

地区大会を終えて

3月2日・3日に地区大会が開催され、本会議前日の2日に、私と一色幹事は会長・幹事会と地区指導者育成セミナーに参加しました。セミナーでは、中谷研一 RI 会長代理により「ロータリーの DEI（多様性、公平さ、インクルージョン）～歴史の変遷からみた考察」と題して講演がありました。本日はその概要と所感を述べたいと思います。

ロータリーは決議 23-24 に見られる様に「様々な相克する思想の葛藤と寛容精神による融和」の繰り返しにより「変化と成長」を遂げて来た歴史がありますが、とりわけ、ロータリーの中核的価値観を守りながら「変化と成長」を遂げたことに大きな特長があります。

アメリカに於ける DEI の歴史は古く、60 年代の公民権運動や雇用機会均等法に端を発して、70 年代には多様性尊重の気風が高まり、80 年代には多様性が組織の競争力を向上させることが認識され、企業の経営戦略とさえなりました。日本では 2000 年代に入ってから、漸く多様性が新たな価値あるものと認識される様になりましたが、欧州では更に Belonging (帰属意識) が加わり、DEIB と称される様になっています。

2022 年になって RI は「DEI の行動規範」を纏めましたが、ロータリーには元来、寛容の精神や奉仕の理想、共生社会という文化があり、DEI の素地があったと云えます。またロータリーの DEI の推進は、欧米先進国から始まったロータリークラブが、現代は多様性に満ちた会員構成となった時代的な影響も大きいかと思えます。

DEI の阻害要因として、無意識のバイアスやマイクロアグレッション、ハラスメントがありますが、この克服の為、マッキナリー RI 会長は、「思いやりのある文化」の浸透、リーダーシップによる「Grow Rotary」や、「会員同志の繋がり」を深めることを提唱し、DEI の推進行動がロータリーに持続的に組織の強化と会員拡大を齎すと主張しています。また、アーチック会長エレクトも DEI が持続可能性のある戦略としてクラブ文化を変革すると唱えていますが、これらの源流として、ポール・ハリスの「世界と共に変化する心構え」や「ロータリーは何度も書き換えるべき」という言葉を思い起こします。

最後に、当セミナーにより、ロータリーの DEI は一般の DEI と異なり、ロータリーの中核的価値観に基づく点に特質があることと、また、DEI による変化が、ロータリーに新しい価値やアイデアを齎せ、組織強化や会員拡大に繋がる戦略であることを理解することで、ロータリーの成長を寛容の精神で考えるべき時代となったことを認識させて頂いた旨ご報告申し上げます。