

科学研究費助成事業 研究成果報告書

令和 6 年 6 月 7 日現在

機関番号：12701

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2019～2023

課題番号：19K01885

研究課題名(和文) ダイバーシティとインクルージョンの視点からの戦略的人材開発:日米欧比較分析

研究課題名(英文) Strategic Human Resource Development from the Perspective of Diversity and Inclusion

研究代表者

二神 枝保 (Futagami, Shiho)

横浜国立大学・大学院国際社会科学研究院・教授

研究者番号：10267429

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,300,000円

研究成果の概要(和文)：ダイバーシティとインクルージョンは、持続可能な開発目標において重要な概念である。ダイバーシティは年齢、性別、人種等々人の多様性である。インクルージョンは帰属欲求や自分らしさへの欲求を満たすように処遇されることで、従業員が職場集団の一員として尊重されていると認知する度合いである。ダイバーシティが多様性それ自体を強調しているのに対して、インクルージョンはその多様性を認め、受容すると同時に、人々が包摂される存在だという基本的な考え方に重きをおく点でより先進性がある。本研究は、日米欧の文化・制度的相違も明確にした上で、ダイバーシティとインクルージョンの視点から戦略的人材開発について日米欧比較分析する。

研究成果の学術的意義や社会的意義

本研究のひとつの特色は、企業の人事担当者へのヒアリングと従業員のアンケート調査に基づく実証研究である点である。2つめの特色は、アメリカ、ヨーロッパ、日本企業への調査に基づく日米欧比較である点である。欧米企業においてどのようにD&I(Diversity and Inclusion)戦略を選択しているのか、どのように戦略的人材開発を行うのかを分析することは、これから日本においてダイバーシティとインクルージョンを推進する上で、とても示唆に富んでいる。実証分析に基づく日米欧比較の本研究成果は、独創的であり、学界のみならず、実務界にも大いに貢献し、社会的意義も大きい。

研究成果の概要(英文)：Diversity and Inclusion are important concepts for the Sustainable Development Goals (SDGs). Diversity represents all the ways people are unlike and alike, differences and similarities in age, gender, race, religion, ethnicity, nationality, disability, culture, values and so on. Shore et al.(2011) define inclusion as the degree to which an employee perceives that he or she is an esteemed member of the work group through experiencing treatment that satisfies his or her needs for belongingness and uniqueness. Diversity and inclusion are not clearly distinguished, but the two are different concepts. Inclusion is a more advanced concept than diversity because inclusion moves beyond counting demographic differences to showing how these demographic differences can make a difference if people are working together to achieve organizational objectives. This study compares the strategic human resource development of Japan, the U.S. and Europe from the perspective of diversity and inclusion.

研究分野：人的資源管理

キーワード：ダイバーシティ インクルージョン 戦略的人材開発 日米欧比較分析 人的資源管理

様式 C - 19、F - 19 - 1 (共通)

1. 研究開始当初の背景

少子高齢化に直面する日本経済の課題に取り組み、暮らしやすい社会を築くため、政府は一億総活躍社会の実現をめざしている。それは、女性も男性も、高齢者も若年者も、障がいのある人もない人も、すべての人びとが活躍できる、いわば全員参加型の社会である。そこでは、ダイバーシティ(多様性)とインクルージョン(包摂)による持続的成長と分配の好循環が期待されている。

ダイバーシティ(diversity)とは、人種、民族、国籍、性別、年齢、身体的能力、宗教、文化、価値観等々人びとの多様性をさす。アメリカでは、女性、アジアやヒスパニックのマイノリティ、高齢者が増大する中で、労働力の多様性が劇的に進展しており、職場における多様性をどのようにマネジメントするかが、最大の焦点である(Dessler, 2001)。ヨーロッパでも、女性、障がい者、外国人、高齢者等の多様な人材をどのように雇用し、戦略的に人材開発するかが、切実な問題である。日本でも、冒頭述べたように、女性、障がい者、外国人、高齢者等多様な人材の雇用と戦略的人材開発が、最優先課題となっている。

Loden and Rosener (1991)によれば、ダイバーシティには4つの次元があるという。これは、ダイバーシティの車輪といわれる。ひとつの次元は、パーソナリティであり、人生の早い段階で形成される。パーソナリティは、一生のキャリア選択を通して、他の3つの次元に影響を与えることも、与えられることもある。内的次元は、コントロールできないものもあり、民族や性別のような見方で判断するものを含む。外的次元は、ある程度コントロールできるし、時間が経つにつれて変化するかもしれないもので、キャリアやワークスタイルについての意思決定の基盤となるものである。組織的次元は、仕事状況におけるカルチャーに関するものである。ダイバーシティの内的次元は、既に注目されつつあり、一部ダイバーシティ・プログラムの中で成功しているが、外的次元、及び組織的次元は、人びとの待遇や昇進・教育機会についてどのように取り扱うかのやり方を決定するうえで、示唆に富む。したがって、本研究では、内的次元のみならず、外的次元や組織的次元も考慮する。

インクルージョン(inclusion)とは、社会の一員であると感じること、ありのままの自分が尊重され、評価されていると感じること、自分が最善を尽くすことができるような他の人からの支持力や貢献度を感じることをいう(Miller and Katz, 2002)。Shore et al. (2011)によれば、インクルージョンは、帰属欲求や自分らしさへの欲求を満たすように処遇されることによって、従業員が職場集団の一員として尊重されていると認知する度合いであるとされる。

このように、インクルージョンはダイバーシティと類似する考え方だが、ダイバーシティが多様性それ自体を強調しているのに対して、インクルージョンはその多様性を認め、受容すると同時に、人びとが共生し、包摂される存在だという、より基本的な考え方に重きをおく点において、より先進性がある。G20首脳会議においても、包摂的成長(inclusive growth)は、今日グローバルに共鳴されている最優先課題である。力強く、持続可能で、バランスのとれた成長のためには、インクルーシブでなければならぬであり、包摂的成長の必要性が強調されている(二神、2017)。

以上のような社会的および学術的背景から、本研究では、ダイバーシティとインクルージョンの視点から、戦略的人材開発について検討し、考察するという問題設定をした。本研究では、特に日米欧企業のD&I(Diversity and Inclusion)戦略が企業の競争力にどのような影響を与えるのかを問い、その現状と課題を日米欧比較分析する。

2. 研究の目的

ダイバーシティ・マネジメント(diversity management)とは、職場における多様性を意識し、多様性それ自体の価値を認識し、それらをマネジメントすることで、創造性を刺激し、幅広い視点を提供し、問題解決能力を高め、企業にフレキシビリティを導入するので、企業組織に競争優位をもたらすことができるという考え方をさしている(Mathis and Jackson, 2004)。

例えば、女性管理職比率の高い企業のほうが、低い企業よりも収益性が有意に高いことが明らかになっている(Futagami and Helms, 2017a; 2017b)。また、Catalyst(2015)によれば、女性役員が多い企業ほど、業績が良いとされる。つまり、取締役会に女性が多いほど、より幅広い洞察、見方、経験がもたらされ、意思決定が改善されるので、企業の業績に良い効果をもたらすという。

障がいを個性や強みとして捉えるような働き方も増えている(二神・村木、2017)。ここでは、インクルージョンの視点が不可欠である。アメリカのGE(General Electric Company)では、ストレンクス・ファインダーという人材開発の手法を障がい者雇用に導入している。これは、仕事に関係する34の資質の中から、個人がどの資質を強く持っているかを明らかにし、それを活かす仕事に就いてもらうという手法であるが、自分の優れた資質を明らかにし、それを活用することが個人の能力発揮、組織のパフォーマンス向上につながるという考え方である。ドイツ・フ

オートでは、車椅子を使っている身体障がい者の開発者が、車椅子に乗ったまま運転できる自動車を開発し、企業に貢献している。障がい者だからこそ、利用者の視点で自動車を開発することに成功したケースである。

以上からも、多様な人材を雇用し、人材開発する企業の競争力が高いことが示唆される。したがって、本研究の目的は、ダイバーシティとインクルージョンの視点から、企業がどのように戦略的人材開発を行っているのか、そのことによって競争力を高めているのかを明らかにすることである。アメリカ、ヨーロッパ（主にフィンランド、ドイツ、フランス）、日本の企業でヒアリング調査とアンケート調査を実施し、ダイバーシティとインクルージョンの視点から、戦略的人材開発の実態を分析し、日米欧比較分析を行う。

3. 研究の方法

本研究では、アメリカ、ヨーロッパ、日本企業の人事担当者へのヒアリング調査を行い、企業のD&I戦略（女性、障がい者、外国人、高齢者、非正規従業員等の採用・配置・昇進、人材開発）と企業の競争力の関連性を明らかにする。また、障がい従業員へのアンケート調査の回答データを多変量解析し、障がい従業員の仕事能力、エンプロイアビリティ、インクルージョンと戦略的人材開発との関連性を明らかにする。日米欧の文化・制度的相違も明確にしつつ、比較分析する。

なお、欧米企業の人事担当者へのヒアリングと従業員のアンケート調査に関して、海外共同研究者とのコラボレーションが不可欠である。

海外共同研究者のスイスのBackes-Gellner教授（Zurich大学）と連携しながら調査研究を実施する。Backes-Gellner教授は、スイス、ドイツ、イギリス企業の職業教育・訓練の著書、論文を多数執筆し、この分野の第1人者で、ドイツのメルケル首相のアドバイザーとしてEU企業の戦略的人材開発の動向に詳しい。

海外共同研究者のフランスのJacques Jaussaud教授（Pau大学）とJulien Martine教授（Paris大学）は、フランスの戦略的人材開発の第1人者で国際ジャーナルに数多くの論文を掲載している。両教授との連携は、フランス企業へのヒアリング調査を実施するために欠かせない。

海外共同研究者のフィンランドのErja Kettunen教授（Turku大学）は、とくにフィンランド企業のD&I戦略と障がい者雇用に詳しいので、同教授との連携は重要である。

海外共同研究者のアメリカのLotte Bailyn教授（MIT）は組織論、ダイバーシティ研究の世界的権威である。著書Breaking the Mold（The Free Press, 2006）にもあるように、アメリカ企業のD&I戦略のベスト・プラクティスにも詳しいので、本研究の調査で同教授の協力は不可欠である。

本研究では、上記の海外共同研究者たちとのコラボレーションによって、企業へのヒアリング調査とアンケート調査を行う。

4. 研究成果

(1) 主な研究成果

本研究では、ダイバーシティとインクルージョンの視点から、戦略的人材開発について日米欧比較分析を行った。

まず第1に、フランスのJacques Jaussaud教授とJulien Martine教授とともに、フランスの企業へのヒアリング調査を実施し、企業のD&I戦略について検討した。とくに、フランス企業の女性、外国人、高齢労働者の戦略的人材開発について分析した。

第2に、フィンランドのErja Kettunen教授とともに、フィンランド企業へのヒアリング調査を実施し、企業のD&I戦略を検討した。とくに、フィンランド企業の女性、障がい者の戦略的人材開発について分析した。

第3に、Backes-Gellner教授の助言を得て、ドイツ企業へのヒアリング調査を実施し、企業のD&I戦略を検討した。とくに、ドイツ企業の障がい者、非正規従業員の戦略的人材開発について分析した。

第4に、Lotte Bailyn教授の助言を得て、アメリカ企業へのヒアリング調査を実施し、企業のD&I戦略を検討した。とくに、アメリカ企業の障がい者の戦略的人材開発について分析した。

第5に、日本企業へのヒアリング調査を実施し、企業のD&I戦略を検討した。とくに、日本企業の女性、障がい者の戦略的人材開発について分析した。

第6に、本研究では、Erja Kettunen教授の助言を得て、フィンランドのソーシャル・ファームで働く障がい従業員へのアンケート調査の回答データを多変量解析した。障がい従業員の仕事能力、エンプロイアビリティ、インクルージョンと戦略的人材開発の因果関係について考察した。

以上のことから、主な研究成果には、国内の学術図書として、二神枝保編著『雇用・人材開発の日欧比較：ダイバーシティ&インクルージョンの視点からの分析』（中央経済社、2020年）、および、二神枝保編著『ヨーロッパ諸国における女性の就業継続とキャリアアップの取組に関する

る調査研究:スウェーデン、フランス、ドイツ、オランダの取組』(かなテラス、2022) および、二神枝保ほか『人文社会科学とジェンダー』(日本学術協力財団、2022)を出版した。

国内の学術論文として、二神枝保「ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)の視点からの戦略的人材開発(SHRD):理論的フレームワークに関する一研究」(『しごと能力研究』(査読付)2020年) および、二神枝保「女性研究者の活躍を推進するための課題と展望:多様性と包摂の視点からの分析」(『学術の動向』、2021年)を執筆した。

海外の学術図書として、Shiho Futagami et al. *Sustainable Development and Energy Transition in Europe and Asia* (WILEY,2020) および、Shiho Futagami et al. *Changing Global Environment in Asia and Human Resource Management Strategies* (NOVA Science Publishers,2020) および、*Sustainable Development in Asia* (Springer,2022)を出版した。

国際学会(The 27th International Euro-Asia Research Conference、および、The 26th International Euro-Asia Research Conference)で報告し、海外の学術論文として、Shiho Futagami and Erja Kettunen (2023) *Work Ability and Inclusion of Disabled People: Implications for Inclusive Human Resource Management, The 27th International Euro-Asia Research Conference Proceedings* (査読付)を執筆した。

(2) 本研究で得られた研究成果の国内外の研究動向における位置づけとインパクト、意義

本研究で得られた研究成果の国内外の研究動向における位置づけとインパクト、意義について指摘する。

まず第1に、本研究は、ヨーロッパ、アメリカ、日本企業の人事担当者へのヒアリング調査と従業員のアンケート調査に基づいて、ダイバーシティとインクルージョンの視点からの戦略的人材開発によって、企業が競争優位を高めることを明確にした実証研究として位置づけられる。例えば、Catalyst(2015)によると、女性役員が多い企業ほど、業績が良いことが一部調査により明らかにされているが、女性、障がい者、外国人、高齢者、非正規従業員等D&I(Diversity and Inclusion)の視点から戦略的人材開発を行った企業の競争力を実証的に明らかにした研究は、これまでほとんどない。とくに、本研究は企業の人事担当者へのヒアリングのみならず、障がい従業員へのアンケート調査からインクルージョン、仕事能力、エンプロイアビリティ等にも注目し、その点からも企業の競争力を分析したので、その意味で、本研究成果はオリジナリティの高いものといえるだろう。

第2に、本研究は、ヨーロッパ、アメリカ、日本企業の人事担当者へのヒアリングと従業員のアンケート調査に基づく日米欧比較研究として位置づけられる。Bailyn(2018)によれば、アメリカでは、人種問題を契機として注目されたダイバーシティであるが、その後女性雇用にもその概念は拡大された。ヨーロッパでも、移民問題の緊急性から外国人労働者のダイバーシティが重要視され、同時に女性雇用、障がい者雇用でも注目されるようになってきている(Backes-Gellner, 2018)。日本では、ダイバーシティは少子高齢化のなかで、女性や高齢者雇用において、最近では障がい者や外国人労働者の雇用においても注目されている概念である。本研究では、海外共同研究者と緊密に連携するなかで、国による文化的・制度的相違も考察しながら、日米欧比較を実証的に行ったものであり、極めて独創性の高い研究であるだろう。

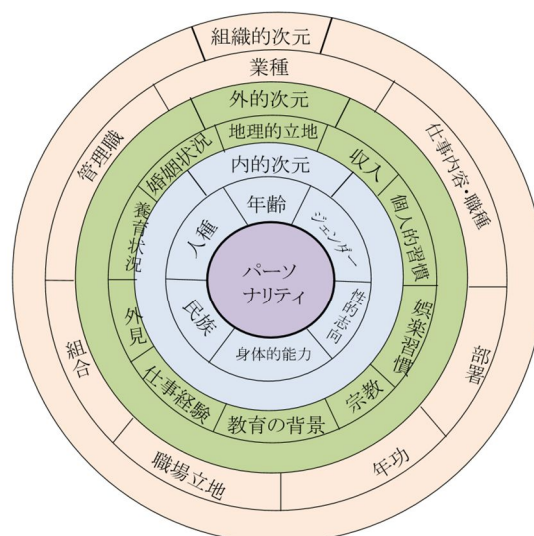


図1 ダイバーシティの車輪
出所:Loden and Rosener(1991)より二神作成。

第3に、本研究では、Loden and Rosener (1991)のダイバーシティの車輪(図1参照)でいうところの、内的次元(人種、民族、年齢、性別、身体的能力等)のみならず、外的次元(教育、仕事経験等)や組織的次元(業種、職種、部署、職場立地等)も分析した研究として位置づけられる。働き方や仕事のダイバーシティについても明らかにした実証研究は、これまでほとんどないので、本研究は学界のみならず、実務界にとっても、示唆に富むものとなり、大いに貢献するだろう。

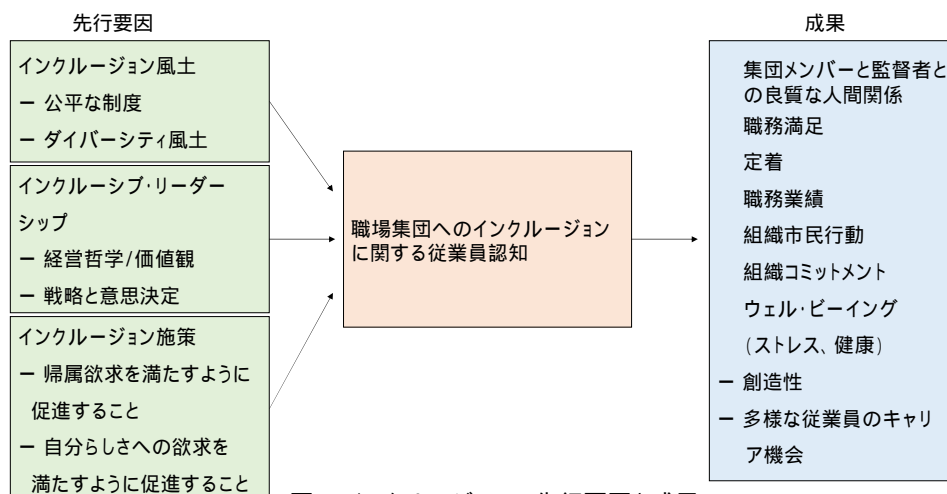


図2 インクルージョンの先行要因と成果

出所:Shore et al. (2011)より二神作成。

第4に、本研究では、フィンランドのソーシャル・ファームで働く障がい従業員へのアンケート調査の回答データを詳細に分析している。その結果、障がい従業員の仕事能力やエンプロイアビリティは障がい従業員のインクルージョンを高めることによって、向上することがわかった。また、障がい従業員のインクルージョンは、戦略人材開発の実施によって、高まることもわかった。インクルージョンの先行要因と成果については、Shore et al. (2011)によって検討されている(図2参照)が、障がい従業員そのものの意識やインクルージョンについての研究はこれまでほとんどない。本研究では、戦略人材開発の実施によって、障がい従業員のインクルージョンが高まり、その結果、障がい従業員の仕事能力やエンプロイアビリティが向上することを明らかにしたという意味で、学術的にも実務的にも大きな意義があるといえるだろう。

<引用文献>

- Catalyst (2015) *Catalyst Census: Women Board Directors*, New York: Catalyst.
- Dessler, Gary (2001) *A Framework for Human Resource Management*, Prentice Hall.
- Futagami, Shiho and Helms, Marilyn M. (2017a) Can Women Avoid the Rice Paper Ceiling? : A SWOT Analysis of Entrepreneurship in Japan, *SAM Advanced Management Journal*, Vol.82, No.2, Spring, pp.40-52.
- Futagami, Shiho and Helms, Marilyn M. (2017b) Employment Challenges in Japan : Age and Gender Dimensions, *Japan Studies Review*, Vol. XXI, pp.51-67.
- 二神枝保・村木厚子(2017)『キャリア・マネジメントの未来図：ダイバーシティとインクルージョンの視点からの展望』八千代出版。
- Loden, M., & Rosener, J. B. (1991). *Workforce America: Managing employee diversity as a vital resource*. Irwin Publishing.
- Mathis, Robert L., and Jackson, John H. (2004) *Human Resource Management*, Thompson South-Western.
- Miller, Fredrick A., and Katz, Judith H. (2002) *The inclusion breakthrough: Unleashing the real power of diversity*, Berrett-Koehler Publishers, Inc.
- Shore, Lynn M., Randel, Amy E., Chung, Beth G., Dean, Michelle A., Ehrhart, Karen H., and Singh, Gangaram (2011) Inclusion and diversity in work groups: A review and model for future research. *Journal of Management*. Vol. 37 No. 4, pp.1262-1289.

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計9件（うち査読付論文 6件 / うち国際共著 4件 / うちオープンアクセス 0件）

1. 著者名 Shiho Futagami and Erja Kettunen	4. 巻 27
2. 論文標題 Work Ability and Inclusion of Disabled People: Implications for Inclusive Human Resource Management	5. 発行年 2023年
3. 雑誌名 The 27th International Euro-Asia Research Conference Proceedings	6. 最初と最後の頁 1-19
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 該当する
1. 著者名 二神枝保、チンテザ アンドレア コリナ	4. 巻 53
2. 論文標題 フィンランド、ソーシャル・ファームにおける障がい者の就労支援：障がい者の仕事能力、インクルージョン、ウェル・ビーイング	5. 発行年 2023年
3. 雑誌名 日本労務学会全国大会報告集	6. 最初と最後の頁 1-8
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -
1. 著者名 二神枝保	4. 巻 227
2. 論文標題 書評:SDGsの経営学-経営問題の解決へ向けて	5. 発行年 2023年
3. 雑誌名 国民経済雑誌	6. 最初と最後の頁 179-184
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -
1. 著者名 Erja Kettunen and Shiho Futagami	4. 巻 26
2. 論文標題 The triple and quadruple helix models of social innovation: Employment support for disabled people in Japan and Finland	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 The 26th International Euro-Asia Research Conference Proceedings	6. 最初と最後の頁 -
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 該当する

1. 著者名 Shiho Futagami and Wei Rao	4. 巻 26
2. 論文標題 How Authentic Leadership Affects Female Followers' Motivation for Promotion	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 The 26th International Euro-Asia Research Conference Proceedings	6. 最初と最後の頁 -
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 該当する

1. 著者名 二神枝保	4. 巻 150
2. 論文標題 ダイバーシティ&インクルージョンの推進に向けて	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 GENKI	6. 最初と最後の頁 39-40
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 二神枝保	4. 巻 第8号
2. 論文標題 ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)の視点からの戦略的人材開発(SHRD): 理論的フレームワークに関する一研究	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 しごと能力研究	6. 最初と最後の頁 25-39
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 二神枝保	4. 巻 第26巻第2号
2. 論文標題 女性研究者の活躍を推進するための課題と展望: 多様性と包摂の視点からの分析	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 学術の動向	6. 最初と最後の頁 78-81
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 Shiho Futagami et al.	4. 巻 7
2. 論文標題 Clusters and Regional Management Structures of Japanese Multinational Companies in Europe	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 Research on Working Competency	6. 最初と最後の頁 92-103
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 該当する

〔学会発表〕 計17件 (うち招待講演 5件 / うち国際学会 11件)

1. 発表者名 Shiho Futagami and Erja Kettunen
2. 発表標題 Work Ability and Inclusion of Disabled People: Implications for Inclusive Human Resource Management
3. 学会等名 The 27th International Euro-Asia Research Conference (国際学会)
4. 発表年 2023年

1. 発表者名 Erja Kettunen and Shiho Futagami
2. 発表標題 The triple and quadruple helix models of social innovation: Employment support for disabled people in Japan and Finland
3. 学会等名 The 17th Annual Conference of the Nordic Association for the Study of Contemporary Japanese Society (NAJS) (国際学会)
4. 発表年 2023年

1. 発表者名 Erja Kettunen and Shiho Futagami
2. 発表標題 Social innovation on employment support for people with partial work ability in Japan and in Finland
3. 学会等名 WORK Conference 2023 (国際学会)
4. 発表年 2023年

1. 発表者名 Erja Kettunen and Shiho Futagami
2. 発表標題 Social innovation for employment support of disabled people in Japan and Finland: The triple and quadruple helix models of innovative multi-stakeholder initiatives
3. 学会等名 The 17th International Conference of the European Association for Japanese Studies (EAJS) (国際学会)
4. 発表年 2023年

1. 発表者名 二神枝保、チンテザ アンドレア コリナ
2. 発表標題 フィンランド、ソーシャル・ファームにおける障がい者の就労支援: 障がい者の仕事能力、インクルージョン、ウェル・ビーイング
3. 学会等名 日本労務学会全国大会
4. 発表年 2023年

1. 発表者名 二神枝保、岩田喜美枝、上林憲雄、西尾チヅルほか
2. 発表標題 サステナブル経営の実現をめざして
3. 学会等名 日本学術会議公開シンポジウム (招待講演)
4. 発表年 2023年

1. 発表者名 Erja Kettunen and Shiho Futagami
2. 発表標題 The triple and quadruple helix models of social innovation: Employment support for disabled people in Japan and Finland
3. 学会等名 The 26th International Euro-Asia Research Conference (国際学会)
4. 発表年 2022年

1. 発表者名 Shiho Futagami and Erja Kettunen
2. 発表標題 Employment support for disabled people in Finland and Japan
3. 学会等名 労働安全衛生リスクと障がい者雇用シンポジウム（招待講演）（国際学会）
4. 発表年 2023年

1. 発表者名 二神枝保
2. 発表標題 ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)の課題と展望:ダイバーシティの光と影、その先にある価値ある未来
3. 学会等名 久留米大学ダイバーシティ・インクルージョンDayシンポジウム（招待講演）
4. 発表年 2022年

1. 発表者名 Shiho Futagami
2. 発表標題 Current situation and future challenges of diversity and inclusion in Japan
3. 学会等名 International Conference at the University of Paris（招待講演）（国際学会）
4. 発表年 2022年

1. 発表者名 Shiho Futagami and Wei Rao
2. 発表標題 How Authentic Leadership Affects Female Followers' Motivation for Promotion
3. 学会等名 The 26th International Euro-Asia Research Conference（国際学会）
4. 発表年 2022年

1. 発表者名 熊崎美枝子、石崎由希子、泉真由子、二神枝保
2. 発表標題 障害を持つ労働者の災害発生要因
3. 学会等名 安全工学シンポジウム 2022
4. 発表年 2022年

1. 発表者名 竹本圭佑、泉真由子、石崎由希子、二神枝保、熊崎美枝子
2. 発表標題 精神障がい者及び発達障がい者の特性と予測される労働安全衛生問題の検討
3. 学会等名 第 55 回安全工学会
4. 発表年 2022年

1. 発表者名 Shiho Futagami and Erja Kettunen
2. 発表標題 Employment and Human Resource Development of Disabled Workers in Japan and Finland: A Comparative Study from the Perspective of Diversity and Inclusion, and Decent Work
3. 学会等名 The 25th International Euro-Asia Research Conference (国際学会)
4. 発表年 2021年

1. 発表者名 二神枝保
2. 発表標題 ダイバーシティ&インクルージョンの視点からのキャリア・マネジメント
3. 学会等名 企業のメンタルヘルス：公益財団法人精神分析武田こころの健康財団（招待講演）
4. 発表年 2021年

1. 発表者名 Shiho Futagami and Erja Kettunen
2. 発表標題 Employment and Human Resource Development of Disabled Workers in Japan and Finland: A Comparative Study from the Perspective of Diversity and Inclusion
3. 学会等名 Roundtable on the 25th International Euro-Asia Research Conference (国際学会)
4. 発表年 2020年

1. 発表者名 Shiho Futagami
2. 発表標題 Why is the ratio of female researchers so low in Japan? : Diversity in academia
3. 学会等名 The 24th International Euro-Asia Research Conference (国際学会)
4. 発表年 2019年

〔図書〕 計6件

1. 著者名 Shiho Futagami et al.	4. 発行年 2022年
2. 出版社 Springer	5. 総ページ数 221
3. 書名 Sustainable Development in Asia	

1. 著者名 二神枝保ほか	4. 発行年 2022年
2. 出版社 公益財団法人 日本学術協力財団	5. 総ページ数 322
3. 書名 人文社会科学とジェンダー	

1. 著者名 二神枝保ほか	4. 発行年 2022年
2. 出版社 かなテラス（神奈川県立かながわ男女共同参画センター）	5. 総ページ数 193
3. 書名 ヨーロッパ諸国における女性の就業継続とキャリアアップの取組に関する調査研究:スウェーデン、フランス、ドイツ、オランダの取組	

1. 著者名 二神枝保	4. 発行年 2020年
2. 出版社 中央経済社	5. 総ページ数 213
3. 書名 雇用・人材開発の日欧比較：ダイバーシティ&インクルージョンの視点からの分析	

1. 著者名 Shiho Futagami et al.	4. 発行年 2020年
2. 出版社 NOVA Science Publishers	5. 総ページ数 368
3. 書名 The Changing Global Environment in Asia and Human Resource Management Strategies	

1. 著者名 Shiho Futagami et al.	4. 発行年 2020年
2. 出版社 WILEY	5. 総ページ数 223
3. 書名 Sustainable Development and Energy Transition in Europe and Asia	

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
---------------------------	-----------------------	----

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8. 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関			
フィンランド	University of Turku			
フランス	University of Paris			
フランス	University of Pau			
スイス	University of Zurich			