

政治リテラシー教育モデルとダイバーシティ教育の接近と比較 — クォータ制に対する若者意識調査分析より —

園田由紀子*

教育開発研究センター

概 要

本研究は、クォータ制をテーマに、政治的関心や学習意欲を高める効果が示されている政治リテラシー教育モデルの手法を使い、ダイバーシティ教育への応用の可能性について実証的に検討するものである。ダイバーシティは、持続可能な社会に向けた視点であり、中でも、性別に関する格差(ジェンダーギャップ)は、最も重要な課題の一つである。日本では、政治分野でのジェンダーギャップが非常に大きい。他国では積極的格差是政策(ポジティブアクション)としてクォータ制を導入し、格差是正に取り組む国も多い。今回は、政治リテラシー教育とダイバーシティ教育の接近として、接点であるクォータ制の導入をテーマとして、全国の18歳～19歳の若者、男女各200名を対象に調査を実施した。調査では、教育内容の「身近さ」、「利得性」、「わかりやすさ」が、政治的関心や学習意欲を高める効果があるとする政治リテラシー教育の知見を踏まえ、項目を設定した。さらに、賛成、反対の立場によるディベートを模した会話文を用いることで、わかりやすさを強調させた。基本情報として、高校教科書内のクォータ制説明文を示し、それに基づく態度を、事前態度として位置付け、教育内容の効果を比較検討した。男女別、態度別で既存の態度と同様の傾向を示す結果が見られたものの、クォータ制導入に対する態度では、性別による違い以上に、当初の態度から反転する傾向が見られた。これは、教育的情報提示により、当初の態度、意見を見直す結果が見られたものと思われる。ダイバーシティ教育では、特権集団に対する教育が重要とされているものの、多くの教育場面では、立場による分割教育はインクルージョンの観点からも望まれてこなかったが、異なる立場からの情報提示により、客観的な視点で、自分の意見を見直す傾向が見られたことで、被差別者だけに偏った教育ではなく、対象テーマに対し、賛成、反対、メリット、デメリットといった対比形式で提示する教育手法がダイバーシティに向けて有効である可能性が見られた。

* 教育開発研究センター

1. はじめに

近年、ダイバーシティという言葉は、企業内の人材活用に関連する専門用語としてではなく、LGBTQをはじめとした多様な特性を持つ人々を社会で広く受け入れる一つの目標として一般化しつつある。

中村（2017）は、国内外のダイバーシティの歴史的変遷を踏まえた上で、ダイバーシティは、「組織が均質な状態（モノカルチャー）から、多様性を内包した状態」であるとし、その上で、ダイバーシティ&インクルージョンを、「多様な人材を企業組織に受け入れ、それらすべての人々が多様性を活かしつつ、最大限に自己の能力を発揮できると感じられるよう戦略的に組織変革を行い、企業の成長と個人の幸福に繋げようとするマネジメント手法」と説明した。2010年ごろから、日本の企業でも、ダイバーシティ経営が注目されるようになったが、それまでは、従来型の発想で問題に対応するため、同質性の高い人たちによる経営が、日本では効率的と考えられてきた。しかし、激しい社会変化に対応していくために、新規性のある柔軟な発想が求められるようになり、これまで注目されてこなかった人材を含めた様々な人の知恵を結集し、難局を乗り越えていかなければならないと考えるようになってきたことが「ダイバーシティ&インクルージョン」の背景になっていた(立石&中村:2023)。そこで、ジェンダーをはじめ、外国人や障がい者、年齢などの属性やキャリアや専門性などのスキルの多様性を尊重するとしても、各自の努力だけでは難しく、特定のグループに所属する人材の能力発揮を進めるために、企業や組織では、様々な機会を、広く多様な人に提供するようになった。にもかかわらず、その機会を活用できない状況にある人がいることから、全員が同じスタートラインに立てるように、能力発揮の場面でハンディがあれば、それを取り除くための施策として、積極的是正策(ポジティブアクション¹)が求められるようになったとされる(立石&中村：前掲書)。ポジティブアクションによって、女性を積極的に昇進させ、管理職に登用しようとしても、管理職になることを躊躇したり、断ったりする女性も多い。これは、女性が、妊娠・出産や育児、介護など、仕事以外にも多くを担う傾向にあり、これまで、女性の置かれる状況を踏まえ、管理職までを含めたキャリアビジョンを女性が持つことができず、自分に管理職が務まるのかと不安に思ってしまう。また、女性が管理職を目指そうとする場合、妊娠・出産、育児などにより仕事をセーブしなければならない時期と、管理職に昇進する上で重要な時期と重なりやすく、家事や育児との両立の中で、ハンディのない男性との競争で勝ち残り、その上で、周囲の男性から、管理職として認めてもらう必要も出てくる。女性自身も、周囲の男性も、家庭を持つ女性が、残業、出張のある仕事は難しい、管理職は勤まらないと考えていれば、企業で単に、女性管理職の割合を決めるといった施策だけではダイバーシティ&インクルージョンの実現は困難である。これは、企業だけの問題ではなく、社会の多くの場面でも同様である。性別、障がい、年齢などに関わらず、機会だけが提供されても、それぞれの人が特性

¹ アファーマティブアクションと同義

や置かれる状況や合理的な配慮への理解が必要となる。さらに、当事者、周囲の人が「無理だ」、「不適である」といった思い込みを持つことで、差別や格差につながっていることに気が付かないなど、大きな障害となっている。つまり、「機会の平等」だけでは、格差の是正にはつながらず、それぞれが持つ特性を踏まえ、互いに尊重、配慮した上で社会的な公平が実現するのではないか。そのためには、ダイバーシティへの理解、インクルージョンするための方法と意識を積極的に考える教育が必要であると考えます。

森(2018)は「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)のための教育」としてその必要性を示した。森は、法律などで差別を禁止し、合理的配慮の提供をルール化したとしても、それらを受け入れ、発展的な統合へと高めていくためには、一人一人が違いを受け入れ、統合するための知識や態度を学ぶための教育は重要であると指摘している。本研究では、個々が持つ多様性を尊重、受容し、すべての人が社会で活躍していくためにすべての人に必要な教育を、ダイバーシティ&インクルージョン教育とし、効果的な教育テーマや教育方法の検討に向けた知見を得るための調査に基づく実証研究を目指す。

2. 先行研究と本研究の枠組みについて

近年、若者の情報源として圧倒的な影響力を持つようになった SNS でのコミュニケーションでは、自分の好む意見に対し、積極的に接触し、好まない意見は避けようとする（エコーチェンバー¹）や真偽不明の情報が氾濫する「インフォデミック」など、間違った行動が誘発されかねない状況などが問題視されている。例えば、笹原(2020)によると、「マイクロソフト創業者のビル・ゲイツが、新型コロナのワクチンを人々に接種させて監視用のマイクロチップを埋め込もうとしている」という陰謀論を、米国共和党支持者が4割も信じているという事例を挙げ、その拡散パターンを分析した結果、社会的影響力の強いインフルエンサーなどの発信に対するリツイートがきっかけとなっていると指摘した。その上で、思い込みにデマや感情を刺激する投稿は、容易に拡散され、さらに「いいね」などの他者の反応が、特定のコミュニティの中で繰り返し流通することで、エコーチェンバーにつながると述べた。このようなエコーチェンバーの影響が強くなっている要因について岡嶋(2018)は、インターネットの普及により、ポストモダン化が進行し、多くの人々が依拠してきた価値観や規範が解体され、それぞれの個人が信じるものや価値観に応じて自由に生きること、個が尊重され、個の決定権、個の力が増したことが要因であると述べている。つまり、インターネットの普及により世界中のあらゆる情報を一瞬で手に入れることができるようになり、女は女らしくあらねばならないといった

¹ 「エコーチェンバー」とは、ソーシャルメディアを利用する際、自分と似た興味関心をもつユーザーをフォローする結果、意見を SNS で発信すると自分と似た意見が返ってくるという状況を、閉じた小部屋で音が反響する物理現象にたとえたものである。（令和元年情報通信白書；総務省）

固定観念や規範に縛られることなく、個人の好みや価値観に基づく個人の選択が重視されるようになったことから、エコーチェンバーのような偏った情報環境による影響が大きくなったということである。

さらに、令和5年版情報通信白書では「インターネットプラットフォーム事業者は、利用者のクリック履歴など収集したデータを組み合わせて分析（プロファイリング）し、アルゴリズム機能によって、インターネット上の膨大な情報・データの中からユーザーに対し、コンテンツのレコメンデーションやターゲティング広告等、利用者が関心を持ちそうな情報を優先的に配信している。このように配信された情報を受け取り続けることで、ユーザーは、自身の興味のある情報だけにしか触れなくなり、あたかも情報の膜につつまれたかのような「フィルターバブル」と呼ばれる状態となる傾向にある。このバブルの内側では、自身と似た考え・意見が多く集まり、反対のものは排除（フィルタリング）されるため、その存在そのものに気付くづらい。」とした上で、エコーチェンバーやフィルターバブルの影響により、インターネット上で集団分極化が起こっているという指摘を紹介している（令和6年情報通信白書）。名倉・秋山(2023)も、SNSにおける問題として、エコーチェンバーに加え、争点に対し、意見が賛否に大きく分かれ、極端化していく「意見の分極化」を挙げている。名倉・秋山は、疑似的なSNS内でのシミュレーションを通して、エコーチェンバーの抑制の可能性を検討し、その結果として、トピック数(意見の数)の増加が、エコーチェンバーの抑制に効果があると報告している。つまり、ある争点においてインターネットでは賛成、反対といった意見が過激化しやすく、中庸な意見や他の選択肢は埋没しやすい。これにより、少数意見や多様な意見が流通せず、特定の考えだけが爆発的に拡散することになる。そのため、一つの争点に対し、できるだけ多くの客観的な意見を提示することで、意見の分極化を抑制できるとしている。

日本では、2015年に公職選挙法の一部を改正する法律の制定、施行を受けて、成人年齢が18歳に引き下げられた。新たな有権者となる18歳に対する新たな主権者教育が検討されることとなった。牧野内(2016)は、主権者教育とは、主権者として相応しい社会参加意欲や政治的リテラシーを育てる教育であれば、色々な分野のものが幅広い内容が含まれるとしながらも、文部科学省 主権者教育に関する検討チームによる中間とりまとめも同じ考え方となっているとしている。ただし、主権者教育に関する検討チームによる主権者教育の推進プロジェクトでは主権者教育を「単に政治の仕組みについて必要な知識の習得のみならず、主権者として社会の中で自立し、他者と連携・協働しながら、社会を生き抜く力や地域の課題解決を社会の構成員の一員として主体的に担う力を育む主権者教育を推進。」するものとして示し、初等中等教育では、学習指導要領に基づき新科目「公共」を設置することや、大学生に向けては選挙に向けた啓発活動などが中心となっており、「投票」をかなり意識した内容になっている。これに対し、小玉(2016)は、政治リテラシーとは「多様な利害や価値観の対立にあって何が争点であるかを知ること」であると述べている。岡田(2016)は、小学生を対象とした実践的研究によって、政治リテラシーを涵養するためには、時事的な論争問題が適切な教材であることを示した。さらに、鎌田(2022)は、クリックのシチズンシップ教育のモデルから、「政治リテラシ

一」における「権力」と「政治的中立性の確保」という2つの視点から高校の「公共」の授業をモデルに、主権者教育のフレームワークを提示している。鎌田は、政治リテラシーを学ぶ中で、政治家の持つ権力に対し批判的な視点を持つこと、個人が持つ自由や平等といった基本的な権利を持っていることなど「権力」についての学びを重視すべきであると示した。さらに、政治的な中立性を確保するため、ある政治的な主張を取り上げる場合、他の見解も併せて取り上げる、特定の考えを支持するような偏向的な情報だけを示すのではなく、多様な情報を提示する、ディベートによって、複数の立場の意見を比較できるようにすることが重要であるとしている。その上で、小川(2020)は、「学校教育では、選挙や投票所でのルールを学ぶことと同時に争点課題について自分で考えたり友人や保護者などと論議したりすること」(初等中等教育長名通達：2015)が重要であるとしながらも、「社会問題や政策などをテーマにしたディベートや話し合い」や「実際の選挙を題材として行われた模擬選挙」などの重要な項目で「参考になった」とする割合が低かった(「新有権者等若年層の第24回参院選投票日後の意識調査」)ことを挙げ、授業での情報提示方法と高校生側からの関心との間にミスマッチが生じている可能性を指摘している。このことから若年層の政治争点学習動機に対する知見が十分ではないとして、争点学習動機を効果的に促す教育現場での情報フレームのあり方を検討する必要性から「政治リテラシー」の育成に「原子力発電の是非」を争点として検討を加えた。そして、情報フレームとして、「わかりやすさ」、「身近さ」、「実利性」が効果的であるという結果を示した。これを踏まえ、「外国人労働者の受け入れ是非」(小川:2022)、「原子力発電の是非」(小川:2024)を争点として、教科書情報と、「実利性」と「身近さ」を意識した争点情報を比較する形で、政治争点学習動機尺度(小川:2024)を使い、その効果を検証した。この結果、実利性、身近さなどが対話形式で提示された群の学習動機が有意に高まったことが報告された。

本研究が目指すダイバーシティ教育と政治リテラシー教育との接近に至った背景には、グッドマン(2017)が示す「真のダイバーシティ」に対する考え方が影響している。グッドマンは、ダイバーシティを支えるリテラシーとして、社会公平教育が重要であるとしている。社会的公平教育では、ダイバーシティの障害となるあらゆる偏見や差別の背景には、無自覚な特権意識を持った層があり、既得権を守るために、知らず知らずに不公平な状態を維持しようとする点を指摘し、この特権に対する意識を変えなければ、真のダイバーシティを目指すことはできないと述べている。例えば、男女の格差解消を考える際、女性への差別を解消しようとする、既得権を脅かされる可能性がある特権集団の人たちは、無自覚に持っている特権意識に基づいて、既得権を守ろうとしたり、自分たちの正当性、格差是正政策への批判などを主張したりする。その結果、女性の能力や特性に対する偏見や差別が生じることになる。例えば、女性の企業役員、管理職者数が少ないことを問題とする場合、女性の能力が男性よりも低い、女性は管理職になりたがらないと考えたりする場合である。ただし、男女格差を議論する場合、一般的には、女性が差別されているとする立場が強調されるが、女性であれば擁護される、女性であれば許されるといった特権意識も存在し、男女平等を声高に叫ぶことは、女性差別を助長す

る、女性に対する逆差別になるのではないかなどと考えることもある。ダイバーシティをこのような無自覚な特権意識に注目してみると、社会的公平、平等、権力といった政治リテラシー教育の中で重視するいくつかのキーワードが、ダイバーシティ教育にも共通するものととらえることができる考えた。

さらに、教育の目的が知識の習得ではなく、社会の中に存在する様々な争点を主体的に学習する意欲が重要である点の共通性にも注目した。その上で、政治とダイバーシティの共通の争点として、ジェンダーギャップを例に、政治リテラシー教育での知見を応用することが可能ではないかと考えた。ジェンダーギャップは、ダイバーシティにおける重要な争点であることはもちろん、政治的争点として捉えることができる理由を以下に述べる。日本のグローバルジェンダーギャップ指数¹（GGGI）は146か国中118位と非常に低く、指標となっている3つの分野の中でも、特に政治参画の分野の格差が非常に大きいと指摘されている。政治参画分野では、国会議員、閣僚、行政府の長などの男女格差が問題視される。そのため、政治分野での格差を是正するためのポジティブアクション（格差是正政策）として、当選議席数や立候補者の女性の割合を規定するクォータ制を導入する国も多くみられるようになっている。ジェンダーギャップは、ダイバーシティを考える上で、すべての人が関係する重要な課題である。さらに、先に述べたように、若者とSNSの関係において、エコーチェンバーや意見の極分化が問題視されていることもあり、ジェンダーギャップのように、あえて男女で意見が分かれやすいテーマを扱うことで、ダイバーシティ&インクルージョン教育としての多様性理解にむけた可能性を検討できるのではないかと考えた。その上で、ジェンダーギャップに関する政治的争点として、「クォータ制の導入の是非」を争点として、情報フレームに関する知見が、どのような影響を与えるかを検討することとした。

3. 調査方法と仮説

3-1. 調査方法

本調査は(株)クロスマーケティング社の全国パネルモニターの中から、18歳～19歳の男性200名、女性200名、合計400名を対象者として行った。今回の研究の目的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想定しており、大学での教養教育の対象年齢に合わせて、職種に関わらず対象者をパネル抽出し、無記名で実施した。調査期間は、2024年3月23日から、25日の2日間、(株)クロスマーケティングサーバー上に作成されたWebアンケートを使い実施した。

調査では、高校必修科目「公共」2023年度版(帝国書院)のクォータ制説明文(以後基本情報)を提示し、その後、「身近さ」、「利得性」を意識した提示文(以後提示文)を、賛成、反対、それぞれの立場からディベート形式で示した。それぞれの提示文は、30秒程度提示するプロ

¹ 世界経済フォーラムが毎年発表している世界におけるジェンダー格差の指数。各国を対象に、政治・経済・教育・健康の4部門で、どれだけ格差が存在しているかをスコア化し、各国のジェンダー平等達成度の順位をつける。

グラムを施し、この考えに同意するかどうか、「そう思う」から、「まったくそう思わない」まで、5段階で質問した。

3-2. 研究倫理について

今回の調査研究について、所属する大学の「人を対象とする研究」に関する倫理委員会より、審査、承認を受けている。(承認番号：23154)

3-3. 調査の目的、狙い

今回の調査では、若者は賛成意見や反対意見に接したとしても、各意見の影響を均等に受けるわけではなく、自身の属性(性別、背景など)や既存の態度(賛成又は反対の傾向)を支持する意見の影響を強く受ける傾向が強く、意見に大きな変化が生じないと仮説を立てた。政治リテラシー教育で有効性が示されている情報の「身近さ」や「実利性」を意識して賛成、反対のそれぞれ立場からのディベート形式で、提示文を一定時間、交互に提示し、それぞれの提示文に対する態度とクォータ制に対する態度の変化を確認する。政治的争点を用いた教育では、教育場面での政治的中立性の確保という観点からも、学習効果という観点からも、賛否両論の意見を用いることが求められているが、現代の若者が密接にかかわる SNS などの影響から、エコーチェンバーの傾向を強く持っていると予想し、容易にその態度を変化させることはないと考えたためである。ダイバーシティ&インクルージョン実現のための障害となる無意識の偏見や無自覚な特権意識などを変えていくために、自分の態度と異なる立場や意見を提示することが効果的なのかを、この仮説により検証する。このことから、賛否両論の意見を提示する教育では、ダイバーシティ&インクルージョン教育で必要とされる自分の態度を再検討は難しく、限定的な効果しか見込めないのではないかと考えた。

4. 調査結果について

4-1. 態度変化について

高校必修科目教科書「公共」(帝国書院) P68 のクォータ制の説明文(図1)を(宮川他：2023)基本情報として提示し、この情報を受け、クォータ制の導入に賛成するかの回答を事前意識とした。

図1【クォータ制導入基本情報】

「クォータ制」とは、性別などの属性に応じてあらかじめ一定数の候補者や議席を、事前に割り当てておく制度です。2018年に「候補者男女均等法」が成立し、直後の衆議院銀選挙では、候補者全体に占める女性の割合は28.1%と過去最高となりました。しかし、依然として候補者の男女比に偏りがある政党もあり、当選後の女性衆議院議員の割合は10%程度にしかすぎません。より厳しく義務付けるべきだという声も上がっています。

高等学校「公共」教科書(帝国出版) P68「女性議員の枠を確保するのは「公平」?より

図2は、クォータ制に対する事前意識である。ややそう思うが、33%で最も多くなったが、そう思う～そう思わないの5つの選択肢に大きな差は見られなかった。政治リテラシー教育で指摘されてきた「わかりやすさ」「利得性」を調査対象者の身近な立場である高校生に

よるディベート形式で、学生Aから学生Fの6つの提示文(表1)を示し、それぞれに対する態度、すべての提示文掲示後の態度を事後意識として比較を行った。事後意識の結果を図3に示す。事前意識と事後意識の変化を見ると、そう思わないが、11%から、9%に2ポイント減少し、あまりそう思わないが、5ポイント減少したものの、わからないが、3ポイント、ややそう思うが4ポイント増えるという若干の変化しか見られず、特定の態度に変化することにはなかった。これは、鎌田(2022)が指摘した「政治的中立性の確保」が、ディベート形式によって効果的に影響した可能性がある。また、若者は日常的な、フィルターバブル、エコーチェンバーの状況にある可能性もあり、自分と異なる意見に対し、関心を示さないといった情報態度の影響も考えられる。

表1 調査票賛否ディベート形式提示文	
賛成 A	【高校生Aさん】正月に能登半島地震があり多くの被災者が今も避難所生活をしています。でも、自治体の防災計画を男性中心でつくり、男性ばかりで避難所を運営すれば、女性は大きなリスクを負うことになります。授乳や着替え、トイレ、生理用品の配布などは女性にとって切実な問題です。国の政策でも同じです。選挙時の政策と緊急時の対策は異なります。緊急時に女性視点での声が届く現場に届くためには、女性議員を一定数確保するクオータ制が必要です。日本の人口における男女比は、男性48.7%、女性51.3%と若干女性が多くなっているにもかかわらず、国会議員の女性の割合は、参議院が22.6%、衆議院は9.9%と非常に少なくなっています。この問題を解決するため、2018年には、正当に努力を求める「候補者男女均等法」が成立したものの、依然として、候補者の男女比に偏りがある政党もあり、より厳しい、義務付けるような制度、クオータ制を導入すべきだと思います。
反対 B	【高校生Bさん】それは県議会や市議会といった地方自治体の選挙でクオータ制導入を考えればいいのです。外交・国防・物価安定・国民所得向上などの経済政策といった国全体にかかわる国会議員選挙で、事前に女性議員の枠を決めるなどの特別な配慮をしてまで、女性を当選しやすくする必要はありません。例えば、全体の3割～4割は女性議員であることを必須にするとは本来議員に適合していない能力の低い人が国会議員になる可能性もあります。クオータ制の導入には反対です。確かに、日本の女性議員は少ないかもしれませんが、選挙の当選率をみると、男性だけが強いわけではなく、女性も当選しにくいというわけではないと思います。選挙の前に女性議員の割合を決めるクオータ制のような特別な配慮をしてまで、女性を当選しやすくするのは、不公平です。女性への逆差別になるのではないかと思います。そのため、クオータ制の導入に反対します。
賛成 C	【高校生Cさん】国会でも女性議員の視点は必要です。法律は、国会で審議され決められます。これまでも「育児休業」「介護支援」「DV被害者救済」など、政党を超えた女性議員らの活躍によって女性の立場が守られた法律がたくさんあります。現在も、「夫婦別姓」や「性犯罪の被害者支援」「子どもへの緊急支援」などの法整備が、女性議員が中心となって検討されています。長い間、これらの法律ができなかった理由は、男性の国会議員は、家庭内のことに国家は介入すべきではないと考えていたから、ではないですか。女性議員が多くなることで、男性とは異なった視点で国民の生活の安全を考えることができるいい例だと思います。国会議員のクオータ制は必要です。日本は世界的に見て、政治分野における女性の進出がかなり遅れています。2021年の女性議員の割合は、191か国中166位と非常に低く、他の先進国との差も大きくなっています。フランスでは、クオータ制の導入により女性議員の割合が実際に増加しています。クオータ制を導入すれば、日本でも女性議員の割合を高めることができると思うので、男女平等の実現という目的のため、クオータ制は導入すべきだと思います。
反対 D	【高校生Dさん】これからの若い人であれば、性別に関わらず、あなたが指摘するような法律は提案できると思いますよ。必要なのは、クオータ制で女性議員の割合を強制的に増やすことではなく、女性有権者にも、アピールできる政策立案能力を持った候補者です。女性議員しか女性のための法律を作れないということではないと思います。性別に関係なく、国民が選んだ人が、男女に関係なく国会議員になるべきだと思います。クオータ制は、女性だけに特別に配慮を与え、当選させやすくするという方法であり、女性の能力を軽視したもので公正な制度とは言えないと思います。女性の当選者を増やしたいのなら、選挙の制度を変えるよりも、女性が政治に参加できるように、育児の負担を減らすなどの環境づくりに取り組み、女性の社会進出を支援すべきだと思います。
賛成 E	【高校生Eさん】でも、現実、日本企業での管理職につく女性の割合は12.9%と低く、男女の賃金格差は世界平均の2倍以上です。それは、多くの女性が、育児や介護を抱えながらパートタイムやアルバイトのような非正規雇用で働いているからです。女性であっても男性と同じように働き、同じように評価される社会に一刻も早く変えていくためには、「子育て」や「高齢者介護」の負担を理解している女性議員を少なくとも3割は確保し、待遇や賃金格差を解消するような法整備を早く目指すべきだと思います。10人の会議で女性が1人の場合と、3～4名いる場合では、このような問題の発言への空気が変わると思いませんか。確かに、女性の社会進出が進められている中で、子育てなど、女性にだけ大きな負担となっていることは大きな問題です。しかし、子育てなど女性の負担を軽減させるためには、法律など政治による後押しが必要不可欠です。形式的な平等は、不利な立場の人が不利なままとなり、格差は残ります。それぞれの人の条件や境遇に合わせて、「公正」に異なる扱いをする実質的平等に従い、女性も平等に議員になることができるようにすべきだと思います。
賛成 F	【高校生Fさん】「子育て」や「高齢者介護」の負担を理解しているのは女性候補者だけではなく、男性候補者も、女性の関心が高いヘルス・ケアや生活環境に鈍感と考えるのは偏見です。男性だろうが女性候補だろうが、みんなの声もよく聴き、交渉力があり、実行力のある人を選ばないといけません。法律で強制的に女性候補者や女性議員を増やすクオータ制は必要ではありません。アメリカでは、人種に関して実質的な平等を目指して、大学への入学選考で優遇するシステムがありました。しかし、アジア系の学生が不利になっていることや特定の人種への逆差別が問題になり、抗議活動も起こりました。クオータ制を導入し、女性だけを優遇することで、優遇されなかった人、不利になった人などの間で争いや問題が増えてしまう可能性があります。社会に不要な混乱を起こさないために、現状のままの方がいいと思います。

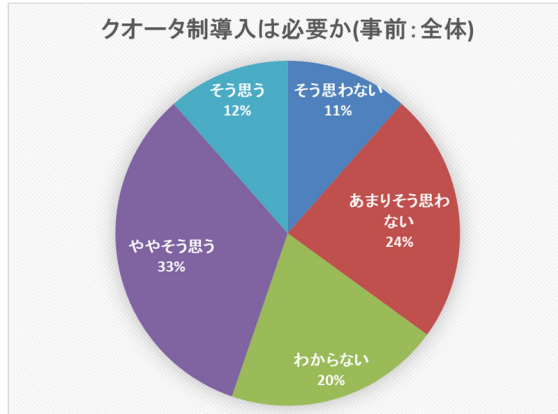


図2 クオータ制導入態度(事前)

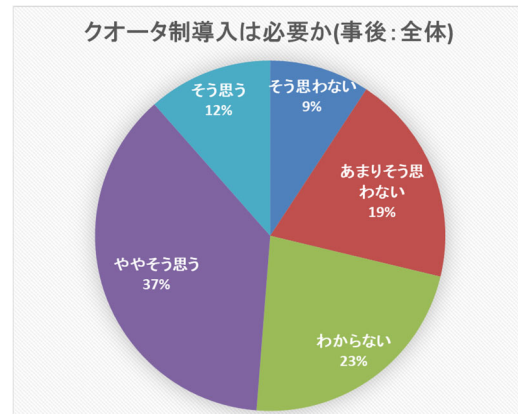


図3 クオータ制導入態度(事後)

4-2.属性による結果について

事前・事後のクオータ制に対する意識を男女別にクロス集計し、カイ二乗検定を実施した(表2)。事前意識では p 値=0.035、事後意識は p 値=0.047 でともに、有意差が見られ

た。これにより、クオータ制に対する態度は男女で有意差があり、事前意識に比べ事後意識の方が若干のポイント上昇がみられたものの、大きな変化は見られなかった。

表2 クロス表：性別×クオータ制態度事前事後(カイ二乗検定)

度数		そう 思わ ない	あ ま り そ う 思 わ ない	わ か ら な い	や や そ う 思 う	そ う 思 う	合 計	カイ 2 乗検定	値	自 由 度	漸 近 有 意 確 率 (両側)
事前	男性	29	56	34	61	20	200	Pearson のカイ 2 乗	10.356	4	0.035
	女性	17	38	47	72	26	200	尤度比	10.426	4	0.034
	合計	46	94	81	133	46	400	有効なケースの数	400		
事後	男性	26	44	42	67	21	200	Pearson のカイ 2 乗	9.621	4	0.047
	女性	11	34	48	82	25	200	尤度比	9.806	4	0.044
	合計	37	78	90	149	46	400	有効なケースの数	400		

4-3.提示文別の意識について

調査では、基本情報(図1)を示した後に、「日本での「クオータ制の導入」について、高校生が行った賛成派と反対派の意見交換会を再現したものです。個々の主張に対するあなたのご意見をお伺いします。」として、学生A、学生Bと学生毎に提示文を30秒間表示させた後、「そう思う」から「そう思わない」まで5段階で態度を確認した。

各提示文に対する男女別のクロス集計、およびカイ二乗検定の結果を表3に示す。学生C(賛成)の意見に対する男女別クロス集計で、カイ二乗検定のp値が0.0000と高い有意差が見られ男女での差が大きいことを示している。学生C(賛成)は、すでに制定された法律の中で、女性議員の貢献による事例を挙げ、世界的に遅れている女性進出について述べられている(表1)が、この意見に対する反応が男女で分かれたことになる。

次いで、p値が0.001で低く有意差が高かったのは、学生F(反対)の提示文(表1)に対する反応であった。この提示文では、女性議員を増やすことによるメリットに対し、男性でも子育て政策等に関わることはできるという反論に加え、有能な人を選択する機会である選挙に対し、クオータ制導入は女性優遇、逆差別ではないかという批判的な内容となっており、男性にとっては、保守的意見に映った可能性が高い。加えて、男性の子育て参加といった現代的なジェンダートピックが含まれており、男性にとっては賛同しやすい内容であったと思われる。反対に、女性にとっては、選挙で選ばれた人、女性優遇、逆差別といった厳しいキーワードが示されているものの、態度変容を促すまでには至らなかったことがわかる。

学生A(賛成)では、2024年1月1日に起こった能登半島地震を例に、これまでの防災計画は男性優位で考えられており、避難所などでの女性への配慮に欠けた問題を挙げて、女性議員増加によりきめ細やかな支援ができるようになることと示したところ、P値=0.002と有意差が認められた。他にも学生B(反対)の提示文、学生E(賛成)の提示文に対しては、P値=0.022、P

値=0.033 と有意差が見られ、性別での反応が異なる傾向が見られた。特徴的だったのは、学生 D(反対)の提示文に対する反応で、唯一、P 値=0.140 で有意差が認められなかった。この提示文では、女性議員だけが女性のための法律を作ることができるとは限らず、性別に関係なく、有能な人が議員になるべきである、クォータ制は女性の能力を軽視した不公平な制度であるという選挙重視の立場からの主張をしながらも、クォータ制が女性の能力軽視した政策であるという見解が示されていた。男女の能力に偏りはないという前提を示しつつも、選挙で当選する人は有能な人(男性)に対し、当選者の少ない女性の現状から、女性の能力軽視を暗示しているとも受け取られかねない説明や、クォータ制自体が女性の能力を軽視した政策であるという表現により、女性の能力評価についての解釈が分かれた可能性がある。また、女性立候補者を増やすための環境整備を求めるという視点が含まれ、明確な賛否を持たない人でも、賛同した可能性がある。

表3 提示文に対する共感について

			そう 思わ ない	あ ま り そ う 思 わ ない	わ か ら な い	や や そ う 思 う	そ う 思 う	合 計	カイ 2 乗検定			
									値	自 由 度	(有 意 確 率 (両 側))	漸 近
学生A (賛成)	性別	男性	21	47	33	67	32	200	Pearson のカイ 2 乗	16.686	4	0.002
		女性	19	19	31	85	46	200	尤度比	17.089	4	0.002
	合計		40	66	64	152	78	400	線型と線型による連関	9.720	1	0.002
学生B (反対)	性別	男性	14	45	40	63	38	200	Pearson のカイ 2 乗	11.408	4	0.022
		女性	18	44	52	70	16	200	尤度比	11.680	4	0.020
	合計		32	89	92	133	54	400	線型と線型による連関	3.533	1	0.060
学籍C (賛成)	性別	男性	25	44	46	64	21	200	Pearson のカイ 2 乗	22.264	4	0.000
		女性	9	28	36	85	42	200	尤度比	22.749	4	0.000
	合計		34	72	82	149	63	400	線型と線型による連関	21.813	1	0.000
学生D (反対)	性別	男性	4	25	36	69	66	200	Pearson のカイ 2 乗	6.915	4	0.140
		女性	9	13	32	81	65	200	尤度比	7.033	4	0.134
	合計		13	38	68	150	131	400	線型と線型による連関	0.311	1	0.577
学生E (賛成)	性別	男性	10	32	46	82	30	200	Pearson のカイ 2 乗	10.469	4	0.033
		女性	6	21	43	76	54	200	尤度比	10.593	4	0.032
	合計		16	53	89	158	84	400	線型と線型による連関	7.968	1	0.005
学生F (反対)	性別	男性	10	45	43	63	39	200	Pearson のカイ 2 乗	18.156	4	0.001
		女性	16	55	55	62	12	200	尤度比	18.930	4	0.001
	合計		26	100	98	125	51	400	線型と線型による連関	11.397	1	0.001

4-4. 事前事後のクォータ制に対する意見の男女別変化

事前事後の変化について、性別ごとに変化について分析を行った。その結果を表4に示す。

表4: 男性 クォータ制事前態度別、事後態度変化

男性	事前賛成	平均値	度数	標準偏差	平均値の標準誤差	相関係数	有意確立			
	Q制事前態度	4.25	81	0.434	0.048					
	Q制事後態度	3.56	81	1.14	0.127	0.098	0.383			
						差の95%信頼区間				
	対応サンプル検定	平均値		標準偏差	平均値の標準誤差	下限	上限	t	df	有意差(両側)
		0.691		1.179	0.131	0.431	0.952	5.276	80	0.000
	事前反対	平均値	度数	標準偏差	平均値の標準誤差	相関係数	有意確立			
	Q制事前態度	1.67	84	0.474	0.52					
	Q制事後態度	2.57	84	1.254	0.137	0.263	0.016			
						差の95%信頼区間				
	対応サンプル検定	平均値		標準偏差	平均値の標準誤差	下限	上限	t	df	有意差(両側)
		0.905		1.219	0.133	-1.169	-0.640	-6.805	83	0.000
	事前わからない	平均値	度数	標準偏差	平均値の標準誤差	相関係数	有意確立			
	Q制事前態度	3.00	34	0.000	0.000					
	Q制事後態度	3.00	34	0.830	0.142					
						差の95%信頼区間				
	対応サンプル検定	平均値		標準偏差	平均値の標準誤差	下限	上限	t	df	有意差(両側)
		-0.088		0.83	0.142	-0.378	0.201	-0.62	33	0.540

表4によると、事前で賛成とした男性は40.5%、反対は42.0%と賛否が分かれていたことがわかる。わからないとした割合は、17.0%であった。事前で賛成とした男性の態度変化についてみると、t検定の結果有意差は0.00で変化が認められた。事前にクォータ制導入に対し賛成の反応をしていたが男性は、提示文に接した結果、賛成以外の反応以外に変化したことがわかる。さらに、事前で反対とした男性も同様に、事後では、t検定有意差0.00で、反対以外に変化した。

また、事前でわからないという態度保留の反応を示した男性は、事後にその態度に大きな変化は見られなかった。

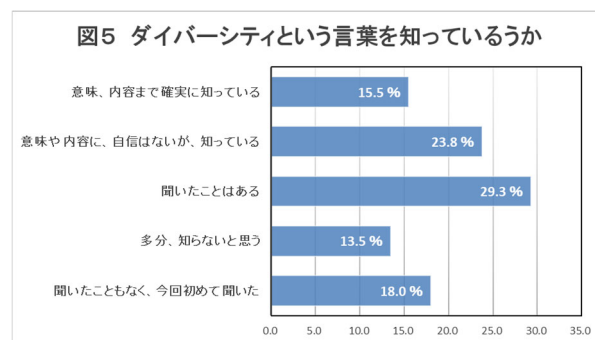
次に、女性のクォータ制に対する態度別の事前と事後の変化を示す(表5)。事前で賛成とした女性は48.5%、反対は26.0%、わからないが22.5%と、男性に比べると賛成の割合が8ポイントほど高いものの意見の分極化とされるほどの違いは見られなかった。ただし、女性の事前賛成から事後態度への変化に対するt検定では、0.000と高い有意差が認められた。賛否提示文によって、事前に賛成としていた女性の態度に変化が見られたということにある。さらに、事前反対とした女性の事後態度への変化に対するt検定でも、0.000と高い有意差が見られた。男性同様、女性でも、当初賛成だった態度が、賛成以外(わからない、または反対)に有意に変化し、当初反対だった態度が、反対以外(わからに、または賛成)に有意に変化したということになる。さらに、事前でわからないとした男性も女性も、事後での変化は見られず、提示文によって、態度形成には至らなかったことがわかる。また、提示文に触れた後の態度変化については、男女で異なる傾向は見られなかった。

表5 女性 クォータ制事前態度別、事後態度変化										
女性	事前賛成	平均値	度数	標準偏差	平均値の標準誤差	相関係数	有意確立			
	Q制事前態度	4.27	97	0.445	0.045	0.333	0.001			
	Q制事後態度	3.89	97	0.840	0.085					
						差の95%信頼区間				
		平均値		標準偏差	平均値の標準誤差	下限	上限	t	df	有意差(両側)
	対応サンプル検定	0.381		0.809	0.082	0.218	0.545	4.642	96	0.000
	事前反対	平均値	度数	標準偏差	平均値の標準誤差	相関係数	有意確立			
	Q制事前態度	1.69	52	0.466	0.065	0.013	0.927			
	Q制事後態度	2.71	52	1.242	0.172					
						差の95%信頼区間				
		平均値		標準偏差	平均値の標準誤差	下限	上限	t	df	有意差(両側)
	対応サンプル検定	-1.019		1.321	0.183	-1.387	-0.651	-5.564	51	0.000
	事前わからない	平均値	度数	標準偏差	平均値の標準誤差	相関係数	有意確立			
	Q制事前態度	3.00	45	0.000	0.000					
	Q制事後態度	3.00	45	0.682	0.102					
						差の95%信頼区間				
		平均値		標準偏差	平均値の標準誤差	下限	上限	t	df	有意差(両側)
	対応サンプル検定	-0.111		0.682	0.102	-0.316	0.094	-1.093	44	0.280

これにより、自身の事前の態度と同じ見解の提示文だけを好み、自分の意見と異なる提示文(情報)は受け入れないという傾向は認められず、反対に、提示文により、それまでの自分自身の態度を見直すきっかけになった可能性が見いだされた。

4-5 ダイバーシティ&インクルージョンに関連する質問

ダイバーシティ&インクルージョンに関連する質問を提示文設問後に行った。まず、ダイバーシティという言葉に対する認知では、「内容まで確実に知っている」という回答が15.5%、「内容に自信はないが知っている」が23.8%、「聞いたことはある」が29.3%、「多分知らないと思う」13.5%、聞いたこともなく、「初めて聞いた」が18.0%であった。今回の調査では、ダイバーシティという言葉の認知はいまだに低く、内容まである程度知っているという回答は、全体の40%に満たなかった。反対に、「たぶん知らない」、「初めて聞いた」を合わせると31.5%となり、認知が低いことが分かった。



さらに、男女別のクロス集計、カイ2乗検定を行った(表6)。ダイバーシティに対する認知では、男女で大きな差は認められなかった。

			意味、内容まで確実に知っている	意味や内容に、自信はないが、知っている	聞いたことはある	多分、知らないと思う	聞いたこともなく、今回初めて聞いた	
性別	男性	度数	34	44	57	31	34	200
		性別の %	17.0%	22.0%	28.5%	15.5%	17.0%	100.0%
		ダイバーシティ認知の %	54.8%	46.3%	48.7%	57.4%	47.2%	50.0%
		総和の %	8.5%	11.0%	14.3%	7.8%	8.5%	50.0%
	女性	度数	28	51	60	23	38	200
		性別の %	14.0%	25.5%	30.0%	11.5%	19.0%	100.0%
		ダイバーシティ認知の %	45.2%	53.7%	51.3%	42.6%	52.8%	50.0%
		総和の %	7.0%	12.8%	15.0%	5.8%	9.5%	50.0%
	合計	度数	62	95	117	54	72	400
		性別の %	15.5%	23.8%	29.3%	13.5%	18.0%	100.0%
ダイバーシティ認知の %		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
総和の %		15.5%	23.8%	29.3%	13.5%	18.0%	100.0%	

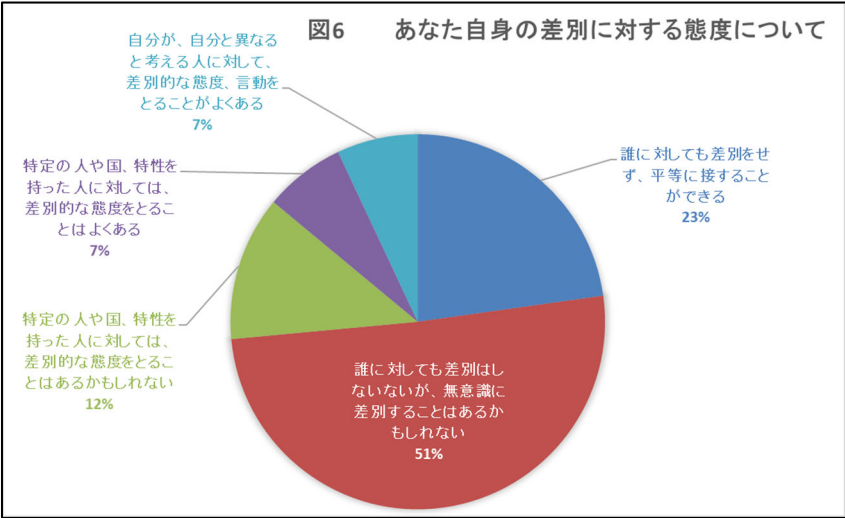
カイ 2 乗検定			
	値	自由度	漸近有意確率 (両側)
Pearson のカイ 2 乗	11.744 ^a	4	0.019
尤度比	11.848	4	0.019
有効なケースの数	400		

a. 0 セル (0.0%) は期待度数が 5 未満です。最小期待度数は 18.50 です。

表6 男女別ダイバーシティ認知とカイ2乗検定	
------------------------	--

この結果について男女別クロス集計、カイ 2 乗検定を行ったが、男女別の有意な差は認められなかった(表 7)。

そして、差別に対する態度として、最も近いと思う選択肢を選ぶように、質問を行った(図 6)。これによると、最も多かった回答は、「誰に対しても差別はしないが、無意識に差別することはあるかもしれない」が 51%と過半数を超え、次いで「誰に対しても差別せず、平等に接することができる」が 33%、「特定の人役に、特性を持った人に対しては、差別的な態度を取ることがあるかもしれない」が 12%、「特定の人や国、特性を持った人に対しては差別的な態度を取ることがよくある」、「自分が自分と異なると考える人に対して、差別的な態度、言動を取ることがよくある」がともに 7%という結果になった。



		誰に対しても差別せず、平等に接することができる	誰に対しても差別はしないが、無意識に差別することはあるかもしれない	特定の人や国、特性を持った人に対しては、差別的な態度をとることがよくある	特定の人や国、特性を持った人に対しては、差別的な態度をとることがよくある	自分が、自分と異なると考える人に対して、差別的な態度、言動をとることがよくある	
性別	男性	度数	47	86	27	19	21
		性別の %	23.5%	43.0%	13.5%	9.5%	10.5%
		差別態度の %	51.6%	42.4%	54.0%	67.9%	75.0%
		総和の %	11.8%	21.5%	6.8%	4.8%	5.3%
	女性	度数	44	117	23	9	7
合計		性別の %	22.0%	58.5%	11.5%	4.5%	3.5%
		差別態度の %	48.4%	57.6%	46.0%	32.1%	25.0%
		総和の %	11.0%	29.3%	5.8%	2.3%	1.8%
		度数	91	203	50	28	28
		性別の %	22.8%	50.8%	12.5%	7.0%	7.0%
カイ 2 乗検定		差別態度の %	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		総和の %	22.8%	50.8%	12.5%	7.0%	7.0%
		度数	91	203	50	28	28

カイ 2 乗検定			
	値	自由度	漸近有意確率 (両側)
Pearson のカイ 2 乗	15.724 ^a	4	0.003
尤度比	16.149	4	0.003
有効なケースの数	400		
a. 0 セル (0.0%) は期待度数が 5 未満です。最小期待度数は 14.00 です。			

加えて、性別によるクロス集計、カイ二乗検定を行った。差別をせずに平等に接すると回答した割合は、男性 23.5%、女性 22.0%とほぼ同じ割合であった。無意識に差別するかもしれないという回答では、男性 43.0%に対し、女性は 58.5%と 15 ポイント以上女性の方が高い割合となった。さらに、差別的な態度を取ることがよくある、異質な相手に差別的な態度言動を良くとると回答した割合は、男性 9.5%、10.5%で、女性の 4.5%、1.8%に比べ男性の方が高い割合となった。カイ 2 乗検定の結果においても、有意な差が認められ、男女での差別意識に違いが見られた。

5. 考察

今回、ダイバーシティ&インクルージョン教育の手掛かりとして、政治リテラシー教育の情報フレームについての調査手法を用いて、両者の接近を試みた。今回は「若者は賛成意見や反対意見に接したとしても、各意見の影響を均等に受けるわけではなく、自身の属性(性別、背景など)や既存の態度(賛成又は反対の傾向)を支持する意見の影響を強く受ける傾向が強く、意見に大きな変化が生じない」を仮説提示したが、表4、表5で示されたように、事前の態度から、提示文に接触後、態度変化が見られ、提示文が態度を見直す何らかの要因となった可能性が高い。結果として、自分自身の態度を強化する動きよりも、異なる立場からの情報への接触が、熟考へのきっかけとなった可能性が高い。政治リテラシー教育では、提示文を示した群と教科書情報のみの2つの群の比較を通して、その効果を検証してきたが、本調査では、情報による差ではなく、同じ情報に対して、性別や態度などにより、どのような影響がみられるかに注目した。これは、ダイバーシティ&インクルージョン教育での課題である「差別する側」、「差別される側」、「受け入れる側」「受け入れてもらう側」といった異なる立場での同じ争点に向き合い、「対立」からの「共生」へのすべての人が思想的な転換を目指すものであると考えるからである。今回の調査結果からは、直接的なクォータ制に対する態度変容は、限定的なものにとどまり、その態度変容について、確認するための項目が不足していたため、影響の根拠を明らかにすることはできなかった。しかし、グッドマン・ダイアン(2017)が、『真のダイバーシティをめざして・特権に無自覚なマジョリティのための社会的公正教育』の中で、ダイバーシティを実現させるための最も大きな障害として指摘した無自覚な特権階級に、その特権意識を自覚させることへの手掛かりとして、政治リテラシー教育の地検は、有効である可能性が高い。今回の調査結果では、ジェンダーギャップ解消の手段としてのクォータ制が、女性に対してのみ行われる「性別による優遇」を促すものとみなされたことで、クォータ制に肯定的な態度から、否定的な態度に変化をさせた。これは、まさに、グッドマンのいう「無自覚な特権階級」の存在を顕在化しているもののように考えられる。男性にとってのクォータ制は、政治家という権力の象徴的存在での優位性を危険にさらす強引な手法であり、特権階級はこれに対して必ず抵抗を示す。しかし、それが社会的な発展にとって、プラスではないことを理解することで、無自覚な特権意識を開放できる。ただし、ダイバーシティ&インクルージョンの考え方の中では、様々なポジティブアクションが、社会的公平のために検討されることになり、より特権意識の影響は大きくなる。ダイバーシティ&インクルージョン教育では、この特権階級、特権意識による差別や偏見に自ら気づき、お互いが公平な立場での共生を目指し、熟考できる力が求められる。この点において、今回の調査結果は、一つの可能性を提示したように思われる。

今回の結果から、なぜ、このような変化が起こったのか、可能な限り考察する。まず、1つ目は、クォータ制に対する18歳、19歳の若者の理解度が影響した可能性である。調査冒頭で提示した情報は、「公民」高等学校教科書から引用し、これによりクォータ制に対する態度

を回答させたため、被験者が内容をよく理解していなかったり、知識が不足していたりする状態で、賛否の判断をしていたため、提示文を示したことで、クォータ制への理解や捉え方が変化した、態度変化につながった可能性がある。しかし、であるならば、事前態度で「わからない」という回答した層が、新たな情報追加で、何らかの態度形成を促すことが予測されるが、今回の調査では群(表4、表5)では、男女とも変化は見られず、情報不足による影響とは断定ができなかった。これについては、政治に関する関心や理解度による影響や他人事として問題をとらえるなどの認知傾向、判断に対し慎重な態度を取る思考傾向など、パーソナリティの影響が考えられるが、今回の調査ではそれらの項目を確認していないため、明確な判断は困難である。今後の調査では、テーマに関する知識や関心度、思考傾向などの項目を追加し、検証し、提示文による影響以外の要因についても多角的にとらえていく必要がある。

小川(2022)は、「新有権者に向けた争点学習動機とメディア・フレーム」の中で、政治リテラシーの教育の方向性について、次のように述べている。

「日本での新有権者を対象にした主権者教育において「身近さ」や「実利性」が重要との指摘は、主体的学習とは何かを求める学習心理学からの提言とも通底する部分もあると考えられる。(中略)生徒の既存の認知構造に結びつけやすくする情報を先行学習情報(Advanced-Organizer)とし、それは学習情報に先立って提示することで演繹的思考過程に向かわせ、学習者に「なぜだろう、どうしてだろう」という疑問をもたせた状態にすることに注目している。(中略)学習者の既存の関心や知識体系に関連づける「大枠組み」を先行的に提示することで学習本編への学習動機を活性化させる方法は、主権者教育においても重要な点であろう。また、若年層に対する課題対象を身近にかつ実利性があるものとして認識させ、実際の行動に繋がる能力を育もうとする試みは、世界的規模での環境問題に対する次世代教育の方針にも適用されつつある。」

これによると、主体的学習を促すためには、学習者の既存の認知構造に結び付けやすくする情報を明確に提示することで、演繹的思考に向かわせ、疑問を持たせることで、学習動機を活性化させるとしている。提示文によって、態度変化が見られた部分はあるものの、男女格差、差別についての態度を聞いた質問では、「性別による格差はない方が良いと思うが、仕方がない部分もある」という反応が約半数を占めていた。今回、ジェンダーギャップに関して、男性だけが特権的な立場であるという前提でクォータ制を争点としたが、女性だけが優遇されることは逆差別になるとした提示文への反応からも、男性だけでなく、女性にも特権意識が存在した可能性が高く、この結果に影響した可能性もある。また、提示文をディベート形式としたことで、クォータ制導入という争点自体が賛成反対、男性対女性に分極化している印象を与え、結果として、解決不可能な課題であると捉えられた可能性もある。そこから、「(格差は)仕方がない」「(簡単に解決できないから)～～かもしれない」といった格差是正に対する消極化が見られた可能性がある。この点については、ダイバーシティ&インクルージョン教育との関係から、どのように評価すべきかについては、さらに検討が必要であると思われる。

日本では、これまで性に関する教育などでは、男女別に異なる内容の教育を提供してきた歴史があるが、近年、異なる性の特性を相互理解する取り組みとして、ジェンダーフリー教育として男女ともに同じ内容を共有する取り組みなどが行われている(佐藤：2006)。しかし、今回の調査で、ジェンダーギャップが対立軸ではなく、互いの特権を補完しあうような関係であったのであれば、それぞれの特権を放棄して、「公平」な政治を想像することは困難であった可能性がある。さらに、自由主義思想の中で育ってきた若者にとって、機会の平等が保証されていれば、結果は自己責任として捉えることとなり、選挙で当選するという結果は、自己責任、自己能力と考えていた可能性が高く、ポジティブアクションは、特別扱い、不公平としか理解できなかった可能性がある。

実際の教育場面で、特定の立場だけを改善させるといった取り組みは、公平性に欠ける教育となる可能性が高い。グッドマンが指摘する社会的公平教育では、この無自覚なマジョリティに向けた教育の必要性が指摘されているが、ダイバーシティ教育を実践する現場で、中でも大学などの高等教育機関において、男女別に教育するといったことは非現実的である。ダイバーシティ教育において、このマジョリティ、マイノリティの構図、さらに、無意識な偏見(アンコンシャス・バイアス)、といった見えない部分の意識に対する教育で重要となるのは、「気づき」である。そのためには、ダイバーシティ推進に向けて解決しようとする課題、当事者としてかかわる人、中でも特権階級の人、無意識に差別されている人や格差を実感できていない人、直接的な関係のない人など様々な立場からのアプローチを想定した教育開発が必要であると思われる。今回の調査では、属性や思想的背景、より詳細な態度などを十分に確認したとはいえず、教育効果を想像するには十分とは言えない結果となった。今回の課題を踏まえ、さらに詳細な調査を実施し、ダイバーシティ&インクルージョン教育の推進に向けた教育の在り方について検討を続けたい。

6. 終わりに(謝辞)

本研究調査は、2023 年度教育開発研究センタープロジェクト研究支援の補助金を得て実施した。今回、オンライン調査に関し、教育開発研究センター共同研究室を打ち合わせ等で使用、Web 上の調査票画面の確認では、教育開発研究センター遠隔準備室を利用させていただいた。

また、本調査実施に関し、調査の設計、並びに、データ分析において、東海大学文化社会学部小川恒夫先生に多くの助言を頂いた。この場をおかりして、深く感謝いたします。

参考文献

- 稲垣久美子.(2019). 個人のダイバーシティ開発を促す授業実践. *経済教育*, 38(38), 39-43.
 岡嶋裕史.(2018). 社会基盤としてのインターネットが、現代社会にもたらした影響. *コンテンツツーリズム学会論文集*, 5, 70-78.

- 岡田泰隆.(2016)「政治リテラシー」を涵養する小学校社会科教育のありかた：時事的な問題を「判断基準」に基づいて論争する,日本社会科教育学会,社会科教育研究第 129 号,14-27.
- 小川恒夫.(2020). 新有権者への政治教育とメディア・フレーム：原発を争点とした実験室的調査から. *東海大学紀要文化社会学部*, 3, 101-118.
- 小川恒夫.(2022). 新有権者の争点学習動機とメディア・フレーム～ 外国人労働者の受け入れ是非を争点として～. *東海大学 紀要 文化社会学部*, 9, 75-96.
- 小川恒夫.(2024). 政治リテラシー教育と高校教科書フレーム：「争点情報の身近さ」に注目した実験的調査から. *東海大学紀要文化社会学部*, 11, 223-244.
- 角居朋哉.(2022). SNS における確証バイアスを減らすことを目的とした メタ認知能力のトレーニング手法の解明. *経営情報学会 全国研究発表大会要旨集*, 202111, 42-45.
- 加藤里美.(2022). ダイバーシティ & インクルージョンに関する先行研究の整理および研究課題.
- 鎌田公寿,(2022). *政治的リテラシーを育成する主権者教育のフレームワーク：「権力」概念を中心に据えて* (Doctoral dissertation, Tokoha University, Tokoha University Junior College Repository).
- 荻田香苗.(2018). アンコンシャス・バイアスという見えない壁. *日本健康学会誌*, 84(3), 79-80.
- 川又俊則, & カワマタトシノリ.(2021). ダイバーシティを大学で教養教育として学ぶ—学童保育方法論・教職概論・社会学を通じた考察—. *鈴鹿大学・鈴鹿大学短期大学部紀要第 4 号* 2021, (4), 165-172.
- グッドマン,ダイアン.(2017). 出口真紀子 (監訳), 田辺希久子 (訳)『真のダイバーシティをめざして-特権に無自覚なマジョリティのための社会的公正教育』 上智大学出版 (Goodman, DJ (2011) Promoting diversity and social justice: Educating people from privileged groups. New York.
- 公益財団法人「明るい選挙推進協会」 (2016) 「新有権者等若年層の第 24 回参院選投票日後の意識調査」 <http://www.akaruisenkkyo.or.jp/060project/066search/1276/>
- 小玉重夫.(2016). 教育政治学を拓く：18 歳選挙権の時代を見すえて. 勁草書房
- 笹原和俊.(2020). 新型コロナの偽情報はなぜ拡散するのか. *名古屋大学情報学研究科年報 Informatica*, 1, 22-24.
- 佐藤年明.(2006). 思春期の性教育における男女別学習と男女合同学習の意味：日本とスウェーデンの実践事例にもとづいて. *三重大学教育学部研究紀要. 自然科学・人文科学・社会科学・教育科学*, 57, 171-183.
- 主権者教育の推進に関する検討チーム(文部科学省),(2016) 主権者教育の推進に関する検討チーム中間まとめ～主権者として求められる力を育むために～.
https://www.mext.go.jp/a_menu/sports/ikusei/1369157.htm

情報通信白書(2023)令和5年度版 第3節インターネット上での偽・語情報の拡散等 1 現状(2)フィルターバブル、エコーチェンバー P30

武石恵美子, & 中村由香. (2023). なぜ「ダイバーシティ & インクルージョン」や「ジェンダー平等」が必要なのか. *生活協同組合研究*, 565, 5-14.

中村豊, & ナカムラユタカ. (2017). ダイバーシティ & インクルージョンの基本概念・歴史的変遷および意義. *高千穂論叢*, 52(1), 53-84.

名倉卓弥, & 秋山英三. (2023). SNS におけるトピックス数の増加が意見の分極化とエコーチェンバーに与える影響. *人工知能学会論文誌*, 38(4), B-N11_1.

牧之内隆久. (2016). 18 歳選挙権と主権者教育を巡る問題. *選挙研究*, 32(2), 56-61.

宮川大祐; 苅部直; 川崎誠司; 君塚正臣; 中島隆博; 脇田成; 渥美利文; 内久根直樹; 平岡加奈之 (2023) 高校必修科目教科書「公共」(帝国書院) P69

室井龍二, 谷部貴一, 鷺尾夕紀子, 大貫進一郎, 鈴木潔光, & 平田(河野)典子. (2024). 無意識のバイアスを意識させるダイバーシティ推進のための教材. *工学教育*, 72(1), 1_50-1_53.

文部科学省初等中等教育長名通達(2015)「高等学校等における政治的教養の教育と高等学校等の生徒による政治的活動等について」

https://warp.ndl.go.jp/info:ndl.jp/pid/11373293/www.mext.go.jp/b_menu/hakusho/nc/1363082.htm

(2025 年 3 月 15 日 受理)