

E I T 研修における就労支援・メンタルサポートと その効果

○下山 佳奈

(株式会社スタートライン CBSヒューマンサポート研究所 研究員)

刎田 文記

(株式会社スタートライン CBSヒューマンサポート研究所)

EIT研修とは

- ・株式会社スタートラインが行っている、「就労移行期に障害者向けの研修プログラム」(佐藤,2017)のことである。
- ・目的としては作業訓練や心理教育の研修を行うことで自分の得意不得意やストレスマネジメントを学び、就職への自信につなげる。

・研修内容

- ①SAPLI(情報整理プログラム「サプリ」)
- ②ワークサンプル幕張版(MWS)
- ③ACT(アクセプタンス & コミットメント・セラピー)
- ④WCST(ウィスコンシンカードソーティングテスト)
- ⑤その他、健康管理、メモリーノート

・研修概要

近隣の就労移行から参加者を約10名募り、2週間続けて研修を行う。

調査方法

- 対象：近隣の就労移行より20代～50代の男女43名
- 調査期間：2018年10月～2020年1月（EIT研修は月に1度2週間の開催）
- 使用した尺度：
 - BDI- II（ベック抑うつ尺度）
 - AAQ- II（日本語版Acceptance and Action Questionnaire- II 7項目版
心理的柔軟性尺度）
 - FFMQ（日本語版Five Facet Mindfulness Questionnaire
マインドフルネス尺度）
 - DPQ（日本語版Defusion Process Questionnaire 脱フュージョンプロセス尺度）

これらの質問紙尺度をEIT研修が始まる前と後に実施し、効果測定を行う。
また障害種別で分けた研修の前後の効果測定も行う。
分析方法としては全てExcelにて対応のあるt検定を行った。

対象者内訳について

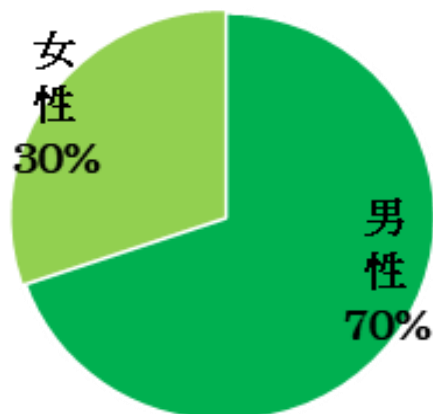
対象者は合計43名

性別:女性13名 男性30名

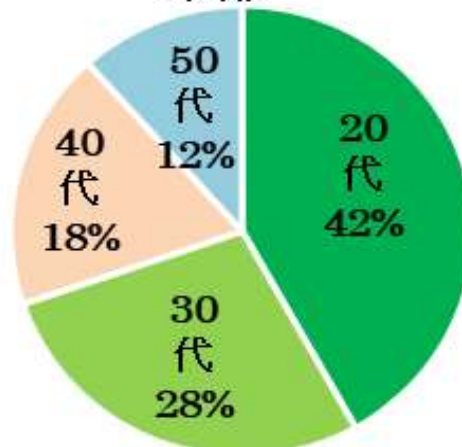
年齢:20代18名 30代12名 40代8名 50代5名

障害種別:精神28名 発達15名

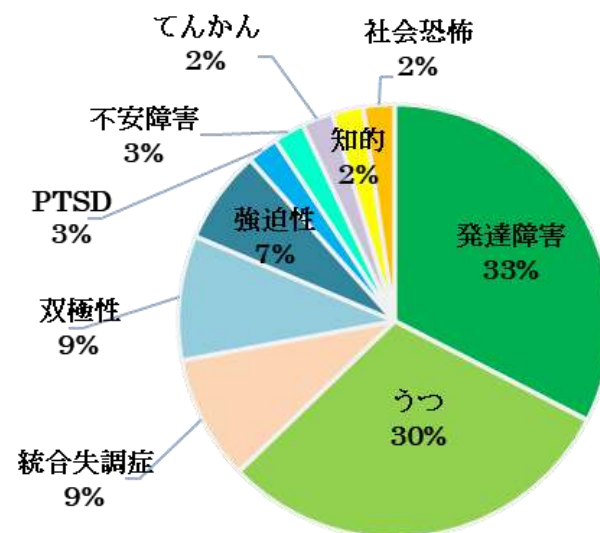
性別



年齢



障害種別



結果

(1)全体の質問紙尺度の効果測定

質問紙尺度得点について、研修参加前と研修参加後の得点の平均点を出し、対応のあるt検定を行った。2つの得点に有意な差があるかどうか検討した。

表1.EIT研修参加者の平均点の差

	研修前平均点	研修後平均点	
BDI-II	16.45	10.79	**
AAQ	27.73	30.67	*
FFMQ	112.24	120.21	**
DPQ	80.81	87.65	**

n. s. : 非有意 *: $p < 0.05$ 、 **: $p < 0.01$

t検定の結果、EIT研修の前後ですべての質問紙について得点が有意に高かった。

BDI-II ($t(41)=5.01, p<.001$)、AAQ ($t(39)=2.49, p=.017$)、FFMQ ($t(37)=3.90, p<.001$)、DPQ ($t(36)=3.68, p<.001$)

参加者全体の結果としてEIT研修を通じて全ての質問紙において効果が認められた。

結果

(2)精神障害者の質問紙尺度の効果測定

精神障害に分類される人について研修前と研修後の得点に差があるかどうか対応のあるt検定を行った。

表2.EIT研修参加者(精神障害)の平均点の差

	研修前平均点	研修後平均点	
BDI- II	16.89	11.72	**
AAQ	27.46	30.09	n.s.
FFMQ	111.36	118.7	**
DPQ	79.84	87.28	**

n. s. : 非有意 *: $p < 0.05$ 、 **: $p < 0.01$

精神障害者についてEIT研修の前後でBDI- II、FFMQ、DPQについて得点が有意に高かった。

BDI- II ($t(39)=4.82, p<.001$)、AAQ($t(37)=2.27, p=.029$)、FFMQ($t(36)=3.87, p<.001$)、
DPQ($t(35)=3.81, p<.001$)

AAQについては有意差は認められなかったものの、得点は上がっており、有意傾向の見て取れる範囲であった。

結果



(3) 発達障害者の質問紙尺度の効果測定

発達障害に分類される人について研修前と研修後の得点に差があるかどうか対応のあるt検定を行った。

表3. EIT研修参加者(発達障害)の平均点の差

	研修前平均点	研修後平均点	
BDI- II	16.78	11.08	**
AAQ	27.34	30.13	*
FFMQ	111.78	119.89	**
DPQ	81.17	88.33	**

n. s. : 非有意 *: $p < 0.05$ 、*: $p < 0.01$

発達障害者についてEIT研修の前後ですべての質問紙で得点が有意に高かった。

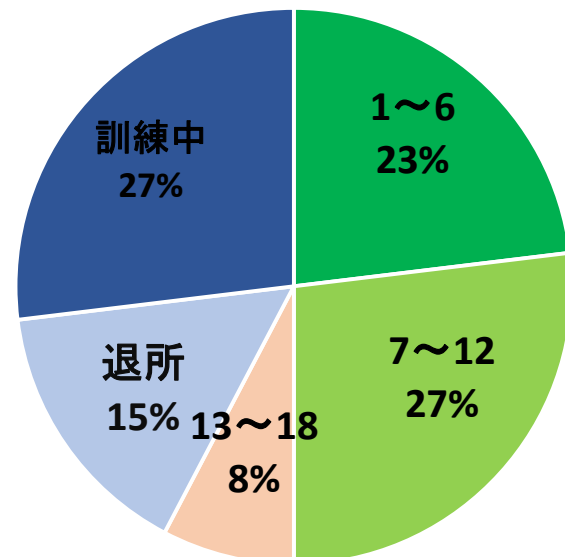
BDI- II ($t(36)=4.14, p<.001$)、AAQ ($t(34)=1.98, p=.058$)、FFMQ ($t(32)=3.34, p=.002$)、DPQ ($t(31)=3.77, p<.001$)

結果としてEIT研修を通じて全ての質問紙において効果が認められた。

結果

(4)研修後の就職率について

研修参加者のEIT研修参加後の就職率について43名中返答が帰ってきた26名について結果をまとめた。内訳として女性9名、男性17名である。結果は就労移行に所属できる24か月までを目安として、研修後何か月で就職に至ったのかをまとめている。



研修参加後の就職率（ヵ月）

退所になってしまった人もいるが、研修後1年以内に就職した人は半分を占めており、EIT研修の効果として就職率にも影響を与えているのではないかと考えられる。

考察

- EIT研修を通じてACTの心理教育や作業訓練を行うことで、障害種別関係なく抑うつ感、マインドフルネス、脱フュージョンと言った項目に効果のあることが分かった。
- 就職率についてもEIT研修後1年以内に就職をしている人が半数であり、EIT研修を通じて自己理解を促進し、その結果就職に進めていることがうかがえる。
- 2020年9月に実験的にオンラインで行われたEIT研修でも従来のEIT研修と変わらない効果が見込まれた。
→今後地域の垣根を超えた支援を行う予定

遠隔EIT研修について

- 遠隔EIT研修とは従来のEIT研修をオンラインで行うものである。
 - 事前に必要となる資料やPC、電卓やストップウォッチなどを郵送で送り、SAPLI面談などもオンラインで行う。
 - 作業訓練など遠隔で様子をうかがいながらフィードバックを行う。
 - SSSを使用し、ACTエクササイズや質問紙などもオンラインで行うことができる。
 - 場所を問わず、EIT研修を行うことが可能になった。
- 今後さらに参加者を増やし効果の検証を行っていきたい

質問やお問い合わせ等ございましたら

株式会社スタートライン CBSヒューマンサポート研究所宛て

hcworks-i@start-line.jpまでご連絡下さい