

はじめに

「あなたはここに必要ない」「あなたは私たちの仲間ではない」と言われたらどんな気持ちになるでしょうか。そんな直接的な言葉ではなくてもそう感じさせる言動が発せられたとしたら「居心地が悪いなあ」と感じるはず。そんな場所に身を置きたくなくなるのは容易に想像できるでしょう。しかし、いたくなくても（その場を離れたくても）、そうできない環境にあったとしたらどうでしょうか。段々と心が疲れ、やる気もなくなり、その場所で力を尽くそうとか、みんなの役に立とうなどの意欲は失われていくでしょう。人間は社会的動物ですから「自分が必要とされているという感覚」「この集団（コミュニティ）の一員であるという認識」が非常に大切なのです。

そうした感覚や認識が失われていくと、学校なら登校しづりや不登校につながり、職場であつたら「この会社のために頑張ってみよう」という意欲が低下し、生産力が徐々に落ちていくのは自明です。

本書のテーマになっているマイクロアグレッションとは、そういう負の「効果」をもたらすものです。マイクロアグレッションを受けた人の自尊感情は低くなり、企業全体の生産性が低下することは多くの研究で明らかになっています。とりわけ多様性／ダイバーシティが社会規範になりつつある現代において、マイクロアグレッションは重要な課題になっています。一体それは「**どんなもので、なぜ起きてしまうのか、どうすればいいのか**」という3つの視点でともに考えていきたいと思っています。

さて、この本を手にとっているみなさんは会社・企業の一員として働き、また企業経営やアドバイスに関わるお仕事をしている方が多いと思います。企業は経済のエンジンとも呼ばれ、その目的は多くの人々にとって望ましい商品やサービスを提供することで利益をあげることです。同時に企業には、単に利益を上げるだけでなく、社会的責任－CSR（Corporate Social Responsibility）があることはご存知のとおりです。これらは、環境保護、人権問題などと深く関連し、企業活動がよりよい社会づくりに貢献することが期待されています。しかしながら時に利潤追求の姿勢が肥大化し、環境破壊や人権侵害と結びついてきた過去があります。これらの原因は複合的なもので、様々な要因が深く絡み合っていますが、問題の中核にあるのは、経営層を含め、そこに働く人たちの意識であることは間違いないでしょう。

社会学では、社会構成主義（社会は所与のものではなく、そこに集う人々の意識の総体）という考えがあります。言い換えれば「**誰かがこれは問題だと言い出さなければその問題は問題として座らない（取り上げられることはない）**」ということです。学校や会社におけるいじめや各種のハラスメントを例にとって考えると、周りの人たちの多くが「あれは、じゃれて遊んでいるだけ」「少々厳しく指導しているだけ」「別に自分には関係ない」という意識でいれば、それらは問題解決の俎上に上がることはありません。そして、問題は加害者と被害者という閉じられた関係の中に沈殿していきます。その先は、心身を傷つけられることが常態化し、最悪の場合は生死の問題になってし

まうことは、数多の悲しい事例が証明しています。

マイクロアグレッションは気づきにくい（気づいても問題だと声をあげにくい）性質を持っています。生産性の低下（業績の悪化）や働く人の自尊心の剥奪、そして最悪の事態を招かないためにも、本書を通してこの問題について一緒に考えていただければ幸いです。

本書は社内研修などでそのまま使えるようにワークショップをふんだんに取り入れました。また本文中にある「ワークショップ Extra」の答えはあえて掲載してありません。より理解を深めたい場合に取り組んでもらいたい課題としてあげました。

最初から最後まで通して読まなくても、興味関心のありそうな部分を見つけてどこのページからでも大丈夫な構成にしています。また、本文中には、これからの企業活動や日常生活のヒントになるようなトピックや考え方もいくつか置いてありますので、一つでも参考にしていただければ筆者としては望外の喜びです。

ではさっそく始めましょう。

もくじ

第1章 マイクロアグレッション ー定義と実例

1	実例で考えるマイクロアグレッション	4
	〈実例1〉 見た目が海外にルーツがあるような人に対し て	5
	〈実例2〉 職場で男性社員に対して	6
	〈実例3〉 職場などで女性社員に対して	8
	〈実例4〉 職場で若い世代に対して	10
	〈実例5〉 職場でシニア世代に対して	12
2	ワークショップ解説編	14
	ワークショップ Extra	21
	ワークショップ Extra	24
	●コラム1 「レイシズムとは？」 ●	25

第2章 マイクロアグレッション ー本当の問題

1	蓄積する怖さ	28
---	--------------	----

●コラム2 「キャッチコピーに注意 !!」 ●	31
2 ハラスメントにつながる危うさ	33
●コラム3 「職場におけるハラスメント」 ●	36
3 差別構造のピラミッド	38
●コラム4 「ヘイトスピーチではなく「四方よし」へ」 ●	44
4 差別が起きる原因	47
ワーク	47
5 差別はなくならないか?!	52
ワーク	52

第3章 マイクロアグレッション ーなぜ起きるのか?!

1	気づきにくい理由	58
	ワーク	58
	ワーク	61
	●コラム5 「偏見と差別」 ●	62
2	何も言えなくなっちゃう?!	67
	●コラム6 「特権って何?!」 ●	69
3	何を言ってもいい……ただし	72

ワークショップ Extra	73
ワーク	74

第4章 マイクロアグレッションを ふせぐために ーその対策

1 確証バイアスを知る	78
ワーク	80
●コラム7「確証バイアスの怖さ」●	81
2 もう一つの物語を見つける	82
ワーク	83
3 バイアスを超える	85
ワーク	88
4 リフレーミング	90
5 リテラシーを磨くためのワーク	95
ワーク	95
ワークショップ Extra	97
ワーク	98
ワーク	99

第5章 どうしたらいいか エクササイズ ー実践編

1	踏まれた思い	103
	もう一度のワーク	108
2	アグレッションを相対化する	109
	ワーク	111
3	バイスタンダー理論	115
4	さあ、どうする?! 実践編	118
	ワーク 給湯室やランチの時間	118
	ワーク オフィスにて	123
	ワーク 仕事の打ち上げで入った居酒屋	128
5	誰かを変える?!	131
	ワークショップ Extra	133
6	人は信頼に値しない?!	134
7	公平で平等な職場	136
	ワーク1	137
	ワーク2	138

おわりに

■アップデートすること	139
■多様性はちから	143
■誰かの他者に	147

第 1 章

マイクロアグレッション — 定義と事例

マイクロアグレッション (microaggression) は micro と aggression の合成語です。micro は国際単位系 (SI) における接頭語のひとつで、基礎となる単位の 10^{-6} 倍 (= 100 万分の 1、0.000001 倍) の量であることを示します。目に見ることができないくらい小さくて微細な micro。aggression は侵略や攻撃です。直訳すれば「微細な攻撃」、言い換えれば「目に見えないくらい小さいが、誰かや (何か) に対する攻撃」ということになります。物理的に言えば、とがったもので表面を軽めにつついたりするようなイメージでしょうか。しかし、マイクロアグレッションは物理的ではなく、心理的なものとして作用します。これから実例を挙げていきますが、言葉の定義としては以下となります。

社会と心の中に潜む気づきにくい偏見から生まれ、対象になった人やグループを軽視したり、自分より下に置いたり、蔑むようなメッセージを含み、受け手に心理的なダメージを与える言動

そして多くの場合、発している本人にアグレッションの自覚はありません。よって日常の中でごく「ふつう」に現れます。つまり“誰かを差別したり、傷つけたりする意図”があるなしとは関係がないところがポイントです。シンプルに言えば「**知らないうちに誰かを傷つける無自覚な言動**」ということになるでしょう。

アンコンシャスバイアス[無意識の思い込み／無意識の偏見]と混同して使われることもあります。アンコンシャスバイア

スはマイクロアグレッションの要因となるものという理解でよいと思います。

言葉の定義は抽象的なので、次から実例を見ながら理解を深めていきましょう。



ポイント

マイクロアグレッションは、
「知らないうちに誰かを傷つける無自覚な言動」であり、
“誰かを差別したり、傷つけたりする意図”があるなしとは関係がない。

1 実例で考える マイクロアグレッション

実際にありそうな場面を設定したのでワークショップに挑戦してみましょう。以下、やり方を説明します。

- ① 〈実例1〉～〈実例5〉をみて、次のX Y Zの中から1つ選択します。

X : 問題がありそう

Y : 迷うところ

Z : 問題はないと思う

- ② 選択した理由を四角の中に書いて、グループで話し合います。
- ③ 話し合った結果、最初にしたものと違った場合は、修正した理由を書きます。
- ④ グループで感想発表などの交流（振り返り）を行います。

〈実例 1〉

見た目が海外にルーツがあるような人に対して

「Aさんはどちらの国から来たんですか？」

〈X・Y・Z〉

「Bさん！ 日本語ペラペラすごい」

〈X・Y・Z〉

「盆栽や俳句が趣味だなんてCさんって日本人より日本人らしい」

〈X・Y・Z〉

〈実例2〉

職場で男性社員に対して

「Dくんは大学時代ラグビー部だったんだよね。決断力ありそうだしほんと頼りになりそうだ。力仕事は頼んだよ！ あ、でも売上集計は慎重にやってくれよ（笑）」

〈X・Y・Z〉

「まだ若いし独身だから、Eくんには遅くまで働いてもらっても大丈夫だよ」

〈X・Y・Z〉

「へえー、Fくんやっぱりアニメが好きなんだ。なんかオタクっぽいって思ったよ」

〈X・Y・Z〉

〈実例3〉

職場などで女性社員に対して

(飲み会の席上)「Gさんサラダのとりわけうまいね～。女子力高いわー」

〈X・Y・Z〉

「Hさん、ミス〇〇大だったんだよね！ 明日取引先に一緒に行ってくれるかな。なんてたって美人さんだから、先方も喜ぶし」

〈X・Y・Z〉

「お子さんがまだ小さいのに、I さん一生懸命働いてえらいね。
旦那さんも寛大で優しい人なんだね」

〈X・Y・Z〉

「J さん！（結婚したので）旦那さんの苗字に変えるよね？
書類もってきたよ」

〈X・Y・Z〉



「Kさん！ 女の子なのに頼りになるねえ。ありがたいよ!!」

〈X・Y・Z〉

〈実例4〉

職場で若い世代に対して

「ゆとり世代だからなあ～、あんまり周りの人に負荷かけない
ようにね」

〈X・Y・Z〉

「さすが！ 理系だから、機転きくし応用力も高い、期待してるよ!!」

〈X・Y・Z〉

「えっ！ IT 詳しくないの？ まいったなあ」

〈X・Y・Z〉

■ 著者プロフィール ■

渡辺 雅之（わたなべ まさゆき）

福島県生まれ。

大東文化大学文学部特任教授（教職課程センター）

中学校教員を 22 年間務めたあと、複数の大学で教員をめざす学生のサポートにあたっている。

専門は教育学、道徳教育論、多文化共生教育。

〈著書〉

『いじめ・レイシズムを乗り越える「道徳」教育』高文研、2014 年。

『「道徳教育」のベクトルを変えるーその理論と指導法』高文研、2028 年。

『マイクロアグレッションを吹っ飛ばせーやさしく学ぶ人権の話』高文研、2021 年。