

事業場で働く一般労働者のレジリエンスの概念分析

最 上 裕 子 掛 本 知 里

I. 緒 言

新型コロナウイルス感染症の感染拡大から2年半が経ち、今なおその猛威は収束していない。グローバル化によって感染症の危機は世界中へ波及し、我が国にもその影響が流入した。ロックダウンは経済活動を大幅に制限し、事業継続への課題や雇用の不安定化など、社会情勢に深刻な影響を与えた^{1, 2)}。感染状況は一進一退を繰り返し、コロナ禍以前の日常を徐々に取り戻しながらも、依然として感染への不安は払拭されない。同時に、テレワークを中心とした急速なデジタル化や働き方改革の加速³⁾により、労働環境は大きく変化した。労働者も組織も、新たな労働の在り方への対応を迫られている。長期にわたる日常生活の制限や、新しい働き方への行動変容に伴うストレスや不安は、労働者の心身の健康へ影響を及ぼし、メンタルヘルス不調に陥る可能性がある⁴⁾。また、今後もこれまで想定しなかった新しいストレスに直面する可能性も危惧される。

厚生労働省によると、精神障害に関する労災請求件数及び支給決定件数は増加傾向にあり⁵⁾、労働衛生領域において労働者のメンタルヘルス対策は今なお重要な課題である。予測不能かつ不安定な社会がもたらす不安、職業生活上のストレス、個人的な悩みや葛藤を抱えながらも、労働者は約40年にわたる職業人生を生き抜いていく。働いている限りストレスは避けることはできず、ある程度のストレスの中で耐え抜く人材が望まれる⁶⁾。ストレス対策は個人、組織それぞれに取組の重要性が示されている⁴⁾が、ストレス対策による心理的ストレス反応の低減だけでなく、ストレス状況に柔軟に対応し適応していく予備能力を、労働者個人が備えておくことが長い職業人生を生き抜くひとつの力となり得る。

近年注目されている心理概念の一つにレジリエンスがある。平野らは「ストレスに対する個人の心理的な適応力」⁷⁾と説明している。レジリエンスは、1970年代に小児精神医学の領域において、厳しい環境下で生育したにも関わらず、健全に成長発達した子どもの特性を示す研究から⁸⁾、その後、成人の精神医学や心理学に導入され、防御と抵抗力を意味する概念として用いられている⁹⁾。外力による歪みを跳ね返す力という物理学的原義をもち、社会学、教育学、自然科学の諸分野、医学や看護学など

の専門的実践分野など、さまざまな研究場面に牽引し支配する領域横断的な社会的表象¹⁰⁾とも表される。レジリエンスの概念は幅広く、その定義は研究者、研究の内容、目的によって様々であり¹¹⁾、多くが独自の定義づけを行うなど、統一した定義は不在である¹²⁾。

本研究では、労働衛生領域におけるレジリエンスに着目し、労働者個人のレジリエンスがどのように捉えられ、概念が構成されているかを明らかにするために検討を行うことを目的とする。

II. 研究方法

Rodgersは、概念は時間や場の状況、文脈に応じてダイナミックに変化するものであると捉え¹³⁾、概念を社会的・経時的に理解することに焦点化している¹⁴⁾。レジリエンスは複数の分野において領域横断的に用いられる動的概念であり、使用される文脈や概念の変化を捉えるため、本研究ではRodgersの概念分析の手法を用いた。

1. 対象文献の抽出

文献の選択には、医中誌Web、CiNiiを使用し、「レジリエンス」、「労働衛生」、「労働者」をキーワードに、検索期間2000～2022年とし、原著論文に限定して検索を行った（検索日：2022. 8. 15）。医中誌Webでは検索条件に成人を加え55件、CiNiiでは18件が抽出された。本研究では、事業場で働く一般労働者個人（以下、労働者とする）を対象とし、医療保健福祉専門職及び、東日本大震災や新型コロナウイルス感染拡大のような突発的大規模災害を対象とした文献は特有の状況を含んでおり、より一般的な労働現場を対象とするため除外した。重複文献を整理して19件を対象文献とし、また、それらの文献が多く引用する6件、関連文献や書籍を加えて、計37件を分析対象とした。

2. データ分析

Rodgersの手法を参考に、各文献において、労働者のレジリエンスの定義、特性、先行要件、帰結、関連する概念に関して抽出した。抽出した内容を分析し、共通性に基づいて整理した。

3. 倫理的配慮

分析対象の文献の内容を理解し、文脈の正確な解釈に努め、引用する場合は文献の書誌情報を明示した。

Ⅲ. 結 果

労働者のレジリエンスの定義、特性、先行要件、帰結、関連する概念は以下のとおりであった。

1. 定義

レジリエンスの定義は、ストレスへの回復・適応過程や結果、個人が持つ個人内特性、包括的な概念など、さまざまな立場から説明されていた。

米国心理学会ではレジリエンスを「逆境、トラウマ、惨事や脅威、もしくは重大なストレスに直面しても、うまく適応する過程」とし、「誰もが学び発達させることができる行動や思考、行為」と包括的に捉えている。同学会では、重大なストレスの具体例として、惨事やトラウマだけでなく、家族をはじめとする人間関係の問題や深刻な健康問題、職場のストレスなどを挙げている¹⁵⁾。

Rutterは、レジリエンスを、逆境に直面した個人が示す特性¹⁶⁾とし、Masten, Best & Garmezyは、「困難で脅威的な状況にもかかわらず、うまく適応する過程・能力・結果」¹⁷⁾、Luthar, Cicchetti & Beckerは、「重大な逆境の中でも前向きに適応していく動的な過程」¹⁸⁾、Grotbergは、「人生の避けられない逆境に対処し、それを克服し、その経験によって強化され、さらには変容する人間の能力」¹⁹⁾と定義づけた。小塩らは、「困難で脅威的な状況にさらされることで一時的に心理的不健康の状態に陥っても、それを乗り越え、精神的病理を示さず、よく適応している」状態と定義した²⁰⁾。

Lawrence & Richardは、「人生のさまざまな発達段階にある個人において、内的及び外的なリスク要因と保護要因の間におけるダイナミックな相互作用の産物」と捉え、さらにレジリエンス概念の複雑さから、プロセスかアウトカムか、そのどちらの意味で用いるかを明確にすることの必要性を述べている²¹⁾。

労働者のレジリエンスは、一般的な定義と本質的に同じ概念であった。労働現場という環境条件が先行要件や帰結へ影響し、就労に向けた心理的な回復力として定義づけられていた²²⁻²⁴⁾。また、労働者のレジリエンスは単なる回復だけでなく成長を含めることが重要であるとし、「逆境やストレスに対処・適応して回復する力であり、回復の過程においてあらたな価値を獲得するもの」と定義づけた文献もあった²⁵⁾。

2. 特性

Grotbergは、レジリエンスは誰もが保持し、いかなる年齢においても高めることができると述べ、個人の内的

な強さである「I Am」、人的環境要因である「I Have」、対人関係や問題解決を図るためのスキルである「I Can」をレジリエンスの構成要素として示した¹⁹⁾。この3つの構成要素を基に労働者のレジリエンスの特性を分類した結果、3つの構成要素に加えて、総合体としての特性、生物学的特性が別に示された。

1) 個人の持つ力 (I Am)

個人の持つ力として、逆境やストレスからの「精神的回復力」²⁵⁻³²⁾、苦悩に耐え逆境から立ち直る「耐久力」^{23, 25, 27)}、自己を肯定する「肯定的思考」^{22, 23, 33)}、ネガティブな事象への対処^{22, 23, 29)}や目標に向かって進む行動力^{22, 24)}が示された。苦悩に耐える力や生き抜くという内なる力は労働者が本来持つ力²³⁾であり、就労継続上の困難に対して発揮される²²⁾。職場や仕事への適応上^{22, 23, 27)}、精神的健康に有用である^{23, 25, 27, 30, 33, 34)}ことが示唆された。

平野は、レジリエンスは誰もが後天的に獲得できるかに着目し、個人のレジリエンスを導くレジリエンス要因を持って生まれた気質と関連が強く変化しにくい「資質的要因」と後天的に身につけやすい「獲得的要因」とに分類した²⁶⁾。このうち、「資質的要因」は個人が持つ力といえる。

2) 人的環境要因 (I Have)

労働者のレジリエンスは個人と環境との相互作用を有し³¹⁾、業務調整³⁵⁾などの物理的サポートだけでなく、重要他者との情緒的な交流^{31, 35)}、周囲からの支援^{36, 37)}や勇気づけ³⁴⁾のような人的サポートは、労働者のレジリエンスを高め³⁴⁾促進する³⁶⁾。また、職場の人間関係への工夫^{22, 23)}や周囲への支援訴求ができ^{22, 23, 36)}、対人的環境が良好または対人的環境の捉え方が良好^{22-24, 29, 30, 36)}な人はレジリエンスが高い³⁶⁾ことが示された。藤村は、就労という社会参加によって社会との相互作用を有することが、結果として就労妊婦のレジリエンスを高めると述べていた³⁸⁾。

建設的な職場風土の醸成^{22, 25, 31, 36)}、職場環境改善や相談体制の強化などの衛生対策³⁹⁾は、外的要因として職場全体のレジリエンスを高め³⁶⁾、個人のレジリエンスの発揮²²⁾へつながることが示された。

3) 獲得的スキル (I Can)

レジリエンスの向上はメンタルヘルスの向上²⁵⁾をもたらすことから、労働者のレジリエンス向上を目指した対策として、ストレスマネジメント^{28, 40)}、症状マネジメントスキル^{22, 23)}やソーシャルスキルの獲得^{24, 36)}があった。それらのスキルを獲得するための方法は、教育研修・情報提供による知識の提供^{25, 31, 40)}であった。また、回復・適応過程で新たなレジリエンスを獲得^{22, 23, 25)}することから、労働者のレジリエンスは回復だけでなく成長する^{25, 32)}ものであった。

平野が分類した「獲得的要因」²⁶⁾は、後天的に獲得していく特性といえる。

4) 総合体としての特性

労働者のレジリエンスは、「変化に対する個人の総合力であり、環境との相互作用を有し、本人の特性や考え方・認知に影響されるものであり、変化へ直面した際に発揮されるもの」であると、Grotbergの3つの構成要素を併せ持つ総合体として特徴づけられた³¹⁾。

5) 生物学的特性

労働者の幅広い年代を対象とした研究において、労働者のレジリエンスは性別と労働特性（雇用形態、勤続年数）の影響を基本的には受けない、「人全般において説明し得る一般的特性の概念」²⁹⁾であった。

年齢については、心身の成熟が高い40代の方が20代よりも高い感情統制力を有し²⁹⁾、高いレジリエンスへの影響が示された³¹⁾。一方、20代女性労働者を対象とした研究では、年齢、最終学歴、労働特性（勤務形態、週間就業時間、月間残業時間）とレジリエンスとの間に相関はなかった³³⁾。

その他、ワーク・エンゲイジメントや生活習慣³²⁾、生活状況^{41, 42)}などがレジリエンスに関連していた。Komatsuらは、良質な睡眠と配偶者との同居は首尾一貫感覚へ影響し、レジリエンスを高めると示唆した⁴²⁾。

若年女性労働者を対象に日本語版レジリエンス尺度(RS25)を用いた研究では、レジリエンス得点が低く、原版では低度のレジリエンスに該当した。この結果について、日本人の抑制的な感情表現が社会・文化的背景による結果の差をもたらしたと示唆された⁴³⁾。また、欧米と日本の労働観との相違の可能性から、日本の労働環境や労働観を考慮したレジリエンストレーニングの適用が推奨されていた²⁵⁾。

3. 先行要件

労働者のレジリエンスの先行要件として、日々の労働上の職業性ストレスによる精神的疲弊からメンタルヘルス不調をもたらすもの^{25, 28, 33, 36, 37, 40, 43)}、個人のパーソナリティ特性^{28, 30, 36)}及び精神疾患^{27, 30)}が示された。

職業性ストレスには、労働環境や社会情勢の変化がもたらす不安やストレス^{25, 28, 40)}、職場の人間関係の問題^{28, 36, 40, 43)}や業務負荷^{28, 36)}、長時間労働^{36, 43)}など労働に関わるストレスや、心理的負荷³⁹⁾が広範に含まれた。また、個別的な先行要件として、メンタルヘルス不調による休職²³⁾、精神障害をもちながらの就労²²⁾、がん治療と就労の両立上の困難³⁵⁾が挙げられた。

パーソナリティ特性には、日本人のタイプA行動特性^{28, 36)}、過剰適応²⁹⁾、ストレス感受性²⁹⁾、及び精神疾患として非定型うつ病^{27, 30)}などが含まれ、メンタルヘルス不

調に影響を及ぼすことが指摘された^{28, 29)}。

4. 帰結

労働者のレジリエンスの帰結は、メンタルヘルス不調の抑制^{36, 37, 41)}、精神的健康の増進^{27, 33)}、就労継続の促進^{22, 23, 27, 35)}であった。

労働者のレジリエンスは、心理的・認知的・行動的に良質の適応をもたらし²⁹⁾、職業性ストレスを低減²⁸⁾させ、メンタルヘルス不調の抑制^{36, 37, 41)}と精神的健康の増進^{27, 33)}につながった。さらに、ワークパフォーマンスが向上³⁷⁾し、日々の労働上のストレスにより良く対処し²⁷⁾、就労継続の促進^{22, 23, 27, 35)}をもたらした。就労継続の促進には、復職後の再適応²³⁾、精神障害を持つ人の就労継続の促進²²⁾、がん治療と就労の両立³⁵⁾、離職の防止（転職志向がない）²⁷⁾が含まれた。

5. 関連する概念

1) エゴ・レジリエンス

自我弾力性と訳出されるエゴ・レジリエンスは、日常的なストレスに良好に適応するために、状況に応じて柔軟に自我を調整できる心理特性⁴⁴⁾である。レジリエンスとは異なる研究道程をたどり⁴⁵⁾、畑らはエゴ・レジリエンスがレジリエンスを統合あるいは包摂する概念と説明している⁴⁶⁾。小野寺は、エゴ・レジリエンスは自我の調整を主眼とし、レジリエンスは環境への適応過程を重視した概念として、2つの概念の違いを示した⁴⁴⁾。Lutharらは、エゴ・レジリエンスは個人特性であり逆境を前提としない、とレジリエンス概念との違いを指摘し¹⁸⁾、レジリエンスの一部としてエゴ・レジリエンスを位置づけた⁴⁶⁾。

2) 心的外傷後成長 (Posttraumatic Growth ; PTG)

心的外傷後成長（以下、PTG）とは、トラウマの体験を契機にして、その出来事を再構成し、人格的成長を遂げる現象をいう^{10, 47)}。レジリエンス概念には回復、抵抗、再構成の3つの側面が含まれ、PTGも再構成の過程を含んでいる²¹⁾。再構成されたレジリエンスがポジティブな結果とネガティブな結果の両方を含むのに対し、PTGはポジティブな結果だけを含む²¹⁾。宅は、逆境からなるべく早く回復する能力やスキルとして育むべきレジリエンスの立場に対して、PTGは長い葛藤やもがきの状況で経験される人間としての成長であると、レジリエンスとの性質の違いを述べている⁴⁸⁾。

3) ストレスコーピング

ストレスコーピングは、ストレッサーに対して認知的評価を行い、ストレスへ対処するための思考及び行動⁴⁹⁾である。この一連の過程を心理学的ストレスモデルと呼び⁵⁰⁾、心理的ストレス反応の低減を目的とする⁹⁾。ストレスコーピングとレジリエンスは、いずれも困難な状況

に対する心理概念だが、レジリエンスは回復や適応といった結果への目的性や志向性を含むことに対し、コーピングはその後の力動や結果を含まない^{9, 50)}。また、レジリエンスは非意図的な対処も含むとされる⁷⁾。

IV. 考 察

1. 労働者のレジリエンスの特性

初期のレジリエンス研究の多くは、厳しい逆境状況においても健全に成長し、適応的に生活している子どもの特性や性質を発達の側面から解明することであった^{11, 12)}。研究が進展するにつれて、個人の資質から、家族や社会の環境要因の関与が認められるようになり、さらに逆境に対する適応的な結果にどのような要因が寄与しているか、そのメカニズムの理解へと研究の焦点が拡大した¹⁸⁾。

労働者のレジリエンスは、小児精神領域から発展した一般的なレジリエンスと本質的に同一の構造を持つ概念であった。就労上の困難に対して発揮される労働者が本来持つ力及び、就労に向けた心理的な回復力として、主に個人内特性の立場から定義づけられていた。逆境やストレスからの精神的回復力や耐久力、肯定的思考などの「個人の持つ力 (I Am)」は、周囲からの人的情緒的サポートである「人的環境要因 (I Have)」によって高められ、「獲得的スキル (I Can)」によって新たに獲得されたレジリエンスは「個人の持つ力 (I Am)」を育む。これらの3つの構成要素が相互に好循環し、日々の労働上のストレスにより良く対処し、メンタルヘルス不調に陥らないだけでなく精神的健康の増進や就労継続の促進を可能にするという、動的な性質を有していた。

生物学的特性においては、年齢を重ねることによる精神的成熟度が、高いレジリエンスへ影響していた。平野らは、年齢とレジリエンスの関連から、年齢を重ねる中で自らの中の資質への気づきや発揮による、資質的レジリエンスの上昇を示唆している⁷⁾。上野らは、成人期以降、レジリエンスは社会的に望ましい方向に発達すると捉え、生涯を通じて各発達段階における経験や課題を介して上昇すると述べている⁵¹⁾。労働者は職業人生を歩む中でさまざまな経験から職業人として習熟していく。労働者のレジリエンスは就労上の困難に対するレジリエンスの発揮や獲得を通して、職業人生を重ねながらさらに成長する。職業人としての成熟が、年齢とともに高まるレジリエンスの変化として示された。

2. 看護への展望

本研究の結果、労働者のレジリエンスとは労働者に内在する力として主に個人内特性の立場から定義づけられ、3つの構成要素が相互に好循環をもたらすことによる動的な性質を有するものであった。労働者に内在する個人の持つ力 (I Am) への気づきや、労働者のレジリエンス

の向上に寄与する獲得的スキル (I Can) を日常的に高めておくこと、職場の良好な人的環境要因 (I Have) を育むことは、先行要件となる事象へ適応し、メンタルヘルス毀損を抑制して就労継続を促進する一助となり得る。労働者のレジリエンスの3つの構成要素が相互に好循環し、レジリエンスを積み重ねていくような支援が労働者のセルフケア能力を高め、職業人としての成熟とともに、就労継続を支える予備能力となると考える。

加えて、労働者のレジリエンスを高める外的要因として、建設的な職場風土の醸成や職場環境改善が本研究の中で示された。労働者のレジリエンスを支援していく上で、今後組織のレジリエンスについても検討を重ねていく必要がある。

V. 結 論

本研究において、事業場で働く一般労働者のレジリエンスは、就労上の困難に対して発揮される労働者が本来持つ力及び、就労に向けた心理的な回復力であり、人的環境との相互作用によって強化される個人内特性であった。労働者のレジリエンスは誰もが高めることができ、メンタルヘルス不調の抑制だけでなく、精神的健康を増進し、就労継続の促進につながる動的な性質を有していた。また、年齢を重ねることによる精神的成熟度との関連も示された。

労働者のレジリエンスの特性を踏まえ、個人と組織両方のレジリエンスを育成していく支援が望まれる。労働者のレジリエンスの3つの構成要素が相互に好循環し、レジリエンスを積み重ねていくような支援が労働者のセルフケア能力を高め、職業人としての成熟とともに、就労継続を支える予備能力となると考える。

本研究において申告すべき利益相反はない。

参考文献

- 1) 厚生労働省 [internet]. 令和3年版 労働経済の分析－新型コロナウイルス感染症が雇用・労働に及ぼした影響－. <https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/20/dl/20-1.pdf>. [accessed 2022-09-11]
- 2) 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 [internet]. データで見るコロナの軌跡. https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/covid-19/f/documents/2021-04_covid-19.pdf. [accessed 2022-09-11]
- 3) 総務省 [internet]. 令和3年版 情報通信白書. <https://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/whitepaper/ja/r03/pdf/01honpen.pdf>. [accessed 2022-09-11]
- 4) 厚生労働省 [internet]. テレワークにおけるメンタルヘルス対策のための手引き. <https://www.mhlw.go.jp/content/000917259.pdf>. [accessed 2022-09-11]
- 5) 厚生労働省 [internet]. 令和3年度 過労死等の労災補償状況. https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_26394.html. [accessed 2022-09-11]
- 6) 尾久裕紀. 組織におけるリスクマネジメントとレジリエンス.

- 危険と管理 2016 ; 47 : 164-176.
- 7) 平野真理, 梅原沙衣加. レジリエンスの資質的・獲得的側面の理解にむけた系統的レビュー. 東京家政大学研究紀要 2018 ; 58 (1) : 61-69.
 - 8) 加藤 敏, 八木剛平. レジリアンス: 現代精神医学の新しいパラダイム. 第1版. 東京: 金原出版; 2012. p.1-23.
 - 9) 石井京子. レジリエンスの定義と研究動向. 看護研究 2009 ; 42 (1) : 3-14.
 - 10) 加藤 敏. レジリアンス・文化・創造. 第1版. 東京: 金原出版; 2012. p.16-51.
 - 11) 石原由紀子, 中丸澄子. レジリエンスについてーその概念, 研究の歴史と展望ー. 広島文教女子大学紀要 2007 ; 42 : 53-81.
 - 12) 齊藤和貴, 岡安孝弘. 最近のレジリエンス研究の動向と課題. 明治大学心理社会学研究 2009 ; 4 : 72-84.
 - 13) Rodgers,B.L.,Knafl,K.A. Chapter6 Concept Analysis : An Evolutionary View. In : Rodgers,B.L.Concept Development in Nursing : Foundations, Techniques, and Applications. 2nd ed. Philadelphia, Pennsylvania : W.B.Saunders ; 2000. p.77-102.
 - 14) 濱田真由美, Beth L. Rodgersの概念分析についてー哲学的基盤に基づく目的と結果の再考ー. 日本赤十字看護学会誌 2017 ; 17 (1) : 45-52.
 - 15) American Psychological Association [internet]. Building your resilience. <https://www.apa.org/topics/resilience/building-your-resilience>. [accessed 2022-08-15]
 - 16) Rutter, M. Resilience in the face of adversity : Protective factors and resistance to psychiatric disorder. British Journal of Psychiatry 1985 ; 147 : 598-611.
 - 17) Masten,A.S.,Best,K.M.,Garmezy,N. Resilience and development : Contributions from the study of children who overcome adversity. Development and Psychopathology 1990 ; 2 : 425-444
 - 18) Luthar,S.S.,Cicchetti,D.,Becker,B. The Construct of Resilience : A Critical Evaluation and Guidelines for Future Work. Child Development 2000 ; 71 (3) : 543-562.
 - 19) Grotberg,E.H. What is resilience? How do you promote it? How do you use it? In Grotberg,E.H. (Ed.). Resilience for Today : Gaining strength from adversity. 2nded. Westport, Connecticut : Praeger Publishers ; 2003. p.1-30.
 - 20) 小塩真司, 中谷素之, 金子一史 ほか. ネガティブな出来事からの立ち直りを導く心理的特性ー精神的回復力尺度の作成ー. Japanese Journal of Counseling Science 2002 ; 35 : 57-65.
 - 21) 宅香菜子, 清水 研. 心的外傷後成長ハンドブック: 耐え難い体験が人の心にもたらすもの. 第1版. 東京: 医学書院; 2014. p.31-65.
 - 22) 亀井美保, 齋尾康次, 土崎由加里 ほか. 精神疾患をもちながら就労している人のレジリエンス. 高知女子大学看護学会誌 2019 ; 44 (2) : 105-114.
 - 23) 大江真人, 田中浩二, 川崎絵里香 ほか. 気分障害による休職後に復職・就労継続している労働者のレジリエンス. 日本看護研究学会雑誌 2020 ; 43 (5) : 847-855.
 - 24) 佐藤琢志, 祐宗省三. レジリエンス尺度の標準化の試みー「S-H式レジリエンス検査 (パート1)」の作成および信頼性・妥当性の検討ー. 看護研究 2009 ; 42 (1) : 45-52.
 - 25) 美間智子. レジリエンス向上プログラムの実施による労働者のメンタルヘルスへの影響. 人間研究論集 2018 ; 7 : 113-128.
 - 26) 平野真理. レジリエンスの資質的要因・獲得的要因の分類の試みー二次元レジリエンス要因尺度 (BRS) の作成ー. パーソナリティ研究 2010 ; 19 (2) : 94-106.
 - 27) 井田浩正, 岩壁 茂, 中川和美 ほか. 若年労働者の転職志向と関連するパーソナリティ要因, レジリエンス要因, 心理的健康要因についての検討. 日本ストレス学会誌 2014 ; 29 (3) : 293-307.
 - 28) 伊藤千春, 橋本佐由理. SAT気質コーチング法を用いた労働者のストレスマネジメント支援. ヘルスカウンセリング学会年報 2014 ; 20 : 9-17.
 - 29) 中澤 晃. 成人の過剰適応に関する一研究ーストレスへの感受性及びレジリエンシーの傾向の観点からー. 臨床心理学研究 2016 ; 14 : 43-58.
 - 30) 野口寿一. パーソナリティ, 発達障害傾向及び回復力 (レジリエンス) とストレス反応との関連ー労働態度尺度 ScWATを用いてー. 島根大学人間科学部紀要 2019 ; 2 : 1-17.
 - 31) 大谷喜美江, 富澤栄子, 筒井未春. 労働者のレジリエンスにポジティブな影響を与える要因の検討. 心身健康科学 2016 ; 12 (1) : 1-9.
 - 32) Soer,R.,Dijkstra,M.W.M.C.Six,Bieleman,H.J.et al. Measurement properties and implications of the Brief Resilience Scale in healthy workers. Journal of Occupational Health 2019 ; 61 (3) : 242-250.
 - 33) 大谷喜美江, 荒木田美香子. 20代女性労働者の精神的健康の実態とレジリエンスの関係. 産業精神保健 2011 ; 19 (3) : 188-203.
 - 34) 深沢孝之, 中野博子. 心身の健康回復過程における勇気づけのコミュニケーションに関する研究. 心身健康科学 2021 ; 17 (1) : 13-20.
 - 35) 元井好美, 掛橋千賀子. 外来化学療法を受ける初発乳がん患者の就労上の困難と対処. 日本がん看護学会誌 2018 ; 32 : 137-147.
 - 36) 伊藤千春, 橋本佐由理. 情報通信業における男性労働者の職業性ストレスとレジリエンスとの関連. 産業精神保健 2018 ; 26 (1) : 37-46.
 - 37) 黒沢拓夢, 東葉摘子, 太田一実 ほか. メンタルヘルスとワークパフォーマンスの関係性ー労働者の語りに基づく探索的検討ー. 東京大学大学院教育学研究科紀要 2021 ; 61 : 131-141.
 - 38) 藤村博恵. 就労妊婦の生活および心理に関する研究の動向と課題. 埼玉医科大学看護学科紀要 2017 ; 10 (1) : 49-56.
 - 39) 小山文彦. 女性の勤務状況とメンタルヘルス対策ーHPA系機能にみる性差からレジリエンスへー. 産業精神保健 2015 ; 23 : 89-93.
 - 40) 中野美奈, 菅沼慎一郎, 下山晴彦. iCBTを活用した職場におけるメンタルヘルス研修プログラムの開発と評価. 東京大学大学院教育学研究科臨床心理学コース紀要 2017 ; 40 : 1-7.
 - 41) Liu,L.,Wen,F.,Xu,X.,et al. Effective resources for improving mental health among Chinese underground coal miners : Perceived organizational support and psychological capital. Journal of Occupational Health 2015 ; 57 (1) : 58-68.
 - 42) Komatsu,S.,Itoh,H.,Urakawa,K.et al. Determinants of Sense of Coherence in Male Japanese Workers : a Cross-Sectional Study. 順天堂医事雑誌 2016 ; 62 (4) : 318-322.
 - 43) 橋本恵子, 吉井初美, 齋藤秀光. 若年女性労働者の心の健康とレジリエンス. 東北大学医学部保健学科紀要 2018 ; 27 (1) : 11-22.
 - 44) 小野寺敦子. 「エゴ・レジリエンス」でメゲない自分をつくる本. 初版. 東京: 一藝社; 2015. p.31-52.
 - 45) 畑 潮, 小野寺敦子. エゴ・レジリエンスとタイプA行動パターンとの関係について. 目白大学心理学研究 2009 ; 5 : 107-116.
 - 46) 畑 潮, 小野寺敦子. Ego-Resiliency尺度 (ER89) 日本語版作成と信頼性・妥当性の検討. パーソナリティ研究 2013 ; 22 (1) : 37-47.
 - 47) 上野雄己, 飯村周平, 雨宮 怜 ほか. 困難な状況からの回復や成長に対するアプローチーレジリエンス, 心的外傷後成長, マインドフルネスに着目してー. 心理学評論 2016 ; 59 (4) : 397-414.
 - 48) 宅香菜子. レジリエンスとPTG (心的外傷後成長). 石垣琢磨編. 臨床心理学 (第17巻第5号). 東京: 金剛出版; 2017. p.654-658.
 - 49) リチャード S. ラザルス, スーザン・フォルクマン. ストレスの心理学: 認知的評価と対処の研究. 東京: 実務教育出版; 1994. p.119-181.
 - 50) 佐藤暁子, 金井篤子. レジリエンス研究の動向・課題・展望ー変化するレジリエンス概念の活用に向けてー. 名古屋大学大学院教育発達科学研究科紀要 2017 ; 64 : 111-117.
 - 51) 上野雄己, 平野真理, 小塩真司. 日本人成人におけるレジリエンスと年齢の関連. 心理学研究 2018 ; 89 (5) : 514-519.