

労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱いのために 事業者が講ずべき措置に関する指針（概要）

<指針の目的>

- 労働者が、不利益な取扱いを受けるという不安を抱くことなく、安心して産業医等による健康相談等を受けられるようにする。
- 事業者が、必要な情報を取得して、労働者の健康確保措置を十全に行えるようにする。

<指針のポイント>

労働者の健康情報

- ①労働者等の安全・健康確保に必要となる健康情報は、人事労務管理者等が取得する旨を労働者に周知した上で取得
- ②その他の健康情報は、本人同意を得た上で取得

必要に応じて健康情報を加工

産業保健部門

(労働者の健康情報を取得)

産業医



健康管理担当者

人事労務管理部門等



人事労務管理者



労働者の上司

労働者等の安全・健康確保の範囲内で健康情報を使用

事業場ごとの取扱規程の策定・周知・運用により、以上のスキームを実現

健康情報の分類

本人同意の取得 等

①労働安全衛生法令に基づき事業者が直接取り扱うこととされている健康情報

例) 健康診断の受診・未受診の情報、面接指導の申出の有無、健康診断の事後措置について医師から聴取した意見 等

取り扱う目的及び取扱方法等について、**労働者に周知**した上で収集する。

②労働安全衛生法令に基づき事業者が労働者本人の同意を得ずに収集することが可能である健康情報

例) 健康診断の結果（法定の項目）、面接指導の結果 等

取り扱う目的及び取扱方法等について、**労働者の十分な理解を得る**ことが望ましい。

（事業場の状況に応じて「**情報を取り扱う者を制限**」「**情報を加工**」等の適切な取扱いを取扱規程に定める。）

③労働安全衛生法令において事業者が直接取り扱うことについて規定されていない健康情報

例) 健康診断の結果(法定外項目)、保健指導の結果、健康相談の結果 等

個人情報保護法に基づき、**労働者本人の同意**を得なければならない。