

第2問 次の文章を読み、以下の問1と問2に答えなさい。

多様性／ダイバーシティの奨励・推進が文化差異の管理と封じ込めと結び付いていることは、英語圏で多く論じられてきた。表層的な多文化主義を批判する議論では、多様性／ダイバーシティを奨励し推進する言説は差別構造の変革に向けた実践を伴わない美辞麗句で終わる場合が少なくだけでなく、実際には差異をめぐる新たな包摂と排除の力学を作動させて、受け入れやすい差異を選別化して管理する手法と結び付いていることが指摘されてきた。多様性／ダイバーシティは食べ物やファッション、音楽、ダンスなどの社会の中心に位置するマジョリティにとって都合よく消費できる文化差異と結び付けて奨励される。そうした<エスニック>文化は社会を豊かにするものとして寛容されるが、その受け入れは既存の権力構造に挑戦したり、中心と周縁の不平等な関係性を変革したりすることから遮断されている。

社会を豊かにするものとしての多様性の奨励は、経済的な生産性とも強く結び付けられるようにもなる。二〇〇一年の9.11アメリカ同時多発テロ事件以降、集団的な差異の過度な受け入れは社会を分断するとして多文化主義へのバックラッシュがいつそう高まるとともに、移民やエスニックマイノリティを、社会の支配的な規範と価値を共有する役立つ個人として社会に統合させる政策が進展した。そのなかで多様性／ダイバーシティ（diversity）は差異（difference）に代わってより積極的に語られるようになる。

トーマス・ハイランド・エリクセンは二十一世紀以降ヨーロッパで顕著になった多様性／ダイバーシティと差異についての語られ方を比較しながら、差異はエスニック集団と結び付けられて社会の統合や経済利益を損ねるものとして否定的に考えられるようになったのに対して、多様性／ダイバーシティが経済的に利益をもたらす個人化された価値観や能力と結び付けられて肯定的に使われるようになったと指摘する。

この変化は市場の自由競争によって経済の最大効率化を目指す新自由主義の浸透が推し進めてもいて、多様性／ダイバーシティ推進は経済的な生産性を向上させる人的資源の管理として促進されるようになった。高度な技能や資格を有する人材の受け入れを促進する選別的な移民政策が採用され、ビジネス界では組織や経済活動のイノベーションや創造性向上にとって職場の多様性／ダイバーシティを奨励してそれを生かすことが有益だと強調され、ダイバーシティ&インクルージョン戦略が推し進められる。多様性／ダイバーシティは社会に「問題」を引き起こさず、経済的にも有益だと評価される一方、経済的に有益と評価される個人の資質・能力と結び付けられるエスニシティや人種化された差異をめぐる差別・不平等の問題とその取り組みは後景化されてしまいがちになる。

多様性／ダイバーシティ推進は、企業や大学などの組織体のブランド戦略としても積極的に取り入れられている。大学での多様性／ダイバーシティ推進について考察したサラ・アーメッドは、肯定的な響きをもつ多様性／ダイバーシティが目指す理念として標榜されることで、組織での不平等や人種差別の取り組みが後退してしまうことを指摘する。不平等是正や反人種主義など挑戦的で居心地を悪くさせる理念とは異なり、組織や社会を豊かにするという多様性／ダイバーシティの肯定的な意味合いは人々をより前向きに心地よくその課題に取り組むことを促す。しかし、それと引き換えに、多様性をめぐる問題は「すべての差異を大切にすると」いった心地いい「ハッピートーク」として語られがちになり、既存の差別構造に異議を申し立てたり、差別による格差と分断を問題視したりするのではなく、あたかもそうした問題はすでに解決されて、もはや存在していないような平等幻想を作り出すことに寄与する。多様性／ダイバーシティは組織の肯定的で明るいイメージを提供するが、それは組織内部の不平等の存在を隠蔽し再生産させてしまっているのである。

（岩淵功一『多様性との対話』青弓社2021年より作成）

問1 多様性／ダイバーシティの奨励・推進を筆者はどのように考えているか 100字以上130字以内 でまとめなさい。

問2 あなた自身の経験や身近なニュースなどから後景化事例を取り上げ、何が問題なのかを 400字以上600字以内 で述べなさい。