

第 11 章

産業・労働分野の認知行動療法

[編集担当：松永美希・土屋政雄]

日本における産業・労働分野での認知行動療法の活用は、主に職場のメンタルヘルス対策におけるセルフケアや相談対応、クリニックや病院での心理面接やリワーク、職業リハビリテーションにおける就労支援、専門職自体へのサポートなどの領域などでみられている。また、認知行動療法の考え方は、健康に働く人たちへのセルフケアとしてのストレスマネジメント (stress management) にとどまらず、人材開発トレーニングなどへの応用も可能である。このように、産業・労働分野においては臨床群だけでなく、健康に働く多くの就業者を含めた幅広い対象を想定した認知行動療法の応用が想定される。本章では産業・労働分野で認知行動療法を活用して活躍するために求められる理論や制度などの背景知識、および個別トピックについての解説を行う。

産業・労働分野においては、現時点では認知行動療法に関する方法が社会からの要請やエビデンスの点で最も重要な心理療法であるといえる。職場メンタルヘルスにおける近年の大きな動きとして、労働安全衛生法改正による、2015年12月からのストレスチェック制度開始がある。これに関し、厚生労働省より公開されたストレスチェック制度実施マニュアルの中で、セルフケアの具体例として認知行動療法に基づく方法が紹介されている。また、公認心理師に産業・労働分野において求められる役割、知識および技術として、労働者に対する相談援助や研修、パフォーマンス向上などがある。働く者を対象としたこれまでのメタアナリシスやシステムティックレビューによるエビデンスでは、ストレス症状低減やパフォーマンス向上に対して最も効果的な心理療法は認知行動療法に基づくものである (土屋ほか, 2017)。

認知行動療法の発展の歴史に伴い、第一世代、第二世代、第三世代の行動療法という分類がされることもあるが、産業・労働分野における認知行動療法の応用もこれに準じて導入されてきている。セルフケアの内容や相談対応の方法、リワークのプログラムなどにおいてもマインドフルネスやアクセプタンス&コミットメント・セラピーの活用事例が徐々に増加してきている。これらは健康な者においても適用しやすい側面があり、パフォーマンス向上にも有望なため、従来の認知行動療法と併せて学んでおくといだろう。

[土屋政雄・松永美希]