

# 大網ロータリークラブ

## Club Weekly Bulletin



■クラブ創立：2000年1月13日  
 ■例会日：水曜日（12：30～13：30）  
 ■例会場：中部コミュニティセンター  
 TEL 0475-73-3337 FAX 0475-73-4360  
 ■事務所：〒299-3251  
 大網白里市大網450-6 ユアサビル2階  
 TEL 0475-70-0200 FAX 0475-70-0222  
 ■会長：小高 徹 幹事：高山 義則  
 ■広報・公共イメージ向上委員会  
 委員長 高野 祐二・会報担当 石田 英世

2023年3月1日(水)  
第24巻第 28号

通巻第1015号

<http://www.oamirotary.com>  
 E-mail : rc@oamirotary.com



### 本日の例会

点 鐘 会長 小高 徹  
 唱 和 四つのテスト  
 ソング 奉仕の理想  
 会長挨拶 会長 小高 徹  
 幹事報告 幹事 高山 義則  
 プログラム

① 3月会員及び会員夫人誕生日祝  
 佐久間猛会員・高野祐二会員  
 大塚和良会員

会員夫人  
 大塚和良会員夫人 大塚ひで子様  
 吉原久男会員夫人 吉原 和子様  
 矢部慎一会員夫人 矢部 春美様  
 渡邊孝太会員夫人 渡邊 朋子様

②会員卓話 齋藤 幸男 会員  
 「RYLAセミナー報告」

### ニコニコBOX

無し

例会日	2月21日	2月8日
会員数	31	31
出席	16	18
欠席	15	13
M U	0	0
免除	8	5
出席率	77.42%	74.19%

IM (インターシティ・ミーティング) レポート 小高 徹 会長

### IM テーマ 『 奉仕の理念 』

2790地区、2022-23年度、2月21日(火曜日)大原町にありますヴィラそとぼに於いてIM(インターシティミーティング)が行なわれました。出席者数、第7グループからは、95名、ガバナー事務局より4名の総勢99名にて盛大に執り行われました。ホストクラブであります大網ロータリークラブの平野ガバナー補佐の点鐘で始まり、地区役員紹介があり、パネラーであります、鶴沢和弘ガバナーエレクト、寒郡茂樹ガバナーノミニ、時田清次ガバナーノミニ、デジグネットそして、地区研修リーダーの得居仁様ご紹介されました。

今回のテーマは、小倉ガバナーからの希望により「奉仕の理念」について、3人の考えをいただきました。次に、RI・地区についての情報等では、「世界に希望を生み出そう」について、鶴沢ガバナーエレクトからお話頂きました。続いて、DEI文化を培うと言うお話を寒郡ガバナーノミニより、参考資料を基にお話頂きました。その後、休憩を挟み、パネルディスカッションに入り、平野ガバナー補佐がコーディネーターとなり、「私にとってのロータリー」と言う個々の3名のパネラーの方からお話頂きました。次に、各クラブからの質問・意見について、各クラブの日頃、「疑問に思っている。」「この様な問題は、パネラーの方々どのような考えをお持ちか?」などの質問を「○・×」でお答え頂いた後に、「なぜ、○にしたのか?」「なぜ、×にしたのか、?」の考えをパネラーの3名から、お答え頂きました。各クラブからの質問内容は、①・SRF(ロータリーの未来形成)について、? ②・職業奉仕のありかたの考え方について、? ③・グループ再編成について、④・ポリオについてロータリーの今後の方向性は、?と云った質問にお答え頂きました。それぞれ、各パネラーの方々の考え方の違いはありましたが、自分の考えに真摯に答えられる事に、ロータリーに対する深い思いがあると私は感じました。

パネルディスカッションの最後に地区研修リーダーの得居仁様より総評を頂きました。「質問内容では、大変答えづらい質問もありましたが、大変有意義なIMであったと思います。」と言う言葉が印象的でした。

続いて、2023-24年度、次年度ガバナー補佐、大多喜ロータリークラブの諏訪様より、各クラブの会長・幹事の紹介があり、各クラブ会長の挨拶がありました。

その後、懇親会となり、前ガバナー補佐、三枝様の乾杯の後、親睦を深める懇親会が行なわれ、大網クラブの「おもてなし」の飲食を楽しんだ一日となりました。

大網ロータリークラブの皆様方に感謝申し上げます。ありがとうございました。

以上でIMのレポートを終わります。ご参加頂きましてありがとうございました。

2023年2月21日（火）開催 於：九十九里ヴィラそとぼう

## DEI文化を培う

ガバナーノミニーマ寒郡茂樹様



## DEI (ディー・イー・アイ) とは

「Diversity (ダイバーシティ、多様性)」  
 「Equity (エクイティ、公平性)」  
 「Inclusion (インクルージョン、包括性)」  
 の頭文字からなる略称です。

1960年代の公民権運動などをきっかけに、アメリカでダイバーシティが推進されはじめ、90年代には「企業の成長につながる」といった、ダイバーシティのポジティブな面が注目されるようになりました。

その後、インクルージョンという概念が加わり、最近ではエクイティを加えたDEIの概念が欧米で一般的になりました。

ANA グループでは、

年齢・国籍・性別・価値観・障がいの有無などのダイバーシティを尊重し、一人ひとりがいきいきと働けるインクルーシブな職場作りに取り組んでいます。DEI を経営戦略の柱の一つと位置付け、経営トップが「ダイバーシティ&インクルージョン宣言」を発表しています。

**Diversity** (多様性：人種、国籍、宗教、文化、年齢、障がいの有無、性別、性的指向、性自認、価値観、経験、働き方など)

**Equity** (公正性：多様性に応じた支援と公正な成長、チャレンジの機会)

「イコリティ (Equality、平等)」と「イクイテ (Equity、公正性)」は似て非なる言葉です。「平等」は一人ひとりの置かれた状況にかかわらず、すべての人に同じ支援を行うこと。「公正性」は、スタート地点の違いに着目し、一人ひとりの状況に応じて支援内容を変えること。「平等」の考え方は浸透していますが、「公正性」が近年注目されている背景には、本人の努力だけでは挽回できないような社会構造の不均衡が認識されてきたことがあります。

**Inclusion** (受容・共生：個々の違いの理解、チームとして支え合う意識)

三つの要素を大切に社員の多様性を尊重し、誰もが活躍できる職場作りを通じて、より良い社会の実現に取り組んでいきます。自分が大切にされていると全ての人が感じ、帰属意識を持てるようなインクルーシブな文化を築くことに尽力します。

多様性があり、公平な組織が必ずしも会員にとって帰属意識の高まる組織だとは限りません。無意識な偏見や暗黙の偏見が存在しうることを認識し、多様な個人や集団が尊重され、支援され、評価されるような環境を作ることが「インクルージョン」の目指す状態です。

<高潔性を持つ>不適切な発言をしたり、他の人の考え方を軽視したり、クラブ全体のニーズを認めない人がいる場合は、簡単ではありませんが、声を上げることが重要です。健全なクラブ文化とは、提案が出た時にその価値を認め、意見を歓迎するものです。多くのロータリー会員が、個人的及び職業的な関係における倫理的な指針として「四つのテスト」を使用しています。有能なリーダーは、これを自らに問い、その一つひとつについて慎重に考えます。

\*例会では、いつも同じ席に座っていませんか？

\*例会で一言も会話をしないで帰る会員がいませんか？

\*ベテランと若い会員のコミュニケーションはどうでしょう？

\*ゴルフなどの親睦活動は活発ですか？

\*奉仕プロジェクト完了後の達成感を会員全員で感じていますか？

ロータリーは、全ての人と尊厳、尊重をもって接し、あらゆる人の声に耳を傾けられるようにし、親睦、奉仕、リーダーシップの公平な機会を設けることに力を注いでいます。ロータリーは、開放的なコミュニケーションを育み、学び合い、支え合うことのできる環境を作り出すことに全力を傾けています。

自分が大切にされていると全ての人が感じ、帰属意識を持てるようなインクルーシブな文化を築くことが大切です。それは、人間的なやさしさが加わった「包容」という言葉が一番近いのではないのでしょうか。

