



# 東京2020大会における 「多様性と調和」とジェンダー平等の取組の概要

東京オリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会

2022年2月

# 「多様性と調和」の浸透

## オリンピック憲章

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。”



## 組織委員会の発足当初から、「多様性と調和」の大会を担う「組織づくり」と「人づくり」を一貫して実施

D&I宣言



組織風土づくり



接遇・サポート研修



大会ボランティア研修



# 多様性と調和・リスタート&アクション (2021年2月)

- 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や取組を広げ、共生社会の実現に貢献
- 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>

### ジェンダー平等推進チームを設置 (2021年2月)

職員アンケートや大会関係者等への意見聴取を開始

### ガバナンス改革 (2021年3月)

女性理事比率の向上 (政府の目標 (40%) を超える42%)

理事会にジェンダー平等担当副会長を設置

## <リスタート後のアクション>

### 1 目に見える取組 (本資料3~5ページ)

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 (同6~8ページ)

東京2020D&Iアクション - 誰もが生きやすい社会を目指して -

### 3 レガシーに繋げる (同13~16ページ)

東京2020大会の「多様性と調和」におけるジェンダー平等報告書

# 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

組織委員会ウェブサイトの特集ページを開設（2021年3月）

ジェンダー平等推進チームの主な動きとともに、これまでの組織委員会の取組や新たな情報を発信



メディアを通じた発信（2021年3月～）

橋本聖子会長とZ世代との対談や、小谷実可子ジェンダー平等推進チームヘッドのインタビュー等の取材を通じて取組を発信

橋本会長、小谷ヘッド、高橋尚子理事が「ジェンダー平等」などを語り合う鼎談を掲載

○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

朝日新聞社主催オンラインフォーラム

「Think Gender 東京五輪にできること」（2021年5月）

橋本会長と小谷ジェンダー平等推進チームヘッドが参加し、大会やスポーツ界のジェンダー平等を議論

# 目に見える取組

- 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

## パートナー企業取組事例共有会（2021年5月）

パートナー企業と課題を共有し、レガシーに繋げることを目的に、各社40以上の事例の中から7社がD & I 等に関する取組事例を発表し、組織委員会理事等と意見交換

企業名	内 容
コカ・コーラ	日本コカ・コーラ株式会社のダイバーシティ&インクルージョン
P&G	経営戦略としてのEquality & Inclusion 「多様性」「平等な機会」「インクルージョン」が組織を変える
ENEOS	東京2020パラリンピック応援社内施策『ENEOSサポーターズ』
東京海上	アンコンシャス・バイアスへの取り組み
日本生命	Diversity & Inclusion ~多様な人材の多彩な活躍の推進~
LIXIL	大会会場施設での誰もが使いやすい住宅設備展開
Panasonic + 学生	ダイバーシティ&インクルージョンの取り組みについて



## UN Women (国連女性機関) 「ジェンダー平等を目指す全ての世代フォーラム」 (2021年7月)

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



# 目に見える取組

## コミュニケーションマナー集 ~Diversity & Indusionのために、今からできること~ (2021年5月)

職員アンケートをもとに、職員が体験した事例をまとめた「気づき」や「学び」のための教材を作成

⇒大会後は一人ひとりが出向元や新たなフィールドで実践しレガシーに

## ジェンダー平等に配慮した報道の促進 (2021年7月~8月)

国際オリンピック委員会(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」を国内外メディアに周知し、ジェンダー平等に配慮した報道を呼びかけ



## 大会中における多様性と調和の発信 (2021年7月~9月)

競技会場やメインプレスセンター (MPC) で、大会の「多様性と調和」を発信



競技会場におけるパネル展示



MPCでパネルやユニフォーム等の現物を展示

# 目に見える取組

## アスリート等への性的ハラスメント予防措置（2021年3月）

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」に追加

### 禁止行為

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

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

# ムーブメントを起こす

東京2020大会は、大会に参画する多様な個性がある多くの人かららしさを発揮して、違いを認め合い、違いを活かしながら協力することのすばらしさを改めて認識する場

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、大会後も実践していくものとして、

## 「東京2020D&Iアクション」を宣言

(2021年8月 東京パラリンピック開幕直前に開始)



IOC、国際パラリンピック委員会(IPC)、東京都、国、パリ2024組織委員会も取組に賛同

組織委員会、日本オリンピック委員会、日本パラスポーツ協会日本パラリンピック委員会、大会パートナー25社、日本スポーツ協会などの大会関係者やスポーツ団体のほか、アスリートやボランティア、一般の方々等400以上の個人・団体に宣言が広がった。

# ムーブメントを起こす

## 組織委員会の東京2020D&Iアクション

- 多様な人々との開かれた対話やコミュニケーションを継続し、「誰もが生きやすい社会」の大切さを共有するとともに、広く関係者を巻き込んだムーブメントを起こすことで、その価値を社会に広めていきます。
- これまで準備を進めてきた、東京2020大会に関わるあらゆる人への「多様性と調和」の取り組みを、大会において確実に実践し、差別やハラスメントのない、誰もが主役の大会を実現します。
- 東京2020大会の「誰もが生きやすい社会」を追求する取り組みが、次世代の人々や、オリンピック・パラリンピックムーブメントの中で継承されるよう、これまでの活動の成果や今後に向けた課題を記録するとともに、各関係者に働きかけていきます。
- 東京2020組織委員会の職員は、東京2020大会を通じて得た経験や知識を活かし、大会後もその一人ひとりがレガシーとなり、「誰もが生きやすい社会」に向けた自らの行動を継続していきます。

2021年8月18日

東京オリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会  
会長 橋本 聖子

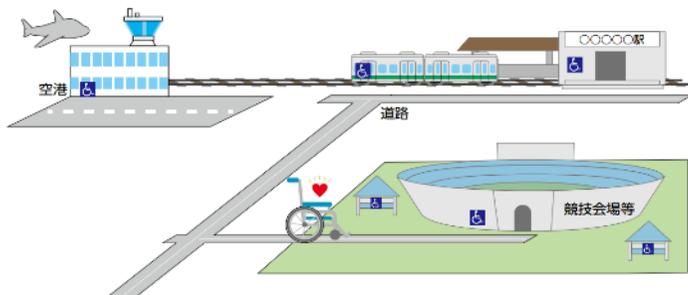


# 大会時の「多様性と調和」

## 誰もが利用しやすい環境

### 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

## きめ細かなサービス

### 医療提供における配慮

- ・大会史上初めて、選手村の総合診療所に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
- ・女性医師が毎日在籍して女性特有の病気や悩みに関する受診があった。  
（受診実績88件（オリンピック43件、パラリンピック45件））

### 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

# 大会時の「多様性と調和」

## 心を込めたおもてなし

### 東京2020ロボットプロジェクト

ロボットによる物品の運搬や観戦席への誘導を通じた、車いすの方のストレスフリーな入退場・観戦サポートが目的  
⇒無観客での開催となり、アスリートやボランティア等がロボットと触れ合える場所を創出



### 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できるよう、ガイドラインを作成・運用

## 競技で一人ひとりが輝く

※IOCとの連携により実施

### 大会参加における男女平等

- ・女子選手の割合はオリンピックで48%、パラリンピックで42%
- ・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91%、パラリンピックで60%が実施
- ・オリンピックの205NOCと難民選手団のうち201が、パラリンピックの161NPC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

### 男女混合種目の採用

男女混合種目について、オリンピックでは前回大会の9種目から18種目に、パラリンピックでは前回大会の38種目から40種目に増加

### 競技種目及び選手枠数の改善

オリンピック11競技、パラリンピック10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

### 審判・技術役員ユニフォーム

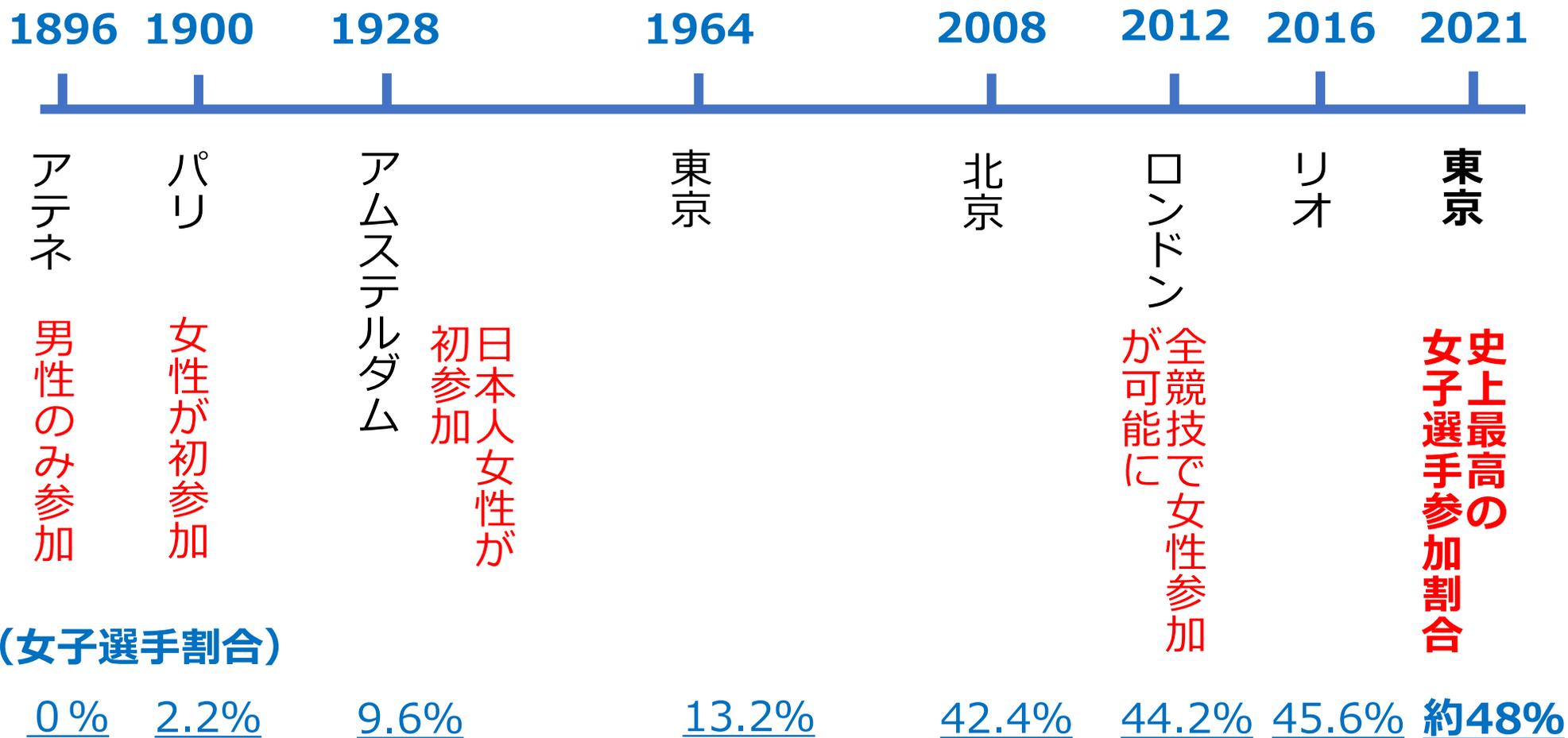
スラックススタイルへの統一、ユニセックスデザインのジャケットやネクタイ・スカーフの自由選択性など様々な国籍・年齢、着用シーンに対応



# 大会時の「多様性と調和」

近代オリンピックの開催から120年を経て、男女がほぼ同数参加する大会が実現

＜オリンピックにおける女子選手参加割合（夏季）＞



(平成30年度版男女共同参画白書（内閣府）を基に組織委員会作成)

# レガシーに繋げる

## 「多様性と調和」におけるジェンダー平等報告書

組織委員会が当初より進めてきた「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を記載（2021年12月公表）

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の提言という**明確な枠組みに沿って、大会の取組の進捗を整理**（東京2020大会が初）

※來田享子理事と井本直歩子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

### 提言に基づいた進捗確認（抜粋）

#### 提言1：オリンピック大会への参加

→女子選手参加割合オリ約48%、パラ約42%（大会史上最高）

#### 提言2：競技形式及び技術的ルール

→男女混合種目が、前回大会に比べてオリ9種目から18種目に、パラ38種目から40種目に増加

#### 提言3：ユニフォーム

→大会スタッフや技術役員のユニフォームに、性別・国籍・年齢を問わず着用できるデザインを採用

#### 提言8：競技スケジュール

→男女の決勝を種目別に交互に設定したり、5つの競技で女子の決勝を最終に実施

# レガシーに繋げる

## 「多様性と調和」におけるジェンダー平等報告書

### 提言に基づいた進捗確認（抜粋） 続き

#### 提言9：医療

→大会史上初めて、選手村の総合診療所内に女性アスリート科を設置

#### 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

→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の撮影の禁止を明記

#### 提言12：両性のバランスの取れたメディア表象

→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、多くの国が遂行

→IOCの「ジェンダー平等のための表象ガイドライン」を和訳し、メディアブリーフィング実施

#### 提言18：ガバナンスにおける女性リーダーシップ育成

→女性の橋本聖子会長が就任。理事における女性の割合を42%に引き上げ

#### 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

→「多様性と調和」の大会を担う「組織づくり」「人づくり」を一貫して実施

（アクションワード「Know Differences, Show Differences ちがいを知り、ちがいを示す」、

D&I宣言、LGBTQ当事者との交流会、「PRIDE指標」のゴールド受賞、東京2020D&Iアクション等）

#### 提言25：広報計画

→ウェブサイトでジェンダー平等などの専用ページを開設し、情報発信

→「多様性と調和」の取組を競技会場やメインプレスセンターで発信

# レガシーに繋げる

## 「多様性と調和」におけるジェンダー平等報告書

### ジェンダー平等リーダーシップ

- ・ 普段から多様な分野で活躍する男性と女性の理事が、各自の立場からの視点や経験を踏まえた意見を提示することにより理事会が活発化
- ・ 「東京2020D&Iアクション」実施に際して、新任理事、アスリート出身理事、アドバイザー等の自主的グループによる活発な意見交換

⇒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が当たり前となり、女性の登用、人材育成が推進されることに期待

### 性の多様性が表現された東京2020大会

- ・ 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（いずれも大会史上最多） \*LGBTQアスリートのWeb専門誌アウトスポーツ（Outsports）より
- ・ 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選手の出場にも注目

⇒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に

### 選手のメディア表象をめぐる課題

- ・ 「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」の和訳を国内外メディアに配布し、ネットメディアを中心にその存在が報じられ、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
- ・ 選手の描写を性的視点で捉える問題に対し、JOC等7団体は声明を出し、組織委員会では性的ハラスメント撮影を大会の禁止行為に。ドイツ女子体操チームは足首まで覆う「ユニタード」を着用し、誰の目にもつく形でこの問題への発信の場に

# レガシーに繋げる

## 「多様性と調和」におけるジェンダー平等報告書

### おわりに

大会の開催を契機に、計画段階からジェンダー平等の課題を体系的に整理し明確な枠組みを提示のうえ、戦略的に取り組むことができているならば、より多くのインパクトを社会に残せた可能性

本報告書に記した具体的な進捗とその過程で浮き彫りになった課題が、国内外のジェンダー平等の達成に向けた国、開催都市、スポーツ関係団体による今後の体系的・戦略的取組やモニタリングの促進に活用されることを期待

