

# オリンピックにおけるアスリートの表象と 制作者のダイバーシティ

小林 直美

愛知工科大学工学部准教授

コロナ禍のもとで開催された第32回オリンピック競技大会(以下、東京オリンピック)は、メディアとダイバーシティという点で大きな特徴があった。まず、コロナ感染対策のために多くの試合が無観客で行われ、メディア視聴がメインであったこと。また大会ビジョンに「多様性と調和」を掲げたことから、開催国である日本の様々な「ダイバーシティ」に注目が集まった。

メディア研究においてダイバーシティをテーマとする場合、メディアコンテンツの制作と表現におけるダイバーシティを指標として実証することが多い。それは制作者のジェンダーバランスの不均衡や多様性の欠如によって、メディアが発信する内容やコンテンツに影響し、社会全体の意識に波及し、社会課題の設定に影響を与えられているためである。ゆえに本稿はオリンピック報道で取り上げられたアスリートの表象と制作者のダイバーシティから、メディアにおけるダイバーシティ問題の歴史と背景をまとめ考察を行う。

## こばやし なおみ

武蔵大学大学院人文科学研究科博士後期課程単位取得満期退学。博士(社会学)。専門分野は、メディアとジェンダー。内閣府男女共同参画局政策調査員、山形大学などを経て、現職。

著書に『テレビニュースの解剖学』(共著、新曜社、2008)、*Encoding the Olympics :The Beijing Olympic Games and the Communication Impact Worldwide*(共著、Routledge、2012)、『ジェンダーと英語教育—学際的アプローチ』(共著、大学教育出版、2020)など。

## 女性アスリートから 多様なアスリートの表象問題へ

スポーツする女性のメディアにおける表象研究は1970年代後半に始まり、1980年代からアメリカ、カナダ、オーストラリア、ニュージーランドで継続した研究が行われている。しかし、日本を含む多くの国では2000年代に入ってから実証的な研究が発表されるようになった(Bruce 2015)。たとえば日常的なスポーツ報道に占める女性アスリートの割合は10%以下にとどまるが、報道時間が増え、知名度が上がるのはオリンピックや世界選手権など世界的メガイベント時であることが明らかとなっている。また、女性アスリートの周縁化、両価性、性的対象化など、多くの問題が指摘されてきた(Bruce 2013など参照)。

一方、日本の女性アスリートの報道量は平時において8.7%であるが(藤山 2016)、オリンピック期間は4割まで増加する。報道量は増えるが、文脈や映像の取り上げ方が男性アスリートと異なり、美しさやかわいらしさ、若さなど容姿に注目したルッキズム、ジェンダー化された身体が強調され、性的対象化やヒロインとしての扱いが問題視されてきた。また、「ママさん選手」などのジェンダーステレオタイプ表現や、「〇〇娘」「××ちゃん」「女□□□」のような矮小化、女性を特殊とする表現や、選手の私生活に焦点をあてた報道について指摘されてきた

(飯田2003; 梅津 2004; 平川 2009; 田中2012; 小林 2020など参照)。

近年はインターセクショナルな視点から、性的マイノリティや人種、障害など多様なアスリートの表象が研究されるようになったが、日本では日本人のメダル至上主義によりテレビニュースでは外国の選手が約10%、性的マイノリティの選手は0%とダイバーシティに欠けた内容であった(小林2020)。

しかし、これらの知見によってメディアの言説や表象を変えることはほとんどできなかった(Bruce 2015)。そこで国際オリンピック委員会(International Olympic Committee以下、IOC)は東京オリンピック開催前に「Portrayal guidelines gender-equal, fair and inclusive representation in sport 2021 Edition(以下、「表象ガイドライン」)」を公表した。この「表象ガイドライン」はIOCジェンダー平等検討プロジェクトの提言の1つとして2018年に策定された「表象ガイドライン」の第2版にあたる。第2版の目的は「スポーツにおけるあらゆる表象において、何がジェンダーバイアスを構成するのか、そのコンテンツやコミュニケーションがよりインクルーシブでバランスが取れた、私たちが生きる世界の実像に近いものになるために、どのようにこれを克服できるかについて認識を深めること」としている(IOC 2021:4)。

東京大会組織委員会ジェンダー平等推進チームのアドバイザーを務めている井本直歩子氏は、IOC会見時に日本では女性選手への偏見がみられる報道がまだまだ多いとして「『美しすぎる』など容姿や私生活の話題が多く、純粹に選手として報じられていない。ステレオタイプを壊していきたい」と述べた(朝日新聞 2021)。「表象ガイドライン」の効果検証はこれからであるが、東京オリンピックにおいても女性アスリートを中心とする表象問題は存在した。たとえば美しい女性アスリートを「お姫様」、子どもを持つアスリートを「ママさん」として注目し、混合ダブルスのペアで恋愛関係を問うコメントなどがあつた(弓長ほか2021)。一方、性的視線を防ぐためにレオタードからボディスーツに変更した体操のドイツ代表( THE ANSWER 2021) や性的マイノリ

ティであることをカミングアウトしたアスリートの活躍など(日テレNEWS24 2021)、ジェンダー平等を意識した内容やインクルーシブな報道も増えてきた。

## メディア制作者のジェンダーバランス

それでは、オリンピックのアスリートを取材・制作する人々のジェンダーバランスはどうなっているのだろうか。世界4大陸の12市場を対象に、240のオンライン・オフラインメディアにおけるジャーナリストのジェンダーバランスを調査した結果によると、ジャーナリストに占める女性の割合は平均40%であったが、トップエディターに占める女性の割合は22%であることが明らかとなった(Robertson et al. 2021)。

一方、日本の在京の民放テレビ6局<sup>1</sup>の女性比率をまとめたものが表1である。会社全体の女性社員の在職比率は平均21.3%、局長の女性比率は平均8.5%、役員の女性比率は平均4.6%となっている。いわゆる現場で制作する部門の女性社員比率の平均をみていくと、報道部門23.9%、制作部門14.6%、情報制作部門21.2%であった。そしてこの3部門の最高責任者の女性比率は0.0%であった(民放労連女性協議会 2021:12)。日本のジェンダーバランスは男性が主流であり、世界の女性ジャーナリスト、トップエディターに占める女性割合と比較すると大きな差がある。

## マス・メディアにおけるダイバーシティの歴史

職場におけるダイバーシティの始まりは1964年に成立したアメリカの公民権法と言われている。翌1965年、公民権法に基づき雇用機会均等法委員会が設置され、「ダイバーシティ(人種・肌の色・性別・出身地・宗教・ジェンダー・民族・年齢等の違い)」による差別を受けたと感じた人は誰でも訴えを起こせるようになった。これにより雇用面においても人種差別の撤廃とマイノリティへの機会均等やアファーマティブアクションが進んだ。

表1 在京の民放のテレビ局女性比率調査

		平均
会社	社員	21.3%
	役員	4.6%
	局長	8.5%
報道部門	社員	23.9%
	最高責任者	0.0%
制作部門	社員	14.6%
	最高責任者	0.0%
情報制作部門	社員	21.2%
	最高責任者	0.0%

出所：民放労連女性協議会「民放テレビ局女性割合調査」より抜粋

メディア制作者とコンテンツのダイバーシティについては、1968年にアメリカで発表された「市民の混乱に関する国家諮問委員会報告（カーナー委員会報告）」に端を発すると言われている。メディア研究者のMayerは「1968年のカーナー委員会報告は、メディア表現が国家の人種的不安を煽ったと結論づけ、問題のある言説(ステレオタイプ)を、マス・コミュニケーションそのものではなく、その関連産業における雇用と結び付けた」。さらに、「テレビのコンテンツ、雇用慣行、所有形態、育成された視聴者の効果に関する公的・私的な資金による定量的研究が爆発的に行われ、スクリーン上の歪みは制作慣行や放送規制によって調整されるべきだという社会運動の主張を後押しした」と述べている(Mayer 2011)。

当時テレビの影響力は非常に大きく、ニュースや娯楽コンテンツは、公民権運動の道徳的・政治的圧力、文化的肯定、社会的承認、救済の場として機能した。このような歴史的経緯から、メディア研究における人種とジェンダー表現に関する主要な枠組みとして、また、メディアの多様性を実現する政策的アプローチも上記の理由と枠組みに基づいて行われている(Gray 2016:246)。

1980年代になると、アメリカの大手企業を中心に競争力を高める人事戦略として、多様な人材を組織内で融合する「ダイバーシティ&インクルージョン」の考え方が広まった。そして1990年代か

ら発展したインターネットや経済のグローバル化により、2000年代には多様な価値観や属性を持つ人々の違いを尊重することに加え、多様性を競争力に変え、イノベーションへと繋げていくことが重要な企業戦略となった。

ゆえに今日の欧米の公共メディアは、ジェンダーや人種、障害、性的志向など多様な人々の人権を尊重し、民主主義を守るため、社会の多様な人々の声をニュースや番組で取り上げ、その職場で働く人たちの多様性も確保するダイバーシティ推進を掲げている。また、ソーシャルメディアの台頭により、多様な視点を反映しないままのメディアはその存在意義を失うという危機感も高まっている(小笠原2021: 40)。

## 放送局のダイバーシティの取組

たとえばイギリスの公共放送局である英国放送協会(British Broadcasting Corporation Broadcasting House以下、BBC)は、2010年に成立した「平等法」を受け、2011年から5年毎にアクションプランを発表している。そして「Diversity and Inclusion Strategy 2016-2020」では、「Off Screen(職員・スタッフ)」「On Screen(出演者)」の多様性の確保を目指し、目標を設定した。その他にも多様な人々が活躍できるよう様々な制度や研修、基金を設けている(BBC 2016)。

表2 BBCのカテゴリー別目標値と達成率(2020年4月～2021年3月)

	Off Screen 達成率	On Screen 達成率	目標
女性	55.0%	54.8%	50%
BAME	10.4%	26.5%	20%
障害者	7.0%	8.2%	12%
LGBT	11.9%	12.0%	—
トランスジェンダー	0.3%	0.5%	—

出所：「BBC Diversity Commissioning Code of Practice Progress Report 2020/21」より筆者作成

また、2012年に開催されたロンドンパラリンピック大会を契機にイギリスの放送業界では障害者の起用や登用が進んだ。チャンネル4はパラリンピック開催により喚起した関心をパラリンピック視聴へ繋げ、商業的にも成功を収め、続くりオパラリンピック大会でもこの試みを継続した。その結果、イギリスでは公共放送・民間放送ともに障害を持つ職員・出演者が雇用され、出演している(中村 2019)。

BBCの2020年4月から2021年3月までのダイバーシティに関する目標とその達成率をまとめたものが表2である。女性比率の目標は50%、BAME<sup>2</sup>の目標は20%、障害者比率の目標は12%であったのに対し、「Off Screen (職員・スタッフ)」「On Screen (出演者)」の双方で目標達成したのは女性のみであった。今年度のLGBTの目標値は明記されていないが、前年度と比較すると増加傾向にある(BBC 2021)。

変わりゆく社会をテレビ画面の出演者と制作者双方に反映する、という試みは数値目標という点では達成しつつあるが、内容面のバイアスやステレオタイプの改善が今後の課題といえよう。

日本の一般企業は、労働人口の減少から女性活躍に主軸を置き、働き方改革の一環としてダイバーシティを推進してきたが、次第に経営戦略やイノベーションの創出を目指し、性的マイノリティや障害者、外国人を含めた多様な人々のダイバーシティ&インクルージョンへと変わりつつある。

日本放送協会(以下、NHK)では2017年12月に「NHKグループ 働き方改革宣言」を行い、2021年度からの3か年の経営計画において「新しい

NHKらしさの追求」を掲げた。その実現のために「NHKで働く一人ひとりの創造性を最大化できる組織を目指し、改革を実行」することとし、長時間労働の是正、女性活躍を軸とする様々な制度・施策・行動計画を立て、ダイバーシティを推進している(NHK 2021a)。その中で、2030年度の女性管理職割合の目標値を30%とした(NHK 2021b)。2020年度NHK職員の女性比率は19.9%、全管理職に占める女性管理職比率は10.6%であったことからすると意欲的な計画であるといえよう(NHK 2021c)。また、NHKは東京オリンピック・パラリンピック報道のために、2018年から障害を持つリポーターを公募・育成し、制作者のダイバーシティを意識している(山田 2019:29-31)。

## 考 察

世界そして日本においてオリンピックのアスリートに対する表象問題は根深く存在する。ステレオタイプやバイアスを排除し、多様なアスリートをインクルーシブする報道は、表象ガイドラインの実践や制作者のダイバーシティを含めこれからである。

メディア表象や制作者のジェンダーや人種をはじめとする属性の多様性を測る取組や制度、調査は、今回事例としてあげたイギリス以外でもフランスやカナダの放送業界や(小笠原2021)、アメリカの映画業界においても行われている(Annenberg Inclusion Initiative 2020)。しかし、ジェンダーや人種、障害や性的志向などの多様性を反映したBBCのような環境においても、様々な表象問題が存在す

ることが、オリンピックのアスリートの表象問題からも明らかとなった。これは、制作者や出演者のダイバーシティによってコンテンツにおける差別的表現や偏見がなくなるとは限らないことを示唆している。

ゆえに今後の課題は、メディアのダイバーシティや社会的平等を雇用や表現上の平等と同一視する前提を変えていくことにある。それに加え、不平等を生み出す源や実践する場として文化的、経済的、政治的差異に注目した研究を増やしていくことが必要である。たとえばメディア制作者の知識や慣習、制作のプロセスに焦点をあてた研究や、報道で取り上げられる人々との交渉、視聴者にとっての何が問題となり、影響するかという分析視点も重要となるであろう(Gray 2016)。

日本における「女性とメディア」の制作課題は、第1にメディアにおけるジェンダー視点を持った表現内容の充実、第2にメディアの現場で働く女性の平等待遇であった(青木 2013:258)今日、働き方について改善されつつあるが、ジェンダーバランスが著しく偏っているため、それらを是正していくことは急務である。そしてそれらの知見や取組を考慮した新たな表象ガイドラインの作成やジャーナリスト教育、アスリートのメディア対応トレーニングも必要となる。東京オリンピックを機に、アスリートの表象が平等でインクルーシブな内容になるためには、制作者のジェンダーバランスや表象を変えていくだけでなく、その根源にも目を向けていかねばならない。そしてそれこそが大会ビジョン「多様性と調和」の実現に繋がるのである。■

#### 《注》

- 1 調査対象である在京民放6局は日本テレビ、テレビ朝日、TBSテレビ、テレビ東京、フジテレビ、東京MXである。
- 2 BAMEとは黒人・アジア人・少数民族を意味するBlack, Asian and minority ethnicの頭文字をとった略称である。

#### 《参考文献》

Annenberg Inclusion Initiative (2020) *Inequality in 1,300 Popular Films: Examining Portrayals of Gender, Race/Ethnicity, LGBTQ & Disability from 2007 to 2019*

, Annenberg Inclusion Initiative (取得 2021 年 11 月 15 日 ; [https://assets.uscannenberg.org/docs/aai-inequality\\_1300\\_popular\\_films\\_09-08-2020.pdf](https://assets.uscannenberg.org/docs/aai-inequality_1300_popular_films_09-08-2020.pdf)) .

青木玲子 (2013) 「2 日本の政策的変遷」林香里・谷岡里香『テレビ報道職のワーク・ライフ・アンバランス—13局30人の聞き取り調査から』大月書店:248-260.

朝日新聞 (2021) 「国連の井本氏、女性選手の報じられ方に異議『容姿の話題多い』」『朝日新聞』2021年7月26日(取得2021年11月15日 ; <https://www.asahi.com/articles/ASP7V6T4VP7VUTQP045.html>) .

British Broadcasting Corporation Broadcasting House (2016) *Diversity and Inclusion Strategy 2016-2020*, BBC (取得日2021年11月15日 ; <http://downloads.bbc.co.uk/diversity/pdf/diversity-and-inclusion-strategy-2016.pdf>) .

British Broadcasting Corporation Broadcasting House (2021) *BBC Diversity Commissioning Code of Practice Progress Report 2020/21*, BBC (取得日2021年11月15日 ; <https://www.bbc.com/creativity/diversity/documents/bbc-diversity-code-of-practice-report-2021.pdf>) .

Craig T. Robertson, Meera Selva, and Rasmus Kleis Nielsen (2021) *Women and Leadership in the News Media 2021: Evidence from 12 Markets Reuters Institute for the Study of Journalism*, Reuters Institute for the Study of Journalism (取得日2021年11月15日 ; <https://reutersinstitute.politics.ox.ac.uk/women-and-leadership-news-media-2021-evidence-12-markets>) .

藤山新(2016)「スポーツメディアとジェンダー」日本スポーツとジェンダー学会編、『データでみるスポーツとジェンダー』八千代出版:121-122.

Herman Gray (2016) '18. Precarious Diversity Representation and Demography' Michael Curtin and Kevin Sanson, *Precarious Creativity Global Media, Local Labor*, University of California Press: 241-253 (取得日2021年11月15日 ; <https://www.degruyter.com/document/doi/10.1525/9780520964808-020/html>) .

International Olympic Committee (2021) *Portrayal Guidelines Gender - Equal, Fair and Inclusive Representation in Sport 2021 Edition* (取得日2021年11月15日 ; [https://stillmed.olympics.com/media/Documents/Beyond-the-Games/Gender-Equality-in-Sport/IOC-Portrayal-Guidelines.pdf?\\_ga=2.229781791.2071010004.1635852528-1168010592.1631510063](https://stillmed.olympics.com/media/Documents/Beyond-the-Games/Gender-Equality-in-Sport/IOC-Portrayal-Guidelines.pdf?_ga=2.229781791.2071010004.1635852528-1168010592.1631510063)) .

小林直美 (2020) 「リオオリンピックニュースにおけるジェンダー—内容分析によるジェンダー・バイアスの解明に向けて—」石川有香編著『ジェンダーと英語教育—学際的アプローチ』大学教育出版:166-187.

- 民放労連女性協議会 (2021) 「民放テレビ局女性割合調査」『放送レポート』No.291:8-12.
- 中村美子 (2019) 「【第2回】ダイバーシティがテレビを変える アデイ・ロウクリフ氏」『放送研究と調査』2月号:100-105.
- 日本放送協会 (2021a) 「多様な働き方と新しい制度 新しいNHKらしさの追求～公共メディア・NHKのダイバーシティ推進～」(取得日2021年11月15日; <https://www.nhk.or.jp/info/pr/diversity/>).
- 日本放送協会 (2021b) 「日本放送協会 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画」(取得日2021年11月15日; <https://www.nhk.or.jp/info/pr/woman/woman01.pdf>).
- 日本放送協会 (2021c) 「よくある質問集 女性職員の雇用状況について知りたい」(取得日2021年11月15日; <https://www.nhk.or.jp/faq-corner/1n-hk/03/01-03-10.html>).
- 日テレ NEWS24 (2021) 「東京五輪 LGBTQ アスリート増加のワケ」(『日テレ NEWS24』2021年8月14日)(取得日2021年11月15日; <https://www.news24.jp/articles/2021/08/14/07923369.html>).
- 小笠原明子 (2021) 「海外公共放送とダイバーシティ戦略 “多様性” の指標とは」『放送研究と調査』2月号:40-48.
- THE ANSWER (2021) 「ドイツ体操女子代表、本番用のボディースーツ披露 海外称賛」『めちやくちャオシヤレ』(『YAHOO!ニュース』2021年7月23日)(取得日2021年11月15日; <https://news.yahoo.co.jp/articles/6e3f81a4329fb6e1fb3a1c7b8f35a1460e3fe7aa>).
- Toni Bruce, Jorid Hovden and Markula Pirkko ed. (2010) *SportsWoman at the Olympics: A Global Comparison of Newspaper Coverage*, Sense Publisher.
- Toni Bruce (2015) 'Assessing the sociology of sport: On media and representations of sportswomen', *International Review for the Sociology of Sport* Vol.50 (4-5) 380-384.
- Vicki Mayer (2011) *Below the Line: Producers and Production Studies in the New Television Economy*, Duke University Press.
- 山田潔他 (2019) 「シンポジウム共生社会実現と放送の役割～東京2020パラリンピックをきっかけに～」『放送研究と調査』9月号:20-37.
- 弓長理佳・吉沢英将・赤田康和・牛尾梓・山崎啓介 (2021) 「『付き合う?』容姿や私生活に言及も 五輪報道なお性差」(『朝日新聞』2021年8月10日)(取得日2021年11月15日; <https://www.asahi.com/articles/ASP8B5CMVP8BUTIL01X.html?fbclid=IwAR0nV-nUM3b96mRdUTQYiZ77rYw0X3s66OfsZnn3XiECp8u4scqMtwUm4bc>).

