

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 竹田総合病院
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パイ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パイアサポート協会
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る
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 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パイアサポート協会

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取りまとめ、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ころにある目的があって、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で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YouTube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と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」化してしまう危険がある。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ため、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・事例」(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ないのではないか、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・事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もある。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事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この声がかかるようになった。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この意見も出された。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」に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。そういっ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んで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「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「ピアサポーターの専門性」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だけでなく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一明

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。

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・事例」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・事例とし、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よりも「どのような生活をしたか」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/shougaisahukushi/service/index_00001.html