
組織の変化と動機づけ面接

医療・福祉領域におけるリーダーのために

コリーン・マーシャル,
アネット・S・ニールセン著
原井宏明監訳
大出めぐみ訳

金剛出版, A5判 336頁, 4,180円, 2025年3月刊

(ルーテル学院大学名誉教授) 福山和女

この書籍を手にした時、「組織」という用語が最初に目に入る。そして、視点は、「動機づけ面接」へと移動する。次に「リーダーのために」で結ばれる。現実の令和の社会では、急激な労働力の減少から人材不足が現場のリーダーたちの苦悩となっており、組織からは、離職率だけは、増加させないようにとの命令に似た指示がリーダーたちを縛りつけている。また、その余波を受けて、社会福祉現場での施設や機関が消滅する事象さえ起きている。

このような社会事象の中で、リーダーに役立つ手立て、術として「動機づけ面接」が紹介されているこの書籍に関心が向く。

本書は2020年に米国で出版された翻訳本であるが、第1章(p5)に、「動機づけ面接の目的は、協調的な対話を通じて、行き詰っている従業員や組織の問題を解決し、助けになること」との記述がある。また、スタッフの自律性の養成に必要なプロセスとしては、リーダーの役割や機能とスタッフの動機づけの目的とを関連させることが大切であるとも記されている。この言葉は、現在の施設や機関の組織のリーダーたちにとってとても魅力のあるもので、先を読み、その術を探ろうとする気負いが出てくる。

「動機づけ面接」という用語は、真新しいものではない。1960年代頃から心理療法等で研究されてきた。その後の動機づけというテーマは毎年のように出版書籍にて題材として表題になっている。10年ほど前の2016年に『動機づけ面接法の適用を拡大する』という題名で翻訳本が出されている。原本は、2008年に米国で出されたものである。その第1章では、臨床実践における動機づけ面接の適用、治療結果の調査研究、作用機序、および臨床家がどのように動機

づけ面接法を学ぶのかについて述べている。

その後、17年の年月が経過し、ずっと心理療法的な側面から研究されてきたものが、さらに適用範囲を拡大し、産業分野でのマネジメントに適用され始めたのである。そして、スタッフだけでなく、組織システムを「動機づける」とした。組織を有機体と捉え、各章のタイトルに、「組織を傾聴する」「組織とフォーカスする」「組織と引き出す」という一見なじみのない文言が読者に問いかける。内容としては、リーダーが現場で動機づけ面接を適用する方法、プロセス、評価、効用と限界について詳しく、ステップを追って解説されている。本書を読み進めていくと、確かに、スタッフが悩みを解決し、積極的に取り組んでいくさまが予測できる。そして、リーダーのみならずスタッフの優秀さが不可欠であるとの感想さえも持ってしまう。ふと、現実社会に戻ると、これが動機づけ面接法の効果でもあり限界でもあると実感する。是非、実際にこれを体験してほしいと思う。

原書：Colleen Marshall & Anette Sogaard Nielsen : Motivational Interviewing for Leaders in the Helping Professions : Facilitating change in organizations
