

氏 名	TRINH THI NGOC LAN
学位の種類	博士（生活支援学）
学位記番号	甲第2号
学位授与年月日	令和4年3月18日
学位授与の要件	西九州大学大学院学位規程 第4条の2第1項
学位論文名	健康福祉社会における福祉系人財育成の日越比較研究 —とくに女性リーダー育成を中心に—
論文審査委員	主査 管原 正志 教授 (西九州大学大学院 生活支援科学研究科) 副査 田中 豊治 教授 (西九州大学大学院 生活支援科学研究科) 副査 坂田 周一 教授 (西九州大学大学院 生活支援科学研究科) 副査 白田 久美子 教授 (西九州大学大学院 生活支援科学研究科) 副査 香川 せつ子 特別研究員 (津田塾大学 言語文化研究所)

論文内容の要旨

氏 名	TRINH THI NGOC LAN
論 文 名	<p>健康福祉社会における福祉系人財育成の日越比較研究 —とくに女性リーダー育成を中心に—</p> <p>A comparative study on Vietnam and Japan's health and welfare human education — Focusing on training female leaders—</p>
<p>はじめに</p> <p>現在、高齢化問題は日越両国で進行している社会現象である。日本は既に 1970 年から「高齢化社会」に突入している。1994 年には高齢者人口が 14.6%となり、「高齢社会」となった。さらに、2010 年には 23.0%となり、21%を超えたことで「超高齢社会」に入っただと言われる。2019 年時点では、さらなる高齢化の進行により高齢者人口の割合は 28.4%と 3 割に近い情勢となっている。</p> <p>この高齢化のテーマは、今後ベトナム社会においてより切実な問題となる。ベトナムは、2017 年から高齢化社会に突入しており、2019 年、60 歳以上高齢者人口の割合が 11.9%、65 歳以上高齢者人口の割合が 7.7%になり、2038 年には 20%以上、2050 年に 25%に到達すると予想されている。</p> <p>この高齢化社会の背景で、「高齢者のための効果的な支援コミュニティの構築」に向けた対策の実施が、日越両国政府にとって緊急課題になっている。ますます多様化する高齢者の健康とスピリチュアルケアニーズに関する介護サービスシステムと高齢者介護施設の確立がますます強く求められている。</p> <p>人口の高齢化が進む国々が直面しているもう一つの問題は、労働力、特に高度人財が徐々に不足していることである。この状況を解決するために、専門的知識と経験を持つ高度人財を育成する必要がある。男女共同参加参画の観点から、今日の女性の進歩は、労働市場だけでなく、社会のあらゆる分野において女性の地位向上が見られる。女性の特性や資質にふさわしい分野である福祉・看護・介護・保健業界を中心に、専門的な女性人財が労働力の重要な部分として、女性労働者（リーダー・専門家・職員を含む）の育成と昇進が促進されている。とりわけ高齢者の QOL(Quality of Life)の向上を目指す福祉分野がベトナムの最大の関心の一つになってきた。</p> <p>では、福祉系貴重な人財としての女性は、どのようにして自らの能力をアップし、卓越したリーダーシップ能力を発揮できるようになるのであろうか。新時代の女性の進歩により、「男性は仕事、女性は家庭」といった「伝統的な社会規範」に基づく性別分業の</p>	

概念が、現代社会に応じる「ジェンダー平等意識」へと徐々に変化してきた。

そこで本研究では、「高齢者を支えていく地域社会づくり」に向けた取り組み、日本とベトナムの健康福祉社会における福祉系人材育成の在り方を中心に分析する。とくに「女性人材・女性リーダーの価値観の変容」についてアプローチする。

本論文は、6章構成で成り立っている（図1参照）

はじめに

第1章 研究テーマのフレームワーク

第1節 問題意識と研究目的

第2節 研究対象・方法

第3節 論文構成

第4節 用語の概念と使用法

第5節 先行研究

第2章 日越高齢者の健康づくりの特徴

第1節 日越高齢化社会の特徴

1 日本における高齢化社会の特徴

2 ベトナムにおける高齢化社会の特徴

第2節 日越高齢者の健康づくりの特徴

1 日本における高齢者の健康づくり

2 ベトナムにおける高齢者の健康づくり

第3章 女性リーダー育成の現状

第1節 少子高齢化社会における家族変容のジェンダー平等への影響

1 日本の核家族世帯の増加

2 ベトナム家族の変容

3 家族におけるジェンダー平等

第2節 労働市場における女性の地位向上

第3節 女性リーダー育成の在り方

1 日本社会における女性リーダー育成の現状と課題

2 ベトナム社会における女性リーダーの育成

3 ベトナム健康づくり分野における女性リーダーの育成

第4章 日越高齢者向け福祉系職員の性役割意識に関する実証的分析

第1節 アンケート調査の概要

1 調査の目的・対象

2 調査方法

3 倫理的配慮

第2節 アンケート調査の結果分析—共通性と差異性—

1 調査対象者の基本属性

2 職業に関する態度・意識の考察

3 アンケート調査結果の日越比較考察

4 結論

第5章 女性リーダーに対するインタビュー調査の結果分析

第1節 インタビュー調査の目的・方法

1 調査対象

2 倫理的配慮

第2節 分析方法

1 データ分析手法

2 前処理の実行

3 共起ネットワーク分析

第3節 調査結果

第4節 結論

第6章 結論と今後の課題

第1節 結論

1 本研究のまとめ

2 仮説設定に関する仮説検証結果

第2節 政策的含意と今後の課題と取り組み

1 女性リーダー育成のための労働環境の改善政策

2 今後の課題

おわりに

謝辞

引用・参考文献

資料 アンケート調査票およびインタビュー調査票

1 研究テーマのフレームワーク

第1章は、研究テーマの問題意識・目的・対象・方法・研究の構成・用語の概念および使用法などの全体的フレームワークについて検討する。「人財育成論」にアプローチし、とりわけ「健康福祉分野における女性人財育成の問題点」を検討する。「日本型福祉リーダー」と「ベトナム型福祉リーダー」の共通性と差異性を比較考察し、日越両国の福祉系人財育成の在り方を対象に、女性職員のエンパワーメント育成、ジェンダーに関する価値観などについて、理論的・実証的に考察する。

本論では、とくに次の3つの仮説を設定し検証する予定である。

[仮説1] 福祉系女性ジェンダー平等意識は、「仕事の公平性」に影響される。

[仮説2] 福祉系女性リーダーは、「広い視野と気配り」が求められる。

[仮説3] 福祉系女性人財育成は、「社会発展のイノベーション」を喚起する。

(1) 問題意識と研究目的

両国の現状社会におけるジェンダー平等、女性の社会進出、女性の地位向上などが大きく変化した。両国は、長い間家父長制を社会制度として続けてきた歴史的・文化的背景を共有しており、その古い歴史から生み出された近代社会や現代社会において多くの共通点がある。とくに労働力人口の減少が見込まれ、現在でも人財が足りない状況の中で、さ

らに若者の人財不足という傾向がますます強まっている。なかんずく超高齢化社会における人財不足を解消するためには、知識や経験がある専門的人財育成と多様化した顧客ニーズを満たす人財イノベーションが必要となっている。

そのキーパーソンとして、「女性」をもっと活躍させるべきだという考え方である。特に高い専門性を持つ女性リーダーやプロフェッショナル人財の需要がますます高まっている。ときわけ社会福祉分野における人財育成は、両国の切実な課題である。そこで本研究では、日越両国の現実社会や高齢者に向けた福祉サービスを担う女性人財育成の価値意識・態度・行動を検討し、ジェンダー平等、女性の社会進出、健康づくり分野における女性の地位・役割、福祉系女性人財育成ビジョン、人財育成カリキュラム作成、スキル開発などについて比較考察する。

(2) 研究対象

福祉分野における人財育成、人づくり・リーダーづくりに関する理論－実証－実践－政策などについて分析する。実証的分析としては、福祉現場の日本およびベトナムにおける高齢者に向けた福祉サービスに対する女性職員の活動推進や女性リーダー育成の質的向上を目的として、高齢者福祉施設（老人ホーム）における「一般職員・管理職・施設長」と「専門職（福祉介護・医療・保健）」を対象にする。本研究では、リーダーとは、現場での介護業務（利用者のリスク管理、介護サービス内容の見直し、行事の企画運営、自分が決めて、自分が発信し、自ら行動して、「見本」となる人、チームケアなど）ができる人のことである。

(3) 研究方法

本研究は、日越健康福祉社会における福祉プロフェッショナル人財育成の分析を中心として、とくに「福祉系女性リーダーの価値観」についてアプローチする。理論的研究として、先行研究、文献考証、資料収集やデータ分析などに取り組む。

また日越両国の介護労働者に対するアンケート調査とインタビュー調査の実証的研究を実施し比較考察する。調査期間は、2020年3月17日～2021年10月までであった。

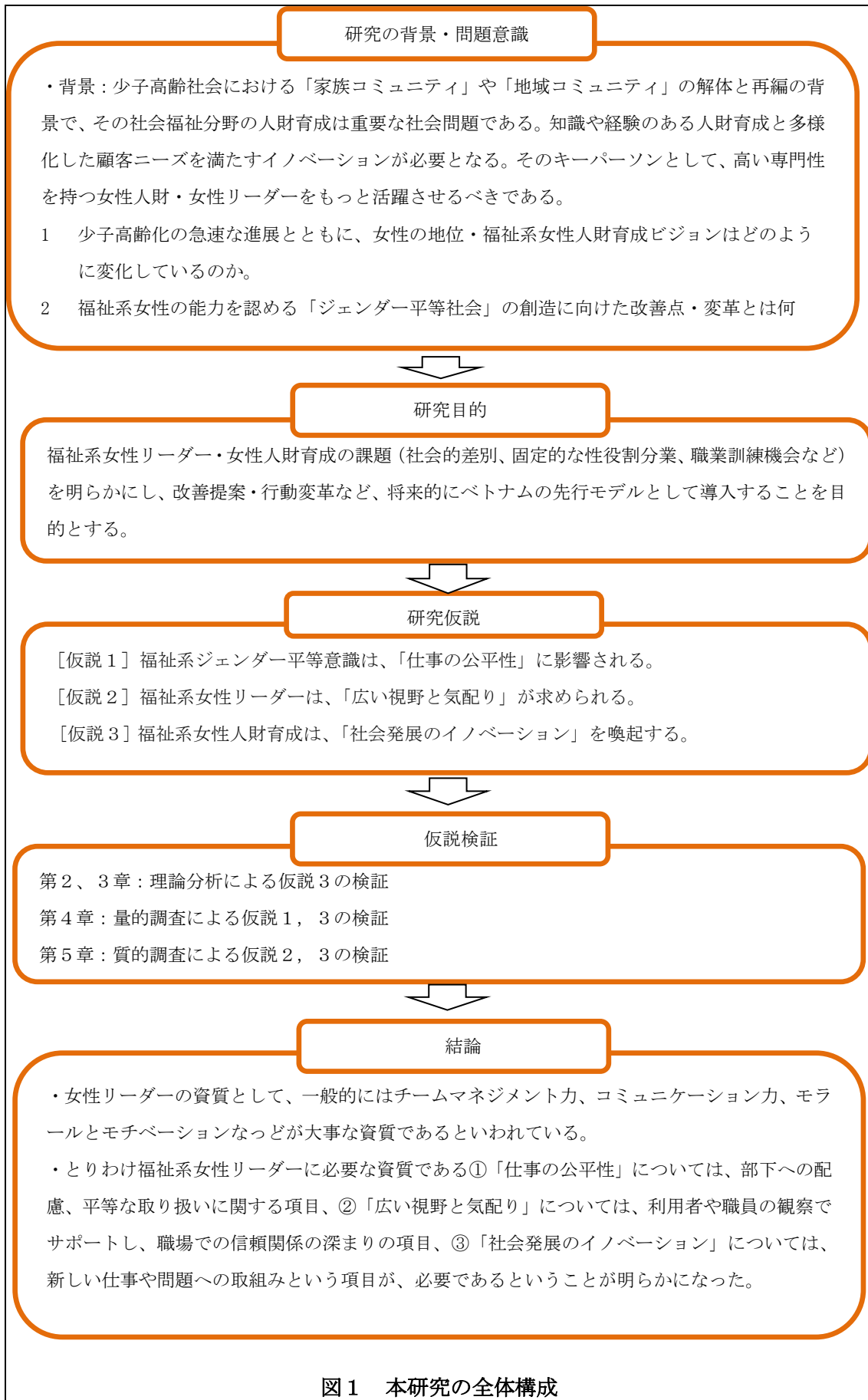


図1 本研究の全体構成

2 日越高齢者の健康づくりの特徴

第2章は、日越両国高齢化社会の健康づくりに関する現状と課題について分析する。高齢者の健康を守り支えるために、国、地方公共団体、事業所、保険者、専門職種など、様々な主体が健康づくりに関わっている。本研究では、とくに高齢者施設を中心にして、福祉施設の福祉系労働者状況を検討している。日本の介護老人福祉施設の数と豊かな種類に反し、ベトナムでは、その高齢者福祉施設はまだ新しい段階で、種類と施設数はまだまだ乏しい。様々な社会資源が不足しており、高齢者に対する社会支援サービスや社会福祉制度が整備されておらず、多くの問題に対応できていない現状である（表1参照）。

表1 日越両国の高齢者の健康状況

	日本	ベトナム
平均寿命	男性：81.64歳（2021年） 女性：87.74歳（2021年）	男性：71歳（2019年） 女性：76.3歳（2019年）
健康寿命	男性：72.68歳（2019年） 女性：75.38歳（2019年）	男性：63.2歳（2015年） 女性：70歳（2015年）
高齢者の健康状況	要介護：2.9%（65～74歳） 23.3%（75歳～） 要支援：1.3%（65～74歳） 8.6%（75歳～）	良い健康状態：5.32% 平均的な健康状態：52.7% 病弱：41.97%
高齢者がかかりやすい疾患	・男性は「脳血管疾患（脳卒中）」が全体の25.7%を占めている。女性は「認知症」が全体の20.0%を占めている。 ・女性は「骨折・転倒」が全体の14.9%を占めている。男性は6.7%しか占めていない。	・関節痛、骨折などの整形外科的訴えが最も多く（40.62%）、胆石症など消化器系に関する病気、高血圧、狭心症など循環器系（45.6%）、白内障（35.7%）などの老年症候群が多い。 ・精神的病気の認知症（60～74歳：3.9%、75歳～：9.8%）やうつ病（60～74歳：0.8%、75歳～：2.3%）が多い。

3 女性リーダー育成の現状

第3章では、日越社会におけるジェンダー平等・女性リーダー育成の現状について分析している（表2参照）。両国の歴史的・文化的背景、社会的状態の共通点と相違点の分析に基づいて、日越におけるジェンダー平等の現状を分析する（表3参照）。高齢社会における「家族コミュニティ」や「地域コミュニティ」の解体と再編にどう取り組むのか、その社会福祉分野の女性人財・女性リーダーをどのように育成していくかを議論し、「高齢者を支えていく地域社会づくり」に向けた取り組みを早急に行うことが必要であるとの認識を明らかにする。さらにベトナムの健康づくり分野における女性リーダー育成の課題について分析する。女性人財、女性リーダー、女性管理職の割合がますます増えていく

とともに、その状況に合うようにチェンジする必要性を述べ、女性自身が「自分がリーダーとなる」自信を持ち、「リーダーとしての役割期待」に応えられるようにエンパワーすることを強調する。

女性職員の活動推進や女性リーダー育成の質的向上を目的として、高齢者に向けた福祉サービスに対する職員やリーダーを対象に、アンケート調査とインタビュー調査を実施し、その分析によって性役割意識、女性人財、女性リーダー育成などに関する問題点と解決策をより明らかにする。

高齢化、少子化、晩婚化、有配偶者女性の雇用労働化など、社会全体の変動に深く結びつき、家族のライフサイクルが変容し多様化している。もはや女性は社会全体の成長に欠かせない戦力である。女性には妊娠中、休業中、復帰後の3回にわたり、職場研修のチャンスがある。女性に長く働いてもらい、活躍してもらわなければならない。一番の資源である人財（女性）を最大限活用しないと、将来、潜在成長率が下がるのを防げない。しかし、依然として一部の社会には「女性の能力が男性に劣る」「女性は男性のサポート」「リーダーは任せられない」といった差別と偏見が存在することも否定できない。

表2 日越社会における女性リーダー育成の現状と課題

	日本	ベトナム
政治活動分野	性別役割意識が深く根づいている社会との闘いでもある。女性議員割合は10.2%にすぎない(2019年)。	女性の能力は向上しつつある。しかし、女性リーダーの割合は不定である。女性議員割合は27.1%である(2019年)。
経済活動分野	管理的職業従事者に占める女性の割合は、8.9%である(2021年度)。日本人女性のうち、専門職や技術職についている割合は46%である。	企業オーナーの割合やCEOに就くベトナム人女性の割合は31.6%で、23%の日本より高い。ベトナム人女性のうち、専門職や技術職についている割合は51%である。
	女性労働者は、量的に増大するのみでなく、質的にも変化しつつある。	男女平等の促進は、著しい結果を達成した。
教育活動分野	高等学校および専門学校(専門課程)への進学率は女子57.4%、男子52.2%と、女子の方が2016年より5.2%ポイント高くなった。高等教育段階の女子学生の割合は、大学(学部)44.5%、大学院(修士課程)30.8%、大学院(博士課程)33.0%となっている。	ジェンダー平等実施報告により、2017年に、プロフェッサー学位に達した女性の割合は28%であり、修士学位の割合は43%、博士学位に達したのは21%であった。
	昔に比べ女性の進学率も高まり、男性との知識差はない。男女に明確な思考の差はない。	初等中等高等教育は男女平等だといわれている。男女別の大学や大学進学割合は差がある。
雇用制度やトレーニング制度から見る女性リーダー	女性雇用者の約半数は、パートタイムなどの非正規雇用者である。中でもパートタイム労働者の増加傾向が顕著。男性の場合、正規と非正規の割合が逆転するのは65歳以上であり、女性よりずっと遅い。 性別役割論など固定的封建的な価値観も、女性リーダー育成を阻害する壁である。 女性が「リーダーへの意欲や自信を持たない」ことが、登用への大きな壁となっている場合が多い。	ベトナム女性の15歳から65歳の労働参加率は83%で非常に高い(男性は85%)。非正規労働市場で働く780万人の女性労働者は、劣悪な労働環境に直面している。60%近い非正規の女性労働者は低賃金、安全ではない職場、福祉制度の欠如にも関わらず勤務している。 全国で職業訓練を受けた男性23.3%に対し、女性18.4%であり、都市で訓練を受けた男性47%、女性は43%で、農村で訓練を受けた男性は17%、女性は43%であった。
	職業選択時に女性向きといわれる職業より、新たな分野にチャレンジしようとする女性が増えつつある。 希望する就職先、キャリアアップを目指した資格取得や教育訓練の受講も多く見られるようになった。	女性の多くが労働に参加。だがこの参加の増加は、男性と女性の雇用機会の平等や平等な賃金を現わしていない。実際には、男性が権力のある地位に就くことが多い、女性は「伝統的」「ソフト」な職種に就くことが多い。 トレーナーの数や教室数などは限られており、カリキュラムも地方の女性や若年層のニーズに合っていない場合が多い。

表3 日越社会におけるジェンダー平等の差異性と共通性

項目	差異性		共通性
	ベトナム	日本	日越
① 性役割意識	<ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画を強調。 ・女性の力や能力によって支えられてきた。 ・女性が優位に見られる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・一般的に「固定的役割分担」意識が強い。 ・仕事での中心的役割は男性。 	<ul style="list-style-type: none"> ・伝統的性役割観：「男尊女卑」の残存 ・高齢者の健康づくり分野に女性参加が進行。
② 女性の社会進出	<ul style="list-style-type: none"> ・女性の能力が向上。 ・女性の役割分担（家事、育児、介護、共働きなど）が多い理由で、女性進出の障害。 	<ul style="list-style-type: none"> ・「女性の能力は男性に劣る」「女性は男性のサポート」といった偏見が存在。 	<ul style="list-style-type: none"> ・女性の「自立」と「男女平等」につながっている。
③ ジェンダー平等とリーダーシップ	<ul style="list-style-type: none"> ・各分野においてジェンダー平等していると評価され、女性リーダーの割合が増加。 	<ul style="list-style-type: none"> ・経営者や管理職や専門職に就く日本人女性の割合は低い。 	<ul style="list-style-type: none"> ・女性は全ての面（仕事の機会、教育、訓練、昇進の機会など）で徐々に公平に扱われ、各分野でリーダーシップ能力を発達させる。 ・リーダーとしての女性の参加参画の機会を推進。
④ 女性リーダー育成の意識・態度・行動	<ul style="list-style-type: none"> ・個人能力によって役割分担やポストが決定。 ・女性リーダー率が高い。 ・職業訓練の機会は一緒。 ・各分野における専門技術を持つ女性は男性より少ない。福祉系女性の方が多い。 	<ul style="list-style-type: none"> ・女性雇用者の約過半数は非正規雇用者。パートタイム労働者の増加傾向が顕著。 ・女性リーダーの比率が低い。福祉系の方が非常に高い。 	

4 仮説設定に関する仮説検証結果

第4章では、日越高齢者に向けた福祉サービス職員の性役割意識に関するアンケート調査について分析する。調査対象者の背景と意識との関連を分析し、「性役割分業」「男女平等」「職場意識」「人間関係」などについての価値意識・態度・行動に関するデータを収集し、相互関連関係を明らかにする。

第5章では、日越高齢者福祉施設における女性人財・女性リーダーに対するインタビュー調査の結果について、テキストマイニング統計手法により解析する。女性管理職・リーダーの価値観に関する基礎的情報を整備し、①「女性職員の採用、育成状況、女性リーダー育成の必要性」、②「女性の人材育成活動」、③「女性のリーダー・管理職の登用についての考え・課題」など、3点について検討している。

「健康福祉系女性リーダーに必要な資質・能力」は、これまでの「日越比較分析の特徴」をまとめたものである。さらに調査結果も含め「仮説と検証」について論考を進めたい。

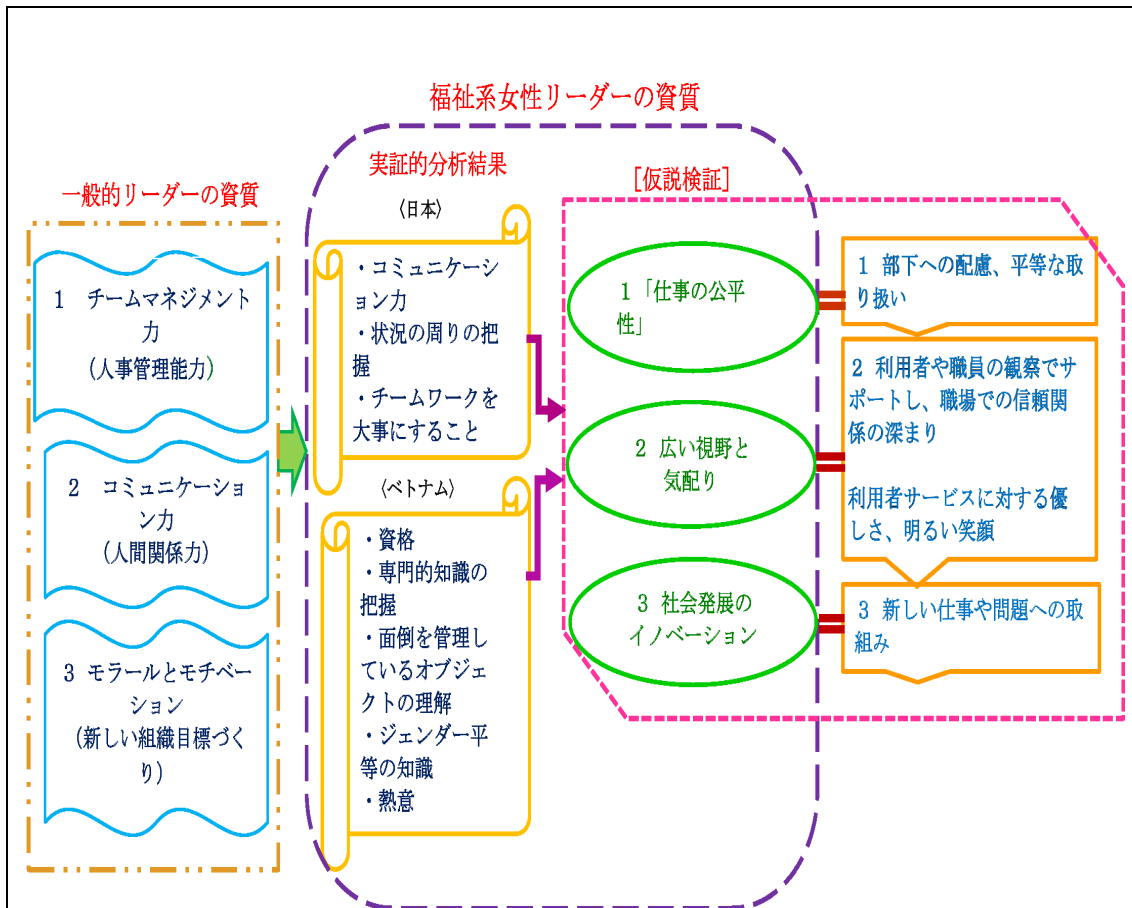


図2 福祉系女性リーダーに必要な資質

【仮説1】の「仕事の公平性」については、仕事における昇任・分担の重さ・自分自身の発展の機会などの「男女差があまりない」という結果が出ている。「異性の同僚との関係」では、「異性の同僚」の「協力の難しさ」、「公平な対応」、「仕事対応のシェア」などに関する項目回答は「あまり思わない」を選択した率が最も高い（日本：約36-48%、ベトナム：38-56%）。「昇任のしやすさ」、「仕事の内容・分担の重さ」、「職務経験を積む機会の多さ」などに関する意見では、「職場では男女差がなく、ジェンダー平等を維持している」と評価されている（日本：82.7%（男：19.5%、女：63.2%）；ベトナム：82.9%（男：16.5%、女：66.39%））。さらに職場における「男女の職員の役割分担は不公平である。男性は優先されている」という意見について、「反対」の意見が強かった（ベトナム：72.6%）。これは異性の同僚との関係、固定的な「性役割分業」への反対傾向、育児・介護休業に関する意識を明確にして、福祉系女性のジェンダー平等意識に影響する要素を示す結果になっているといえる。

【仮説2】の「広い視野と気配り」については、インタビュー調査の結果に現れた「広い視野と気配り・コミュニケーション能力」という資質は、一般職員、特に女性職員を新しいレベルに引き上げ、管理事業がより順調になれるということをサポートしているということが明らかになった。さらに「女性リーダーの共感性・シェア精神・寛大・勇気・社会的弱者の高齢者とか女性と部下により相手の立場に立つ気持ちが非常に高い女

性リーダーが多いと評価されている。「女性の活躍課題と推進」や「女性リーダーの資質・育成」に関する項目について、ベトナムの78%と日本の60%の回答者がその資質に関することを述べている。「人間を大事にする」という福祉系の特徴について、女性人財・女性リーダーを変革していく必要がある。この分野における女性は、「広い視野と気配り」の発揮によってより効果的に活躍できるのである。

【仮説3】の「社会発展のイノベーション」については、本研究では、これまで日越両国における福祉系女性リーダー育成に関する理論的分析と実証的分析を行ってきた。とくに第2章の両国の高齢者健康づくりの現状と課題、および第3章の両国の社会福祉分野の女性人財・女性リーダー育成に向けた取り組みの検討に基づいて「女性の地位向上」を明らかにし、女性リーダー育成の影響について理論的に検証してきた。各分野への女性参加が確実に進み、雇用総数に占める女性割合が半数（2020年の労働力人口総数に占める女性割合は日本：51.8%、ベトナム：68.7%）を占めており、福祉分野における女性人財の参加率も例外ではないといえる（介護職員女性の割合は、日本（2019年）：73.3%、ベトナム（2018年）：62.6%）。2019年の女性管理職の割合は、日本：15%、ベトナム：39%であり、日本の医療・福祉での女性管理職比率（2019年）が54.4%、ベトナムは52.9%である。

変化している世界では、女性の地位・役割もまた変化している。彼らは多種多様なキャリアにさらされる可能性があり、従来の選択を超えた新しい選択をするように奨励されている。女子が学校に通う最初の日から、女子の将来の夢が男子に比べて不利にならないように育成する必要がある。これは、子育て、教育カリキュラム、教育トレーニングシステムなどで調整する必要がある。世界の男女格差が解消された場合には、労働市場における女性は男性のような役割を担うことで、2025年までに世界のGDPに28兆ドルが追加されると予測されている。重大な障害があっても、女性は家族の生命線であるだけでなく、将来の世代の社会経済的基盤を形成することに貢献できるのである。

女性がハイパーコネクテッド・ワールド（Hyperconnected world: 生活者とビジネス、情報とプロセスが複雑につながる世界）に完全に統合することは珍しいことではない。世界がより相互依存するようになるにつれて、女性の介入が必要となる。変化に適応し、長期的課題に対処する能力があることは、女性の由来する特質である。男女資質の相互的完成は、新しい時代に良い社会を構築するための鍵である。社会やその他の生活システムにおける女性リーダーの役割はますます不可欠になりつつある。女性の資質は家族から社会へと発揮され、激動の世界における女性の役割を強化している。つまり現代社会・現代家族における女性の地位・役割向上のイノベーションに繋がっているということを証明しているのである。

5 結論と今後の課題

第6章は、以上5章の比較研究の結果をまとめて仮説検証し、さらに今後の課題について述べる。

「健康福祉女性リーダーに求められる能力と資質とは何であるか」という問いと解答を目指し、日越両国の健康づくり分野における女性人財・女性リーダー育成の課題につい

て考察してきた。この結果、これからの新しい女性リーダーに必要な資質が明らかになってきた。

日越両国の政治、経済、教育などの活動分野におけるこれまでのリーダー像で見られていた資質や男性リーダーの資質と違い、「公平性」「広い視野や気配り」「イノベーション力」という3つの資質が必要になりつつあるということが判明した。とくに福祉系女性リーダーの資質として、理論的にもまた実証的にも、アンケート調査およびインタビュー調査により裏付けされた。各分野において男性リーダーが多いが、福祉分野においては女性リーダーがさらに多いと思われる。これから「社会発展のイノベーション力」につながって女性人財・女性リーダーの能力開発、プログラム開発をしていくべきだと考えられる。

本研究では、福祉施設の職員と管理職の性役割分業意識や女性人財・女性リーダー育成に関する観念を実証分析することにより、介護施設における女性職員の雇用戦略や女性人財・女性リーダー育成の質的向上に貢献することを目指してきた。結果として、雇用主の考え方、属性と職場での性役割分業意識、そして介護施設の職員の環境や労働態度に影響を与える要因を抽出することができた。

とりわけ「福祉系女性リーダーに求められる資質とは何か」という問いへの解答を目指し、日越両国の健康づくり分野における女性人財・女性リーダー育成の課題について考察してきた。この結果、日越両国の政治、経済、教育などの活動分野におけるこれまでのリーダー像で見られていた一般的資質や男性リーダーの資質と違い、新しい女性リーダーには「公平性」と「広い視野や気配り」と「社会発展のイノベーション」という3つの資質が必要になりつつあるということが判明した。その新しいリーダー像、とくに福祉系女性リーダーの資質として、理論的にもまた実証的にも、アンケート調査およびインタビュー調査により裏付けされた。これまで各分野において男性リーダーが多かったが、とくに福祉分野においては女性リーダーの出現がさらに期待されている。今後は「社会発展のイノベーション」につながる女性人財・女性リーダーの能力開発とプログラム開発に取り組んでいかなければならない。

しかし今回の研究課題への取り組みから発見された成果は限定的なものであり、多くの課題が残された。諸概念の内容妥当性の分析、理論的枠組みの再検討、質問紙による仮説検証など、今後の検討課題としたい。

論文審査の結果の要旨

1. 論文の意義

ラン氏は、社会背景として、少子高齢社会における家族コミュニティや地域コミュニティの解体と再編過程において、とりわけ社会福祉分野の人財育成が重要な社会問題となっていると認識する。知識や経験のある人財育成と多様化した顧客ニーズを満たすイノベーションが必要であり、そのキーパーソンとして、高い専門性を持つ女性人財・女性リーダーをもっと活躍させるべきである。このような現状と背景を踏まえて、「少子高齢化の急速な進展とともに、福祉系女性人財育成ビジョンはどのように変化しているのか。」さらに「福祉系女性の資質や能力を認める“ジェンダー平等社会”の創造に向けた改善点・変革とはいかにあるべきか。」という問題意識を提起している。

研究目的は、福祉系女性リーダー・女性人財育成の課題（社会的差別、固定的性役割分業、職業訓練機会など）を明らかにし、改善提案・行動変革など、将来的にベトナムの先行モデルとして導入することであるという。その「福祉系女性リーダー」のあるべき資質と能力として、具体的な作業仮説を設定し検証している。

〔仮説1〕福祉系女性ジェンダー平等意識は、「仕事の公平性」に影響される。

〔仮説2〕福祉系女性リーダーは、「広い視野と気配り」が求められる。

〔仮説3〕福祉系女性人財育成は、「社会発展のイノベーション」を喚起する。

そしてこれらの仮説を各章によって検証する。各章との関係は、仮説1の検証が、第4章のアンケート調査の量的調査によって、仮説2の検証が、第5章のインタビュー調査の質的調査によって、さらに仮説3の検証が、第2・第3章の理論分析、第4章の量的調査および第5章の質的調査によって、それぞれ検証されている。

理論的・実証的考察結果をまとめると、およそ次のように整理できる。女性リーダーの資質として、これまで一般的にはチームマネジメント力、コミュニケーション力、あるいはモラルやモチベーションなどが大事な資質であるといわれてきた。しかし、本研究においては、とりわけ「福祉系女性リーダー」に必要な資質として、次の3つが抽出されている。1つは「仕事の公平性」についてであり、部下への配慮、平等な取り扱いに関する項目が、2つは、「広い視野と気配り」について、利用者や職員の観察でサポートし、職場での信頼関係の深まりの項目が、そして3つは、「社会発展のイノベーション」について、新しい仕事や問題への取り組みという項目が、それぞれ必要であるということを示している。

2. 本論文のオリジナリティ

本論文は、「健康福祉系女性リーダーに求められる資質とは何か」という問いに対し、理論的・実証的に新しい必要な資質を明らかにしたものである。その資質とは、これまでの日越両国の政治、経済、教育などの活動分野におけるリーダー像や男性リーダーの資質ではなく、「公平性」「広い視野や気配り」「社会変革のイノベーション」という3つの資質が必要であるということを検証したものである。その新しいリーダー像、とくに福祉系女性リーダーの資質として、アンケート調査やインタビュー調査によって証明している。とりわけ福祉分野においては女性職員が多いため、これからの「イノベーション」につながる女性人財や女性リーダー（専門職・管理者・経営者など）の能力開発、プログラム開発が重要かつ必要な課題である。こうした未知なる分野と課題に新しい視点からフォーカスした意義は極めて大きいといえる。

3. 論文に残された課題

今回の研究課題への取り組みで、諸概念の内容妥当性、理論的枠組み、質問紙による仮説検証など、まだまだ今後の検討課題である。しかし、本研究をさらに発展させ、日越両国に貢献するための課題として、今後ともさらに取り組むことが求められている。アンケート調査においては、日越両国の老人ホームとベトナムの労働傷病兵社会福祉部の職員と管理職の意見を収集していた。しかし新型コロナウイルス感染症拡大の影響で、福祉保健医療サービスや地域健康づくり課や健康増進課、NPO、市民グループなどに訪問できない状況であった。このような異なる職員や管理職に対して継続発展し調査分析することが大切である。調査結果の一般化のためには、さらなる詳細な調査分析が必要不可欠である。アンケート調査とインタビュー調査によって日越両国の職員の性役割分業意識や管理職の雇用・育成思想に影響を与える要因および共通性などは確認されたが、なお属性と社会的性役割分業意識との関係に関する体系的把握には至っていない。このことを明らかにするためには、より広範にわたって要因分析することが望まれる。女性職員と管理職とのギャップの減少、女性職員の定着強化、さらに施設への貢献活動など、これらの残された課題は、次の研究として期待されている。

4. 博士（生活支援学）の可否

本論文は、これからの健康福祉社会における福祉系女性リーダーの新しい資質を抽出し、その資質の価値評価と向上により、今後の社会発展（職場社会や地域社会）のイノベーションとなって展開していく可能性につながっている。さらにその「資質の共通性」の強調は、ジェンダー平等という視点から、日本やベトナムといったひとつの国家・国境という垣根を越えた「国際的人財としての共通資質」へという新しい地平を切り拓くポテンシャルも窺える。本研究には、新しい資質向上のための実践研修プログラム形成やその応用過程など、まだまだ残された取り組むべき課題は多い。しかしこれまでの氏の真摯で謙虚で誠実かつ前向きな姿勢から、その達成は十分に期待できる。従って、本論文は「博士」の学位を授与するに値するものである。

令和4年2月15日

西九州大学大学院 生活支援科学研究科

管原 正志