

<論文>

ダイバーシティに関わる新聞記事の分析（2） －KHコーダーによるアプローチ－

吉 澤 昭 人

ダイバーシティは新聞紙上ではどのような文脈で使われているのか。本稿では2009年までと2018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。先行研究との整合性を持たせるため、2015年と2018年の新聞記事比較も行っている。2018年においても、女性が議論の中心となっている点は変わらなかったが、外国人へと対象のひろがりが見られた。企業内でのダイバーシティという傾向に大きな変化はなかった。2015年記事群と2018年記事群の比較では、前者が「経営者」や「話す」「勤務」といった言葉の登場に特徴がみられる一方、後者では「セクハラ」という単語の登場に特徴があると明らかになった。女性を対象とするダイバーシティ記事が主である点には変わらないものの、議論の内容に変化がみられる可能性があることを確認できた。

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、外国人

1. 問題意識・目的

「ダイバーシティ」は日常用語となっているが、学術研究内容を踏まえた理解が浸透しているとは言いがたい。一般社会における同用語の理解はどのような実状であるといえるのか。かかる点において本稿の問題意識は、吉澤(2022b)と同様である。吉澤は以下のように述べる。

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。(p.93)

吉澤の議論は「ダイバーシティ理解は進化しているのか、(中略)どのように進化しているのか」が問題意識の中心である。同様の問題意識のもとで、本稿では、2018年における日本経済新聞記事に着目する。2018年一年間におけるダイバーシティという言葉が登場する記事の内容分析を行う。2009年までと2015年、2018年の記事群を比較し、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。吉澤(2022b)と同様に、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. 先行研究との関係

先行研究についてはすでに吉澤(2022b)が提示を行っている。さらに同論考において、2009年までと2015年の比較分析も行っている。2015年の段階では、女性以外の表層的ダイバーシティの広がりが確認できなかった。むしろ女性のみを対象がしぼられた「狭小化」の傾向がみられるとも指摘している(吉澤、2022b、p.105)。本稿では吉澤(2022b)と同様の問題意識のもと、2018年1年分の新聞記事を、2009年、2015年の記事と比べると、ダイバーシティのとらえ方にどのような違い、あるいは変化がみられるのか(あるいは見られないのか)を検証する。

3. 分析方法、分析対象

本稿では吉澤(2022b)と同様に、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、2022a、2022b)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記事本文のみを利用し、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、2018年である。2000年以降2009年までをひとまとまりにしているのは、同時期を黎明期に相当すると捉えているためである(吉澤、2022b、p.95)。2018年の記事群を対象として設定した理由は、本稿執筆時点で取得できたデータのうち、もっとも直近のものであるからである。2018年の記事抽出は日経テレコン＝データベース版を使って行った。2022年から2023年にかけて行った同データベース検索において抽出された記事データを基にしている。

4. データの詳細

データは、2000年以降2009年までの日本経済新聞朝刊記事(以下、2009年までの記事群と表記する)と2015年および2018年1年間の同朝刊記事(以下、それぞれ2015年記事群、2018年記事群と表記する)をそれぞれ集約したものである¹。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ているが、「人材の多様性」は「ダイバーシティ」と併記されている場合が多い。しかしながら、データ処理能力上の限界で、両者を同一文言とみなした分析は行っていない。

¹ 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。

吉澤（2022b）において、2009年までの段階での記事は、23件が抽出され、うち18件を考察対象としている。本稿でも同様の記事群を使用する。また、吉澤（2022b）では対照記事群として2015年1年間の記事を取り上げており、93件の記事が抽出され、43件を記事群として使用している²。本稿においても同一のデータを使用して比較分析を行う。

2018年1年間にわたる日本経済新聞朝刊記事を対象に「ダイバーシティ」で抽出した結果、106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異動の告知記事35件をまず除外した。他に、新聞社側からのお知らせ1件、催し案内と思われる記事1件、「ダイバーシティ」という名称がついた商業施設に関わる記事1件の計3件を除外した。結果として68件を分析対象記事とした。

5. 結果、分析

5-1 2009年までの記事群の結果と分析

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（吉澤、2022b、p.96）

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

吉澤（2022b）は2009年までの記事群を対象として、以下のように頻出語を分析している。

² 詳細は吉澤、2022b、pp.95-96を参照のこと。

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³。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。(p.97)

吉澤の分析によると、2009年までの記事群における特徴は、すでに女性が対象として重点が置かれている点がある。一方で外国人や高齢者に対しても一定の注目がなされていると推測できる点が指摘されている。2000年から2009年までの10年間で18件⁴と言うやや変則的なデータであるが、黎明期には表層的なダイバーシティに対する意識がある程度現れていたものと解される。

5-1-2 共起ネットワーク分析

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、考察もすでに吉澤(2022b)で行われている(図1)。共起関係上位60、Jaccard係数による結果である。

吉澤(2022b)では以下のように分析が行われている。

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

³ 「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。

⁴ データベース検索は2000年以降に設定して行ったが、抽出された記事のうち最も古いものは2003年の記事であった(吉澤、2022b、p.96)

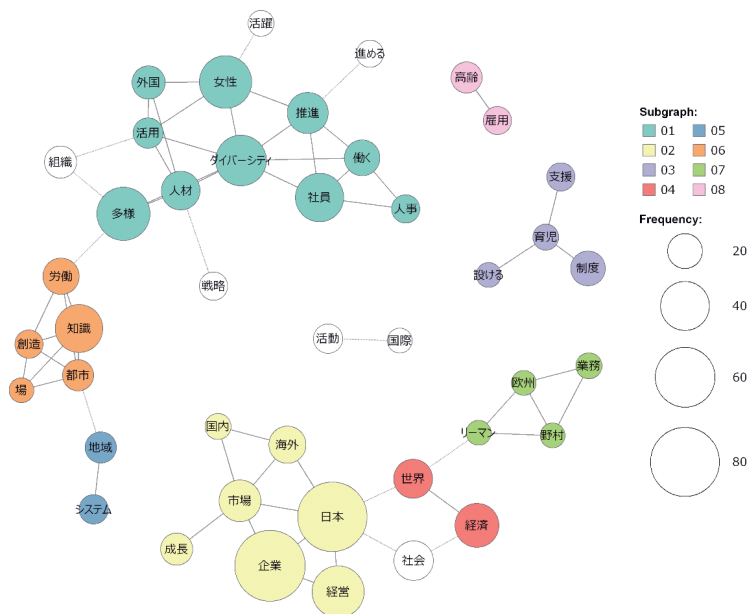


図1 2009年までの記事群の共起ネットワーク（吉澤 2022b、p.98）

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た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。（p.97）

吉澤（2022b）は、共起ネットワーク結果から、黎明期における記事には4点の特徴があるとしている。すなわち、女性活用推進の文脈でダイバーシティを論じている点、「知識」「創造」と言ったクラスターの存在、「企業」と「ダイバー

シティ」の繋がり、の薄さ、企業内と言うよりも経営そのものや海外展開、といった点に本期間の特徴がみられるというのである。かかる分析を踏まえ、次節では対照群となる2018年記事群の内容を分析する。

5 - 2 2018年記事群

5 - 2 - 1 頻出語

表 2 2018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	583	11	仕事	118	21	調査	80
2	企業	382	12	経営	113	22	多い	75
3	日本	227	13	社員	111	23	会社	72
4	ダイバーシティ	166	14	管理	106	24	職場	72
5	働く	140	15	男性	103	25	記事	71
6	人材	137	16	外国	92	26	時間	69
7	人	132	17	必要	92	27	セクハラ	68
8	活躍	131	18	制度	86	28	問題	68
9	多様	128	19	労働	86	29	環境	67
10	社会	119	20	推進	82	30	雇用	67

2018年記事群における頻出語は、2015年における頻出語（吉澤、2022b、pp.98-99）と比較して大きな変化はない⁵。ことに上位5位までの頻出語は、順位には相違があるものの、同じ言葉が抽出された。一方、2015年と比べて、若干ではあるが、女性以外のダイバーシティにも目が向けられている傾向がみられる。すなわち、「外国」という単語が16位で登場している。これらは元データ上では大方が「外国人」であったと確認ができた⁶。女性以外のダイバーシティとして「外国人」が現れている点は注目に値する。いわゆる「外国人労働者問題」としてではなくダイバーシティの一環としての外国人が着目されている

⁵ 2015年記事群の傾向分析については、吉澤（2022b）、pp.98-101を参照のこと。

⁶ 抽出された記事のうち、「外国」という言葉がある記事のすべてを子細に確認・分析したわけではないが、表層的ダイバーシティの一例として網羅的・並列的に記載されるのではなく、外国人をテーマとして書かれた記事が少なくないとの印象であった。

5-2-2 共起ネットワーク分析



— 200 —

2018年記事群の共起ネットワークを図2に示す。上位60、共起関係上位60、Jaccard係数による結果である。7つのクラスターに分かれる形でネットワークが形成された。共起ネットワーク図上の関係から読み取れる2018年の記事群の特徴は以下3点が挙げられる。

第一に、話題の中心がもっぱら女性である点である。頻出語一覧からも明らかなように、女性以外のダイバーシティ、すなわち高齢者、障がい（害）者に力点を置いた記事はほぼ見られない。かかる点は2015年記事群の特徴から大きな変化はない。2018年記事群においても女性が最も大きなバブルとなり（頻出度が高い事実を示す）、女性を取り囲む形でクラスターが形成されている。

第二に、企業内、職場内での議論に着目されている傾向は2015年記事群と同様である。7つあるクラスターにおいて、各々中核的な位置を占めていると想定される単語は、企業、外国、労働、働く、社内、社員、雇用、セクハラと言ったものが挙げられる。記事群の多くが企業内のダイバーシティを念頭に記述されていると強く推測でき、前項での分析に一致する。

第三に、「セクハラ」という語が少なくない頻度であられ、クラスターの一角を占めている点が注目される。また、女性以外のダイバーシティとして外国人が現れている点も注目される。かかる特徴は2015年では目立たなかった点である。「セクハラ」は現状では女性が被害者側となる場合が圧倒的である。女性へのハラスメント問題への注目度が増してきている点が反映されていると推測される。ダイバーシティという言葉が出ていても、実質は女性を中心とした新聞記事が多数を占めている点を裏付けているといえる。見方によってはダイバーシティがより女性問題に特化しているという見方もできなくはない。ただし、外国人がダイバーシティの一要素として注目され始めているため、女性に関しては論点（重視すべき点）が変化していると考えの方が妥当であると解される。

補足として、「ダイバーシティ」という言葉そのものがあまり主要な位置を占めていない点も指摘しておく。2015年においても中心となっていなかった

が、2018年記事群ではさらに比重が小さくなっている。一本の記事内において、ダイバーシティという単語は繰り返しては使われないものと推測される。

5 - 3 対応分析

5 - 3 - 1 2009年までの記事群と2018年記事群の対応分析

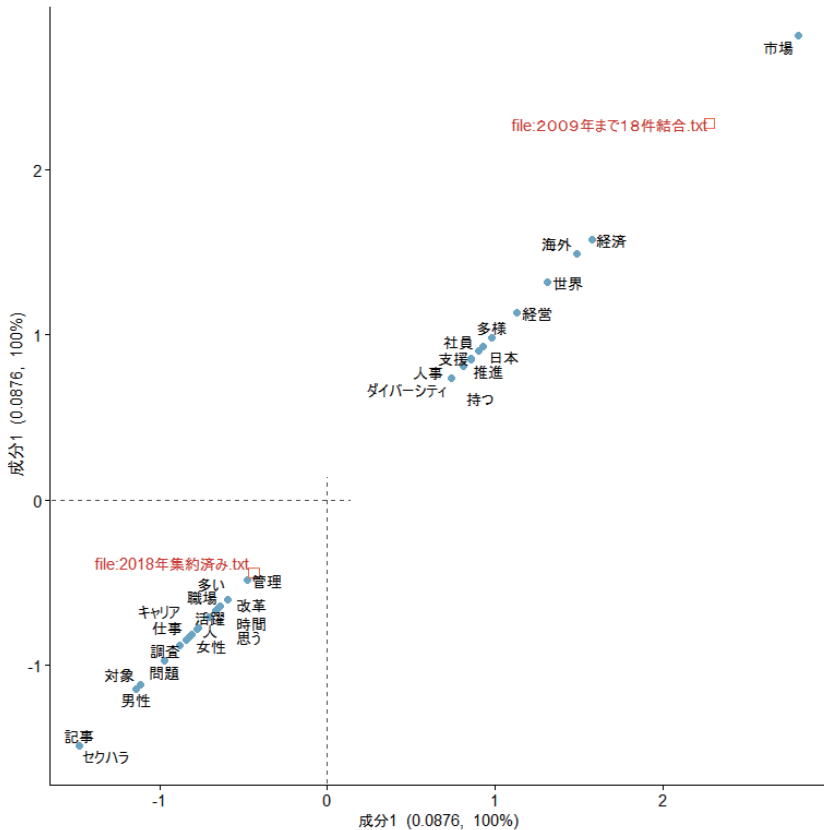


図 3 2009年までの記事群と2018年記事群の対応分析

5 - 1、5 - 2における分析を踏まえ、2009年までの記事群と2018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。

2018年記事群がもつ固有の特徴は、2009年までの記事群との対応関係では明確にならない部分があるといえる。そこで、次項では2018年記事群と2015年記事群との対応関係を示し、2018年記事群の特徴をさらに考察する。

2015年の記事群と2018年の記事群の対応分析を行った結果が図4である。上位30語による対応関係を示す。図4においては登場語数の多寡をバブルチャートで示している。

対応分析によって、2018年記事群と2015年記事群では共通点と相違点が明らかにになったといえる。以下各々を示す。

共通点として、企業内でのダイバーシティという視点からの記事が多い点は前項での指摘と同様である。企業の枠内での活動や考察記事が圧倒的であるといえる。

相違点としては、以下の点が挙げられる。2015年記事群では「社長」「話す」「勤務」といった単語が特徴のある単語として現れているという結果を示している。社長は企業のトップをさすものであり、ダイバーシティ展開にはトップの動きがカギになっているという論調があるものと推測できる。同様に「話す」は対話の重要性を示していると推測される。「勤務」は「短時間勤務」「在宅勤務」という使われ方が一定数あると記事原文から確認できている。2015年には勤務時間が焦点になった記事が多かったと推測できる。

一方で2018年記事群では、「セクハラ」「価値」といった語が特徴のある単語として表れている。前項でも述べたように「セクハラ」は現状では女性が被害者側となる場合が圧倒的である。女性の働き方、働きやすさという観点から論じられているものと推測できる。2015年記事群では、トップの動きや対話の重要性に重点が置かれている傾向があるのに対して、2018年記事群では、問題点の一つとして「セクハラ」に着目しているという傾向の変化が読み取れる。「価値」は企業価値、非連続的価値と言った意味合いで使われている事例が原文から確認できた。しかし価値と言う言葉から一般化して傾向を読み取るのは困難であった。

6. 結論・考察

本稿では、ダイバーシティに関する2009年までと2015年1年間の新聞記事比較を行った吉澤(2022b)の論考に付加をする形で、2009年までの記事群と、2015年1年間と2018年1年間の記事群との間で比較を行い、どのような言葉と共に使われているか、異時点間でどのような相違がみられるかという分析をおこなった。さらに、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。

第一に表層的なダイバーシティへ概念への認識が女性以外にまで広がってきた傾向が2018年の記事群の頻出度傾向から明らかになった。すなわち、外国(人)という言葉を使い、外国人をテーマとした記事がダイバーシティの文脈でも一定程度見られるようになってきているのである。頻度としてはまだ女性ほどではないにせよ、テーマの一つとして取り上げられるようにはなっている。日本の新聞記事における「ダイバーシティ」とは女性の活用ないし取り込みからやや広がりを見せ始めている点が確認できた。

第二に、企業内のダイバーシティという点では変化が見られなかった。日本経済新聞の性格上やむを得ない面があるが、黎明期と比べ、議論の視野に広がりなくなっているままである。かかる点は2015年と2018年の両記事群において変化がなかった点から読み取れる。

第三に、2018年と2015年の記事群の比較によって、記事の傾向に違いが若干ながらあった。前者はトップや勤務態様(主に時間)に着目する傾向があった。後者においてはセクハラへの着目が見られた。

本研究における貢献は、以下の点である。すなわち、新聞記事上におけるダイバーシティにかかわる議論はその論点が時期によって傾向に違いが生じてきていると示唆できた点である。表層的なダイバーシティそのものの広がりには明確には見られないものの、論じられる対象に幅が出てきている点が確認できたといえる。加えて、ダイバーシティ＝女性という固定観念が依然強いとは言え、女性の議論内容においても多少の傾向変化がある点も示せた。

7. 本研究における限界、今後の方向性

本研究における限界点は、データ収集が不十分で、明確な傾向変化を時系列で示せないままであるという点である。議論が女性中心である点は明白であるものの、外国人への注目がいつごろからどのように増えてくるのかは明確でない。また、女性を対象とした論調がいつごろから、どう変化してきたのかも曖昧なままである。2022年までのデータも含めた経年別の分析が不足している。本稿において2015年と2018年の両記事群の比較を行った結果、多少なりとも傾向変化がみられると読み取れた。2019年以降の状況も加味すれば、表層的なダイバーシティ対象の広がりの方がより強く起こるかどうかのみならず、少なくとも女性に関する議論の内容や論調が変化しているという傾向がより明確に確認できる可能性が高い。可能な限り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。データを充実させ、経年変化を考察するのが今後の課題である。

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

ダイバーシティに関わる新聞記事の分析 (2) 吉澤

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 (2022a) 「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

吉澤昭人 (2022b) 「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－」『千葉経済論叢』67号 pp.93-106

(よしざわ あきと 本学非常勤講師)