

身体障害者補助犬の受入について

1 身体障害者補助犬とは

- ・ 身体障害者補助犬は、身体障害者補助犬法に基づき特別な訓練を受け、認定された犬で、目や耳、手足に障がいのある方をサポートする「盲導犬」「介助犬」「聴導犬」がいます。障がいのある方が自立と社会参加をするための大切なパートナーです。
- ・ 補助犬は、補助犬ユーザーにより十分な衛生・行動管理が行われているので、常に社会のマナーを守り清潔にしています。
- ・ 補助犬ユーザーが補助犬を同伴して施設等を利用する際には、いつでも補助犬であることを示せるように、犬種・認定番号、認定年月日等を表示しています。

※ 盲導犬：視覚障がい者が安全に歩行できるようサポート
介助犬：肢体不自由者に物を拾って渡したり脱衣の介助など日常生活をサポート
聴導犬：聴覚障がい者に車のクラクション音など必要な生活音を知らせます。

2 補助犬の受入について

法律に基づき、施設側には、補助犬の同伴を受け入れる義務があります。

- ・ 平成 14 年 10 月 身体障害者補助犬法の施行により、公共交通機関や公共施設への同伴が可能。
- ・ 平成 15 年 10 月 同法の全面施行により、飲食店、商業施設、病院等の不特定かつ多数の方が利用する施設への同伴が可能。
- ・ 平成 20 年 10 月 同法の一部改正により、一定規模以上の企業（現在、常勤労働者数 50 人以上）の職場での受入が義務化。
- ・ 令和 3 年 6 月 障害者差別解消法の一部改正により、事業者による障がいのある人への「合理的配慮の提供」が義務化（令和 6 年 4 月 1 日から施行）。

3 障害者差別解消法と合理的配慮について

- ・ 補助犬を同伴することのみをもって、サービスの提供を拒むことは、障害者差別解消法でいう、「不当な差別的取扱い」として禁止されています。
- ・ 補助犬ユーザーから、「社会的なバリアを取り除いてほしい」旨の申出があった場合、事業者は、実施に伴う負担が重すぎない範囲で対応する「合理的な配慮」を講ずる必要があります。
- ・ 合理的配慮の提供に当たっては、補助犬ユーザーと事業者等との間で「建設的対話」を通じて相互理解を深め、共に対応策を検討していくことが重要です。

※ 「合理的配慮の提供」の例（盲導犬の場合）

- ・ 他の利用客からの苦情が心配…他の利用者から相談（犬アレルギー・犬への恐怖など）があった場合、受入義務について説明し理解を求め、中立の立場で、双方の事情を聞き、可能な範囲で距離をとるなど、必要な方法を提案する。
- ・ 施設内や車内が狭い…盲導犬はテーブルの下やユーザーの足下にスペースがあれば待つことができます。椅子を外してスペースを確保したり、壁際の席に案内するほか、ユーザーの希望に応じて、周囲の利用客にスペース確保に協力してもらうよう声かけをする。

4 参考資料（取組事例）

道の障がい者保健福祉課の HP に、業種別の「補助犬ユーザー受け入れガイドブック」や、盲導犬の受入拒否対応事例集、などを掲載していますので、ご参照願います。

<https://www.pref.hokkaido.lg.jp/hf/shf/88670.html>

認知症バリアフリー宣言

支えあう社会の 実現をめざして。

認知症になってもその人や家族の暮らしを
社会全体で支えて行けるよう、
いま多くの企業・団体などが
「認知症バリアフリー宣言」に
取り組んでいます。



認知症バリアフリー宣言企業・団体は、
こちらからご覧になれます。



「認知症バリアフリー宣言」は、認知症の人やご家族に安心して店舗やサービスを利用して頂くための社会活動です。

制度の目的

「認知症バリアフリー宣言」は、「日本認知症官民協議会」が進める「認知症バリアフリー」の取り組みのひとつ。認知症になってからでも、できる限り住み慣れた地域で普通に暮らし続けるための障壁を減らせるよう、企業・団体と連携して社会全体で支えあう制度です。

制度の概要

- 1 対象となる組織**
企業・団体などを対象とします。職種や規模は問いません。
全社一括でも拠点(店舗や支社・支部など)だけでも申請・登録ができます。

- 2 4項目の宣言基準**
申請には以下の4項目の宣言基準が求められます。

「人材育成」 社内で従業員などに対し、認知症についての正しい理解を促す育成活動を行う。



「地域連携」 地域の行政機関や専門機関(地域包括支援センターなど)、他企業などとの連携を図る。



「社内制度」 企業・団体において介護のための離職防止や当事者が働き続けられるなど、認知症をサポートする制度づくりを行う。



「環境整備」 店舗やWEBサイトなどを認知症の方やその家族が利用しやすい環境に整える。また従業員が働き続けられる職場づくりを進める。



これら4項目については、一定の基準はなく、それぞれの業種や目的・目標によって取り組みを柔軟に設定することができます。

- 3 ログマークの付与**
登録後は「認知症バリアフリー宣言」のロゴマークが付与され、参加企業・団体であることの表示を行うことができます。



詳しい情報やお問い合わせは

「認知症バリアフリー宣言」の詳細については、こちらのサイトをご覧ください。

●認知症バリアフリー宣言ポータル
<https://ninchisho-barrierfree.jp>



●日本認知症官民協議会事務局
✉ info@ninchisho-barrierfree.jp

若年性認知症 Q&A

Q どこに相談したら良いかわかりません 会社としてどうサポートするべきかわかりません

A 若年性認知症コールセンターにご相談ください

若年性認知症に関する電話相談ができます。病気のこと、支援や介護の方法のこと、あなたのま
ちの病院や相談窓口、使うことのできる社会制度の情報や申請方法など気軽にお尋ねください。



若年性認知症
コールセンター

Tel: 0800-100-2707 (通話料無料) ホームページ: <http://y-ninchisyotel.net/>

● 相談日: 月曜日～土曜日 ● 相談時間: 10:00～15:00 (年末年始・祝日を除く)

Q 主治医からの情報が欲しいです

A 本人の同意を得てから、主治医にコンタクトをとりましょう

就労継続のためには、本人の病気の状態を知ることが重要です。本人からの同意を得てから、本人の様
子をよく知っている上司などが診察に付き添う場合もあり、付き添うことは本人のためにもなります。

Q 認知症と診断されたことを周囲に伝えることを躊躇されています

A 本人の気持ちを受け止めながら、産業医や専門家に相談すると良いでしょう

認知症という病気であることを周囲に公表することは大変勇気のいることです。しかし、認知症の本人や家
族からは、伝えることで周囲からの協力や理解を得ることができたという声もあります。
躊躇されたり、悩むことは当然のことです。信頼できる産業医や専門家に相談するよう勧める方法もあります。

Q 長年ともに働いてきた仲間の今後の人生が気がかりです

A 今後の人生に向けて、在職中から準備することが大切です

認知症は進行性の病気のため、今のこと、そして、少し先のことを考え、行動するこ
とが大切です。若年性認知症支援コーディネーターや福祉の総合的な相談窓口であ
る「地域包括支援センター」などにぜひ、ご相談ください。



地域包括
支援センター

あなたのまちの若年性認知症支援コーディネーター、支援機関

NPO法人 北海道若年認知症の人と家族の会 (通称: 北海道ひまわりの会)

電話 011-205-0804

メール jakunen.kita.sap@kkf.biglobe.ne.jp

受付日時 火・水・木曜日 (年末年始・祝日除く) 10:00～15:00

〒060-0003

札幌市中央区北3条西7丁目 緑苑ビル608

ホームページ <https://h-himawari.sakura.ne.jp/>



社会福祉法人 仁至会 認知症介護研究・研修大府センター

〒474-0037 愛知県大府市半月町3丁目294番地

Tel: 0562-44-5551 Fax: 0562-44-5831 E-mail: jimubu.o-dcrc@dcnet.gr.jp

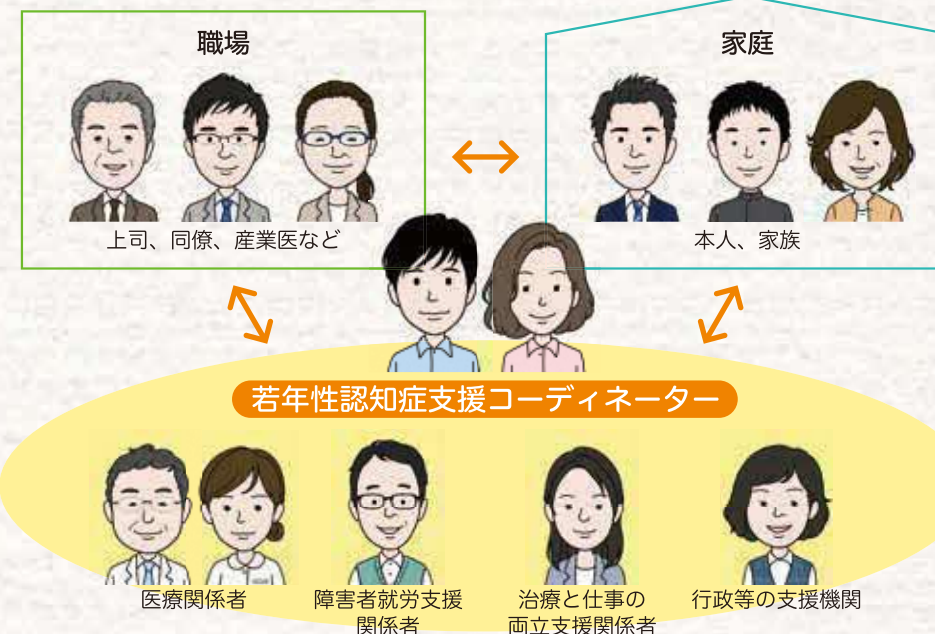
このリーフレットは令和元年度厚生労働省老人保健健康増進等事業で作成しています

若年性認知症の 従業員とともに働く

65歳未満で認知症を発症した場合、「若年性認知症」といい、その多くは
50歳代で発症しています。就労中の場合、職場では対応方法が分からず
苦慮することがありますが、環境を整えることでともに働くことが可能です。

若年性認知症の人の支援に特化した「若年性認知症支援コーディネーター」が
環境を整えるお手伝いをしますので、お気軽にご相談ください

医療や就労などの支援の専門家と連携体制を構築し、職場や本人をサポートします



※「若年性認知症支援コーディネーター」は、国の認知症施策の中で全国に配置が進められ、都道府県な
どから委託を受け、無料で支援業務を行っています。また、匿名での相談も可能です。

若年性認知症支援コーディネーターが職場をサポートします

支援コーディネーターの活用は、職場の負担軽減、本人の就労継続につながります

職場



あれ？何か変だな

認知症
チェック



A

認知症の可能性について考えましょう

- 家族よりも先に、本人や職場が異変を感じる場合がありますが、初めは「うつ」と間違われることが多い
- 認知症の可能性のサインをチェック



認知症かもしれない

認知症疾患
医療センター



B

速やかに医療機関への受診を勧めましょう

- 産業医や健康管理担当者などへ相談
- かかりつけ医や認知症を専門に診る医療機関「認知症疾患医療センター」への受診勧奨



どのような業務が安全にできますか？
対応方法、接し方が分かりません

地域障害者
職業センター



C

職務内容や雇用・勤務形態の見直し、配置転換、他の従業員への配慮など職場内外のサポート体制を構築しましょう

- 病気とともに働くことを支援する「地域障害者職業センター」や「ジョブコーチ」の活用



生活面についても心配です

障害者就業・生活
支援センター



D

安定した生活は就労継続に大切なため、外部の支援機関を活用する方法もあります

- 仕事と生活の一体的な相談・支援を行う「障害者就業・生活支援センター」の活用

就労継続や経済面で利用可能な制度・サービス

職場

- 障害者雇用枠での雇用
- ハローワークなどで助成金申請

本人

- 精神障害者保健福祉手帳の取得
- 自立支援医療

- 傷病手当金
- 障害年金の受給等



若年性認知症支援
コーディネーター一覧

若年性認知症支援コーディネーター

若年性認知症支援コーディネーターのサポート内容

- 若年性認知症の本人、家族、企業などからの相談に中立的に応じます
- 認知症と疑われる時期から相談可能です
- 医療機関の受診への同行、状況に応じて適切な制度やサービスの情報提供、手続きのサポート、上記のような医療や就労などの支援機関と連携して、支援が円滑に行われるようにします



職場の声

本人



認知症と診断された直後は頭が真っ白になり、不安と絶望感でいっぱいでした。支援コーディネーターが仕事や今後について、相談に応じてくれ、安心しました

上司



支援コーディネーターが職場で認知症の症状や業務の工夫などを説明してくれて、周囲の理解が深まりました

同僚



病気とともに働く姿から勇気もらい、これからもこの職場とともに頑張っていきたいです