

厚生労働科学研究費補助金障害者政策総合研究事業

(総括) 研究報告書

障害者ピアサポートの専門性を高めるための研修に係る講師を担える人材の養成及び普及のための研究
(19GC0501)

研究代表者 岩崎 香 早稲田大学人間科学学術院准教授

研究分担者 秋山 剛 NTT東日本関東病院・品質保証室・室長
藤井千代 国立研究開発法人 国立精神・神経医療研究センター 精神保健研
究所・地域・司法精神医療研究部・部長
山口創生 国立研究開発法人 国立精神・神経医療研究センター 精神保健研
究所・地域・司法精神医療研究部・室長
宮本有紀 東京大学大学院 医学系研究科健康科学・看護学専攻精神看護学
分野・准教授
種田綾乃 神奈川県立保健福祉大学・保健福祉学部 社会福祉学科・講師

研究要旨：

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

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

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

研究方法・結果の概要：本研究では、ピアサポートを有効活用できる人材の育成として、令和元年度においても「障害者ピアサポートの専門性を高めるための研修に関する研究」にて構築してきた研修プログラムを継続して実施しながら、モニタリングを行ってきた。昨年度に引き続き、今年度も基礎研修、専門研修、フォローアップ研修を実施する予定であったが、新型コロナウイルスの影響により、開催地である東京への移動が困難であったり、対面研修の開催自体が難しい可能性が高いことから、実施方法について検討を重ねた。その結果、オンラインで実施することとした。しかし、本研修は対面でのグループ演習に重きをおいてきたことから、質を担保するための検討を行うことなど、準備に時間を費やす可能性があるため、今年度については基礎研修だけを実施することとした。また、今後もオンラインでの研修実施が想定されることから、講義映像を作成し、研修において活用することとした。

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

結果として、基礎研修、講師・ファシリテーター養成研修ともに、対面で実施していた研修同様に、参加者の満足度は高かった。これまでの研修に関する効果測定では、今年度の調査においても、基礎研修、専門研修において、知識獲得やピアサポートを担う人材として働くこと（専門職に関しては、ピアサポートを担う人材と協働すること）へのモチベーションの向上に関して、有意な結果が出ている。障害者ピアサポート研修事業を普及していくために今後、研修を担う人材育成が課題となるが、本研究では養成を効果的に行うための研修手法及び研修カリキュラムを構築したといえる。

今後の課題：有効な福祉人材としての障害者ピアサポートの育成、活用促進、質の担保の必要性が取り上げられており、本研究は、障害当事者がその経験を活かして働くことを支援するとともに、福祉サービスの質の向上に寄与する重要な仕組みとして意義ある研究であると考え。講師・ファシリテーターを担う人材を育成し、統一されていなかったピアサポート研修を標準化することにより、新たな福祉人材としての活用が期待できる。また、成果の公表により、養成研修テキスト等の活用がなされ、ピアサポートの育成、活用が一層促進されることを期待する。

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

研究協力者

青木達之 医療法人社団青樹会 清和病院
秋山 浩子 自立生活センター日野
安部 恵理子 国立障害者リハビリテーションセンター 自立支援局 第一自立訓練部 生活訓練課
飯山 和弘 社会福祉法人じりつ埼葛北障がい者地域活動支援センターふれんだむ
磯田 重行 株式会社リカバリーセンター くるめ
市川 剛 未来の会（高次脳機能障害の当事者団体）
伊藤 未知代 公益財団法人 横浜市総合保健医療財団 横浜市総合保健医療センター
今村 登 NPO法人 自立生活センターSTEPえどがわ
色井 香織 国立障害者リハビリテーションセンター病院 リハビリテーション部
岩上 洋一 社会福祉法人じりつ
宇田川 健 認定NPO法人地域精神保健福祉機構
内布 智之 一般社団法人日本メンタルヘルスパイアサポート専門員研修機構
遠藤信一 社会福祉法人あむ 相談室ほぼ
大久保 薫 社会福祉法人あむ 南9条通サポートセンター
太田 令子 千葉県千葉リハビリテーションセンター/富山県高次脳機能障害支援センター
小笠原 啓人 一般社団法人北海道ピアサポート協会
門屋 充郎 NPO法人 十勝障がい者支援センター
彼谷 哲志 NPO法人あすなる
金 在根 目白大学
小阪 和誠 一般社団法人ソラティオ
栄 セツコ 桃山学院大学
坂本智代枝 大正大学
四ノ宮 美恵子 国立障害者リハビリテーションセンター 自立支援局 第一自立訓練部 生活訓練課
白井 誠一朗 障害連（障害者の生活保障を要求する連絡会議）
田中 洋平 社会福祉法人豊芯会地域生活支援センターこかげ
土屋 和子 NPO法人市民サポートセンター日野
東海林 崇 PwCコンサルティング合同株式会社
永井 順子 北星学園大学
中田 健士 株式会社MARS
中村 和彦 北星学園大学
永森 志織 NPO法人 難病支援ネット北海道
三宅 美智 岩手医科大学
森 幸子 一般社団法人日本難病・疾病団体協議会
矢部 滋也 一般社団法人北海道ピアサポート協会

A. 研

近年、海外におけるピアサポートの効果が公表されているが、日本においてもピアサポートのあり方について活発に議論がなされている。特に、精神障害分野では、「リカバリー」概念の関心の高まりとともに、障害当事者を中心に据えた医療保健福祉サービスの仕組みづくりが進められている。また、府しく人材が不足する中で、実際に自身の経験を活かして、ピアサポーター、ピアスタッフとして雇用される人も増えてきている。例えば、精神科病院に長期入院している人たちの退院を支援するピアサポーターや地域で生活する障害者の相談を受けるピアカウンセリングの担い手として、あるいは通所サービスやグループホームにおけるピアスタッフの雇用も広がりつつあるのである。

その反面、専門職で構成された組織におけるピアサポートの位置付けや雇用体制、人材育成等の具体的な課題が生じている。雇用されているピアスタッフの質の担保や労働環境の整備については、各事業所に任されているというのが現状である。そこで、平成28年から30年にかけて、「障害者ピアサポートの専門性を高めるための研修に関する研究」(厚生労働科学研究費補助金(障害者政策総合研究事業))において、障害福祉サービス事業所等で雇用されている障害者と職員を対象とした研修プログラムを構築してきた。

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

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

B. 研究方法

1. オンラインによるピアサポーター基礎研修の実施と効果測定

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

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

今回は、新型コロナウイルスの影響により、対面での研修が難しい状況だったため。検討の結果、オンラインにて実施した。Zoomの接続テストと半日の研修を4回、計5日間にわたる研修となった。オンラインではあったが、これまでと同様の趣旨に添って、研修を実施し、研修の前後にアンケートへの回答を求めた。参加者は、研修初日の開始前と研修終了後の2時点においてWeb調査にて回答した。本研究では、ピアサポーターとして働く上での(ピアサポーターと共に働く上での)気持ちを測る独自項目、知識を測る独自項目、研修全体に関する満足度・役立ち度(および、その理由についての自由記載)である。各項目の回答や満足度・役立ち度については、記述統計を示した。やりがいや不安などに関する独自項目および知識を測る独自項目全体の平均正答率の分析には、対応のあるt検定を用いた。統計的有意水準は、5%(両側)に設定した。量的データの分析はMicrosoft office Excel 2016および統計解析用ソフトSPSS Statistics Ver 20を用いて行った。

2. 講師・ファシリテーター養成研修の実施と効果測定

前述した研修を普及していくために、ピアサポートの専門性を高めるための研修を担う人材育成が課題となるが、養成を効果的に行うための研修手法及び研修カリキュラムを作成することを目的としている。しかし、新型コロナウイルスの影響により、昨年度も1か所中止になったが、今年度もこれまでのような対面での実施が困難になる可能性が高いことが予想されるため、実施方法について研究班で検討を行った。講師・ファシリテーター養成研修は模擬講義や実際にグループでファシリテーターとして動くということも演習に含まれており、基礎研修等よりも対面での研修について必要性が高い。検討の結果、鹿児島、兵庫、静岡、千葉、北海道の全国5か所をつないで、講義はオンラインで実施し、グループ演習は人数を絞り、感染予防対策を徹底したうえで、各地域で実施することとなった。

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

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

3. 都道府県等におけるピアサポーター養成研修の実態把握と今後の課題

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

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

(倫理面への配慮)

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

C. 研究結果

1. オンラインを用いたピアサポーター養成基礎研修の実施と効果測定

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

研修前後における調査票への回答を比較した結果、2ピアサポーターとして働く上(ピアサポーターと共に働く上)での気持ちについての独自項目では、精神障害分野のピアサポーター(n=12)では、「ピアスタッフとしてのよさや強みを説明できますか?」の項目におい

て、研修前と比べて研修後において有意に得点が上昇していた(t=4.330, p=0.001)。また、精神障害以外の分野のピアサポーター(n=9)では、「あなたは、ピアスタッフとしてのよさや強みを説明できますか?」とあわせて、「あなたは、ピアスタッフとして働くための力(知識や支援技術)を持っていると思いますか?」の項目においても、研修の前後で得点の有意に上昇していることも確認された。(よさや強みの説明:t=3.530, p=0.008、知識や支援技術:t=2.744, p=0.025)。ピアサポーターを雇用している、あるいは、雇用予定・雇用に関心のある事業所のピアサポーター以外の職員(n=7)では、「あなたは、ピアスタッフと一緒に働くための力(知識や支援技術)を持っていると思いますか?」の項目において、基礎研修前と比較し、研修後では有意に得点が上昇していた(t=4.596, p=0.004)。

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

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

ピアサポーター以外の職員(n=7)では、「ピアサポート活動は、精神障害領域を中心に発展してきた」と「ピアサポーターには地域事業所で利用者の相談にのることに加えて、利用者の自宅訪問支援や医療機関、行政機関などでの支援を求められることがある」の設問以外の8項目において正答率が上昇していた。合計得点(平均点)は、研修前は7.29点(SD=0.76)であり、研修後には7.86点(SD=0.90)と微増していたが、統計的な有意差はみられなかった。

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

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

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

2. 講師・ファシリテーター養成研修の実施と効果測定

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

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

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

内容	分	
1日目		
オリエンテーション・自己紹介	30	オリエンテーション
研修の目的		この研修のミッションや目的を知り、考える
それぞれのピアサポート活動	60	自分自身のピアサポート活動についてグループ員に紹介する
ピアサポートについて	60	ピアサポートの歴史と様々なピアサポートを知り、自身の活動の位置づけを俯瞰する
ファシリテーション概論	90	一般的なファシリテーターの役割や技能を知り、考える
ピアサポートに関する研修でのファシリテーターのポイント	60	障害者ピアサポーター研修会においてピアファシリテーターが大切にしてきた考えを知り、考える
明日の演習ガイダンスと事前準備	60	翌日の演習の進め方を知り、準備をする
2日目		
グループワーク運営と演習 実践練習	120	講座説明やファシリテーションを体験する
演習振り返り	30	講座説明・ファシリテーション演習を振り返る
研修会開催準備と運営	70	研修会を運営する上で必要な要素や事前準備を考える
研修まとめ	60	ファシリテーターの活躍の場や、活用方法を知り、考える

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

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

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

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

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

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

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

居住地域において、実際に研修の開催を実現できた

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

3. 都道府県等におけるピアサポーター養成研修の実態把握

平成28年度から3年間実施した厚生労働省科学研究費補助金による「障害者ピアサポートの専門性を高めるための研修に関する研究」で構築した基礎研修、専門研修、フォローアップ研修に関して、以下の講義部分を映像化した。

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

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

D. 考察及び結論

1. オンラインを用いたピアサポーター養成基礎研修の実施と効果測定

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

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

これまで対面でやってきた研修をオンラインで実施

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

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

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

知識を測る独自項目に対する回答とその平均得点の比較では、基礎研修および専門研修が参加者にピアサポートに関する知識の提供の側面で貢献できる可能性が示唆された。知識項目の総得点の状況としては、精神障害分野ピアサポーター、および他障害分野のピアサポーターについては、研修前後の得点に有意な上昇が見られた。一方、ピアサポーターと共に働く職員では、研修前後で知識クイズの得点に統計的な有意差はみられなかった。前年度の受講者の状況に比べて、ピアサポーター以外の専門職では研修前の時点での知識クイズの平均点が例年に比べ高かった。例年に比べてピアサポートに関する一定の知識・経験を得た上で受講した者が多く、研修前の知識の状況については、研修を経ても維持されているものとも推察される。あるいは、こ

うした知識問題において測ることのできる部分としての限界とも考えられる。

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

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

2. 講師・ファシリテーター養成研修の実施と効果測定

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3. 都道府県等におけるピアサポーター養成研修の実態把握

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

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

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

本研究は障害者ピアサポート研修事業を普及していくために今後、研修を担う人材育成が目的であったが、ピアサポーター養成及び、ピアサポーター養成を担う講師・ファシリテーター養成を効果的に行うための研修手法及び研修カリキュラムを構築したといえる。

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

バーで協働しながら、都道府県等に積極的に働きかけていく予定である。

E. 健康危険情報 無

F. 研究発表

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

《参考文献》

相川章子: ピアスタッフの現在と未来—日本の精神保健福祉の変革を目指して. 精神医療 74:3645,2014.
相川章子: プロシューマーが提供するサービスの意義および効果に関する包括的研究 ピアスタッフの活動に関する調査報告書. (株)シロシベ. 2013.
Chinman M, George P, Dougherty RH, et al: Peer support services for individuals with serious mental illnesses: assessing the evidence. *Psychiatr Serv* 65: 429-441. 2014.
Gillard S: Peer support in mental health services: where is the research taking us, and do we want to go there? *J Ment Health* 28:341-344, 2019.
岩崎香, 秋山剛, 山口創生, 他: 障害者ピアサポートの専門性を高めるための研修の構築. *日精協誌* 36:990-995, 2017.
Johnson S, Lamb D, Marston L, et al: Peer-supported self-management for people discharged from a mental health crisis team: a randomised controlled trial. *Lancet* 392:409-418, 2018.
Mead S, Hilton D, Curtis L: Peer support: A theoretical perspective. *PRJ* 25(2): 134-141. 2001.
Kido Y, Kawakami N, Kayama M: Comparison of hospital admission rates for psychiatric patients cared for by multidisciplinary outreach teams with and without peer specialist: a retrospective cohort study of Japanese Outreach Model Project 2011–2014. *BMJ Open* 8, 2018.
みずほ情報総研株式会社: 障害福祉サービス事業所等におけるピアサポート活動状況調査. 平成 27年度障害者支援状況等調査研究事業報告書:134-135, 2016.
大島巖: 「ピアサポート」というチャレンジ その有効性と課題. *精神科臨床サービス* 13:6-10, 2013.
種田綾乃, 山口創生, 三宅美智, 岩崎香: 研修プログラ

ムの評価に関する研究. 平成30年度厚生労働科学研究費補助金「障害者ピアサポートの専門性を高めるための研修に関する研究(研究代表者:岩崎香)」分担研究報告書, 2019.

種田綾乃, 山口創生, 三宅美智, 岩崎香: 研修プログラムの評価に関する研究. 平成30年度厚生労働科学研究費補助金「障害者ピアサポートの専門性を高めるための研修に関する研究(研究代表者:岩崎香)」分担研究報告書, 2018.種田綾乃, 三宅美智, 山口創生, 他: ピアスタッフとして働くうえでの研修ニーズ: 精神障害者ピアサポート専門員養成研修受講者に対する質問紙調査. 日本精神科病院協会雑誌 36:12-19, 2017.

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

山口創生, 御園恵将, 種田綾乃, 三宅美智: 研修プログラムの評価に関する研究. 平成29年度厚生労働科学研

究費補助金「障害者ピアサポートの専門性を高めるための研修に関する研究(研究代表者:岩崎香)」分担研究報告書:48-59,2018.

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

G. 知的財産権の出願・登録状況

1. 特許取得
無
2. 実用新案登録
無
3. その他
無