

2021~22年度
国際ロータリーのテーマ



奉仕しよう みんなの人生を豊かにするために



東京赤坂ロータリークラブ

NO. 1604 / 2022. 3. 25

例会/ANA インターコンチネンタルホテル東京

Tel 03-3505-1111

事務局/〒107-0052 東京都港区赤坂 2-19-8

赤坂 2 丁目アネックス 3F

Tel 03-3505-5976

Fax 03-3505-6004

<http://www.akasakarotary.com/>

東京赤坂ロータリークラブ週報

Weekly Report

2021~2022年度クラブテーマ

会長 河邊 幸夫

「みんなで親睦・奉仕 楽しく規律ある例会」

本日の例会: 2022年 3月 25日 通算 1630回 本年度 第31回

卓話: 「誰かに教えたくなる『能』の話」 観世流能楽師 佐久間 二郎 氏

● 第1629回 例会報告 / 2022年 3月 18日

出席報告: 会員 52名 出席 26名 (内 ZOOM 3名)

ゲスト: 山添博史 (卓話) 計 1名 (敬称略)

卓話:

防衛省防衛研究所主任研究官 山添 博史 氏



紹介者: 小川会員



3月 18日 8件 16,000円 累計 948,000円

多額の寄付を有難うございました。(敬称略)

河邊幸夫/穂苅裕久/福田栄二/岩上義明/石井謙次/
小川大介/熊本誠司/土屋東一

今後の予定	日付	開始時間 終了時間	場所	事項	内 容
	4月 1日	12:30 13:30	37F アリエス ANA インターコンチネンタルホテル東京	例 会	卓話: 元国務大臣 自由民主党総務会長代理 参議院議員 片山 さつき 氏
	4月 8日	12:30 13:30	B1F オーロラ ANA インターコンチネンタルホテル東京	例 会	卓話: 鮎佐 五代目店主 大野 佐吉 氏
	4月 15日	12:30 14:30	B1F オーロラ ANA インターコンチネンタルホテル東京	例 会 クラブ協議会	クラブ協議会
	4月 22日	12:30 13:30	B1F オーロラ ANA インターコンチネンタルホテル東京	例 会	東京麻布RCと合同例会 (麻布RC主催) 卓話: 現代の都市社会を映し出す 『コロナ・食文化・人々のつながり』 HAL YAMASHITA 東京本店エグゼクティブ オーナー兼エグゼクティブシェフ 山下 春幸 氏
	4月 29日			休 会	
	5月 6日			休 会	
	5月 13日		RI2750 地区 地区大会 場所: グランドプリンスホテル新高輪国際館パミール館 ※ 東京赤坂RC例会は休会となります。		

DEI の文化はロータリーにとってなぜ大切なのか 「多様性・公平さ・インクルージョン (DEI)」シリーズ第5回

ロータリーは 2020 年 9 月、組織内における多様性・公平さ・インクルージョン (DEI) の現状を評価し、ロータリー全体で DEI の価値と実践を推進するための包括的な行動計画を作成することを目的に、DEI タスクフォースを設置しました。今後の一連のブログ記事では、タスクフォースの取り組みと「多様性・公平さ・インクルージョン (包摂)」の重要性について、メンバーの方々に伺っていきます。第一弾となる今回は、ケイティ・ハリデーさんにインタビューしました。

問：ロータリーの DEI タスクフォースのメンバーとして、DEI の実践と理解の促進においてロータリーが抱えている課題は何だと思いますか。これらの課題を克服するには、何が必要でしょうか。

ハリデー：ロータリー特有の課題は、組織の巨大さです。世界各国の文化の違いもあります。また、DEI に疎い企業や組織で働く会員のいるクラブは、この取り組みや DEI という点で自分たちに何が求められているのかをよく理解していないことがあります。

ここ数年、大企業や大きな団体は DEI に向けた取り組みを行っており、そこで働く人たちは、DEI に消極的なクラブへの入会をためらう可能性があります。ロータリーは、こうした企業が取り組んでいる社員教育や啓発活動を取り入れることで、このギャップを埋める必要があります。

問：ロータリーが多様性・公平さ・インクルージョンの価値観を実践している団体の模範となるには、ロータリーのどのような特徴、価値観、経験を生かすことができるでしょうか。

ハリデー：DEI への取り組みにおいてほかの大きな団体（特にグローバルな団体）が何をしているかに目を向けることが重要です。この点で、外部の DEI 専門家との協力が貴重となります。ロータリーは時代の先を行っているとは言えず、実際、ロータリーの組織文化には時代から遅れを取っている部分もあります。だからこそ、外部の団体や人びとから学ぶことができます。

問：組織全体で DEI の実践と文化が確立されたら、会員やその他の人たちの経験はどのように変わると思いますか。

ハリデー：ロータリーの文化における多様性・公平さ・インクルージョンの向上に既に取り組んでいる人たちがおり、前向きな変化が起きれば、その人たちの自信とやる気がさらに高まるでしょう。一方で、これに賛同せず、変化を受け入れない人もおり、そのためには進展が妨げられないように気をつけなければなりません。ただし、そうした人たちの態度を変えることだけに注力すべきではありません。

多くの人はその中間にあり、考え方を変えることのできる人たちです。私たちは、DEI がなぜ重要なのかについて啓発し、認識を高めることで、それらの人の理解と賛同を得る必要があります。なぜならそれは、単にロータリーの未来のためだけでなく、私たちが住む地域社会にとって正しいことだからです。意識を変えることのできるこれらの「中間層」は、データや事実によって考え方を改め、共感を呼ぶストーリーを見たり読んだりすることでモチベーションを高めることのできる人たちです。いずれは、これらの人人が大多数を占め、DEI 文化を妨げる要因や態度に立ち向かうために参画してくれるようになるでしょう。

質問：DEI について実りある対話を始めるために、すべてのクラブが会員に投げかけるべき問い合わせとはどのようなものでしょうか。

ハリデー：まずは、「なぜ」と問うことです。つまり、「多様で、公平で、インクルーシブになることは、ロータリーにとってなぜ重要なのか」という問い合わせから始めましょう。

問：DEI について、ロータリー会員がどのような視点、優先事項、考え方を理解することが重要だと思いますか。

ハリデー：変化を生むには、個人の特徴に基づいて人びとが抱く無意識のバイアスや思い込みを克服することが重要です。変化はリーダーの力だけで実現することはできないため、すべての人が行動し、変化を生み出せるなどを認識する必要があります。そのためには、会員に行動と変革の力を与えていくことが重要となります。例えば、バイアスや不適切な言動に気づいたら行動を起こすことを呼びかける、報告のメカニズムを理解してもらう、サポートする、などです。

詳しくは、多様性・公平さ・インクルージョンに対するロータリーの声明とタスクフォースメンバーの紹介をご覧ください。

【プロフィール】

ケイティ・ハリデー (Katy Halliday)

2012 年に設立されたアデレードシティ・ロータリークトクラブの創立会員／元会長。最近、アデレードライト・ロータリークラブに入会。自らの率先によって地区が地元のプライドマーチ（性的少数者の権利を訴えるマーチ）に初参加したほか、所属ロータリークトクラブの Reconciliation Action Plan (RAP) ワーキンググループのメンバーとしてオーストラリア先住民との相互の尊重と機会の創出に取り組む。2019 年には、職業をロータリーの奉仕で実践した功績が称えられ、地区からポール・ハリス・フェローの称号を受ける。南オーストラリア警察署の「多様性・インクルージョンプロジェクト」担当者・研修者として、すべての人が安全で、尊重され、サポートされる多様でインクルーシブな組織づくりに取り組んでいる。

