

令和元年度
厚生労働科学研究費補助金
(障害者政策総合研究事業)

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

フォローアップ 研修テキスト



本研修テキストは、令和元年度厚生労働科学研究費補助金（障害者政策総合研究事業）障害者ピアサポートの専門性を高めるための研修に係る講師を担える人材の養成及び普及のための研究の一環として、作成しています。

障害を持ちながら、その経験を活かして働いている、あるいは、働きたいと考える方、あるいは、経験を活かして働こうとする人を雇用している方、あるいは、雇用したいと考える方に、活用していただければと思います。

フォローアップ研修テキストを活用される方へ

これまでも各自治体等において、ピアサポーターの養成が行われてきました。そうした実態を踏まえ、多様な形で実施されているピアサポーター研修について、標準的なプログラムとテキストを平成30年度厚生労働科学研究費補助金（障害者政策総合研究事業（身体・知的分野））「障害者ピアサポートの専門性を高めるための研修に関する研究」において作成しました。2020（令和2）年度の地域生活支援事業として、「障害者ピアサポート研修事業」が位置付けられたことで、より一層、ピアサポーターの養成が進んでいくことに期待がもたれています。

そのような折に、基礎研修、専門研修を受講した方々を対象に、総まとめのような形で、研究班が取り組んできました「フォローアップ研修」についても、そのプログラム内容がわかるテキストが欲しいというお声を多く寄せていただきました。そこで、これまで私たち研究班が実施してまいりました「フォローアップ研修」の内容をテキストという形で公表させていただくことにしたわけです。

私たち研究班は、障害のある方々が自らの経験を活かして働き、専門職等と協働することが障害福祉サービスの質の向上につながると考えて、研修を作り上げてきました。

本テキストが障害当事者の皆様、福祉サービス事業所の職員の皆様、そして、行政の皆様など、ピアサポートをこれからの資源として重要だと考えてくださる方々の学びに貢献できることを願っています。

<フォローアップ研修の対象>

- 障害福祉サービスにおいて、障害当事者としての経験を活かして働いている人、及び働きたいと考えている人
- 障害福祉サービスに従事する専門職で、障害当事者としての経験をもつ人と一緒に働いている人、及び一緒に働きたいと考えている人
- 基礎研修、専門研修を受講した人

目次

1. オリエンテーション…………… P03

2. 障害と福祉サービス…………… P05

3. 働くことの意義…………… P10

4. ピアスタッフと障害者雇用…………… P14

5. ピアサポーターとしての継続的な就労…………… P20

6. 職場内や関係機関とのチームアプローチにおけるピアサポーターの役割… P24

7. ピアサポーターとして現場で効果的に力を発揮するための準備… P29

おわりに…………… P33

研究班名簿…………… P34

1. オリエンテーション

(1) 経験を活かして働くことをめざす研修

「障害」と一言で言っても、障害種別や障害の程度などを含め、非常に多様です。そして、ピアサポートといってもその人によってイメージすることもさまざまだと思います。しかし、スタート地点が、自らの経験を活かした活動である点は共通しているのではないのでしょうか。同じような経験を持つ人たちが仲間として支え合うことから始まった活動が、治療的な意味を持つグループに発展したり、地域の社会資源の開発に結びついたり、サービスの受け手からサービスを提供する職員として雇用されたり多様な活動に結びついているのです。

私たちの研究班が実施しているピアサポート研修は、多様なピアサポートの中でも、その経験を活かして福祉サービス等において有償で働いている、あるいは、働きたいと考えている人を対象として実施してきました。そして、ピアサポーターがその経験を活用できる環境を整え、協働する専門職にも一緒に研修に参加してもらうことを提案してきました。

(2) 基礎研修で学んだこと

基礎研修では、冒頭に「ピアサポートとは何か」を説明する必要があるだろうということで意見が一致しました。「障害者の権利に関する条約」が2006年に国連総会で採択され、2014年に日本でも批准されたことを受け、そこに示されている「社会モデル」の考え方を共通の認識として研修の中に取り入れるべきであると考えたのです。次いで、各障害領域で行われているピアサポート活動について、その実例を紹介し、多様な障害領域における実践を学んでもらうこととしました。また、実際にピアサポートを行うため求められるコミュニケーション能力も共通に学ぶべき内容であり、ピアサポーターとして実践する際に必要となる福祉サービス事業や事業所の実務に関する知識も欠かすことはできないと考えました。そして、最後にピアサポートの専門性に関する内容を盛り込みました。研究班の中で、ピアサポーターと専門職種との違いに関して議論した結果、ピアサポーターの専門性は、「病気や障害を経験してきたことを強みとして活かすこと」であり、「経験を活かし、ピアが自分の人生を取り戻す（リカバリーする）ことを支援する」ことが重要な役割であることを確認しました。また、ピアサポートの専門性の中には当然のことですが倫理や守秘義務も含んでいます。

(3) 専門研修で学んだこと

専門研修では、基礎研修で学んだことを振り返り、ストレングスやリカバリーといったピアサポートの根底にある視点・態度に加え、利用者との信頼関係やコミュニケーションのポイントといった対人援助を行う上での技術、また、バウンダリーや職場での対立等、ピアスタッフという二重関係をとる立場で働くことの苦労や、自己対処能力・セルフケアの視点などを含んだプログラムを構築しました。

「リカバリー」に関しては、参加者が自分のリカバリーストーリーを書いて、グループの中で言葉に出してみることで、他の人のリカバリーストーリーに耳を傾けてみるという体験をしていただきました。ピアサポーターたちが「リカバリーストーリー」を語ることを大切にするのは自分たちが経験してきたことそのものがピアサポーターの専門性であり、それを今、困難をかかえながら前に進もうとしている人たちに伝えたいという思いがあるからです。基礎研修で概要を学んだ福祉制度等については、サービス提供の流れや支援を実践する上での考え方や方法について深めました。また、ピアサポーターの専門性とも関連するストレングス視点、エンパワメントやピアアドボカシー、意思決定支援や、実際に職場で働く際に重要となる労働者の権利義務、倫理についての講義も含んでプログラムを構成しています。ピアサポーターが自らの経験を活かして働くことによって抱える葛藤や職場での対立等を踏まえ、自分自身とどう付き合うのか、専門職とともに働くにはどうすればいいのか、その工夫や具体例などに関する講義と演習も行いました。専門職に対しても、ピアサポーターを活かす環境づくりについて、理解を深めるプログラムに参加していただきました。

(4) フォローアップ研修について

フォローアップ研修では、基礎研修と専門研修で得たものをもう一度、振り返りながらピアサポーターとして働くこと、働いていくことについてみんなでお考えます。職場（業務や役割）と理想のミスマッチ、働くことへの迷い、ゆらぎは当然誰にでも起こります。だからこそ、働く前に、あるいは働き続ける中で時には、同じような立場の人たちと意見を交わすことで整理されることもあります。

実際にピアサポーターを雇用している専門職と雇用されているピアサポーターの生の声を聴いたり、模擬的な事例検討を行ったり、フォローアップ研修の中での経験が自分たちの強みの再発見や、モチベーションアップにつながればと考えて、プログラムを構築してきました。

近年、ピアサポートに留まらず、障害のある当事者の権利に注目が集まっています。前述した障害者の権利に関する条約では、障害は主に社会によって作られたものであるという、「社会モデル」の考え方が示されており、障害があることは個人の責任ではなく、社会がさまざまな障壁（バリア）を除去していくことによって、障害のない人との平等が実現されると考えられます。障害がある人、ない人など多様な人がいる社会が当たり前前の社会であり、人の多様性を認め、尊重することが求められています。ピアサポーターの雇用も多様な人が共生し、協働していくことの具現化のひとつであり、障害福祉サービス事業所には、障害当事者が雇用されていることが当たり前、という時代が来ることに期待しつつ、フォローアップ研修の幕を開けたいと思います。

2. 障害とピアサポート

(1) 障害と障害福祉サービス

日本における障害の定義は、時代とともに拡大してきました。障害者に関する総合的な施策の基盤としては、1970（昭和45）年に制定された「心身障害者対策基本法」が挙げられますが、当時は身体障害と知的障害が対象とされていました。その後、いろいろな経緯があり、1993（平成3）年に障害者基本法と名称が変更され、2011（平成23）年の改正により、「身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害（以下「障害」と総称する。）がある者であって、障害及び社会的障壁により継続的に日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける状態にあるものをいう。」と定義が拡大されました。また、「社会的障壁」が新たな法律上の用語として登場し、「障害がある者にとって日常生活又は社会生活を営む上で障壁となるような社会における事物、制度、慣行、観念その他の一切のものをいう。」として、障害者が日常生活や社会生活を送る上での困難が社会的な要因からも影響を受けることが示されたのです。

そして、障害者を対象とする福祉サービスも以前は、障害ごとに法律で定められていましたが、現在では障害者総合支援法によって、障害の種別にかかわらず、必要とするサービスを利用できるよう、サービスを利用するための仕組みが一元化されています。しかし、長年縦割りの仕組みの中で障害ごとにサービスが展開されてきたために、障害者同士でもお互いの障害に関する理解は十分でない場合があります。詳細を紹介することはできませんが、それぞれの障害について見ていくことにします。

1) 身体障害

身体障害者福祉法（昭和24年法律第283号）では、「第四条 この法律において、「身体障害者」とは、別表に掲げる身体上の障害がある十八歳以上の者であって、都道府県知事から身体障害者手帳の交付を受けたものをいう。」と定義されています。別表に掲げられている障害の種類は、①視覚障害、②聴覚又は平衡機能の障害、③音声機能、言語機能又はそしやく機能の障害、④肢体不自由、⑤内部障害です。身体機能の一部に不自由があり、日常生活に制約がある状態を指しますが、その障害は多様で、身体障害者福祉法の別表に示されている身体障害者の範囲は以下の通りです。

① 次に掲げる視覚障害で、永続するもの

- 1 両眼の視力（万国式試視力表によって測ったものをいい、屈折異常がある者については、矯正視力について測ったものをいう。以下同じ。）がそれぞれ0.1以下のもの
- 2 一眼の視力が0.02以下、他眼の視力が0.6以下のもの
- 3 両眼の視野がそれぞれ10度以内のもの
- 4 両眼による視野の2分の1以上が欠けているもの

② 次に掲げる聴覚または平衡機能の障害で、永続するもの

- 1 両耳の聴力レベルがそれぞれ70デシベル以上のもの
- 2 一耳の聴力レベルが90デシベル以上、他耳の聴力レベルが50デシベル以上のもの
- 3 両耳による普通話声の最良の語音明瞭度が50パーセント以下のもの
- 4 平衡機能の著しい障害

③ 次に掲げる音声機能、言語機能又はそしゃく機能の障害

- 1 音声機能、言語機能又はそしゃく機能のそう失
- 2 音声機能、言語機能又はそしゃく機能の著しい障害で、永続するもの

④ 次に掲げる肢体不自由

- 1 一上肢、一下肢又は体幹の機能の著しい障害で、永続するもの
- 2 一上肢のおや指を指骨間関節以上で欠くもの又はひとさし指を含めて一上肢の二指以上をそれぞれ第一指骨間関節以上で欠くもの
- 3 一下肢をリスフラン関節以上で欠くもの
- 4 両下肢のすべての指を欠くもの
- 5 一上肢のおや指の機能の著しい障害又はひとさし指を含めて一上肢の三指以上の機能の著しい障害で、永続するもの
- 6 1から5までに掲げるもののほか、その程度が1から5までに掲げる障害の程度以上であると認められる障害

⑤ 心臓、じん臓又は呼吸器の機能の障害その他政令で定める障害で永続し、かつ、日常生活が著しい制限を受ける程度であると認められるもの

内部障害の中には、法改正によって「ぼうこう又は直腸の機能の障害」、「小腸の機能の障害」「ヒト免疫不全ウイルスによる免疫の機能の障害」「肝臓の機能の障害」が追加されています。

2) 知的障害

知的行動に支障がある状態で、知能指数（IQ）が基準以下の場合に認定されますが、知的障害者福祉法では、知的な能力発揮の程度などが個々によって異なるので、細かい規定を設けてはいません。法令では、「発達期（おおむね18歳未満）において遅滞が生じること、遅滞が明らかであること、遅滞により適応行動が困難であること」の3要件が基準とされている場合が多く、成人になって、病気や事故、認知症などにより知的機能が低下した場合は「知的障害」には含まれません。

手帳制度としては、「療育手帳」がありますが、国の通知による「療育手帳制度要綱」にて各県ごとに実施を図るよう指導がなされています。

軽度から最重度の方までいますが、複雑な話や抽象的な話が理解しにくかったり、読み書き・計算などがうまくできないということがあります。また、ひとつのことにこだわりをもって、同じ言動を繰り返す人もいますが、自分から積極的に人に話しかけたり、自分の意見を伝えたりすることが苦手な人もいます。

3) 精神障害

脳および心の機能や器質の障害によって起きる精神疾患によって、日常生活に制約がある状態を指します。2013（平成25）年の医療計画では、盛り込むべき疾病として指定してきたがん、脳卒中、急性心筋梗塞、糖尿病の4大疾病に精神疾患が加わり、5大疾病とされました。精神保健福祉法では、「統合失調症、精神作用物質による急性中毒又はその依存症、知的障害、精神病質その他の精神疾患」とされていますが、その他、躁うつ病、うつ病などの気分の障害、不安障害、適応障害、癲癇など、様々な疾患が含まれます。

精神障害は目に見えない障害と言われていますが、病気によって仕事や学業、その他の日常生活に支障がある状態に陥ることがあります。いろんな病気や症状があるので、なかなか理解しにくい点もありますが、疲れやすく、集中力が続かなかったり、些細なことで不安を感じやすかったりします。代表的な病気としては、統合失調症がありますが、現実離れした考えにとりつかれてしまったり、他の人には聞こえない声が聞こえてきたりすることもあります。調子の波もあるので、精神状態が常に一定というわけではない場合もあり、継続的な治療が必要な人も多いです。通院されていても支障なく日常生活を送れている方も多いのですが、医療、保健、福祉分野の専門家のサポートを必要とする場合もあります。

精神保健福祉法には、精神保健福祉手帳制度があり、その症状によって、1級から3級に認定されます。

4) 発達障害

発達障害は脳の微細な損傷が原因と言われていています。発達障害者支援法第2条には、「この法律において「発達障害」とは、自閉症、アスペルガー症候群その他の広汎性発達障害、学習障害、注意欠陥多動性障害その他これに類する脳機能の障害であってその症状が通常低年齢において発症するものとして政令で定めるものをいう。2 この法律において「発達障害者」とは、発達障害がある者であって発達障害及び社会的障壁により日常生活又は社会生活に制限を受ける者をいい、「発達障害児」とは、発達障害者のうち18歳未満のものをいう。3 この法律において「社会的障壁」とは、発達障害がある者にとって日常生活又は社会生活を営む上で障壁となるような社会における事物、制度、慣行、観念その他一切のものをいう。4 この法律において「発達支援」とは、発達障害者に対し、その心理機能の適正な発達を支援し、及び円滑な社会生活を促進するため行う発達障害の特性に対応した医療的、福祉的及び教育的援助をいう。」と示されています。

自閉症スペクトラム障害には自閉症、アスペルガー症候群その他の広汎性発達障害などがふくまれますが、対人関係がうまく持てなかつたり、こだわりがあるといった特徴があります。注意欠如・多動性障害（ADHD）は、多動や注意力の欠如などを症状の特徴とする発達障害です。また、学習障害は全般的な知的発達には問題がないのに、読む、書く、計算するなど特定の事柄がうまくできないという特徴があります。また、ひとりの人にいくつかの異なるタイプの障害がある場合もあり、その人によって生じてくる生活上の困難には違いがあります。精神障害同様、外見からはわかりにくく、遠まわしな言い方や場の雰囲気を読むことなどが苦手な人が多いことも特徴のひとつです。何かを伝えるときには、簡潔に、かつ具体的な言葉で伝えること、言葉ではなく、写真など可視化しやすいツールを用いることが有効だといわれています。

5) 難病

難病とは、医学的な定義によってつけられているものではなく、現在の医学で「不治の病」とされている病気の総称です。難病対策要綱では、「(1)原因不明、治療方針未確定であり、かつ、後遺症を残す恐れが少ない疾病、(2)経過が慢性にわたり、単に経済的な問題のみならず介護等に著しく人手を要するために家族の負担が重く、また精神的にも負担の大きい疾病」と定義されています。

難病は長い間、「疾患」であり、医療の対象として位置づけられてきました。進行性の疾患もあり

ますが、現在では完治はしないものの、適切な治療や自己管理を続ければ、普通に生活ができる状態になっている疾患も多くなっています。

2013（平成25）年4月から「障害者総合支援法」の対象に、難病等が加わり、特殊な疾病による障害により継続的に日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける程度の者が障害者としてのサービスの対象として認められました。対象疾患は2017（平成29）年4月現在358疾病が対象となっています。

6) 高次脳機能障害

高次脳機能障害とは、交通事故や脳卒中などの後遺症等で、対人関係に問題があったり、生活への適応が難しくなる障害です。物を置いた場所などを忘れてしまう、新しいことを覚えることなどができないといった記憶障害、作業を長く続けられない、ミスが多いといった注意障害、計画を立てて物事を実行することができないなどの遂行機能障害、自己中心的に振る舞ってしまい、その場にふさわしい言動がとれない社会的行動障害などが特徴です。高次脳機能障害と一言でいっても、後遺症状によって職場復帰し、これまでと変わらない生活ができる方もいますが、心身に重度の障害が残存した方もいます。生活上の障害がある方については、現状では高次脳機能障害者の福祉法がないため、身体障害者や精神障害者の手帳やサービスを活用しています。

(2) 障害ピアサポート活動

日本におけるピアサポート活動は1970年代から80年代にかけて広がりを見せってきました。身体障害領域の当事者団体としては、1970年代に激しい運動を展開した脳性麻痺者の全国青い芝の会が有名ですが、アメリカを起源とする自立生活運動が各地で自立生活センター（CIL）の設立に結びついたのは1980年代のことです。自立生活センターは、障害当事者が運営の中心であり、障害の重い人たちの地域での自立生活支援やピアカウンセラーの養成が今も意欲的に行われています。

知的障害の活動は、家族を中心に展開されてきましたが、全日本育成会（現日本手をつなぐ育成会）には199（平成2）年の世界育成会連盟会議への当事者の出席を機に、本人部会が設けられています。また、1995（平成7）年に日本でも知的障害者の世界規模での当事者団体「ピープルファースト」が結成されました。知的障害のある人たちが、自分たちの権利を自分たちで守ること（セルフ・アドボカシー）を目的として現在も活動を継続しています。

精神障害者に関しては、1970年代から病院の患者会や自助グループ活動がはじまり、地域における生活支援の一環として、JHC 板橋会のピアカウンセラーなどの取り組みが注目されました。そして、1990年代から徐々に当事者性を活かして働くピアサポーターが現れ始め、2004（平成16）年には国から「精神保健福祉施策の改革ビジョン」が出され、入院から地域へという流れの中で、長期入院者を支援するピアサポーターも活躍するようになりました。2015（平成27年）には、各種専門職と協働し、精神障害者を支援できる精神障がい者ピアサポート専門員を育成する事を目的として、一般社団法人日本メンタルヘルスパイサポート専門員研修機構が発足し、養成研修を実施しています。

難病に関しては、1960年代以降、当事者団体が結成され、活動が行われてきた歴史がありますが、2005（平成17）年に日本難病・疾病団体協議会（JPA）が設立され、疾病団体ごとの活動が集約されました。2003（平成15）年から始まった難病相談支援センターでもピアサポーターが活動して

おり、難病相談支援センターや保健所での相談事業や交流会への参加、患者会での患者会リーダーとしての当事者活動が実施されています。

高次脳機能障害に関しては、家族を含む「脳外傷友の会」の活動が有名ですが、近年、各地で当事者団体が設立されてきており、今後の活動が期待されています。発達障害に関してもようやく当事者活動が活発化しており、多様なピアサポート活動が社会の中に浸透し始めています。

社会モデルの浸透とともに、当事者主体という機運が盛り上がってきており、福祉サービスの利用者というだけでなく、サービス提供者として活躍できる人材がこうした研修をきっかけに増えていくことが期待されます。

3. 働くことの意義

<ポイント>

- 職場（業務や役割）と理想のミスマッチ、働くことへの迷い、ゆらぎは当然誰にでも起こりやすい
- だからこそ、働き続ける中で時には、自分自身の中で整理する必要もあるのではないのでしょうか。
- 「働くということ」について、またさらに、「ピアサポーターとして働くということ」について考え、言語化を通して意見交換することの大切さを伝えたい。

(1) ねらい

フォローアップ研修では、基礎、専門研修を経て実際に各現場で働く経験がある程度積んだ方々が主な対象となります。そこで本テーマでは、働く中での様々な葛藤がある中で、今一度立ち止まり自分自身の、そしてピアサポーターとして「働くことの意義」を見つめ返し、再確認することを柱としています。また、ピアサポーターとして働く上で協働するチームメイトである専門職などが、同じテーマについてどう考えているのかを知り、お互いに共に向かうべき方向性は同じであることが再認識できる機会ともなっていたきたいと考えます。

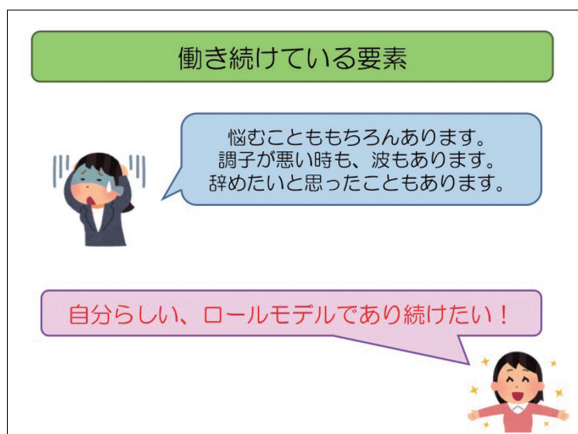
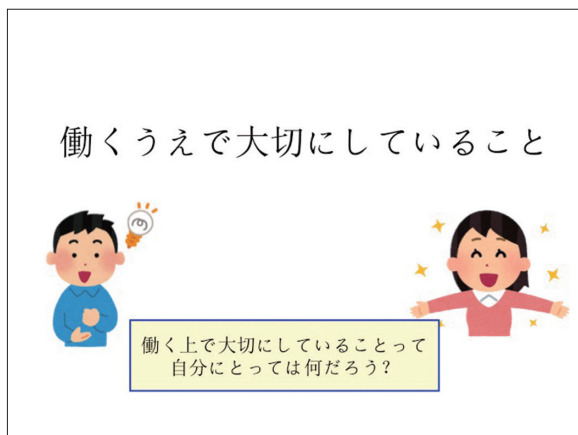
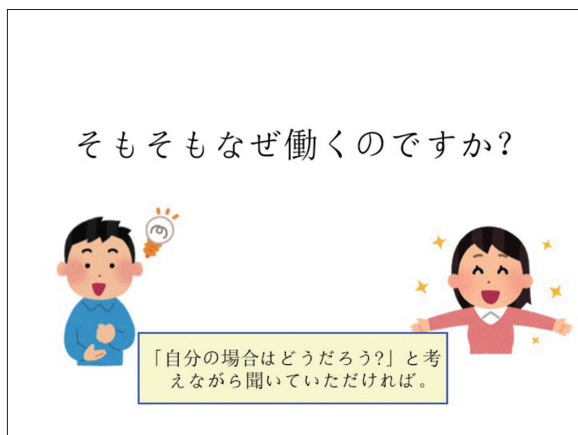
その上で、グループワークや意見交換を通し、同じピアサポーターとして、また協働する専門職も含めた仲間の皆とのつながりの大切さをあらためて感じることで、相互にモチベーションを高めることにつながれば最高の形です。

(2) 働くなってなんだろう？自分は何がしたいのだろう？

仕事に就く前に思い描いている「働きたい理由」が全くそのまま「働き続ける理由」になのでしょうか？働いている内に「働く理由」が変化していくことの方が自然なことだと思います。まずは自分自身で「働く理由」を確認しておく必要があります、大切にすべきことは守りつつも、その後の環境に合わせた変化を受け入れていくことも時にはあるのではないのでしょうか。自分自身が働く理由、働き続ける意義や価値をあらためて考える際、そのきっかけや、そもそも何をしたいと思っていたのかなど自身の基盤ともいえることを思い返すことになると思います。

自分自身の働く動機、リカバリーのきっかけ、そしてピアサポーターとして大切にすべきこと、自分自身が大切にしたいことなどを再確認していく過程が得られることが時には大切です。

(3) 講座の流れ



研修における本講座の1例では、ピアサポーター1名と専門職（PSW）1名が互いの経験から交互に話す形式を取っています。講義といってもあくまで参加者の皆さんが「自分の場合はどうだろう」と考えるための呼び水的な内容になっています。発表の流れとしては、

- ①（それぞれが）なぜ働くのか
- ②ピアサポーターや専門職、その役割で働くことの自分にとっての意義
- ③働く上で大切にしていることは
- ④働き続けるための要素や工夫

となっています。

ある程度経験を積んだ者の例をロールモデルとして、「あの人たちでもそう思うのか」「そういう考えもあるのか」「自分とは少し違うな」など個々様々に感じながら聞いてもらえればよいと思います。

また、ここで専門職と一緒にそれぞれのことを伝えているのは、共に同じ目的に向かって協働する上で、相互に理解し認め合うことの大切さも併せて忘れないでほしいからです。働く中でどうしてもその考え方などの違いから葛藤や摩擦が生じることもあるでしょう。お互いがそれぞれに働く基盤を振り返り、確かめ合うことを通して、自らが、そして共に働くことの価値を再確認していただきたいと思います。

(4) ピアサポーターMの例から

<自己紹介>

ピアサポーターM

就労継続B型事業所4年、地域活動支援センターⅢ型4年従事。

主人、子ども2人の4人家族。



1) 私にとっての働くことの意義。

- ①**家族の生活**→子どもの教育費、様々な習い事、遊びの体験など子ども達がやりたいと思ったことは出来るだけ経験をさせたいとの親心。
- ②**生きていくために必要なお金**→衣食住の他、医療費、税金、余暇など。
- ③**身体的症状の改善の期待**→摂食障害を発症してから空腹感が感じられなくなり、働いて身体を動かすことで空腹感を思い出せるかもとの期待。
- ④**家以外の社会の中での居場所**→幼少期の頃から母親との関係性がよくなかった。例えばDVを受けて育った子どもが人の子の親になった時に自分の子どもにDVをしてしまうようなケースを耳にすることがあります。私は自分の子育てに自信が持てず子どもと向き合い過ぎることが、自分自身の不安へ繋がるため、働くことで子どもとの距離をとることでの自己対処。〇〇のお母さん、〇〇の奥さんだけではなく、“〇〇 〇〇”一人の人としての存在意義が欲しかった。
- ⑤**経験を活かせる場**→自分の障がい経験が現場で活かせるかもしれないという期待。

2) 私にとってピアサポーターとして働く意義。

同じような経験をしているので、利用者さんの些細な変化に気づきやすく、利用者さんとの信頼関係が構築しやすいと感じることが多々あります。その上で、利用者さんの困りごとやニーズの把握がしやすくなります。また利用者さんから、エネルギーをもらうことも多いと感じます。二つ目としてピアサポーターの可能性、専門性、有効性がいっそう理解され、ピアサポーターという役割が当事者中心の障害福祉サービスの中で確立したものになっていくよう、協働する専門職と共に発信し広めていくこと。

3) 「働く意義」を、協働する専門職と共に振り返り再確認・相互理解することを通して

私の場合ですが、ピアサポーターとして働いていると、葛藤が多く迷い悩みながら日々過ごしていることがあります。リラックスする時間も大切ですが、“自分とは違う視点の相談出来る人”がいることもとても大切だと私は思います。

専門職の方や関係機関先との連携、協働により、様々な強みの視点の違いを皆で共有することにより、新たな発見、気づきを得ることで、自分自身のリカバリーにも繋がり、よりいっそう当事者中心の良い支援が出来るのではと思っています。

また定期的に働くことの意義を自分自身で時には誰かと一緒に点検をすることにより、たまに見えなくなりそうな自分自身の未来がポジティブな方向へ向かっていきます。

グループ演習

グループワークでは、下記の①②について自身で再確認したことをシェアします。皆との意見交換を通して新たな気づきや共感を得て、働くことの意義や価値を再認識、再共有する機会につなげます。加えて③を言語化し合うことで、明日からの具体的な業務につなげていって欲しいと考えています。グループの人数にもよりますが、研修全体の時間配分にゆとりがあれば、ピアサポーターとして、あるいは専門職として働くこと、そして協働することの意義や価値をしっかりと話し合えるよう少しワークの時間を長めに設定しておくともっとよいと思います。

グループ演習 話し合しましょう

①あなたは何のために働くのですが？なぜ働きたいのですか？		
②あなたがピアサポーター等として働くことの意義はなんだと思いますか？		
③自分がまずやってみようと思うこと、またはすでにやっていることは具体的に何ですか？		

意見出し	45分	①②③合わせてアイデアをどんどん出し合う
共有	10分	整理された意見を共有する。

発表者を決めて下さい。各グループ1分程度でお願いします。

研修における本講座のポイントを整理すると、①自らの「ピアサポーターとして働く意義や価値」について再確認、②協働する専門職などのチームメイトのそれを知ることで相互理解を深め、協働する意義を再確認、③意見交換を通して同じように働く仲間の存在、つながりの大切を再認識するといったことになるでしょう。

まとめ&補足

- 悩むのは当然！壁にぶつかった時、あなたにとっての「働くことの意義」（≒価値や動機、重要性）に立ち返ってみてはどうでしょう。
- 時には、同僚や仲間などでそれを確認し合ってみるのも、協働する上でよりよい関係を深める機会になるかも。
- あなたが働くこと、働き続けること、それ自体があなたにとっても、社会にとっても有意義であるはずですよ。

継続して働き続けていく、ピアサポーターの姿は、利用者や協働する専門職の意識にも好影響をもたらし、あなた自身のリカバリーも、きっと促進することでしょう。

それは、精神障害者のリカバリーに対する地域や社会の理解促進にも繋がります。

4. ピアスタッフと障害者雇用

～ピアスタッフとして能力を発揮し、働き続けるためのポイント～

<ポイント>

- 働くことはしんどいことでもあります、新しいことへのチャレンジ！
- 事業所にストレングスやリカバリーの視点があるのか、どのような職場かしっかり見極めることがポイント。
- 一方で、自分が雇う側であったら従業員に何を求めるでしょうか。視点を変えることで、就職活動準備や就職活動、自分の健康管理や働きかたが見えてくるかもしれません。

(1) はじめに

働くことは大変なこともあります、新しいことへのチャレンジでもあります。ピアスタッフの職場は多様です。同じ事業でもルールや文化が違います。また、同じ事業でも、事業所ごとにルールや文化が違います。職場を探するとき、自分が長く働き続ける職場が、ストレングスやリカバリーの視点があるのか、どのような職場かしっかり見極めることがポイントです。

雇用者側は、事業をより良いものにするために従業員を雇います。自分が雇う側であったら雇いたい人に何を求めるでしょうか。両者の立場にたって、自分自身で、グループで考えてみましょう。視点を変えることで、就職活動準備や就職活動、自分の健康管理や働き方がみえてくるかもしれません。

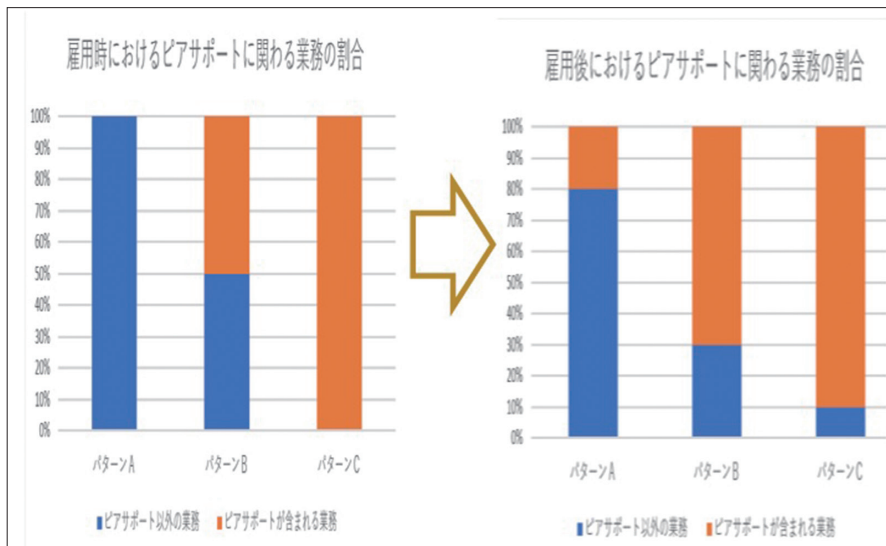
また、社会的な追い風もあります。平成30年4月1日より、障害者雇用率制度の法定雇用率が民間企業2.2%、国・地方公共団体2.5%、都道府県等の教育委員会2.4%に変更となり、令和3年4月までにはさらに0.1%の引き上げになるとされています。これは、障害者福祉サービスを運営している法人にも当てはまることです。この改正に対応すべく、新たに支援者の枠で障害者雇用を検討する法人も増えており、ピアスタッフが活躍できるチャンスでもあると感じています。

しかしながら、障害者雇用の義務が生じる対象事業者の従業員数は45.5人以上ということもあり、複数の事業を行っている法人でないと義務とはなりません。一方で、介護・福祉業界としては人手不足を感じている事業者も多く、小規模の事業者であっても支援者としての役割を果たした上で尚且つピアサポートを行って欲しいというニーズはあるでしょう。

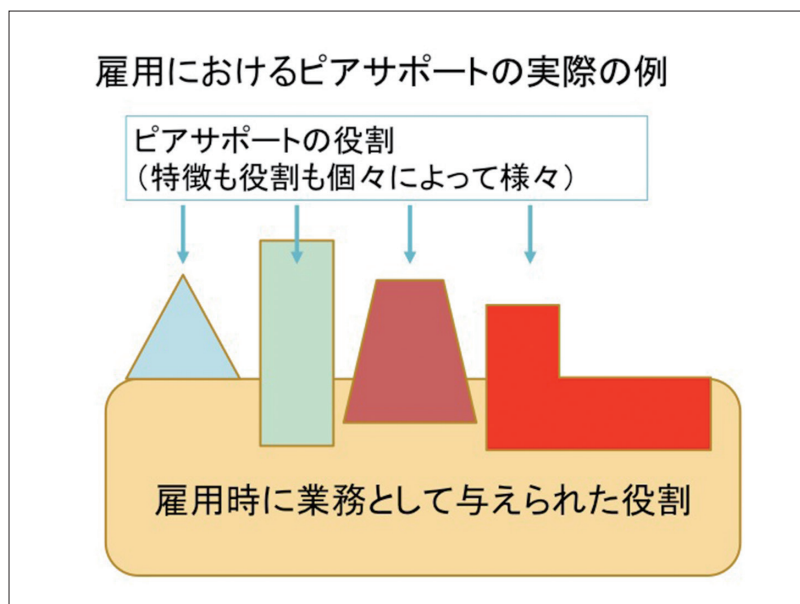
(2) 雇用におけるピアサポート業務

現在は「ピアサポート業務」だけで報酬を得られる仕組みは、公的な制度としてはありません。支援者として、「ピアサポート業務」を行って欲しいという法人があったとしても、それ以外の役割をこなして頂かなくては採用という流れは難しいと思います。現段階で雇用の中で「ピアサポート業務」を行いたい方々に関しては、この事実を理解し、雇用される法人が何を求めており、どんな役割を担うことによって、その法人の理念や目的に貢献できるのかを考えることが大切となります。

次の図1にもあるように「パターンA」の方は、支援者としての雇用ではあるが、その職場がピアサポートの活用についての知識がなく、業務を行う中でその価値を見出し、法人が認める業務としても増えていくパターンとなります。「パターンB」の場合は、当初から「ピアサポート業務」がある中で雇用された場合となり、個別支援からグループ支援、訪問支援など様々な場面でそのスキルを活用する場面が増えていくパターンとなります。そして、「パターンC」は、当事者として個別やグループの相談や経験談を語るなど、一部のみの役割であったのが、働いていく中で他の能力も認められ、違う業務も増えていくパターンとなります。



「ピアサポート業務」といっても、個々のスタッフの背景や能力や経験は、それぞれ一人ひとり違います。また職場が求める役割やピアサポートのあり方にも違いがあると考えます。もし、スタッフが行いたいピアサポートと職場が求めるピアサポートに認識の違いがあるのであれば、事前に互いの意見をすり合わせる必要があります。図2のように、与えられた業務をこなしつつ、業務で認められたピアサポートを行い、尚且つ独自のピアサポートを活かす場面を増やしていくことが、これからの多くの職場で当たり前になりピアサポート業務が取り入れられることにつながってくると思われます。



次に、現在の主な雇用におけるピアスタッフが活躍できる場所は以下の事業が考えられます。

福祉

・相談支援事業、地域移行・定着支援、自立生活支援センター、地域活動支援センター、共同生活援助、短期入所、自立訓練、自立生活援助、就労継続支援、就労移行支援、就労定着支援、ジョブコーチ など

医療

・病院・診療所（外来・退院促進事業等）、精神科デイケア、訪問看護 など

行政

・市区町村の障害福祉行政に関わる業務、精神保健福祉センター など

この他にも、社会的課題の解決を目的としたNPOや社会福祉法人、株式会社など、法人独自の取り組みで行っている団体も多くあります。また、複数名の障がい者を雇用している法人においては、法人内のピアサポート業務を担当する職員の配置がなされていたりするなど、今後もピアスタッフとして働くことのできる職場は増えていくと予想されます。

但し、業務の中で「ピアサポート業務」を取り入れ働くことがスムーズに行くためには、雇用する法人も、一緒に働く同僚も、ピアスタッフ自身も意識しなければ上手くいかない部分があります。雇用におけるピアサポートが上手くいくための条件としては、以下の4つのポイントがあります。

- ①なぜ法人として、雇用におけるピアサポートを取り入れたいのか明確になっているかどうか。
(福祉事業においては利用者同士のピアサポートとの違いは何か)
- ②雇用されるスタッフがイメージをしているピアサポートと雇用する法人が求めているピアサポートのすり合わせができているか。またピアサポート以外の業務の適正はあるのかどうか。
- ③一緒に働く同僚がピアサポートの有効性を実感しているか。また、精神疾患への正しい理解ができているか。
- ④ピアスタッフ自身も自分の病気や障がいの経験が、どんな場面で支援として有効か理解をしているか。

(3) ピアスタッフとして働く前の準備や業務のマッチング、働き続けるためには

一般的な就職活動でも準備があるように、障害者雇用やピアサポートを行う業務において働く上でも働く前の準備や本当に自分とその業務が合っているのか、継続して働くことで将来的に自身の生活が豊かになっていることがイメージできるのかなどは大切なポイントとなります。

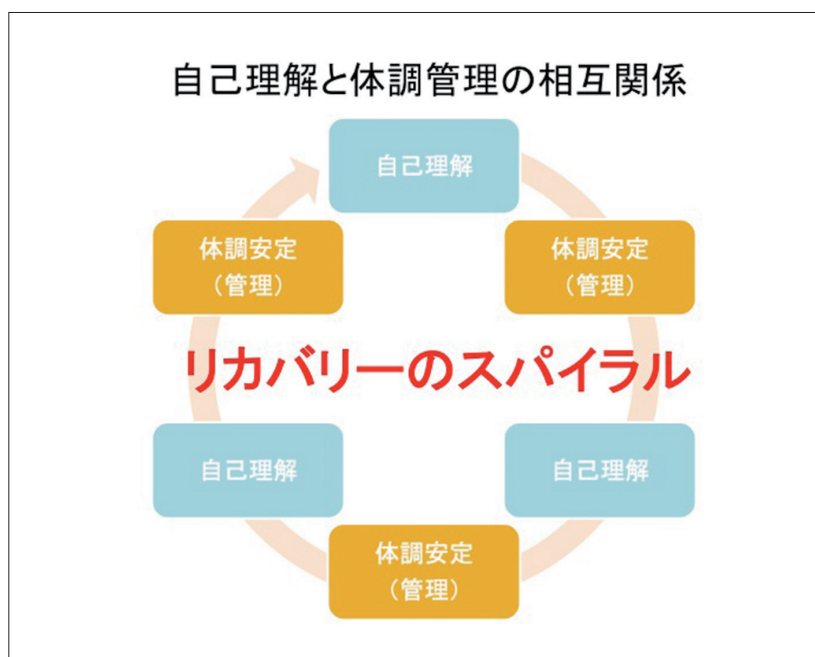
ピアスタッフとして、対人援助職の支援者として働く上で、雇用側から求められることを挙げると、以下のことがあります。

- 自分の経験を活かす意欲と能力がある人
- 精神的及び感情的に安定している人
- 自分の健康を維持できる人
- 職場のルールを守れる人

雇用となると、そこには給与と責任が発生しますので、雇用側としては最低限求めたい部分です。しかし、中には上記の内容に自信がなくとも、それ以上に利用者の方々々にメリットがあることを提供できる方や、短時間や部分的であれば上記のことを維持でき、自身の能力を發揮し報酬を得ている方も多くいます。

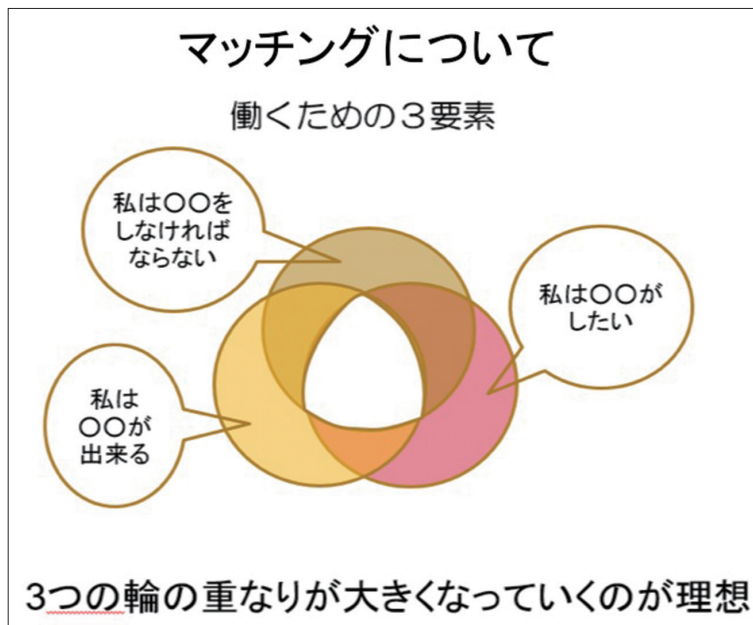
大切なことは、「体調管理」・「働く上で必要な技術・知識（自己理解）」・「働く上で必要な心構え」を認識して取り組むことです。そうすることで図3のように、自己理解をした上で何かに挑戦し、体調安定を図ることの繰り返しで、リカバリーが進んでいることにつながると考えています。

図3



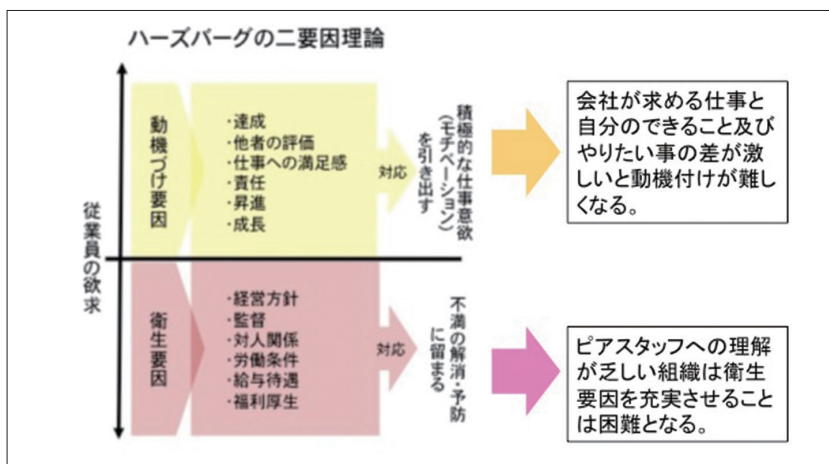
次に業務のマッチングについてですが、働くための3要素として、仕事（MUST）・能力（CAN）・意欲（WANT）という考え方があります。理想としては、図4のように、この3つの要素が重なり合う部分が、「ピアサポート業務」となることです。

図4



そして、働きつづけるためには身体的要素（生活リズム・体力増進・生命活動）、社会的要素（収入・社会的役割・人格形成・人間関係）、心理的要素（存在意義・自尊心・満足感）のバランスが大切です。中でも心理的要素は、先ほどの、自分がしたいこと・出来る事・仕事として求められることが重なり合う部分が少しでもないと生まれません。図5にあるように、現在のピアスタッフの雇用をハーツバーグの二要因理論と重ねて考えると、モチベーションを引き出すにしても、会社が求める仕事とピアスタッフの出来ること、やりたい事の差が激しいと意欲を保ち続けることは難しくなります。また、会社が理由も明確になく、ただピアスタッフを賃金が低い労働者の位置づけで雇い続けると、いつしか不満が表出することにつながります。雇用する側としては、ミスマッチがあった際に相談できる仕組みを確保することも大切ですし、その不満が症状などから出てきている場合は、会社以外での相談が有効なことも多々あります。日頃からの仕事とプライベートの両方で、相談できる体制があると良いでしょう。

図5



(4) 当事者としての経験を活用していくために

これまでピアサポートは多くの地域や仲間同士で行われてきました。自然派生的な地域の中や事業所の中でのピアサポートはこれからも大切であり、もっと拡がる必要があると思います。

しかしながら、リカバリーをし、社会や地域で活躍している方がその経験や知識を支援の場面で活かす仕組みは乏しいのが現状です。その経験や知識をこれまで医療・福祉業界を支えてきた専門職と一緒に行うことで、発症して間もない方や今現在も将来について希望を見出せない方々の力になると考えます。

そして、これまで行ってきた専門職中心の支援の場面に、ピアサポートとして関わっていくためには、会社のルールを守り・役割を果たし、信頼を得ていくことが必要です。それには、コミュニケーション能力を求められる場面もでてくるでしょう。多くの支援の現場において、利用者さんご本人の本当のニーズを知ることは重要であり、これまで見落とされていたニーズを感じることにつながる可能性もあります。

ピアスタッフの何気ない挨拶や雑談、身近な存在としての情報収集、どんな経験があったとしてもそれを認め傾聴する力など、自身のリカバリー経験を活用できる場面は多いと感じています。ピアサポートについて研修を受け、少し上手くいかなかったから無理だと簡単に判断せず、理想と現実のギャップを埋める作業を焦らずに続けていくことが、雇用におけるピアサポート業務を確立することにつながっていきます。

5. ピアサポーターとしての継続的な就労

「就労支援機関におけるピアスタッフの仕事」の場合
今回、私が就労支援員として働く事例を紹介します。

(1) なぜ就労移行で働きたいと思ったのか？

自分は精神疾患になっても働くためにひとりで努力してきました。しかし就職をしても結局は体調を崩したり、どうしても就労が上手くいかず、そして利用したのが就労移行支援サービスでした。

私は就労移行でピアスタッフと出会い、働けるかもしれないと希望をもらいました。また就労移行での時間は自分の人生を振り返り、障害を受容するための大切な時間となりました。就職活動を行える状態になったとき、どのような職業に就くか、就きたいか真剣に考えました。

自分は働くための準備やサポートの重要性を知っている。働けない悔しさを体験している。他のピアも働けると思うし、働くことでリカバリーが促進すると信じている。企業とやりとりをした営業経験がある。この自分の経験を活かして、働きたいと思うピアに対して少しでも役に立てたらと思い、就労支援のピアスタッフになろうと決めました。就労支援サービスの受け手であった経験を活かせれば、もっと良いサービスができるはずだと考えました。

(2) 働くこと（役割）はリカバリーを促進させる

働くことでリカバリーが促進すると思うのは、精神疾患を発病した母が退院をして、働きながらリカバリーしていく過程を見たからです。

母は精神疾患がありながらも、なぜ働くことができたのでしょうか。

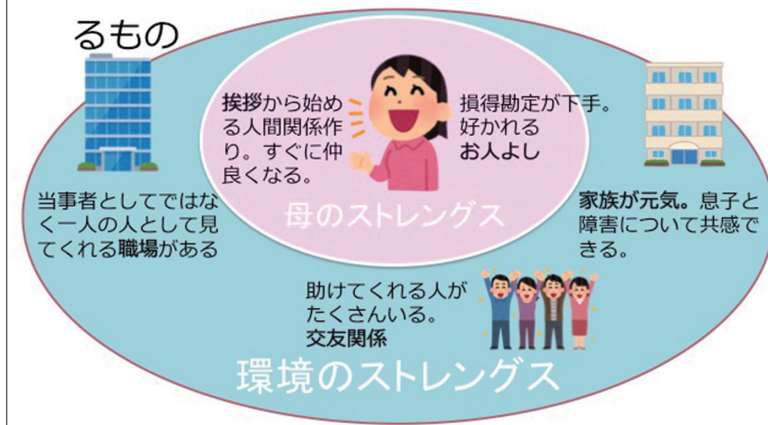
そこには、個人と環境の両方にストレングスがあったからだと思います。

個人のストレングスとしては、母は誰にでも挨拶する人で、そこから人間関係を作るのが上手だったり、損得勘定が下手だが好かれる、いわゆるお人好しな性格でした。

環境のストレングスとしては、当事者としてではなく人として見てくれる職場があり、入院しても退院したらすぐに働ける場所があったからだと思います。またその挑戦を支えてくれる交友関係もありました。

働くこと（役割）はリカバリーを促進する

- ・ スtrenグスは、個人と環境の両方にあるもの



(3) 就労支援員として働く

私はピアスタッフとして雇われたのではなく、就労支援員として雇われたので、仕事内容は他のスタッフと同じです（職場ではピアの有効性を理解してもらっていますが、ピアスタッフだけの仕事はなく、まずいちスタッフとして働けることを求められています）。

主な業務として、プログラムの実施、定期面談、企業開拓、定着支援、記録があります。また通院同行やカンファレンス、自立支援協議会にも参加します。

フルタイムで働けると思っていたのですが、就労先の勧めもあり週3日から働き始めました。しかし、週3日でもしんどく、仕事のブランクを実感しました。また、当事者としての辛い経験はあったものの、支援者としての知識や経験のなさから不安が強くなりました。そのため勉強会等に積極的に参加して、そして疲弊するという生活にも陥りました。実感したのは、働き始めは予想外に大変だということです。イメージしていた理想と現実のギャップは大きいものでした。労働時間などはメンバーさんが決めることですが、私は自分の経験から、働き始めに関しては、余裕を持った働き方をしてはどうかと伝えています。

(4) クライシス

働いているうちに自分が苦手なこと、ストレスを感じるポイントがわかってきました。私の場合は記録作成、マルチタスク、整理整頓、思いを伝えること、安請け合いすること、そして抱え込むこと、最終的にはスケジュールが埋まってしまい調整ができなくなることでした。そして睡眠不足になりクライシスに陥る、このスパイラルにならないように意識することは働くうえで大切だと思っています。あなたの調子を崩すきっかけは何でしょう？

(5) 働き続けるための工夫

クライシスに陥らないためには、日々のストレスに気づき、対策をとって上手に付き合うことが大切だと思います。私の場合は通勤ラッシュがとてもストレスになります。そのため、早めに家を出て通勤ラッシュを避けるようにしています。またストレスは睡眠に影響するので睡眠表をつけたり、調子が悪くなりそうだなと感じたら通院頻度を多くします。あなたは働きづつけるためにどんな工夫ができますか？

(6) ピアスタッフとして働きたい動機

現在ピアスタッフが配置されていなくても、必要な場所はたくさんあると思います。その中で、あなたはどの場所でどんなサポートがしたいのですか？それはなぜですか？そのためには何が必要ですか？自分の内面を整理して、この問いに答えられる必要があると思います。

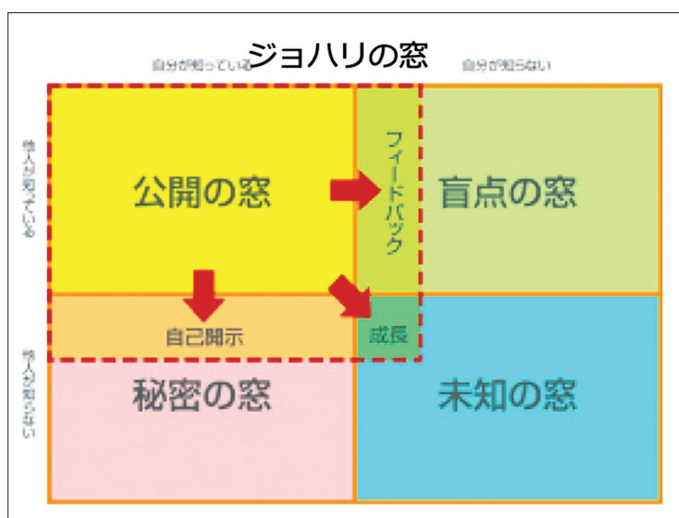
またピアスタッフとして何かをしたい！の前に、職場での信頼を得るために会社のルールを守り、与えられた役割を果たすことが重要です。求められた仕事できていないのに、やりたいことだけ主張するのは社会では受け入れられないでしょう。焦らず一步一步進んでいきましょう。

(7) 働くための自己分析

あなたは自分の強みと弱み、得意不得意、好き嫌いなど、整理し把握していますか？
そして仕事場でどんなことで貢献できそうですか？

力を発揮するために合理的配慮を伝えることは可能ですが、そのまえにセルフコントロールや安定的に働ける対策を自主的に
おこなっていますか？

きっと、このような問いには、ある程度の準備をしないと答えることが難しいと思います。自分一人では難しければ、周囲の人に助言をもらうのも良いと思います。ジョハリの窓で言われているように、自分が気づいていない点を他者が知っていることは多いはずで



(8) 就職の仕方

現在、残念ながらピアスタッフという業種で求人が出ることは稀です。

では一般的にはどのような経緯で雇用されるのでしょうか？

これまで一番多い方法が、自分が利用していた事業所でスタッフとして雇用される、いわゆる一本釣りと言われる形態です。これは労使ともお互いを良く知っているというメリットはありますが、スタッフになってから利用者との関係に悩むなどのデメリットもあります。

その他、ハローワークはもちろん、ピア活動や勉強会がきっかけで雇用につながるケース、人からの紹介というのもあります。今後は求人サイトからの就労も増えていくでしょう。いずれにしても雇用契約を結ぶ前に職場の見学や体験をするのは雇用のミスマッチを避けるために有効だと思います。

(9) 仕事を辞めたくになったら

働いていると理想と現実のギャップで悩むことは誰にでもおこり、辞めたいと思うこともしばしばあるでしょう。そのような時には職場内外の人に相談することが大切だと思います。特に自分が感情的になり冷静になれないとき、あなたのことを知っていて客観的な助言をくれる人はとても貴重な存在です。またピアスタッフになりたいと思った初心を確認することや、働き方に改善する余地はないか分析したり、理想と現実のギャップを埋める作業が必要かもしれません。

是非、辞めた時のメリット、デメリットを冷静に分析するための時間を確保してください。

最後には自己選択、自己責任。自分の目標に対して良い選択は何か自ら選んでいきましょう。

(10) 自分らしく

ピアスタッフになりたての頃は、希望と不安が同居しているかと思います。時には他のピアスタッフと比較して、自分はダメだと追い込むこともあるかもしれません。そのようなときも先輩のピアスタッフに相談し、助言をもらうことをおすすめします。先輩のピアスタッフも最初は新人ですから、

同じような経験をしているでしょう。頼ることも大切なスキルです。

また焦らず、自分のペースを大事にしてください。そして挑戦と失敗から学ぶことを続けてください。ピアスタッフとして忘れていけないことは謙虚であること、自分の辛い経験やそのとき感じた気持ちを忘れないことです。

そして、あなたのストレングスを活かした、あなたならではのサポートを！

自分らしく

- 主体的に行動
 - 自分のペース（焦らず）
 - 挑戦と失敗からの学び
 - 相談する（フィードバック）
 - 謙虚に（辛さを忘れない）
 - 自分のストレングス
- あなたならではのサポートを



6. 職場内や関係機関とのチームアプローチにおけるピアサポーターの役割

～ピアサポーターの専門性をふまえた発信力を上げよう！～

(1) 多職種・多機関によるチームの必要性 ～精神障害者の障害特性から～

私たちが社会生活を営む上で必要な基本的要件として、医療、住まい、家族、教育、仕事、生活費、趣味といった文化などの要件があります。これらの要件が満たされない状態を「ニーズ (needs)」と呼び、本人の生活のしづらさとなって可視化されます。そこで、私たちはニーズを充足する多種多様な社会制度を利用しながら社会生活を営んでいるのです。

精神障害をもつ人々の場合は疾病と障害を併せもつことから、医療、保健、福祉のニーズが高い人が少なくなく、それらが複雑に重なり合うところに生活のしづらさの特性があります。このような精神障害をもつ人のニーズを充足するには、一人の専門職や単一の機関だけで解決でできるものではなく、複数の専門職や多機関が連携し、一つのチームとなって支援することが求められます。そのチームの構成員の一人として、ピアサポーターの存在があります。

(2) 本人参加の機会を保证するチームの重要性

多職種・多機関によるチームには、精神障害をもつ本人の人生や生活の主人公は本人であるという認識があります。本人には自分の意思を表明する権利があり、本人に関することを決定する際には、本人参加の機会を保证することが求められます。その機会として、以下の5つがあります。

- ・利用者が自らの希望やニーズを表明する機会
- ・専門職を選択する機会
- ・利用者自身に係る何かを決定する会議に参加する機会
- ・支援内容の説明をうけ、それらを選択及び望まないサービスを拒否する機会
- ・サービスに対する満足や足りないことを表明する機会

このような本人参加の機会を保证する役割を期待されるのが、ピアサポーターです。

(3) チームにおけるピアサポーターに求められる心得や役割

多職種・多機関によるチームにおいて、精神障害をもつ本人参加の機会を保证するピアサポーターには、次のような心得が必要です。

まず、ピアサポーターがご本人の理解を図ることが重要です。

- ・本人の価値観を重視するため、日々のかかわりを通じて信頼関係を形成すること
- ・そのためには、人としての対等性をまもり、互いに尊重して認め合うこと
- ・本人が理解できるように、わかりやすい言葉や使い、表現方法を工夫すること
- ・かかわりにおいて、病いの経験知を活用し、ピアサポーターの専門性を発揮すること

このようなピアサポーターの心得に基づき、ピアサポーターに求められる役割として、「コーチ」と「メンター」があります。「コーチ」とは、利用者のストレングスを引き出し、励ます支え手の役割です。また、「メンター」とは、利用者が信頼して安心して相談できる役割があります。

「コーチ」や「メンター」の役割の基盤には、ピアアドボカシーという「病いの体験をもとに利用者の権利を護る支援」があります。チームにおけるピアサポーターには「セルフアドボカシーの促進」「違和感からの解放」「専門職と利用者との間の通訳」「橋渡し」があります（坂本：2019）。

1) セルフアドボカシーの促進

- ・自分の意思をもつことに自信がもてるように支援する
- ・意思を表明するスキルを使えるように支援する
- ・主体的に意思を表明できるまで根気よく寄り添う

2) 違和感からの解放

- ・賢いコンシューマーになるための情報提供と教育
- ・利用者が感じる違和感を引き出す

3) 専門職と利用者との間の通訳

- ・利用者が支援チームとコミュニケーションを促進できるように励ます
- ・利用者と専門職とが理解し合えるように継続的に通訳する

4) 橋渡し

- ・保健医療福祉サービスを活用できるようにアシストする
- ・利用者と支援チームとのギャップに橋をかける
- ・支援チームと協働して補完的な役割を担う

このようなチームにおける役割を果たすには、ピアサポーター自身の役割と責任の範囲を明確にすること、チームで確認した範囲を超えて支援が必要と思われた場合には、再度支援の内容をチームで検討しましょう。

(4) ピアサポーターの専門性が発揮できるには

ピアサポーターの専門性が発揮できるには、そのチームやピアサポーターを取り巻く環境を整備することが鍵となります。①ピアサポーターとして、自身が発言しやすい環境であること、そのためには②チームの構成員や職場の専門職・職員がピアサポーターの存在の意義や専門性を理解していること、③ピアサポーターが活動上の相談できる相手がいること（複数配置・スーパービジョンの必要性）をあげることができます。

【引用文献】坂本智代枝(2019)「精神障害当事者のピアアドボカシーの機能と役割」『響き合う街で』90号,通巻127号,やどかり出版.

グループ演習

ピアサポーターとしての効果的なコミュニケーション技法を身につけるための演習といっても方法はいろいろです。このテキストではひとつの例として事例検討をとりあげます。

<ポイント>

- ピアサポーターが多職種チームのなかで意見を伝えることを体験する
- 職種による立場や違いを尊重する
- 他者が経験していない事柄を伝えるうえで意識しておきたいこと
- 職種にかかわらず発言しやすい場づくり

はじめに

多職種チームのなかで支援していると日常的に意見を発信する機会があるでしょう。職場におけるケース共有やサービス担当者会議などの機会がそれにあたります。けれども、思うように発言できなかったり、ついつい言い過ぎたりすることがあるかもしれません。他の専門職を忖度してしまう、あるいは、本人を代弁しようとして空まわりするといったことはピアサポーターのみならず誰にでも起こりえることです。ここでは演習を通じて、多職種による立場の違いを尊重しながら、ピアサポートの視点や経験を通じての発言することを体験します。時間が十分にある場合は、適切なファシリテーターのもとで事例検討をじっくり行うことも良いでしょう。たとえば、野中式事例検討はピアサポーターにも参加しやすいです。事例がホワイトボードに可視化されること、質問と対応策を検討する時間が分かれているためです。なお、事例検討を行う場合は、本人にあらかじめ承諾を得ることが前提です。

演習の進め方（例）

50分以内で事例検討を行い、そこでのコミュニケーション、発言についてふりかえります。あくまで意見を出すこと、ふりかえることが大事です。流れの一例を示します。

- ・ 5分 演習のやり方を説明
- ・ 5分 事例の提示 ……
- ・ 20分 質問による情報収集
- ・ 15分 プランを考える
- ・ 3分 個人ワーク
- ・ 15分 全体で、事例検討をしてみたのふりかえり
- ・ 5分 演習のまとめ

事例（架空の事例で、人や組織の名前は駅名に由来しています）

赤湯さんは就労定着支援事業所・よねさか（就労移行支援を併設）で働いているピアサポーターです。事業所を利用する高畠さんのことで悩んでいました。高畠さんは30代後半の男性で一人暮らしです。3年ほど前に就労移行支援事業所・よねさかを利用し、現在は食品製造メーカー・蔵王株式会社にて障害者雇用で週5日1日5時間働き、野菜のカットを担当しています。就職して半年後から就労定着支援を利用しはじめ、赤湯さんが定期的に面談を担当しています。ちなみに、赤湯さんは事業所に勤めはじめたのは1年前からです。

高畠さんは、職場では担当する業務を問題なくこなしているそうです。職場の担当者である関根さんからは、真面目に働いている、元気がないようにも思えるが、もともとの性格かもしれないと聞いています。ここ数ヶ月の面談で、高畠さんは、仕事に張り合いが持てない、自分でなくてもできる仕事だと思う、と繰り返し話していますが、転職したい気もするが、転職するには早すぎるとも言います。

高畠さんは仕事帰りに地域活動支援センター・かみのやまに立ち寄ることもあり、所長の成島さんには、やりがいがない、と相談しています。成島さんからは、やりがいは後からついてくることもあるよ、石の上にも三年という言葉もある、だまされたと思って続けてみて、と言われることが多く、そのときは納得するそうです。主治医の米沢さんからは、体調の変化はないようだから、病気や薬の影響ではなく、いろいろな人と相談することだね、とされています。

最近になって、仕事帰りの高畠さんから電話が増えており、やりがいがないのにがんばらないといけないでしょうか？とされます。業務は問題なくこなせていますし、転職したいという話もなく、赤湯さんは具体的に提案することはしていません。赤湯さんはこのまま話を聞くだけで良いだろうか悩んでいます。就労移行支援事業所・よねさかの今泉所長に相談したところ、業務に支障ないようだし、大きな問題がなければ話を聞くだけでよいのではないかと、話を聞きすぎて頼られすぎないで、とされています。赤湯さんはもやもやしています。

補足

高畠さんは大学で法律を学びます。父親が司法書士事務所を開業していたので、後を継ぎたいと思っていたことでした。大学では法律相談のボランティアグループに所属し、会計をひきうけていました。大学卒業後にフリーターとして働いていた頃に20代半ばで病気になりました。統合失調症と診断されています。当時はフリーターをしながら司法書士試験の勉強をしていました。オールナイトニッポンのラジオを聴きながら勉強していて、ひとりぼっちで勉強していても人とつながっている感じが良かったそうです。

初診から今にいたるまで精神科医の米沢さんが主治医をしています。入院経験はありません。両親とうまくいかなくなり30代前半で一人暮らしをはじめています。障害年金と両親からの仕送りで生活していました。訪問看護とヘルパーを利用していたそうですが、現在はヘルパーを使っておらず、

訪問看護の看護師である中郡さんと長井さんが月に1回程度訪問しています。

一人暮らしをはじめてしばらくして、家の近くにあった地域活動支援センター・かみのやまにときどき通うようになりました。司法試験の勉強が手につかず合格は諦めていた頃で、訪問看護の看護師から生活リズムを保つために通ってはどうかと提案されたからでした。その地活かみのやまを利用する当事者から、就労移行支援事業所よねさかを教えてもらい、事業所に通い始めます。利用当初は、今泉所長にたびたび相談しており、どこの会社に行きたいかも分からないのに就労移行支援事業所に居てよいのでしょうか？という話題が多かったそうです。他の利用者から悩みをよく打ち明けられていたそうですが、休憩時間は一人で過ごすことが多かったそうです。

高島さんは電車やバスに乗ることが苦手です。現在の勤め先である蔵王株式会社の工場が自転車で通える距離にあり、たまたま障害者雇用の求人を出ていたことから、応募し採用されています。工場では、スーパーやコンビニで売っているカット野菜を製造しています。高島さんは、野菜を千切りにカットする機械に野菜を投入する作業を担当、機械が切るので、作業自体は簡単です。雇用される前には実習をしており、業務はこなせることはわかっていました。働く理由として、両親からの仕送りがなくても自立したい、働かなければ人の役に立てないからと聞いています。

考えるポイント

- この事例に正解はありません。ピアサポートや経験の観点、専門的な観点どちらからも本人を知り、可能性を探る意見が出るのが望ましいです。
- 赤湯さんは高島さんの話を聞いてもやもやします。今泉所長や成島所長は赤湯さんとは違う見解です。他の支援者の見解は不明です。それぞれの支援者からみて、高島さんはどんな人でしょうか、それぞれの支援者にとって働くうえで重視する点は何でしょうか。
- 高島さんは本音を周囲に伝えているのでしょうか？伝えていないとしたら、どのように自分の気持ちを表明することを支援できるでしょうか。最終的に、誰が、いつ、どこで、何をするか（何もしいこともありえます）、を考えられると良いです。

7. ピアサポーターとして現場で効果的に力を発揮するための準備

<ポイント>

- なぜピアサポートなのか、その意義や役割について、改めて確認しましょう。
- ピアサポーターと専門職との協働・連携の在り方について、一緒に考えましょう。
- ピアサポーターの力の発揮について、その考え方、とらえ方を学びましょう。

(1) なぜピアサポートなのか

基礎研修・専門研修で何度も繰り返し繰り返しでてきますが、ピアとは同じ様な境遇や立場・経験を有する仲間を指していいです。障害を持つ者が、自ら持てる能力を発揮し、希望を持って（希望を持つようになっていく過程も含む）自分らしい人生を送る時には、本人の努力だけではとてもしんどく、何らかのサポートが必要となってきます。一般的に障害者は、社会的マイノリティ（少数派）であることから、健常者中心に造られた常識の中で生活すること、適応することを求められているように思います。その中で、障害者ピアサポートとは、ある一定程度のリカバリーの道を歩んできた者が、障害を持ったことで悩み苦しんでいる状況を変えたいと望み、リカバリーの専門家として、様々な面で利用者を支えることにより、利用者のリカバリーを促進し、その歩みを確かなものとする可能性が高くなると思います。本題となる「なぜピアサポートなのか」は、前にも述べた様に一般的な常識としての外見から見えるリカバリーは、社会的規範を目安に測っている（アセスメント）ものであることから障害者の持っている真の能力を活かす、あるいは発揮する、発見するというよりも「障害の克服に注力されている」ことが多いように思います。そこで障害ピアサポートの視点で考えると「障害」と「能力」は別のものであり、障害の先に希望のある人生があるわけではなく、発揮したい能力の先に求めている希望があり、もしかすると健常者の専門職には見えづらいようなサポートの領域があると考えます。

つまり、障害当事者の内面的（心理的）リカバリーに対する障害ピアサポーター役割は重要だと思っています。具体的なことのひとつとして「諦めの予防」があると思います。誰しも希望を持った人生を送りたいと思うことは自然のように思いますが、障害体験により、絶望を感じるような経験をした後で、その状態が継続してしまうようなことも多いと思います（自尊心低下の慢性化）。障害者ピアサポーターは利用者の「現実と折り合いをつける」と「諦め」を区別し、自尊心低下の慢性化を防ぐことで、ひいては利用者の希望再獲得やその維持に有効に作用できるのだと思います。

また、利用者が、自身へのイメージとして「何かが出来ない人」「何かが劣っている人」としての障害受容の過程でできる「殻」を持ち、自然と湧くような心の希望の泉に蓋をしている場合には、リカバリーのロールモデルとして、正論や一般的な常識等にとらわれずに、「一歩踏み出す勇気」につながるような関わりを持つこともできます。さらに、障害者ピアサポーターと当事者の間にある関係性の前提には「評価されない繋がり」（アセスメントしようとしなくて、利用者をありのままに受け

止めようとする姿勢)があります。評価とは何かの物差しで測ることであり、社会的評価として指し示すことになりがちですが、障害者ピアサポーターのその姿勢によってもたらされる利用者への「安心感」は大きいのです。その「安心感」は、まさに障害者ピアサポートの基礎でもあり、それらを踏まえた利用者との時間と空間の共有は、利用者がその人らしく生き続けられることに繋がっていくことでしょう。

(2) ピアサポートと専門職との協働・連携

まず障害者ピアサポーターも専門職もその専門性の基盤となるものは同じで、人間性と人生経験となります。その上に障害者ピアサポーターは、自らが経験した障害体験からリカバリー経験が重なり、専門職は養成機関(大学・専門学校など)となります。

実際のピアサポーターと専門職の協働・連携は、第1に円滑な信頼を伴ったコミュニケーションを獲得するから始まります。障害者ピアサポーターも専門職もお互いに遠慮しあってしまい、率直に想いや考え方を伝え合うことが出来ないことも最初は多くあることでしょう。これを解消するには、「疑問」と思うことについて「率直」に話し合うことだと思います。第2に、障害者ピアサポーターと専門職が互い持っていてしまっていることがある「こうあるべき思考」を取り払うことです。互いに「ピアサポーターだから」「専門職だから」と型にはめて考えてしまうことで、互いの役割を限定したり、利用者支援のバリエーションが狭まることなどを引き起こし、柔軟な発想を阻害してしまいます。結果として、利用者のリカバリーの可能性をも低くしてしまうことに繋がりが兼ねません。普段からの何気ないコミュニケーションと風通しの良い関係性を築いておくことは、とても大切です。

最後にピアサポーターと専門職が、日頃から支援についてだけでなくお互いの考えや気持ちを言語化することを心がけることと、お互いの有効性を認め合うことを忘れない様にする姿勢が、協働と連携の原点となることを知っておいてください。異なる立場を持ちつつ、チームとして同じ支援軸が持てるのが利用者のリカバリーのために大切なのです。

(3) ピアサポーターの力の発揮の仕方

障害者ピアサポーターとして事業所等へ所属して働く場合、その上司や先輩には、健常者の各専門職の方が多くいることでしょう。そういう環境化にいと、あたかもその方たちようにならなければと無意識に思ってしまうかもしれません。ですが、ピアサポーターの皆さんの強みは、その方たちとは異なります。強みは、「経験」(その中に感じてきた感情も大切に)に内包されています。右記のような整理の仕方などを参考に、人生の経験(病気になってからやりカバリーの歩みに限定しない)を信頼できる他者と一緒に振り返ってみると、いろんな経験が利用者のリカバリー

ピアサポーターの力の発揮の仕方

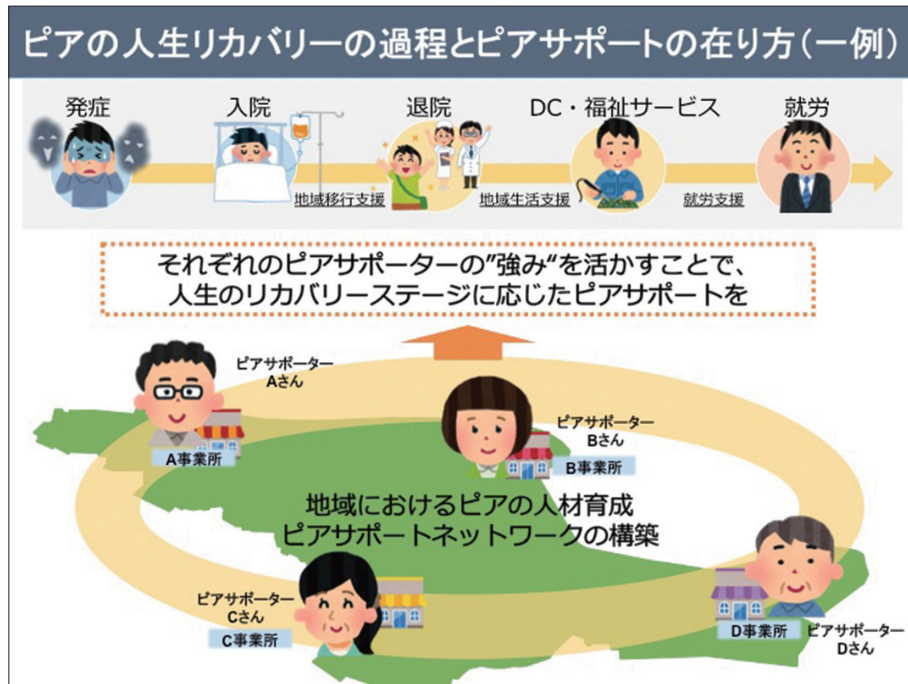
ピアスタッフが持っている、ピアとしての強み確認シート

○○さんはどんな人? <div style="border: 1px solid blue; border-radius: 10px; width: 80%; margin: 10px auto; padding: 5px; background-color: #4a90e2; color: white; text-align: center;"> 箇条書きでOK </div>	経験 <div style="display: flex; align-items: center;"> 出生 ← → 現在 </div>
【見立て】	

を支援するにあって、役立つかもしれないのだと気付くことでしょう。

ピアサポーターとしての役割や強み活かし方は、例え過去のこと（一度振り返っていても）であっても、日々気づきとして刷新されるものです。時折、振り返りの機会を意識的に設けると良いでしょう。

また、同僚となるピアサポーター以外の職域の方も、ピアサポーターの強み（各々に異なる）に気づくことに、継続して一緒に取り組むというような姿勢が求められます。地域移行支援に該当するよ



うな支援が得意なピアサポーターもいれば、地域生活を送るようになったあとの生活支援が得意な方、あるいは就労支援が得意なピアサポーターもいると思います。それぞれのリカバリーの過程において、利用者が言葉にしたりすること、感じることに、悩まれることは変化していきます。それぞれのリカバリーステージに応じて、障害リカバリー経験を持つピアサポーターのならではの内面的（心理的）リカバリー支援に携わりながら、外見的（社会的）リカバリー資源のさらなる充実に、地域づくりの観点からも貢献できるのが、障害者ピアサポーターです。さらに、ピアサポーターの力の発揮の仕方については、「継続して」という観点もあることでしょう。継続のためには、他職場のピアサポーター同士の意見交換の場の確保（ピアサポーター同士の本音トーク）、そこでの意見交換や「リカバリー」等、関連のある事柄をテーマにすえた議論等は、支援における原点回帰にもつながり、リカバリー経験を活かした有効な支援を担えるよう、またピアサポーター同士が互いにエンパワメントし合えることにも繋がるでしょう。

コラム：ピアサポーターが思う「リカバリーに必要なこととは」

①地域活動支援センター勤務 ピアサポーターAさん



- 1) 仲間同士の本音トーク！感情を取り戻す。「幸せになりたいと思えた」
- 2) 共通の目標を持つ仲間、自分の役割のある場所を見つけること
- 3) 「私が幸せに生きるための方法や手段を自力で変更すること」かな

②就労移行支援事業所勤務 ピアサポーターBさん



- 1) 孤独から解放されることだと思います。(自分の殻から抜け出す)
- 2) 居場所や役割があったほうが、本質的リカバリーに近づく気がします
- 3) 内なる偏見（障害に対する）があるかもしれないことに気づくこと

グループ演習

- あなたのリカバリーの原点は何ですか？言語化してみてください。
- 皆さんは、ピアサポーターとしてどんなことがしたいですか？
(ピアサポーター以外の方は「ピアサポーターとどんなことがしたいか」に置き換えて下さい)

おわりに

もともと私は、ピアサポートというよりは、当事者の権利擁護を研究してきました。それがひよんなことで、一般社団法人日本メンタルヘルスパイアサポート専門員研修機構の皆様と知り合い、ピアサポート研修を研究という枠組みの中で、構築する研究に携わらせていただきました。その研究プロセスの中で、身体障害、知的障害、高次脳機能障害、難病の当事者の皆さん、支援されている研究者や支援者の皆さん…本当に多くの方との出会いがありました。一緒に研修を構築するための議論の中では、結構、激しいやりとりもありましたが、障害は異なっても想いは同じだという印象を今も強く持っています。ピアサポーターが活躍するためには、自らが同じような経験したことを強みとして活かすことが求められます。そして、専門職にはピアが経験を活かすことができる環境を一緒に創っていくこと、今後はそこが重要になってくると思います。

「ピアサポーターとして現場で効果的に力を発揮するための準備」の項目では、障害受容のことが書かれていますが、権利擁護のことを研究する中で、私も障害受容について考えたことがあります。当事者にとって、病気や障害のある等身大の自分自身を受け入れることは大きな苦痛を伴います。特に中途障害の場合、それまで難なくできていたことができないということにもなるわけで、その後の人生についても「諦め」ではなく、「希望」を見出すことは容易ではないと思います。いろいろな苦勞の積み重ねがあって、ようやく自信を取り戻したピアサポーターたちが、自分と同じ悩みや苦しみを抱える人たちを支援したいと思うのはごく自然なことなのではないかとも思います。ピアサポーターはサービス利用者にとって、身近なところで実感できる回復への希望そのものなのです。

そして、私が今、大切だと思うのは、自分自身を粗末にしないで、大事にするということ、そして、自分を愛おしいと思うのと同じように相手を尊重し、大事にするということです。そうすれば、共生社会もすぐに実現するのではないかと思うくらいです。当事者の方々が希望を諦めざるを得ない原因が環境の側にある場合もあるのです。

そこにはまだまだ大きな壁もありますが、ピアサポーターも私たち専門職、そして、障害福祉サービス等にかかわるすべての人が、お互いの希望を照らし合いながら、ピアサポート活動を推進していければいいなと、心から願っています。そして、ピアサポーターや一緒に働く職員の育成に際して、本テキストが少しでも貢献することができれば幸いです。

早稲田大学 岩崎 香

<研究班名簿>

研究代表者 岩崎 香 早稲田大学 人間科学学術院

<研究分担者>

秋山 剛 NTT東日本関東病院
藤井 千代 国立研究開発法人 国立精神・神経医療研究センター 精神保健研究所
山口 創生 国立研究開発法人 国立精神・神経医療研究センター 精神保健研究所
宮本 有紀 東京大学 大学院医学系研究科 健康科学・看護学専攻 精神看護学分野
種田 綾乃 神奈川県立保健福祉大学

<研究協力者>

秋山 浩子 NPO法人 自立生活センター・日野
安部 恵理子 国立障害者リハビリテーションセンター 自立支援局 第一自立訓練部 生活訓練課
飯山 和弘 社会福祉法人じりつ埼葛北障がい者地域活動支援センターふれんだむ
磯田 重行 株式会社リカバリーセンター くるめ
市川 剛 未来の会（高次脳機能障害の当事者団体）
伊藤 未知代 公益財団法人 横浜市総合保健医療財団 横浜市総合保健医療センター
今村 登 NPO法人 自立生活センターSTEPえどがわ
色井 香織 国立障害者リハビリテーションセンター病院リハビリテーション部
岩上 洋一 社会福祉法人じりつ
宇田川 健 認定NPO法人地域精神保健福祉機構
内布 智之 一般社団法人日本メンタルヘルスピアサポート専門員研修機構
遠藤 信一 社会福祉法人あむ 相談室ぽぽ
大久保 薫 社会福祉法人あむ 南9条通サポートセンター
太田 令子 千葉県千葉リハビリテーションセンター／富山県高次脳機能障害支援センター
小笠原 啓人 (特定) 医療法人社団 林下病院
門屋 充郎 NPO法人 十勝障がい者支援センター
彼谷 哲志 NPO法人あすなる
金 在根 目白大学
小阪 和誠 一般社団法人ソラティオ
栄 セツコ 桃山学院大学
坂本智代枝 大正大学
四ノ宮 美恵子 国立障害者リハビリテーションセンター 自立支援局 第一自立訓練部 生活訓練課
白井 誠一郎 障害連（障害者の生活保障を要求する連絡会議）
田中 洋平 社会福祉法人豊芯会地域生活支援センターこかげ
土屋 和子 NPO法人市民サポートセンター日野
東海林 崇 PwCコンサルティング合同株式会社
永井 順子 北星学園大学

中田 健士 株式会社MARS
中村 和彦 北星学園大学
永森 志織 特定非営利活動法人 難病支援ネット北海道
三宅 美智 岩手医科大学
森 幸子 一般社団法人日本難病・疾病団体協議会
矢部 滋也 一般財団法人北海道ピアサポート協会

<テキスト作成協力者>

平良 幸司 公益財団法人 横浜市総合保健医療財団 横浜市磯子区生活支援センター
丸山 絵理子 一般社団法人日本メンタルヘルスピアサポート専門員研修機構 研修企画委員
田村 大幸 株式会社こねくと

令和元年度厚生労働科学研究費補助金（障害者政策総合研究事業）
障害者ピアサポートの専門性を高めるための研修に係る講師を担える人材の養成及び普及のための研究
フォローアップ研修（初版）2020年 3月
研究代表者 早稲田大学人間科学学術院 岩崎香
〒359-1192 埼玉県所沢市三ヶ島2-579-15 TEL/FAX 042-947-6722 e-mail: k-iwasaki@waseda.jp

*尚、本テキストの作成にあたり、一般社団法人日本メンタルヘルスピアサポート専門員研修機構に多大なご協力を賜りましたことを感謝申し上げます。