

ダイバーシティ推進の阻害要因に関するテキスト分析

Textual analysis of impediments to diversity promotion

川崎 昌・伊藤 利佳
(Sho KAWASAKI Rika ITO)

【要 約】

本研究の目的は、日本社会におけるダイバーシティ推進の阻害要因を検討することである。本研究では、2021年に実施された全国の一般市民を対象としたオンライン調査データに基づき、性年代別にテキスト分析を行う。テキストマイニング用ソフトを使用し、第一に、分析対象の自由記述に出現回数の多い頻出語を性年代別に比較する。第二に、ダイバーシティ推進の阻害要因に関する記述において、出現パターンが似ている語を線で結んだ共起ネットワーク図を作図し、性年代別にその特徴の読み取りを行う。第三に、対応分析により、性年代別に特徴を表す語を明らかにする。

テキスト分析の結果、20代から40代では固定観念や同調圧力、50代・60代では画一的な学校教育を阻害要因と考える意見が多く見られた。また、性年代別の特徴として、40代以下の男性は声高に権利を主張するマイノリティへの抵抗感、50代以上の男性は政治、40代以下の女性は男性・女性はこうあるべきとの風潮、50代以上の女性は親の教育や子どもが育つ環境に対する記述が相対的に多いことが明らかになった。

キーワード：D&I、インクルージョン、テキストマイニング、共起ネットワーク、対応分析

【Abstract】

The purpose of this study is to examine the disincentives for promoting diversity in Japanese society. In this study, text analysis will be conducted by sex and age based on online survey data of the general public in Japan conducted in 2021. Using text mining software, first, we will compare the frequently occurring words in the free descriptions under analysis by gender and age group. Second, a co-occurrence network diagram will be created by drawing lines connecting words with similar patterns of occurrence in descriptions of disincentives for promoting diversity, and the characteristics of these words will be read by gender and age group. Third, a correspondence analysis will be conducted to identify words that express characteristics by gender and age group.

The results of the text analysis show that many respondents in their 20s to 40s consider stereotypes and peer pressure, while those in their 50s and 60s consider uniform schooling to be a disincentive. In addition, as characteristics by sex and age, it was revealed that males in

their 40s and younger were relatively more likely to describe resistance to minorities who loudly assert their rights, males in their 50s and older were more likely to describe politics, females in their 40s and younger were more likely to describe the tendency that men and women should be this way, and females in their 50s and older were more likely to describe parental education and the environment where their children are brought up. The results showed that women in their 50s and older were relatively more likely to describe their parents' education and the environment in which their children were raised.

Keyword : D&I, inclusion, text mining, co-occurrence network, correspondence analysis

1. はじめに

日本においてダイバーシティの議論がスタートしたのは、「日本経営者団体連盟のダイバシティ・ワークルール研究会」¹⁾が設立された2000年からとされる(谷口, 2008)。その後日本では、ダイバーシティ推進の位置づけで女性活躍推進に取り組む企業が、大企業を中心に少しずつ増え始めた。しかしこれらの取り組みは、雇用の分野における男女の均等な機会および待遇の確保の支障となっている事情を改善することを目的としたポジティブ・アクション²⁾的なものが多く、また、この時代の取り組みの対象が女性以外に拡大するまでに至らなかったことも谷口(2008)により報告されている。

我が国のダイバーシティの推進には、国の牽引や後押しもある。経済産業省は、職場におけるダイバーシティ・マネジメント(ダイバーシティ経営)を、「多様な人材を活かし、その能力が最大限発揮できる機会を提供することで、イノベーションを生み出し、価値創造につなげている経営」と定義し、2010年代に入り次々に、ダイバーシティ経営によって企業価値の向上を果たした企業の表彰や好事例集の紹介、有識者による検討会を重ね、主に大企業に向けた行動のガイドラインづくり等の施策を推し進めてきた。2021年には、主に中堅・中小企業を対象に、「多様な人材の活躍」³⁾の実現に向けたリーフレットを作成し、企業の生産性向上だけでなく、人材不足の解消を目的としたダイバーシティ推進の指針を示している。このように、国の支援は大企業から中小企業へと対象を拡大する

方向に動いてきた。

また、近年はダイバーシティだけでなくインクルージョンも併せて、ダイバーシティ&インクルージョン(以下、D&I)として、多様性とその包摂の推進活動が盛んである。さらにエクイティ(公平さ)の概念も含め、DE&Iの活動を推進する企業も日本で見られるようになった。企業だけでなく、一般社会においてもD&I推進の機運の高まりが見られる。例えば、オリンピック・パラリンピックの東京2020大会は、「多様性と調和」を基本コンセプトとし、スポーツを通じて、多様な個性を認め合い、違いを活かしながら、誰もが自分らしさを発揮できる社会を目指す場であることが掲げられた。

一方で、ダイバーシティ推進の課題も報告されている。野畑(2011)は、ダイバーシティの進展を妨げているものは何かについて企業が調査した結果、障害となっているのは、女性やマイノリティではなく、企業の文化や慣習、施策、システムであることが明らかになったと報告している。そのため、企業がダイバーシティを実現するには、組織文化と組織環境の変化と共に、インクルージョンが不可欠であることを指摘した。

そのほか、毎年、World Economic Forumが発表するジェンダー・ギャップ指数は他の国々との比較において参照されるが、日本の順位は、146か国中116位であり(2022)、現在まで、スコア・順位ともに、下位においてほぼ横ばいの状態が続いている(表1)。我が国の企業の多くが女性活躍推進施策からダイバーシティ推進

表1 日本のジェンダー・ギャップ指数の推移

年	調査国数	総合		政治		経済		教育		健康	
		ランク	指数	ランク	指数	ランク	指数	ランク	指数	ランク	指数
2022	146	116	0.650	139	0.061	121	0.564	1	1.000	63	0.973
2021	156	120	0.656	147	0.061	117	0.604	92	0.983	65	0.973
2020	153	121	0.652	144	0.049	115	0.598	91	0.983	40	0.979
2019	153	121	0.652	144	0.049	115	0.598	91	0.983	40	0.979
2018	149	110	0.662	125	0.081	117	0.595	65	0.994	41	0.979
2017	144	114	0.657	123	0.078	114	0.580	74	0.991	1	0.980
2016	144	111	0.660	103	0.103	118	0.569	76	0.990	40	0.979
2015	145	101	0.670	104	0.103	106	0.611	84	0.988	42	0.979
2014	142	104	0.658	129	0.058	102	0.618	93	0.978	37	0.979
2013	136	105	0.650	118	0.060	104	0.584	91	0.976	34	0.979
2012	135	101	0.653	110	0.070	102	0.576	81	0.987	34	0.979
2011	135	98	0.651	101	0.072	100	0.567	80	0.986	1	0.980
2010	134	94	0.652	101	0.072	101	0.572	82	0.986	1	0.980
2009	134	101	0.645	110	0.065	108	0.550	84	0.985	41	0.979
2008	130	98	0.643	107	0.065	102	0.544	82	0.985	38	0.979
2007	128	91	0.645	94	0.067	97	0.549	69	0.986	37	0.979
2006	115	80	0.645	83	0.067	83	0.545	60	0.986	1	0.980

注) ギャップ指数は男女格差がなければ1.000となる。

(出典) 認定NPO法人日本BPW 連合会作成の資料をもとに筆者作成。

の取り組みをスタートしたが、この指数からはその成果を確認することができない。日本は、指数の中でも「教育」や「健康」の順位は上位であるが、「経済」や「政治」における順位が低く、特に職場における管理職者の男女比、国会議員や閣僚の男女比等の差が大きいことが結果に影響を及ぼしている。このようなジェンダー・ギャップの背景には、無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）の存在を指摘する先行研究も多い（山極、2021、西川、2022など）。

また、有村（2014）は、企業における障害者雇用に着目し、「多様な人材」や「すべての従業員の潜在能力を活かす職場環境づくり」に着目すれば、ダイバーシティ・マネジメントと障害者雇用は整合的であるが、これに「競争優位や組織パフォーマンス向上のため」という「経営的視点」の条件が加わると整合的とは思えず、曖昧な関係性になることを提起した。その上で、女性、高齢者、外国人、非正規雇用の人材、障害のある人など、多様な人材を活かす必要性が迫られる中で、女性なら女性、外国人なら外国人、障害のある人なら障害者雇用などと個別対応に止まらず、個別対応の中にも、対象や範囲を限定せずに共通性を見出していくという意味合いの「普遍化」の発想を持つことが重

要であることを報告した。

さらに有村（2014）は、米国の例を参照し、あまりにもダイバーシティ推進の風潮が強くなりすぎると、ダイバーシティ・マネジメントへの過度な期待やその裏返しでもある失望感、あるいは反発や無関心の増幅といった事態を引き起こすことにもなりかねない「ダイバーシティ疲れ」が生じる可能性も指摘した。

米国と比べ、ダイバーシティ推進の歴史が浅く、人種や国籍といった属性の多様性がない日本において、職場や学校、一般社会において、ダイバーシティ推進を阻害する要因は、無意識の偏見だろうか。それともマイノリティへの行き過ぎた個別配慮による「ダイバーシティ疲れ」を起因とした抵抗のようなものであろうか。あるいはその他の要因であろうか。本研究では、これらの疑問を確認するため、日本社会におけるダイバーシティ推進の阻害要因を検討することを目的とする。検討のために分析に用いるデータは、NPO法人GEWEL⁴⁾が2021年に実施した全国の一般市民を対象としたオンライン調査データである。この調査の自由記述回答のテキストマイニングを行い、性年代別にダイバーシティ推進の阻害要因の特徴を明らかにする。本研究は、デモグラフィックな基本属

性⁵⁾による記述の特徴に、探索的にアプローチするものである。

本研究は、近年の学術研究やビジネスにおいて活用が広まっている、テキストデータを用いたデータマイニングの適用研究に属するものである。本稿では、一般市民が抱くダイバーシティ推進の阻害要因をアンケート調査の自由記述データを用い定量的に分析する。この方法論は、多くのアンケート調査等の自由記述データを有効に活用できる可能性も検討できると考えられる。

2. 研究方法

2.1 分析用テキストデータ

本研究の分析に用いるデータは、2021年9月～10月にかけて全国のインターネット調査モニターを対象に実施された「第2回 多様性のある社会づくりのための基礎調査」(NPO法人GEWEL実施)の自由記述回答である。「あなたは、お互いの違いや個性を活かしあう社会づくりの妨げになっているものは何だと思いますか。あなたの考えをご自由にお書きください」との設問に対し、ダイバーシティ推進の阻害要因として読み取ることができる記述があった8,306件を分析対象とした。分析対象者の性年代の内訳を表2に示す。

男女共に20代の分析対象者が少ないのは、インターネット調査会社が保有するモニターに20代が少ないことの影響によるものである。よって、自由回答の記述に含まれる頻出語の総数を比較する際に、実数ではなく全体に対する割合を比べるよう留意する必要がある。

2.2 テキストマイニングによるテキストデータの計量化

テキストマイニングとは、テキスト(文章)をマイニング(情報発掘)することであり、定性的な特徴をもつテキストを定量的に分析することである(小木, 2015)。本研究では、テキストマイニング用ソフトとして、KH Coder(樋口, 2020)を使用する。

はじめに、分析対象の自由記述データに出現する語を品詞ごとに分類し、出現回数をカウントする。このとき名詞が連続して出現する場合は複合語として登録を行い、複合語のカウントも行う。これらの処理を行った後、出現回数の多い頻出語を性年代別に比較する。

次に、KH Coderの「共起ネットワーク」により、ダイバーシティ推進の阻害要因の自由記述それぞれの中で、出現パターンが似ている(すなわち共起の程度が強い)語を線で結んだネットワーク図を作図する。共起ネットワーク分析では、通常出現頻度の高い単語を用い、それらの単語がどのような関係で使用されているかをネットワーク図という形で視覚的に捉えることを目的としている(越中ら, 2015)。本研究では作図に際し、描画数60語を上限に設定し、性年代別に分析を行う。

その後、KH Coderの「対応分析」を用い、性年代別グループ間の距離を可視化することで、どのグループとどのグループが似通っていたのかを読み取る。また、対応分析により、各グループの特徴を表す語も明らかにする。

表2 分析対象データの性年代の内訳

水準	度数	割合	水準	度数	割合
男性20代	217	2.6%	女性20代	420	5.1%
男性30代	822	9.9%	女性30代	962	11.6%
男性40代	901	10.8%	女性40代	960	11.6%
男性50代	911	11.0%	女性50代	1,015	12.2%
男性60代	1,027	12.4%	女性60代	1,071	12.9%

3. 分析

3.1 頻出語の性年代別比較

ダイバーシティ推進の阻害要因に関する自由記述回答のテキストデータを、KH Coderにより品詞ごとに分類し、性年代別に出現回数をカウントした。出現回数の多い頻出語の上位10位を一覧表にしたものが表3である。

「偏見」は全性年代で出現しており、「差別」も女性の50代・60代を除き、上位10位以内にランキングされた。このことから、人や社会における偏見・差別がダイバーシティ推進の阻害

要因になっていると考えている一般市民が多いと読み取ることができる。また、全世代で「教育」が阻害要因として多く挙げられている。教育は、世代により受けてきた環境・内容が変化していると推測されるため、次節の共起ネットワークにおいて、各世代における「教育」の前後にある語や文脈の違いをレビューする。同様に、頻出語の上位に多く挙げた「日本」や「古い」「考え」が何を指すものかを確認し、それらの性年代による特徴を明らかにする。

表3 自由記述の頻出語上位10位の性年代別比較

順位	20代男性		30代男性		40代男性		50代男性		60代男性	
	抽出語	出現回数	抽出語	出現回数	抽出語	出現回数	抽出語	出現回数	抽出語	出現回数
1位	偏見	28	人	101	偏見	91	教育	137	教育	195
2位	人	23	社会	76	人	87	偏見	102	偏見	134
3位	価値	20	偏見	69	教育	84	人	89	社会	106
4位	差別	17	教育	65	社会	80	社会	87	人	106
5位	教育	16	価値	53	個性	60	古い	57	日本	66
6位	個性	15	差別	49	差別	57	日本	53	考え方	65
7位	社会	15	自分	46	価値	50	考え方	50	自分	53
8位	考え	13	古い	44	考え方	45	差別	38	古い	44
9位	人間	10	考え方	43	古い	42	個性	37	日本人	43
10位	日本	10	個性	41	自分	41	自分	37	差別	41

順位	20代女性		30代女性		40代女性		50代女性		60代女性	
	抽出語	出現回数	抽出語	出現回数	抽出語	出現回数	抽出語	出現回数	抽出語	出現回数
1位	人	78	人	194	人	180	人	210	人	240
2位	偏見	69	教育	123	偏見	125	教育	173	偏見	200
3位	教育	33	偏見	123	教育	117	偏見	152	教育	184
4位	考え方	33	考え	86	考え	90	考え方	102	自分	108
5位	自分	31	社会	74	自分	86	自分	92	社会	97
6位	社会	28	自分	72	考え方	84	古い	79	考え方	93
7位	価値	27	価値	69	社会	67	社会	76	考え	82
8位	差別	25	考え方	66	古い	64	日本	63	日本	76
9位	個性	24	差別	62	日本	62	考え	60	古い	74
10位	固定観念	22	個性	57	差別	60	多い	59	多い	70

3.2.2 女性20代の共起ネットワーク

女性20代の自由記述の共起ネットワーク図を図2に示す。女性20代の「偏見」に関する記述においては、「特に年配者や上の世代の偏見」、「年代としては30代以上の人の偏見」、「同性愛者に対する偏見」などが阻害要因として挙げられている。一方で、「社会を構成する人、とりわけお年寄りに対する偏見」があることを指摘する記述も見られた。

「教育」の中では、特に「学校教育」において「クラス制度の存在が、協調性や全体主義を過度に生み出してしまうことが原因」、「教育者が格差社会を知らないこと」などの意見があった。また、「一昔前より多様性の教育は増えてい

ると思うが、幼少期からの教育が重要」や「義務教育の段階から多様性の教育を行ってほしい」との声も挙がっている。

また、女性20代では、その他の属性の共起ネットワークに現れていない「SNS」のワードが阻害要因として確認された。具体的な記述として、「SNSの誹謗中傷」、「SNSの誤った情報」、「正義を振りかざして他者を攻撃するSNSの普及」などが挙げられた。その他、同世代である20代の男性では見られなかったが、女性20代の回答データからは、「男は男らしく、女は女らしくの縛りがあること」、「男は青、女は赤のような色分けがあること」の記述もこの層の上位の意見として確認された。

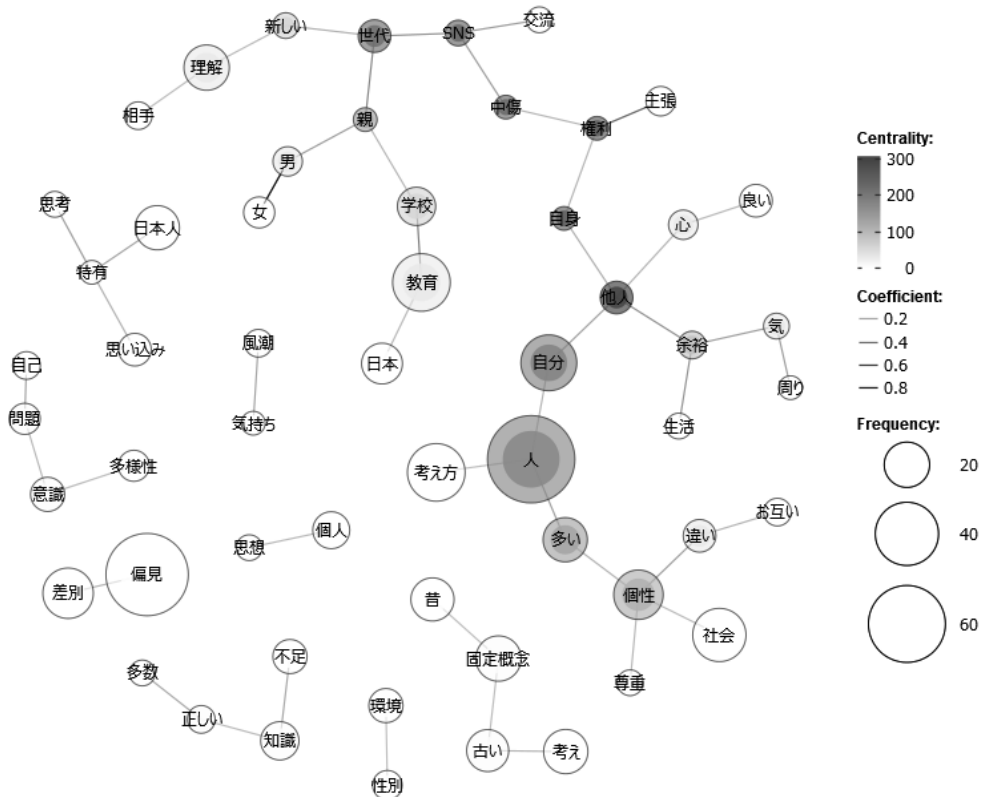


図2 女性20代の自由記述の共起ネットワーク図

3.2.3 男性30代の共起ネットワーク

男性30代の自由記述の共起ネットワーク図を図3に示す。男性30代は、「社会の閉塞感や無知からくる偏見・差別」をダイバーシティ推進の阻害要因として最も多く挙げている。20代に多かった上の世代の偏見だけでなく、下の年代に対して「今の20代は自我が強く、マイノリティへの関心が薄い」との指摘もある。

「教育」の面では、「画一的な学校教育」や「教育の中での同調圧力」を指摘する記述が多くみられる。詳細にそれらの内容を確認すると、「学校教育において点数重視であること」や「部活動の集団生活」を阻害要因と考える意見もあっ

た。また、「LGBTのような言葉をつくるから差別が生まれる」、「結局、無意識のうちに差別していることがある」との指摘も見られた。

男性30代が「マイノリティ」をどのように捉えているかという点では、「マイノリティの人たちと知り合う機会が少ないこと」を要因とする意見は少数であり、「マジョリティよりマイノリティを優先することによる経済活動への影響」や「マイノリティを過剰に取り上げるマスメディアや利権者の存在」を懸念する意見の方が多数であった。20代男性の傾向と同様、この層でも「ダイバーシティ疲れ」、多様性推進活動への抵抗感が確認された。

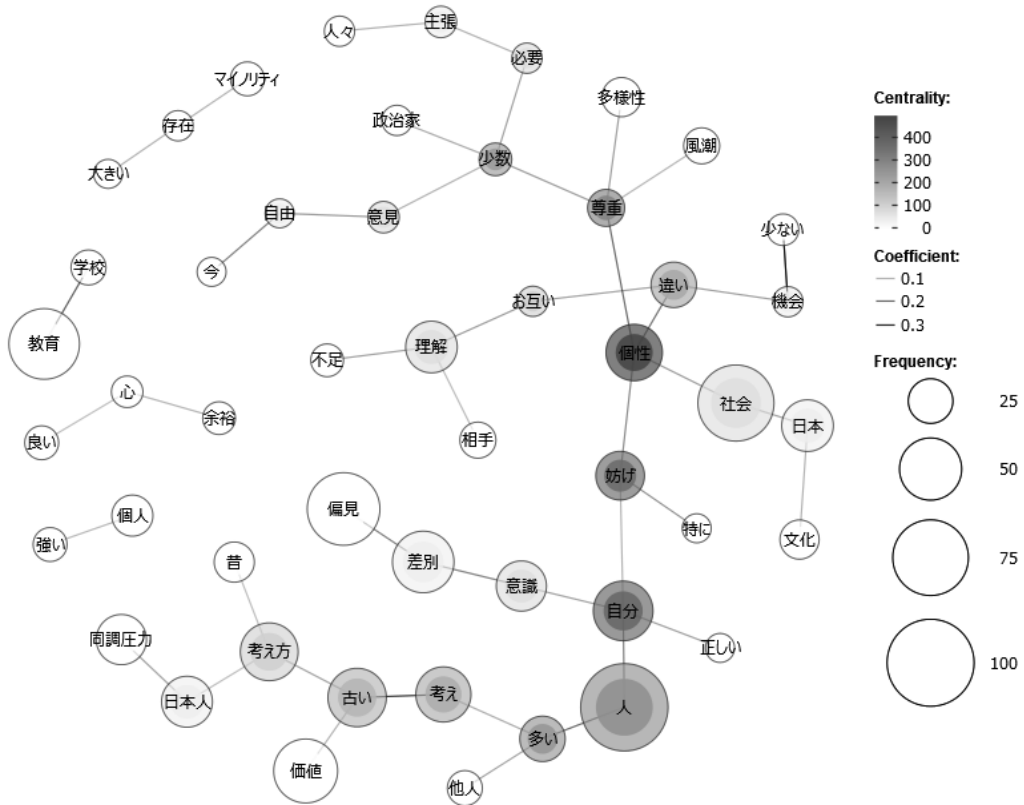


図3 男性30代の自由記述の共起ネットワーク図

3.2.4 女性30代の共起ネットワーク

女性30代の自由記述の共起ネットワーク図を図4に示す。女性30代では、「偏見」以上に「教育」をダイバーシティ推進の阻害要因として挙げた記述が多くなっている。学校教育や日本社会において、「画一的な教育であること」、「幼少期からの刷り込みがあること」、「協調性や普通を求められること」、「若い世代はともかく、中高年は多様性やマイノリティの教育を受けていないこと」などの指摘がある。「偏見」や「差別」に関する記述では、「無知や情報格差」、「年配の人の思い込み」、「無意識の偏見」の存在を挙げたものが多く、一方で「見た目や性差など、どうしようもないことに対して騒ぎすぎ

ている」との意見も見られた。

女性30代のマイノリティに関連する記述では、ダイバーシティ推進の阻害要因としては、主に以下の4点：①マイノリティを排除する風潮やマイノリティで笑いを作ろうとするメディア、②マジョリティにも生きづらさがあり、マイノリティに心を配る余裕のなさ、③マイノリティを強制すれば治ると思っているような知識不足、④マイノリティの中でもさらに一部の人たちの過剰な要求に対するマジョリティの拒否感、が挙げられている。男性20代・30代と比べると、「ダイバーシティ疲れ」の側面を持つ拒否的な記述は相対的に少なく、社会としての余裕のなさや知識不足を指摘する意見が多い。

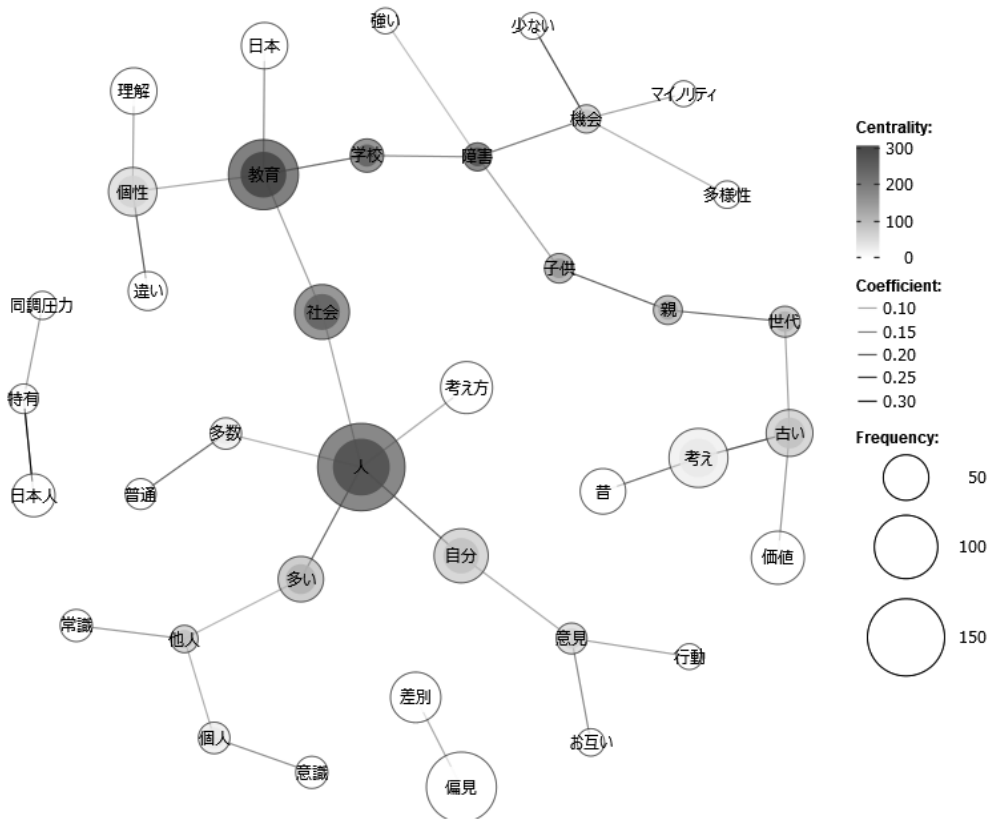


図4 女性30代の自由記述の共起ネットワーク図

3.2.5 男性40代の共起ネットワーク

男性40代の自由記述の共起ネットワーク図を図5に示す。男性40代からは、ダイバーシティ推進の阻害要因として「偏見」や「差別」と「教育」が多く挙げられている。「偏見」は「古くからある価値観や考え方」と関連付けた意見が中心であり、「教育」は「これまでの画一的な学校教育」が阻害要因であると、過去に対する意見が多い。

「差別」には「誰もが無意識のうちに差別意識を持っているのではないか」、「人々の変化に対する恐れが影響しているのではないか」という指摘もあった。学校教育においては、「制服や校

則が個性を抑えてしまう」、「男性と女性の線引きをする」、「みんな同じことが良いとされる」などの具体例を交えての回答が見られた。

こうした指摘と関連して、「政治家」や「マスコミ」が発信すること、具体的には「古い価値観を持つ政治家の存在」や「偏ったマスコミの報道」の影響についても上位の意見として挙げられているのが男性40代の特徴である。また、「生活に余裕がないこと」や「日本の国民性、慣習」、「日本人特有の協調性や集団意識、同調圧力」という海外と比較して日本や日本人の特性を阻害要因と考える意見もあった。

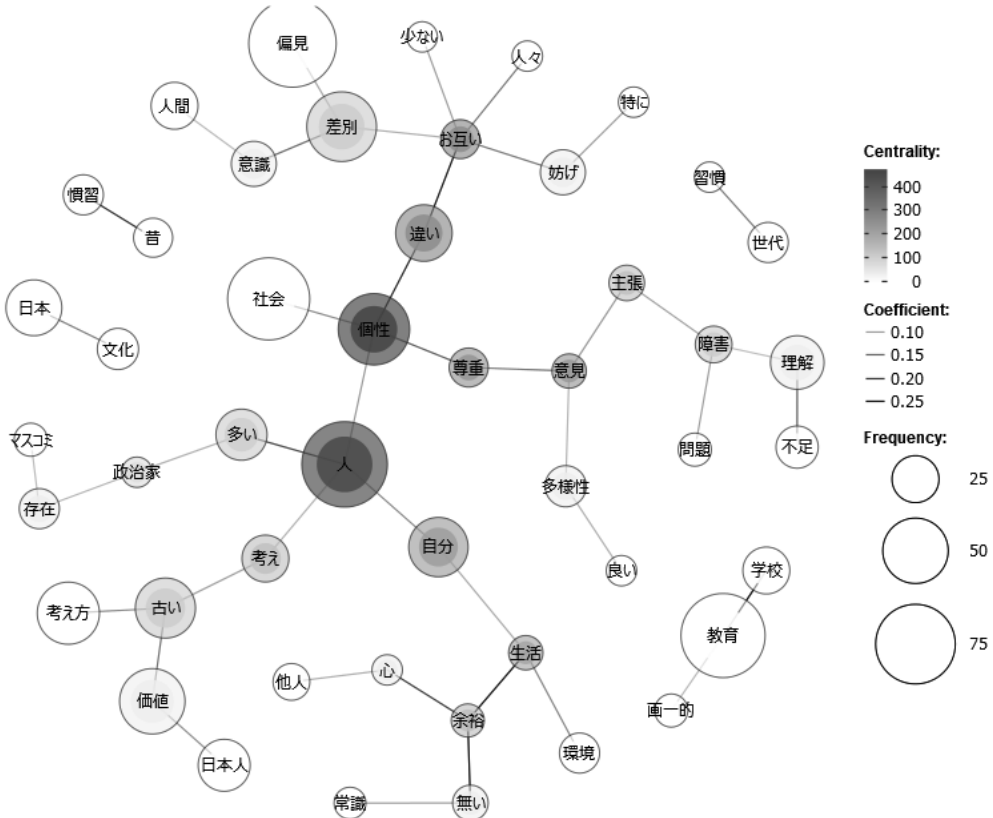


図5 男性40代の自由記述の共起ネットワーク図

3.2.6 女性40代の共起ネットワーク

女性40代の自由記述の共起ネットワーク図を図6に示す。女性40代が「偏見」として最も多く挙げているのは、「年配者の偏見」、特に「中高年の男性の偏見」である。同年代の男性からは、「高齢の政治家の偏見」という指摘があったが、女性からは「政治家」を指しての記述は上位に挙がっていない。

一方で、「レディースデーや女専用車両は男性差別ではないか」との指摘もあった。また、「男性から女性へのトランスジェンダーのトイレ使用やオリンピック参加に対しては、女性扱いにする必要はないのではないか」という意見

が複数見られた。

「教育」の面では、「多様性の教育の不足」や「画一性や同調性を重んじる学校教育」、「古くからの日本の教育」を阻害要因と考える声が多い。女性40代の回答の特徴として、「学校教育だけでなく、家庭教育も重要である」との指摘、「幼児期からの教育の重要性」に対する意見が多いこと等が挙げられる。

同世代の男性からは、ダイバーシティ推進の阻害要因として「生活に余裕がないこと」により、他者を思いやるゆりのなさが挙がっていたが、同様の記述は女性40代においては少数であった。

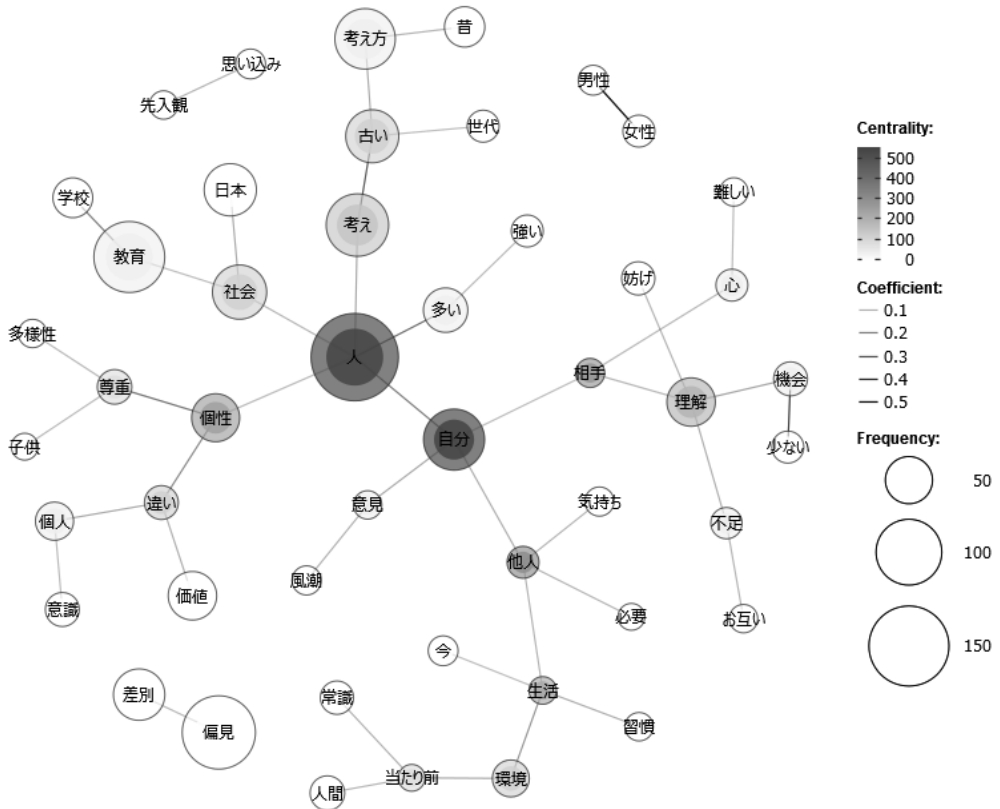


図6 女性40代の自由記述の共起ネットワーク図

3.2.8 女性50代の共起ネットワーク

女性50代の自由記述の共起ネットワーク図を図8に示す。女性50代でも、同年代の男性同様「偏見」が上位に挙がらず、「教育」に関する記述が最も多くなっている。教育に関する内容では、「幼少期、子供時代からの日本の教育」、「画一的な学校教育」、「教育の不足や教育人材の不足」などがダイバーシティ推進の阻害要因であると指摘する意見が多い。また、「子どもに対する親の影響」を指摘する声も多く挙がっている。

この層では、「古くからの固定観念」や「古い考え方」、「昔からの慣習」や「昔のままの考え

持つ人」を阻害要因と指摘する意見が多い。具体的な記述では「70代～80代の男性の男尊女卑的思考」、「昔ながらの男性優位社会」、「男は男らしく、女は女らしく、子どもを授かることが幸せで正常という考え方」などが挙げられた。

この世代では「個性を活かす教育は受けてこなかった」、「一人になることが不安な人が多く、お互いの個性を尊重できる状態にない」という意見もあった。相手を理解するには、「自分自身の尊重」や「自分を容認することが必要」であるが、日本の学校教育にはそれがなかったという意見が複数見られた。

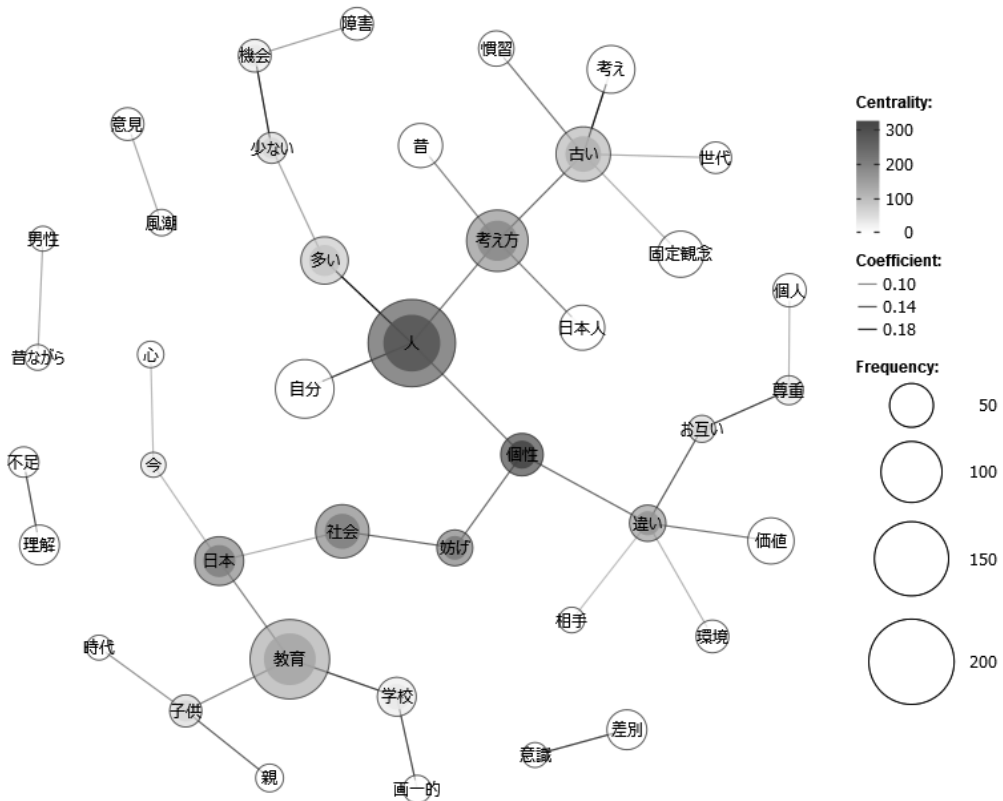


図8 女性50代の自由記述の共起ネットワーク図

3.2.10 女性60代の共起ネットワーク

女性60代の自由記述の共起ネットワーク図を図10に示す。女性60代では、「教育」と「偏見」がダイバーシティ推進の阻害要因の上位に挙がっている。教育では主に2点、「今までの画一的な教育」と「子どもの頃からの日本の教育」に関する記述が多く、これらを今も変えられていないのではないかという記述も見られた。「偏見」に関しては、「昔からの偏見・差別意識が残っていること」や「親の世代からの刷り込み」などの意見が挙げられた。同時に、「個性を尊重すること」や「お互いを尊重すること」を教育の中に取り入れていくことが重要との意見が複数確認された。

世代を意識した記述として、「今もベビーブーム世代の教育を改善できていない」、「親世代の思い込みや偏見を変えていかないとダイバーシティ推進は難しい」、「若い世代に入れ替わっていくうちに、世の中が変わっていくことを期待したい」といった記述が挙げられた。「古い慣習やしきたり、価値観はなかなか変えられない」、「普通であることの安心感」がダイバーシティ推進の阻害要因となっているとの指摘もあった。また、「田舎では古い考えや権力者にとらわれている」というように、この層では地域差を指摘する意見も見られた。

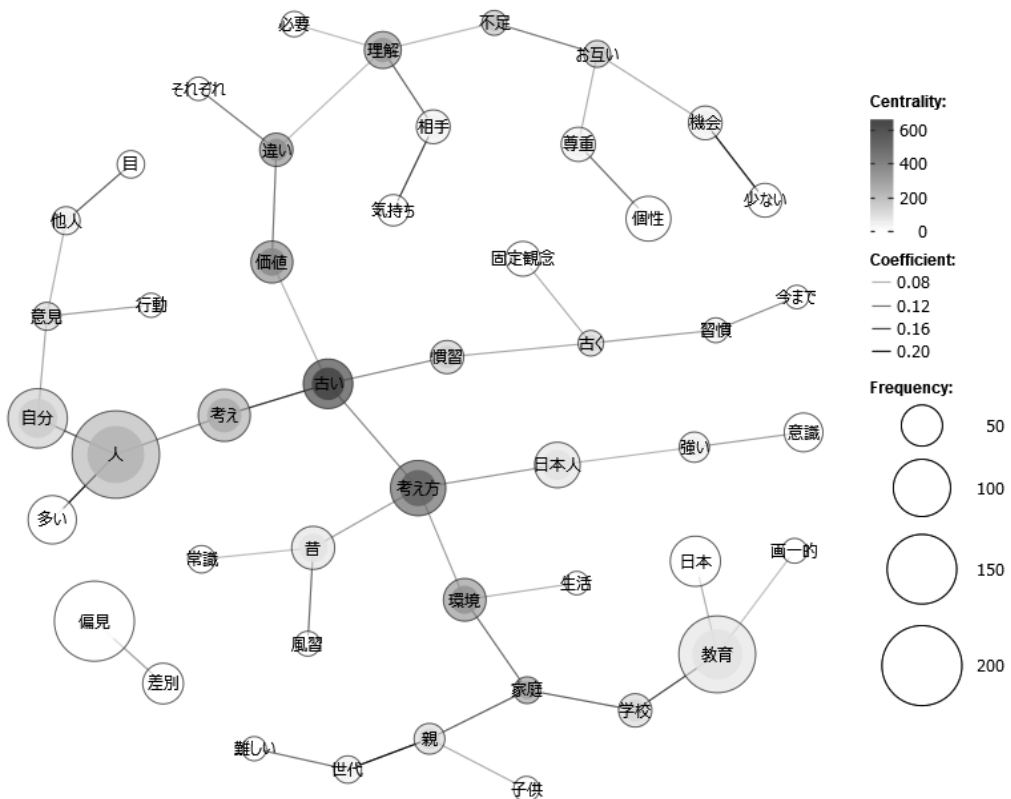


図10 女性60代の自由記述の共起ネットワーク図

3.3 対応分析

KH Coderの対応分析では、原点からの方向と距離に注目し、原点から遠くへ離れているほど強い特徴があると解釈できる(樋口, 2019)。図11に自由記述の頻出語と性年代層の対応分析結果を示す。

この結果から大きく男性と女性に傾向が分かれていることが確認できる。成分1の原点より左側に位置する男性は、広く社会的な背景や実

態をダイバーシティ推進の阻害要因と捉えているのに対し、原点より右側に位置する女性は、男性・女性の役割や親と子の関係のように家庭や身近な生活環境の中に阻害要因を見出している。

また、成分2は原点の上側が男女共に40代以下の世代、原点の下側が男女共に50代以上の世代と、年代によって分かれている。40代未満は、同調圧力や固定概念、普通という言葉や基

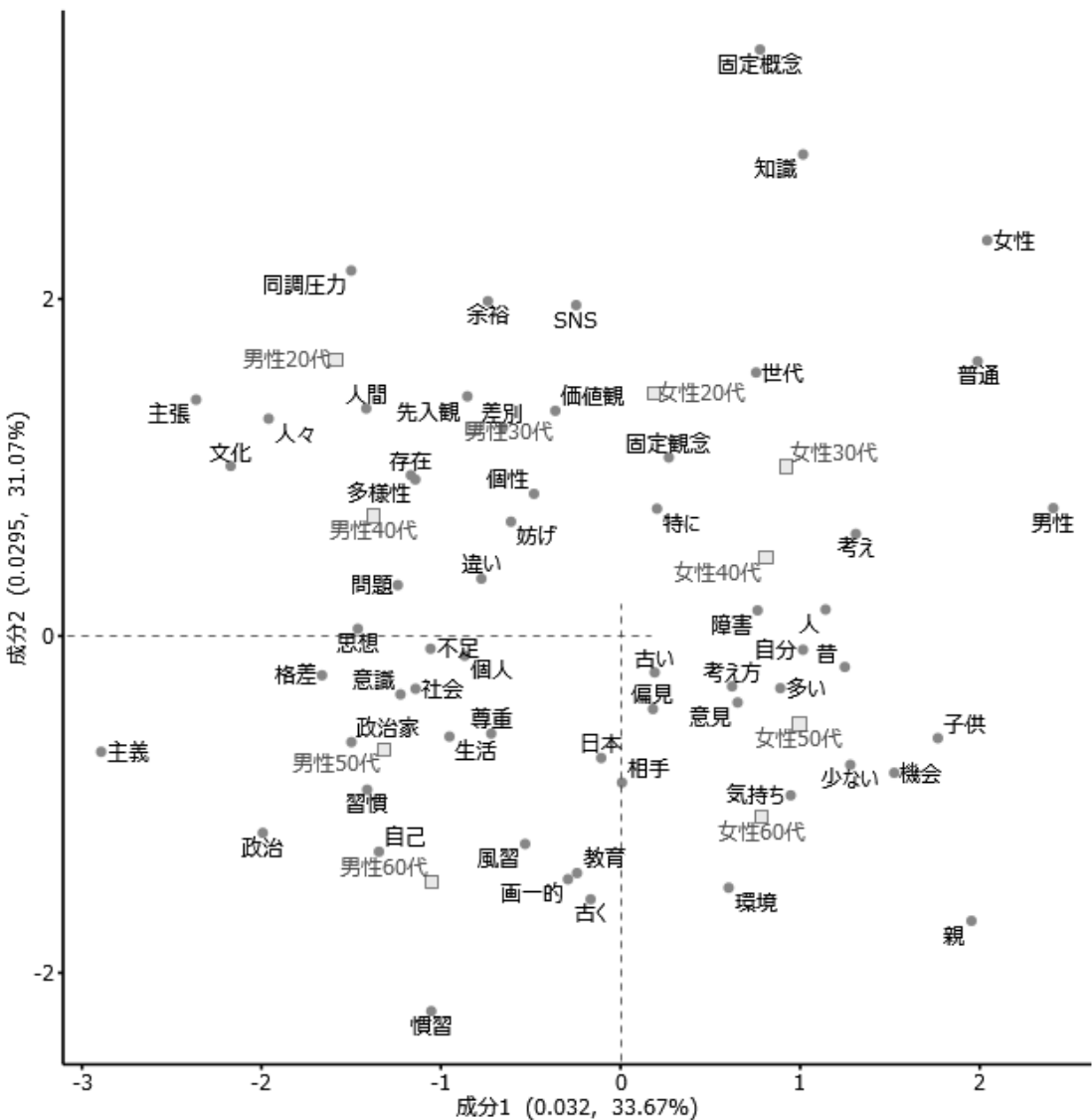


図11 対応分析結果

準が求められていることを相対的に阻害要因として多く挙げている。50代以上は、古くからの慣習や画一的な教育に関する記述が多いと読み取ることができる。図中の中央に位置している「偏見」は、どの世代においても多く挙げられたものである。

さらに詳細に各世代の特徴を確認すると、40代以下の男性は、同調圧力をダイバーシティ推進の阻害要因と捉え、同時に声高に権利を主張するマイノリティへの抵抗感を持つ人が多いグループであると言える。50代以上の男性は、他と比較し、政治や政治家に対する記述が多く見られる。40代以下の女性は、男性・女性はこうあるべきとの風潮や普通を求められることを阻害要因として挙げている。50代以上の女性では、親の教育や子どもが育つ環境に対する記述が相対的に多くなっている。

4. 考察

ダイバーシティ推進の阻害要因をテキスト分析により性年代別に検討した結果、各層に多く見られる頻出語やそれらの関連を可視化することができ、性年代別の特徴が明らかになった。どの層からも多く挙げたのは「偏見」であるが、意識された偏見や差別、無意識の偏見に関わらず、その背後にあるものを考察する必要がある。

性別でみると、男性は社会や文化的な背景や実態をダイバーシティ推進の阻害要因として捉える傾向にあるのに対し、女性は家庭や身近な生活環境を阻害要因として挙げる傾向にあった。現代は、女性の社会進出も進み、専業主婦で家庭を守る女性は減少しているが、男女の役割においては、依然として男性が外の社会で働き、女性が家庭生活や子育てを担うという実態が残っていると言えるだろう。そのため、その実態の中で、自分自身の身近なところでの体験や感情から思考し、アンケートへの回答を行うと、視点の違いが明らかになるのではないかと考えられる。

また、男性のほうが女性と比べ、声高なマイノリティや自己主張が強すぎる人への抵抗感を持っている人が多く、権利主張の激しさをダイバーシティ推進の阻害要因として挙げる人も多

かった。これは、先行研究で指摘されている「ダイバーシティ疲れ」とも読み取ることができる。社会や企業組織においては、一般に男性がマジョリティとされるが、我が国ではマイノリティの権利やポジションを優遇するようなポジティブ・アクション的なダイバーシティ推進活動が現代でも見られるため、それらに対する拒否の反応が明らかになったと捉えられる。多様性のある社会づくりにおいては、こうした反応の実態も捉え、お互いを尊重する教育や対話を取り入れながら時間をかけてアプローチする必要がある。

年代で見ると、戦後の生活環境や学校教育の変化の影響を受け、世代間の回答傾向の違いが予測された。実際には40代以下と50代以上で大きく分かれるという結果であった。調査時点で40代以下はおおよそ1970年以降の生まれ、50代以上は1960年代以前の生まれである。

若い世代は、同調圧力や上の世代の固定観念をダイバーシティ推進の阻害要因として挙げ、年齢が上がるにつれて、政治や教育への記述が増える傾向にあった。近年、文部科学省の指導もあり、学校教育においても多様性に対応した授業や学級づくりが取り入れられている。一人ひとりの個性の発揮や多様性の尊重が重視されるように教育も変化をめざしているが、今回の結果から、まだそれが浸透していない状態にあることが示唆された。

現代の教育を受け始めたと思われる20代からも同調圧力や教育者の古い考えによってダイバーシティ推進が阻害されているとの声が挙げられた。50代以上の層では、従来の画一的な教育が今も続いていることを指摘する意見が多く見られた。このことから、多様性を尊重し合う教育にシフトしていくことは、学校教育だけに留まらず、社会にも広く発信して、地域や家庭と連携しながら取り組みを進めていくアプローチを再検討することが望ましいと言える。

5. おわりに

本研究では、日本社会におけるダイバーシティ推進の阻害要因を検討することを目的とし、NPO法人が2021年に実施した全国の一般市民を対象としたオンライン調査データに基づき、自由記述回答のテキストマイニングを行った。ダイバーシティ推進の阻害要因に関する記述を探索的にアプローチし、性年代別に特徴を明らかにした。

テキストマイニング用ソフトのKH Coderを使用し、第一に、分析対象の自由記述に出現回数が多い頻出語を性年代別に比較比較した。第二に、ダイバーシティ推進の阻害要因に関する記述において、出現パターンが似ている語を線で結んだ共起ネットワーク図を作図し、性年代別にその特徴の読み取りを行った。第三に、対応分析により、性年代別に特徴を表す語を明らかにした。

これらのテキスト分析の結果、20代から40代では固定観念や同調圧力、50代・60代では画一的な学校教育を阻害要因と考える意見が多く見られた。近年、一人ひとりの個性の発揮や多様性の尊重が重視されるように学校教育も変化をめざしているが、今回の結果から、まだそれが浸透していない状態にあることが示唆された。

また、性年代別の特徴として、40代以下の男性は声高に権利を主張するマイノリティへの抵抗感、50代以上の男性は政治、40代以下の女性に男性・女性はこうあるべきとの風潮、50代以上の女性は親の教育や子どもが育つ環境に対する記述が相対的に多いことが明らかになった。ダイバーシティ推進活動への抵抗感、拒否感、無関心といった「ダイバーシティ疲れ」が生じることは先行研究でも指摘されているが、本調査でも男性に多く見られた権利主張の激しさへの抵抗感がある実態を踏まえ、多様性のある社会づくりにおいては、お互いを尊重する教育や対話を取り入れながら時間をかけてアプローチする必要がある。

本研究の結果を踏まえ、ダイバーシティ推進の阻害要因の類型化を行うこと、および性年代の特徴を考慮したダイバーシティ推進施策を検討することが今後の課題である。

【注】

- 1) この研究会では、「ダイバーシティとは『従業員の多様性』のこと。性別、人種、国籍、宗教など、異なる背景や価値観を持つ人々がともに働くことで生産性を向上し、創造性を高めていこうという考え方」（労基旬報 平成15年10月15日号）であると定義している。
- 2) ポジティブ・アクションは、単に女性を優遇する制度ではなく、女性の活躍にとって障害となっているものを取り除く制度であることが、平成18年度女性雇用管理基本調査票において指摘されている（川口, 2008）。
- 3) ここでの多様な人材とは、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ものである。
- 4) ダイバーシティ&インクルージョン (D&I) の意義を広め、理解を深められる場をつくり、一人ひとりが実践できる社会創造に貢献することをミッションとして活動している2003年設立のNPO法人。http://www.gewel.org/
- 5) ダイバーシティは、外見から識別可能な「デモグラフィック型」のダイバーシティと、実際の業務に必要な能力や経験のダイバーシティとなる「タスク型」のダイバーシティに分類される（乾ら, 2014）。

【引用文献】

1. 有村貞則. (2014), ダイバーシティ・マネジメントと障害者雇用は整合的か否か. 日本労働研究雑誌, 56 (5), 51-63.
2. 樋口耕一. (2019), 計量テキスト分析における対応分析の活用: 同時布置の仕組みと読み取り方を中心に. コンピュータ & エデュケーション, 47, 18-24.
3. 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』. ナカニシヤ出版.
4. 乾友彦, 中室牧子, 枝村一磨, & 小沢潤子. (2014), 企業の取締役会のダイバーシティとイノベーション活動. RIETI Discussion Paper Series 14-J-055.
5. 川口章. (2008), ポジティブ・アクションは有効に機能しているのか. 日本労働研究雑誌, (573), 24-27.
6. 経済産業省. (2021), ダイバーシティ経営の推

- 進. <https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/index.html> (2022-10-01参照)
7. 越中康治, 高田淑子, 木下英俊, 安藤明伸, 高橋潔, 田幡憲一, & 石澤公明. (2015), テキストマイニングによる授業評価アンケートの分析: 共起ネットワークによる自由記述の可視化の試み. 宮城教育大学情報処理センター研究紀要, 22, 67-74.
 8. 西川学. (2022), アンコンシャス・バイアスへの気づき. 人権を考える, 25, 95-106.
 9. 野畑眞理子. (2011), ワーク・ライフ・バランスからキャリア・ライフ・フィットへ. 都留文科
大学大学院紀要, 15, 33-52
 10. 小木しのぶ. (2015), テキストマイニングの技術と動向. 計算機統計学, 28 (1), 31-40.
 11. 谷口真美. (2008), 組織におけるダイバシティ・マネジメント. 日本労働研究雑誌, (574), 69-84.
 12. World Economic Forum. (2022), Global Gender Gap Report 2022.
 13. 山極清子. (2021), 企業における女性活躍の阻害要因とその解決への道筋. 社会デザイン学会学会誌, 12, 12-23.