



多様な視点で考える
あだち公的表現ガイド（案）

基礎編

～ 互いの違いを尊重し 多様性を認めあうまちを目指して ～

令和5年●月

地域のちから推進部 多様性社会推進課





目 次

1	はじめに	P 2
2	ガイドの利用にあたって	P 3
3	考えてみよう！	P 5
	(1) 登場人物が偏っていないか？	P 5
	(2) 自分の思い込みやイメージにとらわれた表現になっていないか？	P 7
	(3) 特定の性別をアイキャッチとして使っていないか？	P 13
	(4) 様々な家族のあり方や性の多様性に配慮した表現になっているか？	P 14
4	その他気をつけたいこと	P 18
5	チェックシート	P 19
6	FAQ	P 20



1 はじめに

足立区では、昭和58年に「婦人問題解決のための足立区行動計画」を策定、平成15年には「足立区男女共同参画社会推進条例」を施行し、長年にわたり男女平等に関する施策を推進してきました。

さらに、令和3年4月1日には「足立区パートナーシップ・ファミリーシップ制度」をスタートさせ、区民一人ひとりの個性や生き方を尊重するとともに、多様な性を認め合うことのできる社会を醸成するための施策を推進しています。

そのためには、社会における固定概念や偏見などの意識を変えていく必要があるため、まずは区の情報発信内容が「固定概念に基づいたものになっていないか」「ジェンダー表現に問題はないか」等をチェックするためのガイドブックとして、この「あだち公的表現ガイド」を作成しました。

今後の情報発信の際には、多様な人々をイメージしながら、このガイドを活用していただけると幸いです。

地域のちから推進部 多様性社会推進課

2 ガイドの利用にあたって

(1) なぜ表現に注意する必要があるのか？

家庭や職場、地域等における固定的な性別役割分担意識※1や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス※2）が、男女平等社会の実現を阻む要因の1つとなっており、性別による働き方の違いや家庭での家事・育児の負担の差等、社会全体に影響を及ぼしており、大きな課題となっています。

区が意識せず繰り返し提供する情報が、区民の意識形成に影響を及ぼす可能性があるため、情報の発信側である私たち職員に固定的概念や思い込み等がないか、例えなくても、表現方法が誤っていれば相手に影響を及ぼしてしまうため、常に意識していくことが必要です。

※1 固定的な性別役割分担意識とは？

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」「男性は主要な業務、女性は補助的業務」のように、男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分けてしまうこと。能力は一人ひとり違うため、性別を問わず「やれる方が担当する」というような柔軟な発想が大切です。

※2 アンコンシャス・バイアスとは？

アンコンシャス・バイアス (unconscious bias) とは、日本語訳にすると「無意識の偏ったモノの見方 (偏見)」のことです。他にも、「無意識の思い込み」「無意識の偏見」「無意識バイアス」等と表現されることもあります。

例) 「若者は〇〇だ、女性は〇〇だ、高齢者は〇〇だ」

例) 「女性は感情的になりやすい」 など

アンコンシャス・バイアスは性別に関するものだけではなく、年齢や障がいの有無、外国人に関するものなど、様々な場面で生じる可能性があります。

(2) 情報発信にあたり特に注意したい4つのポイント

- ① 登場人物が偏っていないか？
- ② 自分の思い込みやイメージにとらわれた表現になっていないか？
- ③ 特定の性をアイキャッチ（目を引く対象）として使っていないか？
- ④ 様々な家族のあり方や性の多様性に配慮した表現になっているか？

それぞれのポイントの説明の中には、いくつかの具体例を示していますが、これは特定の表現を制限・禁止したり、あらゆる表現を置きかえなければならないという主旨ではありません。

なぜなら、伝える対象や内容に応じて必要とされる表現は異なり、好ましい表現や適切な表現は一つとは限らないからです。

差別や偏見を助長したり、固定的な考え方の押しつけがないか、多様な視点を持ってより適切な表現ができるよう、本ガイドを活用し、みんなで考えていきましょう。

(3) ガイドの対象

本ガイドの対象となるのは「区が発信するすべての情報」です。

広報紙、ポスター、チラシ、パンフレット、ホームページ、SNS、プレスリリースだけでなく、写真やイラスト、映像、音声も含め、電話や窓口対応、会議等での説明なども「区が発信するすべての情報」に含まれます。

区職員だけでなく、区民の方や事業者の方も情報発信の際にご活用ください。

3 情報発信の際に注意したい4つのポイント

(1) 登場人物が偏っていないか？

情報を発信する際、登場人物は性別や年代、障がいの有無等のバランスに配慮して、可能な限り多様な人物で表現しましょう。登場人物に偏りがあると、対象者が限定されている印象を与えてしまうため、注意してください。

【チェックしてみましょう！】

□ 多様な人物が登場していますか？

(例：特定の性別や年代の偏り、健常者のみの表現等になっていないか)

参考例 1

登場人物が偏っている例 その1



男性だけが描かれていますが、男性向けのセミナーでしょうか？

すべての区民を対象としたセミナーです。



(Before)




(After)

★ この事例のように、区民全体が対象となる場合は、特定の性別や年代等に偏らないよう、様々な人物で表現するようにしましょう。

参考例2


登場人物が偏っている例 その2



(Before)

男性だけが描かれていますが、募集は男性だけでしょうか？

➔



(After)

男性だけの募集ではなく、性別も障がいの有無も問わない募集です。

★ この事例のように、性別や障がいの有無等に関わらない採用であれば、多様な登場人物を入れる等、工夫をして表現すると良いでしょう。

参考例3

登場人物が偏っている例 その3



(Before)

➔



(After)

★ ポスターを掲示した後で、車いすの方と妊婦のピクトグラムを追加（シール貼付）した事例です。

3 気を付けたい4つのポイント

(2) 思い込みやイメージにとらわれた表現になっていないか？

必ずしも性別によって、興味や関心、性格や行動が決まるわけではありません。学びたい分野や、就きたい職業についても多様な選択肢があってしかるべきです。

ところが、性別を問わず活躍できる場があるにも関わらず、不用意な表現でイメージを固定させ、あたかも性別で活躍の場が決まっているかのような誤解を与える表現とならないよう、注意しましょう。

また、性別だけでなく、高齢者や障がいのある方をいつも社会的弱者として表現するなど、イメージを固定化してしまうような表現は現状にそぐわないこともあるため、多様な表現を心がけましょう。

【チェックしてみましょう！】

□ 性別により「役割」を固定化する表現になっていませんか？

(例：女性は保育士、男性は仕事・女性は家事や育児、医師は男性・看護師は女性等)

参考例4

保育士制度の案内リーフレット



平成28年度



令和2年度 (表紙)



(裏表紙)

★ 保育士や幼稚園教諭の仕事に就いているのは女性だけではないため、リニューアルの際に、リーフレットに男女の保育士をモデルとして配しました。

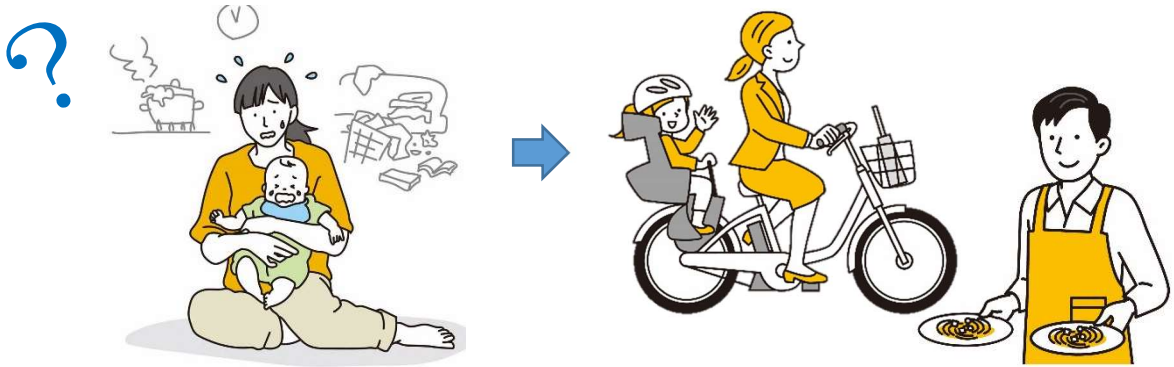
無意識にすり込まれた役割分担意識は他にもあります。

参考例5

性別で役割を限定・区別する例 その1

家事や子育ては女性だけの役割でしょうか？

男性も女性も協力して家事や育児をします。



★ 性別による固定的な役割分担意識の中には「女性が育児・家事・介護を行う」という意識が今も根強く残っています。

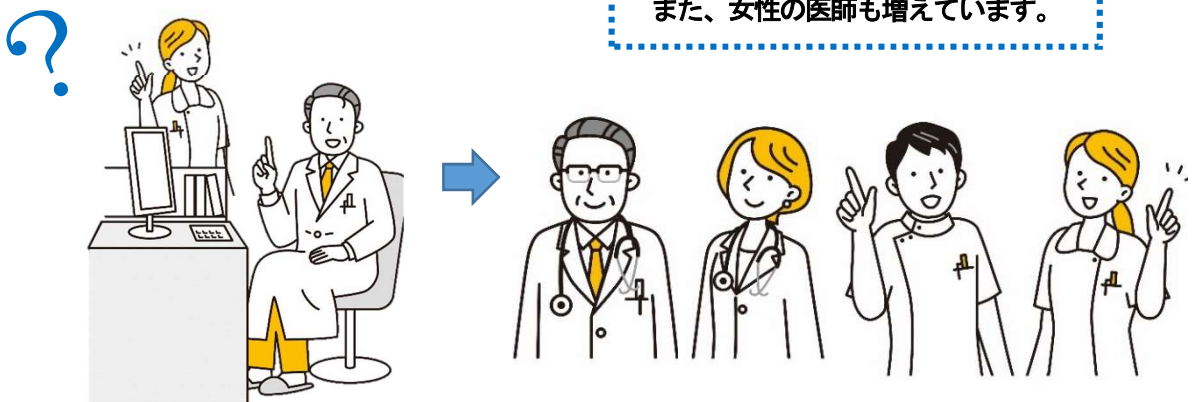
共働きも増えている今、性別に関わらず家族で協力しあうことが男女共同参画社会の実現に必要なことです。女性が育児や家事等を担うことを前提とした表現になっていないか、確認してください。

参考例6

性別で役割を限定・区別する例 その2

看護師は女性、医師は男性と表現していませんか？

看護師は女性だけではなく、また、女性の医師も増えています。



★ 性別による固定的な役割分担意識の中には、かつて男性が中心だった職業のイメージが根強く残っている場合があります。かつての役割分担イメージを次の世代に刷り込んでしまうことのないよう、日頃から意識しましょう。

参考例7

性別で職業等を限定・区別する表現

サラリーマン →	会社員
営業マン →	営業職、営業社員
カメラマン →	フォトグラファー・写真家
キーマン →	キーパーソン



など

- ★ 男性中心の社会で一般的に使用されてきた職業等を指す言葉の中にも、現状にそぐわないものがあります。代表的なものが「〇〇マン」という言葉です。
現代社会の中では、性別に関わらず様々な職業に活躍の場があります。継続して作成している発行物等についても、時代に合わせた見直しが必要です。

参考例8

接頭語に女性のみ性別をつけて呼ぶ表現

女社長 →	社長	女優 →	俳優
女医 →	医師	女子アナ →	アナウンサー
女流画家 →	画家	女流作家 →	作家

など

- ★ 必要な場合は「女性（の）」をつけて表現しましょう（女性の弁護士等）。チェックの際は、性別を男女入れ替えて表現した際に、通じない言葉にならないかを確認するとわかりやすいです（「男社長」「男医」「男流画家」など）。

参考例9

その他、見直した方が良い表現と使用しない方が良い表現

OL →	会社員	内助の功 →	協力
ママさんランナー →	ランナー	良妻賢母 →	使用しない
父兄 →	保護者	職場の花 →	使用しない
嫁をもらう、やる等 →	結婚する	美人〇〇 →	使用しない

など

【チェックしてみましょう！】

□ 性別などにより「イメージ」を固定化していませんか？

(例：赤やピンクは女性・青や黒は男性、背が高く体格が良いのは男性・華奢で小柄なのは女性等)

参考例10

性別でイメージを限定・区別する例 その1

？

思いこんでいませんか？

ランドセルの色は男の子なら黒や青、女の子は赤やピンクでしょ？



好きな色、選ぶ色は人それぞれ違います。男の子が赤、女の子が黒の場合もあります。イメージにとらわれないようにしましょう。

参考例11

性別でイメージを限定・区別する例 その2

？

思い込んでいませんか？

女の子はお人形遊びや可愛いもの、男の子はヒーローごっこや乗り物が好きだよ？



興味や関心は多様です。可愛いものが好きな男の子や、車やロボットが好きな女の子もおり、性別に関わらず好きな遊びも様々です。表現の際は工夫してみましょう。

参考例 12

性別でイメージを限定・区別する例 その3

?

思い込んでいませんか？

女の子だから文系で良いね！
男の子だから理系だね！



男性は理系、女性は文系という思い込みがありませんか？
本人自身でさえもそう思い込む可能性があり、選択肢を狭めてしまうことのないよう注意しましょう。

参考例 13

性別以外でイメージを限定・区別する例

※ 性別以外にも、高齢者や障がいのある方に対して、固定的なイメージで表現していないか注意してみましょう（元気がない表情、腰を曲げる、杖をつくなど）。

?

思い込んでいませんか？

高齢者や障がいのある方向けのチラシは、今までずっとこれだし、いつもと同じイラストで良いかな？



昨今の高齢者はおしゃれで若々しい方も多く、障がいがあっても積極的に活動している方もいらっしゃいます。固定的なイメージで表現せず、内容に合わせて工夫しましょう。

【チェックしてみましょう！】

□ 中心的・リーダー的な立場を男性で表現していませんか？

(例：男性が指導者・女性はアシスタント役等)

参考例 14

性別によって優劣・上下で表現する例



思い込んでいませんか？

中心的・リーダー的な立場をいつも男性で表現していませんか？

(例：男性がリーダーで、女性は補佐役等)



社長や役員は男性だけでなく、女性の上司やリーダー等も増えています。多様な表現を工夫してみましょう。



地位・立場と性別は関係ありません。慣習的に用いてきた表現が、性別による上下関係や優劣・強弱の関係となっていないか、見直してみましょう。

3 気を付けたい4つのポイント

(3) 特定の性別をアイキャッチ（目を引く対象）として使っていませんか？

伝えたい内容と関連性がないのに、注目させるために女性を起用したり、身体の一部や外見的な側面を強調して表現することなどは、人格や人権の配慮に欠ける表現とみなされてしまう場合があります。

特定の性別を起用する場合は、誰に何を伝えたいのかを踏まえ、「内容との整合性を明確に説明できるかどうか」「身体の一部を強調していないか」「他に効果的な表現がないか」等を考える必要があります。

【チェックしてみましょう！】

- 身体の一部を強調したイラストや画像を起用していませんか？
- 内容と関係なく、ポスターやリーフレットに女性を起用していませんか？

（例：女性の笑顔等で目を引く等）

参考例 15

身体の一部を起用した例（区の乳がん検診のポスター）



(Before 令和3年)



(After 令和4年)

★ 乳がん検診の啓発ポスターに、女性の上半身のシルエットを起用したところ、一部外部機関の掲載基準に合わず、掲示ができなかった事例です。本当にその表現が必要かどうかについては、複数人で意見を出し合うなどしてチェックしましょう。

(4) 様々な家族のあり方や性の多様性に配慮した表現になっていますか？

家族を表現する際、いつも「父・母・子」となっていませんか。家族の形は多様です。両親のいる家庭だけでなく、ひとり親家庭、里親や祖父母等との同居もあり、また同性カップルとその子どもの家庭など、形態は様々です。

両親や恋人同士も異性の組み合わせだけでなく、同性パートナーも。固定概念にとらわれず、表現を工夫してみましょう。

【チェックしてみましょう！】

- 家族のイラストを表現する際、常に父・母と子どもを描いていませんか？
- 複数の人を表現する際、多様な組み合わせ等に配慮していますか？

参考例 16

様々な家族のあり方に配慮した例 (子育てガイドブック)

あだち子育てガイドブック(表紙)



平成26年度



平成31年度



令和2年度

★ 以前は表紙に母子を使用していましたが、多様な家庭の形態に配慮して、子どものみをモデルにするよう改めています。

参考例 17

見直したい表現 : 「父・母」がいることを前提とした表現



3 気を付けたい4つのポイント

【チェックしてみましょう！】

- 必ずしも必要がないにもかかわらず性別を尋ねていませんか？
- 理由なく性別で名簿等を分けていませんか？

参考例 18

特に必要がないのに性別を尋ねる例

○○申込書

氏名： _____

住所： _____

性別： _____

(Before)

→

○○申込書

氏名： _____

住所： _____

(After)

- ★ 基本的に必要がなければ性別欄は不要です。しかし、統計や保健関係等の事務上、必要があって性別を尋ねる場合については、性自認（自身の性別を自分でどのように認識しているかということ）と法律上の性のいずれかを尋ねるのかを、明確に記載すると良いでしょう（P16 参照）。

参考例 19

特に理由がないのに性別で分ける例

申込者リスト

No.	男性	女性

(Before)

→

申込者リスト

No.	氏名

(After)

- ★ 合理的な理由等がないのに、性別で名簿等を分けるのはやめましょう。申込順やアイウエオ順など、必要に応じて見直してください。

【性別を尋ねる場合の参考例】

令和3年3月 総務課作成「LGBTガイドライン」より

1 性自認（自身の性別を自分でどのように認識しているかということ）と法律上の性のいずれかを尋ねるのかを、明確に記載する。

例1) あなたの健康を診断する上での基礎データです。

健康管理上扱われている性別をお知らせください。

なお、特記事項は備考欄にご記入ください。

例2) 法律行為にかかわる正式な契約書面です。

法律上（戸籍や住民票）該当する性別を選んでください。

なお、特記事項は備考欄にご記入ください。

例3) 生活実態を調査し、今後の施策の参考とするものです。

日常生活で、どのような性として生活しているか、該当する性別を選んでください。

なお、特記事項がありましたら、備考欄にご記入ください。

男性 女性

【特記事項（任意）】

2 自由記入とする。

ご自身の自認する性別をご記入ください。

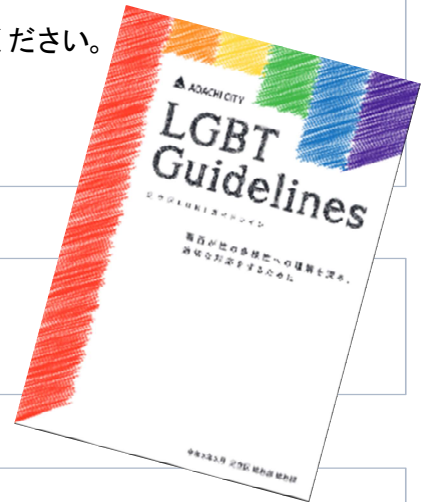
【性別】

3 「男性」「女性」以外を選択できるようにする。

ご自身の自認する性別に丸を付けてください。

【性別】

男性 女性 どちらでもない 無回答



事務の性質上必要がある文書についても、「男性」「女性」以外を選択できる様式とするよう通知（平成30年9月4日 30足総総発第1547号）しています。

① 保健・福祉サービスを提供する上で、性別を記載する必要がある。

例) 健康診断結果を判定する際、男女により基準値が異なる。

② 教育指導・相談上、性別を把握する必要がある。

例) クラス編成に男女比を考慮する。教育相談時に配慮する必要がある。

③ 統計上必要がある。

④ 労務管理上必要がある。

例) 更衣場所やトイレを確保する。

⑤ システムの変更に長期間の作業を要する。

⑥ 国が定める手続き書類に性別記載欄がある。

3 気を付けたい4つのポイント

参考例20

見直したい表現 : 「性」に関する言葉

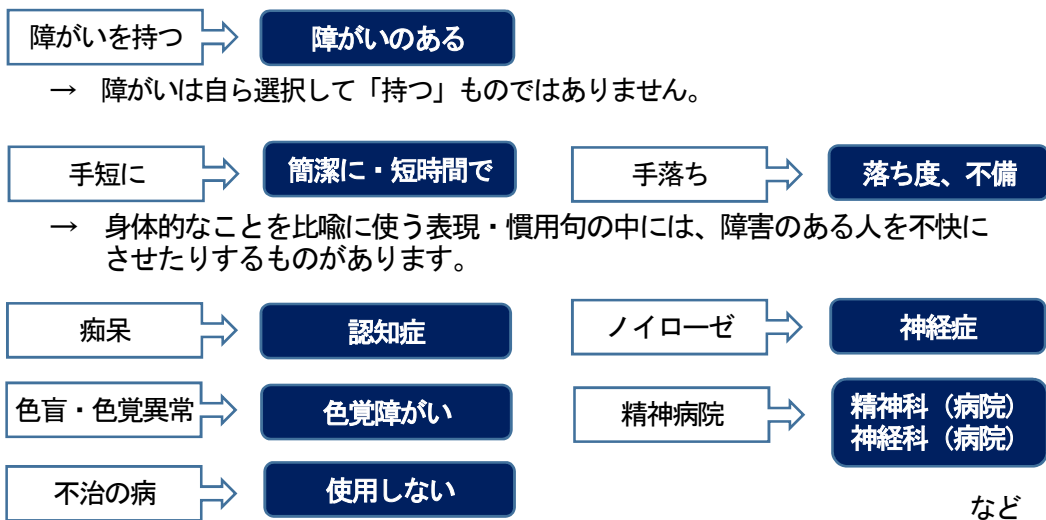
「性」に関する言葉の中には、歴史的に侮蔑的な意味合いで使われてきた言葉があります。現状に合わないものや当事者を傷つける言葉もあり、使用は避けるべきです。

性転換手術	実態に合わないため、使わない方がよい → ○「性別適合手術」
オカマ	いわゆる「女っぽい男性」等を指す言葉で、侮蔑的なニュアンスが強い
オナベ	いわゆる「男っぽい女性」等を指す言葉で、侮蔑的なニュアンスが強い
おとこおんな	いわゆる「男っぽい女性」等を指す言葉で、侮蔑的なニュアンスが強い
オネエ	性表現が女性的であったり、女性的に振る舞う男性（ゲイとは限らない）
ニューハーフ	主に飲食店やショービジネス界で働くトランスジェンダー女性を指す言葉で、当事者の中には侮蔑的と感じる人もいる
レズ	歴史的に侮蔑的な意味合いで使われてきた → ○「レズビアン」
ホモ	ゲイを指すことが多い言葉だが、歴史的に侮蔑的な意味合いで使われてきた → ○「ホモセクシャル」「同性愛または同性愛者」

参考例21

見直したい表現 : 障がいなどに関する言葉

性別だけでなく、障がいに関する言葉など、他にも避けた方が良い表現があります。合理的な理由なく、安易に使用しないようにしましょう。



★ 障がいや病気などを示す用語の多くが見直されています。使用する際には注意しましょう。

4 気をつけたいその他のこと

ユニバーサルデザインにも配慮していますか？

加齢や、色覚多様性（色彩の認識は人により多様である）など、文字や色が判別しにくい場合があります。ユニバーサルデザインに配慮しないと、特定の人にしか伝わらない可能性があるため、注意しましょう。

【チェックしてみましょう！】

- 文字が小さすぎませんか？
- 色を使った表現の際は、色覚多様性のある方が認識しやすいよう、色のコントラストをつけていますか？
- 色だけではなく文字情報を添えていますか？
- パターンを入れるなど、見やすい工夫をしていますか？

著作権・肖像権・個人情報保護にも気をつけましょう

ほとんどの文章、写真、イラスト、映像、音楽などには、著作権があり、著作権者の許諾なしに使用することはできません。

区が発注した印刷物のイラストなども、許可なく二次利用することはできないため、事前の契約等の際によく確認しておきましょう。

個人が特定できるような写真や個人情報を、本人の許可なく印刷物やホームページ等に掲載することはできません。

【チェックしてみましょう！】

- 写真、イラスト、音楽などを利用する際は、利用方法・範囲に問題がないか、規約や販売元・提供元への確認をしましたか？
- 個人が特定できる写真などを掲載する場合は、本人の了解を得ましたか？
- 個人情報は法令等に従い、適切に取り扱っていますか？

送付物を発送する際も気を付けましょう

乳がん検診等、特定の性別に対して通知を発送する際に、トランスジェンダーの方等への配慮が必要な場合があります。性的マイノリティの方に限らず、性別を知られたくない人もいるため、個人情報保護の観点からも、外から見て色や表示から性別がわからないようにする等の工夫があると良いでしょう。

5 チェックシート

★ 登場人物に偏りのある表現		参照ページ P5～
<input type="checkbox"/>	特定の性別を排除した表現になっていませんか？ (例：男性・女性だけ、または特定の性別に偏った表現等)	
<input type="checkbox"/>	可能な限り、性別や年代、障がいの有無等に関わらず、多様な人物を登場させていますか？ (例：複数の人を表す際、車いすの人や外国の人を入れる等の配慮があるとベター)	
★ 必要以上に思い込みやイメージで表現すること		P7～
<input type="checkbox"/>	性別により「役割」を固定化した表現になっていませんか？ (例：女性は家事・育児・介護、男性は仕事等)	
<input type="checkbox"/>	性別などにより「イメージ」を固定化した表現になっていませんか？ (例：赤やピンクは女性・青や黒は男性など)	
<input type="checkbox"/>	性別を強調した表現になっていませんか？ (例：男性保育士、女医、女性弁護士、女性監督等)	
<input type="checkbox"/>	性別に関連する特有の表現を使っていませんか？ (例：女々しい、女だてらに、女房・嫁、亭主、熱血漢、大の男等)	
<input type="checkbox"/>	性別によって区別した呼称や敬称を使っていませんか？ (例：男性は「〇〇(名字)さん」女性は「〇〇(下の名前)さん」と表記、ビジネスマン等)	
<input type="checkbox"/>	中心的・リーダー的な立場を男性で表現していませんか？ (例：男性が指導者・女性はアシスタント役等)	
★ 特定の性別をアイキャッチ(目を引く対象)として使う表現		P13
<input type="checkbox"/>	身体の一部を強調したイラストや画像を起用していませんか？	
<input type="checkbox"/>	内容と関係なく、ポスターやリーフレットに特定の性別のみを起用していませんか？ (例：女性の笑顔等の写真で目を引く等)	
★ 性の多様性や様々な家族のあり方に配慮していない表現		P14～
<input type="checkbox"/>	必ずしも必要がないにもかかわらず性別を尋ねていませんか？	
<input type="checkbox"/>	家族のイラストを表現する際、常に両親と子どもを描いていませんか？	
★ 気をつけたいその他のこと		P18
<input type="checkbox"/>	使用を避けた方が良い言葉や表現が使用されていませんか？	
<input type="checkbox"/>	文字の大きさや色合いなど、誰もが見やすい配慮をしていますか？	
<input type="checkbox"/>	著作権や個人情報保護に配慮していますか？	

6 FAQ

Q1 表現ガイドなんて意味があるのでしょうか？

この表現ガイドは、固定的な物の見方や表現がないか、今まで通りの表現で良いかなどを考えるきっかけとなるよう作成しました。

私たちは、イラストや言葉等を通じて、区等から繰り返し提供される表現が、区民の意識に影響を与えてしまうことのないよう、注意していく必要があります。そのための1つのツールとしてこの表現ガイドを利用していただきたいと考えています。

Q2 広報の効果が薄れませんか？

仮に広報の効果が薄れたと感じたとしても、許されない表現があります。

ジェンダー平等や多様な性のあり方についての視点を入れる等、基本的なルールを知り、誤解を生じさせることなく、より効果的な表現ができるよう工夫することが今、求められています。

Q3 必ずこのガイドのとおり、表現しないとイケないのですか？

伝える対象や内容に応じて必要とされる表現は違い、好ましい表現や適切な表現は一つではありません。

今回の例示を参考に、表現の何が問題なのか、どうすれば良い表現になるのかを考えていただきジェンダー平等や多様な性があるという視点を持って、より効果的な表現ができるよう、本ガイドを活用しながら、みんなで考えていきましょう。

Q4 困ったときはどこに相談したら良いですか？

- ジェンダー平等、性の多様性に関すること：地域のちから推進部 多様性社会推進課
- 区のホームページ、広報紙に関すること：政策経営部 報道広報課
- 広報物等のデザインに関すること：政策経営部 シティプロモーション課
- 人権に関すること：総務部 総務課
- ユニバーサルデザインに関すること：都市建設部 ユニバーサルデザイン担当課
- 障がいのある方に関すること：福祉部 障がい福祉課

多様な視点で考える あだち公的表現ガイド（案）
～ 互いの違いを尊重し 多様性を認めあうまちを目指して ～

令和5年●月発行

足立区地域のちから推進部 多様性社会推進課

監修：足立区男女共同参画推進委員会

〒123-0851 東京都足立区梅田 7-33-1（L・ソフィア2階）
TEL 03-3880-5222 Email danjyo@city.adachi.tokyo.jp

