

何げないその表現、ちょっと考えてみませんか？

男女共同参画・多様性の視点から考える 鎌ヶ谷市職員のための表現ガイド

— 偏りのない広報活動を行うために —



鎌ヶ谷市 市民生活部 市民活動推進課 男女共同参画室

令和7年5月改訂

目 次

1 はじめに.....	1
2 表現上の注意点.....	2
(1) 性別による役割分担を固定化するような表現は避けましょう.....	2
(2) 性別に関わらず、様々な人々を対等に表現しましょう.....	3
(3) 様々な受け手に配慮した表現にしましょう.....	4
(4) 言葉の使用に気を付けましょう.....	6
3 業務内で配慮したいこと.....	8
4 表現チェックシート.....	9
5 第3次鎌ヶ谷市男女共同参画計画について.....	10
【参考資料】市民は男女平等と感じているのか？.....	11



1 はじめに

男女共同参画社会とは、「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会」と定めています（男女共同参画社会基本法第2条）。

男女共同参画社会づくりを阻む要因のひとつに、「男は仕事、女は家庭」といった**固定的性別役割分担意識**があります。このようなジェンダー不平等な意識を見直し、すべての人が性別にかかわらず、一人一人が持つ能力や個性を發揮し、自分らしい生き方を選択できるためには、男女共同参画社会の実現が求められています。

公的広報では、市民に必要な情報を正確に、分かりやすく伝えることが必要であり、伝えたいことをどう表現するかも重要です。表現は、言葉や視覚、聴覚に訴え、意識に大きな影響を与える力を持っています。広報においては男女共同参画の視点に立ち、女性、高齢者、年少者、障がい者、外国人、LGBTQ+（多様な性）など**多様な受け手**を意識し、共感を得られるような表現を心がけなければなりません。

また、従来は女性の職業とされ、保母や看護婦と呼ばれていたものが、現在は保育士や看護師など制度や時代によって呼び方が変わっているものもあります。さらに、伝えたい内容とは関係のない修飾語で不用意に性別を強調する表現は改める必要があります。

この“鎌ヶ谷市職員のための表現ガイド”は各所属における事業の広報や情報誌などの作成の際に、男女共同参画・多様性の視点から望ましい表現を用いることができるように作成したものです。表現の自由を規制したり、特定の表現を排除するものではなく、職員が普段の表現を振り返り、そこに潜在している問題に気づき、“**性別等による偏りのない表現をすること**”が目的です。

男女共同参画社会づくりのための資料として活用をお願いします。

💡 ジェンダー(gender)とは

「男性像」「女性像」など社会的・文化的に形成された性別のことをいい、人が出生時に割り当てられる生物学的な性別(sex)とは区別して用いられます。この「男性像」「女性像」は、社会(国・地域)や時代によって異なり、一様ではありませんが、ジェンダーは私たちの判断や行動に大きな影響を与えていると言えます。

2 表現上の注意点

(1) 性別による役割分担を固定化するような表現は避けましょう

核家族化、少子化、高齢化などにより家族の形態は多様化してきています。また、女性の社会進出も進み、様々な分野で女性も男性も活躍するようになってきました。このような社会変化を認識し、「男は仕事、女は家庭」といった性別による固定的な役割分担意識にとらわれることなく、男女が様々な職業についている現実を反映させる表現を心がけましょう。



✓家事、育児、介護、仕事、地域活動も男女双方が協力して担う姿を表現しましょう。



✓会議や作業など男女が共に参加している様子表現しましょう。



(2) 性別に関わらず、様々な人々を対等に表現しましょう

常に、男性は中心的な存在で指導的・守る側の立場、女性は周辺の存在で従属的・守られる側の立場といったように、性別により「主従、上下、優劣、強弱」などの印象を与える表現は避け、様々な人々を対等に表現しましょう。



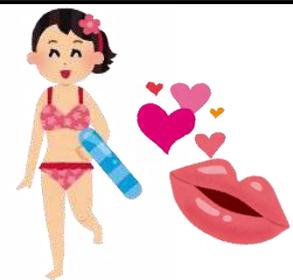
(3) 様々な受け手に配慮した表現にしましょう

性別等にかかわらず、すべての人に平等に伝えるために、登場人物や広報の対象が男女いずれかを排除したり、偏ったりしないよう、バランスよく表現しましょう。また、好みや行動は人それぞれです。多様な個性を常に念頭に置き、男女それぞれを幅広いイメージで表現しましょう。

男の子の興味はサッカーや野球、女の子はままごとや絵本、女性の服はピンクや赤、男性は青や黒とするなど、男女の好みを固定化するような表現をしていませんか？



伝えたい内容とは無関係に女性の水着姿や身体の一部だけ登場させるなど、**アイキャッチャー**（人目をひくための手段）として扱っていませんか？



すべての人を対象とした内容なのに、広報物に登場する人物の性別が偏っていませんか？



高齢者や障がいのある人、LGBTQ+（多様な性）についての対応や表現など、人権への配慮は十分ですか？



✓合理的な理由がない限り、なるべく女性も男性も登場させるようにしましょう。



✓性別に関わらず、多様な価値観に配慮した表現を工夫しましょう。



💡 多様な性について

この冊子は、女性と男性のジェンダーを中心に内容を構成しています。しかし、実際には、様々な性の要素の組み合わせによって多様なセクシュアリティ(性のあり方)が形作られています。性の多様性について理解し、男性は〇〇、女性は〇〇というように決めつけず、人それぞれの性のあり方を尊重することを心がけましょう。

身体の性	遺伝子、性ホルモン、性染色体、内性器、外性器などの生物学的な性
性自認(心の性)	自分が認識している性別
性的指向(好きになる性)	恋愛感情がどの性別に向いているか、または恋愛感情や性的欲求そのものがあるか
性別表現(表現する性)	言葉遣いや服装などで表現される「らしさ」のこと(性自認と一致するとは限らない)
制度的性別	法的性別、戸籍の性別

💡 広報「炎上」問題

近年、インターネットやSNSの普及に伴い、自治体や企業などが作成した広報物が、ジェンダーの視点から表現が適切ではないとして、インターネット上で非難・批判が殺到して收拾がつかなくなる事態(いわゆる「炎上」)が相次いで起きています。具体的には、分かりやすく伝えようとするあまり固定的な性別役割分担意識を強化してしまったものや、目を引くつもりで女性の顔や容姿をアイキャッチャーとして過度に使用したものなどです。

多くの人を惹きつける表現にすることは必要ですが、同じイラストでも許容できる人、不快感を覚える人がいます。広く発信する広報において、性別による固定観念を反映しないよう注意するとともに、SOGI(性的指向及び性自認)や障がい者、外国人など、男女共同参画・多様性の視点に立って、情報の受け手に配慮した表現を行いましょう。

💡 アンコンシャス・バイアスについて

アンコンシャス・バイアス(無意識の思い込み)とは、性別に限らず、人種や年齢、外見など、様々な属性に対する自分自身では気づいていない「ものの見方やとらえ方のゆがみや偏り」をいいます。たとえば、「Aさんはお子さんのいる女性だから、責任の重い仕事は他の人に任せよう」という考えは、一見するとその人に配慮しているように見えますが、「育児は母親の役割のはず」というアンコンシャス・バイアスが存在しています。“当たり前”と思っていることが“実は思い込みかもしれない”と自分に問い、見つめ直すことが大切です。

(4) 言葉の使用に気を付けましょう

日頃、何気なく使っている言葉にも、これまでの社会の習慣やしきたり、また、性による固定化されたイメージが色濃く反映されている場合があります。必要以上に性別を区別する表現は避け、性別にかかわらず使える言葉を使用し、男女の固定化されたイメージにとらわれた表現には十分注意しましょう。

【男性／女性しか念頭に置いていないと誤解されかねない表現】

見直したい表現	望ましい表現（例）	見直しの理由
サラリーマン、OL	会社員	職業等を性別で限定・区別する表現
営業マン	営業担当者	
カメラマン	写真家、フォトグラファー	
キーマン	キーパーソン	
スチュワーデス	客室乗務員、キャビンアテンダント	
保健婦、助産婦	保健師、助産師	法律の改正により改められた表現
看護婦・看護師	看護師	
保母・保父	保育士	
兄弟	兄弟姉妹、きょうだい	男性優先または男性に偏った表現
父兄	保護者	
OB	出身者、OB・OG	
帰国子女	帰国児童、帰国生徒、帰国学生	女性だけをイメージさせる表現

【女性であることを強調する表現】

見直したい表現	望ましい表現（例）	見直しの理由
女医	医師	性別を強調したり、特別視する表現
女社長	社長	
女教師	教師	
女子アナ	アナウンサー	

【古くからの観念にとらわれた表現】

見直したい表現	望ましい表現（例）	見直しの理由
奥さん、家内	配偶者、パートナー、お連れ合い、妻 ※	男性を主、女性を従ととらえ、女性は家の中にいるものという印象を与える表現
主人、亭主、旦那	配偶者、パートナー、お連れ合い、夫 ※	
婿、嫁	娘の夫、息子の妻 ※	かつての家父長制度に基づいた表現
姑、舅	妻（夫）の母、妻（夫）の父 ※	
嫁ぐ	結婚する	

良妻賢母	使用しない	女性を一定の伝統的な役割・イメージに結びつける表現
内助の功	協力	

※パートナーが異性であるとは限らないため、妻・夫・母・父という言葉は対象者同士の関係性を明確に把握している場合に使用しましょう。

【差別・偏見を生む表現】

見直したい表現	望ましい表現（例）	見直しの理由
男顔負け、男勝り	使用しない	女性が男性よりも劣っていることを前提とした表現
男気、女子力	使用しない	性別で個性を決めつけている表現
女性ならではの、男性ならではの	使用しない	
職場の花、看板娘、美人〇〇	使用しない	女性を鑑賞の対象とした表現

【男女で異なる呼称を使い分ける表現】

見直したい表現	望ましい表現（例）	見直しの理由
男性：〇〇くん 女性：〇〇さん（ちゃん）	男女とも「さん」とする	男女とも同じ呼称・敬称で表現
男性を姓、女性を名で表現する （例）夫：鎌ヶ谷 梨郎 妻： 梨香	男女で表現を統一する	

【性別を決めつけるような表現】

見直したい表現	望ましい表現（例）	見直しの理由
妻、夫 ※	配偶者、パートナー、お連れ合い	パートナーが異性である と限らない
彼氏、彼女	恋人、パートナー	
お父さん、お母さん	保護者、ご家族	家族形態の多様化
息子、娘	お子さん	

※対象者同士の関係性を明確に把握している場合は使用しても差し支えありませんが、把握していない場合は性別や関係性を決めつけるような表現は避け、相手の言い方を繰り返すなどの表現を心がけましょう。

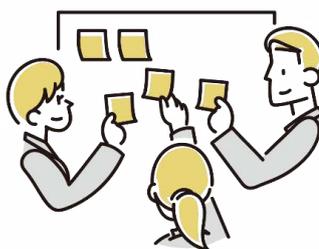
【統計上の公正を欠く表現】

見直したい表現	望ましい表現（例）	見直しの理由
合理的な理由なく、女性のみを内数で表記する （例）参加者〇人 （うち女性〇人）	女性が多い場合など、数値の内容に応じて表記する （例）参加者30人 （女性25人、男性5人）	女性の場合のみ性別を強調する表現
男性の数値を先に表記する		

3 業務内で配慮したいこと

事業の実施や業務内においても、可能な限り男女共同参画・多様性を意識して取り組みましょう。

- 委員名簿や会議の配席など、男性が優先に配置されていませんか？
⇒名簿を「あいうえお順にする」「受付順にする」、会議の配席を「組織順にする」など、男性優先にならないようにしましょう。
- 「男性は力仕事」「女性は事務」というように、性別を理由とした役割分担をしていませんか？
⇒性別による役割分担の印象を与えることを避け、個々の適性で決めましょう。
- 不要に性別欄を設定したり、「男性」「女性」しか選択できないようにしていませんか？
⇒可能な限り性別欄の記載を任意にし、不要な性別欄をなくすなどの配慮をしましょう。性別欄を設ける際は、「男性」「女性」「その他」「回答しない」などの項目を設けるか、自由記述や任意記入にするなどの配慮をしましょう。
- リーダー役を男性優先で決めていませんか？
⇒立場や役職が男性優位とならないように、性別に関わらず能力や適性などで決めましょう。
- 事業の企画、立案、実施の際、女性・男性双方の意見を聞きましたか？または双方が参加しましたか？
⇒それぞれの性別だからこそ気づく点もあります。双方が参加できる雰囲気作りや機会を作りましょう。



4 表現チェックシート

チェックポイント		チェック
1	家事・育児・介護を行う場面で、女性だけを登場させていませんか。	
2	技能や体力を要する職業には男性だけを、外見の美しさや優しさが期待される職業には女性だけを登場させていませんか。	
3	リーダーは男性でアシスタントは女性など、男性・女性の関係を優劣・上下の関係とした表現になっていませんか。	
4	女性又は男性が一人もいないなど、登場人物に偏りのある表現になっていませんか。	
5	女性はピンクで男性は青など、服や持ち物の色などが性別によって固定化されていませんか。	
6	カップルは常に男女のみ、長髪の男性や短髪の女性は登場させないなど、性に基づく固定観念や偏見を助長する表現をしていませんか。	
7	年齢や職業など多様な男女が描かれていますか。	
8	人目を引くためだけに女性の写真を使用するなど、刊行物の趣旨・内容と無関係な写真やイラストを使用していませんか。	
9	「保母」「看護婦」「保健婦」「助産婦」など法改正前の言葉を使っていますか。	
10	「女社長」や「女子アナ」など、必要以上に性別を強調した表現になっていませんか。	
11	対象者同士の関係性を把握していないのに、「妻」「夫」「彼氏」「彼女」など性別を決めつける言葉を使用していませんか。	
12	合理的な理由がないのに、常に「男性」「女性」の順で表記していませんか。	
13	様々な年代層の男女双方の視点で確認を行いましたか。	

ここに記載しているチェック項目は、あくまで一例です。この項目を参考に、普段の業務内で男女共同参画の視点を意識してみてください。

5 第3次鎌ヶ谷市男女共同参画計画について

鎌ヶ谷市では、男女共同参画社会基本法に基づき、男女共同参画社会の形成に関する施策を計画的・体系的に進めるため、平成14年度に「鎌ヶ谷市男女共同参画計画」を策定し、平成22年度の改正を経て、現在、令和3年度から令和8年度を計画期間とする「第3次鎌ヶ谷市男女共同参画計画」により男女共同参画社会の実現に向けた取り組みを進めています。

基本理念「誰もが平等に尊重され、自分らしさを発揮し活躍できるまち鎌ヶ谷」

基本目標	施策の基本的方向
Ⅰ 人権尊重と男女共同参画に向けた意識づくり	1 広報・啓発活動の推進
	2 教育・学習の推進
	3 意識・慣行の見直し
Ⅱ 誰もが自らの意思により、あらゆる分野に参画できる環境づくり	4 あらゆる分野における女性の活躍推進
	5 女性の就労支援と労働環境の向上
	6 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の支援
Ⅲ 誰もが安全・安心に暮らせる社会づくり	7 DV等あらゆる暴力の根絶
	8 男女共同参画の視点に立ったまちづくりの推進
	9 生涯にわたる健康・生活支援

※この「表現ガイドライン」は以下に位置づけられています。

基本目標	Ⅰ 人権尊重と男女共同参画に向けた意識づくり	
	施策の基本的方向	3 意識・慣行の見直し
		(1) 性別役割分担意識の見直し
		16 行政刊行物等に関するガイドライン

計画を遂行するためには、各部署の協力が不可欠です。一人一人が男女共同参画の視点を持ち、共に男女共同参画社会の実現を目指しましょう。

【参考資料】市民は男女平等と感じているのか？

本市が行ったアンケートによれば、生活の各場面において男女平等と感じる割合は、学校教育の場では50%を超えているものの、その他の場面については増減を繰り返す状況が続いています。「社会全体」の項目では10～20%前後で推移しており、依然として、男女間の格差を感じている人が多いことがわかります。

この表現ガイドを活用して、より望ましい表現を用いることで、市民の意識啓発につなげていきましょう。

【男女平等と思う人の割合（%）】〈鎌ヶ谷市〉

男女共同参画に関する市民意識調査アンケート	家庭生活	職場	学校教育	地域活動	法律や制度	社会通念・慣習	政治や政策決定の場	社会全体
令和3年度	22	22	52	26	20	8	8	7
令和4年度	24	16	64	33	29	11	9	11
令和5年度	29	21	60	37	30	9	9	12
令和6年度	25	22	57	31	24	9	11	11
前回との比較	-4	1	-3	-6	-6	0	2	1

資料：令和3年度、令和4年度、令和5年度、令和6年度「男女共同参画に関する市民意識調査アンケート」

市民意識調査	家庭生活	職場	学校教育	地域活動	法律や制度	社会通念・慣習	政治や政策決定の場	社会全体
平成25年度	38.7	22.8	65.5	48.9	39.5	20.7	22.0	20.1
平成30年度	40.5	24.9	62.8	47.8	36.0	21.6	16.9	16.7
前回との比較	1.8	2.1	-2.7	-1.1	-3.5	0.9	-5.1	-3.4

資料：平成25年度、平成30年度「鎌ヶ谷市市民意識調査」

<国：内閣府>

	家庭生活	職場	学校教育	地域活動	法律や制度	社会通念・慣習	政治や政策決定の場	社会全体
令和元年度	45.5	30.7	61.2	46.5	39.7	22.6	14.4	21.2
令和4年度	31.7	26.4	68.1	40.2	37.0	12.9	9.6	14.7
令和6年度	30.0	25.8	70.4	40.3	38.2	16.3	9.4	16.7
前回との比較	-1.7	-0.6	2.3	0.1	1.2	3.4	-0.2	2.0

資料：令和元年度、令和4年度、令和6年度「男女共同参画社会に関する世論調査」

<千葉県>

	家庭生活	職場	学校教育	地域活動	法律や制度	社会通念・慣習	政治や政策決定の場	社会全体
平成26年度	37.5	15.8	55.3	—	36.0	12.1	12.4	13.0
令和元年度	40.2	19.7	51.5	43.4	37.6	13.6	11.8	13.6
令和6年度	35.8	24.1	51.1	38.1	29.2	9.0	7.2	13.4
前回との比較	-4.4	4.4	-0.4	-5.3	-8.4	-4.6	-4.6	-0.2

資料：平成26年度、令和元年度「男女共同参画社会の実現に向けての県民意識調査」

<近隣市との比較>

	家庭生活	職場	学校教育	地域活動	法律や制度	社会通念・慣習	政治や政策決定の場	社会全体
松戸市 R3	33.1	26.0	45.2	—	25.7	10.5	6.1	13.4
柏市 R4	30.4	18.4	55.7	32.4	26.4	11.3	7.1	11.5
我孫子市 H29	38.7	22.1	53.3	48.6	33.3	12.9	10.8	17.8
船橋市 R2	36.8	25.5	59.1	43.6	36.0	21.7	14.5	18.7
白井市 R1	24.0	17.8	47.0	23.7	26.8	10.3	17.0	—
鎌ヶ谷市 R6	25	22	57	31	24	9	11	11

※東葛6市及び隣接市でアンケート結果を公表している自治体を掲載（各市HPから抜粋）

本ガイドラインは、以下の資料等を参考にして作成しております。

- ・多様な性と生を尊重するまちづくりのための職員ガイドライン
(多摩市くらしと文化部平和・人権課 令和4年3月)
- ・男女共同参画社会の実現をめざす 表現ガイドライン
(大阪府男女共同参画・府民協働課 令和3年11月)
- ・男女共同参画を進めるための表現等に関するガイドライン
(多治見市くらし人権課 令和3年8月)
- ・「男女共同参画」の視点から考える 表現ガイドライン
(練馬区人権・男女共同参画課 令和3年4月)
- ・男女共同参画の視点からの表現ガイドライン
(茂原市企画政策課 令和2年2月)
- ・男女共同参画の視点に立った表現ガイドライン
(宝塚市人権男女共同参画課 2019年3月)
- ・表現ガイド
(朝霞市人権庶務課 平成29年12月)
- ・多様な性のあり方を尊重するための職員ガイドライン
(岩手県環境生活部若者女性共同推進室 令和3年2月 ※令和5年5月一部改正)
- ・男女共同参画の視点に配慮した表現のガイドライン
(山形県男女共同参画センター 令和5年1月)
- ・男女共同参画の視点に立った表現ガイドライン
(江戸川区総務部総務課 令和5年3月)
- ・「ジェンダー」の視点から考える表現のガイドライン
(広島県広報課、わたしらしい生き方応援課 令和6年12月)
- ・男女共同参画局ホームページ
(<https://www.gender.go.jp>)

【イラスト引用】

- ・ソコスト (<https://soco-st.com>)
- ・Loose Drawing (<https://loosedrawing.com>)
- ・いらすとや (<https://www.irasutoya.com>)

