

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—

2021年度

西九州大学大学院
生活支援科学研究科
地域生活支援学専攻

TRINH THI NGOC LAN

目 次

はじめに	4
第1章 研究テーマのフレームワーク	8
第1節 問題意識と研究目的	8
第2節 研究対象・方法	11
第3節 論文構成	12
第4節 用語の概念規定と使用法	16
第5節 先行研究	21
第2章 日越高齢者の健康づくりの特徴	26
第1節 日越高齢化社会の特徴	26
1 日本における高齢化社会の特徴	26
2 ベトナムにおける高齢化社会の特徴	27
第2節 日越高齢者の健康づくりの特徴	30
1 日本における高齢者の健康づくり	30
2 ベトナムにおける高齢者の健康づくり	31
第3章 女性リーダー育成の現状	37
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	37
1 日本の核家族世帯の増加	37
2 ベトナム家族の変容	38
3 家族におけるジェンダー平等	40
第2節 労働市場における女性の地位向上	45
第3節 女性リーダー育成の在り方	47
1 日本社会における女性リーダー育成の現状と課題	47
2 ベトナム社会における女性リーダーの育成	52
3 ベトナム福祉系女性リーダーの育成	58

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.....	64
第1節 アンケート調査の概要	64
1 調査の目的・対象.....	64
2 調査方法.....	66
3 倫理的配慮.....	67
第2節 アンケート調査の結果分析—共通性と差異性—.....	68
1 調査対象者の基本属性.....	68
2 職業に関する態度・意識の考察.....	71
3 アンケート調査結果の日越比較考察.....	82
4 結論.....	94
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	96
第1節 インタビュー調査の目的・方法.....	96
1 調査対象.....	97
2 倫理的配慮.....	98
第2節 分析方法.....	99
1 データ分析手法.....	99
2 前処理の実行.....	99
3 共起ネットワーク分析.....	100
第3節 調査結果.....	101
1 インタビュー協力者の概要.....	101
2 職場における女性活躍.....	101
第4節 結論.....	129
第6章 結論と今後の課題.....	131
第1節 結論.....	131
1 本研究のまとめ.....	131
2 仮説設定に対する仮説検証.....	134
第2節 政策的含意と今後の取り組み.....	140

1 女性リーダー育成のための労働環境の改善政策.....	140
2 今後の課題.....	142
おわりに	143
謝 辞	144
引用・参考文献.....	145
資料 アンケート調査票およびインタビュー・ガイド	155

はじめに

現在、高齢化問題は日越両国において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¹。

この高齢化のテーマは、今後ベトナム社会においても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は 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²。

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。

人口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・保健分野を中心に、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・経営者・専門家・管理職・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、ベトナム最大の関心の一つになってきたのである。

それでは、高齢者健康づくり分野における貴重な人財としての女性は、どのようにして自らの資質や能力をアップし、リーダーとして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「伝統的社会規範」に基づく性役割分業意識からの脱出が、現代社会に応じる「ジェンダー格差から平等意識」へと徐々に変革していかなければならない。

¹ 内閣府 (2020) 『令和 2 年版高齢社会白書』 p. 2

² 統計局 (2020) 『COMPLETED RESULTS OF THE 2019 VIET NAM POPULATION AND HOUSING』 統計局 pp. 211-239

そこで本研究では、「高齢者を支える地域社会づくり」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財育成の在り方を中心に分析する。とくに「女性人財・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。

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・用語の概念規定および使用法など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。

東南アジアの女性労働者に関する研究³において、女性労働者の定着に影響を与えている政策および条件を考察した結果、職員定着率に影響を与える「公平性」が1つの要因であることを挙げている。女性の仕事は悪く評価されており、仕事における自分の権利と公平性を主張する権限が少なく、ジェンダー不平等につながっている。福祉系女性のジェンダー平等意識もその要素の影響を受けているか、検討したい。そこで仮説1を設定した。

〔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。

また、人材育成に関する先行研究において、樋口廣太郎は「上司が管理職として、部下に共感を持ったなら、仕事が順調に進め、部下の「やる気」が引き出せる」と述べている⁴。そこで福祉分野においても、部下だけではなく、社会的弱者の高齢者と女性により相手の立場に立つ気持ちは非常に高い女性リーダーが必要だと予測し、「共感性原理」が求められると設定した。しかし考察過程において、疑問も生じた。本論では、国際化時代において福祉系女性リーダーの優れた資質を見つけ、固有的観点を超えて、新しい資質を検討することを目的にしている。そこでここでは「広い視野と気配り」という資質に関する新しい仮説を設定している。

〔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。

次に、女性人財育成の重要性を強調するという観点で、『我が国における女性人材の現状』によると、「女性の人財育成に失敗すると、生産性、効率、経済の進歩が損なわれる」と、Đặng

³ 国際労働機関 (ILO) (2020) 『Con đường dẫn đến thành công : Phụ nữ trong kinh doanh và quản lý tại Việt Nam』 (成功への道 : ベトナムでのビジネスおよび管理分野における女性) 国際労働機関 p. 3

⁴ 樋口廣太郎(1999)『人材論』株式会社講談社 pp. 130-132

Thị Ánh Tuyết は述べている⁵。さらに Mackinsey Global Institute の研究でも女性の役割を評価し、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⁶。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。そこで仮説3として次のように設定した。

〔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。

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、様々なアクター（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の状況を検討する。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。

第3章は、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。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。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、「高齢者を支える地域社会づくり」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、女性管理職女性専門家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る。さらに女性自身が「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。

⁵ Đặng Thị Ánh Tuyết (2016) 『Tập chí Công sản 第881集』 「Phát triển nguồn nhân lực nữ ở nước ta hiện nay」 (我が国における女性人材の現状) Tập chí Công sản p. 49

⁶ Mackinsey Global Institute (MGI) (2015) 『THE POWER OF PARITY: HOW ADVANCING WOMEN'S EQUALITY CAN ADD \$12 TRILLION TO GLOBAL GROWTH』 MGI p. 2

第4章は、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。

最後に、第6章では、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。

リーダーの資質としては、一般的にチームマネジメント力⁷、コミュニケーション力⁸、モラール⁹とモチベーション¹⁰などが大事な資質であるといわれている。しかし本研究で、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、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、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組みという項目が必要であるということが明らかになった。仮説と章との関係は次の通りである。

仮説1の検証：第4章のアンケート調査の量的調査により

仮説2の検証：第5章のインタビュー調査の質的調査により

仮説3の検証：第2、3章の理論分析、第4章の量的調査、第5章の質的調査によりそれぞれ考察する。

⁷ ブライアン・トレーシー[著] 田中孝顕[訳] (1993)『The Effective manager 人材を人財に変える』株式会社騎虎書房 pp. 152-153

Phạm Quang Huy (2019) 「Phân tích về phẩm chất và kỹ năng lãnh đạo của các nhà lãnh đạo thành công hiện nay」(現在の成功したリーダーのリーダーシップの資質やスキルの分析) Đề cương chuyên đề p. 8

⁸ ブライアン・トレーシー[著] 田中孝顕[訳] (1993)『The Effective manager 人材を人財に変える』株式会社騎虎書房 pp. 150-154

樋口廣太郎(1999)『人材論』株式会社講談社 p. 136

⁹ 樋口廣太郎(1999)『人材論』株式会社講談社 p. 38

Lê Văn Đỉnh (2014) 「Phẩm chất và phong cách người lãnh đạo, quản lý」(リーダーやマネージャーの資質とスタイル) Đề cương chuyên đề p. 5

¹⁰ ブライアン・トレーシー[著] 田中孝顕[訳] (1993)『The Effective manager 人材を人財に変える』株式会社騎虎書房 pp. 147

樋口廣太郎(1999)『人材論』株式会社講談社 pp. 134-135

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

社会福祉をめぐる今日的課題の一つとして、高齢者の増加が指摘されている。日本は世界で一番早く人口減少・超高齢化社会に突入したと評価されている。日本総務省統計局によると、2019年10月に65歳以上高齢者の人口は3,589万人となった。しかし、総人口は2025年に1億1,927万人となり、2050年には9,515万人に減少すると予想されている。高齢化率は、2025年に30%、2065年に38.4%のピークに達すると推計されている。

一方、ベトナム統計局(2009~2019年)調査によると、2019年、60歳以上高齢者人口の割合は11.9%、65歳以上の高齢者人口の割合は7.7%になった¹¹(表1参照)。

その背景で、「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が広がりつつある。

表1 アジア諸国の高齢化率の推移実績と予測

国名	高齢化率の推移実績と予測		
	高齢化社会 (高齢化率7%~ (2020年))	高齢社会到達年 (高齢化率14%~)	超高齢社会到達年 (高齢化率21%~)
日本	28.4%	1994	2007
韓国	15.8%	2000	2025
中国	13.5%	2021	2035
ベトナム	8.0%	2034	2049
シンガポール	15.1%	2019	2030
タイ	13.0%	2022	2031
マレーシア	7.0%	2046	2056
インドネシア	5.9%	2045	—
フィリピン	5.1%	2068	—

出典：独立行政法人労働政策研究・研修機構（2017）『データブック国際労働比較2017』、p. 59

United Nations Population Division, World Population Prospects 2019

高橋陽子（2018）「ASEAN 諸国の高齢化とヘルステックの可能性」、アジア事業開発本部 p. 2
のデータより筆者作成

¹¹ 統計局（2020）『COMPLETED RESULTS OF THE 2019 VIET NAM POPULATION AND HOUSING』統計局 pp. 211-239

日越両国では、少子高齢化の急速な進展により、「家族コミュニティ」や「地域コミュニティ」の解体や再編とともに、両国の現実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・役割なども変化した。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両国の近代社会や現代社会において共通点が多くある。そして、労働力人口の減少が見込まれる背景で、現在でも人財が足りない状況とともに、若者の人財不足という傾向がますます強まっている。大量生産・大量消費の時代で均質なモノやサービスを生み出す力が必要となり、複雑多様な環境に対応するには、同程度の多様な人財を確保することが重要である。

高齢化とともに、多数の高齢者は病気で長く暮らし、個人の日常生活がますます困難になっている。少なくとも1つの身体的または精神的機能のためにケアを必要とする高齢者の数と割合は増加している。一方、育成される人財不足および高齢者に向けた福祉サービスの職員不足が存在し、将来さらに緊急になる可能性がある。こうした超高齢化社会における人財不足では、知識や経験がある人財育成や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。ジェンダー平等の視点から、日越両国の労働市場において両国女性の社会進出だけでなく、社会の色々な分野における女性の地位も変化・向上してきた。特に専門性を持つ女性リーダーやプロフェッショナルの需要がますます高くなっている。

とりわけ社会福祉分野の人財育成は、両国の切実な課題である。「女性の感性」「女性参加参画」を主張する「現代社会」において、改めて「女性の視点」から、さらに「女性の適性や資質のエンパワーメントの可能性と条件」について考察しなければならない。そこで、女性にターゲットを絞り、女性に限定している。とくに福祉分野は、高齢者、障がい者、子ども、病人など、「女性パワー」を必要としている仕事である。それゆえに福祉現場での女性問題は、様々な深刻な社会問題を抱え、現状分析と原因解明と課題解決に向けて真撃に取り組むべき必要性に迫られている。本論では、日越両国の現実社会や高齢者に向けた福祉サービスにおける女性人財育成の意識を検討する。さらに、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、福祉系女性人財育成のビジョン、人財育成カリキュラムの作成、あるいはリーダーシップのスキル開発などについて比較考察する。

さらに、リーダーとしては、「女性の方が男性よりも適している」ことが、2011年に実施され

た調査から明らかになった¹²。リーダーシップの資質のうち「組織の成果と部下の満足度」をあげる資質については、女性が男性を上回ることが分かっている。つまり、女性は、「組織の成果」だけでなく、「部下の満足度」を同時にもたらすリーダーになる可能性が高いのである。これは男性リーダーが男性的な力強いリーダーシップのみを周囲に期待されるのに対し、女性リーダーは男性的な力強さに加えて、さらに優しく協調的な側面も同時に期待されるため、その期待に応えるための努力を通じて、これらの資質を後天的に身に付けることが多くなったからである。全体的な人財不足から、女性リーダー育成が大切な社会課題になっている。その理由で、リーダー育成の対象に予め女性を含んでおくことで、結果的に良いリーダーを手に入れやすいということである。

本研究は、「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。性役割分業論を踏まえた上で、「ジェンダー論」や「家族論」と併せ、ベトナムにおける女性人財のあり方について探究する。「日本社会福祉論」を分析し、さらに「ベトナム社会福祉モデル」について考察し、いつか「ベトナム社会福祉学」の構築を志向する。そのために本論では、「日越両国における健康づくり女性人財や女性リーダー育成の現状と課題」の分析を中心として、とくに日越両国の高齢者に向けたサービスにおいてジェンダー平等、女性の社会進出、女性の地位などをめぐる過去と現状について検討する。

高齢化・人口減少社会における現状を分析し、社会的差別、固定的な性役割分業、職業訓練機会の女性リーダー・女性人財育成の課題を明らかにし、改善点や行動変革などを提案する。そして、「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、そこに共通する「公平・広い視野と気配り」という資質を持ち、行動している人を「福祉系女性リーダーモデル」と位置付ける。そしてこの日越両国の福祉系人財育成を対象に、女性職員のエンパワーメント育成、「ジェンダー」に関する価値観について、理論的・実証的アプローチに取り組む。関連する文献や資料を集め、意識調査、統計資料などについて考察し、日越両国の価値観の共通性と差異性を比較考察し、日本の経験を活用し、将来のベトナムの先行モデルとして導入することを目的としている。

以上の研究目的を目指すために、次のような仮説を設定し検証する。

¹² Øyvind L. Martinsen ・ Lars Glasø 『Extensive leader survey』(2011) BI ノルウィーゲン・ビジネス・スクールのリーダーシップおよび組織行動学部の学部長の実施した調査は、ノルウェー人のビジネス・マネージャー3000人弱を対象に実施し、マネージャーの性格や気質を5つのカテゴリーにおいて数値化し評価した。
<https://www.bi.edu/research/business-review/articles/2014/03/personality-for-leadership/> (閲覧日 2020/06/03)

[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。

以上の問題意識をまとめたものが図1である。

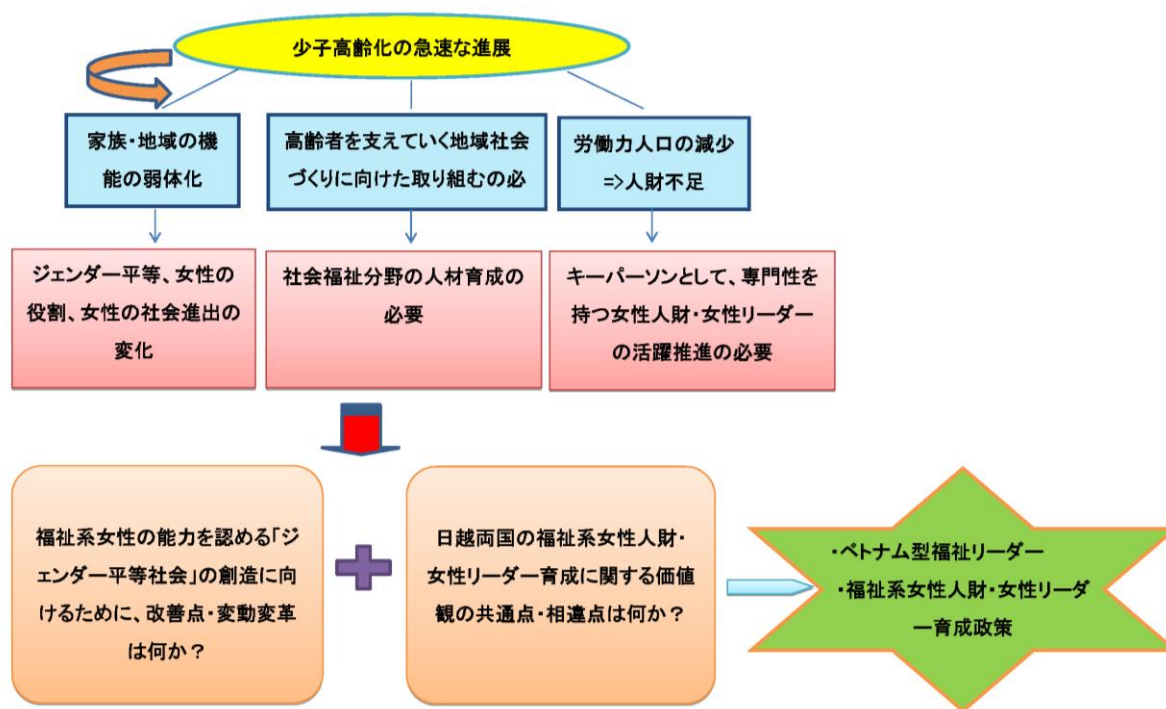


図1 問題意識

出典：筆者作成

第2節 研究対象・方法

1 研究対象

福祉分野における人財育成に関する諸理論を考察し、人づくり・リーダーづくり政策を分析する。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。介護現場では、介護補助、介護士、介護主任、介護福祉士、介護女援専門職、ソーナーカー、看護師、施設長などを対象にしている。そしてこうした福祉系女性職員の活動推進や女性リーダー育成についてのデータを収集、分析する。より具体的なアンケート質問項目とし

ては、「高齢者に向けた生きがい・健康づくりサービスにおける働く動機・満足度・意欲」、「職場の人間関係や性役割分担」、「女性の活動推進」、「女性リーダーについての観点」などについて検討し、課題を明確化する。

2 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。男女共同参画に関する調査研究、まちづくりNPO法人リーダーに関する調査研究より内容を参考し、質問項目を抽出、日越両国の高齢者に向けた社会サービスや高齢者施設の職員やリーダーに調査を実施し比較する。調査期間は、2020年3月17日～2021年10月までであった。

第3節 論文構成

本研究では、日越両国の健康づくり女性人財と女性リーダーの現状と課題の分析を中心として、とくに日越両国の高齢者に向けた福祉サービスにおけるジェンダー平等、女性の社会進出、女性の地位・役割などをめぐる過去と現状について検討する。本論文は、6章構成で成り立っている。

第1章では、問題意識と研究の目的・対象・方法、本論文の構成、用語の概念規定および全体的フレームワークについて考察している。「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。高齢化・人口減少社会における現状を分析し、女性リーダー・女性人財育成の課題を明らかにし、改善点や行動変革などについて提案する。さらに、「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について、理論的・実証的に取り組む。

第2章では、日越両国高齢化社会の健康づくりに関する現状と課題を明らかにする。高齢者の健康を守り支えるために、国や地方公共団体、事業所や保険者、専門職種など、さまざまな主体が健康づくり関わっているが、本研究は、高齢者向け福祉施設の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類型で、種類と施設数はまだ乏しい。さまざまな社会資源が不足している。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いない理由で、多くの問題に対応できていない現状にある。

第3章では、両国の歴史的・文化的背景、社会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。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のかを議論する。そして、「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。核家族世帯の増加とともに、家族構成の多様化が進み、夫婦と子どもからなる核家族世帯は、今や家族構成の典型ではなくなりつつある。家族の個人化が進み、意識面においても個人の欲求を犠牲にしてまで家族集団に貢献する必要性を感じなくなっている。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やライフスタイルは変容し、ますます多様化している。性役割分業意識は依然として残っており、家庭における「ケア役割」の負担は大きく、女性の負担として重くのしかかっている。日本およびベトナム社会では、少子高齢化の発展とともに、社会的価値観が変容し、女性の地位も向上している。

ベトナムの福祉系女性の能力を認める「ジェンダー平等社会の創造」を目指す女性の地位・役割関係について詳しく説明する。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。

第4章では、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、アンケート調査を実施する。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を明らかにする。高齢社会におけるジェンダー平等問題の中で、性別役割意識が制度化され、習慣化され、日常と非日常の意識の中で固定され、女性の生き方に様々な影響を及ぼしている。調査の結果、「固定的な役割分担」意識が指摘され、新しい社会形態への男女共生の観点が基本的に見られた。性役割意識の分析により、健康づくり分野における女性の献身が達成され、この貴重な人財を有効活用するために、女性人財・女性リーダー育成の戦略に貢献できていると考えられる。調査対象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、関連関係の現状と原因を明らかにする。

第5章では、専門職や管理職やリーダーである日本人とベトナム人に対し、半構造化インタビュー調査を実施した。「高齢者に向けた生きがい・健康づくりサービスの女性リーダーの価値観」に関する基礎的情報を整備し、とくに「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女性の人材育成プログラム」、「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。

最後に、以上の5章の比較研究の結果をまとめ、今後の課題について述べる。とくに福祉系女性リーダー育成の問題解決策について検討し、具体的に政策提案する。

本研究の全体構成を目次に沿ってもとめフローチャート化したものが次の通りである。

研究の背景・問題意識

・背景：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」の解体と再編の背景で、その社会福祉分野の人財育成は重要な社会問題である。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となる。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。

- 1 少子高齢化の急速な進展とともに、女性の地位・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。
- 2 福祉系女性の能力を認める「ジェンダー平等社会」の創造に向けた改善点・変革とは何か。

研究目的

福祉系女性リーダー・女性人財育成の課題（社会的差別、固定的な性別役割分業、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女性リーダーモデルとして取り組むことを目的とする。

研究仮説

- [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。

仮説検証

- 第2、3章：理論分析による仮説3の検証
- 第4章：量的調査による仮説1、3の検証
- 第5章：質的調査による仮説2、3の検証

結論

- ・女性リーダーの資質として、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、モラルとモチベーションなどが大事な資質であるといわれている。
- ・とりわけ福祉系女性リーダーに必要な資質である①「仕事の公平性」については、部下への配慮、平等な取り扱いに関する項目、②「広い視野と気配り」については、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、③「社会発展のイノベーション」については、新しい仕事や問題への取組みという項目が、必要であるということが明らかになった。

第4節 用語の概念規定と使用法

1 ジェンダー

ジェンダー (gender) の語は、生物学的性差・性別を示すセックス (sex) と区別されて、社会的・文化的性差を示す語として定着してきた。一見、生物学的性差による区別と思われても社会的性差の影響を受けているものも多いため、最近ではこれを「性差・性別についての観念・知識」のように広義に捉える傾向がある¹³。

人間は、男性、女性としてこの世に生をうけ、それぞれの生物学的基盤をかかえて生活し、行動する。しかし、「男らしさ」「女らしさ」の行動基準、性役割規範は、生物学的基盤からストレートに形づくられたものではない。性別の社会基盤は、歴史とともに変化してきたのであって、ある特定の社会において流通する基盤は、次の時代そして異なる社会において変化ざるをえないのである¹⁴。

語源は、ラテン語の genus (産む、種族、起源) である。共通の語源を持つ言葉として gene (遺伝子)、genital (生殖)、genre (ジャンル: 仏語) などがある。「生まれつきの種類」という意味から転じて、「性別」のことを指すようになった。この「生物学的性」のイメージを基にし、20世紀初頭には、gender はフランス語などにおける有性名詞の性による分類ないし分類クラスをさす文法的な用語として用いられるようになっていた。

1950年代より、一部の社会科学分野において、gender は生物学的性よりもむしろ「社会的性」の意味で用いられるようになった。しかし1970年代の時点では、「gender」と「sex」をどのような意味で用いるかについて合意形成は存在しなかった。例えば、1974年版の『Masculine/Feminine or Human』というフェミニストの本においては、「生得的な gender」と「学習された sex role」という現代とは逆の定義がみられる。しかし同著の1978年の版では、この定義が逆転している。1980年までに、大半のフェミニストは、「gender」は「社会・文化的に形成された性」を、「sex」は「生物学的な性」として使用するようになった。このように社会科学分野においてジェンダーという用語が「社会・文化的性別」のこととして用いられ始めたのは比較的最近のことである。

しかし現在、英語圏では、「gender」は生物学的な性も社会的な性も指す単語として用いられる。前者の場合、単に「sex」の婉曲あるいは公的な表現として使用されていることになる。例えば、女子のスポーツ競技において、生まれつきの性別を確認するために染色体検査が行われる

¹³ 辻村みよ子・戸澤英典・西谷祐子編 (2008)『世界のジェンダー平等—理論と政策の架橋をめざして』東北大学出版会 p.7

¹⁴ 鎌田とし子・矢澤澄子・木本喜美子編 (1999)『講座社会学—14—ジェンダー』東京大学出版会 p.1

ことがあるが、これを指す用語として英語ではジェンダーベリフィケーション (gender verification) という用語を用いている。

複数の英英／英和辞書において「gender」は、第1に「言語学的性（文法上の性）」として、第2に、古くから使われてきた「生物学的性別 (sex)」として記述されている。それらに続き、社会科学分野において用いられる「社会的・文化的役割としての性」という意味の語として記述がなされることがある。

国際基準として論じているのは、国連における「ジェンダー」という概念の導入である。女性学、フェミニズムの世界に「ジェンダー」という概念が導入されたのは、1970年代から1980年代のことである。日本の女性学に、階級、人種、民族と同様に有効な分析概念として使用される契機となったのは、1989年NWE C（独立法人国立女性教育会館）で開催された国際シンポジウムでのデルフィのジェンダーに関する発言が契機となっている。これ以降、1990年代半ば頃から「女性学」に替わって「ジェンダー論」や「ジェンダー研究」という言葉・名称・概念が頻繁に使われ始める。

日本において「ジェンダー (gender)」は、「社会的・文化的性差」と誤訳され、間違っただま用いられる例がいまだに残る。シカゴ大学のフェミニスト、山口智美は、「ジェンダー」の定義をめぐる混乱について、もともとジェンダーの定義が導入時に「社会的・文化的性差」と誤訳されてしまった、という問題が大きいと語っている。英語でいう「ジェンダー」は、「性差」ではなく、「社会的・文化的な性のありよう」といった意味合いである。医学の分野では、「生物学的な性」として使われる「gender」は、社会科学分野において時々「社会的・文化的な性のありよう」の意味で現在使われている。日本におけるように「社会的・文化的性差」と翻訳したり、「差別」と同義的な使われ方をするのは明確な誤謬であり、今後の是正が必要である。日本政策研究センターより、「gender」を「社会的・文化的に形成された性別」と定義することは誤りであるとの指摘がなされており、また実際にこのように定義された英英辞典は無い¹⁵。

「ジェンダー」という用語が、学術用語だけではなく、国連の文書に採用されるようになったのは、1990年代に入ってからのことである。1994年、カイロでの「国際人口・開発会議」では、男女平等にあたる言葉として「ジェンダー・イクオリティ」が使われたのに対して、イスラム圏の国から平等より公正さに主眼をおいた「ジェンダー・イクイティ」が主張され、言葉をめぐって分裂した。前者は、性別特性に基づく性別役割を超え、両性間にある不均衡な力関係の解消を

¹⁵ 上野千鶴子・宮台真司・小谷真理・斎藤環編（2006）『バックラッシュ！なぜジェンダーフリーは叩かれたのか？』 双風舎出版社 p. 281

1999年発行『人材論』で、樋口廣太郎は「有能な人間の「人材」として力を発揮する可能性を秘めているべきである」と述べた。しかし、「人間性を高める人財育成を」と題名された章では、「人材育成」を踏まえ、「人財育成」を目指している¹⁹。

日本最大級の人事ポータルキャリア・ポートレート・コンサルティング代表の村山昇は、「人材」と「人財」の違いについてはっきり述べている。「ダイヤモンドの二つの価値」と同様に、産出されるやいなや、「財」商品に回されるか、「材」商品に回されるかが決められてしまうという。研磨材として利用される「ダイヤモンド」で、「材」価値は代替されるのと反対に、「宝石」として利用されるダイヤモンドは「財」価値は代替されない。ダイヤモンドにみる「財」と「材」の価値差は、一人一人の働き手にもまったく同じことが当てはまる。「代替されない人」は、代替がきかないゆえに「人財」なのである。逆に、「その仕事はあなたがやっても、他の人がやっても同じ」と言われてしまう人は、代替がきくゆえに「人材」だと言われている²⁰。

田舞徳太郎の観点では、商品につながっていない材料の段階で、その材料の良さを見極め、しっかりと加工してある「人材」は十分な教育が実施されたら、宝である「人財」に成長する²¹。「人材」が「人財」に成長するには、「ピンとくる感性の力」、「深く考え抜く思想力」、「迅速に行動する力」、「結果を創る力」という4つの条件が必要であるといっている²²。

「人財育成」ということは、採用・人材確保から、勤務評定、異動・昇進、そして研修を含めた人事管理全体で、どのようなシステムで育成されていくのであろうか²³。規定された「人財」という意味で、「人財育成」の目的は、効果的かつ効率的に「社会資源・組織資源」である「人財」を活用して競争力をアップし、社会の利益を最大化させることである。現在、競争し優位に貢献する戦略上重要なポジション（キーポジション）を特定し、それに相応しい人財を育成するための仕組みとしての「タレントマネジメント」などが実践されている。

3 リーダーと福祉系リーダー

リーダー（leader）の語は、マネジャー（manager）と区別され定着してきた。簡単な定義で、「リーダー」は「指導者」、「統率者」、「先導者」という意味である。「マネジャー」は「支配者」、「管理者」の意味を持っている。Warren G. Bennisの観点を引用しよう。「Leaders are people who do the right thing, managers are people who do things right（リーダーは正しいこと

¹⁹ 樋口廣太郎（1999）『人材論』株式会社講談社 pp. 119-149

²⁰ 村山昇 「働くこと」基礎概念講座3-1～「人材」と「人財」の違いを考える <https://www.hrpro.co.jp/agora/1190>（閲覧日 2021/7/20）

²¹ 田舞徳太郎（2004）『人財育成のすすめ（他の巻）社風をつくる』致知出版社 pp. 20-26

²² 同上書 p. 29

²³ 稲継裕昭（2009）『現場直言自治体の人材育成』学陽書房 p. 34

をする人々であり、マネージャーは物事を正しく行う人々である)」²⁴、「A leader is someone who can see how things can be improved and who rallies people to move toward that better vision. Leaders can work toward making their vision a reality while putting people first」²⁵（リーダーとは、物事をどのように改善できるかを理解し、人々を結集してそのより良いビジョンに向かって進む人である。リーダーは、人々を第一に考えながら、ビジョンの実現に向けて取り組むことができる）。つまりリーダーは、組織やチーム、グループを代表し、部下が働きやすい環境を作り、統率力や指導力をもつ人である。リーダーは、単に責任者であるという個人的な爽快感を体験する人ではなく、その行動が他の人々の人生に深刻な結果をもたらす人である。

リーダー人財に求められる資質要件を明確にした上で、その候補となりうる人財を、責任者が参加・参画するプロセスによって評価・選抜し、必要な能力や経験を身につけるためのキャリア開発を計画・実行する後継者育成計画を実行することである。このリーダー人財育成にあたっては、リーダーとしてのポテンシャルを持っている人財を早期に選抜した上で、新事業の立ち上げ、不採算事業の改革、未経験の業務など、本人にとって難易度の高いポジションに配置し、職場経験を通じて福祉リーダー人財として必要な能力を身に付けさせる。こうしたリーダー人財の育成を実行できるのは、その戦略的な育成・獲得が重要な課題であることをよく認識し、リーダー人財の選抜・育成に時間と労力を使っているからである。つまりリーダー育成に多くのコストを割いているのである。

福祉現場では、介護助手、介護補助、介護士、介護主任（介護リーダー）、介護福祉士、介護支援相談員、生活指導員、ソーシャルワーカー、ケアマネージャー、看護師、施設長など、いろいろな専門職が活躍している。職位でいえば、主任、管理者、チーフ、所長、事務長、理事長などもある。こうした中で、「リーダー」は、ケアの現場でグループ内のスタッフをまとめる人であり、ユニットリーダー、フロアリーダーなどがいる。

「福祉系」とは、福祉全般の職業を示す言葉である。それは、高齢者の日常生活や自立をサポートする仕事（福祉住環境コーディネーター、ホームヘルパー、カウンセラー、社会福祉士、

²⁴ Warren G. Bennis 「What is leadership?」 https://www.mindtools.com/pages/article/newLDR_41.htm（閲覧日 2021/5/17）

²⁵ Valerie Simoneau (2022) 『Empire Builders: Systems and Models for Building a Successful Real Estate Business』 Morgan James Publishing p.19

介護福祉士、福祉・介護職員など)である。本研究の対象範囲には、とくに社会福祉士、介護福祉士、精神保健福祉士、介護職員などを中心している。

福祉の仕事は、チームワーク、チームプレーであり、したがってたくさんの専任スタッフをまとめる「グループリーダー」が必要である。仕事は24時間365日絶え間なく続き、複数の職員が全員協力のローテーションシステムでケア活動を提供していかなければならない。現場には、いろいろな事故やクレームやトラブルが発生している。とくに認知症患者の場合、一瞬も気を抜けない。とくに「ケアマネジャー」は、「利用者の目線」でアセスメント(情報収集)し、利用者の生活に関する希望、「その人らしく生きるとはどういうことか」などを確認しつつ、短期的・中期的・長期的目標や計画を作成する必要がある。とくに大切なことは、利用者自身が行動の目的およびその到達目標と達成効果をきちんと伝え共通理解しておくことである。上から与えられた目標ではなく、相手の立場を尊重し、「自分や自分たちで考えた目標」を設定することである。できるだけ自分自身で問題点を把握し、進捗状況を理解し、さらに改善点を上げて今後の予定につなげていくようにする。そのサポーター役に過ぎないと思われる。

本研究では、「リーダーの仕事」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)であると規定できる。

第5節 先行研究

本研究は、福祉分野における女性リーダー育成の現状と課題を主なテーマとしているが、最初に大きな議論を呼んだのは、少子高齢化、性別役割分業、いわゆるジェンダー平等と女性の社会進出の問題などからであった。

ジェンダー平等と高齢化に関する先行研究としては、辻村みよ子(2005)と井上輝子(2009)の「性別役割分業に関する意識の変化分析」がある。実際には男女の家事・育児・介護などの役割についての現状と意識とのギャップが多く見られるという分析であった。さらに伊藤セツ(2010)、菊池真弓(2016)、厚生労働省(2018)などの研究において、職場環境では、女性と反対に、男性は子育てや介護期に離職・転職、育児・介護休業の取得者が少ないこと、男女に共通するハラスメントの問題などが、さまざまな視点から指摘されてきた。

大沢真理(2004)と杉本貴代栄(2008)の「福祉国家とジェンダーの関係」についての先行研究において、女性は育児・介護というケア役割の強固な分業がある1980年代の「男性稼ぎ手型」の社会を指摘していた。男女平等化するためには、「稼ぎ主モデル」から「個人モデル」へ

の動きが必要である。女性が育児・老人介護の責任を持つことより、自己の経済が自立し、個人が独立することである。労働市場における「ジェンダー平等」とは、男女が平等に仕事をして、平等に利益を受けることである。

女性活躍の障害を挙げた川口章（2013）は、「家庭責任」、「時間外労働、深夜労働をさせにくい」、「女性の短い勤続年数」の3つの課題を示している²⁶。一方、「女性自身の昇進意欲が弱い」、「結婚や出産や家族の健康に左右されることは女性管理職が少ない原因になっている」などと強調している²⁷。

国際労働機関（ILO）が実施した『成功への道：ベトナムでのビジネスおよび管理分野における女性』²⁸の研究では、職場でのジェンダー平等を改善することは企業のビジネスの収益性の増加および創造性、人財定着の増加を促進することを明らかにした。さらに『東南アジアの女性労働者』に関する研究²⁹でも、女性労働者の定着に影響を与えている政策および条件を考察した。その結果、職員定着率に影響を与える要因として、「女性の仕事の満足度」、「公平性やキャリアアップの機会」、「ライフワークのバランス」の3つを挙げている。この分析は男性と女性を職員グループに分け、また結婚状態および職場ポストの対象別に実施している。この調査結果として、女性が人生の様々な段階でキャリアに直面している特定の問題がよく理解できるようになった。しかし日本の先行研究と同様に、この研究の調査対象は色々な分野における労働者であり、高齢者健康づくりの特定分野の女性職員のジェンダー平等に関する意識ではない。

さらに、人財育成に関する研究として、「人材論」から「人財論」へ、という新しい概念によるアプローチがある。ブライアン・トレーシー（1993）は「人財」を強調し、「優れたリーダーの役割」や「エグゼクティブの新しい人材育成指針」に関する主張を述べている³⁰。彼の主題では、リーダーが優れた戦略家として、苦しい状況になったときこそ、自分が「価値ある人財」になることを強調し、自分と部下のモチベーションを高め、コミュニケーションで協力してもらいたい人に伝え、自分のチームを勝利に導くことができる。優れたリーダーは自分より優れた人財を集めようとする³¹。田舞徳太郎の観点（2004）では、商品につながっていない材料の段階で、

²⁶ 川口章（2013）『日本のジェンダーを考える』有斐閣 pp. 62-63

²⁷ 同上書 pp. 66-67

²⁸ 国際労働機関（ILO）（2020）「Con đường dẫn đến thành công : Phụ nữ trong kinh doanh và quản lý tại Việt Nam」(成功への道：ベトナムでのビジネスおよび管理分野における女性) 国際労働機関 p. 6

²⁹ 同上書 p. 3

³⁰ ブライアン・トレーシー[著] 田中孝顕[訳]（1993）『The Effective manager 人材を人財に変える』株式会社騎虎書房 p. 3

³¹ 同上書 pp. 146-153

その材料の良さを見極め、しっかり加工してある「人材」は、もし十分な教育が実施されたら、宝である「人財」に成長するという³²。さらに樋口廣太郎（1999）は、「有能な人間の「人材」として力を発揮する可能性を秘めているべきである」と述べた。しかし、「人間性を高める人財育成」という題名の論文で、「人材育成」を踏まえ、「人財育成」を目指している³³。稲継裕昭（2009）がいう通り、「人財育成」ということは、採用・人材確保から、勤務評定、異動・昇進、そして研修を含めた人事管理全体で、育成されていくべきものである³⁴。新しい時代に入り、大切な資産である優秀な「女性人財」を育て上げるということがこれからの重要課題である。

「各分野で求められる女性リーダー像に関する基礎的研究—社会的観点から—」としては、米田公則はストッディルやバスのリーダーの特性に関する観点を明らかにし、「①知能の優秀性、②自信を有する、③支配性の強さ、④社交性、⑤活動性、⑥社会参加の多様性、⑦学業成績の優先性、⑧責任感の強さ」³⁵など、多種多様な資質を挙げている。

さらに職場における女性の大切さについて、島田知二・田中豊治（1999）は、「女性により職場の雰囲気明るく楽しくなる」を強調されていた。有能な女性が周囲の人間関係や仕事関係を改善でき、職場社会全体も変革していき³⁶、「女性リーダー育成」は今日のグローバル化社会における国際的人材戦略だと論考している³⁷。企業の人材採用の戦略について分析した時、脇坂明（1993）も有能な女性の採用に注目している。男子の質をずっと下まで落としていくより、有能な女性の採用が企業のイノベーションにつながるのである³⁸。「女性の人財育成に失敗すると、生産性、効率、経済の進歩が損なわれる」と、Đặng Thị Ánh Tuyết（2016）は述べている³⁹。また、「女性の高学歴化と雇用労働への進出は女性に多様なリスクと新しい仕事の機会をもたらす」（Wendy Cunningham（2018））ともいわれる。にもかかわらず高齢化とともに、高齢者に向けたケア分野における『ピンクカラー労働者』の市場はますます広がっているのである。川口章（2013）

³² 田舞徳太郎（2004）『人財育成のすすめ（他の巻）社風をつくる』致知出版社 pp. 20-26

³³ 樋口廣太郎（1999）『人材論』株式会社講談社 pp. 119-149

³⁴ 稲継裕昭（2009）『現場直言自治体の人材育成』学陽書房 p. 34

³⁵ 米田公則（2006）「各分野で求められる女性リーダー像に関する基礎的研究—社会的観点から—」椋山女学園大学 女性リーダー育成・研究グループ『地域の女性リーダー育成のための基礎研究—男女共同参画社会の視点から—』椋山女学園大学 p. 35

³⁶ 島田知二・田中豊治（1999）『現代社会のしくみ 現代都市社会を知る手がかり 7章』広文社 p. 165

³⁷ 同上書 p. 164

³⁸ 脇坂明（1993）「職場類型からみた日本企業の女性活用高島道枝編著」社会政策学会年報 第37集『現代の女性労働と社会政策』御茶の水書房 p. 50

³⁹ Đặng Thị Ánh Tuyết（2016）『Tạp chí Cộng sản 第881集』 「Phát triển nguồn nhân lực nữ ở nước ta hiện nay」（我が国における女性人財の現状） Tạp chí Cộng sản p. 49

は、昇進意欲のジェンダー格差を分析し、女性の昇進意欲が高い企業の共通の特徴が「ポジティブ・アクション」⁴⁰を熱心に実行しているということを証明した⁴¹。

福祉分野における人財育成に関する研究では、健康福祉人財不足の理由として、「管理職が悪い」ということが介護離職の一つの起因になっていることが述べられている⁴²。久田則夫（2020）は、職場をあるべき方向に着実に導いていくリーダーを十分に育成していないということが、福祉職場に存在する喫緊の重要課題の一つだと肯定している。職員の定着率が向上し、福祉職場の魅力が社会に広く拡散し、さらに求職者増加、人財の安定的確保、職に就いた人がリーダーへと着実に育つという好循環現象をもたらすリーダーが福祉職場には必要である。それが職場に業務レベルの向上をもたらすのである⁴³。

一方、ベトナムにおいては、福祉分野は新しい分野であり、この分野における女性人財や女性リーダー育成に関する先行研究は限られている。UNDPの研究（2012）⁴⁴やTran Thi Chien（2015）⁴⁵の研究では、政治活動分野におけるリーダーシップへの女性の参加と女性リーダーが直面する障壁（伝統的な性別役割観、専門的な知識、制度に関する障壁、定年年齢など）の分析を中心にしている。また教育活動分野における女性リーダーシップについて考察されている。上記された障壁の他には、ソーシャルネットワークワーキングの問題と女性自身の自信不足という障壁を挙げられている⁴⁶。

ベトナム社会福祉分野では、桂良太郎（2001）は人財不足、専門家の不足、人財養成制度の確立や処遇の改善が行政改革の緊急的課題として存在していると指摘した⁴⁷。一方、Nguyen Thi Oanh 女史により、ベトナムにおける社会福祉の課題としては社会の公正性と社会教育や社会福祉開発に関わる有能な人財の養成であり、専門家の養成が最も大切であるという信念を肯定されたと述べている⁴⁸。

⁴⁰ ポジティブ・アクションとは、不平等な取り扱いを解消するためにとられる積極的な改善措置のことであり、女性活躍で切る職場環境を備える施策である。

⁴¹ 川口章（2013）『日本のジェンダーを考える』有斐閣 p. 67

⁴² 田中豊治・チン・ティ・ゴック・ラン・グエン・ティ・ラン・アイン「第3章 アジアコミュニティづくりのための国際協働教育プログラム」田中豊治・滝口真編著（2020）『健康福祉人財育成とアジアの地域協力』芦書房 pp. 52-54

⁴³ 久田則夫（2020）『福祉リーダーの強化書 どうすればぶれない上司・先輩になれるか』中央法規出版株式会社 pp. 2-3

⁴⁴ UNDP（2012）『Sự tham gia của phụ nữ trong vai trò lãnh đạo và quản lý ở Việt Nam』（ベトナムのリーダーシップと管理への女性の参加）UNDP pp. 9-11, pp. 14-18

⁴⁵ Trần Thị Chiên（2015）「Phụ nữ tham gia lãnh đạo ở Việt Nam hiện nay」（現在ベトナムのリーダーシップへの女性の参加）『Tạp chí Khoa học xã hội Việt Nam No. 7(92)』Viện KHXH pp. 72-75

⁴⁶ Green Maheshwari & Rajkishore Nayak（2020）「Women leadership in Vietnamese higher education institutions: An exploratory study on barriers and enablers for career enhancement」SAGE pp. 11-12

⁴⁷ 桂良太郎（2001）「ベトナムに於ける社会福祉研究の現状と課題—女性及び家族研究の動向調査から—」『奈良大学総合研究所所報』第9号 奈良大学 p. 158

⁴⁸ 同上書 p. 159-161

筆者と田中豊治による「日越社会における女性リーダー育成の現状と課題」という研究は、両国の家族や労働市場における女性の地位を検討し、政治・経済・教育活動分野における女性リーダー育成の在り方を分析している⁴⁹。また筆者の別の研究では、「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」を実施し、福祉分野における女性管理職の「女性人財・女性リーダー育成の必要性」、「女性人材育成ポジティブ・アクション・活動」、「女性リーダー・管理職登用」などについての3つの考え・課題を明らかにしている⁵⁰。

これまでの日本とベトナムの研究は、ジェンダーに関する観点で、女性の社会進出、リーダー進出などが一般的な研究であった。しかし女性リーダーの特性や女性リーダーとなるための重要な要素を理論的・実証的に両面から分析した研究はあまり見られない。一方、先行研究の要点は、女性の地位や価値についての認識が述べられ、国家の経済、労働市場、家族における性役割分業、ジェンダー平等の観点・必要性などが強調されている。新しい時代の変化に合わせ、日越両国の健康福祉社会における真のキーパーソンとしての女性人財・女性リーダーが不足していることは無視できない。福祉分野におけるジェンダー平等と女性人財・女性リーダーの必要な資質育成の在り方などを明らかにすることが必要不可欠なのである。したがって、「新しい時代の女性人財育成」のイノベーションを目指すためには、「高齢化社会における女性人財育成の現状」「高齢者に向けた生きがい・健康づくりサービスにおいて働く動機・満足度・意欲」、「職場の人間関係や性役割分担」、「女性の活動推進」、「女性リーダーについての観点」などの分析に取り組みなければならない。さらに福祉系女性リーダー像を作成する目的を達成するために、本研究は管理職の女性リーダーに必要な資質、女性人財・女性リーダー育成に関する新たな視点を探究していかなければならない。

このような現状をふまえて、本研究では、理論的研究と実証的分析を結合して分析を進める。高齢者に向けた福祉サービスに対する福祉施設職員を対象とした量的・質的調査を実施する。そして調査結果を先述した3つの仮説検証につなげたい。

⁴⁹ Trinh Thi Ngoc Lan・田中豊治 (2019) 「日越社会における女性リーダー育成の現状と課題」『九州社会福祉学年報』第10号 東洋大学社会福祉学会九州部会 pp. 51-63

⁵⁰ Trinh Thi Ngoc Lan (2021) 「Comparative Study on Gender Awareness of Staffs in the Elderly Health Care Institutions in Vietnam and Japan」『Social Sciences Information Review』Volume 15 No.3 Vietnam Ministry of Culture and Information pp. 20-27

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

高齢化社会（Aging society）」とは、「総人口における老人人口の割合が次第に増大していく社会」のことである⁵¹。未成年人口が減少傾向にあるなか、65歳以上のいわゆる団塊世代を含む高齢者が年々その数を増やしている。その結果、少子高齢化社会と呼ばれるようになった。日本は急速に伸びた平均寿命と相まって急速に高齢化が進んでしまった。日本の出生率は2019年、1.36で世界ランキングでの186位である。

発展途上国のベトナムでも急速に高齢化が進み、2019年の高齢者の割合は総人口に対して12%に増大した⁵²。このような社会変化に対応して経済および社会の構造・機能も変化させていくことが必要である。

1 日本における高齢化社会の特徴

『令和3年版高齢社会白書』によると、2020年10月時点で日本の65歳以上人口は3,619万人となり、総人口に占める割合（高齢化率）も28.8%に達した⁵³。日本の高齢者の動向を振り返ってみると、1970年から日本は人口高齢化過程に入り始めた。具体的に65歳以上人口が739万人、高齢化率が7.1%となった。その後、一貫して高齢化が進行し、1995年には65歳以上人口は14.6%を超えた⁵⁴。さらに、全国の男女別人口の推移（大正9年～平成27年）の調査により、今後10年ほどの2030年時点で、日本の65歳以上人口が3,716万人、高齢化率が31.2%で約3.3人に1人が65歳以上の者となる。特に75歳以上人口の割合は、2030年には19.2%となり、約5.2人に1人が75歳以上の者となると推計されている。加えて、2020年日本の国勢調査によると、日本の人口は1億2,571万人となった。前回調査の2015年と比べると、人口は138万人減少している⁵⁵。

また、「2021年（令和3）平均寿命表」（WHO）によると、日本で84.3歳で第1位、男女別では男性はスイスが81.8歳で、女性の平均寿命は86.9歳であり、それぞれ1位になっている。日本の男性は81.5歳で2位である⁵⁶。

⁵¹ 岡崎陽一（1977）『高齢化社会へ転換—日本の人口・経済・社会—』広文社 p.207

⁵² 統計局（2020）『COMPLETED RESULTS OF THE 2019 VIET NAM POPULATION AND HOUSING』統計局 pp.211-239

⁵³ 内閣府（2021）『令和3年版高齢社会白書（全体版）』内閣府 p.2

⁵⁴ 同上書 p.4

⁵⁵ 総務省統計局「平成27年国勢調査」<https://www.stat.go.jp/data/kokusei/2015/kekka.html>（閲覧日2020/12/25）

⁵⁶ WHO（2019）「男女平均寿命」https://memorva.jp/ranking/unfpa/who_whs_life_expectancy.php（閲覧日2021/12/1）

高齢化社会は多くの問題を引き起こす。その1つは、社会で一人暮らしをしている高齢者の割合が増えていることである。2020年に内閣府の調査における「65歳以上の一人暮らしの者の動向（1980-2040年）」のデータは一人暮らしの者は男女ともに増加傾向にあり、1980年には男性4.3%、女性11.2%であったが、2015年には男性13.3%、女性21.1%となり、2020年には男性15.5%、女性22.4%となった。そして、2030年の時点までは男性約18.2%女性約23.9%と予想されている⁵⁷。

2 ベトナムにおける高齢化社会の特徴

社会経済の発展や公衆衛生の向上により、先進国のみならず、開発途上国においても高齢化が進行している。ベトナムでも急速に高齢化が進み、2019年の高齢者の割合は総人口に対して12%に増大した⁵⁸。このような社会変化に対応して経済および社会の構造や習慣なども変化させていくことが必要である。ベトナム人口は2003年に8,000万人を超えたが、人口増加率は低下傾向にあり、1995年に1.7%を下回り、1999年に1.5%、2018年には1.0%となった。出生率は1995年2.71人、1999年2.10人、2019年2.05人と少子化が進んでいる⁵⁹。この変化の重要性に対して、人口増加率は、「2倍増時間の面で考えて評価することができる」のである。ベトナムの出生率の低下は、今後数年間で人口増加率の継続的減少が確実にになると考える可能性が高い。1979年には、ベトナム人口の年齢や性別分布のピラミッドの展示は、国の若年人口の増加傾向を顕著に表している（A）。1979年と同様、1989年の人口ピラミッド（B）はピラミッド型であり、14歳以下の人口の割合が高く、65歳以上の人口の割合が低く、多産多死の段階にある開発途上国の特徴がよく見られた。

しかし、2000年代から人口ピラミッドの形態が変化してきており、多産多死型から少産少死型へと変化してきている。1999年の人口ピラミッド型（C）はつりがね型に変化し、人口はあまり増減しなく安定したが、14歳以下の人口の割合が低く、少産少死の段階にあった。2009年と2019年の人口ピラミッド型（DとE）は変化続け、星型が現れた。地方レベルでは周辺地域から労働者が流れ込んで就業人口が増加し、生産年齢人口が非常に多いのが特徴である。

ベトナムは非常に若い人口である（図3参照）。結果として、年齢構造自体は、将来的に親の数の低下で、将来の人口減少というふうに移動する。ベトナムは、2017年に高齢化社会へ突入

⁵⁷ 内閣府（2021）『令和3年版高齢社会白書（全体版）』内閣府 p.10

⁵⁸ WHO（2020）『World health Statistics 2018: Monitoring health for SDGs』WHO p.57

⁵⁹ UNFPA（2017）『Già hóa dân số và người cao tuổi ở Việt Nam Thực trạng, dự báo và một số khuyến nghị chính sách』UNFPA p.27

し、2034年には高齢社会（同14%）になると予想されている。この間の移行期間が17年と最も短く、急激なスピードで高齢化が進んでいる。

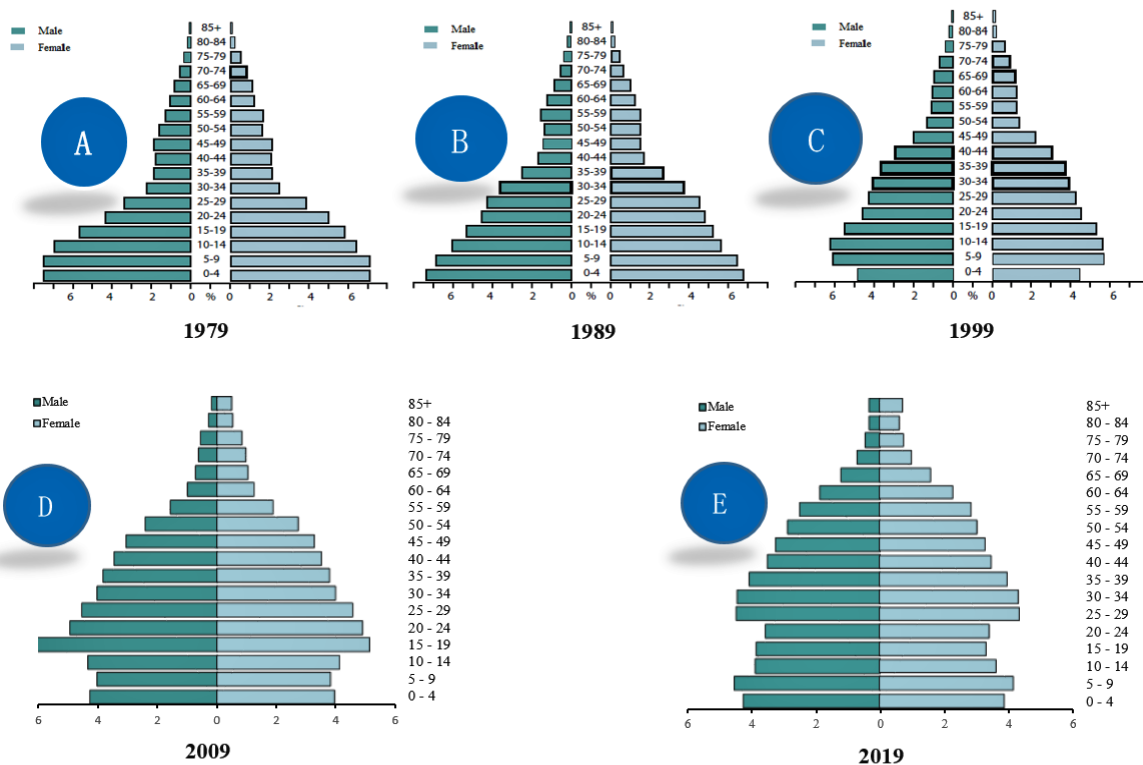


図3 ベトナムの人口ピラミッド（1979・1989・1999・2009・2019年）

出典：Ministry of Planning and Investment, General Statistics Office 『Consultation workshop for the 2019 population and housing census』のデータより筆者作成

『2019年国勢調査予備報告』によると、ベトナム人口は2019年4月時点ではわずか9620万人で、世界で最も人口の多い国の中で15位となっていた。1979年から2019年にかけて、約4.340万人が増加した。1年間86.8万人以上の増加にもかかわらず、ベトナム人口の増加率は大幅に鈍化している。2009-2019年段階の平均年率は1.14%であった（表2参照）。

表2 ベトナムの人口増加率（1979~2019年）

	総人口（万人）	増加率（%）
1979年	5374.2	-
1989年	6437.6	2.10
1999年	7632.3	1.70
2009年	8584.7	1.18
2019年	9620.8	1.14

出典：統計総局（2019/12）『Completed results of the 2019 Viet Nam population and housing censuss』p. 56 データより筆者作成

表2を見ると、2009年から2019年までにベトナム人口は1040万人が増加し、平均年増加率が1.14%であった。また、10年周期で計算した場合を見ると、1979年から1989年にかけて、ベトナムの平均年間人口増加率の2.1%が増加した。1989年から平均年間人口増加率が減少する始めとなった。1990年代～2000年代には、ベトナムの平均年間人口増加率が2%から1.18%に急激な減少を経験している。

1975年の戦後、1979年、ベトナムは最初の国勢調査を実施した。1979年の国勢調査によると、60歳以上人口は366万人、65歳以上人口が250万人、65歳以上の人口率が4.8%であった。40年後、2019年の国勢調査では65歳以上人口が741万人、率が7.7%になっている。実際には、2014年から、ベトナム社会は高齢化社会に入り、65歳以上人口が7.1%である。また、2014-2049年のベトナム人口予測によると、2049年まで65歳以上人口が約18.1%になる。ベトナムの「黄金の人口構造」期間は2040年に終了する。これは、この時点で65歳以上の人口の割合が15%を超え始めるためである（表3参照）。

表3 ベトナムの高齢者人口構造(1979-2019年)

年齢	総人口 1979 年		総人口 1989 年		総人口 1999 年		総人口 2009 年		総人口 2019 年	
	人数 (万人)	総人口 に対する 比率 (%)	人数 (万人)	総人口 に対する 比率 (%)	人数 (万人)	総人口 に対する 比率 (%)	人数 (万人)	総人口 に対する 比率 (%)	人数 (万人)	総人口 に対する 比率 (%)
全国	5274	100	6441	100	7632	100	8584	100	9621	100
65-69	97.8	1.8	123	2.0	168	2.3	155	1.8	268	2.8
70-74	71.8	1.4	80.7	1.3	121	1.6	141	1.6	164	1.7
75-79	49.6	0.9	56.4	0.8	83.3	1.1	120	1.4	117	1.6
80-84	20	0.4	28.9	0.4	41.8	0.5	72.5	0.8	90.7	1.2
85+	13	0.2	15.7	0.2	28.9	0.4	62.2	0.7	101	1.0
合計	252	4.8	305	4.7	443	5.9	551	6.4	741	7.7

出典：ベトナム総人口調査によるデータから計算した結果のデータより筆者作成

ベトナムでは、一般的に高齢者ケアを同居家族が行っている。しかし核家族化や労働者の都市部への流出等によって、これが難しくなっている。さらに農村部から都市部への人口流出が続いている。まさに農村部から都市部への人口移動は社会構造の変化に伴って、減少傾向が続いている。時代の変遷とともにベトナム社会は、経済成長を遂げるなかで格差社会が形成されている。特に農村部で生活している国民は、生活が厳しい状況に追い込まれる家族が増加している。その中でも高齢者の生活環境が、大きく変化している。高齢者が抱えている問題は、経済問題、家族問題、精神的問題、格差問題など多岐にわたっている。

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

日本人口の高齢化は、平均寿命の伸びを反映したものである。2021年に男性の平均寿命は81.64歳であり、女性の方は87.74歳である⁶⁰。高齢化率の高い都市において、健康寿命を伸ばし、厚生労働省の調査の結果により、2019年の男性の健康寿命は72.68歳であり、女性のは75.38歳であった⁶¹。高齢者が生きがいを持って生活できるように、高齢者の健康づくりを進めることが重要である。高齢者は身体活動の低下や運動不足により心身機能が低下し、社会生活や日常生活に支障をきたし、要介護状態に陥るといった悪循環がある。

日本の要支援、要介護の認定を受けた人の割合（2017年）をみると、65歳～74歳で要支援の認

⁶⁰ 厚生労働省（2021）『令和2年簡易生命表の概況』厚生労働省 p.2

⁶¹ 厚生労働省 「健康寿命の移動」 <https://www.satsuki-jutaku.jp/journal/article/p=1836>（閲覧日 2021/6/10）

定を受けた割合は1.3%であり、要介護の認定を受けた割合は2.9%に対し、75歳以上の高齢者の要支援の認定を受けた割合は8.6%、要介護の認定を受けたのは23.3%となる。さらに75歳以上になると要介護の認定を受ける人の割合が大きく上昇している。

要介護者などについて、介護が必要になった主な原因についてみると、「認知症」が18.7%と最も多く、次に、「脳血管疾患（脳卒中）」15.1%、「骨折・転倒」12.5%となっている。さらに男女別に調べると、男性は「脳血管疾患（脳卒中）」が25.7%、女性は「認知症」が20%と特に多くなっている。女性が「骨折・転倒」がかかっている割合は14.9%を占めているのに対し、男性は6.7%しか占めていない⁶²。心身機能低下や生活の不活化を早期に発見し、健康を保持し自立した生活が営めるように支援をしていくことが重要である。一方、高血圧、糖尿病、高脂血症などの生活習慣病の割合も増加している。その病気の予防対策への取り組みが必要である。運動改善や口腔機能向上に向け、高齢者が参加できるように支援することである。高齢者が豊に生活できることを目指すために、体力だけでなく、精神も健康になるように、政府や地域は健康づくりの施設を作り、活動を実施するが重要である。

本研究では、老人ホーム施設や医療関連施設を中心に考察する。厚生労働省の「令和2年社会福祉施設等調査」の結果からみると、活動中の老人福祉施設は5228施設（その中で、養護老人ホームは948施設、経費老人ホームは2321施設、老人福祉センターは1959施設）であり、「有料老人ホーム（サービス付き高齢者むけ住宅以外）は1万5956施設であり、障害者支援施設等は5556施設であった⁶³。

2 ベトナムにおける高齢者の健康づくり

(1) ハイスピードで高齢化が進行している高齢者の健康状況

ベトナム人口の高齢化も日本と同様に、平均寿命も段々延びていると評価される。2017年にベトナム人の平均寿命は76.3歳であり、世界で55位になっている⁶⁴。高齢化が進み、慢性疾患の増加や循環器疾患・がんなどを患う高齢者の数もますます高くなってきた。健康状況は年齢により、高齢者の日常生活の質に直接的影響を与える。年を取るほど、病気が増え、長期治療が必要である高齢者の数も多くなる。心身の健康状態は色々な社会問題を引き起こしやすいのである。

⁶² 内閣府 「高齢者の暮らしの動向 健康・福祉」

https://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2018/html/zenbun/s1_2_2.html（閲覧日 2021/6/10）

⁶³ 厚生労働省（2021）『令和2年社会福祉施設等調査の概況』厚生労働省 p.9

⁶⁴ WHO（2020）『World health Statistics 2018: Monitoring health for SDGs』WHO p.57

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⁶⁵。さらに、生活様式の変化により糖尿病、片頭痛、肩の痛み、手の神経が引っ張られるような感じや痺れ、原因不明の胸苦しさ、腹部の不快など、診断のはっきりしない生活習慣病も多くなっている。それとともに、精神的病気も増える傾向があり、加齢により認知症やうつ病にかかるリスクも高くなる（表4参照）。

表4 高齢者の精神疾患の割合（単位：%）

精神疾患	年齢	
	60—74 歳	75 歳～
認知症	3.9	9.8
うつ病	0.8	2.3

出典：UNFPA 『Già hóa dân số và người cao tuổi ở Việt Nam Thực trạng, dự báo và một số khuyến nghị chính sách』 2017/7 のデータより筆者作成

60 歳以上で、若くて元気な世代であるはずのベトナム人高齢者のほうが、より多くの健康問題を自覚している。家族と同居する高齢者は、物理的には孤独でなくても、心理的には孤独になりやすいと思っている。ベトナム人高齢者は、特に家庭内で若い世代と習慣や性格などが異なり、家庭内の役割が逆転するなど、高齢者の孤立感や喪失感を抱きやすい環境にある。家族員が多くても抑うつ的になりやすい可能性がある。健康啓発関連文書や健康教育機会など、一次予防活動へのアクセスが困難であり、生活習慣病予防への動機づけを得にくかったことも推測できる。

ベトナム保健省の調査結果で、高齢者の健康状態は良い健康状態にある割合は 5.32%であり、平均的な健康状態にあるのは 52.7%、病弱の方は 41.97%である。健康寿命と健康状態を見たら、ベトナムの高齢者の健康状況は大変な問題になっているといえる。とくに関節痛、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

⁶⁵ UNFPA (2017) 『Già hóa dân số và người cao tuổi ở Việt Nam Thực trạng, dự báo và một số khuyến nghị chính sách』 (ベトナムの高齢化と高齢者： 状況、予測およびいくつかの政策提言) UNFPA p. 27

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%）も多い⁶⁶。

（2）高齢者の健康づくり

高齢化の進行に伴い、大量の高齢者人口がベトナムの社会医療にとって負担になると恐れられるようになってきた。他の様々な先進国と違い、ベトナムの経済状態は発展途上にある。国としても今後訪れるであろう高齢社会に意識を向けるようになった。2034年には、年金財政がマイナスになると予測されている。「高齢者が5.4人に1人」となる状況下で、ベトナムの高齢者に対する医療、介護、年金、福祉などといった社会保障の整備が求められている。農村部は都市部とは違い、様々な社会資源が不足しており、高齢者に対する日常的な社会支援サービスや社会福祉制度が整備されていない。そのため、多くの問題に対応できていない現状にある。さらに高度医療が必要となること、治療も長期化することなどによって医療費が膨らむ。老年期を迎えた現在、よく健診実施をしていないという影響に加え、それらのしわ寄せが主観的健康観を低下させているとともに、重病になる場合が多いとみられ、特に非感染性疾患が増えている。生涯現役で充実した高齢期を送るためには、成人期から引き続き、生活習慣病の予防と早期発見・治療が重要である。生活習慣病対策に加え、高齢者の健康づくりの特色として、身体虚弱、転倒、認知症、低栄養、腔機能低下などの老年症候群に対応するための介護予防への取組みが必要になってくる。高齢者医療に係る費用負担は子どもより7~8倍になる。健康づくりを支援しないと、高齢者の健康管理は重大な課題となる。

高齢者の健康を守り支えるために、国や地方公共団体、事業所や保険者、専門職種など、様々な主体が健康づくり関わっている。高齢者が地域で主体的に活動することこそが、健康づくりにつながっていくと思われる。高齢者の文化・社会・教育・経済・政治活動への参加促進、心身の健康確保、生活の質の向上を目標に掲げる保健医療関係団体や市町村の健康づくりを支援する団体にアプローチすることが極めて重要なのである。

1) 保健医療関係団体

⁶⁶ Ministry of Health of Vietnam (2018) 『General Health Sector Review 2016 - Towards healthy aging in Vietnam』 Ministry of Health of Vietnam pp. 83-95

ベトナムには、高齢者のための保健医療・介護・福祉系施設として、地域医療支援センターと地域包括支援センターがある。保健・医療・福祉関係の各団体は、専門的な立場から健康情報や健診や検査を通じて健康に関する適切な情報を提供する。保健省は、老年科の設置や健康診断の実施など、高齢者のための保健医療サービスに関する政策に取り組んでいる。感染症や子どもの栄養、妊産婦の健康など、短・中期的かつ対象人口がより多い健康問題が優先される傾向にある。高齢化の進行に対する危機感は必ずしも高いとは言えない。国立老年病専門病院は全国に1つしかなく、老年病科が設置されている省レベル病院は20%である。

地域包括支援センターとして、社会保護施設や民間の有料老人ホームなどの数も多くなく、まだ実際の需要を満たさないと評価されている。社会保護施設は全国に456施設設置されている。基本的には障がい者や孤児など、社会的保護を必要とする人を対象としている。その中には、高齢者のみを対象とした施設もある。身寄りのない高齢者や戦争功労者およびその家族は無料で入居でき、それ以外で入居を希望する者は利用料を支払う。大都市の施設では、有料利用の希望者が増えているとのことであった。民間の有料老人ホームは、比較的裕福な高齢者を対象としている。首都のハノイに25カ所、ホーチミン近郊に17ヶ所程度設立されている⁶⁷（表5参照）。

表5 社会保護施設と民間有料老人ホーム概要

	社会保護施設	民間有料老人ホーム
入居対象	戦争功労者、身寄りのない高齢者、障がい者、孤児など	比較的裕福な高齢者
施設数	全国に456施設、その中に35の高齢者のための介護施設を含む	ハノイ25カ所、ホーチミン17カ所
利用料	無料（有料で希望者へのサービスを提供している施設もある）	有料 250～650米ドル/月
医療サービス	医療棟がある施設は一部の医療行為が可能。重症化の場合は病院へ搬送。	許可を得ている施設もあるが、一般的には病院へ搬送。

出典：JICA（2014）「ベトナム国社会保障分野情報収集・確認調査・ファイナル・レポート」

のデータより筆者作成

⁶⁷ 統計総局 GSO <https://www.gso.gov.vn/default.aspx?tabid=723>（閲覧日 2020/2/20）

ベトナムの儒教的価値基準では、高齢者は大切にされるべき存在である。高齢者の面倒は家族が担うという認識が強く、親を介護施設などに入居させるのは親不幸という意識が根強く残っている。さらには社会・階級構造の変動を確定的に引き起こし、国民意識、精神生活の面においても世代間、地域間の違いを生起させている。特に農村部で生活している住民は、生活が厳しい状況に追い込まれる家族が増加している。その中でも高齢者の生活環境が大きく変化した。高齢者が抱えている問題は、経済問題、家族問題、精神的問題など多岐にわたっている。それゆえ、要介護高齢者の増加とともに、介護期間も長期化したことに加え、核家族化が進行して家庭内での介護が困難になったり、介護する家族も高齢化したりするなど、要介護高齢者をめぐる状況も変化したことから、高齢者の介護を社会全体で支え合う仕組みが求められている。必要な質・量の介護サービスを効率的に活躍できない状態になっている。

2) 市町村の健康づくりを支援する団体

住民相互の健康づくりへの自主的取り組みや地域ぐるみの実践活動をする市町村保健センターなどは、大切な役割を十分に発揮している。地域の中で、健康づくりを推進していく人財を育成する活動を行っている。しかし農村部は都市部とは違い、様々な社会資源が不足し、高齢者に対する日常的な社会支援サービスが整備されていない。多くの問題に対応できていない現状にある。

もう1つの問題としては、その分野の人財不足で、技能の質もまだ高くなく、高齢者に可愛がられていないことが壁になり、高齢者の信頼を得ないことである。社会支援サービスにおける職員に対する高齢者の満足度の調査によると、「やや満足している」割合は47.7%まで、「やや不満である」割合は2.2%である⁶⁸。高齢者の心身健康状態を把握するとともに、地域の実情に応じた健康づくりへの取り組みが必要となってきた。

以上、日越両国の高齢者の健康状況を整理すると、表6のようにまとめられる。

⁶⁸ 辻村みよ子編(2007)『ジェンダーの基礎理論と法』東北大学出版社 p. 29.

表6 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	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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。

出典：筆者作成

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

日本の核家族世帯は、1960年の1.179万世帯から、1995年には2.576万世帯と2倍以上増加し、2020年には2.835万世帯になった。家族類型別一般世帯数および核家族世帯割合の推移を調べたデータで、この間の核家族世帯の増加を見ると、1960年から1975年まで5年ごとの増加数は270万世帯前後となっているのに対し、1975年以降の5年ごとの増加数は150万世帯前後にとどまっている。

1970年代前半までの核家族世帯の大幅な増加は、主に1925年頃から1950年頃までの多産少死の時期に生まれた兄弟姉妹が4～5人いるいわゆる人口転換期世代である。親と同居扶養する長男を実家に残し、都市部に職を求めて流入し、そこで結婚し、家族を形成することによりもたらされたものである。いわば、三世同居を根本から否定することなく、核家族世帯が形成されたものといえる。

一般世帯数に占める核家族世帯の割合は、約6割と多数を占めている。核家族世帯の増加割合を上回る近年の単独世帯の増加により、その割合は1980年の60.3%を頂点に減少に転じている。

また核家族世帯のうち、戦後の家族構成の典型と考えられた「夫婦と子どもからなる世帯」は減少傾向にある一方、「夫婦のみ世帯」が急増しているなど、家族構成の多様化が進み、夫婦と子どもからなる核家族世帯は、今や家族構成の典型ではなくなりつつある⁶⁹。

単独世帯は一貫して増加し続けており、一般世帯数に占める割合も、1960年の16.1%から1995年にはその約1.7倍の25.6%となり、2020年には29.7%に達した。単独世帯の増加の背景には、晩婚化の進行による「未婚単身者世帯の増加」、高齢化の進行による配偶者と死別した「高齢単身者世帯の増加」などのほか、離婚の増加に伴う「離別単身者世帯」も増加し、「未婚単身者世帯」、「死別高齢単身者世帯の増加率」を大きく上回る伸びを示しており、無視できない要因となっている。

高齢化の一層の進行などで、単独世帯は今後ますます増加すると考えられる。これまでの社会の仕組みは家族を基本に構築されてきたが、今後は、誰しも人生の一時期を一人で暮らすことを

⁶⁹ 厚生労働省 「家族・職場・地域社会等との関係の変化」 <https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/01/1-2-3.html>
(閲覧日 2020/12/27)

経験する可能性がある。一人暮らしを無視できない生活形態の一つとして社会の仕組みを見直していく時期に来ているといえるのではないか。今後、生き方の多様化や死別による高齢単身者の増加などを背景に、未婚者同士の共同生活やひとり暮らし高齢者が集まり、共同生活するなど「血縁や婚姻関係に基礎を置かない家族」（グループホームなど）が増加することが考えられる。

戦後、家族制が終わり、高度経済成長とともに、個人を尊重する民主的家族の時代になってきた。「個人化する家族」において、女性の働きが改善され、「介護は女性の仕事」という固定的性役割分業意識大きく批判された⁷⁰。

労働単位が「男」と「女」に割り振られ、個人化していった。家族は「労働の単位から情愛の単位へ」とその重心を移し、夫婦と親子が対等で、愛によって結ばれるようになった。

NHKの「理想の家族像」に関する『日本人の意識調査』の結果によると、1973年から1998年の間に、「父親は仕事に力を注ぎ、母親は家庭をしっかりと守る」という「性役割分担型」は半減し、代わって「父親は家庭のことにも気をつかい、母親も温かい家庭づくりに専念」という「家庭内協力型」が倍増し、「父親も母親も自分の仕事や趣味にそれぞれ打ち込んでいる」という「夫婦自立型」の選択率の変化だと考えられる。最も大きく選択率が伸びた「家庭内協力型」は、家族の情緒的つながりを重視する家庭像である。労働という面では、家族は「個人化」したのである⁷¹。

2 ベトナム家族の変容

ベトナムでは、現在、社会変動や市場経済化に伴って、伝統的家族の数は（特に都市では）だんだん少なくなり、核家族化が急速に進んでいる。しかし家族を作るための道徳的価値と伝統的規範はベトナム人の思想に根強く残っている。

(1) 伝統的家族（三代以上からなる家族）

封建的社会では、家族間の関係は家父長および温情主義によって増強される。家族のすべての3つの関係（夫妻、父子、兄弟）は密接に階層化されている。例えば、妻および夫は夫によってハーモニーに愛し合う、妻は従わなければならない、「父・子どもの関係なら、父は子どもに対し、よい例として置かれ、そして愛し、育て、子どもの出産や彼の養育のために尽くす。また子

⁷⁰ 落合恵美子 (2004) 『21世紀家族へ 家族の戦後体制の見かた・超えかた』有斐閣選書 pp. 242-246

⁷¹ 辻大介 (2003) 「若者における移動体通信メディアの利用と家族関係の変容—「ケータイ」される家族関係のゆくえを探る—」 『21世紀高度情報化—グローバル化社会における人間・社会関係—』第133冊『関西大学経済・政治研究所研究双書』冊関西大学経済・政治研究所研究双書 pp. 77-78

*注) 統計数理研究所の『国民性調査』で、一番大切なものを自由回答で一つ答えてもらった結果は各年度の調査の結果と相変わらず、「家族」を挙げる人が最も多くなった(40% (1998年)、45% (2003年)、46% (2008年)、44% (2013年))。統計処理研究書「国民性調査」 https://www.ism.ac.jp/kokuminsei/table/data/html/ss2/2_7/2_7_all.htm (閲覧日 2022/1/24)

どもは親に感謝を表現し、忠順でなければならない」とされている。それが兄弟関係なら、兄弟は結合し、愛し合わなければならない、年長者が愛し、若者はより譲歩をしなければならない。より若い者に絶対的に必要なものは、年長者に礼儀正しいと思われることである。一日一日と関係性はかなり変わっている。階層はもはや重要ではないし、平等が好まれる。より若い者より古い者に対し個人の自由が高められている⁷²。

(2) 核家族（二代1組の夫婦と子どもからなる家族）

家族の子どもの数は減少傾向にあるが、親の収入は増加しがちである。したがって、親には彼らの子どもをよりよく育てる条件がある。ただし親は子どもを弱々しい子どもにする場合もある。さらに、親は一日中働かなければならず、家から遠くにいる。2006年にベトナムの家族の全国的調査の結果により、15-17歳の年齢間の子どもの80%は、彼らの親が彼らの生活の決定をしたと述べている。生活費を得なければならなかったため、父の20%および母の7%は彼らの子どもを世話する時間がなかった。子どものためのお金を供給することで、責任や全体の仕事を残し、学校や各団体に任せるという考え方である⁷³。多くの子どもは成長していないのに、彼らの親の制御から脱出したいと考えている。

このようにベトナムにおける現代家族の親と子どもの関係が緩むようになり、多くの問題性が変化するようになった。工業化・近代化のプロセスおよび国際的ビジネスへのアクセスにあり、社会経済的關係が変容し、ベトナム家族に多くの変化が見られたのである。これらの変化はベトナム家族に大きな影響を与えている。

形態、機能、家族関係の転換および女性の役割などの変容は、ベトナム家族に経済発展の条件をつくっている。それらの転換は、伝統的価値体系を変革するプロセスである。現代家族の家父長主義を改良することである。忠誠心、夫婦感情、寛大な心、子どもの親孝行、兄弟間の承諾などの伝統が継続されている。一方、ベトナム家族は、個人の自由、民主主義、人間の平等および女性の尊重のような、現代家族の多くの好ましい価値観を受け入れている。

しかしベトナム家族はまた多くの挑戦に直面している。現代社会のいくつかの生活やいくつかの多くの経済部門の強い成長を用いる領域は、ベトナム家族の伝統的倫理を台無しにしている。家族の雰囲気も変化している。ハイテク設備および多くの便利な生活は「オアシス家族」⁷⁴を出現した。彼ら自身はまた個人の放縦、利己的で物質的な生活様式、快楽欲求などの傾向がある家

⁷² Lâm Ngọc Như Trúc (2008) 「Công nghiệp hóa và sự biến đổi của gia đình Việt Nam」 (工業化とベトナムの家族の変容) 『Kỷ yếu Việt Nam học lần 3』 Đại học Bà Rịa – Vũng Tàu pp. 8-9

⁷³ 同上書 p. 9

⁷⁴ 家族がお互いからバラバラに分裂していることを意味している。

族間のゆるやかな関係は、家族の不一致の1つの原因となる。さらに行動の低下、倫理の無視、結婚前の離別、離婚、未婚カップル、不倫あるいは中絶の増加などの問題もある。

家族に影響を与える他の要因は、親から子どもへのより少ない影響、高齢者と子どものための共有時間の減少（家族の収入に貢献するために、女性は働くことを行わなければならない）、祖父母の敬愛についての親の指導、教育の減少、行動の世代間対立、高齢者に向けた介護、家庭内暴力の状態などである。

ベトナムの伝統的家族の典型的変化があり、これを次の4つの観点からまとめることができる。

1番目に、ベトナム家族の規模が非常に小さくなり、核家族が普及するようになった。この傾向は工業化・近代化・都市化の速度が増加しているとともに普遍的に共通している⁷⁵。

2番目に、家族および社会における女性の地位・性役割分業が改善されている⁷⁶。

3番目に、家族の多くの機能が変容し、新しい機能が出現した。同性結婚、未婚の同棲、ひとり親家庭などの新しいタイプの家族は、現代社会で増加する傾向がある⁷⁷。

第4番に、集団性、コミュニティ性を低下させる傾向がある⁷⁸。

これらの変化は、ベトナム社会の古い世代と、若い世代間の意見の衝突、伝統と現代の価値観の対立など、多くの複雑な問題対立をもたらしている。したがって、平等、進歩、幸福の繁栄している新しい家族像が求められる。対立を解決するため、新しい現代社会における伝統的家族の良いモラルが促進されなければならない。家族のあらゆる個人の権利を保障する必要がある。

3 家族におけるジェンダー平等

日本およびベトナム社会では、少子高齢化の発展とともに、社会的価値観が変容し、女性の地位も向上している。出生率の低下は、女性に様々な影響を与える。少子化傾向は、合計特殊出生率の低下に顕著に現れている。

日本の場合、1970年代以降、1980年（1.75）、1990年（1.54）、2002年には1.32、2005年には1.26、2007年には1.34となった。政府が出生率向上政策を実施して、2008年から上昇傾向に

⁷⁵ Phạm Việt Tùng (2011) 「Sự biến đổi gia đình Việt Nam dưới góc nhìn xã hội học」(社会学的観点から見たベトナム人家族の変容) 『Tập chí Văn hóa nghệ thuật No.319』 Công ty cổ phần in Công đoàn Việt Nam p.1

⁷⁶ 同上書 pp. 1-2

⁷⁷ Trần Thị Minh Thi (2020) 「Những biến đổi của gia đình Việt Nam hiện nay và một số khuyến nghị chính sách」(現在のベトナム家族の変化と各政策提言)

https://www.tapchiconsan.org.vn/web/guest/van_hoa_xa_hoi/-/2018/816737/nhung-bien-doi-cua-gia-dinh-viet-nam-hien-nay-va-mot-so-khuyen-nghi-chinh-sach.aspx

⁷⁸ 同上

転じ、2016年には1.44、2017年には1.43、2020年には1.9%（84.7万人）となった（図4参照）。長期的には一貫して低下している。

また、ベトナムの場合は、総務省統計局のデータから引用すると、1960年代には6.39、1975年6.33、1995には年3.23、2005年には2.11（図5参照）、2016年には2.09、2017年には2.04となっている⁷⁹。

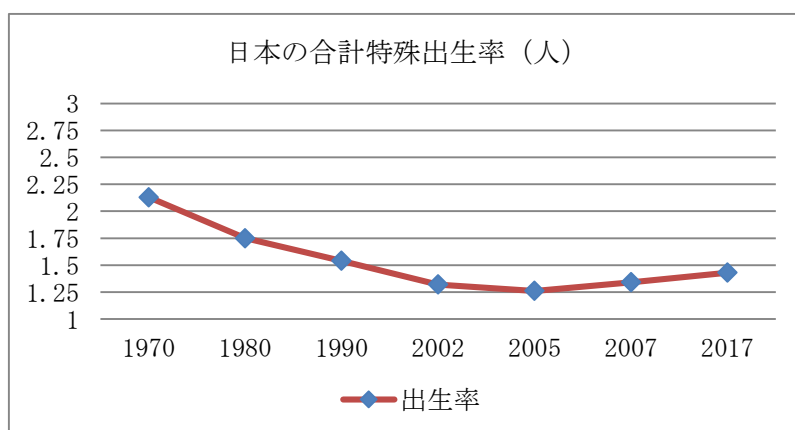


図4 日本の合計特殊出生率 (人)

出典：厚生労働省（2017）「人口動態調査 平成29年」p.4のデータより筆者作成

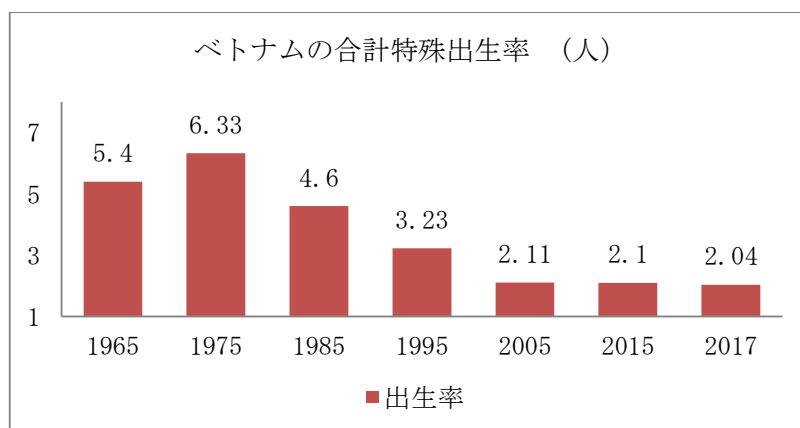


図5 ベトナムの合計特殊出生率 (人)

出典：ベトナム総計局（2017）『ベトナムの総合統計年鑑2017』 p.103のデータより筆者作成

⁷⁹ 統計総局 GSO（2017/4/1）「人口変動や家族計画調査」統計総局 GSO p.52

日本では最近、従来の性別役割分担に対する意識に変化が生じてきた。「夫は外で働き、妻は家庭を守る」という伝統的な男女の役割分担が、長い間「当たり前のこと」とされてきた。しかし近年は、多様な価値観が受け入れられるようになった。男性と同じようにバリバリ働き、結婚後も子育てと両立させながら、キャリアを重ねていく女性が特別な存在ではなくなった。

内閣府男女共同参画局の「男女共同参画社会に関する世論調査」（2019年）のデータによると、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」との問いに対して、「賛成」（「どちらかといえば賛成」を含む）とした割合は全体で30.5%、大都市で35.7%で、「反対」（「どちらかといえば反対」を含む）が全体で59.8%、大都市でも59.2%、町村でも58.9%と上回っている。1978年の調査と比べ、「反対」意見が20.4%から59.8%へと増加しているのである⁸⁰。「賛成」意見が30.5%低下し、「賛成」より「反対」意見が強調されている。しかし、「賛成」という意見も30.5%もあり、伝統的な女性の役割分担を良しとする傾向は依然として根強いといえよう。

この意識調査結果に見られるように、社会の近代化とともに、女性の経済的動機や高学歴化を反映した働く女性の増大、それに伴う共稼ぎ家族の増加によって家族モデルは多様化してきた。社会全般からみると、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のである。しかしながら、「性役割分業意識」は依然として残っており、家庭におけるケア役割の負担は大きく女性の負担として重くのしかかっている。女性の就業については、男女とも肯定的に捉える意識の変化がある反面、家事負担の偏差が顕著である。「掃除・洗濯・炊事」は有業・無業、就業状況にかかわらず、70%以上の家庭で「女性」が担当しており、育児期にある有業夫婦の家事時間も、男性については僅か26分に過ぎない。ちなみに、「男性の育児休業取得率」は、2002年は0.33%と極めて低かった（女性の取得率は64%）⁸¹。男性が「取得しなかった理由」のうち最も多いのが、「父親の仕事の都合、経済的理由」（父親の方が、給料が高く、休業すると生活が困窮すること）であった。しかしながら、女性の社会進出とともに育児休業制度が注目され、今なお低い現状ではあるが、2016年から、その率が徐々に改善され、3.16%、2018年には6.16%と増えつつある⁸²。

「家族」とは、「夫婦および生活を共にする個人の集団」であるとするとき、家族構成員が家庭に求めるものは、家族の一体感、一家団欒である。家族構成員は深い家族愛に包まれながら、

⁸⁰ 社会実情データ図録「内閣府世論調査の結果」<http://honkawa2.sakura.ne.jp/2410.html>（閲覧日 2021/10/27）

⁸¹ 辻村みよ子（2005）『ジェンダーと法』不磨書 p.154

⁸² 厚生労働省（2019）『男性の育児休業の取得状況と取得促進のための取組について』厚生労働省 p.2

家庭という私的な場で賞賛、慰め、叱咤しつつ、自己実現を図ることを求めている。しかし、社会変動とともに、家庭の一体感は希薄化、分散化し、家庭の形骸化、崩壊の危険性すら感じられることが多くなった。

そうした状況の中で、女性の家事・育児・介護などの家庭責任は拡大傾向にある。父親不在の家庭は男性の自主性喪失を招き、老いて、女性に重くのしかかることになる。さらに、本格的な高齢社会に入って、介護問題が大きな社会不安要因になってきた。他方、核家族や女性の社会進出が顕著となり、家庭介護力の低下が問題になっているが、性別役割分業意識が根強く残っているために、多くの介護負担は女性に担われているのである。さらに、家庭における育児が性別役割分業意識を再生産させているということも問題であろう（図6参照）。このように、家族におけるジェンダー問題は、女性の自立を阻むだけでなく、育児・介護問題など、多くの問題を抱えているのである。

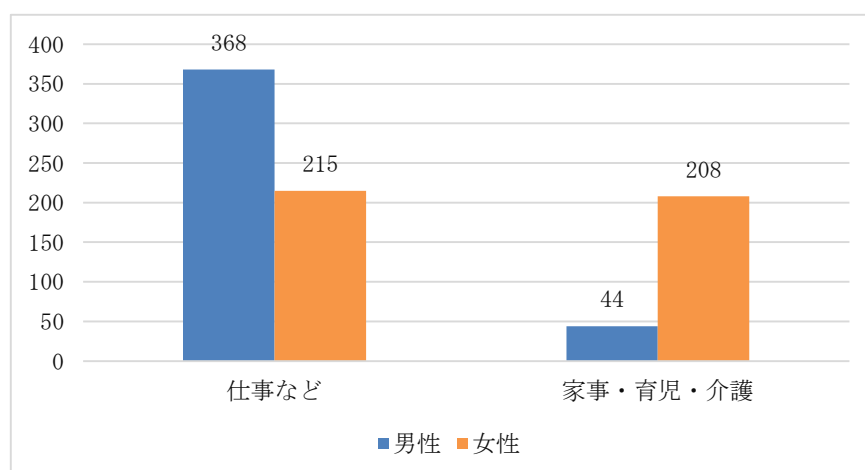


図6 日本の男女別の家事・育児・介護に消費する一日の平均時間（単位：分）

出典：内閣府（2020）『令和2年版男女共同参画白書』p.7 データーより筆者作成

ベトナムでは、日本と比較すると、男性は女性と一緒に家事と育児負担意識が普及している。掃除・洗濯・食後の後片付け・食器洗いなどの家事は、相変わらずすべて妻任せである。そして、家計が厳しいから、妻も働かなければならなくなっている。つまり、家計の一部も妻任せということである。もちろん、仕事が好きだから、職場に行く女性も多いと思われるが、社会的な仕事をやることと比べ、女性はどうしても家事・育児をちゃんとなすことを優先するものと言われる。夫と比べてみたら、妻の肩に担われた責任はより重いことが分かってくる。しかしながら、

ベトナムの男性の考え方もだんだん変わりつつある。「女性を手伝い、一緒に家事や育児を負担する必要がある」という考え方が普及してきたのである。

ベトナムは、2000年以上にわたって中国の直接または間接的支配を受けてきたために、儒教の影響を受けている。特にベトナム北部にその影響が強い。ベトナム女性が弱い原因として、この儒教の影響による「男尊女卑」の考え方があげられる。女性の処女性が国家の独立と結びつけられて尊重されたことと、男性が家長として家族の祭壇を守るという伝統意識のため、男児優先と母性への肯定意識は根強い。これは社会主義国になる以前のことである。その影響が現在も残っているという捉え方である。中国と比べるとベトナムでは、女性にも相続権が認められた法典が存在しており、男女の格差は緩やかだったようである。一方、女性が強いという考え方も存在する。家庭の中での実権は古い時代から女性が持っていたとされる。

その結果、恐妻社会とか、女性上位社会と言われている。それが極端になると、ベトナム女性の嫉妬心や猜疑心の強さとなって表れる。夫が浮気をするのを見つけると、夫の局部を切ったり、傷つけたりという、いわゆる阿部定事件が起きている。しかし、女性上位社会と言われても、実際には戦争終結後は、軍隊で高い地位にあった男たちが帰郷して党支部や国営企業などの幹部になり、党支部や国営企業、退役軍人会という大きな影響力を持つ組織はほとんど男社会となった。戸外労働に加えて家事・育児の負担は女性、「非日常的な党や国家の大仕事」は男性が行うという性的役割分担がなされた。社会主義下で職業的な平等が確保されればされるほど、家庭内の女性の仕事量が増えたのである（図7参照）。

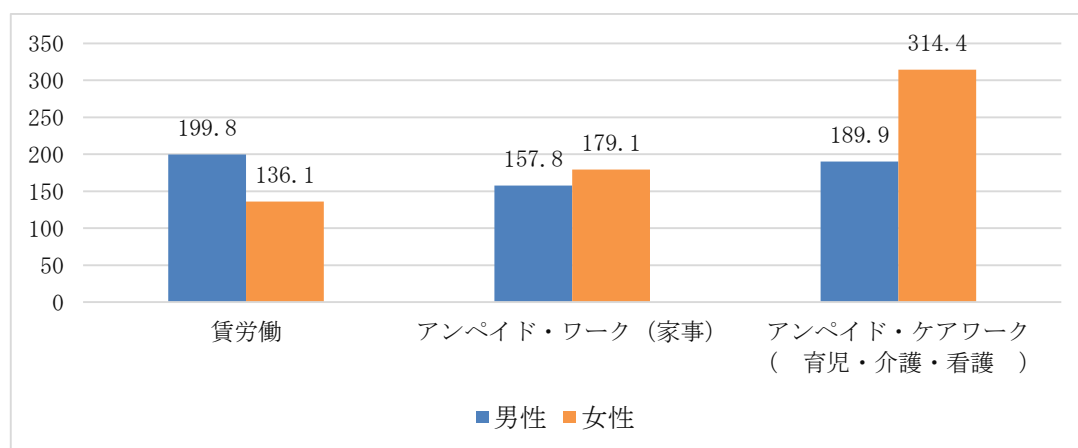


図7 ベトナムの男女別の家事・育児・介護に消費する一日の平均時間（単位：分）

出典：(UN Women) Vietnam Country Office (2016) 『Discussion paper:Unpaid Care and Domestic Work: Issues and Suggestions for Vietnam』 p.11 データより筆者作成

社会主義体制の採用時に最低賃金政策を採用し、それ以来続けている。賃金が低いため夫婦共稼ぎが当たり前である。しかも1つの仕事だけでは食べていけないので、2～3の仕事や副業を持っている。結婚後、女性は仕事を続けるのが一般的である。女性の幹部、社長も多く存在する。日本の男女平等とは違い、社会主義ベトナムの男女平等は、精神だけではなく、肉体も平等である。それゆえ、給料も仕事内容で決まるので、男女差はそこでは発生しない。ベトナムは、男女に等しく供給していると評価されている。

第2節 労働市場における女性の地位向上

2017年の人間開発指数（H. D. I）では、日本は19位、ベトナムは116位であり、ジェンダー開発指数（G. D. I）では、日本は0.975、ベトナムは1.005であった⁸³。とりわけ、両国とも、政治分野での女性割合が低く、地方議会における女性議員の割合も町村議会で極めて低い⁸⁴。「男女共同参画社会基本法」⁸⁵は、基本理念の1つとして「政策や方針決定過程への女性の参画」を掲げ、重要分野に位置づけている。女性議員の割合が高い国（スウェーデン43.6%、ベルギー41.4%、南アフリカ41.3%、スイス29.3%など⁸⁶）では、「積極的差別是正措置」政策として政治分野でのクォータ制（割り当て制）を採用している。

一方、日本やベトナムでも、労働市場への女性参加が確実に進んできた。日本の雇用総数に占める女性の割合は増加し続け、2017年には2,590万人（44.5%）⁸⁷で数、割合とも過去最多を更新した。その意味では女性の社会参加は進んだといえる。とはいえ、女性の「自立」にどれほどまでにつながっているだろうか。

婚姻後も働き続ける女性が増え、2016年には、夫婦共働き世帯は48.4%を占めている（表7参照）。しかし、その就業スタイルは子育て期にいったん就業を中断してパートタイムなどの短時間勤務に復帰する「M字型」である。また女性の就業の増加の反面、再就職後の女性がパート労働に従事する背景には、根強い固定的性別役割分担意識の存在が窺える。

⁸³ United Nations Development Programme (2018) 「2018 Statistical Update」 UNDP pp.34-35

⁸⁴ 船橋邦子 (2007) 「ジェンダー平等政策とバックラッシュの背景」『和光大学総合文化研究所年報』 和光大学 p.18

⁸⁵ 国の制度・政策に関する理念、基本方針が示されているとともに、その方針に沿った措置を講ずべきことを定めている法律である。

⁸⁶ 長谷川羽衣子&ひとびとの経済政策研究会 (2018/1/27) 「女性議員比率と社会の幸福度に関する計量分析」 経済政策研究会 p.7

⁸⁷ 厚生労働省(2018/9/18) 「平成29年版働く女性の実情」 厚生労働省 p.1

表7 日本の共働きと専業主婦の割合（2016年）

世帯区分	比較
夫婦共働き世帯	48.4%
夫が働く（専業主婦）	26.4%
妻が働く（専業主夫）	4.1%
夫婦とも無職世帯	21.1%

出典：総務省統計局「労働力調査（基本集計）」の2016年平均のデータを加工し筆者作成

ベトナムでは、経済発展に伴って、生産、雇用成長共に以前（1990年代）の状態に回復するまでに至った。経済成長に伴い、企業の所有形態および技術水準ごとの雇用構造は以下のように変化してきた。

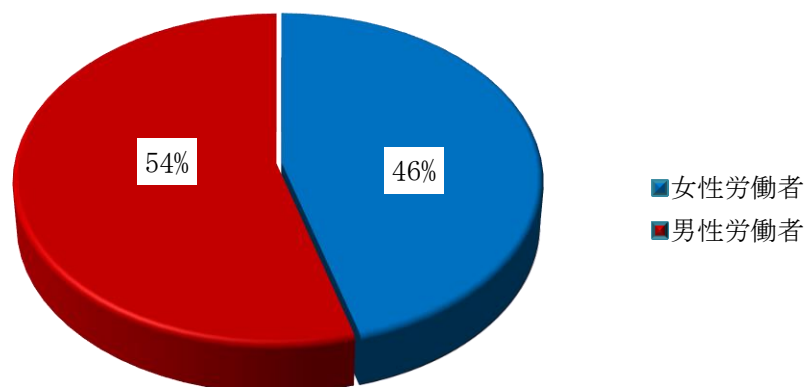


図8 2019年度ベトナム労働力人口の性別割合

出典：総計局GSO（2019年）『ベトナムの労働市場の報告2019』のデータより筆者作成

ベトナム人女性は「勤勉でよく働く」といわれる。2013年の「女性の社会進出度」調査によれば、アジア地域で女性労働人口の割合が最も大きい市場はベトナムであり、男性100人の就業に対して女性は94人という。この結果、結婚しても働き続けるベトナム人女性は多い。このように女性の社会進出が進んでいるベトナムでは、女性が社会的要職に就く割合も高い（図8参照）。また、男性と比較した女性の収入比は69%となっており、ベトナム人女性が家計においても重要な役割を占めていることがわかる。

社会主義時代には、家庭の中だけでなく、女性も外でも働かざるをえない状況にあったので、女性の役割に大きな変化をもたらされた。特にベトナム戦争中は、男性が戦争に従事し、女性が生産活動を担ったことも、女性の地位向上に大きな変化をもたらしたといえる。

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

(1) 日本における女性リーダー

1) 政治活動分野における女性リーダー

政治活動分野での女性の割合は低い。世界の国会議員が参加する列国議会同盟（本部ジュネーブ）の「各国議会の女性進出に関する報告書」（2017年）によると、日本の女性議員割合は10.1%で、世界193カ国中158位である。

地方議会における女性議員の割合も、町村議会では12.6%と極めて低い（ただし30年前には2%未満だったので6倍増になった）⁸⁸。2007年の「男女共同参画社会基本法」第22条では、基本理念として「政策や方針決定過程への女性の参画」を掲げ、2015年末に閣議決定された第4次男女共同参画基本計画においても重要分野に位置づけられている。

最近では、男女共同参画担当大臣が都道府県や指定市、大学などに対して「20年までに指導的地位を占める女性の割合を30%程度に」⁸⁹とする国の目標を設定するとともに、男女共同参画基本計画や成長戦略などを通じた「ポジティブ・アクション（積極的改善措置）」を始めとする様々な取り組みを進めてきた。その結果、社会全体で女性活躍の動きが拡大し、社会は大きく変わり始めている。さらに2015年8月には、「女性の採用・登用・能力開発等のための事業主行動計画」の策定を事業主に義務付ける「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（2015年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。）が成立し、日本における男女共同参画社会の実現に向けた取り組みは新たな段階に入った。

日本では、2017年12月の国会議員数の国際比較によると、上院（参議院）の選挙が実施され、女性は過去最多の47名が当選した⁹⁰。これにより、定数242名のうち50名が女性議員となり、全議席に占める比率は20.7%となった（前回選挙時は16.1%）。この比率は、2014年総選挙後の女性議員比率が9.5%であった下院（衆議院）と比べるとかなり高い。2016年後半には、第2党

⁸⁸ 内閣府男女共同参画局（2016）「女性の政治参加マップ2016」内閣府男女共同参画局 p.1

⁸⁹ 内閣府男女共同参画局（2017/12/25）「第4次男女共同参画基本計画」内閣府男女共同参画局 p.1

⁹⁰ 内閣府男女共同参画局 IPU（2017/12/1日時点）『Women in Parliaments』「女性の政治参加マップ2018」内閣府男女共同参画局 p.1

の野党（民進党）の代表に女性が選出された。地方レベルではこの年、東京都で初の女性都知事が誕生した。

この「ポジティブ・アクション（積極的改善措置）」は、「機会の平等」だけではなく、「事実上の平等」を重視し、「差別撤廃のため積極的措置をとることを暫定的なものとして差別と解してはならない」と明記した「女性差別撤廃条約」に倣ったものである。しかしながら、日本の「積極的差別是正措置」は、各審議会メンバーを30%にするという限られた部分に導入されているに過ぎない。女性議員の割合が高い国では、「積極的差別是正措置」政策として政治分野でのクォータ制を採用している。とりわけ、1990年代に〈女性団体連合〉が「あらゆるところにクォータ制の導入を」という統一要求の実現に向けて女性運動を展開した韓国では、政策決定過程への女性参画の急増などジェンダー平等政策の急速な進展が注目されている。

「政治は男に任せておく」という社会的観点は堅く根強い。家父長制のなかでは「リーダーは男、女は副どまりだ」と考えられてきた。社会が疲弊した理由に、生産サイドに立つ男性の論理が強調され、女性目線の消費サイドの意見が通りにくかったことがある。必要性の低い公共事業がはびこり、家族・人口政策がなおざりにされた。社会の壁、女性の尻込みに加え、制度の壁も深刻である。男性主導の政党に属しないと国政に出にくい小選挙区制も問題である。女性が参加する多様性のある社会にしないと、日本は今後立ちいかなくなるであろう。

2) 経済活動分野における女性リーダー

日本の経済社会は、現在大きな転換期に入り、経済成長の実現は中長期的にバブル崩壊前のような高い実質経済成長率を期待できない状況になった。これを背景に、企業が女性活用を進めるには厳しい現状があるにもかかわらず、女性労働者は、量的に増大するのみでなく、質的にも大きく変化しつつある。1企業あたり、総合職で働く女性の割合は総合職全体の5.6%である。また、会社役員や管理職に就く日本人女性の割合は、諸外国と比べて低い水準となっている。しかし男女共同参画局の統計データを確認し、上場企業の役員に占める女性の割合を見ると、長期的に上昇傾向にあり、2018年は4.1%と前年比0.4%ポイント上昇し、2020年は6.2%で、2021年は7.5%に上昇した⁹¹。帝国データバンクは、「女性登用に対する企業の意識調査」の結果により、管理的職業従事者に占める女性の割合について見ると、2021年において8.9%である⁹²。

⁹¹ 内閣府男女共同参画局「上場企業における女性役員の状況」
<https://www.gender.go.jp/policy/mieruka/company/yakuin.html>（閲覧日 2021/10/25）

⁹² 帝国データバンク「女性登用に対する企業の意識調査（2021年）」
<https://www.tdb.co.jp/report/watching/press/p210805.html>（閲覧日 2021/10/25）

女性は企業の成長に欠かせない戦力だといわれている。妊娠中、休業中、復帰後の3回にわたり職場研修がある。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。政府の調査では、特に出産前後に辞める女性が54%もいる⁹³。また、仕事と子育てを両立できていても、親の介護のために辞めるケースも少なくない。女性だけが子育てをするのではなく、夫や家族も手伝わなければならない。会社を辞めなければ子育てできないのは、日本の労働時間が諸外国に比べて長いことも一因である。国が旗を振るだけでは不十分であり、会社のトップが意識を変える必要がある。

（2）日本における女性リーダーのあり方

女性管理職は、仕事ができるから管理職になっている。女性も男性も関係ないという職場風土があったからである。女性リーダーは働きながら家庭を大事にし、子どもを育て、冬休み・夏休みを楽しんでいる。

役員登用前の女性幹部社員について、ロールモデルは少なく、管理職以上に登用できるスキルを持った女性の層が薄いなどの課題もある。企業単独での取り組みには限界もあることから、さらなる取り組みの強化が必要である。「女性活躍法」（2015年）に基づき、女性活躍の取り組み状況が理解できる。女性管理職の比率や人数を掲げ、育成に注目している企業が増えてきた。

女性リーダーの育成に取り組むことや計画を立てたものの、なかなか進めない場合もある。女性リーダーを増やすための政策はまだまだ効果が出ていないといえる。

1) 進学割合から見る女性リーダー

2016年度の学校種類別の男女進学率を見ると、高等学校および専門学校（専門課程）への進学率は、女子の方が高くなっている。大学（学部）への進学率は、女子48.2%、男子55.6%と男子の方が7.4%ポイント高い。しかし、2017年には、その割合が変化し、女子57.4%、男子52.2%と女子の方が5.2%ポイント高くなった⁹⁴。

2016年度における高等教育段階の女子学生の割合は、学校種類別進学率の推移を調べると、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⁹⁵。

⁹³ 山口裕司(2013)「女性リーダーの現状と展望」大阪大学『国際公共政策研究』大阪大学 p.17

⁹⁴ 教育情報センター (2017/9/4)「29年度 大学・短大「現役進学率」は54.8%・大学の学部学生数は1.6万人増加」旺文社 p.2

⁹⁵ 内閣府男女共同参画局「教育・研究における男女共同参画」

http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h29/gaiyou/html/honpen/b1_s05.html (閲覧日 2018/7/2)

この学校種類別進学率の推移のデータから見ると、昔に比べ女性の進学率が高まり、男性との思考差や知識差はない。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」といった偏見が存在することも否定できない。

2) 雇用制度やトレーニング制度から見る女性リーダー

女性には、結婚や出産といったライフイベントが発生する。出産に対して法的な産休期間に限るとか、自社で規定された期間の産休に色々理屈をつけて実質的に認めないなど、ライフイベントに対する理解の希薄な職場も未だに存在する。この根底には「育児は女性がするもの」という文化的差別があることから、職場が男性社員の育児休暇を認めない、さらには、女性社員のパートナーや家族が育児を理由に就業に反対するなど、女性の就業を制限する状況がある。

女性雇用者のうち、有配偶者は6割弱を占めており、子どものいる世帯においても、半数以上が就業者である。就業形態については多様化が進んでいる（図9参照）。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り、中でもパートタイム労働者の増加傾向は顕著である。自分の都合の良い時間に働きたいという理由や家庭や介護と両立したい理由が挙げられる。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。女性の労働力率は全ての年齢層において上昇傾向にあり、女性と社会の関わりは大きくなっている。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り、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。

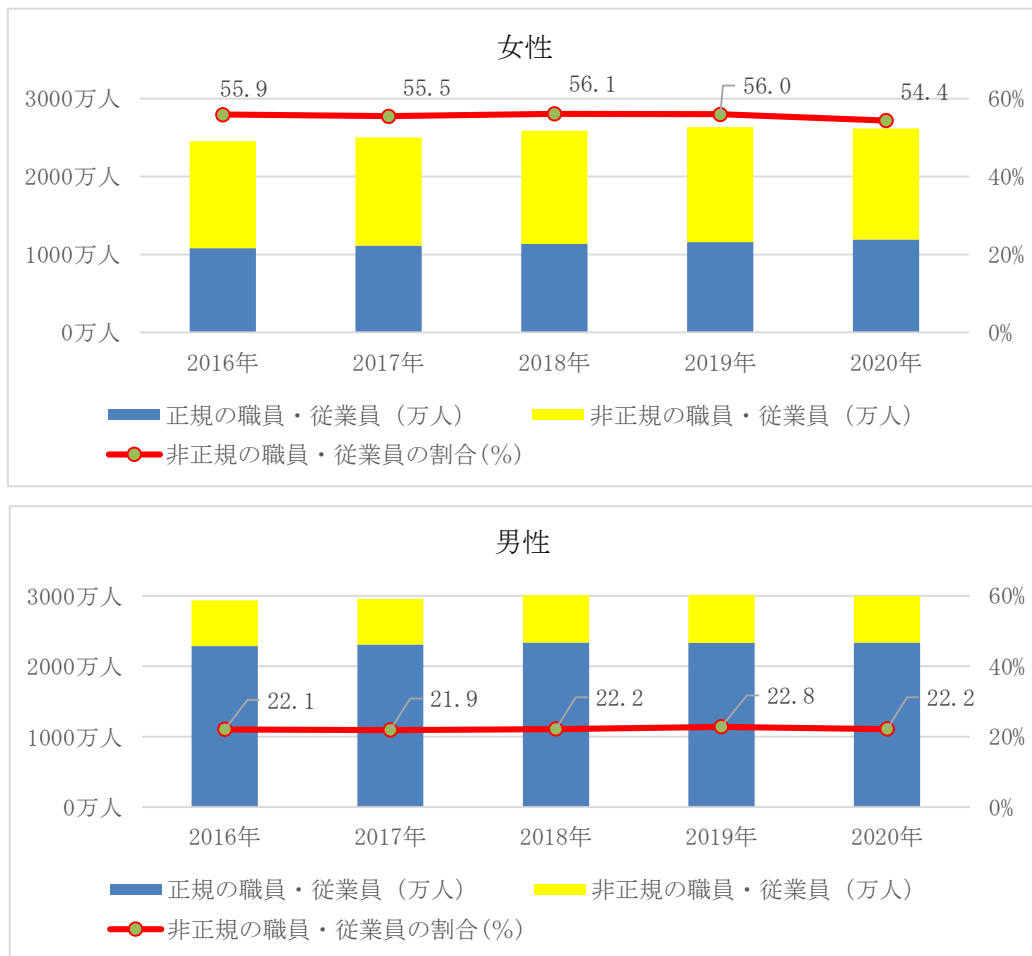


図9 男女別の正規、非正規の職員・従業員の推移

出典：総務省統計局（2021）「労働力調査（詳細集計）2020年（令和2年）平均」p.20のデータより筆者作成

性役割分業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になる。管理職を対象とした複数のアンケート調査結果からも、管理職になるために役立った経験として、「仕事での失敗」や「困難を伴う仕事の経験」を挙げる人が男女とも多くなっている。そして、「仕事と家庭の両立が困難になる」「責任が重くなる」「自分には能力がないと思う」といった理由でリーダーになることを躊躇する女性は多く存在する。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といえる⁹⁶。

女性がリーダーへの意欲や自信を持たないのは、女性自身のせいだろうか？男性管理職の意識改革や女性の自己認識が変化するように育成し、女性社員は男性社員とは違った環境にあるため、

⁹⁶ 有馬祥子(2017)『女性リーダー育成は「一段上の経験」から』三菱UFJリサーチ&コンサルティング p.1

「女性リーダー向けの教育」が必要なのである。つまり上司が本気で女性部下を育成し、女性自身もそれに応えて全力で成果を出すことで、女性管理職への道が開けていくのである。

2 ベトナム社会における女性リーダーの育成

(1) ベトナムにおける女性リーダーの現状と課題

1) 政治活動分野における女性リーダー

ベトナム共産党が 1930 年に創立された時代から、共産党の女性党員の割合は高くないと評価されてきた。しかし最近では、その割合がだんだん増えている。2005 年の 20.9% に比べ、2010 年の割合は 32.8% と高くなった⁹⁷。

2015 年の選挙法改正の効果により、ほぼ 10 年続いていた女性の国会での代表制の低下傾向に歯止めがかかった。改正法では、全候補者の 35% 以上を女性、18% 以上を少数民族とするよう定められた。2016 年には、国会議員選挙の当選者 494 名のうち 132 名が女性 (26.7%)、86 名が少数民族 (17.3%)、71 名が 40 歳未満 (14.3%) であった。過半数以上 (64%) が初当選であった⁹⁸。グエン・ティ・キム・ガン氏は初の女性国会議長になった。さらに、6 つの議会委員会のうち 3 つで女性が委員長に就任した。ベトナムの女性議員割合は、アジアの各国中第 2 位だと評価されたが、高位リーダーの女性の割合はまだ低い。

また第 11 期国会の女性議員は総議席の 27% を占め、人民委員会の女性委員の割合は変化がないといわれた。2011—2016 年の人民委員会の女性委員の割合は、市町村レベルで 27.71%、郡レベルで 24.62%、省レベルで 25.7% で、どのレベルでも増加している(図 10 参照)。地方の指導者層においては、女性の割合がぐっと高くなっている。

⁹⁷ 国連開発計画 (UNDP) (2012) 『 Sự tham gia của phụ nữ trong vai trò lãnh đạo và quản lý ở Việt Nam (ベトナムにおける女性管理職の参加とリーダーシップ)』 UNDP p.2

⁹⁸ 列国議会同盟 (2016) 『議会における女性 2016 年間レビュー』列国議会同盟 p.7

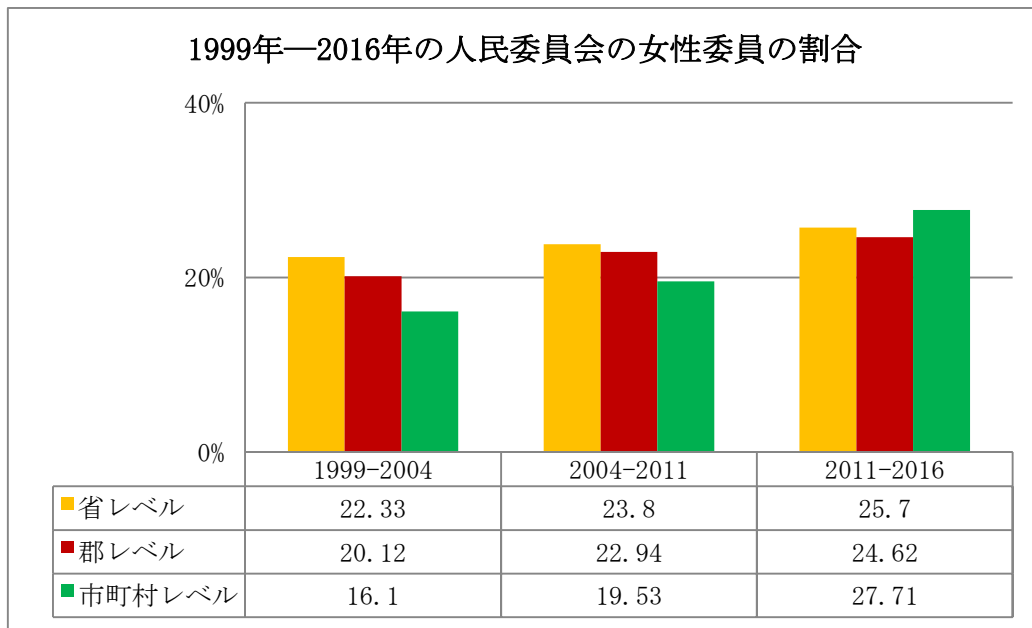


図10 1999年—2016年の人民委員会の女性委員の割合（単位：％）

出典：UNDP（2012）『Sự tham gia của phụ nữ trong vai trò lãnh đạo và quản lý ở Việt Nam』 p.8 のデータより筆者作成

ベトナムの政治制度において、女性リーダーの割合が増えるに従って、女性の能力も向上しつつある。ベトナムは、社会主義社会で共産党一党独裁体制が維持されている。共産党の中で女性がどれだけ力を持ち、意思決定にどれだけ女性がかかわっているかが、今後の課題である。

ベトナムでは、共産党主席、書記長、首相の3者による集団指導体制が続いている。しかしそれらの地位について女性はまだいない。副主席や副首相は存在する。男性が「正」で、女性が「副」という感じである。従って、意思決定の場では、まだ男女平等ではない。国会議員は共産党政策によって、その30%が女性議員であり、それは積極的措置によって実現されている。これも50%ではなく、30%であり、女性を「副」の地位に置いておくという姿勢だと思われる。

2) 経済活動分野における女性リーダー

国際労働機関(International Labour Organization)が発表した「成功への道：ベトナムでのビジネスおよび管理分野における女性」によると、ベトナムにおける女性管理職の割合は23.0%で、調査対象国108か国中の76位に付けている。ベトナムでは企業600社余りを対象に調査が行われ、調査対象企業の最高責任者(CEO)のうち、女性は全体の僅か23%を占めている⁹⁹。専門職や技術職についている割合は51%（日本は46%）となっている。また、15～60歳の経済活

⁹⁹ 国際労働機関（ILO）（2020）「Con đường dẫn đến thành công : Phụ nữ trong kinh doanh và quản lý tại Việt Nam」（成功への道：ベトナムでのビジネスおよび管理分野における女性） ILO p.6

動への参加率も、男性 85%、女性 83%と男女差はほとんどない¹⁰⁰。ベトナムにおける男女平等の促進は著しい結果を達成している。2002 年に、15～24 年齢の学問のある女性や男性の比率は 0.99 だった。また、女性労働者の 53.5%が家内労働者である¹⁰¹。

人材、メディア、行政などの分野では、女性管理職の占める割合が比較的高く、企業の規模が大きいほど女性管理職の割合が低いという現状が浮き彫りになった。労働・職業に関するある報告によると、ベトナムにおける企業オーナーの割合は 31.6%となっている¹⁰²が、勤務先の大半は零細企業・中小企業である。ベトナムは、ジェンダー平等指数が、アジア・太平洋地域で最も高く、医療サービスと教育を男女平等に供給していると評価されている¹⁰³。

(2) ベトナムにおける女性リーダーのあり方

1) 進学割合から見る女性リーダー

初等教育就学率は男子 91%、女子 97%と男女差が少なく、識字率の男女差も縮小している。初等中等高等教育は男女平等だといわれている。しかし、男女別の大学進学割合には差がある。男女差があるのは女性リーダー育成に影響を与え、女性の社会進出の障害になる。2009 年のベトナムのジェンダー平等実施報告により、2007 年に、プロフェッサー学位に達した女性の割合は 5.1%（男性の割合は 94.9%）であり、博士学位に達したのは 17.02 %（男性の割合は 82.98%）であった。

男女差の理由としては、女性は多くの障害（家族、偏見、内なる敵、システムなど）があるからだと思われる。男性に比べ、女性は高学歴がなかったら、管理職やリーダーになるチャンスも少なくなるだろう。

2) 雇用制度やトレーニング制度から見る女性リーダー

ベトナムの労働市場について、フォーマル・セクターとインフォーマル・セクターでは、男性はフォーマル・セクター（賃金払いで雇用契約や社会保障がある）に突出しており、インフォーマル・セクター（無給で臨時雇い、社会保障がなく、不安定である）に女性が多い。女性の多

¹⁰⁰ Trịnh Xuân Thắng (2015) 『Phụ nữ tham gia lãnh đạo, quản lý ở Việt Nam hiện nay (現代ベトナムにおける女性管理職の参加とリーダーシップ)』 Học viện chính trị khu vực IV p. 2

¹⁰¹ 独立行政法人 国際協力機構 (JICA) (2011) 『国別ジェンダー情報整備調査 ベトナム国』 JICA p. 3

¹⁰² General Statistics Office of Vietnam (2019) 「Tăng cường sự tham gia lãnh đạo, quản lý của phụ nữ Việt Nam trong hội nhập」 (統合時代におけるベトナム人女性のリーダーシップと管理への参加の強化)
<http://consosukien.vn/tang-cuong-su-tham-gia-lanh-dao-quan-ly-cua-phu-nu-viet-nam-trong-hoi-nhap.html> (閲覧日 2022/1/20)

¹⁰³ 国連児童基金 (ユニセフ) (2013/05) "The state of the World's children 2013 Children with disabilities"
『世界子ども白書 2013』ユニセフ pp.111-119

くが労働に参加しているが、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¹⁰⁴。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%）（WorldBank、2006）。しかし、女性には高い賃金の職業に就く男性と同じ機会は十分になく、キャリア志向のためのトレーニング機会も十分でない。女性労働者には受付業務、技術の低い事務、工業団地の低い技術労働が適切なセクターだという伝統的な考え方があるため、採用における差別問題もある。2009年では女性は男性賃金の平均75%が支給された¹⁰⁵。この結果、すべての所得のあるセクター、すなわち農業、賃金労働、企業における賃金にジェンダー格差がある。

専門職における女性の過少代表の状況は、女性は安定的な労働者ではなく、雇用における良い候補者ではないという雇用者側の差別的意見を強める。このサイクルを断ち切り、女性に非伝統的な専門職やより高い賃金、より高い意志決定過程の職位の雇用機会を提供する「アフーマティブ・アクション政策」は、政府のジェンダー平等に対する取り組みを示す良い事例である。男女の雇用に関する指標として男女平等で、女性は人口の50%を占めており、公平かつ正当に女性は代表する必要がある。しかしながら、実際には、男性が権力のある地位に就くことが多く、女性は「伝統的」「ソフト」な職種に就くことが多い(表8、表9参照)。「夫は外で働き、妻は家庭を守る」という伝統的な男女の役割分担が、長い間「当たり前のこと」とされてきたベトナム社会であり、管理職の上司の頭にまだ残っている。それも女性活躍の障害になっている。

表8 男女別の雇用ポートフォリオ（単位：％）

	男性		女性	
	少数民族	多数派民族	少数民族	多数派民族
賃金を支払う仕事	32	34	17	22
農業の役割で自営業	62	40	59	40
非農業的役割で自営業	4	11	6	13

出典：Australia - World bank groups strategic partnership in Vietnam（2018）『Vietnam's future jobs The gender dimension』p.9のデータより筆者作成

¹⁰⁴ ルオン・トゥ・ヒエン（2015）「ベトナムにおけるジェンダー政策—その実績と課題」『ジェンダー研究 第18号』お茶の水女子大学ジェンダー研究センター pp.40-41

¹⁰⁵ 同上書 p.41

表9 インフォーマル・セクターにおける男女雇用（単位：％）

セクター	2007			2009		
	全体	男性	女性	全体	男性	女性
農業	50.1	47.9	52.4	47.6	45.4	50.0
インフォーマル・セクター	27.7	28.2	27.1	24.4	25.1	23.7
フォーマル・セクター	22.2	23.9	20.5	27.9	29.5	26.3

出典：ルオン・トゥ・ヒエン（2015）「ベトナムにおけるジェンダー政策—その実績と課題」『ジェンダー研究 第18号』、p.41のデータより筆者作成

ベトナムの職場における男女間の不平等も指摘されている。非正規労働市場で働く780万人もの女性労働者は、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。しかし、こうした条件下にある男性労働者の割合は31.8%に過ぎない。男性は女性よりも職業訓練を受ける機会を持っている。大衆組織であるベトナム女性連合により、県や郡レベルで女性の職業訓練センターは設置されているが、縫製や手工芸などの既存の短期訓練が多く、現代の市場とマッチしないことが指摘されている¹⁰⁶。全国で職業訓練を受けた男性は23.3%に対し、女性は18.4%であり、都市で訓練を受けた男性は47%、女性は43%で、農村での訓練を受けた男性は17%、女性は43%であった¹⁰⁷。

近年、職業訓練を受ける女性は増加した。しかし、専門技術を持った女性労働者は依然として男性より少なく、女性労働者の4分の3が非熟練労働に携わっていると言われている。女性の職業訓練センターを中央と県のレベルで設置し、女性の技術向上と収入向上、起業支援を行っている。ただし、その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。

さらに、国においては、男女の退職年齢の差別（男性60歳、女性55歳）の問題が長く議論されているが、平等は達成されていない。とくに民間セクターの管理職数における男女格差が著しい。雇用者の賃金や社会保障に関しても男女格差が存在し、セクシュアル・ハラスメントの意識はまだ十分に育っていない¹⁰⁸。そして、既存の単一的リーダー像と自身とのギャップから自己評価が低く、自信が持てていない女性が多い。リーダー像は一つではなく、「自分らしいリーダー

¹⁰⁶ 独立行政法人 国際協力機構（JICA）（2011）「国別ジェンダー情報整備調査ベトナム国」JICA p.2

¹⁰⁷ General Statistics Office of Vietnam（2017）「Report on labour force survey 2016」General Statistics Office of Vietnam p.16

¹⁰⁸ 独立行政法人 国際協力機構（JICA）（2011）「国別ジェンダー情報整備調査 ベトナム国」JICA p.3

像」を描き、また「自分がリーダーとなる」ことで果たせる役割を認識して、「リーダーとしての期待」に応えられるようにすることが大事である。

以上、「日越社会における女性リーダー育成と現状と課題」について要点整理したものが表 10 である。

表10 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の割合は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 ^(9.2) 、23% ^(9.5) 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の割合は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。 性役割分業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。

出典：筆者作成

3 ベトナム福祉系女性リーダーの育成

(1) ベトナム福祉系女性の役割

高齢化の進展に伴い、労働力不足、高齢者ケアなど様々な問題が出てきた。その課題や対策の中では、高齢者ケアの問題に対応することが、喫緊の課題となっている。ベトナムでは、慣習的

に高齢者の世話は家族が担うという認識が強い。入院する場合でも医療行為以外のケアは家族が担うのが一般的であり、家庭だけでなく、健康づくり支援センターにおいても主に女性が介護の役割を担うことが多い。福祉分野においては、ただ機械などのモノに触れる仕事ではなく、人間と接するし、ヒトの気持ちや命に係るという職業の特徴があるので、きちんと理解できることの重要性は極めて高い。

日本の医療・福祉での女性管理職比率（2019年）が54.4%¹⁰⁹と比べると、ベトナムは52.9%¹¹⁰、あまり相違点がない。そして統計総局の調査により、健康福祉分野において働いている女性職員の割合は73%まで占めている。日本の2019年の介護職員女性の割合は73.3%¹¹¹、2018年のベトナムの割合は62.6%¹¹²であった。しかし2019年の女性管理職の割合をみると、日越両国の相違点は大きく、2倍の開きがある（日本：15%¹¹³、ベトナム：39%¹¹⁴）。「男尊女卑」という伝統的な男女の役割分担があったが、社会主義国になり、従来の性別役割分担に対する意識に変化が生じてきた。家庭の中だけでなく、女性も外でも働かざるをえない状況になった理由で、女性の役割に大きな変化をもたらされた。特にベトナム戦争中は、男性のみではなく、女性も戦争に従事し、医療を担ったことも、女性の地位向上に大きな役割を果たしたといえる。

結婚後も女性は他の分野と同様で、その仕事を続けるのが一般的である。女性の幹部や管理職も多く存在する。その分野における男女平等は、精神面だけではなく、身体面・社会面でも平等である。それゆえ、給料も仕事内容で決まるので、男女格差はあまり発生していない。

しかし、「福祉分野における仕事」に大変な特徴がある。女性であるがゆえの妊婦・出産など身体性に基づくライフイベントや家事・育児・介護などの家庭責任を持つ男女の違いとしてやむを得ないことも女性に影響を与えている。ストレスがどんどんたまり、仕事への熱意が減っていく恐れがある。それも女性進出の障壁になっている。

¹⁰⁹ 厚生労働省(2020)『令和元年度雇用均等基本調査の結果概要』 p. 7

¹¹⁰ Bao Ninh Binh 「医療分野における女性職員の役割の発揮」
<https://baoninhbinh.org.vn/phat-huy-vai-tro-cua-doi-ngu-can-bo-nhan-vien-nu-nganh-y-te/d20190701075258189.htm>
(閲覧日 2021/6/12)

¹¹¹ 厚生労働省 (2019) 『介護分野の現状等について』 厚生労働省 p. 9

¹¹² WHO (2018) 『Human Resources for Health Country Profiles Viet Nam』 WHO p. 10

¹¹³ 堀井摩耶、山川奈織美、曾木美希、井上芽実、樋口美穂 (2020) 『より多くの日本の女性リーダーの 躍進を目指して』 McKinsey & Company p. 2

¹¹⁴ Vietnam Economic Times 電子版新聞 「ベトナムにおける女性リーダーの割合」
<https://vneconomy.vn/grant-thornton-ty-le-phu-nu-lam-lanh-dao-tai-viet-nam-cao-thu-3-the-gioi.htm> (閲覧日 2021/6/12)

(2) 福祉系女性人財育成の現状と課題

医療・保健福祉分野における老年科の設置・増加に伴い、高齢者ケアや慢性期ケアに関する専門性を持った看護師やリハビリに関わる人財などの需要がますます高くなっている。しかし全体的人財不足から、専門知識・技術を持つ女性人財の育成は追いついていない。仕事内容によって職員募集の要件に違いはあるが、支える側の若年人口の減少や、医療・介護ニーズの増大により、家族では対応が難しくなる可能性が高い。さらに健康づくりに関する専門知識・技術を持った人財は少ない上に、担当の人財の離職率も高いことが問題になっている。

福祉系女性職業に就く男性と同じ機会は十分になり、トレーニング機会も男性より優位に見られ、訓練を受ける職員の70%以上は女性である¹¹⁵。高いレベルの医療事業（医者など）と同様に、専門技術を持つ女性職員は男性より多い。進学割合や雇用制度とトレーニング制度からも同じくよく見られている。

介護福祉士候補者募集の要件は高校を卒業して、専門学校の2年間を卒業したら、受入れ事業に応募できる。また3年間の看護系短期大学を卒業したら受入れ事業に応募できる。医者になる条件として、医療大学入るわけである。しかしベトナムでは専門学校のイメージはあまり高く評価されていない。なぜなら専門学校は、あまり勉強せず、大学に入れない人向けの処だと思われる。そして専門学校を卒業してもなかなか就職できないという残酷な現状がある。

ベトナムでは、介護・福祉系施設で別の職員が存在し、中級看護師が介護やケアを担い、日常生活の支援は「Hộ lý」（ホー・リ）と呼ばれる人財が行っている。「Hộ lý」（ホー・リ）は中等教育修了程度の人財が多く、就職後の実地訓練以外には専門的訓練などは受けていないことが多い。介護人財に対する認知度は低いものの、病院で、家族に代わって高齢者の介護をする「Hộ lý」（ホー・リ）に必要な知識や技能を習得させるための研修ガイドラインが制定された¹¹⁶。

また介護を支援する人財を育成して活用するパイロット事業がNGOによって実施された。専門性を備えた人財を育成する必要があるとの考え方は、徐々に広まりつつある¹¹⁷。

¹¹⁵ ADB (2015) 『Quy hoạch Phát triển ngành y tế 2016-2020; ADB, Danh mục các dự án đang hỗ trợ tại Việt Nam』(医療分野の開発計画 2016-2020; ADB、ベトナムでの支援プロジェクトのリスト) ADB p. 10

¹¹⁶ 三木博文・長井圭子 (2015) 「ベトナムの高齢化の現状と日本の支援の可能性」『こうえいフォーラム第 23 号』 こうえいフォーラム p. 58

¹¹⁷ 同上書 p. 58

傾向としての男女差別なしの医療・社会支援に関する大学・短期大学・専門学校の進学割合が高くなっている。雇用制度やトレーニング制度にも影響を与えている。近年、職業訓練を受ける女性が増加したことに加え、専門技術を持つ女性職員は依然として男性より多いと言われている。全国で専門知識が必要な職業訓練を受けた女性の割合は 68.9%を占めている。医療分野におけるリーダーとしての女性の参加・参画の機会を推進し、女性リーダーの割合も高くなり 52.9%である。その中では、トップリーダーは 33.3%、課長・副課長は 47%、科長・副科長は 59%になった¹¹⁸。

全国的に健康づくりを推進していくために、健康づくり推進組織として、地域での健康づくりの核となる「健康づくり推進員」の養成・支援を行う。健康づくり推進員は、地域での健康づくりの実践者として、地域での仲間づくりの中核となる役割を担うとともに、市民に対する意識啓発や情報提供、行政とのパイプ役なども含め、地域活動における様々な役割を幅広く担っている。

ベトナム政府は、人財を有効的に活用できるために、受入れ施設や病院がさらに徹底的に研修スケジュールを立てたり、健康づくり推進員への良い勉強や就職環境を与えたりすることを支援するようになった。

¹¹⁸ Vietnam Ministry of Health (2019/7) 『Phát triển nguồn nhân lực ngành y tế : Thực trạng và giải pháp』 (医療分野における人材育成：現状と解決策) Vietnam Ministry of Health p.18

以上、理論的に考察し、日越両国の共通性と差異性が見い出された。この「日越社会におけるジェンダー平等の差異性と共通性」について要点整理したものが、次の表11である。

表11 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。 	

出典：筆者作成

① 性役割意識について、両国とも、伝統的性役割分業の意識はまだ残っている。しかし一般的に女性の社会進出が進み、女性の「自立」と「男女平等」につながっている。高齢者の健康づくり分野に女性参加が大幅に進行している。

ベトナムの場合は、文化・歴史の特徴により、男女共同参画が強調されているといえる。女性の力や能力によって支えられ、女性が優位に見られる。日本との相違点は、一般的に「固定的役割分担」意識が強く、仕事での中心的役割はまだ男性である。

② 女性の社会進出について各分野における女性リーダーの割合が増加しているが、日本女性の管理職の割合がまだ低い。逆に、ベトナムでは、ジェンダー平等指数が、アジア・太平洋地域で最も高く、医療サービスと教育を男女平等に供給していると評価されているベトナム女性の管理職の割合は高く、日本の倍になった（日本：15%、ベトナム：39%）。しかし一般的に、両国女性の「自立」と「男女平等」につながっている。

ベトナム女性の能力はますます向上しているが、女性の性役割分担（家事、育児、介護、共働きなど）が重いという問題により、女性進出の障害になっている。日本の場合は、「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している。

③ ジェンダー平等とリーダーシップについて、ベトナムは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している。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。ベトナムは日本よりジェンダー平等が重視されていると評価されている。

④ 女性リーダー育成の意識・態度・行動について、ベトナムには、個人能力によって役割分担やポストが決定されている。女性リーダー率が多く、職業訓練の機会は男性と同様に扱われている。各分野における専門技術を持つ女性は男性より少ないが、福祉系女性の方は多い。日本の場合は、ベトナムと同様に、各分野における女性リーダー率はまだ低い、福祉系職員が非常に多く、リーダーとしての女性の参加参画の機会が推進されている。

日越両国の女性は全ての面（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が発達されている。リーダーとしての女性の参加参画の機会が推進されている。

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。これにより仮説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。」が検証できた。

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

ジェンダー平等・性役割分業に関する研究は、国際労働機関（ILO）の報告書がある。また「成功への道：ベトナムでのビジネスおよび管理分野における女性」¹¹⁹の研究において、職場でのジェンダー平等を改善することが企業のビジネスの収益性の増加および創造性、人財定着の増加を促進するということが明らかにした。さらに『東南アジアの女性労働者』に関する研究¹²⁰でも、女性労働者の定着に影響を与えている政策および条件を考察した結果、職員定着率に影響を与える「女性の仕事の満足度」、「公平性やキャリアアップの機会」、「ライフワークのバランス」の3つの要因を挙げている。この分析は、男性と女性を職員グループに分け、また結婚状態および職場ポストの対象別に実施された。この調査結果として、女性が人生の様々な段階でキャリアに直面している特定の問題をよく理解できるようになった。しかし日本の先行研究と同様に、この研究の調査対象は色々な分野における労働者であり、必ずしも高齢者健康づくりの特定分野の女性職員のジェンダー平等に関する意識ではない。

しかしながら、本研究では、この健康福祉分野における女性管理職の「女性人財・女性リーダーの育成」、「女性人材育成ポジティブ・アクション・プログラムの作成」、「女性リーダー・管理職の登用」についての考え・課題の3点を明らかにするために、先述した「女性労働者の定着率に影響を与える3つの要目（「女性の仕事の満足度」「公平性やキャリアアップの機会」「ライフワークのバランス」）を参照し、さらにわれわれの新たな視点を加えたアンケート調査項目を作成し、調査を実施した。

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、地域健康づくり課や高齢者施設に所属し活動している職員や管理職を調査対象者として設定した。調査期間は、日越両国における高齢者施設で、2020年3月17日から2021年4月24日まで実施した。日本における調査協力の同意が得られた佐賀市、唐津市、山鹿市、朝倉市の7ヶ所の高齢者福祉施設、およびベトナムにおける調査協力の同意が得られたハノイ市、ホーチミン市の5ヶ所の高齢者福祉施設の職員に対してアンケート調査

¹¹⁹ 国際労働機関（ILO）（2020）『Con đường dẫn đến thành công : Phụ nữ trong kinh doanh và quản lý tại Việt Nam』（成功への道：ベトナムでのビジネスおよび管理分野における女性）ILO p. 6

¹²⁰ 同上書 p. 3

を実施した。20 歳代～65 歳代の職員に、個人属性による相違点や特徴、認識などを調査分析した。ここでは日本語とベトナム語のアンケート調査票を用意した。

表 1 2 量的調査の概要

量的調査	
1 調査内容	調査項目：「高齢者に向けた生きがい・健康づくりサービスにおける働く動機・満足度・意欲」、「職場の人間関係や性役割分担」、「女性の活動推進」、「女性リーダーについての観点」など。
2 調査対象	日本における調査協力の同意が得られた佐賀市、唐津市、山鹿市、朝倉市の7ヶ所の高齢者福祉施設、およびベトナムにおける調査協力の同意が得られたハノイ市、ホーチミン市の5ヶ所の高齢者福祉施設。これらの職員に対して、アンケート調査を実施。20 歳代～65 歳代の職員と管理職に、個人属性による相違点や特徴、認識などを分析した。
	調査票は、410 部配布し、376 部回収（回収率 91.7%）
3 分析方法	IBM SPSS Statistics 26 とエクセル

表 1 3 調査対象地域の概要

	日本				ベトナム	
	佐賀県 佐賀市	佐賀県 唐津市	熊本県 山鹿市	福岡県 朝倉市	ハノイ市	ホーチミン市
対象施設	・デイサービス・有料老人ホーム（2ヶ所） ・障害者支援施設（1ヶ所） ・特別養護老人ホーム（1ヶ所）	・養護老人ホーム（1ヶ所）	・軽費老人ホーム愛隣荘、介護老人福祉施設・特別擁護老人ホーム愛隣の家（1ヶ所）	・デイサービス・有料老人ホーム（1ヶ所）	・有料老人ホーム（3ヶ所）	・労働傷病兵社会福祉部高齢者福祉生活支援（2ヶ所）
	80	10	157	9	96	24
面積（km ² ）	431.42	487.60	299.69	246.7	3358.6	2061
人口（人）	231664	117431	50337	52533	8053663	8837544
人口密度（人/km ² ）	536	526	169	212	2398	4292
高齢人口（人）	77513	38561	19056	18022	926274	841000
高齢化率（%）	33.3	38.4	37.7	32.9	48.8	49.4

出典：佐賀市、唐津市、山鹿市、朝倉市およびハノイ市、ホーチミン市

のホームページのデータより筆者作成

表 1 4 調査対象の概要

国家		地域		施設名称	調査対象	実施期間
		県	市			
日本	1	佐賀県	佐賀市	長光園障害者支援センター	35名	2020年11月5日-12日
	2	佐賀県	佐賀市	指定介護老人福祉施設 ロザリオの園	24名	2021年3月15日-22日
	3	佐賀県	佐賀市	デイサービス・有料老人ホーム優雅縁 MAXIMA	13名	2021年2月22日-28日
	4	佐賀県	佐賀市	デイサービス・有料老人ホーム PRECIOUS はなまる	8名	2021年4月19日-26日
	5	佐賀県	唐津市	養護老人ホーム寿光園	10名	2020年10月12日-30日
	6	熊本県	山鹿市	愛隣館（軽費老人ホーム愛隣荘、介護老人福祉施設・特別擁護老人ホーム愛隣の家）	157名	2020年10月21日-30日 2021年3月21日-28日
	7	福岡県	朝倉市	デイサービス・有料老人ホームお多福来	9名	2021年4月20日-24日
			合計	256名		
ベトナム	8	ハノイ	ハノイ市	有料老人ホーム DIEN HONG	20名	2020年3月17日-20日
	9	ハノイ	ハノイ市	有料老人ホーム CHAN TROI MOI	21名	2020年3月17日-20日
	10	ハノイ	ハノイ市	有料老人ホーム NHAN AI	55名	2020年5月25日~2020年10月25日
	11	ホーチミン	ホーチミン市	労働傷病兵社会福祉部 高齢者福祉生活支援 第3区	12名	2020年3月20日-22日
	12	ホーチミン	ホーチミン市	労働傷病兵社会福祉部 高齢者福祉生活支援 BINH THANH	12名	2020年3月20日-22日
			合計	120名		

出典：アンケート調査の結果に基づいて筆者作成

2 調査方法

アンケート調査を実施するにあたり、日本の場合は、調査対象者を訪問し、調査票を配付し、1週間内に記入してもらい、再度訪問して調査票を回収した。訪問できない場合は、郵送で調査票、返送用封筒を送り、回答してもらい、一定期日までに調査票を返送してもらった。

ベトナムの場合は、筆者が3週間、帰国し、アンケート調査を実施した。調査対象者を直接訪問し、アンケート調査票を配付し、1週間内に記入してもらい、再度訪問して調査票を回収した。コロナ拡大の理由で、直接的に訪問できなかった状況で、郵送で調査票と返送用封筒を送り、回答してもらい、一定期日までに調査票を返送してもらった。

このような方法で本調査の協力依頼をしたところ、合計 376 ケースのアンケート回答者を得ることができ、調査が実施された。質問項目は先行研究（男女共同参画に関する調査研究、まちづくり NPO 法人リーダーに関する調査研究など）より内容を参考し抽出した。

アンケート調査の設問は、選択肢で回答する方式を取った。「その他」と「自由記述欄」という回答の場合は、スペースを空けておき、記入してもらった。アンケート調査（量的調査）の構成として、第 1 部は、職場全体のこと、「現在の職場の満足度」、「勤められた動機」や「仕事の理想」などについて 5 点法で尋ねた。第 2 部は、「人間関係」「性役割分担」などについて質問した。次に「女性推進」に関する考え方を尋ねた。調査票は 410 通配布類し、376 通回収した（回収率 91.7%）。

本研究では、分析に使用する変数のうち欠損値のない回答のみ 376 通を有効として分析対象とした。調査対象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」などについての意識・態度・行動に関するデータを収集し、関連関係の現状と原因を分析した。また従属変数を仕事・訓練の制限感として、男女平等・女性管理職の現状データを分割して、それぞれ関連関係分析を行った。統計ソフトは IBM SPSS Statistics 26 やエクセルを用いた。調査結果では、アンケート調査に協力した回答者の属性を示している。そして、「職場の満足度」や「性役割分担」に関する意識についての調査結果および「属性」との関連性に関する分析結果を示し、「仕事の性役割分担の価値観の相違点など」を分析した。職場における異性の同僚の態度・対応・仕事雰囲気および男女の倫理に関する分析をする。さらに仕事の環境および女性人財育成の環境を改善する目的を達成するために、同時に仕事に向かう動機、理想、職場における男女差などの関係について分析する。

3 倫理的配慮

人権擁護の観点を守り、対象者のプライバシーに関わる個人情報は一切公表しない。全ての調査に関して、研究以外には一切利用しない。無記名自記質問紙調査とし、調査回答者の匿名を担保する。調査票は研究趣旨説明書と回答後に調査票を入れる封ができる封筒と共にに入れて配布し、調査票は封のできる封筒に回収する。調査票回収後は返信用封筒に入れて西九州大学研究責任者田中豊治宛に返信郵便する。紙媒体の対応表・符号を付与した書類などは、田中豊治研究室内の鍵のかかるロッカー内に保管する。

電子媒体は匿名化した上で解析を行い、パソコンにパスワードをかけた状態で保存する。研究室への出入り、パソコンのアクセスなどは、重層的なセキュリティ・チェックを設定している。研究期間終了後、研究実施代表者および研究責任者が、紙媒体のデータをシュレッダーで裁断し

全部廃棄する。また個人情報が含まれる可能性がある電子媒体のデータは全部消去する。なお、本調査は西九州大学大学院倫理委員会の倫理審査により承認されている（承認番号 19ZGJ37）。

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

日本における調査協力の同意が得られた佐賀市、唐津市、山鹿市、朝倉市の7ヶ所の高齢者福祉施設の256名の職員、およびベトナムにおける調査協力の同意が得られたハノイ市、ホーチミン市の5ヶ所の高齢者福祉施設の120名の職員を対象とした。アンケート調査の結果に基づいて、「高齢者に向けた生きがい・健康づくりサービスにおける働く動機・満足度・意欲」、「職場の人間関係や性役割分担」、「女性の活動推進」、「女性リーダーについての観点」などを分析した。さらに「性役割分業」「男女平等」「職場意識」「人間関係」などについての意識・態度・行動に関するデータを収集し、関連関係の現状と原因を分析し、男女の価値観の相違点を明らかにした。調査対象者の基本属性は表19に示し、日本とベトナムのそれぞれのデータを述べている。性別では、女性が76.6%（日本：196名）と80.0%（ベトナム：96名）、男性が23.4%（日本：60名）と20.0%（ベトナム：24名）であった。年齢層のうち、日本は50年代が一番多く、27%（69名）を占め、次に40年代の24.6%（63名）、30年代の21.1%（54名）が続いた。日本と違い、ベトナムの一番多い年齢層は20年代で、34.2%（41名）であった。次に30年代（31.7%：38名）と40年代（22.5%：27名）であった（表15参照）。この割合は、一般的な高齢者に向けた社会サービス（女性の柔軟性、耐久性を求める特性を備えている仕事）に対する職員の実際の割合と一致している。特に「人間」にまつわるサービス業であるため、介護への熱意が必要だと考えている。

表 1 5 回答者の属性

		日本		ベトナム	
性別		男性：60名 (23.4%)	女性：196名 (76.6%)	男性：24名 (20%)	女性：96名 (80%)
年齢	20歳代	33名 (12.9%)		41名 (34.2%)	
	30歳代	54名 (21.1%)		38名 (31.7%)	
	40歳代	63名 (24.6%)		27名 (22.5%)	
	50歳代	69名 (27%)		13名 (10.8%)	
	60歳代	37名 (14.5%)		1名 (0.8%)	
結婚状態		有：140名 (54.7%)	無：116名 (45.5%)	有：72名 (60%)	無：48名 (40%)
学歴	中学校卒業	11名 (4.3%)		11名 (9.2%)	
	高校卒業	107名 (41.8%)		46名 (38.3%)	
	専門学校卒業	38名 (14.8%)		9名 (7.5%)	
	短期大学卒業	54名 (21.1%)		43名 (35.8%)	
	大学卒業	44名 (17.2%)		8名 (6.7%)	
	大学院修了	2名 (0.8%)		3名 (2.5%)	
資格	社会福祉士	24名 (9.3%)		11名 (9.2%)	
	介護福祉士	119名 (46.5%)		65名 (54.2%)	
	看護師	21名 (8.2%)		9名 (7.5%)	
	理学療法士	2名 (0.8%)		5名 (4.2%)	
	作業療法士	1名 (0.4%)		29名 (24.2%)	
	その他の資格	89名 (34.8%)		1名 (0.8%)	
勤務経歴	1年未満	14名 (5.5%)		20名 (16.7%)	
	1年以上～2年未満	21名 (8.2%)		43名 (35.8%)	
	2年以上～3年未満	19名 (7.4%)		16名 (13.3%)	
	5年以上	64名 (25.0%)		24名 (20.0%)	
	10年以上	82名 (32.0%)		12名 (10.0%)	
	20年以上	36名 (14.1%)		5名 (4.2%)	
	30年以上	20名 (7.8%)		0名 (0%)	
雇用状態		正規雇用：202名 (78.9%) 非正規雇用：54名 (21.1%)		正規雇用：43名 (35.8%) 非正規雇用：77名 (64.2%)	

出典：アンケート調査回答者のデータより筆者作成

ベトナムの場合、学歴については、中学卒業から大学院修業までのレベルを基準にして尋ねた。高校卒業の職員が最も多く（日本：41.8%（107名）；ベトナム：38.3%（46名））、短期大学卒業の職員の割合も高い（日本：21.1%（54名）；ベトナム：35.8%（43名））。次いで、中学校、専門学校、大学、大学院修了の割合から両国の職員の教育レベルの相違点がよく見える。

日本の場合は、大学（17.2%）、専門学校（14.8%）、中学校（4.3%）と続いている。ベトナムの場合は、中学校（9.2%）、専門学校（7.5%）、大学（6.7%）と続いている。この結果から、

日本の職員の教育レベルはベトナムより高いことが分かる。両国とも、大学院修了の割合は最も低い（日本:0.8%、ベトナム:2.5%）（図1 1 参照）。そのデータに基づいて、高齢者に向けた社会サービス分野の特徴により、高学歴を要求する必要はないと判断されている。職員がレベルアップを目指すために、合理的な応援対策を進めた方が良いであろう。

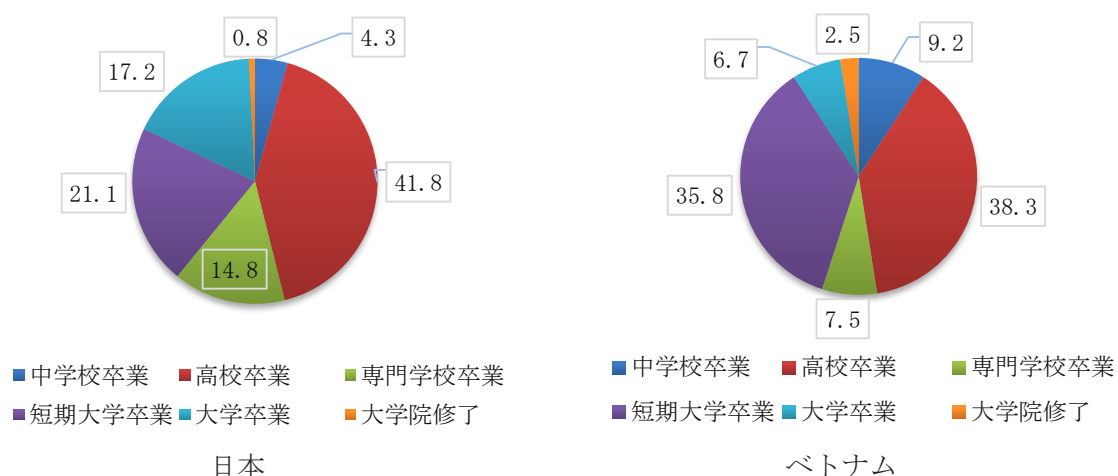


図1 1 アンケート調査回答者の学歴（単位：%）

出典：アンケート調査回答者のデータより筆者作成

図1 2は回答者の資格を表す。6つの資格の選択に細別し、回答者の答えは類似点がよくみえる。最も多く資格を持っているのは「介護福祉士」である（日本：46.5%（119名）；ベトナム：54.2%（65名））。この割合は別の資格より比較的高い。日本の場合、「その他」を選択した割合は2番目になり、34.8%を占めている。ベトナムの場合が最も低く、0.8%を占めている。次いで「社会福祉士」（日本：9.3%、ベトナム：9.2%）、「看護師」（日本：8.2%、ベトナム：7.5%）と続いている。両国の「作業療法士」の職員の割合は大きな違いがある（日本：0.4%、ベトナム：24.2%）。これは両国の各施設の職員構成や職業タイプ要求の相違点を示していると判断される（図1 2参照）。

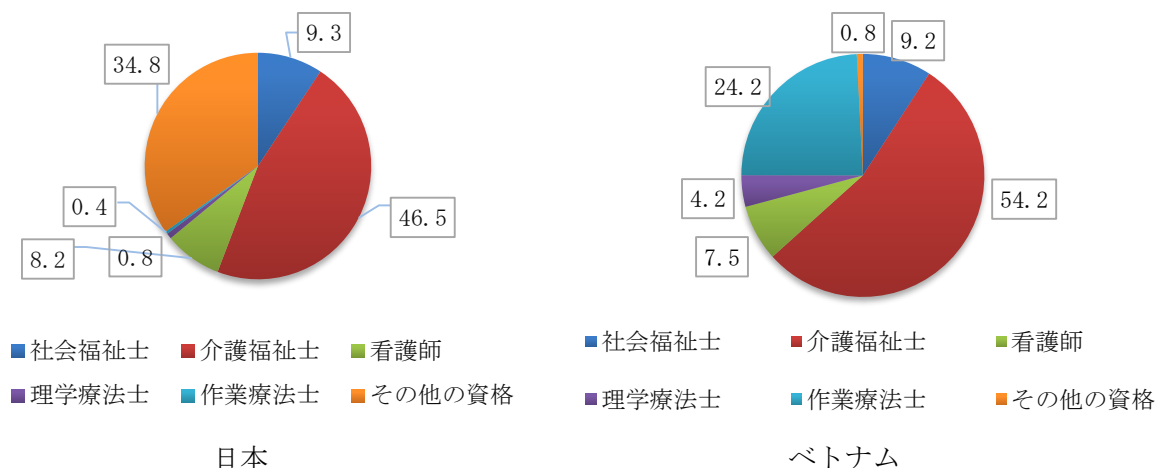


図 1.2 アンケート調査回答者の資格 (単位: %)

出典: アンケート調査回答者のデータより筆者作成

専門職としての経験年数では、「10年以上」が最も多く 32.2%を占めている日本の職員に比べ、ベトナムの最も多い割合は「1年以上～2年未満」である (35.8%)。次に「5年以上」で日本は 25%、ベトナムは 20%である。これは日本に比べ、ベトナムの経験豊かな職員はまだ少ないと批判されている (表 1.5 参照)。

雇用状態では、日本とベトナムの職員の状況も大きな相違点がある (正規雇用: 日本 (78.9%、202名)、ベトナム (35.8%、43名); 非正規雇用: 日本 (21.1%、54名)、ベトナム (64.2%、77名) (表 1.5 参照)。

2 職業に関する態度・意識の考察

(1) 満足度の程度の考察

仕事・給料に対する満足度の次に、回答者本人の満足程度についてどう思うのかについて伺った。調査では、「仕事・給料への満足度について、どう思いますか」という設問に対し、①大変満足、②やや満足、③どちらもない、④やや不満、⑤大変不満の選択肢を設けた。

1) 仕事への満足度

日本の場合は、仕事への満足度においては、それぞれ「大変満足」と回答した人は 28 名 (10.9%) であり、102 名 (39.8%) が「やや満足」と満足していた。「やや不満」の割合も高いとみられる。「やや不満」を選択した 37 名 (14.5%) がいて、71 名の職員は「どちらもない」という中間回答を選び、27.7%を占めている (図 1.3 参照)。日本と違い、ベトナムの職員は「やや満足」を選択した割合も高い (65%、78 名)。「やや不満」の割合は日本より少なく、

3.3%で、日越両国の仕事への考えの格差が大きい。それは、社会文化・仕事内容・収入などの特徴による要因にあるかもしれない（図13参照）。仕事への満足度は職員の定着心や熱意に影響を与えるため、満足度を高める行動や政策を作成する必要がある。

	仕事への満足度	日本		ベトナム	
		実数（名）	比率（%）	実数（名）	比率（%）
1	大変不満	18	7.0	2	1.7
2	やや不満	37	14.5	4	3.3
3	どちらもない	71	27.7	19	15.8
4	やや満足	102	39.8	78	65.0
5	大変満足	28	10.9	17	14.2
合計		256	100	120	100

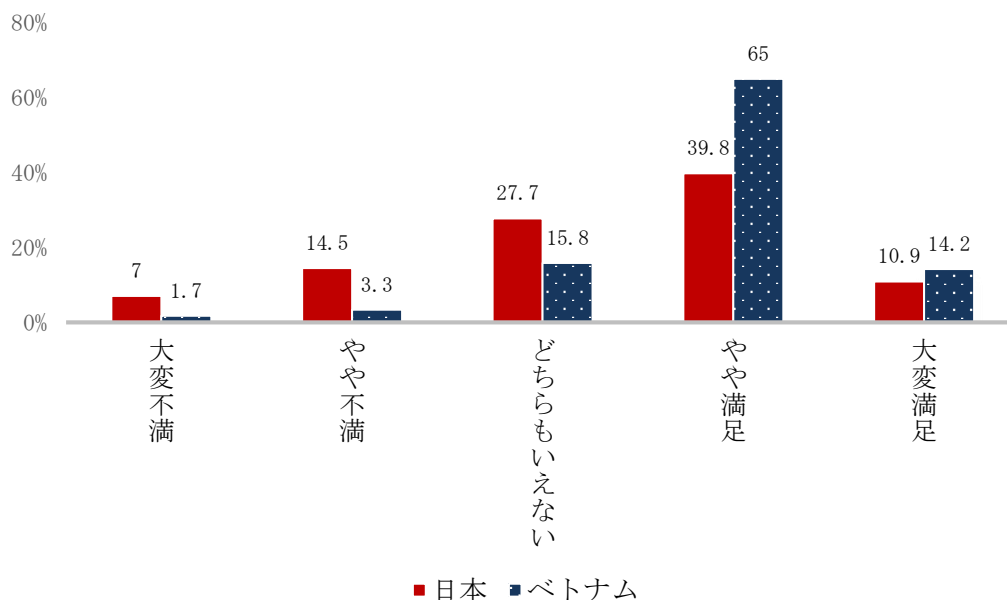


図13 仕事への満足度（単位：%）

出典：アンケート調査の結果に基づいて筆者作成

2) 給料への満足度

給料への満足度		日本		ベトナム	
		実数 (名)	比率 (%)	実数 (名)	比率 (%)
1	大変不満	20	7.8	2	1.7
2	やや不満	48	18.8	5	4.2
3	どちらもない	100	39.1	25	20.8
4	やや満足	64	25.0	77	64.2
5	大変満足	24	9.4	11	9.2
合計		256	100	120	100

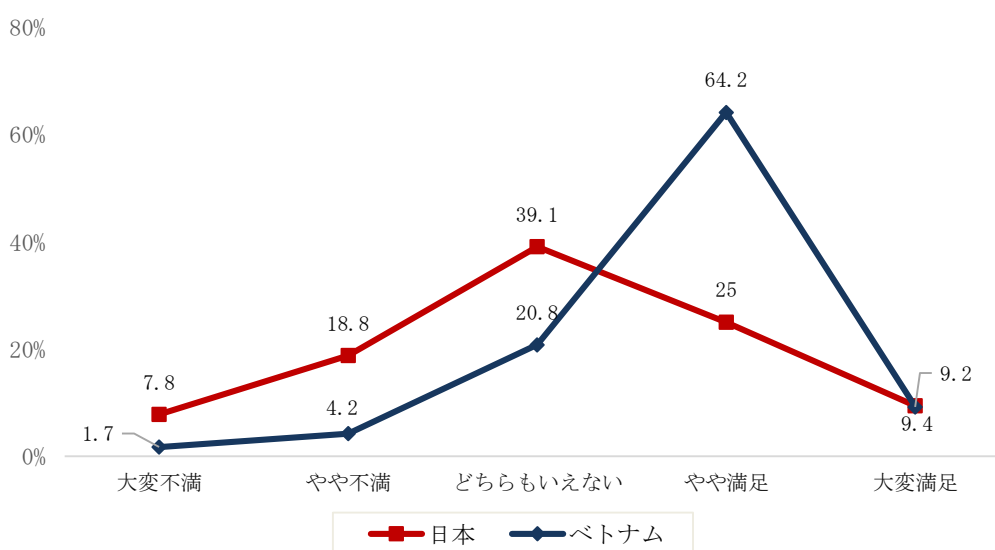


図 1 4 給料への満足度 (単位: %)

出典: アンケート調査の結果に基づいて筆者作成

日本の場合は、給料への満足度において、64名(25.5%)が「やや満足」と満足していた。「やや不満」の割合も高いとみられる。「やや不満」を選択した48名(18.8%)がいて、100名の職員は「どちらもない」という中間回答を選び、39.1%を占め、最も多かった(図1 4参照)。日本と違い、ベトナムの職員が「やや満足」を選択した割合は高い(64.2%、77名)。「やや不満」の割合は日本より随分少なく4.2%で、日越両国の給料への考えの格差が大きいといえる。それは、仕事への満足度は給料への満足度に正比例しているとわかる。学歴、資格、勤務経歴や雇用状態から見たら、給料に対する満足度が一番低いのは職務経験が少ない職員・非正規の職員である。上に述べたことと同様に知識が多い人ほど要求が上がるということがわかる。

(2) 仕事への定着心の考察

調査では、「仕事への定着心」に関する回答者本人の考え方についてどう思うのかについて伺った。①ずっと続けたい、②やや続けたい、③どちらもいえない、④あまり続けたくない、⑤いつか変わりたい、の選択肢を設けた。

仕事への定着心においては、日越両国とも「やや続けたい」と回答した職員の割合は最も多く、それぞれ102名（39.8%）であり、62名（51.7%）である。日本の職員は「どちらもいえない」という中間回答を選択した職員はある程度多く、31.6%（81名）を占めている。しかし、その選択肢を選んだベトナムの職員の割合は少なく、20%しか占めていない。「ずっと続けたい」を選択した職員の割合も高いとみられる（日本：19.5%、ベトナム：23.3%）（図15参照）。それは、満足度と考察結果と同様に、定着心は満足度に正比例していると考えられる。統計法で検証し、日本の職員の仕事への定着心は年齢と結婚状態との関連性があるという結果が出た。

仕事への定着心		日本		ベトナム	
		実数（名）	比率（%）	実数（名）	比率（%）
1	いつか変わりたい	10	3.9	5	4.2
2	あまり続けたくない	13	5.1	1	0.8
3	どちらもいえない	81	31.6	24	20.0
4	やや続けたい	102	39.8	62	51.7
5	ずっと続けたい	50	19.5	28	23.3
合計		256	100	120	100

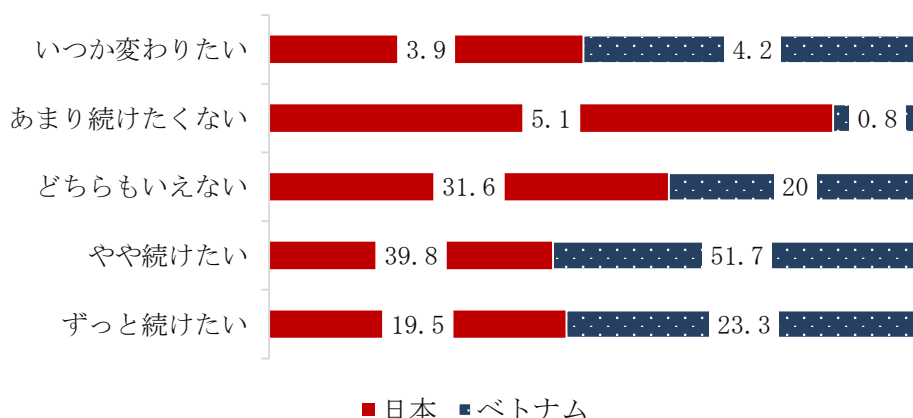


図15 日越両国の職員の仕事への定着心（単位：%）

出典：アンケート調査の結果に基づいて筆者作成

(3) 職場における人間関係

調査では、「人間関係」に関する回答者本人の考え方についてどう思うのかについて伺った。

①大変うまくいっている、②うまくいっている、③どちらもない、④あまりうまくいっていない、⑤うまくいっていない、の選択肢を設けた。

人間関係		日本		ベトナム	
		実数 (名)	比率 (%)	実数 (名)	比率 (%)
1	うまくいっていない	0	0	1	0.8
2	あまりうまくいっていない	7	2.7	6	5.0
3	どちらもない	79	30.9	10	8.3
4	うまくいっている	151	59.0	94	78.3
5	大変うまくいっている	19	7.4	9	7.5
合計		256	100	120	100

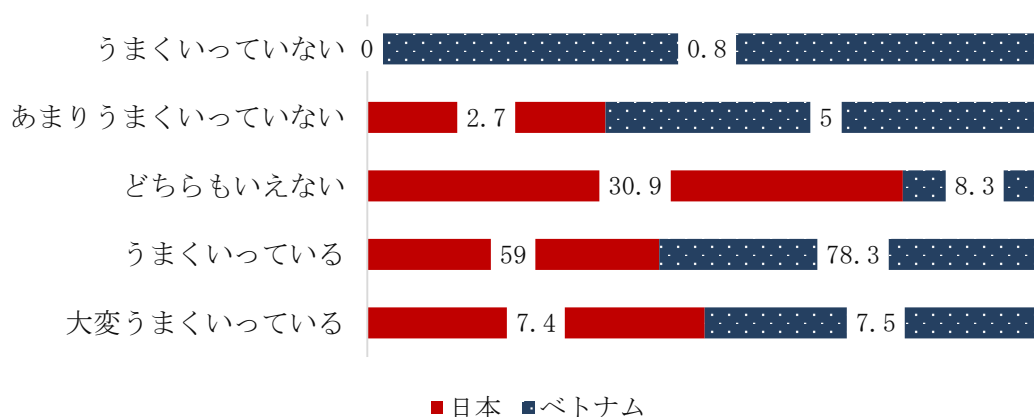


図16 職場の人間関係 (単位: %)

出典: アンケート調査の結果に基づいて筆者作成

人間関係については、日越両国とも「うまくいっている」と回答した職員の割合が最も多く、それぞれ151名(59%)であり、94名(78.3%)である。日本の場合は、79名の職員は「どちらもない」という中間回答を選択し、30.9%を占め、多かった。日本と違い、ベトナムの職員がその選択肢を選択した割合は低い(8.3%、10名)(図16参照)。日越両国の職員の人間関係に関する考え方は相違点がなく、職場においての人間関係に対する満足感を持っている。それは職員の働く環境と仕事への態度・熱意に影響を与えらる。

(4) 昇進・昇格

調査では、「昇進・昇格」に関する回答者本人の考え方についてどう思うのかについて伺った。

①大変満足、②やや満足、③どちらもない、④やや不満、⑤大変不満の選択肢を設けた。

昇進・昇格に対する満足度		日本		ベトナム	
		実数(名)	比率(%)	実数(名)	比率(%)
1	大変不満	7	2.7	0	0
2	やや不満	15	5.9	5	4.2
3	どちらもない	175	68.4	28	23.3
4	やや満足	50	19.5	76	63.3
5	大変満足	9	3.5	11	9.2
合計		256	100	120	100

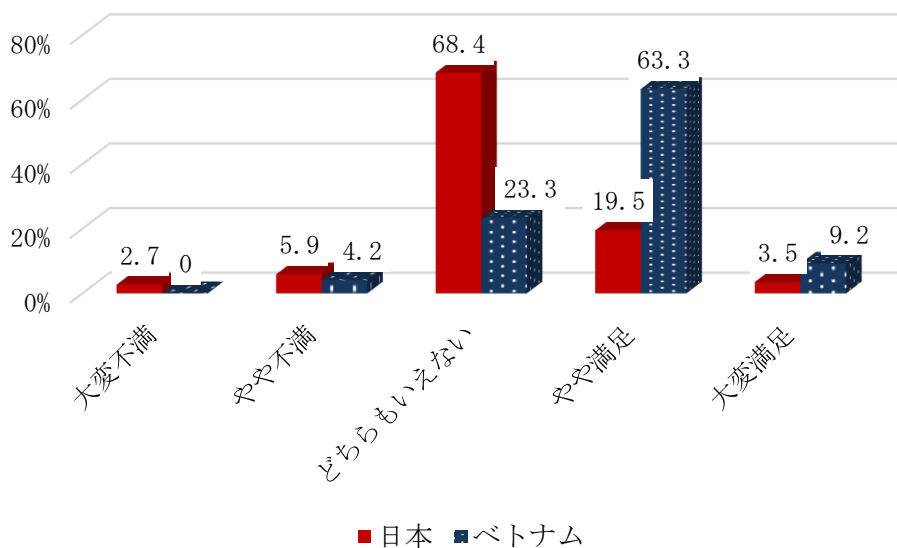


図 17 日越両国の職員の昇進・昇格に対する満足度 (単位: %)

出典: アンケート調査の結果に基づいて筆者作成

昇進・昇格に対する満足度については、相違点がよく見える。日本の職員が「どちらもない」という中間回答を選択した割合が最も多く、175名(68.4%)である。ベトナムの場合は、職員が「やや満足」と感じている割合が最も高い(76名、63.3%) (図17参照)。

(5) 職場に勤められた動機・仕事への期待

働く環境や人材育成を改善するために、職員が高齢者に向けたサービスを選択した原因や仕事への期待についてみていく。回答者本人の勤められた動機・仕事の理想的なことを明らかにして考察する。調査では、「職場を勤められた動機は何ですか。」、「どんな仕事が一番理想的だと思いますか。」という設問に対し、9つの選択肢を設けた。

1) 職場に勤められた動機

9つの設けた選択肢の中に、2つの選択肢を選択することが設定された。

図18で示すように、職場を勤められた動機について考察した結果が確認できた。有効回答率は100% (256名)であった。「家計を助けるため」を回答し職員が最も多く、108名で、21.1%を占めている。次に、「たまたま偶然に入った」を選択した職員は94名で、18.4%である。「仕事に魅力があった」という理由で、勤めている職員の割合も高く、17% (87名)を占めている。他には、「自分のスキルや能力をさらに開発させるため」、「生きがい・自己実現のため」などという回答は同じ比率である。総じて、家計を維持することは職員が働く動機の最も大切な要因であるということを確認した。日本の職員にとって、その仕事は職員の生活を維持することを助けるだけでなく、彼らの情熱を満足させることにも役立つと判断されている。

	職場に勤められた動機	実数 (名)	比率 (%)
1	たまたま偶然に入った	94	18.4
2	家計を助けるため	108	21.1
3	仕事に魅力があった	87	17.0
4	世間を知るため	19	3.7
5	自分のスキルや能力をさらに開発させるため	53	10.4
6	生きがい・自己実現のため	44	8.6
7	社会貢献・社会参加のため	34	6.6
8	高齢者との交流がしたかったから	34	6.6
9	その他	39	7.6
	合計	512	100.0

(*注：一人：2つの選択)

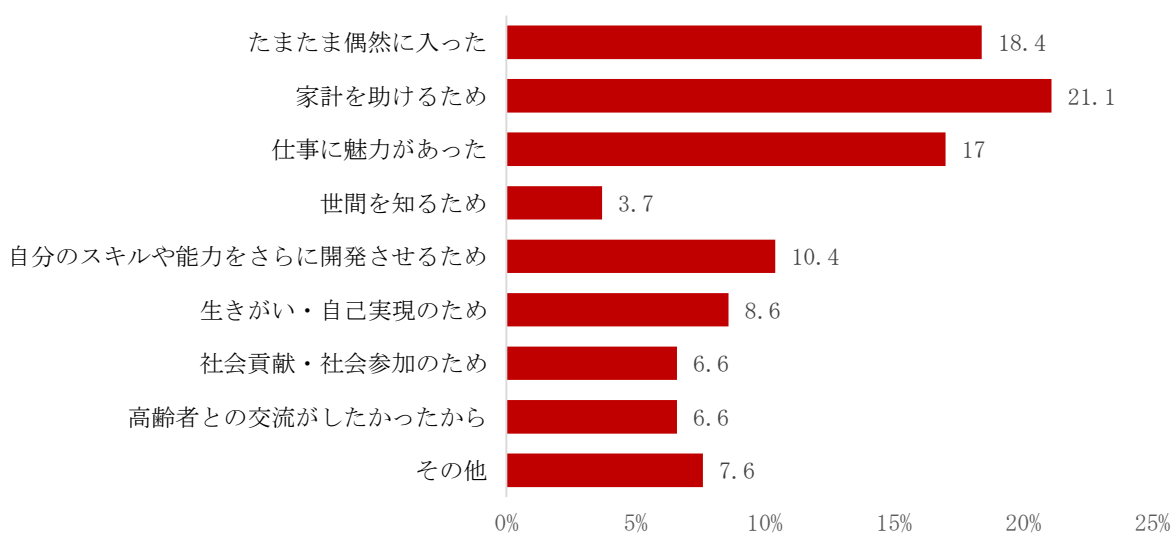


図18 職員の職場に勤められた動機（日本）（単位：%）

出典：アンケート調査の結果に基づいて筆者作成

ベトナムの調査の結果を確認し、有効回答率は 99.2% (119 名) であった。「たまたま偶然に入った」を回答した職員が最も多く、46 名で、19.3%を占めている。次に、「家計を助けるため」を選択した職員は 37 名で、15.5%である。日本と同様に、「仕事に魅力があった」という理由で、勤めている職員の割合は 3 番目になり、13.9% (33 名) を占めている。他には、「自分のスキルや能力をさらに開発させるため」、「社会貢献・社会参加のため」、「その他」などという回答は同じ比率である (図 19 参照)。家計を維持することも職員が働く動機の最も大切な要因になるが、偶然に勤められているのが多い。高齢者を支えることも社会貢献の仕事だと評価しているのは、

ベトナム人の一般的な観念だと考え、多少職員の仕事に関する価値観に影響を与えていると考えている。

	職場に勤められた動機	実数 (名)	比率 (%)
1	たまたま偶然に入った	46	19.3
2	家計を助けるため	37	15.5
3	仕事に魅力があった	33	13.9
4	世間を知るため	21	8.8
5	自分のスキルや能力をさらに開発させるため	25	10.5
6	生きがい・自己実現のため	13	5.5
7	社会貢献・社会参加のため	26	10.9
8	高齢者との交流がしたかったから	10	4.2
9	その他	27	11.3
	合計	238	100.0

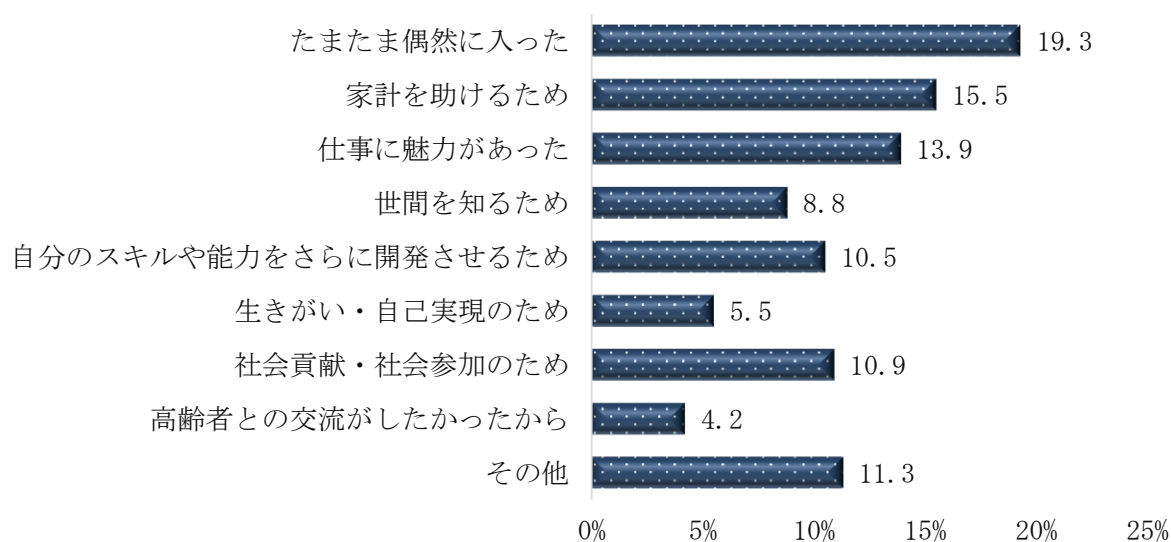


図19 職員の職場に勤められた動機 (ベトナム) (単位: %)

出典: アンケート調査の結果に基づいて筆者作成

2) 仕事への期待

9つ設けた選択肢の中に、2つの選択肢を選択することが設定された。

日本の職員は仕事の最も理想的なことについてどう考えるか、質問したところ、有効回答率は98.8% (253名) であった。「仲間と楽しく働ける仕事」を回答した職員が最も多く、126名で、24.9%を占めている。次に、「働く時間が自分にあっている仕事」を選択した職員は114名で、

22.5%である。「健康をそこなう心配がない仕事」と考えている職員の割合も高く、15%（76名）を占めている。「専門知識や特技が生かせる仕事」（58名、11.5%）、「失業の心配がない仕事」（55名、10.9%）「高い収入が得られる仕事」（49名、9.7%）などという回答は、職員の仕事への期待が明らかにされた（図20参照）。その考察結果から、職員の希望が見られ、「人間関係」、「相応しい勤務時間」、「健康」、「専門知識の発揮」、「安定的」、「高い収入」を目指し、働く環境や雰囲気改善やトレーニングチャンスの作成などを中心に、投資すると、職員のやる気・定着心を強化できる可能性が高い。

	仕事の理想的な要素に関する意見	実数（名）	比率（%）
1	働く時間が自分にあっている仕事	114	22.5
2	失業の心配がない仕事	55	10.9
3	健康をそこなう心配がない仕事	76	15.0
4	高い収入が得られる仕事	49	9.7
5	仲間と楽しく働ける仕事	126	24.9
6	責任者として、采配が振るえる仕事	8	1.6
7	専門知識や特技が生かせる仕事	58	11.5
8	世間からもてはやされる仕事	10	2.0
9	その他	10	2.0
	合計	506	100.0

(*注：一人：2つの選択)

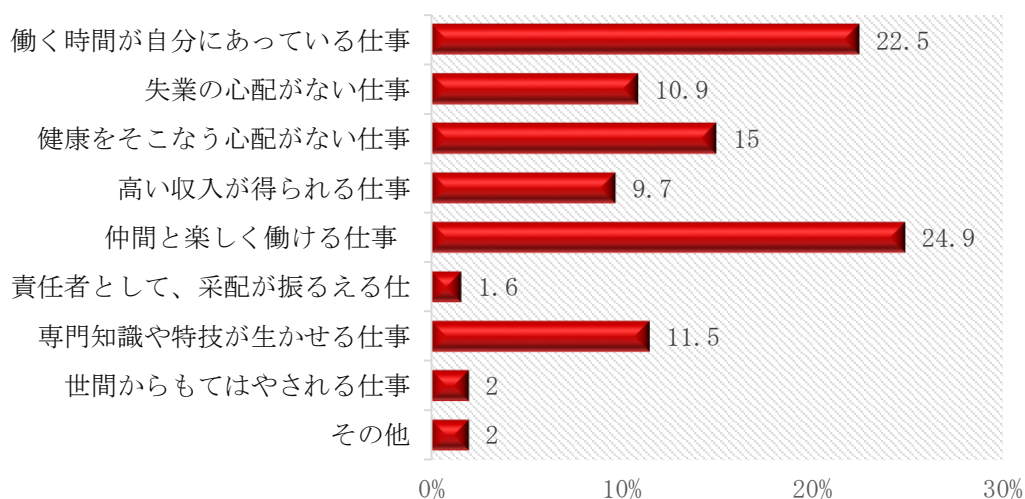


図20 職員の仕事の理想的な要素に関する意見（日本）（単位：%）

出典：アンケート調査の結果に基づいて筆者作成

ベトナムの職員は仕事の最も理想的なことについてどう考えるか、考察したところ。有効回答率は100%（120名）であった。「働く時間が自分にあっている仕事」を回答してもらった職員が最も多く、63名で、26.2%を占めている。次に、「失業の心配がない仕事」を選択した職員は44名で、18.3%である。「高い収入が得られる仕事」と考えている職員の割合も高く、14.6%（35名）を占めている。「専門知識や特技が生かせる仕事」（24名、10.0%）、「その他」（21名、8.8%）、「仲間と楽しく働ける仕事」（19名、7.9%）、「健康をそこなう心配がない仕事」（17名、7.1%）などという回答は、職員の仕事への期待がよくみられる（図2-1参照）。この考察結果から、ベトナム職員の観念は類似点や相違点が大分わかる。「相応しい勤務時間」や「高い収入」を理想的だと評価していることは日本と違いはない。しかし、発展途上国ベトナムにおいて、失業率はまだ高いし、安定的な仕事を希望するのは当然なことであり、「失業の心配がない仕事」の選択割合からそのことを明らかに見てとれる。

	仕事の理想的な要素に関する意見	実数（名）	比率（%）
1	失業の心配がない仕事	44	18.3
2	健康をそこなう心配がない仕事	17	7.1
3	高い収入が得られる仕事	35	14.6
4	仲間と楽しく働ける仕事	19	7.9
5	責任者として、采配が振るえる仕事	7	2.9
6	専門知識や特技が生かせる仕事	24	10.0
7	世間からもてはやされる仕事	10	4.2
8	その他	21	8.8
9	合計	240	100.0

(*注：一人：2つの選択)

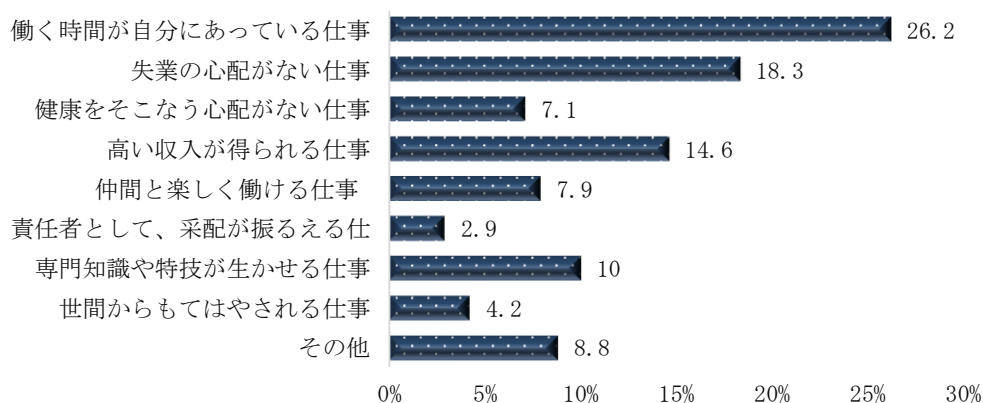


図2-1 職員の仕事の理想的な要素に関する意見（ベトナム）（単位：%）

出典：アンケート調査の結果に基づいて筆者作成

3 アンケート調査結果の日越比較考察

(1) 回答者の属性と仕事に関する意識の関連性

本調査では、女性のジェンダー平等意識に影響を与える要素を検討した。女性職員の仕事への意識に影響を与える「女性の仕事の満足度」、「公平性やキャリアアップの機会」、「ライフワークのバランス」の3つの要因が先行研究¹²¹の結果から見られた。本調査結果分析から、回答の有意差をみると、調査対象の背景としての年齢、学歴、結婚状況、資格などの属性と、「仕事への満足度」、「定着心」、「給料への満足度」「職場の人間関係」「昇進・昇格」の関連性が理解でき、日越両国の類似点と相違点が明らかになった。カイ二乗検定を用いて確認し、回答者の属性と仕事に関する意識には有意な相関が見られる。検定においては、有意水準5%を基準として、*（低い）とし、1%水準で有意に高い**、0.1%水準で有意***と表記する。

関連性のカイ二乗検定の結果が有効で、信頼できるため、属性と仕事に関する意識の選択肢に関する変数を調整し、グループにまとめている。年齢の指定は、「20-30歳以上」、「40-50歳以上」、「60歳以上」である。学歴の指定は、「中高卒業」、「専門・短期大学卒業」、「大学以上」になる。資格の指定は、「福祉士」、「看護師・療法士」、「その他の資格」である。勤務経歴の指定は、「1年-3年未満」、「5-10年以上」、「20年-30年以上」である。満足度の指定は、「満足」、「どちらもない」、「不満」である。定着心の指定は、「続けたい」、「どちらもない」、「続けたくない」である。昇進・昇格の指定は「満足」、「どちらもない」、「不満」である。人間関係の指定は「うまくいっている」、「どちらもない」、「うまくいっていない」である。

表16は回答者のグループ化の属性について示したものである。

¹²¹ 国際労働機関（ILO）（2020）『Con đường dẫn đến thành công : Phụ nữ trong kinh doanh và quản lý tại Việt Nam』（成功への道：ベトナムでのビジネスおよび管理分野における女性）ILO p. 3

表16 回答者の属性（グループ化）

		日本		ベトナム	
性別		男性：60名 (23.4%)	女性：196名 (76.6%)	男性：24名 (20%)	女性：96名 (80%)
年齢	20-30歳代以上	87名 (34%)		79名 (65.9%)	
	40-50歳代以上	132名 (51.6%)		40名 (33.3%)	
	60歳代以上	37名 (14.5%)		1名 (0.8%)	
結婚状態		有：140名 (54.7%)	無：116名 (45.5%)	有：72名 (60%)	無：48名 (40%)
学歴	中高卒業	118名 (46.1%)		57名 (47.5%)	
	専門・短期大学卒業	92名 (35.9%)		52名 (43.3%)	
	大学以上	46名 (18.0%)		11名 (9.2%)	
資格	福祉士	143名 (55.9%)		76名 (63.3%)	
	看護師・療法士	24名 (9.4%)		42名 (35.9%)	
	その他の資格	89名 (34.8%)		1名 (0.8%)	
勤務経歴	1年～5年未満	54名 (21.1%)		78名 (65.0%)	
	5年～10年以上	146名 (57.0%)		37名 (30.8%)	
	20年～30年以上	56名 (21.9%)		5名 (4.2%)	
雇用状態		正規雇用：202名 (78.9%) 非正規雇用：54名 (21.1%)		正規雇用：43名 (35.8%) 非正規雇用：77名 (64.2%)	

出典：アンケート調査回答者のデータより筆者作成

これによると、属性7項目と仕事に関する意識に対してカイ二乗検定を用い、それぞれの関連性の有無を検討した。日本の回答者の「年齢」と「結婚状態」と「仕事への定着心」の間、「資格」、「雇用状態」と「給料への満足度」の間に関連性がみられた。しかし日本と違い、ベトナムの回答者の属性と仕事に関する意識の間に関連性はないとみられる。日本人職員にとって、ベトナム人職員より、仕事に対する態度やコミットメントに影響を与える属性が多いことがわかった。

日本の調査の結果は、統計的に有意差を示しており、以下の関連性を示している。

まず、属性である性別、年齢、結婚状態、学歴、資格、勤務経歴、雇用状態と仕事への定着心について、「仕事への定着心」に影響を与える要素は、「年齢」(p < 0.01)、「結婚状態」(p < 0.05)である(表17参照)。

表 1 7 個人属性と仕事への定着心との χ^2 検定結果

属性	仕事への定着心		
	χ^2 値	自由度	P 値 有意差
1 性別	0.070	2	0.966
2 年齢	13.639	4	0.009**
3 結婚状態	6.787	2	0.034*
4 学歴	4.219	4	0.368
5 資格	0.525	4	0.971
6 勤務経歴	0.451	4	0.975
7 雇用状態	1.074	2	0.584

注) *** : $p < 0.001$ で有意差あり、** : $p < 0.01$ で有意差あり、* : $p < 0.05$ で有意差あり

出典 : アンケート調査の結果に基づいて筆者作成

図 2 2 ~ 図 2 3 には、「年齢」と「結婚状態」の 2 つの属性と「仕事への定着心」との関係が示されている。一般的に、調査対象の全ての年齢層で、職員は仕事に定着心がある傾向が見られた (20-30 歳代以上 : 49.5%、40-50 歳代以上 : 63.6%、60 歳代以上 : 46%)。その中で、中年の職員は「仕事を続けたい」を選択した割合が最も高い (63.6%) (図 2 2 参照)。

また、結婚している職員が仕事に定着する傾向があった。「続けたい」を選択した「結婚している職員」が多いと見られる (結婚している職員 : 63.6%、結婚していない職員 : 47.4%) (図 2 3 参照)。この考察から、職員、特に女性職員の仕事への定着心を高め、活動推進や人材育成の質的向上を目指す対策が期待されている。

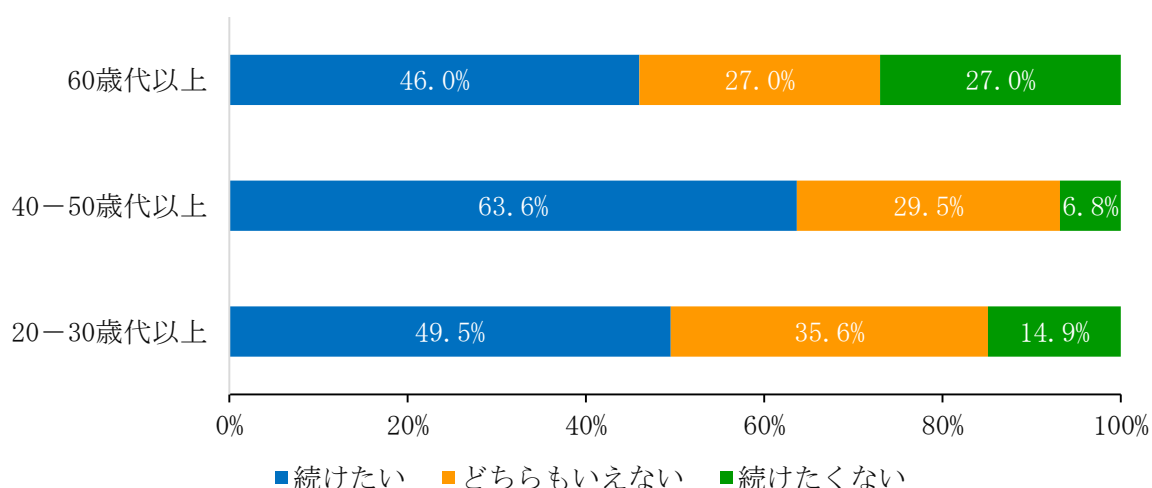


図 2 2 年齢と仕事への定着心

出典 : アンケート調査の結果に基づいて筆者作成

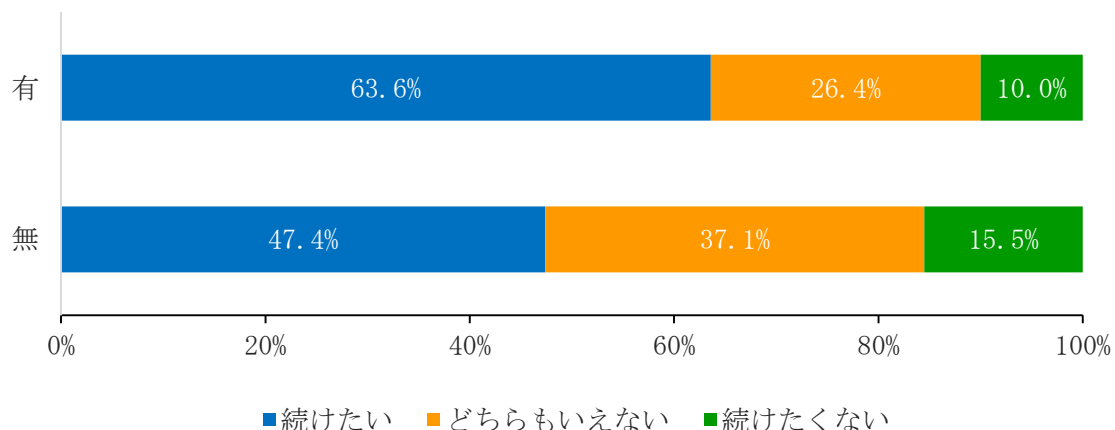


図 2 3 結婚状態と仕事への定着心

出典：アンケート調査の結果に基づいて筆者作成

上記の統計データ分析に基づき、年齢・結婚状態の属性は、仕事への定着心に影響を与える要素となった。その関連は高度人財および女性人財・女性リーダー育成の戦略を改革することに役に立つと考えられる。

次に、属性である性別、年齢、結婚状態、学歴、資格、勤務経歴、雇用状態と給料への満足度について、「給料への満足度」に影響を与える要素は、「資格」(p < 0.01)、「雇用状態」(p < 0.01)である(表 1 8 参照)。

表 1 8 個人属性と給料への満足度との χ^2 検定結果

属性	給料への満足度		
	χ^2 値	自由度	P 値 有意差
1 性別	1.317	2	0.518
2 年齢	7.815	4	0.099
3 結婚状態	0.123	2	0.940
4 学歴	3.377	4	0.497
5 資格	16.113	4	0.003**
6 勤務経歴	4.281	4	0.369
7 雇用状態	11.449	2	0.003**

注) *** : p < 0.001 で有意差あり、** : p < 0.01 で有意差あり、* : p < 0.05 で有意差あり

出典：アンケート調査の結果に基づいて筆者作成

図 2 4～図 2 5 は、「資格」と「雇用状態」の 2 つの属性と「給料への満足度」との関係を示している。「福祉士」を持っている職員は「不満度が高い」といえる(35.7%)。「介護士・療法

士」と「その他の資格」を持った職員は、「満足」と解答している（介護士・療法士：45.8%、その他の資格：43.8%）。資格関係がなく、「どちらもいけない」という中間的回答を選んだ職員の割合も高い（福祉士：37.8%、介護士・療法士：37.5%、その他の資格：41.6%）（図2.4参照）。

また、非正規雇用の職員は「給料に満足している」傾向があった（53.7%）。正規雇用の職員の回答を見ると、「満足」と「不満」と答えた割合はおよそ同様に29.2%と28.2%であった。

「どちらもいけない」という中間的回答を選んだ正規雇用の職員の割合も高い（福祉士：37.8%、介護士・療法士：37.5%、その他の資格：41.6%）。雇用制度が認定されないほど給料への満足が高くなる傾向がある（図2.5参照）。実際に、正規雇用の職員と非正規雇用の職員の賃金格差にみられる処遇の違いが大きい。厚生労働省の「賃金や労働時間についての考え方（主として訪問介護員）」に関する調査で、「非正社員は、収入が少なくても都合の良い時間に働ける方が良いと考えている者の割合が高い」という結果が出た¹²²。非正規雇用の職員の労働時間の特徴は給料への満足度に影響を与えていないといえるであろう。

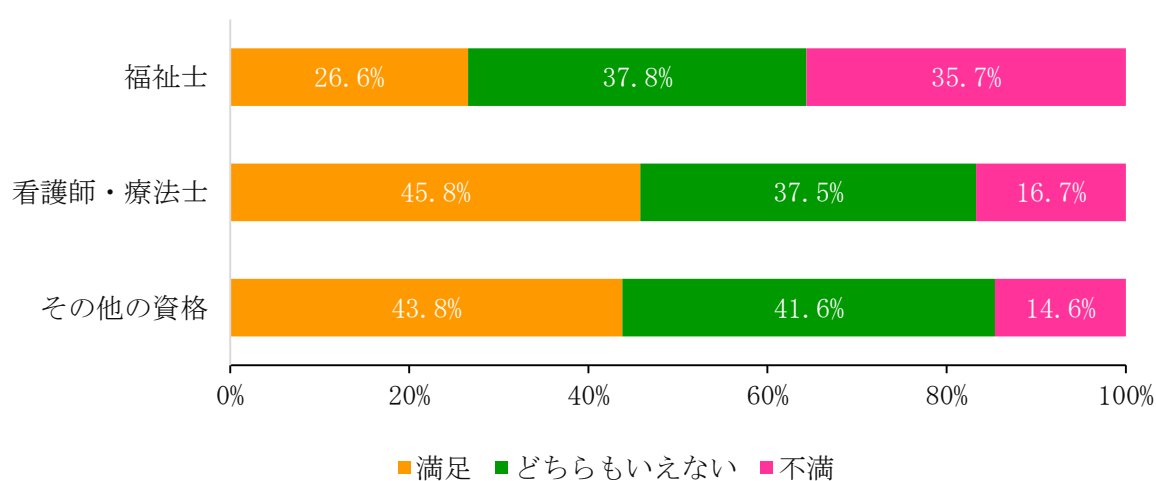


図2.4 資格と給料への満足度

出典：アンケート調査の結果に基づいて筆者作成

¹²² 厚生労働省 「平成18年介護労働実態調査」
<https://www.mhlw.go.jp/shingi/2008/04/dl/s0418-3i.pdf> （閲覧日2022/2/6）

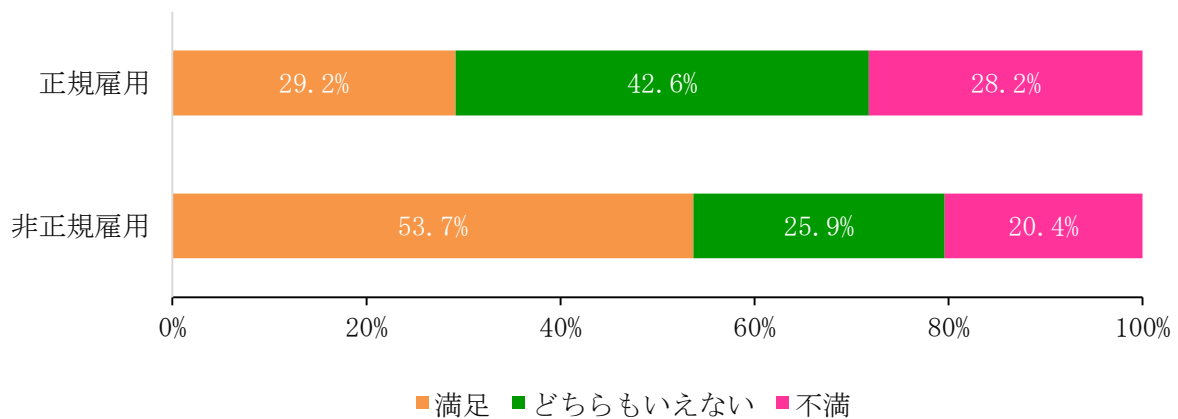


図 2 5 雇用状態と給料への満足度

出典：アンケート調査の結果に基づいて筆者作成

(2) 性役割意識

1) 「男女平等」についての関心程度

性役割意識に関する考察で、日越両国とも、「職場における男女平等」というテーマについてある程度関心があった（日本：43%、ベトナム：40.8%）。大きな差異点としては、ベトナムの「非常に関心がある」の割合が高い（26.7%）。逆に、日本は「あまり関心がない」の割合が高い（26.6%）（図 2 6 参照）。両国の歴史・社会・文化の特徴が違いの原因で、その差異点が出るであろうか。

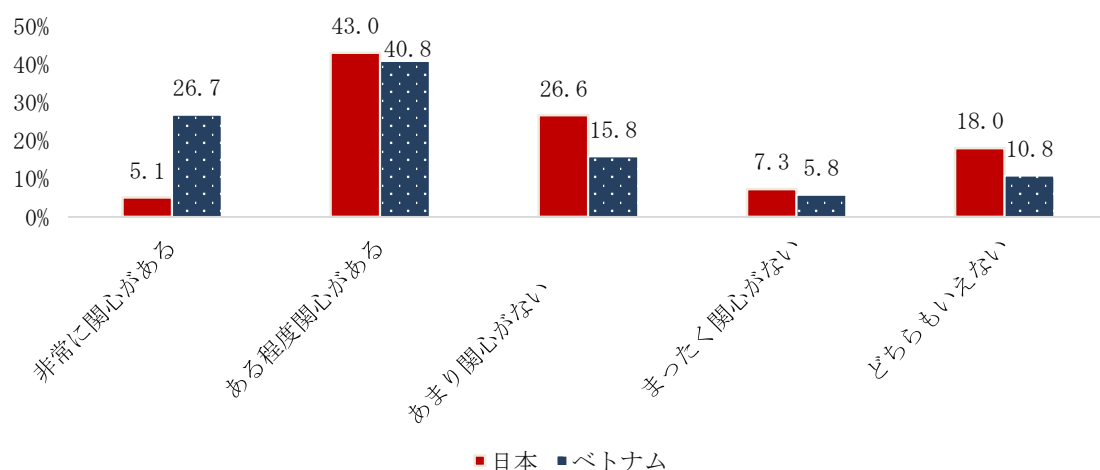


図 2 6 「職場における男女平等」についての関心程度（単位：%）

出典：アンケート調査の結果に基づいて筆者作成

2) 職場では仕事の内容と「男女差」との関係性

調査結果によると、仕事の「性役割分業」と「男女差」との関係については、日本とベトナムの高齢者施設における職員の多数は格差がないという。「職場では男女差がなく、ジェンダー平等を維持している」と評価されていると考えられる（それぞれ日本：82.7%とベトナム：82.9%）。しかし、男性と女性の職員の中に、「性別差別」の違いは明らかである。（日本：男性：19.5%、女性：63.2%；ベトナム：男性：16.5%、女性：66.39%）（図27参照）。

表19のデータは、平均値の統計データを示しており、仕事の内容にあたって男女差に関する評価に関して、それぞれの項目についてどの程度に考えているかを尋ねた分析結果である。平均値の比較を見て、「職場では男女差がない」と考えている傾向が多い。その中では、女性のジェンダー平等意識が強くみられた。全体的に見ると「大きな違いがない」といえる。「昇任のしやすさ」（平均値：日本= 2.79、ベトナム=2.87）、「仕事の内容・分担の重さ」（平均値：日本= 3.01、ベトナム=2.90）、「職務経験を積む機会の多さ」（平均値：日本= 2.93、ベトナム= 2.85）、「残業や休日出勤の負担の重さ」（平均値：日本= 3.000、ベトナム=2.93）、「休暇の取りやすさ」（平均値：日本= 3.007、ベトナム=2.99）などは、「職場では男女差がない」と考えている傾向が多い。その中では、女性のジェンダー平等意識が強くみられた（日本：63.2%、ベトナム：66.39%）。

全体的に見ると、「大きな違いがない」といえる。ベトナムには、「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」などに関する評価で、「男女差がない」と結論でき、男女共同参画が強調されている。一方、日本の場合は、「育児・介護休業の取りやすさ」に関する評価は、「やや女性に偏っている」の傾向があり、一般的に「固定的役割分担」意識が強いと批判されている。

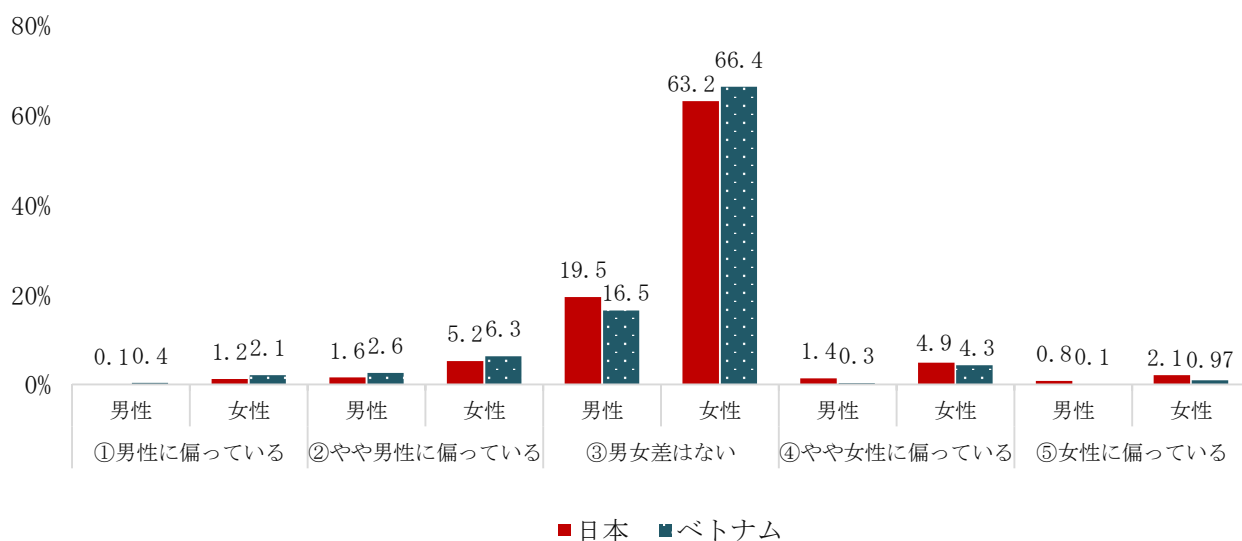


図 2 7 職場では仕事の内容と「男女差」との関係性（単位：％）

出典：アンケート調査の結果に基づいて筆者作成

表 1 9 仕事内容に関連した性役割分業の考え方

	男性に偏っている		やや男性に偏っている		男女差はない		やや女性に偏っている		女性に偏っている		平均値		標準偏差 (SD)	
	日本	ベトナム	日本	ベトナム	日本	ベトナム	日本	ベトナム	日本	ベトナム	日本	ベトナム	日本	ベトナム
昇任のしやすさ仕事の内容・分担の重さ	6	4	52	14	189	97	6	3	3	2	2.79	2.87	0.57	0.57
	2.3	3.3	20.3	11.7	73.8	80.8	2.3	2.5	1.2	1.7				
職務経験を積む機会の多さ残業や休日出勤の負担の重さ	2	2	21	16	208	94	21	7	4	1	3.01	2.90	0.50	0.53
	0.8	1.7	8.2	13.3	81.3	78.3	8.2	5.8	1.6	0.8				
休暇の取りやすさ育児・介護休業の取りやすさ	3	4	15	13	237	101	1	1	0	1	2.92	2.85	0.32	0.51
	1.2	3.3	5.9	10.8	92.6	84.2	0.4	0.8	0	0.8				
有効なケースの数 (リストごと)昇任のしやすさ	0	3	14	8	234	103	7	6	0	0	2.97	2.93	0.28	0.46
	0	2.5	5.5	6.7	91.8	85.8	2.7	5.0	0	0				
仕事の内容・分担の重さ職務経験を積む機会の多さ	0	2	2	6	244	105	8	5	2	2	3.03	2.9	0.26	0.47
	0	1.7	0.8	5.0	95.3	87.5	3.1	4.2	0.8	1.7				
残業や休日出勤の負担の重さ	0	3	2	7	170	97	55	11	29	2	3.43	3.01	0.69	0.56
	0	2.5	0.8	5.8	66.4	80.8	21.5	9.2	11.3	1.7				

出典：アンケート調査の結果に基づいて筆者作成

3) 固有的な性役割分担に関する観念

男女性役割分担に関する「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」という観念についての意見による回答には、相違点が見られた。日本の職員はよく意見を出さなかったことと反対に、ベトナムの場合には「反対」とはっきり回答している。ベトナムの男女共同参画意識が強調されているといえるであろう。ベトナムの「反対」という回答した割合が最も多い(60.8%) (図28参照)。「反対」の最も選択された理由としては:「生まれつき男女の役割は決められているものではないから」ということである。日本の場合は、「どちらともいえない」の意見が強い(72.6%)。「反対」の方が少ない(23%)。「反対」の最も選択された理由としては:「男女共同参画が仕事でも家庭でも当然だから」ということである。男女性役割分担についての意見による回答には、相違点が見られた通り、日本の職員はよく意見を出さなかったことと反対に、ベトナムの場合には「反対」とはっきり回答している。ベトナムの男女共同参画意識が強調されているといえるであろう(表20参照)。

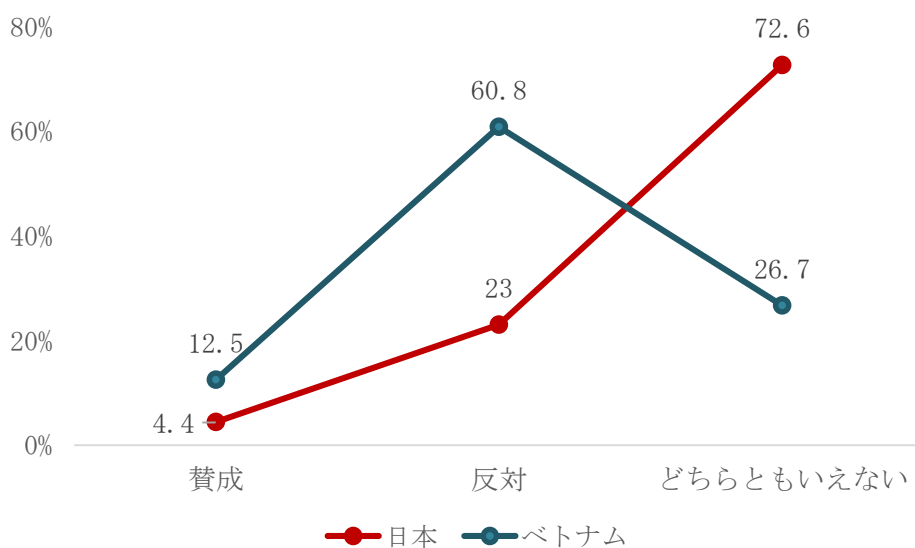


図28 「男女の職員の役割分担は不公平である。男性は優先されている」という観念についての考え方(単位:%)

出典: アンケート調査の結果に基づいて筆者作成

表 2 0 固有的な性別役割分担の意識に賛成・反対の理由

		日本				ベトナム			
		対象者数		割合		対象者数		割合	
賛成	生まれつき男女それぞれの役割が違うから	11名	5名	4.4%	2.0%	15名	12名	12.5%	10.0%
	親からそういうものだと言われたから		1名		0.4%		1名		0.8%
	男女とも仕事が両立できる環境や体制が整っていないから		4名		2.0%		4名		3.3%
	高齢者に向けたサービスの特徴で、女性が担当した方がよいから		0名		0%		4名		3.3%
	その他		0名		0%		0名		0%
反対	生まれつき男女の役割は決められているものではないから	59名	25名	23%	9.8%	73名	28名	60.8%	23.3%
	学校や親から教えられたから		2名		0.8%		10名		8.3%
	男女共同参画が仕事でも家庭でも当然だから		30名		11.7%		42名		35%
	その他		4名		1.6%		2名		1.7%
どちらともいえない		186名	72.6%		32名	26.7%			
合計		256名	100%		120名	100%			

出典：アンケート調査の結果に基づいて筆者作成

4) 男性の育児休業や介護休業の状況

調査結果によると、男性の育児休業や介護休業の取得率は女性の割合よりも低いである。その理由は、多くの客観的および主観的な要因の影響によるものである。日本の場合は、「職場の理解を得られないから」ということが最も多く選択された（23.5%）。ベトナムは「職場の理解を得られないから」ということが最も多く選択された（23.5%）。しかし、「男性の育児休業や介護休業の取得率が女性に比べて少ない理由」を質問された時、両国の職員が「収入が少なくなり、家計が維持できない」という理由を選択した割合が多い（日本：18.6%、ベトナム：16.7%）（図 2 9 参照）。

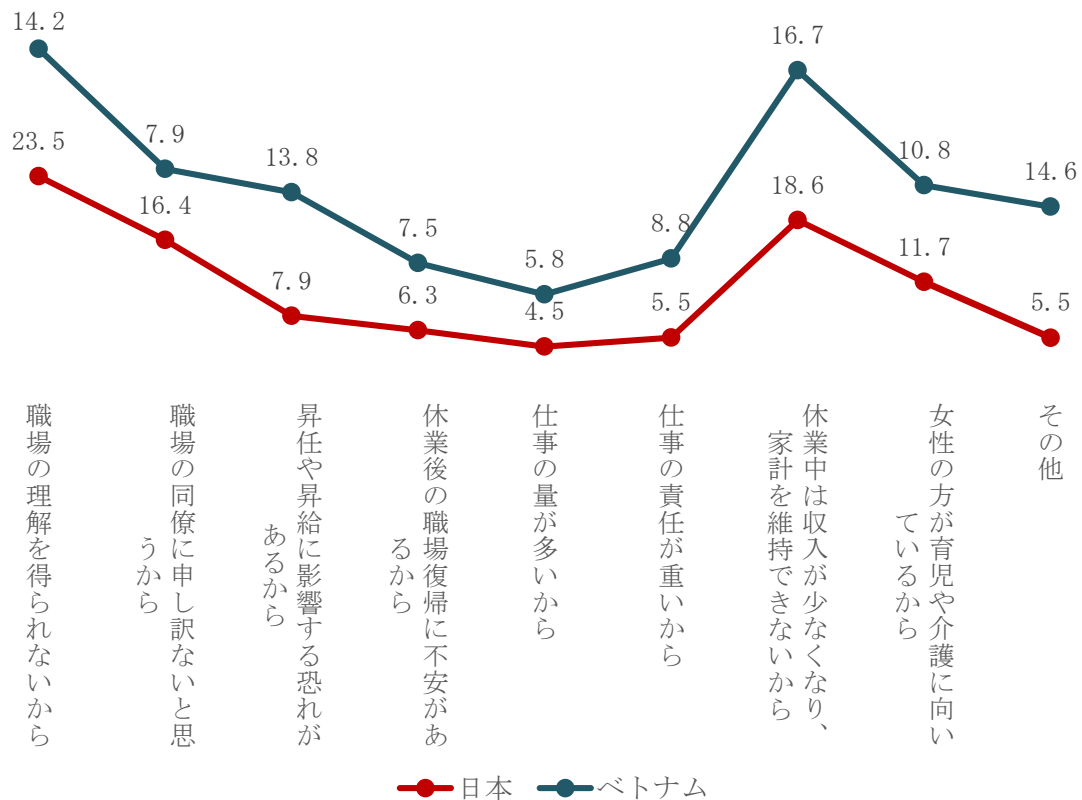


図 2 9 男性の育児休業や介護休業の取得率が女性に比べて少ない理由 (単位: %)

出典: アンケート調査の結果に基づいて筆者作成

(3) 女性の社会進出

「職場における女性管理職が現在少ない状況の理由」を考察した時、日越両国の職員が「仕事と家庭生活(育児や介護など)の両立が難しいから」という理由を選択した割合が最も多い(日本: 25.2%、ベトナム: 34%)。しかし、次に、日本の職員は「もともと男性管理職が多い」という理由を選択し、女性の管理職が少ないと判断された(15.2%)。一方、ベトナムの場合は、「高齢者健康づくり分野における、これまで管理職を前提とした人財育成を行っていない」という理由を選択した割合は2番目になった(15.5%)。「固定的役割分担」意識がまだ強く残存しているのは、女性管理職が少ないことに影響を与える要素となってきたと判断されている。日本とベトナムの両国の「もともと男性管理職が多いから」を選択した割合はそれぞれ15.2%、8%であり、「女性自身が管理職になることを望んでいないから」を選択した割合はそれぞれ11.6%、8.4%であり、「女性管理職が少なく、目標としてイメージできないから」を選択した割合はそれぞれ10.4%、5.9%である(図30参照)。

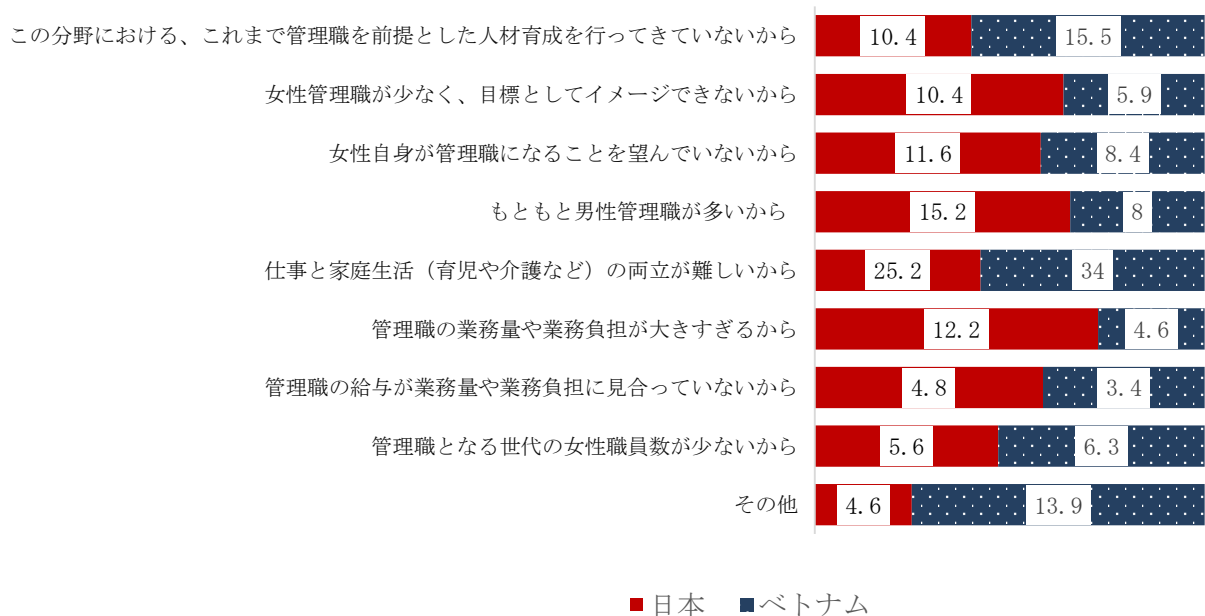


図30 職場における、女性管理職は現在少ない状況の理由（単位：％）

出典：アンケート調査の結果に基づいて筆者作成

（4）女性リーダー育成の意識・態度・行動

女性職員を管理職に登用する方策に対して、日本の職員はリーダーシップの資質を持つ職員の早期訓練や育児・介護への支援体制を期待している。しかしベトナムの方は、価値観や文化の違いにより、リーダーの機能や活動を強化することを期待している。日本の場合は、「早い時期から管理職を意識した人材育成を行う」（22.3％）と、「職員の育児や介護への支援体制を整える」（16.8％）ということが必要だと考えた割合が高い。一方、ベトナムは、女性職員を管理職に登用するため、「女性職員の育成や登用に対し、男女共同参画職場リーダーの機能を強化する」（22.5％）と、「庁内での男女共同参画に対する啓発活動を強化する」（14.8％）ということが必要だと考えた割合が高い（図31参照）。

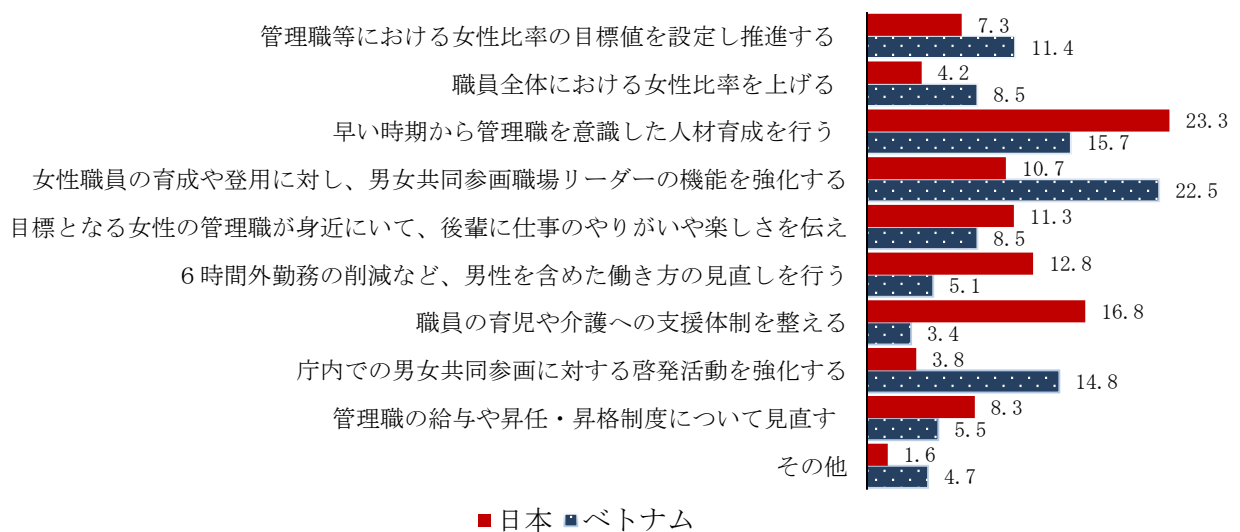


図3 1 女性職員を管理職に登用する方策 (単位: %)

出典: アンケート調査の結果に基づいて筆者作成

4 結論

本調査では、職員に協力してもらい、回答を分析することによって、女性のジェンダー平等意識に影響を与える要素を検討した。女性職員の仕事への意識に影響を与える「女性の仕事の満足度」、「公平性やキャリアアップの機会」、「ライフワークのバランス」の3つの要因が先行研究¹²³の結果から見られた。

本調査結果分析から、回答の有意差を見ると、調査対象の背景としての年齢、学歴、結婚状況、資格などの属性と、「定着心」、「給料への満足度」、の関連性が理解でき、日越両国の相違点を明らかにできた。「仕事への定着」に影響を与える要素を考察し、前述した『東南アジアの女性労働者』に関する研究¹²⁴で女性労働者の定着に影響を与えている3つ要素やリーダーの要素¹²⁵の他には、「仕事への定着」は「年齢」と「結婚状況」との関連性（「年齢」: (p < 0.01)、「結婚状態」: (p < 0.05)）があると証明された。さらに「資格」、「雇用状態」と「給料への満足度」との関係も強く見られた（資格）(p < 0.01)、「雇用状態」(p < 0.01)）（表1 7、1 8参照）。

¹²³ 国際労働機関 (ILO) (2020) 「Con đường dẫn đến thành công : Phụ nữ trong kinh doanh và quản lý tại Việt Nam」 (成功への道: ベトナムでのビジネスおよび管理分野における女性) ILO p.6

¹²⁴ 同上書 p.3

¹²⁵ 久田則夫 (2020) 『福祉リーダーの強化書 どうすればぶれない上司・先輩になれるか』中央法規出版株式会社 pp.2-3

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については、「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」、「公平的な対応」、「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」（平均値：日本= 2.79、ベトナム=2.87）、「仕事の内容・分担の重さ」（平均値：日本= 3.01、ベトナム=2.90）、「職務経験を積む機会の多さ」（平均値：日本= 2.93、ベトナム=2.85）、「残業や休日出勤の負担の重さ」（平均値：日本= 3.000、ベトナム=2.93）、「休暇の取りやすさ」（平均値：日本= 3.007、ベトナム=2.99）などは、職場では男女差がないと考えている傾向が多く、その中では、女性のジェンダー平等意識が強くみられた（日本：63.2%、ベトナム：66.39%）。全体的に見ると「大きな違いがない」といえる。男女性役割分担についての意見による回答には、相違点が見られた通り、日本の職員はよく意見を出さなかったことと反対に、ベトナムの場合には「反対」とはっきり回答している（72.6%）。ベトナムの男女共同参画意識が強調されているといえるであろう。

「固定的役割分担」意識がまだ強く残存しているのは、女性管理職が少ないことに影響を与える要素となってきたと判断されている。川口章（2013）は「女性自身の昇進意欲が弱い」、結婚や出産や家族の健康に左右されることは女性管理職が少ない原因¹²⁶になっていると強調したが、本調査の分析結果は、「仕事と家庭生活（育児や介護など）の両立の困難」、「もともと男性管理職が多い」、「女性自身が管理職になることを望んでいない」の要因を明らかにし、健康づくり分野における職員の観点の違いがいえる。

ここで、仮説1の「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。」が検証できた。

女性職員を管理職に登用する方策に対して、日本職員はリーダーシップの資質を持つ職員の早期訓練や育児・介護への支援体制を期待している。しかしベトナムの方は、価値観や文化の違いにより、リーダーの機能や活動を強化することを期待している。

¹²⁶ 川口章（2013）『日本のジェンダーを考える』有斐閣 pp. 66-67

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

本調査においては、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、地域健康づくり課や高齢者施設に所属し活動している管理職を調査対象者として設定した。

調査期間は、日越両国における高齢者施設で、2020年3月17日から2021年10月15日まで実施した。日本における調査協力の同意が得られた佐賀市、唐津市、山鹿市、朝倉市の6ヶ所の高齢者福祉施設、およびベトナムにおける調査協力の同意が得られたハノイ市、ホーチミン市の5ヶ所の高齢者福祉施設の管理職に対してインタビュー調査を実施した。20歳代～65歳代の管理職に、「高齢者に向けた生きがい・健康づくりサービスの女性リーダーの価値観」に関する基礎的情報を整備するために、代表者にスポットを当て、女性管理職に対する意識調査を実施した。とくに「女性職員の採用や育成の状況や女性リーダーの資質」、「女性の人財育成プログラム」、「女性のリーダー・管理職登用についての考え・課題」の3点を明らかにし、調査分析した。日本語とベトナム語のインタビューガイドを用意した。インタビューガイドおよび質問紙は、協力者への説明と同意を口頭ならびに書面で行い、承諾を得ている。

インタビュー調査を実施するにあたり、日本の場合は、口頭で説明し、ICレコーダーを使用した。調査対象者と面接し、調査票に従って質問し、録音した回答を記入した。

ベトナムの場合は、3週間、帰国し、アンケート調査の実施と同時に、インタビュー調査も実施した。調査対象者を直接に訪問し、ICレコーダーを使用した。調査対象者のご都合に合わせて、調査対象者と面接し、調査票に従って質問し、回答を記入した。コロナ拡大の理由で、帰国できなく、直接的に訪問できなかった状況で、オンライン調査の協力依頼をして実施した。

このような方法で本調査の協力依頼をしたところ、22名ケースのインタビュー調査が実施された。質問項目は、先行研究（男女共同参画に関する調査研究、まちづくりNPO法人リーダーに関する調査研究など）より内容を参考し、質問項目を抽出した。

インタビュー調査（質的調査）に関しては、日越両国の地域健康づくり課や高齢者施設における「女性職員の採用」「人財育成の状況」「女性リーダー育成の必要性」、「女性リーダーの資質」「女性の人財育成プログラム」「女性のリーダー・管理職登用」などについて10項目があり、KHコーダーのソフトウェアを利用し、テキストマイニングという統計法で分析する。

表 2 1 質的調査の概要

	質的調査
1 調査内容	「高齢者に向けた生きがい・健康づくりサービスの女性リーダーの価値観」に関する基礎的情報を整備するために、代表者にスポットを当て、女性管理職に対する意識調査を実施した。とくに「女性職員の採用や育成の状況や女性リーダー育成の必要性」、「女性の人財育成プログラム」、「女性のリーダー・管理職登用についての考え・課題」の3点を明らかにする。 インタビュー調査も実施する。
2 調査対象	日本における調査協力の同意が得られた佐賀市、唐津市、山鹿市、朝倉市の6ヶ所高齢者福祉施設、およびベトナムにおける調査協力の同意が得られたハノイ市、ホーチミン市の5ヶ所高齢者福祉施設の管理職に対してインタビュー調査を実施した。 20歳代～65歳代の職員と管理職に、個人属性による相違点や特徴、認識などを分析した。
	管理職、リーダー22名に個人面接を実施した。
3 分析方法	KH Coder テキストマイニング

1 調査対象

本調査では、福祉系施設長と管理職、チームリーダー22名（日本：10名、ベトナム：12名）を対象に、インタビュー調査を実施した（表2.2参照）。本章では、とくに「管理職とリーダーの立場から女性人財・女性リーダー育成に関する考え方」を尋ねた。

表 2 2 調査対象の概要

国家		地域		施設名称	調査対象	実施期間
		県	市			
日本	1	佐賀県	佐賀市	長光園障害者支援センター	1名	2021年1月15日
	2	佐賀県	佐賀市	指定介護老人福祉施設 ロザリオの園	1名	2021年3月27日
	3	佐賀県	佐賀市	デイサービス・有料老人ホーム優雅縁 MAXIMA	2名	2021年2月22日
	4	佐賀県	佐賀市	デイサービス・有料老人ホーム PRECIOUS はなまる	2名	2021年4月19日
	5	熊本県	山鹿市	愛隣館（軽費老人ホーム愛隣荘、介護老人福祉施設・特別擁護老人ホーム愛隣の家）	2名	2020年10月21日
	6	福岡県	朝倉市	デイサービス・有料老人ホームお多福来	2名	2021年4月24日
	合計				10名	
ベトナム	7	ハノイ	ハノイ市	有料老人ホーム CHAN TROI MOI	2名	2020年3月17日 2021年10月10日
	8	ハノイ	ハノイ市	有料老人ホーム NHAN AI	2名	2020年5月25日 2020年8月10日
	9	ハノイ	ハノイ市	有料老人ホーム DIEN HONG	2名	2021年10月15日
	10	ホーチミン	ホーチミン市	労働傷病兵社会福祉部 高齢者福祉生活支援 第3区	4名	2020年3月20日-22日
	11	ホーチミン	ホーチミン市	労働傷病兵社会福祉部 高齢者福祉生活支援 BINH THANH	2名	2020年3月20日
	合計				12名	

出典：インタビュー調査のデータに基づいて筆者作成

2 倫理的配慮

同意が得られた対象者を対象とし、プライバシーの保護を考慮して場所、時間を選定する。個人に関わる情報を求めるため、その扱いは研究責任者が該当する情報を管理し、研究実施代表者がこの情報に接する際には情報漏えいについて注意を喚起し、必要な情報をデータ化などの後、速やかに研究責任者に返還する。インタビューを記録保存している媒体は、暗号化ファイルにし、田中豊治研究室内のパソコン内蔵ハードディスクや外付けハードディスクに保管する。

電子媒体は匿名化した上で解析を行い、パソコンにパスワードをかけた状態で保存する。研究室への出入り、パソコンのアクセスなどは、重層的なセキュリティ・チェックを設定している。研究期間終了後、研究実施代表者および研究責任者が、紙媒体のデータをシュレッダーで裁断し

全廃棄する。個人情報が含まれる可能性がある電子媒体のデータは全消去する。なお、本調査は西九州大学大学院倫理委員会の倫理審査により承認されている（承認番号 19ZGJ37）。

第2節 分析方法

1 データ分析手法

インタビューのデータは、逐語録として文字データ化し、女性の活躍を推進する課題を挙げた。計量テキスト分析を実施した。インタビュー協力者の回答の逐語録を Word から Excel のデータに貼り付け、データファイルを用いた。フリーテキストマイニングソフトウェア「KH Coder」により、文章を品詞の要素ごとに分解する形態素解析については Chasen と Mecab が選択可能である。本研究はデフォルトの Chasen¹²⁷ を利用した。データの中から単語および複合語を抽出し、それらの出現頻度や相関関係を分析し、有用な情報を抽出した。本研究では、テキストマイニング法で、インタビュー協力者の回答に多くの出現する用語を抽出し、女性活躍の推進の課題、推進体制・目標、女性を積極的に採用・登用するための取り組み方針、女性職員の基準採用、女性リーダーの資質などの主題を考察し、日越両国の管理職の観点の共通性や関係性を検討し、比較することを目指している。これらの分析作業を行うにあたっては、インタビュー参加者の会話にも注目し、関連性の図式化によって概要を明らかにした。

2 前処理の実行

KH Coder では、「前処理の実行」コマンドを実行すると、分析対象ファイルの文章から語が切り出される。その結果がデータベースとして整理される。「前処理」を実施することにより、テキストが形態素に分割される。「前処理」メニューにある「語の取捨選択」画面で強制抽出の指定を行い、効率がよくなる¹²⁸。もう一回「前処理」を実行し、「ツール」メニューの「抽出リスト」をクリックすると、抽出語が品詞別、頻度別に一覧でき、それを Excel 形式のファイルに保存することができる。前処理により得られた抽出語リストをチェックし、語の抽出の適切性が確認する。適切ではない場合、「語の取捨選択」を行い、前処理を実施し、抽出語リストから抽出語の適切性を確認する。適切な抽出語が出られるまでは、この作業を数回繰り返す必要がある。

「語の取捨選択」や「前処理」を実施し、「抽出語リスト」を確認するという作業は数回繰り返す作業である。得られたデータファイルを使用し、語と語の関連性や語－外部変数・見出しの指標都市、共起ネットワークの統計的手法により抽出語の分類とカテゴリーの解釈を試みた。

¹²⁷ 国立奈良先端科学技術大学院大学大学院大学情報科学研究科自然言語処理学講座が著作権を有するソフトウェア

¹²⁸ 樋口耕一（2021）『社会調査のための計量テキスト分析 内容分析の継承と発展を目指して』ナカニシヤ出版 p. 157

本研究では、強制抽出する語の指定は「高齢者」、「お客さん」、「専門的」、「看護師」、「介護士」、「共感性」、「柔軟性」、「管理職」、「女性職員」、「人財」、「勤務時間」などである。一方、共起関係の種類を選択し、語－語や語－外部変数・見出しによる分析を実施し、動詞、形容詞、副詞は可能限りに漢字に交換している。普通な動詞、形容動詞、感動詞は品詞による語の選択から除外していた。

3 共起ネットワーク分析

本研究は、日越両国の地域健康づくり課や高齢者施設における管理職の観点の共通性と相違性を考察するために、分析で主要な抽出語が出現している文書中に、特に高い確率で出現した語と外部変数・見出し（国）との間の関係を明らかにする必要がある。テキストマイニングにおいて、語を分類し、得られたカテゴリーを解釈してそれぞれのカテゴリーが外部変数との関係が調べられ、多くの示唆が得られる¹²⁹。共起ネットワーク分析は、抽出語の出現特徴が外部変数（本研究では国区分）とどのように関連しているかを可視化する手法であり、テキストマイニング手法を用いた分析では用いられる¹³⁰。

日越両国の管理職の観点を比較し、外部変数として日本およびベトナムという国区分（二区分）として分析を行った。共起ネットワーク分析では、語の出現や関連の強い変数や項目が線で結ばれ、視覚的に把握することが可能となる。日越両国の管理職の回答から出現頻度の高い語を抽出し、強調の抽出語が深い線で示し、共通的に中心役割を果たす語が出た。共通抽出語は、○の中に示してある。

一方、共起ネットワーク（固有ベクトル中心性）分析を実施し、それぞれの国の管理職の観点を深く考察している。出現パターンの似通ったコードが線によって直接結ばれ、比較的にかさいスペース内に結果を表示することができる。KH Coder では、語と語のネットワーク種類があり、それらの中から選択できる。代表的な中心性指標である「中心性（媒介）」、「中心性（次数）」、「中心性（固有ベクトル）」を算出することができる。中心性に基づいて色分けが行われ、それぞれの語がネットワーク構造の中で、中心的な役割を表し、○の中に示してある。青色が中心性が高いことを示す。

¹²⁹ 米谷 淳 (2019)「授業改善に関する実践的研究－15. テキストマイニングによる学習ポートフォリオ評価－『大学教育研究』神戸大学大学教育推進機構 p. 130

¹³⁰ 茂木 康俊 (2020)「戦後日本の政治学研究の定量的検討：『年報政治研究』(1962～2018年)『広島法学 43巻4号』掲載論文題目のテキスト手法に基づく統計的内容分析」広島大学法学会 p. 217

共起ネットワーク分析における中心性とは、ネットワーク構造の中心の度合いを尺度化したものである。ネットワークは点と線で構成され、一般的に、点（語）はノード（node）、ノードの共起関係を描写している線はエッジ（edge）と呼ばれ、ネットワークグラフに描かれている共起関係のエッジの数を、存在する共起関係のエッジの数で除したものを密度（density）と呼ばれる。一般的に、文中の出現位置が近接している語どうしは、同様の文脈を共有していると考えられ、ネットワーク上で近くに位置する語どうしには、多くの場合意味的な関連性が認められる。しかしながら、エッジで結ばれていない語と語では、特に共起関係が強いというわけではない。本研究では、固有ベクトル中心性の高い語や語の共起関係によるネットワークを導き出す方法で分析した。分析では、語の最小出現数を3、最小文章数を1に設定している。

第3節 調査結果

1 インタビュー協力者の概要

表23 インタビュー協力者の概要（単位：人）

	性別		年齢				所属・役職など				学歴			
	男性	女性	55 — 60 歳	45 — 54 歳	34 — 44 歳	20 — 30 歳	介護老 人福祉 施設・ 施設長	障害者 支援セ ンター・ 施設長	介護 老人 福祉 施設・ 課長	労働傷 病兵社 会福祉 部・部 長	大学院 修了	大学 卒業	短期 大学 卒業	専門 学校 卒業
日本	4	6	3	2	5	0	5	1	3	2	3	4	3	0
ベトナム	2	10	1	2	8	1	3	0	4	4	3	4	2	3
合計	6	16	4	4	13	1	8	1	7	6	6	8	5	3

出典：インタビューデータの結果に基づいて筆者作成

2 職場における女性活躍

福祉系女性活躍の推進課題と女性人財登用・女性リーダーに必要な資質に関する意識が明らかとなった。家族の義務や育児・親介護の負担と女性の複雑な関係性は、日越両国の女性活躍の大きな課題として理解することができる。課題解決するために、柔軟な産休・育児・介護休業政策の実施と女性の気づきや困っていることについての相談・話し合いとしての対策を実施し、女性活躍を推進している。

その一方で、女性職員の基準採用を見ると、福祉系管理職の採用観点を明確にし、そこから女性リーダーの大切な資質の要求を考察している。その結果、女性リーダーの前提である資質は、部下と高齢者との共感性・シェア精神・寛大・勇気・気配りといった資質とコミュニケーション能力である。

福祉系リーダーの立場からみる女性人財の必要な要素や女性リーダーの資質が育成活動に左右されていることはインタビュー内容からみてとることができた。

(1) 女性活躍の推進の重視度

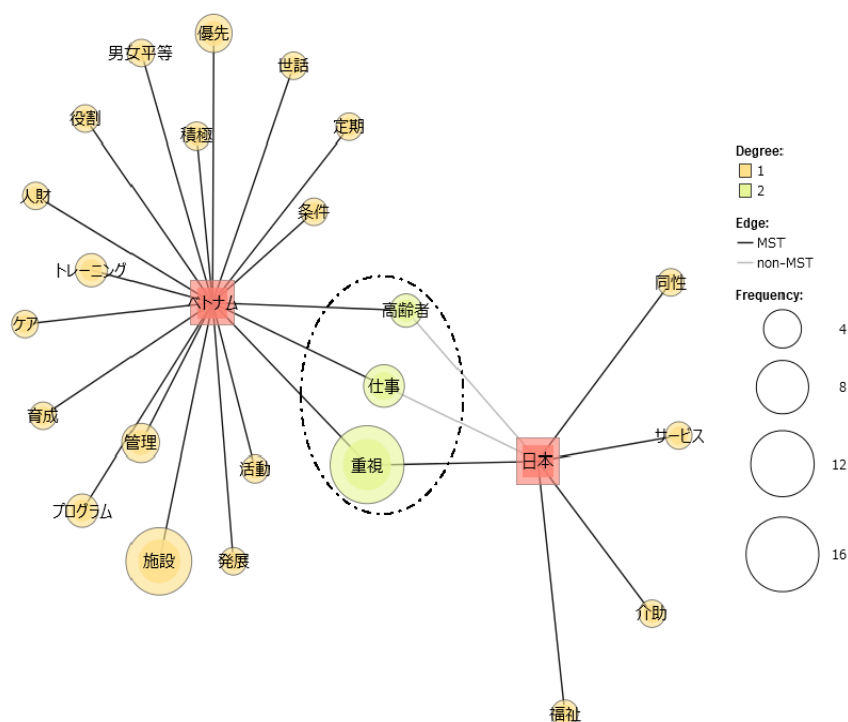


図 3 2 日越両国の女性活躍推進の重視程度に関する共起ネットワーク

日越両国の施設において、女性活躍についての重視度に関する回答から出現頻度の高い語を抽出し、特徴語として「高年齢者」、「仕事」、「重視」が共通的に中心的役割を果たす語が出た。その中には、共通抽出語の強調の抽出語は「重視」である。両国の共通性の分析結果は図 3 2 における共起ネットワークで表され、女性活躍を推進することは両国の各施設における管理職が重視しているとみられた。日本の特徴的な語として、「同性」、「サービス」、「介助」、「福祉」の語が見られる。これらの語はベトナムの特徴的な語としては見られなかったものである。ベトナムの特徴的な語として、頻度の大きいものとしては、「男女平等」、「トレーニング」、「人財」、「ケア」、

「条件」、「定期」、「活動」、「育成」、「積極的」などが見られる。女性の活躍推進は、各施設の戦略になっていると評価されている。共起ネットワーク分析結果からみると、「重視」は「ベトナム」や「日本」に近接し、加えて出現頻度は高く、強く結ばれている。「高齢者」、「仕事」は「ベトナム」との関係が強い関係にある（図3 2参照）。

(2) 女性活躍の課題

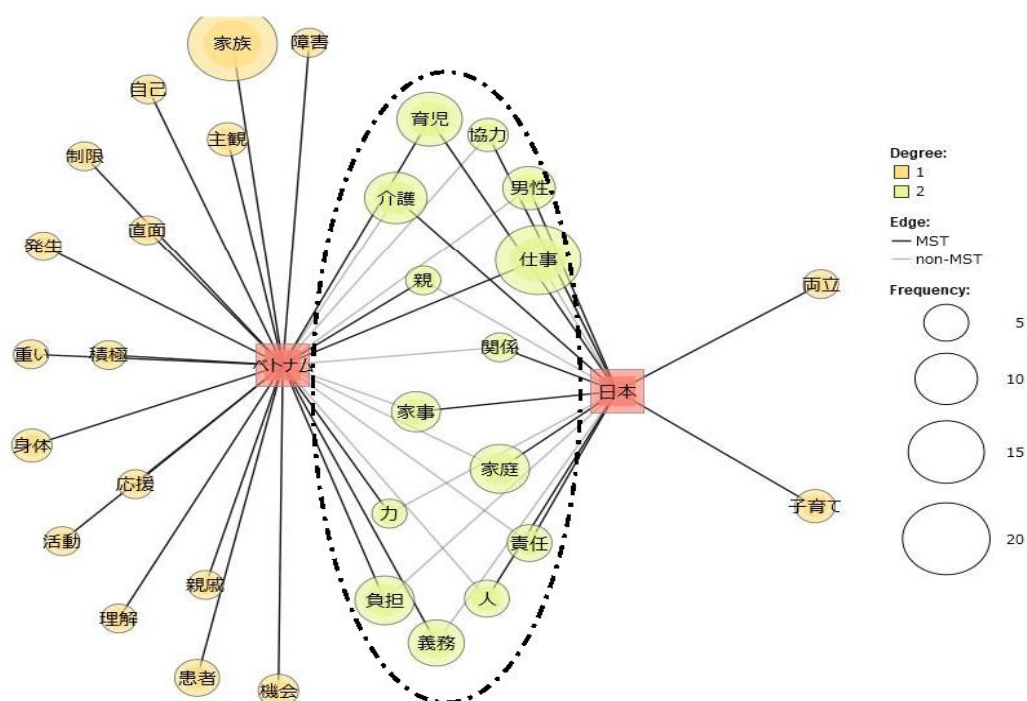


図3 3 日越両国の女性活躍推進の課題に関する共起ネットワーク

女性の活躍を推進するために、職場の具体的な課題を明らかにした。図3 3は、「日越両国の女性活躍推進の課題」に関連した語の共起ネットワークグラフである。日本とベトナムに共通する特徴語として「育児」、「協力」、「介護」、「男性」、「親」、「関係」、「家事」、「責任」、「義務」、「人」、「負担」、「力」、「家庭」といった語が見られる。日本の特徴的な語として、「両立」、「子育て」の語が見られる。これらの語はベトナムの特徴的な語として見られなかったものである。ベトナムの特徴的な語として、頻度の大きいものは、「障害」、「主観」、「自己」、「制限」、「応援」、「理解」、「患者」、「重い」、「積極」などが見られる。「家事」、「介護」、「家族」、「男性」、「協力」、「義務」、「育児」、「関係」などは、「日本」と「ベトナム」と結ばれたことが理解できるが、「育児」は「ベトナム」や「日本」と強い関係にあると解釈できる。

さらに以下の点が推測できる。ベトナムの場合の語りは、以下に示すとおりである。

- 1) 仕事に加えて、女性は家族の義務・「育児」・親介護の負担も果たさなければならない。
(事例2)
- 2) そして、家庭の家事・「育児」などの負担もあるか。(事例5)
- 3) 実際、「育児」・親介護を負担することなどは問題に直面している。(事例6)
- 4) 家庭の家事・「育児」などの負担のため、一時停止につながって離職する。(事例9)
- 5) 女性職員は家族の面倒や「育児」の問題を抱えているため、当初の意識が非常に限られている。(事例11)

日本の場合の語りは、以下に示すとおりである。

- 1) 家庭の義務、あの家事や「育児」のあの負担が大きいので、仕事の量や量を増やせない支出を高める。(事例13)
 - 2) 家事、「育児」、介護などの家庭責任とか、両立とかですかね。(事例16)
 - 3) 家事、「育児」、介護などの家庭責任とか、両立とかですね。(事例21)
- 家庭の協力の限界があって、「育児」・介護の負担とか、女性の複雑な関係性とかは問題である。(事例22)

さらに、家族の義務や育児・親介護の負担の理由で、女性が育成・活躍を推進する活動に参加できない場合が多いと考えている管理職もいた。そして、日越両国の類似点は、女性職員が95%を占めている仕事環境における人間関係のバランスの困難があり、女性の活躍に大きな影響を与える要因になると指摘している管理職が多数であった。

日本とベトナムのそれぞれの管理職の観点を深く考察し、固有ベクトル中心性の高い語や語の共起関係によるネットワークで分析を試みている。

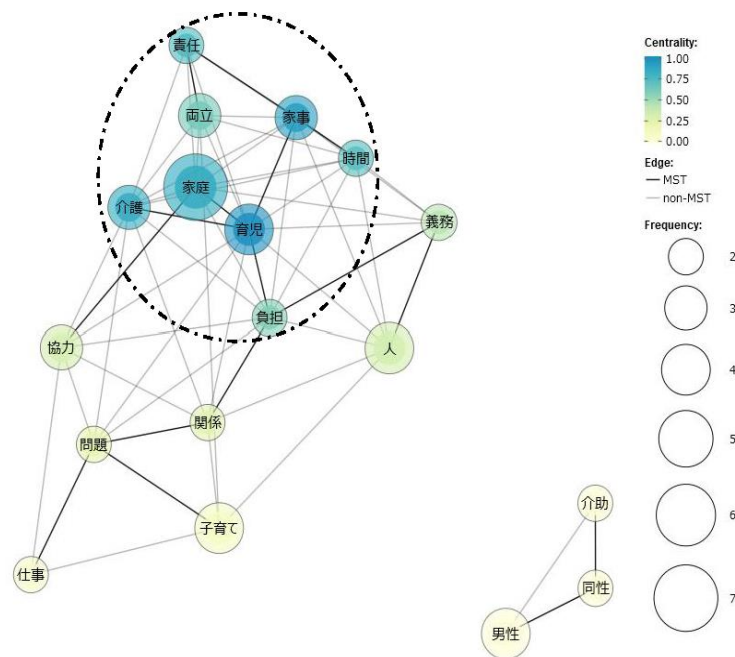


図34 日本の管理職の女性活躍推進の課題に関する観点の共起ネットワーク

図34の「家庭」は、「育児」と近接し、「育児」は「介護」や「家事」と強く結ばれている。また、「家事」は、「責任」や「時間」と強く結ばれていることが理解できる。「家庭の義務の負担が最大の障壁」という考え方はよくみられる。以下の点が推測する。

「家事」、「育児」、「介護」の「家庭」の「責任」は女性活躍推進の課題

- 1) 「家庭」の義務に、あの家事や育児のあの負担が大きいので、仕事の量や量を増やせない支出を高める。(事例13)
- 2) 「家事」、「育児」、「介護」などの「家庭」「責任」とか、両立とか。(事例16)
- 3) やっぱり、「家庭」の協力があると全然できるのかなと思ってるんですけども(事例19)
- 5) 家庭の協力の限界があって、育児・介護の負担とか、女性の複雑な関係性とかは問題。(事例22)

固定的な性役割分業観点の影響で、戸外労働に加えて家事・育児の負担は女性であり、家族の協力の限定で、女性は進出しにくくなっている。本研究のアンケート調査の結果により、仕事の内容と「男女差」との関係性について考察し、「育児・介護休業の取りやすさ」に関する評価は、「やや女性に偏っている」の傾向があり、一般的に「固定的役割分担」意識が強いと批判されて

いる。このことからみると、先進国の日本でも、女性の育成の促進はまだ非常に限られている。女性の複雑な関係性により、女性は不必要な懸念を抱きすぎて、仕事での可能性を最大限に発揮できなくなっている。これは彼らの昇進にも影響する意見が多かった。

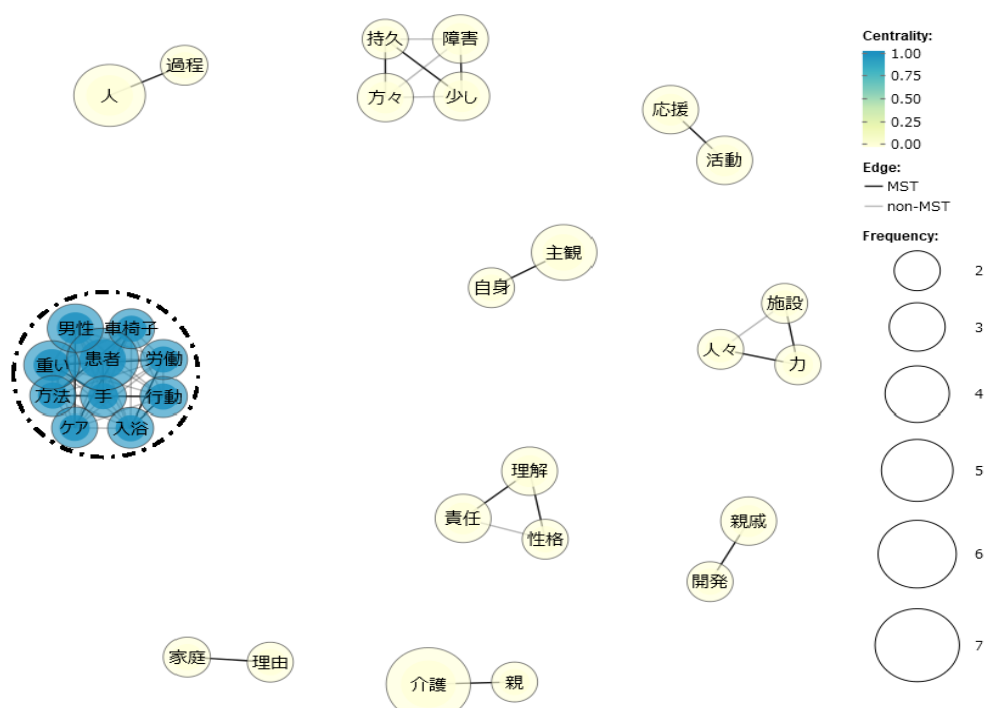


図 3 5 ベトナムの管理職の女性活躍推進の課題に関する観点の共起ネットワーク

ベトナムの場合、図 3 5 の「患者」は、「労働」、「方法」、「ケア」、「男性」と強く結ばれている。「労働」は「重い」や「入浴」と近接している。また、「ケア」は「重い」、「手」、「男性」と強く結ばれていることが理解できる。「方法」は「車いす」、「行動」と強く結ばれていることが理解できる。日本と違っているのは、「患者、特に男性の方々、を介護する時の困難性に関する課題が強調されている。以下の点が推測される。

「男性」の「患者」の「ケア」が「重い」

- 1) 「患者」を「入浴」、掃除、リハビリなどの介入エリアに運ぶ必要があるため、かなり「重い」。「男性」である非常に大きな「患者」がいるので、肥満の人でも、「患者」と介護士・看護師の間の体重の不均衡の割合は非常に「重い」。(事例 1)

一方、ベトナム施設においての人財が足りない状況で、女性は長時間労働しなければならない。過労は彼らにエネルギーと熱意を欠かせ、彼ら自身の発達を促進する活動にアクセスすることを妨げると考えられている。地域の高齢者介護セクターへの挑戦は、若者職員の割合の減少である。その上、高齢者の健康づくり分野の福祉の特徴としては、「人間」にまつわり、介護への熱意が必要あることに加えて、また体力が必要な仕事である。女性の生理学的・身体的問題の限界、多数の仕事のデリケートな悩みを持つことは問題になっていると考えられている。総合的に判断した結果は、日本の管理職の意思と異なると考えられる。

(3) 女性活躍の推進体制と対策

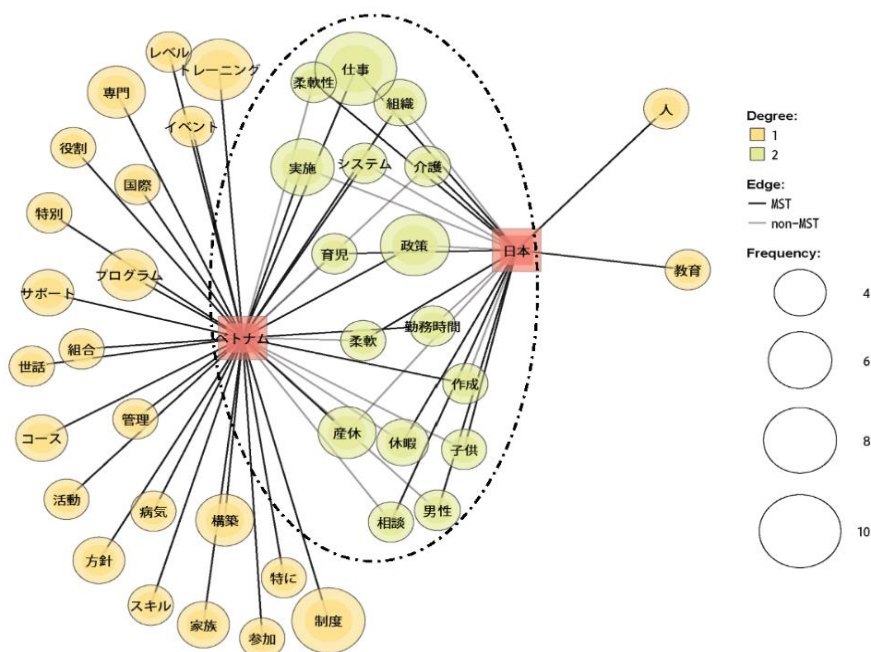


図 3 6 日越両国の女性活躍の推進体制と対策に関する共起ネットワーク

図 3 6 は、「日越両国の女性活躍の推進体制・目標」に関連した語の共起ネットワークグラフである。日本とベトナムに共通する特徴語として「仕事」、「柔軟性」、「組織」、「介護」、「システム」、「実施」、「政策」、「育児」、「勤務時間」、「柔軟」、「作成」、「産休」、「子ども」、「休暇」、「男性」、「相談」といった語が見られる。日本の特徴的な語として、「人」、「教育」の語が見られる。これらの語はベトナムの特徴的な語として見られなかったものである。ベトナムの特徴的な語として、頻度の大きいものとしては「レベル」、「トレーニング」、「専門」、「イベント」、「役割」、

「国際」、「特別」、「プログラム」、「スキル」、「制度」などが見られる。「仕事」、「柔軟性」、「組織」、「介護」、「システム」などは「日本」と「ベトナム」と結ばれたことが理解できるが、「仕事」は「ベトナム」や「日本」と強い関係にあると解釈できる。以下の点が推測される。

ベトナムの場合の語りは、以下に示すとおりである。

- 1) 「仕事」の特性、手当制度などの適切な政策を作成する。この職業の女性職員がこの「仕事」を続けることができるように奨励する。(事例1)
- 2) 女性職員が幸福で、健康的な生活・「仕事」ができるように応援している。女性職員への「仕事」・生活のサポートをし、特別な関心を持っている。(事例2)
- 3) 特に女性職員には、「仕事」や職務に適した専門的資格を向上させる。(事例8)
- 4) 女性職員が家族の世話をしながら「仕事」をうまくするように、柔軟な条件を整えている。(事例10)

日本の場合の語りは、以下に示すとおりである。

- 1) 休暇を取りやすいとか、時間外の「仕事」をできるだけ減らすとか。時間前にその「仕事」を納めるっていうところで(事例17)
- 2) 「仕事」を続ける(事例19)

管理職は、女性が仕事の環境や人間関係において活躍するための最大の条件を作り出すことを期待して、多くの提案をする。上記のように、育児・介護負担が女性活躍に対する障壁になり、その障壁を打ち破るために、両国の管理職の観点の大きな主な類似点は、育児・介護休業が取れる政策を作成し、女性が勤務時間の柔軟性をとるように仕事の環境を整える提案を出した。さらに、女性の気づきや困っていることについての相談・話し合いを実施し、女性相談課の役割を發揮することを期待している。

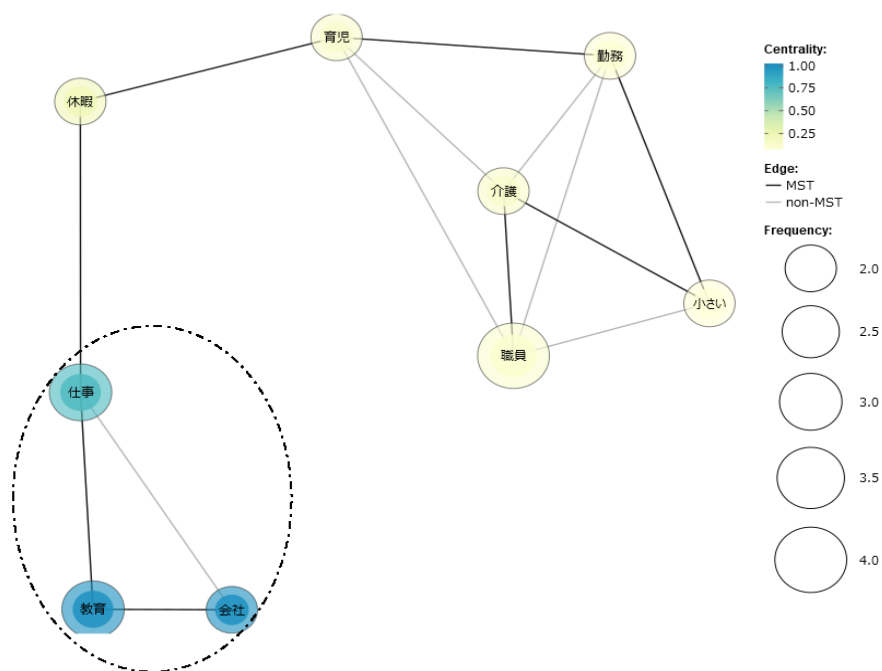


図 3 7 日本の管理職の女性活躍の推進体制と対策に関する共起ネットワーク

図 3 7 の「教育」は、「会社」と強く結ばれていることが理解できる。また、「仕事」と強く結ばれている。日本の管理職は会社の教育システムと体制を強調しているということがよく見られた。以下の点が推測される。

「会社」の「教育」システムの必要性

- 1) 「教育」システムとかみたいなものが、できれば、一番いいのかなと思う。会社組織として「教育」に特化した役場役所みたいなのができれば (事例 1 9)

日本の管理職が「女性職員が同じな指導が受けられるような教育システムの作成」、「男女分別言葉の制限」などのような特定のことの改善に向けて取り組んでいる間、ベトナムの方はまだ「福祉系女性労働者の特殊な保険制度と手当制度の作成」の改善に苦労している。この違いの理由としては、両国の労働者の福祉制度の差だと評価されている。ベトナムの地域健康づくり課は別の問題があり、若者職員の割合の減少と共に、家族の義務や低賃金などの制限で、女性の職員も減少してきた。そのことは、女性の柔軟性、耐久性を求める特性を備えている高齢者のケアに影響してきた。女性リーダーの割合が30%~35%を占める目標を設定しているといわれている。

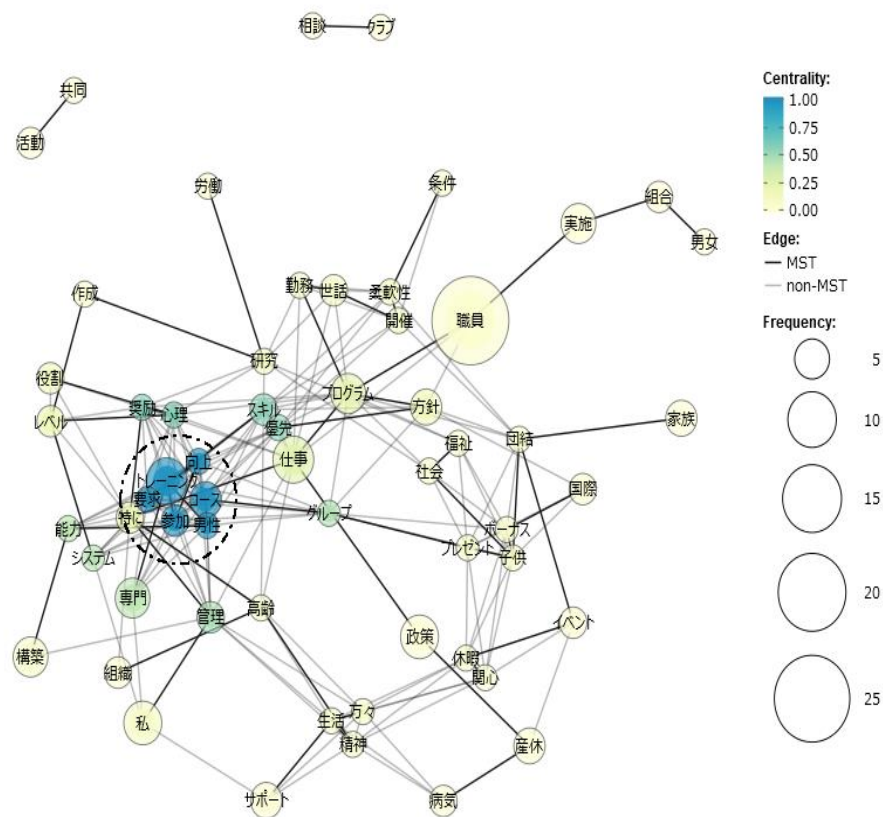


図 3 8 ベトナムの管理職の女性活躍の推進体制と対策に関する共起ネットワーク

図 3 8 の「トレーニング」は、「コース」、「男性」、「参加」と強く結ばれていることが理解できる。また「参加」は「向上」と結ばれている。ベトナムの管理職はレベルを向上させる「トレーニング」コースの開始や参加を求め奨励している。女性職員の要求は男性より優しく求めるいう対策を強調している。以下の点が推測される。

「トレーニング」「コース」、「トレーニングプログラムへの参加」の要求

1) 専門的資格を向上させるための「トレーニング」「コース」、「トレーニングプログラムへの参加」を求めて、奨励している。専門的なソフトスキルと心理学と管理スキルなどに関する「トレーニング」「コース」を開始した。レベルを「向上」させて、外国に有能な女性職員を派遣して、特別な「トレーニング」プログラムに参加させた。(事例 8)

(4) 女性人財を採用する方針・目標

女性職員の基準採用の条件について意見を尋ねた時、両国の管理職の観念の類似点と相違点がはっきりとわかる。

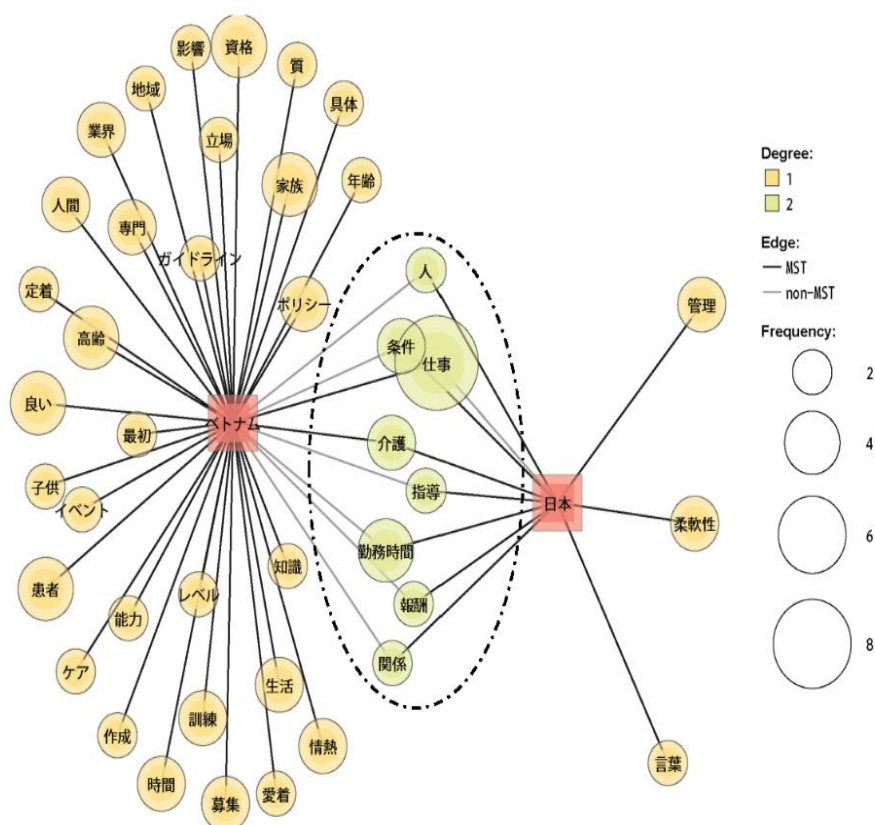


図 3 9 日越両国の女性人財を採用する方針に関する共起ネットワーク

図 3 9 は、「女性人財を採用する方針」に関連した語の共起ネットワークグラフから、日本とベトナムの共通する特徴語として「人」、「条件」、「仕事」、「介護」、「指導」、「勤務時間」、「報酬」、「関係」といった語が見られる。日本の特徴的な語として、「管理」、「柔軟性」、「言葉」の語が見られる。ベトナムの特徴的な語として、頻度の大きいものとしては「家族」、「資格」、「専門」、「ポリシー」、「子ども」、「能力」、「知識」、「愛着」、「年齢」、「ガイドランス」などが見られる。「仕事」、「柔軟性」、「組織」、「介護」、「システム」などは「日本」と「ベトナム」と結ばれたことが理解できる。「仕事」や「介護」は「ベトナム」や「日本」と強い関係にあると解釈できる。以下の点が推測される。

ベトナムの場合の語りは、以下に示すとおりである。

- 1) 相応しい年齢と良い健康でなければならず、「仕事」がスムーズに進めない。「仕事」への定着などの長所に基づいて、適切な立場で働き、能力を活かすことができるように、募集して訓練するようにする。(事例2)
- 2) 24時間年中無休の高齢者「介護」「仕事」の特徴とともに、女性の人財を維持・活用する。女性が「仕事」と家族の2つの役割を果たすことができるようにサポートする。(事例9)
- 3) 結婚や出産などの重要なライフイベントは女性の「仕事」への愛着にも影響を与える。(事例10)
- 4) 長く「仕事」を続け、定着して、高レベルや「仕事」に合った能力を持っている女性職員を採用したいというガイドラインを設けている。(事例11)
- 5) 献身、「仕事」への愛情、専門的な資格、家事の知識、ソフトスキルを持っている女性を探したい。(事例12)

日本の場合の語りは、以下に示すとおりである。

- 1) その方がこの「仕事」を好きになってもらえれば、いいと思う。(事例14)

介護の特徴とともに、女性を積極的に採用・登用するための取り組みについて、仕事に関する方針や目標が設定されている。さらに介護の女性職員は柔軟な勤務時間、高報酬などの良い待遇を目指す方針を設定している。

しかし調査結果分析を見ると、両国のリーダーの方針や目標の違いがはっきりとわかる。

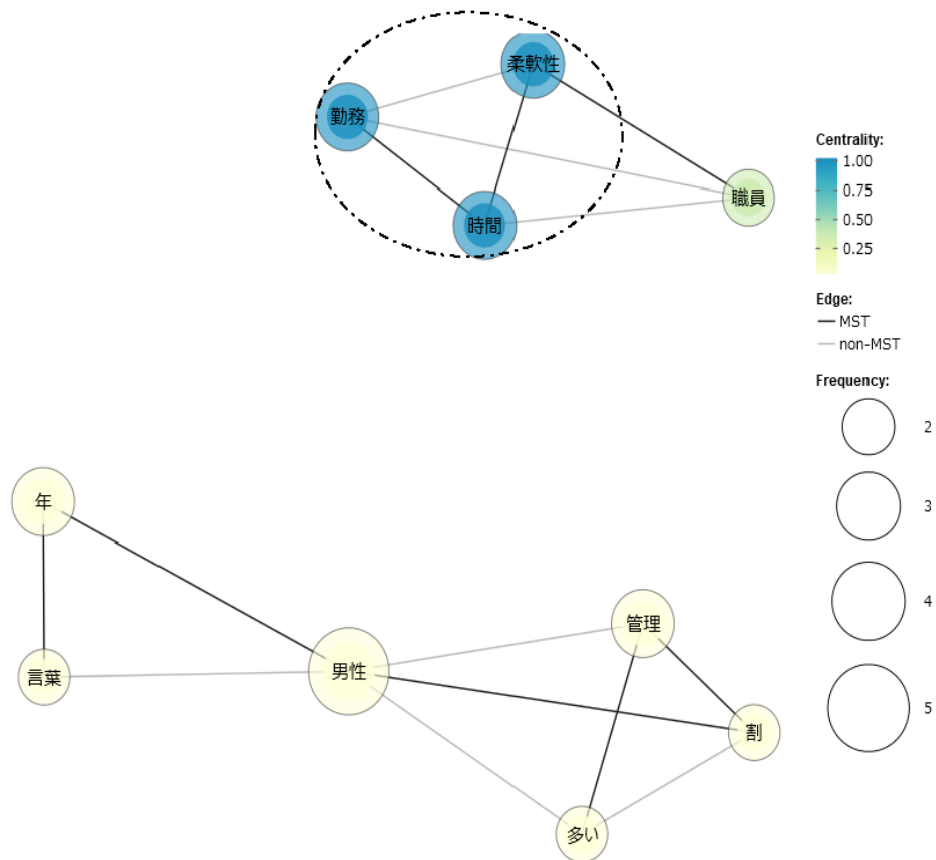


図40 日本の女性人財を採用する方針に関する共起ネットワーク

図40の「柔軟性」は、「時間」と強く結ばれていることが理解できる。また「時間」は「勤務」と結ばれている。日本の管理職は女性職員が勤務時間の柔軟性が取れる方針を強調している。以下の点が推測される。

「柔軟性」がある「勤務時間帯」の必要性

- 1) 夫、旦那さんの扶養だとかに入られる方がやっぱりいらっしゃるので、「勤務時間帯」の「柔軟性」だとか、そういうところが必要だと思う。(事例15)
- 2) 「勤務時間帯」の「柔軟性」だとか必要なかなあとと思います。(事例16)
- 3) 女性職員に「勤務時間」の「柔軟性」を作るために検討する。(事例21)

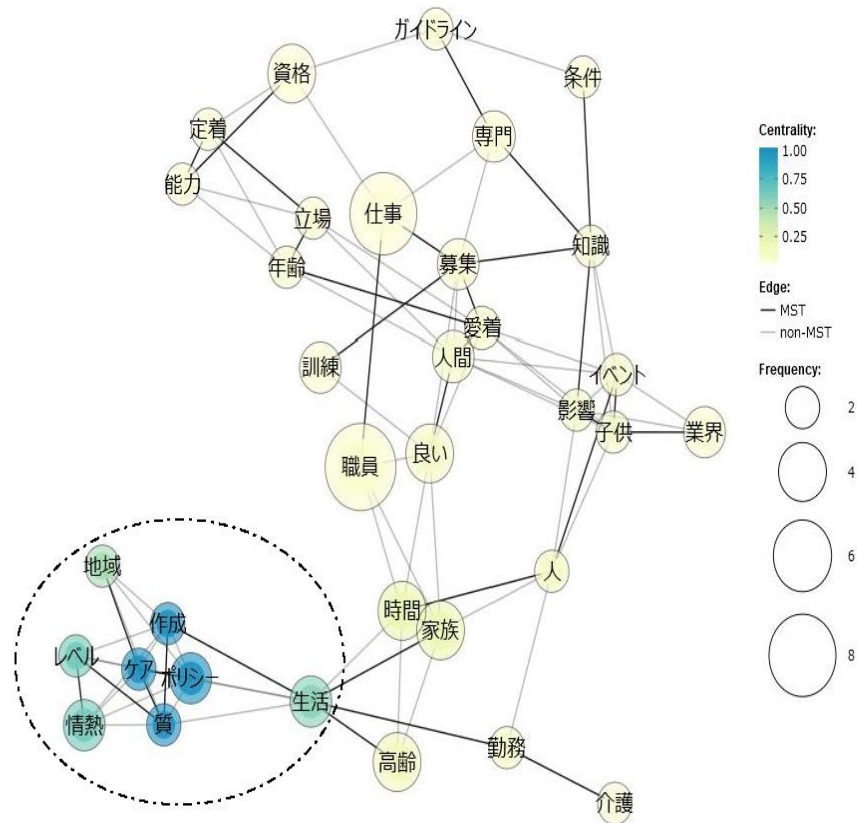


図4 1 ベトナムの女性人財を採用する方針に関する共起ネットワーク

図4 1の「ポリシー」は、「ケア」と強く結ばれ、「質」は「ケア」や「作成」と結ばれていることが理解できる。ベトナムの管理職は女性職員向けのケアの個別ポリシーを作成することを強調している。以下の点が推測される。

「ケア」の「ポリシー」を「作成」する

- 1) 高報酬、良い待遇、会社レベルでの女性職員向けの「ケア」などの個別「ポリシー」を「作成」する。(事例1)

女性を積極的に採用・登用するための取り組み方針として、日本の管理職は勤務時間の柔軟性を強調している。一方、ベトナムの管理職は女性リーダーの部下に対する職業への刺激と情熱のインスピレーションの必要性を述べている。

(5) 女性職員の採用基準

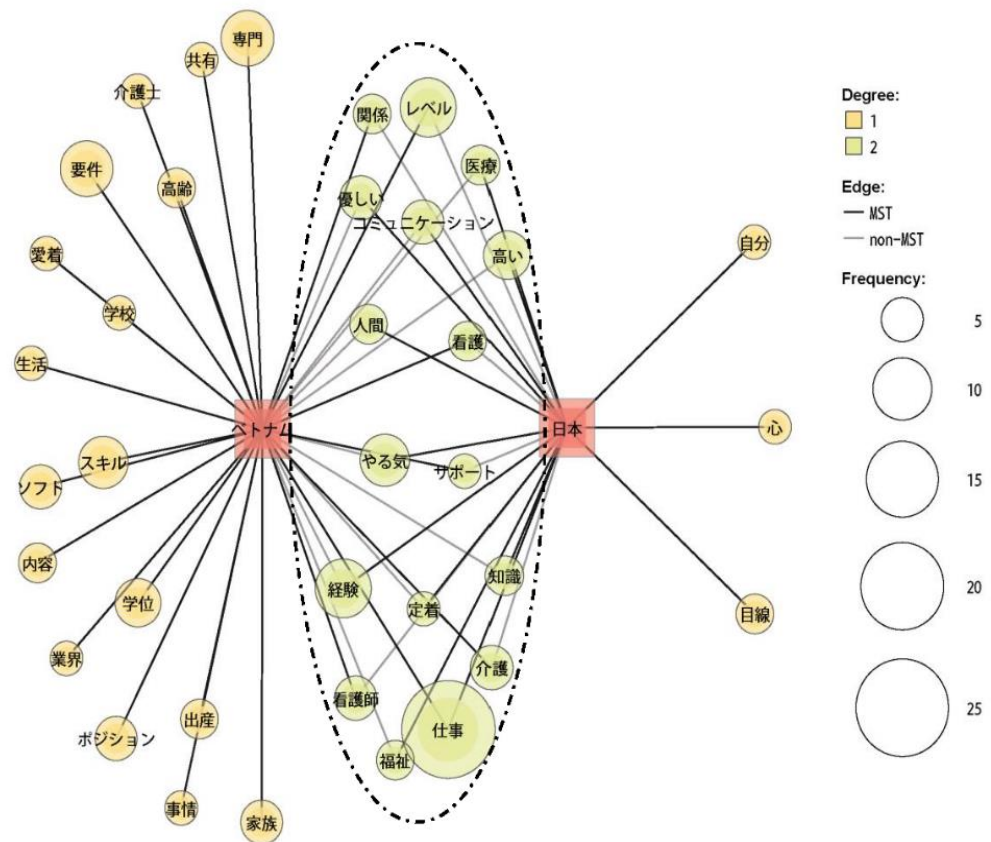


図 4 2 日越両国の女性職員の採用基準に関する共起ネットワーク

図 4 2 は、「女性職員の採用基準」に関連した語の共起ネットワークグラフから、日本とベトナムの共通する特徴語として「レベル」、「医療」、「コミュニケーション」、「関係」、「優しい」、「高い」、「人間」、「介護」、「やる気」、「サポート」、「経験」、「知識」、「定着」、「看護師」、「仕事」、「福祉」といった語が見られる。日本の特徴的な語として、「医療」、「コミュニケーション」、「高い」、「優しい」、「やる気」、「経験」、「地域」、「定着」、「福祉」の語が見られる。ベトナムの特徴的な語として、頻度の大きいものとしては「レベル」、「関係」、「看護」、「サポート」、「介護」、「看護師」などが見られる。「知識」、「定着」、「看護師」、「仕事」、「福祉」などは「日本」と「ベトナム」と結ばれたことが理解できるが、「仕事」は「ベトナム」や「日本」と強い関係にあると解釈できる。以下の点が推測される。

ベトナムの場合の語りは、以下に示すとおりである。

- 1) 介護科目の階層があり、「仕事」の内容と役割による別の能力・資格・条件を求めている。「仕事」をしたい気持ちがあれば、十分だと思っている。(事例1)
- 2) 経験がなければ、「仕事」をすることは非常に困難である。(事例2)
- 3) 家族への義務・介護が大変すぎると、「仕事」もスムーズに進めない。「仕事」のニーズを満たすには、相対的な条件が必要である。(事例3)
- 4) 「仕事」への愛着が必要だし、「仕事」への定着の希望があれば、高齢者のヘルスケアのキャリアをすることができる。(事例6)
- 5) 女性職員はソフトスキルが必要であり、「仕事」で昇進する意欲も必要である。「仕事」への愛着があつて、共感・共有して、心理的な安定を持たなければならない。ストレスへの対処方法、生活と「仕事」のバランスが取れ、「仕事」の効率だけでなく、生活と労働環境もより友好的で改善される。(事例8)
- 6) 「仕事」内容に応じて、ポジションごとに個別の要件がある。「仕事」に就くとき、彼らは経験と最高の質を得る。(事例9)
- 7) 仕事に合わせてより具体的な要件がある。(事例11)

日本の場合の語りは、以下に示すとおりである。

- 1) この「仕事」をやりたいという思う人が全て取っている。「仕事」に定着している。優しい心が優しく、人を人間を大事にしてくれることは、福祉の「仕事」の上では大切な能力だと思う。(事例13)
- 2) 利用者さんのことが好きになり、その「仕事」のことが楽しく思える方っていうのを一番求める。(事例14)
- 3) 人間を大事にする「仕事」なので、資格なくも、大丈夫である。(事例16)
- 4) 資格は、あればある、いいし、取れたら、できる「仕事」が増えてくる。(事例18)

女性職員を採用する時、両国の管理職は「仕事」に応じ、「福祉仕事」に適切な能力、経験、知識、性格などを求める。大切な条件になると考えられる。「人間をサポートする」福祉仕事で、弱者としての高齢者の健康に気を配っている特殊産業に対する前提要件は、コミュニケーション力、優しい性格、やる気が必要だと考えられている。その理由で、やる気があり、心が優しい女性職員を採用する希望がある管理職が多かった。資格の必要性を考える上で、優先事項ではないと意見が少なくない。職業に関係のある資格が必要で、仕事の内容と役割による能力・資格・条件を求めるのは当然なことであるが、一般的に、資格を持っていない場合は、管理職の立場から判断され、トレーニング・進学チャンスを創出しあげ、彼ら女性職員が自分の価値や資格を向上

させたいという願望を持っているように励ましてあげる。しかし、高度な専門知識を必要とする仕事内容に対して、医療職などの高いレベルの資格が必要だと判断される。

ベトナムにおいては、高齢者健康づくり分野が比較的新しく、発展登場の産業であり、職員の質に対する要件は依然として不十分であると批判され、高レベルな福祉系女性人財を目指し、短期大学と大学卒業の職員が必要だという意見があった。

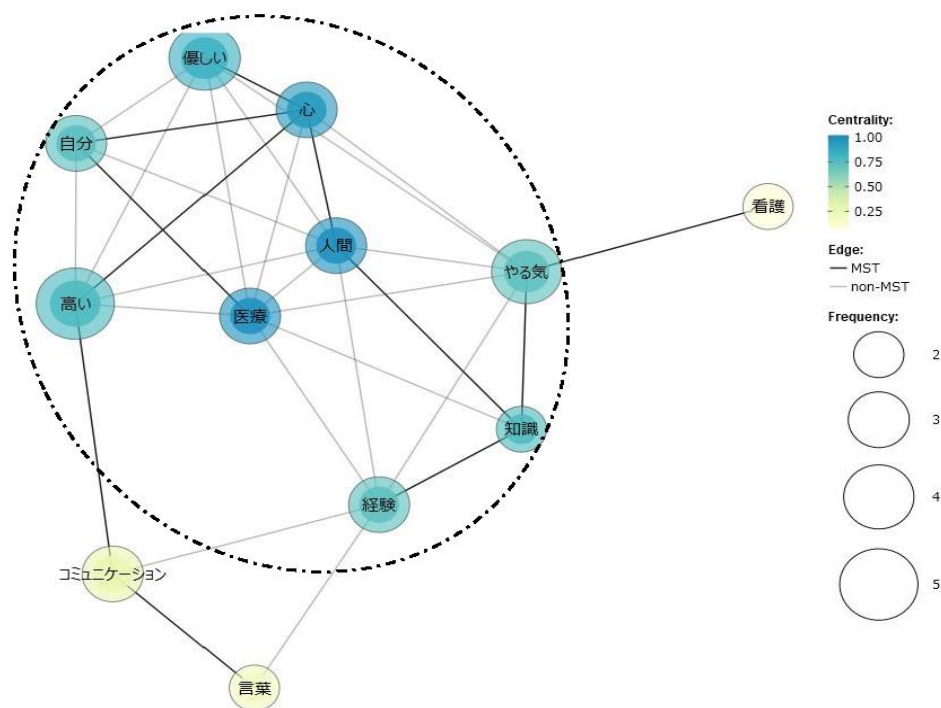


図4 3 日本の女性職員の採用基準に関する共起ネットワーク

図4 3の「人間」は、「心」と強く結ばれていることが理解できる。また、「心」は「優しい」、「高い」、「自分」と強く結ばれている。日本の管理職の考えでは、優しい心が優しく、人間を大事にしてくれ、「自分」のために、レベルをアップすることを頑張る女性職員を募集する希望を強調している。以下の点が推測される。

「優しい」「心」、「人間」を大事にすることは福祉仕事の必要な資質

- 1) 「優しい」「心」が優しく、「人間」を大事にしてくれることは、その福祉の仕事の上では大切な能力。「自分」を高く売るために、資格は「自分」のために必要（事例1 3）

日本の管理職は、人間を大事にする分野に働いている女性職員だけではなく、一般的な職員も優しい心を持ち、高齢者や同僚に言葉づかいの大事さを強調している。本インタビューではその事例が複数あることが確認された。

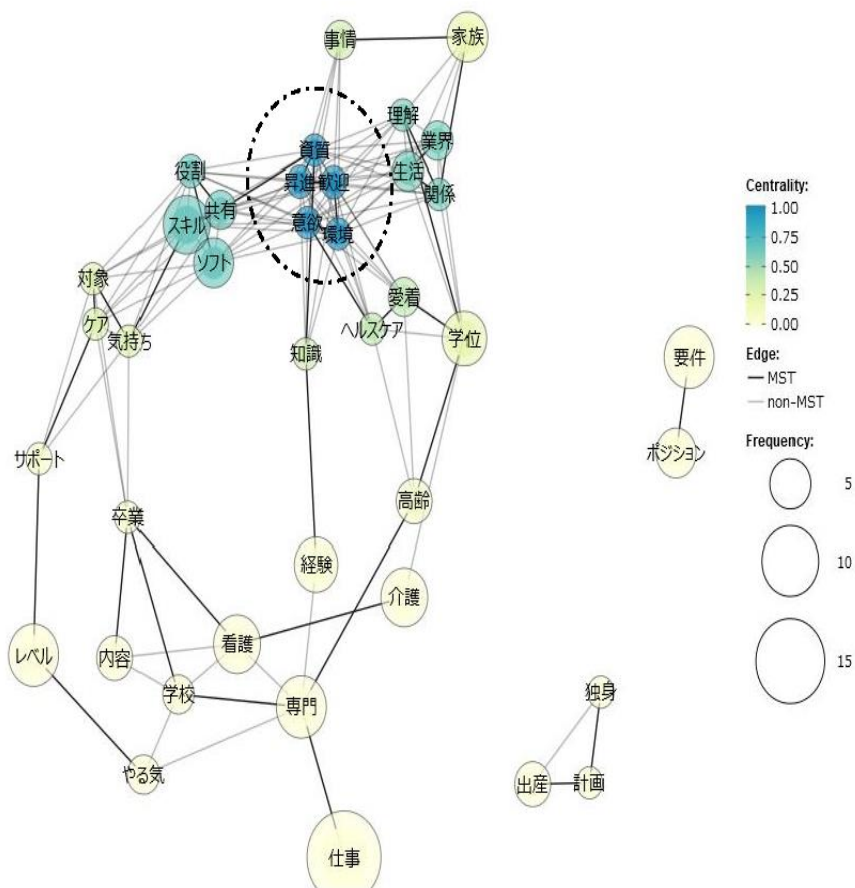


図 4 4 ベトナムの女性職員の採用基準に関する共起ネットワーク

図 4 4 の「資質」は、「昇進」や「歓迎」と結ばれていることが理解できる。ベトナムの管理職は、高齢者向けのヘルスケア業界に適した資質を持っている女性職員を優先している。以下の点が推測される。

「福祉」に「資質」が求める理由

- 1) 敏感、社交的、親切、柔軟、高齢者向けのヘルスケア業界に適した「資質」を持っている女性職員を大「歓迎」である。(事例 8)

ベトナムの地域健康づくり課における管理職の採用の観点の主な格差は、女性職員に対する厳しく、不合理な産休に関する条件であった。同僚の仕事の量と労働時間に大きな影響を与えるため、妊娠中の女性を採用することを望んでいない意見が出た。当然、それは少数派の意見であったが、管理部門の認識の差を示し、インタビューにより明らかにされた。リーダーの視点が職場における女性の活躍に大きな影響を与えていると考えている。

(6) 女性リーダーの資質の期待

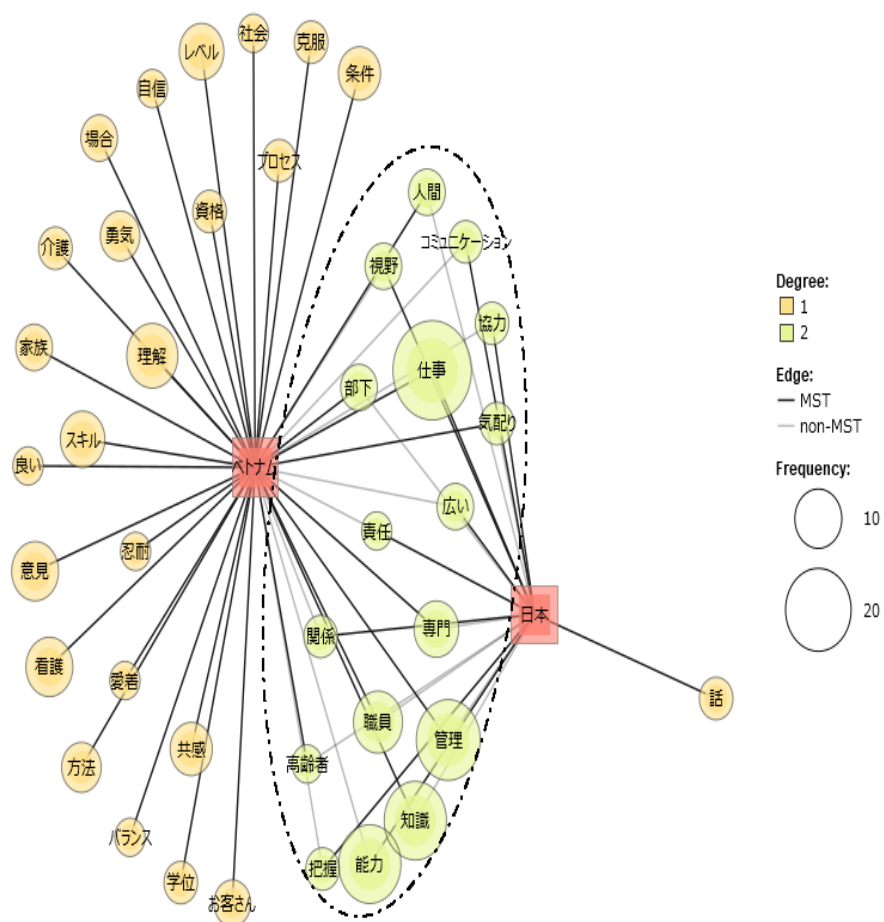


図 4 5 日越両国の女性リーダーの資質の観点に関する共起ネットワーク

図 4 5 は、「女性リーダーの資質の観点」に関連した語の共起ネットワークグラフである。日本とベトナムの共通する特徴語として、「視野」、「高年齢者」、「専門」、「コミュニケーション」、「管理」、「把握」、「知識」、「仕事」、「職員」、「責任」、「協力」、「能力」、「気配り」、「関係」、「部

下」、「広い」、「人間」といった語が見られる。日本の特徴的な語として、「話」の語が見られる。ベトナムの特徴的な語として、頻度の大きいものとしては「お客さん」、「熱意」、「決断」、「交際」、「学位」、「家族」、「部下」、「気配り」、「観察」、「自信」、「愛着」、「共感」などが見られる。

「人間」、「把握」、「仕事」、「広い」、「専門」などは「日本」と「ベトナム」と結ばれたことが理解できる。「仕事」、「視野」、「気配り」は「ベトナム」や「日本」と強い関係にあると解釈できる。以下の点が推測される。

ベトナムの場合の語りは、以下に示すとおりである。

「仕事」

- 1) 専門的知識を把握し、「仕事」を理解し、新しい知識を身に付け、選択された職業に共感することが必要である。「仕事」に愛着を持っていること（事例1）
- 2) リーダーと管理職は、熱意を持ち、「仕事」に責任を持つ必要がある。（事例2）
- 3) 調和のとれた方法で「仕事」に対処するためにタフで柔軟な人である。（事例4）
- 4) 家族の義務と「仕事」のバランスをとる方法を理解する必要がある。（事例5）
- 5) 「仕事」だけでなく「人間」関係の取り扱いにも柔軟に対応する。（事例7）
- 6) 女性リーダーが自分の「仕事」を実行し、管理できるようにする。（事例9）
- 7) 観察スキル、優れた「仕事」の質の評価力、対処力を持ち、生活と「仕事」のバランスが取れる。（事例12）

「視野」

- 1) 女性は部下と高齢者との共感性・「広い」視野・寛大が必要である。（事例5）

「気配り」

- 1) その柔軟性と勇気・「気配り」がなければ、職業の困難を克服することに十分な勇気と自信がない。（事例1）
- 2) 女性リーダーは常に「気配り」して、お客さんと職員と相談して、彼らを励ます必要がある。（事例2）
- 3) 専門的知識と勇気・「気配り」、共感を持っている必要がある。（事例5）

日本の場合の語りは、以下に示すとおりである。

「仕事」

- 1) 人間関係の構築が一番、崩れてしまうと、お「仕事」がしづらいのである。(事例15)
- 2) 話をちゃんとする、話を聞き、「仕事」が続けばいい。(事例20)

「視野」

- 1) 「視野」の「広さ」と、チャレンジング スピリッツ。(事例13)
- 2) 周りの状況の把握、「広い」「視野」が必要になってくる。(事例15)
- 3) 「視野」を「広く」持つってというのは、仕事の全般に関してである。(事例20)

「気配り」

- 4) 女性ならではの、「気配り」とかである。(事例15)
- 5) 「気配り」とか、人間関係のうちの方が重要である。(事例18)

両国の管理職は、女性リーダーの「仕事」への態度・貢献に適切な資質を求めている。大切なことは、広い視野・気配りを持ち、コミュニケーション力、部下と高齢者・お客さんに対する共感性が必要だと考えられている。また人間関係の取り扱いに柔軟に対応し、調整できることも重要になってくる。専門的知識を把握し、仕事を理解し、仕事への管理力・愛着、責任を持ち、仕事の質の評価力や対処力などが必要だと考えられている。さらに人間への愛着や人間関係の取り扱い、広い視野・寛大の資質もと考えている。

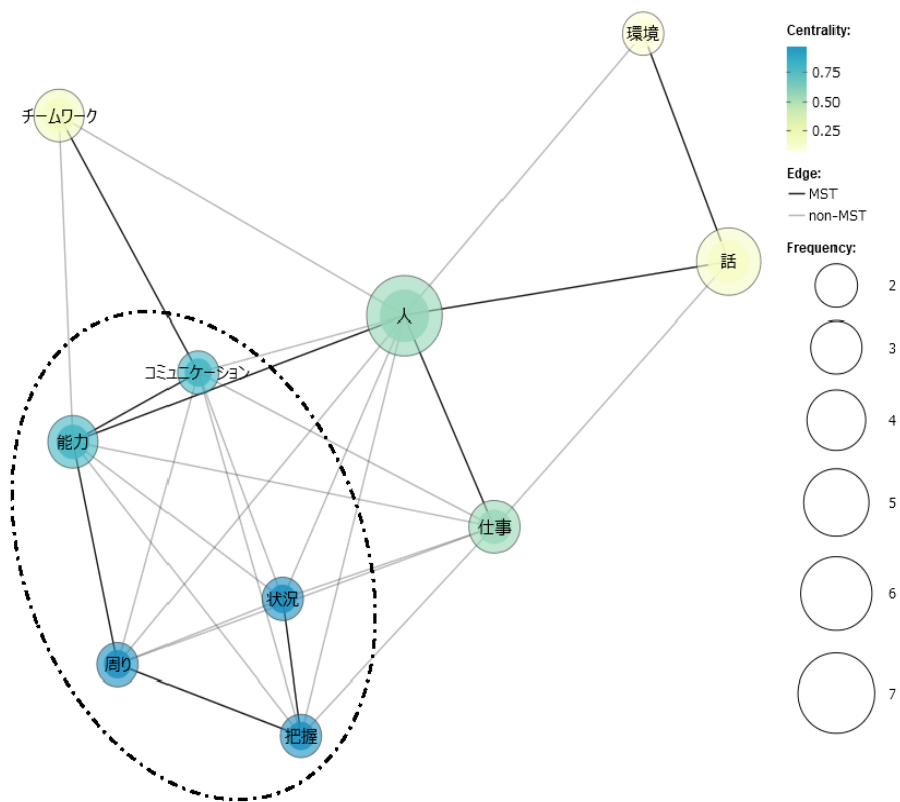


図4 6 日本の女性リーダーの資質の観点に関する共起ネットワーク

図4 6の「把握」は、「周り」や「状況」と強く結ばれていることが理解できる。また、「周り」は「能力」と結ばれ、「能力」は「コミュニケーション」と強く結ばれている。日本の管理職の観点では、女性リーダーの大切な資質は、状況の周りを把握し、コミュニケーション力が強調されている。以下の点が推測される。

「周り」「状況」の「把握」、「コミュニケーション力」の必要性

- 1) 「周り」の「状況」「把握」だと思っている。(事例14)
- 2) やっぱり「コミュニケーション」「能力」が必要だとか、その「周り」の「状況」の「把握」、広い視野が必要になってくる。(事例15)

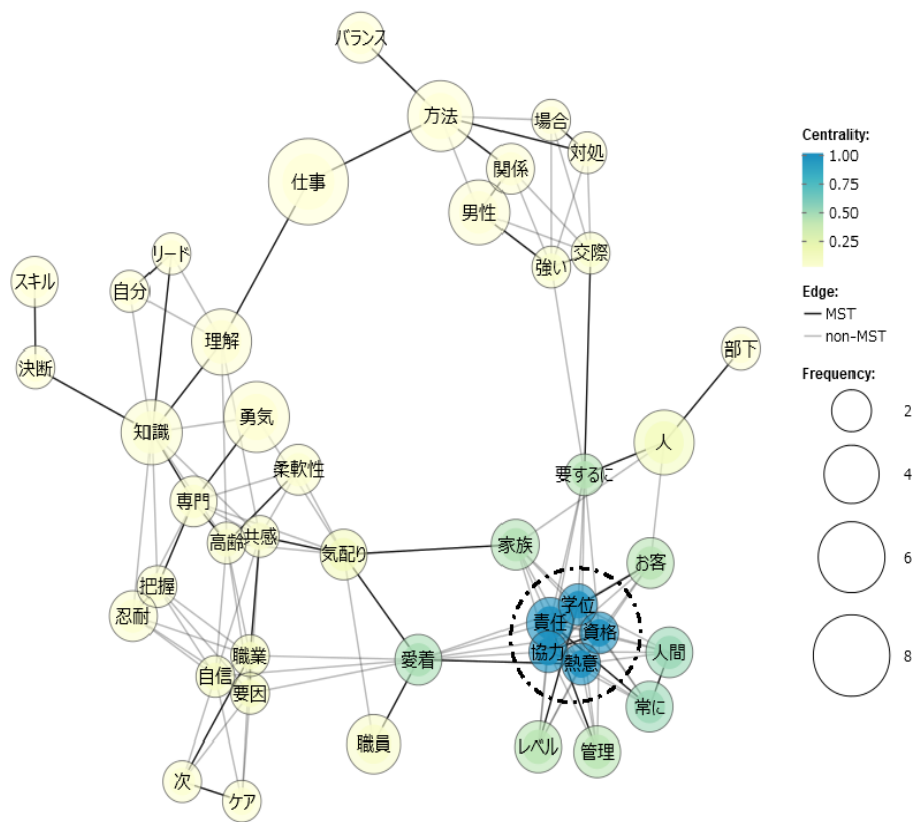


図47 ベトナムの女性リーダーの資質の観点に関する共起ネットワーク

図47の「資格」は、「協力」と結ばれ、「責任」は、「熱意」と結ばれていることが理解できる。ベトナムの管理職の観点では女性リーダーの資格の必要性をのべているが、前提としての条件ではないと考えている。さらに、リーダーの熱意を強調している。以下の点が推測される。

「資格」と「熱意」、「責任」との関連性

- 1) 「学位」が必要であり、大学レベル以上を持っている「資格」と勇気の両方を持っている女性リーダーが欲しい。「資格」はなくても、「熱意」を持ち、仕事に「責任」を持つ必要がある。(事例2)

(7) 女性職員の活躍推進および女性リーダー育成活動の実施

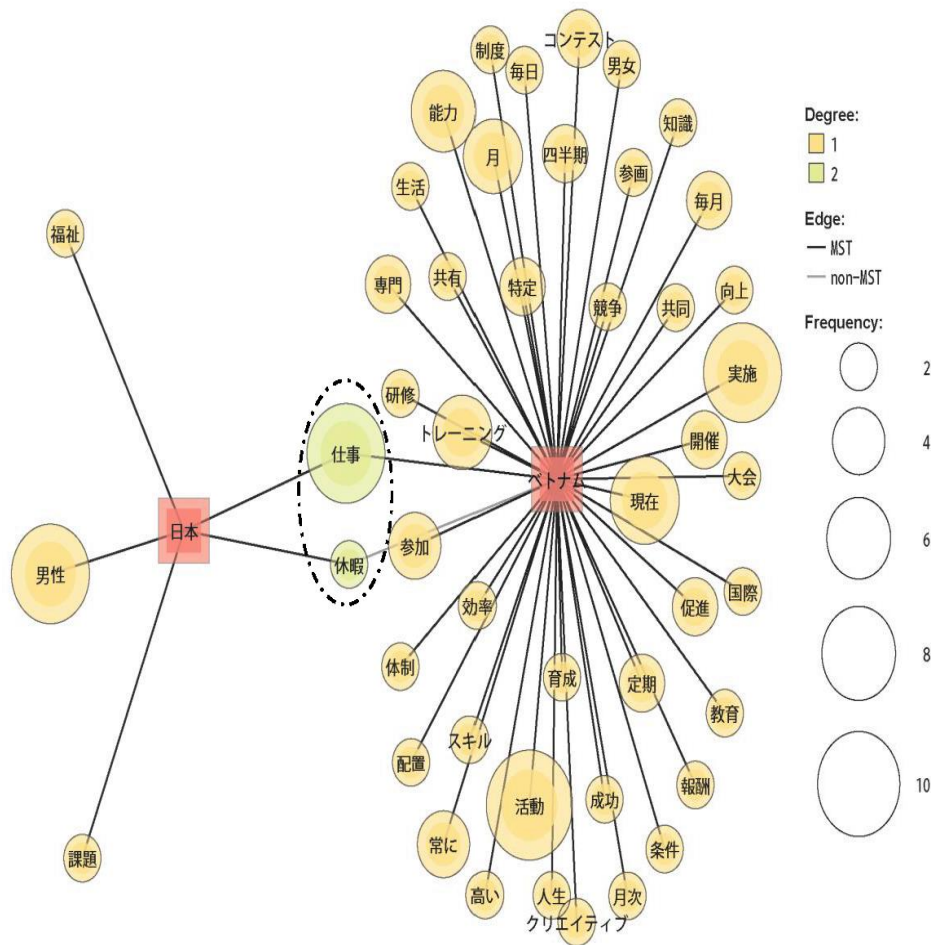


図 4 8 日越両国の女性職員の活躍推進活動の実施に関する共起ネットワーク

日越両国の施設において、女性の活躍推進活動の実施状況に関する回答から出現頻度の高い語を抽出し、特徴語として、「仕事」、「休暇」が共通的に中心的役割を果たす語が出た。その中には、共通抽出語の強調の抽出語は「仕事」である。両国の共通性の分析結果は、図 4 8 における共起ネットワークで表され、両国の各施設における活動は、「仕事」の良い環境を作ることを目指しているとみられた。さらに、「休暇」をとる政策も作成されている。日本の特徴的な語として、「福祉」、「男性」、「問題」の語が見られる。これらの語はベトナムの特徴的な語として見られなかったものである。ベトナムの特徴的な語として、頻度の大きいものとしては、「コンテスト」、「毎月」、「トレーニング」、「スキル」、「促進」、「研修」、「高い」、「育成」、「共有」などが見られる。ベトナムにおける施設の推進活動は、よく実施されていると評価されている。以下の点が推測される。

ベトナムの場合の語りは、以下に示すとおりである。

- 1) 女性職員と女性リーダーが施設での「仕事」と家族での義務の両方を成功させることができるように、可能な限り条件を整えて、政策を作成した。(事例2)
- 2) すべてのプログラムに男女共同参画プログラムが統合されており、「仕事」に役立っている。(事例6)
- 3) 社会心理学、「仕事」と生活のバランスに関する定期的な「トレーニング」、女性職員の生活と「仕事」の問題の解決などの専門的な活動も実施している。(事例8)
- 4) 「仕事」を成功させた人に独自の報酬を与える。(事例9)

日本の場合の語りは、以下に示すとおりである。

- 1) 特にはないと思います。はい。来られて、こういうか、「仕事」こういう感じな「仕事」で、慣れてもらうっていうのが一番だと思う。(事例14)
- 2) プログラムに取り組んでるっていう感じではない。「仕事」の特徴、やはり女性の方が多いのかなあと思う。

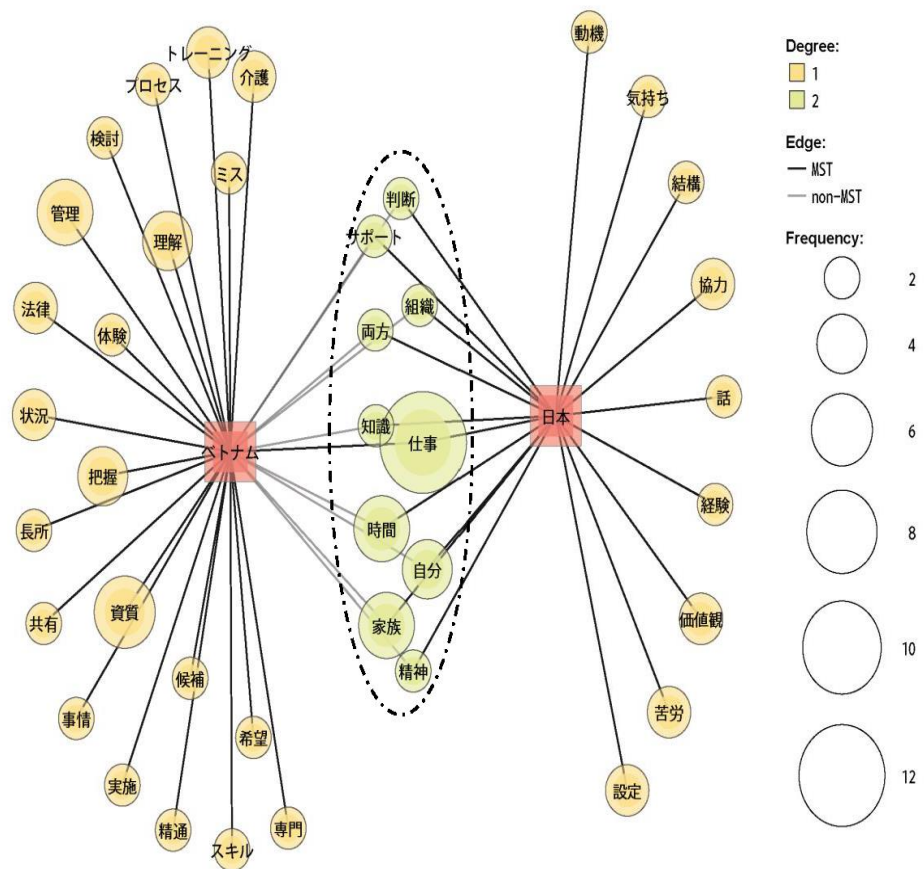


図49 日越両国の女性リーダー育成活動の実施に関する共起ネットワーク

図49は、「女性リーダー育成の活動実施の時の大切なこと」に関連した語の共起ネットワークグラフである。日本とベトナムの共通する特徴語として「判断」、「サポート」、「組織」、「両方」、「知識」、「仕事」、「時間」、「自分」、「家族」、「精神」といった語が見られる。日本の特徴的な語として、「動機」、「気持ち」、「結構」、「協力」、「話」、「経験」、「価値観」、「苦勞」、「設定」の語が見られる。ベトナムの特徴的な語として、頻度の大きいものとしては、「トレーニング」、「介護」、「ミス」、「体験」、「把握」、「長所」、「共有」、「法律」、「希望」、「専門」、「スキル」、「理解」などが見られる。「組織」、「両方」、「知識」、「仕事」、「時間」などは「日本」と「ベトナム」と結ばれたことが理解できる。「仕事」は「ベトナム」や「日本」と強い関係にあると解釈できる。以下の点が推測される。

ベトナムの場合の語りは、以下に示すとおりである。

- 1) 女性候補者の専門的知識、「仕事」の実用性、「仕事」をうまく遂行するための他の「スキル」の向上の「希望」により、育成活動を行う。(事例6)
- 2) 女性職員の状況を深く検討し、家族「事情」と「仕事」についてもっと「共有」し、「仕事」と生活の両方が満たされるように(事例8)
- 3) 「仕事」への定着「希望」があり、「仕事」で昇進意欲を持っているかどうかを「把握」する。(事例9)
- 4) 最も重要なことは女性職員の「仕事」に対する認識である。(事例11)
- 5) 「仕事」だけでなく「人間」関係の取り扱いにも柔軟に対応する。(事例7)
- 8) 女性リーダーが自分の「仕事」を実行し、管理できるようにする。(事例9)

日本の場合の語りは、以下に示すとおりである。

- 1) やはり寄り添って仕事をされる方っていうのが一番必要。(事例14)
- 2) ポジティブに捉えられるようなメンタルの強さだとか、楽しく自分で「仕事」ができるような方の育てられ方。(事例15)
- 3) 自発的に「仕事」に向かえるように。(事例20)

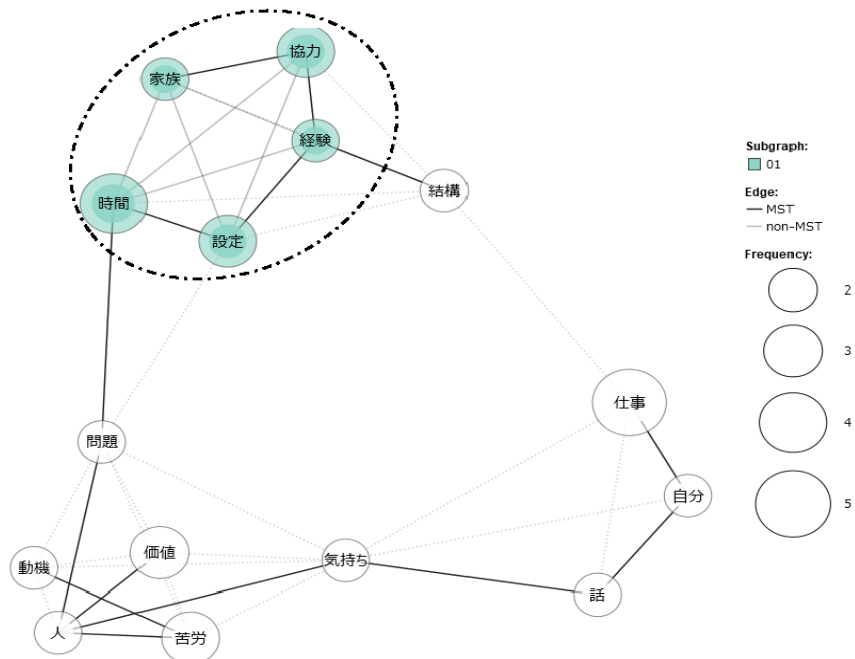


図50 日本の女性リーダー育成活動の実施に関する共起ネットワーク

図50の「協力」は、「家族」や「経験」と強く結ばれていることが理解できる。また、「時間」は「設定」と強く結ばれている。日本の管理職の観点では、女性リーダー育成の活動実施の時、大切なことは女性の家族の協力とともに、女性の方の経験も求められている。さらに、適切な時間を設定するのは大切であり、強調されている。以下の点が推測される。

「家族」の「協力」の必要性

- 1) やっぱ「家族」の「協力」ないという「時間」の「設定」ことである。(事例19)
- 2) 女性職員の「家族」の「協力」があれば、スムーズに行える。(事例21)

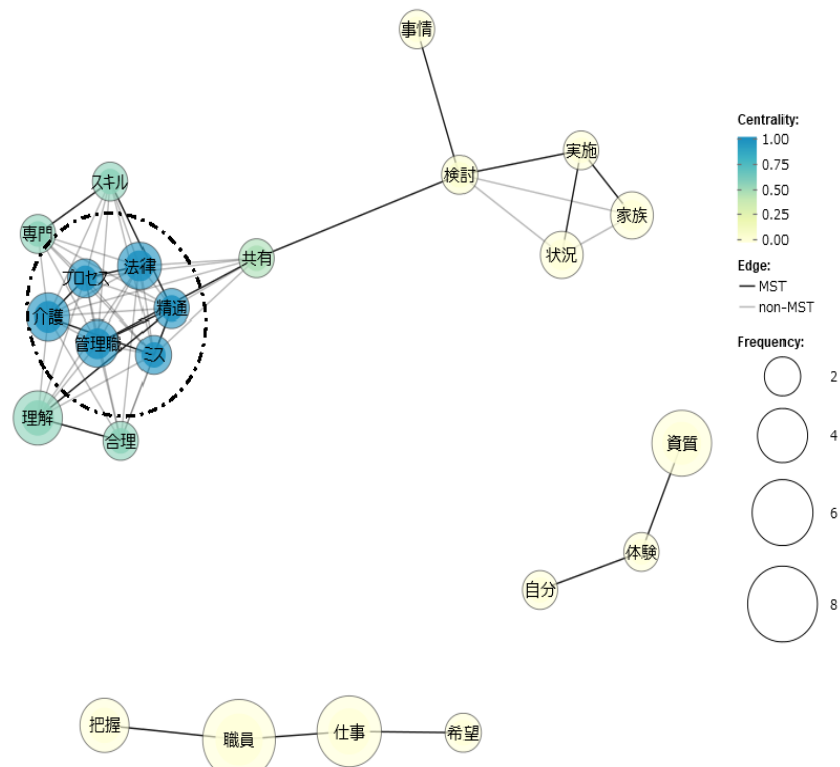


図5 1 ベトナムの女性リーダー育成活動の実施に関する共起ネットワーク

図5 1の「管理職」は、「精通」、「介護」、「ミス」と強く結ばれていることが理解できる。ベトナムの管理職の観点では、女性リーダー育成の活動実施の時、大切なことは施設の管理職はミスをしないうに、高齢者向けの介護に関する法律を把握する必要性を強調している。以下の点が推測される。

「管理職」は「法律」に「精通」、「ミス」をしないうが必要である

- 1) 「管理職」も「法律」に「精通」している必要がある。(事例1)
- 2) ミスをしないうにシチュエーションを処理するソフトスキルがある。(事例1)
- 3) 要「介護」の高齢者への対応・態度とか、すべての「プロセス」は、リーダーさんが把握しなければならない。(事例1)

第4節 結論

本インタビュー調査では、日越両国の管理職やリーダー（日本：10名、ベトナム：12名）にインタビューを実施し、女性職員や女性リーダー育成に関する意見を述べていただいた。第5章では、インタビュー調査の共起ネットワーク分析の結果に現れた「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、風刺系女性リーダー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。

そしてインタビュー調査により、管理職の女性職員の活躍推進・女性リーダー育成に関する考えを尋ねてみると、女性活躍の推進の重視度、採用基準、推進体制、推進活動などより直接的な観点が語られた。

これらをまとめると、家族の義務や育児・親介護の負担と女性の複雑な関係性は、日越両国の女性活躍の大きな課題として理解することができる。課題解決するためには、柔軟な産休・育児・介護休業政策の実施と女性の気づきや困っていることについての相談・話し合いとしての対策を実施し、女性活躍を推進することである。

島田知二・田中豊治（1999）は、女性の活躍推進に関する状況分析で、労働目的は単に高い報酬の要求ではなく、「仕事の内容や職場の雰囲気、人間関係の満足度」であり、働く女性の要求は「職場での精神的満足感」であるということを強調していた。

また川口章（2013）は、女性活躍の障害としての「家庭責任」、「時間外労働、深夜労働をさせにくい」、「女性の短い勤続年数」という3つの課題を述べている¹³¹。育児休業を与え、復帰後のための短時間勤務や残業免除の配慮など、家庭の事情に応じて柔軟に対応する必要があることが強調された。健康づくり分野の職場や職業は様々な特徴があったが、相変わらず、「育児」、「家事」、「親介護」の家庭に向ける責任も、両国の最も大きな課題になっているということが明らかにされた。さらに塩田咲子が認定する「職業と家庭の両立」は、正確には男女平等の課題にな

¹³¹ 川口章（2013）『日本のジェンダーを考える』有斐閣 pp. 62-63

ったことになる」¹³²ことは当たっている。文化や社会の違いにより、日越両国の中心的課題は相違点があるにもかかわらず、共通課題の解決対策を作成し、国の施設や職業の状況に応じる方策をする必要があると思われる。

その一方で、女性職員の採用基準を見ると、福祉系管理職の採用観点を明確にし、そこから女性リーダーの大切な資質の要求を考察している。その結果、女性リーダーの前提である資質は、「広い視野と気配り」といった資質とコミュニケーション能力が強調され、部下と高齢者との共感性・寛大・勇気も必要であるということが判明した。

先行研究を考察し、川口章は「職場環境の改善」や「女性能力発揮のための計画設定」というポジティブ・アクションを実施している企業は、女性の昇進意欲を高めているということを肯定している。本調査の結果をみると、両国の観点や活動実施の状況が良くみられる。ベトナムの施設は、能力・知識・スキルなどをアップする専門的訓練活動の他に、女性職員の精神・豊かな生活を改善する活動も重点的に実施している。日本の施設は、特別なポジティブ・アクションがないが、仕事に関する活動や福祉課題にある程度関心を持っている。両国の比較結果から良い方針を作成することが重要だと考えられる。

以上により、【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。」が検証された。

¹³² 塩田咲子 (2006) 「現代フェミニズムと労働論の再構成—税・社会保障をとおしての家事労働の経済的価値—」 椋山女学園大学 女性リーダー育成・研究グループ『地域の女性リーダー育成のための基礎研究—男女共同参画社会の視点から—』 椋山女学園大学 p.26

第6章 結論と今後の課題

第1節 結論

1 本研究のまとめ

本論文の概要をまとめ、仮説一検証のプロセスをしている。

第1章では、本研究の問題意識と背景、研究の目的、方法・対象・先行研究などについて説明してきた。本研究では、日越両国の福祉系女性人財と女性リーダーの現状と社会的差別、固定的な性役割分業、職業訓練機会などの課題を明らかにし、とくに日越両国の高齢者に向けた福祉サービスにおけるジェンダー平等、女性の社会進出、女性の地位・役割などをめぐる過去と現状について分析した。これらを踏まえ、改善提案・行動変革など、将来的にベトナムの女性リーダーモデルとして導入することを目的としている。この研究目的を達成するために、3つの仮説を立てた。

〔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。

研究方法は理論分析と定量分析と定性分析に取り組む。

第2章では、日越両国高齢化社会の健康づくりに関する現状と課題を検討した。日越両国は、高齢化の急速な進展課程にある。日本は急速に伸びた平均寿命と相まって、急速に高齢化が進んでしまった。発展途上国のベトナムは、非常に若い人口であるが、2000年代から人口形態が変わり、多産多死型から少産少死型へと変化している。結果として、年齢構造が将来的に親の数の低下で、将来の人口減少というように移動している。高齢化が進み、2034年に高齢社会（同14%）になり、2049年には超高齢社会になると予想されている。

高齢化とともに、両国の高齢者の健康状況もいろいろな問題が発生する。日本の要支援、要介護の認定を受けた人の割合（2017年）をみると、65歳～74歳で要支援認定を受けた人は1.3%、要介護認定を受けた人が2.9%に対して、75歳以上では要支援の認定を受けた人は86%、要介護認定を受けた人は23.3%となり、75歳以上になると要介護認定を受ける人の割合が大きく上昇する。介護が必要になった主な原因についてみると、「認知症」が18.7%と最も多く、次いで「脳血管疾患（脳卒中）」15.1%、「骨折・転倒」12.5%となっている。また男女別にみると、男性は「脳血管疾患（脳卒中）」が25.7%、女性は「認知症」が20%と特に多くなっている。

ベトナムは、高齢化が進み、慢性疾患の増加や循環器疾患・がんなどを患う高齢者の数がますます高くなってきた。健康状況は年齢により、高齢者の日常生活の質に直接的影響を与える。ベトナム保健省の調査結果で、高齢者の健康状態は良い健康状態：5.32%、平均的な健康状態：52.7%、病弱：41.97%である。健康寿命と健康状態を見ると、ベトナムの高齢者の健康状況は大変な問題になっている。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。

本研究は、高齢者施設を中心にして、福祉施設の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対して、ベトナムでは、その高齢者福祉施設がまだ初期段階であり、種類と施設数がまだ乏しいと評価されている。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と社会福祉制度が整備されていないという理由で、多くの問題に対応できていない現状にある。

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た。家族の個人化が進み、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とライフスタイルが変容し、ますます多様化している。しかし性役割分業意識は依然として残っており、家庭における「ケア役割」の負担は大きく「女性の負担」として重くのしかかっている。高齢社会に入り、介護問題がますます大きな社会不安要因になっている。このように家族圏におけるジェンダー問題は、女性の自立を阻むだけでなく、育児・介護問題などより多くの問題を抱えている。ベトナムでは、日本に比べると、男性は女性と一緒に家事と育児の負担意識が普及していると言われている。日本の男女平等とは違い、社会主義ベトナムの男女平等は、精神だけではなく、肉体も平等である。それゆえ男女差はそれほどは発生していない。

少子高齢化により、労働力人口が減少している。若年人口が減り、高齢化が進むと若年層の負担が膨れ上がり、財政難が一層深刻化する危険性がある。日本やベトナムでも、労働市場への女性参加が確実に進んできた。日本の雇用総数に占める女性の割合は増加し続け、2017年には2,590万人（44.5%）で数、割合とも過去最多を更新した。その意味では女性の社会参加は進んだといえる。婚姻後も働き続ける女性が増え、2016年には、夫婦共働き世帯は48.4%を占めている。ベトナム人女性は「勤勉でよく働く」といわれる。結婚しても働き続けるベトナム人女性は多い。

このように女性の社会進出が進んでいるベトナムでは、女性が社会的要職に就く割合も高い。また男性と比較した女性の収入比は 69%となっており、ベトナム人女性が家計においても重要な役割を占めていることがわかる。両国とも、伝統的性役割分業の意識はまだ残っているが、一般的に女性の「自立」と「男女平等」につながっている。ベトナムの場合は、文化・歴史の特徴により、男女共同参画が強調されているといえる。各分野における女性リーダーの割合が増加している。

しかし日本人女性の管理職割合がまだ低いように見える。逆に、ジェンダー平等指数が、アジア・太平洋地域で最も高く、医療サービスと教育を男女平等に供給していると評価されているベトナム女性の管理職割合が高く、日本の倍になっている（日本：15%、ベトナム：39%）。女性リーダー育成の意識・態度・行動を検討し、ベトナムでは、各分野における専門技術を持つ女性は男性より少ないが、福祉系における女性の割合は多い。日本でも、一緒に、女性リーダーの比率は低いと批判されているが、福祉系の割合が非常に高く、リーダーとしての女性の参加参画の機会が推進されている。

ベトナムの福祉系女性リーダー育成の問題を明らかにした。各分野への女性参加が確実に進むとともに、福祉分野における女性人財の参加率も例外ではない。介護職員女性の割合は、日本（2019年）：73.3%、ベトナム（2018年）：62.6%であり、女性管理職の割合は、日本：15%、ベトナム：39%で、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。健康づくり分野において女性が職業に就く割合は男性と同じ機会となり、またトレーニング機会も男性より優位に見られ、訓練を受ける職員の 70%以上が女性である。高いレベルの医療事業（医者など）と同様に、専門技術を持つ女性職員も男性より多い。進学割合や雇用制度とトレーニング制度からもよく見られている。傾向としての男女差別なしの医療・社会支援に関する大学・短期大学・専門学校の進学割合も高い。雇用制度やトレーニング制度にも影響を与えている。

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。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。」が検証できた。

第4章では、女性のジェンダー平等意識に影響を与える要素を検討している。実施したアンケート調査の結果から、日越両国の職員の性役割意識と男女の価値観は「相違点がほぼない」ことが明らかになった。女性職員の仕事への意識に影響を与える「女性の仕事の満足度」、「公平性や

キャリアアップの機会」、「ライフワークのバランス」という3要因が先行研究の結果から見られた。本調査結果分析から回答の有意差をみると、調査対象の背景としての年齢、学歴、結婚状況、資格などの属性と、「仕事への満足度」、「定着心」、「職場の人間関係」の関連性が理解でき、日越両国の類似点と相違点が明らかになった。「職場では男女差がない」と考えている傾向が多く、その中で女性のジェンダー平等意識が強くみられた（日本：63.2%、ベトナム：66.39%）。男女性役割分担についての意見では、相違点が見られた。「日本の職員はよく意見を出さなかった」が、反対にベトナムの場合には「反対」とはっきり回答している。ベトナムの男女共同参画意識が強調されているといえる。「固定的役割分担」意識がまだ根強く残存しているのは、「女性管理職が少ない」ことが影響を与えている要素となってきたと判断している。女性職員を管理職に登用する方策に対して、日本の職員はリーダーシップの資質を持つ職員の早期訓練や育児・介護への支援体制を期待している。しかしベトナムでは、価値観や文化の違いにより、リーダーの機能や活動を強化することを期待している。

第5章では、アンケート調査の結果を踏まえ、「管理職とリーダーの立場から女性人財・女性リーダー育成に関する考え方」をインタビュー調査により尋ね、高齢者に向けた社会サービスにおける女性活躍の推進課題と女性人財登用・女性リーダーに必要な「資質」に関する意識を明らかにした。家族の義務や育児・親介護の負担と女性の複雑な関係性は、日越両国の女性活躍の大きな課題として理解することができた。課題解決するためには、柔軟な産休・育児・介護休業政策の実施と女性の気づきや困っていることについての相談・話し合いとしての対策を実施し、女性活躍を推進することである。そして女性職員の基準採用を考えて、福祉系管理職の採用観点を明確にし、そこから女性リーダーの大切な資質の要求を考察している。

その結果、女性リーダーの前提である「資質」は、とくに「仕事の公平性」「広い視野と気配り」「イノベーション」などが求められていた。福祉系リーダーの立場からみる女性人財の必要な要素や女性リーダーの資質が、育成活動に左右されていたのである。

2 仮説設定に対する仮説検証

図52の「福祉系女性リーダーに必要な資質」は、これまでの「日越比較分析の特徴」を整理し、まとめたものである。

「一般的リーダーの資質」について、これまでの様々な文献を総合に探してみると、リーダー、とくに女性リーダーの資質として、3点のつまり、「チームマネジメント力」、「コミュニケーション力」、そして「モラルとモチベーション」が大事、共通な資質だといえる。これを中

心にし、さらに文献的考察と実証的分析を実施し、アンケート調査とインタビュー調査による実証的分析結果に基づき、日越両国の特徴を図表化したものである。

実証分析結果から見ると、日本の場合、女性リーダーはコミュニケーション力、状況の周りの把握、チームワークを大事にすることなどが必要であると判断している。ベトナムの場合は、資格、専門的知識の把握、面倒を管理しているオブジェクトの理解、ジェンダー平等の知識、熱意などが必要だという特徴が見られる。

このような相違点はあるが、それを越えて、日越比較で、「共通性」を探してみると、次の3つの要素が見つけた。つまり「仕事の公平性」、「広い視野と気配り」、「社会発展のイノベーション」という資質である。これら3つの資質が女性リーダーの大切なファクターだと強調されている。そしてこの3つの資質は本研究の中心的課題である仮説につながっている。

①「仕事の公平性」は、部下への配慮、平等な取り扱いに関する項目の対応である、②「広い視野と気配り」については、利用者と職員の観察でサポートして、職場での信頼関係の深まり、利用者サービスに対する優しさ、明るい笑顔ということと言える。③「社会発展のイノベーション」については、新しい仕事や問題への女性の取組みが新しい男女関係や社会の在り方の変革につながっているということである。

以上、日越両国の福祉系女性リーダーの共通性として、重要かつ必要な資質だと言える。しかも全体をみると、もはや国境を越えて、相違性があまり見えなくなっている。つまり「仕事の公平性」、「広い視野と気配り」、「社会発展のイノベーション」という資質は、これからの福祉系女性リーダーの大事な資質であるといえる。

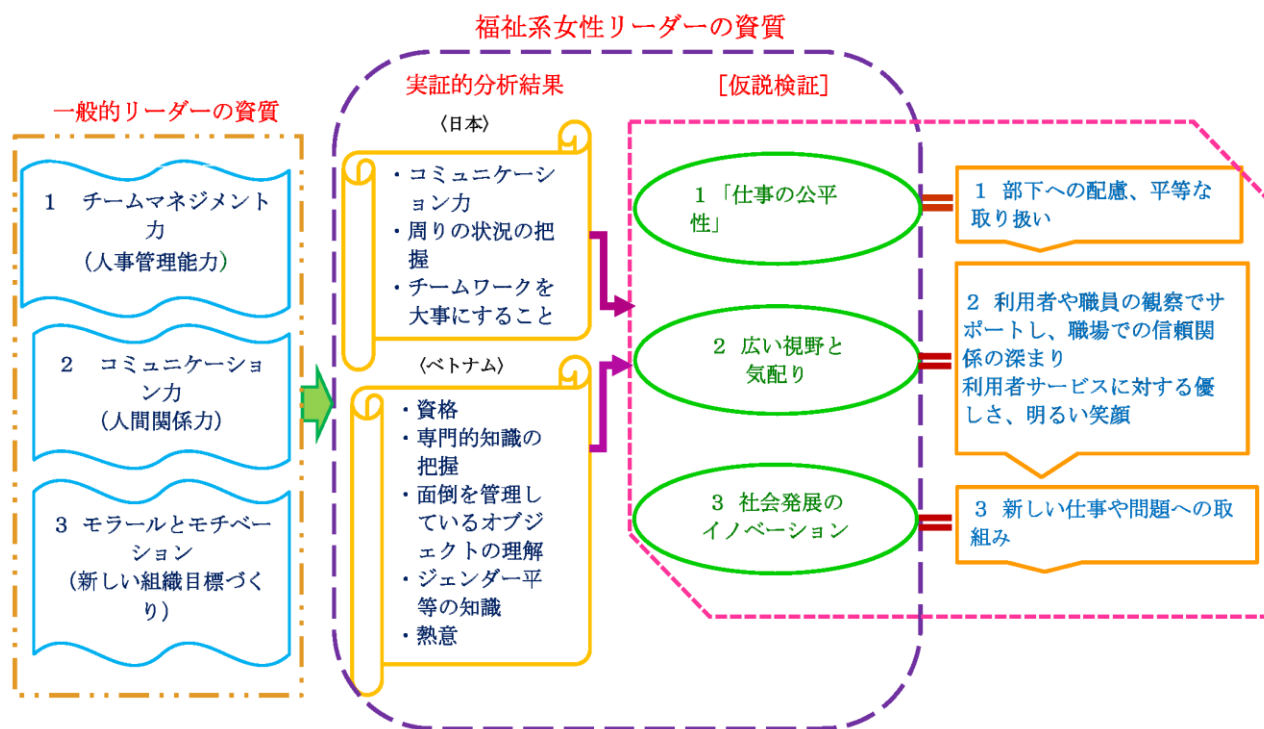


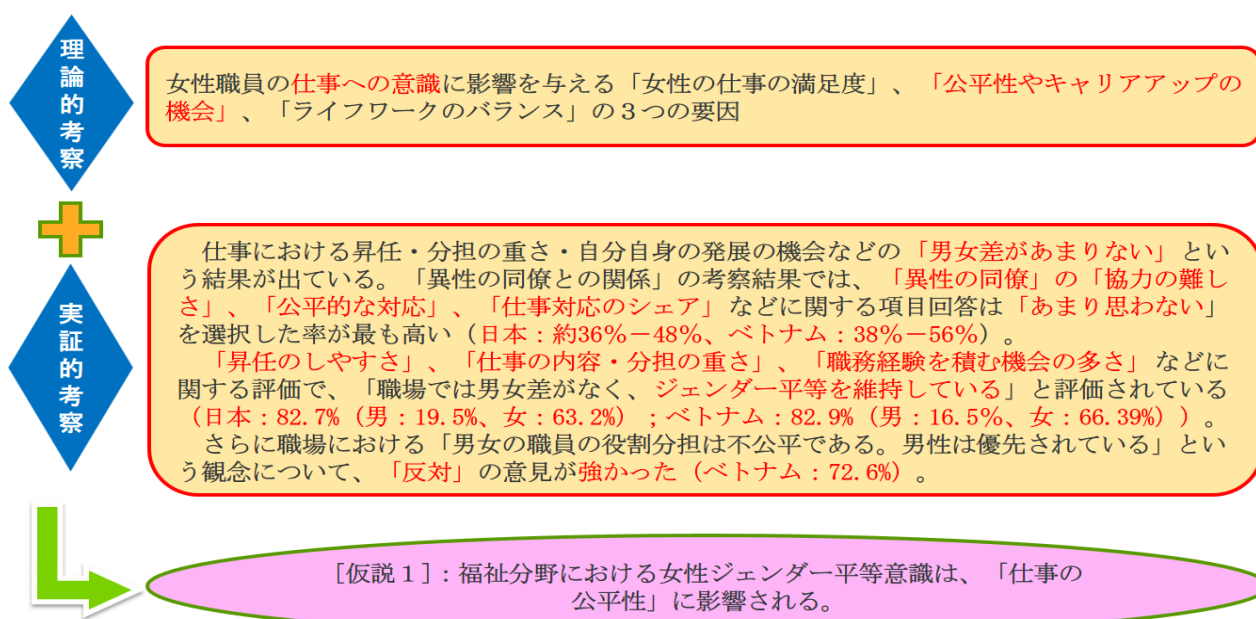
図5 2 福祉系女性リーダーに必要な資質

さらに「仮説と検証」結果について論考を進めたい。

【仮説1】の「仕事の公平性」については、女性職員の仕事意識に影響を与える「女性の仕事の満足度」、「公平性やキャリアアップの機会」、「ライフワークのバランス」の3つの要因が先行研究¹³³の結果から見られる。しかし本研究の調査により、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については「男女差はあまりない」という結果が出ている。さらに、本研究のアンケート調査の結果を考察し、「異性の同僚との関係」では、「異性の同僚」の「協力の難しさ」、「公平的な対応」、「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%））。また職場における「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

¹³³ 国際労働機関 (ILO) (2020) 「Con đường dẫn đến thành công : Phụ nữ trong kinh doanh và quản lý tại Việt Nam」 (成功への道：ベトナムでのビジネスおよび管理分野における女性) ILO p.3

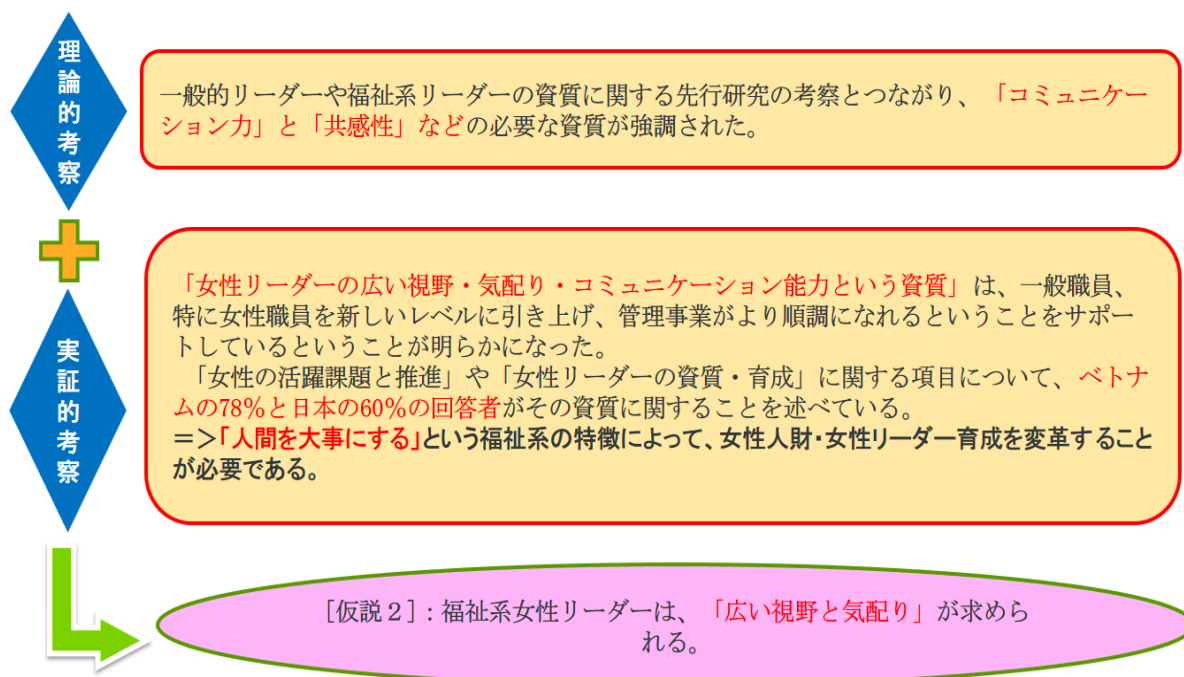
かった（ベトナム：72.6%）。これらのデータ分析からいえることは、異性の同僚との関係、固定的な「性役割分業」への反対傾向、育児・介護休業に関する意識を明確にして、福祉系女性のジェンダー平等意識に影響する要素を示す結果になっているということである。以上、先行研究の理論的分析や実証的分析の結果から仮説1が検証されたといえる。



【仮説2】の「広い視野と気配り」について、インタビュー結果に現れた「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ことをサポートしている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。インタビュー調査結果も一般的リーダーや福祉系リーダーの資質に関する先行研究の考察につながり、「コミュニケーション力」と「共感性」などの必要な資質が強調された¹³⁴。本研究の考察結果は、福祉系女性リーダーに必要な前

¹³⁴ ブライアン・トレーシー[著] 田中孝頭[訳] (1993)『The Effective manager 人材を人財に変える』株式会社騎虎書房 pp. 150-154
 樋口廣太郎(1999)『人材論』株式会社講談社 p. 136

提条件として「広い視野と気配り」という資質が見つけられたという点で、先行研究よりも優れている。以上、先行研究の理論的分析や実証的分析の結果から仮説2が検証されたといえる。



【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%¹³⁵、ベトナム：68.7%¹³⁶）を占めて、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%¹³⁷、ベトナム（2018年）：62.6%¹³⁸）。2019年の女性

久田則夫（2020）『福祉リーダーの強化書 どうすればぶれない上司・先輩になれるか』中央法規出版株式会社 pp.228-231

¹³⁵ 総務省統計局（2021）『労働力調査（基本集計）2020年（令和2年）平均結果の要約』総務省統計局 p.1

¹³⁶ 統計総局（2021）『第4四半期と2020年 労働者の雇用状況 Báo cáo tình hình lao động việc làm Quý 4 và năm 2020』総務省統計局 p.2

¹³⁷ 厚生労働省（2019）『介護分野の現状等について』厚生労働省 p.9

¹³⁸ WHO（2018）『Human Resources for Health Country Profiles Viet Nam』WHO p.10

管理職の割合は、日本：15%¹³⁹、ベトナム：39%¹⁴⁰であり、日本の医療・福祉での女性管理職比率（2019年）が54.4%¹⁴¹、ベトナムは52.9%¹⁴²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¹⁴³。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¹⁴⁴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、女性に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が強化されている。つまり現代社会や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。

以上、先行研究の理論的分析や実証的分析の結果により、仮説3が検証されたといえる。

¹³⁹ 堀井摩耶、山川奈織美、曾木美希、井上芽実、樋口美穂（2020）『より多くの日本の女性リーダーの躍進を目指して』 McKinsey & Company p.2

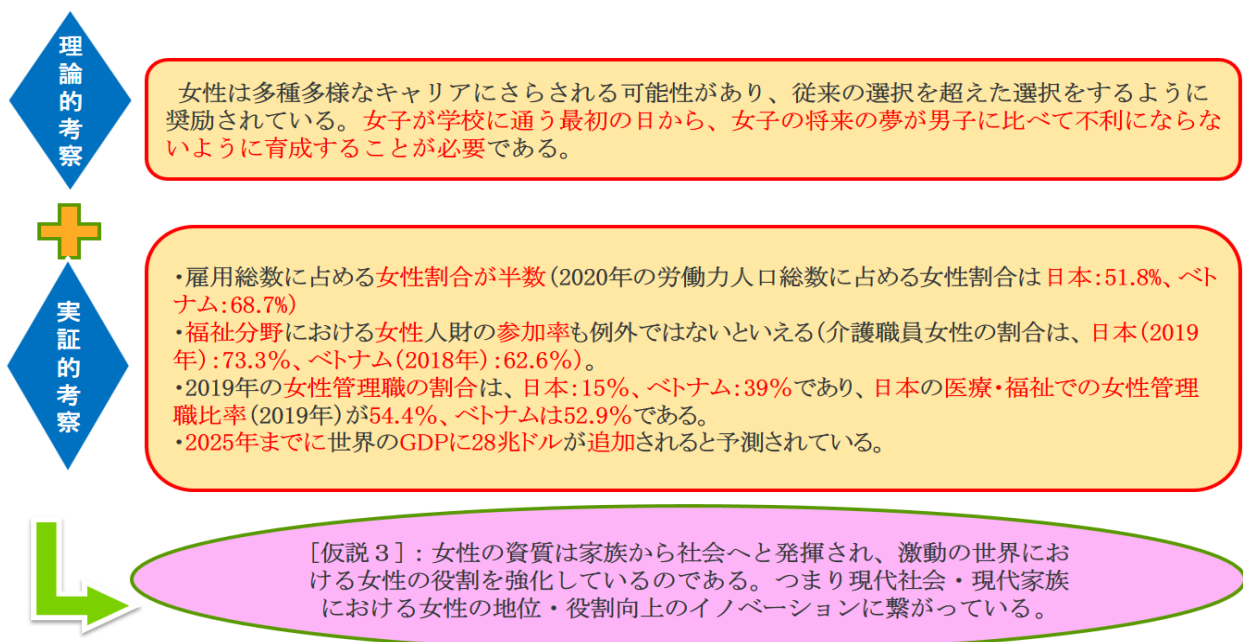
¹⁴⁰ Vietnam Economic Times 電子版新聞 「ベトナムにおける女性リーダーの割合」
<https://vneconomy.vn/grant-thornton-ty-le-phu-nu-lam-lanh-dao-tai-viet-nam-cao-thu-3-the-gioi.htm>（閲覧日 2021/6/12）

¹⁴¹ 厚生労働省（2020）『令和元年度雇用均等基本調査の結果概要』 p.7

¹⁴² Bao Ninh Binh 「医療分野における女性職員の役割の発揮」
<https://baoninhbinh.org.vn/phat-huy-vai-tro-cua-doi-ngu-can-bo-nhan-vien-nu-nganh-y-te/d20190701075258189.htm>（閲覧日 2021/6/12）

¹⁴³ Mackinsey Global Institute (MGI) (2015) 『THE POWER OF PARITY: HOW ADVANCING WOMEN' SEQUALITY CAN ADD \$12 TRILLION TO GLOBAL GROWTH』 MGI p.2

¹⁴⁴ 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



第2節 政策的含意と今後の取り組み

1 女性リーダー育成のための労働環境の改善政策

本研究では、文献考証と量的調査・質的調査を用いて、福祉系女性人財・女性リーダー育成の問題解決策について検討してきた。日越両国の女性人財・女性リーダーの特徴が見られ、とくに女性リーダーの資質を中心し、両国の女性リーダーについての観念の共通点を強調している。個人の属性とそれが仕事に与える影響の程度、性役割分業意識、ジェンダー意識に影響を与える原因の分析は、人財育成の質向上に貢献するとともに、男女の友好的・効果的な職場環境の構築にも貢献する。「ケアと看護は女性にふさわしい責任と職業である」という固定観念を排除する必要がある。女性職員の資質や資格要件を考慮し、管理職の採用観を分析・理解するとともに、福祉系女性管理職やリーダーが求められているのである。

これまでの日本の女性リーダーの資質は、コミュニケーション能力、周りの状況の把握、まとめる能力、あきらめないこと、チームワークを大事にすることがあった。一方、ベトナムの女性リーダーの特質は、資格、管理事業にテクノロジーを適用する知識、専門的知識の把握、面倒を管理しているオブジェクトの理解、ジェンダー平等の知識が必要だという特徴が明らかになった。しかし本研究の結果、新しい意見は、「資質」として、この「差異性」を越えて、日越比較で、①「仕事の公平性」、②「広い神野と気配り」、③「社会発展のイノベーション」という3つの

「共通な資質」が見い出されたということである。つまり日越国境を越えて、女性リーダーとしての新しい資質を強調する時代に入ったという分析結果である。

女性リーダーの資質として、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、モラル、モチベーションなど大事な資質だと言える。しかしさらにいえば、本論のまとめとしてとりわけ福祉系女性リーダーに必要な資質である「仕事の公平性」については、部下への配慮、平等な取り扱いに関する項目、「広い視野と気配り」については、周りの状況やシチュエーションが処理でき、活躍できる能力がある管理職は、些細な変化に気に留め、高齢者が求めていることを掴むことが大切でし、周囲の職員の動きもよく観察し、サポートし、職場での信頼関係を深める項目、さらに利用者サービスに対する優しさ、明るい笑顔という項目である。さらに「社会発展のイノベーション」については、新しい仕事や問題への取組みという項目、が必要であるということが明らかになった。

このような研究結果を踏まえ、女性リーダー・女性人財のトレーニングへの戦略作成や女性への教育・仕事・生活支援の拡大策を政策提言したい。

福祉分野の特徴が「人間を大切にすることであり、専門的な知識や技術の要件に加え、「共有する意欲」と「仕事への愛情」が必要であった¹⁴⁵。女性職員がスキル、人間関係、資格を継続的に向上させ、それによって仕事への満足度と定着率を高め、高齢者に対する関係性を強化するための条件を奨励し、作成することが必要である。

さらに女性リーダーの育成に上司の理解が重要だけでなく、女性自身の「自己認識改善」のための政策や意識改革をしなければならない。

女性が重視する「仕事と家庭の両立」を実現するため、産休だけではなく、育児や介護による休業制度を充実させ、女性の就業環境を整備することが大事である。休業制度だけではなく、長時間労働を減らし、適切な労働時間によりワーク・ライフ・バランスのとれた働き方を促進する必要がある。女性だけでなく、男女両方の親子介護休暇を取得することも重要である。

チーム管理と同僚や介護者としての高齢者とのコミュニケーションスキルを向上させるために、より高度な専門職員を育成する。さらに女性職員の精神とモチベーションを高め、介護業務の改善と新たな方向性の発見、高齢者介護施設の開発を目指すことである。

¹⁴⁵ 東京社会福祉協議会（2017）「福祉人材に求められている「力」」
<http://fukushi-portal.tokyo/archives/230>（閲覧日 2021/5/25）

2 今後の課題

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調査することで、介護施設における女性職員雇用戦略と女性人財・女性リーダー育成の質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理解することができた。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、以下のことを今後の研究課題として、さらに取り組むことが求められている。

上記の課題に取り組むためには、特定のターゲットとなる属性を選択し、より多いサンプル数を分析することである。本研究におけ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、このような異なる職員と管理職に対して調査分析をするほど十分なサンプル数を得ることができなかつた。他の属性に関しても同様に地域などを拡大し、かつ協力者を増やすことにより、調査を精査することが可能となる。調査結果の一般化のためには、さらに詳細な調査と分析が継続必要となる。

また、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が確認されたが、属性と社会的な性役割分業意識との関係の体系的な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。女性職員と管理職ギャップが少なくなり、女性職員の定着の強化、さらに施設に貢献できるようにすることである。この残された課題は、次の研究に期待している。

おわりに

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。

謝 辞

本論文の執筆にあたり、貴重な方々からのご協力・ご支援に謝辞を表しておきたい。

先ず誰よりも福祉施設における調査協力者に支えられる。指導教授である田中豊治先生をはじめ、菅原正志先生、坂田周一先生、白田久美子先生、そして香川せつ子先生（津田塾大学）から懇切丁寧なご指導をいただいた。

ベトナム・ハノイ国家大学の Ngo Minh Thuy 先生、Dao Thi Nga My 先生、両親、愛する夫からのご支援をいただいた。

心より感謝申し上げます。

2022年2月21日

引用・参考文献

日本語文献

- 青木やよひ（1986）『フェミニズムとエコロジー』株式会社新評論
- 赤塚俊治（2004）「ベトナムにおける社会福祉の課題と展望に関する一考察－高齢者のソーシャル・サポート研究を通して－」『東北福祉大学研究紀要』東北福祉大学 1-18
- 有馬祥子（2017）『女性リーダー育成は「一段上の経験」から』三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング
- 伊藤セツ（2010）『ジェンダーで学ぶ生活経済論－福祉社会における生活経営主体』ミネルヴァ書房
- 稲継裕昭（2009）『現場直言自治体の人材育成』学陽書房
- 井上輝子（2009）「日本の女性学と『性役割』」天野正子・伊藤公雄・伊藤るり・井上輝子・上野千鶴子・江原由美子・大沢真理・加納美紀 代編『新編 日本のフェミニズム3 性役割』岩波書店
- 上野千鶴子・宮台真司・小谷真理・斎藤環編（2006）『バックラッシュ！なぜジェンダーフリーは叩かれたのか？』双風舎出版社
- 落合恵美子（2004）『21世紀家族へ 家族の戦後体制の見かた・超えかた』有斐閣選書
- 江原由美子（1989）『ジェンダーの社会学』株式会社新曜社
- 遠藤清江（2019）「介護現場の国際化と女性労働者の役割」『東洋大学人間科学総合研究所紀要第21号』東洋大学人間科学総合研究所 243-253
- 大沢真理（2004）『福祉国家とジェンダー』明石書店
- 大塚陽子・諶 齡彦（2017）「介護労働者としての女性の役割に関する国際比較－デンマークと中国を事例として－」『政策科学 24(3)』立命館大学政策科学会 221-233
- 岡崎陽一（1977）『高齢化社会へ転換－日本の人口・経済・社会－』広文社
- 桂良太郎（2001）「ベトナムに於ける社会福祉研究の現状と課題－女性及び家族研究の動向調査から－」『奈良大学総合研究所所報』第9号 奈良大学 155-163
- 鎌田とし子・矢澤澄子・木本喜美子編（1999）『講座社会学－14－ジェンダー』東京大学出版会
- 川口章（2017）『日本のジェンダーを考える』有斐閣
- 菊池真弓（2016）「ジェンダーの視点からみた育児と介護」清水浩昭・工藤豪・菊池真弓・張燕妹著『少子高齢化社会を生きる－「融異体」志向で社会が変わる』人間の科学新社

教育情報センター (2017) 「29年度 大学・短大「現役進学率」は54.8%・大学の学部学生数は1.6万人増加」旺文社

見坊豪紀、市川孝、飛田良文、山崎誠、飯間浩明、塩田雄大[編] (2021) 『三省堂 国語辞典 第八版』三省堂

厚生労働省(2018) 「平成29年版働く女性の実情」厚生労働省

厚生労働省 (2019) 「介護分野の現状等について」厚生労働省

厚生労働省(2019) 『男性の育児休業の取得状況と取得促進のための取組について』厚生労働省

厚生労働省 (2020) 『平成30「社会福祉施設等調査」の結果を公表します』 厚生労働省

厚生労働省 (2021) 『令和2年簡易生命表の概況』厚生労働省

国連児童基金(ユニセフ) (2013) "The state of the World's children 2013 Children with disabilities" 『世界子ども白書2013』国連児童基金(ユニセフ)

柴原君江 (2015) 「高齢化が進むベトナムにおける家族の役割認識」『田園調布学園大学紀要 第10号』田園調布学園大学 153-178

澁谷 由紀 (2019) 「ジェンダーと仕事 —欧米諸国との比較から見える これからの働き方—」『グローバル・コミュニケーション研究 第7号(特別号)』グローバル・コミュニケーション研究 25-36

島田知二・田中豊治 (1999) 『現代社会のしくみ 現代都市社会を知る手がかり7章』広文社

杉本貴代栄 (2008) 『女性が福祉社会で生きるということ』勁草書房

鈴木淳子 (1994) 「平等主義的性役割態度スケール短縮版(SESRA-S)の作成」『心理学研究 巻65(1)』心理学研究 34-41

鈴木淳子 (2017) 「ジェンダー役割不平等のメカニズム—職場と家庭—」『心理学評論 6(1)』心理学評論刊行会 62-80

総務省統計局 (2016) 「平成27年国勢調査」日本統計協会

高島道枝 編著 (1993) 「職場類型からみた日本企業の女性活用」社会政策学会年報 第37集 『現代の女性労働と社会政策』 脇坂明 御茶の水書房

田中豊治・チン・ティ・ゴック・ラン・グエン・ティ・ラン・アイン (2020) 「第3章 アジアコミュニティづくりのための国際協働教育プログラム」田中豊治・滝口真編著 『健康福祉人財育成とアジアの地域協力』芦書房

田舞徳太郎 (2004) 『人財育成のすすめ(他の巻) 社風をつくる』致知出版社

Trinh Thi Ngoc Lan・田中豊治 (2019)「日越社会における女性リーダー育成の現状と課題」『九州社会福祉学年報』第10号 東洋大学社会福祉学会九州部会 51-63

辻大介 (2003)「若者における移動体通信メディアの利用と家族関係の変容―「ケータイ」される家族関係のゆくえを探る―」 『21世紀高度情報化―グローバル化社会における人間・社会関係―』第133冊『関西大学経済・政治研究所研究双書』 冊関西大学経済・政治研究所研究双書 73-92

辻村みよ子 (2005)『ジェンダーと法』不磨書

辻村みよ子・戸澤英典・西谷祐子編 (2008)『世界のジェンダー平等―理論と政策の架橋をめざして』東北大学出版会

辻村みよ子編(2007)『ジェンダーの基礎理論と法』東北大学出版会

独立行政法人 国際協力機構 (JICA) (2011)『国別ジェンダー情報整備調査 ベトナム国』独立行政法人 国際協力機構 (JICA)

内閣府男女共同参画局 (2016)「女性の政治参加マップ 2016」内閣府

内閣府男女共同参画局 IPU (2017)『Women in Parliaments』「女性の政治参加マップ 2018」内閣府

内閣府男女共同参画局 (2017)「第4次男女共同参画基本計画」内閣府

内閣府 (2020)『令和2年版高齢社会白書』内閣府

長谷川羽衣子&ひとびとの経済政策研究会 (2018)「女性議員比率と社会の幸福度に関する計量分析」経済政策研究会

樋口廣太郎(1999)『人材論』株式会社講談社

樋口耕一 (2021)『社会調査のための計量テキスト分析 内容分析の継承と発展を目指して』

久田則夫 (2020)『福祉リーダーの強化書 どうすればぶれない上司・先輩になれるか』中央法規出版株式会社

ナカニシヤ出版

船橋邦子 (2007)「ジェンダー平等政策とバックラッシュの背景」『和光大学総合文化研究所年報』和光大学 18-29

ブライアン・トレーシー[著] 田中孝顕 [訳] (1993)『The Effective manager 人材を人財に変える』株式会社騎虎書房

ベティ・フリーダン (1986)『新しい女性の創造』大和書房

堀井摩耶、山川奈織美、曾木美希、井上芽実、樋口美穂 (2020)『より多くの日本の女性リーダーの躍進を目指して』McKinsey & Company

- 米田公則（2006）「各分野で求められる女性リーダー像に関する基礎的研究—社会学的観点から—」 椋山女学園大学 女性リーダー育成・研究グループ『地域の女性リーダー育成のための基礎研究—男女共同参画社会の視点から—』 椋山女学園大学 35-39
- 茂木康俊（2020）「戦後日本の政治学研究の定量的検討：『年報政治研究』（1962～2018 年）掲載論文題目のテキスト手法に基づく統計的内容分析」『広島法学 43 巻 4 号』 広島大学法学会 205-235
- 三木博文・長井圭子（2015）「ベトナムの高齢化の現状と日本の支援の可能性」『こうえいフォーラム第 23 号』 こうえいフォーラム 58-64
- 山口裕司（2013）「女性リーダーの現状と展望」大阪大学『国際公共政策研究』大阪大学 15-26
- 山田航・車井浩子（2016）「ベトナムにおける介護労働の現状」兵庫県立大学政策科学研究所 1-15
- 米谷淳（2019）「授業改善に関する実践的研究—15. テキストマイニングによる学習ポートフォリオ評価—」『大学教育研究』神戸大学大学教育推進機構 125-138
- リンダー・ブルム（1996）『フェミニズムと労働の間』御茶の水書房
- ルオン・トゥ・ヒェン（2015）『ジェンダー研究 第 18 号』「ベトナムにおけるジェンダー政策—その実績と課題」お茶の水女子大学ジェンダー研究センター 33-51
- 列国議会同盟（2016）『議会における女性 2016 年間レビュー』列国議会同盟

ウェブサイト引用・参考文献

神戸郁人「「人材」じゃなくて「人財」どんな意図が？起源は高度経済成長期に」
https://withnews.jp/article/f0210618002qq0000000000000000W08u10101qq000023171A#parts_3

(閲覧日 2022/1/20)

厚生労働省 「家族・職場・地域社会等との関係の変化」

<https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/01/1-2-3.html> (閲覧日 2020/12/27)

厚生労働省 「健康寿命の移動」

<https://www.satsuki-jutaku.jp/journal/article/p=1836> (閲覧日 2021/6/10)

厚生労働省 「平均寿命と健康寿命」

<https://www.mhlw.go.jp/stf/wp/hakusyo/kousei/19/backdata/01-01-02-06.html> (閲覧日 2021/6/10)

厚生労働省 「平成 18 年介護労働実態調査」

<https://www.mhlw.go.jp/shingi/2008/04/dl/s0418-3i.pdf> (閲覧日 2022/2/6)

社会実情データ図録「内閣府世論調査の結果」

<http://honkawa2.sakura.ne.jp/2410.html> (閲覧日 2021/10/27)

女性視点マーケティング Herstory 「男女格差」

<https://herstory.co.jp/hs/lab/trend/lab-2784> (閲覧日 2018/10/20)

総務省統計局 「平成 27 年国勢調査」

<https://www.stat.go.jp/data/kokusei/2015/kekka.html> (閲覧日 2020/12/25)

帝国データバンク 「女性登用に対する企業の意識調査 (2021 年)」

<https://www.tdb.co.jp/report/watching/press/p210805.html> (閲覧日 2021/10/25)

東京社会福祉協議会 (2017) 「福祉人材に求められている「力」

<http://fukushi-portal.tokyo/archives/230> (閲覧日 2021/5/25)

統計処理研究書「国民性調査」

https://www.ism.ac.jp/kokuminsei/table/data/html/ss2/2_7/2_7_all.htm (閲覧日 2022/1/24)

内閣府男女共同参画局 「教育・研究における男女共同参画」

http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h29/gaiyou/html/honpen/b1_s05.html (閲覧日 2018/7/2)

内閣府 「高齢者の暮らしの動向 健康・福祉」

https://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2018/html/zenbun/s1_2_2.html (閲覧日 2021/6/10)

内閣府男女共同参画局 「上場企業における女性役員の状況」

<https://www.gender.go.jp/policy/mieruka/company/yakuin.html> (閲覧日 2021/10/25)

日本福祉教育専門学校 「女性が活躍できる社会福祉士の仕事」

<https://www.nippku.ac.jp/license/csw/man-and-woman/> (閲覧日 2021/4/11)

みんなの介護求人 「介護業界の「リーダー級職員不足」が深刻化」

<https://job.minnanokaigo.com/news/kaigogaku/no759/> (閲覧日 2021/7/19)

村山昇 「「働くこと」基礎概念講座3-1～「人材」と「人財」の違いを考える

<https://www.hrpro.co.jp/agora/1190> (閲覧日 2021/7/20)

ケアスタイル 「介護リーダーの役割と仕事内容」

<https://carestyle.jp/article/1204/> (閲覧日 2021/5/12)

BI 「Personality for Leadership」

<https://www.bi.edu/research/business-review/articles/2014/03/personality-for-leadership/> (閲覧日 2020/06/03)

Bao Ninh Binh 「医療分野における女性職員の役割の発揮」

<https://baoninhbinh.org.vn/phat-huy-vai-tro-cua-doi-ngu-can-bo-nhan-vien-nu-nganh-y-te/d20190701075258189.htm> (閲覧日 2021/6/12)

Center for Global Development 「Gender pay gaps」

<https://www.cgdev.org/blog/chart-week-gender-pay-gaps-around-world-are-bigger-you-think-and-have-almost-nothing-do-girls> (閲覧日 2019/10/12)

General Statistics Office of Vietnam (2019) 「Tăng cường sự tham gia lãnh đạo, quản lý của phụ nữ Việt Nam trong hội nhập」 (統合時代におけるベトナム人女性のリーダーシップと管理への参加の強化) <http://consosukien.vn/tang-cuong-su-tham-gia-lanh-dao-quan-ly-cua-phu-nu-viet-nam-trong-hoi-nhap.html> (閲覧日 2022/1/20)

Mặt trận Tổ quốc Việt Nam 「変化していく世界における女性の役割」

<http://tapchimattran.vn/the-gioi/vai-tro-cua-phu-nu-trong-mot-the-gioi-dang-thay-doi-28661.html> (閲覧日 2021/6/6)

MOH 「ベトナムはの高齢者の健康管理の課題」

https://moh.gov.vn/chuong-trinh-muc-tieu-quoc-gia/-/asset_publisher/7ng11fEWgASC/content/viet-nam-con-nhieu-thach-thuc-trong-cong-tac-cham-soc-suc-khoe-nguoi-cao-tuoi?inheritRedirect=false (閲覧日 2020/8/5)

Tap chí Tổ chức Nhà nước 「ジェンダー平等と現代社会」

<https://tcnn.vn/news/detail/45939/Binh-dang-gioi-va-xa-hoi-hien-dai.html> (閲覧日 2021/5/15)

Trần Thị Minh Thi (2020) 「Những biến đổi của gia đình Việt Nam hiện nay và một số khuyến nghị chính sách」 (現在のベトナム家族の変化と各政策提言)

https://www.tapchiconsan.org.vn/web/guest/van_hoa_xa_hoi/-/2018/816737/nhung-bien-doi-cua-gia-dinh-viet-nam-hien-nay-va-mot-so-khuyen-nghi-chinh-sach.aspx (閲覧日 WHO (2019) 「男女平均寿命」 https://memorva.jp/ranking/unfpa/who_whs_life_expectancy.php (閲覧日 2021/12/1)

Vietnam Economic Times 電子版新聞 「ベトナムにおける女性リーダーの割合」

<https://vneconomy.vn/grant-thornton-ty-le-phu-nu-lam-lanh-dao-tai-viet-nam-cao-thu-3-the-gioi.htm> (閲覧日 2021/6/12)

Vietnam Economic Times 電子版新聞 「ベトナムにおける女性リーダーの割合」

<https://vneconomy.vn/grant-thornton-ty-le-phu-nu-lam-lanh-dao-tai-viet-nam-cao-thu-3-the-gioi.htm> (閲覧日 2021/6/12)

ベトナム語・英語文献

- ADB (2015) 『Quy hoạch Phát triển ngành y tế 2016-2020; ADB, Danh mục các dự án đang hỗ trợ tại Việt Nam』 (医療分野の開発計画 2016-2020; ADB、ベトナムでの支援プロジェクトのリスト) ADB
- Bùi Nghĩa (2018) 『Chính sách đối với người cao tuổi ở Việt Nam hiện nay』 (今日のベトナムの高齢者向け政策) Vietnam Academy of social sciences
- Đặng Thị Ánh Tuyết (2016) 『Tập chí Công sản 第881集』 「Phát triển nguồn nhân lực nữ ở nước ta hiện nay」 (我が国における女性人材の現状) 45-49
- General Statistics Office of Vietnam (2017) 「Report on labour force survey 2016」
- Green Maheshwari & Rajkishore Nayak (2020) 「Women leadership in Vietnamese higher education institutions: An exploratory study on barriers and enablers for career enhancement」 SAGE
- Lâm Ngọc Như Trúc (2008) 「Công nghiệp hóa và sự biến đổi của gia đình Việt Nam」 (工業化とベトナムの家族の変容) 『Kỷ yếu Việt Nam học lần 3』 Đại học Bà Rịa - Vũng Tàu 1-12
- Lê Văn Đình (2014) 「Phẩm chất và phong cách người lãnh đạo, quản lý」 (リーダーやマネージャーの資質とスタイル) Đề cương chuyên đề
- Ministry of Health of Vietnam (2018) 『General Health Sector Review 2016 - Towards healthy aging in Vietnam』
- Ministry of Planning and Investment、 General Statistics Office (2019) 『Consultation workshop for the 2019 population and housing census』 Ministry of Planning and Investment, General Statistics Office
- Phạm Quang Huy (2019) 「Phân tích về phẩm chất và kỹ năng lãnh đạo của các nhà lãnh đạo thành công hiện nay」 (現在の成功したリーダーのリーダーシップの資質やスキルの分析) Đề cương chuyên đề
- Phạm Việt Tùng (2011) 「Sự biến đổi gia đình Việt Nam dưới góc nhìn xã hội học」 (社会学的観点から見たベトナム人家族の変容) 『Tập chí Văn hóa nghệ thuật No.319』 Công ty cổ phần in Công đoàn Việt Nam 1 - 4
- The World Bank (2011) 『Vietnam country gender assessment』 The World Bank
- The World Bank (2012) 『World Development Report 2012 Overview: Gender Equality and Development』 The World Bank

- The World Bank (2018) 『Vietnam 's future Jobs The gender dimension』 The World Bank
- Trần Thị Chiên (2015) 「Phụ nữ tham gia lãnh đạo ở Việt Nam hiện nay」 (現在ベトナムのリーダーシップへの女性の参加) 『Tập chí Khoa học xã hội Việt Nam No,7(92)』 Viện KHXH 71-77
- Trần Thị Minh Đức・Nguyễn Thị Việt Thanh (2015) 「Nữ trí thức với công tác lãnh đạo quản lý」 (リーダーシップと女性知識人) 『VNUサイエンスジャーナル: 社会科学と人文科学 31 卷 3 号』 VNU 出版社 1-12
- Trinh Thi Ngoc Lan (2021) 「Comparative Study on Gender Awareness of Staffs in the Elderly Health Care Institutions in Vietnam and Japan」 『Social Sciences Information Review』 Volume 15 No.3 Vietnam Ministry of Culture and Information 20-27
- Trịnh Xuân Thắng (2015) 『Phụ nữ tham gia lãnh đạo, quản lý ở Việt Nam hiện nay』 (現代ベトナムにおける女性管理職の参加とリーダーシップ) Học viện chính trị khu vực IV
- UNDP (2012) 『Sự tham gia của phụ nữ trong vai trò lãnh đạo và quản lý ở Việt Nam』 (ベトナムのリーダーシップと管理への女性の参加) UNDP
- UNDP (2019) 『Báo cáo phát triển con người năm 2019 Bất bình đẳng trong phát triển con người ở thế kỷ 21: Không chỉ về thu nhập, mức trung bình và hiện tại』 (人材開発報告書 2019、21 世紀の人材開発の不平等: 収入、平均、現状だけではない) UNDP
- UNFPA (2012) 『Già hóa trong thế kỷ 21 Thành tựu và thách thức』 (21 世紀の高齢化: 成績と課題) UNFPA
- UNFPA (2017) 『Già hóa dân số và người cao tuổi ở Việt Nam Thực trạng, dự báo và một số khuyến nghị chính sách』 (ベトナムの高齢化と高齢者: 状況、予測およびいくつかの政策提言) UNFPA
- United Nations Development Programme (2018) 「2018 Statistical Update」
- Vietnam Ministry of Health (2019) 『Phát triển nguồn nhân lực ngành y tế: Thực trạng và giải pháp』 (医療分野における人材育成: 現状と解決策) Vietnam Ministry of Health
- Wendy Cunningham Obert Pimhidzai (2018) 『VIETNAM' S FUTURE JOBS LEVERAGING MEGA-TRENDS FOR GREATER PROSPERITY OVERVIEW』 Hong Duc Publishing House
- WHO (2018) 『World health Statistics 2018: Monitoring health for SDGs』
- WHO (2020) 『World health Statistics 2018: Monitoring health for SDGs』
- WHO (2018) 『Tổng quan Quốc gia về Nhân lực y tế Việt Nam』 (ベトナムの医療分野における人材の全国概要) WHO

国際労働機関 (ILO) (2020) 『Con đường dẫn đến thành công : Phụ nữ trong kinh doanh và quản lý tại Việt Nam』 (成功への道 : ベトナムでのビジネスおよび管理分野における女性) ILO
IW (Investing in Woman)プロジェクト (2019) IW
統計局 (2020) 『COMPLETED RESULTS OF THE 2019 VIET NAM POPULATION AND HOUSING』 統計局
統計局 GSO (2017) 『Tổng điều tra dân số và nhà ở』 (人口変動や家族計画調査) 統計局
総計局 GSO (2019) 『ベトナムの労働市場の報告 2019』 統計局

資料 アンケート調査票およびインタビュー・ガイド
(日本語分・ベトナム語分)

調査実施日： 年 月 日

高齢者に向けた社会サービスに対する職員の性役割意識に関するアンケート調査票

【おねがい】

私は、西九州大学大学院生活支援科学研究科博士後期課程で、「健康福祉社会における福祉系人財育成の日越比較研究—とくに健康づくり分野における女性リーダー育成を中心に—」というテーマを研究しているベトナムのチン・ティ・ゴック・ランと申します。私の研究は、日本とベトナムの健康福祉社会における女性職員育成の分析を中心として、とくに「ジェンダー」に関する価値観について、理論的・実証的アプローチに取り組んでいます。現在、日越社会サービスを比較検討するため、アンケート調査を通して、日越高齢者に向けた社会サービスに対する職員の意識調査を実証しています。

ここで記入していただいた内容は、統計的に集計・分析いたしますので、個人にご迷惑をおかけすることは絶対にございませぬ。答えたくない質問にはお答えい ただかなくて構いませぬ。皆様には、大変お忙しいところお手数をおかけいたしますが、本調査の趣旨をご理解いただき、ご協力下さいますようお願い申し上げます。

指導教員 教授 田中 豊治 (西九州大学大学院 生活支援科学研究科)

研究実施者 博士後期課程 チン ティ ゴック ラン (西九州大学大学院 生活支援科学研究科)

記入上の注意

- 1 この調査は、個人の方を対象にしていますので、あなたご自身の判断でご記入して下さい。
- 2 質問ごとに、当てはまる回答の番号を選び、○で囲んで下さい。
- 3 回答が「その他」に当てはまる場合には、その番号を○で囲み、その内容を()内になるべく具体的にご記入下さい。
- 4 ご記入が終わりましたら、記入もれを見直してご提出下さい。
- 5 無記名ですので、名前は書かないで下さい。

[調査についてのお問い合わせ先]

チン ティ ゴック ラン((西九州大学大学院 生活支援科学研究科 博士後期課程)

TEL: 050-6870-9021

Email: 18d001@mail2.nisikyu-u.ac.jp

I フェイス・シート（個人属性）

- 1 年齢 (1) 20 歳代 (2) 30 歳代 (3) 40 歳代 (4) 50 歳代 (5) 60 歳代
2 性別 (1) 男 (2) 女
3 結婚状態 (1) 有 (2) 無
4 学歴 (1) 中学校卒業 (2) 高校卒業 (3) 専門学校卒業
(4) 短期大学卒業 (5) 大学卒業 (6) 大学院修了
(7) その他（具体的：)

5 職場での所属について、次の中から1つを選択してください。

- | | | | |
|-----------------------|------------------------|----------------|--------|
| (1) 生活の質の向上のためのサービス | | | |
| 1) 保険 (①社会保険 ②介護保険) | 2) 人材 | 3) 老人福祉支援 | 4) その他 |
| (2) 福祉保健医療サービス | | | |
| 1) 地域医療支援センター (病院等) | 2) 地域包括支援センター (老人ホーム等) | 3) その他 | |
| (3) 社会環境の質の向上のためのサービス | | | |
| 1) 老人保健施設 | 2) 社会福祉協議会 | 3) ボランティア・センター | |
| 4) 保健所 | 5) 市町村保健センター | 6) その他 | |
| (4) その他（具体的に：) | | | |

6 資格について、次の中から1つを選択してください。

- (1) 社会福祉士 (2) 介護福祉士 (3) 看護師
(4) 理学療法士 (5) 作業療法士 (6) その他の資格 (名称)

7 勤務経歴

過去の福祉職を含めた総勤務期間を基準にチェックしてください。

- (1) 1 年未満 (2) 1 年以上～2 年未満 (3) 2 年以上～3 年未満
(4) 5 年以上 (5) 10 年以上 (6) 20 年以上
(7) 30 年以上

8 雇用状態

- (1) 正規雇用 (2) 非正規雇用

II 質問項目

職場全体のことについて伺います。

Q1 勤務時間については週何時間くらいですか。

- (1) 週 33 時間以上 (2) 週 25～32 時間程度 (3) 週 8～23 時間程度
 (4) 月 2～3 日程度 (5) その他 ()

Q2 現在の職場の満足度についてお聞きします。

1) 仕事への満足度は

大変満足 ⑤	やや満足 ④	どちらもない ③	やや不満 ②	大変不満 ①
-----------	-----------	-------------	-----------	-----------

2) 仕事への定着心は

ずっと続けたい ⑤	やや続けたい ④	どちらもない ③	あまり続けたくない ②	いつか変わりたい ①
--------------	-------------	-------------	----------------	---------------

3) 給料への満足度は

大変満足 ⑤	やや満足 ④	どちらもない ③	やや不満 ②	大変不満 ①
-----------	-----------	-------------	-----------	-----------

4) 職場の人間関係は

大変うまくいっている ⑤	うまくいっている ④	どちらもない ③	あまりうまくいっていない ②	うまくいっていない ①
-----------------	---------------	-------------	-------------------	----------------

5) 昇進・昇格は

大変満足 ⑤	やや満足 ④	どちらもない ③	やや不満 ②	大変不満 ①
-----------	-----------	-------------	-----------	-----------

Q3 あなたが職場に勤められた動機は何ですか。次の中から2つを選択してください。

- | | |
|--------------------------------|-------------------|
| 1 たまたま偶然に入った | 2 家計を助けるため |
| 3 仕事に魅力があった | 4 世間を知るため |
| 5 自分のスキルや能力をさらに開発させるため | 6 生きがい・自己実現のため |
| 7 社会貢献・社会参加のため | 8 高齢者との交流がしたかったから |
| 9 その他 () | |

Q4 あなたにとって、どんな仕事が一番理想的だと思いますか。次の中から2つを選択してください。

- | | |
|--------------------------------|--------------------|
| 1 働く時間が自分にあっている仕事 | 2 失業の心配がない仕事 |
| 3 健康をそこなう心配がない仕事 | 4 高い収入が得られる仕事 |
| 5 仲間と楽しく働ける仕事 | 6 責任者として、采配が振るえる仕事 |
| 7 専門知識や特技が生かせる仕事 | 8 世間からもてはやされる仕事 |
| 9 その他 () | |

人間関係や性役割分担について

(1) 異性の同僚との関係

- Q5 一緒に仕事のしにくい異性がいて困ることがある。
よくある 時々ある どちらもしえない あまりない まったくない
① ② ③ ④ ⑤
-
- Q6 質問や相談がある時、異性の同僚がきちんと対応してくれないことが多い。
よくある 時々ある どちらもしえない あまりない まったくない
① ② ③ ④ ⑤
-
- Q7 異性の同僚が何を考えているか分からない。
よく思う 時々思う どちらもしえない あまり思わない まったく思わない
① ② ③ ④ ⑤
-
- Q8 職場の和を乱す異性の同僚がいる。
よく思う 時々思う どちらもしえない あまり思わない まったく思わない
① ② ③ ④ ⑤
-
- Q9 職場に仕事をしない、できない異性の同僚がいる。
よく思う 時々思う どちらもしえない あまり思わない まったく思わない
① ② ③ ④ ⑤
-
- Q10 仕事ができない異性の同僚がいる時、足をひっぱる。
よく思う 時々思う どちらもしえない あまり思わない まったく思わない
① ② ③ ④ ⑤
-
- Q11 職場にいびりすぎる異性の同僚がいる。
よく思う 時々思う どちらもしえない あまり思わない まったく思わない
① ② ③ ④ ⑤
-
- Q12 職場に楽しく過ごせる異性の同僚がいない。
よく思う 時々思う どちらもしえない あまり思わない まったく思わない
① ② ③ ④ ⑤
-
- Q13 部所間で、異性の同僚と激しくぎすぎすしている。
よく思う 時々思う どちらもしえない あまり思わない まったく思わない
① ② ③ ④ ⑤

Q14 不満があっても相手に言い出しにくい。

よく思う 時々思う どちらもいえない あまり思わない まったく思わない
① ② ③ ④ ⑤

Q15 仕事はできないのに、要求が強い異性がいる。

よく思う 時々思う どちらもいえない あまり思わない まったく思わない
① ② ③ ④ ⑤

Q16 セクハラがある。

よく思う 時々思う どちらもいえない あまり思わない まったく思わない
① ② ③ ④ ⑤

Q17 男性の論理がまかりとおりにすぎる。

よく思う 時々思う どちらもいえない あまり思わない まったく思わない
① ② ③ ④ ⑤

Q18 女性の論理がまかりとおりにすぎる。

よく思う 時々思う どちらもいえない あまり思わない まったく思わない
① ② ③ ④ ⑤

(2) 職場に性役割分担について

Q19 「職場における男女平等」というテーマについて関心がありますか。

- 1 非常に関心がある 2 ある程度関心がある 3 あまり関心がない
4 まったく関心がない 5 どちらともいえない

Q20 職場では以下のことについて男女差があると思いますか。

		①	②	③	④	⑤
1	昇任のしやすさ	男性に偏っている	やや男性に偏っている	男女差はない	やや女性に偏っている	女性に偏っている
2	仕事の内容・分担の重さ	1	2	3	4	5
3	職務経験を積む機会の多さ	1	2	3	4	5
4	残業や休日出勤の負担の重さ	1	2	3	4	5
5	休暇の取りやすさ	1	2	3	4	5
6	育児・介護休業の取りやすさ	1	2	3	4	5

Q 2 1 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」という観念について、どのようにお考えですか。

- 1 賛成 2 反対 3 どちらともいえない

SQ21. 1 「1. 賛成」と答えた方だけにおたずねします。その理由は何ですか。次の中から1つを選択してください。

- 1 生まれつき男女それぞれの役割が違うから
- 2 親からそういうものだと教えられたから
- 3 男女とも仕事が両立できる環境や体制が整っていないから
- 4 高齢者に向けたサービスの特徴で、女性が担当した方がよいから
- 5 その他 ()

SQ21. 2 「2. 反対」と答えた方だけにおたずねします。その理由は何ですか。次の中から1つを選択してください。

- 1 生まれつき男女の役割は決められているものではないから
- 2 学校や親から教えられたから
- 3 男女共同参画が仕事でも家庭でも当然だから
- 4 その他 ()

Q22 職場における、男性の育児休業や介護休業の取得率が女性に比べて少ない理由は何だと思えますか。次の中から2つを選択してください。

- 1 職場の理解を得られないから
- 2 職場の同僚に申し訳ないと思うから
- 3 昇任や昇給に影響する恐れがあるから
- 4 休業後の職場復帰に不安があるから
- 5 仕事の量が多いから
- 6 仕事の責任が重いから
- 7 休業中は収入が少なくなり、家計が維持できないから
- 8 女性の方が育児や介護に向いているから
- 9 その他 ()

(3) 女性の活躍推進について

Q23 職場における、女性管理職は現在少ない状況です。その理由について、次の中から2つを選択してください。

- 1 この分野における、これまで管理職を前提とした人材育成を行ってきていないから
- 2 女性管理職が少なく、目標としてイメージできないから
- 3 女性自身が管理職になることを望んでいないから
- 4 もともと男性管理職が多いから
- 5 仕事と家庭生活（育児や介護など）の両立が難しいから

- 6 管理職の業務量や業務負担が大きすぎるから
- 7 管理職の給与が業務量や業務負担に見合っていないから
- 8 管理職となる世代の女性職員数が少ないから
- 9 その他（ ）

Q24 女性職員を管理職に登用するため、具体的にどのような方策が必要だと思えますか。次の中から2つを選択してください。

- 1 管理職等における女性比率の目標値を設定し推進する
- 2 職員全体における女性比率を上げる
- 3 早い時期から管理職を意識した人材育成を行う
- 4 女性職員の育成や登用に対し、男女共同参画職場リーダーの機能を強化する
- 5 目標となる女性の管理職が身近にいて、後輩に仕事のやりがいや楽しさを伝える
- 6 時間外勤務の削減など、男性を含めた働き方の見直しを行う
- 7 職員の育児や介護への支援体制を整える
- 8 庁内での男女共同参画に対する啓発活動を強化する
- 9 管理職の給与や昇任・昇格制度について見直す
- 10 その他（ ）

☆自由記述欄（高齢者に向けた社会サービスに対する職員の性役割についてのご意見がございましたら、自由に記入してください。）

質問は以上です。ご協力いただき、ありがとうございました。

....., ngàytháng.....năm.....

Bảng câu hỏi Điều tra nhận thức liên quan đến vai trò giới của nhân viên công tác trong ngành dịch vụ xã hội cho người cao tuổi

Tôi tên là Trịnh Thị Ngọc Lan, hiện là nghiên cứu sinh tiến sĩ của khoa Khoa học hỗ trợ cuộc sống, thuộc trường đại học Nishikyushu - Nhật Bản. Tôi đang nghiên cứu đề tài: “Nghiên cứu so sánh về đào tạo nguồn nhân lực ngành phúc lợi chăm sóc sức khỏe giữa Việt Nam và Nhật Bản - Trọng tâm nghiên cứu về Đào tạo lãnh đạo nữ trong lĩnh vực chăm sóc sức khỏe “. Nghiên cứu này tập trung phân tích công tác đào tạo nhân viên nữ ngành phúc lợi chăm sóc sức khỏe của hai nước, đặc biệt đi sâu vào phương pháp tiếp cận quan điểm Giới về mặt lí luận và thực tiễn. Tôi thực hiện bản điều tra này với mục đích tìm hiểu và phân tích về nhận thức liên quan đến vai trò giới của nhân viên công tác trong ngành dịch vụ xã hội cho người cao tuổi.

Những nội dung mà quý vị trả lời trong bản điều tra này đều mang tính tổng kết, phân tích thống kê nên tuyệt đối không làm ảnh hưởng đến cá nhân. Nếu quý vị thấy *không* thoải mái với bất kỳ *câu hỏi* nào, quý vị có quyền từ chối *trả lời*. Tôi xin chân thành cảm ơn và rất mong nhận được sự hợp tác của quý vị!

Nghiên cứu sinh: Trịnh Thị Ngọc Lan (Khoa Khoa học hỗ trợ cuộc sống, Đại học Nishikyushu)

Giáo viên hướng dẫn: Toyoji Tanaka (Giảng viên khoa Khoa học hỗ trợ cuộc sống, Đại học Nishikyushu)

Lưu ý:

1. Bản điều tra này không hướng đến một cá nhân cụ thể nên quý vị hãy lựa chọn đáp án theo ý kiến của bản thân.
2. Đối với mỗi câu hỏi, xin hãy khoanh vào đáp án quý vị cho là phù hợp.
3. Trong trường hợp đáp án là “Những nội dung khác”, xin hãy ghi nội dung cụ thể vào ().
4. Xin hãy kiểm tra lại để không bị bỏ sót trước khi nộp lại bản điều tra này.
5. Xin quý vị không ghi danh tính vào bản điều tra này.

[Nếu có thắc mắc, xin quý vị liên lạc đến địa chỉ dưới đây]

Trịnh Thị Ngọc Lan (Khoa Khoa học hỗ trợ cuộc sống, khóa học Tiến sĩ, Đại học Nishikyushu)

TEL: 050 – 6870 - 9021

Email: 18d001@mail2.nisikyu-u.ac.jp

I Thông tin cá nhân

- 1 Tuổi (1) Độ tuổi 20 (2) Độ tuổi 30 (3) Độ tuổi 40
(4) Độ tuổi 50 (5) Độ tuổi 60
- 2 Giới tính (1) Nam (2) Nữ
- 3 Tình trạng hôn nhân (1) Đã kết hôn (2) Độc thân
- 4 Trình độ (1) Trung học cơ sở (2) Trung học phổ thông (3) Trường dạy nghề
(4) Cao đẳng (5) Đại học (6) Cao học
(7) Khác (Cụ thể :)

- 5 Xin quý vị hãy chọn lĩnh vực đang công tác

- | |
|---|
| (1) Ngành dịch vụ nâng cao chất lượng cuộc sống
1) Bảo hiểm (① Bảo hiểm xã hội ② Bảo hiểm sức khỏe)
2) Phát triển nhân lực 3) Hỗ trợ an sinh, phúc lợi cho người cao tuổi 4) Khác |
| (2) Ngành dịch vụ y tế chăm sóc sức khỏe
1) Trung tâm y tế (Bệnh viện, v.v)
2) Trung tâm hỗ trợ người cao tuổi (Viện dưỡng lão, v.v) 3) Khác |
| (3) Ngành dịch vụ hướng tới nâng cao, cải thiện môi trường xã hội
1) Cơ sở chăm sóc, nâng cao sức khỏe người cao tuổi
2) Hiệp hội phúc lợi, an sinh xã hội
3) Trung tâm, câu lạc bộ tình nguyện
4) Cơ sở, trung tâm chăm sóc, hỗ trợ người cao tuổi địa phương
5) Khác |
| (4) Ngành dịch vụ xã hội cho người cao tuổi khác (Cụ thể) |

- 6 Xin quý vị hãy chọn một trong các trình độ, bằng cấp phù hợp dưới đây
(1) Nhân viên xã hội (2) Nhân viên điều dưỡng (3) Y tá
(4) Nhà vật lý trị liệu (5) Khác (Cụ thể:)

- 7 Kinh nghiệm làm việc
Xin quý vị hãy chọn số năm kinh nghiệm làm việc trong ngành
(1) Chưa đủ 1 năm (2) Từ 1 đến 2 năm (3) Hơn 2 năm đến 3 năm
(4) Hơn 5 năm (5) Hơn 10 năm (6) Hơn 20 năm
(7) Hơn 30 năm

- 8 Tình trạng tuyển dụng
(1) Nhân viên chính thức
(2) Nhân viên hợp đồng, bán thời gian

II Danh mục câu hỏi

Các câu hỏi liên quan đến nơi làm việc

Q1 Một tuần quý vị làm việc bao nhiêu tiếng?

- 1 Hơn 33 tiếng/tuần 2 Khoảng 25-32 tiếng/tuần 3 Khoảng 8-23 tiếng/tuần
4 Khoảng 2 - 3 ngày/tháng 5 Khác ()

Q2 Câu hỏi về mức độ hài lòng với chỗ làm hiện tại

1 Mức độ hài lòng với công việc

- | | | | | |
|--------------|--------------|---------|-------------|-------------|
| Rất hài lòng | Khá hài lòng | Khó nói | Khá bất mãn | Rất bất mãn |
| ⑤ | ④ | ③ | ② | ① |

2 Mức độ gắn bó với công việc

- | | | | | |
|-------------------|---------------|---------|--------------|-----------------|
| Muốn tiếp tục mãi | Khá muốn tiếp | Khó nói | Không muốn | Muốn rời bỏ một |
| mãi | tục | | tiếp tục lắm | lúc nào đó |
| ⑤ | ④ | ③ | ② | ① |

3 Mức độ hài lòng với tiền lương

- | | | | | |
|--------------|--------------|---------|-------------|-------------|
| Rất hài lòng | Khá hài lòng | Khó nói | Khá bất mãn | Rất bất mãn |
| ⑤ | ④ | ③ | ② | ① |

4 Quan hệ với đồng nghiệp

- | | | | | |
|---------|-----|---------|---------------|-----------|
| Rất tốt | Tốt | Khó nói | Không tốt lắm | Không tốt |
| ⑤ | ④ | ③ | ② | ① |

5 Mức độ hài lòng về sự thăng tiến, phát triển trong công việc

- | | | | | |
|--------------|--------------|---------|-------------|-------------|
| Rất hài lòng | Khá hài lòng | Khó nói | Khá bất mãn | Rất bất mãn |
| ⑤ | ④ | ③ | ② | ① |

Q3 Điều gì đưa quý vị đến với công việc hiện tại? Xin hãy chọn 2 trong số các phương án sau.

- 1 Ngẫu nhiên
- 2 Công việc này hỗ trợ cho kinh tế gia đình
- 3 Công việc này có tính thu hút với bản thân
- 4 Giúp hiểu rõ về con người và cuộc sống
- 5 Công việc này có thể giúp phát huy được kỹ năng và năng lực của bản thân
- 6 Làm công việc này để chứng minh bản thân, cũng như làm theo lẽ sống
- 7 Công việc này cống hiến cho xã hội
- 8 Vì bản thân muốn được giao lưu với người cao tuổi
- 9 Khác ()

Q4 Đối với quý vị, công việc nào là lý tưởng nhất? Xin hãy chọn 2 trong số các phương án sau.

- 1 Có thời gian làm việc phù hợp với bản thân
- 2 Công việc ổn định, khiến bản thân không phải lo mất việc
- 3 Công việc không gây lo lắng đến vấn đề sức khỏe
- 4 Công việc được trả lương cao

- 5 Công việc có thể làm vui vẻ cùng với các đồng nghiệp
- 6 Công việc không phải lo lắng đến vấn đề chịu trách nhiệm
- 7 Công việc có thể phát huy được kiến thức chuyên môn và kỹ xảo của bản thân.
- 8 Công việc được mọi người hoan nghênh, hưởng ứng.
- 9 Khác ()

Các câu hỏi liên quan đến quan hệ con người và phân công giới

(1) Quan hệ với đồng nghiệp khác giới

Q5 Quý vị có gặp khó khăn khi làm việc cùng đồng nghiệp khác giới không?

Thường xuyên	Thỉnh thoảng	Khó nói	Không mấy khi	Hoàn toàn không
①	②	③	④	⑤

Q6 Khi có thắc mắc hay cần thảo luận, gặp nhiều trường hợp đồng nghiệp khác giới không hỗ trợ nhiệt tình.

Thường xuyên	Thỉnh thoảng	Khó nói	Không mấy gặp trường hợp này	Hoàn toàn không gặp
①	②	③	④	⑤

Q7 Không biết được đồng nghiệp khác giới đang nghĩ gì.

Thường xuyên nghĩ vậy	Thỉnh thoảng nghĩ vậy	Khó nói	Không mấy khi nghĩ vậy	Hoàn toàn không nghĩ vậy
①	②	③	④	⑤

Q8 Có đồng nghiệp khác giới làm phiền ở chỗ làm.

Thường xuyên nghĩ vậy	Thỉnh thoảng nghĩ vậy	Khó nói	Không mấy khi nghĩ vậy	Hoàn toàn không nghĩ vậy
①	②	③	④	⑤

Q9 Có đồng nghiệp khác giới không làm, hoặc không thể làm việc.

Thường xuyên nghĩ vậy	Thỉnh thoảng nghĩ vậy	Khó nói	Không mấy khi nghĩ vậy	Hoàn toàn không nghĩ vậy
①	②	③	④	⑤

Q10 Cảm thấy bị cản trở khi có đồng nghiệp khác giới không thể làm việc được.

Thường xuyên nghĩ vậy	Thỉnh thoảng nghĩ vậy	Khó nói	Không mấy khi nghĩ vậy	Hoàn toàn không nghĩ vậy
①	②	③	④	⑤

Q11 Có đồng nghiệp khác giới quá kiêu căng.

Thường xuyên nghĩ vậy	Thỉnh thoảng nghĩ vậy	Khó nói	Không mấy khi nghĩ vậy	Hoàn toàn không nghĩ vậy
①	②	③	④	⑤

Q12 Không có đồng nghiệp khác giới nào có thể cùng vui vẻ làm việc.

Thường xuyên nghĩ vậy	Thỉnh thoảng nghĩ vậy	Khó nói	Không mấy khi nghĩ vậy	Hoàn toàn không nghĩ vậy
①	②	③	④	⑤

Q13 Phải cạnh tranh khốc liệt với đồng nghiệp khác giới.

Thường xuyên	Thỉnh thoảng	Khó nói	Không mấy khi	Hoàn toàn không
①	②	③	④	⑤

Q14	Khó nói với đối phương dù có bắt mắt, khó chịu.				
	Thường xuyên ①	Thỉnh thoảng ②	Khó nói ③	Không mấy khi ④	Hoàn toàn không ⑤
Q15	Có đồng nghiệp khác giới dù không thể làm việc được nhưng luôn ích kỷ, yêu cầu cao.				
	Thường xuyên ①	Thỉnh thoảng ②	Khó nói ③	Không mấy khi ④	Hoàn toàn không ⑤
Q16	Có bị quấy rối tình dục.				
	Thường xuyên ①	Thỉnh thoảng ②	Khó nói ③	Không mấy khi ④	Hoàn toàn không ⑤
Q17	Lập luận, logic của nam giới quá chính xác, rõ ràng.				
	Thường xuyên ①	Thỉnh thoảng ②	Khó nói ③	Không mấy khi ④	Hoàn toàn không ⑤
Q18	Lập luận, logic của nữ giới quá chính xác, rõ ràng				
	Thường xuyên ①	Thỉnh thoảng ②	Khó nói ③	Không mấy khi ④	Hoàn toàn không ⑤

(2) Phân công giới tại nơi làm việc

- Q19** Quý vị có quan tâm đến chủ đề “ Bình đẳng nam nữ tại nơi làm việc” không?
 1 Rất quan tâm
 2 Có quan tâm ở một mức độ nào đó
 3 Không quan tâm lắm
 4 Hoàn toàn không
 5 Khó nói

- Q20** Quý vị có nghĩ rằng có sự khác biệt giữa nam giới và nữ giới tại nơi làm việc trong các trường hợp dưới đây không?

	① Thiên vị, ưu tiên nam giới	② Khá thiên vị, ưu tiên nam giới	③ Không có sự phân biệt	④ Khá thiên vị, ưu tiên nữ giới	⑤ Thiên vị, ưu tiên nữ giới	
1	Dễ thăng tiến, tăng lương	1	2	3	4	5
2	Độ nặng nhọc trong công việc và phân công công việc	1	2	3	4	5
3	Có nhiều cơ hội tích lũy kinh nghiệm làm việc	1	2	3	4	5
4	Khác biệt trong việc gánh vác, chịu trách nhiệm về làm thêm và đi làm vào ngày nghỉ	1	2	3	4	5
5	Dễ xin nghỉ	1	2	3	4	5
6	Dễ xin nghỉ để chăm sóc và dạy dỗ con cái	1	2	3	4	5

Q21 Quý vị nghĩ như thế nào về quan niệm : “Có sự bất công trong phân công giới giữa nhân viên nam và nữ. Nam giới luôn được ưu tiên hơn”?

- 1 Đồng ý 2 Phản đối 3 Thế nào cũng được

SQ21.1 Nếu quý vị chọn phương án “ 1 Đồng ý”, xin hãy cho biết lý do. Xin hãy chọn 1 phương án trong các phương án dưới đây.

- 1 Vì nam giới và nữ giới đã có vai trò khác biệt từ khi được sinh ra
- 2 Vì được bố mẹ dạy dỗ như vậy
- 3 Vì không có môi trường và hệ thống mà ở đó cả nam giới và nữ giới đều có thể làm việc tương thích được
- 4 Vì nữ giới phù hợp hơn với các điều kiện đặc thù của ngành dịch vụ cho người cao tuổi
- 5 Khác ()

SQ21.2 Nếu quý vị chọn phương án “2 Phản đối”, xin hãy cho biết lý do. Xin hãy chọn 1 phương án trong các phương án dưới đây.

- 1 Vì không có quy định về việc nam giới và nữ giới đã có vai trò khác biệt từ khi được sinh ra
- 2 Vì được bố mẹ và nhà trường dạy dỗ như vậy
- 3 Vì việc nam giới và nữ giới cùng làm việc cũng như chăm sóc gia đình là việc đương nhiên
- 4 Khác ()

Q22 Theo quý vị, lý do nào khiến cho việc nghỉ làm để chăm sóc và dạy dỗ con cái của nam giới lại ít hơn nữ giới? Xin hãy chọn 2 trong số các phương án sau.

- 1 Vì không được nơi làm việc thông cảm
- 2 Vì không muốn làm phiền đồng nghiệp
- 3 Vì sợ gây ảnh hưởng đến việc thăng tiến và tăng lương
- 4 Vì thấy lo lắng khi quay trở lại làm việc sau kỳ nghỉ
- 5 Vì lượng công việc nhiều
- 6 Vì trách nhiệm nặng nề trong công việc
- 7 Vì khi nghỉ, không có thu nhập và kinh tế gia đình sẽ khó khăn
- 8 Vì công việc của phụ nữ là chăm sóc và dạy dỗ con cái
- 9 Khác ()

(3) Thúc đẩy sự tham gia tích cực của phụ nữ

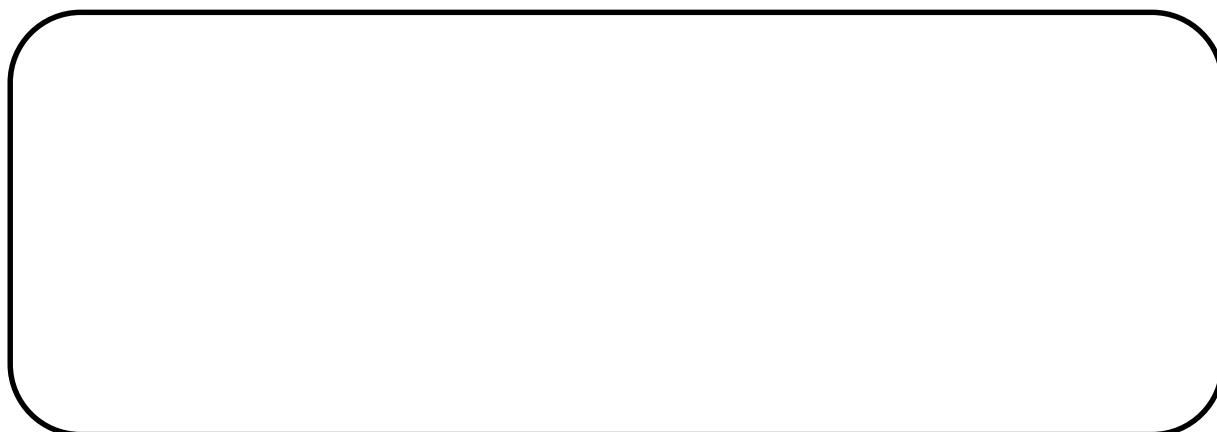
Q23 Hiện nay có tình trạng số lượng nữ quản lý tại lĩnh vực này khá ít. Xin quý vị hãy chọn 2 trong số các lý do gây ra tình trạng này được liệt kê dưới đây.

- 1 Vì từ trước đến nay không có chương trình đào tạo nhân lực hướng đến vai trò quản lý cho nữ giới trong lĩnh vực này.
- 2 Vì số lượng nữ quản lý ít nên không thể đề ra mục tiêu và hướng đi được.
- 3 Vì không kỳ vọng vào những phụ nữ có tự tin để thể trở thành lãnh đạo được
- 4 Vì số lượng nam quản lý vốn dĩ đã nhiều
- 5 Vì khó có thể cân bằng được giữa công việc và gia đình (chăm sóc, dạy dỗ con cái, v.v)
- 6 Vì người quản lý có quá nhiều trách nhiệm và lượng công việc
- 7 Vì lương của người quản lý không tương xứng với số lượng công việc và trách nhiệm mà họ phải đảm đương
- 8 Vì số lượng nữ nhân viên có thể trở thành quản lý theo các độ tuổi quá ít
- 9 Khác ()

Q24 Theo quý vị, để nhân viên nữ trở thành nhà quản lý cần phải có các chính sách gì? Xin quý vị hãy chọn 2 trong số các phương án dưới đây.

- 1 Thúc đẩy việc đặt mục tiêu tăng số lượng nhà quản lý nữ
- 2 Tăng số lượng nhân viên nữ một cách toàn diện
- 3 Đào tạo nhân lực có ý thức quản lý từ sớm
- 4 Đào tạo và thúc đẩy các nhân viên nữ, tăng cường khả năng lãnh đạo, quản lý trong môi trường làm việc bình đẳng nam nữ
- 5 Truyền cảm hứng trong công việc cho các nhân viên đi sau, hướng tới mục tiêu trở thành lãnh đạo nữ
- 6 Xem xét lại cách làm việc, bao gồm cả nam giới (ví dụ như xóa bỏ việc làm ngoài giờ, v.v)
- 7 Thiết lập hệ thống hỗ trợ đào tạo và chăm sóc nhân viên
- 8 Tăng cường các hoạt động nâng cao nhận thức về việc nam nữ bình đẳng
- 9 Xem xét lại chế độ lương, ưu đãi của nhà quản lý
- 10 Khác ()

☆Ý kiến cá nhân (Nếu quý vị có ý kiến về vai trò giới của nhân viên công tác trong ngành dịch vụ xã hội cho người cao tuổi,xin hãy viết vào khung dưới đây)



Xin chân thành cảm ơn!

個人属性

対象

1 年齢

(1) 20 歳代 (2) 30 歳代 (3) 40 歳代 (4) 50 歳代 (5) 60 歳代

2 性別

(1) 男 (2) 女

3 学歴

(1) 中学校卒業 (2) 高校卒業 (3) 専門学校卒業
(4) 短期大学卒業 (5) 大学卒業 (6) 大学院修了
(7) その他 (具体的 :)

4 資格について、次の中から 1 つを選択してください。

(1) 社会福祉士

(2) 介護福祉士

(3) 看護師

(4) 理学療法士

(5) 作業療法士

(6) その他の資格 (名称)

インタビュー調査項目

- (1) あなたの職場では、女性の活躍を推進することをどの程度重視していますか。
- (2) 女性の活躍を推進するために、職場の具体的な課題は何ですか。
- (3) 女性の活躍を推進する会社ではどのような推進体制や対策を行っていますか。
- (4) 女性を積極的に採用・登用するための取組みについて、どのような方針や目標を設定していますか。
- (5) 女性が所属する職場で管理職に到達するために、最も重要なことは何だと思えますか。
- (6) 前の質問項目5のことで、男性が管理職に到達するためのものと同じですか。
- (7) 新しい女性職員を採用する場合、どのような人財（能力、資格、条件等）を求めますか。
- (8) 女性リーダーとして、必要な資質は何だと思えますか。
- (9) 女性リーダー育成活動を行う場合、最も大切なことは何ですか。
- (10) あなたの職場では、女性の登用について何か特別なポジティブ・アクション（自主的・積極的な取組み）・プログラムに取り組んでいますか。

Thông tin chung về đối tượng phỏng vấn

Đối tượng số:

Giới tính: **Nam** **Nữ**

Độ tuổi:

- (1) Độ tuổi 20 (2) Độ tuổi 30 (3) Độ tuổi 40
(4) Độ tuổi 50 (5) Độ tuổi 60

Trình độ học vấn:

- (1) Trung học cơ sở (2) Trung học phổ thông (3) Trường dạy nghề
(4) Cao đẳng (5) Đại học (6) Cao học
(7) Khác (Cụ thể :)

Bằng cấp:

- (1) Nhân viên xã hội (2) Nhân viên điều dưỡng (3) Y tá
(4) Nhà vật lý trị liệu (5) Khác (Cụ thể:)

Câu hỏi điều tra phỏng vấn

- (1) Tại cơ sở của anh (chị), việc thúc đẩy sự phát triển và tham gia tích cực của phụ nữ được coi trọng ở mức độ nào ạ?
- (2) Khi thúc đẩy sự phát triển và tham gia tích cực của phụ nữ, có nảy sinh các vấn đề cụ thể nào không ạ?
- (3) Để thúc đẩy sự phát triển và tham gia tích cực của phụ nữ, cơ sở có xây dựng hệ thống như thế nào và thực hiện những chính sách nào ạ.
- (4) Để tích cực tuyển dụng và sử dụng nữ giới, anh (chị) đặt ra các phương châm và tiêu chí nào ạ?
- (5) Để nữ giới trở thành nhà lãnh đạo, quản lý, theo anh (chị) điều kiện cần thiết quan trọng nhất là gì ạ?
- (6) Với yếu tố nhắc đến ở câu hỏi trên (câu số 5), theo anh (chị) có yêu cầu tương tự với nam giới không ạ?
- (7) Trong trường hợp tuyển dụng nữ nhân viên mới, anh(chị) sẽ yêu cầu những gì ạ?(ví dụ như bằng cấp, năng lực, điều kiện, v.v)
- (8) Đối với lãnh đạo nữ,những tố chất cần thiết là gì ạ?
- (9) Trong trường hợp tiến hành các hoạt động đào tạo lãnh đạo nữ, điều quan trọng nhất là gì ạ?
- (1 0) Tại cơ sở của anh (chị) hiện nay đang thực hiện các chương trình hành động nào tích cực hướng tới thúc đẩy sự phát triển, chủ động và tích cực của nữ giới ạ ?

