

HIVによる 免疫機能障害者の 雇用促進



はじめに

1981年に発見された「ヒト免疫不全ウイルス(HIV)」による感染者は、日本でも増え続けています。HIV感染者が長期にわたって安心して暮らし、活動できる社会づくりが重要な課題となっています。

厚生労働省では、職場におけるエイズ問題に対する企業の自主的な取組みを促進するため、平成7年2月に「職場におけるエイズ問題に関するガイドライン」を定め、多くの企業で、社内の意識啓発等が進められてきました。

また、平成10年4月より、HIVによる免疫機能障害により日常生活が著しく制限される場合は、福祉施策上の「身体障害」として取り扱われており、また、雇用対策においても、平成10年12月より、障害者雇用に関する各種の助成制度の対象となるとともに、企業に雇用されている場合は、その企業の障害者雇用率の算定対象となっています。

当機構においては、平成10年12月に、HIVによる免疫機能障害者に対する理解と雇用を促進することを目的として、障害者雇用マニュアル88「HIVによる免疫機能障害者の雇用のために」を作成し、企業等に広く普及してまいりました。

今般、HIVによる免疫機能障害者の雇用を一層促進するため、治療法、雇用事例、支援制度等に係る最新の情報を踏まえた改訂版を発行する運びとなりました。

本マニュアルが、できるだけ多くの企業等で活用され、HIVによる免疫機能障害者の雇用促進、職場定着に役立つものとなれば幸いです。

本マニュアルの作成にあたり、ご協力いただいた関係者の方々に改めて厚く感謝申し上げます。

平成22年2月
独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構

1 HIV、AIDSに関する基礎知識

- P1 HIV、AIDSとは
- P1 HIV感染症とは
- P2 HIV感染症の治療
- P3 HIVの感染経路
- P4 HIV感染者、AIDS患者の動向
- P5 障害の認定

2 雇用事例

- P6 A社
- P8 B社
- P9 C社

3 就労の現状と課題

- P10 HIV感染者、AIDS患者の就労の現状と課題

4 雇用上の配慮事項 Q&A

- P11 Q1雇用全般に関する基本的な留意事項は？
- P12 Q2従業員を募集・採用する際の留意事項は？
- P13 Q3障害や感染に関する情報の取り扱いにおいて気をつけることは？
- P14 Q4職務内容や勤務条件の配慮は？
- P15 Q5社内教育(社内啓発)の方法は？
- P16 Q6出血をした時等の緊急時の対応は？

5 資料編

P17 I 雇用に関する制度

- P17 障害者雇用率制度
- P18 障害者雇用納付金制度
- P20 助成金制度、その他の支援制度

P21 II 職場におけるエイズ問題に関するガイドライン

P24 III プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドラインの概要

P31 IV 相談機関

- P31 都道府県労働局
- P32 地域障害者職業センター
- P33 都道府県産業保健推進センター

HIV、AIDS とは

HIVは、

Human **I**mmunodeficiency **V**irus
(ヒト) (免疫不全) (ウイルス)

というウイルスの略称です。



AIDSは、HIVの感染により起こる

Acquired **I**mmuno **D**eficiency **S**yndrome
(後天性) (免疫不全) (症候群)

という病気の略称です。

HIV感染症とは

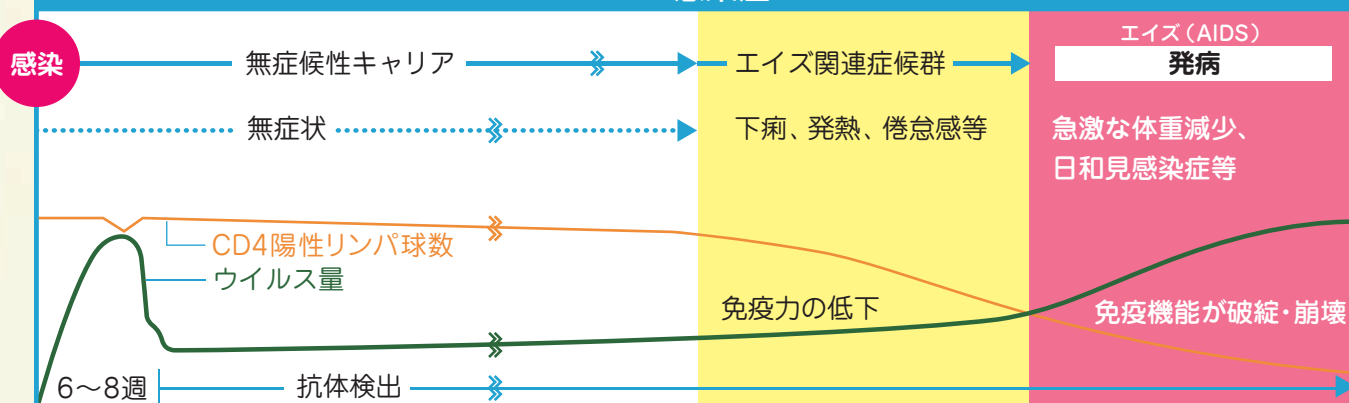
1 HIVが人の体内に入ると、1～2ヶ月以内に急性感染症状が見られますが、その後症状が消失し、数年から10年以上にわたり、無症候性キャリア期とよばれる無症状で経過する時期が続きます。

2 無症候性キャリア期には、外見からは特別の症状は見られませんが、免疫の司令塔の役割をもつ細胞(CD4陽性リンパ球)が徐々に減少します。

3 CD4陽性リンパ球の数が減少し続けると、免疫力が低下し、いろいろな感染症を起こしやすくなります。これを日和見感染症といいます。

4 23の指定された日和見感染症(カンジタ症、クリプトコッカス症等)を発症した場合、AIDS発症といえます。

HIV 感染症



HIV感染症の治療

- ・ HIVを体内から完全に無くす方法はありませんが、治療を行うことによって、HIVの増殖を抑え、HIV感染症の進行を抑制することができます。
- ・ 治療は、CD4陽性リンパ球数、HIVのウイルス量等を見ながら行います。

治療には、以下の2つがあります。

1

HIVの増殖を抑える治療

多剤併用療法という治療法で、効き方の異なる数種類の薬を組み合わせることで、HIVの増殖を抑え、HIV感染症の進行を遅らせます。

2

日和見感染症の予防と治療

CD4陽性リンパ球数の変化を見ながら、日和見感染症の予防薬を服薬したり、あるいは日和見感染症の症状が見られた場合には、治療薬を服薬します。

※治療を長期的に継続するためには、つぎのような条件が整っていることも重要です。

病気や治療の理解

生活のリズム



定期的な受診・服薬

理解してくれる人の存在

- ・ 治療法は格段に進歩し、服薬や通院の回数も少なく済むようになってきています。服薬は1日に1～2回程度、通院は1～3ヶ月に1回程度です。
(※副作用や他の病気がある場合等、個別の事情によっては頻度が異なります)
- ・ きちんと治療を受けていれば、長期的に普通の職業生活・日常生活を送ることが可能です。

HIVの感染経路

- ・ HIV は感染している人の血液、精液、膣液に多く含まれます。
- ・ HIV は感染力の弱いウイルスであり、ある程度の量がないと感染しません。

感染経路は主に以下の 3 つです。

性行為による感染

感染している人との性行為で感染することがあります。

血液からの感染

感染している人との注射器の共用等で感染することがあります。

母子感染

妊娠中の母親の胎内で、また出産時に血液等で、また母乳を通して感染する場合があります。



この 3 つ以外の普段の生活では感染することはありません。
例えば、以下のことでは感染しません。

握手

OK!

体の接触

一緒に飲食をする
(食べ物をわけあったり、
食器を共用する)

汗、涙、唾液、
せき、くしゃみ

蚊やダニ

洋式トイレや洗面台・
給湯室・風呂の共用

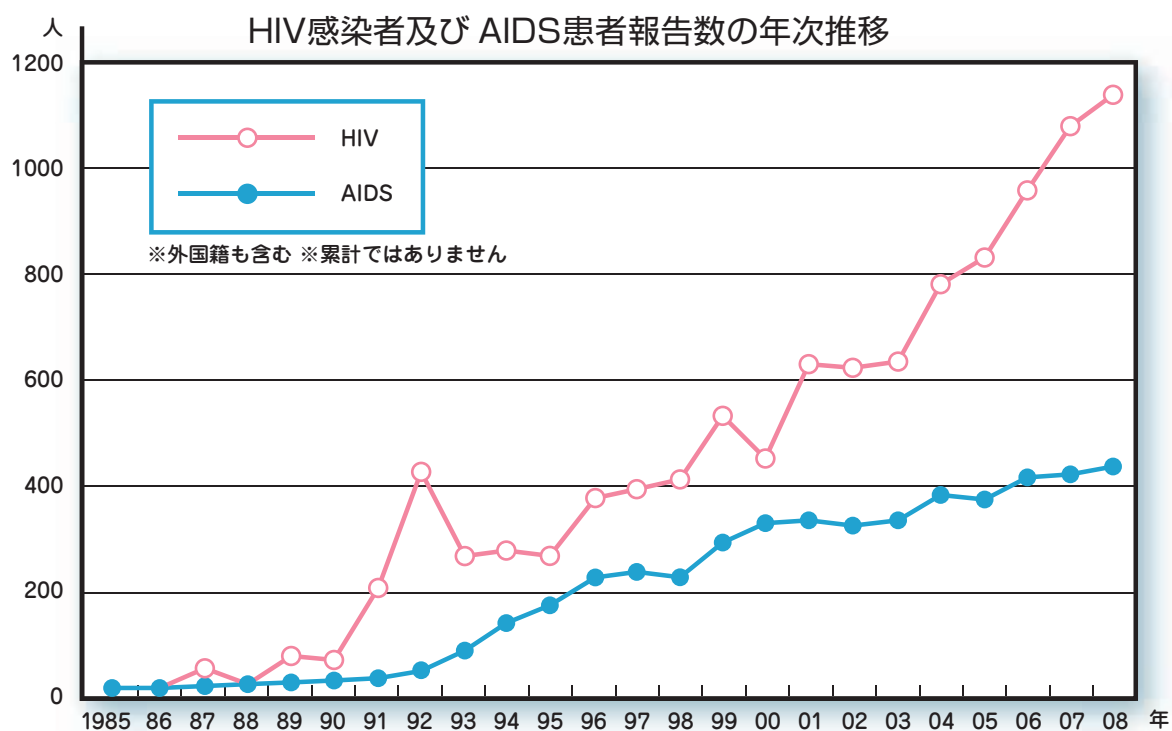
ただし、以下のことは行わないよう注意する必要があります。

血液、精液、膣液が
傷口や粘膜に触れること

カミソリ・歯ブラシ、くし、タオル等の
血液がつきやすい日用品の共用

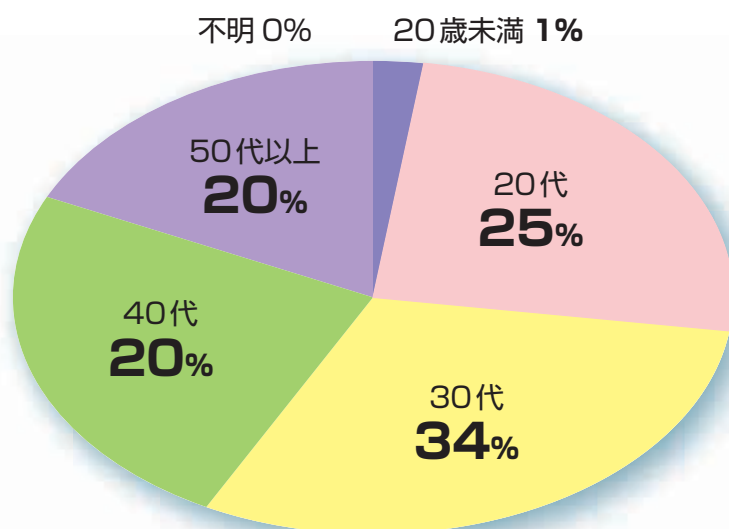
HIV感染者、AIDS患者の動向

- ・ HIV 感染者数、AIDS 患者数は、増加しています。



- ・ 「働き盛り」の年齢層が大半を占めます。

日本のHIV感染者の年齢別報告数（AIDS患者を含む）



※平成20(2008)年エイズ発生動向年報（厚生労働省エイズ動向委員会）より

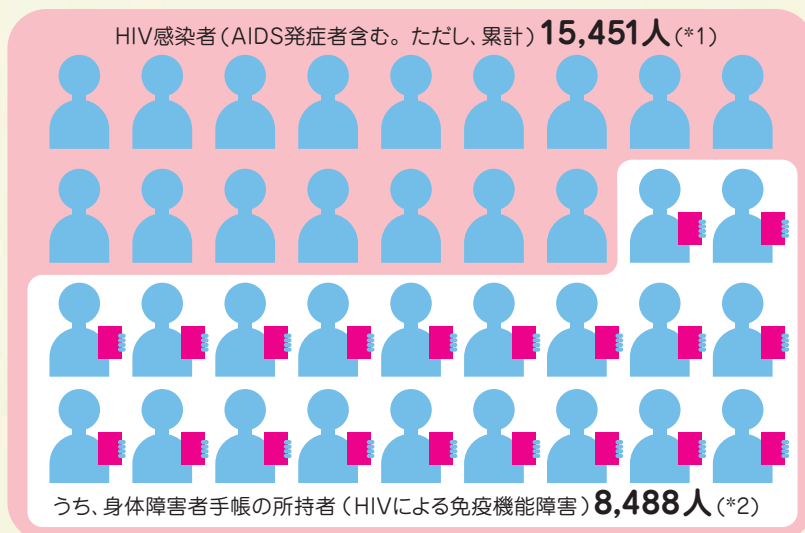
障害の認定

一定の基準により、「**免疫機能障害**」として**身体障害者手帳**の対象になります。

平成10年4月より、身体障害者福祉法上の内部障害の1つとして、「ヒト免疫不全ウイルスによる免疫機能障害」が追加され、認定基準に達する場合は、身体障害者手帳の対象になっています。

*1 平成20(2008)年エイズ発生動向年報
(厚生労働省エイズ動向委員会)より

*2 平成19年度身体障害者手帳交付台帳
登載数(厚生労働省)より



障害程度等級	
ヒト免疫不全ウイルス(HIV)による免疫機能障害の認定基準	1級 ヒト免疫不全ウイルスによる免疫の機能の障害により日常生活がほとんど不可能なもの
	2級 ヒト免疫不全ウイルスによる免疫の機能の障害により日常生活が極度に制限されるもの
	3級 ヒト免疫不全ウイルスによる免疫の機能の障害により日常生活が著しく制限されるもの(社会での日常生活活動が著しく制限されるものを除く)
	4級 ヒト免疫不全ウイルスによる免疫の機能の障害により社会での日常生活活動が著しく制限されるもの

雇用支援のための措置

平成10年12月より、「障害者の雇用の促進等に関する法律」においても、身体障害の範囲に「ヒト免疫不全ウイルスによる免疫機能障害」が加えられており、障害者雇用率制度、障害者雇用納付金制度、助成金制度等の適用の対象になっています。

※各制度の詳細については、17ページ以降をご覧ください。



HIVによる免疫機能障害の身体障害者手帳を持ち企業に障害を伝えている3社の雇用事例を紹介します。

事例 ①

A社 (Dさん、Eさん)

社内教育を行うことにより従業員の理解を深め、複数の雇用につながった事例

雇用当初は、一部の管理職にのみ障害を伝える

事務職の求人に対して、民間の障害者専門の職業紹介事業者からDさんの紹介を受けたA社。A社の方針として、「ダイバーシティ:互いを理解し、尊重し、最大の貢献を引き出す」を掲げており、従業員の雇用にあたっては、1)求める職務能力があるか、2)チームの一員としてのコミュニケーション力があるかという点を重視していること、また人事担当者が「HIVに感染していても、就労には特に問題はない」という知識をもっていたことが

ら、スムーズに雇用が決定しました。

その後、「Dさんの障害に関する情報を社内のどこまで伝えるか」ということについて本人を交えて検討。この時点で障害について知っていたのは、人事担当部署と、配属部署の管理職のみでしたが、「現時点で知っている人以外にあえて詳しく伝える必要はないのでは」という結論になり、配属部署の同僚に対しては「内部障害」と伝えるにとどめることとなりました。

配属部署の従業員全員に対し、勉強会を実施

その後、Dさんの口から同僚に障害が伝わってしまうというできごとがありました。同僚と仲良くなり、プライベートな話題も出る中で、Dさんの病気の話が話題にあり、同僚のひとりが「それってエイズでは?」と言ったら、Dさんは「そうです」と答えたのです。全く予想しなかった答に、同僚が動揺し、不安、また現場の管理職に対する疑念(=「何故あらかじめ教えてくれなかったのですか」)が広がりました。

現場の管理職から相談を受けた人事担当部署では、「この事態を収めようと配属部署を説得するよりも、これを機にまずはHIVについてよく知ることから始めたらよいのでは」というアイデアを出し、社内勉強会を実施することとなりました。Dさんと、Dさんと係わりのあった支援団体と相談し、勉強会の講師にはDさんの主治医を招くこととしました。

勉強会には、配属部署と人事担当部署の全員が参加。講師から、スライドを使用したHIVに関する基礎知識、本人の理解を得たうえでDさんの現状(通院と服薬により、安定して勤務することが可能etc)に関する具体例を交えたわかりやすい話に加え、参加者からも活発に質疑が出される中で、次の点に気づかされました。

①Dさん本人が自分自身の病気のことをよく知ってい

て、大人なので、周囲が特別に意識して配慮する必要はない。どこの会社にも心臓が悪かったり糖尿病を患っている人がいるだろうが、いちいち周囲に発表したり周囲も特別に何かをすることはない。これらの状況と同様に考えればよい。

②HIVの感染経路は限られ、感染力は弱い。社内には肝炎を患っている社員がいるが、周囲も皆知っていて、特に問題は生じていない。HIVも周囲が特別に敏感になるような病気ではない。

③本人がケガで出血した際の対応について、出血が大量でかつ自分自身もケガをしているというような特別な状況でない限りは大きな心配はない。「周囲が感染しないこと」ばかりを考えるのではなく、本人をばい菌から保護するためにきれいなタオルでくるんであげる等、「本人を守る」視点も大事である。

勉強会が終わった後、同僚の人たちから、「参加してよかった」「勉強になった」という感想が上がり、動揺や不安の解消につながりました。

Dさんの雇用経験をもとに、2人目の雇用へ

その後、別の部署の事務職でさらに1名の障害者雇用を進めることとなり、今度は積極的にHIVによる免疫機能障害者の雇用を検討。支援団体や民間の職業紹介事業者を通じてHIVによる免疫機能障害者の求職者情報を収集したところ、2名から応募がありました。

この時点で、配属予定部署の管理職に対し、まずは

障害のことを伝えずに面接を行ってもらいました。幸い気に入ってもらえたため、面接後に人事担当者から障害について伝えました。この管理職は、以前感染症の多い国に駐在し、さまざまな感染症を見てきた経験があり、HIVに対しても受け入れに対して特に問題はないというスタンスでした。

雇用前に配属部署に対し、勉強会を実施

次に、配属予定部署の同僚となる社員に対しては、Dさんの雇用経験から、人事担当者に「最初から障害を明らかにした方がよい」という思いがあり、きちんと情報提供すれば大丈夫」という自信がついていたため、2名の雇用候補者の同意を得たうえで、雇用前に配属予定部署で勉強会を実施することにしました。講師は、Dさんの時とは別の支援団体とつながりのある医師にお願いし、以前と同じような内容で実施しました。

終了後、参加者に対してアンケートをとり、勉強会の効果を確認しましたが、勉強会に対しては「大変よかった」「よかった」、HIVによる免疫機能障害者を職場に迎えるにあたっては「不安はまったくない」「ほとんどない」という答えが大半を占めました。また、「障害を公表してまでこの会社に入社したいと言ってくれていることに感謝したい」「特に大騒ぎするようなことではないと感じる」「障害を理解したうえで、無関心でいることが大事だと思う」etc…社員への理解の浸透は、人事担当者の予想を上回るものでした。その後、2名の候補者のうち、Eさんを雇用することが決定しました。

勉強会の後もフォローを行い、理解の徹底を促す

さらに、配属予定部署の担当者が中心となって、基本的な対応方法^(※1)とEさんの障害の開示に対する社の指針^(※2)について文書を作成、人事担当部署から、勉強会に参加できなかった社員も含めて配属予定部署全員にメールで配信し、全員が同じ認識をもってもらうよう働きかけました。

また、総務担当部署から、「HIVに限らず、社員が職場

で万が一大量に出血した際に、どう対応すべきか」ということを社内で共有しておいた方がよいという話が出て、産業医と相談して対処方法をまとめ、全社員に対してメールで配信しました。

このような万全の準備のもと、Eさんは職場に温かく受け入れられ、現在も戦力として活躍しています。

※1 基本的な対応方法（一部抜粋）

ケガで止血した場合の対応は？

▶各フロアに配置済みの救急箱に、止血用のバンドエイド、包帯、およびビニール手袋を追加しました。私たちと同様、通常の業務において大量の出血をする可能性は低いと考えますが、これらの備品は、どの社員が出血した場合でも役立つものですので、ぜひ配置場所をご確認下さい。

なお、万が一Eさんに救急を要する事態が発生した場合のため、人事部が医療機関の連絡先を把握しています。

※2 障害名開示についての当社の方針

このたびEさんが当社に入社するにあたっては、ご本人、所属長、および人事にて検討の結果、Eさんには障害名を開示のうえ、入社していただくことになりました。但し、入社以降

は、Eさんも、所属長も、人事部も、障害名の開示は、社内外において、積極的に行うことは一切いたしません。しかしながら、今後、社内外において、何らかの経路でEさんの障害名を知った方から、ご本人、所属長、あるいは人事に問い合わせがあった場合は、特別な隠し立てはせず、「障害を理解したうえで一緒に仕事をする職場の一員である」ということを明確にお伝えします。皆さまも同様の対応をお願いいたします。

当社には、障害のある社員が他にもいます。また人はそれぞれ、持病や悩みや、自分あるいは家庭のことで他人には知られたくないこと等、さまざまな事情を抱えています。そういった個人の事情に、お互いに敬意をもって接していただきたく、皆さまの良識ある判断をお願いいたします。

事例 ②

B社 (Fさん)

一部の管理職に限定して障害に関する勉強会を実施し、体調維持のための環境整備や緊急時への準備を行った事例

ハローワークとの連携により、雇用を決定

B社に勤務するFさんは、30代の男性です。一般事務（文書作成、データベース等）で9:00～17:30（週休2日）に勤務しています。採用されて1年未満のため、まだ補助的な業務が主ですが、徐々に業務の習熟が見られていて、今後主担当の業務も任される予定です。

B社が障害者雇用率達成に向けてハローワークに求

人を出したところ、応募してきたのがFさんです。雇用を決めたポイントは、業務への対応能力が高い点でした。HIVについては、B社は、ハローワークから提供された資料やインターネットを通じて「出血を伴う事故等の措置を除けば、通常の生活や就労に際して健常者と大きな差はない」との認識をもっていたため、雇用に際し特に問題を感じることはありませんでした。

障害の情報は管理職に限定し、勉強会を実施

雇用にあたって、「Fさんの障害に関する情報について、社内のどこまで伝えるか」という点を検討。本人からは特段の要望は出されませんでしたが、本人を交えた話し合いの結果、プライバシー尊重の観点から、管理職と一部の社員（採用担当者）にとどめることとしました。その他の社員には、障害があること自体を伝えていません。

一方で、障害に関する情報を共有している管理職に対しては、理解を深めるため、配属部署の責任者がハローワークから提供された資料に基づき、緊急時の措置やプライバシーの尊重について勉強会を実施することにより、啓発を行いました。



体調維持に対する配慮、緊急時への準備

Fさんの通院は半年に1回、服薬は1日1回（業務時間内）です。採用時に、Fさんより通院の際に休暇をとることについて希望が出され、B社はこの点を配慮しています。

また、Fさんの健康状態は良好ですが、健康状態を維持するために、過度のストレスや負担のかからない業務内容、通常の勤務時間内で処理できる業務量を考えています。

さらに、この他にも、次のような配慮を行っています。

- ・ 出血等の緊急時に備え、救急用品を準備している
- ・ 勤務上配慮が必要な場合や職場内の問題が生じた場

合に備え、気軽に相談できる担当者（＝配属部署の上司）を1名定めている

このように、現在障害に関する情報は管理職に限定しつつも、必要な配慮をきちんと行うことで、Fさんはスムーズに職場に適応しています。ただし、B社は現状に満足しつつも、「今後万が一本人の障害が職場内で明らかになってしまった場合、他の社員に対してどのように対応し、何をもって教育してよいのか」ということに不安を抱いており、今後の課題であると考えています。

事例 ③

C社 (Gさん)

人事担当者等による支援体制の整備、
勤務時間の弾力的な設定等の配慮を行った事例

ハローワークの合同面接会で雇用を決定

C社は、全国に事業展開している企業グループの1つです。東京都内に勤務するGさんは、40代の男性です。経理部門で入出金や営業実績の管理を担当しています。障害者の職業能力開発校で半年間簿記の訓練を受けた経験もあります。

3年ほど前、ハローワークが主催する障害者の合同面接会において、C社に応募がありました。Gさんはそれまで障害を明らかにせず就職しており、障害を明らかにして就職活動をするのは初めてでした。「障害を隠して勤

務し、無理をし過ぎて続かなかった経験があり、明らかにする方がよいのではと考えました」とGさんは言います。

C社は、他にも障害者を多数雇用していますが、HIVによる免疫障害者の雇用は初めてでした。もともと雇用のポイントとして人物重視をあげており、Gさんについても、複数回の面接、筆記試験、パソコン実技試験を経る中で、真面目で誠実な点が決め手となりました。障害については、本人から説明を受け、特に問題はないとの判断にいたりしました。

人事担当者によるフォロー体制の整備

Gさんの勤務場所は、C社の本社とは別の場所にあります。障害に関する情報について知っているのは、C社の本社にいる代表者、人事担当部署の中の一部の社員、また勤務場所の管理職の一部のみです。その他の人は障害があること自体は知っていますが、それ以上の詳細な情報は知らない状態です。

勤務場所が本社と離れていることから、本社の人事担当者によって、社員に何かあった際にタイムリーに把握し対応できる支援体制がつくられています。具体的には、人事担当者が直接勤務場所を訪問する他、昼食を共にする機会を設けたり、メールによる相談を行う等。Gさんは、人事担当者に何でも相談することができています。

体調が変化した際には、勤務時間を弾力的に設定

Gさんはフルタイムで勤務しています(土日休)。通院は2ヶ月に1回(土曜日)、服薬は1日1回(業務時間外)です。通院と服薬は欠かさず、睡眠や栄養等健康の自己管理もきちんとしています。入社してしばらく経った後、服薬の副作用で睡眠を多くとる必要性が出

てきました。Gさんが主治医に相談し、その結果をもとに人事担当者と相談、勤務場所とも調整のうえ、勤務時間を2時間短縮しました。その後、様子を見ながら徐々に勤務時間を延長、現在はフルタイムに戻り、忙しい時期には残業もこなしています。

障害を明らかにして働くことのメリット

業務面でスキルアップが図られており、また対人面も良好で、2ヶ月に1回程度の職場の飲み会でも同僚と交流するGさん。順調に職業生活を送っています。「この会社に就職する前は積極的に障害を明らかにしたいとまでは思っていませんでしたが、今回明らかにした結果、体調等いろいろなことを会社に相談することがで

き、安心して勤務することができているため、今は明らかにしてよかったと思っています」とGさん。また、障害を明らかにしている範囲については、「今は現状のままでよいですが、今後万が一体調が悪くなるようなことがあれば、業務に直接関係する担当者等、もう少し多くの人に知ってもらいたい」とのことでした。

HIV感染者・AIDS患者の就労の現状と課題

働くことのできる人・働いている人は多いが、不安やストレスを抱えている

- ・約 **8 割** が過去 1 年の健康状態について「良い」と回答
- ・**7 割** が就労中
- ・約 **7 割** が「就職（再就職、転職を含む）がうまくいかなかったのでは」との不安をもっており、**5 割強** が「就職（再就職、転職を含む）がうまくいかないのは HIV に感染していることが原因」と感じている



身体障害者手帳を取得している人は多いが、就職の際にはあまり活用されていない

- ・就職活動において障害者手帳を利用したことがある人は、就職活動経験者のうちの約 **2 割**、今後障害者手帳を利用して就職しようと考えている人も、**3 割未満**にとどまる
 - 障害者手帳は、医療費補助を受けるために利用されていることが多い
 - 「就職の際に障害者手帳を提示すると、職種の範囲が狭まる」と考えている人が多い



安定して働くためには、職場の理解や支援がポイントとなる

- ・就労中の人は、職場においてストレスにさらされやすいが、周囲のサポートが得にくく、自助努力で対処しようとしている
- ・職場のサポートと、安定した就労や健康状態の維持は関連する



企業に障害を伝えずに働くよりも、伝えて働いた方が、周囲の理解が得られやすく、精神的な負担や業務の負担が軽減しやすい傾向が見られる

- ・就労中の人は、自分の障害を職場で開示することが難しいと感じている
 - 約 **9 割** が、会社に障害が理解されないのではないかと不安を抱えている
- ・障害者手帳を利用して就職している人は、手帳を利用しないで就職している人に比べ、職場における理解を感じるとともに、偏見差別・精神的負担・労働負担等が少ないと感じている



※厚生労働省平成 20 年度障害者保健福祉推進事業（障害者自立支援調査研究プロジェクト）『HIV に係る障害者の社会参加に係る偏見と差別不安解消と自立支援のあり方に関する調査研究事業』の調査結果をまとめた「HIV 感染患者の就労に関する質問紙調査・インタビュー調査報告書第 2 報」（社会福祉法人はばたき福祉事業団 2009 年 6 月 1 日発行）より

※調査対象は、HIV 感染外来患者（日本人の成人）1,194 名

Q1

雇用全般に関する基本的な留意事項を教えてください。

A

プライバシーの尊重を第一に、必要に応じて職務内容や勤務条件を弾力化する等の配慮も

HIVによる免疫機能障害あるいはHIV感染を明らかにすることを望まない人も多く、このような場合には、本人の意思とプライバシーを最大限尊重することが必要です。

一方、障害や感染を明らかにし雇用管理上の配慮を希望する人に対しては、職場の意識啓発を進めつつ、症状に応じて、必要な配慮を行うことが望めます。

配慮事項の例:

職務内容



勤務条件



社内の
相談体制



社内教育



出血等の事故が
起こった場合の
対応方法



本人の意思や
プライバシーの尊重

明らかに
するのを
望まない

職場の意識啓発
必要な配慮を行う

明らかに
するのを
望む

Q2

従業員を募集・採用する際には、 どのような点に留意したらよいでしょうか？

A

HIV感染の有無を採用選考の基準としたり、障害や感染があることによる差別的取り扱いを行わないように

従業員の募集・採用に関しては、すべての人について、基本的人権を尊重し、本人の能力と適性に応じた公平・公正な取り扱いを行うことが基本です。HIV による免疫機能障害あるいは HIV 感染の有無は、それ自体では、通常、職務遂行のための適性と能力に直接関係ないことから、採用選考の基準としたり、差別的取り扱いを行うべきではありません。

応募者の中には、HIV による免疫機能障害を明らかにしている人だけでなく、障害を明示することを望まない人、障害認定を受けていない感染者等もいることから、採用選考のあり方に特に留意が必要です。感染の有無についての情報の把握につながることは、応募者のプライバシーを侵害するおそれがあるとともに、障害や感染を明らかにしたくない応募者が自ら応募を断念する等、その就職機会を狭める要因ともなります。

この点に関し、特に慎重な検討が求められるのが採用選考時の健康診断です。健康診断は、応募者の適性と能力を判断するうえで、真に必要であるという合理的・客観的理由がある場合にのみ、必要な範囲に限定して行われるべきものであり、また、その場合においても、本人に対して、検査内容とその必要性について事前に周知されるべきです。例えば、HIV 抗体検査陰性証明が必要な国で勤務する者を採用しようとする場合には、募集時にこの証明が必要であることを明示する等、事前に募集者に周知しておくことが望ましいと考えられます。



Q3

HIVによる免疫機能障害あるいはHIV感染の情報の取り扱いについて、どのような点に気をつけたらよいのでしょうか？

A

本人の意思を確認し、情報がむやみに拡大しないよう関係者の秘密保持を徹底する

HIV による免疫機能障害あるいは HIV 感染を明らかにしている人に対して、職場で雇用管理上の配慮や支援を行おうとする際には、障害や感染に関する情報をある程度把握することが必要となります。

本人のプライバシーや人権を尊重する観点から、個人情報の管理について最大限配慮することが必要であり、本人の希望や申し出がない限り、障害や感染についての情報が拡大することがないように、情報を知り得る立場にある関係者の秘密の保持を徹底することが必要です。

このため、次のような点に留意して、情報管理のあり方を社内で定め、関係者間の認識を高めておく必要があります。

1

本人の意思に反した検査や職務上の必要性について合理的理由のない情報収集を行わないこと



2

健康診断データや治療の状況等健康管理に関する情報は、産業医等必要最小限の担当者にとどめ、関係者の守秘義務を徹底すること



3

勤務上の配慮が必要な場合や職場内で問題が生じた場合等に、本人や関係者が相談できる担当者を定めておくこと



4

本人から相談を受けた場合には、どのような経路と範囲で情報の伝達を行い、雇用管理上の配慮の決定と現場管理者への指示はどのように行うか、明確にしておくこと



※「個人情報保護法」、「感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律」において、個別の情報に対する秘密の保持、正当な理由がなく漏らした場合の罰則等について定められています。

Q4

職務の内容や勤務条件について、 配慮することはありますか？

A

過度なストレスや疲労は避ける、定期的な通院や服薬が
規則正しくできる環境を確保する

基本的には、健康状態や体力が維持されている場合には、特段の配慮は必要ありませんが、健康状態や体力を長く保つため、過度なストレスや疲労がかかる職務内容や勤務条件は、避けた方がよいでしょう。動物への接触やさまざまな感染症患者との接触が多い職務についても、本人への感染症への罹患が高まるため、留意する必要があります。



また、適切な治療を続けることも重要であるため、通院や服薬が規則正しくできる環境を確保することが必要です。

薬剤が入手できない国への長期派遣等、物理的に治療が不可能となる状況は避けなければなりません。国によっては、入国に際して、HIV に感染していないことの証明が求められる場合があることにも留意が必要です。

ただし、健康状態や体力は一人ひとり異なり、また、治療の進歩により、通院や服薬の回数が少なく通院や服薬の時間を確保するために勤務条件の調整を必要としない場合もあるため、本人や医療機関等に確認することが重要です。

Q5

社内教育(社内啓発)は、
どのように行ったらよいのでしょうか？

A

HIVに関する基本的な知識を普段から伝える、
差別禁止や個人の健康情報の
秘密保持についても、十分な研修を

HIV感染症やAIDSに関する啓発については、行政機関や当事者を支える団体、協賛企業等により積極的に行われてきていますが、「HIV感染症、AIDS」＝「特別な病気で、多くの人は関係がない」「死亡率が高い」「一緒に生活するとうつるかもしれない」等の誤解や偏見が完全に払拭されているとはまだいえません。

こういった誤解や偏見により、企業がHIVによる免疫機能障害者やHIV感染者を雇用する場合、従業員が不安や動揺を感じる事態も考えられます。このような事態を防ぎ、本人も周囲の従業員も不安を抱くことなく就労できるようにするためには、

日頃から、研修等によってHIVに関する基礎知識を伝えることにより、HIVに対する正しい理解を促し、従業員が差別意識や無用の不安を抱かないよう、啓発を進めていくことが重要です。

職場における研修等の具体的な内容としては、HIVに関する一般的知識、感染予防の知識の他、HIVに限らず不当な差別防止や個人の健康情報等に関する秘密の保持の必要性等があります。繰り返し研修を行う等の工夫を行い、会社としての取組み方針が全従業員に浸透するようにすることが大切です。

また、管理者に対する研修としては、これらに加えて、職場内での人権侵害が生じないような対応のあり方や、障害のある人に対する勤務上の配慮等について、徹底することも必要です。

社内教育



正しい知識を！



※研修を行うことにより社内の理解が得られた A 社の雇用事例（6 ページ）も参照してください。

Q6

職場で、けがによる出血等の事故が起こったり、 具合が悪くなった場合には、 どのように対応したらよいでしょうか？

A

日頃より、出血等の緊急時の対応方法を明確化し、
関係者間で共有しておく

出血した場合には、HIVに限らず、血液を介して感染する病気
があることに留意して、感染防止を心がける必要があります。

出血等の事故が
起こった場合の
対応方法



具体的には、以下のとおりです。

- 血液が粘膜や傷口に触れないよう注意する
- 血液が粘膜や傷口に触れなければ感染する心配はないが、念のため、血液に直接接触することは避け、使い捨てのビニール手袋またはゴム手袋を着ける
- 血液が飛散するおそれがある場合は、マスクを着ける
- 血液が皮膚に付いた場合は、すぐに石けんを使って流水で洗い流すか、消毒液で消毒を行う
- 血液が付いた衣服は洗浄する
- 血液の付いたもの（ガーゼ等）を捨てる際には、丈夫なビニール袋に入れて口をしぼって捨てる
- 出血した人をばい菌から守るためにきれいなタオルでくるむ等、「周囲が感染しないこと」だけでなく「出血した人を守ること」も考える



休憩室や各職場に、一般的な救急用品に加えてゴム手袋やビニール袋を準備しておくとともに、従業員にも他者が出血した場合の一般的な対応方法として教育をしておくことが望まれます。

また、これもHIVによる免疫機能障害者、HIV感染者に限らないことですが、職場で体調が悪くなったり、休養を必要とする状態になった場合に備えて、応急手当のできる医務室等の部屋を確保しておくといえます。

日頃から、緊急時の対応方法を明確化し関係者間で確認しておくとともに、産業医や関係医療機関と連携を図り、迅速に対応ができるような連絡体制を整えておくことも重要です。

雇用に関する制度

平成10年12月1日より、「障害者の雇用の促進等に関する法律」においても、身体障害の範囲に「ヒト免疫不全ウイルスによる免疫機能障害」が加えられたことにより、身体障害者手帳が交付されている人については、障害者雇用率制度をはじめ、障害者雇用に関する各種制度が適用されることとなっています。

※障害についての状況把握に当たっては、プライバシーや人権の尊重に十分配慮する必要があります。（19ページ参照）

※いずれの制度にも要件等がありますので、詳細はハローワーク、地域障害者職業センター（32ページ）等にお問い合わせ下さい。

障害者雇用率制度

障害者雇用率制度とは、社会連帯の理念に基づき、障害者の雇用の場を確保するため、すべての事業主が、一定割合以上の人数（法定雇用障害者数）の身体障害者又は知的障害者を雇用することを義務付けている制度です。（精神障害者は雇用義務の対象ではありませんが、精神障害者保健福祉手帳所持者を雇用している場合には、各企業における障害者数の算定対象に加えることができます）

（平成22年7月から）

<企業における雇用障害者数>

$$\text{実雇用率} = \frac{\text{障害者である常用労働者（短時間労働者を除く）の数} + \text{障害者である短時間労働者の数} \times 0.5}{\text{常用労働者（短時間労働者を除く）の数} + \text{短時間労働者の数} \times 0.5}$$

※企業における雇用障害者数の算定は、重度身体障害者又は重度知的障害者については、1人を2人として計算します。重度身体障害者又は重度知的障害者である短時間労働者（週所定労働時間20時間以上30時間未満）については、1人を1人として計算し、身体障害者、知的障害者又は精神障害者である短時間労働者については、1人を0.5人として計算します。

$$\text{法定雇用障害者数} = (\text{企業全体の常用労働者（短時間労働者を除く）の総数} + \text{短時間労働者の数} \times 0.5) \times \text{法定雇用率（民間企業は1.8\%）}$$

（平成22年6月まで）

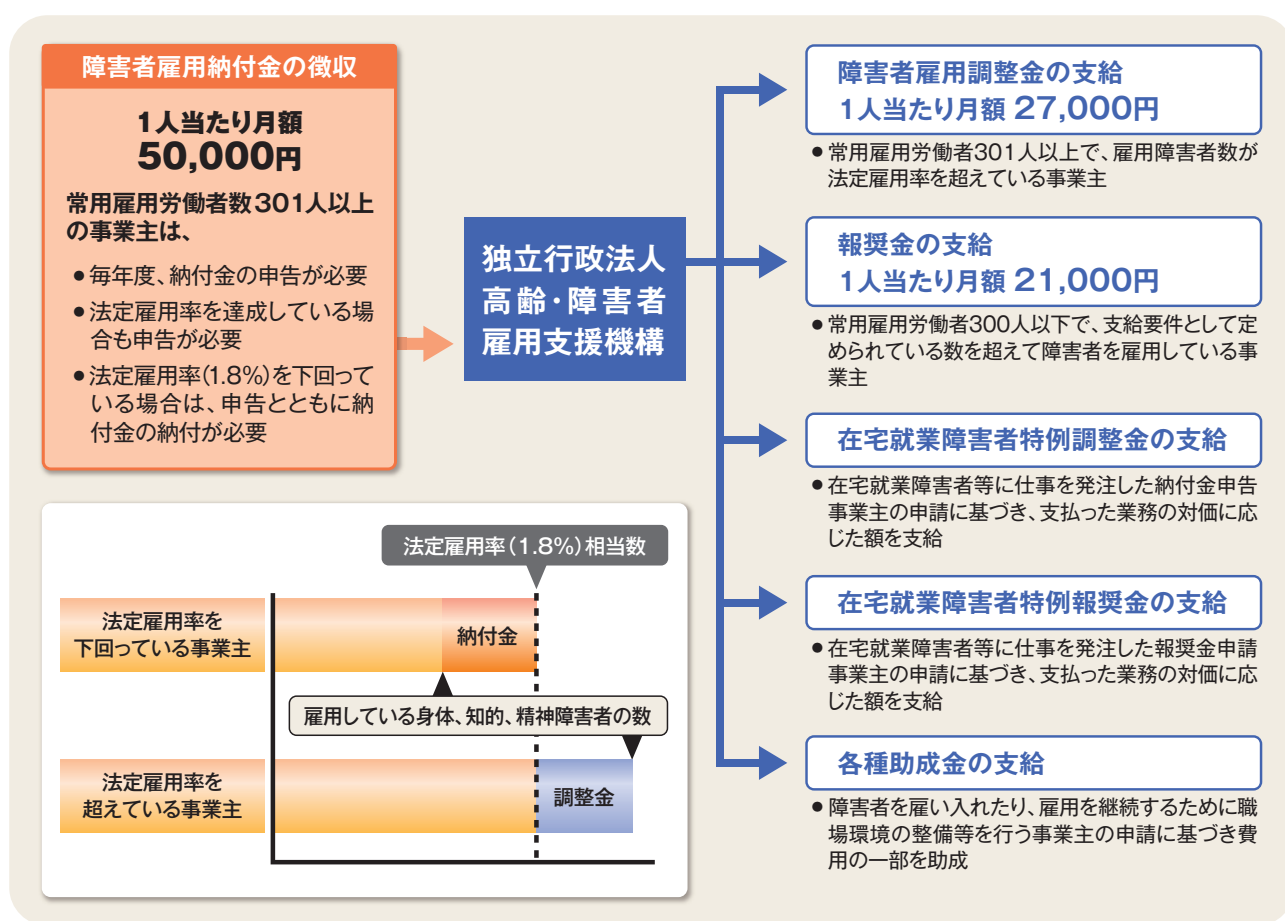
$$\text{法定雇用障害者数} = \text{企業全体の常用労働者（短時間労働者を除く）の総数} \times \text{法定雇用率（民間企業は1.8\%）}$$

※原則として、常用労働者（短時間労働者を除く）を算定の基礎としており、短時間労働者は、重度身体障害者又は重度知的障害者である短時間労働者（週所定労働時間20時間以上30時間未満）については1人を1人として、精神障害者である短時間労働者については1人を0.5人として、それぞれ計算しますが、それ以外は算定の対象となりません。

障害者雇用納付金制度

障害者を雇用するには、作業施設や設備の改善、職場環境の整備、特別の雇用管理等が必要とされることが多く、経済的負担が伴うことから、雇用義務を履行している事業主と履行していない事業主とではその経済的負担に差が生じることとなります。

障害者雇用納付金制度は、障害者を雇用することは事業主が共同して果たしていくべき責任であるとの社会連帯責任の理念に立って、事業主間の障害者雇用に伴う経済的負担の調整を図るとともに、障害者を雇用する事業主に対して助成、援助を行うことにより、障害者雇用の促進と職業の安定を図るため「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき設けられた制度です。



平成22年7月から、常用雇用労働者が**201人以上 300人以下**の事業主
平成27年4月から、常用雇用労働者が**101人以上 200人以下**の事業主

に、障害者雇用納付金制度の対象が拡大されます。

☆ 制度の適用から5年間は、納付金の**減額特例**が適用されます。

常用雇用労働者が201人以上300人以下の事業主

平成22年7月から平成27年6月まで **50,000円 → 40,000円**

常用雇用労働者が101人以上200人以下の事業主

平成27年4月から平成32年3月まで **50,000円 → 40,000円**

※ 障害者雇用調整金は、変わらず27,000円となります。

雇用制度を適用するに当たって、障害者の状況を把握する際の留意点

障害者雇用率制度や障害者雇用納付金の制度の適用に当たっては、各事業主が障害者である労働者の人数、障害種別、障害程度等を把握、確認し申告する必要があります。これらの情報については、個人情報保護法をはじめとする法令等に十分留意しながら適正に取り扱うとともに、把握・確認の際にはプライバシーに配慮し、HIVによる免疫機能障害者本人の意に反した制度の適用等が行われないよう留意することが必要です。

障害者の把握・確認には、以下の2つの場合があります。

1. 採用段階で障害者を把握・確認する場合

具体的には、障害者の合同面接会等の機会に障害者用求人に応募する等、採用段階から本人が自ら障害者であることを明らかにしている場合等が考えられます。

本人に対して目的を明示する、本人の同意を得た上で必要な情報を得る、本人の申し出が無い限り情報を取り扱う社内の担当者を必要最小限とする、等について、留意することが必要です。

2. 採用後に障害者を把握・確認する場合

具体的には、1)採用後障害を有することとなった者を把握・確認する場合、2)採用前や採用面接時等においては障害を有することを明らかにしていなかったが、採用後、明らかにすることを望んでいる者を把握・確認する場合を指します。

この場合、**雇用する労働者全員に対して**、目的及び「業務命令として回答を求めているものではないこと」を明らかにした上で、①社内LANの掲示板に掲載する、②一斉にメールを送信する、③チラシ・社内報等を配布する、④回覧板に記載する、等の画一的な手段で行うことを原則とします。個人を特定したり、特定した部署に対してのみメールやチラシを配信する等は行わないように留意する必要があります。

ただし、**採用時には障害を明らかにしていなかったが、本人が職場において障害者の雇用を支援するための公的制度や社内制度を利用することを希望し、自ら企業に対して障害を明らかにすることを望んでいる場合に限っては、個人を特定して障害にかかる情報を得ることができます。**ただし、この場合も、本人に対して目的及び「回答を強要するものではないこと」を明らかにする、本人の申し出が無い限り情報を取り扱う社内の担当者を必要最小限とする、等について留意してください。

※ 詳しくは、「プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドラインの概要」（24 ページ）をご覧ください。

助成金制度

障害者雇用納付金制度に基づく助成金

事業主が障害者を新たに雇い入れたり、重度障害者の安定した雇用を維持するために、少なからぬ経済的負担がかかることがあります。その費用の一部を助成し、負担の軽減を図ることで障害者の雇い入れや継続雇用を容易にしようとする制度です。

（助成金の対象、助成率、限度額等は独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構のホームページをご覧ください）

<https://www.jeed.go.jp/disability/employer/employer01.html>

特定求職者雇用開発助成金

身体障害者、知的障害者又は精神障害者等の就職が特に困難な者をハローワーク等の紹介により継続して雇用する労働者として雇い入れた事業主に対して、その賃金の一部を雇い入れた日から一定期間助成するものです。

問い合わせ：都道府県労働局、ハローワーク

その他の支援制度

以下の制度をはじめとした、さまざまな制度があります。

※身体障害者手帳が交付されていなくても利用できる制度もあります。

トライアル雇用

原則3ヶ月間試行雇用し、本格的に障害者雇用に取り組むきっかけづくりを進める制度

問い合わせ：ハローワーク

ジョブコーチ支援制度

支援者が職場に出向いて、事業主、障害者双方の支援を行う制度

問い合わせ：地域障害者職業センター

職場におけるエイズ問題に関するガイドライン

平成7年2月20日付け：労働省 労働基準局長 職業安定局長通達

1 趣旨

我が国においては、現在のところ、報告された数を見るかぎりHIV（ヒト免疫不全ウイルス）感染者（以下「感染者」という。）の数は国際的に見て多くないものの、今後増加するおそれもあることから、その前にエイズ（後天性免疫不全症候群）の予防対策を積極的に講じていく必要がある。

現在、我が国の感染者の大部分は20～40歳代であり、働き盛りの年齢層に集中していることを踏まえると、すべての労働者が健康な勤労者生活を送ることができるようには、職場におけるエイズ予防対策が重要である。このためには職場において、労働者に対し、原因となるウイルス、感染経路等、エイズに関する正しい知識を提供し、感染の危険性の高い行動の回避を呼びかけるとともに、HIVに感染していることが分かった場合の適切な対応の仕方を伝える等のエイズ教育を行っていく必要がある。

他方、職場において感染者やエイズ患者を適切に受け入れる環境を作っていくことも急務となっている。このためには、労働者に対し、HIVが日常の職場生活では感染しないことを周知徹底し、職場において同僚の労働者等の科学的に根拠のない恐怖や誤解、偏見による差別や混乱が生じることを防止するとともに、感染者やエイズ患者が、仕事への適性に応じて働き続けることができるようにする必要がある。

このようなことから、事業者は、2に掲げる職場におけるエイズ対策の基本的考え方を参考にし、エイズ問題に対する基本的な方針を作り、エイズ対策に自主的に取り組むことが望ましい。

なお、本ガイドラインは、労働者が通常の勤務において業務上HIVを含む血液等に接触する危険性が高い医療機関等の職場は想定していない。

2 職場におけるエイズ対策の基本的考え方

（エイズ教育）

（1）事業者は、職場において労働者に対しエイズ教育を

行い、エイズに関する正しい知識を提供すること。

（2）事業者は、エイズ教育や相談等の企画、実施に当たって産業医に中心的役割を担わせること。

（HIV検査）

（3）職場におけるHIV感染の有無を調べる検査（以下「HIV検査」という。）は、労働衛生管理上の必要性に乏しく、また、エイズに対する理解が一般には未だ不十分である現状を踏まえると職場に不安を招くおそれのあることから、事業者は労働者に対してHIV検査を行わないこと。

（4）事業者は、労働者の採用選考を行うに当たって、HIV検査を行わないこと。

（5）労働者が事業場の病院や診療所で本人の意思に基づいてHIV検査を受ける場合には、検査実施者は秘密の保持を徹底するとともに、検査前及び結果通知の際に十分な説明及びカウンセリングを行うこと。

（HIV感染の有無に関する秘密の保持）

（6）事業者は、HIV感染の有無に関する労働者の健康情報については、その秘密の保持を徹底すること。

（雇用管理等）

（7）事業者は職場において、HIVに感染していても健康状態が良好である労働者については、その処遇において他の健康な労働者と同様に扱うこと。また、エイズを含むエイズ関連症候群に罹患（りかん）している労働者についても、それ以外の病気を有する労働者の場合と同様に扱うこと。

（8）HIVに感染していることそれ自体によって、労働安全衛生法第68条の病者の就業禁止に該当することはないこと。

（9）HIVに感染していることそれ自体は解雇の理由とならないこと。

（不慮の出血事故等における感染の予防）

（10）事業者は、職場における労働者等の不慮の出血事故の際の労働者へのHIV感染の予防のため、労働者に対する応急手当の方法の教育、ゴム手袋の備付け等の必要な措置を講ずること。

職場におけるエイズ問題に関するガイドラインの解説

1について

職場におけるエイズ問題に関するガイドラインの趣旨を述べたものである。

2の(1)について

職場におけるエイズ教育の対象者及びその内容として、例えば次に示したようなものがあげられる。

職場におけるエイズ教育の対象者及びその内容の例

(1)管理職以外の労働者に対し次のような内容について教育する。

イ エイズという病気についての一般的知識

原因、病態、治療及び予後

□ 感染予防についての知識

(イ)HIVの感染経路

(ロ)日常の職場生活においては感染しないこと

(ハ)感染を生じるハイリスク行動

(ニ)感染の危険性を最小限にする方法

ハ エイズに関する情報の入手先

ニ 感染の有無を調べる検査

検査の方法、時期及び検査を受ける方法

ホ HIVに感染していることが分かった場合の対応

ヘ 職場における健康情報の秘密保持の必要性

ト 職場における感染者やエイズ患者に対する不当な差別の防止の必要性

チ 職場におけるエイズ問題に関する基本方針

リ その他

(2)管理職に対し(1)に加えて次のような内容について教育する。

イ 職場でエイズ問題に取り組むことの意義

□ 職場におけるエイズ問題に関する各種のガイドライン

ハ 職場における混乱を防止するための方策

ニ エイズ問題に取り組む上での管理職の役割

ホ 海外進出先の国におけるエイズの現状及びエイズ関連法

2の(2)について

職場でエイズ問題に取り組む際には、組織的な取組が必要となり、多くの部門、担当者が関与することになると考えられる。このような場合でも、産業医は、労働衛生部門のリーダーとしてエイズ教育や相談等の企画、実施に当たって中心的役割を担い、関係部門との連携に努めることが望ましい。

なお、産業医の選任を要しない事業場にあつては、適宜、エイズ教育について中心的役割を担う担当者又は組織を選定するとともに、外部の専門の医師等の活用を図ることが望ましい。その際、地域産業保健センター(※)を活用することも望ましい。

2の(3)について

職場におけるHIV検査の実施については、次のような問題点がある。まず、日常の職場生活ではHIVに感染することはないことから、業務上のHIV感染の危険性のない職場においてHIV検査を実施する労働衛生管理上の理由に乏しいことである。また、社会一般のHIV及びエイズに対する理解が未だ不十分であり、職場におけるHIV検査の結果、職場に不安を招くといった問題が懸念されることである。さらに、HIV感染の有無に関するプライバシー保護について、特別の配慮を要することがあげられる。このため、本人の同意のないHIV検査を行った場合にはプライバシーの侵害となり、ま

た、本人の同意を得てHIV検査を行う場合であっても、真に自発的な同意を得られるかの問題がある。このようなことから、事業者は職場において労働者に対するHIV検査を行わないことが望ましい。

労働者を海外派遣する際に、HIV抗体検査陰性証明が必要な場合においても、このことを事前に労働者に周知した上で、派遣の希望を確認することが必要である。この場合、労働者が知らない間にHIV検査が実施されることや検査を強制することがあってはならない。むしろ労働者が自らの意思により検査を受診することが望ましい。

2の(4)について

本人の仕事に対する適性、能力に基づく採用選考を推進するという観点から、採用選考を目的とした健康状態の検査は、応募者の能力と適性を判断する上で合理的かつ客観的にその必要性が認められる範囲内に限定して行われるべきものである。

この場合においても、検査内容とその必要性について、あらかじめ周知されるべきであり、応募者が知らない間に検査が実施されることはあってはならない。

また、HIV感染の有無それ自体は、応募者の能力及び適性とは一般的には無関係であることから、採用選考を目的としたHIV検査は原則として実施されるべきではない。

なお、HIV抗体検査陰性証明が必要な国での勤務を行う者を採用しようとする特別な場合には、募集時にHIV抗体検査陰性証明が必要であることを明示する等、事前に応募者に周知しておくことが望ましい。

2の(5)について

労働者個人が特に希望して事業場

の病院や診療所でHIV感染の有無を調べる検査を受ける場合においては、検査実施者は受診者の秘密保持の徹底を図る必要がある。また、検査実施者は、検査前及びその結果通知の際、受診者がエイズや検査結果の意味について理解を深められるよう、受診者に対し十分な説明を行い、また、必要に応じて受診者の悩みや不安をよく聞いて理解し、適切なアドバイスを与えるカウンセリングを行う体制を整えておく必要がある。

2の(6)について

労働者からの申出があった等の事情により、事業者が労働者のHIV感染の有無に関する情報を把握している場合には、事業者はその秘密保持を徹底しなければならない。

また、健康診断結果等労働者の健康に関する個人情報には、HIV感染を推測させる内容が含まれることもあり得ることから、HIV感染の有無に関する情報の管理の徹底のためには、労働者の健康に関する個人情報一般についても、秘密保持を行うべきである。

2の(7)について

HIV感染それ自体によって仕事への適性が損なわれることはないことから、感染者がHIV感染それ自体によって不利益な処遇を受けることがあってはならない。エイズを含むエイズ関連症候群に罹患(りかん)している労働者に対しては、他の病気を有する労働者と同様に、その病状と仕事への適性に応じ、必要に応じ産業医等とも相談の上、合理的な配慮がなされるべきである。

また、HIV感染症やエイズに係る休職の制度についても他の疾病による休職の制度と同様の扱いをするべきである。

2の(8)について

日常の職場生活を営むことによ

って伝染するおそれのある伝染性の疾病にかかっている労働者や労働のため病勢が著しく増悪するおそれがある者等を就業させると、本人自身の健康状態を増悪するのみならず、他の労働者の健康を害し又は悪影響を及ぼすおそれがあるので、労働安全衛生法上、事業者はこれらの病者を就業させることを禁止しなければならないこととされている(労働安全衛生法第68条、労働安全衛生規則第61条)。

この規定による措置は、労働者の罹患(りかん)している疾病に対して一律に実施される措置ではなく、労働者の病状、病態に応じて適切に行われるべき措置である。また、労働者の就業の機会を奪うこととなることから、事前に産業医その他専門の医師の意見を聞いて慎重に判断すべきものである。

HIV感染それ自体は、日常の職場生活では感染しないことから、就業を禁止すべき伝染性の疾病とはいえず、事業者は、労働者がHIVに感染していることをもって直ちに就業を禁止することはできない。また、エイズ発病後は、その病状、病態によっては、労働によって病勢が著しく増悪するおそれがあることにより就業を禁止すべき場合もあるが、この場合においても、事業者は、あらかじめ、産業医その他専門の医師の意見を聴いた上で、就業の禁止を判断しなければならない。

2の(9)について

HIV感染それ自体によって仕事への適性は損なわれないことから、HIV感染それ自体は解雇の理由とはならない。

したがって、労働契約等の中で、HIV感染それ自体を解雇理由として掲げるべきではない。

2の(10)について

職場で出血事故が起きた場合には、産業医、衛生管理者又は同僚の労働者によって応急手当が実施される場合が多いと考えられる。HIVが存在している血液に皮膚が接触しても、通常、感染は成立しないものであるが、傷口や粘膜を通して感染する危険性がある。したがって、HIV感染予防のためには、すべての血液について、HIVの他にも、B型肝炎ウイルス、C型肝炎ウイルス、ATLウイルス等血液によって介される病原体が存在しているものとして取り扱うよう労働者に対して周知する必要がある。この場合、より感染力の強いB型肝炎ウイルス等に対する感染防止対策を基本としてその対策の徹底を図れば、HIVに感染する危険を防止することができる。

具体的には、出血を伴う傷病者の応急手当を行う場合に、血液への直接接触を避け、使い捨てのビニール手袋又はゴム手袋を装着し、血液等が飛散するおそれのある場合は、マスクを装着することが望ましい。血液が皮膚に付着した場合は、石けんを用いて流水で洗浄するか、あるいは次亜塩素酸系消毒液で消毒を行うべきである。また、血液の付着した作業衣などは速やかに交換し、洗浄すべきである。

頻繁に応急手当を担当する者を中心に、労働者に対して、こうした応急手当の方法の教育を実施する必要がある。

※地域産業保健センターでは、労働者数 50 人未満の小規模事業場の事業者や労働者を対象として、各種の産業保健サービスを無料で提供している。なお、地域産業保健センターに関するリーフレットは下記の厚生労働省のホームページに掲載されているので、参照されたい。

<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/anzen/O80123-2.html>

プライバシーに配慮した 障害者の把握・確認ガイドラインの概要

—事業主の皆様へ—

障害者雇用率制度や障害者雇用納付金制度の適用に当たっては、各事業主において、障害者である労働者の人数、障害種別、障害程度等を把握・確認していただく必要がありますが、これらの情報については、個人情報保護法をはじめとする法令等に十分留意しながら、適正に取り扱っていただく必要があります。

また、今般の障害者雇用促進法改正に伴い、精神障害者に対して雇用率制度が適用されることになりましたが(平成18年4月施行)、特に在職している精神障害者の把握・確認の際は、プライバシーに配慮する必要があります。

このため、障害者本人の意に反した制度の適用等が行われないよう、制度の対象となるすべての障害者(身体障害・知的障害・精神障害)を対象として、「プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドライン」を策定しました。

企業の皆様におかれては、このガイドラインにより、障害者の適正な把握・確認に努めていただくよう、お願いいたします。

対象者の把握・確認方法

① 障害者の把握・確認(1)

《採用段階で障害者を把握・確認する場合》

採用段階で障害者の把握・確認を行う場合には、以下の手順に従って障害者の適正な把握・確認に努めてください。

(i) 利用目的の明示等

- 採用決定前から障害者であることを把握している者を採用した場合は、採用決定後に、その労働者に対して障害者雇用状況の報告等のために用いるという利用目的等の事項(*)を明示した上で、本人の同意を得て、その利用目的のために必要な情報を取得します。

- また、採用決定後の確認手続は、情報を取り扱う者を必要最小限とするため、企業において障害者雇用状況の報告等を担当する人事担当者から直接本人に対して行うことが望まれます。

(*) 本人に対して明示する利用目的等の事項

- ①利用目的(障害者雇用状況の報告、障害者雇用納付金の申告、障害者雇用調整金又は報奨金の申請のために用いること)
- ②①の報告等に必要な個人情報の内容
- ③取得した個人情報は、原則として毎年度利用するものであること
- ④利用目的の達成に必要な範囲内で、障害等級の変更や精神障害者保健福祉手帳の有効期限等について確認を行う場合があること
- ⑤障害者手帳を返却した場合や、障害等級の変更があった場合は、その旨人事担当者まで申し出てほしいこと
- ⑥特例子会社又は関係会社の場合、取得した情報を親事業主に提供することなお、これらに加え、
- ⑦障害者本人に対する公的支援策や企業の支援策についてもあわせて伝えることが望まれます。

(ii) 本人の同意を得るに当たって

- 障害者雇用状況の報告等以外の目的で、労働者から障害に関する個人情報を取得する際に、あわせて障害者雇用状況の報告等のためにもその情報を用いることについて同意を得るようなことはせず、あくまで別途の手順を踏んで同意を得ることとします。

例えば、障害者雇用状況の報告等のために用いるという利用目的が、他の多くの事項が記載された文書の中に記載されており、この利用目的が記載された部分が容易に識別できない書面を、口頭で補足せずに単に手渡しただけの場合、労働者がその部分に気付かない可能性も考えられます。

このため、企業は、労働者本人が、情報の利用目的及び利用方法を理解した上で同意を行うことができるよう別途説明を行うなどの配慮を行う必要があります。

② 障害者の把握・確認 (2)

《採用後に障害者を把握・確認する場合》

採用後に把握・確認を行う場合には、雇用する労働者全員に対して、画一的な手段で申告を呼びかけることを原則とします。

なお、例外的に、個人を特定して照会を行うことができる場合も考えられます。

1 雇用している労働者全員に対して申告を呼びかける場合

(i) 呼びかけ方法

- 労働者全員に対して申告を呼びかける場合には、メールの送信や書類の配布等画一的な手段で行うことを原則とします（適切な呼びかけの方法は、以下の事例を参考にしてください。）。

【呼びかけ方法として適切な例】

- 労働者全員が社内LANを使用できる環境を整備し、社内LANの掲示板に掲載する、又は労働者全員に対して一斉にメールを配信する。
- 労働者全員に対して、チラシ、社内報等を配布する。
- 労働者全員に対する回覧板に記載する。

【呼びかけの例として不適切な例】

- 労働者全員が社内LANを使用できる環境にない場合において、労働者全員に対してメールを配信する。
- 障害者と思われる労働者のいる部署に対してのみチラシを配布する。

(ii) 利用目的の明示等

- 申告を呼びかける際には、障害者雇用状況の報告等のために用いるという利用目的等の事項(p.25(*)参照)に加えて、「業務命令として、この呼びかけに対する回答を求めているものではないこと」を明らかにすることが望まれます。

2 個人を特定して照会を行うことができる場合

- 障害者である労働者本人が、職場において障害者の雇用を支援するための公的制度や社内制度の活用を求めて、企業に対し自発的に提供した情報を根拠とする場合は、個人を特定して障害者手帳等の所持を照会することができます。（照会を行う根拠として適切な例は、以下の事例を参考にしてください。）

【照会を行う根拠として適切な例】^{※1}

- 公的な職業リハビリテーションサービスを利用したい旨の申出
- 企業が行う障害者就労支援策を利用したい旨の申出

【照会を行う根拠として不適切な例】

- 健康等について、部下が上司に対して個人的に相談した内容

- 上司や職場の同僚の受けた印象や職場における風評
- 企業内診療所における診療の結果
- 健康診断の結果
- 健康保険組合のレセプト

【個別の状況によっては照会を行う根拠として不適切な場合があり得る例】^{*2}

- 所得税の障害者控除を行うために提出された書類
- 病欠・休職の際に提出された医師の診断書
- 傷病手当金(健康保険)の請求に当たって事業主が証明を行った場合

※1 復職支援制度の利用の申出を根拠に照会を行おうとする場合は、あらかじめ本人の復職支援を担当している医師の意見を聞くようにします。

※2 労働者本人の障害の受容の状況や病状等によっては、これらの情報をもとに照会を行うこと自体が、本人の意に反するようなケースも生じうると考えられる事例です。

これらの情報をもとに照会を行おうとする際には、照会を行うことが適切かどうかの見極めを企業において個別ケースごとに慎重に行う必要があります。

この場合、企業において本人の障害の受容の状況や病状等を熟知している専門家(保健医療関係者、例えば産業医など)がいるときは、そうした者にあらかじめ相談することなどを通じて、照会を行うことが適切かどうかを判断することが考えられます。

(i) 照会に当たって

- 照会を行う際には、障害者雇用状況の報告等のために用いるという利用目的を明示した上で、障害者手帳等の所持の確認を行うこととします。
その際、なぜ当該労働者を特定して尋ねるのか、根拠となる情報を明らかにし、本人に対して経緯を明確にすることが求められます。
- また、照会は、企業において障害者雇用状況の報告等を担当する人事担当者から直接本人に対して行うことが望まれます。
- 照会に対して、障害者手帳等の所持を否定した場合や、照会に対する回答を拒否した場合に、回答するよう繰り返し迫ったり、障害者手帳等の取得を強要してはいけません。

(ii) 利用目的の明示等

- 個人を特定して障害者手帳等の所持について照会を行い、その労働者が障害者手帳等を所持しており、かつ障害者雇用状況の報告等のために用いることについて同意が得られた場合には、利用目的等の事項(p.25(*)参照)を明示して、その利用目的のために必要な情報の確認を行うこととします。
- 利用目的等の明示方法については、p.24①の(i)をご参照ください。

③ 把握・確認した情報の更新

労働者の障害に関する情報を一度把握・確認した後も、情報に変更がある場合は更新が必要で

す。その際の留意事項は、以下のとおりです。

- 障害の状態に変更がない限り、把握・確認した情報を毎年度利用することについて、あらかじめ本人の同意を得ておくこととします。

※ただし、精神障害者手帳の場合は有効期限は2年間であることから、把握・確認した手帳の有効期限が経過した後に、手帳を更新しているかを確認する必要があります。また、身体障害者手帳については、再認定の条件が付されていることに注意する必要があります。

- 手帳の有効期限や障害程度等の情報に変更がないか確認を行う場合、その頻度は必要最小限とします。
- 本人に対して、情報の確認を行う理由や、確認を行うに至った経緯を明確にしつつ、尋ねなければなりません。
- 本人に対して、情報の変更のあった場合には事業主に申し出ることを呼びかけるとともに、情報の変更を申し出る場合の手続をあらかじめ示しておかなければなりません。
- 本人から、障害者雇用状況の報告等のために利用しないよう要求された場合、その求めが適正であると認められるときは、利用を停止しなければなりません。

④ 把握・確認に当たっての禁忌事項

把握・確認に当たって、どのような場合であっても行ってはならない事項は以下のとおりです。

- 利用目的の達成に必要な以外の情報の取得を行ってははいけません。
- 労働者本人の意思に反して、障害者である旨の申告又は手帳の取得を強要してはいけません。
- 障害者である旨の申告又は手帳の取得を拒んだことにより、解雇その他の不利益な取扱いをしないようにしなければいけません。
- 正当な理由なく、特定の個人を名指しして情報収集の対象としてはいけません。
- 産業医等医療関係者や企業において健康情報を取り扱う者は、障害者雇用状況の報告、障害者雇用納付金の申告、障害者雇用調整金又は報奨金の申請の担当者から、労働者の障害に関する問い合わせを受けた場合、本人の同意を得ずに、情報の提供を行ってははいけません。

把握・確認した情報の処理・保管方法

① 処理・保管の具体的な手順

事業主は、労働者から提供された情報を、以下のような手順で適切に処理・保管する体制を整えていることが求められます。

(i) 安全管理措置等

- ある労働者が障害者であることを明らかにする書類を備え付けるとともに、本人の死亡・退職又は解雇の日から3年間保存するものとされています。

- 障害者雇用状況の報告書等の漏洩防止等、情報の安全管理のために必要な措置を講じなければなりません。
- 情報を管理する者の範囲を必要最小限に限定した上で、その範囲を従業員にわかるように明確化することや、情報管理者の守秘義務等を定めた個人情報保護法の取扱いに関する内部規定を整備すること等の措置を講じなければなりません。
- 他の一般の個人情報とは別途保管することが望めます。
- 障害者雇用状況報告等のために取得した情報を、他の目的のために、本人の同意なく利用してはなりません。

(ii) 苦情処理体制の整備

- 把握・確認した情報取扱いに関する苦情処理の担当者を明らかにするとともに、苦情を適切かつ迅速に処理するために必要な体制の整備に努めることとします。
- 苦情処理の窓口は、産業医・保健師等・衛生管理者、その他の労働者の健康管理に関する業務に従事する者との連携を図ることができる体制を整備しておくことが望めます。

② 処理・保管に当たっての禁忌事項

取得後の情報の処理・保管に当たって、行ってはならないことは以下のとおりです。

- 本人の同意なく、利用目的の範囲を超えて情報を取り扱ってははいけません。
- 障害者である旨の申告を行ったことや、情報の開示・訂正・利用停止等を求めたことを理由として、解雇その他の不利益な取扱いをしないようにしなければいけません。

障害に対する理解や障害者に対する支援策についての理解の普及

精神障害者をはじめとする障害者に対する社会の理解を進めていくとともに、職場においても障害についての理解が進み、障害者であることを明らかにして、周囲のサポートを受けながら働くことができるような職場環境を整備することが必要です。

具体的には、以下のような取り組みを行うことが望めます。

(i) 管理職や従業員の意識啓発

- 同じ職場で働く管理職や従業員が、障害について正しく理解し、適切な雇用管理上の配慮を行うことができるよう、啓発や研修を行うことが重要です。
- 精神障害者については、厚生労働省が策定した「心の健康問題の正しい理解のための普及啓発指針」（「こころのバリアフリー宣言～精神疾患を正しく理解し、新しい一歩を踏み出すための指針～」）を社内LANの掲示板への掲載等により、従業員への周知を行うことが望めます。

「こころのバリアフリー宣言」は、以下の厚生労働省のホームページに掲載しています。

<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2004/03/s0331-4.html#2>

(ii) 企業や障害者本人に対して行われる公的支援の活用

企業や障害者本人に対して行われる公的支援策としては、次のようなものがあります。

- 精神障害者総合雇用支援による職場復帰支援
- ジョブコーチによる職場定着支援
- 地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター等における相談・支援
- 障害者を雇用する事業主に対する障害者雇用助成金の支給
- 障害者職業生活相談員による相談・指導(障害者を5人以上雇用する事業所には、配置の義務があります。)

(iii) 障害者に対する企業独自の雇用支援策

障害者に対する企業独自の雇用支援策としては、例えば、次のような支援策を採用している企業があります。

- 通勤が困難な身体障害者である労働者のための在宅勤務制度を設けること
- 腎臓透析を行っている労働者の通院のためのフレックス勤務制度を設けること
- 有給休暇の積立日数の限度を超えて、傷病による休業や通院のために有給休暇を積み立てる制度を設けること
- 車いすを使用している労働者に自家用車通勤を認め、駐車場を確保すること

資料出所・・・厚生労働省「プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドライン」

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaisya01/pdf/syuuchi03.pdf>

詳細等ご不明な点等につきましては、各都道府県労働局又は最寄りのハローワークまでお問い合わせください。

相談機関

都道府県労働局(職業安定部職業対策課)

名称	〒	住所	電話	FAX
北海道労働局 職業対策課	060-8566	札幌市北区北八条西2-1-1 札幌第一合同庁舎3F	011(709)2311	011(738)1062
青森労働局 職業対策課	030-8558	青森市新町2-4-25 青森合同庁舎	017(721)2003	017(773)5372
岩手労働局 職業対策課	020-8522	盛岡市中央通2-1-20 ニッセイ同和損保盛岡ビル5F	019(604)3005	019(604)1533
宮城労働局 職業対策課	983-8585	仙台市宮城野区鉄砲町1 仙台第4合同庁舎	022(299)8062	022(299)8064
秋田労働局 職業対策課	010-0951	秋田市山王3-1-7 東カンプビル5F	018(883)0010	018(865)6179
山形労働局 職業対策課	990-8567	山形市香澄町3-2-1 山交ビル3F	023(626)6101	023(635)0581
福島労働局 職業対策課	960-8031	福島市栄町6-6 NBFユニックスビル6F	024(528)0258	024(522)5523
茨城労働局 職業対策課	310-8511	水戸市宮町1-8-31	029(224)6219	029(224)6279
栃木労働局 職業対策課	320-0845	宇都宮市明保野町1-4 宇都宮第2地方合同庁舎2F	028(610)3557	028(637)8609
群馬労働局 職業対策課	371-8567	前橋市大渡町1-10-7 群馬県公社総合ビル8F	027(210)5008	027(210)5103
埼玉労働局 職業対策課	330-6016	さいたま市中央区新都心11-2 明治安田生命さいたま新都心ビル ランド・アクシス・タワー14F・15F	048(600)6209	048(600)6229
千葉労働局 職業対策課	260-8612	千葉市中央区中央4-11-1 千葉第2地方合同庁舎	043(202)5131	043(202)5141
東京労働局 職業対策課	102-8305~7	千代田区九段南1-2-1 九段第3合同庁舎12・13・14F	03(3512)1664	03(3512)1565
神奈川労働局 職業対策課	231-0015	横浜市中区尾上町5-77-2 馬車道ウエストビル2F・3F	045(650)2801	045(650)2805
新潟労働局 職業対策課	951-8588	新潟市中央区川岸町1-56	025(234)5927	025(232)3382
富山労働局 職業対策課	930-8514	富山市神通本町1-5-5 富山労働総合庁舎6F	076(432)2793	076(432)3800
石川労働局 職業対策課	920-0024	金沢市西念3-4-1 金沢駅西合同庁舎5F	076(265)4428	076(261)1408
福井労働局 職業対策課	910-0019	福井市春山1-1-54 福井春山合同庁舎9F	0776(26)8613	0776(27)7693
山梨労働局 職業対策課	400-8577	甲府市丸の内1-1-11	055(225)2858	055(225)2786
長野労働局 職業対策課	380-8572	長野市中御所1-22-1	026(226)0866	026(226)0157
岐阜労働局 職業対策課	500-8842	岐阜市金町4-30 明治安田生命岐阜金町ビル3F	058(263)5563	058(263)5527
静岡労働局 職業対策課	420-8639	静岡市葵区追手町9-50 静岡地方合同庁舎5F	054(271)9970	054(271)9977
愛知労働局 職業対策課	460-0008	名古屋市中区栄2-3-1 名古屋広小路ビルディング	052(219)5507~8, 5519	052(220)0572
三重労働局 職業対策課	514-8524	津市島崎町327-2 津第2地方合同庁舎	059(226)2306	059(227)4331
滋賀労働局 職業対策課	520-0051	大津市梅林1-3-10 滋賀ビル3F	077(526)8686	077(528)6068
京都労働局 職業対策課	604-0846	京都市中京区両替町通御池上ル 金吹町451	075(241)5425	075(241)3264
大阪労働局 職業対策課	540-0028	大阪市中央区常盤町1-3-8 中央大通FNBビル21F	06(4790)6310	06(4790)6315
兵庫労働局 職業対策課	650-0044	神戸市中央区東川崎町1-1-3 神戸クリスタルタワー14F	078(367)0810	078(367)3853
奈良労働局 職業対策課	630-8570	奈良市法蓮町387 奈良第3地方合同庁舎	0742(32)0209	0742(32)0226
和歌山労働局 職業対策課	640-8581	和歌山市黒田48 和歌山労働総合庁舎5F	073(488)1161	073(475)0115
鳥取労働局 職業対策課	680-8522	鳥取市富安2-89-9	0857(29)1708	0857(22)7717
島根労働局 職業対策課	690-0841	松江市向島町134-10 松江地方合同庁舎5F	0852(20)7020~2	0852(20)7025
岡山労働局 職業対策課	700-8611	岡山市北区下石井1-4-1 岡山第2合同庁舎	086(801)5107	086(801)4527
広島労働局 職業対策課	730-0013	広島市中区八丁堀16-11 日本生命広島第2ビル3F	082(502)7832	082(502)7835
山口労働局 職業対策課	753-8510	山口市中河原町6-16 山口地方合同庁舎2号館	083(995)0383	083(995)0384
徳島労働局 職業対策課	770-0851	徳島市徳島町城内6-6 徳島地方合同庁舎4F	088(611)5387	088(622)2448
香川労働局 職業対策課	760-0019	高松市サンポート3-33 高松サンポート合同庁舎3F	087(811)8923	087(811)8934
愛媛労働局 職業対策課	790-8538	松山市若草町4-3 松山若草合同庁舎5F	089(941)2940	089(941)5200
高知労働局 職業対策課	780-8548	高知市南金田1-39	088(885)6052	088(885)6065
福岡労働局 職業対策課	812-0013	福岡市博多区博多駅東2-11-1 福岡合同庁舎新館6F	092(434)9806~7	092(434)9822
佐賀労働局 職業対策課	840-0801	佐賀市駅前中央3-3-20 佐賀第二合同庁舎6F	0952(32)7217	0952(32)7223
長崎労働局 職業対策課	850-0033	長崎市万才町7-1 住友生命長崎ビル	095(801)0042	095(801)0043
熊本労働局 職業対策課	860-8514	熊本市桜町1-20 西嶋三井ビルディング7F・8F	096(211)1704	096(211)1732
大分労働局 職業対策課	870-0037	大分市東春日町17-20 大分第2ソフィアプラザビル3F	097(535)2090	097(535)2091
宮崎労働局 職業対策課	880-0812	宮崎市高千穂通2-1-33 明治安田生命宮崎ビル7F	0985(38)8824	
鹿児島労働局 職業対策課	892-0847	鹿児島市西千石町1-1 鹿児島西千石第一生命ビル1F	099(219)8712	099(216)9911
沖縄労働局 職業対策課	900-0006	那覇市おもろまち2-1-1 那覇第2地方合同庁舎3F	098(868)1606	098(868)1612

*職業相談や職業紹介については、最寄りのハローワークにご相談下さい。

地域障害者職業センター

ハローワーク等の関係機関と密接な連携の下、障害者や事業主に対して、専門的な職業リハビリテーションサービスを実施するとともに、地域の関係機関に対して、職業リハビリテーションに関する助言・援助を行っています。

名称	〒	住所	電話	FAX
北海道 障害者職業センター	001-0024	札幌市北区北24条西5-1-1 札幌サンプラザ5F	011-747-8231	011-747-8134
北海道 障害者職業センター旭川支所	070-0034	旭川市四条通8丁目右1号 ツシビル5F	0166-26-8231	0166-26-8232
青森 障害者職業センター	030-0845	青森市緑2-17-2	017-774-7123	017-776-2610
岩手 障害者職業センター	020-0133	盛岡市青山4-12-30	019-646-4117	019-646-6860
宮城 障害者職業センター	983-0836	仙台市宮城野区幸町4-6-1	022-257-5601	022-257-5675
秋田 障害者職業センター	010-0944	秋田市川尻若葉町4-48	018-864-3608	018-864-3609
山形 障害者職業センター	990-0021	山形市小白川町2-3-68	023-624-2102	023-624-2179
福島 障害者職業センター	960-8135	福島市腰浜町23-28	024-522-2230	024-522-2261
茨城 障害者職業センター	309-1703	笠間市鯉淵6528-66	0296-77-7373	0296-77-4752
栃木 障害者職業センター	320-0865	宇都宮市睦町3-8	028-637-3216	028-637-3190
群馬 障害者職業センター	379-2154	前橋市天川大島町130-1	027-290-2540	027-290-2541
埼玉 障害者職業センター	338-0825	さいたま市桜区下大久保136-1	048-854-3222	048-854-3260
千葉 障害者職業センター	261-0001	千葉市美浜区幸町1-1-3	043-204-2080	043-204-2083
東京 障害者職業センター	110-0015	台東区東上野4-27-3 上野トーセイビル3F	03-6673-3938	03-6673-3948
東京 障害者職業センター多摩支所	190-0012	立川市曙町2-38-5 立川ビジネスセンタービル5F	042-529-3341	042-529-3356
神奈川 障害者職業センター	228-0815	相模原市桜台13-1	042-745-3131	042-742-5789
新潟 障害者職業センター	950-0067	新潟市東区大山2-13-1	025-271-0333	025-271-9522
富山 障害者職業センター	930-0004	富山市桜橋通り1-18 住友生命富山ビル7F	076-413-5515	076-413-5516
石川 障害者職業センター	920-0856	金沢市昭和町16-1 ヴィサージュ1F	076-225-5011	076-225-5017
福井 障害者職業センター	910-0026	福井市光陽2-3-32	0776-25-3685	0776-25-3694
山梨 障害者職業センター	400-0864	甲府市湯田2-17-14	055-232-7069	055-232-7077
長野 障害者職業センター	380-0935	長野市中御所3-2-4	026-227-9774	026-224-7089
岐阜 障害者職業センター	502-0933	岐阜市日光町6-30	058-231-1222	058-231-1049
静岡 障害者職業センター	420-0851	静岡市葵区黒金町59-6 大同生命静岡ビル7F	054-652-3322	054-652-3325
愛知 障害者職業センター	453-0015	名古屋市中村区椿町1-16 井門名古屋ビル4F	052-452-3541	052-452-6218
愛知 障害者職業センター豊橋支所	440-0888	豊橋市駅前大通り1-27 三菱UFJ証券豊橋ビル6F	0532-56-3861	0532-56-3860
三重 障害者職業センター	514-0002	津市島崎町327-1	059-224-4726	059-224-4707
滋賀 障害者職業センター	525-0027	草津市野村2-20-5	077-564-1641	077-564-1663
京都 障害者職業センター	600-8235	京都市下京区西洞院通塩小路下る東油小路町803	075-341-2666	075-341-2678
大阪 障害者職業センター	541-0056	大阪市中央区久太郎町2-4-11 クラボウアネックスビル4F	06-6261-7005	06-6261-7066
大阪 障害者職業センター南大阪支所	591-8025	堺市北区長曾根町130-23 堺商工会議所5F	072-258-7137	072-258-7139
兵庫 障害者職業センター	657-0833	神戸市灘区大内通5-2-2	078-881-6776	078-881-6596
奈良 障害者職業センター	630-8014	奈良市四条大路4-2-4	0742-34-5335	0742-34-1899
和歌山 障害者職業センター	640-8323	和歌山市太田130-3	073-472-3233	073-474-3069
鳥取 障害者職業センター	680-0842	鳥取市吉方189	0857-22-0260	0857-26-1987
島根 障害者職業センター	690-0877	松江市春日町532	0852-21-0900	0852-21-1909
岡山 障害者職業センター	700-0821	岡山市北区中山下1-8-45 NTTクレド岡山ビル17F	086-235-0830	086-235-0831
広島 障害者職業センター	732-0052	広島市東区光町2-15-55	082-263-7080	082-263-7319
山口 障害者職業センター	747-0803	防府市岡村町3-1	0835-21-0520	0835-21-0569
徳島 障害者職業センター	770-0823	徳島市出来島本町1-5	088-611-8111	088-611-8220
香川 障害者職業センター	760-0055	高松市観光通2-5-20	087-861-6868	087-861-6880
愛媛 障害者職業センター	790-0808	松山市若草町7-2	089-921-1213	089-921-1214
高知 障害者職業センター	781-5102	高知市大津甲770-3	088-866-2111	088-866-0676
福岡 障害者職業センター	810-0042	福岡市中央区赤坂1-6-19 ワークプラザ赤坂5F	092-752-5801	092-752-5751
福岡 障害者職業センター北九州支所	802-0066	北九州市小倉北区萩崎町1-27	093-941-8521	093-941-8513
佐賀 障害者職業センター	840-0851	佐賀市天祐1-8-5	0952-24-8030	0952-24-8035
長崎 障害者職業センター	852-8104	長崎市茂里町3-26	095-844-3431	095-848-1886
熊本 障害者職業センター	862-0971	熊本市大江6-1-38-4F	096-371-8333	096-371-8806
大分 障害者職業センター	874-0905	別府市上野口町3088-170	0977-25-9035	0977-25-9042
宮崎 障害者職業センター	880-0014	宮崎市鶴島2-14-17	0985-26-5226	0985-25-6425
鹿児島 障害者職業センター	890-0063	鹿児島市鴨池2-30-10	099-257-9240	099-257-9281
沖縄 障害者職業センター	900-0006	那覇市おもろまち1-3-25 沖縄職業総合庁舎5F	098-861-1254	098-861-1116

相談機関

都道府県産業保健推進センター

産業医をはじめとする産業保健関係者・関係機関に対して、専門スタッフが、健康管理、健康教育等産業保健活動全般に関する相談・援助を行っています。

名称	〒	住所	電話	FAX
北海道産業保健推進センター	060-0001	札幌市中央区北1条西7丁目 プレスト1・7ビル2F	011-242-7701	011-242-7702
青森産業保健推進センター	030-0862	青森市古川2-20-3 朝日生命青森ビル8F	017-731-3661	017-731-3660
岩手産業保健推進センター	020-0045	盛岡市盛岡駅西通2-9-1 マリオス14F	019-621-5366	019-621-5367
宮城産業保健推進センター	980-6015	仙台市青葉区中央4-6-1 住友生命仙台中央ビル15F	022-267-4229	022-267-4283
秋田産業保健推進センター	010-0874	秋田市千秋久保田町6-6 秋田県総合保健センター4F	018-884-7771	018-884-7781
山形産業保健推進センター	990-0031	山形市十日町1-3-29 山形殖銀日生ビル6F	023-624-5188	023-624-5250
福島産業保健推進センター	960-8031	福島市栄町6-6 ユニックスビル9F	024-526-0526	024-526-0528
茨城産業保健推進センター	310-0021	水戸市南町3-4-10 住友生命水戸ビル8F	029-300-1221	029-227-1335
栃木産業保健推進センター	320-0033	宇都宮市本町4-15 宇都宮NIビル7F	028-643-0685	028-643-0695
群馬産業保健推進センター	371-0022	前橋市千代田町1-7-4 (財)群馬メディカルセンタービル2F	027-233-0026	027-233-9966
埼玉産業保健推進センター	330-0063	さいたま市浦和区高砂2-2-3 さいたま浦和ビルディング6F	048-829-2661	048-829-2660
千葉産業保健推進センター	260-0013	千葉市中央区中央3-3-8 日本生命千葉中央ビル8F	043-202-3639	043-202-3638
東京産業保健推進センター	102-0075	千代田区三番町6-14 日本生命三番町ビル3F	03-5211-4480	03-5211-4485
神奈川産業保健推進センター	221-0835	横浜市神奈川区鶴屋町3-29-1 第6安田ビル3F	045-410-1160	045-410-1161
新潟産業保健推進センター	951-8055	新潟市中央区礎町通二ノ町2077 朝日生命新潟万代橋ビル6F	025-227-4411	025-227-4412
富山産業保健推進センター	930-0856	富山市牛島新町5-5 インテックビル(タワー111)4F	076-444-6866	076-444-6799
石川産業保健推進センター	920-0031	金沢市広岡3-1-1 金沢パークビル9F	076-265-3888	076-265-3887
福井産業保健推進センター	910-0005	福井市大手2-7-15 明治安田生命福井ビル5F	0776-27-6395	0776-27-6397
山梨産業保健推進センター	400-0031	甲府市丸の内3-32-11 住友生命甲府丸の内ビル4F	055-220-7020	055-220-7021
長野産業保健推進センター	380-0936	長野市岡田町215-1 日本生命長野ビル3F	026-225-8533	026-225-8535
岐阜産業保健推進センター	500-8844	岐阜市吉野町6-16 大同生命・廣瀬ビル11F	058-263-2311	058-263-2366
静岡産業保健推進センター	420-0034	静岡市葵区常磐町2-13-1 住友生命静岡常磐町ビル9F	054-205-0111	054-205-0123
愛知産業保健推進センター	460-0004	名古屋市中区新栄町2-13 栄第一生命ビル9F	052-950-5375	052-950-5377
三重産業保健推進センター	514-0003	津市桜橋2-191-4 三重県医師会ビル5F	059-213-0711	059-213-0712
滋賀産業保健推進センター	520-0047	大津市浜大津1-2-22 大津商中日生ビル8F	077-510-0770	077-510-0775
京都産業保健推進センター	604-8186	京都市中京区車屋御池下ル梅屋町361-1 アーバネックス御池ビル東館5F	075-212-2600	075-212-2700
大阪産業保健推進センター	540-0033	大阪市中央区石町2-5-3 エル・おおさか南館9F	06-6944-1191	06-6944-1192
兵庫産業保健推進センター	651-0087	神戸市中央区御幸通6-1-20 三宮山田東急ビル8F	078-230-0283	078-230-0284
奈良産業保健推進センター	630-8115	奈良市大宮町1-1-15 ニッセイ奈良駅前ビル3F	0742-25-3100	0742-25-3101
和歌山産業保健推進センター	640-8157	和歌山市八番丁11 日本生命和歌山八番丁ビル6F	073-421-8990	073-421-8991
鳥取産業保健推進センター	680-0846	鳥取市扇町7 鳥取フコク生命駅前ビル3F	0857-25-3431	0857-25-3432
島根産業保健推進センター	690-0887	松江市殿町111 松江センチュリービル5F	0852-59-5801	0852-59-5881
岡山産業保健推進センター	700-0907	岡山市北区下石井2-1-3 岡山第一生命ビル12F	086-212-1222	086-212-1223
広島産業保健推進センター	730-0011	広島市中区基町11-13 広島第一生命ビル5F	082-224-1361	082-224-1371
山口産業保健推進センター	753-0051	山口市旭通り2-9-19 山建ビル4F	083-933-0105	083-933-0106
徳島産業保健推進センター	770-0847	徳島市幸町3-61 徳島県医師会館3F	088-656-0330	088-656-0550
香川産業保健推進センター	760-0025	高松市古新町2-3 三井住友海上高松ビル4F	087-826-3850	087-826-3830
愛媛産業保健推進センター	790-0011	松山市千舟町4-5-4 松山千舟454ビル2F	089-915-1911	089-915-1922
高知産業保健推進センター	780-0870	高知市本町4-2-40 ニッセイ高知ビル4F	088-826-6155	088-826-6151
福岡産業保健推進センター	812-0016	福岡市博多区博多駅南2-9-30 福岡県メディカルセンタービル1F	092-414-5264	092-414-5239
佐賀産業保健推進センター	840-0816	佐賀市駅南本町6-4 佐賀中央第一生命ビル8F	0952-41-1888	0952-41-1887
長崎産業保健推進センター	850-0862	長崎市出島町1-14 出島朝日生命青木ビル8F	095-821-9170	095-821-9174
熊本産業保健推進センター	860-0806	熊本市花畑町1-7 MY熊本ビル8F	096-353-5480	096-359-6506
大分産業保健推進センター	870-0046	大分市荷揚町3-1 第百・みらい信金ビル7F	097-573-8070	097-573-8074
宮崎産業保健推進センター	880-0806	宮崎市広島1-18-7 大同生命宮崎ビル6F	0985-62-2511	0985-62-2522
鹿児島産業保健推進センター	890-0052	鹿児島市上之園町25-1 中央ビル4F	099-252-8002	099-252-8003
沖縄産業保健推進センター	901-0152	那覇市字小椋1831-1 沖縄産業支援センター7F	098-859-6175	098-859-6176