

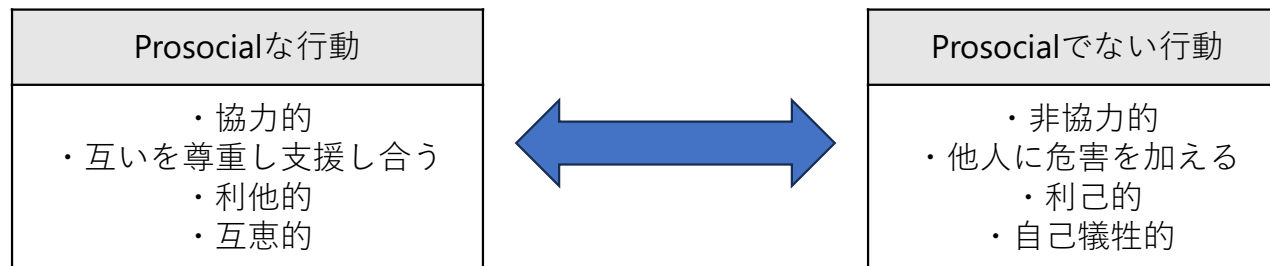
# Prosocialの概念を導入した 多職種でのグループワークの実践 およびその効果の検討

岩村 賢(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)

小倉 玄(株式会社スタートライン CBSヒューマンサポート研究所)

# Prosocialについて

- エリノア・オストロム（2009年にノーベル経済学賞を受賞）の研究を基に、文脈的行動科学、進化科学を融合して創発された組織におけたアプローチである。
- 組織の協力体制の構築、目的の共有、自己の利益と組織の利益の統合、パワーウィズの文化の醸成などを実現する。



# Prosocialについて

CDP1	共有されたアイデンティティと目的	グループの定義
CDP2	貢献と利益が釣り合った配分	
CDP3	公正かつインクルーシブな意思決定	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
CDP4	合意された行動のモニタリング	
CDP5	役に立つ行動と役に立たない行動への段階的な対応	
CDP6	迅速で公正な対立の解決	
CDP7	自治権	結びつきをサポートしながら 効率性を確保
CDP8	他の集団との協働関係	システム全体への拡張

# CBS研究会に関して

- 主催者  
明星大学竹内研究室  
株式会社スタートラインCBSヒューマンサポート研究所
- 主題  
CBS的なアプローチについての知識と具体的な実践方法について
- 参加者  
ヒューマンサポートに携わる方
- 利用媒体  
ビデオ通話システムを用いたオンライン
- 開催頻度/時間  
月に1回、2時間程度
- 参加人数  
名簿登録人数100人超  
当日参加者20人～30人

# 背景・目的

## 【背景】

CBS研究会の運営における参加者が増えてきた中で…

研究会における課題

- ・ ニーズの的確な把握
- ・ 参加者の積極的な参加

→研究会の参加者は異なる組織に属しており、様々な視点を取り入れることでProsocialに関する学びが深まると考え、研究会にProsocialの概念を導入したグループワークを導入した。

## 【目的】

本研究では、Prosocialの概念を導入した多職種によるグループワークを行う前後での変化を探索的に検討することを目的とした。

# 方法

## (1) グループワークの参加者

- ・参加者：計14名
- ・参加者の属性：ヒューマンサポートに係る実践者、研究者

## (2) 評価指標

- ・MPFIショートバージョン（多次元的心理的柔軟性尺度）
- ・CDPダイアグラム評価
- ・定性的なアンケート及びその分析

## 実施したアンケートの質問文

「今回のグループに参加した感想を自由に記入してください。

例) 一番の学び、自分の中に起きた変化、難しいこと、  
限界を感じたこと、今後どう活かしていくかなど」

# Prosocialグループでやってきたこと

4月	CDP 1に関するマトリックスの右側の議論	CDP 1に関する マトリックスの作成
5月	Prosocial施行に関する共有および参加者の実践状況の共有	
6月	参加者の実践状況の共有および実践に向けて不安に感じていることの共有	
7月	CDP 1に関するマトリックスの右側の議論	
8月	CDP 1に関するマトリックスの左側の議論	
9月	CDP 2に関するマトリックス作成にあたってのフリートーク	CDP 2、3の マトリックスの作成
10月	CDP 2に関するフリートークおよびマトリックス右上の整理	
11月	CDP 2のマトリックスの完成およびCDP 3に関するフリートーク	
12月	CDP 3のマトリックスの完成および3月の発表に向けた準備に関する整理	
<b>3月にグループの成果を発表する事が告知される</b>		
1月	3月の発表に向けた準備に関する整理	発表に向けて準備 役割分担の決定
2月	3月の発表内容と役割分担の決定	

[3]どのような思考や感情が自分や他人を引っ掛け、[1]や[2]に向かうことを邪魔するでしょうか？

- 知識・経験の不足から自信がなくなってしまう
- 自分は劣っている？
- 意見の対立に対する恐怖・不安
- 感謝することが恥ずかしい、恐れ多い、おこがましい
- イライラ、怒り、相手に理解してほしい、わかってほしい
- 仕事が忙しくて面倒くさい、今日は出席をやめようかなあと
- 月1しか会わないグループでまとめられるのか…？
- 成果を上げなければいけないプレッシャー、義務感
- 自己開示したくない、場にそぐわないのではないかと、少数派であることに対するネガティブな感情

[4] [3]の思考や感情に囚われているとき、人から見てどんな行動をとっているように見えるでしょうか。また、これらの方略は、短期的にも長期的にも、どの程度実行可能なものでしょうか？

- 関係ない行動をしてしまう（例：さぼる、飲酒する等）
- 聞き手に回る、同調するふりをするほかの人に任せる、えらそうな人に任せる（頼る）
- 具体的にほめる発言をしないでほほ笑む
- 静かにうなづく（非言語的動作）
- 強引に方向を決める発言をしてしまう

[1]チームとしての私達にとって最も重要なことは何でしょうか？  
どのような共通の価値や目的を持ち続けるべきでしょうか？

- 協力し合う
- 知識・経験・悩みなどをオープンにできる(場)
- お互いを尊重・尊敬しあう ・安心できる
- 励まし合う（エンカレッジ）
- 感謝しあう
- 外部に向けての貢献≒社会貢献  
（このグループから外に向けて）
- 新しいことに挑戦する
- **プロソーシャルを体験的に学ぶ**

[2] もし、本当に[1]の価値に沿った生活をしているとしたら、何を増やしたり減らしたりするでしょうか？

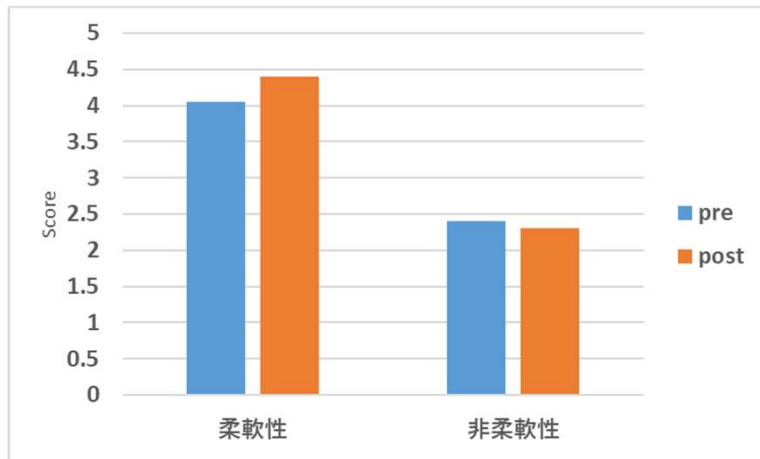
- この場で積極的に発言する
- ケース・経験・資料を共有、他者の事例を聞いて実践
- 仲間を増やす（自分の所属するグループ内にも）
- 情報を共有する仕組みを導入して、学びを深める
- プロソーシャルを実践している場に参加したい
- データを取得・残す
- 共通のまたは個別の従属変数を検討する
- ほめたら相手がどう思っているのか確認する
- **日々の活動を報告する**
- **CDPを全員で検討を進めていく**



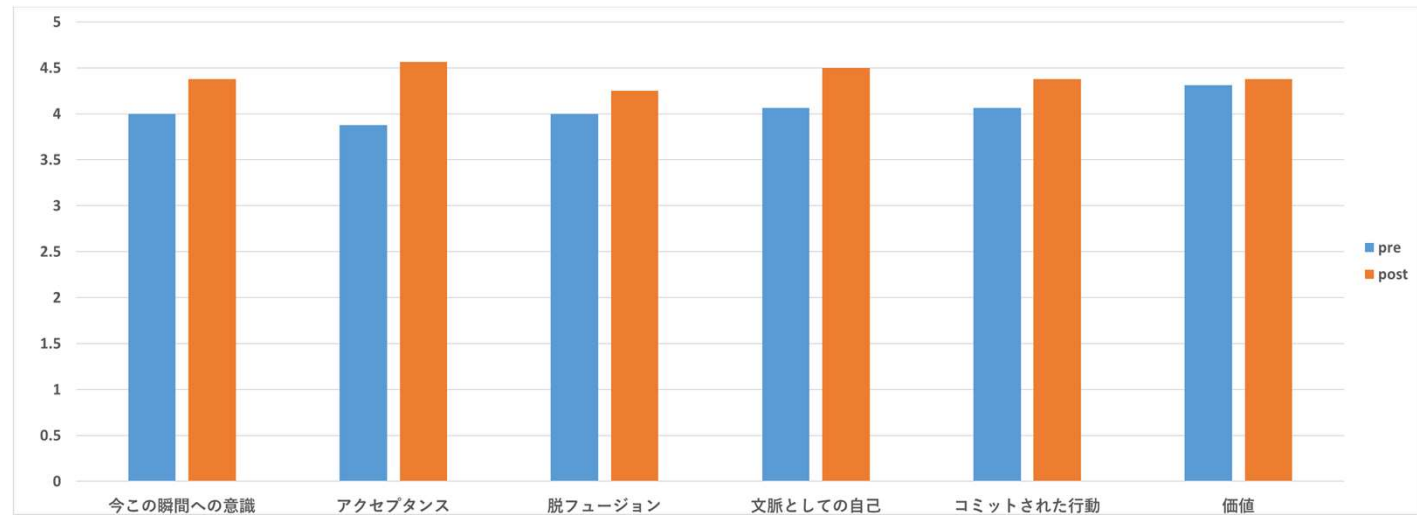
# グループワーク中のエピソード

- グループワーク期間の後半に事務局より各グループの成果を3月に報告するような指示があった。ProsocialグループではCDPすべての分析が終わっていないことや、唐突な告知であることに関して不満や疑問が挙げられた。 **(自治権の侵害?)**
- 一方で、改めてCDP I に立ち返り、不満や疑問すらもオープンにできる心理的安全性を持ったグループであることが議論された。また、今までの成果の共有という具体的な共通の目標に対してグループの参加者が目に見える形で利他的な行動が行うことが増加し、成果をグループ内で分担して取りまとめ発表を行った。  
**(CDP I の再検討+CDP I に基づいた行動)**

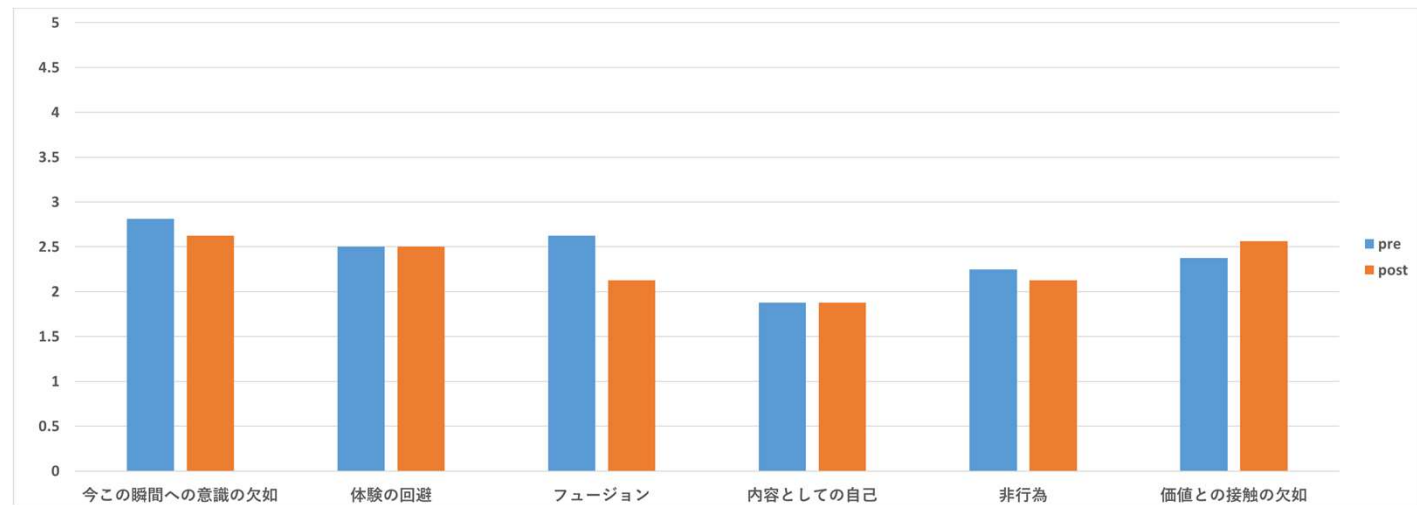
# 結果 (I)MPFI



全参加者のMPFIの平均値の変化

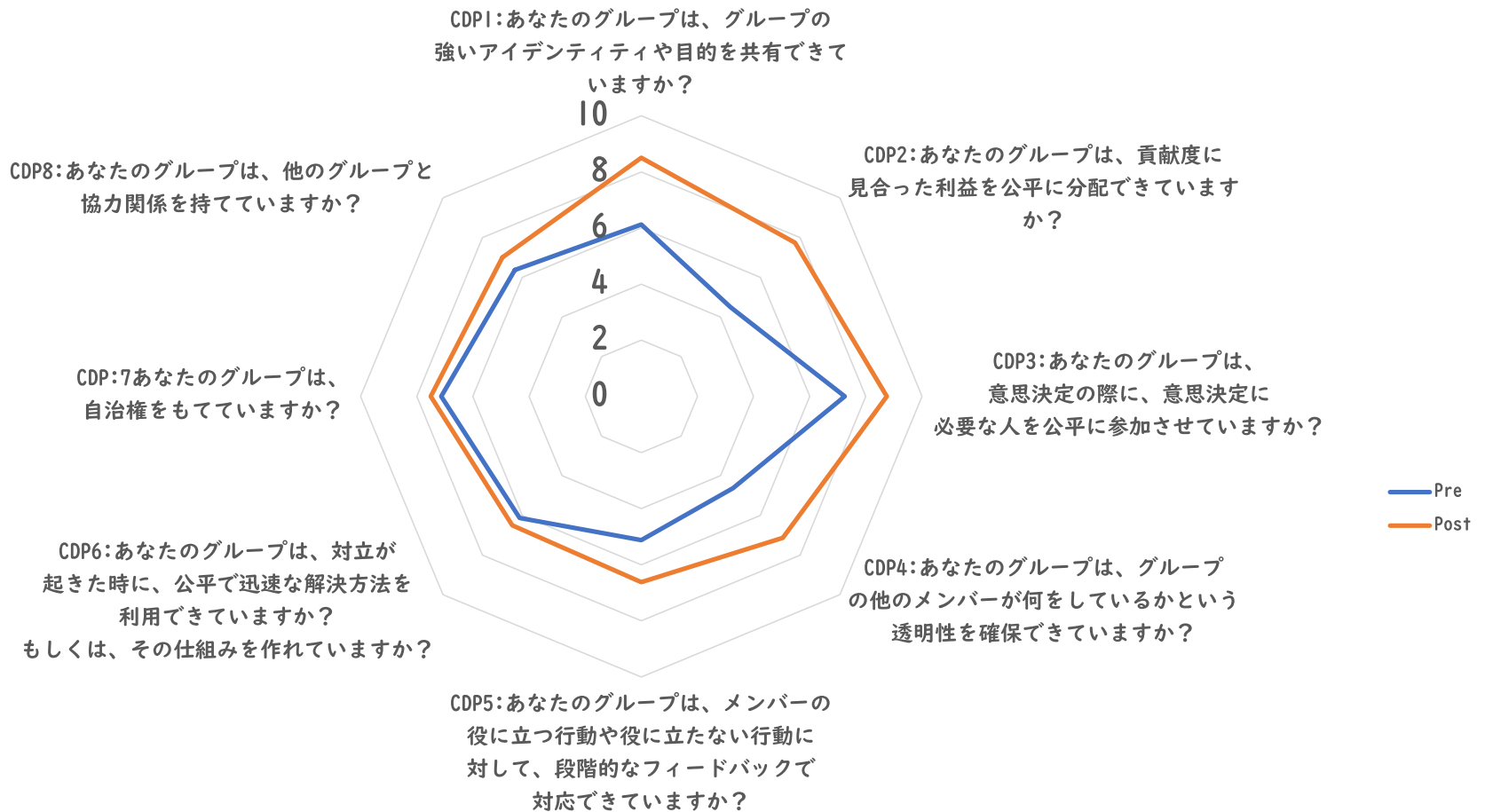


全参加者の心理的柔軟性の平均値の変化



全参加者の心理的非柔軟性の平均値の変化

# 結果(2)CDPダイアグラム評価

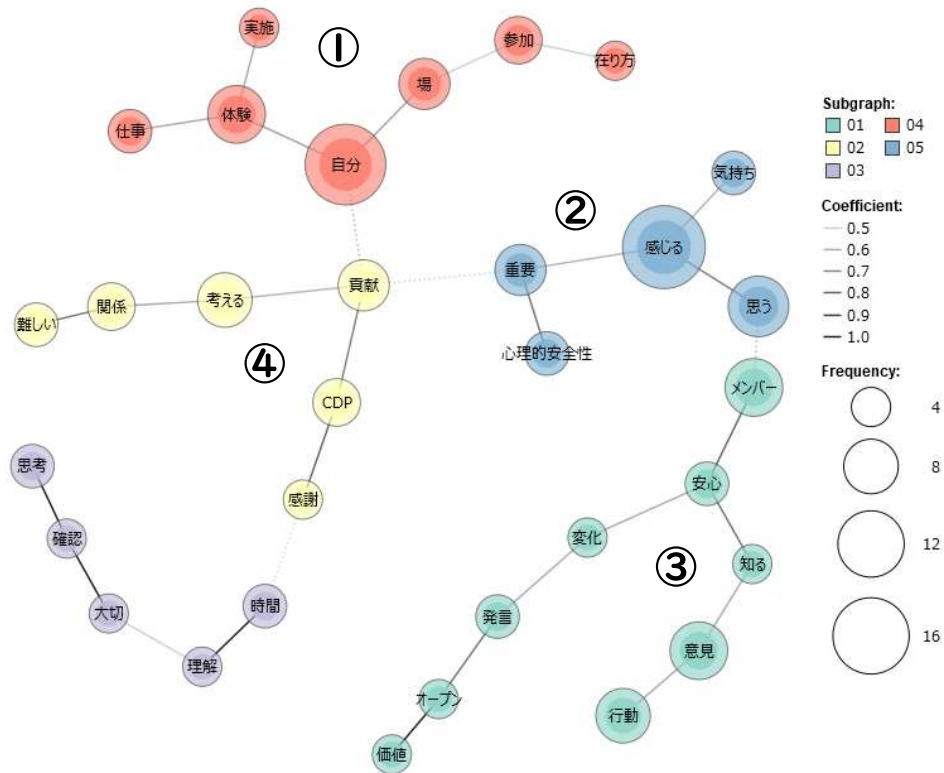


全参加者のCDPダイアグラムの平均値の変化

# 結果(3)定性的なアンケート及びその分析

抽出語	出現回数	抽出語	出現回数	抽出語	出現回数	抽出語	出現回数	抽出語	出現回数
グループ	39	CDP	6	確認	4	意識	3	思える	3
プロソーシャル	22	関係	6	学ぶ	4	一緒	3	実際	3
感じる	19	参加	6	感覚	4	概念	3	取り組み	3
自分	18	安心	5	感謝	4	活動	3	状態	3
思う	10	気持ち	5	最初	4	起きる	3	醸成	3
メンバー	9	仕事	5	在り方	4	具体	3	提供	3
意見	9	思考	5	実施	4	月	3	発表	3
体験	9	時間	5	大切	4	研修	3	必要	3
考える	8	心理的安全性	5	知る	4	公平	3	普段	3
行動	8	難しい	5	変化	4	考え	3	目的	3
貢献	7	発言	5	理解	4	今後	3	利己	3
重要	7	オープン	4	それぞれ	3	作る	3	利他	3
場	7	価値	4	ファシリテーター	3	思い	3	良い	3

# 共起ネットワーク



① <自分>と<場><体験>が共起

自分自身が体験することの重要性

② <感じる>と<心理的安全性>、

④ <メンバー>と<安心>が共起

心理的安全性が感じられる環境の重要性

③ <貢献>と<考える>が共起

グループへの貢献に関して考える重要性

# 考察

- 結果より、Prosocialの概念を導入したグループワークを行うことでMPFIおよびCDPスポークダイアグラム評価にポジティブな影響があることが示唆された。
- Prosocialの概念を導入したグループワークを実践する中で、心理的安全性と利他的な行動の増加が見受けられた。これは多職種でのグループにおいてもProsocialの概念に基づいたマトリックスの作成や議論を通じて勿田(2022)と同様にメンバーの相互理解や取り組むべき目的の明確化、Prosocial的な行動について考える機会が増えたことによるものと考えられる。
- 定性的なアンケートの分析から、Prosocialを体験することでProsocialの社会的意義を感じ、自身の組織でも導入していくためのモチベーションが高まったと考えられる。

# 今後の展望

- 今回のグループワークは多職種の参加者が興味関心にて分かれたグループだったが、その場合、グループとしての課題が特定されないほか具体的な目標などの設定が難しく、議論が机上論化してしまう点が指摘された。
- 一方で所属している組織内での実践も重要だが、多職種での実践を行うことでより学びが深まり、所属している組織での活用につながる可能性が示唆された。
- 今後もProsocialのより良い実践方法を検討していきたい。