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）

１　背景

(1) Prosocialについて

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。Prosocialな行動とは、協力的で、個人の利益もグループの利益も、両方を大事にする行動と定義されている。一方でProsocialではない行動は非協力的であったり、他人に危害を加えたり、利己的であったり、自己犠牲を伴う行動とされている。

(2) CBS研究会に関して

株式会社スタートラインCBSヒューマンサポート研究所は文脈的行動科学における実践的アプローチを学ぶためのCBS研究会を運営している。本研究会には特別支援教育機関や就労移行支援機関などで働く、ヒューマンサポートに携わる方に参加いただいている。ビデオ通話システムを用いたオンラインで月に１回２時間程度にて実施している。

２　目的

私たちはCBS研究会を運営する中で、参加者が増えることでそれぞれのニーズの把握や、参加者の研究会への積極的な参加が難しくなっていると感じ始めた。また、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。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。

３　方法

(1) 研究会及びグループワークの参加者

研究会のグループワークは興味を持つ題材によってグループ分けされ、Prosocialに興味を持ったグループの参加者は計14名であった。

(2) グループワークの概要

グループワークの実際の流れを表に示した。最初はそれぞれのグループでCDP１に関するマトリックスの作成に取り組むことのみ決められており、その後はそれぞれのグループ内で進めていきたいことに関してProsocial的に議論する形式だった。４月から６月にかけてCDP１に関する議論を行う中で実践を経験している参加者が事例を共有した他、実践に向けて不安に感じている点などをお互いに共有した。そこからCDP１，２，３に関して議論をしたのち研究会内での他のグループへの成果の報告に向けた準備を行った。

表１　グループワークの流れ

４月：CDP１に関するマトリックスの右側の議論
５月：ある会社役員への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：CDP１に関するマトリックスの右側の議論
８月：CDP１に関するマトリックスの左側の議論
９月：CDP２に関するマトリックス作成にあたってのフリートーク
１０月：CDP２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：CDP２のマトリックスの完成およびCDP３に関するフリートーク
１２月：CDP３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
１月：３月の発表に向けた準備に関する整理
２月：３月の発表内容と役割分担の決定

(3) 評価指標

グループワークに参加する前とグループワークの終了時に心理的柔軟性を測定するためにMPFIショートバージョン、CDPダイアグラム評価を実施し、参加者14名のうち８名から有効な回答を得た。

４　結果

(1) 評価指標

MPFIショートバージョンの対象者の項目別平均を図１に、下位項目別の平均を図２に示した。研修前後で見ると柔軟性は上昇し、非柔軟性は下降した。下位項目別にみると、柔軟性ではすべての項目で数値が上昇した。非柔軟性では、体験の回避、内容としての自己において横ばい、価値との接触の欠如において数値が上昇したが残りの項目では下降した。

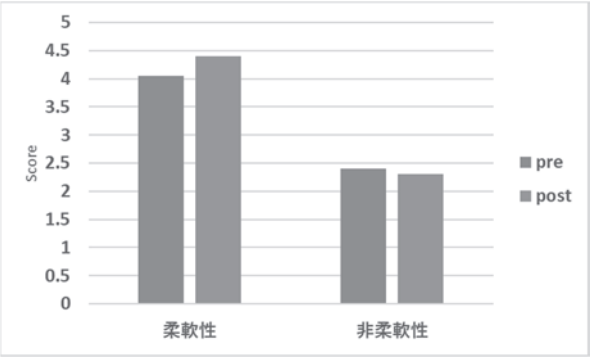


図１　MPFI の項目別平均

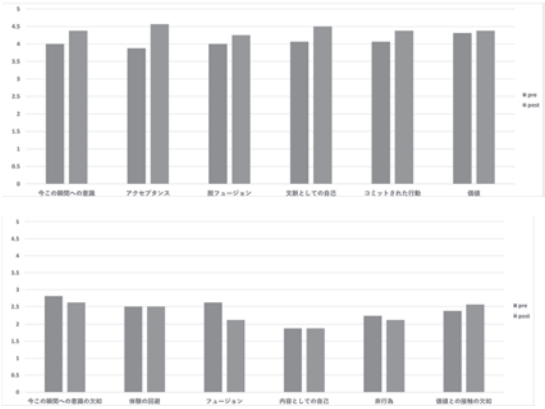


図２　MPFIの下位項目平均
（上：心理的柔軟性, 下：心理的非柔軟性）

CDPスポークダイアグラム評価の対象者の平均を図３に示した。研修実施前後で見ると、全てのCDP項目が上昇した。

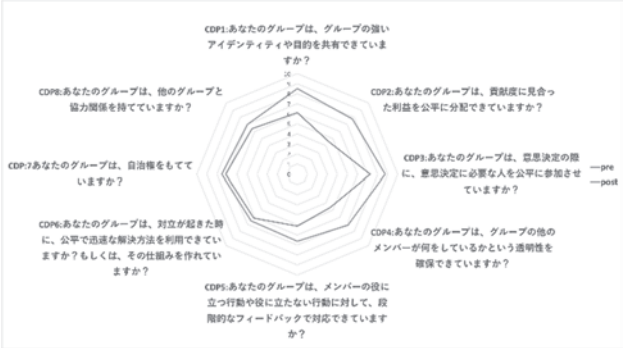
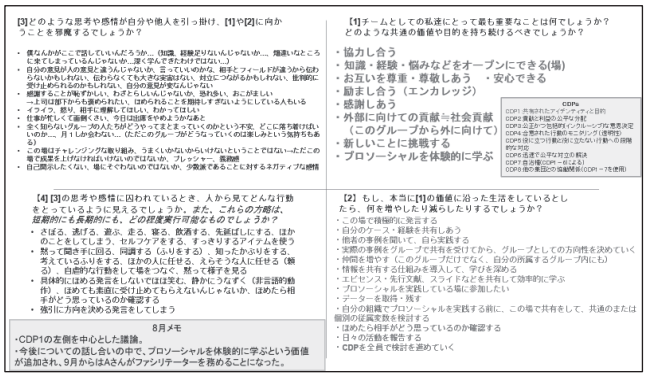


図３　CDP スポークダイアグラム評価の対象者平均

⑵ グループワーク

グループワークにて作成した実際のCDP１に関するマトリックスを図４に示した。


[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？

- 僕なんかがここで話していいんだろうか…（知識、経験足りないんじゃないか…、間違いなところに来てしまっているんじゃないか…、深く学んできたわけではない…）
- 自分の意見が人の意見と違うんじゃないか、三つていいのかな、顔ぶとフィールドが違うから伝わらないかもしれない、伝わらなくても大きな安堵はない、対立につながるかもしれない、権利的に受けまめられるものかもしれない、自分の意見が変なんじゃない
- 感謝することが恥ずかしい、わざとらしいんじゃないか、恐れ感い、おこがましい
  →上司は部下から尊められたい、ほめられることを期待しすぎないようにしている人もいる
- イライラ、怒り、相手に尊厳してほしい、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
- 全く知らないグループの人たちがどうやってまとまっていくのかという不安、どこに落ち着けばいいのか…、月１しか会えない…、ほんとこのグループがどうなっていくのは楽しみという気持ちもある）
- この場はチャレンジングな取り組み、うまくいかないからいけないということではないーただこの場で成果を上げなければいけないものではないか、プレッシャー、義務感
- 自己開示したくない、嘘にそわないものではないか、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、これらの方都は、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？

- さぼる、逃げる、遊ぶ、走る、寝る、飲酒する、先延ばしにする、ほかのことをしてしまう、セルフケアをする、すっきりするアイテムを使う
- 黙って聞き手に回る、同調する（ふりをする）、知ったかぶりをする、考えているふりをする、ほかの人に任せる、えらそうな人に任せる（無責）、自虐的な行動をして場をつなぐ、黙って様子を見る
- 具体的にほめる発言をしないではは笑む、静かにうなずく（非言語的動作）、ほめても恥面に受けはめてもらえないんじゃないか、ほめたら相手がどう思っているのか確認する
- 強引に方向を決める発言をしてしまう

8月メモ
・CDP1の左側を中心とした議論。
・今後についての話し合いの中で、プロソーシャルを体験的に学ぶという価値が追加され、9月からはさんがファシリテーターを務めることになった。

[1]チームとしての私逃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

CDPs
CDP1 共有されたアイデンティティと目的
CDP2 貢献に利益の公平な分配
CDP3 公正かつ包摂的なグループ意思決定
CDP4 全員がわかり易い形のにこのング（透明性）
CDP5 役に立つ行動に対に立たない行動への段階的な対応
CDP6 迅速で公平な対立の解決
CDP7 自治権（CPR－のよる）
CDP8 他の集団との協調関係（CDPl －7を使用）

[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
- 自分のケース・経験を共有しあう
- 他者の事例を聞いて、自ら実践する
- 実際の事例をグループで共有を受けてから、グループとしての方向性を決めていく
- 仲間を増やす（このグループだけでなく、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
- エビセンス・気行文献、スライドなどを共有して効率的に学ぶ
- 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
- 自分の組織でプロソーシャルを実践する前に、この場で共有をして、共通のまたは個別の近属変数を検討する
- 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

図４　CDP１に関するマトリックス

グループの価値を整理していく中で、Prosocialの概念を用いたファシリテートを行うためには、Prosocialを自身が体験的に学ぶことが重要なのではないかということが話題に上がった。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。一方で、改めてCDP１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を行うことが増加した。グループワークの終了後、参加者にアンケートを実施した結果、「心理的安全性を感じた」、「グループワークを通して利己的な考えから利他的な考えに変わっていった」「今後の自身の組織での実践に対するモチベーションが高まった」と回答する参加者が多かった。

５　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。また、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刎田（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。さらには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。

６　まとめ

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。

【参考文献】

1)　Paul W.B. Atkins, David Sloan Wilson,Steven C. Hayes, Richard M Ryan,「Prosocial: Using Evolutionary Science to Build Productive, Equitable」, Context Press（2019）
2)　刎田文記　「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）
3)　刎田文記　「文脈的行動科学における実践的アプローチを学ぶための CBS 勉強会について」 ACTJapan 年次ミーティング 2018（2018）