別紙１

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研修の実施内容の検証及び更なる効果的な実施方法の確立に向けた研究

（令和）7年度　報告書

研究代表者　岩崎　香

（令和）8（2026）年　3月

目　　次

Ⅰ．総括研究報告
障害者ピアサポート研修の実施内容の検証及び更なる効果的な
実施方法の確立に向けた研究---------- 1
岩崎　香

II. 分担研究報告

１．ピアサポート研修の効果測定 ---------- 17
山口　創生

２．基礎研修・専門研修の見直しに関する検討 ---------- 25
岩崎　香

３．フォローアップ研修の見直し及びピアサポートの
専門性担保の仕組の検討---------- 38
宮本　有紀

４．知的障害領域のピアサポートの有効性の検討 ---------- 44
森地　徹

III. 研究成果の刊行に関する一覧表 ---------- 51

Ⅳ．その他　1.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対象とする
アンケート調査用紙
2.基礎研修・専門研修シラバス（案）
3.フォローアップ研修_講座計画（シラバス）（案）
4.基礎研修テキスト案
5.専門研修テキスト案
6.基礎研修わかりやすい版テキスト（案）
7.専門研修わかりやすい版テキスト（案）
8.基礎研修　視覚障害者用　テキストファイル（案）
9.専門研修　視覚障害者用　テキストファイル（案）

Ⅴ．倫理審査報告書の写し ----------



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研修の実施内容の検証及び更なる効果的な実施方法の確立に向けた研究（24GC1004）

研究代表者　岩崎　香　早稲田大学人間科学学術院　教授

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
地域精神保健・法制度研究部医療研究部・精神保健サービス評価研究室長

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

森地　徹　筑波大学　人間系障害科学域　助教

要旨

本研究は、令和 2 年度に国の地域生活支援事業に位置付けられた障害者ピアサポート研修事業の効果的な実施と、研修カリキュラムの見直しを目的として実施した。研究方法としては、全国で障害者ピアサポート研修事業の講師・ファシリテーターを担っているピアサポーター及び専門職へのアンケート調査を実施した。昨年の自治体アンケートの結果も踏まえた上で、多障害領域の当事者・専門職・研究者等の研究協力者への意見聴取を行い、研修カリキュラムの見直しについて検討した。知的障害領域におけるピアサポートの有効性の検討については、昨年度に引き続き「本人活動」をしている知的障害者へのグループインタビュー（全国 9 カ所、77 名参加）を実施した。

障害者ピアサポート研修事業の講師・ファシリテーターを担っているピアサポーター及び専門職へのアンケート結果からは、安心して参加できる環境づくりや相互理解を促進する支援が重視されていた一方で、障害特性への対応や理解度の差への配慮、人材不足などの課題が示された。

基礎研修・専門研修については、基礎研修は経験を活かして働きたいがすぐにはそこに至らないという方々にも参加してもらえるような入門編的な研修として内容を見直した。そして、基礎研修・専門研修の双方への参加を必須とする参加募集方法以外に、基礎研修のみの受講も認める方向を打ち出すとともに、精神障害以外の障害領域にも伝わるよう、わかりやすい表現への改訂を行った。専門研修ではピアサポーターと事業所職員が分かれて参加する講講座 4 つを廃止し、全員が同じ講座を受講する方向とした。新たに「労働環境と合理的配慮」という講座を設置し、労働者の権利や環境整備を明示した。「セルフマネジメントとバウンダリー」を分離し、基礎研修から専門研修に移した「倫理」を加え、「バウンダリーと倫理」と「セルフマネジメント」という 2 つの講座とした。倫理については、これまでの守秘義務中心から「専門性を担保する土台としての倫理」へと位置付けを転換した。

フォローアップ研修については、実践経験を振り返り継続的学習を支える仕組みとして再検討し、「質の高いピアサポート活動を続ける」をテーマに新シラバス案を作成した。

知的障害領域の本人活動を実践してきた障害当事者へのインタビュー調査の結果から、「人間関係が広がる」「自分を変えることができる」「会の活動を行うことができる」「色々な人に支えてもらえる」の 4 カテゴリーが抽出され、知的障害領域のピアサポート展開の基礎となる知見を得た。これらの内容が知的障害領域においてピアサポートを展開する意義につながると考えられ、今後、知的障害領域においてピアサポートが展開される中で検証を行う必要がある。

本研究の成果物として、基礎研修・専門研修・フォローアップ研修シラバス案、基礎研修・専門研修の標準テキスト案、ルビ付きわかりやすい版、視覚障害者用テキストファイルを作成した。残された課題として、既存のテキストが「難解だ」「精神障害に偏っている」といった指摘を受け、今回の改訂においては多様な障害を意識した執筆を試みたが、この課題は完全には解決されておらず、今後も同様の試みを継続していく必要がある。研修の質を向上させていくためのファシリテーター養成の必要性が指摘されているが、現状では必要だと判断した自治体が自主的に開催しているのが現状である。今後、より多様な対象者の受講が想定されることからも、人材育成は急務だと考えられる。また、フォローアップ研修については、シラバス案の作成に留まっており、今後、テキスト案の作成が待たれる。

A．研究背景

近年、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おり、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サポーターの雇用も広がりつつある。そうした現状を踏まえ、障害者ピアサポート研修事業が令和２年度に国の地域生活支援事業に位置付けられた。そして、令和３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、ピアサポート実施加算が認められたことから、都道府県、政令指定都市において、障害者ピアサポート研修事業が実施されるようになったのである。

B．研究目的

本研究は、自治体が障害者ピアサポート研修事業をより効果的に実施するために、研修カリキュラムの改善点をとりまとめ、提案を行うことを主な目的としている。障害福祉サービス事業等において、障害当事者が職員として雇用され、地域移行や地域生活の支援にかかわることは、当事者主体の実践を促進するものだと捉えられる。しかしながら、そこにはまだ多くの課題が残されている。障害者ピアサポート研修は基礎研修、専門研修、フォローアップ研修に分かれているが、それぞれの研修カリキュラムの見直し、特にフォローアップ研修に関しては、現在ピアサポート体制加算、ピアサポート実施加算の対象となっておらず、その位置づけについても議論が求められている。

また、障害者ピアサポート研修はすべての障害者を対象として実施されているわけであるが、障害福祉の中でも支援対象者が多い知的障害領域のピアサポートについては、これまで十分な検討が行われてこなかった経緯がある。本研究は障害者ピアサポート研修の見直しに加え、知的障害領域におけるピアサポートに関する検討を含み、今後の障害ピアサポート研修事業の推進に寄与することを目的として実施している。

C.方法

本研究では、昨年度は障害者ピアサポート研修事業を実施している都道府県及び政令指定都市を対象としたアンケートを実施したが、今年度は全国で障害者ピアサポート研修事業に講師・ファシリテーターとしてかかわっている方々を対象としたアンケートを実施するとともに、障害者ピアサポート研修事業に関わってきた身体障害領域、精神障害領域、高次脳機能障害領域、難病領域の障害当事者や支援専門職、研究者等からなる研究協力者に基礎研修、専門研修、フォローアップ研修に関する意見聴取を行い、見直しについての検討を行った。

知的障害領域におけるピアサポートの検討に関しては、知的障害領域で本人活動のリーダーを務めてきた人たち及びその支援者に協力を得て、今年度は全国9カ所で77名の本人活動参加者を対象としたグループインタビューを実施した。

D.結果

I．ピアサポート研修の効果測定に関する研究

全国の障害者ピアサポート研修に関与する講師・ファシリテーターを対象にオンラインアンケート調査を実施し、研修運営上の工夫、合理的配慮、演習運営における困難等について把握した。

回答者の属性では、精神障害領域が89件(42.0%)で最多、次いで「なし」が43件(20.3%)、身体障害領域が30件(14.2%)であった。

(1) 基盤的環境整備と合理的配慮

重要な基盤的環境整備は、「適切な会場確保」(124件)が最多、次いで「必要な配慮の事前確認」(119件)、「十分な休憩時間の確保」(73件)、「開催時期の調整」(63件)であった。合理的配慮では、「研修実施中の理解度確認」(105件)が最多、「会場内案内の掲示」(98件)、「合理的配慮に関する事後アンケート」(91件)、「途中退場者へのフォロー」(83件)が続いた。会場確保の課題(有効回答176件)については、「はい」49件(27.8%)、「いいえ」43件(24.4%)、「わからない/関与していない」84件(47.7%)であった。

自由記述では、バリアフリー環境、交通利便性、多目的トイレ、グループワークに必要な広さ等が課題として挙げられた。

(2) 演習を円滑に進めるための工夫

「ひとつのグループに複数名のファシリテーター配置」(52件、30.4%)が最多、次いで「文具の使用」(44件、25.7%)、「ファシリテーター向け事前研修」(26件、15.2%)であった。一方、「ファシリテーター用台本」(6件、3.5%)、「ヒント集・ポイント集」(11件、6.4%)は少数であった。

自由記述では、発言しやすい雰囲気づくり、事前打合せ、複数ファシリテーター配置、当事者と専門職のペア進行、文具を活用した意見表出支援などが挙げられた。

(3) 基礎研修に関する評価

最も重視した点は「受講者同士が支え合う雰囲気」(102件、61.4%)が最多、「どのような障害の人でも理解しやすい講義・演習」(45件、27.1%)が続いた。講義・演習時間の適切性(有効回答164件)は、「適切だった」121件(73.8%)、「長すぎた」22件(13.4%)、「短すぎた」21件(12.8%)であった。

自由記述では、ピアサポートを体感できる機会として肯定的評価がある一方、ピアサポートの概念、制度・施策、歴史、専門用語の理解が難しいとの意見もあった。多様な障害特性をふまえた説明方法、資料作成、時間配分の工夫が必要との指摘があった。

(4) 専門研修に関する評価

最も重視した点は「受講者同士が支え合う雰囲気」(66件、52.0%)が最多、「どのような障害の人でも理解しやすい講義・演習」(30件、23.6%)が続いた。講義・演習時間の適切性(有効回答123件)は、「適切だった」91件(74.0%)、「長すぎた」「短すぎた」がともに16件(13.0%)であった。

自由記述では、内容が濃く基礎研修より理解や進行の負荷が大きいという意見、基礎研修との内容重複、講義と演習のつながり、リカバリーストーリーやバウンダリーの扱いなどが論点として挙げられた。ピアサポーターと事業所職員の分離受講については、「本音を話しやすい」「立場ごとの課題を共有しやすい」という利点と、双方の学びを共有する機会の不足という課題の両方が示された。

(5) フォローアップ研修に関する評価

参加経験(有効回答129件)は、「参加したことがある」62件(48.1%)、「参加したことがない」67件(51.9%)であった。参加経験のある科目は「障害特性」「働くことの意義」(各46件)、「障害者雇用」および関連演習(43～45件)、「ピアサポーターとしての継続的な就労」(44件)であった。

自由記述では、実践を振り返る場として有効である一方、加算算定上必須でないため参加者が少ないこと、実際に雇用・活動後の受講で学びが深まること、基礎・専門研修と同一年度内実施時の負担が大きいことが課題として示された。

(6) フィードバック・振り返り

フィードバックを受ける機会(有効回答128件)は、「はい」77件(60.2%)、「いいえ」28件(21.9%)、「わからない」23件(18.0%)であった。方法はオンライン含むアンケートが62件で最多、インタビュー10件、その他24件であった。

自由記述では、研修後の反省会、実行委員会での振り返り、自治体担当者との共有、受講者アンケート結果の共有などが挙げられた。フィードバックは次年度改善点の把握や講師・ファシリテーター間の共通理解形成に活用されているが、十分に共有されていない場合や毎年度同様の運営になりやすいことへの課題も示された。

2. 基礎研修・専門研修の見直しに関する検討

(1) 基礎研修・専門研修全体に関して

1) 研修の内容と実施方法

障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律等の一部を改正する法律案に対する附帯決議には、「多様なピアサポーターの活動の価値や専門性を分かりやすく伝える観点も踏まえつつ、障害者ピアサポート研修事業の研修カリキュラムの見直しを検討すること。」とあり、対応が求められる状況にある。

障害者ピアサポート研修事業実施要綱においては、障害福祉サービス事業所等でピアサポーターたちが他の職員とともに働くことによって、障害福祉サービスの質の向上に寄与することが期待された事業である。

しかしながら、それぞれの障害領域におけるピアサポートへの取り組みは、領域の活動の歴史や障害特性にも大きな影響を受けている。障害福祉サービス等で職員として働くこともピアサポートを活かすひとつの方法ではあるが、そこに矮小化されるものではない。特に知的障害や高次脳機能障害の方たちからは、受講したいけれど敷居が高いという意見も聞かれた。

そこで、基礎研修では、ピアサポートの多様性への理解を促し、ピアサポートとは何かということをこれまでよりも丁寧に取り扱うこととした。

さらに、経験を活かして働きたい気持ちはあるがすぐには、そこに至らない、でも、ピアサポートについて学びたいという方々にも参加してもらえるような入門編的な内容として、裾野を広げる方向性が出された。つまり、①基礎研修を受講した人は必ず専門研修も受講し、2つの研修を一体的に運営する従来の開催方法と、②ピアサポーターとして働きたいが今すぐは難しいという方たちにも基礎研修を開放し、基礎研修を受講した人たちの中で、職員として働いている、あるいは働くことが実際に視野に入っている方に専門研修を受けてもらうという開催方法のいずれかを選択できるようにしてはどうかということで、一致をみたのである。

2）研修の難易度とテキストの工夫

本研究の分担研究での講師・ファシリテーターへのアンケート結果で、基礎研修・専門研修ともに、最も重視した点について、「受講者同士が支え合う雰囲気」が最も多く、「どのような障害の人であっても理解しやすい講義・演習」が次いでいた。

以前から知的障害や高次脳機能障害の方々にとっては、現行の基礎研修は内容が難しいという指摘があった。テキストの中で使用されている用語の中には、それぞれの障害領域では当たり前に使用されてきたものではあっても、その他の領域の人には耳慣れないと感じられるものがある。今回の見直しに際して、専門的な用語はできるだけ使用せず、わかりやすい表現をこころがけることになった。また、知的障害の方には、ルビふりやテキストの「わかりやすい版」が必須であるという意見や、講義部分は支援者と一緒に、じっくりと何度でも見返せるよう事前収録のものをユーチューブなどで提供してはどうかという意見も出た。

結果として、基礎研修・専門研修の「わかりやすい版」を作成し、そのテキストにはルビを振ってもらうこととした。さらに、以前から要望のあった視覚障害者用のテキストファイルの作成も行った。

3）研修時間について

研修時間については、現行の時間数に対して、十分に内容を理解してもらおうと考えるともっと時間が必要だという意見もあったが、今後、より多様な受講生に基礎研修がひらかれていくことや、地方では合理的配慮の提供が可能な研修場所が限られ、移動時間を考えると増やすことに限界があることなどから、基礎研修・専門研修ともにトータルの研修時間は変更しないこととした。

4）ファシリテーターの養成について

本研修は講義と演習がセットで実施されており、演習では、グループワークを進めるファシリテーターの力量が問われる場面も多い。ファシリテーターは意見をまとめるということではなく、演習の目的や狙いを明確に提示し、参加者の主体的な参加を促す役割を担っている。すでに実施している自治体もあるが、ファシリテーター養成研修を行い、質の向上を目指してもらいたいという意見も散見された。

現行の障害者ピアサポート研修事業では、ファシリテーター研修に関する言及はないが、基礎研修の参加者に関して、現状よりも多様な障害当事者の方々を受け入れることになった場合、ファシリテーターの質が今以上に問われてくるであろう。

（2）基礎研修カリキュラムについて

1）基礎研修全体について

自治体や研修の講師・ファシリテーターへのアンケート及び、研究協力者との議論の結果、基礎研修については、大きな枠組みは踏襲することとなった。

2）「オリエンテーション」

オリエンテーションでは、研修の目的、カリキュラム・タイムテーブル・配布物の確認などを行うが、参加者の立ち位置の確認、特にピアサポーターと専門職が一緒に参加している意味などについての説明があった方がいいという意見が寄せられた。

また、講義と演習が繰り返され、グループワークが多い研修なので、多くの自治体ではすでに提示がされているが、改めてグループワークを行う上でのグランドルールを示してもらえるといいのではないかという

意見もあった。ただし、オリエンテーションは研修時間には含まれていない。

3)「ピアサポートの理解」(講義 30 分 演習 60 分)

今後の障害者ピアサポート研修事業の展開を念頭に置くと、「ピアサポートとは何か」ということをより明確に提示する必要性が浮き彫りとなった。ピアサポートは多様な側面と歴史的背景を持つ活動である。本研修を契機にはじめてピアサポートに触れる受講者が多い現状を考えると、単なる知識の修得にとどまらず、幅広いピアサポート活動について相互に知り、学び合える場としての要素をカリキュラムに組み込むことが重要である。

ピアサポートとは何かという点に十分なコンセンサスがないまま専門職との協働を開始すると、ピアサポーターが無意識に既存の専門職の模倣に陥り、「小さな専門職」化してしまう危惧がある。まず活動そのものを指す「ピアサポート」と、役割を担う「ピアサポーター」の概念を明確に仕分けること、さらに、ロールモデルとしての側面のみを強調するのではなく、「痛みを伴う共感」に代表される当事者特有の固有性、その「経験」と「立場」を伝えること、雇用・活動現場における合理的配慮のあり方について具体的な説明をテキスト等に明記していくことの必要が指摘された。現在のテキストで取り上げている「ストレングス」については、基礎研修でいきなり取り上げるのは敷居が高いので、専門研修にて扱うこととした。

また、演習については、幅広いピアサポート活動について相互に知り、学び合える場でもあることから、演習に自己紹介を含めることは継続した。

3)「ピアサポートの実際・実例」(講義 70 分 演習 40 分)

実際の研修場面では、多い自治体だと 5 障害のピアサポーターが講師として登壇し、一人 10 分程度でそれぞれの障害領域のピアサポートについて話すということになっている。少ない自治体でも 3 人の講師が時間を分かち合うことになる。いずれにしても持ち時間が短いので、歴史について十分に触れられない場合が多い。しかし、ピアサポートが引き継がれてきたことへのリスペクトとして、歴史はテキストにはあっていいのではないか、研修では十分に語られないからこそ、テキストには含めた方がいいという意見が出され、現行のテキスト同様、歴史的な記述は残すことになった。さらに、現在 5 つの障害領域におけるピアサポートの実際・実例が示されているが、そこに発達障害を加えるべきだという意見も多く、今回のテキスト案には、発達障害を含め 6 つの障害領域のピアサポートについて記述がなされた。

そうなると、ますます実際の研修における時間配分が問題となるが、なるべく多くの障害領域の方の話が聴けた方がいいという意見もあるので、事前の打ち合わせをしっかりと行うことが重要であり、時間管理の工夫をした方が良いのではないかという意見も出た。逆に登壇者が少ない場合には、質疑応答の時間を設けることで、内容の充実が図られるという意見も出た。

4)「コミュニケーションの基本」(講義 40 分 演習 60 分)

現在、基礎研修のテキストに掲載されている「I メッセージ(アイ・メッセージ)」を用いた演習について、その是非や位置付け、およびピアサポートの本質に根ざしたコミュニケーション研修のあり方について議論を行った。

I メッセージを使うといった技術に気を取られすぎると、演習の本来の目的(傾聴や共感)が形骸化する恐れがあり、I メッセージを学ぶ前に、まず「傾聴する」「傾聴される」という体験を学んでもらうステップが必要ではないかということから、「傾聴」や「共感」など、ピアサポートにおいて根幹となる姿勢を提示する方向性が示された。「助言をしなければならない」という義務感に囚われると、話す側は否定されたように感じることがある。また、傾聴を単なる「下請け」のように低く捉える必要はなく、対等な関係性を築くための技術だと捉え、「聴き合い」の場をしっかりと作ることを演習に導入することとなった。

本講座で学ぶ内容が「一般的な相談の聞き方」なのか、「ピアサポートに焦点を当てたコミュニケーション」なのかを明確に整理する必要があるという議論は昨年度の検討から引き継がれてきたが、そのどちらかであるという結論は導き出すことができなかった。しかし、ピアサポーターならではのコミュニケーションという視点で考えた場合、「聴くこと」そのものがリフレクション(省察)やアドボカシー(権利擁護・代弁)につながるという指摘があった。

4)「障害福祉サービスの基礎と実際」(講義 50 分 演習 30 分)

現状の課題として、専門研修の関連科目「保健医療福祉施策の仕組みと業務の実際(障害者)」との重複部

分が多いとの指摘が多数挙げられているが、今回の見直しの議論で、専門研修における制度施策の講座は廃止となった。また、今回の改訂では、制度論を中心とする講義ではなく、「働く場のイメージ」を具体的に膨らませる内容に重きを置くべきであるということ、受講者が主体的に取り組める演習時間をより長く確保することが望ましいということが議論された。

基礎研修の参加者の枠を拡げていくという話とも結びつくが、内容として、単に知識を詰め込むのではなく、実際のエピソードや実例紹介を含むものにしてはどうかという話になった。知識としてサービスの種類をたくさん知っているということよりも、その人が「どのような生活をしたいか」ということを考え、サービスの活かし方を一緒に考えることの方が重要なのである。

演習については、身近で導入しやすいテーマとして、「どんなところにピアサポーターがいて、どんなことができると良いでしょう」など、受講者が自身の経験に照らして理解しやすい身近なテーマを設定することとした。その一方で、今在る制度は、障害当事者の方たちが展開してきた運動の成果という側面もあるので、社会の変化の中で、どのように現在の制度ができあがってきたのかという大きな流れについては、テキストにはある程度の記しておく必要があることも共有した。

5)ピアサポーターの専門性」(講義 30 分 演習 60 分)

本講座は、「ピアサポートの専門性」というタイトルであったが、ピアサポートから、「ピアサポーターの専門性」へと変更することとなった。内容としては、ピアサポーターの「専門性」に触れる重要な位置付けであるが、現状のカリキュラムはピアサポーター側のみに焦点が当たっており、専門職の強みや、双方がそれぞれの立場で、どう協働していくかという視点が不足しているという指摘があった。ただし、それを記述する際に、精神障害に偏りすぎず、他の障害領域の当事者にも丁寧でわかりやすい表現を工夫する必要があるという指摘もあった。また、現状のテキストについては、使用されている図が複雑で、基礎研修の参加者がより多様になっていくことを想定した場合に、理解が難しいのではないかという意見も出た。

「倫理と守秘義務」についても、この講座に盛り込まれてきたが、倫理に関する扱いが偏っている点が課題として挙げられた。「倫理」と言いながらも、現状の内容が「守秘義務」に偏りすぎているという指摘である。基礎研修の講義に「倫理と守秘義務」について、詳細を書き込むよりは、これらを「専門研修」に委ねる方がいいのではないかということになった。

(3) 専門研修カリキュラムについて

I) 専門研修全体について

①カリキュラムの再編について

まずは、昨年度から引き続き、専門研修の中にある、ピアサポーターと事業所職員に分かれて受講する講座について検討を行った。研修を構想した当初は、それぞれの立ち位置から率直に語り合える場があったほうがいいのではないかと考えて設けた経緯がある。学んでもらう内容としてもピアサポーターに関しては、保健福祉医療の知識や雇用されるということに関する仕組みや倫理観、専門職に関しては、ピアサポーターを職員として受け入れるための環境整備等について、それぞれの課題を捉えた上でのプログラム構成とした。しかし、研修を何回か実施していると、経験の積みあがってきた自治体などから、敢えて分かれて受講するよりも全員一緒に受講した方が良いのではないかという声が聞かれるようになった。一緒に受講することで、意見が対立するような場面が生じる場合もあるだろうが、そこでこそ、お互いが一緒に受講している意味を問い返せる機会となるのではないかという意見も出された。もちろん、分かれて受講することに意義を感じている人たちもいるが、主催する自治体からは、合理的配慮の提供や部屋の確保という現実的な部分で、一緒に受講するようにしてほしいという要望を耳にすることが増えている。そうした背景を踏まえ、今回のシラバス、テキストの見直しを機に、専門研修においても全員が同じ講座を受講する方向で議論が進んだ。ただし、分かれて受講するスタイルを継続したいという場合には、演習グループを専門職とピアサポーターに分けて実施するなどの工夫を提案することとした。

具体的には、ピアサポーターを対象とした「関連する保健医療福祉施策の仕組みと業務の実際」「ピアサポーターとしての働き方」と、専門職を対象とした「ピアサポートを活用する技術と仕組み」「ピアサポーターを活かす雇用」の 4 つの講座を廃止し、新たなカリキュラム構成を検討した。4 つの講座がなくなった場合に、そこに含まれていたものや、新たに盛り込むべき内容についての議論を通して、労働者としての

権利やアンケート調査結果からもその重要性が指摘された労働環境と合理的配慮に関する講座を新設する提案が行われた。これまでは基礎研修に含んでいた対人サービスに従事する上で必要となる倫理に関する内容を専門研修に含むこととなった。また、基礎研修と専門研修、専門研修の講座間での内容の重なりをできるだけ整理することも確認された。最終的に「労働環境と合理的配慮」という講座を新たに設けること、従来の「セルフマネジメントとバウンダリー」については、ボリュームがありすぎるため、「セルフマネジメント」と「バウンダリー」に分けること、そのうちのバウンダリーの中で、基礎研修から引き取った倫理的について扱うため、講座名称を「バウンダリーと倫理」に変更した。

②記述が精神障害に偏りすぎている傾向について

平成 27 年度に障害者領域のピアサポーター養成を検討しはじめた当初は、基礎研修は障害を横断する形で考え、専門研修は障害領域ごとに組み立てていくという構想で検討を行なっていた。そういう理由で、当時の研究班で最初に作成した専門研修テキストは精神障害版であった。しかし、障害者ピアサポート研修事業が実施されるようになり、障害領域ごとに専門研修を立ち上げることは予算的にもマンパワー的にも困難であるという自治体の状況に対応するために、急遽、現在使用されている障害統合版のテキストを作成した経緯があった。その結果、他障害の方々から見ると、精神障害に偏っているという意見をいただくことになっていたが、今回の見直しにあたって、多様な障害を意識して研究協力者に執筆を依頼した。

しかしながら、多様な障害領域を横断する研修を組み立てることは容易なことではなく、例えば、精神障害領域でピアサポートに触れる際のキーワードとなっている「リカバリー」ついては引き続き研修の中で、大きく取り上げているが、研究班の中でも様々な議論があって、今日に至っている。そういたプロセスを共有してもらうことを目的として、障害統合版を作成するときに、その議論の一端をまとめたコラムを掲載したが、今回も引き続きそのコラムを載せることとした。

それぞれの障害領域の方々の思いをすべてテキストという形に落とし込めているわけではないが、今回の見直しの中でもいろんな議論があったことを想像してもらえればと考えて掲載している。

2)「専門研修の振り返り」(講義 30 分)

基礎研修で学んだことを振り返り、本研修の目的、現在の自分の立場を再確認する。時間が余るようならアイスブレイクや自己紹介の時間として使用している自治体もある。

3)「ピアサポーターの基礎と専門性」(講義 40 分 演習 60 分)

本講座の核となる「リカバリーストーリー」について、その意義や言葉の定義、研修内での取り扱い方、および受講者の障害特性に応じた配慮のあり方について議論を行った。先にも触れたが、「リカバリー」という言葉が馴染みにくい障害領域が存在することや、リカバリーストーリーが「右肩上がりの成功体験」として誤解され、受講者への押し付けや評価に繋がるといった懸念が示された。テキスト案においても、丁寧でわかりやすい説明の追加が行われた。

実際の研修で提示するリカバリーストーリーについては、メイン講師とは異なる障害を持つ人をサブ講師として配置し、多様な視点から語ってもらうことも有効ではないかという意見も出された。かといって、ピアサポーター=リカバリーストーリーの語り手のような理解にならないよう留意する必要性も強調された。

演習については、一人ひとりがリカバリーストーリーを安心できる環境で話す経験は、ピアサポーターだけではなく、専門職にとっても、大切なことに気づく契機にもなり得ることから、現在の内容を踏襲した。

その一方で、障害特性により、その場ですぐに文章を構築することが難しい方や、突発的な自己開示に高い心理的負荷(不安)を感じる方もいる。事前に演習内容をアナウンスし、準備をしておけるような配慮の必要性が指摘された。また、研修を進行するファシリテーターが、障害特性や配慮の必要性を十分に認識しておくことの必要性についても議論がなされた。

4)「ピアサポートの専門性の活用」(講義 40 分 演習 40 分)

本講座は、扱う内容が幅広すぎ、講座全体のボリュームが過大になっている点が指摘された。特に、ICF(国際生活機能分類)モデルの図と文章内容の整合性が取れていない点や、歴史的経緯の説明にボリュームが取られ、実践的な「アドボカシー」や「意思決定支援」の具体例が後半に偏っている点が課題とされた。具体的には、ICIDH(国際障害分類)から ICF への歴史的変遷を説明するのではなく、医療モデル(医学モデル)から社会モデル・人権モデルへと変遷したという大前提をシンプルに伝えること、重要な視点の前

提(土台)として、支援者主導ではなく「利用者・当事者を中心に置いた支援の重要性」を明確に記述し、項目として独立して立てることが検討された。構成として、前半に「視点」、後半に「具体例」と分けるのではなく、各項目のなかに最初から具体例(アドボカシーや意思決定支援の実際)を入れ込んだ方が、講師・受講者ともに理解しやすくなるという指摘もあり、その意見を取り入れた。話を聴くことの重要性、聴いてもらった経験は、重要なピアサポーターの強みであるが、具体的な傾聴スキルについては基礎研修の「コミュニケーションの基本」で扱うこととした。

本講座は「ピアサポーターの基礎と専門性」で示された目指す姿に対し、そこに近づくための具体的な「手段(専門性の活用)」の話として位置付けられる。演習については、現状の演習時間は短すぎるため、10分時間を増やすこととした。

5)「チームアプローチ」(講義 40 分 演習 50 分)

本講座では、ピアサポーターと専門職がチームとして機能する「協働」のあり方を扱っているが、現状のテキストでは「同じ目的に向かって進むこと」が強調されるあまり、それぞれの「立場の違い」や「具体的な役割分担」が明確に示されていない点が指摘された。

また、受講生の中には職員として働いた経験がまだない人や、他機関との交流が少ない就労系のピアサポーターもいるため、抽象的なチーム論を実務に落とし込むことが難しい点が指摘された。そこで、具体例を取り入れることによってイメージを持ちやすくする工夫が行われた。また、昨年度から議論のなかで何度も繰り返されていた「ここで取り上げているチームは『事業所内なのか、外(多職種・他機関)なのか』」という混乱についても、具体的な事例を盛り込むことでわかりやすく伝えることが検討された。チームアプローチが、単に仲良く連携するだけでなく、時に立場による意見の対立が起こり得ること、そして違いを活かしながら取り組むこと自体に価値があるという視点を示すことの重要性についても議論がなされた。また、現行のテキストで使用されている「コーチ」「メンター」「ブリッジャー」といった言葉は、現場で日常的に使っておらず、現実と乖離しているという指摘もあり、日本語への言い換えや、単語の定義に囚われすぎない表現の工夫がなされた。

本講座は現行の研修では、専門研修の最後に置いているが、もっと早い時期にチームの基本や役割を提示した方が全体の理解が進むのではないかという意見もあり、「チームアプローチ」を全体の 4 番目に配置することとした。

演習については、ピアサポーターが相談支援専門員や生活支援員などと協働している実践例の検討を通して、ピアサポーターがチームに入ることの意義や、そのことによって生まれる可能性を検討してもらえれば良いのではないかという意見が出され、今回の改訂に反映されている。

6)「労働環境と合理的配慮」(講義 40 分 演習 40 分)

本講座は、今回のカリキュラム見直しにおいて新たに設置された講座である。ピアサポーターが単に精神論や個人の努力で働くのではなく、「安全・安心な労働環境」と「適切な合理的配慮」という客観的な基盤の上でこそ、その専門性や力が発揮できるという認識を受講生(ピアサポーターおよび専門職)に伝えることを目的とした。

「労働環境」については、ピアサポーターを雇用する職場側の理解促進から、具体的な労働条件、多様な働き方まで、幅広く現実的な労働環境のあり方を提示する。職場におけるピアサポーターへの理解を深め、ハラスメントを防止し、誰もが安心して発言・勤務できる「心理的安全性」の確保について扱う。労働者として守るべきルールである「就業規則」の確認や、賃金、働き方の多様性(短時間勤務や柔軟なシフトなど)や、雇用契約を結んで終わりではなく、雇用後の研修体制や、将来的なキャリアパスとの関連性、職場の相談窓口、スーパービジョンの重要性などを盛り込むこととした。また、通勤や就業中における介助はこれまで認められていなかったが、重度障害者等就労支援特別事業が始まったことや、雇用促進法や職場の補助金等の活用を含めて整理した。

「合理的配慮」については、合理的配慮を単なる「優遇」や「わがまま」ではなく、「本来持っている力を発揮するための前提(環境調整)」であるという本質が伝わる記述とした。基礎研修の「ピアサポーターの理解」でも触れた障害者権利条約や障害者差別解消法の文脈を振り返りつつ、言葉の正確な定義と具体的な配慮例を示した。合理的配慮は個別性の高いものであり、一律の正解を求めるのではなく、「職場と相談(対話)しながら双方向で決めていくプロセス」が重要であることを明記する必要性がある。また、合理的配慮は本人の意思の表明が出発点となり、ピアサポーターとして働くからには、自身の立場性(当事者性)を開

示することは一定の条件となるが、「どこまで詳細に開示するか」は丁寧なすり合わせ(対話)が必要であることが議論された。

演習においては、職場における合理的配慮の意味やピアサポーターが強みを発揮できる環境づくりなどについて話し合うような内容を設定した。

7)「バウンダリーと倫理」(講義 40 分 演習 35 分)

現行の研修においては、「セルフマネジメントとバウンダリー」という形で実施してきたが、今回の見直しを機に、それぞれをもう少し丁寧に取り扱った方が良いのではないかということとなり、「セルフマネジメント」と「バウンダリー」を分ち、且つ、基礎研修の「ピアサポートの専門性」で取り上げていた倫理に関する内容を「バウンダリー」の講座に含め、「バウンダリーと倫理」という形で再構築することとなった。

これまでも「バウンダリー」については、アンケート結果などからも、受講者にとって理解が難しく、ファシリテーターや参加者の専門職による解説に終始しがちであるという指摘があった。かといって、専門職の間でもバウンダリーという言葉の認知度にはバラつきがあり、ピア研修で初めて触れる受講生も多い。そのため、「ピアだからこそ生じる葛藤」や「他業界・日常での身近な例え」を用いながら、その本質をわかりやすくカリキュラムに落とし込む必要がある。

人を支援する中で抱える葛藤から、バウンダリーとは何かということについて、事例を交えて具体的な説明を盛り込む。ピアサポーターに関しては、福祉サービス等の利用者から職員になり、立場が変わることで生じる葛藤(二重関係)に悩みやすい。チームアプローチの文脈も踏まえ、周囲の職員と一緒に働く上での「安心・安全(心理的安全性など別の表現も検討)」を守るための境界線としてもバウンダリーを位置付けてはどうかという議論もあった。

「倫理」については、専門性を担保する上で、欠くことのできない事柄である。ピアサポーターの活動が「自己流の自由演技」にならないよう、基礎となる土台を提供する必要がある。特に倫理の根幹として「守秘義務」は必ずカリキュラム内で取り扱い、既存の養成指針や倫理に関するガイドラインをこれまで通り参考資料としてテキスト案に含めた。また、本講座はバウンダリーに加えて、「倫理」まで内包して丁寧に説明するので、40 分の講義時間を確保することとした。演習に関しては、倫理が重要視される理由を考えたり、人との距離の取り方に関する内容を含んだ。

8) セルフマネジメント(講義 30 分 演習 35 分)

講座「セルフマネジメント」は、これまで主としてピアサポーターが二次障害等をうまくコントロールしながら働き続けるためのコツ・体調管理を中心に据えてきた。しかし、現状の内容では関心が「自分自身の管理(自己責任論)」だけに終始してしまう懸念がある。今回の見直しでは、マネジメントの対象を多角化(時間・感情・生活面など)するとともに、自分自身をマネジメントした経験そのものがピアサポーターとしての将来的な利用者支援の質を高めるリソースになるという、より広い視野を持たせるカリキュラムへのアップデートが求められている。

また、すべてを自分一人で解決しようとすることだけがセルフマネジメントではなく、例えば、身体障害のある人が「ヘルパーを使いこなす(マネジメントする)」ことや、事業所に適切な配慮や支援を求めること、事業所の外で相談できる人を持つことなどにも触れる必要性が指摘された。セルフマネジメントが単に自分の体調管理を行うことに留まらず、自分を大切にしつつ、ピアサポーターとして働き続けるための土台となることを伝える。

演習については、自己理解の必要性を踏まえつつ、セルフマネジメントを行う上での工夫を話し合うこととした。

9)「バウンダリーと倫理」「セルフマネジメント」の演習と「まとめの演習 グループでの決意表明―明日から取り組めること―」(20 分)について

「バウンダリーと倫理」「セルフマネジメント」に関しては、演習にそれぞれ 35 分という時間を振り分けているが、研修実施に際しては、「バウンダリーと倫理」「セルフマネジメント」の講義を聞いた後に、合計で 70 分(その間に休憩を入れつつ)の演習とし、各グループで自由度の高い時間配分を可能とした。また、これまでは講座ごとに演習を実施し、そのまま研修を終了していたが、今回の見直しでは、20 分間のまとめの演習を実施し、専門研修の内容を踏まえ、明日から取り組めることについて、グループで検討してもらうことを最後の課題とした。

3. フォローアップ研修の見直し及びピアサポートの専門性担保の仕組の検討

身体障害領域、高次脳機能障害領域、精神障害領域、難病領域の研究協力者からフォローアップ研修に関する意見を得た。障害領域によっては意見を取りまとめての回答もあれば、個人が自由に書き込んだ回答もあった。令和６年度に得ていた意見の論点が整理され、令和７年度は特に、フォローアップ研修の位置づけや、フォローアップ研修でねらいとされることについての議論が深まった。

（1）フォローアップ研修のテーマ

フォローアップ研修はどのようなことを目指す研修なのか、フォローアップ研修の受講者としてどのような方たちを対象とするのかの議論がなされた。議論の結果、フォローアップ研修では、「ピアサポーターとして働き続ける／活動し続ける」、「質の高いピアサポートの取り組みを継続する」がテーマとなるとの共通見解が形成された。

（2）フォローアップ研修の対象者

また、フォローアップ研修の参加者としては、本来、基礎研修、専門研修を受講し終えてピアサポーターとして活動している方々をフォローアップするということを想定しているものの、全員がピアサポーターとして活動できているとは限らないことや、この研修の性格からして、基礎研修、専門研修を修了していること以外の要件を規定することはできないことが話し合われた。ただし、要件を規定することはできないまでも、今後フォローアップ研修の研修内容のテキストを作成する際には、ピアサポートに携わった経験のある人を想定してテキストが執筆されることは重要であるとの意見があった。

（3）研修の内容

上述したフォローアップ研修のテーマや対象者を考慮し、またこれまでのフォローアップ研修で行われてきた講座内容に運営者・講師・ファシリテーターなどさまざまな立場から関わってきた研究協力者らの振り返りから、フォローアップ研修で目指すべき内容として、以下の4つが挙げられた。

(ア) ピアサポーターが、実践の中で生じる葛藤や課題を一人で抱え込まず、言語化し共有できるようになる
(イ) ピアサポート活動を支える協働・組織のあり方を理解し、実践に活かせるようになる
(ウ) ピアサポーターおよび管理者が、活動を「続ける」ための工夫を自分の現場で考えられるようになる
(エ) 地域においてピアサポート活動を継続・発展させる視点を持つ

そして、具体的に入れると良い講座として、以下のようなものが挙げられた。

① これまでの研修の振り返りとフォローアップ研修のねらい
② ピアサポーターとして［ピアサポーターと共に］働いての課題・葛藤・喜び
③ 障害特性（今後の支援活動に活かすために）
④ ピアサポーターとしての効果的なコミュニケーション技法働き続ける［活動を続ける］ために
⑤
⑥ ピアサポート活動を地域で続ける・交流する・広げるために

なお、それぞれの講座について留意すべきことが議論された。その内容を以下に示す。

① これまでの研修の振り返りとフォローアップ研修のねらい
- フォローアップ研修のテーマや行おうとしていることを研修開始時に伝えることは重要
- 研修内の各講座の冒頭にも、それまでの講座とのつながりを伝えるとよいだろう
- R3 版シラバスでは要綱には提示してないと注意書きした上で「ピアサポートの理解」の前に「オリエンテーション」を配置している。「振り返り」に研修自体についての説明を入れるか、あるいは、要綱外の時間で説明するか、基礎・専門・フォローアップで統一した方が良い

② ピアサポーターとして［ピアサポーターと共に］働いての課題・葛藤・喜び
- 実際にピアサポーターとして活動して体験する葛藤についても取り扱うことは重要。
- 活動して葛藤だけではなく、喜びなどについても共有できるとよい
- ピアサポーターだけでなく、ピアサポーターと共に働く管理者も、葛藤や喜びについて話し合えるとよい

③ 障害特性（今後の支援活動に活かすために）
- 障害特性は、基礎・専門の類似コマとの住み分け（狙いの説明）が重要。
  - 現行では障害特性の後に演習がないため、「聞きっぱなし」になりやすい。演習の必要性が議論された。
- 基礎／専門／フォローアップの住み分けの整理案：
  - 基礎（さまざまな障害領域）：ピアサポート活動の多様性に触れる

- 専門（リカバリーストーリー）：葛藤やつらさからの変化の兆し等、リカバリーストーリー
- フォローアップ（障害特性）：支援する上で、各人の主観的な困り感・生活のしづらさの違いを学び、思いを馳せる

- 方向性：
  - 自分の領域以外の障害・困りごとの多様性を知り、支援に活かす（主観的な困り感／生活のしづらさへの理解）
  - 「障害名で判断しない」で、共通する生きづらさ等に目を向ける視点も有用
- 留意点：
  - 「全ての障害領域を完璧に理解すべき」という誤解を生まないよう、“知らないことがある”という謙虚さも大事。
  - 自分だけで完結せず、必要時に専門機関・他者と協働する姿勢を育てたい。
  - さまざまな障害領域の登壇者に語ってもらうとよい。その際に、この講座のねらい（今後の支援活動に活かすこと）を伝え、基礎研修の狙いとは異なることを運営企画委員が理解しておくと同時に、登壇者への依頼時にも伝える必要がある
  - 登壇者の語りによる「障害」が、医学モデルによる障害（機能障害）か、あるいは、社会モデルによる障害なのか、受講者に伝わりやすく説明されると良い
  - 障害の「困りごと」は具体的な課題や悩みを連想させるが、そこから起因するライフステージへの影響についてもこの講義で取り上げられると良い。「生きづらさ、困りごと」などと表現することもありえる
- 演習の方向：
  - 深掘り型よりも、まずは感想の共有（知らなかった／共通点があった等）など、学びを言語化して共有する形式が現実的、という意見も

④ ピアサポーターとしての効果的なコミュニケーション技法

- 「効果的なコミュニケーション技法」という項目名は、ノウハウ偏重に見えやすいため再検討が必要ではないか、との指摘があった。
- 意図（利用者理解、協働・組織内コミュニケーションの在り方）に沿うよう、名称の工夫が必要との意見。
- 「協働」は研修内で扱えるコマが限られる可能性があり、この箇所での扱いが特に重要との意見があった。
- 他方で「利用者理解の深め方」を一つの型として提示しすぎると、たとえばソーシャルワーカーなど専門職的な講義に寄る懸念もあり、どの程度まで示すかは追加議論が必要との整理もなされた。
- 内容自体は重要だが、タイトル・配置を含めて整理する。

⑤ 働き続ける［活動を続ける］ために

- セルフマネジメント等の「個人の工夫」だけに寄ることは避けたい、という指摘。
- 個人・職場（組織）・地域／社会の複数の軸で考えられるようにする案が提示された。
- いくつかの自治体では、当事者の話の前に短いオリエンテーション（視点提示）を入れると理解が進んだという実例が共有された。

⑥ ピアサポート活動を地域で続ける・交流する・広げるために

- 最終コマとして、今後の活動やつながりを考え、研修の節目を共有できる場として意義がある、という整理。
- 一方で、研修の本質は「支援の先にいる当事者（利用者）の幸せ」に還元する人材育成であり、最後が「交流・拡大」に寄りすぎると研修の緊張感や焦点がぼやける懸念も提示された
- 当事者が交流や活動づくりに主体的に関わる視点を明示する必要が共有された
- この最終コマについては、ワークショップとしておき、テーマ例を複数提示しておき、自治体ごとに選んだり自分たちで設定できるようにしておく。テーマ例；
  - 「地域で続ける／交流する／広げる」
  - 「支援の本質を深める」 等

(4)シラバス案

上記検討内容をもとに、 フォローアップ研修_講座計画(シラバス案：別添資料)が作成された。 その主たる内容は以下である。

1） 位置づけ

本研修は、 基礎研修・専門研修を修了した者を対象に、 ピアサポート活動を「続ける」 ことを支えるための研修である。

2） テーマ

質の高いピアサポート活動の取り組みが続けられていくこと

3） ねらい

ピアサポーターが、実践の中で生じる葛藤や課題を一人で抱え込まず、言語化し共有できるようになる
ピアサポート活動を支える協働・組織のあり方を理解し、実践に活かせるようになる
ピアサポーターおよび管理者が、活動を「続ける」ための工夫を自分の現場で考えられるようになる
地域においてピアサポート活動を継続・発展させる視点を持つ
4)研修の流れ
本研修では、ピアサポート実践の振り返りから始まり、葛藤や課題の共有、多様な障害理解、協働のあり方を経て、「働き続ける/活動を続ける」ための具体的な視点を獲得し、最終的に地域での実践につなげることを目指す。
5)受講対象者
基礎研修、専門研修を修了している者
※本研修は、ピアサポートに携わった、または関わった経験を踏まえた学びを想定しているため、当該経験を有することが望ましい(経験があることで、より具体的な学びが期待される)
6)フォローアップ研修 講座進行案(合計540分)
＜実践の振り返りと共有＞
ピアサポート研修の振り返りとフォローアップ研修について(講義)(30分)
ピアサポート活動の課題・葛藤や喜び(講義)(30分)
ピアサポート活動の課題・葛藤や喜び(演習)(60分)
＜理解を広げる＞
4. 障害の多様性を学び支援に活かす(講義)(60分)
5. 障害の多様性を学び支援に活かす(演習)(50分)

＜協働と組織＞
6. 協働や組織内コミュニケーションのあり方(講義)(40分)
7. 協働や組織内コミュニケーションのあり方(演習)(90分)

＜継続する力＞
8. 「働き続ける/活動を続ける」ために(講義)(30分)
9. 「働き続ける/活動を続ける」ために(演習)(60分)

＜地域での展開＞
10. ピアサポート活動を地域で続ける・交流する・広げるために(演習)(60分)
11. 企画発表・研修総括(演習)(30分)

それぞれの講座の内容やねらい、講座での到達目標、実施方法や備考は、シラバス案(別添)に記載した。

4. 知的障害領域のピアサポートの有効性の検討

令和7年度は77名の本人活動に関わる知的障害のある人からインタビューデータを得ることができた。令和6年度は51名のインタビューデータとの合計で128名のデータを得ることができた。このインタビューデータについて逐語録を作成し質的分析を行った。その際、佐藤の質的データ分析法(佐藤 2008: 1-211)を参考に質的データ分析ソフトであるMAXQDA26を用いて分析を行った。

分析においてはまず複数のインタビューデータを1つ1つ事細かく読み込みながら思いつくままにコードを書き込んでいくオープン・コーディングを行った。そしてその後に、より抽象度の高い比較的少数の概念的カテゴリーに対応するコードを選択的に割り振り、概念同士の関係について明らかにする焦点的コーディングを行った。さらに、複数のコード同士の関係やコードとデータの関係などについて比較検討を繰り返す中で概念モデルを構築していく継続的比較法を用いてデータを分析していった。

なお、本研究における本人活動の有効性については、「本人活動やピアサポートに参加してよかったこと」と概念定義をした上で分析を行った。そのため、分析において着目したインタビューデータは知的障害のある人が本人活動やピアサポートに参加してよかったということが読み取れるものに限定した。その上で、インタビューデータに対してオープン・コーディングを行った結果、414のデータが抽出された。そしてその中から20のコードを生成し、これらのコードに焦点的コーディングを行って以下の4つのカテゴリーを生成した。

(1) 人間関係が広がる

「人間関係が広がる」については、「友達を増やすことができる」「自分の意見を伝えることができる」「色々な人と交流することができる」「色々な話をすることができる」「知り合いを増やすことができる」の5つのコードから構成されていることがわかった。

これらのうち、「友達を増やすことができる」は本人活動を通じて友達を増やすことができることを、「自分の意見を伝えることができる」は本人活動の中で自分の意見を伝えることができることを、「色々な

人と交流することができる」は本人活動の大会やイベントを通して色々な人と交流することができることを、「色々な話をすることができる」は本人活動の中で関係者に色々な話をすることができることを、「知り合いを増やすことができる」は本人活動の中で知り合いを増やすことができることをそれぞれ表している。

(2) 自分を変えることができる

「自分を変えることができる」については、「色々なことを学ぶことができる」「成長することができる」「自分の意識を変えることができる」「色々なことができるようになる」の4つのコードから構成されていることがわかった。

これらのうち、「色々なことを学ぶことができる」は本人活動を通して様々なことを学ぶことができることを、「成長することができる」は本人活動を通して様々な経験をする中で成長することができることを、「自分の意識を変えることができる」は本人活動を通して様々な経験をする中で自分の意識を変えることができることを、「色々なことができるようになる」は本人活動を通して様々な経験をする中で色々な事ができるようになることをそれぞれ表している。

(3) 会の活動を行うことができる

「会の活動を行うことができる」については、「様々な活動に参加することができる」「旅行に行くことができる」「本人大会に参加することができる」「会の運営を行うことができる」「楽しく活動することができる」の5つのコードから構成されていることがわかった。

これらのうち、「様々な活動に参加することができる」は本人活動の中で様々な活動に参加することができることを、「旅行に行くことができる」は本人活動の中で宿泊を伴うもしくは日帰りの旅行に行くことができることを、「本人大会に参加することができる」は本人活動の大会である本人大会に参加することができることを、「会の運営を行うことができる」は本人活動の会の運営を担うことができることを、「楽しく活動することができる」は楽しく本人活動における活動を行うことができることをそれぞれ表している。

(4) 色々な人に支えてもらえる

「色々な人に支えてもらえる」については、「手助けをしてもらえる」「アドバイスをしてもらえる」「相談することができる」「サポートしてもらえる」「話を聞いてもらえる」「相互理解を深めることができる」の6つのコードから構成されていることがわかった。

これらのうち、「手助けをしてもらえる」は本人活動において本人もしくは支援者に手助けを受けることができることを、「アドバイスをしてもらえる」は本人活動において本人もしくは支援者にアドバイスを受けることができることを、「相談することができる」は本人活動において本人もしくは支援者に相談することができることを、「サポートしてもらえる」は本人活動において本人もしくは支援者からのサポートを得ることができることを、「話を聞いてもらえる」は本人活動において本人もしくは支援者に話を聞いてもらうことができることを、「相互理解を深めることができる」は本人活動において本人同士相互理解を深めることができることをそれぞれ表している。

つまり、本人活動の有効性については、「人間関係が広がる」「自分を変えることができる」「会の活動を行うことができる」「色々な人に支えてもらえる」というカテゴリーから構成されることがわかった。

D. 考察

I. ピアサポート研修の効果測定に関する研究

講師・ファシリテーターは、単に講義や演習を進行するだけでなく、受講者同士が安心して支え合える場づくり、障害特性に応じた理解促進、グループワーク調整、合理的配慮の実装に関わる重要な役割を担っている。基礎研修・専門研修のいずれでも「受講者同士が支え合う雰囲気」が重視されており、研修の質はカリキュラム内容だけでなく、場の安全性や関係性を支えるファシリテーションに大きく依存していると考えられる。

基盤的環境整備では、適切な会場確保、必要な配慮の事前確認、十分な休憩時間確保、開催時期調整などが重視され、受講者が安心して参加できる環境整備が研修の質に直結することが示された。合理的配慮についても、研修前・研修中・研修後を通じた継続的な支援体制の必要性が示唆された。

演習運営では、複数名のファシリテーター配置や文具活用、事前研修などの工夫が行われていたが、台本やヒント集の活用は限定的であり、演習進行が個々の経験や力量に依存している可能性がある。受講者の障害特性、理解度、発言のしやすさ、自己開示への抵抗感などが多様であるため、ファシリテーターには場の

安全性を保ちながら対話を促進する高度な調整能力が求められる。

基礎研修では、ピアサポートの価値を体感し受講者同士の相互理解を促進する場として機能しているが、ピアサポートの概念、制度、歴史、専門用語等の理解の難しさが課題として挙げられた。多様な障害特性をふまえた資料作成や説明方法の工夫が求められる。

専門研修では、基礎研修と比較して内容が濃く、理解や進行の負荷が大きいという意見があった。分離受講と合同受講の意義を整理し、各科目の目的に応じた研修設計を検討する必要がある。

フォローアップ研修については、実践を振り返る場として有効である一方、単なる研修課程の一部としてではなく、実践経験を振り返り継続的な学びを支える仕組みとして再検討する必要がある。

研修の質向上には、カリキュラム内容の見直しに加えて、講師・ファシリテーターの育成、合理的配慮の標準化、演習運営を支える教材・ツールの整備、フィードバックを次年度研修に反映する仕組みづくりが重要である。

2. 基礎研修・専門研修の見直しに関する検討

1. 研究の構造と方法論

本研究は、2020(令和2)年度から始まった障害者ピアサポート研修事業のために開発してきた基礎研修及び専門研修のカリキュラムの見直しを行い、新たなシラバスとテキストの案を提示することを目的として実施してきた。その検討は、同じ厚労科研での分担研究班「ピアサポート研修の効果測定に関する研究」で実施した自治体を対象としたアンケート結果、及び講師・ファシリテーターを対象としたアンケート結果、そして身体・知的・精神・高次脳機能・難病各領域における当事者・専門職・研究者から構成した研究協力者からの意見に基づき議論を行い、精神障害以外の障害領域の人にも伝わるようにわかりやすく記述した。

2. 基礎研修の改定ポイント

「ピアサポートの理解」では、「ピアサポート」と「ピアサポーター」の概念を明確に仕分け、「痛みを伴う共感」に代表される当事者特有の固有性、その「経験」と「立場」を伝えることの重要性を強調した。「コミュニケーションの基本」では、Ｉメッセージという技術に気を取られすぎないよう、「傾聴」や「共感」など、ピアサポートにおいて根幹となる姿勢を提示する方向性とした。

3. 専門研修の改定ポイント

専門研修では、ピアサポーターと事業所職員が分かれて受講する講座4つを廃止し、全員が同じ講座を受講する方向で議論が進んだ。「ピアサポーターの基礎と専門性」では、「リカバリーストーリー」について議論を行い、精神障害以外の障害領域の人にも伝わるようにわかりやすく記述した。「ピアサポートの専門性の活用」では、全体のボリュームを下げ、障害概念の歴史的変遷を説明するのではなく、医療モデル(医学モデル)から社会モデル・人権モデルへと変遷したという大前提をシンプルに伝えること、重要な視点の前提として、支援者主導ではなく「利用者・当事者を中心に置いた支援の重要性」を明確に記述した。「チームアプローチ」では、事例を通じて研修参加者にチームをイメージしやすい構成とし、単に仲良く連携するだけでなく、時に立場による意見の対立が起こり得ること、そして違いを活かしながら取り組むこと自体に価値があるという視点を示した。「労働環境と合理的配慮」は労働者の権利、環境整備、制度的支援、合理的配慮の本質、開示の問題といった多様な要素を含んでいる。また、「バウンダリーと倫理」では、まず、バウンダリーについて、これまでは難解であると評されてきたが、その本質を身近な例えなどを示しながらわかりやすく説明することに努めた。基礎研修の「ピアサポートの専門性」から倫理的内容を「バウンダリーと倫理」に移したわけであるが、倫理概念の扱いについて、これまでの「守秘義務中心」から「専門性を担保する土台としての倫理」へと位置づけを転換した。「セルフマネジメント」については、自己完結的な焦点から、多角的な対象へと広がりを見せ、適切な支援を他に求めることにより、ピアサポーターとしての経験が深まり、支援の質を高めるところに結び付けばと考えた。

4. 合理的配慮の提供について

本研究では、多様な障害領域の方々の参加が前提とされていることから、単一のテキストではなく標準テキスト、わかりやすい版(ルビ振り、表現の簡易化)、視覚障害者用テキストファイルという3種類を基礎研修・専門研修それぞれについて作成した。これは個別ニーズへの合理的配慮の一環である。わかりやすい版の作成には、一般社団法人スローコミュニケーションに、テキストファイルの作成にあたっては、筑波技術大学障害者高等教育研究支援センターに協力をいただいて実現した。

また、本研修は上記のような多様なテキストを用意したこと以外にも、他に類をみない障害横断型の研修であることから、研修そのものが、合理的配慮の本質的理解や対話を促進する学びの場となっているのである。

5. 残された課題

既存のテキストが「難解だ」「精神障害に偏っている」といった指摘を受け、今回の改訂においては多様な障害を意識した執筆を試みたが、この課題は完全には解決されていない。今後も同様の試みを継続していくことになるであろう。

また、ファシリテーター養成の必要性が指摘されているにもかかわらず、現行の障害者ピアサポート研修事業実施要綱にはファシリテーター研修に関する規定がない。自治体が自主的に開催しているという実績は増えてきているように感じられるが、多様な参加者がグループワークに本当の意味で参加し、満足感を得ることを目指すならば、グループワークを支えるファシリテーターの力量が必要である。研修を成功に導くためには、事務局や講師の力ももちろん重要であるが、グループワークを充実させるためには、ファシリテーターの質の向上が必須であり、研究成果を実装する上での政策的課題として残されている。

3. フォローアップ研修の見直し及びピアサポートの専門性担保の仕組の検討

本研究では、障害者ピアサポート研修のうちフォローアップ研修について議論を深め、研修シラバス案を作成した。

特に、フォローアップ研修が、ピアサポーターの専門性を担保し高めると共に、質の高いピアサポート活動が継続されていくための仕組みとなることを意識して検討がなされた。また、フォローアップ研修については、自治体により開催方法や内容、参加者数、参加率にばらつきがあることがわかっており、研修開催地の実情に応じて演習の内容を選べるようにするなどの工夫がなされた。

4. 知的障害領域のピアサポートの有効性の検討

本研究では知的障害領域におけるピアサポートと類似する活動である本人活動について、その有効性の検証を図った。その結果、「色々なことを身に着けることができる」「イベントに参加することができる」といった本人活動特有の有効性が見られる反面、「色々な人に支えてもらえる」「人間関係が広がる」「自分を変えることができる」「伝えたいことを伝えることができる」といった本人活動の有効性については知的障害領域におけるピアサポートにおいても共通する内容になると考えられる。この点を踏まえて、次年度さらに調査データを積み重ねた上で知的障害領域においてピアサポートを展開することの意義について検討できればと考える。

E. 結論

各自治体、障害者ピアサポート研修事業に関わっている講師・ファシリテーターを対象としたアンケート調査結果、及び多領域にまたがるピアサポーター、専門職、研究者等の研究協力者による議論と実際のテキストへの執筆により、これまで実施してきた障害者ピアサポート研修事業の見直しを行い、基礎研修、専門研修。フォローアップ研修のシラバス案、基礎研修・専門研修の標準テキスト案、わかりやすい版、視覚障害者用のテキストファイルを完成させることができた。

知的障害領域におけるピアサポートの検証については、ピアサポート活動と類似する活動である「本人活動」を取り上げ、有効性の検討を行なった。

各分担研究班の研究結果から、障害福祉サービス等において職員として働くピアサポーター養成については、今なお多くの課題が残されていることも明らかとなった。本研究の成果が今後も継続して実施されていく障害者ピアサポート研修事業の質の向上、ひいては、ピアサポートの更なる普及に貢献できることを期待する。

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）．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 2016（平成 28）年度～2018（平成 30）年度

佐藤郁也，2008，『質的データ分析法－原理・方法・実践』新曜社．

令和６年度厚生労働科学研究費補助金（障害者政策総合研究事業）
（分担）研究報告書

ピアサポート研修の効果測定に関する研究

○執筆者：　一木　崇弘（熊本大学大学院生命科学研究部 神経精神医学講座）

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 地域精神保健・法制度研究部）
研究協力者　一木　崇弘（熊本大学大学院生命科学研究部 神経精神医学講座）
　　三宅　美智（国立精神・神経医療研究センター精神保健研究所 公共精神健康医療研究部）

要旨
本研究は、障害者ピアサポート研修における講師・ファシリテーターの実践経験と課題を明らかにし、今後の研修体制および人材育成の改善に資する知見を得ることを目的とした。全国の障害者ピアサポート研修に関与する講師・ファシリテーターを対象にオンラインアンケート調査を実施し、研修運営上の工夫、合理的配慮、演習運営における困難等について把握した。その結果、受講者同士が安心して参加できる環境づくりや相互理解を促進する支援が重視されていた一方で、障害特性への対応や理解度の差への配慮、人材不足などの課題が示された。今後は、講師・ファシリテーターの継続的育成と、障害横断的な研修運営体制の整備が求められる。

A. 研究の背景と目的

近年、障害福祉分野においては、当事者主体やリカバリー志向に基づく支援の重要性が重視されており、障害や疾病の経験をもつ当事者が、その経験を活かしながら他の当事者を支援する「ピアサポート」の実践が広がりを見せている。障害福祉サービス事業所等におけるピアサポーターの雇用や活用は、地域生活支援や社会参加支援を推進する上で重要な取り組みとして位置づけられている。

障害者ピアサポーターの養成に関しては、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、基礎研修・専門研修・フォローアップ研修のカリキュラムが構築された（岩崎ら，2017；岩崎，2019）。さらに、令和 2 年度には障害者ピアサポート研修事業が地域生活支援事業に位置づけられ、令和 3 年度の障害福祉サービス等報酬改定によってピアサポート体制加算および実施加算が認められたことにより、多くの自治体で研修の実施が進められている。

こうした制度的背景を受けて、本研究班では、障害者ピアサポート研修事業のより効果的な運用方法を提案することを目指している。これまで、自治体を対象とした調査により、研修運営体制や合理的配慮、当事者参画等に関する現状と課題が示されてきた（岩崎ら，2024）。一方で、実際に研修運営を担う講師・ファシリテーターの経験や工夫、困難については十分に検討されていない。

そこで、本分担班では、全国の障害者ピアサポート研修に関与する講師・ファシリテーターを対象にオンラインアンケート調査を実施し、研修運営において重視している点、合理的配慮の実施状況、演習運営における工夫や課題等を明らかにし、今後の研修体制および人材育成の改善に資する知見を得ることを目的とした。

B. 方法

1） 基本デザインと対象者

本研究は横断調査であり、全国の障害者ピアサポート研修において講師・ファシリテーターを担っている者を対象としたオンラインアンケート調査であった。対象者には、都道府県および政令指定都市の障害者ピアサポート研修事業担当部署を通じて調査協力を依頼した。各自治体に対して、研修講師・ファシリテーター向けアンケートフォームの URL および QR コードを送付し、関係者への周知を依頼した。調査は Web フォームを用いて実施した

2） 調査項目

アンケートの調査項目は、研究代表者・分担者により原案を作成し、その後、ピアサポーター、支援者、自治体関係者等で構成される会議体において議論を重ねながら修正を行った。最終的な調査項

目には、回答者属性、担当科目、研修運営において重視している点、合理的配慮の実施状況、演習運営における工夫や困難、障害横断的な支援に関する課題、人材育成に関する意見等を含めた。

3）統計解析

回収されたアンケート回答については、記述統計を中心に集計を行った。また、自由記述については内容ごとに整理・分類を行い、代表的な意見を抽出した上で、講師・ファシリテーターが認識している課題や工夫の傾向を検討した。

4）倫理的配慮

本研究は、早稲田大学倫理審査委員会の承認（承認番号：2019-224）を得て実施した。調査対象者には調査目的、回答の任意性、個人情報の取り扱いについて文書で説明し、同意を得た上で回答を依頼した。

C.結果

本研究では、全国の障害者ピアサポート研修において講師またはファシリテーターを担う者を対象に、オンラインアンケート調査を実施した。回答数は設問により異なった。障害等領域については複数回答で尋ねたところ、精神障害領域が 89 件（42.0%）と最も多く、次いで障害等領域「なし」が 43 件（20.3%）、身体障害領域が 30 件（14.2%）であった。その他の回答も 20 件（9.4%）みられ、回答者には多様な背景をもつ者が含まれていた(図1)。また、講師・ファシリテーターとして関与した自治体数については、「1 自治体」が最も多かった一方で、複数自治体に関与している回答者もみられた。

1）基盤的環境整備と合理的配慮

講師・ファシリテーターの立場からみて重要と考える基盤的環境整備については、「適切な会場確保」が 124 件と最も多く、次いで「必要な配慮についての事前の確認」が 119 件、「十分な休憩時間の確保」が 73 件、「開催時期の調整」が 63 件であった。研修の円滑な実施には、講義内容そのものだけでなく、会場、移動、休憩、事前確認等の参加環境の整備が重視されていた（図 2)。

合理的配慮については、「研修実施中の理解度の確認」が 105 件と最も多く、次いで「会場内案内の掲示」が 98 件、「合理的配慮に関する事後アンケート」が 91 件、「途中退場者へのフォロー」が 83 件であった（図 3)。会場および部屋の確保に関する課題については、有効回答 176 件のうち、「はい」が 49 件（27.8%)、「いいえ」が 43 件（24.4%)、「わからない／関与していない」が 84 件（47.7%）であった。自由記述では、バリアフリー環境、交通利便性、多目的トイレ、グループワークに必要な広さ、複数会場の確保、音響環境、他グループとの距離等が課題として挙げられていた。

2）演習を円滑に進めるための工夫

演習を円滑に進めるために行った工夫としては、「ひとつのグループに複数名のファシリテーターの配置」が 52 件（30.4%）と最も多く、次いで「ホワイトボード、どこでもシート、ポストイットなどの文具の使用」が 44 件（25.7%)、「ファシリテーター向けの事前研修の開催」が 26 件（15.2%）であった。一方で、「ファシリテーター用の台本」は 6 件（3.5%)、「ヒント集・ポイント集」は 11 件（6.4%）にとどまった（図 4)。

自由記述では、参加者全員が発言しやすい雰囲気づくり、事前打合せ、複数ファシリテーター配置、当事者と専門職のペアによる進行、文具を活用した意見表出の支援などが挙げられた。特に、理解度や発言のしやすさに差がある参加者を含むグループワークでは、ファシリテーターの進行力や事前準備の重要性が示された。

3）基礎研修に関する評価

基礎研修で最も重視した点については、「受講者同士が支え合う雰囲気」が 102 件（61.4%）で最も多く、「どのような障害の人であっても理解しやすい講義・演習」が 45 件（27.1%）で続いた（図 5)。講義・演習時間の適切性については、有効回答 164 件のうち「適切だった」が 121 件（73.8%）であった一方、「長すぎた」が 22 件（13.4%)、「短すぎた」が 21 件（12.8%）であった。

基礎研修に関する自由記述では、ピアサポートを体感できる機会として肯定的に評価されていた一方、ピアサポートの概念、障害福祉分野に関する制度・施策、歴史、専門用語等の理解が難しいとの意見もみられた。また、知的障害、高次脳機能障害、視覚障害、聴覚障害、難病等、多様な障害特性をふまえた説明方法、資料作成、時間配分の工夫が必要であるとの指摘がみられた。

4）専門研修に関する評価

専門研修で最も重視した点については、「受講者

同士が支え合う雰囲気」が 66 件（52.0%）で最も多く、「どのような障害の人であっても理解しやすい講義・演習」が 30 件（23.6%）で続いていた（図 6）。講義・演習時間の適切性については、有効回答 123 件のうち「適切だった」が 91 件（74.0%）であった一方、「長すぎた」「短すぎた」はともに 16 件（13.0%）であった。

専門研修に関する自由記述では、内容が濃く、基礎研修と比べて理解や進行の負荷が大きいという意見がみられた。また、基礎研修との内容重複、講義と演習のつながり、リカバリーストーリーやバウンダリーの扱いなどが論点として挙げられた。

さらに、専門研修では、一部科目においてピアサポーターと事業所職員が分かれて受講する形式が採用されていることについて、その意義や課題に関する意見もみられた。分離受講については、「本音を話しやすい」「立場ごとの課題を共有しやすい」といった利点が示される一方で、双方の学びを共有する機会の不足や、受講者を区分して実施することの意義について検討を求める意見もみられた。

5）フォローアップ研修に関する評価

フォローアップ研修に講師またはファシリテーターとして参加した経験については、有効回答 129 件のうち「参加したことがある」が 62 件（48.1%）、「参加したことがない」が 67 件（51.9%）であった。参加経験のある科目は、「障害特性」および「働くことの意義」が各 46 件、「障害者雇用」および関連演習が 43～45 件、「ピアサポーターとしての継続的な就労」が 44 件であった（図 7）。

自由記述では、フォローアップ研修は、基礎研修・専門研修を終えた後に実践を振り返る場として有効であるとの意見がみられた。一方で、加算算定上、受講が必須ではないため参加者が少ないこと、実際にピアサポーターとして雇用・活動した後に受講することで学びが深まること、基礎・専門研修と同一年度内に実施する場合には受講者や事業所の負担が大きいことが課題として示された。

6）フィードバック・振り返り

研修参加者や自治体等の企画・運営側からフィードバックを受ける機会については、有効回答 128 件のうち「はい」が 77 件（60.2%）、「いいえ」が 28 件（21.9%）、「わからない」が 23 件（18.0%）であった。フィードバックの方法としては、オンラインを含むアンケートが 62 件と最も多く、インタビューが 10 件、その他が 24 件であった（図 8）。

自由記述では、研修後の反省会、実行委員会での振り返り、自治体担当者との共有、受講者アンケート結果の共有などが挙げられた。フィードバックは、次年度研修に向けた改善点の把握や、講師・ファシリテーター間の共通理解形成に活用されていた。一方で、講師・ファシリテーターへのフィードバックが十分に共有されていない場合や、毎年度同様の運営になりやすいことへの課題も示された。

D. 考察

講師・ファシリテーターは、障害者ピアサポート研修において、単に講義や演習を進行するだけでなく、受講者同士が安心して支え合える場づくり、障害特性に応じた理解促進、グループワークの調整、合理的配慮の実装に関わる重要な役割を担っていることが示された。特に、基礎研修・専門研修のいずれにおいても「受講者同士が支え合う雰囲気」が重視されており、ピアサポート研修の質は、カリキュラム内容だけでなく、場の安全性や関係性を支えるファシリテーションに大きく依存していると考えられた。一方で、研修内容の難しさ、専門用語や制度説明の理解、障害横断的な参加に伴う配慮、会場確保、時間配分、ファシリテーター育成など、多面的な課題も明らかとなった。その結果、講師・ファシリテーターは、単に講義や演習を担当するだけでなく、受講者同士が安心して支え合える場づくり、障害特性に応じた理解促進、グループワークの調整、合理的配慮の実装に関わる重要な役割を担っていることが明らかとなった。

基盤的環境整備については、適切な会場確保、必要な配慮の事前確認、十分な休憩時間の確保、開催時期の調整などが重視されていた。これらは、研修内容そのものに加えて、受講者が安心して参加できる環境を整えることが研修の質に直結することを示している。合理的配慮についても、研修実施中の理解度確認、会場内案内の掲示、合理的配慮に関する事後アンケート、途中退場者へのフォローなどが重要視されており、研修前・研修中・研修後を通じた継続的な支援体制の必要性が示唆された。

演習運営に関しては、複数名のファシリテーター配置や文具の活用、事前研修などの工夫が行われていた。一方で、ファシリテーター用の台本やヒント集の活用は限定的であり、演習進行が個々の経験や力量に依存している可能性がある。障害者ピアサポート研修では、受講者の障害特性、理解度、発言のしやすさ、自己開示への抵抗感などが多様であるため、ファシリテーターには、場の安全性を

保ちながら対話を促進する高度な調整能力が求められる。

基礎研修では、「受講者同士が支え合う雰囲気」が最も重視されていた。この結果は、基礎研修が単なる知識伝達の場ではなく、ピアサポートの価値を体感し、受講者同士の相互理解を促進する場として機能していることを示している。一方で、ピアサポートの概念、障害福祉サービスや関連制度、歴史、専門用語等の理解が難しいという意見もみられた。特に、知的障害、高次脳機能障害、視覚障害、聴覚障害、難病等、多様な障害特性をふまえた資料作成や説明方法の工夫が求められる。

専門研修においても、「受講者同士が支え合う雰囲気」が最も重視されていたが、自由記述では、基礎研修と比較して内容が濃く、理解や進行の負荷が大きいという意見がみられた。基礎研修との内容重複、講義と演習のつながり、リカバリーストーリーやバウンダリーの扱いなどが課題として挙げられていた。さらに、専門研修では、一部科目においてピアサポーターと事業所職員が分かれて受講する形式が採用されていることについて、その意義や課題に関する意見もみられた。分離受講については、「本音を話しやすい」「立場ごとの課題を共有しやすい」といった利点が示される一方で、双方の学びを共有する機会の不足も指摘されていた。今後は、分離受講と合同受講の意義を整理し、各科目の目的に応じた研修設計を検討する必要がある。

フォローアップ研修については、参加経験のある講師・ファシリテーターは約半数にとどまった。自由記述では、フォローアップ研修は実践を振り返る場として有効である一方、基礎研修・専門研修と同一年度内に実施する場合には、受講者や事業所の負担が大きいことが指摘された。また、実際にピアサポーターとして雇用・活動した後に受講することで、学びが深まるとの意見もみられた。したがって、フォローアップ研修については、単なる研修課程の一部としてではなく、実践経験を振り返り、継続的な学びを支える仕組みとして再検討する必要がある。

以上より、障害者ピアサポート研修の質向上には、カリキュラム内容の見直しに加えて、講師・ファシリテーターの育成、合理的配慮の標準化、演習運営を支える教材・ツールの整備、フィードバックを次年度研修に反映する仕組みづくりが重要である。特に、多様な障害特性に対応した研修として実施するためには、多様な障害特性に応じた説明方法、資料作成、時間配分、支援体制の整備が不可欠である。また、障害者ピアサポート研修は、知識や技術の習得のみならず、受講者同士の相互理解や関係形成を通じて学びを深める特徴を有しており、講師・ファシリテーターには、こうした学習環境を支える役割が求められる。

E. 結論

本研究により、障害者ピアサポート研修における講師・ファシリテーターは、受講者同士が安心して支え合える場づくりや、障害特性に応じた理解促進、合理的配慮の実装に重要な役割を担っていることが明らかとなった。一方で、内容重複、演習運営、障害横断的配慮、ファシリテーター育成等に関する課題も示された。今後は、講師・ファシリテーターの継続的育成と、障害特性に応じた柔軟な研修運営体制の整備が求められる。

F. 健康危険情報

なし

G. 研究発表

1. 特許取得

なし

2. 学会発表

1）一木崇弘，小笠原啓人，彼谷哲志，桐原尚之，栄セツ子，中田健士，矢部滋也，山口創生，三宅美智，宮本有紀，岩崎香．障害者ピアサポート研修の実施状況と制度的課題の全国調査． 日本精神障害者リハビリテーション学会　第 33 回大会，札幌，2025 年 10 月 25 日．

H. 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

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．平成 30 年度厚生

労働科学研究費補助金（障害者政策総合研究事業）総括・分担報告書，2019

岩崎香（研究代表者）．障害者ピアサポート研修の実施内容の検証及び更なる効果的な実施方法の確立に向けた研究.令和 6 年度厚生労働科学研究費補助金（障害者政策総合研究事業）総括・分担報告書，2024

図１．回答者の障害等領域（複数回答，n=212）

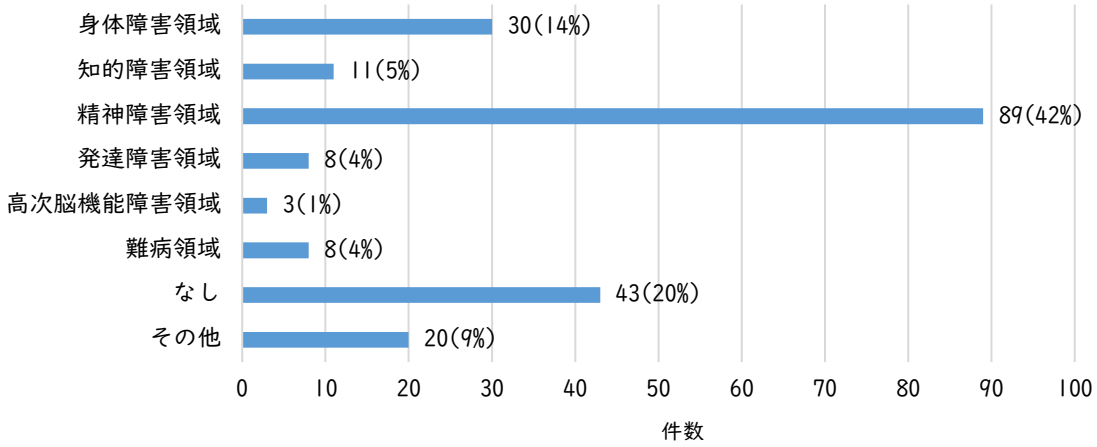


図２．基盤的環境整備として重要な項目（上位 10 項目，複数回答）

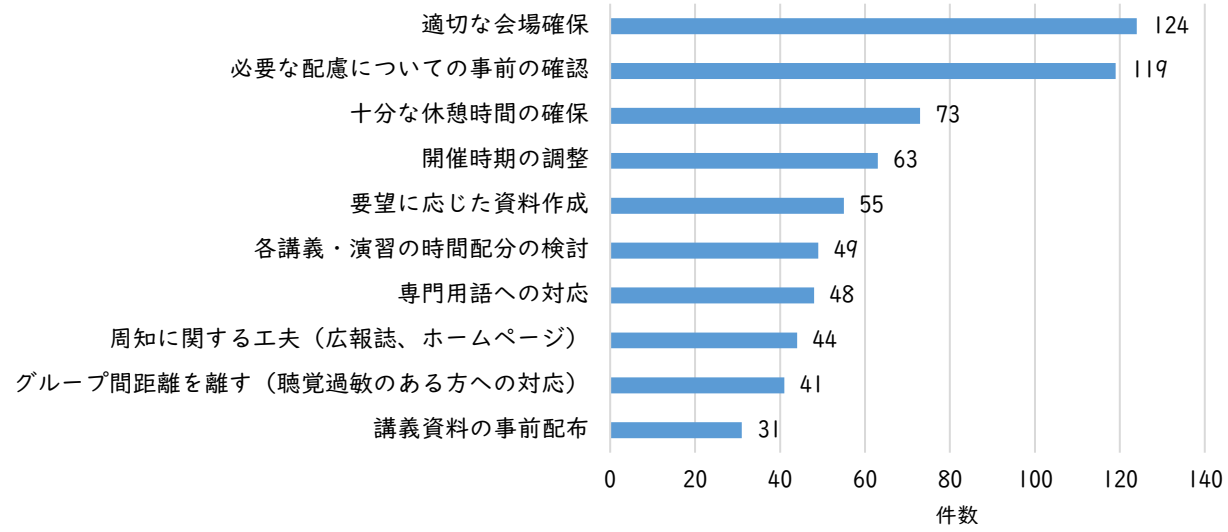


図３．合理的配慮として重要な項目（上位 10 項目，複数回答）

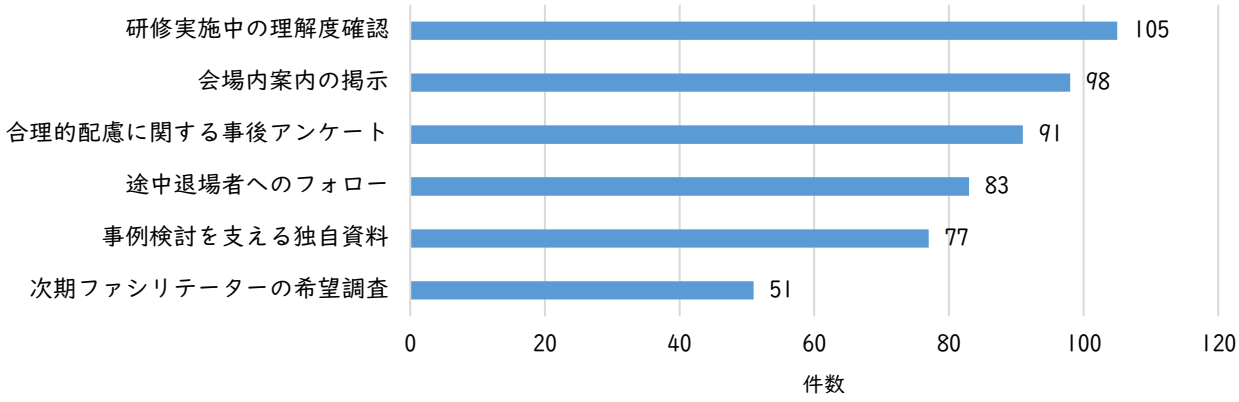


図４．演習を円滑に進めるための工夫（複数回答，n=171）

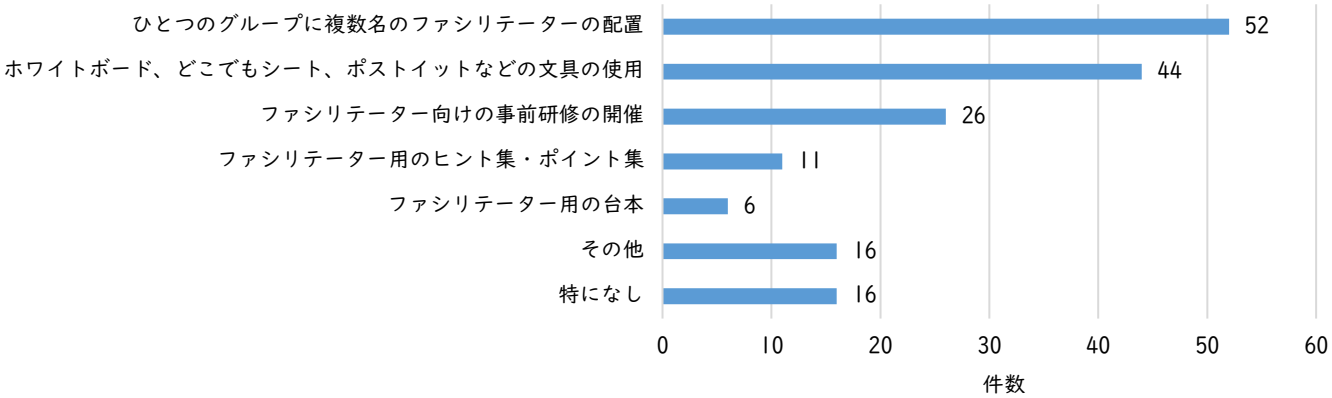


図５．基礎研修で最も重視した点（n=166）

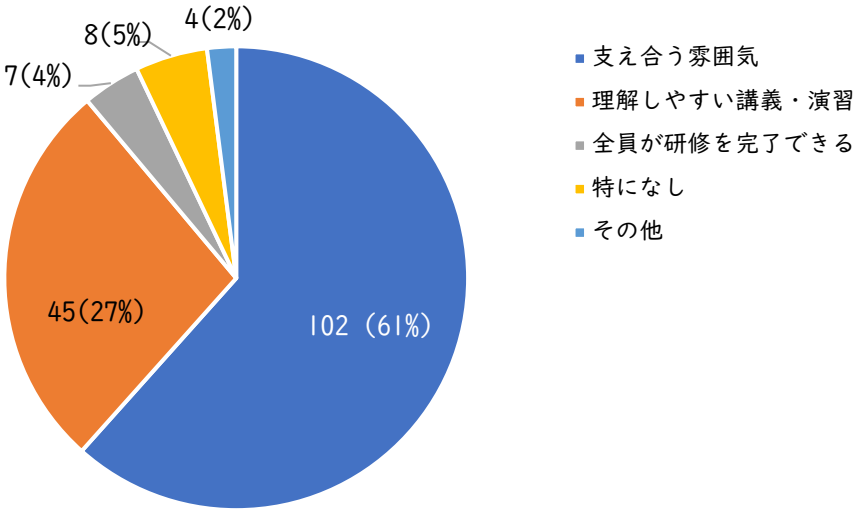


図６．専門研修で最も重視した点（n=127）

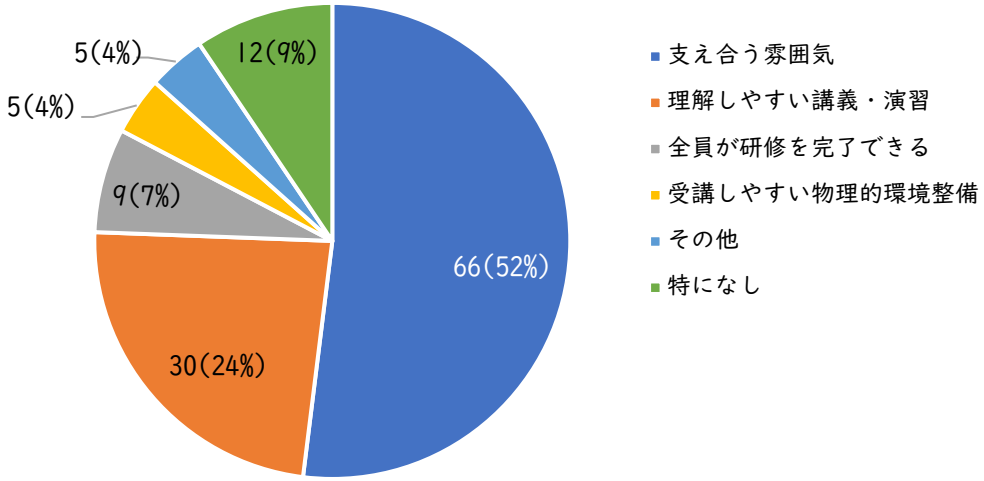


図７．フォローアップ研修で参加経験のある科目（複数回答，n=129）

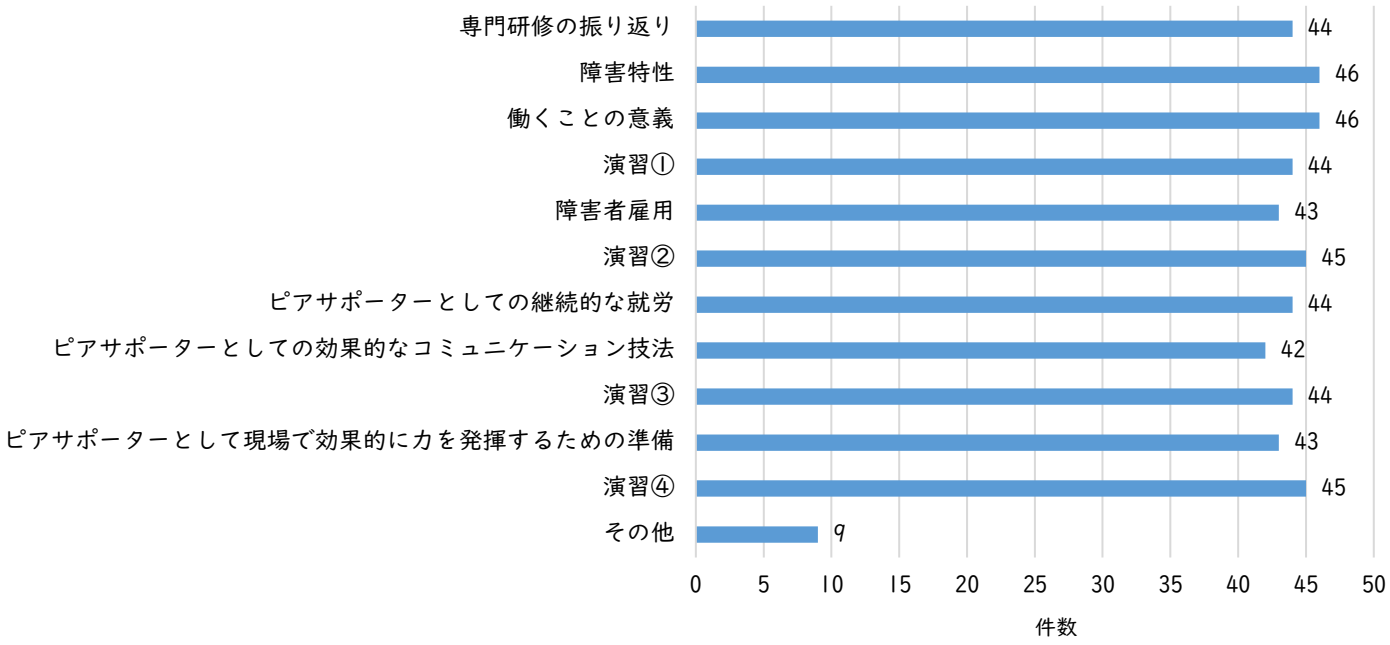
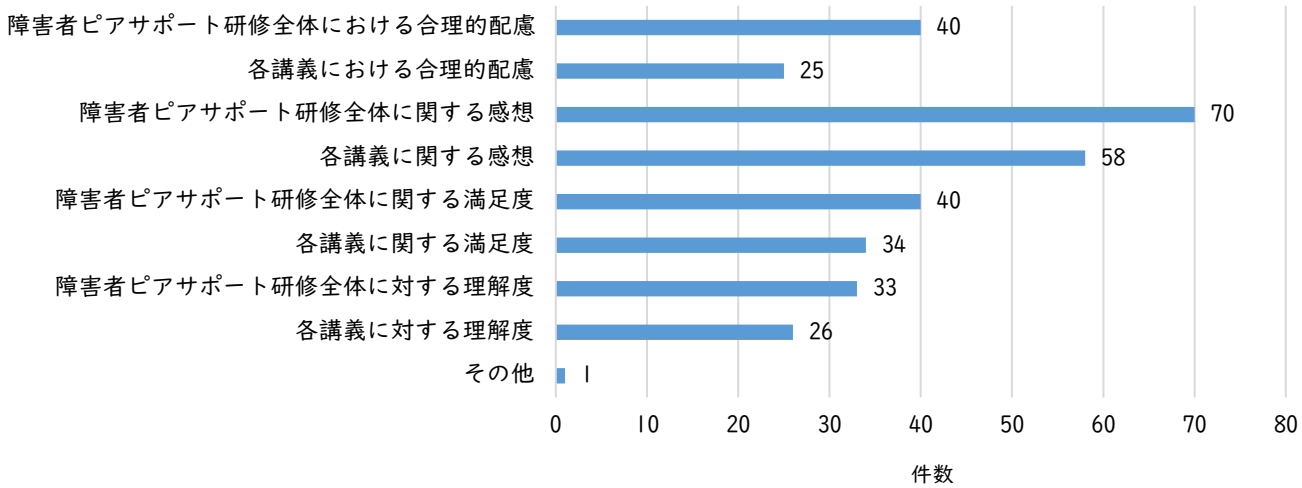


図８．フィードバックの内容（複数回答，n=77）



2025 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研修の実施内容の検証及び更なる効果的な実施方法の確立に向けた研究
（24GC1004）研究代表者 岩崎 香

分担研究：基礎研修・専門研修の見直しに関する検討

研究分担者
岩崎香　早稲田大学人間科学学術院

研究協力者（五十音順）
秋山 剛　NTT 東日本関東病院
秋山 浩子　特定非営利活動法人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
飯山 和弘　社会福祉法人じりつ
五十嵐 信亮　竹田綜合病院
井谷 重人　CIL 星空
市川 剛　未来の会
一木 崇弘　熊本大学大学院生命科学研究部神経精神医学講座
岩上 洋一　社会福祉法人じりつ
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
太田 令子　千葉県千葉リハビリテーションセンター
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　特定非営利活動法人十勝障がい者支援センター
彼谷 哲志　特定非営利活動法人あすなろ
桐原 尚之　全国「精神病」者集団
小阪 和誠　社会福祉法人ソラティオ
齊藤 健　社会福祉法人豊芯会
栄 セツコ　桃山学院大学 社会学部
佐々木 理恵　東京大学 医学系研究科 医学のダイバーシティ教育研究センター
島津 渡　株式会社真和
四ノ宮 美恵子　障害者支援施設希望丘自立訓練事業
平良 幸司　社会福祉法人横浜市社会事業協会横浜市保土ケ谷区生活支援センター
田中 洋平　社会福祉法人豊芯会
堤 愛子　特定非営利活動法人自立生活センター町田ヒューマンネットワーク
土屋 和子　特定非営利活動法人市民サポートセンター日野
中田 健士　株式会社 MARS
永森 志織　特定非営利活動法人難病支援ネット・ジャパン
橋本 早苗　社会福祉法人豊芯会
蛭川 涼子　特定非営利活動法人自立生活センターSTEP えどがわ
又村 あおい　一般社団法人全国手をつなぐ育成会連合会
三原 睦子　特定非営利活動法人佐賀県難病支援ネットワーク
三宅 美智　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
矢部 滋也　一般社団法人北海道ピアサポート協会

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
吉野 智　　PwC コンサルティング合同会社

研究要旨：
本研究は、自治体が障害者ピアサポート研修事業をより効果的に実施するために、2020年度より開始された障害者ピアサポート研修の研修カリキュラムの改善点をとりまとめ、提案を行うことを主な目的としている。中でも本分担研究は、障害者ピアサポート研修の基礎研修・専門研修のカリキュラム、シラバスの見直しと標準テキストの改定に関する検討を行うことを目的としている。
2025 年度は、障害者ピアサポート研修事業を実施してきた自治体及び、研修に講師・ファシリテーターとして三画されてきた方々へのアンケート結果を踏まえ、昨年度に引き続き、これまで都道府県の障害者ピアサポート研修事業に直接携わってきた障害当事者、専門職、研究者など多くの研究協力者に研修全体及び、基礎研修・専門研修の現行のカリキュラムの科目一つひとつに関する意見聴取を行い、研修内容の見直しについて検討した。
その結果として、基礎研修及び専門研修のシラバス案、改定テキスト案、わかりやすい版、視覚障害者用のテキストファイルの作成を行った。

A. 研究の背景と目的

1. 研究の背景

ピアサポートの歴史は 18 世紀に遡るとも言われているが、日本の障害者に関しては、1970 年代から病院の患者会や自助グループ活動がはじまり、現在も多様な動も行われている。そうした多様なピアサポート活動の中から、1990 年代以降、徐々に当事者性を活かして働くピアサポーターが現れ始めた。精神障害の領域では、2004（平成 16）年に国から「精神保健福祉施策の改革ビジョン」が出されたことにより，入院から地域へという流れの中で、退院促進に力がそそがれ、精神科病院からの長期入院者を支援するピアサポーターも活躍するようになった。身体障害領域でも 1980 年代から自立生活運動を背景に各地に自立生活支援センターが設立されるようになり、ピアカウンセラーの養成が進んだ。医学モデルから生活に焦点化したライフモデルへという大きな転換の中で専門家主導のサービスではなく、当事者主体のサービス、専門家と当事者のパートナーシップに基づいた実践が志向される時代を迎えている。地域移行支援や地域包括ケアシステムの構築といった政策が進められる中で、当事者側からのニーズだけでなく、ピアサポートを活用したいという雇用側のニーズが顕在化してきたという点からも、日本におけるピアサポーターの雇用が具体性を持って語られるようになったのである。

本研究で再構築しようとしている障害者ピアサポート研修の内容は、2016（平成 28）年度から 2019（令和 30）年度に実施した厚生労働科学研究費補助金 疾病・障害対策研究分野 障害者政策総合研究と「障害者ピアサポートの専門性を高めるための研修に関する研究」の研究成果が中心となっている。その後の 2 年間、同じく厚生労働科学研究費補助金により「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」をほぼ同じ構成メンバーで実施した。その間に、基礎研修、専門研修（精神障害版）のテキスト及び、基礎研修テキストの分かりやすい版も作成した。また、研修を普及するための講師・ファシリテーター養成に関してもプログラムを作成し、5 年間の研究を終えた。研究の大きな目的は、「障害者の権利に関する条約」の批准や、障害福祉サービスの改編の中で注目を集めているピアサポート活動ではあるが、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り、ピアサポート活動を担う人材の専門性の向上をめざし、養成制度及び研修プログラムを開発することであった。

前述した厚生労働省科学研究費補助金による研究事業と並行して、平成 30 年度厚生労働省障害者総合福祉推進事業「ピアサポートを担う人材の活用を推進するための調査研究及びガイドライン作成のための研究」、令和元年度厚生労働省障害者総合福祉推進事業「障害福祉サービスの種別ごとのピアサポートを担う人材の活用のための調査研究」が実施され、引き続き、令和3年厚生労働省障害者総合福祉推進事業 「障害者ピアサポート研修における講師の養成のための研修カリキュラムの効果測定及びガイドブックの開発」、令和 4 年度障害者総合福祉推進事業「障害者ピアサポーターの支援内容や配置状況の

実態把握及び多様な障害者の参加を想定した障害者研修におけるツールの作成のための調査研究」、令和５年度障害者総合福祉推進事業「障害者ピアサポート研修事業における障害当事者の参画の実態把握及び方策についての調査研究」（いずれも社会福祉法人豊芯会が受託）が実施された。その間、2020（令和 2）年度からは、障害者ピアサポート研修事業が国の地域生活支援事業に位置付けられ、2021（令和 3）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、ピアサポート実施加算が認められたことから、都道府県、政令指定都市による事業が実施され始めた。前述した研究事業により、基礎研修テキストの改定、専門研修テキスト障害統合版及びフォローアップ研修テキストの作成、研修シラバスの作成、ピアサポートを担う人材の活用を推進するためのガイドライン作成、障害のある人との研修を企画運営する上での合理的配慮の詳細版とハンディ版の作成、障害者ピアサポート研修事業ガイドブックの作成などを行ってきた。

そして、この 5 年間で、ほとんどの自治体で障害者ピアサポート研修事業が実施されており、その積み上げの中で、これまでのシラバス、テキストなどの見直しの必要性も生じてきているのである。

2. 研究目的

本研究事業「障害者ピアサポート研修の実施内容の検証及び更なる効果的な実施方法の確立に向けた研究」分担研究「基礎研修・専門研修の見直しに関する検討」においては、、自治体が障害者ピアサポート研修地形の基礎研修・専門研修をより効果的に実施できるよう、これまでのカリキュラムについて、改善点をとりまとめ、新たなシラバス案、テキスト案、輪ア®りやすい版テキスト案、視覚障害者用テキストファイエルの提案を行うことを目的としている。

B. 方法

(1)障害者ピアサポート研修に関わってきた研究協力者からの基礎研修及び専門研修に関する意見の収集

自治体アンケート及び、講師・ファシリテーターとして研修に参加した方々へのアンケート結果を参照しつつ、障害者ピアサポート研修に関わってきた身体障害領域、精神障害領域、高次脳機能障害領域、難病領域の障害当事者や支援専門職、研究者等からなる研究協力者に基礎研修及び専門研修についての意見を聴取し、具体的な改定内容について検討を行った。

C. 結果

1. 基礎研修・専門研修全体について

(1)研修の内容と実施方法

障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律等の一部を改正する法律案に対する附帯決議には、「多様なピアサポーターの活動の価値や専門性を分かりやすく伝える観点も踏まえつつ、障害者ピアサポート研修事業の研修カリキュラムの見直しを検討すること。」とあり、対応が求められる状況にある。障害者ピアサポート研修事業実施要綱においては「自ら障害や疾病の経験を持ち、その経験を活かしながら、他の障害や疾病のある障害者の支援を行うピアサポーター及びピアサポーターの活用方法等を理解した障害福祉サービス事業所等の管理者等の養成を図ることにより、障害福祉サービス等における質の高いピアサポート活動の取組を支援することを目的とする」と記されている。つまり、障害福祉サービス事業所等でピアサポーターたちが他の職員とともに働くことによって、障害福祉サービスの質の向上に寄与することが期待された事業である。

しかしながら、それぞれの障害領域におけるピアサポートへの取り組みは、領域の活動の歴史や障害特性にも大きな影響を受けている。障害福祉サービス等で職員として働くこともピアサポートを活かすひとつの方法ではあるが、そこに矮小化されるものではない。特に知的障害や高次脳機能障害の方たちからは、受講したいけれど敷居が高いという意見も聞かれた。また、ピアサポート体制加算や実施加算を取得するというところに目的があって、受講している人たちの中には、ピアサポートについてこれまで全く聞いたことがなく、ピアサポーター＝障害福祉サービス等で働く障害当事者という認識になってしまっている人もいる。

そこで、基礎研修では、ピアサポートの多様性への理解を促し、**ピアサポートとは何かということをこれまでよりも丁寧に取り扱う**こととした。

さらに、経験を活かして働きたい気持ちはあるがすぐには、そこに至らない、でも、ピアサポートについて学びたいという方々にも参加してもらえるような入門編的な内容として、裾野を広げる方向性が出された。つ

まり、**①基礎研修を受講した人は必ず専門研修も受講し、2つの研修を一体的に運営する従来の開催方法と、②ピアサポーターとして働きたいが今すぐは難しいという方たちにも基礎研修を開放し、基礎研修を受講した人たちの中で、職員として働いている、あるいは働くことが実際に視野に入っている方に専門研修を受けてもらうという開催方法のいずれかを選択できる**ようにしてはどうかということで、一致をみたのである。

(2)研修の難易度とテキストの工夫

本研究の分担研究「基礎研修・専門研修の見直しに関する検討」での障害者ピアサポート研修事業の講師・ファシリテーターへのアンケート結果で、基礎研修・専門研修ともに、最も重視した点について、「受講者同士が支え合う雰囲気」が最も多く、「どのような障害の人であっても理解しやすい講義・演習」が次いでいた。

前述したことと重なる部分があるが、以前から知的障害や高次脳機能障害の方々にとっては、現行の基礎研修は内容が難しいという指摘があった。テキストの中で使用されている用語の中には、それぞれの障害領域では当たり前に使用されてきたものではあっても、その他の領域の人には耳慣れないと感じられるものがある。今回の見直しに際して、**専門的な用語はできるだけ使用せず、わかりやすい表現をこころがけること**になった。

また、知的障害の方には、ルビふりやテキストの「わかりやすい版」が必須であるという意見や、講義部分は支援者と一緒に、じっくりと何度でも見返せるよう事前収録のものをユーチューブなどで提供してはどうかという意見も出た。

結果として、**基礎研修・専門研修の「わかりやすい版」を作成し、そのテキストにはルビを振ってもらう**こととした。さらに、以前から要望のあった**視覚障害者用のテキストファイルの作成**も行った。

(3)研修時間について

研修時間については、現行の時間数に対して、十分に内容を理解してもらおうと考えるともっと時間が必要だという意見もあったが、今後、より多様な受講生に基礎研修がひらかれていくことや、地方では合理的配慮の提供が可能な研修場所が限られ、移動時間を考えると増やすことに限界があることなどから、**基礎研修・専門研修ともにトータルの研修時間は変更しない**こととした。

(4)ファシリテーターの養成について

本研修は講義と演習がセットで実施されており、演習では、グループワークを進めるファシリテーターの力量が問われる場面も多い。ファシリテーターは意見をまとめるということではなく、演習の目的や狙いを明確に提示し、参加者の主体的な参加を促す役割を担っている。すでに実施している自治体もあるが、ファシリテーター養成研修を行い、質の向上を目指してもらいたいという意見も散見された。

現行の障害者ピアサポート研修事業では、ファシリテーター研修に関する言及はないが、基礎研修の参加者に関して、現状よりも多様な障害当事者の方々を受け入れることになった場合、ファシリテーターの質が今以上に問われてくるであろう。

2. 基礎研修カリキュラムについて

(1) 基礎研修全体について

自治体や研修の講師・ファシリテーターへのアンケート及び、研究協力者との議論の結果、基礎研修については、大きな枠組みは踏襲することとなった。

以下に個々の講座についての詳細を述べる。

(2)「オリエンテーション」

オリエンテーションでは、研修の目的、カリキュラム・タイムテーブル・配布物の確認などを行うが、参加者の立ち位置の確認、特にピアサポーターと専門職が一緒に参加している意味などについての説明があった方がいいという意見が寄せられた。

また、講義と演習が繰り返され、グループワークが多い研修なので、多くの自治体ではすでに提示がされているが、改めてグループワークを行う上でのグランドルールを示してもらえるといいのではないかという意見もあった。ただし、オリエンテーションは研修時間には含まれていない。

(3)「ピアサポートの理解」(講義 30 分 演習 60 分)

今後の障害者ピアサポート研修事業の展開を念頭に置くと、「ピアサポートとは何か」ということをより明確に提示する必要性が浮き彫りとなった。ピアサポートは多様な側面と歴史的背景を持つ活動である。本

研修を契機にはじめてピアサポートに触れる受講者が多い現状を考えると、単なる知識の修得にとどまらず、幅広いピアサポート活動について相互に知り、学び合える場としての要素をカリキュラムに組み込むことが重要である。

ピアサポートとは何かという点に十分なコンセンサスがないまま専門職との協働を開始すると、ピアサポーターが無意識に既存の専門職の模倣に陥り、「小さな専門職」化してしまう危惧がある。まず活動そのものを指す「ピアサポート」と、役割を担う「ピアサポーター」の概念を明確に仕分けること、さらに、ロールモデルとしての側面のみを強調するのではなく、「痛みを伴う共感」に代表される当事者特有の固有性、その「経験」と「立場」を伝えること、雇用・活動現場における合理的配慮のあり方について具体的な説明をテキスト等に明記していくことの必要が指摘された。現在のテキストで取り上げている「ストレングス」については、基礎研修でいきなり取り上げるのは敷居が高いので、専門研修にて扱うこととした。

また、演習についてであるが、幅広いピアサポート活動について相互に知り、学び合える場でもあることから、演習に自己紹介を含めることは継続した。

(4)「ピアサポートの実際・実例」(講義 70 分 演習 40 分)

実際の研修場面では、多い自治体だと 5 障害のピアサポーターが講師として登壇し、一人 10 分程度でそれぞれの障害領域のピアサポートについて話すということになっている。少ない自治体でも 3 人の講師が時間を分かち合うことになる。いずれにしても持ち時間が短いので、歴史について十分に触れられない場合が多い。しかし、ピアサポートが引き継がれてきたことへのリスペクトとして、歴史はテキストにはあっていいのではないか、研修では十分に語られないからこそ、テキストには含めた方がいいという意見が出され、現行のテキスト同様、歴史的な記述は残すことになった。さらに、現在 5 つの障害領域におけるピアサポートの実際・実例が示されているが、そこに発達障害を加えるべきだという意見も多く、今回のテキスト案には、**発達障害を含め6つの障害領域のピアサポートについて記述がなされた。**

そうなると、ますます実際の研修における時間配分が問題となるが、なるべく多くの障害領域の方の話が聴けた方がいいという意見もあるので、事前の打ち合わせをしっかりと行うことが重要であり、時間管理の工夫をした方が良いのではないかという意見も出た。逆に登壇者が少ない場合には、質疑応答の時間を設けることで、内容の充実が図られるという意見も出た。

(5)「コミュニケーションの基本」(講義 40 分演習 60 分)

現在、基礎研修のテキストに掲載されている「I メッセージ(アイ・メッセージ)」を用いた演習について、その是非や位置付け、およびピアサポートの本質に根ざしたコミュニケーション研修のあり方について議論を行った。

I メッセージを使うといった技術に気を取られすぎると、演習の本来の目的(傾聴や共感)が形骸化する恐れがあり、I メッセージを学ぶ前に、まず「傾聴する」「傾聴される」という体験を学んでもらうステップが必要ではないかということから、「傾聴」や「共感」など、ピアサポートにおいて根幹となる姿勢を提示する方向性が示された。

「助言をしなければならない」という義務感に囚われると、話す側は否定されたように感じることがある。また、傾聴を単なる「下請け」のように低く捉える必要はなく、対等な関係性を築くための技術だと捉え、「聴き合い」の場をしっかりと作ることを演習に導入することとなった。

本講座で学ぶ内容が「一般的な相談の聞き方」なのか、「ピアサポートに焦点を当てたコミュニケーション」なのかを明確に整理する必要があるという議論は昨年度の検討から引き継がれてきたが、そのどちらかであるという結論は導き出すことができなかった。しかし、ピアサポーターならではのコミュニケーションという視点で考えた場合、「聴くこと」そのものがリフレクション(省察)やアドボカシー(権利擁護・代弁)につながるという指摘があった。

(6)「障害福祉サービスの基礎と実際」(講義50分 演習30分)

現状の課題として、専門研修の関連科目「保健医療福祉施策の仕組みと業務の実際(障害者)」との重複部分が多いとの指摘が多数挙げられているが、今回の見直しの議論で、専門研修における制度施策の講座は廃止となった。

また、今回の改訂では、制度論を中心とする講義ではなく、「働く場のイメージ」を具体的に膨らませる内

容に重きを置くべきであるということ、受講者が主体的に取り組める演習時間をより長く確保することが望ましいということが議論された。

基礎研修の参加者の枠を拡げていくという話とも結びつくが、内容として、単に知識を詰め込むのではなく、実際のエピソードや実例紹介を含むものにしてはどうかという話になった。知識としてサービスの種類をたくさん知っているということよりも、その人が「どのような生活をしたいか」ということを考え、サービスの活かし方を一緒に考えることの方が重要なのである。

演習については、身近で導入しやすいテーマとして、「どんなところにピアサポーターがいて、どんなことができると良いでしょう」など、受講者が自身の経験に照らして理解しやすい身近なテーマを設定することとした。

その一方で、今在る制度は、障害当事者の方たちが展開してきた運動の成果という側面もあるので、社会の変化の中で、どのように現在の制度ができあがってきたのかという大きな流れについては、テキストにはある程度の記しておく必要があることも共有した。

(7)「ピアサポーターの専門性」(講義 30 分 演習 60 分)

本講座は、「ピアサポートの専門性」というタイトルであったが、ピアサポートから、「ピアサポーターの専門性」へと変更することとなった。

内容としては、ピアサポーターの「専門性」に触れる重要な位置付けであるが、現状のカリキュラムはピアサポーター側のみに焦点が当たっており、専門職の強みや、双方がそれぞれの立場で、どう協働していくかという視点が不足しているという指摘があった。ただし、それを記述する際に、精神障害に偏りすぎず、他の障害領域の当事者にも丁寧でわかりやすい表現を工夫する必要があるという指摘もあった。

また、現状のテキストについては、使用されている図が複雑で、基礎研修の参加者がより多様になっていくことを想定した場合に、理解が難しいのではないかという意見も出た。

「倫理と守秘義務」についても、この講座に盛り込まれてきたが、倫理に関する扱いが偏っている点が課題として挙げられた。「倫理」と言いながらも、現状の内容が「守秘義務」に偏りすぎているという指摘である。基礎研修の講義に「倫理と守秘義務」について、詳細を書き込むよりは、これらを「専門研修」に委ねる方がいいのではないかということになった。

3. 専門研修カリキュラムについて

(1)専門研修全体について

1)カリキュラムの再編

まずは、昨年度から引き続き、専門研修の中にある、ピアサポーターと事業所職員に分かれて受講する講座について検討を行った。研修を構想した当初は、それぞれの立ち位置から率直に語り合える場があったほうがいいのではないかと考えて設けた経緯がある。学んでもらう内容としてもピアサポーターに関しては、保健福祉医療の知識や雇用されるということに関する仕組みや倫理観、専門職に関しては、ピアサポーターを職員として受け入れるための環境整備等について、それぞれの課題を捉えた上でのプログラム構成とした。しかし、研修を何回か実施していると、経験の積みあがってきた自治体などから、敢えて分かれて受講するよりも全員一緒に受講した方が良いのではないかという声が聞かれるようになった。一緒に受講することで、意見が対立するような場面が生じる場合もあるだろうが、そこでこそ、お互いが一緒に受講している意味を問い返せる機会となるのではないかという意見も出された。もちろん、分かれて受講することに意義を感じている人たちもいるが、主催する自治体からは、合理的配慮の提供や部屋の確保という現実的な部分で、一緒に受講するようにしてほしいという要望を耳にすることが増えている。

そうした背景を踏まえ、今回のシラバス、テキストの見直しを機に、専門研修においても全員が同じ講座を受講する方向で議論が進んだ。ただし、分かれて受講するスタイルを継続したいという場合には、演習グループを専門職とピアサポーターに分けて実施するなどの工夫を提案することとした。

具体的には、ピアサポーターを対象とした「関連する保健医療福祉施策の仕組みと業務の実際」「ピアサポーターとしての働き方」と、専門職を対象とした「ピアサポートを活用する技術と仕組み」「ピアサポーターを活かす雇用」の 4 つの講座を廃止し、新たなカリキュラム構成を検討した。

4 つの講座がなくなった場合に、そこに含まれていたものや、新たに盛り込むべき内容についての議論を通して、労働者としての権利や労働環境と合理的配慮に関する講座を新設する提案が行われた。これまでは基礎研修に含んでいた対人サービスに従事する上

で必要となる倫理に関する内容を専門研修に含むこととなった。また、基礎研修と専門研修、専門研修の講座間での内容の重なりをできるだけ整理することも確認された。最終的に「労働環境と合理的配慮」という講座を新たに設けること、従来の「セルフマネジメントとバウンダリー」については、ボリュームがありすぎるため、「セルフマネジメント」と「バウンダリー」に分けること、そのうちのバウンダリーの中で、基礎研修から引き取った倫理的について扱うため、講座名称を「バウンダリーと倫理」に変更した（表 1）。

表1：専門研修の講座一覧

1. 基礎研修の振り返り
2.ピアサポーターの基礎と専門性
3ピアサポートの専門性の活用
4. チームアプローチ
5. 労働環境と合理的配慮
6.バウンダリーと倫理
7. セルフマネジメント

2)記述が精神障害に偏りすぎている傾向について

平成 27 年度に障害者領域のピアサポーター養成を検討しはじめた当初は、基礎研修は障害を横断する形で考え、専門研修は障害領域ごとに組み立てていくという構想で検討を行なっていた。そういう理由で、当時の研究班で最初に作成した専門研修テキストは精神障害版であった。しかし、障害者ピアサポート研修事業が実施されるようになり、障害領域ごとに専門研修を立ち上げることは予算的にもマンパワー的にも困難であるという自治体の状況に対応するために、急遽、現在使用されている障害統合版のテキストを作成した経緯があった。その結果、他障害の方々から見ると、精神障害に偏っているという意見をいただくことになっていたが、今回の見直しにあたって、多様な障害を意識して執筆を依頼した。

しかしながら、多様な障害領域を横断する研修を組み立てることは容易なことではなく、例えば、精神障害領域でピアサポートに触れる際のキーワードとなっている「リカバリー」ついては引き続き研修の中で、大きく取り上げているが、研究班の中でも様々な議論があって、今日に至っている。そういたプロセスを共有してもらうことを目的として、障害統合版を作成するときに、その議論の一端をまとめたコラムを掲載したが、今回も引き続きそのコラムを載せることとした。

それぞれの障害領域の方々の思いをすべてテキストという形に落とし込めているわけではないが、今回の見直しの中でもいろんな議論があったことを想像してもらえればと考えて掲載している。

（2）「専門研修の振り返り」（講義30 分）

基礎研修で学んだことを振り返り、本研修の目的、現在の自分の立場を再確認する。時間が余るようならアイスブレイクや自己紹介の時間として使用している自治体もある。

（3）「ピアサポーターの基礎と専門性」（講義 40 分 演習 60 分）

本講座の核となる「リカバリーストーリー」について、その意義や言葉の定義、研修内での取り扱い方、および受講者の障害特性に応じた配慮のあり方について議論を行った。

先にも触れたが、「リカバリー」という言葉が馴染みにくい障害領域が存在することや、リカバリーストーリーが「右肩上がりの成功体験」として誤解され、受講者への押し付けや評価に繋がるといった懸念が示された。テキスト案においても、丁寧でわかりやすい説明の追加が行われた。

実際の研修で提示するリカバリーストーリーについては、メイン講師とは異なる障害を持つ人をサブ講師として配置し、多様な視点から語ってもらうことも有効ではないかという意見も出された。かといって、ピアサポーター＝リカバリーストーリーの語り手のような理解にならないよう留意する必要性も強調された。

演習については、一人ひとりがリカバリーストーリーを安心できる環境で話す経験は、ピアサポーターだけではなく、専門職にとっても、大切なことに気づく契機にもなり得ることから、現在の内容を踏襲した。

その一方で、障害特性により、その場ですぐに文章を構築することが難しい方や、突発的な自己開示に高い心理的負荷（不安）を感じる方もいる。事前に演習内容をアナウンスし、準備をしておけるような配慮の必要性が指摘された。また、研修を進行するファシリテーターが、障害特性や配慮の必要性を十分に認識しておくことの必要性についても議論がなされた。

（3）「ピアサポートの専門性の活用」（講義 40 分

演習 40 分）

本講座は、扱う内容が幅広すぎ、講座全体のボリュームが過大になっている点が指摘された。特に、ICF（国際生活機能分類）モデルの図と文章内容の整合性が取れていない点や、歴史的経緯の説明にボリュームが取られ、実践的な「アドボカシー」や「意思決定支援」の具体例が後半に偏っている点が課題とされた。具体的には、ICIDH（国際障害分類）から ICF への歴史的変遷を説明するのではなく、医療モデル（医学モデル）から社会モデル・人権モデルへと変遷したという大前提をシンプルに伝えること、重要な視点の前提（土台）として、支援者主導ではなく「利用者・当事者を中心に置いた支援の重要性」を明確に記述し、項目として独立して立てることが検討された。構成として、前半に「視点」、後半に「具体例」と分けるのではなく、各項目のなかに最初から具体例（アドボカシーや意思決定支援の実際）を入れ込んだ方が、講師・受講者ともに理解しやすくなるという指摘もあり、その意見を取り入れた。

話を聴くことの重要性、聴いてもらった経験は、重要なピアサポーターの強みであるが、具体的な傾聴スキルについては基礎研修のコ「ミュニケーションの基本」で扱うこととした。

本講座は「ピアサポーターの基礎と専門性」で示された目指す姿に対し、そこに近づくための具体的な「手段（専門性の活用）」の話として位置付けられる。

演習については、現状の演習時間は短すぎるため、10 分時間を増やすこととした。

（4）「チームアプローチ」（講義 40 分　演習 50 分）

本講座では、ピアサポーターと専門職がチームとして機能する「協働」のあり方を扱っているが、現状のテキストでは「同じ目的に向かって進むこと」が強調されるあまり、それぞれの「立場の違い」や「具体的な役割分担」が明確に示されていない点が指摘された。

また、受講生の中には職員として働いた経験がまだない人や、他機関との交流が少ない就労系のピアサポーターもいるため、抽象的なチーム論を実務に落とし込むことが難しい点が指摘された。そこで、具体例を取り入れることによってイメージを持ちやすくする工夫が行われた。また、昨年度から議論のなかで何度も繰り返されていた「ここで取り上げているチームは『事業所内なのか、外（多職種・他機関）なのか』」という混乱についても、具体的な事例を盛り込むことでわかりやすく伝えることが検討された。チームアプローチが、単に仲良く連携するだけでなく、時に立場による意見の対立が起こり得ること、そして違いを活かしながら取り組むこと自体に価値があるという視点を示すことの重要性についても議論がなされた。また、現行のテキストで使用されている「コーチ」「メンター」「ブリッジャー」といった言葉は、現場で日常的に使っておらず、現実と乖離しているという指摘もあり、日本語への言い換えや、単語の定義に囚われすぎない表現の工夫がなされた。

また、本講座は現行の研修では、専門研修の最後に置いているが、もっと早い時期にチームの基本や役割を提示した方が全体の理解が進むのではないかという意見もあり、「チームアプローチ」を全体の 4 番目に配置することとした。

演習については、ピアサポーターが相談支援専門員や生活支援員などと協働している実践例の検討を通して、ピアサポーターがチームに入ることの意義や、そのことによって生まれる可能性を検討してもらえれば良いのではないかという意見が出され、今回の改訂に反映されている。

(5)「労働環境と合理的配慮」（講義 40 分　演習 40 分）

本講座は、今回のカリキュラム見直しにおいて新たに設置された講座である。ピアサポーターが単に精神論や個人の努力で働くのではなく、「安全・安心な労働環境」と「適切な合理的配慮」という客観的な基盤の上でこそ、その専門性や力が発揮できるという認識を受講生（ピアサポーターおよび専門職）に伝えることを目的とした。

「労働環境」については、ピアサポーターを雇用する職場側の理解促進から、具体的な労働条件、多様な働き方まで、幅広く現実的な労働環境のあり方を提示する。職場におけるピアサポーターへの理解を深め、ハラスメントを防止し、誰もが安心して発言・勤務できる「心理的安全性」の確保について扱う。

労働者として守るべきルールである「就業規則」の確認や、賃金、働き方の多様性（短時間勤務や柔軟なシフトなど）や、雇用契約を結んで終わりではなく、雇用後の研修体制や、将来的なキャリアパスとの関連性、職場の相談窓口、スーパービジョンの重要性などを盛り込むこととした。

また、通勤や就業中における介助はこれまで認めら

れていなかったが、重度障害者等就労支援特別事業が始まったことや、雇用促進法や職場の補助金等の活用を含めて整理した。

「合理的配慮」については、合理的配慮を単なる「優遇」や「わがまま」ではなく、「本来持っている力を発揮するための前提（環境調整）」であるという本質が伝わる記述とした。基礎研修の「ピアサポーターの理解」でも触れた障害者権利条約や障害者差別解消法の文脈を振り返りつつ、言葉の正確な定義と具体的な配慮例を示した。合理的配慮は個別性の高いものであり、一律の正解を求めるのではなく、「職場と相談（対話）しながら双方向で決めていくプロセス」が重要であることを明記する必要性がある。また、合理的配慮は本人の意思の表明が出発点となり、ピアサポーターとして働くからには、自身の立場性（当事者性）を開示することは一定の条件となるが、「どこまで詳細に開示するか」は丁寧なすり合わせ（対話）が必要であることが議論された。

演習においては、職場における合理的配慮の意味やピアサポーターが強みを発揮できる環境づくりなどについて話し合うような内容を設定した。

（6）「バウンダリーと倫理」（講義 40 分　演習 35 分）

現行の研修においては、「セルフマネジメントとバウンダリー」という形で実施してきたが、今回の見直しを機に、それぞれをもう少し丁寧に取り扱った方が良いのではないかということとなり、「セルフマネジメント」と「バウンダリー」を分ち、且つ、基礎研修の「ピアサポートの専門性」で取り上げていた倫理に関する内容を「バウンダリー」の講座に含め、「バウンダリーと倫理」という形で再構築することとなった。

これまでも「バウンダリー」については、アンケート結果などからも、受講者にとって理解が難しく、ファシリテーターや参加者の専門職による解説に終始しがちであるという指摘があった。かといって、専門職の間でもバウンダリーという言葉の認知度にはバラつきがあり、ピア研修で初めて触れる受講生も多い。そのため、「ピアだからこそ生じる葛藤」や「他業界・日常での身近な例え」を用いながら、その本質をわかりやすくカリキュラムに落とし込む必要がある。

人を支援する中で抱える葛藤から、バウンダリーとは何かということについて、事例を交えて具体的な説明を盛り込む。ピアサポーターに関しては、福祉サービス等の利用者から職員になり、立場が変わることで生じる葛藤（二重関係）に悩みやすい。チームアプローチの文脈も踏まえ、周囲の職員と一緒に働く上での「安心・安全（心理的安全性など別の表現も検討）」を守るための境界線としてもバウンダリーを位置付けてはどうかという議論もあった。

「倫理」については、専門性を担保する上で、欠くことのできない事柄である。ピアサポーターの活動が「自己流の自由演技」にならないよう、基礎となる土台を提供する必要がある。特に倫理の根幹として「守秘義務」は必ずカリキュラム内で取り扱い、既存の養成指針や倫理に関するガイドラインをこれまで通り参考資料としてテキスト案に含めた。また、本講座はバウンダリーに加えて、「倫理」まで内包して丁寧に説明するので、40 分の講義時間を確保することとした。

演習に関しては、倫理が重要視される理由を考えたり、人との距離の取り方に関する内容を含んだ。

（7）セルフマネジメント（講義 30 分　演習 35 分）

講座「セルフマネジメント」は、これまで主としてピアサポーターが二次障害等をうまくコントロールしながら働き続けるためのコツ・体調管理を中心に据えてきた。しかし、現状の内容では関心が「自分自身の管理（自己責任論）」だけに終始してしまう懸念がある。今回の見直しでは、マネジメントの対象を多角化（時間・感情・生活面など）するとともに、自分自身をマネジメントした経験そのものがピアサポーターとしての将来的な利用者支援の質を高めるリソースになるという、より広い視野を持たせるカリキュラムへのアップデートが求められている。

また、すべてを自分一人で解決しようとすることだけがセルフマネジメントではなく、例えば、身体障害のある人が「ヘルパーを使いこなす（マネジメントする）」ことや、事業所に適切な配慮や支援を求めること、事業所の外で相談できる人を持つことなどにも触れる必要性が指摘された。セルフマネジメントが単に自分の体調管理を行うことに留まらず、自分を大切にしつつ、ピアサポーターとして働き続けるための土台となることを伝える。

演習については、自己理解の必要性を踏まえつつ、セルフマネジメントを行う上での工夫を話し合うこととした。

（8）「バウンダリーと倫理」「セルフマネジメント」の演習と「まとめの演習　グループでの決意表明ー明

日から取り組めることー」（20 分）について

「バウンダリーと倫理」「セルフマネジメント」に関しては、演習にそれぞれ 35 分という時間を振り分けているが、研修実施に際しては、「バウンダリーと倫理」「セルフマネジメント」の講義を聞いた後に、合計で 70 分（その間に休憩を入れつつ）の演習とし、各グループで自由度の高い時間配分を可能とした。また、これまでは講座ごとに演習を実施し、そのまま研修を終了していたが、今回の見直しでは、20 分間のまとめの演習を実施し、専門研修の内容を踏まえ、明日から取り組めることについて、グループで検討してもらうことを最後の課題とした。

D. 考察

1．研究の構造と方法論

本研究は、2020（令和 2）年度から始まった障害者ピアサポート研修事業のために開発してきた基礎研修及び専門研修のカリキュラムの見直しを行い、新たなシラバスとテキストの案を提示することを目的として実施してきた。その検討は、同じ厚労科研での分担研究班「ピアサポート研修の効果測定に関する研究」で実施した自治体を対象としたアンケート結果、及び講師・ファシリテーターを対象としたアンケート結果、そして身体・知的・精神・高次脳機能・難病各領域における当事者・専門職・研究者から構成した研究協力者への意見聴取という三層構造で行った。

見直しにおいて、基礎研修・専門研修の全体に関わる部分としては、より多様な障害領域からの参加を促し、ピアサポーターの裾野を拡げていくという点から、基礎研修と専門研修の両方を受講することを前提とする仕組みから、基礎研修を入門編の研修、専門研修を障害福祉サービス等で働くことを念頭においた研修と位置づけとし、基礎研修のみの受講を新たに位置づける提案を行った点である。また、時間数は維持しつつ、内容としては、ピアサポートとは何かという点での理解を深め、障害福祉領域のピアサポートの多様性について知ってもらうことを意識して作成した。多様な受講生を意識し、抽象的な表現から具体的な事例を含む記述への転換を行った。文章もできるだけ平易な表現に努めるとともに、テキストのわかりやすい版と視覚障害者用のテキストファイルの作成を行った。

2．基礎研修における変更の特徴

基礎研修では、「ピアサポートの理解」において、ピアサポートについてよりわかりやすい表現を用いて、再構成し、これまで取り上げていた「ストレングス」について、難易度を考慮して基礎研修から専門研修へと移動した。「ピアサポートの実際・実例」では、発達障害を新たに加え 6 つの障害領域における実際・実例とし、多様な受講対象への対応を厚くした。「コミュニケーションの基本」ではＩメッセージという技法に注目が集まりすぎるという省察から傾聴・共感というピアサポートを展開する上での基本姿勢を中心に据えた。「障害福祉サービスの基礎と実際」では、知識を供与するということよりも「どのような生活をしたいか」ということを考え、サービスの活かし方を一緒に考える内容に転換した。「ピアサポーターの専門性」では、ピアサポーター側のみに焦点が当たっていた内容から専門職の強みや、双方がそれぞれの立場で、どう協働していくかという視点を盛り込んだ。

3．専門研修における変更の特徴

専門研修における最も大きな変更は、ピアサポーターと専門職を分けて受講する形式から、全員が同じ講座を受講する形式への転換である。この変更は、障害者ピアサポート研修事業のテーマである「協働」を実質的なものとし、合理的配慮の提供や会場確保という自治体の現実的課題への対応でもある。ただし、分かれて受講することに意義を感じる自治体や委託先、参加者等への配慮として、演習グループを分ける選択肢を提案した。

講座構成の変更としては、4 つの講座（「関連する保健医療福祉施策の仕組みと業務の実際」「ピアサポーターとしての働き方」「ピアサポートを活用する技術と仕組み」「ピアサポーターを活かす雇用」）を廃止し、「労働環境と合理的配慮」を新設し、「セルフマネジメントとバウンダリー」を「バウンダリーと倫理」と「セルフマネジメント」という2つの講座に再編した。

専門研修の講座を順に見ていくと、「ピアサポーターの基礎と専門性」では、核となる「リカバリーストーリー」について、その意義や言葉の定義、研修内での取り扱い方、および受講者の障害特性に応じた配慮のあり方について議論を行い、精神障害以外の障害領域の人にも伝わるようにわかりやすく記述した。「ピアサポートの専門性の活用」では、全体のボリュームを下げ、障害概念の歴史的変遷を説明するのではなく、医療モデル（医学モデル）から社会モデル・人権モデルへと変遷したという大前提をシンプルに伝えること、

重要な視点の前提として、支援者主導ではなく「利用者・当事者を中心に置いた支援の重要性」を明確に記述した。「チームアプローチ」では、事例を通じて研修参加者にチームをイメージしやすい構成とし、単に仲良く連携するだけでなく、時に立場による意見の対立が起こり得ること、そして違いを活かしながら取り組むこと自体に価値があるという視点を示した。「労働環境と合理的配慮」は労働者の権利、環境整備、制度的支援、合理的配慮の本質、開示の問題といった多様な要素を含んでいる。また、「バウンダリーと倫理」では、まず、バウンダリーについて、これまでは難解であると評されてきたが、その本質を身近な例えなどを示しながらわかりやすく説明することに努めた。基礎研修の「ピアサポートの専門性」から倫理的内容を「バウンダリーと倫理」に移したわけであるが、倫理概念の扱いについて、これまでの「守秘義務中心」から「専門性を担保する土台としての倫理」へと位置づけを転換した。「セルフマネジメント」については、自己完結的な焦点から、多角的な対象へと広がりを見せ、適切な支援を他に求めることにより、ピアサポーターとしての経験が深まり、支援の質を高めるところに結び付けばと考えた。

4．合理的配慮の提供について

本研究では、多様な障害領域の方々の参加が前提とされていることから、単一のテキストではなく標準テキスト、わかりやすい版（ルビ振り、表現の簡易化）、視覚障害者用テキストファイルという 3 種類を基礎研修・専門研修それぞれについて作成した。これは個別ニーズへの合理的配慮の一環である。わかりやすい版の作成には、一般社団法人スローコミュニケーションに、テキストファイルの作成にあたっては、筑波技術大学障害者高等教育研究支援センターに協力をいただいて実現した。

また、本研修は上記のような多様なテキストを用意したこと以外にも、他に類をみない障害横断型の研修であることから、研修そのものが、合理的配慮の本質的理解や対話を促進する学びの場となっているのである。

5．残された課題

既存のテキストが「難解だ」「精神障害に偏っている」といった指摘を受け、今回の改訂においては多様な障害を意識した執筆を試みたが、この課題は完全には解決されていない。今後も同様の試みを継続していくことになるであろう。

本研究は、障害者総合支援法等改正法案附帯決議における「研修カリキュラムの見直し検討」という政策的要請に直接応答しているわけであるが、障害福祉サービス等報酬改定により導入されたピアサポート体制加算・実施加算の存在が、研修受講者の動機に影響を与えており、加算取得を目的とした受講者の中には雇用はされているが、ピアサポートについてこれまで全く聞いたことがなく、ピアサポーター＝障害福祉サービス等で働く障害者という認識になってしまっている人もいる。こうした研修の目的と受講者の理解が一致しない事態が各地で散見されている。だからこそ、研修の目的やピアサポートとは何かということをしっかりと伝えることにしてはいるものの、研修を受講することで、同行している職員や送り出している法人、事業所の風土や文化まで変えられる影響力は残念ながら今のところない。その点も今後に残された大きな課題である。

また、ファシリテーター養成の必要性が指摘されているにもかかわらず、現行の障害者ピアサポート研修事業実施要綱にはファシリテーター研修に関する規定がない。自治体が自主的に開催しているという実績は増えてきているように感じられるが、多様な参加者がグループワークに本当の意味で参加し、満足感を得ることを目指すならば、グループワークを支えるファシリテーターの力量が必要である。研修を成功に導くためには、事務局や講師の力ももちろん重要であるが、グループワークを充実させるためには、ファシリテーターの質の向上が必須であり、研究成果を実装する上での政策的課題として残されている。

E.結論

各自治体、障害者ピアサポート研修事業に関わっている講師・ファシリテーターを対象としたアンケート調査結果、及び多領域にまたがるピアサポーター、専門職、研究者等の研究協力者による議論と実際のテキストへの執筆により、これまで実施してきた障害者ピアサポート研修事業の見直しを行い、基礎研修、専門研修のシラバス案、標準テキスト案、わかりやすい版、視覚障害者用のテキストファイルを完成させることができた。

課題も多く残されているが、本研究の成果が今後も

継続して実施されていく障害者ピアサポート研修事業の質の向上、ひいては、ピアサポートの更なる普及と共生社会への貢献につながることに期待する。

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（研究代表者）．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報告書,2016（平成28）年度～2018（平成30）年度,厚生労働科学研究成果データベース参照

岩崎香（研究代表者）．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報告,2020（平成31）年度～2021（令和2）年度，厚生労働科学研究成果データベース参照

厚生労働省ホームページ「障害福祉サービス等」
13 障害者の地域移行に係る障害福祉サービス等について
4.障害者ピアサポートを参照
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/shougaishahukushi/service/index_00001.html

2025 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研修の実施内容の検証及び更なる効果的な実施方法の確立に向けた研究
（24GC1004）研究代表者 岩崎 香

分担研究：フォローアップ研修の見直し及びピアサポートの専門性担保の仕組の検討

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

分担研究 研究協力者（五十音順）
秋山 剛　NTT 東日本関東病院
秋山 浩子　特定非営利活動法人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
飯山 和弘　社会福祉法人じりつ
五十嵐 信亮　竹田綜合病院
井谷 重人　CIL 星空
市川 剛　未来の会
一木 崇弘　熊本大学大学院生命科学研究部神経精神医学講座
岩上 洋一　社会福祉法人じりつ
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
太田 令子　千葉県千葉リハビリテーションセンター
門屋 充朗　特定非営利活動法人十勝障がい者支援センター
彼谷 哲志　特定非営利活動法人あすなろ
桐原 尚之　全国「精神病」者集団
小阪 和誠　一般社団法人ソラティオ
齊藤 健　社会福祉法人豊芯会
栄 セツコ　桃山学院大学社会学部
佐々木 理恵　東京大学大学院医学系研究科 医学のダイバーシティ教育研究センター
島津 渡　株式会社真和
四ノ宮 美恵子　障害者支援施設梅ヶ丘自立訓練事業
平良 幸司　社会福祉法人横浜市社会事業協会 横浜市保土ヶ谷区生活支援センター
田中 洋平　社会福祉法人豊芯会
堤 愛子　特定非営利活動法人自立生活センター町田ヒューマンネットワーク
土屋 和子　特定非営利活動法人市民サポートセンター日野
中田 健士　株式会社 MARS
永森 詩織　特定非営利活動法人難病支援ネット・ジャパン／一般社団法人全国膠原病友の会
橋本 早苗　社会福祉法人豊芯会
蛭川 涼子　特定非営利活動法人自立生活センターSTEP えどがわ
又村 あおい　一般社団法人全国手をつなぐ育成会連合会
三原 睦子　認定特定非営利活動法人佐賀県難病支援ネットワーク
三宅 美智　国立精神・神経医療研究センター精神保健研究所
矢部 滋也　一般社団法人北海道ピアサポート協会
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

吉野 智　　PwC コンサルティング合同会社

研究要旨：
本研究は、自治体が障害者ピアサポート研修事業をより効果的に実施するために、2020年度より開始された障害者ピアサポート研修の研修カリキュラムの改善点をとりまとめ、提案を行うことを主な目的としている。中でも本分担研究は、フォローアップ研修に焦点を当てる。厚生労働省の「障害者ピアサポート研修事業実施要綱」に示されているフォローアップ研修をどう位置付けるのかを検討するための材料とし、今後の障害ピアサポート研修事業の推進に寄与することが目的である。
分担研究として、2025年度は、研究協力者によるフォローアップ研修の方向性の検討を行い、フォローアップ研修のシラバス案を作成した。
特に、フォローアップ研修が、ピアサポーターの専門性を担保し高めると共に、質の高いピアサポート活動の取り組みが続けられていくための仕組みとなることを意識して検討がなされた。
本研究は、さまざまな障害を有する人々やその所属団体、自治体など多くの関係者の協力を得て行った。

A. 研究の背景

障害福祉サービス事業等において、障害当事者が職員として雇用され、地域移行や地域生活の支援にかかわることは、当事者主体の実践を促進する重要な取り組みである。その一助となる仕組みの一つが、障害者ピアサポート研修事業である。

本研究事業「障害者ピアサポート研修の実施内容の検証及び更なる効果的な実施方法の確立に向けた研究」は、自治体が障害者ピアサポート研修事業をより効果的に実施できるよう、2020 年度より各自治体での開催が開始された障害者ピアサポート研修のカリキュラムについて、改善点をとりまとめ、提案を行うことを主な目的としている。

障害者ピアサポート研修事業は、これまで障害者自身や関係者の尽力により、全国各地の自治体で広く実施されるに至っている。さらに、多くの研究協力者の支援を得て、代表研究者の岩崎、分担研究者の宮本は、障害者ピアサポート研修事業が効果的に運用されることを目指し、以下のような取り組みを進めてきた。

（1）障害者ピアサポートの専門性を高める研修の開発

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）と協働し、「障害者ピアサポートの専門性を高めるための研修」の開発を行ってきた。この研修は、基礎研修、専門研修、フォローアップ研修で構成され（岩崎ら，2017）、現在の障害者ピアサポート研修事業においてもその枠組みが活用されている。

（2） 研修テキストおよび養成プログラムの作成

基礎研修、専門研修（精神障害版）、フォローアップ研修（精神障害版）のテキスト、ならびに基礎研修のわかりやすい版テキスト、講師・ファシリテーター養成プログラムが作成された。特に、ファシリテーター養成においては、研修の目的、ピアサポートの理解、ファシリテーター概論、ピアサポート研修特有のファシリテート技法、グループワーク運営、研修運営や講座設計、研修まとめの項目を取り扱うことが重要であることが示されている（岩崎ら，2019）。

（3） オンライン研修・ハイブリッド型研修の試行

COVID-19 の影響を受け、当初対面を前提に設計されていた研修を、オンラインやハイブリッド方式で実施する方法が試行された。これに関して、感染リスクを下げつつ移動負担を軽減できる利点、対面グループワークの重要性が報告されている（岩崎ら，2021）。

（4） 合理的配慮と運営ガイドブックの整備

多様な障害のある人たちが参加しやすいよう、合理的配慮に関する指針がまとめられ（岩崎ら，2023）、また、自治体が障害者ピアサポート研修事業を円滑に運営できるよう、「障害者ピアサポート研修事業ガイドブック」が公開された（岩崎ら，2024）。あわせて、研修シラバスや障害統合版の専門研修・フォローアップ研修テキストも作成されている。

こうした取り組みがなされる中、障害福祉サービス等報酬改定では、ピアサポート体制加算およびピアサポート実施加算が導入された。障害者ピアサポート研修の受講は、これら加算の要件となっていることから、効果的な研修の実施はますます重要になっている。

現在、加算要件に含まれるのは、基礎研修および専門研修であり、フォローアップ研修は必須ではない。しかし、障害者ピアサポート研修は基礎研修・専門研

修・フォローアップ研修の一連のプロセスとして設計された経緯があり、フォローアップ研修の受講によって学びがさらに深まることが期待されている。

一方で、予算面などさまざまな要因から、フォローアップ研修を十分に開催できていない自治体が存在することも把握されている。

このため、本研究では、障害者ピアサポート研修のうち、特にフォローアップ研修に焦点を当て、その意義や現状について整理することとした。それに加え、基礎研修、専門研修のカリキュラム見直しに合わせてフォローアップ研修のカリキュラムも見直し、効果的な障害者ピアサポート研修が開催されるための検討材料とすることとなった。

2024年度に引き続き、2025年度も、障害者ピアサポート研修に関わっている身体障害領域、精神障害領域、高次脳機能障害領域、難病領域の障害当事者や支援専門職者に現行のフォローアップ研修に対する意見を聴取して集約した。また、2025年度は、これらをもとにフォローアップ研修の位置づけについて検討し、カリキュラムの見直しに関する方向性を示す目的で、講座計画（シラバス）の案を作成した。

B. 研究目的

本研究の目的は、自治体が障害者ピアサポート研修事業をより効果的に実施できるよう、特にフォローアップ研修に焦点を当て、その位置づけや意義を検討することである。

C. 方法

(1)障害者ピアサポート研修に関わってきた研究協力者からのフォローアップ研修に関する意見の収集

障害者ピアサポート研修に関わってきた身体障害領域、精神障害領域、高次脳機能障害領域、難病領域の障害当事者や支援専門職者である研究協力者にフォローアップ研修についての意見を収集した。

具体的には、フォローアップ研修の研修内容を掲示し、それらの個別項目あるいは全体に対して自由に意見を記入してもらう、または会議の際に口頭で述べてもらう形式とした。記入は、分担研究者の準備したオンライン上の書き込みシート、あるいはエクセルファイル、あるいはメールの、いずれでも回答者が便利なものを選択して記入してもらった。欄の大きさや把握のしやすさを考慮し、障害領域ごとに書き込み欄を用意した。意見は、個人の回答でも、とりまとめて回答でもどちらでも構わないと伝え記入を依頼した。

2024年度の研究期間であった2024年8月から開始し、その後2026年3月の会議まで、いつでも自由に意見が追加された。

これらの書き込みを参照しながら意見交換を行う会議を重ね、これまでのフォローアップ研修の進行表も参考にしつつ、研究者がシラバス案のドラフトを作成した。さらに、このシラバス案に対して追加の書き込みや意見交換を重ねた。こうした検討過程を通して、フォローアップ研修のねらいや対象、研修に含むべき内容、講座内容案を精査し、本報告書に記載する最終的なシラバス案を作成した。

D. 結果

身体障害領域、高次脳機能障害領域、精神障害領域、難病領域の全ての障害領域からフォローアップ研修に関する意見を得た。障害領域によっては意見を取りまとめての回答もあれば、個人が自由に書き込んだ回答もあった。

2024年度に得ていた意見の論点が整理され、2025年度は特に、フォローアップ研修の位置づけや、フォローアップ研修でねらいとされることについての議論が深まった。

(1)フォローアップ研修のテーマ

フォローアップ研修はどのようなことを目指す研修なのか、フォローアップ研修の受講者としてどのような方たちを対象とするのかの議論がなされた。

議論の結果、フォローアップ研修では、**「ピアサポーターとして働き続ける／活動し続ける」、「質の高いピアサポートの取り組みを継続する」**がテーマとなるとの共通見解が形成された。

(2)フォローアップ研修の対象者

また、フォローアップ研修の参加者としては、本来、基礎研修、専門研修を受講し終えてピアサポーターとして活動している方々をフォローアップするということを想定しているものの、全員がピアサポーターとして活動できているとは限らないことや、この研修の性格からして、基礎研修、専門研修を修了していること以外の要件を規定することはできないことが話し合われた。

ただし、要件を規定することはできないまでも、今後フォローアップ研修の研修内容のテキストを作成する際には、ピアサポートに携わった経験のある人を想定してテキストが執筆されることは重要であるとの意見があった。

(3)研修の内容

上述したフォローアップ研修のテーマや対象者を考慮し、またこれまでのフォローアップ研修で行われてきた講座内容に運営者・講師・ファシリテーターなどさまざまな立場から関わってきた研究協力者らの振り返りから、フォローアップ研修で目指すべき内容として、以下の4つが挙げられた。

(ア) ピアサポーターが、実践の中で生じる葛藤や課題を一人で抱え込まず、言語化し共有できるようになる
(イ) ピアサポート活動を支える協働・組織のあり方を理解し、実践に活かせるようになる
(ウ) ピアサポーターおよび管理者が、活動を「続ける」ための工夫を自分の現場で考えられるようになる
(エ) 地域においてピアサポート活動を継続・発展させる視点を持つ

そして、具体的に入れると良い講座として、以下のようなものが挙げられた。

① これまでの研修の振り返りとフォローアップ研修のねらい
② ピアサポーターとして[ピアサポーターと共に]働いての課題・葛藤・喜び
③ 障害特性(今後の支援活動に活かすために)
④ ピアサポーターとしての効果的なコミュニケーション技法
⑤ 働き続ける[活動を続ける]ために
⑥ ピアサポート活動を地域で続ける・交流する・広げるために

なお、それぞれの講座について留意すべきことが議論された。その内容を以下に示す。

① これまでの研修の振り返りとフォローアップ研修のねらい

- フォローアップ研修のテーマや行おうとしていることを研修開始時に伝えることは重要
- 研修内の各講座の冒頭にも、それまでの講座とのつながりを伝えるとよいだろう
- R3 版シラバスでは要綱には提示してないと注意書きした上で「ピアサポートの理解」の前に「オリエンテーション」を配置している。「振り返り」に研修自体についての説明を入れるか、あるいは、要綱外の時間で説明するか、基礎・専門・フォローアップで統一した方が良い

② ピアサポーターとして[ピアサポーターと共に]働いての課題・葛藤・喜び

- 実際にピアサポーターとして活動して体験する葛藤についても取り扱うことは重要。
- 活動して葛藤だけではなく、喜びなどについても共有できるとよい
- ピアサポーターだけでなく、ピアサポーターと共に働く管理者も、葛藤や喜びについて話し合えるとよい

③ 障害特性(今後の支援活動に活かすために)

- 障害特性は、基礎・専門の類似コマとの住み分け(狙いの説明)が重要。
  - 現行では障害特性の後に演習がないため、「聞きっぱなし」になりやすい。演習の必要性が議論された。
- 基礎／専門／フォローアップの住み分けの整理案:
  - 基礎(さまざまな障害領域):ピアサポート活動の多様性に触れる
  - 専門(リカバリーストーリー):葛藤やつらさからの変化の兆し等、リカバリーストーリー
  - フォローアップ(障害特性):支援する上で、各人の主観的な困り感・生活のしづらさの違いを学び、思いを馳せる
- 方向性:
  - 自分の領域以外の障害・困りごとの多様性を知り、支援に活かす(主観的な困り感／生活のしづらさへの理解)
  - 「障害名で判断しない」で、共通する生きづらさ等に目を向ける視点も有用
- 留意点:
  - 「全ての障害領域を完璧に理解すべき」という誤解を生まないよう、“知らないことがある”という謙虚さも大事。
  - 自分だけで完結せず、必要時に専門機関・他者と協働する姿勢を育てたい。
  - さまざまな障害領域の登壇者に語ってもらうとよい。その際に、この講座のねらい(今後の支援活動に活かすこと)を伝え、基礎研修の狙いとは異なることを運営企

画委員が理解しておくと同時に、登壇者への依頼時にも伝える必要がある
  - 登壇者の語りによる「障害」が、医学モデルによる障害（機能障害）か、あるいは、社会モデルによる障害なのか、受講者に伝わりやすく説明されると良い
  - 障害の「困りごと」は具体的な課題や悩みを連想させるが、そこから起因するライフステージへの影響についてもこの講義で取り上げられると良い。「生きづらさ、困りごと」などと表現することもありえる
- 演習の方向：
  - 深掘り型よりも、まずは感想の共有（知らなかった／共通点があった等）など、学びを言語化して共有する形式が現実的、という意見も

④ ピアサポーターとしての効果的なコミュニケーション技法
- 「効果的なコミュニケーション技法」という項目名は、ノウハウ偏重に見えやすいため再検討が必要ではないか、との指摘があった。
- 意図（利用者理解、協働・組織内コミュニケーションの在り方）に沿うよう、名称の工夫が必要との意見。
- 「協働」は研修内で扱えるコマが限られる可能性があり、この箇所での扱いが特に重要との意見があった。
- 他方で「利用者理解の深め方」を一つの型として提示しすぎると、たとえばソーシャルワーカーなど専門職的な講義に寄る懸念もあり、どの程度まで示すかは追加議論が必要との整理もなされた。
- 内容自体は重要だが、タイトル・配置を含めて整理する。

⑤ 働き続ける［活動を続ける］ために
- セルフマネジメント等の「個人の工夫」だけに寄ることは避けたい、という指摘。
- 個人・職場（組織）・地域／社会の複数の軸で考えられるようにする案が提示された。
- いくつかの自治体では、当事者の話の前に短いオリエンテーション（視点提示）を入れると理解が進んだという実例が共有された。

⑥ ピアサポート活動を地域で続ける・交流する・広げるために
- 最終コマとして、今後の活動やつながりを考え、研修の節目を共有できる場として意義がある、という整理。
- 一方で、研修の本質は「支援の先にいる当事者（利用者）の幸せ」に還元する人材育成であり、最後が「交流・拡大」に寄りすぎると研修の緊張感や焦点がぼやける懸念も提示された
- 当事者が交流や活動づくりに主体的に関わる視点を明示する必要が共有された
- この最終コマについては、ワークショップとしておき、テーマ例を複数提示しておき、自治体ごとに選んだり自分たちで設定できるようにしておく。テーマ例；
  - 「地域で続ける／交流する／広げる」
  - 「支援の本質を深める」 等

(4)シラバス案

上記検討内容をもとに、フォローアップ研修_講座計画（シラバス）（案）が作成された。その主たる内容は以下である。また、シラバス案の全体像は、この報告書の末尾に示す。

1.位置づけ

本研修は、基礎研修・専門研修を修了した者を対象に、ピアサポート活動を「続ける」ことを支えるための研修である。

2.テーマ

質の高いピアサポート活動の取り組みが続けられていくこと

3.ねらい

1. ピアサポーターが、実践の中で生じる葛藤や課題を一人で抱え込まず、言語化し共有できるようになる
2. ピアサポート活動を支える協働・組織のあり方を理解し、実践に活かせるようになる
3. ピアサポーターおよび管理者が、活動を「続ける」ための工夫を自分の現場で考えられるようになる
4. 地域においてピアサポート活動を継続・発展させる視点を持つ

4. 研修の流れ

本研修では、ピアサポート実践の振り返りから始まり、葛藤や課題の共有、多様な障害理解、協働のあり方を経て、「働き続ける／活動を続ける」ための具体的な視点を獲得し、最終的に地域での実践に

つなげることを目指す。

5. 受講対象者
- 基礎研修、専門研修を修了している者

※本研修は、ピアサポートに携わった、または関わった経験を踏まえた学びを想定しているため、当該経験を有することが望ましい（経験があることで、より具体的な学びが期待される）

6. フォローアップ研修 講座進行案 （合計 540 分）

＜実践の振り返りと共有＞
1 ピアサポート研修の振り返りとフォローアップ研修について （講義） (30 分)
2 ピアサポート活動の課題・葛藤や喜び（講義） （30 分）
3 ピアサポート活動の課題・葛藤や喜び（演習） （60 分）

＜理解を広げる＞
4 障害の多様性を学び支援に活かす（講義） （60 分）
5 障害の多様性を学び支援に活かす（演習） （50 分）

＜協働と組織＞
6 協働や組織内コミュニケーションのあり方（講義） (40 分)
7 協働や組織内コミュニケーションのあり方（演習） (90 分)

＜継続する力＞
8 「働き続ける／活動を続ける」ために（講義） (30 分)
9 「働き続ける／活動を続ける」ために（演習） （60 分）

＜地域での展開＞
10 ピアサポート活動を地域で続ける・交流する・広げるために（演習） （60 分）
11 企画発表・研修総括（演習） (30 分)

それぞれの講座の内容やねらい、講座での到達目標、実施方法や備考は、巻末のシラバス案内に記載した。

E. 考察

本研究では、障害者ピアサポート研修のうちフォローアップ研修について議論を深め、研修シラバス案を作成した。

特に、フォローアップ研修が、ピアサポーターの専門性を担保し高めると共に、質の高いピアサポート活動が継続されていくための仕組みとなることを意識して検討がなされた。また、フォローアップ研修については、自治体により開催方法や内容、参加者数、参加率にばらつきがあることがわかっており、研修開催地の実情に応じて演習の内容を選べるようにするなどの工夫がなされた。

F. 健康危険情報

無

H. 研究発表

無

I. 知的財産権の出願・登録状況

無

J. 文献

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

岩崎香（研究代表者）. 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 2018（平成30）年度, 2019

岩崎香（研究代表者）. 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 分担研究報告書：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（分担研究者宮本有紀） 2020（令和2）年度, 2021

岩崎香（研究代表者）. 厚生労働省障害者総合福祉

推進事業.障害者ピアサポーターの支援内容や配置状況の実態把握及び多様な障害者の参加を想定した障害者研修におけるツールの作成のための調査研究. 障害のある人との研修を企画運営する上での合理的配慮. 2022(令和4)年度, 2023
https://www.mhlw.go.jp/content/001146680.pdf (詳細版)
https://www.mhlw.go.jp/content/001146679.pdf (ハンディ版)

岩崎香(研究代表者). 厚生労働省障害者総合福祉推進事業.「障害者ピアサポート研修事業における障害当事者の参画の実態把握及び方策についての調査研究. 障害者ピアサポート研修事業ガイドブック. 2023(令和5)年度, 2024
https://www.mhlw.go.jp/content/000122000/001282757.pdf

2025 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研修の実施内容の検証及び更なる効果的な実施方法の確立に向けた研究
（24GC1004）研究代表者 岩崎 香

分担研究：知的障害領域のピアサポートの有効性の検討

研究分担者
森地 徹　　筑波大学人間系障害科学域

研究協力者（五十音順）
石﨑 洋美　にじいろで GO!
伊藤 広也　NPO 法人北茨城市手をつなぐ親の会本人部会
遠藤 美貴　さいたまみんなの会
角田 辰雄　本人会サンフラワー会
清水 学　NPO 法人北茨城市手をつなぐ親の会本人部会
高橋かすみ　にじいろで GO!
中村 真一　社会福祉法人東京都知的障害者育成会ゆうあいかい
奈良﨑 真弓　本人会サンフラワー会/にじいろで GO!

研究要旨：
本研究では、現状において知的障害領域におけるピアサポートに類似する活動である本人活動の有効性を検証し、そのことを踏まえた上で、知的障害領域においてピアサポートを展開することの意義について検討を行った。その結果、本人活動の有効性については「色々な人に支えてもらえる」「色々なことを身に着けることができる」「人間関係が広がる」「自分を変えることができる」「会の活動を行うことができる」「いろいろな人に支えてもらえる」という概念的カテゴリーを確認することができた。「会の活動を行うことができる」については本人活動特有の有効性だと言えるが、それ以外の「人間関係が広がる」「自分を変えることができる」「色々な人に支えてもらう」については一部のコードに限定されることにはなるが知的障害領域におけるピアサポートにも共通した有効性につながることが考えられた。これらの内容が知的障害領域においてピアサポートを展開する意義につながると考えられるが、この点については今後知的障害領域においてピアサポートが展開される中で検証を行う必要があると考えられる。

A. 研究の背景

令和 6 年度の報酬改定の中で、ピアサポートの専門性の評価として、「ピアサポートの専門性について、利用者と同じ目線に立って相談・助言等を行うことにより、本人の自立に向けた意欲の向上や地域生活を続ける上での不安の解消などに効果があることを踏まえ、一定の要件を設けた上で、加算により評価する。」とされ、自立生活援助、計画相談支援、障害児相談支援、地域移行支援、地域定着支援における、ピアサポート体制加算が示され、就労継続支援 B 型におけるピアサポート実施加算が示された。また、「利用者と同じ目線に立って相談・助言等を行うことにより、本人の自立に向けた意欲の向上や地域生活を続ける上での不安の解消などに効果があることを踏まえ、一定の要件を設けた上で、加算により評価するピアサポートの専門性について、令和6年度の報酬改定により、ピアサポート実施加算の対象サービスを拡充する。」として、自立訓練、共同生活援助におけるピアサポート実施加算が追加された。

しかしながら、知的障害領域においてはこれらの加算の実績がほとんど見られない。一方で、「利用者と同じ目線に立って相談・助言等を行うこと」については、知的障害領域では本人活動として 30 年以上にわたって行われてきている。この本人活動は世界的に見るとセルフアドボカシーとして展開されているが、その特徴として、知的障害のある人による知的障害のある人

のための権利擁護活動であるということを指摘することができる。しかしながら、この本人活動の有効性については未だ検証されていない。

B. 研究目的

本研究では、現状において知的障害領域におけるピアサポートに類似する活動である本人活動の有効性を検証し、そのことを踏まえた上で、知的障害領域においてピアサポートを展開することの意義について検討することとする。

C. 方法

本人活動は知的障害のある人たちの任意の取り組みであり、必ずしもすべての活動団体の状況が把握されているわけではないため、その有効性についての全体像を把握することはできない。そのため、本研究ではインタビュー調査により探索的に本人活動の有効性の検証を図ることとした。なお、知的障害領域におけるピアサポートについて加算の対象となる取り組みはまだほとんど行われていないものの、ピアサポートの趣旨に沿った取り組みは一部の団体で行われているため、そのような団体は調査対象に含めることとした。

その際、本研究におけるインタビュー調査は当事者参加型で行うこととし、本人活動の全国的なリーダーたちに研究協力者として、(1)インタビュー調査項目の設定、(2)調査先の選定、(3)インタビュー調査の実施、における協力を得ることとした。

その上で、インタビュー調査の調査項目について次のように設定した。「1.本人活動やピアサポートでどんなことを学びましたか? 2.本人活動やピアサポートで良かったことはどんなことですか? 3.本人活動やピアサポートで自分の人生が変わったことはありましたか?あったという場合、それはどんなことでしたか?4.本人活動やピアサポートで何か相談したことはありましたか?あったという場合、それはどんなことでしたか?5.本人活動やピアサポートで何か助けてもらったことはありましたか?あったという場合、それはどんなことでしたか?」

そして、前述の本人活動の全国的なリーダーである研究協力者たちの縁故により令和7年度については全国9か所でインタビュー調査を実施した。なお、令和6年度は7か所でインタビューを行ったため、調査対象は合計で16か所(北海道1か所、東北3か所、関東4か所、中部1か所、近畿3か所、中国1か所、四国1か所、九州2か所)となった。また、インタビュー調査については前述の通り本人活動の全国的なリーダーである研究協力者たちがインタビュアーを務めた。なお、その際のインタビュー対象者1人当たりの調査時間は15分から20分程度とした。

インタビュー調査は筑波大学人間系研究倫理審査委員会で承認(筑 2024-131A)を受けた上で実施した。その際、インタビュー調査の実施に際しては、個人を特定できる調査データを開示しない、収集した調査データは鍵をかけたロッカー等で保管・管理する、個人情報を含む書類等は研究期間終了後一定期間経過後にシュレッダー等にて裁断または粉砕のうえ破棄する、調査への協力は対象者の自由意思によるものであり協力の拒否による不利益は一切生じない、回答したくない質問項目は回答拒否できる、調査協力への中止、撤回をした場合でも何ら不利益を受けることはない、インタビュー内容について同意を得た上で録音を行うということについて倫理的配慮を行った。

D. 結果

令和7年度は77名の本人活動に関わる知的障害のある人からインタビューデータを得ることができた。令和6年度は51名のインタビューデータを得ることができたことから合計で128名のデータを得ることができた。このインタビューデータについて逐語録を作成し質的分析を行った。その際、佐藤の質的データ分析法(佐藤 2008:1-211)を参考に質的データ分析ソフトであるMAXQDA26を用いて分析を行った。

分析においてはまず複数のインタビューデータを1つ1つ事細かく読み込みながら思いつくままにコードを書き込んでいくオープン・コーディングを行った。そしてその後に、より抽象度の高い比較的少数の概念的カテゴリーに対応するコードを選択的に割り振り、概念同士の関係について明らかにする焦点的コーディングを行った。さらに、複数のコード同士の関係やコードとデータの関係などについて比較検討を繰り返す中で概念モデルを構築していく継続的比較法を用いてデータを分析していった。

なお、本研究における本人活動の有効性については、「本人活動やピアサポートに参加してよかったこと」と概念定義をした上で分析を行った。そのため、分析において着目したインタビューデータは知的障害のある人が本人活動やピアサポートに参加してよかったということが読み取れるものに限定した。

その上で、インタビューデータに対してオープン・コーディングを行った結果、414 のデータが抽出された。そしてその中から 20 のコードを生成し、これらのコードに焦点的コーディングを行って 4 つのカテゴリーを生成した。

その結果、本人活動の有効性については、「人間関係が広がる」「自分を変えることができる」「会の活動を行うことができる」「色々な人に支えてもらえる」から構成されることがわかった。

（1）人間関係が広がる

「人間関係が広がる」については、「友達を増やすことができる」「自分の意見を伝えることができる」「色々な人と交流することができる」「色々な話をすることができる」「知り合いを増やすことができる」の 5 つのコードから構成されていることがわかった（表 1）。

これらのうち、「友達を増やすことができる」は本人活動を通じて友達を増やすことができることを、「自分の意見を伝えることができる」は本人活動の中で自分の意見を伝えることができることを、「色々な人と交流することができる」は本人活動の大会やイベントを通して色々な人と交流することができることを、「色々な話をすることができる」は本人活動の中で関係者に色々な話をすることができることを、「知り合いを増やすことができる」は本人活動の中で知り合いを増やすことができることをそれぞれ表している（表 1）。

（2）自分を変えることができる

「自分を変えることができる」については、「色々なことを学ぶことができる」「成長することができる」「自分の意識を変えることができる」「色々なことができるようになる」の 4 つのコードから構成されていることがわかった（表 2）。

これらのうち、「色々なことを学ぶことができる」は本人活動を通して様々なことを学ぶことができることを、「成長することができる」は本人活動を通して様々な経験をする中で成長することができることを、「自分の意識を変えることができる」は本人活動を通して様々な経験をする中で自分の意識を変えることができることを、「色々なことができるようになる」は本人活動を通して様々な経験をする中で色々な事ができるようになることをそれぞれ表している（表 2）。

（3）会の活動を行うことができる

「会の活動を行うことができる」については、「様々な活動に参加することができる」「旅行に行くことができる」「本人大会に参加することができる」「会の運営を行うことができる」「楽しく活動することができる」の 5 つのコードから構成されていることがわかった（表 3）。

これらのうち、「様々な活動に参加することができる」は本人活動の中で様々な活動に参加することができることを、「旅行に行くことができる」は本人活動の中で宿泊を伴うもしくは日帰りの旅行に行くことができることを、「本人大会に参加することができる」は本人活動の大会である本人大会に参加することができることを、「会の運営を行うことができる」は本人活動の会の運営を担うことができることを、「楽しく活動することができる」は楽しく本人活動における活動を行うことができることをそれぞれ表している（表2）。

（4）色々な人に支えてもらえる

「色々な人に支えてもらえる」については、「手助けをしてもらえる」「アドバイスをしてもらえる」「相談することができる」「サポートしてもらえる」「話を聞いてもらえる」「相互理解を深めることができる」の 6 つのコードから構成されていることがわかった（表4）。

これらのうち、「手助けをしてもらえる」は本人活動において本人もしくは支援者に手助けを受けることができることを、「アドバイスをしてもらえる」は本人活動において本人もしくは支援者にアドバイスを受けることができることを、「相談することができる」は本人活動において本人もしくは支援者に相談することができることを、「サポートしてもらえる」は本人活動において本人もしくは支援者からのサポートを得ることができることを、「話を聞いてもらえる」は本人活動において本人もしくは支援者に話を聞いてもらうことができることを、「相互理解を深めることができる」は本人活動において本人同士相互理解を深めることができることをそれぞれ表している（表4）。

E. 考察

本研究では知的障害領域におけるピアサポートと類似する活動である本人活動について、その有効性の検証を図った。その結果、「会の活動を行うことができる」については本人活動特有の有効性だと言えるが、それ以外の「人間関係が広がる」「自分を変えることができる」「色々な人に支えてもらう」については一部

のコードに限定されることにはなるが知的障害領域におけるピアサポートにも共通した有効性につながると考えられる。これらの内容が知的障害領域においてピアサポートを展開する意義につながると考えられるが、この点については今後知的障害領域においてピアサポートが展開される中で検証を行う必要があると考えられる。

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

表1 人間関係が広がる

概念的カテゴリー	コード	データ
人間関係が広がる	友達を増やすことができる	・友達ができてとてもいい所だなって思いました、・前より友達が増えたというのが、一番大きいです、・友達できてよかった、・僕としては、やっぱ友達が増えてとてもうれしい、・友達とか仲間が増えたことが、私にとって大事なことだなと思っています、・仲間がたくさんできて良かった、・やって良かったことございますけども、友達、増えたことです、・それでいろんな私たちみたいな障害者の子たちとか、もっと障害の重い子たちと友達ができるのが、すごくうれしい、・友達できて、うれしい
	自分を変えることができる	・入ってから、ちょっと自分の思いをちゃんと発言できるようにもなったし、周りにも困ってることとか、察してほしいことを言えるようになったし、・自分の気持ちを伝えられることができる場であるので、それは良かったなと思います、・緊張しないで自分の、ありのままを話すことができるようになったからです、・育成会の大会とかで、会場で意見とか言わしてもろうたことかな、・大会本番のとき、こうしましょう、ああしましょうって言えるようになったことくらいかな、・意見、難しいなりに言えたかなというところやと思います、・トークの内容を考えたりとかフェスタの内容を考えたときに意見、言えたことかな
	色々な人と交流することができる	・大会もそうですけど、新しい子たちとコミュニケーションとれるようになったのが楽しいです、・全国大会とか、ブロック大会で全国の仲間とも交流を深めることができた、・他の県の人たちと交流できるっていうことです、・この活動をしてよかったことは、やっぱりいろんな方と接することがためになるな思って、・友達というより、いろんな人に交流ができたこと、・合同レクも県内の人たちと交流できてよかった、・最初はいろんな方と接することがちょっと苦手だったんですけど、この当事者を通してだんだんみんなと接する機会がとても好きになってきて本当によかったなって思ってます
	色々な話をすることができる	・いろんな話聞いたり、こっちもしゃべったりとかするんやけども。基本は、みんなが楽しくなんやかんやと話してくれるのが楽しいんかなと、・多分、仲間と一緒にいると、あの事件（相模原事件）、嫌だったけど結構、一緒にいろんな議論したなって思い出が、いっぱいできるのがうれしいかなと、・やっぱり仲間がいると、いろんな話ができればいいのかなと。それがよかったなと、・外へ出ていって、みんなで話できるからうれしい、・みんなと話し合いとか楽しんでます、一緒に、・楽しみなんだよ。話すのが面白い、・みんなと話すことがとても大好きになってきたかなっていう感覚ですね、・いろいろお話とかもできたのでよかったです
	知り合いを増やすことができる	・いろんな人と出会えたっていうことだけですかね、・いろんな人と知り合いになったりとか、よかったなと、・やっぱり皆さんに出会えたことですね。いろいろな方に出会えたこと、・仲間に会えたことですね、・いろんな人に会えたこと、・いろんな人と出会ったり、・一番は、少ないんですけど気軽に自分に話し掛けてくれる人ができたことです

＊ データは逐語録の一部を抜粋している。

J. 文献

佐藤郁也，2008，『質的データ分析法－原理・方法・実践』新曜社.

表2 自分を変えることができる

概念的カテゴリー	コード	データ
自分を変えることができる	色々なことを学ぶことができる	・障害を持ってると。だけども、それを乗り越える方法をみんなで分かち合ったりして、そういう点ですごく自分の人生に役に立ってるなと思います、・勉強したと、楽しかったです、・なんか、いろんなことを学べたのが、良かったんではないかと思うんです、・障害者差別とか、あと、やまゆり事件のことが大きかったんではないかと思った、・勉強になったのが、あと、『アンネの日記』がすごく勉強になりましたね、・いろんなこと勉強できて、いろんなことを知るということが僕にとっては幸せ、・印象あるのは、脱施設をなくす話が、すごく印象に残ってる、・仲間で、ほら、例えばいろんな人と会ったり、いろんな人の話を聞いたりして、とってもよい勉強にもなる、・いろいろ勉強になることを教えてもらったこと、・情報を知ることが、自分はあまり得意じゃないから、誰か先輩っていうか先にやってた人から教えてもらって、自分で納得して、それから自分のものになってきたっていうところがあるんだけど。そういうところから、ちょっとまたとか、聞いてよかったかなということもありました、・いろんな勉強ができていいと思ってます、・やはりいろんな行事とかやってる中で、私もメンタルが安定してて、お手伝いする立場側に回ってきちゃってて。やはりこちらも勉強になるというか、・社会の勉強になってるというか、・悩みかな、あるんですね。そういうのは少しずつでも聞いてあげられるってことが、今のところ勉強になってるような感じです、・ここ入ったからさ。入って教わって、・本当にこれからの生活とか仕事とか、家庭に役立つということで生かすことができましたよ。、・いろいろなことを勉強できる、・自分が交通手段で行き方が分からないっていうふうになると、行き方のルートを教えてもらったり、時間帯を教えてもらったりとか、バスの降り方とか、ここで降りれば大丈夫だとか、そういうことを教えてもらって、1人で行動を取れるようになったかなと思います、・本人活動は、知ってる先輩がたとかで、こうやって県外の人たちと関われて、すごく勉強になるっていうか、いいことだと自分は思っているっていう感じですね、・いろんなことを学べるけ、やっぱ続けていったほうがいいのかなと自分は思いました
	成長することができる	・今までいろいろ話すことが増えたことで、自信がついた、・地道に達成感っていうか、達成感があって、いつもぎりぎりでやってるんですけど、できないことが達成されて、すごく自立につながります、・成長したかなと、・人に優しくできるようになったかなって、・入ってから、ちょっと自分の思いをちゃんと発言できるようにもなったし、周りにも困ってることとか、察してほしいことを言えるようになったし、・自分が、そうすると人の話を真剣に聞けるようになったことですね。それが、すごい僕にとって重要でした、・私、個人的には自主的に動けることになったですかね、・やっぱり、一番、大きいのは、自分に自信を持てたことかな。それはもう、今まででは、もう絶対になかったこと、・最初は支援者の後ろに隠れたりしてたけど役員をやったりしてから人としゃべれるように、・積極的になったんですね、・普段の生活で、難しかったことができるようになったとか、・人のことについて考えるようになりましたかね、・自分の気持ちだけじゃなくて、仲間の意見もだんだん聞けるようになってきたことです、・一番、変わったのは自分の障害をネガティブじゃなくてポジティブに考えることができて、・実行委員やらせていただいたときに、質問に対して答えれるようになったところかな、・今はそういう考えじゃなくて、自分も同じ仲間として一緒にっていう考えはしてるけど。そんときはなんでこんな人たちと一緒にこんな所にいとかなあかんねんみたいな。だから障害者っていう中に入れるようになったから、それはそれでよかったかな、・人とのコミュニケーションも苦手やったし人見知りっていうのもあったけど、ここに来てそれがなくなったかなっていう、・ここに来てから、みんなとなじんでからやっとコミュニケーションができるようになったかなっていう、・今、会長になって、周りが本当にやり方が違うなって、自分でも成長してよかったなって、そういう感じはしてます、・本人活動っていうふうにいったら、いろんな人と出会う場所なので、だから、言葉遣いとかそういった感じを常に心掛けて言うとか、そういうふうな感じにしてるっていう感じですね、・それは自分が結構気性が激しくて、何事に対しても好き嫌いが激しいんですけど、意見とかがぶつかったときとかに一方的に、が一って言ってしまう性格なんですけど、それじゃいけないなと思って、ここで自分をコントロールするみたいな、・自分のためにもなる
	自分の意識を変えることができる	・私、個人的には自主的に動けることになったですかね、積極的になったんですね、・一番、変わったのは自分の障害をネガティブじゃなくてポジティブに考えることができて、・私も一般のって言ったらおかしいけど、一般の人に相談することと障害者の同じ障害を持っている人に相談することってやりやすい、やりにくいっていうのもあるし。そこを考えたら聞く側になりたいなと思って、・本人活動っていうふうにいったら、いろんな人と出会う場所なので、だから、言葉遣いとかそういった感じを常に心掛けて言うとか、そういうふうな感じにしてるっていう感じですね、・月に1回みんなと会えて、いろんな人と、この仲間の人と話をして考え方がちょっと変わった、・だんだんいろんな人と関わりを持てるようになって、自分の考え方とかも徐々に変わってきて、性格もちょっと落ち着いてきたりした
	色々なことができるようになる	・地道に達成感っていうか、達成感があって、いつもぎりぎりでやってるんですけど、できないことが達成されて、すごく自立につながります、・自分が、そうすると人の話を真剣に聞けるようになったことですね。それが、すごい僕にとって重要でした、・私、個人的には自主的に動けることになったですかね、・最初は支援者の後ろに隠れたりしてたけど役員をやったりしてから人としゃべれるように、・普段の生活で、難しかったことができるようになったとか、・自分をうまく表現できるようになった、・自分出せるようになってきてる、・実行委員やらせていただいたときに、質問に対して答えれるようになったところかな、・本人の会の大会やったから、総合司会した感じこんな感じやったんやなっていうのを自分の中で感じました。だからやればできるんかなって、・人とのコミュニケーションも苦手やったし人見知りっていうのもあったけど、ここに来てそれがなくなったかなっていう、・いろいろ職員の質問に答えるようになってよかったなって思いました

＊ データは逐語録の一部を抜粋している。

表3 会の活動を行うことができる

概念的カテゴリー	コード	データ
会の活動を行うことができる	様々な活動に参加することができる	・ボッチャも、ボッチャが楽しいですね、・一応ここに入って毎日、来てて、役員会とかレクリエーションとかいっぱい来てるので、毎日、楽しいです、・遊んだことは楽しかったです、・卓球バレーが楽しかったです、・レクリエーション活動とか、できる所。楽しい、・レクみたいな、みんなと同じことできて、・よかったなみたいな、・調理が面白かったですね、・みんなでバーベキュー食べた、・カラオケとか、・ボーリングとかした、・キャンプ、・新年会、・本人活動でやったのは、よかったのは定例会とか、・あと料理教室とかやって、あれはよかったと思います。参加とかしたり、・交流大会で韓国のソウルに行ったときが楽しかったです
	旅行に行くことができる	・バス旅行とか、・宿泊、・ディズニーにも行ったのがよくて、・日帰り温泉、・旅行に行ったりとか、・私は韓国の旅行は、すごく楽しかったの、・みんなでバスに乗って、・日帰り旅行とか、・USJ、・あと、うっとこの法人で1泊2日で神戸の旅行、行ったり、・みんなで、いろんな所へ行けた、・水族館
	本人大会に参加することができる	・やっぱ楽しいのは、一番楽しいのは全国大会行くこと、・全国大会行ったりとか、・いろんな人の世界の人の国から、そういう当事者の人がいっぱい来てて、話よう聞けたとは思ってた、・全国大会でいろんな所へ行けて、・全国大会で秋田に行ったこと、・今年、大阪大会、行って、すごくみんなと一緒にわいわい楽しくしたこととか、・全国大会なり行けるからいいなと思う、・札幌なり京都なり熊本、あと沖縄でも全国大会で行ってきたから、それがよかったです
	会の運営を行うことができる	・やっぱりみんなのお手伝いできた、よかったなと思って、・みんなで話し合いしたとか、・こっちは今、会計係を一緒にやってるから、それでちょっと楽しい感じあるかなと思ってるかな、・会長はまだしてないけど、副会長と書記はしたことあります、・イベントとかの企画にしても、自分たちの団体でこういう主催するのも、当事者自身が考えとったからですね、・みんなの役割分担っていうことが、いろいろA市のほうでは決まってるんですよ。それを分担してやってることが今、徐々にできてきたこと、・みんなと協力できてよかった、・レクのみんなと調べたり、・やはりいろんな行事とかやってる中で、私もメンタルが安定してて、お手伝いする立場側に回ってきちゃってて。やはりこちらも勉強になるというか
	楽しく活動することができる	・みんなと楽しく活動できてるとこがいい。楽しいです、・楽しくいろんな活動ができて、・楽しみを持てたこと。みんなとの集まりが楽しくなったこと。そういうことが楽しくなりました、・やっぱいろいろみんなと話しよったら、こういう楽しいこともあるし、嫌なこともあるけどやっぱ続けていったほうがいいのかなと思って自分が

＊ データは逐語録の一部を抜粋している。

表4 色々な人に支えてもらえる

概念的カテゴリー	コード	データ
色々な人に支えてもらえる	手助けしてもらえる	・いろんな人が私の代わりにやってくれればいいのかなと。助けてもらってるのかなと。それがうれしいのかな、・お金の計算のこととか、Aさんには助けてもらってる、・周りの人が一生懸命、助けてくれるのかなと安心でした、・言葉が分からんかったりしたときに、助けてもらったり、・みんな助けてくれるから、・例えば僕が会長のときに、できなかったときに、Aくんが当時は副会長だったんです。そのときに、ちょっと僕、都合悪いんで、Aくん、頼むって言って、そしてやったんですけど、・自分、今、左目が見えないので、左目が今、失明寸前なので、夜、方向が分かんないので、そういうのを助けてもらったりしてもらってます、・調理実習とかするときとか、支援者の人が絵とか、模造紙に作り方の順番を分かりやすく書いてもらったりもしました。それを見ながら、これは次を切ったらいいとか見れたので、作業、調理しやすかったです、・支援者にちょっとフォローしてもらってやってます、・僕が困っとるときとか、助けてほしいときにみんなからも助けてもらったり、メンバーからも助けてもらったり、・みんなにサポートとかあったから、それで助けられてよかったなって思って、・仲間に支えててもらったっていうより、お互いに助けてもらったり、助けてあげてたりしてたので、そういうことに関してはあるのかなと思う、・助けてもらっているのは、やっぱり行事ごとなんですけども、活動のほうでは、やっぱり再確認、ここのメンバーは、その段取りとかもそうですけども、それを確認をしてくれるので、だから、それがすごく段取りとしてもいい部分でもありつつ、・不安やったから支援者に連れてってもらって助けてもらいました、・そうです。仲間に助けてくれたんですよ、・でも今は今で全然、助けてくれる人もいっぱいおるし。今は今でいいのかなと思って、・今年の秋田大会で支援者さんに付いたんだけど、分かんないことあると後ろでこそこそっと教えてくれて、すんごい助かった、・自分、こうやって普段早口になりがちなんで、そこのところをAさんとかにカバーしていただいたりとかとても助かっていました、・みんなが、やっぱ周りが助けてくれるし、・当事者会でいったら、当事者会のときにどういうことを言ったらいいのかも分からなかったから、そのときに助けてもらったり
	アドバイスをしてもらえる	・どんどんしゃべりなさいとか、結構、声掛けたり、会長さんから、・会議の内容と、最初、分からなかったから教えてもらったりとか。そんなに堅苦しくしなくてもいいよっていう、声掛けてくれたっていうところもあるんです、・助けてもらったことは、役員で、この役員になったらこの役割の仕事をして、次の新しい人になる前に、旧の人が役員の人がこうするんだよっていうのを教えてくれるっていうのがありました、・私も役員で、次、何してようちゅうときの、これをこうせないかんよって言って、教えてもらったことあります、・「自分も役員を持つようになると意見を言わなくてはいけないから、しゃべらないとあかんよ」言うて教えられました、・自分一人だけの力じゃなくて、みんながあって、いろんな人からアドバイスをもらって、今の自分に至るんで、それをこれからも少しずつ精進していこうかなって思ってます、・温かい目で見守ってくださいと、そういうふうなアドバイスはしてくださってんですよ、・新聞の書き方とか文章の組み立て方とか、いろいろと教えてくださったことは本当に忘れられません、・自分の言葉でちゃんと話せば大丈夫だよとか言ってくれるので、・見学、行くじゃないですか。見学。見学、行ったときにアドバイスしてもらってる。・ここはあらかたみんないろいろ考えてくれて、細かいところも、ここ行ったらこういうところ面白いし、ここはこうじゃないなとか、そういう細かいところ言ってくれるんで、・自分、気性激しくて、思ったことを、ずばって言葉で言うときとかあるんですけど、気持ち的に落ち着いているときとかは冷静に人の話とか意見とか聞いて、こういうことが間違ってたんだなとか、年上、年齢関係なく私、友達が多いんですけど、年上年下の友達とかもいるんですけど、悩んだときとかに年上の人に相談をして、こういう考え方にどうしてならないのとかたまに言われることもあるんですけど、そのときにずばって自分が言ったときとかに、もうちょっとこういう考え方をして頭を柔らかくしたり、気持ち的に落ち着けるように自分をもうちょっとコントロールしたらどうっていうふうに言われたときとかに、自分が今までその人よりもまだ人生は短いけど、年上の人とかからアドバイスもらったときにあって気付かされることとかあって、・A君とかが、いろいろ教えてくれたりするけ
	サポートしてもらえる	・助けられたこと。心強い人がいたから助けられましたね、・そういう意味では本当に、仲間が、支えてもらえてるのかなっていうのが、すごくうれしいです、・いや、俺がさ、不安のときにさ、自分がちょっと調子悪いときに、「Aくん、大丈夫か」って言われたことがありますわ。それが助かりましたわ、・分からんことがあって、初めは役員の仕方知らんかって、「教えてほしいです」って言うたら、みんなが協力して助けてもらってます。そんで支援者もサポート入って、してくれてます、・本人活動とかやっててよかったのが、みんなの仲間が支えたおかげで、いろんな役員の周りとかの支援者とか、そういう周りがいたから、・自分が交通手段で行き方が分からないっていうふうになると、行き方のルートを教えてもらったり、時間帯を教えてもらったりとか、バスの降り方とか、ここで降りれば大丈夫だとか、そういうことを教えてもらって、1人で行動を取れるようになったかなと思います、・助けてもらっているのは、やっぱり行事ごとなんですけども、活動のほうでは、やっぱり再確認、この北茨城のメンバーは、その段取りとかもそうですけども、それを確認をしてくれるので、だから、それがすごく段取りとしてもいい部分でもありつつ、・とにかく普段の生活では不可能なことでも、仲間がいれば何とかできると
	相談することができる	・人間関係でいろいろトラブルが起こるので、その対処法について相談に乗ってもらいます、・いろいろLINEとかで相談に乗ってくれる、・いつも相談、乗ってもらうのは、AさんとBさんには本当に助けてもらってます、・どうしても困ったことがあれば、相談できるし、・最初の場合は、やっぱ運営のやり方とか、支援者の方に相談しながらやってました、・教えてくださいって、ここはどうやって書いたらいいですかみたいな、分からへんから、それを支援者に相談したりとかしてました、・テーマを決めて相談するみたいな。そういう場があるから助かるかなっていう
	話を聞いてもらえる	・お話しすることが好きなんで話を聞いてもらえることが良かったかなと思ってます、・同じ障害を持ってる人と苦しさを分かち合ったりとかができたんで、すごく良かったです、・自分の悩みも聞いてくれたっていう、・全体的な意見も聞いてくれるので、それがすごく助かっております、・こんな仕事、いいんじゃないって、そういうアドバイスじゃないけど、聞いてもらった、・会議をやってて、自分のコメントを拾ってくれるんですね。そのときに、やっぱり自分の意見も拾ってくれるんだなということに、ちょっとうれしさを感じたっていうか、・友達っていうか、仕事してる人っていうよりも職員さんに聞いてもらったので
	相互理解を深めることができる	・みんなの、いろいろな思いとか、悩んでることとか、いろいろ聞けるのでみんなの、いろいろな思いとか、悩んでることとか、いろいろ聞けるので、・障害については理解したかなっていう感じかな、・それぞれ仲間たちが苦労してる話が、非常に勉強になったと思います、・うん。自分の言葉、今まで分かってくれる人がいなかったので、ここに入ってから分かってくれる人が多くなったんで、だいぶですね、・同じ知的な障害を持っているっていうことが安心したかな。今までどっちかと、知的じゃなくても身体っていうところもあったんだけど、同じ仲間だという話をすると共通点いっぱい出てきたりとか、悩んでるところもあると、・本人さんたち、僕たちと同じように活動している本人さんたちが施設で暮らしてる、自立してる理由の勉強してきて、僕たちみたいに生活してるなって思いました、・相談とかされたりとかしたときに、返したりとか、そういう。深く話し合ったりとかしたとき。今まで、そういうのがなかったから

＊ データは逐語録の一部を抜粋している。

別紙４

研究成果の刊行に関する一覧表

書籍　：特になし

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

雑誌　　：特になし

発表者氏名	論文タイトル名	発表誌名	巻号	ページ	出版年

2026年　5月　10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)~~

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６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研修の実施内容の検証及び更なる効果的な実施方法の確立に向けた研究

３．研究者名　（所属部署・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）
人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針（※3）	■	□	■	早稲田大学	□
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	□	■	□		□
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	□	■	□		□
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：　　）	□	■	□		□

（※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」、「臨床研究に関する倫理指針」、「ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針」、「人を対象とする医学系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 ■　未受講 □

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 ■　無 □（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 ■　無 □（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 ■　無 □（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 □　無 ■（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　8 年　3 月 30　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　中込　和幸

次の職員の令和７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研修の実施内容の検証及び更なる効果的な実施方法の確立に向けた研究

３．研究者名　（所属部署・職名）精神保健研究所 地域精神保健・法制度研究部 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)
人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針 (※3)	□　■	□		□
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	□　■	□		□
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	□　■	□		□
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：　）	□　■	□		□

（※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」、「臨床研究に関する倫理指針」、「ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針」、「人を対象とする医学系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 ■　未受講 □

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 ■　無 □（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 ■　無 □（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 ■　無 □（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 □　無 ■（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７年５月２８日

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　　学長

氏　名　藤井　輝夫

次の職員の令和６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研修の実施内容の検証及び更なる効果的な実施方法の確立に向けた研究

３．研究者名　大学院医学系研究科精神看護学分野 ・ 准教授

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）
人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針（※3）	■　□	■	早稲田大学	□
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	□　■	□		□
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	□　■	□		□
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：　　）	□　■	□		□

（※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」、「臨床研究に関する倫理指針」、「ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針」、「人を対象とする医学系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 ■　未受講 □

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 ■　無 □（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 ■　無 □（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 ■　無 □（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 □　無 ■（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８年　５月　２８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）~~

機関名　国立大学法人筑波大学

所属研究機関長　職　名　学長

氏　名　永田恭介

次の職員の令和６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研修の実施内容の検証及び更なる効果的な実施方法の確立に向けた研究

３．研究者名　（所属部署・職名）人間系・助教

（氏名・フリガナ）　森地徹・モリチトオル

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）
人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針（※3）	■	□	■	筑波大学	□
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	□	■	□		□
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	□	■	□		□
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：　　）	□	■	□		□

（※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」、「臨床研究に関する倫理指針」、「ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針」、「人を対象とする医学系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 ■　未受講 □

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 ■　無 □（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 ■　無 □（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 ■　無 □（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 □　無 ■（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。

このアンケートでは、都道府県・指定都市が実施する障害者ピアサポート研修に関してお尋ねするものです。

1．回答する方についてお聞きします。

1）年齢　（　　）歳

2）性別　□男性　□女性　□その他

3）ご自身の障害等領域について教えてください。

□身体障害領域
□知的障害領域
□精神障害領域
□発達障害領域
□高次脳機能障害領域
□難病領域
□なし
□その他（　　）

4）講師またはファシリテーターとして障害者ピアサポート研修に参加された回数（令和 2 年度/2020 年度～回答日時点まで）を教えてください。

基礎研修	専門研修	フォローアップ研修
講　師：　回	講　師：　回	講　師：　回
ファシリ：　回	ファシリ：　回	ファシリ：　回

5）講師またはファシリテーターとして担当された自治体数を教えてください。
また、自治体名が分かる場合は、自由記述欄にご記入ください。
自治体数：（　　）自治体
自治体名：（　　）

6）障害者ピアサポート研修において、講師またはファシリテーターとして登壇する以外に、研修実施に向けた検討会などの企画・運営に携わった経験はありますか？

□はい
□いいえ

次のページに続きます。

2. 講師・ファシリテーターの立場から見て、研修参加全般に関する工夫（基盤的環境整備[1]、合理的配慮[2]に関する事項）のうち、大切だと思う項目を最大5つまで選び、☑をお付けください。

1）基盤的環境整備 ：障害のある人が社会生活を送る上で、誰もが平等に利用できるような環境を社会全体で整えること。合理的配慮の基盤となるもので、物理的な環境の整備や制度の整備などが含まれる。

2）合 理 的 配 慮：障害のある人から「社会の中にあるバリア（障壁）を取り除くために何らかの対応が必要」との意思が伝えられたときに、行政機関等や事業者が、負担が重すぎない範囲で必要かつ合理的な対応を行うこと。

		基盤的環境整備	合理的配慮
1	開催時期の調整（冬季を避けて天候の良い時期に開催等）	□	
2	適切な会場確保（バリアフリー、交通の利便性、別室の準備）	□	
3	十分な休憩時間の確保	□	
4	周知に関する工夫（広報誌、ホームページ）	□	
5	複数の申し込み方法の準備（オンライン、紙面、メールなど）	□	
6	必要な配慮についての事前の確認	□	
7	要約筆記や失語症意思疎通支援者の必要性の確認	□	
8	聴覚障害のある人に対する手話通訳の手配	□	
9	視覚障害の方への配慮（資料の点字化など）	□	
10	グループ間の距離を離す（例：聴覚過敏のある方向けの会場設営）	□	
11	グループ間の距離を近くする（例：難聴の方向けの会場設営）	□	
12	要望に応じた資料作成（大きく印刷、デジタルファイル化、ルビ）	□	
13	独自のスライド資料 を用いる（例示スライドからの内容の修正）	□	
14	専門用語・テクニカルタームへの対応	□	
15	講義だけでなく他の方法を用いる（寸劇、映像）	□	
16	各講義・演習の時間配分の検討	□	
17	少なくとも1週間前からの講義資料配布	□	
18	刺激遮断等のためのパーテーション設置	□	
19	少なくとも1週間前からの課題の事前提示・演習シートの事前配布	□	
20	緊急連絡先の事前周知（事務局携帯など）	□	
21	会場内案内（会場、トイレ、休憩スペース）のポスター掲出		□
22	事例検討をサポートするような独自資料の作成・配布		□
23	研修実施中の理解度の確認		□
24	提供した合理的配慮に関するアンケートの事後実施		□
25	途中退場した方へのフォロー		□
26	次期研修会のファシリテーターの希望調査		□

次のページに続きます。

7） 研修を振り返って、求められた合理的配慮に対して対応が難しかった点や実施できなかった内容があれば、理由も含めて教えてください。

3．会場及び部屋

会場および部屋の確保において、工夫していることや課題と感じている点があれば教えてください。特に、専門研修で管理者とピアサポーターが別々の場所で受講する科目に関して、会場確保における工夫や課題についてもご回答ください。

8）会場及び部屋の確保にあたっての課題はありましたか？

□はい
□いいえ
□わからない/関与していない

9）（上記８で「はい」と答えた方）　どのような課題があったかについて教えてください。

10）会場及び部屋の確保にあたって工夫したことがあれば教えてください

4．障害者ピアサポート研修全般について

11）演習が円滑に進めるために行った工夫はありますか？

□特になし
□ホワイトボード、どこでもシート、ポストイットなどの文具の使用
□ファシリテーター用の台本
□ファシリテーター用のヒント集・ポイント集
□ひとつのグループに複数名のファシリテーターの配置
□ファシリテーター向けの事前研修への参加
□その他（　　）

12）専門研修において、一部の講義と演習で専門職と当事者が分かれることについて、研修を実施する中で気付いたことや、ご意見があればお聞かせください。

次のページに続きます。

5. 基礎研修のカリキュラムに関するご意見を教えてください。

※詳細版は別紙「基礎専門研修シラバス」

1日目		
科目名	時間数	内　容
講　義	440分	
1　ピアサポートの理解	30分	・障害領域ごとの歴史や背景 ・障害領域ごとの視点
2　演習①	60分	・講義「ピアサポートの理解」の振り返り、気づきの共有
3　ピアサポートの実際・実例	70分	・障害領域ごとのピアサポートの実践
4　演習②	40分	・講義「ピアサポートの実際・実例」の振り返り、気づきの共有
2日目		
5　コミュニケーションの基本	40分	・ピアサポートの視点を取り入れたコミュニケーション技法や経験の共有
6　演習③	60分	・講義「コミュニケーションの基本」の振り返り、気づきの共有
7　障害福祉サービスの基礎と実際	40分	・障害福祉施策の歴史 ・障害福祉施策の仕組み
8　演習④	20分	・講義「障害福祉サービスの基礎と実際」の振り返り、気づきの共有
9　ピアサポートの専門性	30分	・ピアサポートの具体的な専門性 ・倫理と守秘義務
10　演習⑤	50分	講義「ピアサポートの専門性」の振り返り、気づきの共有

※1，3，5，9は、ピアサポーター又はこれに準ずる障害当事者が講師であること

13）基礎研修全体の内容について、ご意見やご感想があれば、忌憚なくお寄せください。

14）基礎研修の中で最も重視していた点を1つ選んでください。

□特になし
□受講者全員が障害者ピアサポート研修を完了できる（途中退場者をださない）
□受講しやすい物理的環境整備（パーテーション設置、会場の選定等）
□受講者同士が支え合う雰囲気
□どのような障害のひとであっても理解しやすい講義・演習
□その他（　　）

15）講師・ファシリテーターから見た講義・演習の時間の適切性について教えてください。

□適切だった
□長すぎた（集中力が続かない様子の人 等）
□短すぎた（扱う内容が多く、時間内に収まらない 等）

次のページに続きます。

16）基礎研修の各科目についてお聞きします。

1．ピアサポートの理解、演習①

① 講師またはファシリテーターとして参加しましたか？

□はい（□講師、□ファシリテーター、□両方）→ 以下の②～⑥へ

□いいえ → 2．ピアサポートの実際・実例、演習②へ

② この科目で使用した資料を教えてください。

□基礎研修テキスト（令和３年度厚生労働省障害者総合福祉推進事業成果物）

□障害者ピアサポート研修普及協会のスライド

□障害者ピアサポート研修普及協会のスライドを一部変更・修正したもの

□講師が独自に作成・準備したスライド

□わからない

□その他（　　）

③ 他の基礎研修科目の中で、この科目の内容と重複しているものはありましたか？

□なし

□あり（具体的に：　　）

□わからない

④ この科目の内容や時間配分等について、ご意見やご要望がございましたら、自由にご記入ください。

⑤ 演習のテーマについて講義の中で触れられていましたか？

□十分に触れられていた

□部分的に触れられていなかった　（具体的に：　　）

□ほぼ/まったく触れられていなかった（具体的に：　　）

□わからない

⑥ この科目で特化して行なった合理的配慮があれば教えてください。

2．ピアサポートの実際・実例、演習②

① 講師またはファシリテーターとして参加しましたか？

□はい（□講師、□ファシリテーター、□両方）→ 以下の②～⑥へ

□いいえ → 3．コミュニケーションの基本、演習③へ

次のページに続きます。

② この科目で使用した資料を教えてください。
□基礎研修テキスト（令和３年度厚生労働省障害者総合福祉推進事業成果物）
□障害者ピアサポート研修普及協会のスライド
□障害者ピアサポート研修普及協会のスライドを一部変更・修正したもの
□講師が独自に作成・準備したスライド
□わからない
□その他（　　）

③ 他の基礎研修科目の中で、この科目の内容と重複しているものはありましたか？
□なし
□あり（具体的に：　　）
□わからない

④ この科目の内容や時間配分等について、ご意見やご要望がございましたら、自由にご記入ください。

⑤ 演習のテーマについて講義の中で触れられていましたか？
□十分に触れられていた
□部分的に触れられていなかった　（具体的に：　　）
□ほぼ/まったく触れられていなかった（具体的に：　　）
□わからない

⑥ この科目で特化して行なった合理的配慮があれば教えてください。

3．コミュニケーションの基本、演習③

① 講師またはファシリテーターとして参加しましたか？
□はい（□講師、□ファシリテーター、□両方）→ 以下の②～⑥へ
□いいえ　→　4．障害福祉サービスの基礎と実際、演習④へ

次のページに続きます。

② この科目で使用した資料を教えてください。
□基礎研修テキスト（令和３年度厚生労働省障害者総合福祉推進事業成果物）
□障害者ピアサポート研修普及協会のスライド
□障害者ピアサポート研修普及協会のスライドを一部変更・修正したもの
□講師が独自に作成・準備したスライド
□わからない
□その他（　　）

③ 他の基礎研修科目の中で、この科目の内容と重複しているものはありましたか？
□なし
□あり（具体的に：　　）
□わからない

④ この科目の内容や時間配分等について、ご意見やご要望がございましたら、自由にご記入ください。

⑤ 演習のテーマについて講義の中で触れられていましたか？
□十分に触れられていた
□部分的に触れられていなかった　（具体的に：　　）
□ほぼ/まったく触れられていなかった（具体的に：　　）
□わからない

⑥ この科目で特化して行なった合理的配慮があれば教えてください。

4. 障害福祉サービスの基礎と実際、演習④

① 講師またはファシリテーターとして参加しましたか？
□はい（□講師、□ファシリテーター、□両方）→ 以下の②～⑥へ
□いいえ　→　5. ピアサポートの専門性、演習⑤へ

次のページに続きます。

② この科目で使用した資料を教えてください。
□基礎研修テキスト（令和３年度厚生労働省障害者総合福祉推進事業成果物）
□障害者ピアサポート研修普及協会のスライド
□障害者ピアサポート研修普及協会のスライドを一部変更・修正したもの
□講師が独自に作成・準備したスライド
□わからない
□その他（　　）

③ 他の基礎研修科目の中で、この科目の内容と重複しているものはありましたか？
□なし
□あり（具体的に：　　）
□わからない

④ この科目の内容や時間配分等について、ご意見やご要望がございましたら、自由にご記入ください。

⑤ 演習のテーマについて講義の中で触れられていましたか？
□十分に触れられていた
□部分的に触れられていなかった　（具体的に：　　）
□ほぼ/まったく触れられていなかった（具体的に：　　）
□わからない

⑥ この科目で特化して行なった合理的配慮があれば教えてください。

5. ピアサポートの専門性、演習⑤

① 講師またはファシリテーターとして参加しましたか？
□はい（□講師、□ファシリテーター、□両方）→ 以下の②～⑥へ
□いいえ　→　問６（p.10）へ

次のページに続きます。

② この科目で使用した資料を教えてください。
□基礎研修テキスト（令和３年度厚生労働省障害者総合福祉推進事業成果物）
□障害者ピアサポート研修普及協会のスライド
□障害者ピアサポート研修普及協会のスライドを一部変更・修正したもの
□講師が独自に作成・準備したスライド
□わからない
□その他（　　）

③ 他の基礎研修科目の中で、この科目の内容と重複しているものはありましたか？
□なし
□あり（具体的に：　　）
□わからない

④ この科目の内容や時間配分等について、ご意見やご要望がございましたら、自由にご記入ください。

⑤ 演習のテーマについて講義の中で触れられていましたか？
□十分に触れられていた
□部分的に触れられていなかった　（具体的に：　　）
□ほぼ/まったく触れられていなかった（具体的に：　　）
□わからない

⑥ この科目で特化して行なった合理的配慮があれば教えてください。

次のページに続きます。

6. 専門研修のカリキュラムに関するご意見を教えてください。

※詳細版は別紙「基礎専門研修シラバス」

１日目		
科目名	時間数	内　容
講　義	540 分	
1　基礎研修の振り返り	30 分	・基礎研修の振り返り
2　ピアサポーターの基礎と専門性	40 分	・障害特性に応じた専門性
3　演習①	60 分	・講義「ピアサポーターの基礎と専門性」の振り返り、気づきの共有
4　ピアサポートの専門性の活用	40 分	・障害特性に応じたピアサポートの専門性を活かすための視点
5　演習②	30 分	・講義「ピアサポートの専門性の活用」の振り返り、気づきの共有
6　関連する保健医療福祉施策の仕組みと業務の実際（障害者）	各40分	・関連法、関連施策
6　ピアサポートを活用する技術と仕組み（事業所）		・現場におけるピアサポートの活用方法
7　演習③（障害者）	各40分	・講義「関連する保健医療福祉施策の仕組みと業務の実際」の振り返り、気づきの共有
7　演習③（事業所）		・講義「ピアサポートを活用する技術と仕組み」の振り返り、気づきの共有
8　演習④	20 分	・障害者、事業所職員別講義及び演習内容についての共有
２日目		
9　ピアサポーターとしての働き方(障害者)	各30分	・労働法規
9　ピアサポーターを活かす雇用（事業所）		・ピアサポーターを雇用し、協働する上での留意点
10　演習（障害者）⑤	各40分	・講義「ピアサポーターとしての働き方」の振り返り、気づきの共有
10　演習（事業所）⑤		・講義「ピアサポーターを活かす雇用」の振り返り、気づきの共有
11　セルフマネジメントとバウンダリー	30 分	・ピアサポーターが葛藤しやすい状況 ・病気や障害を抱えて働く上でのセルフケア
12　演習⑥	40 分	・講義「セルフマネジメントとバウンダリー」の振り返り、気づきの共有
13　チームアプローチ	40 分	・所属機関（チーム）におけるピアサポーターの役割と協働における留意点
14　演習⑦	60 分	・講義「チームアプローチ」の振り返り、気づきの共有

※２，４，１１は、ピアサポーター又はこれに準ずる障害当事者が講師であること
※１３は、ピアサポーター又はこれに準ずる障害当事者及び専門職が講師であること

次のページに続きます。

17）専門研修全体の内容について、ご意見やご感想があれば、忌憚なくお寄せください。

18）専門研修の中で最も重視していた点を１つ選んでください。

□特になし
□受講者全員が障害者ピアサポート研修を完了できる（途中退場者をださない）
□受講しやすい物理的環境整備（パーテーション設置、会場の選定等）
□受講者同士が支え合う雰囲気
□どのような障害のひとであっても理解しやすい講義・演習
□その他（　　）

19）講師・ファシリテーターから見た講義・演習の時間の適切性について教えてください。

□適切だった
□長すぎた（集中力が続かない様子の人 等）
□短すぎた（扱う内容が多く、時間内に収まらない 等）

20）専門研修の各科目についてお聞きします。

1．基礎研修の振り返り

① 講師またはファシリテーターとして参加しましたか？

□はい（□講師、□ファシリテーター、□両方）→ 以下の②～⑥へ
□いいえ → 2．ピアサポーターの基礎と専門性、演習①へ

② この科目で使用した資料を教えてください。

□基礎研修テキスト（令和３年度厚生労働省障害者総合福祉推進事業成果物）
□障害者ピアサポート研修普及協会のスライド
□障害者ピアサポート研修普及協会のスライドを一部変更・修正したもの
□講師が独自に作成・準備したスライド
□わからない
□その他（　　）

③ 他の専門研修科目の中で、この科目の内容と重複しているものはありましたか。

□なし
□あり（具体的に：　　）
□わからない

④ この科目の内容や時間配分等について、ご意見やご要望がございましたら、自由にご記入ください。

次のページに続きます。

⑤ 演習のテーマについて講義の中で触れられていましたか？

□十分に触れられていた
□部分的に触れられていなかった　　（具体的に：　　）
□ほぼ/まったく触れられていなかった（具体的に：　　）
□わからない

⑥ この科目で特化して行なった合理的配慮があれば教えてください。

2. ピアサポーターの基礎と専門性、演習①

① 講師またはファシリテーターとして参加しましたか？

□はい（□講師、□ファシリテーター、□両方）→ 以下の②～⑥へ
□いいえ → 3. ピアサポートの専門性の活用、演習②へ

② この科目で使用した資料を教えてください。

□基礎研修テキスト（令和３年度厚生労働省障害者総合福祉推進事業成果物）
□障害者ピアサポート研修普及協会のスライド
□障害者ピアサポート研修普及協会のスライドを一部変更・修正したもの
□講師が独自に作成・準備したスライド
□わからない
□その他（　　）

③ 他の専門研修科目の中で、この科目の内容と重複しているものはありましたか？

□なし
□あり（具体的に：　　）
□わからない

④ この科目の内容や時間配分等について、ご意見やご要望がございましたら、自由にご記入ください。

⑤ 演習のテーマについて講義の中で触れられていましたか？

□十分に触れられていた
□部分的に触れられていなかった　　（具体的に：　　）
□ほぼ/まったく触れられていなかった（具体的に：　　）
□わからない

次のページに続きます。

⑥ この科目で特化して行なった合理的配慮があれば教えてください。

3. ピアサポートの専門性の活用、演習②

① 講師またはファシリテーターとして参加しましたか？

□はい → 以下の②～⑥へ

□いいえ→4. 関連する保健医療福祉施策の仕組みと業務の実際、演習③（障害者）へ

② この科目で使用した資料を教えてください。

□基礎研修テキスト（令和３年度厚生労働省障害者総合福祉推進事業成果物）

□障害者ピアサポート研修普及協会のスライド

□障害者ピアサポート研修普及協会のスライドを一部変更・修正したもの

□講師が独自に作成・準備したスライド

□わからない

□その他（　　）

③ 他の専門研修科目の中で、この科目の内容と重複しているものはありましたか？

□なし

□あり（具体的に：　　）

□わからない

④ この科目の内容や時間配分等について、ご意見やご要望がございましたら、自由にご記入ください。

⑤ 演習のテーマについて講義の中で触れられていましたか？

□十分に触れられていた

□部分的に触れられていなかった　（具体的に：　　）

□ほぼ/まったく触れられていなかった（具体的に：　　）

□わからない

⑥ この科目で特化して行なった合理的配慮があれば教えてください。

次のページに続きます。

4. 関連する保健医療福祉施策の仕組みと業務の実際（障害者）、演習（障害者）③

① 講師またはファシリテーターとして参加しましたか？
□はい（□講師、□ファシリテーター、□両方）→ 以下の②～⑥へ
□いいえ→5. 関連する保健医療福祉施策の仕組みと業務の実際、演習③（事業所）へ

② この科目で使用した資料を教えてください。
□基礎研修テキスト（令和３年度厚生労働省障害者総合福祉推進事業成果物）
□障害者ピアサポート研修普及協会のスライド
□障害者ピアサポート研修普及協会のスライドを一部変更・修正したもの
□講師が独自に作成・準備したスライド
□わからない
□その他（　　）

③ 他の専門研修科目の中で、この科目の内容と重複しているものはありましたか？
□なし
□あり（具体的に：　　）
□わからない

④ この科目の内容や時間配分等について、ご意見やご要望がございましたら、自由にご記入ください。

⑤ 演習のテーマについて講義の中で触れられていましたか？
□十分に触れられていた
□部分的に触れられていなかった　（具体的に：　　）
□ほぼ/まったく触れられていなかった（具体的に：　　）
□わからない

⑥ この科目で特化して行なった合理的配慮があれば教えてください。

5. 関連する保健医療福祉施策の仕組みと業務の実際（事業所）、演習（事業所）③

① 講師またはファシリテーターとして参加しましたか？
□はい（□講師、□ファシリテーター、□両方）→ 以下の②～⑥へ
□いいえ → 6. 演習④（4，5 の共有）へ

次のページに続きます。

② この科目で使用した資料を教えてください。
□基礎研修テキスト（令和３年度厚生労働省障害者総合福祉推進事業成果物）
□障害者ピアサポート研修普及協会のスライド
□障害者ピアサポート研修普及協会のスライドを一部変更・修正したもの
□講師が独自に作成・準備したスライド
□わからない
□その他（　　）

③ 他の基礎研修科目の中で、この科目の内容と重複しているものはありましたか？
□なし
□あり（具体的に：　　）
□わからない

④ この科目の内容や時間配分等について、ご意見やご要望がございましたら、自由にご記入ください。

⑤ 演習のテーマについて講義の中で触れられていましたか？
□十分に触れられていた
□部分的に触れられていなかった　（具体的に：　　）
□ほぼ/まったく触れられていなかった（具体的に：　　）
□わからない

⑥ この科目で特化して行なった合理的配慮があれば教えてください。

6. 演習④（4，5 の共有）

① 講師またはファシリテーターとして参加しましたか？
□はい（□講師、□ファシリテーター、□両方）→ 以下の②～⑥へ
□いいえ → 7. ピアサポーターとしての働き方（障害者）、演習（障害者）⑤へ

次のページに続きます。

② この科目で使用した資料を教えてください。
□基礎研修テキスト（令和３年度厚生労働省障害者総合福祉推進事業成果物）
□障害者ピアサポート研修普及協会のスライド
□障害者ピアサポート研修普及協会のスライドを一部変更・修正したもの
□講師が独自に作成・準備したスライド
□わからない
□その他（　　）

③ 他の専門研修科目の中で、この科目の内容と重複しているものはありましたか？
□なし
□あり（具体的に：　　）
□わからない

④ この科目の内容や時間配分等について、ご意見やご要望がございましたら、自由にご記入ください。

⑤ 演習のテーマについて講義の中で触れられていましたか？
□十分に触れられていた
□部分的に触れられていなかった　（具体的に：　　）
□ほぼ/まったく触れられていなかった（具体的に：　　）
□わからない

⑥ この科目で特化して行なった合理的配慮があれば教えてください。

7. ピアサポーターとしての働き方（障害者）、演習（障害者）⑤

① 講師またはファシリテーターとして参加しましたか？
□はい（□講師、□ファシリテーター、□両方）→ 以下の②～⑥へ
□いいえ → 8. ピアサポーターを活かす雇用（事業所）、演習（事業所）⑤へ

次のページに続きます。

② この科目で使用した資料を教えてください。
□基礎研修テキスト（令和３年度厚生労働省障害者総合福祉推進事業成果物）
□障害者ピアサポート研修普及協会のスライド
□障害者ピアサポート研修普及協会のスライドを一部変更・修正したもの
□講師が独自に作成・準備したスライド
□わからない
□その他（　　）

③ 他の専門研修科目の中で、この科目の内容と重複しているものはありましたか？
□なし
□あり（具体的に：　　）
□わからない

④ この科目の内容や時間配分等について、ご意見やご要望がございましたら、自由にご記入ください。

⑤ 演習のテーマについて講義の中で触れられていましたか？
□十分に触れられていた
□部分的に触れられていなかった　（具体的に：　　）
□ほぼ/まったく触れられていなかった（具体的に：　　）
□わからない

⑥ この科目で特化して行なった合理的配慮があれば教えてください。

8. ピアサポーターを活かす雇用（事業所）、演習（事業所）⑤

① 講師またはファシリテーターとして参加しましたか？
□はい（□講師、□ファシリテーター、□両方） → 以下の②～⑥へ
□いいえ → 9. セルフマネジメントとバウンダリー、演習⑥へ

次のページに続きます。

② この科目で使用した資料を教えてください。
□基礎研修テキスト（令和３年度厚生労働省障害者総合福祉推進事業成果物）
□障害者ピアサポート研修普及協会のスライド
□障害者ピアサポート研修普及協会のスライドを一部変更・修正したもの
□講師が独自に作成・準備したスライド
□わからない
□その他（　　）

③ 他の専門研修科目の中で、この科目の内容と重複しているものはありましたか？
□なし
□あり（具体的に：　　）
□わからない

④ 今後、この科目について修正が必要な内容はありましたか？
□なし
□あり（具体的に：　　）
□わからない

④ この科目の内容や時間配分等について、ご意見やご要望がございましたら、自由にご記入ください。

⑤ 演習のテーマについて講義の中で触れられていましたか？
□十分に触れられていた
□部分的に触れられていなかった　（具体的に：　　）
□ほぼ/まったく触れられていなかった（具体的に：　　）
□わからない

⑥ この科目で特化して行なった合理的配慮があれば教えてください。

次のページに続きます。

9. セルフマネジメントとバウンダリー、演習⑥

① 講師またはファシリテーターとして参加しましたか？
□はい（□講師、□ファシリテーター、□両方）→ 以下の②～⑥へ
□いいえ → 10. チームアプローチ、演習⑦へ

② この科目で使用した資料を教えてください。
□基礎研修テキスト（令和３年度厚生労働省障害者総合福祉推進事業成果物）
□障害者ピアサポート研修普及協会のスライド
□障害者ピアサポート研修普及協会のスライドを一部変更・修正したもの
□講師が独自に作成・準備したスライド
□わからない
□その他（　　）

③ 他の専門研修科目の中で、この科目の内容と重複しているものはありましたか？
□なし
□あり（具体的に：　　）
□わからない

④ この科目の内容や時間配分等について、ご意見やご要望がございましたら、自由にご記入ください。

⑤ 演習のテーマについて講義の中で触れられていましたか？
□十分に触れられていた
□部分的に触れられていなかった　（具体的に：　　）
□ほぼ/まったく触れられていなかった（具体的に：　　）
□わからない

⑥ この科目で特化して行なった合理的配慮があれば教えてください。

10. チームアプローチ、演習⑦

① 講師またはファシリテーターとして参加しましたか？
□はい（□講師、□ファシリテーター、□両方）→ 以下の②～⑥へ
□いいえ → 問７（p.21）へ

次のページに続きます。

② この科目で使用した資料を教えてください。
□基礎研修テキスト（令和３年度厚生労働省障害者総合福祉推進事業成果物）
□障害者ピアサポート研修普及協会のスライド
□障害者ピアサポート研修普及協会のスライドを一部変更・修正したもの
□講師が独自に作成・準備したスライド
□わからない
□その他（　　）

③ 他の専門研修科目の中で、この科目の内容と重複しているものはありましたか？
□なし
□あり（具体的に：　　）
□わからない

④ この科目の内容や時間配分等について、ご意見やご要望がございましたら、自由にご記入ください。

⑤ 演習のテーマについて講義の中で触れられていましたか？
□十分に触れられていた
□部分的に触れられていなかった　（具体的に：　　）
□ほぼ/まったく触れられていなかった（具体的に：　　）
□わからない

⑥ この科目で特化して行なった合理的配慮があれば教えてください。

次のページに続きます。

7. フォローアップ研修のカリキュラムに関するご意見を教えてください。

21）フォローアップ研修に講師またはファシリテーターとして参加したことがありますか？

□参加したことがない　→　問 8（p.23）へ

□参加したことがある　→　以下の 22）～25）へ

22）フォローアップ研修全体の内容について、ご意見やご感想があれば、忌憚なくお寄せください。

23）フォローアップ研修の中で最も重視していた点を 1 つ選んでください。

□特になし

□受講者全員が障害者ピアサポート研修を完了できる（途中退場者をださない）

□受講しやすい物理的環境整備（パーテーション設置、会場の選定等）

□受講者同士が支え合う雰囲気

□どのような障害のひとであっても理解しやすい講義・演習

□その他（　　）

24）講師・ファシリテーターから見た講義・演習の時間の適切性について教えてください。

□適切だった

□長すぎた（集中力が続かない様子の人 等）

□短すぎた（扱う内容が多く、時間内に収まらない 等）

次のページに続きます。

25）これまでに講師またはファシリテーターとして参加された科目に☑をつけてください。
また、追加した科目があれば「その他」の欄にご記入ください。

	科目名 講義	時間数	内容	参加 ☑
1	専門研修の振り返り	30分	専門研修の振り返り	□
2	障害特性	60分	障害領域ごとの障害特性	□
3	働くことの意義	30分	ピアサポーターとして働き続けることが職場にもたらす効果について理解する	□
4	演習①	60分	講義「働くことの意義」の振り返り、気づきの共有	□
5	障害者雇用	40分	障害者雇用の実際と留意点について学ぶ	□
6	演習②	60分	講義「障害者雇用」の振り返り、気づきの共有	□
7	ピアサポーターとしての継続的な就労	60分	ピアサポーターとしての能力を発揮し、働き続けるために必要なポイントについて学ぶ	□
8	ピアサポーターとしての効果的なコミュニケーション技法	60分	ピアサポーターとして、さまざまな人と関わる上で、その場所や相手、目的にふさわしいコミュニケーション技法について事例検討等を通じて体感する	□
9	演習③	70分	講義「ピアサポーターとしての効果的なコミュニケーション技法」の振り返り、気づきの共有	□
10	ピアサポーターとして現場で効果的に力を発揮するための準備	30分	今、なぜピアサポートなのかということに立ち返り、ピアサポーターとして、力を発揮する上で、必要な事柄について認識を深める	□
11	演習④	40分	講義「ピアサポーターとして現場で効果的に力を発揮するための準備の振り返り、気づきの共有	□
12	その他 （＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿）	分	（　　）	□

次のページに続きます。

8. 障害者ピアサポート研修のフィードバック・振り返りについて

26）研修参加者や自治体等の企画・運営側からフィードバックを受ける機会がありましたか？

□はい
□いいえ
□わからない

27）「はい」の場合は、その方法について教えてください。

□アンケート（オンラインを含む）
□インタビュー
□その他（　　）

28）フィードバックの聞き取り内容に含まれている項目を教えてください。（複数回答可）

□障害者ピアサポート研修全体における合理的配慮
□各講義における合理的配慮
□障害者ピアサポート研修全体に関する感想
□各講義に関する感想
□障害者ピアサポート研修全体に関する満足度
□各講義に関する満足度
□障害者ピアサポート研修全体に対する理解度
□各講義に対する理解度
□その他（　　）

29）障害者ピアサポート研修終了後に、講師・ファシリテーター向けの振り返りは実施されましたか？

□研修実施当日に実施（または参加）している
□後日あらためて実施（または参加）している
□実施（または参加）していない

30）「実施（または参加）している」と回答された方にお聞きします。どなたと一緒に振り返りを行いましたか？（複数回答可）

□都道府県自治体職員
□政令指定都市自治体職員
□委託先の事業所
□当事者
□その他（　　）

これまでのフィードバックから得られた知見の中で、広く知ってもらいたい内容があれば自由にご記入ください。

ご協力ありがとうございました。

目　　次

Ⅰ．総括研究報告
障害者ピアサポート研修の実施内容の検証及び更なる効果的な
実施方法の確立に向けた研究---------- 1
岩崎　香

II. 分担研究報告

１．ピアサポート研修の効果測定 ---------- 17
山口　創生

２．基礎研修・専門研修の見直しに関する検討 ---------- 25
岩崎　香

３．フォローアップ研修の見直し及びピアサポートの
専門性担保の仕組の検討---------- 38
宮本　有紀

４．知的障害領域のピアサポートの有効性の検討 ---------- 44
森地　徹

III. 研究成果の刊行に関する一覧表 ---------- 51

Ⅳ．その他　1.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対象とする
アンケート調査用紙
2.基礎研修・専門研修シラバス（案）
3.フォローアップ研修_講座計画（シラバス）（案）
4.基礎研修テキスト案
5.専門研修テキスト案
6.基礎研修わかりやすい版テキスト（案）
7.専門研修わかりやすい版テキスト（案）
8.基礎研修テキストファイル（案）
9.専門研修テキストファイル（案（

Ⅴ．倫理審査報告書の写し ----------



令和７年度
厚生労働科学研究費補助金
（障害者政策総合研究事業）
障害者ピアサポート研修の
実施内容の検証及び
更なる効果的な
実施方法の
確立に向けた研究

基礎研修テキスト

改訂版第２版



平成 28 年度から３年間にわたって実施しました「厚生労働科学研究費補助金（障害者政策総合研究事業（身体・知的分野））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」及び令和３年度厚生労働省障害者総合福祉推進事業「障害者ピアサポート研修における講師の養成のための研修カリキュラムの効果測定及びガイドブックの開発」の一環として作成しました基礎研修テキストを改訂し、第２版としたものです。障害を持ちながら、その経験を活かして働いている、あるいは、働きたいと考える方、あるいは、経験を活かして働こうとする人を雇用している方、あるいは、雇用したいと考える方に、活用していただければと思います。

基礎研修テキストを活用される方へ

1980年代以降、日本でも障害当事者の活動がさまざまな形で展開されるようになりました。その中で、障害者によるピアサポート活動も活発になり、障害福祉サービスにおいてもピアサポートの活用に注目が集まっています。

ご存知のようにピアサポートは、教育や医療など、福祉分野以外のところでもすでに多様な形で実践に活かされてきました。障害福祉分野でも、サービスが事業者と利用する障害当事者との対等な契約に基づいて提供される時代を迎え、当事者中心のサービス提供が進められています。障害者の権利に関する条約の批准（2014）も追い風となり、障害福祉サービスにおいて、職員として雇用されるピアサポーターも増加してきています。

私たちの研究班が研究を始めた当初、ピアサポートについては、全国レベルでの統一的な仕組みがありませんでした。そこで、地域移行や地域生活の支援に有効なピアサポートの質を確保するためにピアサポートを担う人材を養成する研修の構築に着手したということになります。厚生労働科学研究費補助金 障害者政策総合研究事業として2016（平成28）年度から2019（平成30）年度に実施した「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」を皮切りに、いくつかの研究事業を経て、基礎研修テキストに関しましては、今回、2度目の改定を迎えたということになります。私たちの研究班は、研究者だけでなく、それぞれの障害領域の障害当事者、専門職などが参加し、意見をたたかわせながら研修プログラムを創ってきました。それらの成果は、厚生労働省ホームページ：「障害福祉サービス等」の中の「13 障害者の地域移行に係る障害福祉サービス等について」に「4.障害者ピアサポート」（https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_41994.html）として掲載されていますので、ぜひ、ご参照ください。

また、みんなで創ってきた研修の特徴としては、障害福祉サービスにおいて働くピアサポーターを養成することを目的にこれまで障害ごとに実施されてきたピアサポート研修を一元化したというところにあります。もうひとつの特徴は、ピアサポーターのみが受講するのではなく、雇用している、あるいは、雇用を予定している管理者等の職員も一緒に受講することになっている点です。ピアサポーターが力を発揮できるためには協働する他職種の理解が不可欠です。そして、ピアサポーターの方々が自らの経験を活かして働き、様々な職種の人と協働することは、障害福祉サービス等の質の底上げに結びつくと考えて、研修テキストを作り上げてきました。

本研修テキストがピアサポーターとして働いている、あるいは、これから働こうとしている方々、ピアサポーターを雇用している、あるいはこれから雇用しようとしている方々に活用していただけることを願っています。

早稲田大学　岩崎香

目 次

基礎研修テキストを活用される方へ ……P1

1. ピアサポートの理解……P3

2. ピアサポートの実際・実例……P8

経験を生かした働き方の実践例及び、ピアポーターを支える専門職の実践例の紹介

2-1. 精神障害…… P8
2-2. 身体障害……P11
2-3. 知的障害……P15
2-4. 難病……P18
2-5. 高次脳機能障害……P22
2-6. 発達障害……P24

3. コミュニケーションの基本 …… P27

4. 障害福祉サービス等の基礎と実際…… P33

5. ピアサポーターの専門性…… P39

おわりに …… P42



1．ピアサポートの理解

【伝えたいこと】

（1）ピアサポートとは、仲間としての支えあいです。

（2）ピアサポーターとは、ピアサポートの有効性を活かす実践をしている人です。

（3）各障害領域における多様な障害ピアサポート

精神障害、身体障害、知的障害、難病、高次脳機能障害発達障害など、それぞれの障害領域では、これまで多様なピアサポート活動が行われてきました。

（4）ピアサポート活動と障害者の権利に関する条約

障害者の権利条約は人の多様性を認め、尊重することの大切さをうたっています。 障害があることは個人の責任（個人モデル・医学モデル）ではなく、社会がさまざまなバリアをとりのぞいていくことによって、障害のある人とない人との平等が実現されるのです（社会モデル)。

ピアサポート活動もまた、障害者の人権尊重と人権擁護を大事にしています。

（1）ピアサポートとは…

ピア（peer）とは、日本語では「同じ立場にある仲間」という意味です。ですから、ピアサポートとは、「同じ立場にある・同じ課題に直面している仲間としての支えあい」ということになります。つまり、障害領域のピアサポートとは障害のある人生に直面し、同じような状況…差別・抑圧やさまざまな生きづらさを経験してきたことを活かして、仲間として支えることを指します。

そして、ピアサポートの有効性を活かす実践をしている人をピアサポーターと呼んでいます。ピアサポーターには「同じような経験をしている」のみならず、「利用者を中心とした支援」「効果的に経験を伝える」といったスキルも求められます。またこのテキストに出てくる「ピア」という言葉は、「仲間」というだけでなく、ピアサポーターが障害福祉サービス等で支援している「障害のある利用者、相談者」という意味合いでも使われています。

本研修（基礎・専門研修）は、原則として自分の経験を活かして有償で働く人及び働きたいと考えている人を対象として実施しています。ただし基礎研修では有償の方ばかりでなく、患者会やセルフヘルプ活動など無償で活動しているピアサポーターも含めて、広い意味での「ピアサポート活動」に関心のある方を対象としています。

（2）さまざまな障害領域におけるピアサポートとは

ピアサポート活動は当事者活動、当事者団体活動などとも言われ、その領域の歴史的経過、あるいは障害種別によって特徴があります。そして近年、「障害のある人」が「障害のある人」を支援する活動や業務が活性化されており、福祉サービスの充実とともに、有償でピアサポートを行う人たちも増えてきています。

本研修では、さまざまな障害領域で実施されてきたピアサポート活動を照らし合わせ、共通する基

本的なことがらを整理し、基礎研修として実施します。

1）精神障害領域でのピアサポート活動

日本の精神障害領域のピアサポート活動は、1960年代後半ごろから精神科病院入院者で組織された病棟患者自治会や退院者で組織された自助会、社会復帰施設や保健所が主宰する自助会など様々なかたちで展開されてきました。体調が悪い仲間に対して仲間同士で介抱しあう取り組みがおこなわれてきました。また、精神障害者は、判断能力や病識の欠如を理由に主張を聞き入れてもらえないことがあるため、一人で主張するのではなく集団で主張していく取り組みもおこなわれました。

やがて、精神障害者の生活に直結する政策については、精神障害者としての意見をとりまとめて発信していく必要性が高くなり、精神障害者の全国組織が誕生しました。1980年代になると、社会復帰施設等の整備に伴ってサービス提供側にピアサポーターを起用する取り組みが注目されるようになりました。

2）身体障害領域でのピアサポート活動

1950年代に傷痍軍人（戦争で障害を負った元軍人）を中心とした身体障害者団体による雇用促進や所得保障実現に向けた活動が始まり、70年代には国の「施設隔離政策」に反対して府中療育センター闘争や青い芝の会などの「重度の障害当事者による運動」が生まれています。そして1980年代以降、アメリカから発生した「自立生活（Independent Living)」が日本でも大きな広がりをみせ、各地で自立生活センターの設立が進み、重度の障害者の地域生活をサポートするピアサポート活動が始まりました。その中の重要なツールとして、ピアカウンセリングや自立生活プログラムが行なわれています。

3）知的障害領域でのピアサポート活動

日本で障害当事者の権利を代弁してきたのは家族でしたが、1973年にアメリカで設立されたピープルファーストが、日本でも2004年に設立され、障害当事者の活動も徐々にひろがりをみせてきています。現在、自治体の事業として知的障害者を対象としたピアサポーター養成研修やピアカウンセリング事業が実施されています。

4）難病領域でのピアサポート活動

1940年代以降、疾患や地域ごとに当事者団体が結成されてきましたが、2005年に日本難病・疾病団体 協議会（JPA）が設立されました。難病のピアサポート活動は患者会から始まりましたが、2003年に難病相談支援センターの設置が開始され、センターや保健所での相談事業や交流会への参加、患者会での患者会リーダーとしての活動が実施されています。患者会リーダーに関しては、一般社団法人 日本難病・疾病団体協議会主催の養成研修、フォローアップ研修などが各地で行われており、ピアサポーター養成研修も難病相談支援センターなどを中心に実施が進められています。平成27年度から実施されている厚生労働科学研究費補助金「難病患者への支援体制に関する研究班」（研究代表者 小森哲夫）においても「難病ピアサポーター養成研修テキスト（基礎・応用編)」（2020年1月）が作成され、養成研修プログラムが構築されつつあります。

5）高次脳機能障害領域におけるピアサポート活動

高次脳機能障害領域では、2000年に日本脳外傷友の会（現：日本高次脳機能障害友の会）が設立されました。当初は当事者家族による活動が中心でしたが、その後徐々に当事者による、当事者のためのピアサポート活動が始まり、ピアサポート活動に対する関心が急速に高まってきています。独自のピアサポーター養成研修は行われていませんが、各自治体で行われている障害者ピアサポート研修への参加の要望やピアサポーターとして活躍したいという声が多く寄せられています。

6）その他のピアサポート活動

近年、発達障害やひきこもりの方たちの当事者団体が設立され、今後の活動が期待されています。

（3）さまざまな形態で行なわれているピアサポート活動

「ピアサポート活動」とひとことでいってもその活動内容や働き方は、以下の表のようにさまざまです。

活動もさまざま	・医療機関などで専門家がサポートしながら進める患者会などの活動 ・当事者だけで語らうセルフヘルプグループの活動 ・スポーツ・旅行など、趣味や余暇活動を行なう活動 ・自立生活センターなどで行なわれている、ピアカウンセリング、自立生活プログラム ・長期入院や施設入所者の地域への移行・定着支援　　など
働き方もさまざま	・患者会、セルフヘルプ活動等、無償ボランティアとして活動する場合 ・雇用契約下ではなく、患者会等の事務局で「交通費＋α」程度で働く場合や、研修講師に招かれ、単発で報酬が支払われる場合等、有償ボランティアとして従事する場合 ・相談支援、就労支援Ｂ型など、障害福祉サービスで雇用されて働く場合　　など
呼び方もさまざま	「ピアサポーター」、「ピアスタッフ」、「ピアカウンセラー」、「ピアヘルパー」など

本研修（基礎・専門研修）は、障害のある人が経験してきたことを強みとして、雇用契約や謝金などをもらって働いている、あるいは働きたいと考える人を対象として、ピアサポートの専門性を高めることを目的として実施しています。ただし前述したように、基礎研修においては「雇用契約や有償か否か」にこだわることなく、ピアサポートに関心を持つすべての人々を対象にしています。

そして、ピアサポートの有効性を理解し活用してもらうために、一緒に働く専門職の方々にも研修に参加していただいています。それは、ピアサポートの活用により、提供するサービスの幅を広げ、サービスの質を向上させることをめざしているからです。

（4）ピアサポートと「障害者の権利条約」との関連

1）「障害者の権利条約」って何？

近年、ピアサポートに留まらず、障害のある当事者の権利に注目が集まっています。

国内では、1996年に障害者を「不良な生命」と規定してきた「優生保護法」が「母体保護法」と変わり「優生的な文言」がすべて削除されたことも、障害者が尊厳を取り戻し、権利を訴えていく上

で大きな役割を果たしました。

国際的にも、障害者の人権保障に関する議論はさまざまな規約や宣言といった形で国連でも採択されてきました。2006年に国連で採択され、2014年に日本でも批准された「障害者の権利条約」はその集大成ともいえる条約で、障害者の人権を確保し、尊厳の尊重を促進することを目的として制定されました。

2）「私たちのことを、私たち抜きに決めないで」（Nothing About Us Without Us）

このスローガンはこの条約が採択に至る経過で、世界中を駆け巡りました。また、採択に至るプロセスに、世界中から障害者団体も同席し、発言する機会が設けられました。日本でも多くの障害当事者の団体が、採択に至るまでの国との話し合いに関わってきました。つまり、障害のある人たちの支援において、当事者の意向を大事にすることが強調されるようになってきているわけですが、ピアサポート活動が注目され、福祉サービスにおける活用が進められている背景には、「障害者の権利条約」が大きく影響しているのです。

3）条約の批准に向けた障害者の法制度の改正

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

4）「合理的配慮」とは

2016年に障害者差別解消法ができたことをきっかけに、「合理的配慮の提供」が、国や自治体の義務とされました。2024年4月には、それまで「努力義務」だった民間の事業者にも「義務」とされました。

合理的配慮の例としては、次のようなものが上げられます。

●**車いすユーザー**・・・入口に段差があるお店で携帯スロープを出す、あるいは段差を越える介助を行なう。

●**視覚障害者**・・・書類や画面を見ることができないので、パソコンで点字や音声で読めるようなデータを渡す。

●**聴覚障害者**・・・駅や公共の場で、音声アナウンスのみでなく電光掲示板などに文字情報を流す。講演・イベント時の際に、手話通訳者や要約筆記などの配置をする。

●**精神障害者**・・・就労に際し一律に８時間労働とするのではなく、症状に応じて短時間労働を認めていく。

これらの合理的配慮は一律に提供されるものではなく、それぞれの障害当事者との話し合いで提供されることが望まれます。

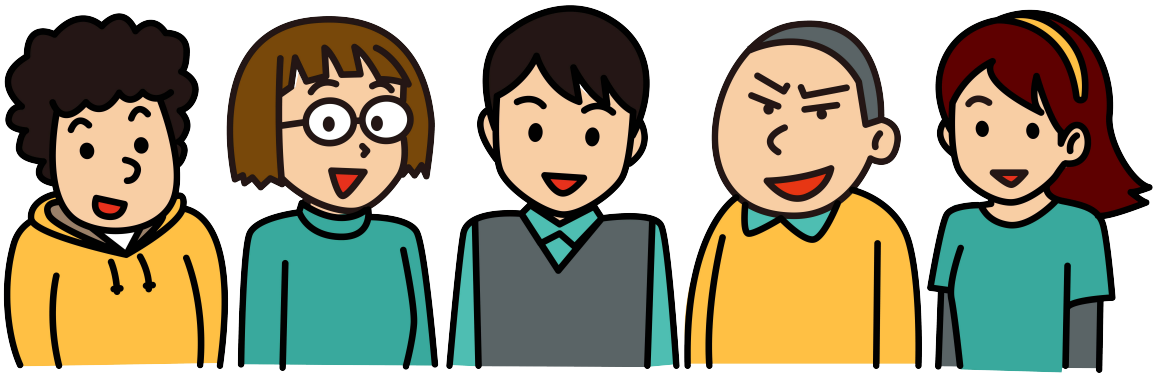
5）権利条約が示している「社会モデル」とは？

従来は、障害があることは個人の問題であり、医療やリハビリテーションによって治療、回復をめざすという考え方（個人モデル・医療モデル）が主流でした。しかし条約では、障害はおもに社会の環境によって作られたものであるという、「社会モデル」の考え方が示されています。障害があることは個人の責任ではなく、社会がさまざまなバリアを除去していくことによって、障害のない人との平等が実現されるのです。この「バリアの除去」を具体的に示したものが、前述した「合理的配慮」の例です。

社会モデルで障害者の地域生活を考えると、障害が重度だから地域で暮らすのは難しい、施設で暮らす方がよいと考えるのではなく、地域に重度障害者を支える仕組みや社会資源がないことが原因です。つまり、その人が地域で暮らせないのは、その人の障害が重いからではなくて、社会に原因があるという考え方になります。

障害がある人など多様な人がいる社会が当たり前の社会であり、人の多様性を認め、尊重することが求められています。

ピアサポーターが障害当事者の権利を守る（ピアアドボカシー）ことも、ピアサポーターの大切な役割のひとつです。そのためにも、権利条約が示している「社会モデル」の視点を意識しておくことは、とても大切なことです。



グループ演習①

グループごとに自己紹介を行ないましょう。
また、以下のことを話し合ってみましょう。
①講義の感想
②あなたは同じような背景を持つ仲間から助けられたり、影響を受けたりしたことはありますか。あるいは仲間同士のグループ活動（趣味やスポーツ等も含む）やピアサポート活動を経験したことがありますか。
③今後どのような仲間同士のグループ活動やピアサポート活動を行ないたいと思いますか。

2－1．精神障害のピアサポートの実際・実例

【伝えたいこと】

（1）精神障害者によるピアサポート活動のあゆみ

もともとは、非人道的な精神医療に対する人権擁護活動や障害当事者同士の支えあいの活動として始まりました。やがて、障害福祉の制度が整うにつれて、サービス提供側に障害当事者を起用する取り組みに関心が集まってきました。

（2）ピアサポーターと専門職との協働の実践例

ピアサポーターが、病気や支援を受けた経験・知識等を障害福祉サービス等の現場で活用するためには、専門職との対等な関係やお互いがお互いの立場を尊重する姿勢が大切になります。

【精神障害とは】

精神障害とは、統合失調症、精神作用物質による急性中毒又はその依存症、知的障害その他の精神疾患を有する者とされています（精神保健福祉法第5条）。

精神疾患の診断は、検査所見等のデータから明らかにならないものを多く含んでおり、科学的にも明らかになっていないことが多いです。治療法は、投薬等による対症療法が中心であり、効果にはばらつきがあります。

精神障害者は、病状が不安定になると、幻聴や妄想、躁鬱をはじめとする様々な症状が出現し、不必要なことを口走ることや、挙動不審な行為をしてしまうことがあります。その場合、地域住民らは、「面倒だ」、「おかしい」、「怖い」といった感情をいだき、かかわりを断とうとします。

社会モデルの観点にたつと、身体障害者は、目が見えることや二足歩行できることを当たり前とする社会によって、それらができない状態を個人の問題にされて苦しんでいます。それと同じように精神障害者は、判断能力があることを当たり前とする社会によって、判断能力がないことを個人の問題にされて苦しんでいます。

（1）精神障害者によるピアサポート活動のあゆみ

精神障害は、統合失調症、双極性障害、依存症、摂食障害、認知症など多様です（精神保健福祉法第5条）。それぞれの疾病ごとに自助組織があり、ピアサポート活動が展開されてきました。本テキストでは、主に統合失調症や双極性障害の当事者たちが中心となった取り組みを紹介していきます。

日本の精神障害領域のピアサポート活動は、1960年代後半ごろから活発になってきました。精神科病院入院者で組織された病棟患者自治会や退院者で組織された自助会、社会復帰施設や保健所が主宰する自助会など様々なかたちで展開されていきました。

さまざまなバリエーションがありつつも、基本的な活動は体調の悪い仲間がいたら再発・再入院しないように仲間同士で介抱しあう取り組みや入院している仲間に会いに行く取り組みでした。また、

精神障害者は、往々にして判断能力欠如・病識欠如を理由に主張を聞き入れてもらえないことがあるため、一人で主張するのではなく集団で主張していく取り組みもおこなわれてきました。やがて、精神障害者の生活に直結する政策については、精神障害者としての意見をとりまとめて発信していく必要性が高くなり、精神障害者の全国組織が誕生しました。

1980年代になると、社会復帰施設等の整備に伴ってサービス提供側にピアサポーターを起用する取り組みが注目されるようになりました。しかし、ピアサポーターをめぐっては、徐々に待遇や普及の面で課題が指摘されるようになり、制度的な評価が必要とされるようになりました。近年では、ピアスタッフによる組織化が進み、待遇面や普及面の課題解決に向けた取り組みが盛んにおこなわれています。

(2) ピアサポーターの役割と専門職との協働

1) ピアサポーターとの出会い

Uさん（男性・35歳）は、大学卒業後20代後半の時期に精神的不調が始まりました。昼夜逆転と引きこもりが約５年経過した頃に陽性症状により精神科病院に入院することになりました。退院時の書類に統合失調症と書いてあり、初めて病名がわかりました。病名がわかった時は治療方法があると思い少し安心しました。退院後は入院した病院のデイケアに通院することとなり月曜から金曜の５日間通院しました。ある日、Uさんのもとに来月をもってデイケア通所を終了するようにと通知がきました。Uさんは、デイケア通所を継続したいと思っていましたが、医師の判断ということもあって、行政の窓口等に相談しても、どこも取り合ってくれませんでした。そのような中、精神障害の当事者団体に連絡したところ、「私たちは障害当事者なので障害当事者の立場に立って味方をします」と言って医師との交渉に立ち会ってくれました。結果としてデイケアを終了することになりましたが、障害当事者の立場から同じ障害当事者の味方をするピアサポートが大きなこころの支えになったことを実感しました。

2) ピアサポーターとしての活動開始

Uさんは、その後の約３年間、就労継続支援B型事業所に利用者として通所しました。ある日、同一法人内の相談支援事業所・地域活動支援センターでピアサポーターの募集があり、ぜひやってみたいと思い応募し、採用されました。ピアサポーターになったことで、今までの「同じ利用者同士」としての関係に加えて、ピアサポートの送り手と受け手との関係が加わったため、新たな立ち位置を模索し始めました。

Uさんは、ピアサポーターの業務の一環で長期入院者の地域移行支援にかかわりました。退院先のアパート探しから家具・家電の購入同行、役所での手続き同行などに携わりました。入院患者の中には不本意ながらの入院生活が長期にわたって継続され、地域で暮らす力が低くなっている方も多く、そこからの再出発に立ち会う時には、もしも自分だったら…と思い入れも深くなりました。地域で暮らされている方や施設に通所されている方、病院や入所施設に長期で暮らされている方の人生を再獲得される場面に立ち会えることがとても有意義に感じられました。また、入院患者からは、同じ障害を持って活躍している人の存在に励まされたとの声がよせられました。

3) ピアサポーターの役割

ある日、双極性障害の診断のあるBさん（男性・40歳）のことでBさんの家族から事業所に相談がきました。Bさんは、普段、真面目で穏やかな人です。しかし、最近になって躁状態になり、家計の財産を消費して高額な買い物や異性との交遊をするようになってしまいました。また、それを咎めると家の物を破壊するため、家族もどうしていいのかわからないとのことでした。

健常者の専門職スタッフGさんは、Bさんの症状に理解を示しはするものの、基本的にはBさんの家族に同情的でした。ピアサポーターのUさんは、Bさんの周囲がBさんの行為を非難する考えをもっている状況を見て、病気の影響でどうしようもできないころの自分を重ねて考えはじめました。そして、Bさんの行為が非難されても仕方ないことだからこそ、Bさんが病気の影響でどうにもできない中、“自分がしでかしたこと”として結果だけがふりかかってくるつらい状況をBさんの周囲にも理解してもらわなければならないと考えました。Uさんは、Bさんに寄り添うとともに、周囲に病気の辛さについて自らの体験を交えながら説明しました。これによって支援の方向性が変わったわけではありませんが、周囲の受け止め方やBさんへの接し方が大きく変わりました。

4) 専門職から見たピアサポーターの役割と協働のあり方

健常者の専門職スタッフGさんは、これまでピアサポーターであるUさんにしかできない役割があったことを見逃してきたことに気づきました。Gさんは、ピアサポーターの役割を専門職と同じ方向をむいて協働することだけに重きを置いてきました。地域移行支援のときは、ピアサポーターと専門職がそれぞれ入院患者に働きかけて、結果として地域移行が達成されたらよいと考えていました。しかし、Bさんの家族からの相談のときには、Uさんは病気の状態のままのBさんを擁護し、周囲に働きかけをしていました。Bさんの行為は行為だけ取り出したら社会的に非難されることになります。しかし、だからこそ、Bさんを擁護できる人はほとんどいません。ピアサポーターまでもがBさんを非難してしまえばBさんの味方はいなくなり完全に孤立してしまいます。ピアサポーターは、このような場面だからこそBさんが孤立しないようにBさんの側に立ち、社会的に擁護されにくい少数者の立場を護ったわけです。

5) ピアサポーターから見た専門職との協働

この一件を通じてUさんは、周囲の人たちが病状の重い人を遠ざけてしまうことと、病気が落ち着いてからのかかわりにとどまろうとしていることに気づきました。Uさんは、自分自身の問題として捉えたとき、体調を崩しても治療につながるまでの間の支えが手薄になるのではないかと心配になりました。そして、病状が重いときこそ、支えが手薄にならないように、Bさんの家族や健常者の専門職に対してピアの立場からピアにしかできない様々な働きかけをしました。今回のことでUさんは、専門職に対してピアの立場から専門職の立場とは異なる意見を述べることと、専門職や家族の立場の意見に流されることなく真摯に聞き取ることについて自信をつけることができました。ピアサポートと専門職が協働するためには、お互いが自分の立場から率直に意見を出し、お互いに相手の立場を尊重することが必要であると気づいたのです。

2－2. 身体障害におけるピアサポートの実際・実例

＜伝えたいこと＞

（1）身体障害とは

身体障害とは、身体機能の一部に障害を生じている状態で、視覚、聴覚、音声言語、肢体不自由、内部障害の5種類に大別されます。そしてその程度によって、1級～6級の手帳が交付されます。

（2）身体障害領域におけるピアサポートの歴史と現状

戦後まもなく、傷痍軍人（戦争で障害を負った元軍人）を中心とした当事者運動が始まりました。その後、1970年代の障害者解放運動を経て、1980年代に自立生活運動が盛んになります。

（3）身体障害領域におけるピアサポート活動の実際

自立生活センターでは、ピアサポート活動としておもにピアカウンセリングと自立生活プログラムが行なわれています。ピアカウンセリングでは、「ありのままの自分」が好きになることをめざします。 自立生活プログラムは、自立生活を希望する障害者に対して自立生活をしているピアから必要な知識やノウハウを伝えるものです。

自立生活センターのピアサポーターの介入によって自立生活が可能になったＪさんの例を紹介します。

（1）身体障害とは

身体障害とは、先天的あるいは後天的な理由で、身体機能の一部に障害を生じている状態、あるいはそのような障害自体のことを指し、以下の5種類に大別されます。

①視覚障害

②聴覚障害・平衡機能障害

③音声・言語障害（咀嚼障害を含む）

④肢体不自由

⑤心臓・腎臓・呼吸器・膀胱・大腸・小腸・免疫機能、肝臓等の内部障害

上記に該当する人には、その障害程度に応じて1級～6級の身体障害者手帳が交付され、公的な福祉サービスを受ける際の「証明書」となります。

※7級は手帳の対象にならず、「7級」相当の障害が複数ある場合に「6級」の手帳が発行される。また⑤の内部障害は１～4級に区分され、免疫機能、肝機能障害以外には「2級」は設けられていない。

（2）身体障害領域におけるピアサポートの歴史と現状

身体障害の当事者運動は、第二次世界大戦後、早い時期から展開されてきました。

1949年には当時来日していた三重苦のヘレンケラー女史の提言により、傷痍軍人（戦争で障害を負った元軍人）以外の障害者も含む身体障害者福祉法が成立します。

1950年代後半には、傷痍軍人を中心とした身体障害者団体による雇用促進や所得保障実現（軍人恩給の復活、障害年金の創設等）に向けた活動が始まります。

1964年には東京パラリンピックが行なわれ、日本選手団のほとんどが施設や療養所から集められたのに対し、海外では仕事や家庭を持ち、さらにスポーツを行うということに、日本の障害者は大きな刺激を受けます。そして障害者の社会復帰が促進されます。その一方で障害の重い人たちに対しては、「拝啓池田総理大臣様」（水上勉・1963）に代表される親たちの訴えにより、施設やコロニー建設が進められていきます。

1970年代になると、施設の待遇改善や民間施設への移転反対を訴えた府中療育センター闘争、障害児殺しに一石を投じた日本脳性マヒ者協会青い芝の会の運動、車いすで歩けるまちづくり運動を訴える車いす市民全国集会など、重度の障害をもった当事者たちが声を上げはじめます。これらの運動を通じて、障害者の「自立観」は大きく変化しました。これまでの自立観では身体的・経済的能力が欠かせない条件でしたが、これらの運動を通じて、介助を受け、年金・手当で生活しつつも、「自己決定・自己選択」さえできればそれは立派な自立であるという自立観が定着したのです。そして施設や親の保護ではなく、地域で生活する障害者の数は次第に増えていきました。

1980年代には、国際障害者年を機に日米の障害者の交流が盛んになり、アメリカ型の自立生活センターが設立され、それまで個人の努力で行なわれていた住宅や介助者の確保などが組織的に行なわれるようになりました。そのような自立生活センターは全国に広がり、2025年9月現在で112団体になっています。

（3）身体障害領域におけるピアサポート活動の実際

身体障害領域では、視覚、聴覚、内部障害等、それぞれの障害領域でさまざまなピアサポート活動が行なわれていますが、ここではおもに、重い障害を持った人たちによる「自立生活センターの活動」を紹介します。自立生活センターでは「障害種別を越えた支援」を理念のひとつとしていますが、実際に活動しているのは肢体不自由者の数が最も多いです。

1）自立生活センターの主な活動

自立生活センターでは、障害者の地域での生活をサポートするために、ピア（仲間同士）カウンセリングと自立生活プログラムという、ピアによるサポートに力を入れています。その他、自立生活に不可欠な介助者派遣、制度や社会の差別意識を変えることや地域をバリアフリー化するための活動なども行っています。

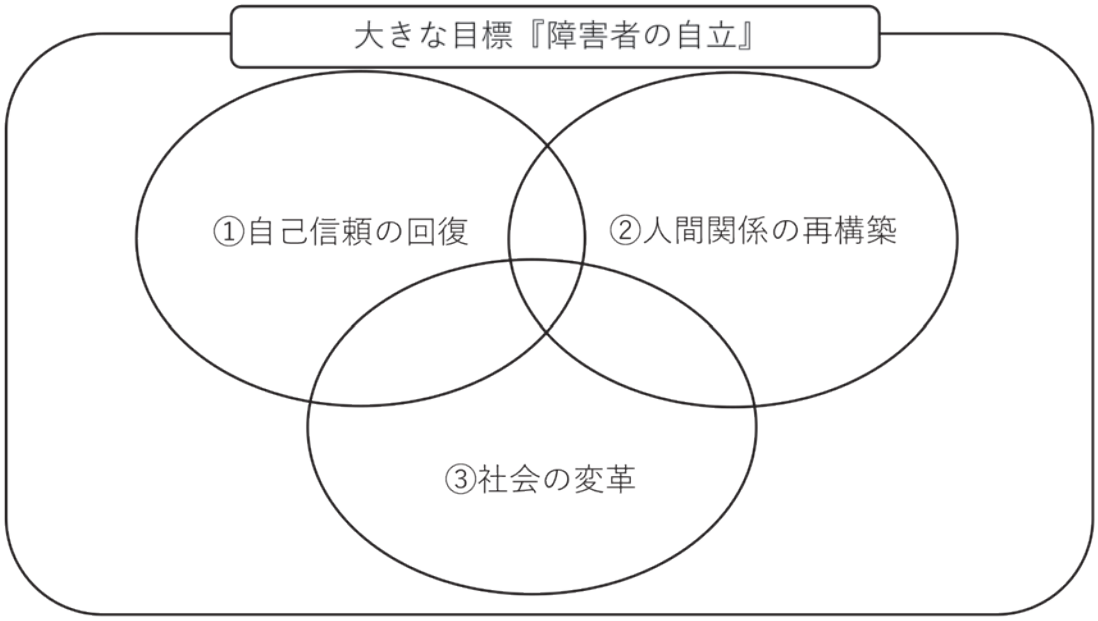
2）ピアサポート活動としてのピアカウンセリングと自立生活プログラム

❶ ピアカウンセリング

ピアカウンセリングは、自立生活運動における仲間（ピア）への基本姿勢とも言えるものです。ピアカウンセリングでは、お互いに対等な立場で話を聞き合い、きめ細かなサポートによって、地域での自立生活を実現する手助けをします。その役割は大きく二つです。

①精神的サポート…「ありのままのあなたでいいよ」というメッセージ。お互いを尊重しあい、サポートし合うことなど。
②自立のための情報提供とトレーニング…住宅相談、年金・手当等所得保障の相談、人間関係等の悩み相談、ロールプレイによるコミュニケーション支援等

ピアカウンセリングの目標（目的）



ピアカウンセリングを通じて、障害をもつ私たちは、さまざまな社会的抑圧により受けてきた心の傷を癒し、自己信頼を回復します。そして、人と人との関係を人間信頼に基づいて立て直します。それらの過程を経て、障害をもつ私達自身が力強い存在となり、いきいきとしたロールモデルとなり抑圧的な社会に働きかけていくことができるようになります。たとえ時間がかかっても、本人の持つ力を信じていくこと、その姿勢がピアカウンセラーには求められます。

つまりピアカウンセリングは、障害を受容するだけのカウンセリングではなく、社会人、市民としての権利を取り戻すこと、つまり消費者としての生活、自立した地域生活全般にわたっての情報の交換、援助、紹介の活動をも含みます。

❷ 自立生活プログラム

親元や施設において長年にわたって保護される生活をしてきた障害者は、自立生活を希望しても地域で暮らすために必要な基本的知識やノウハウなどがよく分からないことが多いです。そのために自立生活に必要な心構えをはじめ、きめ細かなプログラムを実施しています。具体的には、対人関係のつくり方、介助者との接し方、住宅、性について、健康管理、トラブルの処理方法、金銭管理、調理、危機管理、社会資源の使い方などがあり、それらを先に自立生活をしている先輩の障害者から学びます。

❸ピアサポーターとしての活動　―Ｊさんの事例

都内で会社勤めをしながら一人暮らしをしていたＪさん(女性)は、20代半ばで病気の後遺症で四肢麻痺となり、移動やトイレなどに介助が必要となりました。リハビリセンターに入所していたとき、退院後は一人暮らしに戻りたいと考えていました。

しかしＪさんは、外出はどうしたらいいのかなど、自立生活の具体的な方法が分からないため不安が募るばかりでした。さらに、医師の仕事をしている親族の一人から「一人暮らしなんてとても 無理だ」という強い意見があり、それに影響されて他の親族らもＪさんに施設入所を勧めていました。そのような、「施設入所やむなし」という結論に傾きかけたところ、自立生活センターのピアサポーターが介入することになりました。

まず、Ｊさんは自立生活のイメージや自信をもつために、センターが運営する「自立生活体験室」を利用し、ヘルパーのサポートを受けながら宿泊体験をしてみました。また、継続して自立生活プログラムを受けるなかで障害年金、手当、介助派遣などの情報を得、成功と失敗の経験を積み重ねていき、自分の課題を整理し、クリアしていくことができました。

そのように自立生活へのリアリティーをもつにつれ、本人と親族らは「自立生活は可能かもしれない」と思うようになりました。また、ピアカウンセリングも受け続けたＪさんは、1年後にアパートを借りて自立生活を始めました。

現在もピアサポーターはＪさんと関わりながら、安定した自立生活をサポートしています。またＪさん自身も先輩のピアサポーターと共に、かつての自分と同じように受傷して将来の展望を持つことができずにいる入所中の障害者を訪ねて、自分の体験を伝える活動も、ときどき行なうようになっています。

コラム

自立生活センターのピアカウンセラーとして心がけていること

自立生活センターでは、地域での自立生活に向けて、制度のこと、住宅改修について、介助者との関係や親子関係で困っていることなど、さまざまな相談を受けます。どのような相談場面でも、私たちはピアカウンセラーとして以下の8つを心がけています。

①安心感を持ってもらうこと
②対等であること
③傾聴すること
④否定、批判をしない
⑤相手を尊重し、自分の価値観を押し付けない
⑥見守る、先回りをしない
⑦相手の力を信じる
⑧エンパワメントを意識する

２－３．知的障害者領域におけるピアサポートの実際・実例

＜伝えたいこと＞

（1）知的障害とはどのような障害か
（2）札幌市におけるピアサポーターの活動
　　障害の種別を越えた仲間づくりが行われています。
（3）ピアサポート活動の実践例 ―障害とつきあいながら、前向きに生きるＥさん―

（1）知的障害の理解とピアサポートの必要性

（知的障害の理解）

知的障害とは、生まれつきの病気や、生まれてすぐの事故、ケガなどが原因で、知的な遅れがある状態のことをいいます。

知的障害のある人には、療育手帳という障害者手帳が出ます。療育手帳は、主に知能指数（ＩＱ）を検査して、ＩＱが７０以下だと当てはまります。

あくまで目安となりますが、ＩＱと知的な発達年齢の関係性は、次のとおりです。実際には、生活する中で体験や経験を積み重ねれば、分かること、できることが増えていきます。

ＩＱ２０以下	・・	最重度（発達年齢３歳程度）
ＩＱ２１～３５	・・	重　度（発達年齢５歳程度）
ＩＱ３６～５０	・・	中　度（発達年齢７歳程度）
ＩＱ５１～７０程度	・・	軽　度（発達年齢９歳程度）

ただ、知的障害については、他の障害や難病のように、法律の定義（どういう状態が知的障害なのかというルール）がありません。

そのため、住んでいる地域によって知的障害のあるなし（療育手帳の対象になる、ならない）を決める基準が異なることがあります。

さらに、療育手帳という名前も、地域によって異なります。たとえば、一番人口が多い東京都では「愛の手帳」と呼ばれています。

とはいえ、知的障害の状態に関しては、国から考え方が示されています。

厚生労働省では、知的障害のことを「知的機能の障害が発達期（おおむね１８歳まで）にあらわれ、日常生活に支障が生じているため、何らかの特別の援助を必要とする状態にあるもの」としています。

そして、この「知的機能」については、文部科学省が「同年齢の子供と比べて、認知や言語などにかかわる知的機能の発達に遅れが認められ、他人との意思の交換、日常生活や社会生活、安全、仕事、余暇利用などについての適応能力も不十分であり、特別な支援や配慮が必要な状態」と説明していま

す。

ただし、文部科学省の説明には続きがあり「その状態は、環境的・社会的条件で変わり得る可能性がある」としています。つまり、環境が整えば知的障害のある人が社会で活躍できる可能性は、十分にあるということです。

（ピアサポートの必要性）

知的障害のある人が社会で活躍するために必要な環境的条件の１つが、当事者活動やピアサポートです。

知的障害の当事者活動は、皆で集まるグループ活動が多いという特徴があります。活動を手伝う支援者も一緒になって、勉強会を開いたりスポーツを楽しんだりします。一人だと緊張してしまい、活動へ参加することが難しい人が、グループ活動であれば参加できるというケースも多いようです。

知的障害のある人が中心の当事者活動では、障害者本人が司会、進行します。そのため、緊張してうまく話せない時には時間を取って待ってみたり、話しやすくするために質問を変えたりする工夫がみられます。あるいは、重度とされる知的障害のある人であれば、無理に発言は求めず、本人のペースで楽しめるようにしています。そして、もっとも重要なことは、活動を手伝う支援者が中心にはならないことです。支援者の役割はあくまで「手伝い」であって、知的障害のある本人が活動の中心となることが徹底されています。

仲間と一緒であれば一歩を踏み出せる、仲間と一緒に活動することでさまざまな体験、経験を得られるなど「グループの力」とか「場の力」と呼ばれるものが知的障害における当事者活動の特徴といえるでしょう。

こうした当事者活動を積み重ねる中で、知的障害の分野でも１対１で相談に乗ったりアドバイスしたりするピアサポートの活動も広がってきました。

たとえば、岩手県では福祉的な就労先である就労継続支援Ａ型で働いていた知的障害のある男性が、支援者と一緒にピアサポート養成研修を終えた例があります。この男性は、ピアサポート養成研修をおえたことで、福祉的な就労から一般就労に切り替わりました。今では、施設を利用する知的障害のある人からの相談に乗り、アドバイスをする仕事をしています。

このように、知的障害の分野でも当事者活動やピアサポートで生き生きと活躍する人が増えています。

それでは、実際の活動をみていきましょう。

（２）札幌市におけるピアサポーターの活動

「札幌市障害者相談支援事業」（いわゆる委託相談支援事業）に定められ活動しているピアサポーターについて紹介します。札幌市では、現在20ヵ所の委託相談支援事業者があります。このうち19ヵ所が市内10区に設置され日常の相談活動を展開しており、残り1ヵ所が基幹相談支援センターとして活動しています。

この20の委託相談支援事業所の中の6ヵ所に、「ピアサポート配置業務」として上乗せする形で委託料が支払われ、6ヵ所それぞれの事業所が複数のピアサポーターと雇用契約を結び活動しています。

実際の活動内容は様々で、直接支援（個別支援、グループ支援、その他）、地域支援（研修講師、会議、その他）、事務仕事や研修参加などです。

札幌市委託相談支援事業のピアサポーターの大きな特徴は、障害種別が様々であることです。実際にピアサポーターの方々は、身体障害、知的障害、精神障害、発達障害のある方などがなっています。このピアサポーターは、平成25年4月から自ら集まりたいと「ピアサポーター交流会」を開いており、平成27年4月から毎月1回第4水曜日（16:30～18:00）に集まっています。話し合う内容は多岐に渡りますが、この数年は障害の種別を超えて「自分たちのことを語りつくそう」と自分の生い立ちや今の苦労話などを出し合い共有しています。

交流会では、最初から互いの苦手なことはおぎなおうという気持ちが働いており、発言しづらいメンバーのことを配慮して「意思表示カード」（Yes,No,保留の絵カード）が活用されています。また、最近は毎回活用されている交流会の「レジメ」を、漢字が苦手な人、通常では字が小さくて見えない人、ルビがあると読みにくい人などに合わせて、通常版、ルビ振り版、拡大版と作り替えて使ったりもしています。忘年会なども開かれており、障害の種別に関わりなくとても熱い仲間として活動しています。

（3）ピアサポート活動の実践例　―Eさんの事例―

50代後半のEさんは相談室Pのピアサポーターです。ある日、Eさんのこと知った児童デイに通う3歳の知的障害のあるお子さんのお母さんから相談がありました。

「うちの子も知的障害をもっている。これからの子育てに役立てたいので、同じ療育手帳をもっているEさんがどんな人生を歩んできたのか、どんなことを思っているかを教えてほしい。」

Eさんは、家族になかなか恵まれなかった学校時代のこと、入所施設での生活やその施設を飛び出して住み込みで働いたこと、そして現在の奥さんと結婚したことなど、自分の体験した人生をなるべく詳しく話しました。お母さんは、Eさんの体験があまり凄くて思わず「こんな面白い話をきけるなんて！」と感想を漏らしました。Eさんは結びに「別に知的障害者だからといって悲観する必要はないと思います。やりたいことをさせてあげることが一番いいと思います。」と話しました。

Eさんにその時の感想を聞くと、「お子さんの参考になったかどうかわからないけど、前向きにはなってくれたと思う」とのこと。お母さんはEさんから障害のある子どもの“教訓的”な子育て法のようなことを聞きたかったのかもしれませんが、それよりも障害を悲観の材料にしなくても良いことをEさん自身の人生から学べたのではないかと思います。お母さんは最後に「もう少し子どもが大きくなったら一緒に遊んでもらえますか？」とEさんに話しました。

相談室Pには、Eさんの他に40代から60代の3人のピアサポーターの方々がいます。Eさんを含め、みなさん様々な苦労をされてきましたが、同時にそんな大変な人生を笑い飛ばせる強さと柔らかさを持っています。

ピアサポーターとして、一人暮らしを始めるにあたって参考になることが知りたいという人に自分の一人暮らし体験を伝えたり自分の部屋をみせてあげたりもしてます。また、関係者向けの講演会やシンポジウムで話をしたり、実習生に自分の生い立ちや体験を話し自分の部屋を見せたりもしています。自分の体験をもとに、より障害の重い方達の通所支援（生活介護）の支援員補助をしている方もいます。活動の中心は、自分の生い立ちや支援を受けた体験、苦労したこと、良かったこと、嫌だったこと、うれしかったことなど、いずれも実体験にもとづくことです。

2－4. 難病におけるピアサポートの実際・実例

＜伝えたいこと＞

（1） 難病とは、原因がはっきりせず、治療法も確立していない、珍しい病気で、長い期間の療養が必要な病気のこと
（2） 難病領域におけるピアサポートは数十年前から患者会を中心として行われてきた
（3） 適切な配慮があれば、難病の方でも力を発揮できる

（1） 難病とは

1）難病法による定義

「難病」という言葉を耳にしたことがあっても、実際に患者さんと出会った経験のある人は多くはありません。指定難病の患者は全国で約100万人いますが、人口の1％にも満たないため、多くの人にとって“身近ではない存在”と感じられやすいのです。

また、私たちの日常生活では“がん”や“糖尿病”といった病名を聞くことはあっても、“パーキンソン病”や“潰瘍性大腸炎”などの難病名を耳にする機会はほとんどありません。そのため、病気や療養生活の実際を知ることは容易ではなく、患者や家族の気持ちを想像するのも難しいのが現状です。だからこそ、同じ立場を経験した人が支える“ピアサポート”の役割がとても重要になります。

2014年に制定された「難病法（難病の患者に対する医療等に関する法律）」では、難病を次のように定義しています。

難病とは、原因がはっきりせず、治療法も確立していない、珍しい病気で、長い期間の療養が必要な病気のことです。

また、医療費の助成（特定医療費の支給）の対象となる病気を指定難病と呼びます。指定難病とは、患者さんの数が少なく、診断の基準がはっきり決まっている病気のことです。

2）難病と障害の整理

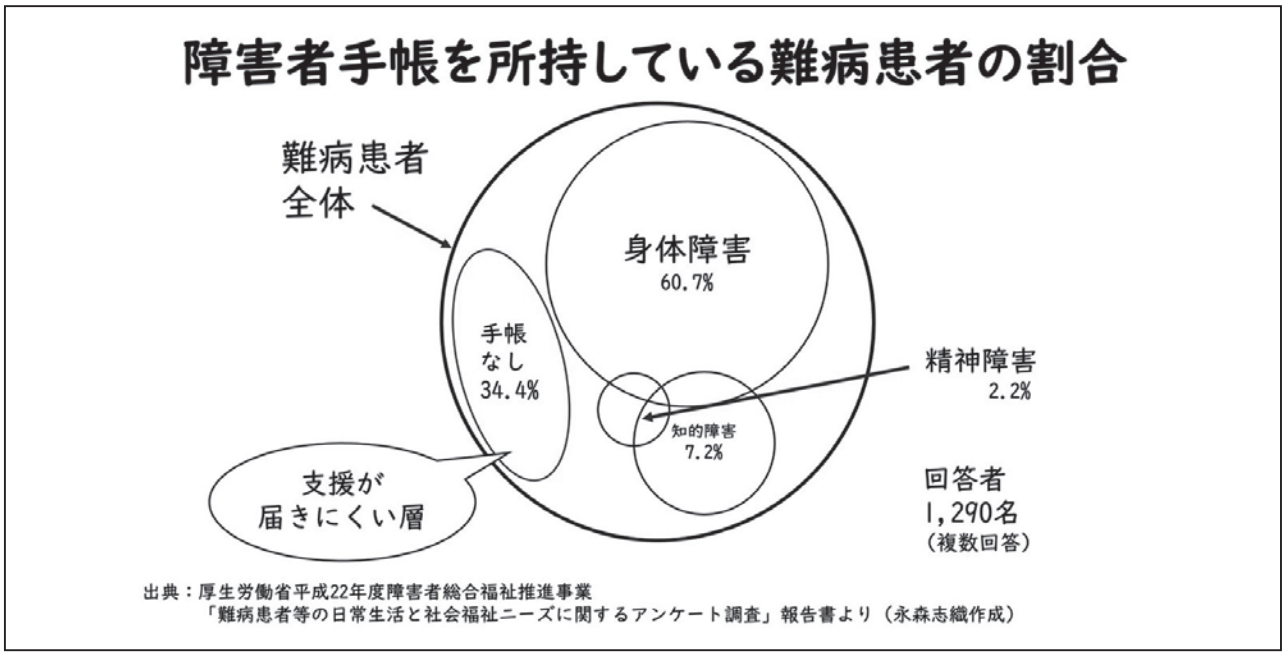
「難病」と障害はどう違うのかという疑問を持つ方もいらっしゃるかもしれません。難病があることイコール障害があるということではありません。身体障害や精神障害などの障害の基準を満たした場合に身体障害者手帳などが交付されます。

難病を持ちつつ他の障害を併せ持っている方は60％から70％程度とされています。難病の患者を対象とした全国初の大規模な調査によると、難病患者全体のうち、身体障害者手帳を所持している人が60.7％、知的障害がある人は7.2％、精神障害がある人は2.2％という結果が示されました。特に、手帳を持っていない人は34.3％にのぼります。（厚生労働省平成22年度障害者総合福祉推進事業「難病患者等の日常生活と社会福祉ニーズに関するアンケート調査」報告書）

2014年の障害者総合支援法の改正により、対象となる難病の患者は、手帳がなくても福祉サービスを利用しやすくなりました。改正前は、手帳を持っていない難病患者は、利用できる福祉サービス

が限られており、サービスの利用は難しい状況でした。

その後、対象となる疾病は段階的に拡大され、現在では300疾病以上が含まれています。



（2）難病領域におけるピアサポートの歴史と現状

1）難病の患者会の活動と役割

難病の患者は、病気や地域、課題ごとに患者会を作っています。同じ病気の人が少なく、専門医も限られる中で、患者会は正しい医療情報を得る場として重要です。また、病気や自分の生活について理解を深め、仲間と助け合うことで、病気と共に生きる力を育みます。さらに、当事者の経験を言葉にして社会に伝え、希望を持って生きられる社会の実現を目指します。これらが「患者会の三つの役割」です。

患者会の三つの役割

一　自分の病気を正しく知る（病気を科学的に把握しよう）
二　患者・家族が励ましあい、助け合う（病気に負けないように）
三　病気であっても希望をもって生きられる社会を目指すこと（本当の福祉社会を作る）

（日本の患者会WEB版「患者会の三つの役割」より）

これら三つの役割は、患者会が単なる集まりではなく、患者や家族の生活や社会をよりよくするための活動であることを示しています。病気の理解や仲間との支え合い、社会への働きかけを通じて、患者会は難病患者が尊厳を持って暮らせる社会づくりに貢献しています。

2）ピアサポートの歴史と現状

ここで示した患者会の役割は、ピアサポートの活動とも深く関わっています。仲間同士で情報を共

有し、支え合い、社会に声を届けるという活動は、まさにピアサポートの基盤となるものです。次に、難病領域におけるピアサポートの歴史と現状を見てみましょう。

日本の患者会は、難病患者が支援の手の届きにくい状況で、同じ病気の仲間と集まり、問題を共有しながら社会に働きかけるところから始まりました。1940年代から活動が始まり、社会制度の改善を求める当事者運動として発展しました。特にスモンの会の活動は、1972年の難病対策要綱や2014年の難病法につながり、全国の患者会の連携や社会変革のきっかけとなりました。2005年には全国統一組織「日本難病・疾病団体協議会(JPA)」が設立され、政策提言や社会啓発活動を展開。近年は、世代や病気の枠を超えた連携、専門職との協働、患者・市民参画（PPI）の推進により、患者の経験が医療や社会の改善に活かされる体制が広がっています。こうした歴史や取り組みは、同じ立場を経験した仲間同士で支え合うピアサポートの重要性を理解するうえでも、大切な背景となります。

（3）難病領域におけるピアサポート活動の実際

1）クローン病のＡさんの実例

Ａさんは、１６歳で腸の病気であるクローン病と診断されました。 学校の担任の先生には、病気のことを伝え配慮について依頼をしましたが、病気の理解を得ることができず、その後は担任の先生には相談ができない状況でした。

学校生活で困ったことは、学校の同じクラスの同級生に理解をしてもらえないことでした。理由は、トイレに何回（多くて１日に５～６回）も行くので、トイレが近いことについて何かにつけて笑われたり、からかわれたりして嫌な思いをしました

ある日、期末試験中にトイレに行きたいと先生に伝えましたが、理解してもらえずトイレに行かせてもらえず、おなかが痛いまま何とか最後まで耐えました。ほかの生徒たちからも、「カンニングをするつもりではないか」というような目で見られたので、悔しくて悔しくて、自暴自棄になってしまいました。その後Ａさんは学校を休みがちになりました。

担任の先生からは、「病気は気からくるもの、あなたは怠けている、気持ちがあれば何でもできるはず」と言われて、Ａさんは学校を退学してしまいました。

Ａさんは毎日ふさぎ込み、数年間は部屋にこもって生活していました。しかし、自分と同じ病気でつらい思いをしている人たちが苦労しないような環境を作りたいと考えました。そこで夜間の高校（定時制高校）に入学し、同じ病気の患者会にも入会しました。Ａさんは同じ悩みを持つ人たちに出会い、「ひとりではない」と感じ、勇気が湧いてきました。やがて自分も誰かの力になりたいと思うようになりました。

高校卒業後は、地元の企業に事務職として就職をすることができました。その企業はＡさんの病気を理解して、合理的配慮として、トイレに行きやすい部屋で勤務できるようにしました。配慮を得て、病状も安定し、患者会では他の方の相談なども聞くことができるようになりました。

2）パーキンソン病のＢさんの実例

Ｂさん（男性）は、60歳の頃、手足が震えたり、足が前に出なくなり、病院で神経難病のパーキ

ンソン病と診断されました。

はじめは何とか仕事ができていましたが、だんだんと言葉もしどろもどろになってきて、電話対応や、文字の記入もできなくなりました。手の震えが止まらずにパソコンのキーボードで同じところを連打してしまったり、作業に時間がかかるようになりました。

周囲の方の対応もだんだんと冷たくなり、「これ以上人に迷惑をかけられない」と思い仕事をやめました。ただ、老齢年金もまだ受給しておらず、経済的に困り、難病相談支援センターに相談をしました。

センターの紹介で、相談支援事業所にサービス等利用計画を作成してもらい、就労支援事業所Ａ型で働き始めました。就労支援事業所は、ゆっくり自分のペースで働くことができ、難病の方も多く、自分の症状について理解をしてもらい、適切に対応をしてもらうことができました。また障害年金についても、センターからの連携により社労士に相談をして、障害年金の獲得ができました。

Ｂさんは、障害年金とＡ型事業所からの給与でなんとか生活ができるようになりました。

ある日、Ｂさんは、パーキンソン病の交流会に参加しました。会では、同じような症状の方や、同じ年代の方も多く、ほっとして、勇気をもらいました。

交流会では、パーキンソン体操、歌、カラオケ、嚥下体操など、楽しいひとときを過ごし、同じ病気の仲間と情報を共有しながら談笑できることに喜びや生きがいを感じることができています。彼の得意なハーモニカを吹くときは、なぜか手の震えは止まっている状況です。

3）実例から学ぶピアサポートのポイント

同じ体験を語ることで、相手に安心と希望を届けることができます。また、相手の気持ちを尊重し、丁寧に話を聴くことが大切です。

さらに、一人で抱え込まずに必要に応じて専門機関や社会資源につなぎ、理解ある環境を広げることで、当事者が前に進む力を得られるよう支えることが重要です。



2－5. 高次脳機能障害領域におけるピアサポートの実際・実例

＜伝えたいこと＞

（1）高次脳機能障害とは

高次脳機能障害は、けがや病気が原因である日突然脳に損傷を負うことによって生じる障害です。支援のしくみがつくられてから比較的歴史が浅く、まだ社会的に十分認知されているとはいえない障害です。

（2）高次脳機能障害者が抱える生きづらさ

高次脳機能障害者が抱える生きづらさは、生活のさまざまな場面に及びます。その生きづらさは周囲にはなかなか理解されにくいことから、日々の生活で行きづまりを感じ、孤立感を抱えることも少なくありません。

（3）高次脳機能障害者にとってのピアサポートの大切さ

同じような生きづらさを体験した仲間と出会うことは、日々の生活の対処法をともに学ぶ機会となり、今ある自分を肯定して新しい自分づくりに向かう力の源泉になります。

（1）高次脳機能障害とは

高次脳機能障害とは、ある日突然、けがや病気が原因で脳に損傷を受けたことによって人生の途上で発症する「中途障害」です。新しいことがなかなか覚えられないなどの「記憶障害」、作業を長く続けられない・二つのことを同時にやろうとすると混乱するなどの「注意障害」、自分で計画を立てて実行できないなどの「遂行機能障害」、感情や欲求を抑えられないなどの「社会的行動障害」などの症状がみられます。

高次脳機能障害は「見えない障害」ともいわれ、本人も周囲の人たちも突然現れた症状を理解しにくく、発症前には当たり前にできていたことがうまくできず、日常生活のいろいろな場面で混乱が起こります。家庭や職場、学校などそれまで生活していた場所でできないことが増えます。約束したのに忘れてしまう、仕事がうまく進められない、疲れやすい、イライラするなど様々な困難が生じ孤立感を感じることも多く、「生きづらさ」を感じます。「生きづらさ」を軽減するには、当事者本人の障害への理解、さらに周囲からの理解と配慮が必要です。こんな時に助けになるのが同じ障害のある仲間（ピア）と出会うことなのです。

（2）高次脳機能障害領域のピアサポートの歴史と現状

高次脳機能障害は、各種福祉サービスなどを利用するための診断基準が整備されたのは、他の障害に比べて遅く2004年のことでした。しかし、診断基準が整備される以前の1990年代から交通事故や病気によって高次脳機能障害を抱える人々の家族が自発的に集まり、情報交換や支援活動を日本各地で始めていました。これらの活動は、当事者本人が社会復帰するための情報提供や、家族を含めた

精神的支えを目的としており、ピアサポート活動の原点であると考えられます。

その後も、これらの団体により、定期的なピアカウンセリングや講演会の開催などが各地で行われています。現在では、家族会や当事者会のような団体活動のほかに、個人で講演会を主催したり、SNSなどをとおして情報発信を行う例もあります。

これまでのこうした活動においては、失った機能による混乱を減らすという視点に重きがおかれがちでしたが、今後は当事者同士がもつ共感力や学び合う力に焦点を当てた活動が一層求められます。

（3）高次脳機能障害のピアサポート活動の実際（Sさんの場合）

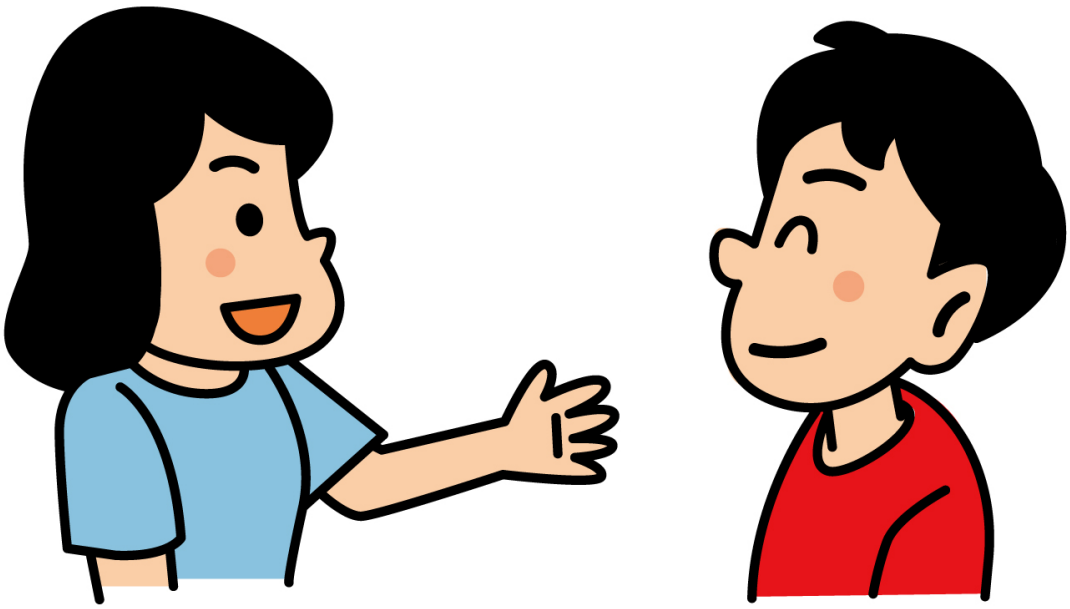
私は普段は会社員をしつつ、休みの時間をつかい東京都H市にある相談支援事業所で、専門職の方と一緒にピアサポート活動を実践しています。働く世代・子育て世代の方々を対象に、テーマを決めず気軽に談話できる茶話会を開催したり、テーマを決めて語り合うグループ形式のピアサポートを実施したり、利用者さんとしっかり対話する個別のピアサポートを実践しています。

ピアサポート活動のなかで、専門職の方が把握されていない話が出てきたり、利用者さんが大切にしている価値観が伺えることもあり、終了後の振り返りで、専門職の方から支援に役立っているとの話をいただいています。

最近、グループ形式のピアサポートで印象的なことがありました。2年近く就労で苦戦したものの、就労復帰を果たし自分と向き合いつつある利用者さんが、他の利用者さんに対しご自身の経験を少しずつ伝えてサポートする姿を目の当たりにしました。その姿に私も専門職の方も驚いたのと同時に、私自身もピアサポーターとしての成長や喜びを感じました。改めて、さらなるピアサポートの可能性に期待を寄せているところです。

高次脳機能障害におけるピアサポート活動（あるいはピアサポーター）は、障害で失った自分らしさを新しい形で取り戻すことをロールモデルとして提示する役割を担っています。それは、先行きが見通せない当事者や支援者に、新たな生き方や未来へ歩む力を呼び起こします。

ピアサポートへの注目度が上がるなか、興味がある当事者は確実に増えており、ピアサポート活動に関する講演会や体験会等には予想を超える多くの当事者が集まります。一方で、中途障害のため、仕事や子育てを抱えながらの活動となることが多く、ピアサポート活動と日常生活の両立が難しい場合もあります。今後、様々な立場のピアサポーターが広く活躍できるようになることを切に願っています。



2－6. 発達障害におけるピアサポートの実際・実例

＜伝えたいこと＞

（1）発達障害は「病気」ではなく脳の特性

生まれつきの脳機能の偏りによって、得意なことと苦手なことの差が大きくなる。努力不足や育て方の問題ではない。

（2）大人になってから気づくケースが多い

子どもの頃は「個性」として見過ごされても、就職・結婚・家庭生活などで責任や役割が増えると困難が顕在化することも多い。

（3）グループでのピアサポート活動が有効

自分が発達障害であることに大人になってから気づくことも多いため、まずは自分のことを客観的に知るためにグループでの「ピア」活動を行うことが望ましい。

（1）発達障害とは

1）発達障害者支援法による定義

発達障害の定義は「脳機能の障害によって、通常低年齢で症状が現れる状態」とされ、代表的には自閉スペクトラム症（ASD）、注意欠如・多動症（ADHD）、学習障害（LD）などが含まれます。発達障害者支援法（2005年施行）では、「自閉症、アスペルガー症候群その他の広汎性発達障害、学習障害、注意欠陥多動性障害、その他これに類する脳機能障害であって、その症状が通常低年齢において発現するもの」と定義されています。

2）発達障害の主な特徴

●自閉スペクトラム症（ASD）

・空気が読めない、暗黙のルールが理解しにくい

・興味のあることに没頭しやすい

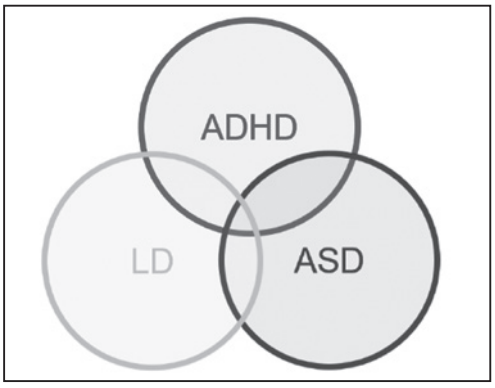
●注意欠如・多動症（ADHD）

・集中力が続かない、忘れ物や遅刻が多い

・衝動的な発言や行動が目立つ

●限局性学習症（SLD）

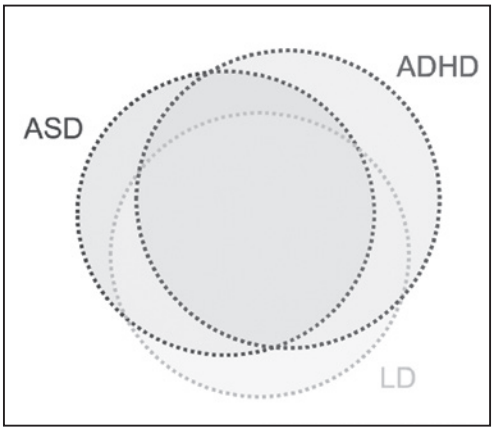
・読み書きや計算など特定の学習領域に困難がある



それぞれの特性は重複していることが多く、一人ひとり違います。周囲の環境によって目立つ症状が異なるため、診断は年齢や状況で変わることも少なくありません。見え方、聞こえ方、考え方などの生まれつき認知構造の違いがあるために周囲の状況を把握することや、暗黙の了解を理解することが苦手なことが多く、周囲に合わせた言動をとるのが難しいことから、コミュニケーションや集団行

動ができずに問題行動を起こしたり精神疾患を発症することで社会生活が困難になります。また一見適応できているように見えても過剰適応でストレス過多になっていることや失敗経験の多さや不適切な対応で認知の歪みが生じていることも多く、見かけよりも大きなストレスや生きづらさを抱えている人が多いのです。

特に大人の発達障害では、生まれつきの脳の特性による発達の偏りが、社会生活や職場で困難として表面化し、診断に至ります。子どもの頃には目立たなかった特性が、大人になってから環境や役割の変化で顕在化することが多いのが特徴です。



(2) 発達障害におけるピアサポートの歴史と現状

1) 発達障害の当事者団体の活動と役割

発達障害は2005年に施行された「発達障害者支援法」により、初めて発達障害が法的に定義され、支援対象として明記されました。この法律は主に親の会の運動により制定された議員立法であり、従来からの障害者支援には組み込まれていなかったため、特に大人になってから診断された方への支援はほとんどありませんでした。しかし実際には各都道府県に設置された発達障害者支援センターには成人期の家族や本人からの相談が年々増え、「大人の発達障害」がメディアに多く取り上げられるなど、ある種社会現象にもなりました。現在は早期発見から就労支援までライフステージ全体を視野に入れた支援体制を構築することに重点が置かれるようになりましたが、少なくとも人口の10パーセント以上になるといわれている発達障害への理解や支援は行き届いているとはいえない状況です。

2) 発達障害とピアサポート

発達障害のピアサポートでは、ペアレントメンター事業が制度化されるなど親や家族支援に重きを置かれ、発達障害者支援センター等で行われているピアサポート推進事業についても保護者や兄弟同士のピア活動がメインとなっているようです。今後の支援体制の整備、不足している思春期以降から成人期にかけての居場所となるピアサポート活動を推進するため、すでに活動を続けている発達障害の当事者グループの意見や事例を活用できる体制やネットワークづくり、そして人材育成が必要になってきています。

3) 発達障害のピアサポートの歴史と現状

大人になってから発達障害の診断を受けても支援はほとんど受けられなかった2000年ごろから、自分の特性に気づいた人が集まり、全国でＡＤＨＤやアスペルガーのセルフヘルプグループが立ち上がりました。当初は大人の発達障害の診断ができる医療機関は全国でも数えるほどしかなく、診断の有無も問わず、名前も明かさずに参加できる依存症やLGBTといったアノニマスのグループに近い形での小さなグループ活動が主流であり、その流れは今も続いています。さらに特性上コミュニケーションや集団での活動そのものが苦手であるため、グループができても継続が難しく、中には20年以上

活動を続けているグループもありますが、地域福祉のなかで発達障害のグループの存在そのものがあまり知られていないのが現状です。2010年に障害者自立支援法（障害者総合支援法）の対象になり、やっと障害者手帳の利用や福祉サービスが利用でき、2018年の雇用促進法改訂からは障害者雇用という選択肢もできましたが、制度上ではまだ子どもや家族支援に偏っている状況です。

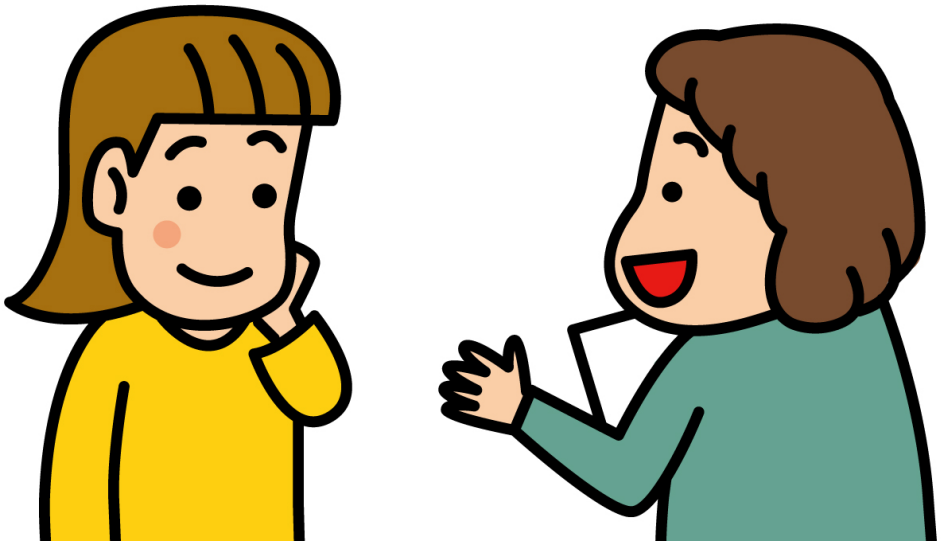
4）当事者によるピア活動のメリット

発達障害の当事者が主体的に活動するグループ活動に参加するメリットは、同じ特性を持つ仲間とつながることで孤立感を軽減し、安心感が得られることや、仲間の体験を聞くことで、自分の課題を客観的に見直すことができること、さらに医療や福祉と並行して利用することで、長期的な支えとなり得ることです。当事者グループでの仲間（ピア）との関わりにより、自己理解を深め、よりよく生きるための情報を得ることは、社会的孤立を防ぎ、自分らしく自立していくために必要不可欠でしょう。

（3）発達障害におけるピアサポート活動の実際

1）Mさん（50代男性）の実例

Mさんは15年前に発達障害と診断されました。音楽でプロをめざしていた20代で突然父が亡くなり、家業を継ぐことになったもののうまくいきませんでした。もともとコミュニケーションの苦手さや独特のこだわりがあるMさんは、その後営業事務や介護などの仕事を転々としましたが続かず、自信を失いうつ状態になりました。５年ほどひきこもったあと少しずつ外に出られるようになり、カウンセラーから発達障害の特性があるのではと指摘を受け、精神科を受診してＡＳＤの診断を受けました。その後、地域活動支援センターからの紹介でＢ型事業所に通うようになり、数年後には事業所の推薦を受けて市のピアサポーター研修を受けました。少しずつサポートする側の活動が増えて、現在はＢ型の支援員をしています。また発達障害のグループにも参加するなかで、同じ特性をもつ仲間が集まる場所をつくりたいと考えるようになり、事業所から場所の提供などの協力を得て６年前に発達障害の当事者グループを立上げました。メンバーからもこのグループがあってよかった、ずっとひきこもっていたけどここに参加して初めて居場所だと感じることができたといってもらえており、Mさん自身もグループを続けることでさらに元気になっているようです。



3. コミュニケーションの基本

＜伝えたいこと＞

- **「話を聴くことは」は受け身ではなく積極的で、お互いによい影響を与える行動です。**
- **良いコミュニケーションには「聴くスキル」だけでなく、話す環境も大切です。**
- **ピアとしてのつながりは、語り聞きあうことや弱さを開示することで豊かになります。**
- **ピアサポーターは、相手の「世界観（ものの見方）」の違いを理解し、尊重する姿勢が大切です。**

（1）ねらい

障害がある人でもない人でも、誰かをサポートするときには、良いコミュニケーションがとても大切です。相手が何に困っているのか、どんなことを望んでいるかを知るためには、良いコミュニケーションがしっかりできている必要があります。

ここでは、その中でもとくに「話を聴くこと」に注目して説明します。

（2）人の話を聴くことが大事な理由

話を聴くことは、もしかしたら「ただ聞いているだけ」の受け身な行動に見えるかもしれません。しかし、実はそうではありません。話を聴くことは、話をしている人も、聴いている人も、どちらにも変化が起こり、お互いに良い影響を与えあう行動です。

たとえば、次のような良いことがあります。

ー信頼関係が生まれる：

相手の気持ちや思いを大切にしながら話を聴くことで、話し手は「わかってもらえた」、「大切にしてもらえた」と感じ、安心することができます。聴くときは、相手を否定したり、批判したりしないことがとても大切です。

ー自分について理解することを助ける：

誰かに話を聴いてもらうと、話し手は、自分の考えや気持ちを整理しやすくなり、自分について理解が深まります。新しいものの見方に気づいたり、「こういう自分がいたのだ」と発見することもあります。また、聞き手にとっても、話を聴くことで相手のことをより深く知ることができます。

ー自立や自己決定の力がつく：

丁寧に話を聴いてもらうことで、話し手は「自分にもできることがある」、「他の助けにも手を伸ばせる」といったその人自身の力に気づくことがあります。そして、「どうしたいのか」、「これからどうするのか」など、自分で次の一歩を考えられるようになります。このように、話を聴くことは、その人の自己決定を支えることにもつながります。

（３）積極的に話を聴く

ただ話を聴くだけでなく、「意識して聴く」コミュニケーションの方法があります。これには、次のような流れがあります。

①相手のメッセージを丁寧に受け取る

相手の言葉と、表情・声のトーン・しぐさ・沈黙などの言葉以外のサインを、注意深く、丁寧に受け止めます。

②聞いた内容を自分の中で整理します。

相手が言いたいことや気持ちを、自分なりに考えます。

③言い換えや要約、受け止めた気持ちを返します。

会話の内容を確かめたり、自分なりに受け止めた気持ちを言葉や態度で返したりします。

この①～③が続き、会話がゆっくり深まります。

●積極的に話を聴くときに使える方法

ー言い換え　：相手の話を、自分の言葉でもう一度言い換えて返します。話し手が「そう、それを言いたかった」と感じられると、安心につながります。

ー要約　：話が長くなったとき、大事な部分を短くまとめて返します。あなたの話をきちんと理解しています、というメッセージを伝えられます。話を整理することもできます。

ー気持ちへの共感　：「つらかったですね」「～と感じられたのですね」など、相手の気持ちそのまま受けとめて返します。

ー確認の質問　：「たとえば具体的にはどのようなことですか？」「いつから続いていますか？」など、話を深めるための質問です。ただし、質問が多すぎると、聞き取り調査（尋問）のようになってしまうため、会話の流れに合わせて使います。

ー沈黙を大切にする：言葉がとまる時間も、相手にとっては考えをまとめたり、気持ちを感じて確かめたりする大切な時間です。あわてて話を埋めようとしないで、静かな時間をそのまま受けとめます。

ー非言語な態度　：うなずき、目線、表情、しぐさなどで、言葉を使わなくても「あなたの話を聴いていますよ」という気持ちを伝えられます。

（４）話を聴く環境

よいコミュニケーションには、話す力や聞く力といった“スキル”だけでなく、話をする環境もとても大切です。人が多くてざわざわしている場所や、知らない人がまわりにいる場所では、だれでも話しにくくなってしまいます。

また、話の内容がほかの人に聞かれないよう、プライバシーが守られる場所であることも大事です。

聞き手と話し手のあいだにちょうどよい距離があること、そして同じ目線で話せることも大切なポイントです。たとえば、向かい合って正面に座るより、少し角度をつけて（90度の位置で）座るほうが、緊張しにくいと言われています。

また、お互いの表情が見えることも大切です。逆光で顔が見えにくかったり、相手が座っているの

に自分だけ立ったまま話し続けたりすると、相手は話しにくく感じます。

上から見下ろされるような姿勢は避けましょう。

さらに、自分が不安を感じる環境や落ち着かない場所は避けることも大事です。

聞き手が不安を抱えていると、話に集中しづらくなり、その不安が相手にも伝わってしまいます。

反対に、自分が「ここは心地よいな」と感じられる環境は、相手にとっても安心して話せる場になりやすく、結果としてよいコミュニケーションにつながります。

(5) ピアサポーターが話しを聴くことの意義

●語り合い・聴き合いながらピアになる

同じような経験のある人に話を聴いてもらうこと、また、自分が同じような経験のある人の話を聴くこと。こうした時間を重ねることで、「同じような立場や経験で分かり合える仲間」（ピアの関係）という気持ちが育っていきます。

孤立していた当事者が、ピアサポーターに話しを聴いてもらうことで、「自分はひとりではなかったんだ」と感じ、希望が生まれることがあります。

ただし、同じ立場や経験があるからといって、出会った瞬間にすぐに「ピアの関係」になるわけではありません。お互いに語り合い、聴き合い、体験を丁寧に共有することを通して、ピアの関係が育まれていきます。

●弱さの開示を通じたつながりと会話の広がり

弱みや困りごとを正直に伝えることで、“単なる問題解決”にとどまらない、豊かなコミュニケーションにつながることがあります。

たとえば、「眠れなくて困っている」という相談に対して、すぐに解決方法をアドバイスすると、話題は「眠れる方法探し」だけに限られます。その結果、話し手と聞き手が「助ける側・助けられる側」という固定された関係になってしまうことがあります。

もし、聞き手であるあなたにも同じような経験があれば、「わたしも眠れないときがあるんです。いろいろ試してみたけれども、うまくいかないこともあって」と、自分の弱さをそっと開いてみるとどうでしょうか。

同じような悩みのある仲間としてのつながりを感じてもらえて、「眠れないときには、どうやって過ごしていますか？」というように、問題の“正解探し”とは違う、広い会話が生まれるかもしれません。

●人に相談した経験が、ピアサポーターの強みになる

ピアサポーターを目指す人なら、これまでに障害や病気、生きづらさについて、誰かに相談した経験があると思います。そのとき、あなたは不安や緊張でいっぱいだったのではないでしょうか。

これからあなたのところに相談に来る人も、きっと同じような不安を抱えています。あなた自身にもそうした経験があるからこそ、相談に来る人の気持ちに自然と寄り添えるはずです。これはピアサポーターとしての大きな強みです。

とはいえ、昔のことで細かく覚えていない場合もあります。そのようなときは、人前で自分の体験

を話したときのことを思い出してみてください。そのときに自分の胸の中から湧いてきた気持ちや相手がどのように聴いてくれたのかを思い浮かべます。そうすることで、聴き方のヒントがたくさん見えてきます。

ときどき、自分の体験を振り返る時間を持つことをおすすめします。

(6) お互いの世界観（ものの見方）を認める会話

●世界観（ものの見方）とは

人と話をしているとき、わたしたちはつい、「相手も自分と同じように物事を見ているだろう」と思ってしまうことがあります。同じ言葉を使っているのだから、きっと同じ意味で理解しているはずだ、と考えやすいのです。けれども、実際の会話はもっと豊かで複雑です。

同じ言葉を聞いていても、人によって思い浮かべることや感じ方が違っていることはよくあります。それは、育った家庭、文化、それまでの人生経験によって、一人ひとりの「世界観（ものの見方）」が形づくられているからです。

●例：発熱したときの「世界観（ものの見方）」の違い

ピアサポーターであるわたしは、仕事で、相手の家を訪ねています。相手は、37度台の熱があり、しんどそうに見えます。

ピアサポーター：「とてもつらそうですね。病院には行かれましたか？」
相手　　：「いえいえ、家で休んでいれば大丈夫ですよ」
ピアサポーター：「発熱しているなら、病院に行ったほうがいいですよ。つらそうですし」
相手　　：「病院に行くほどでは…」
ピアサポーター：「でも、念のため行ったほうが安心ですよ」
相手　　：「大丈夫ですよ、これくらいの熱で病院に行く人はいませんよ」

この会話では「熱が出たら病院へ行くべきだ」というピアサポーターの考え（世界観）と、「病院はもっと体調が悪くなってから行くところだ」という相手の考え（世界観）がすれ違っています。

ピアサポーターは、相手が病院に行かないことを「よくないことだ」と決めつけて話してしまっています。しかし、相手は相手なりの理由や経験から、そのように判断しているかもしれません。

こうした「世界観の違い」は、育った家庭の習慣や文化、病気や障害の体験など、いろいろな背景によって生まれるものです。だからこそ、相手の世界観を尊重して聴く姿勢が、とても大切になります。

ところで、筆者であるわたしは、子どものころから体が弱く、少しでも具合が悪くなると、親がすぐに病院へ連れて行ってくれました。そのため、「風邪を引いたら病院に行く」ということは、わたしにとってごく自然で当たり前の行動でした。

しかし、これまで出会ってきた人の中には、まったく違う環境で育った方もいます。たとえば、両親が医者嫌いで、体調を崩すと逆に親から怒られてしまうような家庭で育った人もいました。そのような環境で育った人にとっては、「風邪くらいは我慢するのが普通」という考え方が当たり前になっていたのです。

わたしとその人たちでは、同じ「病院へ行く」という行動の意味がまったく違います。その結果、風邪を引いたときの判断もまた違ってきます。わたしとその人たちでは、世界観（ものの見方）が、同じところもあるけれども、違うところもあり、話をしているとすれ違うことがあるのです。

先ほどの、ピアサポーターと相手の会話にもどってみましょう。この2人が、どんな家庭で育ったのかはわかりません。世界観（ものの見方）は、家庭だけでなく、人生経験や、地域の習慣など、いろいろなことから作られていきます。

ですから、相手がどんな世界観をもっているのかを、あらかじめ知ることはできません。また、「相手は自分と同じ考え方をしてくれるはずだ」と思い込むことも、あまりよいことではありません。

大切なのは、「人はそれぞれ、ものの見え方や考え方がちがう」ということを理解して、相手の世界観を大事にしながら話すことです。そうすることで、むだに言い合いになることを避けられますし、相手が本当に必要としている助けにも、気づきやすくなります。

●世界観（ものの見方）に関心を向けた会話

ピアサポーター：「つらそうですね。病院には行きましたか？」
相手　　：「いえ、大丈夫です。家で休んでいれば治ると思います」
ピアサポーター：「熱があると心配になりますよね。病院に行くという方法もありますが、家で休むほうが安心しますか？」
相手　　：「熱が出ても、いつも家で寝て治してきたので…。病院に行くものなのでしょうか？」
ピアサポーター：「なるほど、今まではそうしてきたのですね。私は具合が悪くなると病院に行くほうですが、あなたはどうしたいと思っていますか？」
相手　　：「病院は少しハードルが高いですが、今の体調は何とかしたいです…」

この会話では「病院に行くべきかどうか」という話題を通して、お互いがどのような世界観（ものの見方）を持っているかが少しずつ見えてきます。

ポイントは、「どちらが正しいか」ではなく、「あなたはそういうふうに見えているのですね」と受け止めながら話を広げることです。

経験の意味を探る	その出来事は、あなたにとってどのような意味がありましたか？
世界観の背景を聞く	そう感じるようになったのは、どんな体験がありましたか？
別の見方を考えてみる	もしほかの人が同じ場面を見たら、どう感じると思いますか？
おたがいの感じ方を比べてみる	ぼく（わたし）はこう感じたけど、あなたはどう思いましたか？
未来に向けて考える	これからは、どんな見方を試してみたいですか？

演　習

その1　安心して話ができたときの聴き手の態度のワーク

これまでの生活の中で、「この人には安心して話せたな」「話を聴いてもらえてうれしかったな」と感じた場面があると思います。

そのとき、聴いてくれた人はどんな態度だったのかを思い出して、みんなで共有してみましょう。

●演習その1の進め方

1. 個人ワーク（約3分）

自分の経験を振り返りながら、安心して話せたときの聞き手の態度を短くまとめます。

例：うなずいてくれた、ひていしなかった、ゆっくり聞いてくれた……など

2. グループ内での共有（12分程度）

1人あたり1分程度で、自分のまとめた内容を発表します。全員の発表が終わったら、グループで感じたことや気づいたことを伝え合います。

その2　二人で時間を分けて聞き合うワーク

●話を聴くワーク

話題の例：最近気づいた自分の変化、家族、友達、当事者仲間のこと、最近あったできごとなど

1. 3人1組のグループを作ります。
2. 最初に、聞き手・話し手・観察者の役割を決めます。
3. 聞き手は、話し手の話を丁寧に聴きます。相手の感じ方や世界観（ものの見方）に関心を向けます。質問をしても良いですが、アドバイスや意見は控えます。（3〜5分）
4. 役割を交代し、全員が聞き手を経験します。
5. 話し終わったら、3人で、話してみての感想、聴いてみての感想、観察していて気づいたこと、を話し合います。（10分）

●言葉を返さないで話を聴くワーク

話題の例：話を聴くワークの話題の続きなど

1. 先ほどと同じように3人1組のグループになります。
2. 最初に聞き手・話し手・観察者の役割を決めます。
3. 聞き手は、言葉を使わずに聴いてみます。うなずき、目線、しぐさなどの「非言語」で、話を受け止めた気持ちを自然に伝えます。（3〜5分）
4. 役割を交代し、全員が聞き手を経験します。
5. 最後に、3人で振り返ります。良かったこと、難しかったこと、感じたことなどを話し合います。（10分）

4．障害福祉サービス等の基礎と実際

＜伝えたいこと＞

（1）誰もが自分らしく・共に生きる社会を実現するための法律や制度

・自分の思いを大切にできる社会、お互いの気持ちを大切にしあえる社会を実現する一つの手段として障害福祉サービス等があります。

・現在の制度ができるまでの道のりを知ることと、制度をつくることに障害者が関わる（参画する）ことが大切です。

（2）自分の思いを大切に暮らすために「障害福祉サービス等」を利用するということ

・障害福祉サービス等の基本的な使い方（利用するために必要なこと）を知りましょう。

・「どのサービスを利用するか」ではなく、「どんな生活がしたいか」、「サービスをどのように生かすのか」を大事にしましょう。

（3）色々な場面でのピアサポートの活用

・視野を広げることで、「自分らしい暮らし」の実現の可能性が開かれます。

・法律や制度だけによらない、誰にとっても「質の良い支援」について考えてみましょう。

（1）誰もが自分らしく・共に生きる社会を実現するための法律や制度

●「自分らしく＝自分の思いを大切にできる」、「共に生きる＝お互いの思いを大切にしあえる」社会を目指して

あなたが「自分の思いを大切にできる」、また「お互いの思いを大切にしあえる」暮らし・生き方のために必要なものはどんなものですか？いつも相談に応じてくれる人の顔を思い浮かべる人もいれば、駅のホームに降りるためのエレベーターを思い浮かべる人もいたり、パソコンなどのIT機器を思い浮かべる人もいると思います。十人いれば十通りの暮らしがあると思います。自分の思いを大切にするということは、当たり前にして良いことです。ただ、それは自分勝手にふるまうこととは違います。

今の日本は、お互いの思いを大切にしながらも自分の思いを大切にできる社会を目指している途中です。今は、障害者総合支援法という法律で「障害福祉サービス等」が提供される仕組みになっています。障害福祉サービス等とは、障害者が自分らしい日常生活を送るために必要なサポートをするものです。障害者総合支援法の理念はお互いの思いを大切にできる社会にあるのですが、ゴールにたどり着いたわけではなく、今はまだ道半ばになります。障害のある人もない人も、誰もが自分らしく共に生きる社会を目指すためには、その仕組み作りに障害者の声が反映される必要がありますし、今までも多くの障害者が声をあげてきました。

●現在の障害福祉サービス等（イラストは一例です）

下のイラストは、障害福祉サービス等を利用した生活のイメージです。

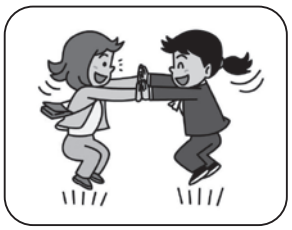
●移動支援

好きなスポーツを観るために一緒に電車に乗ってついてきて一緒に楽しんでくれる人



●就労移行支援

働きたい会社で働くために一緒に面接テストの練習をして合格したら一緒に喜んでくれる人



●ホームヘルプ（居宅介護）

自宅で自分の代わりに洗濯物を干してくれる人



●就労継続支援Ａ型

働いているカフェでおいしいコーヒーの淹れ方を教えてくれる人



こうした「障害福祉サービス等」は、日本全国で利用することができるようになっていますが、地域によってサービスを提供する事業所の数に差があるなどの課題もあります。障害福祉サービス等を定める障害者総合支援法は3年ごとに見直されることになっています。2025年10月現在の障害福祉サービスは下の表のようになっています。新しい障害福祉サービス等については、職場の同僚やピアサポーターのネットワークなどで情報交換をし、常に意識しておけることが望ましいです。各市町村には「自立支援協議会」というそれぞれの地域の課題について地域の人たちが話し合う場があります。市町村のホームページに開催予定などが掲載されていますので、傍聴といって話し合いを聴きに行くことも大事なことです。まずは関心を持ってみましょう。

障害者総合支援法に規定されている障害福祉サービス等の具体的なサービス内容については、以下のQRコードを読み取るか、URLを参照にしてください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/shougaishahukushi/service/naiyou.html

●現在の障害福祉サービス等が制度になるまでの道のり

今の日本の障害福祉サービス等は、第二次世界大戦後に本格的につくられてきました。そのあゆみについては第2章「ピアサポートの実際・実例」の身体障害領域を中心に詳しく書かれていますので、ここでは主に2000年以降の法律や制度の移り変わりに触れたいと思います。

日本では1970年には高齢化社会を迎え、2000年から介護保険制度がスタートしました。障害者についても、①個人の自立を基本とし、その選択を尊重した制度の確立、②質の高い福祉サービスの拡充、③地域での生活を総合的に支援するための地域福祉の充実、の3点を目指した社会福祉基礎構造改革が実施されました。今まであったいくつかの障害者関連の法律が時代に合わせて新しくされたうえで、2003年から支援費制度という新しい制度が始まることになりました。

支援費制度は「どういった支援が必要か、どのくらいの量が必要か」といった支援の必要性を障害者本人や家族が市町村と話し合って決めるものでした。それまで、その決定は話し合いではなく自治体のみでおこなわれてきました。ですから支援費制度では、自分が望む生活に合わせたサービス内容やその事業をおこなう事業者を利用者が選ぶことができるという点で、より良くなったと考えられます。しかし、自治体が負担する費用が増えたため、財源（制度を活用するためのお金）が足りなくなってしまい、立ち行かなくなってしまいました。そうして新しく、2006年に障害者自立支援法がスタートしました。

しかし、障害者自立支援法では、①サービス利用料を利用者が原則として１割負担する（応益負担）制度、②障害を「できる・できない」という個人の能力の問題として判断する「障害程度区分」に基づいたサービス支給の決定、③障害程度区分に基づいて利用できるサービス量に上限があるという仕組みが持ち込まれました。こうしたことについて、2008年には「憲法に違反している」と、全国71名の障害当事者らが国を相手に裁判を起こしました。この裁判は2010年に、訴えた障害当事者たちと国が基本合意文書を一緒に作ることで終わり、「障がい者制度改革推進会議」が設置されました。この会議は参加メンバーの過半数が障害者・家族という当事者主体のものとなりました。これは、障害者に関する制度を障害当事者を中心にして作るという大きな出来事です。



Nothing about us, Without us!!!
（私たちのことを、
私たち抜きで決めないで）

この「障がい者制度改革」は、「障害者権利条約」が2006年に国連で誕生したことと大きく関連します。障害者権利条約とは、障害を個人の能力の問題として捉えるのではなく、社会との関わりのなかにバリアがあることで生まれるものと捉える「社会モデル」という考え方に基づいていて、障害を持つ人もない人と同じように生活できる社会にしますという、国と国との約束ごとです。世界中の障害者（団体）と各国が話し合い、「Nothing about us、Without us（私たちのことを、私たち抜きで決めないで）」という合言葉のもとに作られました。日本は「国際社会の一員として、こうした考え方に基づいた法律・制度にします」ということを2014年に約束しました（批准といいます）。日本の新しい障害者に関連する法律にも、こうした権利条約や障害の社会モデルの考え方が取り入れられました。権利条約にも後押しされながら障害者を中心として話し合われた新しい制度への提言（骨格提言）には、以下の「6つのめざすもの」が掲げられました。

1.障害のない市民と平等との公平
2.谷間や空白の解消
3.格差の是正
4.放置できない社会問題の解決
5.本人のニーズにあった支援サービス
6.安定した予算の確保

※『障害者総合福祉法の 骨格に関する総合福祉部会の提言 －新法の制定を目指して－』
（平成23年8月30日 障がい者制度改革推進会議総合福祉部会）より

障害者団体が求めたこうした社会課題の解決はまだ途中ですが、障害者自立支援法で持ち込まれた応益負担や障害程度区分という障害を自己責任と捉える考え方は障害者総合支援法になって応能負担・障害支援区分へと変更されています。制度をより良いものとするためにはピアサポーターも社会に意見を発信していくことがとても重要になります。

（2）自分の思いを大切にして暮らすために、障害福祉サービス等を「利用する」ということ

2025年度現在、障害者総合支援法に規定された「障害福祉サービス等」の「介護給付」、「訓練等給付」を利用するには、サービス等利用計画が必要です。これは相談支援専門員が作成できます。相談支援専門員は（障害者）ケアマネジメントという考え方のもと、本人のニーズにあった支援サービス等を調整する専門職です。身近に相談支援専門員がいない時など、本人・家族が希望する場合などで「セルフプラン」というサービス等利用計画に代わるものもあります。その場合、利用者にとって必要な情報が十分に提供されることが特に大切になります。

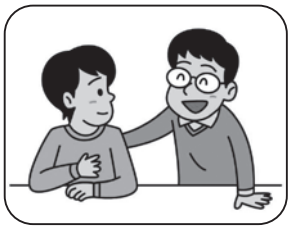
障害には、「自分自身が思い描いてきた生活を急に変えてしまう」、「幼いころから人生の色々なことを諦めさせてしまう」といった側面があります。ある人が「私はこうしたい」と思ったときに、必要であるはずの情報を知らないことで使いたいサービスを自分で選ぶことができなかったり、自分で選んだとしてもサービス事業所の雰囲気が合わなかったりすることもあります。障害福祉サービス等を当たり前のこととして選び、利用するためには、障害者本人、家族、相談支援専門員、障害福祉サービス事業所等が同じ方向を目指して歩いていくことが大切です。

障害福祉サービス等を利用するには、下記の図のような申請や契約といった手続きが必要になります。しかし、目標を立てなければ「望む暮らしを実現できない」というわけではありません。障害福祉サービス等を利用するということを、見学や体験、又はそれより前からのサービスとの繋がり（情報として知っているなど）や、使ってからの使い心地に関してなども含めて柔軟に捉えてみてください。そう考えるとサービスを利用する障害者にとって、障害福祉サービス等の事業所で働くピアサポーターの存在がより心強いものになるのではないでしょうか。

①自分の思いが大切にされない暮らし（サービス利用前）



②必要と思われる情報を手に入れ、自分の思いを大切にしたいと感じられる環境（ピアサポーターとの出会い）



③必要な障害福祉サービス等が記載されたサービス等利用計画案を作成する



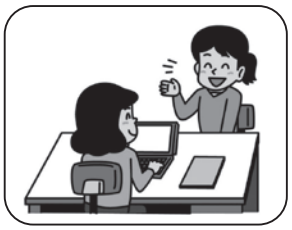
④障害福祉サービスの利用を役所に申請する



⑤自分らしい暮らしを実現するためのチームが集まって方向を確認する（サービス担当者会議）



⑥障害福祉サービスの提供状況や使い心地の確認（モニタリング）

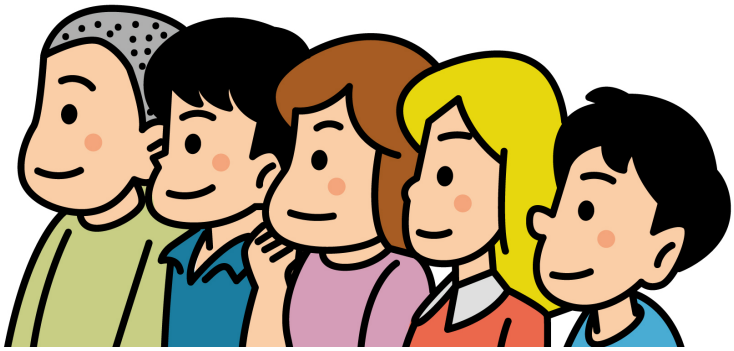


（3）色々な場面でのピアサポートの活用

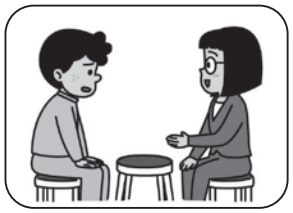
この章のはじめに、「今の日本はお互いの思いを大切にしながら、自分の思いを大切にできる社会への途中です」と書きました。では、日本で暮らす障害者はそんな当たり前の暮らしを今、望めないのでしょうか？実際に、望む暮らしや生き方を実現するためのハードルは障害のある・なしにかかわらず存在しますが、実現できないということではありません。

障害者が望む「当たり前の生活」を実現するためには、障害福祉サービス等以外にも使えるものがたくさんあります。2021年度から一部の障害福祉サービス事業所にピアサポーターが配置されたり、ピアサポートが実施されることで報酬上の加算が算定されることになりました。これは、仕事としてピアサポートをおこなうことで賃金（お金）が得られるということで、大きな意味があります。

しかし、それだけがピアサポートということではありません。本テキスト「第１章　ピアサポートの理解」の「（3）さまざまな形態で行われているピアサポート活動」で示されているように、当事者だけで語らうセルフヘルプグループの活動やスポーツや旅行などを含めたふだんの暮らしのなかでの障害者どうしの支えあいがあってこそ、自分の思いを大切にできる社会が実現していくことでしょう。法律や制度だけによらないピアサポートについて考えることが、「当たり前のことを当たり前に実現できる制度」を作る礎になります。



・ピアカウンセラー



・ピアヘルパー



・ピアサポーター



・ピアスタッフ



・自助グループの世話人（代表の人）



・学校（教育現場）でのピアサポート





グループ演習④

いつもの暮らしの、どんなところにピアサポーターがいて、どんなことが出来ると良いでしょうか？障害福祉サービス等に限らず、あなたが暮らす街・いつもの生活を思い浮かべながら、また、あなた自身が、自由な発想で積極的に発言してみてください。あなたの発想が制度となって、誰にでも使えるサービスとして行き届くことになるかもしれません。

5．ピアサポーターの専門性

＜伝えたいこと＞

（1）ピアサポーターの専門性の中心的ことがらについて学ぶ。
（2）支援の質向上のために他職種との協働を学ぶ。

（1）ピアサポーターの専門性

障害や病気の体験は、ご本人にとっては、ネガティブなものとなっている場合も少なくありません。ですが、ピアサポーターの場合は、それらがプラスの方向性をもって、「他者のために役立つ形」として、昇華されます。その対象は、他の障害や病気をお持ちの方についてはもちろんのこと、そのご家族、あるいは支援関係者等にまで及びます。自分の障害や病気の体験がだれかの役に立つ、そしてそのことによって、ピアサポーター自身もエンパワメントされる、これらはピアサポーターが、とても魅力的な職種となり得る、その特徴のひとつだと思います。

例えば、目のまえの障害や病気をお持ちのご本人と、似たような立場性があることをピアサポーターが活かせると、関係性構築の際に、高い共感性をもたらし、良質な傾聴や受容を行えることにつながります。もちろん、その際、意識して気を付けなければならないことは、主役はあくまで目の前のご本人であることを常に念頭に置かなければならないということがあります。良質且つ丁寧な傾聴や受容の態度をしめすことは、ご本人の立場からすると、安心して相談ができる下地となり、そのコミュニケーションを通じて、ご本人自らの受け止め方や思考・感情整理の機会を提供することにもつながります。結果として、ご本人自らが悩みや困りごとの解決の糸口を見出せるようになる等、エンパワメント的ピアサポートとなることも少なくありません。

また、似たような立場性があることを活かすということは、ご本人のための権利擁護の視点も合わせもつことでしょう。例えば、ご本人が直面してしまうような、差別や偏見について、他人事ではなく、自分事のように感じ、ご本人の立場に寄り添って考えられる、似たような立場性を持つということは、ピアサポーターの持つ、唯一無二の専門性のひとつと言えるでしょう。

それから、ピアサポーターが、障害や病気の体験、あるいは「リカバリーの経験」を活かすことができる場合においては、これらも専門性のひとつとなり得ます。例えば、ご本人のために、障害や病気の体験を適切な形でひとつの参考例として話せる場合、それはご本人に、より実感を持った形で伝わり、自分だけじゃないんだという感覚、あるいは物事の捉え方や考え方を生きやすい方向性へと変化させていく、そうしたきっかけのひとつになったりもします。ひとはなかなか自分の捉え方や考え方について、自ら変化を加えることはむずかしいものです。ですが、自分と似たような経験を持つピアサポーターの話には、ご本人自身が共鳴し得る要素があり、参考になり得ること等を共に考え、自らのために活かす、そうしたことにもつながるのです。

それに加えて、「リカバリーの経験」を活かせる場合においては、ロールモデル的要素を提供することになり、ご本人にとって、未知だったこれからの道筋について具体的にイメージする手助けにも

なります。イメージができるということは、一歩前進する際には、とても助けになります。また、ご本人にとって、なんらかの課題等がある場合において、具体的な対応策等を考えるヒントを得ることにも繋がるでしょう。

そして、これまで述べたことを活かしながら、「本人中心の大切さについて、関係者に伝える」ことができるということも、当事者性を持つピアサポーターの専門性のひとつです。支援においては、どの関係者も本人中心をいまは意識していることが多いですが、それでもなお、ご家族の意向が重視されたり、関係者の客観的なご本人利益という観点が、ご本人の意志を越えて、優先されそうになる場面はあります。そうしたときに、ピアサポーターとしては、「ご本人の人生」である点を強調し、改めて「本人中心の大切さ」について、「立場性」や「リカバリーの経験」等から、関係者等に、語り掛けることができるということは、ピアサポーターの大切な専門性のひとつであり、役割のひとつでもあると言えると思います。

①ピアサポートを行う対象の障害者と、似たような立場性があることを活かせること
②病気や障害の体験と「リカバリーの経験」を活かせること
③本人中心の大切さについて、関係者に伝えることができること

リカバリー：病気や障害があっても自分の望むような暮らし・生き方ができるようになっていくこと

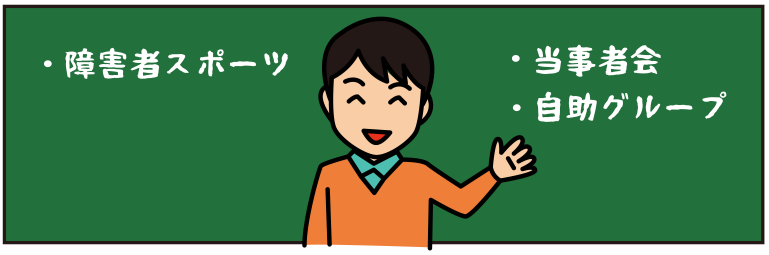
（2）他職種（他機関）との協働

ピアサポーターとして、「傾聴」を行ったり、時には障害や病気の体験やリカバリーの経験をひとつの参考例として、ご本人等に「差し出す」ということだけであれば、ピアサポーターのみでも行うことができます。しかし、それだけではご本人のための支援として不十分な場合もあると思います。例えば、障害福祉サービスの利用を考えている、あるいは利用中のご本人に対してピアサポートを行う場合には、他職種や他機関との連携や協働が必要になることもあるでしょう。ご本人に寄り添って、伴走型支援を行うピアサポーターが、円滑な他職種や他機関との連携・協働を行えるようになることは、ご本人の支援にあたって、非常に有益です。例えば、関係者会議の場面等において、ピアサポーターが、最初から最後までブレずに、ご本人の立場に寄り添い続け、ご本人の意志を尊重する姿勢を見せ続けることによって、ご本人には安心感をもたらすことができるでしょうし、ご本人の意思表明のしやすさにもつながるでしょう。また、ご本人の意志と関係者の考えが、微妙にズレている場合などにおいては、本人中心の支援を実現する重要なサポートになったりします。さらには、障害福祉サービスの事業所見学等を行う場合においても、ピアサポーターがご本人に寄り添い、専門職には事業所等の概要説明を行ってもらうという協働の形もあると思います。その際、ピアサポーターは、ご本人の意向を確認しながら、ご本人の立場に寄り添って、疑問点や確認したい点などの情報確認をサポートするということも有効なピアサポートのあり方のひとつだと思います。

ちなみに、ピアサポーターとしての感覚と、他職種・他機関の考えにも、ズレが生じることがあります。その際には、ピアサポーターとしては、大きな葛藤を抱えるかもしれません。そのような場面でも、ピアサポーターとしての意見を取り下げる必要性はありませんが、安易に対立姿勢を生み出すのではなく、相手の立場性や想い、背景にも目を向けて、丁寧な対話をすることを心がけましょう。そうした常日頃の丁寧な姿勢が、やがて他職種・他機関と、ピアサポーターとの信頼関係構築に繋がっていくと思います。日頃のコミュニケーションを通じて、他職種・他機関と協働できる形を構成しておくことはご本人に対する適切なピアサポートを提供するためにもとても大切です。

また、ピアサポーターとして、ご本人との信頼関係を構築していく中において、支援者には打ち明けていなかったようなご本人のお気持ちやお話などをお聞きする場面もあると思います。その際には、「関係者の皆さんにも知って頂く必要はありますか」と、ご本人の意向を確認してみましょう。ご本人が希望されるのであれば、ご本人自ら関係者に、想いを伝えて頂くのが一番良いでしょうし、ピアサポーターが代わりに伝えるほうが良いというご本人の意志確認ができれば、ピアサポーターが代弁することもあり得るでしょう。そうした一連のピアサポートの中で、ご本人の率直な想いというものを知って頂くべきひとたちに知って頂くということを後押しできるというあり方もピアサポーターならではの多職種・他機関との協働のあり方と言えるでしょう。

少し補足しますが、他職種との協働は、何も障害福祉サービス内だけで行われるものではありません。インフォーマルな場面でも、互いを尊重しあうことができれば、自然発生的に起きえるものです。例えば、「当事者会」や「自助グループ」、「障害者スポーツ」等の機会や場を他職種が準備し、その中に参加する障害当事者同士で、インフォーマルなピアサポートという支え合いが行われることもあるでしょう。そのような形も、ひとつの「協働」と言ってもよいのではないでしょうか。



グループ演習⑤

①ピアサポーターの専門性を活かせるようになっていくために、私たちはどういう取組を行えると良いでしょうか。

②支援について、事業所内の他の職員と意見が合わない場合もあると思います。その際、どうしたら良いでしょうか。

（ピアサポーターの方は、他の職種の方と意見が合わない場合を想定してください。専門職の方は、同僚である他の専門職、あるいはピアサポーターと意見が合わない場合を想定してください。）

おわりに

2015（平成27）年の年明け、厚生労働省科学研究費補助金障害者政策総合研究事業「障害者ピアサポートの専門性を高めるための研修に関する研究」の公募が始まったことで、この事業を一緒にやってくれる方を求めてこれまでピアサポート活動に取り組んでこられた団体などを回っていました。アメリカやカナダでは障害者を対象としたサービス事業で働く認定ピアスペシャリストが活躍しており、日本でも精神障害領域を中心に、海外と同じような形でピアサポーターが活躍することを目指した団体の活動や研究事業も行われていたのです。これまでと違っていたのは、障害福祉サービスを利用する多様な障害者を視野に入れたピアサポーターの養成研修を組み上げるという点でした。日本の障害者の法律は障害ごとに整えられてきた歴史があり、ピアサポーターの活動も障害ごとに行われてきた経緯がありましたから、それぞれの障害領域でピアサポート活動をされてきた当事者の皆さんが、ひとつになろうと決断してくれるかどうかという点に大きな不安がありました。

しかし、依頼を行った団体や個人が研究事業の趣旨に共感してくれたことによって、研究班が立ち上がり、それぞれの障害領域の違いを受け止めながらも共通する部分を中心に障害者ピアサポート研修が創られてきました。障害者の権利に関する条約の批准という追い風もあって、2020（令和2）年度に障害者ピアサポート研修事業が国の地域生活支援事業に位置付けられ、令和3年度の障害福祉サービス等報酬改定において、一部事業ではありますが、ピアサポート体制加算とピアサポート実施加算が認められることになったのです。

以後、研究事業を始めた時には想像もしていなかったスピードで障害者ピアサポート研修事業が各地にひろがっていきました。今でも時々、これは夢なのではないだろうかと思うことがありますが、その一方で、ピアサポーターが障害福祉サービスで活躍していくためのスタートラインに立っただけで、真価が問われるのはこれからだと思う気持ちもあります。つまり、この研修が開催されることによってピアサポートの種を各地に蒔いているけれど、芽を出し大きく育っていくかどうかは、この研修を終えた皆さん次第ということでもあります。

10年後、20年後に障害福祉サービスの中でピアサポーターが確固たる位置づけを獲得していることを願ってやみません。

令和８年３月

岩崎　香（早稲田大学）

・令和7年度 厚生労働科学研究費補助金（障害者政策総合研究事業）障害者ピアサポート研修の実施内容の検証及び更なる効果的な実施方法の確立に向けた研究
・研究代表者：岩崎　香（早稲田大学人間科学学術院）
・分担研究：基礎研修・専門研修の見直しに関する検討

【研究協力者】＊敬称略

氏　名	所　属
秋山剛	NTT 東日本関東病院
秋山浩子	特定非営利活動法人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
飯山和弘	社会福祉法人じりつ
五十嵐信亮	竹田綜合病院
一木崇弘	熊本大学大学院生命科学研究部 神経精神医学講座
井谷重人	CIL 星空
市川剛	未来の会
岩上洋一	社会福祉法人じりつ
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
太田令子	千葉県千葉リハビリテーションセンター
門屋充郎	特定非営利活動法人十勝障がい者支援センター
彼谷哲志	特定非営利活動法人あすなろ
桐原尚之	全国「精神病」者集団
小阪和誠	社会福祉法人ソラティオ
齊藤健	社会福祉法人豊芯会
栄セツコ	桃山学院大学　社会学部

佐々木理恵	東京大学大学院医学系研究科 医学のダイバーシティ教育研究センター
島津渡	株式会社真和
四ノ宮美恵子	障害者支援施設梅ヶ丘自立訓練事業
平良幸司	社会福祉法人横浜市社会事業協会 横浜市保土ケ谷区生活支援センター
田中洋平	社会福祉法人豊芯会
堤愛子	特定非営利活動法人自立生活センター町田ヒューマンネットワーク
土屋和子	特定非営利活動法人市民サポートセンター日野
中田健士	株式会社 MARS
永森志織	特定非営利活動法人難病支援ネット・ジャパン／一般社団法人全国膠原病友の会
橋本早苗	社会福祉法人豊芯会
蛭川涼子	特定非営利活動法人自立生活センター STEP えどがわ
広野ゆい	特定非営利活動法人 DDAC（発達障害をもつ大人の会）
又村あおい	一般社団法人全国手をつなぐ育成会連合会
三原睦子	認定特定非営利活動法人佐賀県難病支援ネットワーク
三宅美智	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
矢部滋也	一般社団法人北海道ピアサポート協会
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
吉野智	PwC コンサルティング合同会社

令和７年度厚生労働科学研究費補助金（障害者政策総合研究事業）
障害者ピアサポート研修の実施内容の検証及び更なる効果的な実施方法の確立に向けた研究

基礎研修テキスト（改訂版第2版）

イラスト制作：平林　茂

令和７年度
厚生労働科学研究費補助金
（障害者政策総合研究事業）
障害者ピアサポート研修の
実施内容の検証及び
更なる効果的な
実施方法の
確立に向けた研究

専門研修テキスト

障害統合版　改訂版第２版



平成 28 年度から３年間にわたって実施しました「厚生労働科学研究費補助金（障害者政策総合研究事業（身体・知的分野））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」及び令和３年度厚生労働省障害者総合福祉推進事業「障害者ピアサポート研修における講師の養成のための研修カリキュラムの効果測定及びガイドブックの開発」の一環として作成しました専門研修テキストを障害統合版改訂版第 2 版として改編したものです。障害を持ちながら、その経験を活かして働いている、あるいは、働きたいと考える方、あるいは、経験を活かして働こうとする人を雇用している方、あるいは、雇用したいと考える方に、活用していただければと思います。

専門研修テキストを活用される方へ

障害分野における日本のピアサポートはアメリカにおける身体障害者を中心とした自立生活運動や精神障害分野における「認定ピアスペシャリスト」の登場などに大きな影響を受け、多様な活動が展開されてきました。近年、日本においてもピアサポートの活用が話題になっており、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ます。実際に、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ります。

しかし、現状として専門職で構成された組織におけるピアサポーターの位置付けや雇用体制、人材育成等については、多くの課題が残されています。活動が注目されている反面、雇用されているピアスタッフの質の担保や労働環境の整備については、各法人に任されているというのが現状です。そこで、障害当事者、福祉サービス事業所等で実践している専門職及び研究者がかかわり、国内外の養成システムを収集し、検討した上で、日本の実情に即した養成制度及び養成研修プログラムの開発を行ってきました。平成28年度から30年度にかけて実施しました厚生労働科学研究費補助金（障害者政策総合研究事業（身体・知的分野））「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」、及び令和元年度から2年度にかけて実施しました「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」の一環として、日本の実情に即したピアサポーター養成研修プログラムを創り上げてきたわけです。 当初、基礎研修は、多領域のピアサポーター、専門職が一緒に受講し、専門研修は障害領域ごとに プログラムを立案してはどうかということで、当時の研究班では、まずは、精神障害を対象としたプログラムとテキストを作成しました。

その後、令和2年度障害者ピアサポート研修事業が国の地域生活支援事業に位置付けられ、令和3年度の障害福祉サービス等報酬改定において、一部事業ではありますが、ピアサポート体制加算とピアサポート実施加算が認められることになりました。しかし、いざ都道府県及び政令指定都市において、障害者ピアサポート研修事業を実施するとなった際に、基礎研修同様、多領域のピアサポーターと専門職が一同に会して受講できるものでないと難しいという実情がありました。そこで、他の障害領域の皆さんにも活用していただけるテキストが必要だということで作成されたのが、障害統合版でした。

専門研修テキスト障害統合版作成から4年が経過しましたが、令和4年の障害者総合支援法の付帯決議では、「障害者ピアサポート研修事業の研修カリキュラムの見直しの検討」が含まれました。そして、令和6年度からはじまった本研究において、テキスト等の見直しを行うことになったのです。今回の改定の大きな特徴は、ピアサポーターと専門職が分かれて受講する部分はなくし、同じ講義、演習としました。ただ、私たちが実施しましたアンケート結果では、専門職とピアサポーターが分かれる演習について有意義だという回答も多くいただきました。そうしたご意見に対しましては、演習グループをピアサポーターと専門職に分けて実施していただく等の運用は可能かと思います。また、統合版とはいうものの精神障害に偏っているというご指摘に対しても、まだ十分でない点はあろうかと思いますが、できるだけ多様な障害領域の方も活用しやすい内容にということをこころがけました。

また、専門研修に関しても、「わかりやすい版」をご用意をさせていただいています。

私たちは、ピアサポーターの方々が経験を活かして働き、専門職等と協働することは、障害福祉サービス等の質の向上に結びつくと考えて、研修を作り上げてきました。障害者ピアサポート研修を実施される自治体の皆さま、研修を受託される法人の皆さま、参加者の皆さま、そして、ピアサポートにかかわるすべての皆さまのご参考にしていただけましたら幸いです。



目 次

専門研修テキストを活用される方へ ……P1

1. 基礎研修のふりかえり ……P4

2. ピアサポーターの基礎と専門性 ……P6

3. ピアサポートの専門性の活用 …… P10

4. チームアプローチ …… P21

5. 労働環境と合理的配慮 …… P28

6. バウンダリーと倫理 …… P37

7. セルフマネジメント …… P43

＜参考資料＞
コラム：「リカバリー」をめぐるあれこれ
ピアサポートにかかわる団体の倫理に関する規定等



1．基礎研修の振り返り

本研修は、障害のある方が自らの経験を活かして、障害福祉サービスで働くピアサポーターの育成と、共に働く職員のピアサポートへの理解を深めることをめざしています。

基礎研修は、講義と演習（グループワーク）を繰り返す形で行いましたが、それは専門研修でも同じです。

みなさんに積極的に参加をしていただくために、お互いを尊重するための大切な約束事（グランドルール）を確認しましょう。

①相手の話に耳を傾けましょう
②他の人の意見を否定しないようにしましょう
③言いたくないことを話す必要はありません
④今日聞いたことの中で個人が特定されるようなお話は、ここに置いて行ってください。
⑤グループ演習は貴重な時間です。みんなでわかちあって、うまく使ってください。

基礎研修では、障害のある方が自らの経験を活かして仲間を支える「ピアサポート」の意義と、障害福祉サービスにおいてともに働くための基礎知識を学んできました。改めて、その中心となる部分を振り返ってみましょう。

1. ピアサポートの理解

まず私たちが確認したのは、ピアサポートとは「仲間（ピア）としての対等な支え合い」であるということです。その根底には、障害を個人の不完全さとするのではなく、社会にある壁（バリア）こそが障害を生み出していると考える「社会モデル」の視点があります。ピアサポート活動は、このバリアを取り除き、一人ひとりの人権を尊重する「障害者権利条約」の精神に基づいた実践であることを学びました。障害福祉の現場で働くことも、その多彩な活動の一つなのです。

2. ピアサポートの実際・実例

当事者の語りを通して、精神、身体、知的、難病、高次脳機能障害、発達障害など、さまざまな障害領域のピアサポーターが歩んできた歴史や活動内容を直接聞き、理解を深めました。共通しているのは「経験を活かして活動する」という点です。

3. コミュニケーションの基本

支援の基礎はコミュニケーションにあります。研修では、単に情報を伝えるだけでなく、相手の価値観や世界観を尊重して「聴く」ことの大切さを学びました。特に、自分が安心して話せた時のことを思い出し、相手が「積極的に聴いてくれている」と感じられる環境を作ることが、信頼関係の第一

歩となります。ピアサポーターが自らの「弱さ」や「経験」を適切に開示することは、相手とのつながりを深め、安心感を与える大きな力となります。

4. 障害福祉サービス等の基礎と実際

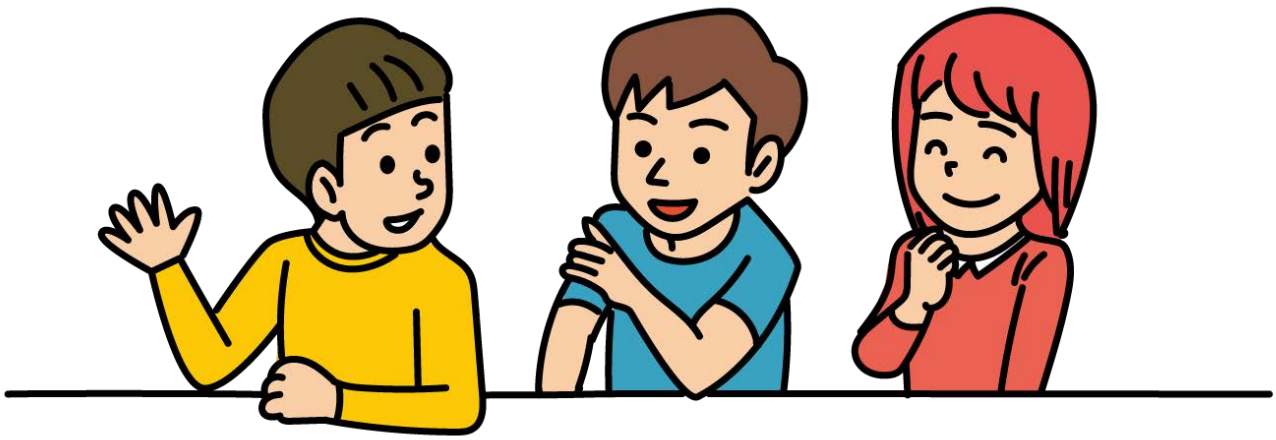
日本の障害福祉は、当事者が声を上げ、国と対話してきた歴史そのものです。サービスを利用する際、大切なのは「どのサービスを使うか」ではなく「どのような生活を送りたいか」という本人の意思です。ピアサポーターは、利用者と同じ目線に立ち、実体験に基づいた「経験を差し出す」ことで、本人の思いを家族や他の職員へとつなぐ「架け橋」としての役割を担います。

5. ピアサポーターの専門性

ピアサポーターならではの専門性は、似た立場であることや「リカバリーの経験」を活かし、本人中心の支援を周囲に伝える役割を担っている点です。チームで動く際、本人の意思を代弁したり、意見が対立した際も丁寧な対話を通じて信頼を築いていくことが大切です。また、この専門性を障害福祉サービス等で活かすためには、他の職種との「協働」が不可欠です。時には意見が食い違うこともありますが、それはより良い支援を目指しているからこそ起こるものです。お互いの立場を尊重し、丁寧な対話を積み重ねることが、チームとしての質を高めることにつながります。

おわりに…

この研修で蒔かれたピアサポートの「種」をどう育てていくかは、現場で実践される皆さん一人ひとりに委ねられています。障害福祉サービスにおいて、ピアサポーターが当たり前の存在として活躍し、協働する専門職とともに、福祉サービスの質の向上に貢献していく上で、専門研修が学び多いものでありますように。



2. ピアサポーターの基礎と専門性

<伝えたいこと>

（1）リカバリーの概念
（2）リカバリーストーリーの意義
（3）リカバリーストーリーの活かし方

（1）リカバリーの概念

このテキスト内でいう「リカバリー」とは何か。それは、端的に表すと「病気や障害があっても自分の望むような暮らし・生き方ができるようになっていくこと」です。

さらに大事な補足説明をすると、病気や障害を克服することを目的とはしない概念であるということです。病気や障害があることを否定的には捉えずに、一定程度、受容した上で、「病気や障害があっても」、自分自身の捉え方や考え方、また環境次第で、希望をもち、そしてその希望を叶えていくような暮らしや生き方を選択することが可能であるという概念です。

よって、何か正解のようなものがあるわけではなく、ひとそれぞれに、多様なリカバリーの在り方が存在するということを私たちは受け止め尊重する必要があるのです。

ピアサポートを担う方には、誰でも「リカバリー」が可能なんだということを信じて、病気や障害のある方等と接して頂きたいと思います。「病気や障害があっても自分の望むような暮らし・生き方ができるようになっていくこと」が可能なんだという信念を心の根っこに持ちながら、ひとと関わるということを通じて、他の職種では成し得ない、特有の効果をもたらすことでしょう。

リカバリーストーリー

「病気や障害があっても自分の望むような暮らし・生き方ができるようになっていく経過や過程」を障害当事者が自らのこととして言葉にすることを本テキストでは「リカバリーストーリー」と言います。

ですから、病気や障害にまつわる、様々な体験談や苦労話等も当然含まれますが、焦点があてられるのは、「自分の望むような暮らし・生き方ができるようになっていく経過や過程」になります。とはいえ、人生というのは、紆余曲折あるものであり、経過や過程においては、成功体験だけでなく、うまくいかなかった話や体験から学んだ話なども多分に含まれます。何か良いことを話さなければならないということが求められるわけではありませんので、固く考えずに、まずはありのままに言葉にしてみるということで大丈夫です。

また、リカバリーストーリーは、語る障害当事者、そのひとそのひとの固有のものであり、他者が評価するような類のものではなく、ありのままに受け止められ尊重される必要があります。ですので、リカバリーストーリーをお聞かせ頂く際には、いくつかのグランドルールがあります。

リカバリーストーリーをお聞きするときのルール

3箇条

① 語る人の勇気に感謝し敬意をもって、リカバリーストーリーをありのままに受け止める。
② 語る人が安心して話せるように、傾聴・受容・共感の場作りに協力する。
③ リカバリーストーリーで、お聞きした具体的な内容は、その場限りのこととする。



(2) リカバリーストーリーの意義

「リカバリーストーリー」は、様々な力を包摂しています。
語り手のほうに焦点を当ててみれば、自分自身の体験、そして、「病気や障害があっても自分の望むような暮らし・生き方ができるようになっていく経過や過程」を改めて言葉にしてみる、それによってどんなことがリカバリーのきっかけになったか等、新たな自己覚知が生まれたり、自分の歩みを承認したり、他者にありのままに受容される体験を通じて、エンパワメントされ自尊心が高まったりします。

聞き手に焦点を当ててみれば、貴重なリカバリーストーリーをありのままに受け止めさせて頂く中で、語り手の病気や障害体験を追体験させて頂き、そこから、語り手が望むような暮らし・生き方を実現していく、あるいは模索していく経過や過程を聞かせて頂くことによって、多様な「リカバリーの可能性」を体感的に感じられることでしょう。

(3) リカバリーストーリーの活かし方

リカバリーストーリーの本質的意味合いは、「多様なリカバリーの可能性を信じられるようになること」にあります。ですから、必ずしも他者に話さなければならないものというわけではなく、ピアサポーター自身の内に秘める形で、普段は活かすという形でも良いのです。その際、ピアサポーター自身のリカバリーストーリーも、もちろん尊重されるべきものなのですが、それが何か「正解」というわけではなく、ひとつの固有のものということになります。ひとそれぞれに、たくさんのリカバリーの形やたどる道があることを尊重する心というものを同時に持つことが大切です。色々な方達のリカバリーに触れさせて頂く機会を大事にして、多様なリカバリーの在り方を学び、ピアサポートに活か

せるようにしましょう。

一方で、リカバリーストーリーを広くたくさんの方に、聞いてもらうという活動ももちろん有益です。それは、病気や障害への偏見の緩和等にも役立つでしょうし、病気や障害があっても、望むような暮らし・生き方を実現していくことが可能なんだと、多くのひとに知って頂くことは、共生社会を実現していく観点からも、非常に重要なことだと思います。

基礎研修テキストの振り返り：ピアサポーターの専門性

①ピアサポートを行う対象の障害者と、**似たような立場性がある**ことを活かせること
②**病気や障害の体験と「リカバリーの経験」を活かせる**こと
③**本人中心の大切さについて、関係者に伝える**ことができること

実際に、ピアサポートを行う場面において、利用者と接する際に、似たような立場性があることを含めた具体的な自己開示をするかどうかは、対象となる利用者の状況などに基づいて、その都度、適切なタイミングを判断します。似たような立場性を活かすとは、あくまで利用者のためであり、ピアサポーターの立場を保障するようなものではありません。利用者の状況などを加味しながら、節目節目に、自己開示（例：障害や病気があっても一人暮らしをしている等）のタイミングを探るのもひとつ有効な手段です。また、中には、最初から自己開示を行っている形態もあると思いますが、もちろんその形も尊重されるべきひとつの在り方です。

「病気や障害の体験と「リカバリーの経験」を活かせる」とは、まさに根幹にあたる要素になります。ピアサポーター自身が、「されて良かったサポートのあり方」や「してほしかったサポート」等をひとつの参考例として、利用者の個別性に留意しつつ、実際の支援場面でも試してみることもひとつですし、逆にされていやだったサポートについては行わないように気を付けるなど、当事者・利用者目線でしか、なかなか気づけないような観点を活かすことにも繋がります。また、病気や障害を克服しようとするのではなく、それに伴う生きづらさの緩和や、むしろ自分らしく生きることを実現する方向性について、自分なりの手立てを講じてみたり、工夫を凝らしてみたり、周りの方から受けた有益なサポートの実体験も活かせることでしょう。そうした体験を踏まえて、実際にリカバリーの歩みを進めているピアサポーターの姿は、言葉で語らずとも「ロールモデル」として、利用者のリカバリーに貢献できる部分や周りの支援者にも、リカバリーの可能性を信じてもらえるような波及的効果もあると思います。また、リカバリーとは右肩上がりに進んでいくわけではないということを体感的に知っているということも大きいことです。利用者の揺れ動きにも、そっと寄り添いましょう。

加えて、病気や障害にまつわる体験だけが経験として、ピアサポートに活きるのだというわけではありません。人生における様々な経験が、対人支援の場面で活かすことができる可能性を持ちます。自分自身の経験を振り返り、時々整理をして、利用者のために活かせる引出しを増やしましょう。

同時に、個別支援だけに留まらず、地域資源や環境などにおいて、リカバリーの阻害要因になること等については、その解消に資する活動を行うことも大切です。

さらに、「権利擁護」の視点もピアサポートを担う方達ならではの強みを活かせる部分だと思います。障害当事者として、“本人という立場”もあわせもつ、ピアサポーター自身が、これまでの歩みの中で感じてきたことなどを是非活かして頂ければと思います。本人を中心とした、本人の意志を尊重した支援（どんな事柄についても本人の意志に従うということと同義ではない点、留意）が本来あるべき姿であり、それらが阻害されるような場面に遭遇した際には、ピアサポーターとしてアサーションな形を維持しつつも、適切な意見を発する必要性があると思います。

また、障害福祉サービス等の利用経験のあるピアサポーターの方もおられると思います。ぜひ利用者目線で感じてきたことなども、ピアサポートを行う上で活かして頂ければと思います。同時に、制度によらないインフォーマルな社会資源とつながった経験のあるピアサポーターの方もいらっしゃると思います。当事者だからこそ、知り得るようなインフォーマルな社会資源の活用というのも非常に重要な観点になりますので、そのような情報を持っているという強みを活かすことも大切にしてください。



演習

ご自分のリカバリーストーリーをグループ内で言葉にする体験をしてみましょう。また、グループ内の他の方のリカバリーストーリーを聞かせて頂きましょう。
（病気や障害がない方については、ご自分の人生の中で、困難な時期、そしてそれをどう乗り越えて行ったか等を言葉にしてみてください。）

3. ピアサポートの専門性の活用

<伝えたいこと>

・ピアサポーターが専門性を活用して支援するときに、重要な考え方を学びます。
・ピアサポーターの専門性の活かし方を、事例を通して学びます。

立場・経験とピアサポートの視点を活かす

ピアサポーターの専門性について学びました。立場や経験はとても有用だと思います。しかし、ピアサポーターが相手にリカバリーストーリーを話したからといってすぐに変化が起きるとは限りません。リカバリーストーリーを聴いた相手がすぐに元気になる、引きこもりから外出できるようになる、働けるようになるといったことはほとんどありません（そのような準備ができている人がタイミングよく聴く機会があると、変化が起きることはありますが）。多くの場合、ピアサポーターと相手が共に時間を過ごし、話を聴く、共に悩み共に解決策を考えるなどの具体的な支援を通じて変化が起きます。ここでは、ピアサポーターや一緒に働く専門職が、支援する際に大事にしたい考えかたを学んでいきましょう。

本人中心

ピアサポーターが同じような障害や病気のある人のサポートする時には、その人を中心に据えることが大切です（本人中心）。必要な情報を本人と共有しながら、本人の自己決定に基づいて、しかも本人も主体的に関わる支援が求められます。

そして、本人が自分の能力を発揮できるように支援することが必要です。ピアサポーターが代わりに「何でもやってあげる」支援は適切ではない場合がよくあります（命に関わるような緊急時はのぞきます）。英語では“person centered approach”と言われます。似たような概念として、障害や病気のある本人が人生の主体であり、支援の場面においても主体である考え方が「当事者主体」です。

障害や病気のある人の支援は、一人の支援者だけでなく、家族や支援者などの複数の人たちが関わります。支援は、本人の思いに基づくことが望ましいですが、家族や支援者の事情（たとえば、時間や労力、お金、制度）に左右されやすいものです。本人の思いよりも周りの事情によって支援が進んでいるのでは？と疑問に思ったときは「誰のための支援なのか」を問い直し、本人中心の支援に立ち戻ることが大切です。

自立と社会参加

人の助けを借りて短時間で服を着て、仕事に出かけられる人は、自分で服を着るために長時間かけて外に出かけられない人よりも自立している。

アメリカの障害者運動のひとつである自立生活運動の考え方です。

それまでは、自立とは、身辺的自立（起床、食事、着替え、排泄、入浴、歯磨きなどの自分の身の回りのことを他人の助けを受けずに自分自身で行えること）や経済的自立（自分で働いて自分の収入で生活できること）を意味していました。障害や病気のある人は、障害や病気によって損なわれているところを、努力して訓練して改善しようとしても、普通の人の水準にたどり着くことが難しいものです。そのため、障害や病気のある人はどれだけ訓練したとしても、世の中が求める自立を実現することがとても難しいジレンマがありました。

自立生活運動は自立の考え方を変えました。障害や病気のある人が、自分の意思でサポートを使い、自分の人生や生活をコントロールしていくことも「自立」だとしました。これは障害や病気のある人たちや社会にとって大きな転換でした。

医学モデルと社会モデル

そもそも障害とはいったい何でしょうか？じつは何を障害とするかは地域や時代、あるいは立場によって違いが存在します。基礎研修に引き続き「医学モデル」と「社会モデル」について考えます。

医学モデル（あるいは個人モデル）と支援

医学モデルとは、障害は、その個人の身体的・心理的な機能制限から生じる問題だとする考え方です。たとえば、車いす利用者が階段を登れないので2階に上がれないのは「足が不自由だから」「自分で歩けないから」と本人に理由を求める視点です。支援としては本人が歩けるようにリハビリや訓練すべきという考え方になります。

社会モデル

社会モデルとは、障害は個人ではなく社会にあるという考え方です。先ほどの車いす利用者の例では、歩いて階段を上り下りできる人しか使えず、エレベーターが整備されていない建物……そのような建物は、障害者がいることを前提としていないわけなので、そのような社会のあり方にこそ問題がある、ということになります。

社会モデルの考え方では、障害の原因は、上の例のような車いす利用者にはアクセスできない建物や公共交通機関だけではありません。健常者を前提とした法制度、社会の偏見、配慮のない職場環境なども含まれます。

社会モデルの考え方は、障害がどのようにして社会的に構築され、そして、いかにして解消するべきかを考える上で重要な枠組みとなります。

先ほどの「自立」の考え方の変化と合わせて考えることで、本人の主体性や希望を尊重した支援の可能性が広がります。

医学モデルと社会モデルの例

30歳の女性。大学卒業後は公務員として働いていましたが、強迫症で外出の準備にとても時間がかかります。いったん外に出てしまえば強迫の症状は強くありません。9時始業に間に合うためには、朝4時に起きなければなりません。9時に出勤しなければならない役所での仕事が難しくなり退職しました。たいていの会社は9時始業が多く、普通の会社勤めを諦めていました。

医学モデルでは障害は本人の心身機能にあると考えます。強迫症という精神疾患による症状が原因で、不安や違和感が強く、確認や準備に時間がかかることは、病気の症状の結果だと捉えます。就労が困難な理由は、治療が十分でない、症状のコントロールが不十分と見立てます。支援は、薬物療法や認知行動療法（とくに暴露反応妨害）などの治療が中心になります。改善しない場合、就労は困難と判断されやすく、「治らなければ働けない」という前提になりやすいです。

社会モデルでは障害は社会と本人との相互作用から起こります。問題は、強迫症そのものではなく、9時始業・フルタイム前提の労働環境です。外出に時間がかかることは本人の特性であり、その特性が働くことの障害になるのであれば、社会の側が柔軟性を持っていないと考えます。支援は複数考えられます。たとえば、フレックスタイムや短時間正社員などの環境調整（合理的配慮）を行うことです。また、上司や同僚などの理解を促進することも必要ですし、本人に過度に説明責任を押し付けないことも欠かせません。また、就労のみを支援ゴールにしないことも大事な点です。

ストレングスの視点

ストレングスは英語では「長所・強み」を意味しますが、ここではもっと広い意味を持っている言葉です。ピアサポーターのあなたがサポートしたい人のストレングスを考えてみるとしたら、「正直である」「思いやりがある」「がんばりやさん」などの好ましい「性質・性格」をあげられるかもしれません。これはストレングスのほんの一部です。ストレングスには４つのタイプがあり、「性質・性格」、「技能・才能」、「環境」、「関心・熱望」です。

「技能・才能」は、サッカーが得意、ギターを弾ける、美味しいトマトソースパスタを作れるといった能力やスキルのことです。能力やスキルがあったとしても、本人が自分のストレングスに気づいていないことは珍しくありません。重要なことは、ピアサポーターや支援者が本人の能力やスキルに気づき、その能力を認めることです。

「環境」のストレングスは、本人の外側にあって、本人の目標を実現するのに役立つ資源です。家族や友人、家や車、仕事、年金といった制度も含まれます。どのような資源を利用できるのかも重要ですし、過去にどのように資源を用いていたかを知ることも重要です。

「関心・願望」は「○○したい」「○○が好き」というものです。関心や願望は目標を達成するための動機になります。技能や才能のある本人が、それを使いこなそうと思わなければ、どれだけ優れた技能や才能であってもストレングスになりえません。関心や願望があってこそ他のストレングスも生きてきます。

ストレングスの視点を活かした支援

45歳の男性で、足が不自由なため自走式車いすを利用しています。地方都市の郊外に暮らしており、映画鑑賞が大好きです。仕事が休みの日には、自宅近くのショッピングモール内にあるバリアフリー対応の大型映画館によく一人で出かけていました。有名な映画はほとんど観尽くしたので、今は2時間ほど離れた都市部にあるミニシアターの作品にも興味を持っています。時々動画配信サービスも使いますが、本当は大きなスクリーンで映画を楽しみたいと思っています。ただし、遠方への移動やバリアフリー状況が分からないことに不安があり、情報収集があまり得意ではありません。

事例から読み取れるストレングスの例

- **関心**：映画鑑賞を続けています。有名作品は鑑賞済み。配信ではなく、大きなスクリーンを自分にとって価値のある体験として捉えています。ミニシアター作品に関心がある。新たな映画文化に目を向けています。
- **技能・才能**：一人で外出して、映画館に通ってきた経験があります。
- **性質・性格**：遠方への移動やバリアフリー状況がわからないことへの躊躇、調べ物が好きではないと思っています。
- **環境**：生活圏は一人で外出できます。家の近くにバリアフリー対応の大型映画館があり、映画鑑賞が非日常的ではなく日常の習慣にできます。

どうすれば、この人の思いが、「その人らしいやり方」で実現できるのかを考えていくことになります。ポイントは、都会のミニシアターまでの移動の支援ではないことです。

ミニシアターの作品は把握しているようですが、一歩踏み出すほどではないようです。映画が好きな人と話してもらう、SNSなどで情報収集するなどして、どの作品を見たいかが具体的になると関心が強まるかもしれません。

都会にあるミニシアターのバリアフリー状況（車いす席、館内の移動、トイレなど）やそこまでの移動手段を一緒に調べることもできそうです。本人が自分で問い合わせて本人目線での不安を解消できると良いかもしれません。公共交通機関やサービスの情報提供を行うことや、初回のみ支援者が同行してルートを確認する方法も検討できます。安心して行き方を本人が選べることが重要になります。

空いている時間帯や平日の上映を選び、まずは1本だけ鑑賞するなど段階的なチャレンジ（スモールステップ）の方法があります。ミニシアターで鑑賞できるという感覚を抱いてもらい、成功体験を積み重ねることも重要です。

ストレングスに焦点を当てなければ、家の近くでの映画鑑賞や動画配信という今まで通りの生活が続くことになります。それが悪いことではありませんが、ミニシアターでの鑑賞を通じて支援することで、作品の幅が広がり、日常生活でも新たな文化的な関心が広がる可能性があります。映画好きの人とゆるやかなつながりが持てるかもしれません。車いすでの外出範囲がより広がり、映画以外に博物館や美術館に行くことがあるかもしれません。ストレングスに焦点をあることは、その人の人生で

の体験がより豊かになる支援です。

アドボカシー

アドボカシー(advocacy)は、権利が守られておらず、弱い立場に置かれている人の声を聴き、本人が自分の気持ちや希望を伝える（意志表明）ことを支えます。必要なときは、本人の了承を得て、代わりに伝える（代弁）することもあります。

病気や障害がある人がいつもアドボカシーの対象になるわけではありません。しかし、次のような状況では、自分の思いを言いにくくなり、アドボカシーの助けが必要になりやすいです。

・障害や病気があることで「弱い人」と見られ、家族や支援者が本人のことを決めてしまう。
・病院や施設などで暮らしていて、集団のルールが優先され、自分の希望が後回しになっている。
・生活の多くをケアや介助に支えられていて「迷惑をかけたくない」と支援者に遠慮してしまう。
・難しい説明を受けても、分からないことを「分からない」と言いづらい。
・差別や偏見にさらされていて、困っていること自体を周りに言えない。

アドボカシーで大切なことは、最初から代弁することではありません。まずは、本人の気持ちを丁寧に聴きとり、本人が自分で意見や希望を伝えられようになることを目指します。

「自分のことは自分で決める」「声を上げる権利がある」ことを伝え、どのように伝えるかを一緒に考えます。そばで一緒に声を上げてくれる人がいると、本人が声を上げやすくなることがあります。後押ししてくれる人がいるだけでも心強いものです。必要なときに、誰かが代わりに声を伝えること（代弁）も大きな助けになります。

自分で自分のために声を上げること、自分の権利を守ることを、セルフアドボカシーと言います。当事者が、当事者仲間のために声を上げたり支えたりすることをピアアドボカシーと言います。

アドボカシーの例

40代の女性。不調が続き、いくつかの病院を受診し、難病の診断を受けました。治療の説明を受けましたが、難しい言葉が多くよくわかりませんでした。「忙しそうだし、聞き返したら迷惑かしら」と思い、黙っていました。難病センターのピアサポーターと話をする機会があり、「分からないと言って良い」「確認することは権利」と教えてもらいました。そして、一緒に整理して質問したい点をメモにしました。必要であればピアサポーターに診察に同席してもらうこと、言葉にできない部分があれば本人の同意のもとで補ってもらうことを確認しました。

50代の男性で、知的障害があり、グループホームに暮らしています。夜に外に出て星を見たいと思っていますが、夜は一人で外出することが難しい特性があります。グループホームでは、全員で夜ご飯を食べることが暗黙のルールになっていて、希望を言い出しづらい状況でした。本人から話を聴き、一緒に職員に相談することにしました。毎夜は難しいとしても月何回なら可能かなど話し合いの材料も考えつつ、本人が自分の言葉で職員に伝えられるようにサポートしました。

支援付き意思決定と意思決定支援

わたしたちの日常は意思決定の繰り返しです。「お昼をどこで食べようか」「古くなった自転車を買い替えようかしら」「あの人と結婚して大丈夫かな」「ゲームをやめられない」などさまざまな場面があります。そして、いつも最善の意思決定をしているとは限らず、選ぶための情報を持っていないとき、体調が悪いとき、そもそも不安なとき、経験していないような場面では、意思決定は困難になります。その意味で、意思決定の支援は、障害の有無にかかわらず誰にでも必要ですが、ここでは特に障害や病気のある人の意思決定支援について取り上げます。

今までの障害福祉では、判断能力が不十分と見なされると、支援者や家族が本人に代わって決め同意する「代行決定」がしばしば行われてきました。障害者権利条約は、どんなに重い障害があったとしても、適切なサポートがあれば、自分の気持ちを周囲に伝え、自分のことを自分で決められるとしています。「支援付き意思決定（Supported Decision-Making）」の考え方です。

また、社会生活の場面での意思決定（住まいを選ぶ、誰と暮らすか、財産について等）は、日常生活での意思決定（食事、衣服、入浴、外出など）の積み重ねが前提です。たとえば、普段から食べ物飲み物から何でも他の人に決められている人が、突然「どこで暮らすか」を決めることは難しいでしょう。

厚生労働省は「障害福祉サービス等の提供に係る意思決定支援ガイドライン」を策定しています。これは障害福祉サービス等の現場で、支援者が、具体的にどのような姿勢で取り組むべきかの指針を示しています。ピアサポーターもその対象です。ガイドラインの基本原則は「本人の意思の尊重」です。たとえ障害が重く、言葉によるコミュニケーションが困難であっても、表情や視線、行動の中に必ず「意思」が存在すると考えます。また、とくに本人の意思を推定するときには、一人の支援者だけでなく本人に関わる多職種がチームで検討して行うものとしています。

意思決定支援で意識しておきたいことは、人の気持ちは誰にでも（同じような経験をしていても）本当のところはわからないことです。ピアサポーターが代わりに何かをすることが大切ではありません。大切なことは、話を聴くこと、信頼関係をつくること、気持ちや考え方を知ること、権利とやり方を伝えること（わかりやすい情報提供）です。本人の可能性を、本人自身と周囲に示すことも重要です。大切なことは本人の自己決定です。

意思決定支援の例

●52歳の女性、精神科病院に長く入院しています。他の患者の退院をきっかけに、退院したいと思い、地域移行支援がはじまりました。一人暮らしできる自信はありません。もともと一人でいると寂しい性格です。支援者からグループホームを勧められましたが、いまひとつ乗り気になりません。

ピアサポーターが関わり、本人の好きなアイドルの雑談をしながら仲良くなることからはじめました。やがて、本人からグループホームのイメージがつかないこと、家事は得意ではないので一人暮らしをあきらめている、と気持ちを口にしてもらえました。その後、賃貸で暮らす当事者の話を聞いてもらい最近の一人暮らし事情を知ってもらいました。グループホームの見

学にも行きました。今度、一人暮らしに便利な冷食をスーパーに買いに行き、試食してみることにしました。支援中、本人には「一度口にしたことは絶対でないので変えてもよいですよ」と伝えることで、本人に気楽に感想を言ってもらうよう工夫しました。まだ退院先は決まっていませんが、本人のなかで選ぶための材料が増えています。

エンパワメント

エンパワメント（empowerment）は、直訳すると「力をつけること」になりますが、単なる能力アップではありません。障害のある人への支援で大切なことは「自分の人生について選択でき、決定できる力を取り戻すこと」「障害のある人たちを弱くしている社会の仕組みに気づき変革すること」です。

・従来の支援では、専門家が本人のことを決定し指導することが中心でしたが、エンパワメントの支援では「当事者こそが自分の人生の専門家」と考えます。専門家は決定する人ではなく「伴走者」になります。できないことに焦点を当てるのではなく、ストレングスに光を当てます。

・障害や病気があって、社会から抑圧されていたり、差別偏見にさらされたりすると「自分には何もできない」という気持ちになりやすいと言われています。たとえば、病院や入所施設などで長期間暮らしている人たちは再び地域で暮らすことに自信を持てなくなることが珍しくありません。もっぱら本人の能力や特性に原因があるのではなく、長年病院や施設で暮らさざるを得ない社会の仕組みにも原因があります。本人の目線では、自分に降りかかる困難が社会の仕組みにも原因があることに気づいてもらうことも大切です。そのためには、自己決定を尊重する支援が重要です。自分で決めたことであれば、失敗を繰り返しながらも成長します。非効率なやり方や失敗する可能性があったとしても、本人の自己決定を支えることが重要です。

・セルフアドボカシーの支援も重要です。困っているときに声を上げられない人がいたとします。本人が弱い人だからではなく、周囲が本人のことを決めてきた経緯があったり、差別や偏見にさらされていたり、必要な情報や支援が届いていなかったからかもしれません。社会にある差別や偏見はすぐに解消しづらいですが、権利を伝えることや必要な情報を提供する方法は比較的やりやすい支援です。
・ピアサポートはエンパワメントの要素のひとつです。自分に降りかかる困難が仲間に共通する問題だと気づき、何とかしたいと思うことは、自分の心のうちに仲間を助ける力を発見することでもあります。ピアサポーター自身が本人に関わる方法に加えて、グループ活動のようなピアサポートの場に本人が参加できるような支援方法もあります。

演　習

事例を通して考えてみましょう

Rさん　男性　45歳

Rさんの父親は5年前に病死しており、現在は、70歳になる母親と二人暮らしです。近所に兄家族が住んでいます。Rさんは27歳ではじめて精神科に入院し、統合失調症だと診断されました。以後3回の入退院を繰り返してきましたが、働きたいという希望から、就労継続支援Ｂ型事業所を利用しています。

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

Rさんが会社に入って2年が経過した頃から、周囲の目が気になり、悪口を言われているような強い不安を抱くようになりました。その確信は次第に強まり、見張られているという恐怖から外出も難しい状態となり、仕事を退職せざるをえませんでした。Rさんは自分の体調の変化や自身の周囲で起きていることを病気として捉えることが難しく、家族が保健所に相談し、精神科病院に入院することになりました。

半年の入院を経て退院し、再び仕事に就きたいと活動を始めたのですが、なかなかうまくいきません。そうかといって、障害をオープンにして職を探すかというと、RさんにはRさんのプライドがあり、どうしても納得ができませんでした。次第に通院、服薬も不規則になり、病状が悪化、再入院になりました。同様の経緯で、最初の入院から今日まで入退院を4回繰り返しています。最後の退院の時に、初めて精神科デイケアを利用しました。対人関係が苦手で、被害的になりやすいところがあるので、利用当初はいろいろとトラブルもありましたが、スタッフの支えで1年間通うことができました。パソコンはデイケアの中ではできる方で、好きなゲームの話やアニメの話ができる友人もできたようです。Rさんは就労を目指したい、少しでも稼ぎたいという希望があり、就労継続Ｂ型の事業所に通うことになりました。

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

＜ディスカッション＞（例）

・Ｒさんはどういう人でしょう。想像してみましょう。
・ＲさんのストレングスとＲさんの環境のストレングスを見つけてみましょう。
・Ｒさんに伝えたいあなたの経験を考えましょう。
・Ｒさんへの支援として思いつくことを話し合ってみましょう。

Mさん　女性　40歳

Mさんは、大学を卒業後、企業で経理の仕事をしていましたが、結婚と同時に退職し、実家ちかくのマンションで、小学校4年の娘とサラリーマンの夫と3人で暮らしていました。半年前のある日、買い物帰りに自宅近くで交通事故に遭い、Mさんは緊急入院となってしまいました。頭を電柱に打ち付けられたことから、急性硬膜下血腫を起しており、緊急手術が行われたのです。幸いにも、身体に後遺症は残りませんでしたが、Mさんの性格が大きく変化してしまいました。

手術後の医師からの病状説明で、硬膜下血腫の手術後の後遺症状について聞いてはいましたが、夫も子どももMさんの変化に戸惑うばかりでした。以前のMさんは非常に几帳面で、世話好きで、夫にも子どもにも手をかけすぎると周囲の人から言われるような人でした。それが、すっかり人が変わってしまったかのようで、重要なことを話しても忘れてしまっていたり、話があちらこちらに飛んでしまうのです。疲れやすくぼんやりしていて、何かをするとミスばかりしたり、物事に集中できず、すぐに飽きてしまい、ふたつのことを同時にしようとすると混乱してしまう状態でした。

入院中からリハビリが開始され、入院から3か月が経過すると、リハビリの効果もあって集中力が持続する時間も少し長くなってきました。家族と長く離れていることも治療上よくないだろうということで、通院とリハビリを継続するということで、自宅に退院となりました。幸いにも実家が近かったので、通院には母親が付き添ってくれました。自宅でも日課を作成して、それに添って生活していくようにし、何かあればメモを活用するといったことを繰りかえし伝えながら、家族もサポートを続けました。退院後のリハビリも3か月を過ぎ、医療的なリハビリテーションは終了しました。一度にたくさんのことはできませんが、ひとつひとつのことをやり遂げる能力はずいぶん戻ってきています。

しかし、まだ家事をひとりで行うのは難しいということで、母親が市の障害福祉課に相談にいったところ、訓練的なプログラムのある事業所への通所を勧められ、週2日、自立訓練事業所に通うことになりました。いろいろなプログラムに参加し、少しずつ体力も取り戻しつつあったMさんですが、料理のプログラムで他の利用者さんにちょっと注意されたことをきっかけに急に泣き出してしまいました。職員が面接室で話を聞こうとしたのですが、「お母さん、ごめんなさい」と何度も言いながら泣き続けたのです。

状態を伝えようと夫に電話をすると、母親が毎日家事を手伝いにきてくれるのですが、できないことに対して「こんなこともできないの！」と怒鳴ってしまうようで、Mさんは母親の期待に応えられないことで、気持ちが落ち込んでいるような気がするとのことでした。夫と娘はいろんなことはできなくなったけれど、几帳面で口うるさかったMさんよりも今の方がいいと思えることもあるそうです。しかし、母親は夫と娘に申し訳ないという気持ちが強く、ついついMさんを強く叱ってしまうようです。

＜ディスカッション＞（例）

・MさんのストレングスとMさんの環境のストレングスを見つけてみましょう。
・Mさんに伝えたいあなたの経験を考えましょう。
・Mさんへの支援として思いつくことを話し合ってみましょう。

Jさん　男性　23歳

Jさんは、6歳の時に進行性の難病で車椅子を使用するようになりました。特別支援学校に通い、高等部を卒業しましたが、就職は難しく、通信制の大学で学んでいます。Jさんが中学生の頃に両親は離婚し、現在は母親と二人暮らしです。同じ年ごろの人たちが、自立して生活していることを考えるにつれ、母親にかけている負担や自分自身の今後の生き方がこのままでいいのかと思うようになりました。

Jさんは、この春で大学を卒業できる見通しになっていますが、障害が重いために、就職活動をすることもあきらめてしまいました。そして、これからどう生きていくのかということについて真剣に悩んでいるとき、高校の卒業生でオンライン同窓会が行われるという連絡があって、参加しました。

家族にパソコンを操作してもらって参加している人もいましたが、同じクラスだったKさんが家族ではない人と一緒に参加していて、誰なんだろうとおもっていたところ、自己紹介の時に、ひとり暮らしを始めていて、一緒にいるのがヘルパーさんだと聞きました。同じような障害があるKさんが、ひとり暮らしを始めていると聞いたJさんは、驚きました。就職もできず、家族に甘えている自分自身がちょっと情けなくなったのです。学校時代、自分よりも障害の重かったKさんが一人で暮らしていることにもびっくりしました。

さっそく、Kさんの連絡先を教えてもらい、改めて、ひとり暮らしについて相談しました。Kさんは自分がまだ気力、体力があるうちに、どうしてもひとり暮らしがしたかったということで、今は、24時間ヘルパーさんに来てもらい、ひとり暮らしをしているということでした。一人暮らしをするときに一番大変だったことは何かと聞くと、「コミュニケーション」という言葉が返ってきました。その話をしているときもヘルパーさんがいるわけですが、家族以外の人に介助されるという経験があまりなかったので、それに慣れることが大変だったそうです。母親なら、何も言わなくても自分のやってほしいことがわかるけど、ヘルパーさんはそうではないので、疲れていても指示をしなければいけないし、24時間入れ替わり立ち替わりヘルパーさんがいるという

環境に慣れることが一番大変だったと話してくれました。

Ｊさんは徐々にではありますが、進行していく自分の病気や今後の生活に不安を感じていましたが、Ｋさんは家族の干渉から解放され、面倒を見てもらっているという負い目からも解放されたと話していました。Ｋさんの話を聞いたＪさんは、自分もこれを機にひとり暮らしをしてみたいと思うようになりました。そこで、Ｋさんが通っている自立生活センターに相談してみることにしたのです。

＜ディスカッション＞（例）

・Ｊさんのストレングスと Ｊさんの環境のストレングスを見つけてみましょう。
・Ｊさんに伝えたいあなたの経験を考えましょう。
・Ｊさんへの支援として思いつくことを話し合ってみましょう。



4. チームアプローチ

<伝えたいこと>

（1）チームアプローチの必要性　ー本人の希望する地域生活の実現を目指してー
（2）チームアプローチの実際　　ー事例を通してー
（3）チームアプローチの理解　　ー連携・協働との関係ー
（4）チームアプローチが効果的に機能するために

（1）チームアプローチの必要性―本人の希望する地域生活の実現を目指してー

私たちは、自分が希望する地域生活の実現のために、さまざまな生活の要素を組み合わせながら日々暮らしています。具体的な生活の要素には、住まい、生活費、就労や日中活動、医療、家族関係、余暇活動などがあり、それらは複雑に関連しあっているため、自分でこれらの要素を組み合わせることが難しい場合があります。

ここで、障害者施設に入所している人や病院に入院している人が、地域で一人暮らしを始める時をイメージしてみましょう。施設や病院での生活が長ければ長いほど、本人から、「一人暮らしのイメージができない」「何から手続してよいのかわからない」「一人暮らしをしたことがないので、不安がある」などの声が聞かれることがあります。このような時に、ピアサポーターが自らの専門性を活かし、本人の不安に寄り添いながら、一人暮らしするための段取りを紹介したり、障害福祉サービスや生活の組み立て方について情報を提供したりすることによって、本人のなかに具体的なイメージができ、「私も一人暮らしができるかもしれない、挑戦したい」という思いが生まれてくることがあります。

しかし、その思いを達成する途中で、本人だけでは解決が難しい困りごとが生じることがあり、その際は、専門職などの手助けが必要になることがあります。本人の困りごとが複数ある場合、専門職も複数名がかかわることがあります。このような場合、ピアサポーターや専門職がチームとなって、本人の希望する地域生活の実現を共通の目標とし、連携・協働して、一体的にアプローチしていくことが必要になります。ピアサポーターもチームの一員となり、自らの専門性を活用し、他職種とチームを組んで、本人中心の生活支援を行うことが望まれます。

ここで改めて、病気や障害によって生じる生活上の困りごとを抱えている本人に対する、ピアサポーターの専門性について振り返ってみましょう。

①寄り添い

ピアサポートを利用する本人と、自らの似たような立場性の経験を活かし、共感性の高い態度で寄り添うことができる。

②経験の共有（経験に根差した具体例の共有）

病気や障害の体験とリカバリーの経験から得た生活の知恵を活かし、自分が実際にやってきたこと

を紹介したり、目の前でやって見せたりすることで、本人が自身の可能性を考えるための手がかりを提供することができる。

③かけはし

本人がもつ権利を擁護し、本人の希望や思いが関係者（家族や支援者など）に届くように、本人と連帯して伝えることができる。

このようなピアサポーターの専門性をチームの一員として発揮することは、本人が希望する地域生活の実現に向けた可能性をより高くするでしょう。

(2) チームアプローチの実際―事例を通して―

ここでは、Aさんの施設から地域で一人暮らしするまでの過程を通して、ピアサポーターをはじめとする支援者による「チーム」や「チームアプローチ」の実際についてみていきましょう。

Aさんの概要

Aさん（30歳・女性）は、重度の身体障害があり、車いすを利用している。特別支援学校を卒業後、家族を中心とした介護を受けていたため、社会経験はほとんどなかった。家族の高齢化や本人の障害の重度化により、「在宅生活は難しいのではないか」と周囲から言われるようになった。Aさんに施設入所以外の選択肢を誰も示してくれなかったので、そのまま施設入所となった。

1．ピアサポーターとの出会いにより、Aさんは「一人暮らしがしたい」という希望を持つ

Aさんの入所施設には、地域の相談支援事業所で働いているピアサポーターが訪問している。そのピアサポーターは自らも施設から地域へ出て、ヘルパーを使いながら地域で暮らしている重度の身体障害者である。その経験を活かし、ピアサポーターは施設の入所者に、家族の介護に頼らなくても、ヘルパーを利用して地域で暮らすことも可能であると伝えている。Aさんは、ピアサポーターの話を聞くうちに、自分も自由に外出したり、一人暮らしをしてみたいと思うようになった。

2．Aさんは「一人暮らしがしたい」という希望を施設の地域移行コーディネーターに相談する

Aさんは、入所施設の地域移行コーディネーターに「一人暮らしがしたい」と相談した。地域移行コーディネーターはAさんの希望を受け止め、具体的な一人暮らしの実現に向けて進めていくことにした。まずAさんと面談し、Aさんが地域で住むアパートを見つけることになった。

3．施設の地域移行コーディネーターと相談支援事業所のピアサポーターが連携・協働する

Aさんが住むアパートが見つかったものの、地域移行コーディネーターは車いすで生活するための住宅改修に関する情報をあまり持っていなかった。地域移行コーディネーターは施設を訪問しているピアサポーターが所属する相談支援事業所が、地域移行・定着支援と計画相談も行っていることを思い出し、早速、ピアサポーターに住宅改修のことを相談した。ピアサポーターから、具体的な住宅改修のこと、その住宅改修業者のこと、一人暮らしの体験ができる部屋のことに関する情報を得ることができた。地域移行コーディネーターは、その情報をAさんに伝え、地域移行支援を具体的に進める

ことを提案し、Aさんはその支援を受けることにした。

4．Aさんの一人暮らしに向けた地域移行支援チームが結成される

地域移行コーディネーターは、ピアサポーターから得た情報を参考に、地域移行支援計画を作成した。その計画内容で支給が決定された。支援計画には、一人暮らしの体験と準備のために、ピアサポーターが欠かせない存在として位置づけられ、移行後のサービス等利用計画を作成する相談支援専門員と住宅改修業者も加わって、Aさんの地域移行支援チームが作られた。

Aさんの一人暮らしに向けた地域移行支援チーム（多職種・多機関による連携・協働）
構成員：Aさん、地域移行コーディネーター、ピアサポーター、相談支援専門員、住宅改修業者

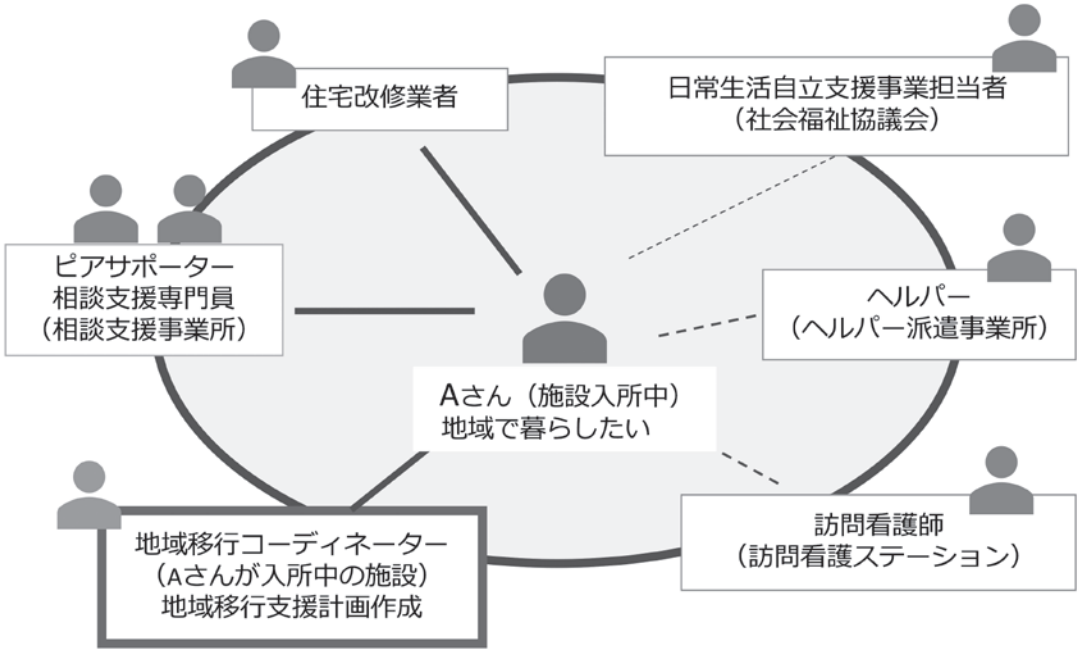


図1　Aさんの一人暮らしに向いた地域移行支援チーム

5．Aさんの一人暮らしを目的としたサービス等利用計画にそって、地域移行支援チームで支援する

ピアサポーターのアドバイスを受けながら、Aさんは家事や外出の練習、ヘルパーとのつきあい方など、一人暮らしのイメージを具体化していった。Aさんは体験を積むことで、ヘルパーの実際に必要な時間を予測することができた。金銭管理の支援や訪問看護の利用が必要ということも明らかになった。

Aさんの支給決定をしてもらうために、ピアサポーターはAさんの体験の様子を見ながら、障害特性上必要なことを、自分の経験から感じた表現も用いながら文章化（言語化）したり、Aさんの「思い」を込めた文章を、Aさんと一緒に考えたりし、それを相談支援専門員に渡した。

これらの情報を参考に相談支援専門員は、ヘルパー利用の支援を中心として、社会福祉協議会の金銭管理サービスや訪問看護ステーションの体調管理も組み込んだサービス等利用計画を作成した。そ

の後、Ａさんの住宅改修が終わり、Ａさんの一人暮らしが始まった。

Ａさんの一人暮らしを応援する地域生活支援チーム（多職種・多機関による連携・協働）
構成員：Ａさん、相談支援専門員、ピアサポーター（寄り添い・経験共有・かけはし）、ヘルパー派遣事業所（生活支援）、社会福祉協議会（金銭管理）、訪問看護ステーション（体調管理）

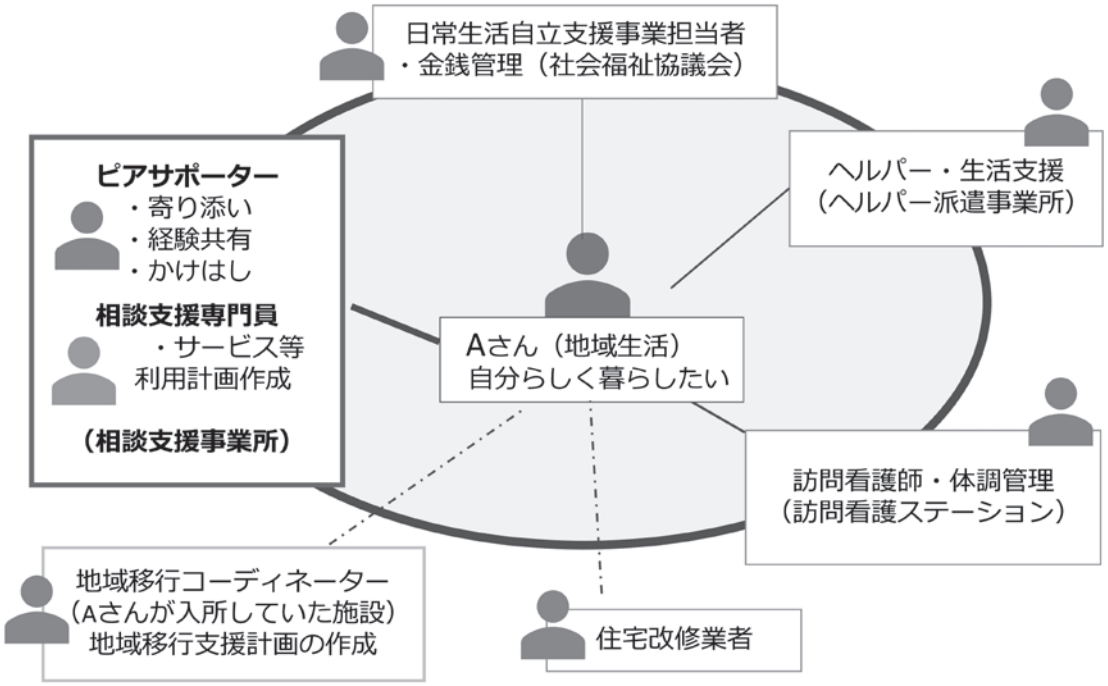


図２　Ａさんの一人暮らしを応援する地域生活支援チーム

以上のＡさんの事例から、ピアサポーターを含む支援者が連携・協働し、一つのチームとなってアプローチしていく展開過程をみていきましょう。

①本人の希望や要望を実現する過程において、本人自身が解決できない困りごとがある。
②本人は自分の困りごとについて、信頼できる機関や事業所の支援者に相談する。
③相談された支援者は、本人の困りごとを解決するために、多職種の支援者との連携・協働の可能性を検討し、支援の協力を打診する。
④協力を打診された支援者は、支援目的を確認し、自身が持つ情報やスキルで支援できる内容を検討する。
⑤支援者が集まり担当者会議が開催され、本人に対する支援目的を共有する。
⑥支援計画等の作成において、本人の希望やできることをはじめ各々の支援者のスキルや得意分野が共有され、各々の役割と責任が確認される。支援者はチームの一員として、本人中心の支援を開始する。

Ａさんの地域移行の希望や要望を実現していくために、支援過程の⑤と⑥を繰り返しながら、支援

を展開していきます。

この展開過程の中で大切なことは、支援者だけで支援内容を決めないということであり、Aさんを中心に置き、本人の希望やできることを尊重し支援者はそれぞれが持っている専門性を活かしながら支援を進めていくということです。

この過程を円滑に進めていくのが、多職種・多機関の専門職による連携や協働です。そして、このメンバー全体の形態を「チーム」と言い、この手法を「チームアプローチ」と呼びます。ピアサポーターは、このような支援の展開過程において、Aさんに寄り添って、Aさんの希望や要望の実現のために、専門性に基づく役割（①寄り添い、②経験の共有、③かけはし）を果たします。

（3）チームアプローチの理解―連携・協働との関係―

1）連携・協働、チームアプローチの理解

Aさんの支援の展開過程をもとに、多職種・多機関の「連携」「協働」「チーム」を説明します。

○連携（cooperation）

連携とは、「協働」を実現するための過程のことであり、共通の目的達成のために、互いに連絡を取り合い、協力し合うことを指します。

> Aさんの事例では、地域移行コーディネーターが地域移行支援チームや地域生活支援チームを結成し、支援協力を依頼したり、会議に参加できるように調整したりしていた。

○協働（collaboration）

協働とは、本人、ピアサポーター、事業所、専門職、行政などの多様な主体が共通の目的や目標を設定し、対等な立場でそれぞれの得意分野を活かしながら、本人中心の支援を一緒に取り組む活動を指します。

> Aさんの事例では、自分で解決できない複数の困りごとをもつAさんに対して、地域移行コーディネーターと複数の支援者が主体的に協力関係をつくり、それぞれの得意分野を活かして、Aさんの一人暮らしの実現という目的達成に向けて、地域移行に取り組んでいた。

○チーム（team）

チームとは、共通の目的や目標を持ち、それを達成するために協力し合う人々の集まりです。共通の目的や目標を到達するために、各メンバーはそれぞれの専門性に基づく情報やスキルを活用し、相互に連携・協働しながら、チームとして連帯責任を果たすことが期待されます。

> Aさんの事例では、Aさんの一人暮らしに向けて、相談支援専門員がチームリーダーとなって、Aさん、ピアサポーター（寄り添い・経験の共有・かけはし）、居宅介護（生活支援）、社会福祉協議会（金銭管理）、訪問看護ステーション（体調管理）をチームの構成員としてアプローチしている。

チームのメンバーは、多職種の構成員のほか、当の本人も加わり、本人の生活の現状や困りごとを整理し、共通の目標や目的の実現に向けて、各々のメンバーは自分に何ができるのか、どのように支援するのかを検討しながら、役割を分担していきます。本人の困りごと、その困りごとに対する支援内容（役割分担者）を一覧表にしたものは、「サービス等利用計画」「個別支援計画」などと呼ばれています。チームのメンバーは、計画通りに支援がうまく展開しているか、新たな困りごとが生じていないかを確認し、必要に応じて計画内容を修正しながら、支援する過程を繰り返していく。これらの過程を「チームアプローチ」と呼びます。

2）チームアプローチにおけるピアサポーターの役割

次に、Aさんの支援の展開過程で、ピアサポーターの役割について具体的にみていきましょう。

市役所の職員とAさんの面談において、相談支援専門員とピアサポーターが同席した。ピアサポーターは、緊張しているAさんの横に座り、Aさんが希望する生活を表明するサポートをした（寄り添い）。また、相談支援専門員と市役所の職員が本人の意思を聞かないまま、話を進めてしまいそうなときは、「Aさんに確認してください」と、本人中心の支援の必要性を確認した（かけはし）。さらに、多職種・多機関の担当者で構成される担当者会議においても、Aさんが緊張して準備していた話を言えていないことに気づき、ピアサポーターは「こういうことも伝えようと話していたよね」とAさんに声を掛けた（寄り添い、かけはし）。その声掛けによって、Aさんは同席している支援者に自分の希望を伝えることができた。Aさんの希望を確認した後、参加者全員が同じ目的を目指して、Aさんの一人暮らしの支援ができるようにチームとして、各々の役割分担を確認した。

その一方で、ピアサポーターは、自分が施設から一人暮らしの実現の過程で経験した情報や生活の知恵をAさんに提供していた（経験の共有）。

以上のように、ピアサポーターは、Aさんの地域生活を応援するチームのメンバーとして、自らのピアサポーターの専門性（①寄り添い、②経験の共有、③かけはし）を発揮するとともに、他職種や他機関の専門性を尊重し、連携・協働を通じてアプローチしていました。

（4）チームアプローチが効果的に機能するために

チームアプローチが効果的に機能するためには、チームメンバーの目的が一致し、メンバーの専門性を生かした役割を発揮すること、メンバー同士による専門性の相互理解があげられます。それは、チームを構成するピアサポーターについても同様です。障害の経験から得た知恵をもつピアサポーターと科学的な知識をもつ専門職が連携・協働し、チームとしてアプローチすることによって、利用者の視点を重視した支援が可能となり、その支援の積み重ねによって組織の風土も創られていくと言えます。このようなチームアプローチの実現を目指して、ピアサポーターをメンバーとするチームの有効性を社会的に周知すること、ピアサポーターの所属機関における合理的配慮や労働環境を整備すること、チームのメンバーによる自己管理をすることなどが求められます。

1）ピアサポーターが活躍できる社会の土壌づくり

ピアサポートには、専門職主導の障害福祉システムを当事者の視点から点検・改善・改革する機能があります。ピアサポーターの支援は、利用者本人に対する支援だけでなく、チームのメンバーにもさまざまな情報や気づきを与えます。しかし、「ピアサポート」や「ピアサポーター」という概念は社会的に認知されているとは言い難く、ピアサポーターの専門性についても、未だ周知されていないのが現状です。そこで、「ピアサポート」の概念を周知するための普及啓発や、チームを構成する多職種・多機関に「ピアサポーター」の有用性の理解を図る研修等が必要と言えます。

2）ピアサポーターが所属する機関の合理的配慮や労働環境の整備

ピアサポーターが所属する機関の管理者は、ピアサポーターの専門性を理解し、他の職員にもそれを周知することが大切です。また、管理者は、ピアサポーターの専門性が発揮できるように、合理的配慮や労働環境を整備することが望まれます。さらに、地域にある関係機関等に、具体的なケースを通して、ピアサポーターの専門性やピアサポーターを構成員とするチームアプローチの有効性についても周知することが求められます。ピアサポーターが働きやすい労働環境は、他の職員にとっても働きやすい職場となり、ひいては、利用者への支援の質を高めることになります。

3）チームの構成員としての自己管理

専門性が異なる構成員によるチームでアプローチする場合、利用者の支援において、構成員個々の意見の相違や対立がみられる場合があります。それは、構成員が受けてきた教育や価値観が異なるため当然のことと言えますが、構成員によっては不安や戸惑い、葛藤や怒りなどの感情が生じることがあります。そこで、チームの構成員は、教育的なスーパーバイズを受けたり、セルフケアやセルフマネジメントについても配慮することが大切と言えます。

演　習

1．自分が所属する事業所の支援者（職種）、あるいは連携・協働している他機関の名称（職種）をあげ、役割分担について整理してみましょう。このような経験がない人は、ご自身のこれまでの生活や支援の経過のなかで、登場した支援者をあげ、その役割について整理してみましょう。

2．チームアプローチの良さについて考えてみましょう。そのチームアプローチがより効果的になるための工夫について考えてみましょう。Aさんの事例をもとに、チームにおけるピアサポーターの意義について学びを共有しましょう。

5．労働環境の整備と合理的配慮

＜伝えたいこと＞

（1）ピアサポートの理解と安全・安心がある職場環境
（2）就業規則の遵守や雇用契約書の確認
（3）ハラスメントの早期発見による労働環境の悪化の防止
（4）重度障害者等就労支援特別事業について
（5）ピアサポーターのキャリアパスについて

（1）ピアサポートの理解と安全・安心がある職場環境

誰もが人生経験の違いや、得手不得手の違いがある多様性がある社会の中で、どんな人でも働きやすい環境を特定することは難しいと思いますが、ピアサポートを理解している職場とそうでない職場で、どちらがピアサポートの有効性を発揮しやすいかは明白であると思います。ピアサポーターを雇用する法人は、ユニバーサルデザインなどのハード面の整備が必要な場合や、組織の構造や職場の風土・文化などのソフト面の整備が求められる場合があります。合理的配慮として整える部分もありますが、前提として、雇用する法人や一緒に働く上司や同僚、またピアサポーター自身が『ピアサポート』について同様の知識や理解がないと、ピアサポーターの雇用を継続することが難しくなる場合があります。

ピアサポーターの専門性を上手く活用している職場は、以下の３つの特徴があると考えています。

①法人が病気や障害等の経験者の支援が、障害福祉サービスを利用する方々に対して有効であると認識しており、ストレングス視点を大事にし、職員の苦手な部分はチームで補い合っている。
②職場の上司や同僚がピアサポーターの経験を活用できる場面の把握をしており、他の専門職との情報共有や対等性を意識して働いている。
③ピアサポーターが自身の病気や障害の特徴を把握しており、自身の苦労や工夫の経験を活用できる場面を認識し、他者に伝えることができる。

では、この３つの要素をより詳しく説明します。①についてですが、まず何より、「なぜピアサポーターを雇用するのか」の理由が職場で共有できているかが大切となります。ピアサポーターが良いと聞いたから何となく雇ってみた、という考えは上手くいかないことも多いでしょう。その法人において、どの役割で雇用するピアサポーターのどのような経験を期待しているのかが文章化などがされていると、業務とのマッチングも上手くいくと考えられます。

そして雇用後の環境として、他の専門職よりもピアサポーターが出来る業務と出来ない業務の偏りが大きい場合で、その職場内で同一労働同一賃金となっていない場合は注意が必要です。いくら合理的配慮があるからといって、ピアサポーターのみが苦手な業務を行わないことがまかり通ってしまえ

ば、他の専門職はいつまでも対等とはみなさず、場合によっては職場内での不満が蔓延してしまうこともあります。

したがって、ピアサポートを活かす雇用としては、その職場の全ての従業員が得意な部分が活かせる環境となるよう適材適所で配置され、強みを活かしながら組織に貢献し、互いの苦手な部分はチームとして補え合う環境が良いと思われます。そしてピアサポーターを雇用することで、職場環境の改善が促進される事例も出てきています。

次に、②の一緒に働く専門職（同僚）との関係ですが、必ずしもすぐに上手く連携がとれるとは限りません。また、ピアサポーターがその職場で責任のある役割を与えられるためには、一緒に働く専門職の同僚として、対等な立場でコミュニケーションを取りながら、互いの強みや連携できる部分を互いに理解していくことが良いと考えられます。

しかし、元々支援される側として同じ事業所にいたピアサポーターを法人が雇用し、突然同僚として働くこともあります。一緒に働く職員が「支援が必要な利用者」としてのみ捉えてしまう場合や、トップダウンでピアサポーターの雇用が決まり、ピアサポートに関しての知識や理解がないまま一緒に働くことになった場合は、コミュニケーションも上手く取れなくなることも出てきます。

やはり、互いに支援者としてのスキルを知ることが重要であり、専門職であればそれぞれの資格に伴う専門領域とその経験や個々の人生経験からのスキルがあり、ピアサポーターとしてもこれまで支援を受けてくる中でのリカバリーにつながった経験及び個々の人生経験からのスキルがあることを言語化して伝え合うことが必要となります。その上で専門職は、一緒に働くピアサポーターの体験や経験が支援の場面でどのように活用できるかを考えることが求められます。ピアサポーターの潜在的な力を発見し、二人三脚の環境整備を行い、経験の蓄積化を行っていく過程を経ることでピアサポーターも専門職も支援者としてのスキルが向上していくと考えられます。

そして③としては、雇用されて働くピアサポーターとして、自身の労働力がその職場においてどの程度貢献できるかを認識することも求められます。その時間が１日１時間かもしれないし、１日８時間の場合もあると思います。または週１日かもしれないし週５日かもしれません。大切なことは、その職場の支援員として、雇用主が求めるパフォーマンスを発揮するためには、自分はどの範囲から始めることが良いのかを調整する時間や判断ができるかが大切となります。また、長期間働くピアサポーターにおいては、働く上で多少なりとも苦手な業務を行う場面もあります。それを理解した上で、ストレスの解消や自身の不調に気づき適切に対処する「セルフケア」や自身の目標や感情や行動をコントロールする「セルフマネジメント」を行うことが重要となります。

また、障害や病気の体験や経験をリカバリーストーリーやライフストーリーとして自身でまとめ、他者に伝えるスキルも支援者として働きながらピアサポートを実践していくためには必要な要素です。

（2）就業規則の遵守や雇用契約書の確認

雇用されて支援員として勤務をするピアサポーターは、その法人で決められている就業規則の遵守が求められます。多くの人が働く職場では一定の規律が必要です。やってはいけないことの明示や重大な規律違反があった際の懲戒の根拠も記載されています。就業規則を従業員が確認をし、規律を守ることでトラブルを未然に防ぎ、万が一のときの解決の基準となります。

そして雇用契約書（労働条件通知書）は、働く条件（権利と義務）をはっきりさせ書面で使用者と

労働者が双方で確認できる書類となります。これは労働基準法第15条にも定められており、主に以下の内容が記載されています。

・どこでどんな仕事をするのか（仕事をする場所、仕事の内容）
・仕事の時間や休みはどうなっているのか（仕事の始めと終わりの時刻、残業の有無、休憩時間、休日・休暇、就業時転換〔交替制〕勤務のローテーションなど）
・賃金をどのように支払うのか（賃金の決定、計算と支払いの方法、締切りと支払いの時期）

尚、雇用契約書（労働条件通知書）に明示された条件が実際と違う場合、労働者は即時に労働契約の解除ができますが、契約前にしっかりと確認をしておくことも良い職場環境の整備につながります。

（3）ハラスメントの早期発見による環境の悪化の防止

前述した１と２をしっかりと行うことで、良い職場環境に近づけるかと思いますが、一部の職員のハラスメントによってピアサポーターが継続して働くことが難しくなることがある場合もあります。以下の内容の予兆を感じることがあれば、第三者に相談し改善に向けの対応が必要となります。

○パワーハラスメント

「障害者虐待防止法」の内容にも当てはまる事項となります。

身体的な攻撃・・・殴る、蹴る、物に当たって威嚇する
精神的な攻撃・・・人格を否定するような暴言、「給料泥棒」と言う、長時間怒鳴り続ける
人間関係からの切り離し・・・挨拶を無視する、一人だけ別室に隔離する、会議に呼ばない
過大な要求・・・明らかに一人では不可能な量の仕事を押し付ける、私的な雑用を強制する
過小な要求・・・嫌がらせとして、能力とかけ離れた単調な作業だけをさせる
プライバシーの侵害・・・プライベートを根掘り葉掘り聞く、私物やスマホを勝手に見る

○障害に関連するハラスメント（差別的扱い）

「障害者差別解消法」の内容にも当てはまる事項となります。

- **合理的配慮の否定**：必要な配慮（休憩の調整、筆談対応など）を正当な理由なく拒否する。
- **能力の過小評価**：障害があることを理由に、本来できるはずの業務を任せない。
- **無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）**：「どうせ分からないだろう」と説明を省く、子供扱いする。

○セクシャルハラスメント

相手の意に反する「性的な言動」により、就業環境を悪化させることです。

- **対価型**：性的な要求を拒否したことで、解雇や降格などの不利益を受ける。
- **環境型**：性的な発言やポスターなどで、働くのが苦痛になる環境を作られる。

（4）重度障害者等就労支援特別事業について

ピアサポーターが重度障害を持つ場合、重度障害者等就労支援特別事業の制度を利用することで「自分らしく働く姿」を体現でき、他の利用者さんにとっても「自分も働けるかもしれない」という大き

な希望になります。具体的な内容は次の通りです。

〇制度の設立の背景

以前は、「仕事中」や「通勤中」は福祉の対象外とされ、トイレや食事、代読・代筆などの介助が必要な重度障害者は、「自費でヘルパーを雇う」か「家族が付き添う」か「働くのを諦める」しかありませんでした。 この「福祉と就労のスキマ」を埋めるために、2020年に重度障害者等就労支援特別事業が始まりました。

〇サービス内容（一例）

対象者が、通勤又は就労している時間において必要な重度訪問介護・同行援護・行動援護に相当する支援を提供します。

①民間企業に雇用されている方

雇用主である企業が、JEED（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）の実施する「障害者雇用納付金制度に基づく助成金」を活用してもさらに支援を必要とする場合に、重度障害者等就労支援特別事業にて支援を行います。

支援対象範囲イメージ

支援内容	JEEDの助成金（※）	本事業
通勤援助	各年度３か月まで	各年度４か月目以降
職場における介助	**業務に関する支援** (例)：文書の朗読や作成、機器の操作や入力作業、業務上外出の付き添い　等	**業務外の福祉的な支援** (例)：喀痰吸引、排泄や食事の介助、姿勢の調整、安全確保のための見守り支援　等
※　助成金の受給には、要件及び審査があり、障害者を雇用する事業主がJEEDに対し、助成金の支給申請手続きを行う必要がある		

〇対象となる人と受けられる支援（一例）

- **対象者**：重度訪問介護、同行援護、行動援護の支給決定を受けている人など
- **支援内容**：職場での食事、排泄の介助・通勤中の移動の付き添い・仕事中のコミュニケーション支援（代読・代筆など）・体位変換などの身体介助など

この制度は、すべての自治体で一律に実施されているわけではなく、お住まいの市区町村が「実施しているかどうか」によって利用できるかが決まります。また、会社側も一定の負担や協力が必要になるため、事前の相談が不可欠です。まずお住まいの自治体の障害福祉の窓口に「重度障害者等就労支援特別事業を利用したい」と問い合わせてみるのがよいでしょう。

(5) ピアサポーターのキャリアパスについて

ピアサポーターがその専門性を活かし、着実にステップアップしていくためには、本人の努力だけでなく、職場としての環境整備も不可欠となります。

職場ができる具体的な支援策の例として３つご紹介します。

①職務内容の明確化

キャリアアップの第一歩は、「何ができれば次のステップに行けるのか」という基準をはっきりさせることだと考えられます。特に、具体的な役割を言語化することが有効です。例えば「利用者の困りごとの相談相手」よりも「利用者の自己決定支援」「チーム内での当事者視点のフィードバック」などの役割を明確化し、それが出来た場合、評価にもつなげると良いでしょう。

②「スーパービジョン」と相談体制の構築

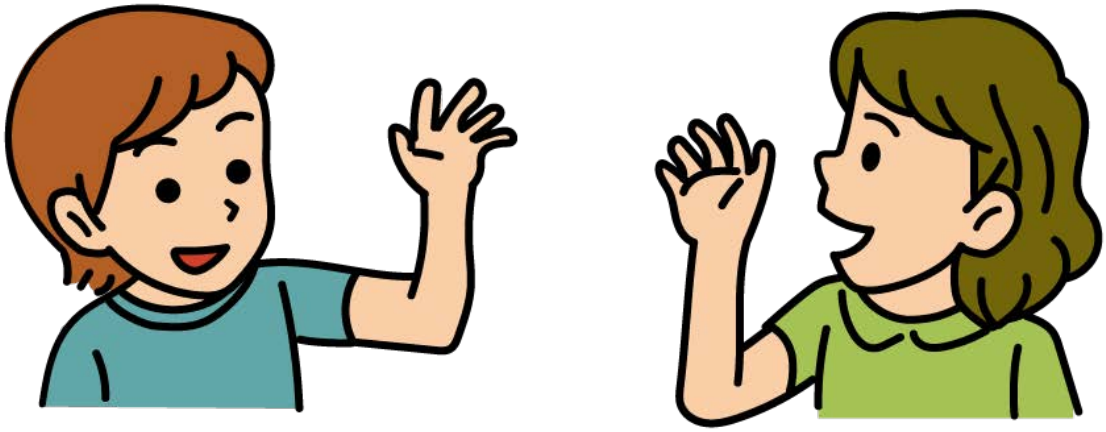
ピアサポーターは自身の経験を専門性の一つとして支援の中で活用するため、心理的な負担が大きくなりやすいと考えられます。社内での経験のあるピアサポーターからのサポートも重要ですが、社内では話しにくいこともあるため、外部の専門家や経験豊富なシニア・ピアサポーターによる指導（スーパービジョン）を受けられる体制をつくることも有効です。

③公正な評価制度とキャリアパスの提示

「障害があるから」と一律に評価を固定せず、成果に基づいた評価軸を導入することも有効です。ピアサポート特有のスキル（共感力、体験の言語化、環境調整など）を評価項目に組み込む方法もあります。そして、キャリアパスの方法として、次のルートが考えられます。

◇**スペシャリスト型**：ピアサポートの技術を高め、指導的立場になる。
◇**マネジメント型**：チーム連携のスキルアップやサービス管理責任者などの管理者を目指す。
◇**研修講師型**：外部への啓発活動や講師やファシリテーターとして活躍する。

大切なポイントとしては、ピアサポーターの「成功モデル」を職場として職員と協働しながら創っていくことだと感じています。まだまだ一般的なピアサポーターのキャリアパスは確立されていませんが、法人や一緒に働く専門職が「あなたの経験は貴重であり、重要な戦力である」ということを何かしらの形で示すことが大切です。まずは「ピアサポーター本人が、3年後、5年後にどんな姿になっていたいか」をヒアリングする面談など行ってみてはいかがでしょうか。



＜伝えたいこと＞

（1）合理的配慮の基本理解
（2）障害者ピアサポーターと合理的配慮

（1）合理的配慮の基本理解

1）合理的配慮とは何か

「合理的配慮」とは、本来もっている力を発揮するために、必要な調整を行うという考え方です。人はそれぞれ、個別の理由や状況、環境等によって、できることとできないことがあり、やりたいと思っていても、前提となる条件が不足しているために実現できない状態に置かれることがあります。また、できること・できないことは、その時々の体調や環境などによって変化する場合もあります。その理由が、病気や障害による場合もあれば、一時的なけがや突発的な出来事、さらには育児や介護といった事情による場合もあるでしょう。いずれの場合であっても、周囲の環境を整えることや、他の人のサポートがあれば、困難があっても行えることは少なくありません。

2）合理的配慮の意味すること

「合理的配慮」という言葉は障害者権利条約で採用された公定訳で、原文では「Reasonable accommodation」と表記されます。原文の意味を辿ると、「Reasonable」は、理にかなった・筋の通った・正当な、といった意味を持ち、「accommodation」は、便宜・助け・融通・用立て、などの意味と持つ言葉です。また、障害者権利条約の第2条では、合理的配慮を次のように定義しています。

『「合理的配慮」とは、障害者が他の者との平等を基礎として全ての人権及び基本的自由を享有し、又は行使することを確保するための必要かつ適当な変更及び調整』（※１）

これらのことから、合理的配慮の意味することは、その人が本来持っている力を発揮できるようにするための必要な環境調整を行うという意味に近い考え方であると言えます。もしかすると、病や障害、その他の困難を有する人に対して思いやりや優しさを持って接すること、と思う方もいるかもしれませんが、そうではない点に注意しましょう。

（※１）引用：外務省WEBサイト，https://www.mofa.go.jp/mofaj/fp/hr_ha/page22_000899.html，2025年12月確認）
参考文献：藤井千代，：障害者総合支援法と障害者差別解消法，臨床精神医学，46：397-402，2017.

3）なぜ、合理的配慮が必要なのか

会議の場面を例にしてみます。「次回の会議は〇月〇日、夜18時半～、会場は〇〇〇会館。資料は準備が間に合わないので当日配布します。」という案内がメールで届いたとします。

○○○会館が、車いすを利用している人にとってエレベーターやスロープがなく、階段しかない場所であった場合、その人は会場に入ること自体が難しくなります。また、資料が当日配布され、その場で読むことが前提とされていると、視覚障害のある人にとっては内容を把握することが困難かもしれません。さらに、夜の時間帯では移動支援の手配が難しい人もいるでしょう。

これらはあくまで架空の場面ですが、業務に従事するための前提条件が整わないことで、本人が持つ力を発揮する機会すら得られない状況が生まれてしまうことがあります。このような事態を避けるために、合理的配慮は必要とされ、現在では法的にも義務化されています。合理的配慮は、社会の側が作り出している環境や仕組み、考え方によって困りごとが生まれてしまうこと、いわゆる「社会的障壁」から生じる、他の者との機会の不平等を正すためのものであり、それに対応していくことは、雇用者側、すなわち雇用をする組織の側の役割でもあります。困りごとが困りごとのままで終わらないようにするためには、障害のある人自身の努力や工夫、あるいは周囲が思いやりをもって接することだけでは十分ではありません。雇用者側と本人が共に、どのような具体的な調整ができるのかを検討し、周囲の環境を整え、他の人のサポートを得たりすることで、困難があっても行えることは少なくありません。

4）合理的配慮と法律

障害者権利条約の第27条（労働及び雇用）においては、合理的配慮を行わないこと自体が差別に当たるという考え方が示されています。さらに、日本では2024年4月1日に、改正障害者差別解消法が施行されました。改正障害者差別解消法の第7条および第8条において行政機関および事業者は『障害者から現に社会的障壁の除去を必要としている旨の意思の表明があった場合において、その実施に伴う負担が過重でないときは、障害者の権利利益を侵害することとならないよう、当該障害者の性別、年齢及び障害の状態に応じて、社会的障壁の除去の実施について必要かつ合理的な配慮をしなければならない。』と定め、合理的配慮の提供が義務化されました。（※２）

なお、文中にある「その実施に伴う負担が過重でないときは」とは、意思表明のあった配慮希望に対して無条件に行うという意味ではなく、実施する側の組織のマンパワーや、配慮に際して必要となる費用などを踏まえ、過度な負担とならない範囲で行うということです。すなわち、必要としていることを伝える側と、配慮を提供する側の双方の状況を踏まえながら、お互いにとって実現可能な調整を一緒に考えていくことでもあります。

（※２）引用：内閣府WEBサイト，https://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/law_h25-65.html ，2025年12月確認）

（2）障害者ピアサポーターと合理的配慮

自らの合理的配慮の目的について、障害者ピアサポーターにとってより身近な言葉で言い換えると、「良い支援に従事するために、自らに必要な調整について相談し、サポートを得ること。そして、配慮があることで安心して役割を果たせること」と言えるかもしれません。ここからは、日頃の業務において調整やサポートを得るための流れと、合理的配慮の具体例について紹介します。

1）合理的配慮提供の基本的流れとポイント

合理的配慮は、配慮を希望する本人からの「意思の表明」が出発点です。つまり、伝えなければ、検討そのものが始まりません。困った状況にあっても申し出がなければ、周囲は「できている」「順調だ」と受け取り、結果として無理が積み重なってしまうことがあります。一方で、伝えることで「迷惑をかけてしまうのではないか」という気持ちや、「自己主張が強い」「協調性がない」と誤解される可能性を恐れて、かえって飲み込んでしまう人もいるかもしれません。しかし、業務を担うために必要な申し出であれば、困りごとを伝えることは、自分の状態や状況、求められている責務をきちんとマネジメントしている姿勢として受け止められ、周囲のサポートも集まりやすくなります。反対に、困りごとがありながら申し出（意思の表明）がない場合には、ひとりで抱え込み、バーンアウトにつながることもあります。困りごとや自分の苦手を伝えることは、弱さをさらけ出すことではなく、共に働く職員やチームに必要なことを言葉にして伝えることであり、それがチームとの信頼をつくる第一歩になると考えてみましょう。

＜基本的な流れ＞

STEP 1：困りごとと、その必要性を整理する
STEP 2：整理したことを伝える
STEP 3：相談・対話
STEP 4：希望した配慮が叶わない場合は代替案の検討
STEP 5：合意形成と実施（試してみる）
STEP 6：振り返り・調整・定期的な見直し

＜ポイント＞

・伝える内容や相手、範囲は自分で選んでよい
・「〜だとできない」だけでなく、「できる形」や「〜ならできる」も伝える
・共に試しながら、見直し調整を重ねていく

なお、もしかすると、「特別な配慮は不要で、特別扱いしないでもらえることが自分にとっての合理的配慮です」と話し、個別の配慮によりかえって居心地悪く感じ、差別のように受け止める人もいるかもしれません。一方で、「利用者さんに経験を分かち合う自己開示とは違う感覚があり、配慮はありがたいけれど、職場の全員が知ることになるのだとしたら、少し迷う」と感じる人もいそうです。つまり、支援対象者への自己開示と、合理的配慮のために雇用者側に行う自己開示とでは、同じ自己開示でも意味合いが異なります。特に後者では、プライバシーを守りたい気持ちと、スティグマへの不安との狭間で揺れることもあるでしょう。

2）障害者ピアサポーターが職場に求めうる合理的配慮の例

以下は、あくまで例となり、実際には職場や状況、求められる業務によって幅があります。

<table>
<tr><td colspan="2">■ 経験の意味を探る
• 情報保障および事前共有（見える／聞こえる／わかる）　• 休憩時間や場所の配慮
• わかりやすい言葉での説明や指示　• コミュニケーションの多様性</td></tr>
<tr><td>■ 働き方・時間
• 勤務時間・日数
• 通院配慮
• 休憩の取りやすさ</td><td>■ 環境
• （必要に応じて）音や光等への配慮
• （必要に応じて）オンライン併用の可能性
• 障害に配慮した職場の動線や設備</td></tr>
<tr><td>■ 業務・役割
• 得意／苦手に応じた役割調整
• 感情負荷の高いケースの調整
• 体調に応じた業務分担の柔軟さ</td><td>■ サポート体制
• 定期面談・振り返りの実施や体制
• 相談窓口や担当者の明確化
• 研修等の学びの機会の確保</td></tr>
</table>

演　習

1．合理的配慮についての捉え方を言葉にして共有してみましょう。
　合理的配慮はあなたの職場にとって、どんな意味があるでしょうか？
2．あなたの働いている若しくは働く予定のある職場では、ピアサポートの強みを活かすための環境づくりはどんなことを行っていますか？
　工夫しているところを具体的に話し合ってみましょう。

演習のねらい

（以下の内容を意識したグループワークを実施してみてください）

- **職場においてエンパワメントの視点の共有ができるかどうか**
- **職場においてストレングス視点での業務内容や配置を検討できているか**
- **チーム連携を円滑になるための合理的配慮や職場環境づくりとなっているか**
- **事業所の誰かに過度な業務量や心的負担などがしいられる職場環境となっていないか**

6. バウンダリーと倫理

<伝えたいこと>

- **人を支援する中では葛藤することは当たり前のことで、適度な葛藤はピアサポーター自身の成長につながります。ピアサポーターが陥りやすい葛藤をあらかじめ知っておくと良いでしょう。**
- **バウンダリー（境界線）を意識することで、自分と相手を守り、お互いに責任を果たせるようなほどよい関係を続けることができます。バウンダリーは強固な壁ではなく、膜のように境界線がしなやかに動くものです。**
- **ピアサポーターが仕事と支援する時に守るべき約束事や行動が倫理です。守秘義務はそのうちの一つです。**

葛　藤

葛藤とは

誰かを支援をする中で葛藤することは当たり前のことです。うまく接しているだろうか、役に立てているだろうかと思い悩むことは自然です。

病気や障害のある人の支援では、上手くいっていない時に関わる場面がよくあります。たとえば、仕事を探しても就職が決まらない、退院先が見つからない、病気が進行して体が思うように動かないなど。支援することで課題が解消されることもあれば、解消されづらいこともあります。つらい状況にある人に向き合うことも簡単なことではありません。葛藤することは自然なことだと思われます。

ところで、しんどくなりすぎない葛藤は人を成長させます。次はより丁寧に話を聴こう、もっとわかりやすく伝えようと工夫することで支援が上手くいき、葛藤が解消されることもあります。つまり、葛藤することが問題ではなく、葛藤との付き合い方がポイントになります。

バーンアウト（燃え尽き症候群）

人をサポートする中で、心と力がすり減ってしまい、仕事に意味を感じにくくなり、関わる気力がなくなる状態を言います。WHO（世界保健機関）の定義によれば、バーンアウトは「病気」そのものではなく、職場での慢性的なストレスが適切に管理されていないことによって生じる「職業上の現象」とされています。ピアサポーターも例外ではありません。どこまで助ければ良いのかという基準が曖昧で、際限なく時間や体力を使いすぎてしまうことも背景にあります。

役割葛藤

役割葛藤は、ある役割を果たそうとすると他の役割との間で矛盾を感じて、葛藤に陥ることを言います。子育てと仕事の両立に悩む親、より良い支援と経営の両立に悩む管理者の役割葛藤はよくある

例です。ピアサポーターの場合、当事者でもあり、支援者でもある存在からの葛藤が起こると言われています。例を示します。

・ピアサポーターの仕事をはじめて間もない頃は、スキルや知識を十分に身につけていなかったりするものです。支援が上手くいかないこともあるでしょう。そのような時に、自分は当事者だから支援者になりきれない、支援者に向いていないと考えてしまうことが起こりえます。当事者アイデンティティが強い場合、自分の身に起こることを当事者に結びつけて考えやすい傾向があります。職業上の悩みでもあるため、支援スキルや知識の習得、スーパーバイズを受けることが有効です。

・ピアサポーターとして働くことで人生や生活がよい方向に変わり、かつての生きづらさが薄れ、当事者としての自分が揺らぎ、自分がピアサポーターとしてふさわしくないのではと悩む人もいます。次のような例です。

> 40代後半の女性、今は地域で暮らしていてピアサポーターとして働いている。かつて施設で暮らしていた時は服装も地味で同じものばかり着ていた。今は美容室にも通えるし、贅沢しない範囲でオシャレもでき、かつての施設暮らしの自分とほど遠い。施設で暮らす仲間を助けるピアサポーターとしてふさわしくないと思う。

反対に、働くことでそれまでとは別の生きづらさが伴い、当事者としての新たな自分に気づくこともあります。人生を歩むことでの悩みは、ピアサポーターや当事者同士で話すことが有効かもしれません。

・ピアサポーターが、上司からは支援者としての役割を強く期待され、利用者からは当事者としての立場を求められているような場合、2つの役割の間で葛藤することがあります。反対に、上司が当事者性を期待し、利用者からは支援者として求められるような場合にも葛藤が起こりやすいです。この場合、ピアサポーターだけで葛藤を解消することは難しいでしょう。ピアサポーターの役割や業務を明確にして、職場や利用者に周知するなどの職場としての取り組みが必要になるかもしれません。

二重関係

二重関係（多重関係）は、支援者と利用者以外の人間関係があることをいいます。たとえば、支援者と利用者が友人関係や上司部下であるとか、極端な例では、お金の貸主借主である場合です。利害関係が複雑になることから倫理的に好ましくないとされています。

しかし、ピアサポーターの職場では起こりやすいと言われています。ピアサポーターがこれまで利用していた事業所で雇用された場合などです。それまでの利用者同士の関係は、支援者と利用者の関係が加わります。事業所の職員に対しては、支援者と利用者の関係から同僚や上司部下の関係になります。

ピアサポーターは雇用された後も、利用者仲間と近い関係にあります。個人的な情報を知りやすい

立場にあると同時に、仕事上では仲間の生活歴や家族環境を知りえる立場にもなり、プライベートと仕事の両方で葛藤を抱えることも起こります。それまで相談相手だった支援者が同僚や上司になることで相談先を失うことも起こりえます。同僚や上司に相談を続けていて、職場の人間関係などの事情で退職するような場合、職場と相談先のどちらも失うことになりかねません。

二重関係から起きる葛藤を防ぐには、原則としてかつての利用者を雇用しないことが望ましいです。もし雇用する場合は、関係性の変化に対する話し合いをピアサポーターと雇用側で事前に行います。そして、支援を受けていた事業所と働く事業所を分けるなどの配慮、事業所の外部に相談できること、情報共有のルールを先に整えるなどの対処が考えられます。

バウンダリー

バウンダリーとは

ピアサポーターは、経験しているからこそ距離の近さや共感する力によって、相手に安心感や希望を生み出しやすい支援のひとつです。一方で、関係が近づきやすいからこそ、気付かないうちに相手の悩みや感情に巻き込まれたり、逆に距離を取りすぎてしまったりすることも起こりえます。

バウンダリーは、自分と相手の両方を大切にしながら、ほどよい関係を続けるための考え方（技法）です。バウンダリーを意識することは、相手を拒むことでも冷たくすることでもありません。むしろ、長くサポートを続けるために、自分の生活や健康を守りながら、しかも相手の尊厳も守ることにつながります。

境界は、私たちを守るために欠かせないものです。たとえば、身体の内と外を分ける皮膚は、当たり前すぎて普段意識しませんが、私たちを守っています。同じように、場所にも境界があり、家と家の間には柵がなくても暗黙の境界があり、だからこそ互いに勝手に侵入しないでいられます。さらに、目に見えない境界の代表として「時間」があります。「仕事の時間」「プライベートの時間」という言い方があるように、自由にできる時間とできない時間には境界があります。場所や時間の境界に比べて、人間関係や感情の境界は目に見えず、とらえどころがありません。そのため、知らず知らずのうちに相手の感情に巻き込まれたり、自分の感情に相手を巻き込んでしまったりします。

ピアサポートでは、相手の体験が自分の体験と重なると「わかる」感覚が強まり、つい入り込みやすくなります。おせっかい、必要以上の世話、頼まれていない助言などは、その例です。バウンダリーの観点では、こうした状態は「他者の境界に入り込んでいる」状態とも言えます。そこに気づけると、一歩引いた適度な関わりに立ち戻れます。

一方で、逆の方向の揺れもあります。つらい状況の人を支援しても状況が変わらないとき、自分の時間や体力を犠牲にして支援してしまうことがあります。これは「私の境界が守られていない」状態で、燃え尽きにつながりえます。上手く支援できないことに罪悪感や無力感が生じて歯止めがかからない状況に陥ることもあります。反対に、必要以上に距離をおき、無関心を装うことで、強固な壁をつくってしまうことも起こります。

バウンダリーは強固な壁ではなく、膜のように境界線がしなやかに動くものです。体調や環境、相手との関係によって変えていくと良いです。ルールとは異なり「いつも同じ対応」を求めるよりも、

状況に合わせて整える視点が大切です。

バウンダリーの例

○地域移行支援のピアサポーターの花代さんはバーンアウトした過去もあって、相手の不安に巻き込まれて自分が苦しくなる怖さがあります。そのため、支援の現場でも、境界を守らなければと自分に言い聞かせていて、共感の言葉を控えめにしたり、分からないことは「それは専門職に話した方が良いです」とすぐに委ねたりしてしまいます。

地域移行支援の面談を重ねるうち、利用者は次第に不安を語らなくなりました。以前は「夜になると怖くなる」「外に出たら失敗する」と言えていたのに、ある日から「大丈夫です」「特にありません」と短い返事だけ。花代さんが「最近どうですか」と尋ねても、視線を落として話題を変えます。面談後、担当職員から「○○さん、ここ最近あまり話さないね」と共有され、花代さんは胸の奥がざわつきます。「境界を守れているはずなのに、距離が開いてしまったのかもしれない」と、関わり方を見直すきっかけになります。

花代さんは、バーンアウトの予防のつもりが、距離を取りすぎて、利用者を支援するという自分の責任を果たせていないことに気づきます。短くても良いので共感の気持ちを伝えることや専門職との橋渡しをより丁寧に行うことで、バウンダリーを整えていく方法がありそうです。

ピアサポーターの太郎さんは就労系施設でコーヒーの焙煎作業を行なっています。利用者の花子さんは不安になるたびにピアサポーターの太郎さんに声をかけて、太郎さんは手を止めて毎回30分以上つきそい、業務が回らなくなります。花子さんも「この人ならすぐに来てくれる」と頼りにします。同僚から「もう少し距離をとってみたほうがよいのでは」と提案されても、太郎さんも花子さんのつらさを理解できるので「話を聴くことが大事な支援だ」と感じていました。そこで太郎さんも参加して職員でミーティングを開き、支援の形を見直すことにしました。

見直しでは、声をかけられたときには「今は10分だけ聴きますね。続きは15時の面談枠で」と枠を示し、落ち着くまでのセルフケアを一緒に確認するようにしました。少し時間はかかりましたが、花子さんはセルフケアに取り組むことで少し自信がつき、太郎さんも業務を守りながら花子さんの支援に関わることができました。距離を置きすぎず、つらさを他者に丸投げしない形へと関係を対等な方向へ整えていけました。

ここでのバウンダリーは、10分だけ話を聴くという単なる約束事ではなく、関係を続けるための関わり方の工夫です。

バウンダリーを意識することは、相手を管理するためではなく、対等性を保つための基盤になります。対等な関係では「助けたい気持ち」は大切にしつつも、相手の課題を自分の責任として抱え込みすぎません。相手の悩みを「自分が解決しなければ」と感じ始めたときは、バウンダリーが揺れてい

るサインかもしれません。頼られすぎることが続くと、「いつでも対応してくれる人」「何でも受け止めてくれる人」としてピアサポーターの役割が固定されて、関わり方の選択肢も限られてしまいます。

ここで重要なのは、「頼りすぎない」という道徳的なルールで縛ることや「10分だけ話を聴く」ことを支援者が例外なく守ることではありません。むしろ、時間や場所、誰が関わるのかなどさまざま工夫することで、ほどよい距離の関係を続けられるように支援を見直し続けることがバウンダリーの本質です。バウンダリーを意識し、お互いを尊重できる距離が保てると、長期的には相手の自己決定やセルフマネジメントも育ちやすくなります。

倫　理

ピアサポーターと倫理

倫理というと哲学や道徳などの難しいもののイメージを抱かれるかもしれません。倫理は、社会で生きていくために、人として守らなければならないことで、人の行動やその際の姿勢・態度として示されます。倫理は法律のように国による強制力はありません。強制されなくても心のうちで自律的に守るものです。

対人支援の場面では、支援を受ける本人が困りごとや不安、孤立感を抱いて、心身や生活が不安定になっていることがあります。そのような場面での共感、助言、情報提供といった支援者の振る舞いや行動は、相手の自尊心や自己理解、意思決定に影響します。つまり、対人支援では相手への影響力が生まれます。結果として、善意からの手助けであっても相手に不利益になることもありえます。倫理は、このような支援者としての影響力を自覚しながら、相手の利益を守るためのものです。

これはピアサポーターも同じです。ピアサポーターは「同じような立場である」「似たような経験をしてきた」ことからつながりをもち、相手に希望や安心感を届けられます。しかし、その存在は強い影響力を持つことがあります。ちょっとしたことであっても、伝え方によっては、相手が「そうしなければならない」と感じたり、「良くなっていない自分には無理だ」と傷ついたりすることもありえます。経験を基に伝えるときには、相手の状況や受け止められる状態かどうかを見極め、相手の主体性を損なわないように意識する必要があります。ピアサポーターが判断に迷ったときに、この行動は正しいことだろうか、善いことだろうか、という基準がピアサポーターの倫理になります。

ピアサポーターが相手を支援している場面では、相手が見ているのは「あなた個人だけ」を見ているのではなく「ピアサポーター」という役割や職種としても見ます。そして、あなたとの関わりを通じて「ピアサポーターは信頼できる」「ピアサポーターは安心できないかもしれない」という印象が作られていきます。その印象は、別のピアサポーターの支援にも影響することがあります。単に個人ではなく「ピアサポーター」という名前で仕事をしていることを心のどこかで留めておいてください。

また、公平性も重要です。ある利用者だけに力を入れて支援をする、連絡先を教える、個人的な贈り物のやり取りをする関係になってしまうことは望ましくありません。そうしたいと思って特別な関係になるよりは結果としてそうなることが多いかもしれません。しかし、他の利用者からは、なぜあの人だけが、なぜ自分はそうではないのかと安全な関係性が崩れてしまいます。迷いや葛藤が生じたときは、一人で抱え込まずに、職場やチームに相談します。チームで判断を共有することが、倫理的

な行動につながります。

守秘義務

守秘義務は、本人が安心して話せる場を守るための大切な倫理です。

業務上で知り得た秘密を漏えいしないために課される義務や決まりのことです。守秘の対象は、名前や病名や障害名だけではありません。相談内容や家族関係、生活歴、利用している制度やサービス、本人の価値観など、個人が特定される情報はすべて守秘の対象です。

本人の許可なく第三者に伝えないことはもちろんです。雑談の中でそれとなく話してしまうことやSNSへの投稿も漏えいになり得ます。うっかり話してしまう場面として、公共交通機関での移動中、カフェや飲み会の場面などが想定されます。

守秘義務は「誰にも話さない」という意味ではなく、支援するために職場のチーム内で必要な情報を共有することがあります。これを集団的守秘義務といいます。チームで共有した情報は、チームの外に出さず、またチーム内でも「その支援に関わる人に、必要な範囲で」共有します。

職場内で共有するときは、原則として本人に「何のために、誰と、どの範囲」で共有するかを説明し、同意を得た範囲で行います。実務では契約時に個人情報の取り扱いで同意を得ることが多いです。共有する内容も、支援に必要な最小限に絞ります。

一方で、守秘義務には例外があります。たとえば、本人や他者の生命・身体に差し迫った危険がある場合、虐待が疑われる場合、法令や規程に基づき通告や報告が必要な場合などです。

障害者虐待防止法では、虐待を受けたと思われる障害者を発見した人に、市町村等への通報を求める規定があります。この通報義務は、他の法律が求める守秘義務規定よりも優先されるもので、通報したことで守秘義務違反に問われることはありません。

守秘義務の例外の場面では、独断で判断せずに、職場の手順に沿って職場や担当者と情報共有しながら対応することが望まれます。

守るものです。

演　習

1．ピアサポートを行う上で、倫理が大切な理由を考えてみましょう。

2．人間関係で困ったり、戸惑ったこと……とりわけ巻き込まれた、入り込みすぎた、あるいは距離を取りすぎた場面について話し合いましょう。

7. セルフマネジメント

～自分を知り、自分を整え、仲間とともに働くために～

(1) セルフマネジメントとは
- ・一般的なセルフマネジメントの考え方
（時間管理・感情管理・目標管理・健康管理）
- ・障害当事者の視点からのセルフマネジメント
- ・二次障害

(2) ピアサポートにおけるセルフマネジメント
- ・ピアサポート現場でのセルフチェック
- ・自己対処法（対処法の複数化・バーンアウト・ピアの知恵）
- ・仲間の死に遭遇した時

(3) セルフマネジメントを続けるために

(1) セルフマネジメントとは

「セルフマネジメント」とは、直訳すれば「自分をケアすること」ですが、単に我慢したり、感情を押し殺すという意味ではありません。働く上でのセルフマネジメントとは、自分の体調・気持ち・考え方・行動のバランスを整え、より良い形で仕事や人間関係を続けていく力のことです。

ピアサポーターは自身も「支援を受ける側」であり、「支える側」でもあります。セルフマネジメントを考える際、あわせて「ケアマネジメント」の視点を持つことが大切です。自分をひとりの支援対象と見るために、自身の状況を客観的に把握し、自分をケアします。「自分をケア・調整する力」こそが、長く活動を続けるためのカギになります。自分の状態を理解し、無理しすぎずに働くことが大切になります。

1) 一般的なセルフマネジメントの考え方

働く人すべてに言えるのは、「自分のコンディションを意識的に保つこと」が成果につながるという事です。例えば次のようなことが基本になります。

・時間の管理：仕事の優先順位をつけ、休む時間も予定に入れる。
・感情の管理：怒りや不安を感じたとき、すぐ反応せず、一呼吸おく。
・目標の管理：1日・１週間・1ヶ月といった短い目標を立てて振り返る。
・健康の管理：食事・睡眠・運動など、体のメンテナンスを怠らない。

これらはどの職場でも求められる「働き方の基本」です。しかし障害のある私たちの場合は、これらに「自分の特性を理解する」という視点が加わります。

2) 障害当事者の視点からのセルフマネジメント

障害当事者のセルフマネジメントとは、できないことに囚われるのではなく、自分の特性や体調の波を理解し、日常生活を自分に合った方法で整えていく力です。無理をせず、「休む・頼る・工夫する」の3つをバランスよく使い分けることで、体調悪化や二次障害を防ぎながら、自分らしい生活リズムを作れます。また、支援者に正直に状況を伝え、必要な配慮を早めに共有することも大切です。「自分の身体と心の専門家は自分自身」という視点で、安定した生活と挑戦できる環境を整えていく実践がセルフマネジメントだと言えます。

3）二次障害

二次障害は医学的に定義されている言葉ではありませんが、障害のある人の間で比較的よく使われています。とても簡単に言えば、もともとの障害(一次障害)に関係して起きたあらたな障害(二次障害)のことです。障害のある人生はなってみないと想像しづらいものですが、二次障害も同様になってみないと分からないところがあるでしょう。このようなことが起こり得るのだと知っておくことも有用かもしれません。

たとえば、次のような例です。

・脳性まひによる身体障害(一次障害)に加えて、長年の不随意運動が原因で頚椎症を発症し、手足のしびれや関節痛などの身体症状、イライラや疲れなどの精神症状などあらたな障害(二次障害)をともなう。
・脊髄を損傷した者は、感覚障害、自力での体位変換が困難(一次障害)なことから、長時間同じ姿勢をとることが多く、床ずれ(褥瘡)(二次障害)が起こりやすくなる。
・発達障害(一次障害)のある人が、障害特性のために環境へ慣れることが難しく、ストレスがかかり、精神疾患(二次障害)を発症する。
・精神障害(一次障害)のある人が、病気ゆえに外出しづらくなり、持病の治療が中断してしまい、悪化させてしまう(二次障害)
・向精神薬（特に抗精神病薬）の副作用や運動不足、偏った食生活による肥満、糖尿病、高血圧などのメタボリックリスク(二次障害)が増加する。

二次障害の意味は障害領域によって違いますが、二次障害によって起こるつらさ、生活のしづらさは共通しています。それまでの障害への対処に加えて、二次障害の特性、特徴にあった対処が求められます。

(2) ピアサポートにおけるセルフマネジメント

ピアサポートの現場では、利用者が抱える悩みや葛藤、苦しみに深く寄り添う場面が多くあります。その際、相手の語る経験が自分自身の過去のつらかった体験と重なり、気づかないうちに感情が揺さぶられ、エネルギーを消耗してしまうことがあります。だからこそ、「自分の状態」を客観的に把握し続けることが非常に重要になります。

たとえば、

・今の自分は心身ともに元気か？
・利用者の話を聴いて、気持ちが乱れたり引きずられたりしていないか？
・困ったときに相談できる仲間や上司はいるか？

・自分が抱え込みすぎていないか？

といったセルフチェックを、毎日のルーティンとして行うことが求められます。

また、ピアサポートは「一人で抱え込まないこと」が基本です。感情が重くなったとき、すぐに事業所内のチームで共有したり、短い休憩を入れて気持ちを整えたり、必要であれば一時的に支援から距離を置く判断も、立派なセルフマネジメントです。これらは“逃げる”のではなく、よりよい支援を続けるための大切な技術です。自分を守ることは、利用者を守ることにつながります。そのため、セルフマネジメントはピアサポートを行う上での「基礎力」であり、「専門性の一部」と言っても過言ではありません。

1）自己対処法

ピアサポーターは病気や障害を持ちながら働いています。普段、順調に働くことができていても、やはり障害のある生身の人間ですから、時として調子を崩すこともあります。早めに対処することが長く働き続ける重要なポイントです。

自分をいたわることは、自分を甘やかすことではありません。心と体の状態を守るための、前向きで大切な対処です。対処法は一つに限らず、いくつか持っておくことがポイントです。状況に応じて使い分けることができると、気持ちに余裕が生まれます。

また、異動や転職などで生活環境が変わると、これまで有効だった対処法が使えなくなることもあります。環境の変化は、バーンアウト（燃え尽き症候群）のリスクを高めます。疲労感が強くなり、仕事に対する否定的な感情が増え、働く意欲が低下していきます。

対処法を増やしたいときには、障害のある仲間の経験や工夫が大きなヒントになります。ピアサポートグループのプログラムに参加することも有効です。具体的には、ピアカウンセリングや自助グループ、WRAP（元気回復行動プラン）などがあります。

2）仲間の死に遭遇した時

ピアサポーターの仕事をしていると、仲間（利用者）の死に遭遇するかもしれません。そうでないと願いたいですが、人と関わることを仕事にしている以上は避けられないことです。人よりも老化が早いような障害によって亡くなることもあれば、誰にでも起こりうる病気や怪我、事故によって亡くなることもあります。自死の場合もあるでしょう。

覚悟していた死、予期せぬ死、どちらであってもピアサポーターとして関わってきた人の死はショックな出来事であり、受け止めるまでに時間がかかります。過去の関わり方への後悔に囚われることも当たり前におこります。

そのような時に、気持ちを周りに話すことは自分を守るためにも大事です。自分自身が専門的なケアを受けることも有効な手段として忘れないでください。とくに自死の場合、「どうして防ぎきれなかったのだろう」と自責の念にかられて、自分を追い詰めやすいです。一人で気持ちを抱えないで人に話すことは大事です。話せる場が限られやすいので、専門的ケアを受けることや職場やチームで気持ちをお互いに話すことも有効かもしれません。自責の念を抱いているのは、自分一人ではないと気付けることも助けになります。

(3) まとめ

セルフマネジメントを続けるために

セルフマネジメントは一度覚えたら終わりではなく、「続ける」ことで意味を持ちます。続けるためのポイントは、以下のようになります。

・完璧を目指さない。

うまくいかない日があってもいい。大切なのは「気付ける自分でいる」こと。

・支え合いを忘れない。

自立は孤立ではありません。仲間と助け合うことで、自分のバランスも整っていきます。

・自分のペースを尊重する。

周りと比べず、自分なりのリズムをつかむ。

セルフマネジメントとは、「自分を大切にする技術」です。それは、仕事をやりやすくするだけでなく、自分らしく働き続けるための土台になります。ピアサポーターとして働く私たちは、まず自分の声に耳を傾け、そのうえで仲間や社会に寄り添う存在でありたい。それこそが、真のセルフマネジメントの姿です。



演　習

自分の状態を理解し、無理しすぎずに働くためにも、セルフマネジメントは大切です。みなさんは、どのような工夫をされているでしょうか。工夫を共有してみましょう。

参考資料

「リカバリー」をめぐるあれこれ

今回、精神障害版として作成していた専門研修テキストを、すべての障害領域を対象とした新たな テキストとして再編することになったわけですが、基礎研修のテキストを作成する過程でもぶつかっ た、精神障害の領域ではあたり前に使われてきた「リカバリー」に代表されるカタカナ言葉をどう取 り扱うのかという課題が、専門研修テキスト作成のプロセスの中でも再び頭をもたげました。結論からお伝えすると、お互いが歩み寄りながら、何とか合意形成ができたわけですが、その検討の場での重要な議論は、なかなかテキスト本文に収まるものではありません。そこでその渦中にあったお二人に、それぞれの立場でコラムを書いていただくことになりました。

Colmun1

リカバリーを残すから深めるへ

彼谷哲志（特定非営利活動法人あすなろ）

私はピアサポート専門員養成研修といって、精神障害の領域でピアサポートの研修に関ってきました。その研修ではピアサポートと共にリカバリーを大事にしていて、ピアサポートとリカバリーは切っても切り離せないものでした。テキストである「精神障害者ピアサポート専門員養成のための テキストガイド」では、98 ページある中でリカバリーが登場するページは 32 ページにもなります。それだけリカバリーが大好きな人たちです。精神領域だけで研修をやってきた私たちは、他の障害領域の皆さんと一緒に研修をつくることになりました。研修に必要な科目を考えるような会議を続けているなかで、他の障害領域の方々からは、リカバリーがピンとこない、障害は回復しないものだから、という意見がたびたび出てきます。なじみのない言葉ですから当然のことです。そのこと自体はリカバリーが単なる回復だと受け取られていると受け止めました。リカバリーという言葉は、他の障害領域になじまないので研修では使わないほうが良いのではないか、みんなが理解できるようにリカバリーをわかりやすい言葉に置き換えてはどうか、という意見もありました。そうすると、自分たちが大事にしている言葉をなくしてピアサポートの研修がなりたつだろうか、という思いにかられました。正直なところ葛藤がありました。個人的な理解ですが、リカバリー運動は、精神障害の当事者の活動にルーツがあります。今よりも専門家主導で、偏見も強かった時代、精神的に困難な状況にある人は、医療から「病気」という見方をされると、世間から「普通ではない」「異常」だと見られてきました。あなたは病気から「回復」しなければ「普通」になれないと言われ続けること、自分でもそう考えてしまうことは苦しいことです。リカバリー運動の当事者たちは、リカバリーという言葉を、医療や世間が言うところの「病気か ら回復」ではなく、当事者自身が「回復」を決めてよいのだと転換しました。そうして、リカバリーは、病気や障害があっても自分らしい人生を見出すこと、主体性の回復、自尊心を取り戻すことにつながっていきます。

もしリカバリーを他の言葉に言い換えるならば、リカバリーに込めた先人の思いが伝わるだろ

うかと思ったのでした。私たちの研修は、当事者や専門職を含めて先人の肩に乗っています。先人たちの思いは研修に残したいと考えました。言葉の背景にあるものこそ研修で伝えたいものだからです。身体障害領域の方々から申し出をいただき、意見交換の機会を持ちました。協働を大事にする私たちは、自立生活センターが当事者で運営することを大切にしていることをあらためて学ぶことができました。ピアカウンセリングが、エンパワメントや障害の受容と共に障害のある仲間の自己尊厳を 取り戻すことを大事にしていて、リカバリーと同じではないものの、目指すべきところは一緒だ！と思ったのです。意見交換の申し出はとてもありがたいことでした。そういう経緯もあって、リカバリーという言葉は引き続き研修でも残っています。他の障害領域の方々により理解された形で。けれども、わたしのなかでは一件落着していません。すべての障害領域の方と意見交換をしているわけではありません。とくに知的障害領域の方からリカバリーはカタカナ言葉でわかりづらい難しいと意見されたことでした。言葉のイメージを共有できなければ、一緒に学んだとはいえません。知的障害のある方と一緒に研修するとき、リカバリーをわかりやすく説明できないから納得してくださいね、ではピアサポートの研修の趣旨から外れてしまいます。言葉自体を変えられないけれども、リカバリーの本質的なところを伝えることができる努力をしたい、と思いました。どのようなやり方がふさわしいのかは模索中ですが、多様な障害領域の方々と研修を作り上げているからこそ、リカバリーについて深めることがで きていると感じています。

Colmun2

「リカバリー」をめぐる意見交換において気づかされた「言葉の背景を大事にする」ということ

蛭川　涼子（特定非営利活動法人 自立生活センター STEP えどがわ）

自立生活センター（CIL）のピアカウンセリングは、「『誰かをサポートするため』の前に『自分のため』に存在するんだよ」と先輩から教えられます。なので、「仲間をサポートするため」と思って学びに来ると「あれ？」と思うことは初心者の共通体験だったりします。ですが、「自分のために」と経験を重ね、自分の気持ちが整理されていくうちに（傷が解消するしないは別にして)、いつの頃 からか、ピアカウンセラーとしてピアの話に耳を傾け「その人の力」を信じながら伴走するピアサポートが行えるようになっている…というのが自立生活センタースタイルのような気がします。そんな私たちにとって、ピアサポーターというのは、精神保健福祉サービスの一部で、専門家と一 緒に行っている、というイメージがありました。CIL は、あえて専門家（障害を持たない人）とは一線を画していたので、ピアサポーターとピアカウンセラーは「違うもの」という思いで過ごしていました。ですが、ピアサポート体制加算が創設されたことにより、ピアサポーターという存在の知名度が上がり、よくよく見ると、ピアサポーターは精神障害当事者だけでなく、「障害者または障害者であったもの」となっていました。ピアカウンセラーもピアサポーターになってしまう。専門家と一緒にやっている精神領域の人たちと私たちのピアカウンセリングがごっちゃになる…そんな不安がよぎりました。ピアサポーター研修テキストを読んだとき、なじみのない言葉がたくさん載っていました。理解がおよばずさらに不安は増しました。不安！

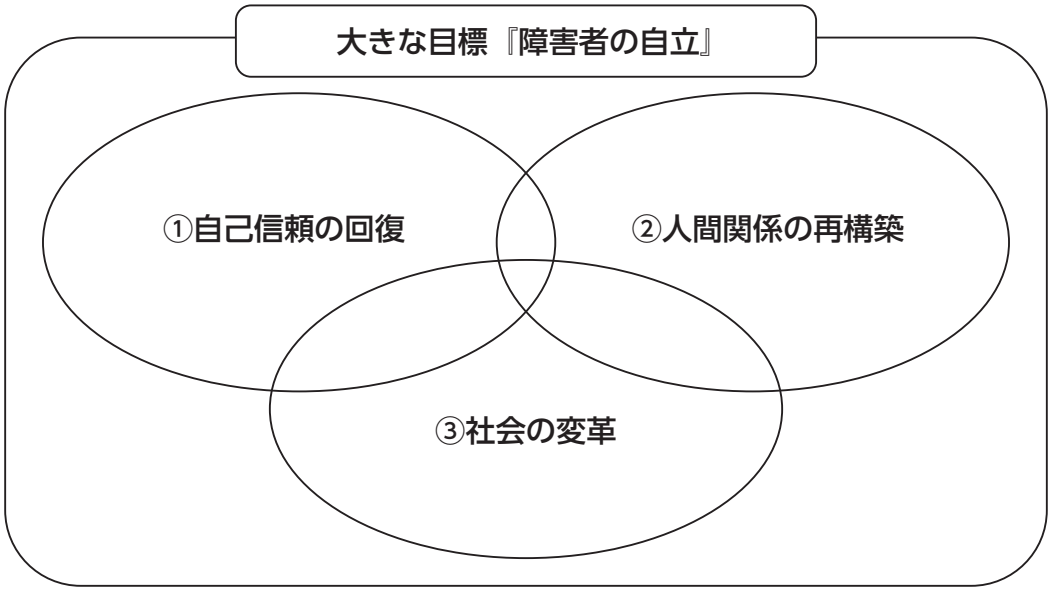
それはいつも無知から始まります。それではいかん、と思い意見交換を申し込みました。意見交換した結果、ピアサポーターの登場理由や信念、目指していることはほぼ同じだということがわかり、言葉の違いを突っ込んでいくことで、ますます「同じ」だと感じていきました。「リカバリー」も同様です。ピアカウンセリングで言えば「自己信頼の回復」に近い。でも、「同じ」ではありませんでした。とても肝になる言葉なので、お互いが納得できる新しい言葉を作りだせないか考えてみましたが、どんなに代替ワードを交換し合っても、しっくりきませんでした。そんなときに言われた一言。「歴史的背景が違えば、使う言葉も変わってきて当然」…そうでした！「肝」だからこそ、自分を救ってくれた言葉を別のワードに置き換えられない。言葉には力があるから、その言葉でないと「ダメ」な時がある！そう気づいたとき、違和感はどこかへ消えていました。「リカバリーのままでいいじゃない」と感じる自分たちが出来上がっていました。リカバリーをめぐる意見交換の過程では、身体領域の私たちと精神領域の方々とでは障害の受け止め方に違いがあることも発見しました。それは、リカバリーは必ずしも障害を受容して行われるものではないという感覚。障害受容はピアカウンセラーとして基本中の基本だったので、精神領域の人たちの「必ずしも障害受容していなくてよい」という主張は衝撃でした。でも、その理由として「精神障害は異常とみなされることがあるから、それを受容することは精神障害者にとって酷なことなんですよ」と聞いたとき、私は自分の想像力の足りなさにも気づかされ、即時に「うん、『リカバリー≠ 障害受容』でいい」と思っている自分がいました。ピアカウンセリングは、私たちCIL のピアサポートの土台なので、これからもピアカウンセリングを大切にしていきますが、精神領域の方々が育んできたリカバリー概念や働くことを念頭においたピアサポーター研修は、視野を広くするために大事なことだと思えるようになっています。使う言 葉だけで、違和感を持ってしまっていたなんて、私たちも行政の縦割りの考えのようで恥ずかしいで す。意見交換によってそれまで感じていた壁を壊すことができて、良かったなぁと心から感じています。



ピアサポートにかかわる団体の倫理に関する規定等

A　自立生活センターにおけるピアサポートの目的や大事にしていること

1．ピアカウンセリングの目標（目的）



「障害」をもつ私達がさまざまな社会的抑圧によりついている傷を癒し、自己信頼を回復します。そして、人と人との関係を人間信頼に基づいて立て直します。障害をもつ私達自身が力強い存在となり、生き生きとしたロールモデルとなって、抑圧的な社会に働きかけていきます。

障害受容をするだけのカウンセリング機能でなく、社会人、市民としての権利、つまり消費者としての生活、自立した地域生活全般にわたって情報の交換、援助、紹介の活動をも含みます。

自己信頼を回復することで、障害をもつ私達自身が力強い存在となり、生き生きとしたロールモデルとなることで、抑圧的な社会に働きかけていくことができるようになります。

①自己信頼の回復のために

- 自分が何を望み、何を必要としているのかを知ります。
- それを獲得するために、何が妨げになっているかを知り、充分な気持ちを表現します（感情の解放）。
- それが充分になされたあとで再評価を行います。目標の修正は必要か、あるいは他の可能性が探求できるかなど。

②人間関係の再構築のために

- 自己イメージの一新をはかります。
- 関係性の再考と再評価を行います。
- 積極的なサポート関係性をカウンセラーとの間で作り上げ、それを手始めとしてさまざまな人と

の関係性を作っていきます。

③社会の変革のために

- ●障害をもつ私達自身が地域で生きていくことで、周りの意識、社会を変えていくことができます。
- ●人は支え合って生きていくことに意味があることを実証していきます。

2．ピアカウンセリングをする時の約束

①時間を対等にする
②秘密厳守。プライバシーを守る
③否定、批判をしない
④助言、アドバイスをしない
＋（プラス）1　タバコ、酒、カフェインの入った物、甘い物を講座中、なるべく取らないようにする

①時間を対等にする。

人は皆対等で24時間の時間をもっています。ところが、障害が重いことや言語障害があるという理由で自分の話を十分に聞いてもらえないことや「あとで」と言われ、そのあとがないことなど、時間さえ対等に与えられない現実があります。ピアカウンセリングの場ではどの人も対等であることをお互いに知るために時間を対等に分け合います。

②秘密厳守。プライバシーを守る。

ピアカウンセリングでは一人ひとりの気持ちを大切にします。そしてその気持ちを言葉や態度で表現することを自由に行います。普段の生活の中でいつも我慢して相手に合わせていたり、人の話ばかり聞き、自分のことをなかなか話すチャンスがない人でも、この場では自由に安心して話してもらうために講座の中で聞いた話は絶対口外しません。部屋から一歩出たら聞いた話は忘れるようにします。そして外部の人には絶対に話してはいけません。もし外で話をしてしまい、それがその人の耳に入ってしまったら、もうその人は決して自分の気持ちを語ることはできなくなります。安心して自分の気持ちを話してもらうために秘密を守ります。

③否定、批判をしない。

多くの障害者は、周りの人から否定的な言葉をたくさん受けてきました。また自分でも障害があるからできないんだと自信がもてなくなり、消極的な生活を長い間過ごしてきました。勇気をもって自分の気持ちを話した時に、相手から否定をされたら、どんな気持ちになるでしょうか。開きかけた心が再び閉じてしまいます。ピアカウンセリングの場は会議の場でも討論の場でもありません。まず相手の気持ちを大切にすることが重要です。そのために否定、批判は絶対にしてはいけません。

④助言、アドバイスをしない。

相談イコール助言することと考えている人は多いと思います。そして障害者の多くはたくさんの助

言を受けて今まで生きてきました。長い間助言を受けて生きてくると、助言を受けないと自分では何も決めることができなくなります。自己決定力を奪われてしまうのです。助言がなくても、自己選択、自己決定していく力をつけていくことが自立にとっては大切です。もちろんカウンセラーは情報提供をしても、もちろん構いません。ただ選ぶのは本人です。

＋（プラス）１　タバコ、酒、カフェインの入った物、甘い物を講座中、なるべく取らないようにします。

最後に関しては、ピアカウンセリングが日本で始まった頃は必ず守らなければならない約束でしたが、カフェイン入りの薬を飲まなければ、体に痛みがある人、精神障害をもつ人にとって、タバコを休憩中にとらないと講座に参加することができないなど、障害の種類によって、必要不可欠な物質については、配慮するようになってきました。従って、それらの物を嗜好品としてとっている人には守ってもらうようにしています。

３．ピアカウンセラーに求められること

自立生活センターで活動する障害当事者のことをピアカウンセラーと呼びます。

①障害者であり、自らの障害を受容していること
②自立生活の実践者であり、自立生活に関する情報をもっていること
③相談者に安心感を与えられる人であること
④相談者のロールモデルになれる人であること
⑤人の話を十分に聞くことができる人であること
⑥相談者を信頼し、感情の解放を援助することができる人であること
⑦福祉制度に関する情報に熟知していること

４．ピアカウンセラーとして心がけていること

ピアとして相談者と関わるときに心がけていることは 、

①安心感を持ってもらうこと
②対等であること
③傾聴すること
④否定、批判をしない
⑤相手を尊重し、自分の価値観を押し付けない
⑥失敗も含めて見守る、先回りをしない
⑦相手の力を信じる
⑧失敗も含めてロールモデルになる

資料作成者　全国自立生活センター協議会　ピアサポート研修検討チーム

B 精神障害者ピアサポート専門員及び、精神障害者ピアサポート専門員サポーター倫理規程

1　精神障害者ピアサポート専門員及び、精神障害者ピアサポート専門員サポーターは（以下、「ピアサポート専門員」は、業務の遂行に際して、利用者の利益を最優先に考える。
2　ピアサポート専門員は、自らの先入観や偏見を排し、利用者をあるがままに受容する。
3　ピアサポート専門員は、利用者に必要な情報を適切な方法・わかりやすい表現を用いて提供 し、利用者の意思を確認･尊重する。
4　ピアサポート専門員は、利用者の自己決定を尊重し、利用者がその権利を十分に理解し、活用していけるように援助する。
5　ピアサポート専門員は、意思決定能力の不十分な利用者に対して、常に最善の方法を用いて利益と権利を擁護する。
6　ピアサポート専門員は、自分自身のリカバリーにおいても積極的に追求するとともに、利用者のリカバリーモデルとなれるように努める。
7　ピアサポート専門員は、リカバリーに関する知識を常に新しいものにするとともに、その知識を広く共有する。
8　ピアサポート専門員は、利用者のプライバシーを最大限に尊重し、関係者から情報を得る場合、その利用者から同意を得る。
9　ピアサポート専門員は、利用者や関係者から情報を得る場合、業務上必要な範囲にとどめ、その秘密を保持する。秘密の保持は、業務を退いた後も同様とする。
10 ピアサポート専門員は、利用者の援助のために利用者に関する情報を関係機関や関係職員と共有する場合、その秘密を保持するよう最善の方策を用いる。
11 ピアサポート専門員は、利用者に対して、性別、性的指向等の違いから派生する差別やセクシュアル・ハラスメント、虐待をしない。
12 ピアサポート専門員は、相互の専門性を尊重し、他の専門職等と連携・協働する。
13 ピアサポート専門員は、常に業務を点検し評価を行い、業務改善を推進する。
14 ピアサポート専門員は、その立場を利用した信用失墜行為を行わない。

平成27年9月15日版
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

C VHO-net ピアサポート倫理ガイドライン

ヘルスケア関連団体ネットワーキングの会（VHO-net）は、誰もが生きやすい社会を目指して活動しています。 2015 年には VHO-net が考える『ピアサポート 5 か条』を発行し、ピアサポートのあり方についてまとめました。各 団体のリーダーたちが、地域学習会等の場で議論を続けてくる

中で、より社会から信頼されるピアサポートを確立 するためには「ピアサポート倫理ガイドライン」が必要との意見がでてきました。このことを受けて「VHO-net ピアサ ポート倫理ガイドライン」を下記のように策定しました。各団体のピアサポートの倫理規定を作る際に活用ください。

記

1．目的

ヘルスケア関連団体ネットワーキングの会（以下、VHO-net とする）では、ピアサポートが市民から信頼される社会資源になるよう、以下倫理ガイドラインを定める。

なお、本ガイドラインにおけるピアサポートとは、VHO-net に登録しているヘルスケア関連団体のメンバー（以下、「メンバー」とする）及び、その団体に所属する会員による相談活動や情報提供等を意味する。

2．基本的理念

ピアサポートにおいて、人間尊重を基本理念とし、互いの尊厳を大切にするとともに、その人らしく生きることを支えあう。

またメンバーは、ピアサポートの社会的信用を高めることを目指す。

3．プライバシー保護と個人情報の取り扱い

ピアサポート相談者（以下、「相談者」とする）のプライバシー保護を徹底する。個人情報を取り扱う場合は、個人情報保護法を遵守し、あらかじめ相談者の同意を得るとともに、得られた個人情報は漏えい防止も含めて、責任をもって管理する。

3－A. 団体内での個人情報の共有

個人情報を団体内で共有する場合は、共有する人や担当部署の範囲と、取り扱う情報の内容を決めておく。関係機関、専門職と情報を共有する場合も同様である。

3－B. 情報の公開に伴う責任

会報への掲載、集会での発表、ネット上での公開等に際しては、相談者が特定されないように配慮する。

4．自己決定権の尊重

メンバーは、相談者の自己決定権を尊重し、相談者の権利と利益を擁護する。

5．ネットワークの構築と自己研鑽

メンバーは VHO-net にて学びあい、他団体、関係機関、専門職とのネットワークの構築を目指し、ピアサポートの質の向上に向けて自己研鑽に努める。

（2020年10月1日制定）

おわりに

このテキストが誕生した背景は、冒頭に書かせていただきましたが、障害を統合した基礎研修テキスト作りに取り組んだ当初は、それぞれの障害領域の違いに目が行ってしまう状況でしたが、議論を積み重ねてきた結果、専門研修テキストづくりは、お互いが大事にしてきたものを理解しあうというスタンスで創り上げてきました。その経過の中で、具体的にどのような議論があったのかということについては、参考資料として以前のバージョンから引き続き載せてあります「コラム」を参照いただければと思います。

私たちが目指すのは、「本人中心」の支援であり、それは、ピアサポーターもそうではない職員も変わりはないと思います。障害福祉サービスの中で、ピアサポーターという新たな職種が活躍することで、利用者と同じような立場から寄り添い、実体験に基づいた経験の共有を行い（精神障害領域のピアサポーターさんたちは経験を差し出すと表現されたりしますが)、本人の思いを一緒にかかわる家族や他の職員に届ける「かけはし」となる。これらは、ピアサポーターにしか果たせない重要な役割です。

昨今、障害のある人もない人も、そして、障害のあるなしに関わらず、すべての人がともに生きる社会を実現していくことがめざされています。その一歩として、障害福祉サービスで働く多様な職員の中にピアサポーターがいて、その強みを活かしてともに働くことがあたりまえのことになればと思います。

統合版Vol 1のあとがきにも、「このテキストは完成版ではなく、これまでもさまざまな議論が重ねられてきましたが、これからもまた、そうした積み重ねを経て、ブラッシュアップされていくのだろうと思います」と書かせていただきましたが、今回もまた、さいごに同じ言葉を申し添えたいと思います。

本研究事業には、さまざまな障害領域の当事者、現場の職員、研究者のみなさんなどが長年かかわってくださいます。心より御礼申し上げます。

令和８年３月

早稲田大学　岩崎　香

・令和7年度 厚生労働科学研究費補助金（障害者政策総合研究事業）障害者ピアサポート研修の実施内容の検証及び更なる効果的な実施方法の確立に向けた研究
・研究代表者：岩崎香（早稲田大学人間科学学術院）
・分担研究　：基礎研修・専門研修の見直しに関する検討
・分担研究者：岩崎香（早稲田大学人間科学学術院）

【研究協力者】＊敬称略

氏　名	所　属
秋山剛	NTT 東日本関東病院
秋山浩子	特定非営利活動法人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
飯山和弘	社会福祉法人じりつ
五十嵐信亮	竹田綜合病院
一木崇弘	熊本大学大学院生命科学研究部 神経精神医学講座
井谷重人	CIL 星空
市川剛	未来の会
岩上洋一	社会福祉法人じりつ
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
太田令子	千葉県千葉リハビリテーションセンター
門屋充郎	特定非営利活動法人十勝障がい者支援センター
彼谷哲志	特定非営利活動法人あすなろ
桐原尚之	全国「精神病」者集団
小阪和誠	社会福祉法人ソラティオ
齊藤健	社会福祉法人豊芯会
栄セツコ	桃山学院大学　社会学部

佐々木理恵	東京大学大学院医学系研究科 医学のダイバーシティ教育研究センター
島津渡	株式会社真和
四ノ宮美恵子	障害者支援施設梅ヶ丘自立訓練事業
平良幸司	社会福祉法人横浜市社会事業協会 横浜市保土ケ谷区生活支援センター
田中洋平	社会福祉法人豊芯会
堤愛子	特定非営利活動法人自立生活センター町田ヒューマンネットワーク
土屋和子	NPO 法人市民サポートセンター日野
中田健士	株式会社 MARS
永森志織	特定非営利活動法人難病支援ネット・ジャパン／一般社団法人全国膠原病友の会
橋本早苗	社会福祉法人豊芯会
蛭川涼子	特定非営利活動法人自立生活センター STEP えどがわ
又村あおい	一般社団法人全国手をつなぐ育成会連合会
三原睦子	認定 NPO 法人佐賀県難病支援ネットワーク
三宅美智	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
矢部滋也	一般社団法人北海道ピアサポート協会
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
吉野智	PwC コンサルティング合同会社

令和７年度厚生労働科学研究費補助金（障害者政策総合研究事業）
障害者ピアサポート研修の実施内容の検証及び更なる効果的な実施方法の確立に向けた研究

専門研修テキスト（障害統合版　改訂版第2版）

イラスト制作：平林　茂

令和７年度 厚生労働科学研究費補助金（障害者政策総合研究事業）
障害者ピアサポート研修の実施内容の検証及び更なる効果的な実施方法の確立に向けた研究

ピアサポート
基礎研修テキスト

障害統合版第2版
わかりやすい版



こんな方たちに読んでほしい!

- ☑ 障害や病気の経験を活かして働いている方、働きたいと考える方
- ☑ そうした方を雇用している事業者、雇用したいと考える事業者の方

ピアサポート
基礎研修テキスト

障害統合版第２版

わかりやすい版

令和7年度 厚生労働科学研究費補助金(障害者政策総合研究事業)
障害者ピアサポート研修の実施内容の検証及び更なる効果的な実施方法の確立に向けた研究

はじめに

日本の障害分野でのピアサポートとしては、
精神科病院に長く入院している人たちの退院を支援する、
地域で生活する障害者の
相談を受けるといった事例が ありま す。
また、通所サービスやグループホームで
ピアサポーターを雇うことも 広がりつつあります。

しかし、ピアサポーターを どのように 育てて、雇い、
職場で活躍してもらうかなどについて、
考えるべきことが まだ多く残っています。

そこで、私たちは、
障害当事者や専門職、研究者などとともに、
ピアサポーターの研修プログラムを 作ってきました。
２０２０年までに、まずは 精神障害のある人を対象とした
研修のプログラムとテキストを 作りました。

その後、２０２１年から 一部の障害福祉サービスで、
事業所が ピアサポートを雇ったり 活用したりすると
国から お金が支払われる制度が できました。
しかし、各地で 障害者ピアサポート研修を おこなうには
難しさも ありました。
そこで、精神障害以外の障害のある人も対象にしたテキストとして
２０２２年に 第１版を 作りました。

今回、テキストが よく使いやすくなるように 内容を見直し、
第２版を 作りました。
私たちは、ピアサポーターの方々の活躍は
障害福祉サービスなどの質を よりよくすることに つながると
考えています。
役所の皆さま、研修をおこなう団体の皆さま、参加者の皆さま、
そして、ピアサポートにかかわるすべての皆さまにとって
このテキストが 参考になれば うれしいです。

もくじ

はじめに …… 2

1 ピアサポートの理解 …… 6

1−1 ピアサポートとは「仲間としての支えあい」 …… 6

1−2 障害の種類ごとに進んできたピアサポート …… 6

1−3 ピアサポートは いろいろな形で おこなわれている …… 9

1−4 「障害者の権利条約」との関係 …… 11

2 ピアサポートの実際・実例 …… 16

3 コミュニケーションの基本 …… 17

3−1 ポイント …… 17

3−2 「話を聴くこと」で起こる よい影響 …… 17

3−3 うまく話を聴くコツ …… 18

3−4 話を聴く環境 …… 21

3−5 ピアサポーターとして 意識すること …… 22

3−6 お互いの ものの見方（世界観）を認める …… 24

4 障害福祉サービス等の基礎と実際 …… 31

4−1 「誰もが自分の思いを大切にしながら
お互いの思いを大切にしあえる社会」をめざす
法律や制度 …… 31

4−2 自分らしく 暮らすこと …… 36

4−3 いろいろな場面での ピアサポートの活用 …… 38

5 ピアサポーターの専門性 …… 40

5−1 あなたの経験が 役に立つ …… 40

5−2 ほかの職種・機関との「協働」…… 41

おわりに …… 44



1 ピアサポートの理解

- ピアサポートとは、仲間としての支えあいです。
  特に このテキストでは、障害のある人が、同じ障害のある仲間と支えあっていくことを意味しています。
- 障害の種類ごとに、さまざまなピアサポート活動が おこなわれています。
- ピアサポート活動は、障害のある人の権利を 大切にし、守っていくこととも 大事にしています。

1 ピアサポートとは「仲間としての支えあい」

ピアサポートは、障害のある人たちが　差別や つらさなど
今までの経験をもとに、仲間として支えることを 意味します。
ピアサポートを おこなう人を「ピアサポーター」と呼びます。
最近では、ピアサポートを おこなう人たちが増えてきました。
「ピア」という言葉は、もともと「同じ立場の仲間」という意味です。
ピアサポートでは、サポートする相手を「ピア」と呼ぶこともあります。

2 障害の種類ごとに進んできたピアサポート

ピアサポートの歴史や特徴は、障害の種類ごとに 異なります。
それぞれの障害の種類ごとの 歴史と特徴を 以下に まとめます。

なお、この基礎研修では、
すべての障害に共通することを中心にして 学んでいきます。

（1）精神障害の分野

- １９６０年代後半ごろから、精神科病院に入院している人たちの会など いろいろな団体が 活動しました。
- 精神障害があると、まわりの人が自分の主張をまともに聞き入れてくれないことがあるため、集団になって主張していく取り組みも おこなわれました。
- １９８０年代になると、福祉サービスをおこなう側としてピアサポーターに活躍してもらう取り組みが注目されるようになりました。

（2）身体障害の分野

- １９５０年代に、戦争で障害を負った軍人たちの団体が活動を はじめました。
- １９７０年代には、障害のある人を施設に追いやる 国の政策に反対して、重度の身体障害のある人たちの運動が はじまりました。
- １９８０年代からは、地域で 自立生活センターが作られていき、重度の身体障害のある人たちの地域生活をサポートするピアサポート活動が はじまりました。

（3）知的障害の分野

- 日本では、知的障害のある人たち自身が 活動することは
  少なかったです。
  知的障害のある人たちの権利を守ろうと 主張してきたのは
  おもに 知的障害のある人たちの家族でした。
- アメリカで はじまった 当事者の団体「ピープルファースト」が、
  ２００４年に 日本にも できました。

（4）難病の分野

- １９４０年代から、患者の会として
  難病のピアサポート活動が はじまりました。
- ２００３年に「難病相談支援センター」が つくられはじめました。
  ピアサポーターが センターや保健所での相談や交流会に参加したり、
  患者の会で リーダーとして 活動したりしています。

（5）高次脳機能障害の分野

- ２０００年に、高次脳機能障害のある人たちの会が できました。
  はじめは おもに 家族が活動していましたが、
  だんだんと 障害のある人が 障害のある人のために おこなう
  ピアサポート活動が はじまっていきました。
- 最近では、ピアサポート活動への関心が すごく高まってきています。

（6）その他の分野

- 最近では、発達障害のある人たちや ひきこもりの人たちの団体が つくられるように なりました。

  これから 活動が進んでいくことが 期待されています。

3 ピアサポートは いろいろな形で おこなわれている

「ピアサポート」の活動の内容や働きかた、呼びかたなどは、下の表のように いろいろです。

活動も いろいろ	たとえば・・・
	● 病院などで 専門家が手伝いながら進める患者の会。
	● 障害のある人たちだけで 語りあう、セルフ ヘルプ グループ。
	● スポーツや旅行など、趣味や余暇活動を おこなう活動。
	● 自立生活センターなどで おこなう、ピア カウンセリングや 自立生活プログラム。
	● 長いあいだ入院している人や施設に入所している人が地域に 移り住み、そこに 住み続けられるようにする 支援の活動。

働き方もいろいろ

たとえば・・・

- 患者の会や セルフヘルプなどで
  お金をもらわないで ボランティアとして 活動する。
- お金をもらって ボランティアとして 活動する。
  たとえば、患者の会などの事務局で
  交通費と 少しのお金をもらって 働く場合や、
  研修の講師として、
  研修ごとに お金をもらう場合など。
- 相談支援や、就労継続支援 B 型など、
  障害福祉サービスの施設で 職員として働く。

呼び方もいろいろ

「ピアサポーター」の ほかにも・・・

「ピアスタッフ」「ピアカウンセラー」

「ピアヘルパー」 など

この基礎研修では、
ピアサポートに関心を持っている すべての人たちを 対象にしています。
お金を もらうかどうかなど、働き方は 関係ありません。
ただし、専門研修とセットにした研修では、
お金をもらって ピアサポーターの活動をしている・活動をしたい人 を
おもな対象としています。
そして、いっしょに働く専門職の人たちも 研修に参加します。
ピアサポートの良いところを理解して 活用することで、
福祉サービスが より良くなることを めざしているからです。

4 「障害者の権利条約」との関係

(1)「障害者の権利条約」とは？

障害者の権利条約は、障害のある人たちの権利を守るために、
いろいろな国の人たちが 話し合って決めた 約束ごとです。
障害者の権利条約は ２００６年に できました。
日本は ２０１４年に 約束しました。

(2)“私たちのことを、私たち抜きに決めないで”

障害者の権利条約を つくるとき、
“私たちのことを、私たち抜きに決めないで”が合い言葉になりました。
障害のある人に関わることは、
障害のある人も いっしょに参加して 決めよう、ということです。
障害のある人たちの思いや考えを 大切にすることは、
ピアサポート活動を 大切にすることにも つながっています。

(3) 障害者の権利条約を約束するための日本の取り組み

障害者の権利条約を約束するためには、
障害者の権利を守る法律を ととのえることが 必要でした。
そこで、日本は、次のような法律を 新しくしたり つくったりしました。

新しくした法律

障害者基本法

障害のある人も ない人も、ともに生きる社会にするために、
国や地域の役所が めざすことなどを 決めた法律。

精神保健福祉法

精神障害のある人を支えることを めざすための法律。

つくった法律

障害者虐待防止法

障害のある人が虐待されることを 防ぐための法律。

障害者差別解消法

障害のある人が差別されることを 防ぐための法律。

（4）差別を防ぐための「合理的配慮」

２０１６年にできた「障害者差別解消法」には、
「合理的配慮」について 書いてあります。
合理的配慮は、お店や会社、役所などで 障害のある人が困ったときに、
店員や 社員・職員などが その困りごとを
できるだけ 解決するように 努力することです。
たとえば、次のような例が あります。

☑ **お店の入口に段差があって、車いすにのっている人が 入れない**

➡ スロープを出す、車いすを持ち上げる　など

☑ **目の見えない人が 書類や画面を 見ることができない**

➡ パソコンで 点字や音声で読めるように データを渡す、
タッチパネルの機械は
点字が付いたボタンでも操作できるようにする　など

☑ **耳の聞こえない人が アナウンスなどの声を 聞くことができない**

➡ 駅などの案内では 声のアナウンスだけでなく
掲示板に 文字で示したりする、講演やイベントのときには
手話通訳や要約筆記などを 準備する など

☑ **精神障害のある人が 長い時間 はたらけない**

➡ はたらく時間を「1日8時間」と 決めてしまわないで
体調などによって 短い時間だけ働くことを 認める　など

これらの合理的配慮は、「こういうときには こうする」と 前もって
決めてしまうのではなく、障害のある人と 話し合いながら、
どうするのがいいか 考えていくものです。

（5）「障害者の権利条約」で示している「社会モデル」

最近、「障害」についての考えかたが 変わってきました。
前までは、障害は その人が持っているもので、
治療やリハビリで 治せるものは 治す、と 考えることが 多かったです。
これを「個人モデル」や「医療モデル」の 考えかたと いいます。
それに対して、社会にバリアがあるせいで 困りごとが出てくる、
という考えかたを「社会モデル」の 考えかたと いいます。

たとえば、
「重度の障害があるから、地域で暮らすのは 難しい」というのは、
個人モデルの 考えかたです。
社会モデルでは、
「重度の障害のある人を支える仕組みなどが 地域にないから、
地域で暮らすのは 難しい」 と 考えます。
この考えは、障害のある人たちだけでなく、
みんなが暮らしやすい社会にしていくためにも 大切です。
（４）で紹介した「合理的配慮」は、
社会のバリアを できるだけ なくすための 取り組みです。

「社会のほうに バリアがある」と考えることは、
ピアサポート活動で 同じ障害のある仲間の権利を守るためにも
とても 大切なことです。

グループ演習①

グループごとに 自己紹介を おこないましょう。
また、以下のことを 話しあってみましょう。

① ここまで聞いた話の感想

② あなたは、同じような状況や経験のある仲間から
助けられたり、影響を受けたりしたことは ありますか？
また、仲間同士のグループ活動
（趣味やスポーツなども含みます）や
ピアサポート活動を 経験したことがありますか？

③ これから どのような 仲間同士のグループ活動や
ピアサポート活動を おこないたいと思いますか？



2 ピアサポートの実際・実例

「ピアサポートの実際・実例」では、
身体障害、知的障害、精神障害、難病、高次脳機能障害、発達障害など、
さまざまな障害当事者の皆さんの経験に基づいた語りを通して、
より具体的に ピアサポートを理解していきます。

実際の研修では、
それぞれの自治体で活躍してこられた
ピアサポーターの皆さんの中から
異なる障害のある講師を 何人か お招きして、
ピアサポーターとしての活動の実際をわかりやすく 語っていただきます。



3 コミュニケーションの基本

（1）ポイント

- 話を聴くことで、相手にも 自分にも よい影響があります。
- 話しあう環境も 大切です。
- ピアサポーターは、相手の「ものの見方（世界観）」を理解して、それを 大切にします。

（2）「話を聴くこと」で起こる よい影響

「話を聴くこと」は、ただ相手が話して終わり ではありません。
話を聴くことで、相手にも 自分にも よい影響があるものです。
たとえば、次のような よいことがあります。

▶ 信頼できる関係になる

相手の気持ちや思いを大切にしながら 話を聴くことで、
相手は「わかってもらえた」、「大切にしてもらえた」と感じ、
安心することができます。
聴くときは、相手を 否定したり 批判したりしないことが
とても 大切です。

▶ 自分のことを より理解できる

相手は、あなたに話を聴いてもらうことで、

自分の考えや気持ちを 整理しやすくなり、
自分のことを より理解できるかもしれません。
また、新しい ものの見方に 気づいたり、
「こういう自分がいたのだ」と発見することもあります。
あなたも、話を聴くことで 相手のことを
より深く知ることができます。

自立する力や 自分で決める力が つく

丁寧に話を聴いてもらうことで、
相手は「自分にも できることがある」、
「他の助けにも手を伸ばせる」など
自分の力に 気づくことがあります。
そして、「どうしたいのか」、「これから どうするのか」など、
自分で考えて ものごとを決めていけるようになります。

(3) うまく話を聴くコツ

以下の①～③を続けて、会話を ゆっくりと 深めます。

① 相手の気持ちを 丁寧に 受け取る

相手の言葉とともに、表情や 声の感じ、しぐさ、沈黙など、
言葉以外からも 相手の気持ちを 注意深く、丁寧に 受け取ります。

② 相手のことを 自分の中で整理する

相手が言いたいことや 相手の気持ちを
自分なりに 考えて 整理します。

③ 話の内容を確かめる、受けとめた気持ちを表現する

相手の話を 言い換えたり まとめたりして 内容を確かめます。
また、受けとめた 相手の気持ちを
自分なりに 言葉や態度で 表現したりします。

相手の話を聴くときに 次のような方法を使ってみるのも
いいでしょう。

▶ 言い換え

相手の話を、自分の言葉で 言い換えて 伝えてみます。
相手が「そう、それを 言いたかった！」と感じられると、
相手の安心に つながります。

▶ まとめ

相手の話が 長かったときなど、
大事だと思った部分を 短くまとめて 伝えてみます。

そうすることで、
相手は「自分の話を きちんと理解してくれている」と
安心できます。

また、自分自身も 相手の話を整理することができます。

相手の気持ちへの共感

「つらかったですね」、「～と感じられたのですね」など、
相手の気持ちに共感して 伝えます。

確認の質問

「たとえば、具体的には どのようなことですか？」、
「いつから 続いていますか？」など、
話を深めるための質問をします。
会話の流れに合わせて、質問が 多くならないようにします。
質問が 多すぎると、相手が
「調べられているみたいで いやだ」と感じてしまいます。

沈黙を大切に

話が止まる時間も、相手にとっては
考えをまとめたり、気持ちを確かめたりする 大切な時間です。
あわてて 自分が話そうとしないで、
静かな時間を そのまま受けとめます。

言葉以外の表現を大切に

言葉以外でも、うなずき、目線、表情、しぐさなどで
「あなたの話を 聴いていますよ」という気持ちを 伝えられます。

（4）話を聴く環境

相手が安心して話せるためには、（３）であげたコツのほかに、
話をする環境も とても大切です。

まずは、まわりに人がいなくて、静かな場所であることが 大切です。
ほかの人が近くにいたり うるさかったりすると、
自分も 相手も 話に集中できませんし、
ほかの人に 話が聞こえてしまう 危なさも あります。

また、相手と自分が ちょうどよく離れられる 広さがあること、
同じ目線で話せることも 大切なポイントです。
相手が座っているのに 自分だけ立ったまま 話すなど、
上から見下ろすような姿勢は やめましょう。
座る位置は、正面で 向かいあうより、ななめ横くらいに座るほうが
お互いに緊張しにくいと いわれています。



そして、あなたが不安を感じる環境や 落ち着かない場所は
やめておきましょう。
あなたが不安を感じていると、話に集中しづらいですし、
あなたの不安が 相手にも伝わってしまいます。
反対に、あなたが「ここは心地よいな」と感じられる環境は、
相手にとっても 安心して話せる場になりやすいです。

(5) ピアサポーターとして 意識すること

☑ 語りあい・聴きあいながら「ピア」になる

相手は、同じような経験のある人に 話を聴いてもらう。
自分は、同じような経験をしている人の話を 聴く。
こうしていくことで、「同じような立場や経験で 分かり合える仲間」
(ピアの関係) という気持ちが 育っていきます。

孤独になっていた人が ピアサポーターに 話を聴いてもらうことで、
「自分は ひとりではなかったんだ」と感じ、
希望が生まれることがあります。

ただし、同じ立場や経験があるからといって、
すぐに「ピアの関係」になれるわけではありません。
お互いに 語りあい、聴きあい、体験を
丁寧に 分かちあっていくことで、ピアの関係が 育っていくのです。

☑ 自分の弱さを伝えることで つながり、会話が広がる

あなたが 自分の弱さや困りごとを 正直に 伝えることで、
問題を解決するだけではなく、
豊かなコミュニケーションに つながることがあります。

たとえば、相手が「眠れなくて 困っている」という
相談をしたとします。
それに対して、すぐに 解決方法を アドバイスすれば、
相手の悩みは 一気に 解決するかもしれません。
一方で、あなたが「助ける側」、相手が「助けられる側」という
決まった関係になってしまうことが あります。

もし、聞き手である あなたにも 同じような経験があれば、
「わたしも 眠れないときがあるんです。
いろいろ試してみたけれども、うまくいかないこともあって」と、
自分の弱さを そっと伝えてみると どうでしょうか。
相手は 同じような悩みのある仲間として つながりを感じて、
「眠れないときには、どうやって 過ごしていますか？」
というように、話題が広がるかもしれません。

☑ 誰かに相談した経験が、ピアサポーターの強みになる

ピアサポーターをめざす人なら、今までに 障害や病気、
生きづらさについて、誰かに相談した経験があると思います。

そのとき、あなたは 不安や緊張で いっぱいだったのでは
ないでしょうか。

これから あなたのところに相談に来る人も、
きっと同じような不安を 抱えています。
あなた自身にも そうした経験があるからこそ、
相談に来る人の気持ちに 自然と寄りそえるはずです。
これは ピアサポーターとしての 大きな強みです。

自分の経験を 細かく覚えていなくても 大丈夫です。
前に ほかの人に 相談したときの 自分の気持ちや
相手が どのように 聴いてくれたのかを 思い浮かべてみます。
そうすることで、話の聴きかたのヒントが たくさん わかってきます。
このように、ときどき 自分の経験を振り返ってみることを
おすすめします。

（6）お互いの ものの見方（世界観）を認める

☑ ものの見方（世界観）とは？

わたしたちは つい、「相手も 自分と同じように 考えているだろう」と
思ってしまうことがあります。
しかし、人によって 思い浮かべることや感じ方が違うことは
よくあります。

それは、育った家庭や文化、それまでの経験などによって、
一人ひとりの「ものの見方（世界観）」が あるからです。

例：熱が出たときの「ものの見方（世界観）」の違い

ピアサポーターが 仕事で 相手の家に 行きました。
相手は 37 度台の熱があり、つらそうに見えます。



ピア
サポーター

とても つらそうですね。
病院には 行かれましたか？

いいえ。家で休んでいれば 大丈夫ですよ



相手



ピア
サポーター

熱があるなら、病院に行ったほうがいいですよ。
つらそうですし

病院に行くほどでは…



相手



ピア
サポーター

でも、念のため 行ったほうが 安心ですよ

大丈夫ですよ。
これくらいの熱で病院に行く人は いませんよ



相手

前のページの会話では「熱が出たら 病院へ行くべきだ」
というピアサポーターの考え（世界観）と、
「病院は もっと体調が悪くなってから行くところだ」
という相手の考え（世界観）が すれ違っています。

そして、ピアサポーターは、相手が病院に行かないことを
「よくないことだ」と決めつけて 話してしまっています。
しかし、相手は 相手なりの理由や経験から
「今は 病院に行かなくても 問題ない」と判断しているかもしれません。

前にも書いたように、ものの見方（世界観）は、育った家庭や文化、
それまでの経験などによって 一人ひとり ちがいます。
相手が どんな世界観を もっているのかを、
前もって知ることも できません。

大切なのは、「人は それぞれ、ものの見え方や 考えかたが ちがう」
ということを理解して、相手の考えを大事にしながら 話すことです。
そうすることで、相手が本当に必要としている助けにも、
気づきやすくなります。
さっきの例だと、次のように 話してみるのは どうでしょうか。



ピア
サポーター

とても つらそうですね。
病院には 行かれましたか？



相手

いいえ。家で休んでいれば 大丈夫ですよ



ピア
サポーター

熱があると 心配になりますよね。
病院に行くという方法もありますが、
家で休むほうが 安心しますか？



相手

熱が出ても、
いつも家で寝て 治しているので…。
病院に行くものなのでしょうか？



ピア
サポーター

なるほど、今までは そうしてきたのですね。
私は 具合が悪くなると 病院に行くほうですが、
あなたは どうしたいと思っていますか？



相手

病院に行くのは ちょっと…
でも、今の体調は 何とかしたいです…

ポイントは、「あなたは そういうふうに考えているのですね」
と受けとめながら 話を広げることです。
「どちらが正しいか」は 大切ではないことも あるのです。

ものの見方(世界観)を知るための問いかけの例

経験の意味を探る	その出来事は、あなたにとってどのような意味が ありましたか？
世界観の背景を聞く	そう感じるようになったのは、どんな体験があったからですか？
別の見方を考えてみる	もし ほかの人が 同じ場面を見たら、どう感じると思いますか？
お互いの感じ方を比べてみる	わたしは こう感じたけど、あなたは どう思いましたか？
未来に向けて考える	これからは、どんな考え方を試してみたいですか？

演習

その1

「安心して話ができたときの 聴き手の態度」のワーク

今までの生活の中で、「この人には 安心して話せたな」
「話を聴いてもらえて うれしかったな」と感じた場面があると思います。
そのとき、聴いてくれた人は どんな態度だったのかを思い出して、
みんなに 紹介してみましょう。

演習その１の進め方

1. 自分の経験を思い出して 書く（約３分）
   自分の経験を振り返りながら、
   安心してができたときの 聞き手の態度を 短い文で まとめます。

   例：うなずいてくれた、否定しなかった、ゆっくり聞いてくれた……など

2. グループで 紹介しあう（12 分くらい）
   １人につき１分くらいで、自分がまとめた内容を 発表します。
   全員の発表が終わったら、
   感じたことや気づいたことを 伝えあいます。

その2

2人で聴き合うワーク

その２－１：話を聴くワーク

演習その２－１の進め方

1. ３人１組のグループを作ります。

2. １回目の「聞き手」「話し手」「観察する人」の役割を決めます。
   （役割を交代して 全部で ３回 おこないます。）

演習

3. 話し手が 話をします。（3 ～ 5 分）

話題の例：　最近 気づいた 自分の変化、家族・友達・当事者仲間のこと、
最近あったできごと　など

聞き手は、話を 丁寧に聴きます。
相手の感じ方や ものの見方（世界観）に 関心を向けます。
質問をしてもいいですが、アドバイスや意見は 控えます。

4. 役割を交代して、3 と同じことをします。
3 回おこなって、全員が 1 回ずつ「聞き手」役をします。

5. 終わったら、話してみての感想、聴いてみての感想、
観察していて気づいたことを 3 人で 話し合います。（10 分）

その 2－2：言葉を使わないで 話を聴くワーク

演習その 2－2 の進め方

1. 3 人 1 組のグループを作ります。

2. 1 回目の「聞き手」「話し手」「観察する人」の役割を決めます。
（役割を交代して 全部で 3 回 おこないます。）

3. 話し手が 話をします。（3 ～ 5 分）
話題の例：ワークその 2－1 の話題の続き　など
聞き手は、言葉を使わずに 聴いてみます。
うなずき、目線、しぐさなどの「言語ではない表現」で、
話を受けとめた気持ちを 自然に伝えます。

4. 役割を交代して、3 と同じことをします。
3 回おこなって、全員が 1 回ずつ「聞き手」役をします。

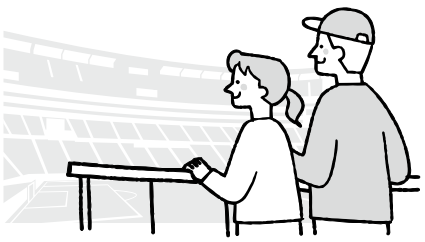
5. 終わったら、3 人で振り返ります。（10 分）
よかったこと、難しかったこと、感じたことなどを 話し合います。

4 障害福祉サービス等の基礎と実際

この項目では、障害福祉に関係する制度や法律について知り、
ピアサポート活動に活かしていくことを めざします。

(1)「誰もが自分の思いを大切にしながら お互いの思いを大切にしあえる社会」をめざす 法律や制度

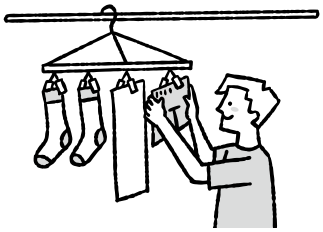
☑ 今ある障害福祉サービスなど



好きなスポーツを観るために、
いっしょに電車に乗ってついてきて
いっしょに楽しんでくれる人



いきたい会社で働くために、
いっしょに面接テストの練習をして
合格したら いっしょに喜んでくれる人



自宅で自分の代わりに
洗濯物を干してくれる人



働いているカフェで おいしいコーヒーの
いれ方を 教えてくれる人

このような 障害福祉サービスなどは、
日本のどの地域でも 利用することができるようになっています。
しかし、地域によっては サービスをおこなう施設が少ない などの
問題もあります。

それぞれの地域には、
「自立支援協議会」という 話しあいの場が あります。
それぞれの地域の課題について 地域の人たちが話し合う場です。
話し合いを聴きに行くこと（傍聴）も できます。
地域のホームページに 日程などが載っていますので、
関心をもって 見てみましょう。

障害福祉サービスなどは、
「障害者総合支援法」という法律で 決められています。
この法律は、3 年ごとに 見直されることになっています。

具体的な障害福祉サービスの内容については、
厚生労働省という国の役所のホームページに書いてあります。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/shougaishahukushi/service/naiyou.html

職場の同僚や ピアサポーターのネットワークなどで 情報交換をして、
障害福祉サービスなどについて 新しい情報を得られるようにすると
よいでしょう。

☑ 今の障害福祉サービスなどは どうやって できた？

日本では、２０００年から 福祉が大きく変わっていきました。
障害のある人たちに対しては、次の３つを めざして
新しい制度が 考えられました。

① 一人ひとりが自立できるようにし、
自分で選んだことが 大切にされる 制度をつくる

② 質の高い福祉サービスを広げる

③ 地域での生活を いろいろな面で支援するため、
地域の福祉を 充実させる

このために、それまであった いくつかの法律を 新しくして、
２００３年からは「支援費制度」という 新しい制度が はじまりました。
この制度ができて、どの施設で 障害福祉サービスを使うかを
障害のある人自身が 選べるように なりました。
しかし、障害福祉サービスのために 役所が出すお金が 足りなくなり、
支援費制度は 続けられなくなりました。
そのため、２００６年に「障害者自立支援法」が はじまりました。
しかし、この法律にも 問題が ありました。

障害者自立支援法では
サービスの料金のうち １割を 利用者が負担しなければならない など、
「憲法に 違反している」といわれるような 内容でした。

そこで ２０１０年に「障がい者制度改革推進会議」という
話しあいの場が つくられました。
この会議に参加した人の 半分以上が 障害のある人や その家族でした。
障害のある人たちに関する制度を 障害のある人たちが中心になって
つくる という 大きな出来事になりました。

この会議の内容は、１の４で紹介した「障害者の権利条約」にも
大きく 影響を受けました。
障害者の権利条約が つくられるときには、
「私たちのことを、私たち抜きで決めないで」が
合い言葉になっていました。
また、「社会のほうに バリアがある」という
「社会モデル」の考えかたを 大切にしました。

障がい者制度改革推進会議で つくられた 日本の新しい制度でも、
こうした考えかたが 大切にされました。
また、障害のある人たちの団体は、
新しい制度に対して 次の「6 つのめざすもの」を 求めました。

6つのめざすもの

1. 障害のない市民と平等・公平になるよう、
必要な支援を受ける権利を守る

2. 支援を受けられない人をなくし、
すべての障害者を 対象とする

3. 市町村がもっている お金の量などで
地域ごとに差が出ないようにする

4. 精神障害のある人らが 家庭の事情などで
入院させられるといった 放っておけない問題を 解決する

5. 障害のある人が 本当に必要な支援を 受けられるようにする

6. 1から5までを おこなうために
役所のお金が 足りなくならないようにする

※ 障がい者制度改革推進会議総合福祉部会
「障害者総合福祉法の骨格に関する総合福祉部会の提言 ー新法の制定を目指してー」
(2011年8月30日) をもとに、わかりやすく書き換え

２０１３年から はじまって 今もある「障害者総合支援法」では、
「6つのめざすもの」は まだ十分には できていませんが、
前の障害者自立支援法で 問題だった点は 変わりました。
これから 制度・法律を より良いものとするために、
ピアサポーターも 社会に 意見を伝えていくことが とても 大切です。

（2）自分らしく 暮らすこと

障害福祉サービスなどの種類によっては、
「サービス等利用計画」を つくることが あります。
相談支援専門員という人が、障害のある人の思いや考えを聴きながら、
どのようなサービスを使うかなどの計画を つくります。
障害のある人や その家族が 計画を つくる場合も あります。
これを「セルフプラン」と いいます。

計画を つくるときには、障害のある人に サービスについての
詳しい情報が 伝わることが とても 大切です。
情報が 足りなければ、本当に必要なサービスが
選べなかったりするからです。
情報が 十分にあることで、自分らしく暮らせることに つながります。

ただし、特に 障害福祉サービスの施設で働くピアサポーターには
意識してほしいことが あります。
それは、障害のある人が誰でも いつでも
困っているわけではない ということです。
これから 新しく計画を つくらなくても、
自分らしい暮らしが できている場合も あります。
相手に 情報を伝えたうえで、これから どうするかは、
その相手の思いや考えを 大切にします。

障害福祉サービスなどを使う流れ

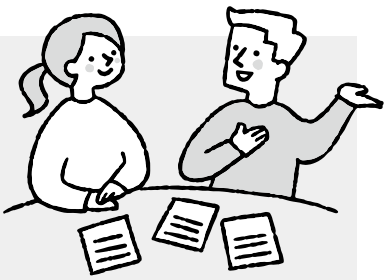
- 自分らしく暮らせていない状態
- 必要と思われる情報を手に入れ、自分の思いを大切にしたいと感じられる環境



- 必要な障害福祉サービス等が書かれたサービス等利用計画案を作る
- 障害福祉サービスの利用を役所に申請する
- 自分らしい暮らしを実現するためのチームが集まって方向を確認する（サービス担当者会議）



- 障害福祉サービスの支給が決定
- 障害福祉サービスの提供状況や使い心地の確認（モニタリング）



（3）いろいろな場面での ピアサポートの活用

今の障害福祉サービスなどの制度や法律には、
まだまだ 問題もあります。

でも、だからといって
自分らしい暮らしが できないわけでは ありません。
自分らしい暮らしが できるかどうかは、
制度や法律以外のことも 関係してきます。
ピアサポート活動も、その一つです。
仕事として お金をもらっておこなうピアサポートのほか、
ふだんの暮らしのなかで 障害のある人同士で 支えあうことで、
自分の思いを大切にできる社会に なっていくことでしょう。


ピアカウンセラー


ピアヘルパー


ピアサポーター


ピアスタッフ


自助グループの
世話人（代表の人）


学校（教育現場）での
ピアサポート

演習

ふだんの暮らしのなかで、

どんなところにピアサポーターがいて、

どんなことができると いいでしょうか？

あなたが暮らす街・いつもの生活や、

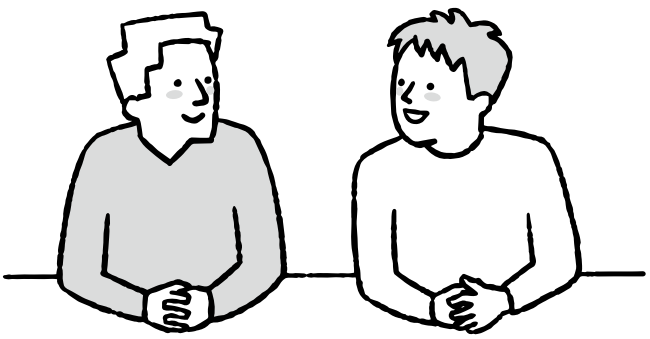
あなた自身が「とても助かった」

という経験を思い浮かべて、

自由に 考えを 伝えてみてください。

あなたの考えが制度になって、

誰にでも使えるサービスになるかもしれません。



5 ピアサポーターの専門性

（1）あなたの経験が 役に立つ

障害や病気などの経験は、

あなたにとって いやなことかもしれません。

ただ、ピアサポーターとして活動するときには、

あなたの経験が ほかの人の役に立つことになります。

障害のある ほかの人は もちろんのこと、

その家族、支援者などにも 役に立つことが あります。

ピアサポーターだからこそ できること

- 相手が受けている差別などを 自分のことのように感じられ、
  相手の立場に寄りそって 考えることができる。
- あなたが経験した話を 相手が聴くことで、
  相手が「自分だけじゃないんだ」と思えたり、
  自分の考えかたなどを変える きっかけになったりする。
  あなたが経験した話から、
  相手が 将来のことを 具体的に想像することが できる。
  また、悩みや困りごとを解決する ヒントになる。
  障害のある人が中心になることの大切さを
  家族や支援者、そして 社会に向けて 伝えることができる。

そして、自分の経験が ほかの人の 役に立つことで、
あなた自身にも よい影響が あるでしょう。

これらが ピアサポート活動の特徴の１つであり、
とても魅力的な仕事になる可能性が あるのです。

もちろん、ピアサポート活動は
相手のことを 第一に考えて おこないます。
それでも、ピアサポート活動をしていくうちに、
あなた自身の悩みや困りごとを解決するヒントが
見つかるかもしれません。

（2）ほかの職種・機関との「協働」

相手の話を聴いて、自分の経験を話す といった活動は、
あなた１人でも できると思います。
ただ、ピアサポートを おこなっていくなかで、
ピアサポーターではない人や、福祉施設・役所・グループなどと
協力して 進めていくこと（協働）が 必要なことも あるでしょう。

たとえば、相手が 障害福祉サービスを
使おうと考えていたり、いま 使っている場合、
サービスの詳しい説明は 障害福祉の専門の人が おこなうなど
役割を分担することが あります。

また、相手の考えが 障害福祉の関係者などに
うまく 伝わっていないような場合には、
相手の思いに寄りそって 関係者に確認することも あります。

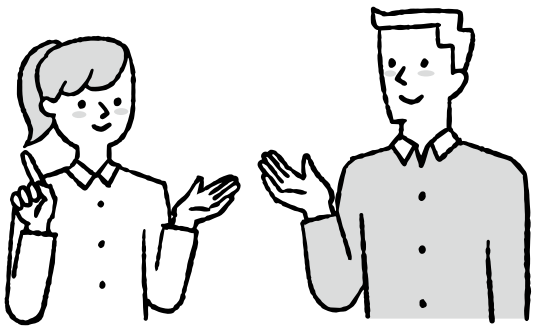
ほかの人や施設などと 協力するとき、
あなたの考えと ほかの人や施設などの考えが違うことも あるでしょう。
そのようなときは、争うのではなく、
いろいろな見かたがあることを理解しながら、
ていねいに 話しあっていきましょう。
そうすることで、お互いに 信頼しあえるようになります。
これは、ピアサポートをする相手にとっても大切なことです。

相手から聴く話のなかには、
まだ ほかの人には話していない内容も あるかもしれません。
その場合は、相手に
「障害福祉の関係者の人たちにも 知ってほしいですか？」
と 確認してみます。
相手が「知ってほしい」という場合には、
「あなたから 今度 話してみますか？」と 聞いてみます。
相手が「自分では 話しづらいから、代わりに 話してほしい」と
希望した場合には、
あなたが 代わりに 伝えることも あるかもしれません。
相手の思いや考えを知って、大切にすることが、
ピアサポーターができる 大事な役割です。

演習

① ピアサポーターの専門性を
活かせるようになっていくために、
わたしたちは どのようなことをすると
良いでしょうか。

② 支援の内容や方法について、
障害福祉の他の職員と
意見が合わない場合も あると思います。
そのようなとき、どうしたら 良いでしょうか。
（専門職のかたは、同僚である他の専門職、
またはピアサポーターと
意見が合わない場合を 想定してください。）



おわりに

2016年（平成28年）度から厚生労働省の研究事業として「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」が始まりました。

当時、アメリカやカナダでは「認定ピアスペシャリスト」がすでに活躍しており、日本でも精神障害の領域を中心に、同様の仕組みを目指した活動が進んでいました。しかし、その研究事業がこれまでと違っていたのは、「すべての障害（身体・知的・精神など）」を対象とした共通の養成研修を作り上げるという点でした。

日本の障害福祉は、障害ごとに法律や活動が整えられてきた歴史があります。そのため、それぞれの領域で活動してきた当事者の皆さんが、果たして「ひとつになる」という決断をしてくださるだろうか、という大きな不安がありました。

しかし、多くの方々がこの事業の趣旨に共感してくださったことで、研究班が立ち上がりました。それぞれの障害の違いを受け止めながら、共通する大切な部分を軸にして、現在の「障害者ピアサポート研修」が創り上げられたのです。

その後、「障害者の権利に関する条約」の批准という後押しもあり、2020年度（令和2年度）には、この研究事業が国の「地域生活支援事業」に位置づけられました。さらに令和3年度の報酬改定では、一部のサービスにおいて「ピアサポート体制加算」や「ピアサポート実施加算」が認められることになったのです。

その後、研究を始めた当初は想像もできなかったスピードで、この研修が全国に広がっています。時折、夢ではないかと思うこともありますが、同時に、今はまだ「スタートライン」に立ったばかりだとも感じています。

この研修を通じて、各地にピアサポートの「種」が蒔かれました。それがしっかりと芽を出し、大きく育っていくかどうかは、研修を終えた皆さんのこれからの活動にかかっています。

10年後、20年後の障害福祉サービスの中で、ピアサポーターが当たり前の存在として確かな場所を築いていることを、心から願っております。

早稲田大学　岩崎 香

委員名簿

氏名	所属
秋山 剛	ＮＴＴ 東日本関東病院
秋山 浩子	特定非営利活動法人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
飯山 和弘	社会福祉法人じりつ
五十嵐 信亮	竹田綜合病院
一木 崇弘	熊本大学大学院生命科学研究部　神経精神医学講座
井谷 重人	ＣＩＬ 星空
市川 剛	未来の会
岩上 洋一	社会福祉法人じりつ
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
太田 令子	千葉県千葉リハビリテーションセンター
門屋 充郎	特定非営利活動法人十勝障がい者支援センター
彼谷 哲志	特定非営利活動法人あすなろ
桐原 尚之	全国「精神病」者集団
小阪 和誠	社会福祉法人ソラティオ
齊藤 健	社会福祉法人豊芯会
栄 セツコ	桃山学院大学 社会学部
佐々木 理恵	東京大学大学院医学系研究科 医学のダイバーシティ教育研究センター
島津 渡	株式会社真和

氏名	所属
四ノ宮 美恵子	障害者支援施設梅ヶ丘自立訓練事業
平良 幸司	社会福祉法人横浜市社会事業協会 横浜市保土ケ谷区生活支援センター
田中 洋平	社会福祉法人豊芯会
堤 愛子	特定非営利活動法人自立生活センター 町田ヒューマンネットワーク
土屋 和子	特定非営利活動法人市民サポートセンター日野
中田 健士	株式会社 MARS
永森 志織	特定非営利活動法人難病支援ネット・ジャパン／ 一般社団法人全国膠原病友の会
橋本 早苗	社会福祉法人豊芯会
蛭川 涼子	特定非営利活動法人自立生活センター STEP えどがわ
広野 ゆい	特定非営利活動法人 ＤＤＡＣ（発達障害をもつ大人の会）
又村 あおい	一般社団法人全国手をつなぐ育成会連合会
三原 睦子	認定 NPO 法人佐賀県難病支援ネットワーク
三宅 美智	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
矢部 滋也	一般社団法人北海道ピアサポート協会
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
吉野 智	ＰｗＣ コンサルティング合同会社

令和７年度厚生労働科学研究費補助金
（障害者政策総合研究事業）

障害者ピアサポート研修の実施内容の検証及び更なる効果的な実施方法の確立に向けた研究

基礎研修テキスト（障害統合版 第２版）わかりやすい版

わかりやすい版編集：一般社団法人スローコミュニケーション
デザイン：DeHAMA

ピアサポート
基礎研修テキスト

障害統合版第2版
わかりやすい版



『ピアサポート専門研修テキスト 障害統合版第2版』は、平成28年度から3年間にわたって実施した「厚生労働科学研究費補助金（障害者政策総合研究事業（身体・知的分野））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」および令和3年度厚生労働省障害者総合福祉推進事業「障害者ピアサポート研修における講師の養成のための研修カリキュラムの効果測定及びガイドブックの開発」の一環として作成した専門研修テキストを改編したものです。

令和７年度 厚生労働科学研究費補助金（障害者政策総合研究事業）
障害者ピアサポート研修の実施内容の検証及び更なる効果的な実施方法の確立に向けた研究

ピアサポート
専門研修テキスト

障害統合版第2版
わかりやすい版



こんな方たちに読んでほしい!

- ☑ 障害や病気の経験を活かして働いている方、働きたいと考える方
- ☑ そうした方を雇用している事業者、雇用したいと考える事業者の方

ピアサポート
専門研修テキスト

障害統合版第２版

わかりやすい版

令和7年度 厚生労働科学研究費補助金(障害者政策総合研究事業)
障害者ピアサポート研修の実施内容の検証及び更なる効果的な実施方法の確立に向けた研究

はじめに

日本の障害分野でのピアサポートとしては、
精神科病院に長く入院している人たちの退院を支援する、
地域で生活する障害者の
相談を受けるといった事例が ありま す。
また、通所サービスやグループホームで
ピアサポーターを雇うことも 広がりつつあります。

しかし、ピアサポーターを どのように 育てて、雇い、
職場で活躍してもらうかなどについて、
考えるべきことが まだ多く残っています。

そこで、私たちは、
障害当事者や専門職、研究者などとともに、
ピアサポーターの研修プログラムを 作ってきました。
２０２０年までに、まずは 精神障害のある人を対象とした
研修のプログラムとテキストを 作りました。

その後、２０２１年から 一部の障害福祉サービスで、
事業所が ピアサポートを雇ったり 活用したりすると
国から お金が支払われる制度が できました。
しかし、各地で 障害者ピアサポート研修を おこなうには
難しさも ありました。
そこで、精神障害以外の障害のある人も対象にしたテキストとして
２０２２年に 第１版を 作りました。

今回、テキストが よく使いやすくなるように 内容を見直し、
第２版を 作りました。
私たちは、ピアサポーターの方々の活躍は
障害福祉サービスなどの質を よりよくすることに つながると
考えています。
役所の皆さま、研修をおこなう団体の皆さま、参加者の皆さま、
そして、ピアサポートにかかわるすべての皆さまにとって
このテキストが 参考になれば うれしいです。

もくじ

はじめに …… 2

1 基礎研修の振り返り …… 6

2 ピアサポーターの基礎と専門性 …… 9

2－1 自分を受け入れながら 望みをかなえる …… 9

2－2 リカバリーの経験を語りあう …… 9

2－3 リカバリー ストーリーの 良いところ …… 10

2－4 リカバリー ストーリーの 役立てかた …… 11

2－5 ピアサポーターの専門性 …… 12

3 ピアサポーターの専門性の活用 …… 14

3－1 本人中心 …… 14

3－2 自立と社会参加 …… 15

3－3 「障害」の 2つの考えかた …… 16

3－4 ストレングス …… 17

3－5 ストレングスを活かした支援 …… 18

3－6 アドボカシー …… 20

3－7 意思を決めるための支援 …… 21

3－8 エンパワメント …… 25

4 チームアプローチ …… 26

4−1 チーム アプローチの必要性 …… 26

4−2 チーム アプローチの実際 …… 27

4−3 チーム アプローチについて より詳しく理解する …… 32

4−4 チームのメンバーとして …… 34

5 労働環境と合理的配慮 …… 36

5−1 働く環境 …… 36

5−2 合理的配慮 …… 43

6 バウンダリーと倫理 …… 51

6−1 葛藤 …… 51

6−2 バーンアウト（燃え尽き症候群） …… 52

6−3 役割葛藤 …… 52

6−4 二重関係（多重関係） …… 54

6−5 バウンダリー …… 55

6−6 倫理 …… 56

6−7 守秘義務 …… 58

7 セルフ マネジメント …… 60

7−1 セルフ マネジメントとは …… 60

7−2 ピアサポート活動での セルフ マネジメント …… 63

7−3 セルフ マネジメントを続けるために …… 66

おわりに …… 68

1 基礎研修の振り返り

障害者ピアサポート研修の目的は、おもに 次の２つです。

・障害福祉サービスで働く ピアサポーターを 育てること

・ともに働く職員が ピアサポートのことを よく理解すること

基礎研修は、講義と演習（グループワーク）を繰り返して
学んでいきました。専門研修でも 同じです。

みなさんが 積極的に 参加できるように、
お互いを 大切にするための
約束（グランドルール）を 確認しておきます。

1. 相手の話を よく聞きましょう
2. ほかの人の意見を 否定しないようにしましょう
3. 言いたくないことは 話さなくて大丈夫です
4. 今日 聞いた話の中で、
   個人情報や プライベートに 関わることは、
   誰にも話さないようにしましょう。
5. グループ演習は、みんなが話せる 大切な時間です。
   みんなで時間を分けあって、うまく使ってください。

基礎研修で学んだこと

1 ピアサポートの理解

ピアサポートの基本と、人権との関わりについて 学びました。

ピアサポートは、仲間（ピア）としての支え合いです。

障害福祉の現場で 職員として働くことも、ピアサポートの一つです。

障害の「社会モデル」（社会にバリアがあるせいで
困りごとが出てくる という考えかた）や
合理的配慮の大切さについても 学びました。

2 ピアサポートの実際・実例

当事者の語りを通して、さまざまなピアサポーターの
歴史や活動内容を直接 聞いて、理解を深めました。

共通しているのは「経験を活かして活動する」という点でした。

3 コミュニケーションの基本

話を聴く「コツ」と「環境」について 学びました。

単に話を聴くだけでなく、
相手を大切に思い、弱さを分かちあうことが
信頼できる関係に つながっていきます。

4 障害福祉サービス等の基礎と実際

障害福祉サービスの制度の仕組みや 歴史を 学びました。

サービスを使うときには、

「どのような生活を送りたいか」が大切です。

そこに ピアサポーターの経験を どう活かすか 考えました。

5 ピアサポートの専門性

ピアサポーターの専門性は、

「相手と似た立場であること」や

「病気や障害と うまく付きあってきたこと」です。

そして、そのことを活かし、本人中心の支援になるよう、

周りに伝える役割も 担っています。

相手の思いや考えを知って 大切にすることが、

ピアサポーターができる 大事な役割だということを 学びました。

専門研修では、基礎研修で学んだことを より深めていきます。

2 ピアサポーターの基礎と専門性

1 自分を受け入れながら 望みをかなえる

病気や障害があっても、
自分が望むような 暮らしや生きかたが できるようになる。

これを「リカバリー」といいます。

リカバリーは、病気や障害を乗り越えることとは 違います。
病気や障害と うまく付きあいながら、
望みを かなえていくことです。

何を どのように かなえていくかは、人それぞれです。

ピアサポーターは、
みんな リカバリーができると信じて
相手に 接することが 大切です。

2 リカバリーの経験を語りあう

どのように リカバリーしたか・リカバリーしているかの話を
「リカバリー ストーリー」といいます。

成功した話だけでは ありません。

リカバリーするときに

これは うまくいかなかった、こんな苦労があった、

といった話も リカバリー ストーリーの一つです。

自分が 相手の リカバリー ストーリーを聞くときには、

下のような ルールを 意識しましょう。



リカバリー ストーリーを 聞くときの ルール

3つのポイント

❶ 相手が 自分の話をする勇気に 感謝して、
相手の話を 受け止める。
(相手の話を批判したり、
自分の考えを押し付けたりしない。)

❷ 相手が 安心して話せるようにする。

❸ 聞いた話を、勝手に ほかの人に話さない。

3 リカバリー ストーリーの 良いところ

リカバリー ストーリーを 話すことで、

自分が どのようにして リカバリーできたかを 整理できたり、

それで 自分のことを 認めてあげられることが あります。

また、リカバリー ストーリーを 聞いてもらって
相手に　受け入れてもらうことでも、 自分のことを認めて、
自分は 一人の大切な人だと 感じることが あります。

リカバリー ストーリーを 聞いた人は、
どんな人でも リカバリーできることを
しっかりと 感じることができます。

4 リカバリー ストーリーの 役立てかた

自分の リカバリー ストーリーについては、
かならずしも 相手に話す必要は ありません。
自分で ストーリーを振り返りながら、
ピアサポートに 役立てても いいです。

一方で、自分の リカバリー ストーリーを
いろいろな人に聞いてもらうのも よいでしょう。
そうすることで、病気や障害についての差別を 減らすことや、
障害のある・なしに 関係なく
みんなが ともに暮らす社会にすることにも
つながるかもしれません。

5 ピアサポーターの専門性

基礎研修テキストの振り返り

1. ピアサポートをおこなう相手と 似た立場であることを 活かせる
2. 自分の 病気や障害の経験と リカバリーの経験を 活かせる
3. 本人が中心になることの大切さを ほかの人たちに伝えることが できる

1 ピアサポートをおこなう相手と 似た立場であることを 活かせる

実際に ピアサポートをおこなうときに、
自分のことを いつ、どのくらい 話すかは、
相手の状況などによって 判断します。

相手のためになるかどうかを 考えて、
初めから 話す場合も あれば、少しずつ 話していく場合も あります。
たとえば、暮らしかたの話になったときに
「自分は 障害があっても 一人暮らしをしている」など
明かすと いい場合も あります。

2 自分の 病気や障害の経験と リカバリーの経験を 活かせる

自分自身が よかったと思った サポートや
してほしかった サポートなどを、

ピアサポートで 相手におこなうのも 一つの方法です。
逆に、自分が いやだった サポートは
相手にも おこなわないように 気をつけるということも あります。

また、自分の リカバリーの経験をもとに
ピアサポートを 工夫してみたり、
相手の気持ちに よりそったりするのも いいです。
自分が リカバリーする姿を 相手が みることで、
相手や 周りの人が「こうやって リカバリーできるんだ」
と 勇気づけられることも あるでしょう。

そのためにも、自分のリカバリーの経験や、
そのほか いろいろな経験をときどき思い出して
整理しておくと いいですね。



演習

自分のリカバリーストーリーを
グループの人たちに話してみましょう。
また、グループの人たちのリカバリーストーリーを
聴いてみましょう。

（病気や障害の経験がない人は、自分の人生の中で 苦しかった時期と、
それを どう乗り越えたかなどを 話してみてください。）

3 ピアサポーターの専門性の活用

「2　ピアサポーターの基礎と専門性」に書いてあるように、
自分の経験などは ピアサポート活動に とても役に立ちます。
ただし、自分のリカバリーストーリーを話しただけで
相手が すぐに変わるとは 限りません。
相手の話を聞いて、話し合って、いっしょに悩んで考えるなど、
具体的に 支援していくことも 必要になってきます。
ここからは、そうした支援をするときに
大事したい考えかたを 学びます。

1 本人中心

支援をするときには、
相手を中心にして 考えることが 大切です。

そして、相手が 能力を発揮できるように 支援することが 必要です。
相手が 自分でできるのに「代わりに やってあげる」のは、
ピアサポートとしての支援では ありません。

障害や病気のある人への支援は、
一人の支援者だけでなく、家族や ほかの支援者など
いろいろな人たちが 関わります。

支援は、本人の思いを聞いて おこなうのが 望ましいです。
ただ、家族や支援者の事情（たとえば、時間や お金のことなど）で
支援が おこなわれてしまうことも あります。

そんなときは
「本人のための支援」であることを 思い出して、
できるだけ 本人中心の支援に戻していくことが 大切です。

2 自立と社会参加

「自立」というのは、周りの人のサポートも受けながら、
自分らしく 人生や生活を送っていくことです。

「自立」というと、
「他の人に 助けてもらわずに、何でも 自分でできること」
「自分で はたらいて 自分で かせいだ お金で 生活すること」
といった イメージが あるかもしれません。
しかし、それでは どれだけ努力しても
「自立」は できないことに なってしまいます。
病気や障害がない人だって、
いろいろな人に助けてもらいながら 生活しているのです。

3 「障害」の 2つの考えかた

▶ 医学モデル（個人モデル）

「障害は その人が持っているもので、
治療やリハビリで 治せるものは 治す」という考えかたです。
たとえば、車いすに乗っている人が 2階に 上がれないとしたら、
「足が不自由だから」「自分で歩けないから」だ
という考えかたです。

▶ 社会モデル

「社会にバリアがあるせいで 困りごとが出てくる」
という考えかたです。
車いすに乗っている人が 2階に 上がれないとしたら、
「エレベーターが ないから」
「階段を上れない人のことを 考えていないから」
という考えかたです。

医学モデルでは、
「専門家が 本人の状態を よい方向に変えて、
障害や病気を なくしたり 減らしたりすること」が 中心になります。
一方で 社会モデルでは、
「本人と周りが いっしょに考えながら、対応を考え、
解決の方法を見つけていくこと」が 中心となります。

4 ストレングス

ピアサポート活動では、
相手の「性質・性格」「技能・才能」「環境」「関心・熱望」を
把握することが 大切になります。

これらを まとめて「ストレングス」と いいます。

性質・性格

「正直だ」「思いやりがある」といった 相手の性質・性格。

技能・才能

相手が得意なことや、できることなど。

環 境

本人の目標を実現するのに 役立つ人や物など。

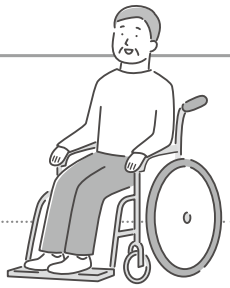
たとえば、
家族や友人、家や車、仕事、年金といった制度などです。
何を活かせるか、今までは どうだったかを
把握することも 大切です。

関心・願望

本人が したいことや 好きなこと。

5 ストレングスを活かした支援

まずは 例として、45 歳の男性の話を 読んでみましょう。



- 足が不自由で、車いす（自分で動かすタイプ）に乗っています。
- 都会に近い場所に 住んでいます。
- 映画が大好きです。
  仕事が休みの日には、家の近くのショッピングモールにある
  バリアフリーの大型映画館に 一人で出かけていました。
- 有名な映画は ほとんど見てしまいました。
  家から 2 時間くらい離れた、
  都会にある小さな映画館の映画が 気になっています。
- その映画館が バリアフリーかどうかは わかっていません。
  わからないまま 時間をかけて 遠くに行くことに
  ためらっています。
- 情報を調べることは あまり得意ではありません。
- インターネットで 映画を見ることも ありますが、
  本当は 大きなスクリーンで楽しみたいと 思っています。

この人のストレングスを まとめてみましょう。

関心

- 映画を見ることに関心があって、有名な作品は もう見た。
- インターネットではなく、
  大きなスクリーンで見るほうがいいと 思っている。
- 今は 小さな映画館の映画に関心がある。

技能・才能

- 一人で 映画館に 出かけた経験がある。

性質・性格

- バリアフリーかどうか わからないまま
  遠くに出かけることを ためらっている。
- 情報を調べることは 好きではない。

環境

- 家の近くに バリアフリーで 大きな映画館がある。
- ふだんから 映画館で映画を見ることができる。

このストレングスから、
ただ単に 都会のミニシアターまでの移動を支援したり、
逆に 家の中で映画を楽しむだけ、
ということに とどまらない支援が 考えられます。

たとえば、見たい映画について

「どんなストーリーだと思うか」「どんなところが おもしろそうか」
などを話してもらうことで、
その映画への関心が より高まるかもしれません。
すると、映画館が バリアフリーかどうか、そこまで どうやって行くか、
がんばって調べてみようという気持ちになることも あるでしょう。

また、もし 行けそうだった場合に、
映画館に行く途中や 映画館の近くに 何があるかも、
家の近くの映画館との違いなどを楽しみながら
確認できると よいですね。

そして、もし 相手が「家で 見るので いい」と決めたら、
その気持ちを 大切にします。
家で見てみて「やっぱり 映画館で見てみたい」という気持ちに
変わることも あるでしょう。
そのときは、その気持ちに合わせた 支援をします。

6 アドボカシー

障害や病気のある人のなかには、
差別をされていたり、自分のことを 自分で決めさせてもらえない
という人が います。
そうしたときには、「差別をやめてほしい」
「自分で決められるよう、わかりやすく説明してほしい」といった

自分の気持ちや考えを 伝えます。

そのための支援をすることを「アドボカシー」といいます
本人が 自分で 言いづらい場合などは、
本人の許可を得て、代わりに 意見を伝えることも あります。

当事者が 当事者ために 意見を伝えることを
「ピア アドボカシー」といいます。
ピアサポーターが ピアのために 意見を伝えることも
「ピア アドボカシー」となります。

7 意思を決めるための支援

私たちの生活や人生のなかで、
自分の思い（意思）を決める場面は たくさん あります。
「お昼ごはんは どこで、何を 食べるか」
「古くなった自転車を 買い替えるかどうか」
「休みの日に 何をするか」といった 日常的なこともあれば、
「どの学校に行くか」
「学校を卒業したら、誰と どこで どのように 暮らすか」
といった 人生に関わることも あります。
どんなに重い障害がある人でも、
「こうしたい」といった意思があります。
自分の気持ちを 周りに伝えて、

自分のことを 自分で 決めていいのです。

そのために、支援が 必要になることがあります。

支援するときの内容は、次のように ３つに分けられます。

❶ 自分の思いを 形づくるための支援

わかりやすい情報や いろいろな体験を とおして、
「自分は こうしたい」という思いが できていきます。

❷ 自分の思いを 伝えるための支援

自分の思いを伝える機会があり、
思いを聞いてくれることが 必要です。
コミュニケーションの支援が必要な場合も あります。
たとえば、自分が手話で話し、相手が声で話す場合は、
通訳が必要です。
コミュニケーションボードなどが 必要なことも あります。

❸ 自分の思いのとおりに やってみるための支援

やってみるために 必要なことを いっしょに考えます。

たとえば、病院や施設で暮らしている人が
地域で暮らすことを 選んでいくときには、
次のような支援が 考えられます。

1 自分の思いを 形づくるための支援

今まで ずっと 病院や施設だけで 暮らしていたら、
地域で暮らすことを イメージするのは 難しいと思います。
「地域で暮らしたい」とは 思わないかもしれません。

まずは、グループホームやアパートなどで
一人暮らしをするのが どういうことか、
情報を知ったり、実際に体験することが 必要でしょう。
ピアサポートとしては、地域での暮らしについて 伝えたり、
いっしょに 見学に行くといったことが 考えられます。

そして、相手が選んだことを 大切にします。
地域で暮らすことを説得するのでは ありません。

2 自分の思いを 伝えるための支援

「地域で暮らしたい」と思った場合でも、
病院や施設の人、家族などがいるなかでは 話しづらいかもしれません。
安心して話せる 環境や関係性をつくることが 大切です。
また、後から 気持ちが変わってもいいよと 言われたら、
より 話しやすくなるでしょう。

3 自分の思いのとおりに やってみるための支援

「地域で暮らしたい」となった場合、
誰に 相談するか、何が 必要になるか などを いっしょに 考えます。

厚生労働省という国の役所は、
障害福祉サービスなどで
「意思を決めるための支援」をするときの
ポイントをまとめた資料*を 作りました。
この資料でも、
「本人の意思を尊重すること」が基本となっています。
本人の意思の確認が難しいときには、
一人の支援者だけで判断するのではなく、
本人に関わる人たちのチームで考えて
支援するとしています。

※「障害福祉サービス等の提供に係る意思決定支援ガイドライン」
という名前の資料です。

ピアサポーターは、「相手は こういうことで 悩んでいるもしれない」
と想像しやすいかもしれません。

ただし、同じような経験をしていても、
相手が 自分と 同じように考えているとは 限りません。

ピアサポーターとして大切なことは、次のようなものです。

- 相手の話を聴くこと
- 相手と信頼関係をつくること、
- 相手の気持ちや考えかたを知ること
- 「あなたには こんな権利がある」「こういう方法がある」などの情報を わかりやすく 伝えること

8 エンパワメント

その人がもっている力を 引き出すことで、
その人らしく 生きていくことに つながります。
この「その人がもっている力を 引き出すこと」を
エンパワメントといいます。

障害や病気があって、差別されていたりすると、
「自分には 何もできない」という気持ちになりやすいと
言われています。
たとえば、病院や入所施設などで 長い期間 暮らしている人たちは、
地域で暮らすことに 自信をもてないことが あります。
そこで、自分で決めたことが大切にされ、
「自分にも できる」と思えるようになる支援が 重要になります。
決めたことが 成功したかどうかや 効率がいいかどうかよりも、
「本人が決めることを支える」ことが 何よりも 大切です。

4 チーム アプローチ

1 チーム アプローチの必要性

病院や施設で暮らしていた人が 地域で暮らす場合、
いろいろな計画や手続きが必要だったり、
自分では解決できない困りごとが出てくることが あります。

そのため、専門職の人たちなどで チームとなって
協力しながら 支援を進めていくことが 必要となります。

これを「チーム アプローチ」といいます。

ピアサポーターも チームの一員となり、
ピアサポーターの専門性を活かしながら
支援をおこなうことが 期待されます。

ここで改めて、ピアサポーターの専門性について 確認してみましょう。

① よりそい

似たような立場や経験を活かして 共感する態度で
よりそうことができる。

② 経験の分かちあい

病気や障害の体験と リカバリーの体験、
自分が やってきたことなどを 紹介したり、
自分が取り組む姿を見せたりすることができる。

3 かけはし

相手の権利を守り、相手の希望や思いが
関係者（家族や支援者など）に届くように、
間に入って 伝えることができる。

2 チーム アプローチの実際

ここでは、Aさんの例を通して、

「チーム」や「チームアプローチ」を みていきましょう。



Aさんの これまで

- 30歳の女性。
- 重度の身体障害があり、車いすを使っている。
- 特別支援学校を卒業したあと、
  おもに 家族から 介護を受けていた。
- 仕事をしたことは ほとんどなかった。
- 家族が 年をとってきたり、
  本人の障害が 重くなったりしたため、 周りの人から
  「このまま 家で生活するのは難しいのでは」
  と 言われるようになった。
- Aさんは 施設に入ること以外の選択肢を
  知らされなかったので、そのまま 施設に入った。

このあと Aさんは、 次のような 経験をしました。

(1) ピアサポーターとの出会い

Aさんが入っている施設には、
ピアサポーターが訪れることが あります。
そのピアサポーターは 重度の身体障害者です。
前は 施設に入っていましたが、
今は ヘルパーを利用しながら 地域で暮らしています。
ピアサポーターは その経験をもとに、
重度の障害があっても ヘルパーを利用して
地域で暮らすことができるということを
入所している人たちに 伝えています。
Aさんは、その話を聞くうちに、自分も 自由に外出したり
一人暮らしをしてみたいと 思うようになりました。

(2) 施設の「地域移行コーディネーター」に相談

「地域移行コーディネーター」は、
施設から 地域での暮らしに移るための 支援をする人です。
(地域によっては、違う呼びかたのこともあります。)
Aさんは、「一人暮らしがしたい」と相談しました。
コーディネーターは Aさんと面談して、
Aさんが住むアパートを いっしょに探すことにしました。

（3）コーディネーターとピアサポーターが協力

Aさんが住むアパートの候補が 決まりました。

しかし、バリアフリーには なっていないため、

Aさんが住むには アパートを バリアフリーにする必要が ありました。

コーディネーターは そのことについて 詳しくなかったため、

ピアサポーターに 相談しました。

ピアサポーターが働いている相談支援事業所では、

地域での暮らしに移るための支援を おこなっていました。

コーディネーターは、そのことを Aさんに伝えて、

地域での暮らしに向けた 具体的な支援を提案しました。

Aさんは その支援を受けることにしました。

（4）Aさんの支援チームができる

コーディネーターは、ピアサポーターからの情報をもとに、

Aさんの支援計画を 作りました。

その内容で 福祉サービスが受けられることも 決まりました。

Aさんが地域での暮らしに移るための

チームが作られました。

地域での暮らしに移るためのＡさんのチーム



Aさん



相談支援専門員
（地域に移ったあとの 計画を作る）



ピア
サポーター



家を直す業者
（アパートをバリアフリーにする）



地域移行
コーディネーター

（5）チームでの支援

Ａさんは、ピアサポーターのアドバイスを受けながら
家事や外出の練習、ヘルパーとのつきあい方など、
一人暮らしを イメージしていきました。
どのくらいの時間 ヘルパーが必要かや、お金の管理の支援、
訪問看護が必要だということも わかってきました。
地域での暮らしに移ったあとに
Ａさんが 福祉サービスを受けるために、
ピアサポーターは 相談支援専門員に渡す文章を 書きました。
Ａさんの様子を見て Ａさんに必要なことを書いたり、
Ａさんの思いを込めた文章を Ａさんと一緒に考えたりしました。
これらをもとにして、
相談支援専門員は、サービス等利用計画を作りました。
家もバリアフリーになって、Ａさんの一人暮らしが 始まりました。

地域での暮らしに移ったあとのAさんのチーム


Aさん


ピアサポーター


相談支援専門員


ヘルパー派遣事業所
（生活を支援する）


社会福祉協議会
（お金の管理を支援する）


訪問看護ステーション
（体調を管理する）

チームでは、どのような支援が必要かを 会議で話し合ったり、
それぞれのメンバーの専門をもとに 役割を分担して
Aさん中心の支援を進めていきます。
Aさん自身も 会議などに参加します。

Aさんの困りごとや 支援の内容・担当者などを計画した書類として
「サービス等利用計画」「個別支援計画」が作られます。
チームのメンバーは、支援が うまくいっているか、
別の困りごとが 出てきていないかを確認していきます。
必要があれば 計画の内容を変えたりしながら、支援を進めていきます。

ピアサポーターは、２６～２７ページで説明した
❶よりそい、❷経験の分かちあい、❸かけはし
という専門性から 役割を果たします。

3 チーム アプローチについて より詳しく理解する

(1)「連携」「協働」

チームで協力するときには、
「連携」と「協働」という 2つのステップが あります。

連携

目的を達成するために お互いに連絡を取りあうこと。
たとえば、チームのなかで 支援への協力をお願いしたり、
会議の調整をすることなどです。

協働

本人を中心として みんなで支援していくこと。
それぞれの専門性を活かして
目的の達成に向けて 取り組むことです。

(2) ピアサポーターの役割

Aさんの支援のなかで、
ピアサポーターの役割を 具体的にみていきましょう。

情報を伝える

ピアサポーターは、自分が 施設から出て 一人暮らししたときに
経験したことや 生活のコツなどを
Aさんに伝えました。(＝経験の分かちあい)

Aさんと市役所の職員との面談

ピアサポーターと相談支援専門員が いっしょに 面談に参加しました。

- ピアサポーターは、緊張しているAさんの横に座って、
  Aさんが どんな生活をしたいと思っているか
  市役所に伝えるためのサポートをしました。(＝よりそい)

- 相談支援専門員と市役所の職員が
  Aさんの思いを聞かないで 話を進めてしまいそうになりました。
  そのとき ピアサポーターは、
  「Aさんに確認してください」と言って、
  Aさん中心の支援であることを 確認しました。(＝かけはし)

チームでの会議

- Aさんは緊張して、準備していた話を言えていませんでした。
  ピアサポーターは「こういうことも伝えようと 話していたよね」と
  Aさんに 声をかけました。(＝よりそい、かけはし)

4 チームのメンバーとして

チーム アプローチでの ピアサポーターの役割について、
専門職の人も まだ あまり知らない場合があります。

それでも、ピアサポーターの支援は
支援する相手だけでなく、チームの他のメンバーたちにとっても
いろいろな情報や気づきになります。

一方で、ピアサポーター自身が
緊張する場面や 支援に悩むことも あるでしょう。
チームのメンバーの意見が 合わないことも あります。
そのような中で、ピアサポーターを含めて
チームのメンバーの心と体が 壊れないようにすることも
大切になります。



演習

1．自分がいる事業所の支援者の役割や、
協力している他の機関の役割をあげて、
役割分担について 整理してみましょう。
このような経験がない人は、
今までの生活や支援の中で 関わった支援者をあげて、
その役割について 整理してみましょう。

2．チーム アプローチの良さについて 考えてみましょう。
また、チームアプローチが
より効果的になるための工夫について
考えてみましょう。
そして、Aさんの事例をもとに、
チームの中に ピアサポーターがいることの意味について
思ったことを 話しあいましょう。

5 労働環境と合理的配慮

1 働く環境

（1）安全・安心がある職場

ピアサポーターが 専門性を活かして 活躍するために、
ピアサポーターが 安全・安心に 働けることは
とても大切です。

ピアサポーターが活躍できている職場には、
次の３つの特徴があると 考えています。

❶ 障害福祉サービスを利用する人たちにとって
ピアサポートが どのように役に立つか 理解している。
ピアサポーターを含め、すべての職員が 自分たちの強みを活かし、
苦手な部分は サポートしあっている。

❷ どのような場面で ピアサポーターの経験を活かせるかを
理解して、ピアサポーターと他の職員が 対等であることを
意識している。
ピアサポーターが 他の専門職と
うまくコミュニケーションを とれている。

❸ ピアサポーターが 自分の病気や障害の特徴を 理解して、
自分のストレスや体調に 気をつけることが できている。
自分の経験について、どの場面で活用できるかを理解したうえで
相手に 伝えることができる。

（2）就業規則を守る、雇用契約書を確認する

職場ごとに、働くときのルールが 決められています。
これを「就業規則」といいます。
たとえば、職員が やってはいけないことや、
もしルールをやぶったら どうなるかなどが 書いてあります。
わからない部分があれば、上司などに 聞いてみましょう。

また、それぞれの職員ごとに 働く条件を決めたものが あります。
これを「雇用契約書」または「労働条件通知書」といいます。
次のような内容が 書かれています。

- どこで どんな仕事をするか
- 仕事の時間は 何時から 何時までか
  残業は あるか
- 休みは どのように決まり、何日あるか
- 給料は いくらで、いつ どのように 支払われるか

契約する前や、実際に働きはじめてからも 確認して、

わからないことや「書かれていることと違う」ということがあれば、

相談してみましょう。

（3）ハラスメントがないように

「ハラスメント」は、「嫌がらせ」のことです。

犯罪になることも あります。

職場の中で ハラスメントが起こっていると感じたときは、

職場や役所にある窓口に 相談してください。

ハラスメントには、いろいろな種類があります。

パワー ハラスメント（パワハラ）

☑ **体などを攻撃する**

例）なぐる、蹴る、物を投げたり 叩いたりして おどす

☑ **心を攻撃する**

例）暴言を吐く、長い時間 どなり続ける

☑ **のけものにする**

例）あいさつを無視する、別の部屋にいさせる、会議に呼ばない

☑ **できないこと、やらなくていいことを させる**

例）明らかに多すぎる量の仕事を押し付ける、

個人的な用事をさせる

☑ **できることを させない**
例）他の仕事もあるのに、その人にとって簡単すぎる作業だけをさせる

☑ **プライベートを探る**
例）仕事に関係ない、ふだんの生活のことを詳しく聞く、
持ち物やスマートフォンを 勝手に見る



障害に関するハラスメント

☑ 合理的配慮をしない
例）障害のために困っていることを 伝えたのに、
一方的に「できない」といって 断る
※「合理的配慮」について、詳しくは ４３～４８ページで 説明しています

☑ できることを させない
例）障害があるからといって、
その人にとって簡単すぎる作業だけをさせる

☑ **偏見をもって接する**
例）「どうせ わからないだろう」といって 説明しない、子ども扱いする



セクシャル ハラスメント（セクハラ）

相手が嫌がる 性的なことを したり 言ったりすること
さらに、「嫌だ」と言った相手に 仕事での嫌がらせをすることや、
エッチな写真などを みんなが見えるところに
置くことなども 含みます。

（4）重度の障害者のための制度

ピアサポーターに 重度の障害がある場合、
地域によっては 通勤や仕事に 福祉サービスを使うことが できます。
「重度障害者等 就労支援 特別事業」と呼ばれるものです。

今までは どの地域でも、
通勤や仕事の時間に 福祉サービスを使うことはできませんでした。
通勤や仕事のときの トイレや食事の介助、代読・代筆などは、
自分で お金を出して ヘルパーに頼むか、
家族などが 付きそわなければなりませんでした。
そこで、２０２０年に 一部の地域で この制度が始まりました。

対象となる人

「重度訪問介護」「同行援護」「行動援護」の
サービスを使っている人

※制度がある地域に住んでいて、職場が認める必要があります。
※まずは 住んでいる地域の障害福祉の窓口に 問い合わせてください。

支援の内容（例）

通勤の付き添い、職場での食事やトイレの介助、身体介助、
仕事でのコミュニケーション支援（代読・代筆など）

(5)【職場の人向け】 ピアサポーターの ステップアップ

ピアサポーターが その専門性を活かして

ステップアップしていくためには、
自分の努力のほか、職場が工夫することも必要です。
職場ができる 具体的な工夫の例を 3つ ご紹介します。

① 仕事の内容を はっきりさせる

「何ができると いいか」という基準をはっきりさせることで、

ピアサポーターは 取り組みやすく、職場は 評価しやすくなります。

たとえば、
「利用者の困りごとの相談相手」という漠然とした内容ではなく、
「利用者が自分で決めることを 支援する」
「チームの中で 当事者の視点から 意見を伝える」など
役割を はっきりさせます。

それができたかどうかを 評価の基準の一つにすると いいでしょう。

② しっかりした評価の制度と 将来の目標

評価するときには、ピアサポート特有の
共感する力、体験を言葉にする力、環境を調整する力 などを
評価の項目に含める方法も あります。

将来の目標（キャリア パス）としては、
次のようなものが 考えられます。

スペシャリスト型	ピアサポートの技術を高め、指導する立場になる。
マネジメント型	チーム連携のスキルアップ、サービス管理責任者などの管理者をめざす。
研修講師型	啓発活動の講師やファシリテーターとして活躍する。

大切なポイントとしては、ピアサポーターの「成功モデル」を
職員と協働しながら つくっていくことだと思います。
「あなたの経験は貴重であり、大切な戦力である」ということを
職場から 何かしらの形で示すことが 大切です。
まずはピアサポーター本人が、
「3年後、5年後にどんな姿になっていたいか」を
面談などで 聞いてみてはいかがでしょうか。

3 アドバイスと相談の体制をつくる

ピアサポーターは 自分の経験を思い出し、相手に伝えたりもするので、
心の負担が大きくなりやすいと 考えられます。

専門家や ベテランのピアサポーターからアドバイスを受けられたり、
安心して相談できる場所を用意するなどの
体制をつくると いいでしょう。

参考資料

岩崎香『障害ピアサポート 多様な障害領域の歴史と今後の展望』
中央法規、2023 年、105 ～ 117 ページ

2 合理的配慮

(1) 合理的配慮の基本

☑ 合理的配慮とは

その人が本来もっている力を発揮するために、
必要な調整をおこなうという考え方です。
職場などの環境を整えたり、他の人のサポートがあることで、
困難があっても おこなえる場合が あります。

※４９ページも 参照してください。

☑ なぜ 合理的配慮が必要なのか

会議の場面を 例にしてみます。
「次回の会議は〇月〇日、夜 18 時半～、会場は〇〇〇会館。
資料は準備が間に合わないので当日配布します。」
という メールの案内が届いたとします。

人によっては、次のような問題が 出てきます。

- ○○○会館に入るには、階段を上がる必要がある
  →車いすに乗っている人は、会場に入ることが難しいです。

- 資料は その日に配られる
  →視覚障害のある人は、資料の内容を把握することが
  難しいかもしれません。

- 夜の時間帯に おこなわれる
  →移動支援の手配が難しい人も いるでしょう。

本人が会議に出たくても 出られない、
出られても うまく参加できないことが 起こるのです。
このようなことが 本当にあったら、
本人が持つ力を発揮する機会さえ 得られないことになり、
平等とはいえません。
こうならないために必要なのが 合理的配慮です。
合理的配慮をおこなうことは、今では 会社の義務として
法律で 決められています。

困りごとが 困りごとのままで終わらないようにするためには、
雇う側と 障害のある本人が ともに考えて 話し合いながら
調整していくことが 必要なのです。

（2）ピアサポーターにとっての合理的配慮

ピアサポーターにとっての合理的配慮は、
「よい支援をおこなうために、
自分に必要な調整について相談し、サポートを得ること。
そして、安心して役割を果たせること」と言えるかもしれません。

ふだんの仕事で 調整やサポートを得るための流れと、
合理的配慮の具体的な例を 紹介します。

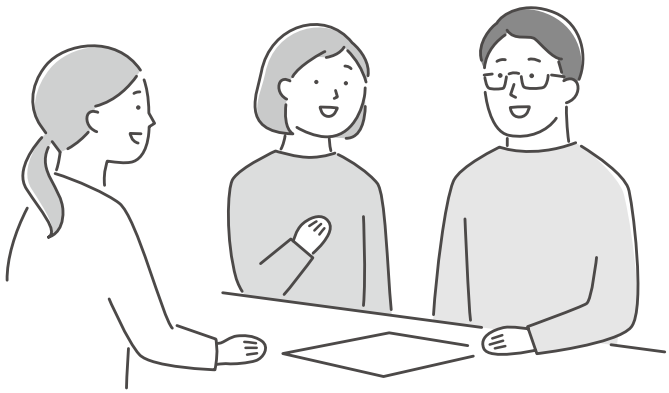
基本的な流れとポイント

1. 何に困っているか、どんなことが必要かを 整理する
2. 整理したことを 職場の人に伝える
   ☆ 伝える内容や相手、範囲は 自分で選んでいいです
   ☆「～だとできない」だけでなく、
   「～ならできる」も 伝えてみましょう
3. 職場の人と 相談・対話する
4. 自分が望んだとおりには できないという場合は、
   代わりに どうすればいいか 相談・対話する
5. こうしてみようという結論を出して、試してみる
6. 試してみて まだ問題があったら 調整する
   このままでいいかどうか ときどき見直す

合理的配慮は、本人が希望を伝えることから 始まります。
本人が何も伝えなければ、
周りの人たちは「できている」「順調だ」と思い、
今のまま 変わっていきません。

「迷惑になるのでは」と思ったり、
「自分勝手だ」などと誤解されることを恐れて、
がまんしてしまう人も いるかもしれません。

しかし、仕事をするために必要なことを 伝えるのは、
自分の状態や状況、求められていることを
きちんと わかって、管理しようとしていることの あらわれです。
困りごとがあるのに がまんしてしまったら、
結果として 役割が果たせないことにも つながります。
困りごとや自分の苦手を伝えることは、
信頼をつくる第一歩になると 考えてみましょう。



☑ 合理的配慮の具体的な例

以下は、あくまで例です。
実際には職場や状況、求められる業務によって幅があります。

多くの場面で共通すること

- 情報を きちんと得られ、
  しっかり理解できるようにすること
- わかりやすい言葉での 説明や指示
- 休憩の時間や場所の配慮
- コミュニケーションの取りかたへの配慮

働き方・時間に関すること

- 仕事の時間や日数への配慮
- 通院するための配慮
- 休憩の取りやすさ

職場の環境

- 大きい音や強い光などへの配慮
- （可能であれば）家で仕事できるようにすること
- 職場の中での動きやすさや設備の配慮

仕事・役割

- 得意なことと苦手なことをふまえて 役割を調整すること
- 心の負担が大きい場合の調整
- 体調によって 仕事の分担を調整すること

サポート体制

- 定期的に面談して、
  サポートがうまくいっているか 確認すること
- 相談できる窓口や担当者を はっきりさせること
- 研修など、学びの機会を つくること



演習

1．合理的配慮のとらえ方を
自分なりに説明しあってみましょう。
また、合理的配慮は あなたの職場にとって、
どんな意味があるでしょうか？

2．あなたが働いている（または働く予定のある）職場では、
ピアサポートの強みを活かすために、
どのような環境づくりをしていますか？
工夫していることを具体的に話しあってみましょう。

参考 合理的配慮の意味

「合理的配慮」という言葉は、
「障害者権利条約」という決まりの中で 使われています。
障害者権利条約は、障害者の権利などについて
世界中の国々で 約束した決まりです。

もとは 英語で書かれていて、
「合理的配慮」は「reasonable accommodation」となっています。
「reasonable」は「理にかなった・筋の通った・正当な」といった意味、
「accommodation」は「便宜・助け・融通・用立て」などの意味です。
障害者権利条約の第 2 条では、
合理的配慮について 次のように説明しています。

> 「合理的配慮」とは、障害者が他の者との平等を基礎として全ての人権及び基本的自由を享有し、又は行使することを確保するための必要かつ適当な変更及び調整（※1）

（※1）引用：外務省ウェブサイト
https://www.mofa.go.jp/mofaj/fp/hr_ha/page22_000899.html（2025年12月確認）

これらのことから、合理的配慮というのは、
「その人が本来持っている力を発揮できるようにするために、
必要な環境調整を おこなう」という意味に近い 考え方であると言えます。
「配慮」という言葉のイメージから、
「病気や障害、そのほか困難がある人に対して
思いやりや優しさをもって接すること」
と思っている人もいるかもしれませんが、そうではないのです。

参考 合理的配慮と法律

障害者権利条約の第 27 条「労働及び雇用」には、
合理的配慮をおこなわないことは 差別になる
という考え方が 示されています。

日本では ２０２４年４月１日に
「改正 障害者差別解消法」が 始まりました。
この法律の第７条と第８条で、役所や会社などは
合理的配慮をおこなう義務があると決められています。(※2)

(※2)条文は、
「障害者から現に社会的障壁の除去を必要としている旨の意思の表明があった場合において、その実施に伴う負担が過重でないときは、障害者の権利利益を侵害することとならないよう、当該障害者の性別、年齢及び障害の状態に応じて、社会的障壁の除去の実施について必要かつ合理的な配慮をしなければならない。」

引用 : 内閣府ウェブサイト
https://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/law_h25-65.html（2025 年 12 月確認）

参考文献

藤井千代「障害者総合支援法と障害者差別解消法」
『臨床精神医学』46 巻 4 号、397 ～ 402 ページ、2017 年

6 バウンダリーと倫理

1 葛藤

葛藤とは、自分の考えを 一つに決めることが 難しく、
どうするか 迷うことです。
誰かを支援をする中で、 葛藤するのは当たり前のことです。
「うまく 接しているだろうか」
「役に立てているだろうか」と思い悩むのも 自然なことです。

ピアサポーターとして 関わるとき、
相手は うまくいっていないことも あります。
たとえば、仕事を探しても 就職が決まらない、退院先が見つからない、
病気が進んで 体が思うように動かないなど。
自分が 支援することで うまくいくことも あれば、
支援しても うまくいかないことも あります。
そうした相手に向き合うことも、簡単なことではありません。
その結果、葛藤するのは 自然なことです。

一方で、つらくなりすぎない範囲で 葛藤することは、
自分の成長にも つながります。悩んで 工夫することで、
支援がうまくいき、葛藤が なくなることもあります。
葛藤することは 問題ではなく、
葛藤と うまく付きあうことが ポイントになります。

2 バーンアウト（燃え尽き症候群）

相手を支援するうちに、心と体が 疲れてしまい、
仕事をする気持ちが なくなってしまうことが あります。

これを「バーンアウト」といいます。
働いている人のストレスを管理する仕組みが
十分でないことで 起こるといわれています。

ピアサポート活動では、
どこまで支援すればいいかが はっきりしていなくて
時間や体力を使いすぎてしまうことも
バーンアウトの要因になります。

3 役割葛藤

役割葛藤は、
２つの役割を 同時にすることが難しくて 悩むことです。
たとえば、親が 子育てと仕事の両立に 悩むことも 役割葛藤です。

ピアサポーターの場合、当事者でもあり、支援者でもあることから
役割葛藤が起こると言われています。
具体的に 例をみてみましょう。

☑ ピアサポーターの仕事に 慣れていない場合

まだ 仕事に慣れていないころは、
支援のしかたなどが 十分に わかっていなくて
うまくいかないことも あるでしょう。
そのようなときに、「自分は当事者だから 支援者になりきれない」
「支援者に向いていない」と考えてしまうことが あります。

☑ ピアサポーターの仕事で 自分が変わった場合

ピアサポーターとして働くことで
自分の人生や生活も よい方向に変わることが あります。
すると、前に感じていた 生きづらさが少なくなり、
「自分は 当事者なのか」「ピアサポーターに ふさわしくないのでは」
と考えてしまうことが あります。

☑ 違う役割を求められる場合

ピアサポーターに対して、上司は 支援者としての役割を期待し、
利用者は 当事者としての立場を期待する ということが あります。
その逆の場合も あります。
ピアサポーターの職場は、ピアサポーターの役割や仕事の内容を
はっきりと整理して、ほかの職員や利用者に
よく知らせるなどの取り組みが 必要かもしれません。

4 二重関係（多重関係）

ピアサポーターが支援する相手とは、
支援者と利用者の関係だけでない場合も ありえます。
友達同士だったり、上司と部下といった関係も あるかもしれません。
このように、相手と いろいろな関係があることを
「二重関係」（特に たくさんの関係がある場合は「多重関係」）と
いいます。

ピアサポーターの職場では、
二重関係が 起こりやすいと いわれています。
自分が 今まで利用していた事業所で
ピアサポーターとして 雇われることが あるからです。
今まで 利用者同士として 接していた人は、
支援者と利用者の関係にも なります。
今まで 自分にとって 支援者だった職員は、
同僚や上司・部下の関係に なるのです。

このような二重関係は、いろいろな葛藤が起こる原因になります。
そのため、「今まで利用者だった人が そのままピアサポーターになる」
ということ自体、避けたほうがいいといえます。
もしも 今まで利用していた事業所で ピアサポーターになる場合は、
職場が ピアサポーターと 関係性について しっかりと 話しあい、
なるべく二重関係が 起こらないように 調整したり、

困ったときに 相談できる場所を 用意することなどが
大切になってきます。

5 バウンダリー

「バウンダリー」（境界）は、
相手との距離感を ほどよくするための考えかたです。
相手と親しくなることで、
相手が安心し、勇気づけられることが あります。
一方で、親しくなりすぎると、
自分が 相手の感情に影響を受けてしまったり、
それを避けるために 冷たくしてしまうことも 起こります。

ふだんの生活にある 境界を 考えてみましょう。
相手の家には、玄関のドアなど、境界があります。
たとえ ドアが開いていたとしても、
相手の家の「中」と「外」の区別は あります。
どんなに 仲がよくても、
他の人の家に勝手に入ることは ないと思います。

同じように、時間や心にも その人がもっている境界があります。
「ほかの人に邪魔されたくない時間」
「聞かれたくないこと、話したくないこと」 が あります。
これらは はっきりと わかるものでは ありません。

そのため、知らず知らずのうちに
境界を越えてしまうことが あるのです。

お互いに 境界を越えてしまうことも あります。
ピアサポート活動では、相手が ピアサポーターを 頼りすぎて、
ピアサポーターも「相手の悩みを 自分が解決しなければ」と
責任を負いすぎてしまうことが あります。
それで 自分の心や体が壊れてしまうほど
相手に尽くすのは、相手のためにも なりません。

状況に合わせて 必要以上に 親しくなりすぎず、
冷たくするわけでもない。
ちょうどよい距離を保っていくことは、自分の生活や健康を守り、
相手の尊厳を守ることに つながります。

6 倫理

倫理とは、「社会で生きていくために、
人として 守らなければならないこと」とされます。

ピアサポート活動では、ピアサポーターの言葉や行動、考えかたが
相手に 強く影響することが あります。
こうした影響力を意識して、
「このサポートは、相手にとって 良いか 悪いか」を

考えて 確認していくことが、倫理を守るということです。

また、自分が 倫理を守ることは、
相手が「ピアサポーター」に 安心や信頼をもつためにも
大切なことです。
倫理を守らずに 相手に嫌な思いをさせた場合、
相手は「もう どのピアサポーターにも 相談したくない」
と思ってしまうかもしれません。

そして、周りから どう見られるかも 意識していく必要があります。
ある利用者だけ がんばって支援したり、
ある利用者にだけ 個人的にプレゼントを贈るといったことは、
ほかの人から「ひいきしている」と思われ、
ピアサポーターへの 安心と信頼が なくなってしまいます。

自分だけでは 確認や判断が 難しいことも あるでしょう。
迷いや葛藤が出てきたときは、一人で抱え込まずに、
職場やチームに 相談します。
相談や報告を しっかりとおこなうことで、
倫理を守ることに つながっていきます。

7 守秘義務

守秘義務とは、仕事で知った秘密を 勝手に他の人などに
伝えてはいけないという決まりのことです。
「秘密」の中でも中心になるのは、個人情報です。
人の名前や 病気・障害の名前、家族関係、生活歴、
利用している制度やサービス、本人の価値観などがあります。
相談内容も「秘密」です。

守秘義務は「誰にも話さない」という意味ではなく、
支援するために 職場のチーム内で
必要な情報を伝えあうことは あります。
チームの中で 守秘義務を守るということです（集団的守秘義務）。
ただし、いくつか 条件があります。

- 支援する相手には 前もって
  「何のために、誰と、どの範囲」で伝えるかを説明する。
  チームには、
  「伝えてもいい」と相手の許可を得られた範囲で伝える。
  （利用者との契約のときに個人情報の扱いについて
  決められていることも多いです。職場に 確認してみましょう。）
- チームの中でも、
  「その支援に関わる人だけに、必要な範囲」で伝える。
- チームに伝えるといっても、雑談や飲み会の場では 話さない。

1人で判断しないで、職場の手順に沿って
職場や担当者に確認しながら対応するようにします。

なお、例外として 相手の許可なしで 伝えてよい場合があります。
たとえば、命や安全を守るために すぐに対応する必要がある場合、
相手が虐待されている、または その可能性がある場合、
そのほか、法律や決まりにしたがって 報告をする場合などです。

障害者虐待防止法という法律では、
障害のある人が 虐待されていたり その可能性がある場合、
市町村などの役所に通報するルールが あります。
このルールは、守秘義務のルールよりも 優先されます。



演習

1．ピアサポート活動で なぜ倫理が大切なのか、
その理由を 考えてみましょう。

2．人間関係で 困ったり、戸惑ったこと
(特に、相手の感情に 巻き込まれたり、
入り込みすぎた場面、あるいは 慎重になりすぎた場面)
について 話し合ってみましょう。

7 セルフ マネジメント

～自分を知り、自分を整え、仲間とともに働くために～

1 セルフ マネジメントとは

よりよい形で 仕事や人間関係を続けていくには、
自分の体調・気持ち・考え方・行動のバランスを
整えることが 大切になります。
このように 自分自身を整えることを
「セルフ マネジメント」といいます。

ピアサポーターは、「支える側」であると同時に、
「支援を受ける側」でも あります。
自分の状態を理解し、無理しすぎずに働くことは
長く活動を続けるための ポイントになります。

1）セルフ マネジメントの基本

はたらく人すべてに言えるのは、
「自分の調子を保つように意識すること」が大切だということです。
たとえば、次のようなことが 基本になります。

時間の管理

仕事の優先順位をつけて、休む時間も予定に入れる。

感情の管理

怒りや不安を感じたとき、すぐ反応せず、一度 冷静になる。

目標の管理

1日・1週間・1カ月といった単位で 目標を立てて、
達成できたかどうか 確認する。

健康の管理

食事・睡眠・運動などをとおして、
体調が悪くならないようにする。



2）当事者の視点からのセルフ マネジメント

1）に加えて、障害や病気の当事者の場合には、
「自分の特性を理解する」ということが 必要になります。
無理をせず、「休む・頼る・工夫する」の3つを
バランスよく 使っていきます。
また、支援者に正直に状況を伝えて、
「こうした配慮が必要だ」ということを早めに相談することも 大切です。

「自分の体と心の専門家は 自分自身」だと思って、
自分に合った方法で 日常生活を整えていくことが、
障害や病気の当事者としての セルフ マネジメントだといえます。

3）二次障害

障害があることが要因となって、別の障害が起こることがあります。
元の障害を「一次障害」、
それによって起こる別の障害を「二次障害」といいます。

たとえば、次のような例です。

- 発達障害があるため、
  新しい環境に慣れるのにストレスがかかる
  →その結果、精神の病気が起こる

- 精神障害があるため、外出がしづらく、治療を続けられない
  →その結果、精神の状態が より悪くなる

- 身体障害で 体が動かず、
  長い時間 同じ姿勢をとることが多い
  →床ずれ※が起こりやすくなる
  ※背中や おしりなどの同じ部分に 長い時間 力がかかり、皮膚が 傷つくこと

元の障害とともに、二次障害の特性・特徴にあった対応が 必要です。

2 ピアサポート活動での セルフ マネジメント

ピアサポート活動をしていると、
相手の悩みや葛藤、苦しみに よりそう場面が 多くあります。
そのとき、相手の経験が 自分自身のつらかった経験と重なって、
気づかないうちに 心が疲れてしまうことも あります。
そのため、「自分の状態」を把握していくことが とても大切です。
たとえば、次のようなことを 毎日 確認するのを習慣にすると よいです。

- 今の自分は 心も体も 元気か？
- 利用者の話を聴いて、
  気持ちが 乱れたり 影響を受けすぎたりしていないか？
- 困ったときに相談できる 仲間や上司はいるか？
- 自分一人で 責任を もちすぎたり、
  一人で 解決しようとしていないか？

周りに相談したり、休憩して 気持ちを整えること、
場合によっては 少し 支援を休むことも、セルフ マネジメントです。
これらは“逃げる”のではなく、
よりよい支援を続けるための大切な技術です。
自分を守ることは、利用者を守ることにつながります。
そのため、セルフ マネジメントはピアサポートを行うための基本であり、
「専門性の一部」とも いえます。

1）調子が悪いときには

ピアサポーターは、障害や病気とつきあいながら はたらいています。
ときには 調子を悪くすることもあります。
調子が悪くなったら どう対処するか、
自分の方法を いくつか もっておけると いいですね。

「こんなときには この方法」「この方法が ダメなら この方法で」
というように 使い分けられると、気持ちに 余裕が生まれます。
また、異動や転職などで 生活環境が変わると、
これまで使えた方法が 使えなくなることもあります。

対処する方法を増やしたいときには、
障害や病気のある仲間の経験や工夫が 大きなヒントになります。
ピアサポート グループの プログラムに 参加するのもいいでしょう。
具体的には、ピアカウンセリングや自助グループ、
WRAP®（元気回復行動プラン）などが あります。

2）ピアが 亡くなったとき

人は いつか 死ぬときが来ます。
支援している期間に　相手（利用者、ピア）が
亡くなることもあるかもしれません。

重い病気などで もう長く生きられないと わかっていた場合も、
突然 亡くなってしまった場合も、
どちらであっても 直接 関わってきた人の死は
ショックな出来事であり、受け止めるまでに 時間がかかります。
「あのとき ああしていれば よかったかも」と
後悔することも あるかもしれません。

そのようなときに、
自分の気持ちを 周りに話すことは、自分を守るためにも 大事です。
自分自身が 専門的なケアを受けることも
有効なセルフ マネジメントの方法です。
とくに 相手が自殺した場合、「どうして 防げなかったのだろう」と
自分を責めてしまいやすいです。
専門的なケアを受けることのほか、 職場やチームで お互いに
自分の気持ちを話すことも 有効かもしれません。

3 セルフ マネジメントを続けるために

セルフ マネジメントは、一度 覚えて終わりではなく、
続けることで 効果があるものです。
続けるためのポイントは、以下のようなことです。

☑ 完璧を めざさない

うまくいかない日があっても いいです。
自分の気持ちに 自分で気づければ 大丈夫です。

☑ 支えあう

仲間と支えあうことで、自分のバランスも整っていきます。
孤立しないことが、自立に つながります。

☑ 自分のペースを 大切にする

周りと比べないで、自分なりのリズムを理解し、
大切にしましょう。

セルフ マネジメントは、「自分を大切にする技術」です。
ピアサポーターとして、まず自分の声に耳を傾けて、
そのうえで 仲間や社会に よりそう。
そうできるようにすることが、セルフ マネジメントの 大きな意味です。

演習（えんしゅう）

セルフ マネジメントとして、

みなさんは、どのような工夫（くふう）をしていますか？

自分（じぶん）がしている工夫（くふう）を 伝（つた）えあってみましょう。



おわりに

2016年（平成28年）度から厚生労働省の研究事業として「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」が始まりました。

当時、アメリカやカナダでは「認定ピアスペシャリスト」がすでに活躍しており、日本でも精神障害の領域を中心に、同様の仕組みを目指した活動が進んでいました。しかし、その研究事業がこれまでと違っていたのは、「すべての障害（身体・知的・精神など）」を対象とした共通の養成研修を作り上げるという点でした。

日本の障害福祉は、障害ごとに法律や活動が整えられてきた歴史があります。そのため、それぞれの領域で活動してきた当事者の皆さんが、果たして「ひとつになる」という決断をしてくださるだろうか、という大きな不安がありました。

しかし、多くの方々がこの事業の趣旨に共感してくださったことで、研究班が立ち上がりました。それぞれの障害の違いを受け止めながら、共通する大切な部分を軸にして、現在の「障害者ピアサポート研修」が創り上げられたのです。

その後、「障害者の権利に関する条約」の批准という後押しもあり、2020年度（令和2年度）には、この研究事業が国の「地域生活支援事業」に位置づけられました。さらに令和3年度の報酬改定では、一部のサービスにおいて「ピアサポート体制加算」や「ピアサポート実施加算」が認められることになったのです。

その後、研究を始めた当初は想像もできなかったスピードで、この研修が全国に広がっています。時折、夢ではないかと思うこともありますが、同時に、今はまだ「スタートライン」に立ったばかりだとも感じています。

この研修を通じて、各地にピアサポートの「種」が蒔かれました。それがしっかりと芽を出し、大きく育っていくかどうかは、研修を終えた皆さんのこれからの活動にかかっています。

10年後、20年後の障害福祉サービスの中で、ピアサポーターが当たり前の存在として確かな場所を築いていることを、心から願っております。

早稲田大学　岩崎 香

委員名簿

氏名	所属
秋山 剛	ＮＴＴ東日本関東病院
秋山 浩子	特定非営利活動法人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
飯山 和弘	社会福祉法人じりつ
五十嵐 信亮	竹田綜合病院
一木 崇弘	熊本大学大学院生命科学研究部　神経精神医学講座
井谷 重人	ＣＩＬ星空
市川 剛	未来の会
岩上 洋一	社会福祉法人じりつ
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
太田 令子	千葉県千葉リハビリテーションセンター
門屋 充郎	特定非営利活動法人十勝障がい者支援センター
彼谷 哲志	特定非営利活動法人あすなろ
桐原 尚之	全国「精神病」者集団
小阪 和誠	社会福祉法人ソラティオ
齊藤 健	社会福祉法人豊芯会
栄 セツコ	桃山学院大学 社会学部
佐々木 理恵	東京大学大学院医学系研究科 医学のダイバーシティ教育研究センター
島津 渡	株式会社真和

氏名	所属
四ノ宮 美恵子	障害者支援施設梅ヶ丘自立訓練事業
平良 幸司	社会福祉法人横浜市社会事業協会 横浜市保土ケ谷区生活支援センター
田中 洋平	社会福祉法人豊芯会
堤 愛子	特定非営利活動法人自立生活センター 町田ヒューマンネットワーク
土屋 和子	特定非営利活動法人市民サポートセンター日野
中田 健士	株式会社 MARS
永森 志織	特定非営利活動法人難病支援ネット・ジャパン／ 一般社団法人全国膠原病友の会
橋本 早苗	社会福祉法人豊芯会
蛭川 涼子	特定非営利活動法人自立生活センター STEP えどがわ
又村 あおい	一般社団法人全国手をつなぐ育成会連合会
三原 睦子	認定 NPO 法人佐賀県難病支援ネットワーク
三宅 美智	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
矢部 滋也	一般社団法人北海道ピアサポート協会
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
吉野 智	ＰｗＣ コンサルティング合同会社

令和７年度厚生労働科学研究費補助金
（障害者政策総合研究事業）

障害者ピアサポート研修の実施内容の検証及び
更なる効果的な実施方法の確立に向けた研究

専門研修テキスト（障害統合版 第２版）
わかりやすい版

わかりやすい版編集：一般社団法人スローコミュニケーション
デザイン：DeHAMA

ピアサポート
専門研修テキスト

障害統合版第2版
わかりやすい版



『ピアサポート専門研修テキスト 障害統合版第2版』は、平成28年度から3年間にわたって実施した「厚生労働科学研究費補助金（障害者政策総合研究事業（身体・知的分野））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」および令和3年度厚生労働省障害者総合福祉推進事業「障害者ピアサポート研修における講師の養成のための研修カリキュラムの効果測定及びガイドブックの開発」の一環として作成した専門研修テキストを改編したものです。

基礎研修テキスト 改訂版第2版
令和7年度厚生労働科学研究費補助金（障害者政策総合研究事業）
障害者ピアサポート研修の実施内容の検証及び更なる効果的な実施方法の確立に向けた研究

テキストデータ凡例
①原本のページ番号を隅付き括弧（【 】）で囲い、原本ページのかわり目の直近の句点の位置などに挿入した。例 【10ページ】
②製作者注は亀甲かっこ（〔 〕）で囲んで挿入した。

平成28年度から3年間にわたって実施しました「厚生労働科学研究費補助金（障害者政策総合研究事業（身体・知的分野））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」及び令和3年度厚生労働省障害者総合福祉推進事業「障害者ピアサポート研修における講師の養成のための研修カリキュラムの効果測定及びガイドブックの開発」の一環として作成しました基礎研修テキストを改訂し、第2版としたものです。障害を持ちながら、その経験を活かして働いている、あるいは、働きたいと考える方、あるいは、経験を活かして働こうとする人を雇用している方、あるいは、雇用したいと考える方に、活用していただければと思います。

【1ページ】

基礎研修テキストを活用される方へ

1980年代以降、日本でも障害当事者の活動がさまざまな形で展開されるようになりました。その中で、障害者によるピアサポート活動も活発になり、障害福祉サービスにおいてもピアサポートの活用に注目が集まっています。
ご存知のようにピアサポートは、教育や医療など、福祉分野以外のところでもすでに多様な形で実践に活かされてきました。障害福祉分野でも、サービスが事業者と利用する障害当事者との対等な契約に基づいて提供される時代を迎え、当事者中心のサービス提供が進められています。障害者の権利に関する条約の批准 (2014) も追い風となり、障害福祉サービスにおいて、職員として雇用されるピアサポーターも増加してきています。
私たちの研究班が研究を始めた当初、ピアサポートについては、全国レベルでの統一的な仕組みがありませんでした。そこで、地域移行や地域生活の支援に有効なピアサポートの質を確保するためにピアサポートを担う人材を養成する研修の構築に着手したということになります。厚生労働科学研究費補助金障害者政策総合研究事業として2016（平成28）年度から2019（平成30）年度に実施した「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」を皮切りに、いくつかの研究事業を経て、基礎研修テキストに関しましては、今回、2度目の改定を迎えたということになります。私たちの研究班は、研究者だけでなく、それぞれの障害領域の障害当事者、専門職などが参加し、意見をたたかわせながら研修プログラムを創ってきました。それらの成果は、厚生労働省ホームページ：「障害福祉サービス等」の中の「13 障害者の地域移行に係る障害福祉サービス等について」に「4. 障害者ピアサポート」(https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_41994.html) として掲載されていますので、ぜひ、ご参照ください。
また、みんなで創ってきた研修の特徴としては、障害福祉サービスにおいて働くピアサポーターを養成することを目的にこれまで障害ごとに実施されてきたピアサポート研修を一元化したというところにあります。もうひとつの特徴は、ピアサポーターのみが受講するのではなく、雇用している、あるいは、雇用を予定している管理者等の職員も一緒に受講することになっている点です。ピアサポーターが力を発揮できるためには協働する他職種の理解が不可欠です。そして、ピアサポーターの方々が自らの経験を活かして働き、様々な職種の人と協働することは、障害福祉サービス等の質の底上げに結びつくと考えて、研修テキストを作り上げてきました。
本研修テキストがピアサポーターとして働いている、あるいは、これから働こうとしている方々、ピアサポーターを雇用している、あるいはこれから雇用しようとしている方々に活用していただけることを願っています。
早稲田大学 岩崎 香

【2ページ】

目次

基礎研修テキストを活用される方へ P1
1. ピアサポートの理解 P3
2. ピアサポートの実際・実例 P8
経験を生かした働き方の実践例及び、ピアポーターを支える専門職の実践例の紹介

2-1. 精神障害 P8
2-2. 身体障害 P11
2-3. 知的障害 P15
2-4. 難病 P18
2-5. 高次脳機能障害 P22
2-6. 発達障害 P24
3. コミュニケーションの基本 P27
4. 障害福祉サービス等の基礎と実際 P33
5. ピアサポーターの専門性 P39
おわりに P42

【3ページ】

1. ピアサポートの理解

【伝えたいこと】
(1) ピアサポートとは、仲間としての支えあいです。
(2) ピアサポーターとは、ピアサポートの有効性を活かす実践をしている人です。
(3) 各障害領域における多様な障害ピアサポート
精神障害、身体障害、知的障害、難病、高次脳機能障害発達障害など、それぞれの障害領域では、これまで多様なピアサポート活動が行われてきました。
(4) ピアサポート活動と障害者の権利に関する条約
障害者の権利条約は人の多様性を認め、尊重することの大切さをうたっています。障害があることは個人の責任（個人モデル・医学モデル）ではなく、社会がさまざまなバリアをとりのぞいていくことによって、障害のある人とない人との平等が実現されるのです（社会モデル）。
ピアサポート活動もまた、障害者の人権尊重と人権擁護を大事にしています。

(1) ピアサポートとは…

ピア (peer) とは、日本語では「同じ立場にある仲間」という意味です。ですから、ピアサポートとは、「同じ立場にある・同じ課題に直面している仲間としての支えあい」ということになります。つまり、障害領域のピアサポートとは障害のある人生に直面し、同じような状況…差別・抑圧やさまざまな生きづらさを経験してきたことを活かして、仲間として支えることを指します。
そして、ピアサポートの有効性を活かす実践をしている人をピアサポーターと呼んでいます。ピアサポーターには「同じような経験をしている」のみならず、「利用者を中心とした支援」「効果的に経験を伝える」といったスキルも求められます。またこのテキストに出てくる「ピア」という言葉は、「仲間」というだけでなく、ピアサポーターが障害福祉サービス等で支援している「障害のある利用者、相談者」という意味合いでも使われています。
本研修（基礎・専門研修）は、原則として自分の経験を活かして有償で働く人及び働きたいと考えている人を対象として実施しています。ただし基礎研修では有償の方ばかりでなく、患者会やセルフヘルプ活動など無償で活動しているピアサポーターも含めて、広い意味での「ピアサポート活動」に関心のある方を対象としています。

(2) さまざまな障害領域におけるピアサポートとは

ピアサポート活動は当事者活動、当事者団体活動などとも言われ、その領域の歴史的経過、あるいは障害種別によって特徴があります。そして近年、「障害のある人」が「障害のある人」を支援する活動や業務が活性化されており、福祉サービスの充実とともに、有償でピアサポートを行う人たちも増えてきています。
本研修では、さまざまな障害領域で実施されてきたピアサポート活動を照らし合わせ、共通する基本的なことがらを整理し、基礎研修として実施します。

【4ページ】

1) 精神障害領域でのピアサポート活動

日本の精神障害領域のピアサポート活動は、1960年代後半ごろから精神科病院入院者で組織された病棟患者自治会や退院者で組織された自助会、社会復帰施設や保健所が主宰する自助会など様々なかたちで展開されてきました。体調が悪い仲間に対して仲間同士で介抱しあう取り組みがおこなわれてきました。また、精神障害者は、判断能力や病識の欠如を理由に主張を聞き入れてもらえないことがあるた

め、一人で主張するのではなく集団で主張していく取り組みもおこなわれました。
やがて、精神障害者の生活に直結する政策については、精神障害者としての意見をとりまとめて発信していく必要性が高くなり、精神障害者の全国組織が誕生しました。1980年代になると、社会復帰施設等の整備に伴ってサービス提供側にピアサポーターを起用する取り組みが注目されるようになりました。

2) 身体障害領域でのピアサポート活動

1950年代に傷痍軍人（戦争で障害を負った元軍人）を中心とした身体障害者団体による雇用促進や所得保障実現に向けた活動が始まり、70年代には国の「施設隔離政策」に反対して府中療育センター闘争や青い芝の会などの「重度の障害当事者による運動」が生まれています。そして1980年代以降、アメリカから発生した「自立生活 (Independent Living)」が日本でも大きな広がりをみせ、各地で自立生活センターの設立が進み、重度の障害者の地域生活をサポートするピアサポート活動が始まりました。その中の重要なツールとして、ピアカウンセリングや自立生活プログラムが行なわれています。

3) 知的障害領域でのピアサポート活動

日本で障害当事者の権利を代弁してきたのは家族でしたが、1973年にアメリカで設立されたピープルファーストが、日本でも2004年に設立され、障害当事者の活動も徐々にひろがりをみせてきています。現在、自治体の事業として知的障害者を対象としたピアサポーター養成研修やピアカウンセリング事業が実施されています。

4) 難病領域でのピアサポート活動

1940年代以降、疾患や地域ごとに当事者団体が結成されてきましたが、2005年に日本難病・疾病団体協議会 (JPA) が設立されました。難病のピアサポート活動は患者会から始まりましたが、2003年に難病相談支援センターの設置が開始され、センターや保健所での相談事業や交流会への参加、患者会での患者会リーダーとしての活動が実施されています。患者会リーダーに関しては、一般社団法人 日本難病・疾病団体協議会主催の養成研修、フォローアップ研修などが各地で行われており、ピアサポーター養成研修も難病相談支援センターなどを中心に実施が進められています。平成27年度から実施されている厚生労働科学研究費補助金「難病患者への支援体制に関する研究班」（研究代表者 小森 哲夫）においても「難病ピアサポーター養成研修テキスト（基礎・応用編）」（2020年1月）が作成され、養成研修プログラムが構築されつつあります。

【5ページ】

5) 高次脳機能障害領域におけるピアサポート活動

高次脳機能障害領域では、2000年に日本脳外傷友の会（現：日本高次脳機能障害友の会）が設立されました。当初は当事者家族による活動が中心でしたが、その後徐々に当事者による、当事者のためのピアサポート活動が始まり、ピアサポート活動に対する関心が急速に高まってきています。独自のピアサポーター養成研修は行われていませんが、各自治体で行われている障害者ピアサポート研修への参加の要望やピアサポーターとして活躍したいという声が多く寄せられています。

6) その他のピアサポート活動

近年、発達障害やひきこもりの方たちの当事者団体が設立され、今後の活動が期待されています。

(3) さまざまな形態で行なわれているピアサポート活動

「ピアサポート活動」とひとことでいってもその活動内容や働き方は、以下の表のようにさまざまです。

〔製作者注：表〕
活動もさまざま
・医療機関などで専門家がサポートしながら進める患者会などの活動
・当事者だけで語らうセルフヘルプグループの活動
・スポーツ・旅行など、趣味や余暇活動を行なう活動
・自立生活センターなどで行なわれている、ピアカウンセリング、自立生活プログラム
・長期入院や施設入所者の地域への移行・定着支援 など

働き方もさまざま
・患者会、セルフヘルプ活動等、無償ボランティアとして活動する場合
・雇用契約下ではなく、患者会等の事務局で「交通費＋α」程度で働く場合や、研修講師に招かれ、単発で報酬が支払われる場合等、有償ボランティアとして従事する場合
・相談支援、就労支援 B 型など、障害福祉サービスで雇用されて働く場合 など

呼び方もさまざま
「ピアサポーター」、「ピアスタッフ」、「ピアカウンセラー」、「ピアヘルパー」など
〔表 終わり〕

本研修（基礎・専門研修）は、障害のある人が経験してきたことを強みとして、雇用契約や謝金などをもらって働いている、あるいは働きたいと考える人を対象として、ピアサポートの専門性を高めることを目的として実施しています。ただし前述したように、基礎研修においては「雇用契約や有償か否か」にこだわることなく、ピアサポートに関心を持つすべての人々を対象にしています。
そして、ピアサポートの有効性を理解し活用してもらうために、一緒に働く専門職の方々にも研修に参加していただいています。それは、ピアサポートの活用により、提供するサービスの幅を広げ、サービスの質を向上させることをめざしているからです。

(4) ピアサポートと「障害者の権利条約」との関連
1)「障害者の権利条約」って何？

近年、ピアサポートに留まらず、障害のある当事者の権利に注目が集まっています。

【6ページ】

国内では、1996年に障害者を「不良な生命」と規定してきた「優生保護法」が「母体保護法」と変わり「優生的な文言」がすべて削除されたことも、障害者が尊厳を取り戻し、権利を訴えていく上で大きな役割を果たしました。
国際的にも、障害者の人権保障に関する議論はさまざまな規約や宣言といった形で国連でも採択されてきました。2006年に国連で採択され、2014年に日本でも批准された「障害者の権利条約」はその集大成ともいえる条約で、障害者の人権を確保し、尊厳の尊重を促進することを目的として制定されました。

2)「私たちのことを、私たち抜きに決めないで」(Nothing About Us Without Us)

このスローガンはこの条約が採択に至る経過で、世界中を駆け巡りました。また、採択に至るプロセスに、世界中から障害者団体も同席し、発言する機会が設けられました。日本でも多くの障害当事者の団体が、採択に至るまでの国との話し合いに関わってきました。つまり、障害のある人たちの支援において、当事者の意向を大事にすることが強調されるようになってきているわけですが、ピアサポート活動が注目され、福祉サービスにおける活用が進められている背景には、「障害者の権利条約」が大きく影響しているのです。

3) 条約の批准に向けた障害者の法制度の改正

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

4)「合理的配慮」とは

2016年に障害者差別解消法ができたことをきっかけに、「合理的配慮の提供」が、国や自治体の義務とされました。2024年4月には、それまで「努力義務」だった民間の事業者にも「義務」とされました。
合理的配慮の例としては、次のようなものが上げられます。

●車いすユーザー…入口に段差があるお店で携帯スロープを出す、あるいは段差を越える介助を行なう。
●視覚障害者…書類や画面を見ることができないので、パソコンで点字や音声で読めるようなデータを渡す。
●聴覚障害者…駅や公共の場で、音声アナウンスのみでなく電光掲示板などに文字情報を流す。講演・イベント時の際に、手話通訳者や要約筆記などの配置をする。
●　　…

精神障害者　就労に際し一律に 時間労働とするのではなく、症状に応じて短時間労働を認めていく。

　これらの合理的配慮は一律に提供されるものではなく、それぞれの障害当事者との話し合いで提供されることが望まれます。

【7ページ】

5) 権利条約が示している「社会モデル」とは？

　従来は、障害があることは個人の問題であり、医療やリハビリテーションによって治療、回復をめざすという考え方（個人モデル・医療モデル）が主流でした。しかし条約では、障害はおもに社会の環境によって作られたものであるという、「社会モデル」の考え方が示されています。障害があることは個人の責任ではなく、社会がさまざまなバリアを除去していくことによって、障害のない人との平等が実現されるのです。この「バリアの除去」を具体的に示したものが、前述した「合理的配慮」の例です。
　社会モデルで障害者の地域生活を考えると、障害が重度だから地域で暮らすのは難しい、施設で暮らす方がよいと考えるのではなく、地域に重度障害者を支える仕組みや社会資源がないことが原因です。つまり、その人が地域で暮らせないのは、その人の障害が重いからではなくて、社会に原因があるという考え方になります。
　障害がある人など多様な人がいる社会が当たり前の社会であり、人の多様性を認め、尊重することが求められています。
　ピアサポーターが障害当事者の権利を守る（ピアアドボカシー）ことも、ピアサポーターの大切な役割のひとつです。そのためにも、権利条約が示している「社会モデル」の視点を意識しておくことは、とても大切なことです。

グループ演習①
　グループごとに自己紹介を行ないましょう。
　また、以下のことを話し合ってみましょう。
　①講義の感想
　②あなたは同じような背景を持つ仲間から助けられたり、影響を受けたりしたことはありますか。あるいは仲間同士のグループ活動（趣味やスポーツ等も含む）やピアサポート活動を経験したことがありますか。
　③今後どのような仲間同士のグループ活動やピアサポート活動を行ないたいと思いますか。

【8ページ】

2-1. 精神障害のピアサポートの実際・実例

【伝えたいこと】
(1) 精神障害者によるピアサポート活動のあゆみ
　もともとは、非人道的な精神医療に対する人権擁護活動や障害当事者同士の支えあいの活動として始まりました。やがて、障害福祉の制度が整うにつれて、サービス提供側に障害当事者を起用する取り組みに関心が集まってきました。
(2) ピアサポーターと専門職との協働の実践例
　ピアサポーターが、病気や支援を受けた経験・知識等を障害福祉サービス等の現場で活用するためには、専門職との対等な関係やお互いがお互いの立場を尊重する姿勢が大切になります。

【精神障害とは】
　精神障害とは、統合失調症、精神作用物質による急性中毒又はその依存症、知的障害その他の精神疾患を有する者とされています（精神保健福祉法第5条）。
　精神疾患の診断は、検査所見等のデータから明らかにならないものを多く含んでおり、科学的にも明らかになっていないことが多いです。治療法は、投薬等による対症療法が中心であり、効果にはばらつきがあります。
　精神障害者は、病状が不安定になると、幻聴や妄想、躁鬱をはじめとする様々な症状が出現し、不必要なことを口走ることや、挙動不審な行為をしてしまうことがあります。その場合、地域住民らは、「面倒だ」、「おかしい」、「怖い」といった感情をいだき、かかわりを断とうとします。
　社会モデルの観点にたつと、身体障害者は、目が見えることや二足歩行できることを当たり前とする社会によって、それらができない状態を個人の問題にされて苦しんでいます。それと同じように精神障害者は、判断能力があることを当たり前とする社会によって、判断能力がないことを個人の問題にされて苦しんでいます。

(1)

精神障害者によるピアサポート活動のあゆみ

精神障害は、統合失調症、双極性障害、依存症、摂食障害、認知症など多様です（精神保健福祉法第5条）。それぞれの疾病ごとに自助組織があり、ピアサポート活動が展開されてきました。本テキストでは、主に統合失調症や双極性障害の当事者たちが中心となった取り組みを紹介していきます。
日本の精神障害領域のピアサポート活動は、1960年代後半ごろから活発になってきました。精神科病院入院者で組織された病棟患者自治会や退院者で組織された自助会、社会復帰施設や保健所が主宰する自助会など様々なかたちで展開されていきました。
さまざまなバリエーションがありつつも、基本的な活動は体調の悪い仲間がいたら再発・再入院しないように仲間同士で介抱しあう取り組みや入院している仲間に会いに行く取り組みでした。【9ページ】また、精神障害者は、往々にして判断能力欠如・病識欠如を理由に主張を聞き入れてもらえないことがあるため、一人で主張するのではなく集団で主張していく取り組みもおこなわれてきました。やがて、精神障害者の生活に直結する政策については、精神障害者としての意見をとりまとめて発信していく必要性が高くなり、精神障害者の全国組織が誕生しました。
1980年代になると、社会復帰施設等の整備に伴ってサービス提供側にピアサポーターを起用する取り組みが注目されるようになりました。しかし、ピアサポーターをめぐっては、徐々に待遇や普及の面で課題が指摘されるようになり、制度的な評価が必要とされるようになりました。近年では、ピアスタッフによる組織化が進み、待遇面や普及面の課題解決に向けた取り組みが盛んにおこなわれています。

(2) ピアサポーターの役割と専門職との協働
1) ピアサポーターとの出会い

U さん（男性・35歳）は、大学卒業後20代後半の時期に精神的不調が始まりました。昼夜逆転と引きこもりが約5年経過した頃に陽性症状により精神科病院に入院することになりました。退院時の書類に統合失調症と書いてあり、初めて病名がわかりました。病名がわかった時は治療方法があると思い少し安心しました。退院後は入院した病院のデイケアに通院することとなり月曜から金曜の5日間通院しました。ある日、U さんのもとに来月をもってデイケア通所を終了するようにと通知がきました。U さんは、デイケア通所を継続したいと思っていましたが、医師の判断ということもあって、行政の窓口等に相談しても、どこも取り合ってくれませんでした。そのような中、精神障害の当事者団体に連絡したところ、「私たちは障害当事者なので障害当事者の立場に立って味方をします」と言って医師との交渉に立ち会ってくれました。結果としてデイケアを終了することになりましたが、障害当事者の立場から同じ障害当事者の味方をするピアサポートが大きなこころの支えになったことを実感しました。

2) ピアサポーターとしての活動開始

U さんは、その後の約3年間、就労継続支援 B 型事業所に利用者として通所しました。ある日、同一法人内の相談支援事業所・地域活動支援センターでピアサポーターの募集があり、ぜひやってみたいと思い応募し、採用されました。ピアサポーターになったことで、今までの「同じ利用者同士」としての関係に加えて、ピアサポートの送り手と受け手との関係が加わったため、新たな立ち位置を模索し始めました。
U さんは、ピアサポーターの業務の一環で長期入院者の地域移行支援にかかわりました。退院先のアパート探しから家具・家電の購入同行、役所での手続き同行などに携わりました。入院患者の中には不本意ながらの入院生活が長期にわたって継続され、地域で暮らす力が低くなっている方も多く、そこからの再出発に立ち会う時には、もしも自分だったら…と思い入れも深くなりました。地域で暮らされている方や施設に通所されている方、病院や入所施設に長期で暮らされている方の人生を再獲得される場面に立ち会えることがとても有意義に感じられました。また、入院患者からは、同じ障害を持って活躍している人の存在に励まされたとの声がよせられました。

【10ページ】

3) ピアサポーターの役割

ある日、双極性障害の診断のある B さん（男性・40歳）のことで B さんの家族から事業所に相談がきました。B さんは、普段、真面目で穏やかな人です。しかし、最近になって躁状態になり、家計の財産を消費して高額な買い物や異性との交遊をするようになってしまいました。また、それを咎めると家の物を破壊するため、家族もどうしていいのかわからないとのことでした。
健常者の専門職スタッフ G さんは、B さんの症状に理解を示しはするものの、基本的には B さんの家族に同情的でした。ピアサポーターの U さんは、B さんの周囲が B さんの行為を非難する考えをもっている状況を見て、病気の影響でどうしようもできないころの自分を重ねて考えはじめました。そして、B さんの行為が非難されても仕方ないことだからこそ、B さんが病気の影響でどうにもできない中、〝自分
〟
B

がしでかしたこと として結果だけがふりかかってくるつらい状況を　さんの周囲にも理解してもらわなければならないと考えました。U さんは、B さんに寄り添うとともに、周囲に病気の辛さについて自らの体験を交えながら説明しました。これによって支援の方向性が変わったわけではありませんが、周囲の受け止め方や B さんへの接し方が大きく変わりました。

4) 専門職から見たピアサポーターの役割と協働のあり方

　健常者の専門職スタッフ G さんは、これまでピアサポーターである U さんにしかできない役割があったことを見逃してきたことに気づきました。G さんは、ピアサポーターの役割を専門職と同じ方向をむいて協働することだけに重きを置いてきました。地域移行支援のときは、ピアサポーターと専門職がそれぞれ入院患者に働きかけて、結果として地域移行が達成されたらよいと考えていました。しかし、B さんの家族からの相談のときには、U さんは病気の状態のままの B さんを擁護し、周囲に働きかけをしていました。B さんの行為は行為だけ取り出したら社会的に非難されることになります。しかし、だからこそ、B さんを擁護できる人はほとんどいません。ピアサポーターまでもが B さんを非難してしまえば B さんの味方はいなくなり完全に孤立してしまいます。ピアサポーターは、このような場面だからこそ B さんが孤立しないように B さんの側に立ち、社会的に擁護されにくい少数者の立場を護ったわけです。

5) ピアサポーターから見た専門職との協働

　この一件を通じて U さんは、周囲の人たちが病状の重い人を遠ざけてしまうことと、病気が落ち着いてからのかかわりにとどまろうとしていることに気づきました。U さんは、自分自身の問題として捉えたとき、体調を崩しても治療につながるまでの間の支えが手薄になるのではないかと心配になりました。そして、病状が重いときこそ、支えが手薄にならないように、B さんの家族や健常者の専門職に対してピアの立場からピアにしかできない様々な働きかけをしました。今回のことで U さんは、専門職に対してピアの立場から専門職の立場とは異なる意見を述べることと、専門職や家族の立場の意見に流されることなく真摯に聞き取ることについて自信をつけることができました。ピアサポーターと専門職が協働するためには、お互いが自分の立場から率直に意見を出し、お互いに相手の立場を尊重することが必要であると気づいたのです。

【11ページ】

2-2. 身体障害におけるピアサポートの実際・実例

＜伝えたいこと＞
(1) 身体障害とは
　身体障害とは、身体機能の一部に障害を生じている状態で、視覚、聴覚、音声言語、肢体不自由、内部障害の5種類に大別されます。そしてその程度によって、1級～6級の手帳が交付されます。
(2) 身体障害領域におけるピアサポートの歴史と現状
　戦後まもなく、傷痍軍人（戦争で障害を負った元軍人）を中心とした当事者運動が始まりました。その後、1970年代の障害者解放運動を経て、1980年代に自立生活運動が盛んになります。
(3) 身体障害領域におけるピアサポート活動の実際
　自立生活センターでは、ピアサポート活動としておもにピアカウンセリングと自立生活プログラムが行なわれています。ピアカウンセリングでは、「ありのままの自分」が好きになることをめざします。自立生活プログラムは、自立生活を希望する障害者に対して自立生活をしているピアから必要な知識やノウハウを伝えるものです。
　自立生活センターのピアサポーターの介入によって自立生活が可能になった J さんの例を紹介します。

(1) 身体障害とは

　身体障害とは、先天的あるいは後天的な理由で、身体機能の一部に障害を生じている状態、あるいはそのような障害自体のことを指し、以下の5種類に大別されます。

①視覚障害
②聴覚障害・平衡機能障害
③音声・言語障害（咀嚼障害を含む）
④肢体不自由
⑤心臓・腎臓・呼吸器・膀胱・大腸・小腸・免疫機能、肝臓等の内部障害

上記に該当する人には、その障害程度に応じて 級～ 級の身体障害者手帳が交付され、公的な福祉サービスを受ける際の「証明書」となります。
※7級は手帳の対象にならず、「7級」相当の障害が複数ある場合に「6級」の手帳が発行される。また⑤の内部障害は1～4級に区分され、免疫機能、肝機能障害以外には「2級」は設けられていない。

(2) 身体障害領域におけるピアサポートの歴史と現状

身体障害の当事者運動は、第二次世界大戦後、早い時期から展開されてきました。

【12ページ】

1949年には当時来日していた三重苦のヘレンケラー女史の提言により、傷痍軍人（戦争で障害を負った元軍人）以外の障害者も含む身体障害者福祉法が成立します。
1950年代後半には、傷痍軍人を中心とした身体障害者団体による雇用促進や所得保障実現（軍人恩給の復活、障害年金の創設等）に向けた活動が始まります。
1964年には東京パラリンピックが行なわれ、日本選手団のほとんどが施設や療養所から集められたのに対し、海外では仕事や家庭を持ち、さらにスポーツを行うということに、日本の障害者は大きな刺激を受けます。そして障害者の社会復帰が促進されます。その一方で障害の重い人たちに対しては、「拝啓池田総理大臣様」（水上勉・1963）に代表される親たちの訴えにより、施設やコロニー建設が進められていきます。
1970年代になると、施設の待遇改善や民間施設への移転反対を訴えた府中療育センター闘争、障害児殺しに一石を投じた日本脳性マヒ者協会青い芝の会の運動、車いすで歩けるまちづくり運動を訴える車いす市民全国集会など、重度の障害をもった当事者たちが声を上げはじめます。これらの運動を通じて、障害者の「自立観」は大きく変化しました。これまでの自立観では身体的・経済的能力が欠かせない条件でしたが、これらの運動を通じて、介助を受け、年金・手当で生活しつつも、「自己決定・自己選択」さえできればそれは立派な自立であるという自立観が定着したのです。そして施設や親の保護ではなく、地域で生活する障害者の数は次第に増えていきました。
1980年代には、国際障害者年を機に日米の障害者の交流が盛んになり、アメリカ型の自立生活センターが設立され、それまで個人の努力で行なわれていた住宅や介助者の確保などが組織的に行なわれるようになりました。そのような自立生活センターは全国に広がり、2025年9月現在で112団体になっています。

(3) 身体障害領域におけるピアサポート活動の実際

身体障害領域では、視覚、聴覚、内部障害等、それぞれの障害領域でさまざまなピアサポート活動が行なわれていますが、ここではおもに、重い障害を持った人たちによる「自立生活センターの活動」を紹介します。自立生活センターでは「障害種別を越えた支援」を理念のひとつとしていますが、実際に活動しているのは肢体不自由者の数が最も多いです。

1) 自立生活センターの主な活動

自立生活センターでは、障害者の地域での生活をサポートするために、ピア（仲間同士）カウンセリングと自立生活プログラムという、ピアによるサポートに力を入れています。その他、自立生活に不可欠な介助者派遣、制度や社会の差別意識を変えることや地域をバリアフリー化するための活動なども行っています。

2) ピアサポート活動としてのピアカウンセリングと自立生活プログラム

❶ピアカウンセリング
ピアカウンセリングは、自立生活運動における仲間（ピア）への基本姿勢とも言えるものです。ピアカウンセリングでは、お互いに対等な立場で話を聞き合い、きめ細かなサポートによって、地域での自立生活を実現する手助けをします。その役割は大きく二つです。

【13ページ】

①精神的サポート…「ありのままのあなたでいいよ」というメッセージ。お互いを尊重しあい、サポートし合うことなど。
②自立のための情報提供とトレーニング…住宅相談、年金・手当等所得保障の相談、人間関係等の悩み相談、ロールプレイによるコミュニケーション支援等

ピアカウンセリングの目標（目的）
〔製作者注：図。文字情報のみ記す。〕
大きな目標『障害者の自立』
①自己信頼の回復
②人間関係の再構築
③社会の変革
〔図　終わり〕

　ピアカウンセリングを通じて、障害をもつ私たちは、さまざまな社会的抑圧により受けてきた心の傷を癒し、自己信頼を回復します。そして、人と人との関係を人間信頼に基づいて立て直します。それらの過程を経て、障害をもつ私達自身が力強い存在となり、いきいきとしたロールモデルとなり抑圧的な社会に働きかけていくことができるようになります。たとえ時間がかかっても、本人の持つ力を信じていくこと、その姿勢がピアカウンセラーには求められます。
　つまりピアカウンセリングは、障害を受容するだけのカウンセリングではなく、社会人、市民としての権利を取り戻すこと、つまり消費者としての生活、自立した地域生活全般にわたっての情報の交換、援助、紹介の活動をも含みます。

❷自立生活プログラム
　親元や施設において長年にわたって保護される生活をしてきた障害者は、自立生活を希望しても地域で暮らすために必要な基本的知識やノウハウなどがよく分からないことが多いです。そのために自立生活に必要な心構えをはじめ、きめ細かなプログラムを実施しています。具体的には、対人関係のつくり方、介助者との接し方、住宅、性について、健康管理、トラブルの処理方法、金銭管理、調理、危機管理、社会資源の使い方などがあり、それらを先に自立生活をしている先輩の障害者から学びます。

【14ページ】

❸ピアサポーターとしての活動　―J さんの事例
　都内で会社勤めをしながら一人暮らしをしていたＪさん（女性）は、20代半ばで病気の後遺症で四肢麻痺となり、移動やトイレなどに介助が必要となりました。リハビリセンターに入所していたとき、退院後は一人暮らしに戻りたいと考えていました。
　しかしＪさんは、外出はどうしたらいいのかなど、自立生活の具体的な方法が分からないため不安が募るばかりでした。さらに、医師の仕事をしている親族の一人から「一人暮らしなんてとても 無理だ」という強い意見があり、それに影響されて他の親族らもＪさんに施設入所を勧めていました。そのような、「施設入所やむなし」という結論に傾きかけたところ、自立生活センターのピアサポーターが介入することになりました。
　まず、Ｊさんは自立生活のイメージや自信をもつために、センターが運営する「自立生活体験室」を利用し、ヘルパーのサポートを受けながら宿泊体験をしてみました。また、継続して自立生活プログラムを受けるなかで障害年金、手当、介助派遣などの情報を得、成功と失敗の経験を積み重ねていき、自分の課題を整理し、クリアしていくことができました。
　そのように自立生活へのリアリティーをもつにつれ、本人と親族らは「自立生活は可能かもしれない」と思うようになりました。また、ピアカウンセリングも受け続けたＪさんは、1年後にアパートを借りて自立生活を始めました。
　現在もピアサポーターはＪさんと関わりながら、安定した自立生活をサポートしています。またＪさん自身も先輩のピアサポーターと共に、かつての自分と同じように受傷して将来の展望を持つことができずにいる入所中の障害者を訪ねて、自分の体験を伝える活動も、ときどき行なうようになっています。

コラム　自立生活センターのピアカウンセラーとして心がけていること

　自立生活センターでは、地域での自立生活に向けて、制度のこと、住宅改修について、介助者との関係や親子関係で困っていることなど、さまざまな相談を受けます。どのような相談場面でも、私たちはピアカウンセラーとして以下の8つを心がけています。

①安心感を持ってもらうこと
②対等であること
③傾聴すること
④否定、批判をしない
⑤相手を尊重し、自分の価値観を押し付けない
⑥見守る、先回りをしない
⑦相手の力を信じる

⑧エンパワメントを意識する
〔コラム　終わり〕

【15ページ】

2-3. 知的障害者領域におけるピアサポートの実際・実例

＜伝えたいこと＞
(1) 知的障害とはどのような障害か
(2) 札幌市におけるピアサポーターの活動
　障害の種別を越えた仲間づくりが行われています。
(3) ピアサポート活動の実践例　―障害とつきあいながら、前向きに生きる E さん―

(1) 知的障害の理解とピアサポートの必要性

（知的障害の理解）
　知的障害とは、生まれつきの病気や、生まれてすぐの事故、ケガなどが原因で、知的な遅れがある状態のことをいいます。
　知的障害のある人には、療育手帳という障害者手帳が出ます。療育手帳は、主に知能指数（IQ）を検査して、IQ が70以下だと当てはまります。
　あくまで目安となりますが、IQ と知的な発達年齢の関係性は、次のとおりです。実際には、生活する中で体験や経験を積み重ねれば、分かること、できることが増えていきます。

IQ 20以下　・・　最重度（発達年齢3歳程度）
IQ 21～35　・・　重度（発達年齢5歳程度）
IQ 36～50　・・　中度（発達年齢7歳程度）
IQ 51～70程度　・・　軽度（発達年齢9歳程度）

　ただ、知的障害については、他の障害や難病のように、法律の定義（どういう状態が知的障害なのかというルール）がありません。
　そのため、住んでいる地域によって知的障害のあるなし（療育手帳の対象になる、ならない）を決める基準が異なることがあります。
　さらに、療育手帳という名前も、地域によって異なります。たとえば、一番人口が多い東京都では「愛の手帳」と呼ばれています。

　とはいえ、知的障害の状態に関しては、国から考え方が示されています。
　厚生労働省では、知的障害のことを「知的機能の障害が発達期（おおむね18歳まで）にあらわれ、日常生活に支障が生じているため、何らかの特別の援助を必要とする状態にあるもの」としています。
　そして、この「知的機能」については、文部科学省が「同年齢の子供と比べて、認知や言語などにかかわる知的機能の発達に遅れが認められ、他人との意思の交換、日常生活や社会生活、安全、仕事、余暇利用などについての適応能力も不十分であり、特別な支援や配慮が必要な状態」と説明しています。

【16ページ】

　ただし、文部科学省の説明には続きがあり「その状態は、環境的・社会的条件で変わり得る可能性がある」としています。つまり、環境が整えば知的障害のある人が社会で活躍できる可能性は、十分にあるということです。

（ピアサポートの必要性）
　知的障害のある人が社会で活躍するために必要な環境的条件の1つが、当事者活動やピアサポートです。
　知的障害の当事者活動は、皆で集まるグループ活動が多いという特徴があります。活動を手伝う支援者も一緒になって、勉強会を開いたりスポーツを楽しんだりします。一人だと緊張してしまい、活動へ参加することが難しい人が、グループ活動であれば参加できるというケースも多いようです。
　知的障害のある人が中心の当事者活動では、障害者本人が司会、進行します。そのため、緊張してうまく話せない時には時間を取って待ってみたり、話しやすくするために質問を変えたりする工夫がみられます。あるいは、重度とされる知的障害のある人であれば、無理に発言は求めず、本人のペースで楽しめるようにしています。そして、もっとも重要なことは、活動を手伝う支援者が中心にはならないことです。支援者の役割はあくまで「手伝い」であって、知的障害のある本人が活動の中心となることが徹底されています。

仲間と一緒であれば一歩を踏み出せる、仲間と一緒に活動することでさまざまな体験、経験を得られるなど「グループの力」とか「場の力」と呼ばれるものが知的障害における当事者活動の特徴といえるでしょう。

こうした当事者活動を積み重ねる中で、知的障害の分野でも1対1で相談に乗ったりアドバイスしたりするピアサポートの活動も広がってきました。
たとえば、岩手県では福祉的な就労先である就労継続支援 A 型で働いていた知的障害のある男性が、支援者と一緒にピアサポート養成研修を終えた例があります。この男性は、ピアサポート養成研修をおえたことで、福祉的な就労から一般就労に切り替わりました。今では、施設を利用する知的障害のある人からの相談に乗り、アドバイスをする仕事をしています。
このように、知的障害の分野でも当事者活動やピアサポートで生き生きと活躍する人が増えています。
それでは、実際の活動をみていきましょう。

(2) 札幌市におけるピアサポーターの活動

「札幌市障害者相談支援事業」（いわゆる委託相談支援事業）に定められ活動しているピアサポーターについて紹介します。札幌市では、現在20ヵ所の委託相談支援事業者があります。このうち19ヵ所が市内10区に設置され日常の相談活動を展開しており、残り1ヵ所が基幹相談支援センターとして活動しています。
この20の委託相談支援事業所の中の6ヵ所に、「ピアサポート配置業務」として上乗せする形で委託料が支払われ、6ヵ所それぞれの事業所が複数のピアサポーターと雇用契約を結び活動しています。
【17ページ】実際の活動内容は様々で、直接支援（個別支援、グループ支援、その他）、地域支援（研修講師、会議、その他）、事務仕事や研修参加などです。
札幌市委託相談支援事業のピアサポーターの大きな特徴は、障害種別が様々であることです。実際にピアサポーターの方々は、身体障害、知的障害、精神障害、発達障害のある方などがなっています。このピアサポーターは、平成25年4月から自ら集まりたいと「ピアサポーター交流会」を開いており、平成27年4月から毎月1回第4水曜日 (16:30～18:00) に集まっています。話し合う内容は多岐に渡りますが、この数年は障害の種別を超えて「自分たちのことを語りつくそう」と自分の生い立ちや今の苦労話などを出し合い共有しています。
交流会では、最初から互いの苦手なことはおぎなおうという気持ちが働いており、発言しづらいメンバーのことを配慮して「意思表示カード」（Yes, No, 保留の絵カード）が活用されています。また、最近は毎回活用されている交流会の「レジメ」を、漢字が苦手な人、通常では字が小さくて見えない人、ルビがあると読みにくい人などに合わせて、通常版、ルビ振り版、拡大版と作り替えて使ったりもしています。忘年会なども開かれており、障害の種別に関わりなくとても熱い仲間として活動しています。

(3) ピアサポート活動の実践例　―E さんの事例―

50代後半の E さんは相談室 P のピアサポーターです。ある日、E さんのこと知った児童デイに通う3歳の知的障害のあるお子さんのお母さんから相談がありました。
「うちの子も知的障害をもっている。これからの子育てに役立てたいので、同じ療育手帳をもっている E さんがどんな人生を歩んできたのか、どんなことを思っているかを教えてほしい。」
E さんは、家族になかなか恵まれなかった学校時代のこと、入所施設での生活やその施設を飛び出して住み込みで働いたこと、そして現在の奥さんと結婚したことなど、自分の体験した人生をなるべく詳しく話しました。お母さんは、E さんの体験があまり凄くて思わず「こんな面白い話をきけるなんて！」と感想を漏らしました。E さんは結びに「別に知的障害者だからといって悲観する必要はないと思います。やりたいことをさせてあげることが一番いいと思います。」と話しました。
E さんにその時の感想を聞くと、「お子さんの参考になったかどうかわからないけど、前向きにはなってくれたと思う」とのこと。お母さんは E さんから障害のある子どもの"教訓的"な子育て法のようなことを聞きたかったのかもしれませんが、それよりも障害を悲観の材料にしなくても良いことを E さん自身の人生から学べたのではないかと思います。お母さんは最後に「もう少し子どもが大きくなったら一緒に遊んでもらえますか？」と E さんに話しました。
相談室 P には、E さんの他に40代から60代の3人のピアサポーターの方々がいます。E さんを含め、みなさん様々な苦労をされてきましたが、同時にそんな大変な人生を笑い飛ばせる強さと柔らかさを持っています。
ピアサポーターとして、一人暮らしを始めるにあたって参考になることが知りたいという人に自分の一人暮らし体験を伝えたり自分の部屋をみせてあげたりもしてます。また、関係者向けの講演会やシンポジウムで話をしたり、実習生に自分の生い立ちや体験を話し自分の部屋を見せたりもしています。自分の体験をもとに、より障害の重い方達の通所支援（生活介護）の支援員補助をしている方もいます。活動の中心は、自分の生い立ちや支援を受けた体験、苦労したこと、良かったこと、嫌だったこと、う

れしかったことなど、いずれも実体験にもとづくことです。

【18ページ】

2-4. 難病におけるピアサポートの実際・実例

＜伝えたいこと＞
(1) 難病とは、原因がはっきりせず、治療法も確立していない、珍しい病気で、長い期間の療養が必要な病気のこと
(2) 難病領域におけるピアサポートは数十年前から患者会を中心として行われてきた
(3) 適切な配慮があれば、難病の方でも力を発揮できる

(1) 難病とは
1) 難病法による定義

「難病」という言葉を耳にしたことがあっても、実際に患者さんと出会った経験のある人は多くはありません。指定難病の患者は全国で約100万人いますが、人口の1%にも満たないため、多くの人にとって〝身近ではない存在〟と感じられやすいのです。
また、私たちの日常生活では〝がん〟や〝糖尿病〟といった病名を聞くことはあっても、〝パーキンソン病〟や〝潰瘍性大腸炎〟などの難病名を耳にする機会はほとんどありません。そのため、病気や療養生活の実際を知ることは容易ではなく、患者や家族の気持ちを想像するのも難しいのが現状です。だからこそ、同じ立場を経験した人が支える〝ピアサポート〟の役割がとても重要になります。
2014年に制定された「難病法（難病の患者に対する医療等に関する法律）」では、難病を次のように定義しています。
難病とは、原因がはっきりせず、治療法も確立していない、珍しい病気で、長い期間の療養が必要な病気のことです。
また、医療費の助成（特定医療費の支給）の対象となる病気を指定難病と呼びます。指定難病とは、患者さんの数が少なく、診断の基準がはっきり決まっている病気のことです。

2) 難病と障害の整理

「難病」と障害はどう違うのかという疑問を持つ方もいらっしゃるかもしれません。難病があることイコール障害があるということではありません。身体障害や精神障害などの障害の基準を満たした場合に身体障害者手帳などが交付されます。
難病を持ちつつ他の障害を併せ持っている方は60%から70%程度とされています。難病の患者を対象とした全国初の大規模な調査によると、難病患者全体のうち、身体障害者手帳を所持している人が60.7%、知的障害がある人は7.2%、精神障害がある人は2.2%という結果が示されました。特に、手帳を持っていない人は34.3%にのぼります。（厚生労働省平成22年度障害者総合福祉推進事業「難病患者等の日常生活と社会福祉ニーズに関するアンケート調査」報告書）
2014年の障害者総合支援法の改正により、対象となる難病の患者は、手帳がなくても福祉サービスを利用しやすくなりました。改正前は、手帳を持っていない難病患者は、利用できる福祉サービスが限られており、サービスの利用は難しい状況でした。

【19ページ】

その後、対象となる疾病は段階的に拡大され、現在では300疾病以上が含まれています。

〔製作者注：図。文字情報のみ記す。〕
障害者手帳を所持している難病患者の割合
回答者　1,290名（複数回答）
難病患者全体
身体障害　60.7%
手帳なし　34.4%　支援が届きにくい層
知的障害　7.2%
精神障害　2.2%

出典：厚生労働省平成22年度障害者総合福祉推進事業
「難病患者等の日常生活と社会福祉ニーズに関するアンケート調査」報告書より（永森 志織作成）
〔図　終わり〕

(2)

難病領域におけるピアサポートの歴史と現状
1) 難病の患者会の活動と役割

難病の患者は、病気や地域、課題ごとに患者会を作っています。同じ病気の人が少なく、専門医も限られる中で、患者会は正しい医療情報を得る場として重要です。また、病気や自分の生活について理解を深め、仲間と助け合うことで、病気と共に生きる力を育みます。さらに、当事者の経験を言葉にして社会に伝え、希望を持って生きられる社会の実現を目指します。これらが「患者会の三つの役割」です。

患者会の三つの役割
一　自分の病気を正しく知る（病気を科学的に把握しよう）
二　患者・家族が励ましあい、助け合う（病気に負けないように）
三　病気であっても希望をもって生きられる社会を目指すこと（本当の福祉社会を作る）
（日本の患者会 WEB 版「患者会の三つの役割」より）

これら三つの役割は、患者会が単なる集まりではなく、患者や家族の生活や社会をよりよくするための活動であることを示しています。病気の理解や仲間との支え合い、社会への働きかけを通じて、患者会は難病患者が尊厳を持って暮らせる社会づくりに貢献しています。

2) ピアサポートの歴史と現状

ここで示した患者会の役割は、ピアサポートの活動とも深く関わっています。【20ページ】仲間同士で情報を共有し、支え合い、社会に声を届けるという活動は、まさにピアサポートの基盤となるものです。次に、難病領域におけるピアサポートの歴史と現状を見てみましょう。

日本の患者会は、難病患者が支援の手の届きにくい状況で、同じ病気の仲間と集まり、問題を共有しながら社会に働きかけるところから始まりました。1940年代から活動が始まり、社会制度の改善を求める当事者運動として発展しました。特にスモンの会の活動は、1972年の難病対策要綱や2014年の難病法につながり、全国の患者会の連携や社会変革のきっかけとなりました。2005年には全国統一組織「日本難病・疾病団体協議会 (JPA)」が設立され、政策提言や社会啓発活動を展開。近年は、世代や病気の枠を超えた連携、専門職との協働、患者・市民参画 (PPI) の推進により、患者の経験が医療や社会の改善に活かされる体制が広がっています。こうした歴史や取り組みは、同じ立場を経験した仲間同士で支え合うピアサポートの重要性を理解するうえでも、大切な背景となります。

(3) 難病領域におけるピアサポート活動の実際
1) クローン病の A さんの実例

A さんは、16歳で腸の病気であるクローン病と診断されました。学校の担任の先生には、病気のことを伝え配慮について依頼をしましたが、病気の理解を得ることができず、その後は担任の先生には相談ができない状況でした。
学校生活で困ったことは、学校の同じクラスの同級生に理解をしてもらえないことでした。理由は、トイレに何回（多くて1日に5～6回）も行くので、トイレが近いことについて何かにつけて笑われたり、からかわれたりして嫌な思いをしました
ある日、期末試験中にトイレに行きたいと先生に伝えましたが、理解してもらえずトイレに行かせてもらえず、おなかが痛いまま何とか最後まで耐えました。ほかの生徒たちからも、「カンニングをするつもりではないか」というような目で見られたので、悔しくて悔しくて、自暴自棄になってしまいました。その後 A さんは学校を休みがちになりました。
担任の先生からは、「病気は気からくるもの、あなたは怠けている、気持ちがあれば何でもできるはず」と言われて、A さんは学校を退学してしまいました。
A さんは毎日ふさぎ込み、数年間は部屋にこもって生活していました。しかし、自分と同じ病気でつらい思いをしている人たちが苦労しないような環境を作りたいと考えました。そこで夜間の高校（定時制高校）に入学し、同じ病気の患者会にも入会しました。A さんは同じ悩みを持つ人たちに出会い、「ひとりではない」と感じ、勇気が湧いてきました。やがて自分も誰かの力になりたいと思うようになりました。
高校卒業後は、地元の企業に事務職として就職をすることができました。その企業は A さんの病気を理解して、合理的配慮として、トイレに行きやすい部屋で勤務できるようにしました。配慮を得て、病状も安定し、患者会では他の方の相談なども聞くことができるようになりました。

2) パーキンソン病の B さんの実例

B　　60

さん（男性）は、　歳の頃、手足が震えたり、足が前に出なくなり、病院で神経難病のパーキンソン病と診断されました。

【21ページ】

はじめは何とか仕事ができていましたが、だんだんと言葉もしどろもどろになってきて、電話対応や、文字の記入もできなくなりました。手の震えが止まらずにパソコンのキーボードで同じところを連打してしまったり、作業に時間がかかるようになりました。
周囲の方の対応もだんだんと冷たくなり、「これ以上人に迷惑をかけられない」と思い仕事をやめました。ただ、老齢年金もまだ受給しておらず、経済的に困り、難病相談支援センターに相談をしました。
センターの紹介で、相談支援事業所にサービス等利用計画を作成してもらい、就労支援事業所Ａ型で働き始めました。就労支援事業所は、ゆっくり自分のペースで働くことができ、難病の方も多く、自分の症状について理解をしてもらい、適切に対応をしてもらうことができました。また障害年金についても、センターからの連携により社労士に相談をして、障害年金の獲得ができました。
Ｂさんは、障害年金とＡ型事業所からの給与でなんとか生活ができるようになりました。
ある日、Ｂさんは、パーキンソン病の交流会に参加しました。会では、同じような症状の方や、同じ年代の方も多く、ほっとして、勇気をもらいました。
交流会では、パーキンソン体操、歌、カラオケ、嚥下体操など、楽しいひとときを過ごし、同じ病気の仲間と情報を共有しながら談笑できることに喜びや生きがいを感じることができています。彼の得意なハーモニカを吹くときは、なぜか手の震えは止まっている状況です。

3) 実例から学ぶピアサポートのポイント

同じ体験を語ることで、相手に安心と希望を届けることができます。また、相手の気持ちを尊重し、丁寧に話を聴くことが大切です。
さらに、一人で抱え込まずに必要に応じて専門機関や社会資源につなぎ、理解ある環境を広げることで、当事者が前に進む力を得られるよう支えることが重要です。

【22ページ】

2-5. 高次脳機能障害領域におけるピアサポートの実際・実例

＜伝えたいこと＞
(1) 高次脳機能障害とは
高次脳機能障害は、けがや病気が原因である日突然脳に損傷を負うことによって生じる障害です。支援のしくみがつくられてから比較的歴史が浅く、まだ社会的に十分認知されているとはいえない障害です。
(2) 高次脳機能障害者が抱える生きづらさ
高次脳機能障害者が抱える生きづらさは、生活のさまざまな場面に及びます。その生きづらさは周囲にはなかなか理解されにくいことから、日々の生活で行きづまりを感じ、孤立感を抱えることも少なくありません。
(3) 高次脳機能障害者にとってのピアサポートの大切さ
同じような生きづらさを体験した仲間と出会うことは、日々の生活の対処法をともに学ぶ機会となり、今ある自分を肯定して新しい自分づくりに向かう力の源泉になります。

(1) 高次脳機能障害とは

高次脳機能障害とは、ある日突然、けがや病気が原因で脳に損傷を受けたことによって人生の途上で発症する「中途障害」です。新しいことがなかなか覚えられないなどの「記憶障害」、作業を長く続けられない・二つのことを同時にやろうとすると混乱するなどの「注意障害」、自分で計画を立てて実行できないなどの「遂行機能障害」、感情や欲求を抑えられないなどの「社会的行動障害」などの症状がみられます。

高次脳機能障害は「見えない障害」ともいわれ、本人も周囲の人たちも突然現れた症状を理解しにくく、発症前には当たり前にできていたことがうまくできず、日常生活のいろいろな場面で混乱が起こります。家庭や職場、学校などそれまで生活していた場所でできないことが増えます。約束したのに忘れてしまう、仕事がうまく進められない、疲れやすい、イライラするなど様々な困難が生じ孤立感を感じることも多く、「生きづらさ」を感じます。「生きづらさ」を軽減するには、当事者本人の障害への理解、さらに周囲からの理解と配慮が必要です。こんな時に助けになるのが同じ障害のある仲間（ピア）

と出会うことなのです。

(2) 高次脳機能障害領域のピアサポートの歴史と現状

　高次脳機能障害は、各種福祉サービスなどを利用するための診断基準が整備されたのは、他の障害に比べて遅く2004年のことでした。しかし、診断基準が整備される以前の1990年代から交通事故や病気によって高次脳機能障害を抱える人々の家族が自発的に集まり、情報交換や支援活動を日本各地で始めていました。【23ページ】これらの活動は、当事者本人が社会復帰するための情報提供や、家族を含めた精神的支えを目的としており、ピアサポート活動の原点であると考えられます。
　その後も、これらの団体により、定期的なピアカウンセリングや講演会の開催などが各地で行われています。現在では、家族会や当事者会のような団体活動のほかに、個人で講演会を主催したり、SNS などをとおして情報発信を行う例もあります。
　これまでのこうした活動においては、失った機能による混乱を減らすという視点に重きがおかれがちでしたが、今後は当事者同士がもつ共感力や学び合う力に焦点を当てた活動が一層求められます。

(3) 高次脳機能障害のピアサポート活動の実際（S さんの場合）

　私は普段は会社員をしつつ、休みの時間をつかい東京都 H 市にある相談支援事業所で、専門職の方と一緒にピアサポート活動を実践しています。働く世代・子育て世代の方々を対象に、テーマを決めず気軽に談話できる茶話会を開催したり、テーマを決めて語り合うグループ形式のピアサポートを実施したり、利用者さんとしっかり対話する個別のピアサポートを実践しています。
　ピアサポート活動のなかで、専門職の方が把握されていない話が出てきたり、利用者さんが大切にしている価値観が伺えることもあり、終了後の振り返りで、専門職の方から支援に役立っているとの話をいただいています。
　最近、グループ形式のピアサポートで印象的なことがありました。2年近く就労で苦戦したものの、就労復帰を果たし自分と向き合いつつある利用者さんが、他の利用者さんに対しご自身の経験を少しずつ伝えてサポートする姿を目の当たりにしました。その姿に私も専門職の方も驚いたのと同時に、私自身もピアサポーターとしての成長や喜びを感じました。改めて、さらなるピアサポートの可能性に期待を寄せているところです。
　高次脳機能障害におけるピアサポート活動（あるいはピアサポーター）は、障害で失った自分らしさを新しい形で取り戻すことをロールモデルとして提示する役割を担っています。それは、先行きが見通せない当事者や支援者に、新たな生き方や未来へ歩む力を呼び起こします。
　ピアサポートへの注目度が上がるなか、興味がある当事者は確実に増えており、ピアサポート活動に関する講演会や体験会等には予想を超える多くの当事者が集まります。一方で、中途障害のため、仕事や子育てを抱えながらの活動となることが多く、ピアサポート活動と日常生活の両立が難しい場合もあります。今後、様々な立場のピアサポーターが広く活躍できるようになることを切に願っています。

【24ページ】

2-6. 発達障害におけるピアサポートの実際・実例

＜伝えたいこと＞
(1) 発達障害は「病気」ではなく脳の特性
　生まれつきの脳機能の偏りによって、得意なことと苦手なことの差が大きくなる。努力不足や育て方の問題ではない。
(2) 大人になってから気づくケースが多い
　子どもの頃は「個性」として見過ごされても、就職・結婚・家庭生活などで責任や役割が増えると困難が顕在化することも多い。
(3) グループでのピアサポート活動が有効
　自分が発達障害であることに大人になってから気づくことも多いため、まずは自分のことを客観的に知るためにグループでの「ピア」活動を行うことが望ましい。

(1) 発達障害とは
1) 発達障害者支援法による定義

　発達障害の定義は「脳機能の障害によって、通常低年齢で症状が現れる状態」とされ、代表的には自閉スペクトラム症 (ASD)、注意欠如・多動症 (ADHD)、学習障害 (LD) などが含まれます。発達障害者支援法（2005年施行）では、「自閉症、アスペルガー症候群その他の広汎性発達障害、学習障害、注意欠陥多動性障害、その他これに類する脳機能障害であって、その症状が通常低年齢において発現するもの」と定義されています。

2) 発達障害の主な特徴

●自閉スペクトラム症 (ASD)
　・空気が読めない、暗黙のルールが理解しにくい
　・興味のあることに没頭しやすい
●注意欠如・多動症 (ADHD)
　・集中力が続かない、忘れ物や遅刻が多い
　・衝動的な発言や行動が目立つ
●限局性学習症 (SLD)
　・読み書きや計算など特定の学習領域に困難がある

〔製作者注：図。文字情報のみ記す。〕
ASD
ADHD
LD
〔図　終わり〕

　それぞれの特性は重複していることが多く、一人ひとり違います。周囲の環境によって目立つ症状が異なるため、診断は年齢や状況で変わることも少なくありません。見え方、聞こえ方、考え方などの生まれつき認知構造の違いがあるために周囲の状況を把握することや、暗黙の了解を理解することが苦手なことが多く、周囲に合わせた言動をとるのが難しいことから、コミュニケーションや集団行動ができずに問題行動を起こしたり精神疾患を発症することで社会生活が困難になります。【25ページ】また一見適応できているように見えても過剰適応でストレス過多になっていることや失敗経験の多さや不適切な対応で認知の歪みが生じていることも多く、見かけよりも大きなストレスや生きづらさを抱えている人が多いのです。
　特に大人の発達障害では、生まれつきの脳の特性による発達の偏りが、社会生活や職場で困難として表面化し、診断に至ります。子どもの頃には目立たなかった特性が、大人になってから環境や役割の変化で顕在化することが多いのが特徴です。

〔製作者注：図。文字情報のみ記す。〕
ASD
ADHD
LD
〔図　終わり〕

(2) 発達障害におけるピアサポートの歴史と現状
1) 発達障害の当事者団体の活動と役割

　発達障害は2005年に施行された「発達障害者支援法」により、初めて発達障害が法的に定義され、支援対象として明記されました。この法律は主に親の会の運動により制定された議員立法であり、従来からの障害者支援には組み込まれていなかったため、特に大人になってから診断された方への支援はほとんどありませんでした。しかし実際には各都道府県に設置された発達障害者支援センターには成人期の家族や本人からの相談が年々増え、「大人の発達障害」がメディアに多く取り上げられるなど、ある種社会現象にもなりました。現在は早期発見から就労支援までライフステージ全体を視野に入れた支援体制を構築することに重点が置かれるようになりましたが、少なくとも人口の10パーセント以上になるといわれている発達障害への理解や支援は行き届いているとはいえない状況です。

2) 発達障害とピアサポート

　発達障害のピアサポートでは、ペアレントメンター事業が制度化されるなど親や家族支援に重きを置かれ、発達障害者支援センター等で行われているピアサポート推進事業についても保護者や兄弟同士のピア活動がメインとなっているようです。今後の支援体制の整備、不足している思春期以降から成人期にかけての居場所となるピアサポート活動を推進するため、すでに活動を続けている発達障害の当事者グループの意見や事例を活用できる体制やネットワークづくり、そして人材育成が必要になってきています。

3) 発達障害のピアサポートの歴史と現状

　大人になってから発達障害の診断を受けても支援はほとんど受けられなかった2000年ごろから、自分の特性に気づいた人が集まり、全国で ADHD やアスペルガーのセルフヘルプグループが立ち上がりまし

た。当初は大人の発達障害の診断ができる医療機関は全国でも数えるほどしかなく、診断の有無も問わず、名前も明かさずに参加できる依存症や LGBT といったアノニマスのグループに近い形での小さなグループ活動が主流であり、その流れは今も続いています。【26ページ】さらに特性上コミュニケーションや集団での活動そのものが苦手であるため、グループができても継続が難しく、中には20年以上活動を続けているグループもありますが、地域福祉のなかで発達障害のグループの存在そのものがあまり知られていないのが現状です。2010年に障害者自立支援法（障害者総合支援法）の対象になり、やっと障害者手帳の利用や福祉サービスが利用でき、2018年の雇用促進法改訂からは障害者雇用という選択肢もできましたが、制度上ではまだ子どもや家族支援に偏っている状況です。

4) 当事者によるピア活動のメリット

　発達障害の当事者が主体的に活動するグループ活動に参加するメリットは、同じ特性を持つ仲間とつながることで孤立感を軽減し、安心感が得られることや、仲間の体験を聞くことで、自分の課題を客観的に見直すことができること、さらに医療や福祉と並行して利用することで、長期的な支えとなり得ることです。当事者グループでの仲間（ピア）との関わりにより、自己理解を深め、よりよく生きるための情報を得ることは、社会的孤立を防ぎ、自分らしく自立していくために必要不可欠でしょう。

(3) 発達障害におけるピアサポート活動の実際
1) M さん（50代男性）の実例

　M さんは15年前に発達障害と診断されました。音楽でプロをめざしていた20代で突然父が亡くなり、家業を継ぐことになったもののうまくいきませんでした。もともとコミュニケーションの苦手さや独特のこだわりがある M さんは、その後営業事務や介護などの仕事を転々としましたが続かず、自信を失いうつ状態になりました。5年ほどひきこもったあと少しずつ外に出られるようになり、カウンセラーから発達障害の特性があるのではと指摘を受け、精神科を受診して ASD の診断を受けました。その後、地域活動支援センターからの紹介で B 型事業所に通うようになり、数年後には事業所の推薦を受けて市のピアサポーター研修を受けました。少しずつサポートする側の活動が増えて、現在は B 型の支援員をしています。また発達障害のグループにも参加するなかで、同じ特性をもつ仲間が集まる場所をつくりたいと考えるようになり、事業所から場所の提供などの協力を得て6年前に発達障害の当事者グループを立上げました。メンバーからもこのグループがあってよかった、ずっとひきこもっていたけどここに参加して初めて居場所だと感じることができたといってもらえており、M さん自身もグループを続けることでさらに元気になっているようです。

【27ページ】

3. コミュニケーションの基本

＜伝えたいこと＞
・「話を聴くことは」は受け身ではなく積極的で、お互いによい影響を与える行動です。
・良いコミュニケーションには「聴くスキル」だけでなく、話す環境も大切です。
・ピアとしてのつながりは、語り聞きあうことや弱さを開示することで豊かになります。
・ピアサポーターは、相手の「世界観（ものの見方）」の違いを理解し、尊重する姿勢が大切です。

(1) ねらい

　障害がある人でもない人でも、誰かをサポートするときには、良いコミュニケーションがとても大切です。相手が何に困っているのか、どんなことを望んでいるかを知るためには、良いコミュニケーションがしっかりできている必要があります。
　ここでは、その中でもとくに「話を聴くこと」に注目して説明します。

(2) 人の話を聴くことが大事な理由

　話を聴くことは、もしかしたら「ただ聞いているだけ」の受け身な行動に見えるかもしれません。しかし、実はそうではありません。話を聴くことは、話をしている人も、聴いている人も、どちらにも変化が起こり、お互いに良い影響を与えあう行動です。
　たとえば、次のような良いことがあります。

一信頼関係が生まれる：
　相手の気持ちや思いを大切にしながら話を聴くことで、話し手は「わかってもらえた」、「大切にしてもらえた」と感じ、安心することができます。聴くときは、相手を否定したり、批判したりしないこ

とがとても大切です。
ー自分について理解することを助ける：
　誰かに話を聴いてもらうと、話し手は、自分の考えや気持ちを整理しやすくなり、自分について理解が深まります。新しいものの見方に気づいたり、「こういう自分がいたのだ」と発見することもあります。また、聞き手にとっても、話を聴くことで相手のことをより深く知ることができます。
ー自立や自己決定の力がつく
　丁寧に話を聴いてもらうことで、話し手は「自分にもできることがある」、「他の助けにも手を伸ばせる」といったその人自身の力に気づくことがあります。そして、「どうしたいのか」、「これからどうするのか」など、自分で次の一歩を考えられるようになります。このように、話を聴くことは、その人の自己決定を支えることにもつながります。

【28ページ】

(3) 積極的に話を聴く

　ただ話を聴くだけでなく、「意識して聴く」コミュニケーションの方法があります。これには、次のような流れがあります。

①相手のメッセージを丁寧に受け取る
　相手の言葉と、表情・声のトーン・しぐさ・沈黙などの言葉以外のサインを、注意深く、丁寧に受け止めます。
②聞いた内容を自分の中で整理します。
　相手が言いたいことや気持ちを、自分なりに考えます。
③言い換えや要約、受け止めた気持ちを返します。
　会話の内容を確かめたり、自分なりに受け止めた気持ちを言葉や態度で返したりします。
　この①～③が続き、会話がゆっくり深まります。

●積極的に話を聴くときに使える方法

ー言い換え：相手の話を、自分の言葉でもう一度言い換えて返します。話し手が「そう、それを言いたかった」と感じられると、安心につながります。
ー要約：話が長くなったとき、大事な部分を短くまとめて返します。あなたの話をきちんと理解しています、というメッセージを伝えられます。話を整理することもできます。
ー気持ちへの共感：「つらかったですね」「～と感じられたのですね」など、相手の気持ちそのまま受けとめて返します。
ー確認の質問：「たとえば具体的にはどのようなことですか？」「いつから続いていますか？」など、話を深めるための質問です。ただし、質問が多すぎると、聞き取り調査（尋問）のようになってしまうため、会話の流れに合わせて使います。
ー沈黙を大切にする：言葉がとまる時間も、相手にとっては考えをまとめたり、気持ちを感じて確かめたりする大切な時間です。あわてて話を埋めようとしないで、静かな時間をそのまま受けとめます。
ー非言語な態度：うなずき、目線、表情、しぐさなどで、言葉を使わなくても「あなたの話を聴いていますよ」という気持ちを伝えられます。

(4) 話を聴く環境

　よいコミュニケーションには、話す力や聞く力といった〝スキル〟だけでなく、話をする環境もとても大切です。人が多くてざわざわしている場所や、知らない人がまわりにいる場所では、だれでも話しにくくなってしまいます。
　また、話の内容がほかの人に聞かれないよう、プライバシーが守られる場所であることも大事です。
　聞き手と話し手のあいだにちょうどよい距離があること、そして同じ目線で話せることも大切なポイントです。たとえば、向かい合って正面に座るより、少し角度をつけて（90度の位置で）座るほうが、緊張しにくいと言われています。
　また、お互いの表情が見えることも大切です。【29ページ】逆光で顔が見えにくかったり、相手が座っているのに自分だけ立ったまま話し続けたりすると、相手は話しにくく感じます。
　上から見下ろされるような姿勢は避けましょう。
　さらに、自分が不安を感じる環境や落ち着かない場所は避けることも大事です。
　聞き手が不安を抱えていると、話に集中しづらくなり、その不安が相手にも伝わってしまいます。
　反対に、自分が「ここは心地よいな」と感じられる環境は、相手にとっても安心して話せる場になりやすく、結果としてよいコミュニケーションにつながります。

(5)

ピアサポーターが話しを聴くことの意義

●語り合い・聴き合いながらピアになる
同じような経験のある人に話を聴いてもらうこと、また、自分が同じような経験のある人の話を聴くこと。こうした時間を重ねることで、「同じような立場や経験で分かり合える仲間」（ピアの関係）という気持ちが育っていきます。
孤立していた当事者が、ピアサポーターに話しを聴いてもらうことで、「自分はひとりではなかったんだ」と感じ、希望が生まれることがあります。
ただし、同じ立場や経験があるからといって、出会った瞬間にすぐに「ピアの関係」になるわけではありません。お互いに語り合い、聴き合い、体験を丁寧に共有することを通して、ピアの関係が育まれていきます。

●弱さの開示を通じたつながりと会話の広がり
弱みや困りごとを正直に伝えることで、〝単なる問題解決〟にとどまらない、豊かなコミュニケーションにつながることがあります。
たとえば、「眠れなくて困っている」という相談に対して、すぐに解決方法をアドバイスすると、話題は「眠れる方法探し」だけに限られます。その結果、話し手と聞き手が「助ける側・助けられる側」という固定された関係になってしまうことがあります。
もし、聞き手であるあなたにも同じような経験があれば、「わたしも眠れないときがあるんです。いろいろ試してみたけれども、うまくいかないこともあって」と、自分の弱さをそっと開いてみるとどうでしょうか。
同じような悩みのある仲間としてのつながりを感じてもらえて、「眠れないときには、どうやって過ごしていますか？」というように、問題の〝正解探し〟とは違う、広い会話が生まれるかもしれません。

●人に相談した経験が、ピアサポーターの強みになる
ピアサポーターを目指す人なら、これまでに障害や病気、生きづらさについて、誰かに相談した経験があると思います。そのとき、あなたは不安や緊張でいっぱいだったのではないでしょうか。
これからあなたのところに相談に来る人も、きっと同じような不安を抱えています。あなた自身にもそうした経験があるからこそ、相談に来る人の気持ちに自然と寄り添えるはずです。これはピアサポーターとしての大きな強みです。
とはいえ、昔のことで細かく覚えていない場合もあります。【30ページ】そのようなときは、人前で自分の体験を話したときのことを思い出してみてください。そのときに自分の胸の中から湧いてきた気持ちや相手がどのように聴いてくれたのかを思い浮かべます。そうすることで、聴き方のヒントがたくさん見えてきます。
ときどき、自分の体験を振り返る時間を持つことをおすすめします。

(6) お互いの世界観（ものの見方）を認める会話

●世界観（ものの見方）とは
人と話をしているとき、わたしたちはつい、「相手も自分と同じように物事を見ているだろう」と思ってしまうことがあります。同じ言葉を使っているのだから、きっと同じ意味で理解しているはずだ、と考えやすいのです。けれども、実際の会話はもっと豊かで複雑です。
同じ言葉を聞いていても、人によって思い浮かべることや感じ方が違っていることはよくあります。それは、育った家庭、文化、それまでの人生経験によって、一人ひとりの「世界観（ものの見方）」が形づくられているからです。

●例：発熱したときの「世界観（ものの見方）」の違い
ピアサポーターであるわたしは、仕事で、相手の家を訪ねています。相手は、37度台の熱があり、しんどそうに見えます。

ピアサポーター：「とてもつらそうですね。病院には行かれましたか？」
相手：「いえいえ、家で休んでいれば大丈夫ですよ」
ピアサポーター：「発熱しているなら、病院に行ったほうがいいですよ。つらそうですし」
相手：「病院に行くほどでは…」
ピアサポーター：「でも、念のため行ったほうが安心ですよ」
相手：「大丈夫ですよ、これくらいの熱で病院に行く人はいませんよ」

この会話では「熱が出たら病院へ行くべきだ」というピアサポーターの考え（世界観）と、「病院はもっと体調が悪くなってから行くところだ」という相手の考え（世界観）がすれ違っています。
ピアサポーターは、相手が病院に行かないことを「よくないことだ」と決めつけて話してしまってい

ます。しかし、相手は相手なりの理由や経験から、そのように判断しているかもしれません。
　こうした「世界観の違い」は、育った家庭の習慣や文化、病気や障害の体験など、いろいろな背景によって生まれるものです。だからこそ、相手の世界観を尊重して聴く姿勢が、とても大切になります。
　ところで、筆者であるわたしは、子どものころから体が弱く、少しでも具合が悪くなると、親がすぐに病院へ連れて行ってくれました。そのため、「風邪を引いたら病院に行く」ということは、わたしにとってごく自然で当たり前の行動でした。
　しかし、これまで出会ってきた人の中には、まったく違う環境で育った方もいます。たとえば、両親が医者嫌いで、体調を崩すと逆に親から怒られてしまうような家庭で育った人もいました。そのような環境で育った人にとっては、「風邪くらいは我慢するのが普通」という考え方が当たり前になっていたのです。

【31ページ】

　わたしとその人たちでは、同じ「病院へ行く」という行動の意味がまったく違います。その結果、風邪を引いたときの判断もまた違ってきます。わたしとその人たちでは、世界観（ものの見方）が、同じところもあるけれども、違うところもあり、話をしているとすれ違うことがあるのです。
　先ほどの、ピアサポーターと相手の会話にもどってみましょう。この2人が、どんな家庭で育ったのかはわかりません。世界観（ものの見方）は、家庭だけでなく、人生経験や、地域の習慣など、いろいろなことから作られていきます。
　ですから、相手がどんな世界観をもっているのかを、あらかじめ知ることはできません。また、「相手は自分と同じ考え方をしてくれるはずだ」と思い込むことも、あまりよいことではありません。
　大切なのは、「人はそれぞれ、ものの見え方や考え方がちがう」ということを理解して、相手の世界観を大事にしながら話すことです。そうすることで、むだに言い合いになることを避けられますし、相手が本当に必要としている助けにも、気づきやすくなります。

●世界観（ものの見方）に関心を向けた会話

　ピアサポーター：「つらそうですね。病院には行きましたか？」
　相手：「いえ、大丈夫です。家で休んでいれば治ると思います」
　ピアサポーター：「熱があると心配になりますよね。病院に行くという方法もありますが、家で休むほうが安心しますか？」
　相手：「熱が出ても、いつも家で寝て治してきたので…。病院に行くものなのでしょうか？」
　ピアサポーター：「なるほど、今まではそうしてきたのですね。私は具合が悪くなると病院に行くほうですが、あなたはどうしたいと思っていますか？」
　相手：「病院は少しハードルが高いですが、今の体調は何とかしたいです…」

　この会話では「病院に行くべきかどうか」という話題を通して、お互いがどのような世界観（ものの見方）を持っているかが少しずつ見えてきます。
　ポイントは、「どちらが正しいか」ではなく、「あなたはそういうふうに見えているのですね」と受け止めながら話を広げることです。

〔製作者注：表〕
　経験の意味を探る　その出来事は、あなたにとってどのような意味がありましたか？
　世界観の背景を聞く　そう感じるようになったのは、どんな体験がありましたか？
　別の見方を考えてみる　もしほかの人が同じ場面を見たら、どう感じると思いますか？
　おたがいの感じ方を比べてみる　ぼく（わたし）はこう感じたけど、あなたはどう思いましたか？
　未来に向けて考える　これからは、どんな見方を試してみたいですか？
〔表　終わり〕

【32ページ】

演習
その1　安心して話ができたときの聴き手の態度のワーク

　これまでの生活の中で、「この人には安心して話せたな」「話を聴いてもらえてうれしかったな」と感じた場面があると思います。
　そのとき、聴いてくれた人はどんな態度だったのかを思い出して、みんなで共有してみましょう。

●演習その1の進め方
1. 個人ワーク（約3分）

自分の経験を振り返りながら、安心して話せたときの聞き手の態度を短くまとめます。
例：うなずいてくれた、ひていしなかった、ゆっくり聞いてくれた……など
2. グループ内での共有（12分程度）
1人あたり1分程度で、自分のまとめた内容を発表します。全員の発表が終わったら、グループで感じたことや気づいたことを伝え合います。

その2　二人で時間を分けて聞き合うワーク

●話を聴くワーク
話題の例：最近気づいた自分の変化、家族、友達、当事者仲間のこと、最近あったできごとなど

1. 3人1組のグループを作ります。
2. 最初に、聞き手・話し手・観察者の役割を決めます。
3. 聞き手は、話し手の話を丁寧に聴きます。相手の感じ方や世界観（ものの見方）に関心を向けます。質問をしても良いですが、アドバイスや意見は控えます。（3〜5分）
4. 役割を交代し、全員が聞き手を経験します。
5. 話し終わったら、3人で、話してみての感想、聴いてみての感想、観察していて気づいたこと、を話し合います。（10分）

●言葉を返さないで話を聴くワーク
話題の例：話を聴くワークの話題の続きなど

1. 先ほどと同じように3人1組のグループになります。
2. 最初に聞き手・話し手・観察者の役割を決めます。
3. 聞き手は、言葉を使わずに聴いてみます。うなずき、目線、しぐさなどの「非言語」で、話を受け止めた気持ちを自然に伝えます。（3〜5分）
4. 役割を交代し、全員が聞き手を経験します。
5. 最後に、3人で振り返ります。良かったこと、難しかったこと、感じたことなどを話し合います。（10分）

【33ページ】

4. 障害福祉サービス等の基礎と実際

＜伝えたいこと＞
(1) 誰もが自分らしく・共に生きる社会を実現するための法律や制度
・自分の思いを大切にできる社会、お互いの気持ちを大切にしあえる社会を実現する一つの手段として障害福祉サービス等があります
・現在の制度ができるまでの道のりを知ることと、制度をつくることに障害者が関わる（参画する）ことが大切です
(2) 自分らしく暮らすために「障害福祉サービス等」を利用するということ
・障害福祉サービス等の基本的な使い方（利用するために必要なこと）を知りましょう
・「どのサービスを利用するか」ではなく、「どんな生活がしたいか」、「サービスをどのように生かすのか」を大事にしましょう
(3) 色々な場面でのピアサポートの活用
・視野を広げることで、「自分らしい暮らし」の実現の可能性が開かれます
・法律や制度だけによらない、誰にとっても「質の良い支援」について考えてみましょう

(1) 誰もが自分らしく・共に生きる社会を実現するための法律や制度

●「自分らしく＝自分の思いを大切にできる」、「共に生きる＝お互いの思いを大切にしあえる」社会を目指して
あなたが「自分の思いを大切にできる」、また「お互いの思いを大切にしあえる」暮らし・生き方のために必要なものはどんなものですか？いつも相談に応じてくれる人の顔を思い浮かべる人もいれば、駅のホームに降りるためのエレベーターを思い浮かべる人もいたり、パソコンなどの IT 機器を思い浮かべる人もいると思います。十人いれば十通りの暮らしがあると思います。自分の思いを大切にするということは、当たり前にして良いことです。ただ、それは自分勝手にふるまうこととは違います。
今の日本は、お互いの思いを大切にしながらも自分の思いを大切にできる社会を目指している途中です。今は、障害者総合支援法という法律で「障害福祉サービス等」が提供される仕組みになっています。障害福祉サービス等とは、障害者が自分らしい日常生活を送るために必要なサポートをするもので

す。障害者総合支援法の理念はお互いの思いを大切にできる社会にあるのですが、ゴールにたどり着いたわけではなく、今はまだ道半ばになります。障害のある人もない人も、誰もが自分らしく共に生きる社会を目指すためには、その仕組み作りに障害者の声が反映される必要がありますし、今までも多くの障害者が声をあげてきました。

【34ページ】

●現在の障害福祉サービス等（イラストは一例です）
　下のイラストは、障害福祉サービス等を利用した生活のイメージです。
【イラスト　省略】

●移動支援
　好きなスポーツを観るために一緒に電車に乗ってついてきて一緒に楽しんでくれる人
●就労移行支援
　働きたい会社で働くために一緒に面接テストの練習をして合格したら一緒に喜んでくれる人
●ホームヘルプ（居宅介護）
　自宅で自分の代わりに洗濯物を干してくれる人
●就労継続支援 A 型
　働いているカフェでおいしいコーヒーの淹れ方を教えてくれる人

　こうした「障害福祉サービス等」は、日本全国で利用することができるようになっていますが、地域によってサービスを提供する事業所の数に差があるなどの課題もあります。障害福祉サービス等を定める障害者総合支援法は3年ごとに見直されることになっています。2025年10月現在の障害福祉サービスは下の表のようになっています。新しい障害福祉サービス等については、職場の同僚やピアサポーターのネットワークなどで情報交換をし、常に意識しておけることが望ましいです。各市町村には「自立支援協議会」というそれぞれの地域の課題について地域の人たちが話し合う場があります。市町村のホームページに開催予定などが掲載されていますので、傍聴といって話し合いを聴きに行くことも大事なことです。まずは関心を持ってみましょう。

〔製作者注：図〕
障害者総合支援法の給付・事業
【図　省略】
　厚生労働省資料をもとに作成
〔図　終わり〕

　障害者総合支援法に規定されている障害福祉サービス等の具体的なサービス内容については、以下の QR コードを読み取るか、URL を参照にしてください。
　https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/shougaishahukushi/service/naiyou.html
【QR コード　省略】

【35ページ】

●現在の障害福祉サービス等が制度になるまでの道のり
　今の日本の障害福祉サービス等は、第二次世界大戦後に本格的につくられてきました。そのあゆみについては第2章「ピアサポートの実際・実例」の身体障害領域を中心に詳しく書かれていますので、ここでは主に2000年以降の法律や制度の移り変わりに触れたいと思います。

　日本では1970年には高齢化社会を迎え、2000年から介護保険制度がスタートしました。障害者についても、①個人の自立を基本とし、その選択を尊重した制度の確立、②質の高い福祉サービスの拡充、③地域での生活を総合的に支援するための地域福祉の充実、の3点を目指した社会福祉基礎構造改革が実施されました。今まであったいくつかの障害者関連の法律が時代に合わせて新しくされたうえで、2003年から支援費制度という新しい制度が始まることになりました。

　支援費制度は「どういった支援が必要か、どのくらいの量が必要か」といった支援の必要性を障害者本人や家族が市町村と話し合って決めるものでした。それまで、その決定は話し合いではなく自治体のみでおこなわれてきました。ですから支援費制度では、自分が望む生活に合わせたサービス内容やその事業をおこなう事業者を利用者が選ぶことができるという点で、より良くなったと考えられます。しかし、自治体が負担する費用が増えたため、財源（制度を活用するためのお金）が足りなくなってしまい、立ち行かなくなってしまいました。そうして新しく、2006年に障害者自立支援法がスタートしまし

た。

しかし、障害者自立支援法では、①サービス利用料を利用者が原則として1割負担する（応益負担）制度、②障害を「できる・できない」という個人の能力の問題として判断する「障害程度区分」に基づいたサービス支給の決定、③障害程度区分に基づいて利用できるサービス量に上限があるという仕組みが持ち込まれました。こうしたことについて、2008年には「憲法に違反している」と、全国71名の障害当事者らが国を相手に裁判を起こしました。この裁判は2010年に、訴えた障害当事者たちと国が基本合意文書を一緒に作ることで終わり、「障がい者制度改革推進会議」が設置されました。この会議は参加メンバーの過半数が障害者・家族という当事者主体のものとなりました。これは、障害者に関する制度を障害当事者を中心にして作るという大きな出来事です。

〔製作者注：イラスト〕
Nothing about us, Without us!!!
（私たちのことを、私たち抜きで決めないで）
【イラスト　省略】
〔イラスト　終わり〕

この「障がい者制度改革」は、「障害者権利条約」が2006年に国連で誕生したことと大きく関連します。障害者権利条約とは、障害を個人の能力の問題として捉えるのではなく、社会との関わりのなかにバリアがあることで生まれるものと捉える「社会モデル」という考え方に基づいていて、障害を持つ人もない人と同じように生活できる社会にしますという、国と国との約束ごとです。【36ページ】世界中の障害者（団体）と各国が話し合い、「Nothing about us、Without us（私たちのことを、私たち抜きで決めないで）」という合言葉のもとに作られました。日本は「国際社会の一員として、こうした考え方に基づいた法律・制度にします」ということを2014年に約束しました（批准といいます）。日本の新しい障害者に関連する法律にも、こうした権利条約や障害の社会モデルの考え方が取り入れられました。権利条約にも後押しされながら障害者を中心として話し合われた新しい制度への提言（骨格提言）には、以下の「6つのめざすもの」が掲げられました。

1. 障害のない市民と平等との公平
2. 谷間や空白の解消
3. 格差の是正
4. 放置できない社会問題の解決
5. 本人のニーズにあった支援サービス
6. 安定した予算の確保

※『障害者総合福祉法の骨格に関する総合福祉部会の提言ー新法の制定を目指してー』
（平成23年8月30日　障がい者制度改革推進会議総合福祉部会）より

障害者団体が求めたこうした社会課題の解決はまだ途中ですが、障害者自立支援法で持ち込まれた応益負担や障害程度区分という障害を自己責任と捉える考え方は障害者総合支援法になって応能負担・障害支援区分へと変更されています。制度をより良いものとするためにはピアサポーターも社会に意見を発信していくことがとても重要になります。

(2) 自分の思いを大切にして暮らすために、障害福祉サービス等を「利用する」ということ

2025年度現在、障害者総合支援法に規定された「障害福祉サービス等」の「介護給付」、「訓練等給付」を利用するには、サービス等利用計画が必要です。これは相談支援専門員が作成できます。相談支援専門員は（障害者）ケアマネジメントという考え方のもと、本人のニーズにあった支援サービス等を調整する専門職です。身近に相談支援専門員がいない時など、本人・家族が希望する場合などで「セルフプラン」というサービス等利用計画に代わるものもあります。その場合、利用者にとって必要な情報が十分に提供されることが特に大切になります。

障害には、「自分自身が思い描いてきた生活を急に変えてしまう」、「幼いころから人生の色々なことを諦めさせてしまう」といった側面があります。ある人が「私はこうしたい」と思ったときに、必要であるはずの情報を知らないことで使いたいサービスを自分で選ぶことができなかったり、自分で選んだとしてもサービス事業所の雰囲気が合わなかったりすることもあります。障害福祉サービス等を当たり前のこととして選び、利用するためには、障害者本人、家族、相談支援専門員、障害福祉サービス事業所等が同じ方向を目指して歩いていくことが大切です。

【37ページ】

　障害福祉サービス等を利用するには、下記の図のような申請や契約といった手続きが必要になります。しかし、目標を立てなければ「望む暮らしを実現できない」というわけではありません。障害福祉サービス等を利用するということを、見学や体験、又はそれより前からのサービスとの繋がり（情報として知っているなど）や、使ってからの使い心地に関してなども含めて柔軟に捉えてみてください。そう考えるとサービスを利用する障害者にとって、障害福祉サービス等の事業所で働くピアサポーターの存在がより心強いものになるのではないでしょうか。

【イラスト　省略】
①自分の思いが大切にされない暮らし（サービス利用前）
②必要と思われる情報を手に入れ、自分の思いを大切にしたいと感じられる環境（ピアサポーターとの出会い）
③必要な障害福祉サービス等が記載されたサービス等利用計画案を作成する
④障害福祉サービスの利用を役所に申請する
⑤自分らしい暮らしを実現するためのチームが集まって方向を確認する（サービス担当者会議）
⑥障害福祉サービスの提供状況や使い心地の確認（モニタリング）

〔製作者注：図〕
（新）指定特定相談支援事業者（計画作成担当）と障害福祉サービス事業者の関係
【図　省略】
　厚生労働省資料
〔図　終わり〕

【38ページ】

(3) 色々な場面でのピアサポートの活用

　この章のはじめに、「今の日本はお互いの思いを大切にしながら、自分の思いを大切にできる社会への途中です」と書きました。では、日本で暮らす障害者はそんな当たり前の暮らしを今、望めないのでしょうか？実際に、望む暮らしや生き方を実現するためのハードルは障害のある・なしにかかわらず存在しますが、実現できないということではありません。
　障害者が望む「当たり前の生活」を実現するためには、障害福祉サービス等以外にも使えるものがたくさんあります。2021年度から一部の障害福祉サービス事業所にピアサポーターが配置されたり、ピアサポートが実施されることで報酬上の加算が算定されることになりました。これは、仕事としてピアサポートをおこなうことで賃金（お金）が得られるということで、大きな意味があります。
　しかし、それだけがピアサポートということではありません。本テキスト「第1章　ピアサポートの理解」の「(3) さまざまな形態で行われているピアサポート活動」で示されているように、当事者だけで語らうセルフヘルプグループの活動やスポーツや旅行などを含めたふだんの暮らしのなかでの障害者どうしの支えあいがあってこそ、自分の思いを大切にできる社会が実現していくことでしょう。法律や制度だけによらないピアサポートについて考えることが、「当たり前のことを当たり前に実現できる制度」を作る礎になります。

【イラスト　省略】
・ピアカウンセラー
・ピアヘルパー
・ピアサポーター
・ピアスタッフ
・自助グループの世話人（代表の人）
・学校（教育現場）でのピアサポート

グループ演習④
　いつもの暮らしの、どんなところにピアサポーターがいて、どんなことが出来ると良いでしょうか？障害福祉サービス等に限らず、あなたが暮らす街・いつもの生活を思い浮かべながら、また、あなた自身が、自由な発想で積極的に発言してみてください。あなたの発想が制度となって、誰にでも使えるサービスとして行き届くことになるかもしれません。

【39ページ】

5. ピアサポーターの専門性

＜伝えたいこと＞
(1)

ピアサポーターの専門性の中心的ことがらについて学ぶ
(2) 支援の質向上のために他職種との協働を学ぶ

(1) ピアサポーターの専門性

障がいや病気の体験は、ご本人にとっては、ネガティブなものとなっている場合も少なくありません。ですが、ピアサポーターの場合は、それらがプラスの方向性をもって、「他者のために役立つ形」として、昇華されます。その対象は、他の障がいや病気をお持ちの方についてはもちろんのこと、そのご家族、あるいは支援関係者等にまで及びます。自分の障がいや病気の体験がだれかの役に立つ、そしてそのことによって、ピアサポーター自身もエンパワメントされる、これらはピアサポーターが、とても魅力的な職種となり得る、その特徴のひとつだと思います。
例えば、目のまえの障がいや病気をお持ちのご本人と、似たような立場性があることをピアサポーターが活かせると、関係性構築の際に、高い共感性をもたらし、良質な傾聴や受容を行えることにつながります。もちろん、その際、意識して気を付けなければならないことは、主役はあくまで目の前のご本人であることを常に念頭に置かなければならないということがあります。良質且つ丁寧な傾聴や受容の態度をしめすことは、ご本人の立場からすると、安心して相談ができる下地となり、そのコミュニケーションを通じて、ご本人自らの受け止め方や思考・感情整理の機会を提供することにもつながります。結果として、ご本人自らが悩みや困りごとの解決の糸口を見出せるようになる等、エンパワメント的ピアサポートとなることも少なくありません。
また、似たような立場性があることを活かすということは、ご本人のための権利擁護の視点も合わせもつことでしょう。例えば、ご本人が直面してしまうような、差別や偏見、不適切な対応などについて、他人事ではなく、自分事のように感じ、ご本人の立場に寄り添って考えられる、似たような立場性を持つということは、ピアサポーターの持つ、唯一無二の専門性のひとつと言えるでしょう。
それから、ピアサポーターが、障がいや病気の体験、あるいは「リカバリーの経験」を活かすことができる場合においては、これらも専門性のひとつとなり得ます。例えば、ご本人のために、障がいや病気の体験を適切な形でひとつの参考例として話せる場合、それはご本人に、より実感を持った形で伝わり、自分だけじゃないんだという感覚、あるいは物事の捉え方や考え方を生きやすい方向性へと変化させていく、そうしたきっかけのひとつになったりもします。ひとはなかなか自分の捉え方や考え方について、自ら変化を加えることはむずかしいものです。ですが、自分と似たような経験を持つピアサポーターの話には、ご本人自身が共鳴し得る要素があり、参考になり得ること等を共に考え、自らのために活かす、そうしたことにもつながるのです。
それに加えて、「リカバリーの経験」を活かせる場合においては、ロールモデル的要素を提供することになり、ご本人にとって、未知だったこれからの道筋について具体的にイメージする手助けにもなります。【40ページ】イメージができるということは、一歩前進する際には、とても助けになります。また、ご本人にとって、なんらかの課題等がある場合において、具体的な対応策等を考えるヒントを得ることにも繋がるでしょう。
そして、これまで述べたことを活かしながら、「本人中心の大切さについて、関係者に伝える」ことができるということも、当事者性を持つピアサポーターの専門性のひとつです。支援においては、どの関係者も本人中心をいまは意識していることが多いですが、それでもなお、ご家族の意向が重視されたり、関係者の客観的なご本人利益という観点が、ご本人の意志を越えて、優先されそうになる場面はあります。そうしたときに、ピアサポーターとしては、「ご本人の人生」である点を強調し、改めて「本人中心の大切さ」について、「立場性」や「リカバリーの経験」等から、関係者等に、語り掛けることができるということは、ピアサポーターの大切な専門性のひとつであり、役割のひとつでもあると言えると思います。

①ピアサポートを行う対象の障がい者と、似たような立場性があることを活かせること
②病気や障がいの体験と「リカバリーの経験」を活かせること
③本人中心の大切さについて、関係者に伝えることができること

リカバリー：病気や障がいがあっても自分の望むような暮らし・生き方ができるようになっていくこと

(2) 他職種（他機関）との協働

ピアサポーターとして、「傾聴」を行ったり、時には障がいや病気の体験やリカバリーの経験をひとつの参考例として、ご本人等に「差し出す」ということだけであれば、ピアサポーターのみでも行うことができます。しかし、それだけではご本人のための支援として不十分な場合もあると思います。例えば、障害福祉サービスの利用を考えている、あるいは利用中のご本人に対してピアサポートを行う場合には、他職種や他機関との連携や協働が必要になることもあるでしょう。ご本人に寄り添って、伴走型支援を行うピアサポーターが、円滑な他職種や他機関との連携・協働を行えるようになることは、ご本人の支援にあたって、非常に有益です。例えば、関係者会議の場面等において、ピアサポーターが、最

初から最後までブレずに、ご本人の立場に寄り添い続け、ご本人の意志を尊重する姿勢を見せ続けることによって、ご本人には安心感をもたらすことができるでしょうし、ご本人の意思表明のしやすさにもつながるでしょう。また、ご本人の意志と関係者の考えが、微妙にズレている場合などにおいては、本人中心の支援を実現する重要なサポートになったりします。さらには、障害福祉サービスの事業所見学等を行う場合においても、ピアサポーターがご本人に寄り添い、専門職には事業所等の概要説明を行ってもらうという協働の形もあると思います。その際、ピアサポーターは、ご本人の意向を確認しながら、ご本人の立場に寄り添って、疑問点や確認したい点などの情報確認をサポートするということも有効なピアサポートのあり方のひとつだと思います。

【41ページ】

　ちなみに、ピアサポーターとしての感覚と、他職種・他機関の考えにも、ズレが生じることがあります。その際には、ピアサポーターとしては、大きな葛藤を抱えるかもしれません。そのような場面でも、ピアサポーターとしての意見を取り下げる必要性はありませんが、安易に対立姿勢を生み出すのではなく、相手の立場性や想い、背景にも目を向けて、丁寧な対話をすることを心がけましょう。そうした常日頃の丁寧な姿勢が、やがて他職種・他機関と、ピアサポーターとの信頼関係構築に繋がっていくと思います。日頃のコミュニケーションを通じて、他職種・他機関と協働できる形を構成しておくことはご本人に対する適切なピアサポートを提供するためにもとても大切です。
　また、ピアサポーターとして、ご本人との信頼関係を構築していく中において、支援者には打ち明けていなかったようなご本人のお気持ちやお話などをお聞きする場面もあると思います。その際には、「関係者の皆さんにも知って頂く必要はありますか」と、ご本人の意向を確認してみましょう。ご本人が希望されるのであれば、ご本人自ら関係者に、想いを伝えて頂くのが一番良いでしょうし、ピアサポーターが代わりに伝えるほうが良いというご本人の意志確認ができれば、ピアサポーターが代弁することもあり得るでしょう。そうした一連のピアサポートの中で、ご本人の率直な想いというものを知って頂くべきひとたちに知って頂くということを後押しできるというあり方もピアサポーターならではの多職種・他機関との協働のあり方と言えるでしょう。
　少し補足しますが、他職種との協働は、何も障害福祉サービス内だけで行われるものではありません。インフォーマルな場面でも、互いを尊重しあうことができれば、自然発生的に起きえるものです。例えば、「当事者会」や「自助グループ」、「障害者スポーツ」等の機会や場を他職種が準備し、その中に参加する障害当事者同士で、インフォーマルなピアサポートという支え合いが行われることもあるでしょう。そのような形も、ひとつの「協働」と言ってもよいのではないでしょうか。

グループ演習⑤
　①ピアサポーターの専門性を活かせるようになっていくために、私たちはどういう取組を行えると良いでしょうか。
　②支援について、事業所内の他の職員と意見が合わない場合もあると思います。その際、どうしたら良いでしょうか。
　（ピアサポーターの方は、他の職種の方と意見が合わない場合を想定してください。専門職の方は、同僚である他の専門職、あるいはピアサポーターと意見が合わない場合を想定してください。）

【42ページ】

おわりに

　2015（平成27）年の年明け、厚生労働省科学研究費補助金障害者政策総合研究事業「障害者ピアサポートの専門性を高めるための研修に関する研究」の公募が始まったことで、この事業を一緒にやってくれる方を求めてこれまでピアサポート活動に取り組んでこられた団体などを回っていました。アメリカやカナダでは障害者を対象としたサービス事業で働く認定ピアスペシャリストが活躍しており、日本でも精神障害領域を中心に、海外と同じような形でピアサポーターが活躍することを目指した団体の活動や研究事業も行われていたのです。これまでと違っていたのは、障害福祉サービスを利用する多様な障害者を視野に入れたピアサポーターの養成研修を組み上げるという点でした。日本の障害者の法律は障害ごとに整えられてきた歴史があり、ピアサポーターの活動も障害ごとに行われてきた経緯がありましたから、それぞれの障害領域でピアサポート活動をされてきた当事者の皆さんが、ひとつになろうと決断してくれるかどうかという点に大きな不安がありました。
　しかし、依頼を行った団体や個人が研究事業の趣旨に共感してくれたことによって、研究班が立ち上がり、それぞれの障害領域の違いを受け止めながらも共通する部分を中心に障害者ピアサポート研修が創られてきました。障害者の権利に関する条約の批准という追い風もあって、2020（令和2）年度に障害者ピアサポート研修事業が国の地域生活支援事業に位置付けられ、令和3年度の障害福祉サービス等報酬改定において、一部事業ではありますが、ピアサポート体制加算とピアサポート実施加算が認められることになったのです。

以後、研究事業を始めた時には想像もしていなかったスピードで障害者ピアサポート研修事業が各地にひろがっていきました。今でも時々、これは夢なのではないだろうかと思うことがありますが、その一方で、ピアサポーターが障害福祉サービスで活躍していくためのスタートラインに立っただけで、真価が問われるのはこれからだと思う気持ちもあります。つまり、この研修が開催されることによってピアサポートの種を各地に蒔いているけれど、芽を出し大きく育っていくかどうかは、この研修を終えた皆さん次第ということでもあります。

10年後、20年後に障害福祉サービスの中でピアサポーターが確固たる位置づけを獲得していることを願ってやみません。

令和8年3月

岩崎 香（早稲田大学）

【43ページ】

・令和7年度 厚生労働科学研究費補助金（障害者政策総合研究事業）障害者ピアサポート研修の実施内容の検証及び更なる効果的な実施方法の確立に向けた研究
・研究代表者：岩崎 香（早稲田大学人間科学学術院）
・分担研究：基礎研修・専門研修の見直しに関する検討
・分担研究者：岩崎 香（早稲田大学人間科学学術院）

【研究協力者】＊敬称略
〔製作者注：表。氏名、所属を記す。〕
秋山 剛　NTT 東日本関東病院
秋山 浩子　特定非営利活動法人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
飯山 和弘　社会福祉法人じりつ
五十嵐 信亮　竹田綜合病院
一木 崇弘　熊本大学大学院生命科学研究部 神経精神医学講座
井谷 重人　CIL 星空
市川 剛　未来の会
岩上 洋一　社会福祉法人じりつ
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
太田 令子　千葉県千葉リハビリテーションセンター
門屋 充郎　特定非営利活動法人十勝障がい者支援センター
彼谷 哲志　特定非営利活動法人あすなろ
桐原 尚之　全国「精神病」者集団
小阪 和誠　社会福祉法人ソラティオ
齊藤 健　社会福祉法人豊芯会
栄 セツコ　桃山学院大学 社会学部

【44ページ】

〔製作者注：表（続き）。氏名、所属を記す。〕
佐々木 理恵　東京大学大学院医学系研究科 医学のダイバーシティ教育研究センター
島津 渡　株式会社真和
四ノ宮 美恵子　障害者支援施設梅が丘自立訓練事業
平良 幸司　社会福祉法人横浜市社会事業協会 横浜市保土ケ谷区生活支援センター
田中 洋平　社会福祉法人豊芯会
堤 愛子　特定非営利活動法人自立生活センター町田ヒューマンネットワーク
土屋 和子　特定非営利活動法人市民サポートセンター日野
中田 健士　株式会社 MARS
永森 志織　特定非営利活動法人難病支援ネット・ジャパン／一般社団法人全国膠原病友の会
橋本 早苗　社会福祉法人豊芯会
蛭川 涼子　特定非営利活動法人自立生活センター STEP えどがわ
広野 ゆい　特定非営利活動法人 DDAC（発達障害をもつ大人の会）
又村 あおい　一般社団法人全国手をつなぐ育成会連合会
三原 睦子　認定特定非営利活動法人佐賀県難病支援ネットワーク
三宅 美智　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
矢部 滋也　一般社団法人北海道ピアサポート協会
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
PwC

吉野 智　　コンサルティング合同会社
〔表　終わり〕

【45ページ】

〔原本奥付〕
令和7年度厚生労働科学研究費補助金（障害者政策総合研究事業）
障害者ピアサポート研修の実施内容の検証及び更なる効果的な実施方法の確立に向けた研究
基礎研修テキスト（改訂版第2版）

専門研修テキスト 障害統合版 改訂版第2版
令和7年度厚生労働科学研究費補助金（障害者政策総合研究事業）
障害者ピアサポート研修の実施内容の検証及び更なる効果的な実施方法の確立に向けた研究

テキストデータ凡例
①原本のページ番号を隅付き括弧（【 】）で囲い、原本ページのかわり目の直近の句点の位置などに挿入した。例 【10ページ】
②製作者注は亀甲かっこ（〔 〕）で囲んで挿入した。

平成28年度から3年間にわたって実施しました「厚生労働科学研究費補助金（障害者政策総合研究事業（身体・知的分野））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」及び令和3年度厚生労働省障害者総合福祉推進事業「障害者ピアサポート研修における講師の養成のための研修カリキュラムの効果測定及びガイドブックの開発」の一環として作成しました専門研修テキストを障害統合版改訂版第2版として改編したものです。障害を持ちながら、その経験を活かして働いている、あるいは、働きたいと考える方、あるいは、経験を活かして働こうとする人を雇用している方、あるいは、雇用したいと考える方に、活用していただければと思います。

【1ページ】

専門研修テキストを活用される方へ

障害分野における日本のピアサポートはアメリカにおける身体障害者を中心とした自立生活運動や精神障害分野における「認定ピアスペシャリスト」の登場などに大きな影響を受け、多様な活動が展開されてきました。近年、日本においてもピアサポートの活用が話題になっており、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ます。実際に、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ります。
しかし、現状として専門職で構成された組織におけるピアサポーターの位置付けや雇用体制、人材育成等については、多くの課題が残されています。活動が注目されている反面、雇用されているピアスタッフの質の担保や労働環境の整備については、各法人に任されているというのが現状です。そこで、障害当事者、福祉サービス事業所等で実践している専門職及び研究者がかかわり、国内外の養成システムを収集し、検討した上で、日本の実情に即した養成制度及び養成研修プログラムの開発を行ってきました。平成28年度から30年度にかけて実施しました厚生労働科学研究費補助金（障害者政策総合研究事業（身体・知的分野））「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」、及び令和元年度から2年度にかけて実施しました「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」の一環として、日本の実情に即したピアサポーター養成研修プログラムを創り上げてきたわけです。当初、基礎研修は、多領域のピアサポーター、専門職が一緒に受講し、専門研修は障害領域ごとにプログラムを立案してはどうかということで、当時の研究班では、まずは、精神障害を対象としたプログラムとテキストを作成しました。
その後、令和2年度障害者ピアサポート研修事業が国の地域生活支援事業に位置付けられ、令和3年度の障害福祉サービス等報酬改定において、一部事業ではありますが、ピアサポート体制加算とピアサポート実施加算が認められることになりました。しかし、いざ都道府県及び政令指定都市において、障害者ピアサポート研修事業を実施するとなった際に、基礎研修同様、多領域のピアサポーターと専門職が一同に会して受講できるものでないと難しいという実情がありました。そこで、他の障害領域の皆さんにも活用していただけるテキストが必要だということで作成されたのが、障害統合版でした。
専門研修テキスト障害統合版作成から4年が経過しましたが、令和4年の障害者総合支援法の付帯決議では、「障害者ピアサポート研修事業の研修カリキュラムの見直しの検討」が含まれました。そして、令和6年度からはじまった本研究において、テキスト等の見直しを行うことになったのです。今回の改定の大きな特徴は、ピアサポーターと専門職が分かれて受講する部分はなくし、同じ講義、演習としました。ただ、私たちが実施しましたアンケート結果では、専門職とピアサポーターが分かれる演習について有意義だという回答も多くいただきました。そうしたご意見に対しましては、演習グループをピアサポーターと専門職に分けて実施していただく等の運用は可能かと思います。また、統合版とはいうものの精神障害に偏っているというご指摘に対しても、まだ十分でない点はあろうかと思いますが、できるだけ多様な障害領域の方も活用しやすい内容にということをこころがけました。【2ページ】また、専門研修に関しても、「わかりやすい版」をご用意をさせていただいています。
私たちは、ピアサポーターの方々が経験を活かして働き、専門職等と協働することは、障害福祉サービス等の質の向上に結びつくと考えて、研修を作り上げてきました。障害者ピアサポート研修を実施される自治体の皆さま、研修を受託される法人の皆さま、参加者の皆さま、そして、ピアサポートにかかわるすべての皆さまのご参考にしていただけましたら幸いです。

【3ページ】

目次

専門研修テキストを活用される方へ P1
1. 基礎研修のふりかえり P4
2. ピアサポーターの基礎と専門性 P6
3. ピアサポートの専門性の活用 P10
4. チームアプローチ P21
5. 労働環境と合理的配慮 P28
6. バウンダリーと倫理 P37
7. セルフマネジメント P43

＜参考資料＞
「リカバリー」をめぐるあれこれ
ピアサポートにかかわる団体の倫理に関する規定等

【4ページ】

1. 基礎研修の振り返り

本研修は、障害のある方が自らの経験を活かして、障害福祉サービスで働くピアサポーターの育成と、共に働く職員のピアサポートへの理解を深めることをめざしています。

基礎研修は、講義と演習（グループワーク）を繰り返す形で行いましたが、それは専門研修でも同じです。
みなさんに積極的に参加をしていただくために、お互いを尊重するための大切な約束事（グランドルール）を確認しましょう。

①相手の話に耳を傾けましょう
②他の人の意見を否定しないようにしましょう
③言いたくないことを話す必要はありません
④今日聞いたことの中で個人が特定されるようなお話は、ここに置いて行ってください。
⑤グループ演習は貴重な時間です。みんなでわかちあって、うまく使ってください。

基礎研修では、障害のある方が自らの経験を活かして仲間を支える「ピアサポート」の意義と、障害福祉サービスにおいてともに働くための基礎知識を学んできました。改めて、その中心となる部分を振り返ってみましょう。

1. ピアサポートの理解

まず私たちが確認したのは、ピアサポートとは「仲間（ピア）としての対等な支え合い」であるということです。その根底には、障害を個人の不完全さとするのではなく、社会にある壁（バリア）こそが障害を生み出していると考える「社会モデル」の視点があります。ピアサポート活動は、このバリアを取り除き、一人ひとりの人権を尊重する「障害者権利条約」の精神に基づいた実践であることを学びました。障害福祉の現場で働くことも、その多彩な活動の一つなのです。

2. ピアサポートの実際・実例

当事者の語りを通して、精神、身体、知的、難病、高次脳機能障害、発達障害など、さまざまな障害領域のピアサポーターが歩んできた歴史や活動内容を直接聞き、理解を深めました。共通しているのは「経験を活かして活動する」という点です。

3. コミュニケーションの基本

支援の基礎はコミュニケーションにあります。研修では、単に情報を伝えるだけでなく、相手の価値観や世界観を尊重して「聴く」ことの大切さを学びました。特に、自分が安心して話せた時のことを思い出し、相手が「積極的に聴いてくれている」と感じられる環境を作ることが、信頼関係の第一歩となります。【5ページ】ピアサポーターが自らの「弱さ」や「経験」を適切に開示することは、相手とのつながりを深め、安心感を与える大きな力となります。

4. 障害福祉サービス等の基礎と実際

日本の障害福祉は、当事者が声を上げ、国と対話してきた歴史そのものです。サービスを利用する際、大切なのは「どのサービスを使うか」ではなく「どのような生活を送りたいか」という本人の意思です。ピアサポーターは、利用者と同じ目線に立ち、実体験に基づいた「経験を差し出す」ことで、本人の思いを家族や他の職員へとつなぐ「架け橋」としての役割を担います。

5. ピアサポーターの専門性

ピアサポーターならではの専門性は、似た立場であることや「リカバリーの経験」を活かし、本人中心の支援を周囲に伝える役割を担っている点です。チームで動く際、本人の意思を代弁したり、意見が対立した際も丁寧な対話を通じて信頼を築いていくことが大切です。また、この専門性を障害福祉サービス等で活かすためには、他の職種との「協働」が不可欠です。時には意見が食い違うこともありますが、それはより良い支援を目指しているからこそ起こるものです。お互いの立場を尊重し、丁寧な対話を積み重ねることが、チームとしての質を高めることにつながります。

おわりに…

この研修で蒔かれたピアサポートの「種」をどう育てていくかは、現場で実践される皆さん一人ひとりに委ねられています。障害福祉サービスにおいて、ピアサポーターが当たり前の存在として活躍し、協働する専門職とともに、福祉サービスの質の向上に貢献していく上で、専門研修が学び多いものでありますように。

【6ページ】

2. ピアサポーターの基礎と専門性

＜伝えたいこと＞
(1) リカバリーの概念
(2) リカバリーストーリーの意義
(3) リカバリーストーリーの活かし方

(1) リカバリーの概念

このテキスト内でいう「リカバリー」とは何か。それは、端的に表すと「病気や障害があっても自分の望むような暮らし・生き方ができるようになっていくこと」です。
さらに大事な補足説明をすると、病気や障害を克服することを目的とはしない概念であるということです。病気や障害があることを否定的には捉えずに、一定程度、受容した上で、「病気や障害があっても」、自分自身の捉え方や考え方、また環境次第で、希望をもち、そしてその希望を叶えていくような暮らしや生き方を選択することが可能であるという概念です。
よって、何か正解のようなものがあるわけではなく、ひとそれぞれに、多様なリカバリーの在り方が存在するということを私たちは受け止め尊重する必要があるのです。
ピアサポートを担う方には、誰でも「リカバリー」が可能なんだということを信じて、病気や障害のある方等と接して頂きたいと思います。「病気や障害があっても自分の望むような暮らし・生き方ができるようになっていくこと」が可能なんだという信念を心の根っこに持ちながら、ひとと関わるということを通じて、他の職種では成し得ない、特有の効果をもたらすことでしょう。

リカバリーストーリー
「病気や障害があっても自分の望むような暮らし・生き方ができるようになっていく経過や過程」を障害当事者が自らのこととして言葉にすることを本テキストでは「リカバリーストーリー」と言います。
ですから、病気や障害にまつわる、様々な体験談や苦労話等も当然含まれますが、焦点があてられるのは、「自分の望むような暮らし・生き方ができるようになっていく経過や過程」になります。とはいえ、人生というのは、紆余曲折あるものであり、経過や過程においては、成功体験だけでなく、うまくいかなかった話や体験から学んだ話なども多分に含まれます。何か良いことを話さなければならないということが求められるわけではありませんので、固く考えずに、まずはありのままに言葉にしてみるということで大丈夫です。
また、リカバリーストーリーは、語る障害当事者、そのひとそのひとの固有のものであり、他者が評価するような類のものではなく、ありのままに受け止められ尊重される必要があります。ですので、リカバリーストーリーをお聞かせ頂く際には、いくつかのグランドルールがあります。

【 ページ】

リカバリーストーリーをお聞きするときのルール
3箇条
①語る人の勇気に感謝し敬意をもって、リカバリーストーリーをありのままに受け止める。
②語る人が安心して話せるように、傾聴・受容・共感の場作りに協力する。
③リカバリーストーリーで、お聞きした具体的な内容は、その場限りのこととする。
【写真 省略】

(2) リカバリーストーリーの意義

「リカバリーストーリー」は、様々な力を包摂しています。
語り手のほうに焦点を当ててみれば、自分自身の体験、そして、「病気や障害があっても自分の望むような暮らし・生き方ができるようになっていく経過や過程」を改めて言葉にしてみる、それによってどんなことがリカバリーのきっかけになったか等、新たな自己覚知が生まれたり、自分の歩みを承認したり、他者にありのままに受容される体験を通じて、エンパワメントされ自尊心が高まったりします。
聞き手に焦点を当ててみれば、貴重なリカバリーストーリーをありのままに受け止めさせて頂く中で、語り手の病気や障害体験を追体験させて頂き、そこから、語り手が望むような暮らし・生き方を実現していく、あるいは模索していく経過や過程を聞かせて頂くことによって、多様な「リカバリーの可能性」を体感的に感じられることでしょう。

(3) リカバリーストーリーの活かし方

リカバリーストーリーの本質的意味合いは、「多様なリカバリーの可能性を信じられるようになること」にあります。ですから、必ずしも他者に話さなければならないものというわけではなく、ピアサポーター自身の内に秘める形で、普段は活かすという形でも良いのです。その際、ピアサポーター自身のリカバリーストーリーも、もちろん尊重されるべきものなのですが、それが何か「正解」というわけではなく、ひとつの固有のものということになります。ひとそれぞれに、たくさんのリカバリーの形やたどる道があることを尊重する心というものを同時に持つことが大切です。色々な方達のリカバリーに触れさせて頂く機会を大事にして、多様なリカバリーの在り方を学び、ピアサポートに活かせるようにしましょう。

【8ページ】

一方で、リカバリーストーリーを広くたくさんの方に、聞いてもらうという活動ももちろん有益です。それは、病気や障害への偏見の緩和等にも役立つでしょうし、病気や障害があっても、望むような暮らし・生き方を実現していくことが可能なんだと、多くのひとに知って頂くことは、共生社会を実現していく観点からも、非常に重要なことだと思います。

基礎研修テキストの振り返り：ピアサポーターの専門性

①ピアサポートを行う対象の障害者と、似たような立場性があることを活かせること
②病気や障害の体験と「リカバリーの経験」を活かせること
③本人中心の大切さについて、関係者に伝えることができること

実際に、ピアサポートを行う場面において、利用者と接する際に、似たような立場性があることを含めた具体的な自己開示をするかどうかは、対象となる利用者の状況などに基づいて、その都度、適切なタイミングを判断します。似たような立場性を活かすとは、あくまで利用者のためであり、ピアサポーターの立場を保障するようなものではありません。利用者の状況などを加味しながら、節目節目に、自己開示（例：障害や病気があっても一人暮らしをしている等）のタイミングを探るのもひとつ有効な手段です。また、中には、最初から自己開示を行っている形態もあると思いますが、もちろんその形も尊重されるべきひとつの在り方です。
「病気や障害の体験と「リカバリーの経験」を活かせる」とは、まさに根幹にあたる要素になります。ピアサポーター自身が、「されて良かったサポートのあり方」や「してほしかったサポート」等をひとつの参考例として、利用者の個別性に留意しつつ、実際の支援場面でも試してみることもひとつですし、逆にされていやだったサポートについては行わないように気を付けるなど、当事者・利用者目線でしか、なかなか気づけないような観点を活かすことにも繋がります。また、病気や障害を克服しようとするのではなく、それに伴う生きづらさの緩和や、むしろ自分らしく生きることを実現する方向性について、自分なりの手立てを講じてみたり、工夫を凝らしてみたり、周りの方から受けた有益なサポートの実体験も活かせることでしょう。そうした体験を踏まえて、実際にリカバリーの歩みを進めている

ピアサポーターの姿は、言葉で語らずとも「ロールモデル」として、利用者のリカバリーに貢献できる部分や周りの支援者にも、リカバリーの可能性を信じてもらえるような波及的効果もあると思います。また、リカバリーとは右肩上がりに進んでいくわけではないということを体感的に知っているということも大きいことです。利用者の揺れ動きにも、そっと寄り添いましょう。
　加えて、病気や障害にまつわる体験だけが経験として、ピアサポートに活きるのだというわけではありません。人生における様々な経験が、対人支援の場面で活かすことができる可能性を持ちます。自分自身の経験を振り返り、時々整理をして、利用者のために活かせる引出しを増やしましょう。
　同時に、個別支援だけに留まらず、地域資源や環境などにおいて、リカバリーの阻害要因になること等については、その解消に資する活動を行うことも大切です。

【9ページ】

　さらに、「権利擁護」の視点もピアサポートを担う方達ならではの強みを活かせる部分だと思います。障害当事者として、〝本人という立場〟もあわせもつ、ピアサポーター自身が、これまでの歩みの中で感じてきたことなどを是非活かして頂ければと思います。本人を中心とした、本人の意志を尊重した支援（どんな事柄についても本人の意志に従うということと同義ではない点、留意）が本来あるべき姿であり、それらが阻害されるような場面に遭遇した際には、ピアサポーターとしてアサーションな形を維持しつつも、適切な意見を発する必要性があると思います。
　また、障害福祉サービス等の利用経験のあるピアサポーターの方もおられると思います。ぜひ利用者目線で感じてきたことなども、ピアサポートを行う上で活かして頂ければと思います。同時に、制度によらないインフォーマルな社会資源とつながった経験のあるピアサポーターの方もいらっしゃると思います。当事者だからこそ、知り得るようなインフォーマルな社会資源の活用というのも非常に重要な観点になりますので、そのような情報を持っているという強みを活かすことも大切にしてください。

演習
　ご自分のリカバリーストーリーをグループ内で言葉にする体験をしてみましょう。また、グループ内の他の方のリカバリーストーリーを聞かせて頂きましょう。
　（病気や障害がない方については、ご自分の人生の中で、困難な時期、そしてそれをどう乗り越えて行ったか等を言葉にしてみてください。）

【10ページ】

3. ピアサポートの専門性の活用

＜伝えたいこと＞
・ピアサポーターが専門性を活用して支援するときに、重要な考え方を学びます。
・ピアサポーターの専門性の活かし方を、事例を通して学びます。

立場・経験とピアサポートの視点を活かす

　ピアサポーターの専門性について学びました。立場や経験はとても有用だと思います。しかし、ピアサポーターが相手にリカバリーストーリーを話したからといってすぐに変化が起きるとは限りません。リカバリーストーリーを聴いた相手がすぐに元気になる、引きこもりから外出できるようになる、働けるようになるといったことはほとんどありません（そのような準備ができている人がタイミングよく聴く機会があると、変化が起きることはありますが）。多くの場合、ピアサポーターと相手が共に時間を過ごし、話を聴く、共に悩み共に解決策を考えるなどの具体的な支援を通じて変化が起きます。ここでは、ピアサポーターや一緒に働く専門職が、支援する際に大事にしたい考えかたを学んでいきましょう。

本人中心

　ピアサポーターが同じような障害や病気のある人のサポートする時には、その人を中心に据えることが大切です（本人中心）。必要な情報を本人と共有しながら、本人の自己決定に基づいて、しかも本人も主体的に関わる支援が求められます。
　そして、本人が自分の能力を発揮できるように支援することが必要です。ピアサポーターが代わりに「何でもやってあげる」支援は適切ではない場合がよくあります（命に関わるような緊急時はのぞきます）。英語では〝person centered approach〟と言われます。似たような概念として、障害や病気のある本人が人生の主体であり、支援の場面においても主体である考え方が「当事者主体」です。
　障害や病気のある人の支援は、一人の支援者だけでなく、家族や支援者などの複数の人たちが関わります。支援は、本人の思いに基づくことが望ましいですが、家族や支援者の事情（たとえば、時間や労

力、お金、制度）に左右されやすいものです。本人の思いよりも周りの事情によって支援が進んでいるのでは？と疑問に思ったときは「誰のための支援なのか」を問い直し、本人中心の支援に立ち戻ることが大切です。

自立と社会参加

　人の助けを借りて短時間で服を着て、仕事に出かけられる人は、自分で服を着るために長時間かけて外に出かけられない人よりも自立している。

【11ページ】

　アメリカの障害者運動のひとつである自立生活運動の考え方です。

　それまでは、自立とは、身辺的自立（起床、食事、着替え、排泄、入浴、歯磨きなどの自分の身の回りのことを他人の助けを受けずに自分自身で行えること）や経済的自立（自分で働いて自分の収入で生活できること）を意味していました。障害や病気のある人は、障害や病気によって損なわれているところを、努力して訓練して改善しようとしても、普通の人の水準にたどり着くことが難しいものです。そのため、障害や病気のある人はどれだけ訓練したとしても、世の中が求める自立を実現することがとても難しいジレンマがありました。
　自立生活運動は自立の考え方を変えました。障害や病気のある人が、自分の意思でサポートを使い、自分の人生や生活をコントロールしていくことも「自立」だとしました。これは障害や病気のある人たちや社会にとって大きな転換でした。

医学モデルと社会モデル

　そもそも障害とはいったい何でしょうか？じつは何を障害とするかは地域や時代、あるいは立場によって違いが存在します。基礎研修に引き続き「医学モデル」と「社会モデル」について考えます。

医学モデル（あるいは個人モデル）と支援

　医学モデルとは、障害は、その個人の身体的・心理的な機能制限から生じる問題だとする考え方です。たとえば、車いす利用者が階段を登れないので2階に上がれないのは「足が不自由だから」「自分で歩けないから」と本人に理由を求める視点です。支援としては本人が歩けるようにリハビリや訓練すべきという考え方になります。

社会モデル

　社会モデルとは、障害は個人ではなく社会にあるという考え方です。先ほどの車いす利用者の例では、歩いて階段を上り下りできる人しか使えず、エレベーターが整備されていない建物……そのような建物は、障害者がいることを前提としていないわけなので、そのような社会のあり方にこそ問題がある、ということになります。
　社会モデルの考え方では、障害の原因は、上の例のような車いす利用者にはアクセスできない建物や公共交通機関だけではありません。健常者を前提とした法制度、社会の偏見、配慮のない職場環境なども含まれます。
　社会モデルの考え方は、障害がどのようにして社会的に構築され、そして、いかにして解消するべきかを考える上で重要な枠組みとなる。
　先ほどの「自立」の考え方の変化と合わせて考えることで、本人の主体性や希望を尊重した支援の可能性が広がります。

【12ページ】

医学モデルと社会モデルの例

　30歳の女性。大学卒業後は公務員として働いていましたが、強迫症で外出の準備にとても時間がかかります。いったん外に出てしまえば強迫の症状は強くありません。9時始業に間に合うためには、朝4時に起きなければなりません。9時に出勤しなければならない役所での仕事が難しくなり退職しました。たいていの会社は9時始業が多く、普通の会社勤めを諦めていました。

　医学モデルでは障害は本人の心身機能にあると考えます。強迫症という精神疾患による症状が原因で、不安や違和感が強く、確認や準備に時間がかかることは、病気の症状の結果だと捉えます。就労が

困難な理由は、治療が十分でない、症状のコントロールが不十分と見立てます。支援は、薬物療法や認知行動療法（とくに暴露反応妨害）などの治療が中心になります。改善しない場合、就労は困難と判断されやすく、「治らなければ働けない」という前提になりやすいです。
　社会モデルでは障害は社会と本人との相互作用から起こります。問題は、強迫症そのものではなく、9時始業・フルタイム前提の労働環境です。外出に時間がかかることは本人の特性であり、その特性が働くことの障害になるのであれば、社会の側が柔軟性を持っていないと考えます。支援は複数考えられます。たとえば、フレックスタイムや短時間正社員などの環境調整（合理的配慮）を行うことです。また、上司や同僚などの理解を促進することも必要ですし、本人に過度に説明責任を押し付けないことも欠かせません。また、就労のみを支援ゴールにしないことも大事な点です。

ストレングスの視点

　ストレングスは英語では「長所・強み」を意味しますが、ここではもっと広い意味を持っている言葉です。ピアサポーターのあなたがサポートしたい人のストレングスを考えてみるとしたら、「正直である」「思いやりがある」「がんばりやさん」などの好ましい「性質・性格」をあげられるかもしれません。これはストレングスのほんの一部です。ストレングスには4つのタイプがあり、「性質・性格」、「技能・才能」、「環境」、「関心・熱望」です。
　「技能・才能」は、サッカーが得意、ギターを弾ける、美味しいトマトソースパスタを作れるといった能力やスキルのことです。能力やスキルがあったとしても、本人が自分のストレングスに気づいていないことは珍しくありません。重要なことは、ピアサポーターや支援者が本人の能力やスキルに気づき、その能力を認めることです。
　「環境」のストレングスは、本人の外側にあって、本人の目標を実現するのに役立つ資源です。家族や友人、家や車、仕事、年金といった制度も含まれます。どのような資源を利用できるのかも重要ですし、過去にどのように資源を用いていたかを知ることも重要です。
　「関心・願望」は「○○したい」「○○が好き」というものです。関心や願望は目標を達成するための動機になります。技能や才能のある本人が、それを使いこなそうと思わなければ、どれだけ優れた技能や才能であってもストレングスになりえません。関心や願望があってこそ他のストレングスも生きてきます。

【13ページ】

ストレングスの視点を活かした支援

　45歳の男性で、足が不自由なため自走式車いすを利用しています。地方都市の郊外に暮らしており、映画鑑賞が大好きです。仕事が休みの日には、自宅近くのショッピングモール内にあるバリアフリー対応の大型映画館によく一人で出かけていました。有名な映画はほとんど観尽くしたので、今は2時間ほど離れた都市部にあるミニシアターの作品にも興味を持っています。時々動画配信サービスも使いますが、本当は大きなスクリーンで映画を楽しみたいと思っています。ただし、遠方への移動やバリアフリー状況が分からないことに不安があり、情報収集があまり得意ではありません。

事例から読み取れるストレングスの例
・関心：映画鑑賞を続けています。有名作品は鑑賞済み。配信ではなく、大きなスクリーンを自分にとって価値のある体験として捉えています。ミニシアター作品に関心がある。新たな映画文化に目を向けています。
・技能・才能：一人で外出して、映画館に通ってきた経験があります。
・性質・性格：遠方への移動やバリアフリー状況がわからないことへの躊躇、調べ物が好きではないと思っています。
・環境：生活圏は一人で外出できます。家の近くにバリアフリー対応の大型映画館があり、映画鑑賞が非日常的ではなく日常の習慣にできます。

　どうすれば、この人の思いが、「その人らしいやり方」で実現できるのかを考えていくことになります。ポイントは、都会のミニシアターまでの移動の支援ではないことです。
　ミニシアターの作品は把握しているようですが、一歩踏み出すほどではないようです。映画が好きな人と話してもらう、SNSなどで情報収集するなどして、どの作品を見たいかが具体的になると関心が強まるかもしれません。
　都会にあるミニシアターのバリアフリー状況（車いす席、館内の移動、トイレなど）やそこまでの移動手段を一緒に調べることもできそうです。本人が自分で問い合わせて本人目線での不安を解消できると良いかもしれません。公共交通機関やサービスの情報提供を行うことや、初回のみ支援者が同行してルートを確認する方法も検討できます。安心して行き方を本人が選べることが重要になります。
　空いている時間帯や平日の上映を選び、まずは1本だけ鑑賞するなど段階的なチャレンジ（スモールス

テップ）の方法があります。ミニシアターで鑑賞できるという感覚を抱いてもらい、成功体験を積み重ねることも重要です。
　ストレングスに焦点を当てなければ、家の近くでの映画鑑賞や動画配信という今まで通りの生活が続くことになります。それが悪いことではありませんが、ミニシアターでの鑑賞を通じて支援することで、作品の幅が広がり、日常生活でも新たな文化的な関心が広がる可能性があります。映画好きの人とゆるやかなつながりが持てるかもしれません。車いすでの外出範囲がより広がり、映画以外に博物館や美術館に行くことがあるかもしれません。ストレングスに焦点をあることは、その人の人生での体験がより豊かになる支援です。

【14ページ】

アドボカシー

　アドボカシー (advocacy) は、権利が守られておらず、弱い立場に置かれている人の声を聴き、本人が自分の気持ちや希望を伝える（意志表明）ことを支えます。必要なときは、本人の了承を得て、代わりに伝える（代弁）することもあります。
　病気や障害がある人がいつもアドボカシーの対象になるわけではありません。しかし、次のような状況では、自分の思いを言いにくくなり、アドボカシーの助けが必要になりやすいです。

・障害や病気があることで「弱い人」と見られ、家族や支援者が本人のことを決めてしまう。
・病院や施設などで暮らしていて、集団のルールが優先され、自分の希望が後回しになっている。
・生活の多くをケアや介助に支えられていて「迷惑をかけたくない」と支援者に遠慮してしまう。
・難しい説明を受けても、分からないことを「分からない」と言いづらい。
・差別や偏見にさらされていて、困っていること自体を周りに言えない。

　アドボカシーで大切なことは、最初から代弁することではありません。まずは、本人の気持ちを丁寧に聴きとり、本人が自分で意見や希望を伝えられようになることを目指します。
　「自分のことは自分で決める」「声を上げる権利がある」ことを伝え、どのように伝えるかを一緒に考えます。そばで一緒に声を上げてくれる人がいると、本人が声を上げやすくなることがあります。後押ししてくれる人がいるだけでも心強いものです。必要なときに、誰かが代わりに声を伝えること（代弁）も大きな助けになります。
　自分で自分のために声を上げること、自分の権利を守ることを、セルフアドボカシーと言います。当事者が、当事者仲間のために声を上げたり支えたりすることをピアアドボカシーと言います。

アドボカシーの例

　40代の女性。不調が続き、いくつかの病院を受診し、難病の診断を受けました。治療の説明を受けましたが、難しい言葉が多くよくわかりませんでした。「忙しそうだし、聞き返したら迷惑かしら」と思い、黙っていました。難病センターのピアサポーターと話をする機会があり、「分からないと言って良い」「確認することは権利」と教えてもらいました。そして、一緒に整理して質問したい点をメモにしました。必要であればピアサポーターに診察に同席してもらうこと、言葉にできない部分があれば本人の同意のもとで補ってもらうことを確認しました。
　50代の男性で、知的障害があり、グループホームに暮らしています。夜に外に出て星を見たいと思っていますが、夜は一人で外出することが難しい特性があります。グループホームでは、全員で夜ご飯を食べることが暗黙のルールになっていて、希望を言い出しづらい状況でした。本人から話を聴き、一緒に職員に相談することにしました。毎夜は難しいとしても月何回なら可能かなど話し合いの材料も考えつつ、本人が自分の言葉で職員に伝えられるようにサポートしました。

【15ページ】

支援付き意思決定と意思決定支援

　わたしたちの日常は意思決定の繰り返しです。「お昼をどこで食べようか」「古くなった自転車を買い替えようかしら」「あの人と結婚して大丈夫かな」「ゲームをやめられない」などさまざまな場面があります。そして、いつも最善の意思決定をしているとは限らず、選ぶための情報を持っていないとき、体調が悪いとき、そもそも不安なとき、経験していないような場面では、意思決定は困難になります。その意味で、意思決定の支援は、障害の有無にかかわらず誰にでも必要ですが、ここでは特に障害や病気のある人の意思決定支援について取り上げます。
　今までの障害福祉では、判断能力が不十分と見なされると、支援者や家族が本人に代わって決め同意する「代行決定」がしばしば行われてきました。障害者権利条約は、どんなに重い障害があったとして

も、適切なサポートがあれば、自分の気持ちを周囲に伝え、自分のことを自分で決められるとしています。「支援付き意思決定 (Supported Decision-Making)」の考え方です。

　また、社会生活の場面での意思決定（住まいを選ぶ、誰と暮らすか、財産について等）は、日常生活での意思決定（食事、衣服、入浴、外出など）の積み重ねが前提です。たとえば、普段から食べ物飲み物から何でも他の人に決められている人が、突然「どこで暮らすか」を決めることは難しいでしょう。
　厚生労働省は「障害福祉サービス等の提供に係る意思決定支援ガイドライン」を策定しています。これは障害福祉サービス等の現場で、支援者が、具体的にどのような姿勢で取り組むべきかの指針を示しています。ピアサポーターもその対象です。ガイドラインの基本原則は「本人の意思の尊重」です。たとえ障害が重く、言葉によるコミュニケーションが困難であっても、表情や視線、行動の中に必ず「意思」が存在すると考えます。また、とくに本人の意思を推定するときには、一人の支援者だけでなく本人に関わる多職種がチームで検討して行うものとしています。
　意思決定支援で意識しておきたいことは、人の気持ちは誰にでも（同じような経験をしていても）本当のところはわからないことです。ピアサポーターが代わりに何かをすることが大切ではありません。大切なことは、話を聴くこと、信頼関係をつくること、気持ちや考え方を知ること、権利とやり方を伝えること（わかりやすい情報提供）です。本人の可能性を、本人自身と周囲に示すことも重要です。大切なことは本人の自己決定です。

意思決定支援の例

　●52歳の女性、精神科病院に長く入院しています。他の患者の退院をきっかけに、退院したいと思い、地域移行支援がはじまりました。一人暮らしできる自信はありません。もともと一人でいると寂しい性格です。支援者からグループホームを勧められましたが、いまひとつ乗り気になりません。
　ピアサポーターが関わり、本人の好きなアイドルの雑談をしながら仲良くなることからはじめました。やがて、本人からグループホームのイメージがつかないこと、家事は得意ではないので一人暮らしをあきらめている、と気持ちを口にしてもらえました。その後、賃貸で暮らす当事者の話を聞いてもらい最近の一人暮らし事情を知ってもらいました。グループホームの見学にも行きました。【16ページ】今度、一人暮らしに便利な冷食をスーパーに買いに行き、試食してみることにしました。支援中、本人には「一度口にしたことは絶対でないので変えてもよいですよ」と伝えることで、本人に気楽に感想を言ってもらうよう工夫しました。まだ退院先は決まっていませんが、本人のなかで選ぶための材料が増えています。

エンパワメント

　エンパワメント (empowerment) は、直訳すると「力をつけること」になりますが、単なる能力アップではありません。障害のある人への支援で大切なことは「自分の人生について選択でき、決定できる力を取り戻すこと」「障害のある人たちを弱くしている社会の仕組みに気づき変革すること」です。

・従来の支援では、専門家が本人のことを決定し指導することが中心でしたが、エンパワメントの支援では「当事者こそが自分の人生の専門家」と考えます。専門家は決定する人ではなく「伴走者」になります。できないことに焦点を当てるのではなく、ストレングスに光を当てます。
・障害や病気があって、社会から抑圧されていたり、差別偏見にさらされたりすると「自分には何もできない」という気持ちになりやすいと言われています。たとえば、病院や入所施設などで長期間暮らしている人たちは再び地域で暮らすことに自信を持てなくなることが珍しくありません。もっぱら本人の能力や特性に原因があるのではなく、長年病院や施設で暮らさざるを得ない社会の仕組みにも原因があります。本人の目線では、自分に降りかかる困難が社会の仕組みにも原因があることに気づいてもらうことも大切です。そのためには、自己決定を尊重する支援が重要です。自分で決めたことであれば、失敗を繰り返しながらも成長します。非効率なやり方や失敗する可能性があったとしても、本人の自己決定を支えることが重要です。
・セルフアドボカシーの支援も重要です。困っているときに声を上げられない人がいたとします。本人が弱い人だからではなく、周囲が本人のことを決めてきた経緯があったり、差別や偏見にさらされていたり、必要な情報や支援が届いていなかったからかもしれません。社会にある差別や偏見はすぐに解消しづらいですが、権利を伝えることや必要な情報を提供する方法は比較的やりやすい支援です。
・ピアサポートはエンパワメントの要素のひとつです。自分に降りかかる困難が仲間に共通する問題だと気づき、何とかしたいと思うことは、自分の心のうちに仲間を助ける力を発見することでもあります。ピアサポーター自身が本人に関わる方法に加えて、グループ活動のようなピアサポートの場に本人が参加できるような支援方法もあります。

【17ページ】

演習
事例を通して考えてみましょう

R さん　男性　45歳
　R さんの父親は5年前に病死しており、現在は、70歳になる母親と二人暮らしです。近所に兄家族が住んでいます。R さんは27歳ではじめて精神科に入院し、統合失調症だと診断されました。以後3回の入退院を繰り返してきましたが、働きたいという希望から、就労継続支援 B 型事業所を利用しています。

　R さんは大学卒業後、名の通った電機メーカーでコンピューター関連の仕事に就いていました。昔から友人は少なく、小学校時代にいじめを受けたこともあり、自宅で漫画を読んだり TV ゲームをして過ごしたりすることが多かったそうです。
　R さんが会社に入って2年が経過した頃から、周囲の目が気になり、悪口を言われているような強い不安を抱くようになりました。その確信は次第に強まり、見張られているという恐怖から外出も難しい状態となり、仕事を退職せざるをえませんでした。R さんは自分の体調の変化や自身の周囲で起きていることを病気として捉えることが難しく、家族が保健所に相談し、精神科病院に入院することになりました。
　半年の入院を経て退院し、再び仕事に就きたいと活動を始めたのですが、なかなかうまくいきません。そうかといって、障害をオープンにして職を探すかというと、R さんには R さんのプライドがあり、どうしても納得ができませんでした。次第に通院、服薬も不規則になり、病状が悪化、再入院になりました。同様の経緯で、最初の入院から今日まで入退院を4回繰り返しています。最後の退院の時に、初めて精神科デイケアを利用しました。対人関係が苦手で、被害的になりやすいところがあるので、利用当初はいろいろとトラブルもありましたが、スタッフの支えで1年間通うことができました。パソコンはデイケアの中ではできる方で、好きなゲームの話やアニメの話ができる友人もできたようです。R さんは就労を目指したい、少しでも稼ぎたいという希望があり、就労継続 B 型の事業所に通うことになりました。
　B 型事業所での作業はダイレクトメールの封入、発送や名刺やチラシなどの簡単な印刷作業です。R さんは、簡単なチラシをパソコンで作成する仕事をしていますが、スピードは遅いようです。封入作業に関しても手先が不器用で、他の人よりもかなり時間がかかっているのが現状です。周囲の利用者とのコミュニケーションがうまく取れない中で、作業が遅いことをパソコンの機種や周囲の利用者のせいにするような発言が見られていて、R さん自身も少し被害的になってきているようです。

【18ページ】

＜ディスカッション＞（例）
・R さんはどういう人でしょう。想像してみましょう。
・R さんのストレングスと R さんの環境のストレングスを見つけてみましょう。
・R さんに伝えたいあなたの経験を考えましょう。
・R さんへの支援として思いつくことを話し合ってみましょう。

M さん　女性　40歳
　M さんは、大学を卒業後、企業で経理の仕事をしていましたが、結婚と同時に退職し、実家ちかくのマンションで、小学校4年の娘とサラリーマンの夫と3人で暮らしていました。半年前のある日、買い物帰りに自宅近くで交通事故に遭い、M さんは緊急入院となってしまいました。頭を電柱に打ち付けられたことから、急性硬膜下血腫を起しており、緊急手術が行われたのです。幸いにも、身体に後遺症は残りませんでしたが、M さんの性格が大きく変化してしまいました。

　手術後の医師からの病状説明で、硬膜下血腫の手術後の後遺症状について聞いてはいましたが、夫も子どもも M さんの変化に戸惑うばかりでした。以前の M さんは非常に几帳面で、世話好きで、夫にも子どもにも手をかけすぎると周囲の人から言われるような人でした。それが、すっかり人が変わってしまったかのようで、重要なことを話しても忘れてしまっていたり、話があちらこちらに飛んでしまうのです。疲れやすくぼんやりしていて、何かをするとミスばかりしたり、物事に集中できず、すぐに飽きてしまい、ふたつのことを同時にしようとすると混乱してしまう状態でした。
　入院中からリハビリが開始され、入院から3か月が経過すると、リハビリの効果もあって集中力が持続する時間も少し長くなってきました。家族と長く離れていることも治療上よくないだろうということで、通院とリハビリを継続するということで、自宅に退院となりました。幸いにも実家が近かったので、通院には母親が付き添ってくれました。自宅でも日課を作成して、それに添って生活していくようにし、何かあればメモを活用するといったことを繰りかえし伝えながら、家族もサポートを続けました。退院後のリハビリも3か月を過ぎ、医療的なリハビリテーションは終了しました。一度にたくさんのことはできませんが、ひとつひとつのことをやり遂げる能力はずいぶん戻ってきています。
　しかし、まだ家事をひとりで行うのは難しいということで、母親が市の障害福祉課に相談にいったと

ころ、訓練的なプログラムのある事業所への通所を勧められ、週 日、自立訓練事業所に通うことになりました。いろいろなプログラムに参加し、少しずつ体力も取り戻しつつあったＭさんですが、料理のプログラムで他の利用者さんにちょっと注意されたことをきっかけに急に泣き出してしまいました。職員が面接室で話を聞こうとしたのですが、「お母さん、ごめんなさい」と何度も言いながら泣き続けたのです。

【19ページ】

　状態を伝えようと夫に電話をすると、母親が毎日家事を手伝いにきてくれるのですが、できないことに対して「こんなこともできないの！」と怒鳴ってしまうようで、Ｍさんは母親の期待に応えられないことで、気持ちが落ち込んでいるような気がするとのことでした。夫と娘はいろんなことはできなくなったけれど、几帳面で口うるさかったＭさんよりも今の方がいいと思えることもあるそうです。しかし、母親は夫と娘に申し訳ないという気持ちが強く、ついついＭさんを強く叱ってしまうようです。

＜ディスカッション＞（例）
・Ｍさんのストレングスとｍさんの環境のストレングスを見つけてみましょう。
・Ｍさんに伝えたいあなたの経験を考えましょう。
・Ｍさんへの支援として思いつくことを話し合ってみましょう。

Ｊさん　男性　23歳
　Ｊさんは、6歳の時に進行性の難病で車椅子を使用するようになりました。特別支援学校に通い、高等部を卒業しましたが、就職は難しく、通信制の大学で学んでいます。Ｊさんが中学生の頃に両親は離婚し、現在は母親と二人暮らしです。同じ年ごろの人たちが、自立して生活していることを考えるにつれ、母親にかけている負担や自分自身の今後の生き方がこのままでいいのかと思うようになりました。

　Ｊさんは、この春で大学を卒業できる見通しになっていますが、障害が重いために、就職活動をすることもあきらめてしまいました。そして、これからどう生きていくのかということについて真剣に悩んでいるとき、高校の卒業生でオンライン同窓会が行われるという連絡があって、参加しました。
　家族にパソコンを操作してもらって参加している人もいましたが、同じクラスだったＫさんが家族ではない人と一緒に参加していて、誰なんだろうとおもっていたところ、自己紹介の時に、ひとり暮らしを始めていて、一緒にいるのがヘルパーさんだと聞きました。同じような障害があるＫさんが、ひとり暮らしを始めていると聞いたＪさんは、驚きました。就職もできず、家族に甘えている自分自身がちょっと情けなくなったのです。学校時代、自分よりも障害の重かったＫさんが一人で暮らしていることにもびっくりしました。
　さっそく、Ｋさんの連絡先を教えてもらい、改めて、ひとり暮らしについて相談しました。Ｋさんは自分がまだ気力、体力があるうちに、どうしてもひとり暮らしがしたかったということで、今は、24時間ヘルパーさんに来てもらい、ひとり暮らしをしているということでした。一人暮らしをするときに一番大変だったことは何かと聞くと、「コミュニケーション」という言葉が返ってきました。その話をしているときもヘルパーさんがいるわけですが、家族以外の人に介助されるという経験があまりなかったので、それに慣れることが大変だったそうです。母親なら、何も言わなくても自分のやってほしいことがわかるけど、ヘルパーさんはそうではないので、疲れていても指示をしなければいけないし、24時間入れ替わり立ち替わりヘルパーさんがいるという環境に慣れることが一番大変だったと話してくれました。

【20ページ】

　Ｊさんは徐々にではありますが、進行していく自分の病気や今後の生活に不安を感じていましたが、Ｋさんは家族の干渉から解放され、面倒を見てもらっているという負い目からも解放されたと話していました。Ｋさんの話を聞いたＪさんは、自分もこれを機にひとり暮らしをしてみたいと思うようになりました。そこで、Ｋさんが通っている自立生活センターに相談してみることにしたのです。

＜ディスカッション＞（例）
・Ｊさんのストレングスとｊさんの環境のストレングスを見つけてみましょう。
・Ｊさんに伝えたいあなたの経験を考えましょう。
・Ｊさんへの支援として思いつくことを話し合ってみましょう。

【21ページ】

4. チームアプローチ

＜伝えたいこと＞
(1) チームアプローチの必要性―本人の希望する地域生活を目指して―
(2) チームアプローチの実際―事例を通して―
(3) チームアプローチの理解―連携・協働との関係―
(4) チームアプローチが効果的に機能するために

(1) チームアプローチの必要性―本人の希望する地域生活を目指して―

　私たちは、自分が希望する地域生活を送るうえで、色々な生活の要素を組み合わせながら日々の生活を送っています。具体的な生活の要素には、住まい、生活費、就労や日中活動、医療、家族関係、余暇活動などがあり、それらは複雑に関連しあっているため、自分でこれらの要素を組み合わせることが難しい場合があります。
　ここで、障害者施設に入所している人や病院に入院している人が、地域で一人暮らしを始める時をイメージしてみましょう。施設や病院での生活が長ければ長いほど、本人から、「一人暮らしのイメージができない」「何から手続してよいのかわからない」「一人暮らしをしたことがないので、不安がある」などの声が聞かれることがあります。このような時に、ピアサポーターが自らの専門性を活かし、本人の不安に寄り添いながら、一人暮らしするための段取りを紹介したり、障害福祉サービスや生活の組み立て方について情報を提供したりすることによって、本人のなかに具体的なイメージができ、「私も一人暮らしができるかもしれない、挑戦したい」という思いが生まれてくることがあります。
　しかし、その思いを達成する途中で、本人が自分で解決できない困りごとが生じることがあり、その解決を得意とする専門職などの手助けが必要になることがあります。本人の困りごとが複数ある場合、専門職も複数名がかかわることがあります。このような場合、ピアサポーターや専門職がチームとなって、本人が希望する地域生活の実現を共通の目標とし、連携・協働して、一体的にアプローチしていくことが必要になります。ピアサポーターもチームの一員となり、自らの専門性を活用し、他職種とチームを組んで、本人中心の生活支援を行うことが望まれます。

　ここで改めて、病気や障害によって生じる生活上の困りごとを抱えている本人に対する、ピアサポーターの専門性について振り返ってみましょう。

①寄り添い
　ピアサポートを利用する本人と、自らの似たような立場性の経験を活かし、共感性の高い態度で寄り添うことができる。
②経験の共有（経験に根差した具体例の共有）

【22ページ】

　病気や障害の体験とリカバリーの経験から得た生活の知恵を活かし、自分が実際にやってきたことを紹介したり、目の前でやって見せたりすることで、本人が自身の可能性を考えるための手がかりを提供することができる。
③かけはし
　本人がもつ権利を擁護し、本人の希望や思いが関係者（家族や支援者など）に届くように、本人と連帯して伝えることができる。

　このようなピアサポーターの専門性をチームの一員として発揮することは、本人が希望する地域生活の実現に向けた可能性をより高くするでしょう。

(2) チームアプローチの実際―事例を通して―

　ここでは、A さんの施設から地域で一人暮らしするまでの過程を通して、ピアサポーターをはじめとする支援者による「チーム」や「チームアプローチ」の実際についてみていきましょう。

A さんの概要
　A さん（30歳・女性）は、重度の身体障害があり、車いすを利用している。特別支援学校を卒業後、家族を中心とした介護を受けていたため、社会経験はほとんどなかった。家族の高齢化や本人の障害の重度化により、「在宅生活は難しいのではないか」と周囲から言われるようになった。A さんに施設入所以外の選択肢を誰も示してくれなかったので、そのまま施設入所となった。

1. ピアサポーターとの出会いにより、A さんは「一人暮らしをしたい」という希望を持つ

　A さんの入所施設には、ふだんは相談支援事業所で働いているピアサポーターが訪問している。その

ピアサポーターは自らも施設から地域へ出て、ヘルパーを使いながら地域で暮らしている重度の身体障害者である。その経験を活かし、ピアサポーターは施設の入所者に、家族の介護に頼らずとも、ヘルパーを利用して地域で暮らすことも可能なことを伝えている。A さんは、ピアサポーターの話を聞くうちに、自分も自由に外出したり、一人暮らしをしてみたいと思うようになった。

2. A さんは「一人暮らしがしたい」という希望を施設の地域移行コーディネーターに相談する

　A さんは、入所施設の地域移行コーディネーターに「一人暮らしがしたい」と相談した。地域移行コーディネーターは A さんの希望を受け止め、具体的な一人暮らしの実現に向けて進めていくことにした。まず A さんと面談し、A さんが地域で住むアパートを見つけることになった。

3. 施設の地域移行コーディネーターと相談支援事業所のピアサポーターが連携・協働する

　A さんが住むアパートが見つかったものの、地域移行コーディネーターは車いすで生活するための住宅改修に関する情報をあまり持っていなかった。地域移行コーディネーターは施設訪問に来ているピアサポーターが所属する相談支援事業所が、地域移行・定着支援と計画相談も行っていることを思い出し、早速、ピアサポーターに住宅改修のことを相談した。ピアサポーターから、具体的な住宅改修のこと、その住宅改修業者のこと、一人暮らしの体験ができる部屋のことに関する情報を得ることができた。地域移行コーディネーターは、その情報を A さんに伝え、地域移行支援を具体的に進めることを提案し、A さんはその支援を受けることにした。

【23ページ】

4. A さんの一人暮らしに向けた地域移行支援チームが結成される

　地域移行コーディネーターは、ピアサポーターから得た情報を参考に、地域移行支援計画を作成した。その計画内容で支給が決定された。支援計画には、一人暮らしの体験と準備をするために、ピアサポーターが欠かせない存在として位置づけられ、移行後のサービス等利用計画を作成する相談支援専門員と住宅改修業者も加わって、A さんの地域移行支援チームが作られた。

A さんの一人暮らしに向けた地域移行支援チーム（多職種・多機関による連携・協働）
　構成員：A さん、地域移行コーディネーター、ピアサポーター、相談支援専門員、住宅改修業者

5. A さんの一人暮らしを目的としたサービス等利用計画にそって、地域移行支援チームで支援する

　ピアサポーターのアドバイスを受けながら、A さんは家事や外出の練習、ヘルパーとのつきあい方など、一人暮らしのイメージを具体化していった。A さんは体験を積むことで、ヘルパーの実際に必要な時間を予測することができた。金銭管理の支援や訪問看護の利用が必要ということも明らかになった。
　A さんの支給決定をしてもらうために、ピアサポーターは A さんの体験の様子を見ながら、障害特性上必要なことを、自分の経験から感じた表現も用いながら文章化（言語化）したり、A さんの「思い」を込めた文章を、A さんと一緒に考えたりし、それを相談支援専門員に渡した。
　これらの情報を参考に相談支援専門員は、ヘルパー利用の支援を中心として、社会福祉協議会の金銭管理サービスや訪問看護ステーションの体調管理も組み込んだサービス等利用計画を作成した。その後、A さんの住宅改修が終わり、A さんの一人暮らしが始まった。

A さんの地域生活支援チーム（多職種・多機関による連携・協働）
　構成員：A さん、相談支援専門員、ピアサポーター（寄り添い・経験共有・かけはし）、ヘルパー派遣事業所（生活支援）、社会福祉協議会（金銭管理）、訪問看護ステーション（体調管理）

　以上の A さんの事例から、ピアサポーターを含む支援者が連携・協働し、一つのチームとなってアプローチしていく展開過程をみていきましょう。

①本人の希望や要望を実現する過程において、本人自身が解決できない困りごとがある。
②本人は自分の困りごとについて、信頼できる機関や事業所の支援者に相談する。
③相談された支援者は、本人の困りごとを解決するために、多職種の支援者との連携・協働の可能性を検討し、支援の協力を打診する。
④協力を打診された支援者は、支援目的を確認し、自身が持つ情報やスキルで支援できる内容を検討する。
⑤支援者が集まり担当者会議が開催され、本人に対する支援目的を共有する。
⑥支援計画等の作成において、各々の支援者のスキルや得意分野が共有され、各々の役割と責任が確認

される。【　ページ】支援者はチームの一員として、本人中心の支援を開始する。

　A さんの地域移行の希望や要望を実現していくために、支援過程の⑤と⑥を繰り返しながら、支援を展開していきます。
　この展開過程の中で大切なことは、支援者だけで支援内容を決めないということであり、A さんを中心に置き、支援者はそれぞれが持っている専門性を活かしながら支援を進めていくということです。
　この過程を円滑に進めていくのが、多職種の専門職による連携や協働です。そして、このメンバー全体の形態を「チーム」と言い、この手法を「チームアプローチ」と呼びます。ピアサポーターは、このような支援の展開過程において、A さんに寄り添って、A さんの希望や要望の実現のために、専門性に基づく役割（①寄り添い、②経験の共有、③かけはし）を果たします。

(3) チームアプローチの理解―連携・協働との関係―
1) 連携・協働、チームアプローチの理解

　A さんの支援の展開過程をもとに、多職種・多機関の「連携」「協働」「チーム」を説明します。

○連携 (cooperation)
　連携とは、「協働」を実現するための過程のことであり、共通の目的達成のために、互いに連絡を取り合い、協力し合うことを指します。

　A さんの事例では、地域移行コーディネーターが地域移行支援チームや地域生活支援チームを結成し、支援協力を依頼したり、会議に参加できるように調整したりしていた。

○協働 (collaboration)
　協働とは、本人、ピアサポーター、事業所、専門家、行政などの多様な主体が共通の目的や目標を設定し、対等な立場でそれぞれの強みを活かしながら、本人中心の支援を一緒に取り組む活動を指します。

　A さんの事例では、自分で解決できない複数の困りごとをもつ A さんに対して、地域移行コーディネーターと複数の支援者が主体的に協力関係をつくり、それぞれの強みを活かして、A さんの一人暮らしという目的達成に向けて、地域移行に取り組んでいた。

○チーム (team)
　チームとは、共通の目的や目標を持ち、それを達成するために協力し合う人々の集まりです。共通の目的や目標を到達するために、各メンバーはそれぞれの専門性に基づく情報やスキルを活用し、相互に連携・協働しながら、チームとして連帯責任を果たすことが期待されます。

　A さんの事例では、A さんの一人暮らしに向けて、相談支援専門員がチームリーダーとなって、A さん、ピアサポーター（寄り添い・経験の共有・かけはし）、居宅介護（生活支援）、社会福祉協議会（金銭管理）、訪問看護ステーション（体調管理）をチームの構成員としてアプローチしている。

【25ページ】

　チームのメンバーは、多職種の構成員のほか、当の本人も加わり、本人の生活の現状や困りごとを整理し、共通の目標や目的の実現に向けて、各々のメンバーは自分に何ができるのか、どのように支援するのかを検討しながら、役割を分担していきます。本人の困りごと、その困りごとに対する支援内容（役割分担者）を一覧表にしたものは、「サービス等利用計画」「個別支援計画」などと呼ばれています。チームのメンバーは、計画通りに支援がうまく展開しているか、新たな困りごとが生じていないかを確認し、必要に応じて計画内容を修正しながら、支援する過程を繰り返していく。これらの過程を「チームアプローチ」と呼びます。

2) チームアプローチにおけるピアサポーターの役割

　次に、A さんの支援の展開過程で、ピアサポーターの役割について具体的にみていきましょう。
　市役所の職員と A さんの面談において、相談支援専門員とピアサポーターが同席した。ピアサポーターは、緊張している A さんの横に座り、A さんが希望する生活を表明するサポートをした（寄り添い）。また、相談支援専門員と市役所の職員が本人の意思を聞かないまま、話を進めてしまいそうなときは、「A さんに確認してください」と、本人中心の支援の必要性を確認した（かけはし）。さらに、多職種・多機関の担当者で構成される担当者会議においても、A さんが緊張して準備していた話を言えていないことに気づき、ピアサポーターは「こういうことも伝えようと話していたよね」と A さんに声

を掛けた（寄り添い、かけはし）。その声掛けによって、　さんは同席している支援者に自分の希望を伝えることができた。A さんの希望を確認した後、参加者全員が同じ目的を目指して、A さんの一人暮らしの支援ができるようチームとして、各々の役割分担を確認した。
　その一方で、ピアサポーターは、自分が施設から一人暮らしの実現で経験した情報や生活の知恵を A さんに提供していた（経験の共有）。
　以上のように、ピアサポーターは、A さんの地域生活を応援するチームのメンバーとして、自らのピアサポートの専門性（①寄り添い、②経験の共有、③かけはし）を発揮し、他職種や他機関の専門性を尊重し、連携・協働を通じてアプローチしていました。

(4) チームアプローチが効果的に機能するために

　チームアプローチが効果的に機能するためには、チームの構成員の目的が一致し、構成員の専門性を生かした役割を発揮すること、構成員同士による専門性の相互理解があげられます。それは、チームを構成するピアサポーターについても同様です。障害の経験から得た知恵をもつピアサポーターと科学的な知識をもつ専門職が連携・協働し、チームとしてアプローチすることによって、利用者の視点を重視した支援が可能となり、その支援の積み重ねによって組織の風土も創られていくと言えます。このようなチームアプローチの実現を目指して、ピアサポーターを構成員とするチームの有効性を社会的に周知すること、ピアサポーターの所属機関における合理的配慮や労働環境を整備すること、チームの構成員による自己管理をすることなどが求められます。

【26ページ】

1) ピアサポーターが活躍できる社会の土壌づくり

　ピアサポートには、専門職主導の障害福祉システムを当事者の視点から点検・改善・改革する機能があります。ピアサポーターの支援は、利用者本人に対する支援だけでなく、チームの構成員にも様々な情報や気づきを与えます。しかし、「ピアサポート」や「ピアサポーター」という概念は社会的に認知されているとは言い難く、ピアサポーターの専門性についても、未だ周知されていないのが現状です。そこで、「ピアサポート」の概念を周知するための普及啓発や、チームを構成する多職種・多機関に「ピアサポーター」の有用性の理解を図る研修等が必要と言えます。

2) ピアサポーターが所属する機関の合理的配慮や労働環境の整備

　ピアサポーターが所属する機関の管理者は、ピアサポーターの専門性を理解し、他の職員にもそれを周知することが大切です。また、管理者は、ピアサポーターの専門性が発揮できるように、合理的配慮や労働環境を整備することが望まれます。さらに、地域にある関係機関等に、具体的なケースを通して、ピアサポーターの専門性やピアサポーターを構成員とするチームアプローチの有効性についても周知することが求められます。ピアサポーターが働きやすい労働環境は、他の職員にとっても働きやすい職場となり、ひいては、利用者への支援の質を高めることになります。

3) チームの構成員としての自己管理

専門性が異なる構成員によるチームでアプローチする場合、利用者の支援において、構成員個々の意見の相違や対立がみられる場合があります。それは、構成員が受けてきた教育や価値観が異なるため当然のことと言えますが、構成員によっては不安や戸惑い、葛藤や怒りなどの感情が生じることがあります。そこで、チームの構成員は、教育的なスーパーバイズを受けたり、セルフケアやセルフマネジメントについても配慮することが大切と言えます。

〔製作者注：図。文字情報のみ記す。〕
A さん（施設入所中）　地域で暮らしたい
ピアサポーター・相談支援専門員（相談支援事業所）
地域移行コーディネーター（A さんが入所中の施設）　地域移行支援計画作成
住宅改修業者
ヘルパー（ヘルパー派遣事業所）
訪問看護師（訪問看護ステーション）
日常生活自立支援事業担当者（社会福祉協議会）
〔図　終わり〕

【27ページ】

〔製作者注：図。文字情報のみ記す。〕
A さん（地域生活）　自分らしく暮らしたい
ピアサポーター（相談支援事業所）
　・寄り添い
　・経験共有
　・かけはし
相談支援専門員（相談支援事業所）
　・サービス等利用計画作成
ヘルパー・生活支援（ヘルパー派遣事業所）
訪問看護師・体調管理（訪問看護ステーション）
日常生活自立支援事業担当者
　・金銭管理（社会福祉協議会）
地域移行コーディネーター（A さんが入所していた施設）　地域移行支援計画の作成
住宅改修業者
〔図　終わり〕

演習
　1. 自分が所属する事業所の支援者（職種）、あるいは連携・協働している他機関の名称（職種）をあげ、役割分担について整理してみましょう。このような経験がない人は、ご自身のこれまでの生活や支援の経過のなかで、登場した支援者をあげ、その役割について整理してみましょう。
　2. チームアプローチの良さについて考えてみましょう。そのチームアプローチがより効果的になるための工夫について考えてみましょう。A さんの事例をもとに、チームにおけるピアサポーターの意義について学びを共有しましょう。

【28ページ】

5. 労働環境の整備と合理的配慮

＜伝えたいこと＞
(1) ピアサポートの理解と安全・安心がある職場環境
(2) 就業規則の遵守や雇用契約書の確認
(3) ハラスメントの早期発見による労働環境の悪化の防止
(4) 重度障害者等就労支援特別事業について
(5) ピアサポーターのキャリアパスについて

(1) ピアサポートの理解と安全・安心がある職場環境

　誰もが人生経験の違いや、得手不得手の違いがある多様性がある社会の中で、どんな人でも働きやすい環境を特定することは難しいと思いますが、ピアサポートを理解している職場とそうでない職場で、どちらがピアサポートの有効性を発揮しやすいかは明白であると思います。ピアサポーターを雇用する法人は、ユニバーサルデザインなどのハード面の整備が必要な場合や、組織の構造や職場の風土・文化などのソフト面の整備が求められる場合があります。合理的配慮として整える部分もありますが、前提として、雇用する法人や一緒に働く上司や同僚、またピアサポーター自身が『ピアサポート』について同様の知識や理解がないと、ピアサポーターの雇用を継続することが難しくなる場合があります。
　ピアサポーターの専門性を上手く活用している職場は、以下の3つの特徴があると考えています。

①法人が病気や障害等の経験者の支援が、障害福祉サービスを利用する方々に対して有効であると認識しており、ストレングス視点を大事にし、職員の苦手な部分はチームで補い合っている。
②職場の上司や同僚がピアサポーターの経験を活用できる場面の把握をしており、他の専門職との情報共有や対等性を意識して働いている。
③ピアサポーターが自身の病気や障害の特徴を把握しており、自身の苦労や工夫の経験を活用できる場面を認識し、他者に伝えることができる。

　では、この3つの要素をより詳しく説明します。①についてですが、まず何より、「なぜピアサポーターを雇用するのか」の理由が職場で共有できているかが大切となります。ピアサポーターが良いと聞いたから何となく雇ってみた、という考えは上手くいかないことも多いでしょう。その法人において、どの役割で雇用するピアサポーターのどのような経験を期待しているのかが文章化などがされていると、業務とのマッチングも上手くいくと考えられます。
　そして雇用後の環境として、他の専門職よりもピアサポーターが出来る業務と出来ない業務の偏りが大きい場合で、その職場内で同一労働同一賃金となっていない場合は注意が必要です。【29ページ】い

くら合理的配慮があるからといって、ピアサポーターのみが苦手な業務を行わないことがまかり通ってしまえば、他の専門職はいつまでも対等とはみなさず、場合によっては職場内での不満が蔓延してしまうこともあります。
　したがって、ピアサポートを活かす雇用としては、その職場の全ての従業員が得意な部分が活かせる環境となるよう適材適所で配置され、強みを活かしながら組織に貢献し、互いの苦手な部分はチームとして補え合う環境が良いと思われます。そしてピアサポーターを雇用することで、職場環境の改善が促進される事例も出てきています。
　次に、②の一緒に働く専門職（同僚）との関係ですが、必ずしもすぐに上手く連携がとれるとは限りません。また、ピアサポーターがその職場で責任のある役割を与えられるためには、一緒に働く専門職の同僚として、対等な立場でコミュニケーションを取りながら、互いの強みや連携できる部分を互いに理解していくことが良いと考えられます。
　しかし、元々支援される側として同じ事業所にいたピアサポーターを法人が雇用し、突然同僚として働くこともあります。一緒に働く職員が「支援が必要な利用者」としてのみ捉えてしまう場合や、トップダウンでピアサポーターの雇用が決まり、ピアサポートに関しての知識や理解がないまま一緒に働くことになった場合は、コミュニケーションも上手く取れなくなることも出てきます。
　やはり、互いに支援者としてのスキルを知ることが重要であり、専門職であればそれぞれの資格に伴う専門領域とその経験や個々の人生経験からのスキルがあり、ピアサポーターとしてもこれまで支援を受けてくる中でのリカバリーにつながった経験及び個々の人生経験からのスキルがあることを言語化して伝え合うことが必要となります。その上で専門職は、一緒に働くピアサポーターの体験や経験が支援の場面でどのように活用できるかを考えることが求められます。ピアサポーターの潜在的な力を発見し、二人三脚の環境整備を行い、経験の蓄積化を行っていく過程を経ることでピアサポーターも専門職も支援者としてのスキルが向上していくと考えられます。
　そして③としては、雇用されて働くピアサポーターとして、自身の労働力がその職場においてどの程度貢献できるかを認識することも求められます。その時間が1日1時間かもしれないし、1日8時間の場合もあると思います。または週1日かもしれないし週5日かもしれません。大切なことは、その職場の支援員として、雇用主が求めるパフォーマンスを発揮するためには、自分はどの範囲から始めることが良いのかを調整する時間や判断ができるかが大切となります。また、長期間働くピアサポーターにおいては、働く上で多少なりとも苦手な業務を行う場面もあります。それを理解した上で、ストレスの解消や自身の不調に気づき適切に対処する「セルフケア」や自身の目標や感情や行動をコントロールする「セルフマネジメント」を行うことが重要となります。
　また、障害や病気の体験や経験をリカバリーストーリーやライフストーリーとして自身でまとめ、他者に伝えるスキルも支援者として働きながらピアサポートを実践していくためには必要な要素です。

⑵ 就業規則の遵守や雇用契約書の確認

　雇用されて支援員として勤務をするピアサポーターは、その法人で決められている就業規則の遵守が求められます。多くの人が働く職場では一定の規律が必要です。やってはいけないことの明示や重大な規律違反があった際の懲戒の根拠も記載されています。就業規則を従業員が確認をし、規律を守ることでトラブルを未然に防ぎ、万が一のときの解決の基準となります。

【30ページ】

　そして雇用契約書（労働条件通知書）は、働く条件（権利と義務）をはっきりさせ書面で使用者と労働者が双方で確認できる書類となります。これは労働基準法第15条にも定められており、主に以下の内容が記載されています。

・どこでどんな仕事をするのか（仕事をする場所、仕事の内容）
・仕事の時間や休みはどうなっているのか（仕事の始めと終わりの時刻、残業の有無、休憩時間、休日・休暇、就業時転換〔交替制〕勤務のローテーションなど）
・賃金をどのように支払うのか（賃金の決定、計算と支払いの方法、締切りと支払いの時期）

　尚、雇用契約書（労働条件通知書）に明示された条件が実際と違う場合、労働者は即時に労働契約の解除ができますが、契約前にしっかりと確認をしておくことも良い職場環境の整備につながります。

⑶ ハラスメントの早期発見による環境の悪化の防止

　前述した1と2をしっかりと行うことで、良い職場環境に近づけるかと思いますが、一部の職員のハラスメントによってピアサポーターが継続して働くことが難しくなることがある場合もあります。以下の内容の予兆を感じることがあれば、第三者に相談し改善に向けの対応が必要となります。

○

パワーハラスメント
「障害者虐待防止法」の内容にも当てはまる事項となります。
身体的な攻撃・・・殴る、蹴る、物に当たって威嚇する
精神的な攻撃・・・人格を否定するような暴言、「給料泥棒」と言う、長時間怒鳴り続ける
人間関係からの切り離し・・・挨拶を無視する、一人だけ別室に隔離する、会議に呼ばない
過大な要求・・・明らかに一人では不可能な量の仕事を押し付ける、私的な雑用を強制する
過小な要求・・・嫌がらせとして、能力とかけ離れた単調な作業だけをさせる
プライバシーの侵害・・・プライベートを根掘り葉掘り聞く、私物やスマホを勝手に見る

○障害に関連するハラスメント（差別的扱い）
「障害者差別解消法」の内容にも当てはまる事項となります。
・合理的配慮の否定：必要な配慮（休憩の調整、筆談対応など）を正当な理由なく拒否する。
・能力の過小評価：障害があることを理由に、本来できるはずの業務を任せない。
・無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）：「どうせ分からないだろう」と説明を省く、子供扱いする。

○セクシャルハラスメント
相手の意に反する「性的な言動」により、就業環境を悪化させることです。
・対価型：性的な要求を拒否したことで、解雇や降格などの不利益を受ける。
・環境型：性的な発言やポスターなどで、働くのが苦痛になる環境を作られる。

【31ページ】

(4) 重度障害者等就労支援特別事業について

ピアサポーターが重度障害を持つ場合、重度障害者等就労支援特別事業の制度を利用することで「自分らしく働く姿」を体現でき、他の利用者さんにとっても「自分も働けるかもしれない」という大きな希望になります。具体的な内容は次の通りです。

○制度の設立の背景
以前は、「仕事中」や「通勤中」は福祉の対象外とされ、トイレや食事、代読・代筆などの介助が必要な重度障害者は、「自費でヘルパーを雇う」か「家族が付き添う」か「働くのを諦める」しかありませんでした。この「福祉と就労のスキマ」を埋めるために、2020年に重度障害者等就労支援特別事業が始まりました。

○サービス内容（一例）
対象者が、通勤又は就労している時間において必要な重度訪問介護・同行援護・行動援護に相当する支援を提供します。

①民間企業に雇用されている方
雇用主である企業が、JEED（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）の実施する「障害者雇用納付金制度に基づく助成金」を活用してもさらに支援を必要とする場合に、重度障害者等就労支援特別事業にて支援を行います。

支援対象範囲イメージ
〔製作者注：表〕
JEED の助成金（※）
通勤援助　各年度3か月まで
職場における介助　業務に関する支援　（例）：文書の朗読や作成、機器の操作や入力作業、業務上外出の付き添い等
本事業
通勤援助　各年度4か月目以降
職場における介助　業務外の福祉的な支援　（例）：喀痰吸引、排泄や食事の介助、姿勢の調整、安全確保のための見守り支援等

※助成金の受給には、要件及び審査があり、障害者を雇用する事業主が JEED に対し、助成金の支給申請手続きを行う必要がある
〔表　終わり〕

○対象となる人と受けられる支援（一例）

・対象者：重度訪問介護、同行援護、行動援護の支給決定を受けている人など
・支援内容：職場での食事、排泄の介助・通勤中の移動の付き添い・仕事中のコミュニケーション支援（代読・代筆など）・体位変換などの身体介助など

この制度は、すべての自治体で一律に実施されているわけではなく、お住まいの市区町村が「実施しているかどうか」によって利用できるかが決まります。また、会社側も一定の負担や協力が必要になるため、事前の相談が不可欠です。まずお住まいの自治体の障害福祉の窓口に「重度障害者等就労支援特別事業を利用したい」と問い合わせてみるのがよいでしょう。

【32ページ】

(5) ピアサポーターのキャリアパスについて

ピアサポーターがその専門性を活かし、着実にステップアップしていくためには、本人の努力だけでなく、職場としての環境整備も不可欠となります。
職場ができる具体的な支援策の例として3つご紹介します。

①職務内容の明確化
キャリアアップの第一歩は、「何ができれば次のステップに行けるのか」という基準をはっきりさせることだと考えられます。特に、具体的な役割を言語化することが有効です。例えば「利用者の困りごとの相談相手」よりも「利用者の自己決定支援」「チーム内での当事者視点のフィードバック」などの役割を明確化し、それが出来た場合、評価にもつなげると良いでしょう。

②「スーパービジョン」と相談体制の構築
ピアサポーターは自身の経験を専門性の一つとして支援の中で活用するため、心理的な負担が大きくなりやすいと考えられます。社内での経験のあるピアサポーターからのサポートも重要ですが、社内では話しにくいこともあるため、外部の専門家や経験豊富なシニア・ピアサポーターによる指導（スーパービジョン）を受けられる体制をつくることも有効です。

③公正な評価制度とキャリアパスの提示
「障害があるから」と一律に評価を固定せず、成果に基づいた評価軸を導入することも有効です。ピアサポート特有のスキル（共感力、体験の言語化、環境調整など）を評価項目に組み込む方法もあります。そして、キャリアパスの方法として、次のルートが考えられます。

◇スペシャリスト型：ピアサポートの技術を高め、指導的立場になる。
◇マネジメント型：チーム連携のスキルアップやサービス管理責任者などの管理者を目指す。
◇研修講師型：外部への啓発活動や講師やファシリテーターとして活躍する。

大切なポイントとしては、ピアサポーターの「成功モデル」を職場として職員と協働しながら創っていくことだと感じています。まだまだ一般的なピアサポーターのキャリアパスは確立されていませんが、法人や一緒に働く専門職が「あなたの経験は貴重であり、重要な戦力である」ということを何かしらの形で示すことが大切です。まずは「ピアサポーター本人が、3年後、5年後にどんな姿になっていたいか」をヒアリングする面談など行ってみてはいかがでしょうか。

【33ページ】

合理的配慮

＜伝えたいこと＞
(1) 合理的配慮の基本理解
(2) 障害者ピアサポーターと合理的配慮

(1) 合理的配慮の基本理解
1) 合理的配慮とは何か

「合理的配慮」とは、本来もっている力を発揮するために、必要な調整を行うという考え方です。人はそれぞれ、個別の理由や状況、環境等によって、できることとできないことがあり、やりたいと思っていても、前提となる条件が不足しているために実現できない状態に置かれることがあります。また、できること・できないことは、その時々の体調や環境などによって変化する場合もあります。その理由が、病気や障害による場合もあれば、一時的なけがや突発的な出来事、さらには育児や介護といった事

情による場合もあるでしょう。いずれの場合であっても、周囲の環境を整えることや、他の人のサポートがあれば、困難があっても行えることは少なくありません。

2) 合理的配慮の意味すること

「合理的配慮」という言葉は障害者権利条約で採用された公定訳で、原文では「Reasonable accommodation」と表記されます。原文の意味を辿ると、「Reasonable」は、理にかなった・筋の通った・正当な、といった意味を持ち、「accommodation」は、便宜・助け・融通・用立て、などの意味と持つ言葉です。また、障害者権利条約の第2条では、合理的配慮を次のように定義しています。

『「合理的配慮」とは、障害者が他の者との平等を基礎として全ての人権及び基本的自由を享有し、又は行使することを確保するための必要かつ適当な変更及び調整』（※1）

（※1）引用：外務省 WEB サイト，https://www.mofa.go.jp/mofaj/fp/hr_ha/page22_000899.html，2025年12月確認）
参考文献：藤井千代，：障害者総合支援法と障害者差別解消法，臨床精神医学，46：397-402，2017．〔※1　終わり〕

これらのことから、合理的配慮の意味することは、その人が本来持っている力を発揮できるようにするための必要な環境調整を行うという意味に近い考え方であると言えます。もしかすると、病や障害、その他の困難を有する人に対して思いやりや優しさを持って接すること、と思う方もいるかもしれませんが、そうではない点に注意しましょう。

3) なぜ、合理的配慮が必要なのか

会議の場面を例にしてみます。「次回の会議は○月○日、夜18時半～、会場は○○○会館。資料は準備が間に合わないので当日配布します。」という案内がメールで届いたとします。

【34ページ】

○○○会館が、車いすを利用している人にとってエレベーターやスロープがなく、階段しかない場所であった場合、その人は会場に入ること自体が難しくなります。また、資料が当日配布され、その場で読むことが前提とされていると、視覚障害のある人にとっては内容を把握することが困難かもしれません。さらに、夜の時間帯では移動支援の手配が難しい人もいるでしょう。
これらはあくまで架空の場面ですが、業務に従事するための前提条件が整わないことで、本人が持つ力を発揮する機会すら得られない状況が生まれてしまうことがあります。このような事態を避けるために、合理的配慮は必要とされ、現在では法的にも義務化されています。合理的配慮は、社会の側が作り出している環境や仕組み、考え方によって困りごとが生まれてしまうこと、いわゆる「社会的障壁」から生じる、他の者との機会の不平等を正すためのものであり、それに対応していくことは、雇用者側、すなわち雇用をする組織の側の役割でもあります。困りごとが困りごとのままで終わらないようにするためには、障害のある人自身の努力や工夫、あるいは周囲が思いやりをもって接することだけでは十分ではありません。雇用者側と本人が共に、どのような具体的な調整ができるのかを検討し、周囲の環境を整え、他の人のサポートを得たりすることで、困難があっても行えることは少なくありません。

4) 合理的配慮と法律

障害者権利条約の第27条（労働及び雇用）においては、合理的配慮を行わないこと自体が差別に当たるという考え方が示されています。さらに、日本では2024年4月1日に、改正障害者差別解消法が施行されました。改正障害者差別解消法の第7条および第8条において行政機関および事業者は『障害者から現に社会的障壁の除去を必要としている旨の意思の表明があった場合において、その実施に伴う負担が過重でないときは、障害者の権利利益を侵害することとならないよう、当該障害者の性別、年齢及び障害の状態に応じて、社会的障壁の除去の実施について必要かつ合理的な配慮をしなければならない。』と定め、合理的配慮の提供が義務化されました。（※2）

（※2）引用：内閣府 WEB サイト，https://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/law_h25-65.html，2025年12月確認）〔※2　終わり〕

なお、文中にある「その実施に伴う負担が過重でないときは」とは、意思表明のあった配慮希望に対して無条件に行うという意味ではなく、実施する側の組織のマンパワーや、配慮に際して必要となる費用などを踏まえ、過度な負担とならない範囲で行うということです。すなわち、必要としていることを

伝える側と、配慮を提供する側の双方の状況を踏まえながら、お互いにとって実現可能な調整を一緒に考えていくことでもあります。

(2) 障害者ピアサポーターと合理的配慮

　自らの合理的配慮の目的について、障害者ピアサポーターにとってより身近な言葉で言い換えると、「良い支援に従事するために、自らに必要な調整について相談し、サポートを得ること。そして、配慮があることで安心して役割を果たせること」と言えるかもしれません。ここからは、日頃の業務において調整やサポートを得るための流れと、合理的配慮の具体例について紹介します。

【35ページ】

1) 合理的配慮提供の基本的流れとポイント

　合理的配慮は、配慮を希望する本人からの「意思の表明」が出発点です。つまり、伝えなければ、検討そのものが始まりません。困った状況にあっても申し出がなければ、周囲は「できている」「順調だ」と受け取り、結果として無理が積み重なってしまうことがあります。一方で、伝えることで「迷惑をかけてしまうのではないか」という気持ちや、「自己主張が強い」「協調性がない」と誤解される可能性を恐れて、かえって飲み込んでしまう人もいるかもしれません。しかし、業務を担うために必要な申し出であれば、困りごとを伝えることは、自分の状態や状況、求められている責務をきちんとマネジメントしている姿勢として受け止められ、周囲のサポートも集まりやすくなります。反対に、困りごとがありながら申し出（意思の表明）がない場合には、ひとりで抱え込み、バーンアウトにつながることもあります。困りごとや自分の苦手を伝えることは、弱さをさらけ出すことではなく、共に働く職員やチームに必要なことを言葉にして伝えることであり、それがチームとの信頼をつくる第一歩になると考えてみましょう。

＜基本的な流れ＞
STEP1：困りごとと、その必要性を整理する
STEP2：整理したことを伝える
STEP3：相談・対話
STEP4：希望した配慮が叶わない場合は代替案の検討
STEP5：合意形成と実施（試してみる）
STEP6：振り返り・調整・定期的な見直し

＜ポイント＞
・伝える内容や相手、範囲は自分で選んでよい
・「～だとできない」だけでなく、「できる形」や「～ならできる」も伝える
・共に試しながら、見直し調整を重ねていく

　なお、もしかすると、「特別な配慮は不要で、特別扱いしないでもらえることが自分にとっての合理的配慮です」と話し、個別の配慮によりかえって居心地悪く感じ、差別のように受け止める人もいるかもしれません。一方で、「利用者さんに経験を分かち合う自己開示とは違う感覚があり、配慮はありがたいけれど、職場の全員が知ることになるのだとしたら、少し迷う」と感じる人もいそうです。つまり、支援対象者への自己開示と、合理的配慮のために雇用者側に行う自己開示とでは、同じ自己開示でも意味合いが異なります。特に後者では、プライバシーを守りたい気持ちと、スティグマへの不安との狭間で揺れることもあるでしょう。

【36ページ】

2) 障害者ピアサポーターが職場に求めうる合理的配慮の例

　以下は、あくまで例となり、実際には職場や状況、求められる業務によって幅があります。

■経験の意味を探る
・情報保障および事前共有（見える／聞こえる／わかる）
・休憩時間や場所の配慮
・わかりやすい言葉での説明や指示
・コミュニケーションの多様性
■働き方・時間
・勤務時間・日数

・通院配慮
・休憩の取りやすさ
■環境
・（必要に応じて）音や光等への配慮
・（必要に応じて）オンライン併用の可能性
・障害に配慮した職場の動線や設備
■業務・役割
・得意／苦手に応じた役割調整
・感情負荷の高いケースの調整
・体調に応じた業務分担の柔軟さ
■サポート体制
・定期面談・振り返りの実施や体制
・相談窓口や担当者の明確化
・研修等の学びの機会の確保

演習
　1. 合理的配慮についての捉え方を言葉にして共有してみましょう。合理的配慮はあなたの職場にとって、どんな意味があるでしょうか？
　2. あなたの働いている若しくは働く予定のある職場では、ピアサポートの強みを活かすための環境づくりはどんなことを行っていますか？工夫しているところを具体的に話し合ってみましょう。

演習のねらい
　（以下の内容を意識したグループワークを実施してみてください）
　・職場においてエンパワメントの視点の共有ができるかどうか
　・職場においてストレングス視点での業務内容や配置を検討できているか
　・チーム連携を円滑になるための合理的配慮や職場環境づくりとなっているか
　・事業所の誰かに過度な業務量や心的負担などがしいられる職場環境となっていないか

【37ページ】

6. バウンダリーと倫理

＜伝えたいこと＞
・人を支援する中では葛藤することは当たり前のことで、適度な葛藤はピアサポーター自身の成長につながります。ピアサポーターが陥りやすい葛藤をあらかじめ知っておくと良いでしょう。
・バウンダリー（境界線）を意識することで、自分と相手を守り、お互いに責任を果たせるようなほどよい関係を続けることができます。バウンダリーは強固な壁ではなく、膜のように境界線がしなやかに動くものです。
・ピアサポーターが仕事と支援する時に守るべき約束事や行動が倫理です。守秘義務はそのうちの一つです。

葛藤
葛藤とは

　誰かを支援をする中で葛藤することは当たり前のことです。うまく接しているだろうか、役に立てているだろうかと思い悩むことは自然です。
　病気や障害のある人の支援では、上手くいっていない時に関わる場面がよくあります。たとえば、仕事を探しても就職が決まらない、退院先が見つからない、病気が進行して体が思うように動かないなど。支援することで課題が解消されることもあれば、解消されづらいこともあります。つらい状況にある人に向き合うことも簡単なことではありません。葛藤することは自然なことだと思われます。
　ところで、しんどくなりすぎない葛藤は人を成長させます。次はより丁寧に話を聴こう、もっとわかりやすく伝えようと工夫することで支援が上手くいき、葛藤が解消されることもあります。つまり、葛藤することが問題ではなく、葛藤との付き合い方がポイントになります。

バーンアウト（燃え尽き症候群）

　人をサポートする中で、心と力がすり減ってしまい、仕事に意味を感じにくくなり、関わる気力がなくなる状態を言います。WHO （世界保健機関）の定義によれば、バーンアウトは「病気」そのものではなく、職場での慢性的なストレスが適切に管理されていないことによって生じる「職業上の現象」とされています。ピアサポーターも例外ではありません。どこまで助ければ良いのかという基準が曖昧で、

際限なく時間や体力を使いすぎてしまうことも背景にあります。

役割葛藤

　役割葛藤は、ある役割を果たそうとすると他の役割との間で矛盾を感じて、葛藤に陥ることを言います。子育てと仕事の両立に悩む親、より良い支援と経営の両立に悩む管理者の役割葛藤はよくある例です。【38ページ】ピアサポーターの場合、当事者でもあり、支援者でもある存在からの葛藤が起こると言われています。例を示します。

　・ピアサポーターの仕事をはじめて間もない頃は、スキルや知識を十分に身につけていなかったりするものです。支援が上手くいかないこともあるでしょう。そのような時に、自分は当事者だから支援者になりきれない、支援者に向いていないと考えてしまうことが起こりえます。当事者アイデンティティが強い場合、自分の身に起こることを当事者に結びつけて考えやすい傾向があります。職業上の悩みでもあるため、支援スキルや知識の習得、スーパーバイズを受けることが有効です。

　・ピアサポーターとして働くことで人生や生活がよい方向に変わり、かつての生きづらさが薄れ、当事者としての自分が揺らぎ、自分がピアサポーターとしてふさわしくないのではと悩む人もいます。次のような例です。

　40代後半の女性、今は地域で暮らしていてピアサポーターとして働いている。かつて施設で暮らしていた時は服装も地味で同じものばかり着ていた。今は美容室にも通えるし、贅沢しない範囲でオシャレもでき、かつての施設暮らしの自分とほど遠い。施設で暮らす仲間を助けるピアサポーターとしてふさわしくないと思う。

　反対に、働くことでそれまでとは別の生きづらさが伴い、当事者としての新たな自分に気づくこともあります。人生を歩むことでの悩みは、ピアサポーターや当事者同士で話すことが有効かもしれません。

　・ピアサポーターが、上司からは支援者としての役割を強く期待され、利用者からは当事者としての立場を求められているような場合、2つの役割の間で葛藤することがあります。反対に、上司が当事者性を期待し、利用者からは支援者として求められるような場合にも葛藤が起こりやすいです。この場合、ピアサポーターだけで葛藤を解消することは難しいでしょう。ピアサポーターの役割や業務を明確にして、職場や利用者に周知するなどの職場としての取り組みが必要になるかもしれません。

二重関係

　二重関係（多重関係）は、支援者と利用者以外の人間関係があることをいいます。たとえば、支援者と利用者が友人関係や上司部下であるとか、極端な例では、お金の貸主借主である場合です。利害関係が複雑になることから倫理的に好ましくないとされています。
　しかし、ピアサポーターの職場では起こりやすいと言われています。ピアサポーターがこれまで利用していた事業所で雇用された場合などです。それまでの利用者同士の関係は、支援者と利用者の関係が加わります。事業所の職員に対しては、支援者と利用者の関係から同僚や上司部下の関係になります。
　ピアサポーターは雇用された後も、利用者仲間と近い関係にあります。【39ページ】個人的な情報を知りやすい立場にあると同時に、仕事上では仲間の生活歴や家族環境を知りえる立場にもなり、プライベートと仕事の両方で葛藤を抱えることも起こります。それまで相談相手だった支援者が同僚や上司になることで相談先を失うことも起こりえます。同僚や上司に相談を続けていて、職場の人間関係などの事情で退職するような場合、職場と相談先のどちらも失うことになりかねません。
　二重関係から起きる葛藤を防ぐには、原則としてかつての利用者を雇用しないことが望ましいです。もし雇用する場合は、関係性の変化に対する話し合いをピアサポーターと雇用側で事前に行います。そして、支援を受けていた事業所と働く事業所を分けるなどの配慮、事業所の外部に相談できること、情報共有のルールを先に整えるなどの対処が考えられます。

バウンダリー
バウンダリーとは

　ピアサポーターは、経験しているからこそ距離の近さや共感する力によって、相手に安心感や希望を生み出しやすい支援のひとつです。一方で、関係が近づきやすいからこそ、気付かないうちに相手の悩みや感情に巻き込まれたり、逆に距離を取りすぎてしまったりすることも起こりえます。
　バウンダリーは、自分と相手の両方を大切にしながら、ほどよい関係を続けるための考え方（技法）です。バウンダリーを意識することは、相手を拒むことでも冷たくすることでもありません。むしろ、

長くサポートを続けるために、自分の生活や健康を守りながら、しかも相手の尊厳も守ることにつながります。
　境界は、私たちを守るために欠かせないものです。たとえば、身体の内と外を分ける皮膚は、当たり前すぎて普段意識しませんが、私たちを守っています。同じように、場所にも境界があり、家と家の間には柵がなくても暗黙の境界があり、だからこそ互いに勝手に侵入しないでいられます。さらに、目に見えない境界の代表として「時間」があります。「仕事の時間」「プライベートの時間」という言い方があるように、自由にできる時間とできない時間には境界があります。場所や時間の境界に比べて、人間関係や感情の境界は目に見えず、とらえどころがありません。そのため、知らず知らずのうちに相手の感情に巻き込まれたり、自分の感情に相手を巻き込んでしまったりします。
　ピアサポートでは、相手の体験が自分の体験と重なると「わかる」感覚が強まり、つい入り込みやすくなります。おせっかい、必要以上の世話、頼まれていない助言などは、その例です。バウンダリーの観点では、こうした状態は「他者の境界に入り込んでいる」状態とも言えます。そこに気づけると、一歩引いた適度な関わりに立ち戻れます。
　一方で、逆の方向の揺れもあります。つらい状況の人を支援しても状況が変わらないとき、自分の時間や体力を犠牲にして支援してしまうことがあります。これは「私の境界が守られていない」状態で、燃え尽きにつながりえます。上手く支援できないことに罪悪感や無力感が生じて歯止めがかからない状況に陥ることもあります。反対に、必要以上に距離をおき、無関心を装うことで、強固な壁をつくってしまうことも起こります。
　バウンダリーは強固な壁ではなく、膜のように境界線がしなやかに動くものです。体調や環境、相手との関係によって変えていくと良いです。ルールとは異なり「いつも同じ対応」を求めるよりも、状況に合わせて整える視点が大切です。

【40ページ】

バウンダリーの例

　○地域移行支援のピアサポーターの花代さんはバーンアウトした過去もあって、相手の不安に巻き込まれて自分が苦しくなる怖さがあります。そのため、支援の現場でも、境界を守らなければと自分に言い聞かせていて、共感の言葉を控えめにしたり、分からないことは「それは専門職に話した方が良いです」とすぐに委ねたりしてしまいます。

　地域移行支援の面談を重ねるうち、利用者は次第に不安を語らなくなりました。以前は「夜になると怖くなる」「外に出たら失敗する」と言えていたのに、ある日から「大丈夫です」「特にありません」と短い返事だけ。花代さんが「最近どうですか」と尋ねても、視線を落として話題を変えます。面談後、担当職員から「○○さん、ここ最近あまり話さないね」と共有され、花代さんは胸の奥がざわつきます。「境界を守れているはずなのに、距離が開いてしまったのかもしれない」と、関わり方を見直すきっかけになります。

　花代さんは、バーンアウトの予防のつもりが、距離を取りすぎて、利用者を支援するという自分の責任を果たせていないことに気づきます。短くても良いので共感の気持ちを伝えることや専門職との橋渡しをより丁寧に行うことで、バウンダリーを整えていく方法がありそうです。

　ピアサポーターの太郎さんは就労系施設でコーヒーの焙煎作業を行なっています。利用者の花子さんは不安になるたびにピアサポーターの太郎さんに声をかけて、太郎さんは手を止めて毎回30分以上つきそい、業務が回らなくなります。花子さんも「この人ならすぐに来てくれる」と頼りにします。同僚から「もう少し距離をとってみたほうがよいのでは」と提案されても、太郎さんも花子さんのつらさを理解できるので「話を聴くことが大事な支援だ」と感じていました。そこで太郎さんも参加して職員でミーティングを開き、支援の形を見直すことにしました。
　見直しでは、声をかけられたときには「今は10分だけ聴きますね。続きは15時の面談枠で」と枠を示し、落ち着くまでのセルフケアを一緒に確認するようにしました。少し時間はかかりましたが、花子さんはセルフケアに取り組むことで少し自信がつき、太郎さんも業務を守りながら花子さんの支援に関わることができました。距離を置きすぎず、つらさを他者に丸投げしない形へと関係を対等な方向へ整えていけました。

　ここでのバウンダリーは、10分だけ話を聴くという単なる約束事ではなく、関係を続けるための関わり方の工夫です。
　バウンダリーを意識することは、相手を管理するためではなく、対等性を保つための基盤になります。対等な関係では「助けたい気持ち」は大切にしつつも、相手の課題を自分の責任として抱え込みすぎません。相手の悩みを「自分が解決しなければ」と感じ始めたときは、バウンダリーが揺れているサインかもしれません。【41ページ】頼られすぎることが続くと、「いつでも対応してくれる人」「何で

も受け止めてくれる人」としてピアサポーターの役割が固定されて、関わり方の選択肢も限られてしまいます。
　ここで重要なのは、「頼りすぎない」という道徳的なルールで縛ることや「10分だけ話を聴く」ことを支援者が例外なく守ることではありません。むしろ、時間や場所、誰が関わるのかなどさまざま工夫することで、ほどよい距離の関係を続けられるように支援を見直し続けることがバウンダリーの本質です。バウンダリーを意識し、お互いを尊重できる距離が保てると、長期的には相手の自己決定やセルフマネジメントも育ちやすくなります。

倫理
ピアサポーターと倫理

　倫理というと哲学や道徳などの難しいもののイメージを抱かれるかもしれません。倫理は、社会で生きていくために、人として守らなければならないことで、人の行動やその際の姿勢・態度として示されます。倫理は法律のように国による強制力はありません。強制されなくても心のうちで自律的に守るものです。
　対人支援の場面では、支援を受ける本人が困りごとや不安、孤立感を抱いて、心身や生活が不安定になっていることがあります。そのような場面での共感、助言、情報提供といった支援者の振る舞いや行動は、相手の自尊心や自己理解、意思決定に影響します。つまり、対人支援では相手への影響力が生まれます。結果として、善意からの手助けであっても相手に不利益になることもありえます。倫理は、このような支援者としての影響力を自覚しながら、相手の利益を守るためのものです。
　これはピアサポーターも同じです。ピアサポーターは「同じような立場である」「似たような経験をしてきた」ことからつながりをもち、相手に希望や安心感を届けられます。しかし、その存在は強い影響力を持つことがあります。ちょっとしたことであっても、伝え方によっては、相手が「そうしなければならない」と感じたり、「良くなっていない自分には無理だ」と傷ついたりすることもありえます。経験を基に伝えるときには、相手の状況や受け止められる状態かどうかを見極め、相手の主体性を損なわないように意識する必要があります。ピアサポーターが判断に迷ったときに、この行動は正しいことだろうか、善いことだろうか、という基準がピアサポーターの倫理になります。
　ピアサポーターが相手を支援している場面では、相手が見ているのは「あなた個人だけ」を見ているのではなく「ピアサポーター」という役割や職種としても見ます。そして、あなたとの関わりを通じて「ピアサポーターは信頼できる」「ピアサポーターは安心できないかもしれない」という印象が作られていきます。その印象は、別のピアサポーターの支援にも影響することがあります。単に個人ではなく「ピアサポーター」という名前で仕事をしていることを心のどこかで留めておいてください。
　また、公平性も重要です。ある利用者だけに力を入れて支援をする、連絡先を教える、個人的な贈り物のやり取りをする関係になってしまうことは望ましくありません。そうしたいと思って特別な関係になるよりは結果としてそうなることが多いかもしれません。しかし、他の利用者からは、なぜあの人だけが、なぜ自分はそうではないのかと安全な関係性が崩れてしまいます。迷いや葛藤が生じたときは、一人で抱え込まずに、職場やチームに相談します。チームで判断を共有することが、倫理的な行動につながります。

【42ページ】

守秘義務

　守秘義務は、本人が安心して話せる場を守るための大切な倫理です。
　業務上で知り得た秘密を漏えいしないために課される義務や決まりのことです。守秘の対象は、名前や病名や障害名だけではありません。相談内容や家族関係、生活歴、利用している制度やサービス、本人の価値観など、個人が特定される情報はすべて守秘の対象です。
　本人の許可なく第三者に伝えないことはもちろんです。雑談の中でそれとなく話してしまうことやSNS への投稿も漏えいになり得ます。うっかり話してしまう場面として、公共交通機関での移動中、カフェや飲み会の場面などが想定されます。
　守秘義務は「誰にも話さない」という意味ではなく、支援するために職場のチーム内で必要な情報を共有することがあります。これを集団的守秘義務といいます。チームで共有した情報は、チームの外に出さず、またチーム内でも「その支援に関わる人に、必要な範囲で」共有します。
　職場内で共有するときは、原則として本人に「何のために、誰と、どの範囲」で共有するかを説明し、同意を得た範囲で行います。実務では契約時に個人情報の取り扱いで同意を得ることが多いです。共有する内容も、支援に必要な最小限に絞ります。
　一方で、守秘義務には例外があります。たとえば、本人や他者の生命・身体に差し迫った危険がある場合、虐待が疑われる場合、法令や規程に基づき通告や報告が必要な場合などです。
　障害者虐待防止法では、虐待を受けたと思われる障害者を発見した人に、市町村等への通報を求める規定があります。この通報義務は、他の法律が求める守秘義務規定よりも優先されるもので、通報した

ことで守秘義務違反に問われることはありません。
　守秘義務の例外の場面では、独断で判断せずに、職場の手順に沿って職場や担当者と情報共有しながら対応することが望まれます。

演習
　1. ピアサポートを行う上で、倫理が大切な理由を考えてみましょう。
　2. 人間関係で困ったり、戸惑ったこと……とりわけ巻き込まれた、入り込みすぎた、あるいは距離を取りすぎた場面について話し合いましょう。

【43ページ】

7. セルフマネジメント

～自分を知り、自分を整え、仲間とともに働くために～
(1) セルフマネジメントとは
・一般的なセルフマネジメントの考え方（時間管理・感情管理・目標管理・健康管理）
・障害当事者の視点からのセルフマネジメント
・二次障害
(2) ピアサポートにおけるセルフマネジメント
・ピアサポート現場でのセルフチェック
・自己対処法（対処法の複数化・バーンアウト・ピアの知恵）
・仲間の死に遭遇した時
(3) セルフマネジメントを続けるために

(1) セルフマネジメントとは

　「セルフマネジメント」とは、直訳すれば「自分をケアすること」ですが、単に我慢したり、感情を押し殺すという意味ではありません。働く上でのセルフマネジメントとは、自分の体調・気持ち・考え方・行動のバランスを整え、より良い形で仕事や人間関係を続けていく力のことです。
　ピアサポーターは自身も「支援を受ける側」であり、「支える側」でもあります。セルフマネジメントを考える際、あわせて「ケアマネジメント」の視点を持つことが大切です。自分をひとりの支援対象と見るために、自身の状況を客観的に把握し、自分をケアします。「自分をケア・調整する力」こそが、長く活動を続けるためのカギになります。自分の状態を理解し、無理しすぎずに働くことが大切になります。

1) 一般的なセルフマネジメントの考え方

　働く人すべてに言えるのは、「自分のコンディションを意識的に保つこと」が成果につながるという事です。例えば次のようなことが基本になります。

・時間の管理：仕事の優先順位をつけ、休む時間も予定に入れる。
・感情の管理：怒りや不安を感じたとき、すぐ反応せず、一呼吸おく。
・目標の管理：1日・1週間・1ヶ月といった短い目標を立てて振り返る。
・健康の管理：食事・睡眠・運動など、体のメンテナンスを怠らない。

　これらはどの職場でも求められる「働き方の基本」です。しかし障害のある私たちの場合は、これらに「自分の特性を理解する」という視点が加わります。

2) 障害当事者の視点からのセルフマネジメント

【44ページ】

　障害当事者のセルフマネジメントとは、できないことに囚われるのではなく、自分の特性や体調の波を理解し、日常生活を自分に合った方法で整えていく力です。無理をせず、「休む・頼る・工夫する」の3つをバランスよく使い分けることで、体調悪化や二次障害を防ぎながら、自分らしい生活リズムを作れます。また、支援者に正直に状況を伝え、必要な配慮を早めに共有することも大切です。「自分の身体と心の専門家は自分自身」という視点で、安定した生活と挑戦できる環境を整えていく実践がセルフマネジメントだと言えます。

3) 二次障害

二次障害は医学的に定義されている言葉ではありませんが、障害のある人の間で比較的よく使われています。とても簡単に言えば、もともとの障害（一次障害）に関係して起きたあらたな障害（二次障害）のことです。障害のある人生はなってみないと想像しづらいものですが、二次障害も同様になってみないと分からないところがあるでしょう。このようなことが起こり得るのだと知っておくことも有用かもしれません。
たとえば、次のような例です。

・脳性まひによる身体障害（一次障害）に加えて、長年の不随意運動が原因で頚椎症を発症し、手足のしびれや関節痛などの身体症状、イライラや疲れなどの精神症状などあらたな障害（二次障害）をともなう。
・脊髄を損傷した者は、感覚障害、自力での体位変換が困難（一次障害）なことから、長時間同じ姿勢をとることが多く、床ずれ（褥瘡）（二次障害）が起こりやすくなる。
・発達障害（一次障害）のある人が、障害特性のために環境へ慣れることが難しく、ストレスがかかり、精神疾患（二次障害）を発症する。
・精神障害（一次障害）のある人が、病気ゆえに外出しづらくなり、持病の治療が中断してしまい、悪化させてしまう（二次障害）
・向精神薬（特に抗精神病薬）の副作用や運動不足、偏った食生活による肥満、糖尿病、高血圧などのメタボリックリスク（二次障害）が増加する。

二次障害の意味は障害領域によって違いますが、二次障害によって起こるつらさ、生活のしづらさは共通しています。それまでの障害への対処に加えて、二次障害の特性、特徴にあった対処が求められます。

(2) ピアサポートにおけるセルフマネジメント

ピアサポートの現場では、利用者が抱える悩みや葛藤、苦しみに深く寄り添う場面が多くあります。その際、相手の語る経験が自分自身の過去のつらかった体験と重なり、気づかないうちに感情が揺さぶられ、エネルギーを消耗してしまうことがあります。だからこそ、「自分の状態」を客観的に把握し続けることが非常に重要になります。
たとえば、
・今の自分は心身ともに元気か？
・利用者の話を聴いて、気持ちが乱れたり引きずられたりしていないか？
・困ったときに相談できる仲間や上司はいるか？

【45ページ】

・自分が抱え込みすぎていないか？
といったセルフチェックを、毎日のルーティンとして行うことが求められます。
また、ピアサポートは「一人で抱え込まないこと」が基本です。感情が重くなったとき、すぐに事業所内のチームで共有したり、短い休憩を入れて気持ちを整えたり、必要であれば一時的に支援から距離を置く判断も、立派なセルフマネジメントです。これらは〝逃げる〟のではなく、よりよい支援を続けるための大切な技術です。自分を守ることは、利用者を守ることにつながります。そのため、セルフマネジメントはピアサポートを行う上での「基礎力」であり、「専門性の一部」と言っても過言ではありません。

1) 自己対処法

ピアサポーターは病気や障害を持ちながら働いています。普段、順調に働くことができていても、やはり障害のある生身の人間ですから、時として調子を崩すこともあります。早めに対処することが長く働き続ける重要なポイントです。
自分をいたわることは、自分を甘やかすことではありません。心と体の状態を守るための、前向きで大切な対処です。対処法は一つに限らず、いくつか持っておくことがポイントです。状況に応じて使い分けることができると、気持ちに余裕が生まれます。
また、異動や転職などで生活環境が変わると、これまで有効だった対処法が使えなくなることもあります。環境の変化は、バーンアウト（燃え尽き症候群）のリスクを高めます。疲労感が強くなり、仕事に対する否定的な感情が増え、働く意欲が低下していきます。
対処法を増やしたいときには、障害のある仲間の経験や工夫が大きなヒントになります。ピアサポートグループのプログラムに参加することも有効です。具体的には、ピアカウンセリングや自助グループ、WRAP （元気回復行動プラン）などがあります。

2)

仲間の死に遭遇した時

ピアサポーターの仕事をしていると、仲間（利用者）の死に遭遇するかもしれません。そうでないと願いたいですが、人と関わることを仕事にしている以上は避けられないことです。人よりも老化が早いような障害によって亡くなることもあれば、誰にでも起こりうる病気や怪我、事故によって亡くなることもあります。自死の場合もあるでしょう。
覚悟していた死、予期せぬ死、どちらであってもピアサポーターとして関わってきた人の死はショックな出来事であり、受け止めるまでに時間がかかります。過去の関わり方への後悔に囚われることも当たり前におこります。
そのような時に、気持ちを周りに話すことは自分を守るためにも大事です。自分自身が専門的なケアを受けることも有効な手段として忘れないでください。とくに自死の場合、「どうして防ぎきれなかったのだろう」と自責の念にかられて、自分を追い詰めやすいです。一人で気持ちを抱えないで人に話すことは大事です。話せる場が限られやすいので、専門的ケアを受けることや職場やチームで気持ちをお互いに話すことも有効かもしれません。自責の念を抱いているのは、自分一人ではないと気付けることも助けになります。

【46ページ】

(3) まとめ
セルフマネジメントを続けるために

セルフマネジメントは一度覚えたら終わりではなく、「続ける」ことで意味を持ちます。続けるためのポイントは、以下のようになります。

・完璧を目指さない
うまくいかない日があってもいい。大切なのは「気付ける自分でいる」こと。
・支え合いを忘れない
自立は孤立ではありません。仲間と助け合うことで、自分のバランスも整っていきます。
・自分のペースを尊重する
周りと比べず、自分なりのリズムをつかむ。

セルフマネジメントとは、「自分を大切にする技術」です。それは、仕事をやりやすくするだけでなく、自分らしく働き続けるための土台になります。ピアサポーターとして働く私たちは、まず自分の声に耳を傾け、そのうえで仲間や社会に寄り添う存在でありたい。それこそが、真のセルフマネジメントの姿です。

演習
自分の状態を理解し、無理しすぎずに働くためにも、セルフマネジメントは大切です。みなさんは、どのような工夫をされているでしょうか。工夫を共有してみましょう。

【47ページ】

参考資料
「リカバリー」をめぐるあれこれ

今回、精神障害版として作成していた専門研修テキストを、すべての障害領域を対象とした新たなテキストとして再編することになったわけですが、基礎研修のテキストを作成する過程でもぶつかった、精神障害の領域ではあたり前に使われてきた「リカバリー」に代表されるカタカナ言葉をどう取り扱うのかという課題が、専門研修テキスト作成のプロセスの中でも再び頭をもたげました。結論からお伝えすると、お互いが歩み寄りながら、何とか合意形成ができたわけですが、その検討の場での重要な議論は、なかなかテキスト本文に収まるものではありません。そこでその渦中にあったお二人に、それぞれの立場でコラムを書いていただくことになりました。

Column1　リカバリーを残すから深めるへ

彼谷 哲志（特定非営利活動法人あすなろ）
私はピアサポート専門員養成研修といって、精神障害の領域でピアサポートの研修に関ってきました。その研修ではピアサポートと共にリカバリーを大事にしていて、ピアサポートとリカバリーは切っても切り離せないものでした。テキストである「精神障害者ピアサポート専門員養成のためのテキストガイド」では、98ページある中でリカバリーが登場するページは32ページにもなります。それだけリカ

バリーが大好きな人たちです。精神領域だけで研修をやってきた私たちは、他の障害領域の皆さんと一緒に研修をつくることになりました。研修に必要な科目を考えるような会議を続けているなかで、他の障害領域の方々からは、リカバリーがピンとこない、障害は回復しないものだから、という意見がたびたび出てきます。なじみのない言葉ですから当然のことです。そのこと自体はリカバリーが単なる回復だと受け取られていると受け止めました。リカバリーという言葉は、他の障害領域になじまないので研修では使わないほうが良いのではないか、みんなが理解できるようにリカバリーをわかりやすい言葉に置き換えてはどうか、という意見もありました。そうすると、自分たちが大事にしている言葉をなくしてピアサポートの研修がなりたつだろうか、という思いにかられました。正直なところ葛藤がありました。個人的な理解ですが、リカバリー運動は、精神障害の当事者の活動にルーツがあります。今よりも専門家主導で、偏見も強かった時代、精神的に困難な状況にある人は、医療から「病気」という見方をされると、世間から「普通ではない」「異常」だと見られてきました。あなたは病気から「回復」しなければ「普通」になれないと言われ続けること、自分でもそう考えてしまうことは苦しいことです。リカバリー運動の当事者たちは、リカバリーという言葉を、医療や世間が言うところの「病気から回復」ではなく、当事者自身が「回復」を決めてよいのだと転換しました。【48ページ】そうして、リカバリーは、病気や障害があっても自分らしい人生を見出すこと、主体性の回復、自尊心を取り戻すことにつながっていきます。

もしリカバリーを他の言葉に言い換えるならば、リカバリーに込めた先人の思いが伝わるだろうかと思ったのでした。私たちの研修は、当事者や専門職を含めて先人の肩に乗っています。先人たちの思いは研修に残したいと考えました。言葉の背景にあるものこそ研修で伝えたいものだからです。身体障害領域の方々から申し出をいただき、意見交換の機会を持ちました。協働を大事にする私たちは、自立生活センターが当事者で運営することを大切にしていることをあらためて学ぶことができました。ピアカウンセリングが、エンパワメントや障害の受容と共に障害のある仲間の自己尊厳を取り戻すことを大事にしていて、リカバリーと同じではないものの、目指すべきところは一緒だ！と思ったのです。意見交換の申し出はとてもありがたいことでした。そういう経緯もあって、リカバリーという言葉は引き続き研修でも残っています。他の障害領域の方々により理解された形で。けれども、わたしのなかでは一件落着していません。すべての障害領域の方と意見交換をしているわけではありません。とくに知的障害領域の方からリカバリーはカタカナ言葉でわかりづらい難しいと意見されたことでした。言葉のイメージを共有できなければ、一緒に学んだとはいえません。知的障害のある方と一緒に研修するとき、リカバリーをわかりやすく説明できないから納得してくださいね、ではピアサポートの研修の趣旨から外れてしまいます。言葉自体を変えられないけれども、リカバリーの本質的なところを伝えることができる努力をしたい、と思いました。どのようなやり方がふさわしいのかは模索中ですが、多様な障害領域の方々と研修を作り上げているからこそ、リカバリーについて深めることができていると感じています。

Column2　「リカバリー」をめぐる意見交換において気づかされた「言葉の背景を大事にする」ということ

蛭川 涼子（特定非営利活動法人自立生活センター STEP えどがわ）

自立生活センター（CIL）のピアカウンセリングは、「『誰かをサポートするため』の前に『自分のため』に存在するんだよ」と先輩から教えられます。なので、「仲間をサポートするため」と思って学びに来ると「あれ？」と思うことは初心者の共通体験だったりします。ですが、「自分のために」と経験を重ね、自分の気持ちが整理されていくうちに（傷が解消するしないは別にして）、いつの頃からか、ピアカウンセラーとしてピアの話に耳を傾け「その人の力」を信じながら伴走するピアサポートが行えるようになっている…というのが自立生活センタースタイルのような気がします。そんな私たちにとって、ピアサポーターというのは、精神保健福祉サービスの一部で、専門家と一緒に行っている、というイメージがありました。CIL は、あえて専門家（障害を持たない人）とは一線を画していたので、ピアサポーターとピアカウンセラーは「違うもの」という思いで過ごしていました。ですが、ピアサポート体制加算が創設されたことにより、ピアサポーターという存在の知名度が上がり、よくよく見ると、ピアサポーターは精神障害当事者だけでなく、「障害者または障害者であったもの」となっていました。ピアカウンセラーもピアサポーターになってしまう。【49ページ】専門家と一緒にやっている精神領域の人たちと私たちのピアカウンセリングがごっちゃになる…そんな不安がよぎりました。ピアサポーター研修テキストを読んだとき、なじみのない言葉がたくさん載っていました。理解がおよばずさらに不安は増しました。不安！それはいつも無知から始まります。それではいかん、と思い意見交換を申し込みました。意見交換した結果、ピアサポーターの登場理由や信念、目指していることはほぼ同じだということがわかり、言葉の違いを突っ込んでいくことで、ますます「同じ」だと感じていきました。「リカバリー」も同様です。ピアカウンセリングで言えば「自己信頼の回復」に近い。でも、「同じ」ではありませんでした。とても肝になる言葉なので、お互いが納得できる新しい言葉を作りだせないか考えてみましたが、どんなに代替ワードを交換し合っても、しっくりきませんでした。そんなときに言われた一言。「歴史的背景が違えば、使う言葉も変わってきて当然」…そうでした！「肝」だからこそ、自分を救ってくれた言葉を別のワードに置き換えられない。言葉には力があるから、その言葉でないと「ダメ」な時がある！そう気づいたとき、違和感はどこかへ消えていました。「リカバリーのままでいい

じゃない」と感じる自分たちが出来上がっていました。リカバリーをめぐる意見交換の過程では、身体領域の私たちと精神領域の方々とでは障害の受け止め方に違いがあることも発見しました。それは、リカバリーは必ずしも障害を受容して行われるものではないという感覚。障害受容はピアカウンセラーとして基本中の基本だったので、精神領域の人たちの「必ずしも障害受容していなくてよい」という主張は衝撃でした。でも、その理由として「精神障害は異常とみなされることがあるから、それを受容することは精神障害者にとって酷なことなんですよ」と聞いたとき、私は自分の想像力の足りなさにも気づかされ、即時に「うん、『リカバリー≠障害受容』でいい」と思っている自分がいました。ピアカウンセリングは、私たち CIL のピアサポートの土台なので、これからもピアカウンセリングを大切にしていきますが、精神領域の方々が育んできたリカバリー概念や働くことを念頭においたピアサポーター研修は、視野を広くするために大事なことだと思えるようになっています。使う言葉だけで、違和感を持ってしまっていたなんて、私たちも行政の縦割りの考えのようで恥ずかしいです。意見交換によってそれまで感じていた壁を壊すことができて、良かったなぁと心から感じています。
〔Column　終わり〕

【50ページ】

ピアサポートにかかわる団体の倫理に関する規定等
A　自立生活センターにおけるピアサポートの目的や大事にしていること
1. ピアカウンセリングの目標（目的）

〔製作者注：図。文字情報のみ記す。〕
大きな目標『障害者の自立』
①自己信頼の回復
②人間関係の再構築
③社会の変革
〔図　終わり〕

「障害」をもつ私達がさまざまな社会的抑圧によりついている傷を癒し、自己信頼を回復します。そして、人と人との関係を人間信頼に基づいて立て直します。障害をもつ私達自身が力強い存在となり、生き生きとしたロールモデルとなって、抑圧的な社会に働きかけていきます。
障害受容をするだけのカウンセリング機能でなく、社会人、市民としての権利、つまり消費者としての生活、自立した地域生活全般にわたって情報の交換、援助、紹介の活動をも含みます。
自己信頼を回復することで、障害をもつ私達自身が力強い存在となり、生き生きとしたロールモデルとなることで、抑圧的な社会に働きかけていくことができるようになります。

①自己信頼の回復のために

●自分が何を望み、何を必要としているのかを知ります。
●それを獲得するために、何が妨げになっているかを知り、充分な気持ちを表現します（感情の解放）。
●それが充分になされたあとで再評価を行います。目標の修正は必要か、あるいは他の可能性が探求できるかなど。

②人間関係の再構築のために

●自己イメージの一新をはかります。
●関係性の再考と再評価を行います。
●積極的なサポート関係性をカウンセラーとの間で作り上げ、それを手始めとしてさまざまな人との関係性を作っていきます。

【51ページ】

③社会の変革のために

●障害をもつ私達自身が地域で生きていくことで、周りの意識、社会を変えていくことができます。
●人は支え合って生きていくことに意味があることを実証していきます。

2. ピアカウンセリングをする時の約束

①時間を対等にする
②秘密厳守。プライバシーを守る

③否定、批判をしない
④助言、アドバイスをしない
＋（プラス）1　タバコ、酒、カフェインの入った物、甘い物を講座中、なるべく取らないようにする

①時間を対等にする。
　人は皆対等で24時間の時間をもっています。ところが、障害が重いことや言語障害があるという理由で自分の話を十分に聞いてもらえないことや「あとで」と言われ、そのあとがないことなど、時間さえ対等に与えられない現実があります。ピアカウンセリングの場ではどの人も対等であることをお互いに知るために時間を対等に分け合います。

②秘密厳守。プライバシーを守る。
　ピアカウンセリングでは一人ひとりの気持ちを大切にします。そしてその気持ちを言葉や態度で表現することを自由に行います。普段の生活の中でいつも我慢して相手に合わせていたり、人の話ばかり聞き、自分のことをなかなか話すチャンスがない人でも、この場では自由に安心して話してもらうために講座の中で聞いた話は絶対口外しません。部屋から一歩出たら聞いた話は忘れるようにします。そして外部の人には絶対に話してはいけません。もし外で話をしてしまい、それがその人の耳に入ってしまったら、もうその人は決して自分の気持ちを語ることはできなくなります。安心して自分の気持ちを話してもらうために秘密を守ります。

③否定、批判をしない。
　多くの障害者は、周りの人から否定的な言葉をたくさん受けてきました。また自分でも障害があるからできないんだと自信がもてなくなり、消極的な生活を長い間過ごしてきました。勇気をもって自分の気持ちを話した時に、相手から否定をされたら、どんな気持ちになるでしょうか。開きかけた心が再び閉じてしまいます。ピアカウンセリングの場は会議の場でも討論の場でもありません。まず相手の気持ちを大切にすることが重要です。そのために否定、批判は絶対にしてはいけません。

④助言、アドバイスをしない。
　相談イコール助言することと考えている人は多いと思います。そして障害者の多くはたくさんの助言を受けて今まで生きてきました。【52ページ】長い間助言を受けて生きてくると、助言を受けないと自分では何も決めることができなくなります。自己決定力を奪われてしまうのです。助言がなくても、自己選択、自己決定していく力をつけていくことが自立にとっては大切です。もちろんカウンセラーは情報提供をしても、もちろん構いません。ただ選ぶのは本人です。
　＋（プラス）1　タバコ、酒、カフェインの入った物、甘い物を講座中、なるべく取らないようにします。
　最後に関しては、ピアカウンセリングが日本で始まった頃は必ず守らなければならない約束でしたが、カフェイン入りの薬を飲まなければ、体に痛みがある人、精神障害をもつ人にとって、タバコを休憩中にとらないと講座に参加することができないなど、障害の種類によって、必要不可欠な物質については、配慮するようになってきました。従って、それらの物を嗜好品としてとっている人には守ってもらうようにしています。

3. ピアカウンセラーに求められること

　自立生活センターで活動する障害当事者のことをピアカウンセラーと呼びます。
　①障害者であり、自らの障害を受容していること
　②自立生活の実践者であり、自立生活に関する情報をもっていること
　③相談者に安心感を与えられる人であること
　④相談者のロールモデルになれる人であること
　⑤人の話を十分に聞くことができる人であること
　⑥相談者を信頼し、感情の解放を援助することができる人であること
　⑦福祉制度に関する情報に熟知していること

4. ピアカウンセラーとして心がけていること

　ピアとして相談者と関わるときに心がけていることは、
　①安心感を持ってもらうこと
　②対等であること
　③傾聴すること
　④否定、批判をしない
　⑤相手を尊重し、自分の価値観を押し付けない
　⑥失敗も含めて見守る、先回りをしない

⑦相手の力を信じる
⑧失敗も含めてロールモデルになる

資料作成者　全国自立生活センター協議会　ピアサポート研修検討チーム

【53ページ】

B　精神障害者ピアサポート専門員及び、精神障害者ピアサポート専門員サポーター倫理規程

1　精神障害者ピアサポート専門員及び、精神障害者ピアサポート専門員サポーターは（以下、「ピアサポート専門員」は、業務の遂行に際して、利用者の利益を最優先に考える。
2　ピアサポート専門員は、自らの先入観や偏見を排し、利用者をあるがままに受容する。
3　ピアサポート専門員は、利用者に必要な情報を適切な方法・わかりやすい表現を用いて提供し、利用者の意思を確認・尊重する。
4　ピアサポート専門員は、利用者の自己決定を尊重し、利用者がその権利を十分に理解し、活用していけるように援助する。
5　ピアサポート専門員は、意思決定能力の不十分な利用者に対して、常に最善の方法を用いて利益と権利を擁護する。
6　ピアサポート専門員は、自分自身のリカバリーにおいても積極的に追求するとともに、利用者のリカバリーモデルとなれるように努める。
7　ピアサポート専門員は、リカバリーに関する知識を常に新しいものにするとともに、その知識を広く共有する。
8　ピアサポート専門員は、利用者のプライバシーを最大限に尊重し、関係者から情報を得る場合、その利用者から同意を得る。
9　ピアサポート専門員は、利用者や関係者から情報を得る場合、業務上必要な範囲にとどめ、その秘密を保持する。秘密の保持は、業務を退いた後も同様とする。
10　ピアサポート専門員は、利用者の援助のために利用者に関する情報を関係機関や関係職員と共有する場合、その秘密を保持するよう最善の方策を用いる。
11　ピアサポート専門員は、利用者に対して、性別、性的指向等の違いから派生する差別やセクシュアル・ハラスメント、虐待をしない。
12　ピアサポート専門員は、相互の専門性を尊重し、他の専門職等と連携・協働する。
13　ピアサポート専門員は、常に業務を点検し評価を行い、業務改善を推進する。
14　ピアサポート専門員は、その立場を利用した信用失墜行為を行わない。
平成27年9月15日版
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

C　VHO-net ピアサポート倫理ガイドライン

ヘルスケア関連団体ネットワーキングの会 (VHO-net) は、誰もが生きやすい社会を目指して活動しています。2015年には VHO-net が考える『ピアサポート5か条』を発行し、ピアサポートのあり方についてまとめました。【54ページ】各団体のリーダーたちが、地域学習会等の場で議論を続けてくる中で、より社会から信頼されるピアサポートを確立するためには「ピアサポート倫理ガイドライン」が必要との意見がでてきました。このことを受けて「VHO-net ピアサポート倫理ガイドライン」を下記のように策定しました。各団体のピアサポートの倫理規定を作る際に活用ください。

記

1. 目的
ヘルスケア関連団体ネットワーキングの会（以下、VHO-net とする）では、ピアサポートが市民から信頼される社会資源になるよう、以下倫理ガイドラインを定める。
なお、本ガイドラインにおけるピアサポートとは、VHO-net に登録しているヘルスケア関連団体のメンバー（以下、「メンバー」とする）及び、その団体に所属する会員による相談活動や情報提供等を意味する。

2. 基本的理念
ピアサポートにおいて、人間尊重を基本理念とし、互いの尊厳を大切にするとともに、その人らしく生きることを支えあう。
またメンバーは、ピアサポートの社会的信用を高めることを目指す。

3. プライバシー保護と個人情報の取り扱い

ピアサポート相談者（以下、「相談者」とする）のプライバシー保護を徹底する。個人情報を取り扱う場合は、個人情報保護法を遵守し、あらかじめ相談者の同意を得るとともに、得られた個人情報は漏えい防止も含めて、責任をもって管理する。

3-A. 団体内での個人情報の共有
個人情報を団体内で共有する場合は、共有する人や担当部署の範囲と、取り扱う情報の内容を決めておく。関係機関、専門職と情報を共有する場合も同様である。

3-B. 情報の公開に伴う責任
会報への掲載、集会での発表、ネット上での公開等に際しては、相談者が特定されないように配慮する。

4. 自己決定権の尊重
メンバーは、相談者の自己決定権を尊重し、相談者の権利と利益を擁護する。

5. ネットワークの構築と自己研鑽
メンバーは VHO-net にて学びあい、他団体、関係機関、専門職とのネットワークの構築を目指し、ピアサポートの質の向上に向けて自己研鑽に努める。
（2020年10月1日制定）

【55ページ】

おわりに

このテキストが誕生した背景は、冒頭に書かせていただきましたが、障害を統合した基礎研修テキスト作りに取り組んだ当初は、それぞれの障害領域の違いに目が行ってしまう状況でしたが、議論を積み重ねてきた結果、専門研修テキストづくりは、お互いが大事にしてきたものを理解しあうというスタンスで創り上げてきました。その経過の中で、具体的にどのような議論があったのかということについては、参考資料として以前のバージョンから引き続き載せてあります「コラム」を参照いただければと思います。

私たちが目指すのは、「本人中心」の支援であり、それは、ピアサポーターもそうではない職員も変わりはないと思います。障害福祉サービスの中で、ピアサポーターという新たな職種が活躍することで、利用者と同じような立場から寄り添い、実体験に基づいた経験の共有を行い（精神障害領域のピアサポーターさんたちは経験を差し出すと表現されたりしますが）、本人の思いを一緒にかかわる家族や他の職員に届ける「かけはし」となる。これらは、ピアサポーターにしか果たせない重要な役割です。
昨今、障害のある人もない人も、そして、障害のあるなしに関わらず、すべての人がともに生きる社会を実現していくことがめざされています。その一歩として、障害福祉サービスで働く多様な職員の中にピアサポーターがいて、その強みを活かしてともに働くことがあたりまえのことになればと思います。

統合版 Vol 1 のあとがきにも、「このテキストは完成版ではなく、これまでもさまざまな議論が重ねられてきましたが、これからもまた、そうした積み重ねを経て、ブラッシュアップされていくのだろうと思います」と書かせていただきましたが、今回もまた、さいごに同じ言葉を申し添えたいと思います。

本研究事業には、さまざまな障害領域の当事者、現場の職員、研究者のみなさんなどが長年かかわってくださいます。心より御礼申し上げます。
令和8年3月
早稲田大学　岩崎 香

【56ページ】

・令和7年度 厚生労働科学研究費補助金（障害者政策総合研究事業）障害者ピアサポート研修の実施内容の検証及び更なる効果的な実施方法の確立に向けた研究
・研究代表者：岩崎 香（早稲田大学人間科学学術院）
・分担研究：基礎研修・専門研修の見直しに関する検討
・分担研究者：岩崎 香（早稲田大学人間科学学術院）

【研究協力者】＊敬称略
〔製作者注：表。氏名、所属を記す。〕
NTT

秋山 剛　　東日本関東病院
秋山 浩子　特定非営利活動法人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
飯山 和弘　社会福祉法人じりつ
五十嵐 信亮　竹田綜合病院
一木 崇弘　熊本大学大学院生命科学研究部 神経精神医学講座
井谷 重人　CIL 星空
市川 剛　未来の会
岩上 洋一　社会福祉法人じりつ
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
太田 令子　千葉県千葉リハビリテーションセンター
門屋 充郎　特定非営利活動法人十勝障がい者支援センター
彼谷 哲志　特定非営利活動法人あすなろ
桐原 尚之　全国「精神病」者集団
小阪 和誠　社会福祉法人ソラティオ
齊藤 健　社会福祉法人豊芯会
栄 セツコ　桃山学院大学 社会学部

【57ページ】

〔製作者注：表（続き）。氏名、所属を記す。〕
佐々木 理恵　東京大学大学院医学系研究科 医学のダイバーシティ教育研究センター
島津 渡　株式会社真和
四ノ宮 美恵子　障害者支援施設梅が丘自立訓練事業
平良 幸司　社会福祉法人横浜市社会事業協会 横浜市保土ケ谷区生活支援センター
田中 洋平　社会福祉法人豊芯会
堤 愛子　特定非営利活動法人自立生活センター町田ヒューマンネットワーク
土屋 和子　特定非営利活動法人市民サポートセンター日野
中田 健士　株式会社 MARS
永森 志織　特定非営利活動法人難病支援ネット・ジャパン／一般社団法人全国膠原病友の会
橋本 早苗　社会福祉法人豊芯会
蛭川 涼子　特定非営利活動法人自立生活センター STEP えどがわ
又村 あおい　一般社団法人全国手をつなぐ育成会連合会
三原 睦子　認定特定非営利活動法人佐賀県難病支援ネットワーク
三宅 美智　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
矢部 滋也　一般社団法人北海道ピアサポート協会
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
吉野 智　PwC コンサルティング合同会社
〔表　終わり〕

【58ページ】

〔原本奥付〕
令和7年度厚生労働科学研究費補助金（障害者政策総合研究事業）
障害者ピアサポート研修の実施内容の検証及び更なる効果的な実施方法の確立に向けた研究
専門研修テキスト（障害統合版　改訂版第2版）

【基礎研修シラバス】（案）

科目	獲得目標	内容	時間数
1．オリエンテーション	・障害者ピアサポート研修の流れと目的を理解する。 ・講義と演習を繰り返し行うため、グループワークに参加する際のルールについて理解する。	・2 日間の研修の目的、概略を説明する。特に本研修が障害福祉サービス等で職員として働くピアサポーターの養成及び、ともに働く事業所職員のピアサポートへの理解を促進することを目的としている点についての理解を深める。 ・グループワークへの参加に関するグランドルールなどを提示し、積極的な参加を促す。 〈グランドルール例〉 〇グループに積極的に参加しましょう。 〇しっかり聴く姿勢を心がけましょう。 も ちろん、内容によっては「パス」という選択もあります。 〇一人ひとりの考えを尊重しましょう。 どのような意見や発言も批判や否定をしないで傾聴しましょう。 〇時間をひとりじめするのではなく、わかちあいましょう。 〇お互いの信頼がなければ話はできません。参加者個人の情報は、その場において帰り、 他人に話したりしないようにしましょう。	―
２．ピサポートの理解	・ピサポートとは何かという基本について理解する。 ・ピアサポート活動は、多様であり、障害者の人権と深く関連していること、障害当時者がその経験を活かして障害福祉サービス等で働くこともピアサポート活動の一環であることを学ぶ。	・ピアサポートとは仲間（ピア）としての支えあいであることを理解する。ピアサポート＝経験を活かして働くということではなく、多様な領域で多彩な活動が展開されており、障害福祉サービス等で働くこともその一部であるということを認識する。 ・ピアサポートは他領域でも活用されているが、障害領域でも、精神障害、身体障害、知的障害、難病、高次脳機能障害発達障害など、それぞれの障害ごとに多彩なピアサポート活動が展開されてきた歴史があることを学ぶ。 ・ピアサポート活動と「障害者の権利に関する条約」は大きく関連しており、条約は人の多様性を認め、当事者の意思を尊重することの大切さを謳っている。ピアサポート活動もまた、障害者の人権尊重ということを大事にしている実践であることを学ぶ。 ・条約が示している「社会モデル」は、障害があることは個	講義 30 分 演習 60 分

		人の責任ではなく、社会がさまざまなバリアを除去していくことによって、障害のない人との平等が実現されることであり、「合理的配慮」の必要性を理解する。 ・演習においては、グループメンバーの自己紹介を兼ねて、自分が経験から考えるピアサポートや、自分自身の強みについて話し合い、これからはじまる研修のウォーミングアップを行うとともに、相互理解を深める。	
３．ピアサポートの実際・実例	・「ピアサポートの理解」においても、障害ごとのピサポートについて触れたが、ここでは、障害当事者の経験に基づく語りを通して、より具体的にピアサポートを理解する。	・多様な障害領域のピアサポーターがそれぞれの障害領域におけるピアサポートの歴史を踏えつつ、その活動の実際をわかりやすく語ってもらうことにより、ピアサポートへの理解を深める 【例】精神障害、身体障害、知的障害、高次脳機能障害、難病、発達障害など。 ・さまざまな障害領域でピアサポートが活用される場所や方法は異なるが、共通しているのは、経験を生かして活動する点にあることを理解する。 ・演習においては、体験に基づく講義を踏まえ、障害当事者の方は自分の経験の活かし方を考え、事業所職員はピアサポートをどうしたら活かすことができるのかを考える。	講義 70 分 演習 40 分
４．コミュニケーションの基本	・人を対象としたサポートでのコミュニケーションの基本として、話を聴くことの大切さと積極的に話を聞くためのスキル、そして話すときの環境の重要性について学ぶ。 ・ピアサポーターとして話を聴くことの意義やその人の価値観を尊重する姿勢について理解する。	・人を支援する際に、良いコミュニケーションが必要とされるが、特に「話を聴くこと」は単なる受け身の行動ではなく、相手にポジティブな変化をもたらすのだということを意識する。聴くということの大切さを理解した上で、積極的に話を聴き、コミュニケーションを進めていくスキルと、話をする際の環境への意識を促す。 ・また、ピアサポーターとして語り、聞きあうことや弱さを開示することはお互いのつながりを深めることにつながり、お互いの世界観（ものの見方）を尊重する姿勢により、信頼関係が育まれていくことにも結び付く。 ・演習では、自分が安心して話せたときの相手の態度を思い起こして共有する。その後、3 人一組になり、聞き手、話し手、観察者の役割を入れ替わりながら、話を聴くということを体験するワークを行い、お互いのその場での体験によって、良かったこと、難しかったこと、感じたことなど、気づ	講義 40 分 演習 60 分

		きを共有する。 ＊グループの人数などにより、実施方法は工夫を要する。	
５．障害福祉サービスの基礎と実際	・障害福祉サービス等は、誰もが自分らしく共に生きる社会を実現するための重要な手段であることを理解し、障害福祉施策の歴史や仕組みを知る。	・ピアサポーターが実際に雇用される障害福祉サービス等の役割、歴史や現状、その枠組みなどを把握する。 ・現在の制度は、多くの障害当事者が声を上げ、国と対話してきた歴史であることを理解する。 ・サービスを利用する際は、「どのサービスを使うか」よりも「どのような生活をしたいか」ということを考え、サービスの活かし方を考えることが重要で、そこに経験を持つピアサポーターの視点が活かされることを意識する。 ・演習では、暮らしのなかのどんなところにピアサポーターがいて、どんなことが出来ると良いか、あるいは、自分自身が「あの時ピアサポーターがいてくれて助かった」であったり、「あの時、ピアサポーターがいてくれたら」と思った経験などを含めて話し合う。	講義 40 分 演習 20 分
６．ピアサポートの専門性	・ピアサポーターの専門性の中心的なことがらについて学ぶ。 ・支援の質向上のために他職種との協働を学ぶ	・ピアサポートを行う対象の障害者と、似たような立場性があることを活かせること、病気や障がいの体験と「リカバリーの経験」を活かせること、本人中心の支援の大切さについて、関係者に伝えることができるといったピアサポーターの大切な専門性と役割について理解する。 ・その人が望む生活の実現を支援していく際に、多職種との協働が必要である。協働していく際に、ピアサポーターは意思表明しやすい環境を作ったり、代弁したりしながら本人の立場に寄り添う。 ・多職種との意見の対立が生じた時には、相手の立場や背景を尊重した丁寧な対話が必要であり、その積み重ねがお互いの信頼関係の構築につながる。 ・ 演習においては、ピアサポートの専門性を活かすための取り組みについて考える。また、ピアサポーターと他の職員の意見が合わなかった時に、お互いにどのように対応するのかという点についてディスカッションし、協働についての認識を深める。	講義 30 分 演習 50 分

【専門研修シラバス】（案）

科目	獲得目標	内容	時間数
１．基礎研修の振り返り	・基礎研修で学んだことを振り返るとともに、専門研修の概要を理解する。	・ピアサポートの多様性、当事者の意思を尊重するという基本的な姿勢、経験を活かし、その人の大切な強みを引き出すピアサポートの専門性など、基礎研修での学びを振り返る。 ・専門研修での学びの大枠を理解する。	講義 30 分
２．ピアサポーターの基礎と専門性	・“リカバリー”の概念について理解する。 ・障害者ピアサポーターとしての専門性について改めて確認する。 ・障害や病気のある者がありのままの自分らしく生きようとする過程やこれまでの経験等を言葉にすること（リカバリーストーリーを語ること）の大切さを理解する。	・ピアサポーターは、障害や病気によって、人生において困難な体験をしたとしても、そこから“リカバリー”（単に病気や障害を克服することではなく、「障害があっても自分の望む暮らしや生き方ができるようになること」るということ）していこうとする人たちが、希望を見いだすことを後押しする役割を担っていることを理解する。同時にリカバリーの形は人それぞれであり、それを尊重し、誰にでもその可能性があると信じることが大切である。 ・講義においては、障害当事者の講師が自らのリカバリーストーリーを語ることにより、理解が深まる。 ・リカバリーストーリーを語ることにより、語り手は自分の歩みを再確認し、聞き手に受容されることで自エンパワメントされるといった効果がある。聞き手は多様なリカバリーの可能性を追体験し、体感的に理解することができる。リカバリーストーリーは、必ずしも公表する必要はなく、自分の中で支援の指針にすることも有効であり、また、社会へ発信することによって偏見の解消や共生社会の実現に寄与する面があることも理解しておく必要がある。 ・ピアサポーターが自身の経験を「利用者中心の支援」のために活用することにより、経験の分かち合いができ、ロールモデルとなったり、当事者として本人の意思を尊重する「権利擁護」の視点を示すことにつながる。 ・演習では、ピサポーターだけではなく、事業所の職員もリカバリーストーリーを書く。障害当時者とは立場が異なる部分もあるが、これまでの人生における困難と向き合い、どのように自分らしく生きてきたのかを書く。自分の描いたリカバリーストーリーをグループメンバーに語りながら「他人がリカバリーするのを手助けする」ために「他者に自分を差し	講義 40 分 演習 60 分

		出す感覚」を主体的に学ぶ。また、他の人のリカバリーストーリーに耳を傾け、分かち合うことを体感する。 ＊ただし、語りたくない人に強要するものではなく、そこで語られたことはその場に置いていくことをルールとする。	
３．ピアサポートの専門性の活用	・ピアの専門性を活かすために重要な視点を理解する。 ・ピアの専門性の活かし方を具体的な例から学ぶ。	・ピアサポーターは、リカバリーストーリーを単に話すだけでなく、相手と「共に時間を過ごし、悩み、解決策を考える」といった具体的なプロセスを通じて支援する。 ・その際に重要なことは、本人中心の支援を意識すること、自立の意味を問い直すことや多様な形での社会参加について理解することが重要である。 ・医学モデルと社会モデルを統合した障害理解や、ストレングスの視点を学び、多角的な視点からその人の置かれている状況を理解することの必要性を学ぶ ・その人の意思決定を支援し、伴走者としてエンパワメントしていく役割についても理解する。 ・演習においては、事例を通して、ピアサポートの専門性が具体的な場面でどう活用できるのかを理解する。3 つの事例から 1 つの事例を取り上げ、その人個人のストレングスと取り巻く環境のストレングスを見つけ出し、ピアサポーターとして、あるいは、事業所の職員として伝えたい経験やどのような支援が考えられるかを話し合う。	講義 40 分 演習 40 分
４．チームアプローチ	・チームアプローチの必要性について学ぶ。 ・多職種とチームの一員として、連携・協働していくには、共通の目的と責任を分かち持つこと必要があることを理解する。 ・それぞれの職種の価値観の違いを理解しながら対話することの必要性を学ぶ。	・地域での生活には多くの要素が複雑に絡み合っており、ピアサポーターが支援対象となる人のニーズを引き出せても、実現するためには、他の専門職の助けが必要であり、チームアプローチの必要性がある。 ・チームアプローチでは本人が希望する生活を実現するという目的を共有しながらかかわるが、ピアサポーターは、同じような経験を持つ者として寄り添い、、実際の生活の知恵を具体例として示し、本人がイメージを持ちやすくしたり、専門職や家族などとの「かけはし」として、権利を擁護する役割を果たす。 ・多職種とチームの一員として、連携・協働していく際に、お互いの価値観の相違から対立するような場面もあるが、ピ	講義 40 分 演習 50 分

		アサポーターは自分の役割を自覚し、共通の目的（本人の希望する生活）を実現するために丁寧に対話していくことが重要である。 ・各講師が事例などを通して講義を行うことで、チームアプローチに対するイメージを持つことができる。 ・演習においては、自分が所属する事業所の支援者（職種）、あるいは連携・協働している他機関の名称（職種）をあげ、役割分担について整理し、経験がない人は、これまでの生活や支援の経過のなかで、登場した支援者をあげ、その役割について整理する。 ・チームアプローチがより効果的に展開されるための工夫について考える。テキストのＡさんの事例をもとに、チームにおけるピアサポーターの意義について学ぶ。	
５．労働環境と合理的配慮	・ピアサポートを活かす職場環境（安心・安全な職場）について理解を深める。労働条件や、権利を確認し、ステップアップできる仕組みの必要性についても学ぶ。	・ピアサポーターが安心して働ける安全な職場の条件として、組織の中での理解が得られていること、「ストレングス視点」の浸透、対等な関係性の構築と、ピアサポーター本人の自己理解などが挙げられる。 ・労働条件については、ピアサポーターも他の職員同様に、就業規則の遵守が求められ、職場としては、雇用契約の内容を雇用契約書・労働条件通知書）で示す必要がある。特に障害特性や立場ゆえに起こりやすいハラスメントに対する相談体制を整える必要性や、合理的配慮の提供に関する確認、重度障害者の就労支援として実施されている「重度障害者等就労支援特別事業」への知識も必要となる。 ・他の職員同様、ピアサポーターに対しても、キャリアパスによるステップアップできる仕組み作りが重要である。また、働き続けることを支援するために、相談体制の構築も重要であることを認識する。	講義 40 分 演習 40 分
	・合理的配慮について理解する。 ・ピアサポーターにとっての合理的配慮について理解を深める。	・合理的配慮とは、「障害のある人が本来持っている力を発揮できるよう、周囲の環境や仕組みを調整することであり、「機会の不平等を正すための正当な調整」であり、合理的配慮の提供は雇用する側の法的義務であることを理解する。 ・ピアサポーターにとっての合理的配慮とは、「良い支援を行	

		うために必要なサポートを得て、安心して役割を果たすこと」ができるための職場での配慮であり、ピアサポーター自らの意思表明（自己開示）が出発点となる。職場と本人がお互いに実現可能なラインを「対話」によって合意を見つけていくプロセスが重要である。 ・ただし、利用者への「経験の分かち合い」としての自己開示と、職場への「合理的配慮」のための自己開示は意味が異なり、職場への自己開示は、ピアサポーター自身が納得できる範囲と方法で進めることが大切である。 ・演習では、ピアサポーターが強みを活かして働けるための環境づくりとしてはどんなことを行っているか、どのようなことが望まれるかなどを具体的に話し合ってみる。 ・合理的配慮について、これまでの職場で経験したことをグループで話し合うことを通して、事業所で職員として働く上での権利や倫理観について確認する。	
６．バウンダリーと倫理	・ピアサポーターとして働く上で、陥りやすい葛藤について認識しておく。 ・バウンダリー（境界線）を意識することで、自分と相手を守り、お互いに責任を果たせるようなほどよい関係を継続していくことができることを理解する。 ・ピアサポーターが仕事として支援する時に守るべき倫理について学ぶ。	＜バウンダリー＞ ・対人支援を行う上で、何らかの葛藤を抱えることは成長の糧にもなるが、「当事者（仲間）」と「支援者（仕事）」の２つの立場の間での役割葛藤などで、バーンアウト（燃え尽き）につながったりするリスクがある。それを解消していくために、自分と相手を尊重し、ほどよい関係を保つためにバウンダリー（境界線）を意識しておく必要性があることを学ぶ。 ＜倫理＞ ・ピアサポーターが 自分の経験を伝える際に、相手に「こうしなければならない」と強制しないよう注意すること、特定の利用者とだけ個人的な贈り物のやり取りをするような不公平な態度を避けること、業務で知り得た全ての情報を外部に漏らさない義務（守秘義務）があることを認識していく必要性がある。 　ただし、命の危険がある場合や虐待が疑われる場合は、法律に基づき通報が優先されることについても理解する。	講義 40 分

７．セルフマネジメント	・セルフマネジメントとは何かということを理解する。 ・ピアサポーターとして働く際のセルフマネジメントの重要性を学ぶ。	・セルフマネジメントとは単に感情を抑えることではなく、自分の体調・気持ち・行動のバランスを整え、より良い形で仕事を続けるために必要な力である。 ・自分の障害特性を客観的に捉え、無理しすぎないように調整することであり、ピアサポートの現場では、相手の苦しみに共鳴してエネルギーを消耗しやすいため、日々のセルフチェックが「専門性の一部」となる。 ・セルフマネジメントによる調整は、「逃げ」ではなく良い支援を続けていくための「技術」であるという認識を持つ。 ・自己対処法（レジリエンスを高める）ことも重要で、自分に合った対処法を複数持っておくことが心の余裕に繋がる。仲間の知恵を借り、他のピアサポーターの工夫をヒントにするのも有効である。 ・例えば、利用者の死に直面するといったことは、ピアサポーターにとって非常にショックな出来事であり、一人で抱えないことが重要である。職場やチームでの分かち合いや専門的なケアを受けることは、自分を守るための権利でもある。	講義 30 分
6．7 に関する演習	＜バウンダリーと倫理＞	・ピアサポートを行う上で、倫理が大切な理由を考えてみる。 ・人間関係で困ったり、戸惑ったこと、距離が近づきすぎたり、距離を取りすぎた場面について話し合う。	演習 70 分
	＜セルフマネジメント＞	自分の状態を理解し、無理しすぎずに働くためにも、どのようなセルフマネジメントを行っているのか、、どのような工夫をしているのかを工夫を共有する。 ＊適宜休憩をはさみ、2 つの演習を実施する。	
専門研修のまとめの演習	グループでの決意表明ー明日から取り組めることー	専門研修で学んだことをふりかえり、グループのなかで、明日から自分が取り組めることについてディスカッションを行う。	演習 20 分