

〒240-8501 横浜市保土ヶ谷区常盤台 79-1

障がい者の包摂実現への道筋を示す

障がい者の仕事能力、インクルージョン、人材開発の関係性を解明する

本研究のポイント

- 横浜国立大学の二神枝保教授らの国際学術論文 *Work ability, inclusion, and human resource development of disabled people* が人材開発で世界的に権威のある国際ジャーナル *Human Resource Development International* に掲載された。
- 本研究は、フィンランドの障がい者のデータ分析に基づいて、障がい者の仕事能力、インクルージョン、人材開発の関係性を明らかにした。
- 本研究成果は、職場におけるディスアビリティ・インクルージョン実現への道筋を示す。
- これからの日本の障がい者雇用や人材開発にとっても示唆に富む研究成果である。

【研究概要】

横浜国立大学の二神枝保教授（第1著者）の国際学術論文 *Work ability, inclusion, and human resource development of disabled people* が人的資源管理、特に人材開発で世界的に権威のある国際ジャーナル *Human Resource Development International* (Q1: CiteScore Best, ハイインパクト: 4.4 (2024) 5 year IF) に掲載された。本研究は、フィンランドの障がい者のデータを分析することによって、障がい者の仕事能力、インクルージョン、人材開発の関係性を明らかにした実証研究である。本研究成果は、職場におけるディスアビリティ・インクルージョン実現への道筋を示している。

HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT INTERNATIONAL
https://doi.org/10.1080/13678866.2026.2622980Routledge
Taylor & Francis Group

RESEARCH ARTICLE

OPEN ACCESS

Check for updates

Work ability, inclusion, and human resource development of disabled people

Shiho Futagami^a, Erja Kettunen^b and Jacques Jaussaud^c^aGraduate School of International Social Sciences, Yokohama National University, Yokohama, Japan; ^bTurku School of Economics, University of Turku, Turku, Finland; ^cDepartment of Management Sciences, University of Pau, Pau, France

ABSTRACT

Our study focuses on the relationship between the work ability, inclusion, and human resource development of disabled people. It also explores the determinants and outcomes of their work ability and researches the benefits of an inclusive human resource management of disabled people. The study provides four main contributions on disability inclusion. Firstly, it compares the determinants of the work ability of disabled and non-disabled people by analysing a huge dataset. The results are indicative of the need for an inclusive human resource management of disabled people. Secondly, we focus on the inclusion perceived by disabled people themselves. The self-perceived improved inclusion of disabled people improves their work ability. Thirdly, we adopt an interdisciplinary approach to disability, which contributes in developing a comprehensive human resource development framework aimed at empowering individuals with disabilities. Finally, our study explores the relationship between the work ability, inclusion, and human resource development of disabled people, examining the determinants and outcomes of their work ability. The improved work ability of disabled people leads to their improved employability, paving the way for disability inclusion in the workplace.

ARTICLE HISTORY

Received 9 January 2025

Accepted 3 December 2025

KEYWORDS

Disabled people; human resource development; inclusion; work ability; inclusive human resource management

1. Purpose of our study

The number of people with disabilities has increased worldwide to an estimated 1.3 billion (WHO, 2022, 2023), of whom about 80% are of working age (ILO, 2023). Due to various attitudinal, physical and informational barriers it is challenging for disabled people to find equal employment opportunities (ILO, 2015a, 2023). Yet equal access to decent work is both a human right and an economic necessity for all, regardless of disability (Ghai, 2002, 2003, 2005, 2006; ILO, 2015b). Decent work is defined by the International Labour Organization (ILO, 2015b, p. 157) as a 'productive work in which rights are protected, which generates an adequate income, with adequate social protection'.

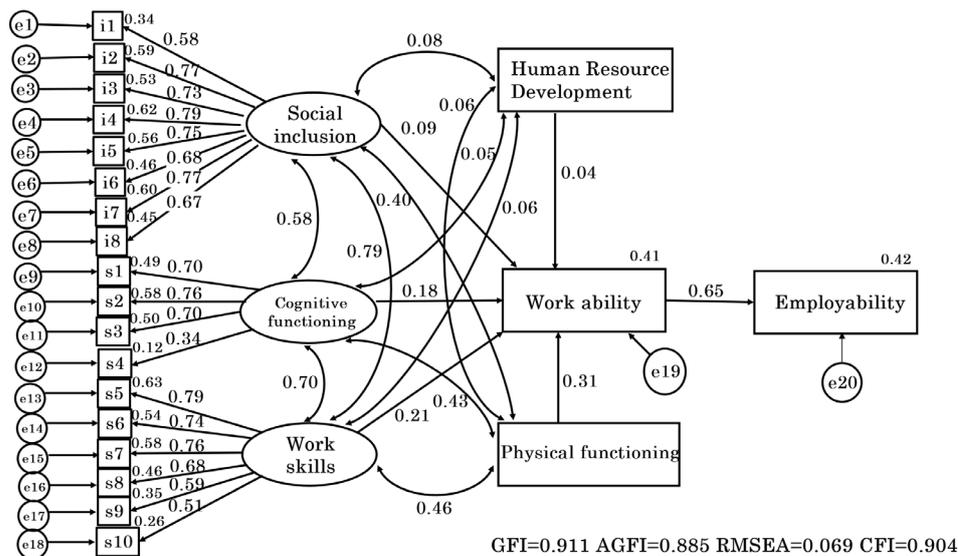


図 1. パス・モデル：障がい者の仕事能力、インクルージョン、人材開発の関係性

【社会的な背景】

障がいのある人の就労・雇用の推進は、世界的趨勢である。世界保健機関（World Health Organization: WHO）によれば、障がいのある人の数は約 13 億人と推定され（WHO, 2023）、その約 80%は生産年齢人口であるという（ILO, 2023）。しかし、障がいのある人びとがディーセント・ワークをする権利はしばしば否定されている（ILO, 2015）。ディーセント・ワークとは、働きがいのある人間らしい仕事である（Ghai, 2002）。

国際労働機関（International Labour Organization: ILO）は、障がい者の就業能力の向上とディスアビリティ・インクルージョン（障がい者の包摂）促進を提唱している（ILO, 2015, 2023）。ディスアビリティ・インクルージョンは、障がいのあるすべての人びとが教育、訓練、雇用、社会のあらゆる側面に参加することを促進し、確保し、そうした参加が十分できるために必要なサポートや便宜を提供するという考え方であり、障がいのある人もない人も共生し、包摂されるという理念である。本研究では、ディスアビリティ・インクルージョン実現の道筋となるべく、障がいのある人の仕事能力、インクルージョンを向上させるための人材開発について探求することを目的としている。本研究では、世界的に障がい者の雇用比率の高いフィンランドのデータを分析することで、これからの日本の障がい者の雇用・人材開発の指針とするねらいもある。

【研究成果】

本研究は、障がい者の仕事能力、インクルージョン、人材開発の関係性に焦点をあてている。フィンランドの障がい者のデータを分析することによって、障がい者の仕事能力の決定要因と成果を探求している。本研究は、ディスアビリティ・インクルージョン実現に関して以下 4 つの点で貢献している。

第1に、フィンランド国立労働衛生研究所の大規模データセット (N=6,214) を分析することで、障がい者と健常者の仕事能力の決定要因を比較した。その結果から、特にメンタリングやコーチング等の人材開発が障がい者の仕事能力を有意に決定することを明らかにし、インクルーシブ人的資源管理の必要性を提言している。

第2に、障がい者自身が認知するインクルージョンに焦点をあてた。障がい者自身が認知するインクルージョンが向上すれば、仕事能力が高まることがわかった。

第3に、障がいに関する学際的アプローチ (医学、公衆・労働衛生、職業リハビリテーション、心理学、経営学、人材開発論等) によって、障がいのある人びとのエンパワーメントを目的とした包摂的な人材開発の枠組みの構築に貢献している。

最後に、本研究は障がい者の仕事能力、インクルージョン、人材開発の関係性 (図1) を検証し、仕事能力の決定要因と成果を分析した。人材開発によって、障がい者の仕事能力が向上すれば、就業能力の向上につながることを明らかにし、職場におけるディスアビリティ・インクルージョン実現への道筋を示している。

【今後の展開】

本研究は、特に障がい者の人材開発の観点から非常にオリジナリティの高い研究である。つまり、人材開発に焦点をあて、それが障がい者の仕事能力に与える影響を分析し、労働市場における障がい者等の脆弱な人びとの価値を認めるインクルーシブ人的資源管理プログラムの設計に向けた知見を提示しているからである。

また、人材開発が障がい者の仕事能力を向上させ、それが就業能力の向上につながるメカニズムを明らかにし、障がい者がディーセント・ワークを実現するための人材開発のインプリケーション (含意) を提示しているからである。

そして、障がい者自身の認知するインクルージョンが仕事能力を向上させるので、障がい者自身が認知するインクルージョンに焦点をあてた人材開発の枠組みを構築し、障がい者のインクルージョンを高めるような人材開発の活用を提案しているからである。

さらに、ICF (国際生活機能分類) に基づく学際的視点から障がい者の仕事能力とインクルージョンを検討することで、人材開発の枠組みを拡張・発展させ、教育者、政策立案者、人材開発の専門家にとって実践的に有用であることを示唆するからである。

したがって、本研究成果はこれからの日本の障がい者雇用や人材開発にとって示唆に富んでいる。今後、フィンランド国立労働衛生研究所が開発した質問票 (能力指標: *Abilitator: Kykyviisari*) を用いて、日本の障がい者に対して調査を実施する予定である。障がいのある人びとは、障がいの程度や種類によっては、認知的観点からアンケートへの回答が困難とされている。しかし、フィンランド国立労働衛生研究所は、医師、理学療法士、心理学者、人間工学等の専門家からなる学際的なチームを編成し、障がいのある人びとの障がいの程度や種類に応じて質問の意味を理解できるよう、能力指標の3つのバージョン (一般版、簡易版、最も理解しやすい版) を開発した。すでにフィンランド国立労働衛生研究所の許可を

得て、二神枝保教授らが日本語版能力指標を開発し、それは同研究所の HP で公開されている。<https://www.ttl.fi/sites/default/files/2023-08/Kykyviisari-japani.pdf>。日本語版能力指標を用いて、日本の障がい者の仕事能力、インクルージョン、就業能力の向上に有効な人材開発について研究し、インクルーシブ人的資源管理施策に貢献したい。

【謝辞】

本研究は、日本学術振興会科学研究費補助金基盤研究(C)JP23K01603 の助成を受けている。Q1、ハイインパクトファクター論文として横浜国立大学からオープンアクセス化の助成を受けた。

【用語解説】

- ・インクルージョン (inclusion) : 包摂。人は自分が集団の重要な一部であると実感し、自分らしさが尊重されている時に包摂されていると認知する。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人びとの多様性を認め、受容するのと同時に、人びとが共生し、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において、より先進性がある。
- ・ディスアビリティ・インクルージョン (disability inclusion) : 障がい者の包摂。障がいのあるすべての人びとが教育、訓練、雇用、社会のあらゆる側面に参加することを促進し、確保し、そうした参加が十分できるために必要なサポートや便宜を提供するという考え方式であり、障がいのある人もない人も共生し、包摂されるという理念をさす。
- ・インクルーシブ人的資源管理 (inclusive human resource management) : 労働市場の周辺や外部にいる障がい者等の脆弱な人びとの価値も認める包摂的な人的資源管理をさす。
- ・仕事能力 (work ability) : 現在および将来の仕事のニーズ、健康状態、精神的資源に対して個人が仕事を遂行できる能力をさす。
- ・就業能力 (employability) : 雇用されるために必要な準備、業務や行動を遂行できる能力をさす。
- ・ディーセント・ワーク (decent work) : 働きがいのある人間らしい仕事をさす。

【論文情報】

掲載誌 : *Human Resource Development International*

タイトル : Work ability, inclusion, and human resource development of disabled people

著者 : Shiho Futagami, Erja Kettunen, and Jacques Jaussaud

DOI : <https://doi.org/10.1080/13678868.2026.2622080>

本件に関するお問い合わせ先

(研究に関すること)

横浜国立大学 大学院国際社会科学研究院 教授 二神枝保

E-mail: futagami-shiho-hv@ynu.ac.jp

(報道に関すること)

横浜国立大学 総務企画部 リレーション推進課

E-mail: press@ynu.ac.jp

Tel :045-339-3027