
男女平等参画の視点に基づく 公的広報物ガイドライン

令和8年7月

一人ひとりと生きるまち。



目次

はじめに	3
本ガイドラインの位置づけ	3
第 1 章 イラスト・写真等の視覚表現について	4
ポイント 1 人物の描写が性別によって固定化されていませんか？	4
ポイント 2 人数や配置が特定の性別に偏っていませんか？	5
ポイント 3 性別によって役割を決めていませんか？	5
ポイント 4 文章と視覚表現にずれはありませんか？	6
ポイント 5 人物を描くことで性別に関する偏ったイメージを与えるおそれがある場合、 人物を描かない表現も検討していますか？	6
第 2 章 文章・用語等の言語表現について	7
ポイント 1 特定の性別を前提とした表現になっていませんか？	7
ポイント 2 性別に関して上下関係や優劣、固定的な性別役割分担を 感じさせる表現になっていませんか？	8
ポイント 3 アンケート等で性別をたずねる際、その必要性や目的を十分に検討していますか？	8
第 3 章 制作過程全体について	9
ポイント 1 制作プロセスの各段階で、性別や立場の異なる複数の人が関わり、 多様な視点から確認していますか？	9
ポイント 2 「これまで問題がなかったから大丈夫」と考えていませんか？	9
男女平等参画の視点からのチェックポイント	10
よくある質問と回答	11

はじめに

皆さんは、公的広報物（以下「広報物」という。）を制作する際、どのようなことに配慮して制作していますか？

広報物は多くの人が目にするものであるため、制作者が意図しない形で、一定のメッセージを広く伝えてしまう可能性があります。

例えば、「介護者は常に女性」など、ある職業を表現する際に特定の性別ばかりで描くと、「その職業は特定の性別の人が就くもの」という偏った印象を与える可能性があります。こうした表現が繰り返されることにより、性別に関する固定的なイメージが助長されることが懸念されます。

東京都が実施した調査（※1）では、メディア（テレビ、ラジオ、新聞、雑誌等）から、「男らしい」「女らしい」という情報発信を感じたことがある人が、回答者の約5割となっています。

また、高校生を対象とした調査（※2）でも、インターネット・SNSから「男らしい」「女らしい」という情報発信を感じたことがあると、約4割の人が回答しています。こうした性別のイメージを固定化するような表現が、進路選択や職業選択をはじめとする将来の意思決定に対し、一定の影響を与えるとされています。

東京都では、令和8年7月に「東京都男女平等参画推進総合計画」を改定し、「誰もが自らの生き方を性別にとらわれず選択できる社会の実現」に向けた取組の強化を行っています。

本ガイドラインは、こうした取組の強化の一つとして、男女平等参画の視点に基づき作成しました。より適切で望ましい情報発信を行っていくため、広報物の目的や文脈に応じた表現を考える際の指針としてご活用ください。

皆さんが制作される広報物を通して、多様な視点や選択肢が広く伝わり、誰もが自分らしく活躍できる社会の実現を目指していきましょう。

※1 令和7年度「男女平等参画に関する世論調査」 ※2 令和5年度性別による「無意識の思い込み」に関する実態調査

本ガイドラインの位置づけ

（1）対象となる広報物

東京都が制作・発信する広報物に適用します。

- バナー
- 動画
- パンフレット
- 広報誌
- 報告書
- 計画書等の刊行物
- 報道発表資料
- ポスター
- チラシ
- ウェブサイト 等

（2）本ガイドラインの対象者

- ①東京都職員
- ②東京都から委託を受けた事業者

（3）本ガイドラインの基本的な考え方

本ガイドラインは、個々の表現の良し悪しを一律に定めるものではありません。広報物全体を通して、「特定の性別に偏った印象を与えていないか」「性別による固定的な役割分担をイメージする表現になっていないか」といった点を振り返り、表現がどのように受け取られる可能性があるかを検討することが重要です。

第1章

イラスト・写真等の 視覚表現について

広報物は意図せず一定のメッセージを伝えてしまう可能性があるため、1つのイラストだけでなく、広報物全体でどんな印象が伝わるかも確認しましょう。

特に、表紙やウェブサイト等のサムネイル等、多くの人の目に触れる部分は、より丁寧なチェックが必要です。

ポイント

1

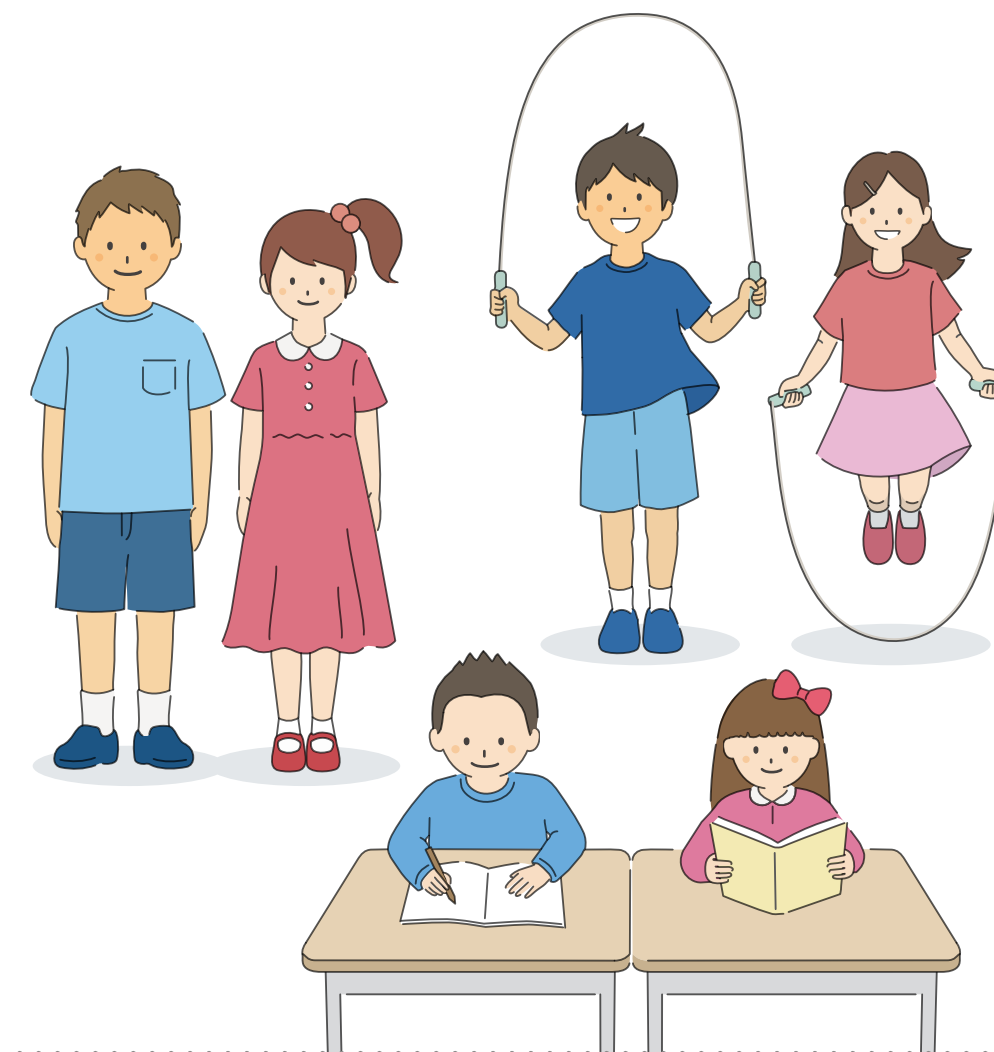
人物の描写が性別によって固定化されていませんか？

考え方 人物を描くときに、色づかいや髪型・衣装・体格等、性別ごとに同じ特徴が繰り返し用いられると、「男性はこういうもの」「女性はこういうもの」といった固定的な印象を与える可能性があります。広報物全体を通して、性別に関する印象が強調されていないかを確認しましょう。

例えば「子供」を描くとき



検討を要する例



- 常に女の子はピンク／赤、男の子は青の衣装
- 常に女の子は男の子より身長が低い



検討後の例



- 同じ広報物のなかで、衣装の色や形、髪型や身長が多様になるよう描く

その他の検討を要する例

「女の子全員がぬいぐるみや人形、男の子全員が車やブロックで遊ぶ様子」「理系学生は男性のみ、文系学生は女性のみ」など、男女を対比的に描いている。

人数や配置が特定の性別に偏っていませんか？

考え方 男女の人数や配置に偏りがあると、「この場面は特定の性別のもの」「男女に上下関係がある」という印象を与える可能性があります。男女の人数に加え、位置関係に注意し、全体として対等な関係に見えるか確認しましょう。

例えば「会議シーン」を描くとき

❓ 検討を要する例



- 中心的な位置は常に男性
- 出席者は全員男性

💡 検討後の例



- 中心を明確にしない配置で描く
- 出席者の男女バランスを考慮して描く

その他の検討を要する例

複数人の男女を描く際に、常に男性全員を前方に、女性全員を後方に配置している。

性別によって役割を決めていませんか？

考え方 特定の性別が、特定の役割を担う様子が繰り返されると、「性別によって決まった役割がある」という印象を与える可能性があります。一つの場面だけでなく、広報物全体で、「どのような役割が誰に割り当てられているか」に男女の偏りがいないか確認しましょう。

例えば「介護シーン」を描くとき

❓ 検討を要する例



- 介護者が常に女性

💡 検討後の例



- 介護者と、介護を受ける側の男女バランスを考慮して描く

その他の検討を要する例

広報物全体を通して、「仕事は男性 / 家事・育児は女性」、「リーダー役は男性 / サポート役は女性」などの構図が繰り返されている。

文章と視覚表現にずれはありませんか？

考え方 文章では男女平等や多様性に配慮していても、視覚表現によって、異なる印象を与える可能性があります。視覚表現は、文章よりも先に目に入り、本文を読まないまま印象が決まることもあります。そのため、文章の意図と視覚表現が矛盾していないか、互いに補強しあう内容になっているかを確認しましょう。

例えば「保護者」を描くとき



検討を要する例



- 保護者は女性だけではないのに、描いているのは全員女性



検討後の例



- 「保護者の皆様」という文章にあわせて、男女共に描く

その他の検討を要する例

仕事内容や職場紹介の場面で、イラストや写真に特定の性別のみが描かれている。

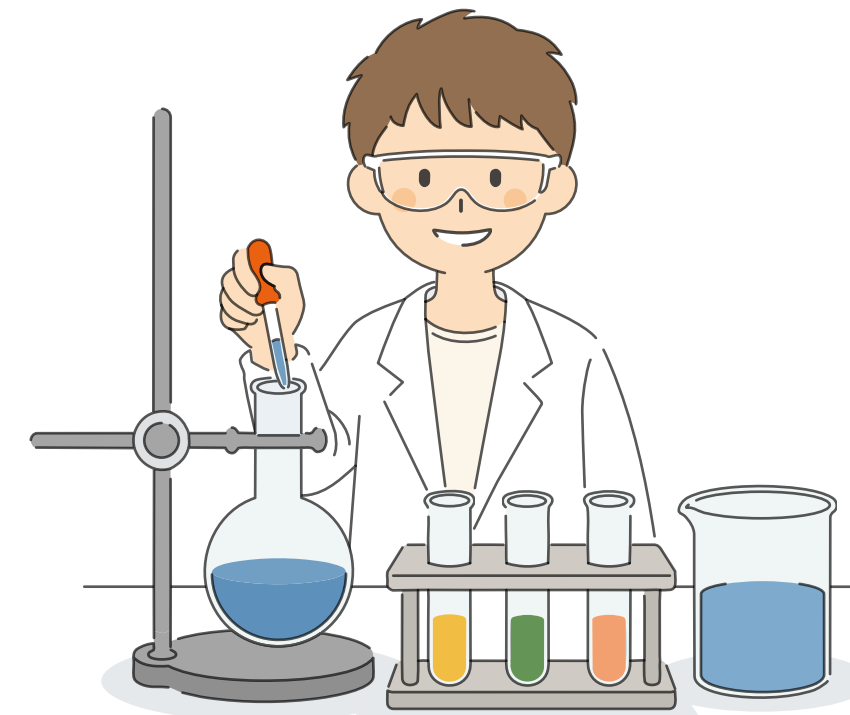
人物を描くことで性別に関する偏ったイメージを与えるおそれがある場合、人物を描かない表現も検討していますか？

考え方 必ずしも人物を描かなくても、物・風景・記号・抽象的表現等で趣旨が伝わる場合があります。人物を描くと、意図せず性別に関する偏ったイメージを与えてしまう可能性があります。「そもそも描く必要があるのか」も含めて確認しましょう。

例えば「実験」を描くとき



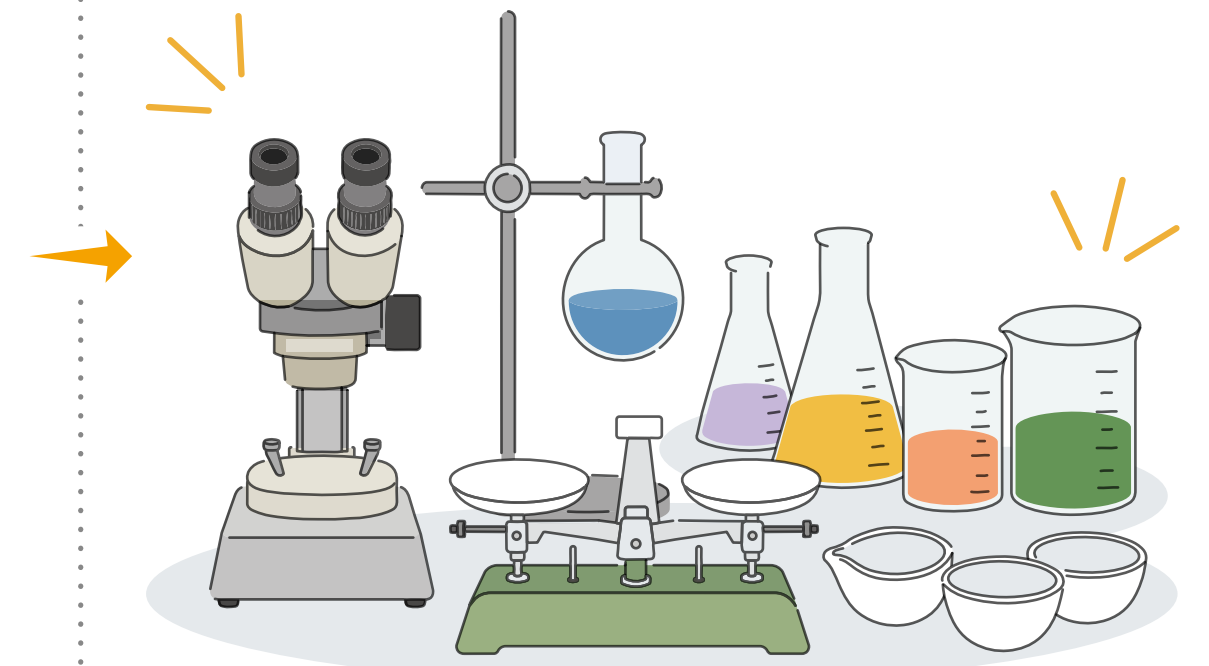
検討を要する例



- 「実験」の場面で、常に男の子を描く



検討後の例



- 人物は描かず、ビーカー、フラスコ等、物のみで描く

その他の検討を要する例

- 「スポーツ」を描く場面で、常に男性のみがサッカーや野球をしているイラストを使用している。
- 「食育の大切さ」を伝える場面で、常に女性のみが料理をしているイラストを使用している。

第2章

文章・用語等の 言語表現について

目的や文脈に照らして、より適切な表現
となっているかを確認しましょう。

ポイント 1

特定の性別を前提とした表現になっていませんか？

考え方 特定の性別を前提とした言語表現は、もう一方の性別を「例外」とする印象を与える可能性があります。性別を問わない内容なら、特定の性別を前提としない表現になっているかを確認しましょう。

特定の性別を前提とした表現例	言い換えの例※1
看護婦※2	看護師
保母※2	保育士
保健婦※2	保健師
助産婦※2	助産師
サラリーマン、キャリアウーマン、OL	会社員・職員
女性医師、女医※3	医師
女性社長※3	社長
父兄	保護者
ママさん○○ 例「ママさんアスリート」	(ママさんを付けない) 例「アスリート」
女性(男性)でも挑戦できます※4	誰でも挑戦できます

※1：言い換えは一例です。文脈や目的に応じて、表現を検討してください。

※2：法改正により現在使用されていない呼称です。

※3：「医師や社長は男性」という「前提」があることから生まれる言葉です。

※4：これまで利用や参加が少なかった性別に対して、明示的に呼びかけることを一律に否定するものではありません。

性別に関して上下関係や優劣、固定的な性別役割分担を感じさせる表現になっていませんか？

考え方 言語表現によっては、意図しない形で一方の性別を上位に置いたり、もう一方を補助的な存在として位置づけたりする可能性があります。

また、「男らしい／女らしい」など、性別と結び付けて能力や性質を一般化する表現は、個人差や多様性を無視する表現となる可能性があります。

性別に関して上下関係や優劣、性別で役割が固定化されていることを連想させる言葉を避け、できるだけ中立で対等な表現になっているかを確認しましょう。

配偶者を指す言葉に、上下関係や優劣を感じさせる可能性のある表現

検討を要する例	言い換えの例
主人、奥さん 等	夫、妻、配偶者、パートナー 等

性質や能力を決めつける可能性のある表現

- 男らしい／女らしい
- 男性ならではの／女性ならではの
- 女子力

アンケート等で性別をたずねる際、その必要性や目的を十分に検討していますか？

考え方 アンケートや申請書等で、性別情報が必須でないのに慣例だからと設けると、回答者の違和感や負担を与える可能性があります。一方で、性別情報が必要となる場合もあります。

調査・手続の目的に照らして必要性や妥当性を考え、「性別を聞く/聞かない」を決めるなど、適切な設問・選択肢になっているか確認しましょう。

なお、設問を設ける場合は、「男性」「女性」のほか、「回答しない」などの選択肢の検討も必要です。

第3章

制作過程全体 について

ポイント

1

制作プロセスの各段階で、
性別や立場の異なる複数の人が関わり、
多様な視点から確認していますか？

考え方 広報物の視覚表現や文章は、見る人によって受け取り方が異なる場合があります。個人の経験や価値観だけで制作が進むと、意図せず、特定の性別や立場の人にとって参加しづらい・利用しづらい印象を与えたり、固定的なイメージを強めたりする可能性があります。

広報物制作の各段階で、性別や立場の異なる複数の人が関わり、意見を反映できる体制になっているか、また、指摘を受けて修正できる時間や手順が確保されているかを確認しましょう。

ポイント

2

「これまで問題がなかったから大丈夫」と
考えていませんか？

考え方 「以前も同じ表現を使っていた」「これまで指摘を受けたことがない」という事実は、その表現が適切であることの根拠にはなりません。

社会の変化とともに人々の意識も変化することがあります。広報物を制作・確認する際には、「前回と同じ」「前例がある」を根拠にするのではなく、「今見てどう思うか」など、改めて問い直す姿勢が大切です。

男女平等参画の視点からのチェックポイント

広報物の目的や内容に応じて、必要な項目をご確認ください。

1. イラスト・写真等の視覚表現について

☒ 1-1	人物の描写が性別によって固定化されていませんか？ ● 人物の色づかいや髪型・衣装・体格等が性別ごとに全て同じになっていませんか？
☒ 1-2	人数や配置が特定の性別に偏っていませんか？ ● 登場人物を男性のみ / 女性のみにしていませんか？ ● 常に男性 / 常に女性を中心とした配置にしていませんか？
☒ 1-3	性別によって役割を決めていませんか？ ● 常に「仕事をしているのは男性」「家事・育児・介護をするのは女性」になっていませんか？ ● 常に「リーダー役は男性」「サポート役は女性」になっていませんか？
☒ 1-4	文章と視覚表現にずれはありませんか？ ● 文章は性別を限定していないのに、イラストや写真は男性 / 女性のみになっていませんか？
☒ 1-5	人物を描くことで性別に関する偏ったイメージを与えるおそれがある場合、人物を描かない表現も検討していますか？ ● 内容説明に必須ではないのに、性別に関する偏ったイメージを与える人物のイラストを使っていませんか？

2. 文章・用語等の言語表現について

☒ 2-1	特定の性別を前提とした表現になっていませんか？ ● 職業名の前に「女性」「男性」をつけるなど、例外的な存在として位置付ける表現になっていませんか？
☒ 2-2	性別に関して上下関係や優劣、固定的な性別役割分担を感じさせる表現になっていませんか？ ● 性別によって上下関係や優劣、固定的な役割分担を想起させる可能性のある表現を使っていませんか？ ● 性別によって性質や能力を決めつける可能性のある表現を使っていませんか？
☒ 2-3	アンケート等で性別をたずねる際、その必要性や目的を十分に検討していますか？ ● 性別情報は本当に必要 / 不要ですか？ ● 性別を聞く際、「男性 / 女性」のみを選択肢にしていませんか？

3. 制作過程全体を通して

☒ 3-1	制作プロセスの各段階で、性別や立場の異なる複数の人が関わり、多様な視点から確認していますか？
☒ 3-2	「これまで問題がなかったから大丈夫」と考えていませんか？

よくある質問と回答

Q1

「女性の服の色にピンク、男性の服の色に青」は、使ってはいけないのでしょうか？

A1

いいえ。特定の色を排除する意図はありません。

広報物全体として、全て同じ色や形の服、髪型等にするのではなく、多様な人々が表現できているかを確認することが重要です。

Q2

実態として「女性が多い」または「男性が多い」分野でも、配慮は必要ですか？

A2

はい。実態がどうであるかという視点も重要ですが、その実態が「特定の性別の分野である」という印象を固定化することにつながらないよう留意する必要があります。

「この役割を担う人は女性が多いから女性のみで描く」「この職業は男性が多いから男性のみで描く」といった表現が繰り返されることで、その役割や職業が「男女いずれかのもの」として受け取られる可能性があります。こうした印象は、子供たちの進路や職業選択等に影響を与えるおそれがあることが、東京都の調査結果からも示唆されています。

Q3

使えるイラストが、一方の性別しかない場合はどうすればよいのでしょうか？

A3

内容によっては、無理にイラストを使用しないという判断も一つの選択肢です。

例えば、「医師」「看護師」等、文字だけで十分に内容が伝わる場合には、あえて人物イラストを用いず、文章表現のみとすることも検討してください。

「その表現が、特定の性別をイメージさせていないか」を確認することが重要です。

Q4

性別を明示した方が分かりやすい場合は、どうすればよいのでしょうか？

A4

性別を明示すること自体は問題ではありません。

その情報が、内容を理解するうえで本当に必要かどうかを検討してください。

必要な場合には、「なぜ性別を明示しているのか」「もう一方の性別を例外として扱っている印象になっていないか」といった点を確認し、文脈に即した表現となるよう工夫してください。

よくある質問と回答

Q5

広報物制作では、男女の表現以外にも配慮すべき点が多いと思いますが、どう考えればよいでしょうか？

A5

広報物の制作には多様な配慮が必要です。

例えば、年齢に対しての表現が固定化していないかといった視点や、文化や国によって表現やジェスチャー等の意味の違いについても、確認することが重要です。

なお、職員の皆さんは、政策企画局戦略広報部による広報物制作に関する支援やツール等も利用可能です。

Q6

イラストを見るとき、どのような性別をイメージするかは、見る側の解釈の問題ではないですか？

A6

どのような性別をイメージするかは、見る側の解釈によって変わります。

ただ、事業の目的によっては、広報物制作時に、「男性を描きたい」「女性を描きたい」「性別は定めない」など、一定の意図を持って取り組む場合があります。そのため、広報物制作時には制作者自身が、「固定的な性別役割分担」や「性別に関する特定のイメージ」などを助長するおそれのある表現になっていないかを確認することが必要です。

Q7

「イベント等にご出演いただく登壇者」についても、このガイドラインと同様に考えればよいでしょうか？

A7

はい。本ガイドラインは広報物を対象としたものではありませんが、登壇者の選定にあたっては、本ガイドラインを参考に、特定の性別に偏っていないかという視点で確認してください。

内容や専門性等の理由により適任者が限られる場合もありますが、できる限り多様な視点が反映される選定となっているか検討してください。

Q8

このガイドラインは、個人の表現の自由を制限するものではないのですか？

A8

いいえ。このガイドラインは、個人の表現の自由を制限したり、特定の考え方を強制したりするものではありません。あくまでも、東京都が公的機関として発行する広報物について、男女平等参画の視点から表現を検討するための考え方を示したものです。詳しくは「本ガイドラインの基本的な考え方」を改めてご確認ください。

令和8年7月発行

男女平等参画の視点に基づく 公的広報物ガイドライン

制作・発行：東京都生活文化局都民生活部男女平等参画課
〒163-8001 東京都新宿区西新宿二丁目8番1号
電話 03-5388-3189