

2026年度 市町村等新任相談担当者研修

# 精神障害マイクロアグレッション ー省察へのいざないー

---

大谷京子・中川一徳・久野英里子  
羽柴武尊・早川拓実・平野鈴奈

# スケジュール

- 14 : 00～14 : 05 ごあいさつ
- 14 : 05～14 : 20 マイクロアグレッションとは？
- 14 : 20～14 : 30 マイクロアグレッションの実際
- 14 : 30～14 : 45 自己省察ワーク
- 14 : 45～15 : 20 フォーラムシアター
- 15 : 20～15 : 30 まとめと質疑応答

# 本研修の目的

- 自分の価値観を振り返ること
- 自分の先入観・偏見に気づくこと←あって当然
- お互いを知り、より良い関係をつくるため、「マイクロアグレッション」を理解すること

\*「言ってはいけない」言葉の話ではない

# マイクロアグレッションとは

社会的集団の一員であることに基づいて、相手に軽蔑や侮辱を伝える短い言葉や行動の侮辱である (Pierce, et al. 1978)

日常の中で知らず知らずのうちに相手や第三者を傷つけたり、偏見を広めたりする言動 (角南 2021)

日常的なやりとりの中で自動的な形で出現し、日常的に無難で無害であるとして却下され、ごまかされてしまう (Sue 2016)

# マイクロアグレッションのタイプ (Sue, = 2022)

- Microassaults (攻撃)

意識的/意図的なもので、環境に埋め込まれたサインや言語、行為によって、排除された人に伝えられる人種、ジェンダー、性的指向に対する偏った態度や信念、行為。

- Microinsults (侮辱)

ステレオタイプや無礼さ、無神経さを伝えるコミュニケーション。ある人の人種、ジェンダー、性的指向、境遇、アイデンティティを侮辱。

- Microinvalidations (否定)

有色人種、女性、LGBTといった特定のグループの人々の心の動きや感情、経験的なりアリティなどを無視したり、否定したり、無価値なものとして扱ったりするコミュニケーションや環境の中のサイン

## 障害者に対するマイクロアグレッションのタイプ

- ①アイデンティティの否定、②プライバシーの否定、③無力、④二次的利益、⑤拡散効果、⑥見下し、⑦二級市民、⑧脱セクシュアル化（Keller et al. 2010）
- ①無力、②最小化、③人格の否定、④他者化（Deroche 2024）

## マイクロアグレッションの影響

- 歓迎されていない、孤立している、安全でない、疎外されていると感じさせられる (Sue et al. 2016)
- ストレス増加、うつ、アルコール依存と関連する (Conover et al. 2017)
- 不平等とステレオタイプを持続させる (Kattari 2019)

## 支援者とマイクロアグレッション

支援者は一般的に、自分を公正で公平で差別のない人間だと考えているため、自分がマイクロアグレッションを犯していて、クライアントの役に立たず、まして抑圧的だとは考えにくい。支援者の無意識な偏見が問題だが、特にその偏見を防げると思っているときがやっかいだ。誰も偏見から自由ではない（Sue 2017）。

# 引用文献

- Conover, Kristin J., Israel, Tania., & Nylund-Gibson, Karen (2017) Development and validation of the ableist microaggressions scale, *The Counseling Psychologist*, 45(4), 570-599.
- Deroche, Melissa D., Za Ong, Lee., & Cook, Jennifer M. (2024) Ableist microaggressions, disability characteristics, and nondominant identities, *The Professional Counselor*, 13(4), 404-417.
- Kattari, Shanna K. (2019) Development and Validation of the Ableist Microaggressions Scale, *Journal of Social Service Research*, 45(3), 400-417.
- Keller, Richard M., & Galgay, Corinne E. (2010) Microaggressive Experiences of People with Disabilities, in Sue, Derald Wing ed. *Microaggressions and Marginality Manifestation, Dynamics, and Impact*, John Wiley & Sons, Inc., 241-267.
- Pierce, C., Carew, J., Pierce-Gonzalez, D., & Willis, D. (1978) An experiment in racism: TV commercials. In C. Pierce(Ed.) *Television and education*, Beverly Hills, CA: Sage. PP.62-88.
- Sue, Derald Wing., Rasheed, Janice Matthews., Rasheed, Mikal Nazir (2016) *Multicultural social work practice : a competency-based approach to diversity and social justice, 2<sup>nd</sup> ed.*, Hoboken, New Jersey.
- Sue, Derald Wing (2010) *Microaggressions in everyday life: race, gender, and sexual orientation*, John Wiley & Sons, Inc. (=2022.マイクロアグレッション研究会訳『日常生活に埋め込まれたマイクロアグレッション：人種、ジェンダー、性的指向：マイノリティに向けられる無意識の差別』明石書店.
- 角南圭祐 (2021) 『ヘイトスピーチと対抗報道』集英社.

# 研究成果



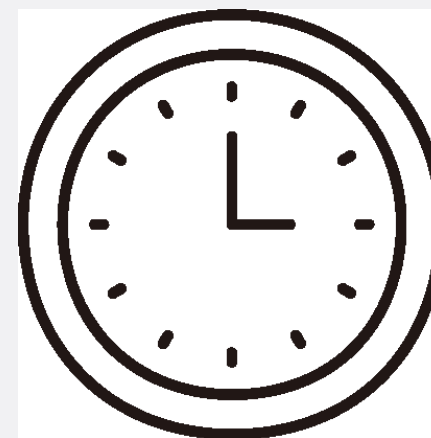
大谷京子・中川一徳（2026）  
「精神障害者が経験するマイクロアグレッション: 当事者との共同創造による質的調査」『ソーシャルワーク研究』4（2）, 51-61.

# マイクロアグレッションの実際

社会人として未熟	再発予防重視
精神障害への無理解	管理が必要
能力が低い	精神科への特別視
精神障害は恥	序列意識

# 自己省察ワーク

10分



# フォーラムシアター

- ①短い劇を上演
- ②観客が「新たな演者」として登場（「ここで違う対応ができるのでは？」と感じた場面で観客が介入）
- ③介入後の物語を試す。
- ④全体でフィードバックやディスカッション

## 場面 1 （就労移行支援を経て、障害者雇用枠で働き始めた羽柴さん）

上司： このデータ入力をお願いできますか？ 分からないことがあったら聞いてください。

羽柴： 承知しました。あの…このデータ入力なんですが、簡単に自動化できる方法がありますが、エクセルをフォーム化しておきましょうか？

上司： え？ ……いや、羽柴さんはそこまで考えてくれなくていいですよ。まずは、この職場に慣れることを第一にしてください。あんまり根を詰めすぎないでくださいね。その入力も、ゆっくりで大丈夫ですから。

羽柴： データ入力、終わりました。

上司： え？ わあ！ 速いですねえ。すごいです。こんなにできるんですね。頼もしいです！ できるとにかくくれぐれも調子が悪くならないように、様子をみながらいきましょうね。

## 場面2 （就労移行支援の相談員との面談）

相談員：調子はいかがですか？

羽柴：調子は、変わりありません。皆さん優しくて、うまくいっています。自分はパソコン関係が得意なので、仕事も問題ありません。

相談員：それは良かったです。仕事以外で気になることはありますか？

羽柴：あそこはとっても古いやり方をしていて、面倒な手作業のままです。それに従うように言われるんです。自動化できますよって提案して、簡単なことなので様式を作りますって提案したんですが、「そこまで考えなくていい」と言われました。

相談員：え、提案しちゃったんですか！？ほんとに羽柴さん、すごいですね、自動化なんてできるんですね。でも、そういう提案をして、責任が生じると、後々しんどいですよね。

羽柴：いや、そこまで難しいものじゃないんで。

相談員：でもまだ働き始めてそんなに経ってないですし、無理しない方がいいですよ。再発しちゃうのが一番怖いですから。郷に入れば郷に従えって言うじゃないですか。まずは少～しずつ職場に慣れていくところから始めましょう。

### 場面3 （地域活動支援センターで、当事者の平野さんと早川さん）

平野：早川さん、今度「マイケル」の映画を見に行きませんか？

早川：いいね。見たいと思ってたんだ。

平野：じゃあ、待ち合わせするのに連絡先を交換しましょう。

スタッフ：ここでは、利用者同士の連絡先交換は禁止なんです。

平野：どうしてですか？

スタッフ：スタッフのいないところで何かトラブルがあると困るからね。前にもあったんですよ。スタッフの見ていないところだから、私たちが仲裁できなくなっちゃうんです。分かってもらえますよね？

早川：じゃあ、映画に行くのに待ち合わせで急用で行けないとか、遅れるとか、連絡できないじゃないですか。

スタッフ：そうですね。本当は、この事業所以外での関わりも避けてもらった方がいいと思うんですよ。何かあってからでは遅いですから。

平野：外の世界でそんなのありえないんじゃないですか。

スタッフ：でもこれはメンバーさんのためのルールなんです。

Q & A