

第17回 通常総代会

【日時】6月12日(日)14時～16時

【場所】所沢地域福祉事業所 まあち

1号議案 2021年度 活動のまとめ

2号議案 2021年度 決算と剰余金処分

3号議案 2022年度 活動方針と予算

4号議案 役員選任 第5号議案 役員報酬

6号議案 定款変更 第7号議案 役員選任規約改正

今日の社会と 高齢協の役割

「新たな10年をめざそう！」と再スタートを決意しての1年でした。今もって課題は山積していますが、まずは高齢協運動に取り組む最初の歩みを進めることができたと考えています。

総代会を前に、改めて高齢協運動の意味と激動する社会の関わりを考えてみたいと思います。

一つは「平和」という問題です。2月の終わりにロシアがウクライナに侵攻しました。連日ウクライナの過酷な状況が伝えられています。国際社会はロシアへの経済制裁を強めています。今もその終わりは見えません。東西冷戦の終結後、世界平和にとって最大の危機を私たちは目の当たりにしています。私たち日本人は悲惨な戦争を経験し「戦争放棄」を定めた憲法をつくりました。しか

し、国際協調の名の下に再軍備化と専守防衛の解釈拡大が続いています。戦争は私たちの暮らしと無関係ではありません。ましてや無関心でいることもできません。核を含めて悲惨な戦争を経験した私たち、とりわけ高齢者には、戦争の愚かさを伝えていく役割が求められています。その舞台をつくることも高齢協の役割だと思っています。

二つ目は地球環境と未来という問題です。人々の暮らしを豊かにする為の経済活動が、長時間労働を促し、地球環境を汚染し、気候危機をもたらしています。この矛盾から目を背ければ、未来世代に大きな負の遺産を遺すこととなります。何ができるのか。協同組合を手段として活動を営む高齢協には資本主義経済とは違う新たな価値を創造する役割があります。資本主義が儲かることを基準にするなら、高齢協は平和

と命、暮らしが何より大切だと言える社会をめざして、人らしく支えあい(協同)の精神をもって活動したいと思っています。自然や文化を誰も奪うことが出来ない共有の財産に変えてゆくことや、人々の労働を儲けの為の手段ではなく、社会に必要とされ、その人らしく生きがいをもって取り組める労働に変えていきたいと思っています。

三つめは「まちづくり」です。高齢協は、少子高齢社会の日本において、地域に必要とされる仕事をおこすことを使命とし、高齢者版の労働者協同組合として誕生しました。「寝たきりにならない、しない」「元気な高齢者がもっと元気に」というスローガンの下で、福祉・生きがい・仕事おこしに取組むユニークな協同組合です。

働く人が自らの意見を反映させる労働者協同組合法が今年施行されます。地域に生きる一人一人が、課題を出し合

い、その解決を仲間の組合員と一緒に考え、必要な仕事をおこし、よりよい社会をめざす。これが私たちの事業であり運動です。介護事業から見える地域の暮らしは勿論、様々な地域課題が私たちの周りにあります。「仕事おこし」という新たな高齢協運動に踏み出して行きましょう。

四つ目は社会保障をめぐる問題です。少子高齢化と財政赤字の中で、社会保障制度改革は常に「抑制」が命題となっています。医療介護の利用者負担が上がり、年金は0.4%の引下げとなりました。高齢協が営む介護事業では、サービス量と担い手不足が深刻で、制度への信頼が薄れ崩壊の危機が現実になるかもしれません。高齢者の命と暮らしを守るために、介護現場の実態を伝えることは高齢協の役割でもあります。

次号は7月末発行予定。投稿(エッセイ・主張・写真・イラスト)をお待ちしています。

活動のまとめ

第一号議案 2021年度

I 経営改革の到達点と評価

21年度は経営改革の成果が表れ、5年ぶりの黒字を計上することができました。コロナ禍の中で黒字を達成できたことは高く評価できると思います。その原動力がどこにあったのかを考えてみたいと思います。

経営の見える化

一つは経営の数字を把握し包み隠さず理事会と職員会議に示し、各部門が数字を意識して事業活動を行うことを可能にしたことです。

理事会と職員会議を毎月定例で実施し、前月までの会計報告を「全体」「部門別」で前年・予算との対比で示したこと。財務状況を示し「現預金」「負債」「純利益」を月次で明らかにし、資金繰りの見通しも示して、安心して経営ができる状況であることを確

認してきました。また、月次での訪問介護とケアプランの活動状況に関する報告も行き、数字を裏付ける活動状況を共有してきました。

経営成果を踏まえた労働条件の向上

予算を大きく上回る成果が生まれたことを考慮して、職員会議の議論をへて常勤職員に「冬季一時金」を実施しました。さらに、長年の懸案であった「ヘルパーステーションまあち」と「ふれあい岩槻」の給与体系の統一を行いました。加えて、処遇改善支援補助金も活用してヘルパーの時給アップも実施しました。経営へ影響は22年度に

職員会議を月次で開催

毎月職員会議を実施してきました。事業経営の安定に不可欠なだけでなく、組織活動の中核を担うのが職員です。職員が事業内容に精通するこ

とは当たりまえんです。加えて埼玉高齢協という組織を知り語ることが出来なければ、組織の継続的な発展はあり得ません。

会計実務の統一化を進める

各部門に存在した「口座」を整理し、本部で資金を一括管理する仕組みに変更しました。従来は「ヘルパーステーションまあち」「ケアプランまあち」「ふれあい岩槻」が、それぞれ口座を持ち、事業収入の管理や支払いを行うという形でした。会計実務の簡素化の為に本部口座を基本にした運用に変更しました。

II 20周年の取組み

①中村哲さんの写真展を1月に所沢市市役所にて開催しました。700人の方に見て頂き、企画への賛同に励まされました。

②研修交流集会 鏡前理事長の講演があり、介護保険制度の持続可能性や私たち高齢協の役割を考える機会になりました。

した。

③20年史の発行 私たちは何を目指して高齢協という組織をつくったのか。歴史を知ることが、これからの指標となります。

III 組合員活動

(1)組合員懇談会

①三郷・吉川地域 支部の体制を新たにしました。

②北本地域 ワーカーズコープと共催でフォーラムを開催しました。

■ポールDロウオーク リーダー講座に参加しました。

■地域サロンまあち コロナ禍でしたが、感染に注意し集いの場を継続しました。

(2)地域のネットワーク
■カレイドスコーププロジェクト(所沢農福商消連携地域協議会) まあちを会場に地域課題を話し合っています。

■しんとこの町づくり

(3)おひさまの発行

今期は「初夏号」「夏号」「秋

冬号」「春号」を出すことができました。組合員の関わりが不十分でした。また、ホームページなど広報活動に課題を残しています。

IV 組織の状況 略

第2号議案 2022年度

決算報告・剰余金処分

I 収支の状況(単位:千円)

福祉事業収入は95百万円で、デイ休止の為に前年比では98%でいたが、予算比では121%の大きな伸びがありました。事業原価は84百万円と事業高に対しては88%になり、前年99%を大きく下回って経営改革の成果が見えます。さらに、本部経費も前年より70万程度下がりました。その結果、6百万円近い事業剰余を残すことができました。

部門別の収支状況を次頁に表で示しています。各部門共

21 年度 部門別収支		まあち ヘルパース テーション ケアプラ ン デイ サービス			ふれあい 岩槻	事業部門 合計	本部 経費	合計
21 年度	福祉事業収入	48,890	16,695	▲ 1,194	30,776	95,167	0	95,167
	原価	36,864	16,588	3,160	26,915	83,526	5,781	89,307
	事業剰余	12,026	107	▲ 4,354	3,861	11,641		5,860
20 年度	福祉事業収入	45,278	10,806	17,225	23,974	97,283	143	97,426
	原価	36,899	12,889	20,945	25,426	96,159	6,534	102,693
	事業剰余	8,379	▲ 2,083	▲ 3,720	▲ 1,452	1,124		▲ 5,267

に前年に比べて事業収入が増加しています。特に、ケアプランの伸び率は大きくなり、大きな剰余は期待できない業態ですが、黒字を確保することができました。

勘定科目	21/3	22/3	差	勘定科目	21/3	22/3	差
[現金預金]	5,746	13,180	7,434	【流動負債】	13,430	8,093	▲ 5,337
まあち未収金	8,843	7,122	▲ 1,721	【固定負債】	17,086	14,542	▲ 2,544
デイまあち未収	1,396	0	▲ 1,396	【負債の部】	30,516	22,635	▲ 7,881
ケアプラン未収金	1,995	3,116	1,120				
岩槻未収金	4,099	5,069	970				
[売上債権]	17,726	15,528	▲ 2,198	出資金	13,136	12,397	▲ 739
[その他流動資産]	677	419	▲ 258	【資本金】	13,136	12,397	▲ 739
【流動資産】	24,149	29,127	4,978	法定利益準備金	1,262	1,262	0
[有形固定資産]	13,207	13,143	▲ 64	繰越利益	▲ 6,263	▲ 6,263	0
[無形固定資産]	50	50	0	当期純利益	0	13,532	13,532
[投資その他の資産]	1,245	1,243	▲ 2	【利益剰余金】	▲ 6,263	7,269	13,532
【固定資産】	14,501	14,435	▲ 66	【純資産の部】	8,135	20,928	12,793
【資産の部】	38,651	43,563	4,912	【負債・純資産の部】	38,651	43,563	4,912

各部門の取組は後掲します。

Ⅱ 財務状況（単位：千円）

事業の拡大に伴い、総資本が増加しています。負債が7,881千円減少し、純資

産が13,532千円増加しました。21年度の活動を通じて、着実に財務体質が強化されたと言えます。売上債権が▲2百万円となったのは

保険料の納付が完了したことの結果です。また、借入金返済も予定通り進んでいます。出資金は739千円の減少となっています。

千円は、回収不能となった利用料金を処理したものです。累積赤字があり、法人税は均等割りのみとなり、当期純利益は13,532千円となりました。

損益計算書	
＜事業損益の部＞	
福祉事業収入	95,166,659
福祉事業費用	83,525,733
福祉剰余金	11,640,926
事業経費(本部)	5,780,883
事業剰余金	5,860,043
＜事業外損益の部＞	
事業外収入	13,566,957
事業外支出	5,585,051
経常剰余	13,841,949
＜特別損益の部＞	
税引前当期純利益	13,841,949
法人税等	310,000
当期剰余金	13,531,949

剰余金処分	
I 当期末処分剰余金	
1 当期純利益金額	13,531,949
2 前期繰越剰余金	▲6,262,982
II 剰余金処分額	
1 利益準備金	750,000
2 教育事業繰越金	375,000
6,518,967 円 を 2022 年度に繰越します	

事業規模が縮小したのではなく、過年度の未収金を処理した結果です(損益計算書)。流動負債、固定負債が減っているのはい猶予を頂いた社会

21年度は本部経費を含めて5,860千円の黒字でした。事業外損益の部では、2件の遺贈があり収入となっています。事業外主出の5,585

左表のとおり、剰余金を処分し次期に繰り越します。(単位：円)

Ⅲ 損益計算書（単位：円）

Ⅳ 剰余金処分(案)

第3号議案 2022年度 活動方針と予算

高齢者の暮らし取り巻く状況は決して明るいものではありません。将来の暮らしの不安や孤立・孤独への不安など、社会保障制度では支えきれない多くの困難が私たちの暮らしを覆っています。高齢協運動は、元気な高齢者が社会を支える一助になるために、高齢者版の労働者協同組合として構想されました。「元気な高齢者がもつと元気に」「ひとりぼっちの高齢者をなくそう」という呼びかけは、高齢協の理念を示しています。介護保険に関する事業の立上げもヘルパー講座の開催から仲間を募り、事業所を開設し、学びながら事業を拡大し成長してきました。活動がマンネリ化し組織の理念や原則を失えば、ただ介護保険事業を営む存在になってしまいます。介護事業は高齢協の営む活動の一つです。高齢協の本来の役割との関係で、介護事業を位置づけ、その事業経営を強固なものにする必要があります。改めて、高齢協とは何をする組織なのか、という存在目的を踏まえて22年度の事業計画に取り組みことにします。事業計画の推進に当たり、理事会と職員組織を中心に具体化し、広報活動を充実させながら、組合員の方々に高齢協が取り組む活動を伝え、参加を求めています。

一つです。高齢協の本来の役割との関係で、介護事業を位置づけ、その事業経営を強固なものにする必要があります。改めて、高齢協とは何をする組織なのか、という存在目的を踏まえて22年度の事業計画に取り組みことにします。事業計画の推進に当たり、理事会と職員組織を中心に具体化し、広報活動を充実させながら、組合員の方々に高齢協が取り組む活動を伝え、参加を求めています。

【事業活動】

(1) 元気な高齢者がもつと元気に

①三郷・吉川地域運営委員会の活動計画

地元の社協、NPOや各種団体と連携し協同の取組み

「ふくし講座」を6月5日(日)に開催します。テーマは「安心して暮らせ、楽しい老後の人生を過ごせる地域づくり」です。この取組みを通

して、組合員の拡大を図ります。
②北本地域で懇談会等を継続します。

ワーカーズコープやワーカーズコレクティブとも連携して北本地域での活動を継続していきます。

③ポールDロウオークに取組みます

④地域の課題を解決するための講座等に取り組みます

(2) 地域福祉事業所の役割と事業経営の拡大強化

介護事業の人手不足は深刻です。担い手を確保できる事業所でなければ事業の継続ができません。そのためには、目の前の介護活動に真摯に向き合うだけではなく、将来に向けた夢のある経営方針を定めます。

①経営方針を部門ごとに作成する
②働きやすい職場づくりを進める

労働条件の改善を見える化し、経営に主体的にかかわる職員集団をめざす。

③学び合う組織と発信する組織

研修の在り方や介護サービスの評価の仕方などに方針を持つ必要があります。例えば「介護の5つの視点」の利用。理事会や職員会議で議論を継続していきます。

④経営を自分事として考える組織づくり

数字に関する理解と話し合い・計画(予算を含む)への取組み・各種加算の取得

(3) まあちの新たな事業構想づくり

デイサービスまあちを休止して1年が経過しました。地域にとって価値ある利用を考えていきます。

【組織活動】

(1) 組合員拡大・出資増資の強化の取組

・組合員拡大や出資増資は事業活動の充実と一体に進められるべきものです。介護事業は勿論ですが、元気な高齢者がもつと元気になることを目標とする活動を充実させる中で、仲間を増やし、必要な出資を求めるということが関係づけ、見える化できるように取組みます。

・介護事業を利用する方の組合員化を強化します。

・所在不明組合員等の実態の明らかにし、組織の実勢を明確にします。

(2) 機関会議の開催 略

(3) 広報活動の充実

① 高齢協の案内をつくります

② おひさまの編集体制の充実

編集委員会をつくり内容の充実に取り組みます。

③ ホームページを定期的な更新ができる事務局体制をつくります。SNSの検討、

22年度 予 算	ま あ ち			ふれあい 岩 槻	事業部門 合 計	(単位：千円)	
	ヘルパー ステーション	ケアプラン	デイ サービス			本 部	全 体
福祉関連事業	41,600	20,950	0	30,300	92,850		92,850
事業原価	35,010	17,371	3,008	27,095	82,484	6,549	89,033
【営業損益】	6,590	3,579	▲3,008	3,205	10,366		3,817
[労 務 費]	31,244	14,616	0	23,950	69,810	3,040	72,850
[事業経費]	3,766	2,755	3,008	3,145	12,674	3,509	16,183
【事業原価】	35,010	17,371	3,008	27,095	82,484	6,549	89,033



20 年史の編集に取り組んでいます。
上の写真は 20 年前に行われていた「ヘルパー講座」の受講風景です。多くの受講生が介護を学び高齢社会を支える担い手になりました。この 20 年を振り返り、次の 20 年を展望する為に、年史を早くお届けしたいと思います。

組 合 員 募 集

私たちの「仕事」「福祉」「生活」が「活動」に
なる。高齢社会を支える
ために生まれた生活協同
組合です。気軽に入
組む関係なく、年齢に
あわせても男女が支え
合います。あなたもご
一緒に！

【加入にあたって】
①所定の加入申込書
②出資金（一口千円か
ら）が必要です。
お申込み・お問い合わせ
04(2994)2111
年会費・月会費は不要で
す。

私たちの仲間になりませんか！

第 4 号議案 役員の選任

- ▼理事候補 10 名
- 1. 大野るり子 全体区分 (現理事 ケアプランまあち・管理者)
 - 2. 大畑真理 全体区分 (現理事 ふれあい岩槻・管理者)
 - 3. 亀井 隆 地域区分 (現理事 東部地域/三郷市在住)
 - 4. 坂林哲雄 全体区分 (現理事長/所沢市在住)
 - 5. 島野正紀 地域区分 (現理事 中央地域/北本市在住)
 - 6. 須賀貴子 地域区分 (現理事 西部地域/和光市在勤)
 - 7. 鈴木義広 全体区分 (現専務理事/所沢市在勤)
 - 8. 平山清一 地域区分 (現理事 中央地域/上尾市在住)
 - 9. 増田アツミ 地域区分 (現理事 西部地域/所沢市在住)
 - 10. 松本和子 全体区分 (現理事 ヘルパーステーションまあち・管理者)
- ▼監事候補 2 名
- 1. 梶慶一郎 全体区分 (現監事 北区在住)
 - 2. 茂木紀晃 全体区分 (現監事 蕨市在住)

第 5 号議案 役員報酬

役員用報酬は計上せず、無報酬とする

第 6 号議案 定款の変更

理由：組合員数の減少による変更

新	旧
第 4 8 条 (総代の定数) 総代の定数は、 <u>8 3 名以上 1 0 0 名</u> 以下において総代選挙規約で定め る。	第 4 8 条 (総代の定数) 総代の定数は、 <u>1 0 0 名以上 1 5 0 名</u> 未満において総代選挙規約で定める。

第 7 号議案 役員選任規約の改正

理由：役員体制を実態に沿った内容に修正する

新	旧
第 2 条第 2 項 理事の全体区分 においては、生協運営全体の観 点から候補者を選定します。	第 2 条第 2 項 理事の全体区分におい ては、生協運営全体の観点から <u>常勤理 事</u> の候補者を選定します。

2021 年度 コロナ禍の介護現場 奮闘の一年！

■ヘルパーステーションまあち

コロナ禍での年となり毎日感染の不安を抱えながら支援を行う日々でした。ワクチン接種が進まぬ中、ヘルパーが家庭内感染となりました。保健所指導の元、利用者も濃厚接触者の検査対象となり医療機関での検査、保健所職員の訪問による検査、事業所としては医療機関へ同行等対応。そして、毎日の健康確認連絡と各機関への状況報告を行いました。幸い利用者の検査結果は陰性で、その後の体調変化もなく感染には至りませんでした。感染したヘルパーも入院を経て無事退院ししばらく療養し業務に復帰することができました。業務に復帰するに当り利用者を経過報告と引き続きの訪問の確認をしたところ皆さん快諾していただきました。担当のヘルパーが休



みの間に仲間のヘルパーが誠実に代行してくれた事と日頃から利用者との信頼関係が築け

ていた事が大きいと思います。一人一人が相手を思いやる気持ちが通じました。(感謝)

21年の事業について、予算を上回る売り上げをあげることができました。事業内容も介護事業・移送事業・障害福祉事業・自由契約事業と多岐にわたり展開している事にもあります。介護事業では、ターミナルの方の支援も多く地域包括の研修時支援の取り組みについて発表させて頂きました。障害福祉事業の同行支援では「おひさま」で活動内容を紹介させていただき事業への理解を深めていただけたいと思います。また、今年度給与改定を行い時給を上げることができました。しかし、ヘルパーの高齢化、人手不足等の問題も引き続き大きな課

題として残っています。また、コロナ禍のため今年度はヘルパー会議や研修も感染予防の観点から 短時間で連絡事項や資料の配付にとどめることが多くなり、ヘルパー同士の意見交換、交流も少なく残念でした。ヘルパーのレベルアップのためにも会議・研修の充実を考えていきたいと思っています。

管理者 松本和子

■ケアプランまあち

1. コロナも2年目となり行方が定まらないまま、利用者も関係者も不安や焦り、憤り、あきらめ等のムードの中心幕開けとなりました。デイサービスでコロナが発生し、利用者には自宅待機となり、他者との交流や運動の機会も妨げられ、認知症の進行、身体能力の低下が進む例も増えました。順調に進んでいた家族との関係でも、家族の負担が増え、本人も家族もますますストレスが溜まり、関係が良く

ない方向にすすんでしまう事もありました。

2. 地域包括支援センターからは毎月平均8・5件の新規相談があり、利用者支援を拡大し続ける事ができました。

2年前は事業の継続さえ危ぶまれ不安感の中でしたが、包括支援センターからの依頼を断らず、利用者支援に取り組んできたことが、各地域包括支援センターの信頼を生み今日に至ったのではと思います。

ケアマネも4人となり特定事業所加算Ⅱを取得しました。困難事例の依頼も益々多くなっています。特に家族の問題は切り離せない課題として重くのしかかります。それぞれのケアマネの仕事内容を朝礼、夕礼で話し合うことも始めました。

【地域での取組】

- ・地域個別ケア会議
- ・他事業所との事例検討会
- ・新所沢地域包括支援センター主催、しんとこ助け合いの会、ボランティア講習会及び意見交換会。
- ・新所沢ブロックケアマネジャー連携会議
- 3. 次年度の取組
- ・高齢協連合会主催のケアカフェへの参加 「第6回ケアマネの取組を学びました。
- ・新たなケアマネの参加・確保に取組みます。相談業務は高齢協の要の仕事なので更に充実させていきます。
- ・地域の高齢者との挨拶や地域清掃の時に自治会の方との交流も継続します。近くの聾唖の利用者が来し、病院の予約変更の依頼ありました。何とか変更が出来、笑顔で帰された。
- ・包括支援センターとの連携を一層強化します。

管理者 大野るり子

■ふれあい岩槻

21年度は改善・改革が実を結んだ一年となりました。

高齢協の事業方針を踏まえ、期首に事業所目標を掲げ取組んで参りました。

〈生産性の向上〉と〈より良い支援の実践〉です。

〈生産性の向上〉については、前年・予算を大きく上回る30,766千円の事業収入があり、部門別の剰余では3,861千円(13%)を確保することができました。

利用者数も延べ104名。毎月の新規契約も着実に獲得し、連携居宅事業所も23件から27件と増えています。連携ケアマネージャーも11名増え42名。多くのケースや要望に対応しています。21年度には新しい仲間が2名加わって下さった事も大きな結果につながっています。認知症や精神疾患を抱える利用者やターミナルケアが増えています。困難事例には、ケアマネージャー・包括支援セン

ター、医療機関と連携して対応

するケースも出ています。現場

のヘルパーとの情報共有とケアマネージャーへの報告連絡を欠かさず、状況把握に努めながら対応し業務にあたっています。

ヘルパーの訪問時に利用者や家族の緊急事態に遭遇し、

救急搬送も対応しなければならぬ場面がありました。利用者の安心できる在宅生活を支える為には〈より良い支援の実践〉を常に心掛ける姿勢が求められています。

ヘルパーとの間で事業所目標と1年の個人目標のすり合わせ、スキルアップ課題の確認。毎月の知識の共有と課題の取り組み。毎日の個別の対応を重ねて参りました。コロナ禍で実技研修はわずかでしたが、基本的な身体介護の確認を皆でできた事は大きな事です。良い支援を行う為には介護者全員のスキルアップが必須です。今後もヘルパー各々の知識・技術の向上につながる研修や情報共有を継続します。利用者

の体調観察強化の取り組み

として、ヘルパー全員に非接

触の体温計と血圧計を貸与しました。これにより、客観的且つ適切な体調把握ができるようになりました。一方、利用者を力づけ、孤独を和らげ、少しでも笑顔を！と

〈お誕生日カード・クリスマスカード〉の手渡しお届けの取組を行いました。現場から

多くの笑顔の報告が寄せられています。

この取組は今後も継続していききたいと思います。

22年度の主たる目標として〈より良いサービスの追求〉を掲げたいと思います。

事業所全員で〈より良いサービス〉について具体的に意見を出し合い、以下を決定しました。



-----〈皆で取り組む より良いサービス〉-----

・寄り添う介護……老いていく寂しさや孤独・失望、いろいろな葛藤の中で生活している利用者の心のケア・コミュニケーションを大切に

・自立支援を忘れない……残存能力を活かしていただけのような配慮

・気づき・観察・連携……体調の変化や生活状況をコミュニケーションや観察によって察知し、適切な報・連・相によって、

より良い介護と関連機関との連携を徹底する。

・確かな介護技術と知識に基づいたサービスの実施

合言葉は 〈目配り・気配り・心配り〉

働き方改革を推進し、現場の声を良く聞く、常に感謝の心を忘れない。

明るく、楽しく、働きやすく、前向きな事業所運営を目指すして取り組んで参ります。

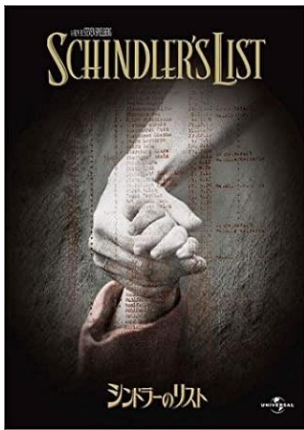
管理者 大畑真理



「若年性アルツハイマー型認知症のご本人とその家族を描いた映画『オレンジ・ランプ』の製作が決定した」企画・原作・プロデュースは映画『ケアニン』シリーズの山国秀幸。〈あらすじ〉只野晃一は、39歳で若年性アルツハイマー型認知症と診断される。妻と娘二人を抱え、不安に押し潰されそうになる日々。何でもやってあげようとする妻と、日ごとに元気がなくなっていく晃一。しかし、あることをきっかけに妻や本人の意識が変わり、職場や地域も変えていく。その軌跡を家族を中心にたどる、笑いと涙と再生の物語」

菅野智文さんの実話がモデル。 「認知症になったら終わりではない、認知症になったからこその新しい人生を知ってもらいたい」

2023 年上映予定



「シンドラーのリスト」

1993年アメリカ映画 第66回アカデミー賞 作品賞、監督賞、脚色賞、撮影賞、編集賞、美術賞、作曲賞の7部門で受賞

平山清一さん(上尾・理事)

映画上映サークルをつくりませんか？
わたしのおすすめ映画

25年以上前に前職での海外出張で東欧に半月程滞在したことがあり、大半はポーランドに居ました。第二次大戦中、ナチスが行ったホロコーストの象徴と言われるアウシュヴィッツ強制収容所が在った現在のポーランド南部オシフィエンチムへ日帰りで行ったことがあります。映画「シンドラーのリスト」の撮影地が当時、私の滞在していたクラクフであり、ここクラクフは古城があります。

しかし、映画は悲惨な内容で、ユダヤ人への迫害とナチスの人道無き暴力がこれでもかあからさまに描かれています。

監督のスピルバーグはモノクロの方が説得力があるという判断から3時間以上の長編モノクロ映画となっていますが、ラストのシンドラーの墓前までの行進だけがカラー映画になります。また見逃してしまいがちですがろうそくの炎とゲットーの解体の時に現れる少女の着る赤いコートだけがカラーで描かれていることが分かります。しかしいくつかの



シーンの後、この赤いコートを着た少女が、多くのユダヤ人の遺体の山の中にいるのが分かります。人間の命の尊厳や生の実感をモノクロからカラーに変えて観る私たちに訴えているとのことです。切なくて悲しい場面ですが鑑賞した際はぜひ見つけてください。

元アウシュヴィッツ強制収容所は負の世界遺産ですが、全く観光地化されていなく、広大な平原に残る収容所の建物は荘厳な佇まいで、ホテルも土産屋も売店も無い質素な場所です。ここで多くの人間が亡くなっていったという暗い雰囲気や押し付けがましい宗教色は皆無でそれがかえって訪れた者は寂寥感に襲われます。

主人公シンドラーは当初は金儲け目的の実業家としてクラクフに赴きましたが、ホロコーストの現実を知り、私財を投げうってユダヤ人の命を助け続けました。

戦争が終結し、年月が経ち、シンドラーが救ったユダヤ人たちがシンドラーの墓前に向かいます。多くのユダヤ人が実在の姿で行進しています。

ここで涙腺が崩壊します。戦後の現時点なのでモ

ノクロではなくカラーなのだと言及がいきます。

今、ロシアのウクライナ侵攻により罪のない住民や多くの子供たちが亡くなっています。80年前には隣国ポーランドではホロコーストで150万人以上のユダヤ人が亡くなっています。

人殺しの戦争はいつになつたら無くなるのでしょうか。いつまで同じ過ちを繰り返すのでしょうか。

この映画は戦争の愚かさと命の尊さを教えてくれます。

この「現在」だからこそ近日常に再びこの「シンドラーのリスト」を観ようと心に決めました。

【編集後記】 総代会議案の

内容を紹介しました。超高齢社会は高齢者が元気に活躍できる社会です。次世代を担う若者に夢や希望のある社会を残すことが求められます。話し合いを欠かさず、気持ちを一つに取組みます。