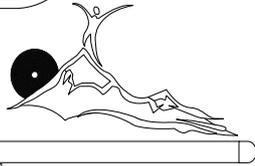


## 動機づけ面接の紹介



Susan Butterworth, PhD  
Associate Professor  
Director of Corporate Wellness  
OHSU School of Nursing

Hiroaki Harai, M.D.  
Kikuchi National Hospital  
康井宏明 精神科医 行動療法士  
独立行政法人国立病院機構 菊池病院  
臨床研究部

## 資料と専門家としての成長の機会

- [www.motivational.interview.org](http://www.motivational.interview.org)
- Miller, W. R., & Rollnick, S. Motivational Interviewing : Preparing people for change (2nd ed.) (2002). New York: Guilford Press.
- Rollnick, S. et al. Health Behavior Change: A Guide for Practitioners (1999). New York: Churchill Livingstone. 健康のための行動変容 保健医療従事者のためのガイド, ステファン ロルニック, クリストファー バトラー, ビップメイソン, 地域医療振興協会公衆衛生委員会PMPC研究グループ (翻訳), 法研
- NUR 407/507: Introduction to Motivational Interviewing, Part I & II

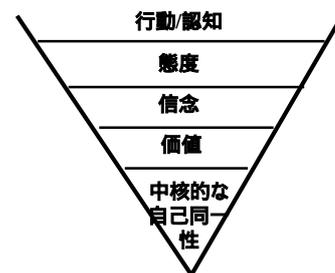
2

## 目的

- 参加者に動機づけ面接の簡単な紹介を行なう
- 健康コーチングに使える分かりやすいツールや技法を提示する
- 健康コーチングを行なう際にMIのアプローチを用いて安全で支持的な環境を提供する
- その他?

3

## Rokeachの価値理論



4

## Beckerの健康信念モデル

- 自覚された感受性
- 自覚された重症度
- 自覚された利点
- 自覚された障壁
- 行動のきっかけ

5

## 自己効力感 (セルフエフィカシー): BanduraとLorig

- 自己効力感: 自分はいまより変化できるという信念
- 慢性疾患におけるセルフマネジメントグループに関するLorigの研究によれば, もっとも重要な因子

6

## Prochaskaの変化の段階

- 前考慮
  - 考慮
  - 計画
  - 行動
  - 維持
- 再発
- 終結

7

## ソリューションフォーカスアプローチ ロジャースのクライアント中心療法

- SFA
  - クライアントは解決に必要な力と能力を持っている
  - カウンセラーはそれを見つけ、増強する
  - このモデルは将来に向かっていく
  - MRIのブリーフセラピーと家族療法から始まった
  - 構造的な質問“ミラクルクエスション”, “スケーリングクエスション”
- クライアント中心療法
  - 非指示的
  - 共鳴的
  - 共感と無条件にポジティブな対応

8

## 活動 #1: 集団評価スケール

- ‘困難’, ‘コンプライアンス不良’ のクライアントに対し、ライフスタイルの変化を起こすことを援助する自信は、今現在どのくらいありますか？
- あなた自身で、0は自信ゼロ、10は絶対自信あり、として、0から10の間で評価してください

9

## 活動#2a: 負の練習

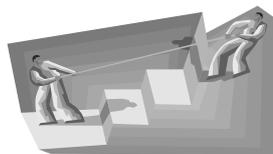
- ボランティアとのロールプレイ



10

## MIの前提

- 自律性 vs 権威的
- 協調的 vs 直面的・対決的
- 挑発的 vs 教育的



11

## MIのスピリット

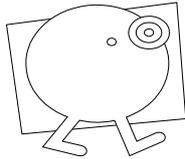
- クライアント中心(来談者中心)
- 指示的
- コーチに求められる特性:
  - 共感
  - 好奇心
  - 思いやり
  - 受容
  - 誠実さ
  - 平等主義



12

## 活動#2b: 負の練習を巻き直す

- さあ、もう一回やり直し!



13

## 準備, やる気, そして, できる

- やる気: 変化の重要性
- できる: 変化の自信
- 準備: 物事の優先順位



14

## 原則 1: 共感を示す

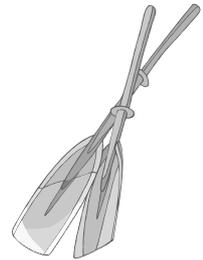
- MIのコンテキストではMillerによれば“正確な理解”と定義される
- 受容が変化を促進する



15

## OARS: MIの基礎

- O 開かれた質問
- A 確認する
- R 聞き返し
  - 単純
  - 増幅
  - 両面をもった
- S 要約



16

## 原則 2: 矛盾を拡げる

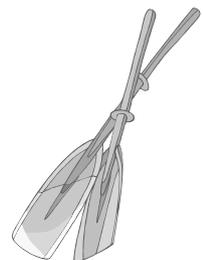
- 現在の行動と, 個人的に重要な目標や価値との間に食い違いがあることに気づくことが, 変化を動機付ける
- カウンセラーではなくクライアントが変化のための議論を起こすべきである



17

## OARS: MIの基礎

- O 開かれた質問
- A 確認する
- R 聞き返し
  - 単純
  - 増幅
  - 両面をもった
- S 要約



18

## OARS: 開かれた質問



- 開かれた質問:
  - 受容と信頼の雰囲気を作る手助け
  - 相手が話すことを促し、こちらの話を聞くようにもっていくための枠組みを用意する。
  - 人が自身のアンビバレンスを探るドアを開く。
  - 確認、聞き返し、要約の機会を用意する。

19

## 活動 #3: オープンまたはクローズ質問?

1. お薬を正しく飲んでいますか?
2. あなたは主に何を心配していますか?
3. お子さんのために生きていくことはあなたにとって大事ではないのですか?
4. 何があってここに来ることになったのですか?
5. あなたは今の仕事の延長線上のままを望んでいるのですか?
6. 今までに簡単な運動として歩くことを考えたことがありますか?

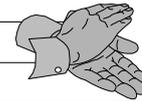
20

## 活動 #3 続き

8. 喫煙についてはどのようにしたいと望んでいますか: やめる, 減らす, それとも今のまま?
9. 過去に, 人生の目標に到達したことがありますか?
10. スタートする日を決めるというのはどうですか?
11. あなたの健康について最も気になることはどんなことですか?
12. あなたはクライアントの健康について気にかけていますか?

21

## OARS



### 確認する

- “あなたはこの問題について、より良い解決を見つけるための重要な最初のステップを越えました。”
- “今日、あなたの考えを私に伝えてくださってありがとう。”
- “これはあなたにとっては大変な道のりだったということですね。”
- “おめでとう! あなたは今週のあなたの目標を達成しました!”

22

## OARS: 聞き返し



### 単純な聞き返し

- 繰り返し – 使われたのと同じ言葉を復唱する
- 言い直す – まったく同じことを別の方法で表現する
- 言い換える – 示唆された意味を述べる
- 気持ちの聞き返し – 示唆された気持ちを述べる

23

## 活動 #4: 聞き返しにもっていく質問



- 4つの小グループに分かれてください
- Aさんをクライアントとします
- Aさんは、Aさんが“せねばならない”と思うけれど、したくないことについて考えてください (何かAさんが他人と分かち合えること)。
- Aさんがそれについて一言述べて、グループの中で分かち合います (“私は したくない”)
- Bさん(時計回りに進んでください)がこの発言について閉ざされた質問をします。

24

## 聞き返しにもっていく質問 続き

- Aさんが閉ざされた質問に答えます。
- CさんがAさんの最初の発言について開かれた質問をします。
- Aさんがこの開かれた質問に答えます。
- DさんがAさんに対し、分かち合った事柄について聞き返しをします。
- Aさんが応じます;たとえば、聞き返しに同意する、修正する、追加のコメントを述べる。

25

## OARS: 要約

- アンビバレンス、キーポイント、賛否両論を注意深く聞き、その中から一本一本‘花’を選んでいきます。その‘花’をまとめて、暖かく、共感的に、善悪の判断を差し控えて、相手に花束として提示します。



26

## 活動 #5: 聞き返しを続けること



- 他の人と二人組みになってください。
- それぞれの人は個人的なことで変えたいと思っていること、いまやろうと試みていること(何か容易ではないこと、しかし、感情的にはならないで他人と分かち合いたいと思えること、を選んでください)。
- Aさんが話し手になり、Bさんが“コーチ”になってください。
- AさんがBさんに自分が何をしたいかを説明します。

27

## 活動 #5 続き



- Bさんが聞き、開かれた質問と確認、聞き返し、沈黙を行います。直接求められない限り、アドバイスは絶対してはいけません。
- 数分後に、BさんはAさんの述べたことをサマライズします。もっとも大事なポイントを選び、変化することについて否定的な点と肯定的な点(必ず否定的を先に)について要約します。
- Bさんは“いまの私のサマリーで良いですか?”; Aさんが追加します。
- Bさんが: “そして、それであなたはこうされるのですか?”; Aさんが応じます。
- 自由に感想を述べ合います。
- 役割をスイッチします。

28

## アンビバレンス

- 1: 事物や人、活動に対する態度や感情が二つ以上同時に存在し、相互に矛盾すること
- 2:a: 揺らぎが継続すること(ひとつのことから反対のことへ)  
b: どのアプローチをとるべきかあいまいなこと

*Merriam-Webster's Collegiate Dictionary*

29

## 視覚的なツールを用いてアンビバレンスをアセスメントする

- 種々のツールやたとえ話があります。
- 0を‘まったくなし’、10または12を‘準備万端、いますぐやれる’、として、クライアントに変化を起こす準備がどのくらいできているか、聞いてみてください。
- もし、答えが中ぐらいであれば、クライアントはその変化についてアンビバレンスを感じています。

30

## 活動 #6: アンビバレンスを探り、重要性を評価する

- 前と同じ人と二人組みになってください。
- 同じ事柄について話を続けてください。
- 今度は、視覚的なツールと手元のワークシートにある質問を用いてアンビバレンスを探ってください。
- 最後に要約を提示することを忘れずに。
- “いまの私の要約で良いですか?”と尋ねてください。
- “それからあなたはどのようにするのですか?”と尋ねてください。

31

## アジェンダ設定



- クライアント中心に
- 明確に
- コンセンサスを求める
- 時間期限を設定し、それを守る
- 最後の2、3分を要約と実行計画に当てる
- 最後にクライアントを肯定して終える

32

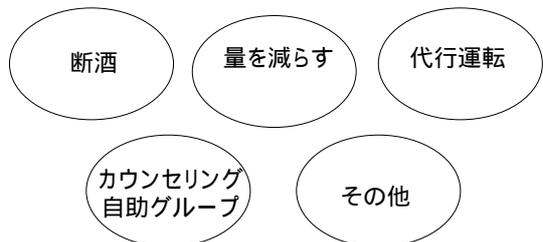
## アドバイス/情報の与え方

- 複数の選択肢のメニュー
- 許可を求める
- 無視に対して許可を与える
- 敬意をもちつつ、知らせる/助言する
- 引き出す/与える/引き出す



33

## アルコール問題のための選択肢のメニュー



34

## 活動#7: 短期介入の練習

- 違うパートナーと組になってください
- 現実的なケースを想定してください
- 片方をクライアント、もう片方をセラピストと想定してください。
- アジェンダ設定、クライアントからの情報収集、アドバイス/情報提供をMIのやり方で。

35

## 全部をまとめると!



- タッグチーム活動
- 4~5人のグループに分かれてください。
- 一人がクライアントになり、何か変えたいことがらを取り上げ、グループの中で了解してください。
- もう一人がコーチになってください。もし、そのコーチが行き詰ったら、グループのほかのメンバーが手助け、または交代してください。
- 目的は、情報を引き出し、ラポールを確立し、アンビバレンスを探り、クライアント中心を続け、本当に必要・求められたとき以外にはアドバイスをしないようにし、チェンジトークを引き出すようにすること。

36

## あなたはそれでどうします？

- 実践, 実践, 実践?
- クライアントをよく観察し, 学んでください。
- 同僚と一緒に仕事しましょう  
[butterwo@ohsu.edu](mailto:butterwo@ohsu.edu)
- [hharai@kikuti.hosp.go.jp](mailto:hharai@kikuti.hosp.go.jp)

