

2024年度Process-based Therapy ワーキンググループについての効果検証

- 三國 史佳（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）
- 豊崎 美樹（株式会社スタートライン CBSヒューマンサポート研究所 マネージャー）
- 菊池 ゆう子（株式会社スタートライン CBSヒューマンサポート研究所 支援スーパーバイザー）
- 下山 佳奈（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）
- 刎田 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）

はじめに

- ◆ 株式会社スタートラインは、障害者及び事業主の双方に対して、社内支援スタッフによる専門的な職業リハビリテーションサービスの提供を基盤とした採用準備から職場定着までのトータルなサポートを行っている。
- ◆ 弊社では、文脈的行動科学に基づく支援の全社的な展開をめざして、障害者雇用の支援現場でProcess-based Therapy（以下PBT）を活用できる従業員を増やす試みの一つとして、2023年度よりPBTワーキンググループ（以下WG）を発足し、研修・演習を行っている。
- ◆ 2023年度のWGでは、WG参加者の心理的柔軟性が向上したことが明らかになったが、それ以外の指標や、WG非参加者の情報については取得していなかった。
- ◆ 本発表では、PBTWGの取り組み内容とあわせて、心理的柔軟性やワークエンゲージメント、バーンアウト等にどのような影響を与えたかについて、調査、検証した結果を報告する。

会社概要

会社名	株式会社スタートライン		
設立	2009年12月15日		
代表者	西村賢治		
本社住所	東京都三鷹市上連雀1-12-17 三鷹ビジネスパーク1号館		
関西事業所	大阪府大阪市北区西天満2-6-8 堂島ビルヂング4F		
資本金	299,960,000円（資本準備金 199,960,000円）		
従業員	約470名（2025年10月）		
有資格者	公認心理師	11名	
	精神保健福祉士	6名	
	社会福祉士	14名	
	臨床心理士	3名	
	産業カウンセラー	4名	

事業内容	障害者の就業支援、ならびに、障害者雇用の支援全般			
雇用支援事業 拠点数	東京	8	愛知	1
	千葉	1	大阪	9
	神奈川	16	兵庫	1
	埼玉	12		
	茨城	1		
障害福祉事業 拠点数	東京	1		
	埼玉	1		
加盟団体	一般社団法人 新経済連盟 一般社団法人 日本障害者雇用促進事業者協会 一般社団法人 関西経済同友会 特定非営利活動法人 大丸有エリアマネジメント協会 その他			

Process-based Therapy (PBT) とは

- ◆ 2021年にACT (Acceptance and Commitment Therapy) の生みの親であるSteven C. Hayes や Stefan G. Hofmann らによって提唱された新たな心理療法の「モデル」である。
- ◆ PBTでは、診断名や病理名のみによらず、当事者の人生におけるプロセスをつぶさに捉え、「目の前の個人にとって有効な心理療法」をテーラーメイドで組み立てる。
- ◆ 機能分析／生物生理学／社会文化的背景／文脈等の個人を取り巻く複雑なネットワークを理解し、多次元的かつ多段階的にアプローチすること。

PBTワーキンググループ（WG）とは

項目	詳細
活動内容	主な活動は以下5点である。 ① PBTに関する研修受講 ② PBTを活用した自己分析 ③ 他者に対する実践 ④ 社内に実践内容を共有 ⑤ 社外へ学会発表
募集方法	WGの目的や役割、年間工数などを説明する説明会を設けたうえで、任意で希望者を募集した。
参加人数 (2024年度)	23名

PBTWGの社内での位置づけと構成

CBSヒューマンサポート研究所

目的:PBTの理論を学び自ら現場で実践しつつ、
支援職社員全体の支援スキルを高めること

PBTワーキンググループ (WG)

WG参加者
(管理職、支援職、
営業職、研究職など)

WG参加者
(管理職、支援職、
営業職、研究職など)

WG参加者
(管理職、支援職、
営業職、研究職など)

WG参加者
(管理職、支援職、
営業職、研究職など)

クライアント企業様 ファーム管理者様 / 雇用される障害者

PBTWGについての研究（対象者）

項目	PBTWG	PBTWG以外
研究目的	WGの取り組み内容が、心理的柔軟性やワークエンゲージメント、バーンアウト等にどのような影響を与えたかについて、調査、検証することを目的とした。	
研究期間	2024年8月～2025年3月	
対象者	職業リハビリテーション領域で就労する支援職社員のうち、WGの参加者、約20名	職業リハビリテーション領域で就労する支援職社員のうち、WGの非参加者、約60名
募集方法	(1) WG参加者、WG非参加者ともに、研究開始前に本研究の概要を説明した。 (2) 同意を得られた方から同意書を取得した。	
手続き	※詳細はスライドP8に記載	

PBTWGについての研究（プログラム）

活動内容	PBTWG	PBTWG以外
PBTに基づく 研修	すべて参加した。	参加しなかった。
PBTに基づく 演習	PBTを活用して自身の傾向を把握したうえで、 他者に対しても実践をした。	参加しなかった。
実践発表会	実践した事例を社内で発表した。	任意で聴講可とした。
日常業務	上記プログラム以外の時間帯に従事した。	すべての勤務日に従事した。

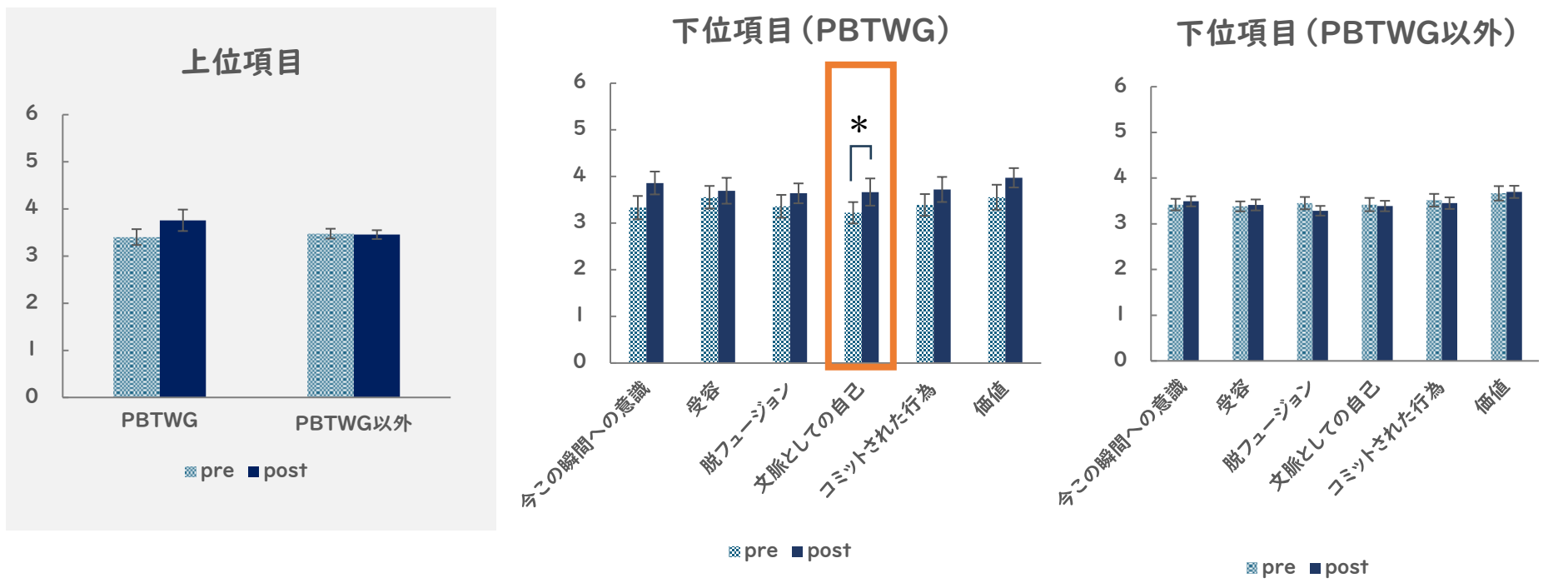
PBTWGについての研究（効果測定）

効果指標	正式名称	説明
MPFI-24	Multidimensional Psychological Flexibility Inventory - 24 items 多次元心理的柔軟性インベントリー短縮版	心理的柔軟性と心理的非柔軟性を評価するための尺度
DUWAS	The Dutch Work Addiction Scale ワーカホリズム尺度	仕事中毒（ワーカホリズム）を評価するための尺度
UWES	The Utrecht Work Engagement Scale ユトレヒト・ワーク・エンゲージメント尺度	仕事に対するエンゲージメント（熱意等）を測定するための尺度
BAT-J	Burnout Assessment Tool - Japanese version 日本語版バーンアウト・アセスメント尺度	バーンアウト（燃え尽き症候群）を評価するための尺度
取得時期 頻度	<div><div>2024年 8月</div><div>効果測定 (pre)</div><div>参加者: PBTWG活動+日常業務 非参加者: 日常業務</div><div>2025年 3月</div><div>効果測定 (post)</div></div>	

結果

【MPFI】心理的柔軟性

Paired t-test *p<0.05
PBTWG n=18, PBTWG以外 n=63

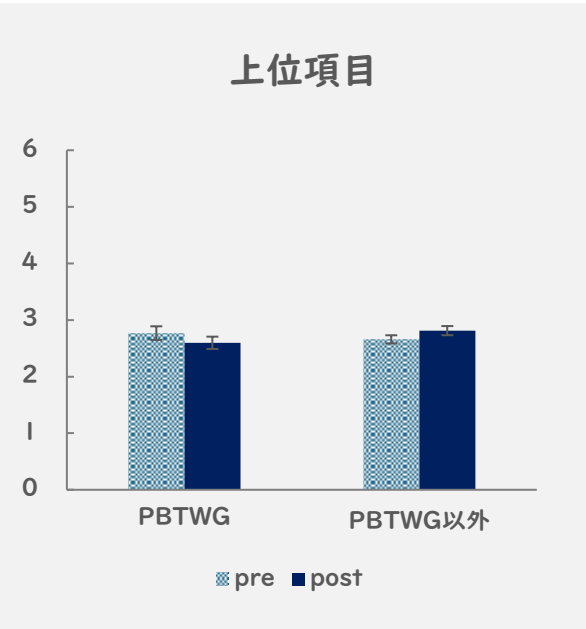


- ・WG、WG以外ともに上位項目には有意差はなかった。ただし、全体的な傾向としてWGでは増加傾向にあり、WG以外ではほぼ変化は見られなかった。
- ・下位項目別に見ると、WGでは心理的柔軟性の「文脈としての自己」の項目が有意に増加し、WG以外では有意差はなかった。下位項目全体の傾向を見ると、全体的にWGは微増傾向にあり、WG以外は微減傾向にあった。

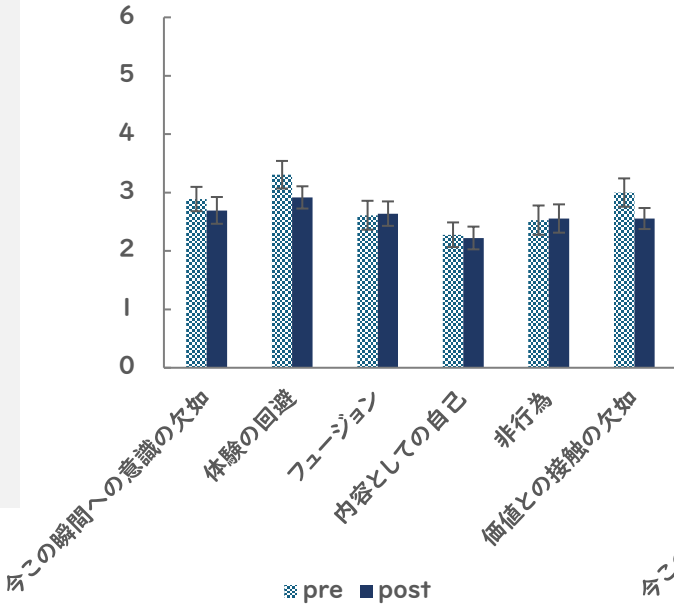
【MPFI】心理的非柔軟性

Paired t-test *p<0.05
PBTWG n=18, PBTWG以外 n=63

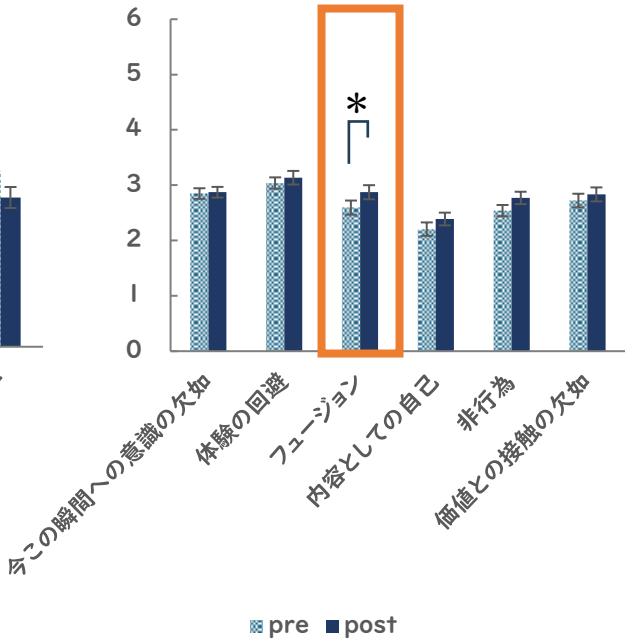
上位項目



下位項目 (PBTWG)



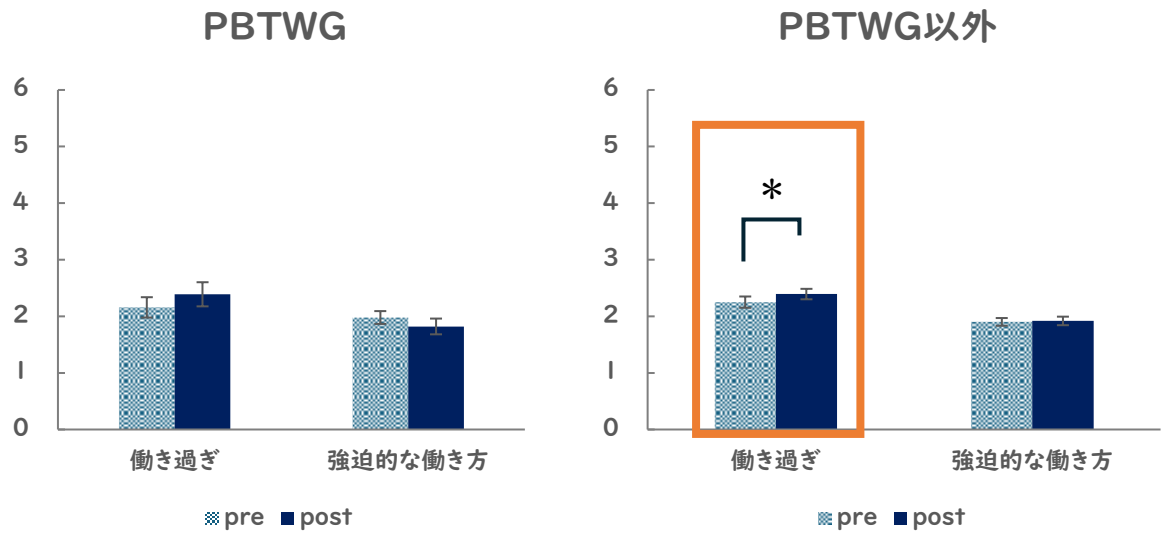
下位項目 (PBTWG以外)



- ・WG、WG以外ともに上位項目には有意差はなかった。ただし、全体的な傾向として、WGでは減少傾向にあり、WG以外では増加傾向にあった。
- ・下位項目では、心理的非柔軟性はWGでは有意差はなかったが、WG以外では「フュージョン」の項目で有意な増加が見られた。

【DUWAS】

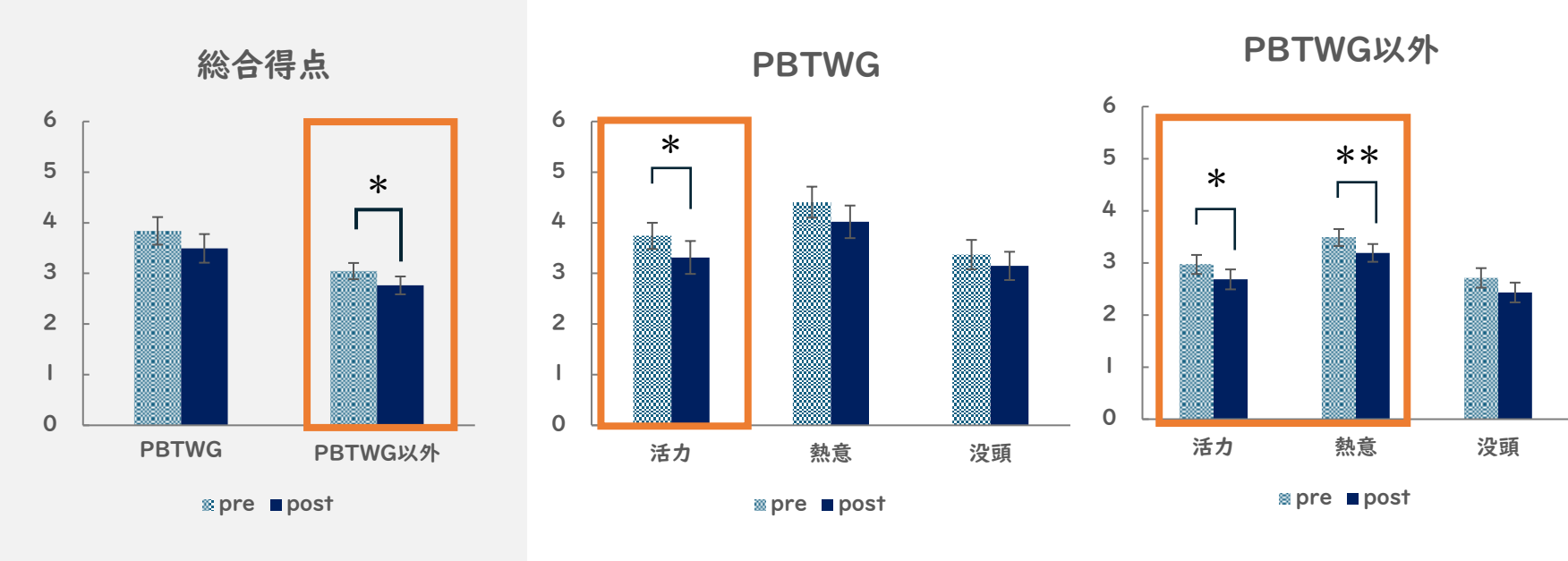
Paired t-test *p<0.05
PBTWG n=19, PBTWG以外 n=59



- ・ワーカホリズムの項目「働き過ぎ」は、WGでは有意差はなく、WG以外では有意な増加が見られた。
 - ・項目「強迫的な働き方」はWG・WG以外ともに有意差はなかった。
- 全体的な傾向として、WGでは減少傾向にあり、WG以外ではほぼ変化は見られなかった。

【UWES】

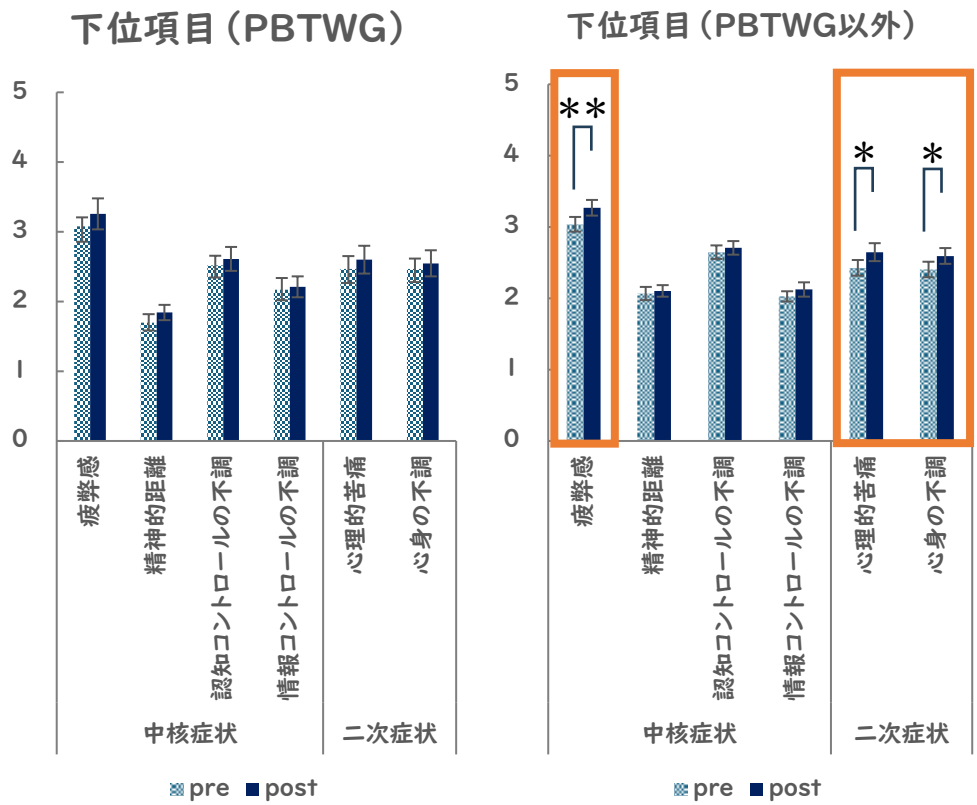
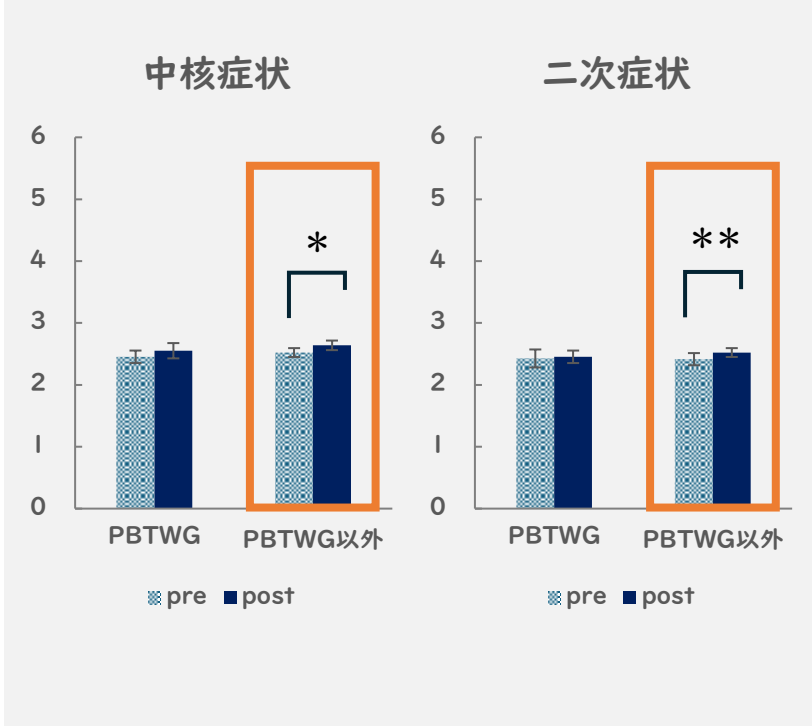
Paired t-test *p<0.05, **p<0.01
PBTWG n=18, PBTWG以外 n=61



- ・総合得点の結果の比較では、WGではpreとpostの結果に有意差は見られなかったが、WG以外では有意な低下が見られた。
- ・小項目については、WGは「活力」の項目で有意な低下が、WG以外では「活力」「熱意」の項目で有意な低下が見られた。ただし、いずれの群でも低下傾向が見られた。

【BAT-J】

Paired t-test *p<0.05, **p<0.01
PBTWG n=19, PBTWG以外 n=60



- ・上位項目の「中核症状」と「二次症状」の結果では、全体的な傾向として増加傾向にあるが、WGでは有意差はなく、WG以外でこれらの項目で有意な増加が見られた。
- ・下位項目においても、全体的な傾向として増加傾向にあるが、WGでは有意差はなく、WG以外の6項目のうち3項目について有意な増加が見られた。

考察

		考察
MPFI	心理的柔軟性	結果から、WG以外はすべての項目で有意差がなかったが、WGでは「文脈としての自己」の項目で有意に増加し、心理的柔軟性の向上が見られた。 WGへの参加は「自分を客観的に捉える力」が高まり、不適応な状態に抗うのではなく、さまざまな自分がいることを受け入れることで、 <u>困難な状況に対する適応力が向上した</u> 可能性が示唆された。
	心理的非柔軟性	WGではすべての項目で有意差がなかったが、WG以外で「フュージョン」の項目で有意に増加し、心理的非柔軟性の増加が見られた。 WGへの参加や取り組みが、WG参加者の <u>心理的非柔軟性の低下</u> に影響を及ぼしている可能性がある。
DUWAS		結果から、「働き過ぎ」の項目についてWGでは増加傾向があり、WG以外では有意な増加が見られた。 これは取得時期とも関連し、年度末に向け会社全体の業務量が増えたことによるものと推察されるが、 <u>自己を分析するスキルが増加したことにより「働き過ぎ」を抑制</u> させた可能性もある。
UWES		WGでは「活力」の項目で有意な低下が、WG以外では「活力」「熱意」の項目で有意な低下が見られた。 post取得が年度末であり時期的な業務量が影響しているとも推察されるが、WG参加による仕事量増加は「熱意」を低下させなかった。 WG参加により、 <u>目的や方向性が同じメンバーとともに学びを深めることが「熱意」低下を抑制</u> させた可能性が示唆される。
BAT-J		結果から、WGではすべての項目で有意差がなかったが、WG以外では「疲弊感」「心理的苦痛」「心身の不調」の項目で有意な増加が見られた。 WG参加による業務量の増加はこれらの項目に影響しなかったため、 <u>WGは心理的な支えや関係性の場として機能</u> している可能性がある。

総括／今後の展望

- ◆ 今回の検証はWGに所属することによって、適応的な効果が期待できるかを検討したものである。
- ◆ 総合的な結果としては、WGに所属することによって「心理的柔軟性が向上」し、「バーンアウト進行が緩やか」になる等の状態で期末を終えたことが明らかとなった。
- ◆ 時期的な影響（年度末に会社全体が繁忙期となる）で、一部指標に全体として低下が見られたものの、WGプログラムへの参加によってPBTを学び、自身に対し活用・分析できるようになったためと推測される。
- ◆ 今後はWGのどのような要素がスキルの強化を達成しているのかを解明し、支援の質や組織状態の改善に役立てていきたい。

参考文献

- (1) Hofmann, Stefan G., Steven C. Hayes, and David N. Lorscheid. (2021). *Learning process-based therapy: A skills training manual for targeting the core processes of psychological change in clinical practice*. New Harbinger Publications.
- (2) 豊崎美樹、菊池ゆう子 (2024). 社内支援技術向上を目的としたワーキンググループの取り組み. 第32回職業リハビリテーション研究・実践発表会 発表論文