

ダイバーシティ社会の実現に向けた

表現のガイドライン



瀬戸内市マスコットキャラクター
セットちゃん

令和 6(2024)年 2 月

岡山県瀬戸内市

表現のガイドライン目次

1	はじめに	1
2	ガイドラインの目的とポイント	1
3	ガイドラインの利用にあたって	1
	(1) なぜ表現に注意する必要があるのか	1
	(2) ガイドラインの対象	2
	(3) 男女共同参画に関する意識	2
	(4) ダイバーシティとSDGsの関係性	3
4	具体的な着目点	4
	(1) 性別によって役割を決めつけた表現になっていませんか？	4
	(2) 性別による固定的なイメージで表現していませんか？	5
	(3) 個人の能力や適性を性別で決めつけていませんか？	6
	(4) 人目を引くためだけの表現になっていませんか？	7
	(5) すべての性別が想定された表現になっていますか？	8
5	多様な性の尊重	12
	(1) 多様な性に関する基礎知識	12
	(2) 多様な性を尊重するための対応	15
	・窓口などでの対応	15
	・職場などでの対応	17
資料		
	相談窓口一覧	19
	表現のガイドラインワークショップのまとめ	21

1 はじめに

私たちは広報紙、リーフレット、パンフレット、チラシなどの紙媒体やWebサイト、ソーシャルネットワーキングシステム(以下「SNS」という。)などの電子媒体などで市の情報を発信しています。また、窓口や電話などで市民と話すこと、会議で発言すること、事務文書を作成することも情報発信といえます。

情報発信という行為は、発信者の持つ情報だけでなく、価値観も伝えるものです。私たちが無意識のうちに使っている言葉や表現は、その一つひとつはわずかなものに思えても、繰り返し市民に届けられることで、潜在的に市民の思想や意識の形成に影響を与えることとなります。私たちが意図する、意図しないにかかわらず、私たち個人が持っている価値観が市の考え方として市民に伝わり、市民のものの考え方に影響していくことを自覚する必要があります。

2 ガイドラインの目的とポイント

このガイドラインの目的は、特定の表現を禁じたり、言い換えを強制したり、皆さんの表現を統制することではありません。どのような表現がなぜ問題になるのか、どのような点に配慮すべきなのかを知り、より効果的で受け手が違和感を抱かない表現を自ら考えるきっかけや判断基準を示したものがこのガイドラインです。

- ・すべての人に等しく伝わるよう、さまざまな人をバランスよく表現する。
- ・性別の固定的なイメージにとらわれた画一的な表現にならないよう工夫する。
- ・男女を対等に表現する。
- ・多様な性的指向・性自認・性表現の人の存在に配慮する。
- ・慣習的に用いられてきた表現を、漠然とそのまま用いることがないようにする。
- ・暴力を助長・連想させる表現や過度に性的な表現をしない。

3 ガイドラインの利用にあたって

(1)なぜ表現に注意する必要があるのか

情報を発信するときに重要なことは、伝えるべきすべての人々に、正確で効果的に、誤解なく伝えることです。しかし、その表現の内容が反感を招くようでは、施策への理解や協力は得られません。性別や年齢、障がいのある人、外国にルーツのある人など、多様な受け手を意識し、誰が見ても違和感や疎外感を抱くことなく共感できる表現を心がけることが必要です。

市職員一人ひとりが、従来の固定化された表現を無意識のうちに使うのではなく、ダイバーシティ(多様性)についての感性を高め、自由な発想で魅力的な情報発信ができるよう、一人ひとりの価値観を改めて見つめ直すきっかけになるよう、職場・家庭・地域活動などで、このガイドラインの活用をお願いします。

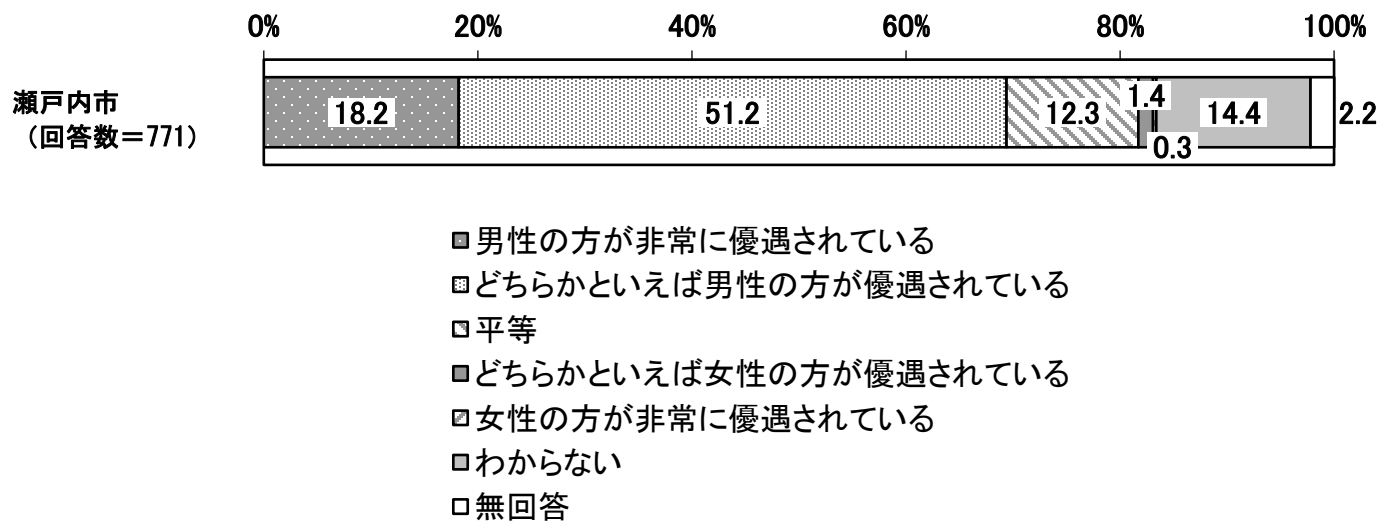
(2)ガイドラインの対象

窓口及び電話対応時に私たちが発する言葉、市が発信する広報紙、パンフレット、ポスター、チラシ、刊行物、ホームページ、SNS、報告書などの原稿やイラスト、写真、映像、音声などすべての情報が対象です。

(注)イラストや写真、音楽などには著作権があります。広報物などを作成するときは、インターネット上で画像検索した素材を安易に使用せず、二次使用の可否を確認し、適宜使用許可を取るなど、正式な手続きを踏んだうえでイラストなどを使用しましょう。

(3)男女共同参画に関する意識

瀬戸内市では、瀬戸内市男女共同参画推進条例及び第3次瀬戸内市男女共同参画基本計画に基づき、さまざまな取り組みを進めてきました。しかし、令和3(2021)年度に実施した市民意識調査では、「あなたは次にあげる分野で男女の地位は平等になっていると思いますか」という質問に対して、「社会通念・慣習・しきたりなど」で69.4%の人が男性の方が優遇されていると感じている結果となり、まだまだ性別による固定的役割分担意識が根強く残っていることが明らかになりました。



資料：瀬戸内市男女共同参画社会に関する市民意識調査(令和3(2021)年)

(4)ダイバーシティとSDGsの関係性

SDGsは、平成 27(2015)年 9 月の国連持続可能な開発サミットで採択された「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」で掲げられた、17 の目標(ゴール)と 169 のターゲットから成る「持続可能な開発目標(以下「SDGs」という。)」です。「誰一人取り残さない」をテーマに、持続可能性を保ちながらすべての人にとってよりよい世界を目指すものです。

17 の目標で、「ダイバーシティ」自体を掲げているゴールはありませんが、SDGs全体の理念としての「誰一人取り残さない」という考え方の根底にダイバーシティとインクルージョン(多様性の包摂)が存在しており、SDGsを達成するためにはダイバーシティを受け入れる社会や環境の実現が必要不可欠です。

持続可能な開発目標 (SDGs)



4 具体的な着目点

(1)性別によって役割を決めつけた表現になっていませんか？

「女は家事、男は仕事」など、性別によって期待される役割にとらわれた表現をしていませんか。昨今、女性の社会進出も多くなり、家事・育児・介護は男性も担うべき役割となっています。また、家族の形態も多様化しています。

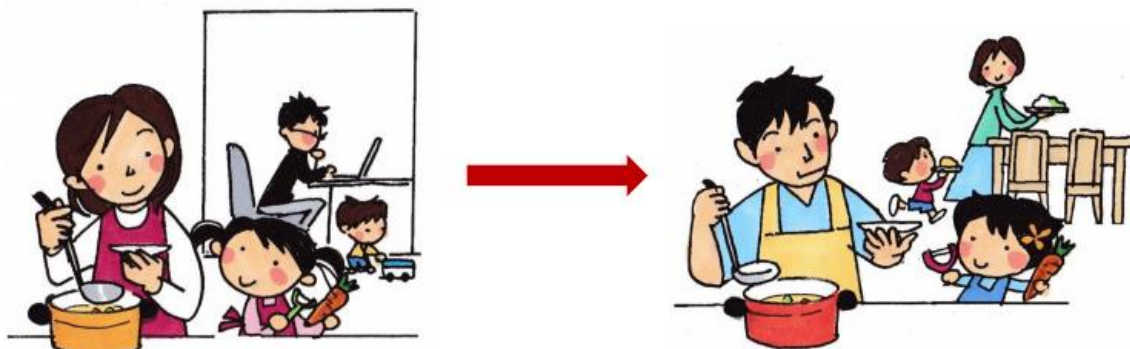
このような社会変化を十分認識し、固定的な役割分担意識を助長しない表現に努めましょう。

例えば、このような表現になっていませんか？

- ・家で家事・育児をするのは女性、仕事は男性
- ・会議を取り仕切り、発言しているのは男性、女性は補助的な存在
- ・医師は男性、看護師は女性
- ・保育士は女性、消防士・工事建築業の職種は男性
- ・力仕事をするのは男性、重労働も男性
- ・育児休業を取得するのは女性

改善ポイント

- ・家事・育児・介護などを家族で共に取り組む姿で表現しましょう。
- ・性別と職業が結びつかないように、「男性の仕事」、「女性の仕事」と限定しない表現にしましょう。



家事をするのは女性とは限らない

(2)性別による固定的なイメージで表現していませんか？

性別で、服装や興味の対象、色の好みなどのイメージを自分の中で固定化させていませんか。

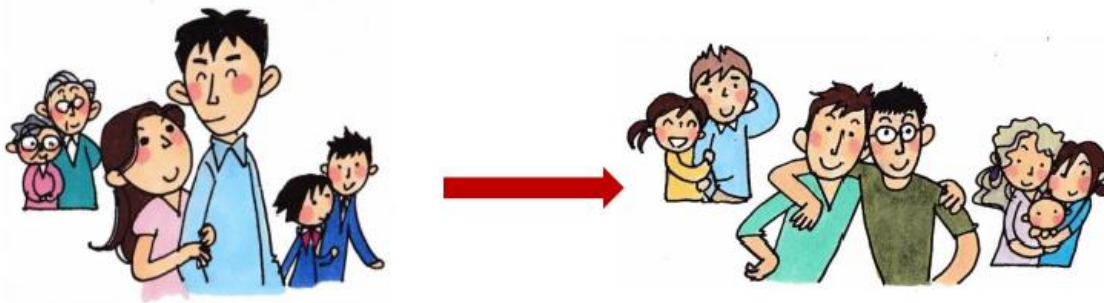
人はそれぞれ好みや意見が異なっており、「十人十色」です。性別によって必要以上に区別したり、固定観念や先入観により表現したりするのではなく、一人ひとりの個性を尊重し、自由な発想で表現しましょう。

例えば、このような表現になっていませんか？

- ・女性の服は赤色・ピンク色、男性の服は青色・黒色
- ・女性はスカート・エプロン、男性はズボン・スーツにネクタイ姿
- ・カップルといえば男女のみ
- ・女性は長髪、男性は短髪
- ・女性といえば「優しい」「柔らかい」、男性といえば「頼りがいがある」「強い」
- ・女性は料理・お菓子作りが好き、男性は日曜大工が得意
- ・女の子の服は花柄・水玉、男の子の服は車のイラスト
- ・女性は手先が器用、男性はおおざっぱ
- ・女性はメイクをする、男性はノーメイク
- ・女性は家事が得意、男性は家事が苦手

改善ポイント

- ・色の好み・興味のあることは人それぞれです。性別のイメージにとらわれないようにしましょう。
- ・体格・特性は必ずしも性別と一致するわけではありません。個人差に配慮した表現にしましょう。



カップルは男女のみとは限らない

(3)個人の能力や適性を性別で決めつけていませんか？

男性は中心的・指導的・守る側、女性は補佐的・従属的・守られる側といった先入観を無意識に持っていないか。

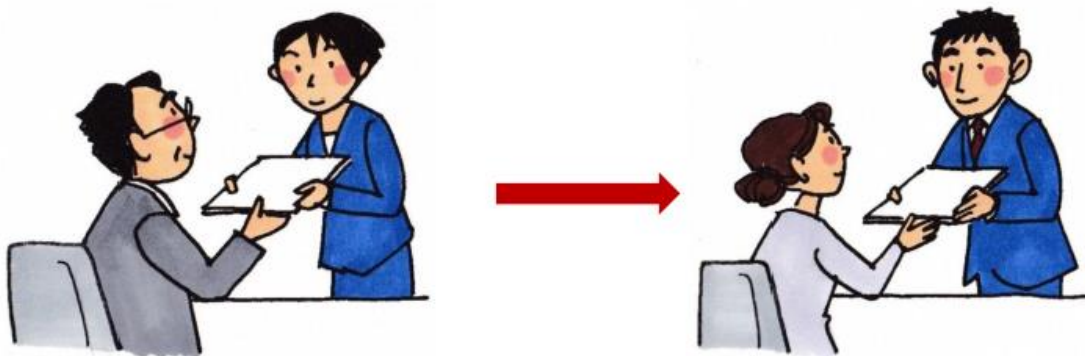
性別による能力や適性に優劣はありません。「女だから、男だから」という理由だけで決めつけず、その人個人としての能力や人格を優先的に考える平等な視点での表現を心がけましょう。

例えば、このような表現になっていませんか？

- ・上司など指導的な立場は男性、補佐的な立場は女性
- ・家長・世帯主は男性、決定権を持つのは男性、女性は決定に従う
- ・結婚したときの名字は男性の氏を使う
- ・運転手は男性、助手席に座るのは女性
- ・社長は男性、秘書や受付は女性
- ・(DV、暴力などの)被害者は女性、加害者は男性
- ・選手は男性、マネージャーは女性
- ・男性の方が女性より収入が多い
- ・男性の方が女性より政治的主導権を持っていることが多い

改善ポイント

- ・立場・地位・職業は性別に関係なく、さまざまです。安易に性別と結びつけずに表現にしましょう。



指導的な立場は男性とは限らない

(4)人目を引くためだけの表現になっていませんか？

広告の表現で、見るものの目を引きつけ、意図的にその注目度を高める「アイキャッチャー」という手法があります。チラシやポスターを作成するとき、より多くの人に伝えるため、注目度を高める工夫は大切です。しかし、人目を引くことに重点をおいて、内容と無関係な人物の容姿を強調した表現を用いることは、その人物を「飾り物」として扱っていると批判されても仕方ありません。

伝えたい内容がより効果的に伝わる適切な表現を考えましょう。

例えば、このような表現になっていませんか？

- ・若い女性の水着姿など女性の性的側面を強調して使用する。
- ・内容と無関係な人物をポスターの中心に置く。

改善ポイント

- ・誰に何を伝えたいかを考え、伝えたい内容に沿った表現にしましょう。



(5)すべての性別が想定された表現になっていますか？

さまざまな生き方や家族形態が存在し、また女性が幅広い分野へ進出している現在、性別にとらわれない表現にすることが大切です。

特別な理由なく男女を特定した表現をすることは、不平等な扱いをしていると受け取られることがあります。

特に日常的に使っている言葉は、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心がけましょう。

▶男性を優先させる表現

見直したい表現		望ましい表現	見直しの理由
営業マン オンブズマン カメラマン キーマン マンパワー サラリーマン ビジネスマン	→	営業社員 オンブズパーソン 写真家、フォトグラファー キーパーソン 人的資源、人材 会社員、従業員、職員 ビジネスパーソン	職業などを不必要に男性に限定している表現です。
父兄 OB(オールドボーイ)		保護者 出身者、OB・OG	男性を優先する偏った表現です。
男顔負け、男勝り 男気、女だてら		使用しない	性別で個性を決めつけている表現です。

▶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	見直しの理由
女教師 女医 女子アナ 女性議員、女性代議士 女流作家 スチュワーデス ママさんランナー OL、キャリアウーマン 女優	教師 医師 アナウンサー 議員、代議士 作家 客室乗務員 キャビンアテンダント(CA) ランナー 会社員、働く女性 俳優	性別を強調または、特別視する表現です。
帰国子女 老女・老婆	帰国児童、帰国生徒、帰国学生 高齢者、〇歳女性	
職場の花、看板娘 美人〇〇 例)美人秘書	使用しない	女性を鑑賞の対象とした表現です。

▶古くからの観念(家父長制や家制度など)にとらわれた表現

見直したい表現	望ましい表現	見直しの理由
奥さん、家内 主人、亭主、旦那	妻、配偶者、つれあい、パートナー 夫、配偶者、つれあい、パートナー	男性を主、女性を従にとらえ、女性は家の中にいるものという印象を与える表現です。
婿、嫁 姑、舅 嫁をもらう、やる、嫁ぐ 入籍	娘の夫、息子の妻 娘のパートナー、息子のパートナー 義母(義理の母)、義父(義理の父) 妻(夫)の母、妻(夫)の父 結婚する 婚姻届を出す	

▶性別により役割を限定する表現

見直したい表現	望ましい表現	見直しの理由
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です。
内助の功	協力	

▶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	見直しの理由
男性は〇〇君、女性は〇〇さん(ちゃん)、〇〇女史	男女とも「さん」とする	男女とも同じ呼称・敬称で表現します
男性を姓、女性を名で表現する。	男女で表現を統一する	

▶統計上の公正を欠く表現

見直したい表現	望ましい表現	見直しの理由
合理的な理由(積極的改善措置など)なく、常に女性のみを内数で表記する 例)参加者〇人(うち女性△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50人(女性35人、男性15人)	女性の場合のみ性別を強調する表現です
常に男性の数値を先に表記する		

見直したい表現であっても、法律の規定などによってやむを得ず使用する場合もあるかと思えます。また、日常生活においては、「妻」、「夫」、「パートナー」などの表現例に、今までの習慣から多少違和感を覚える場合があるかもしれません。しかし、性別によって偏りがちな社会の現状を変えていくためには、あえて意識的に表現を変えることも必要ではないでしょうか。

そのほか配慮すること

- ・誰にとっても見やすく読みやすいユニバーサルデザインフォント(UD フォント)の使用を検討する。
- ・色のバリアフリーに配慮した表現にする。色覚障害の人にもわかりやすい表現は、全ての人にとってもわかりやすくなる。

- ・背景に対して明度差をつける。(モノクロコピーをしても見やすい。)
- ・色誤認をおこしやすい配色をさける。

色誤認をおこしやすい配色

- 例) 赤と緑
橙と黄緑
緑と茶
青と紫
ピンクと白、灰色
緑と灰色、黒
赤と黒
ピンクと水色

- ・同時に多数の色の使用をさける。三色までがよい。
- ・色以外の情報を必ず付加する。(文字情報、形、輪郭、模様、大きさを変えるなど)



5 多様な性の尊重

LGBTQ+(P.13参照)をはじめとする性的少数者(性的マイノリティ)は、人口の10%前後であると言われています。これは左利きの人や血液型がAB型の人と同じぐらいの割合です。

日常的にさまざまな市民が手続きや相談に来庁する市役所においては、市職員が性的少数者(性的マイノリティ)についての正しい知識を持つとともに、当事者が抱えている困難等についても十分に理解し、寄り添った適切な対応を心がけることが重要です。

同時に職員一人ひとりが働きやすい職場環境を実現するためには、差別や偏見、ハラスメントをなくすことが大切です。

市民サービスの向上を図り、個性と能力を発揮できる職場とするためには、職員一人ひとりが多様な性を正しく理解し、相手の立場を尊重し、気持ちに配慮して対応ができるようにしましょう。

(1)多様な性に関する基礎知識

①性のあり方(セクシュアリティ)とは

性は主に4つの要素で構成されています。人によって捉え方に差があり、その組み合わせも多様です。

心の性(性自認)	自分が認識している性。身体の性と心の性が一致しない人や男女のどちらでもないと感じる人もいます。
好きになる性(性的指向)	魅力を感じる相手の性。同性や複数の性にひかれる人、いずれの性にもひかれない人もいます。
身体の性	生まれたときの生物学的な性。男女のどちらかに分けられるのではなく、一人ひとりに多様な発達が見られます。
表現する性(性別表現)	言葉遣いやしぐさ、担いたい役割など、自分を表現する性。ファッションやメイクなど表現方法はさまざまです。

②LGBTQ+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、クエアまたはクエスチョニングの頭文字をとった言葉です。性的少数者の総称としても使われます。性的指向と性自認という別の概念も含まれています。

最後に「+（プラス）」がついているのは、性はとても多様であり、たくさんの性のあり方があることから、包括的な意味をもたせるためです。

レズビアン Lesbian

女性として、女性に対して恋愛感情や性的欲求を持つ人

ゲイ Gay

男性として、男性に対して恋愛感情や性的欲求を持つ人

バイセクシュアル Bisexual

女性に対しても男性に対しても恋愛感情や性的欲求を持つ人

トランスジェンダー Transgender

「身体の性」と「心の性(性自認)」が異なる人

身体の性別に違和感を持っている人

クエア Queer または クエスチョニング Questioning

- クエア LGBTに当てはまらない性的少数者や、性的少数者を包括的に表す言葉
- クエスチョニング 性的指向や性自認が明確でない人

性的指向

好きになる性

性自認

自分が認識している性

③SOGIE(ソジー)とは

性的指向(Sexual Orientation)と性自認(Gender Identity)と性表現(Gender Expression)の頭文字をとったものです。LGBTQ+だけでなく誰もが持っている性の要素です。これらの要素の組み合わせで性のあり方が決まると考えることができます。

④カミングアウトとは

自らの性のあり方を誰かに伝えることをカミングアウトと言います。性的少数者にとって、人間関係が壊れてしまうのではないかというおそれや、差別や偏見にさらされる危険もあることからカミングアウトは簡単なことではありません。

・自身がカミングアウトすべきか悩んでいたら

カミングアウトするべきかどうかを悩んでいる場合、まずは専門の相談窓口などに相談し、自身の気持ちを整理しましょう。

・性的少数者であるとカミングアウトされたら

「あなた」を信頼している証でもあります。話してくれたことに感謝し、誠実に話に耳を傾けましょう。相手があなたに望むこと・望まないことは何かを素直に聞いてみましょう。

⑤アウティングとは

性的少数者であることを告げられて、本人の了解を得ずに他者に伝えることをアウティングと言います。アウティングは、重大な人権侵害であり、名誉棄損に当たります。絶対に行ってははいけません。本人がオープンにしているとしても勝手に他者に伝えてはいけません。第三者へつなげたいときにも、必ず、本人の了解を取ってから進めます。勝手にSNSに載せることもアウティングです。

カミングアウトされた人が、その内容について守秘義務が守られている専門の相談窓口にご相談することはアウティングに当たりません。

※性別や性的指向などに関わる相談

よりそいホットライン 0120-279-338（無料）24時間受付

○瀬戸内市では令和4年10月1日にパートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度を導入しました。詳しくは市ホームページをご覧ください。

URL: <https://www.city.setouchi.lg.jp/soshiki/75/128843.html>



(2)多様な性を尊重するための対応

性的少数者に対する差別や偏見は、人権だけでなく、人の尊厳にかかわる問題です。

- ・多様な性に関する正しい知識を身に付け、自分自身の日常の言動を見直しましょう。
- ・性的少数者は身近にいるという認識を持ち、職場や地域で、相手の意向を汲みながら柔軟に対応しましょう。

窓口などでの対応

POINT① 本人確認をするときは確認書類を見ます

窓口での本人確認は、記載された性別や氏名と外見が一致しない場合、本人確認書類を見ることで確認します。

- ・性別や氏名のほかに、生年月日や住所などで確認する。
- ・個人情報を何度も聞き返さない。声の大きさにも注意する。
- ・個人情報が周囲に漏れないよう、書類を指差して確認する。
- ・お呼びするときは、名字までとするか番号を利用するなどの配慮をする。

【注意点】

- ・対面時に書類と本人を必要以上に何度も見比べない。
- ・不要な性別に関する質問や確認をしない。

【電話などの対応】

電話では相手の状況がわかりません。電話で話をするなかで、周囲の状況を確認し、相手が答えにくいこと、第三者に聞かれたくないことは口に出さずに済むようにするなどの配慮が必要です。

「～という理解でよろしいでしょうか」、「～をお聞きしてもよろしいでしょうか」、「お答えしにくい場合は、お答えしなくてもいいです」など、相手の意向を確認しながら対応しましょう。

別の部署に案件を転送するときは、同じことを再度確認することがないよう、本人了承のもと適切に情報を引き継ぎます。

POINT② 性別記載の必要性を見直します

各種申請様式などの性別記載欄の必要性を次の点に注意しながら検討し見直します。

- ①根拠法令などに性別の取得が必要である旨の記載がないか。
- ②手続きなどにあたり性別が必要な情報でないにもかかわらず、性別情報を収集していないか。

統計をとるなどの理由により、性別欄が必要な場合は、可能な限りその必要性について説明を記載します。男女別の必要性がない場合は性別欄の廃止を検討するか、男性か女性かの二択ではなく、記述式や記入欄を設けるなど目的に応じた内容にしてください。

【記載例1】性別欄を空欄にし、本人に記入してもらう。

性別()自認する性を記入してください

【記載例2】性別を選択だけでなく、記入できる形にする。

性別 男性 女性 () 答えたくない・わからない

POINT③ 性別や関係性を決めつけた表現は避けます

パートナーが異性であるとは限りません。また、性自認が制度上の性別と一致しているとも限りません。性別や関係性を決めつけるような表現は使用しません。

- ・旦那様、旦那さん、奥様、奥さん → 配偶者、パートナー
- ・お父さん、お母さん → 保護者の方、ご家族の方
- ・息子さん、娘さん → 一番目のお子さん、二番目のお子さん

【不快に思う言葉】

ホモ、レズ、おなべ、おかま、オネエ、あっち系、アブノーマルなど

POINT④ 性的少数者本人の意思を尊重した施設利用を検討します。

トイレや更衣室などの使用は、本人の意思を尊重しながら、他の利用者との調整を検討します。特に、イベントなどで、一斉に多くの人を利用する場合は、使用時間やスペースを別に確保するといった個別の対応も必要です。

また、主催者などが知り得た内容について、アウティングが起こらないよう、細心の注意を払う必要があります。

POINT⑤ 災害の発生を想定した対応策を検討します

災害時は大きな混乱が予想されます。避難所などを運営する場合も、被災者、避難者の中に性的少数者がいることを理解したうえで、事前に避難所などでの問題点を想定し、対応策を検討する必要があります。

【避難所での対応策の検討例】

- ・困りごとの相談窓口を設置する。
- ・着替えや体の清拭にも利用できる多目的トイレを設置する。
- ・性別にかかわらず、プライベートな空間を確保できるよう配慮する。
- ・躊躇^{ちゅうちよ}することなく、物資支給が受けられるように配布方法を考える。(下着・生理用品・化粧品など。)

職場などでの対応

POINT① ハラスメントを防止します

誰もが働きやすい職場にするため、多様な性を理解し、ハラスメントが起こらないようにします。差別や偏見を含む言動は、本人が当事者の場合だけではなく、家族や親族に当事者がいる職員を傷つけているかもしれません。

- ・研修などで多様な性に関する職員の理解を深める。
- ・所属長は性的指向や性自認に関する差別的言動を防止する。

【ハラスメントかなと思ったら】

職場のハラスメントに関する相談は、「職場におけるセクシュアル・ハラスメントの防止等に関する要綱」、「職場における妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止等に関する要綱」、「職場におけるパワー・ハラスメントの防止等に関する要綱」に基づき、総務課が担当しています。

POINT② 誰もが使いやすい施設づくりを進めます

職員などから、制度上の性別以外の施設(トイレや更衣室)の利用希望があった場合は、本人の意思を尊重し、他の利用者と調整します。

- ・公共施設の整備の際には、性的少数者など多様な人の利用しやすさを考える。
- ・公共施設の多目的トイレには「どなたでも使用できます」などと表記する。

POINT③ 職員の採用は仕事への適性や能力で判断します

職員の採用にあたっては、正規職員だけではなく、各所属が採用する会計年度任用職員についても、仕事への適性や職務能力で判断すべきです。採用に関する過程も含め、性的指向や性自認によって採否判定をしてはいけません。

【注意点】

- ・面接時に書類と本人を必要以上に何度も見比べない。
- ・性別に関する不要な質問や確認をしない。

POINT④ 行政サービスに関与する人たちにも周知します

各部署が所管する指定管理者や委託業者など、行政サービスに関与する人たちも性的少数者に関する知識を持ち、人権侵害となるような行動をとらないよう周知や指導をします。

多様な性に関する用語

アライ(Ally)	多様な性のあり方を理解し、支援する人
-----------	--------------------

性的指向を表すもの

パンセクシュアル(Pansexual)	人を好きになるときに相手の性別が条件にならない人
ヘテロセクシュアル(Heterosexual)	性的指向が異性に向く人。異性愛者
ホモセクシュアル(Homosexual)	性的指向が同性に向く人。同性愛者
アセクシュアル(Asexual)	他者に対して性的関心や恋愛感情を抱かない人

性自認を表すもの

エックスジェンダー(X-gender)	男性にも女性にもはっきりとあてはまらない人
シスジェンダー(Cisgender)	身体や制度上の性が自認する性と同じ人

相談窓口一覧

相談内容	名称	連絡先	受付時間など
女性が抱える様々な問題や悩みに関する相談	岡山県女性相談支援センター (配偶者暴力相談支援センター)	086-235-6060	月～金(祝日、年末年始を除く) 9:00～16:30
		086-235-6101	土(祝日、年末年始を除く) 9:00～16:30
		DV 夜間電話相談 086-235-6101	月～金(祝日、年末年始を除く) 16:30～20:00
家族・夫婦関係などの悩みに関する相談	岡山県男女共同参画推進センター(ウィズセンター)	086-235-3310	火～土(祝日、年末年始を除く) 9:30～16:30
職場におけるセクシュアル・ハラスメントなどに関する相談	岡山労働局雇用環境・均等室	086-225-2017	月～金(祝日、年末年始を除く) 9:30～17:00
女性の人権に関する相談	[岡山地方法務局内] 女性の人権ホットライン	0570-070-810	月～金(祝日、年末年始を除く) 8:30～17:15
男性相談員による男性のための電話相談	岡山県男女共同参画推進センター(ウィズセンター)	086-221-1270	毎月第4土曜日 13:30～16:30
DV 被害に関する休日電話相談	DV 休日電話相談 (社会福祉法人クムレ)	086-441-1899	日曜・祝日・年末年始 (12/29～1/3) 9:30～16:30
青少年問題全般に関する相談	岡山県青少年総合相談センター 総合相談窓口 (すこやか育児テレホン)	086-224-7110	年中無休(年末年始を除く) 8:30～21:30
(子ども)いじめや、自分や友人の安全に関する相談	24時間子供SOSダイヤル	0120-0-78310 (無料)	年中無休 24時間受付
こどもの人権に関する相談	[岡山地方法務局内] こどもの人権110番	0120-007-110 (無料)	月～金(祝日、年末年始を除く) 8:30～17:15
(外国人)各種生活情報の提供及び多言語相談	[岡山国際交流センター内] 岡山県外国人相談センター	086-256-6052 0120-007-173	月～土(年末年始を除く) 9:00～17:00

相談内容	名称	連絡先	受付時間など
(多様な性)性別や性的指向などに関わる相談	よりそいホットライン	0120-279-338 (無料)	24時間受付
人権全般に関する相談	[岡山地方法務局(本局又は支局)] みんなの人権110番 (全国共通人権相談ダイヤル)	0570-003-110	※「みんなの人権110番」は、固定電話からの場合、最寄りの法務局本局又は支局に接続します。
			月～金(祝日、年末年始を除く) 8:30～17:15
なやみごと・人権・DV・外国人・犯罪被害者に関する相談	瀬戸内市ダイバーシティ推進室	0869-22-3922	月～金(祝日、年末年始を除く) 8:30～17:15

表現のガイドラインワークショップ(令和5(2023)年11月8日実施)のまとめ

窓口業務をしているとき配慮すべき事項

- ・外国人・高齢者・子どもには大きい声でゆっくり、はっきりと話す。
- ・わかりやすい言葉(やさしい日本語、手話、筆談)を使う。
(「やさしい日本語」とは、普段使われている言葉を、外国人にも分かるように配慮した簡単な日本語のことです。
日常的な場面や身近な話題で使われる日本語を「ある程度」理解できる人が使うレベルです。
例:記入します → 書きます、休日 → 休みの日、高台に避難してください。 → 高い場所へ逃げてください。)
- ・外見で性別が判断しづらいときがあるため、呼び方に配慮する。
- ・配偶者や子どもがいて当然という表現はしない。(相手が不快に感じる場合がある。)
- ・国籍や性別を問うような表現は避ける。(相手が不快に感じる場合がある。)
- ・専門用語は少なめにしてわかりやすくする。
- ・視覚的にわかりやすい資料を用いて説明する。(イラストや図を使った資料を用いる。)
- ・笑顔で対応する。
- ・相手の話をよく聞く。

申込書などを作成したとき配慮すべき事項

- ・申請書に記載する情報は必要最低限にする。年齢や性別など不必要な情報の欄は作らない。
- ・文字は大きくし、記入しやすい様式にする。
- ・漢字にルビをつける。読みやすいフォントを使う。
- ・いろいろな方法で申し込みできるようにする。(電話、メール、FAX、QRコードなど)
- ・記入欄は広くとる。
- ・選択式で記入できるようにする。

パンフレットなどにイラストを入れるとき配慮すべき事項

- ・男女の割合、若者、高齢者の割合が偏らないようにする。
- ・人物ではないイラストを使うなど、基本的に性別を意識させないようなイラストを使用する。
- ・イラストでイメージを固定しないようにする。(P.4～7参照)

- ・写真を使い、人物のイラストを使わないようにする。
- ・動物のイラストを使う。
- ・男女のイメージカラーを使わず、どちらでもよい色を選ぶ。
- ・イラストだけでなく、行間、文字サイズ、フォント、漢字とひらがなのバランスも工夫する。



瀬戸内市マスコットキャラクター
セットちゃん

このガイドラインは、以下の内容を参考に作成しました。

- ・宝塚市『男女の表現についていっしょに考えてみませんか ～男女共同参画の視点に立った表現ガイドライン～』（平成 31(2019)年 3 月)
- ・八千代市『性の多様性を認め合い行動するためのガイドライン』（令和 5(2023)年 3 月)
- ・江戸川区『男女共同参画の視点に立った 表現ガイドライン』（令和 5(2023)年 3 月)

このガイドラインの中のイラストは、以下の管理者に許可を得て使用しています。

- ・宝塚市『男女の表現についていっしょに考えてみませんか ～男女共同参画の視点に立った表現ガイドライン～』（平成 31(2019)年 3 月)

【表紙の説明】

表紙のレインボーフラッグは、多様性を示す LGBTQ のシンボルで、世界で使われている 6 色の旗です。

この 6 色は、赤＝生命、橙＝癒し、黄＝太陽、緑＝自然、青＝調和、紫＝精神を意味しています。

ダイバーシティ社会の実現に向けた表現のガイドライン
令和 6(2024)年 2 月発行

発行:瀬戸内市
編集:瀬戸内市ダイバーシティ推進室

〒701-4292 岡山県瀬戸内市邑久町尾張300番地1
TEL:0869-22-3922 FAX:0869-22-3304
E-mail:diversity@city.setouchi.lg.jp