

# EIT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）

刈田 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）

## 1 はじめに

以前に当社が「就労移行期の障害者向け研修プログラム」（佐藤, 2017）として発表した結果では、株式会社スタートラインが行っているEIT研修に参加した就労移行期の利用者は、その後の就労の結果に肯定的な影響を与える傾向が見受けられた。その後も当社は研修を続けていた。

昨今コロナの影響で全国的にリモートワークが推進されている。就労移行の事業所でもリモートでの支援を促す動きがあり、今後実際に出勤が難しい障害を持つ人の就労についても可能性が広がっている。当社でもこのようなニーズに対応して、EIT研修をリモートで行えるよう検討し、可能な限りプログラムをPC上で行えるよう工夫している。例えば前回までPCで流していたACTの音声のプログラムなどについては、オンライン上に音声のプログラムをさまざまに保管し、アカウント認証さえクリアすれば、どこからでもアクセスできるようになっている。

また前回発表時のEIT研修と異なっている点としては、研修の中盤にケースフォーミュレーションを含むケース会議を行っていることである。研修参加の様子を踏まえて、その後の研修内で補完的にサポートする内容を検討する機会を設けている。そのケースフォーミュレーションの結果から、それぞれの参加者に必要とされるであろうACT音源のエクササイズなどを選定し、研修のプログラムに組み込んでいる。このように新たな部分が加わったEIT研修が、これまでと同様に効果が見込めるものであるかどうか再検討を行うこととした。

## 2 EIT研修

### (1) EIT研修の概要と目的

EIT（Employability Improvement Training）研修は株式会社スタートラインがオリジナルに作成した、約2週間にわたって行われる研修のことである。この研修では近隣の就労移行から参加者を約10名を上限に募り、研修中は1対1のサポート体制で行われる。この研修の目的は主に2点あり、①体調管理の方法を学ぶこと、②自身の「得意なこと」「苦手なこと」を知ること、これらを通じて自己理解を高め、良質な自信をつける事を目指している。

### (2) EIT研修の内容

- ア SAPLI（情報整理プログラム「サプリ」）
- イ ワークサンプル幕張版（MWS）
- ウ ACT（アクセプタンス&コミットメント・セラピー）
- エ ウィスコンシン・カードソーティングテスト（WCST）

オ その他（健康管理データ、M-メモリーノート）

## 3 調査方法

対象：近隣の就労移行より20代～50代の男女43名

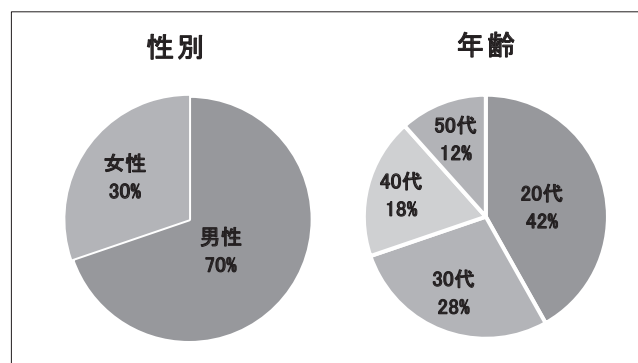


図1 研修生の障害種別・年齢

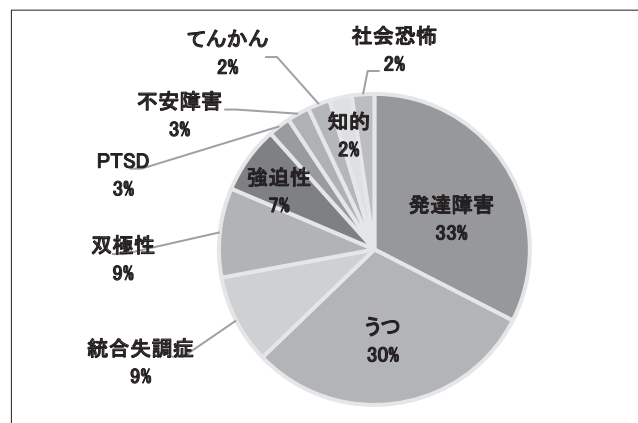


図2 研修生の障害内容

調査期間：2018年10月～2020年1月（EIT研修は概ね月に1期、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、効果測定を行った。また障害種別で分けた研修の前後の効果測定も行った。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。

## 4 結果

### (1) それぞれの質問尺度の効果測定

それぞれの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研修参加者全体の平均点の差

|        | 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 \*: $p<0.05$ , \*\*:  $p<0.01$

参加者全体43名の結果として全ての質問紙において効果が認められた。

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  | 0.054 |
| FFMQ   | 111.36 | 118.7  | **    |
| DPQ    | 79.84  | 87.28  | **    |

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

障害種別で精神障害の参加者27名について抑うつとマインドフルネスと脱フュージョンについて効果が認められた。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。データ数がもう少し増えれば、差が出る結果になったと考えられる。

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 \*: $p<0.05$ , \*\*:  $p<0.01$

障害種別で発達障害の参加者14名についてすべての項目で効果が認められた。

### (2) 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

答が帰ってきている24名について結果をまとめた。内訳として女性8名、男性16名である。結果は研修後何か月で就職に至ったのかをまとめている。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。

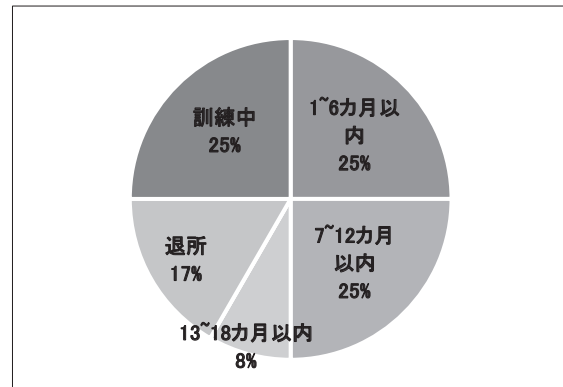


図3 研修参加後から就職までの期間

## 5 考察

以上の結果よりEIT研修を行うことで、抑うつ感は減り、心理的柔軟性は高まり、マインドフルネスの状態も高まり、脱フュージョン状態も高まったことが示された。障害種別の調査においても精神障害と発達障害でほとんど差のないことが明らかになった。

また就職率についても研修後1年以内に就職している人が半数いることから、研修を通じて自身について知り、体調管理の方法を知ること、勢いをつけて就職に向けて進んでいくことができたのではないかと考えられる。これは前回の調査と比較しても短期での就職した人の割合が増えていることがわかる。

## 6 今後の展望

現在調査期間内にEIT研修に参加した人について、その後の就職についても調査を続けている。ポスター発表時にその結果を含めたいと考えている。また2020年9月には試験的にリモートでのEIT研修を実施する予定である。主にZOOMなどを使い、一対一のサポート行う方法を検討している。これがうまくいくようであれば、当社に来ることが可能な人だけでなく、幅広い人に研修を提供することが可能となるだろう。また最初に述べたような頻繁に外出の難しい障害を持った人に対しても、研修の参加を勧めることができ、リモートワークでの可能性を広げることにつながると考えている。

### 【参考文献】

- 1) 職業リハビリテーション学会 「就労移行期の障害者向け研修プログラム」 佐藤文弥 (2017)