

〔論 文〕

市場労働とケア労働の関係性 —行動、認知、心理レベルでの考察

西 川 真規子

問題の背景

この論文では、女性と労働の関係について検討していく。労働については、市場を通じて提供される有償労働（以下市場労働とする）と、家庭や地域で家族や親しい者に対して無償で提供されるケア労働のふたつの労働に注目していく。

性別役割分業とは、市場労働とケア労働の二つの労働が、男女という性別に基づいて分業され、並行的（別々）に実践されることを意味する。このような分業体制において、男女はそれぞれ別の労働領域で専門的知識やスキル、人的ネットワークを積んでいくこととなる。男女がそれぞれの領域において熟練化をはかり、両労働を統合する基本単位としての家族を形成することで、生活の向上をはかることが可能になる。

完全な性別役割分業とは、男性は労働市場において有償労働に専念し、女性は家庭において無償のケア労働に専念している状態を指す。1980年代までは、男性雇用者と無業の妻（専業主婦）からなる世帯は、夫婦とも雇用者として市場労働に従事する共働き世帯よりも多かった。しかし、1990年代になると両者が拮抗し、21世紀に入ると両者は逆転しその差は継続して拡大している（内閣府2016）。

それでは、共働きの夫婦の間では、どのような労働分業がなされてきたのか。2000年に実施された日本版 General Social Survey データを使用した分析（西川2003）では、一週間に市場労働に費やす平均時間は、夫が48時間、妻が33時間で、夫の方が顕著に長かった。さらに、子供の数が増えるほど、市場労働に費やす時間

を夫は増やし、逆に妻は減らす傾向が見られた。子供が増えるということは、子へのケアのニーズのみならず、生活費や教育費等金銭的なニーズも増すことを意味する。このようなニーズの増加に対応するため、夫婦が協力して市場労働とケア労働に費やす時間を調整する様子が見られる。経済的に見ると、時間あたりの賃金の高い夫が労働市場で費やす時間を増やし、賃金の低い妻がその労働時間を市場労働からケア労働に回したほうが効率的である。子育てネットワークも女性を中心として形成されており、妻の方が子育てに必要な情報へのアクセスも容易であるため、夫婦での役割分業の合理性がさらに高まる。つまり、共働き夫婦において、子供が増えることで金銭面でのニーズやケアのニーズが高まるが、前者に男性、後者に女性に対応することで、性別役割分業傾向が強まることが示されている。

日本の女性は性別役割分業をどのように受け止めてきたのか。1990年代半ばの日本では、男性のみでなく、女性も「仕事に就くのは構わないが、多くの女性が本当に望んでいるのは家庭と子供である」と考える者の割合が過半数を超え、当時3割程度のアメリカ、イギリス、旧西ドイツと比べて顕著に高い傾向が見られた（西川2003）。この時点で既に就職、結婚していた者を含む、1959年から1979年までの20年間に生まれた女性の加齢に伴う就労選択の結果を追った分析（西川2014）でも、結婚・出産期にあたる20歳代後半から30歳代前半においては、専業主婦になるものが多数派であった。さらに、専業主婦であることは女性の幸福度や生活満足度を高める傾向が見出された。つまり、この年代に生まれた女性の多くがケア労働を担

うことを肯定的に受け止め、主婦となることを選択したことがうかがえる。

しかし、同分析対象の1959年から1979年生まれた女性の間では、専業主婦となる女性は年々減少傾向にあり、かわりに非婚で常勤雇用者として働き続ける女性、つまり市場労働を専業とする女性の増加傾向も見出された。さらに、非婚で働き続けることによってこれら女性の幸福度や生活満足度が高まっていく傾向も分析結果からは予測された。その一方で、結婚しても常勤雇用者として働き続ける女性は、1970年代以降生まれた比較的若い女性において増えてはいるものの、少数派であった。この年代に生まれた女性は、男女雇用機会均等法の後押しもあり、市場労働における処遇の改善を経験してきたはずだ。だが、市場労働とケア労働の両立を可能とするような条件整備が追いつかず、非婚で働き続ける傾向が強まったと考えられる。

実は、欧米の女性活用先進国と比較すると、日本においては、仕事と家庭生活の間でコンフリクトやストレスを感じる者の割合は、男女共に低い傾向が見られる(西川2012)。この一見驚くべき結果は、前述のとおり、日本では夫婦間で市場労働とケア労働を分業し、家庭における両労働のニーズをうまく調整してきたことがかかわっていると考えられる。一方、欧米では男女平等意識や女性の経済的自立を肯定的に捉える傾向が日本より強く、個人レベルで市場労働とケア労働を調整する必要性が高まる(西川2003)。だからこそ、仕事と家庭生活の間でバランスが崩れ、ストレスが引き起こされる。ひるがえって、日本ではこのような状況を避けるべく、非婚で働き続ける女性が増えたとも考えられる。

それでは、個人レベルで市場労働とケア労働の両立をはかるには何が必要か。正社員として働く日本の男女を分析した結果からは、ワークライフバランスを維持する上で、仕事の量の見直しのみならず、仕事の質の見直し—具体的には裁量性の付与—が重要であることが示されて

いる。特に仕事の手順やペース等の手続き的裁量性ではなく、権限の付与に代表される自律型裁量性の付与は、男女正社員のワークライフバランスを向上させるばかりか、働きがいや自己効力感、成長感を高める効果も見出された(西川2013)。実際、女性の労働市場での活躍が進んでいる北欧諸国やアメリカ、イギリスにおいては、職務上の自律性、裁量性は男女共に高い傾向が見出される。一方、これらの国に比較すると、日本の労働者、特に女性労働者の職務上の自律性、裁量性は顕著に低い傾向が見出された(西川2012)。このような日本人の働き方を前提とすると、日本の男女が、(世帯レベルではなく)個人レベルでワークライフバランスを向上させるのは難しいのでは、とも考えられる。

ところで、前述のとおり、性別役割分業は子を有する男女を含む世帯で顕著に見られる現象である。だが、日本の世帯構造に目を向けると、子や親と同居する世帯よりも、単身世帯や夫婦のみで子のない世帯がむしろ増加している傾向も見られる(厚生労働省2015)。このような世帯においては、確かに子供に対するケアニーズは発生しない。しかし、親への介護ニーズが、あるいは既婚ならば親に加えて配偶者への介護ニーズが生じる可能性もある。

いずれにせよ、日本において、男女に関わらず、個人レベルで市場労働とケア労働間の調整をはかる必要性は高まってきている。それでは、どのようにして性別役割分業に依存することなく、個人レベルで市場労働とケア労働双方に従事しながら生計を成り立たせていくことができるのだろうか。

女性にとっての市場労働、ケア労働—問題提起

性別役割分業の解消は、行動面に着目すると、女性の市場労働への参加と、男性のケア労働の参加の二つの変化によって解消していく。この二つの変化は同時に生じるというよりは、まずは女性の市場労働への参加が進み、続いて男性の(子育てを中心とした)家事労働への参

加が進むことが女性の市場進出が日本より進んでいる英米の研究で指摘されている (Gershunty et al. 1994, Hochschild 1989)。さきに紹介した筆者の分析でも、妻の所得と夫の所得間で大差がなくなると、夫の家事参加が進む様子が示されている (西川 2003)。妻の所得がある程度の水準に達して初めて夫婦間の労働分業に関する交渉が意味をなすからだ。つまり、個人レベルで市場労働、ケア労働双方を調整することが必要となるのは、まずは女性であると考えられる。そこで、以後この論文では、女性の市場労働とケア労働へのかかわり方を中心に議論を進めていくことにする。

前述のとおり、1959年から79年に生まれた女性においては、既婚で無業である専業主婦の割合は減少している。代わって着実に増加傾向を示すのは、独身で雇用者として働く女性である。一方、市場労働とケア労働双方を両立する女性の増加は、1970年代以降生まれの女性では見られるものの、きわめて緩慢である (西川 2014)。なぜこの年代に生まれた女性において、市場労働とケア労働を両立する者は思ったように増えなかったのだろうか。

その理由のひとつとして、両労働間の調整が個人レベルでは難しいことが考えられる。伝統的な性別役割分業の下では、市場労働を男性が主に担い、ケア労働を女性が主に担ってきた。そして、男女を含む世帯が形成されることで、世帯員の両労働に対するニーズに協力して対応がなされてきた。女性は市場労働に従事したとしても、子供が産まれたり、家族が病気になったり、親の介護が必要になったりすると、ケア労働を優先して実践する。男性は、一家の大黒柱として市場労働をケア労働に優先する。このように性別役割分業下においては、労働分業のルールは明確である。だが、男女平等化が進み、性別役割分業が解消に向かうと、男女間での労働分業のルールは不明瞭となり、結婚の合理性も低まるために非婚化が進み、市場労働とケア労働のニーズを (女性活用先進国のように) 個人間ではなく個人内で調整する必要性が高まっ

てくる。個人内で両労働を調整する場合には、行動レベルの調整の他にも、認知面 (学習面) や、心理面での調整にも注目する必要がある。

なぜ個人内の調整において、認知や心理面に注目する必要があるのか。伝統的な性別役割分業社会では、女性は成長過程においてケア労働者としての役割を自らのアイデンティティに取り込み (心理)、ケア労働の担い手として、女性を中心としたネットワークの中で学習を進め、必要な知識やスキルを獲得していく (認知)。一方で、男性は生計維持者としての役割に自らのアイデンティティを見出し (心理)、生計維持のために必要な知識やスキル、ネットワークを獲得していく (認知)。伝統的な性別役割分業社会では、自らのアイデンティティとは異なる労働に従事したとしても、その労働への心理的な関わりは、一時的か補助的 (周辺的) な範囲に留まることが多い。

一方、前述の欧米の女性活用先進国のように、市場労働、ケア労働双方を個人で担うことが期待されるようになってくると、個人内でコンフリクトやストレスが生じる可能性が高まってくる。なぜならば、第一に、個人には、体力や時間面、つまり行動レベルでの限界がある。個人が一定時間に投入できる労働量は限られており、また個人が労働を投入できる時間にも限りがある。体力や気力の限界を超えるような労働量や労働時間を投入し続けるとストレスが増大し、いずれ心身の健康を害し、結果として労働産出量やその質も低下していく。

だが、個人の限界は体力・気力や時間面のみならず、認知面でも生じる。個人の認知容量には限界があるからだ。専門分野に基づく労働分業はこのような個人の認知面での限界を克服する有効な手段である。そして、性別役割分業もこのような労働分業の一種であると考えられる。市場労働、ケア労働の二つの領域で同時に専門知識やスキルを習得し、またこのような知識、スキルの習得に必要な人的ネットワークを獲得しようとするれば、習熟のスピードは遅くな

るだろうし、情報処理の効率性も低まるだろう。個人の認知資源に限界がある限り、その効率的な活用には、どちらか一方に集中したほうがよい。つまり、ケア労働に必要とされる知識やスキル、ネットワークを優先して獲得するか、あるいは市場労働に必要とされる知識やスキル、ネットワークを優先して獲得したほうが、認知資源を効率的に活用できるはずだ。このように考えると、男女という性別分業の合理性は別としても、(個人内ではなく)個人間で市場労働とケア労働を分業することには合理性が存在する。

個人の認知資源面での限界は、個人の学習(知識やスキル、ネットワークの獲得)のみならず、職務遂行(パフォーマンス)にも影響を及ぼすはずだ。労働実践の場で情報処理が滞りなく行われていると、パフォーマンス上の問題は生じない。だが、二つの労働領域での情報処理を同時に行うとなると、そのスピードは遅れパフォーマンスも低下することが懸念される。つまり、市場労働とケア労働を同時進行する場合、どちらか一方に専念した場合と比較すると、両労働の、あるいはどちらかの労働でのパフォーマンスが低下することが予測される。パフォーマンスの低下は、周りの環境と相互作用する上での個人の適合性の低下をもたらす。労働に従事する本人は自尊心や自己効力感の低下を経験し、その結果、その労働領域でのアイデンティティの価値が低まったり、本人のウェルビーイングが阻害される可能性もある(Breakwell 2015, Jaspal & Breakwell 2014, Vignole 2011)。

市場労働とケア労働を両立するにあたり、個人には心理的な面でも限界があると考えられる。心理的な限界とは、市場労働者としての役割や目標、価値観、信念とケア労働者としての役割や目標、価値観、信念を自らのアイデンティティの中に統合的に受け入れることができるかどうかにかかわっている。性別役割分業の程度が緩やかになったとはいえ、社会において男女に期待される役割が全く平等にでもならない限り、そして、市場労働が男性に、ケア労働が女性に紐づけられる傾向がなくなる限り、女

性が市場労働環境に、そして、男性がケア労働環境に適合しつつ、自らのアイデンティティを安定的に形成していくことは容易ではない。増してや、市場労働、ケア労働双方の環境に適合し、両領域での経験を自らのアイデンティティに統合的に取り込んでいくとなると至難の技ではないだろうか。

市場労働、ケア労働の異なる二つの労働領域での経験を、自らがこれまで培ってきたアイデンティティと整合的に取り込もうとしても、前述のとおり二つの労働領域が異なるジェンダーを前提に発達してきたとすると、互いに調和するとは限らない。(経時的にはともかく)同時的にアイデンティティを統合することが難しいとなると、個人の心理的ウェルビーイングのみならず、精神的成長や自己実現が阻害される可能性もある。このような心理面でのコンフリクトを避けるべく、ケア労働者としてのアイデンティティの中心性がもっとも高まる育児期や介護期に、市場労働への参加を軽減、あるいは離脱する女性がこれまで多かったとも考えられる。もちろん、これらの女性は、ケアニーズが一段落した後、市場労働に復帰することもある。このことは、同時的統合に比べ、経時的統合は比較的容易であることを示唆している。

そもそも、行動、認知、心理の三つのレベルの中で、最も根源的なのは心理面での調整ではないだろうか。市場労働、ケア労働両領域での経験や役割をどのように自らのアイデンティティに取り込むかが(心理面)、両労働に必要とされる知識やスキル、ネットワークの獲得に影響を及ぼすと考えられる(認知面)。さらに、獲得された知識やスキル、ネットワークが、当然個人の各労働領域でのパフォーマンスやアウトプット(行動面)にも影響を及ぼすはずだ。

パフォーマンスやアウトプットの良し悪しは、その時々には置かれた環境における、個人と社会との適合性に関係する。適合性の指標である、個人的評価(自尊心や自己効力感)や社会的評価は高かったり、低かったりするわけだが、

このような評価はひるがえって個人のその後のアイデンティティの獲得に影響を及ぼすはずだ。評価が高ければその領域でのアイデンティティの重要性は高まる。逆に低ければ、重要性は低まる。アイデンティティの重要性が高まれば、さらなる知識やスキル、ネットワークの獲得が促されるだろうし、低ければこのような学習は進まない。学習促進の程度は、再びパフォーマンス、アウトプットに影響し、適合性を左右する。このような好循環、あるいは悪循環が個人の心理、認知過程と社会環境との相互作用で生じているとしたらどうだろうか。

昨今のワークライフバランス施策に代表される市場労働とケア労働間の調整を支援する方策は、個人の行動レベルの調整をスムーズにする、という直接的目的は視野に入っているようだ。だが、個人の心理、認知面での調整をどれだけ意識したものなのか。あるいは、心理・認知面での調整を容易にする上でどれだけ有効なのか。以下ではこの点に注目しながら議論を進めていくこととする。

行動レベルでの調整

市場労働とケア労働間での行動面での調整とは何か。これは、両労働の物理的な（あるいは身体的な）調整のことを示す。誰にとっても1日は24時間、1週間は7日限りである。これらの時間から睡眠や食事、休息等自らのケアに必要な時間を除くと、個人が労働に費やせる時間は限られている。この限られた労働時間をどのように市場労働と（他者への）ケア労働に振り分けるかが問題となる。

行動面での調整が難しい場合とは、市場労働、ケア労働で必要とされる労働量が一時的、または恒常的に増え、限られた時間の中で、個人の労働密度や労働負荷が高まっている状態だと捉えることができる。ちなみに、労働密度とは、労働者が時間あたりどれだけ労働を投入するかをあらわし、労働負荷とは、労働密度の高まりを労働者がどのように受け止めるかに関わ

る（Gallie, Felstead & Green 2004, Gallie 2005, 西川 2013）。

このような状況は、「容れもの」に例えると分かりやすい（スーツケースでも何でも良い）。限られた容量の容れものの中にどんどん中身を詰めていく。許容量以上に詰め込もうとすると密度が高まり、とりあえず今は収まっていたとしても、いずれパンクしてしまうだろう。パンクするかどうかは、容器の素材にもよるように、個人が耐えられる労働負荷も異なる。素材を強くするに越したことはないが、個人の労働負荷に対する耐性を急に高めるのは難しい。たとえ強靱な素材であっても、恒常的に労働密度が高まり個人にかかる労働負荷が高まると、いずれ壊れる。壊れる前に労働密度を減らす必要がある。

労働密度を時間あたりの労働投入量だとする。それを減らすには、労働投入量を変えずに労働時間を延ばす（つまり、中身はかえずに容器を大きくする方法）か、労働時間を延ばさずに労働投入量を減らすか（つまり、容器はそのままで中身を減らす方法）、のふたつがまずは考えられる。労働者が一日や一週間で投入できる労働時間は限られているので、容れものを一定以上に大きくすることは難しい。そこで、労働時間を延ばすよりも、労働投入量を減らす方法が候補として残る。

労働投入量を、知識やスキル、ネットワーク等労働者が労働に投入できる資源と、その資源をどの程度投入するか（つまり労働に費やす努力の程度）と、労働の持続時間の三つの要素を掛け合わせたものでとしよう。労働者の知識やスキル、ネットワークはすぐに変更することができないので所与とすると、労働投入量を減らすには、努力の程度を減らすか、労働の持続時間を減らすかである。市場労働において、前者は、労働負荷が軽い職務への転換（移動）を意味する。これには、組織内での配置転換、降格、組織外への転職等が具体的な対策として考えられる。後者は努力の程度はそのまま労働時間を減らすことを意味する。これには、短

時間勤務やパートタイム労働への転換（転職）が考えられる。

このように、努力を減らす、労働時間を減らすほかにも、労働時間を延ばさずに労働投入の仕方を変える方法も対策としては考えられる。ところで、投入方法を変えるとはどういうことか。スーツケースの例えに戻ろう。旅の目的は同じだとしても、スーツケースに詰め込む中身やその配置に工夫を凝らすことで、容量を節約することは可能である。例えば、市場労働においては、個人の職務上の裁量性を高めることにより、ある程度労働投入の仕方を変えることが可能だ。労働空間の移転を伴う在宅勤務もこのような方策のひとつである。個人への裁量性は、仕事の手順に関わるものと、その手順の選択にまで関わるものがある。前者はスーツケースに例えると、詰め込む中身はあらかじめ決まっているが、その配置については個人に任されている場合である。後者は、必要な持ち物の選択も個人に任されている場合である。当然、後者のほうが自由度は大きい。

このような自由度は個人の働き方にも関係する。個人が半自律的に働いている場合は、労働空間の移転を含め自らの労働投入の仕方を変えることは比較的容易である。ところで、半自律的というと専門職を思い浮かべる人が多いだろう。だが、組織内で分業が進んでおり、調整が最終段階でのみ必要な職務についても個人の自由度は高いといえるだろう。例えば、伝統的な性別役割分業の下では、男女は、それぞれの専門労働領域においてこのような自由度の高い働き方をしてきたといえるだろう。一方、他者と協業する必要性や他者との相互作用の頻度が多い場合は、個人の労働投入の変更は関係者に影響を及ぼす。そのため、個人の働き方を変えるには、関係者や責任者の協力が必要となる。専門職であっても、他者との協業や相互作用の必要性が高い職務もある。例えば、チーム制で働く医療関係者などがこれにあたる。このような場合、改めて個人の職務を全体から切り出す（切り離す）ことが技術的に難しければ、個人の

労働密度や労働負荷を軽減することは容易ではない。

次に結果への影響を考える。市場労働において、労働投入量を減らしたり、あるいは労働投入の仕方を変えたりする対策は、個人のパフォーマンスにどのような影響があるのか。まず、労働負荷の軽い職務への転換、転職については、そもそもインプットの重要な要素である個人の努力を低めるためなので、同じ時間働いても、アウトプットの低下は免れない。また、職務が変わると、これまで培ってきた知識やスキル、人的ネットワークを充分活用できなくなる可能性もあり、個人のモチベーションやパフォーマンスが低下する恐れもある。このように、個人にとっても組織にとっても必ずしも望ましい結果をもたらさないだろう。

短時間勤務やパートタイム労働への転換についても、労働時間というインプットは減るので努力の程度が一定だと仮定するとその分のアウトプットは減る。しかし、職務内容を変えない限りにおいて、労働者本人にとってはこれまでの知識、スキルやネットワークを活用しつつキャリアを継続していくことが可能なので、モチベーションやパフォーマンスの低下は回避できるはずだ。一方、組織にとっては、アウトプットの減少がもたらされるので、これに応じた対策が必要となる。このような対策が長期かつ頻繁に発生すると、代替要員を確保する必要性も生じる。

労働投入の仕方を変えるための裁量性の付与についてはどうだろうか。理論的には、職務要求度が高くても、裁量性を持たせることで、個人の創意工夫や学習が促進され、かえってパフォーマンスが高まる可能性が指摘できる（Karasek and Theorell 1990）。このことは手順における裁量性よりは、目標を達成する手段に関わる裁量性が付与された場合特にあてはまる（西川 2013）。裁量性の付与は、高負荷業務への対処を可能とするばかりか、学習促進やモチベーションの向上にもつながる（Karasek and

Theorell 1990, 西川 2013)。学習が進み、業務効率が高まれば、パフォーマンスの向上に伴う時短化やアウトプットの向上も期待できるので、組織的にもマイナスではなく、むしろプラスの効果が期待できる。但し、個人が自らの裁量性の増加や権限の付与を前向きに捉えることが前提となる。例えば、自己効力感が十分に高まらない中で本人の権限を一方的に高めようとしても、本人のアウトプット向上は見込めない (Bandura 1997)。

次に、ケア労働について考える。ケア労働の労働投入量を減らす手段についても、労働負荷を軽減する方法と、時間を減らす方法、提供の仕方を変える方法がある。ケア労働の時間を減らす方法が、もっとも単純だ。親族からのサポートや、保育や介護等外部ケアサービスの活用が考えられる。核家族化が進んだ現在、外部ケアサービスの利用は今後の有効な対策として考えられる。外部ケアサービスの利用によって、多様な視点が持ち込まれ、労働負荷を低める効果も期待できる (西川 2008)。さらに、専門家の意見を取り入れることで、ケア労働の実践の仕方を変えることも可能だ。

これまでは市場労働とケア労働を両立する上で、半恒常的に労働密度や労働負荷が高まった場合を想定して議論を進めてきた。子育てにせよ、介護にせよ、家族へのケア労働は一旦ニーズが発生すると短期間で終了することは稀であり、ケア労働の負荷は半恒常的に続くものと考えられる。このような場合、市場労働とケア労働を同時進行していくための前述のような長期的視野に立った方策が有効だ。一方、職場で重要なプロジェクトを任せられたり、家族が病気や怪我をしたり、一時的に労働密度や労働負荷が高まる場合もある。このような場合どのような対策が有効か。

市場労働とケア労働、どちらかの労働密度や労働負荷が一時的に高まった場合、両者を同時遂行するのでなく、タイミングをずらすことが有効な対策だと考えられる。タイミングをずら

すには、1日や一週間等短期間でタイミングをずらす方法と、より長期的に数ヶ月、あるいは年単位でタイミングをずらす方法がある。フレックスタイム制に代表される柔軟な労働時間制度は、前者に位置づけられる。後者には、育児・介護休業、その他一時休業が含まれる。

フレックスタイム制の有効性は、職務内容による。前述のとおり、職務上の自律性が高く協業や相互作用の頻度が低い職務の場合は、柔軟な労働時間制度の活用によって、一時的な業務過多をしのぐことができ、パフォーマンスやアウトプットの低下は最小限ですむ。夫婦間で協業してケア労働を実践している場合は、お互いがフレックスタイムを活用することで、一時的なケアニーズの増加に対応することも可能である。

一時的な休業制度の影響も個人の職務次第だろう。職務に必要な知識やスキル、ネットワークの獲得に時間がかかる場合、個人には (組織にとっても) 同じ職務に留まる (留める) インセンティブが存在する。また、頻繁な知識、スキル、ネットワークのアップデートが必要な職務の場合、長時間 (期間) 休業すると、復職後、以前に培ってきた技能やネットワークを十分活用できず、個人のパフォーマンスやアウトプットが低下する懸念がある。組織的にも、休業が長期化すると、休業分の業務を補填するための人員調整が必要となる。職務の専門性が高まるほど代替要員を見つけるのは困難だしコストもかかる。したがって、休業は個人にとっても、組織にとっても短時間 (期間) のほうがベターである。逆に、専門性が低く、知識やスキル、ネットワークのアップデートもそれほど頻繁に必要な職務については、休業のコストは個人にとっても組織にとっても小さい。だが、同じ組織や職務に留まる (留める) インセンティブそのものが同時に低まるので、制度を設けること自体の合理性が低まる。

ケア労働についてはどうだろうか。次節で詳しく述べるが、ケア労働は単純労働ではなく、

知識労働である (Nishikawa 2011)。そのため、家族へのケア労働を長期に休業した場合、代替者を見つけることは難しく、アウトプットへの影響は大きい。したがって、一時的に配偶者や親、知人に子育ての協力を頼んだり、保育や介護サービスを利用したりすることが対策として考えられる。市場労働のフレックスタイムと同様、ケア労働についても、ケアサービスの提供時間を柔軟に設定することで一時的な労働密度の高まりを回避することが可能だ。例えば、夜間、早朝保育がこれにあたる。短期の預かり制度も市場労働のニーズが集中したときには効果的であろう。例えば、子や親が病気になった時に、ショートステイを利用することがこれにあたる。

現在政府や企業が進めている、ワークライフバランスや子育て、介護支援策はこのような行動面での調整を円滑にしていく対策だと位置づけることができる。いいかえれば、行動面での調整が難しいために、非婚で働き続ける女性が増え、両立する女性が増えないのだとすれば、このような両労働の時短やタイミングの調整が容易になるような政策や制度を導入し適用を進めることで、今後市場労働とケア労働を両立する女性が増えていくだろう。だが、果たしてそのように簡単に両立女性は増えるのだろうか。

認知レベルでの調整

行動面での調整に注目した支援策は、女性個人が市場労働も、ケア労働も時間（と体力）さえあればどちらもできる、あるいは、女性自身はどちらの領域でも活躍したいのに、制度面での制約がその活躍を拒んでいる、という前提に立っている。実際に、女性活躍推進に関する議論もこのような前提に基づいた安易な議論が多いように思う。果たしてそうだろうか。個人が市場労働とケア労働を認知面で同時に実行することが困難だとしたらどうだろう。そのため、従来はケア労働に専念する女性が多かったものの、その後市場労働に特化する女性が増えたのだとしたらどうだろうか。

そもそも、1980年代までは専業主婦としてケア労働に専念する女性が多かったものの、その後の女性の市場労働進出が、独身女性を中心として進んだのはなぜか。この背景として、男女雇用機会均等法の施行や総合職の出現に代表されるように、女性が労働市場で任される職務が拡大、拡充していったことが考えられる。女性の市場労働領域での選択肢が増えること自体は良いことである。だが、女性の市場への進出が、ひるがえってケア労働との行動面のみならず認知面での調整を困難とし、結果として、ケア労働領域での選択肢を狭めたとしたらどうだろうか。

ところで、出生コーホート毎に女性の労働参加パターンを分析すると、既婚で常勤雇用者として働く女性、つまり市場労働とケア労働を両立していると思われる者の割合は、1959年から1962年生まれの女性においては、これ以降に生まれた女性より若干多かった (西川 2014)。これらの女性は雇用機会均等法以前に労働市場に参入しており、したがって、基幹的職務につく機会は限られていたと考えられる。そのため、職務に必要な知識やスキル、ネットワークを獲得するのにそれほど認知資源を必要とせず、また職務上継続的に学習を続け、専門知識を高めていく必要性もそれほどなかったと考えられる。だとすれば、出産・育児と両立する者が比較的多かったのも理解できる。一方、女性の労働市場での職務が拡大、拡充していくと、職務遂行上必要な知識やスキル、ネットワークを獲得するためにこれまで以上に認知資源を要求されることになる。また、このような認知資源面での投資を行った結果、その職務に留まるインセンティブも高まるだろう。

知識やスキル面での要求度が低く短期間で習得できるような職務ならともかく、より長期の学習が必要な職務の場合は、熟練に達するまでにそれ相当の認知資源への投資を要する。組織にとっても人材育成のためにそれ相当のコストと時間をかける必要性が生じる。個人の認知

資源に限りがあるかぎり、このような職務とケア労働を同時に実践していくことは容易ではないと考えられる。単純に考えても、類似性が高い職務ならともかくそうではない場合は、要求度の高い職務を複数掛け持ちし、これらに必要とされる知識やスキルを習得し、期待されるパフォーマンスをあげ、満足のいくアウトプットを出していくには、個人にかなりの負荷がかかることが想定される。

本来、ケア労働は、その知識やスキル、ネットワークの習得方法こそ典型的な知識労働とは異なるが、誰でもすぐにできるようになる単純労働などではない。長期にわたる知識やスキルの習得、多様な人的ネットワークを通じた情報共有を必要とする知識労働である（西川 2008、Nishikawa 2011）。だとすると、市場労働での女性の活躍が進めば進むほど、ケア労働を補完する手立てを同時に導入しなければ、市場労働、ケア労働間の調整は益々難しくなる。

確かに、典型的な知識労働とは、公的機関における長期にわたる教育訓練やそれに基づく資格取得を前提としている（Abbott 1988、Drucker 2002）。一方、ケア労働については、これを専門職として実践するケアサービス従事者においてさえ、他の典型的な専門職と比較すると、公的教育や資格制度は発展途上にある。だが、それはケア労働が誰にでも実践できる非熟練労働であるからではない。ケア労働に必要とされる知識の性質が典型的な知識労働とは異なるためである。ケア労働に必要な知識は、対象者による個別性が高く、対象者との相互作用の中で変容する性質を持つ。さらにケアニーズは対象者自身の抱える（発達あるいは老化に伴う）課題のみならず、対象者を取り巻く社会関係（支援状況）にも依存する。したがって、既得の知識がそのまま応用できるものでもない。対象者の発達や老化に伴うニーズの変化も著しいため、その都度新たな知識やスキルの習得、ネットワークの構築も必要となる。このような性質を持つが故に、ケア労働に必要な知識は形式化することが難しく、暗黙知として個々のケア従

事者に内包される傾向がこれまで強かったのだ（Nishikawa 2011）。

このように膨大、かつ状況依存的な知識を体系化するには限界がある。むしろ、その習得には模倣や実践現場の共有等社会的相互作用によって体得する経験学習が効果的である。実際、従来このような方法で女性はケア労働に必要な知識、スキル、ネットワークを獲得してきた。かつては、拡大家族や濃密な地域ネットワークの中で、育児や介護実践の場に立会い、年長者から学ぶ機会も豊富にあった。だが、核家族化や少子化、地域ネットワークの解体の進んだ現在、このようなインフォーマルな学習機会は減少している。自らの出産や親の介護が初めてのケア労働の体験である場合も少なくない。このような社会的変化が、ケア労働の（将来の）担い手の学習機会を奪い、ケア労働への参加リスクを高め、家庭でのケア労働の弱体化を招いているとも考えられる（西川 2008、Nishikawa 2011）。

女性の市場労働での職務が単純労働であったとすれば、そして、ケア労働のインフォーマルな学習機会が残存していたとすれば、市場労働とケア労働の両立はさほど困難ではない。しかし、現在、女性には双方において基幹的な役割を果たすことが期待されている。ケア労働に関するインフォーマルな学習機会も衰退し、ケアサービス従事者の専門化も発展途上にある。このような中で、市場労働、ケア労働双方の領域において、個人が効果的に学習を進め、人的ネットワークを拡げてしていくことは、時間面のみならず認知資源面でかなり難しい課題と考えられる。

だからこそ、性別役割分業が日本で根強く残っているとも考えられる。但し、市場労働領域における男女平等化が進められている現在、男女という性別で両労働を分業する必然性は低まりつつある。このような中、両労働を認知資源面で平行実践することが容易でないため、市場労働を専業とする女性が増えたり、出産を機に労働市場を退出し子育てが一段落した後に、

改めて市場労働に再参入したりする女性が増えたとしても、依然として両労働を両立する女性は増加しないのではないだろうか。認知資源面から考えると、ケア労働との両立を目指す女性は、市場労働の要求度が高まるほど、またケアサービスの知識労働化が進まないほど少なくなるはずだ。

次に、認知面での限界に対する具体的な対処法とその効果について考える。認知資源を活用するにあたっては、並列的な活用と順列的な活用が考えられる。前者は市場労働とケア労働の同時学習と実践にかかわり、後者はどちらか一方を学習、実践した後で他方を学習し、実践すること、あるいはこのような作業を順次くりかえすことを意味する。このような順列活用の典型が、学卒後市場労働に従事し、結婚あるいは出産でケア労働に専念し、子育てが一段落してから市場労働に再参入し、さらに介護ニーズが発生するとケア労働を再開する、といった長期的な対応である。

並列活用の場合、認知負荷の低いタスクへの移動と、タスク処理の効率化を進めることが、認知資源の限界を克服する対策として考えられる。順列活用については、長期的なパターンは前述のとおりであるが、短期的には、タスクはそのままの時短化を行い、他方の労働に必要な認知資源を確保することが対策として挙げられる。ただし、一方の労働を休んでいた間に、その労働のニーズが変化する場合も考えられる。このような変化が著しい場合、いずれの労働においても長期間休業した後で以前のようなパフォーマンスを期待することは難しくなるだろう。前述のとおり、ケア労働のニーズは、発達や老化等時間の経過とともに変化するが、特にこのような変化が著しい時期が存在することは特記に値する。つまり、ケア労働の長期休業は望ましくない。

市場労働の場合、認知負荷の低いタスクへの移動には、転職、配置転換、降格が含まれる。タスク処理の効率化とは、即ち本人の学習を進

め、情報処理効率を高めることを意味する。本人の認知資源は飽和状態にあることが前提なので、これまでとは異なる方法での情報処理を促進する必要がある。市場労働においては、メンター制度やロールモデルの活用、研修、講習等によって、異なる物事の捉え方や対処の仕方を学ぶことが対応策として考えられる。市場労働の時短化には、短時間勤務や休業があてはまる。休業については、ここでは短期的な休業について考える。

認知負荷が低い職務への転職、配置転換、降格は、前節で述べたとおり、本人の学習を阻害し、パフォーマンスの低下につながり、また組織にとってはアウトプットの低下をもたらす懸念がある。一方、本人の学習や情報処理の仕方の転換を促すための、メンター制度、ロールモデル、研修等の学習促進策は、個人のパフォーマンスの維持、もしくは向上が見込める。組織にとってもプラスの効果をもたらす可能性がある。ただし、このような学習機会や時間を確保する必要性が生じる。短時間勤務については、すでに前節で議論したが、配置転換や降格ほど本人の学習やパフォーマンスに大きく影響はしない。休業については、休業中のタスクにおいて、知識やスキル、ネットワークのアップデートが頻繁に必要な場合は、本人と組織双方においてマイナスの影響を及ぼす可能性がある。他者との協業や相互作用の必要性が頻繁に生じる職務の場合も、組織にとってマイナスの影響を及ぼす可能性がある。

ケア労働についてはどうか。ケア労働については、外部ケアサービスの利用によって、認知負荷を軽減することは可能である。例えば、複雑なニーズを有する子供や高齢者のケアについては家族が対応しようと思っても限界がある。外部の専門家の助言を受けたり、助言に基づいて外部サービスの専門家と協業したりすることが有効である。また、外部の専門家の助言を受けることで、ケア対象者とのかかわり方、問題の見方、対処の仕方を改善することも可能だ。ケア労働の時短化についても外部ケアサービス

の利用によって可能となる。

このように考えると、認知面での限界との関連において、外部ケアサービスの拡充がいかに重要であることが分かる。ここにおける拡充とは、ケアサービスの量的な拡大を意味するのではない。外部ケアサービスの知識労働化を意味する。それでは、ケアサービスを単に非熟練労働と捉え、家庭でのケア労働の量的代替を目指し、十分な知識労働化を進めなかった場合はどうなるのか。この場合、外部サービスの利用によって代替されるのは、ケア労働の単純労働部分のみとなり、本人にとってはケア労働の時間短縮には役立つが、認知負荷の軽減や、本人の学習を進め、情報処理の効率化を期待することが難しくなる。これでは個人が認知面で、市場労働とケア労働を調整していくことは難しい。ケアサービスの量的拡大のみではこのような限界がある。

それでは、ケアサービスの知識労働化のためには何が必要か。まず思い浮かぶのは、標準的な専門職に特有な公的な教育訓練制度の拡充であろう。ケア労働に関する非公式な学習環境が衰退しつつある中で、公的な教育訓練制度の拡充は確かに必要である。だが、ケア労働に必要な知識は典型的な知識労働とは異なり、必ずしも他の専門職のように専門教育機関を中心とした体系的な学習がもっとも有効な学習方法だとはいえない (Abbott 1988, Evans 1999, Nishikawa 2011)。むしろ、ケア労働の熟練者が先輩となり、非熟練者を後輩としてともに学習していく仕組みづくりが有効である。ケア労働が実践される地域社会において、ケア上級者が下級者と実践現場を共有しつつ、ケア労働に必要な知識やスキルを教示し、共有できる仕組みづくりやネットワークを強化していくことが有効だと考えられる。そして、ケア労働のプロであるケアサービス従事者においては、現場での多様なニーズに対応可能な実践能力 (コンピテンス) に応じて評価や処遇がなされる制度の導入がその知識労働化を進める上で必要であろう。このように専門性を高めたケアサービス従事者と、家庭に

てケア労働を担う男女が、協業できるような仕組みづくりを地域社会において再構築していくべきであろう (西川 2008)。

心理レベルでの調整

最後に心理面での調整について考える。認知面と心理面での調整を厳密に分けることは難しい。だが、ここではアイデンティティの統合という観点から考察を進めるため、あえて心理面に注目して議論を進めていく。アイデンティティの統合とは、個人のアイデンティティを構成している要素が互いにコンフリクト状態にあるのではなく、一体としての自己観に寄与している状況を示す (Amiot & Japal 2014, Jaspal & Cinnirella 2010)。

アイデンティティの統合を二つの時間軸で考える。一つ目は同時的な統合である。これは市場労働とケア労働を同時に実践する中で、両者にかかわるアイデンティティが現時点で心理的に統合されている状態を示す。いわゆる主観的なワークライフバランス感は、同時的な統合にかかわる。二つ目は、経時的な統合である。これは市場労働、ケア労働間のコンフリクトを避けるべく、短期的にはどちらかを優先することがあったとしても、ライフスパンというより長期な時間軸で見た場合に、アイデンティティの統合がなされている (あるいは、そのように認知されている) 状態を指す。ライフステージ上では市場労働、ケア労働へのかかわり方において変化を経験しながらも、過去、現在、将来のアイデンティティにつながりが感じられている状況を示す。人は過去の経験を語る際にこのような統合を目指し、またこの様な統合感は年齢を経るに従い高まることが指摘されている (McAdams 2011)。

いまや男女にかかわらず、学卒後就職することはあたり前とされる世の中である。そして、女性の多くが、結婚や出産以前に、まずは労働市場で職を得る。この中には、前述のとおり、非婚で働き続ける女性もいれば、結婚や出産を

機に労働市場から退出する者もいる。さらに後者にはその後労働市場に復帰する者もしない者もいる。女性のアイデンティティに市場労働領域での経験はどのように取り込まれ、その後の行為にどう反映していくのだろうか。

市場労働にしても、ケア労働にしても、労働は人（上司、同僚、部下、顧客、家族等）とのかかわり合いの中で実践され、労働を通じた関わり合いの中で個人は何らかの役割を担う。完全に男女平等な社会でもない限り、職場や家庭、地域といった社会集団において担われる種々の役割は、何らかの形でその社会でのジェンダー関係を反映している。また個人の観点からすれば、女性（男性）であることは、職場や家庭、地域での役割取得に影響を及ぼし、また特定の役割を取得した後も、その個人的評価や社会的評価に影響をもたらす（Bussey 2011）。ひるがえって、どのような役割を職場や家庭、地域で担っているか（担ってきたか）が、個人の目標や信念、行為や意思決定基準、自尊心や自己評価、将来感や自伝等（Vignoles, Schwartz, & Luyckx 2011）、個人のアイデンティティの重要な側面に影響を及ぼしていると考えられる。

アイデンティティプロセス理論（IPT）の提唱者である Breakwell（2014、2015）は、「アイデンティティは個人の情報処理システムと社会環境からのインプットの共同作業によって構築されるプロダクトである」と述べている。そして、社会環境と相互作用する上で、同化—順応（assimilation-accommodation）と評価（evaluation）という二つのプロセスが個人内で生じていると考える。同化とは、社会環境と相互作用する上で、自己のアイデンティティ構造に新しい要素を取り入れること、順応とは、新しい要素を既存のアイデンティティ構造に吸収することである。また、評価とは、アイデンティティの新旧の内容に社会的、個人的に意味や価値を割り当てることである。

IPT では、アイデンティティが志向する（つ

まり、同化—順応、評価のプロセスを促す）、「望ましい状態」の存在を仮定しており、それをアイデンティティ原理、あるいはアイデンティティ欲求と呼んでいる。これらアイデンティティ原理・欲求には、これまで、個性の発揮や他者からの識別（distinctiveness）、時間・文脈を超えた継続性（continuity）、自尊心や社会的価値の感情（self-esteem）、自信と自己統制感に関する自己効力（effectiveness）、他者との親密な関係や他者からの受容（relatedness）、人生の意義、重要性（meaning）、アイデンティティ間の統合、統一感（coherence）の存在が指摘されている（Breakwell 2015, Jaspal and Breakwell 2014, Jaspal, and Cinnirella 2010, Vignole 2011）。

このようなアイデンティティ欲求が同化—順応、評価のプロセスにおいて充足されないと、アイデンティティは危機状態にあるとみなされる。個人はこのような状態から脱するために、自らのアイデンティティ構造の見直しといった個人レベルの認知や情動、価値面での戦略から、他者とのかかわりあい方を変えたり、集団を離脱したり、あるいは集団にとどまり集団レベルで行動を起こしたりする（Breakwell 2015, Tajfel 1978）。

同じく、個人の情報処理に注目した理論として、Berzonsky（2011）の社会的認知モデル（Social-Cognitive Model）がある。個人のアイデンティティにかかわる情報処理には並行的な二つのシステム—情動喚起を伴う（したがって、ステレオタイプ等の認知バイアスのリスクも有する）具体的経験を基盤とする迅速で直感的な情報処理と、意図的であり論理的分析や事実関係に基づく（したがって、認知バイアスの回避が可能である）合理的な情報処理—が存在する。Berzonsky は、アイデンティティ形成の際のこのような個人の情報処理傾向の相違に注目し、以下3つの類型を提示している。1) 情報処理志向（Informational Processing Orientation）：アイデンティティに関連する情報を積極的に探索、処理し、評価する。新しいアイデアや可能

性に前向きに向き合い、拙速な判断を避け、自らの選択や行為に対して合理的で分析的な理由を求める；2) 拡散回避志向 (Diffuse-Avoidant Processing Orientation)：アイデンティティに関する葛藤や問題を避け、状況からの要請や結果に基づく選択や行為を行う。目の前の報酬や他者の機嫌取りや印象を重視する。合理的処理傾向が弱く、直感的処理傾向が強い；3) 規範志向 (Normative Processing Orientation)：重要な他者 (significant others) や準拠集団から提示された目標や価値、処方方を批判的な評価なしに踏襲し、合理的判断なしに拙速なコミットメントを示す (Berzonsky 2011)。

このように、個人の情報処理傾向がアイデンティティ形成との関係で類型化できるとすれば、市場労働領域でのアイデンティティにかかわる行為も、ケア労働領域でのアイデンティティにかかわる行為も、同様の情報処理傾向に基づいて行われることが想定される。しかし、肝心なのは、これら二つの労働領域における選択は同時に同じ俎上に置かれてなされるのではない、という点だ。(かつては就職せずに結婚・出産に至る女性も少なくなかっただろうが) 現代社会においては、市場労働に関するアイデンティティの形成がケア労働に関するアイデンティティの形成に先行するのが通常である。

最初の職場で与えられた役割は、その後の女性のアイデンティティ形成に少なからぬ影響を及ぼすと考えられる。その役割が、IPTで指摘されるようなアイデンティティ原理・欲求の多くを充たす場合は、あるいは将来的に充たすことが可能だと認知された場合は、その職場での役割に順応し、その役割に価値を見出し、その職場や組織に所属していることが個人の将来的なアイデンティティの形成にも影響を及ぼさだろう。ちなみに従来職場や組織の主要メンバーとみなされてきた男性の多くには、このような心理的メカニズムが働いてきたと想定される。

逆に、家庭や地域において主要な役割を担うことが期待されてきた女性にとっては、将来取

得可能なアイデンティティとしてケア労働者としてのアイデンティティも含まれる。女性が、市場労働での役割に順応し重要な価値を見出している場合、ケア労働者としてのアイデンティティは、市場労働者としてのアイデンティティを阻害しないような形で探索されるかもしれない。このような探索が失敗に終われば、ケア労働者としてのアイデンティティの獲得は延期、あるいは放棄されるかもしれない。逆に、最初の職場で与えられた役割がアイデンティティ原理・欲求の充足を阻害するような場合、あるいは将来そのような可能性があるとして認知された場合は、アイデンティティは危機状態にあるとみなされ、何らかの対抗戦略が発動されるだろう。対抗戦略には、転職や、自ら家族を形成することでケア労働者としての新たなアイデンティティの獲得を目指すことも含まれるだろう。

ところで、前述の出生コーホート毎の女性の労働参加パターンの分析において (西川 2014)、既婚で常勤雇用者として働く女性、つまり市場労働とケア労働を両立していると思われる者の割合は、1959年から1962年生まれの女性に比べて、1963年以降に生まれた女性では減少する傾向がみられた。一方、1963年以降に生まれた女性で増加傾向にあるのは、常勤かつ非婚で働き続ける者であり、二つの労働を両立する女性の顕著な増加は見られなかった。なぜ、このような変化が生じているのだろうか。アイデンティティ理論を通して考えてみる。

非婚で常勤雇用者として働き続ける女性の増加については、労働市場での男女平等化が進み、女性が職場で担う職務や役割を通じてアイデンティティ原理・欲求を充たされる傾向が強まっているためだと考えられる。そして、これら女性が以前よりケア労働領域でのアイデンティティ形成に踏み込まないという傾向は、これまで市場労働者として培ってきたアイデンティティと、将来のケア労働者としてのアイデンティティを同化し順応させることが難しい、と認知されているからだと思えることができる。

それでは、以前は結婚しても常勤雇用者として働き続ける者が多かったという事実は、どのように解釈すべきか。前節でも議論したが、当時の女性が市場労働領域で担っていた役割が縁的であったとすると、これ以降に労働市場に参入し処遇の改善を経験してきた女性に比べて、市場労働における役割に大きな価値を見出していたとは考えにくい。したがって、アイデンティティ欲求のさらなる充足を求め、妻や母としての役割取得に踏み込む女性が多かったと考えることができる。実際、前述したとおり、妻や母としての役割はこの世代の女性の多くに肯定的に捉えられてきた。また市場労働で縁的役割を担っていたとするならば、職場での役割と妻や母としての役割との間でコンフリクトも生じにくく、ケア労働者としてのアイデンティティ獲得が阻害される傾向も弱かったはずだ。

次に、心理的な統合可能性を高める方策について考える。前述のとおり、心理的統合については、同時的な統合と経時的な統合を分けて考える。また、市場労働者としてのアイデンティティ形成がケア労働者のアイデンティティ探索に先行することを踏まえ、市場労働者としての(既得の)アイデンティティに加え、ケア労働者のアイデンティティを探索し獲得するに至るか否か、という視点で議論を進めていく。さらに、自らが置かれた環境をどのように自身のアイデンティティに取り込むかにおいて、女性が一樣に反応すると考えるには限界があるので、前述の Berzonsky の情報処理の三類型を応用して考えるみる。

情報処理志向の女性は、合理的な情報収集、分析の下で、ケア労働者としてのアイデンティティの探索を行うだろう。その過程で、市場労働者としてのアイデンティティと、ケア労働者としてのアイデンティティの、現在のみならず将来的な価値や統合可能性を判断するはずだ。現在の市場労働者としてのアイデンティティに価値を見出しており、ケア労働との将来的な統合が極めて難しいという認識を得ると、ケア労働者としてのアイデンティティの非取得に至る

か、そのような判断をもたらしている状況が改善するまでの取得延期を行うだろう。逆に、ケア労働者としてのアイデンティティの探索過程において、市場労働よりもケア労働に重要な将来的価値を見出し、かつ両者の統合が困難だと判断した場合は、市場労働者としてのアイデンティティを放棄することも考えられる。あるいは、両者に価値を見出し、将来的に統合可能だと判断すれば、市場労働者のアイデンティティに加えて、ケア労働者としてのアイデンティティの獲得を目指すだろう。将来的な統合が多少難しくても、両者に価値を見出している限り、市場労働、ケア労働両領域での環境に働きかけ、環境を変えることで将来的な統合可能性を高めようとするかもしれない。

情報処理志向の女性において、職場のワークライフバランス施策の充実度や取得の容易さは同時的な統合可能性の判断に影響する。ワークライフバランス施策が充実していれば、ケア労働者としてのアイデンティティ探索が促進されるはずだ。将来的な統合可能性の判断にもプラスの影響を及ぼすだろう。また、このような施策を実際に取得しつつ市場労働とケア労働を両立する職場のロールモデルの存在(不在)も、市場労働とケア労働との統合可能性をはかる上で重要な情報となるだろう。メンターの存在は、将来的な市場労働領域での役割をシュミレーションするうえでの情報源として有効だと考えられる。さらには、居住地域においてどのような保育や介護等ケアサービスが提供されているのか、そして、このようなサービスがどの程度容易に取得できるのか、またこれらサービスの質は満足いくものかどうか、といった情報や情報源も重要な判断材料となるだろう。一方、職場での男女平等化を推進するキャリア支援策は、その内容がケア労働との同時的、かつ長期的な両立を可能とするものだと判断されれば、ケア労働者としてのアイデンティティ探索や獲得を促進するだろう。そうでなければ、ケア労働者としての役割取得を阻害する可能性や、あるいは、転職や離職を促す可能性もある。

拡散回避志向の女性はどうか。これら女性の場合、情動に基づいた直感的情報処理が合理的な情報処理に優先する。そのため、市場労働者として働くこと、ケア労働者として働くことがネガティブな情動喚起を促すか、ポジティブな情動喚起を促すかによって選択する行為が異なってくる。例えば、職場での処遇や福利厚生の実度は、市場労働の継続を促すだろう。上司や同僚、重要な顧客等職場での人間関係や、親や（将来の）伴侶等プライベートな人間関係との相互作用やその結果も、このような女性の行為を左右すると思われる。一方、市場労働に従事しながら家事や子育てを既に実践している拡散回避志向の女性にとって、両立が困難になり周りの人間との軋轢が生じると、（ケア労働者としての役割を放棄するのが情動面でより難しい限りにおいて）市場労働者としての役割を放棄する可能性も高い。ただし、このような女性は、ケア労働者としての役割が一段落したり、逆に、ケア労働者としての役割が困難を極めたりすると、市場労働を再開する可能性もある。このような場合、市場労働への参入を容易にするような対策があれば、結果として、両労働を同時に実践する者が増えるかもしれない。

規範志向の女性については、市場労働に従事するにせよ、ケア労働に従事するにせよ、そうすべきと考えるからでそうしている。これら女性は、情報志向や拡散回避志向の女性とは異なり、職場の制度や人間関係、地域のケアサービスが充実したとしても、考えや行動を即座に変えるとは考えにくい。一方で、男女平等規範が社会で浸透するにつれ、親や準拠集団の考えや行動も変化し、どちらかの労働を優先する根拠は薄れていくはずだ。このことが実際に、昨今の結婚や出産の減少につながっているとも考えられる。このような女性は、社会全体で、あるいは所属する職場において、市場労働とケア労働を両立する女性が多数派となり、両立することが親や準拠集団から期待され奨励されるようになると、市場労働を継続しつつケア労働者としての役割取得を進めるものと予測される。逆に、市場労働とケア労働を両立する女性が社会

一般や自らの職場において少数派であり、両立に対する規範的圧力が強くかからない限りは、そのような行動を起こすとは考えにくい。

このように考えると、職場や地域社会の制度変革によって、その行為を変化させる可能性が高いのは、情報処理志向と拡散回避志向の女性である。但し、情報処理志向の女性が長期的で綿密な分析に基づきその行為を選択するのに対して、拡散回避志向の女性はその場その場の情勢に流されやすい。社会全体として、個人レベルでの市場労働とケア労働の両立を安定的に、そして確実に進めていくには、情報処理志向の女性をターゲットとするべきだ。そのためには、市場労働のみならずケア労働の社会的価値を高め、市場労働とケア労働との長期的な統合可能性を高めていくような方策を導入すべきである。このような変革に伴い両労働を両立する女性（や男性）が増え、職場や家庭、地域において男女平等規範や両立規範が浸透してくると、規範志向の女性は後に続くはずである。

まとめ

本論では、女性にとっての市場労働とケア労働の関係性を、行動レベル、認知レベル、心理レベルの三つのレベルで考察してきた。日本においては、伝統的に市場労働とケア労働の二つの労働は男女間で分業され、調整が図られてきた。一方、男女平等規範が社会に浸透し、労働市場での男女平等化が進むにつれ、個人レベルで両労働を実施し調整する必要性は高まる。男女間の分業の場合は行動レベルでの調整のみが必要とされるが、個人レベルで市場労働とケア労働を両立するには、認知、心理レベルでの調整も必要となってくる。

三つのレベルの調整のうち、行動レベルでの調整は主に両労働の量的（外面的）調整にかかわっており、認知レベルでの調整は量的（外面的）調整のみならず質的（内面的）調整にもかかわってくる。さらに心理的調整は質的（内面的）な調整をもっとも必要とする。これまで政

府や企業が進めてきたワークライフバランス施策は、行動レベルでの量的で外面的な調整が前提とされてきた。導入されてきたワークライフバランス施策にしても、その内容によって個人や組織への適用効果は異なるが、このような議論が十分なされてきたとはいえない。場合によっては女性個人のパフォーマンスや組織的なアウトプットにマイナスの効果をもたらす可能性があることを本論では指摘した。

また、行動レベルの調整はともかく、認知レベル、心理レベルでの調整についてはこれまで十分な議論がなされてこなかった。このため、日本において女性の労働市場での活躍が思うように進んでこなかったとも考えられる。認知レベルでの調整の必要性については、特にケア労働が長期にわたる学習を必要とする知識労働であるという点が、十分に認識されてこなかったことに起因している。本論で考察したように、個々の女性の認知資源に限界がある限り、市場労働における女性の役割の基幹化が進むにつれ、市場労働、ケア労働双方に必要な知識、スキル、ネットワークを同時に獲得し、両労働領域で女性個人が満足いくパフォーマンスとアウトプットを出していくことは、益々難しくなる。市場労働において女性の基幹化を進めるならば、公的なケアサービスの知識労働化を同時に進め、家庭でのケア労働とケアサービスの間の相互補完的な関係を地域社会で再構築していく必要がある。そうしない限り、二つの労働を一人の人間が両立していくことは難しい。

最後に、心理レベルでの調整、つまり市場労働者としてのアイデンティティとケア労働者としてのアイデンティティを同時に統合し、かつ長期的に自己に取り込んでいくことが容易ではないことを本論では議論した。このような統合がなされないまま、あるいは統合を可能にするような対策が施されないまま、女性に両労働を両立していくことが社会的に期待されると、心理的なコンフリクトやストレスが高まることが懸念される。ひいては女性個人の自己実現やウェルビーイングが阻害されることにもつながる

だろう (Deci and Ryan 2000、Soenens and Vansteenkiste 2011、西川 2015)。結果として、市場労働やケア労働のパフォーマンスやアウトプットの低下を通じて、社会全体にマイナスの影響がもたらされかねない。

日本社会ではいまだに男女分業規範が根強く、市場労働は男性に紐づけられ、ケア労働は女性に紐づけられる傾向が強い。また、職場や家族、地域といった社会集団内における種々の役割も、このようなジェンダー関係を反映している。この点において、ジェンダー平等化や個人主義化が進んでいる欧米の女性活用先進国とは顕著に異なる。このような日本の社会環境は、女性(男性)のアイデンティティ形成に重大な影響を及ぼしてきたはずだ。このような中、女性にとって(男性にとっても)、市場労働、ケア労働の両労働領域に立脚したアイデンティティを同時的に統合していくことは果たして可能なのだろうか。可能なのは同時的な統合ではなく、どちらかに軸足をおきつつ両者を経時的に統合させていくことなのか。また、即時的に見た場合に、女性のアイデンティティと労働の関係はどうなっているのか。行動レベルでは両立しているように見えても、心理面では市場労働、ケア労働それぞれの文脈に応じて、自らのアイデンティティを使い分けているのではないだろうか。それとも両労働間にまたがるアイデンティティが存在するのだろうか。このような議論はこれまでなされてこなかった。

これからの市場労働とケア労働の関係性は、これまで見過ごされてきた個人の認知面、心理面での調整を視野に入れつつ、その調整を左右する社会のジェンダー関係という枠組みの中で議論していくべきではないだろうか。

参考文献

- 厚生労働省、2015、『平成26年度 国民生活基礎調査』
内閣府、2016、『平成28年度版 男女共同参画白書』
西川真規子、2003、「1990年代の日本女性の労働供給に関する考察」、『社会科学研究』、第54巻、第6号、99-167

- 西川真規子、2008、『ケアワーク 支える力をどう育むか—スキル習得の仕組みとワークライフバランス』日本経済新聞出版社
- 西川真規子、2012、「労働におけるケイパビリティの国際比較」、『経営志林』、第49巻、第2号、67-82
- 西川真規子、2013、「よりよい働き方とは—雇用の質への試験的アプローチ」、日本労働研究雑誌、第632号、48-60
- 西川真規子、2014、「女性の労働選択の変化と幸福度、生活満足度—性別役割モデルは健在か」、『経営志林』、第51巻、第1号、1-14
- 西川真規子、2015、「アイデンティティと女性の労働」、『経営志林』、第52巻、第3号、15-28
- Abbott, A., (1988) *The system of Profession: An Essay on the Division of Expert Labor*, University of Chicago Press: Chicago
- Amiot, C.E., and Jaspal, R., 2014, 'Identity integration, psychological coherence and identity threat: linking Identity Process Theory and notions of integration' in Jaspal, R. and Breakwell, G.M., (eds.) *Identity Process Theory: Identity, Social Action and Social Change*, Cambridge University Press: Cambridge
- Bandura, Albert, (ed.), 1997, *Self-efficacy : the Exercise of Control*, W.H. Freeman: New York ,
- Berzonsky, M.D., 2011, 'A Social-Cognitive Perspective on Identity Construction', in Schwartz, S.J. et al. (eds.), *Handbook of Identity Theory and Research, Structures and Processes*, Springer: New York
- Breakwell, G.M., 2014, 'Identity Process Theory: clarifications and elaborations', in Jaspal, R. and Breakwell, G.M., *Identity Process Theory: Identity, Social Action and Social Change*, Cambridge University Press: Cambridge
- Breakwell, G.M., 2015, *Coping with Threatened Identities*, Psychology Press: London
- Bussey, K. 2011, 'Gender Identity Development' in Schwartz, S.J. et al. (eds.), *Handbook of Identity Theory and Research, Domains and Categories*, Springer: New York
- Deci, E.L. and Ryan, R.M., 2000, 'The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior', *Psychological Inquiry*, Vol.11, No.4, 227-268
- Druker, P., 2002, *Managing in the Next Society*, Truman Talley Books: New York
- Evans, D., 1999, *Practice Learning in the Caring Professions*, Ashgate: Aldershot
- Gallie D., 2005, "Work pressure in Europe 1996-2001: Trends and Determinants", *British Journal of Industrial Relations*, 43:3
- Gallie D, Felstead A, & Green F., 2004, "Changing patterns of task discretion in Britain", *Work, Employment and Society*, Vol.18, No.2
- Gershuny, Jonathan., Godwin, Michael., and Jones, Sally., 1994, "The Domestic Labour Revolution: A Process of Lagged Adaptation?" in Anderson, M., Bechhofer, F., and Gershuny, J. eds., *The Social and Political Economy of the Household*, Oxford: Oxford University Press, 151-197.
- Hochschild, Arlie., 1989, *The Second Shift: Working Parents and The Revolution at Home*, London: Piatkus.
- Jaspal, R. and Breakwell, G.M., (eds.), 2014, *Identity Process Theory: Identity, Social Action and Social Change*, Cambridge University Press: Cambridge
- Jaspal, R., and Cinnirella, M., 2010, 'Coping with potentially incompatible identities: Accounts of religious, ethnic and sexual identities from British Pakistani men who identify as Muslim and gay', *British Journal of Social Psychology*, Vol.32, 849-870
- Karasek R & Theorell T., 1990, *Healthy Work: Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life*, Basic Books: New York
- McAdams, D.C., 2011, 'Narrative Identity' in Schwartz, S.J. et al. (eds.), *Handbook of Identity Theory and Research, Domains and Categories*, Springer: New York
- Nishikawa, M., 2008, "(Re) defining Care Workers as Knowledge Workers", *Gender, Work and Organization*, Vol.18, No.1, 113-136
- Soenens, B., and Vansteenkiste, M., 2011, 'When is Identity Congruent with the Self? A Self-Determination Theory Perspective', in Schwartz, S.J. et al. (eds.), *Handbook of Identity Theory and Research, Structures and Processes*, Springer: New York
- Tajfel, H. (ed.), 1978, *Differentiation between social groups: studies in the social psychology of intergroup relations*, Academic Press: London

Vignoles, V.L., Schwartz, S.J., and Luyckx, K, 2011, 'Introduction: Toward and Integrative View of Identity, in Schwartz, S.J. et al. (eds.), *Handbook of Identity Theory and Research, Structures and Processes*,

Springer: New York
Vignoles, V.L., 2011, 'Identity Motives' in Schwartz, S.J. et al. (eds.), *Handbook of Identity Theory and Research, Structures and Processes*, Springer: New Yor