

# 大学における「ダイバーシティ&インクルージョン教育」の重要性

森 朋子

本稿では、大学における「ダイバーシティ&インクルージョン教育」を「個々人が持つ要素の多様性(ダイバーシティ)を活かすことにより、組織全体の成長・発展を推進する(インクルージョン)ための教育」と定義し、取り入れる上で必要となる概念や実践のための方法を考察した。「ダイバーシティ&インクルージョン教育」の対象を「教職員ならびに学生」、目的を①「人権に対するアウェアネス(気づき)を促し、人権尊重の意識を高める」、②「現代社会に対応できる力を身につける」と位置づけた上で、その重要性から実践のための方法を提案していく。

キーワード：ダイバーシティ、ダイバーシティ&インクルージョン教育、人権教育

## 1. はじめに

「ダイバーシティ」は、世界的な流れとして少しずつ広まりを見せている概念である。日本でも徐々にその考え方を取り入れる組織が増えているが、未だ「浸透」しているとまでは言えない。

日本において「ダイバーシティ」(「ダイバシティ」とも言う)は、「人種、ジェンダー、宗教、年齢等の多様性」と捉えられることや「女性登用」の意味で使われることが多いが、実際のところ時とともに概念は変化し、研究者や組織によって定義も異なっている。

「インクルージョン」は、簡単に言うと「ダイバーシティ(多様性)を活かすこと」であるが、「ダイバーシティ」がその意味合いを兼ねて使われているケースも少なくない。また「パフォーマンス」「ダイバーシティ・マネジメント」という用語で扱われることもあり、それぞれの用語の意味範疇の共通性、相違性も曖昧である。

そのような中、日本における「ダイバーシティ&インクルージョン」の導入を先行しているのは経済産業界である。経済産業省では、ダイバーシ

ティ推進を経営成果に結びつけている企業に対し、2012年から経済産業大臣表彰を実施しているが(経済産業省ホームページ)、それに呼応するように「ダイバーシティ・マネジメント」を経営戦略として掲げる企業が増え始めている。

一方、学校教育においては、経済産業界ほど「ダイバーシティ&インクルージョン」に関する取り組みが進んでいるとは言い難い。文部科学省では、「インクルーシブ教育システム教育システム構築事業」を推進しているが、主に障害を持つ児童生徒の特別支援教育を対象としている点で限定的である(文部科学省ホームページ)。

しかしながら、「ダイバーシティ&インクルージョン」は、多様な人々とどのように共生していくのかという概念であり、より良い社会を築いていくための基本的な考え方である。したがって、経済産業界および特別支援教育の中だけではなく、社会を担う人材を育てる教育の場全体に取り入れられるべきであると考えられる。

近年、東京を中心とする大学では、「ダイバーシティ推進室」「ダイバーシティセンター」が設立され、大学として「ダイバーシティ宣言」をする等の動きが見られるようになった。また、「ダ

「ダイバーシティ&インクルージョン」という名称を掲げていないだけで、留学生や外国人児童生徒の増加、多様性に対する社会の受容性の変化等に対応するため、様々な実践をしている教育機関は少なからずある。

この動きを、バラバラなものではなく大きな流れとするために必要なのは、学校教育における統一的な理解と実践の推進であろう。

本稿では、学校教育の中でも大学に焦点をあて、「ダイバーシティ&インクルージョン教育」の重要性を探っていききたい。

まずは、「ダイバーシティ」および「インクルージョン」のはじまりと日本への導入を振り返り、定義および分類を見ていく。その上で、大学で取り扱う際の定義および分類等を考察する。なぜならば、現在の「ダイバーシティ&インクルージョン」の研究成果に大学教育を対象としたものではなく、「経営」と結びついているものが大半であるため、そのまま援用できないことが多いからである。

最後に大学における「ダイバーシティ&インクルージョン教育」の対象者と目的を考察し、概念および推進のためのステップを提案したい。

尚、本稿では基本的に「ダイバーシティ」という名称を使用するが、固有名詞および原著者が「ダイバシティ」を使用している場合には「ダイバシティ」と表記する。

## 2. 「ダイバーシティ」「インクルージョン」の始まりと日本への導入

最初に、「ダイバーシティ」「インクルージョン」の始まりと日本への導入を簡単に振り返っておこう。

「ダイバーシティ (Diversity)」が、個人の属性の多様性を表す語として使われ始めたのは、アメリカにおける差別撤廃運動の流れの中であった。

アメリカでは1664年に「公民権法」が制定されるが、この時代「ダイバーシティ (Diversity)」は、雇用機会均等々の対象としてみなされており(谷口,2008:69)、米国雇用機会均等委員会 (EEOC) が定めた「ジェンダー、人種、民族、年齢における違いのことをさす」という記述が伝統的な定義

となった(谷口,2005:130)。

1980年代後半になると、「人種・民族的要素に加え、身体的・精神的障害、性的指向、性別(ジェンダー)などに関わるマイノリティグループすべてを含めた多様化を求めるダイバーシティ(Diversity)の思想が語られる」(安藤,2004:13)ようになり、社会のあり方を示す、より包括的な概念として発達していく。

その後、1990年代になるとダイバーシティ研究をビジネスとしての合理性の追求として普及する動きが起これ、ダイバーシティ・マネジメントが形作られていく(谷口,2008:74)。この時期には、「ダイバーシティ&インクルージョン (Diversity & Inclusion)」という言葉も登場し、現在では「組織の中に違いがあるからこそ、それが力になる。持続的発展のためにはダイバーシティ&インクルージョンは不可欠である」という考え方が米国企業では共通認識になっている(荒金,2013:71)。

日本においてダイバーシティの議論が開始されたのは、2000年に「日経連 ダイバシティ・ワークルーム研究会」が設立された時からと言われている。同研究会では、ダイバーシティを『「従業員の多様性」のこと。性別、人種、国籍、宗教など、異なる背景や価値観を持つ人々がともに働くことで生産性を向上し、創造性を高めていこうとする考え方」と定義しており、「組織成果向上」の意味合いを含めたものとなっている(谷口,2008:78)。

経済産業省では、「ダイバーシティ経営」を「多様な人材を活かし、その能力が最大限発揮できる機会を提供することで、イノベーションを生み出し、価値創造につなげている経営」と位置づけ、「多様な人材」を「性別、年齢、国籍、障がいの有無などだけでなく、キャリアや働き方などの多様性も含む」と説明している(経済産業省ホームページ)。

以上の通り、「ダイバーシティ」は時代や立場によって「雇用における差別禁止」「社会のあり方」「経済成長のための取り組み」等を対象として幅広く用いられており、統一的な概念が定まりにくかった背景となっていると考えられる。

### 3. 「ダイバーシティ」「ダイバーシティ・インクルージョン」の定義と分類

次に、「ダイバーシティ」および「ダイバーシティ & インクルージョン」の定義と分類について確認していきたい。

#### 3-1 ダイバーシティの定義

「ダイバーシティ (diversity)」は「多様性」「違い」という意味であるが、個人の属性の多様性を表す用語としての定義は一定ではない。

一般的に「ダイバーシティ」の定義と理解されているのは、米国雇用機会均等委員会による伝統的定義、すなわち「ジェンダー、人種、民族、年齢等の違い」に準じたものが多く、個人の限定的な属性を「ダイバーシティ」と捉えていることが特徴だ。多くの場合、最後の要素の後に「等」が付されているが、「等」がどのぐらいの範疇を含むのかは明確ではない。

谷口は、以上のような定義を「誤解」とした上で、ダイバーシティは「個人の持つあらゆる属性の次元」と定義している。次元の範疇は「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、性的指向、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、身体的能力などほとんどの属性」と幅広い（2008:69）。限定的な属性ではなく、あらゆる要素が「ダイバーシティ」であるという捉え方である。

谷口は、さらにダイバーシティの次元を「表層的（外見から識別可能なもの）」と「深層的（外観から判断しにくいもの）」の2つに分類し、前者の例として「性別、年齢、人種」、後者の例として「パーソナリティ、考え方、習慣、趣味、職歴、スキルレベル」を挙げている。図1は、谷口がこの分類を図式化したものである（2005:44）。

荒金は、ダイバーシティの属性の分類を「組織マネジメントの視点からの分類」と「人権尊重の視点からの分類」に分けており、図1の谷口の分類を前者と位置づけている。荒金による「人権尊

重の視点からの分類」の基準は、「変えられるもの」と「変えられないもの」の違いである（2013:19）。

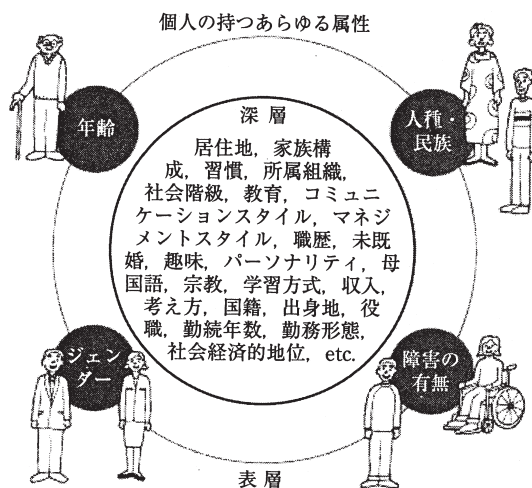
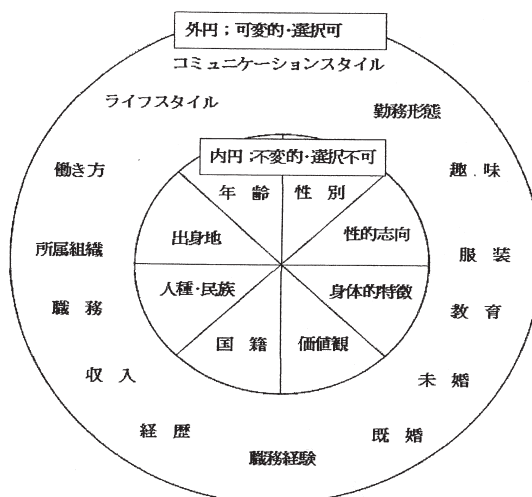


図1 谷口の分類

荒金の分類を受け、中村は修正・加筆をした図を作成している（図2）（2017:63）。内円の「不変的・選択不可」には「自己の意思では変えることができないか、変えることが極めて困難」な属性、外円の「可変的・選択可」には「自己の意思で変化させることが可能」な属性を示している（2017:63）。



荒金雅子（2013:20）に中村が修正・加筆

図2 中村による分類図

以上の定義と分類を大学教育に導入するという視点で考えると、概念としての「ダイバーシティ」の要素が限定的であることに必然性はない。その点、谷口の定義はダイバーシティの本質を捉えている上に、曖昧性が低く明快である。

分類では、谷口の「表層的」「深層的」という基準は、外見から識別可能か、判断しにくいかによるため非常に分かりやすい。しかし、「深層的」の属性に「教育」「パーソナリティ」「社会経済的地位」とかなり広範囲の要素が含まれることになる点が、イメージをつかむ上での分かりにくさにつながる可能性がある。

一方、中村の分類図では、「価値観」が不変的・可変的のカテゴリーに、「教育」「収入」が可変的・選択可のカテゴリーに入っているが、「対象となること」「生まれた地域」「人」によって不変的か可変的かが異なってくる可能性を孕んでいる。

大学教育における「分類」は、「ダイバーシティ」の要素を具体的なイメージを持って理解するための助けとなるものである。上記2つの分類を踏まえつつ、新たな視点での整理が必要であろう。

### 3-2 ダイバーシティ&インクルージョン

「インクルージョン (Inclusion)」は、元々「含有、包括」という意味である。

「ダイバーシティ」と「インクルージョン」の関係について、ラコアーは「ダイバーシティとはつまり、エレメント (要素)」であり、「インクルージョン」は「このエレメントがともにうまく働いていること」だと説明している (2016:150)。ラコアーは、例え話としてケーキの材料とケーキとの関係を挙げ、材料 (多様性) を持っているが、それが統合・融合されたグループの中で、それぞれのスキルや能力を活用しなければ意味はないとして、「インクルージョン」の重要性を説いている (2016:152,164)。

図3は、「多様性のない状態」から「ダイバーシティ」の状態となり、「インクルージョン」へ進んでいくイメージを図式化したものである (堀田, 2008:35)。

図3のstep1は多様性のない状態であるが、step2は多様性がある状態、つまりダイバーティ

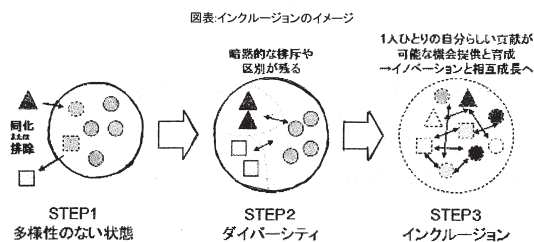


図3 インクルージョンのイメージ

の状態となっている。それがstep3にいくとそれぞれの要素が活発に影響し合い、インクルージョンの状態となっている。

つまり、ダイバーシティが「多様性のある状態」を指すのに対し、インクルージョンは「多様性が持つ力を最大限に活かし、それを統合することで、グループ (組織) としての発展を遂げる」ための相互作用のことなのである。

また、「ダイバーシティ&インクルージョン」には進化段階がある。それを示した図も研究者によって若干異なっているが、ここでは谷口のものを紹介しよう (図4) (2005:257)。谷口の図は、企業経営を対象とした作りになっているが、「ダイバーシティ&インクルージョン」の進化段階を示したものとして大変分かりやすい。

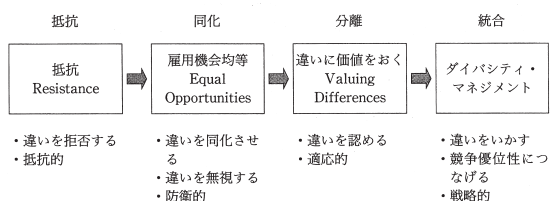


図4 ダイバシティに対する企業行動

ラコアーによると、「抵抗」の段階 (ラコアーでは「避ける」) では「機会の喪失」が起こるが、「リーダーシップが教育を受けることによって、あるいは、情報をより得ることによって」、「統合」の段階 (ラコアーでは「活用する」) に至り、「最大のパフォーマンス」を得られるのである (2016:151)。

以上見てきた通り、「ダイバーシティ」と「イ

ンクルージョン」は別々の概念であるが、切り離して考えても意味をなさない。「ダイバーシティ」の状態を作った上で、「インクルージョン」を起こす必要があるのだ。また時間をかけて成し遂げられるものであることも知っておく必要がある。

#### 4. 大学における「ダイバーシティ」「ダイバーシティ・インクルージョン」「ダイバーシティ&インクルージョン教育」の概念

これまでの議論をふまえ、ここでは大学が「ダイバーシティ&インクルージョン教育」に取り組む上で拠り所となる概念を整理しておこう。

##### 4-1 定義

まず「ダイバーシティ」の定義であるが、「個々人が持つ要素の多様性」と定める。前述した谷口の定義と同様、属性を限定せずに、あらゆる「違い」をダイバーシティにおける要素として位置づけていく。

その上で、「ダイバーシティ&インクルージョン」および「ダイバーシティ&インクルージョン教育」を以下の通り定義する。

##### 「ダイバーシティ&インクルージョン」

個々人が持つ要素の多様性(ダイバーシティ)を活かすことにより、組織全体の成長・発展を推進すること(インクルージョン)。

##### 「ダイバーシティ&インクルージョン教育」

個々人が持つ要素の多様性(ダイバーシティ)を活かすことにより、組織全体の成長・発展を推進する(インクルージョン)ための教育。

##### 4-2 分類

「ダイバーシティ」の分類については、「多様性」を具体的なイメージとして理解するための例示と捉え、以下の通り「生まれながらに持っている要素」「行動・経験に関わる要素」「考え方に関わる要素」の3つのグループに分ける。

このうち、第2グループと第3グループは「自分の意思や環境により、変わることが可能」という点が共通しており、第1グループと異なる点で

| 第1グループ<br>生まれながらに持っている要素 |   |
|--------------------------|---|
| 特徴                       | 自分の意思で変えることが不可能もしくは極めて難しい。              |
| 例                        | 年齢、人種・民族、ジェンダー、障害の有無、外見、国籍、出身地、性別、性的指向等 |

| 第2グループ<br>「行動・経験」に関わる要素 |   |
|-------------------------|---|
| 特徴                      | ・自分の意思や環境により、変わることが可能。<br>・自分の要素として自覚し、明示することが可能。 |
| 例                       | 教育歴、趣味、服装、未婚・既婚の別、所属組織、就業形態、収入、習慣、宗教活動等           |

| 第3グループ<br>「考え方」に関わる要素 |  |
|-----------------------|--|
| 特徴                    | ・自分の意思や環境により、変わることが可能。<br>・本人が無自覚、無意識的に持っている場合も多く、明示するのが不可能もしくは極めて難しい。 |
| 例                     | 価値観(あらゆるものを対象)、ライフスタイル、思想、方針等  |

ある。

第2グループと第3グループの違いは、「自分の要素として自覚し、明示することが可能か」、「本人が無自覚、無意識に持っている場合も多く、明示するのが不可能もしくは極めて難しいか」の違いである。つまり、どのような教育を受けたか、趣味、未婚か既婚か等は、自覚もあり、物理的、客観的に他者に示すことも可能であるが、第3グループの「価値観」や「思想」は無自覚、無意識のうちに持っている場合も多く、物理的、客観的に他者に示すことは不可能もしくは極めて難しいということだ。

しかし、最も重要な点は、分類の基準の取り方やどの要素がどのグループに属するかではなく、「ありとあらゆる違いがダイバーシティ」であるという理解である。「分類」がそれを優先することがないように注意したい。

## 4-3 大学における「ダイバーシティ」

「ダイバーシティ」の定義同様、大学における「ダイバーシティ」の要素にはありとあらゆるものが含まれる。しかし、「大学にダイバーシティの環境を作る」という観点から言えば、前掲した第1グループを積極的に受け入れることが第一歩となる。

受け入れには「構成員として」の場合と「連携として」の場合があるが、それぞれの例を見てみたい。

## (1) 年齢

## 【構成員として】

多様な年齢層の教職員・学生

## 【連携として】

近隣の地域住民、高齢者施設入居者、高校生、中学生、小学生、幼稚園生、幼児等

## (2) 人種・民族・国籍

## 【構成員として】

外国籍もしくは外国にルーツを持つ教職員、外国人留学生、外国にルーツを持つ学生等

## 【連携として】

海外協定校の教職員、学生等

## (3) ジェンダー

## 【構成員として】

教職員および学生の男女比および役職者の男女比のバランス

## 【連携として】

ジェンダーを意識した特別講師

## (4) 障害の有無

## 【構成員として】

身体・精神障害者等

## 【連携として】

近隣の障害者施設の入居者等

## (5) 出身地

## 【構成員として】

多様な地域出身の教職員・学生

## 【連携として】

多様な地域出身の講演者等

## (6) 性別

## 【構成員として】

教職員・学生の男女比、役職者の男女比のバ

ランス

## (7) 性的指向

【構成員として】【連携として】LGBTQ<sup>注1</sup>

上記受け入れに際しては、「ダイバーシティ&インクルージョン教育」について十分な理解をした上での支援が必要である。適切な支援制度は、多様性を持つ人材がさらに集まってくるという好循環も生み出すことにもなる。

また、「ダイバーシティ」の環境を整えることで、「インクルージョン」への進化が自然発生的に起きることに注目したい。

ラコアーは、身体的な障害を持つ人と持たない人が接触をすると「恐れ」が減少すること、似ている背景を持った人たちが他の文化に触れるとネガティブな反応が少なくなることを紹介しているが、「さらされること」は「気づき」を生み、結果として「居心地がよく快適になっていく」というプロセスが生まれるのである(2016:157-158)。「ダイバーシティ」を取り入れることは、プラスの変化を生むための第一歩である。

## 4-4 「ダイバーシティ&amp;インクルージョン」の進化段階

図5は、谷口(2005:257)(図4)とラコアー(2016:151)を参考に、作成したものである。

機会の喪失

抵抗 違いを拒否する。抵抗的。

↓

同化 違いを無視するか同化させようとする。防衛的。

↓

分離 違いを認める。適応的。

↓

統合 違いを活かす。発展的。

最大のパフォーマンス

図5 ダイバシティ&インクルージョンの進化段階

「抵抗」から「統合」に進化するためには、意識を高め、実践に結びつけるための「ダイバーシティ&インクルージョン教育」が不可欠である。

## 5. 大学における「ダイバーシティ&インクルージョン教育」の対象者と目的

大学における「ダイバーシティ&インクルージョン教育」は誰を対象に、どのような目的で実施されるべきであろうか。

まず、対象者は「教職員」ならびに「学生」である。「ダイバーシティ&インクルージョン」が「組織全体の成長・発展を推進すること」を目指しているものである以上、全員が関わらなければならない。

また、大学における「ダイバーシティ&インクルージョン教育」の目的として、次の2点が挙げられる。

- (1) 人権に対するアウェアネス（気づき）を促し、人権尊重の意識を高める。
- (2) 現代社会に対応できる力を身につける。

まず、(1) であるが「ダイバーシティ&インクルージョン教育」の本質は「人権教育」に他ならない。偏見、差別から、いじめ、ブラック労働、犯罪、戦争に至るまで、社会問題の多くは人権を軽視、つまり他者を人権ある人間として遇すべき対象と見なさないことに起因している。人権尊重の意識は、より良い組織、そして社会を構築するために、一人一人が備えていなければならないものであり、教育が必要である。

次(2) であるが、背景として経済のグローバル化や少子高齢化、人口減少にともなう労働力の多様化がある。従来の日本の人事管理・経営では多様化に対応できず、経済成長が停滞することに危機感を頂いた企業そして国（経済産業省）は「ダイバーシティ&インクルージョン」を推進しており、その動きが他分野にも影響を及ぼすことは必至だ。そうでなくても多様化は、教育の場、地域社会でも進んでおり、我々は好むと好まざるとに関わらず「そういう社会」で生きていくのである。社会の新しい枠組みに対応し、その社会の中で活躍するための教育が必要である。

## 6. 大学における「ダイバーシティ&インクルージョン教育」実践のためのステップ

最後に、大学に「ダイバーシティ&インクルージョン教育」を実践するための2段階のステップを提案したい。ステップ2Aと2Bは、同時並行で実践されることが望ましい。

まずは、理想レベルのステップである。

### 【ステップ1】大学全体としての推進を確認

|   |   |
|---|---|
| ① | 「ダイバーシティ&インクルージョン教育」を大学全体として推進していくことを宣言 |
| ② | 推進組織の設立もしくは指定                           |

「ダイバーシティ&インクルージョン」が「組織全体が成長・発展」することを目的としている以上、大学全体として推進することが必須である。そのために、学長は「ダイバーシティ&インクルージョン教育」の推進宣言を行い、推進組織を設立、もしくは既存組織にその役割を指定することが必須となる。

### 【ステップ2 A】教職員を対象とする「ダイバーシティ&インクルージョン教育」の推進

|   |  |
|---|--|
| ① | 教職員を対象とした「ダイバーシティ&インクルージョン」に関する意識および実態調査 |
| ② | 教職員を対象とした「ダイバーシティ&インクルージョン」に関する勉強会の開催    |
| ③ | 教職員および学生を対象とした必要な支援の検討・実施                |

推進組織は、教職員を対象とした意識および実態調査を行う。それにより学内の課題を分析し、具体的な達成目標の設定が可能になるとともに、調査に回答することを通し「ダイバーシティ&インクルージョン」に対するアウェアネス（気づき）を促すことができる。

また、推進組織は、勉強会を開催し「ダイバーシティ&インクルージョン」に関する教職員の意識の向上を図るとともに、推進のための具体的な方策についての知識を提供する。

更に教職員および学生を対象とした必要な支援の検討と実施を行う。

### 【ステップ2B】学生を対象とする「ダイバーシティ&インクルージョン教育」の推進

|   |  |
|---|--|
| ① | 学生を対象とした「ダイバーシティ&インクルージョン」に関する意識および実態調査  |
| ② | 学生を対象とした「学内におけるダイバーシティ&インクルージョン教育」の実態調査（「ダイバーシティ&インクルージョン」という名称の下でなくても実態として実施されているものを含む） |
| ③ | 学生を対象とした「ダイバーシティ&インクルージョン教育」の検討  |

推進組織は、学生を対象とする意識および実態調査を行う。教職員を対象とした調査と同様、学内の課題を分析することで、達成目標の設定が可能になるとともに、学生のアウェアネス（気づき）を促すことができる。

また、教職員を対象とした「学内におけるダイバーシティ&インクルージョン教育」の実態調査を実施することで、バラバラに行われていたものを体系化して捉えることができ、大学としての「ダイバーシティ&インクルージョン教育」を考える上での基盤とすることができる。

その上で、大学として学生を対象とする「ダイバーシティ&インクルージョン教育」をどのように充実させていくかの検討を行っていく。

以上、理想レベルのステップを述べてきたが、これを実践するためには、「学長がダイバーシティ&インクルージョンの推進に強い意志を持って取り組もうとしている」「大規模校で常に先進的な取り組みをしている」「実践できるスタッフが揃っている」等の条件が整っていなければ、ステップ1を働きかけるだけで何年も経過してしまうだろう。

現実レベルとしては、ステップ2A・2Bの可能な部分から実践を始めることだ。例えば、ステップ2A②の勉強会の開催は全学的な「ダイバーシティ&インクルージョン」の推進を謳わなくても、FD・SDの一環として取り入れることが可能であろうし、ステップ2Bの①～②は全学的に無理でも担当する授業で実践することもできる。また、ステップ2Bの調査結果を「ダイバーシティ&

インクルージョン教育」という名称のもとに位置づけることから始めてもよい。

ひとつの事例であっても、「ダイバーシティ&インクルージョン教育」が成功すれば説得力を生み出す。事例を積み上げてから体系化するのもひとつの方法である。

### 7. おわりに

ひとつの組織を「ダイバーシティ&インクルージョン」の概念の下に変えていくことは、容易なことではない。本稿では触れなかったが、「ダイバーシティ&インクルージョン」を推進する上では多くの困難がある。しかし、社会が確実にその方向に向かっている以上、早い時期に推進していかなければならないのである。

そのために最も重要なのは、意識の向上と意識を行動につなげるための教育である。大学における教育は、新しい社会に対応し、より良い組織や社会を築く人材を生み出すための力となっていくはずだ。

### 注

#### 1 LGBTQ

性的少数派を指す言葉。L（レズビアン）、G（ゲイ）  
B（バイセクシュアル）、T（トランスジェンダー＝心と体の性が一致しない人）、Q（クエスチョニング＝心の性や好きになる性が定まらない人）

### 参考文献

- 1) 荒金雅子（2013）『多様性を活かすダイバーシティ経営 基礎編』日本規格協会
- 2) 安藤幸一（2004）「メルティングポット・サラダボウル」『多文化共生キーワード事典』明石書店
- 3) 谷口真美（2005）『ダイバシティ・マネジメント 多様性をいかす組織』白桃書房
- 4) 谷口真美（2008）「組織におけるダイバシティ・マネジメント」『日本労働研究雑誌』NO.574 労働政策研究・研修機構
- 5) 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 高千穂大学高千穂学会
- 6) 堀田恵美（2008）「ダイバーシティに代わる注目のキー



ワード「インクルージョン」『企業と人材』NO.926  
産労働研究所

- 7) ラコアー, ディートラス (2016) 「ダイバーシティ & インクルージョンー多様であることに効果を生み出す理論や手法、アイデア」『人間関係研究 15』南山大学人間関係研究センター

#### 参考ホームページ

- 1) 経済産業省ホームページ <http://www.meti.go.jp/>
  - 2) 文部科学省ホームページ <http://www.mext.go.jp/>
- 
- (受付 2018.3.28 受理 2018.7.6)