

# 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・下山 佳奈・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）

## 1 はじめに

近年、Process-based Therapy（以下「PBT」という。）という「診断名・病理名ではなく当事者個人に対して多層のかつ多面的にアプローチする新たなモデル」が、Steven C. Hayes や Stefan G. Hofmannらによって提唱された<sup>1)</sup>。株式会社スタートラインCBSヒューマンサポート研究所では、科学的な根拠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PBTを活用できる従業員を増やす試みの一つとして、PBTワーキンググループ（以下「WG」という。）を発足し研修・演習を行っている。

## 2 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。

## 3 方法

### (1) 対象者

- ・WG：職業リハビリテーション領域で就労するサポーターのうち、WGの参加者、約20名。
- ・WG以外：職業リハビリテーション領域で就労するサポーターのうち、WGの非参加者、約60名。

### (2) 対象者の募集方法

- ・WG：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、任意で希望者を募った。研究開始前に、対象者には本研究の概要を伝え、説明書の内容を説明し、同意を得られた方から同意書を取得した。
- ・WG以外：研究開始前に本研究の概要を説明し、同意を得られた方から同意書を取得した。

### (3) 手続き

本研究では、WGの効果検証のため、WG参加者とWG非参加者双方へ、研修前後に複数の質問紙を配布し、回答結果を比較する群間比較を行った。

### (4) WGプログラム内容

PBTに関する研修、演習、実践発表会を実施した。WG参加者は、自身のEEMMグリッドを作成し傾向を把握したうえで、他者に対してもEEMMグリッド面談を実施した。加えて、実践発表会では実践した事例を社内で発表した。一方で、WG以外の対象者は、PBTに関する研修、演

習には参加しなかったが、実践発表会は任意で聴講できた。

## (5) 効果測定

効果指標として、以下四つの評価尺度を使用した。

- ・MPFI-24（多次元心理的柔軟性インベントリー短縮版）
- ・DUWAS（ワーカホリズム尺度）
- ・UWES（ユトレヒト・ワーク・エンゲージメント尺度）
- ・BAT-J（日本語版バーンアウト・アセスメント尺度）

これらの質問紙について、WG開始前（8月）および終了後（3月）の2回にわたり回答を収集し、データを集計した。

## 4 結果

### (1) MPFI（図1）

WG、WG以外ともに大項目には有意差はなかった。小項目を確認すると、心理的柔軟性はWGにて「文脈としての自己」が有意に増加し（pre： $M=3.22$ 、post： $M=3.67$ 、 $p<0.05$ ）、WG以外にて有意差はなかった。心理的非柔軟性はWGにて有意差はなかったが、WG以外にて「フュージョン」の有意な増加が見られた（pre： $M=2.60$ 、post： $M=2.87$ 、 $p<0.05$ ）。

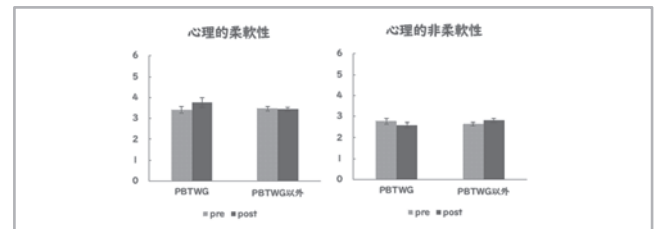


図1 MPFI

### (2) DUWAS（図2）

ワーカホリズムの項目「働き過ぎ」はWGにて有意差はなく、WG以外にて有意な増加が見られた（pre： $M=2.25$ 、post： $M=2.39$ 、 $*p<0.05$ ）。また、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。

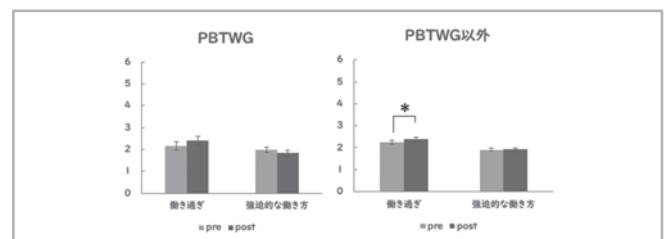


図2 DUWAS

### (3) UWES (図3)

総合得点の結果の比較では、WGでは前後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 (pre :  $M=3.05$ 、post :  $M=2.76$ 、 $*p<0.05$ )。

小項目については、WGは「活力」の項目で有意な低下が (pre :  $M=3.74$ 、post :  $M=3.31$ 、 $p<0.05$ )、WG以外では「活力」「熱意」の項目で有意な低下が見られた (活力 pre :  $M=2.98$ 、post :  $M=2.68$ 、 $p<0.05$  ; 熱意 pre :  $M=3.49$ 、post :  $M=3.19$ 、 $p<0.01$ )。

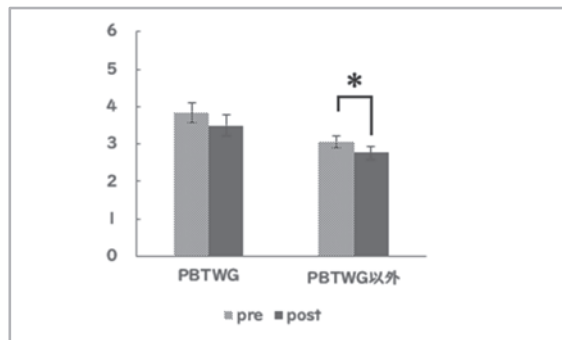


図3 UWES

### (4) BAT-J (図4)

大項目の「中核症状」と「二次症状」では、どちらもWGでは有意差はなく、WG以外で有意な増加が見られた (中核症状 pre :  $M=2.52$ 、post :  $M=2.64$ 、 $*p<0.05$  ; 二次症状 pre :  $M=2.42$ 、post :  $M=2.52$ 、 $**p<0.01$ )。小項目においても、WGでは有意差はなく、WG以外の6項目のうち以下の3項目について有意な増加が見られた (疲弊感 pre :  $M=3.04$ 、post :  $M=3.27$ 、 $p<0.01$  ; 心理的苦痛 pre :  $M=2.43$ 、post :  $M=2.65$ 、 $p<0.05$  ; 心身の不調 pre :  $M=2.40$ 、post :  $M=2.59$ 、 $p<0.05$ )。

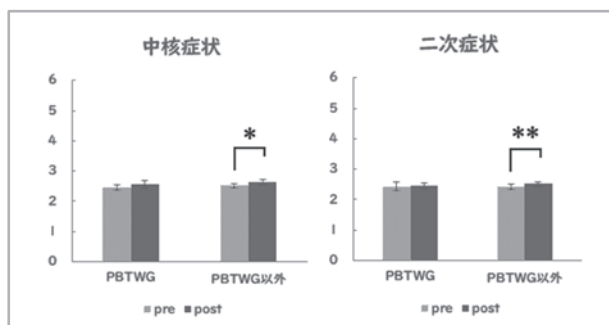


図4 BAT-J

## 5 考察

### (1) 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共存することで困難な状況に対する適応力が向上した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、心理的非柔軟性の低下が見られた。WGへの参加や取り組みが、心理的非柔軟性の低下抑制に影響を及ぼしている可能性がある。

### (2) DUWAS

結果から、「働き過ぎ」の項目にてWGで増加傾向があり、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ためと推察されるが、自己を分析するスキルが増加したことにより「働き過ぎ」を抑制させた可能性もある。

### (3) UWES

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。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、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」低下を抑制させた可能性が示唆される。

### (4) 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、WGは心理的な支えや関係性の場として機能している可能性がある。

## 6 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り高度なスキルを得て、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, S. G., Hayes, S. C., & Lorscheid, D. N. 「Learning process-based therapy: A skills training manual for targeting the core processes of psychological change in clinical practice」 New Harbinger Publications. (2021)