

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）

1 はじめに

刎田¹⁾によると、「Prosocialは、進化論・文脈的行動科学・経済学を融合した組織的活動の画期的な実践方法である」。株式会社スタートライン（以下「SL」という。）では「2021年4-7月間、Paul Atkins 博士や久留宮由貴江博士らによる Prosocial ファシリテーター研修を社内約20名で受講し Prosocial を実践できる組織としての活動をスタートしている。¹⁾」

本発表は、研究所の協力の元、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。

2 背景・目的

コンサルティングサービスチーム（以下「CST」という。）は、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するチームであり、担当案件に応じて在宅勤務・外勤・本社勤務など働き方が異なる為、他部署と比べてチーム全員でコミュニケーションを取る機会が少ないというチーム特性がある。2022年4月より、リモートワークサービスユニットのメンバーがCSTに合流することをきっかけに、Prosocialアプローチをチームメンバー間の関係構築及びチームの行動指針決定のツールとして導入した。併せて、Prosocialアプローチを導入することでチームワークにどのような影響を与えるのか検証するため、MPFIとコアデザイン原則（以下「CDP」という。）スポークダイアグラムのデータ変遷をモニタリングした。

3 方法

Prosocialアプローチの対象は、CSTメンバー8名のグループである。CSTでは、Prosocialファシリテーター研修に参加した者を中心に実施方法を検討した。また、ミーティング（以下「MTG」という。）を実施する際は、研究所の協力を得て研究所の2名がファシリテーターとして進行と書記を担い、MTGを進めた。MTGは2時間/回で演習・討議を中心としてZoomで実施した。MTGは、図1の通り、段階的に全6回開催した。

なお、CDPスポークダイアグラム評価の質問紙を用いて月1回サーベイを実施した。また、MPFIフル版をMTG実施後・年間振り返りに1回ずつ実施を行った。

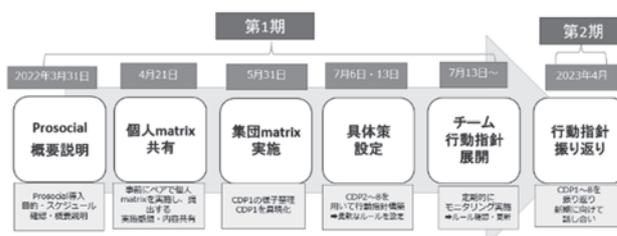


図1 Prosocialアプローチ実施方法

4 結果

(1) MTG実施時のCDPスポークダイアグラム評価結果

図2に、CDPスポークダイアグラムの評価対象者の平均値を示した。MTG1回目では二つのチームが1つになったことでラポール形成にもバラつきがあり、CDP1~6までは低い点数となった。一方、2つのチームで共通する働き方として、一人一人が担当案件について主体的に動いていたことから、CDP7・8の数値が比較的に高い結果になっていた。MTG2回目では個人matrixの内容の共有を通して各個人の価値をチームに開示したことで、お互い知るきっかけとなり、MTG3回目以降にチームの価値に向けて話し合う基盤となった。この回は、個人の価値とチームの価値をすり合わせるMTGでもあった為、CSTの一員であるという意識が全体的に強化された。その結果、CDPスポークダイアグラム数値の上昇に繋がった。

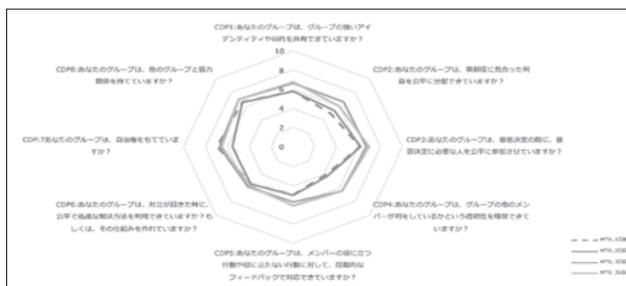


図2 CDP スポークダイアグラムの結果

¹⁾ 『日本の障害者雇用の課題へのPROSOCIALアプローチの活用に向けて』 『第30回職業リハビリテーション研究・実践発表会 発表論文集』（2022）

(2) モニタリング結果

表1には、1年間のCDPスポークダイアグラム結果の推移を数値で示した。行動指針が決まり、3か月経過したところで、MTG 3回目の数値が上昇した。また1月、2月はチームとして繁忙期であったが、業務を進めていく為にチーム全体で声を掛け合うことに意図的に取り組んだ結果、CDPスポークダイアグラム数値の上昇に繋がった。なお、MTG実施前（4月）の平均値と1年後のMTG10回目の平均値を比較すると、全体の項目が大幅に上昇していることから、チーム運営にCDPの機能が有効であることがここで示唆される。

表1 1年間CDP スポークダイアグラム数値の推移

セッション数	CDP1	CDP2	CDP3	CDP4	CDP5	CDP6	CDP7	CDP8	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

図3では、MTG 1回目実施後と Prosocial 導入1年後のCDP スポークダイアグラムのモニタリングの結果を比較した。全てのCDP項目がMTG 1回目実施後と比べ大きく改善されていることが分かる。特にCDP4は他の項目と比べ飛躍的に上昇していた。上昇の理由として各自の働き方が見えにくいチーム特性があることを踏まえ、より自身の業務状況をオープンにする行動指針が機能した結果として現れたと考えられる。



図3 CDP スポークダイアグラムの結果比較

図4は、MTG 1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した。心理的柔軟性は1年前と比べやや上昇し、心理的非柔軟性はやや低下している。CDP スポークダイアグラムと比べ大きな変化は見られていないが、これ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

ことが要因であると考えられる。

これらの結果から、MTG を通してお互いの合意のもと決定した行動指針を、チーム運営の共通認識として持ち続けることができ、忙しい時ほど、協力し合える Prosocial な組織活動が行われていることが示唆された。

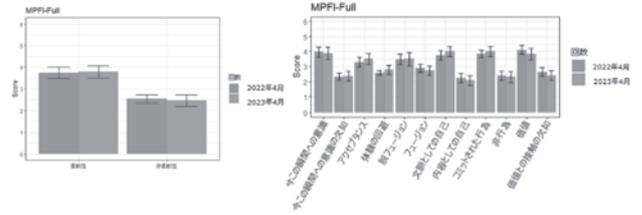


図4 MPFI フルバージョン 比較

5 考察

CDP スポークダイアグラムの結果から、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た。

特に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は大きく、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、結果として確認された。

また、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ことが、共通認識を持ち続けると共に、行動指針を意識・実施し続けられたものと考えられる。

6 今後の展望

今回、チーム運営に Prosocial アプローチを導入したことが、チームの心理的柔軟性を高め、チームワークの強化に良い影響を与えることが明らかになった。特に 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られるため、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。また 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。

【参考文献】

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