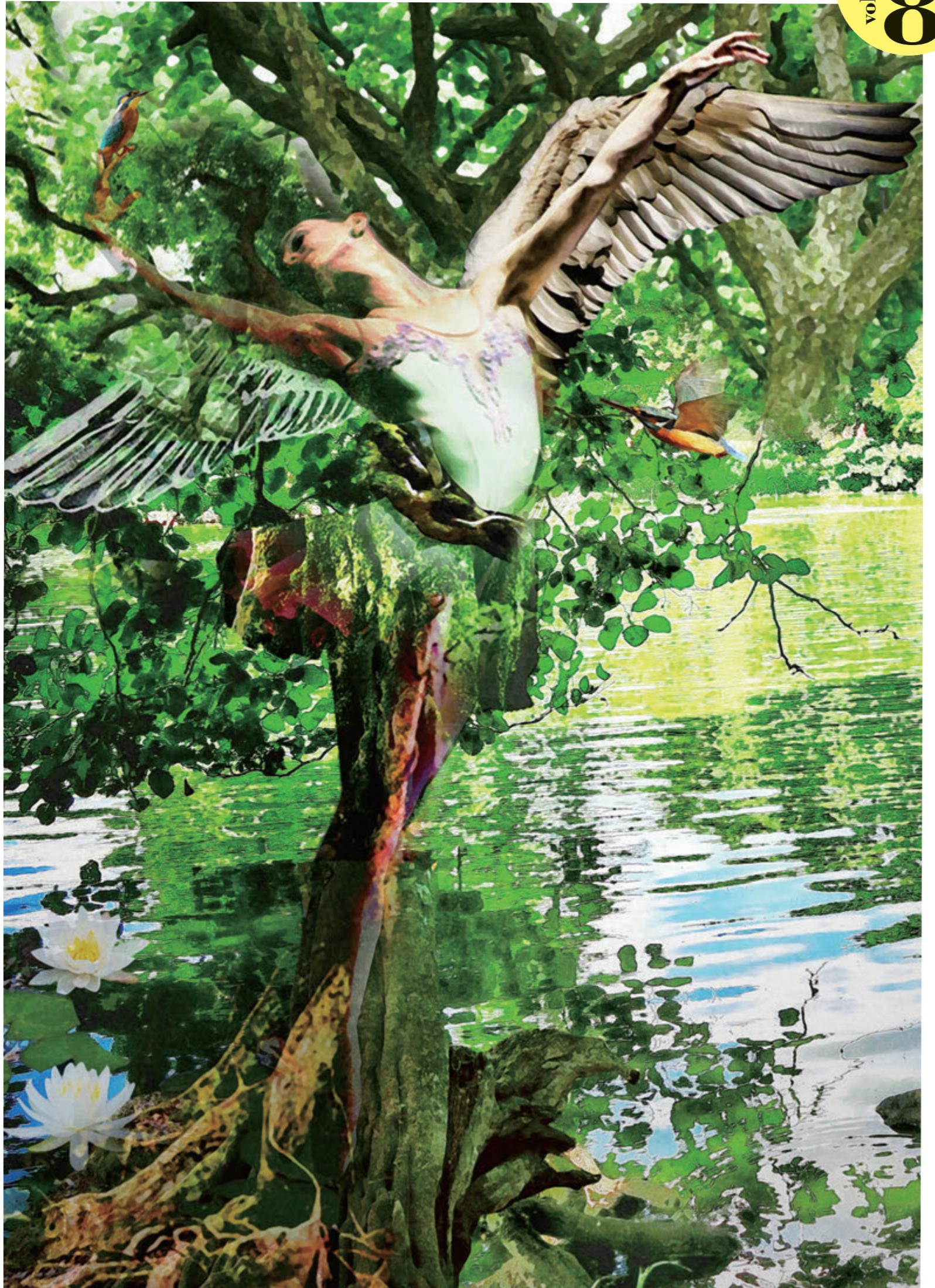


いわきから「ごちゃまぜ」あらゆる障がいのない社会へ

GOCHAMAZE times

2018
SPRING
No.8



CONTENTS 「特集」進んでますか？あなたの会社の雇用多様性 and more...

インタビュー「ごちゃまぜな人」第8回

小林舞香さん

ごちゃまぜタイムズ、前号と今号と、2回連続で表紙のビジュアルを担当して頂いたのが、アーティストの小林舞香さん。国内を中心いて海外にも発表の場を広げ、その写実的な美しい作品が人気を集めています。しかし、前号に掲載されたのは、美しい牢屋に閉じ込められたような、重い作品。かたや今回は、美しい写実的な作品になっています。小林さんに、二つの作品に込められた思いを伺いました。



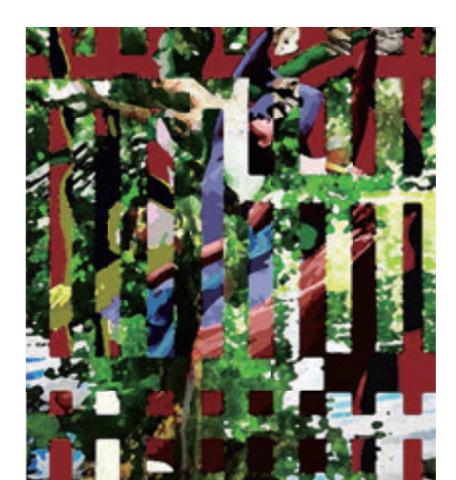
最初に頂いたお話が、私が今まで描いたことのない「抽象画」でした。しかも北山さんはベルーにいらっしゃつて、私は個展が行われていたロンドンにいて、編集部の皆さんとは日本にいる。しかもまだ編集部の皆さんとはお会いしたこと也没有。連絡を取り、詳細をツメたりといつたことが、そもそもいくい環境にあったわけです。自分らしい作品を残すことができないとか、コミュニケーションを取りにくとか、つまり、今回の仕事を引き受けることは、私にとって紛れもなく障害と呼べるものなのではなかと感じました。

そこで今回、作品を作るにあたって、私自身が障害を自分の身にまとうというコンセプトを考えました。自分が個展で絵を描いて、それを売ることで、自分の人生のなかに帰結させたいと感じました。

今号の表紙は、先に描いていたオリジナルの作品です。こちらのほうが私が描きたいスタイルになっていて、またそちらを描いたうえで、その自分らしさを縛るよう、別の写実画をマスクングしてオリジナルに重ねました。そちらが前回(画像右下)の作品です。ですから、本当の自分は今号、障害が理由で生きにくさを感じている私が前号、というような位置づけと言つていかもしません。

そこで今回、作品を作るにあたって、私自身が障害を自分の身にまとうというコンセプトを考えました。自分が個展で絵を描いて、それを売ることで、自分の人生のなかに帰結させたいと感じました。

らしさを敢えて閉じ込め、クラインントからの要求に合わせたり、直接やり取りすることができない環境で話を進めたり、まったく描いたことのないテーマの作品を作ったり、そのすべてに障害を敢えて持ち込んで、自分らしい作品を描けないという状況を敢えて作ったということです。



障害を描く、ということ

1986年11月10日生まれ。東京都出身。アクリル絵の具を使用した、手描きによる精密な写実画が特徴。2017年1月にNY、4月にLA、11月にロンドン、12月にアムステルダムで個展を開催。

もともと私は西洋の歴史や文化に強い憧れを持っていて、そこから西洋画に興味を持った人間です。専門学校時代に写実の画法を学んで、今も基本的には写実画を描いています。誰からも要求に合わせて納品するというより、自分の作り出す世界観を大事にしていて、私のスタイルを受け入れてくれる人から仕事を頂くというスタイルです。と絵を描いてきました。今回、ソーシャルデザインワークスの北山代表から連絡を頂いて、障害というものをテーマに絵を描いて欲しいと言われた時から「今回は絶対スマートにはいけないだろうな」と感じていました。

最初に頂いたお話が、私が今まで描いたことのない「抽象画」でした。しかも北山さんはベルーにいらっしゃつて、私は個展が行われていたロンドンにいて、編集部の皆さんとは日本にいる。しかもまだ編集部の皆さんとはお会いしたこと也没有。連絡を取り、詳細をツメたりといつたことが、そもそもいくい環境にあったわけです。自分らしい作品を残すこと

ができるのか、コミュニケーションが取りにくとか、つまり、今回の仕事を引き受けることは、私にとって紛れもなく障害と呼べるものなのではなかと感じました。

そこで今回、作品を作るにあたって、私自身が障害を自分の身にまとうというコンセプトを考えました。自分が個展で絵を描いて、それを売ることで、自分の人生のなかに帰結させたいと感じました。

今号の表紙は、先に描いていたオリジナルの作品です。こちらのほうが私が描きたいスタイルになっていて、またそちらを描いたうえで、その自分らしさを縛るよう、別の写実画をマスクングしてオリジナルに重ねました。そちらが前回(画像右下)の作品です。ですから、本当の自分は今号、障害が理由で生きにくさを感じている私が前号、というような位置づけと言つていかもしません。

今までとは別の視点や見え方、異なる立場に立つて、そのうえで今までの自分を見返してみると、これまで見えたなかの自分が見えてくる。障害と関わるというのは、そういうことなのかもしれない、絵を描いてみて、改めて感じています。このような機会をありがとうございました。

雇用の多様化 その「利」と「理」

マルト・いわき小名浜菜園・小名浜ときわ苑

企業の雇用を多様化し、障害のある人たちを採用すると、その企業にはどのようなシナジーが生まれるのか。現場の声を聞くために、いわき市内で障害者雇用を推進する企業、団体に所属する三人の方に話を伺いました。企業にとって、そして社会にとって、雇用の多様化がもたらす「利」と「理」とは。現場の声から考えていきます。

私たちの工場ではトマトを三十万株ほど育てています。農場をきれいにしておかないと、そこから病害虫が出てしまい、下手をするとトマトが全滅ということになってしまいます。ですから、農場内の清掃は、単調な仕事ですが絶対に欠かすことができません。この清掃の仕事を、障害のある方にも任せています。仕事は丁寧ですし、トラブルもありません。**障害者だから**といふより、**必要な仕事を、できる人材に任せている**というだけです。

弊社には、今、障害のある方が八人います。以前は精神障害のある方はいなかつたのですが、ソーシャルスクエアから研修を経て入社した社員が、採用した直後から問題なく普通に働いてくれたんです。それまで、障害のある方には単調な仕事を任せていただけだったのですが、その方はいろいろな仕事を普通にこなしてくれるので、それがきっかけで障害のある人の採用が一気に進んだ感じです。

最初は、法定雇用率を達成するという目的でしたが、採用を続けるうち、仕事ができる人に働いてもらうというシンプルな考えになりました。どの会社でもそうですが、業務には向き不向きがあります。淡淡とした仕事が好きな人もいるし、体を動かすのが向いた人もいる。そこに適材適所を配置するということだけなんです。一人採用すると、それを実感できるかもしれません。そのためには、学校や支援センターと連携して、まずは研修を受け入れてみるのがいいかもしませんね。

小名浜ときわ苑では、現在、知的障害と精神障害のある二人の方を雇用しています。もともと介護の仕事は、利用者の身体に触れる直接的な介護がメインになりますが、それに加えて、洗濯物の整理、部屋の掃除や食器洗いなど、暮らしの環境を整えるという間接的な「介護補助」の仕事もあり、二人には、この介護補助を担当してもらっています。弊所の場合はアニマルセラピーも行っているので、犬の世話なども任せています。

一人の方は、もともと介護福祉の仕事を経験があり、仕事をハイレベルにこなしてくれます。環境が変わるとプレッシャーを強く感じて体調不良になつてしまふ、ということが多いのですが、それも事前に分かっていたので、内郷にある就労移行支援事業所「ソーシャルスクエア」に通いながら、少しずつ勤務日数を伸ばしてきました。こうしてサポートを受けてながら一人目を採用してみる。するとどんどん手応えを感じられるようになり、二人目、三人目への障壁がなくなつていくはずです。

ご相談や記事に関するお問い合わせは
ソーシャルスクエアまで
お気軽にご連絡ください

 info@sdws.jp

 <https://socialsquare.life>



**case
2** 農業生産法人
いわき小名浜菜園株式会社
農場長 吉田力さん

絶対に欠かせない

精神に障害のある人を

専門職を支え
大事な存在

雇用の多様性がもたらす組織の活性化



**case
3** 介護老人保健施設
小名浜ときわ苑
ケアチーム部署長 津田秀明さん

を支え

雇用の多様性がもたら

障がいの有無は関係ない

雇用を支えるセンターの人た
対応してくれます。働く人に
たま障がいがあつたというだけ
特に精神障害や発達障害は見

いのある方だけでなく、高齢者や外国人などにも着目して雇用の多様化を進めています。

雇うことの「利」

case 1 株式会社 マルトグループホールディングス 管理本部・副本部長 石山伯夫さん



ANSWER The answer is (A). The first two digits of the number 1234567890 are 12.

成を得られます。採用するのしないのと、差は大きいんです。

障がいのある方の定着率の高さもメリットです。一般的な高卒・大卒社員の場合は、一回の面接でその人を判断しなければなりませんが、障がいのある方は、一週間から長い方は三ヶ月間の実習を行つていただきますから、どんな特性があるのかを、じっくりと伺うことができます。すると、一般社員よりもマッチングがうまくいき、離職率を下げるにつながるんです。マルトにも勤続二十年の表彰を受ける方がいます。粘り強く働いてくれる方が本当に多いです。

いわき市内で、障がい者の法定雇用率を達成している会社の割合は五七パーセントほど。全国平均より高いのですが、一方で、障がいのある人を一人も雇用していない会社も四割くらいあります。つまり、多様性が進んでいる会社とそうでない会社の格差が大きくなつてきているんです。

ご相談や記事に関するお問い合わせは
ソーシャルスクエアまで
お気軽にご連絡ください

 info@sdws.jp

 <https://socialsquare.life>

