

TOKYO 2020

「多様性と調和」における  
ジェンダー平等報告書

2021年12月

TOKYO

2020



## 東京 2020 組織委員会会長メッセージ

去る9月5日、パラリンピック競技大会の閉会式を迎え、東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会はその幕を閉じました。新型コロナウイルス感染症という未曾有の困難の中での大会開催は、開催に御理解をいただきました国民の皆様、大会関係者をはじめ、大会を支えてくださった皆様の御協力により実現できたものです。心から感謝申し上げます。



アスリートからは「東京が用意してくれた舞台上、最高のパフォーマンスを発揮できた」と多くの感謝の声が寄せられました。多くの制約があった中でも、大会の開催を信じて努力を続けたアスリートの躍動によって、大会を御覧になった全ての方に、感動や希望が届けられたものと思います。

私は、このような困難な時代の中でオリンピック・パラリンピックを開催することの価値は、人のつながりや絆の再生に貢献し、スポーツの力で再び世界を一つにすることであると信じてきました。この前提となるのは、一人ひとりが互いを認め合うことだと考えます。

振り返れば、東京2020組織委員会は、大会準備の初期から、「多様性と調和」を大会ビジョンの基本コンセプトの一つに掲げ、組織運営や大会を担うスタッフにダイバーシティ&インクルージョン（多様性と包摂）を浸透させるとともに、大会運営の様々な場面への「多様性と調和」の反映を進め、言語や文化、障がいなど、様々な違いを大切にする大会の実現に取り組んできました。

一方で、大会を間近に控えた時期においては、組織委員会の人権に関する言動により、組織委員会がジェンダー平等、「多様性と調和」の重要性を再認識する契機となるとともに、日本社会における多様性と包摂の実現に果たす役割を問われることになりました。

これを受け、2021年2月以降、女性理事の割合を42%に引き上げるとともに、組織委員会内に「ジェンダー平等推進チーム」を立ち上げ、更なる取組を進めました。また、誰もが生きやすい社会に向けた「東京2020D&Iアクション」を大会関係者、そして広く社会に呼び掛けるなど、東京2020大会を通じて社会の一人ひとりが共生社会をはぐくむ契機を創出しました。私たちが大会で成し得たこと、また直面した課題が、スポーツ界、更には社会において広く活用されることを期待します。

私も引き続き、全ての人々が生き生きと、自分らしく生きる未来となるよう、今後もジェンダー平等、「多様性と調和」の推進に邁進してまいります。

東京 2020 組織委員会 会長

橋本 聖子

## 目次

1. 背景：オリンピック憲章、IOCのジェンダー平等政策 .....	3
2. ジェンダー平等に関する東京 2020 大会の実績 .....	4
3. 大会準備段階におけるジェンダー平等／多様性と調和の取組 .....	12
4. ジェンダー平等推進チームの設置による取組の強化 .....	13
5. ジェンダー平等リーダーシップ .....	14
6. 性の多様性が表現された東京 2020 大会 .....	15
7. 選手のメディア表象をめぐる課題 .....	16

この報告書は、來田享子組織委員会理事と井本直歩子組織委員会ジェンダー平等推進チームアドバイザーの協力を得て作成されました。

## はじめに

東京 2020 オリンピック・パラリンピック競技大会（以下、東京 2020 大会）は、「多様性と調和」を大会ビジョンのうちの一つに掲げ、多様な個性を持った多くの人が、いかなる種類の差別なく、自分らしさを発揮し、違いを認め合い、違いを活かしながら協力する、共生社会をはぐくむ契機となるような大会を目指してきました。この文脈での「多様性」は、年齢、人種や国籍、心身機能、性別、性的指向、性自認、宗教・信条や価値観だけでなく、キャリアや経験、働き方、企業文化、ライフスタイルなど多岐にわたります。

このうち、ジェンダー平等は「性別」に該当し、主に男女間の格差解消を課題としています。加えて、「性的指向」「性自認」は、性の多様性（LGBTQ 等）への理解と平等な権利の確保に該当します。

特に、ジェンダー平等については、大会ビジョンである「多様性と調和」を織り成す一つの要素として捉え、東京オリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会（以下、組織委員会）は、2021 年 2 月にジェンダー平等推進チーム（本報告書 13 ページ参照）を設置し、その取組を進めてきました。

そのため、本報告書では、組織委員会が進めてきた「多様性と調和」の取組にも言及しながら、ジェンダー平等の取組を中心に振り返り、その成果や残された課題について記載します。

なお、東京 2020 大会の「多様性と調和」の取組については、アクション&レガシーレポートや持続可能性報告書等の他の報告書において記載しています。

## 1. 背景：オリンピック憲章、IOC のジェンダー平等政策

まず、東京 2020 大会におけるジェンダー平等を振り返る前に、オリンピック・ムーブメントにおけるジェンダー平等への取組を簡単に紹介します。

オリンピック憲章上、オリンピック・ムーブメントが男女両性の平等やジェンダー平等に留意していること示す表現が明示されたのは、過去 30 年ほどのことです。1991 年の憲章で、「両性を対等に扱い、ジェンダーに配慮した記述」を憲章上で用いるとの注が添えられました。1990 年代は世界の女性スポーツ運動が活発になった時期でもあります。1994 年の世界女性スポーツ会議では「ブライトン宣言」（註 1）が採択され、1996 年には国際オリンピック委員会（IOC）も第 1 回世界女性スポーツ会議を開催し、女性に対する差別の撤廃をオリンピック・ムーブメントの重要テーマに位置づける動きをスタートさせました。これらの会議でまず確認されたのは、大会参加者数／競技種目数における男女両性の平等の重要性でしたが、2000 年の第 2 回会議では、あらゆるスポーツ組織における意思決定機関の女性割合の目標数値（註 2）が示され、さらに 2012 年の IOC 世界女性スポーツ会議で署名された「ロサンゼルス宣言」では、女性のリーダーシップスキル向上のための資源の投資、関連スポーツ組織における両性の平等の実現等の目標が明示されました。

しかし、1996 年から 2012 年まで開催された IOC 世界女性スポーツ会議においては、これらの政策には限界があることも指摘されてきました。実際、IOC は、多くの国際競技連盟（IF）、

国内競技連盟（NF）、国内オリンピック委員会（NOC）が、IOCが提示した意思決定機関における女性割合の目標数値を達成できておらず、スポーツのルール、大会、スポーツ・メディアにおけるジェンダー表象など、課題は山積しているとの認識を示しています。また、2000年に性別確認検査を廃止し、性別を変更したトランスジェンダー選手の参加資格規定を2004年に初めて作成して以来、トランスジェンダーやDSDs（註3）などの性に関わる多様性に関しても、差別や排除がないようにすべきであることを強調しています。

2014年には、IOCは、中長期戦略である「オリンピック・アジェンダ2020」を採択し、①性的指向に基づく差別の禁止、②ジェンダー不平等の遅々とした解消に対し、より迅速かつ効果的な方策を見出すこと、③持続可能性に関するモニタリング項目にジェンダー平等／多様性の承認を含めることを進めています。2017年には、「IOCジェンダー平等再検討プロジェクト（IOC Gender Equality Review Project）」を設置し、5つの主要領域を定め、それに対する25の提言（註4）を作成しました<sup>1</sup>。



25の提言が記載された  
IOCジェンダー平等再検討  
プロジェクト報告書

## 2. ジェンダー平等に関する東京2020大会の実績

東京2020大会は、「IOCジェンダー平等再検討プロジェクト」が発足してから初めて開催された大会です。そのため、以下の項目では、「IOCジェンダー平等再検討プロジェクト」の25の提言に沿って、IOCや組織委員会のジェンダー平等の取組や課題を整理しました。

### <競技運営>

#### 提言1：オリンピック大会への参加

- ・ 2024年オリンピック大会、2026年冬季オリンピック大会から、選手割合やメダル種目において、完全なジェンダー平等を確保する。
- ・ すべてのチームスポーツ/競技/種目において、チームの数を平等にし、必要に応じて、両性の選手数を等しくする。
- ・ すべての個人種目において、女性および男性の参加者数を、種目ごとあるいは競技ごとに等しくすべきである。

オリンピックの参加選手の女子選手の割合は、リオデジャネイロ大会の45.6%から約48%に増加した。パラリンピックの参加選手の女子選手の割合も、同様に38.6%から約42%に増加した。

また、オリンピックの205のNOCと難民選手団のうち201が、パラリンピックの162の

---

<sup>1</sup> IOC, Gender Equality Report, 2018.  
<https://stillmed.olympic.org/media/Document%20Library/OlympicOrg/News/2018/03/IOC-Gender-Equality-Report-March-2018.pdf>

国内パラリンピック委員会（NPC）と難民選手団のうち 140 が、少なくとも 1 名の女子選手を派遣した。

競技種目及び選手枠数に関しては、オリンピック 11 競技 13 種別<sup>2</sup>、パラリンピック 10 競技<sup>3</sup>で改善された。

### 提言 2：競技形式及び技術的ルール

・ 女性と男性の距離、競技区間の長さ、ラウンド数などに関する競技形式ができる限り同じであることを確認する。

オリンピックの競泳では、これまで女子のみだった 800m 自由形を男子に追加し、男子のみだった 1500m 自由形を女子に追加した。

男女混合種目については、オリンピックでは前回大会の 9 種目から 18 種目<sup>4</sup>に増加し、パラリンピックでは前回大会の 38 種目から 40 種目<sup>5</sup>に増加した。



東京 2020 大会から追加された卓球のダブルス（混合）

### 提言 3：ユニフォーム

・ 競技用ユニフォームがスポーツの技術的な必要性を反映し、不当な違いがないようにする。

大会スタッフのユニフォームについては、「多様性」をテーマの一つとし、様々な年代、性別、国籍の方々が快適に活動できるよう、ユニセックスシルエットを採用した。表彰式でメダルやギフトを運ぶトレイベアラーやエスコートを務めるボランティアの衣装については、パンツスタイルとワンピーススタイルのいずれかを選択できるようにした。また、技術役員のユニフォームについては、ジェンダーニュートラルの観点から女性のスカートを廃止し、男女ともにスラックススタイルに統一した。ユニセックスデザインのジャケットやネクタイ・スカーフの自由選択制など、様々な国籍・年齢や着用シーンに対応できるデザイン、仕様を採用した。

なお、競技用ユニフォームに関しては、大会期間中に、ドイツの女子体操チームが「セクシズ

<sup>2</sup> ウェイトリフティング、カヌー（スラローム、スプリント）、フェンシング、ボート、ボクシング、競泳、射撃、自転車競技（BMX レーシング、マウンテンバイク）、柔道、レスリング、セーリング

<sup>3</sup> 陸上、ボッチャ、カヌー（スプリント）、柔道、パワーリフティング、射撃、水泳、卓球、トライアスロン、車いすフェンシング

<sup>4</sup> 新たに追加された男女混合種目は、アーチェリー：団体（ミックス）、トライアスロン：混合リレー、競泳：4×100m メドレーリレー（混合）、陸上競技：4×400m リレー（混合）、柔道：団体（混合）、射撃：10m エアライフル団体、10m エアピストル団体、トラップ団体（混合）、卓球：ダブルス（混合）

<sup>5</sup> 新たに追加された男女混合種目は、陸上競技：4x100m ユニバーサルリレー、バドミントン：混合ダブルス SL3-SU5、射撃：混合 R9 50m ライフル伏射 SH2、水泳：混合 4x100m S14 フリーリレー、混合 4x100m 49 ポイント フリーリレー。東京 2020 大会で実施競技から外れたセーリングの男女混合種目が 3 種目減少したため、全体では 2 種目の増加となった。

ム]に偏った注目に対抗するために足首まで覆ったレオタードを着用し、話題を集めた。以前から下肢を見せなければならないというルール設定があったわけではないが、競技ユニフォームとスポーツの見方の観点から重要な問題提起となった。

#### 提言 4：機器・用具

- ・ 可能な限り、男性と女性の間スポーツ固有の機器と用具は同じでなければならない。

東京 2020 大会では、IF が定めた基準に則り、男女種目での不平等な取り扱いは認められなかった。

#### 提言 5：技術役員

- ・ 参加する技術役員のジェンダーバランスが取れていること。

東京 2020 大会では、技術役員の女性割合はオリンピックで約 31%、パラリンピックで約 38%であった。

#### 提言 6：コーチ

- ・ 大会に参加するコーチのジェンダーバランスが取れていること。

東京 2020 大会では、コーチの女性割合はオリンピックで約 13%、パラリンピックで約 20%であった。

#### 提言 7：会場と施設

- ・ 女性と男性は、可能な限り同じ会場と施設を使用すること。

東京 2020 大会では、会場と施設に関する差異は認められなかった。

#### 提言 8：競技スケジュール

- ・ 競技スケジュールにおいて女性／男性種目が平等に存在すること。

東京 2020 大会においては、男女の決勝を種目別に交互に設定したり、オリンピックの 5 つの競技では女子団体の決勝を最終のクライマックスイベントとして設定するなど、競技スケジュールのジェンダーバランスに配慮した<sup>6</sup>。クライマックスイベントや開催都市時間のゴールデンタイムの競技スケジュールは、今後さらに改善できる可能性がある。

---

<sup>6</sup> 女子の決勝を最終のクライマックスイベントとして設定したのは、バレーボール、バスケットボール、ラグビー、ハンドボール、ホッケー

#### 提言 9：医療

・ 女性アスリートと男性アスリートの平等な待遇を確保するために、健康と安全の問題、用具や装置の変更などの問題を調査するときには、両方の性別に対して医療検査や研究を実施する必要がある。

大会史上初めて、女性アスリートの総合的なサポートを行う女性アスリート科を選手村の総合診療所内に設置した。女性スタッフによる診療の希望などに対応可能とし、女性医師が毎日在籍して診療を実施した。開村期間中、女性特有の病気や悩みに関する受診があり、本診療科の受診実績は 88 件（オリンピック 43 件、パラリンピック 45 件）であった。選手村内滞在者が多い時期にはほぼ毎日受診者があり、受診者から好評であった。

#### 提言 10：スポーツにおけるハラスメント・虐待から選手を守る

・ スポーツにおけるハラスメントおよび虐待の防止 (PHAS) には、ジェンダー差別の防止が含まれる。また、IOC グッドガバナンス基本原則にこれらを含めることを検討する。

組織委員会は、大会における会場入場者の禁止行為にアスリート等への性的ハラスメント目的との疑念を生じさせる写真等の撮影の禁止を明記した。大会期間中は IOC によって、選手村総合診療所にセーフガーディング・オフィサー（安全保護官）が常駐する体制がとられるとともに、ハラスメント事案等を報告できる IOC インテグリティ（註 5）・コンプライアンス・ホットラインが設置された。

その他、組織委員会では、職員や取引先等の関係者が法令違反を通報できる公益通報窓口や、ハラスメント等に関する職員向けの相談窓口、差別やハラスメントの禁止を含む委託事業者の遵守事項を定めた「持続可能性に配慮した調達コード」の通報受付窓口などを設置したほか、ボランティアの相談については各会場の担当職員が対応した。

#### 提言 11：キャリア移行

・ 女性オリンピックの競技後のキャリア移行に焦点を当てた戦略的計画を策定し、既存のプログラムを最大限に活用する。

(IOC、IF、NOC によるアクションのため記載なし)

#### **<表象（ポर्टレイヤル）>**

#### 提言 12：両性のバランスの取れたメディア表象

・ IOC はあらゆる形態の報道・コミュニケーションにおいて、組織の管理運営部門に対し、公正でバランスのとれた表象のための原則およびガイドラインを確立することを要請する。



IOCは東京2020大会に先駆け、「スポーツにおけるジェンダー平等、公平でインクルーシブな描写のための表象ガイドライン」を改訂した。報道におけるジェンダー平等に配慮した用語の使い方などもガイドラインに含め、各国メディアにこれを周知した。(本報告書16ページ「7. 選手のメディア表象をめぐる課題」参照)

#### 提言13：大会組織委員会

・ オリンピック憲章を尊重し、オリンピック・ブランドを保護するための公約の一環として、いずれの大会組織委員会も大会のあらゆる面で女性と男性の公正で平等な表象を提供する。

東京2020大会では、全ての参加NOC、NPC及び難民選手団が、開会式で男女1名ずつのアスリートが旗手を務めるよう奨励され、オリンピックでは約91%、パラリンピックでは約60%の国が実施するなど、多くの国がこれを遂行した。また、開会式の選手宣誓についても男女同数とした。オリンピックにおいて選手宣誓が男女同数になるのは1988年のソウル大会以来である。

組織委員会においては、上記IOCの「スポーツにおけるジェンダー平等、公平でインクルーシブな描写のための表象ガイドライン」を和訳し、メディアに周知するとともに大会ウェブサイトで公表し、大会期間中にはメディアブリーフィングで周知した。

なお、メディア関係者の女性割合はオリンピックで約22%、パラリンピックで約25%であった。

#### 提言14：広報パートナーシップ

・ IOCジェンダー平等ワーキンググループは、あらゆるメディアがスポーツウーマンに関する公正で平等な表象を提示する必要があると考えている。IOCはオリンピック・ムーブメントの関係者及び協力企業とともに、この目標に取り組み、モニタリングを行うための方法を実行すべきである。

組織委員会は、2021年5月に大会パートナー企業である朝日新聞社が主催したジェンダー平等に関するオンライン講演会に参加した。また、同年7月には、朝日新聞社が主催するアスリートのジェンダー多様性に関するオンライン講演会を後援した。

なお、組織委員会のジェンダー平等／多様性と調和に関する取組の発信や、提言12におけるジェンダー表象に関する情報発信を受け、組織委員会会長、理事、ジェンダー平等推進チームヘッド及びアドバイザー等がメディアからの取材に対応し、新聞、雑誌、インターネット・メディアにおいて50件以上が記事化され、社会における問題提起につながった。そのうち、朝日新聞社では、オリンピック報道において使用された用語のジェンダーの偏りを調べる分析が行われている。(「五輪報道、分析すると『豪快』な男性、『美しい』女性」(2021年8月6日)、「付き

合う？」容姿や私生活に言及も 五輪報道なお性差」(2021年8月10日)など)

## <財政>

### 提言 15：財源の確保

・ オリンピック・ムーブメントは、ガバナンスおよび運営の活動分野におけるジェンダー平等の目標を達成するために、運営予算の一部を割り当てる。

組織委員会においては、ダイバーシティ&インクルージョンに関する研修等の予算を確保していた。2021年2月のジェンダー平等推進チーム発足以降に実施した新たな取組（情報発信のための展示パネル作成等）も既存の予算内で対応した。

また、ジェンダー平等を含む「多様性と調和」の推進に関しては、各部署が連携して取り組む体制であったが、専門性と人員が限られていたことから、ジェンダー平等推進チームにアドバイザーを選任するとともに、組織委員会理事や、有識者等で構成される組織委員会の人権労働・参加協働ワーキンググループ等の関係者の協力を得ながら進めた。

### 提言 16：NOC、IF によるイニシアチブ

・ 女性プログラムにすでに特定の財源を割り当てている NOC と IF があることに鑑み、IOC ジェンダー平等ワーキンググループは他の組織においても同様の実践が開始されることを強く推奨する。

(IF、NOC によるアクションのため記載なし)

### 提言 17：平等な支払い

・ NOC と IF は、賞金その他のアスリートへの支払いにおける両性間での不平等に対処するための方策を確立する。

(IF、NOC によるアクションのため記載なし)

## <ガバナンス>

### 提言 18：ガバナンスにおける女性リーダーシップ育成

・ IOC は、一般的なガバナンスの役割と同様に、女性候補者が理事会の役職者の地位に就くための経路を増加させるための戦略的メカニズムを確立する。

この提言は IOC のアクションとして記されたものであるが、提言の趣旨にそった組織委員会における活動を示す。組織委員会では、2021年2月に、女性の橋本聖子氏が会長に就任するとともに、理事における女性の割合を約42%に引き上げた。なお、評議員の女性割合は約17%

である。

大会パートナー企業においては、組織委員会はジェンダー平等を含む「多様性と調和」に関する「パートナー事例共有会」を2021年5月に開催し、組織委員会と大会パートナー企業で好事例の共有を行った。また、同年8月には、大会パートナー企業25社が「東京2020D&Iアクション」に賛同し、各社が誰もが生きやすい社会に向けたアクションを組織委員会とともに宣言・公表した。

#### 提言 19：IOC 委員選出プロセス

- ・ IOCが行う選挙プロセスは、多様でバランスのとれた構成員が関与できるようになっている。

(IOCによるアクションのため記載なし)

#### 提言 20：NOC と IF の選挙プロセス

- ・ オリンピック・ムーブメント・パートナーは、ガバナンス組織においてジェンダーバランスがとれた代表者を選出するための戦略を策定するために、選挙プロセスを見直すべきである。

(IF、NOCによるアクションのため記載なし。なお、2021年に役員改選を迎えた国内の25のスポーツ関連組織のうち、女性役員の割合は平均で約26%となっている。なお、改選前に90団体を対象に行われた調査（笹川スポーツ財団）の平均は、15.5%である<sup>7</sup>。)

#### 提言 21：IOC とオリンピック・ムーブメントによるジェンダー平等の役割と責任

- ・ IOC とオリンピック・ムーブメント関係者は、組織におけるジェンダー平等の実現と持続可能性に対する責任を共有し、組織の運営とガバナンスにおいて女性が影響力を与える役割と意思決定を下す責任があることを保証することにより、男女両性の周縁化の問題に取り組む必要がある。

2021年8月1日時点の組織委員会の女性管理職の割合は、特別職及び管理職（局長級、部長級、課長級）のうち約18%であった。

組織委員会は、国や地方自治体、企業からの出向者が多いという特徴を有しているため、各団体からの派遣・出向を依頼する際には、組織委員会が多様な人材が働いている職場であり、多様性を尊重する意識を育てられることを魅力としてアピールするとともに、女性職員の活躍事例の紹介などを行い、多様な人材の出向等が得られるよう図った。契約職員の公募や人材派遣の募集においても、同様の取組を進めて多様な人材の確保に努めた。

---

<sup>7</sup> 日本経済新聞 2021年6月26日付記事

<https://www.nikkei.com/article/DGKKZO73305630W1A620C2MM0000/?unlock=1>

#### 提言 24：IOCによるジェンダー平等リーダーシップ<sup>8</sup>

・ IOCの執行役員は、IOCの運営に影響を与えるとともに、オリンピック・ムーブメント関係者に影響を与えるあらゆるジェンダー平等に関する活動に関与する状態を確保する。

組織委員会では、2021年2月に橋本聖子会長が就任し、政府の担当大臣、開催都市の東京都知事とともに、東京2020大会の開催主体の3者すべてで女性がトップを務めた。

また、同月、組織委員会内に「ジェンダー平等推進チーム」を設置した。同チームは「目に見える取組」「ムーブメントを起こす」「レガシーに繋げる」をコンセプトに、スピード感を持って更なる取組を実施した（具体的な取組については13ページ参照）。

#### <人事・モニタリング・広報>

#### 提言 22：排除のない組織文化と多様性に関するリーダーシップ

・ IOC人事委員会は、必要に応じて、2017～2020年オリンピックアード期の持続可能性行動計画及び人材育成2020戦略計画に行動を盛り込む。

組織委員会においては、「多様性と調和」の大会を担う「組織づくり」と「人づくり」を設立当初から一貫して実施した。

・ 「Toyo2020ダイバーシティ&インクルージョン戦略」を策定し、施策の方向を示すアクションワードとして「Know Differences, Show Differences～ちがいを知り、ちがいを示す」を設定

**Know Differences,  
Show Differences.**  
ちがいを知り、ちがいを示す。

・ 組織全体としてダイバーシティ&インクルージョンの姿勢を示す「D&I宣言」の実施

・ 多様な切り口での実践的な研修等によるD&Iへの理解促進（障がい当事者による体験研修、LGBTQ当事者との交流会等）

・ 多様な人材が活躍できる職場環境づくり（職場のセクシュアル・マイノリティへの取組を評価する「PRIDE指標」でゴールドを受賞等）

・ 2021年の大会直前に、組織委員会職員へのアンケートを実施し、ダイバーシティ&インクルージョンに関して職員が体験した事例をまとめ、コミュニケーションマナー集を作成

#### 提言 23：モニタリング・システム

・ ジェンダー平等のための活動とその結果を継続的にモニタリング、測定、評価するための具体的な報告システムを導入する。このモニタリングと報告の仕組みは、機能する分野や組織を横断して、分かりやすく、使いやすく、効率的に調整される必要がある。

<sup>8</sup> 「IOCジェンダー平等再検討プロジェクト」では、提言18、19、20、21、24（ガバナンス）の後に提言22、23、25（人事・モニタリング・広報）が挙げられているため、本報告書でもその順番で記載している。

組織委員会は本報告書をもって IOC の「ジェンダー平等再検討プロジェクト」の 25 提言に沿って進捗を報告し、今後の検討やモニタリングに活用できるよう、国内の大会関係者やスポーツ団体が参照できるようにするとともに、国外においては IOC、IPC 等とこれを共有する。

#### 提言 25：広報計画

・ IOC ジェンダー平等ワーキンググループは、プロジェクトの成果を継続的に広く普及させるための包括的なコミュニケーション計画の必要性を強調する。複数の活動からなるコミュニケーション計画は、プロジェクトのジェンダー平等主導に対する認識を高め、管理者、アスリート、競技大会関係者および意思決定者に権限を与えるために必要である。

組織委員会のウェブサイトにおいて、ダイバーシティ&インクルージョンの意義や取組を広く普及するとともに、2021 年 2 月には、ジェンダー平等／多様性と調和の専用ページを開設し、随時会長やジェンダー平等推進チームヘッドのリーダーシップによる取組や大会パートナー企業、専門家、メディアとの取組を掲載し発信した。

また、大会開催中には、大会の「多様性と調和」の取組について、競技会場におけるパネル展示により大会スタッフや大会関係者等に周知したほか、メインプレスセンターに設置した持続可能性インフォメーションブースにおいて国内外のメディアの目に触れるようにした。

### 3. 大会準備段階におけるジェンダー平等／多様性と調和の取組

日本における男女共同参画やジェンダー平等に関する取組は、課題解決に向けた法整備や政策が進められていますが、まだ道半ばです（註 6）。スポーツ界においても、女子選手の活躍が見られ、生理や妊娠など女性アスリート特有の課題に対する取組や、選手の盗撮と SNS 等での拡散による性的ハラスメントの対策が取り始められた一方で、役員等のジェンダー平等・多様性の促進、LGBTQ の理解促進、LGBTQ 選手の権利保障や環境改善等の具体的な課題が指摘されています。東京 2020 大会は、これらの課題を改善する契機になることが期待されました。

組織委員会では、大会準備の早期から、「持続可能性に配慮した運営計画」、「ダイバーシティ&インクルージョン戦略」等を策定し、言語や文化の違い、障害の有無などの多様性を大切にする組織運営や大会の実現に取り組んできました。

具体的には、人権及びダイバーシティ&インクルージョン推進に関する意識向上のため、職員や大会ボランティアによる「D&I 宣言」を実施し、また、障がい当事者の職員が講師を務める研修や、LGBTQ 当事者の方が参加するワークショップなど、継続的に職員への研修等を実施することで、「多様性と調和」の大会を担う「組織づくり」と「人づくり」を一貫して進めました。

また、障がいの有無に関わらず大会へのアクセスを確保するための「Tokyo2020 アクセシビリティ・ガイドライン」策定、多言語対応等の情報保障、選手村のメインダイニングホールにおける宗教や多様な食習慣に配慮した食事の提供など、「多様性と調和」を大会の準備・運営の様々な面に反映しました。

組織委員会が独自に取り組んだ取組のほか、ジェンダー平等政策を進める IOC と協力して実施した取組として、女子選手の参加割合の増加や開会式における男女共同旗手の実現、男女混合種目の増加などがあります。

一方で、大会を間近に控えた時期の組織委員会幹部や関係者の人権に関する言動は、「多様性と調和」の大会ビジョンを掲げる大会において、組織委員会が「多様性と調和」を改めて見つめ直し、ジェンダー平等や多様性の重要性を再認識する契機となりました。また、日本の社会やスポーツ界におけるジェンダー平等への関心が高まり、議論も活発になりました。

#### 4. ジェンダー平等推進チームの設置による取組の強化

2021年2月以降、組織委員会では、橋本聖子会長の下、理事に占める女性の割合を約42%に引き上げるとともに、ジェンダー平等担当の副会長として、荒木田裕子氏を選任しました。また、事務総長直轄のチームとして組織委員会内に「ジェンダー平等推進チーム」を設置しました。小谷実可子スポーツディレクターを同チームのヘッドとし、関係職員で構成されました。また、チームのアドバイザーとして、国連児童基金（ユニセフ）職員である井本直歩子氏（競泳オリンピック）と、組織委員会アスリート委員の田口亜希氏（射撃パラリンピアン）が就任しました。

ジェンダー平等推進チームは、組織委員会の専門委員会であるアスリート委員会や人権労働・参加協働ワーキンググループからの助言を受けるとともに、「スポーツとジェンダー」分野の専門家である來田享子理事をはじめ、2021年3月に新たに組織委員会理事に就任した理事等と定期的に意見交換を行いました。

同チームは、開会式まで残された期間が半年に満たない中ではあったものの、「目に見える取組」「ムーブメントを起こす」「レガシーに繋げる」をコンセプトに、各部署や関係各所との調整を行い、スピード感を持って取組を進めました。

具体的には、アスリート、理事、専門家、大会パートナー企業、若者世代、LGBTQ 当事者、職員等の幅広い声を聞き、組織委員会の「多様性と調和」に関する取組を国内外に発信しました。

- ・国連女性機関（UNWomen）の「ジェンダー平等を目指す全ての世代フォーラム」において、橋本会長が大会のジェンダー平等の取組を発表し、パリ 2024 大会にレガシーとして引き継がれるよう要請
- ・新聞社主催のオンラインフォーラム等において、ジェンダー平等に関してZ世代や専門家、アスリートと対話
- ・LGBTQに関する情報発信や居場所の提供を行う「プライドハウス東京レガシー」と連携し、LGBTQ 当事者との対話等を発信
- ・「多様性と調和」の取組を共有し、レガシーに繋げていくためのパートナー事例共有会を開催
- ・全職員を対象としたアンケートを基に、コミュニケーションマナー集を作成

また、オリンピック・パラリンピック移行期間中には、「東京 2020D&I アクション」を公表しました。誰もが生きやすい社会に向けて、組織委員会のほか、国内外の組織や個人がダイバー

シティ&インクルージョン (D&I) に関するアクションを宣言しました。日本オリンピック委員会 (JOC)、日本障がい者スポーツ協会 (JPSA、現：日本パラスポーツ協会) 日本パラリンピック委員会 (JPC)、大会パートナー企業、日本スポーツ協会 (JSPO) などの大会関係者やスポーツ団体のほか、アスリートや一般の方々、ボランティア等が SNS を通じてムーブメントに参加しました。



## Tokyo 2020 D&I Actions

#東京アクション #TokyoAction #誰もが生きやすい社会

様々な人がアクションを宣言

### 5. ジェンダー平等リーダーシップ

橋本会長の就任以降、国内の大会主催者の代表者である組織委員会会長、政府の担当大臣、開催都市の東京都知事の3者が全て女性になったことは、国内外にインパクトを与えました。

女性理事が約42%を占めるようになった理事会でも変化が見られました。新たに理事が就任した後、2021年11月までに計5回の理事会と1回の懇談会が開催されましたが、これらの会議では、就任した12名の女性理事の多くが、組織委員会の報告に対し、各自の立場からの視点や経験を踏まえた意見を提示しました。各議論のテーマに対し、多様な視点からのオープンな意見交換がなされ、予定された会議時間を超過することもありました。

以前から在籍する理事からは、新理事加入後の理事会での変化に関し、以下のような意見が聞かれました。

「12名の新理事は、まさに多様性に富み、パワフルであった。それぞれの専門分野での経験と実績に裏打ちされた自信とプライドは、頼もしいの一言に尽きた。新理事就任後の理事会では、意見交換の時間も十分確保され、理事全体の発言が活発化されたと言える。」(女性理事)

「新理事就任後は、多様なバックグラウンドを持った理事の方々に、客観的かつ専門的な視点からの的確で鋭いご指摘をたくさん頂けたことをとても頼もしく思った。」(女性理事)

「女性理事が増え、それぞれ専門分野のスペシャリストとして、オリンピズムを語ることができ

たのは何よりだった。多様な角度からオリンピックを日本国民や世界の人々に伝える具体策が出てきた。オリンピックとパラリンピックの融合もその一つ。理事の男女比率は必ず半分半分にすべきであり、物言う理事が男性にも女性にもいてこそ、オリンピックだ。」(男性理事)

「新理事の皆様が積極的に発言され、新しい風を吹き込んだことで、今までいらした理事も含め、更に活発な意見交換が行われるようになった。理事会全体の活性化に大いに貢献していただいた。」(男性理事)

理事会以外にも、誰もが生きやすい社会を目指した行動を宣言する「東京 2020 D&I アクション」の実施にあたっては、新たに就任した女性理事 12 名やアスリート出身の理事、ジェンダー平等推進チームアドバイザーが自主的にグループを作り、SNS での意見交換やオンライン会議を数回開催しました。このグループから出された意見が反映され、情報共有を行いながら次のステップに進むという手順を取りました。またその過程では、人権事案にかかる対応策に関する意見交換なども活発になされ、組織委員会から詳細な説明の機会を設けるとともに、提示された意見を組織委員会で反映するよう努めました。

このように、普段から多様な分野で活躍する男性と女性が活発に発言し、意見交換が行われることが当たり前の雰囲気が生まれました。オリンピック・パラリンピックを運営する時限的な組織である組織委員会は、通常の企業やスポーツ団体とは異なるとはいえ、日本の社会及びスポーツ界への発信にもつながりました。なお、東京 2020 大会前の 6 月には、JOC 初となるトランスジェンダーを公表するフェンシング元女子日本代表の杉山文野氏が理事に就任し、女性理事の割合も 4 割を超えました。このような、多様な意見を尊重し、理解し合うことからより良い取組や変化が生まれるという考え方を当たり前のこととして、ジェンダーギャップを縮めるために、より女性の登用、人材育成が積極的かつ体系的に推進されることを期待します。

## 6. 性の多様性が表現された東京 2020 大会

東京 2020 大会では、アスリートが自らの生き方や考え方を率直に表現する姿が見られた大会となりました(註 7)。

LGBTQ アスリートのウェブ専門誌「アウトスポーツ (Outsports)」によれば、東京 2020 大会では、LGBTQ アスリートであることを公表したオリンピックが 186 名、パラリンピアンが 36 名と公表されました。この人数はいずれも大会史上最多であり、オリンピックでは、2012 年ロンドン大会の 23 名、2016 年リオデジャネイロ大会の 56 名から飛躍的に増加しました。パラリンピアンでは、2016 年リオデジャネイロ大会で 12 名であったことから、3 倍に増加しました。

また、アウトスポーツによれば、オリンピックの出身国別にみると、36 名のアメリカを筆頭に、ブラジルとカナダが 18 名で続き、以下オランダ、イギリス、オーストラリア、ニュージーランドなどとなっています。また、パラリンピアン出身国別では、9 名のアメリカとイギリスを筆頭に、ブラジル、カナダなどが続きます。大会後のインタビュー報道からは、アスリートた

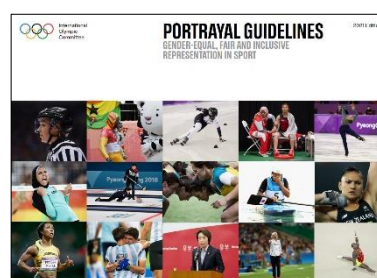


ちが積極的にロールモデルになろうとしたり、出場を機に自分らしくスポーツをする自由を目指して公表したりしたことがうかがえました。なお、LGBTQであることを公表した日本のアスリートは確認できていません。

オリンピック史上初めて、男性から女性に性別を変更したウエイトリフティングのニュージーランド代表選手の出場にも注目が集まりました。また、参加基準に対する賛否が論じられ、身体の性別と性自認をめぐる、スポーツにおける公平と平等とは何かを考える場ともなりました。とりわけ日本国内ではLGBTQ選手に対する知識や理解が十分に進んでいないため、大きな意義があったといえます。

## 7. 選手のメディア表象をめぐる課題

IOCは、2021年6月に「スポーツにおけるジェンダー平等、公平でインクルーシブな描写のための表象ガイドライン (PORTRAYAL GUIDELINES - GENDER-EQUAL, FAIR AND INCLUSIVE REPRESENTATION IN SPORT)」を公表しました。このガイドラインは、スポーツにおける報道や取材等において、公平でジェンダーバランスの取れた描写を推進するために作られています。



IOCスポーツにおけるジェンダー平等、公平でインクルーシブな描写のための表象ガイドライン

組織委員会は大会開催前に本ガイドラインを和訳し、国内外のメディア各社に配布しました。和訳にあたっては、ジェンダー平等推進チームアドバイザーの井本直歩子氏と組織委員会理事の來田享子氏の協力を得ました。これにより、ネットメディアを中心に本ガイドラインの存在が報じられ（註8）、スポーツだけでなく、社会一般、教育の分野でも参考になると評価されました。一方、選手の容姿や私生活を話題にし、スポーツそのものや選手としての実像に迫らない記事が実際に減少したかについては、メディアによる自己評価や学術的な検証が必要です。このガイドラインについては、今後もメディア関係者や競技団体、選手との間で議論が活発化され、さらなる対策が進むことを期待します。

和訳が発表された時期には、ドイツの女子体操チームがアスリートを性的な視線で捉えることに対抗し、足首まで覆う「ユニタード」を着用したことが報じられました。また、11月には、ビーチハンドボールのユニフォームに関する規定が改正されるなど、大会後にもスポーツ界において変化が生じていることが確認できます。

日本国内でも東京2020大会前から選手の描写を性的視線で捉えることが問題になり始めており、JOCなどの7団体は、「盗撮、写真・動画の悪用や悪質なSNS投稿は卑劣な行為である」とする声明を出し、JOCは公式ホームページ上に通報窓口を設定しました。組織委員会も、大会においてアスリート等への性的ハラスメントとの疑念を生じさせる写真等の撮影を禁止行為に加えました。大会では多くの会場で無観客となったため、実際の運用の機会は限定されました。

この問題については、競技によっては、競技会場での撮影自体を承認されたプレス関係者に限定するなどの対策がとられてきた一方で、あらゆる撮影を禁じたり、雑誌に掲載された画像を二

次使用したり、SNS での投稿を取り締まることは難しく、対策が困難だとされてきました。

東京 2020 大会は、女子選手のユニフォームという、誰の目にもつく形でこの問題に対する発信が行われた場となりました。

なお、11 月に発表された世界陸連の報告書では、オリンピック期間中に陸上選手らが SNS 上で受けた誹謗（ひぼう）中傷の対象が、女子選手や LGBTQ に対するものが多かったことが明らかになっており（註 9）、今後の改善が求められます。

## おわりに

オリンピック・パラリンピック競技大会は、大規模な国際大会であることから、社会におけるジェンダー平等の進捗状況は、参加する国や地域によって大きく異なります。したがって、国際的なレベルで働きかける戦略と開催地の国内的課題に対して働きかけレガシーを残すための戦略には、同時に進めるべきものと区別して実施すべきものがあります。両者をこの報告書で一様に評価することは困難です。

これに対し、本報告書では、2018 年に IOC が公表した「ジェンダー平等再検討プロジェクト報告書」に示された 25 の提言を枠組みとしました。すなわち、この報告書の最大の特徴は、明確な枠組みに沿って、進捗状況を確認した点にあります。組織委員会の活動は、大会を契機として取組の進捗又は啓発的な意味での影響があったことが認められると同時に、更なる改善が期待される内容もありました。

国内外ともに、ジェンダー平等の達成は、その重要性が指摘されると同時に、解決が容易ではない課題であると認識されてきました。日本の場合、男女共同参画やジェンダー平等に関する取組に関しては、課題解決に向けた法整備や政策が進められていますが、まだ道半ばです。

こうした現状に対し、オリンピック・パラリンピック競技大会の開催を機に、進展可能な国内課題を体系的に整理し、明確な枠組みを提示し、モニタリング結果を踏まえながら戦略的に取り組むことができれば、組織委員会の各部署、個々人で取り組んだ活動が、より一体的な効果を発揮し、より多くのインパクトを社会に残せた可能性があります。

また、そのような体系的・戦略的な取組は、社会課題に対する取組のモデルの一つになったと考えられます。それによって、社会的な課題に取り組むムーブメントとしてのオリンピック・パラリンピックの側面をより広く、分かりやすく社会に伝えるとともに、学校において展開されたオリンピック・パラリンピック教育を通し、世代を超えて伝達することができたかもしれません。

東京 2020 大会における具体的な進捗とその過程で浮き彫りになった課題が、国・開催都市・スポーツ関係団体により検討され、今後の体系的・戦略的取組やモニタリングの促進に活用されることを願います。それにより、国内外のジェンダー平等、そして「多様性と調和」が実現されることを期待します。

<註>

1. ブライトン宣言は、1994年5月5日から8日にイギリス・ブライトンで開催された世界女性スポーツ会議で採択された。会議には82カ国から約280名が参加した。同宣言では、スポーツに関わるすべての人々や組織に対し、スポーツのあらゆる分野で女性が参加することの価値を認め、そのためのスポーツ文化の変革、発展を促すことが要請されている。
2. この会議の決議文では、意思決定機関の女性割合を2000年12月31日には少なくとも10%、2005年には20%とする目標が掲げられた。
3. DSDsは、Differences of Sex Developmentの略称。医学的にはDisorders of Sex Development（性分化疾患）を使用する場合がある。日本スポーツ協会が発行している「体育・スポーツにおける多様な性のあり方ガイドラインー性的指向・性自認（SOGI）に関する理解を深めるために」では、以下のように説明されている。「体の性の様々な発達。『これが女性の身体の構造・これが男性の身体の構造』とされている固定観念とは、生まれつき一部異なる体の状態の女性・男性』のこと。」医学的には「性分化疾患」、一部の欧米の政治運動では「インターセックス」とも呼ばれているが、現実の当事者の人々はそのような包括用語をアイデンティティのようにされることに違和感を覚える人もいる。
4. 提言の和訳は、新井喜代加・石原康平・大勝志津穂・來田享子「海外文献紹介 IOCジェンダー平等再検討プロジェクト（2018）IOCジェンダー平等報告書」（スポーツとジェンダー研究18：97-114）として公開されている。（[https://www.jstage.jst.go.jp/article/sptgender/18/0/18\\_97/\\_pdf/-char/ja](https://www.jstage.jst.go.jp/article/sptgender/18/0/18_97/_pdf/-char/ja)）
5. インテグリティとは、高潔さ・品位・完全な状態を意味する言葉であり、スポーツにおける「インテグリティ」とは、「スポーツが様々な脅威により欠けるところなく、価値ある高潔な状態」を指す。（独立行政法人日本スポーツ振興センター、<https://www.jpnsport.go.jp/corp/gyomu/tabid/516/default.aspx>）
6. 世界経済フォーラムが毎年発表しているジェンダーギャップ指数2021では、日本は156カ国中120位、前年は153カ国中121位であり、先進国の中では最低水準となった。
7. スポーツの場におけるアスリートの自由な意思表示については、オリンピック・ムーブメントの中においても検討が行われ、IOCは、2021年7月にアスリートによる競技会場などでの政治的、宗教的、人種的な表現活動を禁じたオリンピック憲章第50条の運用を見直した。これにより、一定の条件下において、アスリートは意見の表明が可能となった。東京2020大会では、女子サッカーの競技前にアスリートと競技審判が片膝付きのデモンストレーションで人種差別への抗議を示すなど、多くのアスリートが自らの考えや意見を表明した。
8. 例えば「IOCが世界のメディアに求めた『男女平等』とは」（alterna、2021年7月27日付、<https://www.alterna.co.jp/39567/>）。IOCのジェンダー表象ガイドラインの和訳に協力した井本直歩子アドバイザーの記事もある「東京五輪 17日間の光と影 罪なきアスリートに及ぶ人権侵害、照らされた世界の現実」（THE ANSWER、2021年8月8日付、<https://the-ans.jp/column/181980/3/>）。
9. 世界陸連は11月25日、東京オリンピック期間中に、陸上選手らがSNS上で受けた誹謗（ひぼう）中傷の調査をしたところ、132件の誹謗中傷うち115件が女子選手に対するもので、全体の約87%だった。内容は性差別が最多の29%で、人種差別が26%。ほかにも同性愛やトランスジェンダーに対する差別的な言葉も飛び交ったとの報道がなされている。（朝日新聞、2021年11月26日付、<https://www.asahi.com/articles/ASPCV31QFPCVUHBI004.html>）