

<論文>

ダイバーシティに関わる新聞記事の分析 (3) －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2018年と2020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。

2020年においても、記事の傾向に大きな変化はなく、女性が議論の中心となっている点は従来通りであった。ただ、クラスターに分かれた際、各クラスターの性格が比較的明瞭になっていた。さらに、従来のような「職場における（女性を中心とした）ダイバーシティ」という文脈から、経済、経営という視点から記述された記事の存在が推測された。補足的な発見として、「セクハラ」に関する記述が目立たなくなっていた点も読み取れた。

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」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づらい。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。かかる問題意識は、すでに吉澤（2022b、2023）が述べており、本稿でも同様である。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」（吉澤、2022b、p.93）が問題意識の中心である。同様な立場のもとで、本稿では、2020年における日本経済新聞記事に着目する。2020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。吉澤（2023）の分析に追加する形で、2018年の記事群と比較し、記事においてダイバーシティに関わる言葉がどのような取り上げ方、使われ方をしているのかをKHコーダーの分析を基にして論じる。

吉澤（2022b、2023）と同様に、相違点、共通点を基に、ダイバーシティという概念の広がり（あるいは狭小化）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）。次に、吉澤（2023）では、2018年1年分の新聞記事を、2009年、2015年の記事と比べ、以下の点を明らかにしている。

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。第二に、企業内のダイバーシティという点は変化が見られなかった。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。

本稿では2020年1年間の記事を2018年の記事と比較し、記事やダイバーシティのとらえ方にどのような違い、ないし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、2023）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、2023）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

象外としている。

2020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。なお、2020年は新型コロナウイルスが猛威を振るったいわば特殊な年であったが、この点は特に考慮はしていない。2020年の記事抽出は、先行研究で行われているやり方と同様に日経テレコン＝データベース版を使って行った。2023年から2024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、2018年1年間の日本経済新聞朝刊記事と2020年1年間の同朝刊記事（以下、それぞれ2018年記事群、2020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も多い。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。加えて、データ抽出段階では記事名に「ダイバーシティ」との表記があるものも抽出しているが、当該記事が本文において「ダイバーシティ」の表記があるとは限らない。データの分析は本文を対象としているため、記事の本文内容によっては、「ダイバーシティ」が本文上には登場しない記事も分析対象となっている。

2018年記事群については、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」を検索用語として抽出した結果、106件の記事が抽出された。先行研究と同様に、会社人事異動の告知記事35件をまず除外した。他に、

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。

新聞社側からのお知らせが1件、催し物案内と思われる記事を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件も除外対象とした。結果、38件を除外した。結果として68件を分析対象記事とした。2020年記事群については、同様に100件の記事を抽出した。会社人事異動の告知記事27件、訂正記事1件、システムからデータが取得できなかった（理由は不詳）記事1件を除外し、71件を分析対象記事としたものである。

5. 結果、分析

5-1 2018年の記事群の結果と分析

当該分析は吉澤（2023）によってすでに行われている。本項においては吉澤（2023）に基づき、要点のみを記す²。なお、図表はデータ処理プロセスの修正に伴い、本稿において改めて作成したものである。

5-1-1 頻出語

表1 2018年記事群の頻出語上位30

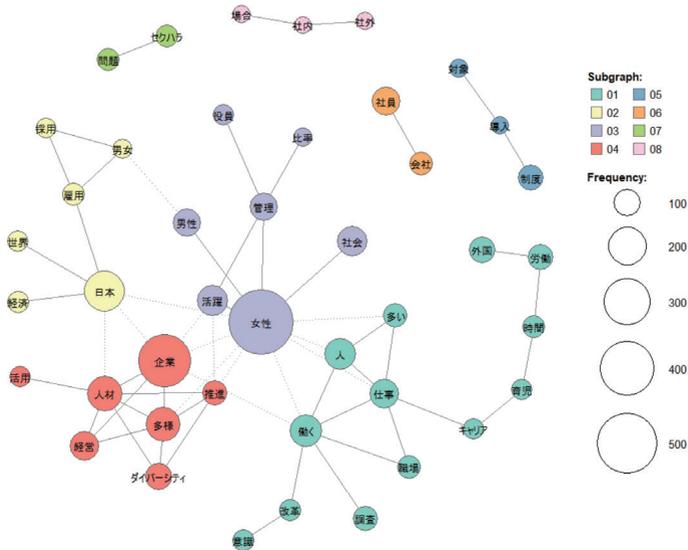
順位	抽出語	回数	順位	抽出語	回数	順位	抽出語	回数
1	女性	583	11	経営	113	21	調査	80
2	企業	382	12	社員	111	22	多い	75
3	日本	227	13	管理	106	23	会社	72
4	人材	169	14	男性	103	24	職場	72
5	多様	160	15	ダイバーシティ	98	25	時間	69
6	働く	140	16	外国	92	26	セクハラ	68
7	人	132	17	必要	92	27	問題	68
8	活躍	131	18	制度	86	28	環境	67
9	社会	119	19	労働	86	29	雇用	67
10	仕事	118	20	推進	82	30	意識	65

² 吉澤（2023）において2018年記事群をデータ処理する際に投入要素に不適切な部分があった。よって、本稿では改めてデータ処理を行い、精度を上げた結果を提示している。ただし、吉澤（2023）が提示した分析結果の概要に大きな影響はない。

頻出語に関しては、2015年のデータと比較して大きな変化が見られなかった点が指摘されている。ただし「外国(人)」「セクハラ」と言った言葉が上位に挙がってきている点にも着目をしている。(吉澤、2023、p.199)

5-1-2 共起ネットワーク分析

図1 2018年記事群の共起ネットワーク



2018年記事群における共起ネットワークによる分析、考察も前述の通りすでに吉澤（2023）で行われている。特徴は、①話題の中心はほぼ女性である、②企業内、職場内での議論に着目されている傾向がある（2015年記事群と同様）。③「セクハラ」という語が少なくない頻度であらわれ、クラスターの一角を占めている、と言った点である。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年記事群では目立たなかった点である。(吉澤、2023、p.201)

次節では対照群となる2020年記事群の内容を分析する。

5-2 2020年記事群の結果と分析

5-2-1 頻出語

表2 2020年記事群の頻出語上位30

順位	抽出語	回数	順位	抽出語	回数	順位	抽出語	回数
1	女性	437	11	仕事	81	21	評価	59
2	企業	267	12	必要	79	22	目標	57
3	日本	192	13	投資	74	23	役員	56
4	男性	121	14	コロナ	70	24	取締役	55
5	社会	103	15	社員	69	25	増える	55
6	人	102	16	人材	69	26	問題	55
7	多様	96	17	考える	66	27	ダイバーシティ	53
8	経営	91	18	多い	66	28	育児	53
9	経済	89	19	世界	62	29	会社	53
10	働く	87	20	活躍	60	30	制度	50

2020年記事群における頻出語は、2018年記事群における頻出語（吉澤、2023、pp.199-200）と比較して二つの特徴が見て取れる。第一に、ダイバーシティという言葉の登場回数が少なくなっている点がある。2018年記事群での出現回数は98回³であったのに対して、2020年は53回となっている。単純比較はできないものの、分析対象記事数そのものがあまり変わらない（2018年記事群68件、2020年記事群71件）点を考えると、記事本文中でダイバーシティを明記しない、換言すると記事タイトル上だけにダイバーシティが示されている記事が多くなってきている可能性がある⁴と推測される。第二に、男性という言葉の出

³ 吉澤（2023）の分析時のデータでは166回であったが、本稿執筆にあたり、データ処理プロセスを確認したところ、個別記事データにつけたタイトル名（「ダイバーシティ」）を含めて分析処理を行っていた点が発覚した。再度データの精緻化（クレンジング）処理を行い、タイトルについていた「ダイバーシティ」を分析対象から外した。

⁴ 記事によっては「ダイバーシティ」に相当する語として「人材の多様性」や「多様な人材」を用いる場合も散見された。この場合は「ダイバーシティ」という言葉の登場回数はカウントされないが、かかる点については考慮ができていない。

第一に、話題の中心が依然としてもっぱら女性、それも企業において働く女性である点である。頻出語上位一覧からも明らかなように、女性以外では表層的ダイバーシティに相当する項目（外国人、高齢者、障害者など）は登場してこない。かかる点は2015年記事群、2018年記事群（「外国」）を除く）から大きな変化はない。2020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。女性中心のダイバーシティである点に変化はない。

第二に、2018年と比べ、各クラスターの性格が比較的はっきりしている点が挙げられる。

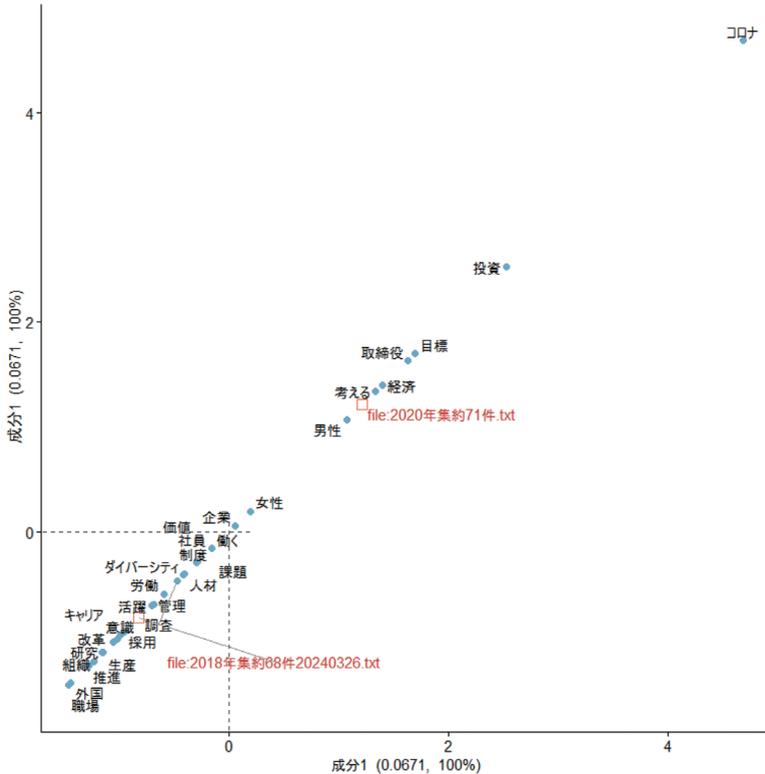
暫定的にラベリングすると、女性のクラスター、企業のクラスター、「働く」という点に着目したクラスター、日本と世界を意識したクラスターなどが登場しているといえる。換言すれば、ダイバーシティを論じる論点がある程度分野別になってきているとも推測できるのである。

第三に、「セクハラ」と言う言葉が2020年記事群には挙がってこなかったという点がある。頻出語数上位150位にも入っていない。理由は明確にはできないが、ダイバーシティの観点から議論される機会が2018年ほどにはなかったのは事実であると判断できる。

2018年と比べ、「ダイバーシティ」という言葉そのものが記事の中であまり主要な位置を占めていない可能性がある点も指摘しておく。記事内本文において、ダイバーシティという単語が出てこない場合があるという事実がかかる可能性を推測させる要因である。

5-3 2018年記事群と2020年記事群の対応分析

図3 2018年記事群と2020年記事群の対応分析



2018年の記事群と2020年の記事群の対応分析を行った結果が図3である。上位30語による対応関係を示す。

対応分析によって、2018年記事群と2020年記事群には以下の点に特徴があるといえる。

第一に、2018年記事群と2020年記事群では基本的には大きなダイバーシティとの関連で論じられる内容に大きな相違点がない、という点である。2018年記事群の成分は両軸の0の位置からそれほど大きく離れているわけではない。つ

まり2020年記事群にも現れる語句であるという意味である。

第二に、2020年記事群には「取締役」「経済」「投資」「目標」と言った言葉が特徴として表れている。これらは、企業内での女性の働き方、というよりも、より広い経済活動と関連する語句である。女性の活躍の場が少しずつ広がり、より高い次元に進みつつある可能性がある。

第三に「コロナ」が極めて特徴的な語句として示されている。コロナウイルス感染症が猛威を振るった時期が2020年である。かかる点を考えると当該語句はイレギュラーなものとして捉えても良いのではないかと解される。

6. 結論・考察

本稿では、ダイバーシティに関する吉澤（2023）の論考に付加をする形で、2018年1年間と2020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・広がりを探ろうとした。結論として以下の点を示す。

第一に2018年記事群と2020年記事群では明確な記事の傾向変化は見られなかった。ダイバーシティに対する考え方、捉え方は2年程度では大きな変化（トレンドの変化）は起きていないと解釈できる。

第二に、傾向変化は明確ではないものの、共起ネットワーク分析や対応分析を通じて、多少変化の様子が見て取れなくもない、という点がある。共起ネットワーク分析結果を見ると、各クラスターの性格が2020年記事群の方が比較的明確になっている印象がある。また、対応分析からは「職場における女性の支援」といったニュアンスでのダイバーシティとは異なる文脈、例えば「取締役」「投資」「経済」と関りのある記事においてダイバーシティも論じられている可能性がある点が示唆されている。

第三に「セクハラ」問題への注目度が低下している点がうかがえた。大方の場合、女性が被害者となるセクハラ問題がダイバーシティと親和性が高い。

2020年の段階では（コロナというイレギュラーな出来事があったとはいえ）、セクハラが根絶されたとは考えにくい。今後再度登場するか否かも含め、注視すべき問題である。

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大きくは変わらないものの、その論点が時期によって傾向にわずかながら変化が生じていると示唆できた。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、「職場のダイバーシティ」からは一步踏み出す議論がなされている可能性がある。

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、2018年記事群と2020年記事群との単純比較に過ぎないという点である。また、分析も定性的で推測を多分に含む記述を行っているにすぎず、実証を行っているものではない。

更にデータ処理の上で明らかになった限界として、二点を挙げる。第一に「ダイバーシティ」と「人材の多様性」「多様な人材」を同一の概念として扱えていない点である。同一概念として分析できればまた結果が異なってくる可能性がある。「ダイバーシティ」と言う言葉が本文に登場しない点記事の分析がよりち密になるであろう。第二に「外国」という抽出はできているものの、「外国人」という形での抽出ができていない。表層的ダイバーシティの一角を占める外国人という言葉がうまく処理できていない可能性がある。よってデータ処理の方法をより精緻化し、できるだけ取りこぼしや誤解が生じない処理を進めていく必要がある。

今後、各年の記事データをできる限り多く盛り込んで、様々な角度から分析していく。データ収集を続け、できるだけ直近のデータもそろえる。データ処理の工夫も重ねてより精緻な分析を行っていく予定である。

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) 『ダイバーシティ・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 (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
- 吉澤昭人 (2023) 「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―」 『千葉経済論叢』 68号 pp.193-207

(よしざわ あきと 本学非常勤講師)