

「認知症バリアフリー宣言」及び「認知症バリアフリーWGの今後の取組」のあり方等に関するこれまでの主なご意見

令和7年10月16日

「認知症バリアフリー宣言」及び「認知症バリアフリーWGの今後の取組」のあり方等に関する認知症バリアフリー宣言等検討委員会及び過年度の認知症バリアフリーWGにおける主なご意見は以下の通り。

1. 「認知症バリアフリー宣言」の今後のあり方について

① 認知症バリアフリー宣言制度の目的

- バリアフリーは認知症の人のためだけに実施している取組ではなく、これから認知症になりうる全ての人が安心して生活できるようにするための取組である。認知症バリアフリー宣言制度も「認知症の人のため」だけのものではない。社内で認知症を発症した人が出てきたときに、ともに考えられる企業であることが真のバリアフリーである。認知症基本法が施行したなかで、広義のバリアフリーを考えながら取組を進められると良い。
- 企業等にとって、認知症バリアフリー宣言の実施はゴールではなく、きっかけであるべきである。宣言して終わりではなく、宣言を行うことで企業の取組がより一層加速する仕組みが必要であろう。

② 宣言基準等の取扱い

- 4つの宣言基準のうち、業界や業種によって記載しにくい項目が存在する。4つの宣言基準について、業界の特性に応じた弾力的な運営ができると宣言しやすくなると考えられる。
- 宣言制度の4つの基準は、足りない部分を補完する動きを企業に促すことを当初は狙いとしていた。
- 新しい認知症観を国民と共有していく中で、宣言のハードルを下げて数を増やすのか、一定基準を設けて質を担保するのか、その後のフォローアップを行うか等、検討するポイントがある。ハードルを下げ、より多くの企業の宣言を促すことも検討の余地があるのではないか。
- 「仲間づくり」を目的とし、企業・団体間での情報共有を行い、スパイラルアップをしていく必要があるのではないか。宣言自体を定義し直していくことで、弾力化の意義が出てくるのではないか。

③ 自治体単位で実施されている類似の登録制度との連携

- 認知症バリアフリー宣言をしている中小企業は少ない。今後、認知症バリアフリー宣

言企業数を拡大していくためには、既に自治体で取り組まれている宣言・認証制度等との連携が考えられる。各自治体の宣言・認証制度の基準と揃える等、弾力的に対応できると良い。国と地方自治体との連携の推進が、認知症バリアフリー宣言の普及に繋がる。

- 国の宣言制度も自治体の登録制度も多少違いはあるが、バリアフリー社会の実現を目指すという大きな方針は同じである。所在市町村や登録自治体に限らず、一貫して情報発信できる体制を整え、「日本全体がワンチーム」として動くようにすべき。

④ 宣言制度への本人の関わり

- 認知症バリアフリー宣言を行うのは企業・団体であり、宣言数も増えているようだが、本人には届いていない点は課題である。宣言をしているが、何をしているのか、宣言企業としてふさわしいかどうかを誰が判断しているのか不透明な状況もある。宣言企業の地元の本人たちからどのような声が上がっているのかを知りたい。そういった検証を定期的に行う場を設けるべきではないか。
- 宣言の目的は、「認知症の人や家族等にとって安心して店舗やサービス・商品を利用できる環境を提供する」ことである。一方で、宣言基準を満たしているか判断する過程に、当事者が関わっていない。本人の制度への関わりも考えるべき。
- 組織で働く人は認知症を他人事として捉えていると感じる。また、宣言企業であっても、認知症の人と接する機会が少ないことがある。宣言企業や宣言検討中の企業と認知症の人が直接対話する機会を提供できると良いのではないか。
- 企業の一人歩きとならないように、認知症の本人の参画は必須条件としてはどうか。
- 本人と企業の関わりの強化にあたっては、企業側の満足度も重要である。つまり、企業から「これをやって良かった」という声が上がらないといけない。取組を継続的に進めていくためには、企業も本人も「参画して良かった」という関係を築かないといけない。そのためには、お互いの声が見えることが大事である。
- 年1回程度、宣言企業が一堂に会する場を設けてはどうか。認知症の人から宣言企業の店舗を利用したときの体験や困り事、サポート内容を伝える等、本人・宣言企業の双方向な場を持てると良いのではないか。
- 企業と日本認知症本人ワーキンググループが定期的に懇談会をする等、本人の声を直接企業やそこで働く職員に届け、対話ができるような機会を設けてはどうか。地域版希望大使との連携を検討することも一手。企業のトップだけではなく、本人と身近に接している現場の方が接点を持つと良いのではないか。その際、本人にとって当該企業が行う取組がわかりやすいかどうかの評価もできると良い。

⑤ 宣言制度に関する情報発信

- 誰が見ても分かるようなロゴの掲示等がなければ、本人が認知症バリアフリー宣言企業の製品・サービス等を選択することが出来ない。本人が安心して利用できる企業であると分かるようにすることが重要である。
- 認知症バリアフリー宣言のブランド化が必要である。認知症バリアフリー宣言をすることによって、宣言企業が様々なステークホルダーに取組を発信できるよう、共通したポスター・チラシ等の活用を呼び掛けられると良い。
- 宣言企業の取組みについて国には積極的に発信をして欲しい。宣言に関するパンフレット等もないため、自社が宣言企業であることの認知が広がっていない。宣言企業の取組が「見える化」され、広く知られる仕組みが望ましい。
- 生活の中での認知症バリアフリー宣言であってほしいからこそ、商店等の参画企業側にステッカーを広めるような取組ができないか。一方、自治体の中には、独自ステッカーを作成している場合もある。あまりにステッカーの種類が増えてしまっても、本当に使いたい本人たちがわからなくなってしまう可能性がある。

⑥ 企業が宣言を行うインセンティブの強化

- 企業の立場としては、社会課題の解決はもちろん、経済的価値を得られることがインセンティブになる。認知症バリアフリー宣言に申請することによるインセンティブを持たせる仕掛けを作らなければならない。
- 制度の認知度が低く、インセンティブが明確ではないことから参画する動機が生まれにくい構造がある。各地域の宣言企業と、自治体等をつなぎ、企業・自治体等と一緒に動いていく取組を厚労省としてバックアップし、取組を見た他企業が興味を持ち、宣言してくれるように動く、といった循環につながるようなプロモーションを仕掛けていくことが必要ではないか。

⑦ 宣言手数料のあり方

- 宣言に手数料・更新料がかかる点を疑問に感じている。手数料を徴収するのであれば、その目的を明確にすべき。

2. 「認知症バリアフリー社会実現のための手引き」のあり方について

① 手引き作成の今後の方向性

- 手引きを作成して終わりではなく、その後どのように活用してもらうかということが重要だ。現在の手引きは文章量が多く、読みにくいと感じる。ポイントをまとめたリーフレットやショート動画を作成し、より参照しやすい形式になるとよいのではないか。
- 手引きの作成自体が目的となっている現状を変える必要がある。認知症の人を交え

た意見交換会を実施し、その経過をレポートとして積み重ねていくという方向性に変えていくほうが良いのではないか。

- ユニバーサルデザイン等、認知症バリアフリーと関連する考え方が多く存在する。それらと接続・連携しながら認知症バリアフリーの考え方を拡散していくという方法はあるのではないか。
- 現場が活用しやすい簡易版を作ることは必要だろう。手引きのなかでは、そもそもバリアフリーの概念が十分に示されておらず、表紙と中身が一致していない。どのようなバリアフリーがあるのかという点は、本人とともに考えていかなければならない。
- 紙で作成すると改定が難しい。デジタル版や動画があるとよいのではないかと考えている。
- 手引きありきで検討を進めると形骸化する懸念がある。そのため、手引き、動画、文書など多様な手段を検討すべき。

② 手引きの活用

- 手引きを活用した勉強会を実施しているが、実際に認知症の人が来店した際に手引きの内容に準じた対応を実行できているわけではない。定着に向けては、一度読むだけでなく、定期的に振り返る必要があると感じている。

③ 手引きの内容

- 手引きの冒頭でバリアフリーの概念についてイラスト等を用いて、分かりやすく説明すべきではないか。全体像なくして個々の事例に入ると、読み手側が自分達には関係ないと感じたり、取組が難しいと思われたりする懸念がある。
- 手引きのなかで、診断後の就労継続支援だけでなく、診断前のプロセスにも焦点が当てられると良い。診断後に使える支援制度について多岐にわたっており、年金制度等も含めて手引きで紹介されると良い。

3. 「認知症バリアフリーWGの今後の取組」のあり方について

① バリアフリーの機運の醸成

- 認知症という言葉を経験しすぎずに議論していく必要があるのではないか。認知症の人のためだけでなく、従業員のためにも必要な取組みであるという意識を持ってもらうような発信をすべきである。
- 認知症バリアフリーWGの目指すべきところは、バリアフリーに取り組む企業を増やすことではなく、社会としてどのようにバリアフリーを醸成していくのかということである。目的を意識した取組みの推進が必要であろう。

② 認知症の人の就労継続

- 企業の中で認知症の人が働き続けることができる仕組みの検討が求められている。一方、これまでの認知症バリアフリーWGの検討において、人事労務関係部署の方の参加は限定的であった。人事労務関係部署を巻き込んだ検討を行うことも今後必要ではないか。
 - 本人参画を通じて人事労務担当者が認知症バリアフリーや新しい認知症観などを理解することにより、認知症であることを理由として採用を拒否されることが無くなると良い。また、従業員の中の認知症の人やこれから診断されるかもしれない仲間についても考えるきっかけとなることを期待する。
 - 医学的には軽度認知障害は認知症ではないとされているものの、軽度認知障害の段階から認知症と共に生きることが始まっている。認知症の診断に関わらず認知機能が低下している人が助けを得ながら働く意識を持つようになることが求められる。
- ③ 認知症の人の生活におけるバリアの明確化
- 認知症バリアフリーWGの取組として具体的にどこに認知症の人のバリアがあるのかを示していけると良いのではないか。認知症バリアフリーというワードだけでは、イメージが付きにくい。企業が具体的に何をすべきなのか、ひとつひとつ検討していく必要がある。
- ④ 若い世代等の参加促進
- 小～中学生、高校生・大学生等、若年層の意見を聞く機会があるとよいのではないか。若い世代が認知症について知ること、家族の中でも認知症が話題に上がるようになり、これから認知症になる方の支援に繋がるのではないか。
 - 多様な主体の参加が重要であるため、経営層や管理職だけでなく、顧客対応を日々行っている現場の方や若い世代の方に議論に加わってもらうことも必要ではないか。
- ⑤ 日本認知症官民協議会構成員の取組の活性化
- 日本認知症官民協議会は全国の団体等で構成されているが、必ずしもすべての構成団体等が認知症バリアフリーに向けた取組を推進しているわけではない。各構成員を「お客さん」扱いするのではなく、当事者意識を持って、活動してもらえよう仕掛けが必要ではないか。例えば、各団体に周知や取組報告をお願いすることも有効であろう。

以上