

職員用

# 日野市

## 表現に関する指針

(令和5年度改訂版)



日野市企画部平和と人権課



# 目 次

■職員の方へ	1
1 表現上の留意点	2
2 様々な場面での事例	5
(1)家庭の周辺	5
(2)地域の場面で	8
(3)職場の光景	9
(4)子どもたちの周辺	12
3 女性を「人の目を引く道具」として使っていませんか？	13
4 言葉に関する表現	14
5 番外編	17
6 チェックシート	19

## ■職員の方へ

日野市は、一人ひとりが、男女平等のもとに互いの個性と能力を尊重し、豊かに暮らせる社会をめざして、平成 10 年 9 月に「男女共同参画都市宣言」を行い、平成 14 年 4 月には「男女平等基本条例」を施行しました。これまで、男女の平等の実現に向けた取組みにより状況は前進してきているものの、今もなお性別に起因する固定的な性別役割分担意識やそれに基づく社会的慣行が存在している等、課題は残されています。

そして、性自認や性的指向といった多様な性の在り方に関する理解が不十分であることなどから、性的マイノリティ当事者(以下「多様な性の当事者」とします。)への差別や偏見などの課題が顕在化しています。この課題は、男女における課題と同様に、「女性だから、男性だから、こうあるべき」といった性別による固定観念、無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)に起因すると考えられます。多様な性の在り方に関する課題と男女における課題は、地続きで分けることのできない課題です。よって、従前の「日野市男女平等基本条例」を令和 5 年 4 月 1 日に「日野市すべての人の性別等が尊重され多様な生き方を認め合う条例(略称:日野市ジェンダー平等条例)」(以下、条例といいます。)に改め、これらの課題に対応することとしました。

私たちは市の職員として、上記の課題に対応すべく、市民と事業者とともに施策を推進していくことが、より一層求められています。

性別による固定観念など個人の意識形成に対して、メディアが果たす役割は大きいものがあります。私たちは新聞・雑誌・テレビ・ラジオ・インターネット等さまざまなメディアから日々多くの情報を受け取り価値観やライフスタイルを決めています。しかし、こうしたメディアには作り手の意図とは別に、隠れたメッセージとして固定観念や先入観が入り込み、私たちは無意識のうちにそれを受け取っています。

例えばエプロン姿で子どもとセットになるのは女性で、仕事をしているのは男性という表現が繰り返し流されることにより、「男は仕事・女は家庭」という性別による役割分業意識が定着し、それが当たり前のことと考えられるようになります。

市民が常に接する行政刊行物(ポスター・チラシ・パンフレット・ホームページ等)も重要なメディアの一つであります。私たちは情報の発信者として性別による固定観念にとらわれない視点にたち、より望ましい表現を考え、点検していかなければなりません。

この指針の中で示されているものの中には、従来当たり前のように使われてきた表現の改革や馴染まないものもいくつかあるかもしれません。しかし性別による固定観念等の意識を変えていくためにも、伝統的・慣習的な表現の言い換えや新しい表現を創り出していくことは必要になってきます。

この指針は、いくつかの場面をイラストにして表現するにあたっての留意点や望ましい言語表現等を例示しました。「望ましい表現」とはこの指針に載っているものだけとは限りません。

今後、職員の方々が市民向けに刊行物を作成するにあたっては、今まで何気なく見過ごしていた点に目を向け、担当者をはじめ複数の目でチェックし、より適切な表現となるようこの指針を活用して下さい。

## 1 表現上の留意点

表現するにあたっては、次の6つの視点を参考に表現して下さい。

### (1) 必要のない男女の区別をしていませんか

男女に身体的な違いはあっても同じ人間であることに変わりはありません。性別によってなんでもひとくりに区別する習慣が私たちの身の回りのいたる所に見られます。そうした習慣が人の多様な個性を見えにくくし、その性のみによって判断することが当たり前とする態度を生み出していきます。あらゆる分野での「男女別くり」の慣行を見直してみましょう。

### (2) 性別によって役割を決めつけていませんか

「男は仕事・女は家庭」のように、性別によって周囲や社会から期待される役割を分担することを「性別役割分業」といいますが、この意識は家庭をはじめ学校、職場、地域などさまざまな分野にしみついています。「女の役割」「男の役割」に縛られた意識は、個人がその人の独自の個性や才能を開花させるうえで大きなさまたげとなっています。

### (3) 男女を対等な立場で描いていますか

女性と男性を描くとき、無意識のうちに女性を補助的、依存的、付随的存在として、男性を指導的、行動的、中心的存在として表現していませんか。戦前の家制度が廃止されて半世紀以上が過ぎた現在でも、男性を上、女性を下とする意識が伝統的、慣習的に日本社会のいたるところで根づいています。対等な立場で描いていくことで慣習を変えていきましょう。

### (4) さまざまな場面に男女が均等に登場していますか

例えば、公園で子どもと一緒に遊んでいるのは母親であったり、職場での会議の場面に登場するのは男性という風に思っている人はいないでしょうか。近年では、あらゆる分野で性別に関わらず活躍しています。日常生活の色々な場面で男女をかたよりなく均等に描きましょう。

### (5) 女性を「人の目を引く道具」として描いていませんか

メディアの中で描かれる女性は、とりわけ性的側面が強調されていたり、人の目を引く目的で飾り物として描かれることがまだまだ多いのが現状です。女性も男性と同じく多様な個性や能力をそなえた全人格的存在として、「見られる存在」や「性的対象物」として扱う風潮を変えていきましょう。

### (6) 多様な性の在り方に配慮した表現をとっていますか

多様な性のあり方(下記の補足説明を参照)を理解し、固定観念や先入観、偏見を持たないように心掛け、性別や関係を決めつけるような表現は避けましょう。

また、アウトティング(本人の承諾なく第三者に本人の性の在り方を暴露すること)は、重大な人権侵害にあたります。条例上も禁止されています。アウトティングは、絶対に行ってはなりません。

(詳細は、下記の補足説明参照)

## □補足説明

### ① 多様な性の在り方とは

生まれたときに判定された性別と自分が認識している性別は同じ、恋愛感情は異性に向くものだと思っていませんか？「性」のあり方はそれだけではありません。「性」のあり方は、例えば、次の4つの要素で考えることができます。

要素	説明
① 身体の性 - Sex / Sexual	生まれた時の性。
② 性自認 - Gender Identity	自己の性別等に対する認識。
③ 性的指向 - Sexual Orientation	恋愛や性的な関心がどの性別等に向くか、または向かないか。
④ 表現する性 - Gender Expression	髪型や服装、言葉遣いなど、社会に向けて自分の性をどのように表現するかを示す。

四つの要素	あなたはどこに当てはまりますか？	
法律上の性 (Sex / Sexual)	女	男
性自認 (Gender Identity)	女	男
性的指向 (Sexual Orientation)	女	男
表現する性 (Gender Expression)	女	男

4つの要素それぞれについて、必ずしも単純に「女性」・「男性」に分けられるものではなく、上の図のとおり、グラデーションの間かもしれません。

身体の性と性自認が一致していない、同性が好きなど一般的に「性的マイノリティ」「LGBTQ+」といわれる方たち（「多様な性の当事者」と表現します）は、人口の3.3%存在するといわれ（国立社会保障・人口問題研究所「大阪市民の働き方と暮らしの多様性と共生に関するアンケート」2019より）、学校の40人クラスであれば、1クラスに約1～2人いることとなります。「私の周りには、多様な性の当事者はいない。」という人もいるでしょう。「いない」のではなく、差別や偏見等を恐れて「声を上げられない」のではないのでしょうか。職場や学校等、あらゆる場面で、多様な性の在り方を理解し、性別による固定観念等の意識を変え、適切な表現をとることが重要です。

### ② SOGIE(ソジー)とは

上記の性の4つの要素のうちの「性的指向-Sexual Orientation」と「性自認-Gender Identity」と「表現する性(Gender Expression)」のアルファベットの頭文字をとった略称です。性のあり方の多様性を踏まえて使用されるようになった言葉です。性のあり方は、多様です。SOGIEはすべての人に関わることであり、誰もが当事者です。SOGIEを「自分事」として捉えることが大切です。

### ③ ソジ・ハラ(SOGI・ハラスメント)とは

性的指向(Sexual Orientation)や性自認(Gender Identity)に関して行われる嫌がらせや差別的言動等のハラスメントのことをいいます。例えば、相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を行うことや、下記の⑤で後述する「アウティング」もソジ・ハラに該当します。厚生労働省のパワハラ防止指針(「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」(令和2年厚生労働省告示第5号))において、性的指向や性自認に関する侮辱的な言動＝ソジ・ハラは、パワーハラスメントに該当するとされています。

### ④ カミングアウトとは

カミングアウトとは、自分の性の在り方について、自発的に第三者に伝えることをいいます。

カミングアウトは本人にのみ保障された権利であり、本人が伝えたいタイミングで、伝えたい相手にするものです。

### ⑤ アウティングの禁止

アウティングとは本人の了解を得ずに、公にしている性の在り方を第三者に伝えてしまうことです。カミングアウト(上記参照)されたとしても、「誰にでも話してもよい」というわけではありません。アウティングは、上記③のソジ・ハラスメントにも該当し、重大な人権侵害にあたり、絶対に行ってはならないことです。条例上、禁止されております。過去に、アウティングされた当事者が転落死するという事件も起きています。

また、良かれと思った行動が、アウティングにつながることもあります。カミングアウトを受けた場合は、対応を考えるためにも、「誰に」「どの程度」話してよいか等、本人に確認することが重要になります。

### ⑥ 多様な性に関する用語

用語	説明
LGBTQ+	レズビアン(L)、ゲイ(G)、バイセクシュアル(B)、トランスジェンダー(T)、クエスチョニング(Q)等の頭文字を組み合わせた言葉。+は、性のあり方は多様であり、LGBTQ 以外にも存在していることを意味している。
レズビアン	性自認が女性で、女性を好きになる人
ゲイ	性自認が男性で、男性を好きになる人
バイセクシュアル	女性も男性も好きになる人
トランスジェンダー	身体の性が性自認と一致しない人
シスジェンダー	身体の性が性自認と一致している人

用語	説明
X ジェンダー	性自認が決めたくない人・決められない人(中性・両性・無性・不定性など)
ジェンダー	生物学的な性別(sex)に対して、社会的・文化的に作られる性別のこと。
クエスチョニング	自らの性のあり方について、わからない人や定まっていない人などのこと。
アセクシュアル	他者に恋愛感情や性的な関心・興味がない人
パンセクシュアル	好きになる相手の性のあり方は関係ない人
ヘテロセクシュアル	性自認が女性で男性を好きになる人、性自認が男性で女性を好きになる人

## 2 さまざまな場面での事例

### (1) 家庭の周辺

働く女性が増え、「男は仕事、女は家庭」という固定的な性別役割分業の意識は以前に比べて薄まってきました。令和3年の育児・介護休業法の改正により、令和4年10月より男性職員が子の出生後8週間以内に4週間まで休業することが出来る「出生時育児休業制度」等が導入されるなど、法整備もすすんでおります。こうしたことを背景に、特に共働きの家庭においては積極的に家事や子育てを担っている男性も増えています。

また、家族の形態も、単親家族や一人暮らし、夫婦のみの世帯、同性同士のカップルなど多様化が進んでいます。家庭の周辺を表現する際は、こうした多様な状況を考慮しましょう。

こんな表現していませんか

家事は女性の役割



母親と子がいつもセットで描かれている



家族みんなで家事



子育てしている父親も描く





性別役割分業のイメージ



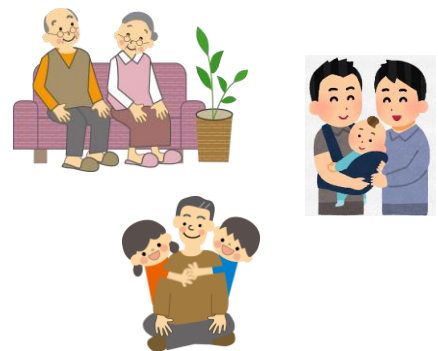
さまざまなシチュエーションも描く



典型的な家族像



色々な家族がある



❑ 固定的性別役割分業

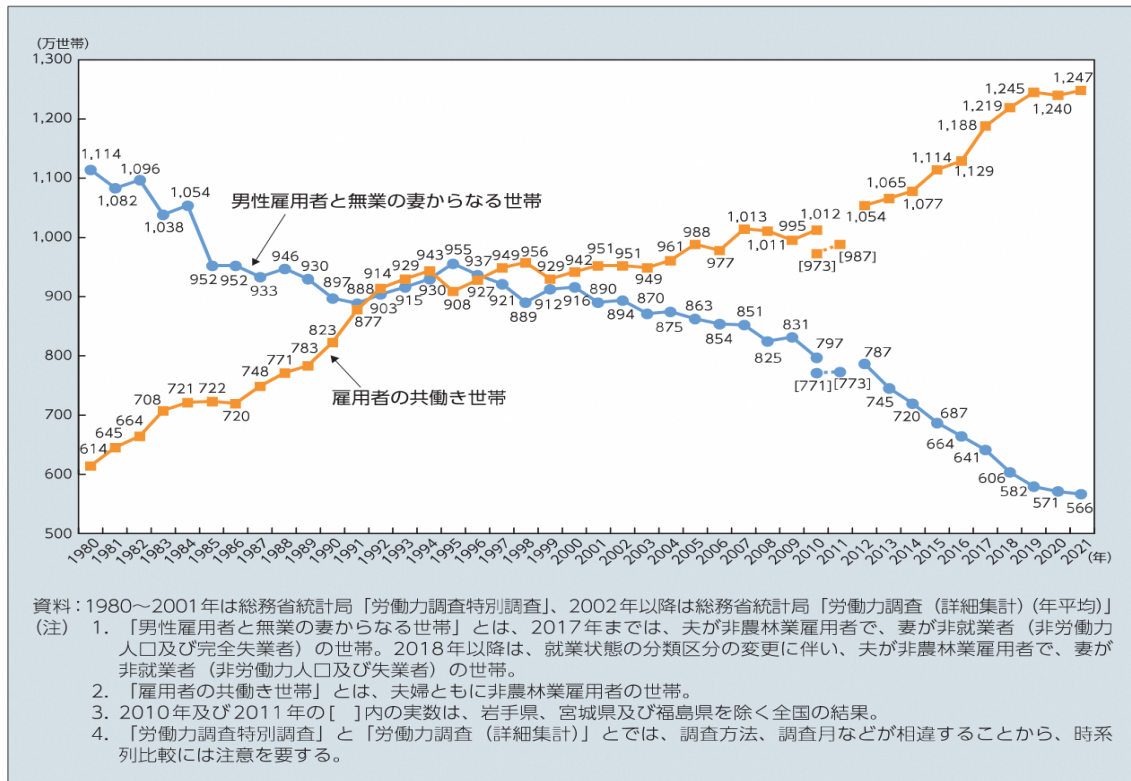
「男は仕事、女は家事・育児」に代表されるように性別によって周囲や社会から期待される活動や役割を分担することをいいます。

❑ ドメスティック・バイオレンス(DV)

配偶者・恋人・パートナーからの暴力のことを言います。被害者は女性に限りませんが、多くの被害者は女性であり、女性の人権を著しく侵害する重大な問題となっています。



## □ 共働き世帯数、専業主婦世帯数の推移



※「令和4年版厚生労働白書」P161 図表 1-1-3 より抜粋

## □ ワーク・ライフ・バランス

仕事と家庭の調和をさします。平成19年に関係閣僚、経済界・労働界・地方公共団体の代表からなる「官民トップ会議」で策定された「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」では、仕事と生活の調和が実現した社会とは、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」であるとされています。

## □ パートナーシップ制度

法的拘束力はありませんが、戸籍上の性別を理由に法律上婚姻できないカップル等の2人の関係をパートナーとして公的に認める制度などと一般的にいわれています。2人のパートナーシップ宣誓などに基づき、証明書等を交付するものです。

日野市においても、令和5年4月より「日野市パートナーシップ制度」を開始します。全国の自治体におけるパートナーシップ制度の導入状況は、令和5年1月10日時点で255自治体です。そのうち都内では、10区6市が導入しています。日本全国でパートナーシップ制度を導入している自治体の人口カバー率(制度導入自治体の人口/日本全国の人口)としては、6割を超えています。また、証明書等の交付件数も、制度導入自治体の増加に伴い、年々増加しています。

「ふうふ」のあり方は、異性同士に限りません。家族のあり方も含め、表現する際には留意が必要です。

## (2) 地域の場面で

ボランティア活動やゴミの分別・リサイクル活動、自主防災活動、自治会活動やお祭りなどの行事といった地域活動には、そこに住むさまざまな人が携わっています。しかしこのような地域活動の中には、意思決定の場や代表者は男性が担うのが当然とされていたり、活動の役割や参加者を性別で限定するような慣行が根強く残っています。地域には、男女はもとより子ども、高齢者、外国人など幅広い層の人々が暮らしています。こうした地域を構成する多様な人々の意見が反映され、誰もが生活しやすいルールづくりが行われるよう、これまでの慣行を見直してみる必要があります。

地域の活動や行事を表現するにあたっては、男女をはじめさまざまな人がともに役割を担っている姿を描きましょう。

### こんな表現していませんか

ゴミの分別・リサイクル活動は女性



地域の行事では性別で役割が決められている



地域のボランティアは女性



男女がともに担っている



さまざまな活動や役割に男女が参加



男性も参加している



### □エンパワーメント

社会・組織の構成員一人ひとりが、発展や改革に必要な力をつけるという意味の言葉です。1980年代における女性の権利獲得運動の中で使われるようになった言葉で、平成7年の第4回世界女性会議(北京開催)、世界女性2000年会議(ニューヨーク開催)などでも「女性のエンパワーメント」が主要課題とされ、平成22年北京+15再検討会合では、国際的に合意された開発目標を達成するための「宣言」や「行動綱領」を実施する必要が強調されました。

『災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン～』（内閣府男女共同参画局・令和2年5月）

- ・ 災害は、自然現象（自然要因）それを受け止める側の社会の在り方（社会要因）により、その被害の大きさが決まると考えられており、被害を小さくするためには、社会要因による災害時の困難を最小限にする取組が重要。
- ・ 中でも人口の半分は女性であり、女性と男性が災害から受ける影響の違いなどに十分に配慮された女性の視点からの災害対応が行われることが、防災や減災、災害に強い社会の実現にとって必須。
- ・ 都道府県・市町村の防災・危機管理部局、男女共同参画担当部局が、女性の視点からの災害対応を進める際に参照できるよう、基本的な考え方、平常時の備え、初期段階、避難段階、避難生活、復旧・復興の各段階において取り組むべき事項を示すもの。

#### <7つの基本方針>

- 1 平常時からの男女共同参画の推進が防災・復興の基盤となる
- 2 女性は防災・復興の「主体的な担い手」である
- 3 災害から受ける影響の男女の違い等に配慮する
- 4 男女の人権を尊重して安全・安心を確保する
- 5 女性の視点を入れて必要な民間との連携・協働体制を構築する
- 6 男女共同参画担当部局・男女共同参画センターの役割を位置づける
- 7 要配慮者への対応についても女性のニーズに配慮する

※ 『災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン～』（内閣府男女共同参画局・令和2年5月）参考



### (3) 職場の光景

近年のはたらく女性の増加や雇用機会の拡大によって女性の職域も広がり、それに伴い、雇用機会均等法が改正されました。平成11年の改正では募集・採用・配置・昇進・教育訓練にかかる差別の禁止が強化され、平成18年の改正では、女性に対する差別の禁止の視点から男女双方に対する差別の禁止へと改正されています。また、平成28年の改正では妊娠・出産等に関するハラスメント（マタニティ・ハラスメント）の防止措置が義務づけられ、さらに、令和2年の改正ではパワーハラスメントの防止措置が義務づけられました。また、平成28年には女性が、職業生

活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するため、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(以下「女性活躍推進法」とします)が制定されました。令和4年の改正では、一般事業主行動計画の策定義務と女性活躍に関する実績の情報公表が強化され、女性活躍に関する状況が優良な事業主の認定制度(えるぼし認定)の更に高水準企業(プラチナえるぼし)の認定が創設されました。事業者側に対してもこのように、法整備も進んでおります。

職場の場面を描くときは、従来の固定観念にしばられず、男女が対等に働き、女性も責任ある立場で仕事をしている状況を積極的に描きましょう。また、これまで<男性(女性)の仕事>とされてきた職種の分野に就く女性(男性)も増えてきています。こうした最近の状況も積極的に表現しましょう。

### こんな表現していませんか

看護師や保育士は女性



男性の看護師や保育士もいます



医師は男性



女性の医師もいます



電車の運転手や作業員は男性



女性の運転手も作業員もいます



会議のメンバーは男性



性別等にかかわらず対等に活躍している姿を描く



受付や接待などを担うのは女性と決めていませんか



#### □ 男女共同参画社会基本法

「男女の人権の尊重」をはじめ5つの基本理念を掲げ、国・地方公共団体・国民それぞれの責務を定め平成11年6月15日に成立しました。実質的な男女平等社会を実現するための根拠となる法律です。

#### □ ポジティブ・アクション

長い間の差別や不平等な取扱いを受けてきた側に対して、特別な優遇措置や施策をすることにより、実質的な機会の平等を与え、格差を解消していくこと。「積極的改善措置」などと訳される。

#### □ 男性中心型労働慣行

男性片働き世帯が多い時代に形成された。長期継続雇用を前提に長時間労働や転勤が当然とする働き方を前提にした雇用システムをさす。こうした労働慣行のために男性が家事・育児・介護等に参画できず、結果的に女性の負担が大きくなり、女性が家庭以外の場所で活躍することが妨げられているとして、令和2年に閣議決定された第5次男女共同参画基本計画においても、第4次に引き続き見直しが重要であるとされました。

## □女性活躍推進法

女性活躍推進法の改正により、令和4年4月1日から、労働者101人以上の事業主は、女性の活躍推進に向けた行動計画の策定などが新たに義務付けられるなど、女性が活躍できる場を充実させ、仕事と家庭生活が両立できる体制づくり(ワーク・ライフ・バランスの取組み)が事業主に求められています。

### (4) 子どもたちの周辺

教育は男女平等が最も進んでいる分野だと言われています。子どもたちは家庭をはじめ学校でも周囲の大人たちから多くの影響を受けて育ちます。生まれた時から当然のように女の子はピンク系、男の子はブルー系の服、与える遊具やしつけ方、学校ではクラスの係やひいては進路指導など無意識のうちに区別されがちです。こうした大人たちの固定観念が子どもたちの多様な可能性をさまたげることがないように、未来の社会を担う子どもたちのそれぞれの個性を大切にしていきましょう。

#### こんな表現していませんか

学校行事は母親の出番という印象



母親だけの役割ではない光景を描く



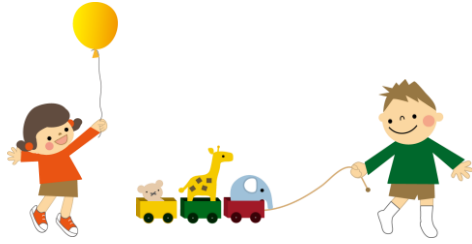
子どもに与える遊びや遊具を男女で区別している



性別で遊びや遊具を区別しない



服装や持ち物の色を男女で区別している



好みの色は性別によらない



### □隠れたカリキュラム

学校教材や教職員の言葉、態度、学校運営などを通じて、気が付かないまま子どもたちの価値観の形成に影響を与えるメッセージ機能をいいます。男女別名簿や席順、係分担、行事の役割、部活選択や進路指導のほか、呼び方やほめ方、しかり方などについて、性別で差をつけていないか日常的に点検することが求められます。

## 3. 女性を「人の目を引く道具」として使っていないですか？

私たちの周りを見回すと、若い女性がにっこり微笑んでいるポスターやチラシが数多くあることに気づきます。なかには水着やレオタード姿といった、性的側面が強調されて描かれているものもあります。

このようなポスター・チラシはその訴える内容とは無関係な女性を「人の目を引く道具(アイキャッチャー)」として起用しているわけです。これは女性の性を「もの」として扱うこと(性の商品化)につながるの見方も指摘されています。

私たちが刊行物を作成する際には、写真・イラストいずれにおいてもまず第一に「伝えたい内容は何か」を考えましょう。また、女性を登場させる時には、男性同様、個性をもつ人間として多様な女性の姿を描きましょう。

こんな表現していませんか

訴える内容とは無関係な女性を起用



あなただったらどう表現しますか





#### □ リプロダクティブ・ヘルス／ライツ

「性と生殖に関する健康／権利」。個人(特に女性)が自分の体や健康について正確な情報・知識を持ち、その上でいつ何人子どもを産むか産まないかを選択することを保障する概念。

#### □ メディア・リテラシー

メディアの流す情報を批判的に読み解き、使いこなす能力のことを言います。男女平等社会実現のためには、ジェンダーに敏感な視点で、メディアのあり方、メディアの接し方を考え、変革していく必要があります。

#### □ セクシュアル・ハラスメント

一般的には職場・学校・地域等での性差別の具体的な現れとしておきる「性的いやがらせ」、他の人を不快にさせる性的な言動をいいます。身体への不必要な接触、性的関係の強要、性的なうわさの流布、多くの人の目に触れる場所へのわいせつな写真の掲示などが含まれます。こうした行為は男女に関わらず重大な人権侵害の一つです。

### 4. 言葉に関する表現

私たちは行政職員として、日頃多くの市民と窓口や電話等で接しています。そのとき無意識に使っていることば使いや表現にもイラストと同様に男性中心社会や男尊女卑的感觉、無意識の偏見(アンコンシヤス・バイアス)が潜んでいるものがいくつかあります。

日常の会話から適切な表現をしているか見直し、必要以上に性別を強調する表現や対話のない表現、性別役割分業や戦前の戸主制度を反映した表現は避け、すべての人にとって、公平かつ対等な表現を使いましょう。

今までの表現	言い換えの例	言い換えた方が良い理由
父兄、父母	保護者	女性が排除された男性中心のことばです。また、父母だけが保護者とは限りません。
婦人、未亡人、老女、悪女、才女、良妻賢母	女性、夫を亡くした女性、死別した女性、故〇〇氏の妻、高齢女性	男性にはない(対語のない)ことばです。
女性を〇〇さん・男性を〇〇氏、女性に(名前)ちゃん・男性に(苗字)さん	〇〇氏又は〇〇さん	男女で敬称の扱いを変えず、同じに。
OL、キャリアウーマン、サラリーマン	会社員	男女で区別する必要はありません。

今までの表現	言い換えの例	言い換えた方が良い理由
女性弁護士、女医、女流作家、女性教師など	弁護士、医者、作家、教師など	「女性管理職と男性管理職の比率」といったように、どうしても必要な時以外は区別する必要はありません。
オンブズマン、チェアマン、キーマン	オンブズパーソン、チェアパーソン、キーパーソン	英語表現でも、立場を表すことばに男性名詞が入っているもの見直しが進んでいます。カタカナ語としての表記にも注意しましょう。
美人アナウンサー、美人選手	アナウンサー、選手	女性の場合のみ容姿の善し悪しを示す表現を使っている。
嫁、婿、舅、姑	子の妻または夫、配偶者(パートナー)の父または母 例)「配偶者様、パートナー様、お連れ合い様」	戦前の家父長制的な家制度に基づいた表現です。
主人、奥様、家内	配偶者、パートナーなど 例)自分が使う場合「夫、妻」 例)相手に使う場合「配偶者(パートナー)」	夫が十分に仕事に打ち込めるように、妻は家において夫を陰で支えるものという考え方からきている表現です。その場その場でふさわしい表現を。
嫁にやる(もらう)、婿養子に出す(もらう)	結婚する、婚姻届を出す	現在の戸籍法では、結婚した夫婦は新しく自分たちの戸籍をつくるのが一般的です。戦前の家制度のような表現は変えていく必要があります。
男顔負けの、男勝り、男のこけん、男のくせに、女のくせに、女だてらに	使わない	誉め言葉として使ったとしても、女性より男性のほうが優れていることを前提とした表現です。
女性特有の嫉妬心、男性ならではの実行力、女性らしく、男らしく	使わない	性格や特性は性別によって決まるものではありません。
オカマ、オネエ、ホモ、レズ、おなべ	使わない	

日常会話において、無意識に次のような表現を使っていませんか？自分自身を振り返ってみましょう。

□ 成人の女性を「女の子」、成人の男性を「男の子」と呼んでいませんか？

➡ 大人に対して、「女の子」、「男の子」と呼ぶのは、相手を低く見る表現です。「女性」、「男性」と改めましょう。

□ いつも男性を先に、女性を後に書いたり呼んだりしていませんか？

➡ 性別により無意識に優劣をつけないようにしましょう。

□ 女性を紹介する場合に、名前や本人の説明ではなく「〇〇のお母さん」など家族との関係でのみ説明していませんか？

➡ 家族との関係だけではなく、紹介する本人の名前や本人自身の説明もしましょう。

□ 性の在り方等を決めつけて会話をしていませんか？

…例えば、「彼氏/彼女(異性の交際相手)はいるの?」、「好きな異性のタイプは?」など

➡ セクシュアル・ハラスメント/ソジ・ハラスメントに該当する可能性があります。また、プライベートにおいて親しい間柄であったとしても、相手の性の在り方を決めつけて発言すること(上記の例でいうと、女性だから男性が好きという固定観念(無意識の偏見)から「彼氏(彼女)はいるの?」と聞くこと)によって、相手を傷つけてしまうことがあります。

□ 個人のライフ・プランや性の在り方等にかかわる質問を投げかけていませんか？

…例えば、「結婚しないの?」、「子どもはつくらないの?」など

➡ セクシュアル・ハラスメント/ソジ・ハラスメント(性自認や性的指向に関するハラスメント)に該当する可能性があります。また、プライベートにおいて親しい間柄であったとしても、相手のライフ・プランや、性の在り方(性的指向や性自認など)を決めつけて発言することによって、相手を傷つけてしまうことがあります。

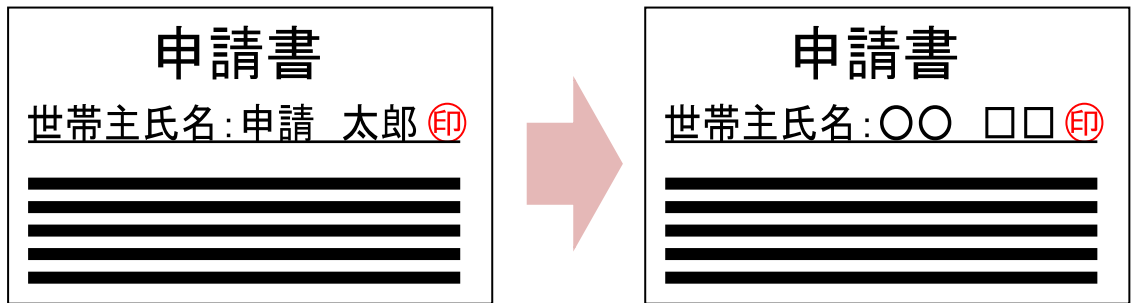
## 5. 番外編

市民への啓発は市の行政刊行物だけでなく、日頃市民と接する場での職員の態度や言動も大きく影響します。

### ●皆さんの職場でこんな光景ありませんか？

書類の記載例などでは世帯主名欄に必ず男性の名前

→女性が世帯主のケースもあります。表現を工夫しましょう。



窓口に近い席に女性、奥の席に男性を配置

→性別を意識せず、必要な役割に応じた席の配置に工夫しましょう。



窓口・カウンター

# 男女共同参画都市宣言

わたしたちのまち日野市は  
一人ひとりが 男女平等のもとに  
互いの個性と能力を尊重し  
豊かに暮らせる社会をめざして  
ここに男女共同参画都市を宣言します

- 1 互いに地域で支え合う 安心して暮らせるまちをめざします
- 1 家事・育児・介護・仕事を分かち合う 共同参画のまちをめざします
- 1 互いの生き方を理解し合う 自立と共生のまちをめざします
- 1 互いの人権を認め合う やさしい平和なまちをめざします

平成10年9月28日議決

日野市

## 6. 簡易チェックシート

仕事の上での組み立てや表現について、下記の内容を意識してチェックしてみましょう。思わぬところで、無意識の思い込みによる表現や考え方が残っているかもしれません。

NO.	内容	参考ページ	<input checked="" type="checkbox"/>
1	必要のない男女の区別をしていませんか	5~6, 12~15	<input type="checkbox"/>
2	性別によって役割を決めつけていませんか	5~6, 8~13	<input type="checkbox"/>
3	男女を対等な立場で描いていますか	8,10~11, 17	<input type="checkbox"/>
4	さまざまな場面に男女が均等に登場していますか	5~6 8~13	<input type="checkbox"/>
5	女性を「人の目を引く道具」として描いていませんか	13~15	<input type="checkbox"/>
6	多様な性の在り方に配慮した表現をとっていますか	3~6, 12~16	<input type="checkbox"/>

《 供覧(見たら押印して次の人へ) 》

※内容は庁内掲示板にもあります。確認後は、すみやかに次の人へ供覧しましょう。

所属名	係名

供覧開始            年   月   日   ⇒   供覧終了            年   月   日


★『表現に関する指針』が次回発行されるまで所属長にて保管ください。

**日野市表現に関する指針(令和 5 年度改訂版)**

令和 5 年 6 月

発行 日野市企画部平和と人権課

〒191-0062 日野市多摩平 2-9 多摩平の森ふれあい館 2 階

日野市立男女平等推進センター内

電話 042-584-2733/FAX 042-584-2748/E-mail danjyo@city.hino.lg.jp

この指針は、平成 13 年 3 月に日野市職員ワーキングチームにより作成された『男女平等に関する表現指針』の改訂版(平成 28 年 12 月発行)を昨今の状況を踏まえ、改訂したものです。