

地区で DEI 委員会を始める方法

キワニス地区で多様性、公平性、包摂性 (DEI) 委員会を立ち上げるために必要なことは何でしょうか。それには、慎重な計画、明確なコミュニケーションを必要とします。また、これは、包括的で公平な組織となるための取り組みです。ここでは、始めるにあたり役立つステップ・バイ・ステップのガイドを紹介します。

1. 研究と学習

- DEI の原則を理解します。DEI の重要性についてあなた自身とあなたのチームが教育を受けましょう。そして、同様の組織や独自の DEI 委員会を立ち上げた他のキワニス地区から最善策を学びましょう。
- キワニス内での DEI がどのようなものであるかを理解するには、こちら (kiwanis.org/diversity) から多様性、公平性、包摂性に関するワークショップのプレゼンテーションをご覧くださいと共に地区内のクラブと共有してください。

2. サポートを募る

- あなたのアイデアについて、会員、指導者、アドバイザーなど、地区の主要な関係者と話し合ってください。
- 国際キワニスの DEI コミットメント・ステートメントを kiwanis.org/diversity で確認し、共有してください。
- DEI 委員会がなぜ必要なのか、そしてそれが組織の価値観や使命とどのように一致しているのかを強く主張してください。
- リーダーが DEI への取り組みを可視化することにより、DEI は、最も効果的に機能します。必要なリソースを提供するという承認と賛同を得てください。地区によっては、地区役員会、地区ガバナー、他の委員会委員長 (SLP 委員長およびアドバイザーを含む)、または他の地区リーダーに計画を提出することが含まれる場合があります。
- リソースをこちら (kiwanis.org/diversity) にすぐに利用できるように用意しました。リーダーにこれらを提供することも良いでしょう。

3. 同じ考えを持つ人物を特定する

- DEI に情熱を注ぐ熱意と献身的な人物を委員会のメンバーとして採用します。様々な才能、能力、経験を持つ人材を探してください。異なる背景を持っている方々は異なった視点を持っています。この点を念頭に置いてください。

- 委員会の最適な人数を決定します。やらなければならない事や思考の多様性を共有するには十分な人数が必要です。しかし、議論や行動を妨げるほどの人数は必要ありません。

4. 目的と目標を定義する

- 委員会の目的と目標を明確に述べます。何を達成したいですか。より包摂性のあるイベントを計画する場合でも、メンバーの多様性を高める場合でも、文化的認識を高める場合でも、明確に定義された目標があなたの取り組みの指針となります。
- 提案された目標のリストを作成し、それらに優先順位を付けます。

5. 計画を立てる

- 詳細な行動計画を作成し、委員会が目標を達成するために実行する手順の概要を示します。会員募集、イベント計画、コミュニケーション、トレーニング、財源、方針の見直しなどの分野を検討してください。

6. 広くコミュニケーションを取る

- DEI 委員会の設立を地区全体に発表します。ニュースレター、電子メール、ソーシャルメディア、その他のコミュニケーション・ツールを利用して、委員会の使命と目標、そして、どのように参加できるかをメンバーに知らせます。
- 地区年次総会や年度中間総会で DEI ブースを主催し、この新しい取り組みについて会員とコミュニケーションを取ります。

7. 会議への包摂性を促進する

- 委員会会議を開催する際には、全ての声が届く環境を作りましょう。
- 敬意を持ったコミュニケーションのための基本ルールを設定し、オープンな議論を奨励します。
- プレゼンテーションや資料では包摂的な言葉を使用します。



Kiwanis

- ・ 委員会をいつ、どこで、どのくらいの頻度で開催するかを決定します。

8. トレーニングとワークショップを主催する

- ・ DEI トピックについてメンバーを教育するためのトレーニング・セッションやワークショップを企画します。
- ・ ゲストスピーカーやトレーナーを招待し、文化的相違、無意識の偏見、その他の関連テーマについての洞察を提供してもらいます。
- ・ 地区の会員にアンケートを実施し、どのような種類の研修に参加したいかを調べてください。

9. 他の組織と協力する

- ・ 多様性と包摂性に焦点を当てている他のキワニス地区、コミュニティ・グループ、または組織とパートナーを組みます。協力して取り組むことで、影響力をさらに高めることができます。

10. 進捗状況を評価する

- ・ 目標に対する委員会の進捗状況を定期的に評価します。このための優れたツールである「包摂性の測定」は、クラブレベルから地区のリーダーまで簡単に活用できます。「包摂性の測

定」ワークシートはオンライン(kiwanis.org/diversity)で入手できます。

- ・ 1 年後に地区のメンバーからフィードバックを求め、DEI 委員会がどの程度効果的であるか、またどのような新しい目標を考慮する必要があるかを判断してください。

11. 成果を祝う

- ・ 委員会の節目であるイベントと成果を認識し、祝います。前向きな変化と委員会メンバーの貢献を公に認めます。

12. 継続的な改善に努める

- ・ DEI の作業は進行中のプロセスです。学ぶべき新しい事、物事を行うための新しい方法、話し合いに役立つ新しい視点が常にあります。フィードバックと進化する最善策に基づいて、戦略を学習、適応、改良し続けます。

始めるにあたり

DEI 委員会の立ち上げは 1 回限りの作業ではありません。継続的な尽力と協力が必要です。以下に留意すべきアドバイスをいくつかあげます。

- ・ 全ての決定は、国際キワニスの無差別政策に従って行われるべきです。
- ・ 委員長の任期は 2 年または 3 年以内とすることが推奨されます。そうすることで、委員会から出されたアイデアを学び、実行し、評価する時間を委員長に与えながら、新しいアイデアが次々と委員会に持ち込まれます。
- ・ 委員会メンバーを選出する際には、国際サークルK、アクション・クラブ、およびキー・クラブのリーダーがどのように参加するかを考慮してください。できるだけ多くの性別、人種、年齢のメンバーも参加させてください。偏見を避けるために、常に一緒に作業するメンバーを選択することは避けてください。
- ・ DEI 委員会の任命は、地区内のキワニアンを代表するだけでなく、キワニス内の DEI の使命に対する考えと取り組みを反映するものでなければなりません。
- ・ 委員会が今日行うことは全て、あなたの後続くキワニアンのためであることを忘れないでください。常に未来に目を向けてください！

キワニス内の多様性、公平性、包摂性に関する役立つリソースについては、こちら(kiwanis.org/diversity)をご覧ください。



Kiwanis