

ピアスタッフを雇用する障害福祉サービス事業所における  
ピアスタッフおよび共に働くスタッフの支援態度と職場環境

○国立精神・神経医療研究センター 精神保健研究所 社会復帰研究部 種田綾乃 (会員番号 8231)

山口創生 (国立精神・神経医療研究センター・会員番号 7353)、

相川章子 (聖学院大学・会員番号 2576)

キーワード: ピアサポート、ピアスタッフ、インクルージョン

## 1. 研究目的

近年、わが国の精神保健福祉の領域において、ピアスタッフ（精神障害や精神保健医療福祉サービスの利用経験等を活かしながら雇用契約のもとで職員として働き、利用者のリカバリーに寄与するスタッフ）の力や専門性が着目されている。平成12年、厚生労働省において精神障害者の雇用促進を目的としたピアサポート体制奨励金制度の創設や、近年の精神障害者の地域移行・地域定着事業の流れを受け、地域の障害者福祉サービス事業所等を中心として、ピアスタッフの雇用や活用の機会が徐々に広がりつつある。ピアスタッフの効果的な活用においては、ピアスタッフの二重関係・役割等への理解、組織における役割・責任の明確化、リカバリー志向の職員・組織文化をもつこと等が重要とも言われており(相川,2014)、ピアスタッフと職場環境との相互関係の中で検討していく必要がある。本研究は、ピアスタッフを雇用する障害福祉サービス事業所で働く臨床スタッフの主観的状況（支援態度、職場環境）に着目し、ピアスタッフとその他のスタッフ（以下、他のスタッフ）との比較を中心として、その実態と特徴を明らかにすることを目的とした。

## 2. 研究の視点および方法

2016年4月～6月、5都道府県においてピアスタッフを雇用する障害福祉事業所（地域活動支援センター、就労継続支援B型）のうち、調査協力を得た17事業所に勤務するピアスタッフを含む全てのスタッフ124名（ピアスタッフ37名、他のスタッフ87名）を対象とし、無記名自記式のインターネット調査を実施した。112名（ピアスタッフ35名、他のスタッフ77名）より回答を得た（回答率90.3%）。調査項目は、基本属性、雇用形態、ストレングス志向の支援態度尺度（贅川ら,2012）、日本語版バーンアウト尺度（久保ら,1992）、インクルージョン-エクスクルージョン尺度（Mor-Marak,1998）を用いた。

## 3. 倫理的配慮

日本社会福祉学会の研究倫理指針に基づき、調査協力者の匿名性やプライバシー等の人権に十分な配慮を行った。調査対象者に対しては、書面による十分な研究説明を行い、調査への回答をもって同意とした。調査は、聖学院大学研究倫理委員会の承認を得た上で実施した（第2015-010号）。

#### 4. 研究結果

調査協力者のうち、ピアスタッフの基本属性は、男性 13 名、女性 22 名、平均  $44.2 \pm 9.4$  歳であり、雇用形態は常勤者 30.6%、管理職役割の者が 3.5%、所属機関での勤務年数は  $4.7 \pm 3.5$  年、精神領域での臨床年数は  $6.3 \pm 4.6$  年であった。また、他のスタッフの基本属性は、男性 26 名、女性 51 名、平均年齢  $43.7 \pm 15.6$  歳、常勤者 61.0%、管理職役割 11.4%、所属機関での勤務期間は  $4.7 \pm 4.5$  年、精神科領域での臨床経験は  $8.6 \pm 7.8$  年であった。

ピアスタッフと他のスタッフとの各尺度得点の比較を行ったところ、ストレングス支援態度（実施度）の下位尺度「本人参加の意思決定と共有」、バーンアウトの下位尺度「個人的達成感」、組織インクルージョンの下位尺度「意思決定過程」において、ピアスタッフのほうが有意に高かった（本人参加の意思決定と共有： $t(111)=2.101$ 、個人的達成感： $t(111)=-2.494$ 、意思決定過程： $t(111)=-2.250$ 、いずれも  $p < .05$ ）。

さらに、ピアスタッフを複数雇用している事業所（9 機関）において、ピアスタッフと他のスタッフとの比較を行ったところ、バーンアウトの下位尺度「情緒的消耗感」が他のスタッフのほうが有意に高く（ $t(84)=-2.379$ ,  $p < .05$ ）、他の尺度・下位尺度得点には有意差はみられなかった。一方、ピアスタッフを一人のみ雇用する事業所（6 機関）で両者の比較を行ったところ、バーンアウトの「個人的達成感」やインクルージョンの合計点および 3 つの下位尺度すべてにおいて、ピアスタッフのほうが有意に高いことが確認された（個人的達成感： $t(25)=-2.629$ 、インクルージョン尺度合計： $t(25)=-2.694$ 、意思決定過程： $t(25)=-2.608$ 、情報ネットワーク： $t(25)=-2.445$ 、参与・関与度： $t(25)=-2.286$ 、いずれも  $p < .05$ ）。

#### 5. 考察

本研究の協力機関であるピアスタッフを雇用する機関においては、ピアスタッフとともに働く他のスタッフはピアスタッフと同等またはそれ以上に、ストレングスに基づいた支援を実施していると感じていること、あるいは、ピアスタッフは他のスタッフよりも本人参加の意思決定や共有に実施の上での難しさを感じている可能性があることが推察された。

また、ピアスタッフは、他のスタッフ以上に、仕事の中で個人的な達成感を高く感じしており、組織における意思決定過程に参加できているという感覚も強いことが明らかになった。特に、複数のピアスタッフを雇用している職場では、ピアスタッフ自身の仕事で達成感が得られやすく、働く上での主観的状況は、ピアスタッフも他のスタッフとおおよそ共有されていることが示唆された。一方、一人雇用の職場においては、組織に溶け込んでいるという感覚をピアスタッフに比べ他のスタッフは極端に低く感じている状況もみられ、他のスタッフとの勤務における意識の差も顕著になりやすいことも推察された。

ピアスタッフの専門性（ストレングス視点等）をより発揮できる職場環境づくり・研修機会が重要であるとともに、共に働くスタッフを含めた研修等の機会を通じて、ピアスタッフを含めたチームづくりの在り方についての検討を深めていくことが重要と考える。