

<論文>

ダイバーシティにおける高齢者(3) —2020年の新聞記事分析を通じて—

吉澤 昭人

高齢者はダイバーシティの一要素と理解されているが、女性と比べて高齢者の活用促進が進展しているとはいいがたい。一般社会ではダイバーシティの文脈で高齢者をどのようにとらえているのだろうか。本稿では2020年の日本新聞記事の内容分析を行った。ダイバーシティと高齢者は表面的には後者が前者の要素の関係にあるとされるが、一方でダイバーシティマネジメントの観点からは両者が表層的な関係に過ぎないものとして認識されている可能性が高い点が2020年の記事においても確認された。高齢者は実態の上ではダイバーシティ外の文脈で把握されており、高齢者を対象とするダイバーシティの進展は困難であると結論付けた。

キーワード

ダイバーシティ、ダイバーシティマネジメント、高齢者、内容分析、日本経済新聞

1. 問題意識
2. 先行研究・調査方法
3. 分析結果
4. 考察
5. 意義・限界・今後の課題

1. 問題意識

高齢者（高年齢者）¹の雇用（就業）促進が重要であるという考えは論を俟たない。政府は高年齢者雇用安定法（「高年齢者等の雇用の安定等に関する法

律]」の改正により、2021年（令和3年）4月以降は70歳までの就業機会確保を企業に義務付けている。ダイバーシティの観点からも雇用あるいは就業の機会確保は望ましい方向ではあるが、女性の雇用問題と比べて高齢者は注目度が高いとは言えない。ダイバーシティの一要素でありながら、高齢者が注目されにくいのはなぜか。あるいは、ダイバーシティが女性活用の議論・行動から高齢者をはじめとする多様な人々へと広がりにくいのはなぜか。筆者はすでに同様の問題意識のもとで2003年以降、2020年前半までの新聞記事分析を行ってきた（吉澤、2020、2021）。分析の結果、新聞記事ではダイバーシティマネジメントの観点からみたダイバーシティにおける高齢者の扱いは表面的で踏み込んだ議論はなされていないとわかった。では直近の2020年の1年間ではどのように社会一般がダイバーシティと高齢者の関係を捉えている（認識している）のであろうか。何らかの変化がみられるのではないか。新聞記事を利用してかかる点を明らかにするのが本稿の目的である。

2. 先行研究・調査方法

2-1 先行研究

ダイバーシティと高齢者の関係を新聞記事分析によって考察した拙稿（吉澤、2020、2021）内において、先行研究を提示しているため本稿では省略する。過去の拙稿では、明らかに有意な結論は得られなかったものの、「女性以外の要素はダイバーシティを論じる際に『数え上げる』ように出てくるのみである」（吉澤2020、p.135）として関係が表面的である点を示した。拙稿（2020、2021）では2000年から2019年までのダイバーシティと高齢者に係わる記事の分析を行い、高齢者は表層的な面でのダイバーシティの一要素ではあるが、より踏み込んだ考察や分析、発言はほぼ無いに等しいという点を明らかにしている。

¹ 高齢者、高齢者の記述の相違については、拙稿（2019）にて論じている。本稿では特に分けをして論じる場合以外は総称として高齢者とする。

2-2 調査方法

過去の拙稿における調査方法と同様に日本経済新聞の朝刊（2020年1月1日～12月31日）を対象として分析を行った。先行研究との連続性・統一性を担保するためである。データソースとして日本経済新聞社が提供している新聞記事データベース「日経テレコン」を利用して抽出している。検索用語は「ダイバーシティ」を基本とした。加えて、「ダイバーシティー」（最後に長音がつく）「ダイバシティ」（4文字目に長音がない）、「高齢者」「高齢者」「シニア」「インクルージョン」などを組み合わせて抽出し、内容分析を行っている。なお、本稿執筆途上の調査の中で、ダイバーシティは「人材の多様性」、ダイバーシティーは「多様性」と同義であるとの認識で日経テレコンのデータベースが構築されていると判明した²⁾。すなわち、「ダイバーシティ」で検索すると、「ダイバーシティ」あるいは「人材の多様性」という言葉が含まれる記事が抽出される。「ダイバーシティー」で検索した場合は「ダイバーシティー」に加えて「多様性」という言葉が含まれる記事が抽出されるのである。本稿ではかかる点に関連した内容分析、考察も行う。

3. 分析結果

3-1 ダイバーシティ記事の概要

「ダイバーシティ」をキーワードとして抽出された記事は計100件であった（1～6月：51件、7～12月：49件）。100件の記事のうち、ダイバーシティマネジメント³⁾の観点からは無関係な記事であると判断したものが19件、企業人事の

²⁾ 日経テレコンでは、検索結果を新聞紙面と同様の形で取り出せるPDF形式で提供しているが、同等の内容（文章のみ）を別画面に表示する機能もある。別画面表示では検索語の部分がハイライトされて表示されるため、本件のように異なる検索語が同等の扱いを受けているという点が判明した。

³⁾ ダイバーシティマネジメントの表記については、「ダイバシティ・マネジメント」とする場合もある（例えば谷口、2005）が、本稿ではダイバーシティマネジメントと表記する。

揭示（「会社人事」という項目のもと、諸企業の人事異動を示すもので、新たな肩書と氏名が列記されている）が27件あった。加えて、記事のタイトルはデータとして抽出されたものの、記事本体が存在しておらず（「0文字」と表示）分析の方途のないものが1件あった。よって、分析の対象となるのは53件となる。

3-2 内容分類

53件の記事のうち、女性を対象としている、あるいは女性（および相当語）という言葉が入っている、女性への性差別などを取り上げている、といった記事は36件あった。分類可能なダイバーシティの要素としては一番多い。女性の比重が高いのは従来から変わらない傾向である。以下、外国人ないしグローバル人材が6件、LGBTが4件、人種・国籍・宗教等が3件、高齢者・年齢差別が2件、非正規雇用が2件、障害者とその他（要看護者がいる家族）が各1件となった。分類が困難なものが4件、特定の対象を想定しておらず、包括的なとらえ方をしていると判断したものが9件あった。分類困難な記事は、柔軟な働き方や人材の多様性を「ダイバーシティー」としているもの（5月25日付）、ダイバーシティという言葉は出てくるものの、何を差し示しているのかが不明なもの（6月1日付）といった記事が例として挙げられる。なお、一つの記事内に複数の計上可能な要素がある場合もあるため、件数の合計は記事数（53件）合計とは一致しない。

3-3 高齢者記事

「ダイバーシティ」で抽出したもののうち、高齢者が含まれる記事（2件）

なお、日本経済新聞紙上ではダイバーシティ・マネジメントと表記し、「多様性の経営」と注釈をつけている。本稿用データ調査時に2020年9月3日付記事（江夏幾多郎「やさしい経済学2 新たな時代の人事制度」）において確認できた。同記事と「ダイバーシティ」で抽出される記事との重複はない。また、2020年において「ダイバーシティ・マネジメント」で抽出される記事は同記事1件である。

の内容は以下の通りである。抽出当初の段階では高齢者が含まれる記事は3件あった。しかし、うち1件は記事タイトルが「ダイバーシティ進化論」⁴であるものの、内容面においてダイバーシティマネジメントの観点からは無関係と判断したために除外した。

分析対象とした2件のうち1件目は5月27日付の記事（「21世紀の産業政策①社会全体に資する目標必須」）で、カール・アイギンガー・ウイーン経済経営大学教授が日本の産業政策を論じている。日本経済新聞社記者の執筆によるものでも通信社からの配信記事でもない、いわゆる寄稿記事である。記事本文には「ダイバーシティ」という言葉はなく、新聞社側が編集時に要約したと推測される「ポイント」と言われる見出し的な部分に「人材の多様性」という言葉が入っているために抽出されたものである。記事の中では女性、外国人や移民が取り上げられており、「人材の多様性」という言葉につながっていると推測される。高齢者という言葉も挙げられてはいるが、「現役1.5人で1人の高齢者を支えなければならなくなる」という記述がなされており、働き手としての文脈で使われているものではない。多様性との関連で、「取締役の平均年齢が一般の従業員の定年を上回る企業も多い」として定年の問題あるいは従業員と取締役の間での年齢の不均衡（あるいは年齢差別）の問題にも触れているが、高齢者雇用の問題と直接言いうるほど詳細に論じているわけではない。

2件目は2020年10月22日付の記事（「地域創生の視点①域内循環型の経済目指せ」）である。中村良平岡山大学特任教授が執筆を行っている。地方創生において、「経済規模の小さい自治体」では「産業や人材の多様性に限界がある」という文脈において人材の多様性という言葉が使われ、ダイバーシティとして

⁴ 「ダイバーシティ進化論」は週に一度のペースで掲載されるシリーズ記事のタイトルである。筆者が確認できる範囲においては3名の識者が担当して交代で執筆している。内容面においてダイバーシティマネジメントとは直接は関係がない記事となっている回もあり、過去の拙稿（吉澤、2020、2021）においても考察から外した記事が少なくない。

抽出されている。高齢者に対しては働き手の属性としてのダイバーシティというよりも「見守りの対象」という形で使われている。

2件の記事の共通点として、第一に「ダイバーシティ」というタームは使われていないという点がある。5月27日付の記事の場合、執筆者が日本人ではなく、日本語による執筆とも、外国語原文を翻訳（リライト）したとも記されていないため、原文があるのか否かは不明である。ただし、記事全体の日本語のありようから、外国語原文を日本語に執筆者以外（日本語を母語とする者）がリライトした可能性が高い。あくまでも推測に過ぎないが、原文がある可能性がある。原文があった場合には、「人材の多様性」はどのような言葉がオリジナルとして相当するのかが不明である。しかしながら、少なくとも翻訳した日本文において「ダイバーシティ」を用語としては選択しなかったという事実は明確である。一方、10月22日付記事は、広い意味でのマネジメントがかかわる議論ではあるものの、自治体内での地域創造がテーマであり、ダイバーシティマネジメントという観点からはやや離れている。文中の「人材の多様性」という用語の使われ方に（多様な人材を）マネジメントするというニュアンスは見られない。第二に、高齢者は活躍してもらおうという立場の存在ではなく、守る対象として捉えているという点である。5月27日付記事では高齢者と高齢者を支える人との比率の問題を取り上げて社会保障の問題点の指摘をしている。10月22日付の記事では「高齢者の見守りサービス」とあり、働き手としての高齢者（高齢労働者）を対象としているものではない。ダイバーシティマネジメントとの関連性は薄いといえる。

上記の考察から明らかになる点は以下である。2020年の1年間、ダイバーシティを対象とした新聞記事において、高齢者はダイバーシティマネジメントの文脈で考察の対象とはなっていないのである。

なお、本項で分析した2件の記事はいずれも日本経済新聞のシリーズ記事である「経済教室」という欄で掲載されていたものである点を付記しておく。「経済教室」は日本経済新聞朝刊にあるシリーズ記事欄の名称である。1948年に開

始され、平日に掲載されている。主に経済や経営に関するトピックを社外の研究者や識者が執筆する。かかる意味において、両記事は純粹な意味での「新聞記事」とはいい難い面もあるともいえる。

3-4 インクルージョン

ダイバーシティを考察・議論する上では「インクルージョン」を含む記事も同時に分析する必要がある。ダイバーシティとは異なる概念ではあるものの、実質上未分化な状態にあるとされるからである(脇、2016)。吉澤(2021)は、「インクルージョン」という言葉が日本経済新聞の朝刊においては2003年1月に初めて登場し、以降2019年末までに31件の記事が確認できた点を明らかにしている(p.132)。2020年にはどのような傾向を示すのかを本項において明らかにしておく。抽出方法やワード、対象などは吉澤(2021)と同様に「インクルージョン」を検索用語として使い、日経テレコンを利用して日本経済新聞朝刊2020年1年分から抽出した。結果、10件の記事を確認できた。以下に分析内容を示す。

10件の記事のうち、「ダイバーシティ」を検索語として抽出した記事と重なるものが4件あった。いずれも「ダイバーシティ&インクルージョン」という言葉から抽出されている。上記4件のうち2件は「会社人事」記事である。会社人事記事の内容は4-1項ですでに述べた。「ダイバーシティ」の分析においては対象から外した記事である。残る2件の記事はダイバーシティとインクルージョンをあまり分ける意識がなく、包括的に捉えて記事が書かれていると判断できる。次に、会社名が「インクルージョン」を含むために抽出されたものが1件あった。以上の5件の除き、「インクルージョン」という言葉が単独で記事内に現れているのは5件である。

残りの5件の記事のうち4件は、ダイバーシティマネジメントあるいは高齢者のマネジメントの問題からはやや離れたものと判断できる内容であった。具体的にはスポーツあるいはパラリンピック関連の記事が3件(4月9日付、10月28日付、11月12日付)、SDGs 関連の記事として抽出されているものの、企

業とのタイアップないし広告に近い記事と判断できるものが1件あった(11月18日付)。残りの1件が唯一ダイバーシティマネジメント、あるいは雇用におけるインクルージョンと関連があると解せられるもので、デジタルサミットというシンポジウムでの登壇者の発言であった(5月26日付)。「未来の働き方を実現」という小見出しの下、富士通社長が「年功序列を廃し、ダイバーシティやインクルージョンを実現したい」と述べている。ただし、各々の内容にまでは踏み込んではいない。

小括として、マネジメント分野におけるインクルージョンは2020年における新聞記事において注目度が高かったとはいいがたいといえる。ダイバーシティマネジメントとの関係では、記事上でダイバーシティとインクルージョンを区別しているのかあるいは同一視しているのかは興味深い論点ではあるものの、分析ないし考察できるほどのデータ数では得られなかった。当然ながら高齢者の雇用あるいはマネジメントと関連する話題も抽出されなかった。

3-5 高齢者類似表現分析

ダイバーシティ記事において高齢者への注目があるものは2件のみである点は3-3ですすでに述べた通りである。2013年から2019年にわたる同等の分析(吉澤, 2021)において高齢者が取り上げられる記事の数が毎年一桁の件数となる結果である点を合わせて考えれば、両者の関連が薄い傾向に大きな変化はない、件数だけを見ればむしろ関連が減少しているとも考えられる。そこで、本項では高齢者と類似の表現をキーワードとして使い、高齢者類似表現を使った記事にどのような特徴が見いだされるかを分析していく。使用するキーワードは高齢者のほか、「高年齢者」、「シニア」である。

3-5-1 高齢者

高齢者をキーワードとした検索結果を改めて整理する。「高齢者」単独での記事抽出数は974件であった。件数からみて質的な分析には向かないと判断し

「ダイバーシティー」（最後に長音がつく）でAND（アンド）検索を行った⁵。結果として12件の記事が抽出された。12件のうち「ダイバーシティ」との組み合わせで抽出された記事との重複は3件であった。他に、項目として抽出されるものの、記事本文がなく（「0文字」と表記）分析ができない記事（のタイトル）が1件存在した。残り8件の記事はマネジメントや雇用とは直接かわからない文脈で扱われているものが大半であった。具体的には、①社会保障の議論の中で出てきたもの（1月15日付）、②安倍首相の施政方針演説全文のうち「一億総活躍社会」の中で出てきたもの（1月22日付）、③移民問題を論じる上で高齢化比率を示しているもの（2月14日付）、④土木技術を守るという趣旨の記事で「土地の高齢者」という表現をつかい、「多様性」（＝ダイバーシティー）は「雑木林の多様性」という形で使われているもの（5月24日付）、⑤中部経済特集で「働く時間と場所の多様性が必要」、「高齢者や女性の活躍」とあるもの（9月24日付）、⑥菅総理の施政方針演説全文においてコーポレートガバナンス改革という項目で「多様性」、高齢者医療関連で「高齢者」を用語として使用しているもの（10月27日付）、⑦文化欄の記事で雇用とは無関係に高齢者、多様性が使われているもの（12月6日付）、⑧福祉政策に関する記事で、「医療資源の配分ルールの多様性」とあるもの（12月30日付）、の8記事である。

②以外は、本稿での関心事項とは関係性の遠い記事であるといえる。ただし菅総理の所信表明演説で、多様性の具体例として女性、外国人、中途採用者は上がっているものの、高齢者は高齢者医療の文脈で抽出されている点は注目さ

⁵ 日経テレコンでは複数のキーワードがともに含まれる記事をAND検索で抽出できる。たとえば「高齢者ANDダイバーシティー」といった具合である。高齢者とダイバーシティー（多様性）という言葉がいずれも含まれる記事が抽出される。「ダイバーシティー」単独で抽出した場合、抽出件数は380件である（「ダイバーシティ」との重複記事が41件ある）。なお、「ダイバーシテイ」（イの文字が大文字）「ダイバシティ」（長音なし）はいずれも0件であった。また、データベース側の推奨に従い「高齢者AND（一般用語）高齢者」という検索をすると154語となるが、「一般用語」という意味合いが不明であるため今回の検討では見送った。

れる。小括としては「ダイバーシティ」(データベース上は「多様性」と同義)をキーワードとすると、ダイバーシティマネジメント、あるいは雇用のダイバーシティ(=人材の多様性)からは離れた記事が目立ってくるという点が改めて確認できた。

3-5-2 高齢者雇用

「高齢者雇用」を検索語として抽出された記事は7件であった。いずれも「ダイバーシティ」で抽出された記事とは重複しない。7件のうち、1件は厚生労働省の人事記事であり、さらには全く重複する記事が2件あり、1件分をマイナスとしてカウントした。したがって内容を考察する記事は5件である。具体的内容としては年功賃金に対して批判的なオピニオン記事の中で高齢者雇用という言葉を使っている記事(1月10日付)、高年齢者雇用安定法等の改正に係わる閣議決定に関する記事(2月5日付)、公務員の定年を引き上げ、社会保障費負担の担い手減少に対応するという記事(3月14日付)、高年齢雇用継続給付が2025年から減額されるという記事(3月21日付)、再雇用において定年前との賃金格差が基本給で6割を切る場合は不合理という地裁判決の記事(10月29日付)の5記事である。

高齢者雇用をキーワードとして抽出される記事には労働法政策や訴訟に関するものが多くみられるのが特徴といえる。換言すればダイバーシティマネジメントとの直接的なつながりがない(あるいはきわめて薄い)という点が特徴と見えよう⁶。

3-5-3 高年齢者

「高年齢者」を検索語として抽出された記事は19件であった。まず注目しておく点は、「高年齢者雇用」をキーワードとして抽出された記事とまったく同

⁶ 就労終了時期の延長や賃金格差の是正は政府が行う雇用政策であって、ダイバーシティマネジメントそのものではないと解する。ダイバーシティマネジメントは雇用政策を外部要因(外生変数)としたうえで進められるものであろう。

一という点である。「高齢者」でも「高齢者雇用」でも同じ記事が抽出されるという事実は、少なくとも日本経済新聞の朝刊記事においては高齢者という言葉は高齢者雇用（高齢者雇用ではない）と同義とみなされて整理されているという事実を示している。どのような理由でかかる状況になっているのかは不明であるが、事実として注目に値する。

記事の詳細については以下の通りである。19件のうち、「高齢者雇用」で抽出された記事との重複が1件（高齢者雇用安定法の改正に係わる2月5日付記事）、高齢者雇用安定法という言葉が文中にあるために抽出されたと判断される記事が7件あった（記事内容は老後の資金運用やアベノミクスの総括、医療費負担増の問題等で、雇用との直接的なかわりがあるといえるものは11月27日付『『現役50年時代』とどう向き合う』という見出しと、12月7日付「再雇用 賃金納得性が重要に」という見出しの2件であった）。かかる8件を除く11件のうち、高齢者雇用安定法の改正そのものに関する記事が5件、高齢者被用者に対する個別企業の対応（定年延長や就労可能年齢の引き上げ、独自の雇用維持施策等）が5件であった。残る1件は、定年延長で継続雇用された社員（記事ではシニア社員としている）の活性化が課題だとする記事（2月17日付）であった。

高齢者をキーワードとして抽出された記事は、高齢者雇用安定法の改正に関連するか、かかる改正を話の一部に組み入れて論じられている記事が多かった。法改正という2020年の事情を反映していると考えられる。同時に「高齢者」という言葉はいわゆる高齢者雇用の文脈においては新聞記事用語として多用する傾向にない点が示唆されている。

3-5-4 シニア

「シニア」単体を検索用語として抽出された記事は558件であった。「高齢者」と同様に、質的な分析には適さないとの判断から、「雇用」を加え、「シニアAND雇用」で検索した結果、18件が抽出された。いずれの記事も「ダイ

バーシティ」で抽出された記事との重複はない。関連して、「ダイバーシティ ANDシニア」で抽出された記事は2件あった（当然ながら、いずれも「ダイバーシティ」で抽出され、3-2で分析した記事の中に含まれる）が、1件は会社人事であり、残り1件は国際法律事務所トップへのインタビュー記事であった。同記事では「シニアマネジメント層」という言葉が使われているが、どのような対象を指し示す言葉として使われているかは不明であった⁷。

18件の記事の詳細は以下の通りである。まず記事内に「高齢者」あるいは「高齢者雇用」（双方とも含むものも1件）というワードがあるため、両者いずれかの記事としてすでに分析済みの記事が7件あった。次に「シニアディレクター」、「シニアチェアマン」といった肩書の一部として「シニア」が使われているために抽出された記事が3件あった。個別企業の高齢者雇用への取り組みを紹介した記事は2件である。残り6件の記事の詳細は、①転職者数が過去最高になった記事（2月22日付）、②正社員の割合が低下したという記事（4月7日付）、③「これからの働き方の新モデル」として「働き方に柔軟な考え（が）重要」とする、投稿プラットフォームへの投稿をまとめた記事（6月23日付）、④シニア層への紹介に注力するという人材サービス会社社長のインタビュー記事（8月22日付）、⑤アルバイトへの賞与や契約社員への退職金の不支給が不合理な差別とまでは言えないとする最高裁判決記事（10月14日付）、⑥60歳以降も働く場合に厚生年金に加入するとメリットがあるという点を紹介する記事（12月12日付）である。

「シニア」は高齢者雇用とダイバーシティの関係という文脈ではほとんど現れなかった用語である。「シニア」という言葉がどのような意味合いで使われ

⁷ 本記事では「ダイバーシティー（人材の多様性）」という記載が見られた。データベース上では本記事上の文字表記としての「ダイバーシティ」（長音を無視）と「人材の多様性」を認識して抽出しているとみられる。他の記事事例にみられる、ダイバーシティ＝人材の多様性、ダイバーシティー＝多様性、という法則に反しておりデータ分析上は問題ではあるが、本稿では注記をすることと定める。

ているのか、高齢者、高年齢者とどのように使い分けているのかという分析は不可能であったが、新聞紙上のダイバーシティの文脈においては認識が希薄な用語であるといえる。

3-6 分析結果（発見点）

分析を通じた結果（発見点）は以下の3点に集約される。

第一に、2020年の新聞記事において、ダイバーシティの文脈においては高齢者を論じた、あるいは高齢者を意識した記事は事実上無かったという点である。詳細は4-3で述べたとおりであるが、今一度概括すれば、ダイバーシティではなく「人材の多様性」という言葉の下で、支援・保護の対象としての高齢者という位置づけがなされているのみである。第二にインクルージョン概念への注目記事は多いとは言えず、高齢者との関係を論じた記事も抽出されなかった点がある。インクルージョンというコンセプトが今後どのように受け入れられていく（あるいは受け入れられずに終わる）のかを注視していく必要がある。第三に高齢者類似の用語検索を通じて、高齢者への注目はダイバーシティの観点にはとどまらない広がりを持っており、「ダイバーシティ」外での記事の存在が少なからず確認できたという点である。「高齢者」と「ダイバーシティー」との組み合わせで抽出される記事（3-5-1）では、ダイバーシティマネジメントあるいは雇用におけるダイバーシティとの関連性が薄くなっていた。「高齢者雇用」での抽出（3-5-2）では行政の動きや訴訟関係での記事が目立った。「高年齢者」（3-5-3）での抽出では高年齢者雇用安定法関連の記事が目立ち、「シニア」（3-5-4）というワードはダイバーシティとの関連はほぼ無かった点が明らかになった。

4. 考察

2020年の日本経済新聞朝刊記事の分析結果は、「ダイバーシティ」という語に注目する限りは過去の分析結果と比べても大きな相違点はない。すなわち、

高齢者をダイバーシティの一要素として扱いつつも、実質的には高齢者に対するダイバーシティマネジメント上の進化は見られないのである。しかし、本稿（2020年分の分析）では高齢者類似の用語も別途取り出して検討を行い、新たな別の視点からの示唆を得られた。高齢者はダイバーシティマネジメントの観点以外からの記述が少なくないという点は注目してよいと考える。高齢者に対し、一般社会の認識（あるいは必要とする情報）は、ダイバーシティとは別のところ（例えば法律改正や訴訟）にも向いているといえる。表面上（表層的ダイバーシティ）で問われれば高齢者もその一要素ではあるものの、実態としてはダイバーシティとは切り離された形で高齢者はとらえられている（施策などの面で）のが実情であると強く推認されるのである。

そもそも高齢者はいまいな概念である。年齢で区切ろうとしても明確な指針がない。高齢者を単純に65歳以上の人と考えた場合、人数（構成比）は年々増加している。65歳以上人口は、3,589万人であり、総人口に占める65歳以上人口の割合（高齢化率）は28.4%に達している（令和2年版高齢社会白書概要版 p.3）。いわば高齢者自体がそもそも「多様」な存在であると考えても不思議ではない⁸。本稿分析で示したように、高齢者を指し示す類似の表現は複数あり、定義や相互の関係を明確化する機会なく日常的な用語として使われている。高齢者は実態がつかみにくい概念なのである。

一方、インクルージョン（包摂）の文脈で考えれば、高齢者は「厄介な」存在である。いわゆる「現役」で働いている高齢者（中高年齢者とも言い換えられる）は人事管理の視点からはむしろ雇用終了局面に徐々に向かう段階の

⁸ 本稿執筆における分析を通じ、高齢者の呼称（呼び方）によりニュアンスの相違が読み取れるケースもあった。「高齢者」と呼んだ場合、イメージする年齢幅は極めて広く一義に定められない。「高年齢者」は法律の存在が影響してか定年前後の時期ないし定年以降をさす印象がある。「シニア」に関しては現役で働いている人というニュアンスがあったがあくまでも主観的な印象に過ぎない。一方で「中高年齢労働者」という用語を使用している記事も見受けられた（「経済教室 中高年齢労働者活躍の課題」5月8日付）。

一群であり、雇用する側が（言葉の持つネガティブな意味合いを無視すれば）exclude（排除）していく方向にある人々である。他の特性とことなり、時間の経過とともに特性を増していくという特殊性も持つ。雇用、マネジメントという場面では安易にインクルードできる（包摂できる）対象とは言い難い対象であると想像されるのである。過去およそ20年分に渡る新聞記事の推移をみる限りにおいて、高齢者がダイバーシティないしインクルージョンの文脈で進化が見られないのは存在自体の本質的特徴に原因があると推測される。

本稿における分析結果に基づく結論は以下の通りである。「ダイバーシティマネジメントを考える際、高齢者とはそもそも多様な人材の要素として捉えるには無理のある存在（ないし特性の叙述）である。表面的な分類としてはダイバーシティの分類に入れられるが、実態としてはダイバーシティ要素としての理解は希薄である。ダイバーシティの成功ないし深化、すなわち時間の推移ともに高齢者に対象を広げていくのは相当困難である」。

5. 本稿の意義、限界、今後の課題

本稿の意義は過去の拙稿と合わせ、約20年分にわたる新聞記事の分析からダイバーシティと高齢者との間にある矛盾を持った関係を示唆できた点にある。高齢者は表面的なダイバーシティという点では要素でありながら、実質的にはダイバーシティの文脈ではとらえられない部分が少なくないのである。インクルージョンの観点からはことに相容れにくい部分があり、進歩は困難であると推測されると提示できた。加えて、「高齢者の多様性」とでもいうべき点に着目すべきではないかという点に今後の考察の端緒を得た。

本稿の限界点を二点あげる。第一に、なぜダイバーシティの広がりが高齢者に向かないのかという点を明らかにできるような理論ないし因果関係の解明はできなかった。解明する上で高年齢者やシニアといった高齢者以外の言葉の存在が鍵となりそうだとするところまでしか到達できなかった。第二に、ダイバーシティと高齢者の関係が希薄だと仮説を持つに至ったものの、他のダイバー

シティ構成要素との比較検討による相対的な結果の提示ではない点が挙げられる。LGBTや外国人といったカテゴリーの記事が、ダイバーシティと切り離された形でどの程度あるのかを把握し高齢者の場合と相対化して示せなければ、高齢者のとらえ方は主観ないし印象に過ぎないといえる。

今後の課題として、第一に、高齢者の雇用（ないし就業）継続を考える以上、取り込む（インクルージョン）上での構造的な問題を検討する必要がある。そもそも高齢者雇用（あるいは就業機会確保）は退出局面にある働き手に対する施策であり、当初からインクルージョンとは相反する力が作用している。他の働き手との違いを意識した分析と施策の考察が肝要である。第二にダイバーシティと高齢者とをいったん切り離して分析を進める必要もあると考える。高齢者、中高年労働者など、類語をキーワードにした紙面内容分析が有益であると考えている。検討に際しては、「ダイバーシティ」同様に過去20年程度はさかのぼる必要がある。改めて類語を分析する機会を持ちたい。第三に、例えばLGBT、外国人といったタームを使い、ダイバーシティ関連以外の記事分析が必要である。高齢者との比較検討対象を提示するためである。LGBTや外国人がダイバーシティと切り離された形ではどのような記事となっているかの分析により、高齢者とダイバーシティの関連の有無がより明確になると解する。LGBTや外国人がダイバーシティの文脈のみで紙上で論じられている傾向が強く示されるのであれば、高齢者をダイバーシティとは別範疇に置いた方が良いという主張の傍証になろう。以上を今後の研究課題としたい。

参考文献

- 谷口真美（2005）『ダイバシティ・マネジメント 多様性を生かす組織』白桃書房、初版
- 内閣府（2020）『令和2年版高齢社会白書概要版』2020年7月31日公表
- 吉澤昭人（2019）「高齢者観再考」『千葉経営論叢』61号 pp.129-145
- 吉澤昭人（2020）「ダイバーシティにおける高齢者 ―新聞記事の分析を通じ

てー」『千葉経済論叢』62号 pp.123-137

吉澤昭人（2021）「ダイバーシティにおける高齢者（2）－2013年以降の新聞記事分析を通じて－」『共栄大学研究論集』19号 pp.125-135

脇夕希子（2016）「組織におけるダイバーシティとインクルージョンの意味の
もつれを解く」『日本労働研究雑誌』2016年12月号（No.677）、pp.86-87

参考資料（本文で明示したものは除く）

新井淳一（2008年8月6日）『『経済教室』きょう60周年』日本経済新聞、朝刊
1面

（よしざわ あきと 本学非常勤講師）