

はじめに ー研究の背景ー

2019（平成30）年度に実施した障害者総合福祉推進事業「ピアサポートを担う人材の活用を推進するための調査研究及びガイドライン作成のための研究」に引き続き、令和元年度障害者総合福祉推進事業として、「障害福祉サービスの種別ごとのピアサポートを担う人材の活用のための調査研究」を多くの障害当事者、実践者、研究者、自治体の皆様にご協力をいただき、実施いたしました。

2000年以降、福祉サービスは措置から契約へという大きな転換を迎え、精神保健福祉分野についても、隔離収容の時代が終わりを告げ、「入院医療中心から地域生活中心へ」というスローガンのもと大きく変化してきました。障害のある人もない人も共に地域で暮らすこと、つまり、地域共生社会を目指すことが福祉の大きな課題とされ、障害当事者がサービスを受けることが権利として認められるとともに、多様な形で当事者参加が求められる時代に突入してきたと言えます。

2006（平成18）年に施行された障害者自立支援法により障害ごとに組み立てられていたサービスが一元化されました。長期に社会的理由で入院している方々の退院促進や地域で生活し続けることを支援するサービスが次々に生み出され、ピアサポーターの活躍の場も増えています。本報告においても多様な場で活躍するピアサポーターの実践を紹介させていただいています。昨年は地域移行支援事業所を中心にアンケートや共同生活援助へのヒアリングを実施しましたが、今年度は事業形態に拘泥せず、自治体が把握しているピアサポーターを雇用している事業所の情報を得て、アンケート調査を行いました。さらに、全国自立生活センター協議会の協力を得て、自立生活センターに対する調査も実施しております。ヒアリングは一般の福祉サービス事業所、自立生活センターともに、相談支援や自立生活援助を実施しているところを中心に行いました。

また、研究報告と併せて、昨年作成した「ピアサポートの活用を促進するための事業者向けガイドライン」をブラッシュアップすることも今年度の事業内容に含まれておりました。事業者及び当事者の方々からいただきましたご意見を踏まえて、修正させていただきました。ピアサポートの活用促進のためにお役立ていただけましたらありがたく存じます。

福祉サービスの中で、ピアサポートが積極的に活用されるためには、まだいくつも超えていかなければいけないハードルがあります。しかし、専門職もピアサポートを活用して地域生活を支援しようとする当事者も、障害のある人が地域社会でその人らしく生活し続けることを支援することを目的とするものです。その目的の実現のために、本事業の成果が皆様に少しでも活用していただけるものとして受け止めていただけましたら幸いです。

2020年3月

社会福祉法人豊芯会
早稲田大学人間科学学術院
岩崎香

令和元年度厚生労働省障害者総合福祉推進事業結果報告書

目 次

はじめに	．．．	1
第1章 事業の概要	．．．	3
(1) 事業の背景		
(2) 事業目的		
(3) 事業実施体制及び検討及び調査の実施に関する委員会の開催		
(4) 事業実施内容		
(5) 成果の公表方法		
第2章 福祉サービス事業所におけるピアサポーターに関する実態調査	．．．	6
第3章 自立生活センターにおけるピアサポーターに関する実態調査	．．．	40
第4章 ヒアリング調査結果及び考察・まとめ	．．．	69
第5章 まとめと提言	．．．	125
【参考資料】	．．．	129
1. ピアサポーターに関する実態調査（事業所調査）		
2. ピアサポーターに関する実態調査（ピアサポーター個人）		
【検討及び調査の実施に関する委員会名簿】	．．．	144
奥付		

第1章 事業の概要

第1章 事業の概要

1. 事業の背景

1990 年第以降、アメリカでは精神医療保健福祉領域において、ピアスペシャリストと呼ばれる障害当事者が活躍するようになった。今では、「認定ピアスペシャリスト」と呼ばれ、その資格を持つ障害当事者たちが、アメリカ各州で活躍している。そうした動きは日本にも大きな影響を与え、障害当事者たちが、有償で働くことも珍しいことではなくなっている。また、障害福祉サービスが障害種別を越えて一元化されたことにより、これまで障害領域ごとに実施されてきたピアサポートもまた、共通するニーズに対応することを求められている。「障害者の権利に関する条約」の批准や、障害福祉サービスの改編の中で注目を集めているのである。障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律及び児童福祉法の一部を改正する法律案に対する附帯決議においては、「精神障害者の地域移行や地域定着の推進に向けて、（中略）ピアサポートの活用等の取組をより一層推進すること」とされ、「リカバリー」概念の関心の高まりとともに、障害福祉サービス事業所での雇用も進みつつある。その反面、専門職で構成された組織におけるピアサポーターの位置付けや雇用体制、人材育成等の具体的な課題が生じている。特に人材が不足している福祉の現場で、自身の経験を活かして、有償で働くピアサポーターについて、一定の質を担保する必要も生じてきている。

そこで、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関する研究」（研究代表者：岩崎香）が 2016（平成 28）年度から 3 年間にわたって実施され、障害領域に共通する研修プログラムの開発などを手掛けてきた。そこには、雇用する福祉サービスの管理者や同僚となる職員にも参加を呼び掛けて実施してきた。

しかし、現状ではピアサポートと一言と言っても非常に多様である。福祉サービスもまた、多様化しており、その中で、改めてピアサポートの現状を把握し、推進していくための方策が求められているのである。

2. 事業の目的

本事業においては、福祉サービス事業所等で活用されているピアサポートの実態把握を行うことにある。昨年度は地域移行支援事業所や共同生活援助の事業所を中心として、アンケートとヒアリングを実施したが、今年度は、改めて行政からピアサポートを活用している事業所の情報を得て、量的調査を実施した。また、全国自立生活センター協議会の協力を得て、加盟している自立生活センターにも同様の調査を実施した。

ヒアリング調査は相談支援事業や就労支援系の事業などを対象として実施し、福祉サービス事業者及び自立生活センターにおけるピアサポートの活用の現状とその効果を明らかにすることを目的とした。次いで、ピアサポートの活用を推進していくことを目的に、昨年作成した「事業者向けのガイドライン」のブラッシュアップを行った。

3. 事業実施体制及び検討委員会の開催

本事業を実施するにあたり、多様な障害領域にまたがる障害当事者、有識者及び事業を実施している事業者等で構成される検討及び調査の実施に関する委員会（委員 18 名）を設置し、量的調査及びヒアリングを実施した。委員会に関しては、以下の日程で実施した。

第1回 検討及び調査の実施に関する委員会	2019年7月21日（日）	社会福祉法人豊芯会
第2回 検討及び調査の実施に関する委員会	2019年9月23日（月）	社会福祉法人豊芯会
第3回 検討及び調査の実施に関する委員会	2019年12月1日（月）	社会福祉法人豊芯会
第4回 検討及び調査の実施に関する委員会	2020年3月15日（日）	コロナウィルスの影響により中止
コアメンバーによる打ち合わせ	2020年3月30日（日）	社会福祉法人豊芯会

4. 実施内容

(1) 量的調査

ピアサポート活用の実態を把握するために、自治体に対してピアサポーターを活用している事業所をリストアップしてもらい、把握した 177 ヲ所を対象として事業所調査を実施した。アンケート調査は郵送で行い、177 ヲ所のうち、37 ヲ所から回答を得た（有効回答：20.9%）。ピアサポーター個人を対象とした調査に関しては、回答いただいた 37 ヲ所の事業所に勤務する 71 名のピアサポーターの協力を得た。

自立生活センターに関しては、全国自立生活センター協議会に依頼し、加盟しているセンター122 ヲ所に郵送にて同様の事業所調査を実施し、24 ヲ所が回答してくれた（回収率：19.7%）。ピアサポーター個人を対象とした調査に関しては、回答いただいた 24 ヲ所の事業所に勤務する 54 名のピアサポーターの協力を得た。

(2) 質的調査

全国でピアサポーターを雇用している福祉サービス事業所及び自立生活センターの中で、相談支援や就労支援系のサービスなどを積極的に行っているところを選定し、ヒアリング調査を行った。

ピアサポーターを雇用している事業所調査としては、9 ヲ所、自立生活センターとして活動している事業所 3 ヲ所を対象とした。

尚、調査における倫理的配慮に関しては、早稲田大学人を対象とする研究に関する倫理審査を受審している（承認番号：2019-225）。

(3) ピアサポートの活用を促進するための事業者向けガイドラインのブラッシュアップ

昨年の推進事業で作成した「ピアサポートの活用を促進するための事業者向けガイドライン」について、専門職やピアサポーターから広く意見を募集し、内容の修正を行った。

5. 成果の公表方法

本事業の報告書及びガイドラインに関しては、社会福祉法人豊芯会のホームページにて公表するとともに、学会等における発表や論文化を行ない、広く周知されるように努める。

第2章

福祉サービス事業所における ピアサポーターに関する実態調査

1. 事業所調査

①事業所の概況

ア. 回答者

本調査の事業所票は管理者の回答が多かった。

図表 1 回答者属性

	件数	割合
管理者	28	75.7%
サービス管理責任者	4	10.8%
その他	6	16.2%
無回答	4	10.8%
回答事業所数 (N=)	37	

イ. 事業所の状況

法人形態としては社会福祉法人からの回答が 40.5%を占め、次いで特定非営利活動法人からの回答割合が大きい。また、調査対象は特定相談支援、一般相談支援の他就労継続支援 B 型の事業を実施している事業所が主な回答者であった。

職員体制をみると、事業所全体では、正職員 50.1 人、正職員以外で 36.2 人、合わせて約 90 人の法人が多いとの結果であった。ただし、医療法人などの大きな法人も含まれており、中央値で見ると、正職員 18 人、正職員以外 14 人であり、おおむね 30 人程度の法人が多いことが確認された。また、職員の分布をみると、1 事業所の正職員は 1 - 5 人のところが多く、正職員以外は 1 - 2 人というところが約半数を占めていることから、10 人未満で事業所運営をしているところがほとんどであると考えられる。

支援対象としている障害の種類は、精神障害が 45.9%と最も大きかった。ただし、無回答の割合も大きいため、留意が必要である。

図表 2 法人の経営（運営）主体

	件数	割合
社会福祉法人（社協含む）	15	40.5%
特定非営利活動法人	7	18.9%
医療法人	5	13.5%
株式会社/有限会社	5	13.5%
公益財団法人/公益社団法人	3	8.1%
一般財団法人/一般社団法人	1	2.7%
自治体	0	0.0%
その他	1	2.7%
無回答	0	0.0%
回答事業所数 (N=)	37	

図表 3 回答事業所が実施する障害福祉サービス（複数回答）

種類	件数	割合	種類	件数	割合
居宅介護	3	8.1%	自立訓練（生活訓練）	4	10.8%
重度訪問介護	3	8.1%	就労移行支援	1	2.7%
同行援護	1	2.7%	就労継続支援（B型）	10	27.0%
短期入所	1	2.7%	就労定着支援	1	2.7%
生活介護	4	10.8%	特定相談支援	20	54.1%
施設入所支援	1	2.7%	一般相談支援（地域移行）	17	45.9%
自立生活援助	2	5.4%	一般相談支援（地域定着）	16	43.2%
共同生活援助	7	18.9%	地域活動支援センター	16	43.2%

回答事業所数（N=）

37

※回答がなかったサービスは割愛している。

図表 4 人員体制（事業所）

	正職員		正職員以外	
	件数	割合	件数	割合
0人	0	0.0%	4	10.8%
1, 2人	10	27.0%	17	45.9%
3, 4人	14	37.8%	7	18.9%
5, 6人	8	21.6%	4	10.8%
7, 8人	3	8.1%	1	2.7%
9, 10人	1	2.7%	0	0.0%
11人以上	0	0.0%	1	2.7%
無回答	1	2.7%	3	8.1%

回答事業所数（N=）

37

図表 5 回答事業所が支援対象としている障害

	支援対象の主たる障害		支援対象の障害すべて （複数回答）	
	件数	割合	件数	割合
身体障害	1	2.7%	17	45.9%
知的障害	3	8.1%	18	48.6%
精神障害	17	45.9%	18	48.6%
難病	0	0.0%	8	21.6%
発達障害	0	0.0%	21	56.8%
高次脳機能障害	0	0.0%	17	45.9%
無回答	16	43.2%	3	8.1%

回答事業所数（N=）

37

②ピアサポーター

ア. 実施体制

今回の調査はピアサポーターとピアサポーターを活用している事業所を調査対象としているため、全ての事業所においてピアサポーターが活躍している事業所であった。活躍しているピアサポーターの人数分布をみると、40.5%が1人であることから、多くの事業所が1人ないし2人のピアサポーターが活躍しているということが分かる。

形態別にみると、「正職員以外として雇用」の割合が50.5%と最も多く、次いで、「正職員として雇用」「有償ボランティア」がほぼ同率であった。また、それぞれの従事時間を見ると、正職員の場合は、週30時間以上であり、ほぼフルタイムで勤務している。また、正職員以外だと、5時間以上20時間未満の割合が大きかった。一方、有償ボランティアの場合は5時間未満とする事業所がほとんどであった。

図表6 ピアサポーターの人数

	件数	割合
0人	0	0.0%
1人	15	40.5%
2人	9	24.3%
3,4人	6	16.2%
5,6人	4	10.8%
7,8人	2	5.4%
11人以上	1	2.7%
無回答	0	0.0%

事業所数 (N=) 37

図表7 ピアサポーターの形態別人数

	回答事業所数	延べ人数	構成比
①正職員として雇用	12	22	21.8%
②正職員以外として雇用	23	51	50.5%
③有償ボランティア	6	23	22.8%
④無償ボランティア	0	0	0.0%
⑤他事業所や団体、行政から派遣	1	5	5.0%
⑥その他	0	0	0.0%
無回答	0	—	—
計	—	101	100.0%

図表 8 ピアサポーターの1週間の平均従事時間

1週間の従事時間	正職員			正職員以外			有償ボランティア		
	回答事業所数	延べ人数	構成比	回答事業所数	延べ人数	構成比	回答事業所数	延べ人数	構成比
5時間未満	0	0	0.0%	6	8	15.7%	4	15	88.2%
5時間以上10時間未満	1	5	22.7%	8	15	29.4%	1	2	11.8%
10時間以上20時間未満	0	0	0.0%	8	11	21.6%	0	0	0.0%
20時間以上30時間未満	0	0	0.0%	6	7	13.7%	0	0	0.0%
30時間以上40時間未満	3	7	31.8%	4	6	11.8%	0	0	0.0%
40時間以上	8	10	45.5%	1	4	7.8%	0	0	0.0%
無回答	0	—	—	0	—	—	2	—	—
計	—	22	100.0%	—	51	100.0%	—	17	100.0%

イ. ピアサポーター採用時に重視した点

ピアサポーターを採用する際に重視した点は、「自分の健康管理ができていること」との回答が52.8%と最も大きかった。次いで、「精神科医療機関への通院歴があること」、「希望する勤務シフトや時間帯などの勤務形態が事業所の方針と合致していること」の割合が大きかった。また、その他の項目としては、「ピアサポーターとして当事者性を活かして働く意欲、希望がある」、「自身の疾病を経験として他者に伝えることができること」、「明確な動機を確認できること」といった項目があがっていた。

図表 9 現在活動しているピアサポーターを採用した際に重視した点

	件数	割合
身体障害者手帳、療育手帳、精神保健福祉手帳、自立支援医療受給者証、難病の診断書・指定難病（特定疾患）医療受給者証を持っていること	9	25.0%
精神科病院や入所施設への入院歴/入所歴があること	4	11.1%
応募時に入院や入所をしていないこと（在宅で暮らしていること）	6	16.7%
精神科医療機関への通院歴があること	13	36.1%
ピアサポーターに関する養成講座などの所定の養成課程を修了していること	7	19.4%
専門資格（介護職員初任者研修受講者、精神保健福祉士、介護福祉士など）を保有していること	4	11.1%
自分の健康管理ができていること	19	52.8%
希望する勤務シフトや時間帯などの勤務形態が事業所の方針と合致していること	11	30.6%
希望する賃金が事業所の方針と合致していること	7	19.4%
住まいが事業所と近いこと	4	11.1%
自身がピアサポートを受けたことがあること	7	19.4%
その他	4	11.1%
特に重視した点はない	4	11.1%
無回答	0	0.0%

事業所数 (N=) 36

ウ. ピアサポーターの募集方法

ピアサポーターの募集方法として、「事業所の利用者であり本人がピアサポーターとして活動することを希望した」とする割合が 36.1%と最も大きかった。次いで、「ハローワークに求人を出した」の割合が大きかった。また、自由記述では、「自ら事業所を立ち上げた」、「当院（当法人）の通院（入院）歴があり、職員との関係性を構築していた」、「本人がピアサポーターとして働きたいと希望した」といった回答があった。

図表 10 現在活動しているピアサポーターを採用する際に利用した募集方法（複数回答）

	件数	割合
事業所の掲示板やHP、SNS等に応募条件を掲載した	0	0.0%
官公庁の公報物やHPに求人情報を掲載した	0	0.0%
ハローワークに求人を出した	8	22.2%
障害者団体の広報誌やHPに求人情報を掲載した	0	0.0%
自事業所の既に雇用している他のピアサポーターから紹介・提案された	3	8.3%
自事業所の5以外の職員から紹介・提案された	7	19.4%
自事業所以外の他の障害福祉サービス事業者や医療機関等の関係者から紹介された	6	16.7%
事業所の利用者であり本人がピアサポーターとして活動することを希望した	13	36.1%
その他	6	16.7%
わからない	2	5.6%
無回答	1	2.8%

事業所数 (N=) 36

ウ. ピアサポーターの育成（外部研修受講状況）

ピアサポーターの育成（外部研修受講状況）は、「勤務時間扱いで受講できる研修がある」とする回答が 80.6%と最も大きかった一方、残りの2割は「法人負担で受講できる研修はない」との結果であった。

図表 11 現在従事しているピアサポーターが法人負担で受講できる研修の有無

	件数	割合
勤務時間扱いで受講できる研修がある	29	80.6%
勤務時間扱いで受講できないが、勤務時間外に受講することができる研修がある	0	0.0%
法人負担で受講できる研修はない	7	19.4%
無回答	0	0.0%

事業所数 (N=) 36

③ピアサポーターの活動内容

ア. ピアサポーターの活動内容

次に、ピアサポーターの活動内容について、次の視点で整理を行った。

	業務の分類	業務例
事業所内での仕事	①個別相談・支援（対面）	個別支援・プログラム中の作業、自由時間に相談にのる
	②個別相談・支援（電話・メールなど）	電話での利用者や家族の個別の相談支援に応じる
	③集団への支援	調理・スポーツ等の一般的なプログラム、作業場面での集団への支援、家族教室
	④当事者主体の集団活動・ミーティングの進行や補助	自助グループのミーティング、ピアカウンセリング、WRAP、当事者研究など
	⑤ケア会議（利用者同席）	利用者同席のケア会議
	⑥スタッフ同士のミーティング（利用者不在）	本人不在のケア会議、家族のみのケア会議、スタッフ同士の申し送り、ミーティングなど
	⑦スーパーヴィジョン・コンサルテーション	上司・リーダーとの業務等に関する面談 など 後輩や同僚への業務等に関する助言など
	⑧支援に関する記録	支援に関する記録や日報の作成 など
	⑨事務・雑用	事務的な面での電話対応、掃除 など
事業所外での仕事	⑩個別相談・支援	利用者宅に訪問して個別で話をする事、期間外の喫茶店や施設等に一緒に行き相談にのること
	⑪集団への支援	他機関でのプログラム、集団で合同面接会に行くなど
	⑫当事者主体の集団活動・ミーティングの進行や補助	事業所外で行うピアカウンセリング、WRAP、当事者研究など
	⑬他機関との連携	病院や市役所等への付き添いなど
	⑭スーパーヴィジョン・コンサルテーション	事業所外の上司や先輩などから助言を得ること 後輩や同僚への業務等に関する助言など
	⑮地域生活に関する啓発活動の企画・運営・参加	病院や施設での講演、茶話会、見学会 など

ピアサポーターの業務内容をみると、正職員であるピアサポーターは事業所内での仕事を「集団への支援」や「スーパーヴィジョン・コンサルテーション」の実施割合は低いもの、おおむね一通り行っている。事業所外の仕事では、「地域生活に関する啓発活動の企画・運営・参加」、「当事者主体の集団活動・ミーティングの進行や補助」を実施しているとする割合が大きい。

正職員以外のピアサポーターの仕事を見ると、正職員と比べ、実施している割合が全体的に少ない。特に正職員が実施していて、正職員以外が実施していない仕事としては、「個別相談・支援（電話・メールなど）」、「ケア会議（利用者同席）」の割合が大きい。

有償ボランティアの場合は、実施している仕事の多くが事業所内での仕事であり、特に「当事者主体の集団活動・ミーティングの進行や補助」、「集団への支援」の割合が大きい。なお、いずれの業務においても、ピアサポーター以外の職員と協同で仕事をしているとの回答割合が大きかった。

また、ピアサポーターだけがやっている仕事としては、個別的な支援をピアサポーターとして関わるのではなく、通常のヘルプーステーションと同様の形で事業所を運営し、精神疾患がある方のサービスに入っているなどといった回答もあった。

図表 12 ピアサポーターの業務内容（複数回答）

対象	業務内容	①正職員		②正職員以外		③有償ボランティア	
		件数	割合	件数	割合	件数	割合
事業所内での仕事	①個別相談・支援（対面）	11	91.7%	14	60.9%	2	33.3%
	②個別相談・支援（電話・メールなど）	11	91.7%	7	30.4%	0	0.0%
	③集団への支援	9	75.0%	12	52.2%	3	50.0%
	④当事者主体の集団活動・ミーティングの進行や補助	11	91.7%	12	52.2%	4	66.7%
	⑤ケア会議（利用者同席）	10	83.3%	4	17.4%	0	0.0%
	⑥スタッフ同士のミーティング（利用者不在）	11	91.7%	13	56.5%	1	16.7%
	⑦スーパーヴィジョン・コンサルテーション	7	58.3%	7	30.4%	1	16.7%
	⑧支援に関する記録	11	91.7%	10	43.5%	1	16.7%
	⑨事務・雑用	11	91.7%	13	56.5%	1	16.7%
事業所外での仕事	⑩個別相談・支援	8	66.7%	8	34.8%	1	16.7%
	⑪集団への支援	6	50.0%	5	21.7%	2	33.3%
	⑫当事者主体の集団活動・ミーティングの進行や補助	10	83.3%	11	47.8%	2	33.3%
	⑬他機関との連携	9	75.0%	8	34.8%	1	16.7%
	⑭スーパーヴィジョン・コンサルテーション	6	50.0%	2	8.7%	1	16.7%
	⑮地域生活に関する啓発活動の企画・運営・参加	11	91.7%	11	47.8%	5	83.3%
	無回答	0	0.0%	4	17.4%	0	0.0%

事業所数 (N=)

12

23

6

イ. ピアサポーターの活動に対する期待と効果

次に以下の①から⑭の各項目を用い、利用者に与える効果と期待について、期待度合い（まったく期待していない、期待していない、どちらともいえない、期待している、とても期待している）の5段階尺度とし、とても期待しているとの回答を5点満点として換算）、効果度合い（まったく効果はない、効果はない、どちらともいえない、効果がある、とても効果がある）の5段階尺度とし、とても効果があるとの回答を5点満点として換算）を算出して、それぞれの平均値を算出した。

期待度合いについてみると、事業所がピアサポーターに期待する項目としては、「⑦経験者ならでの、気持ちに寄り添った言葉をかけることができる」が最も値が高く、事業所が最も期待している項目ということが分かる。その他の項目についても、おおむね 4.0 を超え

ており、事業所が期待している項目ということが分かる。なお、「③障害特性にあった福祉サービス等の活用を提案できる」については、他項目に比べ期待度が低い結果であった。

一方、効果の度合いについてみると、「⑥経験者ならではの、生活の知恵を伝えられる」、「②利用者の不安・孤独が解消される」、「⑦経験者ならではの、気持ちに寄り添った言葉をかけることができる」といった項目の値が高く、期待される項目ということが分かる。その他の項目についても、値が高く、いずれの項目についても、効果があるとの回答が得られた。

また、その他、考えられる効果として、「同じ障害特性があることで、利用者は相談しやすい」、「寄り添い、歩調を合わせる度合いが専門職と異なり、当事者のペースで支援することができる」といった回答も自由記述にて得られた。

図表 13 ピアサポーターの支援が利用者を与えるプラスの効果として期待、効果

平均値	事業所数 (N=36)	期待度合い	効果の度合い
	①利用者の具体的な生活像が見えやすくなる	4.1	3.8
	②利用者の不安・孤独が解消される	4.4	4.2
	③障害特性にあった福祉サービス等の活用の仕方を提案できる	3.7	3.6
	④専門職と利用者を媒介することで、専門職と利用者のコミュニケーションが促進される	4.0	3.6
	⑤経験者ならではの、インフォーマルな資源の活用方法を伝えられる	4.3	3.9
	⑥経験者ならではの、生活の知恵を伝えられる	4.4	4.3
	⑦経験者ならではの、気持ちにより添った言葉を掛けることができる	4.6	4.2
	⑧利用者にとって貴重なモデルとなる	4.3	4.1
	⑨利用者の意思表明を促進できる	4.2	3.8
	⑩将来に希望が持てるようになる	4.2	3.9
	⑪（たとえば、退院・退所や就労などの自立生活に関する）目標への意欲が向上する	3.9	3.7
	⑫活動している仲間の存在を知り、利用者が夢や希望を語るようになる	4.2	3.8
	⑬経験者の助言を求めている利用者のニーズを満たすことができる	3.9	3.9
	⑭専門職への不信感がある利用者とも信頼関係が築きやすくなる	3.9	3.7

次に以下の①から⑪の各項目を用い、職員に与える効果と期待について、同様の方法で、それぞれの平均値を算出した。

期待度合いについてみると、事業所がピアサポーターに期待する項目としては、いずれの項目についても 4.0 前後であり、おおむねすべての項目について期待されていることが分かる。一方、効果の度合いについても同様で、いずれの項目についても効果があるとの回答が得られた。

また、その他、考えられる効果として、「障害特性に合わせた配置を行うことで、できないというレッテルではなく、できるに変化する」、「ピアサポーターではない職員へ好影響を与え、支援の質の向上につながる」、「権利擁護、虐待防止への意識が高まる」といった回答も自由記述にて得られた。

図表 14 ピアサポーターの支援が事業所の他の職員に与えるプラスの効果、期待

平均値	事業所数 (N=36)	期待度 合い	効果の 度合い
①障害特性への理解が深まる		4.1	3.8
②利用者の幅広い情報収集ができるようになる		3.9	3.6
③利用者のニーズを把握しやすくなる		3.8	3.6
④本人を中心とした支援が浸透する		4.0	3.7
⑤自立生活を送る障害者を具体的に知ることが出来る		4.1	3.8
⑥障害者である同僚がいることで、利用者の自立や回復を想像出来るようになる		4.2	3.8
⑦障害者である同僚と一緒に働くことで、より深く障害者を理解するようになる		4.2	4.0
⑧障害者である同僚と一緒に働くことで、より深く障害者を尊重するようになる		4.1	4.0
⑨障害者である同僚と一緒に働くことで、障害者の可能性を信じられるようになる		4.3	4.1
⑩障害者である同僚と一緒に働くことで、障害者の挑戦を後押しするような職場の雰囲気形成されるようになる		4.1	3.8
⑪適切な対応をすれば回復することがわかり、仕事のやりがいにつながる		3.9	3.8

③ピアサポーターの今後

ア. ピアサポーターの採用方針

ピアサポーターについては、全ての事業所で、「現在の活動範囲を維持する」か、「広げていきたい」と考えており、また、正職員、正職員以外、有償ボランティアのいずれの形態であっても、「現状維持」または「増やしたい」との回答であった。

図表 15 今後のピアサポーターの活動範囲に対する意向

	件数	割合
現在活動しておらず、今後も活動してもらわない予定はない	0	0.0%
現在活動していないが、今後は何らかの活動をしてもらいたい	0	0.0%
現在活動しているが、今後、活動範囲を限定していきたい	0	0.0%
現在活動しており、今後も現在の活動範囲を維持していきたい	13	35.1%
現在活動しており、今後は活動範囲を広げていきたい	22	59.5%
無回答	2	5.4%

回答事業所数 (N=) 37

図表 16 今後ピアサポーターをどのように従事してもらおう予定か

	正職員		正職員以外		有償ボランティア	
	件数	割合	件数	割合	件数	割合
増やしたい	9	24.3%	17	45.9%	7	18.9%
現状維持	18	48.6%	18	48.6%	17	45.9%
減らしたい	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
無回答	10	27.0%	2	5.4%	13	35.1%

回答事業所数 (N=) 37

イ. ピアサポーターの活躍のために今後必要と考えられること

ピアサポーターの活躍について、「ピアサポーターに関する一般社会の理解が広がること」、「ピアサポーターに関する事業所職員の理解が広がること」、「ピアサポーターの活動に関する報酬上の評価があること」の各項目が概ね4分の1の回答を得ており、時宜ピアサポーターを推進するうえで、重要であることが確認された。

図表 17 ピアサポーターの活動を推進するにあたり必要と考えられる事項（複数回答）

	件数	割合
ピアサポーターに関する事業所職員の理解が広がること	9	24.3%
ピアサポーターに関する一般社会の理解が広がること	10	27.0%
ピアサポーターに関する自治体の理解が広がること	0	0.0%
ピアサポーターの活動に関する報酬上の評価があること	10	27.0%
20時間未満の雇用が障害者雇用者数としてカウントできること	1	2.7%
その他	2	5.4%
わからない	0	0.0%
無回答	3	8.1%

回答事業所数 (N=)

37

また、ピアサポーターの推進にあたり、活動をより進めるための方策や活動にあたっての課題について、以下原文のまま掲載する。

図表 18 ピアサポーターの推進にあたり、活動をより進めるための方策や活動にあたっての課題

行政の共同イベントを行う事でピアサポーターの認知度を上げていきたい
気持ち面でのサポートは可能な人材はいなくはないが、専門性やソーシャルワークが実際に可能な人物がほぼいない。身障の世界では重症化が著しくピアサポートの需要自体が減少している。
地域単位での相談窓口、育成、雇用開拓、雇用促進、就労定着ができる仕組みが必要。
話を聞いて、相談に応じるだけでも立派なピアサポーターの仕事だと認識を改めて、少しでもハードルが低くなれば良いと思います。
ピアサポーターよく頑張っていると思うが体調の波や負担軽減などフォローする側に余裕がないと雇用継続するのが困難。
仕事として指導をしたい時、どうしても病状悪化（特に被害的に促える傾向）を考えるとどこまで伝えていいのか悩むことがある。
自分に近い境遇の方達に、自らの思いや考えを伝えること、逆に相手の方達の境遇を自らが理解する。またはその相手に寄り添うことが支援になる。心の支えにつながっていくという認識がまだまだない事。
上記、ピアサポーターの活動に関する報酬上の評価に加え、ピアサポーターになる希望、余地のある人が就労に向かえるための生活支援、主に役所の理解、解決が不十分
精神科病院のピアサポーターへの理解
ピアサポートをすすめるためのピアサポーターをしてくださる素敵なお方はたくさんいます。しかし、今後活動の範囲を広げるためには、近くで養成講座を受けることができたり、九州地区でピアサポーター同志が集まれる会があればと思います。期待していますし、可能性を感じています。
ピアサポーターを募集して来てもらっても長続きしにくい。
課題はたくさんあると思います。
今後も雇用を増やしていきたいが、体調の波やそもそもの能力などの点で不安も大きい。雇う側の日常業務での評価としては、どうしても0.5~0.7人前といったところ。何らかの助成や補助がないと他のスタッフとの仕事量の差がうめられないのは事実です。
現在のピアサポーター（ピアスタッフ）は、地域活動支援センターと兼務で、プログラム等の業務もあり、ピアサポーターとしての活動に時間的限界があること。
上記設問は全て大きく影響するものと感じる。
雇用促進を考える上で収入増加による年金停止の問題は大きな部分だと思います
相談員など地域全体の相談体制がうすい中、情報共有など、ピアサポーターが求めることに余裕が共に働く職員にない
医療・福祉業界以外で働く一般企業の障害者の待遇の改善（正社員登用をする企業の増加）
雇用したいとしながらも、雇用に結びついていない事業所が多いです。雇用する前に事業主としての学習は必要とは思いますが、ピアスタッフにはそれぞれの個性、輝きがあります。”とりあえず雇用して、一緒に悩めばいいじゃん”と思います。
ピアサポーターはリカバリーストーリーを語る人と勘違いして採用面接に来る人がいる。そういう研修内容だからかも知れないが・・・①体調の波がありながらも仕事をつづけている人が側にいてみれる。②弱さの開示が、当事業所で求められるピアサポーターの役割である。
職員の合理的配慮の内容の共有
誰でも柔軟に休みが取れる職場環境
ピアサポーターを雇用したい場合の相談先の確保

2. ピアサポーター個人調査

続いて、ピアサポーター個人の調査結果について記載する。

①回答者属性

ア. 年齢層、性別、障害種別

年齢別にみると40歳代が最も多く、次いで50歳代、30歳代が多かった。また、性別では男性の方がやや多い。

図表 19 年齢

	件数	割合
10歳代	0	0.0%
20歳代	1	1.4%
30歳代	18	25.4%
40歳代	26	36.6%
50歳代	21	29.6%
60歳以上	5	7.0%
無回答	0	0.0%

回答者数 (N=) 71

性別

	件数	割合
男性	41	57.7%
女性	29	40.8%
無回答	1	1.4%

回答者数 (N=) 71

主たる障害では、精神障害が84.5%と最も割合が最も大きかった。所持している手帳も、精神保健福祉手帳が80.3%と最も大きく、身体障害者手帳も15.5%と最も大きかった。手帳の等級では、精神保健福祉手帳所持者は半数以上が2級であり、割合が最も大きく、身体障害者手帳所持者でも2級の割合が最も大きかった。

図表 20 主たる障害

	件数	割合
身体障害	4	5.6%
知的障害	2	2.8%
精神障害	60	84.5%
難病	0	0.0%
発達障害	5	7.0%
高次脳機能障害	0	0.0%
無回答	0	0.0%

回答者数 (N=) 71

図表 21 所持している手帳と等級

	件数	割合
いずれの手帳も持っていない	5	7.0%
身体障害者手帳	11	15.5%
療育手帳	4	5.6%
精神保健福祉手帳	57	80.3%
無回答	3	4.2%

回答者数 (N=) 71

図表 22 身体障害者手帳

	件数	割合
1級	2	18.2%
2級	8	72.7%
3級	0	0.0%
4級	1	9.1%
5級	0	0.0%
6級	0	0.0%
7級	0	0.0%
無回答	0	0.0%

身体障害者手帳を所持している
と答えた回答者数 (N=) 11

精神保健福祉手帳

	件数	割合
1級	0	0.0%
2級	34	59.6%
3級	18	31.6%
無回答	5	8.8%

精神保健福祉手帳を所持して
いると答えた回答者数 (N=) 57

障害支援区分の認定状況を見ると、56.3%が認定を受けており、区分2、3の割合が最も大きく、非該当も次いで大きかった。

図表 23 障害支援区分

	件数	割合
障害支援区分認定を受けていない	40	56.3%
障害支援区分認定を受けている	23	32.4%
無回答	8	11.3%

回答者数 (N=) 71

	件数	割合
非該当	6	26.1%
区分1	0	0.0%
区分2	7	30.4%
区分3	7	30.4%
区分4	1	4.3%
区分5	1	4.3%
区分6	1	4.3%
無回答	0	0.0%

障害支援区分認定を受けていると答えた回答者数 (N=) 23

イ. 経済状況等

生活保護については、「受給したことはない」との回答割合が69.0%であった。

図表 24 生活保護受給の有無

	件数	割合
受給したことはない	49	69.0%
過去、受給していたが、今は受給していない	8	11.3%
現在、受給している	14	19.7%
無回答	0	0.0%

回答者数 (N=) 71

また、デイケアや訪問看護など、通所（通院）や訪問による医療サービス利用経験の有無については、「現在、利用している」の回答割合が、36.6%と最も大きく、次いで、「過去、

利用していたが、今は利用していない」とする割合が、31.0%、「利用したことはない」との回答も同じ31.0%であった。精神科病院への入院歴を見ると、回答者の70.4%が「過去、入院していたが、今は入院していない」とする回答であった。

図表 25 デイケアや訪問看護など、通所（通院）や訪問による医療サービス利用経験の有無

	件数	割合
利用したことはない	22	31.0%
過去、利用していたが、今は利用していない	22	31.0%
現在、利用している	26	36.6%
無回答	1	1.4%
回答者数 (N=)	71	

図表 26 精神科病院の入院歴の有無

	件数	割合
入院したことはない	21	29.6%
過去、入院していたが、今は入院していない	50	70.4%
現在、入院している	0	0.0%
無回答	0	0.0%
回答者数 (N=)	71	

ウ. 過去の経験

「ピアサポーターからの支援を受けたことがある」との回答割合は、23.9%であり、「当事者同士の支援活動に参加した経験がある」と回答した割合は73.2%であった。

図表 27 ピアサポーターからの支援を受けた経験の有無、当事者同士支援活動に参加した経験の有無

	ピアサポーターからの支援を受けた経験		当事者同士支援活動に参加した経験	
	件数	割合	件数	割合
ない	54	76.1%	19	26.8%
ある	17	23.9%	52	73.2%
無回答	0	0.0%	0	0.0%
回答者数 (N=)	71		71	

「サービス管理責任者研修の受講経験がある」とする回答割合は9.8%であり、「相談支援従事者養成研修の受講経験がある」と回答した割合も9.8%であった。

図表 28 サービス管理責任者研修の受講の有無 相談支援従事者養成研修の受講の有無

	サービス管理責任者研修の受講		相談支援従事者養成研修の受講	
	件数	割合	件数	割合
ない	63	88.7%	63	88.7%
ある	7	9.9%	7	9.9%
無回答	1	1.4%	1	1.4%
回答者数 (N=)	71		71	

エ. 障害福祉等サービスの利用状況

障害福祉サービスの利用経験を確認すると、「現在、利用している」とする回答割合は40.8%であり、「利用したことがあるが、現在利用していない」とする回答割合は38.0%であった。利用しているサービスは、就労継続支援 B 型事業所、地域活動支援センターの割合が大きかった。

図表 29 ピアサポーターになる前に障害福祉サービスを利用した経験の有無

	件数	割合
利用したことはない	15	21.1%
利用したことがあるが、現在利用していない	27	38.0%
現在、利用している	29	40.8%
無回答	5	7.0%

回答者数 (N=) 71

図表 30 利用したことがあるが、現在利用していないサービス（複数回答）

	利用したことがあるが、現在利用していないサービス		現在利用しているサービス	
	件数	割合	件数	割合
居宅介護	1	3.7%	10	34.5%
重度訪問介護	0	0.0%	0	0.0%
同行援護	0	0.0%	1	3.4%
行動援護	0	0.0%	0	0.0%
重度障害者等包括支援	0	0.0%	0	0.0%
短期入所	1	3.7%	1	3.4%
療養介護	0	0.0%	0	0.0%
生活介護	0	0.0%	1	3.4%
施設入所支援	0	0.0%	1	3.4%
自立生活援助	1	3.7%	1	3.4%
共同生活援助	1	3.7%	4	13.8%
自立訓練（機能訓練）	0	0.0%	1	3.4%
自立訓練（生活訓練）	2	7.4%	1	3.4%
就労移行支援	4	14.8%	1	3.4%
就労継続支援（A型）	5	18.5%	3	10.3%
就労継続支援（B型）	14	51.9%	15	51.7%
就労定着支援	0	0.0%	2	6.9%
特定相談支援	0	0.0%	7	24.1%
一般相談支援（地域移行）	0	0.0%	1	3.4%
一般相談支援（地域定着）	2	7.4%	0	0.0%
地域活動支援センター	7	25.9%	17	58.6%
その他	1	3.7%	1	3.4%
無回答	1	3.7%	0	0.0%
無効回答	0	0.0%	0	0.0%
n=	27		n=	29

オ. ピアサポーターの活動している障害福祉サービスの種類

ピアサポーターが活動している障害福祉サービス等の事業所は、就労継続支援 B 型、特定相談支援、一般相談支援（地域移行、地域定着）、地域活動支援センターの割合が大きかった。

図表 31 活動している事業所が提供する障害福祉サービス等の種類（複数回答）

	件数	割合
居宅介護	8	11.3%
重度訪問介護	5	7.0%
同行援護	6	8.5%
行動援護	1	1.4%
重度障害者等包括支援	1	1.4%
短期入所	4	5.6%
療養介護	1	1.4%
生活介護	7	9.9%
施設入所支援	0	0.0%
自立生活援助	2	2.8%
共同生活援助	10	14.1%
自立訓練（機能訓練）	0	0.0%
自立訓練（生活訓練）	10	14.1%
就労移行支援	5	7.0%
就労継続支援（A型）	3	4.2%
就労継続支援（B型）	25	35.2%
就労定着支援	0	0.0%
特定相談支援	23	32.4%
一般相談支援（地域移行）	23	32.4%
一般相談支援（地域定着）	22	31.0%
地域活動支援センター	36	50.7%
その他	1	1.4%
無回答	5	7.0%
無効回答	0	0.0%

回答者数 (N=)

71

カ. 保有資格

保有資格については、以下の通りであった。その他については、「WRAP ファシリテーター」、「ピアサポート専門員」、「ゲートキーパーサポーター専門員」などの回答があった。

図表 32 保有している医療・福祉系の資格（複数回答） 回答が0の選択肢は割愛

	件数	割合
介護福祉士	5	7.0%
社会福祉士	3	4.2%
精神保健福祉士	2	2.8%
介護支援専門員	3	4.2%
看護師・准看護師	1	1.4%
あん摩・マッサージ・鍼きゅう師	1	1.4%
居宅介護従事者等のヘルパーの資格	12	16.9%
その他	8	11.3%
無回答	45	63.4%

回答者数 (N=) 71

キ. 事業所内での役職

事業所内での役職を見ると、「管理監督職」、「指導層」、「一般職」以外とする割合が最も大きく 46.5%であった。また、今の事業所での活動形態としては、正職員以外とする割合が 50.7%であり、最も割合が大きかった。また、活動開始時期を見ると、さまざまであるが、過去3年間での活動開始者の割合が大きかった。

図表 33 事業所内での役職

	件数	割合
管理監督職（施設長等）	3	4.2%
指導層（主任等）	1	1.4%
一般職	21	29.6%
1～3以外	33	46.5%
無回答	13	18.3%

回答者数 (N=) 71

図表 34 今の事業所での活動形態

	件数	割合
正職員	15	21.1%
正職員以外	36	50.7%
有償ボランティア	20	28.2%
無回答	0	0.0%
無効回答	0	0.0%

回答者数 (N=) 71

図表 35 今の事業所での活動開始時期

	件数	割合		件数	割合
平成 13 年度から	2	2.8%	平成 24 年度から	4	5.6%
平成 15 年度から	1	1.4%	平成 25 年度から	4	5.6%
平成 18 年度から	2	2.8%	平成 26 年度から	8	11.3%
平成 20 年度から	2	2.8%	平成 27 年度から	7	9.9%
平成 21 年度から	2	2.8%	平成 28 年度から	10	14.1%
平成 22 年度から	3	4.2%	平成 29 年度から	6	8.5%
平成 23 年度から	3	4.2%	平成 30 年度から	13	18.3%
無回答	3	4.2%			
無効回答	0	0.0%			

回答者数 (N=) 71

勤務日数と勤務時間のそれぞれの平均値を見ると、平均 13.7 日、78.0 時間の勤務であった。ただし、勤務日数および勤務時間は人により違いがあり、ばらつきは大きい。

図表 36 ピアサポート活動以外の業務も含めた勤務日数と勤務時間

	平均値	中央値	最大値
勤務日数	13.7 日	18 日	24 日
勤務時間	78.0h	68h	195h

勤務日数	件数	割合	勤務時間	件数	割合
0～2 日	8	11.3%	20h 未満	16	22.5%
3～5 日	6	8.5%	20h 以上 40h 未満	8	11.3%
6～8 日	6	8.5%	40h 以上 60h 未満	3	4.2%
9～11 日	3	4.2%	60h 以上 80h 未満	4	5.6%
12～14 日	4	5.6%	80h 以上 100h 未満	7	9.9%
15～17 日	2	2.8%	100h 以上 120h 未満	1	1.4%
18～20 日	18	25.4%	120h 以上 140h 未満	6	8.5%
21～23 日	10	14.1%	140h 以上 160h 未満	4	5.6%
24 日以上	3	4.2%	160h 以上 180h 未満	9	12.7%
無回答	11	15.5%	180h 以上	2	2.8%
			無回答	11	15.5%

回答者数 (N=) 71

回答者数 (N=) 71

ク. 支援状況

支援対象として障害の種類は「精神障害」が最も割合が大きく、91.5%であった。

図表 37 支援対象としている方の中で、最も多い障害の種類 回答が 0 の選択肢を除く

	件数	割合
身体障害	2	2.8%
知的障害	2	2.8%
精神障害	65	91.5%
無回答	2	2.8%

回答者数 (N=) 71

②ピアサポート活動

ア. ピアサポーターの活動状況

ピアサポーターとしての勤務日数の平均値をみると 12.1 日、勤務時間の平均値は 63.9 時間であった。先述の勤務時間全体と比較すると、労働時間のほとんどがピアサポーターとしての活動としてとらえることができる。なお、勤務時間は人によりばらつきが大きく、フルタイムでピアの活動をしている人もいれば、月 20 時間未満の人も多かった。

図表 38 ピアサポート活動の業務も含めた勤務日数と勤務時間

	平均値	中央値	最大値
勤務日数	12.1 日	12 日	24 日
勤務時間	63.9h	47h	195h

勤務日数	件数	割合	勤務時間	件数	割合
0～2日	12	16.9%	20h 未満	21	29.6%
3～5日	6	8.5%	20h 以上 40h 未満	6	8.5%
6～8日	6	8.5%	40h 以上 60h 未満	7	9.9%
9～11日	5	7.0%	60h 以上 80h 未満	3	4.2%
12～14日	4	5.6%	80h 以上 100h 未満	6	8.5%
15～17日	3	4.2%	100h 以上 120h 未満	3	4.2%
18～20日	17	23.9%	120h 以上 140h 未満	3	4.2%
21～23日	7	9.9%	140h 以上 160h 未満	5	7.0%
24日以上	1	1.4%	160h 以上 180h 未満	4	5.6%
無回答	10	14.1%	180h 以上	2	2.8%
回答者数 (N=)	71		無回答	11	15.5%
			回答者数 (N=)	71	

賃金及び謝礼金の平均値は以下のとおりである。有償ボランティアの場合は、月2万円未満の割合が大きい一方で、20万円以上収入がある人もいた。

図表 39 11月の賃金、謝礼金

	平均値	中央値	最大値
賃金額	84,556	60,132	315,000

	件数	割合
2万円未満	20	28.2%
2万円以上4万円未満	6	8.5%
4万円以上6万円未満	3	4.2%
6万円以上8万円未満	7	9.9%
8万円以上10万円未満	5	7.0%
10万円以上12万円未満	3	4.2%
12万円以上14万円未満	1	1.4%
14万円以上16万円未満	3	4.2%
16万円以上18万円未満	2	2.8%
18万円以上20万円未満	4	5.6%
20万円以上	7	9.9%
無回答	10	14.1%

回答者数 (N=) 71

イ. ピアサポーターの活動のきっかけ

ピアサポーターの募集を知ったきっかけは「自事業所職員からの紹介（声掛け）」が35.2%と最も回答割合が大きく、次いで、「ピアサポーターからの紹介」の割合も大きかった。これらのことから、自事業所の職員等から紹介されてピアサポーターの活動を知るきっかけが多いという結果であった。この他、「主治医の進め」、「自分から電話した」、「知人等の紹介」などが自由記述での回答であった。

図表 40 ピアサポーターの募集を知ったきっかけ

	件数	割合
事業所の掲示板、HP、SNS等の求人を見た	6	8.5%
官公庁の公報物やHPの求人を見た	1	1.4%
ハローワークの求人を見た	5	7.0%
障害者団体の広報誌やHPの求人を見た	0	0.0%
自事業所のピアサポーターからの紹介	16	22.5%
上記の自事業所職員からの紹介（声掛け）	25	35.2%
自事業所以外の他事業所や医療機関等の職員から紹介	14	19.7%
その他	9	12.7%
無回答	2	2.8%

回答者数 (N=) 71

ウ. ピアサポーターの業務内容

ピアサポーターがほぼ毎日行う業務としては、「支援に関する記録」、「事務・雑用」、「スタッフ同士のミーティング」の割合が大きかった。一方、「ケア会議（利用者同席）」、事業所外の仕事としての「個別相談・支援」、「集団への支援」、「他機関との連携」、「スーパーヴィジョン・コンサルテーション」がほとんど行っていないとの回答であった。

図表 41 業務を行う頻度、役割として期待されている業務、利用者にとっての意義（各項目 n=71）

	(割合)	ほとん ど行っ ていな い	年に数 回	月に数 回	週に数 回	ほぼ毎 日	無回答
事業所内での仕事	①個別相談・支援（対面）	29.6%	5.6%	14.1%	9.9%	26.8%	14.1%
	②個別相談・支援（電話・メールなど）	47.9%	5.6%	5.6%	15.5%	12.7%	12.7%
	③集団への支援	32.4%	19.7%	15.5%	9.9%	9.9%	12.7%
	④当事者主体の集団活動・ミーティングの進行や補助	18.3%	16.9%	43.7%	7.0%	2.8%	11.3%
	⑤ケア会議（利用者同席）	52.1%	19.7%	9.9%	1.4%	1.4%	15.5%
	⑥スタッフ同士のミーティング（利用者不在）	26.8%	8.5%	25.4%	5.6%	21.1%	12.7%
	⑦スーパーヴィジョン・コンサルテーション	39.4%	15.5%	16.9%	9.9%	5.6%	12.7%
	⑧支援に関する記録	32.4%	2.8%	7.0%	12.7%	31.0%	14.1%
	⑨事務・雑用	38.0%	2.8%	2.8%	7.0%	36.6%	12.7%
事業所外での仕事	⑩個別相談・支援	53.5%	11.3%	11.3%	12.7%	5.6%	5.6%
	⑪集団への支援	53.5%	21.1%	12.7%	2.8%	1.4%	8.5%
	⑫当事者主体の集団活動・ミーティングの進行や補助	42.3%	25.4%	21.1%	2.8%	1.4%	7.0%
	⑬他機関との連携	53.5%	31.0%	4.2%	4.2%	0.0%	7.0%
	⑭スーパーヴィジョン・コンサルテーション	56.3%	16.9%	12.7%	4.2%	2.8%	7.0%
⑮地域生活に関する啓発活動の企画・運営・参加	18.3%	62.0%	14.1%	0.0%	1.4%	4.2%	

次に以下の①から⑮の各項目を用い、利用者に与える効果と期待について、期待度合い（まったく期待していない、期待していない、どちらともいえない、期待している、とても期待している）の5段階尺度とし、とても期待しているとの回答を5点満点として換算）、効果度合い（まったく効果はない、効果はない、どちらともいえない、効果がある、とても効果がある）の5段階尺度とし、とても効果があるとの回答を5点満点として換算）を算出して、それぞれの平均値を算出した。

期待度合いについてみると、事業所がピアサポーターに期待する項目としては、事業所内での仕事として、「③集団への支援」、「④当事者主体の集団活動・ミーティングの進行や補助」、事業所外での仕事としては、「⑮地域生活に関する啓発活動の企画・運営・参加」とする値が大きい。

一方、効果の度合いについてみると、事業所内活動では「①個別相談・支援（対面）」などの仕事に対する効果が高いとの回答であった。なお、いずれの項目においても効果が高いとの回答であった。

また、その他の業務もさまざま行われており、参考に掲載する。

図表 42 期待度合いと効果の度合いの平均値（6 わからないは除く）

	業務内容	期待度合い	効果（意義）の度合い
事業所内での仕事	①個別相談・支援（対面）	3.8	4.3
	②個別相談・支援（電話・メールなど）	3.2	3.8
	③集団への支援	3.6	4.1
	④当事者主体の集団活動・ミーティングの進行や補助	3.5	4.0
	⑤ケア会議（利用者同席）	3.1	3.7
	⑥スタッフ同士のミーティング（利用者不在）	3.5	3.9
	⑦スーパーヴィジョン・コンサルテーション	2.9	3.4
	⑧支援に関する記録	3.6	4.0
	⑨事務・雑用	3.3	3.7
事業所外での仕事	⑩個別相談・支援	3.3	4.0
	⑪集団への支援	3.3	3.8
	⑫当事者主体の集団活動・ミーティングの進行や補助	3.2	3.9
	⑬他機関との連携	3.1	3.9
	⑭スーパーヴィジョン・コンサルテーション	2.8	3.6
	⑮地域生活に関する啓発活動の企画・運営・参加	3.6	4.1

ピアサポーターへの期待

	(割合) n=71	全く ない	ない	ど ち ら と も い え な い	いる	と て も い る	わ か ら な い	無回 答
事業所内での仕事	①個別相談・支援（対面）	1.4%	5.6%	11.3%	29.6%	15.5%	16.9%	19.7%
	②個別相談・支援（電話・メールなど）	7.0%	8.5%	19.7%	22.5%	5.6%	16.9%	19.7%
	③集団への支援	5.6%	4.2%	11.3%	26.8%	14.1%	18.3%	19.7%
	④当事者主体の集団活動・ミーティングの進行や補助	2.8%	9.9%	16.9%	33.8%	11.3%	8.5%	16.9%
	⑤ケア会議（利用者同席）	7.0%	9.9%	19.7%	14.1%	7.0%	19.7%	22.5%
	⑥スタッフ同士のミーティング（利用者不在）	5.6%	5.6%	12.7%	26.8%	11.3%	15.5%	22.5%
	⑦スーパービジョン・コンサルテーション	12.7%	7.0%	22.5%	16.9%	5.6%	15.5%	19.7%
	⑧支援に関する記録	4.2%	5.6%	12.7%	25.4%	12.7%	18.3%	21.1%
	⑨事務・雑用	7.0%	7.0%	15.5%	21.1%	8.5%	19.7%	21.1%
事業所外での仕事	⑩個別相談・支援	5.6%	9.9%	18.3%	23.9%	7.0%	21.1%	14.1%
	⑪集団への支援	5.6%	7.0%	22.5%	14.1%	11.3%	23.9%	15.5%
	⑫当事者主体の集団活動・ミーティングの進行や補助	7.0%	8.5%	22.5%	18.3%	8.5%	19.7%	15.5%
	⑬他機関との連携	8.5%	8.5%	21.1%	19.7%	5.6%	19.7%	16.9%
	⑭スーパービジョン・コンサルテーション	11.3%	11.3%	23.9%	12.7%	4.2%	19.7%	16.9%
	⑮地域生活に関する啓発活動の企画・運営・参加	2.8%	4.2%	25.4%	35.2%	11.3%	9.9%	11.3%

利用者にとっての意義

	(割合) n=71	全く ない	ない	ど ち ら と も い え な い	い る	と て も い る	わ か ら な い	無 回 答
事業所内での仕事	①個別相談・支援（対面）	0.0%	0.0%	7.0%	31.0%	23.9%	19.7%	18.3%
	②個別相談・支援（電話・メールなど）	2.8%	1.4%	12.7%	26.8%	14.1%	23.9%	18.3%
	③集団への支援	1.4%	0.0%	11.3%	28.2%	22.5%	16.9%	19.7%
	④当事者主体の集団活動・ミーティングの進行や補助	1.4%	0.0%	9.9%	43.7%	16.9%	9.9%	18.3%
	⑤ケア会議（利用者同席）	2.8%	1.4%	15.5%	19.7%	11.3%	25.4%	23.9%
	⑥スタッフ同士のミーティング（利用者不在）	2.8%	1.4%	11.3%	29.6%	16.9%	18.3%	19.7%
	⑦スーパーヴィジョン・コンサルテーション	7.0%	2.8%	15.5%	22.5%	9.9%	22.5%	19.7%
	⑧支援に関する記録	1.4%	1.4%	12.7%	25.4%	16.9%	22.5%	19.7%
	⑨事務・雑用	4.2%	2.8%	11.3%	22.5%	12.7%	26.8%	19.7%
事業所外での仕事	⑩個別相談・支援	1.4%	0.0%	16.9%	26.8%	19.7%	23.9%	11.3%
	⑪集団への支援	7.0%	2.8%	12.7%	26.8%	22.5%	14.1%	14.1%
	⑫当事者主体の集団活動・ミーティングの進行や補助	2.8%	4.2%	11.3%	29.6%	23.9%	14.1%	14.1%
	⑬他機関との連携	2.8%	2.8%	9.9%	32.4%	15.5%	22.5%	14.1%
	⑭スーパーヴィジョン・コンサルテーション	7.0%	0.0%	18.3%	19.7%	14.1%	26.8%	14.1%
⑮地域生活に関する啓発活動の企画・運営・参加	0.0%	0.0%	21.1%	33.8%	29.6%	5.6%	9.9%	

市新人公務員への啓発活動
年間行事(月1回レクリエーション)、法人学習会。
事業所案内
入院されている方への事業所案内
事業所案内
精神障害バレーボール(障害者国体の正式種目)への出場を目的とした練習活動。
講演、執筆、行政関連、他団体委員等
事務員なので、国保連の請求業務、工賃の計算等
学会発表、雑誌や本や記事の執筆
県市で開催されるピアサポーター養成講座の講師・他事業所来所の見学時の対応・関連の精神科病院OT主催のプログラム参加
地域の福祉イベントの参加(他2件)
自分の家に利用者、ピアとしてとまりにきたりしたり、一緒の時間をすごしてみるなり
食事会の開催
買い物・調理・食事に行く・ライブハウス下見・就労事業所見学・おみまい・住居の見学・携帯電話の手続・引っ越し
動物園同行、買い物同行、図書館同行、携帯電話手続き同行、病院へのお見舞い。
自治体関係での講演(語り)→市役所、保健所、社会福祉協議会等
病院内で行われる退院準備プログラムに参加している。
研修への参加
心理カウンセラーの認定資格の勉強中、いつか実践するつもり
長期ひきこもっている方の傾聴ボランティア心の病の人に手紙を書くボランティア
別の制度利用の訪問支援活動や、退院促進に同行、服薬確認、系列会社でのアルバイト
事業所内のポスター、パンフレット作製、名刺作製など
グループホームのバイタルチェック、請求業務

エ. ピアサポーターへの期待と効果

次に以下の①から⑭の各項目を用い、利用者に与える効果と期待について、期待度合い(まったく期待していない、期待していない、どちらともいえない、期待している、とても期待している)の5段階尺度とし、とても期待しているとの回答を5点満点として換算)、効果度合い(まったく効果はない、効果はない、どちらともいえない、効果がある、とても効果がある)の5段階尺度とし、とても効果があるとの回答を5点満点として換算)を算出して、それぞれの平均値を算出した。

期待度合いについてみると、ピアサポーター事業所から利用者に与えるプラスの効果として期待されている項目としては、「⑦経験者ならではの、気持ちに寄り添った言葉をかけることができる」が最も値が高く、事業所が最も期待している項目といえることができる。その他の項目についても、おおむね4.0を超えており、事業所が期待している項目といえることができる。なお、「③障害特性にあった福祉サービス等の活用を提案できる」については他項目に比べ、期待度が低い結果であった。この傾向は、ピアサポーターが利用者に与えるプラスの効果として事業所が期待する項目での傾向とほぼ同じであった。

一方、効果の度合いについてみると、「⑥経験者ならではの、生活の知恵を伝えられる」、「②利用者の不安・孤独が解消される」、「⑦経験者ならではの、気持ちに寄り添った言葉

をかけることができる」といった項目の値が高く、期待される項目とすることができる。その他の項目についても、値が高く、いずれの項目についても、効果があるとの回答が得られた。この傾向も、ピアサポーターが利用者にも与えるプラスの効果として事業所が期待する項目での傾向とほぼ同じであった。

また、その他、考えられる効果として、以下に挙げるような自由記述での回答があった。内容を一部修正し掲載する。

図表 43 ピアサポーターの支援が利用者にも与えるプラスの効果の期待度、実際の効果

	期待度 合い	効果の 度合い
①利用者の具体的な生活像が見えやすくなる	3.9	3.7
②利用者の不安・孤独が解消される	4.1	4.1
③障害特性にあった福祉サービス等の活用の仕方を提案できる	3.7	3.8
④専門職と利用者を媒介することで、専門職と利用者のコミュニケーションが促進される	3.9	3.9
⑤経験者ならではの、インフォーマルな資源の活用方法を伝えられる	3.9	4.0
⑥経験者ならではの、生活の知恵を伝えられる	4.2	4.1
⑦経験者ならではの、気持ちにより添った言葉を掛けることができる	4.2	4.1
⑧利用者にとって貴重なモデルとなる	4.0	4.0
⑨利用者の意思表明を促進できる	3.9	3.7
⑩活動している仲間の存在を知り、利用者が夢や希望を語るようになる	4.0	4.0
⑪（たとえば、退院・退所や就労などの自立生活に関する）目標への意欲が向上する	3.9	3.9
⑫将来に希望が持てるようになる	4.0	3.9
⑬経験者の助言を求めている利用者のニーズを満たすことができる	3.9	3.8
⑭専門職への不信感がある利用者とも信頼関係が築きやすくなる	3.7	3.7

ピアサポーターが利用者と同様な立場で話し、方針を模索することで、ピアサポーターが教えられることも多々あり、利用者がエンパワメントされる。
自分の主治医に仕事上のなやみとして「こういう利用者があるけどどう対応したらいいですか？」と聞くことができる
茶話会に参加した病院の入院患者さんが3人退院しB型作業所に通所する事ができた
対等性からくる安心感は与えられると思う
協働することや同じ目線に立つことで、「人」と「人」の関係性を築くことができる。
ピアサポーターが働く姿を利用者に与えるプラスの効果が専門職にとってもプラスかつ学びになる。
利用者の変化（表情、体調の回復）など見られる。
共感が専門職とはちがうかなと感じました。テンションも上がって話ししている。
病院外の生活の状況がわかる。
同じ入院生活(苦しかった)を乗り越えて、一人暮らしができる大丈夫だと勇気づけられる
安心して話をしてくれる。(利用者が。)
経験者だから、お話しができる
社会で働くことに対するハードルが低くなる。(実社会でアルバイトをしている私を見て)
薬の使い方、使っていること、体調をくずすことを話して安心する。

次に以下の①から⑩の各項目を用いて、職員に与える効果と期待について、同様の方法で、それぞれの平均値を算出した。

期待度合いについてみると、事業所がピアサポーターに期待する項目としては、いずれの項目についても 4.0 前後であり、おおむねすべての項目について期待されていることが分かった。一方、効果の度合いについても同様で、いずれの項目についても効果があるとの回答が得られた。

また、その他、考えられる効果として、以下に挙げるような自由記述での回答があった。内容を一部修正し掲載する。

図表 44 ピアサポーターの支援が他の職員に与えるプラスの効果の期待度、実際の効果

	期待度 合い	効果の 度合い
①障害特性への理解が深まる	3.9	3.8
②利用者の幅広い情報収集ができるようになる	3.9	3.8
③利用者のニーズを把握しやすくなる	3.9	3.8
④本人を中心とした支援が浸透する	4.0	3.8
⑤自立生活を送る障害者を具体的に知ることが出来る	4.0	3.9
⑥障害者である同僚がいることで、利用者の自立や回復を想像出来るようになる	4.0	3.9
⑦障害者である同僚と一緒に働くことで、より深く障害者を理解するようになる	4.1	4.0
⑧障害者である同僚と一緒に働くことで、より深く障害者を尊重するようになる	4.0	4.0
⑨障害者である同僚と一緒に働くことで、障害者の可能性を信じられるようになる	4.0	3.9
⑩障害者である同僚と一緒に働くことで、障害者の挑戦を後押しするような職場の雰囲気形成されるようになる	4.0	3.9
⑪適切な対応をすれば回復することがわかり、仕事のやりがいにつながる	4.1	4.0

正規の職員(健常者)とピアサポーターで利用者に対するアプローチの仕方が変わってくるので参考になる。(重複している点支援内容)
良い意味で上をめざそうとする意欲にライバル意識が出る
働きやすい、働き続けられる職場環境作り(休みへの配慮や適材適所の人員配置)
利用する側の視点や当事者の視点が自然と浸透し、支援が一方通行にならない。 利用者が置き去りにならない。
話題が抱負になり他の職員さんと親しく話す機会が増えた。
実際の障害者の持つ悩み等が、理解しやすくなる。
スタッフと利用者さんの関係よりも少しわかちあえることがある
ピアサポーターが頑張っているから、職員も頑張ってくれる。
ピアサポーターの生来もっているレジエンス、エンパワメントの力を信じられるようになる。
他の職員のリカバリーを考えるきっかけにピアサポーターがなっている。
他の職員は、専門性をより必要とされ、高めていける
菓の効果など、体感的に伝えることができる。
利用者と職員の橋渡しになればと思っています。職員にピアの障害の部分を理解してもらうのは違うと思っています。

③今後のピアサポート活動について

ア. スキルアップについて

ピアサポーターのスキルアップの方策として、「業務外で研修会や書籍等により学習している」の割合が最も大きく、57.7%であった。次いで、「上司や同僚から業務の中で都度、指導や助言を受けている」と「業務として外部研修を受講している」が同率で45.1%であった。なお、「何もしていない」とするのは7.0%程度であり、多くのピアサポーターが内外の研修に参加している状況が明らかになった。

また、自由記述の中では、同僚のピアサポーターからのアドバイスなども行われていることが確認された。

図表 45 スキル向上のための方策

	件数	割合
特に何もしていない	5	7.0%
上司や同僚から定期的な指導や助言を受けている	25	35.2%
上司や同僚から業務の中で都度、指導や助言を受けている	32	45.1%
業務外で研修会や書籍等により学習している	41	57.7%
業務として法人内で実施する研修を受講している	22	31.0%
業務として外部研修を受講している	32	45.1%
その他	7	9.9%
いずれにも無回答	4	5.6%

回答者数 (N=) 71

また、周囲にアドバイスをしてくれる人がいるかという問いに対して、71.8%が「いる」と回答している。それが誰かという問いに対しては、「同僚・上司のピアサポーター」が最も割合が大きく66.7%であり、「ピアサポーター以外の同僚・上司」が60.8%であった。すなわち、同僚や上司にピアサポーターがいることがアドバイスをもらう上で重要であることが示唆された。なお、アドバイスをしてくれる人が「いない」とする割合も9.9%あり、何らかのフォローが必要な人がいることも明らかとなった。

なお、自由記述をみると「主治医」、「地域コミュニティでの講師や先輩」、「相談支援専門員」といった回答もあった。

図表 46 ピアサポート活動にアドバイスしてくれる人の有無

	件数	割合
いない	7	9.9%
いる	51	71.8%
無回答	13	18.3%

回答者数 (N=) 71

図表 47 いる場合どんな人が

	件数	割合
同僚・上司のピアサポーター	34	66.7%
事業所外のピアサポーター	20	39.2%
ピアサポーター以外の同僚・上司	31	60.8%
事業所外のピアサポーター以外の職員	14	27.5%
その他	10	19.6%
いずれにも無回答	0	0.0%
無効回答	0	0.0%

アドバイスしてくれる人がいると答えた回答者数 (N=) 51

スキルアップに必要な研修等の機会の必要性を聞くと、85.9%が「必要」と回答した。具体的な内容としては、「ピアサポート活動全般に関する概論」とする割合が 63.9%と最も大きく、次いで、「職業としてのピアサポート活動に関する概論」、「グループ活動全般の手法（ロールプレイングなど）」の回答が同率の 52.5%であった。

図表 48 スキル向上のための研修等の機会の必要性

	件数	割合
必要ではない	5	7.0%
必要である	61	85.9%
無回答	5	7.0%

回答者数 (N=) 71

図表 49 研修の内容として必要なこと

	件数	割合
障害者福祉施策の概論	25	41.0%
ピアサポート活動全般に関する概論	39	63.9%
職業としてのピアサポート活動に関する概論	32	52.5%
グループ活動全般の手法（ロールプレイングなど）	32	52.5%
面接技法	28	45.9%
利用者の権利擁護・虐待防止に関する考え方	28	45.9%
守秘義務等の職業倫理	28	45.9%
支援計画の立て方組み立て方	20	32.8%
他の職員との協働、チーム支援の手法	31	50.8%
労働者としての権利と義務	17	27.9%
職場マナーなど社会人としての基本	24	39.3%
病状や体調の自己管理スキル	37	60.7%
その他	7	11.5%
いずれにも無回答	0	0.0%

必要であると答えた回答者数 (N=) 61

イ. ピアサポート活動を支える仕組み

ピアサポート活動を支える仕組みとして、「ある」との回答が 59.2%、「どちらかといえ
ばある」との回答が 25.4%であり、両者を合わせると約 85%が何らかの支える仕組みがある
との回答であった。

図表 50 活動している事業所のピアサポート活動を支える仕組みの有無

	件数	割合
ある	42	59.2%
どちらかといえ ばある	18	25.4%
どちらともい えない	1	1.4%
あまりない	2	2.8%
ない	2	2.8%
無回答	6	8.5%

回答者数 (N=) 71

ウ. 今後働き続けるために

ピアサポーター自身の今後の働き方について、「今より活動時間を増やしたい」と回答は
47.9%であり、「今の活動時間を維持したい」との回答は 42.3%であった。同様に、「活動
の範囲を広げたい」、「維持したい」との回答が事業所への調査でも同様の傾向であった。
すなわち、ピアサポーター個人も事業所側も今後の活動方針についておおむね認識が一致し
ていると解釈することができる。

図表 51 ピアサポーターとしての仕事時間の今後

	件数	割合
今より活動時間を増やしたい	34	47.9%
今の活動時間を維持したい	30	42.3%
今より活動時間を減らしたい	2	2.8%
業務としてのピアサポート活動を辞めたい	1	1.4%
無回答	4	5.6%

回答者数 (N=) 71

エ. ピアサポーターの活動の推進について

ピアサポーターの活動を推進するにあたり必要と考えられる事項として、「ピアサポーター
に関する一般社会の理解が広がること」との回答割合が 39.4%と最も大きかった。続いて、
「ピアサポーターに関する事業所職員の理解が広がること」との回答割合も 15.5%であった。

なお、自由記述としては、「短時間での長期雇用」、「利用者の主治医と連携し一人一人
の障害特性を踏まえた住居」、「就労支援」、「ピアサポーターの社会的地位の向上」など
の意見があげられている。

図表 52 ピアサポーターの活動を推進するにあたり必要と考えられる事項

	件数	割合
ピアサポーターに関する事業所職員の理解が広がること	11	15.5%
ピアサポーターに関する一般社会の理解が広がること	28	39.4%
ピアサポーターに関する自治体の理解が広がること	9	12.7%
ピアサポーターの活動に関する報酬上の評価があること	7	9.9%
20 時間未満の雇用が障害者雇用者数としてカウントできること	1	1.4%
その他	5	7.0%
わからない	2	2.8%
無回答	8	11.3%

回答者数 (N=)

71

3. 考察

ア. 実施体制

ピアサポーターを採用している事業所の実施体制についてみると、ピアサポーター1人または2人体制の職場が多かった。事業所の実施体制を見ると3, 4人の事業所が多いことから、事業所体制としても小規模の事業所で勤務している人が多いことが確認された。

活動形態では、正職員以外での雇用が半数を占めており、1週間の勤務時間は5時間から20時間とする割合が大きかった。なお、正職員で勤務している場合は、40時間以上が約半数であった。

採用の基準を見ると、「自分の健康管理ができること」が半数以上を占め、その他に「精神科医療機関への通院歴があること」、「希望する勤務シフトや時間帯などの勤務形態が事業所の方針と合致していること」などを条件として挙げるところが多かった。

実施体制は、小規模な事業所、かつ正職員以外が多いことから、働くピアサポーターのサポートが重要であると考えられる。

イ. ピアサポーター像

今回の調査ではほぼ全員が精神障害者であり、精神保健福祉手帳1級保持者はおらず、障害支援区分認定を受けていない人も多かった。また、精神科関連の医療サービスの受診経験のある人は7割程度であり、過去の入院経験者も7割程度であった。

なお、過去にピアサポーターからの支援を受けた経験は8割程度がなく、当事者同士の支援活動の経験は7割程度があると回答している。また、障害福祉サービスの利用経験者も8割程度であった。特に就労継続支援(B型)、地域活動支援センターの利用経験者の割合が大きかった。

ウ. ピアサポーターの仕事

正職員と正職員以外、有償ボランティアで違いがみられた。正職員の場合は、ピアサポーター以外の職員とほぼ同様の仕事をしているが、正職員以外の場合は、「個別相談・支援(電話・メールなど)」、「ケア会議(利用者同席)」、「スーパーヴィジョン・コンサルテーション」などの業務は正職員と比べ、行っていない割合が大きい。なお、有償ボランティアの仕事は、「当事者主体の集団活動・ミーティングの進行や補助」、「集団への支援」といった業務が主となっていた。

すなわち、雇用形態により勤務範囲が定められている可能性が高く、ピアサポーター特有の仕事というのは見出しにくいのが実態である。ただし、有償ボランティアのようにスポットで勤務している内容を踏まえると、「当事者主体の集団活動・ミーティングの進行や補助」、「集団への支援」が特徴的な仕事としてあげることができる。

エ. ピアサポーターが働くことの効果

今回調査票で示したピアサポーターの支援が利用者を与えるプラスの効果については、ほぼ全ての項目に該当するとのことであった。「経験者ならではの、気持ちに寄り添った言葉をかけることができる」などが、効果として特にあげられた。

オ. ピアサポーターと他職員が協働することの効果

図表 44 にあるように、本調査結果からピアサポーターと協働するほかの職員に対しプラスの効果があることについても確認された。特に、「⑦障害者である同僚と一緒に働くことで、より深く障害者を理解するようになる」、「⑧障害者である同僚と一緒に働くことで、より深く障害者を尊重するようになる」、「⑩適切な対応をすれば回復することがわかり、仕事のやりがいにつながる」といった項目についてプラスの効果がある旨が確認された。

第3章

自立生活センターにおける ピアサポーターに関する実態調査

1. 事業所調査

①事業所の概況

ア. 回答者

本調査の事業所票は管理者の回答が多かった。

図表 53 回答者属性

	件数	割合
管理者	13	54.2%
サービス管理責任者	1	4.2%
その他	10	41.7%
無回答	1	4.2%
回答事業所数 (N=)	24	

イ. 事業所の状況

法人形態としては特定非営利活動法人からの回答が 79.2%を占めた。また、調査対象は特定相談支援、一般相談支援、重度訪問介護を実施している事業所が主な回答者であった。

職員体制を見ると、職員の分布状況より1事業所の正職員は1－5人のところが多く、正職員以外は1－2人というところが約半数を占めていることから、10人未満で事業所運営をしているところがほとんどであると考えられる。

支援対象としている障害の種類は、身体障害が 70.8%と最も大きかった。ただし、無回答の割合も大きいため、留意が必要である。

図表 54 法人の経営（運営）主体

	件数	割合
社会福祉法人（社協含む）	1	4.2%
特定非営利活動法人	19	79.2%
医療法人	0	0.0%
株式会社/有限会社	0	0.0%
公益財団法人/公益社団法人	0	0.0%
一般財団法人/一般社団法人	2	8.3%
自治体	0	0.0%
その他	1	4.2%
無回答	0	0.0%
回答事業所数 (N=)	24	

図表 55 回答事業所が実施する障害福祉サービス（複数回答）

種類	件数	割合	種類	件数	割合
居宅介護	11	45.8%	就労継続支援（B型）	2	8.3%
重度訪問介護	12	50.0%	特定相談支援	15	62.5%
同行援護	7	29.2%	一般相談支援（地域移行）	13	54.2%
行動援護	4	16.7%	一般相談支援（地域定着）	12	50.0%
短期入所	1	4.2%	地域活動支援センター	2	8.3%
生活介護	7	29.2%	無回答	2	8.3%
自立生活援助	3	12.5%			
共同生活援助	1	4.2%			

回答事業所数（N=）

24

※回答がなかったサービスは割愛している。

図表 56 人員体制（事業所）

	正職員		正職員以外	
	平均値	中央値	平均値	中央値
	9.1	5.5	13.4	4
	件数	割合	件数	割合
0人	2	8.3%	2	8.3%
1, 2人	1	4.2%	5	20.8%
3, 4人	6	25.0%	4	16.7%
5, 6人	3	12.5%	1	4.2%
7, 8人	1	4.2%	1	4.2%
9, 10人	1	4.2%	0	0.0%
11人以上	6	25.0%	6	25.0%
無回答	3	12.5%	4	16.7%

回答事業所数（N=）

24

図表 57 回答事業所が支援対象としている障害

	支援対象の主たる障害		支援対象の障害すべて （複数回答）	
	件数	割合	件数	割合
身体障害	17	70.8%	7	29.2%
知的障害	0	0.0%	21	87.5%
精神障害	1	4.2%	20	83.3%
難病	0	0.0%	15	62.5%
発達障害	0	0.0%	17	70.8%
高次脳機能障害	0	0.0%	14	58.3%
無回答	6	25.0%	2	8.3%

回答事業所数（N=）

24

②ピアサポーター

ア. 実施体制

今回の調査はピアサポーターとピアサポーターを活用している事業所を調査対象としているため、全ての事業所においてピアサポーターが活躍している事業所であった。人数分布をみると、22.7%が3, 4人であり、複数人でピアサポーターとしての活動をしているということが分かる。

形態別にみると、「正職員以外として雇用」の割合が48.6%と最も多く、次いで、「正職員として雇用」が多く、「有償ボランティア」はあまりいなかった。また、それぞれの従事時間を見ると、正職員の場合は、週30時間以上であり、ほぼフルタイムで勤務している。また、正職員以外だと、5時間以上20時間未満の割合が大かった。一方、有償ボランティアの場合は5時間未満とする事業所がほとんどであった。

図表 58 ピアサポーターの人数

	平均値	中央値
	4.6	3
	件数	割合
0人	0	0.0%
1人	3	13.6%
2人	4	18.2%
3, 4人	5	22.7%
5, 6人	4	18.2%
7, 8人	2	9.1%
11人以上	3	13.6%
無回答	1	4.5%

事業所数 (N=) 24

図表 59 ピアサポーターの形態別人数

	回答事業所数	延べ人数	構成比
①正職員として雇用	14	51	48.6%
②正職員以外として雇用	16	37	35.2%
③有償ボランティア	2	7	6.7%
④無償ボランティア	3	5	4.8%
⑤他事業所や団体、行政から派遣	0	0	0.0%
⑥その他	1	5	4.8%
無回答	0	—	—
無効回答	0	—	—
計	—	105	100.0%

図表 60 ピアサポーターの1週間の平均従事時間

1週間の従事時間	正職員			正職員以外			有償ボランティア		
	回答事業所数	延べ人数	構成比	回答事業所数	延べ人数	構成比	回答事業所数	延べ人数	構成比
5時間未満	0	0	0.0%	6	8	15.7%	4	15	88.2%
5時間以上 10時間未満	1	5	22.7%	8	15	29.4%	1	2	11.8%
10時間以上 20時間未満	0	0	0.0%	8	11	21.6%	0	0	0.0%
20時間以上 30時間未満	0	0	0.0%	6	7	13.7%	0	0	0.0%
30時間以上 40時間未満	3	7	31.8%	4	6	11.8%	0	0	0.0%
40時間以上	8	10	45.5%	1	4	7.8%	0	0	0.0%
無回答	0	—	—	0	—	—	2	—	—
計	—	22	100.0%	—	51	100.0%	—	17	100.0%

イ. ピアサポーター採用時に重視した点

ピアサポーターを採用する際に重視した点は、「身体障害者手帳、療育手帳、精神保健福祉手帳、自立支援医療受給者証、難病の診断書・指定難病（特定疾患）医療受給者証を持っていること」、「ピアサポーターに関する養成講座などの所定の養成課程を修了していること」の回答が 21.1%と最も大きかった。ただし、無回答の割合も大きいため、留意が必要である。

図表 61 現在活動しているピアサポーターを採用した際に重視した点

	件数	割合
身体障害者手帳、療育手帳、精神保健福祉手帳、自立支援医療受給者証、難病の診断書・指定難病（特定疾患）医療受給者証を持っていること	4	21.1%
精神科病院や入所施設への入院歴/入所歴があること	0	0.0%
応募時に入院や入所をしていないこと（在宅で暮らしていること）	0	0.0%
精神科医療機関への通院歴があること	0	0.0%
ピアサポーターに関する養成講座などの所定の養成課程を修了していること	4	21.1%
専門資格（介護職員初任者研修受講者、精神保健福祉士、介護福祉士など）を保有していること	0	0.0%
自分の健康管理ができていないこと	0	0.0%
希望する勤務シフトや時間帯などの勤務形態が事業所の方針と合致していること	1	5.3%
希望する賃金が事業所の方針と合致していること	0	0.0%
住まいが事業所と近いこと	0	0.0%
自身がピアサポートを受けたことがあること	2	10.5%
その他	0	0.0%
特に重視した点はない	0	0.0%
無回答	8	42.1%

事業所数 (N=) 19

ウ. ピアサポーターの募集方法

ピアサポーターの募集方法として、「自事業所の既に雇用している他のピアサポーターから紹介・提案された」とする割合が 42.1%と最も大きかった。次いで、「ハローワークに求人を出した」の割合が大きかった。

図表 62 現在活動しているピアサポーターを採用する際に利用した募集方法（複数回答）

	件数	割合
事業所の掲示板やHP、SNS等に応募条件を掲載した	1	5.3%
官公庁の公報物やHPに求人情報を掲載した	1	5.3%
ハローワークに求人を出した	7	36.8%
障害者団体の広報誌やHPに求人情報を掲載した	1	5.3%
自事業所の既に雇用している他のピアサポーターから紹介・提案された	8	42.1%
自事業所の5以外の職員から紹介・提案された	4	21.1%
自事業所以外の他の障害福祉サービス事業者や医療機関等の関係者から紹介された	5	26.3%
事業所の利用者であり本人がピアサポーターとして活動することを希望した	11	57.9%
その他	2	10.5%
わからない	0	0.0%
無回答	1	5.3%

事業所数 (N=) 24

ウ. ピアサポーターの育成（外部研修受講状況）

ピアサポーターの育成（外部研修受講状況）は、「勤務時間扱いで受講できる研修がある」とする回答が 84.2%と最も大きかった。

図表 63 現在従事しているピアサポーターが法人負担で受講できる研修の有無

	件数	割合
勤務時間扱いで受講できる研修がある	16	84.2%
勤務時間扱いで受講できないが、勤務時間外に受講することができる研修がある	2	10.5%
法人負担で受講できる研修はない	0	0.0%
無回答	1	5.3%

事業所数 (N=) 24

③ピアサポーターの活動内容

ア. ピアサポーターの活動内容

次に、ピアサポーターの活動内容について、次の視点で活動内容の整理を行った。

	業務の分類	業務例
事業所内での仕事	① 個別相談・支援（対面）	個別支援・プログラム中の作業、自由時間に相談にのる
	② 個別相談・支援（電話・メールなど）	電話での利用者や家族の個別の相談支援に応じる
	③ 集団への支援	調理・スポーツ等の一般的なプログラム、作業場面での集団への支援、家族教室
	④ 当事者主体の集団活動・ミーティングの進行や補助	自助グループのミーティング、ピアカウンセリング、WRAP、当事者研究など
	⑤ ケア会議（利用者同席）	利用者同席のケア会議
	⑥ スタッフ同士のミーティング（利用者不在）	本人不在のケア会議、家族のみのケア会議、スタッフ同士の申し送り、ミーティングなど
	⑦ スーパービジョン・コンサルテーション	上司・リーダーとの業務等に関する面談 など 後輩や同僚への業務等に関する助言など
	⑧ 支援に関する記録	支援に関する記録や日報の作成 など
	⑨ 事務・雑用	事務的な面での電話対応、掃除 など
事業所外での仕事	⑩ 個別相談・支援	利用者宅に訪問して個別で話をする事、期間外の喫茶店や施設等と一緒にいき相談にのること
	⑪ 集団への支援	他機関でのプログラム、集団で合同面接会に行くなど
	⑫ 当事者主体の集団活動・ミーティングの進行や補助	事業所外で行うピアカウンセリング、WRAP、当事者研究など
	⑬ 他機関との連携	病院や市役所等への付き添いなど
	⑭ スーパービジョン・コンサルテーション	事業所外の上司や先輩などから助言を得ること 後輩や同僚への業務等に関する助言など
	⑮ 地域生活に関する啓発活動の企画・運営・参加	病院や施設での講演、茶話会、見学会 など

ピアサポーターの業務内容をみると、正職員であるピアサポーターは事業所内での仕事をおおむね一通り行っている。事業所外の仕事についても同様である。正職員以外のピアサポーターの仕事も、実施割合は正職員と比べ小さいものの、正職員と同様に幅広く業務を行っている。

また、今回の調査結果からだけではピアサポーターだけが行っている仕事を見出すことはできなかった。

図表 64 ピアサポーターの業務内容（複数回答）

対象	業務内容	①正職員		②正職員以外		③有償ボランティア	
		件数	割合	件数	割合	件数	割合
事業所内での仕事	①個別相談・支援（対面）	12	85.7%	14	87.5%	1	50.0%
	②個別相談・支援（電話・メールなど）	12	85.7%	14	87.5%	0	0.0%
	③集団への支援	11	78.6%	10	62.5%	1	50.0%
	④当事者主体の集団活動・ミーティングの進行や補助	12	85.7%	14	87.5%	2	100.0%
	⑤ケア会議（利用者同席）	12	85.7%	12	75.0%	1	50.0%
	⑥スタッフ同士のミーティング（利用者不在）	12	85.7%	11	68.8%	0	0.0%
	⑦スーパーヴィジョン・コンサルテーション	10	71.4%	10	62.5%	0	0.0%
	⑧支援に関する記録	12	85.7%	12	75.0%	0	0.0%
	⑨事務・雑用	13	92.9%	12	75.0%	1	50.0%
事業所外での仕事	⑩個別相談・支援	12	85.7%	13	81.3%	1	50.0%
	⑪集団への支援	10	71.4%	12	75.0%	1	50.0%
	⑫当事者主体の集団活動・ミーティングの進行や補助	11	78.6%	13	81.3%	2	100.0%
	⑬他機関との連携	13	92.9%	10	62.5%	0	0.0%
	⑭スーパーヴィジョン・コンサルテーション	12	85.7%	10	62.5%	1	50.0%
	⑮地域生活に関する啓発活動の企画・運営・参加	13	92.9%	11	68.8%	2	100.0%
	無回答	1	7.1%	2	12.5%	0	0.0%
事業所数（N=）		14		16		2	

イ. ピアサポーターの活動に対する期待と効果

次に以下の①から⑭の各項目を用い、利用者に与える効果と期待について、期待度合い（まったく期待していない、期待していない、どちらともいえない、期待している、とても期待している）の5段階尺度とし、とても期待しているとの回答を5点満点として換算）、効果度合い（まったく効果はない、効果はない、どちらともいえない、効果がある、とても効果がある）の5段階尺度とし、とても効果があるとの回答を5点満点として換算）を算出して、それぞれの平均値を算出した。

期待度合いについてみると、事業所がピアサポーターに期待する項目としては、「⑥経験者ならでの、生活の知恵を伝えられる」が最も値が高く、事業所が最も期待している項目ということが分かる。その他の項目についても、おおむね 4.0 を超えており、事業所が期待している項目ということが分かる。なお、「④専門職と利用者を媒介することで、専門職と利用者のコミュニケーションが促進される」については他項目に比べ期待度が低い結果であった。

一方、効果の度合いについてみると、「⑥経験者ならではの、生活の知恵を伝えられる」の値が高く、期待される項目ということが分かる。その他の項目についても、値が高く、いずれの項目についても、効果があるとの回答が得られた。

図表 65 ピアサポーターの支援が利用者に与えるプラスの効果として期待、効果

平均値	事業所数 (N=36)	期待度合い	効果の度合い
	①利用者の具体的な生活像が見えやすくなる	4.1	4.1
	②利用者の不安・孤独が解消される	4.3	4.2
	③障害特性にあった福祉サービス等の活用の仕方を提案できる	4.5	4.2
	④専門職と利用者を媒介することで、専門職と利用者のコミュニケーションが促進される	3.8	3.8
	⑤経験者ならではの、インフォーマルな資源の活用方法を伝えられる	4.5	4.4
	⑥経験者ならではの、生活の知恵を伝えられる	4.6	4.6
	⑦経験者ならではの、気持ちにより添った言葉を掛けることができる	4.4	4.3
	⑧利用者にとって貴重なモデルとなる	4.4	4.3
	⑨利用者の意思表示を促進できる	4.1	4.1
	⑩将来に希望が持てるようになる	4.1	4.1
	⑪（たとえば、退院・退所や就労などの自立生活に関する）目標への意欲が向上する	4.2	4.2
	⑫活動している仲間を知り、利用者が夢や希望を語るようになる	4.3	4.1
	⑬経験者の助言を求めている利用者のニーズを満たすことができる	4.1	4.1
	⑭専門職への不信感がある利用者とも信頼関係が築きやすくなる	4.2	3.9

次に以下の①から⑪の各項目を用い、職員に与える効果と期待について、同様の方法で、それぞれの平均値を算出した。

期待度合いについてみると、事業所がピアサポーターに期待する項目としては、いずれの項目についても 4.0 前後であり、おおむねすべての項目について期待されていることが分かる。一方、効果の度合いについても同様に、いずれの項目についても効果があるとの回答が得られた。

図表 66 ピアサポーターの支援が事業所の他の職員に与えるプラスの効果、期待

平均値	事業所数 (N=36)	期待 度合 い	効果 の度 合い
①	障害特性への理解が深まる	4.4	4.3
②	利用者の幅広い情報収集ができるようになる	4.1	4.0
③	利用者のニーズを把握しやすくなる	4.3	4.2
④	本人を中心とした支援が浸透する	4.5	4.4
⑤	自立生活を送る障害者を具体的に知ることが出来る	4.4	4.4
⑥	障害者である同僚がいることで、利用者の自立や回復を想像出来るようになる	4.3	4.2
⑦	障害者である同僚と一緒に働くことで、より深く障害者を理解するようになる	4.5	4.3
⑧	障害者である同僚と一緒に働くことで、より深く障害者を尊重するようになる	4.2	4.1
⑨	障害者である同僚と一緒に働くことで、障害者の可能性を信じられるようになる	4.1	3.9
⑩	障害者である同僚と一緒に働くことで、障害者の挑戦を後押しするような職場の雰囲気形成されるようになる	4.3	4.0
⑪	適切な対応をすれば回復することがわかり、仕事のやりがいにつながる	3.8	3.8

③ピアサポーターの今後

ア. ピアサポーターの採用方針

ピアサポーターについては、全ての事業所で、「現在の活動範囲を維持する」か、「広げていきたい」と考えており、また、正職員、正職員以外、有償ボランティアのいずれの形態であっても、「現状維持」または「増やしたい」との回答であった。

図表 67 今後のピアサポーターの活動範囲に対する意向

	件数	割合
現在活動しておらず、今後も活動してもらわない予定はない	0	0.0%
現在活動していないが、今後は何らかの活動をしてもらいたい	0	0.0%
現在活動しているが、今後、活動範囲を限定していきたい	0	0.0%
現在活動しており、今後も現在の活動範囲を維持していきたい	9	37.5%
現在活動しており、今後は活動範囲を広げていきたい	13	54.2%
無回答	2	8.3%

回答事業所数 (N=)

24

図表 68 今後ピアサポーターをどのように従事してもらおう予定か

	正職員		正職員以外		有償ボランティア	
	件数	割合	件数	割合	件数	割合
増やしたい	14	58.3%	16	66.7%	8	33.3%
現状維持	5	20.8%	4	16.7%	7	29.2%
減らしたい	0	0.0%	0	0.0%	1	4.2%
無回答	5	20.8%	3	12.5%	7	29.2%

回答事業所数 (N=) 24

イ. ピアサポーターの活躍のために今後必要と考えられること

ピアサポーターの活躍について、「ピアサポーターに関する一般社会の理解が広がること」、「ピアサポーターに関する事業所職員の理解が広がること」、「ピアサポーターの活動に関する報酬上の評価があること」の各項目が概ね4分の1の回答を占めており、時宜ピアサポーターを推進するうえで、重要であることが分かった。

図表 69 ピアサポーターの活動を推進するにあたり必要と考えられる事項（複数回答）

	件数	割合
ピアサポーターに関する事業所職員の理解が広がること	3	12.5%
ピアサポーターに関する一般社会の理解が広がること	8	33.3%
ピアサポーターに関する自治体の理解が広がること	2	8.3%
ピアサポーターの活動に関する報酬上の評価があること	7	29.2%
20時間未満の雇用が障害者雇用者数としてカウントできること	0	0.0%
その他	1	4.2%
わからない	0	0.0%
無回答	3	12.5%

回答事業所数 (N=)

24

2. ピアサポーター個人調査

続いて、ピアサポーター個人の調査結果について記載する。

①回答者属性

ア. 年齢層、性別、障害種別

年齢別にみると40歳代が最も多く、次いで50歳代、30歳代が多かった。また、性別では男性の方がやや多い。

図表 70 年齢

	件数	割合
10歳代	0	0.0%
20歳代	4	7.4%
30歳代	10	18.5%
40歳代	18	33.3%
50歳代	14	25.9%
60歳以上	8	14.8%
無回答	0	0.0%

回答者数 (N=) 54

性別

	件数	割合
男性	30	55.6%
女性	24	44.4%
無回答	0	0.0%

回答者数 (N=) 54

主たる障害では、身体障害が81.5%と最も割合が最も大きかった。所持している手帳も、身体障害者手帳が、77.8%と最も割合が大きかった。また等級は1級の割合が最も大きかった。

図表 71 主たる障害

	件数	割合
身体障害	44	81.5%
知的障害	0	0.0%
精神障害	7	13.0%
難病	2	3.7%
発達障害	0	0.0%
高次脳機能障害	0	0.0%
無回答	1	1.9%

回答者数 (N=) 54

図表 72 所持している手帳と等級

	件数	割合
いずれの手帳も持っていない	2	3.7%
身体障害者手帳	42	77.8%
療育手帳	0	0.0%
精神保健福祉手帳	5	9.3%
無回答	4	7.4%

回答者数 (N=) 54

図表 73 身体障害者手帳

	件数	割合
1級	36	85.7%
2級	2	4.8%
3級	0	0.0%
4級	0	0.0%
5級	0	0.0%
6級	1	2.4%
7級	0	0.0%
無回答	2	4.8%

身体障害者手帳を所持している
と答えた回答者数 42
(N=)

精神保健福祉手帳

	件数	割合
1級	0	0.0%
2級	2	40.0%
3級	3	60.0%
無回答	0	0.0%

精神保健福祉手帳を所持し
ていると答えた回答者数 5
(N=)

障害支援区分の認定状況をみると、51.9%が認定を受けており、区分6の割合が最も大きかった。

図表 74 障害支援区分

	件数	割合
障害支援区分認定を受けていない	9	16.7%
障害支援区分認定を受けている	28	51.9%
無回答	17	31.5%

回答者数 (N=) 54

	件数	割合
非該当	0	0.0%
区分1	0	0.0%
区分2	1	3.6%
区分3	2	7.1%
区分4	5	17.9%
区分5	3	10.7%
区分6	16	57.1%
無回答	1	3.6%

回答者数 (N=) 28

イ. 経済状況等

生活保護については、「受給したことはない」との回答割合が77.8%であった。

図表 75 生活保護受給の有無

	件数	割合
受給したことはない	42	77.8%
過去、受給していたが、今は受給していない	8	14.8%
現在、受給している	4	7.4%
無回答	0	0.0%

回答者数 (N=) 54

また、デイケアや訪問看護など、通所（通院）や訪問による医療サービス利用経験の有無については、「現在、利用している」の回答割合が、50.0%と最も多く、次いで、「利用したことがない」との回答で33.3%であった。病院への入院歴を見ると、回答者の51.9%が「過去、入院していたが、今は入院していない」との回答であった。

図表 76 デイケアや訪問看護など、通所（通院）や訪問による医療サービス利用経験の有無

	件数	割合
利用したことはない	18	33.3%
過去、利用していたが、今は利用していない	9	16.7%
現在、利用している	27	50.0%
無回答	0	0.0%
回答者数 (N=)	54	

図表 77 病院の入院歴の有無

	件数	割合
入院したことはない	26	48.1%
過去、入院していたが、今は入院していない	28	51.9%
現在、入院している	0	0.0%
無回答	0	0.0%
回答者数 (N=)	54	

ウ. 過去の経験

「ピアサポーターからの支援を受けたことがある」との回答割合は、79.6%であり、「当事者同士の支援活動に参加した経験がある」と回答した割合は98.1%であった。

図表 78 ピアサポーターからの支援を受けた経験の有無、当事者同士支援活動に参加した経験の有無

	ピアサポーターからの支援を受けた経験		当事者同士支援活動に参加した経験	
	件数	割合	件数	割合
ない	11	20.4%	1	1.9%
ある	43	79.6%	53	98.1%
無回答	0	0.0%	0	0.0%
回答者数 (N=)	54		54	

「サービス管理責任者研修の受講経験がある」とする回答割合は 20.4%であり、「相談支援従事者養成研修の受講経験がある」と回答した割合は 59.3%であった。

図表 79 サービス管理責任者研修の受講の有無 相談支援従事者養成研修の受講の有無

	サービス管理責任者研修の受講		相談支援従事者養成研修の受講	
	件数	割合	件数	割合
ない	42	77.8%	20	37.0%
ある	11	20.4%	32	59.3%
無回答	1	1.9%	2	3.7%
回答者数 (N=)	54		54	

エ. 障害福祉サービス等の利用状況

障害福祉サービス等の利用経験を確認すると、「現在、利用している」と回答する者はいなかった。

図表 80 ピアサポーターになる前に障害福祉サービス等を利用した経験の有無

	件数	割合
利用したことはない	13	24.1%
利用したことがあるが、現在利用していない	5	9.3%
現在、利用している	0	0.0%
無回答	1	1.9%

回答者数 (N=)

54

図表 81 利用したことがあるが、現在利用していないサービス（複数回答）

	利用したことがあるが、現在利用していないサービス	
	件数	割合
居宅介護	0	0.0%
重度訪問介護	1	20.0%
同行援護	0	0.0%
行動援護	0	0.0%
重度障害者等包括支援	0	0.0%
短期入所	0	0.0%
療養介護	0	0.0%
生活介護	1	20.0%
施設入所支援	0	0.0%
自立生活援助	0	0.0%
共同生活援助	0	0.0%
自立訓練（機能訓練）	1	20.0%
自立訓練（生活訓練）	0	0.0%
就労移行支援	1	20.0%
就労継続支援（A型）	0	0.0%
就労継続支援（B型）	2	40.0%
就労定着支援	1	20.0%
特定相談支援	0	0.0%
一般相談支援（地域移行）	0	0.0%
一般相談支援（地域定着）	0	0.0%
地域活動支援センター	1	20.0%
その他	1	20.0%
無回答	0	0.0%
無効回答	0	0.0%
n=	5	

オ. ピアサポーターの活動している障害福祉等サービスの種類

ピアサポーターが活動している障害福祉サービス等の事業所は、重度訪問介護、特定相談支援、一般相談支援（地域移行、地域定着）の割合が大きかった。

図表 82 活動している事業所が提供する障害福祉サービス等の種類（複数回答）

	件数	割合
居宅介護	25	46.3%
重度訪問介護	31	57.4%
同行援護	19	35.2%
行動援護	7	13.0%
重度障害者等包括支援	2	3.7%
短期入所	2	3.7%
療養介護	0	0.0%
生活介護	14	25.9%
施設入所支援	0	0.0%
自立生活援助	5	9.3%
共同生活援助	3	5.6%
自立訓練（機能訓練）	0	0.0%
自立訓練（生活訓練）	0	0.0%
就労移行支援	2	3.7%
就労継続支援（A型）	0	0.0%
就労継続支援（B型）	8	14.8%
就労定着支援	0	0.0%
特定相談支援	27	50.0%
一般相談支援（地域移行）	24	44.4%
一般相談支援（地域定着）	20	37.0%
地域活動支援センター	4	7.4%
その他	7	13.0%
無回答	4	7.4%

回答者数 (N=)

54

カ. 保有資格

保有資格については、以下の通りであった。

図表 83 保有している医療・福祉系の資格（複数回答） 回答が0の選択肢は割愛

	件数	割合
介護福祉士	2	3.7%
社会福祉士	2	3.7%
精神保健福祉士	2	3.7%
介護支援専門員	2	3.7%
看護師・准看護師	1	1.9%
居宅介護従事者等のヘルパーの資格	2	3.7%
その他	11	20.4%
無回答	27	50.0%

回答者数 (N=)

54

キ. 事業所内での役職

事業所内での役職をみると、「一般職」の割合が最も多く42.6%であった。また、今の事業所での活動形態としては、「正職員」の割合が48.1%であり、最も大きかった。

図表 84 事業所内での役職

	件数	割合
管理監督職（施設長等）	12	22.2%
指導層（主任等）	3	5.6%
一般職	23	42.6%
1～3以外	12	22.2%
無回答	4	7.4%

回答者数 (N=)

54

図表 85 今の事業所での活動形態

	件数	割合
正職員	26	48.1%
正職員以外	22	40.7%
有償ボランティア	2	3.7%
無回答	4	7.4%

回答者数 (N=)

71

図表 86 今の事業所での活動開始時期

	件数	割合		件数	割合
平成 13 年度から	1	1.9%	平成 24 年度から	3	5.6%
平成 15 年度から	0	0.0%	平成 25 年度から	6	11.1%
平成 18 年度から	0	0.0%	平成 26 年度から	0	0.0%
平成 20 年度から	1	1.9%	平成 27 年度から	5	9.3%
平成 21 年度から	2	3.7%	平成 28 年度から	3	5.6%
平成 22 年度から	1	1.9%	平成 29 年度から	2	3.7%
平成 23 年度から	3	5.6%	平成 30 年度から	3	5.6%
無回答	6	11.1%			

回答者数 (N=) 54

勤務日数と勤務時間のそれぞれの平均値を見ると、平均 15.5 日、106.4 時間の勤務であった。ただし、勤務日数および勤務時間は人により違いがあり、ばらつきは大きい。

図表 87 ピアサポート活動以外の業務も含めた勤務日数と勤務時間

	平均値	中央値	最大値
勤務日数	15.5 日	18 日	24 日
勤務時間	106.4h	130h	200h

勤務日数	件数	割合	勤務時間	件数	割合
0～2 日	1	1.9%	20h 未満	2	3.7%
3～5 日	2	3.7%	20h 以上 40h 未満	3	5.6%
6～8 日	5	9.3%	40h 以上 60h 未満	6	11.1%
9～11 日	2	3.7%	60h 以上 80h 未満	5	9.3%
12～14 日	7	13.0%	80h 以上 100h 未満	2	3.7%
15～17 日	3	5.6%	100h 以上 120h 未満	2	3.7%
18～20 日	13	24.1%	120h 以上 140h 未満	6	11.1%
21～23 日	9	16.7%	140h 以上 160h 未満	9	16.7%
24 日以上	1	1.9%	160h 以上 180h 未満	7	13.0%
無回答	11	20.4%	180h 以上	1	1.9%

回答者数 (N=) 54

回答者数 (N=) 54

ク. 支援状況

支援対象として障害の種類は「精神障害」の割合が最も大きく、72.2%であった。

図表 88 支援対象としている方の中で、最も多い障害の種類 回答が 0 の選択肢を除く

	件数	割合
身体障害	39	72.2%
知的障害	2	3.7%
精神障害	5	9.3%
無回答	2	2.8%

回答者数 (N=)

71

②ピアサポート活動

ア. ピアサポーターの活動状況

ピアサポーターとしての勤務日数の平均値を見ると 10.6 日、勤務時間の平均値は 61.2 時間であった。先述の勤務時間全体と比較すると、労働時間のほとんどがピアサポーターとしての活動としてとらえることができる。なお、勤務時間は人によりばらつきが大きかった。

図表 89 ピアサポート活動の業務も含めた勤務日数と勤務時間

	平均値	中央値	最大値
勤務日数	10.6 日	10 日	22 日
勤務時間	61.2h	45h	168h

勤務日数	件数	割合	勤務時間	件数	割合
0～2日	7	13.0%	20h 未満	9	16.7%
3～5日	6	11.1%	20h 以上 40h 未満	12	22.2%
6～8日	9	16.7%	40h 以上 60h 未満	8	14.8%
9～11日	3	5.6%	60h 以上 80h 未満	3	5.6%
12～14日	3	5.6%	80h 以上 100h 未満	1	1.9%
15～17日	9	16.7%	100h 以上 120h 未満	4	7.4%
18～20日	5	9.3%	120h 以上 140h 未満	3	5.6%
21～23日	4	7.4%	140h 以上 160h 未満	0	0.0%
24日以上	0	0.0%	160h 以上 180h 未満	6	11.1%
無回答	8	14.8%	180h 以上	0	0.0%
回答者数 (N=)	54		無回答	8	14.8%

回答者数 (N=) 54

賃金及び謝礼金の平均値は以下のとおりである。有償ボランティアの場合は、月 20 万円以上収入のある人が最も多かった。ただし、無回答の割合も回答も大きいため、留意が必要である。

図表 90 11月の賃金、謝礼金

	平均値	中央値	最大値
賃金額	137,553	110,000	362,200

	件数	割合
2万円未満	8	14.8%
2万円以上4万円未満	3	5.6%
4万円以上6万円未満	1	1.9%
6万円以上8万円未満	2	3.7%
8万円以上10万円未満	3	5.6%
10万円以上12万円未満	2	3.7%
12万円以上14万円未満	2	3.7%
14万円以上16万円未満	2	3.7%
16万円以上18万円未満	2	3.7%
18万円以上20万円未満	0	0.0%
20万円以上	13	24.1%
無回答	16	29.6%
無効回答	0	0.0%

回答者数 (N=)

54

イ. ピアサポーターの活動のきっかけ

ピアサポーターの募集を知ったきっかけは、「自事業所のピアサポーターからの紹介」が33.3%と最も回答割合が大きかった。これらのことから、自事業所の職員等から紹介されてピアサポーターの活動を知るきっかけが多いという結果であった。この他、「主治医の進め」、「自分から電話した」、「知人等の紹介」などの自由記述での回答があった。

図表 91 ピアサポーターの募集を知ったきっかけ

	件数	割合
事業所の掲示板、HP、SNS等の求人を見た	4	7.4%
官公庁の公報物やHPの求人を見た	0	0.0%
ハローワークの求人を見た	3	5.6%
障害者団体の広報誌やHPの求人を見た	4	7.4%
自事業所のピアサポーターからの紹介	18	33.3%
上記の自事業所職員からの紹介（声掛け）	11	20.4%
自事業所以外の他事業所や医療機関等の職員から紹介	1	1.9%
その他	11	20.4%
無回答	6	11.1%

回答者数 (N=)

54

ウ. ピアサポーターの業務内容

ピアサポーターがほぼ毎日行う業務としては、「支援に関する記録」、「事務・雑用」、「スタッフ同士のミーティング」の割合が大きかった。一方、「ケア会議（利用者同席）」、事業所外の仕事としての「個別相談・支援」、「集団への支援」、「他機関との連携」、「スーパーヴィジョン・コンサルテーション」がほとんど行っていないとの回答であった。

図表 92 業務を行う頻度、役割として期待されている業務、利用者にとっての意義（各項目 n=71）

	(割合)	ほとんど 行っていない	年に 数回	月に 数回	週に 数回	ほぼ 毎日	無回 答
事業所内での仕事	①個別相談・支援（対面）	9.3%	11.1%	29.6%	33.3%	13.0%	3.7%
	②個別相談・支援（電話・メールなど）	14.8%	13.0%	20.4%	24.1%	25.9%	1.9%
	③集団への支援	27.8%	44.4%	16.7%	5.6%	0.0%	5.6%
	④当事者主体の集団活動・ミーティングの進行や補助	7.4%	33.3%	38.9%	16.7%	0.0%	3.7%
	⑤ケア会議（利用者同席）	20.4%	38.9%	27.8%	5.6%	0.0%	7.4%
	⑥スタッフ同士のミーティング（利用者不在）	14.8%	9.3%	31.5%	29.6%	7.4%	7.4%
	⑦スーパーヴィジョン・コンサルテーション	14.8%	24.1%	29.6%	22.2%	3.7%	5.6%
	⑧支援に関する記録	11.1%	7.4%	24.1%	25.9%	27.8%	3.7%
	⑨事務・雑用	3.7%	3.7%	13.0%	33.3%	40.7%	5.6%
事業所外での仕事	⑩個別相談・支援	29.6%	11.1%	38.9%	14.8%	0.0%	5.6%
	⑪集団への支援	35.2%	48.1%	7.4%	1.9%	0.0%	7.4%
	⑫当事者主体の集団活動・ミーティングの進行や補助	27.8%	48.1%	14.8%	5.6%	0.0%	3.7%
	⑬他機関との連携	31.5%	37.0%	16.7%	9.3%	0.0%	5.6%
	⑭スーパーヴィジョン・コンサルテーション	37.0%	29.6%	20.4%	3.7%	1.9%	7.4%
⑮地域生活に関する啓発活動の企画・運営・参加	20.4%	48.1%	24.1%	3.7%	0.0%	3.7%	

次に以下の①から⑮の各項目を用い、利用者に与える効果と期待について、期待度合い（まったく期待していない、期待していない、どちらともいえない、期待している、とても期待している）の5段階尺度とし、とても期待しているとの回答を5点満点として換算）、効果度合い（まったく効果はない、効果はない、どちらともいえない、効果がある、とても効果がある）の5段階尺度とし、とても効果があるとの回答を5点満点として換算）を算出して、それぞれの平均値を算出した。

期待度合いについてみると、事業所がピアサポーターに期待する項目としては、事業所内での仕事として、おおむね各項目について期待されているとの結果であった。特に「②個別

相談・支援（電話・メールなど）」への期待が最も割合として大きい。また、事業所外での「⑬集団への支援」は比較的割合が低い結果であった。

一方、効果の度合いについてみると、全体として効果があるとの回答結果であった。また、その他の業務もさまざま行われており、参考に掲載する。

図表 93 期待度合いと効果の度合いの平均値（6 わからないは除く）

	業務内容	期待度合い	効果（意義）の度合い
事業所内での仕事	①個別相談・支援（対面）	3.9	4.1
	②個別相談・支援（電話・メールなど）	4.0	4.1
	③集団への支援	3.6	3.9
	④当事者主体の集団活動・ミーティングの進行や補助	3.9	4.0
	⑤ケア会議（利用者同席）	3.9	4.0
	⑥スタッフ同士のミーティング（利用者不在）	3.8	3.9
	⑦スーパーヴィジョン・コンサルテーション	3.8	3.8
	⑧支援に関する記録	3.8	3.8
	⑨事務・雑用	3.7	3.6
事業所外での仕事	⑩個別相談・支援	3.8	4.0
	⑪集団への支援	3.5	3.7
	⑫当事者主体の集団活動・ミーティングの進行や補助	3.8	3.8
	⑬他機関との連携	3.5	3.9
	⑭スーパーヴィジョン・コンサルテーション	3.7	3.7
	⑮地域生活に関する啓発活動の企画・運営・参加	3.7	3.8

ピアサポーターへの期待

(割合) n=71		全く ない	ない	どち らと もい えな い	して いる	とて もし てい る	わか らな い	無回 答
事業所内での仕事	①個別相談・支援（対面）	1.9%	1.9%	16.7%	37.0%	20.4%	14.8%	7.4%
	②個別相談・支援（電話・メールなど）	1.9%	0.0%	18.5%	37.0%	20.4%	14.8%	7.4%
	③集団への支援	3.7%	3.7%	24.1%	31.5%	14.8%	14.8%	7.4%
	④当事者主体の集団活動・ミーティングの進行や補助	0.0%	1.9%	22.2%	37.0%	18.5%	11.1%	9.3%
	⑤ケア会議（利用者同席）	0.0%	0.0%	22.2%	33.3%	13.0%	18.5%	13.0%
	⑥スタッフ同士のミーティング（利用者不在）	0.0%	1.9%	22.2%	31.5%	14.8%	16.7%	13.0%
	⑦スーパーヴィジョン・コンサルテーション	0.0%	1.9%	25.9%	35.2%	11.1%	16.7%	9.3%
	⑧支援に関する記録	0.0%	5.6%	25.9%	25.9%	24.1%	11.1%	7.4%
	⑨事務・雑用	1.9%	3.7%	22.2%	35.2%	14.8%	13.0%	9.3%
事業所外での仕事	⑩個別相談・支援	0.0%	3.7%	20.4%	35.2%	14.8%	14.8%	11.1%
	⑪集団への支援	3.7%	5.6%	18.5%	29.6%	9.3%	18.5%	14.8%
	⑫当事者主体の集団活動・ミーティングの進行や補助	3.7%	1.9%	16.7%	33.3%	14.8%	16.7%	13.0%
	⑬他機関との連携	3.7%	3.7%	25.9%	29.6%	9.3%	14.8%	13.0%
	⑭スーパーヴィジョン・コンサルテーション	3.7%	0.0%	24.1%	27.8%	14.8%	16.7%	13.0%
	⑮地域生活に関する啓発活動の企画・運営・参加	1.9%	1.9%	24.1%	31.5%	11.1%	18.5%	11.1%

利用者にとっての意義

	(割合) n=71	全く ない	ない	どちら ともい えない	して いる	とて もして いる	わか らない	無回 答
事業所内での仕事	①個別相談・支援（対面）	0.0%	0.0%	16.7%	40.7%	24.1%	9.3%	9.3%
	②個別相談・支援（電話・メールなど）	0.0%	0.0%	14.8%	38.9%	25.9%	13.0%	7.4%
	③集団への支援	1.9%	0.0%	20.4%	37.0%	16.7%	13.0%	11.1%
	④当事者主体の集団活動・ミーティングの進行や補助	0.0%	0.0%	22.2%	35.2%	18.5%	13.0%	11.1%
	⑤ケア会議（利用者同席）	0.0%	0.0%	14.8%	35.2%	13.0%	20.4%	16.7%
	⑥スタッフ同士のミーティング（利用者不在）	0.0%	0.0%	18.5%	37.0%	13.0%	16.7%	14.8%
	⑦スーパーヴィジョン・コンサルテーション	0.0%	0.0%	27.8%	37.0%	11.1%	11.1%	13.0%
	⑧支援に関する記録	0.0%	0.0%	22.2%	38.9%	11.1%	16.7%	11.1%
	⑨事務・雑用	1.9%	1.9%	29.6%	35.2%	9.3%	9.3%	13.0%
事業所外での仕事	⑩個別相談・支援	0.0%	0.0%	20.4%	33.3%	24.1%	9.3%	13.0%
	⑪集団への支援	3.7%	1.9%	18.5%	31.5%	13.0%	13.0%	18.5%
	⑫当事者主体の集団活動・ミーティングの進行や補助	3.7%	0.0%	20.4%	33.3%	14.8%	13.0%	14.8%
	⑬他機関との連携	1.9%	0.0%	22.2%	33.3%	16.7%	9.3%	16.7%
	⑭スーパーヴィジョン・コンサルテーション	1.9%	1.9%	25.9%	31.5%	13.0%	11.1%	14.8%
	⑮地域生活に関する啓発活動の企画・運営・参加	1.9%	1.9%	18.5%	38.9%	14.8%	11.1%	13.0%

エ. ピアサポーターへの期待と効果

次に以下の①から⑭の各項目を用い、利用者に与える効果と期待について、期待度合い（まったく期待していない、期待していない、どちらともいえない、期待している、とても期待している）の5段階尺度とし、とても期待しているとの回答を5点満点として換算）、効果度合い（まったく効果はない、効果はない、どちらともいえない、効果がある、とても効果がある）の5段階尺度とし、とても効果があるとの回答を5点満点として換算）を算出して、それぞれの平均値を算出した。

期待度合いについてみると、ほぼ全体的に期待されているとの結果であり、一定の効果もあったとの結果であった。項目ごとに大きな違いは確認できなかった。

図表 94 ピアサポーターの支援が利用者に与えるプラスの効果の期待度、実際の効果

	期待度 合い	効果の 度合い
①利用者の具体的な生活像が見えやすくなる	4.0	3.9
②利用者の不安・孤独が解消される	4.1	3.9
③障害特性にあった福祉サービス等の活用の仕方を提案できる	4.1	4.0
④専門職と利用者を媒介することで、専門職と利用者のコミュニケーションが促進される	3.9	3.8
⑤経験者ならではの、インフォーマルな資源の活用方法を伝えられる	4.2	4.1
⑥経験者ならではの、生活の知恵を伝えられる	4.3	4.2
⑦経験者ならではの、気持ちにより添った言葉を掛けることができる	4.2	4.0
⑧利用者にとって貴重なモデルとなる	4.2	4.1
⑨利用者の意思表明を促進できる	4.1	3.9
⑩活動している仲間を知り、利用者が夢や希望を語るようになる	4.0	3.8
⑪（たとえば、退院・退所や就労などの自立生活に関する）目標への意欲が向上する	4.0	3.8
⑫将来に希望が持てるようになる	4.1	3.9
⑬経験者の助言を求めている利用者のニーズを満たすことができる	3.9	3.8
⑭専門職への不信感がある利用者とも信頼関係が築きやすくなる	3.9	3.8

次に以下の①から⑪の各項目を用い、職員に与える効果と期待について、同様の方法で、それぞれの平均値を算出した。

期待度合いについてみると、事業所がピアサポーターに期待する項目としては、いずれの項目についても 4.0 前後であり、おおむねすべての項目について期待されていると解釈することができた。一方、効果の度合いについても同様に、いずれの項目についても効果があるとの回答が得られた。

図表 95 ピアサポーターの支援が他の職員に与えるプラスの効果の期待度、実際の効果

	期待度 合い	効果の 度合い
①障害特性への理解が深まる	4.2	4.1
②利用者の幅広い情報収集ができるようになる	4.0	3.9
③利用者のニーズを把握しやすくなる	4.0	3.9
④本人を中心とした支援が浸透する	4.2	4.1
⑤自立生活を送る障害者を具体的に知ることが出来る	4.3	4.2
⑥障害者である同僚がいることで、利用者の自立や回復を想像出来るようになる	4.1	4.1
⑦障害者である同僚と一緒に働くことで、より深く障害者を理解するようになる	4.3	4.2
⑧障害者である同僚と一緒に働くことで、より深く障害者を尊重するようになる	4.1	4.0
⑨障害者である同僚と一緒に働くことで、障害者の可能性を信じられるようになる	4.0	3.9
⑩障害者である同僚と一緒に働くことで、障害者の挑戦を後押しするような職場の雰囲気が形成されるようになる	4.0	3.8
⑪適切な対応をすれば回復することがわかり、仕事のやりがいにつながる	3.8	3.8

③今後のピアサポート活動について

ア. スキルアップについて

ピアサポーターのスキルアップの方策として、「業務外で外部研修を受講している」の割合が最も大きく、55.6%であった。次いで、「上司や同僚から業務の中で都度、指導や助言を受けている」が50.0%と多かった。なお、「特に何もしていない」とするのは、5.6%程度であり、多くのピアサポーターが内外の研修に参加している状況が明らかになった。

図表 96 スキル向上のための方策

	件数	割合
特に何もしていない	3	5.6%
上司や同僚から定期的な指導や助言を受けている	17	31.5%
上司や同僚から業務の中で都度、指導や助言を受けている	27	50.0%
業務外で研修会や書籍等により学習している	25	46.3%
業務として法人内で実施する研修を受講している	16	29.6%
業務として外部研修を受講している	30	55.6%
その他	3	5.6%
いずれにも無回答	3	5.6%

回答者数 (N=)

54

また、周囲にアドバイスをしてくれる人がいるかという問いに対して、77.8%が「いる」と回答している。それが誰かという問いに対しては、「同僚・上司のピアサポーター」が最も割合が大きく76.2%であり、「事業所外のピアサポーター」が59.5%であった。

図表 97 ピアサポート活動にアドバイスしてくれる人の有無

	件数	割合
いない	3	5.6%
いる	42	77.8%
無回答	9	16.7%

回答者数 (N=)

54

図表 98 いる場合どんな人か

	件数	割合
同僚・上司のピアサポーター	32	76.2%
事業所外のピアサポーター	25	59.5%
ピアサポーター以外の同僚・上司	16	38.1%
事業所外のピアサポーター以外の職員	10	23.8%
その他	1	2.4%
いずれにも無回答	0	0.0%

アドバイスしてくれる人がいると答えた回答者数
(N=)

42

スキルアップに必要な研修等の機会の必要性を聞くと、83.3%が「必要である」と回答した。具体的な内容としては、「ピアサポート活動全般に関する概論」とする割合が62.2%と最も大きかった。

図表 99 スキル向上のための研修等の機会の必要性

	件数	割合
必要ではない	5	9.3%
必要である	45	83.3%
無回答	4	7.4%

回答者数 (N=) 54

図表 100 研修の内容として必要なこと

	件数	割合
障害者福祉施策の概論	21	46.7%
ピアサポート活動全般に関する概論	28	62.2%
職業としてのピアサポート活動に関する概論	16	35.6%
グループ活動全般の手法（ロールプレイングなど）	19	42.2%
面接技法	14	31.1%
利用者の権利擁護・虐待防止に関する考え方	22	48.9%
守秘義務等の職業倫理	17	37.8%
支援計画の立て方組み立て方	15	33.3%
他の職員との協働、チーム支援の手法	21	46.7%
労働者としての権利と義務	8	17.8%
職場マナーなど社会人としての基本	11	24.4%
病状や体調の自己管理スキル	14	31.1%
その他	4	8.9%
いずれにも無回答	2	4.4%

必要であると答えた回答者数 (N=) 45

イ. ピアサポート活動を支える仕組み

ピアサポート活動を支える仕組みが「ある」と回答したのは44.4%、「どちらかといえばある」との回答は31.5%であり、両者を合わせると約85%が何らかの支える仕組みがあるとの回答であった。

図表 101 活動している事業所のピアサポート活動を支える仕組みの有無

	件数	割合
ある	24	44.4%
どちらかといえばある	17	31.5%
どちらともいえない	8	14.8%
あまりない	1	1.9%
ない	0	0.0%
無回答	4	7.4%

回答者数 (N=) 54

ウ. 今後働き続けるために

ピアサポーター自身の今後の働き方について、「今より活動時間を増やしたい」との回答は29.6%であり、「今の活動時間を維持したい」との回答は57.4%であった。同様に「活動の範囲を広げたい、維持したい」との回答があり、この傾向は事業所への調査でも同様であった。すなわち、ピアサポーター個人も事業所側も今後の活動方針について、概ね認識が一致していると解釈することができる。

図表 102 ピアサポーターとしての仕事時間の今後

	件数	割合
今より活動時間を増やしたい	16	29.6%
今の活動時間を維持したい	31	57.4%
今より活動時間を減らしたい	1	1.9%
業務としてのピアサポート活動を辞めたい	0	0.0%
無回答	6	11.1%

回答者数 (N=)

54

エ. ピアサポーターの活動の推進について

ピアサポーターの活動を推進するにあたり必要と考えられる事項として、「ピアサポーターに関する一般社会の理解が広がること」との回答が31.5%と最も大きかった。次いで、「ピアサポーターの活動に関する報酬上の評価があること」との回答が16.7%であった。

図表 103 ピアサポーターの活動を推進するにあたり必要と考えられる事項

	件数	割合
ピアサポーターに関する事業所職員の理解が広がること	7	13.0%
ピアサポーターに関する一般社会の理解が広がること	17	31.5%
ピアサポーターに関する自治体の理解が広がること	7	13.0%
ピアサポーターの活動に関する報酬上の評価があること	9	16.7%
20時間未満の雇用が障害者雇用者数としてカウントできること	1	1.9%
その他	1	1.9%
わからない	3	5.6%
無回答	9	16.7%

回答者数 (N=)

54

3. 考察

ア. 実施体制

ピアサポーターを採用している事業所の実施体制についてみると、ピアサポーター3, 4人の事業所が多いことから、事業所体制としても小規模の事業所で勤務している人が多いことが確認された。

活動形態では、正規職員として雇用されている人が約半数を占めた。正規職員の人は1週間の勤務時間を40時間程度とする割合が多かった。正規職員以外では、5時間から20時間とする割合が多かった。

実施体制は、小規模な事業所、かつ正職員が多い。また、勤務時間扱いで受講できる研修があると回答している事業所がほとんどであった。

イ. ピアサポーター像

今回の調査ではほぼ全員が身体障害者であり、身体障害者手帳については、1級の保持者が多く、障害支援区分についても、区分6に該当する人が多かった。

なお、過去にピアサポーターからの支援を受けた経験は8割程度であり、また、当事者同士の支援活動の経験は、ほぼ全員がありと回答している。また、障害福祉サービス等の利用経験者も8割程度がないとの回答であった。

ウ. ピアサポーターの仕事

正規職員と正規職員以外で仕事内容に明確な違いは見られなかった。正規職員と正規職員以外とではほぼ同じような仕事をしており、働く時間の長さの違いのあることが想定される。

エ. ピアサポーターが働くことの効果

今回調査票で示したピアサポーターの支援が利用者に与えるプラスの効果については、ほぼ全ての項目に該当するとのことであった。「経験者ならではの、気持ちに寄り添った言葉をかけることができる」などが、効果として特にあげられた。

オ. ピアサポーターと他職員が協働することの効果

図表 95 にあるように、本調査結果からピアサポーターと協働するほかの職員に対しプラスの効果があることについても確認された。特に、「⑤自立生活を送る障害者を具体的に知ることが出来る」、「⑦障害者である同僚と一緒に働くことで、より深く障害者を理解するようになる」、「①障害特性への理解が深まる」、「④本人を中心と支援が浸透する」、「⑥障害者である同僚がいることで、利用者の自立や回復を想像できるようになる」、「⑧障害者である同僚と一緒に働くことで、より深く障害者を尊重するようになる」といった項目についてプラスの効果がある旨が確認された。

第4章 ヒアリング結果及び考察・まとめ

第4章 ヒアリング結果及び考察・まとめ

1. 調査目的

アンケート調査と並行して、ピアサポートを活用している福祉サービス事業所、自立生活センターの中から、相談支援事業を実施している事業所でピアサポーターの活用を積極的に行っている事業所を選定し、ヒアリング調査を行った。

主として精神障害を対象とした計画相談支援や就労系の事業を実施している事業所としては、北海道から沖縄まで9カ所を対象とした。自立生活センターの活動として主として身体障害者を支援している事業所に関しては、全国自立生活センター協議会より推薦された3カ所に対してヒアリング調査を実施した。

2. 調査先

NO.	事業所名	都道府県	障害者総合支援法における事業種別	調査者
1	社会福祉法人 慧誠会 帯広生活支援センター	北海道	相談支援	田中・矢部
2	さっぽろ地域づくりネットワーク 札幌基幹相談支援センターワンオール	北海道	基幹相談支援	田中・矢部
3	一般社団法人北海道ピアサポート協会 多機能型事業所PEER+ design	北海道	就労継続支援B型、自立訓練（生活訓練）	田中
4	一般社団法人ソラティオ 相談支援センターあらかわ	東京	相談支援、自立生活援助	田中
5	NPO法人ほっとピア	茨木	就労継続支援B型、相談支援	田中・中田
6	NPO法人こころ	静岡	地域移行・地域定着、自立生活援助	岩崎
7	NPO法人あすなろ	兵庫	相談支援、自立生活援助、就労継続支援B型	岩崎
8	医療法人新淡路病院 淡路障害者生活支援センター	兵庫	相談支援、自立生活援助	彼谷
9	株式会社アソシア	沖縄	相談支援、就労移行支援、就労継続支援B型	岩崎
10	NPO法人メインストリーム協会	兵庫	相談支援、生活介護・居宅介護	岩崎
11	自立生活センター・立川	東京	相談支援、生活介護・居宅介護	岩崎
12	NPO法人町田ヒューマンネットワーク	東京	相談支援、地域移行・地域定着、居宅介護	岩崎

3. 方法及び内容

ヒアリングにあたり、インタビューガイドを作成し、調査及び検討委員会の委員と事務局職員で実施した。主な内容は以下の通りである。

- ① 事業所概要
- ② 事業にかかわる職員の状況（当事者スタッフを含む）
- ③ ピアサポートの活用状況・業務内容
- ④ ピアサポートの評価（効果）
- ⑤ 地域におけるピアサポートへのニーズ
- ⑥ その他

4. ヒアリング結果

(1) 社会福祉法人 慧誠会 帯広生活支援センター

事業所名	社会福祉法人 慧誠会 帯広生活支援センター
調査日時	令和元年 12 月 17 日(火) 10 時 00 分~11 時 30 分
対応者（役職、保有資格、経験等）	三上雅丈氏（管理者）：精神保健福祉士、相談支援専門員 ピアサポーター 4 名（委嘱）
調査担当	田中洋平/（福）豊芯会

■訪問先の事業所の概要について			
事業所の設立年：平成 9 年			
○事業所が提供をしているサービス			
精神障がい者地域生活支援事業（精神科病院からの地域移行・地域定着） 指定特定相談支援事業所 障害者基本相談支援事業 地域活動支援センター（I 型）			
○事業所の立ち上げの経緯及びピアサポーター採用を始めた経緯			
退院促進支援事業のモデル事業を、十勝と釧路で平成 15・16 年度にモデル事業として実施した。その時に当事者の方から、「当事者としてもぜひ一緒に参加したい」ということで、地域移行支援をしてきた経過がある。それ以前も、障がい者雇用はしていた。			
事業所のサービス提供の対象（障害等）： 種別は問わない。			
事業所のスタッフについて（調査時）			
NO.	雇用形態	経験年数	有している資格
1	正職員(管理者)		精神保健福祉士
2	正職員（相談支援専門員）		精神保健福祉士・社会福祉士
3	正職員（相談支援専門員）		精神保健福祉士・社会福祉士
4	相談員		社会福祉士
5	支援員		
6	支援員		
○ピアサポートを活用して働くために貴事業所で求められる経験等（どのような研修を受講している人を対象としているかや、求人の方法、採用などを含む）、また採用されなかった人も含めて、どのような経緯で求人の問い合わせや申し込みがあったか			
<p>（管理者）</p> <p>基準は、精神科の病気を体験していること、あとは体調の自己管理ができること。自分の体験を入院している人、地域で生活している人の役に立てたいという思いがある人ということ。</p> <p>年度初めには（年度末に）、まず今までの既存のピアサポーターの人たちが継続しますか、しませんかという話をする。それで過去一年間で業務量を見て、（ピアサポーターが）足りているのか足りていないのかということなどを皆で相談する。もし例えば「女性のピアサポーター必要だよな」とか必要なときには公募というか病院、保健所、事業所といった関係機関に案内を出す。「こういったピアサポーターを募集します」というような案内。そこで興味のある人は、申込書を書いていただいて面接をするという形をとる。採用に至らない人も今までに 1 人か 2 人いた。</p>			

紹介元は、病院、保健所、あとはピアサポーターたちが自分の活動場所の同僚（仲間）で「ピアサポーターをやりたい、興味ある」といった、そういう人も最近はある。

入院していた経験があるかは問わない。実際福祉サービスの利用の経験も問わないが、申し込みの時に「誰かの推薦をもらってください」ということは条件とする。ピアサポーターと一緒に仕事をするうえで、事業所側も初めての人で、その人がどういう人か分からないと、どのような役割を頼んで良いか分からない。例えば利用している事業所、病院の精神保健福祉士でも、保健所の保健師良い。どなたかに「この人をピアサポーターとして推薦します」といったことをお願いしている。例えば「体調悪そうだな」という時に相談させてもらうような、事業所の安心ということもある。

委嘱する前の段階での養成については、帯広生活支援センターではないが個別な地活でリカバリーの勉強会や当事者活動をしている地活がある。当事業所のピアサポーターが当事者だけでも理事長やっている。仕組みとして、そことタイアップしているということではないが、自然とそれぞれがやっている中でお互い繋がれるところがある。

（ピアサポーター）

- ・ 支援センターの世話人（支援者）からの紹介で知った。普段の人付き合いの仕方を見ていて、面倒見の良さなどを知っていたのだと思う。
- ・ 作業所にあったパンフレットで知った。周囲の人からの勧めもあった。
- ・ 「人の役に立てるだけではなくて、自分自身の回復にも役に立つ」と思った。人の支援をするには、ある程度自分自身のことをわかっていないといけないと思う。
- ・ 地域活動支援センターで当事者スタッフとして働いていて、その同じ当事者スタッフが帯広生活支援センターで活動しているのを知ったのがきっかけ。当時は退院促進のみだったが、興味を持った。当事者スタッフとピアサポーターの言葉は使い分けている。その地域活動支援センターでは障害当事者だけではなく、地域住民の利用もある。地域活動支援センターの業務に徹するのが当事者スタッフとしている。

■実際のピアサポートの活用内容について

○ピアサポートを活用して従事している業務内容と、それをおこなうための研修や育成、フォローアップの方法及びコスト

（管理者）

委嘱をするという形で、実績があったときだけ報酬費として支払う形。今、北海道の最低賃金が 865 円になったので、今は 870 円の報酬になっている。時給換算している。それと交通費としてバス代等を換算している。今現在 6 名、女性が 2 名、男性 4 人のピアサポーターが登録している。帯広では地域移行支援がほとんど終了しているので、今は退院支援よりは定着支援の方の依頼が多い。ピアサポートとしての活動を始めた当初は入院中の人に病院の方から「退院支援をしてください」という依頼があったが、今依頼があるのは「もう退院は決まっています、退院して通院にニーズがあるので一緒にバス乗ってください」とか、「一人暮らしになるので、訪問して話をするような相手になってください」とか、「買い物一緒に行ってください」といった依頼がほとんどになる。ただ本当に長期入院の人もいて、退院への意欲を喚起するという方も中にはいる。そのような人には茶話会を実施していて、その時に入院中の人に声をかけるということをしている。

（ピアサポーター）

- ・ 退院だけではなく、生活全般の支援をしている。

事業所の人材育成について、キャリアパスを作成しているか。また、あるとすればそれは職種ごとに異なるものなのかどうか。

ピアサポーターの人と管理者とで月 2 回の勉強会を実施している。そのピアサポーターの考えを聞くことはある。相談支援専門員からの依頼があるときには、ケア会議にも呼ばれるので、今までの支援計画等で思っていることをしっかりピアサポーターは伝える場はある。

○ピアサポーターが支援することで利用者に与えるプラスの効果として、管理者やサービス管理責任者が期待すること、ピアサポーター自身が期待すること、またその効果について、それぞれが一致しているかあるいは、ズレが生じているか。

支援の依頼経路としては、相談支援専門員からの依頼がある。あと病院の精神保健福祉士からの依頼がある。他に、例えば茶話会で「入院して退院したいんだ」と、近い人から直接本人がピアサポーターの存在を聞いて、「私にも来てほしい」という人もいる。相談支援専門員からの依頼としては、具体的に「バスでの通院同行」などを依頼する。「月 1 回訪問して、買い物一緒に行ってほしい」といった依頼があるので、ピアサポーターが 6 人いて月に 2 回は勉強会研修会として集まる機会があるので、「こういった依頼があるけれども、どうするか」ということで話し合う。

最初の顔合わせなどは、当然その相談支援専門員も一緒に入って、「ピアサポーターはこういう事を応援してくれますよ」ということを伝えてもらう。いきなり始めることもあるし、あるいは何回か顔なじみになるような関係性を作るために訪問したり、ということもある。繰り返しになるが、今はほぼ退院が決まっています、あくまで退院後の個別給付サービスの利用のための相談支援専門員の介入に際してピアサポーターも同行しているという形が多い。例えば通院同行であれば、退院して初めて暮らすところ、グループホームやアパート、その人が例えば土地感のない場所となると、「誰かが一緒にいてくれると、きっと安心じゃないか」と思う。ピアサポーターでなければ、相談支援専門員が直接ということもあるかもしれないが、ピアサポーターという人もいるので、その人をお願いしたらきっと安心かなということと思う。

大体、一回の支援で必要な時間というのと、その支援の中身でだが 1 時間～2 時間、通院だとバスの時間にもよるので 3 時間～4 時間くらいはかかる。話し相手になるっていうのではほぼ 1 時間程度で終わると思う。

(ピアサポーター)

・ 共感のしやすさが専門職との違いとしてあると思う。精神科に通院することのスティグマについてなど。

・ 言葉使いについては特に気を付けている。

・ 徐々に緊張が緩んできて、「がつがつ」やらなくても、今の感じでやれば良いと思っている。

「外出するとき一人では不安だから」など言われる。有償で活動していることを相手に伝えても関係は悪くならない。「また来てほしい」と言われる。厳しいことも伝えるが、受け止めてくれる。

・ 関係性を作る早さはピアサポーターの方が早いと感じている。

・ 病気に関する弱さを見せることはピアサポーターにしかできないと思う。

ピアサポーターが支援することで、ピアサポーターとそれ以外の職員の間にもどのようなプラスの効果があり、それはピアサポーターと管理者またはサービス管理責任者でそれぞれどのように感じているか（一致している部分、ずれている部分）

(ピアサポーター)

・ 自分には「学」がないので、フォローしてくれる専門職がいると良い。

○ピアサポートを活用して良い効果があった支援事例を個人情報に触れない範囲で具体的に教え

てください。

退院支援に関わっていたピアサポーターが「退院するためには、こういうことを準備しなくちゃいけないんだよ」と言うあたりは、自分の体験からというか、例えば「体力つけないきやいけない」とか、専門職の発想ではない発想があったようなのはあったと思う。それは、専門職だと少し気が引けてしまう、「言ったら悪いかな」といったところで、伝え方が遠まわしになってしまふところをバシッと伝える。

■ピアサポーターの活動を推進するにあたって

○ピアサポーターのフォローアップ体制として、管理者またはサービス管理責任者、それとピアサポーターでそれぞれ必要と思うことはどのようなことですか？また、実際に必要と感じた場面などがあれば教えてください。

(ピアサポーター)

- ・生活を保障できる給与があれば仕事としてやっていけると思う。
- ・雇用ベースでやっていきたい、やっていける人もいるが、それより緩やかにやれると良いという人もいる。選べると良い。
- ・月2回の勉強会はスーパービジョン的な内容も多くあり、とてもありがたい。振り返りをする機会になる。
- ・障害があることが障害福祉サービスで働くうえで強みになると思う。

(2) さっぽろ地域づくりネットワーク基幹相談支援センターワン・オール

事業所名	さっぽろ地域づくりネットワーク 基幹相談支援センターワン・オール
調査日時	令和元年 12 月 16 日(月) 14 時 00 分~15 時 30 分
対応者（役職、保有資格、経験等）	林健一氏(センター長) 相談支援専門員、社会福祉士、精神保健福祉士 小竹徹氏 相談支援専門員、社会福祉士、精神保健福祉士 佐藤範子氏 相談支援専門員、社会福祉士
調査担当	田中洋平/(福)豊芯会

■訪問先の事業所の概要について			
事業所の設立年：平成 25 年（2013 年）			
○事業所が提供をしているサービス、及びサービスごとの開始年月			
<p>① 平成 27 年度より、従来の退院促進事業から地域相談が制度化される中で、体制整備コーディネーターがなくなり、地域移行推進員がなくなり、ピアサポーターの部分だけが残る形で、「ピアサポーター活用業務」をワンオールの基幹相談支援センターの委託業務とは別に、札幌市より委託を受けて実施している。</p> <p>② 基幹相談支援センターとして、札幌市から委託を受けている。札幌市内に市委託の相談支援センターが 20 か所あり、そのうち基幹相談支援センターが 1 か所ある。「ピアサポーター配置事業」を機能強化という形で、他の 19 か所の相談支援センターのうち 6 か所が委託相談(障害種別は問わない)を実施していて、そこに所属しているピアサポーターがいる。それぞれ事業所に所属しながら様々な仕組みの中で活動しているが、その事業所を超えて、ピアサポーターとしての日常の苦労の分かち合いや勉強会を実施すること、時には相談支援専門員の相談にピアサポーターが受けたりということを月に 1 回定期的に集まって実施している。</p>			
○事業所の立ち上げの経緯及びピアサポーター採用を始めた経緯			
<p>「さっぽろ地域づくりネットワーク ワン・オール」は、札幌市が設置した“基幹相談支援センター”として 2013(平成 25)年 7 月に誕生しました。札幌市から委託された 19 番目の障がい者相談支援事業所ですが、その役割は他の委託相談支援事業所と少し違い、「相談支援機関等の後方支援と地域生活支援の体制づくり」が主な仕事です。具体的な仕事は、①委託相談支援事業の後方支援②計画相談支援の推進③地域相談支援の推進④ピアサポーターによる相談支援活動の支援⑤自立支援協議会の事務局業務⑥その他、地域支援体制の構築に関することなどです。(ホームページ http://one-all.net/about/ より)</p>			
○事業所のサービス提供の対象（障害等）：			
種別は問わないが、①の事業については主に精神障害者が対象。			
事業所のスタッフについて（調査時）			
NO.	雇用形態	経験年数	有している資格
1	正職員		相談支援専門員、社会福祉士、精神保健福祉士
2	正職員		相談支援専門員、社会福祉士、精神保健福祉士
3	正職員		相談支援専門員、社会福祉士
4	正職員以外の雇用		ピアサポーター
5	正職員以外の雇用		ピアサポーター
6	正職員以外の雇用		ピアサポーター

○ピアサポートを活用して働くために貴事業所で求められる経験等（どのような研修を受講している人を対象としているかや、求人の方法、採用などを含む）、また採用されなかった人も含めて、どのような経緯で求人の問い合わせや申し込みがあったか。

事業所の内規として、ピアサポーターに規定しているのは①精神障害者である（発達障害含む）

且つ、②入院経験がある、そのうえで③自身が回復されていて、自身のことがきちんとコントロールできる、④その経験をもとにピアサポーター活動をしたい方としている。それについて雇用するときに相談させてもらう。

基本的にこれまで求人を出したということはない。②の事業である「ピアサポーター交流会」の中で、お互いの希望にあうピアサポーター出会うことが多い。これは今後の課題になってくるかと思うが、まだまだピアサポーターの支援内容や事業所として求めるものが完全に固まりきっていないところなので、求人募集をして様々な方が応募されてきた際に、どこを基準に可否を検討するかということが非常に難しい。まだそこまで踏み込めていないという現状がある。

ただ、問い合わせは複数あるが、実際にお会いしてみてどうかと言うのは考えるところである。

ワンオールというところで退院促進を進めるにあたってのピアサポーターの雇用の考え方としては、経験者であるということをも第一の基本と考えている。機能強化で、今6事業所にピアサポーターが配置されているが、現状はその6事業所に配置されている中から、興味のある方、やってみてみたい方を雇用するという形になっている。ただ、今後に向けては新規求人を出すことも必要かと思っている。今は、例えば病院からの依頼が多くあり、ピアサポーターが足りないので求人しようというよりは、知り合っているピアサポーターの中で自然発生的に段々とお互いやってみませんか？という話になってくるという状況。

これから基準になっていくとしたら、ピアサポーターとしてご自身の経験の中でご本人（支援利用者）をどうサポートしていきたいか、とか具体的な考えをもっている人というのは、第一条件ではないが、専門職としては非常にありがたい人材と感じている。「どうサポートしていきたいのか」というのは、具体的には、例えば社会活動的に「当事者の権利を」といったやり方をする人が時々ピアサポーターの中にはいらっしゃるが、そのようなことではなく、**相談支援専門員、社会福祉士、精神保健福祉士といった専門職と連携してやっていくというスタンス**が重要と考えている。支援の手法については、雇用されてから学んで頂ければ良いと思う。求人の時点では専門職と連携できるスタンス(姿勢)の部分が大きいと思う。例えば、入院経験があって、ご自身も精神障害があって、診断があって、その時に当時ご本人が感じていたことや退院するときに感じていた課題を当事者としてご本人に伝えていくというスタンスが非常に大事と思う。

■実際のピアサポートの活用内容について

○ピアサポートを活用して従事している業務内容と、それをおこなうための研修や育成、フォローアップの方法及びコスト

今年度(R.1年度)だと市内6病院から支援の依頼があり7名の人への支援を実施している。そのうち退院者は3名。残りの方は継続して支援している。ピアサポーターの雇用条件としての「月火木の週3日の中の不定期な時間帯」という労働時間に関しては、まだ労働環境としては整備が不十分と感じている。基本的な労働時間は確定して「安心安全に働けるような雇用関係、雇用条件」を提案できることが、ピアサポーターのスキルアップにも繋がり、良いのではないかと感じている。ピアサポーターにも活動の振り返りとして文書を作成してもらっていて、様々なことを書いてもらっている。「こんな目標やってきたい」、「こうなりたい」、勤務時間数の希望も含めている。

○ピアサポーターが支援することで利用者に与えるプラスの効果として、管理者やサービス管理責任者が期待すること、ピアサポーター自身が期待すること、またその効果について、それぞれが一致しているかあるいは、ズレが生じているか。

ピアサポーターの専門性というところに関しては、ピアサポーター本人だけに求めている、難しいであろうと思っている。雇用する事業所としてピアサポーターの専門性、どこの部分を大事に活動してほしいのか、というところを言語化して伝えたいので、一緒にピアサポーターの専門性を高める動きを事業所としてはやっていたらいいかなと思う。現時点では、ピアサポーターとして支援をしてもらっているが、どこの部分がピアサポーターの専門性を持った支援になっているのかというところは、まだまだ言語化できない、整理できないところがある。結果的に支援が終わったあとに、ご本人(支援利用者)からとてもピアサポーターの方が良かったと言っていた。それは支援者には言えない本音のところを語ることができたとか、支援利用者から教えて頂くことがある。そうしたときに、「なるほど」と、これがピアサポーターの一つ大きな役割だと感じる。

○ピアサポーターが支援することで、ピアサポーターとそれ以外の職員の間にもどのようなプラスの効果があり、それはピアサポーターと管理者またはサービス管理責任者でそれぞれどのように感じているか(一致している部分、ずれている部分)

退院にむけての調整会議にピアサポーターが参加し、一緒に議論しているが、スタッフ(専門職)としては、その場にピアサポーターがいるということが非常に大事だと思っている、支援者(専門職)だけが考えていく支援方針とピアサポーターがいる時に一緒に考える支援方針というのでは、やはり支援者の意識もだいぶ変わってくるのではないかなと思う。そうしたところではピアサポーターの存在は非常に大事だと思う。

事業所内の会議でも、その会議に入って専門的見地から発信することができなくても、自身の体験をもとに語ってくれたらそれで良いのだという話を、事業所内で共有し、参加してもらっている。そうしたことをもう少し外部の方、特に病院や地域のグループホーム、通所の事業所の職員にもピアサポーターの立ち位置、役割というものを共有しながら進めていくことができるとピアサポーターが働きやすくなるのではと感じている。

ピアサポートを活用して良い効果があった支援事例を個人情報に触れない範囲で具体的に教えてください。

ある病院に入院されている方が「退院したい」とご意向があったので、支援の依頼を受けたけれども、退院時期をどうするかは、ご本人が希望するところ、十分な支援があるところという調整をしていくと「退院するまでの支援期間のイメージがこれくらい」という支援者のイメージがあった。その人が非常にたくさんタバコを吸う方で、病院があと一カ月で、昨今の流れで禁煙になりますということで、ご本人は「その前になんとしても退院したい」と仰った。それを聞いて支援者が「それは大変だ」と思ったが、環境調整をかなり要する方だったので、気持ちは分かるが、「ちょっと難しいかな」と支援者は思っていた。しかし、ピアサポーターは違った。これは「もうご本人が禁煙になったところにいるということは、自分だったら難しくなってしまう。だからこれは大変なのは重々分かるが、何月何日に禁煙になるのであれば、その前までになんとか退院する調整をすべきではないか」ということをピアサポーターが指摘した。結果的に、なんとか禁煙実施前に退院できて、今も定着して暮らしているが、支援者(専門職)だけで考えていた時はちょっと支援期間が長期になったかもしれないなと思った時に、当事者の経験、「自分が入院していたらそれは耐えられない」という経験の中で、そのような発信があるとき、そこは支援者(専門職)のイメージとのずれがあった。その時に調整した結果、結果的にはすごくご本人にとって良かったというところがあって、これがピアサポーターの専門性かというところではあるが、ピアサポーター自身としてご本人(支援利用者)と関わってきて、そのような発信を会議の中でされ、それはすごく良い支援だった。

■ピアサポーターの活動を推進するにあたって

○ピアサポーターの活動を推進するにあたって必要と考えられることで、具体的に事業所として

取り組んでいることや自立支援協議会等地域で話し合われていることなどがありましたら教えてください。

基幹相談支援センターの事業としてはピアサポーター活用業務というのがあり、病院から依頼が入る。「その方の地域移行支援計画からやりましょう」ということで病院と基幹相談支援センターで協議ができると、そこから指定特定相談支援事業所に声掛けしてチームの中に入って頂く。その地域移行支援計画の中に具体的にピアサポーターの役割も明記して、ピアサポーターとして支援する、というのが基幹相談支援センターとして考える理想的な流れだと思っている。しかし、時期やタイミングを急ぐケースというのが、なかなか地域移行支援の半年の支援計画に合わせる事が難しいので、全体コーディネート部分は給付事業ではない基幹相談支援センターや病院のソーシャルワーカーで担い、そこにピアサポーターが入るという形をとっている。なるべく地域移行支援の支援計画には入れるように考えたいところ。

また、退院後は基本的に6か月間ピアサポーターを活用して頂けるということを、制度的に決まっているわけではないが、ワンオールの独自の目安としてお伝えしている。地域移行支援で担当した相談支援専門員には、指定特定相談支援事業所がモニタリングやサービス担当者会議を開催する際に呼んで貰う。退院後のピアサポーターの役割として比較的依頼が多いのが、例えばホームヘルパーとの人間関係を作るまでの繋ぎ役であったり、デイケアに通うようになるまでの繋ぎ役、次の資源に繋がるための役割として、今まで入院中から関わってきた信頼関係のもとで担って頂きたいというもの。そのサービス担当者会議等の中で、勿論その会議にはホームヘルプ事業所も入るので、今後ずっと繋がっていく社会資源の方々に、「こういうお話をしたらご本人がととても心開いてくれます」とか「こういうところに興味があって、こういうところに外出していけるといいなってお考えになってますよ」と伝えたり、そういった本人の代弁者として、地域生活の中での支援者と繋ぐ役割を担うことが多い。サービス担当者会議などの中で、そのような形で連携していくことも取組みなのかと考えている。計画相談の相談支援専門員も含めて、ピアサポーターがご本人と何かしらの活動をした時には、概ね一週間以内をめどにご本人のご了解を得て記録をお渡ししていることにしている。「何をやりました、ご本人がこうやって仰っていました」、さらにピアサポーターとしての感想を最後にまとめてお渡ししている。そのような記録を相談支援専門員やグループホームのスタッフにご活用頂き、ご本人支援に参考にして頂くという事はおこなっている。それは相談支援専門員などには、非常に「自分たちでは聞き取れていなかったこともありました」とか言って頂けることがある。

○ピアサポーターのフォローアップ体制として、管理者またはサービス管理責任者、それとピアサポーターでそれぞれ必要と思うことはどのようなことですか？また、実際に必要と感じた場面などがあれば教えてください。

仕組みにはまだまだなっていないという前提ではあるが、今の取り組みとしては年度初めにピアサポーターとそれぞれの個別目標と自分が取り組みたいこと、働き方について自身の目標設定をしている。具体的にはその中で様々な身に付けたいスキルがあるが、まずはそれを作成し、「演習を今年はどうのようなものを受けてみようか」だとか、専門職が持っている研修情報を提供をすること、ピアサポーター自身が研修を調べて、年間の研修計画を粗々で作成し、最終的にワンオールが了解して各自で動いている。

後は個別目標の振り返りを1年に1回と、上半期と下半期の間に前期やってみてどうだったかの振り返り、後半に向けてどのように進めかたというのに時間を設けている。後は、定期的に行っているものとして、月に2回ピアサポーターとスタッフの合同ミーティングを実施している。その時に支援ケースの共有と今後の進め方とをピアサポーターと専門職で議論することを定期的に行っている。また、ピアサポーターからの発案で行っているが、試験的にピアサポーターだけのミーティングも今おこなっている。月2回「ピアサポーターだけのミーティング」というのをやっているが、ピアサポーターが「月2回だけの現状共有だけでは情報が足りない」とか、「他のピアサポ

ーターがどのような思いでやっているのかをもっと知りたい」という話があって、この動きもピアサポーターだけで話があって、後から内容を教えてもらう。そのような形になっていて、その中で自分たちの行動や活動を振りかえり、共有を行ってもらい、事業所に求めたいこと、「何かあればぜひ教えてください」ということで提案事項も考えてくれている。

(3) 一般社団法人北海道ピアサポート協会 多機能型事業所 PEER+design

事業所名	多機能型事業所 PEER+design (就労継続支援B型、自立訓練(生活訓練))
調査日時	令和元年 12月 16日(月) 10時 00分~11時 30分
対応者(役職、保有資格、経験等)	矢部滋也氏(社会福祉士、ピアサポート専門員) 稲垣麻里子氏(精神保健福祉士、ピアサポート専門員)
調査担当	田中洋平/(福)豊苺会

■訪問先の事業所の概要について

事業所の設立年：平成 27年(2015年)

○事業所が提供をしているサービス、及びサービスごとの開始年月
ライフデザインコース(自立訓練(生活訓練)) 2015年 2月
管理者 1名、サービス管理責任者 1名、生活支援員 2.5名、調理員 1名
※2017年 7月より訪問による支援も開始

キャリアデザインコース(就労継続支援 B型) 2015年 2月
管理者 1名、サービス管理責任者 1名、職業指導員 1名、目標工賃達成指導員 2名
調理員 1名

○事業所の立ち上げの経緯及びピアサポーター採用を始めた経緯

2013年 12月 札幌ピアサポートグループ SAPIA 任意団体(札幌市市民活動団体)として設立
2014年 05月 北海道ピアサポート協会 任意団体(札幌市市民活動団体)として設立
2014年 12月 北海道ピアサポート協会を一般社団法人化
2015年 02月 障害福祉サービス 多機能型事業所 PEER+design
(自立訓練(生活訓練)・就労継続支援 B型) 開所
2017年 07月 自立訓練(生活訓練) 訪問サービス開始

-Mission- 目的

当法人は、ピアサポートを用いて保健福祉施策の向上に関する事業を行い、生活上の困難や支障などによる生きづらさを抱えた方、障がい当事者及びその家族・関係者などの健康と福祉の促進、及び権利擁護の増進に資すること、また、様々な分野のピアサポートの普及発展を図ることを目的とする。(ホームページ <https://www.hokkaido-peersupport.net/blank-10> より)

(代表理事：矢部氏)

私が発病後にリワーク支援を利用しているとき、「結局自分はこの人生でいいのだろうか」と考えた時に「ピアサポーターとかピアスタッフという仕事があるよ」ということを教えてもらった。色々調べたところ「こころのリカバリー総合支援センター」に繋がり、ただし研修はやっていなかった。センターの職員から「違う研修がある」という情報提供を得て、それが「ピアサポート専門員」の第一回研修の札幌開催だった。そこで全国のピアサポーターに出会い、「札幌でもピアサポートの活動をしていきたい」と思ったことがきっかけ。そのような思いがありながらWRAPファシリテーターやWRAPの勉強会で当法人職員となる稲垣麻里子さんと出会った。その他の仲間も増えていった。仲間が増えていったときに、ピアサポート活動をどのようにしていくかという話になり、ピアサポートグループ「サフィア」という札幌の市民活動団体を始めた。心の生きづらさを抱えた人が、ざっくばらんに話せる場所を、月に2回、既に約6年やっ

ている。昨年度の実績としては 80～90 名弱くらいの方が年間参加した。そのような場所からスタートしていった、次に、より広域的に北海道の全体にピアサポーターを希望する人がいるだろうと「北海道ピアサポート協会」を作って、年に一回、「こころのピアサポートフォーラム」を開催することを最初の目的として始めた。ピアサポートフォーラムを開催して、しかし私たちも（仕事として）生活していける場所も作っていきたくてということで「ピアデザイン」を立ち上げることになり、それが 2013 年からはじまって、約 2 年かかってないぐらいで事業所を作ることになった。

事業所のサービス提供の対象（障害等）： 精神障害者

事業所のスタッフについて（調査時）

NO.	雇用形態	経験年数	有している資格
1	正職員		社会福祉士、ピアサポート専門員
2	正職員		精神保健福祉士、ピアサポート専門員
3	正職員・正職員以外の雇用・有償ボランティア		
4	正職員・正職員以外の雇用・有償ボランティア		
5	正職員・正職員以外の雇用・有償ボランティア		
6	正職員・正職員以外の雇用・有償ボランティア		
7	正職員・正職員以外の雇用・有償ボランティア		
8	正職員・正職員以外の雇用・有償ボランティア		

○ピアサポートを活用して働くために貴事業所で求められる経験等（どのような研修を受講している人を対象としているかや、求人の方、採用などを含む）また、採用されなかった人も含めて、どのような経緯で求人の問い合わせや申し込みがあったか。

基準というのは、はっきりはない。ただし、7～8割の職員はWRAPファシリテーターを持っている。事業所としてもクラブハウスとピアサポートとWRAPの考え方を取り入れている。

■実際のピアサポートの活用内容について

○ピアサポートを活用して従事している業務内容と、それをおこなうための研修や育成、フォローアップの方法及びコスト

基本的にピアサポーターが日常の支援活動に従事している。しかし、一人の職員で全ての業務をオールマイティに出来るわけではない。例えば、書類が苦手、期限が苦手、料理は得意、あと Facebook などの情報発信力が強いなどが重要。そのような、それぞれの強みを生かしたものになるが、最低限のペースとして、働く上でのペースでは必要な部分というものはある。しかし、それだけではなくて強みを生かした配置をしていきたい。そこで上手く育成できれば良いし、体調管理、セルフマネジメントは当たり前だと思う。退職した人の経緯でいうと、「体調が悪くなり出勤できなくなってしまうと、どうしても仕事に支障をきたす。支障をきたしてしまうので、まず出勤する」という。やはり精神障害者で調子を崩して出勤できなくなってしまうが、出勤すればその中で何か、調子が悪いなりの業務をしてもらおうということではできると思う。あと、調子が悪いから我慢するのではなくて、自己開示という形で、自分のことを必要な時には伝えるということが、メンバー（サービス利用者）だけでなく職員の人間関係も良くすることになる。言い過

ぎて失敗することもあるが、そのあたりはとても重要だと思う。

自己開示についてはとても大事にしている、「自分が今、何にしんどいんだ」ということや、今の体調も含めて事業所のスタッフが知っているということが重要だと思う。そのようなことを今年度も事業目標にしている、「雑談と相談」というのを入れている。『雑相』をしましょう」というところを大事にしている。私は3回失敗したことがあって、3名退職している。1名は有期雇用の方だったが、やはり普段から風通しの良い職場にはなっておらず、徐々にその体調の悪い人について「ちょっと困るんだけど」といった視点になりつつあったと思う。それは自己開示ができなくなっていたということ。徐々に自己開示できなくなって「朝、出勤できません」となり、出勤し難くなってしまう。このあたりは職員間のメンタルヘルスであるようにも思うし、自己開示がポイントだと思っている。

○事業所の人材育成について、キャリアパスを作成しているか。また、あるとすればそれは職種ごとに異なるものなのかどうか。

キャリアパスといったものはないが、今まで私は失敗を色々経験している。初めに自己開示すぎて、失敗したことが多くある。インテーク面接などに「自分も同じような経験したことがあります」と親しくなろうとして言ってしまったがために、反対に信頼をうまく取れなくなり、他の職員との関係も、その時の私は良くなかったからだと思うが、私が反対に相談したといった形になって、相手は専門職を求めていることもある。兵庫県三田市の NPO あすなろの彼谷さんが札幌に来た時に言っていたが、初めにそこを言おうとするのではなく、傾聴や、メンバー（利用者）に対してだが、「一緒にランチをとる」、「作業だったら一緒にやる」などしながら、普通にに関わり、必要な時に伝えることが大切。「自分も同じようなことありましたよ」というのは大事だと思うが、言うことがマイナスになったこともある。あと、全く同じ経験っていうことは、できない。その人の経験はその人の経験で、受け入れる。分かるか分からないか、受容してあげることが大事だと思うし、ただ同じような経験、似た経験は、もしかしたら入院したりとか、お薬を飲んだりとかはあるかもしれないので、そこは少し分かるというくらい。

○ピアサポーターが支援することで利用者に与えるプラスの効果として、管理者やサービス管理責任者が期待すること、ピアサポーター自身が期待すること、またその効果について、それぞれが一致しているかあるいは、ズレが生じているか。

どちらかという「お互いさま」というもので、「どっちかが偉くて、どっちかが偉くない」ということではない。横の繋がりのようなスタンスで関わっているので、仲間として助けられて良かったというか、「いてくれてよかった」といったことがある。職員が頼ったり相談したりもする。今の事業所は、以前はそうでもなかったと思うが、「お客様」といった感じで、甘く関わるところがあると思う。そうではなくて、その人を認めて関わることで、ある程度仕事（作業）のできるメンバー（利用者）であれば、やはり助けたいと思っている。その人自身も「役立ちたい」と思ってきているので、「今日は手伝ってくれてありがとう」というようなことを言ってほしかったりと思う。当事者研究や就労生活プログラムというものを実施しているが、その時に例えば「書記係やります」と手伝ってもらったり、病院訪問時に私はなるべく前に出ようとしていないで、皆さん（利用者）にやってもらおうようにしているが、フォローといった感じで皆さんがやってくれた時に「ありがとう」と言うこと、そういうことが役立っており、やりがいに繋がったりしている。そのように、その人を認めるということが大事だと思う。送迎をやるのが悪い訳ではないが、「何でもやってあげる」といった感じで、その人達は「歯車というか、ただ作業をやっていれば良い」、「これをやっている意味が分からない、やっていて面白くない」と思ってきて、何もしなくて良いところがあるようだ。「自分がそこに行ったら、いないとダメだ」というか、ある程度リーダー的な役割があるということで、その人の生きがい、やりがいを持っている。「私たちも一人のメンバーである」という関係が大事であり、私たちの役目かと思っている。

○ピアサポーターが支援することで、ピアサポーターとそれ以外の職員の間にはどのようなプラスの効果があり、それはピアサポーターと管理者またはサービス管理責任者でそれぞれどのように感じているか。

精神科以外と精神科というよりも、人によって違う。例えば、自己開示といったことを言うと、私は自己開示しすぎるところがあるが、人によって同じ当事者の人でも言わない人は言わないので、それだと精神科ではなくても「言う人、言わない人はそれぞれあるのだな」と思っている。そのようなズレはあると思うが、それはミーティングなどで話し合うことにより、コミュニケーションで埋めていける。メンバー（利用者）はそこまで変わっていないので、そんな中で徐々に話さなかった人も話しをするようになって、「ああ、ズレは近くなってきてるんだな」と思った。

ピアデザインにはウォーキング、ランニングの時間があるなど、ピアサポートということだけではなく、職場の空気の作り方を意識している。**場づくりをすることで、職員間のピアサポートも職員とメンバー間のピアサポートもできてくると**感じている。体調を崩しやすかったりするので、その日に抱えたものを持ち帰らないとか、1日1時間くらいミーティングをする、何か困ったことがあったら記録に残しつつ相談と報告と分けながら、困ったことから優先して話し合う時間を作るなどをしている。組織作りの中にピアサポートを活用している。支援の現場でピアサポートを活用するのは、やっぱりインテークの部分で、例えば見学対応しているときに、必要に応じて自分の体験を話していくことや、雑談を利用者としているときに「そうだよね、あの薬辛いよね、夜、朝起きられなくなっちゃうよね」など。そのような空間は意図的に作る。

■ピアサポーターの活動を推進するにあたって

○ピアサポーターの活動を推進するにあたって必要と考えられることで、具体的に事業所として取り組んでいることや自立支援協議会等地域で話し合われていることなどがありましたら教えてください。

その人それぞれなので、私が色々と相談を受けた中で、「あ、この人は支援員で出来るのではないか」という人もいる。「まずは就労継続支援 B 型の利用が良いかもしれない」という人もいる。自分の経験を活かして仕事をする事は共通している。「障害をクローズにして支援員の仕事をすることが、やりたいことではない」、「自分の経験を活かして仕事する場所があれば応募したい」ということ。事業所の方からすると、経験のない方とある方が来た時に、要するに能力的にも、生活リズム的にも特に問題ないのに、やはりその疾患がある人は選ばれにくいということがある。それこそ、障害者雇用ということで、トライアル雇用など助成金を活用できる制度もある。そういう意味でいうと、障害者を雇おうとする動きはあるが、やはり病院だけではなくて、福祉サービス事業所でもピアサポーターを雇おうとは、なかなか動いていない。

その経験をストレングスとして捉えるか、弱みとして捉えるかっていうところが十分ではない。やはり自己開示が重要で、自分のことを話せる相手がいる方が、セルフマネジメントや体調管理に役立っているという研究もある。そこがピアサポーターの役割の一つでもあるような気がしていて、自己開示が、例えば、ピアサポーターのいない事業所で悶々と抱えている、体調の悩み、それを実際にピアスタッフに話すことができた時に初めて、「あ、なんだわかってくれる人がいる」という安心感であったりとか、そこから次のステップに進めるきっかけになる。そのようなところがピアサポーターの役割なのかと思っている。補足すると、実践の中で感じるのが何も知らずに、ピアデザインの利用のために見学に来る方がいて、その時にピアデザインの説明をしていくときに、ちょっと自分たちを守るために、「当事者スタッフの多いところなんです」と話をしている、「私も実は精神科に月1回通っていて、薬も飲んでいて」となった時に、心を開く人は多い。「えー、そうなんですか」という。それは、その人は、ピアサポートということは知らないのだけど、「意外です」という感覚になる。少し構えていたものが、肩の荷が下りるではないが、少しリラックスして会話ができるようになるなど、そういった変化はあると思う。そ

の中に多職種連携をしていて、ピアサポーター以外の人も、専門的知識を持ったソーシャルワーカーであるとか、そういう人たちは、支援の教えになっているとか。そういう役割が各事業所において、見出していくことが出来るともっと広がりやすいのかと思う。場を作っている。しかし、それは難しいことだと思っていて、先ずは、「どここの事業所で働くピアサポーターはこういう役割があります」ということを示していくと促進に繋がるのではないかと思う。

○ピアサポーターのフォローアップ体制として、管理者またはサービス管理責任者、それとピアサポーターでそれぞれ必要と思うことはどのようなことですか？また、実際に必要と感じた場面などがあれば教えてください。

私は、ピアサポートは場づくりの一つで関係性だと思っているので、あえて言うのであれば、一番はやはり必要に応じた自己開示と思う。その人が悩んでいて、「それ、先輩としてちょっと経験したことあるわ」という時に、「私はこうしたよ」というアイメッセージで伝えてあげると、「あ、そうか、そういう考え方もあるんだ」というその人の助けにはなったりする。それで、その人がリカバリーするのは、その人の力として頂くことであって、その中で関係性が生まれていって、ここが安心の場が変わっていく。「ここだったら自分のこと話しても良いのだ」とか、「今まで誰にも話せなかったけども、自分の話を聞いてくれる」、「えー、似たような経験をした人がいる」というところに繋がっていくのかと思う。ピアデザインという事業所は元気で、コミュニケーションが多い事業所だと思っていて、静かになる時は施設の外に行った時位しかない。それぐらい皆、自分のことを話したいだとか、相手を尊重したりだとか、そのような関係性ができている。

(4) 一般社団法人ソラティオ

事業所名	一般社団法人ソラティオ
調査日時	令和2年3月2日(月) 10時30分~11時30分
対応者(役職、保有資格、経験等)	岡部正文氏(代表理事) 相談支援専門員、精神保健福祉士、社会福祉士、介護支援専門員 内布智之氏 精神障がい者ピアサポート専門員、相談支援専門員、精神保健福祉士
調査担当	田中洋平/ (福) 豊苴会

■訪問先の事業所の概要について			
事業所の設立年：平成27年2月			
事業所が提供をしているサービス、及びサービスごとの開始年月：平成27年2月			
○事業所の立ち上げの経緯及びピアサポーター採用を始めた経緯			
<p>(代表者の)以前の勤務先で、地域移行支援の研修にピアサポーターと一緒に出かける機会が多くあり、その移動中に色々話をしていた。その中で気づきがあった。専門職だけだと難しいな、と。やはり「ご本人さん」から教えてもらわないといけない。地域移行支援が出发点だった。各地の研修に行く中でピアサポーターが生き生きしていく。本当にリカバリーになると感じた。一生懸命生活支援をしても手応えは中途半端だった。一緒に研修を回る活動をするということは、生き生きした感じが全然変わったので、「これだ」と思った。「この人たちが、『自分の経験が役にたつんだ』と実感を持ってもらおうと、こんなに生き生きするんだ。私がやりたかったのはここだ」という気づきがあった。</p>			
事業所のサービス提供の対象(障害等)：主として精神障害者			
事業所のスタッフについて(調査時)			
NO.	雇用形態	経験年数	有している資格
1	正職員	20年以上	相談支援専門員、精神保健福祉士、社会福祉士、介護支援専門員
2	正職員	20年以上	相談支援専門員、精神保健福祉士
3	正職員	10年以上	相談支援専門員、精神保健福祉士、社会福祉士
4	正職員	5年以上	精神保健福祉士、社会福祉士、介護福祉士
5	正職員	5年以上	精神障がい者ピアサポート専門員、相談支援専門員、精神保健福祉士
6	正職員	5年以上	精神障がい者ピアサポート専門員
7	正職員	5年以上	相談支援専門員、社会福祉士、保育士
○ピアサポートを活用して働くために貴事業所で求められる経験等(どのような研修を受講している人を対象としているかや、求人の方法、採用などを含む)			
<p>採用に際しては、対人援助職になるので、「人に嫌な感じをあたえない」といったあたりは大きい。ハローワークで求人を公開することはあまりない。事前に知り合っていることが多いので、面接前のお付き合いで、その人の人柄を重視する。これはピアサポーターかそうでないかを問わない。人柄優先ではあるが、一定程度の対人援助のスキルをみている。人柄が良くて採用しても、一定程度は(専門職と同様の)研修を受けてもらうことは必要だと思う。</p> <p>福祉サービス利用経験については、あまり重要視しない。無いよりあったほうが良いというぐらい。医療然り、福祉サービス然りなんでも経験ではないかと思う。</p>			

採用されなかった人も含めて、どのような経緯で求人との問い合わせや申し込みがあったか

ハローワークに求人を出すとそれなりに応募はある。法人の方針などと合うかどうかでの判断もある。また、体力的にというとなりに分りにくいかもしれないが、基本的に労働者としての基盤があるかどうかを重要視する。そのうえでの専門性だと思う。

■実際のピアサポートの活用内容について

○ピアサポートを活用して従事している業務内容と、それをおこなうための研修や育成、フォローアップの方法及びコスト

指定特定相談支援事業、指定一般相談支援事業、指定自立生活援助事業、荒川区からの委託を受けている障害者基本相談事業及び東京都から委託を受けている地域移行促進事業に従事している。自分が働いている領域の知識を身に付けるような研修は必要。事業所内での取り組みとして、事例検討は頻繁に実施している。その中で専門職とピアサポーターがお互い意識しあっているというのがある。支援して関わっていて、困ってることを解決しようということだけではなくて、その関わり方だったり、自分がその支援の中でどういう立ち位置かを話す事例検討ということ。

コストという点では、人材育成の観点から、自分(管理者・事業所)で講師をやる研修についてきてもらったりする。そこで自分で話してもらったりもする。私が大事にしているのは、「秘書に回ること」と、「自分が語るには整理しないとイケないので、そこで思考を整理すること」。事前に見せてもらったり、その素材をもとにディスカッションしてブラッシュアップして、その中で思考が固まってきたり、気づきがあったり、そのプロセスをととても大事にする。立場が人を変える。その場がいかにあるかが人材育成の一番大きなポイントだと思う。与えられるものだけでは人は育たないと思っている。

○事業所の人材育成について、キャリアパスを作成しているか。また、あるとすればそれは職種ごとに異なるものなのかどうか。

一定程度、仕事、労働者としての基盤、対人援助をするための適正があるかどうかが大変。制度は知らないといけない。仕事してから知っていけば良いが、一定程度わかってから入った方が良いと思う。労働者としての基盤、制度の基盤、あとピアサポーターとしての基盤。ピアサポーターを普通に雇用して専門職として働いてもらうこともできるが、それは良くないと思う。「ピアサポーターなんだ、ここを大事にしなきゃ」ということを忘れないような仕組みは必要だと思う。それが研修というよりは、一応考えているのはエリア(圏域)の中でピアサポーターが自分の立ち位置を確認できる連絡会が増えてきたら良いのではないかと思う。整えていきたい。

ピアサポーターが支援することで利用者に与えるプラスの効果として、管理者やサービス管理責任者が期待すること、ピアサポーター自身が期待すること、またその効果について、それぞれが一致しているかあるいは、ズレが生じているか。

自分が相談支援に繋がった経験や相談した時の嫌な経験とか、それをリアルにもっていることが委託相談にはとても有効だと思っている。委託相談にはファーストコンタクトが多く、リアルに相談する人の気持ちを想起したくても難しいことが多い。配慮が足りなかったりするようなことがあったりする。ピアサポーターを配置する要素としては、ファーストコンタクトの時の気持ちを忘れないというのがとても有効だと思う。自立生活援助や計画相談支援や地域移行支援も経験は生かされるが、その経験の出し方と、初めて相談に来る人の対応は少し異なる。計画相談支援や地域移行支援、自立生活援助は生活上の経験値を当事者目線でフィードバックできる良さがある。

○ピアサポーターが支援することで、ピアサポーターとそれ以外の職員の間になどどのようなプラス

の効果があり、それはピアサポーターと管理者またはサービス管理責任者でそれぞれどのように感じているか

専門職からしたら、ピアサポーターがいて点検をしてくれるというのは良いところだと思う。視点が二つあった方が良いと思う。制度やサービスは見つつ、当事者が見る視野を両方で見た方が良い。ソラティオでは専門職とピアサポーターでズレはあまり感じない。普段から支援に関する話を話し合っている時がある。「サービスありきにならないか、サービスを当てはめてないか」など、意識的に話し合っている。

○ピアサポートを活用して良い効果があった支援事例を個人情報に触れない範囲で具体的に教えてください。

同年代で、障害種別は異なるが、自宅にずっといる人で、コミュニケーションの幅がとても狭く、一人暮らしで、働きたいけど働けないという人がいた。高次脳機能障害があって、精神科には定期通院はしていない。年齢的に働いてないということについて、一般的な引け目を感じるということはピアサポーターとして理解できるので、突っ込んだ話をする。重なる部分が大きければ大きいほど、具体性をもって工夫、「例えばこうしましょう」というようになる。あまり重ならないという人は書式に落とし込むしかないという人もいる。そういった課題に関して、しかしこの人は上手く噛み合って、自分で調べて、必要なサービスを探して、とう感じになった。計画相談支援で担当している人。

■ピアサポーターの活動を推進するにあたって

○ピアサポーターの活動を推進するにあたって必要と考えられることで、具体的に事業所として取り組んでいることや自立支援協議会等地域で話し合われていることなどがあれば教えてください。

ソラティオが思い描いていることは、自立支援協議会などにも、ピアサポーターが自分たちの立ち位置を発見する場を作った方が良いということ。

○ピアサポーターのフォローアップ体制として、管理者またはサービス管理責任者、それとピアサポーターでそれぞれ必要と思うことはどのようなことですか？また、実際に必要と感じた場面などがあれば教えてください。

ピアサポーターがひとりではないこと。仲間の繋がりがあるということは、支える要因の一つかと思う。ソラティオは二人体制で、同じ区内の地活にも一人いて、他の事業所にもいる。しかし、一人職場みたいなところも多いので、そういうところは点検できないと思う。自分を確認するときにないので、ひとりぼっち職場は大変だと思う。いつも自分が揺らいでいる感じがするのではないか。支える立場なので、足場が揺らいだときに一気に崩れてしまう。

職場、地域などと階層が分かれてそのような場がある。経験は劣化してしまう部分があると思うが、そういった場に行って再確認するとかが必要だと思う。どうしても新しいものがあって、過去のものになっていって、過去のもが重要だと再発見すると思う。常に新しいものって入ってくると、ずっと積み重なって下の方になってしまう。過去の辛い経験を呼び起こすだけだと辛いままだが、それを昇華させる、もしくは熟成させる、そのためにも仲間と出会う。スーパーバイズの話になってくる必要があると思う。他のピアサポーターたちとも交流があることによって、色々な使い方ができる。繋がりを持つことは必要で、研修なども必要だと思う。

委託の障害者基本相談に配置するという土台を作っていかなくてはと思う。委託相談で5年間一緒にやったらトレーニングできると思う。その後、相談支援専門員の資格がとれる。委託相談で十割やらなくても、その事業所で自立生活援助や地域移行支援など実施していれば様々な経験ができると思うので、出発点はやっぱり委託相談になると思う。

(5) NPO法人ほっとピア

事業所名	NPO法人ほっとピア
調査日時	令和2年3月10日(火)9時30分~11時00分
対応者（役職、保有資格、経験等）	山本光明氏（管理者）：社会福祉士、精神保健福祉士 多田公樹氏（就労支援員）：社会福祉士、精神保健福祉士、精神障がい者ピアサポート専門員
調査担当	中田健士/（株）MARS 田中洋平/（福）豊芯会

■訪問先の事業所の概要について			
事業所の設立年：平成25年			
事業所が提供をしているサービス、及びサービスごとの開始年月 就労継続支援B型事業所「ほっとピア・ワークス」 平成25年（2013年）4月 指定特定相談支援事業所「ほっとピア・サポート」 平成25年（2013年）4月			
○事業所の立ち上げの経緯及びピアサポーター採用を始めた経緯 共同作業所から始まった事業所で、地域活動支援センターになって、その後に就労継続支援B型になって、その後に就労移行支援と就労継続支援B型になった。しかし、就労移行支援で30名ほど就職したので、やはり就労継続支援B型となった。今就労継続支援B型を利用している人たちは週5勤務が難しい人たちで、経済的自立ができるようにということを目標に工賃向上で動いているという状況。 元々、家族会が立ち上げた社会福祉法人から現在の事業所をNPOとして独立した形だが、その社会福祉法人から「こういう人がいるので雇用できないか」と相談があったのがピアサポーター雇用のきっかけ。 就労継続支援B型事業所を運営していると能力のある方はとても多くいる。この人たちが一生「障害福祉サービスの利用者」でいるというのもおかしな話だと思う。採用した一番は資格を持っていたというところと、あとは人格・人柄というところが一番大きいと思う。多田さんはすごくバランスの良い方なので、事業所として救われている感じがする。ピアサポーターということを含み隠さず自分の状況を話してくれる方だったので、利用者にとっても良いと思った。			
事業所のサービス提供の対象（障害等）：精神障害者			
事業所のスタッフについて（調査時）			
NO.	雇用形態	経験年数	有している資格
1	正職員		社会福祉士、精神保健福祉士
2	正職員	1年2カ月	精神障がい者ピアサポート専門員 社会福祉士、精神保健福祉士
3	正職員		介護福祉士
4	正職員		
5	正職員		
6	正職員以外の雇用	3カ月	トライアル雇用中のピアサポーター
7	正職員以外の雇用		
8	正職員以外の雇用		
9	正職員以外の雇用		
10	正職員以外の雇用		
ピアサポートを活用して働くために貴事業所で求められる経験等（どのような研修を受講している人を対象としているかや、求人の方法、採用などを含む）			

経験よりも人柄。仕事が出来ても人と喧嘩する人、差別する人、ダメというレッテルを貼るような人だと利用者が辛くなる。利用者にメリットのある人という意味。事前に面識がある人を採用する場合。

■実際のピアサポートの活用内容について

○ピアサポートを活用して従事している業務内容と、それをおこなうための研修や育成、フォローアップの方法及びコスト

業務としては、ピアサポーターとして働いているという感じはあまりしない。ただ、普段メンバー（利用者）と接する際に話すことなど、仕事の指導などをするが、そういう時に上から目線ではなく「ピアとして、仲間として」接するようにしている。それはやはり皆さん入りやすい。普通のスタッフ（専門職）の場合は敷居が高いといったことがあるかもしれない。「お兄さん」みたいな感じで接してくれている。専門職でフレンドリーな職員もいるが、高圧的な方もいる。そういったところで貢献できているのかという気がする。講演会に呼ばれることがあり、「体験談を話してください、当事者会もやっているのもそのことについてお話ししてください」などを茨城県内の様々なところでお話しすることはある。

○事業所の人材育成について、キャリアパスを作成しているか。また、あるとすればそれは職種ごとに異なるものなのかどうか。

雇用して1年少しなので難しい。ただし、環境で伸びてくれる人もいれば、潰れる人もいると思う。潰れないようにはしているが、少し負荷はかかっているのかなと感じている。キャリアパスみたいなものは、大きな組織だとそうかもしれないが、小さな規模では必要ないことかと思う。それよりも日々の関わりの中で、利用者に利益のあることをどれだけ提供してくれるかというところ、例えば日に1時間とか短い時間しか働けないという方、もしかしたら薬が強すぎて副作用が出ているのかもしれない、そういった部分の解消の取り組みができたらと思う。薬が減るだけでも週3回利用できるようになるのかもしれない。そのような小さなことから良いと思う。やはり利用者、利用者の健康の回復とか、活動の活性化につながっていけば良い。「自分はダメなんだ」と思いながら活動するのではなく、「僕も時が来ればこういうことができるかもしれないと、卒業できるかもしれない」と、希望とか可能性がありながらの活動にしてもらいたい。

○ピアサポーターが支援することで利用者に与えるプラスの効果として、管理者やサービス管理責任者が期待すること、ピアサポーター自身が期待すること、またその効果について

資格も持っているし、当事者の立場も分かること。例えば一番体調が悪い時、その体調の悪い中でもこちら支援しないといけない時にどうバランスをとるのか、一方的に突っぱねて良いものなのかといったところもある。ほとんどないが、強制的に入院させるべきか否か、といったこともあるだろう。

○ピアサポーターが支援することで、ピアサポーターとそれ以外の職員の間にもどのようなプラスの効果があり、それはピアサポーターと管理者またはサービス管理責任者でそれぞれどのように感じているか

他の職員（専門職）に自身の経験を話すことはある。なので、知ってはいると思うが、私がどのような病気でどのような経験をしてきたか、詳しくは知らないと思う。深いこと、詳しいことはあまり言わないし、ただ「昔、精神科の病気に罹った、今もだが病気だった」ということは普通には話している。全部言わないといけないのかというのも個人的にはおかしな話だと思う。職員（専門職）も何もかも話すかといえば、難しい部分だが、そこは一緒に良いのではないかと思う。

職員目線でも利用者目線でも見ていてくれるので、この支援の仕方が正しいのか間違っているのか、やり方が良いのか悪いのか、見てくれている。管理者がいつも「これでいいのか」と確認する。その安心感はある。ピアサポーターが良いって言うことは、おそらく利用者の役に立つのだろうと思う。方向性は間違っていないのだろう。ピアサポーターが「ええー？」と思うのであれば、どこかに支障があるのだろうなという判断材料にはなる。経営はしやすくなる。

管理者がそういう事を聴いてきて、ピアサポーターの意見はあるが、それが正しいとか間違っているとかではないから、そこは皆で意見を出し合っていてやっていると思っている。

○ピアサポートを活用して良い効果があった支援事例を個人情報に触れない範囲で具体的に教えてください。

必ずしも利用者さんから評判が良いわけではないピアサポーターもいる。理由を聞くと、「指示が細かい」ということだった。前任者がアバウトな人だったからということもある。しかし、ピアサポーターはやはり責任意識があって事故を起こさせない、怪我させないという安全管理を徹底したいと言う。管理者はその間に立っているの、ピアサポーターには「利用者とその思いをきちんと伝えた方がいい」と、あなたの安全のために「メガネつけて」とか「安全装置付けて」とか話しているわけで、今まで付けていなかったのを「つけろ」と言われるとやはり面倒くさい思いはあるようだが、しかし必要なことをきちんと説明してあげるのが役割だと思う。ピアサポーターも「分かりました」と受けてくれる。「それは違う。利用者が悪いんだ」というスタッフであれば、これは利用者のためにはならないかなという判断にはなってくるが、しかしそこで折り合いをつけてくれる。話が通じる、通じないというところがとても大事で、聞く耳を持っているってとても大事なかなと思う。様々な思いや考えがあると思うのだけれども、意見を言い合って、より良い関係を築くことができるのかなという。あるピアサポーターは社会に出て一人で頑張る努力してやってきたというプライドと自負があり、「また人を働けるように支援する」という責任感もあるので、とても良いことだと思うが裏目に出ている状況があったので、そこを修正するのが管理者の仕事・立場かと思う。絶対的なことはないで、試行錯誤をしている。個別性というか、その人によりけりだとは思いますが、病気とか疾患の経験が支援の現場とか作業の現場で生きるっていうのは、なかなか就労継続支援B型だと難しいかと問われれば、「ありのままで良い」と思う。「体調が悪かったら休んで良いのか」となれば無理なくて良い。病気を持って働くということは、思い通りにいかないことが沢山あるのだということをピアサポーターが見せてくれるだけでも良いと思う。無理してカッコつけなくて良いと思う。優等生になる必要もない。苦勞しているところを見せてあげたほうが良いと思う。「あの人ここで大変な思いをしているから私も頑張ろうかな」と思えることが大切。

■ピアサポーターの活動を推進するにあたって

○ピアサポーターの活動を推進するにあたって必要と考えられることで、具体的に事業所として取り組んでいることや自立支援協議会等地域で話し合われていることなどがありましたら教えてください。

自立支援協議会でピアの活動ができるように個人的にはイメージしているが、難しい。様々な団体や組織の役割、機能、状況がある。あと、ピアサポートだからと傷の舐め合いをするのではなく、ピアサポートで稼げる、ピアサポートで自立できる環境を作った方が良いと思う。イメージとしてはピアサポーターによる相談支援事業、例えば電話での対応をする。後はアウトリーチのようなことも出来ると思う。どこにも支援に繋がっていない人のところに訪問するイメージはある。やはりピアサポーターも地域の役に立つという立場で、仕事というのをどう確立するかという意識はしてはいる。ピアサポーターだけで確立すると言うと責任も重くなるし、負担も重くなるし、事業の継続となるとやはり休めなくなるので、今できることを、地固めの中からまた新たな可能性が見出せれば良いと思う。

○ピアサポーターのフォローアップ体制として、管理者またはサービス管理責任者、それとピアサポーターでそれぞれ必要と思うことはどのようなことですか？また、実際に必要と感じた場面などがあれば教えてください。

就労継続支援B型事業でピアサポーターが何かやるっていうのは結構難しく、ある程度収益あげないといけない中で、ピアサポーターで事業を始めてというのは少しハードル高いと感じる。できないことはないが、かなり準備がいると言うか、すぐには結果が出ない。就労継続支援B型事業にとらわれず、例えばボランティアでやっている人たちとも協働して、もっと草の根的な、今の制度に乗らないような、支援って言ったら肩苦しくなるから、仲間的な繋がりがもてれば、例えば引きこもっている人などが障害福祉サービスの利用に繋がるということは考えられる。そのような橋渡し、まさにブリッジング。そのようなことがピアサポーターとして、制度的にできたら良いのかと思う。

(6)NPO 法人こころ

事業所名	NPO 法人こころ
調査日時	2020年3月3日(水)10時~12時
対応者(役職、保有資格、経験等)	理事長 菅原小夜子氏 精神保健福祉士 副理事長 渡邊 里佳氏 精神保健福祉士
調査担当	岩崎香(早稲田大学)

■訪問先の事業所の概要について

○事業所が設立してからの年数：平成16年に設立

○事業所が提供をしているサービス

地域生活支援センターがない圏域だったことで、ハートケアセンターこころを開設。島田市の単独補助で200万円をもらって事業を開始した。国、県では生活支援センター数は充足しているということで、補助はもらえなかった。その後、自立支援法によって法内事業を展開するようになった。2009年から現理事長が職員として勤務し、事業を拡大していった。現在では多様なサービスを実施している。

○事業所の立ち上げの経緯

立ち上げ当初は相談と居場所の提供。地域活動支援センターの役割を地域ではたしていくということを目的に開設。「こころ」という名前は地域、ピアも全員投票で、決定した。支援者主導で何かをやるということではなく、当事者との地域の皆さんと一緒に作っていきこうということやってきた。それが現在のピアの活動につながってきた。スタッフはその理念に魅力を感じて入ってくる人が多い。

○事業の開始年月：地域移行・地域定着 平成24年から開始。

平成19年から5年間(平成23年度末)相談支援事業所が地域移行支援事業をやっていた。そのながれもあり、指定・特定の事業の認可をとれた。ピア支援員として1名が配置されていたが、当時は県への登録制だった。平成24年に個別給付の地域移行・地域定着に移行した。平成29年の6月からピアの研修が開始し、平成30年から6名雇用している。

○事業所のサービス提供の対象(障害等)：精神障害 ひとりだけ知的障害の方がいる。

事業のスタッフについて(調査時)

事業に従事しているピアスタッフの数と職種

NO.	雇用形態	経験年数	資格
1	非常勤	雇用1年10カ月	885円/時給 5年間 ピア支援員をしていた
2	非常勤	雇用1年10カ月	特になし
3	非常勤	雇用1年10カ月	特になし
4	非常勤	雇用1年10カ月	特になし
5	非常勤	雇用1年10カ月	特になし
6	非常勤	雇用1年10カ月	特になし

<p>○ピアサポートを活用して働くために、貴事業所で求められる経験等 県が主催する研修（2日間）を受講した者が条件。ハローワークを通して募集し、採用前にこころでの技術研修をプラスした。その後、雇用を希望した方が現在の6名だった</p>
<p>○地域移行支援実績 2018年度の地域移行利用者数：11名　うち、ピアサポートを活用した利用者数：5名 2019年12月までの地域移行利用者数：12名　うち、ピアサポートを活用した利用者数：6名</p> <p>○自立生活援助実績 2018年度の自立生活援助の利用者数5名　うち、ピアサポートを活用した利用者数：5名 2019年12月までの自立生活援助利用者数：13名　うち、ピアサポートを活用した利用者数：10名</p>
<p>○ピアサポートを活用して従事している業務内容 地域移行支援：病院に訪問して、意欲喚起　定期面接　ケア会議への参加　スタッフへの退院に関する意欲喚起　退院にむけて同行など、地域移行にかかわるすべてのことにかかわっている。 担当は2名でやっていて、担当は職員が相談して決定している。</p>
<p>■実際のピアサポートの活用内容について</p>
<p>○地域移行支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・長期入院者 ・医療スタッフが退院は無理と判断した人について、SWから依頼がきたりする。医療機関のスタッフの意識改革を目的としている。 ・家族の反対があつが、家族とピアの面接が有効だった例もある。 ・退院したいが不安が強い方で、勇気をもてるように支援した。 ・実際には、半年で終わる人はいない。 ・医療機関がピアへの期待がありすぎる時もある。 <p>⇒これでの事業所の実績もあり、関係性がある病院はピアが入ることへの抵抗感は予想したよりは少なかった</p> <ul style="list-style-type: none"> ・協議会の取り組みの一つとして、昨年から病院で職員向け、患者向けで2回実施していて、今後も来てほしいというニーズがある。 ・3か所の病院に入っているが、圏域内の2カ所は協議会としてやっている。 ・圏域外の病院にもオーダーがあつて研修に行っている（県立病院）
<p>○自立生活援助</p> <ul style="list-style-type: none"> ・基本的には一人暮らし。地域定着から移行する場合もある。 ・SOSは出ないが生活の支援が必要な方も対象としている。孤立しないような支援 ・中には、他の障害福祉サービスを利用していない人もいる。
<p>○対外的なピアサポーターの活動内容 県、圏域、市の協議会の部会、ワーキングなどに当事者の人が参加している。地域のピアグループのメンバーを含めて8名が参加。啓発活動としてピアの方が業務として参加している。県の協議会でピアサポーターの活用について整理したり、養成研修カリキュラムの整理などを進めている。 県内でも雇用しているところがまだ少なく、沼津中央病院の相談支援事業所で非常勤2名の雇用がある。</p>
<p>○ピアサポーターの活用事例 地域移行支援でから退院して、地域定着を利用している方がいる。 実家には帰れないようなトラブルを入院前に引き起こしていた人で、母親も親族も退院をあきらめて</p>

いた。協議会で病院向けにポスターを作ってはっているが、市にそれを見て電話してきた。行政と委託が病院に訪問し、ピアに関わってもらおうと支援を開始し、ピアのかかわりによって、本人が「光が見えた。あの時のよこびは忘れられない」と言っている事例。ピアサポーターのうねりに巻き込まれ、NOと言えなかったというのが病院の言辞。ピアが家族のところに話にあって「任せてくれ」と説得し、地域移行につながった。

今度退院する方がいるが、その方の退院のプロセスも発信する意義がある内容だと思う

お父さんが絶対反対、主治医が GH 以外考えられないという状況だったが「ピアがついているから大丈夫」、「こんな僕でも頑張っているよ」という語り。退院させるという信念、使命感がある。親からみると自分の子どもの力を他人が信じて、応援してくれていることに打たれる。自分の経験の中であきらめられてきたことへの反動だから、自分は信じるという気持ちがある。ピアスタッフになれている自分、それを実感しながらの退院支援に、医療者が根負けする。地域でこんなに迎え入れようとしているのに・・・という気持ちにさせられる。そうしたピアのかかわりによって、医療と地域、家族などが本当の意味でチームになっていく。地域と病院の対立の場面で、ピアがいてくれることで地域への風が吹くし、家族の気持ちを変えていく力がある。

○ピアサポートの評価（効果）…どういった利用者にとって有効か

○地域移行支援

地域移行から自立生活援助の支援を継続している人で、当事者が声をかけると一瞬で気持ちが変わったという経験がある。服薬、通院拒否がある人もピアだと話をしてくれたり、気持ちのつながりが大事。地域移行のピアもロールモデルであり。家族も専門家が何回もかかわっていても難しいのがピアだと理解してもらいやすい。本人も不安をわかってもらえることで、踏ん張ろうと思う。地域に出歩いていく勇気ももらえる。

○自立生活援助

ひきこもられていた方で、ピアが訪問することで、これからの生活をかんがえられなかったが働いてみようかなと思うようになった。結果として就労継続支援 B 型に行くようになった。就労継続支援 B 型に試験的に一緒に働くことでつながった事例。相談支援員がいろいろと関わっても効果がなかった。意図的にかかわるということでは同じだが、かかわり方が違う。「仲間がきてくれる」「自分を理解してくれる仲間がいる。」ということでは生活自体にも張りがある。一歩前に出るというのは実は難しいが、来てくれて背中を押して、一緒に動いてくれる、自分には仲間がいるという安心感を得られる。

○その他の活動

発信として、ピア通信を出している。リカバリーストーリーをまとめたり、ミーティングをしたり、自分たち 1 週間の振りかえりをする。そこには、自立生活援助の担当職員がかかわっている。

■地域におけるピアサポートへのニーズ

こころが県内でのピアの必要性を訴え、啓発してきた経緯がある。法人でやるというよりも協議会の機能をうまく使い、仕組みの中で活かしてきた。協議会として、県、圏域を含めて、地域移行やピアサポートの仕組みづくりができてきている。

その他：グループでの活動が育む部分もある。A 型から移った人がピアの仕事をすることに悩み始めた時期があった。その時にピアの人たちが会いたいといったが、本人は会いたくないの一点張り。そこで、手紙を書いて送り、その仲間の手紙を読んで復帰した。今は良い感じで働いている
ピアの方からというよりも、相談の職員がピアと一緒にやりたいという気持ちが強い。PSW としてのアイデンティティの中にくみこまれている。そういう視点を法人としても大事に育ててきた。

■6名のピアサポーターへのインタビュー

○ピアサポーターとしてのやりがい

・ピアをやっていてやりがいを感じるのは、退院したいという願いをかなえるためにやっているが退院がちかづいてくるとその人の顔が輝いてくる。病院から出れてよかったと思う。

・自分と同じ経験をした人の力になれる。力になれていると感じるときは、気持ちを自分にうちあげてくれる時。持ちつ持たれつという感じ（双方向）。自分が支えるだけでなく、自分もささえられている

・仲間の笑顔を見た時にやりがいを感じている。

・日々学びあい、お互いに成長していつている。自分の病気をうちあけることによって、お互いにリカバリーを促進している

・自立生活援助で、利用者さんから支えられている。利用者さんに顔色とかをみていただいて、大丈夫ですかと聞かれることがあり、それは自分の強み。なんでもできるのがいいわけではなくて、心配してもらえる関係ができたことが良かった。

・障害があるなしにかかわらず、社会全体が受け入れる寛容さができてくることの一步になると思う。

○ピアサポーターとしての強み

・同じ体の大きさが強みで、一緒に服とか見に行けることも強み。

・人生に絶望した数では負けない

・病気の経験があることで、仲間と共有できる

・薬の話、飲んだ時の経験

・発言の重みが違う

・チームワーク。6人の短所を補いつつ、うまくやっている

・地活に入っていて、6人の顔をみれば、調子がわるそうなのもわかる。みんなの経験がつながる

○大変なこと

・地活に出ていけない弱みがあり、地活にいると気分がわるくなっていられないなることに困っている。集団が苦手。

・地域移行で退院する方が高齢者の方。ひとり暮らしされるのを見た時に、自分も大変だったから、高齢の人にこういうことにさせるのは酷なことではないかと葛藤がある

・仲間に面会に行ったら会えなかったことがあった。先生がかわったり、師長がかわったことで影響をうけるのか。

・自分の体調管理。

○めざすところ

・理事長になる。

- ・何でもできるピアサポーターではなく、自分でも受け入れてくれることが大事。
- ・仲間の気持ちに寄り添うことを大事に伴走していける。
- ・常に仲間の笑顔に寄り添えるピアサポーター。
- ・自分がつぶれたら、相手に心配をかけるので自分を大事にしてい。
- ・個性を大事に、そこを伸ばせるところをのばしていきたい。

○望むこと

- ・ピアサポーターの業務に対する国からの補助がない。なんからの報酬がもらえるようにしてほしい。
- ・ピアスタッフのスーパービジョンをしてもらいたい。
- ・自分を磨きつづけられるような環境を作ってもらいたい。
- ・より質が高まっていくこと。

(7) NPO 法人あすなろ

事業所名	NPO 法人あすなろ
調査日時	2020年3月23日(月)
対応者(役職、保有資格、経験等)	彼谷哲志氏(ピアスタッフ、精神保健福祉士、相談支援専門員)
調査担当	岩崎香(早稲田大学)

■訪問先の事業所の概要について			
事業所の設立年：NPO 法人あすなろ自体の創設は平成 21 年。一般相談・指定特定平成 24 年			
○事業所が提供をしているサービス 計画相談 地域相談 自立生活援助 就労 B 訪問看護ステーション			
○事業所の立ち上げの経緯及びピアサポーター採用を始めた経緯 精神科病院に勤務していた PSW が地域のサービスを立ち上げた。当時は、地域移行、ACT に興味をもっていったということで、訪問看護ステーションもその延長線上にあった。計画相談は、ケアマネジメントが始まり、やらなければならないということで、やりはじめた。 ピアの採用に関しては、法人設立当時から理事と職員に当事者がいた。 <u>当事者がいないということがない事業所</u> である。居場所的などころの職員としても働いていた。北海道のべてるのように当事者がたくさんいて、活躍できればいいんじゃないかという感覚なのではないかと思う。地域移行のピアサポーターとは違う。 自分が勤めたときは新規の職員は当事者しか雇わないくらい話があった。 <u>あたり前にピアスタッフがいる環境で働いている。</u> <u>2012 年に地域定着をはじめたときにピアサポーターの活用ということで、県から地域移行・地域定着支援事業を受託し、当事者性を打ち出すポジションができた。</u> その時は雇用ではなく、有償ボランティアピアサポーターが 5 名くらいで始まった。2013 年には 7 名、2014 年には兵庫県の補助金(ピアサポーターの賃金をだしてくれるもの)があり、4 名を雇用し、20 時間くらい働いていた。そのうちの 1 名は現在も継続して勤務している。実は、雇用はしたけど、地域移行の仕事はあまりなかったので、事務所にいる時間が長かった。地域移行支援を少しずつ、救護施設などからも受け入れ、今は 1 名だと足りず、3 名雇用している状況。			
事業所のピアスタッフについて(調査時)			
NO.	雇用形態	経験年数	有している資格
1	<u>正職員</u> ・正職員以外の雇用・有償ボランティア	7	精神保健福祉士 社会福祉士 相談支援専門員
2	正職員・ <u>正職員以外の雇用</u> ・有償ボランティア	6	ピアサポート専門員
3	正職員・ <u>正職員以外の雇用</u> ・有償ボランティア	2	ピアサポート専門員
4	正職員・ <u>正職員以外の雇用</u> ・有償ボランティア	1	ピアサポート専門員
5	正職員・ <u>正職員以外の雇用</u> ・有償ボランティア	0	

○ピアサポートを活用して働くために貴事業所で求められる経験等（どのような研修を受講している人を対象としているかや、求人の方、採用などを含む）

- ・事者であり、養成講座を受けた方、あるいは、受けてくれる方
- ・勤務時間に出勤できること
- ・入院経験は必須ではない（実際には、全員入院経験がある）。
- ・資格も不問

○採用されなかった人も含めて、どのような経緯で求人の問い合わせや申し込みがあったか

- ・養成研修の問い合わせ、求人の問い合わせが年1.2回程度ある。

■実際のピアサポートの活用内容について

○ピアサポートを活用して従事している業務内容と、それをおこなうための研修や育成、フォローアップの方法及びコスト

相談支援…ピアサポーターとして3事業をやっている。自立生活援助は1件で、ペアで訪問している。ひとりで行かせるのは不安だが、今後単独訪問できるように育てていく予定である。総合相談は市の委託相談。福祉センターや保健センターの建物で、他事業所の6名と一緒に働いている。

- ・ピアサポート養成と更新の研修への参加…参加費は事業所が出している。
- ・時々講演やワークショップに参加。
- ・不定期だが、事業所の中でピアサポーターが集まる会議が、年4、5回ある。

○事業所の人材育成について、キャリアパスを作成しているか。また、あるとすればそれは職種ごとに異なるものなのかどうか。

- ・特になし
- ・ひとりで回せるほうがありがたいので、ひとりで回せるようになってもらいたいと思う。

○ピアサポーターが支援することで利用者に与えるプラスの効果として、管理者やサービス管理責任者が期待すること

・プラスの効果としては、ピアサポーターのほうが短期間で信頼関係を築きやすい。相談支援専門員とピアサポーターがペアで動いている。ピアサポーターがいないと困ると専門職が考えている。

・自分自身が相談支援専門員として働いていると、計画相談をどう捉えるか、自分がこのプランをもらったらどう思うかということは考える。なので、計画の書式にかいてあることの説明は丁寧にしている。何のためにやっているのかという趣旨を伝えている。

・聞かれたことに関して、自分の気持ちがコロコロ変わるということは、理解できるので受け止められる。

・そうした感覚が福祉サービスを利用した経験があるからなのか、相談支援専門員としての考えなのか、切り分けることは難しい。

・ロールモデルとしての効果はあると思う。利用者から、彼谷さんで良かったといわれるのは病気があっても働けるといふモデルとしての効果だと思う。

・利用者がしんどくなる気持ちがわかる。計画相談でも本人の役割を明確に入れつつも、ここまではやらなくてもいいかなみたいな逃げ道のある計画が作れる。

・相談支援専門員とペアで比較すると、SWのほうが転ばぬ先の杖のような支援はしないが、ピアの人は心配性。そんな細かいことまで支援しなくてもいいと言われても、本人との関係がこじれてもやらねばならぬとなってしまう点はあるように感じる。

○ピアサポーターが支援することで、ピアサポーターとそれ以外の職員の間にもどのようなプラスの効果があり、それはピアサポーターと管理者またはサービス管理責任者でそれぞれどのように感じているか

・違う視点でみてくれること。地域移行支援などで、ペアで動くとき、当事者との関係だけに注力できる点があるので、利用者は話しやすいのではないか。ちょっとした愚痴とかも言いやすいし、クッションのような役割を果たしていると思う。専門職は聞いたらかかわらなければならぬと考えてしまう。

・ほかの職種との連携が難しい点はある。ヘルパーさんの仕事をとりあげてしまうようなことがあるので、ピアサポーターの支援に「これはしていい、してはいけない」という枠をつくっている場合もある。横浜の自立生活アシスタントのような動きをとりたがる。組織で動いているので、フォローできないことはしないと説明しても理解が難しかったり、専門職の人が自分たちのいっていることをわかってないと感じることもある。

○ピアサポートを活用して良い効果があった支援事例

・なぜ、継続相談を担当しているかわからず、ずっと別の世界の話聞いていたことがあった。聞き続けただけで解決しようとしなかったで、それはそれで良かったと思う。寄り添い別世界の困りごとを困りごととして聞いた。・自分がピアであることで、他の事業所にはいいにくいことをいってきたりもする。過去に自分も混乱したことや怒りっぽいこともあった。そういう時に話を戻されると残念な気持ちがした経験があるので、できるだけ寄り添った支援をしている。

■ピアサポーターの活動を推進するにあたって

○ピアサポーターの活動を推進するにあたって必要と考えられること

- ・事業所としては、ピアの活用を推進する方向で考えていると思う。事業所として取り組んでいることは雇用の継続と、活動の場を作り続けること。
- ・自立支援協議会については、市とからめていないので、そう活躍はできていない
- ・今後、地域生活支援事業のピアサポーター養成事業を受託したいと考えている

○ピアサポーターのフォローアップ体制

- ・今のところはない。対人スキルを学んでほしいという相談支援専門員の声はある。ピアサポーターの会議は定期的開催する必要がある。
- ・事業所外の研修はいまのところ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等の研修以外、派遣はしていない。

(8) 医療法人新淡路病院淡路障害者生活支援センター

事業所名	医療法人新淡路病院淡路障害者生活支援センター（以下支援センター）
調査日時	2020年2月18日10時30分～11時30分
対応者（役職、保有資格、経験等）	木下豪所長（看護師、精神保健福祉士、相談支援専門員）
調査担当	彼谷哲志（特定非営利活動法人あすなろ）

■訪問先の事業所の概要について	
事業所の設立年：自立生活援助（平成30年）	
事業所が提供をしているサービス、及びサービスごとの開始年月	地域活動支援センターI型、就労移行支援（平成19年）、指定一般相談支援（2012年）、指定特定相談支援（平成24年）、障害児相談支援（平成24年）
事業所の立ち上げの経緯及びピアサポーター採用を始めた経緯	○平成15年から退院促進事業を行う。平成22年度よりピアサポーターを中心とした精神障害者地域以降・地域定着支援事業を開始する。支援センターと保健所との協働で進められた。 ○事業所とピアサポーター活用の経緯：自立生活援助を開始する以前から地域移行支援、地域定着支援においてピアサポーターによる訪問支援を行っていた。地域定着支援や地域活動支援センターの登録利用者を対象にしていた。
事業所のサービス提供の対象（障害等）：	主として精神障害
事業所のスタッフについて（調査時）	
○相談支援専門員17名	<ul style="list-style-type: none"> ・すべて正職員 ・常勤7名、兼務3名、 ・精神保健福祉士7名、心理士2名
○ピアサポーター7名	<ul style="list-style-type: none"> ・すべてパート職員 ・雇用保険加入は2名。
○ピアサポートを活用して働くために貴事業所で求められる経験等（どのような研修を受講している人を対象としているかや、求人の方法、採用などを含む）	<p>当事者としての仲間意識があること、病状が安定していることなどに加えて、法人が実施する養成研修を受講できる人が対象になる。養成研修の受講者は公募している。</p>
○採用されなかった人も含めて、どのような経緯で求人との問い合わせや申し込みがあったか	<p>淡路ではピアサポーターの認知度がそれなりにある。サービス提供事業所などに養成研修の告知が案内される。</p>
■実際のピアサポートの活用内容について	
○ピアサポートを活用して従事している業務内容と、それをおこなうための研修や育成、フォローアップの方法及びコスト	

【業務内容】

ピアサポーターが従事する業務は多岐にわたる。淡路島内の 3 つの精神科病院にピアサポーターが訪問し、入院患者に対する退院への働きかけを行っている。地域移行支援の契約に至る前は委託相談のなかでピアサポーターが支援する。地域移行支援ではケア会議への出席のほか、訪問、面会、同行支援などを行う。最近では、長期入院者の減少と高齢化の影響で、ピアサポーターが急性期病棟を訪問している。

退院後の地域生活においては、自宅への訪問支援、事業所への訪問、茶話会などの交流会などを行なっている。自宅への訪問は、自立生活援助や地域定着支援の障害福祉サービスによる訪問、地域活動支援センターの利用者を対象にした訪問がある。退院後に自立生活援助を利用し始めた障害者は、やがて自立生活援助の利用期間が終了すると、地域定着支援を利用する場合がある。自立生活援助と地域定着支援のどちらでもピアサポーターが自宅へ訪問する支援をおこなっている。根拠となるサービスは異なっても支援内容が変わらない。自立生活援助と地域定着支援の 2 つに限れば、利用者から見るとサービスによる違いはあまりないようだ。

ピアサポーターの活用のポイントは、ピアサポーターの自宅訪問という本来提供したい支援に、精神保健福祉士や相談支援専門員がどのように制度やサービス（自立生活援助や地域定着支援）を適用していくかが重要であり、サービスありきでピアサポーターを活用することではないと繰り返し強調されている。

他の業務内容としては、精神科病院デイケア、市のデイケア、サービス提供事業所（B 型）などに訪問し、ピアサポーターと話し合える場を設けている。地域の事業所や公民館などを利用して、ピアサポーターと地域の精神障害者が話し合う「ぴあっと」という集まりを行なっている。

【養成・採用】

ピアサポーターになるためには養成研修の受講が必須だ。受講修了者の中から希望者を面接して採用している。養成研修は年 1 回開催、以前は 3 日間、現在は 1 日間行っている。

【フォローアップ】

以前は定期的に管理者とピアサポーターの個別面談を実施していた。現在は不定期で面談している。不定期でよい理由の一つは、「みんなの会」というピアサポーターだけが集まり、さまざまな話題で話し合う場があるからだ。「みんなの会」では、勤務スケジュールの細かな調整や支援についての話し合いや個別支援についての話もなされる。個別支援においてピアサポーターの声かけが良かったのか悪かったのかも含めて、意見が交わされることもあるようだ。ピアサポーターの間で多少のトラブルや対立が発生することもあるが、基本的にはピアサポーターに解決を任せている。

○事業所の人材育成について、キャリアパスを作成しているか。また、あるとすればそれは職種ごとに異なるものなのかどうか。

ピアサポーターにも知識が必要になる。ただ当事者というだけではピアサポーターはできない。

虐待防止研修などは法人全体での職員研修になり、ピアサポーターも参加する。ピアサポーターのみが参加する研修は年 1 回 1 泊で島外に出かけるものがある。

今後について、実務経験で 10 年たったピアサポーターがいれば、相談支援専門員になればよ

い

管理者の思いとしては、ピアサポーターが増えていけば、ピアサポーターの上につつピアサポーターが必要になるだろう。島外の研修などで学び、いずれ事業所から出て行ってピアサポーターが自分たちで事業をはじめてもよいと考えている。相談支援事業所がピアサポーターの事業所にピアサポーターの派遣を依頼できればよい。

○ピアサポーターが支援することで利用者に与えるプラスの効果として、管理者やサービス管理責任者が期待すること、ピアサポーター自身が期待すること、またその効果について

ピアサポーターは支援センターに在籍しているが、支援センターの外に出向いて業務にあたる。支援センターの属する医療法人や島内の障害福祉サービス事業所のこともある。つまり、さまざまな支援者と一緒に仕事ができる。そのような機会があることはピアサポーターの活動のレベルアップに資する。

ピアサポーターが効果的に活動できることで、ピアサポーターを派遣してもらって良かったと医療機関や事業所に感じてもらうことが重要。

○ピアサポーターが支援することで、ピアサポーターとそれ以外の職員の間にはどのようなプラスの効果があり、それはピアサポーターと管理者またはサービス管理責任者でそれぞれどのように感じているか

支援の視点の違い。同じ経験のあるピアサポーターが言うことは支援対象の利用者に伝わりやすいことが多い。

ピアサポーターが支援に従事することが当たり前になっており、あらためてプラス面と言われても簡単には言語化できない。むしろ、ピアサポーターがいなくなることがあると仮定するならば、代わりを準備しなければならない。

○ピアサポートを活用して良い効果があった支援事例を個人情報に触れない範囲で具体的に教えてください。

相談支援専門員など専門職はサービスを入れることを重視するが、ピアサポーターから見ると放っておいたらよいのではないかと指摘することがよくあり、ピアサポーターとそれ以外の職員との間で摩擦が生じやすい。支援する側が週1回訪問するとしても、支援者が多ければ、毎日入れ替わり立ち替わり訪問されることになる。訪問される側に立ってみればどうかという趣旨の発言をすることがある。

■ピアサポーターの活動を推進するにあたって

○ピアサポーターの活動を推進するにあたって必要と考えられることで、具体的に事業所として取り組んでいることや自立支援協議会等地域で話し合われていることなどがありましたら教えてください

兵庫県地域移行・地域定着支援事業の当初より保健所との関係が深く、市との関係は保健所ほどではないが、3市による圏域の自立支援協議会には参加している。ピアサポーターについての協議もある。市との関係を太くできるとよいと考える。

○ピアサポーターのフォローアップ体制として、管理者またはサービス管理責任者、それとピアサポーターでそれぞれ必要と思うことはどのようなことですか？また、実際に必要と感じた場面などがあれば教えてください。

ピアサポーターが仕事を続けられるように活動場所を開拓している。関心のある人がいなくなれば、ピアサポーターの仕組みがなくなるのではないかと心配している。呼びかけて働いても

らっている。ピアサポーターのなかには、生活するために他職種に転職する人もいる。活動の場所を提供し続けることも大事だと考える。

当事者のことは当事者でフォローアップする体制をつくることが大事。

(9) 株式会社アソシア

事業所名	株式会社アソシア 生活訓練 2名 移行 3名
調査日時	2020年2月20日(木) 11時～13時
対応者(役職、保有資格、経験等)	代表取締役 CEO 神谷牧人氏 ゼネラルマネージャー 宮里政士氏(作業療法士) 呉屋正太氏(社会福祉士) 大城篤志氏(精神保健福祉士) 伊井 統章氏(社会福祉士・精神保健福祉士)
調査担当	岩崎香(早稲田大学)

■訪問先の事業所の概要について			
事業所の設立年：就労移行 平成21年12月 生活訓練 平成24年4月			
事業所が提供をしているサービス 上記以外、計画相談、就労継続支援A、B型 他(放課後等デイサービスなど)			
○事業所の立ち上げの経緯及びピアサポーター採用を始めた経緯 平成29年4月経理スタッフを採用した。自閉の当事者で特異なことの遂行能力が高かった。外部とのかかわりなく、本人の力を発揮できる部署ということで、本部で採用し、平成30年4月正社員になっている。それが当事者雇用を始めた契機。			
事業所のサービス提供の対象(障害等)： 生活訓練：発達障害、就労移行、継続は精神の人が多い。			
事業所の障害当事者スタッフについて(調査時)			
NO.	雇用形態	経験年数	有している資格
1	正職員	3	
2	正職員	2	
3	正職員以外の雇用	2	
4	正職員以外の雇用	2	
5	正職員以外の雇用	2	
6	正職員以外の雇用	2	

○ピアサポートを活用して働くために貴事業所で求められる経験等（どのような研修を受講している人を対象としているかや、求人の方法、採用などを含む）

- ・元利用者
- ・職員と一緒に仕事をしたいと思えるかどうか
- ・外の人を雇うのはリスクがある、ひととなり
- ・特にピアだからということで、研修はない

○採用されなかった人も含めて、どのような経緯で求人との問い合わせや申し込みがあったか

- ・利用者からは、自分もなりたいたいということはない。
- ・職員自体も学生 ボランティア、インターンからアルバイトとなり、正式採用というルート。

■実際のピアサポートの活用内容について

○ピアサポーターの活用内容

- ・職員と同じことをやってもらっており、職員研修にも出ている
- ・管理職で来ない限り、3年は契約社員で、非常勤の場合、現在の最低賃金は790円。

・A型の職員だったAさん

20歳代男性（ひきこもり→生活訓練の事業所→移行→A型の職員）として、平成29年に採用。一般企業に就労し、自動車販売店に勤務している。そのうち、平成30年度4名採用（非常勤）した。

・Bさん 20歳代 高校卒業後生活訓練を利用し、就労移行の利用者から移行の職員となり、現在は、厨房の調理スタッフとして働いている（時給870円）。

・Cさん 30歳代 男性 高校休学後、A型（他事業所）を利用したのち、生活訓練を利用。就労移行からA型の利用者となり、現在は就労移行のスタッフ。新しく来た人へのサポート（支援的な役割）など、職業指導というより支援を役割としている。

・Dさん 20歳代 男性 大学中退後、ひきこもりだったが、生活訓練を利用し、インターンを経て生活訓練のスタッフとして勤務。4月から法人本部で勤務予定。（時給950円）

・Eさん 20歳代男性 在学中に発症し、大卒業後、親の会社で勤務していた。入院経験あり、生活訓練を利用し、その後、生活訓練のスタッフ（時給900円）。

・Fさん 大学休学中に発症。入院経験あり、退院後に生活訓練を利用し、就労移行にいて、その後、児童の放課後等デイサービスで非常勤となり、現在は就労移行のスタッフ。接客の指導員（時給1000円）。

○事業所の人材育成について、キャリアパスを作成しているか。また、あるとすればそれは職種ごとに異なるものなのかどうか。

- ・いろいろな事業の利用者さんからの一本釣り。ポストが空いている時期にいい人がいたら、採用している。知らない健康な人を雇うよりも知っている人を採用している。
- ・4月から兵庫の川西市に就労移行と就労継続 AB を作る予定。福祉職員として福祉現場で働くための就労移行。

○ピアサポーターが支援することで利用者に与えるプラスの効果として、管理者やサービス管理責任者が期待すること、ピアサポーター自身が期待すること、またその効果について

- ・当事者を雇うと会社全体として配慮がみえやすくなり、配慮がひろがり、みんなが働きやすくなる。
- ・生活保護受給者や障害者などの社会的弱者が生きやすい働きやすい職場になる。
- ・利用者の人の自己効力感が高まる。ロールモデルとなること。スタッフとして働きたいという希望がある。
- ・生活訓練から他の事業所のスタッフになった人もいる。
- ・年度途中など、人が足りない時の即戦力となる。

○ピアサポーターが支援することで、ピアサポーターとそれ以外の職員の間にもどのようなプラスの効果があり、それはピアサポーターと管理者またはサービス管理責任者でそれぞれどのように感じているか

- ・相談の補助業務 プログラムをまわすことなどにかかわってくれている。
- ・適材適所で活用できる。

○ピアサポートを活用して良い効果があった支援事例を個人情報に触れない範囲で具体的に教えてください。

- ・アスペルガーの利用者で、高校卒業後、就労移行を利用して。一般就労がむずかしい人だと思っていたが、他の就労継続 A 型につながり、そこから事務員が足りない時に職員になった。障害特性の理解ができれば、能力が高い人がいる。
- ・その人の障害を理解することにより、当事者を雇用するという事にみんなが前向きになった 適材適所で働いてもらえば、知らない人よりも知っている人のほうがやりやすい。
- ・株式会社なので、当事者の人を雇うことに誰も反対しなかった。管理者が提案して、トップが理解することにより前向きに考えてくれ、当事者の雇用があたり前の空気がつくられていった。

■ピアサポーターの活動を推進するにあたって

ピアサポーターの活動を推進するにあたって必要と考えられることで、具体的に事業所として取り組んでいることや自立支援協議会等地域で話し合われていることなどがありましたら教えてください。

- ・長崎市に発達障害の就労の講座で呼ばれて、当事者スタッフの人と一緒に話をしてきた。
- ・玉木さんをよんで当事者の方と2、300名の前で話をしたりもしている。
- 利用者、職員、元利用者などがあつまり、アソシアの悪口を言う会を開催した。それは、アソシアが企画し、NO と会社にいえる空気を作りたいという気持ちからで、沖縄大学の先生なども一緒に企画した。NO と言える雰囲気づくり、組織づくりを考えている。

(10) メインストリーム協会

事業所名	メインストリーム協会
調査日時	2020年2月25日(火) 13時～16時
対応者(役職、保有資格、経験等)	木村優子氏(相談支援専門員)
調査担当	岩崎香(早稲田大学)

■訪問先の事業所の概要について

事業所の設立年：1989年

事業所が提供をしているサービス、及びサービスごとの開始年月

- ・今年11月30周年を迎えた。阪神淡路で倒壊し、その後、現在の場所に再建された。
- ・計画相談、生活介護、居宅介護を実施している。
- ・指定特定の計画相談に従事しているのは、4名。

- ・2001年に西宮市身体障害者生活支援事業として委託
- ・2012年から指定特定の事業所として補助金としてもらっている。
- ・2018年度からは共同事業費が入札の事業に変化し、他の事業所も申し込むことができるようになった。ピアカウンセリングみたいな自立生活プログラムの費用を出してもらっており、毎年申請で1団体5万～10万程度。

事業所の立ち上げの経緯及びピアサポーター採用を始めた経緯

- ・法人は30年前に立ち上げた。重度の障害のあるひとたちが普通に社会で生活できるように、自立生活支援を行ってきた。

事業所のサービス提供の対象(障害等)：身体障害が中心。ヘルパー派遣は知的障害のある人も対象。

事業所の当事者スタッフについて(調査時)

NO.	雇用形態	経験年数	有している資格
生活介護	正職員・正職員以外の雇用・有償ボランティア	30	
生活介護	正職員・正職員以外の雇用・有償ボランティア	長い	サビ菅
相談	正職員・正職員以外の雇用・有償ボランティア	17	サビ菅 相談支援専門員
相談	正職員・正職員以外の雇用・有償ボランティア	8	相談支援専門員
相談	正職員・正職員以外の雇用・有償ボランティア	2	
相談	正職員・正職員以外の雇用・有償ボランティア	1	

○ピアサポートを活用して働くために貴事業所で求められる経験等（どのような研修を受講している人を対象としているかや、求人の方法、採用などを含む）

- ・自立した生活をしている人
- ・家族と生活していない人
- ・地域を変えていこうというがあるので、他市に住んでいると説得力がないので、市内在住が条件。
- ・正規職員 健常者 30人 障害者 6人

○採用されなかった人も含めて、どのような経緯で求人との問い合わせや申し込みがあったか

- ・給与をもらおうと、勤務中に制度が使えないので、重度の方を雇用するのは難しい現状がある。日中助があまり必要ない人という形にはなる
- ・今現在、協会で給与をもらっている人、貰っていない人がいるが、会議には一緒に参加している。運動体としては一緒にという考え方。最近では有給スタッフを増やしていこうということで、新規採用もした。今、協会にいる人たちは、自分が有給になりたいわけではなく、外から新たに採用した。スタッフ（無給）12人…利用者として介助を利用している

■実際のピアサポートの活用内容について

○ピアサポートを活用して従事している業務内容と、それをおこなうための研修や育成、フォローアップの方法及びコスト

生活介護…ピアカウンセリング、行政との話し合い、研修準備など。
相談支援…ピアカウンセリング、月1回近くの開館を借りて、ピアサロンを開催している。
当事者（障害を問わず） 集中講座 年1回から2回 年間1名程度実施している。

・計画相談の看板は制度開始最初からあげてあった。基本はセルフプランで、セルフプランを作成する時に相談にのる。あとは大幅に変更がある時や書類の書き方の助言などを行っている。それが難しい方で3人くらい相談支援専門員として計画を作成している。身体障害の方ばかりで、他の障害はない。初回訪問は必ず、自宅訪問してくれと言われるので、車いすだとなかなか難しい。

○事業所の人材育成について、キャリアパスを作成しているか。また、あるとすればそれは職種ごとに異なるものなのかどうか。

・代表 副代表 2名 事務局長 所長というポストしかないなので、特にキャリアパスというようなものはない。

○ピアサポーターが支援することで利用者に与えるプラスの効果として、管理者やサービス管理責任者が期待すること、ピアサポーター自身が期待すること

- ・共感性が高い
- ・自立した生活を送る…自立しようとする人たちに対する経験に基づいて相談にのれる。
- ・どうしても抑圧されてきた人たちは人の助言を聞き入れない人もいる。当事者からの助言については耳を傾けてくれやすい。
- ・訓練して外に出てくるので、自分はひとりでできるという気持ちはあっても、人との関係などでうまくいかないことがある。特に介助者とのトラブルが多く、同じ言葉でも関係性によって、ここまで言われたくないという反発があったりもする。受け止め方の問題。
- ・当事者同士というところで、理解し合えることがある。厳しめに言う役割と同じ立場としてサポートする役割がある。
- ・コーディネーターの人（健常者も担当）は厳しめに言わなければならない。介助者の人に嫌がらせをしたりしたときに注意するとか…。自立生活センターは、障害者にとって、厳しい事業所だと認識されている。一般の事業所の方がやさしく対応してくれる。自立生活センターには、当事者が不満に思うことを戒めるところがある。
- ・当事者がこれまで置かれてきた環境を考えると経験がなく、わからなくてうまく人づきあいができないことも理解しているので、経験的にわかってくれると思っている。
- ・ヘルパーの中には、辞めていくかたもいる。介助は1対1なので、当事者が試し行為で嫌がらせをしたりすることもある。それを乗り越えられると仲良くなる。

○ピアサポートを活用して良い効果があった支援事例

- ・若い方で、一般の高校にいけたりするが、本当の友達が少ない。対等に友達と話すことが少なく、コミュニケーションをとることが上手ではない。協会ではスタッフが健常者と対等に話しているのを見て、明るくなっていく。生きていだけで精一杯だったのが、友達と出かけたりする中で、変わってくる。コミュニケーションが向上できる機会、環境がないと孤立してしまう。

■ピアサポーターの活動を推進するにあたって

○ピアサポーターの活動を推進するにあたって必要と考えられることで、具体的に事業所として取り組んでいることや自立支援協議会等地域で話し合われていることなどがありましたら教えてください。

- ・協議会 部会5つあり、協会として意見を言っている。
- ・24時間の基準については、厳しい面があり、常時呼吸器使用している方のみということになっている。

○ピアサポーターのフォローアップ体制として、管理者またはサービス管理責任者、それとピアサポーターでそれぞれ必要と思うことはどのようなことですか？また、実際に必要と感じた場面などがあれば教えてください。

- ・定まったものはない。
- ・入った時に研修はあるが、常時相談にのりながら、相談支援専門員としての研修を受けに行くなど、自主的に研修を選択して受けにいらおう。自主性が大事。
- ・地域活動には力を入れている。障害への理解をすすめるお祭り、トライアルウィーク、事業体験、中学生の福祉の仕事体験などの地域交流が重要な経験となる。

(11) 自立生活センター・立川

事業所名	自立生活センター・立川
調査日時	2020年3月5日(木) 13時～14時半
対応者(役職、保有資格、経験等)	代表 奥山葉月氏
調査担当	岩崎香(早稲田大学)

■訪問先の事業所の概要について

事業所の設立年：1991年

事業所が提供をしているサービス

相談支援、地域移行・地域定着、生活介護 その他

○事業所の立ち上げの経緯及びピアサポーター採用を始めた経緯

・駅にエレベーターをつける運動、障害のある子どもたちのイベントなどをはじめたのが先代の高橋氏だった。まちづくり、バリアフリー、介護保障の運動をやってきた。立川は、生活保護、ヘルパーなどをつないで、24時間、必要な人に必要なだけ支援をとということで、市がやってきてくれた。

- ・障害者生活支援事業 国事業がなくなってから、市の委託で相談支援事業をやってきた。
- ・就労支援事業…立川市の委託。地域活動支援センターは廃止した。
- ・昨年の11月から生活介護を開始した。
- ・参加型活用事業、推進事業、都型のショートステイ、生活支援拠点市内の3か所のコーディネーターなどもやっている。

- ・平成24年度 計画相談が始まり、現在160件やっている。
- ・地域移行、地域定着…地域定着支援をこれまで2人くらいやった。
地域移行の方で、1年半をすぎて支援している人もいる。
- ・ヘルパー事業は団体を切り分けてやっている。

○事業所のサービス提供の対象(障害等)：身体、精神、知的、児童

事業所の障害当事者スタッフについて(調査時)

	雇用形態	経験年数	有している資格
1	常勤職員	23	
2	常勤職員	13	
3	非常勤	16	
4	常勤職員	20	

○ピアサポートを活用して働くために貴事業所で求められる経験等(どのような研修を受講している人を対象としているかや、求人の方法、採用などを含む)

- ・ハローワークや、CILのインターンシップ、一本釣りで誘われてきたなど、人によってさまざまである。

○採用されなかった人も含めて、どのような経緯で求人との問い合わせや申し込みがあったか

・ 求人を出すと精神、発達の人への申込みが多いが、医師とよく相談してみてくださいと伝える。当事者は立川市内に住まなければならない。いろいろなストレスに耐えられるなら…と伝えると実際には応募は少ない。身体の方も面接まで行く人もいるが、引っ越しのことなどがあり、無理という人もいる。

■実際のピアサポートの活用内容について

○ピアサポートを活用して従事している業務内容と、それをおこなうための研修や育成、フォローアップの方法及びコスト

・ 他の事業所と同じ仕事をしている。立川市はセルフプランは受け付けない。児童発達の子どもはOKだが、その他は各事業所にふっている。
・ 相談は4人のうち3人が当事者スタッフである。
・ 生活介護 常勤3パートが320名定員で、一日10名程度の利用。サビ菅が個別支援計画を立てている。もともとサビ菅をやるということではなかったが、たまたま自分が取れたからではある。基本的な利用者への見立てや、事業所の目標などを当事者が職員を育てていかなければならないと思っている。

○事業所の人材育成について、キャリアパスを作成しているか。また、あるとすればそれは職種ごとに異なるものなのかどうか。

・ 処遇改善加算を東京都に申請したので、表を作っている。
・ 生活介護を始めたところなので、職員の個別目標をたてたり、研修をうけてもらったりしている。重度訪問、同行援護、福祉車両研修や救命救急なども受けてもらいたいと思っている。サビ菅、や相談支援専門員をとれるように目標としてやっている

○ピアサポーターが支援することで利用者に与えるプラスの効果として、管理者やサービス管理責任者が期待すること、ピアサポーター自身が期待すること、またその効果について

- ・立川市に住むというのは、サービスを利用している裏事情や、使い勝手もいいも悪いも言っていける。同じ立場として、普通はなかなか言えないとも言える関係が築ける。
- ・ピアカウンセリングであなたはあなたのままでいいという考えもあるが、本当にこのままでいいの？という問い返しをしている。その人に寄り添って話はきいているが、本当はこうしたいということがあっても踏み出せない人もいて、そういう人の場合は介入することがある。サービスへの不満や生活への不満などにも共感しながら、話を聞ける。そこが強み。
- ・当事者も健常者も職員として長く勤務している人が多い。
- ・常にお互いに意見交換しながら進めている。健常者職員は当事者職員が回れるところもあれば、回れないところもある。健常者には知的、精神の方を担当したりしてもらっている。身体の方のことも一緒に動いてもらっている。長い間の信頼がある。
- ・健常者と障害者が両方いたほうがいいと思う。自分たちでも伝わらない時がある。役割分担というのがある。気持ちの上では当事者に聞いてほしいというのが、あるが、客観的に見て欲しいとか、一般的な社会の状況を聞きたいというときなどは、健常者の意見を聞きたいという利用者もいる。
- ・計画相談の担当の振り分けの時に、障害のあるなしを考慮しながら進めている。難しい時はペアで行ってもらうこともある。

○ピアサポーターが支援することで、ピアサポーターとそれ以外の職員の間にはどのようなプラスの効果があり、それはピアサポーターと管理者またはサービス管理責任者でそれぞれどのように感じているか

- ・利用者の見立てが分かれることはない。
 - ・立川では、当事者の意見が最終決定ということが頭に入っている。うちの事業所にいる人たちは、自立生活センターに務めているという点からも健常者職員と当事者職員の葛藤はあまりない。
- 支援者として入っている健常者の方がよく見ているときもあり、見方がずれることもあまりない。
- ・2年前まで精神の地活をもっていた。自立生活センターが精神の地活をやるということで、通っている人たちはかなり混乱していた時期もあった。自分が立川に住んでいてもサービスは他市を使うというような時代だった。身体の人たちが職員としてはたらいっていることにびっくりしていた。当時、ピアスタッフを雇ったが、健常者の力が強く、資格も知識ももっていた。それを自覚してないと依存させてしまったりすることもある。手帳を持っていることに身体は違和感がないが精神の人は大きな問題で、身体、知的で生来障害がある人とは違う。その中でいろいろな気づきをもたらしたが、精神のスタッフは雇うことは難しかった。
 - ・現在も精神の当事者グループの支援をしているが、あくまでも支援というスタンスでやっている。

○ピアサポートを活用して良い効果があった支援事例を個人情報に触れない範囲で具体的に教えてください。

・ 障害のある職員で障害状態に近い職員がかかわると具体的に地域での生活を示すことができる。家族と暮らしていて、施設に入らなければと思っていたが、かかわりによって、ひとりで地域で生活できるということを目の当たりにして、施設の話がなくなったという事例もあった。

・ しんどい気持ちへの共感が大事である。ヘルパーとの関係で悩む人が多いが、そこを丁寧に話をきいたりすることで、自分の経験をはなしながらやれていると自分もがんばろうかなといってくれたりする。

(12) 町田ヒューマンネットワーク

事業所名	町田ヒューマンネットワーク
調査日時	2020年4月17日(金)10時～12時
対応者(役職、保有資格、経験等)	維持長 堤愛子氏 管理者 福嶋修子氏
調査担当	岩崎香(早稲田大学)

■訪問先の事業所の概要について

事業所の設立案：1989年12月

事業所が提供をしているサービス

計画相談、地域移行、地域定着支援事業、居宅介護事業所、同行援護、ガイドヘルパー
介護保険の居宅介護

○事業所の立ち上げの経緯及びピアサポーター採用を始めた経緯

- ・ヒューマンケアの樋口さんが八王子から地元の町田に作りたいたいということで、ひとりの健常者と6人の障害者で始まった。当初、対象が脳性まひ者だった介護人派遣事業をを脳性まひ者等に広げ、全身性障害者介護人派遣事業(東京都の独自事業)とした。府中療育センター闘争の結果、東京都に働きかけ、1カ月4回、時間制限なしという条件を1日8時間×365日に拡大したのも運動の成果だった。府中から出てきた人たちが各地に散って、東京都から勝ち得た事業であった。

- ・東京都では、2年前に財源としてはヘルパー制度に組み込まれたが、全身性障害者介護人派遣事業(東京都の独自事業)が有料介助人派遣事業となった当時、ケアスタッフの人に登録してもらい、利用者(会費)とのマッチングで手数料をもらっていた。助成金を財源にして運営してきた。開設当時かかわった7人のうち、2人は公務員だった。近藤秀夫さん(公務員)など、有名な活動家がかかわっていた。療養所にいた彼が、海外の選手が地域で暮らし、結婚し、スポーツをしているという状況に触発されて活動を始めた。

- ・2000年に介護保険がはじまり、町田市が仕組みを変えた。家政婦紹介所への委託をやめて、地区別の介護保険の訪問介護事業所に地区割があった。ヒューマンネットワークは、障害者の地区割がないヘルパー事業所(市の委託)部分を引き受け、委託で、ヘルパーを派遣するようになった。2003年支援費制度により、東京都の指定をとった。2006年障害者自立支援法で指定をとり、現在に至っている。権利擁護、ピアカウンセリング、自立生活支援をおこなってきた。

- ・市町村障害者生活支援事業(国)が東京都でき、各自治体を通して八王子、立川、町田が受託。1500万/年。一般市民を巻き込んだ相談を行い、障害者だけでなく一般の人も参加できるよう公開のピアカウンセリングセミナーをつくったりしてきたが、その事業は年々事業が縮小したりして、3年ほど前になくなった。障害者相談支援センターを地区ごとにつくり、その事業も委託を受けている。

事業所のサービス提供の対象(障害等): 計画相談 精神1件 他は身体 知的
ヘルパー派遣は身体が多いが他の障害も行っている

事業所の当事者スタッフについて(調査時)

NO.	雇用形態	経験年数	有している資格
1	正職員	30	相談支援専門員
2	正職員	7	社会福祉士 相談支援専門員
3	正職員	7	相談支援専門員
4	正職員	7	相談支援専門員
5	正職員以外の雇用	8	
6	正職員以外の雇用	5	介護福祉士 相談支援専門員
			*計画相談に健常者はいない
<p>○ピアサポートを活用して働くために貴事業所で求められる経験等（どのような研修を受講している人を対象としているかや、求人の方法、採用などを含む）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 自立生活をしている人、自立生活をしようとしている人 ・ 口コミが多い ・ 自立生活プログラムを経た人 ・ ピアカウンセリングの参加者から応募 			
<p>○採用されなかった人も含めて、どのような経緯で求人との問い合わせや申し込みがあったか</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 年に数回、問い合わせがある ・ 大学卒業する人で、採用面接で来た人もいる 			
<p>■実際のピアサポートの活用内容について</p>			
<p>○ピアサポートを活用して従事している業務内容と、それをおこなうための研修や育成、フォローアップの方法及びコスト</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 計画そのものは同じ。 講座、研修、勉強会などの講師をやりながら兼務しており、管理者がアドバイスしている。 			
<p>○事業所の人材育成について、キャリアパスを作成しているか。また、あるとすればそれは職種ごとに異なるものなのかどうか。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 介護は処遇改善加算はとっている。今は過渡期である。これまで、勤続年数に比例した給与体系しかなかった。みんな対等ということをやってきたので、理念とキャリアパスがそぐわない点があった。仕事をやるうえでの能力の評価をする必要はあるので、キャリアパス、給与体系については、検討中。 			

○ピアサポーターが支援することで利用者に与えるプラスの効果として、管理者やサービス管理責任者が期待すること、ピアサポーター自身が期待すること、またその効果について

- ・行政に対する裏技を熟知していること
- ・その人のサービスの利用希望を念頭に書類を作る時に工夫が必要で、そのためのテクニックも助言している。
- ・サービスの、組み立て方などの助言もおこなっている。
- ・昔は運動、今は相談支援専門員としてよりその人にとって必要なものを獲得する手段のひとつとして活用している。
- ・**当事者であることはロールモデルであり、エンパワーメント。** CIL 自立生活プログラムの中で刺激を受ける。
- ・**自分はこのままでいいと思えるようになること。例えば、ストローで飲み物を飲むことが恥ずかしくてできなかった人が、ホットコーヒーをのめるようになったり、活舌がよくないので、電話に出れなかった人が電話に出れるようになったりすること。**
- ・**障害者としてみられるのはいやだという人に、このままでいいんだよというメッセージを伝える。グループの持つ力も大きい。** ロールモデルとしては障害が重い人のほうが迫力がある。今もカフェにきて、みんなで話したりしているときも楽しい。
- ・相談としては、生活を組み立てていけることが楽しい
- ・グループホームの所長から依頼があり、作業所を利用していた人で、町田と出会って、自立生活の実現性を知り、自立生活の意欲が高まった。希望がもてるようになって、今は一人暮らしをしている。住宅の改造も自分たちがロールモデルとなる点で意味はある。

○ピアサポーターが支援することで、ピアサポーターとそれ以外の職員の間にはどのようなプラスの効果があり、それはピアサポーターと管理者またはサービス管理責任者でそれぞれどのように感じているか

- ・ヘルパー事業所の職員は健常者（今回はじめて健常者）、会計は障害者、協力関係はあり、一緒に訪問したりしている
- ・社会的なヘルパー不足。待遇アップをしなければならぬ中で、財政がきびしくなっている。基準額がみんな同じということに対して、健常者からの不満が爆発した。仕事の量と質が違い、コーディネーターに余裕がない状況になっている。**年金手当てをもらっている障害者とそうでない人、年金受給、無需給で分けることにも不満がでてきた。**
- ・今回辞めた人は年金をとれていた人たち（障害者）、助成金をとる努力もしないで、自分たちは年金をもらっているという批判があった。
- ・経費がかかりすぎているが、経営に無頓着だったことのつけもきている。

■ピアサポーターの活動を推進するにあたって

○ピアサポーターの活動を推進するにあたって必要と考えられることで、具体的に事業所として取り組んでいることや自立支援協議会等地域で話し合われていることなどがありましたら教えてください。

- ・地域生活を支えるヘルパーがいない。ヘルパー獲得、安定したサービスの確保が課題。今後、ヘルパーを月給制にし、身分を安定させていくことも検討している。
- ・パイが決まっている以上、障害者の給与が減り、ヘルパーの給与を上げる。給与と年金を合わせて給与が対等になり、同じ法人内での事業所間格差が縮小される。ヘルパーがいれば回るが今は他事業所に依頼している状況。

○ピアサポーターのフォローアップ体制として、管理者またはサービス管理責任者、それとピアサポーターでそれぞれ必要と思うことはどのようなことですか？

- ・ 情報交換や情報共有、
- ・ 相談とヘルパーステーションとの合同会議を行い。法人内の運営は一緒にやっている
- ・ ヘルパーの人材がいないし、余裕がない。障害者の体力が不足している。
- ・ 制度の充実との矛盾…求人誌に出しても人は来ない。
- ・ 制度が充実して職業として成り立っているが、需要においついていかない。
- ・ 待遇も不安定。登録制では、難しいので、月給制にしたいが、お金が足りない。ヘルパーがみんな公務員並みの給与になればと思う。
- ・ 運動してきた時代との錯覚感。地域に根差した運動をしてきたところだということの押さえがないと衰退する。CILの運動も大事で、相談支援もおもしろいが、生活していくこととの共存ができるのかということが目下の課題。

5. 考察及びまとめ

今回のヒアリングによって、障害者の地域での自立生活を支援するピアサポートに関して、多様な事業により活用が行われていることが明らかになった。その採用や活用に関しては、それぞれの法人の歴史や考え方によって異なっている。歴史の長い事業所においては、障害者自立支援法以前からピアサポートを活用してきたところもある。自立生活センターにおいては、当事者が事業を立ち上げてきた経緯があり、重い障害のある人たちの自立生活の実現を目指して、当事者主導の実践を展開してきた。精神障害においても、2000年以降隔離収容の時代が終わりを告げ、「入院医療中心から地域生活中心へ」という政策転換の中で、精神障害者退院促進支援事業を契機にピアサポーターの配置が進んだ。もちろん、それ以前にも相談業務やその他の業務において、障害者の枠組みや有償ボランティアのような位置づけで働いていた人はいるが、当事者性を活かして働くピアサポーターが普及してきたのは、長期入院者の退院促進、地域への移行や定着に関する事業が始まったことが大きく影響している。

今回ヒアリング調査の対象とした精神障害支援を中心とした事業所のうち、社会福祉法人慧誠会帯広生活支援センターと淡路障害者生活支援センターは退院促進支援事業のモデル事業を平成15年度から受託し、NPO法人ころは、平成19年度から地域移行支援事業を受託し、退院の促進にかかわる活用がピアサポーターの配置につながった。その他の事業所は平成20年代になってから設立され、障害者自立支援法から障害者総合支援法へと変化していく中で、地域移行・地域定着事業や自立生活援助事業以外にも、相談支援事業や就労継続支援などでも活用されてきた。今回のヒアリング調査の結果を以下にまとめてみる。

(1) ピアサポートを活用できる事業所の文化

前述したように、1980年代の自立生活センターの立ち上げや2000年代の精神障害を中心とした事業所でのピアサポーターの採用のきっかけになったのは、病院や施設における長期入院や入所から地域での自立生活を目指す支援に政策転換が行われる中、そこに当事者がかかわるべきだという考えがあったからである。NPO法人ころでは、「支援者主導で何かをやるということではなく、当事者とこの地域の皆さんと一緒に作っていこうということやってきた。それが現在のピアの活動につながってきた。スタッフはその理念に魅力を感じて入ってくる人が多い。」ということであった。その背景には、リカバリー概念が日本においても普及し、当事者の権利性への注目があつまったことが挙げられるのではないだろうか。

1980年に公表された国際障害分類初版（ICIDH：International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps）から国際生活機能分類（ICF：International Classification of Functioning, Disability and Health,2001）への移り変わりは、人が生きることの全体像をポジティブに捉える機運が高まった。そして、2006（平成18）年には障害者の権利に関する条約（Convention on the Rights of Persons with Disabilities）が国連で採択されたことにより、その批准をめざし、障害者自立支援法以降、地域の福祉サービスが増加し、ケアマネジメントも導入された。その時期に今回調査対象になった施設の多くが開設されている。

ピアサポーターを雇用した時期はさまざまであるが、共通する点は、「設立当時から理事と職員に当事者がいた。当事者がいないということがない事業所」（NPO法人あすなろ）であったり、「当事者の人を雇うことに誰も反対しなかった。管理者が提案して、トップが理解することにより前向きに考えてくれ、当事者の雇用があたり前の空気がつくられていった」（株式会社アソシア）というようにあたり前のこととして当事者を迎え入れる事業所の文化を創ったことであろう。

(2) ピアサポーターの有効性

ピアサポーターの専門性については他の研究でもいろいろと評価されているが、本調査のヒアリング調査でも、同じような経験をしたことによる共感、関係性づくりが早いことが挙げられた。「抑

圧されてきた人たちは人の助言を聞き入れない人もいる。当事者からの助言については耳を傾けてくれやすい。」(メインストリーム) ということは、精神障害の領域でもよく耳にすることである。

「支援者には言えない本音のところを語ることができた」(ワンオール)、「病気に関する弱さを見せることはピアサポーターにしかできないと思う」(帯広相談支援センター)「同じ経験のあるピアサポーターが言うことは支援対象の利用者に伝わりやすいことが多い。」(淡路障害者生活支援センター)、「過去に自分も混乱したことや怒りっぽいこともあった。そういう時に話を戻されると残念な気持ちがあった経験があるので、できるだけ寄り添った支援をしている。」(NPO 法人あすなろ) というように、同じような経験をしたことにより、寄り添えることが強みだと言える。それは、専門職にはかかわることが難しい領域である。「しんどい気持ちへの共感が大事である。ヘルパーとの関係で悩む人が多いが、そこを丁寧に話をきいたりすることで、自分の経験をはなしながらやれていると自分もがんばろうかなといてくれたりする。障害のある職員で障害状態に近い職員がかかわると具体的に地域での生活を示すことができる。家族と暮らしていて、施設に入らなければと思っていたが、かわりによって、ひとりで地域で生活できるということを目の当たりにして、施設の話がなくなったという事例もあった。」(自立生活センター・立川) や、「『自分が入院していたらそれは耐えられない』という経験の中で、そのような発信があるとき、そこは支援者(専門職)のイメージとのずれがあった。その時に調整した結果、結果的には(早期に退院でき)すごくご本人にとって良かった」(ワンオール) ということもある。

もうひとつは、ロールモデルとしての機能である。「当事者であることはロールモデルであり、エンパワメント」(ヒューマンネットワーク町田) という言葉に代表されるが、どの事業所でもピアサポーターがサービス利用者に与えるプラスの影響として語っていた。「利用者の人の自己効力感が高まる。ロールモデルとなること。スタッフとして働きたいという希望がある。」(株式会社アソシア)、「スタッフが健常者と対等に話しているのを見て、明るくなっていく。生きていくだけで精一杯だったのが、友達と出かけたりする中で、変わってくる。コミュニケーションが向上できる機会、環境がないと孤立してしまう。」(メインストリーム) や、「自分はこのままでいいと思えるようになること。例えば、ストローで飲み物を飲むことが恥ずかしくてできなかった人が、ホットコーヒーをのめるようになったり、活舌がよくないので、電話に出られなかった人が電話に出られるようになったりすること。障害者としてみられるのはいやだという人に、このままでいいんだよというメッセージを伝える。」というように、自らの障害を受け入れ、自分に自信をもてるということにもつながっていく。しかし、「ピアサポーターの専門性というところに関しては、ピアサポーター本人だけに求めている、難しいであろうと思っている。雇用する事業所としてピアサポーターの専門性、どこの部分を大事に活動してほしいのか、というところを言語化して伝えたいので、一緒にピアサポーターの専門性を高める動きを事業所としてはやっていかなければいけない。」(ワンオール) という語りに代表されるように、事業所の環境が整ってない中で、専門性を発揮することは難しい。ピアサポーターが活躍するためには、働く環境を整えることも重要な要素である。

(3) ピアサポーターが活躍できる環境を整える

ピアサポーターがその専門性を発揮できる環境づくりは、一朝一夕にできるものではない。「相談の職員がピアと一緒にやりたいという気持ちが強い。PSW としてのアイデンティティの中にくみこまれている。そういう視点を法人としても大事に育ててきた。」(NPO 法人こころ) というように、ピアサポーターと一緒に働くことを受け入れる文化が事業所の中で育まれることが重要である。また、雇用したことにより、「当事者を雇うと会社全体として配慮がみえやすくなり、配慮がひろがり、みんなが働きやすくなる。生活保護受給者や障害者などの社会的弱者が生きやすい働きやすい職場になる。」(株式会社アソシア) という効果も生まれる。

しかし、そこに至るまでにどのような具体的な工夫が必要であろうか。その一つとして、事業所の中でピアサポーターの役割や立ち位置を明確にするということがある。役割や立ち位置を明確にするということは、経験を活かしたピアサポーター業務だけをやってくださいということではない。福祉サービス事業所は小規模なところが多く、ピアとしての経験を活かせる業務だけで雇用できる

ほど現状は甘くもない。多様な業務をほかの職員と一緒にこなしながら、その事業所の業務を通して、ピアサポーターとしての視点を活かして実践するというものではないだろうか。その実践の中身をきちんと説明することが、職場での不適応を減少させるのではないかと考える。ヒアリング調査でも「『どこどこの事業所で働くピアサポーターはこういう役割があります』ということを示していくと促進に繋がる。」(PEER+design)、「ピアサポーターの活用のポイントは、ピアサポーターの自宅訪問という本来提供したい支援に、精神保健福祉士や相談支援専門員がどのように制度やサービス(自立生活援助や地域定着支援)を適用していくかが重要であり、サービスありきでピアサポーターを活用することではない。」(淡路障害者生活支援センター)というような語りが聞かれた。

では、事業ごとにピアサポーターの役割に差異があるのかということだが、「計画相談支援や地域移行支援、自立生活援助は生活上の経験値を当事者目線でフィードバックできる良さがある。」(ソラティオ)という見方もある。地域移行支援事業、自立生活援助事業にかかわるNPO法人こころのピアサポーターの活動については、「意図的にかかわるということでは同じだが、かかわり方が違う。『仲間がきてくれる』『自分を理解してくれる仲間がいる。』ということで生活自体にも張りがある。一步前に出るといえるのは実は難しいが、来てくれて背中を押して、一緒に動いてくれる、自分には仲間がいるという安心感を得られる。」と、同じような経験をもつ訪問や同行による寄り添いによる安心感が語られた。「退院後のピアサポーターの役割として比較的依頼が多いのが、例えばホームヘルパーとの人間関係を作るまでの繋ぎ役であったり、デイケアに通うようになるまでの繋ぎ役、次の資源に繋がるための役割として、今まで入院中から関わってきた信頼関係のもとで担って頂きたいというもの。」(ワンオール)など、計画相談支援や地域移行支援、自立生活援助といった事業には、地域生活を支援するという点で、ピアサポーターの経験がダイレクトに活かされる分、特徴が明確だといえる。

半面、就労継続支援事業などの通所型の事業所では、「就労継続支援B型事業でピアサポーターが何かやるっていうのは結構難しく、ある程度収益あげないといけない中で、ピアサポーターで事業を始めてというのは少しハードル高いと感じる。できないことはないが、かなり準備がいると言うか、すぐには結果が出ない。」(ほっとピア)というように、他の職員と同じ業務を割り当てられる比率も高い中で、専門性を前面に押し出せるような場面は少ないと言える。しかし、「どちらかという『お互いさま』というもので、『どっちかが偉くて、どっちかが偉くない』ということではない。横の繋がりのようなスタンスで関わっているの、仲間として助けられて良かったというか、『いてくれてよかった』といったことがある。職員が頼ったり相談したりもする。」(PEER+design)など、同じ場所で同じ時間働いている時間が長い分、職員とピアサポーターが職員集団としての仲間意識を持ちやすいと言えるのかもしれない。また「日々の関わりの中で、利用者に利益のあることをどれだけ提供してくれるかというところ、例えば日に1時間とか短い時間しか働けないという方、もしかしたら薬が強すぎて副作用が出ているのかもしれない、そういった部分の解消の取り組みができたと思う。薬が減るだけでも週3回利用できるようになるのかもしれない。そのような小さなことから良いと思う。やはり利用者、利用者の健康の回復とか、活動の活性化につながっていけば良い。『自分はダメなんだ』と思いながら活動するのではなく、『僕も時が来ればこういうことができるかもしれないと、卒業できるかもしれない』と、希望とか可能性がありながらの活動にしてもらいたい。」(ほっとピア)というように、1日を一緒に過ごすことで、利用者も職員もお互いがよく見える中で、ピアサポーターがロールモデルとして輝ける場面もあるのではないかと。

(4) 専門職との関係性

専門職とピアサポーターの関係性は、ピアサポーターの定着に大きな課題となる。「退院にむけての調整会議にピアサポーターが参加し、一緒に議論しているが、スタッフ(専門職)としては、その場にピアサポーターがいるということが非常に大事だと思っていて、支援者(専門職)だけが考えていく支援方針とピアサポーターがいる時に一緒に考える支援方針というのでは、やはり支援者の意識もだいぶ変わってくるのではないかと思う。そうしたところではピアサポーターの存在は非常に

大事だと思う。」(ワンオール) や、「専門職からしたら、ピアサポーターがいて点検をしてくれるというのは良いところだと思う。視点が二つあった方が良いと思う。制度やサービスはしつつ、当事者が見る視野を両方で見た方が良い。」(ソラティオ) というように複眼的な視点で見えていくという点でも、専門職とピアサポーターの双方が点検し合うことによるメリットが指摘されている

しかし、前述したようにどの事業であれ、それぞれが全く違う業務をしているわけではない。同じ場面や同じ利用者にかかわることで葛藤が生じる場面もある。「相談支援専門員とピアで比較すると、SW のほうが転ばぬ先の杖のような支援はしないが、ピアの人は心配性。そんな細かいことまで支援しなくてもいいと言われても、本人との関係がこじれてもやらねばならぬになってしまう点はあるように感じる。」(NPO 法人あすなろ) こともあれば、「専門職はサービスを入れることを重視するが、ピアサポーターから見ると放っておいたらよいのではないかと指摘することがよくあり、ピアサポーターとそれ以外の職員との間で摩擦が生じやすい。支援する側が週 1 回訪問するとしても、支援者が多ければ、毎日入れ替わり立ち替わり訪問されることになる。訪問される側に立ってみればどうかという趣旨の発言をすることがある。」(淡路障害者相談支援センター) という場合もある。

そうした状況に対して、どのような対応が必要かということ「重なる部分が大きければ大きいほど、具体性をもって工夫、『例えばこうしましょう』というようになる。」(ソラティオ) とか、「権利実現を求めて対立するのではなく、専門職と連携して一緒にやっていくというスタンス。」(ワンオール) というように、話し合い、工夫をしながら連携していくことが求められる。ほっとピアでは、「必ずしも利用者さんから評判が良いわけではないピアサポーターもいる。理由を聞くと、『指示が細かい』ということだった。前任者がアバウトな人だったからということもある。しかし、ピアサポーターはやはり責任意識があって事故を起こさせない、怪我させないという安全管理を徹底したいと言う。管理者はその間に立っているのだから、ピアサポーターには『利用者とその思いをきちんと伝えた方がいい』と、あなたの安全のために『メガネつけて』とか『安全装置付けて』とか話しているわけで、今まで付けていなかったのを『つける』と言われるとやはり面倒くさい思いはあるようだが、しかし必要なことをきちんと説明してあげるのが役割だと思う」というように、管理者がピアサポーターが主張することが利用者によく伝わるように助言する場合もある。そして、「ピアサポーターの意見はあるが、それが正しいとか間違っているとかではないから、そこは皆で意見を出し合っていてやっているとと思っている。」というように、お互いを信頼し、率直な意見交換ができる雰囲気づくりが最も重要なものかもしれない。

(5) 仲間の支えとスーパービジョン

今回の調査ではピアサポーターが複数配置されている事業所が多かったが、その定着のためには仲間の支え合いが重要な役割を持つ。それぞれの事業所では、ピアサポーターと職員、あるいは、ピアサポーター同士の話し合いの機会がもたれていた。

そうした仲間同士の支えあいもちろん重要であるが、今後、ピアサポーターの実践の質をあげていくことを考えると、学習やスーパービジョンの必要性についても考えなければならない。NPO 法人こころのピアサポーターの中で、スーパービジョンを望む声があったが、一般社団法人ソラティオでも「経験は劣化してしまう部分があると思うが、そういった場に行って再確認するとかが必要だと思う。どうしても新しいものがあって、過去のものになっていって、過去のものが重要だと再発見すると思う。常に新しいものが入ってくると、ずっと積み重なって下の方になってしまう。過去の辛い経験を呼び起こすだけだと辛いままだが、それを昇華させる、もしくは熟成させる、そのためにも仲間と出会う。スーパーバイズの話になってくることが必要かと思う。」という語りを聞くことができた。専門職の中でもスーパービジョンが普及しているかということ、難しい点もある。しかし、その専門性を高めるという点で、今後避けては通れない課題なのである。

(6) まとめ ー多機関や地域とのつながりの中でー今後の展開ー

各事業所はピアサポートにかかわる多様な実践を展開している。「県の協議会でピアサポーターの

活用について整理したり、養成研修カリキュラムの整理などを進めている。」(NPO 法人こころ) というように協議会を活用して、養成に大きくかかわっているところもあれば、「圏域の自立支援協議会には参加している。ピアサポーターについての協議もある。」(淡路障害者生活支援センター) というところもある。「精神科病院デイケア、市のデイケア、サービス提供事業所(B型)などに訪問し、ピアサポーターと話し合える場を設けている。地域の事業所や公民館などを利用して、ピアサポーターと地域の精神障害者が話し合う『ぴあっと』という集まりを行なっている。」(帯広地域生活支援センター) といった活動もある。

また、ピアサポートというだけでなく、障害者福祉全般の啓発につながると思うが、「地域活動には力を入れている。障害への理解をすすめるお祭り、トライアルウィーク、事業体験、中学生の福祉の仕事体験などの地域交流が重要な経験」(メインストリーム) などを進めているところもある。

日々の活動の中で「医療スタッフが退院は無理と判断した人について、SW から依頼がきたりする。医療機関のスタッフの意識改革を目的としている。」(NPO 法人こころ) という意図をもって、医療と福祉の連携に貢献することもできるのである。

最後にNPO 法人あすなろでは「雇用の継続と、活動の場を作り続けること」が法人が推進していることだと語っていたが、そのための財政的な裏付けがあるわけではない。NPO 法人こころのピアサポーターやヒューマンネットワーク町田からも財政的な課題が語られていた。特に運動体として重度障害者の自立生活の実現をめざして活動して自立生活センターは、福祉サービスが変化してくる中で、財政的な困難を抱えているところもある。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、これまで自治体ごとに実施されてきた障害者を対象としたピアサポーター養成がある程度、標準化されることが期待されるが、それが報酬に結び付くかどうか、今後ピアサポーターの活用が進むかどうかのひとつの大きな鍵といえるだろう。

第5章 まとめと提言

第5章 まとめと提言

1. 調査研究のまとめ

本事業は多様な障害福祉サービス事業者におけるピアサポートの活用その現状とその効果を明らかにすることを目的としていた。ピアサポート活用の実態を把握するために、行政に依頼し、障害福祉サービス事業所及び、自立生活センターを対象としたピアサポート活動に関するアンケートを実施した。また、ピアサポーターを雇用している事業所9ヵ所と自立生活センター3ヵ所を対象にヒアリング調査を実施した。

その結果、ピアサポーターは個別支援をはじめ、地域活動も含めて、多様な業務に就いていることが確認された。また、その業務の内容も病院から地域へと生活の場を移していくことを本人が決定するプロセスに関与していたり、実際に退院・退所していく準備に同行したり、その後の生活場面で経験を活かした助言をしたり、就労系の事業における支援を行ったり、地域での普及・啓発にかかわっていたりと多彩であった。以下、調査結果から得たピアサポーターの現状と効果をまとめる。

尚、ピアサポートの活用を推進していくことを目的に昨年度作成した事業者向けのガイドラインについては、専門職、当事者から修正意見を募り、修正を行った（別添：ピアサポートの活用を促進するための事業者向けガイドライン参照）。

(1) 事業所の現状

アンケートに回答したピアサポーターを雇用している事業所（自立生活センターを含む）は、職員が3人～4人という事業所が多く、雇用されているピアサポーターは1人または2人というところが多かった。障害者自立支援法以降、障害福祉サービスは多様化した、一つひとつの事業所は小規模なところが多い。事業の種別としては、特定相談支援事業所、地域活動支援センター、共同生活援助、就労継続支援B型事業所などが多かった。自立生活センターでは、特定相談支援事業所、重度訪問介護、居宅介護支援事業所が多かった。

正職員として雇用されているピアサポーターは約2割で、自立生活センターの調査では約5割という結果であった。勤務時間は、双方の調査ともに、週5時間から20時間という割合が多く、正規職員の場合は、40時間以上が約半数であった。正職員の割合の低さも課題であるが、ピアサポーターの収入が低いことも今後の課題となっていくと思われる。

採用に関しては、事業所の利用者であり本人がピアサポーターとして活動することを希望した場合や雇用しているピアサポーターからの紹介や、ハローワークに求人を出したという回答が多かった。自分がサービスを利用していた事業所で職員として働く場合に、立場の二重性に悩むことが多いと言われるが、特に精神障害のピアサポーターについては、自分が利用者から職員になるというパターンが多く、立場の難しさを感じる反面、長時間を共に過ごすことを通して利用者のロールモデルとしての意味合いは大きいとも考えられる。

ヒアリング調査では、事業規模が小さい中で、ピアサポーターを雇用してきた事業所は、リカバリー志向を大事に考え、ピアサポーターに対してもエンパワメントやストレングアスを大切に実践展開している事業所が多かった。その人の強みに着目し、適材適所で人を活かそうとする、つまり、人を大切にすることが事業所の文化としてあり、ピアサポーターの定着にも結び付いているのではないだろうか。

(2) ピアサポーターの現状

今回の調査ではほぼ全員が精神障害者であり、障害支援区分認定を受けていない人も多かった。また、精神科関連の医療サービスの受診経験のある人は7割程度であり、過去の入院経験者も7割程度であった。福祉サービスを受けた経験は約8割があると回答していたが、就労継続支援B型事業所、地域活動支援センターの利用経験者の割合が大きかった。ピアサポーターからの支援を受けた経験は8割程度がなく、当事者同士の支援活動の経験は7割程度があると回答していた。

自立生活センターでは、ピアサポーターからの支援を受けた経験は8割程度であり、また、当事者同士の支援活動の経験は、ほぼ全員がありと回答していた。

自立生活センターにおける自立生活支援の歴史は古く、その支援を受けて自立生活をしている人が、センターの活動に関わり続けていることを示している。逆に精神障害領域のピアサポーターの活動が本格化したのは2012（平成24）年の障害者自立支援法の一部改正の前後からであり、ピアサポーターの支援を受けたピアサポーターが少ないひとつの理由と考えられる。

(3) ピアサポーターの仕事

アンケート調査結果から、正職員の場合は、ピアサポーター以外の職員とほぼ同様の仕事をしており、有償ボランティアの方が、ピアサポートを活かした仕事をピンポイントで行っている状況があった。自立生活センターでは、正規職員と正規職員以外とでほぼ同じような仕事をしており、給与を支払う上での正職員、非正規職員という枠組みと実際の役割が異なる現状からそうした結果になっていることが推察された。

ヒアリングでは、基本的には、専門職とピアサポーターで業務が大幅に異なることはないが、計画相談支援や地域移行支援、自立生活援助は生活上の経験値を当事者目線でダイレクトにフィードバックできるという事業の特性が把握できた。自分の経験を活かした支援に対する専門職の期待もある。就労系の事業やその他通所を前提とする事業では、ピアサポーターも他の職員とその場で、一緒に作業やプログラムに参加し、活動することが多いため、職種や役割の違いは先に述べた訪問や同行を個別に行う事業よりも明確にはならない状況があった。

自立生活センターでは雇用形態が複雑で、センターの運営の中核は障害当事者が握っているが、居宅介護支援事業のコーディネーターや実際のヘルパー業務は健常者が担っていることが多い。自立生活運動から始まった事業であり、その理念を大切に実践しているが、ヘルパー獲得の難しさなど、経営者としての障害当事者が頭を悩ませることが多いというのが現状であった。

(4) ピアサポーターが働くことの効果と事業所における環境

今回調査票で示したピアサポーターの支援が利用者に与えるプラスの効果については、ほぼ全ての項目に該当するとのことであり、二つの調査結果ともに「経験者ならではの、気持ちに寄り添った言葉をかけることができる」などが、効果として特にあげられた。

本調査結果からピアサポーターと協働するほかの職員に対しプラスの効果があることについても確認された。特に、「⑦障害者である同僚と一緒に働くことで、より深く障害者を理解するようになる」、「⑧障害者である同僚と一緒に働くことで、より深く障害者を尊重するようになる」、「⑩適切な対応をすれば回復することがわかり、仕事のやりがいにつながる」といった項目についてプラスの効果がある旨が確認された。自立生活センターを対象とした調査では「⑤自立生活を送る障害者を具体的に知ることが出来る」、「⑦障害者である同僚と一緒に働くことで、より深く障害者を理解するようになる」、「①障害特性への理解が深まる」、「④本人を中心と支援が浸透する」、「⑥障害者である同僚がいることで、利用者の自立や回復を想像できるようになる」、「⑧障害者である同僚と一緒に働くことで、より深く障害者を尊重するようになる」という項目が上位にあがっていた。

ヒアリングでも似たような経験があることによる共感的な理解に優れ、関係性を構築するまでの時間が短いことが挙げられた。寄り添えることを強みとして、多様な場面でロールモデルとなれることも多くの事業所で語られた。ピアサポーターを知ることが、自分の障害を受け入れる契機になったり、自分の人生に希望を見出すことにもなる。しかし、ピアサポーターだけがどんな力を発揮したいと考えても周囲の環境が整っていないと実現はしない。ピアサポーターの効果を生み出すのは、事業所のピアサポーターを活かす文化や仕組みがあってこそのものである。

前述したように人を大切に育てる視点を持っていることは大前提であろう。それ以外に、ピアサポーターの役割がピアサポーター本人や一緒に働く職員に理解されていることも重要である。小さい通所の事業所では全職員がほとんど同じ仕事に従事していることも多く、基本は、ひとりの職員

として業務を行うことになる。その中で、例えば、〇〇さんに対しては、同じような経験をしたことを開示しながら信頼を獲得し、就労意欲を高める支援をするなど、ピアサポートを活かせる場面があることを提示することなど、ピアサポーターにも、一緒に働く職員にも、当事者主体の支援やそこでピアサポーターが果たせる役割などが共有されることが大事なのである。しかし、当事者としての経験が専門職の支援よりも常に優れているわけではないし、専門職のピアサポーターへの期待が逆に過度なものになったりしないような配慮もまた、必要である。

(5) 専門職との協働

事業所における専門職とピアサポーターの関係性は、ピアサポーターの定着に大きな課題となる。時に立ち位置の違いによって対立することもある。しかし、その立ち位置の違いから生まれる多様な見立てが、支援の質を高めていくのである。専門職だけが考える支援方針とピアサポーターがいる時に一緒に考える支援方針というのでは、やはり支援者の意識もだいぶ変わってくる。意見が対立した時にこそ、議論を重ね、お互いを尊重しつつ、利用者にとってのより良い支援とは何かということと一緒に立ちかえることができれば、サービスの質の向上にも結び付く。

ヒアリングでは、当事者目線で発言するピアサポーターの視点に対する専門職の気づきやピアサポーターのこだわりへの専門職の調整なども語られた。そこで、重要なのは、お互いの視点を確認すること、支援における相互点検にあるのではないだろうか。話し合い、工夫をしながら連携していくことが求められるのである。お互いを信頼し、率直な意見交換ができる雰囲気づくりが最も重要なかもしれない。

2. 今後についての提言

アンケート結果から、事業所としての今後のピアサポーターの活用については、「増やしたい」と「現状維持」という回答が多く、活動の範囲に関しては「拡大していきたい」意向の事業所が多かった。行っているピアサポート活動に対して助言してくれる人がいるかという問いに対しては、両調査ともに、7割以上の人がいると回答し、スキルアップに必要な研修等の機会の必要性についても8割以上が必要と回答していた。具体的な内容としては、「ピアサポート活動全般に関する概論」とする割合が共通して高かった。

また、ピアサポーターの活動について、両調査ともに「ピアサポーターに関する一般社会の理解が広がること」、「ピアサポーターに関する事業所職員の理解が広がること」、「ピアサポーターの活動に関する報酬上の評価があること」の各項目が概ね4分の1の回答を得ていた。

ヒアリング調査でも、仲間同士の支えあいもちろん重要であるが、今後、ピアサポーターの実践の質をあげていくことを考えると、学習の機会やスーパービジョンについて望む声が挙がっていた。また、現在、ピアサポーターを配置することに関して、直接的な国からの報酬は何もない状況であり、何らかの評価を望む意見もあった。

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、これまで自治体ごとに実施されてきた障害者を対象としたピアサポーター養成がある程度、標準化されることが期待される。しかし、何の報酬もないままの配置では、ピアサポーターを安上がりな人材として活用することになってしまうのではないかという懸念がある。ピアサポーターがその専門性を活用できるような環境整備を行うことも課題であるが、対価を支払えるような報酬への反映も今後のピアサポートの活用を推進していく上で欠くことのできない条件ではないだろうか。

ピアサポートとは何かということに立ち返ると、同じ立場にある人同士の支え合いであり、職場の同僚という点では、専門職とピアサポーター、その他の職員もみんなある意味ピアである。ピアとしての対等な立ち位置での関わり合いが、お互いをエンパワーしていけば、福祉サービスの質の向上に大いに貢献できる可能性があるのではないか。

参考資料

1. ピアサポーターに関する実態調査 【事業所調査】
2. ピアサポーターに関する実態調査 【ピアサポーター個人】

令和元年度 厚生労働省 障害者総合福祉推進事業
ピアサポーターに関する実態調査
【事業所調査】

【記入に際して】

- 1 本調査は事業所のサービス管理責任者等、事業所のピアサポーターの活動を把握している方がお答えください。
- 2 記入された事項については、個別事業所や個人の秘密を守り、統計分析以外の目的に用いることはありません。
- 3 特に断りのない限り、令和元年11月30日現在の状況を記入してください。
- 4 記入後、調査票は令和2年1月15日(水)までに、同封の返信用封筒により返送してください。
- 5 調査票の内容などにご不明の点がある場合は、依頼状に記載された問い合わせ先までご連絡ください。

I. 貴法人、貴事業所の概況についてお伺いします。

問1. 調査票に回答しているあなたの属性をお答えください。(すべてに○印)

1. 管理者 2. サービス管理責任者 3. 1、2以外の方(具体的に)

問2. 貴事業所の所在地をお答えください。

(都道府県および市町村・特別区を記入)

都道府県名() 市町村・特別区名()

問3. 貴法人の経営(運営)主体をお答えください。(ひとつに○印)

- | | | |
|-----------------|------------------|-------------|
| 1. 社会福祉法人(社協含む) | 4. 株式会社/有限会社 | 7. 自治体 |
| 2. 特定非営利活動法人 | 5. 公益財団法人/公益社団法人 | 8. 1~7以外() |
| 3. 医療法人 | 6. 一般財団法人/一般社団法人 | |

問4. 貴事業所が支援対象としている主たる障害(ひとつに◎印)と現在支援をしている障害の種類(すべてに○印)をお答えください。

1. 身体障害 2. 知的障害 3. 精神障害 4. 難病 5. 発達障害 6. 高次脳機能障害

問5. 貴事業所が実施する障害福祉サービスをすべてお答えください。(すべてに○印)

- | | | | | |
|--------------------|--------------------|--------------------|----------------------|----------------------|
| 1. 居宅介護 | 2. 重度訪問介護 | 3. 同行援護 | 4. 行動援護 | 5. 重度障害者等包括支援 |
| 6. 短期入所 | 7. 療養介護 | 8. 生活介護 | 9. 施設入所支援 | 10. 自立生活援助 |
| 11. 共同生活援助 | 12. 自立訓練
(機能訓練) | 13. 自立訓練
(生活訓練) | 14. 就労移行支援 | 15. 就労継続支援
(A型) |
| 16. 就労継続支援
(B型) | 17. 就労定着支援 | 18. 特定相談支援 | 19. 一般相談支援
(地域移行) | 20. 一般相談支援
(地域定着) |
| 21. 地域活動支援
センター | | | | |

問6. 下表の定義に基づき、貴法人および貴事業所の人員体制についてお伺いします。

正職員数、正職員以外的人数をお答えください。なお、派遣職員は除きます。(数字を記入)

		貴法人	貴事業所
正職員数	所定労働時間を通じて勤務する職員	人	人
正職員以外	上記以外の職員	人	人

※該当する人がいない場合は「0」人と記入してください。

問1. 現在活動しているピアサポーターを採用した際に重視した点は何ですか。重視した点をすべて回答した上で、その中で最も重視した点についてもお答えください。

(重視した点すべてに○印、最も重視した点ひとつに◎印)

1. 身体障害者手帳、療育手帳、精神保健福祉手帳・自立支援医療受給者証、難病の診断書・指定難病（特定疾患）医療受給者証を持っていること
2. 精神科病院や入所施設への入院歴/入所歴があること
3. 応募時に入院や入所をしていないこと（在宅で暮らしていること）
4. 精神科医療機関への通院歴があること
5. ピアサポーターに関する養成講座などの所定の養成課程を修了していること
6. 専門資格（介護職員初任者研修受講者、精神保健福祉士、介護福祉士など）を保有していること
7. 自分の健康管理ができていること
8. 希望する勤務シフトや時間帯などの勤務形態が事業所の方針と合致していること
9. 希望する賃金が事業所の方針と合致していること
10. 住まいが事業所と近いこと
11. 自身がピアサポートを受けたことがあること
12. その他（具体的に)
13. 特に重視した点はない

問2. 現在活動しているピアサポーターを採用する際、どのような方法で募集しましたか。

(すべてに○印)

1. 事業所の掲示板やHP、SNS等に応募条件を掲載した
2. 官公庁の公報物やHPに求人情報を掲載した
3. ハローワークに求人を出した
4. 障害者団体の広報誌やHPに求人情報を掲載した
5. 自事業所の既に雇用している他のピアサポーターから紹介・提案された
6. 自事業所の5以外の職員から紹介・提案された
7. 自事業所以外の他の障害福祉サービス事業者や医療機関等の関係者から紹介された
8. 事業所の利用者であり本人がピアサポーターとして活動することを希望した
9. その他（具体的に)
10. わからない

問3. 現在従事しているピアサポーターは法人負担で研修を受講できる研修はありますか（ひとつに○印）

1. 勤務時間外で受講できる研修がある
2. 勤務時間外で受講できないが、勤務時間外に受講することができる研修がある
3. 法人負担で受講できる研修はない

Ⅲ. ピアサポーターの活動内容についてお伺いします。(以下、すべての方にお伺いします)

問1. 貴事業所のピアサポーターの業務内容についてお伺いします。

ピアサポーター以外の職員が行っている業務、ピアサポーターが行っている業務について、それぞれが行っている業務があれば○をつけてください。すべての欄に回答していただき、該当者がいない場合は、「- (ハイフン)」を記載してください。

※①正職員の活動内容、②正職員以外の活動内容、③有償ボランティアの活動内容

対象	業務内容	ピアサポーター以外	ピアサポーター		
			①	②	③
事業所内での仕事	①個別相談・支援(対面) 例 個別支援・プログラム中の作業、自由時間に相談にのる など				
	②個別相談・支援(電話・メールなど) 例 電話での利用者や家族の個別の相談支援に応じる				
	③集団への支援 例 調理・スポーツ等の一般的なプログラム、作業場面での集団への支援、家族教室				
	④当事者主体の集団活動・ミーティングの進行や補助 例 自助グループのミーティング、ピアカウンセリング、WRAP、当事者研究など				
	⑤ケア会議(利用者同席) 例 利用者同席のケア会議				
	⑥スタッフ同士のミーティング(利用者不在) 例 本人不在のケア会議、家族のみのケア会議、スタッフ同士の申し送り、ミーティングなど				
	⑦スーパービジョン・コンサルテーション 例 上司・リーダーとの業務等に関する面談 など 後輩や同僚への業務等に関する助言など				
	⑧支援に関する記録 例 支援に関する記録や日報の作成 など				
	⑨事務・雑用 例 事務的な面での電話対応、掃除 など				
事業所外での仕事	⑩個別相談・支援 例 利用者宅に訪問して個別で話をすること、期間外の喫茶店や施設等と一緒にいき相談にのること				
	⑪集団への支援 例 他機関でのプログラム、集団で合同面接会に行くなど				
	⑫当事者主体の集団活動・ミーティングの進行や補助 例 事業所外で行うピアカウンセリング、WRAP、当事者研究など				
	⑬他機関との連携 例 病院や市役所等への付き添いなど				
	⑭スーパービジョン・コンサルテーション 例 事業所外の上司や先輩などから助言を得ること 後輩や同僚への業務等に関する助言など				
⑮地域生活に関する啓発活動の企画・運営・参加 例 病院や施設での講演、茶話会、見学会 など					

※事業所外は病院、他事業所、就職先などを含みます

問2. 問14の①～⑮の業務以外にピアサポーターのみが行っている業務はありますか。

(自由記述：箇条書き)

<ul style="list-style-type: none"> ・ ・ ・

問1. ピアサポーターが支援することで、利用者に与えるプラスの効果として期待されることと実際の効果について、①～⑭について、最もあてはまると思われる選択肢をお答えください。
(あてはまる数値に○印)

	期待度合い					効果の度合い				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	まったく期待していない	期待していない	どちらともいえない	期待している	とても期待している	まったく効果はない	効果はない	どちらともいえない	効果がある	とても効果がある
①利用者の具体的な生活像が見えやすくなる	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
②利用者の不安・孤独が解消される	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
③障害特性にあった福祉サービス等の活用の仕方を提案できる	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
④専門職と利用者を媒介することで、専門職と利用者のコミュニケーションが促進される	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
⑤経験者ならではの、インフォーマルな資源の活用方法を伝えられる	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
⑥経験者ならではの、生活の知恵を伝えられる	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
⑦経験者ならではの、気持ちにより添った言葉を掛けることができる	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
⑧利用者にとって貴重なモデルとなる	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
⑨利用者の意思表示を促進できる	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
⑩将来に希望が持てるようになる	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
⑪(たとえば、退院・退所や就労などの自立生活に関する)目標への意欲が向上する	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
⑫活動している仲間を知り、利用者が夢や希望を語るようになる	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
⑬経験者の助言を求めている利用者のニーズを満たすことができる	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
⑭専門職への不信感がある利用者とも信頼関係が築きやすくなる	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

問2. 問16以外に、ピアサポーターが支援することで利用者に与えるプラスの効果はありますか。

ある場合は、以下に箇条書きで記載してください。(自由記述；箇条書き)

【利用者に与えるプラスの効果】

.

問 1. ピアサポーターが支援することで、事業所の他の職員に与えるプラスの効果として期待されることと実際の効果について、①～⑪について、最もあてはまると思われる選択肢をお答えください。(あてはまる数値に○印)

	期待度合い					効果の度合い				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	まったく期待していない	期待していない	どちらともいえない	期待している	とても期待している	まったく効果はない	効果はない	どちらともいえない	効果がある	とても効果がある
①障害特性への理解が深まる	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
②利用者の幅広い情報収集ができるようになる	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
③利用者のニーズを把握しやすくなる	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
④本人を中心とした支援が浸透する	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
⑤自立生活を送る障害者を具体的に知ることが出来る	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
⑥障害者である同僚がいることで、利用者の自立や回復を想像出来るようになる	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
⑦障害者である同僚と一緒に働くことで、より深く障害者を理解するようになる	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
⑧障害者である同僚と一緒に働くことで、より深く障害者を尊重するようになる	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
⑨障害者である同僚と一緒に働くことで、障害者の可能性を信じられるようになる	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
⑩障害者である同僚と一緒に働くことで、障害者の挑戦を後押しするような職場の雰囲気形成されるようになる	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
⑪適切な対応をすれば回復することがわかり、仕事のやりがいにつながる	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

問 2. 問 18 以外に、ピアサポーターが支援することで、事業所の他の職員に与えるプラスの効果はありますか。ある場合は、以下に箇条書きで記載してください。(自由記述：箇条書き)

【事業所の他の職員に与えるプラスの効果】

エラー！参照元が見つかりません。の④において1人以上と回答した方のみお答えください。それ以外の方は問 21 にお進みください。

問 3. ピアサポーターに賞金や謝礼金を支払うことができない理由を教えてください(すべてに○印)

1. ピアサポーター本人のやる気に基づき実施することを前提としているため
2. ピアサポーター本人の自己実現の一環として取り組んでいるため
3. ピアサポーターとしてのスキルがまだ身につけていないため
4. 支払うだけの金銭的な余裕がないため
5. その他(具体的に

)

IV. 今後のピアサポーターの活動についてお伺いします。

問1. 雇用の有無にかかわらず、今後の貴事業所におけるピアサポーターの活動範囲に対する意向をお答えください。(ひとつに○印)

- | | |
|-------------------------------|---------------------------------|
| 1. 現在活動しておらず、今後も活動してもらわない | 3. 現在活動しているが、今後、活動範囲を限定していきたい |
| 2. 現在活動していないが、今後は何らかの活動をしてみたい | 4. 現在活動しており、今後も現在の活動範囲を維持していきたい |
| | 5. 現在活動しており、今後は活動範囲を広げていきたい |

問2. 今後、貴事業所ではピアサポーターをどのように従事してもらう予定ですか。(すべてに○印)

現在該当者がおらず、新たに増やしたい場合は「増やしたい」を回答してください。新たに増やす予定はない場合は「現状維持」を選んでください。

	増やしたい	現状維持	減らしたい
正職員のピアサポーター	1	2	3
正職員以外のピアサポーター	1	2	3
有償ボランティアのピアサポーター	1	2	3

問3. 貴事業所においてピアサポーターの活動を推進するにあたり必要と考えられる事項についてもっとも当てはまるものをお選びください。(ひとつに○印)

1. ピアサポーターに関する事業所職員の理解が広がること
2. ピアサポーターに関する一般社会の理解が広がること
3. ピアサポーターに関する自治体の理解が広がること
4. ピアサポーターの活動に関する報酬上の評価があること
5. 20時間未満の雇用が障害者雇用者数としてカウントできること
6. その他(具体的に)
7. わからない

問4. ピアサポーターの推進にあたり、活動をより進めるための方策や活動にあたっての課題について、ご自由にお書きください。(自由記述：箇条書き)

以上で調査は終了となります。同封の返信用封筒(切手不要)により、令和2年1月15日までにご返送ください。
 なお、返信用封筒には本事業所調査票と全員分の「ピアサポーター個人」票を同封して返送してください。
 ご多忙の中、調査にご協力いただきまして誠にありがとうございました。

問 10. あなたはこれまで精神科病院に入院したことがありますか (ひとつに○印)

1. 入院したことはない 2. 過去、入院したことがあるが、今は入院していない
3. 現在、入院している

問 11. 過去、あなたご自身がピアサポーターからの支援を受けたことがありますか (ひとつに○印)

1. ない 2. ある

問 12. 過去、あなたご自身が当事者同士支援活動に参加したことがありますか。 (ひとつに○印)

1. ない 2. ある

問 13. あなたはサービス管理責任者研修を受講したことがありますか。 (ひとつに○印)

1. ない 2. ある

問 14. あなたは相談支援従事者養成研修を受講したことがありますか。 (ひとつに○印)

1. ない 2. ある

問 15. あなたはピアサポーターになる前に障害福祉サービスを利用したことがありますか。(ひとつに○印)
また、「1. 障害福祉等サービスを利用したことがある」を選択した場合は利用していたサービスの種類をお答えください (以下から該当する障害福祉サービスの数値を記入してください。)

1. 利用したことはない
2. 利用したことがあるが、現在利用していない → (具体的なサービス . . .)
3. 現在利用している → (具体的なサービス . . .)

【障害福祉サービス選択肢】

- | | | | | |
|--------------------|--------------------|--------------------|----------------------|----------------------|
| 1. 居宅介護 | 2. 重度訪問介護 | 3. 同行援護 | 4. 行動援護 | 5. 重度障害者等包括支援 |
| 6. 短期入所 | 7. 療養介護 | 8. 生活介護 | 9. 施設入所支援 | 10. 自立生活援助 |
| 11. 共同生活援助 | 12. 自立訓練
(機能訓練) | 13. 自立訓練
(生活訓練) | 14. 就労移行支援 | 15. 就労継続支援
(A型) |
| 16. 就労継続支援
(B型) | 17. 就労定着支援 | 18. 特定相談支援 | 19. 一般相談支援
(地域移行) | 20. 一般相談支援
(地域定着) |
| 21. 地域活動支援センター | 22. その他 | | | |

問 16. あなたが活動している事業所が提供する障害福祉サービス等の種類をお答えください。

(該当する障害福祉サービスについて、問 15 の 1～22 の数値をすべて記入してください)

(活動しているサービス . . .)

問 17. あなたが保有している医療・福祉系の資格をお答えください。(すべてに○印)

- | | | | |
|-------------|----------------------|-------------|------------|
| 1. 介護福祉士 | 2. 社会福祉士 | 3. 精神保健福祉士 | 4. 介護支援専門員 |
| 5. 看護師・准看護師 | 6. 理学療法士 | 7. 作業療法士 | 8. 言語聴覚士 |
| 9. 公認心理師 | 10. あん摩・マッサージ・針きゅう師 | 11. 柔道整復師 | |
| 12. 視能訓練士 | 13. 居宅介護従事者等のヘルパーの資格 | 14. その他 () | |

問 18. あなたの事業所内での役職をお答えください。(すべてに○印)

1. 管理監督職 (施設長等) 2. 指導層 (主任等) 3. 一般職 4. 1～3以外 (具体的に)

問 19. あなたが支援対象としている方の中で、最も多い障害の種類をお答えください。(ひとつに○印)

1. 身体障害 2. 知的障害 3. 精神障害 4. 難病 5. 発達障害 6. 高次脳機能障害

※重複障害を持っている支援対象者が最も多い場合は、その障害のうち重い方の障害をご回答ください。

問 20. あなたの今の事業所での活動形態をお答えください。(ひとつに○印)

1. 正職員	2. 正職員以外	3. 有償ボランティア
--------	----------	-------------

問 21. あなたは今の事業所にいつから活動されていますか。(ひとつに○印)

1. 平成21年度以前から (具体的に)年度	2. 平成22年度から	3. 平成23年度から	4. 平成24年度から
	5. 平成25年度から	6. 平成26年度から	7. 平成27年度から
	8. 平成28年度から	9. 平成29年度から	10. 平成30年度から

問 22. あなたは今の事業所で、令和元年11月に何日間勤務し、残業時間も含めて合計何時間働きましたか。ピアサポート活動だけでなく、ピアサポート活動以外の業務も含めた日数と時間をお答えください。(数字を記入)

勤務日数(11月)	日	勤務時間(11月)	時間
-----------	---	-----------	----

II. あなたのピアサポート活動についてお伺いします。

本調査ではピアサポート活動を以下のように定義しています。この定義に基づきお答えください。

- ・ 同じ課題や環境を体験する人同士が、対等な関係性の仲間（ピア）で支え合うこと
 - ・ 「障害のある人」が「障害のある人」を支援する業務や活動を行うこと
- ※面接や同行に加え、その支援に必要な書類作成等の業務もピアサポート活動とします。
 ※なお、障害者の家族が、障害者あるいは障害者の家族への支援活動を行うことは除きます。また、自助グループとしての当事者活動も除きます。

問 23. 問 22 で答えた勤務日数、勤務時間のうち、あなたが所属する事業所で、令和元年11月にピアサポーターとして、ピアサポート活動に従事していた日数と勤務時間をお答えください。(数字を記入)

勤務日数(11月)	日	勤務時間(11月)	時間
-----------	---	-----------	----

問 24. あなたの今の事業所での、令和元年11月の勤務に対して支払われた賞金または謝礼金（税や社会保険料を控除する前の収入）はいくらでしたか。残業代や通勤手当、諸手当を含めた金額とし、賞与（ボーナス）は除く金額をご記入ください。(数字を記入)

賞金額	円
-----	---

問 25. あなたは何をきっかけに今の事業所がピアサポーターを募集していると知りましたか。(すべてに○印)

1. 事業所の掲示板、HP、SNS等の求人を見た	5. 自事業所のピアサポート活動従事者からの紹介
2. 官公庁の公報物やHPの求人を見た	6. 5以外の自事業所職員からの紹介（声掛け）
3. ハローワークの求人を見た	7. 自事業所以外の他事業所や医療機関等の職員から紹介
4. 障害者団体の広報誌やHPの求人を見た	8. その他（具体的)

問 26. あなたは①～⑯の業務をどれぐらいの頻度で行っていますか。(あてはまる数字に○印)

また、それらの仕事は事業所から役割として期待されている業務ですか。更に、それらの業務は利用者にとって意義(効果)がある業務と思いますか。

業務内容	実施頻度					事業所から期待						利用者にとっての意義(効果)					
	1 ほとんど行っていない	2 年に数回程度	3 月に数回程度	4 週に数回程度	5 ほぼ毎日	1 全く期待されていない	2 期待されていない	3 どちらともいえない	4 期待されている	5 とても期待されている	6 わからない	1 全く意義(効果)を感じない	2 意義(効果)を感じない	3 どちらともいえない	4 意義(効果)を感じる	5 とても意義(効果)を感じる	6 わからない
①個別相談・支援(対面) 例 個別支援・アロマ中の作業、自由時間に利用者の相談にのる など	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
②個別相談・支援(電話・FAXなど) 例 電話での利用者や家族の個別の相談支援に応じる	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
③集団への支援 例 調理教室等の一般的なアロマ、作業場面の集団への支援、家族教室	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
④当事者主体の集団活動・ミーティングの進行や補助 例 自助グループのミーティング、WRAP、当事者研究など	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
⑤ケア会議(利用者同席) 例 利用者同席のケア会議	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
⑥スタッフ同士のミーティング(利用者不在) 例 本人不在のケア会議、家族のみのケア会議、スタッフ同士の申し送り、ミーティング	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
⑦スーパービジョン・コンサルテーション 例 上司・リーダーとの業務等に関する面談 など 後輩や同僚への業務等に関する助言 など	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
⑧支援に関する記録 例 支援に関する記録や日報の作成 など	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
⑨事務・雑用 例 事務的な面での電話対応、掃除 など	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
⑩個別相談・支援 例 利用者宅に訪問して個別で話をすること、期間外の喫茶店や施設等に一緒に行き相談にのること	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
⑪集団への支援 例 他機関でのプログラム、集団で合同面接会に行くなど	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
⑫当事者主体の集団活動・ミーティングの進行や補助 例 事業所外で行うピアカウンセリング、WRAP、当事者研究など	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
⑬他機関との連携 例 病院や市役所等への付き添いなど	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
⑭スーパービジョン・コンサルテーション 例 事業所外の上司や先輩などから助言を得ること 後輩や同僚への業務等に関する助言など	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
⑮地域生活に関する啓発活動の企画・運営・参加 例 病院や施設での講演、茶話会、見学会 など	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6

※事業所外での仕事には病院、他事業所、就職先などを含む

問 27. 問 26 の①～⑤以外に行っている業務はありますか。以下にご記入ください。(自由記述；箇条書き)

問 28. ピアサポーターであるあなたが支援することで、利用者に与えるプラスの効果として期待されることと実際に感じている効果について、①～⑭について、最もあてはまると思われる選択肢をお答えください。(あてはまる数値に○印)

	期待度合い					効果の度合い				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	まったく期待していない	期待していない	どちらともいえない	期待している	とても期待している	まったく効果はない	効果はない	どちらともいえない	効果がある	とても効果がある
①利用者の具体的な生活像が見えやすくなる	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
②利用者の不安・孤独が解消される	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
③障害特性にあった福祉サービス等の活用の仕方を提案できる	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
④専門職と利用者を媒介することで、専門職と利用者のコミュニケーションが促進される	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
⑤経験者ならではの、インフォーマル資源の活用方法を伝えられる	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
⑥経験者ならではの、生活の知恵を伝えられる	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
⑦経験者ならではの、気持ちにより添った言葉を掛けることができる	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
⑧利用者にとって貴重なモデルとなる	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
⑨利用者の意思表示を促進できる	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
⑩活動している仲間の存在を知り、利用者が夢や希望を口にできるようになる	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
⑪(たとえば、退院・退所や就労などの自立生活に関する)目標への意欲が向上する	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
⑫将来に希望が持てるようになる	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
⑬経験者の助言を求めている利用者のニーズを満たすことができる	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
⑭専門職への不信任がある利用者とも信頼関係が築きやすくなる	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

問 29. 問 22 以外に、ピアサポーターが支援することで利用者に与えるプラスの効果はありますか。

ある場合は、以下に箇条書きで記載してください。(自由記述；箇条書き)

【利用者に与えるプラスの効果】

.

問 30. ピアサポーターであるあなたが支援することで、あなたが事業所の他の職員に与えるプラスの効果として期待されることとあなたが実際に効果があると感じていることについて、①～⑩について、最もあてはまると思われる選択肢をお答えください。(あてはまる数値に○印)

	期待度合					効果の度合い				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	まったく期待していない	期待していない	どちらともいえない	期待している	とても期待している	まったく効果はない	効果はない	どちらともいえない	効果がある	とても効果がある
①障害特性への理解が深まる	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
②利用者の幅広い情報収集ができるようになる	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
③利用者のニーズを把握しやすくなる	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
④本人を中心とした支援が浸透する	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
⑤自立生活を送る障害者を具体的に知ることが出来る	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
⑥障害者である同僚がいることで、利用者の自立や回復を想像出来るようになる	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
⑦障害者である同僚と一緒に働くことで、より深く障害者を理解するようになる	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
⑧障害者である同僚と一緒に働くことで、より深く障害者を尊重するようになる	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
⑨障害者である同僚と一緒に働くことで、障害者の可能性を信じられるようになる	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
⑩障害者である同僚と一緒に働くことで、障害者の挑戦を後押しするような職場の雰囲気形成されるようになる	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
⑪適切な対応をすれば回復することがわかり、仕事のやりがいにつながる	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

問 31. 問 30 以外に、ピアサポーターが支援することで、事業所の他の職員に与えるプラスの効果はありますか。ある場合は、以下に箇条書きで記載してください。(自由記述：箇条書き)

【事業所の他の職員に与えるプラスの効果】
.

問 32. あなたはピアサポーターとしてのスキルを向上させるために、どのようなことをしていますか。(すべてに○印)

1. 特に何もしていない	5. 業務として法人内で実施する研修を受講している
2. 上司や同僚から定期的な指導や助言を受けている	6. 業務として外部研修を受講している
3. 上司や同僚から業務の中で都度、指導や助言を受けている	7. その他(具体的に)
4. 業務外で研修会や書籍等により学習している	

問 33. 今後、業務としてピアサポーターとしての仕事を行う時間をどのようにしたいですか。(ひとつに○印)

1. 今より活動時間を増やしたい	3. 今より活動時間を減らしたい
2. 今の活動時間を維持したい	4. 業務としてのピアサポート活動を辞めたい

問 34. あなたには、あなたのピアサポート活動にアドバイスしてくれる人はいますか。(ひとつに○印)
いる場合、その人はどんな人ですか。(すべてに○印)

- | | | | | |
|--------|-------|---|--------------------|----------------------|
| 1. いない | 2. いる | → | 1. 同僚・上司のピアサポーター | 2. 事業所外のピアサポーター |
| | | | 3. ピアサポーター以外の同僚・上司 | 4. 事業所外のピアサポーター以外の職員 |
| | | | 5. その他(具体的に |) |

問 35. あなたが活動している事業所にあなたのピアサポート活動を支える仕組みはありますか。
(ひとつに○印)

- | | | | | |
|-------|----------|------------|----------|-------|
| 1. ある | 2. どちらかと | 3. どちらともいえ | 4. あまりない | 5. ない |
| | | いえばある | ない | |

問 36. 今後、ご自身のピアサポーターのスキルを向上させていくために研修等のスキルアップの機会が必要だと思えますか。(ひとつに○印)

- | | |
|-----------|----------|
| 1. 必要ではない | 2. 必要である |
|-----------|----------|

問 37. 問 36 で「2. 必要である」と回答した方にお伺いします。
研修の内容として必要と思われることは何でしょうか。(すべてに○印)

- | | |
|-----------------------------|----------------------|
| 1. 障害者福祉施策の概論 | 8. 支援計画の立て方組み立て方 |
| 2. ピアサポート活動全般に関する概論 | 9. 他の職員との協働、チーム支援の手法 |
| 3. 職業としてのピアサポート活動に関する概論 | 10. 労働者としての権利と義務 |
| 4. グループ活動全般の手法 (D-Mブレイン など) | 11. 職場マナーなど社会人としての基本 |
| 5. 面接技法 | 12. 病状や体調の自己管理スキル |
| 6. 利用者の権利擁護・虐待防止に関する考え方 | 13. その他 (具体的に |
| 7. 守秘義務等の職業倫理 |) |

問 38. ピアサポーターの活動を推進するにあたり必要と考えられる事項についてもっとも当てはまるものをお選びください。(ひとつに○印)

- | | |
|----------------------------------|---|
| 1. ピアサポーターに関する事業所職員の理解が広がること | |
| 2. ピアサポーターに関する一般社会の理解が広がること | |
| 3. ピアサポーターに関する自治体の理解が広がること | |
| 4. ピアサポーターの活動に関する報酬上の評価があること | |
| 5. 20時間未満の雇用が障害者雇用者数としてカウントできること | |
| 6. その他 (具体的に |) |
| 7. わからない | |

問 39. ピアサポーターの推進にあたり、活動をより進めるための方策や活動にあたっての課題について、
ご自由にお書きください。(自由記述：箇条書き)

--

以上で調査は終了となります。事業所の職員にお渡しください。事業所の方が1月15日までに返送してください。 ご多忙の中、調査にご協力いただきまして誠にありがとうございました。

【調査及び検討に関する委員会名簿】

委員長 岩崎 香 早稲田大学人間科学学術院 教授

所 属	氏 名
NPO 法人十勝障がい者支援センター 理事長	門屋充郎
社会福祉法人じりつ 理事長	岩上洋一
社会福祉法人東京都手をつなぐ育成会 副理事長	森山瑞江
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
一般社団法人日本難病・疾病団体協議会 代表理事	森幸子
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	四ノ宮恵子
自立生活センター・日野 事務局長	秋山 浩子
一般社団法人日本メンタルサポート専門員研修機構 代表理事	内布智之
大正大学 教授	坂本智代枝
桃山学院大学 教授	栄 セツコ
神奈川県立保健福祉大学 助教	種田 綾乃
岩手医科大学 講師	三宅 美智
目白大学 講師	金在根
株式会社 MARS 取締役社長	中田健士
株式会社リカバリーセンターくるめ 施設長	磯田重行
一般社団法人 北海道ピアサポート協会 代表理事	矢部 滋也
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 作業療法士	安部 恵理子
NPO法人あすなろ 相談支援専門員	彼谷哲志

社会福祉法人豊芯会 事務局 田中洋平（生活支援部長）
 武岡進（就労支援部長）
 山田まゆみ（地域包括支援センターこかげ主任）
 松永実千代（ふれあいファクトリー主任）
 大隅薫（ジョブトレーニング事業所）

事業に係る経理責任者 近藤友克（常務理事）
 事業に係る経理担当者 岡野康子

令和2年3月

「障害福祉サービスの種別ごとのピアサポートを担う人材の活用のための調査
研究」結果報告書

社会福祉法人 豊芯会

〒170-0004 東京都豊島区北大塚 3-34-7

TEL : 03-3915-9051 FAX : 03-3915-9166

Mail : ji-housinkai@housinkai.or.jp

URL: <http://housinkai.or.jp/>
