



多様性、公平さ、インクルージョンに関する ロータリーの枠組み

ロータリーは、会員と参加者のために、ロータリーの基本的価値観を反映し、一人ひとりの可能性を最大限に発揮し、人びとのありのままの姿を称賛するロータリーを築き、維持するよう努めます。ロータリーの中核的価値観（奉仕、親睦、多様性、高潔性、リーダーシップ）は、すべての人にとって多様性、公平さ、インクルージョン（包摂性）のある環境を育むというロータリーのコミットメントに合致しています。

ロータリーにおける「多様性、公平さ、インクルージョン」（DEI）の状況を評価するため、ロータリーは専門業者のネットワークである PricewaterhouseCoopers に協力を依頼しました。この一環として、次のことが行われました。

- ロータリーの方針と手続を文書化したものを確認
- ロータリーのリーダーと会員を対象とした座談会とインタビューの実施
- 会員の感情や経験を理解するため、世界規模のアンケート調査に寄せられた 31,000 の回答を分析
- DEI タスクフォース会合を利用して、ロータリーリーダーたちの支持を集め、進むべき道を模索

今回の評価は、より多様な会員の受け入れ、よりインクルーシブな文化の構築、より公平な機会の提供など、ロータリーの文化のあらゆる側面に DEI をさらに統合していく枠組みの土台となりました。

評価の結果、8つの重要な課題が明らかとなりました。これらのうち、一部は既に取り組みが開始されており、ロータリーにおける DEI を向上させるための活動の指針として活用していきます。

1. **ロータリーの会員基盤を成長させ、インパクトを高めるために、会員はロータリーがより多様性、公平さ、インクルージョンのある組織となるよう力を注ぐ。**

ロータリーのアクションを導くのは会員です。ロータリーは、より多様かつ公平、そしてインクルーシブな組織となることで、DEI に対する関心と信念への対応を継続していきます。

2. **DEI に関するロータリーの現方針および手続きの状況には地域差があり、一貫性のない不公平な経験につながっている。**

ロータリーは現在、リーダーがよりインクルーシブに考え、行動するという、インクルーシブ・リーダーシップへの期待を強調しています。また、人びとの経験がより一貫したものとなるよう、クラブ、地域、地区のリーダー、およびシニアリーダーのための DEI 研修を立ち上げています。これには、DEI についてリーダーへの研修を行い、DEI の行動規範に記されている行動の模範となることを期待するほか、言動が他者に与える影響を全会員が認識できるよう、この行動規範を随所に適用することをリーダーに求めることが含まれます。

3. 多様性、公平さ、インクルージョンを高めるためのロータリーの取り組みについて、会員は十分な情報や見識を持ち合わせていない。DEI へのコミットメントに関する声明、研修コース、ウェブページへの認知度が低いことが明らかとなった。

多様性、公平さ、インクルージョンをすべての活動に取り入れるためのロータリーの活動について、より深く学ぶことのできるページが [My ROTARY](#) にあります。ここから、DEI の行動規範、用語と定義、ロータリーのコミットメントに関する声明などのリソースをダウンロードし、多くの人に紹介することができます。また、DEI に関する知識を深めるためのラーニングセンターのコースへのリンクや、クラブを通じて地元で DEI をサポートするための提案も掲載されています。このページやその他のリソースを、ロータリーのあらゆるコミュニケーションで推進し、最新の情報をお届けしていきます。

4. 調査回答者の 25% 以上は、ロータリーでの差別やハラスメントを報告する方法を知らないと回答した。また、このような行為を報告、収集、対処するための中心的な場所がないことを指摘する会員や、報告されない出来事があつたり、不適切な行為が何の措置にもつながらないことがあつたりする、と回答した会員もいた。

DEI の行動規範の目標は、協力的で前向き、かつ健全な環境を作り、維持するために、ロータリー会員がどのように行動することが期待されているかを明確にすることです。つまり、会員は皆、礼節のある言葉遣いで話し、協力を惜しまずに温かくインクルーシブな環境を育み、多様性を歓迎することが期待されています。

非協力的または多様性を歓迎しない会員がいる場合や、DEI の行動規範に沿わない行為を目撃した場合は、[cgs@rotary.org](mailto:cds@rotary.org) までご連絡ください。ロータリー職員はいただいた情報を確認し、適切なフォローアップを行います。

5. 調査回答者の 30% 以上は、ロータリーリーダーが DEI を積極的に推進しているとは思わないと回答した。また、ロータリーのリーダーが説明責任（アカウンタビリティ）を果たしているとは思えず、ロータリーの DEI の原則を一様に適用し、遵守しているとは思えないと回答した。

すべてのロータリーリーダーは、DEI の行動規範をむらなく適用し、遵守することが期待されています。ロータリーリーダーによる、行動規範に沿わない行為を目撃した場合は、cgs@rotary.org までご連絡ください。ロータリー職員はいただいた情報を確認し、適切なフォローアップを行います。

6. 会員は、ロータリーの伝統的なリーダー像に該当しない人には、リーダーとなる機会が限られていると考えている。また、見た目や振る舞いがある種の様式とは異なる会員や、「正しい」ロータリーでの履歴を持っていない会員には、昇格の機会がないと述べている。

国際ロータリー理事会は、より多様な意見や観点を受け入れられるよう、国際協議会のモデレーターや地域リーダーなどの一部の主要な指導的役割について、資格要件を見直し、更新しました。また、初のケースとして、1 名のローターアクターが 2022-23 年度ロータリー公共イメージコーディネーターに任命されました。

今後も、リーダーとしての役割をより身近に感じてもらえるような機会を探っていきます。

7. ロータリーの入会費用は、会員維持と入会促進のほか、地域社会を正確に反映する上で依然として障壁となっている。経済的に余裕のある人だけを受け入れると、変化をもたらしたいと思いつながら、参加する経済的余裕のない人たちを排除してしまうことになる。

ロータリーでは、ロータリーでの費用が会員であることの価値に見合うものにしたいと考えています。費用が原因となり、行動的な人びとがロータリーでつながり、変化をもたらすことができなくなるようでは問題です。地域社会に変化をもたらすことを願う、より多くの人びとがロータリーに参加できるよう、さらなる方法を探っていきます。

8. **若い会員、特にローターアクターは、年齢や経験不足を理由に、リーダー就任への道がなく、参加したり、アイデアを披露したり、意思決定に参加したりする有意義な機会が提供されていないと回答した。**

2019年規定審議会でローターアクトクラブを国際ロータリーの加盟クラブとして認めることが決議されて以来、ロータリーでは、運営手続きや戦略的イニシアチブでローターアクターを起用してきました。また、ローターアクターがリーダーシップ育成の機会に参加し、会員向けのその他のプロダクトやサービス、補助金、寄付や募金活動の機会などを利用できるようにするための手続きを踏んでいます。

これらの課題に加え、変革管理、ガバナンスとアカウンタビリティの強化、リーダーの研修と教育、問題の報告と上位レベルでの処理、疎外されているグループの参画に焦点を置いて取り組んでいます。DEIタスクフォースは、会員アンケートからのフィードバックを基に、すべての会員と参加者にとってのロータリー体験の向上につながる有意義な変化を、組織全体で生み出していきます。その進捗を定期的にご報告します。

持続可能な良い変化を生むために人びとが手を取り合って行動する世界というビジョンの実現には、多様性があり、公平で、インクルーシブな文化を培うことが不可欠です。私たちはこの取り組みに全力を尽くし、皆さまからのご支援を受け、次世代の行動する人びとのためにロータリーを成長させ、強化していくことができますでしょう。

ご質問は dei.inquiries@rotary.org までお寄せください。