

「ダイバーシティとくしま推進方針」 （素案）

はじめに

昨今、「ダイバーシティ」という言葉が注目されています。

「ダイバーシティ」(diversity)とは、日本語に訳すと「多様性」です。この推進方針では、多様な個性が受容されて、いきいきと活躍し、違った個性や能力の相乗効果が新たな価値を創出する、という意味で使用しています。

「ダイバーシティ社会」では、年齢や性別、国籍、民族、障がいの有無、性的指向・性自認等に関わらず、一人ひとりが尊重され、多様性が受容されることで、誰もが持てる力を最大限に発揮して活躍できる社会であり、そこから生まれる創造力や成長力が未来を切り開いていきます。

「ダイバーシティ」を体現した一例として、皆さんの記憶にも新しい「ラグビーワールドカップ2019日本大会」での日本代表チームの躍進が挙げられます。

もともとラグビーは、力強さ、足の速さ、キック力など、様々な特性や能力を持った選手がプレーする多様性が魅力の競技ですが、加えて代表チームは、その半数が国籍も文化も違う、様々なルーツを持つ選手で構成されていました。

多様な個性を持つ選手がそれぞれの役割を担い、互いの能力をうまく引き出し合いながら、まさに「ONE TEAM」となって強豪国を撃破し、初の決勝トーナメント進出という歴史的快挙を成し遂げ、多くの人々に大きな感動と勇気を与えました。

また、この度の「新型コロナウイルス感染症」の拡大は、社会の隅々まで深刻な影響を及ぼしており、高齢者や障がい者、海外にルーツを持つ人などを含め、この社会が本当に多様な人々によって構成されていることが改めて浮き彫りになりました。

この感染症をみんなで助け合って乗り越え、アフターコロナ時代の「新たな日常」に対応しつつ、誰もがいきいきと暮らすことができる「ダイバーシティ社会」を築いていく必要があります。

この推進方針は、「ダイバーシティ社会」を実現するため、私たちが取るべき行動やめざすべき社会の方向性をわかりやすくとりまとめたものです。この推進方針が少しでも多くの人々の目に触れ、「ダイバーシティ」について考える一助となれば幸いです。

I 策定の趣旨

＜社会の情勢＞

我が国は、「人口減少」や「大規模災害」、さらには「新型コロナウイルス感染症」といった国難ともいえる課題に直面しています。中でも、「人口減少」や「少子高齢化」、またそれらがもたらす「労働力不足」が地域の活力に深刻な影響をもたらしており、持続可能な社会を築いていくうえで大きな課題となっています。

また、様々な分野でのグローバル化の進展や在住外国人の増加も相まって、価値観やライフスタイル、働き方など、社会の多様化が一層進んでおり、これまでの発想や制度を踏襲するだけでは、必ずしも一人ひとりの幸せにつながるとはいえず、多様な価値観・発想をとり入れた、誰もが暮らしやすい社会にしていくことが強く求められています。

＜解決策としてのダイバーシティ＞

社会を構成する多様な人々が、持てる個性や能力を存分に発揮し、いきいきと活躍する「ダイバーシティ社会」の実現は、まさにこうした課題を克服する「カギ」となるものです。「ダイバーシティ社会」は、年齢や性別、国籍、民族、障がいの有無、性的指向・性自認等に関わらず、多様な個性や価値観が受容され、一人ひとりが居場所を持って暮らすことができる社会であり、そこでは、多様な個性や能力の相乗効果によって新たな「創造力」や「成長力」が生み出され、未来を切り開いていく「原動力」となります。

折しも、国際社会においては、国際連合が提唱し、2030年に向け世界的な諸課題を解決するための羅針盤としてとりまとめられた「持続可能な開発目標（SDGs）」が注目されており、そこでは「誰一人取り残さない」との基本理念が掲げられています。世界をよりよい未来へ導くSDGs達成のためにも、「ダイバーシティ」の視点は、欠かすことができないものといえるでしょう。

さらに、我が国では、2021年に「多様性と調和」を基本コンセプトとする「東京2020オリンピック・パラリンピック大会」が、2022年に生涯スポーツの祭典「ワールドマスタースゲームズ2021関西」が、さらには2025年に「大阪・関西万博」が開催されます。海外を含め、多様な人々の参加と調和をめざすこれらのイベントを通じ、今後ますます「ダイバーシティ」に対する理解が深まると考えられます。

＜理念と方向性の提示＞

「ダイバーシティ」は、社会全体に深くかかわるものであり、その推進には、行政のみならず、個人、企業、地域社会において、「ダイバーシティ」の価値を理解し、それぞれの活動にしっかりと溶け込ませていくことが何よりも重要となってきます。

そこで、本県がめざす「ダイバーシティ社会」の理念と方向性を分かりやすく県民の皆様にお示しし、実現に向けた取組みを一層加速させていくため、「ダイバーシティとくしま推進方針」を策定します。

Ⅱ ダイバーシティの基本的な考え方

1 徳島県の特長

(1) 県民の気風

「ダイバーシティ」という概念は新しいものですが、本県の文化や歴史を振り返ってみると、実は「ダイバーシティ」を実践している例がいくつも見られます。

例えば、四国霊場八十八箇所を巡るお遍路さんをもてなす「お接待の文化」、あるいは第一次世界大戦期の板東俘虜収容所におけるドイツ人捕虜への人道的な対応や地域住民との交流に見られるように、徳島には「多様性を受け入れる文化」が根付いています。

また、世界に誇る伝統芸能の「阿波おどり」は、自由でダイナミックな2拍子のリズムで、誰もが参加し、交流できる踊りとして、国内外の人々に親しまれ、時代とともに進化を遂げてきました。「踊る阿呆に見る阿呆、同じ阿呆なら踊らにゃソンソン」という有名なフレーズは、阿波おどりの開放性をよく表しているといえるでしょう。

そして、まさに天水となって踊りに明け暮れる本番はもちろん、それに向けた練習など、地域や職場、家庭での理解があつてこそ、育まれてきた文化ともいえます。

さらに、吉野川のもたらす肥沃な土壌を活かして生産され、全国に販路を拡大した「阿波藍」や製塩技術を転用した「製薬業」、世界で初めて製品化した「高輝度青色LED」など、「進取（挑戦）の精神」によるイノベーションのほか、全国でもトップクラスの女性社長率や、主要な経済団体のトップに女性が就任していることに表れる「阿波女」の活躍、「葉っぱビジネス」の彩（いろどり）に見られる高齢者の活躍は、「ダイバーシティ」に通じるものがあるといえます。

このように、徳島県には、すでに「ダイバーシティ」を具現化した歴史や気風が多数見られることから、徳島県民には「ダイバーシティ社会」を実現する資質が備わっています。

(2) 県の取組み

徳島県では、「徳島県男女共同参画推進条例」（2002年）や「徳島県ユニバーサルデザインによるまちづくりの推進に関する条例」（2007年）、「障がいのある人もない人も暮らしやすい徳島づくり条例」（2015年）を制定するなど、多様な人々の活躍を可能にするための環境整備を着実に進めてきました。

また、2022年度までの県政運営指針である「『未知への挑戦』とくしま行動計画」においても、「ダイバーシティとくしま」を重点戦略に掲げ、「障がい者の自立と社会参加の促進」や、「国籍を問わず共に暮らしやすい地域づくり」、「『男女共同参画立県とくしま』の飛躍」など、各種関連施策を展開しています。

例えば、シルバー大学校大学院でのアクティブシニアのリーダー養成や、いつでも多言語対応できるＡＩを活用したＦＡＱシステムの開設、「とくしま国際戦略センター」による在住外国人支援、そして東京オリパラとその後を見据えた「共生社会ホストタウン」事業など、積極的な取組みを進めており、県審議会等委員や県の管理職の女性比率、障がい者施設利用者の平均工賃が全国トップになるなど、顕著な成果を挙げている例もあります。

さらに、消費者庁の徳島移転やサテライトオフィスの集積など、「人口減少の克服」と「東京一極集中の是正」を目指し、地方への新たな人の流れや仕事をつくる、全国に先駆けた地方創生の取組みを推進しています。

2 ダイバーシティの効果（メリット）

県民の気風や県の取組みを「本県の強み」として活かし、「ダイバーシティ社会」の実現につなげていくためには、県民一人ひとりが「ダイバーシティ」の効果（メリット）について、しっかりと考え、理解したうえでそれぞれの行動に反映させていくことが必要不可欠です。「ダイバーシティ」には、次のような効果（メリット）があります。

〇ちがいを受け入れることで、考えが広がる ～個人にとって～

多様な人々が生活する社会において、一人ひとりの「ちがい」に気づき、他者の立場に立って考えることができれば、視野が広がり、固定観念にとらわれない発想を生み出すことができるようになるでしょう。

「ダイバーシティ」は、一人ひとりの人としての成長を促し、豊かな世界観と幅広く、柔軟な思考を可能にします。

〇多様な個性と能力の相乗効果により、新たな価値を創造できる ～組織にとって～

多様な人々がともに何かをすることで、それぞれの個性や能力が掛け合わされ、これまでになかった成長力や創造力など新たな力を生み出すことにつながります。

企業においては、多様な人材がいることで、環境の変化によるリスクや多様化する顧客ニーズへの対応力、そして意思決定の質が高まるとともに、多角的な視点でアイデアが出されることで、新たな商品開発や作業プロセスの改善といったイノベーションが期待され、画一的な人材では成し得なかった生産性の向上につながる可能性があります。

県内には、障がいのある社員のために工場内で取り入れた安全対策が、全社員にとっての安全な職場環境づくりにつながった例もあります。

こうした組織内の多様性によるプラスの影響は、企業経営だけでなく、学びの場や文化・スポーツ、地域活動などさまざまな場面でも起こり得ます。

○居場所ができることで、誰もが存分に力を発揮できる ～社会にとって～

多様性が受け入れられる社会では、一人ひとりが居場所を持ち、それぞれが持つ能力を最大限に発揮することができます。多様な人々が社会参画したり、個性や能力を発揮したりして、いきいきと活躍することで、自己実現が果たされるだけでなく、社会の活性化につながっていきます。

そんな魅力ある、多様性が尊重された地域社会で暮らしたいと思う人が増えていけば、その地域の持続的な発展につながるといった好循環が生まれる可能性があります。

Ⅲ 取組みの方向性

1 めざすべき姿

では、「ダイバーシティ社会」の実現をめざして、私たちは何から始めればよいのでしょうか。取組みを進めるにあたり、まずは「めざすべき姿」について簡潔に示します。

「多様な人々が共生し、交流し、活躍する Tokushima」

このうち、「共生」、「交流」、「活躍」という3つの言葉に注目し、「ダイバーシティとくしま」を推進するための取組みについて考えていきたいと思います。

2 3つの取組み（共生、交流、活躍）

(1) **共生**

共生とは文字通り「共に生きる」ということです。「ダイバーシティ社会」の実現は「共に生きる」ことから始まります。しかし、「共に生きる」とは、単に同じ空間で生活することではありません。多様な人々がまさに「共に生きる」ためには、次のようなことが必要となります。

「おもてなしの心で！ 誰もが安心して共生する Tokushima」

① 「ちがい」を知る

誰一人として同じ人はいません。外見、価値観、身体的能力、性的指向など、人はすべて違います。他者とともに生きるにあたっては、まず他者と自分との「ちがい」を知らなければなりません。大事なことは、その「ちがい」はそれぞれの個性であり、「ちがう個性」の間で優劣をつけることはできないということです。

また、一人ひとりの「ちがい」に気づき、相手を知ることが、自分自身を知ることでもあります。他者の多様性を知ることが、自分の中にもある様々な面を知ることにつながり、それがまた人々の多様性へのよりよい理解へとつながります。

さらに、「ちがい」に気づくことは、互いの人間としての「共通点」を再認識することでもあります。私たちは、一人ひとりが「ちがう人間」であるとともに、「おなじ人間」でもあります。一人ひとりの「ちがい」と「共通点」を知ることが、他者と「共に生きる」ために、とても重要なことです。

② 考える

「ちがい」を知っても、他者を「自分とはちがう人たち」と決めつけるだけでは、分断を生むだけで共生につながりません。他者とよりよく生きるためには、「ちがい」の本質について思いを致し、よく考えることが必要になります。

例えば、「外国人」は「日本人」とどう「ちがう」のでしょうか。法律上は日本国籍を持っているかどうかです。しかし、国籍を持っていても海外で生まれ育った人もいます。逆に国籍を持っていなくても、日本で生まれ育ち、言語を含め日本文化になじんでいる人もいます。またハーフや、クォーター、帰化した人などもいて、日本人、外国人といっても一様ではなく、一人ひとりのアイデンティティーの持ち方もさまざまです。むしろ日本人と外国人を分けることにはあまり意味はないのかもしれない。

なぜ、他者と自分とは「ちがう」のか、その「ちがい」の背景に何があるのか、それは自分とは相容れない「ちがい」なのか。「外国人」と「日本人」のような表面的な区分にとらわれず、他者との「ちがい」について、時には相手の立場に思いを馳せ、しっかりと考えることにより、他者への理解、多様性への理解へとつながります。

③ 認め合う

お互いの立場を思いやり、対等な人間として考え、一人ひとりの「ちがい」を認め合うことで、それぞれの「居場所」が生まれ、みんなが安心して暮らすことができます。

社会には多様な人々が生活をしています。男性、女性、若者、高齢者、日本に生まれ育った人、海外で生まれ育った人、障がい者、性的少数者。自分と「ちがう他者」は、受け入れることができない存在でしょうか。

前述のように、私たちは、みんな「ちがう人間」であると同時に「おなじ人間」です。一人ひとりの「ちがい」は、その人の個性であり、重要なのは、みんな一人の人間として居場所と自己実現を求めて生きているということです。

一人ひとりの「ちがい」について、よく考えることができれば、「ちがい」を認め合うことはそれほど難しくはないはずです。

(2) 交 流

私たちは、常に他者とのかかわりの中で生きています。他者との交流は私たちが社会の中で生活し、仕事をし、自己実現をしていく上で必要不可欠なものです。

そして、様々な立場の人と積極的に交流することで、私たちの認識はより広がり、新たな気づきや考えが生まれます。

「踊りの渦に！ 多様な個性が響き合い交流する Tokushima」

① つながる

他者と接し、つながることは、それだけで人生を豊かにします。障がい者を雇用している方に話を聞くと、障がい者の中には、障がいのない人と交流するだけで、いきいきとし、仕事へのモチベーションが高まる人も多いと言います。障がい者には、小さいころから障がいのない人との交流経験が少ない人も多く、交流することで、社会とのつながりを感じることができるのです。

また、県内では、技能実習で滞在している在住外国人が増加していますが、仕事の関係以外で地域の人と接する機会は多くありません。しかし、日本語教室などで、地域の人と交流できることを楽しみにしている外国人実習生は、実はとても多いのです。そして、こうした交流が仕事のモチベーションへとつながっていきます。

これは、すべての人にいえることです。互いに接し、つながることにより、他者へのより深い理解と豊かな人間関係の構築、そして充実した仕事や生活が可能となります。

② 協働する

他者と交流するだけでなく、趣味や仕事、地域での活動など、一緒になって一つのことに取り組むことによって、新たな刺激となり、気づきや発想を得ることができます。

また、多様な人々の個性や能力が協働することで、足し算ではなく、掛け算のように互いの能力が掛け合わされ、より大きな相乗効果や新たな価値を創造する可能性があります。

例えば、今でも男性社会と言われるような企業や業界は、多いのではないのでしょうか。このような団体の中に、女性が働きやすい環境づくりのための「女性部」をつくることで、それまでになかった発想が生まれ、業界全体の活性化につながる可能性があります。

障がい者の能力をうまく引き出している事業所も、最初から課題がなかったわけではありません。障がい者とともに働くことで、個人の潜在的な能力に気づき、職場環境を整えることで、より一層の成果をあげることが可能となったのです。

「多様な人」の「多様な視点」は、組織や社会にとっても重要なものです。多様な人々が一つの目標を共有し、協働することにより、新たな価値を創造するチャンスが訪れます。

③ 互いに支え合う

高齢者や障がい者、子どもが一方的に支えられる集団である、と考えることは非常に硬直した社会の在り方につながります。人は誰でも何らかの形で人を支える力がありますし、人の支えを必要としない人もいません。

例えば、子育てなどに関し、高齢者は若い世代に伝えることができる経験を豊富に持っています。また、県内では、シルバー大学校大学院のOBの方々が小学校のICT教育の補助をする取り組みが行われているほか、障がい者の就労意欲の向上と地域農業の活性化を図る農福連携の取り組みや、障がい者が高齢者世帯に生活必需品を配達することで、高齢者世帯の見守り活動を行っている例もあります。

さらに、高齢者と障がい者、子どもなど多様な人たちが互いに支え合う形で交流するユニバーサルカフェのような取り組みも行われています。

こうした取り組みをさらに進めることで、支える側・支えられる側双方の喜びと満足感につながり、多様な人々が共生し、交流する「ダイバーシティ社会」に一層近づくことができます。

(3) **活躍**

活躍するとは、社会の中で、自己実現を図りながら、自分の居場所と役割を持つことです。社会を構成する多様な人々は、誰もいきいきと活躍したいという欲求を持っています。「ダイバーシティ社会」は、まさに多様な人々が活躍できる社会です。

「果敢に挑戦！ 誰もがいきいき活躍する Tokushima」

① チャレンジする

自己実現にはチャレンジが必要です。自分には能力がないとか、周囲の人が止めるから、ということであきらめている人がいるかもしれません。

しかし、活躍している人は、みんなチャレンジすることによって道が開けたのです。活躍するためには、一人ひとりが果敢にチャレンジする必要があります。

② チャレンジを応援する

チャレンジすることは非常に大切ですが、チャレンジすることが大変難しい立場の人もあります。例えば、高齢や障がいといった理由で、活動するチャンスが制限されてしまうケースもあります。

また、「高齢者だから」、「障がい者だから」と、周囲の人がチャレンジを止め、その可能性を必要以上に限定してしまっていることはないでしょうか。

高齢者や障がい者に限りません。人がチャレンジする場合、周囲の人が止めることはよくあることです。これは、その人の可能性を閉ざしてしまっていることにはならないでしょうか。

人はみんな、社会で役割を持ち、活躍できることを願っています。他者のチャレンジを応援することが、一人ひとりの活躍につながり、それが「ダイバーシティ社会」の実現につながっていきます。

③ 仕組みを変える

チャレンジをしたり、チャレンジを応援することは、個人の力でできますが、そこに社会の仕組みや慣習などが大きく立ちはだかることもあります。

例えば、これまで、多くの事業所で、定時労働・出勤が求められてきましたが、様々な事情で定時に働けない人や、出勤できない人もいます。一方で今、新型コロナウイルス感染症の影響により、労働時間のフレックス制や在宅ワークなどが広がる動きがあります。こうした柔軟な働き方が今以上に認められるようになれば、働ける人、あるいはもっと自分にあった職場に転職できる人も、増えることでしょう。

県内には、充実した育児休暇制度と育児期間中の自由度の高いフレックスタイム制度を実施することで、社員の仕事と家庭の両立や仕事への復帰を支援し、制度を利用した社員が管理職となる活躍を見せている企業もあります。

社会のシステムやルールを多様かつ柔軟なものに見直し、変えていくことで、より多様な人々の活躍が実現し、多様な人々の交流から、さらに新たな価値やイノベーションが生まれる可能性があります。現在の社会やその仕組みを所与のものと考えず、多様な人々が活躍するために修正していく姿勢が求められます。



Ⅳ 「ダイバーシティとくしま」の実現に向けて

＜表面的な知識・理解を超えて＞

社会には、年齢、性別、国籍、民族、障がいの有無、性的指向・性自認などの違いにより、多様な人々が生活をしており、こうした多様性について知ることは、「ダイバーシティ社会」の実現に不可欠です。

しかし、同時にこのような区分にとらわれすぎると、表面的な知識や理解にとどまり、かえって偏見を生む可能性もあります。「ダイバーシティ社会」をめざすときに、私たち一人ひとりに必要なのは、むしろ、こうした区分を一旦取り払い、互いに人として接することではないでしょうか。

一人ひとりが対等な人間として向かい合うことで、お互いの「ちがい」について、表面的な知識を超えて、より深く「知り」、「考え」、「認め合う」ことが可能になります。そして、それがより豊かな「つながり」、「協働」、「支え合い」へとつながり、さらには一人ひとりが「チャレンジ」、「活躍」するためにどんな支援が必要なのか、何を変えなければならないのかについても、思いを致すことができるようになるでしょう。

一人ひとりが「おなじ人間」として、「ちがい」を認め合いつつ、理解し合う、こうしたことから始めていく必要があります。

＜啓発・教育＞

社会全体で「ダイバーシティ」の取組みを起こしていくためには、啓発・教育が重要です。人の心と社会の実相は鏡の関係です。一人ひとりの心のありようが社会を変え、社会のあり方が人の心の形成に影響します。「ダイバーシティ社会」の実現には、人の心のあり方を変革すること、啓発と教育が必要です。

特に、大人の言動の影響を受けやすい子どもへの啓発は、大変大きな意味を持ちます。例えば、大人が、「外国人はマナーが悪い」と言うと、子どもは海外にルーツを持つ人々全体に対して偏見を持つ可能性がありますし、「マナーの善し悪しは国籍などとは関係ない。コミュニケーションを取って互いに理解を図ることが大事」と言うと、そのように理解するでしょう。

多様な人々の持つ表面的な「ちがい」ととらわれず、より深い理解に導くきっかけとして啓発と教育は、大変重要なはたらきをします。そして、それは行政はもとより、社会を構成する様々な単位が関わって行われる必要があります。

＜「ダイバーシティ」と「SDGs」＞

私たちは、すでに長い時間をかけて平等や人権といった思想を育み、様々な法令や制度を整備してきました。「ダイバーシティ社会」の実現は、決して遠い未来のことではありません。社会を構成する多様な存在である私たち一人ひとりがそれぞれ小さな一歩を踏み出せば、「ダイバーシティ社会」はすぐそこにあります。しかしそれは、一部の人の一歩ではなく、みんなの一歩でなくてはなりません。

「ダイバーシティ」とは、社会全体で実現していくものであり、それは、「誰一人取り残さない」というSDGsの基本理念とも密接な関係があります。SDGsの達成により、世界の「輝く未来」につなげていくためにも、一人ひとりがいきいきと輝き、それぞれの個性や能力を最大限に活かすことができる「ダイバーシティとくしま」をみんなで創っていきましょう。

【参考】

1 「ダイバーシティ」と既存概念との関係

「ダイバーシティ」は新しい概念ですが、これまで創出されてきた概念とは非常に深い関係があります。「ダイバーシティ」のよりよい理解につなげるため、これら既存概念と「ダイバーシティ」の関係についてまとめます。

＜ダイバーシティとユニバーサル・デザイン＞

ユニバーサル・デザインやインクルーシブ・デザインという考え方も「ダイバーシティ社会」になくってはならないものです。多様な人々がみんな同じ条件で活動をするためには、物理的障壁を含む社会的障壁をできる限りなくす必要があります。身体に障がいを抱える人が、通勤できないとか、職場で移動できないという理由で希望する企業に就職できなければ、それは本人にとってはもちろん、企業にもマイナスとなる可能性があります。

障壁を少し減らすだけで、働く意欲のある人が、重要な仕事をこなすことができる可能性があるのです。ユニバーサル・デザインは、「ダイバーシティ社会」の実現に向けたスタートラインといえます。

しかし、ユニバーサル・デザインができていれば、「ダイバーシティ社会」が実現されるわけではありません。例えば、車いすを利用する障がい者がスポーツ観戦に行くと、車いす専用席に案内される場合があります。この競技場は、ユニバーサル・デザインを施された競技場といえるかもしれません。しかし、車いす専用席が一般席と遠く離されていたらどうでしょうか。障がい者が他の人たちと一体となって応援したくてもできず、そこには交流は生まれません。

「ダイバーシティ社会」とは、単に障壁をなくすだけではなく、多様な人が交流できる社会でなくてはなりません。その実現のためには、障壁をなくすことに加え、さらに一歩進んだ取り組みが必要であることがわかります。

＜ダイバーシティとグローバル化＞

県内の在住外国人は、2019年末に6,500人を超え、5年連続で増加しています。在住外国人は、今や本県の経済や地域社会になくってはならない存在となりつつあります。在住外国人など海外にルーツを持つ人が日本社会で共生し、活躍するためには、日本語の習得がとても重要です。一方で、日本語を習得中の人が一生涯懸

命日本語で話しているにもかかわらず、日本人が英語で話す、こんな光景を時々見ることがあります。海外にルーツを持ち、日本で生活する人に英語で話しかけることが独りよがりの親切になっていないか、よく考える必要があるでしょう。相手の日本語能力が十分でないなら、難解な表現を避けた「やさしい日本語」を使うことも考えられます。

また、外国語を習得するために、海外にルーツのある人と交流しようとするのは、本当の意味での交流にはつながらないケースもあります。社会のグローバル化を「ダイバーシティ」につなげるために、海外にルーツのある人とどのように接すべきか、一人ひとりがよく考える必要があるといえるでしょう。

2 持続可能な開発目標(SDGs)

2015年9月の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に記載された2016年から2030年までの国際社会共通の目標です。持続可能な世界を実現するための17のゴールと169のターゲットから構成され、地球上の誰一人として取り残さないことを誓っています。

