

役員・管理職向け人権啓発研修会 「企業における人権とマイクロアグレッション」

9月6日、クラブウグループの役員・管理職を対象に人権啓発研修会を実施しました。「企業における人権とマイクロアグレッション」をテーマに、在日コリアンカウンセリング&コミュニティセンターのセンター長であり、公認心理師・精神保健福祉士の丸一俊介様にご講演いただきました。

講演会は本社2階大会議室にて実施、講演の様子はZoomウェビナーでライブ配信し、計234人が受講しました。

講演内容(概要)

マイクロアグレッションとは

マイクロアグレッションとは、「意図の有無に関わらずマイノリティに侮辱と侮蔑を伝える、日常的で認識しづらい敵意や見下し」と定義されています。

前提として、マイクロアグレッションはマジョリティとマイノリティの間で起こります。マジョリティとは「多数者」

や「数が少なくても発言力があ

り優位な立場にある集団」のことです。マイノリティとは外国籍の方、外国にルーツのある方、LGBTQの方、障がい者手帳取得者などを指し、日本の場合、人口の約20%にあたります。

つまり、マイクロアグレッションを受ける可能性のある人は日本に少なくとも20%以上いるということになります。

「無意識の偏見」「誤った知識」「マジョリティ中心の考え」「差別的な思想」等が言動として現れた時にマイクロアグレッションとなります。旧来の露骨な差別やヘイトスピーチとは異なり、日常的で、曖昧なものが含まれ、善意や誉めているつもり言葉であっても、そこに含まれる「見下し」「けなし」の隠されたメッセージがマイクロアグレッションになります。親しい関係や支援の現場でも生じます。

マイクロアグレッションは「小さい攻撃」ではなく、「日常の攻撃」という意味。小さいものも含みますが、日常的に繰り返

返し体験することにより、心身に有害な影響があり、その影響は小さくありません。

マイクロアグレッションの影響

マイノリティ性を持つ人は日常的にマイクロアグレッションを体験していますが、マジョリティ属性が強い人はほとんど経験をしておらず、人生の中で経験するマイクロアグレッションの量には圧倒的な格差があります。

マジョリティ	マイノリティ
日本人	外国人
高学歴	低学歴
健康者	障がい者
男性	女性
異性愛者	性的少数者

マイクロアグレッションの具体例

(女性へ) 女性なのに頼りになる
(ミックスルーツへ) 日本語上手ね
(LGBTQへ) 大人になれば治るよ



言われた人は
・悪気はないんだろうけど...
・わたしが気にしすぎ？
と感じる

マイクロアグレッションとなり得る 「何気ない一言に隠されたメッセージ」

- ・女性医師が看護師に間違われる → 女性は医師にふさわしくない
- ・女性の社長に「社長さんはどこ？」 → 女性はリーダーにふさわしくない
- ・「女性は気が利くよね」 → 女性はケア役割がふさわしい
- ・男性には敬称を使い、女性には「～ちゃん」を使う
→ 女性は男性に比べて劣った存在だ
- ・視覚障害の方と話す時に大きな声で話かける
→ 障がいのある箇所だけでなく他の能力も低いのではない
- ・見た目で海外出身者と思える日本生まれの人に「日本語上手ですね」
→ 日本語が話せるわけがない
- ・海外にルーツのある名前をからかう → あなたたちの文化は劣っている
- ・同性愛で悩む子どもに「大人になったら治るよ」 → 同性愛は病気だ



そのため、マジョリティはマイクロアグレッションについて「ピンとこない」「たいしたことはない」と思いやすく、マジョリティはマイノリティの視点に立つてマイクロアグレッションを見直すことが必要です。マイクロアグレッションの影響はさまざまところで現れます。

採用・定着・昇進でのマイクロアグレッション

- ・「〇〇人はこの仕事に向かない」
「女性は数学に向かない」という偏見
 - ・女性だけが聞かれる
「結婚・出産しても働きますか？」という質問
 - ・「同性愛者が入社すると職場の安定が
損なわれるのでは？」という偏見
- } 採用に影響
- ・マイノリティへのハラスメント
 - ・マイノリティが動きやすい制度・設備が整っていない
 - ・マイノリティが孤立しやすい環境
- } 定着に影響
- ・「女性はリーダーに向かない」という偏見。
 - ・会社の役員はほとんど男性が占めている。
- } 昇進に影響

- ①メンタルヘルス不調や健康被害等、心身への影響
 - ②本来の力が発揮できなくなる等、パフォーマンスへの影響
 - ③信頼関係が築けない・コミュニケーションが円滑に行えない・退職者が増える等、組織・チームへの影響
 - ④差別の土台になる等、社会への影響などです。
- 「マイクロアグレッションを気にしている自分がおかしいのか」という迷いや混乱で消耗さ



▲ 本社2階大会議室での受講風景

せられ、侮辱や否定から自分を守ることに心理的エネルギーが費やされ、認知機能への影響が出たり、本来の力が発揮できなくなったりしてしまいます。

公正な職場をつくるために
組織としてマイクロアグレッションに対するビジョンや宣言を示すことや、組織の現状を調査・点検すること、マイノリティの意見を聞いてマイクロアグレッションを可視化すること、マイノリティのネットワーク構築を支援しマイクロアグレッションに対するケアにつなげるこ

と等が、会社が公正な職場をつくるためにできることです。

講師：丸一先生からのメッセージ

- “マイクロアグレッション”を職場の共通言語に
組織の中で「あれってマイクロアグレッションだね？」
と話せるようになり心理的安全性が高まる
- マイクロアグレッションという
観点で自分の言動を
捉えていきましょう
- 職場環境や組織を点検し
改善していくきっかけに



人権啓発委員会事務局より

クラブウグループの企業活動において、すべてのステークホルダーの人権が尊重され、あらゆる差別・ハラスメントを許さない企業体質を確立するためには、役員・管理職をはじめとするすべての社員の理解と取り組みが必要です。引き続き、人権に関する取り組みへのご理解・ご協力をよろしくお願いいたします。

【受講者の感想】

- ・マイクロアグレッションの概念を理解でき、自身の言動、行動について注意していきたいと思った。
- ・潜在的な差別意識について、自覚し直す機会になった。
- ・日常的に繰り返される攻撃（マイクロアグレッション）が受けた側に大きな疲弊をもたらすことが理解でき、重大な問題だと理解することができた。
- ・マイクロアグレッションが会社の効率に大きく影響することが理解でき、マイクロアグレッションを減らすことが組織の活性につながると思った。
- ・マジョリティ、マイノリティという概念で考えたことがなかったが、今後はマイノリティの立場にたつて言動をしていきたいと感じた。
- ・自分は組織の中でマジョリティであり、自分は受けないダメージをメンバーが受けている可能性があるので、ということを確認できた。今後はマイノリティの存在により意識を向ける必要があると感じた。