

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・地域・司法精神医療研究部・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
打浪 文子	淑徳短期大学
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
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	社会福祉法人豊芯会 地域生活支援センターこかげ
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	NPO 法人 難病支援ネット北海道
御園 恵将	社会福祉法人豊芯会 地域生活支援センターこかげ
三宅 美智	岩手医科大学
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。

最終年である平成30年度は、国内1カ所（東京）で、昨年の振り返りテキスト、資料などに反映させて実施した。研修受講者は64名だったが、3名（ピアサポーター：2名、ピアサポーター以外の職員：1名）が研修途中までの参加となったことから、61名（ピアサポーター：45名、ピアサポーター以外の職員：16名）が修了者となった。ピアサポーターのうち、40%程度が現在ピアサポーターとして事業所等との雇用契約のもと働いていた。また全体の80%程度が主に精神障害の経験のある当事者であった。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=19, 42.2%）ピアサポーター以外職員のうち、9名（56.3%）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。

障害領域を横断する基礎研修に関しては、平成29年度及び平成30年度の研修及び実施後の検討から、各障害領域に共通する要素を踏まえて①ピアサポートとは何か、②ピアサポートの実際・事例、③サポートでのコミュニケーションの基本、④福祉サービスの基礎と実際、⑤ピアサポートの専門性という5つの講座に関するプログラムを構築した。

また、基礎研修には多様な障害領域のピアサポーターが参加する点から、共通テキスト以外に「わかりやすい版」を作成した。

## 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、昨年実施した研修に関する検討の上で、テキスト、演習内容などをブラッシュアップして実施し、その評価を行った。

## B. 研究方法

平成29年度には、平成28年度に研究班で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。

平成30年度はさらに平成29年度に実施した研修に関する評価及び研究班における検討をもとに、テキスト、演習などを修正し、基礎研修を実施した。対象は、昨年度と同様とした。また、知的障害者、高次脳機能障害者に関しては、まだピアサポート活動が十分に成熟していないという点や障害の特性もあり、基礎研修内容を理解してもらうためのステップが必要なのではないかという議論があった。平成29年度は、事前にテキストの内容を示し、基礎研修テキストにルビを振るということで対応したが、それでも研修内容の把握が難しいという意見があり、平成30年度は基礎研修テキストの「わかりやすい版」を作成した。高次脳機能障害に関しては、別途「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Ⅰ」として報告している。

尚、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研究」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）を明示したが、平成30年度の研究では、そのポイントを見直し、「伝えたいこと」として示した。また、演習の具体的な内容に関しても見直しを行った。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。具体的な各プログラムの時間数は表1のとおりである。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：基礎研修プログラム

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

2. ピアサポートの実際・事例 ・ミニシンポジウム	70
グループ演習②	40
3. サポートでのコミュニケーションの 基本	60
グループ演習③	40
4. 障害福祉サービスの基礎と実際	40
グループ演習④	20
5. ピアサポートの専門性	30
グループ演習⑤	50
閉会式	20

### (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ん出た人たちが、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料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」とことと定義した。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1参照)。そして、「伝えたいこと」として、以下を掲げている。

- (1) ピアサポートとは、仲間としての支えあいです。
- (2) 多様な障害ピアサポート  
精神障害、身体障害、知的障害、難病、高次脳機能障害など、それぞれの障害領域では、これまで多様なピアサポート活動が行われてきました。
- (3) ピアサポート活動では、ストレングス視点(強みを活かす視点)が大切です。
- (4) ピアサポート活動と障害者の権利に関する条約  
障害者の権利条約は人の多様性を認め、尊重することの大切さをうたっています。  
障害があることは個人の責任ではなく、社会がさまざまなバリアをとりのぞいていくことによって、障害のある人となない人との平等が実現されるのです。  
ピアサポート活動もまた、障害者の人権尊重ということを大事にしています。

講師には、自立生活センターに勤務する身体障害当事者の方を依頼し、グループ演習①では、「あなたの考えるピアサポートやあなたのストレングス(強み)について、自己紹介を交えながら話し合ってみましょう。」というテーマで、ディスカッションを行った。

### (2)ピアサポートの実際・事例

ピアサポートの実際・事例では、精神、身体、知的、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例を伝えてもらった。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。時間としては、昨年度はシンポジスト4名(4障害)60分で実施したが、今年度は5名が登壇し、それぞれの障害特性を踏まえた経験を語ってくれるため、今年度は70分として実施した。

それぞれの障害領域における本プログラムでの伝えたいことを以下に示す。

- 「精神障害者のピアサポートの実際・事例」  
<伝えたいこと>
- (1) 精神障害者によるピアサポート活動のあゆみ  
もともとは非人道的な精神医療に対する人権擁護活動から始まり、その後、セルフヘルプグループや当事者同士の支援の独自性

や有効性が認識されるようになりました。近年では、専門職との協働に基づく、精神の病いを患うことで得た経験知を活用した支援を担うピアサポートへの関心が高まっています。

(2) 雇用している立場からの報告

ピアサポーターやその他専門職が疾患経験・サポートを受けた経験・知識やこれまでの実践経験を総合的に考え、サービスが必要な方々へ個別対応の支援ができる雇用環境が大切です。

(3) ピアサポーターの立場からの報告

—多様な働き方をしてきたUさん—

「身体障害者領域におけるピアサポートの実際・実例」

<伝えたいこと>

(1) 身体障害者の当事者運動の歴史と自立生活運動

1960年代から身体障害者は地域で生活することが権利であると社会に訴えてきました。

自立生活運動では「自己決定」が自立の条件とされ、身体障害者も自立した生活が可能になっていったのです。

(2) ピアサポート活動としてのピアカウンセリングと自立生活プログラム

ピアカウンセリングでは、「ありのままの自分」が好きになることを目指します。

自立生活プログラムは、自立生活を希望する障害者に対して自立生活をしているピアから必要な知識やノウハウを伝えるものです。

(3) ピアサポーターと活動の実践例

—自立生活センターのピアサポーターの介入によって自立生活が可能になったJさん

知的障害者領域におけるピアサポートの実際・実例

<伝えたいこと>

(1) 知的障害者の当事者活動

自分たちの権利を自分たちでまもるために活動が続けられています。

(2) 札幌市におけるピアサポーターの活動

障害の種別を越えた仲間づくりが行われています。

(3) ピアサポート活動の実践例

—障害とつきあいながら、前向きに生きるEさん—

難病におけるピアサポート実際・実例

<伝えたいこと>

(1) 日本における難病患者の当事者運動

(2) 難病法のもとでの支援の仕組み

(3) ピアサポーターとしての実践例 —Aさんの事例—  
高次脳機能障害領域におけるピアサポートの実際・実例

<伝えたいこと>

(1) 高次脳機能障害とその支援

自分の障害を知り、どのような支援が行われているのか学ぶことは、ピアサポートの第一歩となります。

(2) 高次脳機能障害者にとってのピアサポートの大切さ

中途障害であるため、以前とは変わってしまった今の自分を受け入れ、新たな生き方を考えていくうえで、同じ障害の仲間からのサポートは大きな助けとなります。

(3) ピアサポート活動の実践例

—当事者会を立ち上げたIさん

高次脳機能障害の当事者によるピアサポート活動は、まだ数は少ないですが、徐々に始まっています。その中の一つの例を紹介します。

シンポジウム後のグループ演習②は、「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。」というテーマで実施した。経験を振り返り、自分の体験の活かし方を中心にグループディスカッションを行ったのだが、昨年同様、同じ障害者ではあるが、お互いに知らないことが多く、理解しあえる機会として貴重だという意見が聞かれた。

(3) サポート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。

サポートでのコミュニケーションの基本

<伝えたいこと>

(1) サポートにはよいコミュニケーションが欠かせません。

(2) 相談では、積極的に話し手の意図を想像し、自分の想像を確かめ、理解を深める態度が求められます。

(3) 話している相手の気持ちを考えましょう。自分自身の体験を話したときの気持ちを思い出すとよいでしょう。

(4) 話を聴く環境は重要。プライバシー、距離感、目線、心地よさなどに配慮しましょう。

(5) 「私」を主語にする伝え方をこころがけましょう。

上記のような「伝えたいこと」を掲げ、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。

### 「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 26

### 「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と、私は考えてしまっただけで、心配になってしまっただけよ。

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、「次の「あなた」を主語にする伝え方（YOUメッセージ）から「私」を主語にする伝え方（Iメッセージ）に変えてみましょう。

- 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？
- あなたの身勝手な発言でみんな困ってるんですよ。

③あなたはいいですよ、言いたいことを言っていればよいのだから。」というような例示のもとに、以下のようなワークシートを使用しながら、行った。

### 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のような業務をしているのかを中心に提示した。「伝えたいこと」は以下の通りである。

#### 4. 障害福祉サービスの基礎と実際

<伝えたいこと>

##### (1) 障害福祉サービスの歴史

1990年代から福祉制度の見直しが行われ、2006年の障害者自立支援法によって、障害ごとだったサービスがひとつのしくみになりました。

##### (2) 障害福祉サービスが提供されるしくみ

サービス提供のしくみも見直され、相談支援専門員によるケアマネジメントが行われるようになりました。

##### (3) 福祉サービスで働く職員

##### (4) 多様なピアサポート

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「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。」というテーマで、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のような場所で、実際にどのような仕事(活動)をしているかということに関して意見を出し合いながら深めた。

## 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盛り込んだ。

### ピアサポートの専門性

<伝えたいこと>

#### (1) わたしたちの大切な強み

障がいや病気を持ちながら生きてきた経験をいかして、同じような経験をしている人を応援できます。

#### (2) 倫理と守秘義務

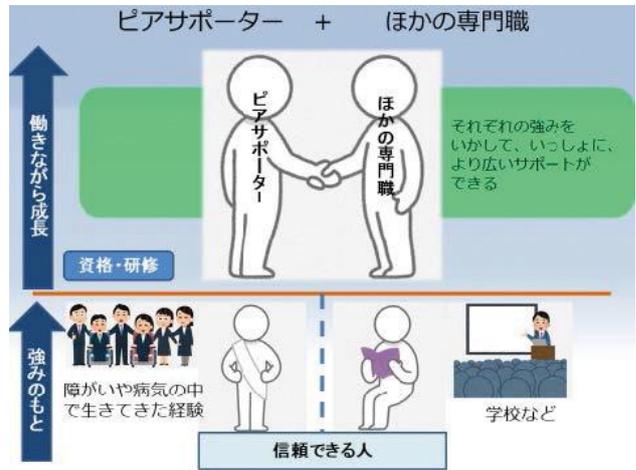
ほかの人を応援するときに、大切なルールがあります。

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は平成29年度の議論で確認した。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」には臨時的リカバリー(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共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ことも重要な柱として確認された。

そして、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

する契約に含ま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。



グループ演習⑤は研修を通して理解したピアサポーターの専門性を確認することを目的とした。具体的には「ピアサポーターの大切な強みについてどう思いますか」、「ピアサポーターと専門職がいっしょにピアをサポートすることについてどう思いますか」ということをテーマにディスカッションしてもらった。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)について話し合い、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。

## まとめ

ピアサポーターの大切な強みは、同じような障がいを経験しているから「気持ちが分かる」、そして障害を乗り越えて生きているから「前向きに生きていく考え方を伝えられる」ことです。

生きているお手本として、障がいをもつ他の人に、希望を持ってもらい、「気持ちが分かる」ことをいかにして信頼してもらい、前向きに人生を生きてもらえるよう応援できます。

あなたの中にある、ピアサポートの大切な強みをいかせるようになると良いですね。

参加者アンケートに関する記述は、別稿に譲るが、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自信、不安などに関する独自項目に

ついでの結果では、精神障害分野のピアサポーター（n = 37）では、ピアスタッフとして働くための力（知識や支援技術）」と「ピアスタッフとしてのよさや強みを説明できる」という項目において、基礎研修前と比べて研修後において有意に得点が上昇していた。また、精神障害以外の分野のピアサポーター（n=8）では、「ピアスタッフとしてのよさや強みを説明できる」が、研修の前後で得点の有意に上昇していることも確認された。ピアサポーターを雇用する（あるいは、雇用予定・雇用に関心のある事業所）のピアサポーター以外の職員（n=16）では、「ピアスタッフと一緒に働きたいという気持ち」や「ピアスタッフと一緒に働くための知識」「ピアスタッフのよさや強みを説明できる」といった項目において、基礎研修前と比較し、研修後では有意に得点が上昇していた。また、知識を測る独自の項目では、精神障害分野のピアサポーターとピアサポーター以外の職員において、ほとんどの項目で正答率が上昇する結果となった。

#### 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、高次脳機能障害につい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も福祉人材としての活用を望む声も聞かれている。

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実施してきた。

研修全体の感想では、「ピアサポートの基本的なことを学んだ。」「様々な障害の方が一緒だったので、どうなるかな？と思っていたが、どの分野でも共通しているのは自尊心の回復と自己効力感だと感じた。」「講義とグループワークの組み合わせが良かった。」など、肯定的な意見が寄せられた反面、「会場内が賑やかすぎた」や「他のグループの声が気になった。」という意見や「デ

ィスカッションの時間がもう少し欲しかった。」という意見があった。グループ演習を通して、他の障害の方を身近に感じたという反応も得られた。

結論として、概ね実施した研修に関しては、参加者のピアサポートに関する知識が向上し、ピアサポーターと職員がともに働くということに関する理解とモチベーションの向上が見られた。多障害の方が参加していることに関して、「障害別に違う点、共通している点がわかり、参考になった」という意見もあり、また、ピアサポーターからは「職員の本音が聞けた良かった」という感想があり、職員からは「ピアサポーターのジレンマがわかった」というように、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学びに新鮮な驚きを感じた人もいた。グループワークそのものが多様性を許容しつつ、協働する体験であり、ピアサポートに関する理解を深める場になっ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。

昨年度の課題として、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。今年度の研究では、一般社団法人スローコミュニケーションの協力を得て、研究の一環として「わかりやすい版」のテキストを作成することができた（全8頁：参考資料参照）。併せて、広く活用されることを期待する。

障害のある人たちが  
いきいきと、楽しく生きていくためには  
励ましあったり、心を支えあったりできる  
仲間が必要です。

あなたに障害があるからこそ  
できることがあります。  
あなたのこれまでの経験をいかして  
障害のある仲間の力になってみませんか？



わかりやすい版  
**ピアサポーターに  
なりませんか？**

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

平成30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・地域・司法精神医療研究部・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：**

現在、高次脳機能障害当事者のピアサポートの啓発やピアサポーターの養成は、高次脳機能障害者支援における課題の一つである。本研究では、平成29年度にピアサポートを実践している高次脳機能障害に係る団体等に対して実施したインタビュー調査結果を踏まえ、平成30年度は、ピアサポート活動の普及・啓発を図るために高次脳機能障害当事者によるピアサポート活動の実践報告会を開催した。実践報告会では、インタビュー調査を実施した団体の運営者である当事者4名による実践報告、質疑応答、グループディスカッションのほか、参加者のうち、当事者に対して基礎研修に対するニーズを把握するためのアンケート調査を実施した。インタビュー調査結果と実践報告会のアンケート調査結果を踏まえ、厚生労働科学研究費補助金による「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」の基礎研修の導入プログラムを検討するにあたり、成人期発症の高次脳機能障害者におけるピアサポート活動に対するニーズの存在が明らかとなった。引き続き、ピアサポート活動への参加の動機づけを高めるための要因を明らかにしながら、導入プログラムを開発・拡充していく必要がある。

**A. はじめに**

高次脳機能障害領域において、当事者によるピアサポート活動は始まったばかりの段階にあり、ピアサポートの啓発やピアサポーターの養成は、高次脳機能障害者支援において残された課題の一つである。平成29年度に、高次脳機能障害のピアサポート活動を実践している団体等に対してインタビュー調査

を行い、その実態を調査したところ、高次脳機能障害当事者によるピアサポート活動は未だ極めて少ないこと、ピアサポート活動に関する情報が不足していることが明らかとなり、当事者団体に関する情報や、当事者団体同士の交流の場の必要性が示された。

## B. 目的

本研究では、他団体との情報交換及び当事者同士の交流を図るために実践報告会を開催し、高次脳機能障害領域におけるピアサポート活動を促進するための要因やニーズを探り、基礎研修の導入プログラムの検討に資することを目的とした。

## C. 方法

### 1. 対象

参加者については、平成29年度にインタビュー調査を実施した団体の参加者を中心とした、ピアサポート活動に関心のある高次脳機能障害当事者、高次脳機能障害者の当事者活動を支援したいと考えている者を、高次脳機能障害の支援機関を中心に募集した。

### 2. 実践報告会の内容

高次脳機能障害のピアサポート活動に関する実践報告会を、都内にて開催した。実践報告会では、趣旨説明、実践報告、質疑応答、グループディスカッションのほか、参加者のうち高次脳機能障害当事者には、基礎研修に対するニーズを把握するためのアンケート調査を実施した。実践報告会は全体で2時間半とし、趣旨説明10分、実践報告及び質疑応答25分（一報告あたり）、グループディスカッション20分とした（図1）。

#### (1) 趣旨説明

ピアサポートに関する基本的な理解を共有するため、実践報告会の目的、ピアサポートの定義、ピアサポート活動の現状について説明した。

#### (2) 実践報告

実践報告は、高次脳機能障害の当事者活動を実践している4団体の運営者により行った。内容は、①活動のきっかけ②活動内容（活動プログラム、開催頻度、参加人数、当事者の割合、運営費など）③活動して良かったこと④活動するうえで困っていることや必要なサポート、とした。それぞれの講演者が作成したスライド及び原稿に基づいて報告を行って

もらった。

#### (3) グループディスカッション

グループディスカッションは、1グループ6名（家族・支援者含む）、4グループに分かれ、講演者が各グループに1名ずつ、研究協力者がファシリテーターとして1名ずつ各グループに加わった。実践報告を踏まえ、「当事者活動をしてみたいと思ったか」「どんなところが活動のヒントになったか」というテーマを主軸として、高次脳機能障害者の当事者活動を啓発・普及するために必要なことについて、意見交換を行った。ディスカッションでの意見は、講演者及び参加者の同意のもとで、メモに記録した。

#### (4) アンケート

実践報告会終了後、参加者のうち高次脳機能障害当事者に対して、本人の同意のもとでアンケート調査（図2）を実施し、実践報告会の感想・ピアサポートに対する考え・今後の希望等について、選択形式及び自由回答にて記入してもらい、集計を行った。



高次脳機能障害  
ピアサポート実践報告会

高次脳機能障害の当事者活動を実践している4団体の当事者の方に、活動についてご講演いただきます。当事者同士の活動を広げていくためのヒントを見つけませんか？

**日 時:** 2018年11月11日(日)  
11時～14時30分 ※10時30分より受付

**場 所:** ビジョンセンター田町 4階 405  
(東京都港区芝5-31-19 ラウンドクロス田町)

**内 容:**

11:00	開会(趣旨説明・講師紹介)
11:10	講演1『未来の会』(埼玉) 代表:市川 剛氏
11:35	講演2『ひなたぼっこ会』(大阪) 代表:比嘉 由隆氏
12:00	一休憩(60分)ー
13:00	講演3『みやぎ高次脳機能障害友の会・岩沼』(宮城) 代表:相原 勇氏
13:25	講演4『東大阪高次脳機能障がい「え〜わの会」』(大阪) 副代表:立花 勇二氏
13:50	一休憩(10分)ー
14:00	グループディスカッション
14:20	発表・全体共有
14:30	閉会(アンケート記入)

※会の進行状況により、時間は前後する可能性があります。  
※この実践報告会は、平成30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）「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」により実施します。

図1. 当日配布資料表紙

**高次脳機能障害者ピアサポート実践報告会 アンケート**

本日ご参加いただいた皆様には、高次脳機能障害ピアサポーター養成研修のあり方検討の参考にさせていただくために、アンケートへのご協力をお願いしています。調査に関する説明書において、十分にその内容を理解し、この調査にご協力いただける方は、以下の□にレ点をつけてから、以下の質問にお答え下さい。

調査に協力します

【1】あなたが高次脳機能障害になった時のことをお尋ねします。

- ・受傷/発症時の年齢 ( )歳
- ・原因となった疾患 ※該当するものに○をつけてください。  
( 脳血管障害 頭部外傷 脳腫瘍 脳炎・脳症 低酸素脳症 その他( ) )

【2】あなたの今の状況についてお尋ねします。

- ・今の年齢 ( )歳
- ・お住まい ( )県 ( )市・郡 ( )区・町・村
- ・今の生活について、該当する項目に○をつけてください。

働いている  
 (一般就労 障害者雇用 パート・アルバイト 就労継続A型 就労継続B型 自営業 その他( ) )

働いていない  
 (休職中 就職活動中 学生 主婦 その他( ) )

- ・これまでのピアサポート活動(当事者会や家族会など)への参加の経験  
ある ない

【3】参加した感想をお聞かせください。

参加してよかった あまりよくなかった どちらともいえない

※当てはまる番号に○をつけてください。

	よく わかった	だいたい わかった	あまり わからな かった	わからな かった	判断 できない
当事者同士でサポートすることの大切さ	4	3	2	1	0
当事者同士で語り合うことの良さ	4	3	2	1	0
当事者同士が、家族抜きで語り合うことの大切さ	4	3	2	1	0
当事者が、自分たちの力で活動を続けることの大切さ	4	3	2	1	0

【4】障害のことや生活のしづらさに悩んだ時に、相談できる人が身近にいますか？

当てはまる項目に☑をつけてください。

相談できる人がいる⇒ 裏面の【5】へ 今はいない⇒ 裏面の【6】へ

【5】相談できる人がいる方にお聞きします。それは誰ですか？

※当てはまる項目に☑をつけてください。(複数回答可)

医療関係者等 主治医 看護師 リハビリスタッフ 相談員(ソーシャルワーカー)

支援スタッフ 高次脳機能障害支援機関の関係者 保健所のスタッフ

利用している事業所の職員 行政窓口の担当職員

職場関係者 上司 同僚 管理部門担当者 産業医・看護師

学校関係者 担任の先生 他の先生 学生相談室の先生 スクールカウンセラー

知人・友人 高次脳機能障害になる前からの友人

高次脳機能障害になったあとに知り合った当事者の友人  
(知り合った場所: )

高次脳機能障害になったあとに知り合った当事者以外の友人  
(知り合った場所: )

家族 両親 配偶者 子供 兄弟・姉妹

その他 ( )

【6】ピアサポート活動に対するあなたのお考えをお聞かせください。

※当てはまる番号に○をつけてください。

	おおいに 思う	まあまあ 思う	あまり 思わない	全く 思わない	わから ない
ピアサポート活動にメンバーとして参加してみたい	4	3	2	1	0
高次脳機能障害の人の相談にのってみたい	4	3	2	1	0
ピアサポート活動を自分で立ち上げてみたい	4	3	2	1	0
誰かのサポートがあれば、ピアサポート活動をしてみたい	4	3	2	1	0
ピアサポート活動をしてみたいが、自信がない	4	3	2	1	0
今後こうした研修会があれば、参加したい	4	3	2	1	0
ピアサポート活動について、もっと学んでみたい	4	3	2	1	0

【7】今回の研修に参加した感想や、今後の希望について、自由にお書きください。

アンケートは以上です。ご協力ありがとうございました。

図2. アンケート用紙

## D. 結果

参加者は24名であった。参加者24名中、高次脳機能障害当事者12名、高次脳機能障害の当事者活動を支援したいと考えている者12名(支援者8名・家族3名・その他1名)であった。

### 1. アンケート結果

アンケートに対して、参加した高次脳機能障害当事者12名全員から回答が得られた。基本情報について、平均年齢は50.9±9.4歳(30～60代)、性別は男性8名・女性4名であった。受傷または発症時の平均年齢は43.0±10.6歳、受傷・発症からの平均経過年数は7.9±9.4年であった。原因疾患は、脳血管障害5名・頭部外傷5名・脳腫瘍1名・低酸素脳症1名であった。居住地は、東京5名・神奈川2名・埼玉2名・岩手1名・富山1名・愛知1名であった。

生活状況については、「働いている」5名(一般就労3名・障害者雇用2名)、「働いていない」7名(休

職中1名・求職中2名・主婦2名・不明2名)であった(図1)。ピアサポート活動(当事者会・家族会)への参加経験については、「ある」8名、「ない」4名であった。

参加した感想について、12名全員が「参加してよかった」と回答した(図2)。ピアサポート活動の持つ意義を問う項目では、「当事者同士でサポートすることの大切さ」については9名が、「当事者同士で語り合うことの大切さ」については12名全員が、「よくわかった」「だいたいわかった」と回答した(図3)。

ピアサポート活動に対する考えを問う項目(図4)では、「ピアサポート活動にメンバーとして参加してみたい」「高次脳機能障害の人の相談にのってみたい」については未記入3名を除く9名全員が、「ピアサポート活動をもっと学んでみたい」については未記入2名を除く10名全員が、「おおいに思う」「まあまあ思う」と回答した。「ピアサポート活動を自分で立ち上げてみたい」については、2名が「おおいに思う」、

4名が「まあまあ思う」と回答した。「誰かのサポートがあれば、ピアサポート活動をしてみたい」については、5名が「おおいに思う」、3名が「まあまあ思う」と回答した。

現在の相談相手の有無については、12名中10名が「相談できる人がいる」と回答し、その相手としては、医療関係者や支援スタッフといった支援者、当事者の友人を含む知人・友人が多かった（図5・図6）。医療関係者では「リハビリスタッフ」「相談員（ケースワーカー）」、支援スタッフでは「支援機関の関係者」「事業所の職員」、知人・友人では「高次脳機能障害になったあとに知り合った当事者の友人」が多かった。また、相談相手として「高次脳機能障害になったあとに知り合った当事者の友人」を挙げた6名中、

未記入2名を除く4名全員が、ピアサポート活動に対する考えを問う項目で「高次脳機能障害の人の相談にのってみたい」「ピアサポート活動を自分で立ち上げてみたい」「誰かのサポートがあれば、ピアサポート活動をしてみたい」という3項目において、「おおいに思う」「まあまあ思う」と回答していた。

自由回答では、「当事者になってから仲間と一緒にやってきたことがピアサポート活動だったのだと確信した」「何かできればと思うが、今の生活に時間的・精神的余裕がない」「ピアサポートをしながらどうやって生活費を作っていくか例があれば知りたい」といった意見があった。

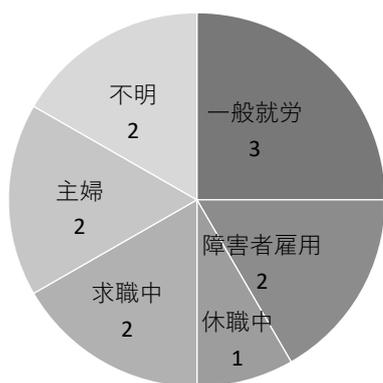


図1. 参加した当事者の生活状況

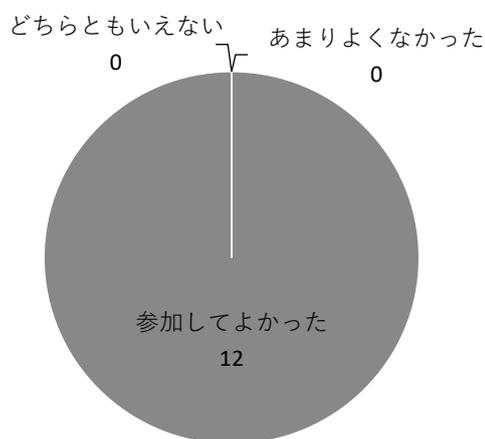


図2. 参加した感想

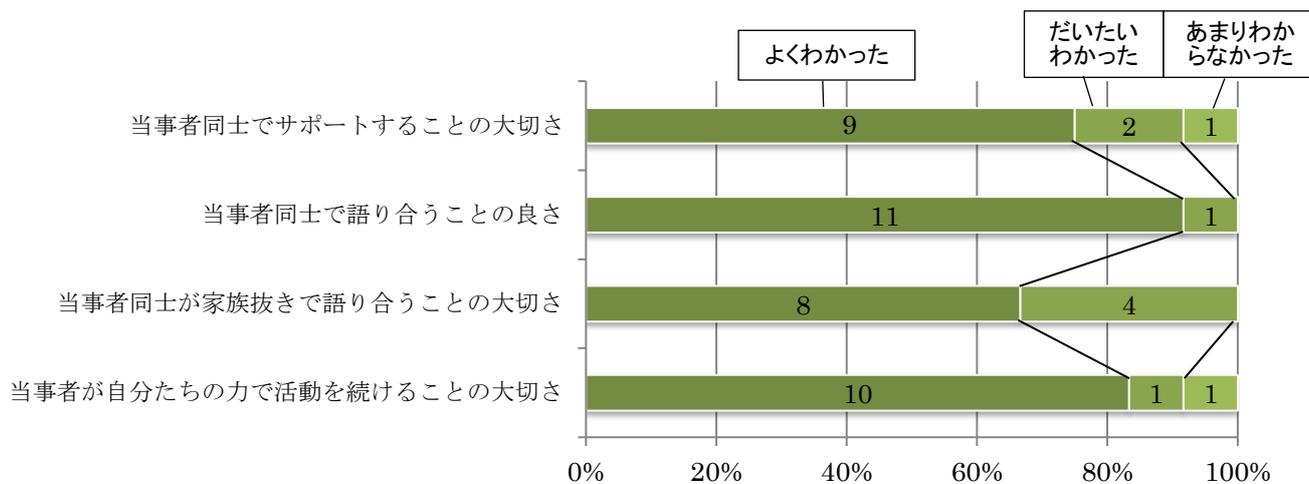


図3. 参加してわかったこと

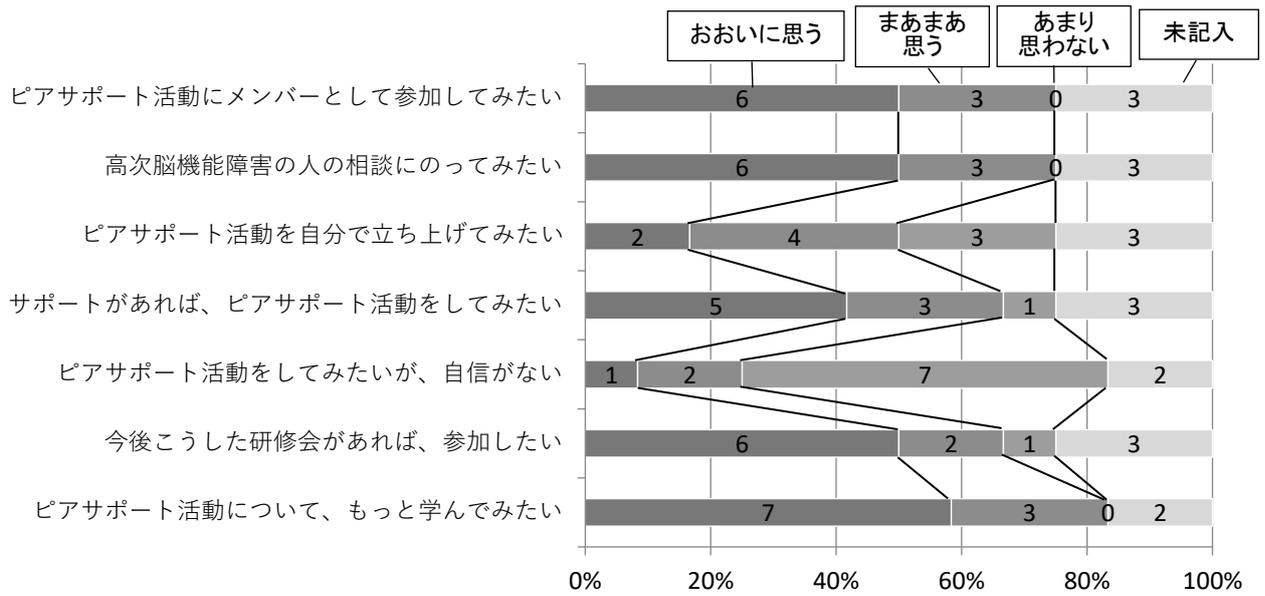


図4. ピアサポート活動に対する考え

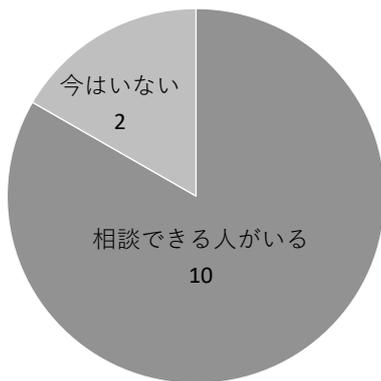


図5. 相談相手の有無

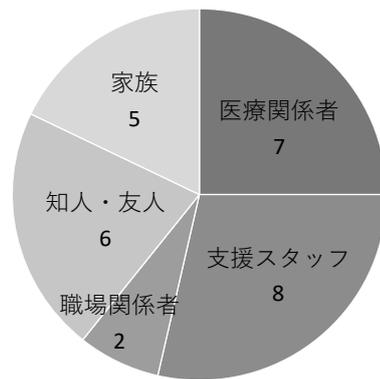


図6. 相談相手の属性（複数回答）

## 2. グループディスカッションでの意見

### (1) 高次脳機能障害当事者

当事者からは、「当事者としてのエネルギーがすばらしい」「とにかく自分たちでやってみるところが共通している」「できないことを『まあいいか』と思えるところがすごい」といった講演者による実践報告を聞いた感想のほか、「子供が小さいため活動に重きを置くことは難しい」「まずは自分の生活や収入がきちんとしてから」「家計が維持できればもっと活動したい」「ピアサポーターという職業ができれば良い」といったピアサポート活動と生活の両立や経済面に関する懸念、「運営については支援者が必要」「できないことはサポーターにお願いする」といった運営上のサポートの必要性に関する意見、「家族の支援があってこそなので、みんなが安心できるように進めたい」といった家族への配慮、「支援者が入り過ぎるとおんぶにだっこになる」といった支援者の介入に対する慎重な意見が聞かれた。

### (2) 支援者・家族

支援者・家族からは、「日常の支援のなかで、どのようにピアサポートを入れられるかを考えていきたい」というピアサポート活動の必要性についての気づきや、「きっかけさえあれば、このような活動をやる方がたくさんいると思うので、きっかけを作れる支援を考えたい」といった支援のあり方など、ピアサポート活動の支援に積極的な意見が聞かれた。

一方、「家族の困りごとを聞くことが多く、本人の困りごとが影に隠れてしまう」「当事者が家族に頼りすぎているというか、親が子離れしていない、当事者が家族や支援者離れしていないことを、今後どうしていくか」といった現状に対する問題提起もみられた。

## E. 考察

実践報告会をとおして、実際に当事者団体を立ち上げた当事者の話を聞くことで、ピアサポート活動の意義を理解し、やってみたい、学んでみたいと考え

る当事者がいることが確認された。さらに、それらの当事者のうち、活動を収入に繋げることや、職業としてのピアサポートへの期待がある者も含まれることが明らかになった。

また、実践報告会で語られたピアサポート活動の体験を、参加者自身のこれまでの当事者同士の出会いや関わりといった体験に重ねあわせて捉えることでピアサポートが身近にあると気づく者がみられた。家族や支援者にとっては、支援のなかできっかけ作りをしていくことの必要性の理解に繋がったほか、当事者の持つ力を引き出すためにどうしていくか、という問題提起に繋がった。以上のことから、実践報告会開催に一定の意義があったものと考えられた。

一方で、経済的、精神的、身体的余裕のなさ、生活・仕事と活動との両立の難しさを感じていることも明らかとなり、実際に活動を始めるためには、運営における黒字的なサポーターの必要性、家族や支援者の介入のバランスを考慮しながら、不安を取り除くための支援が必要であると考えられた。

また、今回の実践報告会の参加者は、成人期発症の高次脳機能障害者のみであり、小児期発症の高次脳機能障害者の参加はなかった。これは、発症時期によってピアサポート活動への関心が異なることによるものか、またニーズも異なるのかという点については明らかではないが、ピアサポーターの養成のあり方を検討する上でも重要な課題となる可能性がある。

高次脳機能障害者がピアサポートを開始するためには、ある程度自分自身の障害を理解し受け入れた状態であること、自分自身の生活や経済状況の一定の安定を図れていることが、その前提となっていることが推測された。さらに、実際にピアサポート活動を開始するためには、これらに加えて、同じ障害のある者同士で支え合う経験をとおして、まずは高次脳機能障害者がピアサポート活動の意義や重要性に気付くことが欠かせない。同じ障害を持つ相談相手が身近にいる人に、ピアサポート活動に対する積極的な回答が得られるという傾向がみられたことは、当

事者から支えられる経験が、ピアサポート活動への参加の動機づけに繋がっている可能性を示している。

ピアサポート活動に対する支援においては、すでに活動している人たちの交流と情報交換の場、今後やっていきたいと考える人を育てる仕組みづくりという、2つの側面からの支援が求められている。今回開催した実践報告会は、こういった支援における要素を取り入れたものであった。相談相手として、支援機関の関係者等の支援スタッフが最も多く挙げられたことから、今後は地域の支援機関等における当事者同士の出会いの場や交流機会の提供と、支援者等による当事者活動への必要なサポートが提供されることが期待される。

本研究では、成人期発症の高次脳機能障害者におけるピアサポート活動に対するニーズが存在することは明らかになった一方で、どのような要因がピアサポート活動に対するニーズに影響するのかについては、明らかにすることができなかった。今後、ピアサポート活動に携わることのできる人材を育てていくために、ピアサポート活動への参加の動機づけを高めるための要因を具体化しながら、導入プログラ

ムを開発・拡充していく必要がある。

## **F. 結論**

本研究で、成人期発症の高次脳機能障害者におけるピアサポート活動に対するニーズの存在が明らかとなった。引き続き、ピアサポート活動への参加の動機づけを高めるための要因を具体化しながら、導入プログラムを開発・拡充していく必要がある。

## **G. 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

## **<参考文献>**

無

平成30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

ピアサポーター専門研修及びフォローアップ研修に関する研究  
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	社会福祉法人豊苾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パイ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	神奈川県立保健福祉大学・保健福祉学部 社会福祉学科・助教
御園 恵将	社会福祉法人豊苾会 地域生活支援センターこかげ
東海林 崇	PwCコンサルティング合同会社
三宅 美智	岩手医科大学

**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を国内2カ所（東京・札幌）で実施し、最終年である平成30年度は、国内1カ所（東京）で、昨年の振り返りテキスト、資料などに反映させて専門研修を実施した。平成30年度の専門研修には48名（ピアサポーター：33名、ピアサポーター以外の職員：15名）が参加した。

フォローアップ研修は、主として、基礎・専門研修に参加した精神障害当事者を対象に実施し、平成29年度に基礎・専門を受講した方を対象として、東京・札幌の2カ所で実施し、東京は24名（うち、専門職のオブザーバー参加1名）、札幌は21名（うち、専門職のオブザーバー参加3名）が参加した。平成30年度に東京で基礎・専門研修を受講した方を対象として東京で実施したフォローアップ研修には、32名（うち専門職のオブザーバー1名）が参加した。

**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48名（ピアサポーター：33名、ピアサポーター以外の職員：15名）であり、診断

を受けていた。

ピアサポーターとしては主に精神障害のある当事者 (n=31) に加え、発達障害や難病などの当事者 (n=3) の参加もあった。アサポーターのうち、40%程度 (n=13) が現在ピアサポーターとして雇用されており、30%程度の者 (n=11) が有償ボランティア等にて働いていた。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=31, 91.2%) また、ピアサポーター以外の職員のうち、9名 (60.0%) 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。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研究」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。

内容	時間(分)
1. オリエンテーション* —基礎研修の振り返り—	35
2. ピアサポーターの基盤と専門性*	40
グループ演習①	60
3. ピアの専門性を活かす*	40
グループ演習②	35
4. 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③	40
5. 支援者として働くということ	30
グループ演習④	40
6. セルフマネジメント・バウンダリー *	30
グループ演習④	40
7. ピアサポーターがチームにいること*	40
グループ演習⑤	40
閉会式	20

表1：専門研修プログラム \*は職員と合同

### (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。その結果を踏まえ、3回のフォローアップ研修を実施した。

## 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

平成28年度の研究では、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となる知識・スキルを中心として専門研修プログラム案を構築した。平成30年度には、平成29年度に2カ所で実施した専門研修を振り返り、プログラム内容を再考した。

##### 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 ピアサポーターの専門性とその基盤

### <伝えたいこと>

- ・リカバリーの概念について。
- ・障害者ピアサポーターとしての専門性とは。
- ・リカバリーストーリーの大切さ（言葉にしてみることに）。

平成 29 年度は、「ピアの専門性を活かす—リカバリーストーリー」としていたが、タイトルから「リカバリーストーリー」は除外することとした。基礎研修の最後のプログラムが「ピアサポートの専門性」であり、それを受けた形での構成とした。「専門性を活かす」部分は、ストレングス視点などを含むもので、講座3「ピアの専門性を活かす」という形で再構成することとなった。

リカバリーは精神障害領域のピアサポートを考えた時に基盤であり、いかに自分のリカバリーストーリーを相手のリカバリーに生かせるかということが専門性だという認識のもと、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 ピアの専門性を活かす

#### <伝えたいこと>

- ・ピアの専門性を活かすために重要な視点を理解する。
- ・ピアの専門性の活かし方を具体的な例から学ぶ。

講座3では、「ピアの専門性を活かすために重要な視点」として、障害理解を深めるためにICF（国際生活機能分類）を取り上げ、ストレングス視点、エンパワメントを組み入れた。さらに昨年度は講義6に入っていたピアアドボカシーをここに移動し、重要な視点として扱った。

グループ演習②では、「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。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。」という事例をもとに、Rさんのストレングスを探し、Rさん像を描きながら、ニーズアセスメントを行い、具体的な支援のイメージを構築するというワークを行った。

### ④ 精神保健福祉医療サービスの仕組みと業務の実際

昨年度は、精神保健福祉医療サービスの仕組みと業

務の実際が講義3であったが、講座2を二つの講座に分けた関係で、講座4として、ピアサポーターの独自講義として位置づけた。

専門研修の参加者は、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、福祉のみならず、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。

演習③は、「『自分だったら、この機関（事業所）で働いてみたい』というところはありますか？」「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。」という内容に関して、グループでのディスカッションを行った。

#### 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ゲームをして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、悪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、見張られていると言ったり外出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ところ、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、最初の入院から今日まで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。対人関係が苦手、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ました。

就労を目指したい、少しでも稼ごうという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ますが、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、他の人よりも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。想像してみよう。
- ・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よう。



### ⑤ 支援者として働くということ

#### <ポイント>

- ・労働者としての権利と法律を知りましょう。
- ・倫理基準について知りましょう。

平成29年度はこの講義は演習なく、ピアサポーターと専門職の共通のプログラムとして実施したが、ピアサポーターのみの受講でよいのではないかという声が挙がった。

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、団体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

<伝えたいこと>

- ・役割葛藤、二重関係などピアサポーターが葛藤しやすい状況を知る。
- ・バウンダリーを意識し、自分と相手を大切にすることの重要性を学ぶ。
- ・病気や障害をもちながら働く上でのセルフケアの大切さを知る。

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）、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マネジメントなど、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。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。

グループ演習④では、「自分の病気や薬を理解するためにしている方法は何でしょうか？・あのときバウンダリーを意識していればよかったとふりかえることはありますか？」ということグループでディスカッションを行った。

### ⑦ 多職種との協働

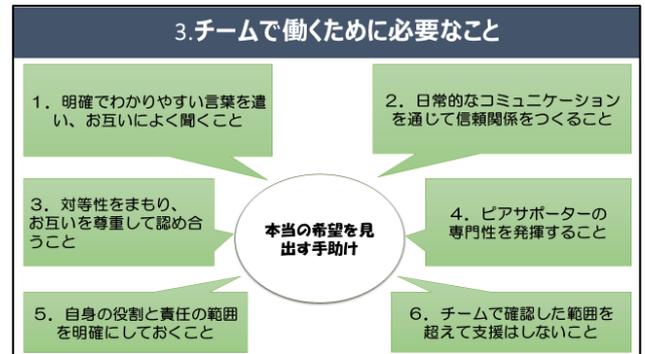
<伝えたいこと>

現在、地域の福祉サービス事業所をはじめ、医療機関や相談支援事業でピアサポーターの雇用されるようになってきました。いずれの所属機関においてもチームワークは欠かすことができないのが現状です。そこで、チームワークの理解を高めるとともに、その一員としてピアサポーターが働くために留意することや役割について学びます。

1. 「チームワーク」について学ぶ
2. チームにおけるピアサポーターの役割と留意的について理解する

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



グループ演習5では、チームにおけるピアサポーターの役割として、「ピアサポーターが協働するチームのメンバーについて考えてみましょう。・チームにおけるピアサポーターの役割について考えてみましょう。」というテーマでディスカッションを行った。

### (2) フォローアップ研修プログラム案の構築

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内容に関しては、これまで研修の実績がある一般社団法人日本メンタルヘルスサポート専門員研修機構の研修内容を参照しつつ、プログラム案を作成した。

演習に関しては、基礎研修・専門研修と同様に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、ランダムに6名前後のグループを作り、検討を行った。

平成29年度に基礎研修、専門研修を終えた精神障害当事者を対象とした研修を2カ所（札幌・東京）で実施し、その結果をもとに、平成30年度の基礎研修・専門研修を受講した精神障害当事者を対象に、1カ所（東京）で研修を実施した。

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. 何のために働くのか…働くことの意義	25
グループ演習①	65
4. ピアスタッフと障害者雇用	40
グループ演習②	60
5. ピアスタッフとして能力を発揮し、 ピアスタッフとして働き続けるため に必要なこと (シンポジウム)	90
6. ピアスタッフとしての発信力を上げ よう!	30
7. 事例検討	110
8. 現場に出る前に	30
グループ演習③	40
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、自己紹介を行った。

### (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した。

### (3) なぜ働くのか、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。具体的な内容としては、実際に福祉サ

#### この講座の狙い

- 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。
- 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する機会としていただきたい。

ービスの現場で働いているピアサポーターと専門職を講師とし、体験を交えた講義を行った。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、言語化することを通して意見交換を行った。

#### 演習① 話し合しましょう

55分(13:25-14:20)

- ①あなたは何のために働くのですが？なぜ働きたいのですか？
- ②あなたがピアサポーター等として働くことの意義はなんだと思いますか？
- ③自分がまずやってみようと思うこと、またはすでにやっていることは具体的に何ですか？

発散する	40分	①②③合わせてアイデアをどんどん出し合う
収束	10分	出された意見をできる限りで整理する。
合意形成	5分	整理された意見を共有する。

### (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。自分が職場を探するとき、長く働き続けられる職場か、ストレング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して構成した。

#### この講座でお伝えしたいこと

- 働くことはしんどいことでもあります、新しいことへのチャレンジでもあります。
- ピアスタッフの職場は多様です。また同じ事業でも、事業所毎にルールや文化が違います。
- 職場を探するとき、自分が長く働き続ける職場か、ストレング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がポイントです。
- 一方で、雇用者側は、事業をより良いものにするために従業員を雇います。自分が雇う側であったら雇用したい人に何を求めるでしょうか。
- 両社の立場にたって、自分で、グループで考えてみましょう。視点を変えることで、就職活動準備や就職活動、自分の健康管理や働きかたが見えてくるかもしれません。

どのような仕事でも共通する部分があるが、継続することができてこと、職場にも貢献できる。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った。

**演習② 話し合しましょう 60分(15:20-16:20)**

ピアスタッフとして働き続けるためにためには  
どんな工夫が考えられますか？

発散する	20分	アイデアをどんどん出します
要点まとめ	15分	沢山出た意見をまとめます
収束	15分	グループとしての意見を要約する
発表	10分	グループの意見を簡潔に約2分で発表し、他のグループの発表を聞きましょう

39

(5) ピアスタッフとして能力を発揮し、ピアスタッフとして働き続けるために必要なこと (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った。

(6) ピアスタッフとしての発信力を上げよう！

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びつつ、ピアサポーターの役割を大切にしながら自らが発信していく力の重要性を理解してもらうことを目的として実施した。

**講座6 10:40-11:20 【30分】**

「ピアスタッフとしての発信力を上げよう！」

**講座7 11:20-14:00 事例検討【110分】**

10:40-11:10	30分	講義
11:10-12:00	50分	事例検討①
12:00-13:00	60分	昼食休憩
13:00-14:00	60分	事例検討②

1

(7) 事例検討

講義で学んだことを踏まえ、実際に事例検討を行なった。初回と2回目のフォローアップ研修では、ピアサポーターとして働いている人に関わっている利用者とのかかわりを中心に事例検討を実施したが、最終のフ

ォローアップ研修では、実際にピアサポーターとして働いている人が自分を事例として提供し、どういう経緯でピアサポーターとして働くようになったのか、実際にどういう業務をしているのか、どのような思いで働き、ピアサポーターとして強みを発揮しながら働くためにはどうすればいいのかなどを、参加者とともに語りあった。

(8) 現場に出る前に

講座8は、これまで学んできたことの総まとめであり、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。

**講座8の目標**

**学習目標**

■ピアサポーターとして、いよいよ地域に出ていく前に、今一度、ピアサポートについて整理をしておきましょう

支援に際しては、嬉しいことも楽しいこともあります、うまくいかないこともたくさんあります。そんなときには、私たち自身のことをもう一度思い返し、初心に戻る必要があります。

自分たちの「芯」を言葉にして、持てるといいですね。

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った。

**講座8 話し合しましょう③ 55分(14:50-15:45)**

- 1) あなたのリカバリーの原点は何ですか？言語化してみてください。
  - 2) 皆さんは、ピアサポーターとしてどんなことがしたいですか？
- ※ピアサポーターとしての道は、既に始まっている！

個人ワーク	5分	個人ワーク : (1)について
G内共有	40分	グループワーク : (1)を踏まえて(2)を話して合っ下さい
全体で共有	10分	全体に向けて、グループ内で、話したことを発表します。

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。参加者の全体の感想としては、「グループワークがとても活発で、様々な

意見を共有できた」「わかりやすかった」という意見が多かったが、中には「時間が足りなかった」「専門用語が難しかった」というような意見も聞かれた。以下で、それぞれのプログラムに関して検討を加える。

#### ① オリエンテーション

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、実際のプログラムに入る前のウォーミングアップという位置づけで実施した。

#### ② ピアサポーターの基盤と専門性

ピアサポーターの基盤と専門性では、基礎研修で十分に上げることができなかった「リカバリー」について、より詳細に専門研修で取り上げた。平成29年度の専門研修では、講座2に多くの内容を詰め込みすぎたことから、本講座では、リカバリーストーリーを自ら語り、また、他の人のリカバリーストーリーに耳を傾けるということに焦点化して実施した。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「リカバリーストーリーを語る、聞く経験で、一人ひとりの在り方、生き様を感じる事ができた。」「受容的な態度で聞く、どんなストーリーも受け止めるということが役に立った。受け止められない自分に気づくことも大切だとわかってよかった。」といった感想が寄せられ、精神障害領域のピアサポート活動において、リカバリーストーリーを語り、聴くことはその活動の原点であることを確認できた。

#### ③ ピアの専門性を活かす

初回、2回目のフォローアップ研修では、リカバリーストーリーと同じ講義に入っていたストレングス、エンパワメントを専門性視点としてまとめ、そこに講義6に入れていたピアアドボカシーを含めたことで、ピアの専門性を活かす重要な視点を伝える講義としてまとめることができた。参加者からは、「ストレングスの視点の大切さについて、改めて学んだとともに、本人だけではなく、環境のストレングスを知ることが大事だと感じた。」「まさにピアサポーターの基盤の部分かと思う。みんなと共有する必要があると考えた。」といった感想が寄せられた。

演習では模擬事例を活用したディスカッションを取り入れた。「ストレングス視点で人をとらえていくことを実践するのは、難しいなと思った。」「ストレングスを

出していくのがいいとおもった反面、ニーズや支援について考えるのは難しく、刺激をもらった」という感想にもあるように、単にストレングスを発見するだけでなく、それをピアサポーターとしての視点で支援に活かすということを考えてもらう演習とした。

#### ④ 精神保健福祉医療サービスの仕組みと業務の実際

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、3回のフォローアップ研修を通じて、「難しかった」という感想が多く寄せられた。「制度・枠組みのことを理解するのはとても大切だが、それを身近に感じていないと頭にすんなりと入れるのが難しいと感じた」という意見に代表されるように、制度に関する知識の必要性を実感していたり、実際に利用者とのかわりの中で、活用した経験の有無によって、受講者の受け止めにも差があることが推察された。実際に制度に関する知識を身につけることの重要性や意義を理解することと、自分たちの専門性を活かすために必要だと実感できるところには、隔たりがあり、すぐに役に立つことを望む受講生にとっては、他の講座と比較すると難しいという印象になるのだろうと感じた。

#### ⑤ 支援者として働くということ

本講座では、労働者というピアサポーターの一面を取り上げて、労働者としての権利と義務及び倫理基準について学んでもらった。「働くピアというと、仲間と互いに支えあうといった印象が大きかったが、一労働者として自分を守る事が大切だと学べた」「ピアスタッフになっても自分自身の体調管理やメンタルの管理が必要だと思った」といった感想が聞かれ、次のセルフマネジメントにつながる流れが作れた。

グループ演習では、①あなたは、ピアサポートを職業として、どのような労働条件で働きたいですか、あるいは働いていますか。②あなたは、ピアサポートを職業とした支援者には、どのような社会的な使命や役割があると思いますか。③②の実現のために、大切にしたいこと、守りたいことについて考えてみましょう。というテーマで、ディスカッションを行った。感想として、「実際は働いている方もいる中で、倫理綱領違反ということで、トラブルになる等、リアルに知ることができた。」「情報を専門職と共有することで、良い支援ができたと思うので、守秘義務については色々と考えてしまう。」などが挙がっており、自分の権利だけでなく、倫理面を含めた義務や責任に関しても自覚を促すことができたのではないかと。

#### ⑥ セルフマネジメント・バウンダリー

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、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。演習においては、バウンダリーの意識化を中心に取り上げ、感想としても「一番現場では役立つ話。常に迷います。」という感想や「自分自身なりの課題としてバウンダリーを意識していくことの大切さを感じた」といった意見が挙がっていた。「自分でどこを境界と考えるのか、事業所としてどこを境界と考えるのか、摺り合わせることも重要と感じた。」「今、それぞれが抱えているような悩みの共有が出来たことがよかった」という感想の他にも相談を断る勇氣に関して触れている方も数名おり、リアリティのあるディスカッションが展開できた。しかし、25分という検討時間に関しては、時間がもっと欲しかったという意見もあった。

#### ⑦ ピアサポーターがチームにいること—チームにおけるピアサポーターの役割—

ピアサポーターがチームにいることに関しては、よりピアサポーターとしての専門性を問いかけるテーマである。

他の職種との協働を考えることは、ピアサポーターの専門性を問われることにもつながる。「ピアだからこそという視点を強く意識するきっかけになった」という意見や「ピアサポーターの専門性を高める事は、利用者への支援の質の向上、ピアサポ自身の働きやすさにもつながると思った。」とサービス全体の底上げにつながるという意見も見られた。さらに、演習を通して、「ピアサポーターの役割について、色々な可能性があることを知った。またその上で、限界があるという事も認識しなくてはならないという事も知った。」と書いている人もおり、その可能性を拡げていくためには、力を発揮できる環境づくりが重要である。専門職の方からの感想の中に、「ピアサポーターが実践できる環境づくりも必要と感じた。改めて事業所がチーム力を発揮できる土壌があるのかも考えたい」という内容のものがあったが、ピアサポーターに限らずではあるが、個の頑張りではなく、事業所全体の文化として、当事者性を活用する目的でピアサポーターを職員として雇用するというような状況があればと思う。

障害領域には、多様なピアサポートが存在するが、ピアサポーター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。不足する福祉人材の補填というような消極的な理由ではなく、積極的にピアサポーターの強みを活用していただくために、この研修プログラムが普及することに期待したい。

## (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3回実施した。

### ① オリエンテーション

オリエンテーションはこれまで受講してきた基礎研修、専門研修を振り返りながら、リラックスして研修に参加してもらうことを目的とし、グループごとに自己紹介を行った。

### ② 精神疾患について

3会場ともに、精神科医を講師として招き、精神疾患に関する基礎知識について講義をしていただいた。内容が盛りだくさんで、消化しきれなかったという感想もあった。病気は医師にとっては治療対象、ピアサポーターは病気に寄り添うといった立ち位置の違いも明確に感じられた。また、研修を実施する際に医師の確保が課題になるということもあり、DVDの活用なども視野にいれる必要があるという議論もあった。

### ③ 何のために働くのか・働くことの意義

本講座では、専門職とピアサポーターとして働いている方を講師として、それぞれに福祉サービス事業所で働くことになった経緯や、現状を伝えてもらい、働く上で大事にしていること、働き続けるための工夫や働き続けている理由について話してもらった。その上で、演習では、それぞれがどうして働くのか、働くことの意義をどう考えているのかに関して、話し合ってもらった。

グループで一致した結論を出せるような時間はなかったが、参加者が自分を振り返り、働くということに対するそれぞれの考えを整理し、グループで共有することができた。

## 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、ピアサポーターを

雇用している事業者と雇用されているピアサポーターに講師として登壇してもらい、雇用主からみたピアサポーターの雇用と、被雇用者からみたピアサポーターの雇用に関して講義を行った。

ピアサポーターの経験を聞くこと以外に、雇用主の話の聞いたことに関して有益だったという意見が多く聞かれた。ただし、地域性やその事業所の特性などもあり、どこまで一般化できるかは、研修を汎化していくときの課題という指摘もあった。

#### 5. ピアスタッフとして能力を発揮し、 ピアスタッフとして働き続けるため に必要なこと（シンポジウム）

シンポジウムに関しては、ピアサポーターと一緒に働いている専門職とピアサポーター2組に、事業所の概要、ピアサポーターの活用、業務内容などに関して報告をいただいた。有償で働くピアサポーターの中には雇用されている人もいるが、報酬で働いている人もいる。今回は、雇用されている人と報酬で働いている人、2名が現状を報告してくれた。雇用されているピアサポーターについても複数配置が継続できる条件という話もあり、ピアサポーターを増やしたいが増やせない事業所の事情や、ピアサポーターへの合理的配慮をどこまでするのかなど、論点の多い報告となった。福祉サービス事業所の多様な現状を踏まえ、リアリティを伝えるプログラムとして意義があると考えた。

#### 6. ピアスタッフとしての発信力を上げよう！

本講義は、初回、第二回のフォローアップ研修では、ケアマネジメントの手法をレクチャーするという趣旨で実施してきたが、ピアサポーターとして多職種と協働する際に、自らの専門性をいかに発揮できるのかという点にもっと焦点化した内容にした方がいいのではないかという議論があり、3回目の研修は、「ピアスタッフとしての発信力を上げよう！」というテーマとして実施した。診察への同伴、ケア会議、関係者会議などへの出席などを念頭に置くと発信力を高めることをポイントにするプログラムとして確定した。

#### 7. 事例検討

事例検討に関しても、これまではピアサポーターが経験した内容をもとに模擬的な事例を作成し、検討するというスタイルでやってきたが、対象となる当事者不在の事例検討で良いのかという議論もあり、今回は、経験あるピアサポーターに、ピアサポーターである自分自身を事例として提供してもらう形で、実施した。

その人自身がその場にいるという状況により、「聞いていいことと、聞いてはいけないことがよくわかった」

「普段の仕事の中でも、勝手に共有しているということに気づいた。」という感想も聞かれた。その人にとって聞かれたくないことや聞くということに侵襲性があることなどを意識化することの重要性が指摘された。ピアサポーターとして関わる上で、専門職よりも距離が近くなるがゆえに、何が必要な情報なのかということを明確にし、聞く必要のないことにまで踏み込まないことが確認された。また、事例検討に関しては多様な方法があり、対象や人数によって柔軟に対応する必要があることも確認された。

#### 8. 現場に出る前に

基礎研修・専門研修を受け、フォローアップ研修に参加した方たちに総まとめをもらうプログラムとして、改めてピアサポートとは何かを考え、専門職との協働、ピアサポーターとしての力の発揮、地域におけるピアサポーターとして活動の実際などが盛り込まれた。グループ演習では、リカバリーの原点の言語化、ピアサポーターとしてやりたいことなどが話し合わせ、グループ内で共有できたことに関する満足は高かった。反面、リカバリーの原点だけでなく、リカバリーストーリーそのものを語り始める参加者もあり、フォローアップ研修の中で、参加者が発散できる場があった方がよいのではないかという意見も聞かれた。

平成29年度の研修を検証しつつ、平成30年度には、精神障害の方を対象とした専門研修プログラム及びテキスト、フォローアップ研修のプログラムを構築することができた。今後はこのプログラムの普及によるピアサポーターの養成が進むことを期待したい。そのためには、日本各地でこのような研修の講師・ファシリテーターを担える人材育成が課題となる。

#### 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

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 神奈川県立保健福祉大学・保健福祉学部 社会福祉学科・助教  
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 医学系研究科健康科学・  
看護学専攻精神看護学分野・准教授

**研究要旨：**

平成29年度には、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。平成30年度にも1か所（東京）にて、専門研修を実施し、昨年度同様に職員を対象とした2講座を実施した。基礎研修には61名（ピアサポーター：45名、ピアサポーター以外の職員：16名）が参加し、専門研修には49名（ピアサポーター：34名、ピアサポーター以外の職員：15名）が専門研修に参加した。各研修の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、ピアサポーターならびにピアサポーター以外の職員における、ピアサポーターとして（あるいはピアサポーターとともに）働く上での気持ちに関する独自項目、知識を測る独自項目についての改善がみられた。また、特に、基礎研修においては、ピアサポーター以外の職員におけるピアサポーターへの期待に関する項目の変化量が大きい状況も確認された。

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、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、本研究においては、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**

前年度の実施状況等をふまえ、研究班として、さらにテキストや研修内容の改訂が行われ、2018年度においても再度研修を実施した。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。基礎研修におけるピアサポーター以外の職員は、現在ピアサポーターを雇用している事業所の職員とともに、ピアサポーターを雇用予定の事業所や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も含まれた。研修参加者の募集に際して、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のホームページ

をはじめとし、各種団体や本研究班のメンバー等のネットワークにより参加者を募った。

基礎研修は2018年8月18日-19日、専門研修は2018年11月24日-25日、東京の大学を会場に開催された。調査参加者は、2日間の各研修において、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。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、「ピアサポーターを活かすスキルと仕組み」「ピアサポートを活かす雇用とは」とをテーマに講義・グループ演習を行った。尚、昨年度の検討で、順番を変えたほうがわかりやすいという指摘があり、講座3と4の順番を変更した。

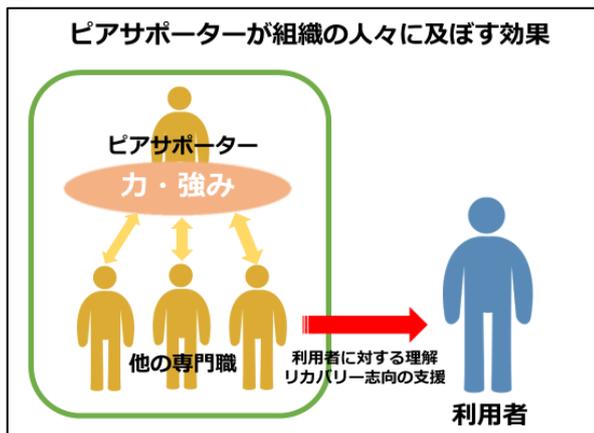
### 1. ピアサポーターを活かすスキルと仕組み

まず、「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。

#### 1-1. ピアサポーターが組織の人々に及ぼす効果

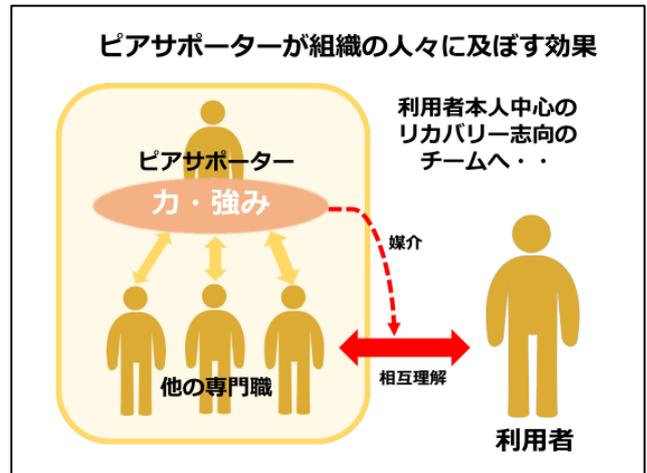
まず、障害概念の復習から入り、ピアサポーターがチームや組織に入ること、及ぼす効果としてのポイントを受講者と共有した。ピアサポーターが入ることでの効果としては、ピアサポーターの存在が身近にあることにより、他の専門職の利用者に対する理解が深まることや、リハビリ志向の支援の提供が行われるようになることなどが挙げられる(図1)。

図1



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ハビリ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2)。

図2



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3)。

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。

#### 1-2. 「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

図 3



「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4）、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5）。

図 4

**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パイ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%）

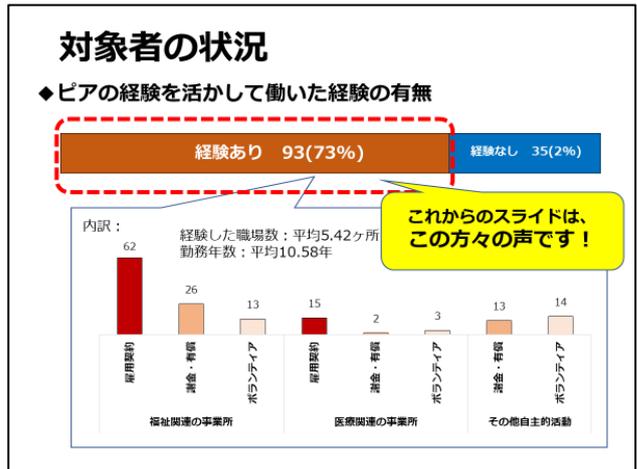
**調査期間：**2016年1月  
**調査方法：**無記名自記式質問紙調査  
 郵送にて配布・回収

※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 5

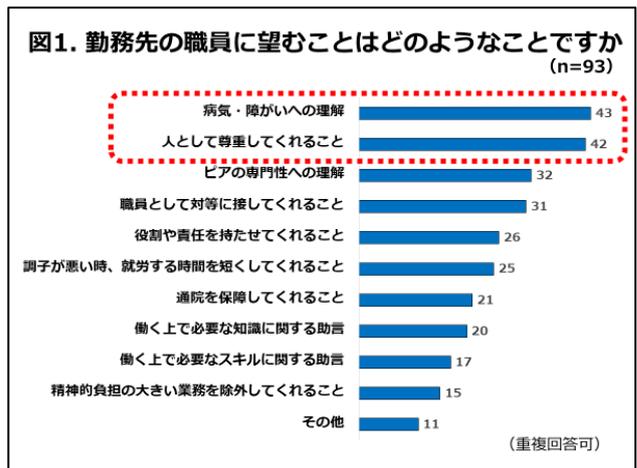


図 6



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6）。

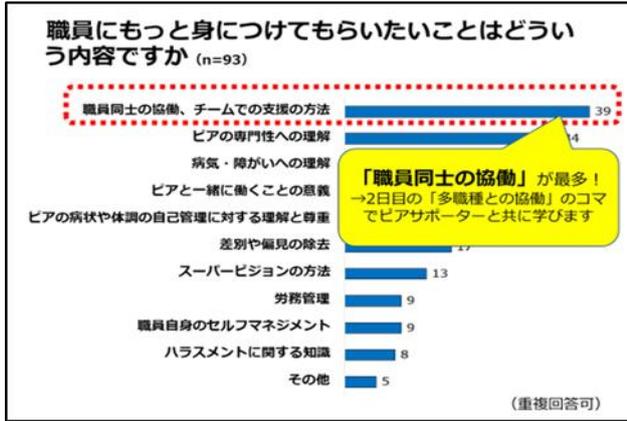
図 7



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ですか」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7）。

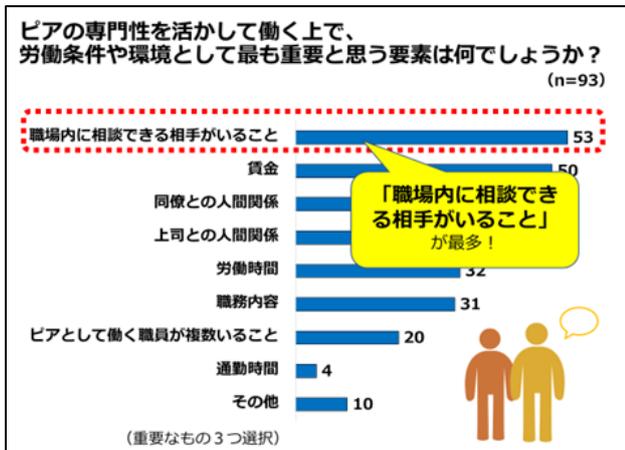
ピアサポーターが、「(同じ職場で働く)職員にもっと身につけてもらいたいこと」としては、「職員同士の協働、チームでの支援方法」が最多であり、次いで、ピアの専門性や病気・疾病への理解などを望む声も多かった（図8）。

図 8



「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、半数以上の人々が望んでいることも確認された (図 9)。

図 9



### 1-3. 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 (図 10)。

図 10

## 演習 2 考えてみましょう

あなたの職場でこんなことがあったとき、どうしますか？

- 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。
- ④ピアサポーターが職場を休みがちになっています。

テキスト: p.48

## 2. 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。

### 2-1. 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 11)。

図 11

## 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)

### 2-2. 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。

また、江間 (2017) は図 11 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  
関与しているピア
- ・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 11 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 14 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 12

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。

図 13

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

図 14

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)

2-3. 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 15 のようにまとめられる。

図 15

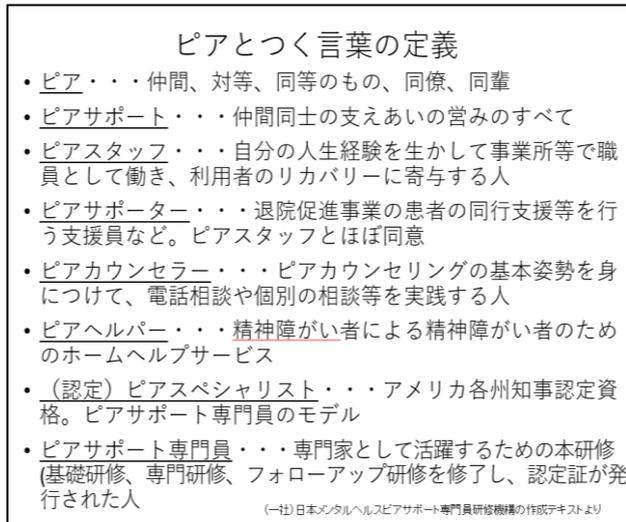
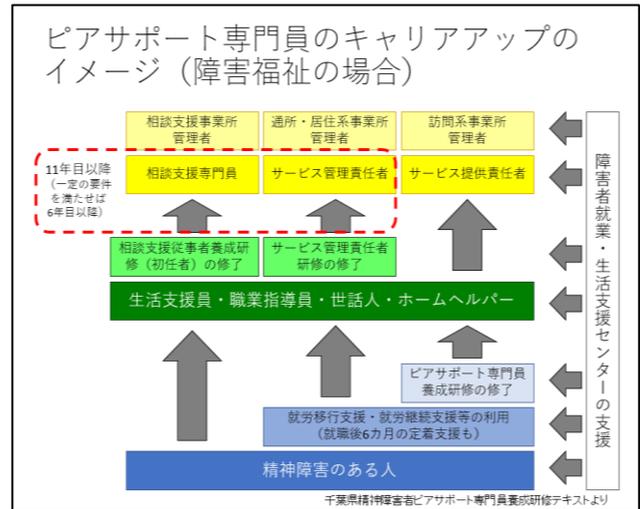
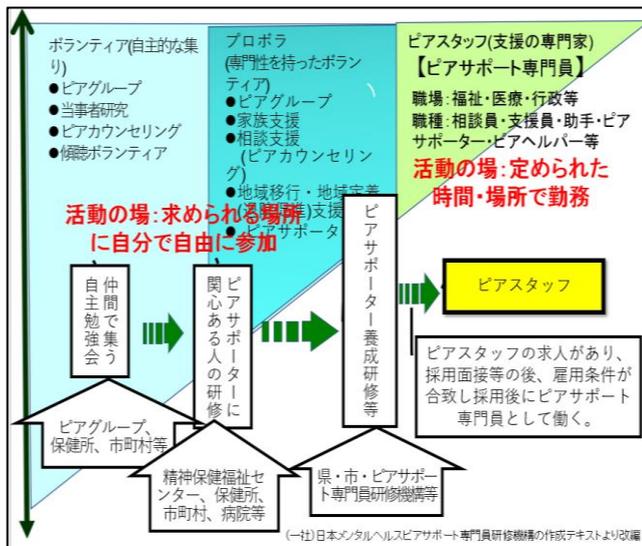


図 17



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 16 のように分類している。

図 16



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 17 のようなキャリアアップもできるよう雇用結びつけやすくする取り組みもある。

#### 2-4. ピアサポーターを雇用して良い点と難しい点

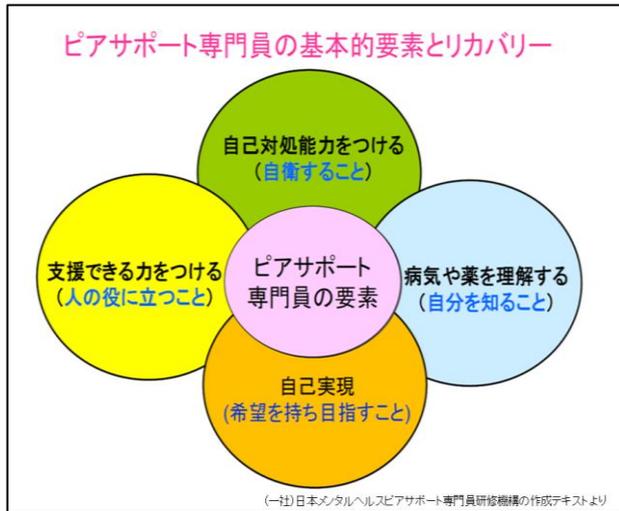
ピアサポーターを実際に雇用してみて良いと感じる点は、一例として以下のことが挙げられる。

- 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、リカバリー思考の共有(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可能性がある(マイナスな経験の共有をできる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 18 の要素が求められる。

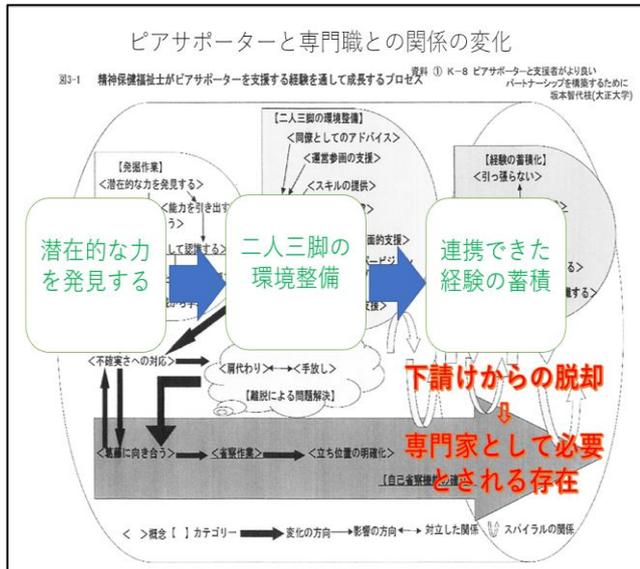
図 18



2-5. 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 19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 19



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しまいう等があり、悪循環のスパイラル (図 20) 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見た専門職もチーム支援がしやすくなる (図 21) ことがあると考えられる。

図 20

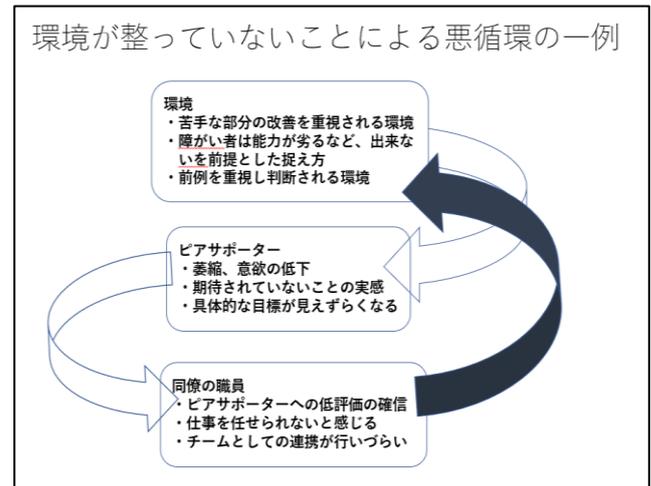
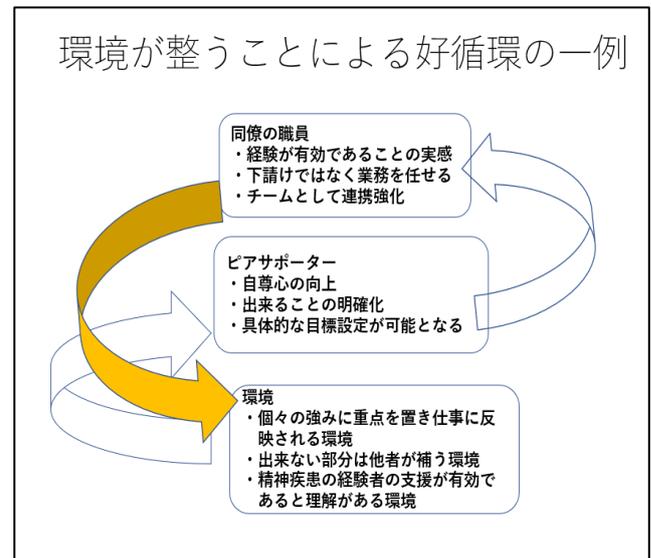


図 21



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 22 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 23 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と思われる。

図 22

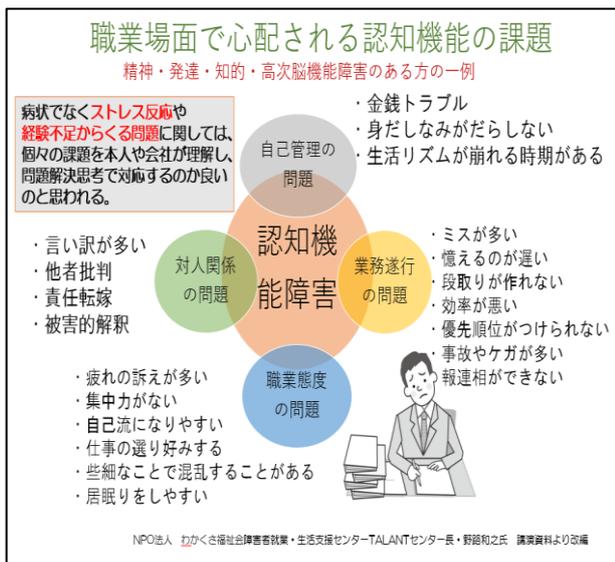
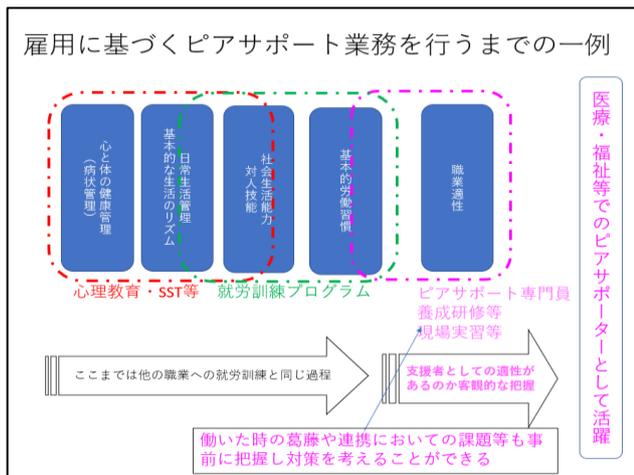
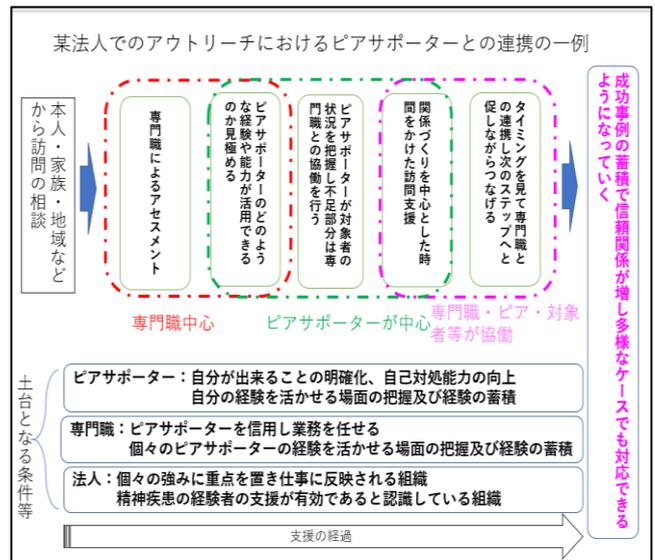


図 23



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、経験者の視点でリハビリ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 24 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 24



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。

## 2-6. 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、同僚として支え合いの関係ができていのかどうか、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。

## 2-7. 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（図25）。

図 25

グループワークテーマ

①ピアサポーターと共に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出し合ってみましょう。

25分	各グループで話し合い
10分	1グループ1分発表
5分	まとめ

## C. 結果

### 1. 質問紙調査結果

詳細は分担研究報告「ピアサポート養成研修のプログラム評価に関する研究」に譲るが、研修前後の職員の変化等について、その概要を記すこととする。

基礎研修には61名（ピアサポーター：45名、ピアサポーター以外の職員：16名）が参加した。

基礎研修の調査参加者でピアサポーター以外職員の16名のうち、9名（56.3%）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。ピアサポーターを雇用している事業所におけるピアサポーターの雇用年数は平均3.0±3.6年、雇用人数は平均2.8±2.0名であった。

ピアサポーターと共に働く上での気持ちについ

ての独自項目において、「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？」や「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？」、「あなたは、ピアスタッフのよさや強みを説明できますか？」の項目において、基礎研修前と比較し、研修後では有意に得点が上昇していた。

知識を測る独自項目においては、ピアサポーター以外の職員では、「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。ピアサポーターへの期待に関する項目では、ピアサポーター以外の職員において、多くの項目で変化がみられた。特に、「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」、「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」、「経験者ならではの生活の知恵を伝えられる」の項目や、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」、「より深く障害者を尊重ようになる」、「より深く障害者を尊重ようになる」、「障害者の可能性を信じられるようになる」、「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」、「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。

精神障害に特化した専門研修には、49名（ピアサポーター：34名、ピアサポーター以外の職員：15名）が研修に参加した。ピアサポーター以外の職員のうち、9名（60.0%）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。

ピアサポーターと共に働く上での気持ちについての独自項目では、「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？」、「あなたは、ピアスタッフのよさや強みを説明できますか？」、「あなたは、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？」の3つの項目において、専門研修前と比べて研修後では有意に得点が改善していた。

知識を測る独自項目では、「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は、ピアサポーターとしての重要な資質である」、「ピアサポーターは、同じような経験をしていることで、利用者本人の気持ちが深くわかるため、基本的には利用者の代わりとなって発言することが望ましい」、「現在、障害者総合支援法において、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」、「ピアサポーターがチームの中で働く際は、ピアサポーター自身の役割と

責任の範囲を明確にし、チームで確認した範囲を超えて支援が必要と思われた場合には、チームで再検討する」、「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」の5項目を除く7項目において正答率が上昇していた。全ての項目を合計した平均得点（12点満点）については、研修前後で有意に改善していた。

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=15）において、ピアサポートへの期待に関する項目の変化を確認したところ、基礎研修での変化に比べると変化の見られた項目は少なかった。

## 2. 自由記述から

ピアサポーター以外の職員の研修全体の感想としては、どのように雇用しているのか、また、働いているピアサポーターがどのような考えを持ちながら働いているのかといったことを知ることができて良かったという感想が目立った。参加以前に抱いていた不安が軽減されたことが推察された。

専門研修における職員のための2講座終了後の感想では、雇用して間もない事業所やこれから雇用を考えている事業所の職員が多く、雇用の実際や他の事業所がどう考え、どのように費用捻出をしようとしているのかといったような内容を本音で話すことができたといった内容のものが多かった。

「ピアサポートをどう生かすか、コミュニケーションをとりながら考えていく必要がある」「雇用する立場として、前向きに生かせること、本人が望むことがリンクできれば効果的になる。」「事業所としてどう生かせる場を作るかをまず考える必要がある」といった感想から、せっかくピアサポーターを雇用するのであれば、その強みを活かすということを念頭に置いて雇用を検討する必要があると考える内容が目立った。

## D. 考察・結論

専門職に向けた講義・演習では、参加者の大半がピアサポート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）職場の職員により、興味のあるところ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、

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

平成 30 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

ピアサポート養成研修のプログラム評価に関する研究

研究分担者：種田綾乃（神奈川県立保健福祉大学 保健福祉学部）

研究協力者：山口創生（国立精神・神経医療研究センター 精神保健研究所 地域・司法精神医療研究部）

三宅美智（岩手医科大学 看護学部）

**研究要旨：**

【目的】前年度の試行的実施結果をふまえて修正等を行い 2018 年度に実施された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）の効果を検証することを目的とした。基礎研修と専門研修の受講者の研修前後の質問紙調査の分析を通して、研修前後での知識や気持ちの面での変化を検証することを本研究の目的とした。

【方法】本研究の参加者は、2018 年度に開催された基礎研修および専門研修における参加者であり、現在ピアサポーター等として雇用されている当事者（もしくは、雇用を予定している者や、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）とピアサポーターを雇用する事業所の他の職員（もしくは、雇用を予定している事業所の職員や、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、各研修（2 日間）の 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、ピアサポーターとして働く上での（ピアサポーターと共に働く上での）気持ちを測る独自項目、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 61 名（ピアサポーター：45 名、ピアサポーター以外の職員：16 名）が参加し、専門研修には 78 名（ピアサポーター：49 名、ピアサポーター以外の職員：18 名）が参加した。各研修の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、ピアサポーターならびにピアサポーター以外の職員における、ピアサポーターとして（あるいはピアサポーターとともに）働く上での気持ちに関する独自項目、知識を測る独自項目についての改善がみられた。また、特に、基礎研修においては、ピアサポーター以外の職員におけるピアサポーターへの期待に関する項目の変化量が大きい状況も確認された。

【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として働く上での（あるいはピアサポーターと共に働く上での）気持ちを良好に変化させようことや、働く上での知識を向上させるものとなることが示唆された。

**A. 研究目的**

近年、わが国の障害者に関する支援の現場等においても、障害や疾病等の経験をもつ当事者同士のピア（peer；仲間）としての支え合い（ピアサポート）への関心が高まっている。特に、2000 年以降、当事者主体の理念を重要視する機運の高まりに加え、様々な制度面での後押しもあり（相川，2014）、ピアサポートの活用や「ピアサポーター」としての働く場や機会も徐々に広がりを見せてい

る。サービス事業所等などにおいて雇用契約のもと雇われ、サービスを提供するチームの一員として、当事者スタッフが参加するピアサポートの形態（雇用契約にもとづく働き方は「ピアスタッフ」とも呼ばれることが多い）による働く場も生まれつつある。本分担報告書では、「ピアサポーター」を自らも障害や疾病等の経験をもち、それらの経験を活かしながら、対人援助の現場等で働き、障害や疾病等の中にある仲間のために支援やサービ

スを提供する者と定義し、ピアスタッフ等の雇用契約にもとづく働き方の形をも含むものとする。

近年のピアサポートへの関心の高まりの一方、ピアサポートの質やピアサポーターの労働環境や研修・スーパーバイズ体制等の学びの機会は事業所間での差や地域差も大きい状況もあり、ピアサポーターとしての質の担保には課題も指摘されている（大島, 2013; 吉野, 2017; 種田ら, 2017）。

このような状況を背景に、本研究班では精神障害等をはじめとする障害のある当事者等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。どの障害領域にも共通する「ピアサポーター養成基礎研修（以下、基礎研修）」案の作成、さらに精神障害領域においてはおよび「ピアサポーター養成専門研修（以下、専門研修）」や「ピアサポーター養成フォローアップ研修（以下、フォローアップ研修）」のプログラムを作成することを目的に研究が進められている（岩崎ら, 2017）。2017年度には、研修プログラム等の開発と実施が試みられ、基礎研修や専門研修の前後で、ピアサポーターの知識やピアサポーターとして働く上でのイメージ等において、良好な変化が見られることが確認されている（山口ら, 2018）。前年度の実施状況等をふまえ、本研究班として、さらにテキストや研修内容の改訂が行われ、2018年度においても再度研修を実施した。本分担任では、2018年度に開催された基礎研修および専門研修での効果を確認するものである。

## B. 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ピアサポーター（障害等の経験ある当事者）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。基礎研修におけるピアサポーターとしては、精神障害だけでなく、身体障害・難病や知的障害、発達障害、高次脳機能障害の経験のある当事者が含まれ、専門研修においては、主に精神障害のある者が中心であった。また、ピアサポーターとしては、現在ピアサポーターとして雇用されている者とともに、ピアサポーターとしての雇用が予定されている者や、将来的にピアサポーターとして雇用されることを希望する者などが含まれた。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とともに、ピアサポーターを雇用予定の事業所や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も含まれた。研修参加者の募集に際して、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のホームページをはじめとし、各種団体や本研究班のメンバー等のネットワークにより参加者を募った。なお、本研修は、研究段階にあることから、その参加費は無料となっていた。

### 2. 研修の実施および調査日程

基礎研修は2018年8月18日-19日、専門研修は2018年11月24日-25日、東京の大学を会場に開催された。調査参加者は、2日間の各研修において、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. 調査項目

質問紙票は、基本属性やピアサポーターとして働く上での（ピアサポーターと共に働く上での）気持ちを測る独自項目、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、主たる診断や重複診断、現在の雇用状況等が含まれた。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職員には、現在所属する機関での勤務年数、該当の障害分野での勤務年数、現在の職位、所持する資格を確認した。さらに、ピアサポーターを現在雇用している事業所の職員に関しては、ピアサポーターの雇用状況として、雇用年数や雇用人数についても確認した。

#### 2) ピアサポーターとして働く上（ピアサポーターと共に働く上）での気持ちについての独自項目

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自信、不安に関連する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。

また、やりがいや不安とあわせて、「ピアスタッフには、どんなよさや強みがあると思いますか?」、「ピアスタッフとして働く上でどんな不安や課題を感じていますか?（ピアサポーター以外の職員では「ピアスタッフとともに働く上でどんな不安

や課題を感じていますか?」)の2項目についての自由記載欄を設けた。このうち、強みについての設問は、現在データの整理分析中であるため、本報告では割愛する。

### 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(2018年度改訂版)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(もしくは雇用予定の事業所、将来的にピアサポーターの雇用に関心を持つ事業所)のピアサポーター以外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および統計解析用ソフトSPSS Statistics Ver 20を用いて行った。

## 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78名(ピアサポーター:49名、ピアサポーター以外の職員:18名)であり、3名(ピアサポーター:2名、ピアサポーター以外の職員:1名)が不参加であった。研修受講者の64名全員から参加の同意を得たが、3名(ピアサポーター:2名、ピアサポーター以外の職員:1名)が研修途中までの参加となったことから、最終的に61名(ピアサポーター:45名、ピアサポーター以外の職員:16名)が分析対象となった。

表1は、調査参加者(n=61)の基本属性を示している。ピアサポーターのうち、40%程度が現在ピアサポーターとして事業所等との雇用契約のもと働いていた。また全体の80%程度が主に精神障害の経験のある当事者であった。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=19, 42.2%)ピアサポーター以外職員のうち、9名(56.3%)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。ピアサポーターを雇用している事業所におけるピアサポーターの雇用年数は平均3.0±3.6年、雇用人数は平均2.8±2.0名であった。

#### 2) ピアサポーターとして働く上(ピアサポーターと共に働く上)での気持ちについての独自項目

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自信、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。精神障害分野のピアサポーター(n=37)では、「あなたは、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=3.868, p=0.000)と「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?」(t=4.323, p=0.000)の項目において、基礎研修前と比べて研修後において有意に得点が上昇していた。また、精神障害以外の分野のピアサポーター(n=8)では、「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?」(t=2.813, p=0.026)が、研修の前後で得点の有意に上昇していることも確認された。ピアサポーターを雇用する(あるいは、雇用予定・雇用に関心のある事業所)のピアサポーター以外の職員(n=16)では、「ピアスタッフとして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=3.569, p=0.003)や「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=4.552,

p=0.000)、「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=9.604, p=0.000)の項目において、基礎研修前と比較し、研修後では有意に得点が上昇していた。

### 3) 知識を測る独自項目

表3および表4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分野のピアサポーター(n=47)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。全ての項目を合計した平均得点(10点満点)は、研修前の49.5±2.3点から研修後の7.57±1.5点に有意に改善していた(t=8.066, p<0.001)。ピアサポーター以外の職員(n=16)では、「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。全ての項目を合計した平均得点(10点満点)は、研修前の6.94±3.6点から研修後の8.38±1.0点に有意に改善していた(t=1.86, p<0.05)。

### 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=16)において、多くの項目で変化がみられた。特に、「障害特性にあった社会福祉サービス等の活用の仕方提案できる」、「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」、「経験者ならではの生活の知恵を伝えられる」の項目や、ピアスタッフが同僚にすることで、職員が「利用者の自立や回復を想像できるようになる」、「より深く障害者を尊重できるようになる」、「より深く障害者を尊重できるようになる」、「障害者の可能性を信じられるようになる」、「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」、「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5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、49名(ピアサポーター:34名、ピアサポーター以外の職員:15名)が専門研修に参加した。ピアサポーターとしては主に精神障害のある当事者(n=31)に加え、発達障害や難病などの当事者(n=3)の参加もあった。

表6は、調査参加者(n=49)の基本属性を示している。ピアサポーターのうち、40%程度(n=13)が現在ピアサポーターとして雇用されており、30%程度の者(n=11)が有償ボランティア等にて働いていた。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=31, 91.2%)また、ピアサポーター以外の職員のうち、9名(60.0%)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) ピアサポーターとして働く上(ピアサポーターと共に働く上)での気持ちについての独自項目

表7は、ピアサポーターとして働く上(ピアサポーターと共に働く上)での気持ちについての独自項目の結果を示している。精神障害分野のピアサポーター(n=31)では、「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=2.065, p=0.048)、「あなたは、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=5.240, p=0.000)、「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？」(t=4.119, p=0.000)の項目において、専門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、ピアサポーター以外の職員(n=15)では、「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=5.773, p=0.020)、「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=5.002, p=0.000)、「あなたは、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？」(t=2.827, p=0.013)の3つの項目において、専門研修前と比べて研修後では有意に得点が改善していた。

### 3) 知識を測る独自項目

表8および表9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分野のピアサポーター(n=31)では全ての項目において、専門研修前と比べて研修後に正答率が上昇していた。全ての項目を合計した平均得点(10点満点)は、研修前の4.9±1.7点から研修後の6.3±1.1点に有意に改善していた(t=3.624, p<0.001)。

ピアサポーター以外の職員(n=15)では、「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は、ピアサポーターとしての重要な資質である」、「ピアサポーターは、同じような経験をしていることで、利用者本人の気持ちが深くわかるため、基本的には利用者の代わりとなって発言することが望ましい」、「現在、障害者総合支援法において、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」、「ピアサポーターがチームの中で働く際は、ピアサポーター自身の役割と責任の範囲を明確にし、チームで確認した範囲を超えて支援が必要と思われた場合には、チームで再検討する」、「日本メンタルヘルスパイサポーター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」の5項目を除く7項目において正答率が上昇していた。全ての項目を合計した平均得点(12点満点)については、研修前の6.9±3.6点から研修後の8.4±1.1点に有意に改善していた(t=1.789, 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=15)において、ピアサポートへの期待に関する項目の変化を確認したところ、基礎研修での変化に比べると変化の見られた項目は少なかった。

良好な変化の見られた項目としては、「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」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40%増加していた。一方、「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」と「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」の2項目では、「とても期待している」の回答が10%程度減少している状況も確認された。詳細は表10を参照されたい。

### 3. ピアサポーターとして働く上(ピアサポーターと共に働く上)での不安・課題についての自由記載

自由記載内容のカテゴリ化を行ったところ、ピアサポーターでは、基礎研修の前・後ならびに専門研修の前・後の4時点に共通して、【ピアサポーター自身の知識・スキル・経験不足】、【ピアサポーター自身の体調悪化やストレス対処の不安】、【ピア(利用者)との関わり、コミュニケーションでの課題・不安】、【ピアサポーターとしての強みを生かして働くことの課題や不安】、【報酬面、雇用環境の不安】が挙げられた。これらに加えて、基礎研修前では【相談できる人がいないこと】が、基礎研修後においては、【仲間や相談できる人がいないこと】、【危機的な状況への対応の不安】、【専門職との関係性の模索】、【ピアサポーターの(社会的・職場での)認知・普及】も挙げられた。基礎研修後では、「ほんの少し苦勞する場所がみんなと同じだということがわかった」という声にあるように、【研修受講による不安の改善】とともに、「ピアスタッフになりたいと思うものの、支援者、ファシリテーターのコメントを伺うと、自身の可能性を見失った」という声にあるように【研修受講による不安の増大】も確認された。専門研修の前後では、他の時点での共通するカテゴリに加え、【困難なケース等への対応の難しさ】や【不安はあまりない】という声も確認された。また、専門研修後においては、【ピアサポーター同士の連携の

難しさ】や【研修での学びを実際に活かすことの難しさ】とともに、【これからに向けた意気込み】も確認された。また、「今回の研修で、心強く思う事が増えた」「バウンダリーといった当初からの不安点について、理解を深められた」といった【研修受講による不安の改善】も確認された。

一方、ピアサポーター以外の職員においては、基礎研修の前・後ならびに専門研修の前・後の4時点に共通して、【雇用に向けたチーム内での体制づくりが不十分】、【ピアサポーターとの関係性やコミュニケーションの取り方の不安】、【ピアサポーターの業務・役割の模索】、【ピアサポーターの体調面への心配と職場としてのフォロー体制の必要性】、【職場内での他のスタッフへの理解の難しさ】が挙げられた。これらに加えて、基礎研修後では、「話し合いの中でアドバイスをもらい、実践してみたいと思った。不安が減った」、「仕事や役割分担は少しイメージが出来てきた」という声にもあるように【研修受講による不安の軽減】も確認された。また、専門研修後においては、【チームとしての連携の課題と大切さ】といった内容も確認された。詳細は、表11・表14を参照されたい。

## E. 考察及び結論

### 1. ピアサポーターとして(と共に)働く上での気持ちなどの主観的態度の変化

基礎研修に参加したピアサポーターにおいては、ピアサポーターとして働く上での知識やスキルに関する自信度やピアサポーターとしての強みについての説明に関する自信度を問う項目で、研修前後の得点に有意差が見られた。基礎研修は、「ピア」や「ピアサポート」に関する基盤となる知識内容を中心として構成されている。基礎的な知識を理解するという経験が、ピアサポーターとしての働き方の魅力を強めるものともなり、自分自身の働く上での知識・スキルの獲得の実感にもつながったものと推察する。専門研修では、ピアサポーターとして働く上での知識やスキルに関する自信度やピアサポーターとしての強みについての説明に関する自信度とともに、研修前後でピアサポーターとして働く上でのやりがいについても研修前後の得点に有意差が見られた。専門研修では、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が中心となり構成されていることから、ピアサポーターとして働くことの意義をさらに強く実感するものともなったことが推察される。

ピアサポーター以外の職員に関しては、基礎研修・専門研修の双方ともに、ピアサポーターと共に働く上での知識やスキルに関する自信度やピアサポーターのもつ強みについての説明に関する自信度が有意に上昇し、これらに加え、基礎研修で

は、ピアサポーターと共に働きたいという気持ちの改善が、専門研修では、ピアサポーターと共に働く上での不安・課題の軽減が見られた。基礎研修においては、ピアサポートの基盤ともなる知識や経験の共有に加え、様々な障害・疾病等の経験のあるピアサポーターと演習等を通じた分かち合いを行う経験は、ピアサポーターとともに働きたいという気持ちを高めるものともなると推察する。また、専門研修において、ピアサポーター以外の職員のみで、より具体的な不安・課題などを話し合う場を設定したことにより、より具体的なピアサポーターと働くイメージの習得にもつながり、働く上での不安・課題の軽減にもつながったものと推察される。

また、自由記載における、ピアサポーターとして（と共に）働く上での不安や課題の内容としては、2回の研修を経ても、ピアサポーターにおいては、働く上での不安・課題に関する自由記載内容としては、知識・スキル・経験不足や自身の体調悪化やストレス対処、そして、ピア（利用者）との関わり、ピアサポーターとしての強みを生かし方や、報酬面、雇用環境の不安などの件で共通して不安や課題を抱えていることも確認された。研修受講により、知識を習得したり他の受講者等と話し合う経験の中で不安が軽減したとの声もあり、研修はこうした点で、不安の軽減においても寄与するものであったと考える。一方で、ピア（利用者）との関わり、ピアサポーターとしての強みを生かし方や、報酬面、雇用環境の不安といった部分に関しては、特に、職場との関係性の中で改善していくことが必要な部分でもある。ピアサポーター自身の研修でのスキルアップとともに、共に働くスタッフや職場側の変化も重要であると考えられる。

なお、他の職員におけるピアサポーターとともに働く上での不安・課題の自由記載内容としては、雇用に向けた体制づくり、ピアサポーターとの関係性、ピアサポーターの業務・役割、職場内での他のスタッフへの理解の難しさとともに、ピアサポーターの体調面への心配と職場としてのフォロー体制の必要性に関する記述が多く見られた。研修において、話し合いの中での有用なアドバイスが得られたことや具体的なイメージがもてたといった声などから、他の職員にとっても、本研修のプログラムや演習における場の持ち方等は、実際にピアサポーターと働く上での不安を軽減するものともつながっていたことが考えられる。専門研修後には、チームとしての連携を思考する声も見られていることなどから、本研修を通じて、単にピアサポーターの雇用やピアサポーターとの関係性にとどまらず、組織やチームの在り方なども考える機会ともなったことが推察される。

## 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得点の比較から、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の側面で貢献できる可能性が示唆された。特に、ピアサポーターにおいては、両研修とも、知識面での大きな改善が見られている。自由記載においても、ピアサポーターでは、基礎研修前より自分自身の知識・スキルの不安や課題に関する声が多数見られていたが、研修はそれぞれの段階における知識面の充足に効果があることが推察される。

他方、ピアサポーターとともに働く職員においては、基礎研修においては全般的に知識面での改善がみられたものの、専門研修においては、正答率の変化のない項目や低下した項目が複数みられた。「ピアサポーターがチームの中で働く際は、ピアサポーター自身の役割と責任の範囲を明確にし、チームで確認した範囲を超えて支援が必要と思われた場合には、チームで再検討する」の項目では、専門研修前には正答率が100%であったものの、研修により低下しているような状況もあること、項目によっては「わからない」の回答率が研修後に増加していることなどから、専門研修を受講する中で、より多様な可能性を考える機会となり、回答を選択する上での迷いなどの状況が生じたものとも推察する。

## 3. ピアサポーターに対する期待の変化

基礎研修においては、ピアサポーターとともに働く職員においては、研修前後で、多くの項目において、ピアサポーターへの期待が高まっていることが確認された。特に、チームの他の職員の理解や姿勢が改善することに関する内容では、期待する変化量が大きかった。他方、専門研修においては、基礎研修に比べ、期待度の変化量は大きくはなかった。基礎研修前の段階に比べ、専門研修前の段階においても期待度が高いことから、研修による変化が見えづらかったこととともに、中には期待度が低下している項目（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、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）もあることから、ピアサポーターの現実的な状況やより多様な働き方についての学びを深める中で、より現実に即した形で意識を持つ形に変化したものとも考えられる。

「ピアサポーターとして（と共に）働く上での気持ちなどの主観的態度の変化」に関する考察結果において前述したように、ピアサポーターと共に働きたいという気持ちやピアサポーターのもつ強みの認識については、他の職員において上昇していることから、この項目にはない部分での様々なピアサポーターへの期待が高まっているものと

も考えられる。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や役割などがあるかもしれない。本分担報告書においては掲載していないが、今回の調査票においては、ピアサポーターのもつ強みについての自由記載もデータとして収集していることから、今後、質的内容の分析を通じて、より期待される役割等を明らかにしていくことも有用と考える。

#### 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》

- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 山口創生, 御藺恵将, 種田綾乃, 三宅美智：研修プログラムの評価に関する研究．平成29年度厚生労働科学研究費補助金「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（研究代表者：岩崎香）」分担研究報告書:48-59,2018.
- 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=45)		その他の職員 (n=16)		
		n (mean)	% (SD)	n (mean)	% (SD)	
性別	男性	23	51.1%	10	62.5%	
	女性	22	48.9%	6	37.5%	
年齢		41.8	11.6	41.5	12.6	
主な障害領域 (参加区分)	精神障害	37	82.2%	—	—	
	精神障害の 主診断名内訳：	統合失調症	19	42.2%		
		うつ病（気分障害）	4	8.9%		
		双極性障害	6	13.3%		
		アルコール依存症	1	2.2%		
		不安障害・パニック障害・PTSD	2	4.4%		
		解離性障害	1	2.2%		
		その他の精神障害	4	8.9%		
		知的障害	0	0.0%	—	—
		身体障害	1	2.2%	—	—
		高次脳機能障害	1	2.2%	—	—
	発達障害	4	8.9%	—	—	
	難病	2	4.4%	—	—	
機関の勤務年数		4.2	4.4	6.0	5.0	
分野の勤務年数		5.5	4.7	10.3	7.5	
職位	理事長	0	0.0	1	0.1	
	施設長	0	0.0	4	0.3	
	サービス管理責任者	0	0.0	7	0.4	
国家資格	社会福祉士	3	0.1	7	0.4	
	精神保健福祉士	6	0.1	12	0.8	
	看護師	1	0.0	0	0.0	
	作業療法士	0	0.0	1	0.1	
	その他	6	0.1	2	0.1	
ピア雇用形態 (ピアサポーター)	雇用契約している	19	42.2%	—	—	
	有償ボランティア	11	24.4%	—	—	
	雇用されていない	15	33.3%	—	—	
ピア雇用を実施 (その他の職員)	雇用契約している	—	—	9	56.3%	
	有償ボランティア	—	—	6	37.5%	
	雇用していない	—	—	1	6.3%	
ピア雇用状況 (ピア雇用中の職員のみ)	ピアスタッフ雇用年数	—	—	3.0	3.6	
	ピアスタッフ雇用人数	—	—	2.8	2.0	

表2. ピアスタッフとして働く(共に働く)上での気持ち等に関する独自項目の基礎研修前後の変化

	基礎研修前			基礎研修後		統計テスト	
	平均値	標準偏差		平均値	標準偏差	t値	p値
<b>精神障害分野のピアサポーター(n=37)</b>							
1	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？	8.3	1.6	8.5	1.9	0.807	0.425
2	あなたは、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？	4.2	2.1	↗ 5.4	2.1	3.869	<b>0.000</b>
3	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？	4.6	2.2	↗ 6.1	1.8	4.323	<b>0.000</b>
4	あなたは、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？	5.6	2.2	5.7	2.3	0.326	0.747
<b>他障害分野のピアサポーター(n=8)</b>							
1	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？	7.6	2.2	8.4	1.7	1.528	0.170
2	あなたは、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？	4.0	3.3	5.5	3.0	1.382	0.210
3	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？	4.0	2.6	↗ 5.9	2.1	2.813	<b>0.026</b>
4	あなたは、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？	6.9	2.3	6.7	2.7	-0.149	0.887
<b>ピアサポーター以外の職員 (n=16)</b>							
1	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	↗ 9.0	1.3	3.569	<b>0.003</b>
2	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	1.8	↗ 6.3	1.8	4.552	<b>0.000</b>
3	あなたは、ピアスタッフのよさや強みを説明できますか？	5.0	1.5	↗ 7.1	1.1	9.604	<b>0.000</b>
4	あなたは、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？	5.1	2.6	4.3	2.7	-1.682	0.115

表3. ピアサポートに関する知識を測る独自項目の回答の専門研修前後の変化

	基礎研修前						基礎研修後					
	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	%
<b>精神障害分野のピアサポーター (n = 37)</b>												
1 ピアサポート活動は、ボランティア活動が中心である。	5	14%	22	59%	10	27%	3	8%	29	78%	5	14%
2 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。	8	22%	20	54%	9	24%	7	19%	21	57%	9	24%
3 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。	12	32%	14	38%	11	30%	10	27%	24	65%	3	8%
4 「私たちのことを、私たち抜きにきめないで」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。	19	51%	2	5%	16	43%	27	73%	10	27%	0	0%
5 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のが有効であると言われている。	22	59%	2	5%	13	35%	31	84%	2	5%	4	11%
6 聞き手と話し手がしっかりと向かい合って座ることで、緊張が少なくなると言われている。	5	14%	23	62%	9	24%	1	3%	36	97%	0	0%
7 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」の気持ちをうけいれやすい。	11	30%	8	22%	18	49%	37	100%	0	0%	0	0%
8 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。	27	73%	3	8%	7	19%	33	89%	0	0%	4	11%
9 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。	4	11%	21	57%	12	32%	2	5%	27	73%	8	22%
10 ある利用者があなたに「あなただけでは言えるけど、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	22	59%	3	8%	12	32%	32	86%	3	8%	2	5%
<b>ピアサポーター以外の職員 (n = 16)</b>												
1 ピアサポート活動は、ボランティア活動が中心である。	3	19%	12	75%	1	6%	1	6%	15	94%	0	0%
2 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。	5	31%	8	50%	3	19%	5	31%	10	63%	1	6%
3 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。	2	13%	12	75%	2	13%	4	25%	12	75%	0	0%
4 「私たちのことを、私たち抜きにきめないで」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。	9	56%	2	13%	5	31%	8	50%	8	50%	0	0%
5 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のが有効であると言われている。	4	25%	3	19%	9	56%	9	56%	5	31%	2	13%
6 聞き手と話し手がしっかりと向かい合って座ることで、緊張が少なくなると言われている。	1	6%	13	81%	2	13%	0	0%	16	100%	0	0%
7 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」の気持ちをうけいれやすい。	8	50%	1	6%	7	44%	16	100%	0	0%	0	0%
8 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。	14	88%	0	0%	2	13%	16	100%	0	0%	0	0%
9 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。	0	0%	13	81%	3	19%	0	0%	16	100%	0	0%
10 ある利用者があなたに「あなただけでは言えるけど、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	12	75%	2	13%	2	13%	16	100%	0	0%	0	0%

…正答

表4. ピアサポートに関する知識を測る独自項目の平均正答率の基礎研修前後の推移

	基礎研修前		基礎研修後		統計テスト	
	平均得点	標準偏差	平均得点	標準偏差	t値	p値
精神障害分野のピアサポーター (n=37)	<b>4.946</b>	2.30	<b>7.568</b>	1.50	8.066	<0.001
ピアサポーター以外の職員 (n=16)	<b>6.938</b>	3.62	<b>8.375</b>	1.09	1.856	<0.05

※※表中の「平均得点」は、10点満点中の得点

表5. 「ピアサポーターに期待すること」の割合の基礎研修前後の変化

n=16	基礎研修前					基礎研修後				
	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	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
1	0.0% (0)	0.0% (0)	18.8% (3)	56.3% (9)	25.0% (4)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	62.5% (10)	37.5% (6)
2	0.0% (0)	0.0% (0)	12.5% (2)	37.5% (6)	50.0% (8)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	37.5% (6)	62.5% (10)
3	0.1% (0)	0.0% (0)	31.3% (5)	56.3% (9)	6.3% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	12.5% (2)	43.8% (7)	43.8% (7)
4	0.0% (0)	0.0% (0)	12.5% (2)	43.8% (7)	43.8% (7)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	50.0% (8)	50.0% (8)
5	0.0% (0)	0.0% (0)	25.0% (4)	37.5% (6)	37.5% (6)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	31.3% (5)	68.8% (11)
6	0.0% (0)	0.0% (0)	6.3% (1)	56.3% (9)	37.5% (6)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	18.8% (3)	81.3% (13)
7	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	31.3% (5)	68.8% (11)	0.0% (0)	0.0% (0)	6.3% (1)	31.3% (5)	62.5% (10)
8	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	25.0% (4)	75.0% (12)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	18.8% (3)	81.3% (13)
9	0.0% (0)	0.0% (0)	6.3% (1)	68.8% (11)	18.8% (3)	0.0% (0)	0.0% (0)	12.5% (2)	50.0% (8)	37.5% (6)
10	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	43.8% (7)	56.3% (9)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	43.8% (7)	56.3% (9)
11	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	56.3% (9)	43.8% (7)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	43.8% (7)	56.3% (9)
12	0.0% (0)	0.0% (0)	6.3% (1)	43.8% (7)	50.0% (8)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	31.3% (5)	68.8% (11)
13	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	50.0% (8)	50.0% (8)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	43.8% (7)	56.3% (9)
14	0.0% (0)	0.0% (0)	25.0% (4)	43.8% (7)	31.3% (5)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	43.8% (7)	56.3% (9)
15	0.0% (0)	0.0% (0)	6.3% (1)	62.5% (10)	31.3% (5)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	31.3% (5)	68.8% (11)
16	0.0% (0)	0.0% (0)	6.3% (1)	43.8% (7)	50.0% (8)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	25.0% (4)	75.0% (12)
17	0.0% (0)	6.3% (1)	0.0% (0)	56.3% (9)	37.5% (6)	0.0% (0)	0.0% (0)	6.3% (1)	25.0% (4)	68.8% (11)
18	0.0% (0)	6.3% (1)	18.8% (3)	25.0% (4)	50.0% (8)	0.0% (0)	0.0% (0)	6.3% (1)	12.5% (2)	81.3% (13)
19	0.0% (0)	6.3% (1)	0.0% (0)	43.8% (7)	50.0% (8)	0.0% (0)	0.0% (0)	6.3% (1)	12.5% (2)	81.3% (13)
20	0.0% (0)	6.3% (1)	6.3% (1)	43.8% (7)	43.8% (7)	0.0% (0)	0.0% (0)	6.3% (1)	18.8% (3)	75.0% (12)

※表中の ( ) は度数



表6. 専門研修参加者の基本属性

		ピアサポーター (n=34)		その他の職員 (n=15)	
		n (mean)	% (SD)	n (mean)	% (SD)
性別	男性	17	50.0%	9	60.0%
	女性	17	50.0%	6	40.0%
年齢 (歳)		39.8	9.2	38.1	12.6
主な障害領域 (参加区分)	精神障害	31	91.2%	—	—
	発達障害	2	5.9%	—	—
	難病	1	2.9%	—	—
診断 (重複回答可)	統合失調症	16	47.1%	—	—
	うつ病 (気分障害)	5	14.7%	—	—
	双極性障害	5	14.7%	—	—
	神経症	4	11.8%	—	—
	発達障害	7	20.6%	—	—
	依存症	2	5.9%	—	—
	摂食障害	1	2.9%	—	—
	知的障害	1	2.9%	—	—
	難病	1	2.9%	—	—
	その他	3	8.8%	—	—
機関の勤務年数 (年)		4.1	4.5	6.1	5.3
分野の勤務年数 (年)		5.0	4.8	11.4	7.5
職位	理事長	0	0.0%	1	6.7%
	施設長	0	0.0%	5	33.3%
	サービス管理責任者	2	5.9%	4	26.7%
国家資格	社会福祉士	3	8.8%	7	46.7%
	精神保健福祉士	5	14.7%	12	80.0%
	介護福祉士	1	2.9%	0	0.0%
	看護師	1	2.9%	0	0.0%
	保育士	0	0.0%	2	13.3%
	その他	3	8.8%	1	6.7%
ピア雇用形態 (ピアサポーター)	雇用契約している	13	38.2%	—	—
	有償ボランティア	11	32.4%	—	—
	雇用されていない	7	20.6%	—	—
ピア雇用を実施 (その他の職員)	雇用契約している	—	—	9	60.0%
	有償ボランティア	—	—	4	26.7%
	雇用していない	—	—	1	6.7%
ピア雇用状況 (ピア雇用中の職員のみ)	ピアスタッフ雇用年数 (年)	—	—	3.0	3.6
	ピアスタッフ雇用人数 (人)	—	—	2.2	1.6

表7. ピアスタッフとして働く(共に働く)上での気持ち等に関する独自項目の専門研修前後の変化

	専門研修前			専門研修後		統計テスト		
	平均値	標準偏差		平均値	標準偏差	t値	p値	
<b>精神障害分野のピアサポーター(n=31)</b>								
1	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？	8.1	1.7	↗	8.4	1.8	2.065	<b>0.048</b>
2	あなたは、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？	4.9	1.9	↗	6.2	1.6	5.240	<b>0.000</b>
3	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？	5.6	1.6	↗	6.5	1.6	4.119	<b>0.000</b>
4	あなたは、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？	5.6	2.2		5.4	2.2	-0.635	0.530
<b>他障害分野のピアサポーター(n=3)</b>								
1	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？	7.0	1.7		7.5	2.1	1.000	0.500
2	あなたは、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？	4.5	0.7		6.0	2.8	1.000	0.500
3	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？	6.0	1.4		6.5	2.1	1.000	0.500
4	あなたは、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？	6.0	1.4		5.0	1.4	-0.500	0.705
<b>ピアサポーター以外の職員 (n=15)</b>								
1	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？	8.7	1.5		8.8	1.5	0.435	0.670
2	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？	5.6	1.1	↗	7.3	1.5	5.773	<b>0.000</b>
3	あなたは、ピアスタッフのよさや強みを説明できますか？	6.2	1.3	↗	7.7	1.3	5.002	<b>0.000</b>
4	あなたは、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？	4.8	2.6	↘	3.9	2.4	-2.827	<b>0.013</b>



表8. ピアサポートに関する知識を測る独自項目の回答の専門研修前後の変化

	専門研修前						専門研修後					
	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	%
<b>精神障害分野のピアサポーター(n = 31)</b>												
1	27	87%	0	0%	4	13%	29	94%	1	3%	1	3%
2	28	90%	2	6%	1	3%	29	94%	1	3%	1	3%
3	6	19%	20	65%	5	16%	6	19%	21	68%	4	13%
4	5	16%	6	19%	20	65%	13	42%	14	45%	4	13%
5	10	32%	7	23%	14	45%	0	0%	29	94%	2	6%
6	7	23%	9	29%	15	48%	8	26%	15	48%	8	26%
7	15	48%	3	10%	13	42%	28	90%	1	3%	2	6%
8	16	52%	3	10%	12	39%	20	65%	10	32%	1	3%
9	9	29%	3	10%	19	61%	30	97%	0	0%	1	3%
10	29	94%	0	0%	2	6%	31	100%	0	0%	0	0%
<b>ピアサポーター以外の職員(n = 15)</b>												
1	14	93%	1	7%	0	0%	14	93%	0	0%	1	7%
2	12	80%	2	13%	1	6%	14	93%	0	0%	1	7%
3	0	0%	14	88%	1	6%	1	2%	12	80%	2	13%
4	6	40%	7	44%	2	13%	5	31%	9	56%	1	6%
5	1	7%	11	69%	3	19%	5	31%	7	44%	3	19%
6	4	27%	4	25%	7	44%	5	31%	5	31%	5	31%
7	8	53%	2	13%	5	31%	14	88%	0	0%	1	6%
8	10	67%	1	6%	4	25%	7	44%	5	31%	3	19%
9	3	20%	3	19%	9	56%	14	88%	0	0%	1	6%
10	15	100%	0	0%	0	0%	14	88%	0	0%	1	6%
11	15	100%	0	0%	0	0%	12	75%	1	6%	2	13%
12	4	25%	4	25%	7	44%	4	25%	7	44%	4	11%

…正答

表9. ピアサポートに関する知識を測る独自項目の平均正答率の専門研修前後の推移

	専門研修前		専門研修後		統計テスト	
	平均得点	標準偏差	平均得点	標準偏差	t値	p値
ピアサポーター (n=31)	<b>4.936</b>	1.71	<b>6.258</b>	1.09	3.624	<0.001
ピアサポーター以外の職員 (n=15)	<b>6.938</b>	3.62	<b>8.375</b>	1.09	1.789	<0.001

※表中の「平均得点」は、ピアサポーターは10点満点中の得点、ピアサポーター以外の専門職は点満点中の得点

表10. 「ピアサポーターに期待すること」の割合の専門研修前後の変化

n=15	専門研修前					専門研修後				
	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	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
1	0.0% (0)	0.0% (0)	13.3% (2)	66.7% (10)	20.0% (3)	0.0% (0)	0.0% (0)	6.7% (1)	53.3% (8)	40.0% (6)
2	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	66.7% (10)	33.3% (5)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	46.7% (7)	53.3% (8)
3	0.1% (0)	0.0% (0)	33.3% (5)	40.0% (6)	26.7% (4)	0.0% (0)	0.0% (0)	20.0% (3)	66.7% (10)	13.3% (2)
4	0.0% (0)	0.0% (0)	13.3% (2)	26.7% (4)	60.0% (9)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	26.7% (4)	73.3% (11)
5	0.0% (0)	0.0% (0)	6.7% (1)	46.7% (7)	46.7% (7)	0.0% (0)	0.0% (0)	6.7% (1)	53.3% (8)	40.0% (6)
6	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	46.7% (7)	53.3% (8)	0.0% (0)	0.0% (0)	6.7% (1)	20.0% (3)	73.3% (11)
7	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	40.0% (6)	60.0% (9)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	20.0% (3)	80.0% (12)
8	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	20.0% (3)	80.0% (12)	0.0% (0)	0.0% (0)	6.7% (1)	13.3% (2)	80.0% (12)
9	0.0% (0)	0.0% (0)	13.3% (2)	66.7% (10)	20.0% (3)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	40.0% (6)	60.0% (9)
10	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	33.3% (5)	66.7% (10)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	26.7% (4)	73.3% (11)
11	0.0% (0)	0.0% (0)	6.7% (1)	46.7% (7)	46.7% (7)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	46.7% (7)	53.3% (8)
12	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	60.0% (9)	40.0% (6)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	46.7% (7)	53.3% (8)
13	0.0% (0)	0.0% (0)	13.3% (2)	26.7% (4)	60.0% (9)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	40.0% (6)	60.0% (9)
14	0.0% (0)	0.0% (0)	20.0% (3)	46.7% (7)	33.3% (5)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	40.0% (6)	60.0% (9)
15	0.0% (0)	0.0% (0)	6.7% (1)	40.0% (6)	53.3% (8)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	26.7% (4)	73.3% (11)
16	0.0% (0)	0.0% (0)	6.7% (1)	46.7% (7)	46.7% (7)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	40.0% (6)	60.0% (9)
17	0.0% (0)	0.0% (0)	6.7% (1)	40.0% (6)	53.3% (8)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	40.0% (6)	60.0% (9)
18	0.0% (0)	0.0% (0)	6.7% (1)	33.3% (5)	60.0% (9)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	26.7% (4)	73.3% (11)
19	0.0% (0)	0.0% (0)	6.7% (1)	40.0% (6)	53.3% (8)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	26.7% (4)	73.3% (11)
20	0.0% (0)	0.0% (0)	6.7% (1)	46.7% (7)	46.7% (7)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	33.3% (5)	66.7% (10)

※表中の ( ) は度数

表10. 「ピアサポーターに期待すること」の割合の専門研修前後の変化

n=15	専門研修前					専門研修後				
	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	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
1	0.0% (0)	0.0% (0)	13.3% (2)	66.7% (10)	20.0% (3)	0.0% (0)	0.0% (0)	6.7% (1)	53.3% (8)	40.0% (6)
2	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	66.7% (10)	33.3% (5)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	46.7% (7)	53.3% (8)
3	0.1% (0)	0.0% (0)	33.3% (5)	40.0% (6)	26.7% (4)	0.0% (0)	0.0% (0)	20.0% (3)	66.7% (10)	13.3% (2)
4	0.0% (0)	0.0% (0)	13.3% (2)	26.7% (4)	60.0% (9)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	26.7% (4)	73.3% (11)
5	0.0% (0)	0.0% (0)	6.7% (1)	46.7% (7)	46.7% (7)	0.0% (0)	0.0% (0)	6.7% (1)	53.3% (8)	40.0% (6)
6	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	46.7% (7)	53.3% (8)	0.0% (0)	0.0% (0)	6.7% (1)	20.0% (3)	73.3% (11)
7	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	40.0% (6)	60.0% (9)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	20.0% (3)	80.0% (12)
8	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	20.0% (3)	80.0% (12)	0.0% (0)	0.0% (0)	6.7% (1)	13.3% (2)	80.0% (12)
9	0.0% (0)	0.0% (0)	13.3% (2)	66.7% (10)	20.0% (3)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	40.0% (6)	60.0% (9)
10	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	33.3% (5)	66.7% (10)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	26.7% (4)	73.3% (11)
11	0.0% (0)	0.0% (0)	6.7% (1)	46.7% (7)	46.7% (7)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	46.7% (7)	53.3% (8)
12	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	60.0% (9)	40.0% (6)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	46.7% (7)	53.3% (8)
13	0.0% (0)	0.0% (0)	13.3% (2)	26.7% (4)	60.0% (9)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	40.0% (6)	60.0% (9)
14	0.0% (0)	0.0% (0)	20.0% (3)	46.7% (7)	33.3% (5)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	40.0% (6)	60.0% (9)
15	0.0% (0)	0.0% (0)	6.7% (1)	40.0% (6)	53.3% (8)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	26.7% (4)	73.3% (11)
16	0.0% (0)	0.0% (0)	6.7% (1)	46.7% (7)	46.7% (7)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	40.0% (6)	60.0% (9)
17	0.0% (0)	0.0% (0)	6.7% (1)	40.0% (6)	53.3% (8)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	40.0% (6)	60.0% (9)
18	0.0% (0)	0.0% (0)	6.7% (1)	33.3% (5)	60.0% (9)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	26.7% (4)	73.3% (11)
19	0.0% (0)	0.0% (0)	6.7% (1)	40.0% (6)	53.3% (8)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	26.7% (4)	73.3% (11)
20	0.0% (0)	0.0% (0)	6.7% (1)	46.7% (7)	46.7% (7)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	33.3% (5)	66.7% (10)

※表中の ( ) は度数

表 11.基礎研修前後において、ピアサポーターが働く上で不安・課題に感じていること (ピアサポーターの自由記載内容)

	カテゴリ	代表的なデータ(抜粋)
基礎研修前	ピアサポーター自身の知識・スキル・経験不足の不安	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自分はまだ未熟で知識もないので、自信もない。</li> <li>・医療的な事を全くわかってない。ピアスタッフの経験すらない。</li> <li>・社会資源などの情報に詳しくない</li> <li>・福祉サービスなどについての知識がないため、適切な支援ができない</li> <li>・経験がまだ少ない中、対象者に対しての対応がまだできていない。</li> <li>・色々な能力が落ちている上に専門的な知識もスキルも足りない。</li> </ul>
	ピアサポーター自身の体調悪化やストレス対処の不安	<ul style="list-style-type: none"> <li>・対人ストレスの対処法がうまくできないので、対処法を学びたい。</li> <li>・自分の経験がフラッシュバックしないか？</li> <li>・共感しすぎて、自分の体調がわるくなる</li> <li>・自分の疾患の悪化を避けながら勤めること</li> <li>・自分自身の体調を崩さないように働く事が不安</li> </ul>
	ピア(利用者)との関わり、コミュニケーションでの課題・不安	<ul style="list-style-type: none"> <li>・どこまで相手の気持ちに踏み込んでいいのか。</li> <li>・自分の話をする事で相手にも不安などを与えていないか？</li> <li>・どのように関わればよいか距離感・コミュニケーションスキル等に不安を感じる</li> <li>・自分の経験していないことを経験されている方への接し方、関わり方に不安や課題を感じている</li> </ul>
	ピアサポーターとしての強みを生かして働くことの課題や不安	<ul style="list-style-type: none"> <li>・健常スタッフに当事者目線の意見を発信できるかということ。</li> <li>・健常者スタッフとピアスタッフの役割の違いなどを上手く説明できるか</li> <li>・自分が主体となっていかなければいけない、プレッシャー</li> </ul>
	相談できる人がいないこと	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ピアスタッフとして働いている前任者や仲間が身近にいないので、相談できる人がいない。</li> </ul>
	報酬面、雇用環境の不安	<ul style="list-style-type: none"> <li>・経済的な自立ができるか不安</li> <li>・少なくとも生活が成り立つくらいの報酬を得られるのか？</li> <li>・一般就労している健常の方と同じように、金銭面で安定するか。調子が良くなったら逆に必要とされなくなってしまうのではないか。</li> </ul>
基礎研修後	ピアサポーター自身の知識・スキル・経験不足の不安	<ul style="list-style-type: none"> <li>・制度や社会資源をあまり知らない/知識不足/専門知識がまだまだ足りないと思う。</li> <li>・まだスタッフになったばかりで、利用者としての時間が長かったので周りの目が気になる。</li> </ul>
	ピアサポーター自身の体調悪化やストレス対処の不安	<ul style="list-style-type: none"> <li>・もっと自己対処を増やしたい。もっと勉強したい。</li> <li>・本人よりも深刻に話を聞いていることもあるので、あまりに頑張りすぎてしまうのではないかと感じている。影響を受けすぎてしまうので、気を付けたいが、難しいので自分を保つ方法も確立したい。</li> </ul>
	ピア(利用者)との関わり、コミュニケーションでの課題・不安	<ul style="list-style-type: none"> <li>・境界線を引くことが難しいときがある。/バウンダリー(ピアなのか専門家なのか?)/ピアというボーダーライン</li> <li>・ピアスタッフになると傾聴する場面が多くありますが、制度的なことなどには知識がないので、解決する力になれない事が多いので不安。励ますことはできるのですが。</li> <li>・当事者のコミュニケーション、信頼関係 /コミュニケーション能力不足</li> <li>・症状や性格によって、ニーズが違う</li> <li>・ちゃんとその方の気持ちをわかってあげられるか、どうしたら寄り添ってあげられるか？</li> </ul>
	ピアサポーターとしての強みや自分らしさを生かして働くための課題や不安	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自分が出来る事がまだ明確になっていない。</li> <li>・自分と向き合いながら、専門職との違いを出すことができるのかどうか？</li> <li>・個別支援の方が地域移行で退院する時、希望先に退院できない現状をピアとして何が出来るか模索していきたい。</li> </ul>
	仲間や相談できる人がいない	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ピアスタッフが相談できる人がいない。当事者とスタッフ間で壁を感じる。</li> <li>・一人でピアスタッフをしていると仲間がいないと感じてしまう。</li> </ul>

こと	
危機的な状況への対応の不安	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ピアに拒否されたり、死なれたりしたら耐えられるかわからない</li> <li>・生命にかかわる相談</li> </ul>
専門職との関係性の模索	<ul style="list-style-type: none"> <li>・専門職との関係/専門職と連携ができるか</li> <li>・職場で専門職とピアスタッフとの協調や役割など、まだ手探り状態。よく話し合うことが必要だ。</li> <li>・役割がきちんと分担できているか、責任や報酬の面など、まだ詰めていかなければという面も大きいと思う。</li> </ul>
ピアサポーターの(社会的・職場での)認知・普及	<ul style="list-style-type: none"> <li>・制度としてのピアスタッフの立ち位置が確立されていない。認知度の低さ。学びの機会の少なさ</li> <li>・行政のバックアップがまだ足りない。/ピアスタッフの存在がなかなか認められていない。専門家や行政への啓発が必要。権利条約が理解されていないのが悲しい。</li> <li>・ピアスタッフを雇用していない所が多い。/まだ活躍の場がない気がする。</li> <li>・ピアスタッフという存在が、まだ職場では薄いかんじがする。</li> </ul>
報酬面、雇用環境の不安	<ul style="list-style-type: none"> <li>・診療報酬等がなく、ピアスタッフという職種だけではなく、他の専門職資格が必要になることが多いため、給与や他の資格取得、雇用のしにくさ等に不安や課題を感じる。</li> <li>・ピアサポーターの稼働日数では生計を立てていけない。/生活を考えると収入面が足りない</li> <li>・決まり事ではがんじがらめ、業務内容と賃金が割に合わない。</li> </ul>
研修受講による不安の改善	<ul style="list-style-type: none"> <li>・いまだにピアスタッフではないので、何があるか不安。でも直に聞いて、ほんの少し苦勞する場所がみんなと同じだということがわかった。</li> <li>・支える側もまた支えられて構わないんだという部分は少し軽くなった。</li> </ul>
研修受講による不安の増大	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ピアスタッフになりたいと思うものの、支援者、ファシリテーターのコメントを伺うと、自身の可能性を見失った。</li> </ul>

表 12. 専門研修前後において、ピアサポーターが働く上で不安・課題に感じていること (ピアサポーターの自由記載内容)

	カテゴリ	代表的なデータ(抜粋)
専門研修前	ピアサポーター自身の知識・スキル・経験不足の不安	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自分の経験・体験を通して、ピアであればお話もできるが、経験と知識が少ないので、初めて出会う方に不安を感じる。</li> <li>・制度に詳しくない。</li> <li>・経験が足りていない</li> <li>・自分が誰かのためになるのか？力不足と感じている。スタッフとして雇われたときにお金を頂くとき、メンバーとしていた頃と同じ事をしているのだと思う。</li> </ul>
	ピアサポーター自身の体調悪化やストレス対処の不安	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ストレスに対して弱さがあるので、どの程度の仕事量が自分の許容範囲が見定めないとけない。</li> <li>・自己管理の難しさ。</li> <li>・自分のメンタル面が周りの人によって、どのように変化するのか不安。</li> <li>・働きすぎて、自分の体調を崩しかねないため、線引きを考えなくてはいけない。</li> <li>・調子が悪い時に思い込みや決めつけが強くなってしまふことが多くなるので、不安に感じている。</li> <li>・自分のキャパシティを超えて仕事を抱えてしまう事が課題。</li> </ul>
	ピア(利用者)との関わり・コミュニケーションでの課題や不安	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自身のたどったりカバリーの押し付けにならないように取り組む。</li> <li>・相手を傷つけないか</li> <li>・利用者との心の距離</li> <li>・当事者である自分自身がつぶれる可能性が大きいため、メンタルがパーンアウトして専門職の健常者との共同で仕事する事にはとても不安を覚えています。</li> <li>・話していることがちゃんと相手に伝わるのかどうか。</li> <li>・経験と知識が少ないので、初めて出会う方に不安を感じる。</li> </ul>
	困難なケース等への対応の難しさ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・他罰的、攻撃性のある利用者の対応。</li> <li>・自分より多くの困難を抱えている人を福祉へつなげることの大変さをした。</li> </ul>
	ピアサポーターとしての強みや自分らしさを生かして働くための課題や不安	<ul style="list-style-type: none"> <li>・体験上のことなので、個性によって違う事がある。体験上のことなので、記憶が薄れてしまい、実感が薄れて、ピアとしての良さがなくなる。</li> <li>・現在の職場でピアスタッフとして自分らしさをどのように発信していくのかは、まだまだこれから。</li> <li>・自己のストレングスや技術を高める。磨く。</li> </ul>

	<b>報酬面や雇用環境への不安</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ピアスタッフ配置やピアが行う業務についての報酬はついていないため、給料面での不安</li> <li>これで生活が成り立つのかという不安</li> <li>専門職との差を感じる。(ピアスタッフとそうでないスタッフとの待遇、意識の差)</li> </ul>
	<b>ピアサポーターの(社会的・職場での)認知・普及の課題</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>福祉スタッフからまだ専門性を認められていないのでは</li> <li>専門職との差を感じる。(ピアスタッフとそうでないスタッフとの待遇、意識の差)</li> <li>社会的認知と社会貢献、そして最低賃金保証と身分保障。</li> </ul>
	<b>不安はあまりない</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>働くということによる不安はあったとしても、ピアスタッフなのでという部分はあまり感じていない。</li> </ul>
<b>専門研修後</b>	<b>ピアサポーター自身の知識・スキル・経験不足の不安</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>自分の経験が伝わるかどうか、不安がある時がある。</li> <li>もっともっと勉強しないとだめだと思った。</li> <li>まだ経験が足りなく、失敗することが怖い。誰かの力になりたくてもなれない時があると思う</li> </ul>
	<b>ピアサポーター自身の体調悪化やストレス対処の不安</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ストレスマネジメント</li> <li>自分の心のケアがまだ不十分</li> </ul>
	<b>ピア(利用者)との関わり・コミュニケーションでの課題や不安</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>利用者の距離感／バウンダリーの問題など。</li> <li>雇用について役割の限界、バウンダリーを意識しながらという点はまだもう少し不安がある。</li> <li>リカバリーの押し付け</li> <li>ピアの気持ちに伝えられるかどうか。</li> <li>リカバリーストーリーだけでは寄り添えない。仲間が本音を言いやすい声掛けの手段がわからない。</li> <li>周りのピアの人たちとどう接したらいいか？</li> </ul>
	<b>報酬面や雇用環境への不安</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>長く仕事を続けていけるか？</li> <li>役割の不明瞭さ。雇用先の理解。</li> <li>雇用形態が嘱託なので、正規職員になりたい。</li> </ul>
	<b>ピアサポーターの(社会的・職場での)認知・普及の課題</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>社会福祉予算が日本は低い、知識労働者ナレッジワーカーとして諸外国との格差がありすぎ。社会的地位の確立。</li> </ul>
	<b>ピアサポーター同士の連携の難しさ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>地域移行支援のためのピアサポーターの活用ということで、雇用されている。一緒に退院支援をしている人は多職種で、連携をとるときに上手くいかないことがある。</li> </ul>
	<b>研修での学びを実際に活かすことの難しさ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>グループワークや講義はためになり、楽しく受講できたが、郷里の環境整備はどうかと思ひまして…</li> <li>これから、しっかりと考え、身に付けていこうと思うものの、やはり前のめりになりそうである。</li> <li>まだまだメンタルの状況を考えると責任が重いと思っている。今の自分ではピアスタッフになる自信はない。ピアサポーターとしては社会的役割を担っていると感じている。</li> <li>初めてのピアスタッフなので、今後の課題が残る。</li> </ul>
	<b>研修受講による不安の改善</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>今回の研修で、心強く思う事が増えた。</li> <li>バウンダリーといった当初からの不安点について、理解を深められた。</li> </ul>
	<b>これからに向けた意気込み</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>実践あるのみ</li> <li>始まったばかりの取り組みなので、ピアサポーターの雇用が進むよう、着実に頑張っていくことが自分の役割だと思っている。</li> </ul>

表 13. 基礎研修前後において、ピアサポーターと共に働く上で不安・課題に感じていること（他の職員の自由記載内容）

	カテゴリ	代表的なデータ(抜粋)
基礎研修前	雇用に向けたチーム内での体制づくりが不十分	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ピアスタッフに配慮すべきことがよくわかっていない</li> <li>・同じ事業所での利用者という立場から、今回採用をする予定なので、他の利用者がどういう受け止め方をするのか、あるいはピアスタッフと一緒に働く人にもどのような影響が出るのか不安</li> <li>・できそうな方がいても、ピアサポーターに結び付いていかない</li> <li>・経営面(とくに財政)</li> </ul>
	ピアサポーターとの関係性やコミュニケーションの取り方の不安	<ul style="list-style-type: none"> <li>・どう同じスタッフとして働けばよいのか不安</li> <li>・ピアということを今回で学びたいと思うし、それで当事者の方との接し方を工夫できると思う</li> </ul>
	ピアサポーターの業務・役割の模索	<ul style="list-style-type: none"> <li>・本人の頑張りたい思いにどこまで応えられるのか？</li> <li>・どのようにすればピアスタッフの良さを生かせるか</li> </ul>
	ピアサポーターの体調面への心配と職場としてのフォロー体制の必要性	<ul style="list-style-type: none"> <li>・対処はしているが、不安時の対応(過去複数名退職した)</li> <li>・爆発してやめたピアスタッフがいた。体調の変化が見えづらい</li> <li>・ピアスタッフ自身に不安があるときにサポートできる環境であるか。ピアスタッフが頑張りが過ぎてしまわないか。</li> <li>・ピアスタッフの SV を行う機会の確保。</li> <li>・スーパーバイズ体制が必要。そもそも働くという段階ではないという方もいて、どこまでフォローすればよいのか</li> <li>・特定のこだわりを持った働き方を望む方。雇用関係を理解していない方</li> </ul>
基礎研修後	職場内での他のスタッフへの理解の難しさ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事業所内の他スタッフの理解</li> <li>・ピアスタッフの役割について他職種にどのように理解してもらえるか共通認識の大切さとともに難しさも感じる</li> </ul>
	雇用に向けたチーム内での体制づくりが不十分	<ul style="list-style-type: none"> <li>・法人の問題ではあるが、財政状況が少し不安である。</li> <li>・多くの方に働ける環境が整えられるかどうか</li> <li>・雇用管理ができるか？</li> </ul>
	ピアサポーターとの関係性やコミュニケーションの取り方の不安	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自分のピアスタッフについての知識不足</li> <li>・ピアスタッフを意識しすぎることに関係性に線引きをしてしまわないか。</li> <li>・強みや良さなどを知ることができたが、どう関わっていくのか。</li> <li>・コミュニケーションの継続性</li> </ul>

<b>ピアサポーターの業務・役割分担の模索</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・今まで同じ立場だったピアスタッフを、(利用者等が)どのように受け取るのか若干の不安がある。</li> <li>・どこまで任せるか？ピアの方とよく話しながらすすめていく必要がある。</li> </ul>
<b>ピアサポーターの体調面への心配と職場としてのフォロー体制の必要性</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・無理をさせてしまっている点多々あると思う</li> <li>・不安が多くなってしまい。体調等への影響。</li> <li>・ピアの SV 体制をどう整えるか？</li> <li>・ピアスタッフの病状の悪化による休職や退職にならないように配慮をしたい。</li> </ul>
<b>職場内での理解の大切さ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ピアスタッフが孤立することがないように、周囲のピアへの理解がとても重要であることを感じ、発信をしていくことの大切さも感じました。</li> </ul>
<b>研修受講による不安の軽減</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・話し合いの中でアドバイスをもらい、実践してみたいと思った。不安が減った。</li> <li>・仕事や役割分担は少しイメージが出来てきた。</li> </ul>

表 14. 専門研修前後において、ピアサポーターと共に働く上で不安・課題に感じていること（他の職員の自由記載内容）

	カテゴリ	代表的なデータ(抜粋)
専門研修前	雇用に向けたチーム内での体制づくりが不十分	<ul style="list-style-type: none"> <li>・受け入れに向けた組織体制の整備</li> <li>・人数が増えない</li> <li>・働く環境の整備</li> </ul>
	ピアサポーターとの関係性やコミュニケーションの取り方の不安	<ul style="list-style-type: none"> <li>・関わり方</li> <li>・仕事への過集中によるコミュニケーション不足になるのではないかな？</li> <li>・ピアスタッフの本人自身の当事者としての生活上の悩みを同じスタッフとして考えた場合、どのくらい、そのピアスタッフの生活に介入して話を聞けばよいのか？</li> </ul>
	ピアサポーターの業務・役割分担の模索	<ul style="list-style-type: none"> <li>・連携の中での役割分担</li> <li>・業務のふりわけ</li> <li>・他スタッフへの業務過多。</li> <li>・他のメンバーの気持ちを受け止めながら、理解を求めていくこと</li> </ul>
	ピアサポーターの体調面への心配と職場としてのフォロー体制の必要性	<ul style="list-style-type: none"> <li>・病状への配慮、不安定さ、どこまで責任や負担をかけられるか。</li> <li>・不安が偏らないか</li> <li>・利用者やピアスタッフに立場が変わることで、相談しづらい関係にならないか？</li> <li>・ピアスタッフの心理的な負担をフォローすること</li> <li>・気分体調のよしあしなど、必ず理解できるとは限らない。</li> <li>・現在ピアスタッフが休職をしている状況であり、どのようにしていけば負担軽減をはかることにつながるのか、働きやすい職場にするために、どのような環境調整をしていけばいいのか課題であると感じている。</li> <li>・体調を崩したときにどうすればよいか？</li> </ul>
	うまく連携したい	<ul style="list-style-type: none"> <li>・他の専門職員と話し合っ、自分が助けられる点があれば、うまく連携していきたい。</li> </ul>
	特に不安は感じていない	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ピアスタッフの方は悩むことが多いと思いますが、こちらとしてはあまり感じていない。</li> </ul>
専門研修後	雇用に向けたチーム内での体制づくりが不十分	<ul style="list-style-type: none"> <li>・財源面</li> <li>・人件費の財源をどうするか</li> <li>・経済的な部分</li> <li>・経営面でどのようにピアスタッフを雇用する効果があるかを伝える方法を考える必要がある。</li> <li>・他の利用者がピアスタッフに対して、どのような思いを抱くか、ということに不安を感じている。</li> </ul>
	ピアサポーターとの関係性やコミュニケーションの取り方の不安	<ul style="list-style-type: none"> <li>・本音を言ってもらえなくなったらどうするか、距離感への対応</li> </ul>
	ピアサポーターの業務・役割分担の模索	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職業範囲の偏り</li> <li>・個性を尊重すること(画一の働き方ではなく)</li> <li>・強み等にかしたい。どのタイミングで入ってもらう方がいいのか。本人の気持ちを拾えない可能性。どう活躍してもらいたいのか、本人との希望とのすり合わせが出来るか。</li> </ul>
	ピアサポーターの体調面へ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ピアスタッフの体調コントロール</li> </ul>

<p><b>の心配と職場としてのフォロー体制の必要性</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・合理的な配慮</li> <li>・ピアスタッフの不安な気持ちや負担感などに十分配慮することができるかどうか？</li> <li>・まだ半年たっていないので、今のところは大きな問題はないが、理解を深めるための職員の研修は必要。スーパーバイズ。フォロー体制。</li> </ul>
<p><b>ピアサポーターに対する評価への配慮</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・最大限の評価をしすぎないようにしたい</li> </ul>
<p><b>雇用における配慮の必要性</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・二重関係をうまく割り切ることが難しいと思われるため、通所先での雇用はしない方がいいと思いました。</li> </ul>
<p><b>チームとしての連携の課題と大切さ</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・まずは周りの専門職がチームとして連携をとりながら、うまくやっていけない状況の中で、ピアスタッフに余計な部分まで背負わしてしまう可能性は改善していかなければならないと思う。</li> <li>・ピアスタッフも含めて、自分の事業所がどのような人材にも対応できるのかを改めて考えなければならぬと感じた。</li> <li>・(不安や課題は)職員を橋渡し、経済性、チームで相談する事で適宜、解消していたものだと思う。</li> </ul>

## ピアサポート養成研修と職場におけるピアサポーターの

### 精神保健との関連

研究分担者： 山口創生（国立精神・神経医療研究センター 精神保健研究所 地域・司法精神医療研究部）

研究協力者： 種田綾乃（神奈川県立保健福祉大学 保健福祉学部）

三宅美智（岩手医科大学 看護学部）

#### 研究要旨：

本研究は、ピアサポート養成研修への参加と働くピアサポーターの心理的負担や職場環境の働きやすさとの関連を検証することを目的として、縦断調査を実施した。2017年度のピアサポート研修（基礎研修）に参加した精神障害当事者のうち、すでに地域福祉事業所などでピアサポーターとして雇用されている者を対象として、基礎研修前（T1）、専門研修前（T2）、フォローアップ研修前（T3）、フォローアップ研修後3ヵ月経過時（T4）に、同様のアウトカム尺度（バーンアウト尺度およびモー・バラック・インクルージョン-エクスクルージョン尺度）を用いて、調査を行った。分析の結果、各調査時点間において、アウトカム尺度の得点に有意な変化は観測されなかった。よって、ピアサポート養成研修に参加することと、参加者の心理的負担や職場環境の働きやすさの向上との関連は非常に小さなものであると示唆された。ピアサポーターのキャリアを支える心理的負担や職場環境の働きやすさの改善にはピアサポーターだけを対象とした研修では不十分であり、地域福祉事業所の雇用主や経営者、現場を監督する者を対象とする研修を構築することやその普及がより重要であると考えられる。

#### A. 研究の背景と目的

近年、障害福祉サービスでは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。ピアサポートの研究が先行して実施されている精神障害者支援の領域においては、ピアサポートに関する効果を実証できていないことについて長らく指摘されていたが（Davidson et al, 2012; Chinman et al, 2014; Lloyd-Evans et al, 2014; Cabassa et al, 2017）、ごく最近では厳格な研究において、緊急サービスの利用防止や再入院防止に関するピアサポートの効果が報告されはじめている

（Johnson et al, 2018; Kido et al, 2018）。これらの背景から、ピアサポートへの期待は今後ますます大きくなると予想される。他方、ピアサポーターによるサービスの質は必ずしも一定ではなく、トレーニングによる質の向上なども同時に課題となっている（Cronise 2016; Jenkins et al, 2018）。本研究班は、これまでにピアサポーターの養成を図るために研修を構築し、研修参加者のやりがいやピアサポートに関する知識の測定を通して、研修の効果を検証してきた（山口ら, 2018）。一方で、ピアサポート養成研修は単純なやりがいや知識に関するアウトカムだけでなく、個々

のピアサポーターが各職場で自身の専門性を活かし、キャリアを形成できるように促す狙いもある(岩崎ら, 2018)。そこで、本研究は、ピアサポート養成研修への参加と働くピアサポーターの心理的負担や職場環境の働きやすさとの関連を検証することを目的として、縦断調査を実施した。

## B.方法

### 1. 基本デザイン

本研究のデザインは、2017年7月から2018年5月にかけて実施されたピアサポート養成研修の参加者を対象とした縦断調査であった。具体的には、基礎研修前(T1)、専門研修前(T2)、フォローアップ研修前(T3)、フォローアップ研修後3ヵ月経過時(T4)に、同様のアウトカム尺度を用いた調査を行った。各研修の前に、研究分担者および研究協力者が研修参加者に調査の説明を行い、自発的な参加同意を示した者が調査に参加した。なお、T4に関しては、郵送にてアンケート調査を行った。また、T1からT4までの期間は約1年であった。

### 2. 対象者

本研究の調査参加者は、下記2つの導入基準を満たすものとした(①2017年度のピアサポート研修(基礎研修)に参加した精神障害当事者、②すでに地域福祉サービス事業所などでピアサポーターとして雇用されている者)。また、分析の際には、基礎研修前(T1)に回答し、かつ専門研修前(T2)、フォローアップ研修前(T3)、フォローアップ研修後3ヵ月経過時(T4)のいずれかの時点で回答があった者を対象とした。

### 3. アウトカム尺度

本研究は、働くピアサポーターの心理的負担や職場環境の働きやすさを測定するために、

前者にはバーンアウト尺度(久保, 2014)、後者にはモー・バラック・インクルージョン・エクスクルージョン尺度の日本語版をそれぞれ用いた(Mor-Barak & Cherin, 1998; Mor-Barak, 2013; 水野ら, 2018)。バーンアウト尺度は、「情緒的消耗感」、「脱人格化」、「個人的達成感」の3下位尺度(17項目)で構成される。「情緒的消耗感」と「脱人格化」は得点が高いほどバーンアウトが高いことを意味し、「個人的達成感」は得点が高いほどバーンアウトが低いことを示す。また、モー・バラック・インクルージョン・エクスクルージョン尺度は「意思決定過程」、「情報ネットワーク」、「参与・関与度」の3下位尺度(15項目)で構成される。それぞれの尺度において、得点が高いほど、ピアサポーターが職場組織に受けいられている感じていることを意味する。

### 4. 統計解析

本研究は、mixed model repeated measureを用いて、各尺度の得点の推移を分析した。その際、固定変量には調査時期(time)を投入し、変量効果には個人(id)と調査時期(time)とした。統計的有意水準は $p<0.05$ とした。また、全ての統計分析にはStata version. 15を用いた。

### 5. 倫理的配慮

各研修前の調査票配布時に、研究分担者および研究協力者が口頭あるいは配布文章を用いて、研究への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について説明を行った。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)。

## C.結果

合計16名の参加者が本研究の分析対象となった。フォローアップ研修後3ヵ月経過時

(T4) まで追跡が可能だった者は9名であった。分析対象者の半数が女性であり、平均年齢は42.9 (SD = 7.4) であった。対象者の中で最も多い診断は統合失調症であった(56.4%) (表1)。表2は各尺度の得点の推移を示している。分析の結果、各調査時点間において、アウトカム尺度の得点に有意な変化は観測されなかった。

#### D. 考察

本研究は、ピアサポート養成研修への参加と働くピアサポーターの心理的負担や職場環境の働きやすさとの仮説的関連を立証することはできなかった。この結果は、サンプルサイズが小さいことや脱落率が高いことから一定の影響を受けているかもしれない。しかしながら、各尺度の得点の推移は4つの調査時点で大きな変化はなく、たとえサンプルサイズが大きい場合を仮定しても統計的に有意な変化が観測されるという予想は立たない。すなわち、ピアサポート養成研修に参加することは、参加者の心理的負担や職場環境の働きやすさの向上に対して、大きな影響を与えないものであると示唆された。

本研究の結果は、現在のピアサポーターの置かれる雇用状況や立場を考えると当然かもしれない。多くのピアサポーターは非常勤であり、管理者などの立場にはいない。一般に雇用の不安定さは、メンタルヘルスに悪影響を与える (Fountoulakis et al, 2013; Thern et al, 2017)。また、組織風土の変革のカギを握るのは多くの場合はその組織の中心的な人物であり、ピアサポーターを雇用しただけで、組織のサービスや雰囲気ガリカバリー志向になるわけではないと指摘されている (Shepherd et al, 2010; Slade et al, 2014)。すなわち、ピアサポーターのキャリアを支える心理的負担や職場環境の働きやすさの改善にはピアサポーターだけを対象とした研修で

は不十分だったと考えられる。先行研究からの知見を利用するのであれば、むしろ対象は地域福祉サービス事業所の雇用主や経営者、現場を監督する者を対象とする研修を構築することやその普及がより重要であると考えられる。

本研究は多くの限界を抱える。第1に前述したように本研究はサンプルサイズが小さく、脱落率も高いものであった。第2に本研究は比較のための対照群がない。第3に、本研究は約12ヵ月間の尺度得点の推移を観測したが、職場環境などのアウトカムはより長期間の検証が必要かもしれない。本研究の限界や知見、その考察は、今後の研究や実践、研修の普及に活かすことができると予想される。

#### E. 健康危険情報

なし

#### F. 研究発表

##### 1. 論文発表

なし

##### 2. 学会発表

山口創生, 種田綾乃, 三宅未知: ピアサポーター養成研修への参加と知識・心理的アウトカムとの関連. 第7回日本精神保健福祉学会長崎大会, 2018.

#### G. 知的財産権の出願・登録状況

##### 1. 特許取得

なし

##### 2. 実用新案登録

なし

##### 3. その他

なし

#### 文献

Cabassa LJ, Camacho D, Vélez-Grau CM, et al: Peer-based health interventions for

- people with serious mental illness: A systematic literature review. *J Psychiatr Res* 84:80-89, 2017.
- Chinman M, George P, Dougherty RH, et al: Peer support services for individuals with serious mental illnesses: assessing the evidence. *Psychiatr Serv* 65:429-441, 2014.
- Cronise R: Collaborative learning: A next step in the training of peer support providers. *Psychiatr Rehabil J* 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.
- Fountoulakis KN, Koupidis SA, Siamouli M, et al: Suicide, recession, and unemployment. *Lancet* 381:721-722, 2013.
- 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.
- Jenkins S, Chenneville T, Salnaitis C: Are peer specialists happy on the job? *Psychiatr Rehabil J* 41:72-75, 2018.
- Johnson S, Lamb D, Marston L, et al: Peer-supported self-management for people discharged from a mental health crisis team: a randomised controlled trial. *Lancet* 392:409-418, 2018.
- Kido Y, Kawakami N, Kayama M: Comparison of hospital admission rates for psychiatric patients cared for by multidisciplinary outreach teams with and without peer specialist: a retrospective cohort study of Japanese Outreach Model Project 2011–2014. *BMJ Open* 8, 2018.
- 久保真人: サービス業従事者における日本版バーンアウト尺度の因子的, 構成概念妥当性. *心理学研究* 85:364-372, 2014.
- Lloyd-Evans B, Mayo-Wilson E, Harrison B, et al: A systematic review and meta-analysis of randomised controlled trials of peer support for people with severe mental illness. *BMC Psychiatry* 14:39, 2014.
- 水野雅之, 種田綾乃, 澤田宇多子, 他: ピアスタッフとともに働くこととスタッフの支援態度および職場環境との関連: クロスセクショナル調査. *精神医学* 60:773-781, 2018.
- Mor-Barak ME: *Managing diversity: toward a globally inclusive workplace*, third edition, SAGE Publications, Inc, Thousand Oaks, 2013.
- Mor-Barak ME, Cherin DA: A Tool to expand organizational understanding of workforce diversity: Exploring a Measure of Inclusion-Exclusion. *Adm Soc Work* 22(1):47-64, 1998.
- Shepherd G, Boardman J, Maurice B: *Implementing recovery: A methodology for organisational change*, Sainsbury Centre for Mental Health, London, 2010.
- Slade M, Amering M, Farkas M, et al: Uses and abuses of recovery: implementing recovery-oriented practices in mental health systems. *World Psychiatry* 13:12-20, 2014.
- Thern E, de Munter J, Hemmingsson T, et al: Long-term effects of youth unemployment on mental health: does an economic crisis make a difference? *J Epidemiol Community Health* 71:344-

349, 2017.

山口創生, 種田綾乃, 三宅未知: ピアサポーター養成研修への参加と知識・心理的アウトカムとの関連. 第7回日本精神保健福祉学会長崎大会, 2018.

表 1 参加者の基本属性

n = 16		n/mean	%/SD
性別	女性	8	50.0%
	男性	8	50.0%
年齢		42.9	7.4
診断	統合失調症	9	56.4%
	うつ病	4	25.0%
	双極性障害	1	6.2%
	PTSD	1	6.2%
	神経症圏	1	6.2%
現在の機関での勤務年数		4.0	3.9
ピアサポーターとしての経験年数		4.3	3.7

表 2 各尺度得点の推移

		基礎研修前 (T1)		専門研修前 (T2)		フォローアップ 研修前 (T3)		フォローアップ研修後 3ヵ月経過時 (T4)	
		n = 16		n = 16		n = 12		n = 9	
		Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD
バーンアウト	情緒的消耗	13.4	3.4	15.3	4.2	15.0	4.9	14.2	3.6
	脱人格化	11.0	4.0	11.8	3.9	12.8	6.3	11.7	3.6
	個人的達成感	20.4	4.8	20.7	5.5	21.1	5.0	20.2	4.5
組織風土	意思決定プロセス	16.0	5.9	16.7	5.2	15.8	5.8	16.0	3.0
	情報ネットワーク	18.6	4.9	18.9	6.2	18.6	4.7	18.7	2.8
	参加関与のレベル	17.8	5.3	17.8	5.4	16.8	5.9	16.3	4.2

表 1 参加者の基本属性

n = 16		n/mean	%/SD
性別	女性	8	50.0%
	男性	8	50.0%
年齢		42.9	7.4
診断	統合失調症	9	56.4%
	うつ病	4	25.0%
	双極性障害	1	6.2%
	PTSD	1	6.2%
	神経症圏	1	6.2%
現在の機関での勤務年数		4.0	3.9
ピアサポーターとしての経験年数		4.3	3.7

表 2 各尺度得点の推移

		基礎研修前 (T1) n = 16		専門研修前 (T2) n = 16		フォローアップ 研修前 (T3) n = 12		フォローアップ研修後 3ヵ月経過時 (T4) n = 9	
		Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD
バーンアウト	情緒的消耗	13.4	3.4	15.3	4.2	15.0	4.9	14.2	3.6
	脱人格化	11.0	4.0	11.8	3.9	12.8	6.3	11.7	3.6
	個人的達成感	20.4	4.8	20.7	5.5	21.1	5.0	20.2	4.5
組織風土	意思決定プロセス	16.0	5.9	16.7	5.2	15.8	5.8	16.0	3.0
	情報ネットワーク	18.6	4.9	18.9	6.2	18.6	4.7	18.7	2.8
	参加関与のレベル	17.8	5.3	17.8	5.4	16.8	5.9	16.3	4.2

## 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（五十音順）

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ピアサポート専門員研修機構

門屋充郎 NPO 法人 十勝障がい者支援センター

彼谷哲志 NPO 法人 あすなる

小阪和誠 一般社団法人ソラティオ

中田健士 株式会社 MARS

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でファシリテーターとして活動する人材を養成するための研修プログラムを構築することを目的とした。ピアサポーターを育成する研修でファシリテーターとして活動する人材を養成する研修で扱われるべき内容として、研修の目的、ピアサポートについて、ファシリテーター概論、ピアサポート研修ならではのファシリテートのポイント、グループワーク運営、研修の運営や講座設計、研修まとめの 7 項目が挙がり、それらが含まれる 2 日間の研修プログラムを構築した。

また、これまでの研究班での検討により、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（専門的知識技能に基づく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が強調されており、本ファシリテーター研修においても、その構造（各グループに経験の専門性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配置される構造）を採り入れた。

本研究は、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が、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、平成 28（2016）年度にファシリテーター研修に関する情報収集を上述の通り実施し、平成 29（2017）年度には 2016 年度結果も踏まえた上で、ピアサポートの専門性を高めるための研修を担うファシリテーターの研修に含めるべき内容を検討した。

2018 年度は、それら検討した内容を含め、ファシリテーター研修を全 2 日間で行うための時間割を組み立て、ファシリテーター研修を試行した。

### B. 研究目的

本研究の目的は、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でファシリテーターとして活動する人材を養成するための研修プログラムを構築することである。

### c. 方法

#### (1) ファシリテーター研修に必要な要素の検討 (2017年度報告書より再掲、抜粋)

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。

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】協働についての3要素が、重視すべき点として挙げられた。

#### 【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）

ピアサポーターを育成するための研修でファシリテーターとして活動する人材を養成する研修で扱われるべき内容として、研修の目的、ピアサポートについて、ファシリテーター概論、ピアサポート研修ならではのファシリテートのポイント、グループワーク運営、研修の運営や講座設計、研修まとめの7項目が挙げられた。（表1）

表1：ファシリテーター研修で取り扱うべき内容

1. 研修の目的
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ファシリテーター養成研修の目的</li> <li>・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</li> <li>・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</li> </ul>
2. ピアサポートについて
<ul style="list-style-type: none"> <li>・様々なピアサポートの定義</li> <li>・この研修で学ぶピアサポートについて</li> <li>・障害者運動の歴史</li> <li>・ピアサポートの歴史</li> </ul>
3. ファシリテーター概論
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ファシリテーターの役割</li> <li>・ファシリテーションスキル</li> <li>・時間管理</li> </ul>
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をもたらされ、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、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。

## (2) ファシリテーター研修の時間割作成と試行

上記(1)での議論を踏まえ、実際にそのファシリテーター養成研修を開催するための2日間のファシリテーター研修時間割を作成し、試行した。

### ① 時間割の作成

時間割を作成するにあたっては、上記(1)の議論をした者以外にも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、ピアサポートに関わる研修に参加したことのある者で議論を重ね、時間割を作成した。

時間割を作成するにあたっては、研修に含めるべき講座内容だけでなく、グループワークや演習を盛り込むこと、2日間の研修の中での講座の順序、演習のための準備の時間や休憩時間の確保も含め、時間割を検討した。

### ② 研修の実施

上記①で議論し作成した時間割に基づき、研修会を試行した。

研修会は、2018年12月22日(土) - 23日(日)の二日間で実施した。

この研修会では、グループワークや演習をする際に議論しやすい人数を考え、研修受講者4-5名を1グループとすることとした。また、グループのファシリテーターは、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うこととした。これは、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についての議論の過程で、重要な要素の一つとして挙げられていた「協働」を、本ファシリテーター研修の中でも体現し、その様子を受講者に示すというねらいもある。

ファシリテーター研修の講座講師はこれまでピアサポーター養成研修に関わってきた者が分担して役割を担うこととした。

## D. 結果

本研究の議論により作成され、試行されたピアサポーター養成研修のファシリテーターとなる人材を養成するための研修の時間割を表2に示す。

表2：ピアサポーターを養成する研修のファシリテーターとなる人材を養成するための研修時間割

内容	分	
<b>1 日目</b>		
オリエンテーション・自己紹介	30	
研修の目的	50	本研修の目的を知り、考える
ピアサポートについて	50	様々なピアサポートを知り、考える
昼休み		
ファシリテーター概論	90	一般的なファシリテーターの役割や技能を知り、考える
ピアサポート専門員研修機構におけるファシリテーターを担うポイント	90	ピアサポート専門員研修機構におけるピアファシリテーターが、大切にしてきた考えを知り、考える
研修の運営と講座設計	60	翌日の演習①②のやり方を知り、準備をする
<b>2 日目</b>		
グループワーク運営と演習①	120	講座説明やファシリテーションを体験する
昼休み		
グループワーク運営と演習②	60	講座説明やファシリテーションを体験する
研修の運営と講座設計	20	研修を運営する上で必要な要素や下準備などについて知る
研修まとめ	50	ファシリテーターの活躍の場や、活用方法を知り、考える

また、この研修を試行後に、試行した研修について、このようなファシリテーター研修を実施していく上で今後検討を継続すると良い点について議論した。そこで挙げたものを以下に示す。

- 研修で使用する言葉
  - ✓ 専門用語や難解な言葉を極力避ける
  - ✓ ピアサポート、ピアサポーターなどの類似の言葉を使い分ける、統一するなどして整理する
- 演習
  - ✓ 演習を多く設定する
  - ✓ 演習の焦点を明確にしておく（たとえば、グループのファシリテーターを練習することが目的であれば、課題そのものは簡単に伝えやすいものにしておく）
  - ✓ 説明（講座）の演習の準備の時間をもっと取るか検討
- 研修参加者に伝わりやすくするために
  - ✓ 講師側も（ファシリテートをしたときなどの）経験から話しをすること
  - ✓ スライドの配色や字の大きさ
- ファシリテーターとしての心構えを伝える
  - ✓ 研修参加者の満足を優先する、仲間はずれは作らない、配慮しながら遠慮せずに言うことは言う、など、ファシリテーターに求められる姿勢や、めざすファシリテーター像などを今後検討すると良い
- ファシリテーター研修受講者はどのように設定するか？
  - ✓ 参加者募集は誰に向けてするのか？ファシリテーター研修を受講したら誰でもファシリテーターになるのか？今後も継続して議論が必要

## E. 考察

本研究では、障害者ピアサポートの専門性を高めるための研修でファシリテーターとして活動する人材を養成するための研修プログラムを構築し、試行した。

これまでの本研究班の検討により、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の視点が挙げられており、それらを含めたファシリテーター研修を具体的な順序や時間配分を検討し、試行することができた。

また、これまでの研究班での検討により、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（専門的知識技能に基づく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が強調されており、本ファシリテーター研修においても、その構造（各グループに経験の専門性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配置される構造）を採り入れた。

今後、このようなファシリテーター養成研修を行うにあたっては、本研究でのファシリテーター研修試行後に挙げられた今後の検討課題を検討しつつ計画し、実施していくことが望まれる。

## F. 健康危険情報

無

## H. 研究発表

内布智之、小阪和広. 精神障害領域におけるピアサポーター養成. 岩崎香（編）障害ピアサポート. 中央法規 pp58-64, 2019

門屋充郎. おわりに 岩崎香（編）障害ピアサポート. 中央法規 pp237-241, 2019

彼谷哲志. ピアサポートの専門性. 岩崎香（編）障害ピアサポート. 中央法規 pp119-129, 2019

中田健士. ピアサポーターの活用. 岩崎香（編）障害ピアサポート. 中央法規 pp105-117, 2019

宮本有紀. ピアサポートをめぐる海外の状況. 岩崎香（編）障害ピアサポート. 中央法規 pp17-28, 2019

## 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