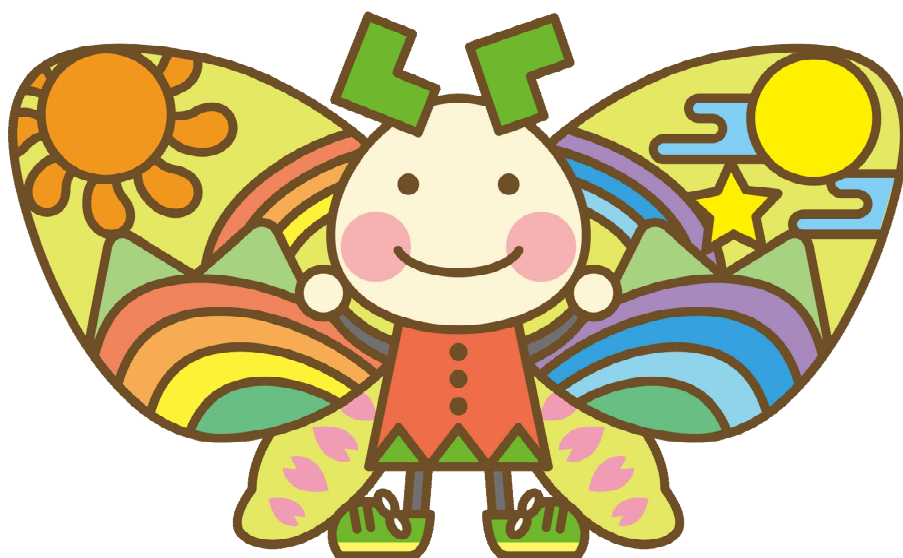


未来(あす)のくみやま

ガイドライン

～男女共同参画の視点で考えてみよう～

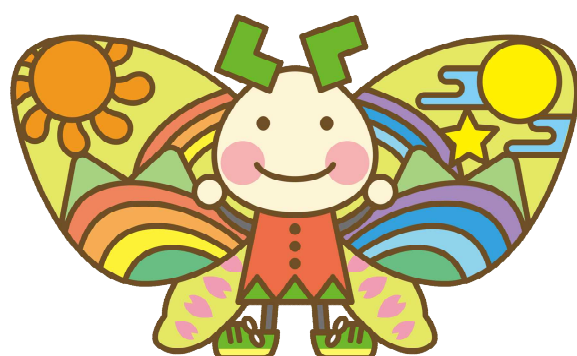


令和5年3月

久御山町

目次

はじめに・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	P 1
ガイドラインの目的～職員の方へ～・・・・・・・・・・・・・・・・	P 1
気をつけたいポイント・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	P 2
1. 登場人物が男女いずれかに偏っていませんか？・・・・・・・・	P 2
2. 性別によってイメージを固定化していませんか？・・・・・・・・	P 2
3. 性別によって役割を固定化していませんか？・・・・・・・・	P 3
4. 男女が対等な関係になっていますか？・・・・・・・・	P 4
5. 目を引くためだけの表現になっていませんか？・・・・・・・・	P 4
6. 男女を公正に扱わない表現になっていませんか？・・・・・・・・	P 4
7. 審議会等の構成員は適切ですか？・・・・・・・・	P 5
チェックリスト・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	P 6



「くっぴー」の友だちの「やまねこ」
です。
只今、男女共同参画について
勉強中です！！

久御山町男女共同参画推進キャラクター

「くっぴー」

はじめに

近年、価値観や働き方を含めたライフスタイルは多様化しており、人生 100 年時代を迎えた今、性別に関わらず一人ひとりの個性や考えが尊重され、安心して自分らしく生きることのできる男女共同参画社会の実現が益々重要となっています。

本町でも、男女共同参画を推進するためさまざまな取組を行ってきましたが、まだまだ固定的役割分担意識は根強く残っており、生きづらさやさまざまな困難を抱えている方々の問題など、解決しなければならない課題が数多く存在します。

久御山町第 3 次男女共同参画プランにおいては、「あなたと私 個性輝く 未来（あす）のくみやまづくり」を基本理念とし、一人ひとりが意識を高めることが重要であると考え、男女共同参画の視点に立った事業の推進を重点目標としています。

本町で進めているさまざまな取組を男女共同参画の視点で見直し、男女共同参画のまちづくりを目指しましょう。

ガイドラインの目的～職員の皆さんへ～

このガイドラインは、男女共同参画の視点に立って、どのように取組を進めれば良いかを考える手がかりを提供することを目的としています。

「アンコンシャス・バイアス※」は少なからず必ず誰しもが持っているものです。また、知らず知らずのうちに受け継がれ、すり込まれていくものです。私たちは日々、さまざまな方法により情報を発信しています。本町のさまざまな取組を通して、住民の皆様に男女の多様な姿を表現したり、女性のエンパワーメントを推進したりすることは、人々の意識に大きな影響を与え「アンコンシャス・バイアス」の解消に繋がります。

そのためまず、職員の皆さん自身が自分の持っている「アンコンシャス・バイアス」に気づくことが、男女共同参画の第一歩となると考えています。一人ひとりの価値観を改めて見つめ直すきっかけとして、このガイドラインの活用をお願いします。

※ アンコンシャス・バイアス

「無意識の偏見」「無意識の思い込み」などと訳され、誰もが潜在的に持っている偏見・思い込みを指す言葉です。自分の経験や育った環境、社会属性によって、自分でも気づかないうちに持つようになった物事の見方や考え方のゆがみ・偏りのことを指します。

気をつけたいポイント

1. 登場人物が男女いずれかに偏っていませんか？

- 町が発信する情報は、すべての人に関係があるもので、すべての人が対象であるにも関わらず、性別によって偏ったり、排除したりした表現（実施方法）になっていませんか。性別を偏らせず、誰もが自分に当てはめてイメージできるように表現しましょう。



2. 性別によってイメージを固定化していませんか？

- 男性だから、女性だから、などという思い込みで、外見や性格、能力、嗜好などを固定的なイメージで表現していませんか。性格、好きなもの、興味のあること、得意なことは、性別に関わらず人それぞれであり、多様化しています。「男らしさ」「女らしさ」を押しつけるような表現は避け、一人ひとりの個性を尊重し、さまざまな姿で表現しましょう。

よくある表現	
男性（男の子）に対して	女性（女の子）に対して
青や緑などの寒色	赤やピンクなどの暖色
スーツにネクタイ	スカートやフリル
短髪	長髪
ゲームやスポーツをする	人形遊びやおままごとをする
理系・工業系	文系・家庭系
たくましく積極的で論理的	優しく控えめで感情的

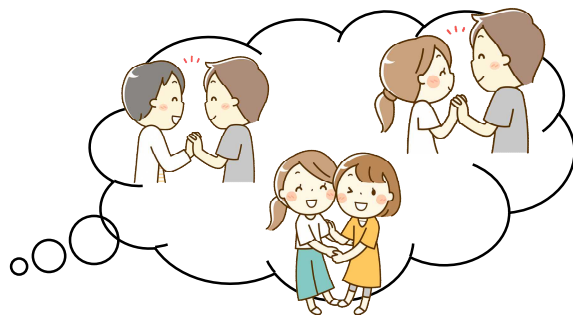


男女をわかりやすく表現しようとするあまりに、イメージを押しつけるような表現にならないよう、差異なく表現しましょう！



- 性のあり方も非常に多様です。性別によって必要以上に区別したり、固定観念や先入観により表現するのではなく、さまざまな個性があることを尊重しましょう。

「性はグラデーション」とも言われてるね
 なんて。みんなそれぞれ違うことをまず理解しなあかんな。



*** 「性」には4つの「性」があります。これらの組み合わせで、性は一人ひとり異なっています。**

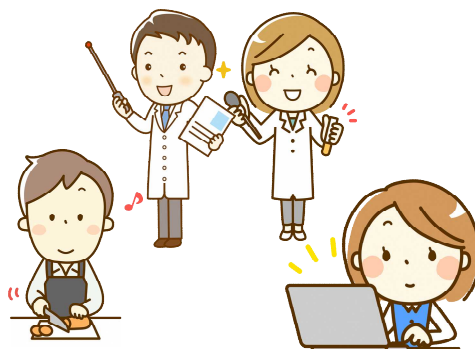
①「 身体の性 」 身体的な特徴や性染色体、生殖腺などによって客観的に判断される性別	②「 性自認（心の性） 」 自分自身が自分の性をどう捉えているか
③「 性的指向 」 恋愛感情が主にどの性別に向いているか	④「 性別表現（表現する性） 」 言葉遣いやファッションなどの装いを自分自身がどのように表現したいか

性的（セクシュアル）マイノリティとは、これらの「性」の組み合わせが少数派の人のことです。例えば、「身体の性」と「性自認（心の性）」が一致せず自分自身の身体に違和感を持っている人や、男性でも女性でもないと感じている人、「性的指向」が同性や男女両方に向く人など、さまざまな人がいることに配慮しましょう！

3. 性別によって役割を固定化していませんか？

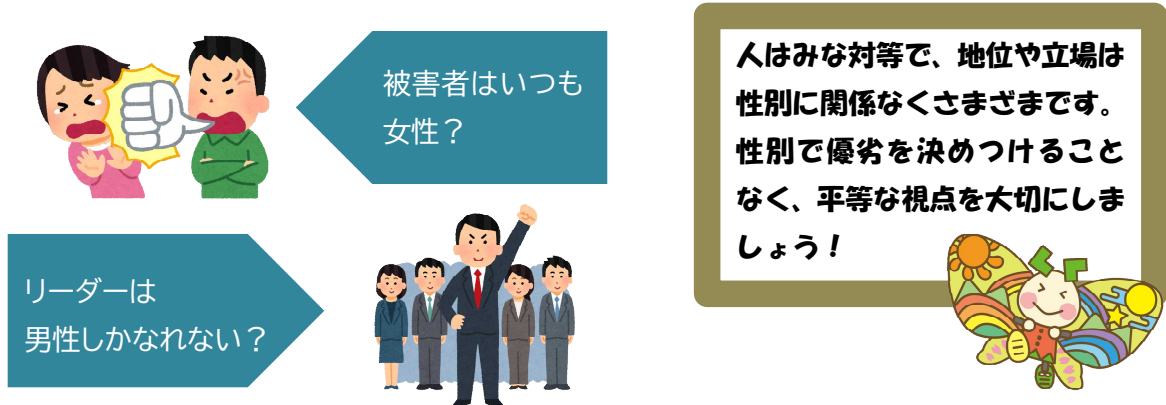
- 「男は仕事、女は家庭」など、性別によって期待される役割を決めつけていませんか？性別によって役割に偏りがある表現は、固定的な役割分担意識を助長することにつながり、一人ひとりの個性や能力を発揮する機会を奪う要因になりかねません。今日、共働きの世帯も増え、多くの人々が性別に関わらずさまざまな職業に就き、ライフスタイルもそれぞれ異なります。

家庭・職場・地域などさまざまな分野において互いに参画し、協力し合い喜びと責任を分かち合う姿を表現しましょう。



4. 男女が対等な関係になっていますか？

- 性別による能力や適性の優劣はありません。指導力や管理能力、気配りやコミュニケーション能力は個人差があります。いつも男性を中心的・指導的・守る側、女性を周辺の・従属的・守られる側とせず、誰もが対等で地位や立場もさまざまであることを示す表現を心がけましょう。



5. 目を引くためだけの表現になっていませんか？

- 広告に注目させるための視覚的要素として、伝えたい内容とは関係なく人目を引くために、女性の外見（若さや性的側面など）だけに重点をおいて、「飾り物」として、あえて女性を起用していませんか。伝えたい内容にふさわしい表現を工夫しましょう。



6. 男女を公正に扱わない表現になっていませんか？

- 職業や地位に触れるとき、性別を強調した表現をしたり、どちらか一方を意味する言葉で総称する表現をしたりすると、一方の性別が主・基準でもう一方が“例外的であり特殊だ”という印象を与えてしまいます。すべての性別の人が違和感なく受け取ることのできる表現を改めて考えてみましょう。

性別を強調した表現	どちらか一方を意味する言葉で総称する表現
女医、女性社長、女弁護士、女子アナ 男性保育士、男性保健師 ⇒性別を強調しない	OL、サラリーマン ⇒ 会社員 カメラマン ⇒ フォトグラファー キーマン ⇒ キーパーソン など



- 無意識に「男性像」「女性像」を持っていませんか。性別のイメージで個人の特性を「こうあるべき」と決めつけるような表現は避け、多様な個性を尊重しましょう。

よくある表現	
男性（男の子）に対して	女性（女の子）に対して
「男のくせに」 「女々しい」 「男らしい決断」	「女のくせに」「女だてらに」 「男勝り」「男顔負けの」 「女性らしい気配り」



同じ行動でも、男性なら「積極的」だけど女性なら「でしゃばり」、同じ態度でも、女性なら「しおらしい」けど男性なら「意気地なし」って言われることもあるよね。

たしかに…。「男やねんし、泣かんととき！」とか「女やのに料理もできひんの？」とかも言いがちやんな。



7. 審議会等の構成員は適切ですか？

- 審議会等の構成員は男性ばかりではありませんか。さまざまな分野で、女性の活躍が進んできてはいるものの、指導的な地位や政策・方針決定の場では男性が中心となっていることが多いのが現状です。これは日本のジェンダーギャップ指数がかなり低い位置にあることの原因のひとつにもなっています。男性も女性も同じ立場で意見が言え、さまざまな視点から幅広い意見を取り入れることが重要です。また今後、少子高齢化が進み、労働人口の減少が懸念される中、女性の力を最大限に発揮できるようにすることは、社会全体を活性化するための原動力になると期待されています。

* 久御山町第3次男女共同参画プランにおける目標値

指標	計画終了時（2032年度） 目標値
審議会等への女性委員の登用率	40%以上 60%以下
女性が長の審議会等の割合	31%

登用の際は、久御山町第3次男女共同参画プランにおける目標達成を意識し、適切な構成員となるよう配慮しましょう！



チェックリスト

チェック項目		チェック欄
1. 登場人物が男女いづれかに偏っていませんか？	登場人物がどちらかに偏っていませんか？	
	すべての対象者として男女双方を想定し、双方にとって利用・参加しやすいよう配慮しましたか？	
2. 性別によってイメージを固定化していませんか？	性別によって色や服装を決めつけていませんか？ (男は寒色系、女は暖色系 など)	
	性別によって向き・不向きを決めつけていませんか？ (男は理系、女は文系 など)	
	性別によって性格を決めつけていませんか？ (男はたくましく積極的、女は優しく控えめ など)	
	多様な性に配慮していますか？	
3. 性別によって役割を固定化していませんか？	「男は仕事、女は家庭」と決めつけていませんか？ (家事・育児・介護をするのは女性 など)	
	職場などで中心的な役割を担うのは男性、補助的な役割を担うのは女性と決めつけていませんか？ (管理職は男性、来客に対してお茶を出すのは女性 など)	
	性別で職業を固定化していませんか？ (消防士は男性、保育士は女性 など)	
4. 男女が対等な関係になっていませんか？	女性が男性より劣ることを前提としていませんか？ (リーダーや教えるのは男性、教えられるのは女性 など)	
	性別によって強弱の関係を決めつけていませんか？ (守られる側が女性、守る側は男性 など)	
5. 目を引くための表現になっていませんか？	内容と無関係なアイキャッチーを使用していませんか？	
6. 男女を公正に扱わない表現になっていませんか？	性別を強調したり、どちらか一方を意味する言葉で総称する表現をしていませんか？ (女医、女性社長、男性保育士、サラリーマン など)	
	無意識に「男性像」「女性像」を押しつけていませんか？ (男のくせに、男勝りの など)	
7. 審議会等の構成員は適切ですか？	審議会等は、久御山町第3次男女共同参画プランにおける目標達成を意識し、適切な構成となっていますか？	



窓口とか職場内での会話の中でも気をつけていきたいな。

ここに掲げたチェック項目はあくまで一例です。誰が見ても違和感なく、不快な気持ちにさせることがないか、さまざまな立場で確認してみましょう。

