

第85回人材活性化委員会、第144回教育研究会  
横浜高島屋における障害者雇用の取り組み好事例（8/4）

横浜高島屋では、H19年3月に人事グループ内に障害者で構成したワーキングチームを設置。現在は身体1名・精神2名・知的11名の構成で、売り場の後方支援業務を行っている。法定雇用率は2.70%。設置後は社内を営業して徐々に業務を獲得。期待以上の結果を出すことで、「特定の業務では期待以上の結果が出せる」「思ったよりもできることがある」「どこが障害なの？」等、障害者に対するイメージが変化した。「もっと人の役に立ちたい、できるようになりたい、お客様のために頑張りたい」等、成長の好循環に繋がっている。



障害者自ら業務内容をプレゼンテーションする

参加者にも実際の業務を体験いただくため  
グループに分かれて障害者が作業方法を指導する



#### 横浜高島屋流マネジメント

①「目指せ！自立した職業人」翌日のスケジュールは自分で決める。自己選択・自己決定の習慣化で、脱依存や仕事に責任を持ち、自分で評価もできる。②「なりたい自分になるために」夢や希望を描くよう助言し、小さなステップアップから無限の可能性を引き出す。③「ハイクオリティを維持する」達成感により向上心が育つ。④「強い人材を育てる」常に新しいことへの挑戦。自ら生き延びる人になる。⑤「遊んだら働く！好循環」。