



일본의 정신건강 동료지원인 제도 현황과 시사점

Current Status and Implication of Mental Health Peer Supporter in Japan

하경희 (아주대학교 공공정책대학원 부교수)

채문현 (사회적협동조합우리다움 절차조력사업 팀장)

Ha, Kyunghee (Ajou University)

Chae, Moonhyun (Wooridaum Mental Health Procedural Support Agency)

이 글은 일본의 정신장애인 동료지원인 정책을 고찰하고 한국에 대한 시사점을 제시하고자 하였다. 일본은 포괄케어시스템 구축과 더불어 동료지원인을 회복 중심 실천의 핵심 요소로 인정하여 피어 서포트 연수 사업, 체제 및 실시기간 제도, 신선텐으로 동료지원인의 안정적인 고용을 유도하는 재정적 인센티브를 마련했다. 실태조사에 따르면 장애인 동료지원인의 과반수가 정신장애인으로, 대면 동료 상담을 핵심 역할로 수행하면서 서비스 제공 전반에 참여한다. 전문가와의 협동 교육, 2인 1조 배치 의무화, 당사자 양성과정 참여 등 다각적 지원체계를 구축했다. 이는 2026년 동료지원인 관련 개정 법률 시행을 맞이한 한국에 안정적 재정 구조 구축, 전문가·동료지원인 간 파트너십 요건 마련, 당사자 중심의 양성 과정 체계화 등 정책적 함의를 제공한다.

1. 들어가며

정신질환에 대한 치료를 넘어 의미 있는 삶을 회복할 수 있도록 통합 지원하는 회복 중심 서비스가 국제적인 정신건강 정책에서 강조되고 있다(WHO, 2019). 하지만 일본의 정신건강서비스는 오랫동안 정신병원 중심 구조를 유지해 왔다. 일본은 경제협력개발기구(OECD) 국가 중에서도 정신병상 수와 장기 입원 비율이 높은 국가로 알려져 있다. 이에 따라 사회적 입원과 지역사회 복귀 지연 문제가 지속적으로 제기되어 왔다. 이에 일본 정부는 '입원 의료 중심에서 지역사회 중심으로'라는 정책 방향 아래 지역사회 정신건강체계 전환을 추진해 왔다(厚生労働省 社会·援護局 障害保健福祉部, 2019a).

2005년에는 장애인지원법 제정으로 신체장애, 지적장애와 더불어 정신장애에 대한 복지서비스도 장애인 정책으로 일원화되었다. 정신보건복지법에 따라 정신보건복지센터에서 정신장애인과 가족 등에 대한 상담 및 정보 제공, 의료비 지원, 서비스 연계 등을 제공하지만, 지역사회재활 및 자립지원 서비스는 장애인복지체계에서 통합적으로 제공한다. 현재 장애인종합지원법에 따른 지역사회 서비스로는 시설 입소, 공동생활 원조, 복지홈 등의 주거지원서비스와 자립훈련, 취업이행지원, 취업계속지원, 취업정착지원, 지역사회생활지원사업 등이 있다. 2018년부터 장애인 의무고용 대상에 정신장애인도 포함시킴으로써 고용 기회를 확대하였다.

일본의 정신보건복지자료(630조사, 令和5년, 2023년)에 따르면 정신건강서비스 인력 구조는 정신과 의사, 간호사, 정신건강복지사, 심리사 등 다직역으로 구성되어 있다(国立精神・神経医療研究センター 精神保健研究所, 2024). 정신건강 전문인력은 대부분 국가자격 중심 체계로 운영되는데, 직역별 별도 법률을 통해 규정하고 있다. 한국의 정신건강전문요원제도와 같이 일정한 수련 과정을 통한 일원화된 자격 체계가 아니라 전공별 고등교육 과정 자체에 정신건강 교과목과 실습·실무 경험을 반영하여 학위를 취득하면 응시 자격을 얻게 된다. 이후 각 정신건강전문간호사, 정신보건복지사, 공인심리사, 작업치료사 등 전문분야별 국가시험에 합격하면 자격을 부여받게 된다.

일본은 개인이 살던 지역에서 존엄성을 유지하며 필요한 서비스를 통합적으로 제공받는 ‘지역포괄케어시스템’으로의 패러다임 전환이 가속화되면서 다양한 기관 및 직역 전문가들의 참여도 확대되고 있다. 방문간호 스테이션에 소속되어 지역사회 가정으로 찾아가는 정신과 특화 방문간호사, 작업치료사 등 재활 인력도 함께 참여하고 있다. 이러한 인력의 다양화와 맞물려 회복 중심 정책에서 강조하는 동료지원인도 정신건강서비스 제공의 한 주체로 새롭게 등장하였다. 동료지원인은 자신의 정신질환 및 회복 경험을 토대로 같은 어려움을 가진 동료를 지원하는 것이다. 동료지원인은 경험의 전문가로서 동료 정신질환자와 같은 눈높이에서 상담 및 조언을 제공함으로써 당사자의 자립 의욕 향상과 지역사회 계속 거주에 긍정적인 영향을 미친다고 평가되고 있다(전진아 외, 2025). 이 글에서는 일본의 동료지원인 제도 현황을 살펴보고 한국에 대한 시사점을 제시하고자 한다.



2. 일본 동료지원인 제도

가. 동료지원인 제도화 과정

정신건강 영역에서 일본의 당사자 중심 활동은 1970년대 이후 각 지역의 정신장애인 당사자와 회화 회복클럽 활동을 중심으로 전개되었다. ‘스미레회’는 그 대표적인 사례 중 하나로 평가된다. 정신장애인회복클럽 스미레회는 1985년부터 소규모 공동작업장을 개설하여 운영하였다. 도쿄도에서는 정신건강사회복지사 자격을 가진 당사자 가토 마키코가 1998년에 NPO법인 ‘정신장애인 동료지원센터 고라루 다이토’를 개설하여 현재도 취업계속지원 B형¹⁾으로 카페를 운영하고 있다. 나가노현에서는 2007년 자조그룹인 ‘특정비영리법인 포프라회’를 개설하였다. 오사카에서는 동료지원인 양성 강좌 수료생들이 만든 ‘동료지원을 생각하는 모임’이 2004년 시작되어 현재 ‘사카이동료지원네트’로 활동하고 있다. 이 외 삿포로, 후쿠오카 등에서도 장애인종합지원법에 따른 지역사회서비스 제공 과정에 당사자의 참여가 확대되었다.

이와 같이 동료지원은 초기 당사자 조직 및 민간단체를 중심으로 전개되었으나 점차 공공정책으로 확대되었다. 2000년대 초반 정신장애인의 장기 입원 문제를 해결하기 위한 지역사회 전환 정책이 추진되었다. 오사카 등 일부 지역에서는 정신장애인 당사자가 참여하는 퇴원촉진 사업이 시범적으로 실시되었다. 일부 기관에서는 퇴원촉진 동료지원인사업을 시작하였고, 여기에 정신장애인 당사자가 퇴원지원 활동에 참여하는 동료지원인으로 고용되어 활동하게 되었다. 이후 2003년에는 정부 시범사업으로 정신장애인 퇴원촉진지원사업이 확대되었다. 홋카이도, 나가노현 등 타 지역에서도 동료지원인이 고용되었다. 2006년 시범사업이 본사업으로 본격화되면서 동료지원인이 제도적으로 일할 기회가 마련되었다.

정신장애인 지역포괄케어시스템의 한 요소로 동료지원인이 강조되면서(厚生労働省 社会・援護局 障害保健福祉部, 2019b) 후생노동성은 5년간 장애인 동료지원인의 전문성을 높이기 위한 연구를 수행하였다. 이를 토대로 2019년 장애인종합지원법 제77조에 규정된 지역생활지원사업의 일환으로 ‘장애인 피어 서포터²⁾ 연수 사업’이 추진되기 시작하였다. 후생노동성이 동료지원인 양성 과정에 대한 표준 연수 과정을 마련하고 예산을 지원하였다. 2021년에는 장애인복

1) 일반 고용이 어려운 장애인에 대해 시설에서 다양한 작업에 참여할 수 있도록 하며, 생산 활동의 이익에 따라 작업수당을 제공한다. ‘취업계속지원 A형’이 고용 계약을 맺고 법정 최저임금을 보장받는 것과 달리 B형은 고용 계약을 체결하지 않고, 최저임금 적용을 받지 않는다.

2) 일본에서는 ‘동료지원’ 및 ‘동료지원인’을 영어 원문 그대로 ‘피어 서포터(peer support)’, ‘피어 서포터(peer supporter)’로 사용한다. 이 글에서는 제도를 지칭할 때를 제외하고는 ‘동료지원’, ‘동료지원인’으로 표기하였다.

지서비스 보수 체계에서 ‘피어 서포트 체제가산’과 ‘피어 서포트 실시가산’이 신설되었다. 이를 통해 장애인복지서비스 기관이 동료지원인을 고용하고 활용할 수 있도록 재정적 인센티브 체계가 마련되었다. 2024년에는 다시 보수 개정을 통해 가산의 적용 대상과 산정 요건이 확대·조정되었다.

이와 같은 일본의 동료지원인 제도는 장애인종합지원법에 근거하여 운영되므로 정신장애인만을 별도 대상으로 하지 않는다. 정신장애인뿐만 아니라 신체장애인, 지적장애인 등 모든 장애 유형을 포괄한다.

나. 동료지원 관련 제도

1) 장애인 피어 서포터 연수 사업

그동안 지자체나 민간단체에서 개별적으로 시행하던 동료지원인 교육에 대해 정부가 표준화된 교육과정을 마련하고, 지역생활지원사업의 일환으로 예산을 지원하기 시작하였다. 도도부현 및 정령지정도시가 교육 운영 주체가 되며, 요건을 갖춘 전문 법인에 위탁 운영한다. 교육을 수료한 동료지원인에게는 수료증을 발급하며, 이들의 명부와 수료 현황을 행정적으로 관리한다. 실제 수료자 중 정신장애인 및 지적장애인의 참여 비율이 가장 높고, 여타 장애 유형은 상대적으로 낮다(社会福祉法人豊芯会, 2024).

교육과정은 기초연수와 전문연수, 팔로업연수로 구성된다. 교육의 가장 큰 특징은 장애인 당사자뿐만 아니라 이들과 협동할 기관의 지원자(관리자)가 함께 참여하는 협동 교육 방식을 채택하고 있다는 것이다.

정부가 동료지원인 교육과정을 제도화함으로써 이후 이를 수료한 동료지원인이 실제로 활동할 수 있는 장애인서비스 수가를 신설할 수 있게 되었다. 또한 수가 제도가 확대됨에 따라 기관에서 동료지원인을 채용하려는 수요가 늘어났고, 이는 다시 교육 수요의 확대로 이어져 현재는 많은 도도부현 및 지정도시에서 연수사업을 벌이고 있다.

2) 피어 서포트 체제가산

장애인복지서비스 제공 기관이 동료지원인을 안정적으로 고용하여 함께 일할 수 있는 기반을 구축했는지를 평가하여 이에 대해 매달 가산을 지급하는 제도이다. 산정 요건은 다음과 같다(厚生労働省, 2024).



- 2인 1조 필수 배치: 정부가 지정한 '장애인 피어 서포터 연수'를 수료한 장애 당사자 직원 1명과 협동 지원 연수를 수료한 직원(또는 관리자) 1명을 각각 상근환산³⁾ 기준 0.5명 이상 배치해야 한다.
- 직원 교육: 기관은 동료지원의 이해 증진을 위한 직원 교육을 연 1회 이상 의무적으로 해야 한다.
- 외부 공고: 장애인 당사자 직원이 배치되어 있음을 외부에 공식적으로 공지해야 한다.

대상 서비스는 계획상담지원, 지역이행지원, 지역정착지원, 자립생활원조, 장애아상담지원 등 상담 중심 및 지역 생활 지원이다. 모든 이용자 1인당 서비스별로 정해진 체제가산이 산정된다. 이는 동료지원인 고용 자체에 대한 가산을 지급하는 것으로 동료지원인의 고용 안정성을 보장하는 기반이 된다.

3) 피어 서포트 실시가산

인력 배치에 더해 공식 자격을 가진 동료지원인이 다른 이용자에게 실제 상담이나 서비스를 직접 수행했을 때 발생하는 실적 기반 가산이다. 산정 요건은 다음과 같다(厚生労働省, 2024).

- 자격 요건: 체제가산과 동일하게 연수를 수료한 장애인 당사자 직원과 협력 직원(관리자)을 배치해야 한다.
- 서비스 제공과 기록: 동료지원인을 배치하는 것에 그치지 않고 실제 장애인 이용자를 대상으로 동료지원을 제공하고 그 내용을 구체적으로 문서화해야 한다. 개별지원계획서에도 동료지원인 활용 계획을 미리 명시해야 한다.
- 직원 교육: 체제가산과 동일하게 동료지원의 이해 증진을 위한 직원 교육을 연 1회 이상 의무적으로 해야 한다.

대상 서비스는 취업계속지원 B형, 자립훈련, 그룹홈 등의 장애인복지 서비스인데, 실제 제공된 서비스에 대해 서비스 유형별 보수 기준에 따라 실시가산이 산정된다. 이는 동료지원인을 단지 형식적으로 고용하는 데 그치지 않고 실제 서비스 제공에 적극적으로 참여할 수 있도록 촉진하는 유인 구조가 된다.

3) 상근환산(full-time equivalent)은 시간제 직원의 근무시간을 정규직 직원의 근무시간 기준으로 환산하며, 상근 직원 몇 명분인지를 계산한다.

3. 동료지원인 현황

가. 장애인 동료지원인 연수 현황

도도부현 및 지정도시를 대상으로 실시한 장애인 피어 서포터 연수 사업 실태 조사 결과를 보면(사회福祉法人豊心会, 2024) 조사에 응답한 64개 지역 중 28개(43.8%) 지역이 연수를 실시하고 있고, 17개(26.6%) 지역이 미실시 상태이나 구체적인 실시 계획이 있으며, 19개(29.7%)는 실시 계획이 없는 것으로 나타났다.

‘실시 및 계획 있음’ 지자체(이하 전체 지자체)의 86.7%가 외부 위탁을 하고 있으며, 82.2%가 모든 장애를 대상으로 하고 있다. 대부분 기초 과정을 운영하며, 전문, 팔로업 연수 기관은 상대적으로 적다. 기초 연수 정원 수는 21~40명이 가장 많았는데, 대부분 대면교육 형태로 실시하였다. 전체 지자체 중 연수 실시 조직이 있는 지자체는 29개였는데, 96.6%가 조직 구성원으로 장애 당사자가 참여하고 있었다. 강사로도 모든 지자체에서 장애 당사자가 참여하고 있었다. 조직 구성원 및 강사 모두 장애 유형 중 정신장애가 가장 많았다.

표 1. 피어 서포터 연수 사업 실시 현황

(단위: 곳, %)

	응답 수	실시 완료	미실시 구체적 계획	미실시 계획 없음
도도부현	45	24	13	8
정령지정도시	19	4	4	11
전체	64(100%)	28(43.7%)	17(26.6%)	19(29.7%)

주: 전체 67개 지역(도도부현 47개, 정령지정도시 20개).

출처: “障害者ピアサポート研修事業における障害当事者の参画の実態把握 及び方策についての調査研究”, 社会福祉法人豊心会, 2024, pp. 7-8.

나. 장애인 동료지원 실태

피어 서포트 체제가산 또는 실시가산 제도가 시행되기 시작한 2022년 기준으로 동료지원인을 배치하고 1회 이상 산정한 사업소는 총 200개였다(사회福祉法人豊心会, 2023). 이 중 계획 상담 지원이 100곳으로 절반을 차지했다. 장애아상담지원이 30곳, 취업계속지원 B형이 24곳, 지역정착지원이 20곳, 지역이행지원이 18곳, 자립생활원조가 8곳이었다. 이 중 실태조사에 응답한 83곳의 실태는 다음과 같다.



응답 사업소의 전체 직원 수는 상근환산 기준으로 7.74명이며, 그중 장애인 고용 인원은 1.07명이다. 장애인 직원 중 피어 서포터 연수 수료자는 0.98명으로 고용된 장애인이 대부분 동료지원인이라고 볼 수 있다. 장애인 고용 이외의 동료지원인 연수 수료자도 0.77명으로 가산 제도 기준상 협력 직원이나 관리자도 많이 수료했음을 알 수 있다.

표 2. 가산 산정 사업소 평균 직원 현황 |

(단위: 명)

	전체 직원	장애인 직원	장애인 직원 중 피어 연수 수료자	장애인 고용 이외 피어 연수 수료자
정규직 직원 수	6.84	1.31	1.18	0.90
비정규직 직원 수	4.03	1.52	1.19	0.11
상근환산 수	7.74	1.07	0.98	0.77

출처: “令和4年度厚生労働省障害者総合福祉推進事業「障害者ピアサポーターの支援内容や配置状況の実態把握及び多様な障害者の参加を想定した障害者研修におけるツールの作成のための調査研究 結果報告書”, 社会福祉法人豊芯会, 2023, pp. 14-15.

동료지원인 활동에 종사하는 직원의 장애 유형은 정신장애인이 56.4%로 절반을 차지했다. 이용자 장애 유형 또한 정신장애인이 42.7%로 가장 많았다. 동료지원인의 업무는 사업소에서 의 대면 면담이 가장 많았다. 그다음으로 서류작성, 회의참여, 동행지원, 가정방문, 전화상담 등의 순서로 나타났다. 동료지원인의 가장 핵심적인 역할이 이용자와 직접 만나 대화를 나누며 공감과 지지를 제공하는 동료 상담이지만, 이와 함께 서류작성, 동행지원, 회의참가 등 서비스 전반에 참여하고 있음을 알 수 있다.

표 3. 가산 산정 사업소 피어 서포트 직원의 업무 내용(중복응답) |

(단위: 개, %)

	사업소 수	비율
사업소 이용자와 대면하여 면담하는 업무	77	92.8
서류작성(이용자 지원 관련 일지 및 연락 사항 기록)	67	80.7
사업소 이용자와 동행하여 수행하는 업무(동행지원)	62	74.7
사업소 이용자의 자택에 방문(가사 원조 포함)하여 수행하는 업무(가정방문)	56	67.5
업소 이용자와 통신 수단(전화, 이메일 등)을 이용해 수행하는 업무(이용자 연락 및 전화상담 등)	49	59.0
회의 기획·운영·참가	60	72.3
관계 기관과 대면하여 수행하는 업무(동행, 면담, 방문 포함)	49	59.0
사업소 외 관계 기관과 통신 수단을 이용해 수행하는 업무	44	53.0

| 표 3. 계속 |

	사업소 수	비율
다른 사업소 직원이나 관계 단체와의 교류, 정보 교환에 관한 기획·운영·참가	37	44.6
가족과 대면하여 수행하는 업무(동행, 면담, 방문 포함)	38	45.8
사업소 이용자 이외의 지원 대상자(예: 시설 입소자나 입원 환자)와 대면하여 수행하는 업무	37	44.6
사업소 이용자(예: 시설 입소자나 입원 환자)와 통신 수단을 이용해 수행하는 업무	34	41.0
이용자에 의한 그룹 활동(이용자회 등)의 기획·운영·지원(그룹 활동 지원)	38	45.8
지역 생활에 관한 계발 활동의 기획·운영·실시(병원·시설에서의 강연, 차담회, 견학 대응 등 포함)	37	44.6
고충 처리, 서비스 기획	26	31.3
이용자 대상 취업 지원에 관한 기획·운영·지원(취업 지원)	25	30.1
위 항목 이외의 기획·운영에 관한 업무(지원 관련 연수회·이벤트 기획 및 사무 작업)	18	21.7
사업소의 설비 유지 관리(비품 관리, 청소 등)	38	45.8
사업소의 운영 관리 사무(경리, 인사 등)	24	28.9

출처: “令和4年度厚生労働省障害者総合福祉推進事業「障害者ピアサポーターの支援内容や配置状況の実態把握及び多様な障害者の参加を想定した障害者研修におけるツールの作成のための調査研究 結果報告書”, 社会福祉法人豊心会, 2023, p. 19.

4. 동료지원인 교육 및 역량 강화

동료지원인 양성 과정은 기초교육, 전문교육, 보수(팔로업) 교육으로 구성되며, 각각 연 1회 2일 실시한다. 세부적인 교육 내용은 <표 4>와 같다. 연습 시간을 많이 할애하고 퍼실리테이터를 배치하여 배운 내용을 함께 공유하고 논의할 수 있도록 하였다. 과목 중 동료지원인 또는 장애인 당사자가 강의해야 하는 과목을 지정하였다.

교육과정의 전문성을 확보하기 위해 ‘기획검토위원회’를 설치하도록 한다. 위원회에서 커리큘럼 구성의 타당성, 강사 자격 기준, 수료자 심사 기준 등을 논의하여 결정한다. 위원회는 다학제적으로 구성하되 동료지원인을 고용 중인 사업소의 실무자와 선임 동료지원인 또는 당사자 단체 대표가 참여하도록 한다.

교육과정에 참여하는 장애인을 위한 합리적 배려 조치를 한다. 시각·청각 장애인을 위한 수어 통역사 배치, 속기 자막 지원, 점자 또는 확대 교재를 준비한다. 발달 및 지적 장애인을 위해 텍스트 위주의 자료를 ‘알기 쉬운 언어’나 시각 자료로 보완한다. 정신장애인의 경우 컨디션 난조 시 쉴 수 있는 휴게공간을, 신체장애인을 위한 휠체어 이동 동선 확보 등을 마련한다.



| 표 4. 동료지원인 교육과정 |

기초교육		전문교육		보수교육	
과목명	시간	과목명	시간	과목명	시간
1. 동료지원의 이해*	30분	1. 기초 교육과정의 복습	30분	1. 전문 교육과정의 복습	30분
2. 연습(1) ⁴⁾	60분	2. 동료지원인의 기초와 전문성*	40분	2. 장애 특성	60분
3. 동료지원의 실제와 사례*	70분	3. 연습(1)	60분	3. 일하는 것의 의의*	30분
4. 연습(2)	40분	4. 동료지원의 전문성 활용*	40분	4. 연습(1)	60분
5. 의사소통의 기본*	40분	5. 연습(2)	30분	5. 장애인 고용	40분
6. 연습(3)	60분	6. 관련 보건 의료 복지 정책의 구조와 업무의 실제(장애인) 6. 동료지원을 활용하는 기술과 구조(사업소)	각 40분	6. 연습(2)	60분
7. 장애복지서비스의 기초와 실제	40분	7. 연습(3)(장애인/사업소)	각 40분	7. 동료지원인의 지속적 취업*	60분
8. 연습(4)	20분	8. 연습(4)	20분	8. 동료지원인의 효과적인 의사소통기법*	60분
9. 동료지원의 전문성*	30분	9. 동료지원인 취업(장애인) 동료지원인을 활용한 고용(사업소)	각 30분	9. 연습(3)	70분
10. 연습(5)	50분	10. 연습(5)(장애인/사업소)	각 40분	10. 동료지원인이 현장에서 효과적으로 능력을 발휘하기 위한 준비*	30분
		11. 셀프 매니지먼트와 바운더리*	30분	11. 연습(4)	40분
		12. 연습(6)	40분		
		13. 팀어프로치	40분		
		14. 연습(7)	60분		

주 : * 표시 과목은 동료지원인 또는 이에 준하는 장애인 당사자가 강사.
출처: “令和6年度 東京都障害者ピアサポート研修 案内”, 東京都, 2024.

5. 나가며

한국은 2026년부터 시행된 정신건강복지법 개정안에 동료지원인 양성 및 활동지원에 관한 조항이 신설되면서 제도화가 본격화되었다고 할 수 있다. 하지만 양성 및 활동을 위한 예산 지원이 안정적으로 이루어지지 않는 못하는 상황이다. 일본의 동료지원인 제도가 본격화된 것은 한국과 비슷하게 비교적 최근에 와서이다. 2000년대부터 일부 지역에서 복지서비스에 동료지원

4) 연습 시간은 참여자들이 함께 배운 내용을 복습하며 공유하거나 사례 토의를 하는 시간이다.

인이 고용되어 활동해 왔지만, 실제 제도로써 기반을 갖춘 것은 2019년 이후 피어 서포터 연수 사업, 피어 서포트 체제가산 및 실시가산이 시작되면서이다. 일본의 동료지원인 제도에 대한 검토를 통해 다음과 같은 제안을 할 수 있다.

첫째, 동료지원인 양성 및 활동 지원에 대한 별도의 예산 지원체계가 마련되어야 한다. 일본은 국가 연구를 통해 양성 과정을 체계화하고, 장애인복지서비스에 동료지원인에 대한 수가 체계를 신설함으로써 실질적으로 활동할 수 있는 재정 기반을 마련하였다. 한국의 경우 2020년 국립정신건강센터에서 동료지원인 양성 과정을 마련하였고, 많은 기관에서 동료지원인을 배출해 왔지만, 실제 일할 수 있는 기회는 없는 상황이다. 제3차 정신건강복지기본계획에 따라 2026년부터 일부 정신건강 기관에 동료지원인을 배치할 계획이다. 앞으로 일본과 같이 정신건강기관에서 동료지원인을 안정적으로 채용할 수 있도록 실질적인 재정 구조가 마련되어야 한다.

둘째, 동료지원인과 전문가가 파트너십을 형성할 수 있도록 공동교육을 제도화할 필요가 있다. 일본은 동료지원인이 여타 직원들과 협력하여 일할 수 있도록 다음과 같은 조건을 요구한다. 우선 2인 1조 배치를 필수로 하고, 정신장애인 당사자뿐만 아니라 기관에서 협력하여 일할 직원도 동료지원인 양성 과정을 함께 이수하도록 하여 동료지원에 대한 이해를 높일 수 있도록 한다. 또한 각 기관에서는 1년에 한 번 이상 동료지원에 대한 교육을 직원 대상으로 의무적으로 실시하도록 한다. 한국은 정신장애인을 대상으로 100시간의 교육과정을 운영하지만, 함께 일할 전문가를 대상으로 한 교육은 부재하다. 하경희(2022)의 연구에 따르면 동료지원인 양성 과정을 운영하는 전문가조차도 양성 과정을 이수한 적이 없는 경우가 있다. 따라서 정신건강 기관에서 전문가와 동료지원인 간의 파트너십을 형성하고 공통의 이해를 높이기 위한 교육이나 슈퍼비전이 이루어져야 한다.

셋째, 동료지원인 양성 과정에 당사자 참여를 확대함으로써 실무 역량을 높일 수 있도록 해야 한다. 일본의 동료지원인 양성 과정은 약 18시간(기초+전문)으로 한국의 100시간 대비 짧은 편이지만, 배운 내용을 함께 복습하고 공유하는 연습 시간을 많이 할애하며, 기초-전문-보수교육으로 체계화되어 있다. 한국의 양성 과정은 이론과 실습으로 구성되지만, 여전히 일방적인 강의 중심으로 이루어지며, 100시간의 기본과정만 운영할 뿐 실제 활동을 하는 과정에서의 보수교육 체계는 마련되어 있지 않다. 또한 일본은 정신장애인 강사가 강의해야 하는 과목을 지정하고, 기획위원회 및 양성 과정 운영 인력으로 정신장애인을 참여시키고 있다. 한국에서도 동료지원인 양성 과정에서부터 정신장애인 당사자가 보다 주도적으로 참여할 수 있도록 해야 한다.



일본은 지역포괄케어시스템으로 패러다임을 전환하면서 기존의 정신건강 전문가 외에 다양한 인력이 서비스에 참여할 수 있도록 하고 있다. 특히 경험 기반 전문가로서 동료지원인을 회복 중심 실천의 핵심 인력으로 강조하며 실질적인 제도화를 마련해 나가고 있다. 물론 아직 제도가 본격화된 지 얼마 되지 않아 임금이나 업무에 기관 간 차이가 있고, 전문가 중심 조직문화 속에서 역할이 제한되는 경우도 있다(社会福祉法人豊心会, 2023). 앞으로 일본과 한국이 동료지원인 제도를 어떻게 발전시켜 나가는지 지속적으로 살펴볼 필요가 있다.

| Abstract |

This paper examines Japan's policies on mental health peer support workers and aims to draw policy implications for South Korea. Along with the establishment of a comprehensive care system, Japan has recognized peer support workers as a core component of recovery-oriented practice. By introducing the Peer Support Training Project, as well as add-on payments for service provision, Japan has provided financial incentives to promote the stable employment of peer support workers. Surveys have found that most of these workers have lived experience of mental illness. They actively participate across the spectrum of service delivery, with face-to-face peer counseling as their primary role. Furthermore, Japan has established multifaceted support frameworks, including collaborative training with professionals, mandatory two-person team placements, and the direct involvement of peers in training and professional development. These findings offer important policy implications for South Korea, which amended its legislation on peer support workers earlier in 2026, including securing a stable financial structure, establishing requirements for professional-peer partnerships, and systematizing a peer-centered training curriculum.

참고문헌

- 전진아, 배정은, 김수경, 백상숙, 손해인. (2025). 정신건강복지서비스 제공 인력 정책 현황과 과제. 한국보건사회연구원
하경희. (2022). 정신건강기관에서 동료지원가는 어떻게 함께 일할 것인가? 정신건강과 사회복지, 50(2), 31-61.
- 東京都. (2024). 令和6年度 東京都障害者ピアサポート研修 案内. 東京都福祉局.
- 国立精神・神経医療研究センター精神保健研究所. (2024). 令和5年度 精神保健福祉資料(630調査): 医療機関票_施設概要. <https://www.ncnp.go.jp/nimh/seisaku/data/630.html>
- 社会福祉法人豊心会. (2023). 令和4年度厚生労働省障害者総合福祉推進事業「障害者ピアサポーターの支援内容や配置状況の実態把握及び多様な障害者の参加を想定した障害者研修におけるツールの作成のための調査研究」結果報告書.
- 社会福祉法人豊心会. (2024). 障害者ピアサポート研修事業における障害当事者の参画の実態把握 及び方策についての調査研究. <https://www.mhlw.go.jp/content/12200000/001319878.pdf>
- 厚生労働省. (2024). 令和6年度障害福祉サービス等報酬改定の概要. https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000188411_00044.html
- 厚生労働省 社会・援護局 障害保健福祉部. (2019a). 「精神障害にも対応した地域包括ケアシステム」の構築における現状と課題. <https://www.mhlw.go.jp/content/12601000/000520869.pdf>
- 厚生労働省 社会・援護局 障害保健福祉部. (2019b). 「精神障害にも対応した地域包括ケアシステム」の構築の手引き. <https://www.mhlw.go.jp/content/12601000/000520869.pdf>
- WHO. (2019). *QualityRights : Recovery practices for mental health and well-being*.