

ダイバーシティみえ推進方針

～^{きらり}ともに輝く、多様な社会へ～ (案)

平成 29 年 12 月

三 重 県

推進方針の名称について

ダイバーシティみえ推進方針

きらり
～ともに輝く、多様な社会へ～

「輝く」は「きらり」と読むこととします。

この意味には、「輝き」の中でも、一人ひとりの尊い「命のきらめき」や、まだ十分には認識や発揮されていない一人ひとりの魅力や能力があらわれ、社会で「きらり」と輝く様を、よりイメージしていただきたいという思いを込めています。

～知事メッセージ～

『ダイバーシティの風おこし はじめましょう』

ダイバーシティって？

みんな一人ひとりちがう、いろんな人がいる

そのことをいいなって思い大切にしたい

いろいろな出会いは、世界を広げる

さまざまな視点が、新しいことを生む

一人ひとりを大切に、たがいに思いやり、ともに輝きあう

そんな社会にしていきたい

未来に向けて、ダイバーシティの風を 三重から

三重県知事 鈴木英敬

ダイバーシティ（diversity）は日本語に訳すと多様性ですが、一人ひとりが尊重され、多様性が受容されることで、個人の生きがいや学び、社会の発展や新たな価値創出などにつながります。そうした多様性が受容される社会は、想定外のさまざまな変化へも適応しやすいと考え、三重県は県民の皆さんとともに、ダイバーシティ社会の実現に向け取り組んでいきます。

この推進方針は、三重県が県民の皆さんとともに、ダイバーシティ社会の実現をめざし取り組んでいこうという決意表明です。

ダイバーシティ（diversity）は日本語に訳すと多様性です。ここでは、一人ひとりが尊重され、多様性が受容され、さらにそれぞれ違った個性や能力を持つ一人ひとりがよい意味でお互いに影響し合うことにより、個々人では成し得なかった相乗効果を社会に生み出すという「ダイバーシティ&インクルージョン」の意味も込めて、ダイバーシティという言葉を使用しています。

推進方針では、県が推進していく意義や、めざすダイバーシティ社会に向けて県が取り組む上で、また県民の皆さんに行動を期待する上での考え方、今後の取組展開の方向性などを示します。

目 次

1. 三重のチャレンジ	1
(1) 三重の特性	
(2) 県政を取り巻く社会情勢等	
2. ダイバーシティの考え方	4
(1) めざすダイバーシティ社会	
～ともに輝 ^{きらり} く、多様な社会へ～	
(2) ダイバーシティはプラスであるという考え方	
～世界を広げる、新しいことを生む～	
3. ダイバーシティの視点からの発想の転換や見直し	6
～一歩先の未来に向けて行動しよう～	
4. 今後の取組展開 ～3つの推進の柱～	8
(1) ダイバーシティの考え方の浸透～考え（意識）を変える～	
(2) 交流・支え合いによる進化～行動を変える～	
(3) 参画・活躍に向けた変革～仕組みを変える～	
5. ダイバーシティの風を三重から起こす	11

1. 三重のチャレンジ

(1) 三重の特性

(多様性を育んできた地)

三重は、南北に長く地勢や気候もさまざまで、生存する生き物は多様であり、日本列島の縮図とも言える地域です。この豊かで多様性に富んだ自然環境のもとで、人びとの多様な暮らし、さまざまな業が育まれてきました。

また、歴史を見れば、三重は都に近く信仰と商業の拠点として、また陸海交通における東西の結節点として人やモノの交流が大変盛んであり、多様な文化が生まれ受け継がれてきた地です。三重から世界に誇る多くの人材が輩出され、世界に貢献する最先端の技術も生み出されてきました。

中世の齋宮では、天皇の代わりに神宮に仕えた齋王を中心に教養豊かな数多くの女官が、都の役人と同様に働いていました。また、海女の数は日本一※1であるなど、三重には地域を担う女性の活躍の実例が見られます。

江戸時代におかげ参りで訪れた日本中の人びとを歓迎した「おもてなし」の精神は、今も脈々と受け継がれています。

三重の生んだ偉大な国学者本居宣長は、三重に居ながら多様な伊勢への来訪者との交流を通じて、世界に目を向け研究に尽力し、日本人の精神性を解き明かしました。また、三重で生まれた探検家松浦武四郎は、北海道を調査する中でアイヌ民族と出会い、その人びとの生活と独自の文化を守るために尽力しました。

伊勢志摩サミットでは、人種や宗派、世代を超えて、多様な価値観を尊重し受け入れてきた三重の地に、世界のトップが集いました。世界中の人びとが平和に、理解しあって共生できるよう、平和のメッセージが発信されました。※2

(三重の強み)

このようにこれまでの歴史から見ても、三重には多様性を尊重し受け入れるという素地があり、これは三重の強みです。

世界に目を向ければ、さまざまな人種や価値観などを除外する排他的な国は健全な発展はしてこなかったことを歴史は語っています。グローバル化が刻々と進み、ますます世界との距離が近づく中で、三重が率先してダイバーシティ社会の実現に向けて取り組んでいくことは意義があると考えます。

※1 「みえ DATABOX」三重県の日本一（2015年 全国海女文化保存・振興会議調査）

※2 伊勢志摩サミットで伊勢神宮を訪問したアメリカ合衆国のオバマ大統領(当時)は、「幾世にもわたり、癒しと安寧をもたらしてきた神聖なこの地を訪れることができ、非常に光栄に思います。世界中の人びとが平和に、理解しあって共生できるようお祈りいたします。」と記帳された。

(2) 県政を取り巻く社会情勢等

(県政の現状)

県においては、平成2(1990)年に三重県議会において「人権県宣言」を決議し、平成9(1997)年に「人権が尊重される三重をつくる条例」を制定しました。その後、平成12(2000)年に「三重県男女共同参画推進条例」、平成19(2007)年に「三重県ユニバーサルデザインのまちづくり推進条例」、さらに平成23(2011)年に「三重県子ども条例」を制定しています。これらの基本理念は、ダイバーシティ社会実現をめざすことにつながるものです。また、県内人口に占める外国人住民の割合は全国でもかなり高い水準※3であり、多文化共生の社会づくりを進めているところです。

このように県では、男女共同参画をはじめ、高齢者、障がい者、外国人などの社会参画・活躍に関することや子どもが豊かに育つことなどについて、それぞれの分野で個別の計画や指針などを策定し、具体的な施策を講じています。

しかしながら、「みえ県民カビジョン」の幸福実感指標として「性別や年齢、障がいの有無、国籍などにとらわれず、誰もが社会に参画できているか」を掲げていますが、直近の県民意識調査によると※4、実感していないという回答が過半数を超えています。

また、社会の中で自分の居場所がないなど、生きづらさを感じる人がいるという現実もあります。

(社会の情勢)

国内の社会情勢を見れば、少子高齢化や経済のグローバル化、地方における人口減少、価値観やライフスタイルの多様化などがさらに進んでいます。

企業においては、多様な人材の活躍により、少子高齢化と人口減少の進展の中で人材を確保し、多様化する市場ニーズや急激な環境変化などのリスクへの対応力を高める、経営戦略としてのダイバーシティ経営が注目されています。

近年、ダイバーシティの推進に関連する法律が整備されてきました。女性や障がい者が社会参画や活躍できる社会をめざし、平成27(2015)年8月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が成立し、平成28(2016)年4月には「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」が施行されました。また、国において官民を挙げた働き方改革が進められています。さらに、国連サミットで採択された持続可能な開発目標(SDGs)※5について、国内においてはあらゆる人びとの活躍の推進などの優先課題が掲げられ、施策が実施されています。

(考え、行動するチャンス)

平成28(2016)年11月に発表した伊勢志摩サミット三重県民宣言において、「自分とは違うことを価値と認め合い、国内にとどまらず、さまざまな国のさまざまな立場の人たちとつながって、誰もが挑戦、活躍できる社会にします。」という決意が表されています。

また、2020年には「多様性と調和」を基本コンセプトの一つに掲げる東京オリンピック・パラリンピックが開催され、2021年には三重県で、三重とこわか国体(第76回国民体育

大会)、三重とこわか大会(第21回全国障害者スポーツ大会)が開催されるなど、ダイバーシティについて感じる事ができる絶好の機会も迫っています。

さらに、本格的な人口減少社会が到来する中で、県民の皆さんが自分らしく社会参画したり、能力を発揮して、いきいきと暮らすことで、ひいては、その一人ひとりの力の結集が地域の維持・発展にもつながっていくものと考えます。誰もが社会参画や能力発揮できる魅力ある地域になることで、三重で暮らしたいと思う人が増え、地域の維持、さらなる発展につながる好循環が生まれる可能性があると考えます。

これからの将来を見通せば、AI(人工知能)などテクノロジーの加速度的な進化や国際情勢などをはじめ、社会経済環境の変化はかなり速く、またどう変化するのか予測が困難です。今後は、画一的、均質であるより、想定外のさまざまな変化にも対応できる、多様性を受容する社会が求められていると考えます。

こうした状況などからも、今こそ、ダイバーシティ社会の実現に向けて、県民の皆さんとともに考え、行動するチャンスの時期です。

※3 法務省「在留外国人統計」平成27(2015)年12月末現在。県内総人口に占める外国人住民の割合について三重県は2.37%で、東京都、愛知県、大阪府に次いで全国4位。

※4 「第6回みえ県民意識調査」県民1万人を対象に平成29(2017)年1月から2月に調査を実施。「性別や年齢、障がいの有無、国籍などにとらわれず、誰もが社会に参画できていると感じますか」という問いに対して、実感していない層(「感じない」と「どちらかといえば感じない」)の合計は55.5%。一方で、実感している層(「感じる」と「どちらかといえば感じる」)は26.8%

※5 平成27(2015)年9月に国連サミットで採択され、先進国を含む国際社会全体の開発目標として、2030年を期限とする包括的な17の目標を設定。

1 貧困 2 飢餓 3 保健 4 教育 5 ジェンダー 6 水・衛生 7 エネルギー 8 経済成長と雇用
9 インフラ、産業化、イノベーション 10 不平等 11 持続可能な都市 12 持続可能な生産と消費
13 気候変動 14 海洋資源 15 陸上資源 16 平和 17 実施手段

2. ダイバーシティの考え方

(1) めざすダイバーシティ社会 ～ともに^{まらり}輝く、多様な社会へ～

性別、年齢、障がいの有無、国籍・文化的背景、性的指向・性自認などにかかわらず、「一人ひとり違った個性や能力を持つ個人として尊重され、誰もが希望を持って日々自分らしく生きられる、誰もが自分の目標に向けて挑戦できる、誰もが能力を発揮し、参画・活躍できる社会」をダイバーシティ社会と考えます。他者を尊重し、人の多様性が受容される社会は、激しい環境変化にも適応でき、将来に向けて持続的な成長が可能となります。

このような社会において、個人は、誰もが社会を支え合う一員として、社会との関わりの中で一人ひとり個性や能力を発揮しています。

(2) ダイバーシティはプラスであるという考え方 ～世界を広げる、新しいことを生む～

誰もがそれぞれの個性や能力を持ち、性別や年齢、障がいの有無、国籍・文化的背景、性的指向・性自認をはじめ、一人ひとりに違いがあります。また、人生の中で置かれた状況や立場も変わっていきます。

一人ひとりが違った個性や能力を持つという人の多様性を知り、その価値に気づくことは重要であり、その多様性が認められる社会こそが健全であり、持続的に発展すると考えます。

例えば、スタッフとして障がい者を雇用しているカフェの現場では、一緒に働く上で仕事に対する姿勢や能力、性格などがまず大事であり、障がい者であるかどうかということ意識しないようになるとのことでした。実際に一緒に触れ合うことで、障がいがあるかどうかということではなく、一人ひとりの個性や能力などに目が向きます。

そして、一人ひとりの個人の目線でみれば、多様な人びとがともに働くことで、働いている人の多様性や広がりが生まれるとともに、これまで働くことができなかった人の生きがいにつながります。企業にとっては人材確保ができるとともに、さまざまな人材がいることで急激な環境変化などのリスクへの対応力を高めることができ、また多角的な視点からの商品開発やプロセス改善などのイノベーション（変革）が起こり、生産性向上などにつながる可能性があります。社会にとっては、さまざまな商品・サービスの提供などにより、人びとの暮らしの向上や、経済の成長などにつながります。

このような多様であることによるよい影響は、働くという面にかぎらず、学びやスポーツ・文化、地域活動など暮らしのさまざまな場面で言えるのではないのでしょうか。

ここで、ダイバーシティについて、あらためて整理すれば、

- ①一人ひとりの違いを互いに受け入れることで、安心して能力が発揮できます。
- ②違うことに価値を見いだすことで、価値観や世界観が広がります。
- ③違った能力が掛け合わされることで、イノベーション（変革）が起こります。

①～③のことから、一人ひとりの違い、多様性を尊重し、多様性に共感し、多様性をより取り入れることで、個人の学びや気づき、生きがい、組織・社会における新たな価値創出や持続的な成長などにつながり、個人、組織、社会にとってダイバーシティはプラスであると考えます。

3. ダイバーシティの視点からの発想の転換や見直し

～一歩先の未来に向けて行動しよう～

ダイバーシティをプラスと捉え、より取り入れるためには、一歩先の未来に向けて、次のような視点（ダイバーシティの視点）から、発想を転換したり、見直すことが重要です。また、その際、機を生かす（機会、時機を上手く活用する）ことを合わせて考えることも大事です。県民の皆さんとともにこのような視点を持つことで、めざす社会の実現に一歩一歩近づいていくものと考えます。

ダイバーシティの視点

視点1：違いを知ること、伝えること

・一人ひとりの違いを知ること、人の多様性を知ることが必要です。一人ひとりの声やさまざまな意見を聴くためには、参加・参画の機会の確保も重要です。

(これまで) 少数派の声が届きにくい
(例) 会議で出席者が男性ばかり



(これから) いろいろな声を聴く
(例) 会議の出席者は男女等多様なメンバー
(例) 子どもの意見表明や参加表明

視点2：交流を増やすこと

・多様性への尊重や共感などにも通じることから、交流・連携できる機会を増やすことは重要です。

(これまで) 棲み分けして対応
(例) 小学校と福祉施設



(これから) 交流をつくることでの相乗効果
(例) 子ども、障がい者、高齢者などに対する理解を深めるダイバーシティ体験(みんなで手話学習、高齢者と子どもの健康・体力づくりなど)、共同施設
(例) スポーツや文化芸術を通じた交流・連携

視点3：互いに支え合うこと

・社会の中で、支える側と支えられる側という一方向の力関係ではなく、みんな一人ひとりの力が発揮され、互いに支え合うという視点も重要です。

(これまで) 弱者を(一方向で)支える
(例) 社会参画の機会がない人がある



(これから) 互いに支え合う
(例) 子育てや介護をしている人を地域社会で支えるなど誰もが社会参画
(例) 地域の清掃・お祭りなどの活動も若者や移住者、外国人など地域のみんなで参画・運営

視点4：みんなができるという発想を持つこと

・誰もが楽しめる、誰にとっても便利という発想も大事です。

(これまで) 弱者目線(弱者にとって使いやすい)から、ユニバーサルデザイン(みんなにとっても使いやすい)へ
(例)男女別トイレに加え、多機能トイレ



(これから) ユニバーサルデザインが標準(インクルーシブデザインの発想※)
(例)多機能トイレは標準(+男女別トイレ)
(例)より誰もが楽しめる観光、スポーツ

※イギリス発祥のインクルーシブデザインは、高齢者や障がい者、外国人など、従来はデザインプロセス、ビジネスプロセスから除外されてきた人びとを、プロセスの上流から巻き込むデザイン手法。インクルーシブデザインにおいては、高齢者や障がい者などを『リードユーザー』、つまり未来を見せてくれる人と表現する。(参考：事業構想 2014年9月号)

視点5：多様かつ柔軟なシステムとすること

・必要に応じて、社会のシステム、ルールをより多様かつ柔軟なものなどに見直し、変えていくことが求められます。

(これまで) 多数派に合わせた画一的なシステム
(例)長時間労働できない人は働けなかったり、評価されない。



(これから) 多様かつ柔軟なシステム
(例)ライフイベント(育児、介護等)に合わせ働き方に選択の幅があり、しっかりと働く人もいれば、生活重視で働く人もいる(多様な働き方)。ライフイベントの経験から得られる貴重な視点は働く人はもとより、企業の資産にもなる。

視点6：違った目線、考え方を力とすること

・違った目線、考え方と出会う中から、付加価値が生まれたり、イノベーション(変革)が起こります。また、異なる思考ができる人材がいることで、リスクや変化に適応する力は向上し、さらにさまざまな人材がつながることで大きな力となります。

(これまで)人口減少下で人材確保は課題に。従来型の雇用等のみでは維持困難も。
(例)中小企業で人手が不足
(例)地域の担い手不足、地域の衰退



(これから) 多様な人材・価値観で地域や企業が活性化
(例)中小企業で女性や高齢者、障がい者、外国人、移住者などを積極的に採用し、人材確保。女性の目線、グローバルな視点など多角的な意見から業績に貢献(ダイバーシティ経営など)
(例)移住の促進、移住者の新たな目線などで、地域資源の魅力を再発見
(例)男女共同参画の視点等からの災害時の避難所運営

4. 今後の取組展開 ～3つの推進の柱～

県では県民の皆さんとともに、ダイバーシティの視点で考え、誰もが希望を持って、挑戦し、参画・活躍できる三重となるよう、「考え(意識)を変える」、「行動を変える」、「仕組みを変える」という3つの推進の柱を掲げ、次のような方向性で取組を展開していきます。

(1)ダイバーシティの考え方の浸透～考え(意識)を変える～

ダイバーシティ社会の実現に向け、三重県全体で取り組む気運醸成を図ります。

県民の皆さんが多様性を尊重あるいは多様性に共感し、多様性をより取り入れることで、個人も組織も社会にとってもプラスとなるということを、さまざまな機会を通じて発信することが重要です。ダイバーシティへの理解とともに共感が進むことで、県民の皆さんの行動につながっていくことから、積極的かつ効果的に発信し、共感の輪を広げていくことが大事です。

みんなが一人ひとりの違いを知ること、多様性の大切さを学ぶことが必要です。また違いを知るためには、自分自身を知ること、自分の生まれた故郷や育った地域、住んでいる地域を知ることでも大切です。そのため、人権尊重のための教育や社会人の学び(生涯学習)、アイデンティティの確立のための教育が重要です。

また、男女共同参画や障がい者差別解消、性的指向・性自認、家庭生活や家族の大切さなどに関して理解や考えを深めることも必要です。

(2)交流・支え合いによる進化～行動を変える～

子ども、若者、高齢者、障がい者、外国人などを含めた多様な人びとがさまざまに交流することは、子どもの成長、高齢者の健康・生きがい、若者や障がい者の自立、多文化理解などにつながり、相乗効果を生む可能性があります。

互いに一人の人間として交流を進めることで、一人ひとりの大切さ、多様であることの価値に気づくことができます。

また、さまざまな課題に対して、地域社会全体で互いに支え合うことをめざすことは大事です。例えば、地域社会の一員として子育てや介護をしている人を支え、学びあうことにより、さまざまな人びとへの理解が進み、社会参加のモチベーションも高まり、さらに人びとの心が豊かになり、交流も深まり、個人も地域も元気になっていきます。

多様な家族のあり方がある中で、子育てなどの家庭生活において、多様な形での支え合いという観点も重要です。

暮らしの安全・安心を脅かす災害は、性別や年齢、障がいの有無など立場によって受ける影響が異なります。例えば、地域の防災組織や避難所の運営をさまざまな立場の人の目

線で行うなど、多様性を踏まえた防災に取り組み、地域の防災力向上につなげていくことも大事です。

さらに、職場や地域などにおける社会関係資本（人とのつながり・ネットワークなど）を豊かにしていくことが、それぞれの関係性を深め、互いに助け合うことやイノベーション(変革)につながっていきます。

防災、福祉、地域活動など暮らしにおけるさまざまな地域課題等がある中で、県民の皆さんとともに方法を工夫することで、より多様な人びとが交流でき、支え合う場づくりを検討するなど、暮らしの中での支え合いや交流が広がっていくことが重要です。

東京オリンピック・パラリンピックの盛り上がり、三重とこわか国体や三重とこわか大会に生かすという観点も大事です。

障がい者スポーツの中には、例えばボッチャや車いすバスケットボールなど健常者も障がい者もともに楽しめる種目があります。誰もが楽しめるということはダイバーシティの大切な要素です。スポーツ大会等は、ダイバーシティの考え方を県民の皆さんに知ってもらう、共感してもらう絶好の機会です。

スポーツを「する」「みる」「支える」ことの中で、参画・活躍の場やさまざまな交流が生まれます。それらがスポーツの推進や個人のいきがい、地域の活性化につながっていくことも大事です。

三重県は日本一のバリアフリー観光推進県をめざす観光のまちであり、多様な文化のまちです。三重県により多くの人びとが訪れるとともに、おもてなしの心でお迎えし、交流の深化を図っていくことが重要です。

ユニバーサルデザイン（あるいはインクルーシブデザイン）のように誰もが暮らしやすくなる、楽しめる、遊べる発想をまちづくりに生かしていくことも大事です。

(3)参画・活躍に向けた変革～仕組みを変える～

違った目線、考え方と出会う中から、付加価値が生まれ、イノベーション（変革）が起こります。そのためには、必要に応じて、社会のシステムやルールをより多様かつ柔軟なものなどに見直し、変えていくことが求められます。

個人の社会参画や活躍の場を広げていくこと、そして、そのための仕組みの改善が求められています。

例えば、企業において多様な人材の雇用を進めることで、個人は収入を得るだけでなく、社会の中で働くという社会参画や活躍のステージが生まれ、生きがいにつながる可能性があります。より多くの人材が活躍できることで、社員のモチベーションアップにつながります。

また、企業は少子高齢化と人口減少の進展の中で人材を確保できるとともに、多様な人材がいる組織は変化に対する耐性があり、リスクへの対応力を高めることができます。

さらに、女性の目線や障がい者の目線、グローバルな視点、また子育てや介護の経験などからのアイデアが新たな商品・サービス開発につながり、多様な顧客に魅力ある商品等を提供できる可能性が高まると考えます。さまざまな人が働くことで製造等のプロセス改善が図られることもあります。このようにイノベーション（変革）が起こり、生産性向上等につながっていくことが考えられます。

多角的な視点からの商品・サービス等の提供は、人びとの暮らしやすさや、県経済の持続的な発展につながっていきます。

そこで、企業においては、仕事と生活との両立、障がいの特性に応じた勤務など、多様かつ柔軟な働き方を可能とする働き方改革などが必要です。就職をめざす若者の多くは、仕事と生活を両立させたい、働きやすい職場で仕事をしたいと考えています。今後、県内企業においてダイバーシティ経営が広がることは重要であり、就労等を通じて県民の皆さんがダイバーシティの考え方を実感していくことにもつながっていきます。

一方で、多様な人材が社会参画・活躍できるように、社会に出る前の教育など学びの段階からの取組も視野に入れる必要があります。

将来予測がますます困難な時代を迎え、組織や社会における人材育成の面においてダイバーシティを意識していくことは大事です。

また、テクノロジーの加速度的な進化は暮らしを変えると同時に、働き方の改革は暮らし方の見直しにもつながります。都市部へのアクセスの良さと自然の豊かさという両面をあわせもつ三重は、さまざまなライフスタイルを可能にする余地があります。この魅力を生かすことで、多様な三重はさらに多様な人びとが集う県となり、地域が将来にわたり活性化することは重要です。

なお、推進にあたっては、施策面に加え、県行政の運営面において、ダイバーシティの考え方について職員や教職員への研修や、入札・調達制度での引き続きのインセンティブ付与などに取り組みます。また、市町、企業やNPOをはじめとした団体、県民の皆さんなどさまざまな主体と連携し、ダイバーシティの考え方の浸透を図るとともに、ダイバーシティ社会実現に向けて社会全体で取り組んでいきます。

5. ダイバーシティの風を三重から起こす

県は、ダイバーシティ先進県をめざし取組を展開していくとともに、県内の市町や企業・団体と連携し進めていきます。

ダイバーシティの推進は、行政のみならず、県民の皆さんの行動につながるものが重要であるとともに、新しい価値を創造するものです。まさに県民の皆さんとともに進める協創です。

まずは、ダイバーシティの考え方の浸透を県内で図っていくことが必要です。2018～2019年は、浸透を中心とした段階と考えます。

2020年～2021年には、県内外における大規模なスポーツイベントが予定され、ダイバーシティについて、考え、行動するひとつの転機になると考えます。これらを契機とし、県民の皆さんの行動によりつなげていく発展の段階と考えます。

2022年以降は、県民の皆さんの行動が拡大していく時期と捉えます。2027年のリニア中央新幹線の東京・名古屋間開業や2033年の神宮式年遷宮の頃には、三重はダイバーシティ社会を実現し、さまざまな人びとの交流が量・質ともに今より劇的に変化する中で、その状況を生かしつつ、社会はより成熟し、一人ひとりが社会参画・活躍していることをめざします。

今こそ、多様性を尊重し、受け入れる素地があるという強みを生かし、誰もが希望を持って、挑戦し、参画・活躍できるダイバーシティ社会の実現に向け、社会全体で力を合わせ取り組んでいきましょう。

三重の未来、そして日本の未来のため、ダイバーシティの風を三重から起こしましょう。