

ピアサポーター基礎研修のプログラムの構築に関する研究 I

研究分担者

藤井千代 国立研究開発法人 国立精神・神経医療研究センター 精神保健研究所 社会復帰研究部・部長

研究協力者

安部 恵理子	国立障害者リハビリテーションセンター 自立支援局第一自立訓練部生活訓練課
飯山 和弘	NPO 法人じりつ埼玉葛北障害者地域活動支援センターふれんだむ
磯田 重行	株式会社リカバリーセンターくるめ
市川 剛	未来の会（高次脳機能障害の当事者団体）
伊藤 未知代	公益財団法人 横浜市総合保健医療財団 横浜市総合保健医療センター
今村 登	NPO 法人 自立生活センターSTEPえどがわ
色井 香織	国立障害者リハビリテーションセンター 病院リハビリテーション部
岩上 洋一	NPO 法人じりつ
宇田川 健	認定 NPO 法人地域精神保健福祉機構
内布 智之	一般社団法人日本メンタルヘルスパイサポート専門員研修機構
海老原 宏美	NPO 法人 自立生活センター・東大和
遠藤信一	社会福祉法人あむ 相談室ぼぼ
大久保 薫	社会福祉法人あむ 南9条通サポートセンター
太田 令子	千葉県千葉リハビリテーションセンター／富山県高次脳機能障害支援センター
門屋 充郎	NPO 法人 十勝障害者支援センター
彼谷 哲志	NPO 法人あすなる
金 在根	早稲田大学 人間科学学術院
小阪 和誠	一般社団法人 ソラティオ
後藤 時子	日本精神科病院協会
栄 セツコ	桃山学院大学
坂本智代枝	大正大学
四ノ宮 美恵子	国立障害者リハビリテーションセンター 自立支援局第一自立訓練部生活訓練課
白井 誠一郎	障害連（障害者の生活保障を要求する連絡会議）
田中 洋平	社会福祉法人豊心会地域生活支援センターこかげ
種田 綾乃	国立研究開発法人 国立精神・神経医療研究センター 精神保健研究所 社会復帰研究部
土屋 和子	NPO 法人市民サポートセンター日野
東海林 崇	PwC コンサルティング合同会社
中田 健士	株式会社MARS
中村 和彦	北星学園大学
永井 順子	北星学園大学
永森 志織	特定非営利活動法人 難病支援ネット北海道
御菌 恵将	国立研究開発法人 国立精神・神経医療研究センター 精神保健研究所 社会復帰研究部
三宅 美智	国立研究開発法人 国立精神・神経医療研究センター 精神保健研究所 精神保健計画研究部
森 幸子	一般社団法人日本難病・疾病団体協議会

研究要旨：

本研究は、「障害者ピアサポートの専門性を高めるための研修」の基礎研修を構築することを目的としている。平成29年度は、平成28年度に作成した基礎研修テキストを使用し、国内2カ所（札幌・東京）で基礎研修のモデル研修を実施した。その研修では、多様な障害当事者でピアサポーターとして有償で働いている、あるいは、今後ピアサポートの有効性を活かして働くことを希望している方、及び障害福祉サービス事業所等に勤務する専門職を募り、92名（当事者 n=77、他の職員 n=22）が参加した。

A. 研究目的

本研究は、障害の多様性を認識したうえで、障害ごとの壁を乗り越えるピアサポート養成基礎研修の構築を目指している。今年度は、昨年作成したテキストを基にモデル研修を実施し、そのプログラムを評価することを目的とした。

B. 研究方法

平成28年度における検討結果を基に作成したピアサポーター養成基礎研修のテキストを使用し、札幌、東京において、モデル研修を実施した。対象は、精神障害、身体障害、知的障害、高次脳機能障害、難病等の障害当事者で、すでに有償でピアサポーターとして活動している方、あるいは、今後福祉サービス事業所等でピアサポートを活かした活動に参加したいと希望している人、及び福祉サービス事業所等に勤務する職員とした。研修に参加した人を対象に事前、事後に自記式のアンケートを実施し、その有効性を探った。日程は、札幌における基礎研修が2017年7月22日(土)23日(日)、東京での基礎研修が2017年8月5日(土)6日(日)であった。ただし、実施したアンケートの詳細な結果は、分担研究報告書「研修プログラムの評価に関する」を参照されたい。

C. 研究結果

(1) 障害領域に共通するピアサポーター基礎研修プログラムについて

平成28年度に作成した各講義のテキストには、その時間に学ぶ内容のポイント(達成課題)を明示した。講師には、課題達成を意識したプレゼンテーションを依頼する。講義終了後に、講義内容を深めるための演習を配置する形でプログラム案を構築した(表1)。研修は2日に分けて実施し、適宜休憩を挟むが、体調等の優れない参加者には適切な配慮を行うこととした。演習に関しては、1グループにピアサポーターと専門職の二人をファシリテーターとして配置する。参加者(ピアサポーターとして有償で働いている、あるいは有償で働きたいと希望している人、及び、ピアサポーターを雇用しているあるいは、今後雇用したいと考えている福祉サービスの管理者(専門職))をランダムに6名前後のグループに分け(研修中固定とする)、ディスカッションを行った。以下にその詳細を紹介する。

表1：基礎研修プログラム

内容	時間(分)
オリエンテーション	20分
1. ピアサポートとは?	30分
グループ演習①	60分

2. ピアサポートの実際・事例 ・ミニシンポジウム	60分
グループ演習②	40分
3. コミュニケーションの基本	60分
グループ演習③	40分
4. 障害福祉サービスの基礎と実際	40分
グループ演習④	20分
5. ピアサポートの専門性	30分
グループ演習⑤	50分
閉会式	20分

(1)ピアサポートとは

平成28年度の研究において、多様な障害領域におけるピアサポートの歴史と取り組みの現状を把握した。その結果、それぞれの領域で固有な活動として取り組んできたことの中に、他の障害領域にも共通するニーズや課題が多く存在することに気づくこととなった。自助グループ、患者会、自立生活運動、当事者会など、活動の基盤となってきたものに違いはあるが、仲間どうしの交流から出発し、抱える生活上の困難から一歩抜き出た人たちが、今まだ困難を抱えている人たちに何らかのサポートを行っている現状が共有された。それぞれの障害領域での活動の歴史や背景を理解した上で、本格的な議論は、本研究が取り扱っている障害領域での当事者の活動をなんと呼ぶのかということから出発した。それぞれの活動に則して、ピアサポーター、ピアカウンセラー、ピアヘルパー、ピア相談員、患者会リーダー、ピアサポート専門員、ピアスタッフなどが使用されてきたが、最終的には指し示す内容を誤解なく受け取ってもらうために、「ピアサポート」が選択され、実践者についても最も一般的な呼称である「ピアサポーター」と表記することとした。ピアサポートを実践するには、まず、ピアサポートとは何かということに関する共有が必要となる。議論の結果、本研究において使用するピアサポートについては「障害のある人生に直面し、同じ立場や課題を経験してきたことを活かして、仲間として支える」と定義した。さらに、本研究の対象は当事者が展開する多様なピアサポートの中でも、福祉サービスの範疇で、雇用契約を結んで、あるいは有償で働く人たちが対象であることも再確認された。

研修プログラムの作成にあたって、冒頭に「ピアサポートとは何か」を説明する必要があり、「障害者の権利に関する条約」(Convention on the Rights of Persons with Disabilities)が2006年に国連総会で採択され、2014年に日本でも批准されたことを受け、そこに示されている「社会モデル」の考え方を共通の認識とし

て研修の中に取り入れるべきであると考えた（図1～3参照）。

図1

1. ピアサポートとは？

<ポイント>

- (1) ピアサポートとは何を指しているのでしょうか
- (2) 障害領域の中で、どのようなピアサポート活動が展開されてきたのでしょうか
- (3) 本研修で対象とする有償ピアサポートとは？
- (4) ピアサポートと障害者の権利に関する条約との関連
- (5) ピアサポートを行ううえでのストレスズ視点とは？

(1) ピアサポートとは何を指しているのでしょうか
 ピア(peer)とは、日本語では「同じ立場にある仲間」という意味です。ですから、ピアサポートとは、同じ立場にある・同じ課題に直面している仲間としての支えあいということになります。つまり、ピアサポートとは障害のある人生に直面し、同じ立場や課題を経験してきたことを活かして、仲間として支えることを指します。

図2

(4) ピアサポートと障害者の権利に関する条約との関連

1) 障害者の権利に関する条約って？
 最近、ピアサポートに留まらず、障害のある当事者の権利に注目が集まっています。もちろん、これまで障害者の人権保障に関する議論は規約や宣言といった形で国連でも採択されてきました。2006年に国連で採択され、2014年に日本でも批准された「障害者の権利に関する条約」はその集大成ともいえる条約で、障害者の人権を確保し、尊厳の尊重を促進することを目的として制定されました。

2) 「私たちのことを、私たち抜きに決めないで」(Nothing About Us Without Us)
 このスローガンはこの条約が採択に至る経過で、世界中を駆け巡りました。また、採択に至るプロセスに、世界中から障害者団体も同席し、発言する機会が設けられました。
 つまり、障害のある人たちの支援において、当事者の意向を大事にすることが強調されるようになってきているわけですが、ピアサポート活動が注目され、福祉サービスにおける活用が進められている背景には、障害者の権利に関する条約が大きく影響しているのです。

3) 条約の批准に向けた障害者の法制度の改正
 条約の批准をおこなうにあたって、日本国内の法制度の見直しが求められました。障害者基本法の改正、障害者虐待防止法、障害者差別解消法の創設、精神保健福祉法改正などがこの流れの中で行われたのです。自治体の会議などへの障害当事者の参加が促進され、福祉行政の中で発言する機会も増えています。

4) 条約が示している「社会モデル」とは？
 従来は、障害があることは個人の問題だという考え方が主流でした。しかし、条約では、障害は主に社会によって作られたものであるという、「社会モデル」の考え方が示されています。障害があることは個人の責任ではなく、社会がさまざまな障壁（バリア）を除去していくことによって、障害のない人との平等が実現されるのです。障害がある人など多様な人がいる社会が当たり前の社会であり、人の多様性を認め、尊重することが求められています。

図3

グループ演習②

さまざまな障害領域で、ピアサポートが実践されています。
 具体的にピアサポートが活用される場所や方法は異なりますが、共通しているのは、経験を生かして活動する点です。

自分の経験を振り返り、自分の体験の活かし方についてグループで話し合ってみましょう。
 専門職の方は、経験を活かして活動するピアサポーターをどう活かせるか考えてみましょう。

講師には、札幌、東京都にも自立生活センターに関わる身体障害当事者の方を依頼し、グループ演習①では、ピアサポートをストレスズということをテーマにグループの中で、自己紹介を交えながらディスカッションを行った。

(2)ピアサポートの実際・実例

ピアサポートの実際・実例では、札幌では、精神、知的、身体、難病の方に、東京では、精神、身体、高次脳機能

障害、難病の方に登壇してもらい、シンポジウム形式で実施した。自身のピアサポートの経験を語ってもらい、ピアサポートの活用の実際を伝えてもらった。各障害領域で行われているピアサポート活動について、その実例を紹介してもらうことによって、多様な障害領域における実践を学んでもらった。

グループ演習②は、自分の経験を振り返り、自分の体験の活かし方を中心にディスカッションを行った（図4）。参加する専門職に関しては、ピアサポーターを職場でどう活かすかという視点でディスカッションに参加した。

図4

グループ演習①

ピアサポートとストレスズについてあなたが思うことを、自己紹介を交えながら話し合ってみましょう。

(3)（支援する上での）コミュニケーションの基本
 実際にピアサポートを行うためには、コミュニケーション能力が求められる。それは、ピアサポートに限ったことではなく、対人サービスに携わる人たちが共通に学ぶべき内容であり、プログラムに含んだ。特に相手の話を聞く技術と発信する際に私（I）を主語にする会話である「Iメッセージ」の活用に焦点化して実施した（図5・図6）。

図5

「私」を主語にすること

- 「私」を主語にすることで、会話によるコミュニケーションがうまくいくようになる。
- 「あなた」ではなく「私」を主語にすることで、相手に焦点を当てるのではなく自分の感情や自分の気持ちを伝えることができる。相手の気持ちも考えたやりとりの可能性が広がる。
- IメッセージとYOUメッセージ

テキスト 22-23ページ

図6

「私」を主語にすることの例

YOUメッセージ	Iメッセージ
あなたはいつもそうやってゴロゴロしていて、私だって疲れているのに、私だけ家事をすればいいと思ってるでしょ！	その食器を持ってきてくれたらうれしいな。私、今日くたびれてるの。
約束した時間に来られないのに、事前連絡しないんだって非常識だ！	約束した時間に来なかったから私、何か事故でもあったのかと心配したよ。
いつもそんなにお金使って、金銭感覚ないの？無責任でしょう！	家賃とか食費のお金は残っているのかなと、私は考えてしまっただけ、心配になってしまっただけ。

テキスト 22-23ページ 28

コミュニケーションの基本についての講師は、ピアサポートの実践者と、ともに働く専門職の2名で行った。グループ演習③は、グループメンバーでコミュニケーションの基本を共有し、提示した模擬事例についてワークシートを使用しながら、検討を行った(図6・図7)。

図6

グループ演習③

次のYOU(ユー)メッセージを
I(アイ)メッセージに変えてみましょう。

- ①この前言ったことと今言ってること、全然違うじゃないですか。どうなってるんですか？
- ②あなたの身勝手な発言でみんな困ってるんですよ。
- ③あなたはいいですね、言いたいことを言っていればよいのだから。

図7

講座3 演習ワークシート

私を主語にして自分(私)の気持ちを伝えてみましょう。

①一緒に決めたことを守らなくて、あなたって最低ですね。	
②あなたの身勝手な発言でみんな困ってるんですよ。	
③あなたがだらしなくて、家がぐちゃぐちゃよ。	

31

(4) 福祉サービスの基礎と実際

実際にピアサポーターとして実践する際には、そのフィールドとなる福祉サービス事業や事業所の実際に関する知識も必要となる。福祉サービスが提供されるケアマネジメントの仕組みと、そこで働く人たちがどういう業務をしているのかを中心に提示した。講師は専門職とし、障害者基本法、障害者総合支援法などを中心に障害福祉サービスの実際を紹介した。また、グループ演習④では、参加した専門職とピアサポーターの間で、障害福祉サービスの中で、ピアサポートが活用されているのはどういう場所で、実際にどういう仕事(活動)をしているかを意見を出し合いながら深めた(図8)。

図8

グループ演習④

福祉サービスにおいて、ピアサポートがどのように活用されるのか、話し合ってみましょう。

5)ピアサポートの専門性

最後にピアサポートの専門性とは何かということを感じてみた。他の専門職種との違いに関して議論し、ピアサポーターの専門性は、「病気や障害を経験してきたことを強みとして活かすこと」であり、「経験を活かし、ピアが自分の人生を取り戻す(リカバリー)することを支援する」ことが重要な役割であることを確認した。精神障害領域ではよく使用されている「リカバリー」という言葉であるが、他領域ではそれほど使用されておらず、その言葉をどう言い換えるのかということも議論になった。精神障害領域で使用されている「リカバリー」は単なる回復を指すのではない。「リカバリー」には臨床的リカバリー(症状の改善や機能の回復)とパーソナル・リカバリー(客観的なリカバリーと主観的なリカバリー)があるとされており、ピアサポーターはパーソナル・リカバリーにかかわることでは検討経過の中で一致をみた。また、その人の障害が中途障害であるか否

かによっても、「リカバリー」という言葉への受け止め方が異なる点も指摘された。本研修で取り扱う言葉として、「リカバリー」は、「自分の人生を取り戻す」ことを意味するという拒通理解を得た上で使用した。また、ピアサポーターはサービス提供機関の中では、多職種と連携、協働しながら支援していく。そこで、お互いが専門性を意識することでそれぞれの実践がより磨かれ、専門職が得意とする領域と、ピアサポーター独自の領域があわさって、新たな支援が展開されるのである(図9)。

ピアサポートの専門性の中には、他の専門職と同様に倫理や守秘義務を含む。ただし、緊急性のある時は例外であることや、サービス利用者との距離感が当事者同士であることから相談されたことをひとりで抱え込むことがないようにすることなどは押さえておく必要がある。サービス利用に関して、利用者から得た情報が事業所職員内で共有されることは個人情報に関する契約に含められている場合が多い。つまり、専門職等と共有すべき情報と、支援に無関係で共有する必要のない情報の振り分けをしっかりと行うことが求められる。

図9

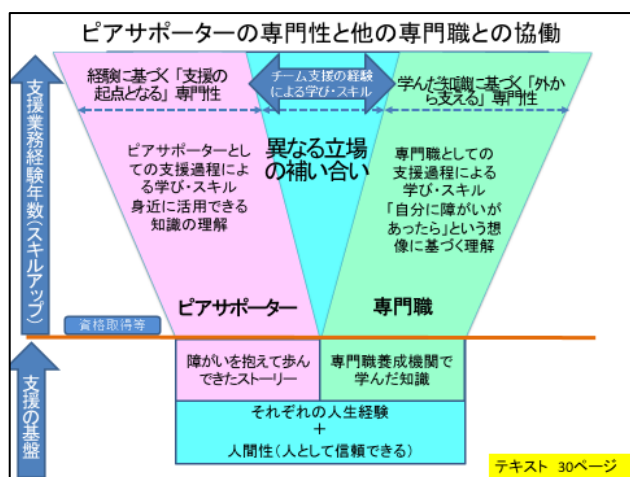


図10

演習5 話し合しましょう 50分

- ・あなたはピアサポーターが得意な・できることは何だと思えますか。どんな経験からそう思えますか。
- ・あなたはピアサポーターと専門職が共に働いた時、お互いにどんな良いことをしてあげられると思えますか。

グループ演習⑤は研修を通して理解したピアサポートの専門性を確認することを目的としている。具体的には、その上で、ピアサポーターの得意なことなどを中心に自分が実践したいピアサポート(専門職に関しては、

ピアサポートの活用)についてディスカッションを行った。他の専門職種との違いに関して議論し、ピアサポーターの専門性は、「病気や障害を経験してきたことを強みとして活かすこと」であり、「経験を活かし、ピアが自分の人生を取り戻す(リカバリーする)ことを支援する」ことが重要な役割であることを確認した。

D: 考察及び結論

日本の障害者制度は、長年障害ごとに縦割りで実施されてきた。身体障害、知的障害に次いで、長年医療の範疇とされてきた精神障害が徐々に障害者としての認知を勝ち取り、近年、発達障害、難病、高次脳機能障害に関しても徐々に福祉サービスの利用に関して門戸が開かれてきた。福祉サービスが一元化されたことにより、福祉サービス事業所には多様な障害のある人たちが来所している現状もある。

ピアサポートに関しても、従来は障害領域でそれぞれに育成、活用がなされてきた。しかし、多様な病気や障害によって生活上の困難を抱えている人たちが福祉サービスを利用する状況下において、ピアサポートもまた、共通する部分に関して、横断的な研修が必要とされている。さらに、受け入れる福祉サービス事業所の側にもピアサポートの活用が求められている。

本研究は、障害領域において有償で活動する、あるいは有償で活動することを希望しているピアサポーター及び職員を対象とし、障害領域に共通の研修を組み立てることである。この基礎的な研修を受講した上で、これまで構築されてきたそれぞれの障害領域における研修(専門研修)を受講し、ピアサポーターとしての専門性をさらに高めてもらうことを意図している。

研修全体の満足度は札幌、東京ともに高く、回答した64名中、不満足は2%、やや不満足0%、やや満足15%、満足が75%という結果であった(表1)。全体の感想では、「ピアとは何かは何度もこれまで問われる機会があり、学ぶ機会があったが、自分にも相手にも力があることを信じる大切さについて考えさせられた」「弱みがある自分の強み(ストレングス)になる、生きているだけでロールモデルなど自分の経験を肯定できる内容で良かった」など、自分の経験を活かして働くことの意味を再確認できたり、力を貰えたという記述が多く見受けられた。次に講座ごとの役立ち度と感想から考察を行う(表2)。

(1) ピアサポートとは、(2)ピアサポートの実際・実例では、自分の障害領域のことはある程度知っていたが、他の障害のことはあまり知識がなく、「自分を知ってもらうのは難しいと思った」という意見や「様々な立場、様々な経歴を持った方がいるということを知ることだけでも、意義がある時間だった」というような意見が聞かれた。東京の(1)ピアサポートとはに関しては、自己紹介に時間を割きすぎたことが評価が低くなった

原因だと推測された。

(3) (支援する上での) コミュニケーションの基本では、「メッセージがすぐに役立つ」という感想や「普段自分はちゃんとできているかと振り返る機会になりました」「改めて基本を学べることで、気づいていなかったことがあり、気づけて良かった」というように、自分のコミュニケーションを振り返る機会として活用した人も多かった。

(4) 福祉サービスの基礎と実際では、必要性に関する意見が多かったが、札幌会場では、役に立つと回答した人とやや役に立つと回答した人を合わせると90%を超えているが、他の講座よりもやや役立つという意見が多かった。限られた時間の中で多くの知識を盛り込んでいるため、「難しい」「時間が足りない」という意見が他の講座よりも多かったのではないかと推測される。また、知的障害の方からは「ルビがふってあっても難しかった」という意見もあり、今後工夫が必要である。

(5) ピアサポートの専門性に関しては、「ピアサポーターが活躍する場面や協働のために必要なことがイメージできた」という意見や、「ピアサポーターとして仕事をしたいと思った」というようなポジティブな意見が多かったが、時間が足りないという意見も聞かれた。また、実際に働いている人と働きたいと希望しているが働いてはいない方にとっては、イメージを共有するのが難しい部分もあり、「働いてないので難しかった」との感想も聞かれた。

結論として、概ね実施した研修に関しては、参加者の満足が得られていた。同じグループに違う障害の方がいたり、専門職がいたりする中での学びを新鮮な驚き

を感じた人もいたが、まさに多様性を許容しつつ、協働する体験から、ピアサポートに関する理解を深めてくれたのではないかと感じた。自身の経験から思考したり、意見交換を行うことで、自分自身を点検したり、考えを整理することができたという人も多かった。反面、課題としては、(4) 福祉サービスの基礎と実際のように知識を獲得することを目的とする講座に関して、より理解を深めてもらうためには、どのような伝え方をすればいいのかという点が挙げられる。障害福祉サービスにおけるピアサポーターとしての雇用を目指すのであれば、当然、理解しておかなければならない内容ではあるが、限られた時間の中で、どこに焦点化して提示するのかということも含めて講義内容を再考する必要がある。また、知的な障害のある方にルビ付きのテキストは配布したものの、当日の進行の中で、投影しているスライドや、話題になっている部分がテキストのどの部分にあたるのかが、サポートなしに理解することが難しいといった指摘もあった。次年度は、平成29年度の2回にわたるモデル研修の結果を踏まえ、テキスト及び当日投影資料の再検討を行っていく予定である。

E. 健康危険情報

無

F. 研究発表

無

G. 知的財産権の出願・登録状況

無

表 1 全体の満足度（全参加者）【基礎研修】

	全体							
	n	%	n	%	n	%	n	%
n = 64-65	不満足		やや不満足		やや満足		満足	
1 日目全体の満足度	1	2%	0	0%	15	23%	48	75%
	改善が必要		どちらともいえない		今のままで良い			
講義 内容	4	6%	7	11%	53 83%			
講義 わかりやすさ	6	9%	6	9%	52 81%			
	長すぎる		短すぎる		どちらともいえない		今のままでいい	
講義 時間	1	2%	9	14%	13	20%	41	64%
	改善が必要		どちらともいえない		今のままで良い			
講師 話のスピード	3	5%	6	9%	55 86%			
講師 わかりやすい言葉	2	3%	3	5%	59 92%			
テキスト 内容	4	6%	10	16%	50 78%			
テキスト わかりやすい文章	2	3%	10	16%	52 81%			
	多すぎる		少なすぎる		どちらともいえない		今のままでいい	
テキスト 分量	0	0%	4	6%	13	20%	47	73%
n = 64-65	不満足		やや不満足		やや満足		満足	
2 日目全体の満足度	0	0%	1	2%	4	6%	60	92%
	改善が必要		どちらともいえない		今のままで良い			
講義 内容	2	3%	4	6%	59 91%			
講義 わかりやすさ	3	5%	4	6%	57 89%			
	長すぎる		短すぎる		どちらともいえない		今のままでいい	
講義 時間	3	5%	4	6%	17	27%	40	63%
	改善が必要		どちらともいえない		今のままで良い			
講師 話のスピード	1	2%	5	8%	59 91%			
講師 わかりやすい言葉	4	6%	7	11%	54 83%			
テキスト 内容	7	11%	5	8%	53 82%			
テキスト わかりやすい文章	6	9%	7	11%	52 80%			
	多すぎる		少なすぎる		どちらともいえない		今のままでいい	
テキスト 分量	1	2%	5	8%	9	14%	50	77%

表2 個別の講義 満足度【基礎研修】

	札幌								東京							
	役立たない と思う		やや役立た ないと思う		やや役立つ と思う		役立つ と思う		役立たない と思う		やや役立た ないと思う		やや役立つ と思う		役立つ と思う	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1 日目	n = 39								n = 53-54							
ピアサポートとは	2	5%	0	0%	8	21%	29	74%	0	0%	1	2%	1	2%	52	96%
グループ演習①	2	5%	0	0%	7	18%	30	77%	1	2%	2	4%	16	30%	35	65%
ピアサポートの実際・実例・シンポジウム	1	3%	0	0%	7	18%	31	79%	0	0%	0	0%	5	9%	49	91%
グループ演習②	2	5%	0	0%	8	22%	27	73%	1	2%	0	0%	4	8%	48	91%
2 日目	n = 35-38								n = 53-54							
支援する上でのコミュニケーション	2	5%	0	0%	5	13%	31	82%	0	0%	1	2%	3	6%	50	93%
グループ演習③	2	5%	0	0%	7	18%	29	76%	0	0%	1	2%	6	11%	47	87%
障害福祉サービス	2	5%	1	3%	9	24%	25	68%	0	0%	1	2%	6	11%	46	87%
グループ演習④	2	5%	0	0%	14	38%	21	57%	0	0%	0	0%	10	19%	43	81%
ピアサポートの専門性	2	5%	0	0%	5	14%	29	81%	0	0%	2	4%	5	9%	46	87%
グループ演習⑤	2	1%	0	0%	7	20%	26	74%	1	2%	0	0%	4	8%	48	91%

平成 29 年度厚生労働科学研究費補助金（障害者政策総合研究事業）

（分担）研究報告書

ピアサポーター基礎研修のプログラムの構築に関する研究Ⅱ

－高次脳機能障害領域における障害者ピアサポートプログラムの構築に関する基礎研究－

研究分担者

藤井千代 国立研究開発法人 国立精神・神経医療研究センター
精神保健研究所 社会復帰研究部・部長

研究協力者

安部 恵理子 国立障害者リハビリテーションセンター自立支援局 第一自立訓練部 生活訓練課
市川 剛 未来の会（高次脳機能障害の当事者団体）
色井 香織 国立障害者リハビリテーションセンター病院 リハビリテーション部
太田 令子 千葉リハビリテーションセンター高次脳機能障害支援アドバイザー・
富山県高次脳機能障害支援センターアドバイザー
四ノ宮 美恵子 国立障害者リハビリテーションセンター自立支援局 第一自立訓練部 生活訓練課
土屋 和子 NPO 法人市民サポートセンター日野

研究要旨：

高次脳機能障害領域では、全国の当事者団体を中心にピアサポート活動が報告されるようになってきている一方で、依然として高次脳機能障害のピアサポートは家族同士による活動が中心であり、当事者による当事者中心のピアサポート団体による活動の報告は極めて少ない。そこで、本研究では、ピアサポートを現に実践している高次脳機能障害に係る団体等に対してインタビュー調査を実施することによって、高次脳機能障害当事者によるピアサポート活動の現状と課題について、その実態を明らかにした。さらに、高次脳機能障害当事者にピアサポートの啓発を行うため、インタビュー調査結果に基づいて「障害者ピアサポートの専門性を高めるための研修に関する研究」の基礎研修への高次脳機能障害当事者を対象とした導入プログラム案を検討した。

A. 研究目的

本研究は、支援の歴史が浅く、当事者によるピアサポート活動の報告も極めて少ないことから、高次脳機能障害当事者（以下、当事者）によるピアサポート活動の現状と課題について明らかにするとともに、明らかになった課題を踏まえて障害共通の基礎研修への参加を円滑にするための導入プログラムを提案することを目的とした。

B. 研究方法

1. 対象

高次脳機能障害のピアサポート活動に携わる当事者、及びその活動を支援する家族、支援者を機縁法に

て募集した。

2. 方法

インタビュー・ガイドに沿って、40～50分程度、個別にて半構造化面接による聞き取り調査を行った。インタビューは、研究者が2人一組となり分担して実施した。インタビュー内容は研究協力者の同意のもと、メモに記載するとともにICレコーダーに録音し、録音されたインタビュー内容から逐語録を作成した。インタビューでは、対象者自身の情報（基本情報、活動における役割・経験について）のほか、対象者が所属しているピアサポート活動団体に関する質問（経緯、プログラム内容、参加者・運営者の状況、

経費、情報発信等について)、ピアサポート活動に関する質問(意義、課題、必要なサポートについて)等を主な項目とした。

インタビューデータについては、逐語録を作成し、質的解析を行った。逐語録を意味的なまとまりで区切って分析単位とし、コーディングを行った。そこから、ピアサポート活動を運営する当事者(以下、運営当事者)に焦点を当てて、事例-コード・マトリックス(佐藤、2008)を作成し、概念を生成した。さらに、類似の概念をカテゴリー化し、カテゴリー間の相互関係から考察した。

インタビューデータの分析結果に基づき、「障害者ピアサポートの専門性を高めるための研修」の基礎

研修への導入プログラムとして、高次脳機能障害領域のピアサポートの現状と課題を踏まえたピアサポート研修プログラム案を検討した。

C. 研究結果

1. インタビュー調査結果

対象者は、運営当事者5名、ピアサポート活動を運営する家族(以下、運営家族)4名、ピアサポート活動に参加している当事者(以下、参加当事者)7名、ピアサポート活動を支援する支援者3名の計19名であった。各対象者群の概要は、表1から表4のとおりであった。

表1. 運営当事者の概要

	年齢	性別	発症原因	就労状況	生活状況	参加時の発症からの経過年数	活動年数	活動内容	運営費	情報発信	運営への関与		
											当事者	家族	支援者
A	60代	M	外傷	無職	配偶者と同居	3年	3年	定例会、サロン	助成金	SNS会報	あり	なし	あり
B	50代	M	疾病	一般就労	配偶者と同居	7年	11年	ディスカッション、情報交換	会費	ブログメール	あり	なし	なし
C	50代	F	外傷	福祉的就労	その他の同居	3年	1年	SNSでのグループ、合宿、ピアカウンセリング	なし	SNS	あり	なし	なし
D	30代	M	疾病	一般就労	親と同居	2年	12年	グループワーク(脳トレ・ゲーム・調理)、野外活動、研修会	会費 講演謝金	SNS	あり	なし	なし
E	40代	M	外傷	一般就労	単身生活	3年	5年	定例会、運動、外出、ピアカウンセリング	講演謝金	HP会報	あり	なし	あり

表2. 運営家族の概要

	年齢	性別	就労状況	当事者との続柄	当事者の発症原因	参加時の発症からの経過年数	活動年数	活動内容	運営費	情報発信	当事者割合	運営への関与		
												当事者	家族	支援者
F	60代	F	就労	母親	外傷	13年	3年	ピアサポート養成講座、サロン	会費 助成金	HP会報	1割	なし	あり	あり
G	70代	F	無職	母親	外傷	20年	3年	ピアサポート(おしゃべり・相談)、野外活動(スポーツ・季節行事)、調理、見学会	会費 助成金	会報	2割	なし	あり	あり
H	60代	F	就労	母親	外傷	2年	18年	調理、外出、おしゃべり、勉強会、講演会	会費	HP会報	6~7割	なし	あり	あり
I	60代	F	就労	母親	外傷	3年	14年	話し合い(近況、悩みごと・困りごと)、カルチャー教室	会費 助成金	HP会報	6~7割	あり	あり	なし

表 3. 参加当事者の概要

	年齢	性別	発症原因	就労状況	生活状況	参加時の発症からの経過年数	活動年数	参加のきっかけ
J	60代	M	疾病	無職	配偶者と同居	2年	4年	家族からの誘い
K	30代	M	外傷	一般就労	親と同居	8年	10年	運営当事者からの誘い
L	30代	M	疾病	一般就労	親と同居	2年	6年	支援者からの誘い
M	40代	M	疾病	一般就労	配偶者と同居	3年	5年	運営当事者からの誘い
N	30代	M	外傷	一般就労	親と同居	2年	18年	運営家族からの誘い
O	60代	M	外傷	一般就労	配偶者と同居	3年	7年	支援者からの誘い
P	30代	M	疾病	福祉的就労	親と同居	4年	1年	運営当事者からの誘い

表 4. 支援者の概要

	年齢	性別	職種	雇用形態	活動での役割
Q	50代	F	臨床心理士	正規雇用	プログラム企画
R	60代	M	法人理事長 (社会福祉士)	正規雇用	助言
S	50代	M	施設長	正規雇用	助言

活動を始めたきっかけの場として、病院や障害福祉サービス事業所、社会福祉協議会、研修会・講演会などが挙げられた。そこで出会った支援者から声をかけられ、相談に乗ってもらい、助成金申請や会場探し、参加者募集等の活動立ち上げのためのサポートを受けていた。

③ 「一緒に活動する仲間」

病院や障害福祉サービス事業所において共に訓練をしていた仲間や、自分の苦手なことを補ってくれた仲間によるサポートが、活動の立ち上げを支えていた。

④ 「活動の場の創出」

当事者活動への意思がある一方で、身近に当事者同士の活動や交流の場がなかったことが、自身で会を立ち上げる動機となっていた。

⑤ 「発症前の経験」

発症前の就労やボランティア活動等における社会経験が、活動の立ち上げに活かされていた。特に「人をまとめる」「プログラムを作る」「人の相談に乗る」といった経験が、活動の運営に役立っていた。

⑥ 「参考になる活動」

発症前の経験だけでなく、他団体の活動の見学、医療機関におけるグループ訓練への参加、講演会等への参加の経験が、自らの活動やプログラムの参考となっていた。

(2) 『意義・効果』

活動における『意義・効果』に関連する要因としては、3つのカテゴリと7つのサブカテゴリが生成された。

① 「居場所づくり」

「安心できる」「話を聞いてもらえる」「感情を出せる」「共感してもらえる」「楽しいと感じられる」という5つのサブカテゴリが抽出された。話を聞いてもらい、理解・共感してもらえることが、安心できる居場所づくりに繋がっていることが示唆された。同時に、運営者として、「楽しいほうがいいから好きなことをやりたい」「プラスに持ち上げるような声かけを心掛けている」「楽しいからまた行こう、と思ってくれたら良い」など、参加者が楽しいと感じられるような場づくりを意識していた。

② 「普及・啓発」

「障害の理解啓発」「当事者活動の普及啓発」の2つのカテゴリが抽出された。高次脳機能障害について社会や

2. 分析結果及び考察

運営当事者のインタビュー逐語録より事例・コード・マトリックスを作成し、運営当事者が活動を始めるに至った『経緯・背景』、活動における『意義・効果』及び『課題・必要なサポート』の3つの項目に関する概念を抽出した(表5)。

表 5. 運営当事者におけるピアサポート活動に関する項目とカテゴリー

経緯・背景	当事者との出会い	意義・効果	安心できる	課題・必要なサポート	期待するマンパワー
	支援者のサポート		話を聞いてもらえる		障害に対するサポート
	一緒に活動をする仲間		感情を出せる		当事者の主体性
	活動の場の創出		共感してもらえる		参加者の確保
	発症前の経験		楽しいと感じられる		運営費の確保
	参考になる活動		障害の理解啓発		時間の確保
	当事者活動の普及啓発	他団体との情報交換・交流			
	自己効力感の向上				

(1) 『経緯・背景』

活動開始の『経緯・背景』に関連する要因としては、6つのカテゴリが生成された。

① 「当事者との出会い」

当事者との出会いを、「元気が出てきた」「話してすっきりした」「力づけられた」「共感してくれた」「自分が一人じゃなかった」といった肯定的な出会いとして捉えていた。また、そういった経験を経て生まれた「高次脳機能障害の啓蒙活動をしたい」「何とかしないといけない」「仲間が大事」「当事者同士で面白いことができるんじゃないか」という思いが、活動への動機づけに繋がったことが示唆された。

② 「支援者のサポート」

身近な家族等に知ってもらうこと、当事者に活動について知ってもらうことが、活動の大きな意義・効果として挙げられた。

③「自己効力感の向上」

「表彰された」「就職で有利になった」などの他者からの評価や、「活動が広がった」「やりがいを感じる」「相手を励ますことで自分自身が励まされた」「人の話を聞くことで感情が抑えられるようになった」などの心理的効果が、運営当事者自身の自己効力感の向上に繋がっていた。

(3)『課題・必要なサポート』

活動における『課題・必要なサポート』に関連する要因として、7つのカテゴリーが生成された。

①「期待するマンパワー」

活動の継続や拡大のために、会場設営や板書、会報作り等を補助してくれるボランティア、高次脳機能障害や社会制度等について講演してくれる専門家、一緒に活動してくれる運営当事者がマンパワーとして期待されていた。

②「障害に対するサポート」

予定の管理や活動の記録、活動の計画立案など、障害の影響から苦手となっていることに関して、第三者からの助言等のサポートを必要としていた。

③「当事者の主体性」

活動や障害をサポートする専門家やボランティアを必要としている一方で、会の運営方法や内容については、支援者や家族に指示されるのではなく、当事者自身で意思決定することを重視していた。

④「参加者の確保」

参加を強制せず、参加者の意思を尊重するという配慮を行ったと同時に、より多くの当事者に活動を知ってもらい、参加してもらいたいと考えていた。一方で、その方法が分からないことやマンパワーが不足していることによる限界を感じていた。

⑤「運営費の確保」

参加者が活動に参加しやすくするため、運営者が講演謝金等で自己負担するなど、運営費を抑えるための工夫を行っていた。専門家による講演会の開催などの希望はあるものの、活動の拡大に消極的にならざるを得ない状況がうかがわれた。

⑥「時間の確保」

特に一人で運営を担っている場合、仕事やプライベートが多忙になると時間の確保が困難になり、定期的な活動に支障が生じていた。

⑦「他団体との情報交換・交流」

他団体の活動を知ることでプログラムに活かしたり、運営方法について情報交換したり、一緒に交流することを期待していたが、他団体の情報や交流の機会が少ないと感じていた。

D. 総合考察

1. ピアサポート活動への動機づけを高めるために

運営当事者や参加当事者のピアサポート活動参加時の発症からの経過年数は2年以上であり、多くが就労に至っていた。

インタビューの分析結果は、さらに具体的な要因を示している。運営当事者は、病院や障害福祉サービス事業所等で自分以外の当事者との出会いを経験し、さらに活動をサポートしてくれる支援者との出会いがきっかけとなり、一緒に活動する仲間とともに、活動の場を創出する。また、運営に活かせるような発症前の経験や参考になる活動との出会いが、実際に活動を始めるための原動力となっていることが明らかとなった。

以上のことから、社会的な繋がりをとおして経験を積み重ねることが、ピアサポート活動に関する情報を得て、活動参加への動機づけを高める要因となっている可能性があると考えられた。

2. ピアサポート活動を促進するために必要なサポート

運営当事者と運営家族を比較すると、運営費に違いがみられ、それが情報発信の方法にも影響を与えていると考えられた。運営家族の活動においては当事者の運営への関与は少なく、当事者主体のピアサポート活動の育成は今後の課題であることが明らかとなった。インタビュー調査においても、障害に対するサポートや当事者の主体性を尊重した関わりが求められていることが明らかとなったことから、運営当事者に対しては運営家族と異なるサポートが必要となることが推測される。

高次脳機能障害のピアサポート活動を継続・発展させていくための具体的なサポートとしては、①実際の活動におけるサポート（障害に対するサポート・会報作り等）②活動の幅を広げるためのサポート（他団体との情報交換・交流、専門家による講演）③運営方法に関するサポート（参加者や運営費、時間の確保）が求められている。これらに対し、当事者の主体性を尊重した側面的なサポートの必要性が示された。

3. 基礎研修への参加を円滑にするための導入プログラム

高次脳機能障害領域におけるピアサポート活動の普及・啓発を図るために、支援者は、高次脳機能障害者のピアサポート活動への動機づけを高め、ピアサポート活動を継続・発展させていくために当事者が求めるサポートが可能となるような支援体制を整える必要がある。一方で、本研究協力者である市川氏が代表を務める「未来の会」のような当事者による当事者中心のピアサポート活動は依然として少なく、当事者団体同士の情報交換や交流の場が極めて限られている。

以上のことから、基礎研修への参加を円滑にするための導入プログラムとして、ピアサポート活動の普及・啓発を図るために、ピアサポート活動に関心のある当事者及び支援者を対象とした実践報告会の開催を提案する。

当事者同士の交流や情報交換の場として実践報告会を

開催することにより、運営当事者が他団体と活動内容や運営方法等に関する情報共有を図ることができる。また、ピアサポート活動の経験のない当事者が活動参加への動機づけを高めるために、他の当事者と出会い、活動の意義や参考となるような活動を共有することができる。さらに、支援者がピアサポート活動や必要なサポートに対する理解を深めるためにも有効であると考えられる。

E. 結論

高次脳機能障害当事者によるピアサポート活動の現状と課題について明らかにした。これを踏まえ、基礎研修の導入プログラムとして、高次脳機能障害のピアサポート活動の普及・啓発に繋げるための実践報告会の開催を提案した。

F. 健康危険情報

無

G. 研究発表

無

H. 知的財産権の出願・登録状況

無

<参考文献>

佐藤郁哉 (2008)『質的データ分析法 原理・方法・実践』

新曜社.

ピアサポーター専門研修及びフォローアップ研修に関する研究Ⅰ
専門研修の実施とフォローアップ研修のプログラム案の構築

研究分担者

岩崎 香 早稲田大学人間科学学術院

研究協力者

栄 セツコ	桃山学院大学
田中 洋平	社会福祉法人豊苜会地域生活支援センターこかげ
中田 健士	株式会社MARS
飯山 和弘	NPO法人じりつ埼葛北障害者地域活動支援センターふれんだむ
磯田 重行	株式会社リカバリーセンターくるめ
伊藤 未知代	公益財団法人 横浜市総合保健医療財団 横浜市総合保健医療センター
岩上 洋一	NPO法人じりつ
宇田川 健	認定NPO法人地域精神保健福祉機構
内布 智之	一般社団法人日本メンタルヘルスピアサポート専門員研修機構
門屋 充郎	NPO法人 十勝障害者支援センター
彼谷 哲志	NPO法人あすなろ
小阪 和誠	一般社団法人 ソラティオ
後藤 時子	日本精神科病院協会
坂本智代枝	大正大学
種田 綾乃	国立研究開発法人 国立精神・神経医療研究センター 精神保健研究所 社会復帰研究部
御園 恵将	国立研究開発法人 国立精神・神経医療研究センター 精神保健研究所 社会復帰研究部
東海林 崇	PwCコンサルティング合同会社
三宅 美智	国立研究開発法人 国立精神・神経医療研究センター 精神保健研究所 精神保健計画研究部

研究要旨：

本研究は、「障害者ピアサポートの専門性を高めるための研修」の中の精神障害ピアサポーターに関する専門研修プログラム案と基礎・専門研修を修了した人を対象としたフォローアップ研修案を構築することである。3年計画の研究の初年度である平成28年度においては、障害領域を横断する基礎研修を念頭に置き、精神障害領域における専門研修プログラム案を構築し、研修で使用するテキストの作成を行った。平成29年度は前年に立てた基礎、専門研修のプログラム案を実施した。フォローアップ研修に関しては、平成29年度にプログラム案を構築し、平成30年度に実施を予定している。

A. 研究目的

本研究は、「障害者ピアサポートの専門性を高めるための研修」の中の精神障害ピアサポーターに関する専門研修プログラムの実施と基礎・専門研修を修了した人を対象としたフォローアップ研修案を構築することである。平成28年度における検討結果を基に作成したピアサポーター養成専門研修のテキストを使用し、札幌、東京において、モデル研修を実施した。対象は、精神障害当事者で、すでに有償でピアサポーターとして活動している方、あるいは、今後福祉サービス事業所等でピアサポートを活かした活動に参加したいと希望している人、及び福祉サービス事業所等に勤務する職員とした。専門研修の参加者は57名（当事者 40、他の職員 17）で、当事者のうち約半数が統合失調症の診断を受けていた。

研修に参加した人を対象に事前、事後に自記式のアンケートを実施し、その有効性を探った。日程は、札幌における基礎研修が2017年10月14日（土）・10月15日（日）で、東京は2017年11月11日（土）・11月12日（日）であった。ただし、実施したアンケートの詳細な結果は、分担研究報告書「研修プログラムの評価に関する」を参照されたい。

B. 研究方法

(1) 精神障害領域におけるピアサポーター専門研修プログラムについて

平成28年度に作成した各講義のテキストには、その時間に学ぶ内容のポイント（達成課題）を明示した。講師には、課題達成を意識したプレゼンテーションを依頼し。講義終了後に、講義内容を深めるための演習を配

置する形でプログラム案を構築した(表1)。研修は2日に分けて実施し、適宜休憩を挟むが、体調等の優れない参加者には適切な配慮を行うこととした。演習に関しては、基礎研修同様に1グループにピアサポーターと専門職の二人をファシリテーターとして配置した。参加者(ピアサポーターとして有償で働いている、あるいは有償で働きたいと希望している人、及び、ピアサポーターを雇用しているあるいは、今後雇用したいと考えている福祉サービスの管理者(専門職))をランダムに6名前後のグループに分け(研修中固定とする)、ディスカッションを行った。以下にその詳細を紹介する。

表1：専門研修プログラム ※は職員と合同

内容	時間(分)
1. オリエンテーション* —基礎研修の振り返り—	20
2.ピアの専門性を活かす* —リカバリーストーリー—	40
グループ演習①	60
3. 精神保健福祉医療サービスの仕組みと業務の実際*	40
グループ演習②	40
4. 支援者として働く上でのスキル	40
グループ演習③	40
5. 支援者として働くということ	40
6. セルフマネジメント・バウンダリーとピアアドボカシー*	60
グループ演習④	40
7. 多職種との協働*	40
グループ演習⑤	60
閉会式	20

(2) フォローアップ研修のプログラム案の作成

平成29年度の研究として、専門研修を終えた人を対象としたフォローアップ研修のプログラム案の構築、研修を普及していくためのファシリテーター養成のための研修プログラム構築に関する検討を行った。

C. 研究結果

(1) 精神障害領域における専門研修プログラムの構築

1) 精神領域における専門研修プログラム案構築に至る背景

平成28年度に精神障害領域におけり歴史と現状を検討する中で、多様なピアサポートの活用が実践されて

いることも明らかになった。患者会や自助グループに端を発したピアサポート活動であるが、地域で生活する人々を支援するピアサポーター、ピアヘルパー、相談機能を重視したピアカウンセラー、仕事としてサービスを利用する人々を支援するピアスタッフなど、その活動場所、活動内容は多岐にわたっているのである。そして、何らかのピアサポートを実践する人々を対象に、長期入院者の地域移行を支援するピアサポーター研修や、ピアカウンセラー養成セミナー、ピアヘルパー養成研修というような形で、これまでもそれぞれのフィールドで研修は実施されてきている。しかし、統一された仕組みが構築されては来なかった。

ピアサポートの研修に関わる国レベルでの研究事業として、これまでに「精神障害者のピアサポートを行う人材を育成し、当事者の雇用を図るための人材育成プログラム構築に関する研究」(平成21年 障害者保健福祉推進事業補助金事業 障害者自立支援調査権給付プロジェクト)、「精神障害者ピアスペシャリスト養成のあり方研究事業：ピアサポート」の人材育成と雇用管理等の体制整備のあり方に関する調査とガイドラインの作成」(平成22年度障害者総合推進事業)などが行なわれている。

また、就労している人、または就労したいと考えている人々を主な対象として、一般社団法人 障害者福祉支援人材育成研究会によって「精神障害者ピアサポート専門員養成のためのテキストガイド」(精神障害者ピアサポート専門員養成のためのテキストガイド編集委員会 2015)が作成され、一般社団法人日本メンタルヘルスピアサポート専門員研修機構が研修を実施してきた実績もある。しかし、その専門性を向上し、質を担保するための仕組みづくりに関する取り組みは未だ不十分な状況にあるといえる。

そこで、平成28年度には、これまで実施されてきたピアサポーターの養成研修を再検討し、本研究のピアサポーター基礎研修プログラム案を前提とした精神障害領域の専門研修プログラム案の構築を行ったのである。

2) 精神領域における専門研修プログラム

基礎研修プログラム案に盛り込めなかった精神障害領域における知識を含め、有償で働くということを念頭におき、ピアサポートの有効性を高める上で重要な知識・スキルを中心として専門研修プログラム案を構築した。

① オリエンテーション

オリエンテーションでは、障害領域共通である基礎研修の内容を振り返り、専門研修で学ぶことを確認しつつ、自己紹介を行った。

② ピアの専門性を活かす—リカバリーストーリー—

次に、基礎研修において、ピアサポートの専門性を取り上げたが、そこで十分に盛り込むことが難しかった「リカバリー」を中心的に取り上げ、リカバリーを促進するストレングス視点についても学んだ（図1）。

図1

この講座で学ぶこと

内容説明(35分)

- 1) リカバリーとは
- 2) ストレングス視点
- 3) リカバリーストーリーに耳を傾ける

演習(60分)

- リカバリーストーリーを書き、話し、聴きましょう

グループ演習①では、リカバリーしてきた経験を持つ人たちに実際にリカバリーストーリーを書いてもらい、グループで発表を行い、分かち合いを行った。

③ 精神保健福祉医療サービスの仕組みと業務の実際

次に、精神障害者を主な対象としている事業所でピアサポーターとして活動することが多いことから、基礎研修で大枠を学んだ福祉に加え、保健、医療を含めた制度の概要について、把握する必要があると考えた。この講義は専門職が担当した。

グループ演習②では、講義を踏まえ、精神保健福祉医療サービスの仕組みと実際の業務に関する意見や疑問に関してディスカッションを行った（図2）。

図2

講座3 グループ演習②

以下について、グループ内で情報を共有してみましょう。

①「自分だったら、この機関(事業所)で働いてみたい」というところがありますか？

②自分自身が利用したことがなかったり、あまり知らないサービスについて、詳しく知るにはどうしたら良いでしょうか？

④ 支援者として働く上でのスキル

ピアサポーターとして事業所に雇用された場合、ピアサポートを活用しながら、実際に支援する立ち位置に立つことから、個別支援を中心とし、ケアマネジメントによるサービス提供の流れや支援を実践する上で基本となる考え方と方法を学んだ。サービス提供の流れや支援を実践に関しては、昨年一般社団法人日本メンタルサポート専門員研修機構で実施した「精神障害者ピアサポート専門員養成研修」の受講生を対象にアンケート調査」での評価はあまり高くなかったが、実施内容を検証したところ、演習を含まず、講義のみであったことから、本研究においては、演習を含むものとして再構築した。

グループ演習③では、模擬事例を作成し、ストレングスに留意しながら、事例検討を行った（図3）。

図3

グループ演習③ 事例検討

Rさん 男性 45歳
診断は統合失調症。父親は5年前に病死しており、70歳になる母親と二人暮らし。近所に兄家族が住んでいる。27歳で初診入院（医療保護入院）。以後3回の入退院を繰り返し、現在に至る。半年前から就労継続支援B型事業所を利用している。障害年金（2級）、事業所の工賃が本人の収入。

Rさんは大学卒業後、名の通った電機メーカーでコンピューター関連の仕事に就いていました。昔から友人は少なく、小学校時代にいじめを受けたこともあり、自宅で漫画を読んだり、TVゲームを遊んで過ごすことが多かったそうです。

Rさんが会社に入って2年が経過した頃から、会社の中で嫌がらせをされたり、票口を言われているような気がするようになりました。そのうち、会社の人に対する被害的な妄想が強く、見張られていると出て外もできない状態となり、仕事は退職、保健所の協力で精神科病院に医療保護入院となったのです。

半年の入院を経て退院し、再び仕事に就きたいと活動を始めたのですが、なかなかうまくいきません。かといって、障害をオープンにして職を探すかという点、RさんにはRさんのプライドがあり、どうしても納得ができませんでした。次第に通院、服薬も不規則となって病状悪化により再入院となりました。同様の経緯で、最初の入院から今まで4回の入退院を繰り返しています。

最後の退院の際に、初めて精神科デイケアを利用しました。対人関係が悪手で、被害的になりやすいところがあるので、利用当初はいろいろとトラブルもありましたが、スタッフの支えで1年間通うことができました。パソコンはデイケアの中ではできる方で、好きなゲームの話やアニメの話ができる友人もできたようです。就労を目指したい、少しでも稼ぎたいというRさんの希望で就労継続B型の事業所に通うことになりました。

B型事業所での作業はダイレクトメールの封入、発送や名刺やチラシなどの簡単な印刷作業です。Rさんは、簡単なチラシをパソコンで作成する仕事をしているのですが、スピードは遅いようです。封入作業に関しては手先が不器用で、他の人よりかなり時間がかかっているのが現状です。周囲の利用者とのコミュニケーションがうまく取れない中で、作業が遅いことをパソコンの機種や周囲の利用者のせいにするような言動が見られていて、Rさん自身も少し被害的になってきているようです。

<ディスカッション> (例)

- ・Rさんはどういう人でしょう。想像してみましょう。
- ・RさんのストレングスとRさんの環境のストレングスを見つけてみましょう。
- ・Rさんのニーズをアセスメントしてみましょう。
- ・Rさんへの支援として思いつくことを話し合ってみましょう。



⑤ 支援者として働くということ

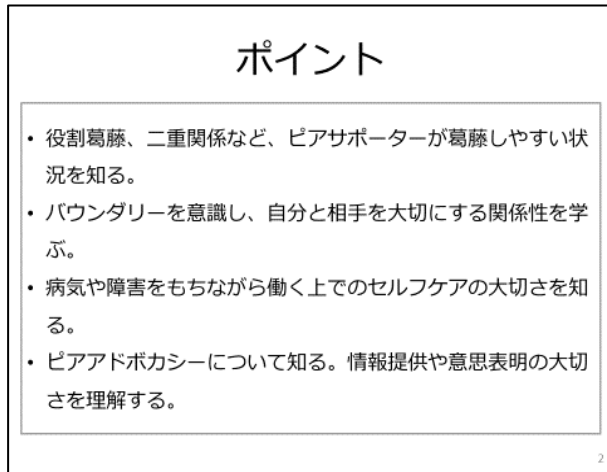
有償で働くということは、労働者という立場になることから、労働者の権利義務や、改めて関連団体の倫理綱領を参照しながら、倫理についての学びを含めた。本講義では、一般社団法人の代表理事を務めたり、管理的な立場にある当事者が講師を務めた。

⑥ セルフマネジメント・バウンダリーとピアアドボ

カシー

専門職等と「協働」していくということは現実的には職場の中で、あるいは、関係機関とのチームで仕事をすることになる場合が多い。特に、ピアサポートの専門性を活かして働くことになった時にぶつかる二重関係（バウンダリー）、利用者を同じ当事者として尊重し、その権利を保障しようとするアドボカシー機能、さらにサービス利用者の自殺や自殺企図への対応など、葛藤の解決やセルフケアなど、ピアサポーターが有償で働く上で抱えやすい悩みについて取り上げた（図4）。チームでピアサポーターがその有効性を発揮し、自分自身も達成感を得るためには、ピアサポーターに何ができるのか、その得意とするところは何なのかを明らかにしておく必要がある。

図4



グループ演習④では、前述した平成28年度のアンケート結果において、多職種との協働に対して高いニーズは確認されたが、実際の研修の役立ち度があまり高くなかったという結果を踏まえ、実務を想定した演習を組み入れた（図5・6）

図5

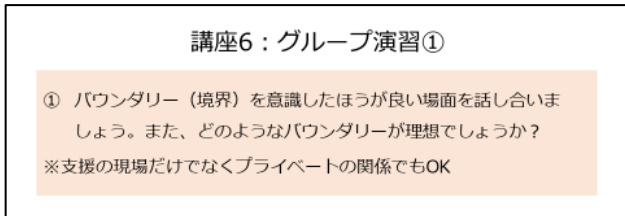
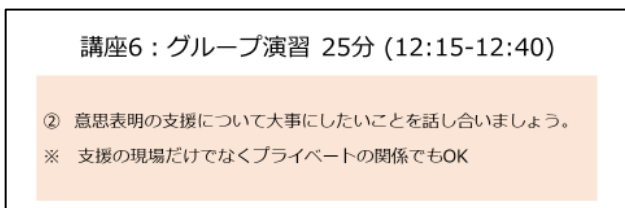


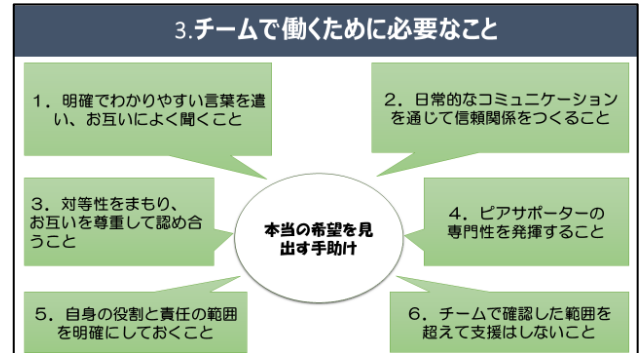
図6



⑦ 多職種との協働

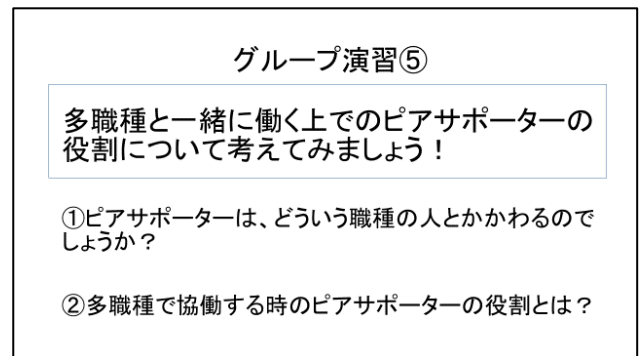
現在、地域の福祉サービス事業所では多様な職員が働いている。そういう意味では、事業所の中での協働も重要であるが、医療機関や他の事業所、専門機関等との連携も欠かすことができないのが現状である。多職種への理解を高めるとともに、多様なチームで協働する際に留意することなどを学んだ（図7）。

図7



また、グループ演習⑤では、多職種との連携において、ピアサポートの専門性を活かして働くということの意味や、実際の動きなどに関して、ディスカッションを通して深めた（図8）。

図8



(2) フォローアップ研修プログラム案の構築

他、平成29年度の研究として、専門研修を終えた精神障害当事者を対象としたフォローアップ研修案の構築を行った（表4）。

フォローアップ研修に関しては、これまで研修の実績がある一般社団法人日本メンタルサポート専門員研修機構の研修内容を参照しつつ、基礎研修、専門研修の結果を踏まえつつ、プログラム案を作成した。

フォローアップ研修に関してもランダムに6名前後のグループを作り、グループ演習も含めながら行う。

表4 フォローアップ研修案

内容	時間(分)
1.オリエンテーション*	20
2.精神疾患について	60
3. 働くことの意義	30
グループ演習①	60
4. ピアスタッフと障害者雇用	40
グループ演習②	60
5. ピアスタッフを雇用すること、 ピアスタッフとして働き続けること (シンポジウム)	90
6. ケアマネジメント	30
7. 事例検討	110
8. 現場に出る前に	35
グループ演習③	55
閉会式	20

(1) .オリエンテーション

基礎研修、専門研修と同様にこれまでの研修を振り返りつつ、自己紹介を行う。

(2) 精神疾患について

講師として精神科医を招き、精神疾患に関する基本的な知識を身に着けることを目的として実施する。

(3) 働くことの意義

職場（業務や役割）と理想のミスマッチ、働くことへの迷い、ゆらぎは当然誰にでも起こりやすい。だからこそ、働く前に、あるいは働き続ける中で時には、自分自身の中で整理する必要があるのではないかということテーマとした。

グループ演習①では、自分自身にとって「働くということ」について、またさらに、「ピアサポーター等として働くということ」について、考え言語化を通して意見交換を行う。

(4) ピアスタッフと障害者雇用

ピアスタッフと障害者雇用では、働き続けることをテーマとした。働くことはしんどいことでもあるが、新しいことへのチャレンジでもある。また、ピアスタッフの職場は多様であり、同じ事業でも、事業所毎にルールや文化が違っている場合がある。自分が職場を探すとき、長く働き続けられる職場か、ストレンクスやリカバリーの視点があるのか、どのような職場かしっかり見

極めること、また、自分が雇用する側だったら…という視点も含めた内容とする。

グループ演習②では、ピアスタッフとして働き続けるために、どんな工夫が必要かということについてディスカッションを行う。

(5) アスタッフを雇用すること、ピアスタッフとして働き続けること（シンポジウム）

シンポジウムでは、実際にピアスタッフを雇用している専門職と雇用されているピアスタッフに登壇してもらい、それぞれの立場で大事にしていることなどを話してもらう予定である。

(6) ケアマネジメント

実際に個別支援を行う際に身につけておかなければならないケアマネジメントの基本について学ぶ。

(7) 事例検討

ケアマネジメントの講義で学んだことを踏まえ、実際に事例検討を行う。

(8) 現場に出る前に

ピアサポーターとして、いよいよ地域に出ていく前に、ピアサポートに関して整理を行うためのプログラムである。

グループ演習③では、①リカバリーの原点、②ピアサポーターとしてどんなことがしたいかということに関してディスカッションを行うことを予定している。

D：考察及び結論

(1) 精神領域における専門研修プログラム

本研究では、精神障害を対象とする専門研修プログラムをモデル研修として実施した。参加者の満足度は表2の通りで、概ね高い評価を得ることができた。個別のプログラムへの評価は表3のとおりである。

小数点以下切り上げ	全体					
	n	%	n	%	n	%
n =57	0	0%	1	2%	2	4%
1日目全体の満	0	0%	2	4%	11	19%
2日目全体の満	0	0%	2	4%	14	25%

① オリエンテーションでは、基礎研修を思い起こしながらの自己紹介を中心とした。基礎研修から数か月経過した後の専門研修だったので、「場が和んだ」「緊張していたので、リラックスできた」という感想が得られた。

② ピアの専門性を活かす—リカバリーストーリーでは、基礎研修で十分に取上げることができなかつ

た「リカバリー」について、より詳細に専門研修で取り上げた。ピアサポーターたちが「リカバリーストーリー」を語ることを大切にするのは自分たちが経験してきたことそのものがピアサポーターの専門性であり、それを今、困難をかかえながら前に進もうとしている人たちに伝えたいという思いがあるからである。参加者からも「改めて一人ひとり様々な経験をしていることを感じました」「自分を見つめることができた」といった感想が寄せられ、自分の強み(ストレングス)からこれからの人生への希望を紡いでいく重要なキーワードであることを再認識した。

③ 精神保健福祉医療サービスの仕組みと業務の実際に関しては、「むずかしかったですが、私たちも知る必要のあることだと感じました」「サービスに関する知識は、やはり、あればあるほど武器になると思いました」というように自分たちが働く上で、獲得しておくべき知識という意識は感じ取ることができた。反面、基礎研修との重なりを指摘する声もあった。知識が優先する内容であるため、すぐに役に立つかという点では、他の講座と比較すると評価が低い傾向にあるのではないかと推察された。

④ 支援者として働く上でのスキルについてはストレングス視点とリフレーミングを取り入れた演習を実施したが、Rさんの事例について、最初弱みでしたが、話し合ううち、それが強みであったり、話し合う大切さを感じ、目線がいっぱい勉強になりました」というように多様な見方を経験してもらえた。

⑤ 支援者として働くということに関しては、「労働者としての権利と義務を丁寧に説明いただいたので、あらためて自分の雇用状況を確認しようとおもいました」といった意見が複数あり、雇用されている人でも自分がどういう契約を結んでいるのか理解していない人もおり、「保身のためにも今後しっかり勉強したい」という感想もあった。

⑥ セルフマネジメント・バウンダリーとピアアドボカシーについてであるが、研究班の検討の中で最も議論となったのは、自分自身の障害をもつ当事者であるという立ち位置と、支援者という立ち位置に悩んだり、これまで友人であった利用者として、支援者と利用者という立ち位置に変化したことで起こる葛藤にどう対処できるのかという点である。自分と相手の境界(バウンダリー)については、専門職もちろん葛藤を抱えることがあるが、ピアサポーターは役割葛藤や二重関係に悩むことが多く、自分に起こっていることを自覚し、対処するための方法を提示することが研修の中でも重要視された。また、利用者(ピア)の立場を代弁したり、意思決定や意思表示を支援することはピアサポーターとしての重要な役割である。参加者からは「自分に対する理解や立ち位置の把握が大前提になると感じた」とい

うように、自分を見つめ、その立ち位置を常に点検しておくことの重要さに共感した感想が多かった。また、演習の時間がもっと欲しかったという意見もあった。

⑦ 他職種との協働に関しては、よりピアサポーターの専門性を問いかける。「多職種も当事者にとって社会資源であることから、それをつなぐ連携のネットワークの構築は不可欠だと思った」「『ピアサポーターのピアサポート』『ピアサポーター間の連携』という考え方に気が付かされた」など多くの意見が聞かれた。他方、専門職と協働していくことの重要性は伝わったが、具体的な活動をしていない参加者にとっては「具体的なイメージがつかなかった」という感想もあった。また、参加した支援者から「自分が支援者としてピアにどんなことを期待しているのか改めて考えることができました」という意見があったことも協働ということを考える上で、意義があったのではないかと思う。

障害領域には、多様なピアサポートが存在するが、専門職で構成された組織におけるピアサポートの位置付けや雇用体制、人材育成等の具体的な課題が生じている。活動が注目されている反面、雇用されているピアスタッフの質の担保や労働環境の整備については、各事業所に任されているというのが現状なのである。本研究では、ピアサポーターが自らの経験を活かして働き、専門職等と協働することは、障害福祉サービスの質の向上に結びつくと考えて、専門研修プログラムを作り上げてきた。次年度は今年度の結果を踏まえ、テキスト、標準スライドを修正した上で、実施する予定である。

(2) フォローアップ研修プログラムの構築

フォローアップ研修に関しては、基礎研修と専門研修の結果及び既存の研修等を参照しながら、有償で働く人、働いている人に焦点化して、ピアサポートの活用を軸とするプログラムを構築した。平成30年度に基礎研修、専門研修を受講した精神障害当事者を対象に実施するスケジュールとなっている。実施後速やかに評価を行い、平成30年度のうちに再度実施し、最終的なプログラムを提示することを予定している。

E. 健康危険情報

無

F. 研究発表

無

G. 知的財産権の出願・登録状況

無

表3 専門研修におけるプログラム別役立ち度

	札幌研修										東京研修									
	1.役立たない と思う		2.やや役立た ないと思う		3.やや役立つ と思う		4.役立つ と思う		欠損		1.役立たない と思う		2.やや役立た ないと思う		3.やや役立つ と思う		4.役立つと思う		欠損	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1日目	n = 21										n = 37 (1日目終了後のみご回答：1名)									
オリエンテーション	0	0%	0	0%	9	43%	12	57%	0	0%	0	0%	2	5%	8	22%	27	73%	0	0%
ピアの専門性を活かすー リカバリーストーリーー	0	0%	0	0%	4	19%	17	81%	0	0%	0	0%	0	0%	4	11%	33	89%	0	0%
グループ演習①	0	0%	0	0%	4	19%	17	81%	0	0%	0	0%	0	0%	6	16%	31	84%	0	0%
(ピア)精神保健福祉医療サービスの仕組みと業務の実際	0	0%	1	6%	7	44%	8	50%	0	0%	0	0%	0	0%	7	29%	17	71%	0	0%
(職員)ピアサポートを活かす雇用	0	0%	0	0%	0	0%	3	60%	2	40%	0	0%	0	0%	0	0%	13	100%	0	0%
グループ演習②	0	0%	1	5%	5	26%	13	68%	0	0%	0	0%	2	5%	6	16%	28	76%	1	3%
(ピア)支援者として働く上でのスキル	0	0%	1	6%	4	25%	11	69%	0	0%	0	0%	1	4%	5	21%	18	75%	0	0%
(職員)ピアサポート活かすスキルと仕組み	0	0%	0	0%	0	0%	5	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	12	92%	1	8%
グループ演習③	0	0%	0	0%	3	14%	18	86%	0	0%	0	0%	1	3%	3	8%	33	89%	0	0%
2日目	n = 21										n = 36 (職員の欠席者：1名)									
支援者として働くということ	0	0%	0	0%	4	19%	17	81%	0	0%	1	3%	2	6%	5	14%	28	78%	0	0%
セルフマネジメント・バウンダリーとアドボカシー	0	0%	0	0%	5	24%	16	76%	0	0%	0	0%	0	0%	4	11%	32	89%	0	0%
グループ演習④	0	0%	0	0%	4	19%	17	81%	0	0%	0	0%	0	0%	4	11%	31	86%	1	3%
多職種との協働	0	0%	0	0%	3	14%	18	86%	0	0%	0	0%	0	0%	3	8%	33	92%	0	0%
グループ演習⑤	0	0%	0	0%	2	10%	19	90%	0	0%	0	0%	0	0%	3	8%	33	92%	0	0%

研究分担者

岩崎 香 早稲田大学人間科学学術院

研究協力者

○東海林 崇 PwCコンサルティング合同会社

研究趣旨：平成27年度に厚生労働省がみずほ情報総合研究所に委託して実施した「障害福祉サービス事業所等におけるピアサポート活動状況等調査事業のデータについて、了解を得た上で再分析を実施した。その結果、身体障害の方や精神障害の方を主たる支援対象としており、従業員規模が10人未満の個別給付化前からの地域移行支援事業所でピアサポート活動従事者はより効果的に活躍できるという傾向が明らかとなった。地域移行支援を中心とするピアサポートの有効性に関しては、今後より精緻な調査と分析が必要である。

A. ピアサポート活動従事者調査の目的

研究班では、ピアサポートの有効性を高めるための研修を構築しているが、ピアサポートの活用という点では、平成27年度に厚生労働省がみずほ情報総合研究所に委託して実施した「障害福祉サービス事業所等におけるピアサポート活動状況等調査事業（以下、本事業という）」が報告されている。しかし、その報告書だけでは、有効であると評価している事業の輪郭を明確に示しきれていないため、そのデータを活用して分析を実施した。なお、本調査は事業所に対する事業所調査の他、ピアサポート活動従事者に対する調査及び実際にピアサポート活動従事者が活躍している事業所に対する調査も実施しているが、本稿では事業所に対して実施した調査（以下、本調査、という）のみを対象とした再分析を行った。

B. 実施概要

本調査では、障害福祉サービス事業所の管理者やサービス管理責任者、サービス提供責任者等、事業所のピアサポート活動全般を把握している人に調査対象事業所の見解として回答してもらった。（図表1）。

図表1 集計結果

配賦数	有効回収数	有効回収率
827件	281件	34.0%

なお、本調査では、ピアサポート活動を「同じ課題や環境を体験する人同士が、対等な関係性の仲間（ピア）で

支えあうこと。特に本調査においては、障害のある人が、障害のある人を支援する業務や活動に就くこと」と定義して実施した。

C. 分析結果

以上の調査結果をもとに、ピアサポート活動従事者が活躍することに対する事業所から見た「利用者にとっての効果」、「従業員（一緒に働いている同僚）にとっての効果」について分析した。なお、利用者にとっての効果は、図表2にある14項目、従事者（一緒に働いている同僚）にとっての効果は、図表3にある11項目にて、それぞれ「とても効果がある」、「効果がある」、「どちらともいえない」、「効果がない」、「全く効果がない」の5段階で測定した。ただし、ほとんどの項目が「とても効果がある」「効果がある」を合算すると半数以上が該当すると回答しているため、分析では「とても効果がある」との回答について、その変化について分析を実施した。

図表2、図表3はその結果を取りまとめたものである。いずれも、全体で「とても効果がある」と回答した割合が大きい順に並び替えて掲載している。

(1) ピアサポート活動従事者が支援することの効果

ピアサポート活動従事者の活躍がどういった効果があるかについて、事業所が考える「利用者にとっての効果」と「従業員（一緒に働いている同僚）にとっての効果」の両面から確認した。

事業所が考える「利用者にとっての効果」としてあげられているのは、「⑦経験者ならではの、気持ちに寄り添った言葉をかけることができる」、「⑥経験者ならではの、生活の知恵が伝えられる」、「⑧利用者にとって

1 厚生労働省（みずほ情報総合研究所委託）（2016）平成27年度障害者支援状況等調査研究事業 「障害福祉サービス事業所等

におけるピアサポート活動状況調査」

貴重な(回復の)モデルとなる」、「⑩前向きに活動している仲間の存在を知り、利用者が夢や希望を口にするようになる」といった項目で25%以上がとても効果があると回答している。一方、事業所が考える「従業員(一緒に働いている同僚)にとっての効果」としてあげられているのは、「①障害特性への理解が深まる」「⑤自立生活を送る障害者を具体的に知ることができる」「④本人を中心とした支援が浸透する」といった項目が25%以上がとても効果があると回答している。以上の回答傾向から、利用者にとっての効果は「経験者ならではの気持ちに寄り添った声掛けや生活の知恵を伝えられる」ことにピアサポート活動従事者が活躍する効果を事業所が感じていると考えられ、また、従業員(一緒に働いている同僚)にとっては「障害特性の理解」「自立した障害者を知る」「本人中心とした支援の浸透」といったことに事業所は効果を感じていると考えられる。

(2) 支援対象とする主たる障害種別と効果の関係

ピアサポート活動従事者の活躍について、事業所が支援する主たる障害種別別にどのような効果があるのかについて、利用者にとっての効果と従業員(一緒に働いている同僚)にとっての効果の両面から確認した(図表2、3)。なお、図表2、3の表中に「主なし」の記載は、支援対象としている主たる障害を特に設定していないとの回答した事業所の集計結果である。

事業所が利用者にとって「とても効果がある」と考える割合は、身体障害の方が主たる支援対象である事業所と精神障害の方が主たる支援対象である事業所は全体の傾向とその傾向に大きな違いはなかった。一方、知的障害の方が主たる支援対象である事業所の割合は他の障害を主たる支援対象とする事業所と比べて「とても効果がある」と回答する割合が小さかった。また、事業所が従業員(一緒に働いている同僚)にとって「とても効果がある」と考える割合は、他の障害を主たる支援対象とする事業所に比べ、身体障害の方を主たる支援対象とする事業所の割合が大きかった。一方、知的障害の方を主たる支援対象とする事業所の割合は小さかった。

以上の傾向から、知的障害を主たる支援対象とする事業所にとって、ピアサポート活動従事者が活躍してもらうことに対する効果は、あまり見出されていない状況にあると考えられる。また、従業員にとって効果があると考えられる項目として、全体では割合が小さい傾向にある「④本人を中心とした支援が浸透する」、「⑩障害者である同僚と一緒に働くことで、障害者の挑戦を後押しするような職場の雰囲気形成されるようになる」といった項目について、割合が大きかった。すなわち、特に身体障害者の場合には、他の障害を主たる支援対象としている事業所と比べ、「本人中心」といった支援に対する基本姿勢がより強固になると考えられる。

(3) 地域移行支援実施の有無と効果の関係

ピアサポート活動従事者が勤務している事業種別として、障害福祉サービスにおける地域移行支援事業所で勤務していることが多いと考えられたため、地域移行支援の実施事業所と未実施事業所を比較し、その傾向について分析した。

いずれの項目をみても、地域移行支援事業実施事業所の方が割合が大きかった。特に、利用者にとっての効果で、「⑥経験者ならではの、生活の知恵を伝えられる」、「⑩前向きに活動している仲間の存在を知り、利用者が夢を国にするようになる」については、地域移行実施事業所のほうが未実施事業所と比べ25%以上の開きがあった。

これらの傾向から、ピアサポート活動従事者は地域移行支援において、より効果を発揮しやすいと考えられる。

(4) 開始時期と効果の関係

Cで示したように、地域移行支援実施事業所の方が特に利用者への効果を感じている傾向が示されたことから、ピアサポート活動従事者の雇用を開始した時期と効果の関係について確認した。なお、地域移行支援の個別給付化は平成24年度からであったことから、雇用開始時期が、平成24年より以降かどうかで効果に影響があるかどうかを確認した。

全体の傾向で上位の割合となっている⑦、⑥、⑧、②、⑤の項目では、平成23年以前からピアサポート活動従事者を雇用している事業所の方が利用者にとっての効果があると回答している割合が大きかった。すなわち、ピアサポート活動従事者の業務に関するノウハウが事業所内にある程度蓄積されるとともに、経験年数の長いピアサポート活動従事者も多くいることが想定されることから、経験者ならではのアドバイスや障害者本人に寄り添った活動に事業所において効果を発揮できると考えられる。

また、事業所が考える従業員(一緒に働く同僚)にとっての効果においても、1つを除くほぼすべての項目で、23年度以前より雇用している事業所の方が「とても効果がある」と回答する割合が大きかった。すなわち、ピアサポート活動従事者と一緒に働く効果は、雇用経験が長い事業所ほど効果が強く、勤続年数が長いピアサポート活動従事者がいるほどその効果は大きいということが推察される。

(5) 事業所の従業員規模と効果の関係

次に組織体制等がピアサポート活動従事者が活躍することに対する効果の有無を確認するため、事業所の従業員規模別に分析を行った。労働基準法において、就業規則を定めなければいけないのが10人以上の事業場

であることから、本分析では従業員数が10人以上の事業所と、10人未満の事業所に分けて比較した。

各項目とも、従業員規模が10人未満の事業所の方が、利用者にとっての効果、従業員(一緒に働いている同僚)にとっての効果のいずれも、大きい傾向であった。すなわち、従業員規模が小さいほうがよりピアサポート活動従事者が活躍することへの効果が大きいとすることができる。従業員規模が小さいがゆえに、ピアサポート活動従事者の活動をより身近に感じることができるといったことが想定される。一方、10人未満の事業所では、利用者、従業員いずれにおいても、全体の値より小さい割合となっており、あまり効果を感じられない項目も多かった。

D. 考察及び結論

以上の結果をまとめると、主たる支援対象とする障害種別にみると、知的障害の方を主たる支援対象としている場合、「とても効果がある」との回答割合は低い、地域移行支援の実施している方が効果があるとの回答割合が大きい、ピアサポート活動従事者の雇用開始時期が早いほど利用者に対する効果があるとの回答割合が大きい、事業所の従業員規模が小さいほど効果があるとの回答が大きいといった結果が示された。

単にピアサポート活動従事者の活躍がいろいろな面で効果があるということが漠然と示されていたものが、本分析を通じて、より具体的にどのような事業所で活躍することでより「効果があるか」という点を導き出すことができたと考えられる。すなわち、身体障害の方や精神障害の方を主たる支援対象としており、従業員規模が10人未満の個別給付化前からの地域移行支援事業所でピアサポート活動従事者はより効果的に活躍できると考えられる。

しかしながら、本調査で示している「効果」は、ピアサポート活動従事者が活躍することに対する、回答者が感じている効果であり、あくまで「効果がありそうだ」といった域を出ないものとなっている。事業所によってピアサポート活動従事者が従事している業務も違うことから本来であれば、本来であれば、ピアサポート従事者が従事している業務内容を分析した上で、個々の従事業務に対するピアサポート活動従事者の効果を確認することが必要であると考えられる。

本調査でも、ピアサポート活動従事者が従事する業務内容を事業所単位で聞き出し、その結果を踏まえた分析を試みたが、ピアサポート活動従事者を雇用して、当該業務に従事することに対する効果は見いだせなかった。したがって、今後、個々のピアサポート活動従事者の業務単位ごとの効果を把握することで、より精緻な分析を実施することができると考えられる。

E. 健康危険情報

無

F. 研究発表

無

G. 知的財産権の出願・登録状況

無

図表2 ピアサポート活動従事者を雇用することの利用者にとっての効果 (%)

	全体 n=	主たる支援対象の障害種別				地域移行相談支援実施の有無		雇用開始時期		事業所の従業員規模	
		身体	知的	精神	主なし	実施事業所	未実施事業所	H24以降	H23以前	10人以上	10人未満
	185	36	23	78	40	54	100	67	71	57	98
⑦経験者ならではの、気持ちに寄り添った言葉を掛けることができる	30.8	33.3	8.7	38.5	22.5	44.4	20.0	31.1	36.2	19.3	36.7
⑥経験者ならではの生活の知恵を伝えられる	30.3	36.1	0.0	41.0	20.0	46.3	19.0	26.2	39.7	19.3	34.7
⑧利用者にとって貴重な(回復の)モデルとなる	28.6	30.6	0.0	41.0	20.0	40.7	19.0	27.4	33.8	19.3	33.7
⑩前向きに活動している仲間の存在を知り、利用者が夢や希望を口にするようになる	25.9	33.3	0.0	35.9	20.0	42.6	14.0	30.5	25.0	14.0	32.7
②利用者の不安・孤独が解消される	24.9	38.9	0.0	33.3	12.5	40.7	17.0	21.3	31.9	17.5	31.6
⑤経験者ならではの、インフォーマル資源の活用方法を伝えられる	24.3	33.3	4.3	29.5	15.0	37.0	15.0	20.0	32.8	15.8	28.6
⑨利用者の意思表明を促進できる	22.2	25.0	4.3	26.9	17.5	35.2	15.0	28.3	21.7	12.3	28.6
⑫将来に希望が持てるようになる	21.6	16.7	4.3	29.5	22.5	35.2	13.0	28.3	19.1	7.0	28.6
⑬経験者の助言を求めている利用者のニーズを満たすことができる	21.6	19.4	0.0	19.2	15.0	27.8	11.0	19.7	14.7	5.3	24.5
⑪(たとえば、退院・退所や就労などの自立生活に関する)目標への意欲が向上する	21.1	25.0	0.0	28.2	17.5	35.2	12.0	25.0	22.1	8.8	26.5
①利用者の具体的な生活像が見えやすくなる	17.3	13.9	0.0	23.1	17.5	31.5	10.0	19.1	18.0	5.3	21.4
⑭専門職への不信感がある利用者とも信頼関係が築きやすくなる	17.3	27.8	4.3	17.9	15.0	25.9	13.0	20.6	20.0	7.0	26.5
④専門職と利用者を媒介することで、専門職と利用者のコミュニケーションが促進される	15.7	13.9	0.0	21.8	10.0	27.8	10.0	18.6	17.9	5.3	21.4
③障害特性に合った福祉サービスの仕方を提案できる	14.6	27.8	0.0	12.8	15.0	22.2	10.0	15.0	20.6	5.3	20.4

図表2 ピアサポート活動従事者を雇用することの従業員(一緒に働いている同僚)にとっての効果 (%)

	n=	主たる支援対象の障害種別				地域移行相談支援実施の有無		雇用開始時期		事業所の従業員規模		
		全体	身体	知的	精神	主なし	実施事業所	未実施事業所	H24以降	H23以前	10人以上	10人未満
	185	36	23	78	40	54	100	67	71	57	98	
①障害特性への理解が深まる	24.9	33.3	4.3	26.9	25.0	37.0	19.0	26.2	29.0	14.0	31.6	
⑤自立生活を送る障害者を具体的に知ることができる	24.3	41.7	0.0	21.8	17.5	29.6	17.0	23.0	29.4	12.3	30.6	
④本人を中心とした支援が浸透する	23.8	33.3	0.0	24.4	20.0	31.5	17.0	24.6	26.5	8.8	29.6	
⑦障害者である同僚と一緒に働くことで、より深く障害者を理解するようになる	22.2	22.3	4.3	21.6	15.0	22.2	17.0	16.1	21.7	14.0	21.4	
⑨障害者である同僚と一緒に働くことで、障害者の可能性を信じられるようになる	21.6	33.3	4.3	19.2	17.5	27.8	16.0	18.0	23.2	14.0	24.5	
⑧障害者である同僚と一緒に働くことで、より深く障害者を尊重するようになる	21.1	38.9	4.3	19.2	30.0	33.3	19.0	18.0	32.4	15.8	30.6	
③利用者のニーズを把握しやすくなる	20.0	33.3	0.0	23.1	20.0	31.5	17.0	23.0	27.9	12.3	28.6	
⑩障害者である同僚と一緒に働くことで、障害者の調整を後押しするような職場の雰囲気形成されるようになる	20.0	41.7	4.3	23.1	17.5	27.8	19.0	23.0	30.4	19.3	26.5	
②利用者の幅広い情報収集ができるようになる	18.4	41.7	0.0	17.5	16.7	24.1	18.0	19.4	29.4	10.5	27.6	
⑥障害者である同僚がいることで、利用者の自立や回復を想像できるようになる	17.3	27.8	0.0	17.9	20.0	25.9	12.0	16.4	22.1	10.5	21.4	
⑪適切な対応をすれば回復することが分かり、仕事のやりがいにつながる	15.7	22.2	0.0	17.9	15.0	22.2	11.0	19.7	16.4	7.0	23.5	

事業所等の職員を対象とした研修プログラムの構築に関する研究

研究分担者

秋山 剛 NTT東日本関東病院

研究協力者

中田 健士	株式会社MARS 精神保健福祉士
種田 綾乃	国立研究開発法人 国立精神・神経医療研究センター 精神保健研究所 社会復帰研究部
宮本 有紀	東京大学大学院 医学系研究科 精神看護学分野

研究要旨：

精神領域のピアサポーター・職員に対する専門研修の講座の一部において、専門職を対象とした講座を設け、講義・演習を実施し、参加者へのアンケートを行った。札幌および東京の会場にて、「ピアサポートを活かす雇用とは」と「ピアサポーターを活かすスキルと仕組み」をテーマに講義を行い、2回のグループ演習を講座として設定した。

参加者に対するアンケート結果では、参加者の大半が役立っている感覚を得ており、特に、グループ演習においては、他の職場との意見の共有の場ともなり貴重な学びの機会になっていたことが確認された。今回の専門職に向けた研修においては、ピアサポーターを実際に雇用している職場の職員と、今後雇用を検討している（現在は雇用していない）職場の職員とが含まれており、特に、グループ演習においては、雇用・非雇用の状況により、取り組み方に差が生じる部分もあった。今後、特に、非雇用の職場の専門職に対しては、ファシリテーターのほうで、課題の具体的なイメージを丁寧に補うことを促すことが重要であるとともに、参加者同士の相互作用を活用しながら、各参加者それぞれの立場と状況に応じた主体的な学びを促していくことが重要と推察された。

A. 目的

近年、地域における障害者福祉サービス事業所等を中心として、ピアサポーターの活躍の場も広がりを見せつつある一方、ピアサポーターがその専門性を発揮して働く上での職場環境として、研修システムやスーパービジョン体制の整備は重要な要素の一つともいわれている（相川、2014）。しかし、わが国においては、ピアサポーターとしての雇用形態や業務内容、位置づけ等の労働環境は多様であり、研修やスーパービジョン体制も、機関差や地域差が大きい状況がある（相川、2013）。

職場環境の整備においては、ピアサポーターに対する研修とともに、共に働く専門職に対する研修も合わせて重要な課題である。そのため、本研修においては、精神領域のピアサポーター・職員に対する専門研修の講座の一部において、専門職を対象とした講座を設け、講義・演習を実施することとした。本稿では、講座における内容詳細を記述するとともに、参加者へのアンケート結果をふまえ、今後に向けた講座の実施方法について検討することを目的とする。

B. 実施内容・方法

札幌および東京の会場にて、研修の一部において、ピアサポーターと共に働く専門職に対する講座を設け、「ピアサポートを活かす雇用とは」と「ピアサポーターを活かすスキルと仕組み」をテーマに講義・グループ演習を行った。

1. ピアサポートを活かす雇用とは

まず、「ピアサポートを活かす雇用とは」というテーマのもと、以下の内容により講義・演習を実施した。

1-1. ピアサポートのこれまでの活動とは

図1のようにピアサポートの歴史は1950年代から始まり、1960年代においては地域づくりの動きとなり、1990年代にはこころの病をどのように克服していくのかという動きとなった。

また、セルフヘルプグループは1960年代から様々な場所で活動が生まれ、1993年の全精連へとつながっていった。

図1

ピアサポートの歴史

① 精神疾患の経歴がある人の当事者運動

1950年代から始まり、1960年代に活発となった
 1980年代においては地域を作ろうとする動きとなった。
 1990年代にこころの病をどう克服していくのかとの動きになった。

② セルフヘルプグループ(SHG)

1963年	島根交友会
1970年	北海道「すみれ会」
1971年	愛知県「0の会」
1976年	大阪府 ガンパロー会
1978年	北海道 回復者クラブどんぐりの会
▼	
1993年	全国精神障害者団体連合会 (全精連)

1-2. ピアサポートの分類と基盤となる理論

2004年にSolomonはピアサポートの種類を①セルフヘルプグループ、②インターネットサポートグループ、③ピアによる生活支援サービス、④ピアが運営するサービス、⑤ピアパートナーシップ(当事者と専門職がパートナーシップを持った活動)、⑥被用者としてのピア、分類している。また栄(2004)は、ピアサポート活動を「精神疾患の体験を基盤に特に、時間や場所を限定せず、ありのままの自分の力を活かしながら、精神障害者の日常生活の支援を行い、既存のホームヘルプサービスの不備な点を補完、検証、是正、改革する活動」としている。

図2

2017. 江間 東京成徳大学研究紀要 第24号
精神保健福祉領域におけるピアスタッフの役割について

表1. ピアスタッフのタイプ別特徴

	オルタナティブタイプ	自助グループタイプ	ピアスペシャリストタイプ
特徴	当事者の権利を重視。既存の精神保健福祉社に対抗するピアサポート。	同じ経験をした仲間としての関係を重視。互いに助け合う存在としてのピアサポート。	ピアサポートに関する研修を受講するなど一定の条件がある。認定制度に基づいたピアサポート。
当事者同士の関係	あくまで対等な関係を重視。	経験の違いはあるものの対等な関係を重視。	理念上は対等だが認定による差別化が行われる。
専門職との関係	当事者の権利を脅かす場合には強く対立。	グループとしての自律性は保ちつつ協力関係を持つ。	基本的には協働だが、被用者として管理下に入ることもある。
雇用及び報酬の課題	独自性とピアの対等性を維持するためには、既存の精神保健福祉システムとは別のシステムが必要。	グループの独自性を保つためには、既存の精神保健福祉システムとは別のシステムが必要。	既存の精神保健福祉システムの一部として導入しやすい。

また、江間(2017)は図2のようにピアスタッフのタイプ別特徴をまとめ、認定制度に基づいたピアサポートで既存の精神保健福祉システムで雇用され活躍するピアスタッフを「ピアスペシャリストタイプ」と表している。

Davidson et al (1999); Bradstreet (2006)はピアサポートを以下の3つのタイプに分けている。

- ・非公式(自然派生的)ピアサポート

- ・利用者またはピアが運営しているプログラムに關与しているピア
- ・伝統的なサービスにおけるサービスと支援の提供者として雇用されているピア

しかし、上記の中でも雇用されているピアは専門性をどのように確保するかが課題である。その中でSolomon(2007)の文献を参考に坂本(2008)や大島(2013)、は、図3のようにピアサポートの基盤となる理論をまとめている。

また、言い換えると図4のように説明できると考えられ、その中でも経験者にしか知りえない体験や知識や希望や動機付けは、精神疾患を発症し、自己喪失感のただなかにいる方には有効であると思われる。また、ピアサポートの大切な要素である互いに成長する「互惠性」も4のヘルパーセラピー原則として証明されている。

図3

ピアサポートの基盤となる理論

1. ソーシャルサポート
2. 体験的知識
3. ヘルパーセラピー原則
4. 社会的学習理論
5. 社会的比較理論：上昇的比較
6. ソーシャルコンパリゾン理論

Solomon(2007)

図4

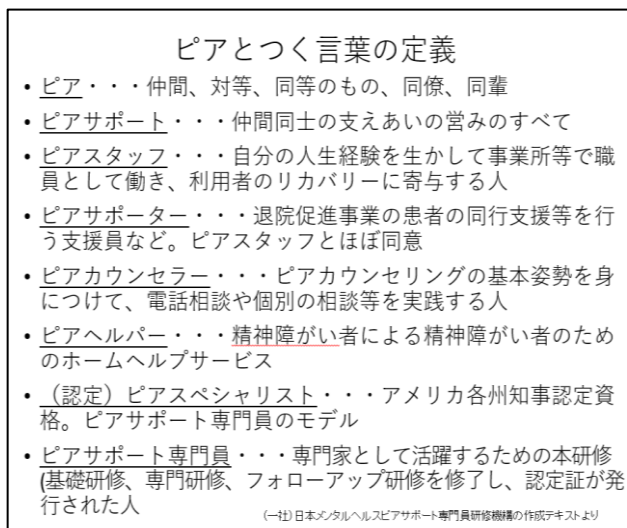
ピアサポートの基盤となる理論

1. ソーシャルサポート⇒一つの重要な社会的資源
2. 体験的知識⇒経験者にしか知りえない知識
3. ヘルパーセラピー原則
⇒他者を援助することで自身を助ける
4. 社会的学習理論⇒有能な役割モデル
5. 社会的比較理論：上昇的比較⇒希望や動機付け
6. ソーシャルコンパリゾン理論
⇒リカバリー経験の蓄積の社会的共有

1-3. ピアという言葉の定義とキャリアアップ

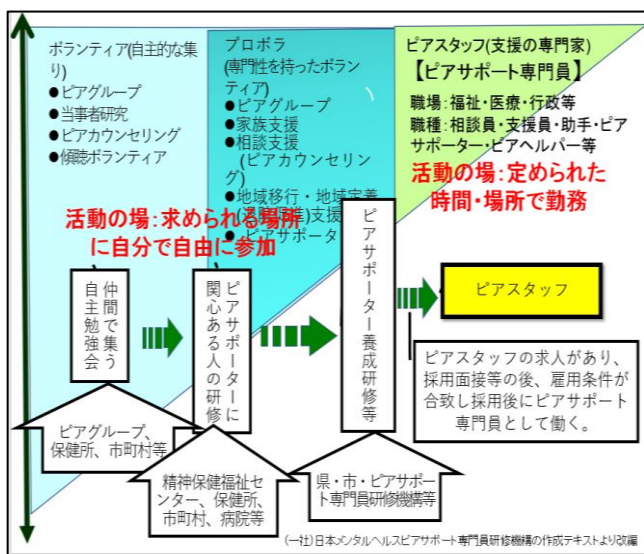
ピアという言葉の定義はさまざまあり、図5のようにまとめられる。

図5



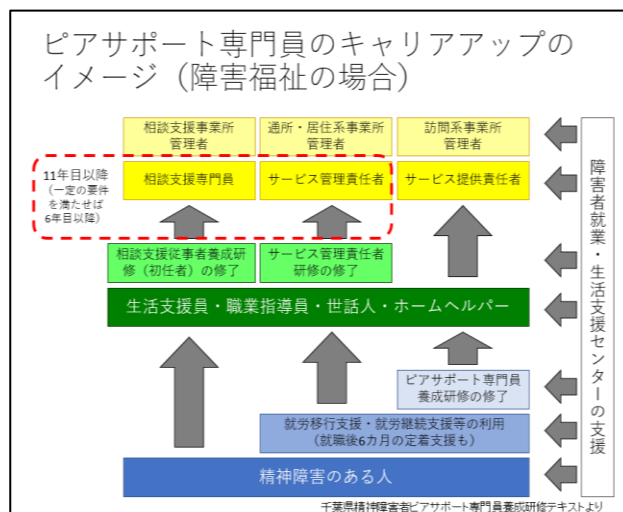
現在雇用におけるピアサポートの養成研修は、日本メンタルヘルスパイサポート専門員研修機構がおこなっている研修があり、図6のように分類している。

図6



また、千葉県ではこのピアサポート専門員養成研修の内容を取り入れ平成27年度から県知事認定の研修を行っており、研修後に図7のようなキャリアアップもできるような雇用結びつけやすくする取り組みもある。

図7

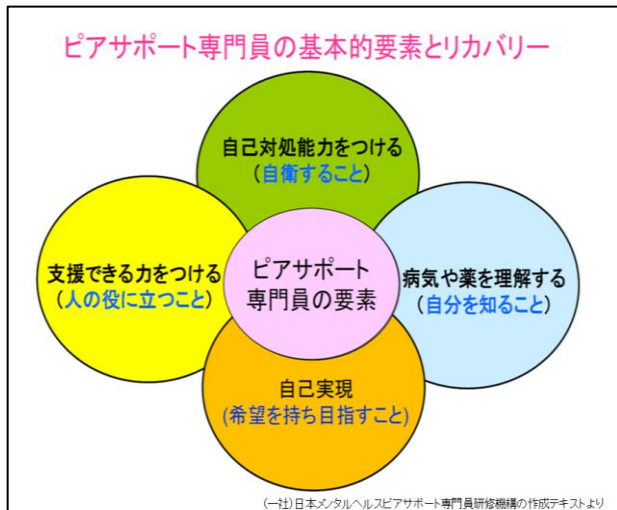


1-4. ピアサポーターを雇用して良い点と難しい点
ピアサポーターを実際に雇用してみて良いと感じる点は、一例として以下のことが挙げられる。

- ・ サービスを利用する方の本当のニーズを既存の専門家とは違った視点で考えられる。(サービスの使い心地など)
 - ・ これから自分が何をしたらよいかわからない利用者に対し、モデルとなり説得力のある説明ができる。
 - ・ ストレngths思考、リハビリ思考の共有(誰でも強みはあり、回復の道はあることを諦めない考え方)
 - ・ 対象となる利用者と仲間意識を共有しやすく、支援チームとの早期の関係性の構築につながることもある(マイナスな経験の共有をできない人間関係はそうでない関係よりも深くなる場合がある)
- 一方で、難しい点は一例として以下の点があると思われる。

- ・ すべてのピアサポーター及び専門職がピアとしての経験の強みを意識し働いているのかどうか
 - ・ ピアがリハビリをした場所と働く場所が一緒だと過去の患者—支援者での関係があり、職業上の対等性に影響はないかどうか
 - ・ ピアと専門職が関係性を築く中で簡単な仕事しかピアに仕事を回していないかどうか
 - ・ ピアに仕事を任せきりにしてしまい、専門職が必要以上に引いてしまう場合がないかどうか
 - ・ 業務量が自分の許容範囲を超えた場合の範囲
- 但し、ピアサポーターが雇用をされ活躍するには、個々のピアに図8の要素が求められる。

図8

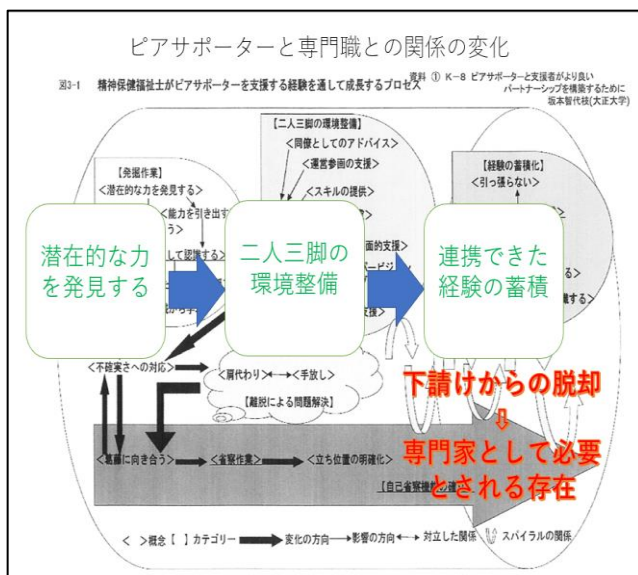


1-5. ピアサポーターが活躍できるための環境

ピアサポーターが他の専門職などの同僚から支援の現場で同等に扱われるには時間がかかることもある。

弊社のピアサポーターも図9のように、はじめは下請けのような雑務が多く、少しずつピアとしての経験を活かせる場面を提案するなどし、専門職から場面を設定してもらうなどして成功体験を積み重ね、チーム支援がスムーズに行われていく関係性となっていった。

図9



また、環境が苦手な部分の改善を重視される環境であったり、障害者は能力が劣るなど、出来ないを前提とした捉えかたのある環境、前例を重視した環境であると、ピアサポーターも委縮してしまい、それを見た専門職も評価を低くしていまう等があり、悪循環のスパイラル (図10) に陥ってしまう。逆に、個々の強みに重点を置き仕事に反映されたり、出来ない部分は他者

が補う環境、精神疾患の経験が有効であると認識している環境であると、一緒に働くピアサポーターも自尊心が向上し、目標が立てやすくなり、その働いている様子をみた専門職もチーム支援がしやすくなる (図11) ことがあると考えられる。

図10

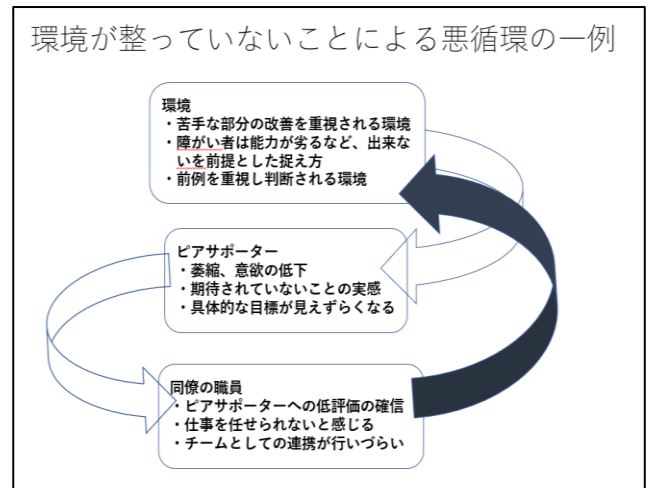
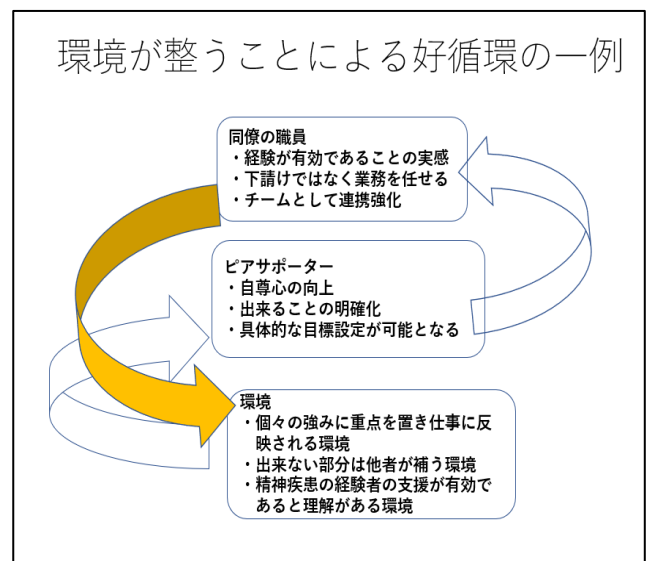


図11



また、相川 (2014) はピアスタッフが生き生き働くことのできる環境として、採用方法の明確化・複数のピアスタッフの雇用・二重関係の中での責任の明確化・安定した収入/適切な仕事量・スーパーバイズ・利用者としての立場の確保・チームでの支援体制の整備・リカバリー思考の職員や組織文化、が大切だとしている。

しかし、Gates & Akabas (2007) はピアサポーターとその他の専門職との間には、チーム内で担う役割や職員間の関係性をめぐって混乱が生じ、時にはチームに混乱が起こすことがある、と懸念している。

では、なぜ混乱が生じるのかを考えると図12にあ

るように認知機能の課題があり、自己管理・対人関係・職業態度・業務遂行等の問題においてチームでの関係性が難しくなる場面があると推測できる。この点に関しては弊社のピアサポーターは図13のように心理教育やある程度の就労支援プログラムを経験しているピアも多いことから、リハビリテーションの効果が得られており、何かトラブルが起きても問題解決思考で解決に向かうことができているのではないかと思われる。

図12

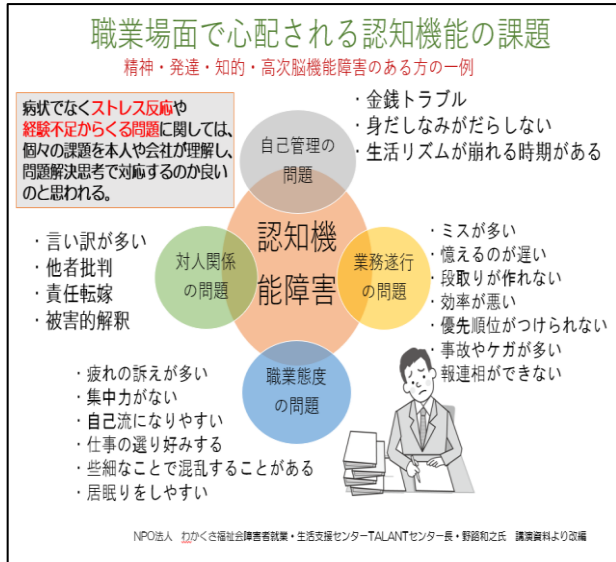
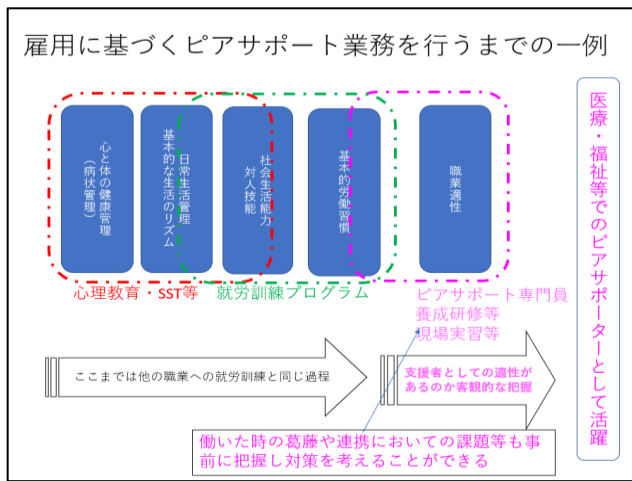
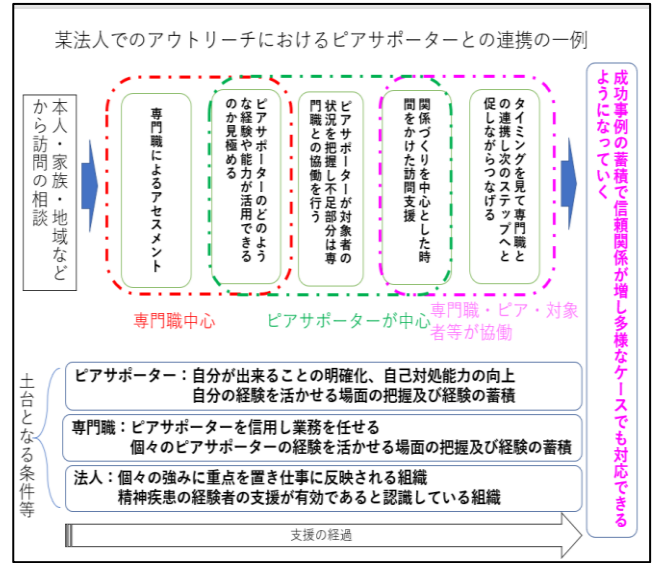


図13



尚、弊社のピアサポーターの役割としてはそれぞれの事業所にいる当事者がいることが、対応できる利用者の幅が広がり、経験者の視点でリカバリー体験を活かしたサポートをしている。また生活訓練の訪問支援では、図14のように専門職との協働によるピアサポートを行っている。

図14



また合理的配慮では、ピアサポーターによっては合理的配慮がないことが配慮であると話をするスタッフもおり、その本人が十分に与えられた役割を發揮できる環境とするのがピアサポーターを雇用する上での合理的配慮であると考えている。

1-6. まとめ

ピアサポーターを雇用するにあたっては、働く環境に大きく影響をする法人の考え方土台としてあるとして、一緒に働く専門職がピアの失敗を病気や障害があるからなどと判断せずに、同僚として支え合いの関係ができているのかどうか、及びそのピアサポーターのリカバリー経験を把握し活用できそうな場面をイメージできているのかが必要となる。

また、ピアサポーター自身も労働者として働くことをしっかり理解しているのか、自分のリカバリー経験を活用できる場面はどんな場面なのかを把握しているのか、が大切となる。

その上で以下のポイントを押さえておくと継続した就労につながるのではないかと考えている。

- 支援者として対等性を意識して働く (精神疾患の経験からリカバリーをしている専門家として他の職種と協働する)
- 職場以外で相談できる場所を設ける
- 社会経験の足りなさからくる問題は根気よく対応
- 労働力にあった報酬を提供 (他の専門職と同一基準の給与体系が理想)
- どんな仕事でもやらせてみて、出来たら任せる

最後に、ピアサポーターが得意とするサポートは個々の違いがあり、能力も一概には判断できない。一緒にチームとして働く他の専門職も互いに歩み寄り、コミュニケーションを取りながら信頼関係を構築するこ

とが重要である。

思春期の発症し社会経験が少ないピアサポーターも多くいることから失敗も丁寧に伝えていき、徐々に責任がある仕事も任せていく過程により専門職もピアサポーターも互いに成長できると感じている。

雇用してしばらくは、互いに我慢をすることも多く、問題も生じることもあるが、チーム支援が円滑になることにより支援対象者にとって大いに影響のあるサポートへとつながると考えている。このように上手く連携できた体験の積み重ねを共有することで、組織全体にも理解が広がり、より効果のある支援とつながることになる。

1-7. グループ演習-1

本講義後のグループ演習としては、以下のテーマについて、5名程度（2名のファシリテータが付く形で実施）のグループで話し合いを行った。

- ① ピアサポーターと働く上での期待と不安はどんなことがありますか。
- ② ピアサポーターを雇用する上での課題や解決策を話あってみましょう。

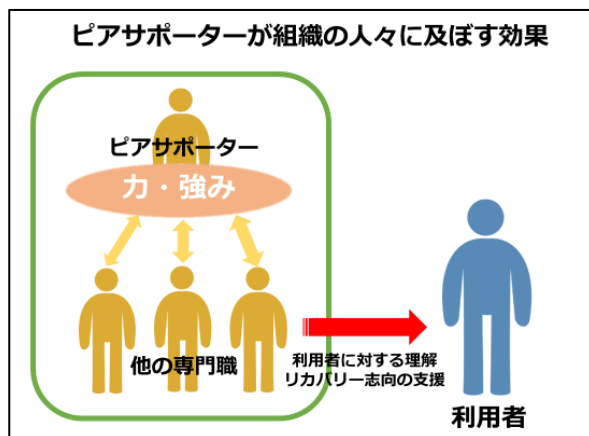
2. ピアサポーターを活かすスキルと仕組み

次に、「ピアサポートを活かすスキルと仕組み」というテーマのもと、以下の内容により講義・演習を実施した。

2-1. ピアサポーターが組織の人々に及ぼす効果

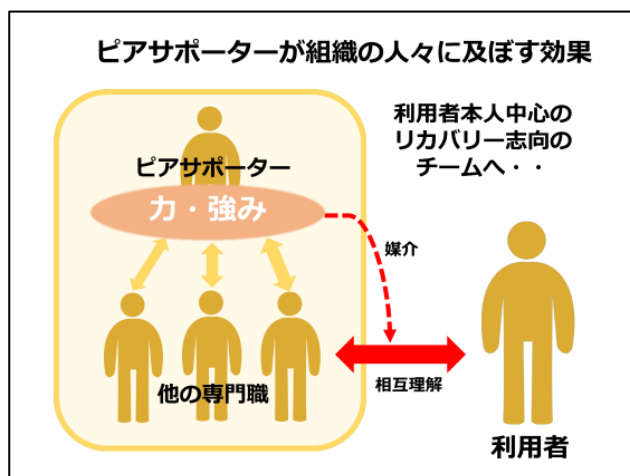
まず、1の講義での復習も兼ねて、ピアサポーターがチームや組織に入ること、及ぼす効果としてのポイントを受講者と共有した。ピアサポーターが入ることでの効果としては、ピアサポーターの存在が身近にあることにより、他の専門職の利用者に対する理解が深まることや、リカバリー志向の支援の提供が行われるようになることなどが挙げられる（図15）。

図15



また、ピアサポーター自身が、利用者と専門職との相互理解の橋渡し役・媒介となることで、チーム全体が、利用者本人中心のリカバリー志向のサービスへと変化する促進力ともなることも期待される（図16）。

図16



ピアサポーターが、こうしたピアサポーターとしての力や強みを生かし、スキルを発揮するためには、職場やともに働く専門職としても、押さえておくべきポイントがいくつかある（図17）。①ピアサポーターにとって意見が言いやすい環境であること、②まわりの職員がピアサポーターの存在の意義や専門性を理解していること、③ピアサポーターにとって、職場の中で身近な相談相手がいること、などは重要なポイントと言われている。また、こうした職場としての、ピアサポーターに対する環境設定や合理的配慮においては、ピアサポーター個々の特性に応じながら、両者（ピアサポーター—職場）での合意の過程を大切にしながら設定していくことが重要である。

図 17



2-2. 「ピアサポーターが職場や共に働く専門職へ期待すること」についての調査結果の共有

次に、2016年1月に実施したピアサポート専門員養成研修受講者に対するアンケート調査のうち、「ピアサポーターが職場や共に働く専門職へ期待すること」についての調査結果を受講者と共に共有した。

本調査は、「精神障害者ピアサポート専門員養成研修」を2013年～2016年度に受講した222名を対象として行い、131名より協力を得(図18)、そのうち、ピアの経験を活かして働いていた経験のある者(93名)の回答を反映している(図19)。

図 18

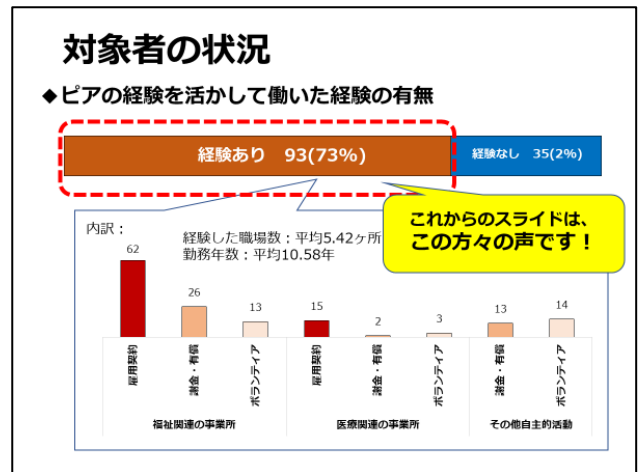
ピアサポート専門員養成研修受講者に対するアンケート調査

対象：日本メンタルヘルスピアサポート専門員研修機構主催「精神障がい者ピアサポート専門員養成研修」を平成25～28年度に受講した全参加者222名
 →回収：131名(回収率：59%)

調査期間：2016年1月
 調査方法：無記名自記式質問紙調査
 郵送にて配布・回収

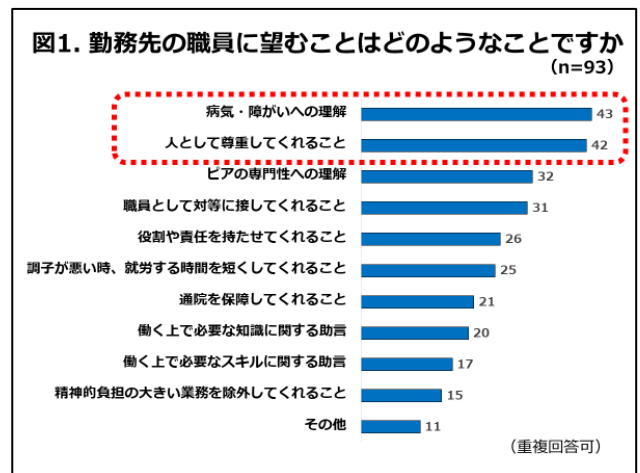
※詳細の調査結果は、厚生労働省科学研究費成果データベースに掲載しております報告書をご参照ください。

図 19



調査結果では、「勤務先の職員に望むこと」としては、「病気・障害への理解」と「人として尊重してくれること」については、半数以上のピアサポーターが望んでいることが確認された(図20)。

図 20



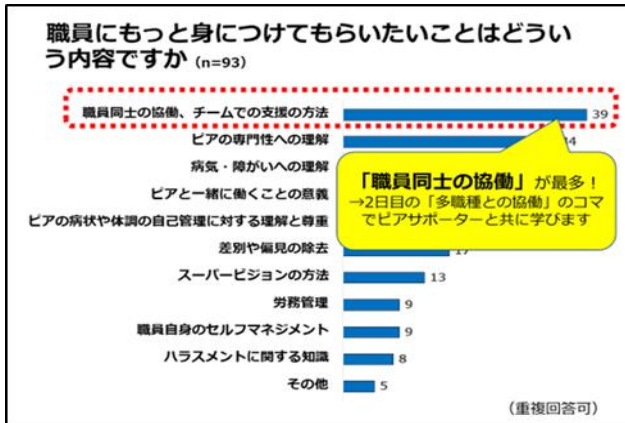
また、「ピアスタッフを受け入れるにあたり、職場の他の職員にも研修を受けてもらいたいとおもうか」との質問に対しては、77% (71名) のピアサポーターが「はい」と答えていた(図21)。

図 21



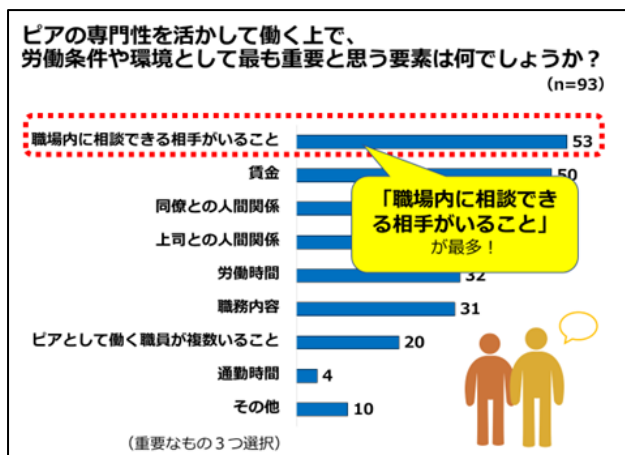
ピアサポーターが、「(同じ職場で働く) 職員にもっと身につけてもらいたいこと」としては、「職員同士の協働、チームでの支援方法」が最多であり、次いで、ピアの専門性や病気・疾病への理解などを望む声も多かった(図22)。

図22



「ピアの専門性を活かして働く上で、(職場での) 労働条件や環境として最も重要と思う要素」としては、「職場内に相談できる相手がいること」が最多であり、半数以上の人が望んでいることも確認された(図23)。

図23



2-3. グループ演習-2

本講義後のグループ演習としては、グループ演習-1と同様のグループにて、「あなたの職場でこんなことがあったとき、どうしますか?」というテーマのもと、以下の4つの場合が生じた際の専門職の対応として、グループで話し合いを行った。

- ①「ピアサポーターがいることで、利用者に対する愚痴を言いにくくなった(言いにくくなるのではないかと)と専門職がこぼしています。

- ②ピアサポーターがなかなか自分の意見を言ってくれません。
- ③ピアサポーターと他の職員とで、意見が衝突しました。
- ③ ピアサポーターが職場を休みがちになっています。

C. 結果

本研修において実施した、専門職に向けた講座・演習における参加者(専門職)の役立ち度・意見等を、以下に整理する。

1. 研修の役立ち度

札幌研修の参加者(5名)においては、「ピアサポートを活かす雇用」の講座では、「役立つと思う」と回答した者が60%(3名)であり(他2名は無回答)。また、「ピアサポートを活かすスキルと仕組み」の講座では、100%(5名)が「役立つと思う」と回答していた。

東京研修の参加者(13名)においては、「ピアサポートを活かす雇用」の講座では、「役立つと思う」と回答した者が100%(13名)であった。また、「ピアサポートを活かすスキルと仕組み」の講座にかんしては、92%(12名)が「役立つと思う」と回答していた(他1名は無回答)。

3. 研修の感想

それぞれの講座・演習に対する意見や要望(自由記載)としては、「ピアサポートを活かす雇用」の講座では、「雇用側の悩みを話し合えたのは貴重な機会だった」という感想や「具体的な雇用形態を聞けるとよかった」などの意見が挙げられた。

また、グループ演習-1にかんしては、「ピアサポーターと一緒に働く人の話が聞けてよかった」「色々な意見が出て、参考になった」「いかにピアサポートを雇用につなげる有用性を職場や社会に伝えていくか、大きな課題を共有できた」「生の声が聞けて良かった」「自分の職場でも同じような立場になった際にとっても参考になった」といった意見が挙げられた。

「ピアサポートを活かすスキルと仕組み」の講座では、「自分の意見を聞いてくれるとともに、他者(多職種)の意見を聞いてよかった」「職場の同僚としての視点と、一方で適切な合理的配慮の必要性を感じた」といった意見が挙げられた。

また、グループ演習-2にかんしては、「普段の悩みが共有できて、気持ちが少し軽くなった。自分の悩んでいること自体が悪いことではなく、前向きにとらえられた。」「ピアサポーターと一緒に働く人の話がきけてよかった」「いろいろな考えがあったが、みんな優しい方だった」「いろいろな立場の方がおられて視野が広がった

たと感じた」「同じ事柄でもとらえ方は人それぞれであり、そこにストレングスの可能性を感じた」「個別支援計画を見直すうえでとても参考になった」などの感想や、「課題の具体的なイメージがつかず難しかった」といった意見が挙げられた。

D. 考察・結論

専門職に向けた講義・演習では、参加者の大半が役立っている感覚を得ており、特に、グループ演習においては、他の職場との意見の共有の場ともなり貴重な学びの機会になっていたことが確認された。今回の専門職に向けた研修においては、ピアサポーターを実際に雇用している職場の職員と、今後雇用を検討している（現在は雇用していない）職場の職員とが含まれており、特に、グループ演習においては、雇用・非雇用の状況により、取り組み方に差が生じる部分もあった。しかしながら、現在雇用の職場においては、ピアサポーターとともに働く中での有用性や課題を整理したり、多職場と共有する貴重な場となり、非雇用の職場においては、雇用の実際を知り、より現実的な面でも雇用に向けて考えていく貴重な機会となったことが推察される。研修の持ち方として、特に、非雇用の職場の専門職に対しては、ファシリテーターのほうで、課題の具体的なイメージを丁寧に補うことを促すことが重要であるとともに、参加者同士の相互作用を活用しながら、各参加者それぞれの立場と状況に応じた主体的な学びを促していくことが重要と考える。

参考文献

- 相川章子：ピアスタッフの現在と未来—日本の精神保健福祉の変革を目指して。精神医療 74:36 - 45. 2014
- 相川章子：プロシューマーが提供するサービスの意義および効果に関する包括的研究—ピアスタッフの活動に関する調査報告書。シロシベ。2013<
<http://psilocybe.co.jp/wp-content/uploads/peer2012.pdf>> (2017. 08. 21)
- 坂本智代：精神障害者のピアサポートにおける実践課題—当事者とパートナーシップを構築するために—。大正大学研究紀要第93号 2008
- 相川章子：精神障害ピアサポーター活動の実際と効果的な養成・育成プログラム 中央法規 2013
- 栄セツコ：ファシリテーズネット7(2)、5-8 2004
- 大島巖：ピアサポートというチャレンジその有効性と課題 精神科臨床サービス 2013
- 江間由紀夫：精神保健福祉領域におけるピアスタッフの役割について 東京成徳大学研究紀要—人文学部・応用心理学部—第24号, 2017
- 精神障害者ピアサポート専門員養成のためのテキスト

ガイド第3版 一般社団法人 障害者福祉支援人材育成研究会 2015
千葉県精神障害者ピアサポート専門員養成研修講師スライド【肥田・内田】 2015

F. 健康危険情報

無

G. 研究発表

無

H. 知的財産権の出願・登録状況

無

研修プログラムの評価に関する研究

研究分担者

山口創生

国立研究開発法人 国立精神・神経医療研究センター
精神保健研究所 社会復帰研究部・室長

研究協力者

○御菌恵将

国立研究開発法人 国立精神・神経医療研究センター
精神保健研究所 社会復帰研究部

種田綾乃

国立研究開発法人 国立精神・神経医療研究センター
精神保健研究所 社会復帰研究部

三宅美智

国立研究開発法人 国立精神・神経医療研究センター
精神保健研究所 精神保健計画研究部

研究要旨：

<目的>

本研究の目的は、ピアサポーター養成基礎研修（以下、基礎研修）とピアサポーター養成専門研修（以下、専門研修）の参加者における研修前後の質問紙調査の分析を通して、研修への参加とアウトカムの関連を検証することであった。

<方法>

本研究の参加者は、2017 年度に札幌および東京で開催された基礎研修および専門研修に参加者のうち、1) 現在ピアサポーターとして雇用されている当事者、2) 将来ピアサポーターとして雇用されることを希望する当事者、3) ピアサポーターを雇用する事業所の他の職員、4) 将来的にピアサポーターの雇用に関心を持つ事業所の職員であった。参加者は、研修 1 日目開始前と終了後、研修 2 日目終了後の 3 時点において調査票に回答した。本研究では、やりがいや不安などに関する独自項目（主観的態度）、知識を測る独自項目、ピアサポーターへの期待に関する項目に焦点を当て、研修 1 日目開始前と、研修 2 日目終了後のデータを用いて、研究結果を報告する。

<結果>

基礎研修には 92 名（当事者 n = 77、他の職員 n = 22）が参加し、専門研修には 57 名（当事者 n = 40、他の職員 n = 17）が参加した。研修前後における調査票への回答を比較した結果、基礎研修と専門研修の双方において、やりがいや不安などに関する独自項目、知識を測る独自項目、ピアサポーターへの期待に関する項目についての改善がみられた。

<結論>

本研究の結果から、基礎研修と専門研修への参加は、参加者のピアサポーターに関する主観的態度や知識、ピアサポーターへの期待についての向上と関連する可能性がある。

A. 研究背景

近年、障害福祉サービス領域において同様の疾患や障害を抱えるピアとしての専門性を活かして働く支援者（ピアサポーター）への関心が高まっている。特に、精神障害サービス領域においては、そのエビデンスはかなり弱いとされながらも、ピアサポートとサービス利用者が希望を持つことやセルフケアの向上、地域社会への帰属意識の向上、生活満足の向上など、複数のアウトカムとの潜在的関連が示されている（Davidson et al, 2012）。国内でも、ピアサポーターとして当事者の活躍が徐々に広まりをみせ、退院支援や組織風土の変化

などで、ピアサポートの意義が報告されている（松本・上野, 2013; 彼谷, 2017; 宮本・佐々木, 2017）。このように、ピアサポートへの期待が徐々に高まっている反面、ピアサポートの位置付けや人材育成、雇用体制に課題が生じている。また、ピアサポーターの育成や労働環境の整備が各事業所に任せられている現状がある。すなわち、ピアサポーターに対する行政的あるいは現場レベルの期待が高まる一方で、ピアサポーターの質の担保も課題として指摘されている（大島, 2013; 吉野, 2017; 種田ら, 2017）。

以上の課題を踏まえ、本研究班では精神障害のある当事者を中心に様々な障害を持つ当事者を対

象としたピアサポーターの養成研修プログラムの開発に取り組んできた。当分担任では、2017年度に実施された、開発中の「ピアサポーター養成基礎研修（以下、基礎研修）」および「ピアサポーター養成専門研修（以下、専門研修）」の評価を目的とした調査を行った。

B. 研究目的

本研究の目的は、基礎研修と専門研修の参加者における研修前後の質問紙調査の分析を通して、研修への参加と参加者の主観的態度や知識、ピアサポーターに対する期待に関するアウトカムとの関連を検証することであった。

C. 研究方法

1. 調査対象

本研究の調査参加者は、基礎研修および専門研修に参加した障害当事者およびピアサポーターに関心を持つピアサポーター以外の職員であった。基礎研修における障害当事者としては、精神障害だけでなく、身体障害・難病や知的障害、発達障害、高次脳機能障害を持った者が含まれ、専門研修においては、主に精神障害をもつ者が中心であった。また、障害当事者には、現在ピアサポーターとして雇用されている者と将来ピアサポーターとして雇用されることを希望する者の双方が含まれた。同様に、ピアサポーター以外の職員に関しても、現在ピアサポーターを雇用している事業所の職員、あるいは将来的にピアサポーターの雇用に関心を持つ事業所の職員が含まれた。

研修参加者の募集に関して、日本メンタルヘルスパイサポーター専門員研修機構をはじめ各種団体や研究班のメンバーのネットワークによって参加者を募った。なお、本研修は、研究段階であるため、その参加費は無料となっていた。

2. 研修及び調査日程

基礎研修および専門研修は、下記の日程で実施され、研修の前後で質問紙調査が実施された。

2017年07月22日・07月23日	基礎研修	札幌サイト
2017年08月05日・08月06日	基礎研修	東京サイト
2017年10月14日・10月15日	基礎研修	札幌サイト
2017年11月11日・11月12日	基礎研修	東京サイト

上記の日程において、調査参加者は、研修1日目の開始前および終了後、研修2日目終了後の3時点で無記名自記式の質問紙票に回答した。

3. 査項内容

質問紙票は、基本属性やピアサポーターの仕事に関するやりがいや不安などに関する独自項目、知識を測る独自項目、ピアサポーターへの期待に関する項目、組織風土やバーンアウトに関する尺度などで構成された。このうち、組織風土やバーンアウトは、現在検証中であるため、本報告では割愛する。

1) 基本属性

基本属性に関する項目は、性別、年齢、主たる診断、重複診断、現在の雇用状況が含まれた。また、現在雇用されているピアサポーターおよびピアサポーターを雇用する事業所のピアサポーター以外の職員には、働いている機関での勤務年数、分野での勤務年数、現在の職位、所持する資格を確認した。

2) やりがいや不安などに関する独自項目

研修参加者全員を対象として、それぞれの研修における研修1日目開始前および研修2日目終了後に、ピアサポーターに対する主観的態度に関する質問項目を設けた。具体的には、ピアサポーターとして働くこと（ピアサポーター以外の職員に関しては、ピアサポーターと共に働くこと）に対するやりがいや不安、自信に関連する5つの独自項目（10件法）を設けた。項目の詳細については、「D. 調査結果」を参照されたい。

3) ピアサポーターとして働く上での知識についての独自項目

ピアサポーターとして働く上での知識を測る独自項目は、精神障害分野の当事者および他の職員を対象とし、各研修の研修1日目開始前および研修2日目終了後に実施された。知識を測る独自項目は、研修用に作成されたテキストの重要ポイントを基に作成され、主に10項目を設けた（専門研修におけるピアサポーター以外の職員用は12項目）。それぞれのクイズの回答として「はい」「いいえ」「わからない」の選択肢を設けた。項目の詳細については、「D. 調査結果」を参照されたい。

4) ピアサポーターへの期待に関する項目

ピアサポーターへの期待に関する項目は、障害者支援状況等調査研究事業「障害福祉サービス事業所等におけるピアサポート活動状況調査」で用いた調査票で使用された項目であった（みずほ情報総研株式会社, 2016）。回答の選択肢は「まったく期待していない」、「期待していない」、「どちらでもない」、「期待している」、「とても期待している」であった。現在ピアサポーターを雇用し

ている事業所の他の職員、将来的にピアサポーターの雇用に関心を持つ事業所の職員のみを対象とし、各研修の研修1日目開始前および研修2日目終了後に実施された。項目の詳細については、「D. 調査結果」を参照されたい。

4. 統計解析

基本属性や知識を測る独自項目における各項目の回答、ピアサポーターへの期待に関する項目については、記述統計を示した。やりがいや不安などに関する独自項目および知識を測る独自項目全体の平均正答率の分析には、対応のあるt検定を用いた。

統計的有意水準は、5%（両側）に設定した。全ての分析にはMicrosoft office Excel 2016およびStata version 12を用いた。

5. 倫理的配慮

調査票配布時に、研究分担者が不参加による不利益がないこと、収集したデータは研究の目的以外には使用しないことなどを、研修参加者に口頭ならびに配布文章にて説明を行った。本研究は早稲田大学の倫理審査委員会の審査受け、承認を得ている（No. 2016-250）。

D. 研究結果

1. 基礎研修

1) 調査参加者と基本属性

研修前における研修参加予定者は97名であり、3名（ピアサポーター n = 2名、ピアサポーター以外の職員 n = 1）が不参加であった。研修に参加した94名全員から参加の同意を得たが、ピアサポーター以外の職員1名が事後調査に参加せず、1名がデータに欠損が多いことから、最終的に92名が分析対象となった。

表1は、調査参加者（n = 92）の基本属性を示している。ここでは主たる基本属性のみを示す。障害当事者が70名（76.1%）、ピアサポーター以外の職員が22名（23.9%）であった。障害当事者のうち、約40%が現在ピアサポーターとして雇用されていた。また全体の約60%が精神障害当事者であった。精神障害当事者の中で最も多かった診断は、統合失調症であった（n = 21, 50.0%）また、ピアサポーター以外職員のうち、5名（77.3%）が現在ピアサポーターを雇用している事業所の職員であった。

2) やりがいや不安などに関する独自項目

表2は、ピアサポーターとして働くこと（ピアサポーター以外の職員に関しては、ピアサポーターと共に働くこと）に対するやりがいや不安などに

関する独自項目についての結果を示している。現在ピアサポーターとして雇用されている当事者（n = 27）では、「P1：現在の職場で、ピアスタッフとして働くことにやりがいを感じていますか？」（t = 2.319, p = 0.029）と「P2：ピアスタッフとして働くための力（知識や支援技術）を持っていると思いますか？」（t = 2.119, p = 0.044）の項目において、研修前と比べて研修後で有意に得点が上昇していた。また、将来ピアサポーターとして雇用されることを希望する当事者（n = 42）では、「NP1：「ピアスタッフとして働きたい」という気持ちはどれくらいですか？」（t = 2.231, p = 0.031）や「NP4：ピアスタッフとして働くための力（知識や支援技術）を持っていると思いますか？」（t = 2.965, p = 0.005）、「ピアスタッフとして働くことは、やりがいがある仕事だと思いますか？」（t = 2.322, p = 0.025）において、研修の前後で得点の有意差が観察された。

現在ピアサポーターを雇用する事業所のピアサポーター以外の職員（n = 5）では、「S2：あなたは、ピアスタッフと一緒に働くための知識は十分にあると思いますか？」（t = 6.325, p = 0.003）や「S3：あなたは、ピアスタッフのよさや強みを説明できますか？」（t = 4.118, p = 0.015）、「S4：現在の職場で上司や他の職員は、ピアスタッフのよさや強みをわかっていますか？」（t = 4.811, p = 0.009）の項目において、研修前と比較し、研修後では有意に得点が上昇していた。将来的にピアサポーターの雇用に関心を持つ事業所の職員（n = 17）では、「NS1：「ピアスタッフと一緒に働きたい」という気持ちはどれくらいありますか？」（t = 3.055, p = 0.009）や「NS2：ピアスタッフと一緒に働くイメージをもっていますか？」（t = 5.568, p < 0.001）、「NS5：あなたは、ピアスタッフのよさや強みを説明できますか？」（t = 4.315, p = 0.001）における項目で、研修前後で得点の有意差が観察された。

3) 知識を測る独自項目

表3-5は、知識を測る独自項目の結果を示している。調査に参加した精神障害当事者（n = 43）においては、全ての項目で研修前と比べて研修後に正答率が上昇していた。全項目における正答率の平均は、研修前の49.5%（SD = 19.7）から研修後の71.9%（SD = 19.9）に有意に改善していた（t = 7.158, p < 0.001）。

ピアサポーター以外の職員（n = 22）では、「Q3：ストレングス視点は、良いところのみに着目した支援である」の項目を除き、全ての項目において正答率が上昇していた。全項目における正答率の平均は、研修前の56.8%（SD = 20.8）から研修後の75.0%（SD = 13.0）に有意に改善していた（t = 4.446,

p<0.001)。

4) ピアサポーターへの期待に関する項目

ピアサポーター以外の職員 (n = 22) において、多くの項目で変化がみられた。特に、「A1: 利用者の具体的な生活像が見えやすくなる」、「A12: 将来に希望が持てるようになる」、「A17: (ピアスタッフが同僚にいて職員が) より深く障害者を尊重できるようになる」、「A20: (ピアスタッフが同僚にいて職員が) 適切な対応をすれば、回復することがわかり、職員の仕事のやりがいにつながる」の項目で、研修前と比べて研修後に「とても期待している」の回答が30%以上増加していた。詳細は表6を参照されたい。

2. 専門研修

1) 調査参加者と基本属性

基礎研修の調査参加者のうち、53名が専門研修に参加し、4名が専門研修から新たに参加した。最終的な分析対象は、57名であった。ただし、やりがいや不安に関する項目では、欠損データ等の理由で、4名を分析から除外した。

表7は、調査参加者 (n = 57) の基本属性を示している。障害当事者が40名 (70.2%)、ピアサポーター以外の職員が17名 (29.8%) であった。障害当事者のうち、約半数 (n=21) が現在ピアサポーターとして雇用されていた。また、障害種別は精神障害が大半であった (n=36, 90.0%) であった。精神障害当事者の中で最も多かった診断は、統合失調症であった (n=16, 44.4%) また、ピアサポーター以外の職員のうち、9名 (52.9%) が現在ピアサポーターを雇用している事業所の他の職員であった。

2) やりがいや不安などに関する独自項目

表8は、やりがいや不安などに関する独自項目についての結果を示している。現在ピアサポーターとして雇用されている当事者 (n=19) では、「P2: ピアスタッフとして働くための力 (知識や支援技術) を持っていると思いますか?」 (t = 2.368, p = 0.029)、「P5: ピアスタッフとして働くことに不安や課題を感じていますか?」 (t = 3.249, p = 0.005) の項目において、研修前と比べて研修後では有意に得点が上昇していた。また、将来ピアサポーターとして雇用されることを希望する当事者 (n=17) では、「NP2: ピアスタッフとして働くイメージはありますか?」 (t = 3.054, p = 0.008)、「NP3: ピアスタッフとして働くことへの不安や課題」 (t = 2.436, p = 0.027) の2つの項目において、研修前後で得点の有意な改善が観察された。

現在ピアサポーターを雇用する事業所のピアサポーター以外の職員 (n = 9) では、「S2: あなた

は、ピアスタッフと一緒に働くための知識は十分にあると思いますか?」 (t = 4.083, p = 0.004)、「S3: あなたは、ピアスタッフのよさや強みを説明できますか?」 (t = 5.500, p = 0.001)、「S5: ピアスタッフと一緒に働くことへの不安や課題を感じていますか?」 (t = 4.856, p = 0.001) の3つの項目において、研修前と比べて研修後では有意に得点が改善していた。他方、将来的にピアサポーターの雇用に関心を持つ事業所の職員 (n = 8) では、「NS2: ピアスタッフと働くイメージはありますか?」 (t = 2.758, p = 0.028)、「NS4: あなたは、ピアスタッフと一緒に働くための知識は十分にあると思いますか?」 (t = 2.376, p = 0.049) の2つの項目において、研修前後で得点に有意差があった。

3) 知識を測る独自項目

表9-11は、知識を測る独自項目の結果を示している。

調査に参加した精神障害当事者 (n = 36) では、「Q5: ピアサポーターとして働いてすぐに自分の強みを活かした役割をもらえないときには、施設長など業務を管轄する者に責任があるため、ただちに申し出ることが望ましい」を除く全ての項目において、研修前と比べて研修後に正答率が上昇していた。全項目における正答率の平均は、研修前の36.3% (SD = 19.5) から研修後の70.1% (SD = 19.6) に有意に改善していた (t = 9.743, p < 0.001)。

ピアサポーター以外の職員 (n = 17) では、「Q3: ピアサポーターとして働いてすぐに自分の強みを活かした役割をもらえないときには、施設長など業務を管轄する者に責任があるため、ただちに申し出ることが望ましい」、「ピアサポーターが利用者と同じ経験をしているときには、基本的に利用者の代わりとなって発言することが望ましい」の2項目を除き、全ての項目において正答率が上昇していた。全項目における正答率の平均は、研修前の47.7% (SD = 16.8) から研修後の73.6% (SD = 14.8) に有意に改善していた (t = 6.176, p < 0.001)。

4) ピアサポーターへの期待に関する項目

ピアサポーター以外の職員 (n = 17) において、ピアサポートへの期待に関する多くの項目において変化がみられた。特に、「A2: 利用者の不安・孤独が解消される」、「A4: 専門職と利用者を媒介することで、専門職と利用者とのコミュニケーションが促進される」の項目で、研修前と比べて研修後に「とても期待している」の回答が約30%増加していた。詳細は表12を参照されたい。

E. 考察

1. やりがいや不安などの主観的態度の変化

基礎研修に参加した当事者においては、特にピアサポーターとしての働くことへのやりがいやピアサポーターとして働く上でのスキルに関する自信を問う項目で、研修前後の得点に有意差がみられた。基礎研修は、「ピアとは何か？」から始まる非常に基本的な内容で構成されている。基礎研修への参加を通して、参加者のモチベーションや自信が向上したことから、研修内容が基礎的な知識の提供を通して、ピアサポートの魅力を伝えるものであったと考えられる。他方、専門研修では、研修前後でピアサポーターのイメージや強みの説明、働くことへの不安などの項目で有意な改善があった。専門研修はピアサポーターとして働くうえでのより実践的なスキル等の紹介が含まれるために、上記の結果がもたらされたかもしれない。

ピアサポーター以外の職員に関しては、基礎研修と専門研修の双方において、ピアサポーターとともに働くモチベーションは研修前から得点が高く、あまり変化しない傾向にあった。しかしながら、研修前後でピアサポーターのイメージ、知識習得の自信度、強みの説明、働くことへの不安などの項目で有意な改善があった。基礎研修と専門研修はそれぞれに彼らのピアサポートについての知識やイメージの増加に貢献できると考えられる。

2. ピアサポートに関する知識の変化

知識を測る独自項目に対する回答とその平均正答率の推移から、基礎研修および専門研修が参加者にピアサポートに関する知識の提供という側面で貢献できる可能性が示唆された。他方、「ピアサポーターとして働いてすぐに自分の強みを活かした役割をもらえないときには、施設長など業務を管轄する者に責任があるため、ただちに申し出ることが望ましい（正答は「いいえ」）」の項目では、精神障害当事者とピアサポーター以外の職員の双方で正答率の改善がみられなかった。この項目は、一般的な状況を想定しているが、その時々状況も影響する可能性があり、知識の提供だけは不十分だったかもしれない。

知識の向上は必ずしも人の行動変容につながるわけではない (Fabrigar et al, 2006)。また、ピアサポートにとって、ほかの専門職に求められるような役割や知識が必要であるかにも議論の余地がある (Cronise, 2016; Silver et al, 2016)。よって、今回の調査において、研修参加とアウトカムとの関連が最も見えやすい (変化幅が大きい) 知識に関するアウトカムの結果の推量には留意が必要である。

3. ピアサポーターに対する期待の変化

基礎研修および専門研修に参加したピアサポーター以外の職員において、ピアサポーターへの期

待として変化量が大きかった項目は、専門家による円滑な支援の促進や、利用者アウトカム (希望を持つこと、不安や孤独の解消)、職場の規律やモチベーションの増加などであった。これらの項目は、過去の研究で指摘されているピアサポーターの役割として提案されている役割と概ね重なる (Davidson et al, 2012; Chinman et al, 2014, 大島, 2013, 相川, 2014)。すなわち、2つの研修が参加者に本来のピアサポートが持つ潜在的な効果について適切に伝えられていると考えられるかもしれない。先行研究において、専門職等がピアサポーターからリカバリーの可能性を学び、無意識的に持っていた精神障害者に対するスティグマが軽減されうることを示す研究もあり (Happell & Roper, 2003)、本研修受講の専門職においても、研修の中でピアサポーターの働き方や可能性を知るとともに、講義や演習を通じて様々なピアサポーターとも出会う経験が豊富に設けられていたことで、専門職の意識にも変化を及ぼしたものとも考えられる。

他方、ピアサポーターへの期待についての質問項目は、ピアサポーター以外の職員の視点で構成されている。利用者やピアサポーター自身の視点で質問項目を考えた場合には、今回用いた調査票の項目以外にもピアサポーターに期待できる支援があるかもしれない。

4. 研究の限界

本研究は多くの限界を抱えるが、ここでは、代表的な限界点について言及する。第1に、本研究は比較のための対照群がなく、回答の変化が調査票に複数回以上回答することによってもたらされるものであるか、研修によってもたらされるものであるかについては、検証ができない。よって、本研究は、研修の効果については検証できず、本研究の知見は、研修への参加と各アウトカムとの関連にとどまる。第2に、本研究で用いた調査票における質問項目の多くは妥当性や信頼性が検証された尺度等ではない。すなわち、測定したい事象の正確性には課題が残る。第3に、アウトカムの選定そのものがあげられる。本研究では、やりがいや不安に関する項目 (主観的な態度)、知識に関する項目、ピアサポーターへの期待に関する項目等についてのアウトカムを設けた。しかしながら、本来、研修の効果は、研修を受けたピアサポーターの働きやすさや職場風土、研修を受けたピアサポーターから支援を受けた利用者のアウトカムで検証することが望ましい。これらの限界は、今後の研究で取り組まれるべき課題である。なお、第3の課題について、ピアサポーターのバーンアウトや職場風土については2018年度に調査を実施する予定である。

F. 健康危険情報

無

H. 研究発表

無

I. 知的財産権の出願・登録状況

無

J. 文献

相川章子: ピアスタッフの現在と未来ー日本の精神保健福祉の変革を目指して. 精神医療 74:36-45, 2014.

Chinman M, George P, Dougherty RH, et al: Peer support services for individuals with serious mental illnesses: assessing the evidence. Psychiatric Services 65:429-441, 2014.

Cronise R: Collaborative learning: A next step in the training of peer support providers. Psychiatric Rehabilitation Journal 39:292-294, 2016.

Davidson L, Bellamy C, Guy K, et al: Peer support among persons with severe mental illnesses: a review of evidence and experience. World Psychiatry 11:123-128, 2012.

Happell B & Roper C: The role of mental health consumer in education of postgraduate psychiatric nursing students: student' evaluation. Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing, 10(3):343-350, 2003.

Fabrigar LR, Petty RE, Smith SM, et al: Understanding knowledge effects on attitude-behavior consistency: the role of relevance, complexity, and amount of knowledge. Journal of Personality and Social Psychology 90:556-577, 2006.

岩崎香, 秋山剛, 山口創生, 他: 障害者ピアサポートの専門性を高めるための研修の構築. 日本精神科病院協会雑誌 36:990-995, 2017.

彼谷哲志: ピアとしての経験を活かして働くということ. 日本精神科病院協会雑誌 36:1011-1016, 2017.

松本真由美, 上野武治: 精神障害者地域移行支援事業におけるピアサポートの効果: 仲間の支援と熟達の支援の意義について. 精神障害とリハビリテーション 17:60-67, 2013.

宮本有紀, 佐々木理恵: ピアサポートスタッフが組織にもたらす効果. 日本精神科病院協会雑誌 36:996-1002, 2017

みずほ情報総研株式会社: 障害福祉サービス事業

所等におけるピアサポート活動状況調査. 平成27年度障害者支援状況等調査研究事業報告書:134-135, 2016.

大島巖: 「ピアサポート」というチャレンジ その有効性と課題. 精神科臨床サービス 13:6-10, 2013.

Silver J, Nemece PB: The role of the peer specialists: Unanswered questions. Psychiatric Rehabilitation Journal 39:289-291, 2016.

種田綾乃, 三宅美智, 山口創生, 他: ピアスタッフとして働くうえでの研修ニーズ: 精神障害者ピアサポート専門員養成研修受講者に対する質問紙調査. 日本精神科病院協会雑誌 36:12-19, 2017.

吉野智: ピアサポーターについて行政の立場から. 日本精神科病院協会雑誌 36:976-981, 2017.

表1. 基礎研修参加者の基本属性

		ピアサポーター (n = 70)		職員 (n = 22)	
		n (mean)	% (SD)	n (mean)	% (SD)
性別	女性	32	45.7%	17	77.3%
	男性	38	54.3%	5	22.7%
年齢		43.4	10.3	44.4	12.2
障害分野	1.精神障害	42	60.0%	22	100.0%
	2.知的障害	4	5.7%	0	0.0%
	3.高次脳機能障害	4	5.7%	0	0.0%
	4.発達障害	6	8.6%	0	0.0%
	5.難病と身体	14	20.0%	0	0.0%
診断 (精神障害 分野の43名)	1.統合失調症	21	50.0%	-	-
	2.うつ病(気分障害)	11	26.2%	-	-
	3.双極性障害	4	9.5%	-	-
	4.てんかん	2	4.8%	-	-
	5.その他	4	9.5%	-	-
ピアサポーター の立場	現在、雇用	28	40.0%	-	-
	将来、雇用を希望	42	60.0%	-	-
機関の勤務年数		5.5	2.4	4.1	7.9
分野の勤務年数		6.2	2.6	4.5	10.2
職位	理事長	0	0.0%	1	4.5%
	施設長	1	1.4%	4	18.2%
	サービス管理責任者	1	1.4%	2	9.1%
国家資格	社会福祉士	0	0.0%	11	50.0%
	精神保健福祉	2	2.9%	11	50.0%
	医師	0	0.0%	0	0.0%
	看護師	1	1.4%	2	9.1%
	作業療法士	0	0.0%	2	9.1%
	その他	6	8.6%	2	9.1%
ピア雇用形態	雇用契約している	26	37.1%	-	-
	有償ボランティア	13	18.6%	-	-
	雇用されていない	29	41.4%	-	-
	不明	2	2.9%	-	-
ピア雇用を実施 (支援者のみ)	雇用あり	-	-	5	77.3%
	雇用なし	-	-	17	22.7%

表 2 基礎研修における、やりがいや不安などに関する独自項目の変化

		研修前		研修後		統計テスト	
		Mean	SD	Mean	SD	t	p
雇用されているピアサポーター (n = 27)							
P1	現在の職場で、ピアスタッフとして働くことにやりがいを感じていますか？	7.4	2.5	8.1	1.8	2.319	0.029
P2	ピアスタッフとして働くための力（知識や支援技術）を持っていると思いますか？	5.0	2.5	5.8	2.0	2.119	0.044
P3	現在の職場で、上司や他の職員は、ピアスタッフとしてのよさや強みをわかっていますか？	7.3	2.6	6.8	2.6	1.265	0.217
P4	あなたは、ピアスタッフとしてのよさや強みを説明できますか？	5.4	2.4	5.8	2.1	1.201	0.241
P5	ピアスタッフとして働くことに不安や課題を感じていますか？（逆転）	6.3	2.6	5.7	2.2	1.063	0.298
雇用されることを希望するピアサポーター (n = 42)							
NP1	「ピアスタッフとして働きたい」という気持ちはどれくらいですか？	7.2	2.6	7.9	2.2	2.231	0.031
NP2	ピアスタッフとして働くイメージはもっていますか？	6.2	2.7	6.8	2.6	1.419	0.163
NP3	ピアスタッフとして働くことに不安や課題を感じていますか？（逆転）	6.4	2.3	6.0	2.7	0.892	0.378
NP4	ピアスタッフとして働くための力（知識や支援技術）を持っていると思いますか？	3.8	2.2	4.8	2.2	2.965	0.005
NP5	ピアスタッフとして働くことは、やりがいがある仕事だと思いますか？	8.4	1.7	8.9	1.6	2.322	0.025
ピアサポーターを雇用している事業所の職員 (n = 5)							
S1	現在の職場で、あなたは、ピアスタッフと一緒に働きたい、という気持ちはどれくらいありますか？	10.0	0.0	9.6	0.9	1.000	0.374
S2	あなたは、ピアスタッフと一緒に働くための知識は十分にあると思いますか？	4.2	1.1	6.2	1.3	6.325	0.003
S3	あなたは、ピアスタッフのよさや強みを説明できますか？	5.1	1.9	7.2	1.3	4.118	0.015
S4	現在の職場で上司や他の職員は、ピアスタッフのよさや強みをわかっていますか？	6.0	2.1	7.8	2.0	4.811	0.009
S5	ピアスタッフと一緒に働くことに不安や課題を感じていますか？（逆転）	5.4	2.3	3.2	1.6	2.269	0.086
ピアサポーターを雇用していない事業所の職員 (n = 17)							
NS1	「ピアスタッフと一緒に働きたい」という気持ちはどれくらいありますか？	8.3	1.7	9.1	0.9	3.055	0.009
NS2	ピアスタッフと一緒に働くイメージはもっていますか？	5.8	2.5	7.9	2.1	5.568	<0.001
NS3	ピアスタッフと一緒に働くことに不安や課題を感じていますか？（逆転）	4.6	2.1	3.8	2.2	1.114	0.284
NS4	あなたは、ピアスタッフと一緒に働くための知識は十分にあると思いますか？	4.4	2.2	5.3	2.3	1.443	0.171
NS5	あなたは、ピアスタッフのよさや強みを説明できますか？	5.3	1.8	7.0	2.2	4.315	0.001

表3 基礎研修における、知識を測る独自項目の回答の変化（ピアサポーター）

精神障害分野のピアサポーター (n = 42)	研修前						研修後					
	はい		いいえ		わからない		はい		いいえ		わからない	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Q1 ピアサポーター活動は、ボランティア活動が中心である	11	26.2%	24	57.1%	7	16.7%	6	14.3%	32	76.2%	4	9.5%
Q2 ピアサポート活動は、精神障害領域を中心に発展してきた	19	45.2%	16	38.1%	7	16.7%	15	35.7%	26	61.9%	1	2.4%
Q3 スtrenグス視点は、良いところのみに着目した支援のあり方である	9	21.4%	11	26.2%	22	52.4%	25	59.5%	13	31.0%	4	9.5%
Q4 「私たちのことを、私たち抜きに決めないで」は世界人権宣言で障害者の権利を表現したスローガンである	16	38.1%	1	2.4%	25	59.5%	20	47.6%	15	35.7%	7	16.7%
Q5 ピアサポートをする際には、話している相手の気持ちを考える必要がある。自身の体験を話したときの気持ちを思い出すが有効であるといわれている。	25	59.5%	3	7.1%	14	33.3%	33	78.6%	3	7.1%	6	14.3%
Q6 聞き手と話し手がしっかりと向かいあって座ることで、緊張が少なくなるといわれている。	7	16.7%	27	64.3%	8	19.1%	4	9.5%	35	83.3%	3	7.1%
Q7 ピアサポートをする際には「私」を主語にして話すことで、相手が「私」の気持ちを受け入れやすい。	23	54.8%	3	7.1%	16	38.1%	38	90.5%	0	0.0%	4	9.5%
Q8 ピアサポーターには地域事業所で利用者の相談にのることに加えて、利用者の自宅訪問支援や医療機関、行政機関などでの支援を求められることがある。	33	78.6%	2	4.8%	7	16.7%	39	92.9%	0	0.0%	3	7.1%
Q9 ピアサポーターには、病や障害に関する自身の経験に基づく知識や対処スキルよりも、専門職としての客観的知識が求められる。	9	21.4%	23	54.8%	10	23.8%	6	14.3%	33	78.6%	3	7.1%
Q10 ある利用者があなたに「あなただけには言えるけど、実は虐待を受けている」と告白した場合、守秘義務があっても、職場の上司にその情報を伝えることはできる。	25	59.5%	7	16.7%	10	23.8%	37	88.1%	2	4.8%	3	7.1%

*網掛けは正答

表 4 基礎研修における、知識を測る独自項目の回答の変化（ピアサポーター以外の職員）

職員 (n = 22)	研修前						研修後					
	はい		いいえ		わからない		はい		いいえ		わからない	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Q1 ピアサポーター活動は、ボランティア活動が中心である	2	9.1%	14	63.6%	6	27.3%	2	9.1%	18	81.8%	2	9.1%
Q2 ピアサポート活動は、精神障害領域を中心に発展してきた	6	27.3%	9	40.9%	7	31.8%	11	50.0%	10	45.5%	1	4.6%
Q3 ストレngths視点は、良いところのみに着目した支援のあり方である	8	36.4%	12	54.6%	2	9.1%	10	45.5%	10	45.5%	2	9.1%
Q4 「私たちのことを、私たち抜きに決めないで」は世界人権宣言で障害者の権利を表現したスローガンである	10	45.5%	2	9.1%	10	45.5%	15	68.2%	7	31.8%	0	0.0%
Q5 ピアサポートをする際には、話している相手の気持ちを考える必要がある。自身の体験を話したときの気持ちを思い出するのが有効であるといわれている。	7	31.8%	5	22.7%	10	45.0%	19	86.4%	6	4.6%	2	9.1%
Q6 聞き手と話し手がしっかりと向かいあって座ることで、緊張が少なくなるといわれている。	2	9.1%	19	86.4%	1	4.6%	1	4.6%	21	95.5%	0	0.0%
Q7 ピアサポートをする際には「私」を主語にして話すことで、相手が「私」の気持ちを受け入れやすい。	13	59.1%	5	22.7%	4	18.2%	21	95.5%	1	4.6%	0	0.0%
Q8 ピアサポーターには地域事業所で利用者の相談にのることに加えて、利用者の自宅訪問支援や医療機関、行政機関などでの支援を求められることがある。	17	77.3%	0	0.0%	5	22.7%	22	100.0%	0	0.0%	0	0.0%
Q9 ピアサポーターには、病や障害に関する自身の経験に基づく知識や対処スキルよりも、専門職としての客観的知識が求められる。	2	9.1%	17	77.3%	3	13.6%	3	13.6%	18	81.8%	1	4.6%
Q10 ある利用者があなたに「あなただけには言えるけど、実は虐待を受けている」と告白した場合、守秘義務があっても、職場の上司にその情報を伝えることはできる。	15	68.2%	3	13.6%	4	18.2%	19	86.4%	1	4.6%	2	9.1%

*網掛けは正答

表 5. 基礎研修における、知識を測る独自項目の平均正答率の推移

	研修前		研修後		統計テスト	
	Mean	SD	Mean	SD	t	p
精神障害分野のピアサポーター (n=43)	49.5%	19.7	71.7%	19.9	7.158	<0.001
ピアサポーター以外の職員 (n=22)	56.8%	20.8	75.0%	13.0	4.446	<0.001

表6 基礎研修における「ピアサポーターに期待すること」の割合の変化

1 = 「まったく期待していない」、2 = 「期待していない」、3 = 「どちらでもない」、4 = 「期待している」、5 = 「とても期待している」

n = 22		研修前					研修後				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
		%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
A1	利用者の具体的な生活像が見えやすくなる	0.0%	0.0%	0.0%	81.8%	18.2%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%
A2	利用者の不安・孤独が解消される	0.0%	0.0%	0.0%	59.1%	40.9%	0.0%	0.0%	0.0%	31.8%	68.2%
A3	障害特性にあった社会福祉サービス等の活用の仕方を提案できる	0.0%	0.0%	13.6%	40.9%	45.5%	4.6%	0.0%	0.0%	40.9%	54.6%
A4	専門職と利用者を媒介することで、専門職と利用者のコミュニケーションが促進される	0.0%	0.0%	4.6%	50.0%	45.5%	0.0%	4.6%	0.0%	40.9%	54.6%
A5	経験者ならではのインフォーマルな資源の活用方法を伝えられる	0.0%	0.0%	4.6%	40.9%	54.6%	0.0%	0.0%	4.6%	22.7%	72.7%
A6	経験者ならではの生活の知恵を伝えられる	0.0%	0.0%	4.6%	22.7%	72.7%	0.0%	0.0%	0.0%	27.3%	72.7%
A7	経験者ならではの気持ちによりそった言葉をかけることができる	0.0%	0.0%	4.6%	45.5%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	22.7%	77.3%
A8	利用者にとって貴重な回復のモデルとなる	0.0%	0.0%	4.6%	27.3%	68.2%	0.0%	0.0%	0.0%	27.3%	72.7%
A9	利用者の意思表示を促進できる	0.0%	0.0%	13.6%	40.9%	45.5%	0.0%	0.0%	4.6%	36.4%	59.1%
A10	前向きに活動している仲間の存在を知り、利用者が夢や希望を口にできるようになる	0.0%	0.0%	4.6%	40.9%	54.6%	0.0%	0.0%	4.6%	22.7%	72.7%
A11	例えば退院や退所や就労などの自立生活に関する 目標への意欲が向上する	0.0%	0.0%	4.6%	40.9%	54.6%	0.0%	0.0%	4.6%	18.2%	77.3%
A12	将来に希望が持てるようになる	0.0%	0.0%	9.1%	40.9%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	18.2%	81.8%
A13	経験者の助言をもとめている利用者のニーズを満たすことができる	0.0%	4.6%	18.2%	27.3%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	31.8%	68.2%
A14	専門職への不信感のある利用者との信頼関係が築きやすくなる	0.0%	4.6%	31.8%	27.3%	36.4%	4.6%	0.0%	0.0%	31.8%	63.6%
A15	(ピアスタッフと同僚にすることで職員が)利用者の自立や回復を想像できるようになる	0.0%	0.0%	9.1%	45.5%	45.5%	0.0%	0.0%	0.0%	36.4%	63.6%
A16	(ピアスタッフと同僚にすることで職員が)より深く障害者を理解するようになる	0.0%	0.0%	13.6%	31.8%	54.6%	0.0%	0.0%	4.6%	27.3%	68.2%
A17	(ピアスタッフと同僚にすることで職員が)より深く障害者を尊重できるようになる	0.0%	0.0%	9.1%	50.0%	40.9%	0.0%	4.6%	0.0%	18.2%	77.3%
A18	(ピアスタッフと同僚にすることで職員が)障害者の可能性を信じられるようになる	0.0%	0.0%	9.1%	36.4%	54.6%	0.0%	0.0%	0.0%	28.6%	71.4%
A19	(ピアスタッフと同僚にすることで職員が)障害者の挑戦を後押しするような職場の雰囲気形成されるようになる	0.0%	4.6%	4.6%	40.9%	50.0%	4.6%	0.0%	0.0%	18.2%	77.3%
A20	(ピアスタッフと同僚にすることで職員が)適切な対応をすれば、回復することがわかり、職員の仕事のやりがいにつながる	0.0%	4.6%	18.2%	45.5%	31.8%	0.0%	0.0%	0.0%	36.4%	63.6%

*スペースの都合上、度数は省略

表7. 専門研修参加者の基本属性

		ピアサポーター (n = 40)		職員 (n = 17)	
		n (mean)	% (SD)	n (mean)	% (SD)
性別	女性	34	59.7%	20	50.0%
	男性	23	40.4%	20	50.0%
年齢		42.3	8.2	42.3	8.1
障害分野	1.精神障害	36	90.0%	16	94.1%
	2.知的障害	0	0.0%	0	0.0%
	3.高次脳機能障害	0	0.0%	0	0.0%
	4.発達障害	4	10.0%	0	0.0%
	5.難病と身体	0	0.0%	1	5.9%
診断 (精神障害 分野の37名)	1.統合失調症	16	44.4%	-	-
	2.うつ病(気分障害)	13	36.1%	-	-
	3.双極性障害	4	11.1%	-	-
	4.てんかん	1	2.8%	-	-
	5.その他	2	5.6%	-	-
ピアサポーター の立場	現在、雇用	21	52.5%	-	-
	将来、雇用を希望	19	47.5%	-	-
機関の勤務年数		5.6	6.0	8.9	6.5
分野の勤務年数		4.5	4.1	12.5	6.7
職位	理事長	0	0.0%	0	0.0%
	施設長	1	4.4%	2	11.8%
	サービス管理責任者	1	4.4%	1	5.9%
国家資格	社会福祉士	0	0.0%	6	35.3%
	精神保健福祉	3	7.5%	11	64.7%
	医師	0	0.0%	0	0.0%
	看護師	0	0.0%	1	5.9%
	作業療法士	0	0.0%	1	5.9%
	その他	0	0.0%	0	0.0%
ピア雇用形態	雇用契約している	18	45.0%	-	-
	有償ボランティア	8	20.0%	-	-
	雇用されていない	14	35.0%	-	-
ピア雇用を実施 (支援者のみ)	雇用あり	-	-	9	52.9%
	雇用なし	-	-	8	47.1%

表 8 専門研修における、やりがいや不安などに関する独自項目の変化

		研修前		研修後		統計テスト	
		Mean	SD	Mean	SD	t	p
雇用されているピアサポーター (n = 19)							
P1	現在の職場で、ピアスタッフとして働くことにやりがいを感じていますか？	7.2	2.1	7.2	1.9	0.175	0.863
P2	ピアスタッフとして働くための力（知識や支援技術）を持っていると思いますか？	5.1	1.6	5.9	1.3	2.368	0.029
P3	現在の職場で、上司や他の職員は、ピアスタッフとしてのよさや強みをわかっていますか？	6.7	2.5	6.4	2.2	1.000	0.331
P4	あなたは、ピアスタッフとしてのよさや強みを説明できますか？	5.4	2.1	6.6	1.4	3.249	0.005
P5	ピアスタッフとして働くことに不安や課題を感じていますか？（逆転）	6.6	2.4	6.1	2.3	0.893	0.384
雇用されることを希望するピアサポーター (n = 17)							
NP1	「ピアスタッフとして働きたい」という気持ちはどれくらいですか？	8.1	2.4	7.8	2.4	0.574	0.574
NP2	ピアスタッフとして働くイメージはもっていますか？	6.9	2.4	8.3	1.5	3.054	0.008
NP3	ピアスタッフとして働くことに不安や課題を感じていますか？（逆転）	7.1	2.1	5.8	2.1	2.436	0.027
NP4	ピアスタッフとして働くための力（知識や支援技術）を持っていると思いますか？	4.8	2.2	4.9	1.7	0.124	0.903
NP5	ピアスタッフとして働くことは、やりがいがある仕事だと思いますか？	8.8	1.5	8.8	1.6	0.145	0.887
ピアサポーターを雇用している事業所の職員 (n = 9)							
S1	現在の職場で、あなたは、ピアスタッフと一緒に働きたい、という気持ちはどれくらいありますか？	8.2	1.8	8.7	1.4	1.897	0.094
S2	あなたは、ピアスタッフと一緒に働くための知識は十分にあると思いますか？	5.0	1.5	6.7	1.7	4.083	0.004
S3	あなたは、ピアスタッフのよさや強みを説明できますか？	5.3	0.9	6.6	0.9	5.500	0.001
S4	現在の職場で上司や他の職員は、ピアスタッフのよさや強みをわかっていますか？	5.8	1.6	6.0	1.6	1.000	0.347
S5	ピアスタッフと一緒に働くことに不安や課題を感じていますか？（逆転）	5.7	1.3	4.3	1.5	4.856	0.001
ピアサポーターを雇用していない事業所の職員 (n = 8)							
NS1	「ピアスタッフと一緒に働きたい」という気持ちはどれくらいありますか？	8.3	1.8	8.5	1.6	0.683	0.517
NS2	ピアスタッフと一緒に働くイメージはもっていますか？	6.1	1.1	7.4	1.1	2.758	0.028
NS3	ピアスタッフと一緒に働くことに不安や課題を感じていますか？（逆転）	5.1	1.6	6.1	2.2	1.871	0.104
NS4	あなたは、ピアスタッフと一緒に働くための知識は十分にあると思いますか？	4.3	1.8	6.1	1.4	2.376	0.049
NS5	あなたは、ピアスタッフのよさや強みを説明できますか？	5.8	1.3	7.6	1.4	2.250	0.059

表 9 専門研修における、知識を測る独自項目の回答の変化（ピアサポーター）

精神障害分野のピアサポーター (n = 36)	研修前						研修後					
	はい		いいえ		わからない		はい		いいえ		わからない	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Q1 ストレngths視点とは、利用者個人が持つ価値を探し出す姿勢といえる。	2 3	64%	3	8%	10	28%	32	89%	0	0%	4	11%
Q2 利用者のリカバリーストーリーを聞いたときに、その内容を受けとめられない場合、受け止められない自分に気付くことがピアサポーターとしての重要な資質である。	2 3	64%	3	8%	10	28%	36	100%	0	0%	0	0%
Q3 現在、障害者総合支援法の中で、雇用契約に基づいたピアサポーターの存在が明確に位置付けられている。	8	22%	8	22%	20	56%	1	3%	33	92%	2	6%
Q4 対人サービスにおける意思決定支援の際には、支援する側や社会の意識変革も必要とされる。	2 5	69%	0	0%	11	31%	32	89%	0	0%	4	11%
Q5 現在の障害の理解には、機能障害→能力障害→社会的不利で規定されるICF（国際生活機能分類）が利用されている。	9	25%	2	6%	25	69%	9	25%	15	42%	12	33%
Q6 ピアサポーターとして働いてすぐに自分の強みを活かした役割をもらえないときには、施設長など業務を管轄する者に責任があるため、ただちに申し出ることが望ましい。	9	25%	8	22%	19	53%	17	47%	8	22%	11	31%
Q7 ピアサポートにおける二重関係とは、ピアサポーターになることで、今まで友人関係にあった利用者や援助関係を持つことになることや、サービス提供側だった支援者と雇用関係になることを意味する。	1 4	39%	0	0%	22	61%	29	81%	1	3%	6	17%
Q8 バウンダリーは、ピアサポーターには起きやすい問題で、利用者や関係を構築する際には、相手によらずに一定の線引きをしなければならない。	1 8	50%	5	14%	13	36%	23	64%	10	28%	3	8%
Q9 ピアサポーターが利用者と同じ経験をしているときには、基本的に利用者の代わりとなって発言することが望ましい。	7	19%	17	47%	12	33%	5	14%	25	69%	6	17%
Q10 ピアサポーターには利用者や「コーチ」と「メンター」としての役割が求められる。	7	19%	6	17%	23	64%	34	94%	0	0%	2	6%

*網掛けは正答

表 10 専門研修における、知識を測る独自項目の回答の変化（ピアサポーター以外の職員）

職員 (n = 17)	研修前						研修後					
	はい		いいえ		わからない		はい		いいえ		わからない	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Q1 ストレngths視点とは、利用者個人が持つ価値を探し出す姿勢といえる。	14	82%	3	18%	0	0%	17	100%	0	0%	0	0%
Q2 利用者のリカバリーストーリーを聞いたときに、その内容を受けとめられない場合、受け止められない自分に気付くことがピアサポーターとしての重要な資質である。	10	59%	2	12%	5	29%	17	100%	0	0%	0	0%
Q3 現在、障害者総合支援法の中で、雇用契約に基づいたピアサポーターの存在が明確に位置付けられている。	0	0%	9	53%	8	47%	1	6%	12	71%	4	24%
Q4 対人サービスにおける意思決定支援の際には、支援する側や社会の意識変革も必要とされる。	16	94%	1	6%	0	0%	17	100%	0	0%	0	0%
Q5 現在の障害の理解には、機能障害→能力障害→社会的不利で規定されるICF（国際生活機能分類）が利用されている。	5	29%	7	41%	5	29%	6	35%	11	65%	0	0%
Q6 ピアサポーターとして働いてすぐに自分の強みを活かした役割をもらえないときには、施設長など業務を管轄する者に責任があるため、ただちに申し出ることが望ましい。	2	12%	8	47%	7	41%	8	47%	7	41%	2	12%
Q7 ピアサポートにおける二重関係とは、ピアサポーターになることで、今まで友人関係にあった利用者と援助関係を持つことになることや、サービス提供側だった支援者と雇用関係になることを意味する。	9	53%	0	0%	8	47%	17	100%	0	0%	0	0%
Q8 バウンダリーは、ピアサポーターには起きやすい問題で、利用者と関係を構築する際には、相手によらずに一定の線引きをしなければならない。	7	41%	3	18%	7	41%	9	53%	8	47%	0	0%
Q9 ピアサポーターが利用者と同じ経験をしているときには、基本的に利用者の代わりとなって発言することが望ましい。	0	0%	14	82%	3	18%	2	12%	14	82%	1	6%
Q10 ピアサポーターには利用者「コーチ」と「メンター」としての役割が求められる。	2	12%	6	35%	9	53%	17	100%	0	0%	0	0%
Q11 ピアサポーターを雇う場合は一定の基準に基づいた合理的配慮が必要である。	7	41%	2	12%	8	47%	11	69%	4	25%	1	6%
Q12 日本メンタルヘルスパイサポート専門員研修機構のアンケート調査によると、ピアサポーターはその他のスタッフに対して、病気・障害への理解や一人の人としての尊重などの基本的な事項より、むしろ、スーパービジョンの体制や利用者の関係構築の助言を求めている。	1	6%	3	18%	13	76%	5	31%	9	56%	2	13%

*網掛けは正答

表11. 専門研修における、知識を測る独自項目の平均正答率の推移

	研修前		研修後		統計テスト	
	Mean	SD	Mean	SD	t	p
精神障害分野のピアサポーター (n=36)	36.3%	19.5	70.1%	19.6	9.743	<0.001
ピアサポーター以外の職員 (n=17)	47.7%	16.8	73.6%	14.8	6.176	<0.001

表11 専門研修における「ピアサポーターに期待すること」の割合の変化

1 = 「まったく期待していない」、2 = 「期待していない」、3 = 「どちらでもない」、4 = 「期待している」、5 = 「とても期待している」

n = 22		研修前					研修後				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
		%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
A1	利用者の具体的な生活像が見えやすくなる	0.0%	0.0%	12.5%	50.0%	37.5%	0.0%	0.0%	5.9%	35.3%	58.8%
A2	利用者の不安・孤独が解消される	0.0%	0.0%	5.9%	52.9%	41.2%	0.0%	0.0%	0.0%	29.4%	70.6%
A3	障害特性にあった社会福祉サービス等の活用の仕方を提案できる	5.9%	5.9%	17.7%	52.9%	17.7%	0.0%	11.8%	5.9%	52.9%	29.4%
A4	専門職と利用者を媒介することで、専門職と利用者のコミュニケーションが促進される	5.9%	5.9%	0.0%	41.2%	47.1%	0.0%	0.0%	11.8%	11.8%	76.5%
A5	経験者ならではのインフォーマルな資源の活用方法を伝えられる	0.0%	0.0%	0.0%	35.3%	64.7%	0.0%	0.0%	5.9%	29.4%	64.7%
A6	経験者ならではの生活の知恵を伝えられる	0.0%	0.0%	0.0%	17.7%	82.4%	0.0%	0.0%	0.0%	23.5%	76.5%
A7	経験者ならではの気持ちによりそった言葉をかけることができる	0.0%	0.0%	0.0%	35.3%	64.7%	0.0%	0.0%	0.0%	17.7%	82.4%
A8	利用者にとって貴重な回復のモデルとなる	0.0%	0.0%	0.0%	23.5%	76.5%	0.0%	0.0%	0.0%	23.5%	76.5%
A9	利用者の意思表示を促進できる	0.0%	5.9%	0.0%	41.2%	52.9%	0.0%	0.0%	0.0%	41.2%	58.8%
A10	前向きに活動している仲間存在を知り、利用者が夢や希望を口にできるようになる	0.0%	0.0%	0.0%	29.4%	70.6%	0.0%	0.0%	5.9%	17.7%	76.5%
A11	例えば退院や退所や就労などの自立生活に関する 目標への意欲が向上する	0.0%	0.0%	5.9%	29.4%	64.7%	0.0%	0.0%	0.0%	29.4%	70.6%
A12	将来に希望が持てるようになる	0.0%	0.0%	5.9%	41.2%	52.9%	0.0%	0.0%	0.0%	23.5%	76.5%
A13	経験者の助言をもとめている利用者のニーズを満たすことができる	0.0%	5.9%	5.9%	35.3%	52.9%	0.0%	0.0%	0.0%	47.1%	52.9%
A14	専門職への不信感のある利用者との信頼関係が築きやすくなる	5.9%	0.0%	5.9%	58.8%	29.4%	0.0%	0.0%	5.9%	41.2%	52.9%
A15	(ピアスタッフが同僚にいて職員が)利用者の自立や回復を想像できるようになる	0.0%	0.0%	5.9%	47.1%	47.1%	0.0%	0.0%	0.0%	35.3%	64.7%
A16	(ピアスタッフが同僚にいて職員が)より深く障害者を理解するようになる	0.0%	5.9%	5.9%	47.1%	41.2%	0.0%	0.0%	11.8%	23.5%	64.7%
A17	(ピアスタッフが同僚にいて職員が)より深く障害者を尊重できるようになる	0.0%	0.0%	5.9%	47.1%	47.0%	0.0%	0.0%	11.8%	23.5%	64.7%
A18	(ピアスタッフが同僚にいて職員が)障害者の可能性を信じられるようになる	0.0%	0.0%	0.0%	35.3%	64.7%	0.0%	0.0%	11.8%	23.5%	64.7%
A19	(ピアスタッフが同僚にいて職員が)障害者の挑戦を後押しするような職場の雰囲気形成されるようになる	0.0%	0.0%	5.9%	41.2%	52.9%	0.0%	0.0%	0.0%	41.2%	58.8%
A20	(ピアスタッフが同僚にいて職員が)適切な対応をすれば、回復することがわかり、職員の仕事のやりがいにつながる	0.0%	0.0%	5.9%	52.9%	41.2%	0.0%	0.0%	5.9%	35.3%	58.8%

*スペースの都合上、度数は省平成28年度厚生労働科学研究費補助金（障害者政策総合研究事業）

ファシリテーター養成研修プログラムの構築に関する研究

研究分担者

宮本有紀

東京大学大学院医学系研究科健康科学・看護学専攻 精神看護学分野

研究協力者

伊藤未知代

公益財団法人 横浜市総合保健医療財団 横浜市総合保健医療センター

内布智之

一般社団法人日本メンタルヘルスパイアサポート専門員研修機構

門屋充郎

NPO 法人 十勝障害者支援センター

彼谷哲志

NPO 法人あすなる あすなる相談支援事業所

小阪和誠

一般社団法人日本メンタルヘルスパイアサポート専門員研修機構

中田健士

株式会社 MARS

研究要旨：本研究は、一般社団法人日本メンタルヘルスパイアサポート専門員研修機構の講師・ファシリテーター養成研修ワーキンググループの協力を得て行った。

A. 研究の背景

本研究事業「障害者ピアサポートの専門性を高めるための研修に関する研究」は、ピアサポートの専門性を高める養成制度及び養成研修プログラムの開発を目的としている（岩崎ほか，2017）。

「障害者ピアサポートの専門性を高めるための研修」を普及させていくためには、その研修を日本各地で実施するための仕組みを整える必要がある。整える必要のある仕組みのうちの一つに、養成研修に参加する受講者の演習やグループワークをファシリテートする役割を担うファシリテーターとなる人材の養成があり、本研究は、「障害者ピアサポートの専門性を高めるための研修」を普及させていく仕組みの一環として、この研修のファシリテーターを担う人材を養成するための、ファシリテーター養成研修プログラムを立案することを目指している。

平成 28（2016）年度は、ファシリテーター養成研修プログラムを立案するために、本事業の研修とは別の、精神保健に関連する 3 種の研修プログラムのファシリテーターを養成するための研修会について情報収集をした。その結果、情報を収集した 3 つのプログラムのファシリテーター養成研修ではいずれも、ファシリテーター養成研修の中でそのプログラムを受講しながら話し合ったり、ファシリテーター養成研修会の中での演習としてそのプログラムをファシリテートしたりしていた。このことから、ファシリテーター養成研修では、そのプログラムそのものについての理解を深めること、ファシリテートを実際に演習してみることで、

ファシリテーター養成のために重要な要素であると予測された。

本事業においてファシリテーター養成研修を考えるためには、平成 28（2016）年度の情報収集結果も含め、ファシリテーター養成のために必要な要素について検討する必要があると考えられる。

B. 研究目的

当事業で課題とする障害者ピアサポートの専門性を高めるための研修のファシリテーター養成研修プログラム構築のための資料とすることを目的としてファシリテーター養成研修に必要な要素について検討した。

C. 方法

精神障害者のピアサポートに関する研修を企画したり、その研修講師やファシリテーターを担ったりしている者で、精神障害者のピアサポートに関する研修のファシリテーターを養成するために必要なこと、特にファシリテーター養成研修に必要な要素について議論した。

この議論は、複数回に渡り行われた。

D. 結果

ピアサポートのための研修をファシリテートするファシリテーターを養成するために必要なことを議論する中で、【1】ファシリテーター養成研修で取り扱うべき内容と、【2】ファシリテーターを

担う人材の育成・養成に効果的な機会の提供、【3】協働についてが挙げられた。これらを以下に順に示す。

【1】ファシリテーターを養成する研修で取り扱うべき内容（研修に必要な要素）

ファシリテーター養成研修で扱われるべき内容として以下の1~7が挙げられた。

1. 研修の目的
 - ファシリテーター養成研修の目的
 - 研修（ファシリテーターとなる者がファシリテートすることになる研修）の目的と位置づけ
 - 研修（ファシリテーターとなる者がファシリテートすることになる研修）で取り扱われる内容と研修の流れ
2. ピアサポートについて
 - 様々なピアサポートの定義
 - この研修で学ぶピアサポートについて
 - 障害者運動の歴史
 - ピアサポートの歴史
3. ファシリテーター概論
 - ファシリテーターの役割
 - ファシリテーションスキル
 - 時間管理
4. ピアサポートに関する研修ならではのファシリテートのポイント
 - リカバリーの扱い方
 - 受講者に対するストレングス視点とエンパワメント
 - 受講者への合理的配慮
5. グループワーク運営・演習
 - グループワーク運営
 - グループの展開の仕方
 - ファシリテーショングラフィック（付箋や板書の使用）
6. 研修の運営と講座設計
 - 研修ファシリテートのための事前準備
 - 研修後の振り返り
7. 研修まとめ
 - ピアサポートのための研修と研修ファシリテーターの育成や研鑽の機会についての今後の展望

【2】ファシリテーターを担う人材を育成・養成するための効果的な機会の提供

実際に研修をファシリテートする人材を育成するためには、ファシリテーターを養成する研修に参加してもらうだけでなく、実際にファシリテーターとして研修に関わる機会、ファシリテーターとしての経験を積む機会が提供されることの重要性についても議論の中で挙げられた。

また、ファシリテーターとしての実践経験を積み重ねていくにあたっては、経験の浅いファシリテーターと経験豊富なファシリテーターとで共にファシリテートできるような配置の工夫をすることが効果的であることが挙げられた。

【3】協働

ピアサポートに関する研修をファシリテートするにあたって、精神健康の困難の経験のある（経験の専門家である）ファシリテーターと、専門職（訓練による専門家である）ファシリテーターで共にファシリテートするなどの工夫をすることで、受講生とファシリテーターにさまざまな立場からの視点もたらされ、双方により深い学びが生まれる研修会となる可能性が挙げられた。

本研究の議論を行ったメンバーらにより開催されているピアサポートのための研修では、精神健康の困難の経験のある者（経験の専門家であり、経験のピア）と専門職（訓練による支援の専門家）との双方を受講対象者としている。その研修では、受講者を上記の経験の種別で分けることなく同一のグループに配置してグループワークをしており、そのグループのファシリテートは、原則としてピアサポートの経験を有するファシリテーターと専門職ファシリテーターがペアとなって協働して行っている。これにより、専門職である受講者にもピアサポーターについての理解が深まるとともに、精神健康の困難の経験のある者と専門職との互いへの理解が進む、互いへの遠慮や不必要な配慮をせずに協働することに慣れていくという、良い効果が受講者にもファシリテーターにも見られている。

専門職は、精神健康の困難の経験のある人に過度な（不必要な）配慮をしてしまったり、支援されてきた人は専門職に遠慮してしまい相手の意見に合わせてしまったりということが起きてしまいが

ちな面があるが、このように精神健康に困難を有する人と専門職が研修会で、お互いに敬意を払い、相手を尊重しながら力を合わせていく体験をする、そのような関係を目の前で見る、というような場が作られることによる効果だと考えられる。

これらのことから、今後ピアサポーターとの協働を見据えた議論を円滑に進めていくためにも、研修のファシリテーターは、精神健康の困難の経験を有する者（ピアサポーター）、従来の専門職のどちらか一方の配置ではなく、ピアサポーターと専門職のファシリテーターが共にファシリテートする体制（1 グループあたりに双方のファシリテーターを配置する）であることが望ましいことが議論された。

E. 考察

ピアサポートに関する研修のファシリテーターを養成するための研修に必要な要素として、研修に対する理解、一般的なファシリテート技術とグループ運営、ピアサポートに関する研修ならではの視点が挙げられた。これらは、「障害者ピアサポートの専門性を高めるための研修」をファシリテートするファシリテーターを養成するための研修でも重要な要素となる可能性が高い。

今後「障害者ピアサポートの専門性を高めるための研修」のファシリテーターを養成する研修を

構築していくためには、本研究で挙げられていたファシリテーター養成のために必要な要素をさらに洗練させ、養成研修の時間割を検討し研修内にそれらの要素が含まれる形で整理する必要がある。

また、それらファシリテーター研修を受講した後に、ファシリテートをする機会があること、精神健康の困難の経験を有する者（経験の専門家）と専門職（訓練による支援の専門家）が協働する研修であることの重要性も強調されていた。

F. 健康危険情報

無

H. 研究発表

無

I. 知的財産権の出願・登録状況

無

J. 文献

岩崎香, 秋山剛, 山口創生, 他: 障害者ピアサポートの専門性を高めるための研修の構築. 日本精神科病院協会雑誌 36:990-995, 2017.