

## 人権労働・参加協働WG委員名簿

2021年4月23日現在

## 【委員】

河合 純一	組織委員会アスリート委員会副委員長 公益財団法人日本障がい者スポーツ協会日本パラリンピック委員会 委員長
黒田 かをり	(一財)CSO ネットワーク 顧問
崎田 裕子	ジャーナリスト・環境カウンセラー NPO 法人持続可能な社会をつくる元気ネット 前理事長
関 正雄	明治大学 経営学部 特任教授 損害保険ジャパン株式会社サステナビリティ推進部 シニアアドバイザー
陳 浩展	日本労働組合総連合会 企画局 次長
土井 香苗	ヒューマン・ライツ・ウォッチ 日本代表
パトリシア バダー・ジョンストン	シルバーバーチャアソシエーツ株式会社 代表取締役社長 (CEO)
松中 権	認定 NPO 法人グッド・エイジング・エールズ代表
山崎 卓也	Field-R 法律事務所 弁護士
高橋 恭子	東京都オリンピック・パラリンピック準備局 計画推進部 計画推進担当課長
大川 徳明	東京都総務局 人権部 企画課長

(敬称略)

## 【オブザーバー】

林 俊宏	内閣官房東京オリンピック競技大会・東京パラリンピック競技大会 推進本部事務局 参事官補佐
------	---

(敬称略)



# TOKYO 2020

## 東京2020宣言（仮称）について

# 東京2020宣言（仮称）

## 1 目的

東京と日本が真の多様性と包摂を備えた社会へと変わり、次世代に引き継がれることを目指し、大会を契機として、確かな一歩を踏み出すための行動を宣言

## 2 対象

- ・ アスリート・競技団体・パートナー企業・大会ボランティアなどの大会関係者に組織委員会から声がけ
- ・ 組織単位、個人単位のいずれも宣言ができるようにする。

## 3 宣言のイメージ

- ・ 宣言者は、自ら目標・取組を考えて設定
- ・ 組織委員会が、理事・アスリート・専門家等の意見を伺いながら用意するアクションメニューから選択も可
  - メニューを見ることで、宣言者が取組自体を知る機会に

## 4 発表方法

- ・ 宣言をどう発表するかは宣言者が自由に選択（例：ウェブサイトに掲示、記者発表）
- ・ 大会後における宣言の進捗の発表についても宣言者が選択



## 趣旨（なぜ宣言するのか）…宣言イメージの（A）の部分

ねらい：宣言する方々が思いを共有して宣言できるよう、宣言の趣旨を伝える。  
宣言と東京2020大会との関係を明確にする。

⇒以下の表現についてご意見をお願いいたします。

（案）

東京2020大会は、その大会ビジョン「スポーツには世界と未来を変える力がある。」の基本コンセプトとして「全員が自己ベスト」「多様性と調和」「未来への継承」を掲げています。「東京2020宣言（仮称）」も、これらの考えに基づいています。

多様な個性を持つ多くの人々が参画し、その一人ひとりが自分らしさを発揮して、ともにその違いのすばらしさを実感する場が、東京2020大会です。

東京2020大会を契機として、私たちの社会と未来に向けて何ができるかを考え、大会後も実践するものとして、「東京2020宣言（仮称）」を行います。

## 理念（宣言が目指す社会）…宣言イメージの（B）の部分

ねらい：オリンピック憲章における人権尊重の理念を基に、大会が進めてきたダイバーシティ&インクルージョン（D&I）が実現した社会を表現し、宣言が目指す社会や尊重すべきことを端的に伝える。

各主体が行うアクションが異なっても、宣言の理念を共有する。

⇒以下の表現についてご意見をお願いいたします。

（案）

オリ  
ピック  
憲章

人種、肌の色、性別、性的指向、言語、宗教、政治的又はその他の意見、国あるいは社会のルーツ、財産、出自やその他の身分などの理由による、いかなる種類の差別がなく、

D&I

互いを認め合い、誰もが自分らしく生きられる社会を目指します。

## 宣言名 …宣言イメージの（C）の部分

ねらい：誰もがわかりやすい言葉で、大会をきっかけとしていること、多様性と調和を目指すことを表現する。

⇒宣言名（で表現すべき要素）についてご意見をお願いいたします。

（案）目指す社会を示すもの

- ・誰もが生きやすい社会を目指す東京2020宣言
- ・東京2020宣言～誰もが自分らしくいられる社会を目指して～

（案）行動を示すもの

- ・東京2020 D&I+（プラス）宣言
- ・東京2020宣言：Know Differences, Show Differences and Enjoy Differences  
（ちがいを知り、ちがいを示し、ともに祝う）
- ・東京2020宣言～育もう、ちがいを愛する心～

（案）未来の変革をうたうもの

- ・世界と未来を変える東京2020多様性宣言
- ・みんなが輝く未来を創る東京2020宣言

## アクション …宣言イメージの（D）の部分

ねらい：宣言者が自ら目標・取組を考えて宣言。組織委員会が提示するアクションメニューから選択も可能。

メニューを見ることで、宣言者が取組自体を知るきっかけにする。

- ・ 全般的な視点に加え、日本において差別の起こりやすい分野を網羅
- ・ 組織が取り組めるメニューと個人が取り組めるメニューを提示
- ・ 具体的なアクションを記載

### <アクションメニューを示す分野>

- 全般
- ジェンダー・LGBTQ
- 心身機能
- 世代・ライフステージ
- 文化・習慣・出自

## アクションメニュー（一例）

⇒アクションメニューに含むべき内容についてご意見をお願いいたします。

### ➤ 全般

#### <個人>

- 「普通は〇〇」「〇〇は常識」「〇〇は当たり前」という言葉を使う前に、誰かを傷つけないか考えてみる。
- Know Differences, Show Differences（ちがいを知り、違いを示す）を心掛ける。
- 一人ひとりの多様性を受け入れ、自分も多様性の一部であることを意識する。
- 差別やハラスメントに気づいたら、そのままにしない。
- 会議等で毎回一度は自分の意見を発表するとともに、異なる意見も尊重する。

#### <組織>

- 年齢、性別、役職などを問わず、すべての人に対して「さん」付けを呼び掛ける。
- 気づかないうちに誰かを傷ついたり、偏った見方をしていないかなど、無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）を考える研修を実施する。
- 人権や多様性に関するイベントを開催する、又はそのようなイベントを応援する。
- 職場における差別・ハラスメントに関し、行為者・被害者への対応や、職場環境改善のガイドラインを作成する。
- 障がい、ライフステージ、性別に配慮した制度や職場環境づくりを進める。

## アクションメニュー（一例）

### ➤ ジェンダー・LGBTQ

#### <個人>

- 「男性なのに」「女性なのに」等性別で判断せず、その人自身を見る。
- 全ての人の性のあり方を大切にする。
- 会議やメンバーのジェンダーバランスを意識する。

#### <組織>

- LGBTQ当事者の方に話を聞く研修を実施する。
- 男性の育児休業取得率〇%を目指す。
- 同性パートナーを人事制度に位置付ける。
- 活躍したい女性のためにリーダーシップ研修を実施する。
- 制服やユニフォームにおいて、男性はズボン、女性はスカートといった決めつけをしない。

### ➤ 心身機能

#### <個人>

- 困っている人を見かけたら「お手伝いしましょうか」と声をかける。
- 点字ブロックの上に物を置かない。置いてあった場合は移動させる。
- 視覚・聴覚障がい者との会話を支援するアプリを積極的に使う。手話を学ぶ。
- 多機能トイレなどを使うとき、周りに自分より必要としている人がいないか意識する。

#### <組織>

- 音声読み上げ機能など、ウェブサイトのアクセシビリティを改善する。
- 障がいのあるスタッフの声を聞き、働きやすい職場環境に改善する。
- 妊婦や障がいのある方が実際にどう困っているかを理解するための体験研修を実施する。

## アクションメニュー（一例）

### ➤ 世代・ライフステージ

#### <個人>

- 地域や日頃の生活で、自分と離れた世代の人達と積極的にコミュニケーションする。
- 世代や役職だけで相手のことを判断しない。

#### <組織>

- 共働き、子育て、介護など、1人ひとりが仕事をしやすい勤務体制（フレックス・タイム制、リモートワーク、休暇取得促進等）を導入する。
- 若いスタッフをプロジェクト等のメンバーに加え、意見を聴く。

### ➤ 文化・習慣・出自

#### <個人>

- 相手が自分が話す言葉を話せなくても、その人を避けず、参加しやすい雰囲気を作る。
- 外国籍のスタッフと文化、習慣、言語、料理等を学び合う。その国の言葉で声掛けをする。

#### <組織>

- 採用時等で出身地や国籍で判断しない。
- 社内メールに日本語と外国語を併記する。

# 東京2020宣言（仮称）のスケジュール

- 4月 人権労働・参加協働ワーキンググループ(4/23)  
理事会(4/26)  
関係ステークホルダーとの調整を継続
- 5月 宣言の理念・趣旨・アクションメニュー確定  
組織委員会による宣言  
ステークホルダーへの呼びかけ



# ジェンダー平等推進チーム報告について

# ジェンダー平等推進チームの活動経緯

2月24日(水)	IOC理事会に推進チーム設置を報告
2月25日(木)	推進チーム・キックオフ
2月26日(金)	荒木田理事・高橋アスリート委員長との意見交換
3月2日(火)	理事会：担当副会長選任・意見交換
3月3日(水)	評議員会：定款変更・新任理事選任
3月3日(水)-9日(火)	<b>職員アンケート</b> 実施
3月8日(月)	国際女性デー・共同スタートメント(IOC/IPC/政府/東京都/組織委)
3月8日(月)	<b>人権労働・参加協働WG</b> に参加（パートナーも約70社参加）
3月8日(月)-15日(月)	<b>理事</b> に書面でアンケート依頼
3月10日(水)-17日(水)	<b>新任理事</b> と個別に意見交換
3月12日(金)	<b>NF協議会</b> で小谷SDから取組状況説明
3月15日(月)	<b>アスリート委員会WG</b> に参加
	その他、アドバイザー等との意見交換を随時実施

**本日（3月22日） 多様性と調和・リスタート&アクション（案）**

# 多様性と調和・リスタート&アクション（案）

- 今回の一連の出来事を重く受け止め、組織委員会として、しっかりと襟を正す必要がある。
- 本来、大会開催が目指したものは、社会にポジティブなインパクトを与え、レガシーを残すこと。
- これを機に、原点に立ち返る。
- スポーツの力によって、ジェンダー平等とともに、ダイバーシティ&インクルージョン、多様性と調和といったメッセージを届け、共生社会の実現に貢献していく。



東京2020大会を、後から振り返った時に、日本が大きく変わるエポックメイキングだったと言われるものにする。

## <リスタート>

### ガバナンス改革

- 女性理事比率の向上（政府の目標である40%を超えた）
- 理事会に担当副会長を設置

### ジェンダー平等推進チームを設置

- 職員アンケート、幅広い意見聴取



## <アクション>

### 1 目に見える取組

- これまでやってきたこと、これからやることの「見える化」・発信
- 大会本番に向けた、取組の充実

### 2 ムーブメントを起こす

- 「誰もが生きやすい社会を目指すTOKYO2020宣言（仮称）」

### 3 レガシーに繋げる

- 大会での成果を将来に引き継ぐため、ステークホルダーと連携
- 大会スタッフこそがレガシーになる

# 1 目に見える取組

## 【いただいたご意見】

### ①見える化・発信

- ダイバーシティへの関心を高めるには、そのテーマに接する機会を提供することが大事（理事）
- オープンな議論・対話が重要（人権WG）
- 会場（周辺）にジェンダー関連ブースを設置してはどうか（理事）
- 組織委員会はこれまでかなりのことを既にやっているので、発信にこそ力を入れるべき（理事）

など

### ②さらなる取組

- 性的ハラスメント撮影の問題に対して、毅然とした姿勢を示すことで抑止力に繋がるのではないか（理事）
- 全ての方がストレスなく楽しめる大会にできないか（職員）

など



# ① これまでやってきたこと、これからやることの「見える化」・発信

## ・オンラインフォーラム

- 組織委員会のこれまでの取組（ジェンダー平等・ダイバーシティ&インクルージョン、多様性と調和等）を発信し、みんなで問題を共有して、オープンに議論する
- パートナーと連携し、若い世代とも対話する

## ・メインプレスセンター・会場等で発信

- 大会時、メインプレスセンターに、組織委員会の取組の紹介コーナーを設置
- その他の場所でも、取組の発信・共に考えるためのスペースを設置

## ・組織委員会ウェブサイトの特集ページを開設し、SNSも活用

- アスリートからのメッセージ
- パートナーの先進事例を紹介
- これまでの組織委員会の取組も発信 など

○問題を共有し、共に考えていく場を作る

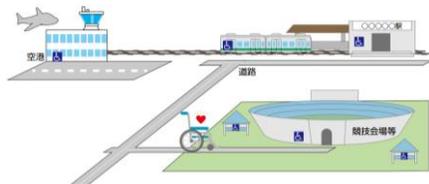
○よりよい取組、よりよい姿を共有し、社会にさらに広げるきっかけを作る

## ②ご意見を踏まえ、これまでの取組を大会本番に向け、充実を検討

### 1 環境整備

#### ○Tokyo 2020 アクセシビリティ・ガイドライン

障がいの有無にかかわらず、全ての人に会場までのアクセシビリティを確保



競技会場の車いすユーザーのサイトライン確保（前列の人が立ちあがっても競技が見える）は東京大会が初めてであり、国の建築設計基準に反映された

#### ○多機能なトイレと補助犬用トイレ

- ・全競技会場及び選手村に、車いす使用者、高齢者、障がい者、子ども連れなど多様な人が利用可能なトイレを、必要とする人が確実に使用できるよう機能別に分散設置
- ・補助犬のトイレについても競技会場に対応

#### ○礼拝スペース

競技会場に礼拝ができるスペースを設置

### 2 きめ細かなサービス

#### ○医療提供における配慮

- ・選手村総合診療所の医師のジェンダーバランスに配慮
- ・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」を設置

#### ○多様性に配慮した料理

- ・世界から訪れる選手の食習慣や宗教上の食に配慮し、ハラールメニュー、ベジタリアンメニューを提供
- ・大会の飲食の検討にはアスリートをはじめ、多くの方々が参加



#### ○セキュリティチェックでの配慮

- ・車いす使用者エリアの設置など、多様性に配慮したセキュリティチェック
- ・コミュニケーションを通じて一人ひとりを尊重した対応を実施



○コミュニケーションマナー集を作成し、職員を活性化して、サービスのレベルアップに繋げる

○障がいの有無にかかわらず大会を楽しむことができるように工夫

等

### 3 心を込めたおもてなし

#### ○ストレスフリーな入退場・観戦をサポート

ボランティアに加えロボットによる物品の運搬や観戦席への誘導を通じ、車いすの方の入退場・観戦をサポート



観戦サポートロボット (左)

Vision Innovation(C)Toyota Motor Corporation

運搬サポートロボット (右)

#### ○会場における適切な人権対応

会場で人権に関する事案が発生した場合、ガイドラインに基づき、大会スタッフが毅然とした姿勢を持ちながら、対話を通じて適切に対処

### 4 競技で (IOCとの連携により実施)

#### ○男女混合種目の採用

ジェンダーバランス実現のため、オリンピック7競技において混合種目を追加

#### ○競技種目及び選手枠数の改善

オリンピック11競技において、男子のみ・女子のみの種目の男女共通種目への変更や、男女の選手枠数の同数への変更又は枠数の差の縮小を実施

\*女子選手参加割合：オリ49%・パラ40.5%以上 (共に史上最高)

#### ○大会参加における男女平等

- ・大会史上初めて、入場行進するときの旗手は男女のペアで1本の旗を2人で持つことが可能に
- ・大会史上初めて、各国選手団から男女両方が参加する大会に

#### ○審判・技術役員ユニフォーム

スラックススタイルへの統一、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性など様々な国籍・年齢、着用シーンに対応



○JOC・JPCと連携しアスリートへの性的ハラスメント撮影対策を進める

○メダル贈呈時のプレゼンターの男女バランス配慮等で、さらに多様性を高める 等



# 東京2020大会における会場入場者の禁止行為・遵守行為の改正について

近年、社会問題となっている「アスリート等への性的ハラスメント」に対する予防措置として、東京2020大会における「禁止行為・遵守行為」を下記のように一部変更する。

## 禁止行為（現行32項目）

アスリート等への性的ハラスメントを防止するため、性的ハラスメント目的との疑念を生じさせる撮影行為を明確に禁止すべく根拠項目を新設

項目(18)として

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、映像を記録、送信若しくは作成すること。

## 遵守行為（現行7項目）

盗撮行為等の現認・通報等があった際に撮影内容が確認できるようにすべく根拠項目を新設

項目(5)として

主催者からカメラ等による撮影画像の確認行為を求められた際にはこれに応じること

※持込禁止物品、禁止行為、遵守行為は別紙参照

## 2 ムーブメントを起こす

### 【いただいたご意見】

- 組織委は既に会長もSDも女性、女性理事4割。期間限定組織なので、社会を良くするための開かれたアクションで風を起こして欲しい（理事）
- 社会的に影響力を持つステークホルダーと一緒にした取組が必要（職員）



## 「誰もが生きやすい社会を目指すTOKYO2020宣言（仮称）」

### ○オリンピック憲章

人間の尊厳の保持に重きを置く平和な社会の推進を目指す為に人類の調和のとれた発展にスポーツを役立てる

人種、肌の色、性別、性的指向、言語、宗教、政治的又はその他の意見、国あるいは社会のルーツ、財産、出自やその他の身分などの理由による、いかなる種類の差別も禁止

### ○東京2020大会ビジョン「スポーツには、世界と未来を変える力がある。」

“すべての人が自己ベストを目指し、一人ひとりが互いを認め合い、そして、未来につなげよう”



○東京と日本が**真の多様性を備えた社会**へと変わり、聖火リレーのように次世代に引き継がれることを目指す

この夏の大会を契機として、**確かな一歩を踏み出すための行動を「宣言」**

- ・アスリート・ボランティア・大会関係者ととともに、ホストタウンなどの参加を想定
- ・それぞれの参加主体が自ら目標・取組を設定し宣言

○大会後に宣言の進捗状況をフォローする枠組みを、あらかじめステークホルダーと構築

# 3 レガシーに繋げる

## 【いただいたご意見】

- スポーツにおけるハラスメント根絶の声明を出す（理事）
- 組織委員会の調達コードを、政府でも採用できないか（人権WG）
- 競技団体や行政の担当者が集まって大会後のレガシーについて議論し連携する場が必要ではないか（理事）
- 最近の競技大会では託児所が設置されるが、スポーツ施設に日常的に設置されるようになる  
とよい（アスリート委員会WG）



## ○大会での成果を将来に引き継ぐため、ステークホルダーとの連携

- ・大会後のJOC・JPC・パートナー・政府・東京都等との連携について、検討を加速
- ・大会をきっかけとした取組やその成果をとりまとめた「アクション&レガシーレポート」  
に**将来に向けた提言**を盛り込み、**IOC・IPC・政府・東京都へ**
- ・ジェンダー平等・ダイバーシティ&インクルージョン・持続可能性などを追求し、大会の  
延期という過去にない事態を乗り越えた大会の姿を「**東京モデル**」として、大会公式報告  
書に記録し、将来大会に引き継ぐ

# 3 レガシーに繋げる

## 【職員の声】

- 外国籍のメンバーが出席する打合せで、英語で接するなど皆が「伝える努力」をしてくれた
- 車椅子ユーザーの同僚が行ける場所、動線等を優先して考えることが当たり前になっている
- 出向元や雇用形態などの個人のバックボーンで判断せず、フラットに関係性を築こうとしている人が多いと感じる



## ○大会スタッフこそがレガシーになる

- ・組織委員会には、400近い出向元から職員が集まり、世界から各分野の経験者・専門家が加わる。ボランティアは、あらゆる世代から約8万人が参加。コントラクターは20万人以上
- ・各々が、ダイバーシティ&インクルージョン、アクセシビリティ、持続可能性等について研修を受け、日々の仕事を通じて理解を深めている
- ・大会後は、一人ひとりが大会を通じて得たものを、出向元や新たなフィールドでゲームチェンジャーとなり実践し、レガシーとして根付かせることを期待
- ・引き続き、充実した研修機会の確保、一人ひとりが生き生きと活躍できる風通しのよい職場づくりを進める

# ロードマップ

