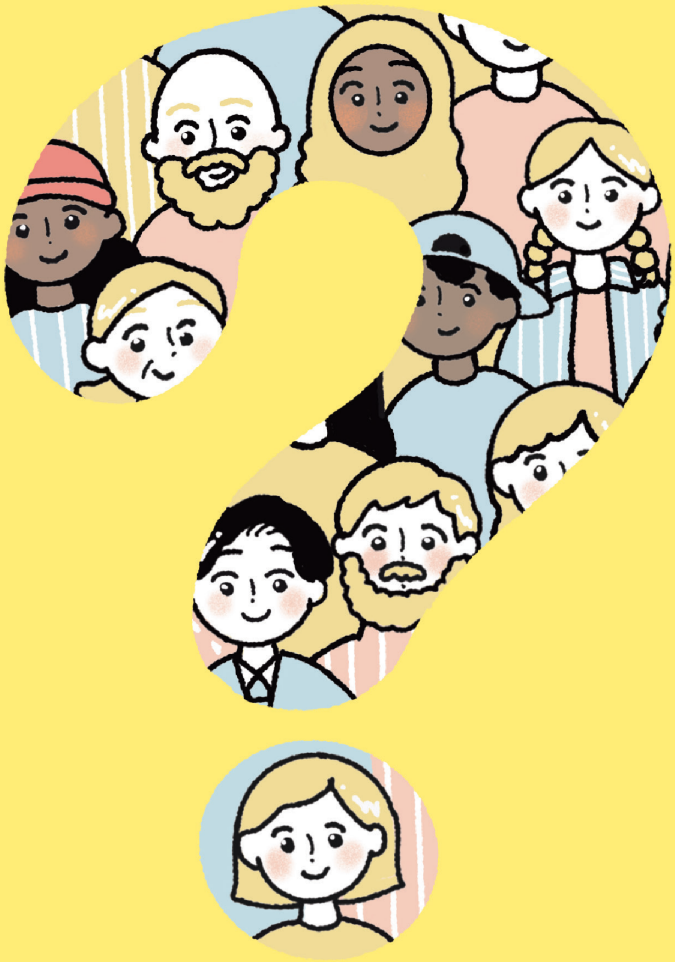
「マイクロアグレッション」を知っていますか？

その「何気ないひとこと」が誰かを傷つけているかも？



「マイクロアグレッション」という言葉を聞いたことはありますか？　一見するとあからさまな差別やハラスメントには見えないけれども、人を傷つけている言動、それが「マイクロアグレッション」です。自身に悪気はなくても、あなたの何気ない発言や行動が相手の心にダメージを与えているかもしれません。日常の中に潜む、見えにくい差別について理解を深め、日々のコミュニケーションについて一緒に考えてみましょう。

マイクロアグレッションとは?

マイクロアグレッション

「マイクロ（「小さな」という意味がありますが、それよりも「対人関係における」というニュアンスです）」と「アグレッション（攻撃）」をあわせた言葉です。無意識の偏見や思い込みによる言動が、意図的かどうかにかかわらずマイナスな意味で相手に伝わり、攻撃してしまう差別的行為を指します。

たいていの場合は言った本人に自覚や悪意はありません。場合によっては、善意や親しみを込めておこなわれる行為であるため、**"差別である"と指摘しにくい**という特徴があります。

マイクロアグレッションという概念の歴史

「マイクロアグレッション」という概念は1970年代にアメリカの精神医学者・チェスター・ピアスによって提唱されました。

白人が有色人種（アフリカ系アメリカ人）に対しておこなうコミュニケーションの多くに、**無自覚な「侮辱」や「差別」がある**ことに注目し、これらに対して「マイクロアグレッション」と名付けました。

マイクロアグレッションによる影響

マイクロアグレッションによる攻撃は、身体的・精神的不調を引き起こします。
はじめは小さな影響だとしても、積み重なることで大きな影響に繋がる恐れがあります。

心理的ストレス

疎外感

自尊心の低下

今日からできる 心のセルフチェック

マイクロアグレッションの要因として「無意識の思い込みや偏見=アンコンシャス·バイアス」があります。
これは、あなたの心に潜むアンコンシャス・バイアスに気づくためのセルフチェックです。直感で答えてみてください。

- ☐ 女性はプレッシャーに弱いから管理職を任せられない
- ☐ シニア社員は柔軟性がないから異動は難しい
- ☐ 障がいのある人を雇用すると生産性が下がる
- ☐ 外国人は自己主張が強い
- ☐ 性的少数者を入れると他の社員に迷惑がかかる
- ☐ 採用選考では、出身地や家族構成が重要なポイントである
- ☐ 刑を終えて出所した人を雇用するのは危険だ
- ☐ アイヌの人々はうちの職場にはいないはずだ

チェックがついたら…

立ち止まって考えよう！

差別は、無知や無関心、間違った知識から生じます。
一人ひとりがお互いを認め､自分ごととして捉えることが、働く私たちにとっても、社会全体にとっても大切です。日ごろから人権を尊重し、相手と自分の意見の違いを受け入れることがより公平で寛容な職場環境づくりに繋がります。

あなたのその行動
「マイクロアグレッション」
かもしれません！

外国人職員に…
不必要に警戒した素振りをする

無意識の思い込み **外国人には犯罪者が多い**

見た目や言葉から日本人ではないと思われる人が近くに来ると、それだけで身構えるような態度を見せる人がいます。その背景には、外国人には犯罪者が多いという偏見があることがあります。露骨に「外国人は出て行け」などと言われなくても、そのような微妙な態度を受けることが度重なると、大きなストレスになります。

女性管理職に…
「女性なのに部長ってすごい！」

無意識の思い込み **性別役割分業の固定観念**

組織において「高い役職には男性がつくもの」という無意識の前提による言動です。女性は家庭や育児を優先すべき、または、リーダーシップや論理的思考力などの管理職に必要な能力が男性よりも低い、という偏見に基づいた発言により女性である相手をおとしめています。

部落差別（同和問題）におけるマイクロアグレッション

同和地区（被差別部落）出身者に…
「部落差別なんて昔の話だよね」

無意識の思い込み　**「差別は解決している」という誤解**

部落差別（同和問題）は「すでに過去の差別であり、完全に解決している」という誤解に基づく言動です。国や地方公共団体をはじめとした人権教育・啓発の取り組みにより解消が進んできましたが、部落差別（同和問題）による心理面の偏見、差別意識は依然として残っており、差別的行為は現在でも行われています。現実の差別の存在の否定をはじめ、部落差別（同和問題）においても様々な言動がマイクロアグレッションになり得ることが指摘されています。

部落差別（同和問題）について誤った認識を持たないために

● 部落差別（同和問題）とは

部落差別（同和問題）は日本社会の歴史的過程で形作られた身分差別により、日本国民の一部の人々が長い間、経済的、社会的、文化的に低い状態に置かれることを強いられ、被差別部落や同和地区と呼ばれる地域の出身者であるという理由で、結婚や就職などの日常生活で差別を受ける日本固有の人権問題です。
一人ひとりが自分の問題として、部落差別（同和問題）への理解を深め、意識を見つめ直すことが必要です。

● 正しい理解と関心を

「そっとしておく」ことで自然と差別が無くなるという考えは、部落差別（同和問題）の解消を妨げる要因のひとつです。差別に対して無関心を装うのではなく、「正しい知識の習得とアップデートを重ねること」「一人ひとりが問題と向き合うこと」が差別のない社会への一歩になります。差別を黙認することは差別を助長します。問題の解決にむけて、誰もが主体的に取り組んでいくことが大切です。

法務省　令和７年度（2025年）

啓発活動強調事項

法務省の人権擁護機関では、毎年その年度の「啓発活動重点目標」を定めるとともに、具体的な課題として、「啓発活動強調事項」を掲げ、人権啓発活動を実施しています。

人権とは、私たちが人間らしく幸福に生きていくための権利で、誰もが生まれながらにして持っている権利です。すべての人の人権に配慮し、尊重し合うためにも、取り組むべき課題について考えていきましょう。

（１）女性の人権を守ろう

（２）こどもの人権を守ろう

（３）高齢者の人権を守ろう

（４）障害を理由とする偏見や差別をなくそう

（５）部落差別（同和問題）を解消しよう

（６）アイヌの人々に対する偏見や差別をなくそう

（７）外国人の人権を尊重しよう

（８）感染症に関連する偏見や差別をなくそう

（９）ハンセン病患者・元患者及びその家族に対する偏見や差別をなくそう

（10）刑を終えて出所した人及びその家族に対する偏見や差別をなくそう

（11）犯罪被害者及びその家族の人権に配慮しよう

（12）インターネット上の人権侵害をなくそう

（13）北朝鮮当局による人権侵害問題に対する認識を深めよう

（14）ホームレスに対する偏見や差別をなくそう

（15）性的マイノリティに関する偏見や差別をなくそう

（16）人身取引をなくそう

（17）震災等の災害に起因する偏見や差別をなくそう

（18）ゲノム情報（遺伝情報）に関する偏見や差別をなくそう

困ったことや人権侵害を見かけたら

人権相談窓口 検索

みんなの人権110番（全国共通人権相談ダイヤル）

ゼロゼロみんなのひゃくとおばん
0570-003-110 誰でも何でも

法務省の総合人権相談窓口です。
電話やインターネットから相談を受け付けています。

https://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken20.html

よりそいホットライン

つなぐ ささえる
0120-279-338 誰でも何でも

家庭・学校・職場の悩みなど、様々な相談を受け付けている、
誰でも利用できる窓口です。
セクシュアル・マイノリティの専門回線もあります。

https://www.since2011.net/yorisoi/

※岩手・宮城・福島県からは、**0120-279-226**

総合労働相談コーナー（各都道府県労働局など）

労働者のために

職場のトラブルに関するご相談や解決のために、
全国に378か所の窓口が設置されています。

https://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html

外国語人権相談ダイヤル

0570-090-911 外国人のために

英語や中国語をはじめとした
10の外国語に対応しており、
相談リーフレットもダウンロードできます。

https://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken21.html

リーフレット
中国語 英語

児童相談所虐待対応ダイヤル

いちはやく
189 子どもを守る

“虐待かも”と思った時などに、すぐ児童相談所に
報告・相談ができる全国共通の電話番号です。

https://www.cfa.go.jp/policies/jidougyakutai/gyakutai-taiou-dial

こどもの人権110番

0120-007-110 子どもを守る

「いじめ」や「虐待」など子どもの人権問題に
関する専用相談電話です。

https://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken112.html

知っていますか このマーク？

人権擁護活動シンボルマーク*

人権擁護機関が行う啓発広報活動を効果的に推進するためのマークです。

障害者のための国際シンボルマーク

障害のある人が利用できる建物、施設であることを表す世界共通マークです。

盲人のための国際シンボルマーク

視覚障害のある人の安全やバリアフリーを考慮した建物、設備等に付きます。

身体障害者標識

肢体不自由を理由に免許に条件を付されている人が車に表示します。

耳マーク

耳が聞こえない、聞こえにくいといった聴覚障害を表すマークです。

ハート・プラスマーク

外見からはわかりにくい「身体内部に障害がある人」を表しています。

聴覚障害者標識

聴覚障害を理由に免許に条件を付されている人が車に表示します。

ほじょ犬マーク

身体障害者補助犬同伴の啓発のために、施設や店などに貼られているマークです。

ヘルプマーク

援助や配慮を必要としている人が、それを知らせるためのマークです。

オストメイト用設備/オストメイト

人工肛門・人工膀胱を造設している人、および対応設備を示すマークです。

マタニティマーク

妊娠していることを周囲に知らせるためのマークです。

パープルリボン

女性への暴力をなくすことを訴えるマークです。

＊出典：「法務省ウェブサイト」より https://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken04_00031.html

発行：(一社) 全国農業協同組合中央会　https://www.zenchu-ja.or.jp
監修：(公財) 人権教育啓発推進センター　http://www.jinken.or.jp

2026年1月発行