

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係る講師を担える人材の養成及び普及のための研究
(19GC0501)

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：近年、海外におけるピアサポートの効果が公表されているが、日本においてもピアサポートのあり方について活発に議論がなされている。福祉人材が不足する中で、実際に自身の経験を活かして、ピアサポーター、ピアスタッフとして雇用される人も増えてきている。例えば、精神科病院に長期入院している人たちの退院を支援するピアサポーターや地域で生活する障害者の相談を受けるピアカウンセリングの担い手として、あるいは通所サービスやグループホームにおけるピアスタッフの雇用も広がりつつあるのである。

その反面、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。雇用されているピアスタッフの質の担保や労働環境の整備については、各事業所に任されているというのが現状である。そこで、平成28年から30年にかけて、「障害者ピアサポートの専門性を高めるための研修に関する研究」(厚生労働科学研究費補助金(障害者政策総合研究事業))において、障害福祉サービス事業所等で雇用されている障害者と職員を対象とした研修プログラム(基礎・専門・フォローアップ研修)を構築してきた。

そうした成果を踏まえ、本研究では、人材育成を中心に据え、まず、これまで構築してきた研修プログラムを継続して実施しながら、モニタリングを行う。並行して、研修講師を担える人材養成を効果的に行うための研修手法及び研修カリキュラムを作成することを目的としている。全国の自治体でどのようなピアサポーター養成研修が実施されているのかその実態を調査しつつ、2年間で、全国の地域ブロック毎に研修を担える人材を育成するためのモデル研修を実施し、研修プログラムを構築する予定である。

研究方法・結果の概要：本研究では、ピアサポートを有効活用できる人材の育成を行ってきたが、令和元年度においても「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」にて構築してきた研修プログラムを継続して実施しながら、モニタリングを行なった。これまでの研修に関する効果測定では、今年度の調査においても、基礎研修、専門研修において、知識獲得やピアサポートを担う人材として働くこと(専門職に関しては、ピアサポートを担う人材と協働すること)へのモチベーションの向上に関して、有意な結果が出ている。

前述した研修を普及していくために、ピアサポートの専門性を高めるための研修を担う人材育成が課題となるが、養成を効果的に行うための研修手法及び研修カリキュラムを構築した。令和元年度には東京において講師・ファシリテーター養成研修を実施した。研究期間である2年間で、全国の地域ブロック毎に研修を担える人材を育成するためのモデル研修を実施することを予定している(コロナウィルスの影響により、3月に福岡で実施予定であった研修は中止となった)。また、ピアサポートの養成・活用に関する都道府県等の取り組みの実態を知るために、ピアサポーター養成研修の実施状況に関するアンケート調査を実施した。

今後の課題：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。講師・ファシリテーターを担う人材を育成し、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、養成研修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。

最後に、昨年3月の福岡での講師・ファシリテーター養成研修がコロナウィルスの影響で中止となったが、本研究は研修を開催し、そこに参加してくれた方を対象に効果測定を実施してきた。ウィルスの影響が長期化することにより、大幅な計画変更を行わざるを得ない可能性がある。

研究協力者

秋山 浩子 自立生活センター日野
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 社会福祉法人じりつ埼葛北障がい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 社会福祉法人じりつ
宇田川 健 認定NPO法人地域精神保健福祉機構
内布 智之 一般社団法人日本メンタルヘルスピアサポート専門員研修機構
遠藤信一 社会福祉法人あむ 相談室ぽぽ
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
小笠原 啓人 林下病院
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
金 在根 目白大学
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 セソコ 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ゞ
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株式会社
永井 順子北星学園大学
中田 健士 株式会社MARS
中村 和彦 北星学園大学
永森 志織 NPO法人 難病支援ネット北海道
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

近年、海外におけるピアサポートの効果が公表されているが、日本においてもピアサポートのあり方について活発に議論がなされている。特に、精神障害分野では、「リカバリー」概念の関心の高まりとともに、障害当事者を中心に据えた医療保健福祉サービスの仕組みづくりが進められている。また、府しく人材が不足する中で、実際に自身の経験を活かして、ピアサポーター、ピアスタッフとして雇用される人も増えてき

ている。例えば、精神科病院に長期入院している人たちの退院を支援するピアサポーターや地域で生活する障害者の相談を受けるピアカウンセリングの担い手として、あるいは通所サービスやグループホームにおけるピアスタッフの雇用も広がりつつあるのである。

その反面、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。雇用されているピアスタッフの質の担保や労働環境の整備については、各事業所に任せ

れているというのが現状である。そこで、平成28年から30年にかけて、「障害者ピアサポートの専門性を高めるための研修に関する研究」（厚生労働科学研究費補助金（障害者政策総合研究事業））において、障害福祉サービス事業所等で雇用されている障害者と職員を対象とした研修プログラムを構築してきた。

その研究において、国内外の障害領域におけるピアサポートの養成制度及び研修カリキュラムを収集し、これまでピアサポートに関わってきた当事者、福祉サービス事業所に勤務する職員、研究者等による検討を経て、プログラムを構築した。多様な障害領域を横断するピアサポート基礎研修、及び精神障害領域における専門研修とそのフォローアップ研修を2年間にわたって実施し、知識獲得やピアサポートを担う人材として働くこと（専門職に関しては、ピアサポートを担う人材と協働すること）へのモチベーションの向上に関して、有意な結果も出ている。平成30年度には、研修の講師やファシリテーターを担う人材育成のためのプログラムもモデル的に実施している。

そうした成果を踏まえ、本研究では、人材育成を中心に据え、まず、これまで構築してきた研修プログラムを継続して実施しながら、モニタリングを行う。並行して、研修講師を担える人材養成を効果的に行うための研修手法及び研修カリキュラムを作成することを目的としている。2年間で、全国の地域ブロック毎に研修を担える人材を育成するためのモデル研修を実施し、研修プログラムを構築する予定である。

B. 研究方法

1. 基礎研修及び専門研修の実施と効果測定及びフォローアップ研修のテキスト作成

本研究では、ピアサポートを有効活用できる人材の育成を行う。これまで「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」において構築してきた研修プログラムを継続して実施しながら、モニタリングを行ないブラッシュアップしていく。これまでの研修に関する効果測定では、知識獲得やピアサポートを担う人材として働くこと（専門職に関しては、ピアサポートを担う人材と協働すること）へのモチベーションの向上に関して、基礎研修・専門研修の双方の研修において有意な結果が出ているが、継続して研修の効果を測定する。

また、これまでテキストを作成していなかったフォローアップ研修のテキストを作成し、フォローアップ研修についても標準的な内容を示す。

2. 講師・ファシリテーター養成研修の実施と効果測定

前述した研修を普及していくために、ピアサポートの専門性を高めるための研修を担う人材育成が課題となるが、養成を効果的に行うための研修手法及び研修

カリキュラムを作成する。2年間で、全国の地域ブロック毎に研修を担える人材を育成するためのモデル研修を実施する。講師、ファシリテーターとしての力量を、再現性を中心としたチェックリストで評価し、一定の質を担保できる研修プログラムを構築する予定である。

3. 都道府県等におけるピアサポーター養成研修の実態把握

今年度、ピアサポートの養成・活用に関する都道府県の取り組みに関する実態調査を実施し、次年度までに人材養成を効果的に行うための研修手法や一定の質を担保し、評価できる枠組みに関する提案を行う。

（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及びフォローアップ研修のテキスト作成

厚生労働科学研究において作成したテキストを使用し、多様な障害者と専門職が参加する基礎研修（9月実施）、精神障害者に特化し、障害者と専門職が参加する専門研修（11月実施）を実施した。

基礎研修においては、55名（ピアサポーター：38名、ピアサポーター以外の職員：17名）が参加し、専門研修には38名（ピアサポーター：26名、ピアサポーター以外の職員：12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、基礎研修の専門研修のそれぞれにおいて、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について、期待度が高まっている状況が確認された。

各研修の前後の時点において、各研修内容に関する知識クイズとピアサポーターとして（と共に）働く気持ちについての項目に関する調査を実施した。

基礎・専門研修ともに、知識クイズ（平均点）（精神障害分野のピアサポーターのみ実施）は、ピアサポーター、およびピアサポーター以外の専門職ともに研修前に比べ、研修後のほうが有意に高かった。

また、ピアサポーターとして（と共に）働く気持ちについては、基礎研修では、精神障害分野のピアサポーターでは、「ピアサポーターとして働く上での知識技術を

持っている」「ピアサポーターのよさや強みを説明できる」という気持ちが研修後のほうが有意に高く、精神障害以外の領域のピアサポーターでは、「ピアサポーターのよさや強みを説明できる」という気持ちが研修後のほうが有意に高かった。また、ピアサポーター以外の専門職では、「ピアサポーターと一緒に働きたいという気持ち」「ピアサポーターと一緒に働くための知識を持っている」「ピアサポーターのよさや強みを説明できる」という気持ちが研修後のほうが有意に高かった。

専門研修においては、2019年度は他障害分野のピアサポーターからも数名参加があったことから、精神障害分野のピアサポーター／他障害のピアサポーター／ピアサポーター以外の職員に分けて検討を行った。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では、「ピアサポーターとして働く上での知識技術を持っている」「ピアサポーターのよさや強みを説明できる」という気持ちが、研修前後で有意に向上した。なお、他障害のピアサポーターは、研修前後で統計的な有意差は見られなかったものの、平均値としては改善も見られ、特に、他グループよりも顕著に高かった「ピアサポーターとして働くことに不安や課題を感じている」の項目の平均値は大きく減少した。

また、基礎研修・専門研修ともに、受講者全体として知識面の研修内容の理解が促されていることが確認された。2018年度に実施した調査よりも、ピアサポーター・専門職とも、基礎研修の研修前のクイズの平均点は低く（ピアサポーター：基礎研修前 4.95±12.30 点→基礎研修後 7.56±1.50 点、専門職：基礎研修前 6.94±3.62 点→基礎研修後 8.38±1.09 点；2018年度）、前年度に比べ、ピアサポーターとしての知識・経験等の少ない対象者が受講している可能性もあるが、そうした対象者においても、知識の充足に寄与しうることが推察される。また、主観的にも、基礎研修・専門研修とも、ピアサポーターとして（と共に）働く上での気持ちの面での向上にもつながっていることが確認された。2018年度実施の調査に比べ、基礎・専門研修とも、やりがいに関する各項目得点が、研修実施前の時点で高い状況があるが、研修を通じさらに気持ちの高まりがみられることが推察された。特に、基礎研修はピアサポーターの魅力（よさ・強み）に対する意識を高める上での貢献が期待され、専門研修は、それに加え、ピアサポーターとして（と共に）働く上での知識・理解の習得の実感を向上させることが推察された。

また、令和2年1月には、基礎、専門研修を修了した方を対象にフォローアップ研修を実施した。基礎、専門研修のテキストは前述した事業で作成しており、それを使用しての研修であったが、フォローアップ研修についてはテキストがなく、ある程度標準化された内容の普及を目指す上で、フォローアップ研修のテキス

トも作成してほしいという自治体からの要望もあり、今年度の研究の一環として、フォローアップ研修のテキストづくりにも取り組んだ。

2. 講師・ファシリテーター養成研修の実施と効果測定

講師・ファシリテーター養成研修については、「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」（厚生労働科学研究費補助金（障害者政策総合研究事業））において以下のような検討が始まり、現在に至っている。

- ① 研修等のファシリテーターを担う人材養成研修（ピアサポートに関連する者に限らない）に関する情報収集
 - ② 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の検討
 - ③ ファシリテーター研修を全2日間で行うための時間割の組み立てと試行
- ①～③の実績を踏まえ、改めて講師・ファシリテーター養成研修プログラムの原案を構築した（表1）。

表1 講師・ファシリテーター養成研修プログラム案

内容	分	
受付		
オリエンテーション・自己紹介	50	オリエンテーション この研修のミッションや目的を知り、考える
研修の目的		
それぞれのピアサポート活動	60	自分自身のピアサポート活動についてグループ員に紹介する
昼休み		
ピアサポートについて	60	ピアサポートの歴史と様々なピアサポートを知り、自身の活動の位置づけを俯瞰する
ファシリテーション概論	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
ピアサポートに関する研修でのファシリテートのポイント	60	障害者ピアサポーター研修会において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
明日の演習ガイダンスと事前準備	60	翌日の演習の進め方を知り、準備をする
2日目		
グループワーク運営と演習	150	講座説明やファシリテーションを体験する
昼休み		
演習振り返り	30	講座説明・ファシリテーション演習を振り返る
研修会開催の準備と運営	70	研修会を運営する上で必要な要素や事前準備を考える
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

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、本研究で構築された講師・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、基礎研修テキストを活用しながら模擬講義、ファシリテーターを体験するプログラムとなっている。尚、本研究は、般社団法人日本メンタルヘルスパイアサポート専門員研修機構の講師・ファシリテーター養成研修ワーキンググループおよび研修企画委員会の協力を得て実施している。

プログラム評価に関しては、研修終了後に参加者12名を対象にアンケートを実施した。その結果、満足度については、「とても満足」とした参加者が約60%、「満足」が約40%であった。同様に、役立ち度についても「とてもそう思う」と回答した参加者が約60%、「そう思う」が約40%であった。受講者が大切にしたいと思ったことは、主にピアサポーター養成研修のファシリテーターとしての「哲学」、哲学を体現する「場作り」、それを可能にする「技術」、そして哲学や技術を学び続ける姿勢を示す「つながり・学び」のカテゴリーに分けられた。

3. 都道府県等におけるピアサポーター養成研修の実態把握

ピアサポーター養成研修は、本研究などが始まる以前から様々な形で実施されているが、研修の推進、標準化をはかっていく上で、現状を把握しておく必要があるのではないかとということで、都道府県、政令指定都市、中核市128の自治体を対象として、アンケート調査を実施した。2020年2月にメールにて配信し、回答用紙の回収も同月中にメールにて行った。128カ所に配布し、有効回答は73カ所（回収率：57.0%）であった。

アンケートの内容は、ピアサポート研修の実施の有無、ピアサポート研修が対象としている障害種別、実施している事業名、予算、人員、時間数、内容、今後の宝庫性や課題などである。

73カ所中、実施しているという回答が28カ所、実施していないという回答が38カ所、過去に実施していたが、現在は実施していないという自治体も7カ所あった（図1）。

実施していたが辞めた理由については、「4年間養成研修を実施したことで、一定数のピアサポーターを養成できた」「ピアサポーターを活用した精神障がい者の地域移行支援を重点に事業を実施するようにした」「ピアサポーターの雇用先が少なく、活動機会が少ない」というような内容であった。また、研修を開催していない

理由については、研修を実施する要員がいないこと、ノウハウがないこと、次いで、予算が確保できていないことが挙げられた。研修日数は半日から、長いところでは実習を含め25日間に及び、平均では3.9日であるが、最も多かったのは2日間での開催であった。時間数としては、2時間のところから150時間と幅広く、平均では15.0時間であるが、6時間以上12時間未満で実施しているところが最も多かった。内容は講義中心で、ピアサポートとは何かということに始まり、ピアサポーターの基礎的な知識や役割、医療や福祉の仕組みを学んだり、実際に活動しているピアサポーターの体験談、リカバリーストーリーを聞くというような内容が多かった。演習を実施しているのは、38カ所中12カ所で、グループで、自らの体験を語り、共有し合うワークを実施しているところが多かった。中には、コミュニケーション方法やチームにおける協働などをテーマに実施しているところもあった。実習に関しては、5カ所から実施しているという回答を得た。内容としては、施設の見学や、精神科病院で体験談を語るといった内容が多く、長期間現場でトレーニングを受けているところは1カ所であった。

D. 考察及び結論

研究班では、平成28年から3年間にわたり「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」（厚生労働科学研究費補助金）によって、標準的な養成プログラムを構築してきた。その効果測定を毎年実施しているが、ピアサポーター、一緒に参加する職員も基礎研修・専門研修とも、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、ピアスタッフがチームに加わることでの職場の職員側の変化の可能性については、基礎研修前においては、期待度が若干低い状況もあったものの、研修後に顕著に期待度が高まっていることも確認された。専門研修の終了時点において、ピアサポーターへの期待として、「経験者ならではの気持ちにより添った言葉をかけることができる」、「利用者にとって貴重な（回復の）モデルとなる」、「（ピアスタッフが同僚にすることで、職員が）障害者の可能性を信じられるようになる」の項目については、9割以上の参加者が「とても期待している」と回答していることから、研修を通し、こうしたピアサポーターのもつ可能性を何よりも受講者の職員自身が強く共有する経験ともなったことが推察される。

自治体ごとに取り組まれてきたピアサポーターの養成の内容に関して、本研究で改めて明らかになった。しかし、自治体によって、その方法や内容が異なり、ピアサポーターを養成する研修といっても仲間同士のつな

がりを深めることを目的にしたものから、福祉サービス事業所等での雇用を目指すものまで、多岐にわたっている。

昨今では、地域移行・定着支援事業や自立生活援助などの事業を中心にピアサポーターの活用が進められてきており、仲間同士の語り合いというピアサポートから、有償あるいは、雇用という形で、医療や福祉サービスの中で積極的な役割が求められる時代に変化してきているのである。精神障害者に関しては、「精神障害にも対応した地域包括ケアシステムの構築」が叫ばれ、地域におけるピアサポーターの活躍にも期待がもたれている。そうした社会情勢の中で、積極的に雇用を目的としたピアサポーター養成を実施している自治体もある。

そうはいっても、ピアサポーターを養成することや活用することに関して、課題も多い。ひとつは、ピアサポーターとは何か、どういう役割を担うことができるのかという点でのコンセンサスがない自治体も多いということである。ピアサポートとは何か、医療や福祉サービスの中でどのような活躍ができるのかという点が周知される必要がある。また、ピアサポーター養成に取り組みたいと考えていても、養成のノウハウやかかわる人材、費用などが不足している場合もある。そこで、国レベルの標準的な研修プログラムを望む意見もあった。

つまり、それは、私たち研究班でこれまで構築してきた研修等が自治体職員にはあまり知られていないということでもある。ピアサポーターの有効性についての周知や、研修プログラムの周知が進んでいないのである。人やノウハウの提供という点では、本研究が貢献できるところは大きいと考える。特に今年度から本格的に取り組んでいるピアサポーター養成に不可欠な講師・ファシリテーター養成研修のプログラム構築は、ピアサポートを普及していくために欠かせないものである。2年間で講師・ファシリテーター養成研修を6カ所で実施し、身近なところで、ピアサポートについて教えることができる人材を増やしていくことを予定している。

アンケートの回答の中には、養成はしているが活用に結びつかないということや、実際に活用が始まってピアサポーターをサポートする仕組みが整っていないために、継続することができないといった問題点もある。そこには、ピアサポーター自身の不安定さやストレス対処がうまくできないなど、セルフケアの問題も含まれる。しかし、彼らが同じ経験をしている当事者たちの力になりたいと思って活動をしているわけであり、彼らの専門性を理解し、働ける環境を整えようとする人たちがいなければ、例え、雇用されても継続は難しいと感じる。いろいろな人がいることがあたり前の社会だ

と考えるならば、事業所の側もその仕組みに対応できるように努力を積み重ねていく必要があるだろう。

E. 健康危険情報 無

F. 研究発表

1) 種田綾乃, 山口創生, 三宅美智, 彼谷哲志, 田中洋平, 栄セツコ, 坂本智代枝, 内布智之, 中田健士, 岩上洋一, 門屋充郎, 岩崎香: 障害者ピアサポーター養成研修受講者の働くうえでの意識・知識の変化. 第55回公益社団法人日本精神保健福祉士協会全国大会・第18回日本精神保健福祉士学会学術集会, 愛知, 2019年8月31日

《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.

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. (株)シロシベ. 2013.

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.

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. 日精協誌 36:990-995, 2017.

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.

Mead S, Hilton D, Curtis L: Peer support: A theoretical perspective. PRJ 25(2): 134-141. 2001.

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.

種田綾乃, 山口創生, 三宅美智, 岩崎香: 研修プログラムの評価に関する研究. 平成30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, 2019.

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.

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.

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.

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

研マネ第397号
令和2年5月7日

厚生労働大臣 殿

機関名 早稲田大学

所属研究機関長 職名 総長

氏名 田中 愛治



次の職員の令和元年度厚生労働科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理については以下のとおりです。

1. 研究事業名 令和元年度厚生労働省科学研究費補助金 障害者政策総合研究事業
2. 研究課題名 障害者ピアサポートの専門性を高めるための研修に係る講師を担える人材の養成及び普及のための研究
3. 研究者名 (所属部局・職名) 人間科学学術院・教授
(氏名・フリガナ) 岩崎 香・イワサキ カオリ
4. 倫理審査の状況

	該当性の有無		左記で該当がある場合のみ記入 (※1)		
	有	無	審査済み	審査した機関	未審査 (※2)
ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
人を対象とする医学系研究に関する倫理指針 (※3)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
その他、該当する倫理指針があれば記入すること (指針の名称：早稲田大学人を対象とする研究)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	早稲田大学	<input type="checkbox"/>

(※1) 当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

その他 (特記事項)

(※2) 未審査の場合は、その理由を記載すること。

(※3) 廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」や「臨床研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

5. 厚生労働分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 <input checked="" type="checkbox"/> 未受講 <input type="checkbox"/>
-------------	---

6. 利益相反の管理

当研究機関におけるCOIの管理に関する規定の策定	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由:)
当研究機関におけるCOI委員会設置の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合は委託先機関:)
当研究に係るCOIについての報告・審査の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由:)
当研究に係るCOIについての指導・管理の有無	有 <input type="checkbox"/> 無 <input checked="" type="checkbox"/> (有の場合はその内容:)

(留意事項) ・該当する□にチェックを入れること。
・分担研究者の所属する機関の長も作成すること。