

## 36. 精神障害者の地域生活支援における ピアサポートの有効性と支援者の役割

- 中本 明子（サポートセンターむ〜ぶ）  
東 照己（三国丘病院）  
小出 保廣（堺市こころの健康センター）  
水間 公香（三国丘病院）  
塚田めぐみ（グループホームぽこぽこ）  
武井 薫（ヘルパーステーションふわり）

### 【 はじめに 】

本研究は、ピアサポートの有効性とピアサポート実践における支援者の役割を、質的研究を行うことによって明らかにし、精神障害者の地域生活支援の方策の明確化を図るものである。精神保健医療福祉施策が「入院医療中心から地域生活中心へ」と展開され、ピアサポートの普及など精神障害者の視点に立った地域生活支援体制の構築が課題となっていることを背景に、ピアサポートを支援する支援者の役割の明確化を図りたい。

本稿では、この課題を達成するために、まず研究の目的と研究の背景となっている我が国の精神保健医療福祉を示す。そのうえで、質的研究による研究の方法と結果および考察を示し、ピアサポートを支援する支援者の役割を明らかにし精神障害者の地域生活支援の方策を示したい。

### 【 研究の目的および背景 】

本研究の目的は、精神障害者福祉の火急の課題となっている地域生活支援の方策を知るために、ピアサポートの有効性を明らかにし、同時に、ピアサポート活動の支援に有効な援助のあり方を明らかにすることである。地域生活支援体制をめぐっては、すでに2004年9月に公表された「精神医療保健福祉改革ビジョン」において今後の精神保健医療福祉施策の軸とされている。加えて、2009年9月の報告書「精神保健医療福祉の更なる改革に向けて」においては、「地域を拠点とした共生社会の実現」という新たなテーマも提示されている。同報告書は、同時に、施策の具体的な方向性を示す中で、精神障害者・家族の視点に立った支援体制の構築を謳い、ピアサポートの普及を掲げている。

ピアサポートとは仲間による相互支援活動を指すが、ソーシャルサポート理論などを背景に生活支援や体験の分かち合いを行うものである。坂本（2008）は、これを「同じ問題や環境を体験した人が、対等な関係性の仲間として相互に支援を提供、受ける活動であり、多様（Solomonの6つのカテゴリーを含む）且つ柔軟で利便性がある、サービスの不備な点を補完、検証、是正、改革する地域生活支援システムのひとつである」と定義している。歴史的には、1970年代にA.レイによって開発され、教育分野での拡大を経て、現在は、

高齢者や障害者など多様な領域に拡大している。ところが、精神障害者のピアサポートに関しては、その必要性と課題については、実践も研究も端緒についたばかりである。ピアサポートと専門職の関係についても、Solomon と Draine(1998)<sup>2)</sup>が、当事者の雇用を論ずる中で、①当事者スタッフの役割の明確化、②当事者の雇用に向けた組織的な準備、③当事者スタッフの組織に対する効果を提示したが、これらの研究が広がりを見せているとは言いがたい。そのため、精神障害者の視点に立った地域生活支援体制の構築には、ピアサポートの実態と支援のあり方の内実を調査研究する必要があると考えられる。

## 【 研究の方法 】

ピアサポートの活動は、ピアカウンセリング、ピアヘルパー、セルフヘルプグループの組織化など多岐に渡っている。しかし、本研究では、地域生活支援の視点からピアヘルパーに携わっている当事者とその支援者を研究の対象者とした。調査にあたりフィールドへのアプローチは、大阪府 A 市にあるヘルパーステーションの管理責任者に文書と口頭で本研究の趣旨を説明した。ゲートキーパーはヘルパーステーションの管理責任者である。次に、研究者が、当該ヘルパーステーションに所属するピアヘルパーに個別に本研究の趣旨を文書と口頭でもって説明し、調査協力の同意を得たピアヘルパーを調査協力者とした。

その結果、6名のフォーカス・グループ・インタビューへの調査協力者を得た。6名の調査協力者のピアヘルパーとしての経験年数の平均は約 5 年 4 か月である。経験年数の最長は 8 年、最短は 3 年が 2 名いる。しかし、経験年数が 3 年のうち 1 名は他のピアサポート活動を含めるとピアサポートの経験年数は 8 年である。男性が 4 名、女性が 2 名である。

データの収集方法であるが、データは、次の 3 種類によりデータを収集した。①調査協力者によるフォーカス・グループ・インタビューによる質的インタビュー、②電話など質的インタビューの場以外での調査協力者と調査者との会話、③調査者が気づき感じたことなどを記したフィールドノートである。最も活用したのは、①のフォーカス・グループ・インタビューによって得られたデータである。フォーカス・グループ・インタビューによるデータの収集は、2011 年 5 月 1 日に実施した。インタビューに要した時間は、1 時間 58 分 42 秒だった。また、データの収集に当たって、インタビューガイドは、次の 5 点を用意したが、実際には会話の文脈を重視して行なった。①ピアヘルパーの具体的な活動内容、②ピアヘルパーとして活動する上で有効だった支援の内容、③ピアヘルパーとして活動する上で阻害因子となった支援の内容、④ピアヘルパー活動の支援者に希望する支援の内容、⑤ピアヘルパーとしての経験年数の 5 点である。

本研究では、シンボリック相互作用論に依拠しながら、グラウンデッド・セオリー・アプローチ（以下 GTA）の手続きに基づいてデータの分析を試みた。GTA は、B.G.グレーザーと A.L.ストラウスによって開発された帰納法による質的調査の方法論だが幾つかのバージョンがある。本研究では、研究特性から GTA によるバージョンのうち、修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ（以下、M-GTA）による分析を採用した。本研究は、研究

の焦点をピアサポートという人と人の相互作用に当て、ピアヘルパーによるホームヘルプサービスというヒューマンサービスの領域で、地域生活支援というプロセスに着目していることから、木下（2003）<sup>3)</sup>が M-GTA が適しているとした研究の要件を満たしていると考え、分析方法に M-GTA を採った。

なお、本研究の実施に当たっては、幾つかの倫理的配慮を行なった。調査に当たっては、フォーカス・グループ・インタビューに入る前に、調査協力予定者に説明文書を提示しながら説明し、調査協力予定者が同意する場合は同意書にサインし、調査協力者としての契約手続きが終了した。収集されたデータは、テープから起こし逐語録として保存したが、この生データの段階から、調査協力者の名前は使用せず記号化した。なお、データは、研究終了後に速やかに復元不可能な状態にして破棄した。

### 【 結果および考察 】

本研究は、M-GTA を用いて、ピアヘルパーによるピアサポート活動における支援のプロセスのグラウンデッド・セオリーを生成した。その結果、確定したカテゴリーは4、概念は20であった。分析の結果、確定したカテゴリーは、「支え続ける」「共に働く」「標準になる」「組織を動かす」の4つである。以下、カテゴリーは【】、サブカテゴリーは[]、データは「」で示し、（ ）はデータの箇所を示す。なお、M-GTA という質的研究法を採用したため、結果として提示する物のすべてにおいて研究者の解釈が含まれている。

ピアヘルパー活動における支援のプロセスの全体像は以下である。【支え続ける】は、[肩を押す][支える][成長を促す][意見を述べる]のサブカテゴリーから形成されている。この中で、支援者による社会参加の機会の提供を意味するのが[肩を押す]である。支援者によるピアサポートの支援が[支える]である。スーパービジョン機能の提供が[成長を促す]であり、当事者が意思決定に参加することが[意見を述べる]である。これらによって構成されている【支え続ける】とは、支援者の中核的役割と機能のことである。【組織を動かす】も[意見を述べる][先を見通す][雇用する]のサブカテゴリーから構成されている。この中で、[先を見通す]とは経営的側面から事業の将来的計画を練ることであり、[雇用する]はピアヘルパーとの労使関係を意味する。【共に働く】とは、支援者が同時に仕事のパートナーであることを意味する。【標準になる】とは、当事者にとって支援者が適応のモデルとなる事を意味している。本研究のストーリーラインと結果図は次である。（ストーリーライン）

当事者が、ピアヘルパーにつく場合、支援者が[肩を押す]ことで社会参加の機会が提供される。そして、ピアヘルパーとして活動が開始されるが、業務量の調整、不安感の軽減、入院などに伴う休職期間中の補充、[成長を促す]ためのスーパービジョンや研修の機会の提供、当事者の[意見を述べる]と言う意思決定への参加など、多様な要素によりピアサポートを[支える]ための努力がなされる。ここで支援者に求められるのは【支え続ける】ことである。その一方で、ホームヘルプサービスを提供する時、支援者とピアヘル

パーはペアでサービス提供にあたるため、支援者は【共に働く】パートナーの役割も担う。

ところが、支援者が同時に、【組織を動かす】立場の事業所の管理者や経営に携わる場合がある。ピアヘルパーを雇用する労使関係の立場や管理者の立場にもなりうる。このようなピアヘルパーを管理・雇用することも支援者の役割である。一方で、事業化が困難なピアサポート事業も数多くあり、就労への繋がりや賃金の保障、将来の展望が見えない場合、ピア活動から離れていく当事者も少なくない。また、管理・運営である【組織を動かす】場合と、【共に働く】パートナーとしての支援者ではピアヘルパーとの関係性は大きく異なる。前者の場合は、雇用する側と雇用される側という労使関係に基づく上下関係である。後者は、それぞれが異なった役割を持った平等な立場の仕事のパートナーとなる。

さらに、支援者は、生活のしづらさを抱えるピアヘルパーにとって、【標準になる】ことで適応のモデルの役割を担う場合もある。このように全く異なる役割を支援者は求められており、ピアヘルパーを含めピアサポートを支援する支援者の役割には、数多くの視点からの重層的な役割が求められている。ストーリーラインを図示した結果図を図1に示した。

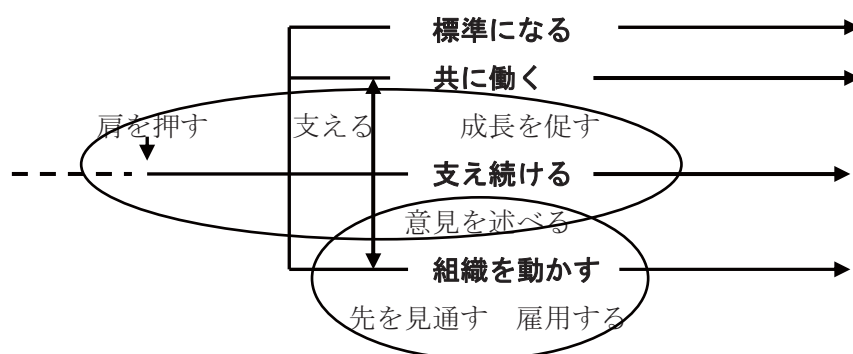


図1 結果図「ピアサポート支援のプロセス」

本研究により、ピアサポートに関わる支援者には重層的で多様な役割を求められていることが明らかとなった。とりわけ支援者の中核的役割である【支え続ける】ことは、支援者の多くを占めるPSWにとって、PSWの本来的役割が求められていることを示している。また、支援者のあり方は、「あれでも良いのだから、私らも肩の力抜けば良いのだ」(228)とモデルにもなる。しかし、これらの役割は、全く異なる役割や相いれない役割だったりする。そのため、ピアサポートの支援には、「その1人の人が、全部受け止めてもらえるわけでもないし、時には、それが嫌な時もあったりとかすると思うので。やっぱり何人かいることは重要なと思ったりしますね。」(229)と、重層的な役割の提供が必要となる。

前述したが、支援者の役割には、PSWに本来的に求められる役割と重複するものがある。例えば、「ボチボチ何かしたいなーって思った時に（中略）肩をチョット押してくれてっていうか。そういう感じでね。ボツボツ活動し始めた。」(1)「5年以上続けられたのは“ふわり”の理解というのかな？障害者の機会に対する理解があったこと。」(3)といった社会参加の機会の提供である。あるいは、「かなり研修の質が、充実しているって言うか」(259)と

いった研修やスーパービジョンの機会の提供である。そして、なによりも「信頼関係を作る。自分が納得することなんです。」(33) と関係性の中での支援と、「サポート体制が長いってというのは、すごくありがたかったですよね。」(259)という継続性をもった支援である。

一方、ピアサポート活動のすべてを事業化することは容易ではない。「金銭の問題ってというのは、どうしても避けられないわけでした。ピアサポートが、金銭的にとらえられる制度であればということ」(242)が課題であり、「将来像が見えるような形にならないと、やっぱり若い人ってというのは、なかなかピアサポートというのを、現実の問題と理解しにくいというのがありますね。」(304)という現実がある。当事者の雇用に関し、Solomon と Draine は、当事者の雇用に向けた組織的な準備の必要性を説いている。しかし、当事者の雇用は単一の事業者の努力だけで可能になるものではなく、当事者の雇用が具現化するような制度・政策の実現・運用が必要になると考えられる。

### 【 おわりに 】

本稿の目的は、質的研究によって、ピアサポートの有効性と課題及びピアサポート実践における支援のあり方を明らかにし、精神障害者の地域生活支援の方策の明確化を図ることにあつた。この課題を解決するために、まずピアヘルパー6名を調査協力者とし、フォーカス・グループ・インタビューを実施した。次に、ここで得られたデータを M-GTA の手続きにより分析した。その結果、支援者には多様で重層的な役割が求められていることが明らかとなった。しかし、ピアサポートの実現に不可欠な当事者の雇用には、組織的な準備以上に制度上の枠組みが必要である。これらのことから、支援者が、当事者の雇用に関する制度の拡充や創造を求める活動もまた、支援者の重要な役割の1つであると考えられる。

### 【 文 献 】

- 1) 坂本智代枝 (2008) 「エビデンス・ベースド・ソーシャルワークの特質 (3)」『ソーシャルワーク研究』34 (1) ,50
- 2) P.Solomon and J.Draine (1998)(=2002,野中猛監訳『チームを育てる』金剛出版,98-116)
- 3) 木下康仁(2003)『グラウンデッド・セオリー・アプローチの実践』弘文堂, 89-90

### 【 経費使途明細 】

調査協力者謝金（調査協力者への謝礼金 3,000 円×7 人、会場費、他）	71,000 円
ピアサポート研修謝金（講師料 20,000 円×2 人、交通費・会場費、他）	60,000 円
事務費（テープ起こし代金、USB メモリー他事務用品）	41,578 円
図書購入費・資料複写費（「チームを育てる」他 31 冊）	79,715 円
通信・郵送費（郵便切手代金、他）	22,080 円
報告書印刷費（報告書印刷製本費 100 部）	26,000 円
合計	300,373 円