

知的障がい者の仕事への動機づけに関する事例研究

－承認の方法を中心に－

福間 隆康¹

(2015年9月30日受付, 2015年12月17日受理)

A Case Study on Motivating Workers with Intellectual Disabilities through Recognition

Takayasu FUKUMA¹

(Received : September 30, 2015, Accepted : December 17, 2015)

要 旨

本研究は、特例子会社で働く知的障がい者の事例より、彼（彼女）らを仕事へ動機づける方法として、承認に着目した。知的障がい者に対する承認の有効性としては、次の3点が示唆された。①人間のもつ「認められたい」という欲求を受け止め、それによって社員に生きがいや働きがいを与えながら仕事に対する意欲を引き出している。②承認によってモチベーションが高まり、その結果、業績に好影響をもたらしている。③上司や同僚から受ける日常の承認が仕事を続ける原動力になっている。また、動機づけに影響を及ぼす社内の要因としては、組織管理体制があり、仕事における自律性の重視は、動機づけに関する先行研究の基本的な方向性と一致した。

キーワード：障がい者雇用, モチベーション, 承認, 自律性, 特例子会社

Abstract

This study, with a case study of a special subsidiary company, focuses on the recognition as motivating people with intellectual disabilities to work at a company. The following three points are suggested as effectiveness of the recognition of people with intellectual disabilities in working environment. First, the company needs to recognize their human need “I want to be admitted” and, as a result, rises the employee’s motivation for working for them while giving them purpose to work for. Second, their motivation rises by being recognized as a person, and results in favorable performance at the company. Finally, the recognition by their supervisor and colleagues motivates them to continue working there. Moreover, there is a system of the organized management as an in-house parameter that influences their motivation. The autonomy in working was the same as rudimentary directionality of motivation discussed in the previous literature.

Key Words : Employment of people with disabilities, Motivation, Recognition, Autonomy, Special subsidiary firm

1 高知県立大学社会福祉学部社会福祉学科・講師・博士（マネジメント）

Department of Social Welfare, Faculty of Social Welfare, University of Kochi, Lecturer (Ph.D.)

I はじめに

知的障がい者の求職者数・雇用者数は、ともに増加傾向にある。厚生労働省「障害者の職業紹介状況」によると、知的障がい者の有効求職者数は、31,320人（2005年3月末）から40,544人（2014年3月末）と、10年間で約1.3倍になっている（厚生労働省 2015a）。また、雇用義務のある民間企業¹⁾に雇用されている知的障がい者数は、40,000人（2005年）から90,000人（2014年）に増加している（内閣府, 2015）。これらの結果から、民間企業への就職を希望する知的障がい者の増加と、企業側の知的障がい者雇用への関心の高まりがうかがえる。

2015年6月1日現在、常用雇用労働者50人以上規模の企業における障がい者の実雇用率は、1.88%である（厚生労働省, 2015b）。2006年6月1日現在の1.52%に比べると実雇用率は上昇している。法定雇用率が1.8%から2.0%に引き上げられ、障害者雇用促進法の適用対象企業が、従業員規模56人以上から50人以上に拡大した2013年以降、雇用率は1.76%から1.88%の間で推移している。しかし、これらの数値は法定雇用率の2.0%を下回っている。さらに、法定雇用率未達成企業の割合も、2015年6月1日現在52.8%となっている。障がい者の実雇用率は、中長期的にみると上昇傾向にあり、全体的に障がい者雇用は着実に進展している。しかしながら、知的障がい者の雇用継続に向けた課題は少なくない。

知的障がい者の雇用継続に向けた課題の一つとして、仕事への動機づけがあげられる。厚生労働省（2014）によると、企業が知的障がい者の雇用を促進するために必要な施策として、「雇用継続のための助成制度の充実」「外部の支援機関の助言・援助などの支援」「雇用事例や障害特性・雇用管理上の留意点に関する情報提供」といった項目が上位に並んでいる。これは、雇用を継続する上で、人事管理面についての配慮に負担を感じているという企業側の姿勢を物語っている。つまり、指導方針、組織運営といった企業の職務構造は所

与のものとして変化させることはできないため、さまざまな配慮が必要な知的障がい者の雇用継続には大きなコストがかかるというスタンスと解釈できる。

このような不安の一因としては、学習や抽象的な思考、適応、コミュニケーションの困難さといった知的障害の一般的な特性があげられる。さらにこれらの特性に加えて、周囲の不適切な対応により、劣等感、自信喪失、自己認知の困難さが二次的に生じやすいとされる（山田, 2006）。

上述のスタンスでは、たとえ雇用が継続されたとしても、それはコストとしか認識されない。コストという認識では、障害のある社員の仕事意欲や能力開発といったものは重視されない。それは、障がい者自身の職務上の自立や自己実現を成し遂げることを難しくし、双方にとって好ましくない状況を生み出すことになる。

しかし、適切な仕組みや支援があれば、障がい者自身が本来持っている特性が発揮され、仕事意欲や生産性の向上にもつながる。したがって、知的障がい者を雇用する企業では、彼（彼女）らをいかに動機づけるかは、極めて重要であるといえるだろう。

以上のような問題意識に基づき、本研究では、特例子会社における取り組み事例を通じて、承認による知的障がい者の動機づけ効果について検討することを目的とする。

II 方法

1 調査対象・方法

本研究は、承認による知的障がい者の動機づけ効果を検証するため、特例子会社A社を対象に、インタビュー調査を実施した。

インタビュー調査は、あらかじめ簡単なインタビュー・ガイドラインを設定し、事前にインタビュー対象者にEメールで通知した。インタビューは、半構造化面接法を用いた。インタビューにおける質問項目は、前述した研究目的に則って検討した上で設定した（表1）。

表1 インタビュー質問項目

分類項目	質問内容
採用時	障がい者を雇用するに至った経緯
	採用ルート
	採用時の基本方針
入社時・入社後	敏速な職場適応支援
	上司一部下、障がい者—健常者のコミュニケーション
	昇給・昇格などに関する評価や異動
	職場での業務指導以外のフォローアップ

出所 筆者作成。

インタビューは、2015年2月20日、雇用支援担当者に対して行った。面接時間は90分程度とし、面接内容は許可を得たうえで録音した。調査後は、必要に応じてEメールで問い合わせた。

特例子会社を対象とした理由は、次の二つである。ひとつは、特例子会社の使命は障がい者の雇用であることから、障がい者が継続的に働くためのノウハウを多く持っていると考えたからである。もうひとつは、障がい者の雇用を維持するためには、積極的に仕事を受注し利益を上げていくことが求められるので、結果的に、働きやすい職場環境が整備されており、障がい者の能力を十分に引き出していると考えたからである。

2 倫理的配慮

倫理的配慮としては、調査対象者に対して、個別に研究者が研究の目的、方法、意義、匿名性の保持、結果の公表の仕方等について口頭で説明し、調査協力への同意を得た。なお、本研究は高知県立大学社会福祉研究倫理審査委員会の承認を得て実施した。

III 事例

1 特例子会社の概要

A社は、総合人材サービス業の特例子会社として、2007年4月に神奈川県に設立された。2007年8月に、知的障害のある社員5名、身体障害のある社員1名、健常者の社員3名（うち出向3名）の合計9名で事業を開始し、同年9月に特例子会社として認定を受けた。資本金は1,000万円で親

会社が全額出資し、「人を育て、人を活かし、人にやさしい」を経営理念としている。業務内容は、事務・軽作業の業務請負（メール配達、ボールペンの組立、紙袋の製造、工業部品の仕分・検品等）、オリジナルハーブ&ティの製造販売、菓子パンの加工販売、フラワーギフト代行業、清掃、緑化事業、雑貨・日用品の企画販売などである。

従業員数は、2015年2月1日現在88名である。社員は、知的障がい者55名、精神障がい者8名、聴覚障がい者6名、身体障がい者1名の計70名である。このほか健常者18名という構成である。役員については、同年同月同日現在、代表取締役社長、取締役1名、監査役1名である。

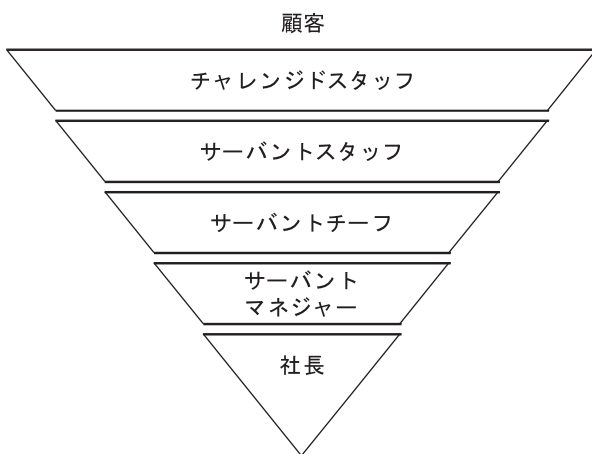
2 組織管理体制

事業所設立後、雇用拡大を継続的に実施し、2015年4月1日現在、障害のある社員は75名である。事業所の業務は、設立当初は親会社の受注業務中心であったが、雇用人数に対して既存の受注業務だけでは仕事が足りない状況となってきた。そのため、親会社以外の企業からも新規業務を受注するなど、職務創出を推進してきた。現在の業務は、データ入力や書類の電子化などの事務・軽作業の請負業務や特定派遣、製品の検品・布製品の折り、パンフレットカバー作りなどのモノづくり作業、菓子類のワゴン販売や草刈り作業など、多種多様となっている。

このような多岐にわたる業務に対して、障害のある社員の個々の能力を的確に把握するとともに、特性や能力を發揮できる業務への配置と、作業ス

キルを伸ばす人材育成の取り組みが必要であった。

事業所では、障害のある社員のモチベーションの向上を図ることにより、積極性と主体性が高まり、能力の発揮とキャリアアップにつながるという人材育成の考えに基づき、新しい業務運営体制を導入した。これは、「サーバントマネジメント制度」と呼ばれており、上司が社員を支えるという考え方に基づいている（図1）。



出所 A社資料。

図1 サーバントマネジメント制度の概要図

事業所のスタッフは、障害のある社員（チャレンジドスタッフ）と管理を担う社員（サーバントスタッフ）等から構成され、サーバントスタッフはチャレンジドスタッフに指導的な立場で関わるのではなく、思いやりや奉仕の気持ちを大切に、チャレンジドスタッフのチャレンジ姿勢を尊重し、サポートする役割を担う。チャレンジドスタッフは、自分の能力を伸ばすために、年度初めに全員が「前進目標」を設定し、自分のロッカーに貼り付け、日常業務の中でチャレンジする。サーバントスタッフはチャレンジドスタッフの目標達成のためのサポートを実施し、チャレンジドスタッフの目標達成に対して「褒める」というフィードバックを行う。このような業務実施のサイクルにより、チャレンジドスタッフは事業所で中心的な位置づけとなる。また、このサイクルは、チャレンジドスタッフの業務に対する主体的な意識の形成や自発性、責任感、チャレンジ精神の向上に結びついている。

ている。

3 表彰制度の導入

70名を超える障害のある社員の能力はさまざまであり、個人差があった。そのため、入社半年の新入社員が在職期間の長い社員の作業量を超える力を発揮するケースが出てきた。また、自分が担当していた仕事を作業能力の高い新人と交代したことにより、自分の仕事を奪われたと認識し、モチベーションが低下するといった問題が起こっていた。そのため、事業所では社員を精神的にフォローするだけでなく、モチベーションを個別に高めることが必要であった。

そこで、事業所では社員のモチベーションを高める取り組みとして、事業開始2年目から「月次賞揚制度」を導入した。賞揚の目的は、障害のある社員全員に公平にチャンスを与え、自信をもたせることである。例えば、自分自身が立てた目標の達成には至らなかったが進捗の成果が見られた、現在作業中の業務で何らかの功績を果たした、新規業務ができるようになった、来客者にあいさつを褒められたなど、身近な成果を評価する。毎月1名以上の表彰者を決定し、月末に社長から直接賞揚している。また、表彰の写真を社内掲示することにより、障害のある社員のステータスとなり、モチベーションの向上に結びついている。

4 社内資格制度の導入

事業所では、多種多様な業務に対応できる人材育成を基本としている。しかしながら、障害のある社員の個々の得意な能力を活かして、特定の業務スキルを高めて自信や誇りを持たせるような育成の視点も重視している。

そのため、事業開始3年後から社内特有の資格である「マイスター制度」を導入している。具体的には、技術が卓越した社員がより上位レベルの業務に挑戦し訓練を行う。訓練後は社内審査により、8種類の業務でマイスターを認定し、授与している。審査のためには、業務の基本となる小項

目（3項目）すべての課題をクリアする必要がある。サーバントスタッフが業務を見て合格レベルに達していると判断した場合、マイスター検定委員会に申請を行う。マイスター検定委員会は審査基準に照らして試験を行い、最終的にマイスターが選ばれる。

マイスターは永続的な資格ではなく、有効期限は1年であり、新年度に改めて審査が行われる。1業務ごとに1人のマイスターの認定となり、2015年2月現在のマイスターは4名である。マイスター認定者には、認定証と半期ごとに報奨金が支給される。

マイスター制度の導入により、特定の業務のスキルアップを重視した結果、以下のような効果が見られた。

- ①障害のある社員個々の得意分野のスキルが向上した。
- ②自分の能力に自信を持つようになった。
- ③仕事に対する意欲が高くなった。
- ④集中力や精度の求められる他の業務に対しても質の高い作業を提供できるようになった。

これにより、業務の依頼企業からの信用や評価が高まるだけでなく、より高単価かつ難易度の高い受注にも対応できるようになった。

5 職位の任命

事業所の業務は、簡単な組立といった軽作業のようなものから、計量・袋詰め、販売等での接客や金銭の授受、パソコン入力などさまざまであり、それぞれの業務で必要とされる能力は異なる。

事業所では、どのような業務にも対応できる人材を育成することを目指している。そのため、採用後間もない新入社員は、簡単な軽作業の業務から入り、基本的なスキルを磨きながら、より難易度の高い業務へ挑戦し、仕事の幅を広げて多能工を目指していく²⁾。

一方、特定の業務を継続し、作業習熟を図ることに適性がある障害のある社員にとっては、実際に挑戦できるキャリアアップの方策を検討する必

要があった。そのため、事業所では特定の業務で経験を積み重ねた障害のある社員をリーダー、サブリーダーに任命し、作業進捗等の管理や後輩への指導といった役割を任せるようにした。

リーダー&サブリーダー制度を導入したことにより、仕事に対する責任感の自覚とともに、業務全体を見ながら作業指示や管理を行うマネジメントスキルが身につくといった効果が得られた。また、同じ障害のある社員に対して思いやりの意識を持って接することができるため、グループ内の協力関係や一体感の醸成にも貢献した。

2015年2月現在、リーダーは精神障害のある社員2名と知的障害のある社員1名が担当しており、サブリーダーは知的障害のある社員2名と精神障害のある社員1名が担当している。リーダーおよびサブリーダーには、任命書の辞令が交付され、責任者手当が支給される。

IV 考察

1 承認の効果

事例を通じて、知的障害のある社員に対する賞揚表彰・社内資格認定・職位任命の有効性について、次の3点が示唆される。第一に、人間のもつ「認められたい」という欲求を受け止め、それによって社員に生きがいや働きがいを与えながら仕事に対する意欲を引き出している点である。第二に、承認によってモチベーションが高まり、その結果、業績に好影響をもたらしている点である。第三に、上司や同僚から受ける日常の承認が仕事を続ける原動力になっている点である。これは、逆に考えると承認が不足すると不満や不安が募って最終的に離職につながることを意味する。

承認とモチベーションを関連させた理論として代表的なのは、動機づけ一衛生理論（Herzberg, 1966）である（図2）。この理論では、働く人々が動機づけられるのは、達成、承認、仕事そのもの、責任、昇進などが満たされた時であり、会社の方針、物理的な条件や上司との人間関係は、満たされていない時は不満の原因になるが、動機づ

けの増減には関係しないと論じられている。

この理論では、人間関係は衛生要因³⁾に属するものであり、動機づけにはあまり関係ないものとして位置づけられている。しかし、上司、同僚、顧客などの他者を必要とする承認に関しては、動機づけ要因に入っている。

同じようにモチベーションの実態理論として有名な欲求階層説 (Maslow, 1970) では、人間関係に関する欲求は、「社会的欲求」と「自尊欲求」である。社会的欲求は、親和的欲求とも呼ばれる。集団への帰属を希求したり、友情や愛情を希求したりしようとする欲求である。自尊欲求とは、自尊心を希求する欲求であり、具体的には、他者からの承認や尊敬を希求したり、自律的な思考や行

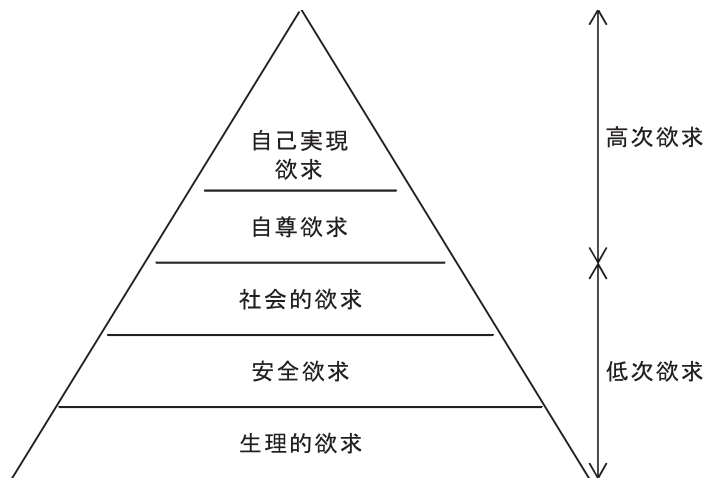
動の機会を希求したりしようとする欲求である。前者は低次欲求に該当し、後者は高次欲求に位置づけられる (図3)。

人間関係に関する欲求は低次欲求と捉えられてきたが、Herzbergの動機づけ要因のひとつである「承認」は、他者の存在を必要とする。これは、自己の存在や行為に対する他者からの評価のフィードバックであると捉えることができる。Deciの研究によれば、外的報酬⁴⁾はそれが有能感や自己決定に関する情報につながる場合には内発的モチベーションを高めるが、統制の手段と受け取られる場合にはむしろそれを低下させる (Deci, 1975)。Deciは、外的報酬が内発的モチベーションを低下させる作用をアンダーマイニング効果



出所 Herzberg(邦訳, 1968), pp. 114-115より筆者作成。

図2 動機づけ—衛生理論の概念図



出所 Maslow(邦訳, 2001), p. 419より筆者作成。

図3 欲求階層説の階層性

と呼んでいる。承認は外的報酬に属するので、相手の受け取り方によって内発的モチベーションを高める場合と低くする場合がある。したがって、仕事の場における対人的な環境は、従業員の仕事に対するモチベーションに重要な意味をもつといえる。

2 キャリアの承認

人間は、周りの人の目や評価を通して、はじめて自分自身を知ることができる。それゆえ、他人からの評価が欠かせない。日常の仕事で実力や業績を称賛されることや、自分の行為に対して相手から感謝されることは、自分の能力や影響力を客観的に知る重要な手段となる。その理由は、称賛や感謝を通して、自分にどれだけ能力や影響力があるか、それを発揮する方向性が間違っていないかどうかを知ることができるからである。逆にいくら努力しても、称賛や感謝がなければ無力感や徒労感を味わうことになる。

承認を時間軸で捉えると、日常の仕事における称賛や感謝などは、短期的なやりとりの中で交わされるものであり、その効果はあまり長続きしない。一方、昇進やキャリアアップなどは長期にわたる能力の発揮や実績の積み重ねによって手に入るものであり、その効果は長続きする（太田，2007）。知的障害のある社員の承認に対する期待は、長期的なキャリアの承認よりも、短期的な日常の承認に偏る傾向がある。その理由の一つとして、管理的な立場につくためには判断の必要な業務をする必要があり、それを不得手としていることがあげられる。

しかし、人間はいつまでも日常の承認だけで満足していることはできない。一般に年齢が上がって経験を積み重ねるにつれて、現在の満足だけではもの足りなくなり、自己実現や成長実感といった内面的な充実感、あるいは社会のために役立っているという満足感を求めるようになる（太田，2007）。そのような充実感や満足感を得るためにもキャリアアップやある程度の昇進が必要になっ

てくる。つまり、人間的にも能力的にも成熟度を増すにつれて、長期的な承認が必要になるのである。

キャリアアップ、昇進という形で認められることは、長期的に自分の能力が社会的に証明されたことを意味する。つまり、長期的な承認を受けることによって、有能感（competence）や自己効力感（self-efficacy）が高まり、その結果、努力が報酬につながる主観的な可能性が高まると考えられる。日々の仕事に没頭し、上司や同僚から称賛や感謝を受けながら能力を伸ばして実績を積み重ねていく。そして、それがキャリアアップにつながり、それなりに尊敬されるというのが理想であろう。A社では、短期的な承認として月次賞揚を実施し、長期的なキャリアの承認としてマイスターの認定、リーダー&サブリーダーへの登用を行っており、障害のある社員が入社時から将来の展望が開け、着実に進歩してそれを実感できる仕組みを導入し、実践しているといえる。

3 組織管理体制

動機づけに影響を及ぼす社内の要因として、会社の方針やそれに基づく管理・監督があげられる。A社は、障害のある社員の主体性やチャレンジを奨励する方針をとっている。作業にあたっては、各自で個人目標を設定し、それぞれのしやすい方法で対応している。また、同社は障害のある社員から業務改善提案を出してもらい、1件につき300円支給している。どのようにしたらより効率よく仕事ができるか、改善できるかを考えることで、自分が担当している仕事に意識を持たせ、チャレンジ精神のさらなる向上を図っている。

サーバントスタッフの役割は、チャレンジドスタッフの個々の能力を把握し、それに基づき具体的な目標（前進目標）を全員に等しく持たせ、その達成に当たり支援することである。これには、障害のある社員の主体性を支援するサーバント・リーダーシップや、逆ピラミッド型組織による組織管理体制が反映されている。サーバントスタッ

フはチャレンジドスタッフの活動を支え、彼（彼女）らが集団のミッションや目的に基づき、それぞれの役割を遂行できるような支援をするリーダーシップをとる。

企業組織は一般に経営者、管理職、中間管理職、現場スタッフという階層構造をなしているが、顧客に一番近いのは現場である。一般に特例子会社では、中間管理職（係長・主任）が、指導員・スタッフ社員に指揮命令し、指導員・スタッフ社員が障害のある社員に指揮命令するということが行われている。しかし、事業所内で重要な役割を担っているのは、第一線で働く障害のある社員である。中間管理職や指導員・スタッフ社員の仕事は、障害のある社員が働きやすいようにサポートすることである。

サーバント・リーダーシップを取り入れている企業の共通点は、現場を尊重する姿勢を打ち出し、逆ピラミッド型の組織をつくり、顧客のことを最もよく理解している現場の社員を組織の一番上に位置づけていることである。チームを率いる中間管理職は、最前線で働く社員が動きやすいようにサポートし、そのことで目標達成を容易にするように尽力する。

知的障がい者の場合、障害の特性から自ら目標を設定し、それを達成するためには、職場の支援が必要となる。この点から、障害のある社員が自ら目標を設定し職務に取り組み、仕事に対する自発性や責任感の向上につながった要因として、主体性やチャレンジの奨励、自主的、自律的に活動できるようなサポートといったスタッフのサーバントとしての機能は、極めて大きいといえる。

サーバントスタッフは集団のミッションや目的をチャレンジドスタッフに伝えたり、彼（彼女）らの意見を聞いたりするなど、コミュニケーションを十分にとる。そして、組織目標を実現するために、集団が目指す方向を提示し、具体的な活動については、各担当となるチャレンジドスタッフの主体的な判断と現実的方策に任せている。

仕事における自律性の重視は、仕事への人間の

動機づけに関する考え方として捉えることができる。たとえば、McGregor（1960）は、命令や統制によらないと働かず、責任を回避したがるとした人間観をX理論とし、反対に、人間は条件さえ備われば自ら進んで仕事をするという人間観をY理論としている。そして、このY理論に基づき、個人目標と組織目標の統合と、それにむけた自己統制による経営を提唱している。Hackman and Oldham（1980）は、作業する人が計画を立てたり、用具や方法を選択したりするに際して自らの意見を反映できる程度を自律性と定義している。そして、自律性は責任の認識という心理状態を生み出し、仕事への動機づけを高めるとしている。

動機づけに関するこれらの先行研究は、いずれも障害の有無について言及していない。しかし、本研究の結果から、知的障害のある社員を仕事へ動機づけるための方法と仕組みは、健常者と共通していることが示唆された。したがって、障害のある社員についても障害のない社員と同様に、自主性、責任感、成長欲求を持った人間として、人材育成していくことが必要であろう。

V おわりに

本研究は知的障がい者の仕事への動機づけを高める支援について、承認の方法を中心に、特例子会社の事例を通じて検討を試みた。

しかし、今回研究で用いたインタビューの結果は、1社のものにすぎない。インタビュー調査は、具体的な事実を知ることができるだけでなく、研究者が想定していたフレームワークを超えた発見ができる可能性がある。したがって、今後は知的障がい者のモチベーション向上において何が重要となるのか、複数の特例子会社を対象に詳細なインタビュー調査を実施することが必要であろう。

本研究は、JSPS 科研費26380749の助成を受けたものである。

注

- 1) 雇用義務のある民間企業とは、2012年までは従業員56人以上規模、2013年以降は従業員50人以上規模の企業を指す。
- 2) 事務系と軽作業系の仕事は、基本的に所属が分かれている。そのため、軽作業の中でより難易度の高い仕事への移行はあるが、軽作業から事務系（販売等）への移行は例外を除いてない。
- 3) 衛生要因 (hygiene factors) とは、個人の就業環境に関連する要因を指す。具体的には、賃金、労働条件、上司や同僚、部下との関係などがあげられる。
- 4) 外的報酬 (extrinsic rewards) とは、報酬に他者や他の資源の関与を個人が望むものを指す。具体的には、賃金や手当、労働条件、福利厚生などがあげられる。外的報酬は、Maslow の低次欲求、Herzberg の衛生要因に対応するものである。

引用文献

- Deci, E.L. (1975) *Intrinsic motivation*, Plenum Press (安藤延男・石田梅男訳『内発的動機づけ—実験社会心理学的アプローチ』誠心書房, 1980年).
- Hackman, J.R. and Oldham, G.R. (1980) *Work Redesign*, Reading Mass: Addison-Wesley.
- Herzberg, F. (1966) *Work and the Nature of Man*, World Publishing (北野利信訳『仕事と人間性—動機づけ—衛生理論の新展開』東洋経済新報社, 1968年).
- 厚生労働省 (2014) 『平成25年度障害者雇用実態調査結果』厚生労働省職業安定局雇用開発部障害者雇用対策課地域就労支援室.
- 厚生労働省 (2015a) 『平成26年度障害者の職業紹介状況等』厚生労働省職業安定局雇用開発部障害者雇用対策課.
- 厚生労働省 (2015b) 『平成27年障害者雇用状況

の集計結果』厚生労働省職業安定局雇用開発部障害者雇用対策課.

- Maslow, A.H. (1970) *Motivation and Personality*, 2nd ed., Harper & Row (小口忠彦訳『改訂新版 人間性の心理学』産業能率大学出版部, 1987年).
- Maslow, A.H. (1998) *Maslow on Management*, John-Wiley (金井壽宏監訳・大川修二訳『完全なる経営』日本経済新聞社, 2001年).
- McGregor, D. (1960) *The Human Side of Enterprise*, McGraw-Hill (高橋達男訳『新版 企業の人間的側面』産業能率大学出版部, 1970年).
- 内閣府 (2015) 『平成27年版障害者白書』勝美印刷.
- 太田肇 (2007) 『承認欲求』東洋経済新報社.
- 山田純子 (2006) 「知的障害」松為信雄・菊池恵美子編集『職業リハビリテーション 改訂第2版—キャリア発達と社会参加に向けた就労支援体系』協同医書出版社, 第11章第3節, pp.339-341.