対人支援専門職の基礎訓練プログラムの提案

－概観そして技能と学習形態を整理する試み－

長谷川明弘

東洋英和女学院大学

東洋英和女学院大学心理相談室紀要

第17巻, 2014, pp39-52

対人支援専門職の基礎訓練プログラムの提案
—概観そして技能と学習形態を整理する試み—

長谷川　明弘

はじめに

米国の対人支援職養成では、基礎的支援技能（basic helping skill）が、心理学、医学、社会福祉学、教育学等の対人支援専門職の基礎訓練プログラムとして適用されている（大谷，2004）。その代表的な考案者・提唱者としてCarkhuff,R.R.、Cormier,S.、Egan,G.、Hill,C.E.、Ivey,A.E.が挙げられ、その中でカーカフ、イーガン、アイビィによる専門書が日本語に翻訳されている。大谷（2004）は、Cormierから訓練を受けて米国で対人支援専門職養成に従事した経験に裏付けられた基礎的支援技能に関する教科書を執筆している。福原（2004）は、マイクロカウンセリングを開発したIveyの指導を受け、日本でのマイクロカウンセリングの普及に努め、またIveyと共に基礎的支援技能に関する専門書を刊行している。

基礎的支援技能の基礎訓練プログラムに共通するのは、面接の進行過程をいくつかの段階に区分して、必要とされる技能の理論的説明を受け、ロールプレイを通じて習得していくことである。基礎訓練プログラムは、概して3つの学習段階に分けて理解することができる。第1段階にかかわり技能、観察技能、傾聴技能を学び、続く第2段階に積極技能、活動技能を学習する。第3段階としてその他の技能を学ぶことになる。この進行過程による基礎訓練プログラムの特徴は、技能を小単位で学習することにある。そして、学習者は目的と目標に応じて最適な応答技能を選択できる（意図的応答；intentional responding）ような訓練を受けることになる。対人支援専門職は、基礎的支援技能を習得した後に、各々の活動領域に特化した学習を継続していく（大谷，2004）。例えば、臨床心理学やカウンセリング心理学の専門職は、医療現場や教育現場といった実践活動領域の特徴に応じた技能や知識の習得に加えて、対象者の年齢や精神疾患、状況等に対応できるような知識と技能の習得が求められる。また精神分析、学習・行動、認知、現象学・人間学やシステム論や家族療法、集団療法などの理論に基づいた心理療法やカウンセリングのアプローチを学習することになる。最終的に心理療法やカウンセリングに関するアプローチの理論を加味して、各技能を統合（skill integration）する必要がある。

本論文の目的は、基礎的支援技能の各基礎訓練プログラムを概観した上で、面接技能ならびに基礎訓練プログラムの整理を試みることである。各基礎訓練プログラムにおける技能の分類は、Hill（1978）の応答カテゴリーと類似しているとはいえ、その提唱者による差違が認められている。本論での技能の整理を通じて対人支援専門職養成に幅広く適用できる基礎訓練プログラムの枠組みを提案したい。

Hill（1978）の応答カテゴリー

一番初めに示すのは、Hill（1978）の応答カテゴリーである。Hill（1978）は、カウンセラーの応答カテゴリー開発において受理面接の応答を分析し、応答の17カテゴリーを挙げた後、その後カテゴリーを絞り込んで最終的に14のカテゴリーを示している。その論文の末尾で本領域の研究の展開に貢献しうるものであり、専門職の養成に役立てられるであろうと述べている。Hill（1978）が示した技能と定義は、表1に示した。分析の途中で示した17カテゴリーには、Structuring（構造化）、Advice（助言）、Friendly discussion（親しみを込めた話し合い）、Criticism（批判）、

表1：Hill（1978）が示した面接技能

	技能の名称	定義
1	合いの手 Minimal encourager	単なる同意や承認あるいは理解をほのめかす短い語句で成り立っている。クライエントに話し続けるように求めることだけを奨励し、承認や非難をほのめかしていない。キーワードの繰り返しであり、質問への応答を含んでいない。
2	支持・承認 Approval-reassurance	情緒的な支援や支持や強化をすること。共感を示すか、クライエントの抱えている問題を最小化することによって不安を楽にさせる傾向がある。
3	情報提供 Information	データや事実、専門機関、理論などの情報提供をすること。 カウンセリングの進め方やカウンセラーの振る舞い、時間や場所や料金の情報も含まれる。 クライエントが何をすべきかという指示を含まないで、直接的な質問に答える。
4	直接指示 Direct guidance	カウンセラーがクライエントあるいはクライエントとカウンセラーの両者に向けて面接内外のいずれかに示唆する指示やアドバイスから成り立っている。クライエントからの言語的素材を求めることを狙っていない。
5	限定質問 Closed question	「はい」や「いいえ」カウンセラーの以前の発言を裏付ける一語か二語の回答を求めるデータを収集する問いかけである。生じうるクライエントの応答は、典型的に制限され特有である。他のカテゴリーの基準に合致せず、限定質問の形式における句で述べられた時、さらに他のカテゴリーに含めるべきである。
6	開放質問 Open question	感情の明確化あるいは「はい」「いいえ」や一言、二言での応答する特質を制限する目的なしでの状況の探究を求める探索のこと。他のカテゴリーの基準に合致せず、開放質問の形式における句で述べられた時、さらに他のカテゴリーに含めるべきである。
7	言い換え Restatement	単なる繰り返しやクライエントの発言の言い直しのこと(先行する発言をすぐに述べる必要が無い)。典型的にわずかの単語で単に類語を含み、クライエントのメッセージをより具体化して明確にする。試案か、発言としてかのどちらかを言い表そうとする。
8	反映 Reflection	クライエントの発言をくり返すか再陳述すること（先行する発言をすぐに述べる必要が無い）。述べられたことか、ほのめかされた感情に言及することを含んでいる。以前の発言や非言語行動や統合的な状況の知識に基づいている。試案か、発言としてかのどちらかを言い表そうとする。
9	非言語的行動の指摘 Nonverbal referent	身体の姿勢、語調や声の高さ、表情、仕草といったクライエントの非言語行動面を指摘するか尋ねること。これらの行動の意味を解釈することではない。
10	解釈 Interpretation	クライエントが認識している見た目以上の事柄を越えて言及する。様々な形態を取りうる。分離した発言や出来事の様に見えている間を連結させようとする。防衛、感情、抵抗、あるいは転移（カウンセラーとクライエントの間の対人関係）を解釈したり、テーマ、パターン、あるいはクライエントの行動や性格における関係の因果関係をほのめかしたりする。古い行動や争点に対する他の意味をたいていは与える。発言が矛盾提示の基準に合致したら、矛盾提示に当てはめるべきである。
11	矛盾提示 Confrontation	二つの側面を含む。第1の部分は、クライエントのメッセージや行動のいくつかの側面に言及して発言することを含みうる。第2の部分は、「しかし」でたいてい始まり、相違を表している。この反対の主張あるいは相違は、言葉や行動の間、行動と行為の間のクライエントが表明した二つの事柄の間、現実自己と理想自己の間、言語行動と非言語行動の間、空想と現実の間、あるいはカウンセラーとクライエントの知覚の間に存在。
12	自己開示 Self-disclose	「私」はでたいてい始まる。カウンセラーは、自身の個人的な体験やクライエントに対する感情を共有する。「私」で始まるすべての発言は、自己開示でないということに留意すべきである。共有か開示の質によって変わってくる。
13	沈黙 Silence	クライエントの発言とカウンセラーの発言の間かクライエントの発言間に生じる5秒（かそれ以上）の休止のこと（「はい」のようなカウンセラーの発言の単純な承認の後を除く）。
14	その他 Other	世間話、挨拶、天気や出来事を話題にするようなクライエントの問題と関連が無い発言を含んでいる。またクライエントの非難や批評、他のカテゴリーと一致しない発言、文字起こしや包括や不完全さにおいて難題となっている理由から分類困難であったりする。

Unclassifiable（分類困難）がある。14カテゴリーに絞り込む中で名称変更をしたので合計数が一致しないようである。

この応答カテゴリーは、技法（technique）や技能（skill）と言い換えることが可能である。しかし後に示す学習プログラムにおいて、技法と技能の使用が混在している。本論文では、技法と技能について次のように区別しておく。技法は、専門分野における一連の手続きや方法、技術、技能の集合体のことをさし、目的を達成するための方法のことである。技能は、習得までに練習や経験を経た努力を要する意味合いが含まれており、優れた腕前や力量、特殊な技術や技（わざ）のことである。技法は、技能の上位概念である。

Egan（1986）による基礎的支援技能の基礎訓練プログラム

Egan（1986）は、腕前のある支援者-効果的な支援のための系統的なアプローチ（The Skilled Helper: A Systematic Approach to Effective

Helping）と自らの基礎訓練プログラムを呼び、支援過程を3段階に分けている。第1段階は、「問題状況の把握と構造化」とし、クライエントの問題状況や新たな機会を探索し明確化する準備段階に位置づけている。第2段階は、「目標設定」で問題の理解と実行目標を設定する段階と位置づけている。第3段階は、「実行」で目標達成の戦略（strategy）を考えて実行する段階としている。各段階には、3つのステップがそれぞれ示されている。面接技能は、基本的コミュニケーション技能と促進（challenging）の技能と呼称していた。Egan（1986）が示した面接の進行過程と技能は、表3に示した。Eganのプログラムは、翻訳本においてであるが技能の構造が入り組んでいるように思われた。表には技能と判断したものを示した。また引用した文献には「創造性への要件」という、人の健康な状態像に言及している点が興味深い。

表2：Egan（1986）が示した面接の進行過程と面接技能

基本的コミュニケーション技能：クライエントが問題を探索し明らかにすることを支援する技能				
1	かかわり attending	カウンセラーが身体的·心理的にクライエントに効果的に関わって、クライエントと共にいる方法のこと。		
2	傾聴 listening	言語·非言語を問わずクライエントから発せられたメッセージをカウンセラーが捉え、理解すること。		
		1）	選別 screening	クライエントが経緯を話しているうちに明らかになった問題や見落としていた機会が、真剣に取り組むのにふさわしいものかどうか選別すること。
		2）	焦点化 focusing	複雑な問題状況にある悩みをすべて一度に取り扱うことはできないので、どれを取り上げるのか焦点を当てること。
		3）	要約 summarizing	問題との関連が見られる情報を筋道を立てて提示すること。クライエントに要約するように勧めることも含まれる。
		4）	探究と明確化 exploration & clarification	1つの問題に焦点があてられた後、関連した経験、行動、感情という面からの探索と明確化をすること。
3	共感 empathy	カウンセラーがクライエントの話していることを理解し、理解できたことを伝える能力のこと。基本的な共感は、問題との関連が見られる「表面上の」感情や意味を取りあげる。		
4	探索 probe	クライエントが建設的に問題に取り組めるよう、経験·行動·感情を明確にし、問題を探ることを支援するカウンセラーの能力のこと。クライエントが自ら語るように援助する技法。		
		1）	コメント comments	カウンセラーが短い発言をして、クライエントが口を開いたり、問題を明らかにし具体的な話をするように促すこと。コメントはクライエントの経験、行動、感情について、あるいはそのいずれかを組み合わせたものと関連づけることができる。
		2）	開放質問 open-ended questions	簡単に一言では答えられないような質問のこと。
		3）	限定質問 closed question	「はい」「いいえ」と簡単に一言で答えられるような質問のこと。
		4）	強調 accent	クライエントの直前の応答に焦点をあてたり、注意を促したいことについて、一言、二言繰り返すこと。
5	最小限の促し prompt	「うん」「んー」「ええ」「わかる」「ああ」「まあ」といった最少限の言語的活動のこと。		
促進（challenging）技能：クライエントの自己理解や他者理解や状況を理解して、より建設的に行動することを援助するための技能のこと。				
1	情報提供 information giving	カウンセラーはクライエントに必要な情報を提供したり、どこか他の情報源からそれを得るように援助したりすること。またクライエントの誤った情報を訂正することも含まれ、問題状況を新たな視点から眺めることを促し、クライエントが行動を始める基盤を整える。		
2	深い共感 advanced empathy	深く的確な共感は、埋もれ、隠され、クライエントの手が届かないようなところにある感情や意味を取りあげること。経験、行動、感情の断片をつなぎ合わせ、クライエントが盲点を克服し、新しい展望を開くことを助ける。		
3	矛盾提示 confrontation	クライエントの発言や振る舞いの食い違いや歪曲、逃避、駆り引き、ごまかし、言い逃れ、真意を隠す発言·行為などに焦点をあてて指摘すること。その上で、クライエントが実行するように促進すること。		
4	自己開示 Self-Sharing	カウンセラーが防衛しないで自己開示を示すことでクライエントのロールモデルとなること。		
5	率直性 immediacy	カウンセラーとクライエントの関係性に焦点を当てて話し合うこと。		

上記の他にクライエントが将来の展望や行動を検討することに関連する技能がある。

Carkhuff（1987）による基礎的支援技能の基礎訓練プログラム

Carkhuff（1987）は、支援の芸術（The Art of HELPING）や支援的人間関係技能（Interpersonal Helping Skill）と自らの基礎訓練プログラムを呼び、支援過程を、0）かかわり（Attending）、1）応答（Responding）、2）個別適性化（Personalizing）、3）行動化への手ほどき（Initiating）、4）支援過程の繰り返し（Feedback）の5段階に分けている。4）の支援過程の繰り返しに言及している点が注目に値する。なお訳本では、4）は段階として位置づけられていないが、本論文では修正して示してある。Carkhuff（1987）が示した面接の進行過程と技能は、表3に示した。訳本では、支援過程の2）Personalizingを意識化という訳語があてられていたが、本論文では個別適正化と訳した。その理由として、意識するよりもむしろ個人に適合させるという意味合いであると解釈したからである。

Iveyによる基礎的支援技能の基礎訓練プログラム（マイクロカウンセリング）

Ivey,A.E.の考案した基礎訓練プログラムであるマイクロカウンセリング（Microcounseling）は、日本では福原ら（1985）がIveyの執筆した専門書（1971-1983）を抜粋して編訳し、また福原ら（2004）がIvey夫妻と共著で専門書を執筆して紹介している。ここではまとめて1つの基礎訓練プログラムとして取り上げる。Ivey（1971-1983）や福原（2004）は、マイクロカウンセリングをカウ

表3：Carkhuff（1987）が示した面接の進行過程と面接技能

0）	かかわり技能 Attending	面接者がクライエントとの信頼関係を創り上げるための技能。観察と傾聴とを基礎とする身体的なかかわりのこと。
	a）かかわりへの準備（会う心構え、環境整備） b）親身なかかわり（正面に向かい合う、からだの前傾、視線の交差、関心の伝達） c）観察（身なりと行動の観察、身体エネルギーの強弱の推察、感情の起伏の推察、援助の準備態勢の推察、観察に基づく推察、不一致の観察） d）傾聴（傾聴理由の自覚、個人的評価の留保、クライエントへの焦点合わせ、事柄への焦点合わせ、表現内容の想起、一貫したテーマへの傾聴、聞き取り）	
1）	応答能力 Responding	面接者がクライエントの枠組みに入り、クライエントの経験について面接者が理解したことを正確にクライエントに伝えること。クライエントの自己探索を促し、洞察を深めたり、拡げたりする。
	a）事柄への応答（5W1Hの想起、言い換え） 話の内容や事柄に対して応答し、クライエントが経験した事柄を明確にする。 事柄の言い換え b）感情への応答（感情にふれる質問、感情にふれる応答） クライエントの感情を明確にすること。クライエントの感情を的確に捉えて理解することに加えて、面接者が理解したことをクライエントに示すこと。 別の言葉を用いて感情へ応答すること。感情に関する語彙を拡大する必要がある。 c）意味への応答（事柄と感情の把握、他の言葉を用いた応答） 感情は、事柄に伴っている。感情の元になっている根拠または理由を明らかにすること。	
2）	個別適性化能力 Personalizing	クライエントの内面の整理を支援すること、経験を分析して、今自分がどこにいるのかを把握すること、目標地点を把握すること。
	a）意味の個別化（一貫したテーマの明確化、経験の内面化、経験の個人的意味の個別化） b）問題の個別化（原因の明確化、原因の内面化、原因の具体的把握） c）目標の個別化（資質·能力の明確化、資質·能力の内面化、資質·能力の具体化）	
3）	手ほどき能力 Initiating	クライエントが自身の問題解決に向かって行動を起こし、目標に突き進むことを支援すること。行動化への手ほどき。
	a）目標の明確化（行動の5W1Hの明確化、測定尺度の明確化） b）行動計画の作成（第1段階の設定、中間段階の設定、補足段階の設定） c）スケジュールの設定（開始時期の設定、完了時期の設定、進捗状況の確認） d）強化法の設定（正の強化法-褒賞-の設定、負の強化法-罰則-の設定） e）行動化の準備（全段階の見直し、全段階のリハーサル、全段階の手直し） f）各段階の検討の手ほどき（行動前の検討、行動中の検討、行動後の検討）	
4）	フィードバック能力 Feedback	1）—3）を繰り返すことでクライエントの自己探索がひろがり、自己理解が正確になり、行動が生産的になっていく。
	a）成果についての情報収集 b）成果についての情報伝達	

※個別化技法では、「感情の個別化（感情の反映）」「対決」を説明している。
※手ほどき技法は機械的に展開されるものであるが、クライエントに合わせて個別化するべきであると述べている。

表4：Ivey（1971-1983 and 2004）が示した面接の進行過程と面接技能

基本的かかわり技能	かかわり行動 attending behavior		文化的に適切な視線の合わせ方，身体言語を解すること、声の調子でかかわること、相手の話にずれないでついていくことが含まれている。主として非言語レベルのものである。つまり視線の位置、身体言語、言語追跡、声の質（Visual，Vocal，Verbal & Body language；3V+B）
	クライエント観察技能 client observation skills		面接助関係を成立させるためには、言語または非言語のコミュニケーションにおいて、面接者とクライエントの間で何が起こっているかを観察すること
	基本的傾聴技能 basic listening skills:BLS	開放質問 open quistioning	開放質問は私たちに全般的にクライエントのデータを提供してくれる。クライエントが自分自身を探究する機会を与える。面接の開始時、詳しく述べてもらうとき、行動の事例を引き出すとき、感情に注意を集中するときに用いる事が多い。
		限定質問 closed quistioning	限定質問は特定の必要な情報を与えてくれる。限定質問がよく問題となるのは，面接者が自分の関心のある話題にクライエントを誘導してしまいがちな点があるからである。
		はげまし encourage	合いの手（Minimal encourge）とは、あなたがクライエントに話を聴いていることを示す1つのしるしである。非言語的な合いの手は、視線をあわせる、興味をもって聴いているときに上体をすこし前に傾ける、うなずく等の振る舞いである。言語的な、合いの手は、瞬時的な発声であり、助けようとする振る舞いである。いずれもクライエントに共感していることを表現するものである。
		言い換え paraphrase	クライエントが言っていることを繰り返して、面接者が聴きとった内容をクライエントに示すこと。重要な語句は、同じに繰り返し、要点のみをとりだして短くしている。クライエントの発言の最後の2、3の文章または短い段落を取り上げる。
		要約 summarization	面接者は語られたことの重要部分を繰り返し、短縮し、具体化する。来談者の発言の危機的側面と行動に選択的にかかわり、それについてできるだけ正確に言い直す。このようにして、来談者がその状況をより明確に眺めるととができるようにする。クライエントの発言するいくつかの文節や全セッション、または何度かの面接で繰り返し表現された問題を扱う。感情の要約や内容の要約も含まれる。面接開始時、面接で起きていることを明確化するとき、面接の中でトピックとトピックの流れをスムーズにするとき、何回もの面接でもたらされた情報を筋道立てるときに用いられる。
		感情の反映 reflection of feeling	「感情の言い換え」「特殊な言い換え」である。即ちクライエントによって表現された感情・情緒をクライエントが納得する姿勢とことばで言い換えるのである。これは来談者によって実際に言語化されたそのことばをとおして、また非言語のコミュニケーションを観察することによって可能である。顕在化した部分と内在した部分の両方を取り上げる。クライエントの話す内容や決定に、ただかかわるというのではなく、むしろ表現される感情に気づき、それに反応するということが重要になる。
		意味の反映 reflection of meaning	クライエントが自分の、意味や信条を探究するための技法のこと。生活体験にかくれた個人の、意味を見出すことに役割を果たす。面接者は、クライエントがその体験の真髄を探究することを支援する。クライエントが、自分自身の体験を解釈することが促される。「解釈」と関連が深い。面接者は、クライエント自身が、その感情、思考、行為にかくされた意味を見出すことを支援する。
	焦点のあてかた focusing		いずれに焦点をあてるかにより会話の流れが変わる。面接で、焦点をあてるとは、多面的な視点から面接の展開を探索することである。そして新しい面接の展開のために新しい可能性を考えさせる。かかわり、質問、言い換えなどの技法を意図的に用いる。クライエントの会話を方向づけることに気のすすまない場合は，本技法に気がつくことにより，それを控えるようにできる。
	積極技能 influencing skills		面接者が能動的に直接クライエントに影響を与えようとする技法。面接者の影響力を認めることから、倫理観や価値観の問題を自覚すること。
		指示 directives	相手がとるべき（あるいはとろうとしない）行動の方向を示唆する。そして起ってほしいと望む一連の行動について伝える。わかりやすく、理解しやすい方法で、具体的に，特定的に伝え、一方的な押しつけではない。クライエントが課題を理解し、行動を確実にできるように助ける。
		理論的帰結 logical consequences	クライエントの行動によって、起こりうる結果を良否にかかわらず伝えること。if～then（こうすればああなるだろう）の選択を励まし、一つの行動に対して具体的な結果（帰結）をもたらすよう支援する。クライエントに自分の行動の結果を気づかせ将来に向っての選択をさせる。
		自己開示 self-disclosure	面接者の考えや感じを，クライエントに伝えること。クライエントの自己開示を促し，クライエントの行動変容のためのよいモデルとなる。
		フィードバック feedback	面接者あるいは第三者がクライエントをどうみているかというデータを与えること。第三者がクライエントをどうみているかというデータを用いて、自己探究、自己吟味を促す。
		解釈 interpretation	状況にたいするひとつの観点をクライエントに与えること。クライエントが状況を別な観点からみたり別な枠組で考える能力を促進する。
		積極的要約 influencing summary	面接中、面接者のいったことや考えたことをクライエントに要約して伝えること。面接者の有力な発言にクライエントが協力したり、整理して頭にいれ、よく理解できるようにすること。
		情報（information） 助言（advice） 教示（instruction） 意見（opinion） 示唆（suggestion）	クライエントに面接者の考えや情報を伝える。新しい助言や新しい情報に、クライエントの目を向けさせる。
		矛盾提示 confrontation	クライエントの行動、思考、感情、意味における不一致、矛盾、葛藤を指摘すること。矛盾の説明、またその解決策についてクライエントが意見を表明するのを促進させる。かかわり技法や積極技法との組み合せで用いる。
	5段階の面接構造		①ラポール、②問題の定義づけ、③目標の設定、④選択肢の決定、⑤日常生活への一般化
	技能の統合		アプローチや況の変化に応じて適切と考えられる技能を意図的に用いること。
個人的スタイルと理論を決める			

基本的傾聴の連鎖

ンセリングのメタ技能として位置づけている。面接者の意図的応答を強調し、面接者の特徴を振り返り、典型的な応答の仕方を見直すことを提案している。正しい応答があるわけではなく、応答の選択肢の中から主体的にかつ意図的に応答を面接者が選択して支援を進めるための指針を提示している。この哲学背景には、面接者と同時にクライエントにも主体的に自らの事柄として選択することを促しているように解釈できる。積極技能と戦略について言及し、技能が戦略的に用いられることを前提としている。

ここで戦略（strategy）と戦術（tactics）について区別しておく。戦略は、基本的に外部要因等によっても簡単には変えない長期的展望にって立案する計画のことであり、戦術は、状況に応じて臨機応変に変化、対応させる計画のことである。つまり意図的応答は、「見立て」を面接者が持ち、また責任を持つことを前提としていると考えられる。

Ivey（1971-1983 and 2004）が示した面接の進行過程と面接技能は、表4に示した。意味の反映、焦点のあて方、矛盾提示は複合技法と呼ばれている。訳本ではskillを技法と訳してあるが本論文では技能に統一してある。

Hill（2009）による基礎的支援技能の基礎訓練プログラム

Hill（2009）は、支援技能（Helping Skills）と自らの基礎訓練プログラムを呼び、支援過程を3段階に分けている。第1段階は、「探究段階」とし、クライエントとの信頼関係の構築や治療関係を深める段階としている。第2段階は、「洞察段階」でクライエントと協力し合ってクライエント自身の新しい理解を促せるように支援する段階であるとしており、精神分析アプローチや愛着理論、認知療法アプローチを参照枠としている。また洞察段階の技能を洞察技能（insight skills）と総称していた。第3段階は、「活動段階」としており、第2段階で得られた洞察を反映した変化を取り上げ、変化する段階としており、認知行動療法アプローチに言及している。4つの活動の型（Types of Action）という、リラクセーション（Relaxation）、行動変容（Behavior change）、行動リハーサル/自己表現（Behavioral rehearsal/assertiveness）、意思決定（Decision making）では、技能を総動員することになる。Hill（2009）が示した面接の進行過程と面接技能は、表5に示した。挑戦（Challenge）という技能は、他の基礎訓練プログラムの技能における矛盾提示と同一であろう。過程での助言（Process advisement）という技能は、ロールプレイをするように指示を出すことのようで課題提示とは異なっている。

Cormierによる基礎的支援技能の基礎訓練プログラム

Cormier,S. & Nurius,P.S.（2003）は、支援者のための面接と変容戦略-技能の基礎と認知行動介入（Interviewing and Change Strategies for Helpers-Foundamental Skills and Cognitive Behavioral Interventions）と自らの基礎訓練プログラムを呼称している。支援過程を概して3段階に分けている。1）非言語行動を理解し（Understanding Nonverbal Behavior）支援関係を構築する段階（Ingredients of An Effective Helping Relationship）、2）傾聴応答（Listening Responses）、3）積極応答（Influencing Response）であった。専門書の題名にあるように認知行動アプローチに重点を置いた技能を示している。Cormier S & Nurius PS（2003）が示した面接の進行過程と面接技能は、表6に示した。

大谷（2004）による基礎的支援技能の基礎訓練プログラム

大谷（2004）は、13の技能の理論的説明と応用例を示しながら、1）観察技法、2）傾聴技法、3）活動技法の3段階の進行過程に基づく訓練プログラムを提示している。大谷（2004）が示した面接の進行過程と面接技能は、表7に示した。認知行動アプローチに基盤を置き、問題を定義づける技法では理論と定義との関連、目標を設定する

表5：Hill（2009）が示した面接の進行過程と面接技能

1	探求段階 Exploration stage	ラポールの構築、治療関係を深めること、クライエントの物語を話すよう奨励すること、思考や感情を探究すること。湧き出てくる感情を促進し、クライエントについて学ぶこと。		
		かかわること attending	身体的にクライエントに向き合うこと。	
		傾聴すること listening	クライエントの話すメッセージを捉えて理解すること。クライエントが何を話しているかを理解しようとすることも含む。	
		観察すること observing	視線を合わせること（Eye contact）	
			表情（Facial expression）	
			うなづき（Head nods）	
			姿勢（Body posture）	
			身体の動き（Body movements）	
			空間（Space）	
			声色（Tone of Voice）	
			方言や世代の違いなどの文法の形式（Grammatical style）	
			沈黙（Silence）	
			遮らないこと（No interruptions）	
			接触しないこと（あるいは最低限の接触）（No touch（or minimal touch））	
			あいの手（Minimal encourager）	
			支持・承認（Approval-reassurance）	
		思考を探ること To explore thoughts	言い換え Restatement	内容をくり返すかクライエントの発言の意味をくり返すこと。クライエントの発言よりも、いっそう具体的で明瞭な類語を含む発言をしても良い。
			思考に関する開放質問 Open question about thoughts	思考について明確にすることや探究を要請すること。「はい」「いいえ」や1、2語での回答を求めない。
		感情を探ること To explore feelings	感情の反映 Reflection of feelings	クライエントの発言をくり返しや言い換えをすること。感情を確認して表現することを含んでいる。
			感情開示 Disclosure of feelings	クライエントと似た状況での面接者が感じた感情を発言すること。
			感情に関する開放質問 Open question about feelings	クライエントに感情を明確にしてもらうか探究してもらうように要請すること。「はい」「いいえ」や1、2語での回答を求めない。
2	洞察段階 Insight stage	クライエントと協力し合って、クライエント自身、思考、感情、行動について新しい理解を達成する（新しい展望を発展させる）ように支援すること。絶え間ない問題において新しい気づきをもたらすよう機能する。洞察は、新しい光を当て、問題を乗り換えるようなコントロールと適切な責任感を可能にする。精神分析アプローチや愛着理論に言及している。		
		気づきの促進 Foster awareness	思考や行動の気づきはクライエントにとって重要なことである。	
			挑戦 Challenge	不適応な思考、相違点、あるいはクライエントが気づいていない矛盾している事象、望まないこと、変わろうとしないことを指摘すること。
		洞察を促進すること Facilitate insight	クライエントは、気づきが促されたらさらにそれを深く理解したいと思うようになる。	
			洞察の探究 Probe for insight	洞察に関する開放質問は、思考、感情や行動を深い意味について考えさせる。
			解釈 Interpretation	クライエントが、新しいやり方で、問題を観られるように行動や思考、感情に向けた言明したり認識していることを越えて新しい意味や理由、説明を提供すること。
			洞察開示 Disclose insight	面接者がいくつかの洞察を得ている（関係の率直性についてではなく）個人的な体験を提示することをさしている。
		治療関係を有効にする Work on the therapeutic relationship	気づきと洞察が対人間相互作用へと波及することが洞察段階の目標となる。	
			率直性 Immediacy	面接者自身やクライエント、治療関係に関連した率直な感情を開示すること。
3	活動段階 Action stage	新しい理解を反映した変化について考えることを支援する面接者とクライエントは、共に変わることに関するアイデアを探究する。面接者とクライエントは、クライエントが変わりたいかどうかを決定するように試み、そしてクライエントの生活における変化の意味を探究する。技能を教えたり、新しい行動を試みる戦略を教えたり、援助関係にある外部の人からのフィードバックを求めたりする。認知行動療法アプローチを参照枠として言及している。		
			活動のための開放質問 Open questions for action	活動目標を探究することにクライエントを促す。
			情報提供 Giving Information	質問や意見に対するデータ、意見、事実、資源、回答を提供することを指す。
			クライエントに対するフィードバック Feedback about client	クライエントの行動や他者への影響についてクライエントへ情報提供すること。
			過程での助言 Process advisement	面接中にクライエントが何をすべきかと指示を出すこと。
			直接指導 Direct guidance	クライエントに向けて提案や指示、助言をすること。
			戦略開示 Disclosures of strategies	面接者が過去に問題に対処して用いた活動を提示することをさしている。

表6：Cormier, S. & Nurius, P.S.（2003）が示した面接の進行過程と面接技能

非言語行動を理解すること Understanding Nonverbal Behavior		動作、身ぶり、顔の表情など身体言語（Kinesics） 1. 視線（Eyes） 2. 表情、口元、頭（Face, mouth, head） 3. 身体運動、姿勢、仕草、触れ方（Body movements, posture, gestures, and touch） 言語に含まれる情報-高さや調子、声の大きさ速度、流暢さ（Paralinguistics） 近接空間論ー空間密度が行動、コミュニケーション、社会的相互作用に及ぼす影響を研究すること（Proxemics） 環境（Environment） 時間（Time） 同時性と合わせ（Synchrony and Pacing） 調和（Congruence）
傾聴応答 Listening Responses	明確化 Clarification	「意味することは、つまり」「おっしゃっていることは」のよう言い方から始まり、クライエントのメッセージをくり返していることが加わっている質問のこと。
	言い換え Paraphrase（responding to content）	クライエントのメッセージの内容を繰り返すこと。
	感情反映 Reflection（responding to feelings）	クライエントのメッセージの情緒的な部分をくり返すこと。
	要約 Summarization	2つかそれ以上の言い換えか、クライエントのメッセージや面接を要約して反映すること。
積極応答 Influencing Responses	質問 Questions	開放（open）か制限した（closed）疑問か質問。
	解釈 Interpretation（Advanced / Additive Empathy）	クライエントのメッセージに含まれ、面接者の推量に基づいてクライエントの行動、パターン、感情を返すこと。
	情報提供 Information giving	データや事実についてのやりとり
	率直性 Immediacy	面接の中で生じている過程での問題点や感情について表明すること。
	自己開示 Self-Disclosure	言語や非言語行動を通した面接者自身に関する情報を意図的に口外すること。
	矛盾提示 Confrontation	矛盾点／歪曲されたことについて表明すること。

技法では、理論と目標設定について解説している。本書では認知行動アプローチに限定しない幅広いアプローチに言及した考察や解説がなされている。注目すべき事柄は、語調反射という技能に加えて、抵抗とその対応技法で、抵抗の理論的背景、抵抗の分類、抵抗を扱う技法が取り上げられている。また米国での養成例を体験例に基づいて紹介している。

新しく提案する基礎的支援技能の基礎訓練プログラム

本節では、様々な提唱者·考案者による基礎的支援技能の基礎訓練プログラムを概観した上で技能を総括し、4つの技能カテゴリーと20の技能を示す（表8）。技能カテゴリーは、かかわり技能（Attending skills）、傾聴技能（Listening skills）、積極技能（Influencing skills）、応用技能（Advanced skills）としてとりまとめた。これらのカテゴリーは、これまで概観したような段階（stage）という捉え方ではなく、位相・局面（phase）とするのが適切であると考えている。面接過程を考えた場合は、複数回の面接を重ねる中でカテゴリーの順番通りに段階的に進んでいく事が想定されてきたが、1回の面接の中でこの4つのカテゴリーの技能が適用される場合も想定できる。それ故、段階ではなく位相·局面と捉えることが適切と判断した。ここで、段階と位相·局面、一歩（step）の用語を整理しておく。段階は、変化する物事における変化の一つの過程や場面のこと。位相は、周期運動の中において、どういう状態・位置にあるかということをさす。局面は、刻刻変化してやまない現実の情勢を、一つの静止面としてとらえた呼称のこと。一歩は、行程の中で一つ進んだ相のことである。技能の使用は、一歩に過ぎないか一歩に満たない場合もあり得る。

1）4つの技能カテゴリー

かかわり技能は、面接者がクライエントとの信

表7：大谷（2004）が示した面接の進行過程と面接技能

観察技法

非言語的要素

1）身振り（ジェスチャー·動作·姿勢・しぐさなど）
2）表情（笑顔·泣き顔·難色・ふくれっつら・仏頂面など）
3）生理反応および反射（赤面·身震い·発汗・過呼吸など）
4）体つきと身体特徴（体格·体重·身長·顔色·歯並び·刺青など）
5）容姿（風貌·身なり·服装·髪型·アクセサリー·化粧など）
6）声と話し振り（音声·口調·音量·言葉づかい・語調など）
7）身体スペース（対人間距離・座席位置など）
8）時間概念（正確/ルーズ・単時性/複時性）

1-5は身体言語（body language）と呼ばれる。
6は準言語要因（paralinguistic elements）と呼ばれる。

傾聴技法

導入期だけでなく全体を通して用いられる技法。クライエントとの間に、信頼、理解、尊重という根本的条件を確立させるのに役立つ

目的 1）クライエントを正確に理解するため
2）理解した内容をクライエントにわかりやすい言葉でフィードバックするため
3）ラポールの確立のため

明確化 clarification	あいまいな発言をはっきりさせ、カウンセラーの理解をクライエントに確認する技法。新しい情報を集めるものではない。カウンセリング導入期、クライエント自身が感情、状況をはっきりと把握していない場合に多用する。
感情反映 reflection of feeling	感情とそれによって引き起こされる生理的変化に焦点を当てる技法。情動（affect）に焦点をあててフィードバックする。感情反映を用いるタイミングが重要になる。
言い換え paraphrase	クライエントの生活に起こった出来事や思考・判断（つまり感情以外の事柄）に注意を向ける技法。クライエントの述べた事実をカウンセラーの言葉で再表現する。
要約 summarization	複雑な発言を整理する技法。感情反映と言い換えの組合せである。

活動技法

クライエントの理解やラポールが確立した上で使用する技法。クライエントからの新しい情報の収集、発言や態度に表れた矛盾の指摘、行動・対人パターンについての洞察、有益な情報提供を行う。

意義と配慮事項
1）うまく使用できると、問題定義や目標設定に役立つ
2）傾聴技法との平行利用が原則
3）探索や情報提供の乱用は、ラポールが崩れる危険がある

活動技法を行う時の注意点
相手の関心事に沿った質問をする
1度に2つ以上の質問をしない
質問後、相手には応答の時間を与える
攻撃的ととられる質問は避ける
あまり質問攻めにしない
相手が聞き手に依存的になる

探索 probe	特定の情報・回答について尋ねる技法。質問（question）+言動や物事の道理を追求、厳密に調べること。クライエントの沈黙時にカウンセラーの不安軽減のために使用するのではない 代表的な質問の型 開放型（open）：いつ（when）、誰（who）、何（what）、どこで（where）、どのように（how）を用いた質問法（whyは詰問になる可能性があるため省く。「何が原因なのか」と聞けばよい） 閉鎖型（closed）：はい（yes）、いいえ（no）で回答を求める質問
矛盾提示 confrontation	言葉や態度の矛盾を指摘する技法。クライエントの自覚と洞察を促進し、意志決定と行動変容を援助することが狙い。観察された違いをフィードバックする。カウンセラーの意見や見解を含めない。
解釈 interpretation	行動、思考や感情の隠れたパターンを顕在化させるか、個々の部分から成り立つ全体像をはっきりさせる技法。クライエントの性格、価値観、考え方、人生観、生い立ち、家族構成などを詳しく理解した上で用いること。一つの可能性としてクライエントに示す姿勢で表現方法や口調を工夫すること。提示後のクライエントの受け入れ状態の吟味が求められる。
情報提供 information giving	情報を提供するのであって、助言やアドバイスを提供するのではない。正確で利用価値の高い情報を与えること。適切で十分な情報を提供すること。一度に過多の情報は与えないこと。クライエントの情報理解を確認すること。情報提供後のフォローアップをすること。

傾聴・活動技法以外の技法

リフレーミング	既存の事実や行動について新しい見方を提示し、クライエントの視点を変えることを狙いとする。
語調反射	クライエントの口調や口ぶりなどの語調を直接捉えてフィードバックする技法のこと。クライエントの語調に表現されたクライエントが気づかぬ感情や意思を捉えて返すことが求められる。
自己開示	カウンセラー自身の経験や行動·感情のいくつかを建設的なかたちでクライエントと分かち合うこと（※Egan, 11998を引用している）。自己開示がクライエントのためであり、カウンセラーの自己満足の手段とならないこと。
反復	クライエントの発言を反復すること。面接者が抑揚を意図的に操作して、クライエントの気持ちや考えの明確化を試みるならば、反復ではなく語調反射とみなすべき。
沈黙	クライエントの5秒以上の無言という沈黙に対してカウンセラーが意図的に発言を控える行為のこと（Hill & O'Brien, 1999を引用している）。

頼関係を構築するために、観察を基礎とする身体的·心理的に関わる方法のことである。傾聴技能は、面接者が、クライエントの話すメッセージを捉えて理解するための技能であり、積極技能は、クライエントとの信頼関係が強まり、クライエントが面接者に理解してもらったと受け止めた兆候を面接者が確認した上で使用する技能のことである。応用技能は、かかわり、傾聴と積極の各技能の適用を繰り返している中で面接の位相・局面が新たに進展する中で導入される技能である。

2）20の技能

続いて技能をカテゴリー毎に説明していく。かかわり技能には、合いの手（Minimal encourager）・励まし（prompt）と観察（observation）という2つの技能が含まれる。合いの手·励ましは、面接者が単なる同意や承認あるいは理解をほのめかす短い語句を発すること。観察は、言語または非言語面から，面接者とクライエントの間で何が起こっているかを観察することにより、クライエントを全体的で統合的に理解しようとすることである。観察は、心理アセスメントにも関連する重要な技能である。

傾聴技能には、明確化（clarification）、言い換え（paraphrase/restatement）、探索（probe）、反映（reflection）、要約（summarization）といった5つの技能が含まれる。明確化は、面接者がクライエントの発言内容を短く繰り返して、聴きとった内容をクライエントに示すこと。言い換えは、明確化よりも長い形で面接者がクライエントの発言の中の重要な語句を、面接者の言葉で繰り返すことである。探索は、面接者が特定の情報・回答についてクライエントに尋ねること。反映は、面接者がクライエントの発言を言い換えよりも長めにくり返すか再陳述することである。要約は、複数の言い換えを用いて、感情や内容の要点を踏まえて反映することである。

積極技能には、矛盾提示（confrontation）、解釈（interpretation）、情報提供（information giving）、焦点化（focusing）、構造化（formulation）といった5つの技能が含まれる。矛盾提示は、クライエントの矛盾点等を指摘すること。解釈は、面接者がクライエントの行動、思考や感情の隠れたパターンを明らかにさせ、発言や振る舞いという個々の要素から全体像を明確にさせることである。情報提供は、面接者が正確で利用価値の高い情報をクライエントに与えること。焦点化は、面接の展開を面接者が考えながら、クライエントと話し合って、どの話題を取り上げるのか探索すること。構造化は、クライエントの訴えている内容とそれに関連する事象を構造的に把握すること。焦点化と構造化は、各アプローチによって使用の頻度が変わり、各アプローチの理論に基づいて面接の中でどこに力点を置くかが変動し、面接の進展を左右する技能である。面接者の関与·意図性の大きさによって、大きいものから、解釈＞言い換え＞明確化＞合いの手·励ましというような順番になる。

応用技能には、指示（directives）、論理的帰結（logical consequences）、自己開示（self-disclosure）、沈黙（silence）、フィードバック（feedback）、率直性（immediacy）、非言語的行動の指摘（nonverbal referent）、技能を個人に合わせて仕立てること（tailoring skills for personal needs）の8つの技能が含まれる。指示は、面接者がクライエントにとってもらいたい行動を示唆することである。論理的帰結は、クライエントが行動した場合に、生じうる結果の見通しを面接者とクライエントで話し合うこと。自己開示は、面接者の考えていることや感じていることをクライエントに意図的に伝えること。沈黙は、面接者が意図的に発言を控えて、クライエントの思考や感情の深まりを促す行為のこと。フィードバックは、クライエントの行動やクライエントの周囲への影響について面接者や第三者の観点から情報提供すること。率直性は、面接過程の中の面接者とクライエントの関係性に注目して、率直に感情や思考を開示して話し合うこと。非言語的行動の指摘は、クライエントの非言語行動面を捉えて返すこと。技能を個人に合わせて仕立てることは、アプロー

表8：4つの技能カテゴリーと20の技能

かかわり技能 Attending skills	**面接者がクライエントとの信頼関係を構築するために、観察を基礎とする身体的・心理的に関わる方法のこと。例えば、面接者が視線をあわせる行為、面接者が興味をもって聴いていることを示すために上体をすこし前に傾ける行為、面接者のうなずく等の行為が挙げられる。**	
	合いの手 Minimal encourager 励まし prompt	面接者が単なる同意や承認あるいは理解をほのめかす短い語句を発すること。「うん」「んー」「ええ」「わかる」「ああ」「まあ」「それで」といった最少限の言語的活動のこと。この行為によってクライエントに話し続けることを奨励する意図が含まれている。
	観察 observation	言語または非言語面から、面接者とクライエントの間で何が起こっているかを観察することにより、クライエントを全体的で統合的に理解しようとすること。 非言語行動を理解すること（Understanding Nonverbal Behavior） 身体言語（kinesics）：視線を合わせること（eye contact）、表情（facial expression）、口元（mouth）、うなづき（head nods）、生理反応（reaction）および反射（reflex）、姿勢（body posture）、身体の動き（body movements）、仕草（gestures）、触れ方（touch）、体つき（physique）、身体特徴（physical feature） 準言語要因（paralinguistic elements）：声色（tone of voice）、方言や世代の違いなどの言葉づかい（grammatical style）、声の大きさ（volume of voice）、話し方の速度（speed of speech）、流暢さ（fluency） 近接空間論（proxemics）：空間密度が行動、コミュニケーション、社会的相互作用に及ぼす影響を取り上げる。環境（environment）、空間（space）、時間（time）、同時性と合わせ（synchrony and pacing）、調和・統一感（congruence）
傾聴技能 Listening skills	**面接者が、クライエントの話すメッセージを捉えて理解するために用いられる技能のこと。クライエントが何を話しているかを理解しようとすることも含む。面接の導入期だけでなく面接過程全体を通して用いる。面接者とクライエントの間での相互の信頼と理解、そして敬意を持った関係を確立させる。**	
	明確化 clarification	面接者がクライエントの発言内容を短く繰り返して、聴きとった内容をクライエントに示すこと。面接者が1、2語のキーワードや類語を含めて発言することを含む。面接者は、質問をしている意図が無い場合でも、クライエントにとっては自らの発言について質問されて明確にされているという受け止め方になる。クライエントの曖昧な発言（状況や感情）による発言に面接者が応えて明らかにすること。
	言い換え paraphrase/restatement	面接者がクライエントの発言の中の重要な語句を、同様に繰り返し、要点のみをとりだして短くして返す。クライエントの発言の最後の２、３の文章または短い段落を取り上げることがある。クライエントによる発言の内容・事柄（感情は含まない）に面接者の言葉で表現することになる。
	探索 probe	面接者が特定の情報・回答についてクライエントに尋ねること。クライエントが自らの経験や行動、感情を明確にできるようになることを意図している。開放型と限定型がある。過去の出来事（内容）と今この場での出来事に焦点を当てる。
		開放質問 open question：**簡単に一言では答えられないような質問のこと。いつ（when）、誰（who）、何（what）、どこで（where）、どのように（how）を用いることが一般的である。クライエントの自由な発言を促し、クライエント自身が自らを探究する機会となる。面接者が面接の開始時に使用してデータを広く集めたり、クライエントに状況を詳しく述べてもらうときや、行動の事例を引き出すとき、感情や思考について明確にしてもらったり、注意を向けてもらうときに用いる。**
		限定質問 closed question：「はい」「いいえ」と簡単に一言で答えられるような質問のこと。面接者の以前の発言を裏付ける一語か二語の回答を求めてデータを収集する質問のこと。面接者の興味ある話題に面接の方向を焦点づけてしまう点がある。
	反映 reflection	面接者がクライエントの発言を言い換えよりも長めにくり返すか再陳述すること。クライエントの過去の発言（内容や事柄）やほのめかした感情に言及することを含む。意味に焦点を当てる場合と感情に焦点を当てる場合の二つの型がある。
		感情の反映 reflection of feeling：「感情の言い換え」である。クライエントが表現した感情・情緒に関する具体的な発言と非言語行動を観察した上で行う。顕在化した部分と潜在的な部分の両方の感情を取り上げる。クライエントが表現した感情に注目し、クライエントが納得できる姿勢と言葉とタイミングで言い換えを行うことが重要となる。面接者がクライエントについて理解している姿勢を示すことを意図している。面接者はクライエントの感情を表現するために感情に関する語彙を増やしていく必要がある。
		意味の反映 reflection of meaning：**「内容の言い換え」である。クライエントの発言の中から、生活の中に隠れた個人の意味を見出すこと。面接者が、クライエントの感情や思考、行為の背後に存在する意味や信条をクライエント自身で発見できるように支援することを意図している。クライエントが表出した感情の背後にある根拠または理由を明らかにすることも含まれる。**
	要約 summarization	複数の言い換えを用いて、感情や内容の要点を踏まえて反映すること。面接者が、クライエントが語ったことの重要部分を繰り返し、短縮し、具体的に提示すること。面接者が、クライエントに要約してもらうように勧めることがある。クライエントが自らの状況を眺めることが出来るようになることを意図している。面接者が、初回面接時に使用して引き継いだ情報の共有を図ったり、面接開始時に使用して、前回の面接の振り返りを行ったり、面接の途中で使用して、面接で起きていることを明確化したり、面接の中でトピックとトピックの流れをスムーズにしたり、何回もの面接で繰り返し表現された事柄を筋道立てるときに用いたり、面接の終わりに面接を振り返ったりするときに用いる。

積極技能 Influencing skills	**クライエントとの信頼関係が強まり、クライエントが面接者に理解してもらったと受け止めた兆候を面接者が確認した上で使用する技能のこと。クライエントの新しい行動を起こすきっかけとなったり、新しい認識をクライエントが持つ事を促す。**	
	矛盾提示 confrontation	クライエントの行動、思考、感情、意味の不一致や矛盾点、歪曲された点、変わろうとしない点を指摘すること。さらに目前で観察されたクライエントの言語面と非言語面の間での不一致や矛盾点を指摘することが含まれる。クライエントが言葉や態度の矛盾点を自覚して、クライエントが意思決定をし、行動を実行することを支援する。
	解釈 interpretation	面接者がクライエントの行動、思考や感情の隠れたパターンを明らかにさせ、発言や振る舞いという個々の要素から全体像を明確にさせること。面接者が一つの可能性として状況をこのように捉えることが出来るという提示の仕方をして、クライエントが提示された解釈をどのように受け止めているかを把握することが重要になる。
	情報提供 information giving	面接者が正確で利用価値の高い情報（データ、事実、専門機関等の資源）をクライエントに与えること。どのように情報がクライエントへ伝わったのかを理解の程度を把握する必要がある。クライエントが誤った情報を修正することも含む。新しい情報にクライエントの目を向けてもらい、クライエントが新しい行動を取る基盤となることを意図している。
	焦点化 focusing	クライエントの訴えをすべて取り上げることは困難である。面接の展開を面接者が考えながら、クライエントと話し合って、どの話題を取り上げるのか探索すること。面接者が会話の方向付けをする事に気乗りしない場合は、本技能の使用を控えれば良い。
	構造化 formulation	面接者がクライエントの置かれている状況を念頭において、クライエントの訴えている内容とそれに関連する事象を構造的に把握すること。面接者がクライエントと共に問題を定義づけ、クライエントと共有し、面接から生じる結果の可能性（目標）について話し合うこと。
応用技能 Advanced skills	**かかわり技能、傾聴技能と積極技能以外の技能のこと。かかわり技能、傾聴技能と積極技能の適用を繰り返している中で面接の位相・局面（phase）が新たに進展する中で導入される技能である。**	
	指示 directives	面接者がクライエントにとってもらいたい行動を示唆する。どのような行動が起きて欲しいかと伝える。面接者は、クライエントが理解しやすい枠組みで、具体的に伝え、一方的に押しつけず話し合いながら提示すること。クライエントが、どんな目的で行動を行うか理解し、確実に実行できるように支援すること。行動は面接室の内外を問わない。面接者が指示する事に気乗りしない場合は、本技能の使用を控えれば良い。
	論理的帰結 logical consequences	クライエントが行動した場合に、生じうる結果の見通しを面接者とクライエントで話し合うこと。「もしも、○○した場合は」という提示の仕方をする。クライエントに行動の幅を持ってもらい、行動のレパートリーを増やすことを意図している。未来の行動や仮定された行動に焦点を当てる。
	自己開示 self-disclosure	面接者の考えていることや感じていることをクライエントに意図的に伝えること。面接者の個人的な体験や過去に類似した場面で振る舞った行動や感じた感情を提示する。クライエントの話を聴いて面接者が面接中に考えたことや感じたことを提示することがある。面接者が自己開示をすることで、クライエントの自己開示を促す機能がある。自己開示はあくまでもクライエントのためになることが前提であり、面接者の自己満足にならないようにすること。
	沈黙 silence	面接者の発言とクライエントの発言の間かクライエントの発言の間の5秒かそれ以上の休止に対して、面接者が意図的に発言を控えて、クライエントの思考や感情の深まりを促す行為のこと。
	フィードバック feedback	クライエントの行動やクライエントの周囲への影響について面接者や第三者の観点から情報提供すること。クライエントの行動に注目して言及し、クライエントの行動の変容や思考･感情の変容を促す。
	率直性 immediacy	面接過程の中の面接者とクライエントの関係性に注目して、率直に感情や思考を開示して話し合うこと。
	非言語的行動の指摘 nonverbal referent	身体の姿勢、語調や声の高さ、表情、仕草といったクライエントの非言語行動面を捉えて返すこと。クライエントが気づいていない感情や思考を適切に捉える必要がある。これらの行動の意味を解釈することではない。
	技能を個人に合わせて仕立てること tailoring skills for personal needs	アプローチや状況の変化に応じて適切と考えられる技能を組み合わせてパッケージ化して意図的に用いること。

チや状況の変化に応じて適切と考えられる技能を組み合わせてパッケージ化して意図的に用いることである。

技能の影響に関する円環モデル

クライエントに影響を与えない面接は、心理面接とは呼べない。各技能は、見方（viewing）と仕方（doing）と面接の内外（Inside/Outside the session）でクライエントへの影響の与え方や影響の出方が変わると考えられる（図1）。例えば、感情は、状況･内容といった記憶を想起することに伴って表出されてくる。故に、面接者が感情へ最初に注目するやり方もあれば、状況や内容へ先に注目してから続いて感情に注目するという面接の組み立て方もある。クライエントの陰性の感情によって行動が制限されたり、反対に陽性の感情に伴って行動が促進されたりする。心理面接を通じて面接室の中におけるクライエントの見方の変化が、面接室外つまりクライエントの日常生活における見方や仕方の変容へとつながり、さらにそ

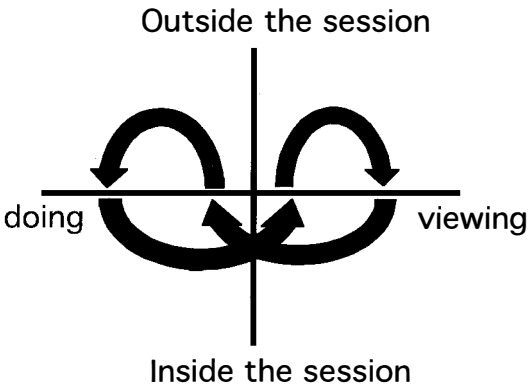

図1：技能の影響に関する円環モデル

れを次の面接で面接室内にクライエントが持ち込んで見方や仕方の変容になる。指示という技能は、面接室内ではロールプレイの実施に用いられ、面接室外では面接者から課された課題の実行の為に用いられる。

つまり、一つの技能を使用した場合、それが面接室内におけるクライエントの見方に働きかけ、それが面接室外の振る舞い方、そして面接室内の振る舞い方、面接室外の見方へと円環的に影響が出てくる。ただし技能によってその影響の出る大きさや次元が異なってくる。面接者は、この円環を念頭におきながらクライエントとの面接を通して、技能を意図的に使用することになる。またクライエントからのフィードバックの影響を受けて（相互作用を念頭において）面接を組み立てていくことになる。見方の下位には感情（emotion）、情動（affection）、感覚（sensations）、認知（cognitions）、知覚（perception）、記憶（memory）、思考（thinking）、注意（attention）が含まれ、仕方の下位には、行動（behavior）、行為（action）、学習（learning）が含まれる。それぞれの心理機能の強調点が心理療法やカウンセリングのアプローチによって変わると考えられる。

面接者は、心理面接が進展する中、各技能を意図的に使用する中で、クライエントの発言から何がどのようになっているのかというクライエントの枠組みを知り、その背景や内容を深めていって構造を把握し、文脈を考えながら訊いていると、クライエントの人となりを理解できるようになってくると考えられる（戦略の立案の基礎）。次第にクライエントに適合したやり方を工夫できるようになっていく（戦術の立案と実行）ものと思われる。

おわりに

本論文では、対人支援専門職養成のための訓練プログラムを概観した上で、対人支援専門職養成に幅広く適用できる基礎訓練プログラムの枠組みとして4つの技能カテゴリーと20の技能を提示した。また技能の影響に関する円環モデルを提示した。この円環モデルは、面接者が面接を一歩進めるための戦略と戦術を立てるのに役立つであろう。

今回提案した対人支援専門職養成のための基礎訓練プログラムは大学院で担当している臨床心理基礎実習の中の一部で適用してみたり、対人支援専門職の研修会のおりに適用してみたりして、その妥当性を検証し、必要に応じて適宜修正が加えられる可能性がある。

文献

Carkhuff,R.R.(1987) The Art of HELPING(6th editon) Human Resource Development Press〈國分康孝監修　日本産業カウンセラー協会　訳（1992）ヘルピングの心理学　講談社現代新書）〉

Cormier,S. Nurius, P.S. (2003) Interviewing and Change Strategies for Helpers (5th edtion)-Foundamental Skills and Cognitive Behavioral Interventions CA Brooks/Cole-Thomson Learning.

Egan,G. (1986) The Skilled Helper (3rd Edtion) : A Systematic Approach to Effective Helping Monterey, Calif. Brooks/Cole Pub.〈鳴澤實・飯田栄　訳（1998）熟練カウンセラーをめざすカウンセリング·テキスト　創元社）〉

福原眞知子 Ivey,A.E. Ivey,M.B. (2004) マイクロカウンセリングの理論と実践　風間書房

Hill,C.E. (1978) Development of a Counselor Verbal Response Category System

Journal of Counseling Psychology,25 (5), pp461-468.
Hill,C.E. (2009) Helping Skills-Facilitating Exploration Insight and Action (3rd ed), NE Washington, American Psychological Association.
Ivey,A.E. (1971-1983) Introducion to Microcounseling〈福原真知子・椙山喜代子・國分久子・楡木満生 訳編（1985）マイクロカウンセリング川島書店〉
大谷彰（2004）カウンセリング・テクニック入門　二瓶社