

# 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

○ 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 主幹主任研究員）

## 1 はじめに

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 は、それを学び実践する活動を世界中に拡大し、より Prosocial な世界への進化を目指すために、NPO 法人 PROSOCIAL.World (<https://www.prosocial.world/>) が設置されるなど、世界的なムーブメントとなっている新たなアプローチである。株式会社スタートライン CBS 研究所は、ACT や様々な関係フレームスキルの訓練などの CBS アプローチに関する実践的な研究・開発を行っているグループである。Prosocial についても、ダブリンで行われた第 17 回 ACBS 世界大会から本格的に情報収集や試行をスタートし、日本国内での普及を目指して取り組んでいる。特に、2021 年 4-7 月には、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。本発表は、その研修後の取り組みの一つとして行った、“小規模グループでの Prosocial アプローチの実践事例”について報告する。

## 2 目的

Prosocial なアプローチから学ぶ Prosocial な行動とは、個人の利益もグループの利益も、両方を大事にする協力的な行動のことである。それは、協力的で、互いを尊重し支援し合う、利他的で互恵的な行動である。今回、私たちは、弊社の少人数のある部署を対象に、Prosocial な行動をめざした研修を実施した結果について、MPFI と CDP スポークダイアグラムのグループデータの変遷を中心に検討する。

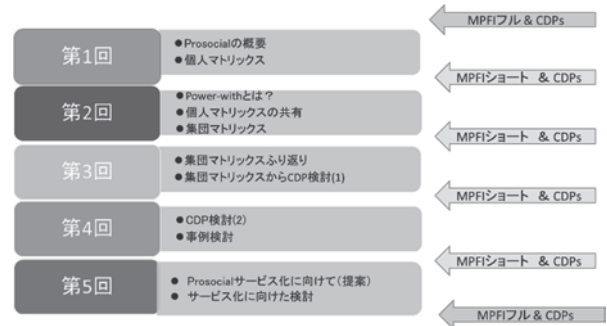
## 3 方法

Prosocial アプローチの対象は弊社の一部署 4 名のグループであった。

この部署（リモートワークサービスユニット）は、弊社利用企業が各本社内や在宅での障害者雇用を実現するために、遠隔・訪問での弊社サービスを提供する部署であった。研究所からは進行と書記を行うファシリテーター 2 名が参加した。研修は 2 時間/回で演習・討議を中心として Zoom で実施した。

研修は、以下の内容について段階的に全 5 回開催した。

特に 3-5 回では、実施したグループにおける CDP1~8 への検討に加え、障害者雇用に取り組む企業事例について、企業向けの新たなサービスとして Prosocial なアプローチをどのように提供することができるのかについても併せて



検討を行った。

グループの心理的柔軟性の変化等について以下の質問紙で評価した。

- ・研修全体の前後：MPFI フル版 (Lin et al., 2020)
- ・各回実施後：MPFI ショート版 (Lin et al., 2020)、CDP スポークダイアグラム評価 (Prosocial Core Design Principles(CDPs) ; Atkins et al., 2019)

## 4 結果

### (1) MPFI フルバージョン

図 1 に研修の実施前後に行った MPFI フルバージョンの対象者の平均値を示した。心理的柔軟性・心理的非柔軟性共に、実施後平均値の上昇が見られた。

- ・心理的柔軟性：今この瞬間への意識・アクセプタンス・脱フュージョンについては上昇、文脈としての自己・コミットされた行為では低下、価値については大きな変化なし。
- ・心理的非柔軟性：今この瞬間への意識の欠如・体験の回避・フュージョン・価値との接触の欠如については上昇、内容としての自己・非行為については低下。

### (2) MPFI ショートバージョン

図 2 に各回の実施後に行った MPFI ショートバージョンの対象者の平均値を示した。心理的柔軟性は Post3 と 4 で平均値の上昇が見られたが 5 回目ではやや低下した。

Post3 と 4 の上昇には、今この瞬間への意識・脱フュージョン・文脈としての自己・価値がより大きく影響していた。

心理的非柔軟性については、Post3 までは上昇し、それ以降低下した。内容としての自己・フュージョン・非行為がより大きく影響していた。

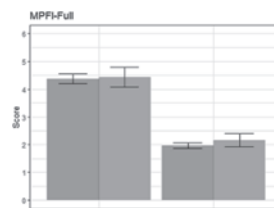


図 1 MPFIフルの結果

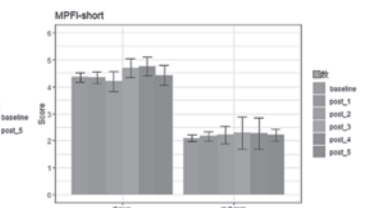


図 2 MPFIショートの結果

### (3) CDP スポークダイアグラム

図3に CDP スポークダイアグラム評価の対象者の平均値を示した。研修実施前後で見ると、全ての CDP 項目が大きく改善された。ベースラインでは CDP3 については9であり、CDP1.4.8は8、CDP5.6.7は7、CDP2は6であった。

Post2の結果は、CDP2.7がそれぞれ7と改善が見られたが、CDP3.8はそれぞれ8となりベースラインより低下したPost3の結果は、CDP1が10、CDP2と8が8、その他の項目が9となった。Post4では全てのCDPが9に、Post5ではCDP8が8、その他の項目が9となった。

これらの結果から、各セッションで実施した内容に応じて対象者の平均値に変動が見られた。研修実施前後の結果から見ると、全ての項目で、研修実施後の平均値はベースライン時の平均値を上回っており、研修によって対象者が、自らの組織について、より Prosocial な組織活動が行われていると考えるようになったことが示唆された。



図3 CDP スポークダイアグラムの結果

## 5 考察

### (1) 実施効果について

MPFIの結果では、Prosocialなアプローチにより心理的柔軟性と心理的非柔軟性の数値が上昇した。

心理的柔軟性の上昇は、個人や集団のマトリックスの実施により、メンバーが相互に率直に意見を出し合い、互いの立場や考え方への理解を深め、尊重する姿勢を学んだことによる影響であると考えられる。

心理的非柔軟性の上昇は、組織活動の詳細についてCDPに基づき検討することで、グループが取り組むべき組織的ルールが明確になったことによる影響と考えられる。

CDP スポークダイアグラムの結果から、今回の対象グループでは、Prosocial研修を通して自らの組織が、以前よりもさらに Prosocial 的な組織活動が行えていると考えるようになったことが示唆された。

個人マトリックスや集団マトリックス、CDP1を実施したPost3の結果の変化は大きく、これらのアプローチがProsocialityの向上に有効であることが示唆された。

すべてのCDPの検討が終わったPost4ではすべての項目が(9)となったが、Post5ではCDP8のみが(8)へと低下しており、他のグループへの展開を検討する中で、

新たなハードルの存在がグループ内で共有されたことを反映する結果となったものと考えられる。

### (2) Prosocial 実施の準備における課題

・参加者・組織にかかる負担：Prosocial研修は、講義だけでなく演習や討議の時間が多く含まれるため、参加者の負担は一般的な研修に比べて大きい。また、1回あたりの実施時間を2時間程度、実施回数を4-5回程度とすると、研修に当たり10時間程度が必要となる。業務時間中にこの時間を複数人がまとめて用意することは、組織にとっても大きな課題である。

・組織の問題等の把握：Prosocial研修のファシリテーターは、対象となるグループが抱える問題や個々のメンバーの考え方等について、事前にある程度把握していることが望ましい。これらの情報について、打合せ等の実施も準備段階での課題である。

### (3) Prosocial 実施における課題

・ファシリテーターの柔軟性：ファシリテーターは、Prosocial研修の実施に際し、参加者からの様々な意見やコメントをオープンに受けとめ、議論の促進に繋がるようなフィードバックを心がける必要があるため、多様な組織活動や参加者の役割行動に対する理解と柔軟性を持ち続けることが大きな課題となる。

・実施体制の確保：研修を実施するには、主たるファシリテーターだけでなく、グループの討議等について随時記録する記録者の確保も必須となる。また、記録者においても、Prosocialの知識等が必要となることから、これらの体制の確保が課題となる。

## 6 今後の展望

今回、小規模グループへのProsocial研修の実施により、一定の効果が得られた。今後、様々なグループでのProsocialアプローチの展開を図る際の幾つかの課題について列挙する。

・組織内の課題：組織改編に対する対処、異なる組織階層に対する適用課題、組織内活動の変化指標の特定

・組織外の課題：アプローチへの理解促進、準備や実践におけるコスト対策、メンバーのモチベーションの喚起  
弊社では、日本におけるProsocialの展開の中核的な役割を担える組織となるよう、今後も継続的に活動していきたい。

### 【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)