

國學院大學學術情報リポジトリ

「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

メタデータ	言語: Japanese 出版者: 公開日: 2023-02-06 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 水無田, 気流 メールアドレス: 所属:
URL	https://doi.org/10.57529/00001044

「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

■ 水無田 気流

▶ 要 約

「ダイバーシティ（多様性）」は、昨今多様な領域で使用されるが、その指し示す内容は領域により差異がある。本論考では、主として「ダイバーシティ・マネジメント」など人材活用の意味で使用される場合を「経営学的ダイバーシティ」、異文化間教育や多文化主義など、多様な文化的背景をもつ人びとの協業において目指されるべき社会的公正や正義の観点から使用される場合を「教育的ダイバーシティ」と呼ぶ。

経営学的ダイバーシティ理念の源流は、アメリカの公民権法成立過程に見られ、その眼目は労働市場でのマイノリティの差別的待遇撤廃の撤廃にあった。さらに、公民権運動の歴史的背景を遡ると前段はアメリカにおける多文化教育の要請にあるといえる。アメリカの場合は二度の世界大戦における多様なエスニシティの「アメリカ人化」や、エスニックマイノリティの人材活用などの切実な要請がダイバーシティ理念の背景にあった。

一方日本の現状に鑑みると、グローバル化の影響により80年代以降異文化間教育が要請されるようになり、昨今は「強い組織」のためのダイバーシティ・マネジメントの必要性が叫ばれるようになったものの、現実的にはエスニックマイノリティとの協業機会は乏しく、ジェンダーセグリゲーションも強固であり、日本人男性を主流構成員とする均質性の高い組織編成が改変されにくい傾向が見られる。この要因について、ダイバーシティの語用の背景から考察を行った。

▶ キーワード

ダイバーシティ、ジェンダー、エスニック・マイノリティ、異文化間教育、文化的多元主義

目次

はじめに：「ダイバーシティ（多様性）」概念再考の要請

1 教育的ダイバーシティの歴史的変遷

1-1 異文化間教育とダイバーシティ

1-2 アメリカにおける「多文化教育」と「ダイバーシティ」

1-3 非白人の教育機会均等要請からマイノリティの権利運動へ

2 経営学的ダイバーシティの歴史的変遷

2-1 人材活用とダイバーシティの歴史的経緯

2-2 アメリカにおける経営学的ダイバーシティ

2-3 日本における経営学的ダイバーシティ

3 まとめ

はじめに：「ダイバーシティ（多様性）」概念再考の要請

「ダイバーシティ（多様性）」とは、社会的公正の見地から、多様な文化・社会的背景をもつ人々が、互いに尊重されることを目指す理念といえる。そのためには、差異が偏見や差別の要因となる事態を可能な限り廃し、教育や就業の機会均等が確保される必要がある。

現在「ダイバーシティ」の語は多様な領域で使用され、達成すべき価値観とみなされている。グッドマンは、今日の社会におけるダイバーシティの浸透について、「学校は「多文化主義（multiculturalism）」に取り組み、企業は「ダイバーシティを尊重することを学びつつあり、社会は「文化的多元主義（cultural pluralism）」を取り入れようと試みている。こうした取り組みは多くの場合、文化的な違いを理解し、受け入れ、尊重しようとする動きである」（Goodman, 2011=2017, p. 5.）と論じている。

ところで、ダイバーシティは今日「ダイバーシティ・マネジメント（経営）」の意味で使用されるケースが目立ち、主として社会的公正の側面よりも人材活用の観点から論じられることが多い。そこで本論考では、この意味で使用されるダイバーシティを「経営学的ダイバーシティ」と呼ぶ。「ダイバーシティ」の源流は、アメリカの公民権法成立過程に見ることができる。同法は公民権運動の成果であり、その眼目は、人種、肌の色、宗教、出身地、そしてジェンダー等に基づく労働市場での差別的待遇撤廃の撤廃にあった（谷口, 2008）。

公民権運動の歴史的背景を遡ると、アメリカにおける多文化教育の理念にその基盤をもつといえる。周知のように、多様な文化的背景を持つ人々が流入し創建した「移民国家アメリカ」は、成立時より多文化共生の方法論が探求されてきた。その過程で、「多文化主義（multiculturalism）」や「文化的多元主義（cultural pluralism）」の観点から、「多文化教育（multicultural education）」「異文化間教育（intercultural/transcultural education）」、ないしは「国際教育（international education）」などと呼ばれる「多文化共生のための教育法」確立の必要性に迫られてきた⁽¹⁾。

このように、経営学的ダイバーシティに先立ち、「多様な文化的背景を持つ人々」が共生するための方途を模索し、多文化教育・異文化間教育の方法論確立などを目指す立場を、

本論考では前述した経営学的ダイバーシティと区別するため、「教育学的ダイバーシティ」と呼ぶ。詳細は後述するが、アメリカでは初期段階での文化的多元主義や多文化教育推進を主導したのは教員養成機関などの教育団体であり、公民権法の成立過程と相互に連携し、その後の「ダイバーシティ」概念形成に大きく寄与しているからだ（小川，2015）。そこで本論考ではまず第一に教育学的ダイバーシティの定義と背景を、異文化間教育が養成されるに至った経緯を中心に検証し、第二に、アメリカにおける教育学的ダイバーシティ浸透の経緯を論じる。第三に、これらがいかにして「職場におけるダイバーシティ推進」として、いわゆる経営学的観点から論じられるに至ったのかを記述し、アメリカと日本それぞれの経営学的ダイバーシティ概念の比較検証から、ダイバーシティ概念の精査を目指す。

1 教育学的ダイバーシティの歴史の変遷

1-1 異文化間教育とダイバーシティ

ダイバーシティの源流には、「異文化間教育」が要請されるに至った歴史の変遷が挙げられる。異文化間教育は、「異文化との接触や交流を契機として、あるいは異文化との接触と相互作用が恒常的に存在する構造的条件のもとで展開する、人間形成にかかわる文化的過程ないし活動」（江淵，1993，p. 14）、「二つ以上の相異なる文化の狭間で展開する教育ないし人間形成の過程・活動」（佐藤 [2010] 2014，p. 18）等と定義される。

人間は成長の過程で、所属する文化集団、宗教集団、民族集団、コミュニティなどさまざまな社会集団への適応（社会化）を行う。しばしばこれらの集団は、当該個人の価値観や行動原理を選択する際に重要な役割を果たす「準拠集団（reference group）」として機能する⁽²⁾。準拠集団が複数にまたがり、特定の一つの集団のみでは自らのアイデンティティを確立することが困難となり、葛藤や不適應を含むアイデンティティの危機を抱えがちな人物を、パークは異なる集団の境界にたたずむ人という意味で「マージナル・マン（marginal man）」と呼んだ（Park, 1928）。

パークは、社会の存続のためには統制が不可避と考えたため、マージナル・マンは「同化のステージに向けたプロセスにおいて現れる人間像」（内藤・佐久間，2015，p. 57）と解釈される。それゆえ、今日ではたとえば移民などの抱える文化的葛藤を、いずれ主流文化へ同化する一過程としてとらえた点が今日では同化主義的と批判されるが、複数の社会集団に属す人達の抱える問題に先鞭をつけた意義は大きい。

さて、今日異文化間教育の必要性が浮上した背景には、グローバリゼーションの進展にともない、複数の文化間移動を行う人達の増加が挙げられる。佐藤〔2010〕2014, pp. 16-17.)によれば、「グローバリゼーションは、文化のトランスナショナルな動きと同時に、私たちの日常が世界システムに組み入れられることを意味し、次の二つの大きな潮流をもたらした。第一は、『グローバルスタンダード』に代表されるように、世界全体が一体化した状況」であり、教育もその過程で国際教育への対応を要請されてきた。たとえば、経済協力開発機構（OECD）は1968年に教育研究革新センター（CERI：Centre for Educational Research and Innovation）を設置し、88年から国際教育指標事業を開始、90年代半ばにグローバルスタンダードな学力を志向し、2000年から世界学力調査（The Programme for International Student Assessment：PISA）を実施し、現在に至る。

第二は、「ボーダーレス化」であり、人間の国境を越えた国際移動が増加し「トランスナショナルリゼーション（transnationalization）」が進行した結果、その結果世界の相互依存が強化され、異文化接触機会も増加していった。「異なる言語、文化をもつ人々が出会い、相互に交流し協力関係を樹立していく社会は、多文化社会とも呼ばれる」が、このような「多文化社会における人間形成の構造と過程を実証的に明らかにし、かつ多文化が共存・共生できるような社会のあり方を探るといふ研究の課題が浮かび上がる。この課題に答えるのが異文化間教育という学問領域」であり、日本では1980年代以降に研究が開始された。これらは総じて、国民国家を前提とする教育という従来のあり方を自ずと越境した教育現象が発現してきたことを意味する⁽³⁾。

80年代以降、「異文化間教育」研究は経済協力開発機構が主導したことが象徴するように、異文化間教育は国境を越えた経済活動の進展と不可分の関係にある。一般にグローバリゼーションとは「国境間を超えたヒト・モノ・カネの移動」を意味するが、その中軸を担うのは「経済」と「テクノロジー」といえる。とりわけ今日は経済の脱国教化の意味合いが強く、それらに付随して相対的に国民国家が人々の日常にもたらす意味や価値が相対的に低減したことが、教育をはじめさまざまな分野に多大な影響をもたらしたといえる。

国境や社会集団を超えて移動する人々は、一般に彼らを受容する国や地域で主流文化に属す人達との様々な文化的軋轢をもたらし、ときに深刻な偏見や差別、さらには「ヘイトクライム（憎悪犯罪）」等の被害に遭うこともある。そこで、これらの軋轢を緩和し相互理解を深める必要性から、異文化間教育の必要性が要請されたといえる。その主な対象者は、①移民、在留民、難民など ②多民族国家の少数民族 ③一般の子どもたちの三つのカテゴリーに分類される⁽⁴⁾。これら対象者のカテゴリーはいずれも、当該社会の主流文化とは異質な背景をもつ「マイノリティ（少数者）」であり、「差別」「偏見」「自民族中心主義（ethnocentrism）」など、彼らの被りがちな不利益の是正が多文化教育の眼目といえる。

マイノリティは、通常多くの人から当該国や地域の主流文化を脅かす「他者」として認識されるため、ステレオタイプ化された偏見や排外主義にさらされやすい⁽⁵⁾。このあり方は、総じて社会統合に対しても逆機能として作用する傾向が指摘できる。それゆえ、彼らと相互理解を深め、かつ当該主流文化における差別的処遇を可能な限り解消し、教育や就業の機会均等を保証し社会的包摂を可能にするため、教育学的ダイバーシティの方法論が模索されてきたといえる。次節では、異文化間教育の前段となる「多文化教育」や「多文化共生」が世界に先駆けて要請されたアメリカの歴史の変遷を詳解する。

1-2 アメリカにおける「多文化教育」と「ダイバーシティ」

アメリカにおける多文化共生の理念は、アフリカ系アメリカ人をはじめとするエスニック・マイノリティの差別解消運動の拡大とともに浸透してきたが、その軌跡は独自の複雑な過程を経ている。アメリカの国民統合に関する倫理的指針は、『独立宣言』に掲げられた「万民平等」理念を基盤とする「アメリカの信条（American Creed）」に基づく。だが、その現実的な達成は、イデオロギーや人種構成の変化などにより、紆余曲折を余儀なくされてきた。

アメリカにおける「多文化教育」や「国際教育」の歴史の変遷は、大きく次の6段階を経ている⁽⁶⁾。

1. 南北戦争前の「コモン・スクール（common school）」による、多言語を話す人々を同質化が推進された時期。
2. 19世紀から20世紀初頭の、「アメリカ化運動」「アングロ文化同調主義（Angro-Conformity）」が普及した時期。移民の言語を用いる特別な学級が出現する一方、1910年代から30年代前半にかけて、第一次世界大戦を背景に「メルティング・ポット（Melting Pot, 坩堝）」論が普及した。
3. 1930年代後半から40年代にかけて、教育機関主導の異文化間教育が推進された時期。第二次世界大戦を背景に、アフリカ系アメリカ人をはじめとするマイノリティの教育機会均等が目指された。
4. 1960年代～70年代、黒人公民権運動を中軸にエスニック・リバイバルと連動し、アフリカ系アメリカ人をはじめとするエスニック・マイノリティが学校政策や実践における公正と平等を前提とする文化的多元主義を前提に「多文化教育」を要請した時期⁽⁷⁾。
5. 1980年代～90年代、④の多文化教育が現実の差別解消に対して本質的な解決をなし

得ていないとの観点から、旧来の文化多元主義に批判的な検討が加えられ始めた時期。

6. 90年代以降、グローバル化推進の最中、相対的なアメリカの国際競争力低下という現実的課題を乗り越えるため、新たにグローバル教育と多文化教育が結びつけて考えられるようになった時期。

周知のように、17世紀に北米に入植したイギリス系移民たちにより成された「アメリカ建国」は、アメリカ先住民族の征服と、後にアフリカから連行されてきた黒人奴隷の労働力搾取など、人種差別と迫害という負の歴史をもつ（長谷川，2008）。最初に入植し支配的層となったのは、白人の中でもアングロ・サクソンのワस्प（WASP：White Anglo-Saxon Protestant）であり、次いで成員として認められたのは南欧・東欧系白人であった。その一方、黒人やアジア系移民などは、その異質な外見から排除され、周辺的存在とされてきた。それゆえ、小川（2015）は、アメリカ社会においては「白人であること」が社会的特権と不可分に結びついてきた点を指摘する。多文化主義教育とは「周辺化され、社会的な不利益を被ってきた人々の不遇の解消と、彼らの教育における平等の達成をテーマとする多文化教育にとっては、その主張の前提となる」と述べている⁽⁸⁾。

18世紀から19世紀前半にかけて、アメリカにきた移民は北西ヨーロッパ出身者がほとんどであったが、19世紀後半から南欧、東欧、さらに中央ヨーロッパからの移民が増加し、北西ヨーロッパ系の人々はこれに対し危機感を覚えた。彼らは新たな移民を自らの文化に同化させることを望み、これがアングロ・サクソン文化への同化を意味する「アングロ文化同調主義（Angro-Conformity）」が優勢となった⁽⁹⁾。「坩堝“メルティング・ポット，Melting Pot”」論はこのような背景から指示された考え方である。「人種の坩堝（メルティングポット）」という言葉は、1908年にユダヤ系イギリス人イスラエル・ザングヴィルが書いた戯曲「メルティング・ポット（The Melting Pot）」に由来する。ザングヴィルは、多様な民族が一つに溶け合い、新しい「アメリカ人」となる姿を肯定的に描いた。この考え方は、とりわけ第一次世界大戦に「ドイツ系」「フランス系」といった「ハイフンつき」ではない、純正のアメリカ人であることが求められ、とりわけ敵国となったドイツ系への排斥が強まった。それゆえ「坩堝」論は、内集団と外集団の線引きが強固に行われる戦争時を中心に、アングロ・サクソンを中心とした同化主義の理念を下支えする機能を担ったといえる（遠藤，1999）。

なお江淵（1997b）は、アメリカの国民統合のイデオロギーは、大きく①同化主義（Assimilationism）、②融合主義（坩堝論“メルティング・ポット，Melting Pot”）、③多元主義（Pluralism）の3つの変化を経験していると指摘する。これらは、「社会的統合に関する思想の呼称」と同時に、「人種・民族関係の実態を記述する用語」でもある、と⁽¹⁰⁾。

内容を詳解すると、①同化主義はワスプの言語・文化への同化を要請するものであり、上述した「アングロ文化同調主義（Angro-Conformity）」と同義とされ、これをもって「アメリカ化（Americanization）」と呼ぶことも多い。この場合「同化」対象となったのはヨーロッパからの白人移民のみであり、非白人は対象外とされ、また同じ白人でもプロテスタントの多い北欧系の方がカトリックの多い東欧・南欧系よりも優れているという序列意識が内包されていた。

次いで現れた②融合主義ないしは「坩堝」論は、東欧・南欧やアジアからの移民が増えるにつれ優勢となった、「同化主義に含まれる人種の民族的差別・偏見に対する東欧・南欧系の白人少数者の反発から生まれた新しい思想」といえる。開拓期の厳しい自然的社会的環境条件の下、移民諸民族は生存をかけて相互に助け合う中で、個々の民族集団を超えた新しい「アメリカ人」「アメリカ文化」というアイデンティティが発展して来たことを根拠とする⁽¹¹⁾。

①②に対して、「非アングロ系白人少数民族がアメリカ社会の政治経済構造の中に統合されていくこと（構造的同化）は必要である」としながらも、「民族固有の言語・文化・宗教は保持継続すべき」との考え方が、「文化的多元主義（cultural pluralism）」である。これは、一見「分離主義（separatism）」の印象を与えるが、「基本的には“統合主義”（integrationism）であり、共通文化の基礎の上に、自己の民族文化への愛着ないしは先祖伝来の民族的諸象徴との一体感情を自然なもの、正当なものとして許容し尊重する社会の実現を標榜する思想であり実践」とされる⁽¹²⁾。とりわけ第一次世界大戦中にカレン（Horace M. Kallen）が提唱した「多様性の中の統一（“a unity within diversity”）」論は、その後1960年代から70年代にかけてアメリカ社会の特性を「坩堝（メルティング・ポット）」から、「サラダ・ボウル」や「モザイク」への移行とみなす論拠となった。

内田（1995）は、カレンの文化的多元主義の発想が当初それほど顧みられなかった原因として、「元来ひとつの理念のもとに多様な民族・人種集団を統合することを模索してきた合衆国」の理想像と文化的多元主義が相容れなかった点を指摘する。「メルティング・ポット論はアメリカが一つに溶けあうという未来志向のビジョンであるのに対し、文化多元主義は、各民族の特性を残したまま、その一歩手前の状態にとどまろうとする発想」であったからではないのか、と⁽¹³⁾。

1-3 非白人の教育機会均等要請からマイノリティの権利運動へ

さて20世紀初頭まで、アメリカ先住民族やアフリカ系アメリカ人をはじめとする非白

人系移民の教育機会の不平等は不問に付されてきた。とりわけアフリカ系アメリカ人の歴史はアメリカ史の中に組み込まれず、またアフリカ系専用の学校は白人の学校に比べ、予算も教育の質も低水準なまま放置されていた。このような背景から、1920年代にはアフリカ系教育者や研究者から、アメリカの白人中心主義を批判する声が上がってきた。

その後1930年代から40年代にかけ、第二次世界大戦の勃発に伴い、アフリカ系アメリカ人が軍隊に入る最低限の教育すら受けていないことが問題視されるようになった。アメリカ軍はこれに対処すべくアフリカ系アメリカ人向けの識字プログラムを実施した。また当のアフリカ系アメリカ人も長年の人種差別からの解放を求め、「アメリカ兵」として戦争に参加した。

同時期、アメリカは戦争特需に沸き、北部ならびに西部にアフリカ系、メキシコ系、さらには地方に住む白人層が移住し、雇用と住居確保の人種間の軋轢が生じた。これらはやがて人種差別に基づく暴動や事件を引き起こすに至り、1940年代にアメリカ社会は本格的に人種間の偏見や差別撤廃や相互理解のための教育を要請、これが異文化間教育推進(intercultural education⁽¹⁴⁾) 推進へとつながっていった。

このような時代背景から、次第に非白人とりわけアフリカ系アメリカ人の教育の機会均等が要請され、1940年代には人種間対立の緩和を眼目とする教育団体主導の異文化間教育が行われるようになった。全米社会科協議会(NCSS: National Council of Social Studies)らの教育団体が資金を提供した教育プロジェクト、教育活動、そして出版活動などが行われ、異文化・異民族に関する正しい知識の流布が目指された。やがてこれらは、1950年代になり人種間対立が沈静化に向かうと衰退していった⁽¹⁵⁾。

その後、1960年代の公民権運動と連動するように、エスニック・スタディーズが登場する。アフリカ系アメリカ人は人種統合が進まない状況に対し具体的な教育改革を求めるようになっていく。たとえば、「自分たちのコミュニティによる学校統制、アフリカ系の教師や学校管理者の採用、そしてカリキュラムへ自分たちの民族の歴史を組み込むこと」や、大学での「ブラックスタディー・プログラムの導入やアフリカ系の教授あるいは大学管理者の採用」が求められた。やがて学校や大学もそれに対応するようになり、アフリカ系アメリカ人についての内容がカリキュラムに編入され、大学ではブラック・スタディのコースが導入されて行った。これらの運動は、他のエスニック集団にも波及し、メキシコ系、プエルトリコ系、先住民族、さらにはアジア系のアメリカ人たちも同様の教育改革を求め、エスニック・スタディーズ運動が隆盛となった。さらにこれらは女性解放運動(the Women's Liberation Movement)とも結びつき、1970年代初頭には、大学に女性学(Women's Studies)のコースも設置されるようになっていった⁽¹⁶⁾。これらは文化多元主義や多文化教育の重要性を訴え、やがて教育制度に多大な影響を与えていく。

70年代から80年代にかけては、文化多元主義に基づく多文化教育が形成された時期である。小川（2015）によれば、エスニック・スタディーズから多文化教育へとトレンドが移った時期は明確ではないが、ただこの趨勢は、エスニック・スタディーズではなし得なかった「文化多元主義」を明確に打ち出されたことに基づくとする。それは「個々のアイデンティティの保全を求める単一文化主義的な運動が飛び火的に拡大したエスニック・スタディーズ運動では、あらゆる文化集団の相対的価値を認め、文化的多様性が国家の強さと魅力であるとする統一的視座が明確に示されることはなかったと考えられるためである」と(17)。

さらに多文化教育はこの時期、1977年に教育養成機関の認定を行う全米教師教育資格認定協会（NCATE：National Council for Accreditation of Teacher Education）が、認定基準の中に多文化教育の規定を設けたことが大きな影響をもたらした。教師の資格として多文化教育のコースやプログラムを求められ、教師教育を通して多文化教育が全米に普及するきっかけとなった(18)。

90年代以降、多文化教育の対象は社会階層、女性、障害者などあらゆる「社会的弱者」を対象とするようになる(19)。日本でも今日では、他の多くの諸集団（女性、障害者、貧困層、障害者、同性愛者等）が、学校教育を集団の成員にとって公正かつ平等なものとする取り組みを要請する教育上の取り組みとして理解されている。江淵（1993, p.14.）によれば、「異文化理解は相手のパターンに同化することではない。もちろん、自分のパターンを相手に押しつけることでもない。それは、民族文化の異なる人々との交流にあたって、相手の行動をその文化的背景で理解すると同時に、相手に対して自分の行為を合理的に説明する営みなのである」とされる。

以上述べてきたように、ダイバーシティ推進の前段となる文化多元主義は、多文化教育の普及とともに進展してきた。これは、社会的公正や正義、格差の是正、多様な背景をもつ人々との協業や共生を眼目としているといえる。これらは、今日言われる「経営学的ダイバーシティ」にどのように収斂して行ったのか。次章で検証したい。

2 経営学的ダイバーシティの歴史の変遷

2-1 人材活用とダイバーシティの歴史的経緯

今日の日本では、主としてダイバーシティは「ダイバーシティ・マネジメント（経営）」

の意味で使用されることが多い。たとえば、経済産業省はダイバーシティ経営の定義を次のように述べている。「多様な人材を活かし、その能力がグローバル化をはじめとする市場環境の変化が企業経営の不確実性の増加やステークホルダーの多様化をもたらしており、また少子高齢化による生産年齢人口の減少に対応するため、企業は従来型の人材確保・活用策を変革することが不可避となっている」（経済産業省、2014）。

このような論法で使用されるダイバーシティを、本論考では「経営学的ダイバーシティ」と呼ぶ。

尾崎（[2017], 2019）によれば、ダイバーシティ・マネジメントは三つの分野にルーツをもつ。第一は、組織の中での差別の解消と人種の対立、第二は、企業の国際化の中での異文化経営、第三は、競争力の再構築、以上である。第二、第三は本論考における「経営学的ダイバーシティ」と領域が重なるが、通常「ダイバーシティ・マネジメント」というとき、この2と3の点が明確に区分されずに言及されていることに注意が必要である。「異文化の価値を容認すること」がすなわち企業の競争力向上に直接結びつくとは限らず、後述するように経営学では多様な従業員の協業はむしろ効率低下と考えられてきた。

さて、第二の点「国際化の中での異文化経営」は、近代的国際経営の端緒を築いた1600年のオランダ領インド会社に起源を見ることができる。400年前のこれら国際企業では、国が異なれば人々の嗜好や交渉術、さらには経営判断の基盤となる価値観、仕事の仕方、組織運営方法等も異なる点が意識され、経営手法に取り入れられてきた。時代が下り、1970年代行こうになると、多国籍企業の異文化経営をめぐる考察が本格化し、異なる文化的背景をもつ社員の円滑な協業のため、相互理解が要請されるようになった⁽²⁰⁾。

第三の点「競争力再構築のためのダイバーシティ・マネジメント」は、アメリカ企業が1980年代に入りグローバルな競争激化の最中、注目されるようになったものである。この観点によるダイバーシティ・マネジメントは、さらに3つの異なるアプローチにより展開されてきた。

①主として白人男性が担ってきた中間管理職などの仕事を、同水準の能力や意欲がある人材ならば人種・性別を問わず任せるというダイバーシティ・マネジメント。これは、白人男性をコア人材として優遇してきたアメリカ企業は、90年代にリストラと同時にダイバーシティ・マネジメントを推進していったことにより、白人男性を優先的に雇用するために支払っていた「白人男性賃金プレミアム」⁽²¹⁾の解消がなされ、多様な人材の間で公平な雇用市場での競争が可能となり、結果的に男性／女性、白人／非白人感での賃金格差が小さくなり、「同一労働・同一賃金」が推進されていった。

②多様な人材を効率的に組み上げて使うことにより、限られた人材の限られた能力が最大限に発揮され、価値を提供するダイバーシティ・マネジメント。リストラにより人材の

層が薄くなれば、人材一人一人の付加価値生産性の上昇が目指され、社内公募なども行われ、それまで機会を与えられていなかった人たちにも挑戦の機会が与えられることとなる。人材の効率運用の観点からは社内人材の能力のデータベース化も進み、近年はこれがグローバルな水準でも行われるようになり、結果的に適正人材の効率的な活用が可能となっていった。

③多様な人材の協業にともなうイノベーションの可能性上昇と、それにとまなう企業の潜在的な競争力向上。この場合のイノベーションとは、単に技術革新に留まらず、経営手法やビジネスモデルの刷新など、幅広い分野を包摂する「経営革新」の可能性の高まりを意味する。

以上述べてきた点は、とりわけ日本で「ダイバーシティ・マネジメント」について言及されるとき、第二と第三の視点が素朴に結びつけて考えられている傾向がある。これらは相互に密接に関連し合うが、素朴に企業利益上昇という経済的価値に直接結びつくものではなく、多面的なアプローチと理解が必要といえる。

さらに、経営学的ダイバーシティの次元も多様な観点が内包されており、上述の目に見える差異は表層的なものに過ぎず、深層的なものも論じるべきであるとの批判がある(Harrison, Price and Bell 1998)。この立場を受け、谷口(2008)は、「性別、年齢、人種・民族の違いだけを指すもの」とするダイバーシティ概念の理解を、誤りと指摘する。「ダイバシティとは、個人の持つあらゆる属性の次元」であり、「居住地、家族構成、習慣、所属組織、社会階級、教育、コミュニケーションスタイル、マネジメントスタイル、人種・民族、性的指向、職歴、年齢、未既婚、趣味、パーソナリティ、宗教、学習方式、外見、収入、国籍、出身地、役職、体格、性別、勤続年数、勤務形態(正社員・契約社員・短時間勤務)、社会経済的地位、身体的能力」等、人が有するほとんどの属性がダイバシティの次元でとらえられ得るべきである」と論じている(谷口, 2005)⁽²²⁾。

2-2 アメリカにおける経営学的ダイバーシティ

経営学的ダイバーシティ重視の姿勢は、アメリカで1964年に制定された公民権法第7編(Title VII of the Civil Rights Act)⁽²³⁾が設置した雇用機会均等雇用委員会(Equal Employment Opportunity Commission 以下、EEOC)に端を発する⁽²⁴⁾。

公民権法成立の翌年である1965年には、人種、肌の色、宗教、出身地による差別を撤廃すべくアファーマティブ・アクション(affirmative action, 肯定的措置、積極的是正措置)が導入され、1967年にはその対象に性別が加えられた。これらにより、相対的に不

利益を被ってきた人々を採用・教育・昇進させる措置をとることが、連邦政府と一定額の契約関係を結ぶ事業主に求められることとなった。

ただ、1960年代に成立した法律は強制力が弱く定義もあいまいであり、1960年代から1970年代初めまでは、ほとんどの雇用者がさほど雇用慣行を変革しなかった。だがその後1972年の改正（雇用機会均等法 The Equal Employment Opportunity Act, 以下EEOA）では、それまで公民権法から除外されていた州・その他地方政府の公務員も適用対象に含まれることとなった。さらに、EEOCの機能は申立てに関する調査や和解に留まらず、訴訟を起こすことも可能となった。1978年には、妊娠による雇用差別の禁止も明記され、その後1991年の改正では、女性やマイノリティの昇進機会へのハンディキャップを重視したガラスの天井法（Glass Ceiling Act）が追加された。

これらの法改正により、アメリカではたとえば女性やマイノリティが採用や昇進において差別された場合、EEOCのガイドラインに沿って、雇用者を告訴することができるようになった。また雇用者は、雇用形態に関する詳細報告と明確な不平等救済計画を提出するよう義務づけられるようになった。さらに影響力も強化され、直接差別だけでなく間接差別も告訴の対象となった。このため告訴を回避したい雇用者は、コンプライアンス（法令遵守）を重視するようになって行った。

1972年から80年までの間、雇用者は職場における女性を含むマイノリティの数を増やし、昇進のための教育訓練や、管理者登用の人事考課を行うようになって行った。1970年代初頭には、マイノリティ雇用のために一定の目標値を設けるAAプログラムは、連邦政府により規制されていたが、1976年までには、70%以上の雇用者が女性やマイノリティの雇用目標をふくむアファーマティブ・アクションの措置を報告するようになった。

2-3 日本における経営学的ダイバーシティ

他方、日本の職場では、エスニック・マイノリティとの協業機会は依然乏しい。厚生労働省「外国人雇用状況の現況」（2018）によれば、2018年10月現在の日本国内の外国人労働者数は1,460,463人であり、全就業者に占める割合は2.1%である。在留資格別に見ると「技能実習」21.1%、「資格外活動（留学）」20.4%と、この二者で全体の4割を占める。いわゆる職場の基幹労働者としての就業にある人の割合はさらに乏しい点が指摘できる。このため、日本で経営学的ダイバーシティは、主として「女性労働力活用」の側面から語られる場合が多い。

もっとも、日本の職場は今なおジェンダーセグレーション（性別分離）が極めて高い

点が指摘され、ジェンダーギャップも大きい。例えば、国税庁「民間給与実態統計調査」（2018）によれば、年間を通じて給与と所得がある人の平均年収は男性 545 万円、女性 293 万円となり、女性は平均的に男性の約半分の給与水準となっている。一方、総務省「労働力調査」（2018）から算出した管理職に占める女性割合は 14.9% と極めて低い。政治的意志決定の場における女性の割合も低く、たとえば国会議員（一院制又は下院、日本は衆議院）に占める女性割合は 2020 年現在 9.9%（世界平均は 25.5%）となっている。

国際的に見ても、日本はジェンダーギャップの大きい国であることがしばしば指摘される。世界経済フォーラム（World Economic Forum）「Global Gender Gap Report」が発表するジェンダー・ギャップ指数（Gender Gap Index：GGI）によれば、2020 年の日本の順位は 153 か国中 121 位（前回は 149 か国中 110 位）で、先進国最低水準となった。

同指標は、①経済活動の参加と機会（給与、雇用数、管理職や専門職での雇用における男女格差）、②政治への関与（議会や閣僚など意思決定機関への参画、過去 50 年間の国家元首の在任年数における男女差）、③教育（初等教育や高等・専門教育への就学における男女格差）、④健康と寿命（出生時の性別比、平均寿命の男女差）、から算出したものである。完全平等が 1、完全不平等が 0 となるが、日本の総合スコアは 0.652 であり、①経済 0.598（115 位）、②政治 0.049（144 位）、③教育 0.983（91 位）、④健康 0.979（41 位）と経済と政治の低さが際立つが、教育スコアも低水準である。女性の政治経済への参加はもとより、女性の高等教育も大学学部専攻志向は人文・家政・芸術関連が多く、相対的に高い社会的地位や所得に結びつきにくい点が押し下げ要因として指摘されている⁽²⁵⁾。このように日本社会のジェンダーギャップの大きさは、いかなる構造的要因をもつのか。

川口（2008）は、女性が男性より相対的に離職率が高いという統計的根拠に基づき、企業が「合理的に」女性よりも男性を採用・昇進・昇給において有利に取り扱う結果、実際に職場の賃金や勤続年数などのジェンダー格差が生じる構造を、「統計的差別」⁽²⁶⁾の観点から論証している。川口は仮説 1「男女均等処遇は、企業業績を向上させる」、仮説 2「離職確率のジェンダー格差が大きいと、企業は配置や教育訓練において性別を基準にして労働者を処遇する」を検証した。

仮説 1 については、「男女均等処遇が企業の業績に与える影響については、業績指標に何をとるかによって結果が大きく異なる」点を明らかにした。つまり、「男女均等処遇は、経営利益に関係する業績指標を改善するが、売上高に関連する経営指標を悪化させる傾向がある」という。ただしこれは、「男女均等処遇と経営利益と売上高の三つに対しても影響を及ぼす要因が説明変数から抜け落ちている」ため、推定結果にバイアスががかかっている可能性を示唆する。その要因とは「企業の経営目標」であり、「利益を重視する企業は女性を活用し、売上高を重視する企業は男性を優遇している」が、いずれのタイプの企業

も「経営目標に取って合理的な雇用戦略をとっている」という解釈が可能と判断する⁽²⁷⁾。

仮説2については、均等処遇は女性就業継続指数に有意に正の効果を、男性には有意に負の結果を持っていることが明らかとなり、この仮説は現実的に当てはまることが明らかになった。要約すれば、「離職確率のジェンダー格差が小さい企業ほど、女性を積極的に活用・登用し、男女にかかわらず人材を育成し、女性にも創造性の高い仕事をさせている」が、言い換えれば「離職確率のジェンダー格差の大きい企業では、女性の活躍・登用に消極的で、男性優先の人材育成を行なっており、女性には創造性の高い仕事をさせていない」。以上から、統計的差別の存在が明らかになる、と指摘している⁽²⁸⁾。

山口(2017)は、「現状での制度があまりにも高度な安定性をもってしまい、部分的な改訂が困難なため、時代の変化など外的な条件への適応能力を失ってしまう状況」を「制度的惰性」と呼ぶ。日本の組織における硬直化したジェンダー規範とそれに基づく評価体系は、この制度的惰性が今なお根強いことの証左とされる。

他方、もともと「日本的経営」の観点に立てば、日本の組織の「強み」は均質性の高さによるものである。それは新規一括採用・年功序列賃金体系・内部昇進制を核とした人材管理制度は、自ずとダイバーシティとは相容れず、ジェンダー格差をはじめとする「主流労働者」とその他「周辺労働者」との格差を前提に構築されてきた。

馬越(2011)によれば、「伝統的には、経済学は企業の組織の構成要素である人的資源を扱う場合、個人の個性はもともとホモジニアス(同質)ではなく、ヘテロジニアス(異質)であると捉え、このヘテロの持つ弊害をいかに除去するかに腐心してきた。すなわち、均質化(homogenization)を図り、組織の活動の中で一定のルールや基準を設け、ヘテロ的要素を排除することによって、効率を達成しようとしてきた」という。

なぜなら、「企業がヘテロであれば、多大なコストがかかる。そこで情報交換等のコストを組織的にミニマムにするために、ルールを決めてそれに従わせる、組織のルーティンワークにおける効率化が図られてきた。これはいわば、静的モデルである」。つまり、一定の条件がある程度不変であれば、均質性の高い組織ほど効率性が高いというのが、これまでの組織経営の経済的合理性についての基本的な見方であったといえる。だが、「組織は静的なものではなく、世代を経て存続するダイナミックなものである。ホモジニアスな職場は一定の条件下では効率がいいが、条件が外部的要因等の変化で変わった時には、ヘテロジニアスな組織の方が適応力があると考えられる」。なぜなら、ヘテロジニアスな組織は「組織内にすでに異質なものと調整プロセスが組み込まれている」がゆえに、「外部との調整も、より創造的に行うことができる」。つまり、「内部の異質性を活性化して外部の変化に対応することが可能となり、長期的な変化にも適合できる」というのである⁽²⁹⁾。

このように、職場の多様性に関する議論は、その効率性や経済合理性を「短期的スパンで評価するか、長期的なスパンで評価するか」、さらに組織改善の「変革コストを相対的に高く見るか、低く見積もるか」で評価が分かれる⁽³⁰⁾。さらに、今日のように個々の企業だけでは対処できないほど外的要因の変化が大きい社会では、変革コストは相対的に必要性が高まるため、ダイバーシティへの要請もまた高まるといえる。

それゆえ、「ダイバーシティ」とは「職場」に限り、「部分的に」取り入れ可能なマネジメントの方法論に留まらず、人々の就業・家庭生活・余暇のあり方まで、多岐にわたる分野に波及する概念でもある。だからこそ、「マネジメントの観点からは称揚されながら、なぜ文化・社会的には普及が困難なのか」の観点も含めた多角的な検証が必要といえる。

以上述べてきた観点から、経営学的ダイバーシティの立場は、次の三点からの再考を要するといえる。①旧来の二項対立的な「男性／女性」のジェンダー格差の実相をとらえなおす。②「働き方改革」にともなうワークライフバランス推奨の観点から、いわゆる男性中心主義的な職場環境がもたらす弊害が指摘されるが、ダイバーシティ推進がこれらを解消し得るのかどうかについて検証する。③ダイバーシティ推進を意図した取り組みや言説が、逆機能を起こしている事例について検証し、問題解決のための方途を探る⁽³¹⁾。これらの観点から、単に経営戦略としてのみ語られがちなダイバーシティについて、その背景・意図・使用のされ方・それらがもたらす順機能ならびに逆機能について検討し、異文化間理解深化の側面からダイバーシティを再検討する必要があると考える。

3 まとめ

以上述べてきたように、今日主として人材活用など経営学の観点から論じられるダイバーシティだが、その歴史の変遷を紐解くと、多様な背景をもつ人々同士の相互理解や共存のための方途を模索する中で生まれた理念であることが明らかになった。とりわけ、今日的な意味での「職場におけるダイバーシティ」が生まれたアメリカでは、有色人種や女性などマイノリティの社会的公正要求運動の源流をさらに遡ると、第一次世界大戦下の国民国家における人種統合の要請や、第二次世界大戦下のアフリカ系アメリカ人兵士の人材活用のための教育プログラム実施など、切迫した要請から誕生したものといえる。

当初これらは教育学の見地から派生したが、その後就業の場における社会的公正やマイノリティの権利要求運動と接合し、やがて組織や社会の持続可能性、さらには国際競争力等の見地から経営学上の理念として結実して今日に至る。だがその背景には、旧来の白人

男性を中心とした編成を頑強に保持することが、マイノリティ差別に対する訴訟や差別的処遇を行う企業イメージの低下など、経済的なダメージを避けるための方途という側面があったことが看過されてはならない。

一方、日本においては「日本人・成人・男性」中心の均質性の高い組織編成が高度成長期を中心とした経済的「成功」を収めた結果、社会構造が強固な安定性を保持するようになり、80年代以降の産業構造の変化、グローバル化、さらにはライフスタイルの個人化等との齟齬を来すようになってもおお構造改革がなされないという「制度的惰性」が生じている。これらは、日本の組織や社会全体が「変革コスト」を相対的に高く見積もり、前例を踏襲し人材を評価するという「統計的差別」を行う傾向が根強いことの証左といえる。

これらの要因は相互に関連し合い、日本社会のダイバーシティ浸透に対し阻害的な作用をもたらしている。ダイバーシティの歴史的変遷に鑑みれば、一方で切実な政治経済的要請に基づきながら、他方では社会的公正の希求がある。今日のダイバーシティが人材活用など経営学的な側面ばかり強調されがちであるのは、経済的価値の希求こそを第一義的に重視する社会の要請を反映した結果といえる。

以上述べてきた観点から、日本におけるダイバーシティ浸透の阻害要因として、経営学的側面と教育学的側面それぞれの意図や理念の齟齬も指摘できる。本来、多様な背景をもつ人々同士の相互理解や尊重は、人権への配慮として欠くべからざるものだが、「人材活用」による「利益率上昇」等の数値目標の意味でのみ解釈されれば、達成の是非にのみ主眼が置かれ、それ以外の意義は背景に退けられてしまう。一方、マイノリティの権利要求運動は、当該時代ごとの経済社会構造と無縁ではいられない。たとえば今日人種やジェンダー差別へ配慮した広告やマーケティングが一方で称揚されつつ、他方で商業主義的と批判されるように、純然たる理念と政治・経済的要請との線引きはますます困難になって来ている。それゆえ今後の発展的課題としては、本論考で指摘したダイバーシティの多層性の問題を追求し、その文化的意義や価値の問題を中心に検証して行きたい。

註

- (1) 本論考では、「多文化教育」「異文化間教育」「国際教育」を「多様な文化的背景を持つ人の相互理解と共生を目指す教育学」という観点から論じるとき、とくに区別する必要のあるときをのぞき、大枠で同様の射程範囲をもつ類語としてみなす。また、とくに区別する必要のあるときをのぞき、基本的にはこれらの概念を検証する際「異文化間教育」の語を用いて論じる。
- (2) ただし、準拠集団は現在所属している集団に限らず「当該個人の価値観に影響を与える集団」であるため、現実に所属している集団とは限らない。
- (3) 佐藤（〔2010〕2014, pp. 16-17.）は、1980年代以降異文化間教育が研究されるに至った背景について、次のように述べている。「海外で生活する日本人の子ども、海外から帰国した子ども、外国人の子ども、外国人留学生などの急増は、文化間にまたがる教育現象の日常化を促進させて折り、その研

究の必要性を増大させてきた。これは、国民国家、国民社会という枠組みに規定されながらも、現実的にはその枠をこえて教育現象が生起しているということであり、これまでのように国民国家を前提にするよりも、日常のレベルで生起している教育現象をいかに分析するかが重要になっている。それは文化間移動と人間形成というテーマであり、トランスナショナル化の進行とともにこのテーマは重要な課題になってきた」。

- (4)江淵（1997, pp. 16-17.）によれば、異文化間教育の対象者の詳細は次の通り。「①移民、在留民、難民など——ここで移民（immigrant）とは、通常渡航先国に永住する人々を指す。難民（refugee）は一応、移民の特殊形態としてみてよいであろう。また、在留民（sojourners）とは、海外進出企業、多国籍企業の派遣職員とその同伴家族（いわゆる「帰国子女」）のように、母国に帰るべき場所もっている一時的な滞在者を意味する。「ゲストワーカー」とか「移住労働者」（migrant workers）と呼ばれる、国境を越えて移動する外国人労働者のような「国際移動民」（transnational migrants）とその同伴家族（いわゆる「外国人子女」や、留学生なども、この範疇に含まれる（なお、移民と在留民の区別は絶対的なものではなく、とくに最近ではその相対化が注目されている）。これらは、母文化と移住先・在留民の文化が交差する構造的条件のもとで生活を営む人々である。異文化間教育研究の第一次の対象は、この範疇の人々（とくに青少年）である。②多民族国家の少数民族——多民族国家とは、それぞれ固有の民族文化（言語を含む、以下同じ）を有する複数尾集団から構成される国家をいうが、そうした社会ではすべての民族が対等な関係を保っているとはかぎらず、むしろ多数派と少数派に分化し、多数派を占める支配的民族文化が、「主流」文化」として全体社会のシステムを統制し、少数民族の生活と教育にも大きな影響を与える。そうした構造的条件の下で、少数民族の子どもたちの人間形成は、主流文化（支配的民族文化）と自集団文化とが交錯するはざままで展開するという意味で、異文化間教育の重要な対象となる。③一般の子どもたち——右に述べた二つの範疇は、異文化・異民族との接触が恒常化しているような生活構造のなかで育つ子どもの場合であるが、異文化間教育研究の対象はそれに尽きるものではない。何らかの意味で異文化とのかかわりが問題となる日本の一般の子どもたちの教育も、当然その視野のなかに入れる必要がある。（中略）国際化が進む現代の人間は、異民族・異文化に接する機会がますます増える。そこでは、世界の諸文化をよく知り、異民族の人々と協力しあうことが生存のための不可欠の条件となる。」
- (5)天野はヴォルフガング・ニーケの「多文化社会における異文化間の出会い——恐怖観念と教育の課題」（1989）を引き、多文化主義に対する不快感は保守や極右の側からのみ表明されるのではなく、多くの人々からも発せられ、それは主として「奇異感」「人種差別主義」「分離主義への恐れ」という三つの背景からもたらされる拒絶として現れるとしている（天野，2001，p. 25.）。
- (6)内田，1995：小川，2015：文部科学省国立教育政策研究所・JICA 地球ひろば，2014。
- (7)内田（1995，p. 227.）は、「文化多元主義（cultural pluralism）」と「多文化主義（multiculturalism）」の区別はそれほど明確でないが、後者は特に80年代後半、教育カリキュラムをめぐる論争とともに使われるようになった。「文化多元主義」が、多元性を認めながらも、全体的まとまりを想定しているのに対し、「多文化主義」は、非白人アメリカ人や女性などの文化の独自性をより積極的に打ち出し、理解を促していく立場と言える」としている。
- (8)小川はアメリカの多文化教育の前提について、次のようにのべている。「建国史とは別に、移民による征服、奴隷制度、新しい移民の同化と彼らに対する迫害などといった側面から米国の歴史を分析してみると、そこには、強者による、社会的弱者に対する殺戮や迫害が自然と際立ってくる。つまり、世界の覇権国家としての繁栄が、米国の光の部分であるとするならば、このような社会的弱者に対する迫害と差別の歴史は、移民国家としての影の部分であると言える」。それゆえ、この「支配と被支配」の関係から多文化教育の要請という命題が派生したのだ、と（小川，2015，p. 2.）。
- (9)op. cit. pp. 2-3.

- (10)江淵, 1997b, pp. 121-126.
- (11)江淵 (1997b, p. 122.) は, Garcia, Ricardo (1982) の説からこのように説明した後, 次のように述べている。「融合主義思想は, 各民族がその固有の宗教的文化的背景を全面的に排除するのではなく, たがいに支配民族を含む他の民族の文化を部分的に取り入れ, また自民属の文化を部分的に放棄あるいは修正しながら, 総合的な新しい第三の文化を発展させることを期待する, 主として少数民族の側から唱えられた総合理論であった」と。
- (12)江淵, 1983, pp. 515-542.
- (13)内田, 1995, p. 215.
- (14)小川は intercultural Education を「集団間教育」と訳しているが, 本論校では「異文化間教育」で訳語を統一する (小川, 2015, p. 4.)。
- (15)op. cit. pp. 4-5.
- (16)op. cit. pp. 5-6.
- (17)op. cit. p. 7.
- (18)Ibid.
- (19)op. cit. pp. 9-10. 多文化教育の対象の拡張が進みすぎることに対する懸念や, 批判理論の援用による新たな批判的教育学が登場するなど新しいトレンドも指摘される。
- (20)尾崎, [2017] 2019, pp. 24-25.
- (21)賃金プレミアムとは, 学歴・性別・人種など労働者の属性に応じて生じる「割増金」を意味する。たとえば白人男性賃金プレミアムの額が相対的に高い社会では, 同水準の能力であっても白人男性を雇用するにはそれ以外の人を雇用するよりも人件費が高騰する結果となりやすい。
- (22)「ダイバシティ」は著者の表記に即したもの。
- (23)公民権法第7編は, 雇用差別の禁止を規定した連邦の基本法。第701節~718節の18節から構成されており, 人種, 皮膚の色, 宗教, 性, 出身国に基づく雇用差別を禁止する。第705節では, 当該法の執行を監督する機関として, 機会均等雇用委員会 (Equal Employment Opportunity Commission : EEOC) を設置。
- (24)谷口, 2008 : 国立国会図書館調査及び立法考査局, 2017, pp. 2-4.
- (25)World Economic Forum, *The Global Gender Gap Report 2020*. <https://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2020/>
- (26)「統計的差別」とは, 過去の統計データに基づき合理的に行動した結果生じてる差別を意味する。たとえば過去の統計データに基づいて, 企業が労働者の業績や就業年数等と, 性別や年齢など属性との関係について検証し, 属性間で明らかな違いが見られる場合, 企業はより業績が高く就業年数の長い属性を持つ労働者の採用や昇進に積極的になることが予期される。このような経済合理的選択が, 結果的に特定の属性偏重の組織構成を産むなどの問題が指摘される。
- (27)川口, 2008, pp. 98-114.
- (28)op. cit. pp. 107-114.
- (29)馬越, 2011, pp. 33-34.
- (30)谷口, [2005] 2019.
- (31)たとえば, 白人の成人男性による公平性や平等性に関する言説がマイノリティの側から「マンズブレイニング (Mansplaining)」「ホワイトスブレイング (Whitesplaining)」等と批判されたり, 異文化間理解を意図した言説が「文化の盗用/文化の篡奪 (Cultural Appropriation)」と呼ばれるなど, 今日の文化的交錯についての諸相を検証する。

【参考文献】

- 天野正治・村田翼夫『多文化共生社会の教育』玉川大学出版局。
- Banks, James A., 1994, *Multicultural Education: Theory and Practice (3rd ed.)*, Allyn & Bacon. p. 5.
- Diller, Jerry V., [2015] 2019, *Cultural Diversity: A Primer for the Human Services, Sixth edition*, Cengage Learning, Inc.
- 江淵一公, 1983, 「象徴としてのニュー・エスニシティ」『儀礼と象徴——文化人類学的考察——』九州大学出版会。
- 江淵一公, [1985] 1993 「多民族社会の発展と多文化教育——アメリカの場合をモデルとして——」『多文化教育の比較研究』九州大学出版会, pp. 2-28.
- 江淵一公, 1993 「異文化間教育と多文化教育——研究の意義と課題」『異文化間教育』7号, アカデミア出版会。
- 江淵一公, 1994 「多文化教育の概念と実践の展開——アメリカの場合を中心として——」『教育学研究』第61巻第3号, pp. 18-28.
- 江淵一公, 1997a 「異文化間教育とは」『異文化間教育研究入門』玉川大学出版, pp. 13-40.
- 江淵一公, 1997b 『異文化間教育学序説—移民・在留民の比較教育民族誌的分析』第2版, 九州大学出版会。
- 遠藤泰生, 1999 「多文化主義とアメリカの過去——歴史の破壊と創造」油井大三郎・遠藤泰生編『多文化主義のアメリカ 揺らぐナショナル・アイデンティティ』東京大学出版会, pp. 21-57.
- Garcia, Ricardo, 1982, *Teaching in a Pluralistic Society: Concepts, Models, Strategies*, Harper & Row.
- Goodman, Dianne J., 2011, *Promoting diversity and social justice: educating people from privileged groups second ed. (Teaching/Learning Social Justice)*, Routledge. (=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。
- 長谷川珠子, 2008 「アメリカは何をしてきたか」『差別禁止法の新展開—ダイヴァーシティの実現を目指して』日本評論社, pp. 45-68.
- hooks, bell, 2015, *Talking Back: Thinking feminist, thinking black*, Routledge.
- ※hooks は氏名の文頭小文字表記が正式名称である。
- Hawkesworth, Mary E., 1990, *Beyond Oppression: Feminist theory and political strategy*, The Continuum Publishing Company.
- Johnson, Allan G., 2014, *The gender knot: unraveling our patriarchal legacy third ed.*, Temple University Press.
- 治部れんげ, 2018 『炎上しない企業情報発信 ジェンダーはビジネスの新教養である』日本経済新聞出版社。
- Johnson, Allan G., 2018, *Privilege, Power, and difference, Third edition*, McGraw-Hill Education.
- Kallen, Horace., 1956, *Cultural Pluralism and the American Idea: An Essay in Social Philosophy*, University of Pennsylvania Press. (=今田克司訳, 1996 「米国における文化多元主義」初瀬龍平編著『エスニシティと多文化主義』同文館, 1996年, pp. 151-177.)
- 経済産業省編, 2013 『ダイバーシティ経営戦略—多様な人材を活かして, 変化する市場を生き抜く—』。
- 川口章, 2008 『ジェンダー—経済格差』勁草書房
- 経済産業省編, 2014 『ダイバーシティ経営戦略2—多様な人材の活躍が, 企業の成長力に繋がる—』。
- Kivel, Paul, 2017, *Uprooting racism: How white people can work for racial justice*, New Society

Publishers.

国立国会図書館調査及び立法考査局, 2017年2月『ダイバーシティ(多様性)社会の構築』

小島勝, 2008『龍谷叢書XV 異文化間教育学の研究』ナカニシヤ出版。

近藤敦, 2019『多文化共生と人権-諸外国の「移民」と日本の「外国人」』明石書店。

Lazarre, Jane, 1996, *Beyond the Whiteness of whiteness*, Duke University Press.

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-グローバル人材を育てるマインド
ウェアの世紀』新評論。

Miller, Jean B., [1976] 1986, *Toward a new psychology of women*, second edition. Bacon Press.

文部科学省国立教育政策研究所・JICA 地球ひろば共同プロジェクト第1分冊, 2014「第13章アメリカ
カの国際教育」

[https://www.jica.go.jp/mobile/hiroba/teacher/report/prmiv1000002siq-att/comparative_survey
01_13.pdf](https://www.jica.go.jp/mobile/hiroba/teacher/report/prmiv1000002siq-att/comparative_survey01_13.pdf)

アメリカニゼーションと R. E. パークの Race Relation Cycle 論-国家の理念と社会学-

内藤辰美・佐久間美穂, 2015, 「アメリカニゼーションと R. E. パークの Race Relation Cycle 論-国家
の理念と社会学-」『社会福祉』第56号, pp. 49-63.

大沢真知子編著, 209『なぜ女性管理職は少ないのか-女性の昇進を妨げる要因を考える』青弓社。

大谷康夫, 2002『アメリカの黒人と公民権法の歴史』明石書店。

小川修平, 2015「米国における多文化教育の歴史的展開と近年の動向」『盛岡大学紀要 第32号』pp.
1-12.

尾崎俊哉, [2017] 2019『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
出版。

Park, Robert E., 1928, "*Human migration and the marginal man.*" *American Journal of Sociolo-
gy*. Vol. 33, No. 6 (May, 1928), pp. 881-893.

Pickett, Kate, and Wilkinson, Richard, 2011, *The Spirit Level: Why Greater Equality Makes Soci-
eties Stronger*, Bloomsbury Pub Plc USA. (=2010, 酒井泰介訳, 『平等社会-経済成長に代わる,
次の目標』東洋経済新報社。)

Rosenblum, Karen E., Travis, Toni-Michelle C., 2015, *The Meaning of Difference: American Con-
structions of Race and Ethnicity, Sex and Gender, Social Class, Sexuality, and Disability*, Mc-
Graw-Hill Educatio.

労働政策研究・研修機構編, 2007『多様な働き方の実態と課題-就業のダイバーシティを支えるセーフ
ティネットの構築に向けて』

佐藤博樹・武石恵美子編, 2017『ダイバーシティ経営と人材活用-多様な働き方を支援する企業の取り
組み』東京大学出版。

佐藤軍衛, [2010] 2014, 『異文化間教育-文化間移動と子どもの教育-』明石書店

Sue, Derald W., 2010, *Microaggressions in everyday life: race, gender, and sexual orientation*, John
Wiley & Sons, Inc.

タカキ ロナルド, [1993] 1996, 豊田虎男監訳, 『多文化社会アメリカの歴史-別の鏡に映して』明石
書店。

テイラー, Cほか『マルチカルチュラルリズム』岩波書店

武石恵美子, 2012『国際比較の視点から日本のワーク・ライフ・バランスを考える-働き方改革の実現
と政策課題-』

田中圭治郎, [1985] 1993「多文化教育とグローバル教育」『異文化間教育研究入門』玉川大学出版部,
pp. 185-203.

- 田中圭治郎, [1996] 1999『多文化教育の世界的潮流』ナカニシヤ出版。
- 谷口真美, 2005 [2019]『ダイバシティ・マネジメントー多様性をいかす組織』白桃書房。
- 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』No. 574, pp. 69-84.
- 内田綾子, 1995「多様性と調和ーH・M・カレンの文化多元主義」『アメリカ研究』Volume 1995 Issue 29, pp. 217-228.
- Wilchins, Riki, [1997] 2013, *Read my lips: sexual subversion and the end of gender*, Riverdale Avenue Books.
- Wildman, Stephanie M., 1996, *Privilege Revealed: How Invisible Preference Undermines America*, New York University Press.
- Wilkinson, Richard G., 2005, *The Impact of Inequality: How to make sick societies healthier*, Routledge. (= [2009] 2018, 池本幸生・片岡洋子・末原睦美訳, 『格差社会の衝撃ー不健康な格差社会を健康にする法』書籍工房早山。)
- 山口一男, 2017『働き方の男女不平等 理論と実証分析』日本経済新聞出版社。
- Young, Iris Marion, [1990] 2011, *Justice and the Politics of Difference*, Princeton University Press.
- 吉川敏博, 2009「アメリカにおけるバイリンガル教育と英語公用語化の是非論」『立命館国際研究 21-3』 pp. 77-89.

