

4 当事者との協働による地域精神保健活動におけるピアサポーターの養成と定着のための研究

○増田一世（やどかり情報館館長）

佐藤晃一（やどかり情報館ピアサポート事業部ピアサポーター）

加藤康士（やどかり情報館ピアサポート事業部ピアサポーター）

清水宏一（喫茶ルポーズ非常勤職員，ピアサポーター）

大澤美紀（サポートステーションやどかり施設長）

木村千夏（やどかり情報館職業指導員）

【研究目的】

精神科医療や精神保健福祉領域でピアサポーターの役割が注目されているが，その養成と安定して働き続けるための環境づくりについては，各現場での試行錯誤が続いている．やどかりの里で働く3人のピアサポーターと職員が共同研究に取り組み，経験値を生かしつつ，当事者と職員の双方の視点で今後さらに必要性が高まっているピアサポーターの養成のあり方，定着のために必要な環境整備について検討する．

【研究の必要性】

当法人では，精神疾患の経験を生かして，6人のピアサポーターが働いているが，その養成や定着のための検討は不十分である．今後精神障害のある人の雇用の創出を考えていく際にも，精神疾患やその回復の経験を生かしていくための準備や自身の健康を守りながら，ピアサポーターとして働き続けるために，どのような職場環境が求められるのかを明確にしていく必要がある．また，ピアサポーターを雇用し，チームの一員として働く職場のあり方についても，実際の経験を踏まえて明らかにしていくことが求められている．

【研究計画】

1. インタビュー調査

法人内で働く4人のピアサポーター，他法人で働く3人のピアサポーター，7人のリカバリーストーリーとピアサポーターとしての経験についてインタビュー調査を行う．インタビューを文字起こしし，6つのカテゴリーに分けて整理し，共通する要素を導き出し，養成や定着のために検討すべき課題を明確にする．

2. 文献に基づく学習

ピアサポーター（ピアワーカー）の養成と雇用について，先駆的に取り組むスコットランドのガイドライン“Experts by Experience”（以下，E by E，邦訳は「体験者による新たな専門家」）の文献研究を行い，EU諸国の地域精神保健福祉活動について詳しい精神科医に

その背景などを学んだ。スコットランドのガイドラインとやどかりの里の経験と照らし合わせ、今後取り組むべきことを明らかにする。

3. まとめの作業

当事者と専門職（やどかりの里職員）の視点で上記2つの素材をもとに検討し、考察と課題を導き出した。

【実施内容・結果】

1. インタビュー調査の結果

リカバリーストーリーとピアサポーターの経験について聴き取った内容を以下の6項目に整理した。① リカバリーストーリー、② ピアサポーターになったきっかけ、③ ピアサポーターとしての仕事内容、④ ピアサポーターとして心がけていること、⑤ ピアサポーターとして感じている課題、⑦ ピアサポーターの将来展望

① リカバリーストーリー

精神疾患の発症の経過はそれぞれだが、回復のきっかけは、デイケアや作業所、訓練施設などを利用し、そこで同病の仲間と出会い、自身が安心して過ごせる場を見つけている。そして、働く経験（働き方などは多様）が回復に大きく影響していることも共通していた。

② ピアサポーターになったきっかけ

ピアサポーターとして働く先輩の姿を見て自分もやりたいと始めた人もいたが、多くは、会社からピアサポーターとして働いてみないかと誘われた、事業所の利用者だったが、ピアサポーター、あるいは非常勤職員として働かないかと声をかけられた人が多かった。

③ 仕事内容

利用者に関わり、プログラムのサポートをする、事業所の業務を担当しつつ、業務内容を利用者に教えたり、全体の目配せをする、働きやすいように環境整備したり、作業のサポート、利用者の体調を気遣ったりする、といったことが語られた。医療機関で働く人は、SSTのリーダー、プログラムの運営、面接、訪問などを行っている。また、障害福祉事業所のサービス管理責任者として、個別支援計画作成や工賃計算などを行っている人もいた。

④ ピアサポーターとして心がけていること

自身の体調管理、自己対処能力の改善、自身の傾向を知ること、休養やリフレッシュし、ストレスをためないことなどが語られている。自身の強みを知る、1人で抱え込まず相談すること、関わる人の強みを引き出すこと、相手のいいところを見つけること、先取りせずメンバーを見守ること、ピアサポーター同士の共有の場を大事にするなどが挙げられた。

⑤ ピアサポーターとして感じている課題

ピアサポーターと職員の連携、ピアサポーターと利用者の関係性の難しさ、ピアサポーターの自分ではなく、専門職に相談に行くと自分はまだまだ駄目だと感じてしまう、利

用者同士のトラブル対応や利用者1人1人の目標を踏まえて援助することなどに悩んでいる。体調や仕事の状況が変化するので、仕事の組み立てや分担に苦勞する、などがあつた。

⑥ ピアサポーターの将来展望

ピアサポーターの存在を広く知らせ、活躍の場を増やすこと、相手に寄り添う仕事なので、相手を尊重し、スキルアップし、互いにいい影響を受けつつ、身体的、精神的にも今よりいい状態になって、少しでも世の中をよくしていこうという目標をもつこと。ジョブコーチなどの資格、サービス管理責任者の研修などを受けキャリアアップしていくこと、支援者、当事者、ピアスタッフが一緒に考え、つながっていくこと、などが挙げられた。

2. 学習と文献研究

① “E by E”について

“E by E”は2011年に発行されたガイドラインである。ピアワーカーは、精神的健康の問題を体験した人たちが、精神保健システムの中でトレーニングを受け、リカバリー途上の人たちをサポートする役割で雇用されている人と定義されている。そして、回復途上のパートナーとなる人たちをサポートし、エンパワメントし、希望をもたらす自分の個人的体験を対等な立場で分かち合おうとする意思と能力のある人としている。スコットランドではピアワーカーの役割は初期段階にあり、ピアワークの本質は一緒に学ぶことを重視し、本ガイドラインは学習のために開発されたものだとしている。ガイドラインの構成は、第1部ピアサポートの理解、第2部ピアワーカーの役割の実施、第3部 情報となっている。

② “E by E”と自分たちの実践を照らし合わせて重要なこと

- ・ピアの原理はともに学ぶことが基礎にある
- ・ピアサポートは共感と相互性を伴う経験の共有に根ざしている
- ・ピアワーカーの役割を開発するには、まず組織内の変革が必要
- ・リカバリーに焦点を当てた関係性が重要
- ・ピアワーカーへのトレーニングやスーパービジョンの必要性

以上の5点が文献学習を進めるうえで明らかになった。

【考察と今後の課題】

1. ピアサポーターの養成について

① リカバリー指向の共有一雇用の確保

養成と同時に雇用の確保が必須である。そのためにはピアサポーターの有効性を明確にしていく必要がある。職員不足の人手として雇用されるのではないことが重要である。ピアサポーターが働く組織はリカバリーの意味や価値を理解し、ピアサポーターとの協働の実践が進められる組織であることが求められている。同時にピアサポーターの役割を開発するためには組織内の変革が必須であり、精神科病院、地域の診療所などの医療機関、障害福祉サービス事業所など、各所でピアサポーターが専門職と対等に働き始めることになれ

ば、日本の精神保健福祉医療のあり方は大きく変革することになると考えられる。

② ピアサポーターの養成

リカバリーストーリーの共有は、養成過程の重要なプログラムの1つである。養成講座で出会い、互いに学び合う関係性を構築していく経験が土台となる。それは、ピアサポーターは単に精神的な不調を経験した人ではなく、自身の体験を生かすために自分自身と向き合い、リカバリーに焦点をあて、共感的方法で関わる専門職であるからである。

また、養成講座での学習は、ピアサポーター養成の入り口に過ぎない。ピアサポーターも専門職と同様に働きながら成長し、同じ体験をした仲間の支援に従事しながら、その立場性の複雑さに葛藤や悩みを抱えつつ、そのことに向き合い、ピアサポーターとして成長していくのである。ピアサポーターとして成長していくための環境整備は重要であり、研修の仕組み、ピアサポーターとしての悩みや迷いを共有できる場が求められる。

2. ピアサポーターの定着について

① ピアサポーター同士の学び合い・交流

ピアサポーターが働く際に同じ部署に複数のピアサポーターの配属が望ましいが、難しい場合もある。ピアサポーター同士の学び合いや互いの悩みや迷いを共有する場を設け、課題を1人で抱え込まず、互いの経験から学び合うことで、継続的に働き続けられる。

② キャリアアップの機会

ピアサポーターが障害福祉サービス事業所に必置のサービス管理責任者の資格を取得したり、ジョブコーチの資格など専門資格を取得することがあるが、ピアサポーターとしてのキャリアアップは、既存の専門職になることではないはずだ。キャリアアップのあり方について検討が必要である。ピアサポーターの支援力を高めていくためにはスーパービジョンの仕組みも必要であり、保障されなくてはならない。

③ 待遇

専門職としてのピアサポーターに対し、専門性にふさわしい待遇が求められる。しかし、現状では、医療機関・障害福祉サービス事業所でもピアサポーターの配置が義務づけられているわけではない。各職場の自助努力による待遇改善であり、限界もある。こうした状況を変革していくためには、例えば、ピアサポーターが配置されている場合には、その分の人件費等が加算されるような仕組みを当面提案していく必要がある。

④ ピアサポーターの養成、派遣などを一体的に行う機関の必要性

独立した機関で、ピアサポーターの養成、フォローアップ、定期的な研修、就業先、派遣先の事業所との調整、交渉などを一体化して行う機関が必要である。各地域に独立機関が設置され、ピアサポーターを養成し、活躍の場を広げ、ピアサポーター同士のネットワークづくり、ピアサポーターが配属先の事業所のネットワークづくりなども期待される。

3. 研究課題として残されていること

① 評価や効果の視覚化

ピアサポーターが配置されることで、利用する当事者への影響、職員への影響について明らかにする必要がある。本研究では、ピアサポーターに着目して研究を進めたが、ピアサポーターを配置する事業所や医療機関などの利用者や職員にピアサポーターの評価や効果について調査していく必要がある。例えば、ピアサポーターが配置されたことによる利用者や職員の变化について、検証し、そこから課題を抽出していく必要が見えてきた。

② ピアサポーターの配置についての政策提言

現在、国内でも精神障害者ピアサポート専門員養成のためのテキストガイドライン、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などが出されている。国の政策でもピアサポーターの養成などはメニュー化されているが、実際に雇用を増やし、継続して働き続けられる仕組みが必要である。実践に基づいた政策提言が求められている。

***付記** COVID-19感染拡大の影響で一時期、法人全体で通常業務が難しい状況もあった。本研究においてもその影響は大きく、報告集会などの実施は難しく、今後法人内にあるやどかり研究所での報告・交流集会などで、発表の機会を設けられるように検討していく。

【参考文献】

- 1) スコットランド・リカバリー・ネットワーク：体験者による新たな専門家 精神保健領域におけるピアワーカーの役割の開発を支援するためのガイドライン，2011. 9
- 2) 社会福祉法人豊芯会：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
- 3) 一般社団法人障害者福祉支援人材育成研究会：障害者ピアサポート専門員養成のためのテキストガイド第3版
- 4) ヘルスケア関連団体ネットワークの会：VHO-net が考えるピアサポート 5 か条，2015. 10

【経費使途明細】

使 途	金 額
海外事例の研究のための学習会開催（1回）講師料及び振込料	50,660 円
精神疾患の体験とピアサポーターの体験交流会（2回分）講師料	40,000 円
会場費（1回）及び駐車場代	3,700 円
発表内容の文字起こし及び編集作業	176,000 円
学習会資料・文献等印刷代	56,100 円
合 計	326,460 円
大同生命厚生事業団助成金	300,000 円