

Nghiên cứu so sánh về ý thức giới của nhân viên các cơ sở chăm sóc người cao tuổi tại Việt Nam và Nhật Bản

Trịnh Thị Ngọc Lan^(*)

Tóm tắt: Nghiên cứu nhằm mục tiêu nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực lao động nữ trong lĩnh vực chăm sóc người cao tuổi tại Việt Nam và Nhật Bản. Nội dung bài viết tập trung phân tích sự tương đồng và khác biệt về ý thức giới của các nhân viên đang làm việc tại các cơ sở chăm sóc người cao tuổi của Việt Nam và Nhật Bản hiện nay, cũng như ý kiến về quan điểm tuyển dụng nhân viên nữ và đào tạo lãnh đạo nữ trong lĩnh vực này của các nhà quản lý.

Từ khóa: Ý thức giới, Lao động nữ, Lãnh đạo nữ, Dịch vụ chăm sóc người cao tuổi, Nghiên cứu so sánh, Việt Nam, Nhật Bản

Abstract: The paper aims at promoting the training quality of the female workforce in elderly health-care delivery service in Japan and Vietnam. Here, an in-depth analysis is conducted on the similarities and differences in the gender awareness of staff working at elderly health centres in both countries, as well as viewpoints of administrators regarding female worker recruitment and leadership education on this service.

Keywords: Gender Awareness, Female Workforce, Female Leadership, Elderly Health Service, Comparative Study, Vietnam, Japan

1. Mở đầu

Nhật Bản là quốc gia có tốc độ già hóa dân số nhanh nhất thế giới và trở thành “xã hội siêu già” vào năm 2007, tỷ lệ già hóa ước tính là 30% vào năm 2025 và 38,4% vào năm 2065 (Văn phòng Nội các Nhật Bản, 2020: 2). Việt Nam cũng đang phải đối diện với tình trạng già hóa dân số với tốc độ rất nhanh. Theo điều tra của Tổng cục Thống kê Việt Nam, năm 2019, tỷ lệ

dân số từ 60 tuổi trở lên ở Việt Nam là 11,86%, còn tỷ lệ dân số từ 65 tuổi trở lên là 7,7% (Tổng cục Thống kê Việt Nam, 2019: 62). Dự báo đến năm 2049, Việt Nam sẽ trở thành “xã hội siêu già” với tỷ lệ già hóa là 25% (Bộ Y tế Việt Nam, 2018: 67). Trong bối cảnh già hóa dân số này, việc khẩn trương thực hiện các biện pháp nhằm hỗ trợ người cao tuổi một cách hiệu quả đang là đòi hỏi cấp thiết. Nhằm đáp ứng nhu cầu chăm sóc sức khỏe và tinh thần cho người cao tuổi ngày càng đa dạng, hiện nay các cơ sở chăm sóc người cao tuổi ở cả Nhật Bản và Việt Nam đang ngày càng phát triển.

^(*) NCS., Trường Đại học Nishikyushu - Nhật Bản;
Email: magnolia1401@gmail.com

Một vấn đề khác mà các quốc gia già hóa dân số cũng đang phải đối mặt là tình trạng dân thiếu hụt nguồn nhân lực lao động, đặc biệt là nguồn nhân lực trẻ và có chất lượng cao. Để giải quyết tình trạng này, cần phải phát triển nguồn nhân lực chuyên sâu, có kiến thức và kinh nghiệm nhằm đáp ứng nhu cầu đa dạng của xã hội. Nhìn từ quan điểm bình đẳng giới, sự tiến bộ của nữ giới ngày nay không chỉ được ghi nhận ở thị trường lao động, mà còn ở vị thế của họ trong tất cả các lĩnh vực xã hội. Chăm sóc người cao tuổi là lĩnh vực phù hợp với đặc điểm và tố chất của lao động nữ. Việc thúc đẩy sự phát triển và tiến bộ của lao động nữ (bao gồm cả lãnh đạo và nhân viên) ở các cơ sở chăm sóc người cao tuổi nói riêng và xã hội nói chung, với tư cách là một bộ phận lao động chủ chốt, trở thành một vấn đề xã hội quan trọng.

“Ý thức giới” có thể hiểu là quan điểm, hành động phù hợp của từng giới (nam và nữ) dựa trên các chuẩn mực và kỳ vọng của xã hội. Nói cách khác, ý thức giới biểu hiện suy nghĩ và hành động của các cá nhân ứng với các chuẩn mực xã hội về vai trò giới (Junko Suzuki, 1994: 34). Sự tiến thân của phụ nữ trong thời kỳ mới đã khiến quan niệm về sự phân công lao động theo giới dựa trên “các chuẩn mực xã hội truyền thống” (như quan niệm “Đàn ông xây nhà, đàn bà xây tổ ấm”) cũng như “ý thức giới” dần thay đổi để phù hợp với xã hội hiện đại. Ý thức giới được cấu thành từ ba yếu tố: phân chia vai trò theo giới; định hướng thăng tiến xã hội; nội tại hóa giá trị giới tính¹ (Miki Nakai, 2000: 119).

2. Phương pháp và khách thể nghiên cứu

Nghiên cứu này tập trung phân tích ý thức giới trong công việc tại các cơ sở chăm sóc người cao tuổi, qua đó tìm ra “các giá trị của các lãnh đạo nữ và nguồn nhân lực nữ”.

Nghiên cứu được tiến hành dựa trên khảo sát bảng hỏi 376 nhân viên được lựa chọn ngẫu nhiên (120 người Việt Nam và 256 người Nhật Bản), lứa tuổi từ 20 đến 65, thuộc 6 cơ sở chăm sóc người cao tuổi tại Việt Nam (Hà Nội và thành phố Hồ Chí Minh) và 7 cơ sở tại Nhật Bản (thành phố Saga, Karatsu Yamaga, Asakura), trong thời gian từ tháng 3/2020-4/2021. Các dữ liệu được phân tích và xử lý bằng phần mềm thống kê IBM, SPSS, Statistics 26 và Excel. Các số liệu, bảng, biểu đồ trong bài viết được tổng hợp từ kết quả khảo sát này.

Trong số những người tham gia khảo sát, về giới tính, nữ giới chiếm đa số so với nam giới (ở Nhật Bản là 76,6% so với 23,4%; ở Việt Nam là 80,0% so với 20%). Về nhóm tuổi, ở Nhật Bản, chiếm số lượng nhiều nhất là nhóm tuổi 50, với 27%; còn ở Việt Nam, nhóm tuổi 20 chiếm số lượng nhiều hơn cả, với 34,2%. Về trình độ chuyên môn, nhóm điều dưỡng chiếm tỷ lệ cao nhất (Nhật Bản: 46,5%, Việt Nam: 54,2%), tiếp đến là nhân viên xã hội (Nhật Bản: 9,3%, Việt Nam: 9,2%). Trình độ học vấn của những người tham gia khảo sát chủ yếu là trung học phổ thông (Nhật Bản: 41,8%, Việt Nam: 38,3%), và cao đẳng (Nhật Bản: 21,1%, Việt Nam: 35,8%) (Bảng 1). Tỷ lệ này phù hợp với thực tế tại các cơ sở chăm sóc người cao tuổi nói chung với đặc thù nghề nghiệp cần sự dẻo dai, mềm mại, bền

¹ “Nội tại hóa” là quá trình đạt được một hành vi xã hội nhất định (tính xã hội) với tư cách là một thành viên của xã hội, chấp nhận các giá trị và chuẩn mực của xã hội như giá trị và chuẩn mực của

chính bản thân (*Từ điển bách khoa toàn thư quốc tế Britannica*, <https://kotobank.jp/word/%E5%86%85%E5%9C%A8%E5%8C%96-107310>).

bỉ của nữ giới. Đặc biệt, đây là ngành dịch vụ liên quan tới “con người” nên yêu cầu về sự cần cù, nhiệt huyết với công việc chăm sóc là điều kiện tiên quyết.

Bảng 1. Một vài đặc điểm của khách thể nghiên cứu (%)

		Nhật Bản		Việt Nam	
Giới tính		Nam: 23,4	Nữ: 76,6	Nam: 20	Nữ: 80
Nhóm tuổi	Độ tuổi 20	12,9		34,2	
	Độ tuổi 30	21,1		31,7	
	Độ tuổi 40	24,5		22,5	
	Độ tuổi 50	27,0		10,8	
	Độ tuổi 60	14,5		0,8	
Trình trạng hôn nhân		Đã kết hôn: 54,7	Độc thân: 45,3	Đã kết hôn: 60	Độc thân: 40
Trình độ học vấn	Trung học cơ sở	4,3		9,2	
	Trung học phổ thông	41,8		38,3	
	Trường dạy nghề	14,8		7,5	
	Cao đẳng	21,1		35,8	
	Đại học	17,2		6,7	
	Thạc sĩ	0,8		2,5	
Trình độ chuyên môn	Nhân viên xã hội	9,3		9,2	
	Nhân viên điều dưỡng	46,5		54,2	
	Y tá	8,2		7,5	
	Nhà vật lý trị liệu	0,8		4,2	
	Khác	35,2		24,9	
Kinh nghiệm làm việc	Chưa đủ 1 năm	5,5		16,7	
	1-2 năm	8,2		35,8	
	2-3 năm	7,4		13,3	
	Trên 5 năm	25,0		20,0	
	Trên 10 năm	32,0		10,0	
	Trên 20 năm	14,1		4,2	
	Trên 30 năm	7,8		0	
Tình trạng tuyển dụng		Nhân viên chính thức: 78,9	Nhân viên hợp đồng: 21,1	Nhân viên chính thức: 35,8	Nhân viên hợp đồng: 64,2

3. Bàn luận về một số tương đồng cũng như khác biệt về ý thức giới giữa nhân viên nam và nữ tại các cơ sở chăm sóc người cao tuổi ở Việt Nam và Nhật Bản

3.1. Các yếu tố ảnh hưởng tới việc đánh giá môi trường làm việc

Từ kết quả nghiên cứu được Tổ chức Lao động Quốc tế thực hiện (2020: 3), có thể thấy “sự hài lòng với công việc của phụ nữ”, “sự công bằng và cơ hội thăng tiến trong nghề nghiệp” và “cân bằng giữa công việc và cuộc sống” là ba yếu tố ảnh hưởng đến quan điểm và thái độ của nữ nhân viên đối với công việc. Kết quả khảo sát của chúng tôi cũng cho thấy sự khác biệt có ý nghĩa thống kê trong các câu trả lời thể hiện sự liên quan giữa các đặc điểm cá nhân của người trả lời (giới tính, tuổi tác, nền tảng học vấn, tình trạng hôn nhân,...) với các đánh giá về môi trường làm việc (mức độ hài lòng, sự gắn bó, quan hệ đồng nghiệp,...).

Về điểm tương đồng, ở cả 2 quốc gia, trình độ học vấn chính là yếu tố có ảnh hưởng tới mức độ hài lòng của nhân viên các cơ sở chăm sóc người cao tuổi với công việc nói chung và tiền lương nói riêng, thông qua các sự khác biệt có ý nghĩa thống kê lần lượt là Việt Nam: $p < 0,001$, $p < 0,01$; Nhật Bản: $p < 0,05$, $p < 0,01$.

Về sự khác biệt, tại Việt Nam, có thể thấy các yếu tố ảnh hưởng tới “quan hệ đồng nghiệp” là tuổi tác ($p < 0,01$), tình trạng hôn nhân ($p < 0,01$), trình độ ($p < 0,001$); các yếu tố ảnh hưởng tới “mức độ hài lòng với tiền lương” là trình độ ($p < 0,005$) và kinh nghiệm làm việc ($p < 0,01$); yếu tố ảnh hưởng đến “mức độ gắn bó với công việc” là tình trạng tuyển dụng ($p < 0,01$). Mặt khác, kết quả khảo sát của chúng tôi ở Nhật Bản lại cho thấy sự khác biệt có ý nghĩa thống kê thể hiện nhiều mối liên hệ khác. Cụ thể,

chỉ có một yếu tố ảnh hưởng tới “quan hệ đồng nghiệp” là trình độ ($p < 0,05$); yếu tố ảnh hưởng tới “mức độ hài lòng với tiền lương” là tình trạng tuyển dụng ($p < 0,01$); các yếu tố ảnh hưởng tới “mức độ gắn bó với công việc” là kinh nghiệm làm việc ($p < 0,01$), tình trạng hôn nhân ($p < 0,001$), trình độ ($p < 0,05$); các yếu tố ảnh hưởng tới “mức độ thăng tiến” là trình độ ($p < 0,005$).

3.2. Sự tương đồng và khác biệt về ý thức phân công giới cũng như quan điểm về sự tiến thân của nữ cán bộ trong lĩnh vực chăm sóc người cao tuổi

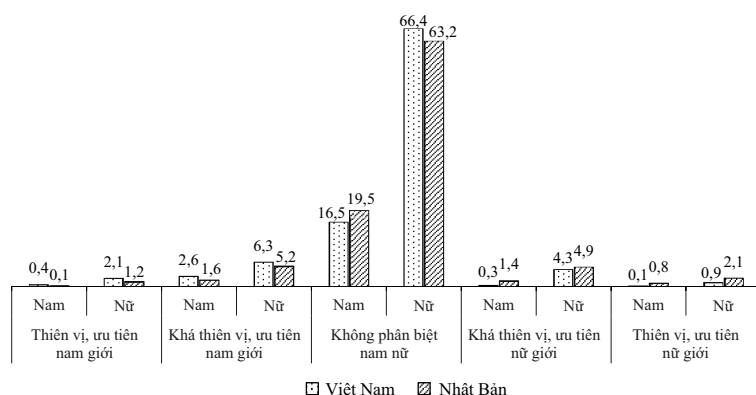
(i) Ý thức phân công giới trong công việc:

Kết quả khảo sát của chúng tôi cho thấy, không có sự khác nhau trong phân biệt về giới trong phân công công việc của nhân

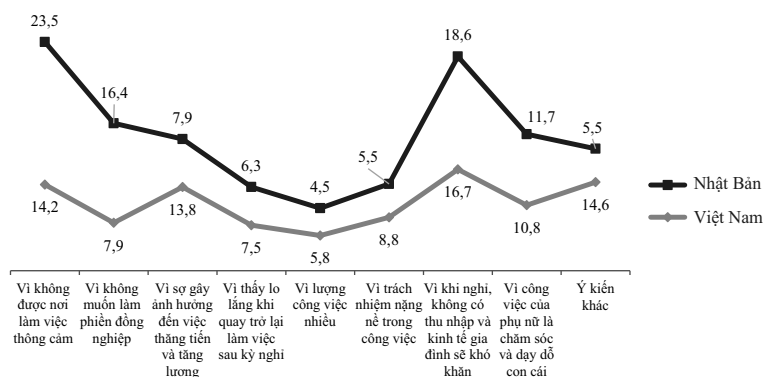
viên các cơ sở chăm sóc người cao tuổi ở Nhật Bản và Việt Nam (lần lượt là 82,7% và 82,9%). Tuy nhiên, ở mỗi nước, khác biệt về “sự phân biệt giới” trong phân công công việc ở nam và nữ nhân viên lại khá rõ (Nhật Bản: nam 19,5%, nữ 63,2%; Việt Nam: nam 16,5%, nữ 66,39%) (Biểu đồ 1).

Số liệu ở Bảng 2 thể hiện dữ liệu thống kê các giá trị trung bình, cụ thể với các nội dung “Dễ thăng tiến” (Nhật Bản là 2,79; Việt Nam là 2,87), “Độ nặng nhọc và phân công công việc” (Nhật Bản là 3,01; Việt Nam là 2,90), “Cơ hội tích lũy kinh nghiệm làm việc” (Nhật Bản là 2,93; Việt Nam là 2,85),... Nhìn chung, có thể nói, ý thức giới của nhân viên các cơ sở chăm sóc người cao tuổi ở cả Việt Nam và Nhật Bản không có sự khác biệt lớn.

Biểu đồ 1. Quan niệm về sự phân công giới trong công việc (%)



Biểu đồ 2. Nguyên nhân tỷ lệ nghỉ việc chăm sóc con cái, nghỉ dưỡng sức của nam thấp hơn nữ (%)



Cũng theo kết quả khảo sát của chúng tôi, tỷ lệ nghỉ việc để chăm sóc con cái hay nghỉ dưỡng sức của nam giới thấp hơn nữ giới. Nguyên nhân là do tác động của nhiều yếu tố khách quan và chủ quan: Trong khi các nhân viên tại Việt Nam chọn phương án trả lời “Ý kiến khác” với tỷ lệ cao nhất (14,6%), thì với các nhân viên tại Nhật Bản, lý do phổ biến nhất là “Vì không được nơi làm việc thông cảm” (23,5%). Tuy nhiên, nguyên nhân chung nhất (ở cả Nhật Bản và Việt Nam) chính là họ lo lắng đến “Việc giảm thu nhập và ảnh hưởng tới kinh tế gia đình khi họ nghỉ việc” (Việt Nam: 16,7%, Nhật Bản: 18,6%) (Biểu đồ 2).

Bảng 2. Quan niệm về sự phân công giới ứng với các nội dung công việc (%)
(Nhật Bản: NB, Việt Nam: VN)

	1. Thiên vị, ưu tiên nam giới		2. Khả thiên vị, ưu tiên nam giới		3. Không có sự phân biệt		4. Khả thiên vị, ưu tiên nữ giới		5. Thiên vị, ưu tiên nữ giới		Giá trị trung bình (GTTB, mean)		Độ lệch chuẩn (SD)	
	NB	VN	NB	VN	NB	VN	NB	VN	NB	VN	NB	VN	NB	VN
Dễ thăng tiến, tăng lương	2,3	3,3	20,3	11,7	73,8	80,8	2,3	2,5	1,2	1,7	2,7969	2,8750	0,5720	0,5733
Độ nặng nhọc trong công việc và phân công công việc	0,8	1,7	8,2	13,3	81,3	78,3	8,2	5,8	1,6	0,8	3,0156	2,9083	0,5085	0,5344
Có nhiều cơ hội tích lũy kinh nghiệm làm việc	1,2	3,3	5,9	10,8	92,6	84,2	0,4	0,8	0	0,8	2,9219	2,8500	0,3219	0,5128
Khác biệt trong việc gánh vác, chịu trách nhiệm về làm thêm và đi làm vào ngày nghỉ	0	2,5	5,5	6,7	91,8	85,8	2,7	5,0	0	0	2,9727	2,9333	0,2856	0,4626
Dễ xin nghỉ	0	1,7	0,8	5,0	95,3	87,5	3,1	4,2	0,8	1,7	3,0391	2,9917	0,2627	0,4762
Dễ xin nghỉ để chăm sóc và dạy dỗ con cái	0	2,5	0,8	5,8	66,4	80,8	21,5	9,2	11,3	1,7	3,4336	3,0167	0,6997	0,5648

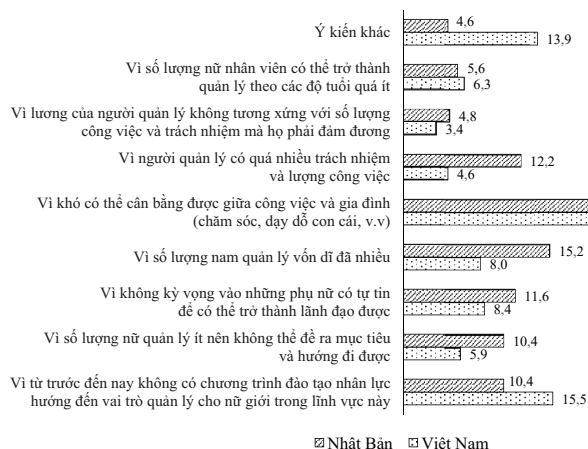
(ii) Sự tiến thân của cán bộ nữ trong lĩnh vực chăm sóc người cao tuổi:

Khảo sát lý do khiến số lượng nữ quản lý tại các cơ sở chăm sóc người cao tuổi còn thấp so với tiềm năng, chúng tôi nhận thấy tỷ lệ người trả lời chọn lý do “Vì khó cân bằng giữa công việc và cuộc sống gia đình” là cao nhất (Nhật Bản: 25,2%, Việt Nam: 34%). Tuy nhiên, có một thực tế là thực trạng ý thức “phân công giới cố hữu” vẫn ảnh hưởng không nhỏ dẫn đến số lượng cán bộ nữ quản lý còn khá ít ỏi. Tỷ lệ chọn các lý do bị ảnh hưởng bởi suy nghĩ cố hữu vẫn còn khá cao, như suy nghĩ cho rằng: “Số lượng nam quản lý vốn dĩ chiếm ưu thế” (Nhật Bản: 15,2%, Việt

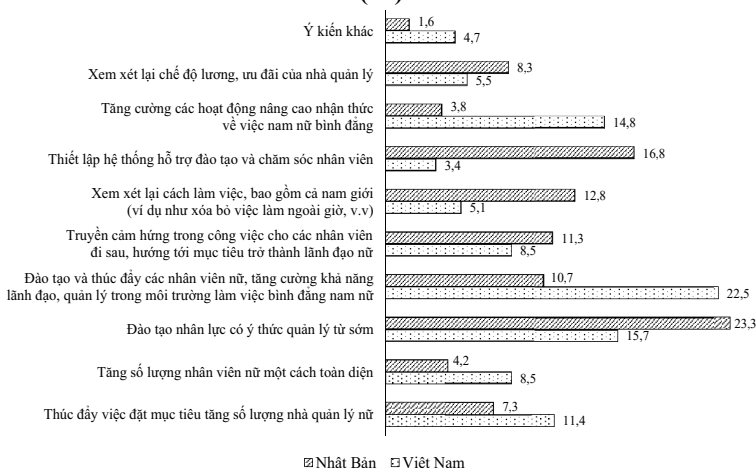
Nam: 8%), “Không kỳ vọng vào việc phụ nữ có thể trở thành lãnh đạo” (Nhật Bản: 11,6%, Việt Nam: 8,4%), “Số lượng nữ quản lý ít nên không thể đề ra mục tiêu và định hướng” (Nhật Bản: 10,4%, Việt Nam: 5,9%) (Biểu đồ 3).

Về các biện pháp đào tạo nhân viên nữ lên giữ các vị trí quản lý: Người lao động ở Nhật Bản mong muốn “sớm đào tạo nhân viên có tố chất lãnh đạo” (23,3%) và “có hệ thống hỗ trợ chăm sóc con cái, chăm sóc lâu dài” (16,8%); còn nhân viên ở Việt Nam lại kỳ vọng vào việc “đào tạo và thúc đẩy các nhân viên nữ, tăng cường khả năng lãnh đạo, quản lý trong môi trường làm việc bình đẳng” (22,5%) (Biểu đồ 4).

Biểu đồ 3. Nguyên nhân dẫn đến số lượng nữ quản lý còn thấp (%)



Biểu đồ 4. Biện pháp hỗ trợ để nhân viên nữ giữ các vị trí quản lý (%)



4. Đề xuất chính sách cải thiện môi trường làm việc và đào tạo nguồn nhân lực nữ, các lãnh đạo nữ phù hợp với đặc trưng của ngành

Theo Norio Hisada (2017: 19), trong lĩnh vực chăm sóc người cao tuổi, nhân viên nữ chiếm tỷ lệ cao bởi họ phù hợp với đặc thù của công việc là cần sự nhẹ nhàng, khéo léo, tỉ mỉ, nhẫn nại và cần cù. Tuy nhiên, mối quan hệ phức tạp của phụ nữ với nghĩa vụ gia đình và gánh nặng chăm sóc cha mẹ, con cái có ảnh hưởng lớn tới sự phát triển và tiến bộ trong công việc của phụ nữ ở cả Nhật Bản và Việt Nam.

Số liệu thống kê cho thấy, trong lĩnh vực chăm sóc y tế và an sinh năm 2019, ở

Việt Nam tỷ lệ nữ quản lý là 52,9%, nam quản lý là 47,1% (Mai Lan, 2019), ở Nhật Bản lần lượt là 54,4% và 45,6% (Bộ Y tế, Lao động và Phúc lợi Nhật Bản, 2020: 7). Mặt khác, người ta dự đoán rằng 28 nghìn tỷ USD sẽ được bổ sung vào GDP toàn cầu năm 2025 khi sự tham gia của nữ giới vào thị trường lao động tăng cao và thu hẹp khoảng cách với nam giới (Mackinsey Global Institute, 2015: 2). Điều này cho thấy xu hướng tham gia ngày càng mạnh mẽ của lao động nữ vào thị trường lao động và các vị trí lãnh đạo, quản lý. Do đó, việc cải thiện môi trường làm việc, hướng tới bình đẳng về giới trong phân công công việc giữa các nhân viên là xu thế cần hướng tới. Đồng thời cần xóa bỏ định kiến “chăm sóc và điều dưỡng là trách nhiệm và nghề phù hợp với nữ giới”.

Việc đề ra các mục tiêu phát triển và đào tạo đội ngũ, nữ nhân viên, nữ lãnh đạo phù hợp với đặc trưng và tình hình của lĩnh vực chăm sóc người cao tuổi là cần thiết. Để cải thiện môi trường làm việc và hướng tới thúc đẩy sự tham gia tích cực của phụ nữ phù hợp với tiềm năng sẵn có, chúng tôi cho rằng:

(i) Đặc trưng của lĩnh vực chăm sóc người cao tuổi là “chú trọng con người” nên ngoài yêu cầu về kiến thức và kỹ thuật chuyên môn, điều kiện tuyển dụng tiên quyết chính là “một trái tim sẵn sàng chia sẻ” và “sự yêu thích với công việc” của một

nhân viên phúc lợi (Hội đồng Phúc lợi xã hội Tokyo, 2017). Cần động viên, tạo điều kiện cho nhân viên nữ tiếp tục hoàn thiện các kỹ năng, các mối quan hệ và trình độ, nhờ đó tăng sự hài lòng, gắn kết với công việc và người được chăm sóc.

(ii) Không chỉ cần sự hiểu biết của cấp trên về bình đẳng giới, mà để phát triển, đào tạo hiệu quả nguồn nhân lực và lãnh đạo nữ còn cần cải cách các chính sách và nhận thức để “nâng cao nhận thức về bản thân của chính phụ nữ”.

(iii) Để thực hiện “sự cân bằng giữa công việc và gia đình” - mối quan tâm quan trọng của phụ nữ, điều quan trọng không chỉ là có chế độ nghỉ thai sản cho nữ giới mà còn cần có chế độ nghỉ phép để chăm sóc cha mẹ và con cái cho cả hai giới nữ và nam.

(iv) Cần khuyến khích nhân viên làm việc và nghỉ ngơi với các chế độ thời gian phù hợp, cân bằng giữa công việc và cuộc sống.

(v) Đào tạo nhân viên nhằm nâng cao năng lực quản lý nhóm và giao tiếp với đồng nghiệp, cũng như với các đối tượng chăm sóc là người cao tuổi. Cùng cố tinh thần và tạo động lực cho nhân viên nữ, nhằm mục tiêu cải thiện và tìm ra các hướng đi mới cho công tác chăm sóc, cũng như sự phát triển của các cơ sở chăm sóc người cao tuổi.

5. Kết luận

Có thể nói, sự bình đẳng trong ý thức giới của các nhân viên nữ và các nhà lãnh đạo nữ được quy định bởi “quan niệm về sự công bằng”, “nguyên tắc đồng cảm” và “tư duy đổi mới” của chính bản thân họ. Về tổng thể, quan điểm về ý thức giới và bình đẳng giới của nhân viên trong lĩnh vực chăm sóc người cao tuổi giữa Việt Nam và Nhật Bản không có nhiều khác biệt. Vì vậy, việc phân tích và nắm rõ quan điểm tuyển dụng của các nhà quản lý, xem xét các yêu cầu về tố chất và trình độ của các nhân viên nữ, cũng như các nhà quản lý, lãnh đạo nữ trong lĩnh vực

chăm sóc người cao tuổi là cần thiết. Việc phân tích các đặc điểm cá nhân và mức độ ảnh hưởng tới công việc, các quan điểm về phân công giới và những nguyên nhân ảnh hưởng tới ý thức giới sẽ góp phần cải thiện chất lượng đào tạo nhân lực, cũng như xây dựng một môi trường làm việc thân thiện và hiệu quả cho cả hai giới □

Tài liệu tham khảo

1. Bộ Y tế, Lao động và Phúc lợi Nhật Bản (2019), 介護分野の現状等について (*Hiện trạng của lĩnh vực chăm sóc điều dưỡng*), <https://www.mhlw.go.jp/content/12602000/000489026.pdf>, truy cập ngày 17/6/2021.
2. Bộ Y tế, Lao động và Phúc lợi Nhật Bản (2020), 令和元年度雇用均等基本調査の結果概要 (*Tóm tắt Kết quả Điều tra cơ bản về bình đẳng truyền dụng trong Năm thứ nhất thời Lệnh Hòa*), Bộ Y tế, Lao động và Phúc lợi Nhật Bản.
3. Bộ Y tế Việt Nam (2018), *Báo cáo chung tổng quan ngành y tế năm 2016 - Hướng tới mục tiêu già hóa khỏe mạnh ở Việt Nam*, Nxb. Y học, Hà Nội.
4. Hội đồng Phúc lợi xã hội Tokyo (2017), 福祉人材に求められている「力」(*“Sức mạnh” cần có đối với nhân viên ngành phúc lợi*), <http://fukushi-portal.tokyo/archives/230>, truy cập ngày 25/06/2021.
5. Junko Suzuki (1994), “心理学研究巻 65 平等主義的性役割態度スケール短縮版 (SESRA-S) の作成” (*Nghiên cứu tâm lý học*, cuốn số 65, “Tạo phiên bản rút gọn của thang đo thái độ vai trò giới theo chủ nghĩa quân bình” (SESRA-S), https://www.jstage.jst.go.jp/article/jjpsy/1926/65/1/65_1_34/_pdf, truy cập ngày 25/6/2021.

(xem tiếp trang 26)