

2022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
数字で見るCIL

II. 研究

- 4 研究プロジェクトの概要
 - 4 コアメンバー
- 6 CILティーチングケース開発
・出版助成（2022年-2023年）
- 7 CIL研究プロジェクト助成
（2022年-2023年）
- 10 CIL研究プロジェクト助成
（2021年-2022年）
- 13 CIL教授法研究・イベント助成
（2020年-2021年、2022年）
- 18 CIL研究プロジェクト助成
（2019年-2020年）
- 21 出版

III. イベント

- 22 出版記念イベント
- 23 企業・団体向け
APU学生・教職員向け
一般向け
- 24 アジア太平洋カンファレンス 2022
CILスペシャルセッション
- 25 学会発表
- 27 イベントレポート：
インクルーシブリーダーシップ
シンポジウム2023

V. 教授法

- 28 ダイバーシティ・インクルージョン
TA(DITA)

I. CILについて

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) Inclusive leadership in research, education, and practice <small>インクルーシブ・リーダーシップ研究・育成・実践拠点</small>		 <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>	
PILLAR 1 Business Practice and Applied Research: Case development based on business in the Asia Pacific region <small>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</small>	PILLAR 2 Pedagogical research: Developing teaching materials on multicultural collaborative learning, project-based learning and the case method <small>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</small>	PILLAR 3 Theoretical Research: Output from the construction of a theoretical framework and research results <small>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</small>	
Students and Alumni / 在学生・校友			
36 Alumni Association chapter network across the world <small>世界中に広がる36の校友支部ネットワーク</small>	Universities and research institutions from 74 countries / regions <small>74の国・地域の大学・研究機関</small>	Students from 91 countries / regions Welcomed students from 152 countries / regions <small>91の国・地域から集う在学生 152の国・地域の学生受入</small>	Faculty from 22 countries / regions <small>22の国・地域出身の教員</small>

※数値は2019年5月1日時点

▲ Cooperation / 連携 ▼

Applicants / 受験生	Businesses / 企業	Academic world / 学術界
------------------	-----------------	----------------------



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えます。

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
准教授 センター長



ROUX Petrus Willem
准教授 副センター長



ALCANTARA Lailani L.
教授 実施責任者



大竹 敏次
教授 CILアドバイザー

CILロゴ

"10 people 10 colors"

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。



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

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。

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。

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?

Scan to watch



2022

数字で見るCIL

44 19

研究メンバー & 研究協力者
研究プロジェクト

43 57

ウェビナー・講義
・ワークショップ
研究発表

Facebook

713
フォロワー

6,281
アカウントリーチ



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

2023.3.31時点

II. 研究

研究プロジェクトの概要

CIL研究プロジェクトの詳細については、
CIL公式ホームページをご覧ください。



コアメンバー

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ある。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る。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る。

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ある。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る。この場合、人に意見を聞いたり、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る。

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と思う。

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

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。



CILティーチングケース開発・出版助成 (2022年-2023年)

FingerTalk: 沈黙を破り、障害者に力を与える

ACKARADEJRUANGSRI P. APU准教授

川添 敬 APU 教授

小澤 朋之 APU 准教授

インドネシアで2015年に設立された社会的企業FingerTalk（フィンガートーク）は、聴覚障害者に市場のニーズに沿ったスキル習得を支援し、雇用機会や健常者とつながれる場を提供するなどして障害者コミュニティに貢献している企業である。CEOのDissa Ahdanisaさんはこの数年間、社会貢献事業として設立したFingerTalkの経営と拡大に力を尽くしてきた。その一環であるDeaf（ろう者）FingerTalkカフェはコミュニティに歓迎され、支持を得た。そのミッションは人々の認識を変え、公平な雇用機会を障害者に提供することだ。小さなカフェからスタートしたFingerTalkは3店舗に成長し、近年では手工芸のワークショップや洗車サービスを提供する「FingerTalkショップ」も仲間に加わっている。

社会的企業FingerTalkが聴覚障害者30人を雇用するまでに成長した頃、前例のないパンデミックが発生した。FingerTalkは全ての事業とサービスを中断することを余儀なくされた。予想だにできなかった困難に直面したDissaさんは、パンデミックの影響を考慮し、FingerTalk事業を継続して聴覚障害者だけでなく他の特別支援を要する人々への支援を続けるために何ができるかと思いを巡らせた。障害者に公平な雇用機会を提供し、彼らに力を与えるという彼女の夢は終わってしまうのだろうか？Dissaさんは、かつてにぎわっていたカフェの1店舗に一人で静かに座り、全員にとって望ましい解決策はないかと深く考えていた。

この事例はインクルーシブ・リーダーシップ、ソーシャル・アントレプレナーシップ、ダイバーシティ関連の学部科目、研究科科目に適した事例である。この事例ではDissaさん率いるFingerTalkがいかんにして障害者包摂のバリューチェーン全体に関わる社会的企業となったかを概説しており、読唇術の教育、市場のニーズに沿ったスキルの教授、雇用の提供、キャリア支援やキャリア促進の提供、社会の過小評価グループと共に働く際の社会的スティグマやコミュニケーションの壁を克服するための課題の明確化などについて触れている。学生は、予想外の出来事によって組織の目的と健全な財政管理との対立関係が強調された場合に発生するトレードオフ（妥協点）に直面することとなる。

この事例を通して学生は：

1. 職場におけるインクルーシブ・リーダーシップ、ソーシャル・アントレプレナーシップ、ダイバーシティ&インクルージョンの概念と本質を理解する。
2. 職場でのコミュニケーションについての新しい認識と行動様式を理解し、社会の過小評価グループと共に働く際の社会的スティグマ、偏見、およびコミュニケーションの壁を克服する。
3. 社会的企業やインクルーシブ・リーダーが直面する課題や機会を明確に述べる。
4. 企業が予想外の障害に直面した場合の社会的影響と経済的価値との間のトレードオフについて議論する。
5. 財政面での持続可能性と包摂性のバランスを取る戦略を策定する。



CIL研究プロジェクト助成 (2022年-2023年)

教室におけるダイバーシティ&インクルージョン養成のためのゲーミフィケーション理論と実践の模索

RUIZ-NAVAS Santiago APU助教

ACKARADEJRUANGSRI P. APU准教授

私たちの社会において、包摂性とダイバーシティに関する教育には潜在的なニーズがある。Black Lives Matter運動、#me too運動、白人特権、男性特権を巡る議論が白熱したことにより、こうした議論が必要であったことが判明したと同時に、新世代のリーダーは包摂性とダイバーシティについて学ぶ必要があることが証明された。また、近年のパンデミックにより新たな教育・学習技術の導入が促され、教育者は新たな機会と課題に直面している。ハイブリッドの学習環境や学生の能動的な学習活動が増えたことにより、伝統的な受け身の学習技術は徐々に効果がなくなっているとのエビデンスがある一方で、ゲーム以外の場面でゲーム設計の要素を用いるゲーミフィケーションと呼ばれるアプローチが対面授業やハイブリッド型授業における学生のエンゲージメントや学習を高めることが先行研究で示されている。従業員にダイバーシティ&インクルージョンについての自覚を持たせるためにゲーム化した活動を用いている組織もある。また、ゲーム化した活動への参加者は教室での学習に対する独自の貢献を共有することができるため、集団への帰属意識が高まる。故に、高等教育におけるインクルーシブ教育とゲーミフィケーション技術の統合に対するニーズと将来性は高いと言える。

ゲーミフィケーションおよびインクルーシブ教育に関する文献は豊富に存在しているが、高等教育におけるインクルーシブ教育のためのゲーミフィケーションの統合を模索している文献は非常に少ない。本論文は専門家による助言と最先端の計算技術を組み合わせて実践することによってこのギャップを埋めるものであり、具体的には科学論文の計量書誌学的分析を用いて以下の研究課題を解決する。

- 高等教育におけるゲーミフィケーション、並びにインクルーシブ教育・学習のトピックは近年どのように発展してきたのか？
- ゲーミフィケーションとインクルーシブ教育・学習に関する文献が少ない中、どのような研究機会が特定できるのか？

教室におけるダイバーシティ&インクルージョンの養成に用いる教授法に対してどのようなゲーミフィケーション技術を統合することができるのか？

インクルーシブな環境市民教育のための教授法の開発に向けて

MAHICHI Faezeh APU准教授

ROUX Petrus Willem APU准教授

ALCANTARA Lailani L. APU教授

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

TAKEKAWA Daisuke 北九州市立大学教授

DASANAYAKE Ranahansa Senior Lecturer / International Project Manager, Institute for Applied Material Flow Management (IfaS), Trier University of Applied Sciences, ドイツ

世界的な環境危機が深まるなか、高等教育機関には不確実な未来に備えるための教育を卒業生に施すことが求められている。大学教職員は新たなカリキュラムに対する学際的かつ統合的なアプローチの価値をますます認めるようになってきているが、こうした取り組みに対する教育学的な支援は高等教育においてまだ完全に開発されていない。国連の「持続可能な開発目標 (SDGs)」により気候変動対策への取り組みに世界的な関心が集まる一方で、社会的変化を促す教育的介入の開発と測定が喫緊の課題とされている。故に、持続可能で公平な社会を創造する上で、教育を通して積極的な環境市民になるための力を人々に与えるという構想が不可欠となっている。

日本の国際的な大学での環境市民教育の一環として、本研究の著者グループは高等教育における包括的な環境市民を促進するための、適切で焦点を絞った教育的フレームワークの構築および発展を意図している。

本研究の主な目的はインクルーシブな教育手法の開発である。プロジェクトの第1フェーズでは研究チームが関連研究の調査を実施した (Mahichiほか著, 2021)。この調査では、環境市民教育、インクルーシブ・リーダーシップ研究、および持続可能性研究で採用されている様々な教育学アプローチの共通点が特定された。さらに、地元および海外のステークホルダーと大学を結び付ける環境市民教育のための統合的かつインクルーシブな教授法を開発するためには、さらなる理論的・実践的な明確化が必要とされるギャップがあることが浮き彫りとなった。この調査ではまた、日本における英語の関連研究文献が不足していることも示された。

著者グループは提案された研究について学習ニーズと学習目標の分析を実施し、必要とされる教授法開発の概要を示した。新たな研究では、関連性のある測定ツールを使用して学習者に対する略式分析を実施することで、学習者の経歴や学習態度、ニーズ、環境研究に対する目標、文化的知性 (CQ)、包摂性の尺度などから体系的に知見を収集する。具体的には、環境市民アンケート (ECQ) (Hadjichambis & Hadjichambi, 2020)、文化的知性 (SFCQ) (Thomasほか, 2015) を用いてAPUの多様な文化的環境における高等教育への応用の可能性を評価する。

研究チームは、本学の研究環境におけるインクルーシブな環境市民教育のための適切な教授法の開発を支える予備的な枠組みを開発する。この研究成果は、インクルーシブかつ公平で持続可能な社会の構築を目指して国・地域・世界レベルで環境問題に対処するための知識とスキルを身につけ、グローバルな発想を備えた将来のインクルーシブ・リーダーへと学生を教育するために活かされる。

新しい資本主義におけるインクルーシブなビジネスリーダーシップ：アジアの視点から

KIM Rebecca ChungHee APU教授

新型コロナウイルスによるパンデミックにより、国際社会には資本主義と企業責任の再編成が求められている。本プロジェクトの目的は「新たな資本主義」を模索し、新たな経済社会におけるビジネスリーダーの役割を見直すことであり、特に「新しい資本主義制度」を有するアジア社会において、ビジネスにおけるインクルーシブ・リーダーシップの可能性を見出していきたいと考えている。

資本主義に対する懐疑的な見方が高まっている。このような状況において、岸田内閣の「新しい資本主義」構想は伝統的なビジネスへの懐古主義を制御することができるだろうか (Lewis, 2022)。資本主義は人間のニーズを満たし、効率を改善し、雇用を創出し、富を構築するための比類なき手段である一方で、現在の資本主義の偏狭で利己的なアプローチのために、より広範な社会的課題に対処するためにビジネスの可能性を最大限に活用することが妨げられている (PorterとKramer, 2011)。現代の資本主義には多くの誤りと歪みがある。例えば、資本主義経済圏で定期的に見られる事業上の不正行為、倒産、不祥事などの資本主義制度の慢性的な副産物や、なくなる不平等、社会的排除、制度の崩壊、環境破壊などが挙げられる。資本主義は価値観を腐敗させる。特に新型コロナウイルスによるパンデミックは資本主義を見直す必要性を示唆している。この観点から、Kim (2022) は現代資本主義の5つの「欠点」、つまり利己主義の暴走、四半期単位という短期間に注目すること、エリート指向、量指向、資本主義のワンパターン性を示し、「今こそ新しい概念の資本主義の時代だ」と示唆すると同時に資本主義の再編成を提唱している。

文献のギャップに基づいて構築される本研究は、これまで十分に研究されてこなかった、資本主義、インクルーシブ・リーダーシップ、アジアのビジネス、および語り直されたアジア主義の間の関連性を模索することを目的としており、3つの研究課題を提案している。

課題1) 現在の資本主義の歪みとは何か?アジアは新しい資本主義をどこへ導くのか?

課題2) 新しい資本主義において、倫理的基盤を備えたインクルーシブ・リーダーシップがなぜ、そしてどの程度重要なのか?

課題3) アジアはどのような形で世界的な資本主義社会のインクルーシブな成長を先導し、貢献できるのか?

こうした課題について検討するために、Badawy (1976) が採用した「マネジメント・クリニック・アプローチ」を用いる。まず、現代の資本主義、ビジネスリーダーシップ、およびアジアビジネスにおける問題点の影響の「診断分析」を行い、次に新しい資本主義の模索を進め、アジアのビジネス社会の「インクルーシブ・リーダーシップ」について、グローバル社会の持続可能な発展ニーズにより資するための潜在的な方向性を探求する。さらに、本研究の最も顕著な特徴は、持続可能でインクルーシブな経済制度に資するアジアビジネスの可能性を述べる際に用いることができる「新しい資本主義におけるアジアのインクルーシブ・リーダーシップモデル」を構築することである。本プロジェクトは持続可能なインクルーシブ・リーダーシップ等リーダーシップに関する様々なアイデアや理論を採用して新しい資本主義制度におけるアジアのリーダーシップの可能性を調査する最初の研究となるはずである。



CIL研究プロジェクト助成 (2021年-2022年)

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BPLP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

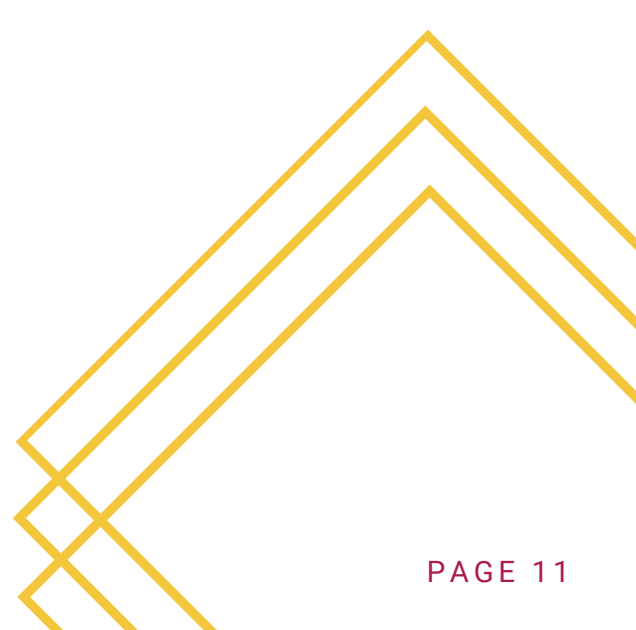
柏木 翔 神奈川大学助教

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にしている。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、「何が起こったか」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仕方）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。



CIL教授法研究・イベント助成 (2020年-2021年、2022年)

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。これをなしうる方法の一つは、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。

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名誉教授

コミュニティのレジリエンスの要素として、社会的なつながりや楽観主義、コミュニティ学習等の重要性が近年重視されている。しかし、ソーシャル・キャピタル（社会関係資本）やレジリエンスが大きく依存するこうした要素の確立には長い期間が必要となる。この事実は、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しているため、コミュニティのレジリエンス強化に努力している人々の取り組みを左右するものである。これは私たちの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、学習システムや学習過程等の教授法、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。

1. 国際的なリーダーシップ開発プログラム

ここで提案するプログラムでは、数名の学生（日本人、国際学生）を選抜しAPUのグループが6カ月から1年間にわたりメンターとなり、企業と社会の国際化に資する特定のスキル（研究、インクルーシブな開発・経営、プレゼンテーション、ディスカッション、交渉など）および国際感覚（相手を理解しようとする事、自分の頭で考えること、ビジネスやコミュニティの状況下で適切に考えてコミュニケーションをとることができること、柔軟であることなど）を身につけさせる。APUおよび日本における包摂性研修の受け入れ強化を目的として、新型コロナウイルスによるパンデミック収束後に企業がどのような人材を採用したいのか、職場における包摂性を高めるにはどうすればよいかなどについて、研修の一環として学生による研究が行われる。この一連のプログラムは、豪州三井物産株式会社の最高執行責任者Wendy Holdenson氏によって提供および監督される。

2. 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

これはLeigh Bennett氏と同志により開発され日本市場向けに翻訳された、個人的なレジリエンスについての8モジュールから成るセルフコーチング・プログラムである。プログラムはスライド付きの8本の短い動画（8～10分）から成り、各々に実践、振り返り、個人の成長タスクなどの補足ツール2～3個が含まれる。これらモジュールは、現在と将来のビジネスリーダーが自身の多様な個性・能力・資質を活用し、コミュニティの一員としてこうした多様な価値観を受け入れることができるようになるために設計されている。これにより、多様性と包摂性を組織力に変換し、ひいては企業や社会が直面する課題の解決に貢献できるようになる。

3. ウェビナーとワークショップ

前述された動画は、レジリエンスと包摂性に関するAPU内外の教育・研修向けの新しい教授法を開発するために設計された一連のワークショップ・ウェビナーの資料としても使用される。

Loretta Chen教授とVafadari教授がRouault博士と協力して、本研究のこの部分の調整を行う。Vafadari教授は近年、小規模観光起業家とコミュニティのレジリエンスと復興に関するウェビナー(ICTA)を共同開催している。これらのイベントでは、以下を開発する方法を参加者に提示する。

- チームスピリット（団結力）
- チーム／コミュニティ／集団間のレジリエンス
- 相互信頼および相互依存（包摂性）
- 急速に変化する将来の環境に対処する上での機敏性
- リモートで個々に働くチーム間の共有精神
- リーダーとしての部下やチームの生産性監視
- 感情的知性を高め部下やチームの対人関係問題に対処する能力
- 前向きな構想と迅速な決断力の開拓

ビジネス研修の構成要素は地域社会のニーズを重視するが、同時に本学の教員および学生、地域社会の代表者に応じて構成を決定し、情報と経験を提供する。ワークショップは現在と将来のコミュニティにおけるレジリエンスやリーダーシップ、包摂性の課題に焦点を当てているため、地域コミュニティにおけるAPUのブランド力が強化される。また、レジリエンスと包摂性に関するコミュニティベースの活発な研究機会も生み出す。

4. 研究成果の創造と発信

最後に、本プロジェクトの目的は学術界、ビジネス界、コミュニティの姿勢や行動様式を研究し、APUのみならずコミュニティ全体の利益に資する実践的な授業を開発することにある。従って、本プロジェクトの成果はインクルーシブ・リーダーシップの研究・教育・実践という3分野すべてに応用可能である。プロジェクトの各テーマでは、ソーシャル・キャピタルや企業資本をコミュニティで開発し、それらを研究や研修、学習等の教授法に還元する上での包摂性とダイバーシティの恩恵についての理解をさらに深めることを目指している。各テーマに伴う研究手法により、多様性のある職場や顧客/業界との接触を育む必要性に加え、大学/ビジネス/政府ネットワーク全体へのインクルーシブなアプローチを育成する必要性、並びに包摂性に基づいたレジリエンスの実践管理アプローチの有効性に関するデータが提供される。リーダーや教師がこれを達成する上で重要な役割を担っているとの認識が高まっている中、私たちのグループは教育と研修に関する教育学の文脈の中で、包摂性を確実に推進するための実践的なマネジメントやリーダーシップのスキルをどのように開発するかに焦点を当てている。しかし、ダイバーシティやインクルーシブ・リーダーシップにまつわる言葉は経営関連文献で使用されることは増えてきているにもかかわらず、次のようすぐに利用できる実践的な手引きはほとんど存在してない。

- エビデンスに基づいており、包摂性の教授法開発における国内外の最新の研究・実践を活用し、
- ビジネスに焦点を当て、ビジネスの成果（例：イノベーションや業績）および個人の成果（例：帰属意識や独自性）とインクルーシブ・リーダーシップとの関連性を実証し、
- インクルーシブであり、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て結び付けるとともに、インクルーシブ・リーダーの特徴だけではなく、インクルージョンを構築するために必要となる重要な知識、スキル、行動についても述べている手引書。

本研究の結果は学術文献内で出版され、ウェビナーやワークショップで発表される他、研究の全期間にわたり継続的にソーシャルメディアを通してコミュニティに発信される。

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。発達障害者支援法の成立(2005)、学校教育法の改正(2013)、さらには障害者差別解消法の施行(2016)により、教育の現場では障害を抱える学生を含めた多様な学習者が、より効率的に学べる環境の整備、授業改善が求められている。特に大学においては、LD、ADHD、高機能自閉症等の発達障害により学習面で困難を抱える学生(以下、発達障害学生)への支援が課題になってきた。国内の多くの大学では、そのような学生に対し、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シブ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)。学習者それぞれの学びの特性(学習のスタイルや強み)を活用し、学習者の個性を尊重した授業を教師が構想できる可能性を広げられることから、排除される学習者がいないインクルーシブな教育の基盤を提供するものであると言えよう。また、UDLを基にした中核的な指導カリキュラムの中で柔軟な指導を行うために、テクノロジーの利用も重要な手段とされており、コロナ禍で一気に普及したオンライン授業においてもUDLの可能性が期待できる。UDLは、すでに国内外の小中学校で積極的に取り入れられているが、高等教育においても、障害を持つ、持たないに関わらず、全ての学生の学習効果を上げる教育方法として、欧米の大学が採用、実践し、効果を上げている(Burgstahler, 2013)。国内の大学でも、筑波大学をはじめUDLを取り入れる大学が出ており、さまざまな特性を持った学生への個別対応の必要のない授業のフレームワークとして、また、多様な学生の学びを保障する大学の使命として注目されている(バーンズ亀山, 2019)このような背景から、本研究でもUDLの考え方を基に本学での授業改善に取り組みたい。

手順としてまず、先行研究から国内外の高等教育の現場におけるインクルーシブ教育システム構築の動向と現状、課題、評価についての取り組みを概観し、本学における授業改善の手がかりを検討する。次に先行研究によって得られた知見をもとに、本学の1回生演習、言語科目の授業を中心に、UDLのフレームワークを援用した、授業改善のためのインクルーシブ教授法を提案し、ケーススタディとして、その教授法に沿った授業（対面もしくはオンライン）を実践する。その後、受講生を対象に量的、質的調査を行い、UDLの理論を検証し、授業モデルを提示する。APUの1回生演習科目、言語科目は入学後のグループ学習や大学生活を左右する重要な授業であると考え、個別指導に限界を抱えている教員の負担を軽くすると同時に、全ての学生の学びの保障を目指す。これらの研究と授業の実践が障害の有無、言語、文化、ジェンダーなどの側面で様々な多様性を包摂する本学においてインクルーシブ教育を実現する第一歩となることを期待する。



CIL研究プロジェクト助成 (2019年-2020年)

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名誉教授

笛吹 理絵 APU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適うものである。

医療における包括的なリーダーシップと大分県内観光産業の発展

PARDO Phillip Dean APU教授

CLASTER William B. APU名誉教授

COOPER M.J.M APU名誉教授

MEIRMANOV Serik APU教授

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

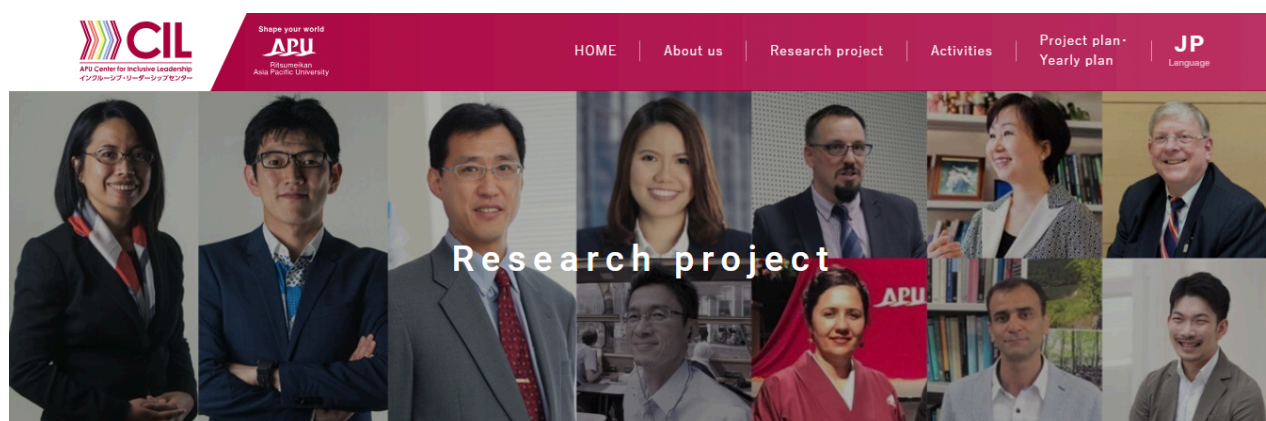
ROUAULT Frank CEO, Practical Learning, フランス

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



過去の研究や最新情報については、
CIL公式ホームページをご覧ください。



出版

これらの論文にご興味のある方は、下記のQRコードを読み取ってください。オープンアクセスで公開されているものもあります。

小売業の実践SDGs経営

篠原 欣貴 APU准教授
慶応義塾大学出版会 (2022年6月)

スキャンして詳細を見る



Diversity and Inclusion in Japan Issues in Business and Higher Education

ALCANTARA Lailani L APU教授
SHINOHARA Yoshiki APU准教授
OTAKE Toshitsugu APU教授
Routledge (2022年10月)

スキャンして詳細を見る



Will Digital Revolution be Disruptive for the Inclusive Finance in Bangladesh? The Case of the Microfinance Industry

BARAI Munim Kumar APU教授
Evergreen (2022年12月)

スキャンして詳細を見る



Does gender diversity matter? Female directors and firm carbon emissions in Japan

FAN Pengda APU准教授
Pacific-Basin Finance Journal (2023年2月)

スキャンして詳細を見る



過去の出版物や最新情報については
CIL公式ホームページをご覧ください。



III. イベント

出版記念イベント

日本におけるダイバーシティ&インクルージョン：ビジネスと高等教育の課題

2023年3月6日、世界で最も古く権威のある記者クラブの一つである日本外国特派員協会（FCCJ）は、

『Diversity and Inclusion in Japan: Issues in Business and Higher Education（日本におけるダイバーシティとインクルージョン：ビジネスと高等教育の課題）』の出版記念イベントを東京で開催しました。

津田塾大学とAPUの著者、そして英国の教育メディア University World Newsのファシリテーターによる円卓討論が行われ、特に職場や教育機関における年齢、性別、国籍、障害などの側面に焦点を当て、日本社会におけるダイバーシティとインクルージョンを巡る課題と現状の掘り下げが行われました。

Alcantara教授はビジネスと教育におけるダイバーシティとインクルージョンについてのより深い理解を促進するという本書の目標を強調し、日本においてこうしたテーマに関する有意義な議論が活性化されることを望むと述べました。篠原准教授は、個人が帰属意識を感じるだけでなく、組織の中でその個性が認められ、有効に活用されることの重要性を強調しました。

参加者からは、女性を管理職に登用することが単なる達成度の尺度と受け取られるのではないかと疑問が提起されました。津田塾大学の高橋学長はこの懸念を認めつつも、現在多くの女性経営幹部が外部から採用されており、組織内からの女性管理職の登用が妨げられていると指摘しました。しかし、女性取締役の任命は前向きな第一歩であるとも述べました。



イベントの様子はFCCJの公式YouTube公式チャンネルでご覧いただけます。



「Diversity and Inclusion in Japan: Issues in Business and Higher Education」は、下記のQRコードよりどなたでもご覧いただけます。



Diversity and Inclusion in Japan | Issues in Business and High...

Alcantara, Shinohara, and their contributors evaluate the current state of diversity and inclusion (D&I...

taylorfrancis.com



企業・団体向け

大手企業や団体、大学などから、インクルーシブ・リーダーシップ、ダイバーシティ&インクルージョン、チームワーク、CQ（文化的知性）、インクルーシブ教育などのテーマに関する日英両言語での講義や基調講演、ワークショップ、研修セッションのご依頼やご招待をいただいています。



守秘義務を守るため、団体名などは非公開といたしますが、CILでは既存の契約に加え、その他の企業、組織、大学に向けても積極的に活動しています。今後のご依頼やコラボレーションを心よりお待ちしております。


APU学生・教職員向け

D&I Discussion at APU ファシリテーター：Catherine Shea Sanger Founder, Intentional Higher Education 参加者：APU学生	2022年 7月28・29日
Why Inclusivity Matters ファシリテーター：Catherine Shea Sanger Founder, Intentional Higher Education 参加者：APU教員	2022年 9月30日
D&I Workshop: Implicit Bias Training ファシリテーター：Catherine Shea Sanger Founder, Intentional Higher Education 参加者：APU教員	2023年 1月25日
「アンコンシャス・バイアス」セミナー ファシリテーター：守屋智敬 (一社)アンコンシャスバイアス研究所 代表理事 (株)モリヤコンサルティング 代表取締役 参加者：APU職員	2023年 2月28日
Pedagogical practices for activating multicultural groupwork in an English-medium major subject classroom 講演者：木村 力央 APU教授 参加者：APU教員	2023年 3月24日

一般向け

障害のある児童生徒・学生の教育支援と大学から始まるインクルーシブな地域づくり ファシリテーター：近藤武夫 東京大学先端科学技術研究センター教授 参加者：学内外希望者 APU障がい学生支援委員会、CIL共催	2023年 3月17日
--	----------------

詳細はAPU公式ホームページ
をご覧ください。



アジア太平洋カンファレンス 2022

CILスペシャルセッション

センターの設立以来、アジア太平洋カンファレンスにおいてCILスペシャルセッションを毎年開催し、CILの研究者が研究プロジェクトについてプレゼンテーションを行っています。

今年是对面セッションを2回行いました。セッション1では、インクルーシブに関するリーダーシップと教授法に焦点が当てられました。セッション2では、CILセンター長の篠原准教授とCIL実施責任者のAlcantara教授がプレゼンテーションを行い、参加者がそれぞれの視点から質問や提案を行いました。他大学やAPUからの参加者28名と活発な議論や質疑応答が行われ、有意義な時間となりました。

セッション1：リーダーシップと高等教育教授法に関するインクルーシブな視点

1. 移民労働者の社会的排除の認識を緩和し、幸福を増進する上での倫理的リーダーシップの役割：日本のホテル産業の場合

- 齊藤 広晃 APU
- KASHIWAGI Sho 神奈川大学
- YOO Kate Inyoung 関西外国語大学
- BAUM Thomas University of Strathclyde, イギリス

2. インクルーシブなビジネスリーダーシップ：アジアの視点から

- KIM Rebecca Chunghee APU
- TAKAHASHI Hiroo JABES

3. 教室におけるダイバーシティ&インクルージョン養成のためのゲーミフィケーション理論と実践の模索

- RUIZ-NAVAS Santiago APU
- ACKRADEJRUANGSRI P APU
- ALCANTARA Lailani L. APU

4. インクルーシブな環境市民教育のための教授法の設計：日本の国際大学の学習分析の結果

- MAHICHI Faezeh APU
- ROUX Petrus Willem APU

セッション2：ビジネスを通じたインクルージョンの秘訣

1. 日本におけるインクルーシブ・リーダーシップ：丸井グループの事例

- 篠原 欣貴 APU

2. 社会的企業とそのインクルージョン方針のハイブリッド性

- ALCANTARA Lailani L. APU

CIL SPECIAL SESSION
At the AP Conference 2022
Venue: Ritsumeikan Asia Pacific University (APU)

Session 1 10:45 AM - 12:25 PM on December 3rd
"Inclusive perspectives on leadership and higher education pedagogy"
The role of ethical leadership in mitigating migrant workers' perceived social exclusion and promoting their well-being: The case of the hotel industry in Japan
/ Hiroaki SATO (APU), Sho KASHIWAGI (Kanagawa University), YOO Kate Inyoung (Kansai Gaidai University), Tom BAUM (University of Strathclyde)

Inclusive Business Leadership: Asian Perspectives
/ Rebecca Chunghee KIM (APU), Hiroo TAKAHASHI (JABES)

Exploring gamification theory and practice for cultivating diversity and inclusion in classrooms
/ Santiago RUIZ-NAVAS (APU), P. ACKRADEJRUANGSRI (APU), Luyessa Lailani ALCANTARA (APU)

Designing an Inclusive Pedagogy for Environmental Citizenship Education: Results from a Learning Analysis at an International University in Japan
/ Faezeh Manchi, Petrus Willem Roux

Session 2 3:25 PM - 5:05 PM on December 3rd
"Keys to inclusion through business"
Inclusive leadership in Japan: The case of Marui Group
/ Yoshihiro SHINOHARA (APU)

The hybridity of social enterprises and their path to inclusion
/ Lailani L. ALCANTARA (APU)

Program & Registration:

APU Ritsumeikan Asia Pacific University
CIL Center for Inclusive Leadership

学会発表

CILの研究プロジェクトに関する様々な取り組みがCIL所属研究者により行われました。研究の詳細情報についてはCIL公式ホームページをご覧ください。



01	<p>移民労働者の社会的排除の認識を緩和し、幸福を増進する上での倫理的リーダーシップの役割：日本のホテル産業の事例</p> <p>発表者：齊藤 広晃 APU准教授 学会名：20th APacCHRIE カンファレンス(マレーシア)</p>	2022年 5月25日
02	<p>危機の時代のインクルーシブ・リーダーシップ：コロナ禍前と最中のビジネスリーダーのメッセージ交換</p> <p>発表者：KIM Rebecca ChungHee APU教授 学会名：EURAM 2022 カンファレンス(Zhaw School of Management and Law, ヴィンタートゥール, スイス)</p>	2022年 6月
03	<p>教室におけるダイバーシティ&インクルージョン養成のためのゲーミフィケーション理論と実践の模索-第1部：インクルーシブ教育・学習を促進するためのゲーミフィケーションの利用方法</p> <p>発表者：RUIZ-NAVAS Santiago APU准教授 学会名：RMER カンファレンス 2022 (インスブルック, オーストリア)</p>	2022年 9月27日
04	<p>南北朝鮮間の関係における紛争ナラティブの課題：教育学的な視点から</p> <p>発表者：HEO Seunghoon Emilia APU准教授 学会名：Korea Peace フォーラム 2022 (ワシントンDC, アメリカ)</p>	2022年 10月6日
05	<p>CEOのESG経営およびインクルーシブ・リーダーシップ：世界的ビジネスリーダー120人の事例研究</p> <p>ゲストスピーカー：KIM Rebecca ChungHee APU教授 学会名：THE CSR 2022 フォーラム (ソウル, 韓国)</p>	2022年 11月
06	<p>インクルーシブなリーダーは強力な味方を作る</p> <p>発表者：ALCANTARA Lailani Laynesa APU教授 学会名：Asia Pacific Annual カンファレンス (バンコク, タイ)</p>	2022年 11月16日
07	<p>日本および韓国における金融部門の健全性：比較研究</p> <p>発表者：BARAI Munim Kumar APU教授 学会名：アジア太平洋カンファレンス 2022 (APU)</p>	2022年 12月2日
08	<p>ブックワークショップ：バングラデシュとパキスタン：2つの国の社会経済学的物語</p> <p>主催者：BARAI Munim Kuma APU教授 学会名：アジア太平洋カンファレンス 2022 (APU)</p>	2022年 12月3日



Video

09	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 発表者：ベルガー 舞子 APU准教授 眞邊 昌一 APU講師 学会名：AUDELL 英語教育ユニバーサルデザイン研究学会 第4回研究大会 (津田塾大学)	2022年 12月3日
10	アジアの資本主義と価値重視のインクルーシブ・リーダーシップ： 企業組織に対する知見 ゲストスピーカー：KIM Rebecca ChungHee APU教授 会場：College of Integrated Studies University of Hyderabad, インド	2023年 2月
11	CSRおよびESG：現代資本主義下での事業上の課題と機会 講演者：KIM Rebecca ChungHee APU教授 会場：Indian Institute of Management Visakhapatnam, インド	2023年 2月

アカデミックウェビナーのサイト

スマートコミュニティツーリズムウェビナー(SCoT ウェビナー)

CILの研究者VAFADARI M. Kazem教授が主催するスマートコミュニティツーリズムウェビナーシリーズ(SCoTウェビナー)は、産業界やホストコミュニティと共同研究を実施し、平和や公平な繁栄、持続可能性を世界的に促進するための観光の戦略的発展について情報を発信する、学者の国際的な相互接続ネットワークとなっています。このSCoTウェビナーは新型コロナウイルスのパンデミックにより観光学者の移動が制限された時期に始まり、これまで毎月開催されています。SCoTウェビナーは、UNWTO(国連世界観光機関)のTedQual(観光教育認証)やUNFAO(国際連合食糧農業機関)の世界農業遺産(GIAHS)と観光、UNWTO.QUESTやUNWTOベスト・ツーリズム・ビレッジ(BTV)などの観光とコミュニティに関する国際的な取り組みについて、活発な議論が生まれることを目的としています。

SCoTウェビナーは持続可能性に焦点を当て、コミュニティと観光開発が共存する上での課題について、事例と議論を引き続き提供していきます。今年はウェビナー11件と衛星ウェビナー7件が開催されました。



イベントの実施

CILでは毎年、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公式ホームページとFacebookをご覧ください。CILの研究者による講演・ワークショップ・セミナーを希望される企業・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： インクルーシブリーダーシップシンポジウム 2023 沖縄科学技術大学院大学（OIST）

2023年2月1日～2日に沖縄で開催された第2回OISTインクルーシブ・リーダーシップ・シンポジウムに、APUから小澤准教授、Roux准教授、篠原准教授、齊藤准教授、Ackaradejruangsri准教授の5名が参加しました。

沖縄科学技術大学院大学（OIST）主催の「インクルーシブ・リーダーシップ・シンポジウム2023」は、関係者全員にとってよりインクルーシブで公平かつ発展が見込まれる環境の創造を最終目標とし、組織内でインクルーシブ・リーダーシップの資質



小澤准教授、Roux准教授、篠原准教授、齊藤准教授、Ackaradejruangsri准教授

を育成する方法について参加者が議論、調査、戦略的思考を行うイベントで、137人が参加しました。シンポジウムに参加したAPUの教員は全員CILプロジェクトを率いており、各教員が行っている研究の一部を紹介する合同セッションが以下のとおり開催されました。

インクルーシブな教授法とは、学生を中心に据え、全ての学生の背景、経験、学習のばらつきを考慮するアプローチです。APUでの取り組みの紹介に続いて、セッションでは学部教育向けのよりインクルーシブな教授法の開発を目的とした3件の教育的介入が紹介されました。

1. 多文化環境におけるプロジェクトベースの学習活動
2. インクルーシブ学習を支援するダイバーシティ&インクルージョン担当ティーチング・アシスタントの実践
3. インクルーシブ・リーダーシップ、ソーシャル・アントレプレナーシップ、ダイバーシティ&インクルージョンに関する学生の理解を促進する事例研究

全体の目的は、高等教育におけるインクルーシブな教授法を開発するために重要となり得る幾つかの要素について検討することでした。

また、セッションではインタラクティブな質疑応答が行われました。セッション全体を通して、全ての参加者がインクルーシブな教授法についての理解を深め、発表者もまた、今後の研究に貢献し得る有益なフィードバックを得ることができました。



IV. 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

インクルーシブティーチングとは？

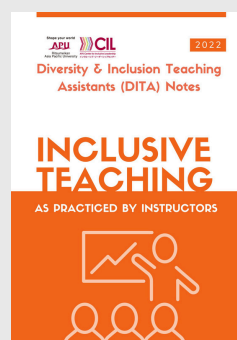
インクルーシブティーチングとは、すべての学生が受け入れられ、大切にされていると感じられるような学習環境を作ることを目的とした教育法です。

78クラス
に提供

2020年度秋 semester から
2022年度秋 semester まで

DITAノート

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。



MAKE APU MORE INCLUSIVE!

Diversity and Inclusion Teaching Assistants



 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