

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、専門職と一緒に受講し、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えます。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るかと思いますが、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ごくこころがけました。

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れば幸いです。



# 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

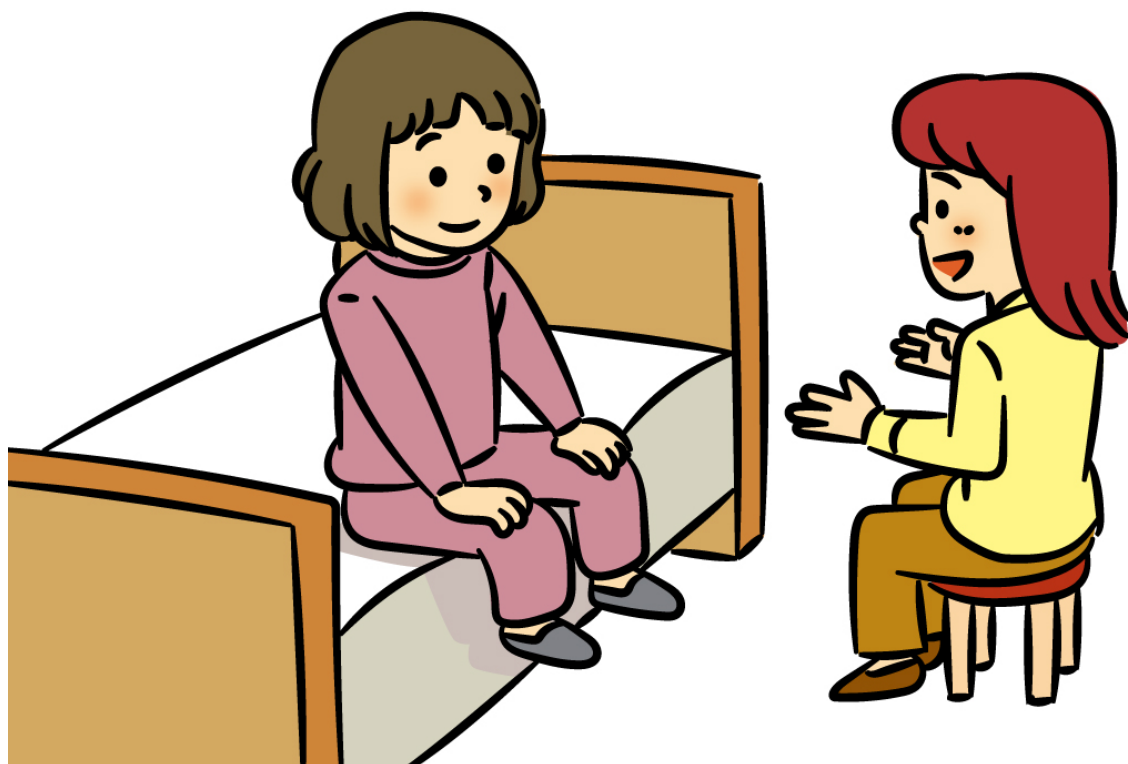
6. バウンダリーと倫理 ..... P37

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（グラウンドルール）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ぶことができました。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「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

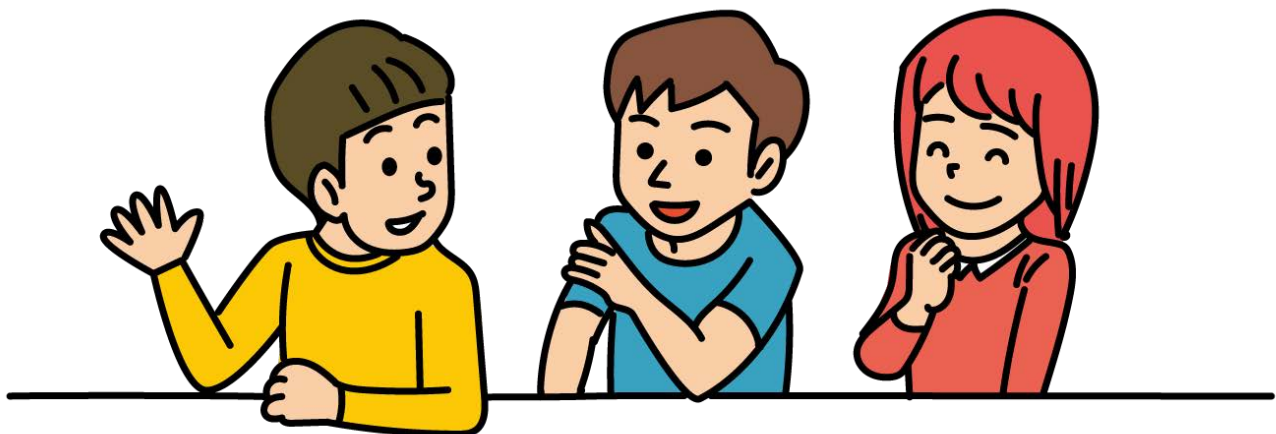
日本の障害福祉は、当事者が声を上げ、国と対話してきた歴史そのものです。サービスを利用する際、大切なのは「どのサービスを使うか」ではなく「どのような生活を送りたいか」という本人の意思です。ピアサポーターは、利用者と同じ目線に立ち、実体験に基づいた「経験を差し出す」ことで、本人の思いを家族や他の職員へとつなぐ「架け橋」としての役割を担います。

#### 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事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、ひとと関わることを通して、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ぬ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 語る人の勇氣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実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、ピアサポートに活かせ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よう。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聞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ない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、ピアサポーターと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返ることが大切です。

#### 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っ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。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もその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となります。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、一步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い、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る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となります。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。もともと一人であ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お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の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こと、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。対人関係が苦手な、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。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、何かをしよう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ので、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返しながら、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。夫と娘はいろいろ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ー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ため、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

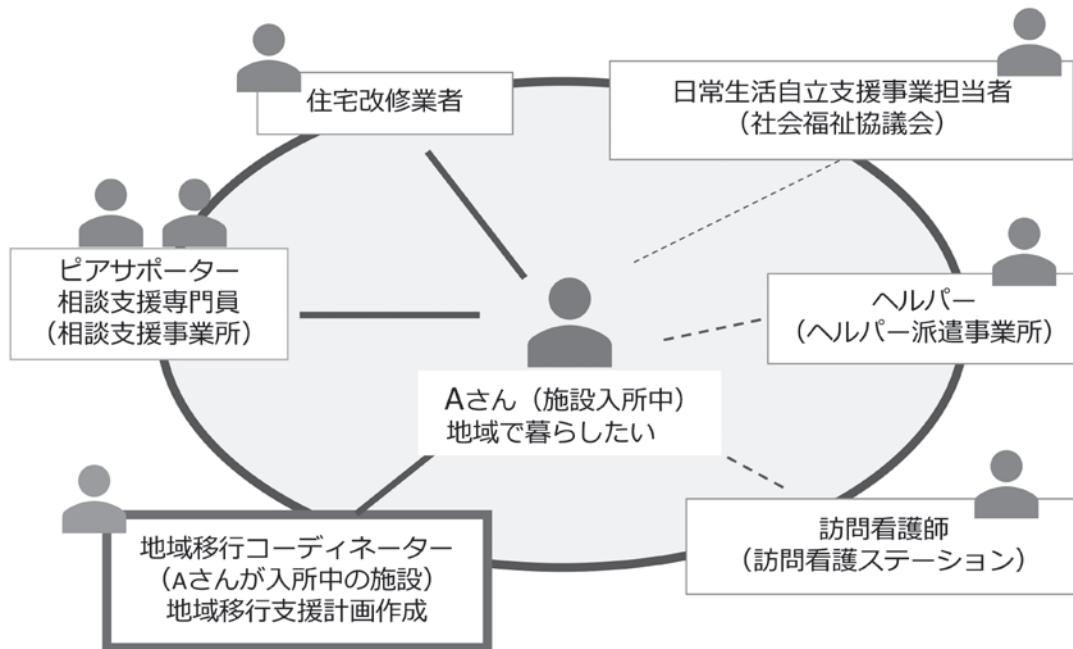


図1 Aさんの一人暮らしに向けた地域移行支援チーム

#### 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

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）

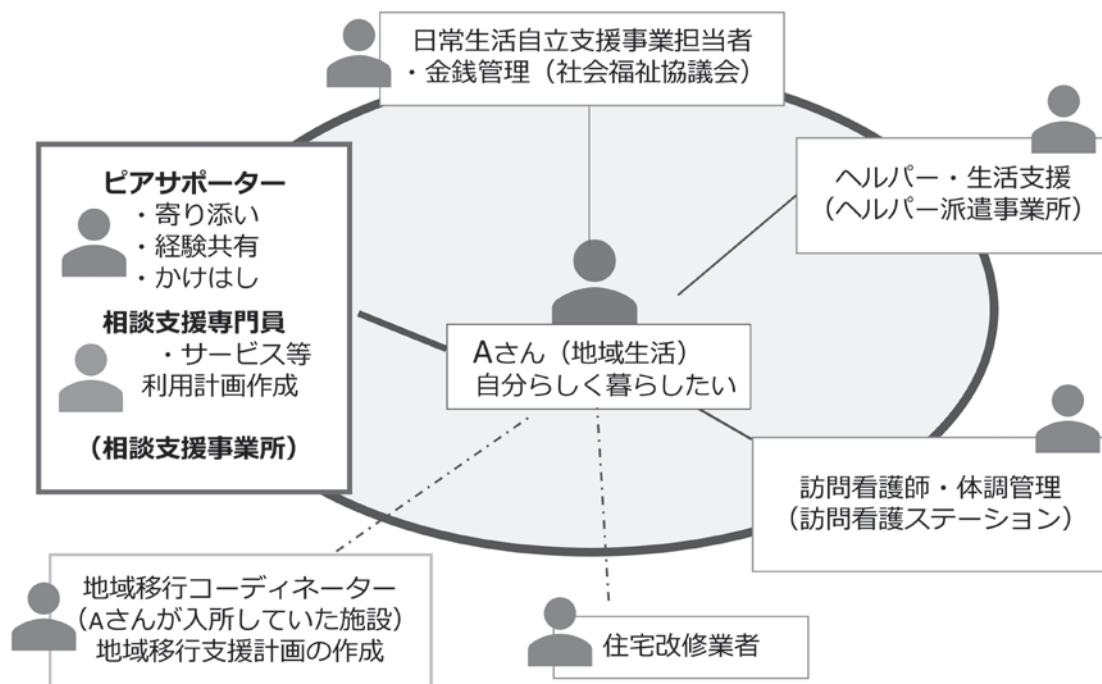


図2 Aさんの一人暮らしを応援する地域生活支援チーム

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・多機関の担当者が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めます。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となります。

## 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ハビリ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ハビリ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。就業規則に従業員が確認をし、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場合があります。以下の内容の予兆を感じる事があれば、第三者に相談し改善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。

## ○制度の設立の背景

以前は、「工作中」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

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

## ○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・工作中的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で「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

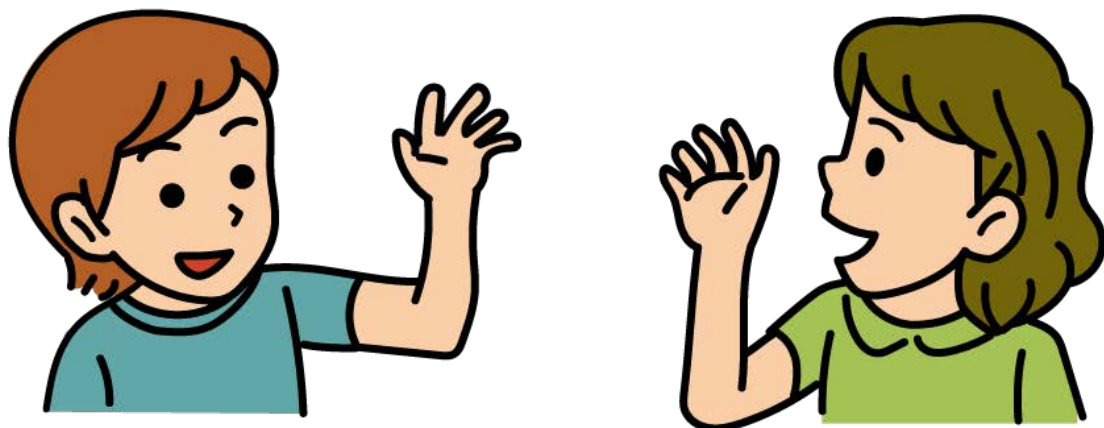
「障害があるから」と一律に評価を固定せず、成果に基づいた評価軸を導入することも有効です。ピアサポート特有のスキル（共感力、体験の言語化、環境調整など）を評価項目に組み込む方法もあります。そして、キャリアパスの方法として、次のルートが考えられます。

◇**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な」をヒアリングする面談など行ってみたい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ます。やりたいと思っても、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、その時々体調や環境などによって変化する場合があります。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](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。

〇〇〇会館が、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、意思表示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](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。特に后者では、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。

<b>■ 経験の意味を探る</b> ・情報保障および事前共有（見える／聞こえる／わかる） ・わかりやすい言葉での説明や指示		・休憩時間や場所の配慮 ・コミュニケーションの多様性	
<b>■ 働き方・時間</b> ・勤務時間・日数 ・通院配慮 ・休憩の取りやすさ		<b>■ 環境</b> ・（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	
<b>■ 業務・役割</b> ・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		<b>■ サポート体制</b> ・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

- 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、どんな意味があるのでしょうか？
- 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す。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、役に立っているだろうかと思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、職場や利用者にも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」と言っていたのに、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「〇〇さん、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持ち、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

- ・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、障害のある人の中で比較的に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頸椎症を発症し、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、気持ちが悪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るか？

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繋がります。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法です。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「気付ける自分である」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つたお二人に、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る）

私はピアサポート専門員養成研修とあって、精神障害の領域でピアサポートの研修にきてきました。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る、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が研修では使わないほうが良いのではないかと、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で、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

うかと思ったのです。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いていません。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一緒に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）

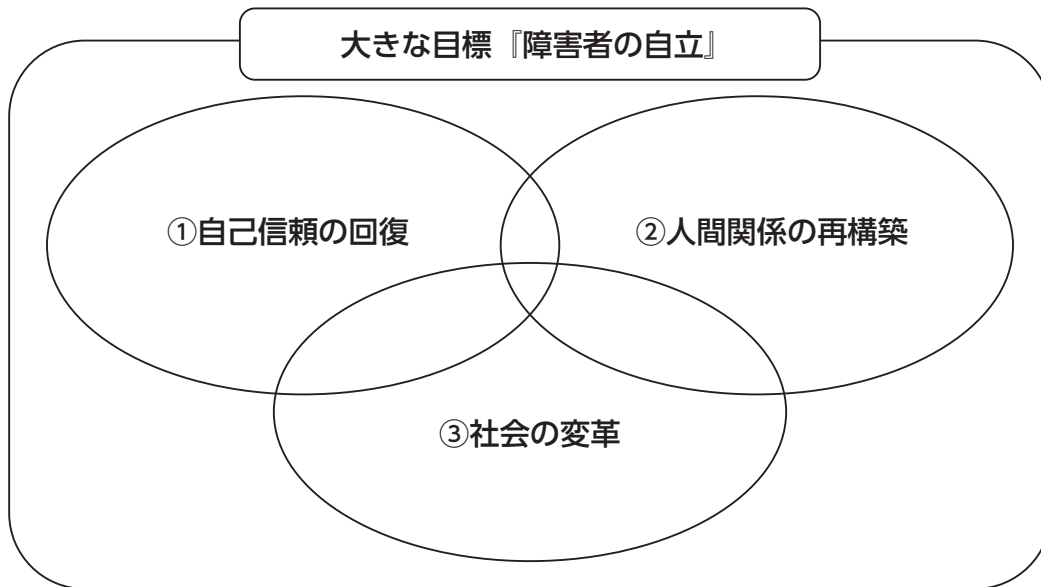
自立生活センター（CIL）のピアカウンセリングは、『誰かをサポートするため』の前に『自分のため』に存在するんだよ」と先輩から教えられます。なので、「仲間をサポートするため」と思って学びに来ると「あれ？」と思うことは初心者の共通体験だったりします。ですが、「自分のために」と経験を重ね、自分の気持ちが整理されていくうちに（傷が解消するしないは別に）、いつの頃からか、ピアカウンセラーとしてピアの話に耳を傾け「その人の力」を信じながら伴走するピアサポートが行えるようになっていく…というのが自立生活センタースタイルのような気がします。そんな私たちにとって、ピアサポーターというのは、精神保健福祉サービスの一部で、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きます。使う言葉だけで、違和感を持っていたなんて、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、良かったなあと心から感じています。



**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でている傷を癒し、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、十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。部屋から一步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お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、利用者が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パイ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クの会（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クの会（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
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	社会福祉法人豊心会
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	社会福祉法人豊苾会
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	社会福祉法人豊苾会
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