

2021年度 ANNUAL REPORT

インクルーシブ・リーダーシップセンター

Shape your world



Ritsumeikan
Asia Pacific University



APU Center for Inclusive Leadership
インクルーシブ・リーダーシップセンター

目次

I. CILについて

- 1 私たちのミッション
- 2 学長からのご挨拶
コアメンバーのご紹介
- 3 CILロゴ／公式ホームページ
- 4 数字で見るCIL

II. 研究

- 5 研究プロジェクトの概要
- 13 出版

III. 研究発表

- 13 アジア太平洋カンファレンス2021
CIL 特別 セッション
セッション1：CIL特別セッション
基調講演
セッション2：高等教育における
インクルーシブ・リーダーシップ
の育成
- 14 セッション3：ビジネスにおける
インクルーシブ・リーダーシップ
の進展
セッション4：学びのユニバーサル
デザイン
セッション5：金融と組織における
インクルーシブ実践の応用
- 15 セッション6：インクルーシブ・
リーダーシップ・トレーニングと
インクルーシブ政策：ケーススタディ
からの考察

IV. イベント

- 16 依頼イベント
主催・共催イベント
- 18 イベントレポート

V. 教授法

- 20 インクルーシブティーチングに対する支援

VI. 学生活動

- 21 インクルージョンウィーク
- 22 ディベートショー
- 23 パレードと「What if (もし)」の壁
- 24 「Paint Your Shoes」イベント
- 25 グランドショー：新生児のように
偏見なく生きる
- 26 APU INCrew
- 27 INCrewの活動
INCrewメンバー
INCrewのSNS



APU Center for Inclusive Leadership
インクルーシブ・リーダーシップセンター

ABOUT US

私たちのミッション

インクルーシブ・リーダーシップセンター（CIL）は、研究、教育、実践におけるインクルーシブ・リーダーシップを推進・追求します。私たちの目標は、卓越性と持続可能な未来を目指して努力する インクルーシブ・リーダーのネットワーク構築にあります。専門家や学生がインクルージョンを推進する原動力となり、問題の創造的解決へ参画し、ダイバーシティの可能性を解き放つ力を持てるよう、研究と様々な取り組みを通じてその基盤を整えます。

Realization of a rich and diverse society

多様性のある豊かな社会の実現

CENTER FOR INCLUSIVE LEADERSHIP (CIL)		 <small>APU Center for Inclusive Leadership インクルーシブ・リーダーシップセンター</small>	
Inclusive leadership in research, education, and practice			
インクルーシブ・リーダーシップ研究・育成・実践拠点			
PILLAR 1	PILLAR 2	PILLAR 3	
Business Practice and Applied Research: Case development based on business in the Asia Pacific region 実務研究・応用：アジア太平洋地域の企業をベースにしたケース開発	Pedagogical research: Developing teaching materials on multicultural collaborative learning, project-based learning and the case method 教授法研究・応用：多文化協働学習、プロジェクト・ベース・ラーニング、ケースメソッドをテーマにした教材開発	Theoretical Research: Output from the construction of a theoretical framework and research results 理論研究：理論的枠組みの構築と研究成果のアウトプット	
Students and Alumni / 在学生・校友			
36 Alumni Association chapter network across the world 世界中に広がる36の校友支部ネットワーク	Universities and research institutions from 74 countries / regions 74の国・地域の大学・研究機関	Students from 91 countries / regions Welcomed students from 152 countries / regions 91の国・地域から集う在学生 152の国・地域の学生受入	Faculty from 22 countries / regions 22の国・地域出身の教員

※数値は2019年5月1日時点

▲ Cooperation / 連携 ▼

Applicants / 受験生	Businesses / 企業	Academic world / 学术界
------------------	-----------------	----------------------



Building a Global Learning Community that "cultivates individuals who can change the world"
 [世界を変える人を育てる] グローバル・ラーニング・コミュニティ構築

Basic Ideals: Freedom, Peace and Humanity

International Mutual Understanding

Creating the Future Shape of the Asia Pacific region

自由・平和・ヒューマニティ

国際相互理解

アジア太平洋の未来創造

学長からのご挨拶



「APUで学んだ人たちが世界を変える」というAPU 2030ビジョンの実現に資するインクルーシブ・リーダーシップの研究・育成・実践のため、世界的にも数少ないAPUのダイバーシティ環境に当センターを設立できたことは大変有意義であると考えています。

今後、インクルーシブ・リーダーシップの研究推進拠点として、研究成果を国内外の企業や研究機関と共有することでより豊かな社会作りに貢献していきたいと思っております。皆様のご支援、ご協力をどうか宜しくお願いいたします。

立命館アジア太平洋大学（APU）学長
出口 治明

コアメンバーのご紹介



篠原 欣貴
センター長 准教授



ROUX Petrus Willem
副センター長 准教授



ALCANTARA Lailani L.
実施責任者 教授



大竹 敏次
CILアドバイザー 教授

CILロゴ

"10 people 10 colors"

ロゴマークは 本学の鄭 鍾熙先生によってデザインされました。先生のデザインは学内公募によるコンペで優勝し、CIL公式ロゴマークとして採用されました。

色

日本語の「十人十色」という言葉は、文字通り「10人に10の色がある」という意味で、そこからインスピレーションを得て、ロゴは10色に染められた羽を表しています。これらの色鮮やかな羽は、CILとAPUの中心的価値の一つであるダイバーシティを表しています。

矢

これらの10色の羽根は矢の形をおり、目標に向かって飛翔する決意と力を表現しています。我々はこれらすべての「色」（独自性と他者との違い）を持って、他者と共存し協働する時に前進するための力強いシナジー、強さ、進化する勢いを生み出します。

CIL公式ホームページ

ホームページ: <https://apu.ac.jp/cil/>
Facebook: Center for Inclusive Leadership - CIL



CIL APU Center for Inclusive Leadership
インクルーシブ・リーダーシップセンター

APU タッチ

よく見ると、最初と最後の羽根はAPUのスクールカラーであるえんじ色が使われていることがわかります。APUはCILの母体で、インクルージョンとインクルーシブ・リーダーシップが受け入れられ価値あるものとされている組織です。

Scan to watch

CIL紹介動画

インクルーシブ・リーダーシップセンター(CIL)とは?



Shape your world
APU
Ritsumeikan
Asia Pacific University

HOME | センター紹介 | 研究プロジェクト | 取り組み | 事業概要・年次計画 | EN Language

インクルーシブ・リーダーシップセンター (CIL)
: インクルーシブ・リーダーシップの研究・育成・実施拠点としてのグローバルブランド確立

新着情報

お知らせ一覧はこちら ▶

数字で見る CIL

42

研究メンバー & 研究協力者

19

研究プロジェクト

33

ウェビナー・ワークショップ・研究発表
講義

17

Facebook

670

フォロワー

61,973

アカウントリーチ

(+13,909)



研究

研究プロジェクトの概要

日本のインクルーシブ・リーダーシップと企業の社会的責任、ソーシャル・アントレプレナーシップの男女差

篠原 欣貴 APU准教授, センター長

ダイバーシティとインクルージョンに関する企業のイニシアティブは、人的資源管理と企業の社会的責任（CSR）のコンテキストで議論されてきた。

後者のコンテキストにおいて、ステークホルダー理論を適用することで、ダイバーシティとインクルージョンを推進する企業のイニシアティブが従業員の価値観の形成とどのように関連しているかの解明が本研究の中心的課題である。

とりわけ、組織内でのインクルーシブな精神的風土を育むうえで、リーダーの役割は重要である。

したがって、本研究はインクルーシブ・リーダーシップを中心に、それが従業員の価値観とどのように関連するかを探求する。他方、ダイバーシティとインクルージョンの観点から、アントレプレナー的行動に焦点を当てた研究も行っている。特に、近年は男女ともに自分でビジネスをスタートさせる人々が増加していることもあり、アントレプレナー的行動におけるジェンダー間の差異に着目しており、その違いを明確にすることを目指している。

多様性のあるキャンパスでインクルーシブ・リーダーシップを推進する: システム的な視点と実践

ROUX Petrus Willem APU准教授, 副センター長

本プロジェクトは、APUにおける物理的、デジタル的、概念的な空間において、インクルーシブ・リーダーシップがどのように実践され時間の経過とともに発展していくのかに関するものです。システム思考アプローチを活用し、本プロジェクトでは、大学は相互に関連するシステム、大学の内部関係者、外部のステークホルダーが複雑に絡み合って存在し、こうした複雑さは大学という存在を維持・拡大させるために動的に、関連性を持ちつつ、複雑に関わり合っていると仮定しています。このような状況においてAPUのユニークな特徴を考慮しつつ、本プロジェクトではインクルーシブ・リーダーシップが人々の考えや行動を形成し、変化させる可能性を持つ体系化された原則であると考えています。

この研究の核となる問いは、インクルージョンがどのように実践されているかを理解することです。APUというシステムにおいて、それを構成する様々な要素や大学の内部関係者が独創的で価値ある視点を提示していると考えてみましょう。この場合、人に意見を聞いたリ、インタビューを行ったり、組織の成果物、メディア媒体、大学の政策、さらには大学の内部関係者や大学内のグループの行動など、様々なデータを集めることによって、APUのシステムに関係する人々の声を代弁することができるようになります。このようにAPUをシステムと考えたとき、それを構成する様々な要素が時間の経過とともに示すパターン、流れ、交流、固有の力関係を分析することによって、インクルージョンをシステム原理に基づいて概念化し、APUにおけるインクルーシブ・リーダーシップを特徴づけ、方向づけることができるようになるだろうと考えています。

グローバル人材インクルージョン、組織の業績や従業員エンゲージメントにおけるインクルージョンの影響

ALCANTARA Lailani L. APU教授, 実施責任者

インクルージョンとエクスクルージョンに対して関心が高まりつつある一方で、人々が職場でそれらについてのどのような体験をし、対応しているのかについての研究は限られている。したがって、従業員自身が職業生活および社会生活を生きていくなかでのインクルージョンとエクスクルージョンの経験がどのように語られているかはほとんど知られていない。このギャップを埋めるため、今回の質的研究では解釈的アプローチを用いて、日本で働く52名の外国人労働者に深層インタビューを行い、職場での生きた経験を通してのインクルージョンとエクスクルージョンという現象を研究する。

このアプローチによって、外国人労働者がこれらをどのように経験し、どう対処しているのかという問題への新たな理解が可能となる。この分析では、インクルージョンとエクスクルージョンがどのように受け止められ、それが個人の反応をどう引き起こすのかという点に関する基本仮説を提示する。これまでに得られた知見は以下のことを示唆している。すなわち、インクルージョン、エクスクルージョンともに、多面的であり、自身や他者に起因し、職場での諸個人のパフォーマンスと幸福感に影響を与える意図しない結果と関連がある、という点である。

高等教育におけるダイバーシティとインクルーシブ・リーダーシップ、インクルーシブ・リーダーシップのプログラム開発

大竹 敏次 APU教授, CILアドバイザー

近年の日本をはじめとする先進国での所得格差拡大のため、貧困層や零細企業向けのすべての金融サービスであるインクルーシブ・ファイナンスが注目を集めている。その実現は先進国と発展途上国が共に持続可能な進歩を遂げるための重要なステップであり、従来の金融システムから排除されてきたこれらの人々をサポートする取り組みが世界的に広がっている。

本研究は、先進国と発展途上国において貧困層や零細企業にファイナンシャル・サービスを提供するインクルーシブ・ファイナンスが、日本でどのように強化され推進されていくべきかを探求する。金融先進国であるアメリカおよびイギリスの取り組みと発展途上国でのマイクロ・ファイナンスの成功例の分析によって、私たちは日本において貧困層や零細企業にどのような種類の金融テクノロジーを提供すべきかを見出しており、我が国でインクルーシブ・ファイナンスを推進するための新たな洞察をもたらすことが期待される。

インクルーシブな発展のためのファイナンシャル・インクルージョン — バングラデシュ・インド研究 —

BARAI Munim Kumar, APU 教授

2020年のはじめ、新型コロナウイルス感染拡大が始まる直前までに、バングラデシュとインドは、大衆の貧困を減らし、社会経済状況の改善が達成できたため、開発はよりインクルーシブになったと考えられている。バングラデシュのBPLPIは2000年の約6300万人から2016年には3900万人に減少し、24.3%に達したという事実が反映されている。同様に、インドでは2005-06年から2015-16年の間に2億7,100万人が貧困から脱却した。この間、インドの貧困率はほぼ半減し、55%から28%に低下した。それだけでなく、バングラデシュとインドの両国のピラミッドの底辺の人々は、所得と消費、所得格差、雇用、家庭の脆弱性、女性のエンパワメント、社会的生産性など、さまざまな社会経済指標において進歩を遂げた。興味深いことに、この間、両国でインクルーシブファイナンスの取り組みが大きく拡大したことがわかる。これらは、銀行その他の金融機関、政府による様々な金融商品や銀行業務の手法の導入を通じて成し遂げられた。

バングラデシュにおける代表的なFIプログラムは、マイクロクレジットおよびモバイルバンキングであり、一方インドでは、政府の福祉制度のもとで、さまざまな金融取引を行うために貧困層の人々の銀行口座所有を増やすことを目的とした「ジャンダンヨジャナ（公益スキーム）」が行われている。バングラデシュとインドでは、社会から疎外された人々に金融へのアクセスを可能にするためのこれらの施策が、貧困の削減と社会経済的変数の進歩に不可欠な役割を果たしたと言えよう。このようにして、両国の経済・社会開発はよりインクルーシブなものになった。

本研究は、両国のインクルーシブファイナンスの取り組みが、経済・社会開発がよりインクルーシブになるために、どのような影響を及ぼしているのかについて詳細な調査を行うことを目的としている。この分析的研究は、比較設定においてFIを反映した新しい貧困指数を提案することにより、両国のFIと貧困削減および社会経済開発との間の実際の因果関係を推定することを目指している。そのために、両国の様々な機関によって展開されている様々なFI手段、FIアプローチの類似点と相違点、そしてそれらがインクルーシブ開発に与える影響について検討する。インドとバングラデシュにおいてFIによってどのように開発がインクルーシブになったかという、この研究によって得られる知見は、開発途上国及び日本を含む先進国にとって非常に有益なものとなるであろう。

職場における外国人労働者のインクルージョンに寄与する諸要因の考察 —日本のホテル産業の場合—

齊藤 広晃 APU 准教授

BAUM Thomas, University of Strathclyde 教授 イギリス

柏木 翔 神奈川大学 助教

YOO Kate Inyoung, 関西外国語大学 助教

ツーリズムとホスピタリティは、日本の経済成長を活性化させるための主要な戦略の一つとなっている。その一方で、ツーリズム産業は、高齢化と人口減少による労働力不足に悩まされている。この業界は、製品やサービスを提供するための人の関与が大きいので、現在の労働力不足は、需要の高まりに対応し、発展させるための障害になっている。政府がこの問題を軽減するために外国人労働者を採用して以来、2020年には人口が170万人に達し、13%が観光とホスピタリティの仕事に従事するようになった。ホスピタリティ部門は職場の多様性が増しているが、マイノリティ労働者の社会的統合とインクルーシブな職場づくりは依然として課題である。

したがって、本研究は日本のホスピタリティセクターに従事する外国人労働者の職場の包括性をどのように高めることができるかを探ることを目的としている。具体的には、外国人ホスピタリティ労働者による受け入れ側の社会への統合に影響を与える多層的な要因を特定し、ホスピタリティの職場を外国人労働者にとってよりインクルーシブなものにするために取り得る方策を見出すことである。混合的方法論（探索的デザイン-道具的デザインモデル）を採用することにより、以下のことを目的とする：(a) 社会的インクルージョン・エクスクルージョン（疎外感）の認知に寄与する因子を探索する (b) 日本における社会的インクルージョン・エクスクルージョンの理解を深めるための研究枠組みを開発し、検証する (c) ホスピタリティ産業の雇用に関する既存の問題の軽減に役立つ実践的な指針を開発する (d) ホスピタリティ産業の実践の中で社会的インクルージョン・エクスクルージョンに対する意識を高める。

研究結果は、ホスピタリティの文脈におけるダイバーシティ・マネジメントと持続可能な人的資源管理への知見の追加に寄与するものである。さらに、この研究結果は、ホスピタリティ・マネジメントや日本の移民問題に携わる政策立案者に情報を提供するものである。

インクルーシブな歴史的ナラティブを目指して —国際和解と平和学における紛争ナラティブの衝突の研究—

HEO Seunghoon Emilia APU 准教授

本研究は、国際関係学（IR）の授業において、若者が国家間の和解と平和を学ぶ際に共有する、紛争に関するナラティブの衝突を探るものである。複数の国籍の学生が学ぶ典型的なIRの教室では、学習空間が、戦争にまつわる異なるバージョンのナラティブに出会う場となる。現在在籍している学生は、2000年以降生まれが多く、過去の暴力的な出来事とゆかりがないが、彼らが情報を得た公式のナラティブに由来する固定化された見解を示すことがある。

そのため、地球の反対側から来た学生と一緒に国際的な歴史や政治を学ぶ中で、「何が起きたか」について別のバージョンがあることに気づき、驚かされることもある。第二次世界大戦の伝承に触れるとき、私たちは日々、国家間のナラティブの衝突を目の当たりにしている。このような状況において、本研究は以下のような問いを投げかける。IRの授業、特に国家間の和解や平和研究において、学生はどのような紛争に関するナラティブを持ち込んでいるのか？それらが衝突したとき、何が起こるのか？周りに多くの他者がいる中で、彼らはどのように反応するのか？論争的になっている過去について革新的な学習を実施するために、どのようにしてインクルーシブな歴史叙述を作成することができるのか？本研究プロジェクトは、オンライン調査、インタビュー、授業観察をもとに、学校で学んだ、あるいはメディアから吸収した、国の過去の非常に選択的なナラティブが、集合的アイデンティティ（自己と他者の認識のし方）にどのように影響するか、グローバル化する学習環境がその形成にどのように挑戦するか、そして最も重要なことは、インクルーシブで国境を越える歴史ナラティブを作るために、どの教育ツールを導入すればいいかを探ることを目的とする。本研究の独創性は、互いに排他的でありがちな紛争ナラティブ研究の現状を変える試みにある。つまり、対立する視点から痛ましい過去を見つめる新しい試みである。ここでは「他者の目を通した」アプローチと名付けた教育学的手法は、戦争と平和に関する競合する国のナラティブに触れることで、学生たちに考え、学び、他者と共有する機会を提供する。そうすることにより、本研究は、国境を越えた「私たちらしさ」という概念を定義する。私たちは彼らと一緒に平和を望むのか、それとも彼らに対立して平和を望むのか。この考察自体は、国家間の和解の問題自体に直ちに解決策をもたらすものではない。

しかし、これに関わることは、憎しみの概念の再考を問い、今日のIRにまだ非常に多く存在するエクスクルージョンの考えを改めることを求めようという意味を表明することである。

※日本語訳はリサーチ・オフィスにて作成しました。

多様なグループワークによる学生およびティーチング・アシスタントのインクルーシブ・リーダーシップの育成

木村 力央 APU 教授

平井 達也 APU 教授

秦 喜美恵 APU 教授

カッティング 美紀 APU 准教授

MAHICHI Faezeh APU 准教授

職場のチームメイトの間に専門化が広がるグローバル化し不確実な世界で、他者に共感しリスペクトし、かれらの考えを尊重し、その文化的、民族的、そしてジェンダーの違いを理解し、諸決定のプロセスに他者を包摂するインクルーシブ・リーダーが以前にも増して求められている。大学はどのようにすれば学生たちのインクルーシブ・リーダーシップを伸ばすことができるのか。これをなす方法の一つは、ますます多文化になる大学のクラスで、多文化的協働グループ・ワーク (MCGW) をうまく利用することである。それは、他の国から来た学生と交流することによって、学生がインクルーシブ・リーダーシップを育む空間となりうる。特にティーチング・アシスタント (TAS) は、大規模クラスでMCGWを促すうえで重要な役割を果たす。MCGWがよりインクルーシブになることをサポートすることによって、TASもまたインクルーシブ・リーダーとして成長することが可能である。しかし、TASがMCGWにどのような影響を与え、彼らがMCGWを通してどのように成長するかに関する研究は限られている。さらに、既存の多文化能力の研究と最近出てきたインクルーシブ・リーダーシップ研究の間には共通要素が存在するにもかかわらず、この2つの関係を積極的に関連づけた具体的研究は存在しない。したがって本研究は、立命館アジア太平洋大学の多文化クラスでTASがMCGWを担当し関与することを通して、学生およびTASのインクルーシブ・リーダーシップがどのように成長するのかを調査することをその狙いとする。これは、多文化能力に関する文献に依拠しながら研究チームが概念化を進める、インクルーシブ・リーダーシップのフレームワークを援用して行う。特に、TASがMCGWに及ぼす影響を含め、インクルーシブ・リーダーシップの成長を促進したり阻害したりする要因の探求を行う。

本研究は混合研究方法を使って、多文化協働学習研究の国際研究基準を満たすことを目指す。まず研究チームは、既存のインクルーシブ・リーダーシップ研究のレビューを通して多文化能力と関連する属性を確定し、それにより本研究に適合するインクルーシブ・リーダーシップのフレームワークを作成する。その後、サンプル多文化クラスの学生とTASがどのくらいインクルーシブ・リーダーシップにおいて成長したかを測定するため、フレームワークに基づくアンケートを作成し実施する。同時に、インタビュー、フォーカス・グループ、観察等の方法により、インクルーシブ・リーダーシップの成長プロセスを包括的に検証する。

地域およびグローバルな観点から実践する社会における包括的で持続可能な開発を実施するための教育的枠組みとしての草の根活動の可能性と課題の検証

MAHICHI Faezeh APU 准教授

ALCANTARA LAILANI L. APU 教授

ROUX, Petrus Willem APU 准教授

DASANAYAKE RANAHANSA, Lecturer, Institute for Applied Material Flow Management (IfaS), Trier University of Applied Sciences, ドイツ

HUISINGH Donald, Professor, Institute for a Secure and Sustainable Environment, The University of Tennessee, アメリカ

竹川 大介 北九州市立大学 教授

今日私たちが直面している新型コロナウイルスによるパンデミックや気候変動といった、前例のない地球規模での社会経済的および環境の問題を背景として、すべての人にとって公平で持続可能で住みやすい社会を実現するための概念として「包括的で持続可能な開発」が推進されており、そのためにはリーダーシップと教育の両方が重要な役割を果たす。

高等教育においては、包括性と持続可能性重視するリーダーの育成が必要である。この点で、「持続可能な開発のための教育 (ESD)」は、コミュニティ内での草の根活動、特に多文化的で様々な世代間での実践的教育を通じた問題解決型の学習を重視している。草の根活動とは、ひとつの課題のために活動を推進し行動する個人からなる地域レベルの集合的行動である。草の根活動は広範な課題を含み、多様な形態で展開されているが、本研究では環境問題に関する草の根活動家に焦点を当て、こうした取り組みが、社会のあらゆるレベルに包括性と持続可能性の価値を統合する方法に関し、社会的リーダーの教育・動機付けおよびパワーを与える運動となりうることを実証することを目的とする。

本研究においては、「草の根環境活動家 (GEA)」と共に活動している立命館アジア太平洋大学 (APU) の「環境活動家 (EA)」の特色、行動、および行動を記録していく。環境活動家 (EA) の学生は、それぞれ異なる国籍と文化を持ち、環境保全および文化交流活動に関わっている。また、草の根環境活動家 (GEA) は多様な年齢層と経歴からなる別府市内の地元住民のグループである。本研究では特に、各グループ内部およびグループ相互間の包括性とその影響を記録・評価していく。レクチャー、ワークショップ、ボランティア、文化イベント、大規模な調査とインタビューを実施することで、草の根活動が学生に与える影響について「包括的リーダーシップと持続可能性」の観点から検証する。

加えて、多様性に富んだ状況での環境活動家 (EA)と草の根環境活動家 (GEA)のコラボレーションにおいては、包括的リーダーシップと持続可能性を推進しうる教育ツールとしての草の根活動、またその活動を実践する原動力、報い、課題等を特定していく計画である。

本研究で得られる知見としては、包括的リーダーシップおよび社会的・環境的持続性のための教育的ツールとしての草の根活動の可能性に対するより深い理解と洞察が期待できる。さらに、環境保全のコラボレーション活動から得られた包括的リーダーシップのスキルがAPUの「正規の履修科目」として活用され、学生がそのスキルを母国の実際の現場に適用する際のモチベーションと実践に結びつくことを期待する。

理論と実践におけるインクルーシビティとレジリエンス

VAFADARI M. Kazem APU 教授

PARDO Phillip Dean APU 教授

BENNETT Leigh, CEO, Institute for Tourism Leadership
Australia, オーストラリア

ROUAULT Frank, CEO, Practical Learning Co.,
フランス

HOLDENSON Wendy, COO, Mitsui Corporation,
オーストラリア

CHEN Loretta, Co-Founder, Common Purpose,
シンガポール

COOPER M.J.M APU 教授

本研究は、レジリエンスを自然災害に対する早急な部分的解決策や短期的な備えというよりも、長期的なコミュニティ発展プランの一部として捉える必要があるという点を明確にするという意味で、コミュニティのレジリエンス強化に努力している人々に向けられるものである。これは私たちの教育内容・教授法を洗練させる必要があるということの意味する。

公的・非公的を問わず、サステイナブルな社会の構築をサポートする大学やその他の教育機関においては、学習システムや教授法、教育内容を再検討することは急務である。

本研究では、以下の開発を行い、パイロットテストを通じて、最も適切で効果的な方法を研究し、実施することを提案する。

- ・国際的なリーダーシップ開発プログラム
- ・個人とビジネスのレジリエンスとインクルーシビティビデオ
- ・ウェビナーとワークショップ
- ・研究成果の創造と発信

UDL理論に基づくインクルーシブ授業の開発に関する事例研究: 立命館アジア太平洋大学の1回生演習科目と必修言語科目を対象に

鄭 鍾熙 APU 特任講師

ベルガー 舞子 APU 准教授

住田 環 APU 准教授

立山 博邦 APU 准教授

筒井 久美子 APU 准教授

納富 恵子 福岡教育大学 教授

近年、日本の大学における障害学生数と障害学生在籍率の推移は増加傾向にある。国内の多くの大学では、学業アドバイスや自己管理、専門家によるカウンセリング、または各クラスでの状況に応じた援助を提供することにより、人権保障のためのいわゆる「合理的配慮」(困難を取り除くための個別対応)による学習支援を行っているものの、教育・指導上の工夫は教員間で効率的に共有されていない。今後は、物理的な授業環境の整備に加え、教員が学習者の持つ「特性」を理解し、全ての学習者が共に学び合える教授法とコンテンツを改善、もしくは開発する必要がある。このような教授法やコンテンツの開発を推進し、各担当教員が授業を運営することにより、大学においてもインクルーシブ教育の実践が可能であると考えられる。

本研究では、発達障害を抱える学習者を中心に、身体障害、精神障害、病弱・虚弱、その他の障害ではない「特性」を持つ学習者、さらには本学の多言語、多文化環境にあっての外国語話者、文化背景の違い、ジェンダー・マイノリティなど多様な特性を持つ学習者を意識しながら、大学におけるインクルーシブ教育システムのあり方について考察する。

これは障害を持っている者と障害を持っていない者が共に学ぶ教育を目指してきたインクルーシブ教育研究の枠組みを拡大する試みとも言えるが、広く、教育のエクスクルージョンを減らすためのプロセスを考察する点においてインクルーシブ教育の精神に沿うものであると考えられる。多様な学習者の学びを助ける手段として、米国のCAST(Center for Applied Special Technology)が提案している学びのユニバーサルデザイン(Universal Design for Learning、以下、UDL)のフレームワークを採用した授業改善、ケース・スタディを行う。UDLは、何を、どのように、なぜ学ぶのかを考えるために、学習に関する最新の神経科学と認知科学から導き出された理論で、異なる言語や文化、認知的な違いをもインクルーシブに指導できるデザインを可能にするフレームワークである(Tracey E. Hall, Anne Meyer, David H. Rose, 2018)。

若者のインクルーシブ・リーダーシップ決定要因の探求—研究の分類と理論的枠組—

ACKARADEJRUANGSRI Pajaree, APU 准教授
MUMI Atthaphon, Lecturer of Management
Department, Mahasarakham University, タイ
RATTANAPITUK Sirirat, Lecturer and Director of
Entrepreneurial Marketing Program, University of the
Thai Chamber of Commerce, タイ
PAKHUNWANICH Pijak, Doctoral Researcher and
University Teacher, Loughborough University, イギリス

既存の研究文献は、組織のパフォーマンスをより深く理解することにつながる最も重要な研究トピックの一つとしてリーダーシップを強調している(Yukl,1989)。したがって、多くの研究者がインクルーシブ・リーダーシップの定義に加えて、様々なリーダーシップの役割を生み出す条件と結果に関する様々な側面を探求しようとしてきた。「インクルーシブ・リーダー」を、尊重と平等性を通して個人の違いを尊重する人々とする一般的定義は存在するものの(Bourke & Dillion, 2016; Randel et al., 2018)、かれらの特性や多様な特徴、スキルそして態度を含む、インクルーシブ・リーダーの知覚や行動に関して、世代間や異なるコンテキストにおいて違いは生じるのかについてのコンセンサスは欠落したままである。

若い世代の人々は自律的でクリエイティブであり、起業家精神に富んでおり、リーダーシップのスタイルが以前の世代と異なる可能性があるため、この問題はきわめて重要である。

若いインクルーシブ・リーダーは従業員をリードし、マネジメントするうえで以前の世代とは異なった行動をする可能性があることから、世代の違いはまた、インクルーシブ・リーダーシップと関連する役割に影響を与える可能性もある。そのため、本研究の狙いは、一般的なインクルーシブ・リーダーシップとは異なる可能性のある若者のインクルーシブ・リーダーシップ—とりわけタイの場合—の定義を明確にすることである。

日本の国立公園におけるインクルーシブ・リーダーシップのために—ダイバーシティを促進するための「パークパートナー」プログラムの可能性の研究—

JONES Thomas E. APU 准教授
BUI Thanh Huong APU 准教授
COOPER M.J.M APU 教授
笛吹 理絵 広島大学 助教

1996年以降、「インバウンド」に焦点を当てた新たな政策により(Soshiroda, 2005)、訪日外国人旅行者の数は380万(2003)から830万(2008)、その後2020年のオリンピックに向けてインバウンド観光を促進するという国の政策に沿って、1340万人(2014年)、2018年には2300万人へと増加した。この急激な増加により、旅行者は富士箱根伊豆国立公園(関東)や阿蘇くじゅう国立公園(九州)などの人気のある国立公園を含め、都市部から離れた日本各地を訪れるようになり、インバウンドが多様化したと言われている。

しかし、このような新たな利用者の急激な流入と多様化は、国立公園の管理運営に重大な課題を投げかけている。これまでの利用者の属性は比較的同様だったので、国際観光の新しい時代に対応できる人材はまだ少ない。公園管理者や現地スタッフの年齢や性別に偏りがあり、海外旅行経験や外国語スキルのやや少ない中高年の日本人男性が大半である。このダイバーシティの欠如は、特にMoEレンジャー(自然保護官)の間で顕著で、これは、ますます多様化していく公園利用者に対して、意義のある管理運営を実施する能力を損なうものである。そこで本研究の課題(RQ)は以下の3つである。

- RQ1: 国立公園のレンジャーにおけるインクルーシブ・リーダーシップの現状はどのようになっているのか
- RQ2: 外国人来訪者がレンジャーの業務上の態度と知識や能力に課すことになる課題は何か?
- RQ3: レンジャーや公園管理者の多様性が高まると、上述のような課題にどのように取り組むことができるか?

アジアの価値を重視したインクルーシブ・リーダーシップ —多様な資本主義とCSRの連結—

KIM Rebecca Chunghee APU 教授

本研究プロジェクトは、「資本主義の多様性」とアジアでのCSR（企業の社会的責任）の動態との関連というアイデアを採用して、新興アジア諸国のインクルーシブ・リーダーシップの可能性の研究をその目的とする。さらには、アメリカとアジア（ここでは日本、韓国と中国に焦点を当てる）間の資本主義理論とCSRに関する現象を比較することを目指す。これによってアジアでは、オーセンティック・リーダーシップやインクルーシブ・リーダーシップが、どのようにして、またどの程度実現できるのかという点の考察を行う。

したがって本研究は、アジアのビジネス界および社会一般に広く適用可能であり、特に様々なステークホルダー間のウィンウィンなパートナーシップを通して インクルーシブ・リーダーシップを創造するという目的に合うものである。

大分県における医療とツーリズム産業におけるインクルーシブ・リーダーシップの発展

PARDO Phillip Dean APU 教授

CLASTER William B. APU 教授

COOPER M.J.M APU 教授

MEIRMANOV Serik APU 教授

BENNETT Leigh, Managing Director, Institute for Tourism Leadership Australia, オーストラリア

ROUAULT Frank, CEO, Practical Learning, フランス

YADAV Chaitraj, リサーチアシスタント, GSM, APU

本研究プロジェクトは、社会・ビジネス資本の発展におけるインクルーシビティ およびダイバーシティのもつ重要性を理解することを目指す。多様性のある職場と顧客および業界との関係だけでなく、かれらの事業活動全体に対するインクルーシブ・アプローチ育成の必要性について検証する。これらのことを実現するうえでリーダーが重要な役割を果たすことの認識が高まりつつある。

地方の医療およびツーリズム産業において確実にインクルーシビティを前進させるような実践的マネジメントとリーダーシップを育成する方法に私たちは焦点を当てている。しかし、ダイバーシティおよびインクルーシブ・リーダーシップという言葉はマネジメントやツーリズムの文献での使用が増加している一方で、手軽に利用できる実践的なガイダンスは非常に少ない。すなわち、以下の内容が求められる。

- 最新の国際的および国内的な研究や実践に依拠し、エビデンスに基づいたもの
- インクルーシブ・リーダーシップとビジネスおよび個人の成果との関連を示す、ビジネスに焦点を絞ったもの
- 包括的で、ダイバーシティ、インクルージョン、インクルーシブ・リーダーシップという相互に関連する3つの概念を明確に説明し、結びつけ、インクルーシブ・リーダーの特徴だけでなく、インクルージョンを構築するために必要な知識、スキル、行動についても重要なことを述べているもの

CIL研究プロジェクトの詳細については、
公式CILホームページよりご確認ください。
研究概要、中間レポート等、最新の情報をご覧ください



日本のインクルーシブ・リーダーシップと企業の社会的責任、ソーシャル・アントレプレナーシップの両立

研究概要(PDF)

研究代表者: [藤原 悠貴](#), APU 准教授, CILセンター長



多様性のあるキャンパスでインクルーシブ・リーダーシップを推進する: システム的な視点と実践

研究概要(PDF)

研究代表者: [DORIS Patricia Williams](#), APU 准教授, CILセンター長



グローバル人材インクルージョン、組織の価値や従業員エンゲージメントにおけるインクルージョンの影響

研究概要(PDF)

研究代表者: [ALCANTARA Larissa L.](#), APU 准教授, CILセンター長



高等教育におけるダイバーシティとインクルーシブ・リーダーシップ、インクルーシブ・リーダーシップのプログラム開発

研究概要(PDF)

研究代表者: [五井 龍三](#), APU 准教授, CILアドバイザー

出版

著者	論文タイトル	収録ジャーナル名
ACKARADEJRUANGSRI P. MUMI Atthaphon RATTANAPITUK Sirirat PAKHUNWANICH Pijak	Exploring the Determinants of Young Inclusive Leadership in Thailand: Research Taxonomy and Theoretical Framework	Journal of the Knowledge Economy
KIM Rebecca ChungHee	Rethinking corporate social responsibility under contemporary capitalism: Five ways to reinvent CSR	Business Ethics, the Environment & Responsibility
JUNG Jonghee	UDL Framework-based ESP Course Development: A Case Study of Ritsumeikan Asia Pacific University in Japan. 보편적 학습 설계(UDL)에 기반한 ESP 교육과정 구상: 일본 리츠메이칸 아시아태평양대학의 사례를 중심으로.	ESP Review

研究発表

アジア太平洋カンファレンス2021 CIL 特別セッション

セッション 1: CIL特別セッション基調講演

Advancements in Research on Inclusion and Inclusive Leadership

- CHUNG Beth, Fowler College of Business, アメリカ

セッション 2: 高等教育におけるインクルーシブ・リーダーシップの育成

1. Experiments of Policy Evaluation Methods on Diversity and Inclusion - An Approach using the Empowerment Database-

- 伊藤 由希子, 津田塾大学
- 森川 美絵, 津田塾大学

2. Sustainability Practices: A Case Study in Developing an Inclusive Pedagogy for Environmental Citizenship Education at a Japanese International University

- MAHICHI Faezeh, APU
- ROUX Petrus Willem, APU
- ALCANTARA Lailani L., APU
- 竹川 大介, 北九州大学

3. Fostering the inclusive leadership of students through multicultural groupwork

- 平井 達也, APU
- MAHICHI Faezeh, APU
- カッティング 美紀, APU
- 秦 喜美恵, APU
- 木村 力央, APU

セッション3: ビジネスにおけるインクルーシブ・リーダーシップの進展

1. The influence of workforce diversity on the financial performance of Japanese companies

- 篠原 欣貴, APU
- ALCANTARA Lailani L., APU
- 大竹 敏次, APU

2. Inclusive Leadership in a Time of Crisis: The Messaging of Business Leaders Before and During the COVID-19 Pandemic

- KIM Rebecca Chunghee, APU
- MOHAN Avvari, Business School/University of Nottingham, マレーシア
- HELAL Uddin, Nazah trading company Co., Ltd., 日本

3. The case for hybrid creativity through inclusive leadership in social enterprises

- TOIVONEN Tuukka, University of the Arts London, イギリス
- ALCANTARA Lailani L., APU

セッション4: 学びのユニバーサルデザイン

Inclusive leadership program for the healthcare industry in Oita Prefecture

- 納富 恵子, 福岡教育大学
- 住田 環, APU
- ベルガー 舞子, APU
- 鄭 鍾熙, APU
- 立山 博邦, APU
- 筒井 久美子, APU

セッション5: 金融と組織におけるインクルーシブ実践の応用

1. Financial inclusion in the UAE

- ALSUWAIDI Alya Mohamed, APU

2. Analysis of the Role and Impact of Digital Financial Inclusion in Kenya

- CHEPKWONY Joel Kiptoo, APU

3. The effects of inclusion on deviant behaviors

- RAMSHARMA Kalpana, 株式会社ワンチャー, 日本

アジア太平洋カンファレンス2021 CIL 特別セッション (続き)

セッション 6: インクルーシブ・リーダーシップ・トレーニングと インクルーシブ政策: ケーススタディからの考察

1. How can entrepreneurial-focused education foster socio-economic transformation: A case of the African Leadership Academy

- ALY Danilo Umar, APU

2. Inclusivity Through Prison Farm to Achieve Sustainability Pillars: Case Study of Kendal Open Prison, Indonesia

- KARINA Adikusumaningtyas Dodot, APU
- MAHICHI Faezeh, APU
- 寺前 南



Dec. 4 (Sat.)

CIL Special Session

at 19th Asia Pacific Conference

CIL will hold a special session at the 19th Asia Pacific Conference to present its research on inclusive leadership, inclusion and diversity. On the first day, we will have the special session keynote speech by Professor CHUNG Beth from the Fowler College of Business, US and many research presentations by researchers from APU or other universities. The sessions take place online and are available to everyone. We look forward to seeing you all there.

Session 1
11:00-12:40

SPECIAL SESSION KEYNOTE:
"Advancements in Research on Inclusion and Inclusive Leadership"
Professor CHUNG Beth
Fowler College of Business, US
*English to Japanese simultaneous interpretation will be available.

Session 2
14:00-15:40

"Experiments of Policy Evaluation Methods on Diversity and Inclusion - An Approach using the Empowerment Database."
ITO Yukiko, Tsuda University, Japan

"Sustainability Practices: A Case Study in Developing an Inclusive Pedagogy for Environmental Citizenship Education at a Japanese International University"
MAHICHI Faezeh, APU

"Fostering the inclusive leadership of students through multicultural groupwork"
HIRAI Tatsuya, APU

"Inclusive Learning and Diversity in the Pandemic Era
The Case of the Smart Community Tourism Webinar Series (SCoT)"
VAFADARI M. Kazem, APU

Session 3
16:20-18:00

"The influence of workforce diversity on the financial performance of Japanese companies"
SHINOHARA Yoshiaki, APU

"Inclusive Leadership in a Time of Crisis: The Messaging of Business Leaders Before and During the COVID-19 Pandemic"
KIM Rebecca Chunghee, APU

"The case for hybrid creativity through inclusive leadership in social enterprises"
TOIVONEN Tuukka, University of the Arts London, UK



REGISTER HERE>>>
<https://forms.gle/lh68VRzZp5mERe5r7>



Center for Inclusive Leadership (CIL)
✉ centers@apu.ac.jp | <https://www.facebook.com/CILsecretariat/>



Dec. 5 (Sun.)

CIL Special Session

at 19th Asia Pacific Conference

CIL will hold a special session at the 19th Asia Pacific Conference to present its research on inclusive leadership, inclusion and diversity. On the second day, we will have a Japanese session and research presentation by APU students and Alumni. The sessions take place online and are available to everyone. We look forward to seeing you all there.

Session 4
10:00-11:40

Universal Design for Learning

"APUにおける「学びのユニバーサルデザイン」の実践: インクルーシブ教育を目指して"
SUMIDA Tomoki, APU
BERGER Maiko, APU
JUNG Jonghee, APU
TATEYAMA Hirokuni, APU
*This presentation will be delivered in Japanese with no English interpretation.

Session 5
13:00-14:40

Applying inclusive practices in finance and organizations

"Financial inclusion in the UAE"
ALSUWAIDI Alya Mohamed, APU

"Analysis of the Role and Impact of Digital Financial Inclusion in Kenya"
CHEPKWONY Joel Kiptoo, APU

"The effects of inclusion on deviant behaviors"
RAWSHARMA Kalpana, Wanchar Inc., Japan

Session 6
15:20-17:00

Inclusive leadership training and inclusive policies: Insights from case studies

"The rising advocacy of young people to diversity and inclusiveness: A lens of Vietnam on social media"
LUU Thi Phuong Thao, Crimson Education, New Zealand

"How can entrepreneurial-focused education foster socio-economic transformation: A case of the African Leadership Academy"
ALY Umar Danilo, APU

"Inclusivity Through Prison Farm to Achieve Sustainability Pillars: Case Study of Kendal Open Prison, Indonesia"
KARINA Adikusumaningtyas Dodot, APU



REGISTER HERE>>>
<https://forms.gle/lh68VRzZp5mERe5r7>



Center for Inclusive Leadership (CIL)
✉ centers@apu.ac.jp | <https://www.facebook.com/CILsecretariat/>



イベント

依頼イベント

CILの認知度向上に伴い、様々な企業・団体からイベントでの基調講演等のご依頼をいただきました。各イベントについてはQRコードから、報告書と動画をご覧ください。

01

ダイバーシティ&インクルージョンの浸透・定着に不可欠な3つの視点

講演者：篠原 欣貴 准教授
主催： 日本CHO協会



02

Diversity and Inclusive Leadership for Nation Branding

講演者：ALCANTARA Lailani L. 教授
主催： Foreign Service Institute of the Republic of the Philippines

03

グローバルリーダーを育てる組織の文化について - "私の未知との遭遇"

講演者：大竹 敏次 教授

04

AACSB Asia Pacific Annual Conference - "Diversity & Inclusion in Asia Pacific Region"

講演者：ALCANTARA Lailani L. 教授
主催： AACSB

05

Innovative City Forum 2021 Alternative Visions - Contemplating a new future, now ～今、考える新しい未来～

- "Diversity and inclusion – paving the way for the future of Japan"

講演者：ALCANTARA Lailani L. 教授
泉 美帆 (アジア太平洋学部2005年度卒業)
ショハルフベック・イブラギモブ (国際経営学部2010年度卒業)
シーラ・ダミア・プトリンダ (アジア太平洋学部2013年度卒業)
主催： 森記念財団都市戦略研究所、森美術館、アカデミーヒルズ



06

AACSB DEIB Regional Forums Asia Pacific Forum - "Defining Inclusion and Contextualizing Knowledge"

講演者：ALCANTARA Lailani L. 教授
主催： AACSB

依頼によるウェビナーセッションへの登壇

"ダイバーシティ&インクルージョンの浸透・定着に不可欠な3つの視点"

篠原センター長は、2021年4月27日、日本CHO協会の依頼を受け、オンラインワークショップ「ダイバーシティ&インクルージョンの浸透・定着に不可欠な3つの視点」について講演しました。

「インクルーシブ・リーダーシップ：多様性を組織の力に変える」というテーマに基づき、具体例を挙げながら投げかけたのは、3つの本質的な問いです。「ダイバーシティとは何か」「インクルージョンとは何か」「両者の違いは何か」。そして、ダイバーシティが組織に良い影響を与えるためには、インクルージョンが重要であることを強調し、インクルージョンを促すことでダイバーシティのメリットが発揮され、「インクルーシブリーダー（インクルージョンを促進させる人）」が、ダイバーシティを再び組織の強みに変えていけることを指摘しました。



主催者によるレポート
(日本語)



イベント

主催・共催 イベント

01

IDEAS FESTIVAL

登壇者: ZAM Namgay, Executive Director, Journalists' Association of Bhutan
POWDYEL TS, Emeritus Minister, Ministry of Education, Bhutan
KOH Yvonne, Managing Director, Teneo, Singapore
主催: ACKARADEJRUANGSRI P. 准教授



Diversity and Inclusive Leadership and Institutional Transformation: A Case Study of Clafin University

登壇者: HASAN Zia, Vice President for Planning, Assessment and Information Services, Clafin University, USA, & Chair, Diverse and Inclusive Leadership Task Force, CU
主催: BARAI Munim Kumar 教授

02

03

Language Festival

登壇者: 言語的少数派グループを代表するAPU学生
主催: 衛藤 智子 特任講師



オーガニックをおおいたの日常に

講演者: 後藤 亜希子 おおいた Organic Market創設者
主催: MAHICHI Faezeh 准教授

04

05

肥料としての海藻をオーガニック農場へ

講演者: 神鳥 一、神鳥 浩恵
主催: MAHICHI Faezeh 准教授



持続可能な社会の実現

講演者: 宮崎希如子 AMITAホールディングス株式会社
唐鎌真一 AMITAホールディングス株式会社
主催: MAHICHI Faezeh 准教授

06

07

「好奇心」と「遊び心」が生み出す異文化間コミュニケーション ーソニーでの経験からー

講演者: 元ソニー株式会社専務、現ソニー株式会社社友
主催: 金井 秀介 准教授



イベント

主催・共催イベント（続き）



UNWTO.QUESTを通じてデスティネーション・マネジメントの改善に向けた地域社会・政府との協
トンプソン・オカナガン観光協会においてのUNWTO.QUEST認定経験からの教訓

登壇者： VAFADARI M. Kazem 教授
JAFARI Jafar 他

08

09

EMPOWERING TOURISM VILLAGES Successful Practices from Indonesia

登壇者： OKTADIANA Hera
HANDOKO Sugeng 他



CIL リサーチセミナー 質の高い学術雑誌への投稿：挑戦と機会

講師： Lynn M. Shore 教授 コロラド州立大学経営学部

10

11

CIL リサーチセミナー Engaging in Research on Inclusive Leadership and Inclusion

講師： Lynn M. Shore 教授 コロラド州立大学経営学部



イベントの実施

CILでは毎年度、ダイバーシティ&インクルージョンやインクルーシブ・リーダーシップへの理解・関心を深めるため、上記のようなイベントを開催し、その模様を公開しています。各イベントの詳細については、CILのウェブサイトとFacebookのページをご覧ください。

CILの研究者による講演を希望される企業・大学・団体の皆様からのご依頼もお待ちしております。ご依頼は、CIL事務局（centers@apu.ac.jp）までご連絡ください。



イベントレポート

主催・共催イベント

CIL リサーチセミナー “質の高い学術雑誌への投稿：挑戦と機会”

CILは8月26日にオンラインセミナー「質の高い学術雑誌への投稿：挑戦と機会」を開催しました。講師との時差のため、早朝からの開催となりましたが、100名を超える参加申し込みがありました。セミナー終了後にはアンケートを実施、私たちCIL参加者が高い満足度を得たとともにこのセミナーから何を学び、どのような点が役立つと感じたかといったことについての知見を得ることができました。

日時：2021年8月26日（木）午前8時45分（日本標準時）

講演者：コロラド州立大学 SHORE, Lynn M. 教授
司会：篠原欣貴准教授



セミナーのスライド資料



セミナーの動画

CIL RESEARCH SEMINAR

Speaker: **Professor Lynn M. Shore**
Partners for Excellence Professor, Management Department,
Colorado State University

**Publishing in High Quality Journals:
Challenges and Opportunities**

Professor Shore will share some of the research approaches that increase success, as well as some common mistakes that undermine such an accomplishment. She will share some of the publication challenges she has faced and how these can be overcome, while using her publications related to inclusive leadership as examples. Professor Shore will also share tips for publishing based on her extensive experience as an Associate Editor for the Journal of Applied Psychology, as well as her many years serving on editorial boards for some of the top journals in the fields of management and applied psychology.

ZOOM

26 August 08:45 AMJST

Language: English
(with Japanese simultaneous interpretation)

Moderator: **Yoshiki Shinohara**
CIL Director, Associate professor, APU

Registration Here

<http://bit.ly/3J7v8wj>

✉ CIL Secretariat (centerseapu.ac.jp)

インクルーシブ・リーダーシップとインクルージョンに関する 研究の実施について

CIL RESEARCH SEMINAR

Only for APU faculty member

AUG. 26 10:35 AM

Engaging in Research on Inclusive Leadership and Inclusion

Professor Shore is a leading researcher in the field of inclusive leadership, and she has spent the last 10 years working closely with APU faculty to help promote research in this field. In the seminar, she will give advice on how to write, publish, and present research, answer your questions and concerns you may have to help you reach the quality of your research. We hope you will gain so far this valuable opportunity that we are sure will contribute to the progress of your research.

Speaker: **Professor Lynn M. Shore**
Partners for Excellence Professor, Management Department,
Colorado State University

Moderator: **Peter Rorer**
Deputy CIL Director, Associate Professor, APU

► ZOOM

► Language: **ENGLISH**

► Maximum: **25 people**
*First come, first served basis

Registration Here

<http://bit.ly/3T0CTM>

contact: centerseapu.ac.jp

本ウェビナーイベントは、前述の「質の高い学術雑誌への投稿：挑戦と機会」に続き、APU教員のみを対象として開催されました。

Shore教授はインクルーシブ・リーダーシップの分野における第一線の研究者です。今回のウェビナーイベントでは、インクルーシブ・リーダーシップの研究に関心を持つAPUの教員を対象に、少人数で集中して行われました。Shore教授は自身の経験や研究内容を紹介し、参加者とオープンな議論を行いました。私たちはこのウェビナーイベントがAPU教員にとってさらなる研究に取り組むきっかけとなることを期待しています。

教授法

ダイバーシティ・インクルージョン・ティーチングアシスタント (DITA): インクルーシブ・ティーチングのための新しい支援制度

DITAとは?

DITAは、教員による授業でのインクルーシブ・ティーチング実践と促進のため2020年秋 semester に導入された新しい支援制度です。TA（ティーチング・アシスタント）を追加配置し、APU学生のインクルーシブなリーダーシップマインド育成を支援するものです。

目的

- (1) インクルーシブティーチングの推進
- (2) APUにおけるインクルーシブティーチングの効果的な実践の明確化
- (3) APUのインクルーシブ風土の理解
- (4) APUの学生におけるインクルーシブ・リーダーシップマインドと実践の促進

配置
35
コース

インクルーシブティーチングとは?

インクルーシブティーチングとは、すべての学生が受け入れられ、大切にされていると感じられるような学習環境を作ることを目的とした教育法です。



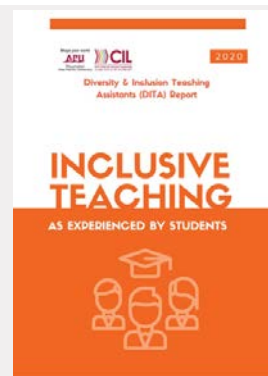
DITA Notes

CILでは、DITAを配置した授業についての教員の報告をまとめた「DITAノート」を発行しています。APUでは、多様で国際的なキャンパス環境に対応したユニークな講義を行っており、「DITAノート」にはその実践例が掲載されています。私たちは「DITAノート」がインクルーシブ・ティーチングのヒントとなることを期待しています。



DITA Report

CILは、DITAが配置されたコースを受講したAPU学生へのアンケート結果をまとめた「DITAノート」を発行しています。インクルーシブ教育を実際に体験した学生の声をぜひ聞いてみてください。



インクルージョンウィーク

ミッション

インクルージョンウィークは、CILとAPUリサーチ・オフィスが2020年に開始したイベントです。インクルージョンウィークは、APUのダイバーシティ環境に注目し、APU生やゲストにインクルージョンへの理解を促し、APUコミュニティにインクルージョンスピリットを醸成することを目的に、年に一度開催されています。



インクルージョンウィーク2020に続き、インクルージョンウィーク2021はゲリラ展示、ファッション・メイク・LGBTに関するディスカッション、ビデオコンテスト、キャンプファイアー・トーク、アカデミックトーク、「APUゴットタレント」など、オンラインとオフラインでより充実したラインアップで開催しました。

Time line

11月3日（水）

ディベートショー 決勝

12月13日（月）

パレードと「What if（もし）」の壁

12月14日（火）

「Paint Your Shoes」イベント

12月17日（金）

グランドショー：新生児のように偏見なく生きる

2020年から一転、インクルージョンウィーク2021は、様々な学生団体が主体となってAPUにおけるダイバーシティとインクルージョンのダイナミクスとその価値を強調するべく実施されました。

2021年のテーマは「Live like a Newborn（新生児のように偏見なく生きる）」。新生児の「特権」である、偏見のない精神を伝えることを目指しました。

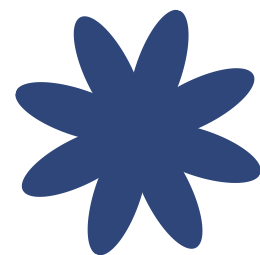
生まれたばかりの頃は、固定観念を持たずに人生を捉えていました。

生まれたばかりの頃は、何事も批判せずに受け入れていました。

生まれたばかりの頃は、何の心配もなく、自分の感情を表現していました。

今、私たちは、育ってきた固定観念や批判、抑圧された感情から、再び純粋な自分を見つけることができるのでしょうか。

この切実な問いに答えるため、インクルージョンウィーク2021では参加者がこれまでの人生のステージを振り返り、偏見のない心を取り戻す世界へのガイドとなるべく4つのプログラムを構成しました。

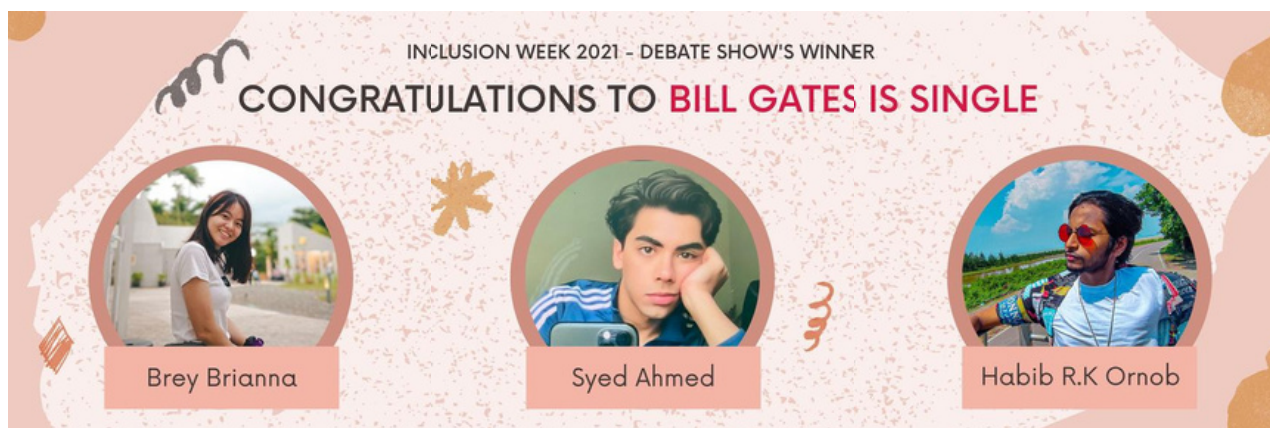
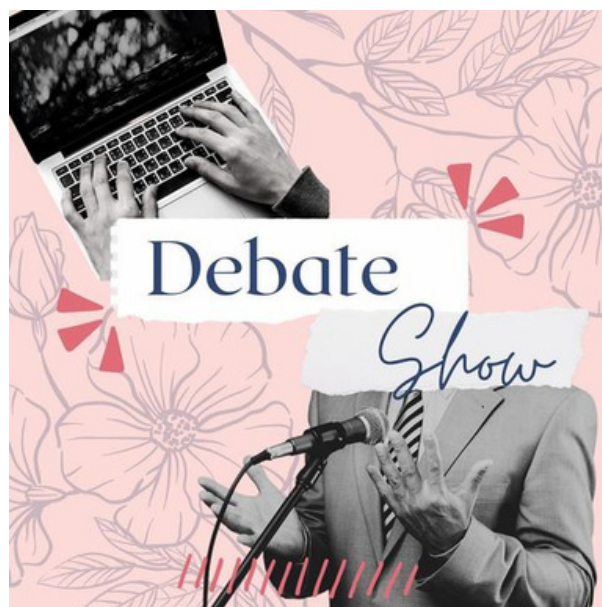


ディベートショー

APU初のディベート大会である本ディベートショーは、ダイバーシティ&インクルージョンに関する問題について、APU生が自由に意見を述べられる場を作ることを目的に開催されました。

この大会には、全7チームが参加。3週間にわたる研修を受け、ダイバーシティ&インクルージョンに関する様々な知識やスキルを身につけました。

経験豊富なディベーターを特別トレーナーに、またAPUの教授陣を審査員に迎えたこのディベートショーには、熱心な学生ディベーターが集まり、ディベートのスキルやインクルージョンの精神に関する知識とともに自信を持ってステージに上がりました。



特別トレーナー

Avash Byanjankar - APU 卒業生

審査陣

Srijan Poudel - ディベーター/ディベートコーチ

Irsyady Hanief - APU 3回生

Gillian Montero Encarnacion - APU 4回生

Avash Byanjankar - APU 卒業生

Bui Thien Thao Anh - APU 4回生

Fathia Fairuza - APU 4回生

パレードと「WHAT IF (もし)」の壁

APUのマルチカルチュラルウィークのオープニングを飾るパレードは、毎年多くのAPU生が参加し、注目を集めています。2021年度はGospel Soul APU、K-muse、APU舞楽の3組が出演し、音楽とダンスによるダイナミックなパレードでAPUの多様な文化を紹介し、APU生がその多様性を楽しむことができました。



インクルージョンウィーク2021のパレードは、キャンパスを新鮮でエネルギッシュな雰囲気にするために、APUの様々な学生サークルがパフォーマンスを行いました。観客は様々な国出身の友人たちが示す多様性を楽しむだけでなく、生まれたばかりの子供のように初めて世界を探検する興奮と好奇心を取り戻すことができました。

「What If (もし)」の壁は、パレードにユニークな意味を持たせました。「What If (もしも)」で始まるいくつかの質問に答えることで、APU生は批判や固定観念、偏見のない世界という夢を表現しました。「What If (もし)」の壁は、インクルージョンウィーク2021の期間中、出版物、助成金、プロジェクトなど様々なトピックについてAPU学生が率直に意見を述べる場として設置されました。

「PAINT YOUR SHOES」 イベント

「Paint Your Shoes」は、「他人の靴を履く（人の身になってみる）」というイディオムをベースに、APU INCrewへ送られた匿名のストーリーテラーからの物語に基づいて、参加者が靴に絵を描くことで他者への共感を促すことを目的としたイベントです。

40件の
エントリー



このイベントは、単なるエキシビションではなく、ストーリーテラーたちが固定観念や批判、心配事から解放され、安心して心の内を打ち明けることができる場を提供しました。物語の長短、喜び・悲しみ、仲間に入ること・仲間外れにされることなど、どんなストーリーであっても、ストーリーペインターたちは、彼らが勇気を出して共有したストーリーに喜んで耳を傾けてくれました。

ペインティングプロジェクトというだけにとどまらず、参加者、ストーリーペインターたちは、ストーリーテラーたちの話をじっくりと聞き、その感情をこのイベントのために用意された靴に描き出しました。同じ物語を描いても、ペインターごとに使う色が違い、さまざまな想いが伝わってきます。

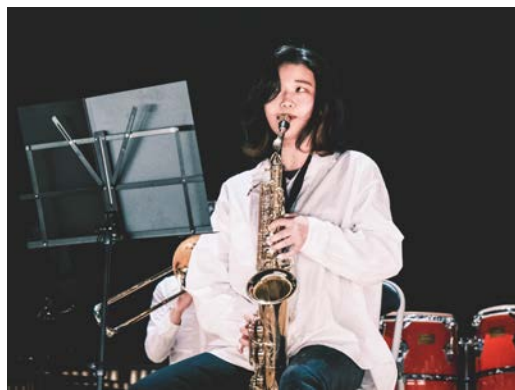
異なるストーリーペインターによって、さまざまな感情や色で描かれたこれらの靴は、私たちの視点がいかに多様であるか、また、立ち止まって人の話に真摯に耳を傾けることでいかに共感できるかをしっかりと証明するものとなりました。

グランドショー：新生児のように偏見なく生きる



インクルージョンウィーク2021のグランドショーでは、生まれたばかりの赤ちゃんから、周囲の環境との良い関わりも悪い関わりを経て、自分や他人に対する批判、固定観念、偏見を持つ大人になるまでの記憶と感情を旅するように観客を誘い、魅了しました。

私たちが心を開き、身近な人と見知らぬ人の有形無形の違いを尊重し、どのゾーンにいるかに関わらず、すべての人に共感しようと努力するとき、私たちはより穏やかな気持ちで、自分自身で定義したゾーンとゾーンの間の壁を、勇気を持って取り払えるようになるのでしょ



グランドショーでは、APU学生サークルによるパフォーマンスや約100名の観客が参加し、インクルージョンウィークのメッセージ「新生児のように生きる」を存分に表現しました。



APU INCrew

CILと協力し、主にAPUの学生を対象にインクルージョンとインクルーシブ・リーダーシップを推進するための活動をしている学生主体のグループです。

APU INCrewは、「ダイバーシティ、インクルージョンとインクルーシブ・リーダーシップ」をAPU学生に広めることをミッションに掲げ、コンテンツの普及やターゲット層へのアプローチのため、複数の活動を展開しています。INCrewの中心的な活動は、以下の2つです。

- ・CILとリサーチオフィスの支援と指導のもと、毎年「インクルージョンウィーク」を企画、運営、実施すること。
- ・異なる背景を持つ人々が互いに関わり合い、APUにおけるダイバーシティとインクルージョンをさらに促進することができるイベントやワークショップを実施し、APUの学生、教職員にインクルージョンとインクルーシブ・リーダーシップに関する意識を促進、向上させること。

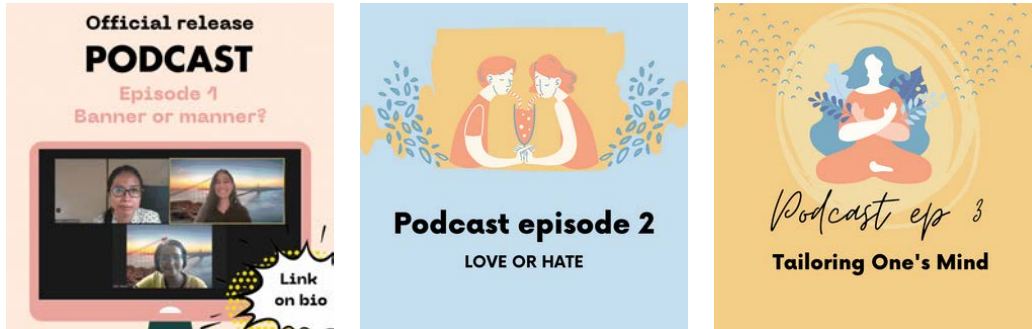
2021年、APU INCrewは主要なソーシャルメディアであるInstagramで、さまざまなトピックを取り上げました。APUでより良い学生生活を送るためのヒントやニュース、マイノリティの声への意識改革など、さまざまなトピックを取り上げました。このコンテンツは、APU INCrewとAPUで学ぶ他の学生をつなぐ架け橋のような役割を担っています。



また、APU INCrewはダイバーシティ&インクルージョンの観点からも、INCrewメンバーへの働きかけにも力を入れています。コンテンツ制作を通して、メンバーのアイデアやイノベーションを表現する定例会議のほか、コーディネーターやリーダーによる教育コンテンツセッションを開催しています。このようなセッションでは、ゲストスピーカーを招き、ダイバーシティ&インクルージョンに関する知見を共有していただいています。これにより、APU INCrewのメンバーは、イノベーションと自らの才能を発揮する場を得るだけでなく、世界のダイバーシティ&インクルージョンのトレンドを知ることができるのです。

INCrew の活動

ポッドキャスト



2021年、APU INCrewは独自のポッドキャストの公開を開始しました。

このプロジェクトは、学生、先生方、様々なバックグラウンドを持つ参加者が、それぞれの経験を共有し、意見交換をすることを目的としています。第1期では、学生生活に関わる3つのトピック、「マナー」「人間関係」「多様でインクルーシブな環境の中で良好なメンタルヘルスを確保するための方法」を取り上げています。Zoomミーティングでは、10名のゲストスピーカーをお招きし、トークセッションを行いました。

INCrewは、最初の3エピソードで1エピソードあたり平均15人のリスナーを獲得し、良い結果を残しています。今後、さらにクオリティを高め、2022年に第2期を開始する予定です。

「#WEAREWOMEN（私たちは女性だ）」キャンペーン



2021年、国際女性デーを盛り上げるため、「#WEAREWOMEN」キャンペーンが開催されました。このキャンペーンでは、10人以上のストーリーテラーが自発的に参加し、最も女性であることを強く感じた時のエピソードを披露しました。このキャンペーンは大きな成功を収め、Instagramの各投稿には30以上のリアクションが寄せられました。

INCrew

メンバー

コーディネーター
Nguyen Thi Thuy Chi

イベント部門リーダー Trinh Thanh Binh	パブリックリレーションズ (PR) &メディアプロダクション (MP)部門リーダー Nguyen Vo Yen Nhi		
イベントサブリーダー Nguyen Ngo Phuong Thao	メディアプロダクションリーダー Pham Gia Khiem	コンテンツサブリーダー Nguyen Diep My	デザインサブリーダー Marishi Vimalaprabha
イベントメンバー Nomingua Nasanbileg Joe Joshep Risane Rizvi	メディアプロダクション メンバー Zhou Jiani Le Hoang Vy	パブリックリレーションズメンバー Farren Febiola Darmawi Pham Lan Anh Nguyen Van Anh Khansa Shafa Luthfiya Veronika Donatta Maria PHAM Minh Anh Tu	

INCrew

のSNS

Instagram



APU INCrew Instagram:

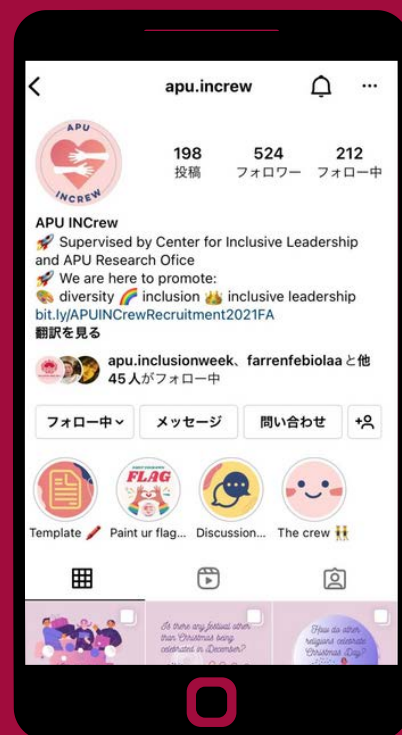
524 フォロワー

9,263 月間アクセス数

30 ポストごとの平均リアクション数



<https://www.instagram.com/apu.increw/>



 Find us on
Facebook
www.facebook.com/CILsecretariat/





ASPIRE PARTICIPATE UNLEASH

Center for Inclusive Leadership
Ritsumeikan Asia Pacific University
1-1 Jumonjibaru, Beppu, Oita 874-8577 Japan

Website: <https://en.apu.ac.jp/cil/>
E-mail: centers@apu.ac.jp