

日本認知症官民協議会

令和3年度第1回 認知症バリアフリーWG

議事録

日時： 令和3年9月3日（金）13時～15時
オンライン（Zoom）開催

出席委員： 田中滋 座長（日本認知症官民協議会 事務局長／埼玉県立大学理事長）
石井信芳 副座長（日本認知症官民協議会 事務局長補佐／特定非営利活動
法人 地域共生政策自治体連携機構代表理事・事務局長）

当事者関係 藤田和子（一般社団法人日本認知症本人ワーキンググループ 代表理事）
鈴木森夫（公益社団法人認知症の人と家族の会 代表理事）

経済団体 菅原晶子（公益社団法人経済同友会 常務理事）

医療介護福祉関係 江澤和彦（公益社団法人日本医師会 常任理事）

金融 岩瀬健太（三井住友銀行経営企画部全銀協会長行室上席推進役）

工藤貴礼代理委員*（三井住友トラスト・ホールディングス株式会社 業務部 調査役）
*小野寺泰介委員（同社）の代理

保険 伊澤亮介（住友生命保険相互会社 調査広報部 上席部長代理）

仙波太郎（SOMPOホールディングス株式会社 シニアマーケット事業部 認知症プロジェクト
推進室 室長）

証券 似内覚代理委員*（日本証券業協会 企画部 上席次長）

*内山田徹委員（野村證券）の代理

小売 堂本敏雄（一般社団法人日本フランチャイズチェーン協会 セーフティステ
ーション活動委員会 委員長）

山際淳（日本生活協同組合連合会 組織推進本部 福祉事業推進部 部長）

住宅 久保正人（ナイスコミュニティー株式会社 常務取締役）

久保依子（大和ネクストライフ株式会社 事業推進部部長）

生活関連等 小林聡史（一般社団法人日本IT団体連盟 事務局長）

欠席委員： 井上委員、五十嵐委員、鴻江委員、三根委員、平井委員、熊谷委員

出席省庁： 厚生労働省、経済産業省、金融庁、総務省、文部科学省

議事： （1）開会
（2）厚生労働省挨拶
（3）座長挨拶
（4）委員紹介
（5）議事（令和3年度に予定している事業について）
1. 企業マニュアル作成への支援等について
2. 「認知症バリアフリー宣言（仮称）」の仕組み等の検討の進め方について
3. その他

(厚生労働省挨拶)

○笹子認知症施策・地域介護推進課長

開催にあたり一言ご挨拶申し上げます。

日本認知症官民協議会は、我々行政だけでなく、社会全体として認知症施策を進めていくため、平成 31 年に設立されました。非常に重要な役割を担っていただき感謝申し上げます。各業界約 100 団体以上の方々が関わっていただいております、私ども行政として非常に心強く思っています。

官民協議会の事務局長、バリアフリーWG の座長には、これまで大森彌先生にお願いしてきましたが、本人から退任のお申出がありました。本年度より、実行委員の了解を得て、埼玉県立大学理事長であり地域包括ケア研究の第一人者でもある、田中滋先生にお務めいただくことになりました。田中先生には、大変お忙しいなかでお引き受けいただき、厚生労働省としても全力でバックアップしていきたいと考えております。

政府では、令和元年6月に取りまとめられた認知症施策推進大綱に基づいて、さまざまな施策を進めています。大綱は、3年を目途に施策の進捗の確認を行い、2025年までの施策の目標が示されています。これまでの施策についても、進捗した部分もあれば、さまざまな課題もあると思います。官民協議会の皆さまの意見も伺いながら、次に向けての歩みを進めたいと思います。

昨年度の認知症バリアフリーWG では、認知症の人と接する機会の多い業種のなかから、金融、住宅、小売、レジャー・生活関連の4業種において、『認知症バリアフリー社会実現のための手引』を作成していただきました。これらは、認知症の本人や家族の意見をしっかり受け止めて作成されたものだと承知しています。

今年度は、この『手引き』をもとに、各企業でマニュアルを作成していただく、まさに実行に移る重要な段階ですので、その作成支援、さらには作成プロセスに関する留意事項を整理することに取り組んでまいりたいと思っています。

また今年度から、認知症バリアフリーの取組を行っている、また行おうとしている企業が見える化する観点から、認知症の人やその家族が安心して利用できる環境を提供し、企業の認知症バリアフリーの取組を推進する環境づくりに寄与するため、認知症のバリアフリー宣言及び認証制度のスキームについても検討を行っていただきたいと思います。

こうした取組を進めるには、これまで通り皆さまの忌憚のないご意見とご参画が不可欠ですので、よろしく願いいたします。私からの挨拶は以上です。

(座長紹介・挨拶)

○事務局 (石黒)

笹子課長、どうもありがとうございました。

続きまして座長の紹介をいたします。笹子課長からもご発言がありましたが、今年度より、田中滋先生に WG の座長を務めていただくことになりました。1993 年に慶応義塾大学大学院経営管理研究科の教授、2014 年に名誉教授になられています。現在、公職として、全国健康保険協会運営委員会委員長、社会保障審議会会長、介護給付費分科会長、福祉部会長、医療介護総合確保促進会議座長、公立大学法人埼玉県立大学理事長など、多くの職に就いて活躍されております。

それでは田中座長より挨拶をいただきたいと存じます。

○田中座長

紹介いただきました田中です。よろしくお願いいたします。

笹子課長の挨拶にもありましたが、認知症施策はとても重要な問題です。今は、皆さん、コロナ対策という短期決戦の事柄で忙しく過ごしておられると思います。しかし認知症の問題は、この先 1 年、2 年の話ではない。高齢化のピークは 2042 年。まだまだ長いプロセスがある。認知症の医療・介護に関しては、保険制度で一応のところは応援できるかもしれないが、認知症の人の多くはまちの生活者です。

地域生活に参加し、場合によっては世の中に貢献する。生き生きとした暮らしができなくてはなりません。医療機関や介護事業者だけでなく、本日お集まりのような、商業なり、金融なり、交通なり、さまざまな業界の方々の認知症に対する理解と支援がなければ、生活が全うできません。この WG は、その意味でもとても大切なものだと思っております。

前任の大森先生は、私と同じく社会保障審議会会長、介護給付費分科会長等を務めてこられました。私にとっても偉大な先輩です。大森先生の跡をきちんと継げるよう進めてまいります。何より皆さまの協力が必要です。どうぞよろしくお願いいたします。

(委員紹介)

○事務局 (石黒)

それでは引き続き委員紹介をいたします。委員の名簿は、資料 1 に記載しております。

私から本日出席されている委員のお名前を名簿順に申し上げます。呼ばれた委員はミュートを解除して、一言発言をお願いしたいと存じます。

(以下、委員紹介〔略〕)

遅れている委員の方もいますが、委員紹介は以上とさせていただきます。

(資料確認)

○事務局（石黒）

続きまして、本日の資料の確認をいたします。

(資料確認〔略〕)

これからの進行は田中座長をお願いいたします。

(議題)

○田中座長

昨年度とメンバーがかなり入れ替わっています。

最初に資料2によって、事務局からこれまでの経緯の説明を簡単をお願いします。

○事務局（北村）

(資料2説明〔略〕)

○田中座長

説明ありがとうございます。今年度初めての委員もおられます。初めてだと質問しにくいかもしれませんが、遠慮なくどうぞ。ほかの委員は、もう2年目、3年目だから、素人っぽい質問をしてはいけないなどと考える必要はありません。分からないことがあれば質問いただきたい。意見があれば自由に発言ください。

事務局からの説明に質問のある方は、Zoomの手挙げ機能を使ってもよいですし、この人数ですから画面上で実際に手を挙げていただいても結構です。私が指名いたします。指名された委員は、ミュートを解除して発言ください。

事務局に確認ですが、『手引き』は何部作成したのでしょうか。

○事務局（北村）

200部作成しています。そのほか、電子媒体を日本認知症官民協議会ホームページから、誰でもダウンロードできるよう公表しています。

○田中座長

今の時代は物理的に印刷したものより、そのほうが広まるでしょうね。ダウンロードは無料でできるのですか。

○事務局（北村）

無料でできます。

○田中座長

説明ありがとうございました。ほかにお聞きになりたいことはありますか。ないようでしたら次に進みます。事務局から資料3の説明をお願いします。

○事務局（北村）

（資料3説明〔略〕）

○田中座長

認知症バリアフリー社会の実現にあたっては、『手引き』だけではなく、一つひとつの企業が自社マニュアルを作成しなくてはならないと伝えていただきました。ただいまの説明に関して、質問、意見があれば承りたい。代理の方でも発言は自由です。

はい、久保委員。お願いします。

○久保（依）委員

大和ライフネクストの久保です。昨年に引き続き、今回は企業マニュアル作成に参加したいと思っています。企業マニュアルなので、いわゆる社内事情、社外秘の事項も入ってくる。出来上がったマニュアルは、成果物として事務局には提出しようと思いますが、それを公開するしないの部分は各社の判断というか、非公開とするといった意向は担保され

るのでしょうか。そのところを教えていただければと思います。

○田中座長

大事な点ですね。事務局、お答えください。

○菱谷企画官

厚生労働省の菱谷です。ご指摘の点は、しっかり考えさせていただきたい。そうした点も踏まえ、まず留意事項集をまとめていくことが、ひとつの成果物と考えています。留意事項は、個別企業の事情というより、どんなことに気をつけなければいけないかということをもとめていく内容なので、こちらは公表するということかと思えます。

個別の企業マニュアルをどこまで公表するかについては、よく相談させていただいて、また判断していきたいと考えています。

○田中座長

貴重な指摘をありがとうございます。企業が自由に参加するためには、公開できない部分があるのは当然です。

藤田委員、お願いします。

○藤田委員

このマニュアルですが、具体的にどこの企業に作っていただくことになりますか。

○田中座長

誰がマニュアルを作るのか。こちらで企業を指名するのか、自由参加なのか等をお答えください。

○事務局（北村）

昨年度4業種の『手引き』を作成しましたが、いま日本認知症官民協議会に参加している当該業種の団体に、単刀直入に「企業マニュアルを作成したい企業はございますか」と、9月10日締切で募集をかけています。現段階では、大和ライフネクスト社に手を挙げていただいています。今後の状況は10日以降に判明します。

○田中座長

よろしいですか。業界団体を通じて手挙げを依頼しているとのことですが。

○藤田委員

たしかに企業の秘密事項が入っているような部分は出せないのかもしれませんが、やはりそういうマニュアルが世の中に出たほうが、多くの人たちにとってバリアフリー社会をつくろうという機運になるので、できる限り公開がよいと思います。

認知症の人への基本的な対応で、3つの「ない」、驚かせない、急がせない、自尊心を傷つけないという表現がある。これまでずっとそう言われてきていて、3つの「ない」でまとまるのはたしかにそうなのですが…。驚かせない、急がせないというのは、たしかに正しいかもしれないが、やはり1人の人間として親切丁寧に、自尊心を傷つけない対応をしてほしい。特別な人という感覚ではなく、一般の人たちと同じような対応が必要ではないか。この3つの「ない」に関して検討をお願いできたらと思います。

マニュアルに盛り込むべき具体的取組のイメージ案に、社内の環境整備でスローレジなどが出ている。認知症本人にとって、床の模様、段差、階段を上るときの手すりなど、建物内で移動しやすくなる工夫もある。これからマニュアル作成に手を挙げてくださる企業は、作成時に本人たちの意見を取り入れることが大事。もし企業内に認知症本人がいるのであれば、その人とも一緒に作っていくこと。それができたら、よいものができるのではないかと思います。

○田中座長

一部に企業秘密があるからといって、マニュアルを全部非公開にするのではなく、それ以外は公開したほうがよいとの発言でした。

3つの「ない」について。たしかに作成した当時はこう表現したのかもしれませんが。藤田委員が仰る通り、「ない」という否定の表現が3つも続くよりも、プラスの表現が続くほうがよい。「自尊心を尊ぶ」とか、急がせないではなくて「ゆっくりと」などと書いたほうがよい。何となく違和感を私も感じていました。大変よいことを仰っていただいたと思います。

社内の認知症本人を活用する提案もよいですね。ありがとうございました。

どうぞ江澤委員、お願いします。

○江澤委員

藤田委員の意見に賛成です。よいマニュアルができれば、好事例としてぜひ横展開していただければと思います。

最初の段階で、目の前の人認知症かどうか気づくのは至難の業。3つの「ない」と7つのポイントは、認知症の人だけでなく、高齢者全般に共通することだと思います。さきほど認知症を特別視することなくという意見がありましたが、まさにその通り。認知症に限ったことではないが、受容と共感がコミュニケーションスキルの基本。

マニュアルは、具体的で分かりやすく、実践できることが必要。加えて、そのマニュアルを第三者がみて応用できるということも重要。よくマニュアル人間というが、決まったことしかできないのでは厳しい。そのあたりは踏まえていただきたい。マニュアルは空洞化しないように定期的に見直すことが重要。とくに担当部署、担当者、あるいは次回マニュアルの見直し期日を決めておく。マニュアルができてからがスタート。

ぜひ生きたマニュアルになることを期待しています。

○田中座長

江澤委員、ありがとうございました。

マニュアルは会社の理念や社是ではない。時代に合わせて毎年変わってもよいわけです。

鈴木委員、お願いいたします。

○鈴木委員

家族の会の鈴木です。まず12ページ。下から2番目に、認知症の人本人の声を聞くとある。これは当然だと思います。でも、実際に企業が本人とどうつながればよいのかという話はよく聞きます。

各企業としていろいろな情報を得て、自ら努力をしていただくと同時に、官民協議会や私たち家族の会、藤田委員たち本人団体も含めて、うまく連携が取れるようにしたい。私たちが参加できるよう協力もしていきたいと思うし、かならず当事者を入れながら検討を進めることを大事にしていきたい。

成果物としてのマニュアルも大切だが、本人も参加しながら作っていくプロセスのなか

で、企業もいろいろと学ぶことがあると思う。そこに参加する従業員の方たちも、そのなかでより具体的にいろいろな対応を学ぶことができると思う。ぜひその辺は、きちんと参加できる工夫を、皆さんと協力しながらやっていけたらと思います。

13 ページ。これを読んでいて、大事な事柄がちゃんと入っていると思ったのは、4つの具体的取組の基軸の3番目。社内制度の整備で、認知症になっても働き続けられる制度、介護休業制度等という記載。企業マニュアルという、認知症のお客さんについての対応が中心になると思う。企業によっては、社内の職員で認知症の本人がいることも当然ある。それから、認知症の人の介護家族の立場である職員もたくさんいる。

そういう皆さんが働きやすくできるようにすることがすごく大事。我が事として、社内の従業員の問題として捉える意味でも、この記述があるのは非常によいことだと思うし、大事にしてもらいたい。

実際に介護している人たちは社内でなかなか言い出せない。介護しながら働いている辛さは、会社内では言いにくい雰囲気がいまだにある。そういう方もマニュアル作りに参加してもらおうという前向きの捉え方で、その家族の思いも、ほかの従業員の皆さんが理解する機会にできたらすばらしいと思う。

○田中座長

マニュアルは完成物だけではなく、作るプロセス自体に相互の学びがあるので、とても大切だとの指摘でした。作るプロセスで、本人のみならず、介護をしている社員の声が聞けると、よりよいものになると言っていました。

仙波委員、お願いいたします。

○仙波委員

SOMPO ホールディングスの仙波です。藤田委員と鈴木委員の意見を聞いて、気がついた部分があり発言します。COVID-19の時代においては、やはり電話とか、ウェブによるコミュニケーションが非常に難しくなっていると実感する。家族というより、本人なのかもしれないが、ここら辺についてもご意見をいただければ、業界としては非常にありがたい。

○田中座長

やはり本人の声が大切ですよね。

次の議題に移ります。では、事務局は資料4の説明をしてください。

○事務局（石黒）

（資料4説明〔略〕）

○田中座長

認知症バリアフリーWGの下に、宣言と認証に関する検討委員会を設置したいという提案でした。この件について、意見や質問があればお願いいたします。

はい、山際委員。お願いします。

○山際委員

質問ですが、説明のなかで、モデル事業の実施があったかと思うのですが、モデル事業のイメージについて、お教えいただけると助かります。

○田中座長

はい、お答えください。

○事務局（石黒）

宣言のモデル、試行事業ですが、今まで別ルートで検討してきているものをベースにしつつ、それが有効であるのか、妥当であるのかどうかを、基準を提示しながら、参加者を募って検証していくということです。

○菱谷企画官

厚生労働省の菱谷です。モデル事業ですので、説明会もやって、企業を公募しようと考えています。企業を公募して、実際に宣言していただくことを通じて、それが実際どういう取組につながっているのかということも含め、効果検証も含めて実施してまいりたい。

○山際委員

ありがとうございます。よく分かりました。

○田中座長

ほかに質問や提案、意見がありますか。はい、どうぞ鈴木委員。

○鈴木委員

不勉強なので教えていただきたい。今回の話は、認知症バリアフリー宣言とか認証制度という、企業に取り組んでいただいたことを公にしてもらうこと。そこに、いわばお墨つきを与えるという印象を受ける。他分野の事例で、同様な企業の宣言制度や認証制度がいろいろとあると思う。少し教えていただくとイメージが湧く。

それらの事例では、企業が宣言、認証を得ることによって、どういうメリットがあるのか。企業の動機づけとして、こういう制度がどこまで有効なのかを知りたい。

○田中座長

厚生労働省からでしょうか。

○菱谷企画官

厚生労働省の菱谷です。同様の制度で有名なところだと、たとえば育児介護休業。両立支援に積極的な企業に対して、くるみんとか、プラチナくるみんのマークを認定する仕組みがある。それから、若者の雇用に積極的に取り組んでいる企業に対して、若者応援宣言企業の認定制度がある。同様な仕組みで女性活躍推進企業には、えるぼし、プラチナえるぼし認定制度がある。

今回は認知症という切り口だが、まずは、共生社会の実現に向けて取り組んでいる企業に宣言してもらうことによって、社会的に自分たちは共生社会の実現に取り組んでいくのだということを PR していただく。そこがスタート地点。宣言が普及していった段階で、それらの取組を認証する仕組みまで設けるかどうかを検討していく。

まずは社会的に貢献していることをアピールしてもらう目的で、宣言制度を設けていきたいと考えている。

○鈴木委員

よく分かりました。ありがとうございます。

○田中座長

いま菱谷企画官が言われたのは、どちらかというとな労働市場への影響。若者にしても、女性にしても、宣言した企業に働きたくなる人が増えるという効果。労働市場ではなく、サービス側のお客様に対するアピール例というのは何かあるのですか。

○菱谷企画官

株式分野における企業価値という観点ですが、経産省の女性活躍推進に関する施策で「なでしこ銘柄」があります。法律の枠組みが違いますが、食品系でそれに近い制度があります。

○田中座長

ほかに質問、意見はありますか。

江澤委員、お願いします。

○江澤委員

ぜひ進めていただければと思います。認証を取ることが目的ではない。企業として、それに見合う振る舞いをするのが重要。制度の継続性をどう担保していくのか。また、初回認定以後の継続性や、審査をどうするのかといったあたりは、検討委員会で検討いただければと思います。

○田中座長

ご指摘ありがとうございます。久保委員、お願いします。

○久保（依）委員

我々の業種の特徴かもしれないが、さきほどの認定制度に関して、私が思ったことをお話しします。当社はマンション管理会社。マンション管理員を、全国で2,000人～3,000人雇用している。こうしたマニュアルを作ると、8割、9割の管理員は、それをきちんと読んで、実践するよう取り組んでくれる。

しかし、これだけの人数がいると、なかには斜に構えている人や、うまく実践できない

人も出てくる。さきほど企業の広告、宣伝活動に使えるという話があったが、あまり認定されたことを PR していると、逆に「何だ、おまえの会社はできてないじゃないか」とお叱りの声をいただくこともある。そうした販促活動にならない認定制度もなかにはある。

今回ももしかすると、企業として「認知症の皆様とフレンドリーな社会を築きたい」等と大きく出してしまうと、同じようなことが起こりはしないかと危惧している。

当社は、マニュアル作成の試行事業に手を挙げたが、企業側の顧客に対するアピールというより、企業内部に対する支援。認証を取るとこういった支援が受けられますというインセンティブのほうが、むしろ刺さるのではないかと感じた。

○田中座長

たいへん大切な視点。製品であれば品質 99.99%などといえますが、人間が関わっていると、なかなか全員は難しい。1人でも変な人がいると苦情が出るというのはたしか。現場からのよい声だと思います。

いかがですか。事務局からお答えになりますか。

○菱谷企画官

大切な視点。マニュアルの話と認証の話がありました。マニュアルに関しては、まずどうやって企業内に普及していくか。実際にどのように活動するかの部分が重要になってくる。宣言にせよ、認証にせよ、宣言等を行ったからには社会的責任を負うということ。それを企業内によく周知してもらうことは、まず、企業として重要だと考える。一方で、そこを企業任せにするばかりではなく、何か後押しする政策も並行して考えていくべきではないのかという宿題だと受け止めました。

そこはまた検討してまいりたい。

○田中座長

社会として支援する仕組みを、厚生労働省は考えたいということです。

藤田委員、お願いします。

○藤田委員

宣言や認証を取っても、社員みんなが同じ方向を向いているわけではないというところ

で、お叱りを受ける。それをみた他社が「うちはやめておこう」なんてことになったら残念。宣言といっても、完璧にできていることを宣言するわけではない。そこに向かっていくところだと思います。お叱りを受けたのであれば、またそこを生かして考えるということ。お叱りを受けるから、「うちではできない」ではなくて、そこをあえて取り入れながら、さらによりよくしていきますというのが宣言だと思う。

宣言時に完璧にできていなくてはならないとか、完璧になるまで宣言はしないとかではなく、いろいろな意見をいただきながらやっていくということ。ハードルが高いようで低くするみたいな。どんな企業でもやってみようと思える、そんな考え方にしていっていいのではないかな。

○田中座長

これから作る委員会の報告書に、そのまま書きたくなるような提案をいただきました。そうですね。苦情があったらすぐに取り入れて、考えますという姿勢が大切なのですね。

ほかに手を挙げていらっしゃる委員がおります。堂本委員、お願いします。

○堂本委員

日本フランチャイズチェーン協会の堂本です。協会のセーフティーステーション活動推進委員会のなかで、認知症の方に対し、できる限り優しい対応をしましょうという旗振り役をしております。官民協議会に、協会が会員として参加させて頂いており、私にWG委員として参加する旨の下命がございました。今日ご出席の皆さんは、企業の皆さまであったり、業界団体を代表しておられたり、官庁の皆様等、いろいろな立場の方が参加されております。私の場合、自分が所属する個社の代表ではなく協会の立場で、認知症バリアフリー社会実現のために業界団体として可能な限り協力するというスタンスでございます。

久保(依)委員の発言から、垣根が高いと大変だとか、こういうことを言ったら逆差別になるのではないかといった、一連の議論がございました。

一例を申し上げます。私の出身会社はセブン・イレブン・ジャパンで、コンビニエンスストアの代表でもあり、私どもの会社で一体どんな宣言をしているかお話しすると、CO₂の排出削減、フードロスなどに取り組む環境宣言『GREEN CHALLENGE 2050』がございます。そうしたフランチャイズビジネスの本部でグリップをかけたらできることについては、割と久保(依)委員が発言されたのと似た部分がございます。

しかし、私どもの業界は、セブンイレブンだけで正社員が1万人。ほかのフランチャイズチェーンの本部を合わせると3万人、5万人が本部社員。店舗は5万7,000店ありますので、1店舗に約20人の経営者、従業員がいるとすると、約100万人の人間がおります。これだけの人に対して、この問題は大事なことなので、必要でかつ抜粋にできる部分だけでも、各店舗に落とし込んでいこうと考えています。したがって、各社・各店舗に宣言を強要する権利もございませんし、それは難しいことです。個社毎の通達類は数多くありますが、たった1つだけ、CSV各社・全加盟店向け共通ツールとして『セーフティーステーション通信』という媒体を毎月発行しております。この『通信』のトピックス欄を使って、ここでお教えいただいた内容で、大事だと思うものを公表して、情報を開示していくなかで、できるだけ皆さまの考えに近い形で協力できたらと思い、WGに参加させていただいております。

こうした事情を、田中座長にもお見知りおきいただければありがたい。

○田中座長

堂本委員、ありがとうございます。フランチャイズの難しさですね。難しさのなかで、どういうふうに取り組みをされているのか説明いただきました。

○堂本委員

決してやらないというわけではないのですが。なかなか、皆さまと同じハードルのところにまで行くのが難しいということだけは、ご理解賜りたい。

○田中座長

承知いたしました。それは各社できるところまで結構だと思います。

この案件は決を採らなくてはいけないようです。本WGの下に、認知症バリアフリー宣言・認証検討委員会を設置するという提案に賛成の方は、手で丸印を作ってください。よろしいですか。みんなで丸を作りましょう。はい、ありがとうございます。本件は承認されましたので、事務局は準備を進めてください。

ほかはないようでしたら資料5に移ります。説明をお願いいたします。

○事務局（石黒）

(資料 5 説明 [略])

○田中座長

ありがとうございました。このスケジュール案に関して質問はありますか。特になければ、基本このスケジュール案に沿って進めていくこととなります。

事務局から、次回の予定について説明をお願いします。

○事務局 (石黒)

資料 5 のスケジュールで示しましたように、今後、作業委員会と認知症バリアフリー宣言・認証検討委員会の状況を踏まえて、議論・検討を進めていきます。本 WG については、年明けの各委員会の状況を踏まえて、第 2 回目 WG の日程調整をさせていただきたいと思っております。その節にはよろしく願いいたします。

本日はありがとうございました。

○田中座長

以上をもちまして、令和 3 年度第 1 回バリアフリーWG を終了いたします。宣言・認証検討委員会の方々とは、来週またお会いいたしましょう。

本日は建設的な意見を多数頂戴いたしました。ありがとうございました。

(議事終了)