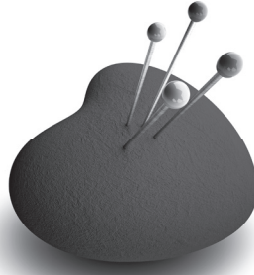


# 職場で社員を追い詰める 「マイクロアグレッション」 とは？



無自覚なうちにネガティブなメッセージを発信し続け、気付かないうちに相手に深いダメージを与えてしまうマイクロアグレッション。その概念と、会社として講じるべき対策について解説します。

一般社団法人ジェンダーキャリアコンサルティング協会代表理事  
社会保険労務士法人ナデック代表社員  
特定社会保険労務士

小岩 広宣

性」を掛け合わせた造語です。意図的かどうかに関わらず、何気ない日常のなかで、ステレオタイプや偏見に基づいて、マイノリティを侮辱したり否定したりするような言動のことをいいます。

意図のあるなしに関係なく、特定の個人やグループを軽視したり、侮辱したりするメッセージを発して、受け手の心にダメージを与え続ける言動は、組織における少数者から心理的安全性を奪い、生産性を損ないます。また、そのような状況を放置することは、職場の分断を招き、組織の活力を奪うことにつながりかねません。

企業のハラスメントに対する意識は高まりつつありますが、無意識に相手にダメージを与え続ける言動をも「ハラスメント」と捉

え、具体的に対策を講じている例はそれほど多いとはいえないでしょう。そこで本稿では、マイクロアグレッションが受け手や職場全体にもたらすデメリットについて解説し、これから会社や組織が講じるべき対策や方向性について考えたいと思います。

マイクロアグレッションは、1970年代にアメリカの精神医学者チェスター・ピアス氏によって提唱されました。主に白人が黒人に対して無自覚に行なう差別的な言動を対象にしたものでしたが、2000年代にコロンビア大学教授のデラルド・ウィン・スー氏が再定義し、「意図の有無に関わらず、特定の人や集団を軽視したり、侮辱するような、敵意ある否定的な表現」(『日常生活に埋め込まれたマイクロアグレッション』明石書店)とされ、現在では人種のみならず国籍やジェンダー、障害、宗教なども広範に対象となると理解されています。

マイクロアグレッションは「差別」の一種であり、ある属性や個人に対する固定観念や偏見に基づく点では共通していますが、必ずしも積極的な意図や攻撃性を持っていない点が、いわゆる差別とは

異なります。無意識のうちに言動をとってしまうところに特徴があり、何気ない日常の会話と意識するなかで、本人としてはむしろ相手を褒めたと認識しているようなケースも存在します。

問題が顕在化しにくいため、企業や組織が講じるハラスメント対策の対象とされることも少なく、職場における人間関係のなかでもほとんど意識されることがありません。そのため、誰も気付かないうちに状況が深刻化して、企業や管理者の責任が問われかねないような場合も認められます。

マイクロアグレッションは受け手にさまざまな精神的・肉体的な被害を与えますが、具体的には、メンタルヘルスへの影響(血圧上昇、免疫力低下)、身体への影響(精神疾患、鬱)、職場環境の悪化(敵対的・侮辱的環境、ステレオタイプ化)、生産性・問題解決力の低下などが指摘されています(金友子「マイクロアグレッション概念の射程」立命館大学生存学研究センター)。

経営者や管理者にとつては、日々の労務管理や職場環境の整備に取り組む際の広い意味でのハラスメント対応の一環として、マイ

「マイクロアグレッション」(Microaggression)とはあまり耳慣れない言葉ですが、micro(極めて小さな)とaggression(攻撃

## ■マイクロアグレッションに該当する言動の例

【上司が部下に対して……………】

私は男性も女性も  
まったく平等に扱っているよ

我が社では、  
女性も男性と対等に競争している

優秀な人は、例外なく  
地位と報酬を得る

【女性社員に対して……………】

なぜそんなに数字に強いのか？

【男性社員に対して……………】

新人社員に  
システムの指導をしておいて

【英語圏の部下に対して……………】

あなたは英語がうまいね

【男性秘書を連れたい女性社長に対して……………】

社長はどちらですか？

【困って頼ってきた女性社員に対して……………】

やっぱりあなたには大変だよ

【未婚者の前で……………】

やはり子どもを持つほうが、  
仕事ができるね

【女性社員の前で……………】

「彼(he)は」を不自然に連発する

クロアグレッションへの目配せを十分に意識していくことが必要だといえるでしょう。

## 該当する具体的な言動とは

典型的なマイクロアグレッションには、

- ① マイクロアサルト
- ② マイクロインバリデーション
- ③ マイクロインサルト

の3種類があります。  
マイクロアサルトは、言動を發した本人は軽い冗談や相手とコミュニケーションをはかるためのジョークだと認識しており、深刻な影響や問題につながるとはまったく自覚していないケースです。

マイクロインバリデーションは、人種や性別や階層や職業といった相手の属性や所属によって無意識のうちに向き合い方を変えるケースを指します。

そしてマイクロインサルトは、外見や母国語、服装など目に見える表現によって、相手の人格やアイデンティティを軽んじた言動をとるケースのことをいいます。

職場におけるマイクロアグレッションには、つい無自覚のうちに引き起こされるマイクロアサルトのような例もありますが、仕事上の地位や肩書、社内的な立場や対外的な評価によって無意識の偏見を持ってしまふマイクロインバリデーションの例が多いと考えられています。

職場において、マイクロアグレッションに該当すると考えられる典型的な言動の例には、左表のようなものがあります。いずれも程度の差こそあれ、日常的に交わされがちな言動パターンでしょう。

「男性も女性もまったく平等に扱っている」は、自分は差別意識を持っていないと発言することで逆説的にバイアスを植え付け、「なぜそんなに数字に強いのか？」は、女性は一般的に男性よりも数字に弱いという偏見を連想させます。「社長はどちらですか？」は、男性社会の秩序や役割意識によって、事実上女性が意思決定から排除されている風土を垣間見せ、「やっぱりあなたには大変だよ」は、伝統的なジェンダー規範を無

意識のうちにステレオタイプ化している例だと考えられます。

「令和4年度 性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に関する調査研究調査結果」（内閣府男女共同参画局）

によれば、男女ともに上位3位を占めたのは「男性は仕事をして家計を支えるべきだ」「女性には女性らしい感性があるものだ」「女性には感情的になりやすい」の項目でした。日本においては、多くの人に共有されているジェンダー規範とマイクロアグレッションの傾向とが、底流で根強く結びついていると考えられます。

保守的なジェンダー規範をすべて否定的に捉えるのは行き過ぎですが、従来からの習慣にしたがってとっている何気ない言動がマイクロアグレッションに当てはまるケースも少なくない点は、十分に意識していく必要があるといえるでしょう。

## 会社としてどんな対策を講じればよいのか

では、職場などで実際にマイクロアグレッションを受けた場合はどうしたらよいのでしょうか。

## (1) 不快に感じた事実を相手に認識してもらう

典型的なマイクロアグレッションは、積極的な意図や攻撃性を持っていないことがほとんどなため、受けた側が大きな精神的なダメージを被ったり、結果として生産性を損なったりしたとしても、本人が意思を示すのを自重した場合には、残念ながら泣き寝入りするしかないケースが多いといえます。法律で要件が規定化された典型的なパワーハラスメントとは異なり、そもそも社内に対応すべき課題だという認識が共有されないことも少なくないでしょう。

したがってマイクロアグレッションを受けた本人は、まずは自身自身がそのような認識を持ったことを何らかの形で外部に示すことが大切です。

自分が不快な思いをした事実を相手に直接、明確に伝えることが基本となりますが、被害者の心理としては、どうしても不安に駆られてネガティブな感情に襲われがちです。相手への不信感を募らせてイライラしたり、逆に自信を喪失して自分を見失うことのないように、できる限り心を穏やかにすることが大切です。

「〇〇という言葉はどういう意味ですか？」などと、まずは冷静に相手の真意を確認することで、自分が問題意識を持っていることを相手に認識してもらうことから始めるとよいでしょう。冷静に相手に伝えられそうにないときは、退室したり、「納得ができない」というしぐさをして首を振るなど、言葉以外の方法で意思表示をするのも一法です。

あるいは、

「それは私が女性だからですか？」

「家族は関係ないですよ」

などと、前提となっている先入観や偏見を是正するような投げかけが有効な場合もあります。

## (2) 周りの空気に同調しない

一方、職場でマイクロアグレッションを目撃した場合は、周りの空気に安易に同調しないことが大切です。日本人は周囲との調和をはかり、意気を合わせようとする傾向が強いいため、気遣いによる無言やノーリアクションが、逆に同調圧力として作用してしまうことも少なくありません。

マイクロアサルト（軽い冗談やジョークだと認識している場合）は、本人に真意を尋ねることにより、自分の言動によって傷付く人

がいることに気付くこともありま

す。ですが、まったくの無自覚で、気付く気配がみじんも感じられない場合もあります。そんなときは、加害者と被害者それぞれと別個にコミュニケーションをとったり、あえて時間をおいてから、冷静に声をかけることが望ましいといえるでしょう。

## (3) 職場全体の理解を深める

マイクロアグレッションを予防し、または、仮に起こってしまった場合に対処できるようにするには、職場の関係者全員が、立場や利害関係を超えて「知ること」「学ぶこと」「勇気をもって行動すること」を学習する機会を設けることが重要です。

マイクロアグレッションのほとんどは、自然に身に付けてきた価値観や習慣、文化や経験が作用して引き起こされることから、そうした価値観等が形成されるプロセスや、人によって異なる受け止め方の類型などを知ること、かなりの確率で防ぐことができると考えられます。

また、受け手が疑問や違和感を抱いたときに、安心して相談したり、申告したりできる仕組みや風土が、抑止効果や円滑な事後対応

につながります。気軽にコミュニケーションを取り合える雰囲気づくりや、上司や先輩によるフィードバックの仕組み、匿名で申告ができる相談窓口の設置なども有効です。

具体的には、社内で実施するセミナーや、外部講師による研修などを受講することが考えられます。マイクロアグレッションに対して持つべき認識と期待されるスキルには複合的な要素があることから、初任、中堅、管理職といった階層ごとに実施することが望ましいでしょう。

マイクロアグレッションは、典型的なセクハラやパワハラ以上に個別的で、単なる知識だけでは問題の本質を理解することが難しい面があります。そこで、実際に起こりがちな例を再現し、認識を共有するような手法も効果的です。

ワークショップを実施し、2班に分かれて被害者役、加害者役を演じることは、それぞれの感情や心理をつかみとるのに有効な手法です。当事者の立場になって、相手に対して抱く印象や、第三者が感じる感情とのズレを認識する機会を得ることで、一定の効果が期待されます。

こいわ ひろのり 労働法改正への実務対応やジェンダーをめぐる労務管理を専門とし、執筆・登壇実績多数。著書は『中小企業の「働き方改革」労務管理をスムーズに変える本』など12冊（新刊執筆中）。