

演習② ピアサポートの専門性の活用

東京都障害者ピアサポート研修 ファシリテーター用手持ち資料(案)

(本スライドの内容は、研修実施に当たり、ファシリテーターを担っていただく方に手持ち資料として提供することを想定しています)

獲得目標

- ストレングスなどの重要な視点を確認した上で、自身の経験の効果的な伝え方を学ぶことで、ピアサポートの専門性の活かし方を理解する。

設問

<事例検討を通じたディスカッション>

1. Rさんはどういう人でしょう。想像してみましょう。
2. RさんのストレングスとRさんの環境のストレングスを見つけてみましょう。
3. Rさんの思いに寄り添いながら、Rさんにはどんな支援が必要か考えてみましょう。
4. Rさんに伝えたいあなたの経験を考えてみましょう。
5. Rさんへの支援として思いつくことを話し合ってみましょう。

ディスカッションを円滑に進めるために

ファシリテーターからの
「振り」の投げかけ (例)

- ・ 「正解は1つとは限りません。みんなで自由に意見を出し合いましょう！」
- ・ 「自由にこれまでのご経験をお聞かせください。失敗談だって1つの大事な経験です」
- ・ (ピア・専門職それぞれで意見が出たら) 「ピアの立場からはそうですね。専門職の立場からそういう考えも出ますね。他の人はどう思いますか？」

想定される懸念



障害者

「長い事例をいきなりを出されても、すぐに理解することは難しいです」

対処法

- ① (事務局) 事例の時系列や登場人物を、文章だけではなくフロー図や人物相関図にして、わかりやすく示す。
- ② (事務局) 受講者が、事例を事前に読み込めるように、資料の事前配布
- ③ (ファシリテーター) 当日、受講者の事例への理解度を確認しながら、意見交換を進める。

ファシリテーターのポイント

当事者の状況に応じた適切な支援のあり方や経験の引き出しの選び方を、グループで一緒に考える。

演習③ 関連する保健医療福祉施策の 仕組みと業務の実際

東京都障害者ピアサポート研修 ファシリテーター用手持ち資料(案)

(本スライドの内容は、研修実施に当たり、ファシリテーターを担っていただく方に手持ち資料として提供することを想定しています)

獲得目標

- ピアサポーターは多様なサービスにおいて配置されているが、どのような障害福祉サービスがあるのかを具体例を通して理解する。また、それぞれの事業において、ピアサポーターがどのように活躍しているか、活躍ができるかを検討する。

設問

1. 「自分だったら、この機関（事業所）で働いてみたい」というところがありますか？
2. 自分自身が利用したことがなかったり、あまり知らないサービスについて、詳しく知るにはどうしたら良いでしょうか？グループ内で情報を共有してみましよう

回答例

1. 「相談支援事業所で、身体障害の当事者の方の地域移行に従事してみたい。」「居宅介護事業所で、精神障害の当事者の方の自宅に訪問して家事援助や介護を経験してみたい。」
2. 自治体窓口・HPでの情報公開・会議傍聴など

想定される 懸念



障害者

「グループ内に同じ障害領域/サービス事業所の人がないので、あまり参考にならないと思うのですが…」

ファシリテーターとしての対処法

「自分自身が利用したことがなかったり、あまり知らないサービスについて知る良い機会と捉えていただければと思います。ピアサポーターにとっては自分自身の活躍の場を広げるきっかけになるかもしれませんし、当事者の方から問い合わせを受けた時に対応できるヒントになるかもしれません。」

ファシリテーターのポイント

参加者それぞれの業務の実際を語ってもらい、情報交換の場として活用してもらおう。

演習⑤ ピアサポーターとしての働き方

東京都障害者ピアサポート研修 ファシリテーター用手持ち資料(案)

(本スライドの内容は、研修実施に当たり、ファシリテーターを担っていただく方に手持ち資料として提供することを想定しています)

獲得目標

- 労働者としての権利の行使や支援者として働くに当たっての倫理について、具体的事例を通して考える。

設問

<事例検討を通じたディスカッション>

1. ピアサポーターとして働いてすぐに自分の強みを活かした役割をもらえないときには、施設長など業務を管轄する者に責任があるため、申し出たほうが良い？
2. 労働時間や給与が契約と違う！
 - ・1日1時間は残業をしていたのですが、見合った時間分の入金がされていませんでした。
3. 他の人に言わないでという相談
 - ・利用者のGさんから「誰にも言わないで」と前置きされたうえで、他の利用者に数万のお金を貸していることを相談されました。
4. 同僚の守秘義務違反をどうすればいいの？

回答例

1. 働く時には、自分の役割を与えられるまでには時間もかかる。強みを活かせる場面と我慢を強いられる場面があり、責任と義務も出てくる。そのことを理解した上で、上司に相談する。
2. 就業規則に反していないか、事業所に確認する。
3. 守秘義務には例外もある。素早く職場内部で共有をする。
4. 素早く職場の上司に相談する。

想定される懸念



障害者

「長い事例をいきなりを出されても、すぐに理解することは難しいです」

対処法

- ① (事務局) 事例の時系列や登場人物を、文章だけではなくフロー図や人物相関図にして、わかりやすく示す。
- ② (事務局) 受講者が、事例を事前に読み込めるように、資料の事前配布
- ③ (ファシリテーター) 当日、受講者の事例への理解度を確認しながら、意見交換を進める。

ファシリテーターのポイント

講義で学んだ「労働者としての権利と法律」と「倫理基準」の内容に立ち返りながら、グループ内で適切な対応を検討できるようファシリテートする。

演習⑥ セルフマネジメントとバウンダリー ～ピアサポーターが葛藤しやすい状況～

東京都障害者ピアサポート研修 ファシリテーター用手持ち資料(案)

(本スライドの内容は、研修実施に当たり、ファシリテーターを担っていただく方に手持ち資料として提供することを想定しています)

獲得目標

- 自分自身と向き合うことの大切さと自分自身を大切にすることの意味を再認識する。過去の失敗などを通して、ピアサポーターとして働くことで陥る葛藤ややりがいを共有し、対応について一緒に考える。

設問

1. 自分の障害、病気や薬を理解するためにしている方法は何でしょうか？
2. あのととき他者との適切な境界線と距離感（バウンダリー）を意識していればよかったとふりかえることはありますか？

回答例

1. 「研修やワークショップへの参加を通じて、職場外でも当事者同士の繋がりを持つ」
「インターネットや書籍からの情報収集」
2. 「利用者から金銭上の悩みを相談され、ついお金を貸してしまった」

想定される懸念



障害者

2.「自分は当事者の気持ちがとても良く分かるし、経験を活かして寄り添いたいと思っているので、境界を引くなんて冷たい対応はできません…」



専門職

2.「バウンダリーを意識すべき具体的な場面を想像しにくいです…」

ファシリテーターとしての対処法

2.「バウンダリーは、他人の問題を自分の問題にしないため、他人がやるべきことを自分が背負わないために、意識すべき大切な考え方です。『私』と『あなた』は別の人間で、異なる価値観を持っている、ということを前提に、尊重し合える関係性を築きましょう。」

2.「どんな時に、日常や仕事の人間関係でジレンマを感じますか？」

ファシリテーターのポイント

バウンダリーは、ピアサポーターだけでなく日常や仕事の人間関係を維持する上でも役立つことを認識してもらおう。バウンダリーは、いつも同じとは限らず対人関係によって変化する（共通解はない）ものであるということを知ってもらおう。

演習⑦ チームアプローチ

東京都障害者ピアサポート研修 ファシリテーター用手持ち資料(案)

(本スライドの内容は、研修実施に当たり、ファシリテーターを担っていただく方に手持ち資料として提供することを想定しています)

獲得目標

- チームとは何か、また、チームの一員としてピアサポーターが働くために留意することや役割について学ぶことで、所属機関（チーム）におけるピアサポーターの役割と協働における留意点を理解する。

設問

1. ピアサポーターが協働するチームの構成員について考えてみましょう
2. チームにおけるピアサポーターの役割について考えてみましょう

回答例

1. 相談支援専門員、サービス管理責任者、同僚の専門職、看護師などの医療スタッフ など
2. 「障害や病気の経験から得た生活の知恵を、利用者本位の支援に活かす役割」

想定される懸念



障害者

専門職

1. 「支援者としての経験の浅い自分が、一人の専門職として活躍できるか不安です…」

2. 「チームで働く上で、周囲の専門職が気を付けることは何でしょうか？」

ファシリテーターとしての対処法

1. 「当事者としてのこれまでの経験を、ピアサポートに活かすことができます。」

2. 「たとえば、利用者が自らの希望を表明したり支援を選択したりする機会を作り、ピアサポーターと一緒に当事者本位の支援をすること。それから、極力職場の一部の人にしかわからないような専門用語を多用することを避けること。ピアサポーターと専門職との協働に向けて必要なことを、皆で一緒に考えてみましょう。」

ファシリテーターのポイント

当事者のための適切な支援に繋がる協力関係を皆で築けるよう、講義で学んだチームワークの意義やそれぞれの役割を振り返る。

東京都障害者ピアサポート研修 専門研修 概要

6 ピアサポートを活用する技術と仕組み

獲得目標	●ピアサポーターにとって働きやすい職場とはどのような職場なのかを考える。一緒に働く職員にとって働きやすい職場とはどのような職場なのかを検討し、尊重しあえる関係性をつくっていくことの重要性を理解する。
------	---

時間	40分
対象	専門職

<ポイント>

- ・ピアサポーターがいることで、利用者に対してだけでなく、組織に対しても良い変化が生まれることが期待される。
- ・ピアサポーターを雇用する職場には、「病気・障害への理解」「人として尊重すること」「ピアサポーターの専門性への理解」が必要である。
- ・ピアサポーターが働く環境や労働条件として、「ピアサポーターが相談できる相手が職場内にいること」、「適正な賃金」、「職場内での人間関係」が重視されている。

出所：平成30年度 厚生労働科学研究費補助金(障害者政策総合研究事業(身体・知的分野))
障害者ピアサポートの専門性を高めるための研修に関する研究 専門研修テキスト

東京都障害者ピアサポート研修 専門研修 概要

6 ピアサポートを活用する技術と仕組み

伝えたいこと	講義の構成
<p>ピアサポーターがいることで、利用者に対してだけでなく、組織に対して良い変化が生まれることが期待される。</p>	<p>□ ピアサポーターが組織の人々に及ぼす効果</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ サービスを提供するチームが、本人中心の、リカバリー志向のチームになる。 ➤ スタッフの利用者に対する理解が促進される。 ➤ ロールモデルとしてピアサポーターを見ることで、スタッフも、利用者のリカバリーに対して肯定的に捉えられるようになり、リカバリー支援に向けての行動がなされやすくなる。 ➤ ピアサポーターは、当事者であると同時に雇用されているスタッフでもあることで、スタッフと利用者の架け橋となることができ、スタッフと利用者がお互いをより理解する助けとなる。

東京都障害者ピアサポート研修 専門研修 概要

6 ピアサポートを活用する技術と仕組み

伝えたいこと	講義の構成
<p>の尊重すること、ピアサポーターを雇用する職場には、</p> <p>の専門性への理解」が必要である。</p> <p>「ピアサポーターとして</p>	<ul style="list-style-type: none"> □ ピアサポーターが勤務先の職員に望むこと（国テキストより：上位3） <ul style="list-style-type: none"> ➤ 病気・障害への理解 ➤ 人として尊重してくれること ➤ ピアの専門性への理解 □ ピアサポーターが勤務先の職員にもっと身に付けてもらいたいこと（国テキストより：上位3） <ul style="list-style-type: none"> ➤ 職員同士の協働・チームでの支援の方法 ➤ ピアの専門性への理解 ➤ 病気・障害への理解