チーム活性化に役立つ
PROSOCIALアプローチについて事例発表

○ 金貴珍（株式会社スタートライン・コンサルティングサービスチーム・サービス責任者）

三ろう丸哲也・眞島哲也・福島ひとみ・中島美智子・室伏亮太・瀧川唯・新井佳奈
中村鈴香・小暮慧（株式会社スタートライン・コンサルティングサービスチーム）

刎田文記・香川紘子（株式会社スタートライン・CBSヒューマンサポート研究所）

Copyright © Startline CO.,LTD. All rights reserved.

はじめに

◆ 株式会社スタートラインのコンサルティングサービスチームは障害者雇用における企業内の課題に合わせてサービスを提供している部署である。業務特性上、様々なバックグラウンドを持つと共にチームメンバーの働き方も担当業務に左右される。2022年より新たなチーム変遷に伴いprosocialをチーム運営に導入・実施し続けている。

◆ 本発表では、Prosocialアプローチを用いたチーム運営の実践事例を通して、実践方法とその効果について報告する。

Copyright © Startline CO.,LTD. All rights reserved.

PROSOCIALアプローチについて

文脈的行動科学に基づく実践的アプローチⅡ（社会的・文化的課題）

個人のパフォーマンス

- 大人へのサービス
- 子供へのサービス
- 家族への支援と協力
- スタッフ教育

象徴的言語能力の獲得

RF Skill Training

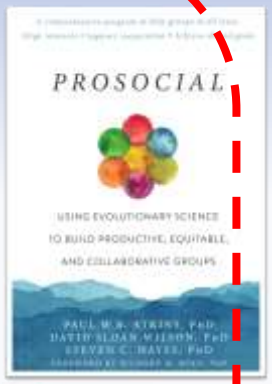
関係フレーム理論

応用行動分析

PROSOCIAL

組織的パフォーマンス

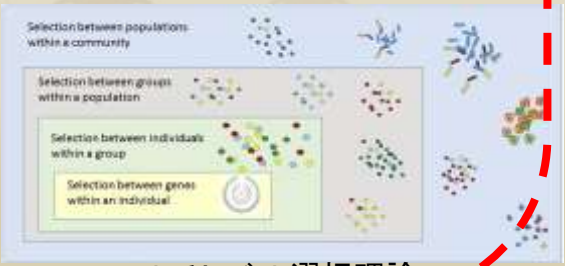
- グループ間の協力とパフォーマンス向上
- グループ内の協力とパフォーマンス向上



心理的柔軟性

ACT Processes

ACT Training



マルチレベル選択理論

Copyright © Startline CO.,LTD. All rights reserved.

コア設計原則（CDP）の機能

	オストロムの原理	PROSOCIALバージョン	機能
1	明確に定義された境界線	共有されたアイデンティティと目的	グループの定義
2	利益とコストの比例的な同等性	貢献と利益が釣り合った配分	個人とグループの利益のバランスをとることによる、有効性の確保。
3	グループ選択の取り決め	公正かつインクルーシブな意思決定	
4	モニタリング	合意された行動のモニタリング	
5	段階的な制裁措置	役に立つ行動と役に立たない行動への段階的な対応	
6	紛争解決メカニズム	迅速で公正な対立の解決	
7	組織化のための最低限の権利	自治権（原則1～6に従って）	結びつき(engagement)をサポートしながら効率性を確保
8	多中心的な統治	他の集団との協働関係（原則1～7を用いて）	システム全体への拡張

【引用文献】
1) Prosocial: Using Evolutionary Science to Build Productive, Equitable, and Collaborative Groupsby Paul W.B. Atkins PhD (Author), David Sloan Wilson PhD (Author), Steven C. Hayes PhD (Author), Richard M Ryan Phd (Foreword). Context Press (2019)

Copyright © Startline CO.,LTD. All rights reserved.

Prosocialプロセスの5つの主要モジュール

※Prosocialアプローチは、柔軟に対応できるように設計されている
モジュールをどのような順番でも、どのような組み合わせでも使用することができる

8つのCDPが実現され、Prosocial（協力的）なチームになるには
チームに属する一人一人の心理的柔軟性が大切
↓
Prosocialマトリックスを使って、価値の明確化を行っていく

Copyright © Startline CO.,LTD. All rights reserved.

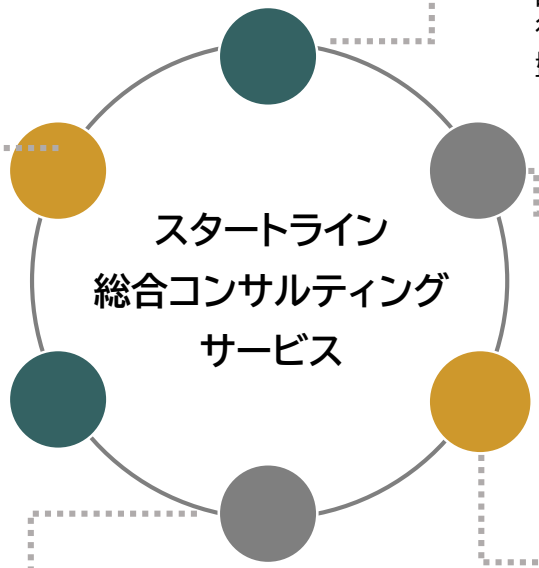
株式会社スタートライン　～コンサルティングサービスチーム～

職域開拓

業務切り出し部署への呼びかけ、
業務量や難易度の見極めを実施し、
障がい者にあった業務を切り出します

定着支援研修

配慮事項や障害特性等、事前に情報整理を
行うことで、『安定就労・戦力化』に向けた基
盤を構築します



社内チーム定着支援

＜社内で障がい者チームを
立ち上げている企業様向け＞
定期的に訪問を行い、弊社支援ツール等を
用いて、初期アセスメント、面談等を実施し
ます

リモート個別定着支援

弊社独自の支援ツールを用いて、
リモートにて体調のモニタリングや
面談などを実施します

特例子会社設立支援

＜特例子会社を検討中の企業様向け＞
多岐に渡る申請業務を弊社主導で取りまとめ
を行います

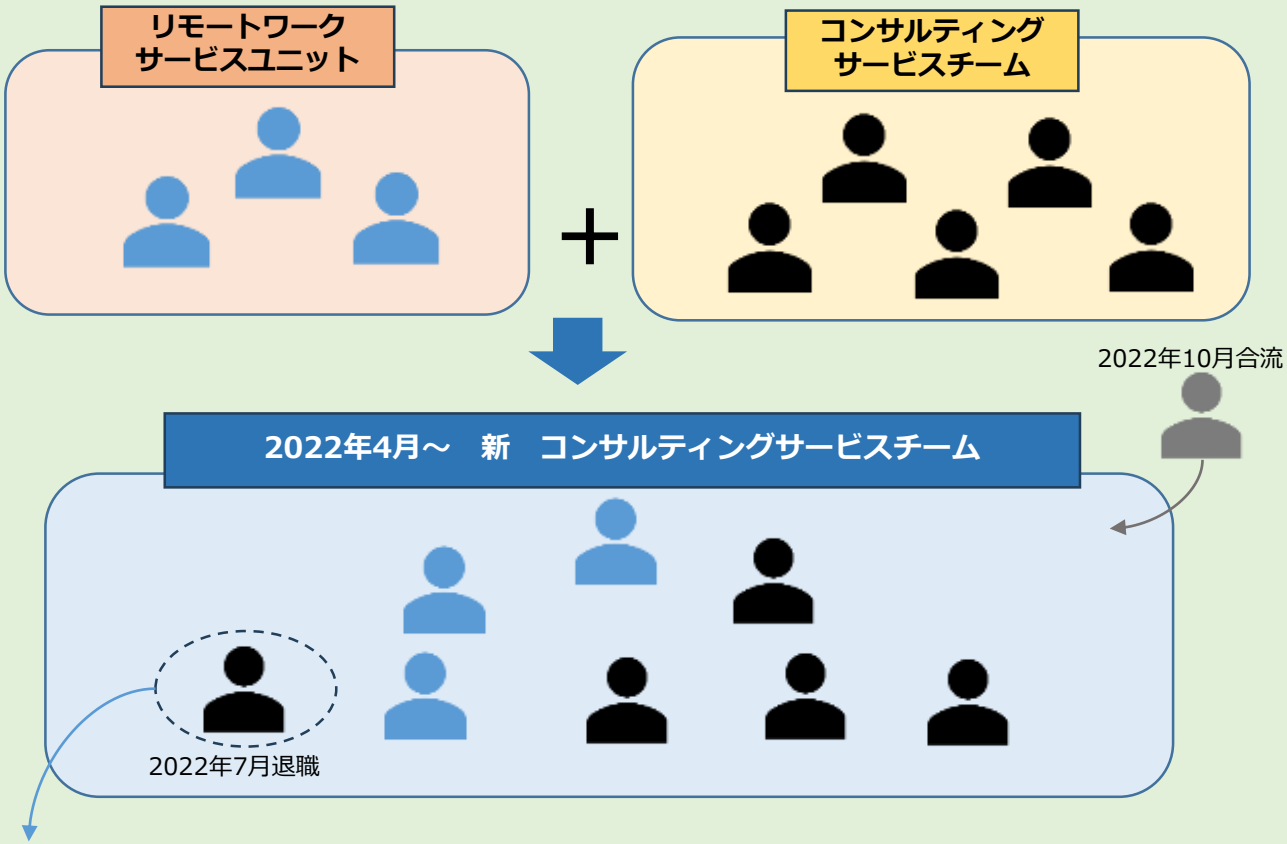
管理者向け研修

障害者雇用の基礎知識からサポート事
例、支援技法等自社雇用にて
必要なポイントをお伝えします

障害者雇用における、全般的なサービスを提供する部署

Copyright © Startline CO.,LTD. All rights reserved.

Prosocialアプローチ導入のきっかけ



◆チームの特徴

・ソーシャルワーカー、理学療法士、公認心理士等、多職種の専門職が在籍し、医療、地域、教育、就労（企業）等、
様々な場面で活躍していたメンバーが集まっているため、チームメンバーのバックグラウンドが多様である。

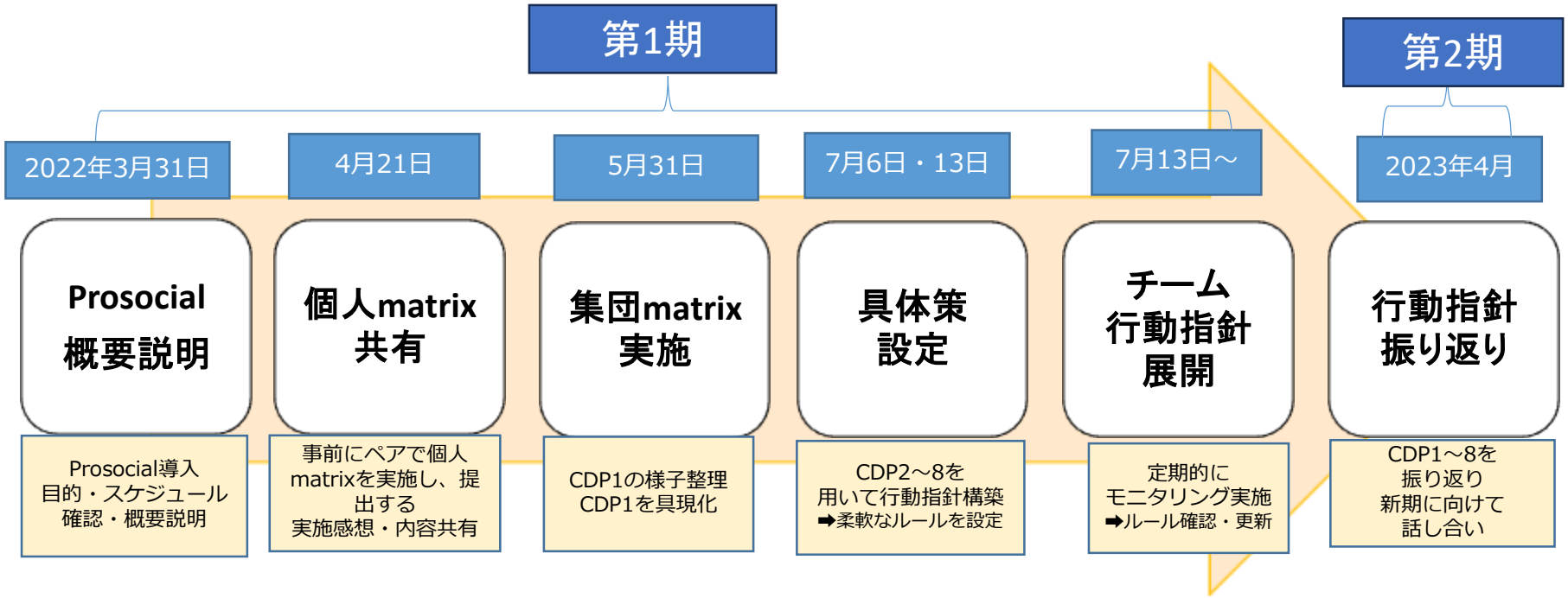
・担当案件に応じた働き方である為、在宅勤務・外勤・本社など働き方も様々である。

➡その為、チーム全員でコミュニケーションを取る機会が、他チームと比べて比較的に少ない。

2チームが1チームになった為、2022年4月よりProsocialアプローチを
チームメンバー間での関係性構築及びチームの行動指針を決めるツールとして導入

Copyright © Startline CO.,LTD. All rights reserved.

Prosocialアプローチ実施方法（全体スケジュール）



Copyright © Startline CO.,LTD. All rights reserved.

Prosocialアプローチ導入の効果検証方法

【行動指針構築時】

・MPFI：心理的柔軟性、心理的非柔軟性を測るツール
ミーティング実施前・振り返り時にフルVer.を実施　※ミーティング（以下、MTGとする）

・CDPのスポークダイアグラム評価
グループの状況について測るツール（セッションごと　全5回）

【モニタリング】

・CDPのスポークダイアグラム評価
グループの状況について測るツール（月1回実施）

Copyright © Startline CO.,LTD. All rights reserved.

Prosocialアプローチ導入後のモニタリング結果

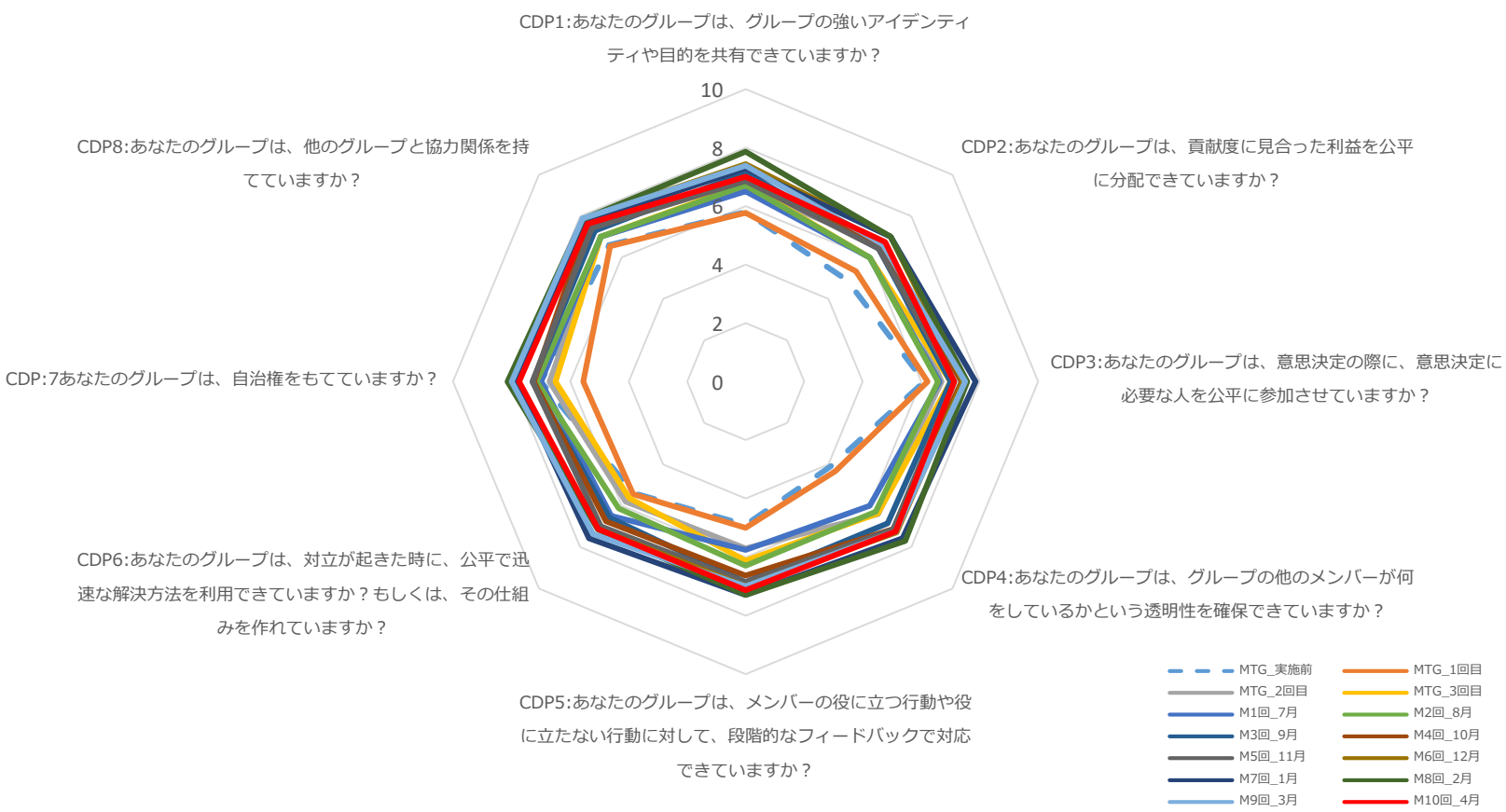
行動指針構築時のサーベイ結果分析

- 評価の対象者の平均値を示したCDPスポークダイアグラムである。
- MTG実施前とMTG3回目後で見ると、全てのCDP項目の数値が上がっている。

Copyright © Startline CO.,LTD. All rights reserved.

Prosocialアプローチ導入後のモニタリング結果

CDPスポークダイアグラム評価　2022年4月～2023年4月



Copyright © Startline CO.,LTD. All rights reserved.

Prosocialアプローチ導入後のモニタリング結果

1年間 CDPスポークダイアグラムの推移

セッション数	CDP1 あなたのグループは、グループの強いアイデンティティや目的を共有できていますか？	CDP2 あなたのグループは、貢献度に見合った利益を公平に分配できていますか？	CDP3 あなたのグループは、意思決定の際に、意思決定に必要な人を公平に参加させていますか？	CDP4 あなたのグループは、グループの他のメンバーが何をしているかという透明性を確保できていますか？	CDP5 あなたのグループは、メンバーの役に立つ行動や役に立たない行動に対して、段階的なフィードバックで対応できていますか？	CDP6 あなたのグループは、対立が起きた時に、公平で迅速な解決方法を利用できていますか？もしくは、その仕組みを作れていますか？	CDP7 あなたのグループは、自治権をもてていますか？	CDP8 あなたのグループは、他のグループと協力関係を持てていますか？	平均
MTG実施前	5.8	4.9	6.1	4.1	4.9	5.4	7	6.6	5.6
MTG_1回目	5.77	5.33	6.22	4.33	5	5.44	5.55	6.55	5.52
MTG_2回目	6.6	6.6	6.7	6.4	5.7	5.8	6.7	7	6.44
MTG_3回目	6.75	6	7	6.38	6.12	5.63	6.5	7	6.42
M1回_7月	6.5	6	6.63	6	5.75	6.5	7	7	6.42
M2回_8月	6.71	6	6.57	6.29	6.29	6.14	7.14	7	6.52
M3回_9月	7.14	6.43	7	6.86	6.86	6.58	7.29	7.29	6.93
M4回_10月	6.88	6.5	7.38	7.13	6.63	6.75	7.25	7.63	7.02
M5回_11月	6.86	6.43	7.14	7.14	6.86	7	7.29	7.43	7.02
M6回_12月	7.43	7	7.43	7.29	7	7.14	7.86	7.86	7.38
M7回_1月	7.29	7	7.86	7.58	7.29	7.58	7.86	7.71	7.52
M8回_2月	7.86	7	7.57	7.71	7.29	7.14	8.14	7.86	7.57
M9回_3月	7.38	6.63	7.5	7.25	7	7.38	8	7.88	7.37
M10回_4月	7	6.75	7.13	7.25	7.13	7.13	7.75	7.63	7.22

※MTG：ミーティング　M：モニタリング

・行動指針が決まり、3か月経過したところで、M3回目の数値が上昇した。
・1月、2月はチームとして繁忙期であり、業務を進めていく為にチーム全体で声を掛け合う場面が多くあったことがCDPスポークダイアグラムの数値にも良い影響をもたらす。
・MTG実施前（4月）の平均と1年後のM10回の平均を比較すると全体の項目が大幅に上昇していることでチーム運営にCDPの機能が有効であるか示唆される。

Copyright © Startline CO.,LTD. All rights reserved.

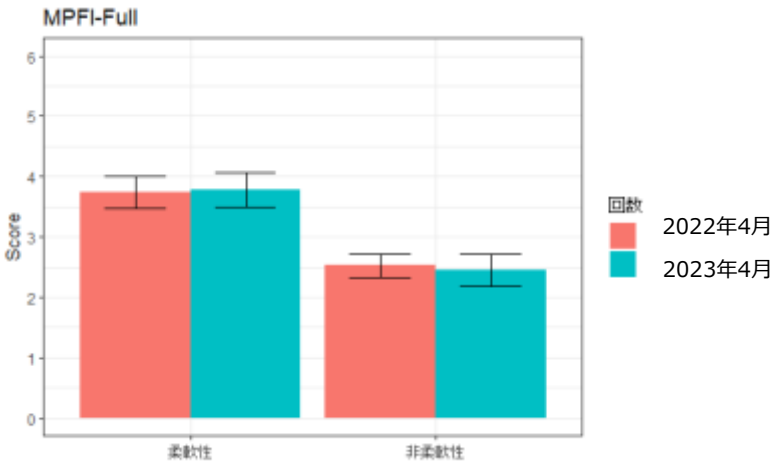
Prosocialアプローチ導入後のモニタリング結果

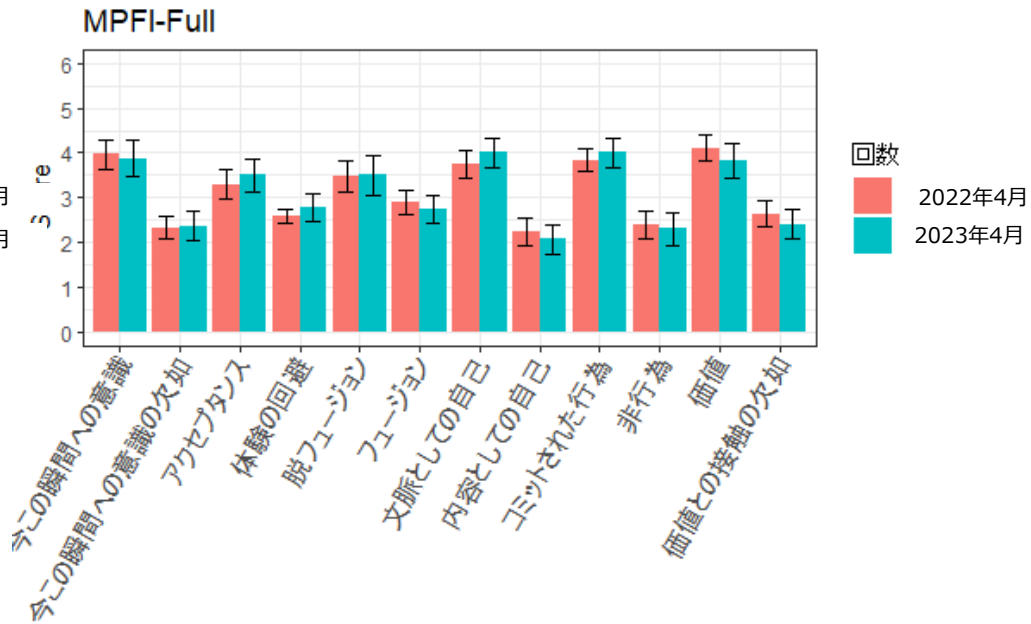
Prosocialアプローチ導入時と1年後のCDPスポークダイアグラムの数値比較

Copyright © Startline CO.,LTD. All rights reserved.

Prosocialアプローチ導入後のモニタリング結果

Prosocialアプローチ導入時と1年後のMPFIフルバージョン結果比較





・MTG1回目実施後・1年経過（振り返り）のタイミングで行ったMPFIフルバージョンの対象者の平均値の比較を示す。
・全体的に心理的柔軟性は上昇し、心理的非柔軟性は低下している。CDPスポークダイアグラムと比べ大きな変化が見られていない要因としては、チームメンバー個人の考え方や価値が既に確立されていることが考えられる。

＜下位項目の結果＞

・心理的柔軟性：今この瞬間への意識・価値以外の項目がやや上昇している。

・心理的非柔軟性：この瞬間への意識の欠如・体験の回避の項目以外はやや低下している。

Copyright © Startline CO.,LTD. All rights reserved.

考察

◆CDPスポークダイアグラムの結果より新しいチーム結成時にチームメンバー間のラポール形成やチームワーク強化にprosocialアプローチが有効であることが示唆される。

◆個人マトリックスや集団マトリックスを実施したMTG後のCDPスポークダイアグラム数値の変化が大きく、これらのアプローチがProsocialなチーム形成に有効なツールであることが結果として示される。

◆定期的にモニタリングを実施することで現在のチーム状況を可視化すると共に状況を把握する指標としても活用できたと考える。その結果、共通認識を持って行動指針を意識・実施し続けることができたと考えられる。

Copyright © Startline CO.,LTD. All rights reserved.

今後の展望

◆CDPスポークダイアグラムは、チーム運営状況を図る指標だけではなく、従業員の就業生活満足度を図る指標としても有効であると考える為、まず来年度においても、チーム内での展開を目指して準備を進めていきたい

◆Prosocialアプローチで用いるモジュールの活用については、組織の課題分析や組織のアセスメントツールとしても活用可能であり、心理的柔軟性・心理的安全性を高めるマネジメント技法として導入するなど、様々な状況に合わせて活用することが可能であると考えられる。そのため、組織マネジメントのトータルパッケージとして今後、社外への展開も検討していきたい。

Copyright © Startline CO.,LTD. All rights reserved.