

アメリカの大学のダイバーシティ：社会的関心の変化と研究動向の変遷

大学経営・政策コース 長井 総之介

Transition of diversity in US universities based on trends of social concerns and research

Sonosuke NAGAI

This study contributes to the understanding of diversity in US universities for Japanese universities based on social concerns and research trends. First, through The Chronicle of Higher Education and various data sources, this study revealed historical trends in social concerns and research regarding diversity. Faced with issues such as racial discrimination, universities have shifted its paradigm over time, extending their support to other underserved communities. In addition, since about 2016, the diversification of the student body and political pressures have suggested that the concept of inclusion has been gaining attention.

目次

- 1 はじめに
- 2 大学のダイバーシティの定義
- 3 アメリカの大学のダイバーシティを巡る歴史的変遷
- 4 アメリカの大学のダイバーシティにおける社会的関心の変化および研究動向
 - A 目的・作業方法
 - B 全米大学新聞の関連ニュース記事の動向
 - C Google Trendsによる大学のダイバーシティに関連するキーワード検索の動向
 - D 全米国立国会図書館での関連書籍刊行数の動向
 - E 高等教育分野でのダイバーシティに関する研究の動向
 - F 小括
- 5 近年の潮流「インクルージョン」を促進させた社会的背景と取組みについての考察
- 6 結論

1 はじめに

多様性を示すダイバーシティは、あらゆる人が社会参加できる共生社会を象徴するキーワードとして、日本社会でも一般的になってきた。近年では、包摂性を意味するインクルージョン、公平性を意味するエクイティなど、ダイバーシティと親和性を持つ新たな概念も注目されてきている。

国内の大学においても推進する動きが広がっている。ダイバーシティに関する取り組みを行う組織を置

く大学は、2018年時点において国公立大学で71校、私立大学で24校（新井ほか 2018）に及び、現在ではさらに増えていることが想定される。また実際には、名称を掲げていないだけで、留学生や外国人学生支援など、多様性に対する社会の動向に対応するため、実質的に様々な実践をしている教育機関も多く存在する（森 2018）。

新井ほか（2018）は、各大学がダイバーシティ施策を推進する目的について、アカデミック・コミュニティの整備と、ダイバーシティ・マネジメント、優秀で個性的な学生の確保および幅広い社会連携を通じた財務基盤の安定の3つに整理した。一方で、大学がそもそもダイバーシティに取り組む意義や支援すべき対象は何なのか。国内研究の蓄積が十分でなく、あまり明らかになっていない課題がある。

そこで、本研究ではダイバーシティの取組みに関する歴史が長いアメリカの大学について、ダイバーシティに関する取組みの変遷を、社会的関心の変化と研究動向との関連から捉えることで、日本の大学に対して示唆を得ることを目的とする。確かにアメリカと日本では、ダイバーシティが発展してきた文脈が異なりそのまま日本に適用することはできないが、アメリカの文脈をしっかりと把握することが、日本の文脈で捉える際の礎となりその意義は大きい。

以下では、アメリカの大学のダイバーシティについて、まず先行研究から定義および歴史の変遷を確認した。次に、社会的関心の変化や研究動向について、先行研究やニュース記事、各種データをもとに分析した。その結果明らかになった近年注目されているイン

クルージョンの概念について、社会的背景と実際の取組みの両面から考察し、そのうえで最後に日本の大学への示唆について検討を行った。

2 大学のダイバーシティの定義

大学におけるダイバーシティとは何を示すのか。まずは定義を確認したい。Williams (2013) は、10人の人にダイバーシティの考え方について質問すれば、10通りの答えが返ってくると説明し、一般的なキーワードは、差異、多文化主義、アイデンティティ、人種、民族性、性別などが挙げられ、より深く、より複雑な概念であり、いくつかの異なる角度からアプローチが重要であると主張している。さらに、一次的側面(生物学的)および二次的側面(経験的)を含む広範な範囲を網羅したうえで、変化に焦点を当てる能動的要素を含む必要があり、さらには多様性に関する現代的な問題と歴史的な問題の双方を取り込むべきであると指摘している。Marichal (2009) は、大学のダイバーシティへの取り組みを、各大学のキャンパスにおいて様々な背景を持つ人々、文化、アイデアの存在感を高めるために設計された施策と定義したうえで、これらは人材の採用および定着、より開放的なキャンパス文化の醸成、カリキュラムおよび課外活動や学術活動における多様性を高める施策が含まれるが、これらに限定されるものではないと強調している。これらは、ダイバーシティの概念自体が多面的であるがゆえに、対象やアプローチ方法を設定することの難しさを示している。

3 アメリカの大学のダイバーシティを巡る歴史的変遷

アメリカの大学では、ダイバーシティに対して歴史的にどのように向き合ってきたのだろうか。主に社会的な課題として広く認識され始めたのは1950年代からで、その頃から1970年代にかけては公民権運動を背景にアフーマティブ・アクションと公平性の観点のもと、ダイバーシティが取り組まれていた(Williams 2013)。当初は、人種の不平等を是正するための社会的正義を主としていたが、連邦最高裁判所のLewis F. Powell JrによるBakke事件判決(1978)を契機に、多様な学習環境の教育的利点を強調する方向へ変化させた。つまり、高等教育におけるアフーマティブ・アクションの正当性を、救済的なものから教育的なものへシフト

(Moses & Chang 2006) し、多文化の視点に基づく人種や女性、LGBT等のマイノリティのコミュニティを育成、促進、理解することを目的とした制度的取組みを行うようになった。1990年代後半からは、人口動態の変化、国際化、労働市場ニーズの変化、根強い不平等を背景とした学びと多様性の観点から、ダイバーシティの課題をカリキュラムに統合する他、当該課題に関する研究を促進することが重視されてきた(Williams 2013)。教育の研究分野においても、ダイバーシティへの注目も、学生の学習や経験に対するダイバーシティの寄与を実証的に研究することへ集中している(Moses & Chang 2006)。一方で、Bakke事件判決(1978)以降、高等教育機関はダイバーシティを、包括的なコミュニティ構築に必要な側面として推進することに消極的であった。その風潮はHopwood事件判決(1998)によってさらに強まり、それはダイバーシティがより大きな教育的目的達成のための手段ではなく、それ自体が目的となっている(Adalberto et al. 2002)という批判もある。また、Gratz v. Bollinger事件判決(2003)およびGrutter v. Bollinger事件判決(2003)では、Bakke事件判決(1978)と一致し、多様な学生の確保が高等教育機関、学生、そして公共のための教育的利益がもたらされるとしたLewis F. Powell Jrの主張を再確認した(Yi Varaxy et al 2022, Angela 2017, Moses & Chang 2006など)。このことが、高等教育機関のアフーマティブ・アクション実施に対する抵抗へと繋がり、結果としてマイノリティの存在感が低下することに繋がっている要因(Angela 2017)であるという指摘もある。他にも、2013年にはアフリカ系アメリカ人に対する警察の虐待行為がきっかけで黒人に対する人種差別の撤廃を訴える国際的な運動に発展したBlack Lives Matterが起こったが、これに呼応するようにタウソン大学、イェール大学、クレムソン大学のキャンパスにある白人至上主義や奴隷制を連想される有名な人物の名前を冠した建物について改称を求める一連の動き(Parladé et al 2018)に波及し、2014年にはハーバード大学の入学試験においてアジア系アメリカ人の志願者を意図的に差別しているとして訴訟が起こるなど、人種差別をめぐる問題は現代でも様々な形で顕在化している。このように、ダイバーシティの取組みが進んでいるとされているアメリカにおいても、必ずしも順風満帆に展開されてきたわけではなく、時に司法判断や世論、社会的事件などに翻弄されながら、ダイバーシティの問題に向き合い、少しずつ社会的な推進力を得てきた。

4 アメリカの大学のダイバーシティにおける社会的関心の変化および研究動向

A 目的・作業方法

大学のダイバーシティにおける社会的関心の変化や研究の動向が、時代とともにどのように移り変わってきたのかを客観的に把握するため、次の分析を行った。まず「全米大学新聞の関連ニュース記事」および「Google Trendsによる関連キーワード検索」から社会的関心の変化を捉え、「全米国立国会図書館に所蔵されている関連書籍の独立刊行数」および「高等教育分野でのダイバーシティに関する研究」から研究動向について分析した。

B 全米大学新聞の関連ニュース記事の動向

全米大学新聞（The Chronicle of Higher Education）を活用して、大学におけるダイバーシティがどのように報じられているか調べた。具体的には、検索オプションのうち、Tagを「Diversity, Equity & Inclusion」、Sectionを「News」で選択し、フリーワード検索欄に「university」を入力のうえ検索した。その結果、2009年8月11日から2022年9月9日までの期間で記事が確認でき、該当記事の総数は322件だった。年別の記事配信数をみると、2009年から2019年までは2014年を除き、毎年ある程度の配信数が確認できる。その後、2020年を境に急増し、現在まで増加の一途を辿っており、ダイバーシティの注目度が年々高まっていることが確認できる（図1）。

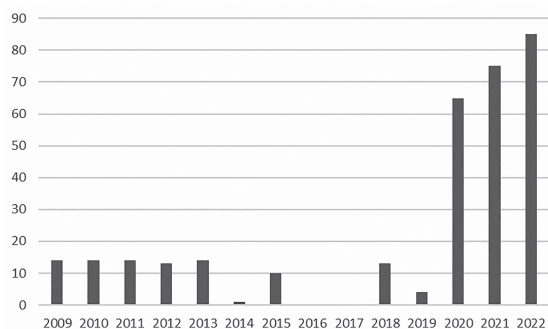


図1 関連ニュース記事配信数の推移

次に、年代別にダイバーシティと関連性の高いキーワードを客観的に調べるため、KH Coder（樋口2014）を用いたテキストマイニングによる関連語検索および共起ネットワークを行った。2009年から2010

年にかけては、頻出性の高い「socioeconomic」が「low-income」に結びつくことから、経済的格差が問題視されている背景が窺える。また、「color」と「program」、「gender」と「respect」、「college」と「minority」および「invest」との繋がりから、大学が特定の属性による不平等の問題に取り組もうとしている様子を読み取れる（図2）。2011年から2015年にかけては、「race」と「gender」が依然として存在するが、「First-Generation」が注目され、その支援の必要性が記事で報じられている（図3）。2016年から2020年にかけては、「race」や「racist」、「racial」から人種差別の問題が根強いことを印象付ける一方で、「inclusion」と「equity」の概念が表出し、「institution」と「change」や「leadership」と「focus」の繋がりから変革に取り組む大学の姿勢が見て取れる。しかしながら、「real」と「fatigue」からは、理想に追いついていかない現実の苦悩も垣間見える（図4）。2021年以降は、「inclusion」と「equity」、「DEI」から、これらが中心的な概念として位置付けられていることが確認でき、「vice president」や「Chief officer」など大学の上層部の存在も確認できる。また、人種・民族の問題が現代でも重視されている他、教員の多様性が注目されていることも把握できる（図5）。

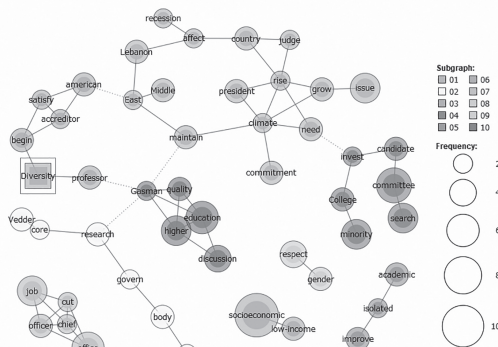


図2 2009年～2010年の関連キーワード

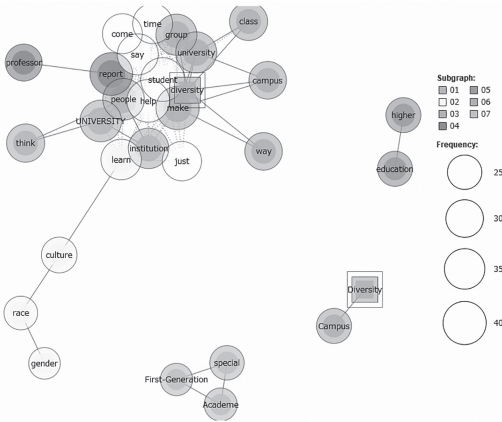


図 3 2011年～2015年の関連キーワード

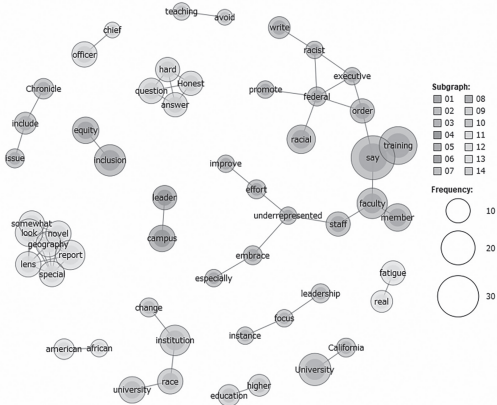


図 4 2016年～2020年の関連キーワード

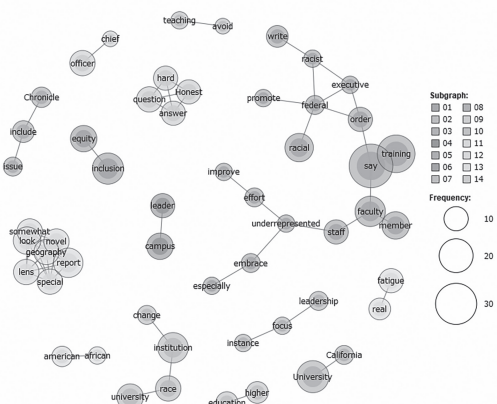


図 5 2021年以降の関連キーワード

C Google Trendsによる大学のダイバーシティに関連するキーワード検索の動向

Google Trends を活用し、大学のダイバーシティに関連性を持つキーワード検索の人気度の動向を調べた。Google Trendsは指定した期間内に、検索が最も多い時期を100として、その総数に対する相対的な値を示すもので、全体的な検索傾向を把握することに適している。また、最大5つの項目まで同時比較が可能で、期間は2004年1月から2022年9月までの範囲が設定できる。そこで、先の全米大学新聞で抽出されたパラダイムを象徴するキーワードをもとに、地域をアメリカで選択し、期間を2004年1月から2022年9月までに設定したうえで、2つのグループに分けて分析を行った。まず、「university affirmative action」と「university social justice」、「university multicultural」のキーワード検索で比較した結果、2004年に「university affirmative action」が突出して検索が多く、その次に「university social justice」、「university multicultural」の順であったが、2009年にかけては「university social justice」が大きく下落しながらその他の検索数との差が縮まり、2010年以降は順位が頻繁に入れ替わりながら、ほぼ横ばいに推移している（図6）。次に、「university equity」と「university incusion」、「university accessibility」、「university equality」のキーワード検索で比較した結果、「university equity」が年によって増減はあるものの全期間において相対的に高く、「university incusion」

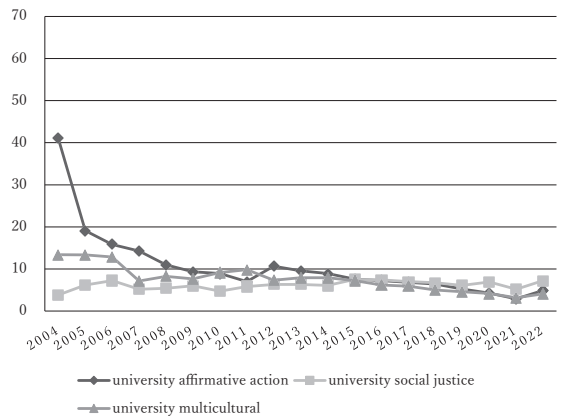


図 6 「university affirmative action」「university social justice」「university multicultural」を比較したキーワード検索の推移

出典：Google Trendsから検索人気度を1年ごとの平均値に算出して筆者加工

は2015年までは「university accessibility」と「university equality」とともに低いレンジで推移しているが、2016年を境に「university equity」との差を縮めるように上昇の一途を辿っている（図7）。

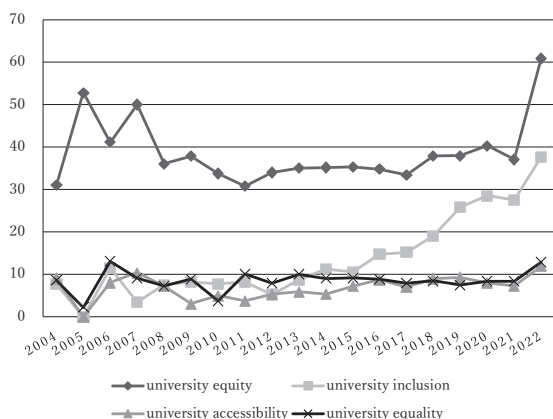


図7 「university equity」「university inclusion」「university accessibility」「university equality」を比較したキーワード検索の推移

出典：Google Trendsから検索人気度を1年ごとの平均値に算出して筆者加工

D 全米国立国会図書館での関連書籍刊行数の動向

全米国立国会図書館（LIBRARY OF CONGRESS）の検索サービスを活用し、タイトルや要旨などの基本情報に「diversity」かつ「higher education」を含む書籍を検索で抽出のうえ、高等教育分野のダイバーシティに関する所蔵書籍の独立刊行数を年代別に調べた。書籍は1961年から確認できるが、その後しばらくは所蔵数が僅かであるため、ある程度の件数が確認できる1991年から分析を行った。その結果、該当件数は425件だった（図8）。1991年から2005年までは20件前後でほぼ横ばいに推移しているが、2006年から2010年で上昇に転じ、2016年から2020年に急増している。次に抽出した該当書籍425件について、書籍のタイトルに対象者の属性を特定して明記されている件数を調べ、対象者の属性分類を年代ごとに整理した（図9）。なお、同一の書籍に2つ以上の属性が含まれている場合は、それぞれ別々に集計した。どの年代も人種と民族が主要な対象として扱われており、宗教は2001年から2005年、2011年から2015年、2016年から2020年に確認できる。2016年から2020年にかけては、いずれの属性の件数も大幅に増加し、性別、LGBTQ

＋、障害者など多様な属性に焦点を当てられるようになったことは一つの転換点である。さらに、ダイバーシティのパラダイムを象徴するキーワードが書籍のタイトルに含まれている件数を、年代別に確認した（図10）。当初はいくつかのパラダイムが時々で出現しており、特定の傾向をつかむことが難しいが、「equity」は比較的多くの年代で確認できる。2006年頃から2020年頃まで「affirmative」が少しずつ存在感を増し、2016年頃からは「equity」と「inclusion」が他のパラダイムよりも顕著に件数を伸ばしていることが特徴的である。

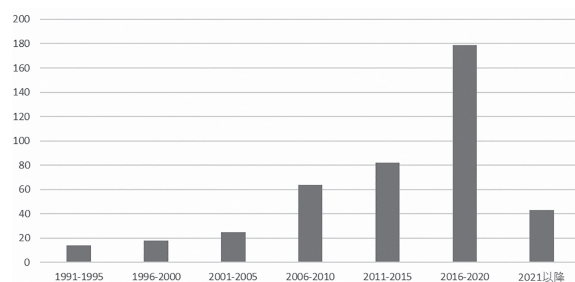


図8 関連書籍刊行数の推移

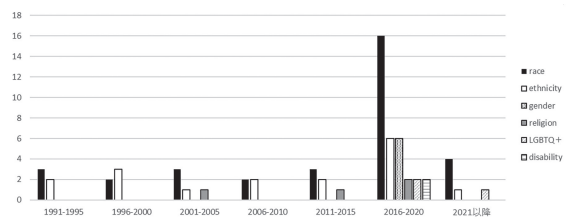


図9 対象者属性別件数の推移

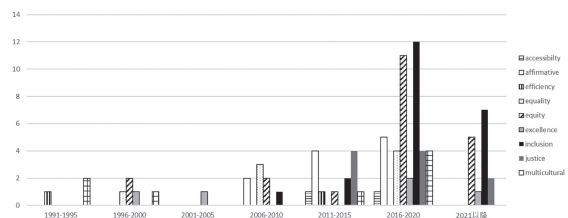


図10 パラダイムを象徴するキーワード別件数の推移

E 高等教育分野でのダイバーシティに関する研究の動向

教育関連の外国語の雑誌論文や研究報告書などが豊富に収録されている電子データベース「Education Resources Information Center (Eric)」にアクセスし、高

等教育分野でのダイバーシティに関する先行研究を調べた。具体的には、査読付きかつ本文が入手可能な論文であることを条件に、ジャーナル記事かつ DESCRIPTOR を「Higher Education」に対象を絞り、フリーワード検索で「diversity」と入力して検索した。また、タイトル、抄録を中心に、そして本文に目を通し、アメリカ以外の国について言及している論文は除外した結果、2004年から2022年の期間に掲載された1,352件の論文が対象として抽出された。次に、各論文で設定されている研究のキーワードを、年代別に集計して研究領域の傾向を確認した。2002年から2005年にかけては、学生の多様化が進むなか、多文化教育や教員養成プログラム、教育手法に研究の重点が置かれている（表1）。2006年から2010年にかけては、2002年から2005年の期間とほぼ似たようなキーワードが並んでいるが、新たに大学教員が焦点に当たっている（表2）。2011年から2015年にかけても同様の傾向が続いているが、国際化の進展に伴うキーワードが出現している（表3）。2016年から2020年にかけては、新たにインクルージョンの概念が確認でき（表4）、2021年以降になると注目度がさらに増している（表5）。最後に、特定の属性に着目されていた論文について、年代別で属性ごとに集計した。なお、同一の論文に2つ以上の属性が含まれている場合は、別々に集計した（図11）。各年代いずれも人種が多いが、2006年から2010年にかけてはLGBTQ+や民族、障害者など他の属性に着目した研究も増えている。2011年から2016年にかけては、留学生やファーストジェネレーション、英語学習者、低所得者、退役軍人など対象者が多様になり、全体の総数も増加している。2021年以降も同様の傾向が続いている。

表 1 2002年～2005年の研究キーワード

順位	キーワード	回数
1	Teacher Education Programs	8
2	Multicultural Education	6
3	Cultural Pluralism	5
4	College School Cooperation	4
5	Higher Education	4
6	Preservice Teachers	4
7	Cultural Differences	3
8	Educational Change	3
9	Minority Groups	3
10	Preservice Teacher Education	3
11	Student Diversity	3
12	Teaching Methods	3

表 2 2006年～2010年の研究キーワード

順位	キーワード	回数
1	Student Diversity	20
2	Teacher Education Programs	16
3	Multicultural Education	14
4	Cultural Pluralism	13
5	Preservice Teachers	13
6	Higher Education	12
7	Preservice Teacher Education	12
8	Teaching Methods	11
9	College Faculty	10
10	Urban Schools	10
11	College Students	8
12	Student Attitudes	8

表 3 2011年～2015年の研究キーワード

順位	キーワード	回数
1	Preservice Teachers	34
2	Student Diversity	31
3	Student Attitudes	22
4	Preservice Teacher Education	19
5	Higher Education	17
6	Multicultural Education	16
7	Teacher Education Programs	16
8	Cultural Pluralism	14
9	Teaching Methods	14
10	College Faculty	12
11	Teacher Attitudes	12
12	Foreign Countries	11

表 4 2016年～2020年の研究キーワード

順位	キーワード	回数
1	Preservice Teachers	40
2	Student Diversity	39
3	College Students	32
4	Higher Education	31
5	Student Attitudes	26
6	College Faculty	24
7	Foreign Countries	24
8	Teaching Methods	23
9	Undergraduate Students	21
10	Preservice Teacher Education	20
11	Inclusion	19
12	Teacher Education Programs	19

表5 2021年以降の研究キーワード

順位	キーワード	回数
1	Student Attitudes	15
2	Student Diversity	12
3	College Students	11
4	Preservice Teachers	11
5	Diversity	8
6	Inclusion	8
7	College Faculty	7
8	Undergraduate Students	7
9	Equal Education	6
10	Foreign Countries	6
11	Preservice Teacher Education	6
12	Self Efficacy	6

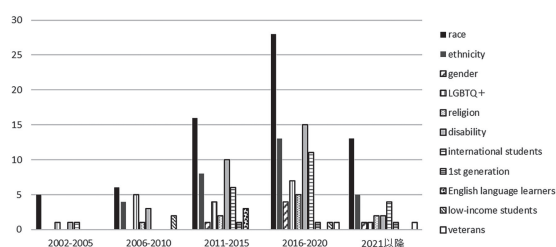


図11 研究対象の属性別件数の推移

F 小括

以上の各種データから具体的なキーワードを抽出することで、社会的関心の変化および研究動向を分析した。分析に用いた資料・データが異なるのにも関わらず、特徴が年代ごとにおおよそ共通していることに気づく。これは、ダイバーシティに関する支援対象やパラダイムについて、社会的全体として共通の認識が醸成されていることを意味している。支援対象となる属性では、人種と民族がどの年代でも関心度が高く、およそ2010年以降から多様な属性に目が向けられるようになった。それを裏付けるように、アフーマティブ・アクションや社会正義から、多文化やエクイティなどの様々なパラダイムが混在するようになった。興味深いことに、これらの結果は前章で示した歴史的変遷とほぼ合致している。さらに注目すべきこととして、2016年代以降にインクルージョンが急に浮上し、近年では中心的な概念に据えられていることは、各種データから読み取れる重要な事実であろう。

5 近年の潮流「インクルージョン」を促進させた社会的背景と取組みについての考察

前章の分析において、2016年頃からインクルージョンの概念が注目されていることを明らかにしたが、その要因について社会的背景と実際の取組みの両面から考察したい。

まず、大学学部 of 学生における人種別割合 (図12)を確認すると、2010年から2016年にかけて白人学生の割合は約55%まで落ち込み、その後も減少傾向は続く結果となっている。黒人も白人ほどの減少率ではないが、漸減傾向である。一方で、ヒスパニックやアジア系は緩やかに上昇し続けている。おそらく大学の現場において、年々多様性が増していく状況を実感していたことは想像に難くない。

また、2016年の出来事を振り返ると、ドナルド・トランプ大統領が誕生した年であることが思い返される。トランプ政権は、アメリカ第一主義を掲げ、独断的な方針によりアメリカ社会の分断を招いたと言われるが、高等教育機関にも大きな影響を与えた。例えば、2017年にイスラム圏を主とする7カ国からの渡航制限を課す大統領令に署名して留学生に大きな影響を与えた他、2020年には連邦省庁、政府請負業者、連邦助成金の受給者が従業員に対して行う反人種差別の研修を禁止し、大学もそのターゲットに含まれるなど、大学のダイバーシティ推進を阻むような政策をいくつか打ち出した。実際に、全米大学新聞は2020年11月8日の記事で「4年間の闘い。トランプ対高等教育」というタイトルで、トランプ政権と高等教育機関との対立構造を伝えている。その後2021年にバイデン政権へ交代されたが、新政権はすぐに「連邦政府の労働力におけるダイバーシティ、エクイティ、インクルージョン、アクセシビリティに関する大統領令」を発出し、ダイバーシティを「十分なサービスを受けていない地域社会を含め、アメリカ国民が住む多くの地域社会、アイデンティティ、人種、民族、背景、能力、文化、信条を包摂する実践を意味する」ものとして政府として初めて定義を示した。ちなみに連邦政府の労働力について、有色人種のコミュニティに属する個人、性別、LGBTQ+、妊娠や介護等による差別に直面する人、宗教や障害による差別に直面しているコミュニティに属する人、ファーストジェネレーション、英語学習者、地方在住者、退役軍人や軍の配偶者、その他根強い貧困・差別・不平等の悪い影響を受ける人を含むものとして、具体的かつ幅広く特定している。これらは、前

章の分析で明らかにしたダイバーシティの対象となる属性ともほぼ一致しているが、おそらくこの表明によって、支援すべき対象として社会的関心を再度高め、深刻化した分断を修復する狙いがあったのだろう。したがって、この時期に大学では、内部では学生の多様性が増し様々な対応が求められる一方で、外部からは多様性の分断を招くような圧力がかかり、ある意味では危機的な状況であったのかもしれない。そうした困難を乗り越えるために、インクルージョンの概念が注目されたのではないだろうか。

試みる際に直面する様々な課題を背景として、有用かつ重要な役職として近年登場した (Williams et al. 2013, Leon 2014, Harvey 2014) ものだが、現在では大学組織がダイバーシティに関して戦略的な優先順位を定める際に、CDOは重要なコーディネーターの役割を担っている (Williams et al. 2013)。このように、ダイバーシティの問題に対して大学一体となって取り組み、全体の包摂性を高める体制作りが進んでいる。

また実際の取り組みの面では、政府や大学団体の具体的なガイドラインや情報提供を通じた支援による寄与も大きい。例えば、米国教育省では報告書 (2016) 「ADVANCING DIVERSITY AND INCLUSION IN HIGHER EDUCATION」において、主に人種と民族性の観点から、統計データによる現況の他、参考事例やガイドラインに関する情報提供を行っている。また、全米規模の複数の大学団体においても支援が充実している。例えば、ACE (米国教育協議会) は、2020年5月に高等教育におけるダイバーシティ、エクイティ、インクルージョン (以下、DEI) をめぐる実践のためのコミュニティを構築している。DEIに対応するために資金をより提供する必要性を訴えたうえで、実際のDEIを中心に据えた日々の仕事は、教育機関内外の個人の取り組みによって達成されるとし、リーダーシップ、教員、職員、学生、理事会、ア krediteーションの対象ごとに必要な対応を示している¹⁾。AAC&U (アメリカ・カレッジ・大学協会) は、高等教育機関に関する新たな共通の課題やトレンドとなっていることを示しているが、そのなかにDEIの推進が掲げられ、実務担当者向けの実践的なガイドライン²⁾等を提供している。APLU (公立ランドグラント大学協会) は、会員大学に対し専門家や実務家による支援、助言、協力ができるコミュニティ³⁾を整備している。AAU (アメリカ大学協会) は、AAAS (アメリカ科学振興協会) と共同で、大学の特に科学、技術、工学、数学の分野での多様性を拡大するために、法的な観点で持続可能な方法を概説したガイドブック⁴⁾を提供している。

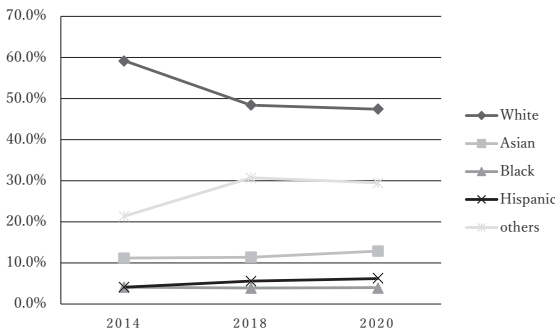


図12 2009年から2020年の人種別学生数の推移

出典：NCES 2020をもとに筆者作成

このような潮流に伴い、大学においても近年様々な対応がとられている。例えば、大学のダイバーシティに対するコミットメントを正式に伝えるものとして定着しているダイバーシティ・ステートメント (Yi Varaxy et al. 2022) だが、学生や教員の志願者に対しても、応募書類に個人のダイバーシティ・ステートメントの文書を求めることが顕著に増えている (Carroll Ellen M. et al. 2022など)。個人のダイバーシティ・ステートメントとは、ダイバーシティに関するこれまでの個人の経験やコミットメントを伝え、志願先のダイバーシティに関する価値観をどのように支持するか表明するものである。その効果も認められており、個人のダイバーシティを提出した白人のアメリカ人も、否定的な影響よりも肯定的な影響があることが多く報告されている (Carroll Ellen M. et al. 2022)。他にも、学内のダイバーシティ担当責任者の役職である Chief Diversity Officer (以下、CDO) の役割が近年重要度を増している。CDOとは、学長や学長に直属し、ダイバーシティをテーマとした組織改革を大学共通の最優先事項として位置付け、組織の垣根を超えて専念する上級管理職であり、変化に抵抗する組織文化の修正を

6 結論

以上により、アメリカの大学のダイバーシティの変遷について、社会的関心の変化や研究動向の視点から、先行研究やニュース記事、各種データをもとに多角的に検討してきた。アメリカの大学では、人種差別などの社会的問題や学生の多様化への対応の必要性が

らダイバーシティの取組みが始まり、時代の趨勢とともにパラダイムを移行し、性別やLGBTQ+, 障害者, ファーストジェネレーションなど支援対象を拡大しながらダイバーシティを推進してきた。一方で、過去から現代に至るまで人種差別の問題が根深く存在することについて、歴史的な司法的判断や社会的事件などをもとに再確認した。さらに、2016年頃からインクルージョンの概念に注目が集まっていることを各種分析から明らかにし、学生多様化の対応と政治的要因による社会的背景から、学内の統合を高める手段として大学が積極的に取り入れた可能性を指摘した。このように大学のダイバーシティは、ダイバーシティの概念自体が多元的で捉えどころがないため扱いが難しい部分もあるが、歴史的問題や属性の多様化、政治的要因などの社会的背景と密接に関連し、理念・理想のみが先行して取組まれてきたわけではないことが分かる。日本の大学では、障害者や女性、外国人が支援すべきキーワードとして頻繁に挙がるが、大学を含めた日本社会全般において、長らく社会的に不利益を被ってきたことを踏まえると自然の流れであろう。もちろんこれで網羅されているわけではなく、LGBTQ+, 宗教、ファーストジェネレーションなど社会的にこれまで十分な焦点が当てられなかった属性にも、もっと真摯に向き合う必要がある。しかも、先に示した従来の支援対象も含め、ダイバーシティの実現にはほど遠いのが現状である。アメリカの大学では、ダイバーシティ推進の実効性を高める体制が整いつつあると示したが、アメリカと日本で大きく異なるのは、アメリカでは政府や大学団体が積極的にガイドラインを示すなど大学の取組みを支援する体制が充実しており、ダイバーシティ推進についてある程度の社会的なコンセンサスが得られていることである。これは、ダイバーシティ推進には大学の努力だけでは不十分で、政府や大学団体が積極的に支援する必要性を示唆している。一方で、日本において、大学と政府や大学団体が連携して効果を発揮するシステムとは何か。あるいは、日本の大学がダイバーシティを推進する際にどのアクターがどのように関与していけばよいのか、それは推進の発達段階において違いはあるのかなどについては、さらなる研究の蓄積が求められる。

参考文献

- Adalberto, et al., 2002, "Leadership practices and diversity in higher education: Transitional and transformational frameworks." *Journal of leadership & organizational studies*, 8(3): 53.
- Carroll Ellen M., et al., 2022, "White Americans report more positive than negative affect after writing a personal diversity statement," *Journal of Diversity in Higher Education*, Sep 01: 11.21.
- Chen Angela, 2017, "Addressing Diversity on College Campuses: Changing Expectations and Practices in Instructional Leadership," *Higher Education Studies*, 7(2): 17.22.
- Gurin. P., et al., 2002, "Diversity and higher education: Theory and impact of educational outcomes," *Harvard educational review*, 72(3): 330-66.
- Harvey William B., 2014, "Chief Diversity Officers and the Wonderful World of Academe," *Journal of diversity in higher education*, 7(2): 92-100.
- Jack, Stripling, 2020, "4 Years of Fighting: Trump vs. Higher Ed," *The Chronicle of Higher Education*, November 2.
(https://www.chronicle.com/article/4-years-of-fighting-trump-vs-higher-ed?cid2=gen_login_refresh&cid=gen_sign_in, 2020.9.29.)
- Katherine, Mangan, 2020, "Trump Bars Federal Grants for 'Divisive and Harmful' Racial-Sensitivity Training," *The Chronicle of Higher Education*, September 24.
(<https://www.chronicle.com/article/trump-bars-federal-grants-for-divisive-and-harmful-racial-sensitivity-training>, 2022.9.29.)
- Leon Raul A., 2014, "The Chief Diversity Officer: An Examination of CDO Models and Strategies," *Journal of diversity in higher education*, 7(2): 77-91.
- Marichal Jose, 2009, "Frame evolution: A new approach to understanding changes in diversity reforms at public universities in the United States," *The Social science journal (Fort Collins)*, 46(1): 171-91.
- Mora Juliane, 2021, "Practicing Resistance and the Struggle over Power as Democratic Citizenship," *Journal of the Scholarship of Teaching and Learning*, 21(4): 20.9.
- Moses Michele S. and Chang Mitchell J., 2006, "Toward a Deeper Understanding of the Diversity Rationale," *Educational researcher*, 35(1): 6-11.
- NCES, 2021, "Table 306.10. Total fall enrollment in degree-granting postsecondary institutions, by level of enrollment, sex, attendance status, and race/ethnicity or nonresident alien status of student: Selected years, 1976 through 2020".
(https://nces.ed.gov/programs/digest/d21/tables/dt21_306.10.asp, 2022.9.29.)
- Parladé Lisa, et al., 2018, "Integrative Organizational Case Study Analysis: Building Name Change at Towson University," *Higher Education Politics & Economics*, 4(1): 282.93.
- The White House, 2021, "Executive Order on Diversity, Equity, Inclusion, and Accessibility in the Federal Workforce".
(<https://www.whitehouse.gov/briefing-room/presidential-actions/2021/06/25/executive-order-on-diversity-equity-inclusion-and-accessibility-in-the-federal-workforce/>, 2022.9.29)
- U. S. Department of Education, 2016, "Advancing Diversity and Inclusion in Higher Education".
(<https://www2.ed.gov/rschstat/research/pubs/advancing-diversity-inclusion.pdf>, 2022.9.29.)
- Williams Damon A., 2013, *Strategic Diversity Leadership: Activating Change and Transformation in Higher Education*, Herndon: Stylus

Publishing.

Williams Damon A., et al., 2013, *The Chief Diversity Officer*, Herndon: Stylus Publishing.

Yi Varaxy, et al., 2022, "Symbols contested: An analysis of how symbols advance and hinder diversity, equity, and inclusion," *Journal of Diversity in Higher Education*, Jul 28.

新井 浩子ほか, 2019, 「大学のダイバーシティ施策に関する調査研究 (その1) 各大学の推進組織、重点事業を中心に」『早稲田教育評論 = Waseda review of education』33(1): 39.59.

樋口耕一, 2014, 『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』ナカニシヤ出版.

森朋子, 2018, 「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」『東京家政学院大学紀要』(58): 19.27.

注

- 1) 詳しくは, ACE (米国教育協議会) のウェブサイトを参照されたい。"ACE Communities of Practice: Diversity, Equity, and Inclusion STRENGTHENING DIVERSITY, EQUITY, AND INCLUSION IN HIGHER EDUCATION". https://www.acenet.edu/Documents/ace_dei_cop_strengthening_dei.pdf (2022年9月29日アクセス)
- 2) 例えば, 「Committing to Equity and Inclusive Excellence: A Campus Guide for Self-Study and Planning」などがある。詳しくは, AAC&U (アメリカ・カレッジ・大学協会) のウェブサイトを参照されたい。 <https://www.aacu.org/publication/committing-to-equity-and-inclusive-excellence-a-campus-guide-for-self-study-and-planning> (2022年9月29日アクセス)
- 3) 詳しくは, APLU (公立ランドグラント大学協会) のウェブサイトを参照されたい。"APLU Launches Council on Diversity, Equity, and Inclusion". <https://www.aplu.org/news-and-media/blog/aplu-launches-council-on-diversity-equity-and-inclusion> (2022年9月29日アクセス)
- 4) 詳しくは, AAU (アメリカ大学協会) のウェブサイトを参照されたい。"AAAS/AAU Handbook on Law and Diversity". <https://www.aau.edu/sites/default/files/AAU-Files/Handbook-Law-and-Diversity.pdf> (2022年9月29日アクセス)

(指導教員 両角亜希子教授)