

# 障害福祉サービスにおけるピアサポーターの雇用に関する課題

—ピアサポーターを雇用した経験がない事業所を対象とした質問紙調査の内容分析—

ヨコヤマ カズキ オガワ ケンイチ オガサワラ ヒロト オガサワラ ナナ クボタ ユミナ  
 横山 和樹\*1\*3 小川 賢一\*2\*4 小笠原 啓人\*3\*6 小笠原 那奈\*8 窪田 優美菜\*9  
 キムラ トモユキ ナカジマ クニヒロ イナガキ マリコ ヤベ シンゲヤ  
 木村 智之\*10 中島 邦宏\*11 稲垣 麻里子\*3\*7 矢部 滋也\*5

**目的** 令和3年度の障害福祉サービス等の報酬改定において、ピアサポート体制加算・ピアサポート実施加算が新設され、今後は自身の障害の経験を生かして同様の障害を持つ人をサポートするピアサポーターの活躍が期待される。本研究では、これらの加算の対象である障害福祉サービス事業所のうち、ピアサポーターを雇用した経験がない事業所におけるピアサポーターの雇用に関する課題を明らかにすることを目的とした。

**方法** 2022年2月から9月に郵送法による質問紙調査を実施した。対象施設は、北海道内のピアサポート体制加算・ピアサポート実施加算の対象のうち、ピアサポーターを雇用した経験がない事業所とし、20歳以上の代表者に調査を依頼した。調査項目は、事業所の基本属性（選択形式）、ピアサポーターの雇用に関する課題（自由記述）で構成した。データ分析は内容分析を用いて、ピアサポーターの雇用に関する課題についての同一記録単位および類似する同一記録単位をまとめたカテゴリーを作成し、ピアサポート体制加算対象施設およびピアサポート実施加算対象施設ごとに全体に対する割合を求めた。

**結果** 返答があった343事業所のうち、ピアサポーターを雇用した経験がない事業所は308事業所（89.8%）であった。ピアサポーターの雇用に関する課題についての7つのカテゴリーが得られ、多い順に「ピアサポーターの理解と必要性の不足」「事業所の人員や業務内容から生じる問題」「ピアサポーターに出会っていない状況」「ピアサポーターの雇用に関わる費用負担の大きさ」「地域の実情に基づく制約」「ピアサポーターの就業と生活のスキルに対する不安」「雇用以外の手段でのピアサポートの活用」であった。

**結論** ピアサポーターを雇用した経験がない事業所は全回答数の9割程度であり、雇用が定着しているとは言い難い現状が明らかになった。事業所の多くは、ピアサポーターそのものや雇用に向けた制度等の知識が不足していた。また、事業所の人員不足や業務内容の問題により、ピアサポーターの雇用まで手が回らず、ピアサポーターとの協働を負担と捉える場合もあった。一方で、ピアサポーターに出会っていない等の回答もあり、地域の関連機関が連携することによって、ピアサポーターの雇用が実現する可能性もあった。以上より、ピアサポーターに関する正しい知識と実践の普及啓発、ピアサポーターの雇用に向けた組織間の連携などが課題となることが示唆された。

**キーワード** ピアサポーター、ピアスタッフ、ピアサポート体制加算、ピアサポート実施加算、就労支援、障害者雇用

\*1 札幌医科大学保健医療学部作業療法学科講師 \*2 同看護学科助教  
 \*3 一般社団法人北海道ピアサポート協会理事 \*4 同監事 \*5 同代表理事  
 \*6 自立訓練（生活訓練）PEER+design生活支援員 \*7 同管理者兼サービス管理責任者  
 \*8 就労継続支援A型事業所「なかま」真栄職業指導員 \*9 多機能型事業所ソウライブ生活支援員  
 \*10 居宅介護事業所ピリカボック管理者 \*11 ぽかぽかハートのつどい会長

## I 緒 言

ピアサポートとは「仲間同士の支え合いの営みのすべて」と定義される<sup>1)</sup>。病気や障害の影響により様々な生活上の苦悩を抱える当事者にとって、似たような困難の体験をもつ他者の存在は大きい。ピアサポートは、自分が相手からサポートを得るだけでなく、自分の経験を相手へのサポートに役立てることができるといった互惠性を特徴として持ち、互いに共通のあるいは似たような経験を扱うため共感的な人間関係を作ることにも可能である<sup>2)3)</sup>。これまでにサービスの受け手としかみられてこなかった当事者が、自らの乗り越えてきている経験を生かすことは、専門職には代わることのできない重要な役割や機能を果たす<sup>2)4)</sup>。

令和3（2021）年度の障害福祉サービス等報酬改定<sup>5)</sup>では、計画相談支援・障害児相談支援・自立生活援助・地域移行支援・地域定着支援におけるピアサポート体制加算（以下、体制加算）および就労継続支援B型におけるピアサポート実施加算（以下、実施加算）が新設された。今後は、自身の障害の経験を生かして同様の障害を持つ人をサポートするピアサポーターの活躍が期待される。しかしながら、加算の要件となる障害者ピアサポート研修の開催数は多いとはいえ、大部分の事業所はピアサポーターを雇用していないことが予測される。ピアサポーターの雇用の拡大に向けて、ピアサポーターを雇用した経験がない事業所は、どのような理由によりピアサポーターを雇用しておらず、どのような課題を有しているのかについて調査した上でその対策を検討する必要がある。本研究では、ピアサポートに関連する加算の対象である障害福祉サービス事業所のうち、ピアサポーターを雇用したことがない事業所のピアサポーターの雇用に関する課題を明らかにすることを目的とした。本研究ではピアサポーターを「障害や疾病の経験を持つ人々が、その経験を生かしながら、金銭的報酬を得て、障害や疾病の経験を持つ人々の支援を行うこと」と定義した。

## II 方 法

### （1）対象

北海道保健福祉部福祉局障がい者保健福祉課が公開する障害福祉サービス事業所の一覧表を用いて、体制加算の対象となる483事業所（計画相談支援・障害児相談支援・自立生活援助・地域移行支援・地域定着支援）および実施加算の対象となる1,148事業所（就労継続支援B型）を抽出した。それらの事業所に所属する20歳以上の代表者宛てに質問紙を郵送し、ピアサポーターを雇用した経験の有無を尋ねた。その結果より「今までにピアサポーターを雇用した経験がない」と回答した事業所を本調査の対象とした。

### （2）データ収集

質問紙においてピアサポーターを雇用した経験の有無を尋ねた後に、下記調査項目への回答を求めた。回答の手段は、質問紙の返送、もしくは同様の内容で構成されるGoogle Formの2種類を準備し、どちらかを回答者が任意で選択した。調査期間は令和4年2月から9月とした。

#### 1) 事業所の基本属性

事業所の運営主体、主なサービス種別、対象となる障害種別について、選択項目を設けて尋ねた。

#### 2) ピアサポーターの雇用に関する課題

「現段階でピアサポーターを雇用していない理由および雇用に向けた課題を教えてください」と尋ね、自由記述による回答を求めた。

### （3）データ分析

北海道内において体制加算の対象となる事業所の99.2%は計画相談支援を実施しており、他のサービスは計画相談支援と重複して実施されている。また、実施加算の対象となる事業所はすべてが就労継続支援B型である。この現状を踏まえ、本研究では体制加算および実施加算の対象施設の2つに分類し、それぞれの特徴を明らかにすることを目的に分析を進めた。

分析として、まずは事業所の基本属性を集計した。テキストデータは、Berelson Bの内容分析<sup>6)</sup>を用いて分析した。はじめに、テキストデータを意味が捉えられる最小の範囲で記録単位に分割した。質問紙の問いに対応していない記録単位は除外した。次に、同一または類似する意味をもつ記録単位を同一記録単位として集約して、その内容を反映した名称をつけた。さらに、複数の同一記録単位を比較し、意味の共通する同一記録単位をカテゴリーとして名称をつけた。最後に、2つの加算種別ごとに同一記録単位の出現数および同一記録単位の合計に対する割合を求めた。

本研究は、研究者・実践家・当事者がお互いの知識や経験を生かして議論し、共同で研究する形態である患者・市民参画 (Patient and Public Involvement) と共同創造 (Co-Production)<sup>7,8)</sup>に基づき実施した。同一記録単位やカテゴリーの作成や命名、さらに論文執筆のプロセスにおいて、研究者・実践家・当事者のそれぞれの立場からどのように内容を解釈するかについて意見を述べ、内容の検討と修正を繰り返すことで、内容の信頼性を担保した。

#### (4) 倫理的配慮

本研究は「北海道内の障害福祉サービスにおけるピアサポーターの雇用拡大に向けた実態調査」の一部であり、札幌医科大学倫理委員会による承認を得た (承認日：令和3年11月8日、承認番号：3-1-52)。対象者には、質問紙と合わせて研究協力依頼書と同意書を郵送し、研究内容および倫理的配慮について説明した上で同意を得た。本研究に関して利益相反関係にある企業等はない。

## Ⅲ 結 果

### (1) 対象となった事業所の基本属性 (表1)

宛名不明や休業中等の理由により最終的な質問紙の郵送数は1,592事業所であった。調査期間内に343事業所 (回収率21.5%) の回答があり、「今までにピアサポーターを雇用した経験

表1 事業所の基本属性

	合計 (n = 308)	ピアサポーター 体制加算対象 (n = 108)	ピアサポーター 実施加算対象 (n = 200)
(単位 事業所, ( ) 内%)			
事業所の運営主体			
都道府県・市町村	15(4.9)	13(12.0)	2(1.0)
社会福祉法人	87(28.2)	37(34.3)	50(25.0)
社会福祉協議会	4(1.3)	3(2.8)	1(0.5)
医療法人	5(1.6)	4(3.7)	1(0.5)
社団法人	21(6.8)	7(6.5)	14(7.0)
財団法人	1(0.3)	1(0.9)	-( )
株式会社	61(19.8)	11(10.2)	50(25.0)
NPO法人	82(26.6)	19(17.6)	63(31.5)
合同会社	17(5.5)	8(7.4)	9(4.5)
有限会社	4(1.3)	3(2.8)	1(0.5)
その他	11(3.6)	2(1.9)	9(4.5)
主なサービス種別 (複数回答あり)			
計画相談支援	112(36.4)	103(95.4)	9(4.5)
障害児相談支援	81(26.3)	75(69.4)	6(3.0)
地域移行支援	40(13.0)	40(37.0)	-( )
地域定着支援	42(13.6)	41(38.0)	1(0.5)
自立生活援助	6(1.9)	4(3.7)	2(1.0)
就労継続支援B型	207(67.2)	7(6.5)	200(100.0)
その他	21(6.8)	5(4.6)	16(8.0)
障害種別(複数回答あり)			
知的障害	299(97.1)	104(96.3)	195(97.5)
精神障害	259(84.1)	94(87.0)	165(82.5)
発達障害	241(78.2)	100(92.6)	141(70.5)
身体障害	228(74.0)	94(87.0)	134(67.0)
難病	127(41.2)	65(60.2)	62(31.0)
高次脳機能障害	121(39.3)	59(54.6)	62(31.0)

がない」と回答したのは308事業所 (体制加算対象108事業所, 実施加算対象200事業所) で全体の89.8%であった。事業所の運営主体は「社会福祉法人」が87事業所 (28.2%) で最も多く、「NPO法人」が82事業所 (26.6%), 「株式会社」が61事業所 (19.8%) と続いた。サービス種別は、体制加算対象のうち「計画相談支援」が103事業所 (95.4%), 「障害児相談支援」が75事業所 (69.4%), 「地域定着支援」が41事業所 (38.0%), 「地域移行支援」が40事業所 (37.0%) と続いた。実施加算対象は「就労継続支援B型」が200事業所 (100.0%) であったが、他のサービスを並行して提供する事業所もあった。支援対象の障害種別は、多い順に「知的障害」が299事業所 (97.1%), 「精神障害」が259事業所 (84.1%), 「発達障害」が241事業所 (78.2%), 「身体障害」が228事業所 (74.0%), 「難病」が127事業所 (41.2%), 「高次脳機能障害」が121事業所 (39.3%) であった。

(2) ピアサポーターの雇用に関する課題(表2)

質問文に対応する回答が得られなかった質問紙、空欄であった質問紙を除外した結果、有効回答は278事業所(体制加算対象95事業所、実施加算対象183事業所)であった。内容分析の結果、7つのカテゴリと23の同一記録単位を得た。以下、カテゴリを[ ], 同一記録単位を〈 〉, 生データを「 」で示す。

1) [ピアサポーターの理解と必要性の不足]

6つの同一記録単位で構成され、全体の30.0%を占めた。実施加算対象では32.6%と最も多いカテゴリであった。〈ピアサポーターそのものに関する知識の不足〉では、「ピアサ

ポーターについての知識がない」「具体的な役割がわからない」等の回答を得た。〈ピアサポーターに対する需要の少なさ〉では、「利用者からの要望がない」「必要性を感じる場面がない」等の回答を得た。〈ピアサポーターを雇用するためのノウハウの不足〉では、「ピアサポーターの雇い入れがよくわからないため、不安が大きい」等の回答を得た。〈ピアサポーターの雇用によるメリットの不明確さ〉では、「雇用による効果が未知数」「周りに雇用している事業所がなく、メリットがわからない」等の回答を得た。〈ピアサポーターの雇用を検討する機会の不足〉では、「雇用という考え方がなく、加算の新設の知識もなかった」「当事者を雇用するという認識がなかった」等の回答を得た。

〈ピアサポートの加算に関する情報の未把握〉では、「ピアサポーターの加算について調べていないので知識がない」等の回答を得た。

2) [事業所の人員や業務内容から生じる問題]

5つの同一記録単位で構成され、全体の22.3%を占めた。体制加算対象では25.2%と最も多いカテゴリとなった。〈ピアサポーターに対する支援体制のなさ〉では、「ピアサポーターの活動を支えるための体制が整っていない」「人手不足でありフォロー体制を作ることが困難である」等の回答を得た。〈人員不足による職員の負担感の増加〉では、「ピアサポーターの対応をする人的な余裕がない」「ピアサ

表2 ピアサポーターの雇用に関する課題

	(単位: 事業所, ( ) 内%)		
	合計 (有効回答 278事業所)	ピアサポート 体制加算対象 (有効回答 95事業所)	ピアサポート 実施加算対象 (有効回答 183事業所)
同一記録単位の合計	377(100.0)	119(100.0)	258(100.0)
1) [ピアサポーターの理解と必要性の不足]			
小計	113( 30.0)	29( 24.4)	84( 32.6)
ピアサポーターそのものに関する知識の不足	40( 10.6)	9( 7.6)	31( 12.0)
ピアサポーターに対する需要の少なさ	37( 9.8)	9( 7.6)	28( 10.9)
ピアサポーターを雇用するためのノウハウの不足	14( 3.7)	5( 4.2)	9( 3.5)
ピアサポーターの雇用によるメリットの不明確さ	10( 2.7)	2( 1.7)	8( 3.1)
ピアサポーターの雇用を検討する機会の不足	9( 2.4)	4( 3.4)	5( 1.9)
ピアサポートの加算に関する情報の未把握	3( 0.8)	( - )	3( 1.2)
2) [事業所の人員や業務内容から生じる問題]			
小計	84( 22.3)	30( 25.2)	54( 20.9)
ピアサポーターに対する支援体制のなさ	28( 7.4)	3( 2.5)	25( 9.7)
人員不足による職員の負担感の増加	22( 5.8)	7( 5.9)	15( 5.8)
事業所のニーズとピアサポーターの仕事の不一致	16( 4.2)	13( 10.9)	3( 1.2)
職員数を拡充できる見通しのなさ	15( 4.0)	7( 5.9)	8( 3.1)
他の利用者から不公平感が生じる恐れ	3( 0.8)	( - )	3( 1.2)
3) [ピアサポーターに出会えていない状況]			
小計	63( 16.7)	15( 12.6)	48( 18.6)
ピアサポーターを希望する担い手の不足	45( 11.9)	9( 7.6)	36( 14.0)
ピアサポーターとのマッチングの機会の不足	18( 4.8)	6( 5.0)	12( 4.7)
4) [ピアサポーターの雇用に関わる費用負担の大きさ]			
小計	53( 14.1)	26( 21.8)	27( 10.5)
ピアサポーターを雇用する予算の不足	43( 11.4)	23( 19.3)	20( 7.8)
ピアサポートに関する加算の単位数の低さ	10( 2.7)	3( 2.5)	7( 2.7)
5) [地域の実情に基づく制約]			
小計	28( 7.4)	8( 6.7)	20( 7.8)
障害者ピアサポート研修の開催が少ない現状	22( 5.8)	4( 3.4)	18( 7.0)
物理的な環境による制約	3( 0.8)	1( 0.8)	2( 0.8)
自治体によるピアサポーターの雇用の方針のなさ	3( 0.8)	3( 2.5)	( - )
6) [ピアサポーターの就業と生活のスキルに対する不安]			
小計	27( 7.2)	8( 6.7)	19( 7.4)
ピアサポーターの支援技術に対する不安	15( 4.0)	3( 2.5)	12( 4.7)
ピアサポーターの体調管理に対する不安	7( 1.9)	3( 2.5)	4( 1.6)
ピアサポーターの心理的負担に対する不安	5( 1.3)	2( 1.7)	3( 1.2)
7) [雇用以外の手段でのピアサポートの活用]			
小計	9( 2.4)	3( 2.5)	6( 2.3)
雇用以外の手段によるピアサポーターとの接触	6( 1.6)	3( 2.5)	3( 1.2)
雇用以外で発揮されるピアサポートのメリット	3( 0.8)	( - )	3( 1.2)

ポーターを雇用した場合、面談の中に職員が入らないといけなくなる」等の回答を得た。〈事業所のニーズとピアサポーターの仕事の不一致〉では、「相談支援はピアサポーターになじまない」「子どもを対象とした支援では、ピアサポーターの適応は難しい」等の回答を得た。〈職員数を拡充できる見通しのなさ〉では、「新たに人を増やして配置することは難しい」等の回答を得た。〈他の利用者から不公平感が生じる恐れ〉では、「他の利用者から、ずっといれば自分も雇ってもらえる、あの人は雇われて自分が雇われないのはおかしいという意見が出る」等の回答を得た。

### 3) [ピアサポーターに出会えていない状況]

2つの同一記録単位で構成され、全体の16.7%を占めた。〈ピアサポーターを希望する担い手の不足〉では、「ピアサポーターになれる人材がない」「周りに適任者がいない」等、〈ピアサポーターとのマッチングの機会の不足〉では、「求人を出しているが応募がない」「どこでピアサポーターに出会えるのかわからない」等の回答を得た。

### 4) [ピアサポーターの雇用に関わる費用負担の大きさ]

2つの同一記録単位で構成され、全体の14.1%を占めた。体制加算対象では全体の21.8%を占めた。〈ピアサポーターを雇用する予算の不足〉では、「財政的な問題で雇用まで至らない」等、〈ピアサポートに関する加算の単位数の低さ〉では、「加算の単位数が低すぎる」「ピアサポーターの雇用に値する加算額ではない」等の回答を得た。

### 5) [地域の実情に基づく制約]

3つの同一記録単位で構成され、全体の7.4%を占めた。〈障害者ピアサポート研修の開催が少ない現状〉では、「ピアサポート研修を受講する機会がない」「研修がないため、雇いたくてもできない」等の回答を得た。〈物理的な環境による制約〉では、「過疎地であり通勤可能圏内にピアサポーターがいない」等の回答を得た。〈自治体によるピアサポーターの雇用の方針のなさ〉では、「市町村としてピアサ

ポーター雇用の動きがない」等の回答を得た。

### 6) [ピアサポーターの就業と生活のスキルに対する不安]

3つの同一記録単位で構成され、全体の7.2%を占めた。〈ピアサポーターの支援技術に対する不安〉では、「利用者の相談に対応するためのスキルは求められない」「支援員として知識や技術の向上を考えない」等の回答を得た。〈ピアサポーターの体調管理に対する不安〉では、「雇いたい人がいるけど体調が不安定である」「利用者の話を聞いて不調になってしまった」等の回答を得た。〈ピアサポーターの心理的負担に対する不安〉では、「負担感を考えると、どの役割まで任せて良いのか迷う」等の回答を得た。

### 7) [雇用以外の手段でのピアサポートの活用]

2つの同一記録単位で構成され、全体の2.4%を占めた。〈雇用以外の手段によるピアサポーターとの接触〉では「管内のピアサポーターと連携し、必要時に協力を要請している」「すでにピアサポートセンターとの関わりがある」等、〈雇用以外で発揮されるピアサポートのメリット〉では「ピアサポートセンターでの活動の方が本人のためになる」「事業所で雇用することによって、慣れた環境である通所中の事業所への就職が目標になってしまう」等の回答を得た。

## IV 考 察

対象のうちピアサポーターを雇用した経験がない事業所は全体の89.8%であり、ピアサポーターの雇用はまだ少なく、ピアサポーターの普及啓発に課題があることが明らかになった。

ピアサポーターの雇用に関わる事業所の課題として、[ピアサポーターの理解と必要性の不足]が挙げられた。ピアサポーターやその雇用に関する情報に触れる機会が少ないため、ピアサポーターの必要性を認識し雇用を検討すること、さらには雇用に向けたノウハウの習得に至らないことが想定される。加えて、ピアサポーターがどのような業務内容や役割を担うことが

可能であるか、利用者にどのような恩恵をもたらすのか不明確でありイメージできないことが、[ピアサポーターの就業と生活のスキルに対する不安]につながることも予測される。それらの背景には、ピアサポートに関わる研修が少ないことや自治体による発信や方針が少ない等の[地域の実情に基づく制約]も関与していることが考えられる。また、事業所の課題として、[事業所の人員や業務内容から生じる問題]が挙げられた。これはピアサポーターの雇用を想定した際に、人員不足や他の職員の負担感、事業所のニーズと合わないこと等の問題が生じることを示した。事業所の人員不足や他の職員の負担感については、ピアサポーターの雇用を引き合いに出した時に、現存のピアサポート体制加算・実施加算の報酬<sup>5)</sup>では、[ピアサポーターの雇用に関わる費用負担の大きさ]の認識が強く、雇用に踏み切れない現状があることが明らかになった。また、事業所のニーズと合わないことについても、ピアサポーターの業務内容や役割を想像できないが故に問題となっていることが想定された。矢部ら<sup>9)</sup>は、ピアサポーターと専門職が協働して働き続けるためのポイントとして、本人に合った雇用・労働形態、職場内ピアサポート体制、スーパーバイズ体制整備等を挙げている。ピアサポーターやその雇用に関する知識の普及・啓発のために、これらのポイントに取り組む事業所の実践例を通じて、ピアサポーターを雇用した際に生じる[事業所の人員や業務内容から生じる問題]への対処およびピアサポーターとの協働によるメリットを発信していくことが求められる。

一方、ピアサポーターの雇用を前向きに検討しているが、[ピアサポーターに出会えていない状況]も明らかになった。北海道ピアサポート協会では、ピアサポーターとなり得る人材の紹介や雇用者向けのリーフレットの作成に取り組んでいるが<sup>9)10)</sup>、現在までに働きたいピアサポーターと雇用したい事業所をマッチングできる仕組みが整っているとは言い難い。そのため、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、ハローワークなどの機関が、利用

者と事業所のマッチングの役割を担うことがピアサポーターのシームレスな雇用に向けた社会実装に向けて重要となる。事業所に対しても、ピアサポーターを担う人材が登録し、紹介を受けることができる機関の窓口を明らかにし、啓発することが望まれるだろう。

少数の同一記録単位ではあったが、[雇用以外の手段でのピアサポートの活用]も挙げられた。雇用以外のピアサポートとしては、事業所で直接雇用するのではなく、他の組織に配置されているピアサポーターとの連携、ピアサポートセンターの活用などが挙げられ、そのような場で活躍する方が本人のためになるとの意見もあった。今までに利用していた事業所でピアサポートとして雇用された場合には、利用者としての関係性の他に、支援者としての役割も生じ、二重関係に悩まされることが課題として生じる<sup>1)</sup>。また、ピアサポーターの中には他者のロールモデルになりたいと強く思うことが自分の健康に悪影響を及ぼす場合もある<sup>1)</sup>。しかしながら、専門職はピアサポーターに生じやすい問題を理解し、対等な関係・対等な参加の機会を作ることが可能である<sup>12)</sup>。専門職は、ピアサポーターが二重関係の中でも互恵性や共感的な人間関係を特徴とするピアサポートを実施すること、さらにピアサポーターが雇用後に「どうなっていきたいのか」という目標を持つことをサポートする姿勢が求められる。専門職とピアサポーターが相互にもつ問題を理解し、同じような志向性を持つことによって、事業所内で雇用されたピアサポーターが活躍できる可能性があり、それがピアサポーターの雇用に向けた糸口だと考える。

本研究の限界としては、北海道内の調査であるため、全国各地の実情とは異なる場合がある。他の都府県では、体制加算・実施加算の要件である障害者ピアサポート研修が早期より開催されている。また、調査の実施時に、ピアサポーターの雇用にネガティブな印象をもつ事業所が回答を避けた可能性も否定することはできない。今後は、事業所の運営主体や地域の特性を踏まえた詳細な分析を進める必要がある。併せて、

ピアサポーターを雇用している事業所を対象にフィールド調査やインタビュー調査を実施し、ピアサポーターが就労を開始し定着するまでのプロセスを明らかにし、普及・啓発に努めたい。

## 謝辞

本研究の一部は、公益財団法人さわやか福祉財団ならびに2022年度ノーステック財団「研究開発助成事業」による助成を受けて実施しました。本研究にご協力いただきました事業所の皆さまに感謝を申し上げます。

## 文 献

- 1) 相川章子. 精神障がいピアサポーター：活動の実際と効果的な養成・育成プログラム. 東京：中央法規, 2013；1-16, 76-86.
- 2) Davidson L, Chinman M, Kloos B, et al. Peer support among individuals with severe mental illness : A review of the evidence. *Clin Psychol Sci Pract* 1999；6(2)：165-87.
- 3) Miyamoto Y, Sano T. Lessons from peer support among individuals with mental health difficulties : a review of the literature. *Clin Pract Epidemiol Ment Health* 2012；8：22-9.
- 4) 厚生労働省. 特定非営利活動法人びあ・さぼ千葉. 厚生労働省平成22年度障害者総合福祉推進事業：ピアサポートの人材育成と雇用管理等の体制整備のあり方に関する調査とガイドラインの作成. (<https://www.mhlw.go.jp/bunya/shougaihoken/cyousaji>gyou/dl/seikabutsu12-1.pdf) 2023.3.3.
- 5) 厚生労働省. 令和3年度障害福祉サービス等報酬改定の概要. (<https://www.mhlw.go.jp/content/12200000/000734440.pdf>) 2023.3.3.
- 6) 舟島なをみ. 質的研究への挑戦 第2版. 東京：医学書院, 2007；40-79.
- 7) 山口創生, 小川亮, 阿部真貴子, 他. 保健医療福祉サービス領域の研究における患者・市民参画と共同創造の概要. *精神障害とリハビリテーション* 2021；25(1)：6-17.
- 8) 横山和樹, 小笠原那奈, 小笠原啓人, 他. PPI/CPによるピアサポート研究事業の実践：様々な領域におけるピアサポートの活用に向けた包括的支援モデルの構築. *精神障害とリハビリテーション* 2021；25(1)：22-8.
- 9) 矢部滋也, 稲垣麻里子, 小笠原啓人, 他. ピアサポーターになりたいという質問にどう答えるか. *精神科治療学* 2022；37(12)：1349-54.
- 10) 小笠原啓人, 横山和樹, 矢部滋也, 他. ピアサポーターの養成から就労支援における障害福祉サービスの事業：ピアスクールの実践. *作業療法の実践と科学* 2023；5(2)：24-30.
- 11) Poremski D, Kuek JHL, Yuan Q, et al. The impact of peer support work on the mental health of peer support specialists. *Int J Ment Health Syst* 2022；16(1)：51.
- 12) 濱田由紀. メンタルヘルス領域におけるピアスタッフとの協働にむけた専門職者の経験. *日本精神保健看護学会誌* 2022；31(2)：38-47.