

ロータリーの中核的価値観

今日の世界は、1905年の世界と同じではありません。人口動態が変わり、変化のスピードが加速し、テクノロジーによってつながりや奉仕の新たな機会が生まれ出されています。不変なのは、ロータリーを定義づける下記の価値観に対するニーズです。

親睦
高潔性
多様性
奉仕
リーダーシップ

過去を敬い、未来を見据えながら、私たちは進化を遂げ、ロータリーを時代に即した組織とするだけでなく、繁栄させることができます。



rotary.org/actionplan



ロータリーの行動計画

ロータリーのビジョン声明

私たちは世界で、地域社会で
そして自分自身の中で
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**
行動する世界を目指しています

ポリオ根絶まであと一步のところまできたロータリーは、次なる課題に取り組む心構えができています。より多くの仲間を迎え入れ、より大きなインパクトをもたらし、世界に変化を生み出すための新たなビジョンの実現に向けて、行動を起こす時が来ています。

国際ロータリーとロータリー財団のビジョンを達成するため、今後5年間の活動を方向づける4つの優先事項が定められました。

ロータリーの戦略的優先事項と目的

より大きなインパクトをもたらす

- ポリオを根絶し、残された資産を活用する
- ロータリーのプログラムおよびロータリーが提供する体験に焦点を当てる
- 活動成果を挙げ、それを測る能力を高める

参加者の基盤を広げる

- 会員基盤と参加者の基盤を広げ、多様化する
- ロータリーへの新しい経路を創り出す
- ロータリーの開放性とアピール力を高める
- インパクトとブランドに対する認知を築く

参加者の積極的なかわりを促す

- クラブが会員の積極的参加を促せるよう支援する
- 価値を提供するため、参加者中心のアプローチを開発する
- 個人的／職業的なつながりを築くための新たな機会を提供する
- リーダーシップ育成およびスキル研修の機会を提供する

適応力を高める

- 研究と革新、および進んでリスクを負うことへの意思を奨励する文化を築く
- ガバナンス、構造、プロセスを合理化する
- 意思決定における多様な考え方を育むために、ガバナンスを見直す

2022-23年度年次目標

ロータリーのビジョン声明

私たちは、世界で、地域社会で、そして自分自身の中で、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を目指しています。



優先事項1「より大きなインパクトをもたらす」の目標

1. ポリオを根絶し、ロータリーの役割を強調する。
2. 2025年までに恒久基金を20億2500万ドルとし、年次基金とポリオプラスへの寄付を増やす。
3. 特にロータリーの七つの重点分野において、新たなパートナーシップを築き、同分野で成果を上げているクラブ、地区、国際プログラムおよびプロジェクトにスポットライトを当てる。

優先事項2「参加者の基盤を広げる」の目標

1. 影響力を持った人びと、目的に基づき行動する人びと、世界を変える行動人としてのロータリーの国際的な立場を向上させる。
2. 新しく革新的なクラブや参加を促す経路を新設し、発展させる。

優先事項3「参加者の積極的なかかわりを促す」の目標

1. 個人的成長、リーダーシップ開発、奉仕、ネットワークづくりの機会を通じ、ロータリーの中核的価値観を支える会員の参加促進ツールを向上させる。
2. 特にロータリー、ローターアクト、インターアクトクラブのすべての参加者の連携を強める。

優先事項4「適応力を高める」の目標

1. バーチャルでのつながりの活用を支援・推奨し、対面式の会合、研修、ファンドレイジング、奉仕プロジェクトを最適化する。
2. ロータリーファミリーのすべてのリーダーシップレベルで多様性、公平さ、インクルージョンが実現できるよう取り組みを強化する。
3. ロータリーの奉仕提供およびボランティアリーダーシップの構成を見直し、効果を高め、責務および説明責任の所在をより明確にする。

ロータリーの多様性・公平さ・インクルージョンの取り組み

多様性・公平さ・ インクルージョンへの ロータリーのコミットメント



ロータリーで私たちは、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（包摂的）な文化を培うことが不可欠であると理解しています。

私たちは多様性を重んじ、すべての背景、年齢、民族、人種、肌の色、障害、学習
スタイル、宗教、信条、社会経済的立場、文化、婚姻状況、使用言語、性別、性
的指向、ジェンダー自認だけでなく、異なるアイデア、考え、価値観、信念を持つ
人びとによる貢献を大切にします。

ロータリーへの入会、参加、リーダーシップの機会といった面で、歴史的に特定
のグループの人びとが障壁に直面していたという点を認識し、すべての人が成功
のためのリソース、機会、ネットワーク、支援への必要なアクセスを得られるよ
う、地域社会でのパートナーシップも含め、ロータリーのあらゆる側面で公平さ
を促進していくことに私たちは全力を注ぎます。

私たちは、すべての人が目に見える、または目に見えない本質的に独自の資質
を備えていると信じています。また、自分が大切にされているとすべての人が感
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。

高潔性というロータリーの価値観に従い、DEI（多様性、公平さ、インクルージョ
ン）にいたる旅路において組織として自分たちがどこにいるのかを正直かつ透明
性をもって見据えるとともに、これからも学び、向上し続けていくことに全力を
尽くします。

行動規範

ロータリーの中核的価値観：親睦、高潔性、多様性、奉仕、リーダーシップ

この行動規範は、ロータリーの中核的価値観を反映しており、世界のほぼすべての国からの、100以上の異なる言語のロータリアンやローターアクターの責務を説明しています。ロータリーはこの規範を守り、組織の成長とともにこの規範を発展させていくことに真摯に取り組んでいます。

中核的価値観と同じく、ロータリアンとローターアクターが、互いに、そしてロータリープログラム参加者、学友、プロジェクトのパートナー、地域社会の人びとと接する際に、この行動規範を身をもって示すことが求められます。本行動規範は、すべてのクラブ、地区、ゾーン、国際ロータリーの会議、研修、行事、そのほか会員がロータリーを代表する場、My ROTARY、ソーシャルメディアに適用されます。

期待事項

クラブ会員、そのほかロータリープログラムなどの参加者、学友、プロジェクトパートナー、ロータリー代表者は、この行動規範を守ること、思いやりを持つこと、すべての人が尊重され重んじられる協力的でインクルーシブ、前向きで健全な環境づくりに貢献することを期待されます。

他者を尊重する言葉を使う

- 初対面の人には自己紹介をし、希望する人称代名詞 (he/him/his, she/her/hers, they/them/theirs) など、自分を指す際にどのような言葉が使われることを望むかを説明する。人の呼び方は、言いやすいニックネームではなく、本人が希望する名前と呼ぶ。
- 大勢のグループの前で話す際には、ジェンダーの前提を避けるために、中性的な言葉を使う。
- 相手への理解を深めるために、アクティブリスニング (積極的傾聴) を実践する。
- 言葉の使い方を意識し、地域にあわせて順応させる。ある言葉遣いが、文化によって容認される場合もあれば、容認されない場合もある。
- 文化によって翻訳不可能な俗語・隠語や慣用句の使用を避けたり、その意味を丁寧に説明したりすることで、ロータリーの多様な文化と言語を共有する。
- わかりやすく話し、すべての人が理解できない可能性のある略語や専門用語は避ける。
- 相手の文化的背景、信仰、性的指向、ジェンダー、その他の特性に関心がある場合には、こうした情報を共有することに抵抗がないかどうかを尋ねる。そのトピックが会話の内容と関連がない場合、尋ねるのを控える。
- 世代間の対話を促す雰囲気をもたらし、人を年齢で言い表すのを避ける。

サポートを示す

- 他者の味方・擁護者となり、必要だと思われる場合には介入する心構えをもつ。
- 不適切な行為を見たり聞いたりした場合、その影響を受けた人をサポートする形でその行為に対処する。
- ロータリー会員としてこの行動規範を守り、これに沿った文化をクラブで築き、問題が起きた場合はこれに対処する。

温かく迎え開放的な環境を助長する

- バリアフリー対策ができていない会場、同時通訳、字幕、および／または筆記、そのほかのリソースを必要に応じて提供することによって、直接対面式またはオンラインで実施するいかなる会合、行事、活動にも、すべての会員と参加者が全面的に参加できるようにする。
- クラブやプログラムの慣習を見直し、特定のグループに不快感を与えたり特定のグループを疎外したりするおそれのある活動を停止または変更する。

- 温かく迎える環境をつくり、対話、プロジェクト、行事にすべての人を含める。
- 可能な限り、アイコンタクト、表情、口調、個人空間、ジェスチャー、(体の) 姿勢といった非言語的なコミュニケーションに注意を払い、それがいかに人と接する能力や共感する能力に影響するかを意識する。
- さまざまな宗教における重要な日を認識し、それらの慣習に従っている人びとが参加できるように配慮した形で行事や活動の予定を組む。
- さまざまな宗教における重要な日を認識し、それらの慣習に従っている人びとが参加できるように配慮した形で行事や活動の予定を組む。
- クラブと地区でリーダー的役割を担う機会をすべての人に開く。または、地域社会のパートナー団体と関わりあう。

多様性を重んじる

- 障害者に対するクラブでの認識、理解、受容を高める。
- 一つの文化や宗教と関連する奉仕プロジェクトや行事ばかりを実施するのではなく、多様な文化や宗教の行事を祝う。
- 多様性と関連する重要な日を認識し、尊重する。
- 特定の人びとを固定概念にあてはめたり、からかったりすることを避ける。
- 異なるジェンダーを認識し、尊重する。

行動規範にかかわる懸念を報告する

この行動規範に反する行為があったと感じた場合、Eメールでご連絡ください (DEI.Inquiries@rotary.org)。

成人ハラスメントの問題を報告する

ロータリー章典に従い、ロータリーは現在、会合、行事、活動においてロータリアンまたはローターアクターがかかわるハラスメントの問題を報告するための以下の規定を定めています。

ロータリーは、いかなる形のハラスメントもない環境を維持することに力を注いでいる。ハラスメントとは大まかに定義すると、個人またはグループを、あらゆる特性¹ (年齢、民族、人種、肌の色、能力、宗教、社会経済的地位、文化、性別、性的指向、または性自認) に基づいて、言葉であれ身体的であれ、中傷、侮辱、または攻撃する言動を指す。

成人がかかわるハラスメントのいかなる申し立てについても通知を受けた場合、またはハラスメントを受けたと感じた場合、以下のステップに従ってください。

1. 身の安全が脅かされていると感じる場合は、警察に相談する。
2. クラブ役員 (クラブ会長または幹事)、地区リーダー (地区ガバナーまたは地区ガバナーエレクト)、あるいはゾーンのリーダー (RI理事) に通知する。
3. 問題について国際ロータリーのクラブ・地区支援室 ([cgs@rotary.org](mailto:cds@rotary.org)) に報告する。
4. 青少年がかかわるハラスメントまたは虐待の申し立てはすべて、72時間以内に国際ロータリーに報告 (youthprotection@rotary.org) しなければならない。

¹ここに挙げられた特性は、ロータリー章典「会合、行事、または活動におけるハラスメントのない環境」からの引用です。ロータリー章典が改訂された場合、この行動規範も改訂されます。



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ったり、不適切な行為が何の措置にもつながらないことがあったりする、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、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の原則を一律に適用し、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、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。

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つも、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なり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。