

## 動機づけ面接 初級・中級編

瀬在 泉

防衛医科大学校医学教育部看護学科（地域看護学）

MINT メンバー

### Motivational Interviewing : A First Level Class Workshop

Izumi Sezai

Section of Community Health Nursing, National Defense Medical College

Member of Motivational Interviewing Network of Trainers

#### キーワード

動機づけ面接	Motivational Interviewing
行動変容	Behavior Change
両価性	Ambivalence
正しい反射	Righting Reflex
積極的な傾聴	Active Listening

### I. はじめに

私たちは相談者（患者）と行動変容について話し合う時、どのようなやりとりをしたいと考えるだろうか。恐らく、相談者の話に十分耳を傾けながらも、いわゆる「傾聴」だけでなく相談者が好ましい行動変容に向かうよう何等かのアドバイスをを行い、相談者もこちらの話に耳を傾け納得してくれるようなやりとりを願っているのではないだろうか。しかし、実際は、話題を絞ったりアドバイスをするタイミングなど、個々の経験を頼りに手探りで試しつつも、なかなかこちらの考えるようには面接は進まず、今一つ手応えを感じられない方も少なくないかもしれない。

動機づけ面接を理解するのに助けになる考え方は、人の行動というのは両価性の中にあり、準備状態の先には進めないということである。例えば、タバコを「吸いたい」気持ちと「やめたい」気持ちがある中で綱引きをしている状況である。そして、この両価性が拮抗すればするほど、保健医療従事者にはこの相談者の状況をなかなか理解し難い。動機づけ面接は、

相談者の両価性に注目し、保健医療従事者の正しい反射を抑えつつ、相談者の心理的防衛や抵抗を回避しながら、行動の準備性を少しずつ実行の方向へすすめるカウンセリングスタイルである。必要に応じて、相談者に指示やアドバイスもする。しかし、その場合も相談者の行動変容に対する準備性を考慮しながら、来談者中心的スタイルを貫きつつ、行動変容への方向性を指南していく方法である。

今回、第29回日本保健医療行動科学学会学術大会において動機づけ面接（初級・中級編）の6時間ワークショップを行う機会を得た。ワークショップは本来、体験型の研修スタイルであり紙面にて全ての内容は網羅できないため、本論では動機づけ面接に関する概観について『Motivational Interviewing, 3rd ed.』<sup>1)</sup>を基としながら筆者の考えや事例を交えつつ述べる。

### II. 動機づけ面接の概要

「動機づけ面接」(Motivational Interviewing)

(以下 MI とする) は、米国の Miller WR と英国の Rollnick S によって開発された対人援助理論で、変化に対するその人自身への動機づけとコミットメントを強めるための協働的な会話スタイルと定義されている。相談者が語ってくれる会話を通して、行動変容に伴う両面性「変わりたい、一方で、変わりたくない」という気持ちや状況を共感しながら丁寧に引き出し、禁煙や飲酒など、標的とする行動や変化に関する発言を分化強化することで、相談者と面接者との不協和を生じさせず、相談者自らが気づき、行動に繋がる、というプロセスを支えるスタイルである。来談者中心的要素と方向指向的要素の両方を持ち合わせている。

欧米では多くのランダム化比較試験によってMIの効果が検証されている。これまで、ばらつきはあるものの、アルコールや薬物乱用、健康増進行動、治療アドヒアランスなどの領域での有効性が示されている。また、セルフヘルプワークや認知療法、ストレスマネジメントなどの他の治療法と組み合わせることにより、その効果がより大きくなることがわかっている<sup>2)</sup>。今後、日本でも保健医療場面において、普及と効果検証が望まれるところである。

MIを学習する方法は、MIトレーナーの国際ネットワーク (MINT) によってマニュアル<sup>3)</sup>が提供され、面接の逐語をコーディングし評価できるツールなども開発されている。MIに関する書籍を読んだり、面接ビデオの視聴により自主的な学習も必要だが、MIのスタイルを臨床で使えるようになるためには、ワークショップの参加をスタートとし、その後コーチングやフィードバックを受けた群が最も身につく結果が示されている<sup>4)</sup>。

### Ⅲ. 4つの精神 (Spirit)

Spiritとは、MIの根底に流れている姿勢や心構えのようなもので、Partnership (協働)、Acceptance (受容)、Compassion (思いやり)、Evocation (喚起)の4要素が挙げられている(それぞれの頭文字をとって、PACE (ペース)と呼んでいる)。

MIにおいて一貫している態度は、相談者と保健医療従事者が積極的に協働関係を築いていくことであり、決して専門家が一方的に何かを教えるということではない。面接のほとんどの時間を相談者の話を聞くことに費やし、生活を理解し、相談者の目から見

た世界を理解する必要がある。面接の様子は、相談者と医療従事者がレスリングのように組み敷いているのではなく、あたかもダンスを踊っているようだと例えられる。

そして、この協働関係と関連して必要な態度は、相談者に対しての受容である。受容というのは4つの側面を持っている。Absolute Worth (絶対的な価値)、Accurate Empathy (正確な共感)、Autonomy Support (相談者への自律性や交換不可能な権利・自己決定能力への敬意)、Affirmation (相談者の強みや努力を是認する)である。中でも、Accurate Empathy は、いわゆる同情や同意ではなく、相談者と面接者の両方で協働的に問題を解決していくために、相談者のことを出来るだけ正確に理解しようとする作業、すなわち面接者が理解した内容を相談者に伝え反応を確認し再度伝え…、というプロセスを重視する。

Compassion (思いやり)はMI-3に初めて出てきた要素で、MIの目的は、相談者の幸せや福利、望みを促進するものであり、専門家の考えや利益を第一に考えるものではないとするものである。

最後のEvocation (喚起)であるが、MIでは人々の強みに焦点をあて、相談者はすでに自分が必要としていることを持っており、面接者が共にそれを見つけていこうとする姿勢、また、多くの相談者は両面性、つまり変わりたくない気持ちと同時に変わりたい気持ちを持っている、それを喚起し引き出す姿勢を表している。

### Ⅳ. 4つのプロセス (Processes)

プロセスとは、面接を行う際に、面接者の道しるべとなるようなものである。Engaging (関わる)、Focusing (焦点化する)、Evoking (引き出す)、Planning (計画する)という流れで面接を進めていく。このプロセスは図1.に示すように階段状であり、それぞれのプロセスを礎として次のステップに進んだり、場合によっては戻ったりしながら、面接を進めていく。

Engaging (関わる)とは、支援的な関係性や協働する関係を築くプロセスである。もちろんこの過程はMI特有のものではなく、全ての治療的関わりにとって必要条件である。相談者が面接者に最初に持つ

た印象は、ほとんどの場合その後も変換不能であることを肝に銘じておく必要がある。

Focusing (焦点化する) とは、行動変容についての面接として、明確な方向性について保ち続け発展させていくプロセスである。相談者と面接者が共有できるゴールを見つけていくが、このゴールには行動変容そのものは含まれないこともある。気持ちの整理や何かを決心するためのヒントを探すこともあるかもしれない。

Evoking (引き出す) とは、行動変容に向かうための相談者特有の動機を喚起するプロセスであり、MI の核心が備わっている。相談者が行動変容のために持っているアイデアや、なぜ相談者がそうしたいのかについての考え、気持ちを活かしながら、具体的な変化について話題を焦点化していく。

Planning (計画する) とは、変化についての約束が明らかとなり実行する具体的な計画を形作るプロセスである。面接者は、相談者の決心や具体的な計画について語ったことを強化し引き出し、相談者自身が解決していくその道りを導いていく。そのためには、計画について相談者が語り始めたその時を面接者は捉える必要がある。

繰り返しになるが、全てのプロセスにおいて

Engaging が礎となり、計画のプロセスまで二者の協働関係は保ち続ける必要がある。すなわち、相談者がいかに気分よく自話をしてくれるか、そこに注意を払う事が前提である。同様に、プロセスが進行するに従い、focusing, Evoking も礎となることで MIらしさが表れる面接となる。そして、この4つのプロセス全てを通じて具体的なコミュニケーションスキルとして用いるものが、次に挙げる4つのスキルである。

### V. 4つのスキル (Skills) と情報提供

MI における具体的なコミュニケーションスキルとして、Open Question (開かれた質問)、Affirming (是認)、Reflecting (聞き返し)、Summarizing (要約) がある。それぞれの頭文字をとって OARS (オールス) と呼んでいる。船 (面接) の舵取り、すなわち「オール」を想起する例えでも用いられている。

ところで、この4つのスキルは全く新しい概念というものではなく、これまでも様々な医療面接の場面で用いられている。MI においては、これらスキルは目的を持って使われることが特徴なのかもしれない。つまり、面接の中で4つの精神を表しつつ、人の一般的な性質を踏まえながら面接をガイドしていく。両価性を明確化したり、正しい反射を引き出したり、宣言による

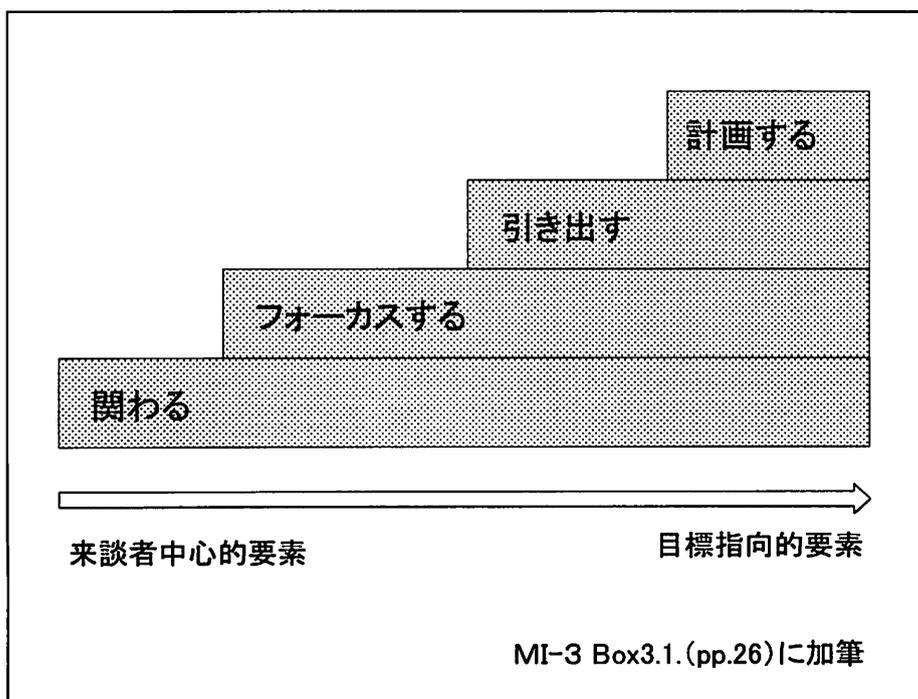


図1 MIにおける4つのプロセス

自己動機づけのために変化に向かう発言を強化しながら、行動変容に向かう相談者の準備性を少しでも加速させるために使うのである。また、情報提供についても OARS ですすめることができる。

### 1. 開かれた質問

CI (相談者, 以下同じ) 「いつかはタバコをやめたいです。」 → Co (面接者, 以下同じ) 「そう思われるのは例えばどんな理由からなのでしょうか?」 というような、相談者が「はい」「いいえ」だけでは答えられない質問のことである。開かれた質問の効用は幾つかあるが、筆者は、両価性を伴っている相談者の状況を引出したり、相談者が持っている行動変容へのアイデアや自信を引き出すきっかけになることに特に効果を感じる。

### 2. 是認

CI 「先週相談には来たものの、タバコをやめることはやっぱり難しいですよ。」 → Co 「それでもこうやって足を運んで来てくれたんですね。」等、まずは面接者が相談者の持っている強みや努力、資源に注目できること、そして、そのことについて敬意を表した発言のことが是認である。それは安易な賞賛や慰めとは異なるものであるが、しばしば混同されやすい。面接者が心から感じる気持ちで是認することが大切である。面接者の発言だけではなく、相談者の発話を強化する是認の態度(表情やうなづき、あいづちなど)も含まれる。

### 3. 聞き返し

相談者が発言した言葉をそのまま、もしくは、面接者の理解を付け加えて、相談者に返すことである。これは、4つの精神にも挙げられていた正確な共感、すなわち、面接者は相談者のことを出来るだけ正確に理解しようと努め、その意味内容を推測し、相談者に伝え、反応を確認し、再度伝えるという作業を行うスキルである。もちろん、面接者は自分の推測した内容について相談者に「それは〇〇ということですか?」と閉じられた質問をしてもいいが、MIでは、それを聞き返しの形式(語尾を下げて返す、例「それは〇〇ということ…」。「それは〇〇と違ってらっしゃる。」等)によって応答していくことを勧めている。閉じられた質問よりも聞き返しを使うことによって、相談者の心理的防御を和らげ、自己探求をより促すことができるからで

ある。実際、保健医療従事者は、診療や相談に必要な情報を収集するために質問を多用する傾向があるが、特に、閉じられた質問を連続的に尋ねられると、相談者はその質問に答えることに注意が向けられ、保健医療従事者→相談者という、一方通行で相談者側が受動的な面接となりがちである。

聞き返しには、単純な聞き返しと複雑な聞き返しがある。単純な聞き返しは、相談者の発話を繰り返す、もしくは、言い換えて応答することであり、複雑な聞き返しは、相談者の発話に対し、その発話の中で語られていない内容や続いて語られそうな内容を面接者が推測し付け加えて返す。複雑な聞き返しをすることによって、会話がある方向に向かっていく後押しとなる。複雑な聞き返しの例としては、語られていない気持ちや感情を含めたり、相談者の発した言葉について、少し強め、もしくは少し控えめな表現で返す、などがある。

### 4. 要約

要約は聞き返しの1つの形であり、相談者の発言をまとめて返すということである。面接の中で要約は3つの役割を果たす。「集める」「繋げる」「移る」役割である。要約の際は、両価性のどちらかに重きをおかず、「一方で」や「そして」など並列の接続詞を用いることで、相談者が自らその矛盾に気づき面接に方向性が生じてくる。

### 5. 情報提供

こちらから情報提供が必要な場合には、まず情報提供の許可をとることから行う。そして情報を提供した後、OARSで確認していく。例えば「今の話を聞いてどのように思いましたか?」と開かれた質問で尋ね、その返答に対し是認や聞き返しなどを用いて更に面接をすすめていく。

## VI. チェンジトークと維持トーク

チェンジトーク(Change talk)とは、「そろそろタバコをやめてもいいかも。」や「お酒を飲むと胃の調子が悪くなるから困っている。」など、行動の変化に向かって自ら語られた相談者の発言のことである。人は行動変容への動機を持っていたとしても、それと同時に拮抗する気持ちや状況、すなわち両価性の状態で在ることは特別なことではない。通常の会話

の中では、チェンジトークと維持トーク (Sustain talk) (現状維持に指向する発言) が混在していることも多い。MI では、主に「引き出す」過程の中で、前出の4つのスキルを用いながら面接者が行動変容へのチェンジトークを「認識する」、「引き出す」、「応答する」ことにより、チェンジトークを更に増やしたり内容をより具体化 (選択的に強化) し、面接の場が「宣言による自己動機づけ」に結びつくことを中間的な目標としている。

チェンジトークの種類は、行動の準備状態であることを表すチェンジトーク (Preparatory Change Talk) と、実際に行動に移そうとしている状態であることを表すチェンジトーク (Mobilizing Change Talk) があり、準備状態のチェンジトークとしては願望 (Desire)・能力 (Ability)・理由 (Reason)・必要 (Need) をそれぞれ表している発言、行動へ移行するチェンジトークとしては、変化への表明 (Commitment)・すでに準備をしている示唆 (Acitivation)・すでに行動している具体的な一歩 (Taking Step) が挙げられる。面接の中でこれらのチェンジトークに気づくことが出来れば、それを是認し聞き返しや要約、更に開かれた質問をしながら、チェンジトークを強化することができる。

また、維持トークも、行動に対する言動であるので、現状を維持する行動としてとらえれば、チェンジトークと同じような種類に分けられる。「引き出す」過程においては、チェンジトークを選択的に強化する必要があるが、面接の中においては、まずは相談者と面接者が「関わる」過程としての関係性の構築、すなわち相談者が自分のことについて両価性の状況を含め多くのことを話してもらうことが重要であるので、維持トークに対しても4つのスキルを用いながら受容的に返していく。更に、一聞すると維持トークと認識されるような発言も、コインの裏表のように、チェンジトークの要素が含まれていることが多い。例えば「仕事も忙しいし、運動する暇がない。」という相談者の発言の背景を推測した時、この相談者は仕事から早く帰ることができたら運動が出来るかもしれない、もしくは、運動の必要性だけは頭の片隅にあるのかもしれない (もちろん、そのような考えはないかもしれない)。そのような発言に対して、控えめな言い換えや背後にある

願望を含めた聞き返し、是認などを用いることにより、正確な理解を図ることを務めながら行動変容の準備性をすすめることを目指す。

## Ⅶ. 面接の振り返り

MI のスタイルで面接をすすめるための練習の1つに、数分～20分程度のロールプレイやリアルプレイ、実際の臨床場面について、録音・録画したものと逐語を記録したものを使い、面接の振り返りを行うことが挙げられる。私たちはMIの学習会等で、その面接がどの程度MIに準じているかを評価し効果的なフィードバックの機会とするために、MITI3.0 (Motivational Interviewing Treatment Integrity) (動機づけ面接治療整合性尺度第3.0版<sup>6)</sup>) をしばしば使用している。MITI3.0は、その面接に対する包括的な印象、あるいは全体的な次元の評価からなる総合評価と、面接者の連続的な行動例を集計する行動カウントに分けられる。総合評価の具体的な項目は喚起、協力、自律、方向づけ、共感の5項目、行動カウントは、開かれた質問・閉じられた質問、単純な聞き返し・複雑な聞き返し、その他MI不一致・MI一致の発話について回数を集計する。ただし、特に総合評価については、標的となる行動があることを前提とした評価尺度であるため、面接の内容によっては標的行動がはっきりせず、評価が困難な場合もあると感じている。表1. は、面接の逐語例である。面接者・相談者の発話について、コーディングやチェンジトーク・維持トークなどを丁寧に振り返ることが何より学習になると実感する。

一方で、面接の振り返りについてその必要性を感じてはいても、自らの面接を録音したり逐語を起こすことは、時間的制約もあり、なかなか実行に移すことが難しいかもしれない (まさしく行動変容に伴う両価性である)。従って、スーパーバイズやグループ間フィードバックの際は、MIの精神やスキルを十分に用いMIのスタイルですすめていく<sup>2)</sup>。すなわち、面接行動そのものの価値を認め、その面接で上手くいったところや強みを強化し、そこから次に活かす点を引き出すことで更なる学習の動機が高まるような機会とする。

表1 面接事例の逐語録 (Coは保健医療従事者、Clは相談者、標的行動は喫煙、途中抜粋)

Co	痛風のことが気になり、ビールも減らし、そのまま続いている。	それまでの要約
Cl	お酒は減っているんだけど、産業医からはタバコは？って言われているんですが、それくらいは許してほしいけど。	維持トーク (願望)
Co	あ〜、タバコ…。タバコについて…。どんな風に？	開かれた質問
Cl	う〜ん、人事部だから先生とよく顔を合わせるし…。 実はね、私も人にはやめろって言っているんですよ。	
Co	人には…。というと？	単純な聞き返し 開かれた質問
Cl	メンタルヘルスで復帰する人の世話とか、あるいは障害者雇用も担当しているの、人にはタバコ吸うなってつい言っちゃうんですよ。	
Co	相手の方のこと、少し気になる。	複雑な聞き返し (弱め・気持ち)
Cl	気になるじゃないですか、みすみすわかっていてね。	
Co	それはやっぱり元気になって復帰してほしいと思ってらっしゃる。	複雑な聞き返し (気持ち)
Cl	そうなんです、人事部員って冷たいように思われるけど、復帰してほしいと思っているんですよ。	
Co	社員さんのタバコのこと、気にして下さって。	単純な聞き返し (言い換え)
Cl	だって、産業医の先生から、幾つで死ぬかっていうグラフを見せられて。あれタバコ吸っているのとそうでないのと10年違うんですよ。	チェンジトーク (理由)
Co	やっぱり長生きがしたい。	複雑な聞き返し (気持ち)
Cl	そろそろいい年だから、退職した後幾つまで生きられるか、たまに考えるよね。	
Co	退職してもう少し余裕を持って生活していきたい。	複雑な聞き返し (気持ち)
Cl	毎日に追われていると気にしていないけど、退職したら死んじゃったっていうんじゃないね。やっぱりね。	
Co	少し残念。	複雑な聞き返し (弱め・感情)
Cl	そうやっぱりね、病気ばかりしてんじゃ家族にも迷惑かけるし。	
Co	家族にはあまり迷惑をかけたくない。	単純な聞き返し
Cl	妻の気持ちはわからないけど、こっちは子どものことも考えてやってきたし大学卒業までもう一頑張り…。あまり迷惑かけたくないし。	
Co	奥さまもこれまで一緒に頑張ってきて。	複雑な聞き返し (状況)
Cl	言われてみるとそうなんだけど、照れくさくてそんなことは言ったことないけど。	
Co	山田さん、人事部で社員の健康面も色々配慮してくださって。そして、ご自分も退職後出来れば体に気をつけて、余裕を持って生活することもちょっと大事かなって。	価値を含めた要約
Cl	そうなんです、本当はタバコなんか吸いたくないんですよ。	チェンジトーク (願望)

#### Ⅳ. おわりに

ここまでMIの概観について述べたが、関心のある方は、WSでエクササイズなどを体験することを勧めたい。私たち保健医療従事者は、改まった相談場面だけでなく、日頃から実に多くの日常会話を患者や相談者と交わしている。1つ1つの会話を大切に受け止め、明日への希望に繋がるような支援を目指し、共に学ぶことが出来れば幸いに思う。

#### 参考・引用文献

- 1) Miller WR, Rollnick S: "Motivational Interviewing, Third Edition, Helping People Change", Guilford Press, New York, 2012
- 2) Hettema J, Steele J, Miller WR: Motivational Interviewing. Annual Review of Clinical Psychology, 1(1): 91-111, 2005
- 3) Motivational Interviewing Network of Trainers: Motivational Interviewing Training for New Trainers (TNT), [http://www.motivationalinterviewing.org/Documents/TNT\\_Manual\\_Nov\\_08.pdf](http://www.motivationalinterviewing.org/Documents/TNT_Manual_Nov_08.pdf) 2008/11/11
- 4) Miller, WR, Yahne, CE, Moyers, TB, Martinez, J, Pirritano, M: A randomized trial of methods to help clinicians learn motivational interviewing, Journal of Consulting and Clinical Psychology, 72(6), 1050-1062, 2004
- 5) 原井宏明: 方法としての動機づけ面接, 岩崎学術出版社, 東京, 2012
- 6) 原井宏明: 動機づけ面接治療整合性尺度第3.0版 日本版, 方法としての動機づけ面接, 227-254, 岩崎学術出版社, 東京, 2012

\*ワークショップの案内は、MINF (<http://infominf.wix.com/minf>) を参照されたい。