

平成30年度私立大学研究ブランディング事業計画書

1. 概要 (1 ページ以内)

学校法人番号	261013	学校法人名	立命館		
大学名	立命館アジア太平洋大学 (APU)				
主たる所在地	大分県別府市十文字原1-1				
事業名	インクルーシブ・リーダーシップの研究・育成・実践拠点としてのグローバルブランド確立				
申請タイプ	タイプB	支援期間	5年	収容定員	5350人
参画組織	国際経営学部、経営管理研究科、教育開発・学修支援センター、立命館アジア太平洋研究センター、国際協力・研究部				
審査希望分野	人文・社会系	○	理工・情報系		生物・医歯系
事業概要	<p>多様化する価値観から生ずる様々な現代社会の解決に資する「インクルーシブ・リーダーシップ」について、世界的にも希少なAPUのダイバーシティ環境を活かした研究・育成・実践を行い、理論化・体系化する。そこで得られた知見を広く社会と共有しつつ、APU2030ビジョン「APUで学んだ人が世界を変える」の具体化を通じてより豊かな社会作りにも貢献することで、「グローバル化した現代社会の課題を解決する大学」というブランドを構築する。</p>				

イメージ図



2. 事業内容（2ページ以内）

（1）事業目的

【事業目的】

1. インクルーシブ・リーダーとは

世界ではグローバル化が進み、年齢、人種、性別、国籍による考え方の違いはもちろんのこと、LGBTや障がい者なども含めて価値観が多様化しており、その価値観の違いが紛争や貧困問題、格差の拡大といった様々な現代社会の課題と結びついている。「インクルーシブ・リーダー」とは、多様な価値観を多様な個性・能力・資質ととらえ、コミュニティの一員として受け入れて、その多様性を組織の力に変換することができる人材である。

2. インクルーシブ・リーダー（研究と育成・実践）の必要性

2018年AACSB（注）のトーマス・R・ロビンソンCEOは「ビジネススクールにとって最大のリスクは変化の急速なペースではない。その変化に対処するビジネスリーダーの準備に失敗することである。学生に適応を教えることは、我々が提供できる投資の最高の利益である。（以下省略）」と語ってリーダーシップの育成の重要性を世界の大学に訴えている。

デロイト社の世界的な調査によれば、約80%の企業が社員の多様性を活用するインクルーシブな環境を十分に準備できておらず、働く人のダイバーシティは実現している一方、その多様性を戦力化することが出来ていないとしている。ECOSOC（国連経済社会理事会）も2018年春特別会議においてインクルーシブ社会の実現が持続可能な発展には欠かせないと示唆している。また、我が国でも日本経済団体連合会が2015年「『豊かで活力ある日本』の再生」において多様な人材の活用を提言し、それを受けて2017年には「ダイバーシティ・インクルージョン社会の実現に向けて」を公表、Society5.0（超スマート社会）の実現には異質・異能な人材の活用によるイノベーションの重要性を指摘している。こういったことからインクルーシブ・リーダーシップの理論的研究、育成と実践は世界中で求められていることがわかる。

3. 本事業が目指すところ

インクルーシブ・リーダーシップに関するセンターを設立し、実践研究・教授法研究・理論研究を行い、さらにそれらを実践的に応用し、インクルーシブ・リーダーの育成を行う。その過程と成果を再び研究にフィードバックしつつ、国内外の研究教育機関、企業と情報を共有し、豊かで活力ある社会を日本をはじめ世界の各地で実現することに貢献する。

また、世界的に見ても米国コーネル大学がInclusive Excellence Academyを設立し実践を行っているなどの事例があるが、研究は進んでいないことがRandel（サンディエゴ州立大、2018年）などによって指摘されている。よって、APUがインクルーシブ・リーダーシップの研究・育成・実践を統合した拠点となれば、国際的にも非常に希少な存在となり、大学のブランディングが構築される。

4. ブランディング化へのポテンシャル

APUは現在約90カ国・地域の学生が在籍しており、開学以来入学した学生の国籍は140以上となる。難民キャンプ出身者、障がい者も受け入れている。卒業生は各地に拡がり、世界を結ぶネットワークを形成しており、校友会はアジア、アフリカ、ヨーロッパ、ラテンアメリカ、太平洋州に30の支部がある。

専任教員も半数以上が22カ国・地域の出身の外国籍であり、職員も各部署に外国籍者が配置されている。現在副学長の1名と国際経営学部の副学部長は4名全員が国際教員である。また、72カ国・地域、465大学・研究機関と協定を締結しており、世界的にも稀な圧倒的な多文化環境が日常的に形成されている。

さらに事業主体となる国際経営学部と経営管理研究科では、米国の経営学教育の国際認証であるAACSBを取得し、アジア・オセアニア地区のQS-MBAランキングでは26位になるなど国際基準のビジネススクールとして世界の有力他大学と肩を並べている。カリキュラムでは「キャップストーン」という、多国籍の学生が日英両語を駆使しビジネスソリューションを考える多文化共同学修などをすでに展開しており、本事業で期待されるものに応えられる大学である。

【大学の将来ビジョンとの整合性】

インクルージョンとは、相違を認め合いながら多様な能力を発揮し、誰もがコミュニティの一員であることを認識し行動できるようになることであり、APUの開学の精神である「自由・平和・ヒューマニティー」および「国際相互理解」に他ならない。そして、APUでは96%の学生がアジア太平洋地域出身であり、本事業を通じてインクルーシブ・リーダーとなり、アジア太平洋地域で活躍することは3つ目の開学の精神である「アジア太平洋の未来創造」を実現するものである。

また、2030年に向けた大学の将来ビジョンであるAPU2030ビジョン「APUは世界に誇れるグローバル・ラーニング・コミュニティを構築し、そこで学んだ人たちが世界を変える」の「そこで学んだ人」はまさにインクルーシブ・リーダーの姿であり、インクルーシブ・リーダーシップの研究・育成・実践拠点となることは将来ビジョンと一致する。

（注）AACSB（The Association to Advance Collegiate Schools of Business）米国の世界的な経営学教育認証。この認証を受けていれば教育内容が世界標準レベルであるとみなされる。ハーバード大、スタンフォード大等各国の有力経営学教育機関の約5%が認証を受けており、日本では4大学が認証を受けている。

(2) 期待される研究成果**1. 新たなビジネス教育の土台を構築する**

本事業において、インクルーシブ・リーダーの育成のための研究や実践を通してビジネス教育におけるアカデミックな研究と実務のギャップを埋め、理論化・体系化することでグローバル化がますます進む現代社会における新たなビジネス教育の土台を構築する。

具体的には、立命館アジア太平洋研究センター (RCAPS)の下にCenter for Inclusive Leadership(CIL) を設立し、「実務研究・応用」、「教授法研究・応用」、そして「理論研究」を三つの柱として研究や実践を進めることを通じて世界のインクルーシブ・リーダー研究の拠点を形成し、多様化する価値観に対応する人材育成の概念や手法を理論化し、顕在知化する。また、その理論を応用した実践によりインクルーシブ・リーダーシップの育成を体系化する。それらを通じてアジア太平洋地域を中心に、世界に貢献する。

2. 理論と実務のギャップを埋める

1つ目の「実務研究・応用」では、理論と実務上のギャップを埋めるための研究に取り組む。具体的には、APUで従来から行ってきたアジア太平洋地域の企業をベースにしたケース開発の取組みを活発化させ、インクルーシブ・リーダーシップに関するケース開発に取り組む。さらに、既存の国際連携を強化するとともに、新たな連携先の拡大や国内外の企業とのアライアンスを強化することを目指す。特に、APUはアジア太平洋地域におけるビジネススクールの組織団体であるAAPBSの代表を務めることになり、2019年にキャンパスにおいて総会も行う予定で、強固なアライアンスを構築する。200人以上のビジネススクールの代表と研究成果を共有するとともにサーベイや意見交換を行い、連携やアライアンスを通じて、ビジネス理論研究で生み出された新しい知識を現場レベルの知識へと昇華する。更に、企業や自治体といったAPUのステークホルダーとの協働によって生み出される知識を吸収することで実務研究を活性化させる。その成果として、国内外の大学とのアライアンスにより、教員同士の共同研究の促進も期待される。また、東京キャンパスでのインクルーシブ・リーダーシップに関する講座の開講やInclusive-MBA、企業経営者による招聘講義、その他企業や自治体とのアライアンスを通じた活動によって、現場の知と学問上の知を融合させる。

3. 教育方法の研究開発とその実践

2つ目の柱である「教授法研究・応用」において、インクルーシブ・リーダー育成のための教育法の研究開発とその実践を行う。教育学的な観点からビジネスの知識をどのように学生に有効かつ適切に移転させることができるのかに着目した研究である。APUでは多文化協働学修を推進し、日本の学生と他の国籍の学生をチームとして編成し、ワーキング・プロジェクトを実施している。また、他国で既に導入されているキャプストーン・コースを日本でいち早くカリキュラムに取り入れ、電機A社や鉄道B社、サッカークラブ運営C社といった企業関係者とともに企業の問題点の発見と解決策の提示をさせるという取組みを行っている。こうした取組みを通じて、APUは日英両言語を用いた教授法の開発に取り組むとともに、インクルーシブ・リーダーを育成するための教授法を開発することを目指す。つまり、①多文化協働学修、②プロジェクト・ベース・ラーニング、③ケースメソッドをテーマにした研究を行う。更に、インクルーシブ・リーダーというコンテキストにのっとったビジネスに関する教材（テキストブックやケースブック）を開発し、国外のビジネスケースコンペティションへの参加やAPUで行われるビジネスケースコンペティションを開催することで、ビジネス教育の教授法の実践に活用する。APUで行われるビジネスケースコンペティションには、米国カリフォルニア大学バークレー校やフィラデルフィア大学など世界トップレベルの大学が参加しており、理論研究や実務研究の検証が可能であり、他大学の教育法研究の調査や意見交換も可能となる。更に、APUでは2017年に日本で初めてビジネススクールの国際オーナーズ組織であるベータ・ガンマ・シグマのAPU支部を設立した。APU支部の取組みとして、世界中のビジネススクールで優秀な成績を収めた学生が集まり、リーダーシップ能力等を高めるグローバル・リーダーシップ・サミットにAPUの学生を参加させ、APUでの研究成果の共有や育成の実践を行う。また、これらで得られた知見を他大学等との共有を積極的に図る。

4. 理論的枠組みの構築

3つ目の柱である「理論研究」において、インクルーシブ・リーダーの理論的枠組みを構築し、既存の理論の発展に寄与することを目指す。具体的には、教員の査読付き論文への投稿を進め、ワークショップやビジネスフォーラムの開催を通じて教員の理論研究の促進を目指し、マネジメントの分野において、米国で最も権威のある学会である、Academy of Managementの学術会議での発表、海外教員招聘講義の開講、研究成果をまとめたシリーズ本の出版などの取組みを行う。理論研究に関する成果は、論文の出版やシリーズ本の出版という形でアウトプットされる。更に、アジア太平洋カンファレンス (APU主催の国際学術会議) にインクルーシブ・リーダーシップのセッションを設け、この分野の研究者や実務家を世界から招集し研究発表を行う場を設定する。こうしたアウトプットは、従来の理論の拡張という形で研究者に対する貢献を果たすことにつながる。

5. 世界の学術界と研究成果を共有する

「実務研究・応用」、「教授法研究・応用」、そして「理論研究」の研究成果の発信媒体としてRoutledge社、Peter Lang社の2つの有力な海外学術出版社とアジア太平洋地域をテーマとする書籍シリーズの出版契約(英語での出版)がされており、世界の学術界に向けて研究成果を公表する。

3. ブランディング戦略 (5 ページ以内)

多様性からインクルーシブへ:

インクルーシブ・リーダーシップ研究・育成・実践のリーディング大学としてのブランディング戦略

「自由・平和・ヒューマニティー」、「国際相互理解」、「アジア太平洋の未来創造」の開学の精神をふまえ、APUの将来ビジョンは『世界を変える』人を育てることである。具体的に「世界を変える」人とは、①他者と協働し、対話を軸に対立を乗り越え、社会に影響を与えることができる、②異なる文化の衝突や遭遇したことのない困難への耐性がある、③多様な視点やアイデアから、新しい価値を創造することができる、そして、④自分自身のゴールを描き、生涯学び成長し続けることができる、という人のことであるとしている。

本事業で打ち出す「インクルーシブ・リーダー」という概念は、自身の成長を目指すだけでなく、個々人が相違を認め合いながら多様な能力を発揮できるよう促し、誰もがコミュニティーの一員であることを認識し行動できるようになる状況へ人々を引っ張っていくリーダーを意味する。それゆえ、「インクルーシブ・リーダー」の研究を主軸とする本事業の試みは、世界の他の大学にも見られない特徴であるとともに、APUのブランド構築としてふさわしいテーマである。

APUは2017年度のタイムズハイヤーエデュケーションの日本における国際性ランキング1位であった。日経BP社による大学のブランドイメージ調査においても国際性や個性的であることにおいて高い評価を受けている。他方、教育研究や人材輩出については相対的に低い。本事業の取り組みは強みを活かして弱い面を強化することにつながり、総合的なブランド向上を図ろうとするものである。

特に本事業では、研究活動の発信に関してもアカデミックな学術会議のみならず、QSの国際会議 (QS-APPLEやQS-MAPLE)、AACSBの国際会議ICAMやアジア総会で活動を紹介していくことにより、世界のビジネススクールや大学ランキングのコミュニティーに対しても広報していく。

APUのブランド戦略は ① APUをインクルーシブ・リーダーシップ研究・育成・実践拠点大学として国際的に認知されるポジションに位置付ける、② APUがインクルーシブ・リーダーシップを先導する大学であることを認知させる、の2つを軸に設定する。以下は各目標とそれに向けた戦略の詳細である。

目標1：APUをインクルーシブ・リーダーシップ研究及び教育を促進する大学として国際的に認知されるポジションに位置付ける



戦略1-1：インクルーシブ・リーダーシップ拠点の設立

1-1a: 日本及び海外の大学、機関、企業、そして起業家たちとのアライアンスを構築し、インクルーシブ・リーダーシップの発展を目指す

APUではAACSB認証取得大学や、フンドーキン醤油(株)とのハラル商品開発など、多くの企業・団体とのアライアンスを構築してきた。インクルーシブ・リーダーシップの発展という視点での様々なアライアンスのさらなる新規構築を進める。

1-1b: インクルーシブ・リーダーシップを促進するソーシャル・イノベーションやベンチャー企業のようなプロジェクト及びスタート・アップ企業のための養成プログラムを開発する

APUでは大学アライアンスのEDGEプログラム (国内対応) や学内フィールドスタディプログラムのSOLVE (国際対応) を通じて、起業家育成のためのプログラムを学生に提示してきた。こうしたプログラムで蓄積した知見とノウハウを活用し、インクルーシブ・リーダーシップを促進するソーシャル・イノベーションやベンチャー企業、スタートアップ企業のため養成プログラムを開発する。

1-1c: 大学教員のインクルーシブ・リーダーシップの研究への支援を行う

APUでは教員のための研究助成が多数設けられている。そこで、インクルーシブ・リーダーシップの研究を促進するための支援制度を整備し、教員の研究支援を行う。

戦略1-2：インクルーシブ・リーダーシップの発展に向けた、企業や他の機関との協働による応用ベースの研究の開発（実務研究・応用）

1-2a: 社会科学の分野において、インクルーシブ・リーダーシップのケース・スタディを開発し、出版する
 ケース・スタディは理論を現実に当てはめて意思決定をする訓練をするための重要なメソッドである。それゆえ、本事業ではインクルーシブ・リーダーシップを実現している企業や他の機関を調査し、ケース・スタディを開発することで、実務レベルでの研究を促進する。

1-2b: 企業、NPO、NGOのリーダーを招聘したインクルーシブ・リーダーシップに関する レクチャーや会議を開催する
 インクルーシブ・リーダーシップを実務家がどのように発揮しているのかを理解し、その知見を共有するために、インクルーシブ・リーダーシップの事例としてふさわしいリーダーをAPUに招聘し、レクチャーや会議を開催することでその知見を共有する。

1-2c: 企業の役員、プロフェッショナル、APUの卒業生を対象とした、インクルーシブ・リーダーシップの知識と実践方法を教え、発展させるためのInclusive-MBAコースを設置する

戦略1-3：インクルーシブ・リーダーシップの教授法研究の促進と在学生向けの実践プログラムの提示（教授法研究・応用）

1-3a: 教育分野におけるインクルーシブ・リーダーシップ研究の出版及び開発

インクルーシブ・リーダーシップを発揮できる人材をどのように開発できるのか、その教育方法に関する研究を行うことで、他の大学、機関、企業等が活用できるよう教材の開発と教授法の研究を行う。

1-3b: 指導の補助となるインクルーシブ・リーダーシップ・ガイドブックを執筆する

インクルーシブ・リーダーシップ教育の手助けとなるガイドブックを作成する。APUにおいては、キャップストーン・コースで活用できるようなガイドブックを作成する。キャップストーン・コースとは国内学生と留学生が協力してプロジェクトを行う必修コースである。企業のリーダーが講義に参加し、現在の事業における問題点を提示し、学生の提示する解決策について議論し、評価する授業である。

1-3c: フィリピンのインクルーシブ・リーダーシップを実践しているNGOにおけるインターンシップ・プログラムに加えて、アジアやアフリカにおける十分な行政サービスの行き届いていないコミュニティや市場でのインターンシッププログラムを開発する

1-3d: インクルーシブ・リーダーシップの研究を先導する研究者を招聘し、インクルーシブ・リーダーシップに関する特別講義やワークショップを通じたグローバル・タレント開発プログラム(GTD)を実施する

1-3e: 学生主導のInclusive Week を実施し、既存のMulticultural Weeks の伝統を発展させる

APUではMulticultural Weeks を開催している。これは、学生主導の週間行事であり、Indonesian Week, Africa Week, Oceania Weekなど、各週において国や地域の料理が食堂で販売されたり、伝統舞踊等の催し、ワークショップ、討論会、プレゼンテーションなど異文化理解を促進するための週間行事である。本事業では、この従来のMulticultural Weeks に加えて Inclusivity Week を設定し、インクルーシブ・リーダーシップに関する催しを開催することで、在学生及び来校者向けに本事業の意義の理解を促す。

1-3f: 毎年Global Business Case Competition (GBCC) を開催し、インクルーシブ・リーダーシップの訓練と実践の場として活用する

GBCCとは、世界の著名大学 (University of Pennsylvania, University of California, Berkley, Singapore Management University, BI Norwegian Business School等) から集まった学生が、企業が抱える問題に対してビジネス・ソリューションを考え競い合う日本に前例のない大会である。そのGBCCの学生に対して、インクルーシブ・リーダーのワークショップを実施する予定である。

1-3g: 社会起業家やサステナビリティを促進するための国際的なケース・コンペティションへの参加

シンガポールのNanyang Business School主催のAsian Business Case Competition や、Yunus Center and HEC Montreal in Canada and Hult Prize 主催のSocial Business Creation 等に参加することで、学生がインクルーシブ・リーダーの能力を発揮する機会を設けるとともに学生の成長を促す。

1-3h: 学生と企業のリーダーや卒業生をマッチングさせるメンターシップ・プログラムの開発

在学生と企業のリーダーや卒業生をマッチングさせることで、どのように職場環境においてインクルーシブ・リーダーシップを発揮することができるのかを理解させる場を提供する。

1-3i: Global Leadership Summitへの参加

APUでは2017年に日本で初めてビジネススクールの国際オーナーズ組織であるベータ・ガンマ・シグマのAPUチャプターを設立した。これを通じて世界中のビジネススクールで優秀な成績を収めた学生が集い、リーダーシップ能力等を高めるGlobal Leadership SummitにAPU学生を参加させることで、研究成果発信や育成の実践を行う。

戦略1-4：インクルーシブ・リーダーシップの議論を先導し、学術基盤に則った研究の促進（理論研究）

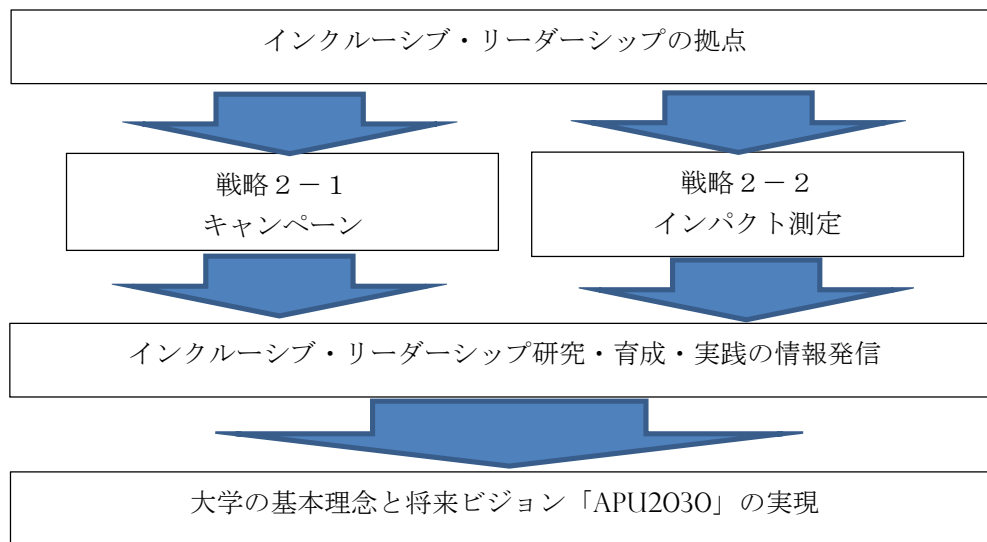
1-4a: 査読付き論文の出版をする

1-4b: インクルーシブ・リーダーシップに関する書籍群を出版する

1-4c: 学術会議において、インクルーシブ・リーダーシップに関するプロフェッショナル開発ワークショップを運営・実施する

1-4d: アジア太平洋カンファレンスで、インクルーシブ・リーダーシップに関するセッションを毎年設ける

目標2：APUがインクルーシブ・リーダーシップを先導する大学であることを認知させる


戦略2-1：内外のステークホルダーを対象とした、インクルーシブ・リーダーシップに関するAPUの諸活動を周知するキャンペーン活動実施（APUの世界に広がるステークホルダーへ多言語発信(*)）
 *APUで教える中・韓・インドネシア・ベトナム・タイ・スペインの各語と国連公用語を想定

2-1a: この事業のためAPU (Aspire, Participate, Unleash) と名づけた キャンペーンを多言語で展開し、インクルーシブ・リーダーシップとAPUのイメージを直接結び付ける

熱意 (Aspire)、参画 (Participate)、能力の解放 (Unleash) というキーワードの頭文字をAPUというブランドに結びつけるような広報活動を展開する。そのために、企業のリーダー、大学教員、卒業生がインクルーシブ・リーダーシップを実践し、それを発展させている様子を描いたインクルーシブ・リーダーシップの重要性を認知させるビデオまたはオンラインマガジンを作成し、APUのウェブサイトのほか、Facebook、Youtubeなどのソーシャル・メディアに投稿する。

2-1b: オープンキャンパスでのAPUキャンペーン

APUには毎年多くの国内外の高校生が来学し、キャンパスの見学をするほか、在学生在が高校生に模擬授業やキャンパスライフについて説明を行っている。こうした取り組みの中に、インクルーシブ・リーダーシップに関する本事業の概要説明を加えることで、将来APUの学生になる人々にインクルーシブ・リーダーシップを紹介し、APUがインクルーシブ・リーダーシップの研究拠点になっていることを伝える。

戦略2-2：測定と報告書の作成

2-2a: APUにおいてインクルーシブ・リーダーシップの尺度を開発し、APUの全部門、ウェブサイト、ソーシャル・メディア、その他の広報媒体を通じて公開する

インクルーシブ・リーダーシップを客観的に測定する尺度はまだ開発されていないのが現状である。それゆえ、本プロジェクトではインクルーシブ・リーダーシップを測定する尺度を開発し、それをAPU内で活用するとともに、ウェブサイトやソーシャル・メディア等を通じた広報活動を通じて、他の人々や組織でも活用できるようにする。

2-2b: APUにおけるインクルーシブ・リーダーシップに関する活動や影響力をまとめたInclusive Leadership Annual Report を発行する

本事業に基づくインクルーシブ・リーダーシップの研究及び実践内容を年次報告書という形でまとめ、RCAPSのウェブサイト及び内外のステークホルダーに配布する。これによって、APUの取り組みを広く世間に認知させる。

本事業の各戦略が対象とするステークホルダーは以下の表のとおりである。

戦略1-1: インクルーシブ・リーダーシップ拠点の設立

ステークホルダー	受験生	在学生	保護者	国内外地域 コミュニティ	企業	大学・ 研究機関	学术界	APU教員 ・職員	卒業生
1-1a				○	○	○			
1-1b		○		○	○				
1-1c								○	

戦略1-2: インクルーシブ・リーダーシップの発展に向けた、企業や他の機関との協働による応用ベースの研究の開発

ステークホルダー	受験生	在学生	保護者	国内外地域 コミュニティ	企業	大学・ 研究機関	学术界	APU教員 ・職員	卒業生
1-2a					○		○	○	
1-2b				○				○	
1-2c	○		○	○	○			○	○

戦略1-3: インクルーシブ・リーダーシップの教授法研究の促進と在学生向けの実践プログラムの提示

ステークホルダー	受験生	在学生	保護者	国内外地域 コミュニティ	企業	大学・ 研究機関	学术界	APU教員 ・職員	卒業生
1-3a		○			○				○
1-3b		○						○	
1-3c		○		○	○				
1-3d		○				○	○		○
1-3e	○	○	○	○	○			○	○
1-3f		○			○	○			○
1-3g		○			○	○			
1-3h		○			○				○

戦略1-4: インクルーシブ・リーダーシップの議論を先導し、学術基盤に則った研究の促進

ステークホルダー	受験生	在学生	保護者	国内外地域 コミュニティ	企業	大学・ 研究機関	学术界	APU教員 ・職員	卒業生
1-4a							○		
1-4b	○	○	○	○	○	○	○	○	○
1-4c						○	○	○	
1-4d		○		○	○	○	○	○	○

戦略2-1: 内外のステークホルダーを対象とした、インクルーシブ・リーダーシップに関するAPUの諸活動を広く知ってもらうためのキャンペーン活動の開発

ステークホルダー	受験生	在学生	保護者	国内外地域 コミュニティ	企業	大学・ 研究機関	学术界	APU教員 ・職員	卒業生
2-1a	○	○	○	○	○	○	○	○	○
2-1b	○		○						

戦略2-2: 測定と報告書の作成

ステークホルダー	受験生	在学生	保護者	国内外地域 コミュニティ	企業	大学・ 研究機関	学术界	APU教員 ・職員	卒業生
2-2a				○	○	○	○	○	
2-2b	○	○	○	○	○	○	○	○	○

【具体的行程：① Center for Inclusive Leadership の設置】

Center for Inclusive Leadership (CIL) を設置し (戦略1-1)、本事業におけるインクルーシブ・リーダーシップの研究拠点を設ける。本拠点はインクルーシブ・リーダーシップの実務研究と応用 (戦略1-2)、教授法研究と応用 (戦略1-3)、理論研究 (戦略1-4) を実行するためのバックオフィスの役割を担うとともに、各戦略を促進するための役割を担う。

【成果指標】

- ・APUと他の大学、企業、その他学外機関とのアライアンス数
- ・インクルーシブ・リーダーシップ開発のためのプログラムやプロジェクト数
- ・インクルーシブ・リーダーシップ研究への助成金額
- ・フィードバック調査

【具体的行程：② 実務研究と応用、教授法研究と応用、理論研究に関する戦略の遂行】

戦略1-2, 1-3, 1-4を同時並行的に進める。実務研究と応用においては、ケーススタディの開発や実務家を招聘することでの特別レクチャーの開催など、実際にどのようにインクルーシブ・リーダーシップを実践できるのかを研究し実務への応用を行う。また、教授法研究においては、どのようにインクルーシブ・リーダーシップを発揮する人材を育成できるのか、その育成方法に関する研究とその応用を行う。理論研究では、主にインクルーシブ・リーダーシップの学術的研究に焦点が当てられ、査読論文や書籍という形で研究の成果発信を行う。

【成果指標】

- ・インクルーシブ・リーダーシップ研究に関する査読付き論文数
- ・インクルーシブ・リーダーシップ研究に関する本の出版数
- ・インクルーシブ・リーダーシップ開発のためのワークショップ、カンファレンス、Inclusive-MBA等の開催数・参加人数
- ・企業や他の組織メンバーの招聘人数
- ・インクルーシブ・リーダーシップに関するケース・スタディの開発
- ・インクルーシブ・リーダーシップに関するガイドブック等、その他の出版物数
- ・GBCC等のケース・コンペティションへの参加人数

【具体的行程：③ 本事業のプロモーションとインクルーシブ・リーダーシップに関する指標の開発】

本事業での実績を毎年報告書等にまとめるとともに、SNSやAPUのホームページなどを通じて世界中の人々に共有し、APUがインクルーシブ・リーダーシップ研究及び実践を行っている大学であることをプロモーションする。また、本事業を通じてインクルーシブ・リーダーシップの尺度を開発し、その尺度を一般にも公開する。これによって、他の人々や組織においても、インクルーシブ・リーダーシップの度合いを測定することを可能にする。

【成果指標】

ホームページ、SNS等の閲覧回数、報告書のダウンロード数

【具体的行程：④ 外部からのフィードバック】

本事業の現状を客観的に把握するため、卒業生や他のステークホルダーを対象としたアンケートを実施し、事業の評価をしてもらう。そして、その結果を参考に戦略1-2、1-3、1-4を適宜見直し、翌年の活動に生かせるようにする。

【成果指標】

アンケート調査

【本事業全体における成果指標】

外部機関によるブランドランキング調査、寄付金総額、受験者数、メディアで本事業が取り上げられた回数、認証取得及び再認証

4. 事業実施体制（2ページ以内）

1. 事業の運営体制及びその構成

本事業は、アジア太平洋地域を総合的に研究する目的で設立された立命館アジア太平洋研究センター（RCAPS）の附属機関として設立されるCenter for Inclusive Leadership(CIL)が主体となり展開される。本事業に関連する学内組織や最高意思決定機関は、学長が任命された者または自ら座長をつとめることになる。CILは、事業の実施、進捗の状況を学内にて報告し、学長、各組織からの意見・指示を受ける体制が学内で整えられている。

1) 各活動の実施体制

①研究戦略

実施主体である、Center for Inclusive Leadership(CIL)は、実施代表者である大竹 敏次教授（国際経営学部 長）が所属する国際経営学部、経営管理研究科、教育開発・学修支援センターの教員12名で構成される。

このメンバーでCILのセンター運営、「実務研究・応用」、「教授法研究・応用」、「理論研究」の各研究活動、研究広報、研究成果発信、関連イベントを教員・学生・学外の大学・企業・機関等と連携し、主体的に取り組む。研究戦略に関連する運営体制、運営等は以下のとおりとなる。

なお、附属研究センターとしてCILが設立される以外は、すでに学内規程で研究部門の体制が定められているため、適宜、各組織は意見・助言をCILに提供し、事業推進に協力できる。

（運営体制等）

・CILは、RCAPS附属研究センターの位置づけにあたり、活動内容をRCAPSに報告し、また研究戦略、研究支援を相談できる。RCAPSは本学の研究全体を統括する部門にあたる国際協力・研究部に適宜報告し、そこから得た知見を、CILに伝える。

・RCAPSセンター長は学長が直接任命しており、附属研究センターの活動を含めたセンターすべての活動について、国際協力・研究部、大学評議会を経て、学長に報告される。

・RCAPSセンター運営委員会は、週1回開催である。委員の構成は全学部・センターから横断的に選出された教員及びAPU事務局長である。

・国際協力・研究部では、部会議が週1回開催である。委員の構成は、研究担当副学長、RCAPSセンター長他、全学部・センターから横断的に選出された教員、APU事務局長である。

・本事業全体の事業計画・進捗・報告については、適宜、学長を長とする学内最高意思決定機関である大学評議会 でなされ、全学部・センター長から意見を受ける体制を構築できている。

②広報戦略

・CILが主体となり研究広報、研究支援を担当するリサーチ・オフィス、大学広報、自己点検・評価、IR、社会連携を担当する学長室と連携し、適宜、学外の広報専門家等の協力も得ながら、戦略をたてる。

・CILは、本事業を推進する上で、教学部門・入学部門・学生部門・就職部門等の関連オフィスと連携し、これまで本学が培ってきた在学生・校友ネットワーク等を活用し、本事業を通じた広報を推進していく。

・CILは、学長室、リサーチ・オフィス、関連部門と調整した広報戦略をもとに、研究戦略との融合をはかりながら、効果的な広報・成果発信を行う。

③学外機関との連携

本事業で連携する学外機関の例として、米国コーネル大学 Center for Sustainable Global Enterpriseがあり、理論研究・教授法研究の共同研究を実施し、教員交流を図る。

また、以下のキャップストーン企業との共同実務研究や、企業リーダーシップサーベイを実施する。

・キャップストーン企業：電機A社、テレビ局B社、鉄道C社、書籍販売D社、サッカークラブ運営E社、情報処理F社、機械製造G社

2) 自己点検・評価体制

自己点検・評価体制については、以下の取り組みを行い、定期的に大学評議会にて報告される。

①研究活動について

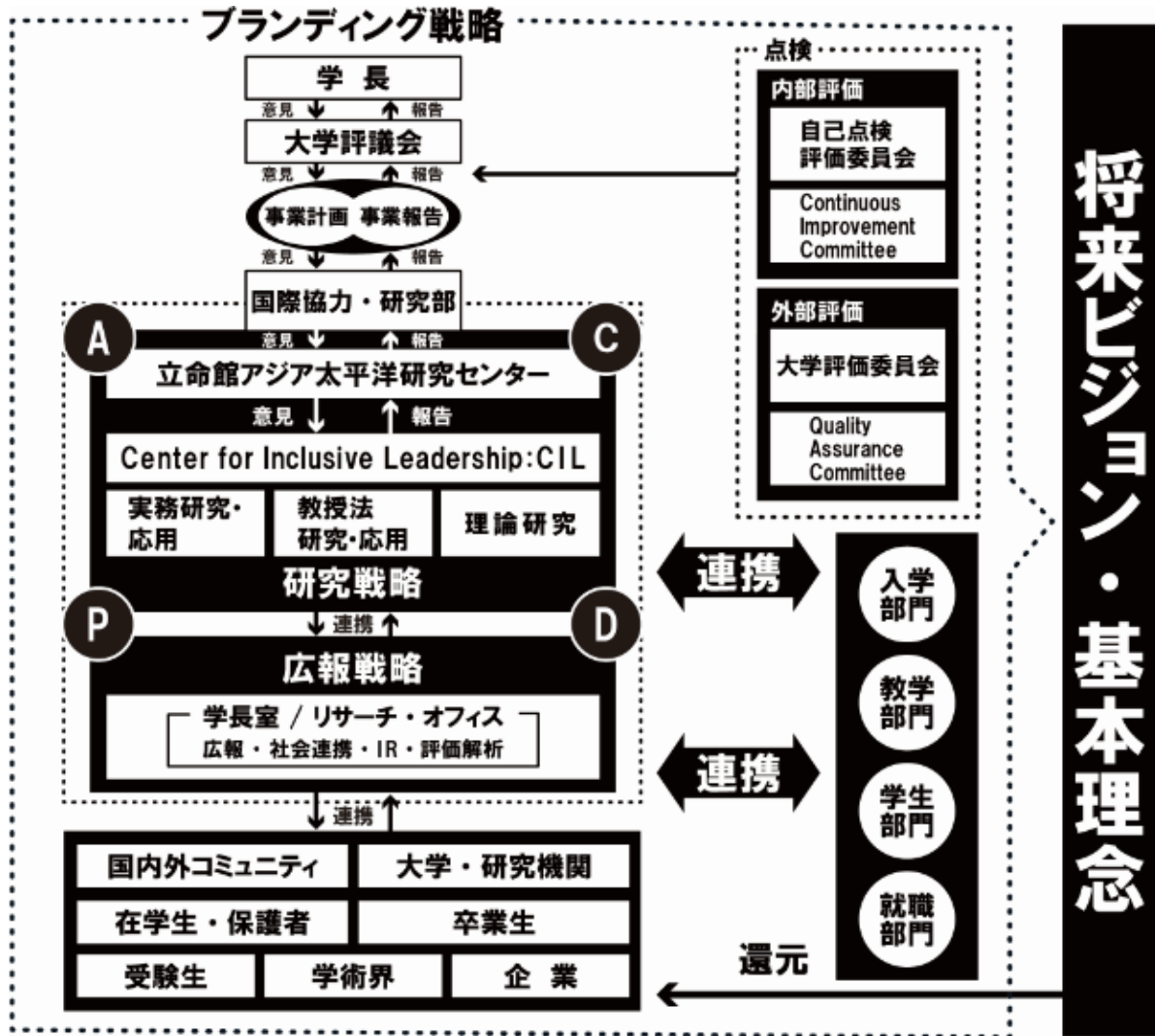
学内規程に基づき、CILの活動報告と年度計画は、RCAPS運営委員会及び国際協力・研究部に報告され、最終的に学内の最高意思決定機関である大学評議会にて報告され、点検・評価される。

②ブランディング戦略について

客観的かつ定量的指標を用いるため、学長室が実施する本学のイメージ調査等をもとにその戦略の成果を計り、次年度の計画や活動に反映させる。また、内部評価機関として、“Continuous Improvement Committee”が学長を座長として設立されており、活動内容を Semester ごとに適宜点検できる。さらに、自己点検評価委員会においても、大学全体の取り組みとして評価される。

③外部評価機関について

外部評価機関として Quality Assurance Committee が創設され、プロジェクトの進捗及び結果の点検が行われる。また、2年に1度、学識経験者等の学外者で構成する大学評価委員会において、外部評価者の評価を受けており、本事業についてもその対象となる。



5. 年次計画 (3 ページ以内)

2018年度	
目標	Center for Inclusive Leadership (CIL) を設立し、国際認証にもとづく研究推進によるブランディング戦略に取り組み始める土台を構築する。CILの設立にあたり、リーダーシップ論で世界的に著名なMcGill大学のDr. Henry Mintzbergによる基調講演を行い、日本のビジネススクールやアジアのAACSB校にセンター設立を周知させる。既存のAPカンファレンスでのセッションでの発表や国内外のビジネススペースコンペティションを通じて活動を開始し、QS-APPLEで大学の国際ブランディング戦略を説明することで、 <u>インクルーシブ・リーダー研究拠点のイメージを国内外に広める。</u>
実施計画	<p>【ブランディング戦略】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業専用のウェブページの作成およびブランドイメージ調査を外部委託にて行う <p>QS-APPLE総会に参加しプレゼンテーションを行い、海外ブランディング戦略を進める (測定方法: プレゼンの実施・参加大学・参加人数)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・国内外のビジネススペースコンペティションに参加・開催し、海外ブランディング戦略を進める (測定方法: 参加大学・参加人数・大会の結果・参加数・開催数) <p>【研究活動】</p> <p>①理論研究</p> <ul style="list-style-type: none"> ・インクルーシブ・リーダーシップに関するシンポジウム開催または参加 (測定方法: 参加大学・参加人数・インクルーシブ・リーダーシップに関するプレゼンの数) <p>②教授法研究</p> <ul style="list-style-type: none"> ・国内外のビジネススペースコンペティションに参加・開催し、学生のILとしての能力を発揮する機会を設け成長を促す。 (測定方法: 学習参加人数・大会参加人数・大会の結果)
2019年度	
目標	既存の研究に加え、新規の取り組みとしてインクルーシブ・リーダーシップに関するワークショップやレクチャーを行い、さらにInclusive Week を創設して、それら一連の取り組みをビデオ作製し、SNSやホームページ等を通じて広報活動を展開し、 <u>一般社会・産業界でのブランドイメージを広げる。</u> また、AAPBSの総会を利用して、 <u>200以上のビジネススクールの代表にインクルーシブ・リーダーシップに関するアンケート調査を行い、世界のトレンドを把握する。</u>
実施計画	<p>【ブランディング戦略】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・AACSBやQS-MAPLE、QS-APPLE総会に参加しプレゼンテーションを行い、海外ブランディング戦略を進める (測定方法: プレゼンの実施・参加大学・参加人数) ・国内外のビジネススペースコンペティションに参加・開催し、海外ブランディング戦略を進める (測定方法: 参加大学・参加人数・大会の結果・参加数・開催数) ・インクルーシブ・リーダーシップの重要性を認知させるビデオを作成 (測定方法: 再生回数) ・APUにおけるインクルーシブ・リーダーシップに関する活動や影響力をまとめたInclusive Leadership Annual Report を発行する (測定方法: 送付数、フィードバック調査) <p>【研究活動】</p> <p>①理論研究</p> <ul style="list-style-type: none"> ・アジア太平洋カンファレンスにおいて、インクルーシブ・リーダーシップに関するセッションを設ける (測定方法: 参加大学、参加人数、プレゼンの数、時系列分析) ・インクルーシブ・リーダーシップに関するプロフェッショナル開発ワークショップを運営・実施 (測定方法: 参加人数、開催数) <p>②実務研究</p> <ul style="list-style-type: none"> ・企業、NPO、NGOのリーダーを招聘したインクルーシブ・リーダーシップに関するレクチャーや会議を開催する (測定方法: 参加大学・参加人数・プレゼンの数・時系列分析) <p>③教授法研究</p> <ul style="list-style-type: none"> ・国内外のビジネススペースコンペティションに参加・開催し、学生のインクルーシブ・リーダーとしての能力を発揮する機会を設け成長を促す (測定方法: 学習参加人数・大会参加人数・大会の結果) ・Inclusive Week を設定し、インクルーシブ・リーダーシップに関する催しを開催することで、在学生及び来校者向けにインクルーシブ・リーダーシップの理解を促す (測定方法: 学生の参加人数、外部からの参加人数)

2020年度	
目標	<p>インクルーシブ・リーダーシップに関する書籍群やガイドブックを作成し、学生への指導補助や高校生へのAPUキャンペーンとして使用する。更に、インクルーシブ・リーダーシップを促進する起業家育成のためのプログラムを学生に提示する。中間報告会を開催し、インクルーシブ・リーダー研究および実践を行う著名人による基調講演を行うことで、学内外の特に若年層対象の活動を通して研究を深め、実践する大学のブランドを構築する。</p>
実施計画	<p>【ブランディング戦略】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・AACSBやQS-MAPLE、QS-APPLE総会に参加しプレゼンテーションを行い、海外ブランディング戦略を進める（測定方法：プレゼンの実施・参加大学・参加人数） ・国内外のビジネススペースコンペティションに参加・開催し、海外ブランディング戦略を進める（測定方法：参加大学・参加人数・大会の結果・参加数・開催数） ・新規のブランディングキャンペーンであるAPU (Aspire, Participate, Unleash) キャンペーンを行う（測定方法：再生回数、送付数、視聴回数） ・オープンキャンパス等で高校生等に新規のAPUキャンペーンを伝える（測定方法：高校生の参加人数） ・APUにおけるインクルーシブ・リーダーシップに関する活動や影響力をまとめたInclusive Leadership Annual Report を発行する（測定方法：送付数、フィードバック調査） ・インクルーシブ・リーダーシップを促進するソーシャル・イノベーションやベンチャー企業のようなプロジェクト及びスタート・アップ企業のための養成プログラムを開発（測定方法：学生の参加人数、フィードバック調査） <p>【研究活動】</p> <p>①理論研究</p> <ul style="list-style-type: none"> ・アジア太平洋カンファレンス（APカンファレンス）において、インクルーシブ・リーダーシップに関するセッションを設ける（測定方法：参加大学・参加人数・プレゼンの数・時系列分析） ・インクルーシブ・リーダーシップに関する書籍群を出版する（測定方法：出版数） <p>②実務研究</p> <ul style="list-style-type: none"> ・企業の役員、プロフェッショナル、本学の卒業生を対象とした、インクルーシブ・リーダーシップの知識と実践方法を教え、発展させるためのInclusive-MBAコースを設置する（測定方法：参加大学・参加人数・プレゼンの数・時系列分析） <p>③教授法研究</p> <ul style="list-style-type: none"> ・国内外のビジネススペースコンペティションに参加・開催し、学生のインクルーシブ・リーダーとしての能力を発揮する機会を設け成長を促す（測定方法：学習参加人数・大会参加人数・大会の結果） ・Inclusive Week を設定し、インクルーシブ・リーダーシップに関する催しを開催することで、在学生及び来校者向けにインクルーシブ・リーダーシップの理解を促す（測定方法：学生の参加人数、外部からの参加人数） ・指導の補助となるインクルーシブ・リーダーシップ・ガイドブックを執筆する（測定方法：ダウンロード数、授業での使用回数） ・ビジネススクールの国際オーナーズ組織であるベータ・ガンマ・シグマのグローバル・リーダーシップ・サミットへの参加（測定方法：GLS活動報告）
2021年度	
目標	<p>インクルーシブ・リーダーシップの研究に関する査読付き論文の出版やケース・スタディを開発し、理論研究と実務研究の成果をまとめあげ、既存の研究者会議やAACSBやQS等で発表し、それらを広報することでインクルーシブ・リーダーシップ研究拠点としてのブランドを構築する。</p>
実施計画	<p>【ブランディング戦略】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・AACSBやQS-MAPLE、QS-APPLE総会に参加しプレゼンテーションを行い、海外ブランディング戦略を進める（測定方法：プレゼンの実施・参加大学・参加人数） ・国内外のビジネススペースコンペティションに参加・開催し、海外ブランディング戦略を進める（測定方法：参加大学・参加人数・大会の結果・参加数・開催数） ・オープンキャンパスで高校生等に新規のAPUキャンペーンを伝える（測定方法：高校生の参加人数） ・APUにおけるインクルーシブ・リーダーシップに関する活動や影響力をまとめたInclusive Leadership Annual Report を発行する（測定方法：送付数、フィードバック調査） ・インクルーシブ・リーダーシップを促進するソーシャル・イノベーションやベンチャー企業のようなプロジェクト及びスタート・アップ企業のための養成プログラムを開発（測定方法：学生の参加人数、フィードバック調査）

	<p>【研究活動】</p> <p>①理論研究</p> <ul style="list-style-type: none"> ・アジア太平洋カンファレンスにおいて、インクルーシブ・リーダーシップに関するセッションを設ける（測定方法：参加大学・参加人数・プレゼンの数・時系列分析） ・査読付き論文への出版を通じたインクルーシブ・リーダーシップの研究の開発をする（測定方法：査読付き論文への投稿） <p>②実務研究</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社会科学の分野において、インクルーシブ・リーダーシップのケース・スタディを開発し、出版する（測定方法：参加大学・参加人数・プレゼンの数・時系列分析） <p>③教授法研究</p> <ul style="list-style-type: none"> ・国内外のビジネスケースコンペティションに参加・開催し、学生のインクルーシブ・リーダーとしての能力を発揮する機会を設け成長を促す（測定方法：学習参加人数・大会参加人数・大会の結果） ・Inclusive Week を設定し、インクルーシブ・リーダーシップに関する催しを開催することで、在学生及び来校者向けにインクルーシブ・リーダーシップの理解を促す（測定方法：学生の参加人数、外部からの参加人数） ・ビジネススクールの国際オナーズ組織であるベータ・ガンマ・シグマのグローバル・リーダーシップ・サミットへの参加（測定方法：GLS活動報告）
2022年度	
目標	<p>最終報告会を開催し、インクルーシブ・リーダー研究および実践を行う著名人による基調講演を行う。インクルーシブ・リーダーシップに関する理論研究、実務研究、教授法研究の3つの柱による活動や影響力をまとめたInclusive Leadership Reportを発行し、世界に稀なダイバーシティの環境をもつAPUが、世界が希求するインクルーシブ・リーダーを開発するコミュニティーへと進化していることを世界に発信し、研究と応用を行う世界的拠点としてのブランドを定着させる。</p>
実施計画	<p>【ブランディング戦略】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ブランドイメージの調査を外部委託にて行い、2018年度調査との比較を行う ・AACSBやQS-MAPLE、QS-APPLE総会に参加しプレゼンテーションを行い、海外ブランディング戦略を進める（測定方法：プレゼンの実施・参加大学・参加人数） ・国内外のビジネスケースコンペティションに参加・開催し、海外ブランディング戦略を進める（測定方法：参加大学・参加人数・大会の結果・参加数・開催数） ・オープンキャンパスで高校生等に新規のAPUキャンペーンを伝える（測定方法：高校生の参加人数） ・インクルーシブ・リーダーシップを促進するソーシャル・イノベーションやベンチャー企業のようなプロジェクト及びスタート・アップ企業のための養成プログラムを開発（測定方法：学生の参加人数、フィードバック調査） <p>【研究活動】</p> <p>①理論研究</p> <ul style="list-style-type: none"> ・アジア太平洋カンファレンスにおいて、インクルーシブ・リーダーシップに関するセッションを設ける（測定方法：参加大学・参加人数・プレゼンの数・時系列分析） ・査読付き論文への出版を通じたインクルーシブ・リーダーシップの研究の開発をする（測定方法：査読付き論文への投稿） <p>②実務研究</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社会科学の分野において、インクルーシブ・リーダーシップのケース・スタディを開発し、出版する（測定方法：参加大学・参加人数・プレゼンの数・時系列分析） <p>③教授法研究</p> <ul style="list-style-type: none"> ・国内外のビジネスケースコンペティションに参加・開催し、学生のインクルーシブ・リーダーとしての能力を発揮する機会を設け成長を促す（測定方法：学習参加人数・大会参加人数・大会の結果） ・Inclusive Week を設定し、インクルーシブ・リーダーシップに関する催しを開催することで、在学生及び来校者向けにインクルーシブ・リーダーシップの理解を促す（測定方法：学生の参加人数、外部からの参加人数） ・フィリピンのインクルーシブ・リーダーシップを実践しているNGO におけるインターンシップ・プログラムや、アジアやアフリカにおける十分な行政サービスの行き届いていないコミュニティや市場における交換留学プログラムを開発する（測定方法：学生の参加人数、学生の自己評価レポート）

**6. 「私立大学戦略的研究基盤形成支援事業」との関連
(該当する場合のみ：1ページ以内)**

これまでに、「私立大学戦略的研究基盤形成支援事業」による支援を受けた実績はなし。