

## 障害者の就労支援における概念の再検討

—「就労移行支援のためのチェックリスト」を読む実践—

### Rationality on Checking List for Disability Social Work

堀内 浩

#### 0. はじめに

本論では、エスノメソドロジー・会話分析のアイデア<sup>(1)</sup>を用いながら、「就労移行支援のためのチェックリスト」(詳細は後述する)を読む実践を通して、社会福祉の文脈において使用されている就労や労働などの概念をその「合理性」<sup>(2)</sup>から検討していくことを目的とする。

それは、就労移行支援というテーマやそれら関連概念が、障害者福祉論や障害学において重要なものであるという理由だけではない。それは、障害者のソーシャルワークにおいて(ここではリスト)「ツール」それ自体を、どのように捉えていくべきかという考察が必要であるからである。こうしたツールの使用は援助実践をより「良い」ものにするという目的や意図があることは疑いない。したがって、どのようにツールが使用されていくのかは、それを使用される場面におけるツールの意味付けや、概念を読む実践により決定されるだろう。つまり、就労支援のための「良い」援助を行うためには、そうした概念を詳細に読み明確にしていくことにより、より「良い」就労支援が可能になるのではないかと思われる。

なお、障害者分野において「就労」や「労働」といった概念を検討することは、おおむ

ね障害者(または障害)という概念の使用に前提とされている差別や不利益を見ていくことになる。つまり、障害者の就労や労働はおおむね能力の「問題」として取り上げられ個人に帰属されるという意味において、逆に、労働しているほうがしないより「良い」こと、就労できる方が「優秀」、「偉い」という常識的な考えを、明確に浮かび上がらせることになるだろう。しかし、こうした作業を伴わなければ、少なくとも現在も行われている多くの概念の「混乱」を見ていくことが困難であると思われる。つまり、「労働」や「就労」、それらと関連性の深い「自立」などといった概念の使用や意味の繋がりを通さなければ、例えば就労支援援助もまた困難を極めるのではないだろうか。本論では、そうしたことを例証するために「リスト」を一例として取り上げて検討して行く。

#### 1. 問題設定と先行研究

##### 1-1. 社会福祉の概念

社会福祉(学)や障害者にとって労働というのはどのような意味を持つのかというのは、障害者運動の流れを勘案すれば重要な問いであった。というのは、この労働という概念は、ADLを含めた個人の能力や生産性、財の再分配など、数多くの領域を横断する概念

だったからである (cf. 星加 2007; 立岩 1997)。そして、現在においても障害者の雇用や一般就労などといった事柄は、その困難さから社会「問題」とされ、改善されるべき事柄として多くの議論がなされている。

さて、障害者施策において近年最も大きな変化として、障害者自立支援法 (2006) があげられるだろう。小澤 (2007) によると、障害者自立支援法では「その人間一人ひとりに応じて」、「自立」するための「支援」を行うために、その支援の「対象」を徹底的に明確化、細分化していく新しい見方が導入されたことが大きな特徴としてあげられる。その「新しい見方」の1つは「障害程度区分」である。それは、障害者自立支援法では身体・知的・精神という3障害別であった制度を一元化することで、利用者に「よく分かりやすくした」のだとされている。さらに、障害者施設や授産・更正施設などといった既存のサービス体系は、新体系へ移行時に「日中活動」と「居住支援」といったサービスの分類法が異なる形で再編成された。

しかし、こうした変化により以下のようなことが問題視された。それは、①利用者の負担額、②制度自体の名称と内容との乖離、③サービス提供の分類法の変化を主とした制度的改編自体から起る現場への「混乱」、などである。こうした問題の発生は、多くの批判や議論を生み出す1つの原因となったことは記憶に新しい。そのため、こうした批判や議論においては、障害者自立支援法の修正すべき点を当事者や研究者が検討するという形が取られた。例えば、障害者自立支援法の施行前における、障害者の関係団体や研究者からの内容への指摘が数多く見られたことはよく知られている。同様に、そうした批判や議論が内容の改正にとって決して小さくない効果があったこともまた周知の通りである。<sup>(3)</sup>

この批判の代表的な例が、利用者(障害者)が先に説明したような制度的変更により「金

銭的な理由から必要なサービスを受けることができない」という金銭的負担やサービスを受ける権利などと関連してくる問題であった。これにより、障害者側は自分の生きる権利が侵害された、サービス不足により能力以上の生活を求められた、などといった説明を主として行い制度の変更点を批判した。すなわち、障害者自立支援法の自立や就労などの概念は、労働による経済的自立の必要性や(生産)能力主義的なものなどが強調されていた、つまり自立=労働による経済的自立(自律、ADLの自立)として意味付けられていたと言える。

そのため、障害当事者団体などはこの自立という概念を「経済的自立」という意味では使用せず、法的言説(権利/義務や違憲/合憲)から制度的変更を求める批判を行っていったと考えられる。

したがって、少なくともこうした説明(障害者自立支援法における言語実践)の中では「自立」や「労働」などという概念の意味について、障害者自立支援法(行政側)と障害当事者団体(障害者側)の双方はその一致を見ていないことになる。

そういった中で、自立や労働(就労)などといった概念それ自体が、言語実践において使用されたものを見ていくようなことはあまり行われていない。つまり、社会福祉における自立や労働などの概念は、それ自体が日常的に自然概念として使用されているため、上のような意味の差異が発生しているのである。そのため、自立や労働という言葉を利用した言語実践にも多くの影響(概念の意味の差異)が見られるのだと言えるだろう。

そのため、本論においては障害者自立支援法の1つ(1リソース)としてそうした概念が使用されているリストの理解可能性を検討していくことにする。これにより、先のような概念の「差異」の「混乱」をより明確にすることができるのではないかと考える。

なお、この就労支援リストは、障害者自立支援法における業務の移行に伴い、使用されることによって「労移行支援事業者等には、支援対象者が適切な就労支援サービスを受けることができるよう」にすることを目的としている。ごく単純に考えれば、障害者の就労支援のツールとして使用されるものは、障害者の就労支援の効果やその可能性を合理的に拡大するためにあると見ることができる。しかし、本論ではそうした「本当」のリストの目的よりも、リストを読む実践がどのように行われるのかを明確にする。つまり、リスト(の内容)に記述<sup>(4)</sup>されている概念の合理的な繋がりをみることにより、障害者自立支援法や現在の社会福祉における自立や労働(就労)などの概念の意味や、リストを作る／読む際的前提(記述のもと)などが見えてくるのではないかと思われる。

## 1-2. 先行研究および研究意義

以上の問題設定に見られるような、概念の意味やその繋がりを明確にするような研究は、先にも述べたように社会福祉学においてあまり行われてこなかった。例えば、社会福祉学は現場(実践)が中心である、ということがよく言われる一方で、実践者のインタビューやアンケートのデータを主として研究対象としながら、社会福祉の価値と照らし合わせその正否や矛盾を根拠付けてきた。つまり、現場でも実践それ自体を操作(データの二次的な加工や変換)せずに検討していくような研究は数少ない。

同様に、自立はXだ、労働はYである、という定義を社会福祉(学)的に「良さそうな」意味に解釈してきた部分があるように思える。例えば、星加(2007:315)は伝統的な社会福祉学研究的言説には、自己決定=自立という「素朴」な自己決定や自立概念が前提とされている、と述べている。そのため、現在においても障害者の「自立」や「労働」につ

いての研究や、それら概念の意味の再検討が数多く行われているし、先のような概念の「混乱」が発生するのだとも言える。本論では、こうした「伝統的」で「素朴」な意味も含め、具体的にリストにおいて使用されている概念の意味を検討する。

さて、Watson(1996)によると、テキストや図表などはそれ自体当たり前な現象とされているため、それがどのように「それ自体であること」やテキスト作成者の目的を達成しているのかなどといったことは、注目に値しない問題であるとされてきた。しかし、テキストはそれ自体使用される多くの作業(実践)や制度的場面、そしてそれともなう我々の常識的推論と分離不能で相互反映的な関係であることを考えた場合には、テキストそれ自体における制度的場面や常識的推論を分析する可能性(見方)も出てくるだろう<sup>(6)</sup>。したがって、本論では「リスト」の中における概念や知識の使用方法を見ていくことで、リストを読む実践の秩序を含め、社会福祉関連の概念もまた当たり前にそれ自体ではないことが理解できるように思える。

テキスト研究ではないが障害や社会福祉と関連が深い概念をエスノメソドロジーや会話分析によって検討した研究として、以下のようなものがあげられる。水川(2002)は、スウェーデンにおける障害者自立生活運動の代表者と言うべきRatzkaの思想と、ある日本の障害者福祉(論)のビデオを比較して、それらで使用されている概念が異なっていることを例証した。つまり、自立やそれと結び付く障害や介助、ボランティアなどの概念(および、成員カテゴリー化)の使用方法が、Ratzkaとビデオでは異なっているということである。そのため、障害者や介助者に伴う義務や権利や責任といったものにも前者と後者には差異が表れてくるのである。

また、水川(2007a)においては、介護と介助概念は援助者と利用者の発話シークエンス

のデザインにより組織化されていくことを述べた。つまり、障害者と援助者における会話デザインは、その違いにより関係性や使用されている概念の意味を異なったものにする。そして、その概念の意味の結び付きの変化により、その場面がどのように組織化されるのかもまた異なるのである。

さらに、前田(2002;2005a)は失語症の言語療法場面における研究では、言語療法における利用者と専門職の会話が、個人のコミュニケーション能力より我々の日常的な知識の使用方法をもとに行われていることを詳細に記述している。ここでは、障害は(少なくともこの研究において)それを見るに当たり特別な見方を特に必要とはせずに、日常的に使用されている相互行為の能力と深く結び付いているというものであることが確認されている。

これらの研究は、日常的に差別や不利益がそれ自体どのように構成されたり解消されるのか、ということの規準、指標の1つとして、重要な役割を果たすだろう<sup>(7)</sup>。こうしたことから、リストで使用される成員カテゴリーや概念の日常的な使用方法を見ていくことには意義があるように思える。

## 2. 研究方法

### 2-1. 本論の分析方法

ここからは、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構、障害者職業総合センター(2006)の「就労移行支援のチェックリスト」を分析していくに当たり、エスノメソドロロジー・会話分析のアイデアを利用しながら行う。また、それらを発展させた論理文法分析の知見も参考にしていく(水川・池谷 2004)。

こうした方法論を具体的に説明すると、リストで使用されている「自立」や「労働」(他には「就労」、「支援」)などの概念や、「利用者-援助者」という成員カテゴリーが、社会

福祉における就労支援や自立などという文脈においてリストの中でどのように使用されているかを把握していく、という視点を利用するものである。それにより、「自立」や「労働」などの概念が障害者という概念とどのように結び付いていくのかを明確にする。したがって、障害者の就労支援のためにそれぞれのリストの項目を援助者はどのように記述可能であるのかなどについて述べていくものとなる。つまり、リスト自体を社会福祉実践における1つのリソースということも含め、このリストを「自然に」見た場合に、どのように「合理的」にリストとして見える(読める)のかを分析していく。

なお、本論には何らかの偏った意図からの批判や非難をこのリストや作成者に行っているのではない。むしろ本論は、更なる充実したリスト作成や、それによる障害者の就労促進のためのリソースとしても使用可能であると思われる<sup>(8)</sup>。同様に、リストのこの項目は正しい/間違っているということや、使用を控えよ/使用を促進せよ、などといった主張をしたいのではなく、記述の可能性の1つを筆者の文責により明確にするものである。こうしたことから、リストがどのような意図を持って書かれたかなどと仮定(前提)してそれと比較検討していくような研究ではない。したがって、ソーシャルワーカーなど援助専門職の倫理綱領や、人を中心とした計画(person-centered planning: PCP)などといった社会福祉のパースペクティブからリストを「添削」していくような研究ではない。つまり本論では、リストの正否や正当性を明らかにするものではないことを述べておきたい。

### 2-2. データ概要

この「チェックリスト」(全17ページから構成されている。以下、構成ページ数をpと表す)は、障害者の就労支援サービスのため

に障害者職業総合センターにより作られたものである。そして、リスト以外の資料として「チェックリストの概要」(3p)「チェックリストのご利用に当たって」(1p)「チェックリスト経過記録表」(1p)「チェックリスト活用の手引き」(13p)というものが利用できるようになってい

る。なお、具体的内容として「チェックリストの概要」は、「チェックリスト活用の手引き」を簡単にしたものであることから、分析対象とはしない。また、「チェックリスト経過記録表」は「チェックリスト」(本体)の段階的数値を経過的に記入することに特化するのみで内容は重複しているため、同様に分析対象とはしない。さらに、「チェックリスト」(本体)と「チェックリスト活用の手引き」、そして「チェックリストのご利用に当たって」もまた同内容の部分が数多くある。そのため、「チェックリスト」(本体)と「チェックリスト活用の手引き」、「チェックリストのご利用に当たって」の重複していない内容の部分を分析対象とする。そして、引用時にはそれぞれ「本体」、「手引き」、「ご利用」と明記し併せてページ数を文末括弧内に記載する方式を取っていく。

さて、このリスト自体の「目的」は以下のようなものになっている。もちろん、これも分析対象としている、つまりこの「目的」もリストのインストラクションとなるものであるが、本論ではこれを本体における「本当」の目的として考察を行っているためここに明記しておく。また内容項目は、以下の例のようにリストのⅠ日常生活のⅠ-1の項目である「起床」を含めおおむね5段階となっており、それに併せて自由記述欄が用意されている<sup>(9)</sup>。

このチェックリストは、就労移行支援事業者が、支援対象者(以下「対象者」という。)について個別支援計画を作成

し、支援を進めていく中で使用します。これにより、対象者の就労移行についての現状を把握するとともに、対象者の変化、支援の効果等を見ることができます。すなわち、このチェックリストは、就労移行の可能性の高低を評価するものではなく、就労移行支援事業者等において支援すべき事項を明らかにするためのものです。(本体：2)

Ⅰ日常生活：Ⅰ-1. 起床①決まった時間に起きられる②だいたい決まった時間に起きられる③決まった時間にあまり起きられない④決まった時間にほとんど起きられない⑤決まった時間に起きられない(本体：4)

なお、具体的なリストの項目は以下の3つの分類がなされた34項目が主となっている。(以下全て本体より)まず、Ⅰ日常生活の項目内容は、1起床、2生活リズム、3食事、4服薬管理、5外来通院、6体調不良時の対処、7身だしなみ、8金銭管理、9自分の障害や症状の理解、10援助の要請、11社会性、の11項目からなっている。

また、Ⅱ働く場での対人関係の内容は、1あいさつ、2会話、3言葉遣い、4非言語的コミュニケーション、5協調性、6感情のコントロール、7意思表示、8共同作業、の8項目から構成される。

さらに、Ⅲ働く場での行動・態度の項目内容としては、1一般就労への意欲、2作業意欲、3就労能力の自覚、4働く場のルールの理解、5仕事の報告、6欠勤等の連絡、7出勤状況、8作業に取り組む態度、9持続力、10作業速度、11作業能率の向上、12指示内容の理解、13作業の正確性、14危険への対処、15作業環境の変化への対応、という15項目があげられている。

ところで参考項目として、以下の9項目(自

由記述を含めれば10項目)もリスト内容の中に含まれている。それは、1仕事の自発性、2仕事の準備と後片付け、3巧緻性、4労働福祉的知識、5家族の理解、6交通機関の利用、7指示系統の理解、8数量、計算、9文字、である。以下では、こうした内容の「本体」と「手引き」、そして「ご利用」をより詳細に検討して行く。

### 3. 研究結果

#### 3-1. 「手引き」および「ご利用」の分析

##### 3-1-1. チェック目的の説明

先述したようにこのチェックリストは、障害者の就労支援サービスのために障害者職業総合センター（独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構）が、厚生労働省からの作成依頼を受けたために作られたものである（手引き：4）。つまり、就労支援サービス提供者（事業者）が利用者に対して適切にサービスを提供できるようにするために、利用者の「就労移行支援事業者等において支援対象者が就労支援サービスを受ける諸段階の状態を把握するため」のものである。こうしたことから、一定の専門性がある、または専門的知識を使用して作成されていることが分かる。なお、以下のように手引き（：4）においても、実際にワーキンググループによるリスト作成や検討が行われたことが明記されている。

作成に当たっては、障害者職業総合センターの研究者が担当して、障害者職業総合センターの研究成果等を活用するとともに、検討会議及びワーキンググループを設置して、外部の学識経験者、実践者等の意見を聞きながら進めた。また、チェックリストの使い勝手等を調査するために、就労支援に取り組んでいる18カ所の福祉施設等において、102名の支援担当者により247名を対象にチェックリ

スト（案）を試行してもらい、その結果に基づいて必要な改訂を行い、最終版を作成した。

また、このリスト使用のチェック「目的と性格」（手引き：4）は、a) 就労を希望する利用者の現状把握とその改善、b) 面接や検査などと併用される1つの見方、として存在している。そのため、a) 利用者（対象者）の就労可能性やその能力の高低を計測するための「簡易判別ツール」ではなく、また、b) このチェックリストのみが就労可能であるという判断のための主要なリソースになるのではなく、障害の状況や利用者の性格などという1つのリソースと同様であるという態度であると述べられている。

こうして作成者は、チェックリストは「スピードくじ」のように結果が即座に分かるものではないということに注意している。つまり、利用者の生産能力判別装置ではないという説明がなければ、そのように利用される危険性があることを自覚しているように思える。同様に、このチェックのみでは就労可能であると決定するリソースとして強力なものではないことや、面接や障害の検査などと合わせて「科学的」な判断をするという説明がある。これにより、社会福祉の文脈において「チェック」という行為と結び付けられがちな管理や監視などといった概念を取り除き「誤解」を無くそうとするものだろう<sup>(10)</sup>。この意味では、リスト作成者はその使用法を誤れば、リストが障害者の評価表になる危険性を十分に把握していることが分かる。

##### 3-1-2. リスト利用方法と効果の説明

また、このチェックリストの「利用方法と効果」（手引き：5）としては以下の10つがあげられている。それらは、①生活全般の状態を把握できる、②見落としがち項目を把握することができる、③対象者の特性・特徴

を知ることができる、④短時間で支援対象者の細かな所を客観的に見ることができる、⑤チェックリストから浮かび上がってくる状態像に配慮することで、より適切な個別支援計画が作成できる、⑥対象者の状態を具体的に把握し、就労に向けての課題が具体化されることで、支援ポイントをつかみやすい、⑦就労のための訓練等で、次の目標を立てるのに役立つ、⑧職場実習に向けて、本人の状態を把握できる、⑨実習先に、ポイントを絞って本人の状態を伝達できる、⑩実習中の訓練生の課題の整理や再確認ができる、といったものである。

さて、効果①においては、「利用者の生活全般の状態把握」を行うということがあげられている。ここで、生活全般の状態を把握することは、(支援)対象者(いわば利用者のこと)ではなく就労移行支援事業者等を責任主体としたリスト使用者(いわば援助者のこと)が行うということを表している。なお、以下においては、(支援)対象者を「対象者」と、また就労移行支援事業者等を責任主体としたリスト使用者を「使用者」として明記していく。また、その意味が分かりにくい場合は、並記する括弧内に意図されている意味を記述していく(例えば、利用者／援助者や障害者／健常者など)。

つまりここでは、使用者(援助者)が対象者(利用者)に対して就労支援を行うという非対称的な関係性を再確認することができる。言いかえると、ここでは対象者(利用者)は使用者(援助者)に援助されるカテゴリであり、援助者はそれを行うカテゴリとされているように見える。

それと同様に、効果③においてはリスト使用により対象者の特性、特徴を知ることができる。ここでもまた、使用者は対象者の特性や特徴を知るべきであるとされていることから、使用者というカテゴリがそのような行為を行う資格や責任があることを示し

ている。そのため、効果④-⑩においては「時間をかけず支援者の詳細を客観的に見る」ことや「支援ポイントをつかみやすい」などといった、リスト使用における援助の合理化を使用者カテゴリの義務や責任としているのである。こうしたことから、援助者などリストを使用する人間のいわば「専門性」が、支援者の支援を決定するリソースになるということとその使用者(援助者)に理解させることにもなっているのである。そのために、効果②にあるように支援に必要な利用者の情報に見落としがあってはならないのである。

こうしたことから、「チェック」という表現にある直接的な意味を意図していないにもかかわらず、リスト使用は使用者の就労支援に対する義務を強めるのである。

### 3-1-3. 留意事項の内容

3-1-2 で見られたリスト使用において前提とされている関係性と同様のことは、チェックリスト記載要領の(1)「留意事項」(手引き：7；本体：2)においても見られる。それは、①就労移行支援事業者等において、作業場面や休憩時間等の様子に基づいて記載する。②ひととおり支援者が記載した後に対象者と十分な話し合いをして理解を得る、あるいは、対象者とともに話し合いながら記載する等、対象者の現状等についての認識を共有するために、対象者や、場合によっては、家族の参加を前提とする。③該当する答えがない場合、あるいは、補足することがある場合には、対象者の状態を自由記述欄に記載する、といった3点である。

つまり、対象者(利用者)の様子を見たその評価や、対象者家族を含めた評価への理解獲得や共有などは全て使用者(援助者)の作業であることを「留意」しているのである。

なお、これらは「利用に」(：1)の留意点と類似している点があるため、ここに並記しておく。それは、1 支援対象者の状態の変化

を継続的に把握する際には、同一期間に同一人（サービス管理責任者等）がチェックする等、評価にばらつきが出ないようにすることが望ましいこと。2 支援対象者の就労に向けて、他の就労支援機関や就職先企業等へチェックリストの情報を提供する際には、個人情報保護の観点から、本人や保護者等の同意を得ることや、本人が直接提示すること等の配慮をすること。3 チェックリストで把握された状態と併せて、対象者の障害状況、作業能力、性格等、他の面接や検査で把握された事項等も考慮に入れながら、総合的に利用するのが望ましいこと。4 本チェックリストは、全ての就労移行支援事業者等で必ず利用していただくことを想定しているものではないが、就労継続支援事業者も含め積極的にご活用いただきたいこと、といった4つがあげられている。

これらを簡単に言えば、リストを個人情報としてその秘密保持を行いながらも、継続的な就労支援において義務ではないが積極的に活用しながらも、総合的判断の1つの助けになるものとして捉えていって欲しい、ということである。

ここでは、使用者（援助者）は対象者（利用者）を「個人」として扱うことを重要視しながらも、自らもまたリストを利用するに当たりばらついた評価を防止するために、評価者の統一などをすることを期待されている。こうした評価者の統一は、ある使用者の評価を主観的ではなく数量（回数）的な意味で客観的であることを担保して一般化を行うための方法である。そして、同時にリスト利用者だけではなく「総合的」に利用する人間の存在もまた想定されていることが分かる。

またここでは、すでに述べたような対象者の就労の責任の帰属先を使用者にするやり方を使用しているだけではなく、使用者にはリストという「専門」的知識を参照しながらの援助を就労支援において意図されていること

を示している。このように、リストを利用するに当たり使用者カテゴリーは、対象者カテゴリーに対して意図されるような援助関係よりも、さらに強い義務や責任が意図されて（結び付けられて）いるのである。つまりリスト使用は、障害者の就労における援助関係の中の「専門」的知識からもたらされる「良い」援助、例えば「平等」な関係性といった説明をするための合理的な1つのリソースになり得るのである。そしてそれは「本当」の目的と共通するものである。

## 3-2. チェックリスト「本体」の分析

### 3-2-0. リスト項目の順番

ここからは、リスト「本体」の項目内容について詳細に検討していく。それに当たりまず、リストの構成を説明していきたい。それは以下のように説明されている。まず、利用者の就労移行に対する現状把握のための「必須チェック項目」（個別支援計画を策定するに当たって重視すべき項目）と、「参考チェック項目」（就労移行支援をよりよく進めるために参考となる項目）、という2つ（参考／必須）のカテゴリーに分類されている。

続いて、必須カテゴリー（成員カテゴリーではなく、従来の範疇や分野という意味で使用されている）である「必須チェック項目」では「日常生活（11項目）」「働く場での対人関係（8項目）」「働く場での行動・態度（15項目）」の3分野34項目による段階チェックから構成されている。こうした構成された中で、ある項目によっては「低い達成段階では具体的状態のチェック」が必要とされている項目も存在している。

さらに、参考カテゴリーである「参考チェック項目」には、9項目と、それとは別に自由記載欄として「その他」や、また、各段階の達成目安（① 90～100%、② 70～80%程度、③ 50～60%程度、④ 30～40%程度、⑤ 20%以下→③－⑤はおおむね支援が必要）といった



項目が見られる。なお、③-⑤に回答した場合には、a-eとされた複数の用意された「別」選択肢のうちあてはまるものすべてに○をつけること、という複数回答が用意されている。

補足として、④「必須チェック項目」の経過を見るための「チェックリスト経過記録表」(3回分の結果を記録可能)、といったものがあり、リストはこれら4つから構成されている。

ここで、必須チェックリストにおけるⅠ日常生活→Ⅱ働く場での対人関係→Ⅲ働く場での行動、態度という項目の順番は、「日常生活」と「働く場」という2つの位置の重要性を表していると考えられる。つまり、日常生活において必須なものは、働く場においても重要であるし、また具体的な労働においても先の2つがなければ一般的に考えるような労働者として労働を継続することが困難であるように思われる。また、①という数字には「できる」ことがあげられ、②→③→④と来て⑤にはその対極である「できない」ということが割り振られている。

つまり、このリストにおいては「できる」ことや「できない」ことが、リスト使用者に段階的に判断できるようにされている<sup>(11)</sup>。同様に、必須-参考という項目の分類方法によって、前者をリスト項目(という知識)として価値を「格上げ」することが可能になっている。これにより、リスト使用を専門的知識と結び付けて考えていくことができるようになるだろう。いわば、リストを使用することは使用される側よりも就労について優先的な立場を手に入れることができるのである。

こうした知識の「格上げ」と自由記述欄により、対象者個人の就労に関する重視すべきとされている特徴をおおむね把握できるという網羅的な点において、リスト(やその使用)は援助を円滑に進めることについて「合理的」にできているように見える。<sup>(12)</sup>なお、網羅的であるというのは、分析の現段階において言い

過ぎである可能性もあるが、項目を必須-参考という分類の実践により「対象者個人の就労に関する重視すべきとされている特徴をおおむね把握でき」る「網羅的」なリストとして印象づけることが可能になっていることも確かではないだろうか。以下では、実際の項目について検討していく。

### 3-2-1. リスト項目1

さて、以下ではⅠの日常生活という分類名が付けられた項目から順を追って見ていく。まず最初の項目は、Ⅰ-1.起床というものであり、そのリストの対象者(障害者)が仕事に出勤を行うために毎朝継続して起床ができるか、ということ調べるものである。つまり、これは就労支援の「ため」のリスト項目であることから、この項目Ⅰ「日常生活」は日常生活においてできることを労働と結びつけて考えていくためのものとして使用されるだろう。いわば、これらの項目をチェックするということは、できないよりもできる「べき」、つまりできるようになることを期待されているように見えてしまう。言いかえれば、「できる/できない」という表現により、こうした項目は「できない」ことを「できる」ようにするため、まずで「できない」ことをチェックするというように読めるのである。

また、2.の生活リズムや食事項目もまた、就労時において仕事に差し支えないものであるのかということを見るものであると考えられる。つまり、昼夜が逆転しているような生活であったり、1日4食食べたりしていたのであれば仕事に差し支えるかもしれないだろう。それらに続く、服薬管理、外来通院、体調不良時の対処というのは、就労時にどの程度疾病や障害が仕事に差し支えないのかを見るものである。もし、こうしたことを個人の責任でできない場合には、職場の人からの助けが必要なものになると予想される。身だしなみや金銭管理もまた同様に、それを行う

ことが不可能であれば職場の人の援助が必要である。また、金銭を扱う仕事や身なりの清潔さ（身だしなみ）が重要である仕事、例えば接客サービス業などの仕事には就労することは困難であると見ることもできる。

そして、Iの最後の部分である自分の障害、症状の理解や援助要請ができるのか、社会性はあるのかという「社会性」項目もまた、一般的な就労がどの程度可能であるのかを問うための、いわば、今までの項目のまとめであるように読むこともできる。つまり、利用者自らが障害や症状理解の理解があれば、以上の項目で確認されてきたこともまた理解されているといえる程に重要な項目である。もしそうした理解を持っていれば、自らが職場において、各症状や障害に応じた援助要請や支援を行ってもらうことが可能である。逆に言えば、その援助要請はリストで言うところの「社会性」がなければ適切に行うことができない、とも言える。

例えばそれは、「社会性」項目における以下のような内容の別の選択肢（複数回答可能な設問のこと）a、b、cから理解できる。それらはa.人のものを無断で持っていったり、使ったりする、b.悪いことをしている自覚がない、c.困ると嘘をついたり、言い訳をする、といった3つである。ここでは、社会性というのは、無断で他者の物を使用、自覚なしに「悪い」ことを行う、「悪い」と「良い」ことの区別がない、（つまりやって「良い」ことと「悪い」ことを理解できない）、嘘や言い訳が多い、などという障害者「独自」の特徴であるとはいえないものである。一方で、それらは特に知的障害者などにはよく見られるようなものとして語られることが多い行為である。

つまり、このリストは対象者というよりも障害者カテゴリーを使用することにより、障害を原因とした説明として理解する（見る）ことができるようになっていく。利用者（援

助者）は対象者（利用者）を障害者として成員カテゴリー化することで、使用者は障害者のペアカテゴリーである健常者としてこのリストを読むことになるだろう。したがって、使用者－対象者というカテゴリーペアだけではなく、健常者－障害者というカテゴリーペアもリストを読むためには必要なのである。むしろ、このリストは障害者の就労支援のための存在しているため、後者のカテゴリー化はおおむねいつでも可能である。しかし、ここではリスト項目を理解するためには使用者－対象者というものでは理解が不十分になるだろう。そのため、後者のカテゴリー化を行うことにより、（少なくともこの項目では）障害者の行為をそれとして理解可能になっているのである。

そのため、ここではある障害の原因の結果として社会性を持つことが困難であるという知識の使用をされて、労働の項目と結びつけられて項目化されているのだと考えられる。そのために、このリストにおける対象者（障害者）の社会性というものは、使用者（健常者）と異なり上のようなaからcのような行動を障害を原因として意図せずに行ってしまうものと記述されるのである。

こうして、リスト項目は使用者（援助者）カテゴリーではなく健常者カテゴリーをも利用しながら、就労支援においてチェックするためのリストに相応しい項目があげられているということが分かる。そのため、できる／できないという5つに階層化された選択肢もまた、障害者である対象者（利用者）と結び付けることができるようになっていくのである。

同様に、障害者というカテゴリー化や対象者（利用者）とのその差異からは、障害（者）という概念の使用に埋め込まれている多くの文法を見ることができる。例えば、ここでは対象者を障害者とすることでリストが障害分野別、障害程度（区分）別などでなくとも、

横断的に見ることができるようになっているのである。また、障害というのは健常者に同定され評価の対象（比較など）になることで、その価値を「格下げ」することができるのである。これらが、対象者というカテゴリー化と組み合わせられて使用されることで、多くのリスト実践が達成されていることを確認することができた。

### 3-2-2. リスト項目Ⅱ

次の項目であるⅡ働く場での対人関係では、いわば労働場面における障害者の対人スキルがチェックできるようになっている。その意味において、上の社会性とも大いに関連性があるように見ることができ。ここでの具体的項目には、あいさつ、会話、言葉遣い、非言語的コミュニケーション、協調性、感情コントロール、意思表示、共同作業という8つの項目が存在している。これらは文字通り、他の人間と労働の場面においてどのような関係性を形成できるのか、また職場において他者と「上手くやっていく」ことを目的としてあげられたものであるように見える。

例えば、出勤時において同僚に対して朝の挨拶（「おはようございます」）などをしなかったり、それに続く日常的な会話を失礼でない言葉遣いや表情などで行うことができなければ、協調性や意思表示、そして感情の制御を行う能力を疑われ、その人と共同で作業を行うことが困難になるように思える。つまり、日常的に行われており誰でも可能であると考えられがちな「普通」の行為や、ある意味で下らないとされていたり、行っても行わなくても良いとされる会話などというのも、そのように行わなければ、普通である就労（の場面）は達成されないのである。つまり、仕事を継続するための（健常者にとっては前提とされているような）能力を持っていないと相手に見られるリソースになるということ、この項目では把握すべきこととしてあげられ

ているのである。

このように、このⅡの項目というのは日常生活において即座に有標化される、いわば相互行為能力についての項目なのである。つまり、対象者（障害者）が働く場であることを達成「できる／できない」という項目内容なのである。こうした能力は、「できない」時（を見られた場合）において我々の前に顕在化してくる。

したがって、この項目を見ることにより障害者の就労可能性のチェックを行うこということは、その対象者（利用者）の相互行為能力がいかにか就労先における対人関係で有標化するのかということ調べるものであるように見える。言い換えれば、ここでは利用者が働く場という制度的場面において、そのように期待されているように適切に振る舞うことが困難であることが多いと前提されているのである。このような点において、相互行為能力に焦点化されたリスト項目は、読み手（使用者など）にとって先（Ⅰの項目）と同様に「合理的」であるように見えるだろう。

ここでは、使用者（健常者）——対象者（障害者）の相互行為能力の有無に焦点化することにより、日常生活の項目よりも働く場という「外部」である、ということが強調されている。それにより、利用者が援助者以外とのコミュニケーションの可能性や、それらで起こりうる「できる／できない」がチェックされるようになっていく。つまり、利用者における相互行為能力は、援助者により分かることで「できる」と判断されることになるということである。こうした能力の提示を求められることは、日々の生活において我々が普通に行っていることであるため何も特別なことではない。それは、「普通にする」ことをする（doing “being ordinary”）態度は、我々の日常（our world）を組織化する中心の方法だからである（Sacks 1984：429）

しかし、その「できる／できない」の帰属

先を利用者にしたり、能力の不足は援助の不足であると援助者にするかなどといったことは、リストの使用により健常者である援助者に権利があるだろう。それは、リストというテキスト自体や、それを容易に参照可能であるという資格を持つことは、就労支援（「働く場」に行く）という知識の量を対象者（利用者）よりも所持していることだからである。

また、先述したように健常者カテゴリーは障害者の「できない」ことをその障害に帰属させることができる。こうしたカテゴリーに伴う非対称的な関係性をこのリストは前提として<sup>(14)</sup>もまた述べている。それは、リスト使用が使用者に対して対象者を支援することや、チェックする義務や権利を配分するリソースとして働くからであった。つまり、リスト使用により使用者と対象者の非対称性もまた明確に表れてくるのが、リストの項目からも理解できるのである。対象者になされる障害者／利用者カテゴリー化は、「できる／できない」と結び付いて理解されるため、援助関係をそのように組織化するためのリソースとして利用されるだろう。

ところで、できる／できないという概念を対象者（利用者／障害者）と結びつけることは、おおむね誰でもいつでも可能である。しかし、社会福祉の援助の文脈においてそれが大きな意味を持つのは、対象者を援助するという義務や権利がある使用者のそうした実践である（そして、その実践はおおむね援助の中で行われる）。もし、素人や外部の人間がある利用者に対してそうした判断を行ったとしても、その判断はあまり重要な意味を持たないからである。リスト使用はそうした使用者の義務や権利をより適切に行うことを可能にするだろう。つまり、リストの使用は援助関係に見られる非対称性を利用しながら、必要な援助を行うための権利配分をも円滑にしてくれるのである。

こうした権利や義務のもとで就労のための

相互行為能力を調べるということは、就労場面「のみ」の能力それ自体を調べるということにはならないだろう。それは我々が日常的に相互行為能力を普通に使用しているからである。つまり、こうした項目のリストの使用は対象者の能力それ自体を調べるようになるように思える。

### 3-2-3. リスト項目Ⅲと参考項目

ここでは、リスト最後の項目であるⅢと、参考項目を検討して行く。それは、結論から述べてしまえばおおむね共通の部分が見られるからである。このⅢの働く場での行動・態度においては、以下のようなものが15項目あげられている。なおここでは、先のⅡよりも職場に対する利用者の適合性をチェックする項目が増加しているように見える。それは、一般就労への意欲、作業意欲、就労能力の自覚、働く場のルール理解、仕事の報告、欠勤等の連絡、出勤状況、作業に取り組む態度、持続力、作業速度、作業能率の向上、指示内容の理解、作業の正確性、危険への対処、作業環境の変化への対応、の15項目である。

これら項目で述べられる働く場を定式化すると、利用者本人に就労する気持ちやそこで作業する意図やその自覚がなければ、作業効率性や作業に伴う連絡調整や意思伝達能力、そして、作業といったことが困難になりがちであるといったことになるだろう。同様に、仕事を行う際におおむね伴われる危険や、本当に就労した際に伴う作業環境の大きな変化に対して、どのように本人は取り組んでいくのか、などというような働く対象者（利用者／障害者）へ明確に方向付けられているような項目である。

このように、リスト項目は具体的な作業といったかなり就労と近接的なものに焦点化してきていることが分かる。それらは作業効率性やその正確性、そして迅速な動作や作業自体が持続可能であるといったような生産的な

視点から項目が作られているように見えるからである。

こうしたことは、労働の一側面であるため、上のような項目のみで労働能力を語ることは、客観的に見た場合にはいわば偏った「不公平」な項目であるように見えるかもしれない。つまり、労働には「労働を行う」「その能力や意欲が多い／少ない」などというだけではなく、自己実現や社会参加、そして自立などといった側面（意味）もあるからである。

しかし、このリストにおいては「利用者の適合性をチェックする項目」として、労働の概念を形成する主要なリソースとして対象者の意欲など内面性が使用されているため、そのようには見えないようになっている。こうして、仕事の効率性に焦点を当てること一方で、「意欲」など対象者の内面の意図に光を当て、それを「支援」していく、という態度をリストは取っている。これにより使用者の位置は「公平」的であるような印象になっているのである。それは、労働の生産性や働く場でのルールのみを項目としてあげた場合を考えれば分かるだろう。つまり、それが対象者にとって困難であることだから、リスト項目としてあげられチェックしようとしているのにもかかわらず、上のような能力のみを項目としてあげることが少なくとも「公平」である印象は受けないだろう。

なお、これはこのⅢの項目が「実際」は不公平であるということではなく、そうした合理性をリストに見るための1つの専門的知識というリソースとして「公平」的であることが求められるということである。もし、使用者と対象者が「不公平」になったり、対象者の意図を無視したり軽視するようなリスト項目であれば、それは社会福祉のリストであるように見えない（見ることができない）のである。

さて、最後に補足としてⅢの後ろに位置している「参考チェック項目」の項目において

見ていきたい。この参考項目は、Ⅲにおいて見られたような個人に焦点化した項目が継続されている。なお、この参考の項目は、仕事の自発性、仕事の準備と後片付け、巧緻性、労働福祉の知識、家族の理解、交通機関の利用、指示系統の理解、数量・計算、文字、の9項目と自由記述欄から構成されているものである。これらは、積極的な仕事への態度や仕事前後の適切な準備というものから、手先の器用さや計算や読み書き、公共交通機関利用などという能力のチェックが見られる。その一方で、社会保障などの基本的知識、続いて家族の就労への意志、仕事場における上意下達の意志決定などの指示系統の理解、という就労に伴う必要な知識や家族への理解もあげられている。

これらはⅡにあったような対人関係の項目と比較して、Ⅲにおける項目と類似した志向性を持つもの、つまり個人の具体的な身体的能力や「心理」的問題へと焦点化されているように見える。「内面（心理）」や身体的能力（の項目）は、「できる」あるいは「できない」程度を把握され利用者自身へ帰属されていくことになる。それは、できる／できないという結果には、「個人」の「能力」という原因の説明が必要だからである。

こうして今まで見てきたように、リストにおける労働などの概念は、集団への参加や相互行為の能力、そして生産性などを結び付けて語られる（ここでは読まれる／見られる）ことを、3つの場面（ⅠからⅢのこと）から使用者が把握するようなものとして使用されているのである。そして、その3つの場面に想定された必要な能力は、リスト項目となってⅠ日常生活→Ⅱ働く場での対人関係→Ⅲ働く場での態度・行動、と段階的に難しいものにシフトしていくように見て取れる。いわば、これはⅢや現実の労働（就労）実践のために、ⅠとⅡの項目が置かれているとも考えられるだろう。<sup>(15)</sup>

また、項目内容の（ⅠからⅢへの）流れから就労やそれに伴う行為について、利用者個人の能力への視点が重要視されているように見える。例えば、Ⅰで見られた日常生活における能力と比較しても、Ⅱ、Ⅲ、そして参考項目においては相互行為の能力や対象者の意図、そして知識や計算能力が見られるからである。それは、心理的項目（意図などの内面の項目）と教育的項目（計算などの学習能力）というのは、原因の帰属先がおおむね個人（やその努力）にしかないからである。同様に、例えばⅡにあったような障害者のカテゴリ化による項目の理解のために、相互行為能力を障害に帰属させる実践からもまた、対象者の能力の意味が、上のような心理や教育的なものに焦点化されてきていると言える。その点において、この「チェックリスト」は利用者への作業能力などの評価という使用法や、就労支援の可能性を判断するための1リソースとしてのみ利用できるのではないと言える。

#### 4. 考察と結論

本論では、チェックリストにおいて使用されている成員カテゴリ化装置や概念の使用方法の意味を詳細に検討してきた。結論から言えば、リストは障害者への就労支援を行うために合理的に作られているように見える。また、リストの項目を必須-参考という分類の実践を行うことにより、そのリスト項目の価値を「格上げ」がすることが可能になり、リストに専門的知識や網羅的であるという印象を付けることができるようになっていた。つまり、リスト項目が専門的知識を使用して作成されていることから、リストは社会福祉の文脈においてはおおむね「公平」であり現場で役に立つものとして見るようになる。こうしたことを逆に言えば、リストは現場で就労支援のために役に立たせ

る「べき」という意図から作られていると言える。

また、リストの項目を見ていくと、健常者-障害者や援助者-利用者という成員カテゴリから、日常生活や働く場などの「できる／できない」を非対称的にチェックするものである、と言える。

こうしたことから、リスト使用における利用者へのチェックは能力へのチェックになるだろうし、その能力は就労のために必要な能力として見ることができるだろう。また、その必要な能力が障害により不足しているため、何らかの支援が必要な対象（支援をしたほうが良い対象者（利用者／障害者））であると理解されていく。そして、そのため社会福祉の専門的なリストが必要、といった一連の説明からリストの記述の可能性の1つが明確<sup>(16)</sup>になったと思われる。

つまり、リスト（やその使用）を、援助者が利用者に対して就労支援をより専門的かつ合理的に行わせる目的（記述）のもとで作成された、と「本体」（：2）に明記された「本当」の目的のように記述することも可能である。それと同様に、援助者が専門的知識や、合理性のもとで就労のために必要な能力が利用者にとどの程度不足しているか、またその不足を補い就労可能性を広げる支援のためにリスト使用が必要である、ということもできるのである。

したがって、前者の記述が支援に焦点が当たっているのに対して、後者のような記述では能力やそれに伴う就労可能性の高低が重視されているように見えるのである。そして、後者の記述が「伝統的」で「素朴」な「自立」概念と結び付いたり、その「自立」概念自体を構成することにより、「素朴」な能力主義的言説が（再）生産される一端になるのではないかと思われる。本論は、援助者が障害者の行動をチェックするという行為（リストの使用）が、社会福祉の就労支援という文脈にお

いて個人の能力と結び付けられる可能性の一例をあげた。

## 付記

本論を作成するに当たり、北星学園大学の杉岡直人教授、水川喜文教授、中川純准教授（社会福祉学部福祉計画学科）による詳細な査読を参考に大幅に加筆修正させていただいたため、記して感謝を表します。また、菅由希子さん（同大学博士後期課程）のコメントにも感謝いたします。

## 注

- (1) より詳しく説明すると、本論においては成員の外的な行為を見ることによって、それ（成員の行為）がどのような意図（記述）のもとで行われているのかが理解可能である、ということをも前提としている。つまり、成員の行為理由をその心の動きや、規則、法律や経済状況などの社会構造といったものには求めず、外的な行為を含めた成員カテゴリー装置や概念などといったリソースにより、その行為場面や現象について可能な記述を行うことで組織化される、というエスノメソドロジ的な態度を取っているということである。なお、その行為（や場面、現象）のある記述により組織化することで、それらを秩序付けるための説明も可能になる。また成員カテゴリー化装置というのは、ごく簡単に言えば場面や現象の組織化に先だって持っている成員の分類や類型（カテゴリー集合）自体に相応しい義務や権利、特徴などの概念の結び付きや行為、知識の使用方法などのことである。なお、本論において義務や権利と述べた場合は、特に指摘しない限り成員カテゴリーと結び付いているそれらのことを指し示している。
- (2) なお、本論において「合理性」（合理的である）というのは、何かを行うに際し効率が良いことであつたり、多数決で勝つような意味で万人に納得できる、妥当性があるという意味ではない。本論では障害者の就労支援において、リストを読むという実践が成員にそのように達成されることを、（Persons-Schutz-Garfinkelの系譜におけるような意味で）常識的な「合理性」があ

るとしている（中村1999：55-7）。そうした意味の差異から、本論では、特にリストにおいて使用されている概念の意味を重視しながら見ていくため、社会福祉の価値という知識の使用方法とは乖離してしまう部分があるように見えるかもしれない。しかし、それは社会福祉の価値を貶めるものではなく、むしろ専門職としての独自の立場や、他の社会科学理論との差異を強調する重要なものであると言える。

- (3) 例えば、社会福祉サービスの「定立負担」において、今まで障害者年金で「普通」にサービスを利用してきた障害者への金銭的負担が増加するために、そのサービスを利用できなくなるなど、今までの生活が継続できなくなるといった事態が起こりうると、その施行前から懸念されていた。これについては、多くの負担減額や免除のための例外を作られ、それを回避する動きが数多くあった。
- (4) ところで、以下において本論で「記述（する）」と書いた場合には、見てそれ（ここでは「リスト」）で使用されている概念や知識の方法や繋がりが分かる（リストの概念の文法を理解している）ことを意味する。また、リスト自体の知識の使用（作成者の格率）に忠実であるため、リストに対し価値判断を行わない。これは、エスノメソドロジ的無関心（ethnomethodological indifference）と言われる研究態度である（Garfinkel and Sacks1970）。これをごく簡単に言えば、リストを作成した時に成員により使用された障害などの概念やカテゴリーの使用実践を明らかにするために、筆者などのような外部からのリストに対する考えは特に必要がない、ということである。したがって、このリストに対する本論における立場は、そのリストが科学的ではない、客観的ではない／主観的である、専門的ではない、などという「言いがかり」をつけていこうとしているのではない。いわば本論は、我々が持つ何らかの一定の方法（パターン）に基づいたリストの読み方の1つ（の見方や解釈、理解の仕方）を提供するものである。そのため、研究のワークにおいて自分以外に基礎を置くことにより、客観性や妥当性を担保（重視）するような態度から見れば、本論は過度に主観的であつたり仮想的に論敵を設定していたり、または筆者の強い思い込みや行き過ぎた深読みであつたりするように見えるかも知れない。

- (5) こうしたテキストや図表の例として、入れ墨、バスチケット、給料明細、時計盤の時間の指し示し、黒板にチョークで書かれた情報、コンピューターディスプレイ (VDU) の表示 (display)、車のダッシュボード、会社のロゴ、契約書、列車時刻表、TV プログラムのタイトル、テレテキスト (文字多重放送の国際呼称)、Tシャツの風刺、「オン/オフ」のスイッチ、10ドル紙幣やその他の紙幣、パスポートや身分証明書、小切手や給料明細、聖書、領収書、新聞、雑誌、道路標示 (road marking)、コンピューターキーボード、医者処方、バースデーカード、ビルボードの広告、地図、国会議事録、壁への落書き、楽譜、教会の典礼、冠婚葬祭証明書、簿記の収支明細、投票用紙 (voting slips)、学位証明書、運転免許証、在庫目録、クリケットのスコアボード、クレジットカード、などがあげられている (Watson 1996 : 80)。
- (6) ところで、本論においてはテキストの読み方は読み手の価値観や思想などに依存する、またテキストに唯一無二の読み方がある (持たせることができる) わけではない、などという考えについて懐疑主義的であるという態度を取っている (前田 2005b)。というのは、ある行為 (ここではテキストを読む) を行為者以外が完全に記述することが不可能であるとするのであれば、その行為自体についての議論 (例えば、行為論や心理学) を行ったり、他人を気にかける、気を使うなどの行為を行う意味がないからである。つまり、行為の意図をアカデミックに探索しても完全な記述は不可能であるのであれば、行う意味がないだろう。また、他人を気かけたり気を使っても、その意図が伝わらないのであればそれらを行う必要性はないだろうし、まさに気を使う時に他の成員に対して「今からあなたに気を使うよ」「現在気にかけているぞ」などと宣言しないからである。したがって、ある行為が行為者のどのような記述のもと (意図) で行われたのかを、我々は自己の価値観や思想などを参照せずとも理解可能である、という態度からリストを見ていく。そして同様の理由から、行為の説明を無意識や脳、心、個人、そして文化や社会などという説明に依って行わない。
- (7) これはディスアビリティ理論 (障害学) における、理論構築のための課題の1つであるとされている (星加 2007 : 327)。なお、障害を議論す

るにあたり最も重要であろう社会モデルやその構成的概念である impairment や disability については、現在数多くの議論が見られるが、紙面の都合上や議論の一貫性を確保するため、本論においては詳細に立ち入らない。また、本論ではリストを使用する利用者がどの障害でどの程度のレベルを想定しているのか (定義をしる)、といった疑問があるかもしれない。しかし、これはリストにおける自然言語の使用の概念の意味を見ていくため、本論ではそうした作業は必要がないと言う態度を取る。

- (8) ところで、このリストが日本全国でどの程度使用されているのかは、本論の目的からは特に関係がない。というのは、本論はこのリストを見た人が「どのように見て分かる」のかを分析しているからである。その意味において、このリストは障害者自立支援法を含めた、社会や作成者の記述などを見るための1リソースなのである。つまり、データ (リスト) に特別な代表性があるわけではない。
- (9) 本論ではリストを検討して行くにあたり、「本体」必須項目の内容である I から III を重点的に検討して行く。そのため、分析に必要な部分はおおむね引用にて明示してある。なお、リストやその説明資料の全ては、下記の文献リストに記されているウェブページの url などから容易に手に入れることが可能であるため、必要であればそのようにしていただきたい。できれば、その全ての項目の文章や選択肢などを掲載したほうが良いと思われるが、その分量の多さゆえに蛇足になってしまうように思える。そのため、特に全文を掲載することはしない。ところで、リストとその関係資料をダウンロードできるページには、「障害者の一般就労へ向けた支援を円滑に行うための共通のツール」として、リストが紹介されていることを補足しておきたい。
- (10) ここでは、チェックという言葉の意味を意図的に「悪い」意味 (管理や監視) に限定して批判的になっているのではなく、リストを使用してチェックするという行為を行う援助者という成員カテゴリーと結び付いて理解される概念や行為について言及しているのである。例えば、ある成員がリストにより他の成員をチェックするという行為は、「実際に」意図しなくとも非対称的な関係であり、管理や監視的な意味合いを持つように思える。そのため、ここでチェックという表現は特に誤解を招く表現ではない、と



といった考えは本論とは特に関係がない。つまり、このチェックを利用者の就労可能性を上昇させるために色々チェックを行う、といった「評価する」「確認する」という意味で使用されているなどといったチェックの辞書的な意味について検討しているわけではない。

- (11) なお、若い数字が割り振られているから「良い」数字であるということではない。例えば、選択肢の1に「できる」が何回か割り振られているものを見た場合には、ここでは1が「良い」数字だというためのリソースになる、ということである。
- (12) この「合理性」は、筆者がリストに対して重要性 (importance) や必要性 (necessity)、実用性 (practicality) などがあるとして、一定の使用価値を認めたというより、リスト項目からもたらされた1つの記述である。
- (13) なお、こうした制度的場面 (項目IIとIII) は日常の場面 (項目I) と、前提とされているものがそれぞれ異なるため、一概には項目IとII、IIIを共通に語ることはできない。しかし、共通する部分も多いため本論では同レベルの俎上のあげて論じている。
- (14) なお、援助関係においてその関係性が非対称的であることは、特に「悪い」ことではない。というのは、非対称的でなければ援助者には援助を行う権利を持つことができない (同時にその義務もない) からである。つまり、「悪い」のは非対称の関係性からもたらされる、権力的行為の発露の可能性やそれ自体である。したがって、非対称性を利用しながら援助を行うことは、援助を円滑に行うなどの上で重要である。ところで、高次脳機能障害の利用者と援助者において、非対称性だけではなく対称的な関係性を志向し利用することで援助を円滑に進めている事例がある (水川 2007b: 241-2)。
- (15) この部分は、筆者の発想ではなく査読者のものである。
- (16) もちろん、これはリストの「本当」の目的とは異なっているが、本論はこのように見えることもあるということ为例証したと言える。つまり、このチェックリストは障害者のためということを意図されていることは、「本当」の目的から全く疑いがない。そのため、就労支援に必要性や重要でないもの、または関連性のないものをリストの項目としてあげることはおおよそあり得ないだろう。リスト作成者にとって就労に重要

な能力であるとされた項目がリストにおいてそれとしてあげられていることは明らかである。そのため、そのようにあるべきだとする人は、後者のような記述から行われる援助実践や障害者の見方は避けられなければならないとす「べき」であろう。同様に、関連する概念もまたそのような意味で使用す「べき」ではない。ところで、後者のような記述を避けるために、リストの「本当」の目的がその冒頭において説明されていると考えられないだろうか (評価表になる危険性を避ける)。その意味では、先述したようにリストはかなり熟考して練られているように見える。

## 文献リスト

- Garfinkel, H. and Sacks, H. (1970) on Formal Structures of Practical Actions, McKinney, J. C. and Tiryakian, E. A. (eds.) Theoretical sociology, Perspectives and developments, Appleton-Century-Crofts, 337-66
- 星加良司 (2007) 『障害とは何か ディスアビリティの社会理論に向けて』生活書院
- 前田泰樹 (2002) 「失語であること的生活様式——言語療法場面の相互行為分析——」『東海大学総合教育センター紀要』22、71-86
- 前田泰樹 (2005a) 「知識を示す能力・経験を語る権利——言語療法場面の相互行為分析2——」『東海大学総合教育センター紀要』25、13-39
- 前田泰樹 (2005b) 「行為の記述・動機の帰属・実践の編成」『社会学評論』56(3)、710-26
- 水川喜文 (2002) 「障害者介助という物語——A. ラツカの視点から見る障害福祉ビデオ」『北星女子短大紀要』(38)、193-203
- 水川喜文 (2007a) 「障害者介助実習の実践学——障害者自立生活のカテゴリーと介助シークエンス——」山岸健責任編集・草柳千早・澤井敦・鄭暎惠編集『社会学の饗宴 I 風景の意味——理性と感性——』三和書籍、351-73
- 水川喜文 (2007b) 「高次脳機能障害作業所における記憶の共同実践」『哲学』(慶應義塾大学三田哲学会) 117、219-44
- 水川喜文・池谷のぞみ (2004) 「エスノメソドロジーの方法(2)」山崎敬一編『実践エスノメソドロジー入門』有斐閣、169-80
- 中村和生 (1999) 「「合理性の印象」の合理的アカウンタピリティ——社会学における図の理解可能

- 性について」『ソシオロジ』44(4)、55-74
- 小澤温(2007)「障害者自立支援法におけるサービス体系の課題と今後のあり方——施設サービスの再編に焦点を当てて——」『発達障害研究』29(3)、146-54
- Sacks, H. (1984) on Doing “Being Ordinary”, Atkinson, J. M. and Heritage, J. C. (eds.) Structures of Social Action: Studies in Conversation Analysis, Cambridge University Press, 413-29
- 立岩真也 (1997)『私的所有論』勁草書房
- Watson, D. R. (1997) Ethnomethodology And Textual Analysis, Silverman, D. (ed), Qualitative Research: Theory, Method and Practice, Sage, 80-98
- ウェブページ
- 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構、障害者職業総合センター(2006)「チェックリストの概要」  
「チェックリストのご利用に当たって」「チェックリスト」「チェックリスト経過記録表」「チェックリスト活用の手引き」([http://www.nivr.jeed.or.jp/research/kyouzai/19\\_checklist.html](http://www.nivr.jeed.or.jp/research/kyouzai/19_checklist.html), 2008.11.05)