

男女共同参画の視点に配慮した 表現のガイドライン

—公的広報の手引き—

目次

- 1 はじめに……………P 2
 - ① 男女共同参画の視点とは
 - ② 本ガイドラインの使い方
- 2 基本的な考え方……………P 3
 - ① 男女いずれかに偏っていませんか？
 - ② 性別によって役割・イメージを固定化していませんか？
 - ③ 人物等の外見だけを強調した広報になっていませんか？
 - ④ 男女が対等な関係になっていますか？
 - ⑤ 多様な男女が描かれていますか？
 - ⑥ 言葉遣いを見直そう！
- 3 チェックリスト……………P 4
 - ① 伝えたい内容・対象・強調したい点等をチェックしよう！
 - ② 主旨を共有し、再度チェックしよう！
- 4 ケーススタディ……………P 5

① 市民・県民向け広報	⑥ 子育て・教育
② 事業者・企業向け広報	⑦ 防災・避難所等
③ 表彰・式典	⑧ 職業・仕事の現場
④ 窓口・相談機関	⑨ キャラクター等について
⑤ 採用・委員等の選定	
- 5 Q&A……………P10
 - 山形県男女共同参画推進員による出前講座のご案内
- 6 さいごに……………P12
 - より良い表現のために、もう一度確認しよう！

本ガイドラインのねらい

男女共同参画の推進と表現への配慮

山形県では、男女が性別にかかわらず個人として尊重され、共に助け合い、喜びと責任を分かち合い、地域の未来を創り出していく社会をめざして、平成14年に制定した「山形県男女共同参画推進条例」に基づき、「山形県男女共同参画計画」を策定し、男女共同参画に関する施策を進めております。

山形県男女共同参画計画（令和3年度～令和7年度）では、「多様なメディアにおける男女共同参画の視点に配慮した表現」についても推進することとしており、公的広報が率先垂範していくことが大切です。

行政における情報発信

行政が発信する情報は、正確に分かりやすく伝えると同時に“どのように表現するか”が大切となります。性別への固定観念や偏見の助長につながらないよう男女共同参画の視点を踏まえた表現に配慮が必要です。

生き方・価値観が多様化する中、様々な立場にある受け手を意識し、多様なイメージが伝わるよう工夫を取り入れることは、より効果的で共感を得られる広報につながっていくのではないのでしょうか。

ガイドラインの役割

このガイドラインは、公的広報をする際に、多様な受け手の個性を尊重しつつ、共感が得られるよう、男女共同参画の視点から留意いただきたい項目をまとめたものです。

本ガイドラインが広報活動の手引きとして広く活用され、本県が目指す「互いを認め合い、共に助け合い、誰もが希望する生き方で輝ける社会」実現の一助となることを願います。

1 はじめに

1 男女共同参画の視点とは

男女共同参画社会基本法において、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」（第2条）と定義されています。

また、山形県男女共同参画推進条例では「社会における制度又は慣行が、性別による固定的な役割分担意識（*1）等を反映して、男女の社会における活動の自由な選択に対して影響を及ぼすことのないよう配慮されなければならない。」（第3条第2項）とされています。

SDGsとジェンダー（*2）主流化の視点

SDGsとは、Sustainable Development Goals（持続可能な開発目標）の略称で、2015年9月の国際連合サミットで採択された、2030年までの達成を目指す国際社会全体の目標です。

17のゴールと169のターゲットから構成され、「誰一人取り残さない」社会の実現を目指し、経済・社会・環境をめぐる広範な課題に統合的に取り組むこととされています。

なかでもゴール 5「ジェンダー平等の実現」は、「すべての目標とターゲットにおける進展において死活的に重要な貢献をするもの」とされています。したがって、行政が行うあらゆる取組みにおいて常にジェンダー平等及びジェンダーの視点を反映させて企画・実施していくこと（ジェンダー主流化）が重要です。

SUSTAINABLE
DEVELOPMENT GOALS

5 ジェンダー平等を
実現しよう



2 本ガイドラインの使い方

活用方法

性別に基づく固定観念にとらわれない多様なイメージ・イラストや表現に関するQ&Aなどを掲載しています。情報発信媒体を作成する際に、本ガイドラインを積極的に活用してください。

対象

◇公的機関が発信する公的情報

（広報誌・チラシ・パンフレット・ポスター・刊行物・ウェブサイト・プレスリリース・イラスト・写真・映像・音声など）

◇県民への対応

（窓口・電話・書類・申請書等の「性別欄」や職員間の対応など）

◇事業者、メディアの方々もぜひご活用ください。

注意事項

このガイドラインは、あくまでも例示であり、特定の表現を規制・禁止したり、その表現の是非を問うものではありません。

男女共同参画の視点に立って、より良い表現を考える手がかりや目安を示したものです。

*1 性別による固定的な役割分担意識

「男は仕事、女は家庭」「男は主、女は従」というように、性の違いによって役割を固定してしまう考え方や意識をいう。

*2 ジェンダー gender

「女らしさ」「男らしさ」、「女の役割」「男の役割」など、社会的・文化的に作られた性別のこと。人が誕生と同時に振り分けられる男・女という生物学的な性別（sex）や性徴・性的魅力（Sexuality）と区別して用いる。

*1・*2 出典：「令和3年度山形県男女共同参画白書」男女共同参画に関する用語集

2 基本的な考え方

男女共同参画社会を実現するための5つの柱

- ◇男女の人権の尊重
- ◇社会における制度又は慣行についての配慮
- ◇政策等の立案及び決定への共同参画
- ◇家庭生活における活動と他の活動の両立
- ◇国際的協調 (男女共同参画社会基本法第3条～第7条より)

1 男女いずれかに偏っていませんか？

- ◇すべての人を対象としているのに、男性もしくは女性だけに偏る、もしくはどちらかを排除した表現になっていませんか。
- ◇総合的にみて、男女をバランスよく配置していますか。

2 性別によって役割・イメージを固定化していませんか？

- ◇家庭の中では「女性は家事・育児、男性は仕事」等の固定的な性別役割分担意識に囚われた表現をしていませんか。
- ◇仕事のジャンルを「女性ならば保育・介護・看護等のケア系、男性ならば技術系」等と決めつけた表現になっていませんか。
- ◇色の好みや服装等を「女性はピンク系でスカートやワンピース、男性はブルー系」等と固定したイメージで表現していませんか。

3 人物等の外見だけを強調した広報になっていませんか？

- ◇内容と関係のない女性(男性)をアイキャッチャー(*3)として使った表現になっていませんか。

4 男女が対等な関係になっていますか？

- ◇女性(男性)特有の表現になっていたり、男女の描かれ方が強弱や主従関係を連想させるものになっていませんか。
- ◇「指導者＝男性、相談者＝女性」等と性別で、優劣や上下をつけた表現になっていませんか。

5 多様な男女が描かれていますか？

- ◇障がい者や高齢者、性的マイノリティ(多様なカップリングの想定)に配慮した表現ができていますか。

6 言葉遣いを見直そう！

- ◇男性を念頭に置いていると誤解されかねない言葉は、男女両方を表す言葉に言い換えましょう。
- ◇女性を表す言葉で、男性を表す対語のない言葉は、男性が一般的で女性は特殊だという印象を与えることがあります。対語のある言葉や男女両方を表す言葉に言い換えましょう。
- ◇紹介や呼称は男女対等にしましょう。複数の氏名を列挙するときは50音順、年齢順、役職順など状況により、一定の基準を設けましょう。詳しくはP4の「チェックリストー見直したい表現・言い換え表」欄を確認してみましょう。

*3 アイキャッチャー eye-catcher

人目を引くための視覚的要素のこと。例えば、広報内容に無関係な女性の身体の一部または全部を登場させる手法は、女性を「見られる性」として商品のように扱う＝「性の商品化現象」と捉えられる可能性もあるので注意が必要。

3 チェックリスト

1 伝えたい内容・対象・強調したい点等をチェックしよう！

A. 男女いずれかに偏っていませんか？

- 男女がバランス良く登場していますか。
- 複数の登場人物の中で、女性または男性が一人もいないか、極端に少ないですか。

B. 性別によって役割・イメージを固定化していませんか？

- 男女の役割やイメージが固定化していませんか。
- 性別に基づく固定観念や偏見、またはそれを助長する表現をしていませんか。
(例:男性は青系・スーツ姿・短髪、女性は赤系・エプロン姿・長髪など)
- 複数のカップルを表現する時、同性カップルを表現せず、異性カップルだけで表現していませんか。

C. 人物等の外見だけを強調した広報になっていませんか？

- 内容と無関係のイラストや写真を使っていませんか。
- 伝えたいことに対し表現方法が適切ですか。
- 目を引くだけの表現になっていませんか。

D. 男女が対等な関係になってますか？

- 男女が対等に(平等な立場で)表現されていますか。
- いつも「男性」「女性」の順に表記していませんか。

E. 多様な男女が描かれていますか？

- 多様なタイプの男女が描かれていますか。
- 多様な性的指向・性自認(P9 参考コラム参照)の方への配慮がありますか。

F. 言葉遣いを見直そう！

- 男女で異なる表現、いずれかの性に特有な表現をしていませんか。
- 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言葉を使っていませんか。

見直したい表現・言い換え表

男性しか念頭に置いていない偏った表現

行政マン	→ 行政職員、公務員	カメラマン	→ 撮影スタッフ、写真家
営業マン	→ 営業担当者	キーマン	→ キーパーソン
サラリーマン	→ 会社員、従業員	OB	→ OG・OB、出身者
父兄	→ 保護者	兄弟	→ 兄弟姉妹、きょうだい

男性が一般的で女性は特殊という印象を与える表現

女医	→ 医師、医者	女流作家	→ 作家
女子アナ	→ アナウンサー	女社長	→ 社長、経営者
婦人警官	→ 警察官	OL、キャリアウーマン	→ 会社員、従業員

男女の役割を固定化したり男性が主、女性が従という印象を与える表現

家内、奥様	→ 妻、配偶者、パートナー	主人、亭主、旦那	→ 夫、配偶者、パートナー
内助の功	→ 協力	嫁をもらう、嫁ぐ	→ 結婚する、婚姻届を出す

男性側に対語が無い表現・性別で個性を決めつける表現・その他

老婆、老女	→ 高齢者	女性目線、女性ならではの	→ できれば使用しない
〇〇君・〇〇氏、〇〇女史・〇〇夫人・〇〇ちゃん	→ 男女とも同じ敬称へ (アンケートなどの選択肢で) 主婦 → 主婦・主夫(併記する必要あり)		

2 主旨を共有し、再度チェックしよう！

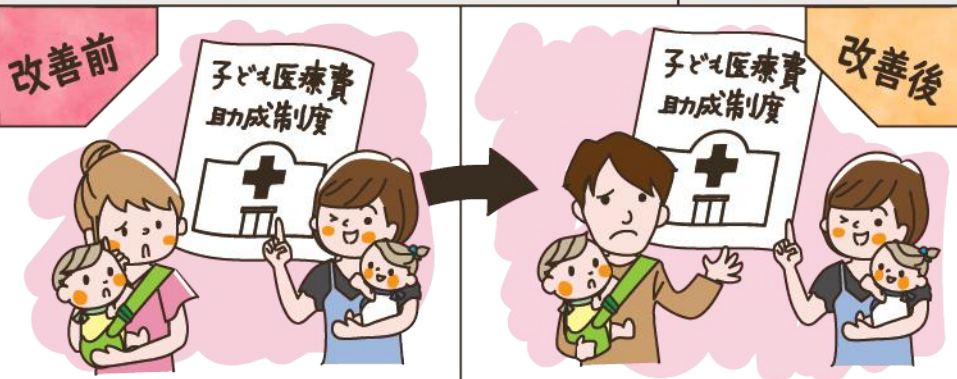
- 作成スタッフに男女を入れる、もしくは様々な年代層の男女両方の視点からチェックするようにしましょう。
- 外部の業者に刊行物等の原稿執筆やイラスト制作等を依頼する場合にも、本ガイドラインを示して理解を求めるようにしましょう。

4 ケーススタディ

1 市民・県民向け広報

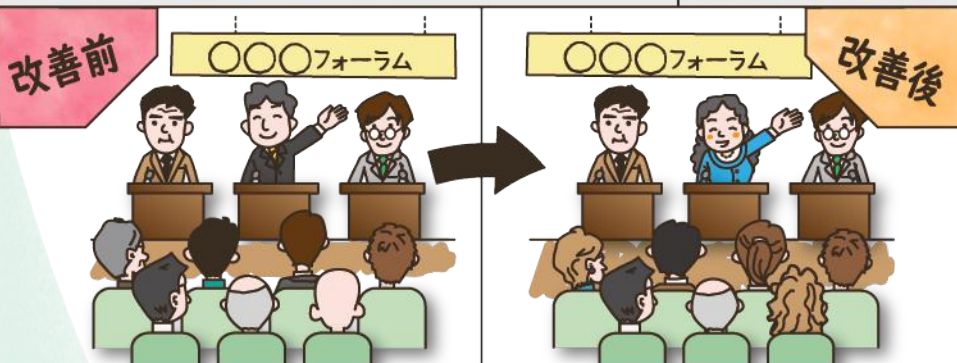
●制度の広報をする際、女性のみに向けた表現になっていませんか？

チェックリスト
A・Bを☑



●催し物を開催する際、男性（女性）ばかりが参加することを想定した表現になっていませんか？

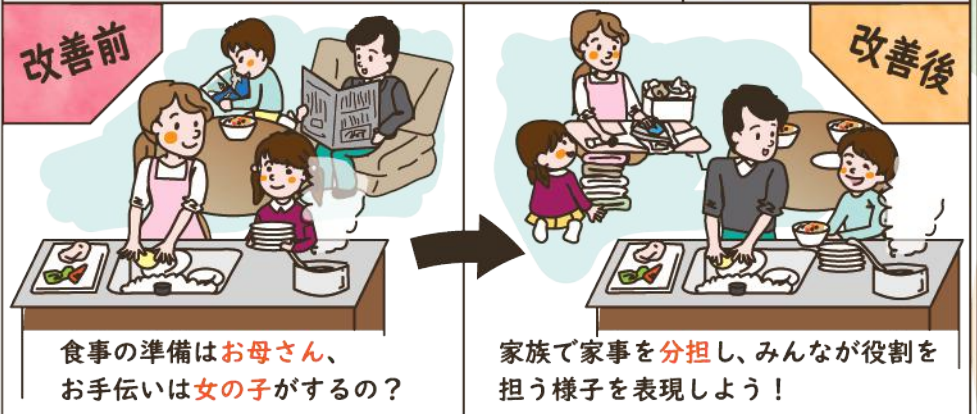
チェックリスト
A・B・Dを☑



男性（女性）ばかりを描くのではなく、対象となっている人を広く表現する必要があります。

●家庭において、料理や掃除などの家事は女性の役割と決めつけた表現になっていませんか？

チェックリスト
A・B・Dを☑



●介護や育児などは女性が主に担うものだと受け取られかねない表現になっていませんか？

チェックリスト
A・B・Dを☑



山形県では、働く女性の割合が高い一方で、家庭責任の偏りが大きな課題になっています。男女ともに、仕事も家庭も両立できる社会実現に向け、家事や育児、介護などを表現する際は注意が必要です。

また、子どものお手伝いにおいても、女の子と男の子を区別せずに表現したほうが良いでしょう。

2 事業者・企業向け広報

<p>●企業対象の事業や企業の代表者・管理者は男性ばかりを想定した表現になっていませんか？</p>		<p>チェックリスト A・B・Fを☑</p>
<p>改善前</p> <p>サラリーマンのための福利厚生制度のご案内</p>	<p>改善後</p> <p>勤労者のための福利厚生制度のご案内</p>	
<p>●創業塾などの広報物で、仕事のジャンルと性別がステレオタイプ(*4)になっていませんか？</p>		<p>チェックリスト A・B・E・Fを☑</p>
<p>改善前</p> <p>会社を興したい</p> <p>創業塾 参加者募集</p>	<p>改善後</p> <p>新しいことにチャレンジしたい!</p> <p>創業塾 参加者募集</p>	

ビジネス系の研修やセミナーチラシの登場人物はネクタイ姿の男性社員のみだったり、若い女性社員は登場するものの中高年層の社員は男性のみだったり、偏った表現にならないよう丁寧に見直す必要があります。

3 表彰・式典

<p>●受付のような補助的な業務を表現する際、女性に偏っていませんか？</p>		<p>チェックリスト A・B・C・Dを☑</p>
<p>改善前</p> <p>受付業務は女性の仕事なの？</p>	<p>改善後</p> <p>男女バランスよく配置しよう！</p>	
<p>●花束・賞状等の準備、秘書的な介添え役を女性に固定化した表現になっていませんか？</p> <p>●女性の服装や髪型などの容姿がスカート・長髪といったいわゆるステレオタイプな表現になっていませんか？</p>		<p>チェックリスト A・B・C・D・Eを☑</p>
<p>改善前</p> <p>主催者・受賞者は男性、介添え役は女性のみで本当にいいの？</p>	<p>改善後</p> <p>性別や年齢など多様性を持たせよう！</p>	

男女の割合や配置について、バランスや多様性を考えてみましょう！

*4 ステレオタイプ
ものの見方・態度や文章などが型にはまって固定的であること。紋切り型。

4 窓口・相談機関

●窓口の案内役は女性、管理業務や部署の上司は男性というイメージで表現されていませんか？	チェックリスト A・B・Dを☑
<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 45%;"> <p>改善前</p> </div> <div style="width: 45%;"> <p>改善後</p> </div> </div>	
●被害者は女性、加害者は男性を想定している、または、相談者や困窮者は女性、支援員・相談員は男性、という役割が固定された印象を与えていませんか？	チェックリスト A・B・D・Eを☑
<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 45%;"> <p>改善前</p> </div> <div style="width: 45%;"> <p>改善後</p> </div> </div>	

相談者の性別は必ずしも決まったものではありません。
相談する側も対応する側も男女バランス良く配置されるよう表現しましょう。

5 採用・委員等の選定

●面接官や公募の選定委員・会議のメンバーなど、複数いる人員がどちらかの性に偏っていたり、年齢も特定の年代に偏っていませんか？	チェックリスト A・B・D・Eを☑
<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 45%;"> <p>改善前</p> <p>メンバーがすべて同年代の男性で構成されている</p> </div> <div style="width: 45%;"> <p>改善後</p> <p>男女・年代が良いバランスで構成されている</p> </div> </div>	
●介護士・看護師なら女性を、土木・建設業なら男性を、というような性別と職業（役割）を固定して募集・採用していませんか？	チェックリスト A・B・C・D ・E・Fを☑
<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 45%;"> <p>改善前</p> <p>介護系 医療系 募集 土木・建設系</p> <p>特定の性別のみを想定した職種になっていませんか？</p> </div> <div style="width: 45%;"> <p>改善後</p> <p>どの職種も男女両方が働くことを想定しましょう</p> </div> </div>	

広く意見を取り入れることが期待される会議や委員の選定の際には、男性と女性の比率や世代の構成をしっかりと考える必要があります。また、特定の性別を想定した募集や採用もできれば避けたいものです。

6 子育て・教育

<p>●子育てや保育は女性の役割であるかのような印象を与える表現になっていませんか？</p>		<p>チェックリスト A・B・Dを☑</p>
<p>改善前</p>  <p>女性の保育士しか登場しないの？</p>	<p>改善後</p>  <p>男性の保育士が登場する場面も必要</p>	
<p>●学校や児童生徒に関わる場面で、「女子は（男子は）こうあるべき」のような先入観があったり、行動や選択を制限するような表現になってはいませんか？</p>		<p>チェックリスト A・B・C・D・Eを☑</p>
<p>改善前</p> <p>夏休み科学教室</p>  <p>お菓子作り教室</p> 	<p>改善後</p> <p>夏休み科学教室</p>  <p>お菓子作り教室</p>  <p>科学教室なら男子を、料理教室なら女子をアイキャッチャーにする偏った表現は避けましょう！</p>	

性別で役割が固定されたり、行動や選択の自由を制限しかねない表現になっていないか十分に確認しましょう。

7 防災・避難所等

<p>●避難訓練・防災に関する運営組織は男性、炊き出しは女性などと役割が偏っていませんか？</p>		<p>チェックリスト A・B・D・Eを☑</p>
<p>改善前</p> <p>区長や自治会役員の男性のみで組織が構成され、炊き出しは女性が行う？</p> 	<p>改善後</p> <p>組織構成の確認が重要！炊き出しも男女で協力する様子を表現しよう！</p> 	
<p>●消防団員募集などの広報物には若い男性をアイキャッチャーとして多用していませんか？</p>		<p>チェックリスト A・B・C・Fを☑</p>
<p>改善前</p> <p>消防団員募集</p>  <p>「消防団員＝男性」のイメージを押し付けていませんか？</p>	<p>改善後</p> <p>消防団員募集</p>  <p>男女ともに必要としていることを伝えよう！</p>	

災害時や地域防災において、男女両方のニーズにきめ細かく対応できるよう、運営体制は年齢や性別などの多様性に配慮した表現を心がけましょう。

また、消防団に関しては、男性団員のみを募集しているかのような表現は避けましょう。

8 職業・仕事の現場

●業種によって、「この職業は女性」「これは男性」というふうに、性別と役割が無意識の思い込みによって結びついた表現になっていませんか？

チェックリスト
A・B・C・D
・E・Fを☑

経営者



スポーツ
インストラクター



専業主夫・主婦



医師



技術職



警察官



ドライバー



生産者



それぞれの業種において男女両方の働く姿を描くとイメージが広がります

様々な職種で男女が活躍しています。

職種や職域において性別によって区別されることなく、どのような仕事でも男女が共同で働く様子や場面を表現するようにしましょう。

9 キャラクター等について

●分かりやすく表現しようとするあまり、モチーフによってキャラクターの性別が固定化されていませんか？

チェックリスト
A・B・C・Fを☑

このキャラ設定で本当にいいの？

花をモチーフにしたキャラクターは女の子？
好きな色はピンク？
性格は優しくてちょっと引っこみじゃん？



イメージキャラ
はなちゃん
(女の子3才)



イメージキャラ
トラックくん
(男の子5才)

乗り物をモチーフにしたキャラクターは男の子？
性格はやんちゃ？
得意なことは周囲を元気にすること…

キャラクターに性別をつける場合、性別への固定的イメージや特定の家族観・ライフスタイルの押し付けになっていないか十分に考えましょう。

参考コラム 「性の多様性」

私たちの性別は、複数の要素の組み合わせによって様々なセクシュアリティ（性のあり方）が形作られています。この組み合わせは多様で「性はグラデーション」とも言われ、近年は性的マイノリティの方を「LGBT（*5）」などと表現されるようになってきました。

自身の性を決めるのは本人であり、他人から決められるものではありません。また、それらの違いによって差別を受けることがあってはいけません。

「様々なセクシュアリティ（性のあり方）」

身体の性	体つきなどの生物学的な性
性自認（こころの性）	自分が認識している性別
性的指向（好きになる性）	恋愛感情がどの性に向いているか
性表現（表現する性）	言葉遣いや服装など見た目の性別

*5 LGBT

「LGBT」とは、レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダーの頭文字をとった言葉で性的マイノリティの総称の一つです。LGBTより広義にすべての人々の多様な性のあり方を指す場合は、性的指向（Sexual Orientation）と性自認（Gender Identity）の頭文字をとった「SOGI（ソジ）」が使われます。

Q 1 わざわざ表現を変える必要がありますか？

言葉や表現のくり返しは積み重なって人々のものの考え方に影響し、社会の固定観念を形成することにつながります。これはどのような業務にもかかわりの深い問題です。業務本来の意味と表現する方法をよく考えて、男性、女性を先入観にとらわれない表現に変える必要があります。

Q 2 必ず女性と男性の両方を表現しなくてはなりませんか？

広報の目的や相手方によって考えることが大切です。男性を対象にするもの、女性を対象にするものそれぞれある場合、その目的に沿った広報が必要です。目的に沿って広報の相手方の人格に配慮した表現を基準に考えることが重要です。

Q 3 職場で唯一の女性を「紅一点」と表現してもいいですか？

女性の場合のみに使用されている表現は控えましょう。男性と女性を入れ替えてみて違和感がある場合は注意が必要です。

Q 4 男子は青系、女子は赤系にしてはいけないのでしょうか？

トイレ表示等のような「わかりやすさ優先」の場合もありますが、特定の色を性別と結びつけた表現は、ステレオタイプ（P6*4参照）な考えを助長することに繋がるため避けた方が良いでしょう。色分けが本当に必要かどうかを考える視点が大切です。

Q 5 調査や統計において、全体数〇〇人、うち女性〇〇人という表記は問題なのですか？

女性のみを内数にすることは、女性を少数派として強調することに繋がるため、可能な限り男女を並列的に示すことが望ましいと考えます。なお、男女別のデータを把握することは、男女共同参画社会の実現に向けて、EBPM（Evidence Based Policy Making＝証拠に基づく政策立案）を実施する観点からも重要なことです。

Q 6 表現の自由を制限することになるのではないのでしょうか？

このガイドラインは、男女共同参画の視点に照らし、人権に配慮した、より効果的な広報のための発想と工夫の手がかりを例示として提供するものです。男女共同参画社会の実現に向けて、多様な受け手がいることを想像しながら、相手を尊重する意識を持つことが重要です。

Q 7 頼んだ業者が依頼内容にあったイラストや写真を持っていない場合どうすればいいですか？

公的な情報・刊行物等として発信されるものですから、責任は自治体に帰属することとなります。外部業者にも本ガイドラインを示して理解を求めましょう。内閣府で提供している「男女共同参画に関するフリーイラスト素材」をはじめ、男女共同参画の視点に立って提供されているフリー素材等を適宜ご活用ください。

イラストデザイン集(2022.5) [PDF: 2,147KB]

https://www.gender.go.jp/about_danjo/symbol/free/pdf/illust_design.pdf

Q 8 文化や伝統を破壊しませんか？

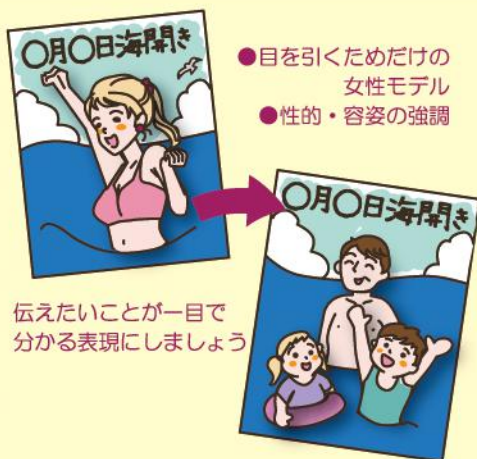
男女共同参画は雛まつりや端午の節句などの伝統文化を否定しようというものではありません。一方で、生き方や価値観も多様化した現代社会では、男性だから、女性だからと単純に区別することはもはやできません。差別や不平等につながる文化や伝統は見直していくことも必要です。

Q 9 チラシやパンフレット等は若い女性で人目を引かないと、なかなか手に取ってもらえないのですが…

内容と無関係の女性をアイキャッチャー(P3*3参照)として用いることは、本来伝えたい内容や目的が薄れ、女性を飾り物や性的対象として扱っているという誤解を与えてしまい、炎上(参考コラム)する可能性があります。男女共同参画の視点に立ち、伝えたいことは何なのか、使うことによるメリット面だけでなく、デメリットや影響などについても、もう一度よく考える必要があります。

参考コラム 「炎上」

近年、インターネットやSNSの普及に伴い、自治体や企業等のPR動画や広報制作物に対して、ジェンダーの視点から見て、表現が適切ではないとして非難や批判が殺到してしまう、いわゆる「炎上」案件が相次ぎました。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。惹きつける表現も必要ですが、人権や男女共同参画の視点で、情報の受け手に配慮した表現にすることがいかに重要かを示しています。



Q 10 法令や引用資料で使用されている用語でも言い換えが必要ですか？

法律の文言等を変更することは難しいことと思いますが、表現の工夫ができる余地がないかを考えてみるのが大切です。避けたい表現が含まれる文献の場合には、以下の方法などが考えられます。

- ①他の表現がされている資料を探す
- ②趣旨を変えずに間接的に引用する
- ③そのまま引用しても誤解が生じないよう注釈をつける

過去に制定されてきた法令には、避けたい表現が使用されている場合もありますので、県民への広報においては男女共同参画の視点に立ち、誤解や混乱が生じない工夫をすることが望ましいでしょう。

Q 11 普段使っている言葉や表現じゃないと、読み手が違和感を感じるのではないのでしょうか？

例えば婚姻を「入籍」と言うことは、日常生活では何気なく使われている表現ですが、女性が男性の戸籍に入るかのような表現であり、「婚姻届を出す」など、中立的な表現を考える必要があります。同じように、婚姻によって女性が男性の姓を名乗る場合、「夫が主で妻が従」という誤ったイメージで捉えてしまう人もいます。それらは性別に関する無意識の思い込み＝アンコンシャス・バイアス(*6)や差別に繋がる可能性が大いにあります。慣用的に使われている表現でも、改めて見直すことが大切です。

*6 アンコンシャス・バイアス unconscious bias

誰もが潜在的に持っている思い込みのこと。育つ環境、所属する集団の中で無意識のうちに脳にきざみこまれ、既存概念、固定観念となっていく。

Q12 「女子力」や「〇〇女子(男子)」という表現は、メディアでもよく使っているし、代替の言葉が見つからないのですが…

女性(男性)を特別視する表現や、男性(女性)側に対義語のない表現には注意が必要です。「女子力」という表現は、「女性は気配り上手であるべき」などの偏見や旧来の「女らしさ」を前提にしていることが多いのではないのでしょうか?また、「〇〇女子」という表現も、基本的に男性主体の文化に女性が参入する場面において、女性を特殊な存在として印象づけることに繋がります。本質的に伝えたいことは何か、その表現を用いなければならないか、他の表現はないのかなどをもう一度立ち止まって考えてみましょう。

山形県男女共同参画推進員による出前講座のご案内

山形県では、地域における男女共同参画の普及啓発のために、「山形県男女共同参画推進員」を委嘱し、男女共同参画やワーク・ライフ・バランスなどの勉強会や研修会に無料で講師を派遣する「出前講座」を実施しています。希望するテーマにあわせた男女共同参画に関する学びを推進員がお手伝いします。ぜひお気軽にご活用ください。



◇ 出前講座のお申し込み・お問い合わせ先
山形県男女共同参画センター「チェリア」
住所：山形市緑町1-2-36 遊学館2F
TEL：023-629-7751
FAX：023-629-7752
WEB：https://yamagata-cheria.org/
E-mail：info@yamagata-cheria.org



6 さいごに

より良い表現のために、もう一度確認しよう!

男女を入れ替えてみて違和感はありませんか?
男性(女性)に対語がない表現はできる限り避けましょう。
男女両方で、可能な限り複数人の視点でチェックしましょう。

生き方・価値観が多様化し、インターネットやSNSの普及が進む中、これまで以上に人権や男女共同参画の視点への配慮が重要となっています。本ガイドラインは、男女共同参画の視点を取り入れつつ、より効果的な公的広報を行うための発想や工夫の手がかりを例示したものとなっています。公的広報を行う場面に加え、日常業務やOJTなどにも積極的にご活用いただければ幸いです。

男女共同参画の視点に配慮した表現のガイドライン

監修：山形県男女共同参画センター 館長 伊藤真知子
協力者：有川富二子、石澤多貴子、坂本静香、村山恵美子
工藤恵子 (イラスト・デザイン / 株式会社 さくらプランニング)
発行元：山形県しあわせ子育て応援部 女性・若者活躍推進課
〒990-8570 山形県山形市松波2丁目8番1号
2023年1月発行