

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係る講師を担える人材の
養成及び普及のための研究

(令和)2年度 総括・分担研究報告書

研究代表者 岩崎 香

(令和)2 (2021) 年 3月

目 次

| | |
|--|----|
| I. 総括研究報告 | |
| 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 | 1 |
| 岩崎 香 | |
| II. 分担研究報告 | |
| 1. ピアサポートの専門性を高めるための研修プログラムの実施とモニタリング | 10 |
| 藤井 千代 | |
| 2. ピアサポートの専門性を高めるための研修プログラム評価 | 13 |
| 種田 綾乃 | |
| 3. 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のためのプログラムの構築 | 26 |
| 宮本 有紀 | |
| 4. ピアサポートの専門性を高めるための研修を担う 人材育成のためのプログラム評価 | 31 |
| 山口 創生 | |
| 5. 都道府県におけるピアサポートの養成・活用の実態調査 | 40 |
| 秋山 剛 | |

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・品質保証室・室長
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・講師

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、研修プログラム構築を行うことを目的とした。

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として、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、モニタリングを行ってきた。昨年度に引き続き、今年度も基礎研修、専門研修、フォローアップ研修を実施する予定であったが、新型コロナウイルスの影響により、開催地である東京への移動が困難であったり、対面研修の開催自体が難しい可能性が高いことから、実施方法について検討を重ねた。その結果、オンラインで実施することとした。しかし、本研修は対面でのグループ演習に重きをおいてきたことから、質を担保するための検討を行うことなど、準備に時間を費やす可能性があるため、今年度については基礎研修だけを実施することとした。また、今後もオンラインでの研修実施が想定されることから、講義映像を作成し、研修において活用することとした。

また、講師・ファシリテーター研修も昨年実施予定であった福岡での研修が新型コロナウイルスの影響により中止となったことから、予定では、今年度全国5か所で開催することになっていた。しかしながら、対面での長時間の研修が難しい可能性があるため、開催方法に関して検討を行った。講師・ファシリテーター養成研修は模擬講義や実際にグループでファシリテーターとして動くということも演習に含まれており、基礎研修等よりも対面での研修について必要性が高い。検討の結果、全国5か所をつないで、講義はオンラインで実施し、グループ演習は人数を絞って、感染予防対策を徹底したうえで、各地域で実施することとなった。

結果として、基礎研修、講師・ファシリテーター養成研修ともに、対面で実施していた研修同様に、参加者の満足度は高かった。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。障害者ピアサポート研修事業を普及していくために今後、研修を担う人材育成が課題となるが、本研究では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といえる。

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。

令和3年度の障害福祉サービス等報酬改定において、一部の事業にピアサポーターの配置に関する体制加算が認められた。ピアサポートに関する関心が高まりつつあり、本研究班が蓄積してきたノウハウを今後、障害者ピアサポート研修事業を主催する都道府県等にいかにつなげていくのかという点が課題となる。そこで、研究班の主要なメンバーで任意団体を立ち上げ、都道府県等に対して協力できる仕組みを構築していく予定である。

研究協力者

青木達之 医療法人社団青樹会 清和病院
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パイアサポート専門員研修機構
遠藤信一 社会福祉法人あむ 相談室ほぼ
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
小笠原 啓人 一般社団法人北海道ピアサポート協会
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
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
矢部 滋也 一般社団法人北海道ピアサポート協会

A. 研

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、モニタリングを行い、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. オンラインによるピアサポーター基礎研修の実施と効果測定

本研究以前の厚生労働科学研究から通算して、基礎、専門、フォローアップ研修とこれまで各4回の研修を実施してきた。その大きな特徴は多様な障害当事者がピ

アサポーターとして活躍することを念頭において研修を構築してきたことである。さらに、雇用する側であり、ともに働くという立場でもある職員(専門職)にも研修への参加を促してきたことである。

今回は、新型コロナウイルスの影響により、対面での研修が難しい状況だったため。検討の結果、オンラインにて実施した。Zoomの接続テストと半日の研修を4回、計5日間にわたる研修となった。オンラインではあったが、これまでと同様の趣旨に添って、研修を実施し、研修の前後にアンケートへの回答を求めた。参加者は、研修初日の開始前と研修終了後の2時点においてWeb調査にて回答した。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、研修全体に関する満足度・役立ち度(および、その理由についての自由記載)である。各項目の回答や満足度・役立ち度については、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。量的データの分析は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。

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ことを目的としている。しかし、新型コロナウイルスの影響により、昨年度も1か所中止になったが、今年度もこれまでのような対面での実施が困難になる可能性が高いことが予想されるため、実施方法について研究班で検討を行った。講師・ファシリテーター養成研修は模擬講義や実際にグループでファシリテーターとして動くということも演習に含まれており、基礎研修等よりも対面での研修について必要性が高い。検討の結果、鹿児島、兵庫、静岡、千葉、北海道の全国5か所をつないで、講義はオンラインで実施し、グループ演習は人数を絞り、感染予防対策を徹底したうえで、各地域で実施することとなった。

アンケートは、研修終了後に実施したが、基本属性と研修への満足度や役立ち度、自由記述による感想、オンライン研修へ満足度、研修参加に際して希望する配慮、居住地域で将来の講師・ファシリテーター研修が開催されるための強みなどで構成した。これらの項目は、ピアサポーター養成研修(基礎研修・専門研修、フォローアップ研修)で講師やファシリテーターを務める当事者や支援者、研究者との議論を通して作成した。基本属性や満足度、役立ち度については、度数や割合、平均値、標準偏差を適宜算出した。また、自由記述の分析に関し

て、質問に対して直接回答している記述を選択し、回答の要約あるいは似たような回答同士をつなぎ合わせて、個人が特定できない形にして整理した。

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と今後の課題

昨年度は、都道府県、政令市等を対象として、障害者ピアサポート研修の実施に関するアンケートを実施したが、養成研修を実施していないと回答した38の自治体が上位の理由として挙げているのは、研修を実施する人員の不足(34.2%)、ノウハウがないこと(34.2%)であった。それを解消していくひとつの方法として、研修講師などの人材がまだ不足している自治体に対して、研究班の蓄積してきたノウハウや映像を提供することが検討された。オンライン研修の検討と並行して、映像化についても議論を重ね、今後の研修の普及という観点から、基礎研修、専門研修、フォローアップ研修の講義部分を映像化することとした。

令和2年度に全国第1号となる障害者ピアサポート研修事業が鳥取で開催されたが、そこに本研究の研究協力者を派遣し、都道府県等との協働に関して、研修を実施した。他の研究班メンバーも作成した映像も活用し、研修実施に関して多様な方法を試行した。

(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. オンラインを用いたピアサポーター養成基礎研修の実施と効果測定

基礎研修には29名(ピアサポーター:21名、ピアサポーター以外の職員:8名)が参加した。ピアサポーターのうち、本研修に精神障害分野のピアサポーターとしての区分で参加した者は、12名(57.1%)であり、参加者の中で最も多かった主診断は、統合失調症(n=6, 50.0%)、次いで、双極性障害であった(n=3, 25.0%)。ピアサポーターのうち、52.4%が現在ピアサポーターとして働いており、事業所等との雇用契約のもとに働いている者は47.6%であった。雇用もしくは有償ボランティア等で現在ピアサポーターとして働いている者の勤務頻度は、週5日/月20日以上が6名(28.6%)と最も多く、次いで、週1~2日/月4~10日程度で3名(14.3%)であった。

研修前後における調査票への回答を比較した結果、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では、精神障害分野のピアサポーター(n=12)では、「ピアスタッフとしてのよさや強みを説明できますか?」の項目におい

て、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(t=4.330, p=0.001)。また、精神障害以外の分野のピアサポーター(n=9)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?」とあわせて、「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?」の項目においても、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。(よさや強みの説明:t=3.530, p=0.008、知識や支援技術:t=2.744, p=0.025)。ピアサポーターを雇用している、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=7)では、「あなたは、ピアスタッフと一緒に働くための力(知識や支援技術)を持っていると思いますか?」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(t=4.596, p=0.004)。

知識を測る独自項目では、精神障害分野のピアサポーター(n=12)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同等もしくは上昇していた。全ての項目を合計した平均得点(10点満点)は、研修前の4.92点(SD=2.64)から研修後には6.67点(SD=1.87)に有意に上昇していた(t=2.836, p=0.016)。

また、精神分野以外のピアサポーター(n=9)においても、全ての項目で研修前と比べて研修後に正答率が同等もしくは上昇していた。合計得点(平均点)は、研修前の4.33点(SD=1.50)から研修後には6.89点(SD=0.93)に有意に上昇していた(t=5.080, p=0.001)。

ピアサポーター以外の職員(n=7)では、「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」と「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」の設問以外の8項目において正答率が上昇していた。合計得点(平均点)は、研修前は7.29点(SD=0.76)であり、研修後には7.86点(SD=0.90)と微増していたが、統計的な有意差はみられなかった。

研修全体を通じての満足度については、ピアサポーター・他の専門職ともに、すべての参加者が「満足している」あるいは「やや満足している」と回答していた。また、各回の講義については、受講者全員が、「役に立った」あるいは「やや役に立った」と回答し、「役に立った」との回答は、ピアサポーターでは76.2%(18名)、他の専門職では85.7%(6名)であった。

つまり、精神障害分野・他障害分野のピアサポーターでは、よさや強みの説明に関する気持ちで有意な得点増加がみられ、他障害分野のピアサポーターと他の専門職においては、知識・技術の習得の実感で有意な得点増加がみられた。また、知識クイズの平均点は、精神障害分野・他障害分野のピアサポーターでは、研修前後で有意な得点の増加もみられた。受講者の研修全体対す

る満足度・役立ち度は高く、オンライン開催もおおむねスムーズであったことも確認された。

2. 講師・ファシリテーター養成研修の実施と効果測定

本研究の議論により作成された「障害者ピアサポーター研修を担う講師・ファシリテーター養成 研修会」の時間割を表1に示す。

全国5会場を結んで、実施したが、感染対策の観点から会場に滞在する時間を最小限にすること、プログラム構築時の想定よりも各会場での参加者数（グループ数）を絞ったために、令和元年度の研修からの講義時間を短縮した。

表1：障害者ピアサポーター研修を担う講師・ファシリテーター養成 研修会時間割

| 内容 | 分 | |
|-----------------------------|-----|--|
| 1日目 | | |
| オリエンテーション・自己紹介 | 30 | オリエンテーション |
| 研修の目的 | | この研修のミッションや目的を知り、考える |
| 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 |
| 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ターのポイント | 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 実践練習 | 120 | 講座説明やファシリテーションを体験する |
| 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 | 60 | ファシリテーターの活躍の場や、活用方法を知り、考える |

大部分の講座を障害や困難の経験のある（経験の専門家である）当事者が講座講師として担当し、研修会全体を通じ、困難の経験のある講師と、専門職講師が協働して進行する形式が実現された。また、演習のファシリ

テーターは、各グループに必ず困難の経験のあるファシリテーターが配置され、協働して研修会が運営された。

アンケートには、講師・ファシリテーター養成研修に参加した25名のうち24名が参加した（参加率：96%）。参加者のうち、15名（62.5%）が男性であった。参加者の中で最も多い年齢帯は50歳代（33.3%）であり、次いで40歳代（29.2%）であった。有償無償問わずピアサポートの活動をしている期間の合計の平均は8.5年（SD = 7.1）であり、ピアサポーターとして最低賃金以上の給与で継続的に働いている（働いた）期間の平均は6.0年（SD = 5.3）であった。

満足度については、「とても満足」とした参加者が約70%、「満足」が約30%であった。同様に、役立ち度についても「とても思う」と回答した参加者が約60%、「思う」が約30%であった役立ち度の自由記述については講師・ファシリテーターのスキルや心構え、タイムキーパーの重要性などを学ぶことが役に立ったという感想があった。他方、ピアサポーターとして働いた経験が乏しいことで、内容を理解しきれない部分があったなどの感想もあった。

研修を受講して大切にしたいと思ったことは主に、理念に関すること、事前準備に関すること、講師・ファシリテーターとしての姿勢やスキルについての感想にまとめられた。理念に関しては、ピアサポートや相互サポートに関する感想が寄せられた。事前準備については、自分自身の強みを整理しておくことや、テーマや目的、伝えるべきことを明確にしておくことなどの大切さが指摘されていた。講師・ファシリテーターとしての姿勢やスキルについては、ファシリテートは黒子のような水先案内人的立場であること、チームワークに関すること、言葉を大切にスキル、タイムキープの大切さなどがあげられていた。

今回取り入れたオンライン講義の満足度については、「とても満足」とした参加者が約30%、「満足」が約45%であった。自由記述では、移動なしで研修に参加出来たことや全国の参加者と一緒に学んでいる一体感を感じたことなど肯定的な評価があった。他方、他会場の参加者との直接的な交流が出来なかったこと、インターネット電波状態が不安定だったこと、目と耳が疲れたこと、講義と演習のタイミングの切り替えが大変だったことなど具体的な課題についての指摘もあった。

参加者からは、安心できる場で研修を受けられてよかった、グループワークと講義の配分バランスがよかった、日常業務に活かされる内容だったなどの感想があった。反面、学ぶべき内容が多いことや疲れに関する感想あるいはパソコン操作に関する難しさについての感想もあった。

居住地域において、実際に研修の開催を実現できた

強みとしては、地域に当事者主体の事業所やグループがあることや行政の理解などがあげられていた。また、強みではないが、広域都道府県・市町村では会場に集まることが難しいとする指摘もあった。

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

平成28年度から3年間実施した厚生労働省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」で構築した基礎研修、専門研修、フォローアップ研修に関して、以下の講義部分を映像化した。

映像作成に関しても、講義を行う研究協力者が地方在住の場合に、コロナウィルスの影響から、他県への異動制限がある場合もあった。時期をみながら撮影隊が地方に行って撮影したり、緊急事態宣言解除後に東京に来てもらって撮影を行ったりという状況で、撮影が長期に及んだ。

オンラインで実施した基礎研修でも映像を使用した。全国に先駆けて鳥取県で実施された障害者ピアサポート研修事業においても活用された。令和2年度の障害福祉サービス等報酬改定により、ピアサポート体制加算を取得するための要件として示されたのは基礎研修、専門研修の受講であり、鳥取県でも基礎研修、専門研修が実施されたのである。研究班から2名が実行委員会に参加し、準備から研修当日まで具体的な助言を行った。

D. 考察及び結論

1. オンラインを用いたピアサポーター養成基礎研修の実施と効果測定

Zoomでの研修は休憩をとりつつ、半日ずつだったこともあり、負担を感じないで参加できたという意見が多かった。デメリットとしては、ネットワークが不安定になってしまうと途中で退出となってしまうリスクがあることや、ファシリテーター同士の打ち合わせがZoom上では難しく携帯などの別の媒体を使用しなければならないこと、ちょっとした雑談や交流が難しいこと、他のグループの進行具合がわからないことなどがこれまでの対面研修との比較というところで、意見として出た。

また、対面研修では、出た意見をホワイトボードに書いて共有してきたが、Zoomでは、情報共有をどうするのかという点が難しく、準備段階の会議でいろいろ試して検討した上でグーグルドキュメントを採用し参加者とも共有するアナウンスはしたが、参加者の活用は少なかった。全員の表情と出た意見の両方を把握する方法については、今後も検討が必要である。

これまで対面でやってきた研修をオンラインで実施

するという初めての試みについて、研究班の中でも実施前には様々な意見があった。特に講義で示されたテーマをグループ演習で深めるということが、対面と同じようにできるのかどうかという点が協力者の大きな不安だったが、Zoom操作を専属のスタッフに依頼し、グループにできれば3名のファシリテーターが配置できれば、研修としての質が担保できるというのが、ほとんどのファシリテーターの意見であった。

アンケート結果から読み取れる参加者の特徴として、例年多くを占める精神障害当事者の比率が、2020年度は57.1%であり、高次脳機能障害や身体障害・難病等の多様な障害を持つ者が多く受講した。そこには、オンライン実施としての人数制限の中で、精神障害分野の参加者はピアサポーターとして雇用されている者を優先した状況もある。そのため、前年度（2019年度のピアサポーターとして雇用契約している者は13.2%）に比べても、ピアサポーターとして雇用契約している者が47.6%と多くを占め、勤務頻度としても、週5日以上で勤務している者も多く含まれていた。ピアサポーター以外の職員については、2020年度はすべての参加者が基礎研修受講の時点においてピアサポーターと共に働いていた（雇用契約あるいは有償ボランティア）。ピアサポーターと共に働く経験のある程度持つ者が多く含まれている点にも特徴があることが推察される。

このようなことから、2020年度のピアサポーターの研修受講者としては、障害種別等は多様であり、ピアサポーターとしての経験のある程度持つ者も多く含まれている点に特徴があることが推察される。アンケート結果からは、精神障害分野および他障害分野のピアサポーターに関しては、ピアサポーターとしてのよさや強みを説明できるかを問う項目で、研修前後の得点に有意な上昇が見られた。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上での知識やスキル習得の実感を問う項目で、研修前後の得点に有意な上昇が見られた。

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では、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。知識項目の総得点の状況としては、精神障害分野ピアサポーター、および他障害分野のピアサポーターについては、研修前後の得点に有意な上昇が見られた。一方、ピアサポーターと共に働く職員では、研修前後で知識クイズの得点に統計的な有意差はみられなかった。前年度の受講者の状況に比べて、ピアサポーター以外の専門職では研修前の時点での知識クイズの平均点が例年に比べ高かった。例年に比べてピアサポートに関する一定の知識・経験を得た上で受講した者が多く、研修前の知識の状況については、研修を経ても維持されているものとも推察される。あるいは、こ

うした知識問題において測ることのできる部分としての限界とも考えられる。

オンラインによる研修全体を通じての満足度や、各回の講義・グループ演習の役立ち度から、満足度・役立ち度の実感の高い研修であったことが確認された。初めてのオンライン開催ではあったが、オンラインでの開催についてもおおむねスムーズな実施となったとの回答であった。

研修内容として、基礎研修では「ピアサポート」の基盤となる知識等を中心として構成されている。研修受講により働く上での気持ちの向上や魅力の実感や働く上での知識・理解の取得の実感に寄与しうることが示唆された。また、ピアサポーターでは研修内容の知識の向上も確認され、他の専門職においては高い知識程度の状況が研修後も維持されていることが推察された。オンラインによる制限下でも満足度等の高い研修であったことが確認されるとともに、調査で確認されたオンラインの利点や限界・課題をふまえて、研修目的とあわせて研修のあり方や内容を思考していくプロセスが重要と示唆された。

2. 講師・ファシリテーター養成研修の実施と効果測定

今回は、北海道、千葉、静岡、兵庫、鹿児島との5会場をオンラインでつなぎ、オンライン講義と対面研修の組み合わせによるハイブリッド形式で実施した。

これまでの本研究班の検討の積み重ねにより、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、ピアサポート活動に対する理解、一般的なファシリテーション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ファシリテーターの視点が挙げられていた。これらに加え、本研究では、このピアサポーター研修を担う講師・ファシリテーターとなる方々には、ピアサポート活動を概観して自身の活動の位置づけを俯瞰する内容も加えられた。これらを含めた講師・ファシリテーター研修会を、全国の受講者を対象に開催することができた。本研修では研修会の計画、講座の準備の時から、経験の専門家と専門定期技能に基づく訓練による専門家が協働して作り上げてきた。今回研修を開催した5か所の会場でもその構造（各グループに経験の専門性を有するファシリテーターが必ず配置され、協働が行われる構造）が活かされていた。

また、オンライン講義と対面演習を交互に取り入れる混合形式で行ったことによる利点としては、受講者・講師の移動を最小限にできたこと、移動できない講師の講義をオンラインで受講できたこと、移動時間や交通費・宿泊費などの負担が軽減し、全国の会場がつながることにより、地域をまたがる仲間の存在を感じられた点などが挙げられる。

対面のグループを各地に設置した利点としては、他者とリアルに対面してコミュニケーションを取ることができた点、近隣の地域の受講者が集まったことにより、交流の機会ともなったと考えられる。特に、オンラインで大人数が参加する研修会の場合には雑談はしにくい、少人数でリアルに会っている研修会では、休憩時間の雑談など、コミュニケーションの機会が取りやすかったと考えられる。

アンケート結果からは、多くの参加者がファシリテーター研修に対して満足感をもち、有用なもの（役に立つもの）として捉えていた。自由記述の回答からは、研修について全般的に肯定的に評価する内容が多かった。講師・ファシリテーター養成研修の満足度や役立ち度が高い理由としては、2つの点が考えられる。第1に同様の研修がないことがあげられる。自由記述では、参加者が講師・ファシリテーターとしてのスキルだけでなく、理念の共有や事前準備などの重要性を学びとった旨の記述があった。ピアサポーターとして講演や研修を担当する当事者が増加しているが、必ずしもスピーチやグループ運営の方法を学んでいるわけではなく、本研究の内容は貴重なものであったかもしれない。第2に研修内容の包括性があげられる。講師・ファシリテーター養成研修は、グループの運営など研修当日の動きだけでなく、企画や準備段階からの講師・ファシリテーターとしての動き方も伝える。多くの参加者が講師・ファシリテーターとして取り組む際の活動過程や全体の流れについて理解を深めたことは、研修が彼らにとって役立つものとして認識されたことに関係があると思われる。一方で、役立ち度や大切にしたいことでは、歴史や理念に言及している自由記述もあった。研修の中で参加者がスキルだけでなく、ピアサポートの理念を再確認し、その理念を体現できる場の設定の重要性を感じたことは、高い満足度や役立ち度につながった可能性がある。

半面、役立ち度の自由記述では、ピアスタッフとして働いた経験が乏しいことで、内容を理解しきれない部分があったなどの感想もあり、参加者選定などには課題が残っていると示唆された。また、全体の感想では、研修で学ぶ内容が多く疲れたとする旨の記述もあった。これらの感想は、研修がオンライン開催になったことも関連していると思われるが、研修構成の課題の一つとしてみるのが妥当だと思われる。

オンラインによる研修開催に関しては、基礎研修同様に、地理的な障壁が取り除かれ、全国の当事者が参加できる利点があげられていた。他方、インターネットの電波状態や目・耳の疲れなど心身の負担があることも自由記述から読み取れた。今後の講師・ファシリテーター研修のアクセスや実現可能性などについても複数の指摘があった。まず参加のしやすさに関する配慮につ

いては、参加費が無料であることやインターネット環境の整備、行政など研修実施主体からの声かけなどを希望する人が多かった。講師・ファシリテーター研修の実現には、各地域の当事者組織やキーとなる行政職員に働きかけることが有用な戦略となるかもしれない。

最後に本研究の限界点についてであるが、本研究は、講師・ファシリテーター養成研修後のアンケート調査だけを実施しており、比較対象が全くない。参加者の代表性の問題は否定できない。代表性の問題については、今後の研究の積み重ねによる解決が望まれる。

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

鳥取県での研修は、県の事業に対して研究班がどうかかわれるのかという点と、作成している映像を都道府県等の研修で活用してもらうための試行という点で成果があった。Zoomなどを活用した実行委員会への参加から当日のオペレーションまで、遠隔でも対応できることが実証された。映像データに関しても活用してもらった結果、映像や文字、音声などについて主催者等から改善点に関する助言をもらうこともできた。

令和3年度からピアサポート体制加算が取れるようになったことで、今後研修実施を検討する自治体が増加することが予想される。その際に実施主体とされている都道府県、政令市にノウハウを持った障害当事者等がないという現状が昨年の調査でも明らかである。今後、本研究班の中心メンバーを修を担う講師・ファシリテーターの養成が進んでいくことが期待されるが、それぞれの自治体での実施体制が整うまでの間、何らかの形で研修実施をサポートしていく必要があると考える。

そこで、本研究班の主要メンバーで今後任意団体を立ち上げ、障害者ピアサポート研修事業の普及にかかわっていく予定である。スケジュールリング、ファシリテーター等の確保と役割、テキストや映像データの活用などへの助言等を通して、研修事業の普及、ピアサポーターの資質向上、協働する専門職の理解促進などを継続していくこととなっている。

本研究は障害者ピアサポート研修事業を普及していくために今後、研修を担う人材育成が目的であったが、ピアサポーター養成及び、ピアサポーター養成を担う講師・ファシリテーター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といえる。

今年度は新型コロナウィルスの影響により、オンラインでの実施、映像の活用という形をとったが、今回のような手法を取り入れることによって、日本各地でピアサポート養成のための研修を普及していける可能性が広がったと感じている。今後、その普及というところで、研究は終了するが、引き続き、研究班の主要なメン

バーで協働しながら、都道府県等に積極的に働きかけていく予定である。

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.

Gillard S: Peer support in mental health services: where is the research taking us, and do we want to go there? *J Ment Health* 28:341-344, 2019.

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.

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.

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, 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.

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, 2018.種田綾乃, 三宅美智, 山口創生, 他: ピアスタッフとして働くうえでの研修ニーズ: 精神障害者ピアサポート専門員養成研修受講者に対する質問紙調査. 日本精神科病院協会雑誌 36:12-19, 2017.

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

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.

山口創生, 種田綾乃, 三宅美智, 他: ピアサポーター養成研修への参加と知識および心理的アウトカムの向上との関連: 単群介入研究. 精神保健福祉学 8:38-48, 2020.

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

令和2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

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
（19GC1005）

ピアサポートの専門性を高めるための研修プログラムの実施とモニタリング

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）

研究協力者

岩崎 香 早稲田大学
青木達之 医療法人社団青樹会 清和病院
秋山 剛 NTT東日本関東病院
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
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
種田 綾乃 神奈川県立保健福祉大学
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
小笠原 啓人 一般社団法人北海道ピアサポート協会
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
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 社会福祉法人豊苮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
矢部 滋也 一般社団法人北海道ピアサポート協会

研究要旨： 本研究は、厚生労働科学研究「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」（平成28年度～30年度）において構築したピアサポーター養成の基礎研修、専門研修、フォローアップ研修を実施し、そのモニタリングを行うことを目的とした。前年度には、9月に基礎研修、11月に専門研修、1月にフォローアップ研修を実施することができた。しかしながら、令和2年度においては、新型コロナウイルスの影響により、多人数による集合研修が困難な状況に陥った。本研修は講義と演習を繰り返す形で実施しており、特に演習でのディスカッションに重きをおいて実施してきた。そこで、研究班で議論を重ね、今年度に関しては、Zoomを使用したオンライン研修を試行的に実施してみることにした。対面でできていたことがどの程度オンライン研修で実施できるのかを研修実施を通して検討していくこととなった。

A. 研究目的

本研究は、平成 28 年から 3 年間実施した厚生労働科学研究「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」にて構築した基礎研修を Zoom を用いて、フルオンラインで開催し、その評価を行うことである。講義はシンポジウム「ピアサポートの実際・実例」を除き、事前に撮影した映像を使用した。今後の研修実施において、選択肢を広げ、多様な人々の参加を促していくことにも貢献できるのではないかと考えている。

B. 研究方法

基礎研修実施にあたって厚生労働省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」において作成したテキストと今年度作成した講義映像を活用し、Zoom を活用して研修を実施した。研修の対象は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で、グループを実施する際のファシリテーターを各グループに最低 2 名配置することから、募集定員は 30 名、グループ数は 5 とした。Zoom 接続の確認テストから研修日程すべてにおいて参加可能であること、インターネット環境が整っていることを参加条件として周知した。

C. 研究結果

1. 基礎研修の実施

基礎研修には 29 名（ピアサポーター：21 名、ピアサポーター以外の職員：8 名）が参加した。参加したピアサポーターのうち、13 人が現在ピアサポーターとして働いているか、雇用予定のある人であった。参加した職員は、6 名が福祉サービス事業所の職員で、1 名が医療ソーシャルワーカー、1 名が研究者であった。また、行政機関の職員、国立障害者リハビリテーションセンターの職員などがオブザーバーとして参加した。

表 1：基礎研修プログラム

| | | |
|-------|-----------------------------------|-----|
| 接続テスト | 研修開催にあたっての Zoom の接続テスト | 90分 |
| | 自己紹介 研修概要説明グループでのディスカッションの模擬練習 | |

| | | |
|------|--|-----------------------|
| 1 日目 | 開会挨拶 アンケートに関する確認 グループ演習①自己紹介、アイスブレイク | 60分 |
| | 休憩 | 15分 |
| | 講義 1：ピアサポートとは？（映像の共有） | 30分 <small>ぶん</small> |
| | グループ演習① 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）について話し、グループで 1 日目の感想をシェアする | 15分 |
| | グループ発表 | 15分 |
| 2 日目 | 前回の振り返り | 10分 <small>ぶん</small> |
| | 講義 2：ピアサポートの実際・実例 シンポジウム *リアルタイムで実施 | 60分 |
| | 休憩 | 15分 |
| | グループ演習② 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。 | 30分 |
| | グループ発表 | 20分 <small>ぶん</small> |
| 3 日目 | 前回の振り返り | 10分 |
| | 講義 3：コミュニケーションの基本（映像の共有） | 60分 <small>ぶん</small> |
| | 休憩 | 15分 |
| | グループ演習③ 今までの経験のなかで嬉しかったり、安心して話ができたとときの聞き手の態度について共有してみましよう。 YOU メッセージを I メッセージに変えてみましょう。 | 40分 |
| | グループ発表 | 15分 |

| | | |
|------|--|------|
| 4 日目 | 前回の振り返り | 10 分 |
| | 講義 4：障害福祉サービスの基礎と実際（映像の共有） | 50 分 |
| | 休憩 | 15 分 |
| | グループ演習④ 福祉サービスにおいて、ピアサポートがどのように活用されるのか考えてみましょう。 | 30 分 |
| | グループ発表 | 20 分 |
| | 休憩 | 15 分 |
| | 講義 5：ピアサポートの専門性（映像の共有） | 40 分 |
| | 休憩 | 15 分 |
| | グループ演習⑤ ①あなた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 ②あなたは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 | 30 分 |
| | グループ発表 | 20 分 |
| | アンケートの記入に関する説明 | 15 分 |
| | 閉講式 | 5 分 |

プログラム内容は表 1 に示す通りで、太字の講義では事前に撮影した映像を共有した。また、これまで2日間で実施していた内容を4回に分け、適宜休憩を入れながら実施した。

D 考察及び結論

本研究以前の厚生労働科学研究から通算して、基礎、専門、フォローアップ研修とこれまで各4回の研修を実施してきた。その大きな特徴は多様な障害当事者がピアサポーターとして活躍することを念頭において研修を構築してきたことである。さらに、雇用する側であり、ともに働くという立場でもある職員（専門職）にも研修への参加を促してきたことである。今回の基礎研修においても、方法は異なったが、多様な障害当事者と専門職が共有できるプログラムであることが確認できた。また、遠方から参加することができないハンディキャップのある人もオンラインだから参加できたという点、対面だとマスクで顔が見えない場合が多いが逆に自宅などからの参加により、マスクを

外している人も多く、表情を見ながら演習ができたというファシリテーターの感想もあった。

使用した映像に関しては、対面よりも講師の表情や資料が良く見えたという意見もあった反面、講義によっては、資料の文字が見えにくかったという意見もあり、映像資料をブラッシュアップしていく上で貴重な意見も収集できた。

Zoomでの研修は休憩をとりつつ、半日ずつだったこともあり、負担を感じないで参加できたという意見が多かった。デメリットとしては、ネットワークが不安定になってしまうと途中で退出となってしまうリスクがあることや、ファシリテーター同士の打ち合わせがZoom上では難しく携帯などの別の媒体を使用しなければならないこと、ちょっとした雑談や交流が難しいこと、他のグループの進行具合がわからないことなどがこれまでの対面研修との比較というところで、意見として出た。

また、対面研修では、出た意見をホワイトボードに書いて共有してきたが、Zoomでは、情報共有をどうするのかという点が難しく、準備段階の会議でいろいろ試して検討した上でグーグルドキュメントを採用し参加者とも共有するアナウンスはしたが、参加者の活用は少なかった。全員の表情と出た意見の両方を把握する方法については、今後も検討が必要である。

これまで対面でやってきた研修をオンラインで実施するという初めての試みについて、実施前には様々な意見があった。特に講義で示されたテーマをグループ演習で深めるということが、対面と同じようにできるのかどうかという点が協力者の大きな不安だったが、もちろんデメリットもあるものの、Zoom操作を専属のスタッフに依頼し、グループにできれば3名のファシリテーターが配置できれば、研修としての質が担保できるというのが、ほとんどの研修参加者の意見であった。

今回は新型コロナウイルスの影響により、オンラインでの実施、映像の活用という形をとったが、今回のような手法を取り入れることによって、日本各地でピアサポート養成のための研修を普及していける可能性が見えてきたと感じた。

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

ピアサポーター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：三宅美智（岩手医科大学 看護学部）

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）

岩崎 香（早稲田大学）

研究要旨：

【目的】本研究は2020年度にオンラインにて開催されたピアサポーター養成基礎研修（以下、基礎研修）の効果を検証することを目的とした。研修受講者に対する研修前後の質問紙調査（Web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、2020年度にオンライン開催された基礎研修の参加者であり、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であった。オンライン研修の開催にあたり、過去3年間の厚労科研において構築したプログラムを新たにオンライン研修用に再構築し、実施した。参加者は、研修初日の開始前と研修終了後の2時点においてWeb調査にて回答した。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、研修全体に関する満足度・役立ち度（および、その理由についての自由記載）に焦点を当て、研究結果を報告する。

【結果】研修には受講者29名（ピアサポーター21名・他の専門職8名）が参加し、28名（ピアサポーター21名・他の専門職7名）より調査協力を得た（回収率96.6%）。研修前後における調査票への回答を比較した結果、精神障害分野・他障害分野のピアサポーターでは、よさや強みの説明に関する気持ちで有意な得点増加がみられ、他障害分野のピアサポーターと他の専門職においては、知識・技術の習得の実感で有意な得点増加がみられた。また、知識クイズの平均点は、精神障害分野・他障害分野のピアサポーターでは、研修前後で有意な得点の増加もみられた。受講者の研修全体に対する満足度・役立ち度は高く、オンライン開催もおおむねスムーズであったことも確認された。

【結論】本研究の結果から、オンライン開催により行った2020年度の研修においても、研修受講により働く上での気持ちの向上や魅力の実感や働く上での知識・理解の取得の実感に寄与していることが示唆された。また、ピアサポーターでは研修内容の知識の向上も確認され、他の専門職においては高い知識程度の状況が研修後も維持されていることが推察された。オンラインによる制限下でも満足度等の高い研修であったことが確認されるとともに、調査で確認されたオンラインの利点や限界・課題をふまえて、研修目的とあわせて研修のあり方や内容を思考していくプロセスが重要と示唆された。

A. 研究目的

近年、我が国の障害福祉の現場においても、障害・疾病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）やピアサポーターの活用や機会も徐々に広がりを見せている。2020年度からは、都道府県・指定都市における障害者ピアサポート研修事業の地域生活支援事業等補助金による国庫補助の開始等の制度面での後押しもあり、全国的にもピアサポーターの養成や活用等が広まっていくことも期待されている。

ピアサポーターが支援に携わることでの効果や可能性に関しては、調査研究等で明らかにされつつあるが（Chinman et al.,2014、Johnson et al, 2018）、一方で、ピアサポーターとしての力量における個人差が課題として残ることなども指摘されている（Mead et al.,2001）。わが国において、ピアサポーター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、研修等の受講機会やスーパービジョン体制等も地域差・機関差の大きい実情がある（相川,2013、みずほ情報総研株式会社

社,2016)。ピアサポーターの活用・活躍の場の拡がりとおわせ、その質の担保も課題の一つであり(大島, 2013; 吉野, 2017; 種田ら, 2017)、研修システムやスーパービジョン体制の整備等は、ピアサポーターがその専門性を発揮して働く上で、重要な要素とも言われている(相川,2014)。

このような中、2017年度以降、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:岩崎香)」の研究事業の一環として、障害や疾病のある当事者等を対象としたピアサポーター養成研修のプログラムの開発に取り組んできた。そのうえで、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)」のプログラムの構築が行われてきた(岩崎ら,2017)。さらに、2019年度以降は、本研究班において、障害者ピアサポート研修に関する講師・ファシリテーターを担う人材の養成に向けた講習プログラム等の構築が進められている。

2020度は、新型コロナウイルス感染症(COVID-19)の拡大に伴い、従来実施していたような全国各地からの参加者による対面での研修実施が困難な状況となった。そのため、研究班の関係者間での検討を重ね、多様な障害分野を横断的に実施する研修(基礎研修)にてICT(Information and Communication Technology)システムを使ったオンライン開催を試みることにした。本分担任では、前研究班で構築されたピアサポート養成研修プログラムを軸として、オンラインでの実施用に新たに構築した研修プログラムの実施による効果や変化を様々な受講者の視点から確認するものである。

B. 目的

本研究の目的は、オンライン会議システムを用いて開催した障害者ピアサポーター養成研修の基礎研修における受講者における研修前後の質問紙調査の分析を通して、意識・知識の変化や満足度等を確認し、研修実施のあり方の可能性や課題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。障害分野を限定しないため、精神障害や身体障害・難病、高次脳機能障害、発達障害のある当事者や複数の障害・新

患を重複する者等も含まれた。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とが含まれた。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、各種団体や本研究班の関係者等のネットワークにより参加者を募った。なお、本研修は、本研究班における研究活動の一環として実施することから、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

研修は2020年10月31日～11月29日(計5日間)、オンライン会議システムZoomを用いてリモート開催した。過去3年間の厚労科研究で作成したテキストを使用し、オンライン開催のためのプログラムを新たに構築した。対面での開催では、2日間(1日あたり6時間程度)にて実施してきた研修であったが、長時間の受講による受講者の負担等にも考慮し、Zoomの接続テストを含め、5日間(1日あたり2時間半程度)に分けて実施した。また、講義部分については、事前に収録を行った動画を共有する形で実施し、演習部分については、Zoomシステムにおけるブレイクアウトルームを使ったグループワークを展開した。

調査参加者は、研修の実施前(Zoomの接続テスト後～初回の講座日)と実施後(最終回の講座日～2週間)の2時点で無記名自記式の質問紙調査(Web調査)に回答した。

3. 調査項目

質問項目は、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、研修に関する満足度・役立ち度に関する項目で構成された。研修前後でピアサポーターとして(と共に)働く上での気持ちに関する設問や研修内容に関する知識クイズを確認し、研修後には研修に対する満足度・役立ち度等についても確認した。

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、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、ピアサポーターとして現在働いている対象者に対して

は、ピアサポーターとしての勤務頻度、および1日当たりの勤務時間についても確認した。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、ピアサポーターの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、研修1日目開始前および、すべての研修日程の終了後に、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。

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、研修参加者全員を対象として、研修1日目開始前および、すべての研修日程の終了後に実施された。過去の研修においては、本項目は精神障害分野のピアサポーター・共に働くスタッフのみを対象として実施していたが、2020度は障害分野に限定せずすべての受講者の状況を確認した。

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、厚生労働科学研究データベースの本研究班の2018年度報告書にて掲載）の重要ポイントを基に作成され、主に10項目を設けた。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) 研修の満足度・役立ち度に関する項目

研修による満足度・役立ち度は、すべての研修が終了後の1時点のみ確認し、すべての研修を振り返って回答する内容とした。具体的には、研修全体の満足度（5件法）や、各回の講義やグループ演習の役立ち度（5件法）、オンラインでの実施による状況（スムーズにできたかどうかを2件法にて確認）とともに、それぞれの理由について自由記述にて確認した。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や満足度・役立ち度については、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。量的データの分析は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文書にて説明を行った。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. 2019-224）。

D. 研究結果

1. 基礎研修

1) 調査参加者と基本属性

研修参加者は29名（ピアサポーター21名・他の専門職8名）であり、28名（ピアサポーター21名・他の専門職7名）より調査協力を得た（回収率96.6%）。調査協力を得たすべての対象者を分析対象とした。

表1は、調査参加者（n=28）の基本属性を示している。ピアサポーターのうち、本研修に精神障害分野のピアサポーターとしての区分で参加した者は、12名（57.1%）であり、参加者の中で最も多かった主診断は、統合失調症であり（n=6, 50.0%）、次いで、双極性障害であった（n=3, 25.0%）。

ピアサポーターのうち、52.4%が現在ピアサポーターとして働いており、事業所等との雇用契約のもとに働いている者は47.6%であった。雇用もしくは有償ボランティア等で現在ピアサポーターとして働いている者の勤務頻度は、週5日／月20日以上が6名（28.6%）と最も多く、次いで、週1～2日／月4～10日程度で3名（14.3%）であった。

ピアサポーター以外職員は、すべての者が現在の職場において、現在ピアサポーターを雇用または有償ボランティア等で活用しており、2名（11.8%）は、現在雇用している事業所の職員であった。詳細は表1を参照されたい。

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=12）では、「ピアスタッフとしてのよさや強みを説明できますか？」の項目において、研修前と比べて研修後において有意に得点が増加していた（ $t=4.330$, $p=0.001$ ）。また、精神障害以外の分野のピアサポーター（n=9）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？」とあわせ

て、「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？」の項目においても、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。（よさや強みの説明： $t=3.530, p=0.008$ 、知識や支援技術： $t=2.744, p=0.025$ ）。ピアサポーターを雇用している、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（ $n=7$ ）では、「あなたは、ピアスタッフと一緒に働くための力（知識や支援技術）を持っていると思いますか？」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（ $t=4.596, p=0.004$ ）。詳細は表2を参照されたい。

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。

精神障害分野のピアサポーター（ $n=12$ ）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同等もしくは上昇していた。全ての項目を合計した平均得点（10点満点）は、研修前の4.92点（ $SD=2.64$ ）から研修後には6.67点（ $SD=1.87$ ）に有意に上昇していた（ $t=2.836, p=0.016$ ）。

また、精神分野以外のピアサポーター（ $n=9$ ）においても、全ての項目で研修前と比べて研修後に正答率が同等もしくは上昇していた。合計得点（平均点）は、研修前の4.33点（ $SD=1.50$ ）から研修後には6.89点（ $SD=0.93$ ）に有意に上昇していた（ $t=5.080, p=0.001$ ）。

ピアサポーター以外の職員（ $n=7$ ）では、「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」と「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」の設問以外の8項目において正答率が上昇していた。合計得点（平均点）は、研修前は7.29点（ $SD=0.76$ ）であり、研修後には7.86点（ $SD=0.90$ ）と微増していたが、統計的な有意差はみられなかった。詳細は表3および表4を参照されたい。

4) 研修の満足度・役立ち度

表5は、研修全体に関する満足度や役立ち度の結果を示している。

研修全体を通じての満足度については、ピアサポーター・他の専門職ともに、すべての参加者が「満足している」あるいは「やや満足している」と回答し、「満足している」との回答は、ピアサポーターでは85.7%（18名）、他の専門職では71.4%（5名）であった。自由記載内容としては、ピアサポーターからは、「障害者としての立場として初めて平等に話しが出来た」「ピアサポーターにつ

いて、いろいろな方向から学んだり考えることができた」「いろんなジャンル（分野）の人の話を聞き、考える機会が得られたことはすごくよかった」「ピアサポートの強みや重要性が理解出来た。自身が入院中にこれからの医療に必要なのではないかという思いが間違いなかったと思えた」「全国の皆さんの意見や考えを聞く事ができた」などの研修の満足度につながる多数の意見とともに、「ピアサポーターとして働くとは、自分が具体的に何をすることなのか、研修後の今でもよく分からない」「ピアサポートの言語化が不十分な印象をうけた」との改善点に関する記述も確認された。また、他の専門職では、「オンライン上でピアと専門職の垣根なくフラットな雰囲気が多くの人と顔の見える意見交換が出来た」「実際のピアサポーターの声、グループワークが充実していた」「ピアサポーターの研修を初めて受け、どのような内容で学習しているのかかが分かった事で、一緒に働く上で、ピアの方にどこまで求めて良いのか把握出来た」などの満足度につながる多数の意見とともに、「対面ではないもどかしさは否めず。もっとゆっくりと意見交換ができればよかった」との改善点に関する記述も確認された。

各回の講義については、受講者全員が、「役に立った」あるいは「やや役に立った」と回答し、「役に立った」との回答は、ピアサポーターでは76.2%（18名）、他の専門職では85.7%（6名）であった。その理由に関する自由記載では、ピアサポーターからは、「先輩方の実際の経験をもとにした発表は、どんな教科書よりも身に染みだ。私自身が考えつくことよりずっと幅の広い勉強になった」「各障害分野からそれぞれの視点での話しが聞けたことはすごく役に立った」「自分の体験やアイメッセージ、自分を知る大切さなど役立たせていきたい」「ピアスタッフになって日が浅かったので、基礎的な情報は非常にためになった。コミュニケーションについて、話を聞いて想像したことをきちんと確認するというのを役立てていきたい。また、守秘義務について、改めて考えるきっかけとなった」などの満足度につながる多数の意見とともに、「専門用語が多かった」「講義の動画の映像の乱れがあった」「画面内で資料が見にくいことがあった」との改善点に関する記述も確認された。他の専門職からは、「どの講義も大変すばらしかった。雑談と相談の違い、傾聴について、相手の感情や経験を無化しないことが重要など学ぶことが多かった」「やはりピアサポーターを実際に行われている方の声は、想像するだけでは到底、及ばない内容で興味深く、勉強になった」「実践されている方たちばかりなので、内容が伝わりやすかった」「精神だけではなく、他のピア活動についても知ることが出来た」などの満足度につながる多数

の意見とともに、「スライドが見えづらいことがあった」との改善点に関する意見が確認された。

グループ演習についても、受講者全員が、「役に立った」あるいは「やや役に立った」と回答し、「役に立った」との回答は、ピアサポーターでは76.2%（18名）、他の専門職では85.7%（6名）であった。役立ち度の理由に関する自由記載の内容においては、ピアサポーターからは、「知らない部分を共有して頂き新しいことを知ることができた」「様々な人の話を聞くことは自分の視野も広がるので、とても勉強になった」「たくさんの方のお話が聞けるのと、その場で文字になることがよかった」「自分の気になっているところも、細かく質問することができたので解を得やすかった。そして参考になった」「みんなが発言できて良かった。少人数だったことが良かった」などの多数の満足度につながる意見とともに、「ZOOMではお互いに意見のやり取りをするのは少し難しく一方的に意見を言うだけになってしまう状況であったのが残念だった」「なかなか最初に喋りだすのに躊躇してしまった」「1人の話す時間がどうしても制限されるので、1人の話す時間をあらかじめ決めておいて頂けたらと思った」「出来れば1回位他のグループの方ともお話してみたかった」などの改善点につながる意見も確認された。また、他の職員からは、「いろいろな人と出会い、意見を聞くことができてよかった」「ピアサポーターについて当事者の方から生の声を聴くことができたのは大きかった」「自分の関わったことのない分野に関して体験や意見を聞くことができて有益な時間だった。ピアサポーターとして活躍されている方の生の声を聞くことで考えさせられる部分も多くあった」「グループで考えることで、広く深く考えることが出来た」などの満足度につながる意見とともに、「テーマに関して意見を掘り下げたりさらに迫るには時間が足りなかった」などの改善点につながる意見も確認された。

オンラインでの実施については、「スムーズにできた」という回答が、ピアサポーターでは76.2%（16名）、他の専門職では85.7%（6名）であった。その理由に関する自由記載内容としては、ピアサポーターからは、「移動時間がないので参加しやすい」「自動車の運転や移動などによる疲労もなく、人と人での対面での拘束時間もなかったので、肉体的にも、精神的にも、参加しやすかった」「重篤な基礎疾患を持った者には有効なツールであると思った」「全国の方々と、居ながらにして話ができるのは、オンラインの良さだと思った」といった利点とともに、「グループワークでもしかするともっと深い話になるかもというときに終わりがきてしまいもっとお話しできたらなお良かった」「同じグループではなかった人とほとんどつなが

る機会がなかった。対面での実施であれば、開始前や後、休憩時間等に他の人と繋がる機会が得られるが、それが出来なかったのは残念」「Zoomが初めてだったので、余計なところをクリックしたら何が起こるか分からなくて、ほとんどボタンには触らなかった。もうちょっと慣れないといけない」「（ネット回線が）よく落ちた」等との課題も確認された。他の専門職においては、「オンラインだと物足りなさがあるかと思っていたが、一体感があり、終わってしまうのが寂しく感じた」「遠くに行くことができない人、精神的に行くことができない人それぞれ立場があると思う。オンラインはそのことを解決していけると思う」「対面で出来るのが一番だが、でもオンラインでもここまで出来るのかと感心した」といった利点や良かった点等とともに、「その場では理解できたと思うが、印象に残りづらいということはあったと思う」「ネット環境やスタッフの負担など改善の余地はまだあると思う」「パソコンが苦手なため、グループワークなどに集中出来ない部分もあった」との課題点に関する声も確認された。

なお、その他に関する自由記述として、「人と人の繋がり大切さが心に残った。自分からも手を伸ばして、助け合いの輪を広げていきたいとなった」「多くの方のご尽力で成り立っている研修で温かい感じがした」「ピアサポーターが居れば専門職はさほど必要ないのではと思っていたが、参加されていたピアサポーターの方から、『ピアだけで抱え込むのは辛い』という声があり、専門職の存在意義を感じたことが自身の変化の1つとしてあった」などの声とともに、「この研修を通じて知り合えたピアサポーター同士や専門職との繋がりをこれで終わらせず今後の支援に生かせるようなものに発展できると理想的だと思う」「この基礎研修で終わりのようですが、できれば今後も今回の方々のピアサポーターupdateができたら」といった声もあった。

E. 考察及び結論

1. 対象者の特徴

過去に対面開催した際に実施した調査（種田ら,2018、種田ら,2019）の調査対象者と比べ、本研究における参加者はより多様な対象者が含まれる状況も見られた。基礎研修におけるピアサポーターの参加者の障害種別としては、2018年度は精神障害分野ピアサポーターが82.2%、2019年度は、精神分野のピアサポーターが68.4%であるのに対し、2020年度は57.1%であり、高次脳機能障害や身体障害・難病等の多様な障害を持つ者が多く受講した。また、2020年度の研修では、例年に比べ多くの受講希望者からの申し込みがあり、特に精神障害分野の受講者が多数含まれていたことから、

オンライン実施として的人数制限の中で、精神障害分野の参加者はピアサポーターとして雇用されている者を優先した状況もある。そのため、前年度（2019年度のピアサポーターとして雇用契約している者は13.2%）に比べても、ピアサポーターとして雇用契約している者が47.6%と多くを占め、勤務頻度としても、週5日以上で勤務している者も多く含まれていた。このようなことから、2020年度のピアサポーターの研修受講者としては、障害種別等は多様であり、ピアサポーターとしての経験のある程度持つ者も多く含まれている点に特徴があることが推察される。

また、ピアサポーター以外の職員に関しては、2020年度はすべての参加者が基礎研修受講の時点においてピアサポーターと共に働いている（雇用契約あるいは有償ボランティア）と回答していた。例年の参加者の状況に比べても（2019年度はピアサポーターと共に働いていると回答した者は47%）、ピアサポーターと共に働く経験のある程度持つ者が多く含まれている点にも特徴があることが推察される。

2. 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

精神障害分野および他障害分野のピアサポーターに関しては、ピアサポーターとしてのよさや強みを説明できるかを問う項目で、研修前後の得点に有意な上昇が見られた。研修内容として、基礎研修では「ピアサポート」の基盤となる知識等を中心として構成されている。また、研修の中では、多様な障害・疾病分野における多様なピアサポートの歴史的経緯や具体的な実践例がピアサポーター経験のある講師の言葉（2020年度はあらかじめ作成した講師による動画を共有したうえで、講師よりオンライン上で補足した）にて紹介される。さらに、グループ演習（2020年度はZoomシステムのブレイクアウトルームを使用）を通し、様々な受講者と共にピアサポートの可能性を話し合う時間なども多々設けられている。こうした研修での学びや経験は、受講者にとって、ピアサポーターとしての働き方の魅力・やりがいに関する気持ちを強めるものともなり、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。さらに、他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やスキル習得の実感に関する項目でも有意な得点の上昇が見られた。自由記載における声などを踏まえると、他障害におけるピアサポーターの中にはこれまでに研修や当事者同士での学びの機会等もなかなか出会えなかった者もいることなどから、体系的な学びを通じて、ピアサポーターとして働くということや働く上で必要な学びなどを知るてがかりとなったも

のとも考えられる。

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上での知識やスキル習得の実感を問う項目で、研修前後の得点に有意な上昇が見られた。2020年度の研修に受講した職員は、すでにピアサポーターと働く経験を持っている者が中心であることから、基礎研修におけるピアサポートの基盤となる知識・理念の学びや、多様なピアサポートの実践の紹介、様々な障害・疾病等の経験のあるピアサポーター等とグループ演習の中で、共に働くイメージがより具体化したものとも考えられる。

なお、例年は研修前後で減少なども見られている「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」の項目では、2020年度においては、ピアサポーター・他の職員ともに統計的な有意差が見られず、精神障害分野のピアサポーターでは平均点上は不安・課題が増加している状況もある。2020年度の精神障害分野のピアサポーターの受講者については、ピアサポーターとして雇用されている者（雇用予定の者）のみを条件としていることから、働く上での現実的・具体的な課題（他職種との関係性、利用者との距離感をはじめとする関係性の苦悩など）を抱えており、職場の状況を踏まえながら、職場の他職種等とともに長期的・具体的に考えていく必要があることが特に重要であると推察される。

3. 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。知識項目の総得点の状況としては、精神障害分野ピアサポーター、および他障害分野のピアサポーターについては、研修前後の得点に有意な上昇が見られた。オンラインにて実施した2020年度のピアサポート養成研修においても、ピアサポーターについては、研修内容の知識面としての理解が促されていることが確認された。また、これまでは、知識クイズについては、精神障害分野のピアサポーターのみを対象としていたが、2020年度は他障害分野のピアサポーターについても対象とすることにより、他障害分野のピアサポーターにとっても研修受講がピアサポートに関する知識の増大に寄与しうること確認された。

一方、ピアサポーターと共に働く職員では、研修前後で知識クイズの得点に統計的な有意差はみられなかった。前年度の受講者の状況に比べて、ピアサポーター以外の専門職では研修前の時点での知識クイズの平均点が例年に比べ高く、研修後の平均点については例年同様の得点状況であるこ

とから（2020年度の知識クイズ合計点としては、基礎研修前7.26±0.79点→基礎研修後7.86±0.90点、2019年度の知識クイズ合計点：基礎研修前5.88±2.09点→基礎研修後7.88±1.26点）、例年に比べてピアサポートに関する一定の知識・経験を得た上で受講した者が多く、研修前の知識の状況については、研修を経ても維持されているものとも推察される。あるいは、研修受講を機に、より多様な支援の可能性等も考える機会となり、回答を選択する上での迷いや多様な状況を踏まえた上での回答がなされた可能性もあるかもしれない。この点については、こうした知識問題において測ることのできる部分としての限界とも考えられる。

4. オンラインによる研修実施の可能性と課題

研修全体を通じての満足度や、各回の講義・グループ演習の役立ち度から、満足度・役立ち度の実感の高い研修であったことが確認された。初めてのオンライン開催ではあったが、オンラインでの開催についてもおおむねスムーズな実施となったとの回答であった。

本研修の実施にあたっては、受講者の負担等に配慮し、対面での実施では連続する2日間の日程に様々な内容を凝縮したプログラムであったが、短時間・複数日で分散して実施した。また、グループワークでは1グループの人数を少なめに設定し、ファシリテーターを複数人配置し、オンライン上でも十分に対応ができる体制とした。こうした工夫により、一時的・単発的な研修の場から、受講者にとって、より継続的なつながりも感じられる場になったことも考えられる。また、接続テストの際に受講者それぞれの自己紹介などもあわせて行っており、研修全体としての一体感につながった部分もあるかもしれない。オンライン環境は、情報のやりとりが限定的である上に、特に初対面の者同士においてはなおさら、深い理解やつながりを構築していくことは困難な部分も多い。しかし、受講者の状況に応じた工夫を行う中で、「顔の見える意見交換が出来た」「人と人との繋がり大切さが心に残った」「温かい感じがした」「一体感があり、終わってしまうのが寂しく感じた」といった研修後の受講者の声（自由記載内容）にもあるような感覚が生まれるような場を創り出すことも可能であることが確認された。

加えて、本研修において、受信環境等の状況への配慮やスムーズな進行のための工夫として、講義部分の一部はあらかじめ撮影した上で共有する形とした。また、グループ演習においては、口頭での意見交換と並行して、共有ドライブを使用して議論の状況を視覚的に共有しながら行った。こうした工夫により、スムーズな進行や受講者の理解や学びにもつながったものとも考えられる。

これらの工夫は、本研究班において、様々な障害分野のピアサポーターや共に働く支援者、様々なピアサポート活動等の経験のある研究者等との関係者において議論を重ねる中で生まれてきたものでもある。オンラインでのピアサポート研修の開催においては、準備段階において、様々な障害当事者・ピアサポーター等をはじめとする意見を基に、受講者の状況を想像し、よりよい運営のあり方を検討することも重要と考える。

なお、オンライン実施による利点として、様々な疾病・障害等のある者にとっても参加しやすいツールであること（移動の負担がない、対面でのコミュニケーションによる精神的負担が少ない、重篤な疾患を持つ者でも参加しやすいなど）や、遠方に住む者同士が手軽に参加しやすい点などが挙げられる。一方で、オンライン実施における課題点としては、話し合いを深めるためには対面でのコミュニケーション上に十分な時間を必要とすることや、講座の時間以外での自然なつながりの場や機会をつくるのが難しいこと、情報が限定的であり知識や情報等が印象に残りづらいこと、機器の環境や操作に慣れていない場合には苦労が大きいことなども確認された。調査で確認されたオンラインの利点や限界・課題をふまえて、研修目的とあわせて研修のあり方や内容を思考していくプロセスが重要と示唆される。

なお、本研究は調査対象者数が限られる状況がある。本研究で収集した自由記載データについては、本報告書上ではその一部を紹介したのみであるが、質的内容についてもより丁寧な分析を行っていくことも有用と思われる。また、2018年度より集積されている調査データもあわせて分析・検討等も重ねていきたい。

F. 健康危険情報

無

G. 研究発表

- 1) 種田綾乃, 山口創生, 三宅美智, 岩崎香: 障害者ピアサポーター養成研修の受講者における研修受講による効果・変化. 第40回日本社会精神医学会, 東京(オンライン開催), 2021年3月4日.

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.
- 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, 2018.
- 種田綾乃, 山口創生, 三宅美智, 岩崎香: ピアサポーター養成研修のプログラム評価に関する研究. 令和元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係る講師を担える人材の養成及び普及のための研究(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.

表 1. 研修参加者の基本属性

| | | ピアサポーター (n=21) | | その他の職員 (n=7) | |
|---|-------------------|-------------------|-----------|-----------------|-----------|
| | | n (mean) | % (SD) | n (mean) | % (SD) |
| 性別 | 男性 | 15 | 71.4% | 6 | 85.7% |
| | 女性 | 6 | 28.6% | 1 | 14.3% |
| 年齢 | | 49.38 | 11.27 | 46.57 | 14.44 |
| 参加区分 (障害領域) | 【精神障害分野】 | 12 | 57.1% | — | — |
| | 主診断名内訳： | | | | |
| | 統合失調症 | 6 | 50.0% | — | — |
| | 双極性障害 | 3 | 25.0% | — | — |
| | 不安障害・パニック障害・PTSD | 1 | 8.3% | — | — |
| | その他の精神障害 | 1 | 8.3% | — | — |
| | 発達障害 | 1 | 8.3% | — | — |
| | 【他障害分野】 | 9 | 42.9% | — | — |
| | 身体障害 | 2 | 22.2% | — | — |
| | 高次脳機能障害 | 6 | 66.7% | — | — |
| 現在の職場での勤務年数 | 難病 | 2 | 22.2% | — | — |
| | 1年未満 | 7 | 33.3% | 1 | 14.3% |
| | 1年以上～5年未満 | 3 | 14.3% | 5 | 71.4% |
| | 5年以上～10年未満 | 1 | 4.8% | 1 | 14.3% |
| | 10年以上 | 1 | 4.8% | 0 | 0.0% |
| 障害者福祉・医療分野での勤務年数 | 1年未満 | 5 | 23.8% | 1 | 14.3% |
| | 1年以上～5年未満 | 4 | 19.0% | 1 | 14.3% |
| | 5年以上～10年未満 | 2 | 9.5% | 2 | 28.6% |
| | 10年以上 | 1 | 4.8% | 3 | 42.9% |
| 職位 | 理事長 | 0 | 0.0% | 1 | 14.3% |
| | 施設長 | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% |
| | サービス管理責任者 | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% |
| 国家資格 | 社会福祉士 | 0 | 0.0% | 2 | 28.6% |
| | 精神保健福祉士 | 0 | 0.0% | 4 | 57.1% |
| | 介護福祉士 | 1 | 4.8% | 0 | 0.0% |
| | 作業療法士 | 1 | 4.8% | 1 | 14.3% |
| | 臨床心理士・公認心理師 | 0 | 0.0% | 1 | 14.3% |
| | その他 | 4 | 19.0% | 1 | 14.3% |
| ピア雇用形態 (ピアサポーターのみ) | 雇用契約している | 10 | 47.6% | — | — |
| | 有償ボランティア | 1 | 4.8% | — | — |
| | 雇用されていない | 10 | 47.6% | — | — |
| ピアサポーターとしての勤務頻度 (ピアサポーターとして働いている人のみ) | 週1～2日程度／月4～10日程度 | 3 | 14.3% | — | — |
| | 週3～4日程度／月10～12日程度 | 2 | 9.5% | — | — |
| | 週5日以上／月20日以上 | 6 | 28.6% | — | — |
| ピアサポーターの雇用状況 (その他の職員のみ) | 雇用契約している | — | — | 2 | 11.8% |
| | 有償ボランティア | — | — | 5 | 29.4% |
| | 雇用していない | — | — | 0 | 0.0% |
| ピアサポーターの雇用年数 (ピア雇用中の職員のみ) | 1年未満 | — | — | 1 | 14.3% |
| | 3年以上～5年未満 | — | — | 0 | 0.0% |
| | 5年以上～7年未満 | — | — | 1 | 14.3% |

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 |
| 精神障害分野のピアサポーター(n=12) | | | | | | |
| 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？ | 9.1 | 1.6 | 9.3 | 0.8 | 0.583 | 0.571 |
| 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？ | 5.3 | 2.5 | 5.9 | 2.2 | 2.152 | 0.054 |
| 3 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？ | 5.4 | 2.3 | 6.3 | 2.5 | 0.950 | 0.363 |
| 4 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？ | 5.3 | 1.8 | << 7.2 | 1.4 | 4.330 | 0.001 |
| 他障害分野のピアサポーター(n=9) | | | | | | |
| 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？ | 7.8 | 1.4 | 8.3 | 1.3 | 1.474 | 0.179 |
| 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？ | 3.0 | 2.6 | < 5.7 | 1.5 | 2.744 | 0.025 |
| 3 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 | 3.5 | 5.7 | 2.5 | 0.206 | 0.842 |
| 4 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？ | 4.4 | 2.7 | << 7.4 | 1.7 | 3.530 | 0.008 |
| ピアサポーター以外の職員 (n=7) | | | | | | |
| 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？ | 9.4 | 1.1 | 9.4 | 1.0 | 0.000 | 1.000 |
| 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？ | 5.6 | 1.8 | << 7.4 | 1.1 | 4.596 | 0.004 |
| 3 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？ | 6.7 | 1.8 | 6.7 | 2.8 | 0.000 | 1.000 |
| 4 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？ | 7.6 | 1.0 | 8.1 | 0.4 | 1.922 | 0.103 |

検定：t検定

注) 有意差が確認されたものについては、以下の記号を付した。

<<：有意水準0.01以下で、「基礎研修後」のほうが有意に得点が高い， <：有意水準0.05以下で「基礎研修後」のほうが有意に得点が高い

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 | % |
| 精神障害分野のピアサポーター(n = 12) | | | | | | | | | | | | |
| 1 ピアサポート活動は、ボランティア活動が中心である。 | 2 | 17% | 5 | 42% | 5 | 42% | 2 | 17% | 8 | 67% | 2 | 17% |
| 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。 | 2 | 17% | 4 | 33% | 6 | 50% | 5 | 42% | 5 | 42% | 2 | 17% |
| 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。 | 6 | 50% | 2 | 17% | 4 | 33% | 4 | 33% | 3 | 25% | 5 | 42% |
| 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。 | 6 | 50% | 2 | 17% | 4 | 33% | 9 | 75% | 2 | 17% | 1 | 8% |
| 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。 | 6 | 50% | 2 | 17% | 4 | 33% | 11 | 92% | 0 | 0% | 1 | 8% |
| 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 | 8% | 8 | 67% | 3 | 25% | 11 | 92% | 0 | 0% | 1 | 8% |
| 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。 | 9 | 75% | 1 | 8% | 2 | 17% | 11 | 92% | 1 | 8% | 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。 | 8 | 67% | 1 | 8% | 3 | 25% | 11 | 92% | 0 | 0% | 1 | 8% |
| 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。 | 1 | 8% | 7 | 58% | 4 | 33% | 2 | 17% | 9 | 75% | 1 | 8% |
| 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。 | 8 | 67% | 1 | 8% | 3 | 25% | 9 | 75% | 2 | 17% | 1 | 8% |
| 他障害分野のピアサポーター(n = 9) | | | | | | | | | | | | |
| 1 ピアサポート活動は、ボランティア活動が中心である。 | 4 | 44% | 3 | 33% | 2 | 22% | 2 | 22% | 7 | 78% | 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 | 56% | 2 | 22% | 2 | 22% | 5 | 56% | 4 | 44% | 0 | 0% |
| 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 | 22% | 3 | 33% | 4 | 44% | 5 | 56% | 3 | 33% | 1 | 4% |
| 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。 | 4 | 44% | 0 | 0% | 5 | 56% | 8 | 89% | 1 | 11% | 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。 | 6 | 67% | 0 | 0% | 3 | 33% | 8 | 89% | 1 | 11% | 0 | 0% |
| 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 | 11% | 6 | 67% | 2 | 22% | 1 | 11% | 7 | 78% | 1 | 4% |
| 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。 | 4 | 44% | 2 | 22% | 3 | 33% | 8 | 89% | 1 | 11% | 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。 | 6 | 67% | 0 | 0% | 3 | 33% | 8 | 89% | 0 | 0% | 1 | 4% |
| 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。 | 1 | 11% | 3 | 33% | 3 | 33% | 1 | 11% | 7 | 78% | 1 | 4% |
| 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。 | 3 | 33% | 2 | 22% | 2 | 22% | 9 | 100% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| ピアサポーター以外の職員(n = 7) | | | | | | | | | | | | |
| 1 ピアサポート活動は、ボランティア活動が中心である。 | 1 | 14% | 5 | 71% | 1 | 14% | 0 | 0% | 6 | 86% | 1 | 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。 | 4 | 57% | 2 | 29% | 1 | 14% | 5 | 71% | 1 | 14% | 1 | 14% |
| 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 | 29% | 5 | 71% | 0 | 0% | 1 | 14% | 6 | 86% | 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。 | 4 | 57% | 3 | 43% | 0 | 0% | 3 | 43% | 4 | 57% | 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 | 57% | 1 | 14% | 2 | 29% | 5 | 71% | 1 | 14% | 1 | 14% |
| 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。 | 0 | 0% | 7 | 100% | 0 | 0% | 0 | 0% | 7 | 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。 | 6 | 86% | 1 | 14% | 0 | 0% | 6 | 86% | 1 | 14% | 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。 | 7 | 100% | 0 | 0% | 0 | 0% | 6 | 86% | 1 | 14% | 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% | 7 | 100% | 0 | 0% | 0 | 0% | 7 | 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。 | 5 | 71% | 2 | 29% | 0 | 0% | 7 | 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=12) | 4.92 | 2.64 | 6.67 | 1.83 | 2.836 | 0.016 |
| 他障害分野のピアサポーター (n=9) | 4.33 | 1.50 | 6.89 | 0.93 | 5.080 | 0.001 |
| ピアサポーター以外の職員 (n=7) | 7.29 | 0.76 | 7.86 | 0.90 | 1.333 | 0.231 |

検定：t 検定

注) 表中の「平均得点」は、10点満点中の得点

表5. 研修の満足度・役立ち度

| | | ピアサポーター (n=21) | | その他の職員 (n=7) | |
|--------------------|----------------------|-------------------|-----------|-----------------|-----------|
| | | n (mean) | % (SD) | n (mean) | % (SD) |
| 研修全体の満足度 | 満足 | 18 | 85.7% | 5 | 71.4% |
| | やや満足 | 3 | 14.3% | 2 | 28.6% |
| | どちらともいえない | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% |
| | やや不満足 | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% |
| | 不満足 | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% |
| 各回の講義の役立ち度 | 役に立った | 16 | 76.2% | 6 | 85.7% |
| | やや役に立った | 5 | 23.8% | 1 | 14.3% |
| | どちらともいえない | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% |
| | やや役に立たなかった | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% |
| | 役に立たなかった | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% |
| グループ演習の役立ち度 | 役に立った | 16 | 76.2% | 6 | 85.7% |
| | やや役に立った | 5 | 23.8% | 1 | 14.3% |
| | どちらともいえない | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% |
| | やや役に立たなかった | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% |
| | 役に立たなかった | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% |
| オンラインでの実施状況 | スムーズにできた | 16 | 76.2% | 6 | 85.7% |
| | 改善が必要／うまくいかなかった部分がある | 5 | 23.8% | 1 | 14.3% |

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

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のためのプログラムの構築

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パイ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 あすなろ

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に係る講師を担える人材およびその研修の演習のファシリテートを担うことのでき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が目的である。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、オリエンテーション・研修の目的、研修参加者自身の行っているピアサポートについて、さまざまなピアサポートについて、ファシリテーション概論、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、グループワーク運営と演習、研修会開催の準備と運営、研修まとめが含まれる2日間の研修プログラムを構築した。2019年度に試行したこのプログラムを、2020年度は日本各地の5会場（北海道、千葉、静岡、兵庫、鹿児島）で参加者を募集し実施した。

2019年までの検討により、障害や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）を全国の研修会場で採り入れた。

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

A. 研究の背景

本研究事業「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係る講師を担える人材の養成及び普及のための研究」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。

本研究班では、2016年度から2018年度までに、実際にピアサポーターとして、あるいは当事者運営組織で活動する障害当事者（以下、当事者）とともに「障害者ピアサポートの専門性を高めるための研修」の開発に取り組んできた。開発された研修は、基礎研修や専門研修、フォローアップ研修で構成されている（岩崎ら、2017）。

これら、研修構築協力者により開発され洗練された「障害者ピアサポートの専門性を高めるための研修」は、今後日本各地で多くの参加者に伝えていくに値する研修となっている。

広く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、養成研修を提供する人材の養成がある。研修を提供する人材とは、研修講座内容について参加者に講義形式で伝える講師や、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である。

本研究は、この研究事業が開始する前の2016-2018年にかけて行われた以下の情報収集及び研究結果に基づいて行われた：①さまざまなタイプの講師・ファシリテーター養成研修の構成・構造に関する情報収集、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ピアサポートの専門性を高めるための研修に必要な構造の検討。

なお、上記①～③を行う中で、ピアサポートに

関する講師・ファシリテーター研修を開催する上で重視すべき点として、【1】ピアサポートに関する講師・ファシリテーター養成研修で取り扱うべき内容、【2】講師・ファシリテーターとしての機会の提供、【3】協働、の3要素が挙げられていた。

【1】の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)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ターのポイント、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項目が挙がっていた(岩崎ら, 2019)。

【2】講師・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も重要な要素とされ、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、養成研修に参加してもらうだけでなく、実際に講師・ファシリテーターとして研修に関わる機会、講師・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挙げられていた(岩崎ら, 2019)。

【3】協働も重要要素であった。ピアサポートに関する研修をファシリテートするにあたって、精神健康の困難の経験のある(経験の専門家である)ファシリテーターと、専門職(訓練による専門家である)ファシリテーターで共にファシリテートするなどの工夫をすることで、受講生とファシリテーターにさまざまな立場からの視点もたらされ、より深い学びが生まれる研修会となるとして協働の重要性が挙げられていた(岩崎ら, 2019)。

このため、本研究は2019年度に、上記【1】【2】

【3】に留意しながら「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、この研修の講師及び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構築した。この構築されたプログラムを2020年度に、全国で参加者を募り、実施した。

なお、2020年3月からの日本国内でのCOVID-19流行にともない、感染拡大防止のため、養成研修プログラム構築時には想定していなかったオンラインによるリモート研修の要素も取り入れた。

A. 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の講師およびファシリテーターとして活動する人材を育成するための研修を実施し、全国的な実施が可能であることを確認することである。

B. 方法

(1) 講師・ファシリテーター養成研修内容の確認と検討

2019年度に構築したピアサポートの専門性を高めるための研修を基盤とし、内容について議論した。

(2) 講師・ファシリテーター養成研修会の講師およびファシリテーターの配置

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」の構築および講師および演習ファシリテーターとして協力してきた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に全面的に協力を得てこの研修の講師・ファシリテーターを依頼した。

講師・ファシリテーターの依頼に当たっては、これまでの事業や研究で重要だとされた「協働」が実践され、それが研修参加者にも見やすい形となるよう計画した。具体的には、大部分の講座を困難や障害の経験のある(経験の専門家である)当事者が講座講師として担当することとし、研修会全体を通じ、困難の経験のある講師と、専門職講師が協働して進行するようにした。また、演習のファシリテーターは、各グループに必ず困難の経験のあるファシリテーターが配置されるようにし、協働してファシリテートする形で計画した。

(3) オンラインと対面の利点を活かした研修のあり方の検討

この研究企画時(2019年度)には、この養成研修を日本の5-6地域でそれぞれ参加者を募集して行うことを計画していたが、日本国内でのCOVID-19感染拡大防止のため、研修参加者が多数集したり、この研修を提供する講師等スタッフが国内を移動したりすることに対する制約が生じた。

2019年度までの研修の検討より、グループでの対話や、白板や付箋を用いてのグループワークの体験、対面しているグループに対するファシリテーターの演習は、この研修で不可欠なものであり、2020年度の本研修を検討する上でも、対面の要素も必要であることが確認された。このため、これら対面要素も確保しつつ、参加者や研修講師の国内移動を最小限にする方法として次の形式とすることとした。①国内のいくつかの地域に研修会場を設け、各会場は最小限の人数(参加者4-6名、ファシリテーター)が集まって対面する。②研修内の講義部分は全国の会場をオンライン(ZOOMを使用)でつなぎ、一人の講師が。③講義部分は各会場にいる各参加者に一台ずつ準備するPCを通じて視聴する。また、会場のハウリング対策のため

にも、また視聴時の音量を各自で調整できるよう、各参加者に一つずつマイクつきヘッドホンを準備する。④研修会当日は、ほぼ全ての講座でオンライン講義部分と各会場での対面演習を組み合わせ提供する。

(1) 講師・ファシリテーター養成研修会講義内容と資料の作成

上記(2)で講座を担当することとなった講師がそれぞれの講座資料を作成した。

なお、講義部分がオンライン講義となることになったため、オンライン講義を受けることの疲労も鑑み、オンライン視聴が長時間続かないように工夫をした。

さらに、講義部分の一部については、事前録画をし、それらも用いての講義を組み立てた。

(2) 講師・ファシリテーター養成研修の計画と参加者募集

上記の議論を踏まえ、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日間の講師・ファシリテーター研修を計画し、各地の会場担当を請け負ってくれる各地域の担当者と研修参加者を募集した。

設置した会場は、北海道、千葉、静岡、兵庫、鹿児島島の5カ所である。

なお、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。

(3) 研修実施時の感染防止対策の検討

各会場での感染防止対策を検討した。発熱や体調不良があるときには参加を控える、マスクの常時着用と手指消毒の励行、会場の換気について事前に参加者・講師・ファシリテーター・運営関係者に周知した。また、通常のピアサポートの研修会などでは参加者同士の交流も重要な要素の一つであるが、本研究の研修会では、会食等は控えるよう呼びかけた。

上記(1)～(6)の手順は併行して進められた。

(4) 講師・ファシリテーター養成研修の実施

上記手続きをふみ作成した計画に基づき、研修会を実施した。

研修会は、2021年2月27日(土)-28日(日)の二日間で開催した。

B. 結果

(1) 研修会時間割

本研究の議論により作成された「障害者ピアサポーター研修を担う講師・ファシリテーター養成研修会」の時間割を表1に示す。

感染対策の観点から会場に滞在する時間を最小

限にすること、プログラム構築時の想定よりも各会場での参加者数(グループ数)を絞ったために、2019年度の研修からの講義時間の短縮があった。

表1：障害者ピアサポーター研修を担う講師・ファシリテーター養成 研修会時間割

| 内容 | 分 | |
|----------------------------|-----|--|
| 1日目 | | |
| 受付 | | |
| オリエンテーション・自己紹介 | 30 | 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 |
| 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 |
| 明日の演習ガイドと事前準備 | 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 実践練習 | 120 | 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 | 60 | ファシリテーターの活躍の場や、活用方法を知り、考える |

(2) 研修会の提供体制

大部分の講座を障害や困難の経験のある(経験

の専門家である)当事者が講座講師として担当し、研修会全体を通じ、困難の経験のある講師と、専門職講師が協働して進行する形式が実現された。

また、演習のファシリテーターは、各グループに必ず困難の経験のあるファシリテーターが配置され、協働して研修会が運営された。

また、2019年度に構築され、試行された講師・ファシリテーター養成研修を受講済みのピアサポート従事者らに2020年度の本研修会のサポートスタッフとして参加してもらった。

(3) 研修会の実施

研修会は、2021年2月27日(土)-28日(日)の二日間で開催した。

各会場の研修参加者は合計25名、会場のグループを担当するファシリテーターや、それぞれの居住地からオンライン講義をした講師、そのほかの会場担当、事務局を含めた研修会スタッフが参加した研修会となった。また、会場によっては研修のオブザーバーも参加した。

(4) オンライン講義と対面演習を組み合わせたハイブリッド形式での研修会の実施

通常の会場設営である机や座席配置、ホワイトボードの設置に加え、各会場でのPCのセットアップやインターネット回線への接続、ZOOMのインストールなど、通常の対面集合研修と比較すると手配や準備に時間を要した。また、一部の会場でインターネット回線が安定しない会場もありつつ、会場担当者の尽力により、ひととおりの研修を参加者全員が受講することができた。

各会場で受講者仲間と共に対面することができたことは好評であり、また、オンラインで全国とつながったことで、全国の仲間と同時に学んでいる感覚を得た者もいた。

会場により、広さや設備に違いがあり、講義受講のためのPC視聴座席とグループワーク用のテーブルを別に設置した会場と、PC視聴とグループワークを同じ座席で行った会場があった。座席の移動時間や、グループ演習の行いやすさにそれぞれ一長一短があった。

また、会場によりスタッフ数に違いがあり、本研究事業のようにハイブリッド形式での研修会を実施する際には、ZOOM操作や他の会場との交信、会場の設営・撤収を含めた運営や受講者とのやりとりなどを、研修の講師やファシリテートを行いながら全て行うことには困難が伴い、余裕のある人員配置を目指すことが望ましいとわかった。

C. 考察

本研究では、障害者ピアサポーター研修を担う講師・ファシリテーター養成研修会を、北海道、千

葉、静岡、兵庫、鹿児島 の5会場をオンラインでつなぎ、オンライン講義と対面研修の組み合わせによるハイブリッド形式で実施した。

これまでの本研究班の検討の積み重ねにより、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、ピアサポート活動に対する理解、一般的なファシリテーション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ファシリテートの視点が挙げられていた。これらに加え、本研究では、このピアサポーター研修を担う講師・ファシリテーターとなる方々には、ピアサポート活動を概観して自身の活動の位置づけを俯瞰する内容も加えられた。これらを含めた講師・ファシリテーター研修会を、全国の受講者を対象に開催することができた。

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、本研究では研修会の計画、講座の準備の時から、経験の専門家と専門定期技能に基づく訓練による専門家が協働して作り上げた。また、研修会の各地の会場でもその構造(各グループに経験の専門性を有するファシリテーターが必ず配置され、協働が行われる構造)を採り入れ開催された。

最後に、この研修会をオンライン講義と対面演習を交互に取り入れる混合形式で行ったことによる利点を以下に挙げる。

(1) オンラインで各会場をつないだ利点

①受講者・講師の移動を最小限にできた。この時期は所属組織によっては県外移動を制限していた時期であった。このような時期でも、移動できない講師の講義をオンラインで受講できた。②各地から国内の一つの会場へ集合するよりも、移動時間や交通費・宿泊費などの負担の軽減となった。③全国の会場がつながり、地域をまたがる仲間の存在を感じられた。

(2) 対面のグループを各地に設置した利点

①他者とリアルに対面してコミュニケーションを取ることができた。②グループワークにリアルに参加し、講義やファシリテートの演習もすることができた。③近隣の地域の受講者が集まったことにより、交流の機会ともなると考えられる。特に、オンラインで大人数が参加する研修会の場合には雑談はしにくいのが、少人数でリアルに会っている研修会では、休憩時間の雑談など、コミュニケーションの機会が取りやすかったと考えられる。

上記の通り、日本の感染拡大防止の時期に、できるだけ多くの地域で研修会を行うにあたり、できる最大限の研修会を実施できたと考える。

F. 健康危険情報

無

H. 研究発表

無

I. 知的財産権の出願・登録状況

無

J. 文献

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

岩崎香 (研究代表者). 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 2018年度, 2019

ピアサポートの専門性を高めるための研修を担う

人材育成プログラムに関する評価

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、講師・ファシリテーター養成研修の参加者にアンケート調査を実施し、その結果を分析・共有することを目的とした。講師・ファシリテーター養成研修終了後に、24名の参加者が調査に同意し、アンケート票に回答した（参加率：96%）。調査の結果、多くの参加者がファシリテーター研修に対して満足感をもち、有用なもの（役に立つもの）として捉えていた。自由記述の回答からは、参加者が研修でスキルだけでなく、理念や事前準備の重要性に気付くなど、全体として研修に対して肯定的に評価する内容が多かった。他方、ピアサポーター経験の乏しい参加者には研修内容が理解しきれないなどのフィードバックもあり、参加者選定の問題も提起されていた。オンラインでの研修開催については、全国の参加者とつながれる機会になるという肯定的な側面と、心身の負担やインターネット環境整備という課題の双方が指摘されていた。さらに、講師・ファシリテーター研修の今後の普及に関する質問の回答から、各地域における普及には、参加費の無料化、インターネット環境の整備、行政など研修実施主体からの声かけ、地域に当事者団体があること、地域の行政がピアサポートに理解があることなどが重要であると示唆された。

A.研究の背景と目的

近年、障害福祉サービスでは同様の精神疾患や精神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。実際、国内外の研究が、ピアサポートの効果を報告し始めており（Johnson et al, 2018; Kido et al, 2018）、今後、ピアサポートへの期待はますます高まると予想される。

本研究班では、2016年度から2020年度までの5年間に、ピアサポーターとして働く障害当事者（以下、当事者）とともにピアサポーター養成研修の開発に取り組んできた。開発

されたピアサポーター養成研修は、基礎研修や専門研修、フォローアップ研修で構成される（岩崎ら, 2017）。研究班が開発したピアサポーター養成研修の大きな特徴の一つは、研修のファシリテーターをピアサポーターとして働く当事者自身が行うことにある。実際、ピアサポーター養成研修への参加が、参加者の知識の向上に関連する可能性も示されている（山口ら, 2020）。すなわち、当事者自身が講師・ファシリテーターとして、参加者にピアサポートの哲学や支援スキルを伝えることは有用な方法と考えられる。しかしながら、ピアサポーター養成研修が普及し、全国各地で

実施された場合、講師・ファシリテーターとして、ピアサポーター養成研修に携われる当事者は必ずしも多くないと想定される。そこで、本研究班は、ピアサポーター養成研修におけるファシリテーターの人材育成を目的とした講師・ファシリテーター養成研修を開発した。具体的には、研修の企画から準備、当日のファシリテーションの方法、研修全体を通して伝えるピアポートの哲学の伝授などで構成される包括的な研修プログラムとなっている(宮本, 2020)。2020年度においては、コロナウィルスの影響で、講師・ファシリテーター養成研修はオンライン講義と並行される形で行われた。具体的には、全国5つの会場(北海道、千葉、静岡、兵庫、鹿児島)で研修が実施されたが、講義についてはオンライン形式となり、講義後のグループワークは各会場で行う形式となった。本分担班は、オンラインで実施された講師・ファシリテーター養成研修の評価を目的として、参加者にアンケート調査を行い、その結果を分析した。本分担報告書は、分析結果を共有する。

B.方法

1. 基本デザインと対象者

本研究は、講師・ファシリテーター養成研修の終了後にアンケートを配布する事後調査デザインを用いた。本研究の対象者は、2021年2月27日・28日にオンラインにて開催された講師・ファシリテーター研修に参加した者であった。アンケート票の記入に先立ち、研究分担者が、研究の目的や意義や研究倫理について説明した。調査協力に自発的に同意した者のみがアンケート票に回答した。

2. 調査項目

アンケートは、基本属性と研修への満足度や役立ち度、自由記述による感想、オンライン研修へ満足度、研修参加に際して希望する配慮、居住地域で将来の講師・ファシリテーター研修が開催されるための強みなどで構成

された。これらの項目は、ピアサポーター養成研修(基礎研修・専門研修、フォローアップ研修)で講師やファシリテーターを務める当事者や支援者、研究者との議論を通して作成した。

3. 統計解析

基本属性や満足度、役立ち度については、度数や割合、平均値、標準偏差を適宜算出した。また、自由記述の分析に関して、質問に対して直接回答している記述を選択し、回答の要約あるいは似たような回答同士をつなぎ合わせて、個人が特定できない形にして整理した。

4. 倫理的配慮

講師・ファシリテーター養成研修の開始時および終了時に、研究分担者が口頭あるいはオンライン上で文章を用いて、研究の目的や意義、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. 2019-224)。

C.結果

1. 基本属性

講師・ファシリテーター養成研修に参加した25名のうち24名がアンケート調査に参加した(参加率:96%)。表1は、参加者の基本属性を示している。参加者のうち、15名(62.5%)が男性であった。参加者の中で最も多い年齢帯は50歳代(33.3%)であり、次いで40歳代(29.2%)であった。有償無償問わずピアサポートの活動をしている期間の合計の平均は8.5年(SD=7.1)であり、ピアサポーターとして最低賃金以上の給与で継続的に働いている(働いた)期間の平均は6.0年(SD=5.3)であった。

2. 満足度および役立ち度

満足度については、「とても満足」とした参加者が約 70%、「満足」が約 30%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 30%であった（表 2）。役立ち度の自由記述については講師・ファシリテーターのスキルや心構え、タイムキーパーの重要性などを学ぶことが役に立ったという感想があった（BOX.1）。他方、ピアサポーターとして働いた経験が乏しいことで、内容を理解しきれない部分があったなどの感想もあった。

3. 研修受講して、大切にしたいと思ったこと

研修を受講して大切にしたいと思ったことは主に、理念に関すること、事前準備に関すること、講師・ファシリテーターとしての姿勢やスキルについての感想にまとめられた（BOX.2）。理念に関しては、ピアサポートや相互サポートに関する感想が寄せられた。事前準備については、自分自身の強みを整理しておくことや、テーマや目的、伝えるべきことを明確にしておくことなどの大切さが指摘されていた。講師・ファシリテーターとしての姿勢やスキルについては、ファシリテートは黒子のような水先案内人的立場であること、チームワークに関すること、言葉を大切にするスキル、タイムキープの大切さなどがあげられていた。

4. オンライン講義の満足度

オンライン講義の満足度については、「とても満足」とした参加者が約 30%、「満足」が約 45%であった（表 3）。自由記述では、移動なしで研修に参加出来たことや全国の参加者と一緒に学んでいる一体感を感じたことなど肯定的な評価があった。他方、他会場の参加者との直接的な交流が出来なかったこと、インターネット電波状態が不安定だったこと、目と耳が疲れたこと、講義と演習のタイミングの切り替えが大変だったことなど具体的な課題についての指摘もあった（BOX.3）。

5. 研修全体の感想

BOX.4 は研修全体の感想を示している。参加者からは、安心できる場で研修を受けられてよかった、グループワークと講義の配分バランスがよかった、日常業務に活かされる内容だったなどの感想があった。反面、学ぶべき内容が多いことや疲れに関する感想あるいはパソコン操作に関する難しさについての感想もあった。

6. 研修に参加するに当たり、希望する配慮

研修参加にあたり希望する配慮については、「参加費が無料」（75.0%）が最も多かった。次いで、「インターネット環境等の補助があること」（66.7%）「都道府県自治体など研修を実施する人からの声かけ」（58.3%）であった。

7. 研修開催の実現に関する居住地域の強み

居住地域において、実際に研修の開催を実現できた強みとしては、地域に当事者主体の事業所やグループがあることや行政の理解などがあげられていた。また、強みではないが、広域都道府県・市町村では会場に集まること難しいとする指摘もあった。

D. 考察

本分担任は、講師・ファシリテーター養成研修参加者におけるアンケート調査の結果を分析し、共有することを目的とした。調査の結果、多くの参加者がファシリテーター研修に対して満足感をもち、有用なもの（役に立つもの）として捉えていた。自由記述の回答からは、研修について全般的に肯定的に評価する内容が多かった。本報告では、全体の感想も踏まえた上で満足度が高い理由、オンライン研修に関する満足感、そして今後の研修への配慮などについて考察を加える。

講師・ファシリテーター養成研修の満足度や役立ち度が高い理由としては、2 つの点が考えられる。第 1 に同様の研修がないことあ

げられる。自由記述では、参加者が講師・ファシリテーターとしてのスキルだけでなく、理念の共有や事前準備などの重要性を学びつつの記述があった。ピアサポーターとして講演や研修を担当する当事者が増加しているが、必ずしもスピーチやグループ運営の方法を学んでいるわけではなく、本研究の内容は貴重なものであったかもしれない。第2に研修内容の包括性があげられる。講師・ファシリテーター養成研修は、グループの運営など研修当日の動き方だけでなく、企画や準備段階からの講師・ファシリテーターとしての動き方も伝える(宮本, 2020)。多くの参加者が講師・ファシリテーターとして取り組む際の活動過程や全体の流れについて理解を深めたことは、研修が彼らにとって役立つものとして認識されたことに関係があると思われる。一方で、役立ち度や大切にしたいことでは、歴史や理念に言及している自由記述もあった。ピアサポートは、歴史的に支援技術的な側面から成り立ったものではなく、固有の価値に焦点が当たることが多い(Gillard, 2019)。それゆえに、研修の中で参加者がスキルだけでなく、ピアサポートの理念を再確認し、その理念を体現できる場の設定の重要性を感じたことは、高い満足度や役立ち度につながった可能性がある。

上記のような肯定的なフィードバックがあった一方で、課題も指摘されていた。役立ち度の自由記述では、ピアスタッフとして働いた経験が乏しいことで、内容を理解しきれない部分があったなどの感想もあり、参加者選定などには課題が残っていると示唆された。また、全体の感想では、研修で学ぶ内容が多く疲れたとする旨の記述もあった。これらの感想は、研修がオンライン開催になったことも関連していると思われるが、研修構成の課題の一つとしてみるのが妥当だと思われる。

オンラインによる研修開催に関する満足度は全体的に低いものではないが、自由記述の感想は良い点と今後の課題の双方を提案して

いた。良い点については、オンライン研修によって地理的な障壁が取り除かれ、全国の当事者が参加できる利点があげられていた。他方、インターネットの電波状態や目・耳の疲れなど心身の負担があることも自由記述から読み取れた。本年度は、コロナ禍の影響で研修方法を急遽オンラインに変更したが、内容や情報量、日程については、対面の研修枠組みから大幅な変更はしていない。休み時間や1日の講義時間数などオンラインで研修を開催する場合の配慮、内容量、日程、インターネット環境の整備などは今後の課題となると予想される。

今後の講師・ファシリテーター研修のアクセスや実現可能性などについても複数の指摘があった。まず参加のしやすさに関する配慮については、参加費が無料であることやインターネット環境の整備、行政など研修実施主体からの声かけなどを希望する人が多かった。すなわち、各地域のピアサポーターが経済的問題や情報の有無にかかわらず、講師・ファシリテーター研修に参加できる体制の構築が望まれていると考えられる。また、居住地域での研修開催の実現性については、地元当事者主体の組織があること、行政の理解があることなどが指摘されていた。本来的には、講師・ファシリテーター研修は、全ての自治体で実施されるべきである。他方、自由回答の記述を参考にすると、地域に発言力のある当事者組織がある自治体やピアサポートに関心のある行政職員が存在する自治体から、実際の研修を取り組み始める可能性が示唆された。換言すると、講師・ファシリテーター研修の実現には、各地域の当事者組織やキーとなる行政職員に働きかけることが有用な戦略となるかもしれない。

最後に本研究の限界点について記述する。本研究は、講師・ファシリテーター養成研修後のアンケート調査だけを実施しており、比較対象が全くない。よって、本研究は講師・ファシリテーター養成研修の効果を言及するこ

とができない。また、本年度の講師・ファシリテーター養成研修の開催回数は1回のみであり、参加者数も多くない。すなわち、参加者の代表性の問題は否定できない。代表性の問題については、継続的にデータを収集することによって、一定程度は解決できる可能性もある。これらの課題は、今後の研究の積み重ねによって解決が望まれる。

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

なし

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

Gillard S: Peer support in mental health services: where is the research taking us,

and do we want to go there? J Ment Health 28:341-344, 2019.

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.

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.

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.

宮本有紀: ピアサポートの専門性を高めるための研修に係る人材育成プログラムの構築. 岩崎香(編) 令和元年度 厚生労働科学研究費補助金 総括・分担研究報告書 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. 早稲田大学, 2020.

山口創生, 種田綾乃, 三宅美智, 他: ピアサポーター養成研修への参加と知識および心理的アウトカムの向上との関連: 単群介入研究. 精神保健福祉学 8:38-48, 2020.

表1 参加者の属性

| 項目 | | n | % |
|---|---------|-----|-------|
| 性別 | 女性 | 9 | 37.5% |
| | 男性 | 15 | 62.5% |
| 年齢帯 | 30歳代 | 2 | 8.3% |
| | 40歳代 | 7 | 29.2% |
| | 50歳代 | 8 | 33.3% |
| | 60歳代 | 5 | 20.8% |
| | 70歳代 | 2 | 8.3% |
| 有償無償問わずピアサポートの活動をしている期間（年）の合計 | 平均，標準偏差 | 8.5 | ±7.1 |
| ピアサポーターとして最低賃金以上のお給料で継続的に働いている（働いた）期間（年）の合計 | 平均，標準偏差 | 6.0 | ±5.3 |

表2 研修の満足度と役立ち度

| 項目 | | n | % |
|--------------------------------------|-----------|----|-------|
| 研修全体の満足度 | とても不満足 | 0 | 0.0% |
| | 不満足 | 0 | 0.0% |
| | どちらともいえない | 0 | 0.0% |
| | 満足 | 7 | 29.2% |
| | とても満足 | 17 | 70.8% |
| 研修の役立ち度 （ファシリを担当するときに 役立ちそうか？） | 全くそう思わない | 0 | 0.0% |
| | そう思わない | 0 | 0.0% |
| | どちらともいえない | 1 | 4.2% |
| | そう思う | 8 | 33.3% |
| | とてもそう思う | 15 | 62.5% |

BOX.1 研修の役立ち度（ファシリを担当するときに役立ちそうか？）：自由記述

（質問に対して直接回答している回答を要点・つなぎ合わせたうえで、内容を紹介）

- 講座やグループワークの内容が豊富だった
- ファシリテーターの細かいスキル・ポイント・要点・心構えなどを具体的に学べた
- 歴史を学ぶ事で視野が広がった
- タイムキープの大切さを学べた
- 講義方法についてイメージできり、運営の立場になって研修を考えることができた
- 講師やファシリテーターは失敗を恐れてはいけなと気付けたから（肩の荷がおりた）。
- もっと学ぶことと実践する機会を持つことが必要
- ピアスタッフとして働いた経験が乏しく内容が消化できない部分があった
- 講師/ファシリテーターとしての動きはわかったが、実践を経験していないので、何とも言えない

BOX.2 この研修を受講して、大切にしたいと思ったこと

（質問に対して直接回答している回答を要点・つなぎ合わせたうえで、内容を紹介）

- 理念
 - ▷ リカバリーの大切さ
 - ▷ 人と人のつながり、相手も自分も大切にすピアサポートの大切さ
 - ▷ 支え合う、助け合う、認め合うといった相互でサポートする事の大切さ
- 事前準備
 - ▷ ファシリテートの仕方や自分活用の強みを整理するなどの準備の大切さ
 - ▷ テーマや目的、伝えるべきことを明確にしておくことの大切さ
- 講師・ファシリテーターとしての姿勢やスキル
 - ▷ 信頼関係、落ち着いた雰囲気、肯定的視点を持つチームワークの大切さ
 - ▷ 絶対にはぐれ者を作らないことや、答えは1つではないことの大切さ
 - ▷ ファシリテーターは黒子のような水先案内人的立場であることの大切さ
 - ▷ 一言一言の言葉の大切さにするスキルの大切さ（真心だけではない）
 - ▷ タイムキープする大切さ

表3 オンライン講義の満足度

| 項目 | | n | % |
|----------|-----------|----|-------|
| 講義全体の満足度 | とても不満足 | 0 | 0.0% |
| | 不満足 | 0 | 0.0% |
| | どちらともいえない | 5 | 20.8% |
| | 満足 | 11 | 45.8% |
| | とても満足 | 8 | 33.3% |

BOX.3 研修でオンライン講義を併用したことについて、良かった点や改善が必要な点

(質問に対して直接回答している回答を要点・つなぎ合わせたうえで、内容を紹介)

- 良かった点
 - ▷ 移動なしで研修に参加出来たこと
 - ▷ 全国の参加者と一緒に学んでいる一体感を感じたこと
- 改善が必要な点
 - ▷ 他会場の参加者との直接的な交流が出来なかったこと
 - ▷ インターネットの電波状態が不安定だったこと
 - ▷ 目と耳が疲れたこと (聴覚過敏のときには特に疲れが予想されること)
 - ▷ 講義と演習のタイミングの切り替えが大変だったこと

BOX.4 研修全体の感想

(質問に対して直接回答している回答を要点・つなぎ合わせたうえで、内容を紹介)

- 安心できる場で研修を受けられてよかった
- グループワークと講義の配分バランスがよかった
- 終わったときは達成感があり、たくさんの学びを得た
- 日常業務に活かされる内容だった
- 1つ肩の荷がおりた
- かなり内容が多く、疲れた
- オンラインだからこそ、こんなに離れた地域の人とつながることができた
- オンラインでのパソコンの操作がよくわからない

表4 講師・ファシリテーター研修に参加するにあたり、希望する配慮

| 項目 | | n | % |
|----------------------|---------|----|-------|
| 申し込み前にカリキュラムを確認できること | 当てはまらない | 11 | 45.8% |

| | | | |
|-------------------------|---------|----|-------|
| 参加費が無料 | 当てはまる | 13 | 54.2% |
| | 当てはまらない | 6 | 25.0% |
| インターネット環境等の補助があること | 当てはまる | 18 | 75.0% |
| | 当てはまらない | 8 | 33.3% |
| 研修の参加に対する賃金や交通費の支給 | 当てはまる | 16 | 66.7% |
| | 当てはまらない | 7 | 29.2% |
| 研修の参加者に対する職場の上司や同僚の理解 | 当てはまる | 17 | 70.8% |
| | 当てはまらない | 11 | 45.8% |
| 都道府県自治体など研修を実施する人からの声かけ | 当てはまる | 13 | 54.2% |
| | 当てはまらない | 10 | 41.7% |
| その他 | 当てはまる | 14 | 58.3% |
| | 当てはまらない | 21 | 87.5% |
| | 当てはまる | 3 | 12.5% |

その他の回答：

- ① 前もって、参加者の方がわかること、
- ② 職場のピア担当の上司・スタッフ（専門職）と一緒に参加すること
- ③ 地元での開催

BOX.5 研修開催の実現に関する居住地域の強み

（質問に対して直接回答している回答を要点・つなぎ合わせたうえで、内容を紹介）

- 地域にピアサポートを中心とする福祉事業所があること
- 地域に当事者会があること
- 行政がピアサポートに理解があること
- 行政がピアサポートに関する研修やイベントをこれまでに実施していること
- 地理的な広いところは集まるのが難しい
（⇔地理的に広くない地域は研修を実施しやすい）

令和2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

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

都道府県等における障害者ピアサポート研修事業の実施

研究分担者

秋山 剛 NTT 東日本関東病院

研究協力者（五十音順）

岩上洋一（社会福祉法人じりつ）

彼谷哲志（特定非営利活動法人あすなろ）

岩崎 香（早稲田大学）

研究要旨：

令和2年度からの新規事業として、地域生活支援事業の中に「障害者ピアサポート研修事業」が位置付けられた。これまでも自治体の中でピアサポーター養成を実施しているところも多く、昨年度は、都道府県、政令指定都市、中核市の担当課に対して、メールにてアンケート調査を実施した。128カ所中、73カ所から有効な回答があり、そのうち28カ所がピアサポーター養成に関わるなんらかの研修を実施していた。また、今後の開催に関しては、48カ所が今後開催したいと回答しており、ピアサポート研修への高いニーズが確認できた。しかしながら、人員、予算、ノウハウがないことが課題としてあがっていることから、特にノウハウの提供という点で、研究班が構築してきた成果を還元できる方法について鳥取県での研修実施をモデルとして、検討を行った。その結果、本研究の協力者が都道府県での障害者ピアサポート研修に企画段階からかかわることで、研修の質の担保、開催県へのノウハウの伝達が可能になることが明らかとなった。その結果を受けて、研究班で任意団体を立ち上げ、研究終了後も障害者ピアサポート研修事業の普及を促進していく予定である。

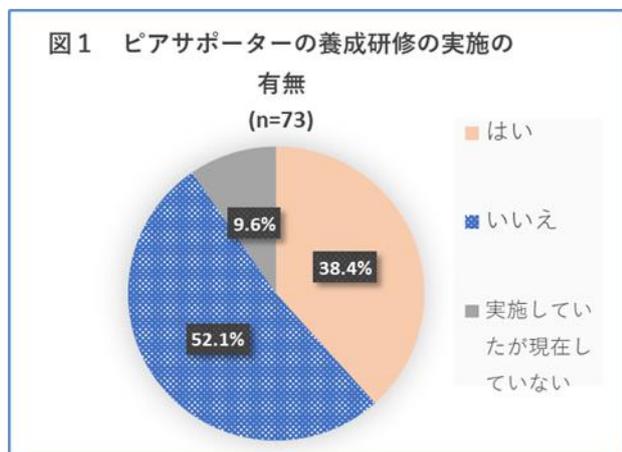
A.研究の背景

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の中で、ピアサポーターの職員としての活用が進められている。そうした状況の中で、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）を実施し、ピアサポーターと職員を対象とした研修プログラムを構築してきた。多様な障害領域を横断するピアサポート養成基礎研修、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実施することにより、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。そうした成果を踏まえ、本研究ではこれまで構築してきた研修プログラムを継続実施しつつ、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講師・ファシリテーター研修プログラム構築に取り組んできた。

では、行政がこれまで全くピアサポート研修に取り組んでこなかったかという点、独自の取り組みを進めてきた自治体もある。昨年度の調査では、約4割の自治体なんらかのピアサポーター養成にかかわる研修を実施していることが明らかとなっ

ている（図 1）。しかし、それらの研修は、対象、時間数、内容ともに統一されたものではない。令和 2 年度の障害福祉サービス等報酬改定において、令和 3 年度から一部の事業において、研修を受講したピアサポーターに関する加算計上が可能になった。3 年間の経過措置はあるものの、今後、障害者ピアサポート研修事業の普及が望まれる。



B. 研究目的

令和 3 年度より、計画相談支援・障害児相談支援・自立生活援助・地域移行支援・地域定着支援において障害者ピアサポート研修を受講したピアサポーターの体制加算が実施されることを受け、障害者ピアサポート研修事業の都道府県の実施を促進していく方法に関する検討を行った。昨年度の調査でピアサポーター養成研修を実施していないと回答した 38 の自治体が上位の理由として挙げているのは、研修を実施する人員の不足（34.2%）、ノウハウがないこと（34.2%）であった。それを解消していくひとつの方法として、研修講師などの人材がまだ不足している自治体に対して、研究班の蓄積してきたノウハウや映像を提供することが挙げられた。

令和 2 年度に障害者ピアサポート研修事業を実施した鳥取県において、研究班のメンバーが企画段階から参加し、研修実施をサポートすることを通して、今後の自治体での研修の質の担保と地元の人材育成に貢献できる仕組みづくりを提案できればと考えた。

C. 研究内容

令和2年度3月に予定していた講師・ファシリテーター養成研修がコロナウィルスの影響により中止となったことを受け、今年度予定していたピアサポート養成基礎研修、専門研修、フォローアップ研修、講師・ファシリテーター養成研修の実施について検討した結果、研修プログラムが対面を前提に組み立てられていることから、すべての研修を実施すること自体が困難ではないかという意見が研究班の中でも多数を占めた。研修講師・フ

ァシリテーターの長距離移動ができないこと、多人数が同じ場所で受講する研修自体の開催が危ぶまれた点から、リモートでの実施を検討すると同時に、これまで構築してきた研修内容の講義部分を映像化することとした。

また、令和 2 年度に唯一障害者ピアサポート研修事業を実施した鳥取県における研修に、研究班でピアサポート養成研修を構築してきた 2 名の研究協力者（ピアサポーターと専門職）が企画段階から参加し、研修実施をサポートした。

具体的には令和 2 年の 12 月から研修内容の検討に参加し、2 月、3 月に基礎研修、専門研修が実施された。他の研究班メンバーもリモートで講義をおこなったが、作成した映像も活用し、研修実施に関して多様な方法を試行した。

D. 結果

1. 講義内容の映像化

平成28年度から3年間実施した厚生労働省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」で構築した基礎研修、専門研修、フォローアップ研修に関して、以下の講義部分を映像化した。

映像作成に関しても、講義を行う研究協力者が地方在住の場合に、コロナウィルスの影響から、他県への移動制限がある場合もあった。時期をみながら撮影隊が地方に行き撮影したり、緊急事態宣言解除後に東京に来てもらって撮影を行ったりという状況で、撮影が長期に及んだ。

<ピアサポーター養成基礎研修>

- 「ピアサポートとは？」
- 「コミュニケーション」
- 「ピアサポーターの専門性」
- 「障害福祉サービスの基礎と実際」
- 「ピアサポーターの専門性とその基盤」

<ピアサポーター養成専門研修>

- 「ピアの専門性を活かす」
- 「精神保健医療福祉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」
- 「ピアサポーターを活かすスキルと仕組み」
- 「ピアサポーターを活かす雇用とは」
- 「セルフマネジメントとバウンダリー」
- 「ピアサポーターがチームにいること」

<ピアサポーター養成フォローアップ研修>

- 「精神疾患についての基礎知識」
- 「何のために働くのか 働くことの意義」

「ピアスタッフと障害者雇用」
「現場に出る前に」

2. 鳥取県における障害者ピアサポート研修事業の実施

令和元年に創設された「障害者ピアサポート研修事業」として、全国に先駆けて鳥取県で実施された。国が実施要項で示しているのは、基礎研修、専門研修、フォローアップ研修であるが、令和2年度の障害福祉サービス等報酬改定により、ピアサポート体制加算を取得するための要件として示されたのは基礎研修、専門研修の受講であり、鳥取県でも基礎研修、専門研修が令和3年2月～3月に実施された。

鳥取県の障害者ピアサポート研修事業は鳥取県精神保健福祉士協会に委託されており、当協会からの依頼で本研究班が研修開催に協力する形で精神障害者を対象としての実施となった。鳥取県主催の研修では、障害当事者、福祉サービス事業所職員、行政、医療、福祉、保健関係者等、ピアサポートに興味関心のある方を募集（定員15名）し、実際に基礎、専門研修に参加したのは15名であった。その内訳は、障害当事者10名、福祉サービス事業所職員5名、少人数での対面の研修として企画され、本研究班から2名が実行委員会に参加し、準備から研修当日まで具体的な助言を行った。これまでの研究で開発したテキストを提供し、講義部分の映像を提供することとなった。

前述したように撮影自体もコロナウィルスの影響を受けざるを得ず、鳥取県での開催に間に合わなかった講義もあった。その部分に関しては、研究班で担当した研究協力者がZoomで講義を行ったものもあった。

D. 考察及び結論

鳥取県での研修は、県の事業に対して研究班がどうかかわれるのかという点と、作成している映像を都道府県等の研修で活用してもらうための試行という点で成果があった。Zoomなどを活用した実行委員会への参加から当日のオペレーションまで、遠隔でも対応できることが実証された。映像データに関しても活用してもらった結果、映像や文字、音声などについて主催者等から改善点に関する助言をもらうこともできた。

令和3年度からピアサポート体制加算が取れるようになったことで、今後研修実施を検討する自治体が増加することが予想される。その際に実施主体とされている都道府県、政令市にノウハウを持った障害当事者等がないという現状が昨年の調査でも明らかである。今後、本研究班の中心メンバーを修を担う講師・ファシリテーターの養成が進んでいくことが期待されるが、それぞれの自治体での実施体制が整うまでの間、何らかの形で研修実施をサポートしていく必要があると考える。

そこで、本研究班の主要メンバーで今後任意団体を立ち上げ、障害者ピアサポート研修事業の普及にかかわっていく予定である。スケジューリング、ファシリテーター等の確保と役割、テキストや映像データの活用などへの助言等を通して、研修事業の普及、ピアサポーターの資質向上、協働する専門職の理解促進などを継続していくこととなっている。

E. 健康危険情報
なし

F. 研究発表
なし

G. 知的財産権の出願・登録状況
なし

研究成果の刊行に関する一覧表

書籍

| 著者氏名 | 論文タイトル名 | 書籍全体の編集者名 | 書籍名 | 出版社名 | 出版地 | 出版年 | ページ |
|------|--------------|-----------|-------------|-------|-----|------------|---------|
| 種田綾乃 | 「当事者」の力と地域共生 | 西村淳 | 地域共生社会と社会福祉 | 法律文化社 | 京都 | 2021(刊行予定) | 210-220 |

雑誌

| 発表者氏名 | 論文タイトル名 | 発表誌名 | 巻号 | ページ | 出版年 |
|--|--|-------------|------------|-----------|------|
| 相川章子, 荒井浩道, 種田綾乃, 濱田由紀, Mark Salzer, 安井直子 | 精神保健福祉領域におけるピアサポートの普及啓発およびピアスタッフ養成に関する研修プログラムの開発 | いのちとくらし研究所報 | 74 | 62-69 | 2021 |
| 山口創生, 水野雅之, 種田綾乃, 相田早織, 澤田宇多子, 小川亮, 小塩靖崇, 御菌恵将, 濱田由紀, 藤井千代, 相川章子 | 障害福祉サービス事業所におけるピアサポーターの有無とアウトカムとの関連：前向き縦断研究 | 臨床精神医学 | 49(2) | 277-288 | 2020 |
| 山口創生 | 意思決定支援におけるピアサポーターの役割 | 精神医学 | 62(10) | 1379-1385 | 2020 |
| 岩崎 香 | 障害ピアサポート活動の意義と展開ーピアサポーターと専門職の協働がもたらすものー | 日本社会精神医学会雑誌 | 第 29 巻 2 号 | 130-136 | 2020 |

【学会発表】

種田綾乃, 山口創生, 三宅美智, 岩崎香：障害者ピアサポーター養成研修の受講者における研修受講による効果・変化. 第40回日本社会精神医学会（オンライン学会）, 2021年3月4-5日.

Progress in Japan

20th World Congress of Psychiatry, Bangkok, 13 March 2021

Revolutionary progress in Japan: health insurance coverage for peer supporter activities

19th International Congress of Pacific Rim College of Psychiatrists, Seoul, 8 April 2021

令和3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2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。

- 研究事業名 令和2年度 厚生労働科学研究費障害者政策総合研究事業
- 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
- 研究者名 (所属部局・職名) 早稲田大学人間科学学術院・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 checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | 早稲田大学 | <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:) | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | <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。

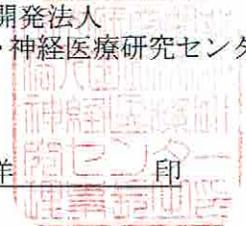
令和 3 年 3 月 31 日

厚生労働大臣
—(国立医薬品食品衛生研究所長) 殿
—(国立保健医療科学院長)—

国立研究開発法人
機関名 国立精神・神経医療研究センター

所属研究機関長 職 名 理事長

氏 名 水澤 英洋 印



次の職員の令和2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。

- 研究事業名 障害者政策総合研究事業
- 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
- 研究者名 (所属部局・職名) 精神保健研究所 ・ 地域・司法精神医療研究部長
(氏名・フリガナ) 藤井 千代 ・ フジイ チヨ

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 checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | 早稲田大学 | <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:) | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | <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) 未審査に場合は、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。

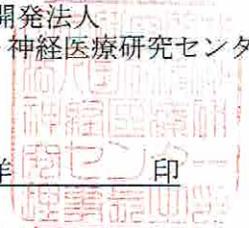
令和 3 年 3 月 31 日

厚生労働大臣
—(国立医薬品食品衛生研究所長) 殿
—(国立保健医療科学院長) —

国立研究開発法人
機関名 国立精神・神経医療研究センター

所属研究機関長 職 名 理事長

氏 名 水澤 英洋 印



次の職員の令和2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。

- 研究事業名 令和2年度 厚生労働科学研究費障害者政策総合研究事業
- 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
- 研究者名 (所属部局・職名) 精神保健研究所 地域・司法精神医療研究部・精神保健サービス評価研究室長
(氏名・フリガナ) 山口 創生 ・ ヤマグチソウセイ

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 checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | 早稲田大学 | <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:) | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | <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) 未審査に場合は、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。

厚生労働大臣 殿

機関名 NTT東日本関東病院

所属研究機関長 職名 院長

氏名 大江 隆司



次の職員の令和2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2年度 厚生労働科学研究費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) NTT 東日本関東病院 品質保証室・室長
(氏名・フリガナ) 秋山 剛 アキヤマ ツヨシ

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 checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 早稲田大学 | <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:) | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | <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) 未審査に場合は、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。

厚生労働大臣 殿

機関名 国立大学法人東京大学

所属研究機関長 職名 総長

氏名 五神 真 印

次の職員の令和2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 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) 大学院医学研究科・准教授
(氏名・フリガナ) 宮本 有紀・ミヤモト ユキ

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 checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | 早稲田大学 | <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:) | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | <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。

令和3年5月10日

厚生労働大臣 殿

機関名 神奈川県立保健福祉大学

所属研究機関長 職名 学長

氏名 中村 丁次



次の職員の令和2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2年度 厚生労働科学研究費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) 神奈川県立保健福祉大学 保健福祉学部 社会福祉学科・講師
(氏名・フリガナ) 種田 綾乃

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 checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | 早稲田大学 | <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:) | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | <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) 未審査に場合は、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。