

<論文>

## ダイバーシティに関わる新聞記事の分析（1） －KHコーダーによるアプローチ－

吉澤 昭人

ダイバーシティという言葉が一般社会に広く知られるようになって20年以上たつ。この間、同概念はどのような文脈においてどのような使われ方をしてきたのか。2009年までと2015年のダイバーシティに関する新聞記事の比較分析をおこなった。いずれの年代においても、女性が議論の中心となっている点は変わらなかった。一方、2009年までの記事は議論の黎明期でもあり、本来のダイバーシティ概念に沿った議論がなされている傾向が見られた。対して、2015年の段階では、企業における女性の働き方に関する議論が多数を占め、ダイバーシティという概念は企業内での女性を対象として論じる際に登場するものであるという一種の固定化傾向がある点が明らかになった。

キーワード：ダイバーシティ、日本経済新聞、KHコーダー、女性

### 1. 問題意識・目的

ダイバーシティという言葉そのものはすでに一般社会にひろく浸透していると考えてよい。加えて、ダイバーシティ&インクルージョンという具合に概念の拡張も見られる。ではダイバーシティという言葉に含まれる概念や意味内容はどの程度広がりを持って使われているのか。日本でダイバーシティという言葉が知れ渡っておよそ20年といえるが、この間にどのように使われ方が変化したといえるのであろうか。ダイバーシティ理解は進化しているのか、進化しているのであればどのように進化しているのであろうか。ダイバーシティ理解を言葉の使われ方からとらえられないか、という点が本稿における問題意識である。

上述の問題意識のもと、本稿では、ダイバーシティという言葉が登場する日本経済新聞記事の内容分析を行う。2009年までと2015年の二つの記事群に分け、

どのような取り上げ方、使われ方をしているのかの相違をKHコーダーの分析を基にして論じる。相違点、共通点を基に、ダイバーシティという言葉、ないし概念の広がり（あるいは衰退）を確認するのが本稿の目的である。

## 2. 先行研究

ダイバーシティに関わる研究はすでに多数の蓄積がある。ダイバーシティという用語の新聞紙上での出現及び使われ方に注目した研究としては、吉澤(2020、2021a、2021b、)がある。右研究では本稿同様に日本経済新聞を分析対象としている。2000年以降の20年間における一定期間（論考により設定年に相違あり）にどのような使われ方をしているか、どのような対象を意識して叙述がなされているか分析したものである。ただし、同稿はいずれも高齢者との関係を探るために分析を行っており、ダイバーシティという用語そのものの使われ方の変化を分析しているものではない。また、もっぱら表層的なダイバーシティに着目し、女性、高齢者、外国人と言った用語の頻度をもとに分類、叙述しているものであり、KHコーダーによるデータ分析を行っているものではない。一方、吉澤(2021c)では「ダイバーシティ」記事と「高齢者」記事の関係を、KHコーダーを使って分析している。ただし分析対象とした年度設定が2020年後半のみである。本稿で対象としている2009年までと2015年はいずれもKHコーダーによる分析はなされていない。よって、ダイバーシティという言葉の使い方（とその変化）を、新聞記事を基に分析するという試みを本稿では行うものである。

## 3. 分析方法、分析対象

本稿ではKHコーダーを使って新聞記事文章に現れた語の内容分析を行う。具体的には共起ネットワーク分析と対応分析を利用して「ダイバーシティ」が含まれる記事を分析していく。過去の記事分析研究（吉澤2020、2021a、2021b、2021c、2022）に合わせ、日本経済新聞の朝刊記事のみを対象としている。分析に際しては原則として本文のみを利用し、見出しや注、訂正記事、図・

写真へのキャプションは対象外とした。対象となる範囲は2000年から2009年と2015年である。日経テレコン＝データベース版を使い、2022年の調査において同データベース検索で抽出された記事を基にしている。

#### 4. データの詳細

本稿は新聞紙上に示された「ダイバーシティ」という言葉が時代の違いで各々どのような文脈で使われているかを分析し、結果としてダイバーシティ概念に対する認識の変化を確認する点を目的としている。そこで、データとして、2000年以降2009年までの日本経済新聞朝刊記事（以下、2009年までの記事と叙述する）と同新聞における2015年1年間の朝刊記事を取りあげ、比較する<sup>1</sup>。年代設定理由は、前者の開始時期においては「ダイバーシティ」の議論の開始が2000年とされるためである（谷口、2008、吉澤2020）。2009年までとしたのは、以下の理由による。すなわち、抽出された使用可能な記事が2000年以降2009年までで、総計18件であったものの、うち、2009年が10件を占め、同年に記事数が急増していたのが確認されたためである。よって、2009年までを黎明期に相当すると捉えたものである。比較対象としては2015年の記事を設定した。理由は既存データのうち、取得可能だった最新年度のデータが2015年だったためである。なお、データベースの特性上「ダイバーシティ」というワードが本文中にない場合でも、「人材の多様性」という言葉がある場合は該当した記事として抽出されている。本稿では当該抽出記事も考察対象に加え、「人材の多様性」を「ダイバーシティ」と読み替え、データ上表記の揺れの統一という処理を行ったうえで分析を行っている<sup>2</sup>。

2009年までの段階では、データベースから23件の記事が抽出された。しかし、

---

<sup>1</sup> 1年という期間は会計年ではなく暦年（1月1日から12月31日）としている。先行研究に合わせたためである。

<sup>2</sup> 当該読み替えはデータ処理の上では問題がある。すなわち、「ダイバーシティ（人材の多様性）」という具合に表記された記事ではダイバーシティという言葉として2回分カウントされてしまうのである。今回のデータの場合、該当するケースを目視で6か所確認できた。今回は調整を行うことなく、現状（重複状態）のまま処理を行った。

会社人事欄と言われる人事異動に関する告知に該当する記事 5 件は除外したため、18件を分析対象とした。会社人事欄では「ダイバーシティ」という言葉は登場するものの、異動者の所属部署あるいは肩書として使われているに過ぎないため、分析対象として適切ではないと判断したものである。18件の内訳を年度別で示すと、2003年が 2 件、2007年が 1 件、2008年が 5 件、2009年が10件である。なお、当該データを収集する作業において、ダイバーシティという言葉が登場する最も一番古い記事は2003年 1 月29日付の記事であった<sup>3</sup>。

2015年分では93件の記事が抽出された。2009年までの記事と同様に会社人事欄の記事33件をまず除外した。他に、本文記事と明らかに無関係と判断できる使われ方や、ダイバーシティという名称の商業施設に関わる記事など17件を除外した。結果として43件を対象記事とした。

## 5. 結果、分析

### 5-1 2009年までの記事の結果と分析

#### 5-1-1 頻出語

表 1 2009年までの記事における頻出上位30語

順位	抽出語	出現回数	順位	抽出語	出現回数	順位	抽出語	出現回数
1	企業	84	11	推進	28	21	持つ	18
2	日本	81	12	社会	26	22	成長	17
3	ダイバーシティ	61	13	人材	25	23	組織	17
4	多様	47	14	世界	25	24	課題	16
5	女性	46	15	海外	23	25	競争	16
6	経営	45	16	労働	22	26	高齢	16
7	社員	39	17	働く	21	27	採用	16
8	知識	38	18	必要	21	28	地域	16
9	経済	32	19	制度	20	29	都市	16
10	市場	29	20	外国	18	30	会社	15

<sup>3</sup> 同記事は「人材の多様性」という言葉によって抽出された。「ダイバーシティ」という言葉で最も古い時期の記事は2008年 3 月31日付の記事であった。なお、別の調査に

2009年までの記事における最頻出語は「企業」であり、そのあとに「日本」「ダイバーシティ」と続いている。4位の「多様」は「人材の多様性」と同様、ダイバーシティとほぼ同義で使われている<sup>4</sup>。表層的なダイバーシティという観点からは、5位の「女性」、20位の「外国」、26位の「高齢」が注目される。かかる単語が外国人や高齢者を直接指しているとは限らないが、女性のみを対象とした記事ばかりではなかった点がうかがえる。

### 5-1-2 共起ネットワーク分析

次に2009年までの記事群における共起ネットワークによる分析、考察を行う（図1）。共起関係上位60、Jaccard係数による結果である。

共起ネットワーク分析では8個のクラスターが確認できた。ダイバーシティを中心としたクラスターには「女性」、「外国」といった言葉が繋がり、ダイバーシティとほぼ同義と考えうる「多様」や「人材」という言葉も繋がっている様子が示されている。「推進」「働く」「社員」といったつながりは、当時の風潮として、職場における女性活用を推進するといった文脈でのダイバーシティを論じる記事が多い点を反映している。一方で高齢者の雇用と関連する記事も存在しているとわかるが、ダイバーシティとの強いつながりを示すほどではなかったといえる。他に注目すべき点として、「知識」「創造」といったクラスターや、「企業」「日本」「経営」「海外」「市場」といったクラスターが存在する点も特徴と言える。「企業」という語と「ダイバーシティ」という語のつながりが比較的薄い点は注目すべき点である。ダイバーシティという言葉が企業内での人材活用に関する活動に限らず、経営そのものや海外展開と言っ

---

おいて2007年1月11日付で「ダイバーシティ」という語を含む日本経済新聞記事の存在が確認できているが、今回のデータ収集においては当該記事が抽出されなかった。理由は不明である。

<sup>4</sup> 「ダイバーシティ（多様性）」と記述する記事も複数目視確認している。

## ダイバーシティに関わる新聞記事の分析 (1) 吉澤

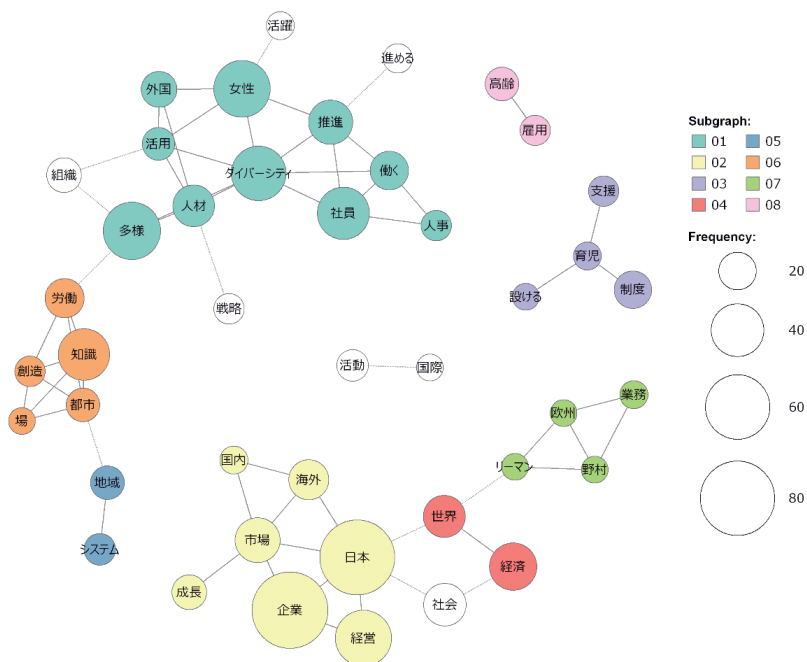


図1 2009年までの記事の共起ネットワーク

比較的広い分野にわたっても認識され、議論されていると推測できる。なお、「リーマン」「野村」とあるクラスターは2008年におけるリーマンショックに関連する記事によって形成されたものである。「野村」はもっぱら野村証券を指している。

### 5-2 2015年記事群

#### 5-2-1 頻出語

2015年記事群における頻出語上位30は表2に示すとおりである。やはり中心は女性である。表層的なダイバーシティの観点から見た場合、女性以外の構成要素（外国人、障害者、性的マイノリティー等）は少なくとも上位には登場してこない。女性以外を対象とした記事は少ないとい

## 千葉経済論叢 第67号

表2 2015年記事群の頻出語上位30

順位	抽出語	出現回数	順位	抽出語	出現回数	順位	抽出語	出現回数
1	女性	326	11	仕事	73	21	多様	48
2	企業	165	12	人材	67	22	時間	47
3	ダイバーシティ	118	13	社長	62	23	多い	47
4	日本	108	14	職場	61	24	意識	46
5	働く	106	15	会社	58	25	勤務	44
6	社員	100	16	推進	57	26	役員	44
7	管理	96	17	制度	57	27	記事	43
8	経営	86	18	男性	53	28	必要	43
9	活躍	81	19	労働	52	29	改革	42
10	人	76	20	経済	50	30	育児	41

う状況を反映している。2015年における議論が、依然女性に着目したダイバーシティである点が明らかになっているといえる。傍証として、16位の「推進」、17位の「制度」、18位の「男性」（女性の対として登場）、30位の「育児」などが登場している点も女性中心のダイバーシティであると推測される。

もう一つの特徴として、上位に挙げられた語群から、ダイバーシティの議論の中心が企業運営面、あるいは企業内での人事上での取り組みが中心となっていると推測ができる点がある。この点、2009年までの記事群では、企業内での活動という枠を超えた語彙が確認できていたのと対照的である。2015年の記事では企業の枠内での行動を論じる記事が大半を占めていると読み取れるのである。ダイバーシティという概念が企業経営の枠を超えた言葉として発展しているとはいえない、あるいは企業内活動での議論のテーマとしてとらえられつつある（収束ないし狭小化）という仮説が成り立つ。

5-2-2 共起ネットワーク分析

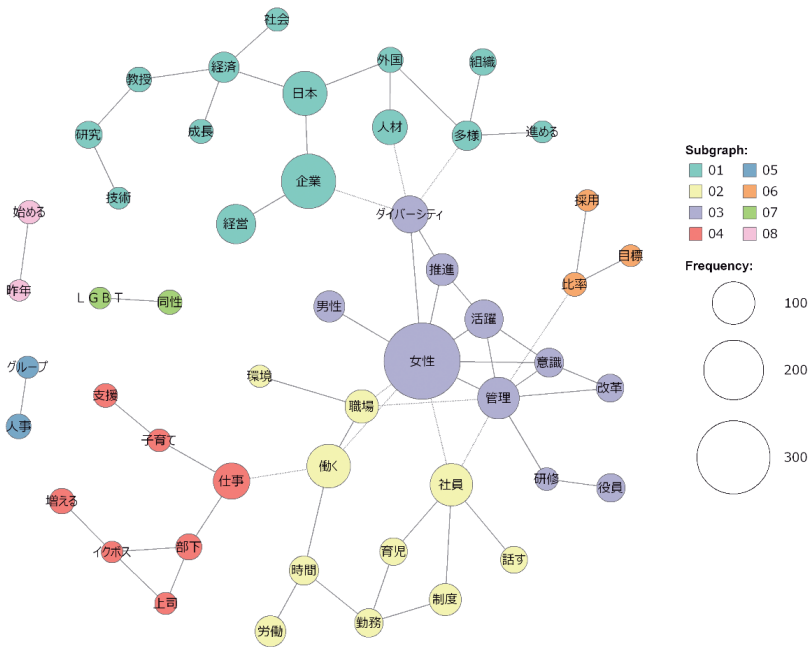


図 2 2015年記事群の共起ネットワーク

共起ネットワークの結果は以下のようになった (図 2)。共起関係上位60、Jaccard係数による結果である。

クラスターとしては8クラスターに分かれた。とはいえ、共起ネットワーク上で中心となっているのは「女性」であるとわかる。ダイバーシティを経由して企業活動に関連する語群ともつながっており、企業における女性の活躍といったテーマにおいてダイバーシティという言葉が使われやすいという傾向が見取れる。一方で、「育児」「制度」「勤務」(短時間勤務といった使われ方をするケースも含む)といった語群ともつながり、一定のクラスターを形成している。女性の働き方を制度面から考



えるという点からの記事も少なくなかったといえる。一方で「子育て」に関連して「イクボス」「部下」という言葉が出てくる点は、子育てが上司（主に男性上司）や部下との関係性という問題となっているという点が示唆されており、興味深い。当該ネットワークを見る限りにおいて、2015年当時のダイバーシティは企業における女性の働き方に関わる問題に主たる関心が向いているといえる。

他には「LGBT」が登場しているのが注目されるが、クラスターとしては独立しており、ダイバーシティとの関連は相対的に薄い位置づけとなっている。

### 5-3 対応分析

5-1、5-2における分析を踏まえ、2009年までの記事群と2015年記事群との間で対応分析を行った。上位30語を使っている。原点拡大はしていない。

分析結果から確認できる特徴として二つの点が挙げられる。第一に、2009年以前の記事群では、かなり広い分野で「ダイバーシティ」が論じられたといえる点である。第二には2015年の記事群では企業内における女性の働き方、働きやすさを中心とした記事が多い点が示唆されるという点である。

第一の特徴を示す事実として、キーワードである「ダイバーシティ」「企業」「経営」が2015年の記事群との対比で独自性は低い一方、「多様」より先（図では左下方向に向かう語群）は、2009年までの記事において独自に使われていた語がある点が示されている。グラフ左下に向かう直線に対して単語が散らばって分布している分、独自性の強い語があった事実を示している。

最も独自性が強い「知識」という語に着目して事情を考察する。「知識」という語は、分析対象とした記事の中で2件の記事に集中して登場してい

ダイバーシティに関わる新聞記事の分析 (1) 吉澤

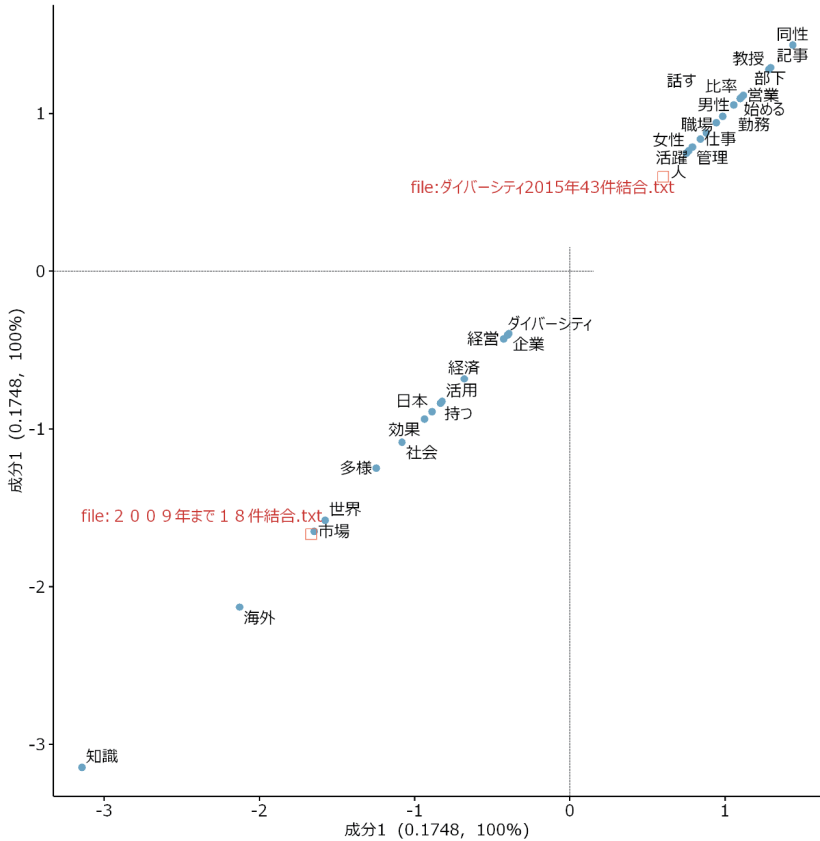


図3 2009年までの記事群と2015年記事群の対応分析

る。これらはいずれも、日本経済新聞で長期にわたり続いているコラム記事、「経済教室」記事（2003年1月29日、2009年12月31日）である。当該2件の記事には37個の「知識」という言葉がある。上記対応分析で使用したデータでは38個の「知識」があると示されている。よって、当該2本の記事における「知識」がデータのほとんどすべてを占めているといえる。よって同記事からの影響が極めて強い。同記事は研究者が執筆する 경우가多く、学術的な観点から論じる文章となっている。ダイバーシティ概念も

同記事の中では女性活用にとどまらず、知識創造という文脈の中で把握されている。ダイバーシティと「知識」という言葉は特徴的な繋がりであり、議論の初期（黎明期）ゆえの固有な現象であると判断できる。

第二の特徴は次の事実から推測できる、すなわち、2015年記事群でもっぱら使われる言葉はグラフ上で比較的固まった位置に集中して登場しているのである。換言すれば、2009年までの記事との対比では独自であるとはいえ、その独自性が突出しているわけではない。2015年の記事としてはそれぞれが同様な重要度で相互に強く関連しながら使われていると推測できるのである。実際、個別の単語を検討すると、「女性」「仕事」「管理」「活躍」「勤務」という具合に、職場における女性の活躍、あるいは働き方への支援という文脈での記事が多いと示唆されるのである。2009年までの記事群と比べ、ダイバーシティという言葉の使われ方、使われる文脈がやや固定化される傾向が読み取れる。

## 6. 結論・考察

本稿では、ダイバーシティに関する記事を二つの記事群に分け、両者がどのような言葉と共に使われているかという分析を基にダイバーシティ概念に対する認識の変化を探ろうとした。結論として以下の点を示す。

第一に、二つの記事群における共通点として女性への着目が記事内容の多数を占めているという点である。表層的なダイバーシティという観点からは、女性のみが着目されているのは必ずしもダイバーシティ本来の姿ではない。しかしながら現実として日本の企業社会においてはダイバーシティ＝女性活躍、あるいは働く女性へのサポートという文脈で使われるのが主流となっているのである。2000年頃の議論の登場以降、2009年までの段階で女性が中心となっており、2015年の段階でもかかる点に変化は見られなかったのである。たしかに、2009年までの記事においては、「外国」「高齢」という言葉も頻出語として登場している。かかる点は見落とすべき点ではない。また、一方で2015年におい

ではLGBTという語も頻出ではないものの登場している点も明らかになっている。いずれの年代でも女性以外への着目がないわけではない。しかし、女性への注目度と比べた場合はウェイトのかけ方が異なっていると理解すべきである。

第二に、2009年までと2015年の記事を比較すると、議論の対象にある程度の相違がみられた点を指摘できる。2009年までの記事群では、表層的なダイバーシティ要素すべてへの言及が見られたわけではないものの、外国人や高齢者といった対象に関する記事もあった<sup>5</sup>。さらには知識創造といった論点においてもダイバーシティという語が登場していた。企業での日常業務に関わるダイバーシティ（女性の働き方を中心とした議論）が前面に出た記事ばかりではなかったのである。黎明期にはむしろダイバーシティという言葉が本来もつ概念に即した議論が模索的にせよ示されていたといえる。一方、2015年の記事群では、ダイバーシティの議論が企業における働き方、特に女性を対象とした議論が中心となってきた傾向が読み取れた。換言すれば、ダイバーシティという概念が企業という働く場での議論、しかも主に女性を対象とした議論に収束（ないし固定化・狭小化）していく傾向が見られたのである。無論、日本経済新聞という、経済・経営に注力した報道を行うメディアであるという特性にも留意する必要がある。それでも2009年まではもう少し広くダイバーシティというものを把握して議論をしていた（しようとしていた）という解釈ができるのである。

本稿における貢献は、三点ある。第一に、ダイバーシティに関する記事を時系列で捉えた場合、言葉の使われ方、ひいてはダイバーシティ概念の認識に変化がある可能性を示せたという点である。ダイバーシティの議論は初めから概

---

<sup>5</sup> 2009年までの記事における「高齢」は登場順位が26位で登場回数は16回であった。同様に「外国」は20位、18件であった。2015年の記事においては、「高齢」は登場順位360位、登場回数8回、「外国」は36位、35回であった。なお、2015年の記事における、LGBTという語の登場順位は65位、登場回数は25回であった。母数となる総語数が異なるため、登場回数での単純比較は無意味である。

念が確立した上で理解されていくとは限らず、一般社会において徐々に変化して理解されていくと考えられるのである。第二に、ダイバーシティという概念に対して一種の固定化(狭小化)が進みつつある点を示唆できたという点である。ダイバーシティ概念の望ましい進展とはいいがたい、むしろ逆方向ともいえる動きを示しているといえる点を明らかにできた。最後に、KHコーダーという分析手法を使って、ダイバーシティを考察する手法が示せた点を挙げる。かかる点も技法上の貢献であると解される。

## 7. 本研究における限界、今後の方向性

本稿では2009年までの記事群と2015年の記事群との比較を行ったに過ぎない。よって本稿における結論も、2009年まで、すなわち黎明期におけるダイバーシティに関わる記事の内容と、2015年時点における記事の内容の相対的な関係を示しているのみである。2015年という年に特別な意味があったわけではないため、相違点が示す価値という点では疑問が残るものでもある。また、対象となった記事数のバランス面でも限界があった。2009年までの記事数が18件、2015年の記事数が43件であり、均衡していなかった点には問題が残る。登場する語の回数を基にしている分析では信頼性が必ずしも十分であるとは言えない面があるのである。

分析の対象となりうる記事、すなわちデータそのものは2010年から2014年までは入手済みであった。しかし本稿では諸事情から活用できなかった。また2016年以降のデータも入手可能性はあるものの、未入手であったため、考察対象に加えられなかった。できるだけ早急に取得・整理の上、考察する予定である。直近までのデータを時系列で比較すれば、ダイバーシティという言葉の使われ方の変遷もより明確にできると考えられる。今後の課題として考察を続けていく。

## 参考文献

- 末吉美喜 (2019) 『テキストマイニング入門 ExcelとKH Coderでわかるデータ分析』 オーム社
- 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
- 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
- 船越多枝 (2021) 『インクルージョン・マネジメント―個と多様性が活きる組織―』 白桃書房、初版
- 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―」 『千葉経済論叢』 62号pp.123-137
- 吉澤昭人 (2021a) 「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
- 吉澤昭人 (2021b) 「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―」 『千葉経済論叢』 64号pp. 81-97
- 吉澤昭人 (2021c) ダイバーシティと高齢者、シニア―KH Coderによる新聞記事のテキスト分析― 『千葉経済論叢』 65号pp. 147-164
- 吉澤昭人 (2022) ダイバーシティとインクルージョン―KHコーダーによる新聞記事分析― 『千葉経済論叢』 66号pp. 205-220

(よしざわ あきと 本学非常勤講師)