

## ピアサポーターとは

(一社)リぐらっ高知 安藤里恵子  
(精神保健福祉士・社会福祉士)

### はじめに ピアとは何か

さまざまな共通項を介して人と人との間に生まれる関係性のこと

その関係性には互いに対等であるという感覚がある

ピアとは一般的には「仲間」と訳されることが多い。

「共通項」と「対等性」がポイント。ピアというのは障害や疾病など関係なく、なんらかの共通項と対等な感覚があるときどこにでも生まれうる関係である。

### 1. 【障害領域のピアサポートとは】

障害領域でのピアサポート

「障害のある人生に直面し、同じ立場や課題を経験してきたことを活かして仲間として支えること」

共通項は「障害」や「障害による困難」であり、自身の経験を活かしてピアへのサポートを行うのが障害領域でのピアサポートである。

### 2. 【障害領域のピアサポートの歴史】

#### 【精神障害領域】

精神科医療の大きな流れの中で、入院中心の治療から脱施設化が目指され、障害者運動などの影響も受けて、「症状や問題があっても主体的に希望をもって生きることはできる」というリカバリー概念が広まって来ている。日本でも、地域や病院での患者会や、ピアカウンセリング、WRAPなどのコミュニティの中でピアサポートが行われてきた。平成 26 年に日本ピアスタッフ協会、平成 27 年に(一社)日本メンタルヘルスピアサポート専門員研修機構が設立され、独自にピアサポーターの研修を行ってきた。サービス事業所や医療機関で働くピアが増えてきている。

#### 【身体障害領域】

重度の身体障害を持つ一人のアメリカの大学生の権利の主張から活動が始まり、自立生活センター(CIL)が発足される。CILは障害者の権利擁護運動団体であり、障害者自身がサービスを提供する事業体でもある。CILは世界に広まり、日本でも設立される。自立生活センターではピアカウンセリング講座なども開催されている。また、日本では自立生活運動とは違う流れの、青い芝の会などの障害者解放運動もあった。身体障害の分野は広く、それぞれの障害分野でピアサポートは進んできた。

#### 【知的障害領域】

親の会の中での本人部会によるセルフアドボカシー活動と、北米で発展したピープルファーストの活動がある。

セルフアドボカシー……自己の権利擁護 「自分で意思決定ができること」「自分で自分の必要なことを表

現できること」

ピープルファースト…「わたしは、障害者としてではなく、まず人間<People First>として扱われたい」という訴えからはじまった運動

ふたつの運動は世界レベルで交流しながら発展してきた。日本でも各地で「本人の会」の活動やピープルファースト大会が開催されている。

【その他の領域】 難病領域 高次脳機能障害領域 ひきこもり領域 依存症領域など

それぞれの領域でそれぞれ発展してきた当事者活動、ピア活動、セルフヘルプグループがある。また、障害を持つ当事者の人権運動の歴史の一面もある。

### 3. 【ピアサポートの広がりと専門性(強み)】



ピアサポートの活動の場はいろいろあるが、仕事としてのピアの働きが注目されてきた。

支援のチームの一員としてピアサポーターに役割が期待されている。

支援:本人を中心に支援者がチームとなって行うという考え方が広まってきた。

チーム) 福祉士 看護師 作業療法士 心理士 ピア etc… ⇒ ピアを一つの専門家としてとらえる

訓練による専門家 と 経験による専門家

互いの専門性を活かすことで幅広いサポートができる

ピアサポーター、ピアワーカー、ピアスタッフ  
などいろいろな呼び方があります。

#### 【ピアサポーターの専門性】

- ✓ 病気や障害の経験
- ✓ 病気や障害によってサービスを受けた経験
- ✓ リカバリーの道を歩んでいる経験

↓

・共感 ・対等 ・情報提供 ・ロールモデル ・医療や福祉サービスのユーザー視点

### 4. 【国が進めるピアサポーター養成】

令和3年度からピアサポーターの体制加算(別紙資料)と、各都道府県で養成研修が始まったが、研修の進捗状況はさまざまで、まだ実施されていない自治体も少なくない。

※ 加算にあたって規定の研修を修了していることが要件

基礎研修 440分 専門研修 540分 (フォローアップ兼修 540分)

各講義の後に演習(グループワーク)が行われる。ピアサポーターが講師を受け持つ講義が決められている。

※ピアサポーターまたはこれに準ずる障害者当事者が講師であること

基礎研修内容:「ピアサポートの理解」※

「ピアサポートの実際」※

「コミュニケーションの基本」※

「障害福祉サービスの基礎」

「ピアサポートの専門性」※

対象 :ピアサポーターとして働くことを希望している障害を持つ人

雇用を考えている事業者

## 5. 【高知県のピアサポーターの状況と課題】

ピアサポーターの雇用状況は全国的に格差が大きい中、高知県は進んでいるとはいえない。一方、ピアサポーターの養成研修は平成3年度から始まっている。活躍の場をこれから広げていく必要がある。

※ 高知市が精神障害者のピアサポーター派遣事業を実施している(地域移行支援事業)

※ 高知県でも相互的な自助グループは増えてきてはいる

### 【高知県ピアサポーター養成研修】

「精神障害者ピアサポーター養成研修」…基本的に精神障害者対象

高知県 子ども・福祉政策部 障害保健支援課 の事業 ⇒ 今後の課題

令和3年度に基礎研修、令和4年度に基礎研修と専門研修(Zoom)を終了し、33名が修了。

3月にフォローアップ研修を予定

企画委員などの構成…精神的困難を経験した人、精神保健福祉士、看護師、作業療法士など

委員13名~20名程度の半数以上が経験者

令和3年の夏から月に1回の会議(Zoom)と、勉強会を重ねて研修の企画を行い、当日の講師とグループ進行も全員で行なう。

研修で大事にしたこと:研修の場でピアを体感できること、コ・プロダクション(共同創造)

### 【今後の課題】

活躍の場の拡大…ピアサポーター派遣事業の開始、事業所への啓蒙

参考図書:「ピアサポートを文化に！」相川章子・ピア文化を広める研究会 認定NPO コンボ

「本人のリカバリーの100の支え方」[RMI\\_web\\_0322\\_1\(umin.jp\)](http://RMI_web_0322_1(umin.jp))

「コ・プロダクション~公共サービスへの新たな挑戦」小川一夫 長谷川憲一 他 [編著] 萌文社

(一社)りぐらっぷ | 高知 [riguwrap@gmail.com](mailto:riguwrap@gmail.com)

資料協力:りぐらっぷ高知 田岡聡 山下大輔

就労継続支援A型事業所におけるスコア表（全体）

事業所名	〇〇〇
住 所	〇〇〇
電話番号	〇〇-〇〇〇〇-〇〇〇〇〇

事業所番号	〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇
管理者名	〇〇 〇〇
対象年度	〇〇年度

(I) 労働時間

①1日の平均労働時間が7時間以上	0	点
②1日の平均労働時間が6時間以上7時間未満		
③1日の平均労働時間が5時間以上6時間未満		
④1日の平均労働時間が4時間30分以上5時間未満		
⑤1日の平均労働時間が4時間以上4時間30分未満		
⑥1日の平均労働時間が3時間以上4時間未満		
⑦1日の平均労働時間が2時間以上3時間未満		
⑧1日の平均労働時間が2時間未満		
①80点 ②70点 ③55点 ④45点 ⑤40点 ⑥30点 ⑦20点 ⑧5点		

(II) 生産活動

①前年度及び前々年度の各年度における生産活動収支がそれぞれ当該各年度に利用者に支払う賞金の総額以上	0	点
②前年度及び前々年度における生産活動収支のうち前年度における生産活動収支のみが利用者に支払う賞金の総額以上		
③前年度及び前々年度における生産活動収支のうち前々年度における生産活動収支のみが利用者に支払う賞金の総額以上		
④前年度及び前々年度の各年度における生産活動収支がいずれも当該各年度に利用者に支払う賞金の総額以上でない		
①40点 ②25点 ③20点 ④5点		

(III) 多様な働き方（※）

①免許・資格取得、検定の受検勧奨に関する制度	就業規則等で定めている	就業規則等で定めており、前年度の実績がある	0	点
②利用者を職員として登用する制度				
③在宅勤務に係る労働条件及び勤務規律	就業規則等で定めている	就業規則等で定めており、前年度の実績がある		
④フレックスタイム制に係る労働条件	就業規則等で定めている	就業規則等で定めており、前年度の実績がある		
⑤短時間勤務に係る労働条件	就業規則等で定めている	就業規則等で定めており、前年度の実績がある		
⑥時差出勤制度に係る労働条件	就業規則等で定めている	就業規則等で定めており、前年度の実績がある		
⑦有給休暇の時間単位取得又は計画的付与制度	就業規則等で定めている	就業規則等で定めており、前年度の実績がある		
⑧傷病休暇等の取得に関する事項	就業規則等で定めている	就業規則等で定めており、前年度の実績がある		
小計（注1）			0	点
（※）任意の5項目を選択すること （注1）8以上:35点、6~7:25点、1~5:15点				

(IV) 支援力向上（※）

①研修計画に基づいた外部研修会又は内部研修会	参加した職員が1人以上半数未満であった	参加した職員が半数以上であった	0	点
②研修、学会等又は学会誌等において発表				
③視察・実習の実施又は受け入れ	いずれか一方のみの取組を行っている			
	いずれの取組も行っている			
④販路拡大の商談会等への参加	1回の場合	2回以上の場合		
⑤職員の人事評価制度	人事評価結果に基づき定期的に昇給を判定する制度を設け、全ての職員に周知している			
⑥ピアサポーターの配置	ピアサポーターを職員として配置している			
⑦第三者評価	過去3年以内の福祉サービス第三者評価を受審しており、結果を公表している。			
⑧国際標準化規格が定めた規格等の認証等	都道府県知事が適当と認める国際標準化規格が定めた規格その他これに準ずるものの認証を受けている			
小計（注2）			0	点
（※）任意の5項目を選択すること （注2）8以上:35点、6~7:25点、1~5:15点				

(V) 地域連携活動

地域の事業者と連携した付加価値の高い商品開発、企業や官公庁等での生産活動等地域社会と連携した活動を行い、その結果をインターネット等により公表している	0	点
1事例以上ある場合:10点		

項目	点数									
労働時間	5点	20点	30点	40点	45点	55点	70点	80点	0	
生産活動	5点	20点	25点	40点						0
多様な働き方	0点	15点	25点	35点						0
支援力向上	0点	15点	25点	35点						0
地域連携活動	0点	10点							0	

合計	
0	点 / 200点

# ピアサポートの専門性の評価（令和3年度障害福祉サービス等報酬改定）

ピアサポートの専門性について、利用者と同じ目線に立って相談・助言等を行うことにより、本人の自立に向けた意欲の向上や地域生活を続ける上での不安の解消などに効果があることを踏まえ、一定の要件を設けた上で、加算により評価する。

## ピアサポート体制加算（新設）

### ○対象サービス

自立生活援助、計画相談支援、障害児相談支援、地域移行支援、地域定着支援

### ○報酬単価 100単位／月（体制加算）

### ○算定要件

（1）地域生活支援事業の「障害者ピアサポート研修（基礎研修及び専門研修）」を修了した次の者をそれぞれ常勤換算方法で0.5人以上配置（併設事業所（自立生活援助、計画相談支援、障害児相談支援、地域移行支援、地域定着支援に限る）の職員を兼務する場合は兼務先を含む業務時間の合計が0.5人以上の場合も算定可。）

① 障害者又は障害者であったと都道府県又は市町村が認める者

② 管理者又は①の者と協働して支援を行う者

※ 令和6年3月31日までの間は、経過措置として、都道府県又は市町村が上記研修に準ずると認める研修を修了した①の者を常勤換算方法で0.5人以上配置する場合についても本要件を満たす。（②の者の配置がない場合も算定可。）

（2）（1）の者により、事業所の従業員に対し、障害者に対する配慮等に関する研修が年1回以上行われていること。

（3）（1）の者を配置していることを公表していること。

※ 上記のほか、就労継続支援B型について「利用者の就労や生産活動等への参加等」をもって一律に評価する報酬体系において就労支援の実施に当たってのピアサポートの活用を評価（ピアサポート実施加算（新設）100単位／月）