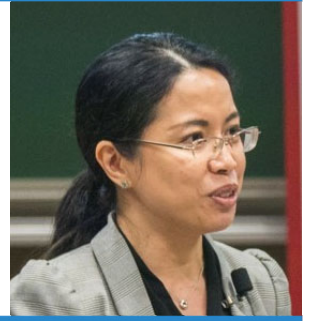


ALCANTARA Lailani L. 教授

日本における外国人材の インクルージョンとエクスクルージョン



立命館アジア太平洋大学のインクルーシブ・リーダーシップセンター（CIL）のセンター長を務めることができ、とても光栄です。このセンターは日本の中でダイバーシティに富んだユニークな機関として評価を受けるAPUで設立されました。インクルーシブ・リーダーシップについて新たに思索し、研究を行うとともに、ビジネスや社会に影響を及ぼすインクルーシブ・リーダーシップの重要性に対する一般の意識を高めることによって、ダイバーシティとインクルージョンを本質的価値とした次の一步を踏み出すことを目指しています。

CILの創設メンバーでありセンター長でもある私は、インクルーシブ・リーダーシップに関連したいくつかの研究プロジェクトを担当しています。その一つでは、日本における外国人材のインクルージョンに焦点を当てています。このテーマは、私自身の私生活や社会での経験から着想を得たものです。私は外国人であり、女性であり、日本で働くマイノリティです。そのため、インクルージョンについて考えるのは自然なことでした。また、APUの卒業生からは日本で働くことの成功体験や苦労話をよく聞きます。それと同時に人事担当者からは、外国人材の採用や定着についての悩みを聞くこともあります。以上を踏まえ、インクルーシブ・リーダーシップや責任あるマネージメントの持つ意味合いを示す目的で、研究テーマとして日本における外国人材に着目することを決めました。




本研究の焦点は、以下の見解によっても裏付けられています。デロイトは、各国の企業が多様な労働力の創出に苦慮しており、創出できたとしても多様性のメリットを活かすことができていないと報告しています。日本では、日本経済団体連合会（経団連）が「豊かで活力ある日本の再生」というビジョンのもと、「誰もが活き活きと働ける環境」をつくるための方針を打ち出しています。このようなニーズは、グローバル化の進展、グローバル人材不足、高齢化社会などといった社会課題によるもので、人工知能（AI）やIoTを社会福祉や産業競争力に活用した超スマート社会（Society 5.0）の実現を目指しています。

このような状況の中で、実務家や政策立案者はダイバーシティを組織力や競争力に変える必要性を強調してきましたが、これらを取り上げた研究はまだ限られているのが現状です。このギャップは「ダイバーシティ=インクルージョン」であるという思い込みと「組織やリーダーが多様性を体現し受け入れている場合（=インクルーシブな環境である場合）にのみ、ダイバーシティの力が機能する」という誤った仮定に起因すると考えられます。

そこで、外国人材が日本の職場でどのようにその組織の一員として受け入れられていると感じ、どんな時にそうでないと感じるのかを探ることで、インクルーシブ・リーダーシップ研究と実社会での実践に貢献したいです。外国人材がどんな場面でこのような経験するのかを理解することは、これらの根源にある論理やこのような状況を生み出す習慣を明らかにするのに役立ちます。また、本研究では職場において外国人材がいかにインクルージョンの利点を享受し、エクスクルージョンという課題を克服するか、その方法も明らかにしていきたいと考えています。

 学部

国際経営学部

 研究分野

組織行動論、国際経営学

 アドレス

lanipark@apu.ac.jp