

ご 挨拶

第3回日本動機づけ面接協会年次大会開催にあたって

大会長 加濃 正人（新中川病院・昭和大学横浜市北部病院）

第3回日本動機づけ面接協会（JAMI）年次大会を名古屋市で開催いたします。
お集まりいただいた方々には、心より感謝申し上げます。

今回の開催にあたっては、2015年5月に日本で開催される Endorsed TNT（トレーナーネットワークにより裏書きされたトレーナー育成研修）を念頭に置き、今後、日本で普及の速度を上げていくであろう動機づけ面接（MI）が、どのように普及と質の維持を両立させていくのかを考えていきたいと思えます。

シンポジウムは「日本語でトレーニングできる環境を目指して」と題し、日々進化を続けるMIを、翻訳を通じて伝える試みである日本版テキスト、日本ではまだ一般化と質の維持が図られているとは言えないスーパービジョン、その中で初めて日本で開催されるトレーナー研修の側面から議論します。

一般演題は、臨床、臨床現場の教育、教育の領域から、各1題ずつの応募をいただきました。MIについての研究発表およびその議論の機会を提供することは、大会の重要な役割だと考えております。

本年度は諸般の事情から短い開催期間ではありますが、動機づけ面接を学び、普及させたいと思われている方々の目標達成に多少なりとも役立つことを祈念いたします。

2015年1月10日

プログラム

- 9 : 30 受付開始
- 10 : 00 開会挨拶 加濃 正人 大会長 (新中川病院)
- 10 : 05 シンポジウム「日本語でトレーニングできる環境をめざして」(各発表 10 分)
【企画者・座長】原井 宏明 (なごやメンタルクリニック)
- 「動機づけ面接コンピテンシー (職能標準) に関する日本語版テキストの作成と発展」
山田 英治 (千葉家庭裁判所)
- 「スーパービジョンについて」
加濃 正人 (新中川病院)
- 「日本語でトレーニングできる環境をめざして」
磯村 毅 (予防医療研究所)
- 質疑・応答
- 11 : 00 ~休憩~
- 11 : 10 演題発表 (各発表 10 分、質疑 3 分)
【司会】鬼澤 重光 (イムス板橋リハビリテーション病院)
- 「集団動機づけ面接の方法に関する考察」
松尾 邦功 (KUNIX・ゆるーい思春期ネットワーク)
- 「動機づけ面接技法を用いた
精神科デイケアスタッフのコミュニケーションスキル向上の試み」
加賀 美佳子 (医療法人健心会 五十嵐こころのクリニック)
- 「中級者向け勉強会を開催して」
鬼澤 重光 (しぶや動機づけ面接研究会)
- 総括
- 12 : 00 終了

シンポジウム

「日本語でトレーニングできる環境をめざして」

＜企画者・座長＞原井 宏明（なごやメンタルクリニック）

＜話題提供 1＞ 山田 英治（千葉家庭裁判所、チェンジトークジャパン）

「動機づけ面接コンピテンシー（職能標準）に関する 日本語版テキストの作成と発展」

動機づけ面接は、主に英語圏において英語による面接結果を基にしたデータを蓄積して、何が効果があり、効果がないのかを明らかにしながら発展してきた。

一方、日本語による実践に関する実証は十分ではなく、日本語による動機づけ面接のコンピテンシーの同定と検証は緒に就いたばかりである。日本語や日本の環境で機能する動機づけ面接の知識、スキル、態度の同定と検証を行うことが、今後の日本における動機づけ面接の普及と質の向上に寄与するものと考えられる。英語圏とは異なる言葉や地域文化を持つ日本で機能するための動機づけ面接コンピテンシーを同定し、検証して発展させるための留意点や手続について提案する。

足がかりとして、英語版テキストを日本語版テキストにする際の取り組みを中心に紹介するとともに、より汎用性の高い手続について、検討、議論したい。

＜話題提供 2＞ 加濃 正人（新中川病院）

「スーパービジョンについて」

スーパービジョンにはさまざまな定義があるが、その共通項をまとめると、

- ①スーパーバイザーが事例を提示して、それを基に熟達者であるスーパーバイザーの指導を受ける
- ②主たる目的はスーパーバイザーの技能向上（クライアントの問題解決は副次的目的）である

の2点になる。スーパービジョンは、ワークショップなどで基本的知識を身につけた初学者が、実際の臨床でその知識を使えるようにするための欠くべからざるステップであるとされている。

これはちょうど医学教育で言えば、医学部学生と一般臨床医の間をつなぐ研修医制度のようなものであるかもしれない。

一方で、エビデンスを重視するMIにおいても、スーパービジョンが実践家の治療成績をどの程度向上させるかについての検討は不十分であり、ましてや、どのようなスーパービジョンの方法がもっとも効果的かつ現実に即しているかの検討は、未開の分野である。

本発表では、スーパービジョンの方法論（形式、扱う内容）の点からさまざまな可能性を紹介するとともに、「MI 上達」にとって有利な選択肢とは何かを考えていきたい。

<話題提供 3> 磯村 毅（予防医療研究所）

「日本語でトレーニングできる環境をめざして」

2015年5月に予定されているTNT日本の準備の一環として、2014年10月にアトランタで行われたTNTにトレーナーサポートとして参加する機会に恵まれました。印象に残ったことが2つあります。1つは、トレーニーの多様性に対する寛容さと柔軟性。もう一つはトレーニーの自律性と学習能力に対する深い信頼です。学習のペースや結果がどうなるかが不確かであることに対する忍耐力の大きさに驚きました。つまり、構造化の少ない形式の課題の1つに、トレーニーに必要だとトレーナーが感じるすべての経験や情報を与えたいというトレーナーの善意の衝動を手放さなければならないということがある。しかしその気持ちを手放すことができれば、結果としてトレーニーから、構造化の強い形式の時と比べ、より大きな主体的な関わりが得られるということです。

TNT日本の学習目標では日本独自のものとして：MIの実践やトレーニングの方法を、クライアントやトレーニーから学ぶことで改善する態度が身についている。（トレーナーやファシリテーターなどの権威者からではなく）が追加されています。

日本におけるMIの実践やトレーニングは現在、過渡期を迎えています。つまり、欧米に追いつく段階から、言語や文化の違いを乗り越え日本独自のスタイルを生み出すという新しい段階を迎えつつあります。このプロセスを促進するためには、受け身の姿勢から自分の学習に自ら責任を持つという変化が必須だと思います。

ミラー氏はMINTの中に息づいている2つのトレーニングに関する伝統として、より自由なスタイルの「ロールニック流」のアプローチとミラー流のたくさんの構造化と早いペースのトレーニングをあげています。私はこれまでの日本におけるトレーニングスタイルは、主として高度の構造化とペースの速いビルスタイルであったと理解しました。

言葉のハンディにもかかわらず、多くの日本のMINTieは、海外でのTNTでの経験で、大きな本質的なギフトを得たと報告しています。それらは是認であるとか、MIスピリットであるとか解釈されています。それは、多様性に対する間口の広さや学習スタイルに対する自由さを含む深い寛容さや受容性によりもたらされたように感じられます。それで私はTNT日本において、我々の伝統的なコンフォートゾーンを超えて、皆さんとの共同作業でこれらのロールニック流とビル流のベストな組み合わせを追求したいと思います。

MEMO

一般演題

集団動機づけ面接の方法に関する考察

松尾 邦功

KUNIX・ゆるーい思春期ネットワーク

【背景】動機づけ面接法は基本的には1対1の面接であるが、近年、集団に対する動機づけ面接法（以下 MI in Groups）の研究も行われている（Motivational Interviewing in Groups /Karen S. Ingersoll 著）。

今回、MI in Groups を行った経験と結果から、その方法について考察した。

【方法】32名の喫煙者に対し、40分間のMI in Groupsを行い、その後禁煙に関する講演を行い、翌日、再度40分間のMI in Groupsを行った。Target Behaviorは禁煙とし、初日のMI in Groupsの前後、禁煙講演の後、2日めのMI in Groupsの後でそれぞれ重要度、自信度の変化による評価を行った。

方法の工夫としては、全体をひとりの個人として扱うため、席替え、価値観並べ替えカードなどを行った。また、全体をひとつの大きなプロセスとして考え、最初のMI in GroupsをFocusing、2回めをEvokingとして構造化することもひとつの工夫として行った。

【結果】MI in Groupsの前、後、禁煙講演後、2日めのMI in Groups後の変化は重要度が6.8→7→7.32→7.44、自信度が4.72→4.92→5.04→5.4であった。

【考察】MI in Groupsでも重要度、自信度の上昇に一定の効果が得られた。最初に重要度、自信度の両方とも5をつけている場合、カテゴリーIに入る可能性があるため、注意が必要と思われた。

動機づけ面接技法を用いた

精神科デイケアスタッフのコミュニケーションスキル向上の試み

加賀 美佳子

医療法人健心会 五十嵐こころのクリニック

精神科デイケアは、バックグラウンドの異なる多職種チームで運営される。そのため、特定のプロトコルに基づいた治療技法が適用されるというよりは、緩やかな治療構造のもとで「治療者の高い臨床経験と技量」に頼った治療・対人援助が行われている。しかし、個人的な能力や技量を過度に強調することは、治療者が独善に陥る危険性につながる。そこで演者らのデイケアでは、様々な対人援助職が学習可能であり、かつ客観的な到達度指標を持つ、動機づけ面接技法をスタッフ勉強会に導入した。1週間に1回、各40分で、精神科医1名、看護師3名、作業療法士1名、心理士6名、精神保健福祉士1名が出席、Building Motivational Interviewing

Skills (David B. Rosengren, 2009) の方法に従い、ロールプレイ形式で実施した。効果は12回実施前後に、援助反応質問紙 (Helpful Responses Questionnaire: HRQ; Miller, W. R., Hedrick, K. E., Orloffsky, D, 1991) によって評価した。結果、HRQ のスコアに有意な上昇、すなわちコミュニケーションスキルの向上がみられた ($p < .01$, paired t-test)。加えて勉強会では、実際のデイケア臨床の場での問題事例への対応について、各スタッフが紹介し、グループ討論を行った。

精神科デイケアでは、スタッフの技量向上は事例検討会など様々な方法が各施設で工夫されているが、動機づけ面接技法の習得は、異なるバックグラウンドを持つ多職種が取り組みやすいこと、デイケアで発生するコミュニケーション場面での多彩な問題に、広く応用可能なこと、などの長所があると考えた。

中級者向け勉強会を開催して

鬼澤 重光

しぶや動機づけ面接研究会

【背景】動機づけ面接 (MI) の精神と基礎技法を学ぶには2～3日間のワークショップ (WS) が標準的であり、それを分割開催したシリーズ化 WS も有益である可能性が示唆された。一方現場で役立つ MI が使えるようになるには、過去の報告が裏付けるように、技法や実践の練習を継続的に行って指導者から前向きな講評を受けるのが大切である。そこで私どもは、標準的 WS 2回修了相当の MI 練習者を中級者と位置づけ、中級者向けの勉強会を企画・開催し、役立つ MI 実務者と指導者の育成を取り組み始めた。

【目的】渋谷と池袋で実施してきた MI 中級者向け勉強会を振り返り、その成果と課題を抽出し、今後の発展を考察する。

【方法】開催記録から勉強会のメンバー数、回数、1回の参加人数など、勉強会の開催概要を再検討した。勉強会で行った内容を吟味した。ロールプレイ・リアルプレイに付した整合性尺度 (MITI) の結果を再検討した。

【結果】中級者向け勉強会には期限を設け、当初は1年間とした。2013年12月から毎月1回開催した。メンバーは固定性とした。シリーズ化 WS 受講者を中心に11人のメンバーが集まった。折しも2014年4月にトレーナー研修の日本開催 (TNT Japan) が決定した。これを受けて TNT Japan 志望者の受け皿となるべくメンバーを追加募集した。期限も TNT Japan 申し込み終了までとし、月3回開催して参加者は任意の1回自由に参加する方式に変更した。勉強会は2014年11月末までに合計24回開催した。さらに詳細な結果と【結論】【考察】は本編で公開する。

MEMO