

プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドライン概要（案）

把握のきっかけ（初めて把握・確認する場合）

把握・確認した情報の更新

把握・確認

採用段階で障害者を把握・確認する場合

- 利用目的及び必要な個人情報の内容を明示。
- 毎年度利用することや、障害等級の変更・障害者手帳の有効期限等について確認を行う場合があることを本人に伝え、同意を得る（◎）。
- 障害者に対する企業独自の支援策、公的な支援策等についても、あわせて周知を行うことが望ましい。

★

採用後に障害者を把握・確認する場合

- 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
 - 申告を呼びかける際には、メールやチラシ等、労働者全員に対して画一的な手段を用いること。
 - ★については、この場合も同じ。さらに、回答は業務命令ではないことを明確にすることが望ましい。
- ② 個人を特定して照会を行うことができる場合
 - 根拠とする情報は、労働者本人が職場において障害者雇用支援制度の活用を求めて、企業に対し自発的に提供した情報であること※。
 - 当該労働者に対して把握・確認を行うに至った経緯（根拠とした情報）を明示して尋ねること。
 - ★については、この場合も同じ。

*

※ 根拠として適切な例：公的な職業リハビリテーションサービスや、企業が行う障害者就労支援策を利用したい旨の申し出
 根拠として不適切な場合があり得る例：所得税の障害者控除のための書類、病欠・休職の際に提出された医師の診断書等

- 毎年度利用することや、障害等級の変更等を確認する場合があることについて、あらかじめ本人の同意を得ておく（◎）。
- 手帳の有効期限や障害程度の変化等、情報を更新する頻度は、必要最少限度とする。
- *については、この場合も同じ。
- 本人に対して、情報の訂正等の手続きを公表し、必要に応じ、訂正等を行う。

【把握・確認にあたっての禁忌事項】

- 利用目的の達成に必要なでない情報の収集の禁止
- 申告又は手帳取得の強要の禁止
- 申告又は手帳の取得を拒んだことによる不利益な取扱いの禁止
- 正当な理由なく、特定個人を名指しして情報収集の対象とすることの禁止
- 本人の同意無く、産業医等が企業の障害者雇用状況報告等の担当者に情報の提供を行うことの禁止

処理・保管

- 安全管理措置を講じる。
- 苦情処理のための体制を整備する。

【処理・保管にあたっての禁忌事項】

- 利用目的の範囲を超えた情報の取扱いの禁止
- 申告を行ったことによる不利益な取扱いの禁止