

■ 特集「多様性」

ダイバーシティと多様性をめぐる言説の行方 —日本政府による提言のテキストマイニング分析からの考察—

The Future Directions for Discourse on Diversity :
Discussion on a Text Mining Analysis of Proposals by the Japanese Government

森 泉 哲

要約

近年では、多様性やダイバーシティに関連する言説があふれている。本稿では、日本政府が公表した社会、教育、経営分野における提言書をテキストマイニング分析の一手法である計量テキスト分析を通して支配的言説を明らかにした。KH Coder による分析の結果、多文化共生社会推進プランでは、外国人の社会的包摂が求められており、また教育分野の令和答申では、児童生徒のニーズや学びの多様性が強調され、経営分野では、ダイバーシティ2.0により、女性活躍だけではなく様々な属性の多様性ととも、取締役会のガバナンス強化など経営的視点が強調されていることが明らかとなった。このことから、社会全体として文化集団とともに個人の多様性をさらに促進していくためには、文化集団と個人の関係性や文化集団の権力関係に注目するとともに、対話を通して社会包摂を目指す必要性があることを指摘した。

キーワード：多様性、ダイバーシティ、計量テキスト分析、権力関係、
文化集団

1. はじめに

近年では、多様性やダイバーシティという用語を見聞きしない日がないほど、個人や集団の多様性を尊重する言説にあふれており、日本社会においても様々な側面においてその重要性が強調されている。例えば、多文化共生社会を目指して外国人や文化的マイノリティの人々がお互いに生き生きと暮らしていく社会づくりが求められている。またビジネス分野においては、「ダイバーシティ

本研究は2023年度南山大学バツへ研究奨励金I-A-2の助成を受けている。

経営」 「ダイバーシティ・マネジメント」という視点から、様々な人々が働きやすい環境を構築することの重要性とダイバーシティを活かして活発な経済活動を行うことが提唱されている。教育分野においても、個性の尊重とともに様々な文化背景の児童生徒とお互いに尊重しあいながら学びを深めることが求められている。

一方で、現代社会では、自分とは異なる人種、民族、性、障害などの様々な文化集団や考え方に対して偏見やそれに基づく対立が生じている。日本社会においても、しばしば文化的マイノリティに対するヘイトスピーチやヘイトクライムなども生じており、社会の分断が進んでいるという指摘も多い。お互いの生活しやすさを意識すれば、多様性を尊重し、受け入れていく価値観がさらに促進されていかなければならないであろう。

日本社会では、欧米の影響もありながら、1980年代以降、ダイバーシティや多様性に関する言説がみられるようになってきたという(馬越, 2011)。例えば、多様性に関する議論の主要な論点となっている男女平等に関しては、1985年に男女雇用機会均等法が成立し、2003年に次世代育成支援対策推進法、2015年には女性活躍推進法が成立し、女性の就労環境が改善される一連の動きがみられる。一方、2003年男女共同参画白書に初めて女性管理職比率を30%に引き上げるとした数値目標が示されたが、現在もまだ達成できておらず、多様性の実現への道は険しいと言わざるを得ない。

これまでの多様性を尊重する取り組みや言説に対しては一定の評価がなされようが、すでに様々な分野で議論がされてから数十年以上が経ち、多様性をめぐっては方向性の違いや用語使用の問題、また概念に対する温度差がみられるのも事実である。そこで本論文では、近年日本政府が発表した代表的な提言や報告書をテキストマイニングの手法を使用して主要な言説を描き出すとともに、そこからどのような概念が語られているのか、また見過ごされている言説は何かを明らかにしたい。さらに、今後の社会や対人関係でどのように多様性を考えていったらよいのかについて提言を行う。

2. 多様性、ダイバーシティとは

多様性とは、様々な属性である国、人種、民族、ジェンダー、セクシュアリティ、障害、世代、階層などの違いを受け入れ、尊重する態度を表すことであり、これに対して、どの側面を強調するのかは分野や個人によって異なるが、大きな方向性としてはあまり議論の余地があるようには思われない。例えば、グッドマン(2017)はダイバーシティとは、「文化的な違いを理解し、受け入れ、尊重する動き」としながら、様々な分野で様々な意味合いまたは同義的な語が使用されていると述べ、学校では「多文化主義 (multiculturalism)」、企業では、「ダイバーシティの尊重」、社会では「文化的多元主義 (cultural pluralism)」への試みがなされていると述べている(p. 5)。これは、日本社会にも当てはまるよ

うに思われ、日本社会でも、ダイバーシティ、多様性、多文化主義などの表記がなされ、様々な分野で個人や集団の違いを理解し、受け入れ、尊重する態度を持つことが重要視されている。

一方で、漢字で書く「多様性」とカタカナで書く「ダイバーシティ」では、語感が異なっているように思われる。特に、カタカナで表記する場合は、外来語としての特徴を示す。それは西欧のdiversityという概念をその概念が存在しない日本社会に紹介するというニュアンスがある。また、これまでの言語使用においても、外来語由来のカタカナで表したほうが、より専門性が出せる響きがあり（鳥飼, 2007）、またイメージ的にも「国際性」「新しさ」のニュアンスがあるということから(成田・榊原, 2004)、カタカナ表記が好まれて使用されている可能性もある。この言葉をめぐって、ダイバーシティという言葉によって覆い隠されてしまっている現在の多様性が進まない社会に対して、いつ日本社会はダイバーシティから多様性尊重へと変化するのだろうか、欧米的な使用から真の意味で多様性が進む社会を願っているという水無田(2021)の指摘は的を射ているようにも思われる。

特にダイバーシティという用語は、経営分野において「ダイバーシティ・マネジメント」という専門用語として使用されている点についても注目する必要がある。具体的には、馬越(2011, pp.166-167)によると、ダイバーシティ・マネジメントには4つの特徴があるという。第1に、多様性が企業の利潤などの経営活動とともに社会的評価に貢献し、競争力に肯定的に働くという前提があるという。第2に、様々なレベルに影響を与える概念として、個人、対人、組織といった様々な社会レベルに影響を及ぼすという意味が含まれる。第3に、広義の多様性の概念でとらえられており、国籍、民族、人種、言語、宗教、ジェンダー、年齢、障害などの文化集団としての差異だけでなく、価値観や個性といった個人差も多様性に含められる。第4に、ダイバーシティ・マネジメントは、それ自体がプログラムではなく、プロセスとしてとらえられており、長期的な観点が重視されているという。このように、一般的な用語としての意味以外にも様々な概念を包括している点で、漢字で表記する「多様性」という記述では誤解がある可能性が高く、特に経営分野においてダイバーシティに対して積極的価値を見出している姿勢は本分野特有の専門用語として使用されていると考えたほうがよいだろう。

実際のところ、ダイバーシティ推進の初期に出された日経連ダイバーシティ・ワーク・ルール研究会報告書(2003)によると、ダイバーシティとは「多様な人材を活かす戦略」であるとし、「従来の企業内や社会におけるスタンダードにとらわれず、多様な属性（性別、年齢、国籍など）や価値・発想を取り入れることで、ビジネス環境の変化に迅速かつ柔軟に対応し、企業の成長と個人のしあわせにつなげようとする戦略」であると定義している。この定義から見られるように、ダイバーシティを重要な価値観というよりも企業成長や個人のウェ

ルビーイング向上のための戦略としてとらえる点は、一般用語の多様性とは異なるニュアンスを持っている。さらに、ダイバーシティ・マネジメントといえ、外国人や高齢者、障害者、LGBTの活用についても議論されるようになってはいるが、いまだ女性活躍の議論が中心であるという指摘も多い(荒金, 2020)。このように、一般用語として、さらに分野特有の専門用語として使用される多様性の概念についてより注意を払いながら検討していかねばならない。また、今後どのような概念の変化や使用がなされていくのかについても注視していく必要があるだろう。

3. 概念の変遷

日本社会において多様性が重視されるようになってきたのは、アメリカを中心とした西欧社会の動向と軌を一にしているという。1960年代以降のアメリカの公民権運動による社会的マイノリティである黒人や女性の差別是正への動きが日本社会にも強く影響し、男女同権への動き、そしてその後の国際化により異文化理解の必要性への認識につながったという。この一連の流れについて分析をした水無田(2021)は、多様性に対しての社会の流れを当初の「教育モデル」から21世紀にかけて「経営モデル」への変化という言葉で説明している。1980年代以降、日本ではアメリカの影響を受けて、異文化理解や国際理解教育、異文化コミュニケーションなどの学問分野の必要性が高まり、国や文化の違いを理解し、他者を尊重する教育が行われた。その後、国を単位とした文化だけでなく、様々な属性である人種、民族、ジェンダー、性的指向、障害、世代、階層などの様々な文化的属性を含めた理解が中心となった。さらに、教育分野だけでなく、社会人の働く環境の見直しやそれを生かした企業活動への問い直しとともに経営分野においてもその重要性が認識され、個人の特性や能力などの個人的差異への理解を含めて、現在の「ダイバーシティ・マネジメント」につながったという。

上記の流れと同様に、経営分野においても、1980年代には異文化経営の重要性が指摘され、国際的なビジネス慣行の違いへの理解や円滑な文化間のビジネスコミュニケーションへの理解が強調された。その後、情報化・グローバル化の波により、企業や人材のグローバル化が一層進み、各企業内の多様性、またその多様性を積極的に経営に活用するダイバーシティ・マネジメントに変容していったという(馬越, 2011)。尾崎(2017, p.2)も同様にその流れとポイントを「ダイバーシティ・マネジメントは、①組織のなかでの差別の解消と人権の確立、②企業の国際化のなかでの異文化経営、そして、③競争力の再構築、という大きく異なる3つの分野にルーツをもっている」と述べ、1960年代からの人権的配慮から近年の競争戦略としての流れを指摘している。

21世紀以降、社会的価値観に経済原理で語られるネオリベリズムが強く影響しており、それに基づく改革が日本でもなされているという指摘もあり

(Cave, 2001)、人々の多様性に関する議論においても注視しなければならない。特に、ダイバーシティという理想主義的な響きによって、現実の集団的な不平等を覆い隠してしまうとともに個々人の価値を重んじることにより、表面的な多様性を称賛するような言説がないかどうか注視する必要がある。岩淵(2021)の指摘のように、多様性は社会に問題を起こさず、経済的にも有益な評価がなされる一方で、「経済的に有益と評価される個人の資質・能力と結び付けられるエスニシティや人種化された差異をめぐる差別・不平等の問題とその取り組みは後景化」(p.15)してしまわないか注意していかねばならない。特に、経済的利益になるからという理由で移民やマイノリティを受け入れるようなネオリベラル多文化主義に対しては、表面上、向社会的価値のあるものとして受け入れられやすいため、見極める必要がある。

4. 現在の多様性に関する議論

これまで概観したように多様性の概念が分野によって異なるため、本セクションでは、それぞれの分野の流れについて、これまでどのような議論がなされてきたのかを簡単にレビューする。

(1) 多文化共生社会

これまで外国人の受け入れについては、多文化共生社会という概念から議論されてきた。多文化共生社会とは、総務省(2006a)では、「国籍や民族などの異なる人々が、互いの文化的ちがいを認め合い、対等な関係を築こうとしながら、地域社会の構成員として共に生きていくこと」と定義される。総務省は、地方自治体の多文化共生推進に関する指針や計画に資するための「地域における多文化共生推進プラン」を2006年に発表した(総務省, 2006b)。総務省の多文化共生社会構築の議論をめぐっては、理念としては認められるが、その活動を国というよりは、地方自治体や非営利団体に任せ、国としての明確な方策が出されておらず、現状では文化的マイノリティが周縁化されているという現実を無視してしまっているという批判もあり、岩淵(2021)は、「多文化主義なき多文化主義」(p.22)と批判している。このように、現実に即しかつ社会の様々なレベルで一方的でなく様々な文化背景を持った人々を社会に包摂していくような取り組みや政策の構築も今後必要だろう。

日本社会の少子高齢化と労働力不足を補完するために、日本政府は2019年、出入国管理法の改正により、特定技能実習制度を変更し、より多くの分野で外国人が働くことができるようになった。このような状況から、2020年に多文化共生社会に関する提言「地域における多文化共生推進プラン」を改訂し、その分量や内容も充実させている。特に一方的な支援ではなく、日本人に対する意識啓発だけでなく外国人住民の社会参加を促す方策や連携・共同による地域活性化の推進について記述が増加しており、多様性促進の視点からその内容に関してもさらに検討がなされていく必要がある。

(2) 教育における多様性

社会の国際化やグローバル化との関連から、多様性に関する議論は教育界でもなされてきた。時代の変化に対応するため、中央審議会等による答申が発表され、これまで学習指導要領が約10年ごとに改訂されている。例えば、1998年から施行された学習指導要領では、「生きる力」が鍵概念となり、教育実践が多くなされてきた。最近の2017年の改訂では、学力の3要素である「思考力、判断力、表現力」を主体的・対話的で深い学びを通して高めていくことが重視されている。

教育界ではとりわけ、画一的な教育に対する批判から、学習者の多様なニーズや価値観に合わせ個性を重んじる学びが重視されており、ここに多様性との関連がみられる。2021年に発表された中央審議会答申（「令和の日本型学校教育」の構築を目指して～全ての子供たちの可能性を引き出す、個別最適な学びと、協働的な学びの実現～）は、多様な学習者がお互いに協働しながら学びを深めるための教育目標と内容が模索されている。特に多様性との関連においては、特別支援教育や外国人児童生徒とともに不登校児童数の増加に対応する教育の在り方について提案がなされており、教育界でも多様性への対応が鍵となっている。

(3) ダイバーシティ経営

経営分野においては、かねてより女性の社会進出が他国と比較して十分ではないことから、女性の社会進出を促進することが重視されてきた。日本がジェンダー後進国の根拠としてしばしば引用される世界経済フォーラムが公表する「グローバル・ジェンダー・ギャップ報告書2023」によると、対象国146か国中、日本は125位であり、前年よりもランクが9位後退した。経済、教育、健康、政治の各分野からの指数においても、教育では47位、健康では59位とこれらの分野の数値は男女平等を表す1に近いものの、経済では、123位（0.56）、政治分野では138位（0.057）と相当低いことが指摘されており、日本社会としても喫緊の課題である。この数値と順位を約10年前と比較するとむしろ相対的に悪化している。2011年では、全体として98位であり、教育は80位、健康は1位、経済は100位（0.57）、政治は101位（0.07）であったことから、女性の経済・政治分野での社会進出は他国と比較して相当遅れていることがうかがえる。

女性の経営分野での活躍は今後の課題でもあるが、それを含めてこれまでダイバーシティ経営に関して日本政府が出した提言書や報告書は複数ある。近年ではダイバーシティ2.0として、これまでの女性活躍に偏りがちだったダイバーシティの議論を様々な属性の違いを強調するとともに、さらにその効果として「人材獲得の強化、リスク管理能力の向上、取締役会の監督機能の向上、イノベーション創出の促進」を加速するとした「競争戦略としてのダイバーシティ経営（ダイバーシティ2.0）の在り方に関する検討会-報告書」が公表されている（経済産業省, 2018）。経済産業省の定義する多様な人材とは、「性別、年齢、人種

や国籍、障がいの有無、性的指向、宗教・信条、価値観などの多様性だけでなく、「キャリアや経験、働き方などの多様性」を含むとして、「多様な属性や個人の特性を活かす取り組みを重視していることがうかがえる。これとともに、2012年から行ったダイバーシティ経営企業100選の企業に対する表彰制度を新・ダイバーシティ経営企業100選/100選プライムとして2020年まで行ったほか、2017年に制定した「ダイバーシティ2.0行動ガイドライン」を2018年に改訂している。さらにはその支援ツールとして、「改訂版ダイバーシティ経営診断ツール」や「ダイバーシティ・コンパス」を公表している。¹ ダイバーシティ2.0では、多様性促進の議論に関連がありながらも、経営組織のガバナンス強化などの経営的戦略に関するものも盛り込まれており、多様性の視点からのみでとらえるのではなく、専門用語として「ダイバーシティ経営」ととらえたほうがよいかもしれない。

ダイバーシティ2.0は女性だけに焦点を当てるのではなく、様々な属性の多様性を尊重することが目指されていることは歓迎できる。1つのカテゴリーだけが強調されすぎることによって、むしろ社会の分断が広がってしまうことが懸念されるからである。この概念に関しては、社会アイデンティティ理論(Tajfel & Turner, 1979)に基づくフォルトライン理論が参考になる(荒金, 2020; 菊池・北山, 2018; 内藤, 2014)。本理論では、個人は性別、人種、年齢、経験、専門性など複数次元の属性があるにも関わらず、それぞれの属性で下位集団を形成し、お互いのフォルトライン(断層)を生み出し、組織を分断してしまう可能性を説明している。それを乗り越えるためには、同時に組織内の複数次元の多様性を推し進めることで、そのギャップは乗り越えられるとする。

また、複数文化の交差性(インターセクショナルリティ)についても注目する必要がある。インターセクショナルリティとは、異文化コミュニケーションや社会学で以前から扱われている概念であり、文化の権力関係を検討する際に、複数文化の交差によって、特権集団と非特権集団など複数のカテゴリーが相互に関連しあっていることに注目する概念である(Collins & Bilge, 2020; McDonald, 2019)。例えば、アメリカ社会では、黒人、女性はそれぞれマイノリティとみなされるが、黒人男性と比較して黒人女性では、さらに地位が貶められてしまっているという現実を分析する際の視点となる。このように、複数の文化が相互に複雑に影響していることを分析の枠組みとして考えないと、より複雑な現実を見逃してしまうことになりかねない。

これまで簡単に社会、教育、経営分野での多様性に関する議論を日本政府が公表した提言・報告書を挙げながら概観してきた。社会全体として、また各分野において多様性やダイバーシティが鍵概念として使用され、社会変革が目指されているが、分野によって多様性やダイバーシティの力点が異なっていると、一般的な市民にとって混乱を招く可能性や悪影響があるかもしれない。少なくとも、異なった分野で何が語られているのかを統合的に分析し、社会としてど

のようなアプローチが必要であるのかについて検討されなくてはならない。

5. 日本政府の提言にみられるテキストマイニング分析

これまで検討してきたように、社会全体として多文化共生社会が目指され、教育分野では個性などの多様性による学びが強調され、ビジネス分野ではダイバーシティ経営の推進がテーマとなっている。このような現代社会において、多様性がどのように語られているのかをテキストマイニング分析を通して明らかにする。分析対象とするデータは様々なものが考えられるが、本稿では日本政府から発表された答申、提言書を扱う。新聞記事やSNS、アンケート、インタビューデータなども有効であると考えられるが、政府が発信する答申や提言は公的であり、かつ教育機関、企業はこの内容を受けて活動を行うことから、それぞれの分野や市民社会に対する影響力が強いコミュニケーション手段と考えられる。

(1) 分析対象

以下の3つの答申、提言書を分析対象とする。社会全体として、2020年に多文化共生社会に関する改訂された提言「地域における多文化共生推進プラン」（以下、「多文化共生推進プラン」）を分析対象とする。また教育分野からは2021年に発表された中央審議会答申（「令和の日本型学校教育」の構築を目指して～全ての子供たちの可能性を引き出す、個別最適な学びと、協働的な学びの実現～）（以下、「令和答申」）、さらに経営分野からは2018年に経済産業省から発表された「競争戦略としてのダイバーシティ経営（ダイバーシティ2.0）の在り方に関する検討会 ― 報告書」（以下、「ダイバーシティ2.0」）を対象とする。分量・字数については以下のとおりである。

表1 各報告書の語数、異語数、分量

名称	総抽出語数	異語数	分量（A4用紙）
多文化共生推進プラン	11739	1221	28ページ
令和答申	69186	3349	142ページ
ダイバーシティ2.0	4199	725	9ページ

(2) 分析方法

本研究では、テキストマイニングの一手法である計量テキスト分析を行う。テキストマイニングとは多量な言語データから特徴的な言語使用のパターンや規則性といった傾向を探り出す分析方法であり、今回はテキストマイニングの中でも、KH Coderによる計量テキスト分析（樋口, 2004）を採用して3テキストを分析する。計量テキスト分析の利点として、比較的多量なテキストを頻度

だけでなく語の共起関係についても計量的に分析できることであり、対象のテキストから何が重要なテーマとして語られているのか、語だけでなくその関連性についても数量的に検討できる点である。まず対象としたテキストに対して形態素解析を行い、文章を品詞ごとに分類し、分析の最小単位とした。またその結果を見ながら、辞書に登録されていないが1語としてみなすべきもの（例 ダイバーシティ）、また複合語として扱ったほうがよいもの（例 多文化共生）の検討を行った。形態素解析が完了したテキストデータについて頻出語上位100語を抽出したところ、以下の表2から表4の結果となった。

それぞれの文書中、「多様性（または多様、多様な）」「ダイバーシティ」という語の頻度に注目したところ、多文化共生推進プランでは14回、令和答申では118回、ダイバーシティ2.0ではダイバーシティが28回、多様性が13回使用されていた。なお、ダイバーシティという用語は、ダイバーシティ2.0でのみ使用されていた（表2から表4の灰色で強調された部分を参照）。

表2 多文化共生推進プランにおける頻出語

順位	抽出語	回数	順位	抽出語	回数	順位	抽出語	回数	順位	抽出語	回数
1	する	371	26	体制	28		技能	18		場合	13
2	外国	208	27	感染	27		踏まえる	18		努める	13
3	地域	143		図る	27		法律	18		部局	13
4	住民	121		担当	27	54	策定	17	79	医療	12
5	推進	92	30	公共	26		就学	17		管理	12
6	多文化共生	71		実施	26		相談	17		行政	12
7	支援	59		地方	26	57	NPO	16		実習	12
8	情報	50		防災	26		ない	16		新た	12
9	社会	49	34	ある	24		サービス	16	84	よる	11
	必要	49		人材	24		係る	16		共生	11
11	言語	48	36	なる	23		制度	16		交流	11
	施策	48		在留	23		増加	16		国籍	11
13	行う	45		取組	23		通訳	16		実現	11
14	対応	43	39	計画	22	64	はじめ	15		総合	11
15	連携	40		災害	22		国際	15		配慮	11
16	生活	37		実情	22		把握	15		避難	11
17	整備	36	42	平成	21	67	可能	14		留意	11
	団体	36	43	関係	20		基本	14		令和	11
19	教育	32		設置	20		協働	14	94	ウイルス	10
20	応じる	31		年	20		指針	14		課題	10
	提供	31	46	機関	19		組織	14		活性	10
22	受入れ	30		検討	19		多様	14		含める	10
23	学校	29		促進	19	73	コロナ	13		居住	10
	活用	29	49	できる	18		確保	13		協会	10
	日本語	29		環境	18		子供	13		啓発	10
										決定	10
										参画	10
										資格	10
										住宅	10
										新型	10
										適切	10
										被災	10
										部署	10

表3 令和答申における頻出語

順位	抽出語	回数	順位	抽出語	回数	順位	抽出語	回数	順位	抽出語	回数
1	する	1801		よる	136	51	可能	92	76	基本	66
2	教育	852	27	令和	133	52	進める	91	77	教員	65
3	学校	672	28	状況	126	53	検討	87		人	65
4	生徒	375		踏まえる	126	54	体制	86	79	全て	64
5	必要	369	30	資質	125	55	感染	85		文部科学省	64
6	指導	358	31	環境	120		専門	85	81	確保	62
7	児童	314		実施	120	57	在り方	84	82	中学校	61
8	学習	284		障害	120		授業	84	83	機関	60
9	ある	274	34	高等学校	119	59	推進	81		促進	60
10	活用	257	35	教科	118		対応	81	85	変化	59
11	子供	203		多様	118		免許	81	86	義務教育	58
12	行う	190	37	整備	117	62	関係	80		研修	58
13	教師	189	38	活動	116		情報	80		質	58
14	なる	188	39	図る	114	64	施設	79		役割	58
15	学び	183	40	幼児	110	65	学ぶ	77	90	改善	57
16	社会	180	41	連携	108	66	内容	76		学習指導要領	57
17	支援	172	42	課程	107	67	向ける	75	92	計画	56
	充実	172	43	課題	105	68	向上	74		特別	56
19	重要	165	44	求める	100		時代	74		日本語	56
	能力	155	45	実現	98	70	協働	73	95	日本	55
21	ICT	151		平成	98	71	個別	72	96	委員	53
	特別支援	151	47	育成	97		段階	72		人材	53
23	地域	144	48	応じる	96	73	学級	71	98	家庭	52
24	できる	143		取組	96	74	外国	69		構築	52
25	ない	136	50	小学校	93	75	調査	67		発達	52

表4 ダイバーシティ2.0における頻出語

順位	抽出語	回数	順位	抽出語	回数	順位	抽出語	回数	順位	抽出語	回数	
1	する	71		制度	12	51	価値	6		コード	4	
2	女性	36	27	計画	11		外国人	6		コーポレート	4	
3	人材	34		重要	11		確保	6		開示	4	
4	取締役	33		占める	11		期待	6		活用	4	
5	経営	29	30	管理	10		継続	6		含む	4	
6	ダイバーシティ	28		検討	10		研修	6		具体	4	
	市場	28		取組	10		促進	6		結果	4	
8	労働	27		推進	10		対話	6		現状	4	
9	企業	26		必要	10		理由	6		構成	4	
10	ない	22	35	KPI	9	60	ガイドライン	5		参考	4	
11	監査	17		マップ	9		キャリア	5		支援	4	
	公表	17		ロード	9		介護	5		時間	4	
13	項目	16		雇用	9		係る	5		社外	4	
	情報	16		採用	9		向ける	5		進める	4	
15	候補	15	40	なる	8		行動	5		政府	4	
	登用	15		概要	8		国際	5		段階	4	
17	戦略	14		場合	8		指数	5		定める	4	
	評価	14		投資	8		実績	5		能力	4	
	役員	14	44	いる	7		就業	5		平均	4	
20	育成	13		執行	7		選定	5		方針	4	
	活躍	13		重視	7		全体	5		目標	4	
	資本	13		達成	7		特に	5		有無	4	
	多様	13		男女	7		部長	5				
24	割合	12	49	ガバナンス	6	74	ESG	4				
	状況	12		育児	6		ガイダンス	4				

次に、それぞれの文書について多様性やダイバーシティの意味の使われ方や文脈を検討するために、KH Coder のコンコダンス機能を利用して、「多様」「ダイバーシティ」の単語の前後各24語のデータをそれぞれの報告書から抽出した。例として多文化共生推進プランの多様性14回の前後関係を表5に示す。

さて、対応分析では、それぞれの報告書に特徴的な語を抽出することに成功したが、多様性との共起関係の程度については具体的には不明確である。そこで、それぞれの報告書を外部変数として、語と外部変数の共起ネットワーク分析を行った。その結果を図2に示す。共起の程度を表すJaccard係数は0から1の値をとり、数値が高くなるにつれ共起がより強いことを表すと考えられ、絶対的な基準はないが.10以上であればなんらかの関係があると考えられるという(樋口・中村・周, 2022)。便宜上係数が.20以上のものを中心にその関係を取り上げる。

共起ネットワーク分析の結果はほぼ対応分析の結果と一致しているが、より詳細な結果が得られた。まず多文化共生推進プランでは、多様性ととも「包摂」「外国」が相対的に高い共起関係があり、これは報告書の中で多様性と包摂性が同時に論じられていることがうかがえる。これは多文化共生推進プランでは、外国人住民、外国人被災者というような言及が多くみられ、多文化共生社会は外国人との共生であるという理解があることがうかがえ、外国人の社会包摂に力点が置かれている。次に、令和答申で相対的に高い係数が示された語には、「生徒」「子供」という学習者に関連するもの、「学習」「指導」の教育内容に関連するもの、「学校」そのものの多様性に関するものがあった。学習者一人一人のニーズや個性、そして学び方による多様性を言及していると考えられる。最後に、ダイバーシティ2.0では、多様性やダイバーシティの文脈では、「戦略」「人材」「企業」「経営」が比較的強く共起していることが明らかとなり、これはダイバーシティ2.0の定義的な表現が何度も使用されていることがうかがえる。

この結果をまとめると、それぞれの多様性、ダイバーシティが使われる文脈は分野特定であり、多文化共生推進プランでは、外国人住民との多様性と包摂が指摘され、令和答申では、教育における多様性が、ダイバーシティ経営では、戦略的な人材の多様性が主なテーマとなっていることがわかる。そこには「多様性」という概念は共通しているものの、多様性の対象は共通しておらず、重なりがあまりないということが明らかとなった。

6. 多様性、ダイバーシティに対する現状への考察と今後の取り組み

これまでの分析結果から、政府の提言は多様性を促進する視点では一致するものの、焦点となる対象が分野によって特定のことが明らかとなったため、本セクションでは、本稿のまとめとして、これまでの現状への考察とともに今後の取り組みについて示唆と提案を行いたい。

(1) 様々な文化集団や個人の多様性への尊重と受け入れ

政府の提言書が指摘する多様性とは、教育分野では個人の特性や様々な児童生徒の背景の多様性を尊重すること、多文化共生では外国人住民に適切な情報を提供するとともに包摂を目指すこと、経営分野では多様性を受け入れるとともにダイバーシティ経営を促進することがテキスト分析から明らかとなった。

多様性を受け入れるための努力がさらになされていかなければならない社会において、多様性の意識を高揚していくためには、ある特定の属性や個人の違いを強調していくことは必要である一方、それが強調されすぎてしまうと、フォルトライン理論で指摘されるように、むしろそれが集団間の分断につながる恐れがある。それぞれの分野で焦点を置く文化的属性があることはやむを得ないことを認めたくえで、広く多様性をとらえることの重要性を意識した対応が今後様々な分野でさらに求められよう。

特定の属性の多様性だけに注目せず、文化とは国、人種、民族、性別、性的志向性、年齢、職業、宗教、階層、障害等を表すことを基本として意識すること、そしてこのカテゴリーから零れ落ちてしまう様々な属性があることも意識していく必要がある。特に、分野によっては、文化とは国際的な相違性や類似性を表すものとして扱われがちであり、また経営分野では性差の違いであることが強調される傾向があるので、文化とは様々な所属集団の特徴の違いであることを再確認したい。また個人としても、自己のアイデンティティは、例えば「日本人」「女性」「学生」「K-pop ファン」などと様々な文化を保持しており、個々のアイデンティティは多文化的であるとされる(Vora et al., 2019)。そのため、今後は教育、企業、社会の中で様々な多様性に注目されていくことを期待する。さらに、複数以上のカテゴリーであるインターセクショナルリティに注目するような取り組みがさらにもよいだろう。そのことによって、文化や個性は多様であるということに気づくこととなり、その結果自分が見過ごしている視点や無意識のバイアスに気づくことになるかもしれない。

また、現在の多様性をめぐる言説は、集団間の違いを過小評価し、個人の多様性に注目する風潮があることは注意が必要であろう。対人コミュニケーションにおいても人種化された語りが多くみられるアメリカのような社会では、人種や肌の色の違いをないものとして人間の普遍性や類似性を強調するカラーブラインドネスという概念は、現実の社会を反映しておらず、苦境に置かれた集団を過小評価していると批判されている(Plaut et al., 2009)。一方、日本ではカラーブラインドネスは比較的向社会的に受け入れられている価値観のようであるが(Moriizumi, 2022)、むしろこの概念によって、日本社会のマイノリティの声を十分聴けていない可能性もある。これを個人と集団の関係性に当てはめると、個人の多様性を尊重することは重要でありながらも、個人ごとの違いばかりに注目しすぎると、文化や集団的な特徴やマイノリティの人々の苦境やその人々と連帯していく可能性を見逃してしまうことにつながる。

事実、個人の多様性を推進することは重要ではあるが、それを強調することによって他者との相互理解はむしろ深まっていないという指摘もある。とりわけ、「みんな違ってみんないい」の言説に対して個人単位の多様性の尊重は、集団単位の形成を阻害するだけでなく、他者との連帯を築く機会を奪い、結局この新自由主義的な思想では、権力者のいいなりにならざるを得ないと山口

(2022, p.43)は危惧している。さらに、個を尊重するような言い方とともに、「人それぞれ」という言い方もあるが、これに対して石田（2021）は、「人それぞれ」ということにより、対人関係ではお互いに対立を回避する当たり障りのないコミュニケーションをし、お互いの理解が深まらないことを指摘している。このように、個人の多様性言説の否定的な側面についてもさらに目を向けていかねばならないだろう。

(2) 中心と周縁の意識

個人と集団の多様性という側面を意識する視点と同様に、自己の無意識のバイアスに気づいていくことにより、自分の置かれた社会的立場や視点にも意識が向くようになる。これにより、自己の無意識の特権意識(Goodman, 2011)に気づくことになる。特に社会変革を促すには、マジョリティ側の意識変革が必要である。日本では戦後自分は中流階級であるという言説が流布しており(Chiavacci, 2008)、自分は特権階級ではないということを多くの人は指摘したがるかもしれない。一方で近年では、格差を表すジニ係数が日本は近年高くなっていることから(朝日新聞, 2023)、経済的格差により自分は階層的にマイノリティであることを主張する人もいるだろう。いずれにせよ、個人は多文化性を保持していると仮定した場合、ある個人の側面は特権の立場かもしれないが、別の側面はマイノリティ的な立場になるかもしれず、単純に自分はどちらの集団に所属しているのかとは言えない可能性もある。また他者との関係性やコミュニケーションの中で、その立ち位置は絶えず変化している(Martin & Nakayama, 2015)。一方で、他者を人種や民族などの集団的な特徴で判断してしまい、自己と類似した特徴があるにもかかわらず、その集団は周縁化されてしまうこともあるだろう。

多文化共生推進プランにおける多文化共生の定義で示しているように文化集団は理想として平等な関係性が求められているが、現状の社会では必ずしもそうではなく、力関係が生じている場であるということを多様性の議論を通して再認識することが教育場面においても重要となってくるのではないだろうか。特に、社会公正を目指した社会変革においては、マジョリティ側が変化していく必要性が指摘され、特権的な地位を占めるマジョリティ側に多文化教育の必要性が指摘されている(坂本, 2021)。渋谷(2021)は、マジョリティ側の無意識の特権を気づかせるような教育実践例を示しているが、さらに文化集団の権力構造を可視化し、変革を促すような教育実践が積み重ねられていくことが期待される。

(3) 対話の必要性

文化集団間の関係性については、Martin & Nakayama (2015)が指摘するように、集団一個、中心一周縁、特権—非特権の弁証法的緊張関係が存在する。そのような関係性において、私たちはどのように他者を受け入れ、関係性を築くことができるのだろうか。多様性とは、私たちの「正しさ」と他者の「正しさ」に

折り合いをつけていかねばならず、かえってすでに指摘したとおり多様性を「人それぞれ」と無関心や放任してしまっていては、お互いにわかりあえない関係が続いてしまう。また自分の考える社会的正義を前提として行動しても、他者からおせっかいや迷惑ととらえられてしまう可能性もある。現代社会では、対話なき「人それぞれ」社会であるという石田(2021, p. 155)の指摘も的を射ているように思われる。そこで山口(2022, p.149)が提案するように、お互いに対話を通して、「事実はそのにかかわる人たちの間で作って」いくことによって新たな可能性が拓かれると思われる。

対話論は他の論考に譲るが、対話とは少なくとも自己と他者の考えをお互いに聞きあい、共通点を探ることである。また他者とは異なる側面があり、自分としては完全に受け入れることはできなくとも、どうしてそのような考えになったのかについてじっくり話を聞いたり、質問したりすることである。対話が決して全てを解決してくれるわけでもなく、時には自己の当然視していた考えが揺さぶられたり、修正を求められたりすることもあり、居心地が良いことばかりではないだろう。しかし、対話なくして他者の考えを知ることはできない。そこに個人の多様性を乗り越える連帯が生まれ、誰もが社会に包摂され、受け入れられる可能性がある。今後も、対人、グループ、組織、社会など様々なレベルで不断の対話と変革の可能性を探り、多様な人々がそれぞれの潜在性を十分発揮できる社会の在り方を共に考え、対話し、見つけ出していくことが必要とされているのではないだろうか。

註

1. ダイバーシティ2.0に関する報告書、ダイバーシティ2.0行動ガイドライン、ダイバーシティ経営実践のための各種支援ツール(ダイバーシティ・コンパス、改訂版ダイバーシティ経営診断ツール等)は、経済産業省「ダイバーシティ経営の推進」(<https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/index.html>)に掲載されている。

引用文献

- 荒金 雅子 (2020) ダイバーシティ&インクルージョン経営 日本規格協会
朝日新聞 (2023). 所得格差が過去最高水準 ジニ係数、14年に次ぐ 21年調査
2023年8月23日 https://digital.asahi.com/articles/DA3S15723018.html?iref=pc_ss_date_article
Cave, P. (2001). Educational reform in Japan in the 1990s: 'Individuality' and other uncertainties. *Comparative Education*, 37(2), 173-191. <http://www.jstor.org/stable/3099656>
Chiavacci, D. (2008). From class struggle to general middle-class society to divided society: Societal models of inequality in postwar Japan. *Social*

- Science Japan Journal*, 11(1), 5-27. <https://doi.org/10.1093/ssjj/jyn022>
- 中央審議会 (2021)「令和の日本型学校教育」の構築を目指して～全ての子供たちの可能性を引き出す、個別最適な学びと、協働的な学びの実現～
https://www.mext.go.jp/content/20210126-mxt_syoto02-000012321_2-4.pdf
- Collins, P. H., & Bilge, S. (2020). *Intersectionality*. John Wiley & Sons.
- Goodman, D. J. (2011). *Promoting diversity and social justice* (2nd ed.), Taylor & Francis.
- (グッドマン, D. J. 出口真紀子 (監訳) 田辺希久子 (訳) (2017). 真のダイバーシティをめざして－特権に無自覚なマジョリティのための社会的公正教育－上智大学出版)
- 樋口 耕一 (2004). テキスト型データの計量的分析－2つのアプローチの峻別と統合－ 理論と方法, 19(1), 101-115. <https://doi.org/10.11218/ojams.19.101>
- 樋口 耕一 (2020). 社会調査のための計量テキスト分析－内容分析の継承と発展を目指して－ (第2版) ナカニシヤ
- 樋口 耕一・中村 康則・周 景龍 (2022). 動かして学ぶ！はじめてのテキストマインニング ナカニシヤ
- 石田光規 (2021).「人それぞれ」がさみしい 筑摩書房
- 岩渕 功一(編著) (2021) 多様性との対話 青弓社
- 経済産業省 (2018). 競争戦略としてのダイバーシティ経営 (ダイバーシティ2.0)の在り方に関する検討会-報告書 <https://www.meti.go.jp/report/whitepaper/data/20180608001.html>
- 菊地 宏樹・北山 寛子 (2018). ダイバーシティ経営の中に潜む罠 経営学輪講
Lau and Murnighan (1998). 赤門マネジメント・レビュー, 17(6), 223-232.
<https://doi.org/10.14955/amr.0181116a>
- 馬越 恵美子 (2011) ダイバーシティ・マネジメントと異文化経営 新評論
- Martin, J. N., & Nakayama, T. K. (2015). Reconsidering intercultural (communication) competence in the workplace: A dialectical approach. *Language and Intercultural Communication*, 15, 13-28. <https://doi.org/10.1080/14708477.2014.985303>
- McDonald, J. (2019). Difference and intersectionality. In A. M. Nicotera (Ed.), *Origins and traditions of organizational communication* (pp. 270-287). Routledge.
- 水無田 気流. (2021). 「ダイバーシティ (多様性)」概念の歴史的変遷についての一考察 國學院経済學, 69(2), 57-77. <https://doi.org/10.57529/00001044>
- Moriizumi, S. (2022). Can global citizens contribute to Japan's local society? Impacts of global citizenship on intergroup ideologies and civic engagement. In I. Katzarska-Miller & S. Reysen (Eds.), *Globalized identities: The impact of globalization on self and identity* (pp. 245-271). Springer.
- 内藤 知加恵. (2014). フォールトラインに関するレビューと一考察 商学研究科

- 紀要 (早稲田大学), 79, 103-125. <http://hdl.handle.net/2065/44457>
- 成田 徹男・榊原 浩之 (2004). 現代日本語の表記体系と表記戦略－カタカナの使い方の変化－人間文化研究, 2, 41-55. <http://id.nii.ac.jp/1124/00000121/>
- 日経連ダイバーシティ・ワーク・ルール研究会報告書(2003)
https://www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/giji/_icsFiles/afieldfile/2013/05/21/1335249_002.pdf
- 尾崎 俊哉 (2017). ダイバーシティ・マネジメント入門 — 経営戦略としての多様性 — ナカニシヤ
- Plaut, V. C., Thomas, K. M., & Goren, M. J. (2009). Is multiculturalism or color blindness better for minorities? *Psychological Science*, 20(4), 444-446.
<https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.2009.02318.x>
- 坂本 光代 (編) (2021). 多様性を再考する－マジョリティに向けた多文化教育－上智大学出版
- 渋谷 恵 (2021). 特権を意識する－日本の大学における授業実践を通して－坂本光代 (編) (2021). 多様性を再考する－マジョリティに向けた多文化教育－(pp.90-103) 上智大学出版
- 総務省 (2006a). 多文化共生の推進に関する研究会 報告書～地域における多文化共生の推進に向けて～ https://www.soumu.go.jp/kokusai/pdf/sonota_b5.pdf
- 総務省 (2006b). 地域における多文化共生推進プラン https://www.soumu.go.jp/main_content/000770082.pdf
- 総務省 (2020). 地域における多文化共生推進プラン (改訂) https://www.soumu.go.jp/main_content/000718717.pdf
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. In WG Austin, & S. Worchel (Eds.), *The social psychology of intergroup relations* (pp. 33-37). Monterey, CA: Brooks/Cole.
- 鳥飼 玖美子 (2007). カタカナ語に見る意味のずれ 言語, 36(6), 52-59.
- Vora, D., Martin, L., Fitzsimmons, S. R., Pekerti, A. A., Lakshman, C., & Raheem, S. (2019). Multiculturalism within individuals: A review, critique, and agenda for future research. *Journal of International Business Studies*, 50, 499-524. <https://doi.org/10.1057/s41267-018-0191-3>
- World Economic Forum (2011). *The global gender gap report 2011*. https://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2011.pdf
- World Economic Forum (2023). *The global gender gap Report 2023*. <https://jp.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2023/>
- 山口 裕之 (2022). 「みんな違ってみんないい」のか？ 筑摩書房