

D&I を目指した組織変革への一つの道 ーストレスチェックとの共同アプローチの試み

バリアフリー教育開発研究センター

特任研究員 中村 奈津枝

特任研究員 長江 侑紀

専任教授 星加 良司

1. はじめに

本稿は、東京大学大学院教育学研究科附属バリアフリー教育開発研究センターのダイバーシティ・インクルージョン（以下、D&I と表記する）を目指した組織変革プロジェクトのうちの、ストレスチェックとの共同アプローチを試みる活動を報告するものである。

本プロジェクトの目的は、組織における D&I の普及と展開である。2022 年度の活動では、D&I とストレスチェックの共同アプローチを試みることで、個人モデルで考えられてきた各事業者向けのストレスチェックの結果・分析に、D&I に重要な観点である社会モデルの視点を導入することが目指された。そこで、研究プロジェクトチームを組み（研究代表：星加）日本の企業を対象にストレスチェックを実施している A 社を研究パートナーとしスタートした。

以下では、まず第 2 節で、社会モデルの考え方やこれまで構築されてきた D&I 組織診断指標を具体的に説明しながら、組織における D&I とは何かについて整理する。続く第 3 節では、背景理論となる仕事関連のストレス研究の知見を整理した後、共同アプローチを試みるストレスチェックについての実施概要と目的を整理し、どの点について D&I とストレスチェックが共同で取り組むことができるかを指摘する。

2. 組織における D&I とは

本節では、本プロジェクトの根幹となる社会モデルについて述べる。関連して、当センターが取り組んできた組織における D&I を診断するための指標とストレスチェックについての関係を説明する。

2.1 社会モデルとは

ここでは、組織における D&I の普及と展開を目指す本プロジェクトが大切にする社会

モデルの考え方を説明する。社会モデルとは、障害を社会事象として検討する社会学が提案した概念であり、ものの見方の一つである。障害学研究の理論は、障害者の経験する困難とは、個人に起因するのではなく、社会の側が問題を生じさせており、その背景には、障害についてのマジョリティとマイノリティの非対称な権力関係があるということを指摘する。マジョリティの側は、自分たちにとっての問題の解決を社会に期待することができるという意味で特権的な立場にあるが、その特権は、何が社会によって対処されるべき問題かを定義する権力をマジョリティの側が握っていることによって支えられている（飯野ほか, 2022）。

社会モデルに対して、障害を個人に起因するものとするのが個人モデルである。現行のストレスチェックの運用は、精神の不調とも言えるストレスの原因を個人モデルで解釈し、対策を取っている。具体的には高ストレス者に対して産業医などが面談し、個人に対する介入によって対策を取ることが求められている（厚生労働省労働基準局安全衛生部労働衛生課産業保健支援室, 2015）。

あらためて、障害の原因について、社会の側の仕組みや成り立ちが多数派（マジョリティ）に都合よく作られており、その結果として少数派（マイノリティ）の不都合が生まれるという社会の成り立ちの力関係の不均衡に起因するという社会モデルの考え方に鑑みると、現行のストレスチェックの運用は十分ではないことが指摘できる。本プロジェクトでは組織の中で高いストレスを持つメカニズムが、社会側、つまり組織の環境や文化にあると考える。すなわちストレスの高い群がこのマイノリティの位置づけに重なりと予想し、ストレスを生む原因について考究する際、社会モデルのアプローチが重要ではないかと考える。つまり組織の中でマジョリティはその権力により社会を自分たちに都合よく作ることができ、マイノリティの不都合をさらに生み出すことになる。この状態の偏りがマイノリティのストレスを生むとするとマジョリティを優遇する組織の構造や環境によるストレス発生のメカニズムに焦点をあて、その構造や環境を明らかにすることで課題解決に繋がると考える。

2.2 バリアフリー教育開発研究センターの D&I 組織診断指標

ここでは、これまでバリアフリー教育開発研究センターで構築されてきた D&I 組織診断指標の概要および本プロジェクトとの関係を説明する。本センターでは組織の D&I 組織診断指標の開発を、2019 年より B 社をパートナーとして共同研究の形で取り組んでいる。指標開発においては、次の 3 つの指標をベースに、日本の企業文化を踏まえた項目を加えた新たな指標を開発している。

- ・ 男らしさを競う文化（MCC : Masculinity Contest Culture）（Glick et al., 2018）

- ・ 有害なリーダーシップ (Toxic Leadership) (Schmidt, 2008)
- ・ インクルーシブな風土 (Climate for Inclusion) (Nishii, 2013)

以上3つの指標をベースに日本の企業文化という社会的文脈を踏まえて D&I 組織診断指標を開発するにあたり、仮説検討のため以下の調査過程を経ている。まず各尺度については、原語（英語）を日本語に翻訳した上で、日本企業の組織風土・文化に特有な傾向・特質を把握するための下位尺度を設定し、設問項目を作成した。さらに、その内容について取捨選択を行った上で、2度のインターネット予備調査を実施し、設問項目の絞り込みや文章表現等の精査を行い、日本企業特有の項目を追加した上で調査指標を確定した。

今回のプロジェクトでは、こうした過程を経て作成された D&I 組織診断指標を用いながら、ストレスチェックのチェック項目と併せることで、組織の D&I とストレスの関連を探索する。本年度においては既存のストレスチェック項目とこれらの D&I 組織診断指標を併せてインターネット予備調査を行ったが、来年度も継続してその関係について考察する。

3. ストレスチェックと D&I との関わり

本節では、D&I を推進する本プロジェクトとストレスチェックが、どの点において目的を共有するかについて説明する。そのために、まず、3.1 では、主題の背景として、仕事関連のストレス研究で提唱されている理論を説明し、3.2 では、各国の事例やそれをめぐる研究を整理する。その後、3.3 では、日本で実施が推奨されているストレスチェックについての概要と目的を整理し、どの点について D&I とストレスチェックが共同で取り組むことができるかを指摘する。

3.1 仕事関連のストレス研究

仕事関連のストレス (Work-Related Stress) の研究は、主に労働経済学と公衆衛生を中心とした医学の領域で知見が蓄積されてきた。経済学をはじめとした社会科学研究はストレス要因として労働環境を調査し、医学系の研究はストレス反応を調査してきた傾向がある。ストレスの要因としては、個人レベル (individual-level)、職務レベル (job-level)、組織レベル (organizational-level) が区別されており、近年は組織レベルへの注目が集まっている。それぞれの因果関係を探るために、各国で実証研究が行われ、理論が確立されてきている。以下では、ストレス要因を追究する研究を中心に、仕事関連のストレスの主な理論を確認する。

3.1.1 仕事の要求・管理・支援理論 (Job-Demand-Control-Support:

JDCS)

JDCS 理論は、組織レベルでのストレス要因を示す理論であり、組織は、どの程度、要求が高く、資源が管理され、支援が得られないかという概念枠組みで特徴づけることができる。さらに、支援は、マネジメント（管理職）とピア（同僚）サポートは、ソーシャルサポートの異なる資源として考えられ、分けることができる（Cousins et al. 2004; Edwards et al. 2008）。

具体的なモデルとして、Karasek's Model が提案されている（Karasek, 1979; Karasek & Theorell 1990）。Karasek（1979）は、職務上の緊張に関するストレスマネジメント・モデルを開発し、スウェーデンと米国の最近の全国調査データを用いて検証した。このモデルは、精神的緊張が職務上の要求と職務上の意思決定の余裕との相互作用から生じることを予測するものである。このモデルでは、職務上の要求と職務上の意思決定の余裕の分離効果に基づき、以前の矛盾した知見を明らかにした。一貫した発見は、精神的緊張と関連するのは、低い意思決定度と重い職務要求の組合せであるということである。この同じ組み合わせは、仕事に対する不満とも関連している。さらに、不満に関する分析では、従来の線形、一次元の分析では見落とされやすかった、意思決定の緯度と職務上の要求の効果の複雑な相互作用が明らかになった。

3.1.2 役割葛藤と明瞭性（Role Conflict and Clarity）

JDCS 理論の他の理論として、仕事上の役割葛藤と明瞭性の理論がある。この理論は、仕事上担う役割の葛藤と明確さが、その役割を担う個人の活躍と能力の発揮に相関関係があることを示す。例えば、Karkkola et al.（2019）は、職場における活力と役割の明確さ、役割の葛藤、心理的基本的欲求の充足との関係について、予防的介入プログラムに参加している 110 名の従業員を対象に横断比較の実証研究を行った。回帰分析およびブートストラップ分析により、焦点となる構成要素間の関連性を検討した。その結果、役割の明確さは、より高い自律性とより高い能力を通じて、仕事における主観的活力と関連し、役割の対立は、より低い自律性とより低い関連性を通じて、仕事における主観的活力と負の関連を持つことが示唆された。さらに、役割特性間の相互作用が観察され、役割の明確さと有能さとの関連、および、役割の明確さと有能さを介した活力との間接的な関連の強さが、役割の葛藤の程度によって異なる可能性が示唆された。この結果は、職場で役割に関連する要素を明確にし、交渉することによって、上司や同僚が個人の欲求充足の達成や活力を感じる機会に影響を与える可能性があるという考え方と一致している。

仕事に関連するストレス要因研究として、他にも、その他の要因を支えるものとして文化に注目するもの（Cousins et al., 2004）や、職務特性モデル（Job Characteristics Model）は技能の多様性、タスクの同一性、タスクの重要性、自律性、フィードバックに

重点を置いた (Hackman, 1980) 。ビタミンモデル (Vitamin Model) は、賃金や雇用保障などの特定の経済的要因を省略した (Warr, 2017) 。

3.2 ストレスチェック

仕事関連のストレス (Work-Related Stress) の研究知見の蓄積に伴い、アメリカ、イギリスなどの国では労働環境のストレスレベルの測定のための指標が作成され、各事業者向けにストレスチェックの実施が推奨されている。これらのストレスチェックは、事業者と労働者自身が、労働者個人のストレス状況を把握し、高ストレスレベルを示す労働者が産業医などから適切な対応を受けるようにする以外にも、組織の労働環境のストレスレベルを測り、その状況に合わせて組織が労働環境を改善していくことを目的に実施されている。以下では、ストレスチェックとして確立され、日本のストレスチェックにも参照されているアメリカの NIOSH の職業性ストレスモデルや、イギリスの HSE の管理基準指標ツールの目的と概要を説明する。

3.2.1 アメリカ NIOSH の職業性ストレスモデル

米国国立職業安全保健研究所 (National Institute for Occupational Safety and Health: NIOSH) は、仕事関連のストレスについての理論やこれまでの研究知見に基づき、職業性ストレスモデルを作成した。第一の目的は、ストレス要因 (ストレッサー) とストレス反応の混同や重複、信頼性や妥当性が不明な尺度の使用などを理由に、それまでに研究成果が上がりなかった状況を改善するべく、適切な尺度でモデルを使うことで、職業性ストレス研究を活発化させることであった (原谷, 2000) 。NIOSH における職務ストレス研究の主要テーマは、ストレス、病気、ケガに対して、仕事の組織 (work organization) または心理社会的 (psychosocial) 要因と一般的に呼ばれるものの影響をより良く理解すること、そして、より安全で健康的な職場を実現するために、職場環境を再設計する方法を特定することであるとされている (The Centers for Disease Control and Prevention: CDC, 2022) 。つまり、NIOSH の職業性ストレスモデルの焦点は、ストレス要因について職場の要因を追究することにある。

NIOSH の職業性ストレス調査は、以下の図 1 が示すように、仕事関連のストレス要因が労働者のストレス反応に影響するという因果関係のモデルに基づいている。さらに、ストレス反応が、長期的な疾病へ発展することを想定している。その間に存在する重要な要因として、個人要因、仕事外の原因、さらに、緩衝要因をモデルに含む。このモデルに含まれるそれらの要因について、要因間の重複と混同がないこと、信頼性と妥当性の確認をしていること、そして実証研究があることを基準に、尺度が選定されている。厚生労働省のストレスチェックは、日本語版 NIOSH を発展させたものである。

NIOSH の職業性モデルでは、仕事関連のストレス要因が以下の 13 尺度に整理されている。

- ・ 量的労働負荷
- ・ 労働負荷の変動性
- ・ 認知的要求
- ・ 仕事の管理
- ・ 技能の低活用
- ・ 責任
- ・ 組織内対人葛藤
- ・ 組織間対人葛藤
- ・ 役割葛藤
- ・ 役割の曖昧さ
- ・ 仕事の見通しの曖昧さ
- ・ 雇用機会
- ・ 物理的環境

NIOSHの職業性ストレスモデル

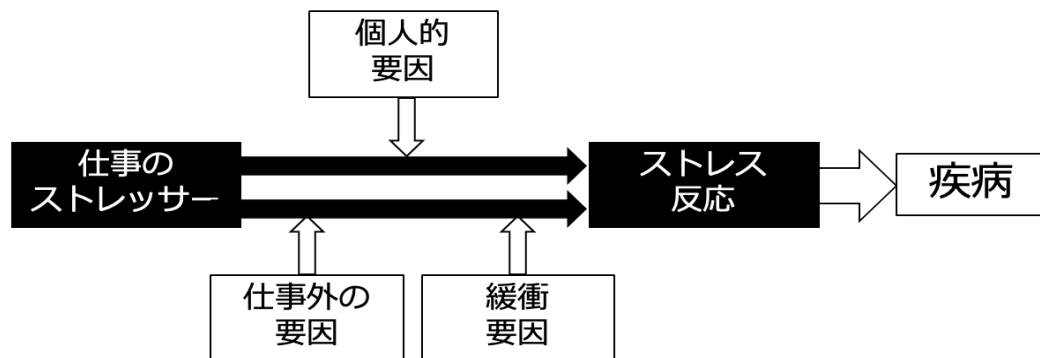


図1 NIOSHの職業性ストレスモデル（筆者が一部改変）（原谷, 2013）

3.2.2 イギリス HSE の管理基準指標ツール

英国安全衛生庁（Health and Safety Executive: HSE）は、組織が職務レベルのストレスに対する心理社会的リスクについて従業員を調査し、組織としてのリスクを評価・監督するために、管理基準指標ツール（Management Standards Indicator Tool）を開発した。従業員個人は主要な職務特性、要求、リソース、サポートに関する経験を評価するアンケートに答える。個人の回答から組織の問題を特定することができると考えられている。

HSE では、以下の理論を用いて、仕事関連のストレス要因の指標を設定している。

- 要求 (Demands) : 仕事量、勤務形態、職場環境などの問題が含まれる
- 管理 (Control) : 仕事の進め方について、本人がどれだけ発言できるかなどが含まれる
- 支援 (Support) (マネジメント/同僚) : 組織、ラインマネジメント、同僚から提供される励まし、支援、リソースなどが含まれる
- 関係 (Relationships) : 対立を避けるための前向きな働き方の促進、許容できない行動への対処などが含まれる
- 役割 (Role) : 人々が組織内での自分の役割を理解しているか、また組織が人々が矛盾した役割を持たないように配慮しているかどうかなどが含まれる
- 変化 (Change) : 組織の変化 (大小問わず) がどのように管理され、組織内に伝達されるかが含まれる

Wood et al. (2019) は、HSE の管理基準指標ツールを利用して、マネジメント基準指標ツールの 7 つの要素を表す組織レベルの尺度は、個人レベルの尺度と (現象は) 同一ではないものの、(性質は) 同等であることを実証した。分析には、イタリア労働者災害補償庁 (INAIL) が収集した 775 の組織に属する 66,188 人の従業員のデータを用いて、マルチレベル構成概念妥当性アプローチを用いている。

3.3 ストレスチェックと D&I

本節では、ストレスチェックと D&I 組織診断指標との関連を説明する。そのために、まずは、日本で実施が推奨されている厚生労働省作成の「職業性ストレス簡易調査票」の概要を整理する。以降は、厚生労働省作成の調査票を用いた調査をストレスチェックと表現する。前述したように、このストレスチェックはアメリカの NIOSH が提示した職業性ストレスモデルを踏襲している。そのため、調査としては、組織におけるストレス要因を明らかにする項目を含んでいる。そうであるにも関わらず、現時点における一般的な運用方法では、メンタルヘルスに着目した個人への介入にとどまってしまっていることが問題として指摘できる。この問題を踏まえて、環境や制度、文化など社会の側を変えることで課題を解決する社会モデルを、現行のストレスチェックに導入することの意義や、D&I 組織診断指標をストレスチェックに統合していく展開可能性を説明する。

3.3.1 職業性ストレス簡易調査票

本プロジェクトが参照する「職業性ストレス簡易調査票」は、労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度（平成 26 年 6 月 25 日公布、平成 27 年 12 月 1 日施行）に基づいて各事業場において実施されるストレスチェックのうち、厚生労働省によって推奨される調査票である。

ここでは、『労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度実施マニュアル』（厚生労働省労働基準局安全衛生部労働衛生課産業保健支援室, 2015）から、日本国内におけるストレスチェックの実施概要と目的を整理する。法に基づくストレスチェックの項目は 57 項目から構成されているが、ストレスチェックの実施者の提案や助言、衛生委員会の調査審議を経て、事業者が内容を決定する。職業性ストレス簡易調査票は、上記に示した米国 NIOSH の職業性ストレスモデルの 3 つの領域を含む。

- ・ 仕事のストレス要因：職場における当該労働者の心理的な負担の原因に関する項目
- ・ ストレス反応：心理的な負担による心身の自覚症状に関する項目
- ・ 緩衝要因：職場における他の労働者による当該労働者への支援に関する項目

ストレスチェックの結果は、調査票への個人の回答に基づいて出力される個人の結果である。その個人の結果は、職場における当該労働者の心理的な負担の原因に関する項目、心理的な負担による心身の自覚症状に関する項目、及び、職場における他の労働者による当該労働者への支援に関する項目について、個人ごとのストレスの特徴及び傾向を数値又は図表等で示すものである。回答の得点からその個人が高ストレスに該当するかどうかを示すことで、「労働者のメンタルヘルス不調の未然防止（一次予防）」、つまり、仕事関連のストレスによる疾病の防止や産業医などによる適切な対処を受けやすくすることを目的としている（図 2）。

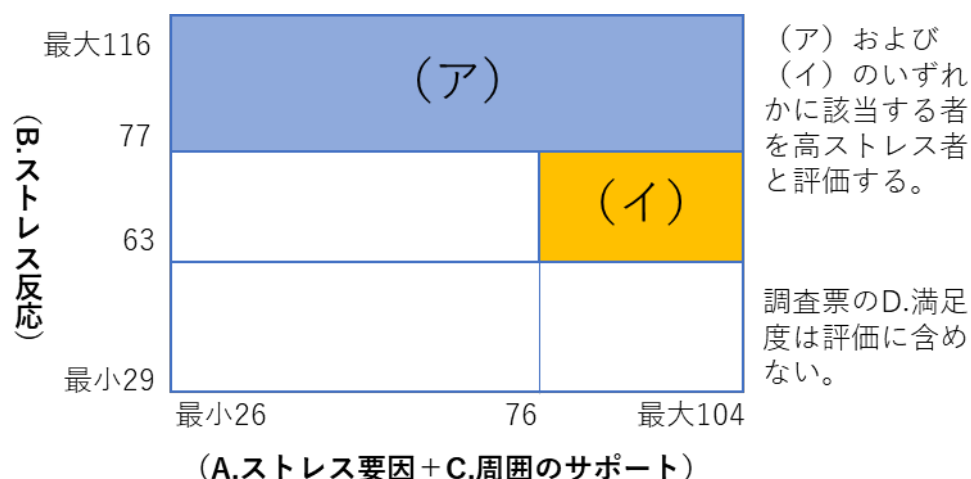


図2 高ストレスの判定基準（『労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度実施マニュアル』（厚生労働省労働基準局安全衛生部労働衛生課産業保健支援室, 2015, p.46）¹

一方で、ストレスチェックは、労働者個人への産業医学的アプローチに留まらず、ストレスチェックの結果を事業場内の一定規模の集団（部又は課等）ごとに集計し、当該集団のストレスの特徴及び傾向を分析することで、職場におけるストレス要因を評価し、職場環境の改善につなげるように努めることを事業者を求めるものでもある（図3）。

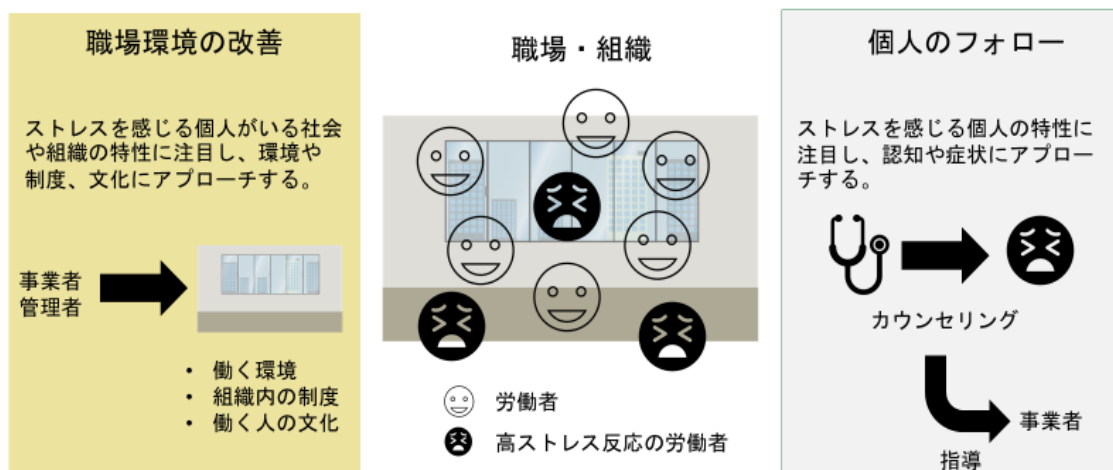


図3 職場環境に着目したストレスチェックのアプローチ

というのも、仕事関連のストレス研究で明らかにされてきた要因について、職業性ストレス簡易調査票においても以下の尺度を仕事のストレス要因として含めている。これらの項目は、その組織における職場環境についてのストレス要因を示すものである。こうした職場環境のストレス要因についてストレスを感じていると回答する労働者が多い事業所に

については、そうした職場環境の改善が求められる。

- ・ 仕事の負担（量）
- ・ 仕事の負担（質）
- ・ 身体的負担
- ・ 対人関係
- ・ 職場環境
- ・ コントロール
- ・ 技能の活用
- ・ 適性度
- ・ 働きがい

3.3.2 ストレスチェックの解釈への社会モデルの導入

以上に確認したように、ストレスチェック指標は、個別の組織とその従業員のストレスレベルを総合的に評価するために、理論的モデルにしたがって設計されている。モデルの中には、労働環境におけるストレス要因やストレス反応、緩衝要因など複数の要因が統合されている。ストレス要因には、組織の課題を示すような労働環境や労働状況の尺度と変数が設けられている。具体的な組織に属する従業員に対して使用され、分析は組織レベル・個人レベルで行われる。現時点での課題は、ストレスチェックが組織の職場環境の課題も明らかにしているにも関わらず、個人への介入に留まっていることである。そこで、本プロジェクトでは、社会モデルの観点を結果の考察に導入することが目指される。

社会モデルの具体的なフォーカスポイントは、ストレスチェックで明らかにされる職場環境である。特に、仕事関連のストレス研究の理論にあるように、労働者が自身の能力に適切な仕事に従事しているか、資源分配や職務の管理は適度に行われているか、上司や同僚からの支援を得られているかという仕事上のストレス要因へ着目する。

職業性ストレスモデル アメリカ国立労働安全衛生研究所（NIOSH）を参考に一部改変

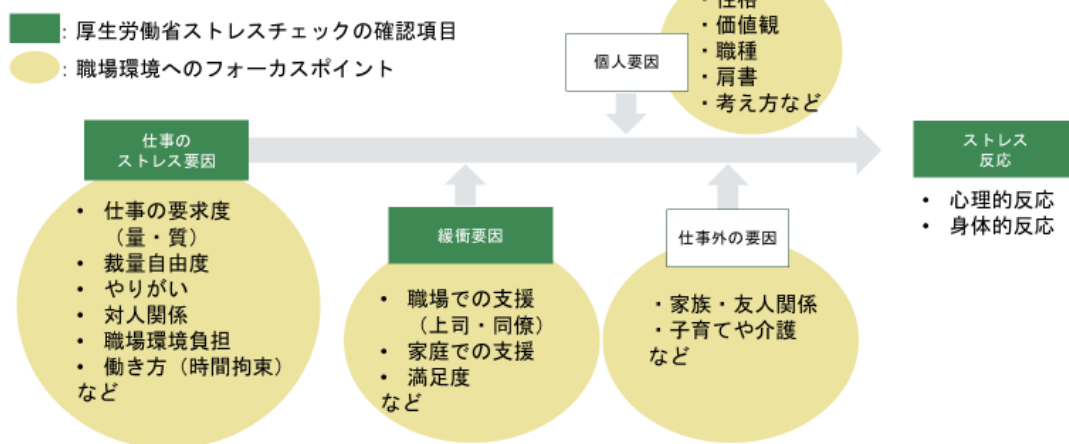


図4 社会モデルの観点と職場環境へのフォーカスポイント

3.3.3 ストレスチェックへのD&I組織診断指標の導入

ストレスチェックへD&I組織診断指標を導入することが今後の課題である。ストレスチェックで明らかにされる仕事上のストレス要因に対する反応について、年代、性別、役職などによって異なることが考えられる。そうした違いは、組織の中の同じ労働者でもマジョリティとマイノリティの立場があることを示唆する。ただし、アメリカのNIOSHやイギリスのHSEが提供するストレスチェック指標は、そうしたマイノリティへの考慮は想定されていない。そこで、社会モデルに立脚し、マジョリティとマイノリティの不均衡な力関係を考慮するD&I組織診断指標を統合することで、組織におけるストレス要因をより緻密に明らかにすることが、今後本プロジェクトに期待されることである。

第2節で確認したように、D&I組織診断指標は、組織の特徴や状況をD&Iの観点から描き出すツールである。よって、具体的な組織に属する従業員に対して使用され、分析は組織レベルで行われることになる。そこで、本プロジェクトでは、組織の課題を明らかにするストレスチェックとD&I組織診断指標を統合しながら、さらに建設的な労働環境の改善を目指した提案をできるようなモデルを開発することが目指される。

4. おわりに

ストレスチェックの枠組にD&Iの視点を導入する意義は、大きく分けて2点ある。第一に、既に法的枠組において各事業主に義務付けられているストレスチェックのスキームを活用することで、D&Iに関する実態把握と課題の導出が円滑に進む可能性が生じる。ここ10～20年の間にD&I推進というテーマへの注目度は急速に高まってきたが、その一方で各組織においてどの程度D&Iが進んでいるのか、どの部分に課題を抱えているの

かを客観的に可視化するための調査や診断はさほど普及していない。また、組織内外の要請によって各種調査の実施件数が増え、負担感が増している中で、新規の調査・診断を導入するハードルは上がっている。こうした状況を踏まえると、既存調査の枠組を活用した新規観点の導入という手法は、現実的な戦略として有効性を持ちうる。

第二に、組織の構成員のメンタルヘルスやウェルビーイングの向上が組織運営上の重要課題として認識されるようになってきている中で、ストレス要因をより多角的に把握することを通じて、従来の産業医学的アプローチを越える新たな対処法略が構築される可能性がある。組織の D&I 水準が構成員のストレス状態に影響を及ぼすという知見は様々な研究を通じて蓄積されてきているが、現行のストレスチェックの実施・活用スキームが保健領域の個別課題に矮小化され、組織全体の経営課題として位置づけられていないこと等により、ストレス状態の改善に向けた取組が対症療法的なものに限定される傾向がある。こうした隘路を脱して、より包括的な対処法略を見出していくためには、社会科学の知見を取り入れた新たなモデルの構築が求められる。

本稿で報告した 2022 年度の研究においても、第二の点に関する幾つかの示唆が得られている。それは、(1) 現行のストレスチェックにおいても把握可能な職場環境要因に関わる問題について、適切な改善プロセスへとつなげていく必要があることであり、

(2) 現状では十分に把握できていないストレスに対する文化的要因やマネジメントスタイル・コミュニケーションスタイル等の影響を的確に把握する必要があることであり、

(3) ストレスが組織内で不均衡に分布・集中している構造（マイノリティ性を帯びた層に高ストレス者が多い等）に着目し、その構造そのものの是正を図っていく必要があること等である。

今後の研究の展開においては、これらの点に関する詳細な分析と組織変革に向けた方策の検討を進め、第二にあげた可能性をさらに探究するとともに、実際に運用されているストレスチェックの中にそうした視点に基づく調査項目を追加していくことを通じて、第一にあげた可能性を具現化していく必要がある。

脚注

1) 職業性ストレス簡易調査票（57 項目）を使用する場合の評価基準の設定例：（ア）「心身のストレス反応」（29 項目）の合計点数（ストレスが高い方を 4 点、低い方を 1 点とする）を算出し、合計点数が 77 点以上である者を高ストレスとする。（イ）「仕事のストレス要因」（17 項目）及び「周囲のサポート」（9 項目）の合計点数（ストレスが高い方を 4 点、低い方を 1 点とする）を算出し、合計点数が 76 点以上であって、かつ、「心身のストレス反応」の合計点数が 63 点以上である者を高ストレスとする。

付記

以下のように各節の執筆を分担した（敬称省略）。第 1 節、第 3 節を長江侑紀が、第 2 節を中村奈津枝が、第 4 節を星加良司が執筆を担当した。

文献

- Cousins, R., MacKay, C. J., Clarke, S. D., Kelly, C., Kelly, P. J., & McCaig, R. H. (2004). "Management Standards" work-related stress in the UK: practical development. *Work & Stress, 18*(2), 113–136.
- Dobbs, J. M., & Do, J. J. (2019). The Impact of Perceived Toxic Leadership on Cynicism in Officer Candidates. *Armed Forces and Society, 45*(1), 3–26.
- Edwards, J. A., Webster, S., Van Laar, D., & Easton, S. (2008). Psychometric analysis of the UK Health and Safety Executive's Management Standards work-related stress Indicator Tool. *Work & Stress, 22*(2), 96–107.
- Glick, P., Berdahl, J. L., & Alonso, N. M. (2018). Development and validation of the masculinity contest culture scale. *The Journal of Social Issues, 74*(3), 449–476.
- Hackman, J. R. (1980). Work redesign and motivation. *Professional Psychology, 11*(3), 445–455.
- Karasek, R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly, 24*(2), 285–308.
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy Work Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. New York Basic Books.
- Karkkola, P., Kuittinen, M., & Hintsala, T. (2019). Role clarity, role conflict, and vitality at work: The role of the basic needs. *Scandinavian Journal of Psychology, 60*(5), 456–463.
- Nishii, L. H. (2013). The Benefits of Climate for Inclusion for Gender-Diverse Groups. *Academy of Management Journal, 56*(6), 1754–1774.
- Schmidt, A. A. (2008). Development and Validation of the Toxic Leadership Scale. *Master of Science, Directed By: Professor Paul J. Hanges, Department of Psychology*.
- The Centers for Disease Control and Prevention: CDC. (2022). *Stress at Work. The Centers for Disease Control and Prevention*. Retrieved on 2022, December 19, <https://www.cdc.gov/niosh/topics/stress/default.html>
- Warr, P. (2017). Happiness and mental health. In *The Handbook of Stress and Health* (pp. 57–74). John Wiley & Sons, Ltd.
- Wood, S., Ghezzi, V., Barbaranelli, C., Di Tecco, C., Fida, R., Farnese, M. L., Ronchetti, M., & Iavicoli, S. (2019). Assessing the Risk of Stress in Organizations: Getting the Measure of Organizational-Level Stressors. *Frontiers in Psychology, 10*. 2776.

- 原谷隆史(2000)「仕事と職場のストレス：第7回 ストレスを測る：a)職場ストレスサーの測定」
『産業衛生学雑誌』42(1), A5-A6.
- 原谷隆史(2013)「こころのケア：職場は何をしたらよいか（第64回労働政策フォーラム）」労働
政策研究・研修機構：JILPT. Retrieved on 2013, January 21,
https://www.jil.go.jp/event/ro_forum/20130121/houkoku/02_haratani.html
- 飯野由里子・星加良司・西倉実季(2022)『「社会」を扱う新たなモード：「障害の社会モデル」
の使い方』生活書院.
- 厚生労働省労働基準局安全衛生部労働衛生課産業保健支援室. (2015). 労働安全衛生法に基づくス
トレスチェック制度実施マニュアル. Retrieved on 2023, March 28,
<https://www.mhlw.go.jp/content/000533925.pdf>.