

# 2020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
- 2 コアメンバーのご紹介
- 3 CILロゴ/ウェブサイト

## II. 数字で見るCIL

- 4 数字で見るCIL
- 5 研究メンバーと研究協力者
- 7 イベントスピーカー

## III. 研究

- 8 研究プロジェクトの概要

## IV. CIL SPECIAL SESSIONS

- 14 セッション1：インクルーシブ・リーダーシップ：研究と実践のためのクリティカル・アジェンダ
- 14 セッション2：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議論の前進
- 15 セッション3：ダイバーシティとインクルーシブ・リーダーシップ
- 15 CO"BI"ID APUの育成
- 15 インクルーシブ・リーダーシップによるグローバルな評価マネジメント

## V. WEBINARS

- 16 公開ウェビナー
- 16 APU教職員・学生対象ウェビナー

## VI. ワークショップとレクチャー

- 17 HR Conference 2020年秋
- 18 津田塾大学等との研究会
- 18 ワークショップ「ダイバーシティとインクルージョン：チームワークへの貢献」  
APUバーチャル・ミニ大学プログラム

## VII. INCLUSION WEEK

- 19 ミッション
- 20 Bondキャンペーン  
by "BOND" - Be One Not Divided
- 21 オンライン・アート・エキシビション  
by APU Art Club
- 21 「LGBT x ファッション x メイクアップ」  
by APU COLORS
- 21 「キャンプファイアー・トーク」  
by INCrew
- 21 「APUゴットタレント」  
by GBL

## VIII. INCREWの活動

- 22 INCrewの活動
- 22 INCrewのメンバー
- 23 INCrewとソーシャル・メディア

## IX. CILとソーシャル・メディア

- 24 CIL とソーシャル・メディア
- 25 ブランディングの成果

# 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)   |  | <br><small>APU Center for Inclusive Leadership<br/>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   |  |  |   |
| <b>PILLAR 1</b><br>Business Practice and Applied Research: Case development based on business in the Asia Pacific region<br>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 | <b>PILLAR 2</b><br>Pedagogical research: Developing teaching materials on multicultural collaborative learning, project-based learning and the case method<br>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 | <b>PILLAR 3</b><br>Theoretical Research: Output from the construction of a theoretical framework and research results<br>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<br>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<br>74の国・地域の大学・研究機関  | Students from 91 countries / regions Welcomed students from 152 countries / regions<br>91の国・地域から集う在学生<br>152の国・地域の学生受入   | Faculty from 22 countries / regions<br>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



ALCANTARA Lailani L.

センター長  
国際経営学部 教授

国費留学生として、筑波大学にて経営学PhDを取得。国際経営論および組織科学論の領域で論文と事例分析を発表している。  
また、AACSRおよびハーバード大学とコーネル大学からマネジメントとリーダーシップの専門認証を受けている。



篠原 欣貴

副センター長  
国際経営学部 准教授

慶應義塾大学にて修士号とPhDを取得。研究では特にコーポレート・サステナビリティ、企業の社会的責任論、従業員の定着と離職、およびリーダーシップ論に焦点を当てている。また、現在はAIとデザイン・シンキングにも関心がある。



大竹 敏次

実施責任者  
国際経営学部 教授

アメリカと日本の研究機関にて経済学、数学、統計学の修士号を取得した後、アイオワ州立大学でインダストリアル・エンジニアリングの博士号を取得。研究の関心には、ロジスティクス・エンジニアリング、財務リスク管理、統計的および数学的モデリングが含まれる。

## 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ウェブサイト

Website: <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

What is 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

Shape your world  
**APU**  
Ritsumeikan  
Asia Pacific University

HOME | About us | Research project | Activities | Project plan · Yearly plan | JP Language

## Center for Inclusive Leadership

:Establishing a global brand for APU as a base for the research, cultivation and implementation of inclusive leadership

Recent News View all ▶

# 数字で見る **CIL**

## 24

研究メンバー & 研究協力者

## 15

研究プロジェクト

## 20+

ウェビナー、ワークショップ &  
レクチャー

## 19

イベントスピーカー

## 研究メンバーと研究協力者



1. 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. 教授  
センター長



2. 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 准教授  
副センター長



3. 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 教授  
実施責任者

### 4. 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み—

- ACKARADEJRUANGSRI P. APU 准教授
- MUMI Atthaphon, Lecturer of Management Department, Maharakham 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

### 5. 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—ダイバーシティを向上させるための「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

### 6. 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

### 7. 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
- COOPER M.J.M 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
- CLASTER William B. APU 教授
- NOGUCHI Hitoshi, CEO, 医療法人 野口病院
- MEIRMANOV Serik APU 教授

### 8. 理論と実践における包摂性とレジリエンス

- 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

※所属および肩書は2020年度のもの

## 研究メンバーと研究協力者

### 9. ローカル、リージョナル・グローバルな面から見た社会でのインクルーシブでサステイナブルな発展のための教育枠組としての草の根活動の可能性とチャレンジの研究

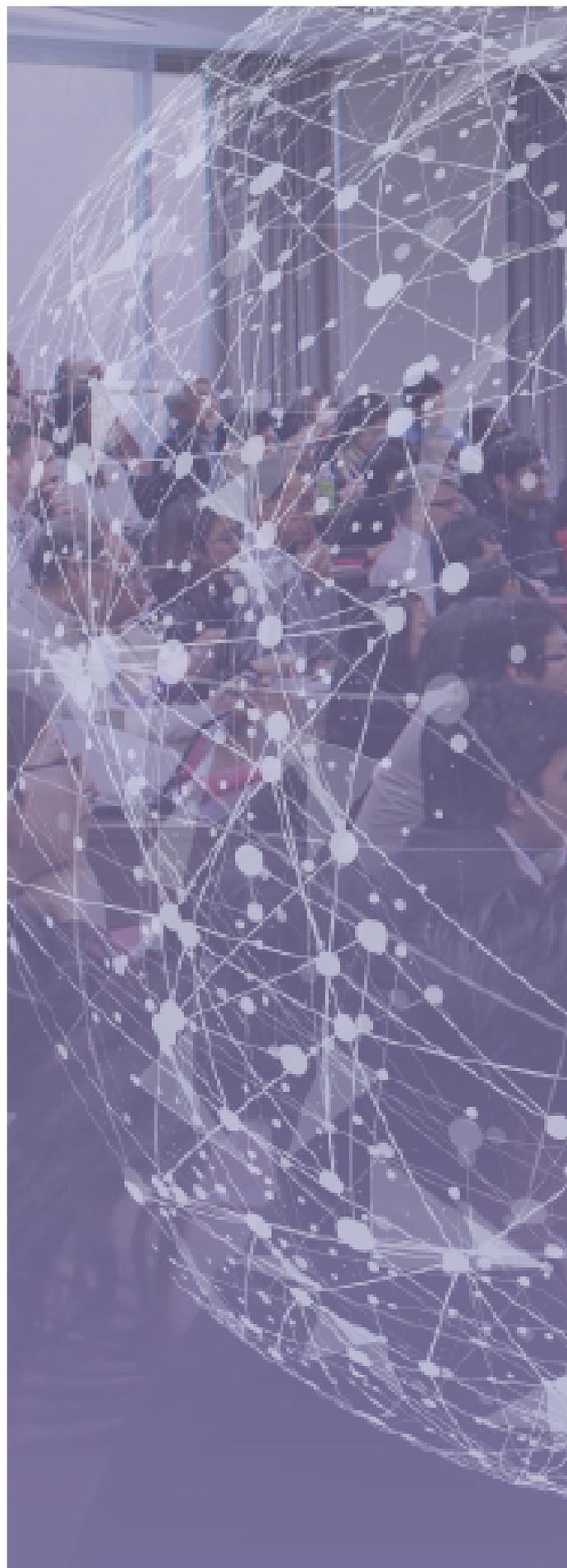
- MAHICHI Faezeh APU 准教授
- ALCANTARA Lailani L. APU 教授
- ROUX Petrus Willem APU 准教授
- DASANAYAKE RANAHANSA, Lecturer, Institute for Applied Material Flow Management (IfaS), Trier University of Applied Sciences, ドイツ
- HUISINGH Donald, Professor, Institute for a Secure and Sustainable Environment, The University of Tennessee, アメリカ
- 竹川 大介 北九州市立大学 教授

### 10. 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

### 11. 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





## イベントスピーカー

**ALCANTARA Lailani L.**

APU

**ACKARADEJRUANGSRI P.**

APU

**KIM Rebecca Chunghee**

APU

**AVVARI Mohan**

Nottingham University Business School,  
マレーシア

**JETTER Mary**

University of Minnesota, アメリカ

**WU Michael**

CEO, Nature's Care and Hunter's Dream,  
オーストラリア

**中村 真紀**

HAVIサプライチェーン・ソリューションズ ジャパン  
合同会社

**COOPER M. J. M.**

APU

**村上 敦子**

H.U.グループホールディングス株式会社

**篠原 欣貴**

APU

**長野 恭紘**

別府市長

**FUNCK Carolin**

広島大学

**出口 治明**

APU

**JONES Thomas E.**

APU

**GEORGE Gerry**

Lee Kong Chian School of Business,  
シンガポール

**SARGENT, Leisa**

UNSW Business School,  
オーストラリア

**VAFADARI M. Kazem**

APU

**大竹 敏次**

APU

**BUI Thanh Huong**

APU

※敬称略  
※所属および肩書は2020年度のもの

# 研究

## 研究プロジェクトの概要

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. 教授, センター長

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。

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 准教授, 副センター長

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説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。

## 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 教授, 実施責任者

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、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・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—

ACKRADEJRUANGSRI 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一

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 ー多様な資本主義とCSRの連結ー 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, Research Assistant, 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な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
- ・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した3つの概念を明確に説明し、相互に関連づけ、インクルーシブ・リーダーの特性だけでなく、重要な点であるが、インクルージョンを創り上げるために必要とされる知識、スキルおよび行動を記述しているという意味で包括的なもの

## 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、持続可能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

## 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的問題を背景として、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す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。

### 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と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。

## 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、多文化環境にあつての外国語話者、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シ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)。

# CIL SPECIAL SESSIONS

## セッション 1: インクルーシブ・リーダーシップ：研究と実践のためのクリティカル・アジェンダ

- SARGENT Leisa, UNSW Business School, オーストラリア

## セッション 2: 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議論の前進

### 1. A New Approach to Inclusive Leadership in the New Era of Capitalism: Lessons from a Pandemic

- KIM Rebecca ChungHee, APU

### 2. The Rejuvenation of Young Inclusive Leadership: Theoretical Framework

- ACKARADEJRUANGSRI P., APU
- MUMI Atthaphon. Mahasarakham University, タイ
- RATTANAPITUK Sirirat, University of the Thai Chamber of Commerce, タイ
- PAKHUNWANICH Pijak, Loughborough University, イギリス

### 3. Examining the motivational and strain factors of engagement: Inclusion, cognitive diversity, stress, and bureaucracy

- ALCANTARA Lailani L., APU
- 篠原 欣貴, APU
- 齊藤 広晃, APU

### 4. Does the Database for White Papers and Council Documents Encourage Inclusive Policy Formation?

- 伊藤 由希子, 津田塾大学
- 森川 美絵, 津田塾大学



# CIL SPECIAL SESSIONS (続き)

## セッション 3: ダイバーシティとインクルーシブ・リーダーシップの育成

### 1. Increasing Diversity in Japan's National Parks? The Role of Active Rangers in the Kyushu Area

- JONES Thomas E., APU
- BUI Thanh Huong, APU
- COOPER M.J.M, APU
- 笛吹 理絵, 広島大学

### 2. A literature review of pedagogies on inclusive leadership and sustainable development in higher education

- MAHICHI Faezeh, APU
- ALCANTARA Lailani L., APU
- ROUX Petrus Willem, APU
- 竹川 大介, 北九州市立大学
- DASANAYAKE Ranahansa, Trier University, Germany
- HUISINGH Donald, The University of Tennessee, USA

### 3. Training and Research for Inclusivity and Resilience – An International Leadership Development Program

- VAFADARI Kazem M, APU

### 4. Inclusive leadership program for the healthcare industry in Oita Prefecture

- PARDO Phillip Dean, APU
- COOPER M.J.M, APU

## CO"BI"ID APU (Collaborative Discovery APU)

### 1. Discussing COVID-19 with Multi-disciplinary Approaches

- ALCANTARA Lailani L., APU

## インクルーシブ・リーダーシップによるグローバルな評価マネジメント

- ALCANTARA Lailani L., APU



# WEBINARS

## 公開ウェビナー

**COVID-19 and Beyond: インクルーシブな職場と社会に向けて – “Dare to Dream”**  
WU Michael, CEO, Nature's Care and Hunter's Dream

**COVID-19 and Beyond: インクルーシブな職場と社会に向けて – “厳しい時が好機をもたらす”**  
中村 真紀 HAVIサプライチェーン・ソリューションズジャパン合同会社 職務執行者社長

**COVID-19 and Beyond: インクルーシブな職場と社会に向けて –**  
- “How to Become an Inclusive Business Leader, and Why? – Lessons from the Pandemic”  
KIM Rebecca ChungHee, APU  
- “A Magical Moment – but What do we do now?”  
COOPER M.J.M, APU

**COVID-19 and Beyond: インクルーシブな職場と社会に向けて – “With/After COVID-19 女性のキャリア形成について”**  
村上 敦子 H.U.グループホールディングス株式会社 執行役

**COVID-19 and Beyond: 日本の高等教育におけるダイバーシティとインクルージョンの課題と取り組み**  
長野 恭紘 別府市長  
FUNCK Carolin, 広島大学副学長  
出口 治明 APU  
JONES Thomas E., APU

**Development of Resilience & Leadership in Small Communities**  
VAFADARI M. Kazem, APU

**Corporate and Institutional Resilience and Inclusiveness: The New Bottom-line in Tourism Communities**  
VAFADARI M. Kazem, APU

**Peaks and Parks: Mountain Tourism in Asia's Protected Areas**  
#1: Southeast Asia (Vietnam, Myanmar & Timor-Leste)  
WENGEL Yana, Associate Professor, HNU-ASC  
AYE Nandar, Master's student, NKUHT  
PHAM Long H., Dean of Tourism Studies, Vietnam National University  
DA SILVA Antonio, Master's Student, APU

**Peaks and Parks: Mountain Tourism in Asia's Protected Areas**  
#2: Northeast Asia (China, Japan & Taiwan)  
WEAVER David B, Principal Research Fellow, Queensland University of Technology  
LI Chieh-Lu, Professor, National Dong Hwa University  
AIKOH Tetsuya, 北海道大学 准教授  
JONES Thomas E. APU

**Peaks and Parks: Mountain Tourism in Asia's Protected Areas**  
#3: South Asia (Indo-Himalaya, Nepal & Sri Lanka)  
APOLLO Michal, Pedagogical University of Cracow  
MOSTOWSKA Doanna, Warsaw University  
DAHAL Rajiv, Lumbini Buddhist University  
SENARATHNA Dinesha, University of Kelaniya  
BUI Thanh Huong, APU

**Ignite your Sparks in Women in Tech**  
Du Mingyu, UMU Technology Japan Inc  
Cindy Nguyen, Business Solutions Manager, Google Singapore  
Katya Kancheva, Business Solutions Manager, Comarch Italia  
Tram Anh Vu, Product Manager, Amazon Japan,  
Paya Do, Senior Product Designer, H&M

## APU教職員・学生対象ウェビナー

**Inclusive Leadership amid COVID-19**  
AVVARI Mohan, Nottingham University Business School

**Teaching in Culturally Diverse Online Classrooms**  
JETTER Mary, Instructor, University of Minnesota

**Inclusive Leadership and Teamwork**  
JETTER Mary, Instructor, University of Minnesota

**Building an Inclusive and Open Culture at SMU and the Lee Kong Chian School of Business**  
GEORGE Gerry, Dean, Singapore Management University

**Leadership and Purpose-driven Business**  
GEORGE Gerry, Dean, Singapore Management University

# SPECIAL WORKSHOPS AND LECTURES

## HR カンファレンス 2020年秋

「HRカンファレンス2020年秋」でCILのメンバーが企業の人事担当者や管理職に向けて、2つのプレゼンテーションを行いました。

11月20日には、大竹敏次教授（CIL実施責任者）と篠原欣貴准教授（CIL副センター長）が「理論的研究成果とAPUの授業運営からひも解く、インクルーシブリーダー育成のポイント」と題して、69名の聴衆を前にプレゼンテーションを行いました。



大竹教授はAPUについて、そしてAPU2030ビジョンに基づきCILが設立された経緯について説明しました。APUの学生がビジネスケースコンテストに参加することを例に、すべての学生がビジネスについて学び、インクルーシブ・リーダーシップを発揮するための特性を身につけるために、体系的かつ実践的な経験を提供するプログラムを設計することの価値と必要性を訴えました。

篠原准教授は、ダイバーシティだけでなく、インクルージョンの必要性についてアピールしました。キャップストーン科目を担当した経験から、全員が議論に参加し、役割を明確にして協力を促しながら楽しく作業できる雰囲気を作ることが、インクルーシブ・リーダーシップの実践につながることを説明しました。

キャップストーンとは、APUの国際経営学部の全学生が履修する必修科目で、スポンサー企業から提示された現実のビジネス上の課題に対して、学生が解決策を導き出すものです。

11月25日には、79名の参加者を前にALCANTARA教授（CILセンター長）が「外国人人材が活躍するために知っておきたいインクルージョンとエクスクルージョン」というテーマでプレゼンテーションを行いました。ALCANTARA教授は、日本で働いている若年層の外国人従業員を対象に行ったインタビューに基づいた調査結果を発表しました。教授は、かれらが職場で経験したインクルージョンとエクスクルージョンを分類し、かれらがこうした経験にどのような対応をしたかを研究しました。

プレゼンテーションの後に行われたHRカンファレンスが行ったアンケートとCILが独自に行ったアンケートそれぞれの結果によると、参加者はプレゼンテーションを高く評価しており、CILとの連携・協力で興味を示す参加者・企業もいました。



## 津田塾大学等との研究会

2021年1月9日、「日本におけるダイバーシティとインクルージョン」というタイトルで、ダイバーシティやインクルージョン、インクルーシブ・リーダーシップの領域を専門とする研究者が参加する研究会を開催しました。参加があったのは、津田塾大学や立命館大学をはじめとしたCIL設立以来共同研究を進めてきた諸大学です。遠方スリランカのUva Wellassa大学からも参加がありました。

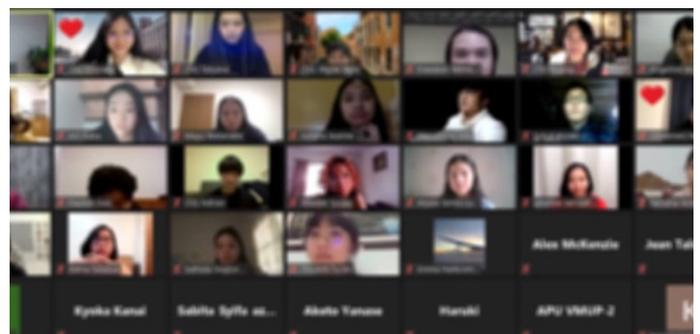
午前中には、各参加者による自身の研究に関するプレゼンテーションを行い、引き続き午後にはプレゼンテーションに関する質疑応答とディスカッション・セッションを行いました。

非公開の研究会としたことで、各研究者は通常よりもより深く詳細な情報を含むプレゼンテーションを行うことができました。午後のセッションも参加者から、インクルーシブ・リーダーシップ領域の視点に基づいた洞察に富む質問やコメントが寄せられました。参加いただいたリーダーたちによって可能となったまたとない機会により、内容の深い非常に充実したエキスパートレベルの議論を行うことができました。

## ワークショップ「ダイバーシティとインクルージョン：チームワークへの貢献」 APUバーチャル・ミニ大学プログラム

12月5日、APUバーチャル・ミニ大学プログラム（VMUP）の一貫として、ALCANTARA教授（CILセンター長）がダイバーシティとインクルージョンに関するオンラインで講義を行い、世界の様々な国・地域から40名の高校生が参加しました。「ダイバーシティとインクルージョン：チームワークへの貢献」というタイトルで、ダイバーシティとインクルージョンの違い、それらがいかにチームワークを高めるかについて講義しました。ブレイクアウトセッションでのクラス活動の間、学生たちは自身のチームワーク経験を振り返り、それを共有する機会を与えられました。それによって、かれらはインクルージョンとダイバーシティを通してチームワークをどのように有効に機能させるかについての知見を得ました。

※VMUPとは、国内外の高校生に向けた12回シリーズのオンラインの講義です。このプログラムはAPUアドミッションズ・オフィスが企画し、10月24日から12月12日に渡って行われました。プログラムの狙いは、高校生にバーチャルな大学体験の機会を提供することです。参加者はブレイクアウトセッションで世界中の仲間と交流し、グローバルな問題について議論することができます。



# INCLUSION WEEK

## ミッション:

Inclusion week (インクルージョンウィーク) は多様性を喜び歓迎し、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ものです。誰もが自分らしさを尊重され、大切にされる環境作りを支援することを目指します。

今年のインクルージョンウィークは、2020年10月26日から11月2日まで開催され、APUで初めての開催となるインクルージョンウィークでした。この催しはCILと学生団体(BOND (Be One Not Divided)、 INCrew、 APU Art Club、 APU Colors、 GBL (Global Business Leaders)) とのコラボレーションで実施されました。

Shape your world  
**CIL** **APU**  
APU Center for Inclusive Leadership Ritsumeikan  
インクルーシブ・リーダーシップセンター Asia Pacific University

**Aspire. Participate. Unleash.**

# Inclusion Week

**OCT 26 - NOV 2, 2020 #apuiw**

Brought to you by

## BOND キャンペーン BY "BOND" - BE ONE NOT DIVIDED

インクルージョンウィークの7つのイベントの一つとして、「BOND」の主催で「BOND ビデオコンテスト」を行いました。BONDは「Be One Not Divided」の頭文字を取ったもので、4つの目的を掲げるAPUのボランティア・グループによって設立されました。①ダイバーシティやインクルージョンの促進、②コミュニティの構築、③ステレオタイプの固定観念や差別の防止、④互いに刺激となり元気づけ合う、の4つです。初のインクルージョンウィーク開催を祝し、2020年10月1日から11月2日にBONDが「Be One Not Divided - 心合 - 」というテーマで企画され、すべての在 student と校友（卒業生）が参加を受け入れるものでした。

この1ヶ月間でBONDは、SNSでの1338件以上の投稿エンゲージメント、99件の「いいね!」、105人のフォロワーを得て、全体で4785人以上にリーチすることができました。2段階審査（審査員による審査と一般投票）の結果、3チームが選出されました。1位：Team EmRyoku(Annie Hoang)、2位：Seikaku、3位：Alfaです。各チームとも高いレベルの創造性と積極的な取り組み、テーマ理解力を表現しており、BONDのキャンペーンの目的に沿ったものでした。



## オンライン・アート・エキシビション by APU Art Club

オンライン・アートエキシビション“BEYOND”でAPU Art Clubがウィークの始まりを飾りました。

“BEYOND”というテーマで、すべての人が様々な違いを越えて（BEYOND）、互いに尊重し合うインクルーシブな世界の実現を促進することを目指しました。創造的な作品を通じユニークな逸話と感動的な経験を共有する多様な背景をもつ30人のアーティストたちから寄せられた美しい作品が見どころです。



## 「APUゴットタレント」 by GBL

初の"APUゴットタレント"がGBL (Global Business Leaders)によってAPUで開催されました。様々な国・地域からのパフォーマンスが満載で、合計で15の国・地域からの参加者が、ダンスや歌、ファッションショー、スタンダップコメディ、楽器演奏等の多様なパフォーマンスを行いました。このイベントは教職員や校友（卒業生）を含め、すべてのAPUにかかわる人々にとって開かれました。これはコロナウイルスによってキャンパス内の活動が制限されて以来、初めての盛大なショーとなりました。

## 「LGBT x ファッション x メイクアップ」 by APU COLORS

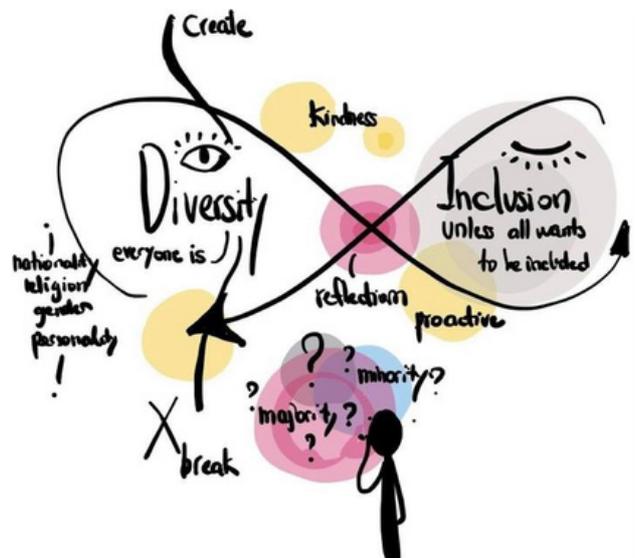
LGBTと性的マイノリティに関する意識を高めるために活動する学生組織 APU Colorsが企画した“LGBT x ファッション x メイクアップ”は、ファッションとメイクアップにおけるダイバーシティとインクルーシブについて学ぼうとする参加者のため開かれた空間で行われ、セクシャリティがどうしてファッションやメイクアップと関連づけられるのか、またどうしたら切り離してとらえることができるのか、といった点を含めてセクシャリティについてオープンに議論する機会となりました。



## 「キャンプファイアー・トーク」 by INCrew

4人の校友（卒業生）の進行の下、約40人の在学生在が参加し、キャンプファイアー・トークは「ダイバーシティとインクルージョン」についてすべての参加者がオープンで有意義な議論をするスペースとなりました。

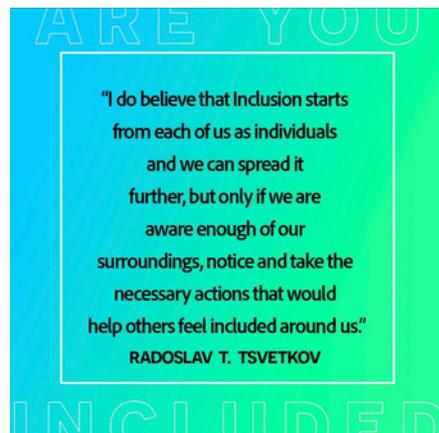
独自の新しい対話スタイルをとったこのバーチャルイベントは、小規模なブレイクアウト・ルームでの活発な議論に多くの時間を割きました。各自のユニークなエピソードと経験を参加者がシェアすることで、ダイバーシティとインクルージョンに関する発想を得て、新しい視点を発見し、新たな考えを学びました。このイベントを通してなぜインクルージョンが重要なのか、なぜ議論する必要があるのか、という点について考える時間を持ちました。このキャンプファイアー・トークは、APUキャンパスでのよりアクティブで有意義な議論のための出発点に過ぎません。



# INCrew の活動

「ダイバーシティとインクルージョン、そしてインクルーシブ・リーダーシップ」をAPUの学生に浸透させるというミッションの下、INCrewはインスタグラムを利用し、以下のようなシェアを行っています。

- 多様な背景や文化におけるインクルーシブについての意識を高める教育コンテンツ
- APUの学生と校友に対するインタビュー・シリーズ"Are you included?"



INCrewは2021年も引き続き、オンラインでの展開に力を入れ、APUの学生にとってより身近になるよう、ポッドキャストシリーズやInclusion Weekのような新たなイベントを創造していきます。

# INCrew のメンバー



Marishi  
Vimalaprabha



Nguyen Diep  
My



Nguyen Thi  
Thuy Chi



Pham Gia  
Khiem



Nguyen Vo  
Yen Nhi



Trinh Thanh  
Binh

## Instagram

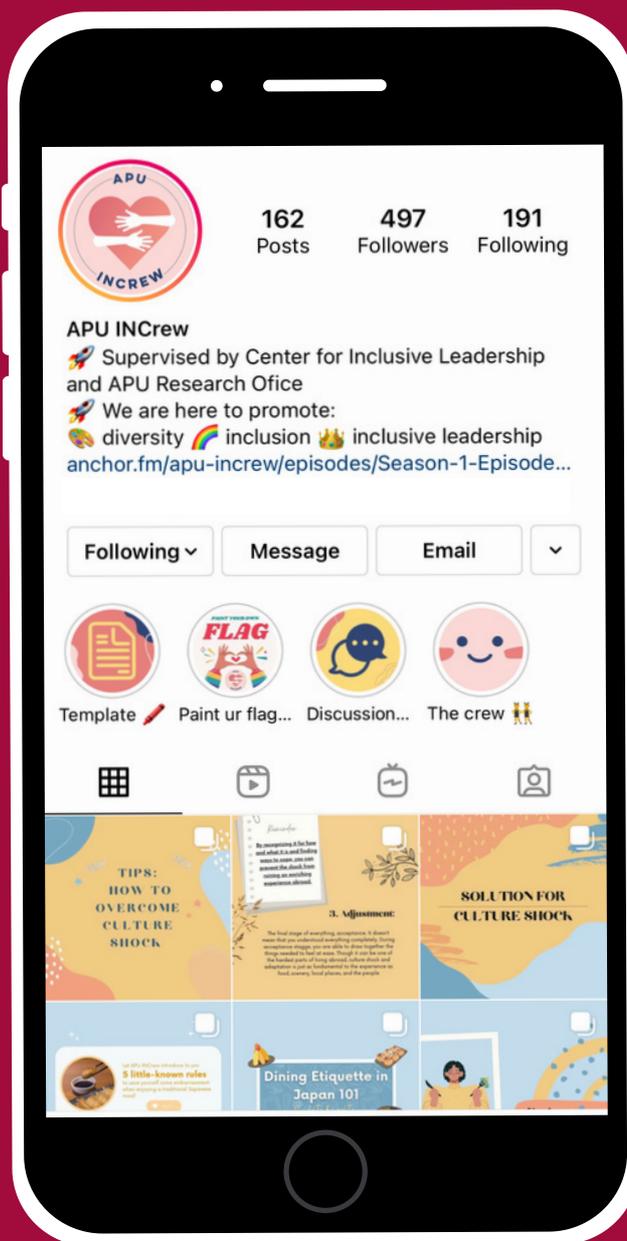


# 497

フォロワー

# 8,374

マンスリー  
リーチ



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

# CIL とソーシャル・メディア

## Facebook



# 651

フォロワー

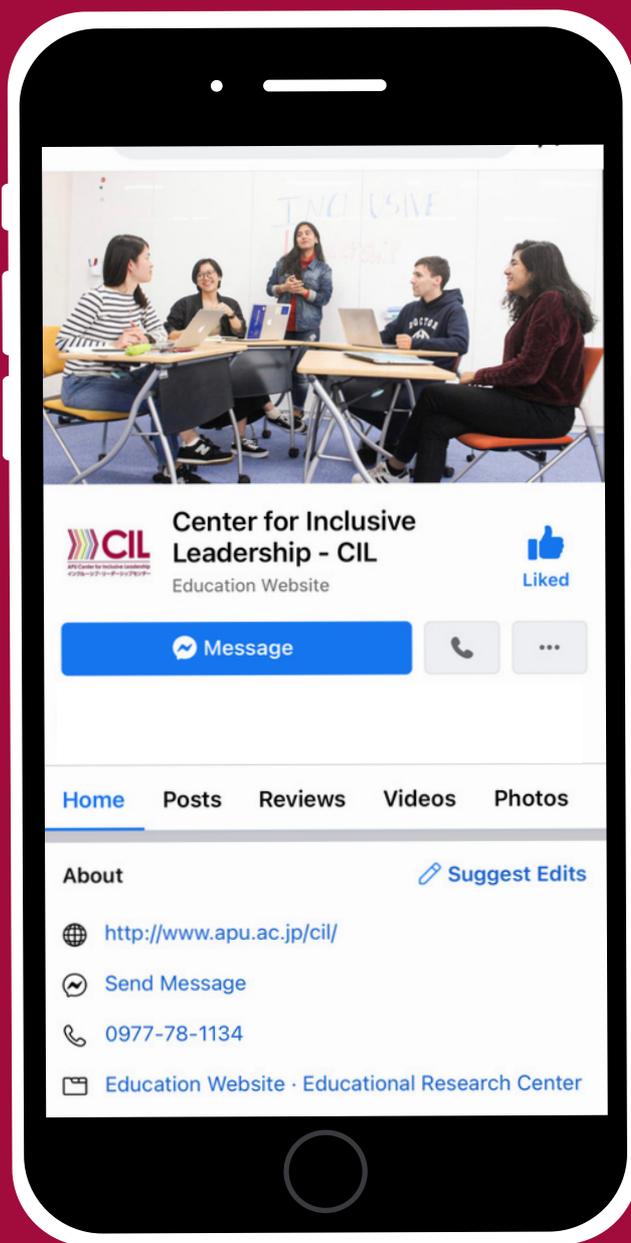
.....

# 48,064



アカウントリーチ

(+38, 954)

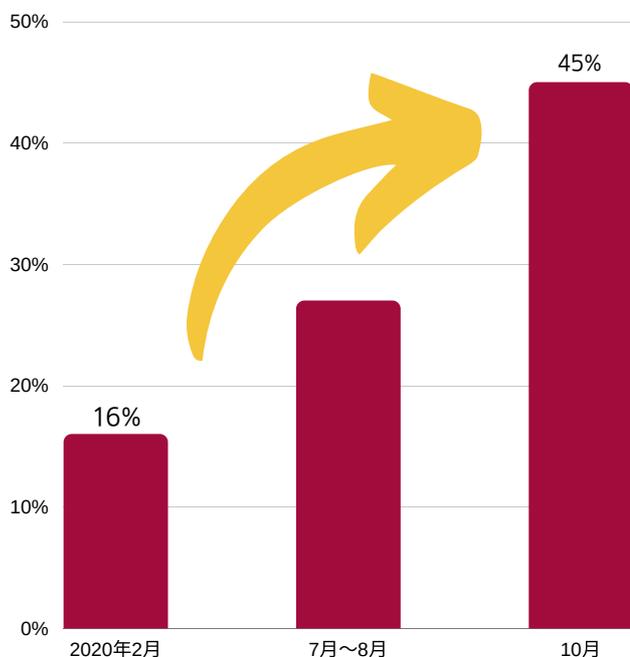


<https://www.facebook.com/CILsecretariat/>

# ブランディングの成果

## CILの認知度

Q：このイベントに参加する以前、CILについて知っていましたか？



**29%** ↑ CILの認知度の上昇

CILの取り組みはAPUをあまり知らないという人々にも認められつつあります

## インクルーシブ・リーダーシップの認知度と理解度 (2020年2月～2020年10月)

**83%**

イベントを通してインクルージョンやインクルーシブ・リーダーシップについての知識を得たとの報告（7%増）

**43%**

イベントを通してインクルージョンやインクルーシブ・リーダーシップについての理解が深まったとの報告（11%増）

インクルーシブ・リーダーシップの認知度と理解度に関するデータ変化は、  
ポジティブな結果を示しています

\*数値はCIL主催の以下のイベントでの調査結果との比較：

2020年2月：フォーラム（2020年2月7日）、7月～8月：webinar 連続講座（7月～8月、計4回）、10月：webinar（10月16日）

# ASPIRE PARTICIPATE UNLEASH

 Find us on  
**Facebook**  
[www.facebook.com/CILsecretariat/](https://www.facebook.com/CILsecretariat/)



874-8577 大分県別府市十文字原 1 - 1  
立命館アジア太平洋大学  
インクルーシブ・リーダーシップセンター

Website: <https://apu.ac.jp/cil/>  
E-mail: [centers@apu.ac.jp](mailto:centers@apu.ac.jp)