

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>ピアサポートが働く環境や条件として、「ピアサポートが相談できる相手が職場内にあること」、「適正な賃金」、「職場内での人間関係が重視されている」。</p>	<p>□ ピアサポーターの専門性を活かして働く上での労働条件や環境として重要なこと（国テキストより：上位3）</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 職場内に相談できる相手がいること ➤ 賃金 ➤ 同僚との人間関係 <p>□ どの職場でも、ピアサポーターが意見を言いやすい職場作りが大切</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 相手を尊重し、自分の意見とは異なる意見にも敬意を持って耳を傾ける態度が全職員に求められる。ピアサポーターを含めた職場全体の人間関係や職員同士の協働が良好であることが重要 ➤ ピアサポーターのことを、その苦労や強みを含めた「人」として理解し、尊重し合える関係性を作る ➤ お互いに分かりやすい言葉を使う（専門用語を多用しないなど）、異なる専門性を尊重し認め合う ➤ ピアサポーターが発言し、他の職員がそれを聞く機会（仕組み）を職場で作る <p>□ ピアサポーターが相談できる相手の確保</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 上司がピアサポーターと話をする機会を定期的に設ける ➤ <u>職場内外の他のピアサポーターとの交流の場を設ける</u> など

東京都障害者ピアサポート研修 専門研修 概要

【演習③】 7 ピアサポートを活用する技術と仕組み

<p>獲得目標</p>	<p>●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。</p>
<p>設問</p>	<p>グループ演習③</p> <p>以下のようなことがあったらどうしますか。</p> <ol style="list-style-type: none"> ①ピアサポーターがいることで、利用者に対する愚痴を言いにくくなった（言いにくくなるのではないかと専門職がこぼしています。 ②ピアサポーターがなかなか自分の意見を言ってくれません。 ③ピアサポーターと他の職員とで、意見が衝突しました。 ④ピアサポーターが職場を休みがちになっています。

⇒ファシリの留意点についても、是非ご意見お聞かせください。

⇒「なぜこのような状況になるのか、背景を考えてみましょう」という投げかけにする。

東京都障害者ピアサポート研修 専門研修 概要

9 ピアサポーターを活かす雇用

獲得目標	●ピアサポーターの雇用について調査結果や実践例を確認しながら現状を知る。
------	--------------------------------------

時間	30分
対象	専門職

<ポイント>

- ・ピアサポーターの雇用について調査結果や実践例を確認しながら現状を知り、どのような活躍の場があるのか等を学びます。
- ・ピアサポーターが活躍しやすい条件は何かを考え、自分達の事業所ではどのような準備をすればさらにピアサポーターと専門職との協働した働き方となるのかなどを検討しましょう。

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

9 ピアサポーターを活かす雇用

伝えたいこと

ピアサポーターの雇用について調査結果や実践例を確認しながら現状を、どのような活躍の場があるのかを学びます。

講義の構成

□ ピアサポーターの雇用に関して「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

出所：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

東京都障害者ピアサポート研修 専門研修 概要

9 ピアサポーターを活かす雇用

伝えたいこと

ピアサポーターの雇用について調査結果や実践例を確認しながら現状を知り、どのような活躍の場があるのか等を学びます。

講義の構成

□ ピアサポーターの雇用に関して「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%

出所：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 事業所数 (N=) 36

東京都障害者ピアサポート研修 専門研修 概要

9 ピアポーターを活かす雇用

伝えたいこと

ピアサポーターの雇用について調査結果や実践例を確認しながら現状を知り、どのような活躍の場があるのか等を学びます。

講義の構成

- ピアサポーターの雇用に関して
～実践している事業者の具体例～

ピアサポーターが活躍している場所の一例



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

9 ピアポーターを活かす雇用

伝えたいこと

講義の構成

ピアポーターが活躍しやすい条件は何かを
 考え、自分達の仕事に
 必要とする協働した働き方となるのかなど
 を専門職との協働した働き方となるのかなど
 を検討しましょう。

- ピアポーターを雇用して良い部分と難しい部分
 - 良い部分
 - ・ 利用者の本当のニーズを既存の専門家とは違った視点で考えられる。
 - ・ これから自分が何をしたらよいか分からない利用者に対し、モデルとなり説得力のある説明ができる。
 - ・ スtrenグス思考、リカバリー思考の共有
 - ・ 利用者仲間意識を共有しやすく、支援チームとの早期の関係性の構築に繋がることある。
 - 難しい部分
 - ・ 全ての職員がピアポーターの強みを意識できるかどうか
 - ・ ピアポーターは役割葛藤を抱きやすい
 - ・ ピアポーターに適切に業務を任せられているか（簡単な仕事しか回さない、逆に、専門職が必要以上に引いてしまうなどしていないか）
 - ・ ピアポーターがきちんとセルフケアをできているか（体調管理など）

- ピアポーターと専門職がそれぞれの得意とすることを認め合い、同僚としての信頼関係を気付くことが大切
 - 雇用して数年は互いに我慢することも多いかもしれないが、時間をかけて関係性を築く。

東京都障害者ピアサポート研修 専門研修 概要

9 ピアサポーターを活かす雇用

伝えたいこと	講義の構成
<p>ピアサポーターが活躍しやすい条件は何かを考えた、自分達の仕事でどのようにならなければならないのかなどを検討しましょう。</p> <p>専門職との協働した働き方となるのかなど</p>	<p>□ ピアサポーターと専門職との連携</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ ピアサポーター及び専門職の経験が活かせる場面をお互いを知る <p>□ 合理的配慮</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ <u>身体障害の場合…車いすでも動きやすい職場環境・物の配置場所など</u> ➤ <u>精神障害の場合…通院への配慮、業務量の調整 など</u> ➤ 大切なのは、障害の有無に関係なく、一定のパフォーマンスを発揮できるように個々に合わせた配慮を全職員に行うこと

東京都障害者ピアサポート研修 専門研修 概要

【演習⑤】 10 ピアサポーターを活かす雇用

<p>獲得目標</p>	<p>●ピアサポーターの雇用について調査結果や実践例を確認しながら現状を知る。</p>
<p>設問</p>	<p>グループ演習④</p> <p>以下の点について、グループで意見交換をしてみましょう。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・あなたの機関において、ピアサポーターと共に働く上でのきたいはどのようなことでしょうか。 ・あなたの機関でピアサポーターを雇用する上で不安なことや課題はどのようなことでしょうか。解決策を考えてみましょう。

⇒ファシリの留意点についても、是非ご意見お聞かせください。

⇒不安や課題については、p.20の演習で話し合われる内容と重複することが想定されるため、削除