

厚生労働科学研究費補助金障害者政策総合研究事業

(総合) 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。初年度は、ピアサポーター養成基礎研修、専門研修、フォローアップ研修を東京に手開催した。2年目である令和2年度も昨年度に引き続き基礎研修、専門研修、フォローアップ研修を実施する予定であった。しかし、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令和元年度に東京で1か所開催した後、福岡で研修を実施予定だったが、新型コロナウイルスの影響により中止となった。予定では、令和2年度に全国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。

結果として、令和元年度に実施した基礎研修、専門研修、フォローアップ研修、講師・ファシリテーター養成研修及び令和2年度に実施した基礎研修、講師・ファシリテーター養成研修ともに、受講者の研修全体に対する満足度・役立ち度は高く、対面においてもオンライン開催に関してもおおむねスムーズであったことも確認された。障害者ピアサポート研修事業を普及していくためには、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2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いかに伝え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 相談室ぽぽ
大久保 薫 社会福祉法人あむ 南9条通サポートセンター
太田 令子 千葉県千葉リハビリテーションセンター/富山県高次脳機能障害支援センター
小笠原 啓人 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. 研究目的

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

その反面、専門職で構成された組織におけるピアサポートの位置付けや雇用体制、人材育成等の具体的な課題が生じている。雇用されているピアスタッフの質の担保や労働環境の整備については、各事業所に任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、令和元年度は東京のみの開催で、福岡での研修は中止になった。令和2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

令和元年度は、障害者ピアサポート研修事業が制度化されたことから、自治体を対象として、障害者ピアサポート研修の実態に関するアンケートを実施した。令和2年2月に、都道府県、政令指定都市、中核市128の自治体を対象として、メールにてアンケート調査を実施した。128カ所に配布し、有効回答は73カ所（回収率：57.0%）であった。

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

（1）令和元年度

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

基礎研修においては、55名（ピアサポーター：38名、ピアサポーター以外の職員：17名）が参加し、専門研

修には38名（ピアサポーター：26名、ピアサポーター以外の職員：12名）が参加した。各研修の前後における調査票への回答を比較した結果、基礎研修と専門研修の双方において、ピアサポーターならびにピアサポーター以外の職員における、ピアサポーターとして（あるいはピアサポーターとともに）働く上での気持ちに関する独自項目、知識を測る独自項目についての改善がみられた。また、基礎研修の専門研修のそれぞれにおいて、ピアサポーター以外の職員におけるピアサポーターへの期待に関する項目について、期待度が高まっている状況が確認された。

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

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

また、ピアサポーターとして（と共に）働く気持ちについては、基礎研修では、精神障害分野のピアサポーターでは、「ピアサポーターとして働く上での知識技術を持っている」「ピアサポーターのよさや強みを説明できる」という気持ちが研修後のほうが有意に高く、精神障害以外の領域のピアサポーターでは、「ピアサポーターのよさや強みを説明できる」という気持ちが研修後のほうが有意に高かった。また、ピアサポーター以外の専門職では、「ピアサポーターと一緒に働きたいという気持ち」「ピアサポーターと一緒に働くための知識を持っている」「ピアサポーターのよさや強みを説明できる」という気持ちが研修後のほうが有意に高かった。

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

また、基礎研修・専門研修ともに、受講者全体として知識面の研修内容の理解が促されていることが確認された。2018年度に実施した調査よりも、ピアサポーター・専門職とも、基礎研修の研修前のクイズの平均点は低く（ピアサポーター：基礎研修前 4.95±12.30 点→基礎研修後 7.56±1.50 点、専門職：基礎研修前 6.94±

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

また、令和2年1月には、基礎、専門研修を修了した方を対象にフォローアップ研修を実施した。基礎、専門研修のテキストは前述した事業で作成しており、それを使用しての研修であったが、フォローアップ研修についてはテキストがなく、ある程度標準化された内容の普及を目指す上で、フォローアップ研修のテキストも作成してほしいという自治体からの要望もあり、今年度の研究の一環として、フォローアップ研修のテキストづくりにも取り組んだ。

（2）令和2年度

オンラインで実施した基礎研修には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増加していた（ $t=4.330$, $p=0.001$ ）。また、精神障害以外の分野のピアサポーター（n=9）では、「あなたは、ピアスタッフとしてのよさや強みを説明できますか？」とあわせて、「あなたは、ピアスタッフとして働くための力

（知識や支援技術）を持っていると思いますか？」の項目においても、研修の前後で得点の有意に上昇していることも確認された。（よさや強みの説明： $t=3.530$, $p=0.008$ 、知識や支援技術： $t=2.744$, $p=0.025$ ）。ピアサポーターを雇用している、あるいは、雇用予定・雇用に関心のある事業所のピアサポーター以外の職員（n=7）では、「あなたは、ピアスタッフと一緒に働くための力（知識や支援技術）を持っていると思いますか？」の項目において、基礎研修前と比較し、研修後では有意に得点が増加していた（ $t=4.596$, $p=0.004$ ）。

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、精神障害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。受講者の研修全体に対する満足度・役立ち度は高く、オンライン開催もおおむねスムーズであったことも確認された。

2. 講師・ファシリテーター養成研修の実施と効果測定

(1) 令和元年度

講師・ファシリテーター養成研修については、「障害者ピアサポートの専門性を高めるための研修に関する研究」（厚生労働科学研究費補助金（障害者政策総合研究事業））において以下のような検討が始まり、現在に至っている。

①研修等のファシリテーターを担う人材養成研修（ピアサポートに関連する者に限らない）に関する情報収集

②ピアサポートの専門性を高めるための研修を担うファシリテーターの研修に含めるべき内容の検討

③ファシリテーター研修を全2日間で行うための時間割の組み立てと試行

～③の実績を踏まえ、改めて講師・ファシリテーター養成研修プログラムの原案を構築した。

これまでの研究班での検討により、精神健康の困難の経験を有する者（経験の専門家）と専門職（専門的知識技能に基づく訓練による支援の専門家）が協働する研修であることの重要性が強調されており、本研究で構築された講師・ファシリテーター研修においても、その構造（各グループに経験の専門性を有するファシリテーターと専門職ファシリテーターが配置される構造）を採り入れ、基礎研修テキストを活用しながら模擬講義、ファシリテーターを体験するプログラムとなっている。尚、本研究は、般社団法人日本メンタルヘルスパイアサポート専門員研修機構の講師・ファシリテーター養成研修ワーキンググループおよび研修企画委員会の協力を得て実施している。

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

(2) 令和2年度

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 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「とてもそう思う」と回答した参加者が約60%、「そう思う」が約30%であった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、言葉を大切にできるスキル、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

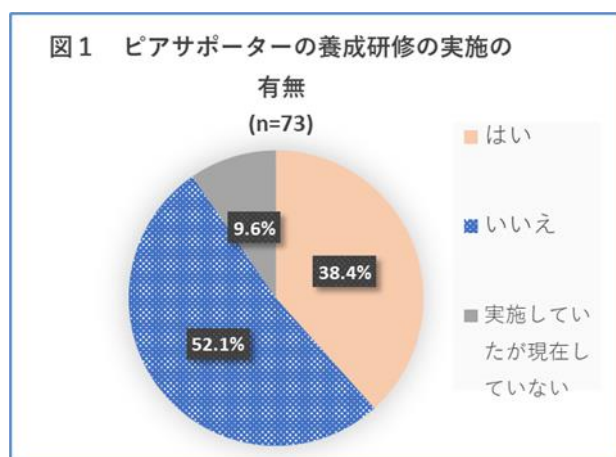
(1) 令和元年度

ピアサポーター養成研修は、本研究などが始まる以前から様々な形で実施されているが、研修の推進、標準化をはかっていく上で、現状を把握しておく必要があるのではないかとということで、都道府県、政令指定都市、

中核市128の自治体を対象として、アンケート調査を実施した。2020年2月にメールにて配信し、回答用紙の回収も同月中にメールにて行った。128カ所に配布し、有効回答は73カ所（回収率：57.0%）であった。

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

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



実施していたが辞めた理由については、「4年間養成研修を実施したことで、一定数のピアサポーターを養成できた」「ピアサポーターを活用した精神障がい者の地域移行支援を重点に事業を実施するようにした」「ピアサポーターの雇用先が少なく、活動機会が少ない」というような内容であった。また、研修を開催していない理由については、研修を実施する要員がいないこと、ノウハウがないこと、次いで、予算が確保できていないことが挙げられた。研修日数は半日から、長いところでは実習を含め25日間に及び、平均では3.9日であるが、最も多かったのは2日間での開催であった。時間数としては、2時間のところから150時間と幅広く、平均では15.0時間であるが、6時間以上12時間未満で実施しているところが最も多かった。内容は講義中心で、ピアサポートとは何かということに始まり、ピアサポーターの基礎的な知識や役割、医療や福祉の仕組みを学んだり、実際に活動しているピアサポーターの体験談、リカバリーストーリーを聞くというような内容が多かった。演習を実施しているのは、38カ所中12カ所で、グループで、自らの体験を語り、共有し合うワークを実施しているところが多かった。中には、コミュニケーション方法やチームにおける協働などをテーマに実施しているところもあった。実習に関しては、5カ所から実施しているという回答を得た。内容としては、施設の見学や、精

神科病院で体験談を語るといった内容が多く、長期間現場でトレーニングを受けているところは1ヵ所であった。

(2) 令和2年度

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。

<ピアサポーター養成基礎研修>

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

<ピアサポーター養成専門研修>

- 「ピアの専門性を活かす」
- 「精神保健医療福祉サービスの仕組みと業務の実際」
- 「支援者として働くということ」
- 「ピアサポーターを活かすスキルと仕組み」
- 「ピアサポーターを活かす雇用とは」
- 「セルフマネジメントとバウンダリー」
- 「ピアサポーターがチームにいること」

<ピアサポーター養成フォローアップ研修>

- 「精神疾患についての基礎知識」
- 「何のために働くのか 働くことの意義」
- 「ピアスタッフと障害者雇用」
- 「現場に出る前に」

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のが、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

(1) 令和元年度

平成30年度に実施した同様の調査対象者と比較しより多様な対象者が含まれる状況も見られた。基礎研修・専門研修とも、精神障害以外の障害・疾患のあるピアサポーターも一定数含まれ、主に精神障害をもつ受講者に関しても、他障害を重複する者も複数みられた。また、研修時の段階ではピアサポーターとしては働いていない者（将来的にピアサポーターとして雇用されることを希望している者）も半数程度含まれる状況であり、ピアサポーターとして働いている人の中でも、有償ボランティア等の雇用契約ではない働き方の者が多い状況があった。

このようなことから、本調査に関する研修受講者としては、障害種別やピアサポーターとしての経験や働き方の状況としても、より多様な参加者が含まれているという特徴があることが推察される。

基礎研修・専門研修ともに、ピアサポーターとして働く上での知識やスキル習得の実感やピアサポーターとしての強みを説明できるかを問う項目で、研修前後の得点に有意な上昇が見られた。研修での学びや経験は、受講者にとって、ピアサポーターとしての働き方の魅力・やりがいに関する気持ちを強めるものともなり、働く上での知識・スキルの獲得の実感にもつながったものと推察する。一方、専門研修では、実際にピアサポーターとして働くうえでの、より実践的なスキル等が中心となり構成されている。このことから、ピアサポーターとして働くことの意義について、具体的イメージを通じて、さらに強く実感するものともなったことが推察される。

ピアサポーター以外の職員に関しては、基礎研修・専門研修ともに、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やピアサポーターの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。これらに加え、基礎研修では、研修前後で、ピアサポーターと共に働きたいという気持ちの高まりも見られた。基礎研修においては、ピアサポートの基盤となる知識理念の学びとともに、多様なピアサポートの実践の紹介や、様々な障害・疾病等の経験のあるピアサポーター等とグループ演習も経験する。特に本年度は、その受講者層の特徴から、より多様な障害・ピアサポート経験を持つ参加者によりそれぞれのグループが構成されており、そのような多様なピアサポーターとの経験のわかちあいを通じ、ピアサポーターの力や可能性をより深めるものとなり、ともに働きたいという気持ちを高めるものともなったと推察する。

自由記載内容としては、基礎研修前においては、漠然とした自身の知識やスキル・経験不足などに関する不安や、ピアとの関わりへの不安、支援の中で体調不良と

なりうることへの不安などの記載が多く含まれていたが、研修を通して、不安が軽減したり、今後に向けた目標等が明確化されたとの記載もあり、研修での学びや他の受講者等とのわかちあいの経験は、不安の軽減に寄与するものでもあることが推察される。

ピアサポーターと共に働く職員においては、雇用に向けた職場としての環境づくりや体制づくり、特に、職場・チーム内での周囲のスタッフや職場全体に向けた働きかけの必要性や課題が、研修を通してさらに明確化された部分とも示唆される。一方で、ピアサポーターに対するフォロー体制・スーパーバイズ等に関する不安等は、基礎研修後などに多く記載がされたにもかかわらず、専門研修後には自由記載上のデータとしてはみられなかった。専門研修において、同じような状況にある職員同士がグループ演習を通して状況の共有等を行った経験は、実際にピアサポーターと働く上での不安を軽減するものとなっていたのかもしれない。本研修を通じて、単にピアサポーターの雇用やピアサポーターとの関係性という視点だけでなく、組織やチームの在り方などを職員の立場の受講者が考える機会ともなったものと推察される。

知識を測る独自項目に対する回答とその平均得点の比較から、基礎研修および専門研修が参加者にピアサポートに関する知識の提供の側面で貢献できる可能性が示唆された。知識項目の総得点の状況としては、ピアサポーターおよび他の職員ともに、研修による知識習得の状況が確認され、ピアサポーターにおいては、両研修とも、すべての知識問題にかんして正答率の上昇がみられた。

ピアサポーターとともに働く職員においては、基礎研修・専門研修のそれぞれで、正答率の変化のない項目や低下した項目が若干みられている。研修を受講する中で、より多様な支援の可能性等も考える機会となり、回答を選択する上での迷いや多様な状況を踏まえた上での回答がなされた可能性があることも推察される。この点については、こうした知識問題で測れる部分としての限界でもありと考えられる。

基礎研修および専門研修のそれぞれにおいて、ピアサポーターとともに働く職員においては、基礎研修・専門研修とも、研修前後で、多くの項目において、ピアサポーターへの期待が高まっていることが確認された。研修を通し、こうしたピアサポーターのもつ可能性を何よりも受講者の職員自身が強く共有する経験ともなったことが推察される。

(2) 令和2年度

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、令和2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（令和元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、令和2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、令和2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方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

(1) 令和元年度

本分担任は、ファシリテーター研修参加者におけるアンケート調査の結果を分析し、共有することを目的とした。調査の結果、多くの参加者がファシリテーター研修に対して満足感をもち、有用なもの(役に立つもの)として捉えていた。自由記述の結果から、参加者が、単純なファシリテーターの技術だけでなく、ピアサポートの哲学や場作りの重要性を学びとったことが示唆された。

ファシリテーター研修の満足度や役立ち度が高い理由としては、2つのことがあげられる。第1に同様の研修がないことあげられる。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

包括性にあげられる。ファシリテーター研修は、グループの運営など研修当日の動き方だけでなく、企画や準備段階からのファシリテーターの動き方も伝える(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に係る人材育成プログラムの構築参照)。多くの参加者が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。

自由記述からもファシリテーター研修の意義がみてとれた。具体的には、参加者の中には、ファシリテーションの技術だけでなく、ファシリテーターが各研修で伝えるべき哲学などにも言及している者がいた。ピアサポートは、歴史的に支援技術的な側面から成り立ったものではなく、固有の価値に焦点が当たることが多い(Gillard, 2019)。それゆえに、アウトカム評価が馴染まない場面もしばしばある。このようなピアサポートの発展の歴史を考えると、参加者がファシリテーター研修の中でピアサポートの哲学を再確認し、その哲学を体現できる場の設定の重要性を感じたことは、ファシリテーター研修の一定の成果といえるかもしれない。全体の感想についても、ファシリテーター研修について肯定的な評価が多かった。ただし、固有の価値を大切にピアサポートにあって、標準化するテキストを用いることなどについて、難しさを指摘する記述もあり、ピアサポートの価値と普及可能な研修の構築の狭間にある課題も認識することができた。

(2) 令和2年度

令和2年度は、北海道、千葉、静岡、兵庫、鹿児島のみ会場をオンラインでつなぎ、オンライン講義と対面研修の組み合わせによるハイブリッド形式で実施した。

これまでの本研究班の検討の積み重ねにより、ピアサポートに関する研修のファシリテーターを養成するための研修に必要な要素として、ピアサポート活動に対する理解、一般的なファシリテーション技術とグループ運営、ピアサポートに関する研修ならではのファシリテーターの視点が挙げられていた。これらに加え、本研究では、このピアサポーター研修を担う講師・ファシリテーターとなる方々には、ピアサポート活動を概観して自身の活動の位置づけを俯瞰する内容も加えられた。これらを含めた講師・ファシリテーター研修会を、全国の受講者を対象に開催することができた。本研究では研修会の計画、講座の準備の時から、経験の専門家と専門定期技能に基づく訓練による専門家が協働して作り上げてきた。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方だけでなく、企画や準備段階からの講師・ファシリテーターとしての動き方も伝える。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

(1) 令和元年度

ピアサポーターの養成に関して、自治体ごとの取り組みがある程度進められてきたことが、本調査で明らかになった。しかし、自治体によって、その方法や内容が異なり、ピアサポーターを養成する研修といっても仲間同士のつながりを深めることを目的にしたものから、福祉サービス事業所等での雇用を目指すものまで、多岐にわたっている。

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

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

ター自身の不安定さやストレス対処がうまくできないなど、セルフケアの問題も含まれる。しかし、彼らが同じ経験をしている当事者たちの力になりたいと思って活動をしているわけであり、彼らの専門性を理解し、働ける環境を整えようとする人たちがいなければ、例え、雇用されても継続は難しいと感じる。いろいろな人がいることがあたり前の社会だと考えるならば、事業所の側もその仕組みに対応できるように努力を積み重ねていく必要がある。

(2) 令和2年度

鳥取県で実施された障害者ピアサポート研修事業による研修は、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。

研究班では、平成28年から3年間にわたり「障害者ピアサポートの専門性を高めるための研修に関する研究」(厚生労働科学研究費補助金)によって、標準的な養成プログラムを構築してきた。その効果測定を毎年実施しているが、2年間にわたる本研究でもピアサポーター、一緒に参加する職員も基礎研修・専門研修とも、研修前後で、多くの項目において、ピアサポーターへの期待が高まっていることが確認された。

特に、ピアスタッフがチームに加わることでの職場の職員側の変化の可能性については、基礎研修前においては、期待度が若干低い状況もあったものの、研修後に顕著に期待度が高まっていることも確認された。専門研修の終了時点において、ピアサポーターへの期待として、「経験者ならではの気持ちにより添った言葉をかけることができる」、「利用者にとって貴重な(回復の)モデルとなる」、「(ピアスタッフが同僚にすることで、職員が)障害者の可能性を信じられるようになる」の項目については、9割以上の参加者が「とても期待している」と回答していることから、研修を通し、こうしたピアサポーターのもつ可能性を何よりも受講者の職員自身が強く共有する経験ともなったことが推察される。

昨今、地域移行・定着支援事業や自立生活援助などの事業を中心にピアサポーターの活用が進められてきており、仲間同士の語り合いというピアサポートから、有償あるいは、雇用という形で、医療や福祉サービスの中で積極的な役割が求められる時代に変化してきている。精神障害者に関しては、「精神障害にも対応した地域包括ケアシステムの構築」が叫ばれ、地域におけるピアサポーターの活躍にも期待がもたれ、令和3年度からは、一部の事業ではあるが、ピアサポーターの配置に関する加算も計上された。

そうはいつても、ピアサポーターを養成することや活用することに関して、課題も多い。ひとつは、ピアサポーターとは何か、どういう役割を担うことができるのかという点でのコンセンサスがないうち自治体も多いということである。ピアサポートとは何か、医療や福祉サービスの中でどのような活躍ができるのかという点が周知される必要がある。また、ピアサポーター養成に取り組みたいと考えていても、養成のノウハウやかかわる人材、費用などが不足している場合もある。そこで、国レベルの標準的な研修プログラムを望む意見もあった。また、養成しても活用に結びつかないということや、実際に活用が始まってもピアサポーターをサポートする仕組みが整っていないために、継続することができないといった問題点もある。そこには、ピアサポーター自身の不安定さやストレス対処がうまくできないなど、

セルフケアの問題も含まれる。しかし、彼らが同じ経験をしている当事者たちの力になりたいと思って活動をしているわけであり、彼らの専門性を理解し、働ける環境を整えようとする人たちがいなければ、例え、雇用されても継続は難しいと感じる。いろんな人がいることがあたり前の社会だと考えるならば、事業所の側もその仕組みに対応できるように努力を積み重ねていく必要があるだろう。

《参考文献》

相川 章子：ピアスタッフの現在と未来ー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.

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.

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

3) Work and Recovery: Development of Peer Supporter Training programs in Japan
7th World Congress of Asian Psychiatry, Sydney,
23 February 2019

4) Progress in Japan
20th World Congress of Psychiatry, Bangkok, 13
March 2021

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

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

無
3.その他
無

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