

厚生労働科学研究費補助金

障害者政策総合研究事業

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）
（総括）研究報告書

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 早稲田大学人間科学学術院准教授

研究分担者 秋山 剛 NTT東日本関東病院・精神神経科部長
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
山口創生 国立研究開発法人 国立精神・神経医療研究センター 精神保健研
究所・地域・司法精神医療研究部・室長
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
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

研究要旨：

研究の目的：日本における障害者のピアサポート活動は「障害者の権利に関する条約」の批准や、障害福祉サービスの改編の中で注目を集めている。活動が注目されている反面、ピアサポート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。そこで、本研究はピアサポートを担う人材の専門性の向上をめざし、養成制度及び研修プログラムを開発することを目的としている。特に精神障害領域ではサービス事業所での雇用も進んできているが、専門職で構成された組織におけるピアサポートの位置付けや雇用体制、人材育成等の具体的な課題が生じている。そこで、どの障害領域にも共通する基礎研修案を作成するとともに高次脳機能障害に関しては、基礎研修に参加するための準備性を高める研修についても検討を行う。また、精神障害領域においては専門研修、フォローアップ研修プログラムの作成、ファシリテーター養成研修のプログラム案の提示を行う。

研究方法・結果の概要：本研究を実施するにあたり、精神障害、身体障害、知的障害、難病、高次脳障害の当事者及び専門職等に協力者としての参加を依頼し、研究班を構成した。国内外のピアサポートに関する情報を収集し、各障害領域におけるピアサポートの歴史と現状を共有した。その上で、実施しているピアサポートの養成制度やプログラムに関する検討を実施した。

平成28年度の研究結果から、各障害領域で多様なピアサポートや養成研修が実践されている実態が明らかになった。そこで、各障害領域に共通する要素を取り上げ、多様な障害当事者と専門職を対象とした基礎研修プログラムを構築した。専門研修に関しては、各障害領域でこれまで積み上げてきた研修を基本とすることを確認し、本研究では精神障害ピアサポーターと雇用する福祉サービス事業所の職員を対象とした研修プログラムを構築した。平成29年度は、平成28年度の研究結果を踏まえ、多様な障害ピアサポーターと福祉サービス事業所の職員を対象とした基礎研修と精神障害領域のピアサポーターと職員を対象とした専門研修を全国2カ所（札幌・東京）で実施した。さらに、平成29年度の検討結果から、主として高次脳機能障害者ですぐに基礎研修に参加することが難しい層の人たちがおり、そうした人たちのために基礎研修に参加するための準備性を高めることを目的とした研究にも着手した。

平成30年度は研修内容をブラッシュアップし、東京にて、基礎研修、専門研修を実施し、最終的なテキストの修正を行った。その他、平成30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、及び高次脳機能障害者を対象とした基礎研修に参加する前の準備性を高める研修を構築するための研修を実施した。また、基礎研修テキストについて、「わかりやすい版」の作成も行った。

倫理的配慮としては、アンケート調査及び研修参加者への効果測定を行うことから、早稲田大学人を対象とする研究に関する倫理審査を受審している。

今後の課題：本研究において、多様な障害領域の障害当事者、専門家の参加により、ピアサポートの歴史や現状を共有し、検証する中で、共通点を見いだせたことの意義は大きいと考える。これまで障害毎に実施されてきたピアサポーターの研修に関して共通するテキスト、プログラムを開発し、今年度ピアサポート養成基礎研修を実施したわけであるが、参加したピアサポーター、専門職からも高い評価を得ることができた。また、精神障害領域の専門研修及びフォローアップ研修の構築、これまであまり取り組まれてこなかった高次脳機能障害者を対象とした基礎研修への準備性を高める研修の開催、及びピアサポート研修を実施していく上で欠かせない講師、フォアシリテーター養成プログラムを構築することができた。

有効な福祉人材としての障害者ピアサポートの育成、活用促進、質の担保の必要性が取り上げられており、本研究は、障害当事者がその経験を活かして働くことを支援するとともに、福祉サービスの質の向上に寄与する重要な仕組みとして意義ある研究であると考え。障害ごとに実施されてきたものの、統一されていなかったピアサポート研修を標準化することにより、新たな福祉人材としての活用が期待できる。また、成果の公表により、自治体等でテキスト等の活用がなされ、ピアサポートの育成、活用が一層促進されることを期待する。

< 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 誠一朗	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
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

A. 研究目的

日本における障害者のピアサポート活動は「障害者の権利に関する条約」の批准や、障害福祉サービスの改編の中で注目を集めている。活動が注目されている反面、ピアサポート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。そこで、本研究はピアサポートを担う人材の専門性の向上をめざし、養成制度及び研修プログラムを開発することを目的としている。特に精神障害領域ではサービス事業所での雇用も進んできているが、専門職で構成された組織におけるピアサポートの位置付けや雇用体制、人材育成等の具体的な課題が生じている。そこで、本研究は、障害領域に共通する基礎研修案を作成することを目的としている。そして、基礎研修の次に専門研修を位置付けているが(図1参照)、すでに蓄積のある領域もあり、本研究においては、精神障害領域に特化した専門研修、フォローアップ研修のプログラムの構築、ファシリテーター養成研修のプログラム案の提示を目的とした。

平成30年度には、昨年度の研究結果を踏まえ、多様な障害ピアサポーターと福祉サービス事業所の職員を対

B. 研究方法

1. 基礎研修及び専門研修の実施と効果測定

これらの研修参加者は、1) 現在ピアサポーターとして雇用されている当事者、2) 将来ピアサポーターとして雇用されることを希望する当事者、3) ピアサポーターを雇用する事業所の他の職員、4) 将来的にピアサポーターの雇用に関心を持つ事業所の職員として募集した。平成30年度は基礎研修には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(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。

また、平成29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か月経過時(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。

2. フォローアップ研修の構築とファシリテーター養成研修に関する検討

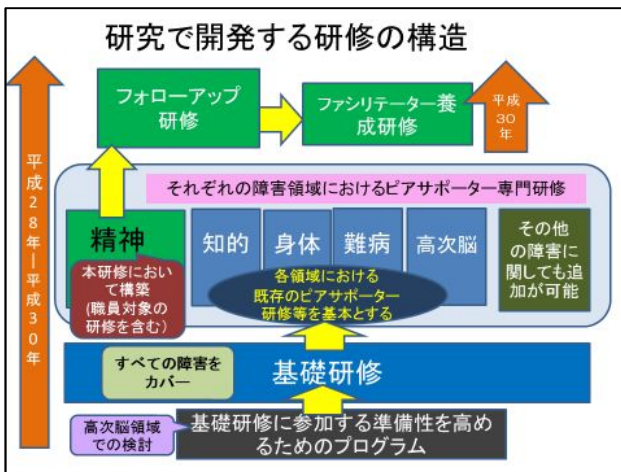
フォローアップ研修は、主として、基礎・専門研修に参加した精神障害当事者を対象に実施し、平成29年度に基礎・専門を受講した方を対象として、東京・札幌の2カ所で実施し、東京は24名(うち、専門職のオブザーバー参加1名)、札幌は21名(うち、専門職のオブザーバー参加3名)が参加した。平成30年度に東京で基礎・専門研修を受講した方を対象として東京で実施したフォローアップ研修には、32名(うち専門職のオブザーバー1名)が参加した。

研修実施後、フォローアップ研修の内容を検討し、プログラムを構築した。また、ファシリテーター養成研修に関する検討を行い、モデル研修を実施した。

3. 高次脳機能障害のピアサポートに関する実践報告会の開催

高次脳機能障害者を対象とした基礎研修に参加する前の準備性を高める研修を構築するための研修を実施した。高次脳機能障害領域においては、全国の当事者団体を中心にピアサポート活動が報告されるようになってきている一方で、依然として高次脳機能障害のピアサポートは家族同士による活動が中心であり、当事者による当事者中心のピアサポート団体による活動の報告は極めて少ない。そこで、昨年度インタビュー調査を実施した団体等を中心に呼びかけ、24名の参加を得た。

図1



象とした基礎研修と精神障害領域のピアサポーターと職員を対象とした専門研修を1カ所(東京)で実施した(調査)。さらに、基礎、専門の研修を修了した精神障害当事者を対象としたフォローアップ研修を3回実施し、ファシリテーター養成研修に関する検討を行い、試行的に研修を実施した。

高次脳機能障害者に関しては、昨年の検討結果から、主として高次脳機能障害者ですぐに基礎研修に参加することが難しい層の人たちがおり、そうした人たちために基礎研修に参加するための準備性を高めることを目的とした実践報告会を開催した。

(倫理面への配慮)

本調査に関しては、早稲田大学人を対象とする研究に関する倫理審査を受審している。

C. 研究結果

1. 基礎研修及び専門研修の実施と効果測定

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ピアサポートとは何か、ピアサポートの実際・事例、サポートでのコミュニケーションの基本、福祉サービスの基礎と実際、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(表1)。基礎研修に関しては、知的障害のある方等向けに、「わかりやすい版」も作成した。

専門研修に関しても同様の検討を経て、オリエンテーション(基礎研修で学んだことの振り返り)、ピアサポーターの基盤と専門性、ピアの専門性を活かす、精神保健福祉医療サービスの仕組みと業務の実際、支援者として働くということ、セルフマネジメント・バウンダリー、多職種との協働を柱とすることとした。、、、、を当事者と職員との共通項目とし、ピアサポートを活かす雇用、ピアサポートを活かすスキルと仕組みを職員にのみのプログラムとして実施した(表2)。

専門研修に関しては、基礎研修の内容を踏まえ、精神障害ピアサポーターと雇用する福祉サービス事業所の職員を対象とした研修を実施した。プログラムとしては、日本メンタルヘルスパイサポート専門員研修機構(以下、機構と略す)の過去の研修を受けた障害当事者を対象としたアンケート調査を実施した。その結果を踏まえ、オリエンテーション(基礎研修で学んだことの振り返り)、ピアの専門性を活かす精神保健福祉医療サービスの仕組みと業務の実際、支援者として働く上でのスキル、支援者として働くということ、セルフマネジメント・バウンダリー、ピアサポーターがチームにいることを柱とすることとした。、、、、を当事者と職員との共通項目とし、ピアサポートを活かすスキルと仕組み、ピアサポートを活かす雇用を職員にのみのプログラムとして実施した。

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	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	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	40
4. 障害福祉サービスの基礎と実際	40
グループ演習	20
5. ピアサポートの専門性	30
グループ演習	50
閉会式	20

表2 専門研修プログラム

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	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(ピアのみ)	40
4. ピアサポートを活かすスキルと仕組み(職員のみ)	40
グループ演習	40
5. 支援者として働くということ	30
5. ピアサポートを活かす雇用(職員のみ)	30
グループ演習	40
6. セルフマネジメント・バウンダリー*	30
グループ演習	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	40
閉会式	20

*はピアサポーター、職員共通のプログラム

(1) 基礎研修におけるアンケート結果

1) 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-

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。

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

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質問した結果、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

知識を測る独自項目に関しては、精神障害分野のピアサポーター(n=47)では、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的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。

(2) 専門研修におけるアンケート結果

1) 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。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

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

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サポート専門員研修機構のアンケート調査によると、ピアサポーターはその他のスタッフに対して、病気・障害への理解や一人の人としての尊重などの基本的な事項より、むしろ、スーパービジョンの体制や利用者の関係構築の助言を求めている」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。

(3)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

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、専門研修前、フォローアップ研修前、フォローアップ研修後3ヵ月経過時に、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。

2. フォローアップ研修の構築とファシリテーター養成研修に関する検討

(1) フォローアップ研修のプログラム構築

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カ所を実施し、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。

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。

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

表3 フォローアップ研修プログラム

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	65
4.ピアスタッフと障害者雇用	40
グループ演習	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	40
閉会式	20

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。

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。

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クス、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、「ストレンク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、環境のストレンク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。「ストレンク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。」「ストレンク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、単にストレンク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。

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を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。

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」として、仲間で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、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。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。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、良い支援ができたりすると思うので、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。

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的に取り上げ、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く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。

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られるテーマである。

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つた。

(2)ファシリテーター養成研修のプログラム案の構築及びモデル研修の実施

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(表4)。

表4：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"> ・ファシリテーター養成研修の目的 ・研修(ファシリテーターとなる者がファシリテートすることになる研修)の目的と位置づけ ・研修(ファシリテーターとなる者がファシリテートすることになる研修)で取り扱われる内容と研修の流れ
2. ピアサポートについて	<ul style="list-style-type: none"> ・様々なピアサポートの定義 ・この研修で学ぶピアサポートについて ・障害者運動の歴史 ・ピアサポートの歴史
3. ファシリテーター概論	<ul style="list-style-type: none"> ・ファシリテーターの役割 ・ファシリテーションスキル ・時間管理
4. ピアサポートに関する研修ならではのファシリテートのポイント	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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

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は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。

3. 高次脳機能障害のピアサポートに関する実践報告会の開催

1. 報告会の概要

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。

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。

まず、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。

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。

ピアサポート活動に対する考えを問う項目では、「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。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。

(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できてから」「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、「家族の支援があつてこそなので、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、このような活動をす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。

D. 考察及び結果

1. 基礎研修及び専門研修の実施と効果測定

(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ったと推察する。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いての知識面で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。

2. フォローアップ研修の構築とファシリテーター養成研修に関する検討

(1) 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、プログラム内容を決定した。

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うプログラムとした。

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。

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。

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。

ピアスタッフとして能力を發揮し、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。

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發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。

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確認し、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して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發揮、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。

(2)ファシリテーター養成研修のプログラム案とモデル研修の実施

研修試行後に、試行した研修についてと、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

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。

3. 高次脳機能障害のピアサポートに関する実践報告会の開催

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

かとなり、実際に活動を始めるためには、運営における黒子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。

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。

本研究において、多様な障害領域の障害当事者、専門家の参加により、ピアサポートの歴史や現状を共有し、検証する中で、共通点を見いだせたことの意義は大きいと考える。これまで障害毎に実施されてきたピアサポーターの研修に関して共通するテキスト、プログラムを開発し、今年度ピアサポート養成基礎研修を実施したわけであるが、参加したピアサポーター、専門職からも高い評価を得ることができた。また、精神障害領域の専門研修及びフォローアップ研修の構築、これまであまり取り組まれてこなかった高次脳機能障害者を対象とした基礎研修への準備性を高める研修の開催、及びピアサポート研修を実施していく上で欠かせない講師、ファシリテーター養成プログラム案を構築し、モデル研修を開催することができた。

現在、有効な福祉人材としての障害者ピアサポートの育成、活用促進、質の担保の必要性が取り上げられており、本研究は、障害当事者がその経験を活かして働くことを支援するとともに、福祉サービスの質の向上に寄与する重要な仕組みとして意義ある研究であると考え。障害ごとに実施されてきたものの、統一されていなかったピアサポート研修を標準化することにより、新たな福祉人材としての活用が期待できる。成果の公表により、自治体等でテキスト等の活用により、ピアサポートの育成、活用が一層促進されることを期待する。

E. 健康危険情報
無

F. 研究発表

・著書

岩崎香編著、障害ピアサポート:多様な障害領域の歴史と今後の展望、中央法規出版,2019.1 .

・雑誌論文

秋山 剛、ピーターバーニック:管理医に知ってほしいこと 精神科多職種チームのマネジメント . 精神経誌 121(1): 47-54, 2019

・学会発表

山口創生,種田綾乃, 三宅美智, 御園恵将, 岩崎香,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,日本精神保健福祉学会第7回学術集会,2018年9月,長崎

Tsuyoshi Akiyama: Recovery and Relapse Prevention of Working Persons. 1st Global Summit for Mental Health Advocates 2018. Singapore.10.4-5, 2018.

Tsuyoshi Akiyama: How to make anti-stigma activities more effective. Iranian Psychiatric Association Congress, Tehran, 18 October 2018

Tsuyoshi Akiyama: Effective anti-stigma activities, recovery in work and consultation. Hong Kong College of Psychiatrists, Hong Kong, 15 November 2018

・その他

岩崎香、内布智之、岡部正文、中山優紀、小山恵里、医療・福祉現場におけるピアサポートの活用、心のバリアフリー研究会総会シンポジウム、2018年6月、東京

内布智之、小阪和誠、森幸子、矢部滋也、鶴園誠、障害当事者がサービスの担い手になるということ -その展望と課題、日本精神障害者リハビリテーション学会第26回東京大会シンポジウム、2017年12月、東京

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 74:3645,2014.

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, 御園恵将, 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.

G. 知的財産権の出願・登録状況

1. 特許取得

無

2. 実用新案登録

無

3. その他

無