

1.1. 大学におけるダイバーシティをめぐって

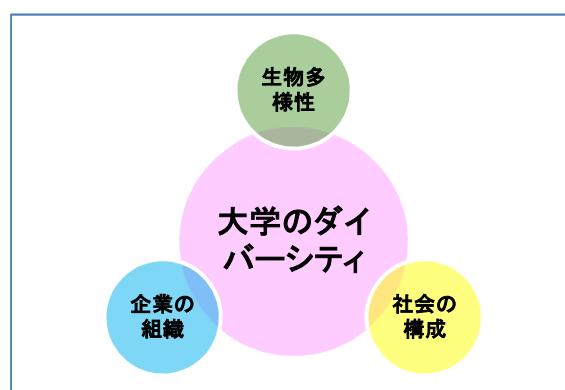
神尾 達之
教育・総合科学学術院教授

1. はじめに

この講義ではダイバーシティを批判的に検討したい。批判的とは「物事に検討を加え、その成否や価値などを評価・判定する」ことをいう。社会の趨勢だからという理由だけでダイバーシティの正当性を自明のこととして導入しても、成功にはつながらないだろう。そこで本日の講義では、生物多様性、企業組織、社会構成（地区、国家、連合）という視点から、大学におけるダイバーシティについて考えてみたい。

2. 生物多様性

ダイバーシティという概念が特定の領域で注目をあびるようになったのは、20世紀の後半のことだった。最初は生物学だった。「生物多様性」とは、種の多様性、種内の多様性（同じ種のなかの地域集団の多様性と集団内の個性の多様性）、生態系の多様性（さまざまな種や環境要素がつくるシステムの多様性）を含むものとして定義される。モノカルチャーにすると生態系が不安定になり、植物種の多様性が高いほど生態系機能が強く、環境が変動しても機能が安定するという観点から、ダイバーシティという考え方が登場した。こうした生態系におけるダイバーシティの意義からのアナロジー（類推）として、ダイバーシティが人間社会を持続可能な形で維持するという発想が生まれたと考えられる。



3. 企業組織のダイバーシティ

一方、アメリカにおいて1964年に公民権法が制定され、雇用機会均等委員会が設立されたのをきっかけに、企業組織をめぐってダイバーシティに関する議論が始まった。当初、ダイバーシティは、皮膚の色や性差など特定のメルクマールのために差別されてきた人々に対して機会の均等を約束するというヒューマニスティックな性質をもっていた。しかし1980年代以降、企業は労働力の人口統計的变化の予測に基づいてダイバーシティの課題に取り組むようになり、ダイバーシティはマイノリティの地位向上というコンセプトから離れ、労働力を多様化することで企業の競争力を高めることを目的とするようになった。

現在の日本では企業組織におけるダイバーシティがどのようにとらえられているか、企業トップや研究者の発言を紹介しておこう。まずSOMPOホールディングスの櫻田謙悟社長は、ダイバーシティ推進は「それ自体が目的ではなく、企業の「成長に結びつけるために取り組むもの」であり「最も重要な経済資源である女性や外国人を含めたすべての社会に活躍してもらいたいと考えている」¹、と述べている。リクルートHCソリューショングループ『実践ダイバーシティマネジメント

¹ 「なぜダイバーシティで企業は成長できるのか」『PRESIDENT Online』、

ト一何をめざし、何をすべきか』によれば、ダイバーシティ推進は「企業が経営目的を追求し、持続的な価値創出を実現するための手段の一つである」²。

また、本学ビジネススクールの入山章栄准教授は、女性や外国人であることを理由に一定数を登用する「デモグラフィ型のダイバーシティ」よりも、能力や知見、経験を多様化する「タスク型のダイバーシティ」が重要だとトヨタの事例を挙げて述べている³。

一方、谷川智彦は「ダイバーシティが組織や集団に対してどのような効果を与えるのか、あるいはどのようなプロセスを経てその効果をもたらすのかはいまだ明らかになっていない」⁴としている。

以上のことから、企業組織のダイバーシティについては、①企業の競争力を高める方法として重要視されており、その際、②「デモグラフィ型のダイバーシティ」と「タスク型のダイバーシティ」が区別されるが、③ダイバーシティが企業の競争力の向上につながるかどうかはまだ確定されていない、ということがわかる。

4. 社会構成におけるダイバーシティ

社会構成という観点からダイバーシティを見てみよう。社会構成としてのダイバーシティの対極はナショナリズムだろう。ナショナリズムは、一つの国家を一つの社会、一つの言語、一つの文化、一つの宗教、一つのアイデンティティ、一つの国籍から構成される共同体と考える。ナショナリズムのコンセプトはモノカルチャーである。

しかし実際には国家には様々な民族が共存し、一つの地区にも様々な出自をもつ住民が共存している。移民政策の成功国とされるドイツの事例を見てみたい。

ドイツは1955年から1973年にかけて多数の外国人労働者を受け入れ、彼らの多くが国内に定着した。たとえば、2014年サッカーワールドカップで優勝したドイツ代表のメスト・エジルはトルコ系移民の3世である。当時ドイツでは、通常女性は入れないロッカールームでメルケル首相がエジルと握手をしている写真が、移民政策の成果を象徴するものとして有名になった。

1990年代以降、ドイツでは多文化社会が頻りに議論されるようになった。ドイツの代表的な知識人であるユルゲン・ハーバーマスは、政治における多文化主義の推進を推奨した。彼は、外国人、宗教や人種が異なる者、周辺集団、障害者、ユダヤ人に対する憎悪と暴力は連帯の喪失から来ると考えている。さらに彼はEU（欧州連合）が国家を超えた民主主義を実現できると期待した⁵。

こうした歴史を経て、ドイツは2013年には世界でもっとも難民を認定し受け入れた国になった。2015年9月、多くの難民をドイツが条件なしで受け入れた時、ミュンヘンの市民が掲げた横断幕には「ミュンヘンは色とりどり」という言葉が書かれていた。「色とりどり」とは、ミュンヘンがダ

<http://president.jp/articles/-/14281>（最終閲覧日 2016年12月25日）。

² リクルートHCソリューショングループ『実践ダイバーシティマネジメント一何をめざし、何をすべきか』英治出版、2008年。

³ 「MBAは役に立ちませんでした！ 誌上対決「現場力」対「経営理論」」『日経ビジネス ONLINE』、<http://business.nikkeibp.co.jp/article/opinion/20150410/279837/?P=2>（最終閲覧日 2016年12月25日）。

⁴ 谷川智彦「職場におけるダイバーシティがもたらす効果——既存研究のレビューと今後の展開——」『経営学研究論集』第38号、2013.2、58頁。

⁵ Jürgen Habermas: Die postnationale Konstellation. Politische Essays. Frankfurt a.M. (Suhrkamp), 1998, S.111.

イバーシティの街であり、難民を歓迎するという意味だ。2015年9月5日にメルケル首相は、シリアやアフガニスタンからの難民を受入数に上限を設けることなく入国させる決断をした。この時点ではドイツ国民は難民を歓迎し、ドイツの方針や国民の姿勢は「ウェルカム・カルチャー (Willkommenskultur)」と呼ばれるようになった。

ところが2015年の大晦日にケルンの大聖堂前で、北アフリカやアラブからの男性たちがドイツやアジアの女性たちを乱暴するという事件が起こった。告発は千件以上に上るほど大規模なもので、一挙に「ウェルカム・カルチャー」は退潮し、難民や移民に対するドイツ人の姿勢は逆方向を向き、メルケル首相は苦境に立たされている。2016年3月に行われたザクセン・アンハルト州の選挙では、難民と移民の排除を主張する右派政党「ドイツのための選択肢 (AfD)」が、第一党である「キリスト教民主同盟」に次ぐ議席を獲得した。

5. 大学におけるダイバーシティ

大学のダイバーシティを上述した三つのカテゴリーに対応させると以下のように考えられるだろう。

生物多様性：大学というシステムのサバイバル

企業の組織：男女共同参画や外国人学生・教員登用による競争力の向上

社会の構成：LGBT、留学生、障がい者、高齢者などとの共生

生物多様性からのアナロジーで、社会や科学の発展にダイバーシティが寄与するという主張は少くない。例えば先進理工学部の竹山春子教授は、多様性の高い生態系が環境変動に順応できるように「性別、年齢、国籍など多様性に富んだ社会は柔軟性をもって様々な課題の解決に立ち向かいながらも発展することが可能」であり、「多種多様な感性と発想、能力等を持つ研究者の関わりが科学の発展をより確実なものにしていく」ので「多様性の高さは科学という果てしもなくゴールのない世界においてはますます重要な因子と言える」⁶と述べている。しかし、自然における多様性と大学などの人的組織のダイバーシティはアナロジーが可能なほど等質なのだろうか。

自然の生態系は原初的なダイバーシティであり、人間が手を加えることで生態系のバランスがくずれた。よって生物多様性を復活させようという試みは原状復帰である。一方、国家、地域、企業、大学等の組織はすべて人工物であり、もともとダイバーシティではなかった。ドイツの例が示すように、国家という規模で人工的に複数の民族を後から共生させることは非常に困難である。

さらに自然の生態系を構成する生物たちは、おそらく自己意識を持っていない。一方、人工的に形成された共同体の場合、構成する人間たちは自己意識を持っており、さまざまなイデオロギーですでに色づけされている。こうした相違を考慮するならば、大学も含めて社会や科学におけるダイバーシティをめぐる議論は再考を要するよう思われる。

最後に、大学のダイバーシティの目的と実現方法について考えてみよう。WASEDA Vision150ではダイバーシティについて、「12.進化する大学の仕組みの創設」において「女性、外国人教職員の参画を推進し、多様性を推進する」ことが、「13.早稲田を核とする新たなコミュニティの形成」

⁶ 竹山春子「科学とダイバーシティ」『YOMIURI ONLINE』、
http://www.yomiuri.co.jp/adv/wol/opinion/science_150518.html (最終閲覧日 2016年12月25日)。

において「(1) 学生、教員、職員、校友、地域住民など、年齢、性別、専門、地域などを超えて、目的を共有するコミュニティ形成の仕掛けやスペースを設け、小さなコミュニティからでも始める。

(2) 特に学生が関係するコミュニティの活性化は、人材育成の面においても重要な視点となるので強化する」、とうたわれている。

ここからは、大学の経営効率やリスクヘッジと多様な人間の混在による人間性の涵養という2つの目的が読み取れる。大学の経営効率やリスクヘッジを実現するには、デモクラフィー型ではなくタスク型のダイバーシティが求められるが、一定の条件下でのダイバーシティにとどまる可能性がある。また多様な人間の混在による人間性の涵養を実現するには、学力の異なる入学者の受け入れも選択肢としてありうるわけで、入学試験の廃止や、男子枠、女子枠、外国人枠などを人工的に作ることも考えられる

本日検討してきたように、ダイバーシティは目的を確定し効果を予想したうえで導入することが必要である。早稲田大学の学生として、批判的な視点からダイバーシティを見つめなおし、そのうえでダイバーシティを適切に導入する方法を考えてみてほしい。