

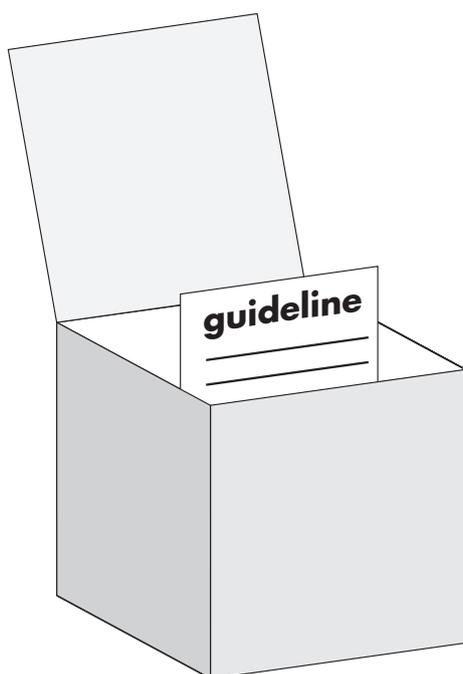
---

---

# ピアサポートの人材育成と雇用管理等の 体制整備のあり方に関する調査と ガイドラインの作成

---

---





# 巻頭言

私は、昨年度、特定非営利活動法人十勝障害者サポートネットが採択された、「精神障害者のピアサポートを行う人材を育成し、当事者の雇用を図るための人材育成プログラム構築に関する研究」に参加させていただいたが、「単年度限りでこの研究を終わらせてしまっただけでは、ピアサポートの灯が消えてしまうのでは？」と危惧していた。仲間同士でよく話し合い、ピアサポートの灯を消したくない一心で、厚生労働省へ応募したところ、今年度は特定非営利活動法人ぴあ・さぼ千葉（以下、当法人）が採択され、「ピアサポートの人材育成と雇用管理等の体制整備のあり方に関する調査とガイドラインの作成」を行うことになった。

地元の千葉県では、2010年10月に「ピアサポート活動の支援に関する検討会」が発足し、今後の千葉県におけるピアサポートの方向性等について議論されている中、当法人では、大阪・帯広・久留米・千葉の全国4会場で全国研修会を実施した。私はすべての会場へ足を運んだが、すでにピアサポートが根付いている地域もあれば、ピアサポートに取り組みたくても機会に恵まれていない地域もあり、まだまだ日本のピアサポートは発展途上だと痛感した。しかし、「ピアサポートに取り組みたい」と、研修会場に集まってきた方々の意気込みは、私がかつて訪れたピアサポートの先進地である、アメリカ・ウィスコンシン州マディソン市のピアスペシャリスト達と遜色ないものだという事は間違いない。各会場でいただいた数多くの貴重なご意見は、必ずや今後のピアサポートの発展の大きな糧となるだろう。研修参加者の皆様には、感謝の気持ちでいっぱいである。

研修中にも申し上げたが、フェミニズムには、“Personal is Political.”（個人的なことは社会的な問題であり、政治的なこと）という言葉がある。つまり、個人個人が声を上げることが、社会を、政治を築き上げていくことにつながるという意味である。当法人は、「誰もが・ありのままに・その人らしく・地域で暮らす」という、健康福祉千葉方式によって生まれた、一地方の零細NPOである。日本初の障害者差別禁止条例制定を成し遂げた、健康福祉千葉方式のパワーは、タウンミーティングに参加した県民の声が県政に届くことに端を発している。当法人としても、研修参加者個人個人の声を中心に、ボトムアップでピアサポートの必要性を広く訴え、ピアサポートの発展に尽力していきたいと考えている。今後ともご協力いただければ幸いである。

平成 23 年 3 月 31 日

特定非営利活動法人ぴあ・さぼ千葉 理事長

横山典子



# 目次

## 第1章 日本におけるピアスペシャリストの現状と課題の整理

<b>1</b>	北米におけるピアスペシャリストに関する研究および実践の動向	2
I.	北米における精神保健福祉システムの動向の概要	2
II.	ピアスペシャリストの形態およびガイドライン	2
III.	ピアスペシャリストの有効性と可能性	3
IV.	ピアスペシャリストのかかえる課題と議論の焦点	3
<b>2</b>	日本におけるピアスペシャリストに関する研究の動向	5
I.	日本におけるピアスペシャリストの有効性と可能性	5
<b>3</b>	日本におけるピアスペシャリストの実践の動向	6
I.	日本におけるピアスペシャリストの実践の動向	6
II.	ピアサポーターに関する全国実態調査より	8
<b>4</b>	日本におけるピアスペシャリストのかかえる課題の整理	9

## 第2章 研究の目的と研究手法

<b>1</b>	事業概要	12
I.	事業の目的	12
II.	事業内容および手法	12
III.	狙いとする事業の成果	13
IV.	成果の公表計画	13

## 第3章 ピアスペシャリスト養成研修のガイドライン

<b>1</b>	指導者のための研修の内容と進め方（研修ガイドライン）	16
I.	検討委員会	16
II.	ピアスペシャリスト養成全国研修ありかた検討会	16
III.	研修計画の修正	16
IV.	研修の講師	17
V.	研修実施にあたっての留意点	17
<b>2</b>	受講者用テキストについて	19
I.	テキスト作成の背景	19
II.	研修を終えて	19

## 第4章 各地の研修の報告

1	全国研修会－全体の感想	22
2	全国研修会でのファシリテーターの声	23

## 第5章 モデル研修受講者評価分析

1	モデル研修受講者の概要	28
I.	調査の目的	28
II.	調査の方法	28
2	アンケート調査の結果	31
I.	基本属性	31
II.	ピアサポートの実践・雇用の経験	33
III.	ピアサポートの実践・雇用の意向	34
IV.	ピアサポート活動を行うために事前に行ったこと	37
V.	ピアサポート活動を行うために事前に必要だと思うこと	37
VI.	研修プログラムへ期待すること	38
VII.	ピアサポートに期待する効果	38
VIII.	リカバリーの考えや自尊心の研修前後の変化	39
IX.	研修全体の感想	40
X.	テキストの感想	42
XI.	ガイドラインの感想	43
XII.	自由記述	43
3	グループディスカッションの結果	46
I.	リカバリーについて	46
II.	バウンダリーについて	49
4	考察	56
I.	アンケート調査の考察	56
II.	グループインタビューの考察	56
III.	雇用ガイドライン	58
IV.	研修全体について	64

## 第6章 ピアスペシャリストが事業で 雇用（活用）される場合の留意点

1	はじめに	74
2	ピアスペシャリストが健康で活動できるためのガイドライン	76

## 第7章 考察・

### 今後のピアスペシャリスト養成に向けての提言

<b>1</b> 考察 .....	94
<b>2</b> 今後に向けて .....	95

## 資料編

<b>1</b> それぞれのリカバリーストーリー .....	98
<b>2</b> 研修会での講演 .....	106
I. バウンダリーについて .....	106
II. 自分の健康について .....	109
<b>3</b> 研修会使用スライド .....	111



---

# 第1章

---

## 日本における ピアスペシャリストの 現状と課題の整理

## 1

# 北米におけるピアスペシャリストに関する研究および実践の動向

## I. 北米における精神保健福祉システムの動向の概要

北米では1960年から1970年代にかけて脱施設化をはかり、1980年代にコミュニティサポートシステム の概念と精神科リハビリテーション実践が急増した。1990年代には精神疾患のある人によって提供されるサービスの新たな基盤を築いた。1990年代は精神疾患からのリカバリーが精神保健システムの道しるべとなってきた (Anthony, 1993)。2000年代に入り、ジョージア州をはじめとして精神疾患のある人々が精神保健システムのなかのチームの一員として働く「認定ピアスペシャリスト」という新たな職種が創設され、多くの精神保健提供機関のなかで働くようになった。同時にメディケイド<sup>\*1</sup>という保健制度の適用を受け、事業所に還付金として収入が入るようになってきているところもあり、それによって全米に認定ピアスペシャリスト制度が広がり、2010年3月現在で20州あまりが認定制度化している。

## II. ピアスペシャリストの形態およびガイドライン

ピアスペシャリストが活躍している実践現場について分類すると、①当事者運営のサービス、②当事者パートナーシップサービス、③被雇用者としての当事者、の三つのタイプがある (Solomon, 2004a)。

Salzer は、当事者提供サービスのベストプラクティスガイドラインのなかで、以下の7点がその要件にあたることを挙げている (M. Salzer, 2002)。なお、ここでは文献に従い「コンシューマー・プロバイダー」をそのまま使用し紹介する。

表1 当事者提供サービスのベストプラクティスガイドラインの項目

①雇用	②研修	③スーパービジョン	④二重関係
⑤役割葛藤と混乱	⑥守秘義務	⑦コンシューマー＝プロバイダーによりよい環境をつくる	

(M.Salzer,2002, 相川訳)

※1 北米の低所得者、身障者などを対象としている公的医療扶助制度のこと。米国では各州ごとに運営、支払いは州と連邦政府が共同負担している。このほかにメディケアという65歳以上の障害者老年金受給者を対象とする公的医療保険制度もある。

雇用にあたってはその採用方法をオープンにし、公募し採用試験を行うなどの公正な手続きをふむことが条件となっている。そのときの1つの条件として研修を受けていることなども挙げられており、採用前、採用時、採用後、定期的なスキルアップなど、必要に応じた研修を整えることはピアスペシャリスト自身にとっても、周囲にとっても重要な要件となっている。採用後の質の向上のために定期的な振り返りの機会としてスーパービジョンは欠かせない。そのなかで配慮することが、二重関係、役割葛藤と混乱、守秘義務についてである。これらのことを整えたうえで、専門職を含めサービス機関全体がリカバリー志向にパラダイム転換をしていくことがピアスペシャリストがよりその力を発揮していく要件となっている。これらが本研究の目的を研修プログラムの作成と研修の試行的実施と、さらに雇用ガイドラインを策定することの根拠となっているところである。

## Ⅲ. ピアスペシャリストの有効性と可能性

北米ではピアスペシャリストに関する研究はなされてきており、なかでも精神保健サービスの利用者が提供するサービスの効果を実証的に明らかにしているものが多い (M.J. Chinman, Weingarten, Stayner, & Davidson, 2001; Reynolds et al., 2004; Riffer, 2000)。

これらの先行研究よりピアスペシャリストの有効性は、①利用者への効果 (コンシューマー (利用者) へのロールモデルの提供等によるリカバリーの促進)、②ピアスペシャリストへの効果 (ピアスペシャリスト自身のリカバリーの促進)、③サービスの質への効果 (サービスの質改善など)、④他専門職者および精神保健福祉システム全体への効果 (他専門職者および精神保健福祉システム全体の意識改革、スティグマの軽減など) の4点に整理をすることができる。また、さらに利用者、ピアスペシャリスト、精神保健福祉システム全体への影響の詳細として Corrigan は以下の二点に集約して述べている (P. Corrigan, 2006)。

i) リカバリーの向上: 個人的信頼と希望の向上、自ら支援を求める姿勢、目標志向・成功志向、他者を信頼すること。

ii) エンパワメントの向上: 自尊心と自己効力感の向上、パワーの改善とパワーのない状態からの回復、楽観主義と未来へのコントロール感、正当な怒り、地域改革主義と自立性。

また、ピアスペシャリストを導入することによって予想されるさまざまな困難を克服しようと努力することにも価値があることを示し (Carlson et al., 2001; White, Whelan, Barnes, & Baskerville, 2003)、さまざまな困難 (次項参照) について克服することは、利用者、ピアスペシャリストにとっても、またその機関にとっても良い影響をもたらすとしている。

## Ⅳ. ピアスペシャリストのかかえる課題と議論の焦点

ピアスペシャリストがかかえている課題について、Solomon は、①サービスの要素、②ピアスペシャリストの特性、③精神保健サービス提供システムの特性の、大きく三つに大別して整理している。特に②に関する課題として、Carlson は雇用するにあたっての二重関係、役割葛藤、守秘義務の三つの障壁があることを示している (Carlson et al., 2001)。このうちの二重関係と役割葛藤の二点について以下に取り上げる。

### 1) 二重関係 (Dual Relationships)

二重関係の定義について NASW 倫理綱領では次のように定義している。「二重もしくは多重関係とは、専門職者が1つの関係性以上のなかでクライアントにかかわること」((NASW), 2008) とし、専門職において二重関係は倫理的ではないこととして位置付けられている。つまり、二重関係は倫理的ジレンマを生じやすく、クライアントを傷つけ、搾取する潜在的な危険性があることが指摘されている。例えばソーシャルワーカーがクライアントと二重関係になった場合、他の関係を通して支援者としての関係以上の関係を築く可能性がある、などである ((NASW), 2008)。

そのうえで、利用者 (コンシューマー) を提供者として雇用するピアスペシャリストがかつて雇用されたサービス機関のユーザーであった場合、二重関係について特に注意を払わなければならないとしている。それは雇用されたときから、利用者との関係において、これまでの利用者同士、仲間としての関係性と支援者と利用者との二重関係を持ち、さらにサービスを利用していた職員とは、これまでの支援者と利用者という関係に加えて (もしくは変えて) 同僚もしくは雇用関係という二重関係となり、結果として多重関係をかかえるという特性を持つことが指摘される。

そのため、サービス利用者を同じ機関で雇用するかどうかについては、二重関係に対して周囲の倫理的ジレンマを高める結果になることもあり、議論が重ねられている。いくつかの事業所はサービスユーザーを提

供者として雇用することを控えるようしている。一方で、「ピアスペシャリストになることは、同じ機関のサービス利用を阻むものではない」とするサービス機関もある。しかしその場合は、二重関係や多重関係による倫理的ジレンマや葛藤を避けるために支援をアレンジする必要があるとしている (Fox & Hilton, 1994)。

ピアスペシャリストの二重関係に関する倫理的な葛藤が生じる特徴としては、他の利用者とピアスペシャリストとの友人としての自然な関係性に起因している。これらはセルフヘルプやピアサポートが大切にしている対等性や相互性あるつながりと、支援者として保つべきバウンダリーとの葛藤と言い換えることができる (Shepard, 1992)。

Carlson らは、ピアスペシャリストが利用者と友好関係を続けようとするときにはっきりしない境界線 (バウンダリー) に対して困難をかかえていることを指摘し、このような二重関係に対する解決案として、①都会においては、そのサービスを利用していたユーザーは雇用しないようにする。②役割の混乱についてはすべての人々とよく話し合うこと、を挙げている (Carlson et al., 2001)。

Fox&Hilton は、ピアスペシャリストのスーパーバイザーはかつて支援関係にあった者 (専門職者または職員など) ではなく、なるべく被雇用者としての関係のみになるように環境を整えるべきであるとし、二重関係を避けるための解決案を示している (Fox & Hilton, 1994)。

また Zipple は、以下三つの戦略を挙げ、ピアスペシャリストを雇用するうえで留意する点について整理をしている。①葛藤を認めたら、それが好ましくないようであればすぐにオリエンテーションと研修を受けるようにする。雇用主は被雇用者の尊厳と受容の期待をはっきりさせるべきである。②非コンシューマースタッフ (専門職者など) は、ピアスペシャリストが不快や困難を感じているならば心地良い環境にするように話し合いを持つ。③ピアスペシャリストと働くことは、プライバシーを侵すことなく彼らを受け入れることを促進する教育的アプローチの発展のためである (Zipple et al., 1997) とされる。

## 2) 役割葛藤と混乱

Carlson は、ピアスペシャリストと非ピアスペシャリストのサービス提供者 (専門職者など) の間で役割の混乱や権力闘争が認められることを示し、これらが関係の境界線 (バウンダリー) が変化することに影響を受けていることを明らかにしている (Carlson et al., 2001)。

Solomon は、スタッフ側の困難さとして、これまでのチームにピアスペシャリストを対等な関係で受け入れることに対する抵抗があり、結果「若手職員 junior staff」として見ているところも多いとする結果を示している (Solomon, 1994)。

また、ピアスペシャリスト側の困難さとしては、コンシューマーの役割からプロバイダーの役割へ移行することで、コンシューマーアイデンティティと新たな専門職アイデンティティのバランスを保つ困難さを経験していることを明らかにしている (C.T.Mowbray & Moxley, 1997; North, 1997; Shepard, 1992)。ピアスペシャリストの仲間 (ピア) のなかではスタッフとしてのアイデンティティが芽生え、彼らの信頼を失ったり、クライアントとしてのアイデンティティに気づき、対等な同僚ではないことへの気づきを得る (Zipple et al., 1997)。ピアスペシャリストは、それまで専門職者や精神保健システムに対して評価する側にいたところから、評価される側になることに気づく。それはあたかも「無人島」にいるようだと感じるかもしれない (Shepard, 1992)。

Carlson らは、これらの役割葛藤と混乱に対する解決案として、①役割を明確化すること (Solomon, 1994)。②組織全体をピアスペシャリストがより友好的な文化を作り出せるようにすること。③スーパービジョンの重要性、の3点をあげている (Carlson et al., 2001)。

これらの文献にはピアスペシャリストは彼らの個人的な経験のために特別に雇用されているポジションであることを言外に含んでおり、より独創的な知識をもつピアスペシャリストにとって、伝統的な知識や技術を偏重する資格は意味がないとしている (Carlson et al., 2001)。

## 2

## 日本における ピアスペシャリストに関する研究の動向

### I. 日本におけるピアスペシャリストの有効性と可能性

セルフヘルプおよびピアサポートの有効性に関する研究や実践報告は多数あり、その一端としてピアスペシャリストの実践報告は多い。セルフヘルプおよびピアサポートをその概念的背景にもつピアスペシャリストもまた、それらの有効性を含んでいるものであると考えられ、その有効性を十二分に活用しようと実践が展開されている。その有効性を示す多くが、ピアスペシャリスト自身のリカバリーに関する有効性を挙げているものが多い。

行實は、「ピアヘルパー養成研修会に参加者のアンケート調査から、リカバリーのプロセスには小さな成功体験を積み重ねることが必要であるとし、ピアヘルパー講座の受講により他者との違いに気づき、自己との対話ができるようになり、自己理解へとつながり、自立生活スパイラルが起きてくる」と述べている（行實志都子、2007）。また寺谷は、「ピアカウンセリングの実践から、ピアカウンセリングには、ピアカウンセラー自身が援助行動を通して自らのエンパワメントを得られる構造があるとし、それは傾聴するという相手を支える行為を通して、自分のことを自分が知るという自己認識の過程であり、それにより自分も支えられるということになるとし、このことが互酬性をもたらす要素であるとしている。そして、これらを楽しむ恩恵が当事者の視点に立ったエンパワメントである」と述べている（寺谷隆子、2008）。さらに加藤が行ったインタビュー調査から、「インフォーマントとなった当事者出身のソーシャルワーカーたちは対象者をクライアントとしてではなく、仲間、後輩として位置づけ、そのことで目の前にいる1人ひとりの対象者との信頼関係を築くことができたとし、その前提の上に、ピアスペシャリストの自己の成長があり、さらに社会変革へむけた社会的活動へとつながっていった」としている（加藤真規子、2005）。

このようにピアスペシャリスト自身への効果として、ヘルパーセラピー原理にもとづき、利用者との関わりを通して自己と向き合う力を得て自己覚知へつながり、そのプロセスがエンパワメントであるとしている。

さらに加藤は、当事者出身のソーシャルワーカーへのインタビュー調査を実施し彼らの語りを丁寧に追うなかで、当事者出身のソーシャルワーカーは、その当事者体験の深さが、人間性を社会に回復させる力を持っていることを示し、当事者としての体験が深ければ深いほど、ソーシャルワーカーとしての可能性は大きくなるとし、当事者体験との関係性のなかでピアスペシャリストの可能性を述べている（加藤真規子、2005）。

ピアスペシャリストの有効性について、ピアスペシャリスト自身のリカバリーやエンパワメントに加えて、向谷地は①組織文化を改善することの刺激、②利用者にとっての心理的な安心感を与えること、③潜在的な利用者を精神障がい者リハビリテーションに参加しやすくすることの三点をあげている。そして「時代は確実に変化している。専門家が担う精神障がいリハビリテーションから、当事者の持つ力と役割を正当に評価し、連携するなかで、陥りがちな過剰な医療のなかで芽を吹くことをためらっている当事者の潜在的な能力の発揮を促進するかかわりが、あらためて重要になっている」と述べている（向谷地生良、2009.1a）。

## 3

日本におけるピアスペシャリストの  
実践の動向

## I. 日本におけるピアスペシャリストの実践の動向

Solomon による 3 つの分類 (Solomon, 2004a) (当事者運営のサービス、当事者パートナーシップサービス、被雇用者として) をもとに我が国におけるピアスペシャリスト実践の動向を以下に概観する。なお、ピアスペシャリストについてはわが国においてもまた実践が先行していることは言うまでもない。

## 1) 当事者運営サービス

わが国の精神保健福祉領域におけるピアスペシャリスト実践の歴史的な展開のルーツは、当事者運営作業所に始まる。北海道札幌市で 1970 年に誕生した精神障がい者回復者クラブ「すみれ会」が、1983 年に事務所を構え、当事者運営による作業所運営を始めた。多くの支援者とともに精神障がいのある当事者自身がスタッフとなり、運営されている。現在は回復者クラブは特定非営利活動法人化 (理事長・宮岸真澄氏) し、作業所は二つの地域活動支援センターへと移行して活動を継続している。21 名のスタッフで 1 人ひとりが無理せず分担をしながら運営をしている (宮岸真澄、2007)。

また、1980 年代に導入された自立生活センターの活動の展開の影響も少なくない。わが国の全国自立生活センター協議会の加盟団体のなかで、「こらーるたいとう」など精神障がい者の支援を中心に行っている事業所がないわけではないが、まだまだ少ない。しかし彼らの中心的な活動となっているピアカウンセリングが社会的認知を得て、ピアスペシャリストによるサービスの有効性などを広く知らしめた貢献は大きい。自立生活センター協議会ではピアカウンセラー養成の体系的な研修を継続的に行っており、障がい種別を問わず受講しており、修了者が全国各地でピアカウンセリングを実施展開している。

長野県では 2004 年に発足したセルフヘルプグループを基盤に、2007 年に「特定非営利活動法人ポプラの会」となり「地域活動支援センター・ポプラ」を開設している。また、2008 年に千葉県内の経験者の自助グループの連合会として、「特定非営利活動法人ぴあ・さぼ千葉～千葉県こころの病・経験者ネットワーク～」が設立され、同年、「地域活動支援センター そらのまめ」が開設された。

これらの活動の共通点であるセルフヘルプグループを基盤にした活動展開は着目する点である。今後さらに全国に広がっていくことを期待したい。

## 2) 当事者パートナーシップサービス

パートナーシップモデルとして、プロシューマーである当事者スタッフと専門職者の協働によって運営されている代表的な活動としては、「浦河べてるの家」(北海道) と「ふれあいセンター」(沖縄県) が挙げられるが、これらはわが国においては非常に稀な活動形態である。

## 3) 被雇用者として

被雇用者としての当事者は、近年のさまざまな政策の影響もあり、その実践報告などが増えている。しかしながら、特別に予算が組みこまれることも雇用するうえでの枠組みや規定が設けられたわけではなく、曖昧な形のまま具体的な取り組みはそれぞれの事業所に委ねられ、財政的基盤や保障は得られていないのが現状である。

各地の独自の動きとして 2001 年より大阪府が精神障がい者ピアヘルパー (以下、ピアヘルパー) 養成が

はじめられ、現在では全国各地で実施され、その活動成果が報告されている。ピアヘルパーとは、自らの精神疾患という体験を活用しながら、精神障がい者へのホームヘルプサービスを行う精神障がい者自身のことである（殿村寿敏、行實志都子、& 野田哲朗、2003）。

また、2003（平成15）年度よりモデル事業として始められた精神障害者退院促進支援事業（現在は地域移行推進事業）のなかで、2004（平成16）年度より、北海道や長野県をはじめとして自立支援員に「ピアサポーター」として、「精神疾患を患った自らの経験を生かして、精神保健福祉の向上につなげる意欲を持ち、この事業に賛同し業務として自ら行う意志のある者」を雇用している。現在は精神障がい者地域移行支援事業として取り組まれており、地域移行推進員（従来の自立支援員）にピアサポーターとして精神疾患の経験者の活用を推進している。

2009（平成21）年度には、障がい者保健福祉推進事業補助金事業として「精神障がい者のピアサポートを行う人材を育成し、当事者の雇用を図るための人材育成プログラム構築に関する研究」としてモデル研修が実施され（相川章子、門屋充郎、新明雅之、杉浦望、田尾有樹子、寺谷隆子、久永文恵、三上雅丈、2009）、2010（平成22）年度本研究プロジェクトに引き継がれている。

精神保健福祉領域において精神障がいのある当事者が職員として雇用されている者で、プロシューマーとして活動している人の多くがこの分類に含まれる。その雇用のあり方、業務内容、位置づけ等は雇用されている機関によって実にさまざまである。

作業所スタッフ（常勤または非常勤）として活動している者、地域活動支援センターにて活動している者、そのなかにも常勤として通常のスタッフと同様の仕事をしている者や、非常勤としてピアサポートに関するプログラムや講座のみを担当する者までさまざまである。これらは旧精神保健福祉法時代の精神障害者地域生活支援センターにおいてセルフヘルプやピアサポート活動が事業内容に含まれたこともあり、これをきっかけに全国的に当事者の雇用がすすんだと推察される。そのほか、事業の1つとして営んでいる喫茶店の運営や、弁当事業などにおいて、もっている技術や力を見込まれて活動している者もいる。この場合の多くは、雇用される以前に利用者として活動している場合が多い。当事者としての経験を生かすことが一義的な役割期待ではなく、まずは喫茶店の運営や弁当作りのスキルやその働きぶりを見込まれて採用となっている場合が多い。そのほかピアヘルパーやピアカウンセリング、またピアサポーター（地域移行支援員として退院を希望する入院中の精神障がいのある人の病院訪問や外出同行などを行っている）など、病気や障がいで経験したことを活かし、またはそのことを期待されて活動を行う者も増えてきている。

わが国の精神保健福祉領域においてピアサポート活動の重要性やその意義について知らしめ、ピアカウンセラーを一職種として確立したことに大きく貢献したのは、JHC 板橋会である。JHC 板橋は1980年代末からアメリカカリフォルニア州サクラメントでのピアカウンセリング研修を年2回ずつ6年間継続して実施し、その後ピアカウンセリング養成およびファシリテーター養成研修を継続して開催している。JHC 板橋をはじめ、多くの修了者が全国でピアカウンセリング講座やピアカウンセリング事業を展開している。2002年には日本ピアカウンセリングネットワークが設立され、約40時間の講義と演習を標準として、石川県および東京都多摩総合精神保健福祉センターのほか、各地の精神保健福祉センター、関係団体で研修事業として普及してきている。JHC 板橋におけるピアカウンセラーの貢献として、傾聴、情報収集・提供、仲間づくり、コンパニオン、企画運営会議、ジョブコーチ、余暇活動、研修・教育、友愛訪問の9点を挙げている。（寺谷隆子、2008）

また、2003（平成15）年度よりモデル事業として始められた精神障がい者退院促進支援事業（現在は地域移行推進事業）で、2004（平成16）年度より北海道や長野県をはじめとして自立支援員に「ピアサポーター」として、「精神疾患を患った自らの経験を生かして、精神保健福祉の向上につなげる意欲を持ち、この事業に賛同し業務として自ら行う意志のある者」を雇用し始めた。現在は精神障がい者地域移行支援事業として取り組まれており、地域移行推進員（従来の自立支援員）にピアサポーターとして精神疾患の経験者の活用

を推進している。ピアサポーターの活動についてはこの3年間でその試みについての報告がされている（広田和子、2007：斎藤悟 et al、2009：河島京美、2010：暁素代、なわて、& Nawate、2010：谷本三枝、山岡美幸、& 柳原光子、2008：高島眞澄、2009）。

これまでサービスの受け手としかみられてこなかった「患者」や「サービス利用者」が、同様の痛みや辛さを体験し、乗り越えてきている「経験」は、専門職には代わることでできない重要な役割や機能を果たしているということを感じることができるのは大きい。

## II. ピアサポーターに関する全国実態調査より

2009年度障害者保健福祉推進事業（障害者自立支援調査研究プロジェクト）の一環としてピアサポートに関する全国実態調査が実施された（西村由紀、大久保豪、本橋優子、& 坂本晃、2010.3）。調査対象は全国の自治体、地域活動支援センターとしている。本研究の対象であるピアスペシャリストを網羅するものではないが、このような全国調査は初めてのことであり、現在の日本の傾向を表すに十分な資料となるものである。本調査のなかでは、ピアサポートを提供する精神障がいのある当事者について「ピアサポーター」という用語を使用している。

本調査ではピアサポートの活動を①ピアサポーターによる生活支援、②ピアサポーターによる病院への訪問、③1対1でのピアカウンセリング、④ピアサポートグループの4つに分類し調査を行っている。4種類のピアサポートの分類に当てはまらないものとして、体験発表などがあるとしている。

自治体調査（1741の自治体中、回答率49.7%・866自治体）の結果からは、活動1（ピアサポーターによる生活支援）が43か所、活動2（ピアサポーターによる病院への訪問）が41か所、活動3（1対1でのピアカウンセリング）が54か所、活動4（ピアサポートグループ）が100か所となっており、さらに退院促進事業で精神障がい者ピアサポーターによる訪問などを行っている自治体は36か所で退院促進による訪問活動が行われている自治体では、各種のピアサポート活動が行われている傾向がみられた。

地域活動支援センター調査（2,687地域活動支援センターのうち回答率40.7%・1093か所）の結果からは、活動1（ピアサポーターによる生活支援）が137か所（12.6%）、活動2（ピアサポーターによる病院への訪問）が97か所（8.9%）、活動3（1対1でのピアカウンセリング）が125か所（11.5%）、活動4（ピアサポートグループ）が165か所（15.1%）であった。4種類のピアサポート活動のいずれかを行っている地域活動支援センターは262か所（11.3%）であった。

ピアサポート活動を実施している地域活動支援センターへの二次調査では回答率28.2%（137か所）であった。活動1（ピアサポーターによる生活支援）を行っている全国の合計は114名で、被訪問者数は全国合計124名であった。そのうち最低賃金以上の賃金を支払われて活動を行っているピアサポーターは65名と、全体の約半数という現状であった。活動2（ピアサポーターによる病院訪問）については、全国の合計145名で被訪問者数は平均25.0名、合計800名であった。うち最低賃金以上の賃金が支払われて活動を行っているピアサポーターは101名で全体の約7割弱であった。活動3（1対1のピアカウンセリング）は、全国134名で、最低賃金以上の賃金を支払われて活動をしているピアサポーターは全国合計44名（33.6%）と全体の約3割という低い数字であった。

最低賃金を支払われずにピアサポーターとして生活支援やピアカウンセリングなどを行っているところが多いことについては、その実態を明らかにすべき検討課題と言える。

表2

活動1. ピアサポーターによる生活支援	活動2. ピアサポーターによる病院への訪問
活動3. 1対1でのピアカウンセリング	活動4. ピアサポートグループ

（西村有紀、大久保豪、本橋優子、坂本晃、2010.3）

## 4

## 日本におけるピアスペシャリストのかかえる課題の整理

セルフヘルプおよびピアサポートの有効性を活用しようとする実践が展開されているものの、ピアスペシャリストにはセルフヘルプやピアサポートが大切にしている「対等性」において、《職員・サービスの送り手》と《メンバー・サービスの受け手》、もしくはそういう立場性の違いからくる困難さを併せ持っている。

これについて加藤は、調査協力者を「生還者」と位置づけ、「『生還者』がロールモデルとして存在意義を持つのは、未生還者の側にあり続けるときのみである。『生還者』が『抑圧者』になってしまえば、彼らの存在意義は『無』になる。抑圧が厳しいものであればあるほど、生還することは困難となり、その困難な状況にあり続けることを決意することも困難である。つまり生還していく先は過去に自分を抑圧した社会の側であったということは容易に起こりうることだ」（加藤真規子、2005）とし、ピアスペシャリストがピアスペシャリストとして存在意義を持ち続けるのは、《未生還者》つまり消費者の側にあり続けるときのみであると理解できる一文である。当事者が「支援者」となることによって、援助をする・されるという関係を持ち込まれる結果、権威主義的・階層的構造に陥る危険性を言及している。同時に、《生還者》の見ているところは、抑圧するもの、されるものという二者択一の世界観ではなく、生還者として、ピアスペシャリストとしての新たな世界観と立ち位置をつくりつつあることを示唆している。当事者参加や当事者主体などの理念を掲げてピアスペシャリストが雇用されたとしても、専門職主体の支援体制へ取り込まれることは容易に起こり得ることであり、そのことに対する危惧と警告を鳴らしているとも言える。そのために専門職者が支配することによって被った痛みによる専門職排除の思想の原点は、彼らの当事者としての体験からくる自然なものであろう。オルタナティブにみる既存のシステムとは異なった「もうひとつの」支援および関係性を築く拠点をつくっていかうとする動きがうまれてきたことは、《抑圧》の結果でもあるととらえる必要がある。

一方で、ピアスペシャリストがピアスペシャリストとしての特性を活かし、また彼らの力を発揮できるためには、専門職の育成や成長も共に必要であるとされている。向谷地は「当事者スタッフの育成」の課題は、常に「専門スタッフの育成」と表裏一体をなすものであり、当事者スタッフを支える現場の職員には、そのような当事者スタッフの抱える現状を肯定しつつ支える志と、それを反映した新たな理念とシステムづくりが必要になってくるとしている（向谷地生良、2009.1b）。

2009年度に実施された「精神障がい者のピアサポートを行う人材を育成し、当事者の雇用を図るための人材育成プログラム構築に関する研究」の一環で、全国7か所7法人にインタビュー調査を行い、ピアサポーター7名、そのスタッフ7名に仕事を行う上での困難と工夫に関するヒアリング調査を行っている（大久保豪、2010.3）。結果、困難として「賃金の低さと不安定性」「サポートの効果を実感しにくいこと」「サポートを提供する相手との関係性」「業務上知り得た情報の取り扱い」「スタッフとピアサポーターの関係性」「ピアサポーター自身の体調の悪化」の6項目にカテゴリー化された。ピアサポートを続けていくうえでの工夫として、「活動上の悩みを他のサポーターやスタッフと共有すること」「複数のサポーターによる活動の実施」「チーム内での立場の違いの尊重」「サポートされる立場でもあること」の4項目が挙げられ、困難と工夫についての関係性を整理し、さらにピアサポート活動における研修の必要性についての語りが増えられている。

ピアスペシャリストの認定制度化については、その必要性や効果が認識され広がっていることはよいが、一方でピアサポートという対等性とインフォーマルな関係性という「良さ」が失われるのではないかという危惧も聞かれている。これらの課題を考えたときに、まずピアスペシャリストがなぜ生まれてきたのかという原点に立ちかえる必要がある。これまで専門職主導で提供し続けてきた精神科医療、精神保健福祉の歴史

のなかでいかに専門職が当事者の持っている力を奪い、生きる力を失わせてきたかということと向き合わなければいけない。当事者自身が声を上げ、オルタナティブとしてもう1つのサービスをつくり、ピアサポートのなかで力をつけリカバリーのプロセスを歩み始めたことを受け止める必要がある。利用者のリカバリーをより促進し、ピアスペシャリスト自身のセルフエスティームを高め、また精神保健福祉システムの改革へむけたパラダイムの転換など多くの可能性をもつピアスペシャリストであるが、専門職者の意識の転換なしには、彼らのリカバリーの経験が生かされ、より発揮されるようなことはないといえる。

以上のことから、ピアスペシャリストにかかわる課題とそれに対する本研究の意義は以下の通りに整理できる。

1. ピアスペシャリストへの研修（採用前、採用時、採用後）の実施と研修プログラムの開発 ⇒ 研修プログラムおよびテキストの開発と研修の実施
2. ピアスペシャリストを導入する雇用主および同僚への研修
3. 雇用ガイドラインの策定（採用方法や二重関係、役割葛藤や混乱、守秘義務などに関する配慮と規定など）
4. スーパービジョン体制の整備
5. 専門職者および日本の精神保健福祉システム全体の意識改革（リカバリー志向へのパラダイム転換等）

---

## 第2章

---

# 研究の目的と研究手法

## 1

## 事業概要

## I. 事業の目的

ピアサポートとは、一般に同じ課題や環境を体験する人がその体験からくる感情を共有することで専門職による支援では得がたい安心感や自己肯定感を得られることを言い、身体障害者自立生活運動で始まり、知的障害や精神障害の分野でも定着し始めている。例としては、入所または入院する障害者の施設や病院を訪問して地域生活の情報提供や外出時の同行支援、不安に対する傾聴と助言などの活動、また、平成 21～23 年度までの障害者自立支援対策臨時特例交付金（基金事業）の「相談支援体制整備特別支援事業」で、相談支援体制の充実強化をはかる一環として障害者同士の助け合い支援（各種の交流事業の実施）としてピアサポートの推進を行うこととしている。こうした障害当事者のピアサポートの活動形態は多様であるが、平成 21 年度の調査研究報告によると、活動にあたって統一的な考え方や配慮すべき事項が整理されていない。その結果、当事者同士や当事者と事業者間のトラブル、業務上の労働安全衛生管理上の問題等が生じることが懸念される。こうした懸念については、アメリカやカナダにおいても顕在化し、その課題解決をはかるためにさまざまな試みがなされ、雇用ガイドラインや研修プログラムが開発されている。

## (目的)

本研究では、北米の実践を参考にしながら、我が国の現状に即し障害当事者が福祉サービス提供事業所にピアサポーターとして雇用され当事者支援を行う専門家としての資質を高めると同時に、専門家として活動する場合に、労働者（ピアスペシャリスト）と使用者（障害福祉サービス事業所など）双方の安全と権利擁護をはかりながら当事者の専門性を活用する二つのガイドラインを整備することを目的とした。また、その成果物を活用して、ピアサポート支援の普及をはかるため、ピアスペシャリスト養成のための研修（支援に必要な知識などを学ぶための人材育成）を実施し、研修および成果物の検証を行った。

## II. 事業内容および手法

## 1) 雇用ガイドラインの作成

直近の課題として、精神障害者地域移行・地域定着支援事業でピアサポーターの同行活動経費が計上されている。しかし、平成 21 年度ピアサポート実態調査から事業者の中には最低賃金以下もしくはボランティアで障害当事者にピアサポートを依頼している場合も見受けられる。本研究では、障害当事者が福祉サービス提供事業所にピアスペシャリストとして雇用され当事者支援を行う専門家として活動するための体制整備にかかわる 2 つのガイドライン（案）作成し、研修においてガイドライン（案）に盛り込まれた内容や量など、活用のしやすさやわかりやすさなどガイドラインとしての目的を果たせる内容か調査し課題を抽出するための協力依頼を行い、調査結果から必要な改訂を行った。

## 2) 受講者用研修テキスト（案）と指導者用研修テキスト（案）の作成

当法人は、平成 20 年度千葉県事業「千葉・マディソン ピア交流研修事業」に参画し、ウィスコンシン州マディソンの精神保健福祉活動を視察し、当事者がピアサポートの専門家として活躍するための研修プログラムが開発されていることを学び、今後我が国でピアサポートのプロとして活躍するにはなんらかの研修が喫緊の課題であると認識した。そこで、平成 21 年度調査研究事業「精神障害者のピアサポートを行う人

材を育成し、当事者の雇用を図るための人材育成プログラム構築に関する研究」に参画し、報告書の一部作成も担った。昨年度の研究は、我が国での研修のあり方を模索した年であり、昨年度の研究を生かしつつ、今後のピアサポート専門家育成研修に向けて受講者用、指導者用ピアサポート研修に資するテキスト（案）を作成する。

### 3) ピアサポートの人材を育成するための指導者研修の実施

以下の全国4か所で研修を実施した。

北海道帯広市 千葉県千葉市 大阪府大阪市 福岡県久留米市

各会場については、最大45名の参加とし、参加基準と調査を目的とした研修であることを示しながら、参加者を募ることとした。

## Ⅲ. 狙いとする事業の成果

- ・ 報告書の作成

ピアスペシャリストの現状と課題の整理 研究の目的と研究手法。

- ・ ピアスペシャリストが事業で雇用（活用）される場合の留意点

ピアスペシャリストが健康で活動できるためのガイドライン。

事業者のためのピアスペシャリスト雇用ガイドライン。

- ・ モデル研修受講者評価調査分析

ピアスペシャリスト養成研修のガイドライン 指導者のための研修ガイドライン

受講者用研修テキストの作成。

## Ⅳ. 成果の公表計画

当法人のホームページで公表および、報告書の作成。



---

## 第3章

---

# ピアスペシャリスト養成研修の ガイドライン

## 1

# 指導者のための研修の内容と進め方 (研修ガイドライン)

## I. 検討委員会

事業全体の進捗管理や、研修の方向性を協議するため、「検討委員会」を設置し、研修を開催する前後に検討委員会を開催した。

第1回	開催日：平成 22 年 8 月 16 日（月） 内容：研究目的の確認、研修の枠組（会場、日程等）の決定
第2回	開催日：平成 22 年 10 月 4 日（月） 内容：研修スケジュール、研修テキスト・雇用ガイドライン（案）の決定
第3回	開催日：平成 23 年 2 月 21 日（月） 内容：調査中間報告、報告書骨子の決定

## II. ピアスペシャリスト養成全国研修ありかた検討会

全国 4 会場で研修を実施するにあたり、各会場で研修内容が異なることがないように、共通認識を持つために、各会場の運営担当者を集めた検討会を行った。

日にち	平成 22 年 11 月 16 日（火）～ 18 日（木）
場所	通運会館（東京都千代田区）
参加者	全国 4 会場での研修の講義・進行担当者、調査担当者 合計 26 名
内容	①研修テキストの確認 研修会で使用するテキストについて、説明する内容を各会場で共通にするための確認作業を行った。 ②研修スケジュールの確認 参加者は、各研修会場で講義や進行を担当するため、時間割や配慮すべきこと、研修申込の受付方法などについて確認を行った。

## III. 研修計画の修正

検討委員会において研修計画を立てたが、その計画に基づき、ピアスペシャリスト養成研修ありかた検討会で具体的な講義の進め方を確認していったが、その中で、計画変更の必要性が生じたため、実際の研修スケジュールの修正をすることとした。

### ①検討委員会時点のスケジュール（案）

	1 日目	2 日目	3 日目
午前		・振り返り ・雇用ガイドラインについて	・振り返り ・セルフケア
午後	・研究、研修についての概要説明 ・リカバリーについて ・ピアサポートについて ・ストレスについて	・バウンダリーについて ・危機介入について ・チームアプローチのあり方について	・まとめ

## ②ピアスペシャリスト養成全国研修ありかた検討会終了後のスケジュール（案）

	1日目	2日目	3日目
午前		・振り返り ・リカバリー、ストレングスについて	・振り返り ・雇用ガイドラインについて
午後	・ガイドラインの説明 ・ピアサポートについて	・バウンダリーについて ・自分の健康を守る	・グループワーク

1日目については、冒頭に研究の目的などを伝えることはもちろんだが、雇用ガイドラインについて、その後の研修日程の中で内容について議論しやすくするために説明を行う時間を設けた。これは、このようなガイドラインを目にすることが初めてという参加者がいることも考えられたため、どのような構成で作られているものか、どのような内容を盛り込んでいるかなどについて、始めに説明を行い、研修実施期間中に資料に目を通してもらったうえで内容について議論しやすくなるように配慮した。

また、仕事としてピアサポート活動を行うにあたり、ピアスペシャリストの役割がどんなものであるかなどをよく理解してからのほうが雇用ガイドラインについても検討しやすいということで、2日目ではなく3日目に設けることとし、当初1日目に予定していた内容の一部については2日目に移動した。

当初、2日目に行った「危機介入について」は、ピアスペシャリストとして支援を行う中で、危機介入にかかわることが想定されたため、講義の内容に入れていたが、「バウンダリーについて」で取り上げる内容と共通することも多いため、「バウンダリーについて」の中で取り上げることとした。

当初、「セルフケア」としていた内容については、「自分の健康を守る」と日本語に改めた上で、「バウンダリーについて」が支援者としての活動について扱う内容のため、関連する内容として、2日目に扱うこととした。

外来語の用語については、参加者からの抵抗感もあったが、言葉の意味に適する訳が困難なことから、外来語のままにした。

「チームアプローチのあり方について」は、ピアスペシャリストの活動は単独で行われるのではなく、支援者チームの一員として活動することが重要であるが、研究として雇用という観点にも着目していることから、雇用ガイドラインと関連させて取り扱うこととし、スケジュールの中で単独のものとして挙げていないが、3日目に内容に触れることとした。

## IV. 研修の講師

研修の講師については各会場での研修内容に差がないようにするため、できるだけ共通して担当するように配慮していたが、日程の都合などで全スケジュールを同一の講師で実施することはできなかった。

しかし、研修地域や参加者ごとにそれまでのピアサポート活動の経験などが異なることから、研修実施地域の地元で活動する人が講師をすることに効果があると考えられたため、研究の趣旨や概念的な部分については検討委員会委員を中心として行うこととし、実際のピアサポートに関する活動や体験については各研修地域の地元で活動している人の協力を得て実施した。

## V. 研修実施にあたっての留意点

全国研修を円滑に行うための検討会の参加者から、各会場で研修を実施する際に留意すべき点が挙げられた。

- ・研究の方向性が見えにくく、これまでのピアサポート活動と何が違うのか、混乱を招くので、経緯や目的については丁寧かつ明確に伝えたほうがよい。

- 
- ・横文字や説明が多くなってしまうと、理解しにくく、概念の説明を追ってしまって、内容が入りにくい。
  - ・概念を教えるのではなく、疾患や障害を体験した立場を支援に活かせるような内容にした方がよい。そのためには、グループワークの時間を多くし、経験を語ることを意識したほうがよい。

## 2

## 受講者用テキストについて

## I. テキスト作成の背景

今回の研究の目的は、将来的に日本において認定ピアスペシャリストという資格制度を目指したいということと、ピアスペシャリストを雇用をする側と、雇用される側の双方が安心して雇用関係を持てるためのガイドラインを作成することである。

認定ピアスペシャリストを将来的に養成して、社会の中で役割を持って活動していくためには、仕組みや制度などについて議論したり考えていかなければならないことが多い。しかし、本研究では将来のことは見据えて認定ピアスペシャリストとして身につけておかなければならないことを視野に入れて、研修内容を検討した。そして、テキストについては研修を円滑に行うことと、参加者が誰にでもわかるような内容、そして今後全国でこのような研修を行うときに参考となるようなテキストを目指して作成することとした。

本研究の研修テキストは、平成 21 年度調査研究事業「精神障害者のピアサポートを行う人材を育成し、当事者の雇用をはかるための人材育成プログラム構築に関する研究」で使われた研修で使ったテキストを基に、検討委員会等でさらに議論を重ねながら作成に取り組んだ。内容については①雇用ガイドラインについて②ピアスペシャリストについて③リカバリーとストレングス④バウンダリー④自分の健康を守る⑤チームアプローチとし、今後の認定ピアスペシャリストの養成に欠かせないと思われる内容とした。また、伝える時間を多く取るよりは、グループワークを多く取るように研修全体を考えたので、テキストの中にはグループワークで取り組む内容についても入れるようにした。

## II. 研修を終えて

本研究では、インタビューやアンケートからテキストについての評価を参加者から、今後のテキストについて改訂する必要のある項目や内容が出された。

- ・ピアサポートスペシャリストという名称がなじまない。他の名前などを検討したほうがいいのではないだろうか。
- ・テキストの中に、実際のピアスペシャリストの活動の様子を映像として入れて欲しかった。
- ・記録についての内容では、実際に書いてみるトレーニング的な要素も欲しかった。
- ・バウンダリーについては、イメージがわくように文章の例が欲しかった。
- ・もっともっと基礎学問的なところが入っているといいかな。
- ・読み返せるような冊子になっていたら良かった 検索 Q & A 付き
- ・ケースバイケースってことをのせて欲しかった。
- ・バウンダリーについて、例としての文章が欲しい。
- ・要点の英文なんかの方が、そのままわかりやすい。

その他様々なご意見をいただくことができた。

平成22年度障害者総合福祉推進事業  
ピアサポートの人材育成と  
雇用管理等の体制整備のあり方に  
関する調査とガイドラインの形成事業

# 日本における ピアスペシャリスト あい方 研修会

NPO法人 ぴあ・さぽ千葉



---

## 第4章

---

# 各地の研修の報告

# 1

## 全国研修会 —全体の感想

私は4会場で行われた全国研修会のすべてに参加させていただいた。各会場での研修会の様子は以下のとおりであった。

### ◆大阪

テンションの高い人達が集まっていた。話してみると、参加者それぞれが熱い思いを持っていて、ピアサポートが根付いている地域であることが実感できた。多くの方々と名刺交換させていただき、他地域の実践にも興味津々なのがうかがえた。行く前は「食いだおれの街」という印象しかなかったが、それは見事に打ち砕かれた。

### ◆帯広

気温は氷点下で、外は雪が積もっていたが、研修中は3日間とも晴れていた。4時半に起きて向かった初日にいきなり交流会というのはきつかったが、よく食べ、よく飲む人達ばかりだった。参加者同士がほとんど顔見知りということもあったのか、女子会が自主的に開かれ、終始フレンドリーな雰囲気だった。

### ◆久留米

九州ではこのような機会が少ないのか、最も参加人数の多い研修会だった。遠方からの参加者もいたので、研修中も交流会でも各地の情報交換ができたようだった。WRAP研究会の方々のパワフルさはもちろんのこと、参加者それぞれの自己主張も強く、日本なのにアメリカのような錯覚さえ感じた。最終日の朝は雪が降ったが、終わる頃には参加者全員のパワーで解けてしまっていた。

### ◆千葉

意外に千葉県内からの参加者が少なかったが、初めて会った人達とは思えないほど、それぞれのグループがよくまとまっていた。オブザーバーの方々は、快く記録係を担当して下さった。自画自賛になるが、当法人のスタッフ一同がきちんと仕事をしていた。最後に雪が降ったので、参加者の方々の帰路が心配だったが、無事終了することができた。

短くまとめると、大阪は「やかましい」、帯広は「おとなしい」、久留米は「人種のるつぼ」、千葉は「みんながって、みんないい」という感じだったと思う。表現が過ぎていたら申し訳ないが、決して悪い意味ではない。4会場の参加者・オブザーバー・スタッフ・ファシリテーター・講師の全ての方々に、努力賞と感謝状をお贈りしたい気持ちでいっぱいである。

(特定非営利活動法人びあ・さぼ千葉 理事長 横山典子)

## 2

## 全国研修会でのファシリテーターの声

精神科ソーシャルワーカーとして、精神障害をもつ人々の生活支援に携わらせていただき、早20年あまりの月日が経った。その実践の中で、専門職による支援よりも、仲間による支援のほうが当事者のエンパワメントに有効的な場合があることを経験させていただいた。1995年に精神保健福祉法が成立し、1999年には精神障害者へのホームヘルプが制度化された。全国に先駆けて大阪では、精神障害当事者が同様の障害をもつ当事者の生活支援を行う「ピアヘルパー」が誕生した。ピアヘルパーからは仲間の支援することで自分が元気になるという声がかかれ、利用者からは自身のニーズにあった支援をしてもらえるとという声がかかれた。時代は、病いの体験に価値をおき、その体験をさまざまな活動に活かすことを求めている。今回、ピアサポーター養成講座に参加させていただき、改めて、各地で実践されている当事者活動から得られた経験知を確認する必要性を感じている。

貴重な機会を与えていただき、心より感謝したい。

(桃山学院大学 栄セツコ)



全体として、グループワーク・意見交換の場を大切に進められ、各グループ大変活発な意見交換があった。既にピア・サポーターとして活躍している参加者も多く、立ち上げに関する苦労、実際に生じたバウンダリーとその克服過程、支援者へむけられた視点など、具体的な「ピアサポートの実践」を聞き、イメージを得ることができた。検討が進むにつれ、目の前の検討課題のみではなく、「ピア・サポート」の幅広さや柔軟さに可能性を感じ、現状の継続と進化してゆくことへの期待、さらに地域から全国へ広がり、繋がることへのヒントやきっかけがちりばめられていたと感じた。

3日間という長丁場にもかかわらず、多くの方が最後まで惜しみなく意見を出し続け、第1弾の大阪研修会は得るものが大きかったと確信している。参加者の言葉が将来現場に生かされることを期待したい。

(財団法人精神障害者社会復帰促進協会 清水真知子)



生まれて初めて行った大阪で、知らない人達ばかりの中でファシリテーターを務めることになり、緊張しながらの3日間だったが、私にとって貴重な経験だったと思う。

誰かに、「大阪の人って、『話して下さい』と言う前に話し始めてしまうから、ウォーミングアップをしなくても、すぐ話が始まるよ」と言われていたが、本当にその通りだった。本来、ファシリテーターは話を引き出す側だが、私が話を引き出す間もなく、どんどん話が進んでいった。時間が足りず、あっという間に3日間が終わってしまった。

帰る時に、「1日100円ずつ貯めて、ディズニーランドへ行きますよ」と声をかけて下さった方がいらっしやしたが、1日100円も、1年経てば36,500円。「ちりも積もれば山となる」本当に大阪の皆様が来られるのを「そのまめ」でお待ちしたい。感謝！感謝！

(特定非営利活動法人ぴあ・さぼ千葉 理事長 横山典子)



ピアをはじめとして地域福祉活動に携わる当事者の活動や、そこから生み出される当事者としてのまっす

ぐな意見から提言、そして「体験の語り」などで紡ぎだされる「コトダマ」の数々は、同じ病をもった当事者を、その家族を、地域社会を力づける活動である。私自身がそれらに触発され奮起することを多く体験してきた。今回の大阪でのピアスペシャリスト研修もまさにそんな機会だったように思う。参加者のディスカッションは時間を追うごと、日を追うごとに熱を増していった。最終日は朝一番から意見交換がヒートアップし、終了の時間にはみんな「出し切った」爽快感をわかちあったに違いない。「ピアサポートをどのようにひろめていくのか、当事者の声を伝えていくのか、その具体的な方法を考えることも含めて（当事者も）一緒にやりたい」「ピアスペシャリストって、経験を活かすこと、メッセージを届けること、開拓することだと思う」きりがなが、大阪のディープな三日間に意見交換で紡ぎだされた「コトダマ」である。

今回グループのファシリテーターとして参加する貴重な機会を与えていただけたこと、ピアにまつわる新しい出会いにめぐりあえたことに感謝いたします。今回のこの研修が全国の当事者の実践につながり、さらに拡大していくことを信じてやみません。

（大阪保健福祉専門学校 金 文美）



大阪は精神保健福祉の先進地ということもあってか、ピアスペシャリストに求めるもののレベルの高さが際立った研修だったと感じた。私はファシリテーターという立場であったが、受講生の方々から学ぶことが本当にたくさんあり、改めて日本の精神保健福祉の、ピアの力の確かな萌芽を感じさせてくれた。ピアサポートというものが、既に地域に根差している感もあり、主に退院促進・地域生活支援の分野で活躍されている方々から、現場の声を聞くこともできた。ただ病気を経験しただけではピアサポートはできない。理論と実践に裏打ちされたものが必要だが、それは目に見えづらいので、しっかりと形にしていくことが大事、という意見が印象的だった。この研修が一方的なトップダウンの講習や意見交換に留まらず、専門職とピアが垣根を越えて『討論する場』になったことは、大きな実りであったらう。

（DPI 日本会議 鷲原由佳）



全国4か所で行われたこの研修のうち、大阪に引き続き2か所目として北海道・帯広にて行われた。北海道では、平成18年度より地域生活移行支援事業が行われており、ピアサポーターが必須要件で積極的に活用されている背景もあり、今回の研修の参加者もほぼ北海道の退院促進におけるピアサポーターであった。元々、年1回ピアサポーターの交流する機会もあるため、顔見知りも多く、あまり緊張のない和やかな雰囲気であったように感じる。

昨年も同様の研修が帯広であったため、その続きと考えている人も多く、意識の高い意見交換が交わされていた。しかし、話し合う中で、今回のテーマである「ピアサポートスペシャリスト」と退院促進における「ピアサポーター」の位置づけが混乱している様子が見られた。北海道では、ピア＝退院促進と考える人が多く、「ピアサポートスペシャリスト」のイメージが付きにくい傾向があるためと思われる。研修の中でその違いは意識して説明するよう努めたが、ピアサポートスペシャリストを導入するうえで、今後の課題と考える。



1日目はあまり発言が活発ではなかった印象があるが、3日目にはグループ内の人がまんべんなく話していた。話の論点がずれたり、1人の人が場を独占していることもあったため、スムーズな進行が難しかった。話の展開を自分で判断しながら進めることの難しさを感じた。しかし、ピアの活動を広げていきたいという同じ方向を向いている人が集まっていたので、話し合いとしては前向きであり、グループのメンバーに助けをもらいながら無事に終えることができたと感じている。現在、ピアサポートスペシャリストは、1つの資

格（専門職）として雇用される方向に向かっている。専門職として雇用されるということは、仕事に対しての責任もそれ相応になる。ピアが仕事しやすい環境にするためにも、研修や実習などを充実させる必要があると考える。アメリカのやり方が全て日本で通用するわけではないため、こういった研修を重ね、よりよい体制を整えて欲しいと感じた。



帯広研修の参加者のほとんどは地域生活移行（退院促進）支援事業のピアサポーターおよびスタッフであったということもあり、顔見知りということでグループワークは和やかな雰囲気であったように思う。ただ、グループの中でやや長々と自分の思いを語る人がいて、ファシリテーターとしては少し気をもむ場面もあった。

今回の研修で想定されているピアサポートスペシャリストというものはフルタイムで雇用されて経済的にも自立していけるものだと思うが、地域生活移行（退院促進）支援事業のピアサポーターは実際に活動した時間給を受けるという形なのでそれだけでは生活は成り立たないものである。今回の研修事業が継続発展し、「認定ピアサポートスペシャリスト」というものが確立して、1つの職種として認められるようになることを希望するところである。



今回感じたのは参加されたピアサポーターの方々が持っている「ピアサポートスペシャリスト」としての資質の高さである。また、皆がピアサポートを通して自分の居場所と自分らしさを確立しているという事である。今回参加されたメンバーなら、医療スタッフや専門職と違う「ぬくもり」のある温かさでクライアントに対し自分の経験を通し相手の不安や希望を理解し明日に向かう気持ちを共有すること、すなわち、エンパワメントの相互関係ができると思われる。多くのユニークなピアサポーターがいるという事は現在まで北海道で行われてきた「ピアサポートスペシャリスト」の人材育成活動の結果である。私達が生活する地域の人々に「心の病」に対する正しい知識を知ってもらうこと（啓発）、また、より良い「雇用のガイドライン」を作成するためにもピアサポーターの活動が今以上に活発になることが望まれる。これからも微力ではあるがピアスペシャリストの活動に参加していくつもりである。



久留米研修では、全国各地から参加した40名が、6グループに分かれて研修を受けた。

実際に、ピアスタッフとして仕事をしている参加者も多く、グループワークの時間には、現場の切実な思いを語る場面も多くみられた。

研修を受けるわけでもなく、業務規定があるわけでもなく、業務内容が確立しているわけでもなく、また同じ職種の同僚がいないことも多い。さらには他の機関との交流も乏しい状況の中で、孤軍奮闘している姿は、かつて、精神保健福祉士が辿ってきた道のりを想起させた。私達がかつて、あるいは今でも抱えている苦労や工夫を語り、分かちあうことは、ピアスペシャリストの地位確立およびチームの一員としての対等な関係を作る一助になるのではないかと思われた。

ピアスペシャリスト研修会は、さまざまな職種がともに学びあい、相違点を見つけながら、お互いを尊重できる関係を築くことに意義があるように思う。今回、研修会対象者に専門職を加えたことはそういった点においても、価値があったように思う。

今後も、この様な研修が、押しつけの理論やあるべき姿を一方的に強要するのではなく、悩みを共有しつつ、彼らのストレングスを実際の現場で活かすことのできる方向性を見出す研修会となることを期待したい。

（久留米大学医学部精神神経科学教室 NPO 法人 WRAP 研究会 坂本明子）



今回の研修は、グループワークが多かったので、ファシリテーターの力量が問われた。グループの中に、ピアスタッフもいて、当事者もいて、専門家もいて、いろんな立場の人がいたのは、よかったと思う。いろんな意見も出た。しかし、うまくまとめることができなかった。ファシリテーターの力量不足だった。内容については、最初から最後まで、「ピアスペシャリスト」とはどのような存在なのかについて答えが出なかった。この研修会に期待する人は多かったが、その期待に応えられなかったようだ。勉強にはなったけど、もやもやしている、という感想がある一方で、当事者と専門家が一緒のグループで話し合うという機会は今までほとんどなかったので、これからも多くあればいいと思う、という感想もあった。なんにせよ、グループワークが多かったのはよかったと思う。

(特定非営利活動法人ぴあ・さぼ千葉 土井 玄)



今回は5つのテーブルに分けられ、私はBテーブル担当だった。栃木県、愛媛県、千葉県。職場も、通っている施設も違う人達だけれど、同じ目的で集まった7人。だから初対面でも、意見がどんどん出た。面白いなあと思ったのは①バラバラだからこそ興味深い「地域性」に注目しつつ話し合いが進んだこと。②ピアの人が、専門家のリカバリーストーリーを聞いて「それわかるなあ」と共感していたこと。特に②は大変な発見だった。

障害は、人生の経験とも言えると思う。だから障害を持っていない人の苦しみにだって「それわかる、私もそうだった」と「共感」できる。経験豊富なんだ。これは私にとって、発見だった。

ファシリテーターの私は、みなさんに沢山助けていただいた。そしていろんな経験をさせていただいた。3日間、本当に本当にありがとうございました。

(匿名希望)



全国研修の参加者などについての詳細については、次章の効果評価の中に記載されている

---

## 第5章

---

# モデル研修受講者評価分析

# 1

## モデル研修受講者の概要

### I. 調査の目的

我が国には、体系的なピアサポートスペシャリストの人材育成手法、体制はなく、我が国の実情に合わせた研修の開発とその効果評価が必要であると考えられる。そこで、本調査は、ピアサポートを行う当事者とその雇用者（障害福祉サービス事業所など）双方の安全と権利擁護をはかりながら当事者の専門性を活用するガイドラインを整備し、ピアサポートを行う当事者が福祉サービス提供事業所に雇用され当事者支援を行えるようになることを目的とした「ピアサポートの人材育成と雇用管理の体制整備のあり方に関する調査とガイドラインの作成」の研究の一環として行われた『日本におけるピアサポートスペシャリストのあり方研修会』の効果を明らかにし、より効果的なピアサポート研修のあり方と実施体制の構築に関する示唆を得ることを目的とした。

### II. 調査の方法

#### 1) 調査の概要

本調査は、研修前後で実施される自記式アンケート調査と研修プログラムの一環として行われるグループディスカッションから構成された。研修は、北海道、千葉県、大阪府、福岡県の4府県の研修会場でそれぞれ1回ずつ開催された。1回の研修は3日間のコースで、参加者はいずれかの会場で1回の研修を受ける。研修の講師は、研修を実施するスタッフの事前打ち合わせを目的として開催された「ピアスペシャリスト養成全国研修ありかた検討会」に出席した者が中心となった。また、その検討会において話し合われた研修組み立てやテキストなどについてのグループディスカッションも調査対象とした。

#### 2) 調査の対象

調査の対象者は、本研修の参加者のうち、調査に関する同意が得られた者とする。研修プログラムの参加者は、研修会場近隣地域に存する精神医療保健福祉サービス事業所に所属し、ピアサポート活動をすでに行っているか、または今後行うことを考えている当事者および専門職者であった。

#### 3) 調査の時期

本研究は2010年11月から2011年2月にかけて実施された。

#### 4) 回答数および回答率

今回の調査の対象者数は、大阪25人、帯広26人、久留米36人、千葉30人であった。そのうち、事前事後いずれか1つ以上のアンケートに回答した人数（回答率）はそれぞれ、大阪22人（88%）、帯広26人（100%）、久留米36人（100%）、千葉30人（100%）、であった。グループディスカッションにおける意見の調査目的の使用に同意した人数は、大阪23人（92%）、帯広26人（100%）、久留米35人（97%）、千葉30人（100%）であった。

なお、研修に先だって東京で実施された、「ピアスペシャリスト養成全国研修ありかた検討会」において、グループディスカッションにおける意見の調査目的の使用に同意した人数は、全11人であった。

## 5) アンケート調査の概要

### (1) 方法 (資料1: アンケート送付状)

アンケート調査の対象者には、事前アンケートと調査に関する説明の書かれたアンケート送付状 (資料1) を送付して研修前に記入を依頼した。そして、研修初日に事前アンケートを回収した。また、事後アンケートへの記入は研修の最後に口頭での説明の後、実施された。事前アンケート、事後アンケートともにアンケートへの記入をもって同意が得られたものとした。

### (2) 内容 (資料2: 事前・事後調査票)

#### ※基本属性

研修前調査では、専門職と当事者の両方に、性別、年齢、ピアサポートに関する認知度などを質問し、専門職に対する調査票では職種や資格を、当事者に対する調査票では診断されている疾患名を尋ねた。

#### ※ピアサポートの実践・雇用経験と意向

ピアサポートを下記の4カテゴリーに分類し、実施状況および今後実施したい活動について回答を求め、実施するうえでの困難度に関しても質問した。経験については研修前調査のみで、専門職と当事者の両方に質問し、意向については研修前後で同様に専門職と当事者の両方に質問した。

- ①ピアサポーターによる生活支援
- ②ピアサポーターによる病院への訪問
- ③1対1でのピアカウンセリング
- ④ピアサポートグループ

#### ※ Recovery Attitudes Questionnaire (RAQ) 日本語版7項目

リカバリーへの態度や知識を評価する尺度の中では最古の尺度であり、2000年に論文発表されている。16項目、5件法の尺度で、得点が高いほどリカバリーに対する知識・態度が良いことを表わす。これまでに専門職者だけではなく、当事者を対象とした研究にも多く用いられている代表的な尺度である。今回の解析ではRAQの16項目のうちすでに日本語版の信頼性・妥当性の示されている短縮版RAQに含まれる7項目版の項目を使用した。

#### ※ Recovery Knowledge Inventory (RKI) 日本語版20項目

リカバリーの知識や考え方を評価する尺度であり、2006年に論文発表されている。これまでは専門職者を対象に信頼性・妥当性が検討されていたが、近年は専門職者だけではなく当事者を対象とした研究にも用いられている。20項目、5件法の尺度であり、得点が高いほどリカバリーの知識や考え方が良いことを表わす。

#### ※自尊心尺度

1965年にローゼンバーグによって発表された尺度で、自尊心を測定する尺度としては一般的な尺度である。10項目、5件法の尺度である。得点が高いほど、自尊心が高いことを表わす。

#### ※研修・テキスト・ガイドラインに関する感想

研修全体の情報量・わかりやすさ・研修の期間や時間・役立ち・参加者数の内容に関して5段階で、テキストの情報量・わかりやすさ・役立ちに関して5段階で、ガイドラインの情報量・わかりやすさ・役立ちに関して5段階で研修後に当事者、専門職者の両方に回答を求めた。

## 6) アンケート調査の分析

調査表に含まれるすべての変数の単純集計を行い、適宜グラフを作成する。

ピアサポートに関する知識や態度、自尊心などの項目は項目の得点を合計し、研修の前後で平均得点の比較（対応ある t 検定）を行った。

## 7) グループディスカッションの調査の方法

グループディスカッションの調査の対象者は、研修の参加者のうち、調査に関する説明を書面と口頭で受けたうえで、書面で同意が得られた者すべてとした（資料3）。ディスカッションは本研修の一部として実施された。研修全体で計4回のグループディスカッションが実施された。研修1回あたりのディスカッションは10分前後であった。ディスカッションは、対象者を当事者と専門職者からなる10名前後のグループに分けて実施した。それぞれのグループに研修のファシリテーターが入り、グループディスカッションガイドに基づいてディスカッションを行った（資料4）。ディスカッションで語られた内容は、ICレコーダーに録音し逐語録にして分析を行った。

なお、全国研修実施前に東京で実施したピアサポートスペシャリスト養成研修あり方検討会では、ピアサポートスペシャリスト養成研修の目的・方法などについて参加者から意見を聴取した。本研修で出された意見は、以降実施される全国研修の内容・方法の検討資料として用いられたが、評価の参考資料として報告する。本報告には、ディスカッションの録音データと、各グループの書記により記録された話し合いの議事録から得られたデータが含まれる（資料5）。

## 8) 倫理的配慮

研究で知りえた個人情報、外部に漏洩しないように細心の注意を払って厳重に管理した。同意書や調査表、ICレコーダーの録音データは、NPO法人メンタルケア協議会がすべて管理し、外に持ち出すことはしない。データ分析を実施する東京大学では研究室への出入り、PCへのアクセスなどに関しても重層的なセキュリティ・チェックを設ける。調査によって得られたデータは、研究以外の目的では使用せず、情報の管理は厳重に行い、関係者には秘密保持義務を徹底した。

本研究は精神障害を持つ当事者を対象に含むため、本研究の内容や倫理的配慮について説明文書および口頭により丁寧に説明し、同意が得られたものを対象とする。その際、協力しないことによって一切の不利益を受けることがない点を説明した。

自己記入式調査票に関しては、文書により説明し、調査票への回答をもって同意とみなす。また、グループディスカッション調査については、文書および口頭で説明し、同意書への署名を得られたものを対象とした。同意書に署名しなかった者の発言は紙に起こされた後に記録から削除した。また、同意書に署名しなかった者には報告書の該当部分について、自身の発言内容が掲載されていないことを公表前に確認してもらった（資料6）。

なお、本研究は2010年10月25日に開催されたNPO法人メンタルケア協議会倫理委員会（委員長：白石弘己）の承認を得て実施した。

## 2

## アンケート調査の結果

## I. 基本属性

## 1) 対象者全体

対象者全体の基本属性を表1に示す。男性が53%、平均年齢が42.0歳。会場別では、大阪、帯広、久留米、千葉がそれぞれ20.5%、22.2%、31.6%、25.6%であった。精神疾患の経験を有する当事者が60.7%、専門職者が39.3%であった。当事者の疾患名は統合失調症が66.2%、躁うつ病が19.7%であった。専門職が有している資格では、精神保健福祉士が最も多く72.0%、次いで社会福祉士が32.6%であった。専門職者の所属する施設での役職は管理職が19.6%、常勤職が67.4%、非常勤職が13.0%であった。ピアサポートに関する認知度は「よく知っていた」「まあまあ知っていた」が合わせて約80%となり、ほとんどの対象者がピアサポートに関して知っていた。ピアサポートについての情報源としては、「講演会・研修会」が54.8%、「ピアサポート活動に参加したことがある」が50.5%、「病院・施設の職員」が35.5%であった。

表1 基本属性 (n = 117)

	n	%
性別 男性	62	53.0%
女性	55	47.0%
年齢 (平均 [範囲])	42.0	[23-69]
会場 大阪	24	20.5%
帯広	26	22.2%
久留米	37	31.6%
千葉	30	25.6%
区分 当事者	71	60.7%
専門職者	46	39.3%
当事者の疾患名 統合失調症	47	66.2%
躁・うつ病	14	19.7%
その他	6	8.5%
無回答	4	5.6%
専門職の資格 精神保健福祉士	33	72.0%
社会福祉士	15	32.6%
看護師	4	8.7%
介護福祉士	2	4.3%
作業療法士	2	4.3%
その他	10	22.2%
専門職の立場 管理職	9	19.6%
常勤職	31	67.4%
非常勤職	6	13.0%

ピアサポートに関する認知度	よく知っていた	56	48.3%
	まあまあ知っていた	37	31.9%
	あまり知らなかった	15	12.9%
	まったく知らなかった	8	6.9%
情報源 (n = 93 複数回答)	書籍・雑誌	27	29.0%
	新聞・テレビ	10	10.8%
	友人・知人	25	26.9%
	病院・施設の職員	33	35.5%
	インターネット	8	8.6%
	講演会・研修会	51	54.8%
	ピアサポート活動に参加したことがある	47	50.5%
	その他	16	17.2%

## 2) 会場別の基本属性

表2に、会場別の基本属性を示す。性別は大阪会場では女性の割合が66.7%と高く、久留米会場、千葉会場ではそれぞれ64.9%、56.7%と男性の割合が高かった。平均年齢は4会場とも40歳代前半であった。当事者の参加割合は帯広会場が73.1%と一番高く、次いで大阪、久留米、千葉の順で割合が高かった。ピアサポートに関する認知度に関して、「よく知っていた」「まあまあ知っていた」のいずれかを回答した人の割合は大阪、帯広、久留米の会場で80%を超えていた。千葉会場では「あまり知らなかった」「まったく知らなかった」と回答した人の割合が40%に達した。

表2 会場別基本属性

	大阪 (n = 24)		帯広 (n = 26)		久留米 (n = 37)		千葉 (n = 30)	
	n	%	n	%	n	%	n	%
性別								
男性		33.3%	13	50.0%	24	64.9%	17	56.7%
女性		66.7%	13	50.0%	13	35.1%	13	43.3%
年齢 (平均 [範囲])	41.75	[24-60]	42.23	[25-61]	41.81	[25-69]	42.2	[23-69]
区分								
当事者	15	62.5%	19	73.1%	23	62.2%	14	46.7%
専門職者	9	37.5%	7	26.9%	14	37.8%	16	53.3%
ピアサポートに関する認知度								
よく知っていた	8	33.3%	20	76.9%	22	59.5%	6	20.0%
まあまあ知っていた	14	58.3%	3	11.5%	8	21.6%	12	40.0%
あまり知らなかった	1	4.2%	2	7.7%	4	10.8%	8	26.7%
まったく知らなかった	0	0.0%	1	3.8%	3	8.1%	4	13.3%

## 3) 区分別基本属性

表3に区分別基本属性を示す。性別に関して、当事者では男性の割合が63.4%と高く、一方、専門職者では37.0%と低かった。ピアサポートに関する認知度に関しては、「よく知っていた」「まあまあ知っていた」のいずれかを回答した人の割合が、当事者、専門職者ともに80%近くに達した。

表3 区分別基本属性

		当事者 (n = 71)		専門職 (n = 46)	
		n	%	n	%
性別	男性	45	63.4%	17	37.0%
	女性	26	36.6%	29	63.0%
年齢	(平均 [範囲])	44.69	[26-69]	37.89	[23-69]
会場	大阪	15	21.1%	9	19.6%
	帯広	19	26.8%	7	15.2%
	久留米	23	32.4%	14	30.4%
	千葉	14	19.7%	16	34.8%
ピアサポートに関する認知度					
	よく知っていた	38	53.5%	18	39.1%
	まあまあ知っていた	17	23.9%	20	43.5%
	あまり知らなかった	9	12.7%	6	13.0%
	まったく知らなかった	7	9.9%	1	2.2%

## II. ピアサポートの実践・雇用の経験

表4にピアサポートの実践・雇用の経験を示す。「ピアサポーターによる生活支援」、「ピアサポーターによる病院への訪問」、「1対1でのピアカウンセリング」、「ピアサポートグループ」のいずれの形態においても、当事者、専門職者共に「実践・雇用の経験がない」と回答した者が最も多く、それぞれ当事者では47.1%、52.9%、60.3%、48.5%、専門職者では64.4%、60.0%、82.2%、75.6%であった。一方で、最低賃金以上の報酬を得てピアサポート活動に従事した経験があると回答した者は当事者ではそれぞれ36.8%、39.7%、22.2%、19.1%、専門職者では22.2%、28.9%、11.1%、8.9%であった。

会場による回答の比較として $\chi^2$ 検定を行った結果、当事者については「ピアサポーターによる病院への訪問」、「1対1でのピアカウンセリング」で有意差が見られ ( $p = 0.010$ ,  $p = 0.021$ )、専門職者では「ピアサポーターによる病院への訪問」の項目のみ有意差が見られた ( $p = 0.012$ )。当事者の「ピアサポーターによる病院への訪問」の実践の経験に関しては、帯広会場での「最低賃金以上の報酬を得て行った経験」の割合がほかと比べて高く、当事者の「1対1でのピアカウンセリング」の実践の経験に関しては、久留米会場での「最低賃金以上の報酬を得て行った経験」の割合が高かった。専門職者の「ピアサポーターによる病院への訪問」の雇用の経験に関しては、千葉、久留米会場で「経験がない」の割合が高く、大阪、帯広会場では「最低賃金以上の収入を得て行った経験」の割合が高かった。

表4 ピアサポートの実践・雇用の経験

	当事者		専門職者	
	n	%	n	%
ピアサポーターによる生活支援				
経験なし	32	47.1%	29	64.4%
経験あり	36	52.9%	16	35.6%
報酬なし	2	2.9%	3	6.7%
必要経費のみ	1	1.5%	0	0.0%
最低賃金を下回る報酬	8	11.8%	3	6.7%
最低賃金以上の報酬	25	36.8%	10	22.2%

ピアサポーターによる病院への訪問				
経験なし	36	52.9%	27	60.0%
経験あり	32	47.1%	18	45.0%
報酬なし	1	1.5%	1	2.2%
必要経費のみ	0	0.0%	1	2.2%
最低賃金を下回る報酬	4	5.9%	3	6.7%
最低賃金以上の報酬	27	39.7%	13	28.9%
1対1でのピアカウンセリング				
経験なし	41	60.3%	37	82.2%
経験あり	27	39.7%	8	17.8%
報酬なし	8	11.8%	0	0.0%
必要経費のみ	0	0.0%	0	0.0%
最低賃金を下回る報酬	4	5.9%	3	6.7%
最低賃金以上の報酬	15	22.1%	5	11.1%
ピアサポートグループ				
経験なし	33	48.5%	34	75.6%
経験あり	35	51.5%	11	24.4%
報酬なし	10	14.7%	5	11.1%
必要経費のみ	9	13.2%	0	0.0%
最低賃金を下回る報酬	3	4.4%	2	4.4%
最低賃金以上の報酬	13	19.1%	4	8.9%

また、「ピアサポーターによる生活支援」、「ピアサポーターによる病院への訪問」「1対1でのピアカウンセリング」「ピアサポートグループ」のいずれかのピアサポート経験がある者が当事者で83.8%、経験のない者が16.2%、専門職者では経験のある者が64.4%、ないものが35.6%であった（表5）。また、経験の有無による他の質問の回答の差はみられなかった。

表5 経験の有無

	当事者		専門職者	
	n	%	n	%
経験あり	57	83.8%	29	64.4%
経験なし	11	16.2%	16	35.6%

\* 「ピアサポーターによる生活支援」「ピアサポーターによる病院への訪問」「1対1でのピアカウンセリング」「ピアサポートグループ」のいずれかが欠けている回答は除外した

### Ⅲ. ピアサポートの実践・雇用の意向

#### 1) 当事者のピアサポート活動の実践の意向（表6）

研修前の調査では「最低賃金以上の報酬を得て実践したい」という回答の割合が多かった順に「ピアサポーターによる生活支援(68.7%)」「ピアサポーターによる病院への訪問(67.2%)」「ピアサポートグループ(59.1%)」「1対1でのピアカウンセリング(55.2%)」研修後の調査では、「ピアサポーターによる病院への訪問(73.3%)」「ピアサポーターによる生活支援(71.7%)」「1対1でのピアカウンセリング(68.3%)」「ピアサポートグループ(65.0%)」であった。

表6 当事者の実践の意向

	研修前 (n = 67)		研修後 (n = 60)	
	n	%	n	%
ピアサポーターによる生活支援				
実践したくない	14	20.9%	7	11.7%
実践したい	53	79.1%	53	88.3%
報酬なし	1	1.5%	3	5.0%
必要経費のみ	2	3.0%	1	1.7%
最低賃金を下回る報酬	4	6.0%	6	10.0%
最低賃金以上の報酬	46	68.7%	43	71.7%
ピアサポーターによる病院への訪問				
実践したくない	11	16.4%	4	6.7%
実践したい	56	83.6%	57	93.3%
報酬なし	0	0.0%	1	1.7%
必要経費のみ	3	4.5%	3	5.0%
最低賃金を下回る報酬	8	11.9%	8	13.3%
最低賃金以上の報酬	45	67.2%	44	73.3%
1対1でのピアカウンセリング				
実践したくない	15	22.4%	10	16.7%
実践したい	52	77.6%	50	83.3%
報酬なし	1	1.5%	2	3.3%
必要経費のみ	5	7.5%	2	3.3%
最低賃金を下回る報酬	9	13.4%	5	8.3%
最低賃金以上の報酬	37	55.2%	41	68.3%
ピアサポートグループ				
実践したくない	9	13.6%	6	10.0%
実践したい	3	4.5%	2	3.3%
報酬なし	3	4.5%	2	3.3%
必要経費のみ	9	13.6%	3	5.0%
最低賃金を下回る報酬	6	9.1%	10	16.7%
最低賃金以上の報酬	39	59.1%	39	65.0%

また、当事者において「ピアサポーターによる生活支援」、「ピアサポーターによる病院への訪問」、「1対1でのピアカウンセリング」、「ピアサポートグループ」のいずれかのピアサポート実践をしたい者が研修前で97.0%、したくない者が3.0%であり、研修後では98.3%、1.7%であった（表7）。

表7 当事者の実践の意向

	研修前		研修後	
	n	%	n	%
実践したい	65	97.0%	59	98.3%
実践したくない	2	3.0%	1	1.7%

\* 「ピアサポーターによる生活支援」「ピアサポーターによる病院への訪問」「1対1でのピアカウンセリング」「ピアサポートグループ」のいずれかが欠けている回答は除外した

## 2) 専門職者のピアサポート活動の雇用の意向 (表 8)

研修前の調査では「最低賃金以上の報酬で雇用したい」という回答が多かった順に「ピアサポーターによる生活支援(69.8%)」「ピアサポーターによる病院への訪問(62.8%)」「1対1でのピアカウンセリング(60.5%)」「ピアサポートグループ(47.7%)」であり、研修後の調査では、「ピアサポーターによる生活支援(85.4%)」「1対1でのピアカウンセリング(85.0%)」「ピアサポーターによる病院への訪問(75.6%)」「ピアサポートグループ(42.5%)」であった。

表 8 専門職者の雇用の意向

	研修前 (n = 43)		研修後 (n = 40)	
	n	%	n	%
ピアサポーターによる生活支援				
実践したくない	3	7.0%	1	2.4%
実践したい	40	93.0%	40	97.6%
報酬なし	1	2.3%	0	0.0%
必要経費のみ	2	4.7%	1	2.4%
最低賃金を下回る報酬	7	16.3%	4	9.8%
最低賃金以上の報酬	30	69.8%	35	85.4%
ピアサポーターによる病院への訪問				
実践したくない	4	9.3%	3	7.3%
実践したい	39	90.7%	38	92.7%
報酬なし	2	4.7%	0	0.0%
必要経費のみ	2	4.7%	1	2.4%
最低賃金を下回る報酬	8	18.6%	6	14.6%
最低賃金以上の報酬	27	62.8%	31	75.6%
1対1でのピアカウンセリング				
実践したくない	5	11.6%	4	10.0%
実践したい	38	88.4%	36	90.0%
報酬なし	3	7.0%	0	0.0%
必要経費のみ	3	7.0%	0	0.0%
最低賃金を下回る報酬	6	14.0%	2	5.0%
最低賃金以上の報酬	26	60.5%	34	85.0%
ピアサポートグループ				
実践したくない	4	9.1%	3	7.5%
実践したい	40	90.9%	37	92.5%
報酬なし	7	15.9%	6	15.0%
必要経費のみ	7	15.9%	5	12.5%
最低賃金を下回る報酬	5	11.4%	9	22.5%
最低賃金以上の報酬	21	47.7%	17	42.5%

また、専門職者において「ピアサポーターによる生活支援」「ピアサポーターによる病院への訪問」「1対1でのピアカウンセリング」「ピアサポートグループ」のいずれかのピアサポートの雇用をしたいものが研修前後ともに100%であった(表9)。

表 9 専門職者の実践の意向

	研修前		研修後	
	n	%	n	%
雇用したい	43	100.0%	40	100.0%
雇用したくない	0	0.0%	0	0.0%

## IV. ピアサポート活動を行うために事前に行ったこと

表 10 にいずれかの形態でピアサポート実践の経験があるものに対して、実践・雇用の際に実際に事前に行ったことを示す。「研修や講習会」と回答したものが当事者で 35 人、専門職者で 16 人、「実習期間」と回答した者が当事者で 24 人、専門職者で 9 人、「マニュアルの作成・使用」と回答した者が当事者で 6 名、専門職者 2 名、「雇用契約書の使用」と回答した者が当事者で 8 名、専門職者で 2 名であった。

表 10 ピアサポートの実践・雇用の前に行ったこと

	当事者 (n = 71)		専門職 (n = 46)	
	n	%	n	%
研修・講習会の実施	35	49.3%	16	34.8%
実習期間をおくこと	24	33.8%	9	19.6%
マニュアルの作成・使用	6	8.5%	2	4.3%
雇用契約書の使用	8	11.3%	2	4.3%
その他	2	2.8%	8	17.4%

## V. ピアサポート活動を行うために事前に必要だと思うこと

### 1) 当事者がピアサポート活動を行うために事前に必要だと思うこと (表 11)

回答が多かった項目順に研修前の調査では「研修・講習会の実施 (91.2%)」「実習期間をおくこと (63.2%)」「雇用契約書の使用 (52.9%)」「マニュアルの作成・使用 (47.1%)」であった。研修後の調査では「研修・講習会の実施 (87.1%)」「雇用契約書の使用 (58.1%)」「実習期間をおくこと (54.8%)」「マニュアルの作成・使用 (48.4%)」であった。

表 11 ピアサポート活動を行うために事前に必要だと思うこと (当事者)

	研修前		研修後	
	n	%	n	%
研修・講習会の実施	62	91.2%	54	87.1%
実習期間をおくこと	43	63.2%	34	54.8%
マニュアルの作成・使用	32	47.1%	30	48.4%
雇用契約書の使用	36	52.9%	36	58.1%
その他	9	13.2%	5	8.1%

### 2) 専門職者がピアサポート活動を行うために事前に必要だと思うこと (表 12)

回答が多かった順に研修前の調査では「研修・講習会の実施 (87.0%)」「実習期間をおくこと (67.4%)」「マニュアルの作成・使用 (58.7%)」「雇用契約書の使用 (56.5%)」であった。研修後の調査では「研修・講習会の実施 (93.0%)」「実習期間をおくこと (79.1%)」「マニュアルの作成・使用 (65.1%)」「雇用契約書の使用 (58.1%)」であった。

表 12 ピアサポート活動に事前に必要だと思うこと（専門職者）

	研修前 (n = 46)		研修後 (n = 43)	
	n	%	n	%
研修・講習会の実施	40	87.0%	40	93.0%
実習期間をおくこと	31	67.4%	34	79.1%
マニュアルの作成・使用	27	58.7%	28	65.1%
雇用契約書の使用	26	56.5%	25	58.1%
その他	11	23.9%	5	11.6%

## VI. 研修プログラムへ期待すること

表 13 に研修プログラムへの期待を示す。当事者が「期待する」と回答した割合の高い項目として「ピアサポート（80.3%）」「参加者同士の交流・情報交換（56.3%）」「雇用ガイドライン（49.3%）」があった。一方、専門職者が期待すると回答した割合の高い項目として「ピアサポート（69.6%）」「バウンダリー（50.0%）」「雇用ガイドライン（45.7%）」があった。

表 13 今回の研修への期待

	当事者 (n = 71)		専門職 (n = 46)	
	n	%	n	%
ピアサポート	57	80.3%	32	69.6%
雇用ガイドライン	35	49.3%	21	45.7%
労働基準法	23	32.4%	16	34.8%
リカバリー・ストレングス	22	31.0%	15	32.6%
バウンダリー	25	35.2%	23	50.0%
セルフケア	31	43.7%	10	21.7%
参加者同士の交流・情報交換	40	56.3%	17	37.0%
その他	4	5.6%	1	2.2%

## VII. ピアサポートに期待する効果

表 14 にピアサポートに期待する効果を示す。当事者が期待すると回答した割合の高い項目として「当事者と専門職者との連携が促進される（52.4%）」「当事者体験に基づく支援が提供される（49.2%）」「ピアサポーターが自分自身を知り成長する（41.3%）」があった。一方、専門職者が期待すると回答した割合の高い項目として「当事者体験に基づく支援が提供される（88.1%）」「精神保健サービスを利用している当事者にとって、人的資源の選択肢が増える（38.1%）」「ロールモデルとして他の当事者の意欲を高める（38.1%）」があった。

表 14 ピアサポートに期待する効果

	当事者 (n = 63)		専門職 (n = 42)	
	n	%	n	%
当事者体験に基づく支援が提供される	31	49.2%	37	88.1%
当事者と専門職者との連携が促進される	33	52.4%	10	23.8%
精神保健サービスを利用している当事者にとって、人的資源の選択肢が増える	12	19.0%	16	38.1%

ピアサポーターが自分に対する自信を高める	20	31.7%	9	21.4%
ピアサポーターが自分自身を知り成長する	26	41.3%	10	23.8%
社会や専門家、当事者をもつ精神障害に対する偏見が軽減される	14	22.2%	8	19.0%
当事者と専門職者の関係がより対等になる	14	22.2%	7	16.7%
ロールモデルとして他の当事者の意欲を高める	9	14.3%	16	38.1%
当事者が仕事を得ることにより、社会の中で自立した生活ができるようになる	21	33.3%	12	28.6%
その他	2	3.2%	0	0.0%

## Ⅷ. リカバリーの考えや自尊心の研修前後の変化

リカバリーに関する考え方と自尊心の研修前後の変化を表 15、表 16 に示す。当事者では RKI-20 の平均得点が研修前 62.63 (SD=7.66) から研修後 63.65 (SD = 7.39) に有意傾向で増加がみられた ( $p = 0.075$ )。専門職者では RKI-20 の平均得点が研修前 70.32 (SD=7.68) から研修後 72.76 (SD = 7.47) に有意な増加がみられた ( $p = 0.004$ )。

表 15 当事者の得点の変化

	n	研修前		研修後		p
		平均	SD	平均	SD	
RAQ-7	63	28.52	3.11	28.62	3.25	0.826
RKI-20	60	62.63	7.66	63.65	7.39	0.075
自尊心尺度	56	33.25	7.53	33.43	7.59	0.756

表 16 専門職者の得点の変化

	n	研修前		研修後		p
		平均	SD	平均	SD	
RAQ-7	39	28.44	3.19	28.92	2.98	0.227
RKI-20	38	70.32	7.68	72.76	7.47	0.004*
自尊心尺度	38	34.74	6.78	34.76	5.55	0.962

次に研修前の RAQ 得点、RKI 得点、自尊心尺度得点を中央値により、低得点群、高得点群の 2 群に分け、それぞれ研修前後の得点を比較した。その結果を図 1、図 2、図 3 に示す。低得点群でのみ RAQ 得点、RKI 得点、自尊心尺度得点が研修前後で有意に増加した (それぞれ  $p=0.04$ 、 $p=0.002$ 、 $p=0.016$ )。

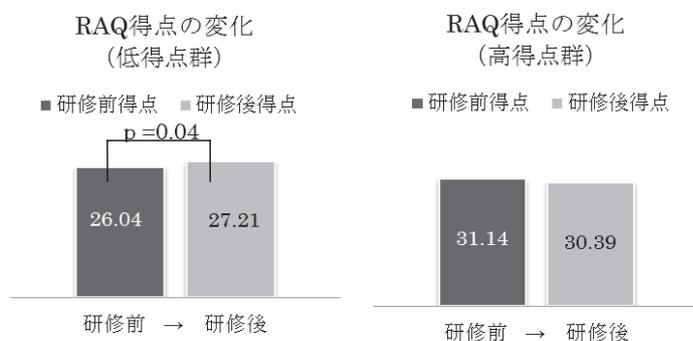


図 1

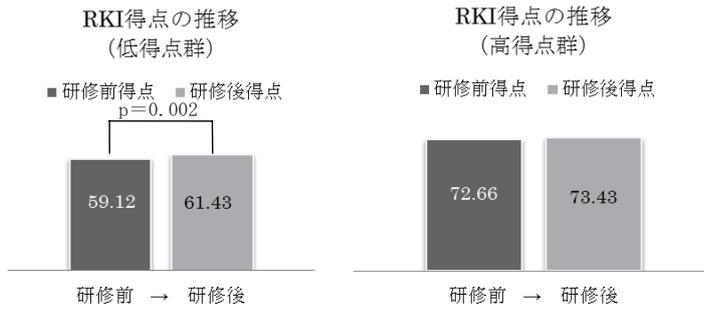


図 2

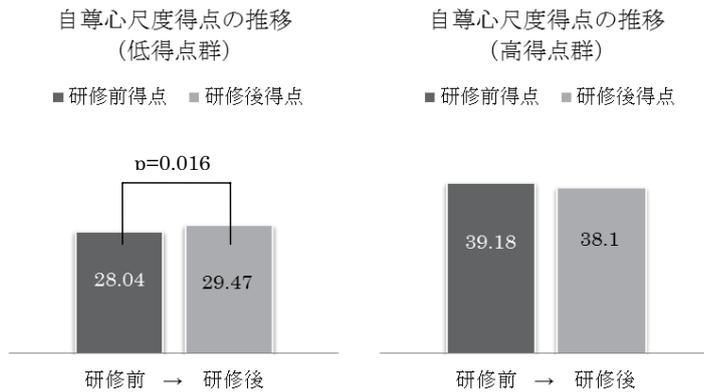


図 3

## IX. 研修全体の感想

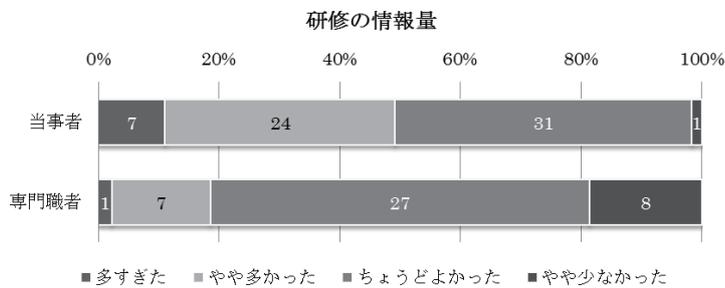


図 4

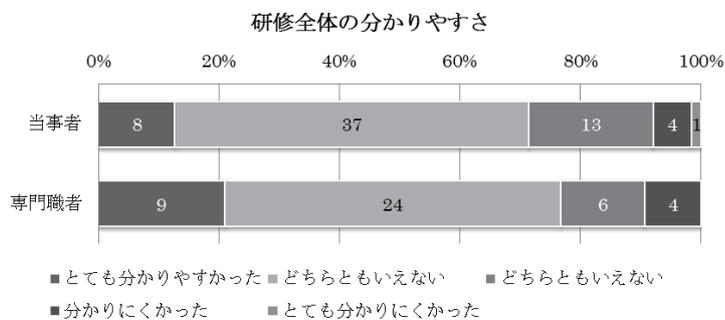


図 5

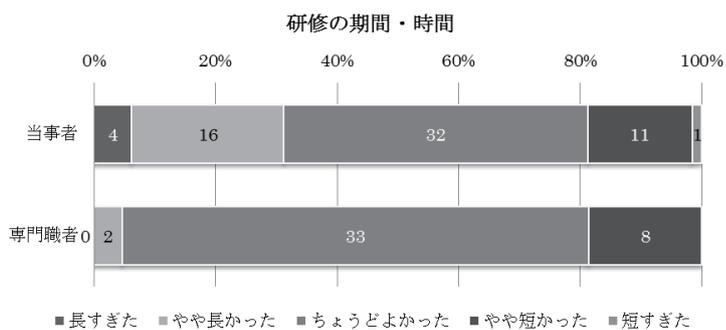


図6

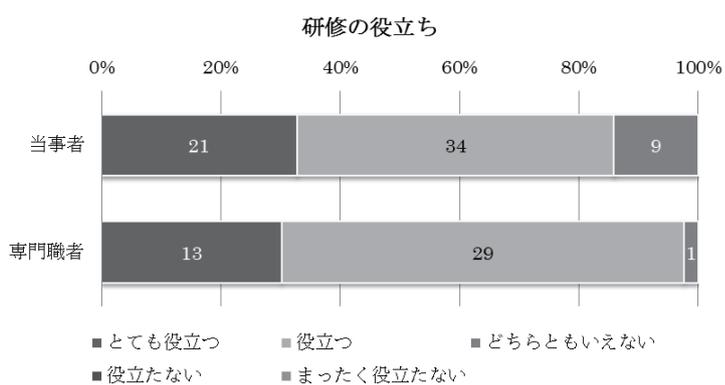


図7

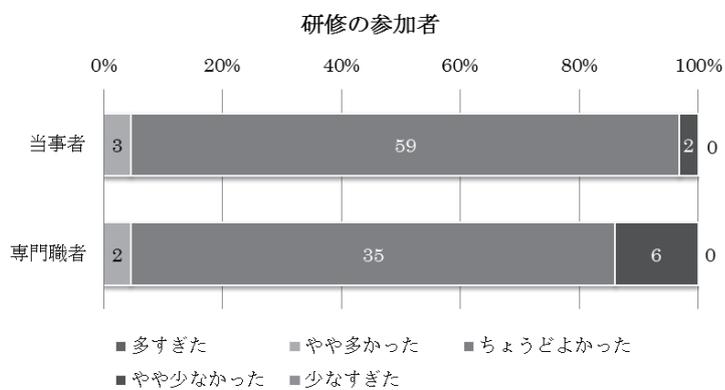


図8

## X. テキストの感想

5

モデル研修受講者評価分析

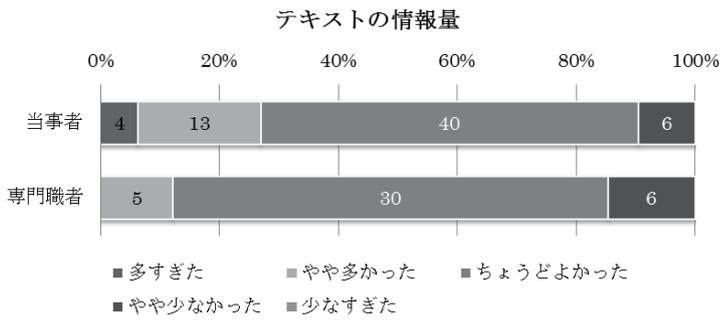


図 9

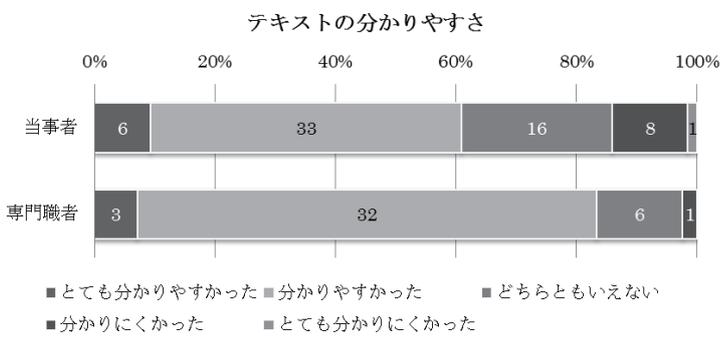


図 10

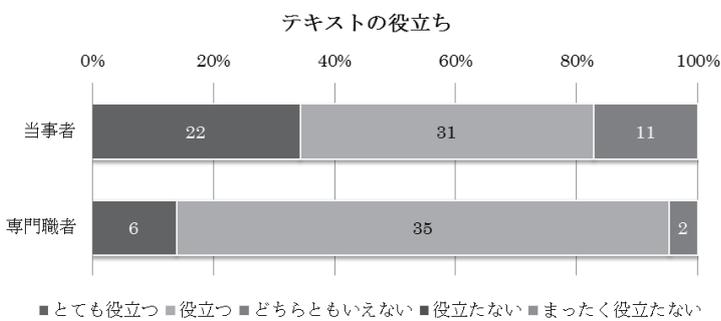


図 11

## XI. ガイドラインの感想

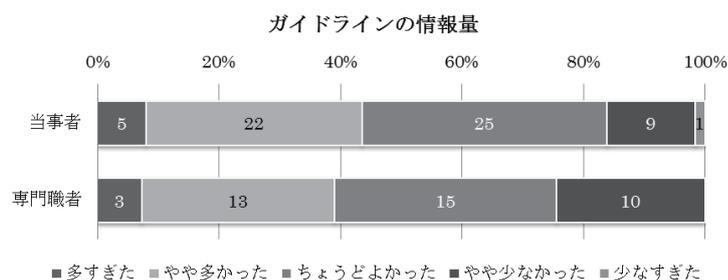


図 12

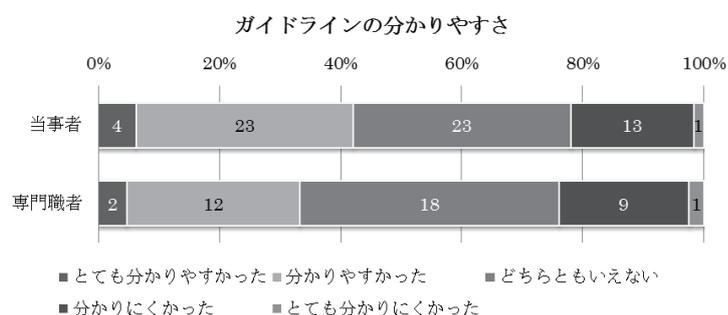


図 13

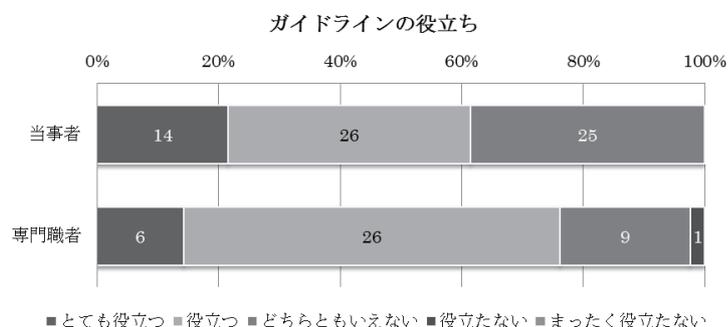


図 14

## XII. 自由記述

### 1) 「どのような形で活動・雇用したいか」

#### (1) 当事者

##### 多かった意見

「他のスタッフと同じようにきちんと施設と雇用関係が結ばれている雇用でありたい」

「チームの一員として他のスタッフとうまく連携していきたい」

「ピアスタッフの専門性を持って独自の仕事内容で活動したい」

##### 他の意見

「あまり型にはまらず、自分も相談者もリラックスして対話できるようになりたい」

「調子の悪い時は遅刻・早退を認めてほしい」

「当事者とは公私の区別をわきまえ、仕事と割り切って接する」

## (2) 専門職

多かった意見

「雇用契約を結び、責任ある形でしっかりした賃金のもとで活動していくのが良い」

「他のスタッフと対等な形で支援を行うチームで活動してほしい」

「経験を生かして活動してほしい」

他の意見

「ピアに特化した雇用ではなく、普通の従業員の1人として雇用していく」

「本人がリカバリーに向かうレールに乗るための動機づけの役割を果たしてほしい」

「ピアサポート活動のあり方そのもの当事者も交えてもっと多面的に議論する必要がある」

## 2) 「実践や雇用するにあたって困ったことや心配なこと」

### (1) 当事者

とても多かった意見

「バウンダリーの問題が非常に心配」

他の意見

「仲間や行政などの多くの人からの理解が乏しい」

「対象がピアサポートを必要としているかわからないときに困る」

「クローズで働くには資格が必要ではないか」

### (2) 専門職者

多かった意見

「ピアスタッフが事業所と支援対象者との間で板挟みになることが不安」

「自分自身の体調管理が疎かになることが心配」

他の意見ピア

「困っていることに注目してしまうかもしれないと心配」

「ピアスペシャリスト自身がほかのメンバーから疎外されてしまう心配」

「専門家の言いなりにならないか心配」

## 3) 「研修全体の感想」

### (1) 当事者

多かった意見

「大変わかりやすい内容だった」

「グループワーク中心で忌憚なく話ができ、いろいろ聞けてよかった」

「3日間で早く終わってしまった」

#### 他の意見

「もう少し時間的にゆとりのあるプログラムにしてほしかった」

「内容がむずかしかった」

「有資格者の人のみで理解しあう傾向があった」

「ピア当事者の人の参加があまりなかったのが残念」

#### (2) 専門職者

##### 多かった意見

「グループワークでいろいろな人と意見交換できたのがとても良かった」

「ピアサポーター、支援者の両方が参加し、お互いの理解が深まった」

#### 他の意見

「これまでの積み重ねを分かりやすく伝えてほしい」

「研修の目標がどこにあるのかを確認してほしかった」

「スペシャリストの養成とガイドラインの作成を一緒にすることは難しいのではないか」

#### 4) 「研修で感じた抵抗感、違和感などについて」

##### (1) 当事者

##### 多かった意見

「研修中つらくなったりもしたが研修はとても有意義であった」

「今後いろいろな立場の人と模索して、ピアサポーターが制度化されたらいいと思う」

#### 他の意見

「最低賃金を守ることやガイドラインが実現するのはまだ困難ではないかと思う。」

「病気の世界でとどまる感じがする。ウェルネスの方向性が感じられない」

##### (2) 専門職者

##### 多かった意見

「これから作り上げていく必要がある」

「もっと実際の活動や地域との交流の様子などを具体的に知りたかった」

#### 他の意見

「ピアスペシャリストの考え方そのものには共感する」

「ピアスペシャリストとしての雇用には反対。従業員の1人がたまたまピアであるというのがあるべき姿ではないか」

「ピアの専門性をはっきりとさせる必要」

「役所的な感じがする」

# 3

## グループディスカッションの結果

### I. リカバリーについて (表 17)

1) 講義やグループワークを終えて、リカバリーの考え方はピアサポートスペシャリストの活動に役立つと感じましたか？

リカバリーの考え方は、ピアサポートスペシャリストとして支援を行う人とその支援を得る人との両方に役に立つと認識されていた。ピアスペシャリストは、支援している人のリカバリーを信じることで支援のやりがいや動機が高められ、被支援者は、ピアサポートスペシャリストの話を通じて、退院や地域での生活、自分の人生について具体的なイメージや希望を持つことができる、という利点がある(1)。また、リカバリーストーリーを聞いたり、話したりすることで、自分自身に対する理解が深まる、相手のことをより深く知ることができる(2)、経験に基づく共感や理解が得られる(3)、病気とリカバリーの両方を知っていることこそがピアスペシャリストの専門性であるなど(4)の意見が出た。

2) 実際に、自分の職場に戻ってリカバリーストーリーを共有してみたいと思いましたか？ピアサポーターとしてリカバリーストーリーを共有する時に、難しそうなおこと、不安なおことはありますか？

ピアサポートスペシャリストとしてリカバリーストーリーを話してみたい、専門家がリカバリーストーリーを語るのも親しみが持てるので良いなど、リカバリーストーリーをピアサポートスペシャリストの活動の中で生かすことに意欲的な意見が出た一方で(5)、「相手の話が止まらなくなる」「話すことで辛くなる」「話した内容について批判される」「話した内容を噂として流されることが不安だ」「深く入り込んではいけない気がする」「相手の状況や関係性、タイミングが難しい」などの意見も出た(6)。また、職場や地域の環境整備が必要という意見もあった(7)。

その他、リカバリーストーリーを共有するために必要な条件として、話をする人と聴く人の間に対等な関係があることが挙げられた(8)。また、リカバリーストーリーが他者の役に立つには、うまくいかないことや弱さなどについても語る必要があるという意見が出された(9)。リカバリーストーリーをどのように共有したら良いかとの意見交換では、普段の会話の中で話すのが自然という意見(10)と、事前に説明を行う、勉強会で取り上げるなど語る場の設定をした方が良いという意見があった(11)。リカバリーストーリーを語ること、聞くことには、タイミングや関係性、聞く力、聞く人への配慮、話す人をサポートする体制、マニュアル、トレーニングなどが必要だという意見も出た(12)。その他、話さない権利もあるのではないか、話す人でもなく聞く人でもない傍観者という役割を体験することが必要だという意見が出た(13)。

リカバリーの意味や考え方は人によりさまざまであった(14)。リカバリーとピアサポートスペシャリストの活動がどのようにつながっているのかについては、まだはっきり理解できていないという参加者もいた(15)。他に、研修資料の中にあった「リカバリーストーリーは自分のために語るのではなく、他人を手助けするために語る」という表現に違和感を覚えるとの指摘があった(16)。

表 18 聞くこと・話すことの利点

動機・気力・自信 の高まり	人を支援していく中で、相手が良くなっていくイメージができないとこっちも元気がもらえない。きっとこの人もこうなっていくんだろうなということを自分も経験して、その人にもこう言う段取りがあるんだろうなと思えることが支援の力にもなっていく。	1
	押し付けは難しいと思うが、話すことによって、元気になってもらえること、この人も病気なんだけど支援する側にまわってるな—という利点もあると思う。	1
	経験した人の話は、業種とか関係なく、聞くだけで何かプラスになる、勇気を貰う。	1
	俺も通ったんだから、お前も通れるよっていうふうに思ってもらえれば。	1
	誰かの経験をきいて勇気をもらったことがある。相手に共感してもらえたり、自分もやれるんじゃないかっていうキッカケ作りとか、すごく意味があると思う。	1
	快復していない時はリハビリ体験談とか話すのはつらいが、病状が安定してくると、話すことでかえって自分も安心するし、対象者の方を元気付けることもできるんじゃないかと思う。	1
	長期入院している方々にリハビリすることを伝えていきたい。リハビリのことを伝えてワンステップして、外の社会に出て行くための力をつけてもらえたら嬉しい。	1
	実際の体験で、話した後、その人自身にいい影響を与えているのを目の当たりにしている。自信にもつながる。自分で振り返って話すと言うのはすごくいい。	1
	特に先輩、リハビリを経験した人の意見というのは、まだそうでない、あるいはその過程にある人にとっては、すごく基本的には励ましになると思うので、役に立つと思う。	1
	私はこうだったよってこうやって頑張ったんだよっていったら、相手に感謝されたりして、自分のリカバリーストーリーを語ることはすごく良いと思うし、リカバリーストーリーをきちんと自分で持っているのは、1つの財産だと思う。	1
	話したり聴いたりして、ああ同じなんだとか、そうだったんだな、というやり取りをすることは自信になる。	1
	30歳代の方々に、生活保護を受けて、働く意欲がなくなって病気を隠れ蓑にしている人を多く見かける。その方々に、リカバリーストーリーを是非聞いて、人間あきらめちゃダメなんだ、前向きにというのを聞く機会があると良いと思う。	1
	施設に通って、デイホスピタルに通って、話をしてもらおうというだけでも、社会とかかわりがそれで持ててるといふ部分が大きいと思う。	1
	あの人がある意味このくらいで退院できるなら、我々も自信になるし、私もやってみようかっていうモチベーションがあがる。	1
自分のところでは、当事者の体験談を語るというのは割とよく見られるが、回復が信じられるようになるっていうのはすごく大きいと思うし、役に立っていると思う。	1	
自己と他者の理解	自分ひとりじゃなくいろんな人の支えも必要と学んだ。自分も乗り越える力を持っているということだと思った。	2
	話すことは自分を見つめなおすことになるので、ある意味辛い作業かもしれないが、話しているうちに乗り越えられることもある。また聞いてもらった人から逆に勇気をもらえることもあると感じた。	2
	人のせいにしてたり自分が悪かったと言う形で問題を結論付けてしまうと何1つ問題が解決しないので、例えば問題が起きてる時に、考え方を、本人を思い込みをちょっと外してあげる。	2
	自分を振り返る、過去の経験を振り返る。今だからこそ振り返って見れて、気づけて、活かせるというのはすごく力になるし、それがサポートする力にもなっていくのかなという気がした。	2
	ピアカウンセリングの時に、相手に相談される時に、寄り添うときに、リカバリーストーリーがしっかりしていないと、寄り添うことができない気がする。自分の振り返りができていないと相手の気持ちかわかってあげられなかったりとかがある。自分の確認の意味でも必要と思う。	2
	相談を受けながら、自分でも自分の解決を試みたりとか、自分を振り返ったり、そういう効果を貰ってるような気がしている。	2
	リハビリはピアサポートと言う前に自分自身がリハビリを体験する、自分の中に生きる強さや可能性をまず信じれる、みつけるということだから、誰かをサポートするには自分をよく知っておいたりとか、自分のよさとか知っておく必要がまずあるんじゃないか。	2
	いろいろな人の意見を聴くことによって、自分も成長できる。	2
	当事者・健常者かわらず、誰でもそれなりの人生はある。そういうのに気づいて話すのは自分にとってもプラスになる。お互いの循環、語り合えたら嬉しい。	2

自己と他者の理解	職場ではスタッフもしんどうい話は聞かないし、メンバーも聞かないでくれみたいな感じで、しんどうい時期の話聴いていくのはタブーやマイナスのイメージだった。でもそこがあってしんどういんだけど、それもそこから行くのが1つの経験だったり、慣れるというプラスの意味がきけたので、前があって今があってこれから、というストーリー全部の中で、プラスに考えられるということ学んだ。	2
	リカバリーは回復、再生ということばがあったが、自分の中では成長かなど。病気になったことによって、また成長できる時期になったと思うときがあって。リカバリーの考え方はピアサポーターの活動をしていく上で、つぶれないためにも役立つ。	2
	自分が自分を語ることで自分の立ち位置が分かるし、自分が何を考えているのかっていうのもわかるので役立つと思う。	2
	その人を知るという意味で、役に立たないってことは無いと思う。その人の考え方についていけなくても、その人の持つ人間性とかそういうのは理解できると思う。	2
	自分が語るだけではなく、その人の人生のリカバリーストーリーと聴いてあげるのも大切と思っている。	2
	話した人に対しての、よくそこまで話せたね、という賞賛	2
経験に基づく共感や理解	話して共有することによって相手にわかってもらうこともできるし、病気について理解してもらうこともできる、簡単な方法。リカバリーストーリーを作って実際に話すこと、きくことは、知らない間に何かを吸収しているのだと思う。広めるべき。	3
	共有する悩みとかがどこかで共通するものがあると思う。スペシャリストが当事者に向かって何か話して下さいと言ってもなかなか語れない。でも体験談を語ることによって、気づく面もあるし、その後で自分もこう思う、こういう体験をした、と繋がっていくこともある。	3
	退院した後こうだったんだよとか、ピアサポーターなり体験した人の話を聴いて、出てみたいなって。専門家がもう出てもいいよってことじゃない。	3
	なかなかスタッフとか専門職の方にはわからない体験を、ピアの方は持っているので、ピアの方が言うほうがかなりの力を与えるし、相手に対して力をもらえるんじゃないかと思う。	3
	話を聴いて、それいいかも、とか使えるかも、と思える瞬間がある。	3
	その人達に共感してもらうという意味で、自分の体験を話してもらうというのが1つある。また、その人達に、こんな風に自分は対処してきたんだよとかアドバイスみたいな、そういうことのために意味がある。	3
	その状況に同じ境遇を体験しているからアドバイスがすんなり言える。その方に受け止めてもらえるかわからないけど、少しでも安心してもらえるんじゃないかということを感じる。	3
	医者は実際に体験したわけじゃないのでどうしても理屈・理論になる。でも体験した人は自分の体験を通じて、こういうことをしてもらって良かったとか、こういうことはあんまり役に立たなかったとか、実体験を持っているので役に立つと思う。	3
	自分の体験から共有することの意味をすごく知った。触発して、されて、みたいなことをお互いにする。	3
	共有するとは、聴くだけではなく、聴いて自分のものに、自分を振り返る、自分に返すということ。	3
	話したところ、よかったと言ってもらえたなどの体験がある。そういうのが励みになる。同じ病気をしているかた同士だからわかり合えると思う。	3
	同じ病気など共通の何かがあるグループで、共感が得られるものであれば役立つのではないかな。	3
	他の人もこういうことで悩んでたんだって知ること、仲間になったり、関係がつくれることもあると思う。	3
人に聞いてもらって、お互いコミュニケーション取ることで、いろんなことの情報を得られるのが、いいと思う。	3	
信頼関係	やり取りを通じて信頼関係が生まれる。	4
活動の広がり	(実際の活動の中で) 1人の人が話されると、あっ、自分もなんかできるんじゃないかなとか、自分もなんかやってみたいなって言われる方が出てくる。	4
専門性	今までの生き方をやめて新たな生き方を価値観をもって歩んできてというのと、まだ始まったばかりの当事者の気持ちと両方わかるっていうのは、それはスペシャリストだなって。	4
	リカバリーの話は、ピアスタッフがいらなくても何人が集まっていれば自然にそういう話になる。ピアスタッフやピアスペシャリストの役割は、それぞれの人のストレンスを引き出すような役割を出るといい。	4
有効な支援技法	自分もサポーターだけではなくサポートされる側でもある時もあるので、そういうことをしないと学ばないので(サービスや支援の送る手となる上で)役に立つ。	4
	自分がリカバリーすることで、リカバリーがピアサポートに生きてくる。	4

## II. バウンダリーについて (表 19)

### 1) 「バウンダリー」の言葉や意味はわかりやすかったですか？

研修を受けてバウンダリーという言葉のある程度理解できたという参加者もいたが (17)、理解しにくいという感想も多く聞かれた (18)。イメージを描きやすいようにバウンダリーという言葉の入った文章や例を多用してほしい、英語のスペルや直訳も知りたい、基礎知識として概念の説明が欲しい、体験談を聞きたいなどの意見が出た (19)。バウンダリーはモラルという言葉に置き換えると理解しやすいという意見が複数あったが、モラルには個人差があるのでバウンダリーと同じ意味として理解するのは適切ではないという意見も出た (20)。また、関係性の距離や境界線、心得などとして考えると理解しやすいという意見も出た (21)。

### 2) バウンダリーの考え方は、ピアスペシャリストが活動するうえで役に立つと思いませんか？

バウンダリーの考え方は、ピアスペシャリストが判断や支援をするうえで役に立つという意見が多く聞かれ (22)、バウンダリーを明確にすることは被支援者にとっても利益があることを認識すべきだとの指摘があった (23)。また、ピアサポートスペシャリストはバウンダリーの葛藤を抱きやすい、ピアスペシャリストに特有のバウンダリーについて考えていく必要があるという意見も出された (24)。

「臨機応変にバウンダリーをひくことのできるピアサポートスペシャリストは、あまりバウンダリーを意識する必要は無いのではないか」「バウンダリーを意識することでピアという立場だからこそできる支援が難しくなるのではないか」と言う疑問の声があがり、組織として「できること・できないこと」の境界線を決めておくことは必要なのではないかと議論がなされた (25)。

バウンダリーに関する講義の後、バウンダリーについて困ったこととその対応についてグループで経験を共有した (章末資料参照)。バウンダリーの内容や程度は個人によって異なっており、各機関や個人が判断できるような柔軟性をもたせることが必要だという意見が多く出された (26)。また、細則を定めるのではなく、施設や事例ごとに検討をすることのほうが大切だという指摘もあった (27)。

ピアサポートスペシャリストがバウンダリーに関する問題や悩みを解決していくためには、相談できる人の存在が必要であること、ガイドラインがあること、異なる組織の人たちと風通し良く一緒に仕事をしていくこと、クライシスプランを作ることが有効だという意見が出た (28)。

### 3) その他 (研修でのバウンダリーの扱い方など)

バウンダリーについて研修で取り上げたことに関しては、「新しい概念を知ることができてよかった」、「役に立つ考え方だと思った」「悩んで良いのだと知って楽になった」など、高い評価が得られた (29)。一方、バウンダリーについて禁止の表現が多く、違和感があるという意見があった (30)。研修の方法については、グループワークや困難事例の紹介が必要であるという意見が出た (31)。

表 19 バウンダリーの言葉や意味はわかりやすかったか？

説明は適当であったか	わかった	説明をいただいて、すぐわかりやすかった。	17
		皆さんのお話を聞いている中でイメージとしてはわかってきた。	17
		何がなんだかかわからないところからなんとなくわかってきたところ。完璧にはわかってないけど。	17
		大体わかったが、そればかり言ってもねという感じが、ディスカッションの中で新たなものとして見えた。	17
		バウンダリーの意味については非常に曖昧なんだなというところから一歩抜け出せた。	17
		考えていくと曖昧だし難しい概念と思うが、必要なことなんだろうなど。知れてよかったですと思った。	17
		ニュアンス的なものはわかったが、自分が実際に使って喋ったりできるかと言うともうちょっと……。	17
	わかりにくい	専門性とかいうことで、わかりにくい言葉を使って、ややこしくして逃げてるんじゃないか。ここまで説明できないって言葉ってありなのかと思う。	18
		人に説明しろって言われたら、なんて説明しようという感じ。言葉としては、拒否感が出る、難しい言葉。	18
		バウンダリーじゃなくてもいいんじゃないか。モラルでもコンプライアンスでもいい。	18
説明について	例がほしい	イメージが湧くように文章の例をとにかく出して欲しい。	19
		バウンダリーって言葉が入った文章の例がもっと欲しかった。	19
	原語	バウンダリーは英語ではスペルはこう、直訳するとこう、でもここではこういうような意味合いで使います、みたいなことがあったほうがいい。	19
		英語なんだろうってことはわかったが綴りがなんだろうって。境界・限度ってなってるけどもう少し違う日本語が当てはまるのかなとも思う。	19
	基礎知識	基礎学問的なところがいると思う。	19
経験談	説明だけではわからなかった。実際サポーターであるかたや医療関係者のかたとかの経験からの話をきいて、少しつかめた感じ。でもまだはっきりわかってるわけではない。	19	
バウンダリーを表す日本語	モラル	言葉の直訳と話し聞いても難しかったが、モラルに置き換えたらイメージが付きやすかった。	20
		バウンダリーって言葉がわからない。モラルって一番しっくりくるのに置き換えるとわかる気がするが。	20
		テーマとしてはバウンダリーという言葉はいい言葉じゃないかと思う。バウンダリーの中に、モラルとカルールとかが入っているんですよ、という研修のテーマだと進めやすいかなと感じた。	20
		テキストにモラルと書いてあったのでなるほどと思い、ちょっとわかった気がした。また、最初にピアサポーターになった時の心構えみたいなものだと思ったらすんわり頭に入った。	20
		バウンダリーじゃなくてもいいんじゃないか。モラルでもコンプライアンスでもいい。	20
		モラルも人それぞれ違うので、その言葉では曖昧で適当ではない。	20
	境界	バウンダリーって境界があって、超えたり超えなかったり、要するに超えてしまっただけじゃないってことだと思う。相談相手がいると軽減される。	21
		境界線という言葉を使って進めていったほうがわかりやすいのかなという印象を受けた。	21
		バウンダリーと聞いて、境界線ってなんかイメージしない。境界線といたらボーダーラインとか。	21

バウンダリーを表す日本語	境界	意味的には、境界線とか距離感とかと受け取った。	21
		サービスを受ける人とする人の人間関係で、この線を越えてはならないというのが境界線だと思う。その点はたくさん意見を聞くことができて勉強になった。ただ、テキストには限度とも書いてあるが、これはなんだろうという疑問が解けない。	21
		境目っていう日本語がしっくりきた。	21
		利用者とメンバーとスタッフの線引き、友達と友達の線引き、親と子の間の線引き。お隣さんとの間の塀。あらゆることにバウンダリーはかかっているんじゃないかと思う。	21
		言葉と内容が今日一致したような気がした。専門職になって初めて悩むところといえば、線引きという部分がバウンダリーなんだって、言葉と内容が今日、一致したような気がする。	21
		バウンダリーという概念は、今までは、踏み越えちゃいけない一線。支援者としての一線というような言葉で使っていたものではないか。	21
		支援をするにあたって自分の立場もあなたの立場も守るための境界線なんですよっていう、すごくわかりやすいと思いました。	21
	心得	(バウンダリーは) 心得。二回出てくると思う。一回目はここまでやんなくてもいいんじゃない、と自分なりの心得があっというんじゃないかと自分なりの心得でやってみて、うまくいかなかったら、やっぱりここに戻ってみようかと、これが二回目。だから知識として持っておくにはすごく役に立つと思う。一回目は崩す感じ、どうしようもなくなった二度目は固執する形。	21
		「心得」だと人間らしい、その人らしさが出るような気がする。	21
		心得・モラルはわかりやすい。心得は日本語なのでしっくりくる。	21
		バウンダリーや倫理、規則はがんじがらめになるような感じがするが、心得だとがんじがらめな感じがしない。ちょっとゆるい感じがするのでしっくりきた。	21
		行き詰った時のふり返りのチェックにはいいかもしれない。だが、あまりにも規則みたいにしてしまったら、もしこれをちゃんとやらなかったら罰則みたいな感じになってしまったら、身動きが取れなくて、柔軟にケースバイケースでいい仕事ができなくなってくと思う。だから『心得』くらいのふわっとしたものにしておいたほうが良い。	21
	礼儀	バウンダリーを日本語に置き換えると、親しき仲にも礼儀ありというような意味なのではないか。	21
	距離	距離を置くって感じですかね、上手に距離感を保って付き合っていく。	21
		線引き・距離感、そういった言葉を並べた何かという感じ。	21
	約束事	最低限の約束事を守るみたいな感じにとらえた。	21
	その他	完全にオフの時の自分でも完全に楽しめてるんだったら、まあいいのかなって思うんですけど、それをちょっとでも負担に感じるようになってくると、それは脅かされてるっていうことだと思う。	21
		節度という感じ。節度ある支援と支援される側の相互関係。	21
		英語を訳すだけだと境界だが、きっちりじゃなくてもいいんだなと。相手によって違うという感じでいくと入りやすいかな。	21
		訳せないのだからそのまま使ったほうがわかりやすい	21
車の制限速度の守り方、ハンドルなどの遊び・隙間の部分と同じなのかな。きっとそういう部分にその人らしさがある。		21	
日本人にあったような考え方ややり方に変換して広げていったらいいものになるのかなと感じた。		21	
夜中に電話がかかって来た時など、電話を切るのは難しいが、線引きっていうのは電話をうけないってこと。バウンダリーって割り切るっていう意味なのかなってちょっと思った。		21	
バウンダリーをまったく考えなかったところにとっては、これを取り入れることは非常に有効だと思う。		—	
—		—	
その他	就業規則はあっても、バウンダリーという言葉は使っていなかった。	—	
	バウンダリーという言葉はこれから公用語みたいにどんどん増えていくので、こういう風な仕事しているからには、覚えていって、皆に知られなきゃいけないんだなと思った。	—	
	バウンダリーとカリカバリーストーリーという言葉は初めて知ったので、勉強になった。	—	

その他	その他	規則で決まってるみたいになると断りやすい。ないと、自分の判断とかやる時に迷いとかは気持ち的なもの発生してくる。	22
バウンダリーの必要性	必要	予め約束事は決めておいたほうがいい。	22
		ある程度線引きしといたほうがいい。	22
		困った場面で、バウンダリーがあると方向性とか距離感がある程度つくと思う。困ったときの1つの基準。ないと多分動けなくなると思う。	22
		バウンダリーというと、ここまではやんなきゃいけない、ということも出ると思う。サービス提供者としてどこまでっていうことの基準にもいけるのかなと思う。質を確保するという意味でもいけるのかなと思う。自己研鑽と同じこと。	22
		1つ要求して満たされるとエスカレートすることを考えると、あったほうがいい。	22
		共倒れや公私混同にならないために、役立つと思う。	22
		自分の情報を守るとか、あとは、自分の体調を守るためには、ちょっとあったほうがいい。	22
		自分が体調悪かったりするといい支援もできないから、プライベートな楽しみがあって、ストレス発散があって、ストレスがあったら支援にも影響してくるから、仕事と割り切ってるバウンダリーはいいと思う。	22
		自分を犠牲にして何かをしようとしても、支える側が、潰れてしまう。ここから先越えたらちょっと危ないなど、自分なりに自分をわかっているっていうか、自分の線引きを作るっていうのもすごくいい意味で大切なことだと思う。	22
		バウンダリーみたいなことはどの専門職でも習う。だからピアスペシャリストでも出てくるのは普通のことだと思う。	22
		自分を守るために、ある程度のバウンダリーは必要だと思う。	22
		仕事をしてる時の自分と、家庭の中での自分を分けるっていう意味でもバウンダリーって必要だと思う。そこを曖昧にしちゃうと、プライベートがなくなっちゃう。	22
		バウンダリーというのは、職種・業種、年齢、性別、環境、さまざまな要素があって、自分自身がどこで線引きをするかっていう自分自身の問題だが、自分の身を守るってこの意義を知るとは役に立つと思う。	22
		バウンダリーを引かなかつたら、相手方の状況によっては、いろんなリスクを、夜中起こされたりとか、生活が乱されていくことがあるので、バウンダリーは必要だと思う。	22
	ある程度お互いを守りながら、かかわっていくっていうことが、長くその仕事を続けていくっていうことにとって、大事だと思う。	22	
	ピアスペシャリストが1人でかかえ込まないようにバウンダリーっていうのは役立つと思う。	22	
	今の自分の境界線では、支援者側になった時に通用しなくなって、問題も起きてくるんだなとは思った。今、恵まれているけど、危機感をちょっと持ったほうが、ちょうどいいのかなと思った。	22	
	異動とか退職した後に、その次の人とか代わりの方が、あの人はああやってたのによって言われると、そういった時にバウンダリーの考え方がすごい必要なのかなと思った。	22	
	バウンダリーがピアスペシャリストや支援者にとっても支援される人にとってもよいという認識じゃないと。自分だけ守るためにはこれはしないんですよというのも変な感じ。自分も相手も守るため。	23	
	支援者・被支援者に役立つ	自分を守るということと、それによって相手も守る。その時は相手はどう思うかわからないけど、あとあとそういうふうに結びついていくんではないかと思う。	23
自分を守る。任せられた仕事を遂行するというかそういったところでは、必要だし、基本的なマナーだと思う。支援する側は持つておかなきゃいけないが、受け手もそういう意識があったらいい。お互いにそれなりにわかまえる、ある程度の共通理解があったら役に立つのではないか。		23	
役に立つ以上に、必要だと思う。1つの問題を解決するためにいろいろ話し合う時に、バウンダリーを抜きにすると二人ともこけてしまってる危険だと思う。そういう事態を避けるためにも役に立つ。		23	
サービスを受ける側からしか考えていなかったが、サービスを提供する側のほうのプライバシーとかいろんなものを守る、健康を守るという意味では大事なものだと思った。		23	

バウンダリーの必要性	支援者・被支援者に役立つ	お互いを守るもの。あいまいにしすぎちゃうと、どちらにも悪影響を与えてしまうもの。ここに書いてあるのはベースで、これを踏まえて、ケースバイケースで柔軟に、臨機応変に対応していくことができると、よりいい支援ができるのではないかなと思いました。	23
		自立の妨げにならないようにするためには、バウンダリーは必要だと思う。支援するほうも受ける側もお互いに役立つ。	23
		距離感は本当に変わっていく。最初はバウンダリーという言葉も知りませんでしたし、なんでスタッフってプライベートの話してくれないんだろうって、最初はすごくマニュアル通りで嫌だったが、長い間通ってお付き合いをしていくうちに、自分でもある種割り切ったこういうもんなんだなっていうのがちょっとわかってきた。そういう距離感っていうのをわかったうえで、お互い気持ちよく付き合えるやり方なのが、少しずつ感覚的にわかってきた。多分、そのほうが俺も楽なんだろうなって思いました。バウンダリーって、お互い守ってそういうところもちょっとあるのかなって思いました。近付きすぎて、おかしな関係になったりとか、ぎすぎすしたりとかしなくなるような、すごく微妙で絶妙なというか、そういうなんか、距離感がある。	23
	特有のバウンダリー	ちょっと深入りしそうになる時があるので、それをやっぱりしっかり線引きして、スペシャリストになったら線引きしなきゃいけないなって、強く思った。	24
		ピアならではのバウンダリーって何かってことも考えていかなきゃならないと思う。	24
		病気をすると、自分を守ることの大切さってすごくわかることがあるから、多分ピアスペシャリストではバウンダリーがことさら強調されるのではないかな。	24
	疑問・難しさ	ピアの人とかは特に気持ちがわかるがゆえに、応援したくなって、どんどん深みにはまりやすいかもしれないので、すごくバウンダリーは大事だと思う。	24
		病気の人で、働いてる、ああいう人になりたいなとか、あの人ができるんだったら、俺もできるだろうっていうようなシンボルとしてのピアスペシャリストであれば、バウンダリーっていうのは高く設定したほうがいいと思うし、同じ仲間と同じ病気を抱えて、共感できる、共感者としての立場での支援者であれば、バウンダリーっていうのはまたネックになってくるっていうところもあるので、ピアスペシャリストの定義によって、バウンダリーの位置っていうのも変わってくるんじゃないかなと思う。	24
		バウンダリーをすごく持つことによって、偉くなっちゃうとか、寄り添うことができるピアではなくなるような気がした。	25
		ピアスタッフの役割ってなんだろうって考えた時に、その当事者の生の声を聴かずにピアサポーターの仕事ができるかみたいな感じがする。ある対象者さんにかかわっていた時、施設の人から電話番号は絶対教えちゃいけないといわれたそうだが、その施設のスタッフと対象者さんがひっきりなしに電話でやり取りしているので、それじゃあピアサポーターの仕事って……となんか歯切れが悪かった。本当に困っているときに助けられないのかなって。	25
		バウンダリーを意識して業務をしなれば、なしくずしになってしまうが、逆にバウンダリーがあることによって、ピアスタッフとスタッフとメンバーっていうのが分かれるような気がする。	25
		弱者から見ればないほうがいいが、上に立っている人から見ると、一長一短、裏表で難しい。	25
		僕は結構相手に電話番号教える。夜中に電話が来ることもある。終わったら尾を引かないで切り替えることができるピアサポーターであればと思うし、差しつかえないかなと考えている。切り替えができない人は自覚していたら教える必要は無い。	25
		自分ではできるとしても、集団で引き受けているところとは、他のスタッフががんばっていないというふうな見方がうまれるんじゃないかな。	25
		その職場の皆でバウンダリーがあるんだってことを共通認識しておくことが大事だと思う。そうじゃないと皆で話し合えない。	25
私が意識するのは、その手助けをしてその人のためになるかどうかが一番。全部やっていると頼りきりになってくるので、さじ加減が難しい。			
原則・心構えとしては必要と思うが、実際付き合っていく中で必ずしも原則どおりではないことが出てくるんじゃないかってところでは難しい問題だなと思う。	25		
バウンダリー、完全に守ることはできない。完全に守ればピアが力を発揮できないことが出てくる。	25		

バウンダリーの必要性	疑問・難しさ	実際に、バウンダリーイコール境界とか倫理規定というのは、事業主とか施設長の人が職員と、経験に基づいて、話し合ったうえで作っていると思う。だから、ここで話し合った内容を持って帰って、施設長に、どうですかという感じで話したら、うちはこういうルールだから変えられない、となる可能性もある。今すぐにこれを浸透するというのは、これから作る地域活動支援センターに対しては有効であっても、すでに何年も経っているところでは難しいかなという感じがした。	25
		バウンダリーは必要。ある程度の境界・距離感というのは、柔軟性を持ちつつ、自分が入る時には入る、引く時には引く、というその判断基準がお互いにとって重要になってくると思う。	26
	柔軟性	境界線は必要だが、その線引きは個人個人や施設ごとで違うと思う。臨機応変でその場その場で対応する。大枠はそのセンターならセンターで決めて、あとは自分たちのできる判断で、のほうがいいのかな。	26
		境界線を引くことのメリット・デメリットあると思う。引く位置によっては利用者さんに寂しい思いさせたり、仕事する人間がやりづらくなったり。	26
		これやっちゃいけないというような細かい事例とかそういうものは作らないほうがいいのかなと思った。	26
		センターの営業時間の間は寄り添う形でよいと思うが、業務が終わったら線引きという風な方向にした方がいいんじゃないかと思う。	26
		溝としてとらえれば埋めて、壁としてとらえれば取り外して。だけど人間と人間、他人なのである程度溝・壁は必要。その人その人によって溝や壁の高さが変わっていく。自分の中に私はこういうスタンスですというのを持っていることが基本。バウンダリーを上げ下げするにあたっての基準。	26
		最終的に、自己責任っていうところにつながってくると思うので、自分がよければ、その人と上手に付き合うことが、必ず最低の条件にはなってくるんですけど、自分がやりくりできる自信があるのであれば、その辺は自分なりに考えてやってもらっていくのが一番いいことなのかなと思う。	26
		自己責任というか、バウンダリーということを踏まえたくて、自分を守る、事業所の不利益とならない範囲でというか、ケースバイケースで考えていく部分なのではないかと思う。	26
		バウンダリーによって、何も教えてくれず、どういう方がまったくわからないと緊張感が高まったり、心のストレスになることもあるのでうまく使い分けが必要。	26
		自分も辛くなっちゃうし、相手のためにもならないおんぶにだっこでは。でも、最初のうち一定期間、バウンダリーを緩める、ちょっと緩めて曖昧にして、段々これを意識していくっていう方法も必要。最初から、割り切って、ビシバシやるんじゃない。	26
		境界線を決めておくことが大切なのではなくて、そういう話をするのが大事。枠を決めていくと、型にはまった支援とか人間関係しかできなくなっちゃう。自分としては枠・境界線は少なければ少ないほどいい。	27
	議論の大切さ	役に立つか立たないかは、その時々で皆が相談しあって、その人に一番良い方法、その人に一番いい境界を相談するのが一番かなと思った。	27
		スーパーバイザーは絶対必要。相談相手がいると軽減される。安心。	28
	支援者を支える	システム内の人間とばかり接しているとよくない。システム外人間とのつきあいを見つけていったほうがバウンダリーに陥りづらいと思う。	28
		クライシスプランを予め作っておくとストッパーができるから、ちょっと有効な手段なのかな。	28
		バウンダリーを考える時に、まず自分がどういう傾向の人間であるかを自分の中でわかっていると、相手とのかかわりの中で、これが活かせるのかなと思う。例えば自分がこれ以上介入していくと崩れていくとか、そういうのが1つの指針になるという考え方もあり。	28
		バウンダリーで、支えているピアスペシャリストの方が悩まない体制を作るのが大事なのかなという感じがした。	28
		悩んだとき困ったときになってことですよ、そのピアスペシャリストの方が相談できるところを作っておきたい。	28
相談のスーパーバイズ以外に、ピアの人が同じ立場で相談できる場がほしい。		28	
お互い報告し合うことで、踏み込み過ぎとかそういうところの確認をする。		28	

バウンダリーの必要性	支援者を支える	友人関係ってというのが先にあると、支援対象者として、支援していくのは難しいので、わかっていれば、相談者を変えたほうが、より有効ではないか。	28
	支援関係の明確化	バウンダリーに段階があると参考になる。	28
	指針	ピアの方はとくにしゃべるのがへただったり、断るのがすごく苦手な方が多いと思うので、ある程度ラインを作ってやったほうが、絶対救う道になると思う。	28
		スタッフだけでなく、利用者の利用規約としても取り入れなきゃいけないと思う。例えばお金の貸し借りしなきゃいけないのにしたりとかもあるの。	28
	利用規約	聞いていてしんどいときは、私はもう聞けないとか、それを聞いてとっても自分が傷ついたとか、返していいんじゃないかと思う。それがちゃんと人として向き合っていることかなって思う。	28
	その他	長く関係が続くと、バウンダリーを超えてなにか信頼関係が生まれるっていう話は、すごく理想的で本当に素晴らしいことだと思いました。そういうところを目指して、自分もピアスペシャリストになれたとしたら、そういう関係者の支援者になれるように頑張れたら、自分も嬉しいし、相手のためにもなると思いました。	29
研修でのバウンダリーの取り上げ方	感想	関係を整理する時に使う考え方として、すごい役に立つんだろなって思いました。その関係の分け方は、ピアスタッフとメンバー、ピアスタッフと専門家、専門家とメンバーなど色々あるが、そこをちょっと突き放して、どういう関係を作ってっていうのを見る時には、1つ役に立つ考え方だなんていうふうに思って聞いていました。	29
		ダメ、とマイナスの要求だけでなく、やることも決めていったほうがいいと思う。	29
		集団でできることと1人でできることは違うんだなと思った。	29
		あって当然、悩んで当然っていうのが、ちょっと再確認できたのが、いいんだなって思ったのが楽になった。	29
		テキストや、気をつけることの例で、基本的なことが自分はできてなかったっていうのがよくわかった。今後はこれを踏まえて、活動していきたい。	29
		自分でいろいろ考えて、こうだからじゃなくて、こういう決まった法律じゃないですけど、バウンダリーという考え方があるからという、わかりやすい。	29
		インターネットで検索してもヒットしない一般的な言葉だが、今でも結構難しい。誰も知らなかったような専門用語使っている方もいるので、この取り組み自体が広がっていき、バウンダリーという言葉が広まっていけばいいのかもしれない。	29
		支援する側として、バウンダリーに関しては、重要だと思っているので、一緒に働くことになった場合は、ピアスタッフの方と、その辺の境界ははっきり持っていてほしいと思うので、こういう研修を取り入れてほしい。	29
		バウンダリーについて職場でもあまり話題にならないし、改めて考えることがなかったので、考える機会になったし、他の人の意見も聞けたのでよかった。	29
	バウンダリーという言葉は初めて聞き、新たな概念を知れて良かった。	29	
	感想	バウンダリーという言葉を使うと、当事者の言葉じゃないからしっかりこない。結局は専門家に都合のいいピアスタッフなり、そういう像を作っちゃってる危険性は出てくる。リスクはある。	30
	弊害	必要だとは思いますが、言葉だけが独り歩きするのは怖い。どういう状態の時にこれを活かせばいいのかがはっきりしてからなら、あまり弊害なくこの言葉が活かしてくれるのかなと思う。	30
		グループワークで、あなたならどういうふうに答えますかっていうところがあるともうちょっといい。	31
グループワーク	ケースバイケースってことが（テキストに）載ってないんで、そこも載せたほうがいいなと思った。	31	
テキスト	「しっちゃいけない」とか全部否定の言葉で違和感があった。肯定的な言葉に変えていくといいかもしれないと思った。自己責任でやりましょうみたいな感じだったら、いい方向に向かうような。しっちゃいけないことを決めるよりも、こうやっていきましょうということを決めていくことが、進むべき方向かなと思ったりもする。	31	

## I. アンケート調査の考察

研修会の参加者は、当事者と専門職ともにピアサポート活動に興味を持ち、実際に活動してみたい、あるいは雇用してみたいとほとんどのひとが考えていた。実際にピアサポートの経験があるひと、当事者では8割以上にのぼった。しかし、ピアサポートに期待する効果には違いがみられた。専門職は「体験に基づいた支援」に期待している割合が非常に高かったが、当事者はそれよりも「当事者と専門職の連携」への期待が最も高かった。また、当事者は「自分の成長や自信の高まり」への期待が専門職よりも高く、「自立した生活に繋がる仕事」としてとらえている割合も高かった。実際にピアサポート活動を行う場合は、これらの違いをお互いに理解する必要があると思われた。

研修前にリカバリーの知識や考えが低かった参加者については、研修後、リカバリーの知識や考えが有意に向上した。これは、今回の研修が基礎的な内容が多かったため、これまでリカバリーなどを知らなかった人たちにとっては多くのことを学べたことによると考えられる。また、自尊心についても研修前低かった参加者が研修後、有意に向上した。これは、研修を受けていく中で、新しいことを学んだり、多くの人と意見を交換したりするなどを経て、自信の向上につながったのではないかと考えられる。

研修全体としては、研修の期間や時間、内容のわかりやすさや分量などについては、おおむねちょうど良い、わかりやすいという回答が多かった。しかし、専門職と当事者で分けてみると、当事者の回答のほうが、研修が難しく、分量も多いと感じられて割合が若干高かった。テキストについては、専門職にとってはわかりやすいものであったようだが、当事者にとっては若干分量が多くわかりにくいと感じる人もいた。ガイドラインについては、わかりやすいという回答は4割に満たなかった。配布物については、工夫の余地があると思われた。

研修がグループワーク形式で行われたことが参加者から非常に高い評価が得られた。多くの参加者との意見交換がその要因と考えられる。また、具体的なピアサポート・ピアスペシャリストの活動の様子を知りたい参加者が多かった。これは、参加者の多くが実際に活動するときの問題に対して悩みや不安があることが背景にあるのではないかと考えられる。

## II. グループインタビューの考察

リカバリーやバウンダリー、雇用ガイドラインについて研修で扱ったことについては参加者から高い評価が得られた。これらのテーマは、今後の研修でも取り上げるべき項目だと考えられる。特にバウンダリーは参加者の大きな関心を集めており、日頃の活動においても難しさを感じている困難な状況の1つであることが浮かび上がった。

研修で取り上げたテーマ（リカバリー、バウンダリー、雇用ガイドライン）をピアサポートスペシャリストとの関連で説明する必要があると示唆された。各テーマが統合的なまとまりをもって研修を構成するためには、先行研究や経験者、専門家などの意見や先行研究の結果を参考に、研修テキストやガイドラインを見直すことが必要だと考えられる。以下は、見直す観点の例である。

・リカバリーストーリーをどのような状況・目的で活用するのか、またその弊害にはどのようなものが考えられるか

- ・ピアサポートスペシャリストが直面しやすいバウンダリーの葛藤にはどのようなものがあるか（被支援者や雇用者・スーパーバイザーとの関係、雇用の体制、健康管理など）
- ・ピアサポートスペシャリスト特有の立場や活動などに必要な情報を重点的に掲載しているか

バウンダリーについては、ある程度はイメージがつかめたが明確に理解するのは難しかったという感想が多かった。外国で用いられている言葉や概念をテキストで用いる際には、単に訳語を当てはめるだけでは理解しづらい。日本に特徴的な価値観や慣習、ピアスペシャリストに特有の経験や状況において、バウンダリーの何が問題なのか、どのような対応が考えられるのかを話しあうプロセスが重要だと示唆された。時間をかけてこのようなプロセスを踏むことで、言葉の意味が明確になると考えられる。

ピアサポートスペシャリストの養成・雇用については共通理解をはかりながら時間をかけて進めていくべき、研修の目的や前提を明らかにするべき、などの意見があった。これは、ピアサポーター活動の位置づけや目的が参加者によって異なること、それらの多様な認識を共有しなんらかの共通認識を作っていくことの重要性を表現していると言える。そのためには、ピアサポーターの活動実績を積み上げながら検討会や調査を実施していくことが必要だと考えられる。

表 20 バウンダリーに関わる困ったこと（グループディスカッションの記録より）

断わらなくちゃいけないこともある。相手に意地悪と思われるんじゃないかなあ、と。
住所を教えないが、近所に住んでいる人は知っている。
教えていないプライベートがメンバーに知られて、その周りの人にも知られていることがある。
個人携帯の番号を教えた結果、番号を変えることになった。
職場にルールが無く、メンバーも電話番号を知っている。
同じ趣味のメンバーとオフで付き合っはいけないのかと思ってしまう。分け隔ては好まないのが難しい。
電話番号を教えなかったら、電話帳で調べてかけてきた。
個人的に物をもらったら、頼みごとをされた。
支援（ボランティア）が必要なときに連絡してもらうため、個人の電話番号を教えることになる。
話を聞くときに父親的な立場になってしまう。
宗教を勧められた。
友人関係だった友達がいて立場はともに利用者だった。自分が支援者側に立ったらパツパツ連絡が来なくなった。

表 21 バウンダリーにかかわる対応

現実にはいのちの電話はつながらない。スタッフは電話を公開している。
調子を崩す人もでてくるので、システムを作るのも必要。
信頼している所長に話したいという人もいるのでシステムを作ってもうまくいくかどうか。
バウンダリーどころではないという職場もある。バウンダリーを考えていたら仕事にならない。
住所は教えないが、電話番号は信頼関係が生まれてから教える。
職場には最初ボランティアとして入ったので、個人情報知られているし、質問されたら大体のことは教えている。
知人が相談に来るときは、事前にわかれば違うところへ相談してもらえるとよい。
市の対応として個人の携帯番号は教えていない。
自宅の固定電話は載せない。
誕生日プレゼントは受け取らない。バレンタインデーには受け取るがホワイトデーにお返しをする。
コピー代などお金に関してはきっちりする。
バウンダリーを1人で抱えないで施設長に相談する。
一律の線引きは難しいため、自己責任における線引きが必要になる。
家に来た、悪くなって。来るなら TEL してと話したらわかってもらえた。
線引きすると専門家らしくないけど、無さ過ぎたら公私混同になる。人に合わせて幅を持たせている。あえて公私混同にする。

## Ⅲ. 雇用ガイドライン

1) ピアサポーターとして働く場合（または、ピアサポーターを雇用する場合）に知りたいことについて、このガイドラインは役に立つと思いますか？

多くの参加者から雇用ガイドラインは必要だという意見が出た（32）。一方、個別性の高い状況でガイドラインは役に立たないのではないかと、職場の就業規則があればよいのではないかと、職場の規則が優先されるのではないかとという意見も出された（33）。各現場の実情に適用できるような工夫が必要であるという意見も複数出された（34）。

本研究検討委員会が作成した雇用ガイドラインについては、柔軟さが必要、絶対的なルールという印象を与える表現は変更が必要だとの意見が多く出された（35）。また、本雇用ガイドライン位置づけや目的、拘束力などを明確にすること、ピアスペシャリストに必要な情報（保障や権利擁護、活動に必要な能力や知識など）を重点的に載せることにより、ピアスペシャリストならではのガイドラインにするべきだという意見もあった（36）。その他、内容や体裁をさらにわかりやすくしてほしい、ピアサポートスペシャリスト本人を含めた現場の声を反映させてほしい、アメリカ的な事例は不要、取り決めがしてありわかりやすいなどの意見がでた（37）。

2) ピアスペシャリストの活動に役立てるためには、雇用ガイドラインをどのように活用したら良いと思いますか？

本ガイドラインは、既存の就業規則を見直し役立つだけでなく、ピアサポーターの活動や専門性について広報したり、これからピアサポートスペシャリストとして働く人の動機を高めたりするための効果的な道具になるという意見が出た。また、研修やミーティングの資料（話し合いの材料）として活用できるなどのアイデアも出た（38）。

雇用ガイドラインの周知やピアサポートスペシャリストの養成には研修や説明会が必要だという意見が複数出た（39）。雇用ガイドラインを活用していくためには、雇用者側の理解や運用のためのシステムが必要だという指摘があった（40）。また、実践や検討を重ねて現場で応用力を高めたり、ガイドラインを改善したりしていく必要もあるという意見が出た（41）。

雇用ガイドラインやピアスペシャリスト養成全国研修ありかた検討会が、ピアサポーターを特定の方向に導いてしまうのではないかと、という危惧の声も聞かれた。また、雇用が確保できない現状では、雇用ガイドラインの活用は難しいという指摘もあった（42）。

表 22 雇用ガイドライン

ガイドラインの必要性	必要・役立つ	1つの基準になるって意味では、ガイドラインは必要だと思う。	32
		何かあったときにガイドラインにこう書いてありますよっていうふうになれば、解決できることも多いんじゃないかと思う。これがあると安心感がある。	32
		最初は失敗があってもいいのかなと思う。一応目標をもって作って、ダメだったらまた作りなおして。ただ最初から天井が広がってたらやりたい放題になっちゃうので、ある程度は外枠を作っておいたほうがいいのかもしれない。	32
		精神的・体調的に調子が悪くなったら早めに休む、こういう文言があるとちょっと気が楽になる、休みやすい。	32
		ワンランク上のコーディネーター的なものを目指すなら、それなりのガイドラインを作って、枠組みをしっかりと、足場を固めるのが大事なことだなと。	32
		雇用する立場として、こういう心得をちゃんと読んできた人はありがたい。その心得がその職場ではきつすぎると言う場合には仕事をしながら変えていけばいい。	32

ガイドラインの必要性	必要・役立つ	コーディネーター（エージェント）やってみたいというものもある。なあなあでは問題があって。普段のね、ふとした発言がその人の人生を大きく変えちゃうっていう現実、怖い側面もあるんで。研修とかやっぱり積んで。お役所仕事じゃないけど、やっぱりできるだけそういうことは考えていかなあかんと思ってますけど。	32
		これを叩き台に、難しい言葉とかそぐわない言葉とかを置き換えて作れるなど、ネタにしようかとは思った。	32
		病気があるなしに関係なく、仕事をするうえで当然のこと、あっていいことだと思う。	32
		ガイドラインは組織の顔。会社と同じ。そういう規律とかをちゃんと守っている人じゃないと働けないと思う。がちがちではなくとも、ある程度の常識とかを持った人でなければ、どんな職場に行っても働けないと思う。	32
		自分の職場ではこういったガイドラインはないが専門職の暗黙の了解みたいな感じである。このように文章化され提示してもらえたので自分のガイドラインが整理できて参考になった。	32
		自分を守るために活用するんじゃないかと思った。また、支援者の人と接する時のものさしのような感じで活用できたらいい。	32
		日本中どこへ行っても同じようにこういうガイドラインがそれぞれの立場の人に利用できればいい。	32
		仕事をしているうちにちょっと外れてきたりする時があると思うので、前提を決めておかないと、自分の好き勝手にやったら、仕事、チームとしてもまとまらないし、事業所としてもまとまらなくなってしまうので、ガイドラインは必要だと思う。	32
		自分なりに動いてもいいと思うが、責任を取るとか、大事なことをするには基本にのっとったほうがいいと思うので、基本としてガイドラインは必要。	32
		精神のことは幅広くて形もなくてとめどもないことがありうる。その中で、自分を正当化する時にこういうルールがあると前置きしておけば自分が苦しむ必要もないし、迷うこともない。相手も私を恨むんじゃないで、そういうもんならって納得していただけることもあると思うので、こういうガイドラインは自分を守ってくれる、助けてくれるものになるので、必要だと思う。	32
		何かあってからああだこうだってなるよりは、最初にこういうのがあって、相手も支援するほうもされるほうも理解していたほうがやりやすいし、守る意味ではすごくいいと思う。	32
		バウンダリーと同じように、ある程度の筋道がないとなんかなんでもできちゃうからこそ、自分がいっぱいいっぱいになって潰れてしまうこともある。そういうことを防ぐ意味でも1つの基準としてガイドラインは必要になると思う。	32
		雇用するっていったら、雇用者であれ、労働者であれ、自分の身を守ることが大事なので、そのためにもガイドラインは役立つと思う。	32
		項目として、当たり前なことでも、お互いの雇用していくうえでの契約という意味で当たり前だけど、こういうこと守ってねっていうような形で、お互い確認する意味で、必要なのではないかな。	32
		ガイドラインは必要だと思うが、役立つかどうかというところでいうと、そこは内容次第。	32
		基本とか原則はわかるから、あったほうがいいのではないかな。	32
		ピアスペシャリストとして活躍するご本人も、雇用する側もし、サービスを受ける相手もこういうガイドラインに基づいているとか、契約をしているということを知ることによって安心になる、三者の安心につながるかなと思う。	32
		スタッフとして働く際には、ある程度基本的なルールみたいなのが必要ではないかと思う。これから多分ちょっとづつ応用していけるので、あったら便利。	32
		背中をみて覚えるでは、理解できないこともあるので、ガイドラインはあったほうがいい。	32
		こういう仕事ができ、ガイドラインがあることで、精神障害のある方の職域が広がったり、自分達の特性を活かしてやるっていう意味ではすごく良いと思う。	32
	チームリーダーが道を誤っていた時に、どうするのってそこで悩まないような逃げ道を一個作っておきたい。それがガイドラインなのかもしれない。	32	
	組織体として働いている訳だから、規則とか決まりがないと組織が壊れてしまうと思う。組織を壊さないためにもガイドラインをきちんと守っていくことが必要。	32	
	社会出たことがない人がピアスタッフになった場合は、社会的な倫理規定とかそういうのを知らない人が多いと思うので、ガイドライン的なものが必要になると思う。	32	

ガイドライン の必要性	必要・役立つ	雇用ガイドラインはあって当たり前なのに、障害者だけないのが疑問。あって当たり前の社会になるためにもっと訴えていいと思う。ただ特徴として、障害者だから特記事項があるっていうのが当たり前の社会になるためにも必要。	32
		ピアサポートスペシャリストはこういうお仕事ですという指針を決めておくという意味では役に立つ。	32
		これをもとにピアとの関わりが明確にできるのかなって意味ですごく良いもの。	32
		浸透してくれたら働きやすい。	32
	不要・役立たない	あくまでチームの一員、そこの所属の就業規則があれば充分ではないか。	33
		ケースバイケースで、型どおりに進まないことが多いので、教科書なんて見ながら、行動できないし、自分の中で作って、相談していくものだと思うので、ガイドラインは役に立たないと思う。	33
	職場の就業規則との関係	職場の規則が優先だと思う。労働基準法とかも盛り込めたらいい。	33
		どこの会社も業務規定・業務基準があり、「それに沿って」という言い方をする。「活かして」という表現ではないような気がする。「沿って」ではなく「こうしてください」という場合にはもっと詳しいものがある。職場では運営規定に沿って就業規則を作る。就業規則では労働基準法がかかわってくる。自分の職場では運営の目標がガイドライン。就業規則は労働基準法に基づいているのでこれに従わなきゃいけない。	33
	現場の実情を反映させる必要性	何か例として、このようなものがあり、それプラス、力のある事業所は加えていってもいいし。それができるようなものがある。	34
		大雑把でいいのかも。そのうえに地域の特性を生かしてそのうえに積み重ねていったほうが。なのでここでいっぱいきっちり決めてしまうとそのうえに建てられないっていうのはあるかもしれない。	34
		友人・知人の支援をしないっていうところがあつたんじゃないかと思うんですけどね、それはきついんですねってことを言われたのでね、その職場によって違うルールでやっていきたいってことなんです。まったくこれが悪いっていうわけじゃないですよ。そういうしんどさがある。	34
		現場ごとに違う部門があると思うので、現場に見合ったものがあるのが必要。	34
		「絶対守らないといけないルール」にしないほうがいいと思う。	34
		職員として仕事しますやんか。その中でもたとえば対面で相談を受けるいう場合もあれば、来てはるメンバーさんやいう場合もありますね。僕の理解では、この友人や知人の支援担当は断りましょう、って書いてますけどね、その人を自分が受け持ったりすることは断ると、だけでも利用者として施設を利用してる場合ね、その関係も友人関係結んだらあかんいうたら、それは本当にもものすごい息苦しいね。	34
決まりとして出されている項目が多すぎてちょっと不安があるかなっていうことですかね。		35	
ゆるやかにね、やりはったらいいと思います。一般の就業規則と一緒に。		35	
ガイドライン の改善点	実際にはガイドライン＝（イコール）手引きではないけど、そう書いた方が、伝わるかなとは思ってますね。	35	
	"友人や知人の支援担当は断りましょう"とあるが、ケースバイケースだと思う。こういうふうにかかれると全然支援できないってことになる。「気をつけましょう」とか「注意しましょう」とかそんな感じの・・・表現の仕方が良いと思う。	35	
	(知人のこと) 断るのも支援するものどっちもありだと思う。その基準が何かって言うことをガイドラインに盛り込んでよいのではないかな。	35	
	社会人だし、担当していた人とね、仕事のうえでつながっている人に対して、誰も教えませんやんか。仕事だけのことですから。それはちゃんと明確にしますけどね。それ以外の、その設備を、たまたま利用してるだけやのにね。その個人的なつながりもったらあかんみたいなね。こんな、これは絶対、本来のリカバリーの趣旨からみてもね、おかしいと思います。やっぱり信じる、いうんですかね。	35	
	これが全てではなく、自己チェックのためのツールの1つというとならえ方としては使えるのではないかな。これじゃないといけないとなるとしんどい。	35	
	心得として心に留めておきたいが、これがかがちになってはいけないと思う。心に留めておきながら自分なりの支援をしていけたらいい。	35	
	役に立つとは思いますが、余りに細かいし疑問点が多すぎてかえって混乱した。使いたいけどうまく使えない感じ。	35	

ガイドラインの改善点	柔軟さが必要	必要だと思うが、表現の仕方が対象者に対してきつい所がある。「何々しなさい」とか命令的にも受け取れる感じ。もうちょっとわかりやすい感じで、幅広くしたほうが理解しやすくなると思う。	35
		必要だと思うが、社会経験がある人とない人の差があるし、スペシャリストになる人の資質もあると思うので、ガイドラインとしてあるものは細かいことまで書いてないほうがいいのかと思った。ガイドラインを使っていくのは、業務のうえで、皆で意見を出したりする機会を持つことが大切かなと思った。	35
		「あれしちゃいけない」「これに徹しなさい」という表現は難しい。使いづらい。巢立ちの病とか言われて、人生経験をちょっと手前のところでトレーニングを受けたいけど受けられなかったという人に、充分理解できる内容で要約してもらえればいいと思う。	35
		ルールがあると、皆が拠り所にできるので役に立つ。ある程度一定の示すものがあるのは重要かと思うが、変えられるところも残しておく。実際にやってみてガイドラインが出来た後、改正できるような余地も残しておくことが重要。	35
		守るためには筋道は必要だが、あんまり縛り付けてしまうとせっかくそのピアであるからこそできることも、決まりだからとできなくなってしまうってことも出てくるのではないかな。だから、今後作っていくうえではそこの葛藤というか、せめぎ合いというか、その辺りも考えていかなければならないと思う。	35
		ガイドラインには、もし自分自身の判断ではわからない時にはチームリーダーとスーパーバイザーとか上司に相談して、と書いてあるが、この場合はガイドライン通りにはしたくないとか柔軟性が発揮されたら使いやすい。	35
		友人や知人の支援担当は断りましょう、というのは、自分としては断らなくていいのではないかと思っている。守るべき規則はあると思うが。自分の番号は教えないとかそういうガイドラインがあれば友達であっても援助者になっていいのではないかと思う。	35
	ピアサポートスペシャリストに特徴的な内容	ガイドラインはピアに限ったことなく、一般的な内容なことが多い。ピアスペシャリストのガイドラインとしては、もうちょっと保障とか手厚くなれるようなものが欲しい。甘えではなく、一生懸命働いている人達がちゃんと保障されるということ。	36
		ピアスペシャリストに対してのガイドラインとピアスペシャリスト、支援者側のガイドラインの2つが必要だと思う。細かく載せていく。社会経験がない人達には対応がなかなか難しい。そういった人に細かいところまでサポートを考えるのであれば2つのガイドラインがあってもよい。	36
		雇用ガイドラインはどの会社でもある就業規則となんら変わらないものでもあるので、スペシャリストとして作るのであれば、それに特色とか、よりスペシャリストが活かせる、活きるようなものを加えていかないといけないと思う。	36
		元々障害があった方が働く場合には役に立つけど、ピアサポーターという役割として働く場合には役に立たないと思う。	36
		ピアスペシャリストに合わせた契約内容の作り方を。そういう特徴を持たせたガイドラインがあるといい。	36
		労働基準法を守るのは当たり前なんで、ピアサポーターに対する独自の配慮として、こういう第三者機関について教えておくといいのではないかな。	36
		ピアサポーターを雇うときに何に注意したら良いかが全然わからないと、何をもとに選考していいのかわからないと思う。主治医からも安定してるねっていう保証があったらいいんじゃないかなとか。	36
	就業規則っていうのはどこの会社でもあると思うので、重複して、あるところは省いてもいいのかなというものはあるんですけど。	36	
内容の追加	このままガイドラインに入っていないけれども、事業所だけでなく第三者の目が入るような組織もあった方がいいとか、そういうのも盛り込むといいのではないかな。	36	
	就業規則や一般的に社会人としての職場のルール、時間、休日、リカバリー、バウンダリー、ピアスタッフとしてのガイドライン、迷ったり悩んだりした時にガイドライン、行動指針を盛り込んで、中身を厚くして、使っていただけたいと思う。	36	
	調子を崩されるような方が出てきた時に、どう対応すればいいのかなど、その辺りをもう少し枠組みがあるといいと思う。	36	
	リカバリーとかバウンダリーがもっとこのガイドラインに入っていたほうがいいのではないかな。	36	

ガイドラインの改善点	内容の追加	どんな施設にも苦情処理委員会とかキューピット委員会とかを掲示する一応義務になっているが、雇用ガイドラインの中にも、そういうのが必要。ピアサポートスペシャリストの権利擁護を入れておきたい。	36
		受け入れる側の業務ガイドラインとして、ピアは3人以上雇うとか、雇われたピアスペシャリストが孤立しないような配慮を、入れておきたい。	36
		成長だとか元気になっていくようなものを取り入れるのもいい。	36
		その人その人にあった対応してくれるスーパーバイザーがいる職場もある。そういうの盛り込まれるといい。	36
	ガイドラインの位置づけ・法的拘束力	条項とか、どのへんに入るんかよくわからないんですけど、強制力をもつものであるかということもちょっと気になるんですね。例えば、これを作ることによって、ピアサポートスペシャリストを各10人以上の事業所は1人は雇わなければいけないとかね。そこまでいけば、すごい見本だと思うんですけど、そういうようなものには感じられないなっていう気がするんですね。	36
		あくまでガイドラインであるっていうことを、どこかに明記しておいてもらいたいです。これが法的拘束力を持つものではないとか、束縛するようなものでもないっていうことを、どこかに明記しておいてもらいたいです。できればガイドラインという言葉自体もやめてもらいたいんですけど。とにかくわかりやすく、できれば気楽に楽しく読めたらいいなという感じ。	36
	体裁や内容について	若くして障害を持ちちゃって、社会一回も出たことがない人がピアサポートをやりたいって言った時のために、わかりやすく書いておく必要がある。もっと絵や写真を入れて、カラーにするとか。	36
		表紙が「ガイドラインです」「バウンダリーです」とかあればわかるが、ごちゃごちゃに見せられるとどっちがどっちがわけられない。	36
		内容ごとに、冊子にまとめた方が良くはないか。1つになっているから、わかりにくい。	36
		構成も含めて、ちょっとわかりづらい感じがしたので、今のままでは役立たないと思う。もっと煮詰めていくべきだと思う。	36
		読みやすくしてくれれば、他にピアサポートやってみたいって人も増えるかもしれないし、興味を持ってくれる人も増えるかもしれないと思うんで、そういうガイドラインは必要。	36
	現場やピアスペシャリストの声	当事者の声をもうちょっと拾い上げてほしい。ピアの人たちが読んだ時にどう感じるのかっていうのを踏まえて作ってほしい。誰か専門家が作るのではなく、やはり現場の声、生の声を入れてほしい。	37
		誰か専門家が作るのではなく、やはり現場の声、生の声を入れてほしい。	37
	その他	働く権利を保障されるということはいい。当事者に限らず、1つの目標に向かっていけるものであればいい。しかし、ここに書いてあることは違うじゃないかとか、相手を訴えるとかになると・・・。いいほうに使うようにお互い守っていく。お互いの想いの共有、信頼関係、というところが大事なんじゃないかと思う。	37
		最低何か月精神的に安定している人などは苦しすぎかなと思う。自家用車を使っちゃいけないとかもアメリカ的。そういうのはいらぬ感じはした。	37
		わかりやすく取り決めをしてあっていいと思う。	37
		初めてやるっていう人に対しては、専門家としているんなふうな線引きをしていったらいいかって具体的に書かれているので見やすいかなという気がします。	37
		このガイドラインの中に、働きたい人の要件をここに入れるのはどうなのかなと思う。	37
症状が出てきて、休みが長くとらないといけなかったりするときは、この中の項目にあてはまるのだろうか。		37	
就業規則社会人としてのルール、ここであれば職場のルールを守れる人とか、そういうのとは別立てにガイドラインを作るといいのではないかな。		37	
活用方法	就業規則の見直し	このガイドラインを活用してもう一度法人の就業規則を立て直すというのは大事かなと思う。	38
	研修などの資料	ガイドラインというと、雇用される時だけに提示されるので、もうちょっとマニュアルのようにして、普段から、研修などで、日常的に活用できるようにしてほしい。	38
		ピアサポートスペシャリストとして働いて決まった人に、説明会みたいなので、こういう心得として、説明をするのに使えるのではないかな。	38

活用方法	研修などの資料	ピアサポートスペシャリストを雇うってことはどんな感じなのかということを事業所内での勉強会で使っていき、その後、雇用に結びつけたり、雇用契約を結ぶ時に使っていけたらと思う。	38
	判断の参考	こういうケースが起きた時にどうしたらいいかを、辞書みたいに引けるように使えるといい。項目も細分化されて、困った時は見るというようなものになればいいのでは。	38
		いろいろ判断に困る場合があるので参考にしたい。対象者に無理な要求をされたときに、こういうのがあってできませんよって見せられたりもするので、必要だと思う。	38
		悩んだり迷ったりした時に、ガイドラインが使えるといい。	38
	普及啓発	こういう仕事は実はあって、こういう取り組みでやっていけるんだよっていう最初のとっかかりや啓発のために、こういう資料が使えるのではないかな。	38
		保健所だったり、支援センターだったり、病院の職員だったり、その人にかかわる方、周りの職員たちの共通認識として使えるといいと思う。	38
	行動指針	精神保健福祉士だと、倫理綱領が決まってるそういうのが行動指針になっている。ピアスペシャリストの人にそういう指針がないと、迷うと思うので、もっと中身を厚くして行動指針として使えれば良いと思う。	38
		どういう形で働くかにより、大きさも持ち歩けるサイズや事務所に置いておくサイズなども工夫をして、最初だけにならずに常に確認できる、見れる方法が見つかれば良いと思う。	38
	話し合いの材料	利用者さん達に、コピーして渡し、国の政策として、こういう道が、将来的にこういう道が開かれてるというのをしっかり説明したうえで、どう思うかを皆で話し合っていきたい。	38
		働いていた時はミーティングみたいなものがあり、皆で守ろう、と行動していた感じがあった。そんな感じでいいなら（活用は）なんとかなると思う。	38
	その他	書いたものがあると、口でこうやったらダメよっていうより、伝えやすい。その人に渡して、よく読んでね、こういうことがあったら、ここに書いてあるじゃないって言えるから、便利だと思う。	38
		ピアサポートスペシャリストを雇うような事業が可能なかどうかというシミュレーションにも使えたらと思います。	38
	波及効果	ピアサポーターってこういう要件を持っていて、こんなふうな心構えで働く専門職なんだと周知できるツールにもなるかなと思う。	38
		ピアサポーターになりたい人で、でも安定してなかったりの人がある。そういう人達にもガイドラインがあることによって、じゃあ調子を良くしようとか目標にもなるかなと思う。	38
ガイドラインや研修のあり方	説明会・研修の必要性	最低ラインだけは押さえておいてもらって、あとは一回の研修だけでなく、回を重ねて少しずつ学んで積み重ねていき、人数を増やしていくことが先かと思う。	39
		例えば電話番号を教えた時に起こりうる問題とかは研修とかできちんとやっておくべきだと思う。	39
		雇用する側のピアスペシャリストのコーディネーターみたいな形のものであれば一番いいのかなというふうに思うんです。そういう人達に対する研修っていうのもね、必要かなと思うんですけども。	39
		一般企業が初めに研修があるように、初めに研修があると面白い。「こういう人しか雇いませんよ」じゃなくて、研修でこういうことが大切で、こうやって自分で管理しましょうとか、そういうことをすることによってすごくまた変わるかもしれない。	39
		勉強会など、スキルをあげるためにはお互い意識を持って勉強する環境を作っていくの必要。個人ではなかなかあがっていかないので。公的に、国の体制として予算を組んで人材を育てるプログラムを作らないといけないと思う。個人に経費から何からかかってくるというのはなかなか進みづらい。	39
		(このガイドラインを作るなら) 対象となる方々にまず、目的などを説明しておく必要があると思う。事業主にも参加してもらって、まず説明する。そうやって雇用する側もされる側もお互い理解しておかないと混乱を招く危険性が考えられる。その説明会を数多く取り入れてやるのがいいと思う。それにこのガイドラインを活用していく方向でいいのではないかな。	39
		雇う側側の理解	こちらの意見だけ言って、受け入れ側が受け入れてくれるかどうか、その辺がちよっとわからない。受け入れ側に理解があれば、非常に役に立つと思う。

ガイドラインや研修のあり方	雇用者側の理解	障害者として適性を理解したうえで雇う、そういった部分のガイドラインをもう少しボリュームアップ、付け加えていただけたら、いろんな事業者さんが取り組みやすくなると思う。	39
	制度やシステム	就業規則として定められていた方がいい。	40
		資格というか、ある一定の基準を満たしてやるということは、職業上の役割という資格ができた時には、その位置づけになると思う。	40
		できれば具合が悪くなって休んだ時の労災のような、そういう保証がほしい。	40
		労働基準法的観点に加えて、精神障害者の就労支援、職場提供的観点からのガイドラインが欲しい。	40
		受け入れる側の業務ガイドラインとして、ピアは3人以上雇うとか、雇われたピアスペシャリストが孤立しないような配慮を、入れておきたい。	40
	ガイドラインの応用や改善のための取り組み	これを叩き台にして、試行錯誤したり、パイロット的にやってみたり、全国の事業所で試しにやってみて、そこでまた現場の声をきいて作り上げていく。その過程が大事なんじゃないかと思う。やりながら良いものを作っていく、というのがまず活用する前に大事。活用できるために準備があるんじゃないか。	41
		ガイドラインに書いてあることを守って行動するのはいいが、書いてないことをどうするかとなった時に自己判断ではできない。その時はミーティングにもっていかきゃいけないのかとか、そういうのが大変かと思う。	41
		もしガイドラインができれば月に1回のミーティングでは毎回確認するとかそういう活用の仕方もあるかと思う。頭に入れるために。また、毎月やっていくごとに感覚も変わってくると思う。	41
		ガイドラインはポンと提示されてもびんと来ない。実際に現場で働いてる人の声とか、問題点とか、いろんなものを取り上げて指針になっていくのかなと思った。	41
役に立つとは思いますが、ルール作りとかもっと必要。		41	
ガイドラインはあればいいといわけではなく、しっかり守ることが必要。		41	
研修やガイドラインに対する危惧	研修内容・理念	研修でしちゃダメですって決められたらね、息詰まりそうな、そういう日々になると思います。	42
		向き不向きはわからないからまずは皆一緒にやってみようよって。	42
		とりあえず最低限生きるための希望にピアサポーターはなればいいのかなど。	42
	研修対象	受け入れの基準を厳しくしてやるのか、それとも受け入れてその中でっていうのをやるのかの問題もある。	42
		ピアの数は少ないから、最初は窓口を広げるのは必要かと思う。	42
	ピアスペシャリストの考え方	全部がスキルだという前提に立ちたい。支援に入っていて眠くなってきて眠るのもスキルだ。俺もそうなんだよってことが共感できる。だから、ちゃんとしている人だけがピアサポーターとして残って、そういうふうに寝てる人が省かれていくことが始まってしまったら寂しい。	42
		生きているだけでもいいっていう思いが伝わればそれが励みになるだろう。そういう意味ではやっぱり格差をつけないほうがいいのかな。	42
		ピアスペシャリストがどんなにいいものかがわかるといいが、先にガイドラインを決めるのは・・・。(アメリカのピアスペシャリストが) 本当に元気に、病気の体験を元に一緒にやっているのかとか、いろんなそういうことを知りたい。そうでないと、病気の枠のまんまシステムの中へ入っていくのだと結局一緒だと思ったりもする。	42
	その他	活用するといっても、この通りに賃金なんて払えないのでそんなの無視して心が痛む。そういう状況に困っている。	42

## IV. 研修全体について (表23)

### 1) ピアサポーターが現場で活動するにあたり、どのような心配がありますか？

ピアサポートスペシャリストは今後資格化されるか、認定を受けるための試験はあるのか、などの話題があがった。ピアサポートスペシャリスト自身の心身の健康管理、プレッシャー、資格取得のために必要な資金(研修参加費用)、バウンダリーや危機的状況への対応が不安だとの意見が出た(43)。また、給与の生じるピアサポートスペシャリストと無給のピアサポーターとの間に生じる不平等、専門職スタッフとの関係性、

ピアサポートスペシャリストの支援体制についても懸念が表明された (44)。

表 23 ピアサポートスペシャリストが今後活動するにあたって

ピアサポート スペシャリス トとして働く うえで心配な こと	資格など	認定試験があるのか？	43
		普通のピアサポーターより、認定ピアスペシャリストはより高度な技術を求められると思う。研修を受けさえすれば資格が取れるとしても実力が皆均等になるのかは心配。	43
		専門家といわれる人達に、チームの一員として、スペシャリストとしての位置づけを認めてもらふ必要がある。そうでないとどうしても上下関係ができてしまう。対等でなくなってしまうたら、スペシャリストとしての仕事がなかなか発揮できないんじゃないかという心配がある。だから認定資格のような資格をつくってもらい、位置づけが必要だと思う。	43
		形として決まっていないところで、どういうふうに自分が伝えていけるかとか、どういうふうにやっていけるかってところがちょっと心配という不安。	43
	雇用体制	一日何時間と決めたらそれ以上拘束しないとか時間的な決まりごとは大事。	43
		ピアスペシャリストを養成しても、ネットワークというか、次の動きがない限り、その仕事はどうやって探すがが問題。	43
	健康	自分の健康をどう維持していくかということが心配。	43
		サポートする側のケアも必要。	43
		ピアスタッフの方で、一生懸命で自分からはなかなか休憩しなくて、そして疲れが溜まって休むということがある。スタッフが声をかけないとなかなか休憩が取れないので疲れが心配。休憩をする度合い、線引き。	43
		体調が悪くなった時にまた働けるかなという不安が大きいと思う。戻ってこられるかが不安で無理していったらどんどん具合悪くなるという・・・。	43
		いろいろ心配はあるが、それはピアだから起こるわけではなく、スタッフにも共通して起こることなのかなと思う。一番はメンタリティ、体調が悪くなるということを危惧する。しかしあんまりそこを怖がってもいけないとも思う。そういうふうに特別にそのことを扱って、心配だって位置づけちゃっていいのかなと疑問。守られるみたいなことでやるというほうじゃないほうがいい気がする。	43
		日々の体調管理が心配。	43
		ストレスとか、相談できる場所がうまく確保できなかったりして、ピアサポスペシャリストのほうが病状悪化することが心配。	43
		利用者とピアサポートスペシャリストとスタッフとで、3層になってしまい、どちらにも相談できなくなり、つぶれないかが心配。	43
		ピアスペシャリストを勉強してきて、経験を構築しても、病状が悪化したら、またそれが0になるんじゃないかという不安がある。	43
	役割の両立	ピアサポートやりながら、自分の病気とも付き合っていかなきゃいけないので、その分が苦しいところ。	43
	バウンダリー	バウンダリーを超えられると困る。最初に徹底してもらいたい。	43
		バウンダリーは難しい。	43
		ピアサポーターって仕事してる以上、引きずられちゃって危ないって状況にはあるので、ちょっと冷めた目をもっていないという部分もある。	43
		共倒れが心配。引きづられてしまう。そうならないために、バウンダリーとかそういう部分をもっと深めていきたい。	43
		支援しているかたにどこまで踏み込んでいいのか、その度合い・距離感の心配。	43
		バウンダリーをちゃんと引いていけるのが心配。	43
		職業として同じような人と接することが本当にできるかどうか、自信がない。どうしても相手の感情に入ってしまうようなことがあり、その辺をはっきり割り切ることが難しいと感じる。	43
クライシス	クライシスへの対応の心配。	43	
金銭	研修会に参加したり、活動資金が心配。	43	
プレッシャー	ピアスペシャリストという形で相手や周囲から特別な人ととらえられたら、その期待が大きすぎると、期待感に添えるかどうか……。プレッシャー。	43	
	現場で働いていくうえで、プレッシャーに押しつぶされないように、どう支援者としてサポートをしていけるかが心配。	43	

ピアサポート スペシャリス トとして働く うえで心配な こと	専門性	ピアサポートスペシャリストは対等であることにおいてスペシャリストなんだ、という意見が他のグループから出ていて、そうかもしれないと思った。じゃあ何を持って専門家なのかと難しい。そういう心配を持っている。	43
		ピアスペシャリストとして位置づけができた時に、他の専門性を持つてる人達と渡り歩くには、知識とか研修とかしっかりしたものが要だと思うので勉強した方がいいんじゃないかと思った。	43
	無給スタッフ との格差	金銭面の心配。時給制だと体調の良い時悪い時で収入の差がでてしまって生活に支障出てきたりとかが心配。固定給だとやっている人とやってない人との月の差が出てきたりとか不満とかが心配。	44
		専門職スタッ フとの関係	ピアの立場から、利用者の経験を共有できたりはしても、職場の同僚との人間関係の中での共有はどうなんだろうと・・・正直難しいんだろうという気がした。
	専門職のかたと、対象者の間に入っているのがピアサポーターという役割として考えた時、ハザマで悩みそう。		44
	サポート体制	ピアサポーターとして現場に意義を持って、役割を持って、しっかり確立をしていけばいいが、自分の能力を活かしているんだという気持ちがないと続かない。自分から辞めるとい選択肢を選ばないように、周りの配慮が必要。	44
困難事例にあった時に、スーパーバイズをしてもらえるような環境がないと踏み込んでいけない。		44	
ピアサポート スペシャリス トとして働く うえで必要な 研修やガイド ライン	研修	今回みたいな研修も必要。他、昔支援の対象者だった人に参加してもらい、意見を訊くのは必要。	45
		今いる人達をステップアップするのもいいが、もっと下から教育とか広めて欲しい。	45
		雇用する側の研修も必要。	45
		研修をたくさんやって欲しい。同じようなことやってるけど毎回お土産が違うとか。	45
		こういった研修が増えていかないとなかなか続いていかない感じ。継続して場を設けることも大事。フォローアップみたいなものもあるといい。	45
		こういったふうに集まった人達が、例えばワークショップという名目などで、また集まる機会をつくってみてはどうか。話し合いの機会を作る。	45
		いろんな職種が集まっているいろんな意見を言って、共有して、ということが必要。	45
		事業主への研修は必要。	45
		雇用主、被雇用者、両方一緒の共通した研修があると面白い。	45
		チームで一緒に受ける研修、チームをどうしようかという研修があったら面白い。	45
		今回の研修で、ピアスタッフとしての自覚を教えてもらったので、そういうのを育てるような研修とかがあったらいい。	45
		社会資源とかいろいろ学ぶ場をたくさん設けてもらいたい。	45
		病気の種類とか対応とか最低限の知識は勉強したほうがいいのかと思うので、そういった研修があるといい。	45
		こういう研修やピアサポーターを育てていく研修、同じチームで働いていく専門職、精神保健福祉士だけでなく、医療機関、看護師とか医者とか、作業療法士とかいろんな人たちにも一緒に伝えていけるような研修が必要だと思う。	45
		地域性があるので、この地域だったらこのアプローチでいったほうがいいのかを一緒に考えていけるといいと思う。	45
		管理者とか、支援者（専門職）といった受け入れる側の人が集まる研修も必要ではないか。	45
		ピアサポートスペシャリストの方に対し、携帯番号を聞かれた設定とか、どう答えたらいいとかなど実際に仕事をしていくうえで困りそうなことのロールプレイを少し入れたらどうか。	45
		ピアサポートスペシャリスト研修みたいなのがあって、そこのお墨付きを得た方っていうほうが、雇い主側としては雇いやすい。スキルアップ研修などがピアサポートスペシャリストにもつくられれば、ピアサポートスペシャリストっていうのも普及していくのではないか。	45
	事例検討	1つの施設のモデルを発表していただいて、雇用主と雇用される側が両方出てきて、実際の事例として、簡単な説明があるとわかりやすい。それで質疑応答があり、グループワークやるといい。	45
	実習	実習あったらいい。例えば断り方とかのSSTも。	45

ピアサポート スペシャリスト として働く うえで必要な 研修やガイド ライン	実習	バウンダリーとか難しい言葉は言っている人によって意見も違ったりしてて結構難しい。例えばバウンダリーの見本の実演をやってそれで皆で話し合う、とかあったらいい。	45
	ガイドライン	退院後のサポート的な形の方向性のガイドラインみたいなのがあっていい。	45
		うつとかの人のほうが夜しんどくなっちゃったりとかいうことがあるので、うつとかの人に対する考え方・ガイドラインも必要なのかなと思う。	45
		ピアはどこまでサポートしなければいけないかっていうのをある程度ガイドライン決めておいてもらおうと活動しやすい。	45
	元気回復	支援者の元気回復プログラムがあっていい。支援者も元気でないと相手にいいエネルギーと一緒に共有できない。また、話を聴くのは疲れること。	45
	研修・ガイド ラインの理念	(心配とかそういうことばかり考えちゃうこと、マイナスイメージに焦点が当たることが心配なので)、これを作るうえでの視点をまず変えて欲しい。	45
		働く意識。人とそこにかかわるチームとしての関係のあり方とかそういう所をもっときめ細やかに考えて欲しい。それを病気という視点ではなく、元気になる方向の視点であるといい。守られてるようなシステムはなんか違う。	45
		チームの一員として対等にやっていくことが必要があるので、そういうことが盛り込まれているといい。	45
		ピアの人が入ることによって、どのようなメリットがあるかというのをもっとガイドラインに出していかないと、そこがわからないのだと思う。ピアの方を雇って、強みとか、どう役に立つのかが雇用側にわかると広がっていくのかなと思う。	45
		普通に健常者のような仕事をイメージして、それから日々の体調に波があるので、それを考慮してしばらくしたら健常者のように変わらない仕事で活躍ができるという状況にする、明るいイメージでいきたい。	45
	ピアサポートの方だったら利用者のことわかるだろうって思っちゃうんだろう。でも周りの人も1人に任せない、チームでやる意識が必要。ピアサポートの方も、自分1人でやるわけではないということは最初に宣言しなきゃいけないのではないかな。	45	
実践	ピアに関して、前進地域の人たちが後発地域に行って、交流し、伝道師的な役割をしてくれたら。	45	

## 2) 活動のためにはどのような研修やガイドラインが必要だと思いますか？

理解や実践が難しい内容（バウンダリーや危機介入）については、ソーシャルスキルトレーニングを含む実習を含めてもらいたい、雇用者やピアサポートをしたことがない人への研修を実施してもらいたい、うつなどの疾患に特有の対応や特定の状況（退院後など）における支援の方向性をまとめたガイドラインが欲しい、という意見が出た。また、ガイドラインにピアサポートスペシャリストの仕事の範囲をある程度示してあると活動しやすいという意見もあった（45）。

## 3) 今回の研修の流れや内容、方法について、気づいたことがありましたら教えてください。

研修（研究検討委員会）が目指している方向性を早い段階で確認したかった、ピアサポートスペシャリストのあり方を含めた理念を共有することが重要なのではないかなという意見が出た（46）。また、差別や偏見の問題を考える時間、研修参加者のピアサポートに対する考え方を共有する作業や参加者の交流も必要だという意見が出た（47）。また、修了証が欲しいといった要望などもあった。研修に対する全体的な感想としては、（研修やガイドラインは）現場での実績を積みながらじっくり作っていくべき、（がんばっている人や成功例だけでなく）多様な経験を持つ人の話が聞きたい、前向きな考え方ができるようになったなどが挙げられた（48）。

研修の方法に関しては、体験談や海外の事例、映像などを活用するよう提案があった。グループワークの多い研修プログラムを組んだ地域では、話し合いの時間が有意義だったとの感想が多かった一方で、1つ1つのトピックにもう少しじっくりと取り組みたかったという意見も出された（49）。研修の構成や記録については、テキストに書きこむスペースを作る、視覚効果（絵や図）を活用する、研修参加者が自分で考えることを促すような工夫が欲しいなどの意見があった。また、専門用語や外来語については、平易な日本語に

変えていくことが必要だとの指摘もあった(50)。リカバリーストーリーやピアサポートの経験談が聞けてよかった、グループをピアと専門職の混合にした点が良かったなどの意見があったが、グループによって話し合いの盛り上がりには差があったという指摘もあった(51)。その他、研修のタイムマネジメントや他グループとの意見交換が必要などの意見があった(52)。

本研究の効果として、ピアサポートについて考えるきっかけとなった、今までやってきたことを整理する機会になった、考えをまとめて発言する力が伸び普段の仕事に役立つ、研修に参加できなかった職場の同僚と意見交換ができることを楽しみにしているなどが挙げられた(53)。また、参加者がピアサポートスペシャリストの活動内容や雇用ガイドラインの検討に能動的にかかわることができたという意見もあった(54)。

ピアサポートスペシャリストが今後の活動していくためには、経済的・社会的雇用基盤や権利擁護のしくみ、ピアサポートスペシャリスト間のネットワークが必要だという意見が出た(55)。また、本人のキャリアをピアサポートスペシャリストとしての仕事の先に据えることも大切なのではないかという意見も出た(56)。

表 24 研修に対する意見

研修の内容に関する要望	前提の明確化	この研修の前提を、もっと最初にきちんと確認したほうが、わかりやすかったと思う。それが最初、わからなかったの、何について話したらいいのかなというのがちょっとつかみにくかった。	46
	理念	彼がどうやったら幸せに生きるのかっていうことをチームで考えていくってところでは、まずはガイドラインを作ってリスクをマネジメントするというよりも、彼が死ぬというし守備範囲もあるけど、我々は生きるというアプローチをするという考えを持って、そのアプローチをどうしようかって考えていくっていうのが大切。	46
	ピアスペシャリストのあり方	スペシャリストのあり方とか強みとか、そういうことの時間をもっと増やして欲しい。そして立ち位置。	46
		ピアスペシャリストはどうあるべきかみたいなことを、学ぶというよりは、考えるという研修だったので、いい方向だと思った。	46
	法律や社会資源、差別などのテーマを追加	法律でも知られてないって言われている、医療観察法とかそういうこととかでもやっぱりきっちりと研修の中に入れて、まだこういう差別が残っている施設コンフリクトの話とか、社会の中で働いてるっていう意味では法律とか、やっぱり精神障害者の差別とかに関わるような法律のことを学んでそれも1ついるかなとか、思いました。	47
		権利擁護とか、権利擁護の中にまあ病院、ホームの中とかいろんなことがあると思うんですけど、その中の差別虐待に関することは、研修の中ではきっちりと位置づけしとかなないといけないかな。	47
		差別だったり偏見だったりとか、そういうものいかに変えていくかっていうところも一緒に、同時並行して考えていくべきことなのかなって、ただピアのスペシャリストをその業界だけで目指すんじゃなくて社会全体をよくしていこうということも、一緒に考えられる余裕が欲しいなって、研修の中で出来たら良かったかなっていうのも、自己反省も含めてですけど、それはありますね。	47
	参加者の考え方を共有する機会	ピアスペシャリストの立ち位置だけでなく、参加してくれた支援者の人達の立ち位置も同時に皆と一緒に確認したうえで、ここが結構大事なかなと思って。一緒にがんばろうチームなんだから、仲間なんだからっていうことを皆が確認できる場であって欲しい。一方通行じゃなくて、いろんな人の想いが通っていいと思うので。	47
	立場の間にある壁を取り去るプログラム	特に三日目の今日の出し物で、当事者と非当事者の間にあった壁みたいなのは、チームというくくりの前に崩れ去ったような気がするんです。そういう感覚を、感覚だけでも持って帰って欲しい。	47
	交流の機会	機関同士、ピア同士の交流会も必要。	47
	その他の要望	修了証が欲しい。	47
		認定資格があるといい。	47
	感想	速度を速めるべきではない。とにかく地道にピア活動をやって実績を上げていくことが必要。	48
		時間をかけて作っていかないとダメだと思う。	48

研修の内容に関する要望	感想	自分の健康を守るためにって経験者が話されたが、そんなのみんなにしろって言われても、やってるうちにその方がストレスになるような、みんながんばっている方だったのでもう少し普通の人の発表を入れてほしい。	48
		今回の研修を受けて、こういう職業があることによって、神様がくれた休みの時間を長所に活かせるんじゃないかっていう考え方に変わった。	48
		同じ人間ということで、同じ視点を持って、同じ目標でもいいですけど、1つのことに対して、やり遂げることが大切だと思った。	48
		ピアサポートスペシャリストになれば、チームとして、一員として、みんなの輪を外れないように、がんばっていきなさいと思った。	48
方法や教材などに関する意見	ディスカッション	昨日は結構説明がすごく長くて、すごくしんどいなって感じになって。多分内容的なものもあったんでしょね。講師の方のお話がすごく長かったんですね。せっかく集まっているのに、もっと意見交換しないともったいない。今日は割と進められる方のお話が短くて、セッションというか、話し合いを長くとっていただいたのでよかった。	49
		研修を受けながら研修を客観的に見なきゃいけないという頭の切り替えが大変。でも去年のずっと講義形式の聞きっ放しよりは良かった。	49
		はじめて聞く言葉や内容がほとんどだったが、いつもの研修よりもわかりやすく、楽しくできた。それは話し合いの場が結構あったから。それによっていろんな意見が聞けたりして。勉強になった。	49
		話し合うことが本当に大事なんだなということを感じた。もっと他のスタッフと喋れたらいいなと思った。知識もあったが、自分にとってはここで話せたことが財産になった。	49
		講義を聴いて、そのあとグループワークと言う形は、ただ聞くだけよりも自分の中に入れてやすかった。皆さんからの言葉の中でじっくり来るものがあった。また、普通だったら持って帰って復習して確認作業するところを、ここの場で確認作業とか共有できたのが良かった。	49
		グループワーク形式は良かった。いっぱい身近に話ができ。ただこの内容を2日半というのは短い。もうちょっと時間が欲しい。	49
		講義形式ではない研修を初めて受けてしゃべるのが大変きつかった。新鮮だった。	49
		グループワーク形式は最初、緊張して戸惑ったが、共感できるというものもあるのでいいと思った。	49
		今回のような、皆で意見を出し合って方向性とかを見つけた、そういう方法は楽しい。	49
		グループワークばかりする研修もあるが、やりすぎると逆に皆自分の意見がよくわからなくなってきたりとかある。しかし今回の研修はちゃんと提案があって、それに基づいて話す時間があって、時間の配分が上手で素敵だった。	49
		当事者の方と同じ研修の受講者として出るというのは初めての経験で、グループワークもたくさんあり、そういう意味では面白い研修の仕方だと思った。	49
	時間	どうしても小刻みになってしまうのがなかなか難しいなと思いました。	49
		エッセンスをやっておられるのでこれを丁寧に、ゆっくりと表紙からやっていけたら、リカバリーの価値とかいうことをもう一回、その人のペースとか、ゆっくり共有できたらいいなと思いました。時間的なもので短いついていうのもありましたけど。	49
		日数かかってもいいからもう少しゆったりしたプログラムを組んでほしい。	49
	視点がひろすぎた。メニューが多すぎた。研修も目的がガイドラインをつくることなら、ガイドラインを集中的にやるとかもうちょっとフォーカスしても良いような気がする。	49	
	5日とか1週間とかもうちょっと長ければいいと思った。	49	
事例や映像	アメリカにおけるピアサポートの実際の活動、映像とかなんかで見て、実際にどんなこととしてらっしゃって、どんな問題が起こったときにどんなことをされてるのかっていうのを参考として見れたらすごい参考になるかなと思う。映像って訴えるものが大きいから。	49	
	アメリカみたいに州をあげて、こういう法律がってとかその辺もどっかで紹介してもらえるとありがたいですね。	49	
	事例とかでなんか、新聞記事の話とか、病院ホームとか、経験者の人とか、あと電話相談でそういう話を聞いたことがある人とか、そういう人を招いてとか。	49	
テキストの構成や体裁	このテキストのあり方、説明の仕方をもうちょっと付け加えた方がいいと思う。	50	

方法や教材などに関する意見	テキストの構成や体裁	テキストをもらった人が書き加えられて、自分だけのガイドブックみたいな手引きになるようなほうが、より中身が濃いものができると思う。	50
		ゆとりがあるテキスト。	50
		テキストはそれぞれの人達が考える余地っていうのを残しといた方がいい。	50
		字を見て理解する人と絵を見て理解する人がいる。視覚効果のあるテキストでもいい。	50
		テキストを1日目、2日目、3日目と分けてもらったほうがわかりやすかった。テキストの構成が、1回奥のほうへ行って、また次の日にはこっちに戻ってと、あっち行ってこっちきってという感じになってるので。	50
	用語など	専門用語が多い。	50
		マニュアルはアメリカの言葉を訳したから、ひっかかる部分は日本版に変えるべき。	50
		今回の研修では片仮名言葉に振り回された。「日本における」という表題。日本では、片仮名言葉は合わないよということをお願いしたかったのではないかと考えた。それを考えるための研修だったのかもしれないと思った。	50
		バウンダリーとかリカバリーとか片仮名が多かったんで、もうちょっと日本語で対応できるような内容だったらわかりやすかった。	50
	経験の共有	実際に現場でピアされている方の声が聴けるのは大きかった。	51
		皆さん全員のリカバリーを聴きたかったと思った。そうすると共有できるもののがかなりあるんじゃないかと思った。	51
		リカバリーストーリーを作ったことがあるという話をしたが、そういうことを共有することで、本当に繋がりができていくっていう感じが良かったので良かった。	51
	グループ構成・研修対象	去年はピアはピア、専門職は専門職と分かれてグループワークしたが、今年は混ぜてやったのが良かった。	51
		今までこうやって当事者の方とお話したことがなかったので良かった。	51
		当事者とかいろいろ専門分野の方も一緒に入って、情報交換とかいろんなことを、一緒に共有することができていい研修だった。	51
		専門職、当事者など、いろんな立場からの参加があり、視点でピアサポートについて語り合うことができたので良いやり方だったと思う。	51
		スタッフだけでなく、当事者を交えて行ったことは良かった。当事者は蚊帳の外というパターンが多いと思うので。	51
		参加するにあたって、こんなに当事者の方が集まっているとは思ってなかったので、皆の話聴いただけで収穫が大きい。	51
		班によって盛り上がる班と盛り上がってない班があった気がするんで、そのバランスを考えてほしい。	51
		その他	車の時間とかもあるので、タイムスケジュールに沿ってやってもらいたい。
	録音していない時の話でもいい話があるのに、録音を開始してから改めてとなると同じことになっちゃうので、ずっと置いておいてもらってもいい。	52	
	前日の他のグループの記録、要点だけでもいいので欲しかった。他のグループの意見も聞いてみたかった。	52	
	ガイドラインの検討会について。研修の初日に資料を渡されて、それを見て「今日検討してください」という流れは難しかった。早めに資料をいただくと、読み込んでくる時間もとれる。	52	
	講義、ディスカッション、体験談とかバランスは良かった。	52	
	ラップという存在を知ってよかった。	52	
	県なら県、市なら市にこういった研修の情報を流していただいて、情報が各所に流れるような状態も必要。また、研修をどんどんやっていくことで、市のほうも意識を持ってくれる。	52	
	研修会にでて、笑って、お互いの笑顔が見れるような研修会はほとんどないので、広めていきたい。	52	
全体の司会の間について話をしているときにしゃべるのは…。時間まで喋らせてと思った。	52		
研修の効果	職場での研鑽	研修によって話し合う機会が増える。持ち帰って、同じようにチームで話し合うとまたいろんな意見が出るかもしれない。それが楽しみ。	53
	自身に効果	こういう会に参加することによって、普段の仕事のケア会議でも発言する。頭の中でまとめる力も付いてくると思うので研修をお願いしたい。	53
		自分の中で今までやってきたことを整理するいい機会になった。	53

研修の効果	自身に効果	この研修が、ピアについて、自分で考えていききっかけになった。	53
		いろんな立場の人やいろんな環境の人と話をするってことがこんなにも勉強になって、こんなにも足りてなかったんだなっていうことに気づかされて、それがすごく印象的だった。	53
		今まで単独で勉強して、自分でいろいろなところでお話を聞くことがあって勉強し続けてきたが、今回一番ははっきりとピアサポーターっていうお仕事の意味がわかったように思う。	53
	協働	ピアサポートスペシャリストってこういうもんだって決まって帰っちゃうと、結論はわかっているけどその過程を考えることがないが、もやもやが残っていることで、それを持ち帰って、自分の近くの人と話し合ったりして、自分達で作りに上げていくことができるので良かったと思う。	54
		従来であれば、こういうガイドラインは専門職だけが作っていたかもしれないけど、そうではなくてみんながガイドライン作りからかわれるっていうのがよかった。	54
ピア活動の今後	体制作りの必要	ピアサポーターのサポーター、アドバイザーがいたほうが安心してピアサポーターも働けると思った。権利擁護の視点からも、サポーターの健康のためにも。	55
	ピア活動の今後	ピアサポーターのネットワークもちゃんと作っておかないといけないと思う。	55
		早く予算がついて、制度化して、システム作りをきちんとしていただけたらと思う。	55
	当事者活動	当事者が声を上げて、自分達はこういう環境でやりやすく働きたい、働く意欲があるんだっていうことをもっと示して行って、当事者によるピアスペシャリストのあり方を作り上げていけたら良いと思う。	55
	キャリア	実際にピアとして活動している方が、自立の妨げにならないようにとか、先ほどだと支援はするけれど援助はしない。いずれは巣立って欲しいというような、ポリシーみたいなものもしっかりもっているのを見て、そういうのもってないと難しいと思った。	56



---

## 第6章

---

# ピアスペシャリストが事業で 雇用（活用）される場合の留意点

※本章は全国研修会当日に冊子として配布した「業務ガイドライン」「雇用ガイドライン」の再録となります。

# 1

## はじめに

近年、精神障害を有しながらも、障害者福祉サービス等の生活支援を受けながら自分らしい地域生活を実現している方が増えてきた。

同じ障害を経験した人は、地域生活を送る上で抱える困難や辛い気持ち、しんどさなどを誰よりもよくわかる。そのため、当事者として友愛訪問やボランティアとしてのピアサポートを行うことから始まり、ピアカウンセリングやピアサポーターとして福祉サービス提供事業所の中でスタッフ（職員）として雇用される精神障害者も増えてきた。

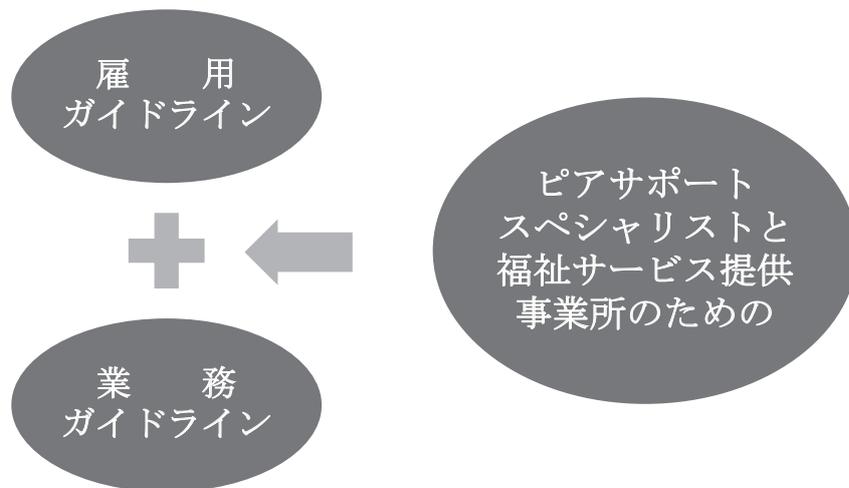
この冊子は、そうした背景を踏まえ、精神障害の経験を有する人が、これから地域生活を始めようとしている、あるいは地域生活の中でなんらかの困難を感じている精神障害者に対して、スタッフ（職員）として、安心して働くためのポイントをまとめたものである。

この冊子では、精神病を経験した精神障害者が、その経験から得た専門性を生かし、同じ障害を持つ人をスタッフとして支援する業務を実施する人を、「ピアサポートスペシャリスト」と呼ぶ。

また、この冊子は、支援の対象障害者が、地域生活を送る上での困難や辛い気持ち、しんどさなどをよりよく理解し、地域生活をしやすいするための工夫や助言・指導・見守りなどを行う一人の専門家（労働者）として働く際の研修テキストとして使えるように考案している。

同時に、使用者（障害者福祉サービス提供事業所管理者）には、労働者のために雇用条件を守り、適正な雇用環境を整えることが求められている。このため労働基準法などの各種の労働法令に定められている基準以上に職場の労働条件や規律を明らかにし、労働者と使用者間の職場でのトラブルを未然に防ぐためのポイントを雇用ガイドラインとしてまとめた。

このガイドラインを活用して、福祉サービス提供事業所での快適な職場づくりを推進し、精神障害者の地域生活への移行の一層の促進に役立てていただければ幸いである。



この冊子は、ピアサポートスペシャリスト（精神病を経験した精神障害者が、その経験から得た専門性を生かし、同じ障害を持つ人をスタッフとして支援する業務を実施する人）が、一人の労働者として安心して働くためのポイントを「業務ガイドライン」としてまとめたものです。

同時に、使用者（障害者福祉サービス提供事業所）が職場の労働条件や規律を明らかにし、法令に定められた雇用条件を守り、雇用環境を整えて、労働者と使用者間の職場でのトラブルを未然に防ぐためのポイントを雇用ガイドラインとしてまとめたものです。

# 2

## ピアスペシャリストが健康で活動できるためのガイドライン

当事者の経験を生かした労働者の皆様へ

精神障害を経験した方が  
福祉サービス提供事業所のスタッフとして働くための  
**ピアサポートスペシャリスト業務ガイドライン**

ここで示しているのは、精神障害を経験した方が、福祉サービス提供事業所等で、同じ障害を持つ精神障害者に対して、人生を安寧に豊かに過ごすための地域生活にかかわる暮らしの応援（家事、金銭管理、買い物、近所付き合い、友人との付き合い、余暇の過ごし方、社会参加、修学、生涯学習、就労など）を、福祉サービス事業所のスタッフとして、業務で行う場合の取り決めのガイドラインです。

実際には皆さまの職場で、この冊子を参考に話し合っ、現場にふさわしい業務ガイドライン作成の手引きとしてご利用ください。

※本ガイドラインは、全米ピアスペシャリスト協会（NAPS）監修のピアスペシャリストトレーニングマニュアル 第3版（2007）を参考書として使用し、その内容を我が国の労働法等に照らし合わせて、抜粋を記載したものです。

## ピアサポートスペシャリストとして働きたい人の要件



### 必ず求める要件

- ① 精神病の経験を生かして、（社会人として）活動する意欲と能力があると認められる人
- ② 雇用開始日より<sup>さかのぼ</sup>遡って最低〇か月間精神的／感情的に安定している人（全米ピアスペシャリスト協会では6か月）
- ③ あなた自身の健康を守れる人
- ④ 職場のルールを守れる人

① この雇用ガイドラインは、精神障害者の方を支援するためのピアサポートスペシャリストですので、「ピア=精神病を経験した人」であることを要件としています。実際は、それぞれの福祉サービス提供事業所が、ピアサポートスペシャリストとして働きたいと希望する人と、面接や話し合いなどを通じて、その意欲と能力について、面接などで決められるものです。

② 全米ピアスペシャリスト協会（NAPS）監修のピアスペシャリストトレーニングマニュアル第3版では、「雇用開始日より遡って最低半年間精神的・感情的に安定していること」という基準を採用しています。

その理由は、ピアサポートスペシャリストを希望する人の中には、調子を崩したり、入退院を繰り返したり、ある季節に限定して調子を崩したりするために、日常生活に困難を来す人もいます。これは、ご本人にとっても、職場の仲間にとっても、何より支援対象となった人にとっても好ましくない状況を生み出す可能性があります。また、急性症状を脱したものの、まだ不安定状態にある方が、他人の支援をすることはとても大変です。

ガイドラインでいう安定状態は、何より本人が力を発揮し、安定した状態で、支援を必要としている精神障害者にピアとして専門性を生かすことができ、当事者の経験を生かした労働者としては、長く働き続けることができるとしています。

ピアサポートスペシャリストを希望する人のチャンスを奪わないために、雇用する事業所管理者は、採用時には、調子が悪くなる時はどのような場合かを見分け、このような時期に働かなくとも良いように決まり事を書面で交わしましょう。

③ ピアサポートスペシャリストは、病気とうまく付き合いながら働きます。しかし、生身の体です。時には調子を崩す時もあります。そのときには早めに対応した方が、あなた自身が長く働き続ける重要なポイントです。調子が悪くなったときのサインとそ

の時の対応の仕方をチームリーダーと必ず取り決めをしておきましょう。

- ④ 職場には、労働者としてのルールに加え、職場の一員として、労働安全衛生（事故や病気を防ぐこと）を基本とした快適な職場環境を一緒に作り上げるためルールがあります。そのルールを守ることが、あなた自身を守ることに繋がります。



**次に求められる要件**（※前回は一般的な要件としていました。）

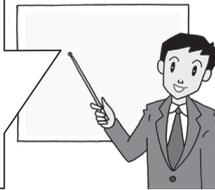
- ① 仕事として決められたこと以外、あるいは判断に迷う時に、いつどの時点でチームスタッフに相談するべきかの判断力が持てる人
- ② 業務として支援している当事者との関わりにおいては、事業所管理者もしくはチームリーダーの助言に従うことを条件とし、それに納得できる人
- ③ 事業所の就業規則および従業員ハンドブック、かつ労働法に規定されている倫理的、法的ガイドラインに従うことを約束できる人

- ① 人を支援する仕事は、時として決められた以外のことが突然発生します。その時に、基本的には1人で判断しないで、チームリーダーに相談します。経験を重ねることで、チームの中で確認しながら、徐々に自分で判断できる領域を広げていきます。
- ② 人が人の支援を仕事として行う場合には、その業務に責任が伴います。ピアサポートスペシャリストは、福祉サービス事業所の仕事をチームの一員として引き受けていますので、その総責任をチームリーダー（または雇用主）が担います。時には、自分の考え方や少し違う時もあるかもしれません。業務を始める前や支援会議ではどんどん意見をだして、そこで決まったことを守ることがチームの一員の義務です。
- ③ スタッフとして採用された時は、労働者となります。労働者と使用者は、お互いに労働契約を取り交わします。そして、その契約には、職場の就業規則を始めさまざまなルールを守る約束を求められます。そのルールを守る義務と責任を伴うのです。また、仕事は1人ではなく、チームで行いますのでルールを守ることはとても大切なことです。



実際に精神障害者を雇用されている事業所はどのような基準をお持ちでしょうか？

- まず、現在安定していることの他に、ピアスタッフとして働きたいという意思があり、一般企業で働いた経験のある方を条件にしています（NPO法人）。
- 面接では、働く意志や希望にポイントをおいています。支援記録を書くことも業務の一つですので、筆記試験も導入しています（社会福祉法人）。
- 長く働いていただくために、万が一調子が悪くなったときに、早めにお休みしていただくことを約束してもらいます（株式会社）。



### ピアサポートスペシャリストとして働く際のポイント



- 個別の雇用契約を必ず結びましょう。
- 「公私」の切り替えをしっかりと規定しましょう。

ピアサポートスペシャリストも、一般の労働者と同様に個別の雇用契約を結ばなければなりません。

事業所管理者はピアサポートスペシャリストとして精神障害者である経験者を専門家として採用する場合は、それがパートタイマーであったとしても、1人の労働者として雇用環境を整えると同時に、精神障害を併せ持った障害者であることに対する配慮義務が生じます。

そして、ピアサポートスペシャリストの果たすべき役割として、もっとも重要視される部分が「公私」の切り替えをしっかりと規定することです。

自分の育った街で障害者（利用者）として福祉サービスを受けながら暮らし、その後サービス提供者として活動していく際、昔なじみの仲間と「利用者」「提供者」としてかかわらざるを得ないことも想定されます。

その際、職業人としての倫理規定やガイドラインを準備することが配慮義務の1つであり、当事者ゆえの大きなストレスからくるバーンアウトを防ぐ手立てともなるのです。

次頁以降の業務ガイドラインをご参照ください。

## ピアサポートスペシャリストのための業務ガイドライン



ピアサポートスペシャリストとして働く際には、ピアサポートスペシャリストと事業所管理者の間で、業務ガイドラインの取り決めをしておくことが重要なポイントです。

仲間を支援するのが業務ですから、公私の切り替えが重要なポイントです。公私の区別が必要な例示を具体的に示します。

実際に勤務する福祉サービス事業所で、例示を参考に決めておくと、今後働く人にとっても有効ですね。

そして、それをチームスタッフ（職場の同僚）全員が情報を共有することで、働きやすい環境を一緒に作り上げましょう。

業務上支援担当として契約した人の支援に徹しましょう。



困っている人を見ると、応援したくなってしまいます。ボランティアや友人としてのお付き合いと、仕事としての支援を割り切るのは大変なことです。ピアサポートスペシャリストは、仕事として契約しており、支援には責任を伴います。

地域移行支援・定着支援事業（退院促進事業）や自立訓練、就労継続支援などの福祉サービスや生活保護法等の制度に基づく事業の支援対象者であなたの担当と決められた当事者とのみ連絡を取りましょう。その連絡とは、自宅への訪問や通所先で本人と直接連絡を取る他に、本人との電話による連絡や、チームスタッフとの連絡も含まれます。雇用された以上、プロの支援者ですから守秘義務（知り得た情報を職場以外の他者に漏らしてはいけない）もあります。プロ意識を持って、よりよい支援をしましょう。





友人や知人の支援担当は断りましょう



福祉サービス提供事業所では、個別支援計画を立て、上司（サービス管理責任者やチームリーダー）が担当者を決定します。その時、あなたの友人や知人が支援対象だった場合、担当を断りましょう。その理由は、業務上のトラブルが起こった場合に、築き上げた友情や人間関係を壊す可能性があり、その時あなたも友人も傷つきます。

友達から支援を頼まれたら、業務上できないと断るか、断れない場合は、チームリーダーに相談し、友達の相談に乗ってもらうよう頼みましょう。

もし職場の上司が、あなたの友人や知人であることを知らないで担当者として決定した場合は、担当から外れるように申し出るというルールを作りましょう。

支援対象者にピアサポートスペシャリスト個人の携帯電話もしくは自宅の電話番号を**決して教えない**と決めてください。



支援対象者は、今は精神的に安定していても、ストレスフルな状況が生じた場合などに、不安で休む間もなしに電話をかけてきてしまうこともあります。その時に、もし、あなたの個人的な電話番号を教えれば、休む間もなく電話がかかってきて、あなたは自分の生活に大きな支障をきたすこともあり得ます。場合によっては、「死にたい」とか「自殺する」とかなどの電話が頻繁にあれば、あなた自身の健康を損なうかもしれません。

それを避けるためには、事業所の電話か業務用の携帯電話の番号を教えてあげましょう。支援対象者は困った時に連絡ができますし、業務時間中であればあなたを呼び出すことができます。もし支援対象当事者に自宅から電話しなければならない事態が起こった時は、スタッフに相談するか、電話番号をわからないようにするために必ず番号非通知の設定にしましょう。



支援対象者と、個別支援計画に依らない特別な支援をするという約束は決してしないようにしましょう。

個別支援計画に載っていないことで、緊急時もしくは特別な援助が必要な場合は、必ずチームリーダーに相談のうえ、業務指示を受けてから支援を始めましょう。

元々の支援は、対象者と相談の上で決めたものです。緊急性を要しない支援を追加・変更する場合には、もう一度話し合っ決めてことになるので、チームリーダーと相談しましょう。

支援対象者と秘密の約束を決してしないと決めましょう。



秘密の約束事をしてしまうと、とてもしんどくなったり、万が一あなたが秘密の約束事をした場合に、他の人に話せば、大きなトラブルの元になってしまう可能性があります。「秘密にしておいてね」と言われたら、とっても言いにくいことですが、「秘密にすることはできません」と、SSTなどを通してはっきりと言えるようにしておきましょう。



支援対象者をあなたの自宅へ決して招待しないと決めましょう。

支援を続けるうちに仲良くなり気心が知れてきます。これ自体はとても良いことですが、つい自宅に招待したくなったりすることもあるかもしれません。でも、それは支援者としての契約が終了してからにしましょう。

自宅は、あなたが仕事を終えてゆっくり休む場所です。プロの支援者として、スタッフとして支援をしている間は、けじめをつけましょう。

その日の業務後や休日にも、少なくとも支援期間中はその当事者との個人的な関係は持たないと決めましょう。



支援対象者の方とプライベートな時間に個人的な関係を持ってしまうと、どこまでが仕事か、個人的なお付き合いかわからなくなって、お互いが混乱します。仕事以外の時間はゆっくり休んだり、友人や家族と過ごす時間です。

薬はあくまでも支援対象者が自己管理し、ご自分で服用できるように助言と見守りにしましょう。



個別支援計画に支援対象者に対して服薬の自己管理するときの見守り等の援助が盛り込まれている場合には、その支援内容の指示に従って見守り等を行います。決して薬を強制して飲んでもらうことをしてはなりません。対象者が声掛けしても、薬を飲むことを拒否した場合は、何故飲みたくないか丁寧にゆっくりお話しをお聞きして、必ずチームリーダーに伝えてください。

※個別支援計画：1人ひとりの支援方針と本人、支援者、家族等それぞれの役割を記載したものです。

自家用車の使用は原則禁止です。



理由は、万が一事故があった場合に、トラブルを出来るだけ少なくし、あなたの負担を軽くするためです。

公共交通機関があるところは良いですが、地方ではなかなかそうはいきません。業務で車での移動が必要な時は公用車を使用しましょう。

事業所の都合によってあなたの自家用車を使用する場合には、必ず自動車保険（自賠責）の証書と運転免許所を使用者に提示する義務があります。

また、利用対象者を車に同乗することは、決してしないでください。公共交通機関を利用するか、スタッフと相談のうえ、タクシーを使いましょう。



### お金の貸し借り、立て替えは原則禁止です。



お金の貸し借りは、トラブルの大きな原因になります。

また、家事援助の際、当事者から買い物を頼まれたり、業務に必要な買い物が生じた場合には、購入する前に必ずチームリーダーに許可を得てから購入してください。原則立て替え払いはしない方が良いですが、止むをえない場合はチームリーダーの許可を得てから立て替えをしましょう。



### 精神的、感情的に調子が悪くなったら早めに休むことです。

ピアサポートスペシャリストも時々症状が出る方もあります。そのような時にはチームリーダーと主治医に相談して、一時的に業務から休んでもらうこともあります。一般的なガイドラインは仕事に復帰する前6か月間症状が出ていないことですが、これはケースバイケースで評価されるものです。ピアサポートスペシャリストも医療・福祉サービス受給資格がありますし、雇用状況によっては傷病休暇、有給休暇があります。しかしながら、このようなサポートが必要な場合、ピアサポートスペシャリストは危機的状況が回復するまで休むことになります。

事前に、調子が悪くなるときのサインや、自分で適切な判断ができなくなったときの対応の仕方を決めておくことが大事です。

### 業務の最終責任は使用者（管理者）で、業務は指揮命令の元に行



ピアサポートスペシャリストは、精神障害の経験の無いスタッフに当事者の持つ心配事に気づかせるという独自性があり、それは支援を実施する際にとっても役立つことがたくさんあります。

そこでそういった心配事を福祉サービス提供事業所に情報として流し、当事者の助けになりそうだと思うような提案をすることが望まれます。

しかしながら、どのような提案に対してもそれを許可し、最終的な責任を負うのは福祉サービス提供事業所の管理者です。業務指示に従いましょう。

当事者の経験を生かした労働者の皆さま&  
当事者の経験を生かした労働者を雇用する使用者の皆さまへ

福祉サービス提供事業所などが  
精神障害者をスタッフとして雇用するための  
ピアサポートスペシャリスト雇用ガイドライン

ここで示しているのは、福祉サービス提供事業所等の使用者が、精神障害を経験した方を、職員＝労働者として雇用する場合に、労働者の権利を遵守することに加え、精神障害を経験した労働者への合理的配慮を含めた、ガイドラインです。

併せて、雇用された精神障害者の方にも知っておいて欲しい雇用に関する重要な事項を記載してあります。労働契約書を交わす時には、労働者としての権利と義務について、またあなたが配慮してほしい事項について、お互いに理解し納得できるように話し合しましょう。

そして、このガイドラインは、雇用された精神障害者と使用者およびチームスタッフと一緒に議論し、それぞれの職場に相応しい業務ガイドラインを作成する際に、労働者としての権利と義務を盛り込み、現場にふさわしい業務ガイドライン作成の手引きとしてご利用ください。

## 基本的なことを知っておきましょう！

働く人を守る法律＝労働基準法（事業所が守らなくてはいけない基準）

<労働者とは>



ピアサポートスペシャリストが次のような働き方をしている場合、労働基準法等の労働者を保護する法律が適用されます。

- ①使用者や上司の指示に従って仕事をしている。
- ②働いたことに対して、報酬（賃金）が支払われている。

※労働法では、事業所管理者のことを使用者と呼びます。

使用者=事業所管理者（福祉サービス提供事業所管理者、相談支援事業所管理者、地域活動支援センターなど）

<さまざまな働きかたも対象>

この場合、正規職員はもちろんのこと、パートタイマーなどの短時間労働者や契約社員などの、働く期間が定められた有期契約労働者、派遣労働者など、さまざまな働きかたの労働者も法律の適用対象となります。

<労働基準法は最低基準>

また、労働基準法は労働条件の最低基準を定めるものなので、これに違反する労働契約は無効になります。無効になった部分は、労働基準法の規定が適用されます。

**労働契約の締結**

職場の労働関係は、労働者と使用者とが労働契約を結ぶことでスタートします。労働契約は、労働者が労務を提供し、それに対し使用者が対価を支払うことを約束した契約です。

### <労働条件の明示>

使用者が労働者を雇うときには、賃金・労働時間などの労働条件を書面で通知しなくてはならないこととされています。

労働条件通知書には、**次の5項目は必ず記載する必要があります。**

- ①労働契約の期間
- ②就業の場所、従事する業務
- ③始業・終業の時刻などの労働時間、休日、休暇に関する事項
- ④賃金の決定、計算・支払方法など賃金に関する事項
- ⑤退職に関する事項（解雇の事由を含む）

パートタイマーの場合には、以上のほかに「昇給の有無」「退職手当の有無」「賞与の有無」も明示しなくてはならないこととされています。

また、実際の労働条件が書面の記載と異なるときは、労働者はただちに契約を解除できます。

### <労働条件通知書のモデル>

労働トラブルの多くは、そもそも雇い入れ時に賃金や労働時間、解雇・雇用終了の手続などについて、十分な説明がなされていないことにその原因を求めることができます。労働基準法にも労働契約締結に際しては労働条件を明示しなければならないという定めがありますが、法律が規定しているからという消極的な理由ではなく、労働トラブルを防止し、労使が安心して働くことができる環境を目指す意味からも、こうした書式を活用し、その条件明示を行っておきたいものです。

労働条件を明示するためのモデル様式（**労働条件通知書**）は、厚生労働省労働局のホームページからダウンロードできます。

<http://www2.mhlw.go.jp/info/download/youshiki.htm>

この通知書はモデル様式であり、一般労働者用モデル労働条件通知書〔（１）常用、有期雇用型（２）日雇型〕、短時間労働者・派遣労働者用モデル労働条件通知書〔（１）常用、有期雇用型〕、派遣労働者用モデル労働条件通知書など、それぞれ示されています。

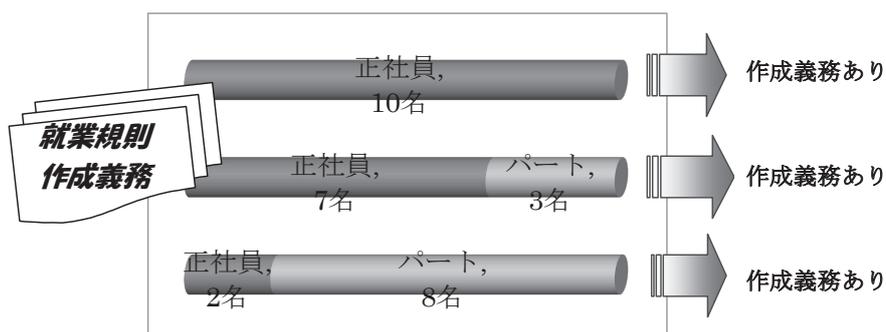
労働条件の定め方によっては、この様式どおりとする必要はありませんが、参考にはできます。

## 就業規則作成



常時10人以上の労働者の使用する事業場では就業規則を必ず作成し所轄の労働基準監督署長に届け出なければならないとされています。この場合の「労働者」には、いわゆる正規社員のほか、パートタイム労働者や臨時のアルバイトなどすべての者を含みます。また、10人未満であっても、就業規則を作成することが望まれます。

(労働基準法第89条関係)



就業規則を変更する場合も同様に、所轄の労働基準監督署長に届け出なければなりません。

就業規則は、労働条件や職場で守るべき規律などをめぐる使用者と労働者との間のトラブルを未然に防ぎ、明るい職場づくりに寄与するものなので、是非とも作成しておくことが望まれます。

### ※事業場とは

労働基準法や労働安全衛生法での「事業場」とは、事務所や作業場、店舗など一定の場所で組織的に作業のまとまりのことです。障害者福祉サービスで言えば、事業所単位ごとです。

したがって、同じ法人内でも場所が離れている場合は、別の事業場とみなされます。

ただし、場所が離れていても、出張所で従業員1名の場合など規模がかなり小さいときは、その所属する上位の組織と一括して取り扱われます。

そして、原則、労働基準法や労働安全衛生法は、事業場ごとに適用されます。

例えば、労使協定は、企業でひとつではなく、事業場ごとに締結する必要があります。

### 就業規則 ポイント1

#### <就業規則の作成手順>

- ①案の作成
  - ・現在の労働条件、職場規律などを箇条書きに整理する
  - ・その中から、就業規則に記載する事項を選び出す
  - ・各事項を章別に分類して条文化する
  - ・条文ごとに見出しをつける
- ②労働者代表（\*）から意見を聴く
- ③労働者代表からの意見を踏まえて検討する
- ④労働基準監督署へ届け出る
- ⑤労働者へ周知する

（\*）労働者代表とは…事業場の過半数で組織する労働組合があればその労働組合が労働者の代表になります。  
 そのような労働組合がなければ、事業場のパートタイム労働者やアルバイトなどと含む全労働者の過半数を代表する者のことです。

労働条件を明示するためのモデル就業規則は、厚生労働省労働局のホームページからダウンロードできます。「モデル就業規則」の規程例や解説を参考に、各事業場の実情に応じた就業規則を作成・届出してください。

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/model/>

## 就業規則 ポイント2

就業規則には、必ず記載しなければならない事項と、定めをした場合には記載しなければならない事項の2種類があります。（労働基準法第89条関係）

### 必ず記載しなければならない事項

1. 基本事項
  - ①始業・終業の時刻に関する事項、②休憩時間に関する事項、③休日に関する事項、④休暇に関する事項、⑤労働者を2組以上に分けて就業させる場合（例えば、日勤・夜勤など労働者を2組に分けて就業させる場合）における就業時転換に関する事項
2. 賃金に関する事項
  - ①賃金（臨時の賃金（例えばボーナス）等を除く）の決定に関する事項、②計算方法と支払の方法に関する事項、③賃金の締切りと支払の時期に関する事項、④昇給に関する事項
3. 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）

### 定めた場合には記載しなければならない事項

1. 退職手当に関する事項
  - ①適用される労働者の範囲に関する事項、②退職手当の決定に関する事項、③計算と支払の方法に関する事項、④退職手当の支払いの時期に関する事項
2. 臨時の賃金など（退職手当を除く）および最低賃金額に関する事項
3. 労働者に食費、作業用品その他の負担をさせる場合においては、これに関する事項
4. 安全および衛生に関する事項
5. 職業訓練に関する事項
6. 災害補償および業務外の傷病扶助に関する事項
7. 表彰及び制裁の種類および程度に関する事項
8. 以上のほか、当該事業場の労働者のすべてに適用される定めをする場合においては、これに関する事項

なお、これら以外の事項についても、その内容が法令又は労働協約に反しないものであれば任意に記載することができます（任意記載事項）。

### 使用者の皆様へ

1～3の事項について記載がない場合は、労基法第120条第1号により罰金に処せられます。

## 就業規則確認リスト

項目	確認事項	○・×
総 則	1 正規職員だけでなく、パートタイム、アルバイトなどすべての労働者に適用される就業規則を作成している。	
採 用 等	2 労働者を採用する際、労働条件通知書等を渡すことにより労働条件を明示することとしている。	
	3 業務の都合により、人事異動があることを定めている。	
	4 旧職について定めている場合、休職期間満了時の復職、退職などの対応についても適切に定めている。	
服 務 規 律	5 服務規律は、労働者が順守すべき事項を網羅している。	
	6 セクシャルハラスメントの禁止について定めている。	
	7 従業員の出退勤管理を適切に定めている。	
労働時間 休 憩 日	8 法定労働時間を超える勤務時間を定めてはいない。また、休憩は、法定通り与えるよう定めている。	
	9 休日は法定どおり与えるよう定めている	
	10 変形労働時間制や裁量労働制を採用している場合、その旨を定めている	
	11 業務の都合により、法定労働時間を超えてまたは休日に労働させることがあることを定めている。また36協定は届け出ている。	
休 暇 等	12 年次有給休暇（比例付与含む）は、法定通り与えている。	
	13 産前産後休業、育児介護休業、育児時間などについて、法定どおり定めている。	
賃 金	14 賃金の決定、計算および支払いの方法、賃金の締切および支払いの時期、超額に関する事項は明確に定めている。	
	15 最低賃金額を上回る賃金を支払うことを定めている。	
	16 時間外、休日および深夜勤務における割増賃金は法定通り支払うことを定めている。	
	17 休暇時の賃金の取り扱いについて定めている	
	18 法令に基づいたもの以外のものを賃金から控除する場合、労使協定を締結することとしている	
定 年 退 職 解 雇	19 65歳までの雇用確保措置を講じている。	
	20 退職、普通解雇事由を具体的に定めている。また、解雇予告時の手続きを適切に定めている。	
退 職 金	21 退職金制度について、適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算および支払いの方法、退職手当の支払いの時期は明確に定めている。	
安全衛生 災 害 補 償	22 安全衛生管理体制、健康診断、災害補償等の安全配慮について明確に定めている。	
表 彰 懲 戒	23 懲戒解雇事由を具体的に差だけている。また、解雇予告除外認定等の手続きについて適切に定めている。	
作 成 手 続 書	24 労働者の過半数を代表する者からの意見を聴取している。	
	25 就業規則の内容は、事業場の実態と合ったものになっている。	
届 出	26 常時10人以上の労働者を使用している。また、事業場ごとに所轄の労基署へ届け出ることとしている。	
周 知	27 労働者に周知するため、作業場の見やすい場所に、常時掲示又は備え付けている。	

（注）有期雇用契約の場合で、更新する場合があるときは、どのようなときに更新するのかわからないか明記します。



---

## 第7章

---

# 考察・今後の ピアスペシャリスト養成に向けての 提言

# 1

## 考察

本事業を通じて見えてきたのは、日本におけるピアスペシャリストの確立過程における、様々な障壁を打破しうるだけの、ピアの方々の『可能性』とそれを信じられる社会づくりの必要性ではないだろうか。

世界 160 万床のうち 35 万床近くもの精神病床を保有する我が国では、精神障害者への差別および偏見が未だ根深いといっても過言ではなく、今後、日本においてピアスペシャリストが必要とされる場面は多い。なぜならば、専門職依存が多い既存の日本の精神保健福祉システムは、福祉が本来なら第一義的に考えるべき『障害者の自立と権利擁護』の観点から往々にして外れてしまっているように感ずるところがある。例えば、退院促進に尽力した PSW が「入院患者を減らし、病院の診療報酬を減らした」とクビになってしまったということもある精神科病院の閉塞した構造。利用算定人数をキープしたいために次のステップに踏み出させない施設などの体制などがある。

この矛盾を突破するには、他でもないピアの力が不可欠である。ピアスペシャリストは、リカバリーやストレングスといった理論と実践を備えた、精神障害当事者の『経験』をフルに活かした存在として、精神障害者の権利擁護を考えた時、偏見や差別の中で諦観にある仲間へ、実感をもって『共感』できる力は、いかなる専門職の専門性も敵わない宝物となり得る。共感帯は次のリカバリーを生み出し、その好循環が、現在の滞留した日本の精神保健福祉を改善する原動力になるからである。その宝物をどのように有効活用していくべきか。そのためには、雇用ガイドラインが1つの指標となるだろう。

本事業で議論が展開された雇用ガイドラインは、ピアスペシャリストとして働くための『権利』を保障するために用いられることを念頭にあるべきと考える。雇用ガイドラインを担保するためには、ピアスペシャリストが全国規模で認定されるべきであり、そのためにも本事業のような研修を年単位で継続させることは、必要不可欠である。今後は、ピアスペシャリストの認定について、具体的な行程を検討する方向性が示されるべきだろう。日本の精神保健福祉を真剣に考えた時、1人の当事者（経験者）として本事業が、多くの専門職や一般の市民が『ピアの可能性を信じられる』ようになる、そんな社会の構築の一助になってくれることを強く願う。

本研究で行われた全国研修において、全国各地から多くの受講生が集ったことは、ピアサポートの必要性が高いことを示している。ピアの力や可能性を誰もが信じられる社会づくりのために、本事業がロードマップの1つを描いた、新しい可能性を提示したことは間違いない。この芽吹いた可能性を育てていくのは、ピアだけではない。ピアスペシャリストとは、障害者・健常者・専門職・一般市民といったあらゆる垣根を越えて『協働』できる存在を社会に明示していく『生きた証』なのである。萌芽期にあるピアスペシャリストの『可能性を信じ、ともに育てる』ことが、これから先の社会に求められることではないだろうか。

## 2

## 今後に向けて

日本におけるピアスペシャリストの今後だが、慎重に発展させていかなければならないと考えている。

まず、養成については、日本における精神保健のシステムに位置づけていくためには、全国統一のテキスト・カリキュラムが必要である。地域の実情に合わせて、地域ごとに作成するという方法もあるかもしれないが、クライアントが転居する場合もある。転居したら、これまで受けられていたピアサポートが受けられなくなってしまったというのでは、クライアントの生活は成り立たない。転居しても、日本全国どこに住んでも、均質のピアサポートが受けられるようにするためには、全国統一のテキスト・カリキュラムでピアスペシャリストを養成し、認定につなげていく必要性を強く感じる。と同時に、その講師養成も喫緊の課題である。経験則に基づいて教える、いわゆる徒弟制度のような養成ではなく、理論化して普遍的な養成ができるような工夫が求められている。

そして、「専門性は認められていても、専門職として認められていない」という状況にならないよう、認定だけで終わらせることなく、最低賃金以上の報酬が得られる職業にしなければと痛感している。関係法令の中に、「ピアスペシャリストの雇用」という文言を入れ、ピアスペシャリストの雇用を各事業所に義務づけるのはもちろん、ピアスペシャリストを一定人数以上雇用している事業所には、奨励金が支払われるような仕組みも当面の間は必要かもしれない。それだけでなく、ピアスペシャリストの雇用の場を起業しようとする人達にも、なんらかの経済的支援がなされるような仕組みができるのを期待している。

また、日本全国でピアスペシャリストが活躍するようになったら、ピアスペシャリストのネットワーク化も視野に入れる必要がある。倫理綱領の作成やスキルアップ研修の実施、ピアスペシャリスト特有の悩みを安心して話し合える場を設けるなどしなければならないことは山積みである。1つひとつ解決していかなければならないだろう。

日本におけるピアスペシャリストは、まだまだ発展途上である。性急に制度化を進めて欠陥だらけの制度にしてもいけないが、情報の普及などによりニーズがだんだん高まってきているためゆっくりしては供給が間に合わなくなってしまう恐れがある。今後も当法人としてできるとから少しずつ取り組んでいき、発展に寄与していきたい。

## おわりに

『ピアサポートの人材育成と雇用管理等の体制整備のあり方に関する調査とガイドラインの作成』の研究事業については、始まる前にスケジュール表を見て、本当に無事に終了することができるかとても不安だった。それは、全国研修会のための検討委員会を終了してから大阪研修会が始まるまでの期間がとても短く、申し込み・参加をしてくださる方がどれくらいかわからなかったからである。大阪の精神障害者社会復帰促進協会の方が全国研修会のための検討委員会の前から、いろいろなつながりのある事業所へ連絡をしていただいたおかげで34名の方々に参加をしていただくことができ、研修会として成功することができた。また、精神障害者社会復帰促進協会の方々には事務局も快く引き受けていただき、本当に助かった。

帯広研修会は、北海道内から20名の参加申し込みがあった。帯広研修会については、帯広生活支援センターの人達が協力してくださった。帯広研修会前から積極的なメールのやり取りや、メールでの意志の疎通ができない時は電話でやり取りをさせていただいたこともあった。

久留米研修会には、帯広研修会へ参加出来なかった方の参加や中国地方からの参加もあり、42名もの参加申し込みがあった。その内、ピアの方の参加者は23名だった。久留米研修会は、NPO法人WRAP研究会の人達が協力してくださった。久留米研修会は、主にメールでのやり取りをさせていただいた。事務局からの要望も快く理解していただきながらの研修会でとても助かった。

最後に千葉研修会は、東北地方・関東地方・近畿地方・中国地方・四国地方から37名の参加申し込みがあった。どの研修会も地元の参加者が多かったので、千葉県からの参加者が多くなるかもしれないと思っていたが、蓋をあけてみたらなんと千葉県以外からの参加者が多くてビックリした。

大阪研修会以外の研修会については、ぴあ・さぼ千葉が事務局をさせていただいた。初めてのことなので、検討委員会も含めて準備するものなどにとまどったりすることが多く、皆様にはいろいろ協力していただいた。そのお陰で全国4か所の研修会を成功させることができた。

今回の研究事業の話をいただいた時から、自分の中で1つのテーマを考えて動こうと決めていた。それは、「感謝」である。快く行動してもらえるような対応をしようと心がけて事務局をさせていただいた。メール1つにしても、「ありがとうございます」の一言を必ず入れたり、電話の対応についても「よろしく申し上げます」の言葉を伝えたりすることがとても大事だと考えて、1つ1つの行動をさせていただいた。常日頃から、感謝することはあたり前のことだと思っているが、そのあたり前のことができるように行動することが大事だと感じて事務局を務めた。

全国研修会のための検討委員会から千葉研修会まで協力してくれた皆様に感謝したいと思います。

本当にありがとうございました。

平成23年3月31日

特定非営利活動法人ぴあ・さぼ千葉 理事

中能章二

---

# 資料編

---

※資料編に関しては、それぞれの体験者が実際に研修で用いたものの転用となります。

# 1

## それぞれのリカバリーストーリー

### リカバリーストーリー①

私は39歳、千葉県在住です。22歳で経験者となった当時は大学3年生で、社会福祉を学んでいました。知らず知らずのうちに、幻聴がきこえるようになって、授業に出るのがおっくうになりました。ですが、最初は幻聴と現実の区別がつかなくて大変でした。大学の学生相談室の臨床心理士さんに相談して、やっと幻聴とわかりました。それから通院を始めましたが、周りの人達は私が幻聴に苦しんでいるのには気づかなかったようです。出席をとる授業が多かったので、休んでいては単位が取れませんので、仕方なく授業に出席しました。薬の副作用で眠かったり、だるかったりでした。

何とか4年生になれましたが、社会福祉士を目指していたので、4週間の実習に行く必要がありました。私は、自宅から往復5時間の実習先を指定されました。実習先に泊まり込めないで、自宅から通いで実習するしかなかったのですが、往復5時間は健康な方でも大変な距離です。主治医と相談して、「その実習先に通うのは無理」という結論を出しましたが、担当の教授は「授業にも出るな」という態度で、もっと私が実習しやすい方法を考えようとしなかったため、結局私は実習ができませんでした。その後、思考障害も出てきたので、必修だった卒論が書けませんでした。それまでに取った単位を無駄にしないため、やむを得ず中退しました。

大学を中退した私は、主治医の勧めでデイケアに通いました。日替わりでいろいろなプログラムがあり、初めは楽しかったのですが、徐々に変だなあと感じるようになりました。「薬はトイレで飲みなさい」「ここは内科もやっているから、胃薬をもらいに通っていると言いなさい」と、看護師さんがメンバー達に教えていました。就職希望者には、PSWさんが職歴のブランクのわからない履歴書の書き方を教え、そのブランクについて質問されたら、「農業をやっていました」というふうに答える練習の時間もありました。「具合が悪いことは恥ずかしいのか?」「なぜ隠さなければならないのか?」と疑問を抱きました。そればかりか、スタッフの高圧的な態度も気になりました。カラオケの時はスタッフの好きな歌を歌わせられました。症状を安定させるのは自分の責任だと言われました。だんだん、「ここにいたら、社会参加はできない」と感じ、他のデイケアを見学したら、スタッフが少なく、年配のメンバーが要となって運営しているデイケアがありました。同じデイケアという名前でも、中身は違うとわかり、以前のデイケアに通い始めて7か月で次のデイケアに移りました。

私にとって2か所目のデイケアには、軽作業のプログラムがありました。近くの会社の下請けの内職ですが、工賃がレクリエーションの費用になるので1つでも多く仕上げようとメンバー皆でしていました。レクリエーションは、メンバーの代表数人が計画しました。「メンバーでも、やればできる」と思えてきました。その頃、私は頓挫した大学の勉強を再開したくて通信制大学の資料を取り寄せました。卒論は選択科目でした。主治医に相談すると、卒論を書かないならという条件付きでOKが出ました。入試はなく出願イコール入学でした。そして、デイケアメンバーと学生を掛け持ちする生活が始まりました。平日はデイケアへ行き、休日は勉強しました。単位認定試験は散々な成績でしたが、健康な方々と同じ評価なのでうれしかったです。デイケアセンター内で勉強すると、大卒のメンバーの方が勉強を教えてくださいました。居心地の良いデイケアでしたが、「そんなところに長くいると、社会参加しようとする気持ちがなえかかる」と主治医に言われ、このデイケアは10か月で卒業し、アルバイトを始めました。

再開したばかりの学業とアルバイトの両立は大変でした。働いた経験が乏しいうちにクローズでしたので緊張の連続でした。お店のレジでしたがもともとの不器用さと思考障害の再発で、お金が数えられなくなり

ましたので研修期間中に辞めました。

当分の間はオープンで就職しようと、あちこちに応募しましたがすべて不採用でした。この経験は、「障害を隠さずに就職したい」という文章にまとめ、「NHK 青春メッセージ '97」に応募したところ、成人の日の決勝大会にまで進み審査員特別賞をいただきました。

その後は主治医と相談し作業所に通いました。家族会の方々が手作りで作り上げた作業所で、家族が家族会に入るのが入所の条件でした。私の家族は消極的でしたが、主治医の手を借り、就職が決まるまでという条件でなんとか家族会に入ってもらい、私は作業所に通い始めました。保健所で精神保健ボランティア講座を行っても、受講生がボランティアとして定着しない作業所でしたので、私が通う手話サークルの方々にボランティアに来ていただきました。通い始めて半年後に通信制大学を卒業しましたが、その時点での就職は無理でしたので、「次は卒論に挑戦しよう」と、同じ通信制大学の別の専攻に学士入学し、作業所通いを続けました。その一方で手話通訳者養成講座にも通い、自分の障害をオープンにして、27歳の時、2回目の挑戦で千葉県手話通訳試験に合格し、千葉県登録手話通訳者として活動を始めました。結局、作業所には4年間在籍しました。その間に通信制大学の2度目の卒業を迎えました。卒論に取り組む前に、卒業に必要な単位がそろってしまい強制卒業でした。どうしても卒論が書きたくて、すぐ別の通信制大学に学士入学しました。そして、手話通訳の仕事が忙しくなって通えなくなったため、作業所を退所しました。

11歳から手話に関わっていましたので、聴覚障害者の方々から「凶々しくなれ!」「批判の目を持て!」と教わっていたのが、私にとって幸いでした。30歳で千葉県要約筆記奉仕員登録試験にも合格し、手書きの要約筆記奉仕員としても活動を始め、現在に至っています。

その後は、仕事と学業の両立が私の課題でした。現場から図書館へ直行し、その足で郵便局へレポートを出しに行ったり、仕事の都合でスクーリングを見送ることもありましたが、留年して粘った結果、入学7年目から卒論に取り組むことができ卒論を仕上げ8年がかりで卒業できた時は、それまでの人生で最高に幸せでした。

卒論に取り組みながら、千葉県庁の「障害者差別をなくすための研究会」に参加し、日本初の障害者差別禁止条例制定に関わったことから、タウンミーティングで体験談をお話する機会が増え、自助グループでも活動するようになりました。卒論提出の翌日、私はある集まりに呼ばれました。千葉県内の自助グループの連合会を結成する第1回準備会でした。千葉県内各地で活動する経験者達が集まりましたが、知らない人ばかりでした。話し合っていくうちにまとまっていき、「NPO 法人ぴあ・さぼ千葉」設立へと前進しました。気がついたら、私が初代理事長に決まっていた。経験者だけでNPOの申請を行い、2008年2月にNPO法人としてスタートしました。2008年7月には、当時の堂本千葉県知事を基調講演者に招いて設立記念講演会を行いました。2008年12月には「地域活動支援センター そらのまめ」をオープンしました。私自身は本当に名前ですが、仲間に助けられてなんとか理事長の役目を果たしているのかな?という状況です。2008年11月に千葉県庁からの派遣で、アメリカ・ウィスコンシン州マディソン市へ精神保健福祉の視察に行きましたが、その時にご一緒した方々とのご縁は今回の研修につながっています。

卒論を提出したら欲が出て、通信制大学院の修士課程にも入りました。スクーリングで具合が悪くなることもありましたが、修士論文を提出し、無事修了できました。在学中、9回目の挑戦で手話通訳技能認定試験に合格し、手話通訳士の資格を取得しました。さらに欲が出て、博士課程にも挑戦しましたが不合格でした。また挑戦したいと思います。

私は精神科に入院した経験がなく、何かをあきらめることも少なかったと思いますが、決して順調だったとは言えません。「やりたいことはできるんです。やれないのは、できないことをやりたいと言っているからなんです。私達はなんでもできるんです」という言葉を信じていただけです。これからもこの言葉を信じていきたいと思います。まとまりませんが、これで私のリカバリーストーリーを終わります。

(横山典子)



## リカバリーストーリー②

私は中学の3年の時に、3か月間不登校になりました。

1週間、まったく眠れないことを経験し、学校に行っても勉強が全く頭に入らず、しんどい時期を経験し、この時、初めて精神科にかかりました。睡眠薬と安定剤を飲んでいました。

なんとか、つらい秋を乗り越え、12月になって、やっと学校にも戻れました。この時、薬はやめていいとお医者さんに言われたので薬を飲むことをやめていました

そして、春には高校に進学し、中学の時、3か月間の空白がある分、他の人には負けられないという気持ちで猛勉強したと思います。でも、また、半年したら高校に通えなくなりました。親はなんとかして、休学あつかいにして「学校に行くこと」を望んでいました。でも、あの時は「行かなくていいよ」「もうがんばらなくていいよ」という言葉が本当は私が一番欲しかった言葉だなあと今になって思います。

高校に行かなくなって1年間、引きこもりになり、昼夜逆転を繰り返し、最後は食べないし眠らないという生活を過ごしていたと思います。それから、いわゆる精神的な症状といわれるものが出てきました。二回の入退院を繰り返し、やっと生活が安定していき、でも、外に出るといろんな嫌なこともあるし、誰かとぶつかったり、また、嫌なことも言われたり、今度は寝られないという症状ではなく、薬を貰った分いっぺんに飲んでしまうという行為を繰り返すようになりました。

そんな中でも、私のことを自分のことのように大切に思ってくれる人たちが居てくれて私が薬を必要以上に飲んだとき、ある人に「生きている意味がわからない」と言ってしまったんです。そしたら、その人は怒らずにっこり微笑んで「己の可能性を信じることを、必ず楽しいことが巡ってくるよ」と言ってくれました。そう言ってにっこり微笑んで私の目を見てくれたその人の優しい瞳を私は一生忘れることがないと思います。

そんなふうにして、やらかしてしまったことを厳しく叱るのではなく、きっと良くなると私のことを信じ続けてもらえたことによって、私はなんとか自分自身を苦しめて周りに心配させることをやめようと思いました。そこには、大切な人や、家族の心配を心から受け止めなんとかしたいという思いと、己の可能性を信じてくれた人の言葉がずっと胸にあり、自分なりにどうすれば大量に薬を飲まなくて済むかを考えました。主治医の先生から頓服の薬も三錠しか貰わないし、貯まってきたら自己申告で「今日は頓服はいりません」と先生に告げることによって、自分で薬を貰う量を選択して自分で決めることに責任を持ちはじめることができました。

そんな時にデイケアで、心理教育の枠で坂本先生がリカバリーのことを話してあり、その先に何があるのだろうと凄く興味がわきました。そんな時、タイミングよく坂本先生がアメリカから持ち帰ったWRAPというものに出逢いました。そこで私は病気にならないためにはどうするかではなく、元気になるためにどうするか、という新しい、発想に気が付き、元気になるために常に努力しはじめました。そこでの学びは大きく、1年後には、WRAPの進行役をするファシリテーターになり、クラスを持たせてもらったり、いろんな人とのつながりができました。そこでは、学びの日々が続いていました。

多くの人と出会うたび、「自分は幸せであっていいんだ」そのために権利の主張もしていいし、心から笑うこと、心からいい意味で本音でぶつかること、心から怒りを感じてもいいし、幸せであり続けるてもいいんだ、ということに気付いていきました。

そんなふうになり幸せであり続け、望む生き方ができると、お世話になったいろんな人の顔が思い浮かびます。その人たちに、恩を返したいなと思っています。

夜通し語り合った友達、大切な人と私を結びつけてくれたキューピットや、いつも温かく見守ってくれてチャンスをくださる人、己の可能性を信じなさいといてくださった方、スマイラーズの仲間や、家族、大

切なひとに一生かけて恩を返していきたいなと、思っています。私の望む生き方は、感謝を伝えるだけでなく感謝の分だけ恩を返していくことだと思っています。これから先は歩くスピードは違って、私の周りにいてくれる人と一緒に元気になっていけたらいいなと思っています。

最後に私が病気の世界と明らかに変わったのは、周りに心配かけることをしなくなったことと、病気の私という考え方から、病気は私の一部であり経験の中の1つに過ぎないと思えるようになったことです。みんな同じ心という大切な部分を持っていて、決して病気は心の病ではなく、優しすぎたり、繊細であったり、そんな中で、色んな壁にぶつかって、心が折れたり、苦しんだりしたから精神的困難になるんだと私は経験から思います。

私は、これからも幸せで健康であり続けることができると信じられるようになったことが、次のリカバリーを目指す私らしい生き方になっているのではないかと思います。

(近藤万起子)



### リカバリーストーリー③

高校卒業後、専門学校を卒業。現在、共同作業所に通所している50歳代です。

20歳から30歳までA市の地下鉄でメンテナンスエンジニアとして働きました。21歳で腎臓疾患（慢性糸球体腎炎）により現在まで、内科へ入退院6回繰り返しました。42歳ごろから48歳ごろまで外出しなくなっていました（閉じ籠り）。

1人暮らし。一日中ラジオを聴いている。昼夜逆転。趣味の読書が出来なくなる。体がだるくてしょうがない。急に首や頭が熱くなり（筋肉の緊張）、動悸や呼吸困難、漠然とした不安。倒れて死ぬかもしれないと強く思う。

#### ※精神科受診（14年前）

46歳で内科医師の提案により精神科を受診しました（他の病院の内科受診も同じ見解）。  
神経症：精神安定剤・抗うつ薬を服用する。生活保護を受け始める（現在月2回外来受診）。朝明るくなるとカーテンを開ける。一日に一度は外へ出て散歩することを勧められる。

#### ※共同作業所の利用（11年前）

48歳の10月から共同作業所を利用する（作業所初利用時：体重50kg、現在65kg）

- |           |                          |
|-----------|--------------------------|
| 通所して一年ぐらい | ○一日の生活リズムが少しずつ出てくる       |
| 通所して二年ぐらい | ○作業をこなす体力がついてくる。         |
|           | ○仲間と作業することで自主性と協調性がでてくる。 |

通所して三～四年目ぐらい

#### ☆『自分の居場所を見つける』

- きっかけ： ○「自分を必要としてくれる所」を見つける。  
○作業所のスタッフに仕事を任される。

#### ☆ 二、三年前から「メンバー内でのバウンダリーを考え始める」

#### ※サークル「B」の設立（7年前）

52歳で仲間とサークルを立ち上げました

- きっかけ：2003年の精神保健北海道大会「C」公演で感動をした仲間の要望  
参加メンバー：10～15人

- 自分の居場所：自分（メンバー）の夢や希望を共有する。  
他のメンバーを思いやる気持ち、チームワークの大切さを知ること。

活動内容：月2回の例会（2時間）—自分の夢や希望を表現する—

老人施設・幼稚園の訪問・精神保健イベントでの公演。公演内容：コント、歌、手品など。

社会貢献：障害者も地域の一員として社会に貢献することができる。

有意義な活動：○青年会議所、市役所、地元企業等と一緒に市内の清掃活動（年8回位）

○花火大会の翌日、会場の清掃（クリーン・キャンパス21の実行委員）

メンバー：精神保健関係者以外の人達との交流が出来る場所

○58歳でピアサポートの勉強始め今後も続けていこうと思っています。

リカバリー：○精神疾患を持ちながらも充実した生活を送るために必要なこと。

○病気の完治とは違う。病による症状を軽減する。

○自分の心を「癒す」行動、場所が有ると良い。

○仲間との「つながり」が有効。

スペシャリスト個人のリカバリーはクライアントのリカバリーとサポートチームに役に立ちます。

(M・K)



#### リカバリーストーリー④

##### 【経歴】

##### ・発病から入院まで

大学に在学していた3年生の冬頃から、当時暮らしていたアパートの隣の物音が気になりだしました。夜中に回す洗濯機の音がチェーンソーの音に聞こえたり、周囲の人間が自分を責めていると思い込んだり、ゴミが捨てられなくなったりしました。様子がおかしいと思った友人の勧めで、大学近くの精神科クリニックに通い始めました。しかし、病状はどんどん悪化し、結局2003年5月と9月に2回、約半年に渡って入院をすることになりました。

##### ・入院中の出来事

入院中は、病気のことを聞いた友人たちがお見舞いに来てくれました。私は演劇サークルに所属していたのですが、友人たちはそのサークルの話や大学での面白い出来事をしてくれました。しかし、私は「自分はこんな場所（精神科病院）にいる。みんなとは違う。落ちこぼれてしまった。もう病院から出られないかもしれない。勉強ももうできないかもしれない。このままここで死んでしまうのではないか」という絶望感から抜け出せず、毎日ベッドの上で泣いて過ごしていました。

入院から数か月が経ち、入院生活にも慣れてきた頃、大学のゼミの教授がお見舞いに来てくれました。私が精神保健福祉士の実習に行けずにいたことを気にかけてくれ、主治医と相談のうえ、入院先から実習に行けるようにしてくれたのです。朝、病院を出発して精神障害者の方々が通う就労支援施設に実習に行き、また病院に帰ってくる。そんな不思議な日々が続きました。さらに、病床で卒業論文を書きました。そうして卒業寸前の2月末、なんとか退院しました。卒業式には、桜色の袴を着ることができました。

##### ・退院後の生活

しかし、退院後はどこにも行き場所がなく、通院以外はほとんど外出をしないというなかば引きこもりの状態が続きました。春が来れば「今年も就職できなかった」正月が来れば「今年もまた何もできないで終わるのかな」といったように、いつもつらい思いをしました。居場所を見つけれず、家で1人ぼっちでこもっていました。それがおよそ3年続きました。

##### ・初めての就職、失敗

一念発起して、とある精神科病院へ看護助手として就職しました。しかし、病気を隠して就職したため、ハードな勤務の中ですぐに体調を崩しました。看護主任に病気をオープンにしたところ、「そんなこと聞いてい

ない。冗談じゃない」と罵倒され、それから他の看護師からもパワーハラスメントや嫌がらせ、陰口を叩かれるようになりました。体力的にも精神的にも追い詰められた私は、3か月ともたないで仕事を辞めてしまいました。

#### ・地域活動支援センターにかかわりだしたきっかけ

就職失敗の経験が悔しくて、それがきっかけで社会福祉士・精神保健福祉士の国家試験を受験しようと思いました。その時期、ちょうど同じ年に受験を控えていた大学の後輩が、たくさんサポートしてくれました。大学受験の時以上に必死になって勉強しました。体調との兼ね合い、薬の調整、心身のコンディションの調整が大変でしたが、家族、友人らの協力を得て、2007年3月、なんとか試験に合格することができました。

その年の4月に、千葉県八千代市内にある地域活動支援センターの存在を知り、思い切ってメールを出してみました。そうしてセンターに訪問し、勇気を出して「仲間に入れてください」と言いました。病気をオープンにして話した私を、施設長はじめ、みなさんが受け入れてくれました。私は、やっと自分の居場所が見つかったと思いました。初めは、週に2回のボランティアからでした。それから1年たって、非常勤職員として採用していただきました。

#### ・現在の主な活動

現在は障害当事者としてピアサポート活動や、別の団体で本の編集、障害者運動などを行っています。すずらんでは、メンバーさんと一緒に、時には失敗も笑いあえる職員として、料理をしたりお茶を飲んだり、雑談を楽しんだりしています。

忙しい日々の中で、居場所の大切さを改めて身にしみて感じています。

### 【人とのかかわり】

#### ・家族

一番感謝していることは、「家族が私の犠牲にならなかったこと」です。父はもちろん母も仕事を続けましたし、自分たちの趣味を大切にしてくれました。「私以上に私のことをがんばりすぎなかった」です。いい距離感を持っていてくれたと感じます。もちろん、SOSを出したときには手を差し伸べてくれました。たまにどうしても1人で通院できない時には付き添ってくれましたし、母の仕事が休みの日にはショッピングに連れ出してくれたりもしました。

私は家族が私が働いていないことに対して私を責めていると思い込んでいたのですが、実は私を責めていたのは私自身だけでした。ある時、父が言いました。「お前が働いていようがまいが、笑っていてくれればそれでいいよ」。それは、「お前は働くな」ということではなくて、私のことを「信じて待っているよ」というメッセージだと私は受け取りました。「信じて待つ」こと、それがキーワードだったと思います。

#### ・友人

病気になってからしばらく、自分に自信のない状態だった私は就職していった友人たちに合わせる顔がないと思い、交流を絶っていました。しかし、演劇サークルの後輩が声をかけてくれて、卒業してから3年経って、もう一度舞台に立つ機会を得ました。好きだった演劇がまたできることは本当に嬉しかったです。初対面の人と会うことは、はじめはしんどかったのですが、人との新しいつながりが生まれたことがきっかけで、友人たちとの交流が復活しました。学校にいたころと違って、卒業後にわざわざ時間を割いて会うということはそれだけ会いたいということです。病気があるのが障害があるのが、「鷺原由佳」という人間として付き合ってくれている友人たちには本当に感謝しています。友人の前でも意識を失ったり、幻聴が聞こえたり、錯乱したり、うつ状態に陥ることは実は今でもあります。ですが、そんな状態を見ても、「でも、鷺ちゃんは鷺ちゃんじゃない」と笑って支えてくれる友人たちは私の宝物です。

#### ・主治医、臨床心理士

入院当時から7年間、同じ医師に診てもらっていました。その医師は今ではもう外国に行ってしまったので

すが、今の私があるのはその元主治医との関係が大きかったと思っています。もしかしたら、私は非常に「口うるさい患者」だったのかもしれませんが。発病当時は、「主治医の意向に逆らう」とか「口答える」とか「意見を言う」なんてことは考えられなかったのですが、状態が安定してきたここ2、3年などは、「なんで医者が全部決めるんですか？ 私が飲む薬ですよ」とか「先生はなんで精神科医を選んだんですか？ 生半可な覚悟じゃ務まらない職業ですよ」とか「日本の精神保健福祉は、患者本位に変わらなきゃいけないよ」とか、時には意見交換などをすることもありました。

「医師が上で患者が下」なんてヒエラルキーはもう時代遅れで、患者自身が自分に責任を持って治療に取り組んでいく。そういうスタンスが重要なのだと、元主治医との関係から学びました。

臨床心理士とは今でも週に一回のペースで話をしています。心理士が何かを一方向的にアドバイスするのではなく、一週間に起きたことを私が話し、自分が思ったことに客観的な「気づき」を得るための支援者のような関係が私にとっての心理士です。毎週つらいことが起きているわけではなくて、カウンセリングは一週間を振り返って、「ああ、今週も元気に過ごせたな」「今週はあまり眠れなかったな」「来週も穏やかに過ごせるといいな」というふうに、自分の体調のバロメーターにもなると思っています。心理士の方とも3年来の付き合いになりますが、失恋や体のことといったデリケートな話題も分かち合える信頼関係が築けていると感じています。

医療機関は私の生活に欠かせない要素ですが、生活のすべてではないので、依存しないように気をつけています。むしろ「効果的に利用する」くらいの関係が私にとってはちょうどいいです。

#### ・職場

職場では、出勤時間を守る、報告・連絡・相談を徹底するなどの社会人としてのマナーはしっかりと守っています。ミスがあれば叱られますし、物事がうまくいかない場合も多いです。しかしそれは、周囲が私のことを一職員として認めてくれているからだと感じています。一方で、どうしても体調が悪い時には横になって休むことも可能です。周囲のみんなは毛布をかけてくれたり、「無理しないで早く帰っていいよ」と言ってくれたりします。施設に通うメンバーさんにも優しい言葉をかけてもらったりします。こうした配慮があるから私は安心して働けるのです。地域活動支援センターすずらんでは当事者職員が私を含めて2名いますが、「無理をしない」をモットーに働いています。職場に、というよりも社会に必要なのは精神障害への正しい理解と配慮だと、私は働いていて改めて感じています。

### 【まとめ】

#### ・今、思っていること

多くの人々に支えられている自分ですが、それと同じくらい自分も誰かを支えているのだという自負が生まれました。病気になって自尊心がなくなってしまった頃から、その自尊心を取り戻すまでのプロセスには、必ず誰かが寄り添っていてくれました。家族であったり、友人であったり、あるいは医師や心理士であったり…。皆に共通して言えたのは、繰り返しますが「私以上に私のことをがんばらなかった」、言い換えれば「私が自分の力を取り戻すのを、辛抱強く待っていてくれた」ということです。

#### ・伝えたいこと

今日、私がこの場で伝えたいことは、決して私が特別なのではなく、誰もがリカバリーできる可能性を持っていることと、周囲の人々はそれを信じて待っていてほしいということです。それは大変ですが難しいことではないと思います。

私の両親は時々こんなことを言います。「由佳なら大丈夫だって思うよ。だって私たちの子どもだもの。親はね、子どもがいくつになっても心配する生き物なの。障害があろうとなかろうとね。いつだって子どもには幸せでいてほしいと願うものなのよ。でも、その気持ちを押しつけるつもりはないからね。親は親で勝手に心配しているから、由佳は由佳で自分の人生なんだから、好きにきなさい」と。

---

・これからの希望、夢

私には夢があります。「私は精神障害者です」と堂々と言える社会を、当事者だけではなくみんなと一緒に作っていくことです。そしてもう1つは、精神に障害のあることは不幸ではなく、ましてや悲劇でもないのですから、幻聴や妄想を持っている部分も、まるごとの自分を、自分自身が大切に愛せるようになることです。私は、私がいきいきと生きていくことが今まで自分を支えてくれた人々への恩返しになると思っています。そして、このリカバリーのバトンを次の人々へ渡していくことが、これからの目標です。

(鷺原由佳)



## 2

# 研修会での講演

## I. バウンダリーについて

改めまして、横山です。朝早くから大変だと思いますが、〇〇研修も2日目になりました。バウンダリーについて、お付き合いをお願い致します。これから20分くらい、テキストにある資料を使って、私がお話しします。昨日もお話ししましたが、私は3年前の11月にマディソンへ行かせていただきまして、去年1月の東京研修も受講しています。私自身もこころの病の経験者で、経験者になって17年目です。手話通訳と手書きの要約筆記を本業としていまして、本当に名前だけの理事長です。ですが、手話通訳や要約筆記というのはピアサポートと技術こそ違いますけれども、対人援助という意味では共通点もあると思いますので、その体験も含めまして、私がバウンダリーについて考えたこと・感じたこと・提案などを述べさせていただきます。私は最近まで、「みんなでしゃべろう」という自助グループでも活動していました。この研修では、ピアサポートをする人のことを、「ピアスペシャリスト」と呼んでいますので、私もその言葉を使わせていただきます。よろしくお願ひ致します。

まず、「バウンダリー」という言葉ですが、日本ではなかなか聞き慣れない言葉だと思います。私自身も東京研修を受講するまで知りませんでしたし、今回お話しする準備をしようと思って、最寄の図書館で参考文献を探したのですが、見つかりませんでした。ですが、よくよく内容を見てみますと、これはピアスペシャリストが守るべきモラルではないか？ という気がしてきました。専門家の方々やすでにピアサポートを行っている方々にとっては当たり前のことで、私がここでお話しするのも「釈迦に説法」という感じがしますが、これからピアサポートを始めようという方もいらっしゃるかもしれませんので、すでにご存知の方は、この時間を復習の機会にさせていただけたらと思います。なお、私がお話しするのは、ボランティアではなくて、仕事としてピアサポートを行う場合を想定しています。

ピアスペシャリストは、経験者と言えども、支援者であります。ですから、同じ経験者でも、クライアントとは、スタッフとサービスの受け手という関係になります。仕事の場面では、1人で行動することもあります。所属している事業所や団体の看板を背負っている、つまり、集団として仕事を受けているということをおぼえてはならないと思います。集団で仕事をしている訳ですから、1人の失敗でも連帯責任といいますが、すべて事業所や団体が責任を負うことになります。ピアスペシャリストにとっては1つの失敗でも、クライアントにとっては一生の問題ということもあります。現場から学ぶことはたくさんありますが、最初から勉強のつもりで現場に出るはいけません。サポートをしていて迷うことがあったら、すぐスーパーバイザーや同僚に相談して、1人で抱え込まないことが大事です。それが集団で仕事を受ける良さでもあります。それと、いつまでも1つの失敗に落ち込んでいると、次の仕事でもそれを引きずって、失敗を繰り返してしまうことがあります。1つの失敗をいつまでも引きずらないためにも集団で仕事を受けて、困った時はお互いにフォローしあうことが大事です。1人でピアスペシャリストの看板を出して仕事をしていくという方法もあるかもしれませんが、1人では責任がとりきれない問題もありますので、大変難しいと思います。

それから、クライアントには個人の電話番号を教えるのではなくて、職場の電話番号を教えるようにします。クライアントは、困ったことがあると、どんどん電話をしてくれます。ですから、個人の電話番号を教えてしまうと、夜中の寝ている時にも電話がかかってきたりとか、教えてしまった人自身の生活に影響が出てしまいます。もし、夜間にもサポートをしたいのであれば、職場で夜間専用の携帯電話を用意して、交代でその携帯を持つとか、千葉県の場合でしたら、24時間365日稼働している、「中核地域生活支援セン

ターさん」にご協力いただいてその電話番号をお伝えするとか、あるいは「いのちの電話」につなげるとか、何か工夫が必要です。自分のクライアントだから、自分でなんとかしなければという気持ちはわかりませんが、1人の力には限界があります。1人で抱え込んでしまったら、ピアスペシャリスト自身が調子を崩してしまうかもしれません。できることとできないことをハッキリさせておく必要があります。ピアサポートというのは専門家の方々を追い出して経験者だけで行うものではありません。専門家の方々は、自分自身がこころの病を経験していなくても、こころの病について幅広く学習を重ねて、理解を深め、さらに専門知識を身につけた方々です。その専門知識というのは経験者になったからといって、突然身につけてくる訳ではありません。他職種との連携は非常に重要です。

それから、いわゆる「お世話型」のピアスペシャリストにならないように気をつける必要があります。手話通訳者や要約筆記奉仕員の中にも「お世話型通訳者」と呼ばれる人が時々見受けられて、聴覚障害者の方が喜ぶことをなんでもやってあげてしまおうとするのですが、クライアントが自力でできることまで、喜ぶからと何でもやってあげてしまうというのは、クライアントの自立の妨げにつながります。つまり、越権行為という訳です。この「お世話型」と呼ばれる人ですが、特にベテランの方の中に多いのが特徴です。意外かもしれませんが、ベテランの方というのは、それなりに人生経験を積んでいて、年齢層が高いので、どうしてもサポートをしていくうちに、クライアントの親のような気持ちになってしまって、まるで自分の子供の世話をするような錯覚に陥ってしまうようです。ですから、クライアントを子供扱いしてしまって、なんでもやってあげてしまうのです。もちろん、これではいけません。ですが、この状況をあからさまに間違いだと指摘するのは、とても大変なことです。ベテランの方がサポートを始めたばかりの頃というのは、現在に比べるとまだまだ障害者への理解が足りなかった時代です。そんな中で、なんとかしてクライアントが自立できるように、広く社会に障害者への理解が深まるようにと一生懸命努力して、修羅場をくぐり抜けてきた結果、やむを得ず、「お世話型」になってしまったとも言えます。ですので、「お世話型」と呼ばれる方々を直接批判するというよりは、ピアスペシャリスト同士が集まって、建設的に意見を出せる場を設けて日常のサポートのあり方について検証したり、ストレスを解消したりすることが必要となってきます。よく、飲み会でストレスを解消しようという方がいらっしゃいます。決して悪いことではありません。しかし、飲んで食べてストレスを発散させるだけでは、お金を使って、胃袋を痛めつけて、その後何が残るのでしょうか？

それから何日か過ぎて気がついてみたら、飲み会の前と同じことを繰り返していた…なんてことにはならないでしょうか？ 日常のサポートのあり方に疑問を感じたら、記録に残して提出したり、経験年数を気にせず会議で発言したりできる環境を、是非とも整えなければなりません。日本のピアサポートはまだまだ発展途上です。マディソンのやり方をそのままあてはめる訳にもいかないと思います。建設的に意見を出せる場を設けて、よく話し合う環境を作り上げることこそが、日本型のピアサポートを作り上げていく第一歩になると思います。ピアスペシャリストの人数が増えたら、職能団体を立ち上げたり、倫理綱領を作ったりするとより発展していくと思います。

では、ちょっと脱線してしまいましたが、話を元に戻します。東京研修ではいろいろな意見が出ましたが、原則的には、ピアスペシャリストはクライアントから物をもらわないようにしなければなりません。クライアントに余計な気をつかわせないようにすることが大事です。ホームヘルパーさんは、派遣されたお家ではトイレを借りるのもいけないという決まりになっていると聞いたことがあります。ですが、実際には、クライアントがあの手この手で物を用意している場合が多いので、ピアスペシャリストは断り上手にならなければなりません。断り方が悪いとかえって失礼になったり、場の雰囲気を壊してしまったりします。時にはいったん受け取って後で返すこともありますし、スーパーバイザーに相談した結果、「受け取る」という選択をすることもあります。受け取る場合は、ピアスペシャリスト個人のものにするのではなくて、所属している事業所や団体のものとします。非常に難しいですが、「臨機応変に対応する」ということが求められています。そして、所属している事業所や団体からも、クライアントにお礼の言葉を伝えられるととっても良いと思いま

す。

ピアスペシャリストは、常にマナーを意識していなければなりません。仕事をする以上、障害者だからという甘えは決して許されません。遅刻をしないとか、場にふさわしい服装をすることとか、言葉遣いとか、突然に身につくものではありませんので、普段から少しずつ気をつけて生活することが大事です。ピアスペシャリストがマナーからはずれたことをしてしまったために、クライアントに恥をかかせてしまうということもあります。私は手話通訳と要約筆記をしてきましたが、ある時、1人の手話通訳者が遅刻をしました。すると、「遅刻をするような手話通訳者を頼むあなたが悪いんですよ」と、聴覚障害者の方が怒られてしまいました。また、ある時はフォーマルな場だったのですが、手話通訳者がくれた言葉で読み取り通訳してしまったために、「あの聴覚障害者はマナーを知らない」という印象を植え付けてしまったこともありました。服装については、特に値段の高いものやブランド物が必要だという訳ではありません。フォーマルな場にGパンで出かけないとか、人前に入る時などはスーツを着るとか、あまり難しく考えなくてもいいと思います。普段から、周りの人達がどんな服装をしているかをチェックしておく、いざという時に参考にできるかもしれません。普段からの積み重ねが大事です。

その他、当然のことですが、サポートの仕事で知り得た情報は外部に漏らしてはいけません。たとえ、退職などでサポートの仕事から離れたとしても、サポートの仕事で知り得た情報を外部に漏らしてはなりません。これは、人を相手にする仕事の基本です。ピアスペシャリストの場合、昨日まで友達関係だった人が、突然、クライアントになるケースも考えられますので特に注意が必要です。できれば、慣れないうちはこのようなケースは引き受けないようにするのがベターかもしれません。できないことは「できない」と断れる環境も必要です。

あとは、クライアントから他のピアスペシャリストの悪口を言われても同調しないことです。悪口を言われるというのは、言い換えると、これからより良い関係を築いていけるきっかけやチャンスでもあります。同僚の悪口を言われてもそれをフォローするのが、集団で仕事を受けているという意味だと思います。もし、悪口を聞いたらスーパーバイザーに報告し、その事業所または団体の皆でフォローしあっていくことが大事です。

言うまでもありませんが、ピアスペシャリストには自己研鑽が必要です。研修を修了して仕事に就いたからといって、それで満足していいものではありません。時間が経てば研修で学んだ内容も古くなっていきます。また、福祉の制度や社会情勢もどんどん変わっていきます。仕事に就いてから研修に参加する時間をつくるのは厳しいかもしれませんが、関係する本を読んだりとか、インターネットで情報を検索するとか、限られた時間でも自己研鑽する方法はありますので、是非忘れないでいただきたいです。マディソンのヤハラハウスに行った時に、大学や大学院で学んでいる経験者の方々の顔写真が貼ってあって、「すごいなあ」と思ったのですが、アメリカでは障害者だというだけで受けられる奨学金や障害学生支援センターが充実しているので、誰でも学べる環境が整っていてとてもうらやましかったです。ここが日米のピアサポートの格差を広げる1つの原因かもしれません。

以上、いろいろなことを述べてきましたが、ちょっと表現が過ぎたり、「あれはいけない。」「これもいけない」という話ばかりで、まとまらなくて申し訳なかったと思っています。一番大事なのは「あ・た・ま」だと思います。

あ：明るく

た：楽しく

ま：前向きに

今日は、東京研修で学んだ内容をベースに、手話通訳・要約筆記の体験を含めて考えたこと・感じたこと・提案などをお話しさせていただきました。マディソンのやり方を、そのまま日本に導入できるのかと心配していますけれども、経験者と専門家の橋渡し役というのは必要だと思います。私達の手で、日本型のピアサ

ポートを作り上げていけたら、とてもうれしいです。では、最後にもう1つ。

- ま：負けないで
- く：くじけても
- は：はい上がれるさ
- り：リカバリー

千葉にお越しの際は、ちょっと幕張で途中下車して、「地域活動支援センター そらのまめ」に寄ってみてください。経験者のスタッフが皆様をお待ちしております。ご清聴ありがとうございます。

### バウンダリーについて

特定非営利活動法人ぴあ・さぼ千葉 横山典子

- ・「バウンダリー」という言葉が難しければ、ピアスペシャリストとしてのモラルと考えてはどうか？
- ・ピアスペシャリストは支援者である。
- ・同じ経験者でも、クライアントとは、スタッフとサービスの受け手。
- ・場面では1人でも、集団として仕事を受けていることを忘れてはならない。
- ・ピアスペシャリストにとっては1つの失敗でも、クライアントにとっては一生の問題ということもある。
- ・現場から学ぶことは多いが、最初から勉強のつもりで現場に出てはいけない。
- ・迷うことがあったら、すぐにスーパーバイザーや同僚に相談する（1人で抱え込まない）。
- ・1つの失敗をいつまでも引きずらない。
- ・クライアントに個人の電話番号を教えるのではなく、職場の電話番号を教える。
- ・他職種との連携は非常に重要。
- ・いわゆる、「お世話型」にならないこと（クライアントの喜ぶことを何でもやってしまうのは、クライアントの自立の妨げ）。
- ・ピアスペシャリスト達が集まって、建設的に意見を出せる場を設ける必要がある。
- ・原則的には、ピアスペシャリストは、クライアントから物をもってはいけない。
- ・常にマナーを意識していなければならない。
- ・業務で知り得た情報は、外部に漏らさない（たとえ、退職等で業務を離れても業務で知り得た情報を外部に漏らしてはならない）。
- ・クライアントから他のピアスペシャリストの悪口を言われても、同調しない。
- ・自己研鑽が必要。

## Ⅱ. 自分の健康について

では、テキストの33ページにあります、「12の権利」について、説明させていただきます。私は大学時代に発症したので、社会人デビューが27歳になってしまいました。ですので、年の割に社会経験が少なく、コミュニケーションのとり方などがよくわかりませんでした。たまたま自宅近くの公民館で女性限定のアサーティブトレーニング講座が開かれることになりまして、受講生を募集していました。手話通訳・要約筆記というのは、女性が多く携わっている仕事なので役立つかもしれないなと思って参加してみました。その中で「12の権利」を学びました。セルフケアというよりは、「知っていることによって自分が安心できること」かもしれません。イギリスのアン・ディクソンさんがまず11の権利を提唱し、森田汐生さんが最後の1つの権利を加えて、「12の権利」となりました。「誠実」「率直」「対等」「自己責任」が4つの柱です。今ではたまに講演のネタとして使っています。明朝体で書かれたものが英語の忠実な訳で、四角の中は岩井美代子さんがさらにわかりやすく解釈したもので、基本的人権のことを表しています。「アサーティブ」の意味は「自己主張すること」ですが、自分の意見を押し通すことではありません。自分の要求や意見を、相手の権利を侵害することなく、誠実に、率直に、対等に表現することです。

もう1つのセルフケアは、健康体操です。お疲れの方には無理には言いませんが、皆さんも立って一緒にやっただけならと思います。西城秀樹の「ヤングマン」の曲に合わせて、炭坑節を踊ります。「掘っ

て 掘って また掘って かついで かついで 後下がり 押して 押して 開いて ポン 1 2 3 4 5 6 7 8」です。曲に合わせて、これを繰り返していきます。途中で合わなくなるところがあるかもしれませんが、最後は合うようになっていきますので、気にしないで踊ります。では、曲に合わせて、やってみましょう。

## 12の権利

—私には、日常的な役割から自立したひとりの人間として、自分のための優先順位を決める権利がある

私は、私が何をするか、どれから始めるかを自分で選んで決めていい

—私には、賢くて能力のある対等な人間として、敬意をもって扱われる権利がある

私は、自分のよいところや能力を、ちゃんと認めてもらっていい

—私には、自分の気持ちを言葉で表現する権利がある

私は、自分に素直になって、人に感情を伝えていい

—私には、自分の意見と価値観を表明する権利がある

私は、自分の意見や価値観を、正直に相手に伝えていい

—私には、「イエス」「ノー」を自分で決めて言う権利がある

私は、他の人のきもちにではなく、自分のきもちにそって「はい」「いいえ」を言っている

—私には、間違える権利がある

私は、まちがえてもいい

—私には、考えや気持ちを変える権利がある

私は、気持ちや考えが変わったら、無理にがまんせずに、決めたことを変えている

—私には、「わかりません」と言う権利がある

私は、わからないことがあったら、教えてもらっていい

—私には、欲しいものを欲しい、したいことをしたいと言う権利がある

私は、自分の一番の希望を、いつでも相手に伝えていい

—私には、人の悩みの種を自分の責任にしないでいい権利がある

私は、人の悩みを、自分のことのように背負わなくてもいい

—私には、周囲の人から認められることを当てにしないで、人と接する権利がある

私は、周りの評価を気にせずに、自分の考えややり方を伝えていい

—私には、アサーティブでない自分を選択する権利がある

私は、私のままでいい

※出典

アン・ディクソン（英）『A Woman in Your Own Right』

12番目の権利は、NPO法人アサーティブジャパンの森田汐生代表による。

また、下線部は岩井美代子著『こころのちから』（ワニブックス）より抜粋

## 3

## 研修会使用スライド

平成22年度障害者総合福祉推進事業  
ピアサポートの人材育成と  
雇用管理等の体制整備のあり方に  
関する調査とガイドラインの形成事業

## 日本におけるピアスペシャリスト あり方 研修会

NPO法人 ぴあ・さぽ千葉



## 目次

はじめに	… 3	雇用ガイドライン	… 51
ピアスペシャリストについて	… 16	チームアプローチのあり方	… 53
リカバリーとストレンクス	… 28	記録と報告について	… 60
バウンダリー	… 38	参考資料	… 64
自分の健康を守る	… 47		

## はじめに

## この3日間で

	内容		内容
①	オリエンテーション	⑦	雇用ガイドラインについて語る
②	雇用ガイドラインの説明	⑧	みんなで働くこと (チームアプローチ)
③	ピアスペシャリスト について	⑨	まとめ
④	リカバリー・ストレンクス について	⑩	アンケートの記入
⑤	バウンダリーについて		
⑥	自分の健康を守る		

それぞれ、講義とグループワークを行います

## この研修会は

- ピアサポートの人材育成と雇用管理等の体制整備のあり方に関する調査とガイドラインの形成事業という研究の中の研修会です。
- この研修は、厚生労働省の平成22年度障害者総合福祉推進事業のお金を使って行っています。
- 全国で4カ所の研修(帯広・千葉・大阪・福岡)と、雇用ガイドラインの作成を行います。

## この研修の先には

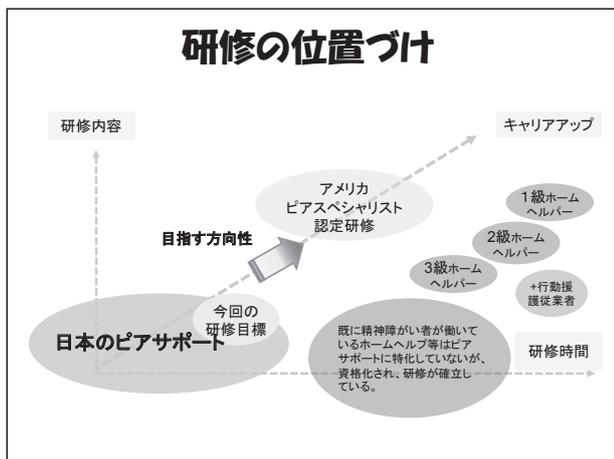
- ① 将来的に、日本で『認定ピアスペシャリスト』を位置づけることを目標としています。
- ② 雇用されるときに、最低賃金がきちんと発生するような、雇用体制を根付かせたいと思っています。

※ピアスペシャリストとは？(本研修の中では)

- チームの一員(補助ではない)
- ピアだからこそその視点を活かす
- 事業主と雇用契約を結び、最低賃金以上の報酬を得ることができる

=支援対象者への責任が生じる

## 研修の位置づけ



## この事業の背景①

- 病院や施設に出向いたり、相談支援をするようなピアサポーターとしての取り組みが全国で始められてきた。
  - 相談支援体制の中で、ピアサポートの活動が推進されてきた
- ↓
- **ピアサポートの活動形態は多様であり、活動にあたって統一的な考え方や配慮すべき事項が整理されていない。**

## この事業の背景②

- 当事者同士や当事者と事業者間のトラブル、業務上の労働安全衛生管理上の問題等が生じることが懸念される。
- アメリカやカナダでは、雇用ガイドラインや研修プログラムが開発されている。



日本でも枠組みをきちんとつくって、スペシャリストとして、雇用制度を確立していきたい

## 昨年したこと

- NPO法人十勝サポートネット主催の「精神障害者のピアサポートを行う人材を育成し、当事者の雇用を図るための人材育成プログラム構築に関する研究」事業で実施。
- 米国ウィスコンシン州マディソン市からピアスペシャリストとソーシャルワーカーを招き、マディソンでのピアスペシャリストの活動を学んだ。
- 米国での取組を日本の各地でどのように取り組めるか、ピアスペシャリストの活動とは何かを考えるために帯広と千葉で伝達研修を行った。

## そして..

- ①「サービス提供者となるためのピアスペシャリストの位置づけと、それぞれの業務に必要な研修体制が必要」
- ②「雇用契約のためのガイドラインの作成が必要」という課題が見えてきた。

今年度の課題として・・・

- ➡
- 目的①  
ピアスペシャリストとしての研修プログラムの確立
  - 目的②  
雇用ガイドラインの作成

この2つの柱を両輪とし、①当事者性を活かしながら、②仕事として活動していくことを支える体制を作ることを目指す。

## 今回の研修の目標

- ①ピアスペシャリストに特に必要とする基本的な考え方として、ピアスペシャリストの役割(位置づけ)、リカバリー、バウンダリーなどを、それぞれの経験から理解する。
- ②サービス事業所などの組織(チーム)の中で、ピアとしての専門性を活かすために、必要な体制を検討する。

## ⑤ みんなで語りましょう

- みなさんは、この内容を聞いてどのようなことを思いましたか？
- この研修に参加して、どんなことを学んだり、経験して帰りたいですか？
- それぞれ、おみやげにしたいことは何ですか？

➡ グループで語りあいましょう

## 雇用ガイドラインの説明

- この研究では、ピアスペシャリストが働いていくための、雇用ガイドラインを作成することを目的としています。
- 最終日に、みなさんから意見をいただきたいと思っておりますので、内容の説明をしたいと思います。

## 雇用ガイドラインの作成

ピアサポートの活動形態は多様で、活動にあたって統一的な考え方や配慮すべき事項が整理されていない。その結果、仕事としてピアサポート活動を行う際に、当事者同士や当事者と事業者間のトラブル、業務上の労働安全衛生管理上の問題等が生じることが懸念される。

そこで

ピアスペシャリストに対する業務ガイドラインとして  
ピアスペシャリストに求められる要件や倫理性(=ルール、就業規則)を、

使用者(事業所)に対する雇用管理ガイドラインとして  
労働安全衛生等法令順守や雇用環境を整えるための規則を、  
それぞれ提案します。

## ピアスペシャリスト について

## ピアスペシャリストとは①

※本研修で示す「ピアスペシャリスト」とは、以下の項目に該当する人のことを指しています。  
(これは、本研修に限定するものです。)

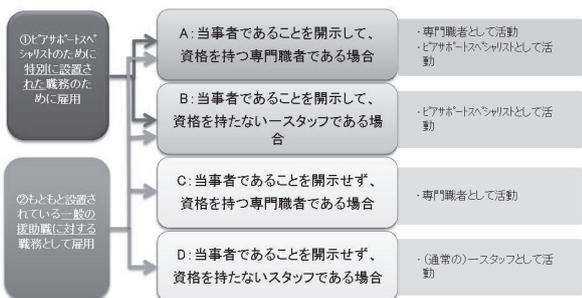
- ・ 「仕事」としてのピアサポート活動
- ・ チームの一員（補助ではない）
- ・ ピアだからこそその視点を活かす
- ・ 事業主と雇用契約を結び、最低賃金以上の報酬を得ることができる  
＝支援対象者への責任が生じる

また、本資料での「当事者」は、  
支援を受ける精神障がい者のことを指しています

## ピアスペシャリストとは②

- ・ リカバリーの生きた証
- ・ 見解の一致した定義がほとんどない、新たな領域
- ・ 当事者の立場であることに率直で、誠実になれること
- ・ 当事者和其他のスタッフとのコミュニケーションを促すのを助ける
- ・ 教育ではなく、人生の生きた経験を必要とする
- ・ 当事者和其他のスタッフの教育の一助となる

## ピアスペシャリストの雇用形態



## ピアサポートが盛んに叫ばれる現場

- ・ **教育現場**  
－子どもたちのピアサポート  
－教師のピアサポート
- ・ **子育て支援の現場**  
－子育て中の母親たちのピアサポート  
－子どもたちのピアサポート
- ・ **医療の現場**  
－癌経験者のピアサポートなど
- ・ **福祉の現場**

## ピアサポートの実際

- ・ **さまざまな提供のしかたがある**  
－専門職が運営する機関のなかでピアサポート等のプログラムをおこなう、または役割を担う  
－当事者が運営をする機関でおこなう
- ・ **さまざまなプログラム内容がある**  
－サポートグループ、ケースマネジメント、就労支援人権擁護、ホットライン(電話相談)、ドロップイン、生活技術/日常活動、クラブハウス など

### 精神障がい者ピアサポート&認定ピアスペシャリスト(CPS)の歴史的背景

日本(ピアサポート)	アメリカ(認定ピアスペシャリスト:CPS)
<ul style="list-style-type: none"> <li>●1992年 JHC板橋「サン・マリナー」クラブハウス方式で活動開始</li> <li>●1996年精神障害者地域生活支援事業制度化され当事者活動支援が広がる</li> <li>●2000年大阪府退院促進支援事業においてピア自立支援員を導入</li> <li>●2001年大阪府精神障害者等ピア・ヘルパー養成事業において、精神障害者ピア・ヘルパーが誕生</li> <li>●2006年精神障害者も障害者雇用率のみなしかウトの対象となる</li> <li>●国に先行して北海道や大阪府などで事業化される中、2010年「精神障害者地域移行・地域移行支援定着支援事業」でピアサポートによる同行支援が予算に盛り込まれる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●1977年以降、NIMH(国立精神保健研究所)の支援のもとで、クラブハウス方式の地域リハビリテーション活動の拠点が全米各地に作られる。</li> <li>●1999年ジョージア州の精神保健局でリカバリーとピアサポートに力を入れることとし、メイケートの精神保健加算のもとメイケートの資金を獲得し、コンシューマーネットワークが主体となり制度化へむけて動きはじめた。</li> <li>●2000年認定ピアスペシャリスト(CPS)米国ジョージア州で制度化</li> </ul>
<b>ピアサポーターの職場</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・地域活動支援センターのピアスタッフ</li> <li>・相談支援事業所でのピアカウンセラー</li> <li>・就労支援、生活支援などの支援員</li> <li>・地域移行推進員</li> </ul>	<b>CPSの職場</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ドロップインセンターの職員</li> <li>・病院のチームの一員</li> <li>・クライシスホームやクライシスインターベンションのチームの一員</li> <li>・ケアマネジメントのチームの一員</li> <li>・就労支援、居宅支援、生活支援などなど</li> </ul>

## 避ける必要のある落とし穴

(ピアスペシャリストとしてピアサポート活動を行う時に気をつけること)

- ピアスペシャリストを見せかけの助手として位置づける  
(支援チームの中で、他の専門職と対等な関係にない)
- リカバリー志向のないシステムの中で、働かせる
- ピアスペシャリストは、“当事者”と“専門家”の間で板ばさみになることがある

## ピアサポートは治療ではない

- 専門職よりも打ち解けた感じで、当事者にかかわることができる
- つながりは、共有の、あるいはよく似た経験に基づく
- 焦点は、診断名や治療・処遇ではなく、理解することや対処について
- ピアスペシャリストは他のスタッフができない形で、誰かと一緒にいることができる

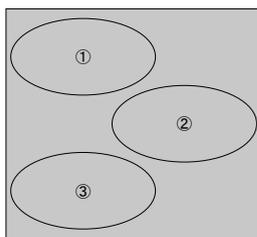
“ピアサポートは、尊敬、共同責任、何が役立つかの相互合意の上に成り立っている、支援を与え合うシステムです。ピアサポートは、精神科モデルや診断基準に基づいたものではありません。それは、感情的で心理的な痛みの共有経験を通して、他の人の状況を親身になって理解することです。人々が、自分たちのように感じる他者との所属感を見つけると、彼らはつながりを感じます。つながり、または所属感、人々が伝統的な(専門家/患者)関係の制約なしで、共に“いる”ことができる相互経験に基づく深く全体的な(総体的な)理解です。さらに、関係の信頼が高まり、彼らが衝突している(対立している)ことに気づくとき、双方は敬意を表してお互いに疑問を呈することができます。これは、ピアコミュニティのメンバーが互いに新たな行動を試し、障害や診断の上に築きあげられた自己概念を乗り越えることを可能にします。”

シェリー・ミード、デイビッド・ヒルトン、ルリー・カーティス

日本の障害者福祉サービスの中で、特にピアサポートとして活躍できる雇用の可能性のある業務(従業者)

	従業者職名	職務の内容	備考
地域移行支援	地域移行推進員	同行支援、助言、見守り、	
自立訓練(生活訓練)通所型	生活支援員	通所して、日常生活動作能力の維持及び向上を目的として生活リハビリ支援を行う。 食事・入浴・健康管理等、地域生活のルール、マナー、交通機関、金融機関、役所等の公共交通機関活用に関する同行支援、助言、見守りにより生活の改善を図る	
自立訓練(生活訓練)訪問型	訪問生活支援員	自宅を訪問して、日常生活動作能力の維持及び向上を目的として生活リハビリ支援を行う。 食事・入浴・健康管理等、地域生活のルール、マナー、交通機関、金融機関、役所等の公共交通機関活用に関する同行支援、助言、見守りにより生活の改善を図る	
居宅介護(家事援助)	ホームヘルパー	自宅を訪問して、食事作りや清掃、洗濯等で利用者ができないところを介助する	ホームヘルパー資格要:3級は1割減産
行動支援従業者	ホームヘルパー	知的障害又は精神障害により行動上著しい困難を有する障害者等であって常時介護を要するものにつき、当該障害者等が行動する際に生じ得る危険を回避するために必要な保護、外出時における移動中の介護その他の厚生労働省令で定める便宜を供与すること	ホームヘルパー資格要か経験年数要件あり

## みんなで、たくさん書いて、振り分けてみましょう



- ① ピアスペシャリストって何だろう？
- ② ピアスペシャリストとしての強みは？
- ③ ピアスペシャリストに求められること

思い描いたことをたくさん書いてみましょう

これを見て、『ピアスペシャリスト』について、語ってきましょう

## リカバリーとストレングス

## リカバリーとは

- 詳細については、参考資料を見てください。
- 皆さんの「リカバリーストーリー」を聞かせてください

## リカバリーストーリーのガイドライン

- あなたが伝えたいメッセージに基づいて、何を話すかを決めましょう
- 他の人に語りたいことを伝えましょう
- 話す時間は、3分から4分程度にしましょう
- “病気のストーリー”ではなく、“リカバリーのストーリー”を話しましょう
- いつストーリーを共有するかについて明確にしましょう  
(自分のためにするのではなく、  
他の人の手助けをするために行います)

## リカバリーストーリーを共有する

- リカバリーストーリーは、ピアスペシャリストがもつ重要な道具です。
- リカバリーを体現し、希望をもたらす優れた方法になります  
(他の人のリカバリーを促進する)

## ストレングスとは①

- プラスの資質または長所
- 身体的なこと、精神的なこと、情緒的なこと、行動のこと、環境に関すること、スピリチュアルなこと、または他者との関係
- それらが何か当事者に尋ねてみる
- もし相手がそれを知らなかったら、考えてみて可能性を提案してみる

## ストレングスとは②

- 個性 – 当事者をつくりあげているもの
- 経験 – 当事者がどんな経験をしてきたか
- 能力と素質 – その人ができること
- 未開の可能性 – 当事者ができるかもしれないこと
- 興味 – スポーツ、趣味、その人がどのように自由な時間を過ごしているのか
- 当事者を支える人やグループも含まれる

## ピアスペシャリストが支援する時に意識すること

- 当事者の持つ個人的な価値に基づく姿勢を大切にしましょう(保護者にならない)
- ピアスペシャリストは当事者自身が持つスティグマ(弱みを抱えることで自尊心や希望をなくすこと)に留意し、よりよく感じるために当事者自身が何ができるかを当事者に尋ねたりします。
- 当事者が自分自身で解決方法を探し、見つける機会を与えるようにしていきます。



## みんなで語りましょう (リカバリー・ストレングス①)

- 自分自身の強みは何ですか？








これを  
活かしていきましょう

## 私のリカバリーストーリー



## みんなで語りましょう (リカバリー・ストレングス②)

- 自分自身のリカバリーストーリーを作りましょう。

①それぞれが、時間を決めて話しましょう

②お互いストーリーを聞いてどう思ったか、  
語ってみましょう

## バウンダリー

## バウンダリー

- 講義
- 「バウンダリー」をどう考えていけばいいか  
(横山典子さんの資料を見てください)

## バウンダリー(境界・限度)

- 適切なやりとりと、不適切なやりとりを明確にすること
- スタッフの権限と当事者の弱さの間に、ゆとりをもたせること
- あなたと当事者を守ること
- 多くの専門的職業が、この種の関係性において適切なこと、不適切なことの指針となる、倫理規定を持つこと

## 同僚とのバウンダリー

- 多くの専門職スタッフに対して、ピアスペシャリストは新たな課題を提起する
- スタッフとピアスペシャリストは、過去に臨床上の関係にあったかもしれない
- 同僚との関係とスタッフ／当事者の関係の違いについて知ることが重要
- これは仕事の関係だということを覚えておくことが、ピアスペシャリストと専門家どちらにとっても大切

## 気をつけること

- 専門家が自分のニーズを満たすために当事者との関係を利用した際に起こります
- 通常以下を伴う：
  - 守秘義務
  - 役割が逆転する
  - スタッフの特権を意のままにする
  - ジレンマ・板ばさみ

## 気をつけること(例)

- あたかも2組に分かれたように感じる(対立)
- ある当事者を特別扱いする
- 他の支援者と情報を共有する必要のあることでも、当事者のために秘密を守ったり、自分のために秘密を守るよう頼む
- お金の貸し借り
- 自分だけが当事者に関心があると感じる
- 自分だけがこの人を助けることができると感じる
- 当事者の成功または失敗に責任を感じる
- 個人のまたは職業的なトラブルを打ち明ける

## 線引きが難しい状況

- かつて(今も)友人関係にある当事者に関わること
- あなたと同じ治療・処遇プログラムを利用していた当事者に関わること
- かつてあなたが受けていた治療・処遇プログラムで働くこと
- あなたが現在も受けている治療・処遇プログラムで働くこと

## 不確かなときは...

- 同僚に相談してみる
- スーパーバイザーに尋ねてみる

ピアスペシャリストも当事者を支援するチームの一員であることを忘れてはいけません。



## みんなで語りましょう (バウンダリー)

- ①あなたは、支援する人との間に、どのような線引きが必要だと思いますか？
- ②実際の経験の中で、よかったこと、困ったことはありますか？

## 自分の健康を守る

## セルフケア

- 精神的・身体的な健康と、ウェルネスを維持するために欠くことのできないもの
- 当事者や同僚のためにそれを示す
- 実践すればするほど、それを教えるのが上手くなる
- 健康的なバウンダリー(境界線)を維持し、燃え尽きを防ぐことに役立つ

## 自分の自身の楽しみ

普段からしていること

- ①
- ②
- ③

何かあったら、取り組むこと

- ①
- ②
- ③



## みんなで語りましょう (セルフケア)

- ① 普段からみなさんが、自分自身の健康を維持するために取り組んでいることは何ですか？
- ② これから取り組んでみたい方法は何ですか？  
どんなことをしてみたいですか？

## 雇用ガイドラインについて②



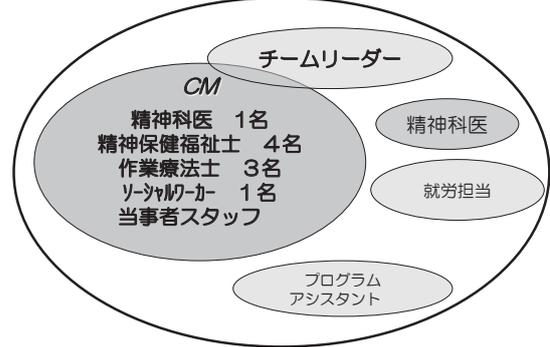
## 雇用ガイドライン

- みんなで以下のことを語り合しましょう
- ① こんなこと入れて欲しいな
- ② 形として、残しておきたいこと
- ③ この内容が入っていると安心する
- ④ 現在、自分のところで形にしているルールや決めごととしていること

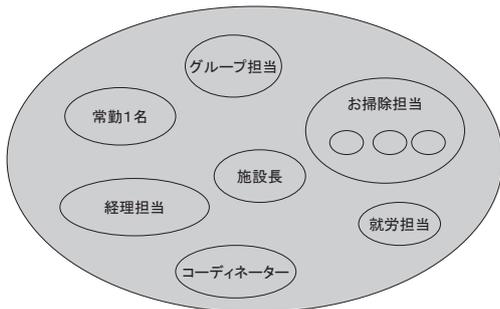
## チームアプローチのあり方

究極のチームアプローチは  
長期休暇が取れることです

## みんなで働く (多職種チームの一例)

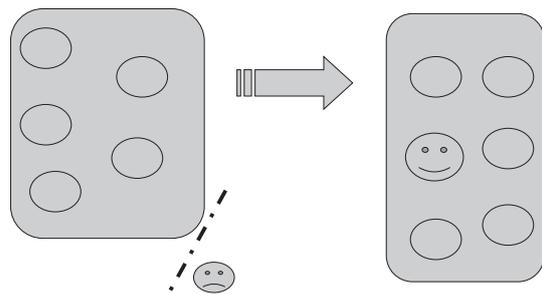


## みんなで働く (地域活動支援センターそらのまめ)

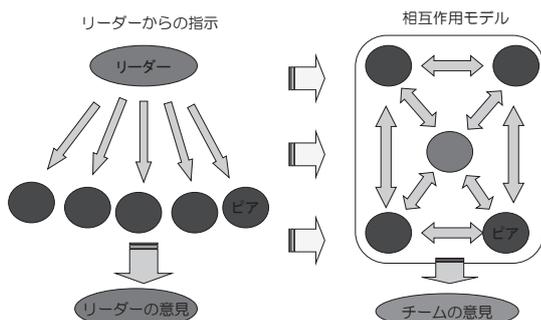


コーディネーター以外は、すべて精神障害を持った人だけです

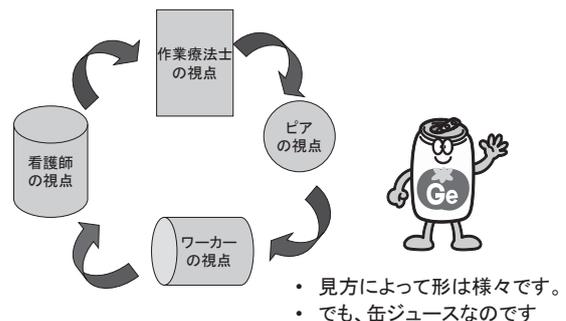
## 当事者も一員です



## チームで働く②(相互作用モデルを)



## チームで働く③(いろいろな視点を)



- 見方によって形は様々です。
- でも、缶ジュースなのです



## みんなで語りましょう

- すべては、

『おそうじやさん はじめます』  
に書いてあります(笑)

- ※これを読んで、みなさんはどう感じましたか？
- ※自分たちが働いていくために、どのようなことが大切だとおもいましたか？

## 記録と報告について

利用者とのやり取りからの情報は、  
私自身が得たものではなく、  
チームとして得た情報である

## 研修の中では

- 記録をすることで、対象者の情報を他のスタッフに伝えることの大切さを伝えます
- 記録をすることで、自分自身を守ることを伝えます
- 記録や報告をすることで、抱え込みがなくなり、チームとして関わっていくことになることを伝えます。
- グループワークでは、  
雇用者とピアスタッフに別れて、  
テーマについて語り合います。

## なぜ、記録をするのか？

- 対象者の状態を残すこと
- 自分の活動したことを残すこと

## なにを記録するのか？

- いつ、どこで、誰と誰が…
- 対象者が何を言ったのか？ どう行動したのか？
- 自分がそのことに対して、何をしたのか？
- これからどのようにしていこうかと考えたのか？  
(診断をする人ではなく、やりとりを書いていきましょう)

## みんなで語りましょう

- ピアスタッフとして、どのような視点で記録を書いたらいいのでしょうか？
- ピアスタッフからの記録や報告をどのようにチームとして活かしていくのか？

## 参考資料

H21.2.18  
ピアサポーター養成研修(千葉会場) 資料

(注) 昨年度のピアスペシャリスト研修では、「ピアサポーター」という表現を使いました。

## リカバリーについて

特定非営利活動法人地域精神保健福祉機構・コンボ  
久永文恵

## 歴史的背景

- アルコールや物質依存
- 当事者運動
- 人権・権利擁護運動
- 当事者によるリカバリーの物語
- 個人的な理由からこの領域で仕事を始めた人々の存在
- 「リカバリー」は精神障がいをもつ人たちへの支援の方法を問い直す → 当事者の体験を積極的に活かす動き
- サービス提供者: 心理社会的リハビリテーションおよび他の精神保健サービスへの理論的基盤になると考える

## リカバリーの定義(例)

[リカバリーは]個人の姿勢、価値観、感情、目的、技量、役割などの変化の(個人的な)過程である。疾患によりもたらされた制限を備えていても、満足感のある、希望に満ちた、人の役に立つ人生を生きることである。精神疾患の大きな影響を乗り越えて成長し、人生に新しい意味や目的を見出すこともある。

(Anthony, 1993)

## リカバリーの定義(例)

- 病気からの回復ではなく、人々の偏見、精神医療の弊害によりもたらされる障害、自己決定を奪われていること、壊された夢などからのリカバリー

by Patricia Deegan

## リカバリーの定義(例)

- ・ リカバリーは過程であり、生き方であり、構えであり、日々の挑戦の仕方である。完全な直線的過程ではない。ときに道は不安定となり、つまづき、止めてしまうが、気を取り直してもう一度始める。必要としているのは、障害への挑戦を体験することであり、障害の制限の中、あるいはそれを超えて、健全さと意志という新しく貴重な感覚を再構築することである。求めるのは、地域の中で暮らし、働き、愛し、そこで自分が重要な貢献をすることである。

Patricia Deegan

## リカバリーのコセツ

- 「リカバリー」に普遍的な定義はない
- 個人的なもの
- 自分らしく生きること
- 選択することができる
- 役割
- つながり
- 治療の成果ではない
  - 「我々の生化学的な部分を変えるのではなく、生活・人生を変えること」

Patricia Deegan

### リカバリーに大切な5つのこと

- WRAP(元気回復行動プラン)
  - 精神的な困難を経験した人たちによって作られたリカバリーに役立つツール
- メアリー・エレン・コーブランドさんによる調査に基づくもの: 事実の結集 ⇒ 何故良いかとかではなく、そうだった

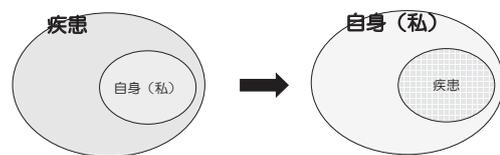
### リカバリーに大切な5つのこと

- 希望
  - リカバリーへの扉を開ける鍵
  - 目標に向かって前進し、達成することができる
  - 誰の将来に関してもひどい予言は必要ない
- 自分に責任を持つこと
  - 誰でも自分自身の専門家!
  - 自分自身の生活や健康に対して責任を持つこと

### リカバリーに大切な5つのこと

- 学ぶこと
  - 知識は力になる!
  - 自分自身について知る ⇒ 生活や様々な事柄について良い選択が出来るようになる
  - お互いの経験から学ぶ
- 自分のために権利擁護すること
  - 自分を信じること
  - 自分の権利を知り、尊重されること
- サポート
  - 強い支援ネットワークを構築・維持すること
  - 相互のサポートを大切にすること

### リカバリーの基礎となる考えかた (Jacobson, 2000)



### リカバリーの物語: 議論を導く上での質問事項 (Ragins, 2007)

- 病気があっても“リカバリーの物語”であるのか?
- 疾患中心のものか、その人個人中心のものか? (疾患の歴史かその人の人生の歴史を語っているのか)
- 彼らにとって最も重要な成果は何か?
- 彼らはどのサービスを重要視しているのか?
- 彼らが指摘した“突破口”とは何か?
- 誰が彼らを助けたのか?
- それらの支援関係はどんなものであったか?

### リカバリーに関するコメント

- “我々は皆、何かからリカバリーしている: 精神疾患、依存症、身体障がい、愛する人を失うこと、被害者、孤独など”
- “変化が起こすためには、まず我々自身が変わる必要があることを認識しなければならない”
- “リカバリーは、立場、年齢、皮膚の色、宗教、言語や教育の違いを取り払い、我々の共通の人間性において我々を結びつけ、すべてが参加することができるコミュニティを構築する”
- “我々を結びつけるリカバリーの能力をもし我々が認識しなければ、非常に断片化したサービスシステムを統合する大きな機会を逸するだろう”

(Sowers, 2007)

### サービス提供においてリカバリーに焦点を当てるためのガイドライン

(Copeland & Mead, 2000)

- 誰でも有能な人として接する: 学び・変化・人生の選択をすることができる
- 診断名によるレッテル・予測を立てない: その人が何を感じているか・経験をしているか・望んでいるかに焦点を当てる
- 必要な際に、課題を小さなステップに分けて示す
- アイデアやアドバイスを与えずさない
- 個々の違いを受け入れる: ニーズや好みなど

### サービス提供においてリカバリーに焦点を当てるためのガイドライン

(Copeland & Mead, 2000)

- 支援計画づくりやトリートメントは、協働作業
- その人の強さ・小さな前進を認める
- リカバリーへの第一歩: 当事者の話に耳を傾ける
- こちらが良いと思っていることが、必ずしも当事者にとって同じとは限らないことを認識
- ピアサポートを奨励し、その活動を支える

### リカバリーに必要なもの: 当事者の声

「包括的精神保健ケアシステムにおけるリカヴァリモデルの評価研究」より

- 1) 進歩や変化には、自分のほかに一人でも自分のことを信じ、励ましてくれる人が傍らにすることが役立つ。
- 2) 過去を清算・決着し、先に進む決意は新たな展望を開く始まりとなる。
- 3) 自分の人生に責任を持ち、使っている制度やサービスを自分流に活用することによって、統制力を持つことができる。

### リカバリーに必要なもの(続き)

- 4) 自らを力づける関係を専門職、支援者とつくり、望ましい治療やサービスのあり方を確認していく。  
これらの必要かつ有益な事柄が実際に機能する場合ばかりではない。試行錯誤を繰り返して、  
①自分の生活を再建する。新たな目標に向かって小さく、時には大きく踏み出す。挑戦し、あるときは避け、試し、失敗することを繰り返して、生活を進化させる。

### リカバリーに必要なもの(続き)

- ②価値ある関係や役割を作っていく。家族、仲間、友人、などとの関係を通して、自分も他者の役に立つことを見出す。
- ③これらの経験を通して、自分の存在が大きくなって成熟していくのを感じる。さらに、自分が、
- ④新たに生きる意味を感じる。「生きる」とは、精神的なことも含む重層的な事柄だと実感する。

「包括的精神保健ケアシステムにおけるリカヴァリモデルの評価研究」研究成果報告書より

「リカバリーにとっての障害は実に多い。しかしその中でも最大の障害は単純なこと—わたしたちはリカバリーしないと多くの人が考えていることなのである」

ダニエル・フィッシャー

セルフケア（追加資料）

WRAPで元気になろう

W

• Wellness 元気

R

• Recovery 回復

A

• Action 行動

P

• Plan プラン

## WRAPができるまで

WRAPはメアリー・エレン・コーブランドさんを中心にアメリカの精神障がいを持つ人たちが考案しました。コーブランドさんは、大人になって精神科の病気になり、入退院を繰り返しました。主治医に元気であるための方法や社会資源の情報が欲しいと尋ねたところ「何もない」と言われましたが、職業カウンセラーの支援を受けながら、精神症状を経験した人々がどのように回復し、それを継続しているのかを調べ始めました。そこから、学んだことを自分自身でも試してみて、少しずつよくなっていきました。そして、仲間とWRAPというリカバリーのツール・道具をつくりあげました。

## 元気回復行動プラン(WRAP™)

- 🌲 元気に役立つ道具箱
- 🌲 日常生活管理プラン
- 🌲 引き金に気づき、対応するための行動プラン
- 🌲 注意サインに気づき、対応するための行動プラン
- 🌲 調子が悪くなってきているときのサインに気づき、対応するための行動プラン
- 🌲 クライシスプラン
- 🌲 クライシスを脱したときのプラン

### WRAPを通してリカバリーを学ぶ

#### 元気に役立つ道具箱

自分の元気回復行動プランを作りたいと思ったら、まず、あなたにとっての**元気に役立つ道具箱**を作ることからはじめましょう。

元気であり続けるため、また、気分がすぐれないときに気分を良くするために、私たちがしていることがあります。自分で発見したものかもしれませんが、他の人から学んだものもあるでしょう。大抵のものは、簡単、安全で、費用がかかりません。

元気に役立つ道具を実際に活用するためのプランを作るのがWRAP＝自分が責任者になることです。

自分に背かないことを書くことも大事です。

### WRAPを通してリカバリーを学ぶ

#### 日常生活管理プラン

- ステップ1  
気分が良いとき・普段の自分って？  
◎ 例：明るい、行動的、おしゃべり、まじめ など
- ステップ2  
元気であるために毎日することのリスト  
◎ 例：三食きちんと食べる、最低30分運動をする など
- ステップ3  
良い気分で見られるよう、毎日ではなくても時々やると良いことのリスト  
◎ 例：友達と会う、手紙を書く、マッサージを受ける など



WRAPを通してリカバリーを学ぶ

### 引き金になる出来事に対応するプラン

- 調子を崩しそうな出来事や状況  
自分の外部で起こっていること  
◎ 例:仕事のストレス、友人とのけんか
- ステップ1  
調子を崩すきっかけになるかもしれない出来事や状況のリストを作る
- ステップ2  
その出来事や状況に対して、これをすれば乗り切ることができると思う事柄のリストを作る  
◎ 例:日常生活管理プランを見直しすべて実行しているかを確認する、相談する、音楽を聴く



WRAPを通してリカバリーを学ぶ

### 注意サインに対応するプラン

- 早期の注意サイン  
-自分の内側で起こっていること  
↳ 外部のストレスとなる状況とは関連していないかもしれないこと  
↳ かすかな変化のしるし
- ステップ1  
↳ 注意サインのリストを作る  
◎ 例:不安が強くなる、忘れっぽくなる、イライラする、やる気がおきない、ひきこもりがちになる  
◎ 友人や家族にも尋ねてみましょう
- ステップ2  
↳ 注意サインに対処するプラン  
◎ 例:日常生活管理プランにのっていることをしてみる、信頼できる人に自分の気持ちについて相談し、アドバイスを求める、ピアカウンセリング



WRAPを通してリカバリーを学ぶ

### 調子が悪くなってきているときのプラン

- いろいろと努力をしてみたけれど、調子が悪くなってきて、状況が深刻だと感じ始めるとき  
↳ それでも、まだできることがある(まだ自分で責任がとれるとき)  
↳ とても重要なとき  
↳ 緊急状況(クライシス)を回避するために、即座に行動をとる
- ステップ1  
↳ 状態がかなり悪く、緊急状況に近いことを意味する気分や行動のリストを作る  
◎ 例:眠ることができない、イライラが続く、リスクを伴う行動(スピードの出し過ぎなど)
- ステップ2  
↳ 調子が悪くなったときの行動プラン  
◎ すぐに対応できるようにプランを作る(具体的に)  
◎ 例:主治医や他の支援者に連絡・相談する、落ち着くまで誰かにそばにいてもらう、薬の調整をしてもらう



WRAPを通してリカバリーを学ぶ

### クライシスプラン(緊急状況への対応プラン)

- 自分のケアの責任を他者にゆだねなければならない緊急状況(クライシス)
- 調子が良いときに、クライシスプランを作る  
・状態が悪くなったときにどのようなケアをしてもらいたいかな  
⇒ 緊急状況において、自分の意思が尊重されることを保障する、最善の方法
- 必要な時に使えるよう、支援をしてくれる人たちに渡しておく
- 9つのパートに分かれる  
↳ 普段の自分・調子の良い時の自分、症状やサインについて、希望する治療・ケア、支援者について、薬について、入院以外の希望、病院の希望、してもらいたいこと、クライシスプランが必要でなくなったときのサイン



WRAPを通してリカバリーを学ぶ

### 緊急状況を脱したときのプラン

- 通常の生活に戻るために  
↳ 緊急状況を脱した後の癒しの時期は、非常に大切
- すぐに通常の生活に戻れると思って、まだ困難な症状があったり、緊急状況の後遺症が残っている可能性
- この時期のことを考えておくと、回復し前進していくことの助けになる



WRAPを通してリカバリーを学ぶ

### 緊急状況を脱したときのプラン

- ステップ1  
↳ “緊急状況を脱したときのプラン”を使う準備できているときか  
↳ どんな気分でしたいですか？  
↳ 支援者のリスト  
↳ 自宅に戻ってすぐにやらなければならないこと  
↳ 他者に頼めること  
↳ 元気になってからできること
- ステップ2  
↳ 生活上の責任を自分が再び取り始める予定表を作成  
◎ 責任もって行っていた事柄のリスト  
例:家事、仕事、育児、ペットの世話  
◎ 誰が代わりにやってくれていたか  
◎ 少しずつ責任を取り戻していくための手順



## 参考文献等

- 米国のピアサポートスペシャリスト(以下、ピアスペシャリスト)養成研修では、研修内容に精神医学や福祉制度の知識、面接技法等も含めています。
- 本研修資料を作成するに当たり、
  - ①全米ピアスペシャリスト協会監修の「ピアスペシャリストトレーニングマニュアル第3版(2007)」
  - ②平成21年度障害者保健福祉推進事業補助金事業「精神障害者のピアサポートを行う人材を育成し、当事者の雇用を図るための人材育成プログラム構築に関する研究」研修資料を参考にしています。

---

厚生労働省平成 22 年度障害者総合福祉推進事業

## ピアサポートの人材育成と雇用管理等の体制整備のあり方に関する 調査とガイドラインの作成

---

発行日：2011 年 3 月 31 日

発行者：横山典子

発行所：特定非営利活動法人 ぴあ・さほ千葉

〒 262-0032 千葉県千葉市花見川区幕張町 5-417-281 第 8 マチイビル 501 号

TEL 043-310-3062 FAX 043-310-3062 <http://piasapo.web.fc2.com/>

制 作：株式会社 精神看護出版

〒 140-0001 東京都品川区北品川 1-13-10 ストークビル北品川 5F

TEL 03-5715-3545 FAX 03-5715-3546 <http://www.seishinkango.co.jp/>

印 刷：山浦印刷株式会社

---