

〈焦点3〉

来談者のやる気を引き出す協働的な面談スタイル

—動機づけ面接の魅力—

北田雅子

札幌学院大学 人文学部 こども発達学科

The Collaborative Counseling Style Elicits Own Motivation for Behavior Change from Clients: Attractive in Motivational Interviewing

Masako Kitada

Department of Child Development, Faculty of Humanities, Sapporo Gakuin University

キーワード	
動機づけ面接	motivational interviewing
両価性	ambivalence
抵抗	resistance
チェンジトーク	change talk
行動変容	behavior change

I. 動機づけ面接

(Motivational interviewing: 以下 MI) の概要¹⁾

動機づけ面接 (Motivational interviewing) は、1983年にミラー博士が書いた一本の論文から誕生した面談スタイルである。後に、その論文を読んだロルニック博士と共に1991年に第1版が発行された。第1版はアルコール問題を中心した依存症の治療分野に焦点を当てた内容だったが、その後、MIが一般医療、健康づくり、ソーシャルワーク、更生施設関係などの多領域に適用されることになった事を受け、2002年には幅広い領域への適応を念頭に第2版が発行された。第2版が出版されると2008年にはMIの研修会(以下WS)を行うトレーナー用のマニュアルも作成され、トレーナーの国際的なネットワークが組織化「MINT:呼称ミント」され、NPOになった。第2版の出版から10年後の2012年、最新版である第3版が発行された。初版から第3版にか

けて常に進化し続けるMIの特徴は、理論から構築された面談スタイルではなく、アルコールに問題を抱える来談者への面接技法を研究するプロセスにおいて、治療成績の良かった治療者の面談スタイルを実証的に解析することから体系化された点である。先行研究から、来談者からの抵抗は行動変容を予測せず²⁾、MI的な面談は、来談者の「抵抗」を減らし「変化に向かう言語:チェンジトーク」を増やす³⁾。来談者への共感レベルが高い面談者は来談者の治療転帰が高く⁴⁾、MIは面談において行動変容へ向かう言語を選択的に強化し、引き出すことが鍵となる。その際、チェンジトークにも準備言語とコミットメント言語という段階がある²⁾。このような調査結果と併せ、MIは、これまでの臨床研究からHIVに関連する危険行動、ギャンブル、飲酒、ダイエット、喫煙などの行動変容を促す(72のクリニカルトライアル)⁵⁾、体重や収縮期血圧の減少、総コレステロール値の改善を促進する⁶⁾、糖尿病患者の血糖値のコントロール、

体重減少, 食事の変化を促進する, 禁煙支援のカウンセリングアプローチとしてその有効性が報告されている⁷⁾。

II. 人が行動を変えられない背景理解

1. 矛盾と両価性⁸⁾

両価的な状態というのは「変わりたい, でも変わたくない」「やめたい, けどやめたくない」, 例えば, タバコをやめたいけどやっぱりやめたくない, お酒を減らしたいけどやっぱり飲みたいという二つの相反する気持ちを同時に持つ状態である。この両価性の存在が行動を選べない背景であり, この状態は本人にとっては気持ちが悪くすぐにでも解消したくなるものである。変化に対する「重要性の認識」の根底には「矛盾」があり矛盾がなければ動機も生じない。矛盾は, 現在の状況と理想の自分が望んでいた状況の違いであり, 現在起きている事柄と本当はこうであって欲しいと希望している目標(理想の姿)との違いである。この矛盾の度合いが大きければ変化の重要性は大きくなる。つまり, 矛盾がなければ両価性は存在しない。そこで, ある人たちにとっての変化への第一歩は「両価的な状態になること」である(矛盾が拡大すると初めて両価性が強くなる)。矛盾が拡大し続ければ, 変化の方向へと両価性が解決される可能性が強くなる。動機づけ面接では, 人が不合理な行動を選ぶのは本人のやる気や何らかの性格の欠陥によるもの(とされてきました)ではなく, 未解決のまま残されている「両価性」の問題であるとされている。

2. 間違い指摘反射・正したい反射(相手を正したい)という気持ちを抑える

両価的な状態の人を説得したり, 議論したり, むやみに情報を提供したりすると, 面談自体が徐々にレスリングのような雰囲気変わっていく。例えば, 来談者がタバコをやめたいけどどうしようか, と迷っている時に禁煙を強く勧めれば勧めるほど, 来談者はタバコを吸い続ける理由を延々と述べ, 結局は禁煙に至らず, 堂々巡りで面談が終わったという経験はないだろうか。面談中における来談者からの「抵抗」には面談者との関係によって生じる「不協和」と行動変容に対して, 現状に留まる「維持トーク」の二つ

がある。変わる準備が整っていない(両価性が解決していない)来談者に対して, 面談者が, 議論や説教をし, 相手に行動変容を強制したり, 相手から許可を得ずに, 自分の知識や経験を元にアドバイスをし, 自分の考えを押し付け, 情報提供を通して, 無理に相手を問題に直面化させたりすると, 来談者からの「抵抗」が大きくなり面談が進まなくなる。これは, 面談者側の持っている相手の言動を「正したい」という欲求が顕れた面談であり, 面談者は, この欲求に任せた面談を極力抑えるべきである。なぜなら, 先行研究より来談者の感情を害し, 抵抗が強ければ強いほど来談者は行動変容には向かわないことが明らかになっているからである²⁾。面談者がどのようなスタイルで面談をするかによって, 来談者から引き出される面談におけるチェンジトークの割合も変わることから, 上記のような指示的で権威的な面談スタイルではなく, 正したい反射を抑え, MI的なスタイルで面談をすることが結果的には来談者の行動変容に繋がるのである⁹⁾。

III. MIが持つ二つの顔¹⁰⁾

MIは, 来談者中心スタイルであり来談者自身の関心やモノの見方に焦点を当てる。これはカール・ロジャーズと同僚が提唱した来談者中心療法の理論に基づいている。MIでは来談者に対処法を教えたり, 認知を変えたり, 過去を掘り返したりせず, 来談者が何を求めているのか, 何を心配しているのかに焦点を当てる。どのような矛盾を探索し, 拡大し, 深化させるとしても, 来談者個人の心の中にある。ゆえに面談者は, 来談者が安心して自己の両価性と向き合う場を設定することが大切である。そして, MIは行動変容を促すために両価性の解決を意図して, 特定の変化の方向を目指して意識的に面談が進められる点で, 来談者中心療法と異なる。来談者が本来持っている内的動機を強め, 引き出し, 変化の行動を選ぶように援助する事を目的とする。具体的には, 来談者の発話から変化に向かう言語を識別し, 選択的に強化することで, 来談者の両価性の解消に貢献することになる。

以上をまとめると, 変化を引き出すカギとして, 来談者個人の両価性を探索し, 解決することに焦点を絞り, 行動変容は来談者が持つ特有の価値観や信念

に基づいて引き起こされる。つまり、MIは来談者中心でありながら特定の方向を目指すという二つの顔を併せ持つ。

IV. MI 特有の特徴¹¹⁾

MIの来談者中心的で面談の方向性を持つという特徴は、他の面談スタイルにおいてもみられるものである。ミラー博士は、MIが他の面談と異なる点として来談者自身から、自らのゴール向かうための「変わりたい：チェンジトーク」という言動を意識的に聴き分けて（識別）、なるべく強化し、さらに引き出すようにする点であり、特に、面談のプロセス（図1）における第3段階「引き出す」が鍵となるとしている。また、MIが誕生した1980年代の同時期に、ProchaskaとDiClementsによって変化のステージ理論が開発された。このモデルは、ヘルスケア領域では特に禁煙指導のモデルとして活用されている。行動変容はプロセスでありイベントではなく、問題となる行動によって介入の仕方に工夫が必要であることを示す。彼らの研究によると、3分の2以上の方が行動変容について葛藤があると答えている¹¹⁾。ミラー博士は、この変化のステージ理論（Trans Theoretical Model: TTM）と動機づけ面接は似ているが異なるとしつつMIは行動変容へ向けて準備ができていない人（前熟考期、熟考期）のために活用できるであろうと述べている¹²⁾。さらに、TTMとは相性もよく相補的ではあるが、MIとTTMは同じではない。MIはステージの識別を必要とはせず、人々の持つ両価性の間

題の解決の手助けと、変化のための動機を強化することが目的として発展してきたものである。どのステージにおいても両価性があればMIを用いその解消を目指す。さらに、全ての人に「引き出す」のプロセスが必要ではなく、すでに変わるための動機が強い場合は、計画や実行段階に速やかに進むべきであるとしている。

V. MIの全体像

1. 面談の精神 (PACE)

面談の全体像を図1に示す。面談の土台として「精神」を据えているのは、治療転帰が良い治療者の面談スタイルに近づく上で、「協働：来談者と一緒に課題を解決する」、「共感：来談者の存在価値を大事にし、正確に理解するように努め、自律を支援し、是認する」、「思いやり：来談者の福利向上を優先する」、「喚起：来談者の変わりたい気持ち、価値観、動機を引き出す」という、これらの「精神」が不可欠であることを示している。ミラー博士は、「動機づけ面接は来談者とのダンスのような面談であり、決して相手を組み伏せるようなレスリングのような面談ではない。面談の精神はダンスを踊る際の音楽のようなものである。音楽がないダンスが味気ないのと同様に、面談の精神を持たないMIはMIではない」と述べている。

2. 面談のプロセス

面談初期の「関わる」というプロセスでは、相手の両価性を正確に把握すると共に、信頼関係を構築

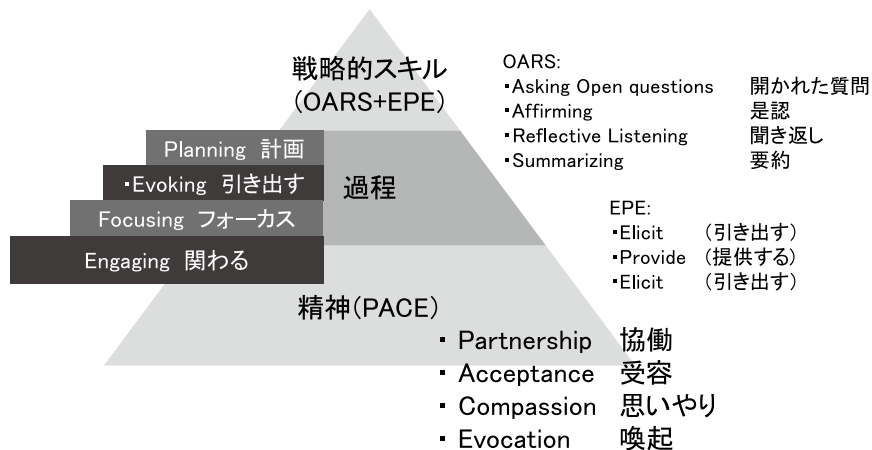


図1 MIピラミッド(動機づけ面接における面談の全体像)

することが最優先される。ロルニック博士がワークショップの中で「どんなに面談が短くても関わることに20%は割くべきである」と述べていることから、行動変容を促す面談をおこなうためには、MIの精神を心構えとし、面談プロセスである「関わる」という段階が土台作りとして必要不可欠であることが分かる。面談のプロセスがボックス上に積みあがっているように示されているが、実際の面談ではらせん状に面談は進み、面談の状況によっては必要に応じて何度も最初の段階の「関わり」に戻ることもある。MIは、両価性を丁寧に扱うことから変化の方向性が明らかとなる。ゆえに、関わる段階で両価的な状況を明確にしつつ、変化の方向性を絞る段階が第2段階の「フォーカス」。例えば、禁煙を考えている会社員の場合、「肺機能検査の結果からいつかは禁煙したい」という話題が出た場合、この面談の方向性は「禁煙」であり、禁煙に関わる行動がフォーカスされることになる。

次の第3段階における「引き出す」では、なぜ禁煙したいのか、禁煙という行動の背景にある価値観や感情、本人の内的動機を引きだしていく。この段階で、来談者から「子どもの将来」「家族の健康」「経済」「不安」「恐れ」等の価値観や感情を顕す言語が述べられるかもしれない。来談者の言語と行動について図2に示している。チェンジトークには「願望：タバコをやめたい」「能力：以前、3か月やめた

ことがあるので今回もできると思います」、「理由：もし、やめないと病気が進行しますよね」、「必要性：そろそろやめなければいけない」の4種類があり、これらのチェンジトークは「準備言語」と呼ばれ、このチェンジトークが十分に述べられないまま、「明日からタバコをやめます」というコミットメント言語が述べられた場合、行動変容へ結びつく可能性が低く、信頼性が低いといわれている。

第4段階の「計画」は、禁煙への気持ちが強くても具体的にどのような行動から開始するかと決めないと行動変容へつながらないことから、より具体的な計画を立てることが望ましい。また、既に禁煙への動機が高く（重要度が高く、自信も高い）、行動変容への準備性が高い場合は、計画段階から面談が行われる場合もある。

3. 面談の戦略的スキル：OARS + 情報提供 (EPE)

MIの面談を進める上で、戦略的に用いられる面談スキルにOARS（呼称：オールズ）+情報提供（EPE）がある。ここでは、全てを解説せずに情報提供についてのみ述べる。専門職として、どうしても来談者に情報を提供したり、助言をしたりする必要がある場合がある。その際に相手からの抵抗を最小限にするための面談のスキルとして、E（引きだし）P（提供し）E（引き出す）という方法がある。まず、「～について知っていることを教えてください」と相手が

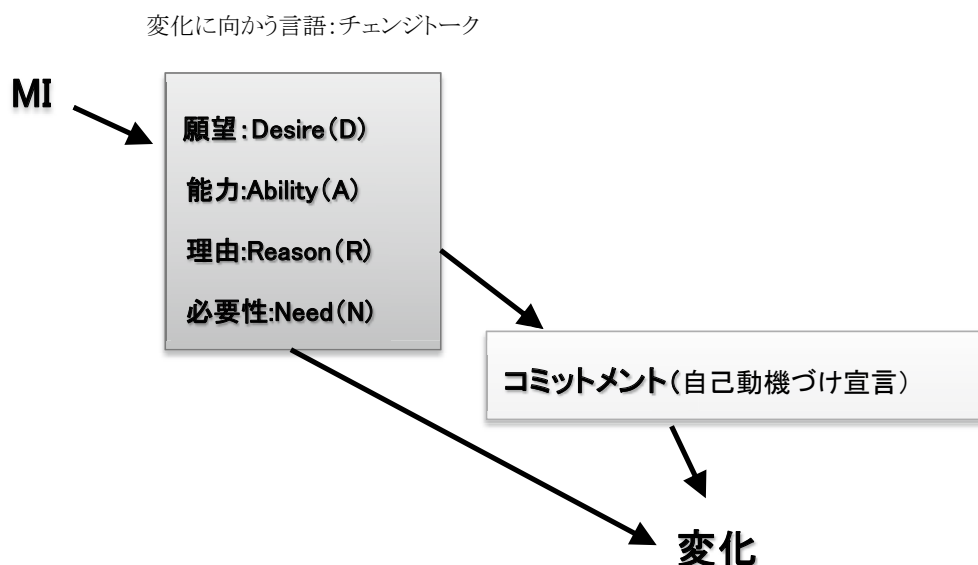


図2 来談者の言語と行動 (2015年TNT JAPAN ミラー博士の資料を参考に北田が作成)

知っていることを引き出し、次に、「～についての情報を提供しても良いですか?」と相手に尋ねてから専門家として相手が必要としている情報や専門家として必要であろうと思われる情報を提供する。そして、最後に「わたしが提供した情報についてどのように思いますか」と尋ねるのである。この方法を使うことで、来談者の理解度、状況に合致した情報を提供することが可能となる。

VI. 対人援助職が MI を学ぶメリット

最後に、われわれ対人援助職が MI を学ぶメリットについて以下の点を提示したい。

1) MI は科学的根拠のある面談スタイルである

今回、紹介したように MI は治療転帰の良い治療者の面談スタイルを分析することで構築された面談スタイルであり、200 以上の臨床研究によってその根拠が確認されている。そこから得られた知見は、面談者がどのような面談スタイルで面談に臨むかが来談者側の行動変容に影響を与え、来談者から発せられるチェンジトークが行動変容へ関与するという 2 点である。

MI を学ぶメリットは、対人援助職や臨床家であるわれわれが科学的根拠に裏付けられた面談スタイルをスキルとして獲得することにある。

2) 面談の透明性が高く、客観的に面談を評価するシステムを持つ

自らの面談がどれくらい MI らしい面談なのかを客観的に評価する評価尺度 (MITI: 動機づけ面接治療整合性尺度) がある。

3) トレーニングプログラムが確立されている

MINT という国際ネットワークによって開発されたトレーニングマニュアルがあるため、学習段階を客観的に把握することが可能であり、見通しを持って学習に臨むことができる。

VII. 終わりに

MI は、科学的根拠に裏付けられた面談スタイルであるにも関わらず、日本国内ではまだ十分に周知されていない。わたしは、これまでに自分の主催する WS へ参加して下さった参加者の様子から、日々、面談業務を行う中で自分の面談スタイルに自信を持って苦しんでいる方が多いことを知っている。MI は、

面談をスキルとして学び習得する事を可能としている。この機会にひとりでも多くの対人援助職がこの面談スタイルに興味と関心を持って頂ければと思う。

最後に、本ワークショップの機会を与えて頂きました第 31 回日本保健医療行動科学会学術大会関係者の皆様に感謝申し上げます。

参考文献

- 1) William RM, Stephen R: Motivational Interviewing. Helping People Change Third Edition, 369-379, The Guilford Press, New York London, 2012
- 2) Amrhein PC, Miller WR, Yahne CP, Michael FL: Client commitment language during motivational interviewing predicts drug use, Journal of Consulting and Clinical Psychology, 71(5): 862-878, 2003
- 3) William RM, Gary SR: Toward a Theory of Motivational Interviewing, Am Psychol, 64(6):527-537, 2009
- 4) Miller WR, and Others: Focused versus Broad-Spectrum Behavior Therapy for Problem Drinkers, Journal of Consulting and Clinical Psychology, 48 (5): 590-601, 1980
- 5) Jennifer JS, William RM: Motivational Interviewing, Annual Review of Clinical Psychology, 1: 91-111, 2005
- 6) Rubak S, Sandbaek A, Lauritzen T, Christensen B: Motivational interviewing: a systematic review and meta-analysis. Br J Gen Pract. 55(513): 305-12, 2005
- 7) Martins RK & McNeil DW: Review of Motivational Interviewing in promoting health behaviors, Clinical Psychology Review, 29(4): 283-293, 2009
- 8) William RM, Stephen R: Motivational Interviewing. Preparing people for change Second Edition, The Guilford Press, New York London, 2002 (松島 義博, 後藤 恵訳: 動機づけ面接法—基礎・実践編), 29-36, 星和書店, 東京, 2007

- 9) Lisa HG, Theresa BM: Chasing change talk: The clinician's role in evoking client language about change, *Journal of Substance Abuse Treatment* 39:65-70, 2010
- 10) 北田雅子, 磯村毅: 医療スタッフのための動機づけ面接法 逆引きMI学習帳, 7-8, 医歯薬出版, 東京, 2016
- 11) William RM: 動機づけ面接: それは何か? それはどう行うのか? それをどう学ぶのか?, 2013年3月2日, 第1回JAMI, WS配布資料
- 12) William RM, Stephen R: *Motivational Interviewing. Helping People Change Third Edition*, 35-36, 373, The Guilford Press, New York London, 2012