

<論文>

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—

吉澤 昭人

要旨

高齢者はダイバーシティの一要素と理解されているが、高齢者の活用促進が進展しているとはいいがたい。原因を知る手掛かりとして「ダイバーシティ」をキーワードとして過去の新聞記事の内容分析を行った。結果として、新聞記事は女性を対象とした記事が多い傾向に変化は見られない、「表層的」ダイバーシティの記事が大半である、高齢者を対象としたダイバーシティの記事は少数であり、時系列的な変化もみられない、ダイバーシティの高齢者への拡大・進展について手がかりはない、といった点が確認できた。

キーワード ダイバーシティ、高齢者、内容分析

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

1. 問題意識

少子高齢化が進む日本において、高年齢者（高齢者）¹の雇用促進が重要

¹ 高齢者、高年齢者の記述の相違については、拙稿（2019）にて論じているが、本稿では以下高齢者として統一する。

であるという考えは論を俟たない。高齢者の雇用は厚生労働省「令和元年『高年齢者の雇用状況』集計結果」によると、65歳定年企業は17.2%（対前年1.1ポイント増）、66歳以上働ける制度のある企業は30.8%（対前年3.2ポイント増）、70歳以上働ける制度のある企業は28.9%（対前年3.1ポイント増）、定年制廃止企業は2.7%（対前年0.1ポイント増）となっている。高齢者の雇用促進は、進展を見せてはいるものの、順調に進んでいるとはいいがたい。高齢者の雇用問題を考える必要性は高い。

高齢者の雇用を論ずる際、高齢者単独の議論に加え、ダイバーシティ²の枠組みのなかでとらえられる場合がある。雇用の対象として、確かに従来の「正社員」とは異なる概念として高齢者は存在している。故に、「女性」「外国人」「障害者」等々と並んでダイバーシティの要素として考察されるというのは理解できる枠組み（パラダイム）である。

男女雇用機会均等法（1985年成立、1986年施行）以降、女性への様々なサポートが進展を見せ、女性の社会進出は顕著になっている。厚生労働省（2019）『平成30年版働く女性の実情』においては、女性の労働力率を示す上で着目される「M字カーブ」の問題に触れ「グラフ全体の形は台形に近づきつつある」（p.3）としている。一方で高齢者はダイバーシティの要素であるという点に異論はないものの、ダイバーシティの観点からの一般社会での高齢者活用への取り組み、高齢者からみたダイバーシティ・マネジメントは女性の場合ほど進展していないと考えられる。

少子高齢化と人口減少下にある日本ではより多くの人々に労働社会に参画してもらふ必要があるはずでありながら、同じダイバーシティの要素と考えられている女性と比べ、なぜダイバーシティの要素としての高齢者への注目や理解が進まないのか、高齢者への期待や成果が表れないのは何らかの原因があるの

² 働き手や働き方の多様性を意味する表現は論者によって「ダイバシティ」「ダイバーシティ」「ダイバーシティー」といった具合に若干の相違がある。本稿では引用など、特に論ずる必要がある場合を除き、ダイバーシティとして統一的に記述する。

ではないか。かかる点が問題意識の出発点である。

2. 先行研究

ダイバーシティ研究ではどのような人々や現象あるいは特性を対象としているのであろうか。かかる点に着目して先行研究を一覧する。

谷口（2008）は、「ダイバシティ（原文ママ）・マネジメントの考え方においては、『ダイバシティ（原文ママ）とは、個人のもつあらゆる属性の次元である』とされている」（p.69）と述べている。具体的には「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、性的志向、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、身体的能力など、人が有するほとんどの属性がダイバシティ（原文ママ）の次元の範疇である」（谷口2005、2008）としている。また谷口（2005）はダイバーシティを「人をグループ分けする際の基準として用いられるものである」（p.43）としている。「ダイバシティ（原文ママ）は表層的か深層的かどうかによって、2つに大別される」（同）。表層的なレベルは「デモグラフィックな特性が容易位に観察され、測定することができる」（同）。一例として、年齢は表層的なレベルである。深層的なレベルは「外部から識別しにくいものである」（同）。「パーソナリティ（中略）、態度、嗜好、信条」（同）が含まれるとしている。

中村（2017）はダイバーシティの分類を谷口や荒金らの議論を基にレビューを行っている。谷口の「表層的・深層的」という議論に相当するものとして荒金の議論を「組織マネジメントの視点からの議論」³としている。表層的な次

³ 中村は、同時に荒金の「人権尊重の視点」も紹介している。人権尊重の視点は不変的か可変的かという視点に基づいた分類であり、前者には性別、年齢、人種、身体的特徴、性的志向、出身地といった生来の属性が含まれる。後者にはライフスタイル、居住地、所属組織、趣味、未婚・既婚の属性が含まれる。

元には性別、人種、国籍、年齢、身体的な特徴といった属性がある。深層的な次元として価値、態度、嗜好、信条、職歴、スキル、パーソナリティ、考え方、価値観、仕事観、文化的背景といった内面上の属性だとしている（中村、p.64）。さらに中村は、谷口や荒金らが論じているダイバーシティに関するステージの議論も紹介している。抵抗、同化、分類、統合とラベリングされる4つの段階でダイバーシティが変化していくとするものである。ただし、個々の属性への注目度がなぜばつづくのか、あるいは特定の属性だけがステージを移行していくという現象はあるのか、といった議論にまでは至っていない。

上述のように、先行研究において属性の分類は一定程度行われているが、本稿における問題意識（属性によって優先度が異なる理由、違いが生じる理由）に相当するものは見いだせなかった。

（補論）表層的ダイバーシティ要素に対する留意

表層的、1次の次元と呼ばれるダイバーシティの属性も、さらに詳細に考察する必要がある場合がある。よりち密な議論を可能とするためである。例えば、男性・女性（男女差のみではとらえきれない性的マイノリティーの存在、すなわち性差の多様性、性的嗜好の多様性も含む）、高齢者（年齢差の問題と世代の問題）、外国人（人種・民族ないし国籍の違い、グローバル人材要素としての外国人か、大半が日本人社員である国内の職場における外国人の雇用か、移民対応としての議論か、など）、障害者（運動あるいは知的能力、精神的側面の多様性）、といったものである。高年齢者を考える場合であれば、年齢差という問題は年齢差別が主たる問題となる。年齢差別では一定の年齢をもって「区切り」をつける（つけられてしまう）という点が議論の中心である。一方、年齢といっても、特定の年齢というよりも世代間対立（若者、壮年者、高齢者）という点に議論の中心がある場合がある。いずれも高齢者（あるいは年齢）という属性ではあるが、議論としては分離すべきものである。ただし、かかる議論を進めていく上では表層的・深層的（谷口）あるいは組織マネジメントの視

点（荒金）や人権尊重の視点（荒金）といった整理を改めて考え直す必要も出てくるであろう。

3. 調査方法・目的

3-1 調査上の問題意識・目的

前章で述べたように、学術的には一定の整理が進んでいるダイバーシティの要素であるが、世間一般では注目度に違いがあると思われる。ダイバーシティの枠組みで活用を考えるに際しての疑問は、なぜ高齢者への注目度が低いのか、なぜ優先順位がつくのかという点である。考えられる理由として、ダイバーシティの主たる対象は女性であるという意図をあらかじめ持ったうえで取材し、報道している新聞記事が多いからではないかと推測される。右の意識のもと、記事上でのダイバーシティの現れ方を確認すべく記事内容の調査を行う。具体的には、新聞記事の内容を基にダイバーシティが示している内容、特に対象としているものを抽出し、分析、分類する。加えて、新聞報道がダイバーシティをどのようなものとしてとらえているか、時系列でみた場合にはどのように変化しているか（しなかったか）を見る。

3-2 方法

日本経済新聞の朝刊を対象として分析を行う。検索用語は「ダイバーシティ」とした。5つのグループを設定して抽出・整理した。

- グループ1 2000年～2009年
- グループ2 2010年（1月～12月）
- グループ3 2011年（1月～12月）
- グループ4 2012年（1月～12月）
- グループ5 2019年前期（1月～6月）

上記5つのグループを分析したうえで比較も行う。2000年以降としたのは、日本におけるダイバーシティへの着目が2000年からであるという理解に基づい

ている。谷口（2008）によれば、日本におけるダイバーシティの議論の開始は2000年の「日経連 ダイバシティ・ワークルール研究会」の設立による（谷口、2008、p.78）からである。議論の開始時期と世間一般での認知とはタイムラグがあるのが通常であるが、データ収集の起算点としては2000年を設定した。グループ5は他のグループとの比較のために設定している。

4. 分析結果

4-1 グループ1 2000年～2009年

4-1-1 内容分類

32件の記事が抽出された。内容分類としては以下のようになった。

- ①32件中、本稿とは無関係と判断できる記事：2件（生物多様性にかかわる記事および商品の説明記事）
- ②残る30件中、「会社人事」といわれる、個別企業の人事情報（昇格や移動など）：9件
- ③残る21件を議論の対象に注目してラベリングした結果、以下の通りとなった。なお、一本の記事の中に複数の対象を念頭に置いて論じられて場合もあり、合計数は21とはならない。

| | |
|---------------------------|-----|
| ア 特定の分類対象の明示がない | 2件 |
| イ 女性（ワークライフバランスや少子化なども含む） | 11件 |
| ウ 外国人（「グローバル人材」も含む） | 6件 |
| エ 高齢者（「シニア」も含む） | 3件 |
| オ 障害者 | 1件 |
| カ 若者 | 1件 |

「会社人事」を除く全21件のうち女性を対象としたものが11件で52%を占めている。女性以外では外国人の比率が高かった（28%）。他は高齢者、障害者、若者となり、性的マイノリティーなどの記事は確認できなかった。

4-1-2 「ダイバーシティ」というキーワードの現れ方

ダイバーシティに相当する言葉として「人材の多様性」も含めてデータベースは収録している模様である。同データベースに基づくと、ダイバーシティ(に相当する言葉)を使用した記事として収録されているのは2000年以降では2003年1月29日付「経済教室 新着想で解く(上) 空間経済学 停滞打破には廃央創域」(藤田昌久京都大学教授)が最初である。同記事ではダイバーシティという言葉そのものは使われておらず、相当するものとして「人材の多様性」という言葉を使用している。「広い意味での『異端者』、つまり現在何らかの形で社会の中枢部から疎外されている人々」(同記事)という意味合いで使われており、具体的には「在日外国人、外国人労働者、学歴軌道からはずれた若者、ハンディキャップを持つ人々」(同)と女性だとしている。

なお、「ダイバーシティ」という言葉そのものが登場するのはデータベース上では2004年10月1日付の会社人事欄(東芝ソリューション)であった⁴。人事の担当部署名に使われているという点から考えると、すでにある程度の認知度があったと推測される。よって新聞記事の文面に登場しても不思議ではないが、記事の文章内に現れたのは2007年1月11日付の「育児・仕事両立の現場から②不安除き復帰後押し」というものであった。同記事では日産自動車のダイバシティ・デベロップメントオフィスの名称が登場する。人事に関連する部署の名称および女性活躍に関連する記事である。

集計結果と上記記事のみからの直截的な判断には留意が必要ではあるが、ダイバーシティという概念ないし用語は、新聞記事上は2003年ごろに現れ、2000年代後半には定着してきたと推測される。

⁴ 谷口(2008)では2002年にトヨタ自動車が人事部門を中心とした専門チームを組織して「ダイバシティプロジェクト」という組織風土改革を始めた点を、2004年秋に日産自動車が「ダイバシティ・デベロップメント・オフィス」を設立した点を取り上げている(p.79)。大手企業の間で当該時期以降に同様の組織が社内で公式に生まれ始めたことと推測できる。

4-1-3 高齢者記事の分析

3件の高齢者記事は、①文字通りの「高齢者雇用」をタイトルとしているもの（2007年11月15日）、②ダイキン工業会長のインタビュー内容（2008年4月8日）、住生活グループのINAXがダイバーシティ推進室を設置（2009年9月28日）というものである。①については、記事の中ではダイバーシティという言葉は登場していない。②はダイバーシティ・マネジメントの要素（例示）として女性や外国人労働者と並んで挙げられていたものである。③は従来の女性活躍推進室を衣替えて外国人やシニア社員（60歳以上をさす）の活躍を支援する体制にするという記事である。

4-2 グループ2（2010年）記事分析

12件の記事が取得できた。

①1件は明らかに新聞社の広告であった。よって11件を対象とした。

②会社人事が3件を占め、残りは8件となった。対象別に分類（複数にまたがる場合あり）した結果は以下の通りとなった。

| | |
|-----------------|--------|
| ア 特定の分類対象の明示がない | 1件 |
| イ 女性 | 5件（6件） |
| ウ 外国人 | 2件 |
| エ 判定困難 | 1件 |

判定困難な1件は、は子育てがテーマであり、対象を定めず、女性・男性の区別もしていない。本記事を女性にカウントした場合は女性を対象とした記事数は6件となる。記事数が少ないため、量的な面での判断は留保すべきであるが、やはり女性を対象となる記事が多い。高齢者をキーワードとするものは抽出できなかった。

2010年の記事の特徴として、「ダイバーシティ推進室」あるいは類する部署がキーワードとして出てくるという点がある。すでに述べたように部署設置の嚆矢となるのは2004年であるが、2010年前後から企業において部署の設置も増

え、活動も注目されるようになったと推測される。

4-3 グループ3 (2011年) 記事分析

26件の記事が取得できた。うち、会社人事記事が7件あるため、実質19件での分析となる。対象が複数にまたがる記事があるため、合計数は記事数とは一致しない。

| | |
|---------------------|-----|
| ア 特定の分類対象の明示がない | 2件 |
| イ 女性（「性差」なども含む） | 11件 |
| ウ 外国人（「グローバル人材」も含む） | 3件 |
| エ 人種・国籍 | 1件 |
| オ 宗教 | 1件 |
| カ 労働時間 | 1件 |
| キ 非正規雇用 | 1件 |
| ク 判定困難 | 2件 |

記事数はあまり多くないものの、女性にかかわる記事が多い（58%）点がり目立っている。高齢者を対象とする記事は抽出されなかった。注目点は、深層的次元に関する言及がわずかながら見られる点である。8月12付の「経済教室」では渥美由喜（東レ経営研究所ダイバーシティ&ワークライフバランス研究部長）が「仕事と生活を中立的に選べる内面の多様性が重要になる」と記している。12月23日付「2012視点」という記事におけるカルロス・ゴーン日産自動車社長へのインタビューでは「日本企業にとって重要なのは人材や考え方のダイバーシティだ」と述べている。深層的次元に言及しているとも考えられるものの、「考え方」という表現は抽象的であり、具体的に何を指しているのかは不明である。当該記事は対象という面では「ク 判定困難」の一つとして分類した。判定困難のもう1件は10月26日付の日経経営者フォーラムの記事であった。前日からの連続記事であるためか、ダイバーシティの文脈で読み取れる内容が存在しなかった。

4-4 グループ4 (2012年) 記事分析

取得できた記事は37件であった。ただし、同年に開業した商業施設(「ダイバーシティ東京」)に関する記事が25件あったため、当該記事は除外する。加えて、LSIの名称記事1件と日本経済新聞社の告知(広告)記事1件、会社人事記事2件も除外し、8件の分析とする。対象が複数にまたがる記事があるため、下記結果の合計数は記事数とは一致しない。

| | |
|--------------------------|----|
| ア 女性(性差なども含む) | 4件 |
| イ 外国人(「グローバル人材」「多国籍」も含む) | 3件 |
| ウ 高齢者 | 1件 |
| エ 判定困難 | 1件 |

判定が困難な記事は8月20日付の記事「新人職員、大学改革担う」という記事である。同記事内では「多様な人材」を大学職員として採用したいとあるものの、どのような意味合いで「多様」なのかは不明であった。高齢者の記事は5月18日付「経済教室 高齢者雇用を考える(下)」(太田聡一慶応義塾大学教授執筆)であった。経済教室という連続記事のうち、高齢者を取り上げた3本目の記事である。3本のうち1本のみ「ダイバーシティ」というキーワードでの取得ができた。記事内容としては「世代という視点からのアプローチも有用である」としてダイバーシティ・マネジメントによって、高齢者を労働市場への取り込むという考え方を提示している。

4-5 グループ5 (2019年1月～6月) 記事分析

4-5-1 内容分類

比較対象として上記期間(半年分)の記事の分類も行った。取得できた記事は77件である。77件中本稿とは無関係と判断できる記事が3件(日本経済新聞社の宣伝告知、「ダイバーシティ」という名称の商業施設の記事など)あった。残る74件中、「会社人事」といわれる、企業の人事情報(昇格や移動など)が28件であり46件が残った。残った46件を議論の対象に注目して内容分類した結

果は以下ようになった。同一記事の中に複数の対象を念頭に置いて論じられて場合があり、合計数は記事数とは一致しない。

| | |
|-----------------------|-----|
| ア 特定の分類対象の明示がない | 8件 |
| イ 女性（「性差」なども含む） | 29件 |
| ウ 外国人（「グローバル人材」も含む） | 3件 |
| エ 高齢者（「年齢差別」「シニア」も含む） | 3件 |
| オ 障害者 | 3件 |
| カ 人種・国籍 | 3件 |
| キ マイノリティ | 1件 |

特徴として、女性にかかわるテーマが相当数（63%）を占めている点がある。原因として、シリーズ記事（「ダイバーシティ進化論」「ウーマン&ワーク」といった具合）の存在が考えられる。内容は子育てやワークライフバランス、女性トップリーダーの対談などがあるが、全般に女性にいかにか働いてもらうか、組織に貢献してもらうかというトーンである。どちらかといえば経営者の視点に立った記事である。日本経済新聞というメディアの特性上、かかる傾向があるのは当然ともいえる。

4-5-2 高齢者記事の分析

グループ2における高齢者・年齢差別の記事は3件であった。46件中の3件という比率（6.5%）は女性の記事（63%）と比べると明らかに少ない。3件の記事内容は、①高齢者雇用、年齢差別（定年の問題も含む）（2月11日）、②部下の年齢（4月1日）、③シニア（退職後）の活用（4月24日）となっていた。高齢者の雇用（活用）と年齢差別は、確かに関連性は高いが論点としてはまずは別々に考えるものであろう。かかる点から記事をあえて分類すると、①は両者に関連するが、高齢者の雇用という点では③が主に問題となる。部下の年齢（年上の部下にどう対応するか）は年齢差別とのかかわりあいが強い問題点である。

4-6 グループ間比較

グループ1（2000年～2009年）、グループ2（2010年）～グループ4（2012年）、とグループ4（2019年前半）はそもそも設定期間の相違があり、単純比較が適当ではないという点は留意の上であえて比較をこころみる。

着目点は女性を対象とする記事の比率が一貫して高い点である。ダイバーシティが進展していれば、ステージの進化とともに、女性以外への広がりもあってよいはずである。記事としてとり上げられている数量がダイバーシティの広がりや進化を示すものであるとの想定が正しいかどうかの問題はあるにせよ、今回の調査・分析では、少なくとも女性重視の傾向が2000年代前半から大きくは変化していない点は明らかといえる。

4-7 発見点（結果）

分析を通じた発見点（結果）は以下の点である⁵。

- ①ほぼすべての記事が表層的・一次的なダイバーシティに着目して書かれているといえる。
- ②女性を中心にとらえる見方はあまり変化がない。
- ③高齢者の記事については、件数も少なく（対象とした記事の全グループ合計105記事のうち7件）、時系列で変化を示すような結果を読み取れなかった。
- ④なぜダイバーシティ・マネジメントの動きが他の属性（ことに高齢者）へ移行、拡大していきにくいのか、については手がかりが得られない。
- ⑤付随的な発見として「ダイバーシティ」の要素となる単語は相当幅広く使われている傾向がある点を挙げる。発言者や記事執筆者の考えかたの違いや誤解、混乱の可能性もある。時系列に見れば整理統合されていく傾向があるかもしれないが、対象要素となる言葉の選択基準や使われ方（コンテ

⁵ メディア情報の問題として、同一ソース（フォーラムなどでの登壇者の発言やインタビュー内容）を複数の記事、あるいは日程をまたいだシリーズ記事で使用するとカウント数が増えるという問題点もある。

クスト) という点も含め細部までは検討しきれなかった。

5. 考察

第一に、女性を関心対象とした記事が多いという点は予想通りであった。社会全体の関心がまだ女性中心という点に加え、新聞社側の意図もあると解される。はっきりと読み取れたわけではないが、連続記事や特集記事（シンポジウムなどの開催による）により、露出回数は当然増える。社会心理学における「議題設定効果」とよばれるものであり、メディア自身の恣意性が社会に対してバイアスのかかった認識を形成する場合もある。少なくとも量的観測としてデータベース結果の安易な取り込みはマイナス面がある。「議題設定効果」については、より深く議論をする必要があるが、本稿の主題ないし射程範囲を超えるものとなる。

第二に、女性対象の記事の多さに比して、高齢者の記事は極めて少なかった。今回調査した期間内で1割に満たない（105件中7件）。女性を対象とした記事の多さ故に相対的に少なく見えるのか、そもそもダイバーシティの観点から高齢者雇用を論じるという発想がないのかは明らかではない。高齢者はダイバーシティを構成する要素ではあるが、要素であるにとどまっている。数量的な観点からみても高齢者雇用の議論への注目度は高くないという点が改めて明らかになった。

第三に、ダイバーシティの高齢者へ広がりについての示唆は得られなかった。2章ですでに述べたように、谷口（2008）らは日本のダイバーシティが全体として次のステージへ移行しない点を論じてはいるが、なぜ女性中心なのか、換言すると高齢者をはじめとする他の属性への議論の広がりがなぜ起きにくいのかは直接には論じていない。重要な論点であるが、今回の記事分析によっては示唆となるようなものはなかったのである。対象となる要素で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。かかる点を考慮すると、高齢者への着目と雇用・社会参加促進の問題をダイバー

シティの枠組みで考える意味があるのかという疑問すらわいてくる。仮に理論がどんなにち密に構築されていたとしても、社会が受容し・何らかの結果が生まれなければ理論の有効性は薄い。理論そのものに導入上の障害となる原因があるのか、導入プロセスに問題があるのか、受け入れる社会・企業の側に問題があるのかといった点も見極める必要がある。

6. 限界・今後の課題

谷口のいう、「深層的」なダイバーシティについては、明確に認識できる記事はみられなかったが、文章の記述内容によっては深層的な部分につながる面がある可能性がある。今回は「深層」面に着目した踏み込んだ分析はできなかった。分析上の限界の一つである。今後さらにち密な分析が必要である。

次に「表層的」な面でも単純に女性問題や高齢者として切り分けてしまっただけでは本質が見えにくくなる記事が散見された。1章の補論でも触れたように、分類（ラベリング）ないし抽象化はより慎重に行う必要がある。改めて考察する機会を設けたい。

データ面での限界もあった。今回把握しえたのは2000年～2012年、2019年前期のデータのみでの分析である。時系列で分析を行うには不十分である。データの収集を行い2013年～2018年の記事分析も行いたい。今後改めて論考する予定である。

最後に検索用語にかかわる今後の課題を2点指摘しておく。第一に「ダイバーシティ」と「ダイバーシティー」では少なくともデータ量の面で結果が異なる点を確認しているという点である。2010年1月1日～2019年12月31日で抽出したみたところ、前者では738件であるが、後者は2629件と出ている。違いが何に起因しているか定かではないため、さらなる分析が必要であろう。第二に「高齢者」というワードでの記事抽出と分析の必要性である。今回の結果は「高齢者」をキーワードとする記事群との比較検討が有益である。2012年の「経済教室」の記事のように、連続記事のうち1本のみがダイバーシティで抽出され

た例もある。同記事以外の連続記事はダイバーシティの枠ではとらえられていないのである。高齢者記事の抽出・分析を改めて行い、「ダイバーシティにおける高齢者」との比較検討作業の実行が今後の課題となる。

参考文献

- 厚生労働省（2019）報道発表資料「令和元年『高齢者の雇用状況』集計結果」
厚生労働省（2019）『平成30年版働く女性の実情』
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
谷口真美（2008）「組織におけるダイバシティ・マネジメント（特集 雇用平等
とダイバーシティ）」『日本労働研究雑誌』50（5）pp.69-84
中村豊（2017）「ダイバーシティ & インクルージョンの基本概念・歴史の変遷
および意義」『高千穂論叢』52（1）pp. 53-82
吉澤昭人（2019）「高齢者観再考」『千葉経営論叢』61号 pp.129-145

（よしざわ あきと 本学非常勤講師）