

適切な情報共有のために

情報共有と倫理的課題

障害のある人の個人情報の扱いには、最も慎重な倫理的配慮が求められます。また、支援者の多くには守秘義務があります。さらに、個人情報保護法等による個人のプライバシー保護の要請もあります。地域の支援者が連携のための情報共有を行うためには、法的・倫理的課題への対応が不可欠です。



「外部機関から個人情報の提供を要請されましたが、本人の意向を踏まえない要請は拒否すべきではないですか？」
「本人に十分な理解・判断力がないので、説明と同意は形式的なものにならざるを得ません」
「情報共有がなければ就労支援が成り立たないので、個人情報保護上はグレーゾーン対応が多くなっています」

情報共有と個人情報保護の両立の必要性



障害のある人の就労支援のための地域連携においては、障害情報を含む個人情報の共有が一律に制限されているわけではありません。関係機関同士の無制限で無目的な情報共有が本人のプライバシーの侵害であるのと同様に、個人情報保護法や守秘義務の要請が一面的に解釈されて比較的柔軟な地域の情報共有が制限されると、障害のある人に大きな不利益になることがあります。重要なことは、情報を支援のために効果的に活用することと、個人の権利の重視を両立させることです。

倫理的課題としての総合的理解

障害や「生活機能」に関する情報の扱いに関する倫理的課題のポイントは、情報が分断され「ひとり歩き」することによる本人の不利益を防止することだけでなく、情報を総合的に理解し本人の利益となるように活用するという、一見矛盾する取組の両立にあります。「生活機能」情報の総合的理解についての本人、企業、支援関係者等の共通認識の促進の取組は、倫理的意義もあります。情報共有の課題は、ケース会議や日常的コミュニケーションによる障害のある人の「生活機能」の効果的活用と矛盾するものではありません。



情報共有の方法としてのケースマネジメント

情報共有と情報保護の両立を可能にする具体的な取組は、地域関係機関が共同で就労支援に取り組むことを明確にし、本人を中心としたケースマネジメントの適切な取組により可能になります。



情報の共同利用（→28 ページ）

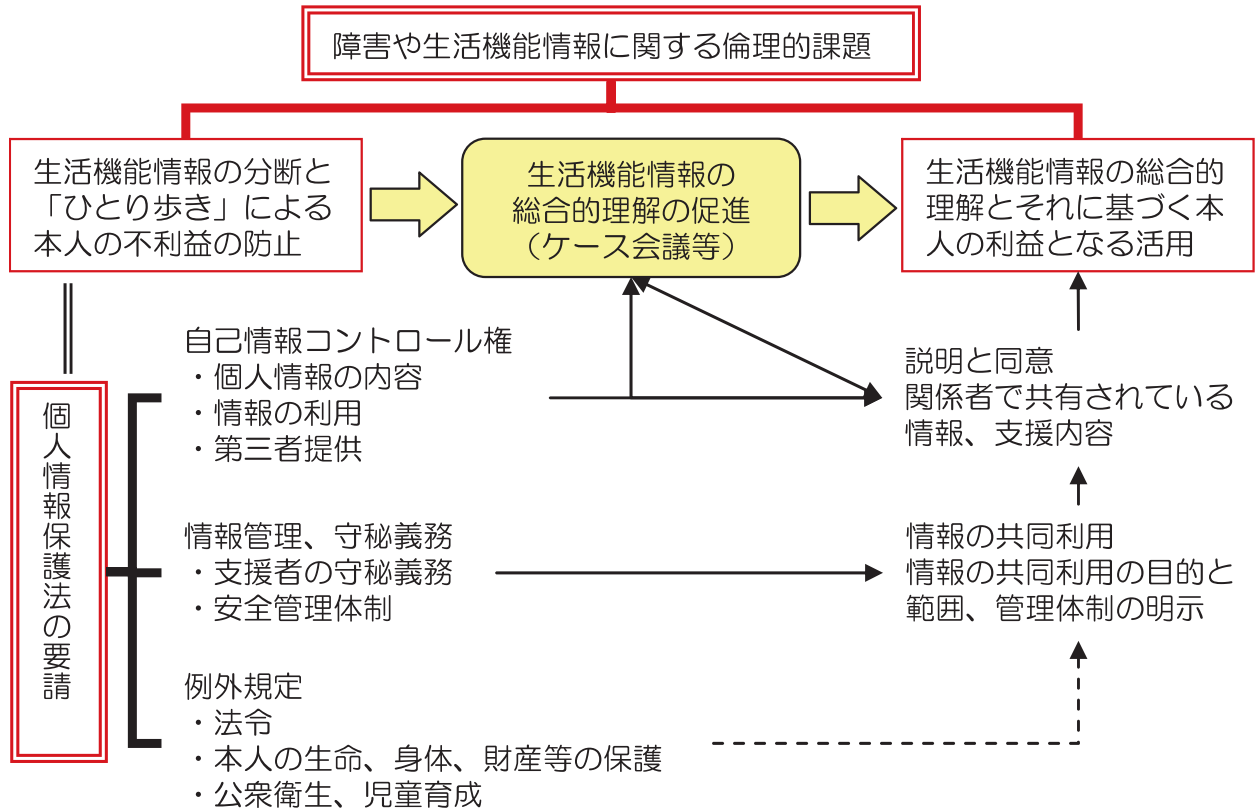
具体的な取組の第一としては、守秘義務や安全管理体制についての要請について、法令等に基づ

く関係機関の連携による支援のあり方を明示し情報管理体制を整備するという、情報の共同利用体制の整備があります。

説明と同意（→30 ページ）

具体的な取組の第二としては、個人情報保護法による要請である情報の活用における本人の「自己情報コントロール権の保障」について、就労支援や地域連携の取組について、本人への「説明と同意（インフォームド・コンセント）」の取組として行うことがあります。

「生活機能」情報の「ひとり歩き」の防止と総合的理解の重要性



情報の「ひとり歩き」による本人の不利益

「生活機能」情報が全体の文脈から分断され、部分的に示された場合、たとえそれが良い意図によるものであっても、常に本人の不利益になる状況をもたらす危険性があります。

病気や障害や能力低下に関する情報

障害や疾患、能力低下の評価結果等は「仕事ができない」との先入観による偏見や差別の原因になりやすい。

環境整備の必要性に関する情報

必要な配慮や支援内容の説明等が、企業に「支援の負担が大きい」と理解されてしまうと就労可能性の低さの判断材料になりやすい。

職業的なアピール点に関する一面的な情報

障害や疾患の情報を無視して、アピール点だけを伝えることは、障害受容の不十分さや不誠実さとして判断されることがある。また、障害情報を伝えないことにより、最悪の場合では、本人の健康や生命の危機や労働災害の危険性があり、本人の自己責任の負担も大きい。



情報の総合的活用による本人への利益

ケース会議等で、情報を総合的に検討し、総合的理解を本人、企業、関係者で共通認識することで、本人の就労可能性を向上させるための有益な情報とすることができます。

「適切な環境整備を前提にすれば問題なく働ける」という情報

無理なく能力を発揮できる仕事内容や働き方、職場・地域の支援・配慮の具体的内容、本人の取組内容が明らかであれば、職探しが容易になり、雇用主の雇用管理上の不安も解消できる。

「企業に貢献できる」という情報

本人が企業に対して職業人として貢献できる内容が明確にできれば、障害のある「職業人」としての就職活動や処遇での合意がしやすい。

「環境整備は過大な負担ではない」という情報

総合的な情報の検討により、支援のコストパフォーマンスを改善し、支援のための企業負担を下げることができ、それは、障害のある人の就労可能性を高めることにつながる。

情報の共同利用

就労支援による本人の利益を目指す地域関係機関の情報共有のためには、そのような支援が機関別ではなく共同で実施されていることを、機関内部に対しても外部に対しても明確に示すことが重要です。必要事項を文書化し、関係者の共通認識とするとともに、支援を利用する障害のある人や家族等に明示します。



「情報共有がなければ就労支援が成り立たないので、個人情報保護上はグレーゾーン対応が多くなっています」

自己情報コントロール権を保障した情報の「共同利用」

現在、地域の関係機関が直面している情報共有の課題とは、効果的な就労支援を行うためには地域の関係機関が共同で行う密接なケースマネジメントが必要であり、また、そのために、個人の「生活機能」情報等の共有が必要であるにもかかわらず、各機関は別組織であり、他機関への情報提供が「第三者提供」扱いになり、個別同意が必要とされ、円滑な情報共有を妨げてしまうということです。

情報の第三者提供への個別同意の枠組みの限界

関係機関の情報共有のために、第三者提供に係る頻繁な個別同意を必要とすることは、現在地域で必要とされている密接な情報共有を妨げてしまいます。その結果による情報共有の不全と情報の分断は、就労支援による本人の利益を損なうものです。

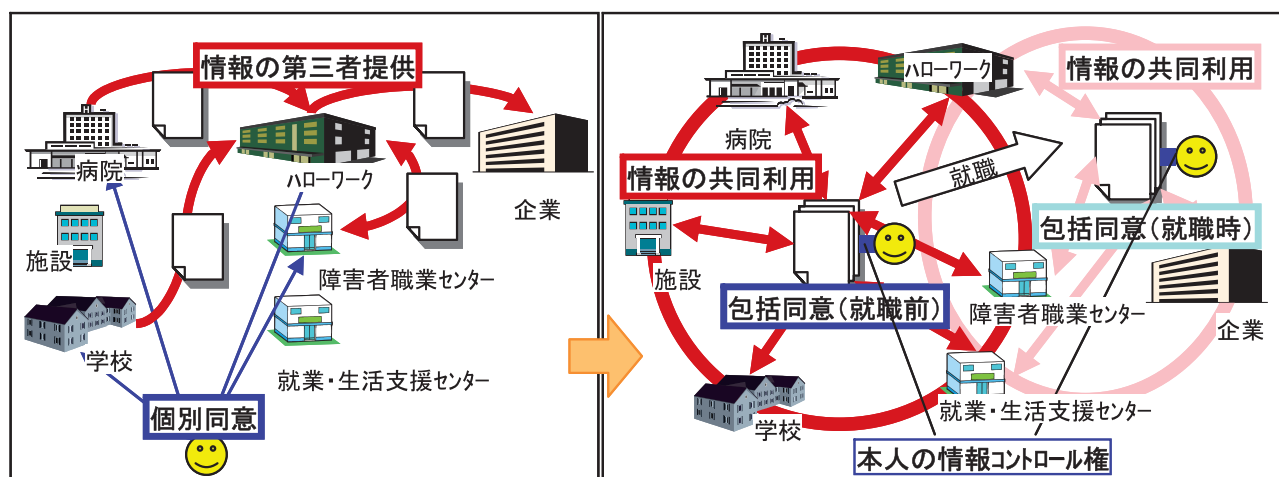
ただし、そのような密接でない、診断書や意見書の提供、雇用時の企業への情報提供等については、個別同意で十分かもしれません。

密接な地域連携に必要な情報の共同利用体制の整備と本人の包括同意

しかし、地域の関係機関の連携における情報共有は、本来、本人の生活自立と職業生活の支援のための情報の「共同利用」の枠組で取り込まれるべきものです。

地域関係機関は共同で障害のある人の生活自立と就労を支えるのであって、そのための情報共有は単なる「第三者提供」とは異なります。

ただし、そのような情報共有を進めるためには、関係機関全体での情報管理体制を明確にする等の条件整備が必要です。また、その際、共有される情報について、本人への説明と同意を保障することにより、情報共有に係る倫理的課題と自己情報コントロール権を満足できるようにすることも必要です。



地域関係機関の就労支援のための連携体制の明示

地域関係機関の情報共有においては、それが就労支援による本人の利益を目指すものであるという信頼感を、本人や関係者がもてることが重要です。それとともに、プライバシー情報が適切に管理され、不用意に漏えい等し、本人の不利益につながらないという意味でも信頼性が重要になります。

現在、このような信頼感は、関係者同士の時間をかけた個人的な信頼関係の醸成に依存した、インフォーマルなものであることが少なくありません。今後、情報の共同利用に取り組むためには、必要事項を文書化し、関係者の共通認識とするとともに、支援を利用する障害のある人や家族等に明示できるようにすることが重要でしょう。

〇〇地域自立・就労支援ネットワークについての通知

本施設では、障害者自立支援法、障害者の雇用の促進等に関する法律、学校教育法に基づき、障害や疾患のある人の生活自立と就労を一体的に支えるため、下記の機関と連携して支援を実施し、支援に必要な範囲で、本施設で取得した情報を効果的な支援のために共有します。共有する情報の内容については、支援の中でお知らせします。関係機関では個人情報適切に管理します。このことについて、ご質問のある方はいつでもご遠慮なく、担当者にお問い合わせ下さい。

記

- ・〇〇公共職業安定所（ハローワーク）
- ・〇〇障害者職業センター
- ・〇〇障害者就業・生活支援センター
- ・〇〇特別支援学校

担当（連絡先）：〇〇〇〇

地域関係機関によるパートナーシップ関係の明確化

地域関係機関が、障害のある人の自立や就労支援のために連携することは法令に定められた取組であり、関係機関がその連携の取組内容を共通認識として明文化することが可能です。地域の条件等を踏まえて、協議会、ケース会議等で、連携の中心となるハローワーク、障害者就業・生活支援センター、特別支援学校等と、各機関が誓約、契約、覚書等で、情報利用の目的や、共有する機関の範囲等を明確にして文書化し、各機関の利用者に対して明示できるようにします。



職業リハビリテーションの原則

職業リハビリテーションの措置は、必要に応じ、医学的リハビリテーション及び社会的リハビリテーションの措置との適切な連携の下に実施されるものとされています（障害者の雇用の促進等に関する法律 第8条）。

就労支援のための関係機関の連携

ハローワーク、高齢・障害者雇用支援機構、障害者就業・生活支援センター、公共職業能力開発施設等、社会福祉法に定める福祉に関する事務所、精神保健及び精神障害者福祉に関する法律第六条第一項に規定する精神保健福祉センターその他の障害者に対する援護の機関等の関係機関及び関係団体は、障害者の雇用の促進及びその職業

の安定を図るため、相互に、密接に連絡し、及び協力しなければならないとされています（同法第83条）。

障害者就業・生活支援センターの連携

障害者就業・生活支援センターは、支援対象障害者からの相談に応じ、必要な指導及び助言を行うとともに、ハローワーク、地域障害者職業センター、障害者雇用支援センター、社会福祉施設、医療施設、特別支援学校その他の関係機関との連絡調整その他厚生労働省令で定める援助を総合的に行うこととされています（同法第34条）。

障害者職業センターの連携

障害者職業センターは、ハローワーク、障害者就業・生活支援センター等との連携に努めるものとされ、また、精神障害者支援において医師その他の医療関係者との連携に努めるものとされています（同法第25条）。

教育機関の就労支援への連携

文部科学省初等中等教育局長の通知により、各学校及び各教育委員会等は、必要に応じ、発達障害者支援センター、児童相談所、保健センター、ハローワーク等、福祉、医療、保健、労働関係機関との連携を図ること、また、障害のある生徒が、将来の進路を主体的に選択することができるよう、生徒の実態や進路希望等を的確に把握し、早い段階からの進路指導の充実を図ること、企業等への就職は、職業的な自立を図る上で有効であることから、労働関係機関等との連携を密にした就労支援を進められたいこと、とされています。

説明と同意

就労支援における個人情報の扱いは、単に、障害や疾患の情報を企業や他の支援者に知らせるか、知らせないかということではありません。また、一般のプライバシー保護のように、単に本人に同意を得たか、得なかったかという単純なものでもありません。「生活機能」情報は誤解や偏見のリスクが高い情報であり、いかに適切なコミュニケーションを行うかが重要です。また、支援関係者がどのような情報に基づいて、どのような支援を行おうとしているのかを、本人に分かりやすく説明することは、本人のニーズを中心とした支援を行うために不可欠の条件です。



「企業や他の支援者に正しい情報を提供したいのですが、本人から障害等の情報や、過去の支援の経緯の情報の提供を拒否されました」
「本人に十分な理解・判断力がないので、説明と同意は形式的なものにならざるを得ません」

個人情報の自己コントロール権と「説明と同意」

個人情報保護法は、従来の守秘義務に対して、「本人の同意」の条件を加えた近年のプライバシー保護の考え方に基づいて、「個人情報の自己コントロール権」を保障するものです。

就労支援は関係機関との効果的な情報共有が不可欠になっています。就労支援における情報取得と活用の目的は、就労支援そのものです。

取得した情報を、本人の希望に沿った就労支援に活用していくのかを、本人が理解できるように説明し、本人の同意を得るという「説明と同意(インフォームド・コンセント)」を適切に実施することを、個人情報保護の取組の中心とする必要があります。

現在、地域関係機関においては、「個人情報保護のため」として、就労支援や地域連携が困難になっているという事態が見られます。個人情報保護は、守秘義務を遵守するだけでなく、就労支援のために、本人のニーズに沿って情報を有効に活用することも含むことを再確認する必要があります。



本人が参加するケース会議等による「説明と同意」

現在、多くの関係機関での情報共有のためには、ケース会議等がその重要な場となっています。また、このケース会議に、本人や家族が参加することも多く、機関によっては、本人参加を情報共有の前提としている場合もあります。ケース会議に



本人が参加することによって、本人の個人情報の共有がスムーズになるだけでなく、「説明と同意」のプロセスを

より効果的に行うことができると考えられます。**本人を含めた関係者の共通認識の形成**

ケース会議に本人が参加することによって、関係者で共有されたり、第三者提供されたりする情報の内容について、本人が確認し、コントロールできるようにする必要があります。

障害のある人への説明と同意の支援

障害のある人では、情報の不足や障害によるコミュニケーションの制約により、「説明と同意」のプロセスが不十分になる危険性があります。ケース会議の場に本人が参加し、情報の総合的理解や、支援のあり方の検討に参画することによって、その課題への効果的な支援になります。

援助付きの「説明と同意」の必要性

障害によるコミュニケーションの制約に対して、本人への説明が重要な内容について、障害別の支援が必要になります。視覚障害や聴覚障害等の感覚障害のある場合には通訳が必要な場合があります。知的障害のある場合には、内容をかみくだいて分かりやすく説明する必要があります。前述のようにケース会議に本人が参加することは、効果的な援助になる可能性があります。例えば、次のような事項は、効果的な就労のためには、障害に



かかわらず、十分に説明する必要があります。

- ❖ どのような情報が本人の不利になる可能性があるのか、支援者側からも本人に説明する必要がある。
- ❖ 就労支援のための情報共有の重要性について、本人が納得いくように説明する必要がある。
- ❖ 特に、企業への障害や配慮に関する情報の提供を行う場合には、それによる本人へのメリットやデメリットの可能性、デメリットを最小にする対処について、本人が納得いくように説明する必要がある。

OECD 個人情報保護8原則

OECD(経済協力開発機構)で1980年に理事会勧告された個人情報保護8原則は、その後の我が国の個人情報保護法等にも取り入れられたものです。ネットワーク社会においては経済活動で多くの個人情報が扱われる一方で、情報の複製や伝播が容易であることから、プライバシー保護のために、基本的に、本人の同意によってのみ情報の伝播ができるように制限をかけるようにしたものです。

1.収集制限の原則

個人データや関連するデータの収集は適法かつ公正な手段によるべきであり、適当な場合にはデータ主体(本人)に通知又は同意を得て行うべきである。

2.データ品質の原則

個人データは、その利用目的に沿ったものであるべきであり、利用目的に必要な範囲内で正確、完全、最新に保たれるべきである。

3.目的明確化の原則

利用目的は収集時より遅くない時期に明確化されなければならない。その後の利用は収集目的と合致するか、利用目的の変更時に明確化されたものに限るべきである。

4.利用制限の原則

個人データは、同意がある場合や、法令に依る場合を除いて、明確化された目的以外に使用されるべきではない。

5.安全保護の原則

個人データは、紛失・破壊・修正・開示等のリ

スクに対し、合理的な安全保護措置により保護されるべきである。

6.公開の原則

個人データの作成、運用、方針は一般に公開されるべきである。また、個人データの管理者の所在を明らかにすると共に、個人情報の種類、主な利用目的を明示する術を容易に利用できるようにすべきである。

7.個人参加の原則

自己に関する個人データの所在の有無を確認できるようにしなければならない。その際、合理的な期間内に、(もし必要なら)高額ではない費用負担により、合理的な方法により、わかりやすい形式で知らせなければならない。また、自己に関するデータについて異議申立ができ、消去、修正、完全化、訂正ができなければならない。

8.責任の原則

データ管理者は、上記原則を実施するための措置に対する責任を有するべきである。

包括同意と個別同意

就労支援では、ケース会議以外にも、会話や電話での日常的なコミュニケーションでのタイムリーで密接な情報共有が重要になっています。その一つ一つに本人の同意を得ることは非現実的です。関係機関の連携体制の明確化、自己情報コントロール権の保障、情報管理の信頼性を整備することにより、本人から包括同意を取得することが重要です。一方、それほど密接な情報共有が必要でない場合には個別同意とするような同意の取り方の使い分けも必要です。



「外部機関から個人情報の提供を要請されましたが、本人の意向を踏まえない要請は拒否すべきではないですか？」
「障害のある人の個人情報を共有するためには、関係者の間で、顔の見える関係で個人的な信頼関係がないと難しいと思います」

包括同意

包括同意は、関係機関で連携して就労支援を行うための情報共有のあり方が文書で明示されていることを前提として、その明示された利用目的と利用範囲において情報を共有することを最初に包括的に同意を得て、途中で同意拒否を本人に保障することで、煩雑な個別同意を不要にするものです。ケース会議や、日常的な関係者のコミュニケーションのために適切な同意の方法と考えられます。

共同利用の範囲の明確化

連携において情報共有を行う場合には、あらかじめ情報共有の範囲を本人に知らせ、情報共有することを明らかにする必要があります。具体的には次のようなことを、本人に知らせるか、本人が容易に知り得る状態においておく必要があります。

- ①共同して利用される個人データの項目
- ②共同利用者の範囲（個別列挙されているか、本人から見てその範囲が明確となるように特定されている必要がある）
- ③利用する者の利用目的
- ④当該個人データの管理について責任を有する者の氏名又は名称

この場合、①②については変更することができず、③④については、本人が想定することが困難でない範囲内で変更することができ、変更する場合は、本人に通知又は本人の容易に知り得る状態におかなければなりません。

同意の拒否の保障

包括同意については、あくまでも本人の便利さや利益を優先したものであり、関係機関の情報共有の利便性は二次的なものと理解しておくことが重要です。すなわち、障害のある人が包括同意を拒否することは当然に想定され、また、最初に包括的に同意したとしても、途中でいつでも同意を撤回したり、部分的な情報共有を拒否したりすることができます。その場合、個別同意に切り替える必要があります。

包括同意の範囲の限定の必要

就職前の連携体制と、就職後や就業継続時等の連携体制は異なるため、支援の全体にわたって包括同意をとっても、利用目的や利用範囲が限定されないものになって情報の不適切な扱いの原因となりえます。一定の関係機関が密接に情報共有する必要がある条件を踏まえて、それぞれの局面で情報共有の目的と範囲を設定して、包括同意を取得することが適切です。

包括同意の具体例

- ❖ 障害者就業・生活支援センターへの利用登録時に、同時にハローワークにも登録し（逆も同様）、今後、情報を共有して支援を行うことを、最初に書面で同意をとる。
- ❖ ケース会議の実施時に、出席者で今後支援のために情報共有することを説明し、書面で同意をとる。

個別同意

情報の共同利用の体制ができていない機関との間では、情報の第三者提供の必要が生じる度に、本人から個別の同意を得ることが原則です。

企業に対する単発の情報提供の場合など、個別同意の方がよい場合もあるでしょう。

適切な情報の取得、活用、管理における「本人の同意」の重要性

包括同意にせよ個別同意にせよ、個人情報保護法等の原則は、「個人情報の自己コントロール権」であり、本人の同意を基本として、個人情報は取得、活用され、また、情報管理を適正に行うことが求められています。包括同意では、地域関係機関で連携して行う自立と就労の支援の全般に包括的に同意を得ます。一方、個別同意では、地域関係機関が個々に情報取得と活用を行っている中で、必要に応じて外部機関に情報を提供する際に個別に同意を得ます。

情報の取得

情報収集については、その利用目的をできるだけ特定した上で、利用方法や範囲が明文化されて掲示物や広報宣伝物を使って事前通知されるか、又は、説明によって本人に通知されなければならない。同意については、文書で同意を得る以外に、事前通知の場合は黙示の同意（特に同意を拒否するのでなければ暗黙のうちに同意とみなされる）でもよい。

情報の活用

通知された活用方法と範囲外には個人情報を活用することができないことはもちろん、情報の活用段階においても本人は個人情報の利用停止を申し出ることができる。本人の同意があれば別の活用も可能である。

また、情報の第三者提供も原則的には、本人の個別の同意が必要である。

情報の管理

個人情報を取得・活用するためには、個人データ（個人情報をファイル化したもの）を正確かつ最新の情報に保つように努める義務があるとともに、データの漏えい、滅失又はき損の防止その他の個人データの安全管理のために必要かつ適切な措置を講じる義務がある。

また、個人データについて、本人が知ることができるようにするとともに、本人が開示、訂正等（訂正、追加、削除）、利用停止を求めることができる。それに対して、遅滞なく必要な調査を行い、その結果に基づいて内容の訂正等を行う必要もある。

外部機関への情報提供依頼への同意の問題点

現在、地域においては、包括同意とも個別同意とも異なるあいまいな同意の形態がとられることがあります。それは、例えば、障害者就業・生活支援センターが、病院や学校から情報を得たい場合に、本人からそれらの外部機関から情報を取得することについての同意を得るといったものです。

そのような取組で特に問題なく情報共有が行われているならば、それは本人が情報の提供について暗黙に同意していると解釈することも可能でしょう。

しかし、支援者同士で信頼性の確認ができていない場合等において、情報提供を要請された機関の側も、情報提供を要請した機関がいくら同意書をとっていても、情報を提供するためには、あらためて本人に同意を取る必要があると考えるこ

とはある意味適切です。実際、「医療・介護関係事業者における個人情報の適切な取扱いのためのガイドライン（厚生労働省）」のQ&A（事例集）では、民間保険会社が患者本人から取得した「同意書」を提示した場合での第三者提供について、本人が同意書の署名後に考えが変わっている場合があることを指摘し、医療機関が当該同意書の内容について本人の意思を確認する必要があるとしています。

やはり、今後も情報共有が頻繁に必要なならば、情報の共同利用の体制を整えて包括同意をとること、あるいは、それほど頻繁な情報共有が必要なければ、個別の第三者提供の同意をとることのいずれかが、適切な同意取得の方法だと考えられます。

情報管理の取組

就労支援による本人の利益を目指す地域関係機関の情報共有のためには、そのような支援が機関別ではなく、共同で実施されていることを、内部でも外部にも明確に位置づけることが重要です。必要事項を文書化し、関係者の共通認識とするとともに、支援を利用する障害のある人や家族等に明示します。



「守秘義務のある専門職や公的機関の支援者とは情報共有はできませんが、ボランティアやピアサポーターとの共有には迷いがあります」
「折角、時間をかけて信頼関係を築いてきた外部機関の支援者が異動してしまい、後任の人との情報共有が困難になりました」
「情報共有した相手先の機関で、情報がどのように扱われているかを考えると、不安になります」

守秘義務

国家公務員（国家公務員法 第 100 条第 1 項）、地方公務員（地方公務員法 第 34 条第 1 項）、国立大学法人（国立大学法人法 第 18 条）等には、法による守秘義務があります。これにより、ハローワークや、国公立の保健・医療、福祉、教育等の支援者、行政関係者等には守秘義務があります。

また、障害者職業センター（独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構法 第 9 条）、障害者就業・生活支援センター（障害者の雇用の促進等に関する法律 第 36 条）には、それぞれに守秘義務が定められています。

医師、薬剤師、医薬品販売業者、助産師、弁護士、弁護士、公証人には刑法による秘密漏洩罪が定められています。また、他の医療福祉関係職については、社会福祉士及び介護福祉士法、保健師助産師看護師法、歯科衛生士法、臨床検査技師、衛生検査技師等に関する法律、理学療法士及び作業療法士法、視能訓練士法、臨床工学技師法、義

肢装具士法、救急救命士法、あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゅう師法、柔道整復師法等によって、それらの職種に対して守秘義務が規定されています。

また、精神障害者地域生活支援センターの職員は、精神保健及び精神障害者福祉に関する法律で守秘義務が定められています。基準該当、指定を受けている福祉関係施設の従業者について、設備及び運営に関する基準により、守秘義務が定められています。

就労支援には、その他、様々な専門職、当事者団体、ボランティア等が関係することがあります。そのような人たちについては、各組織・団体での守秘義務の規定を確認するとともに、ケース会議への参加や支援における情報提供には、契約等で個人情報の守秘や適切な情報管理について確認する必要があります。

個人のプライバシーの保護に関する法令

個人情報保護法等により、比較的多くの個人情報ファイルを保有している事業者は、プライバシー情報を適正に管理し保護する義務があります。情報利用の目的や範囲の明確化とともに、各機関における情報管理体制についても、文書で明確にし、これも利用者に明示できるようにする必要があります。各関係機関には、情報管理責任者の明確化、不要な情報流通を防止するための安全管理体制についての共通認識に基づく取組が求められています。

個人情報保護法は民間部門における個人情報取扱事業者を対象とし、国の機関は「行政機関の

保有する個人情報の保護に関する法律」、独立行政法人等は「独立行政法人等の保有する個人情報の保護に関する法律」が適用されます。地方自治体の機関については条例が適用されます。ただし、法令に基づく場合等には、「本人の同意」の条件は適用されないという例外もあります。

また、福祉関係事業者や医療・介護関係事業者は、保有する個人情報ファイルの量にかかわらず、それぞれ「福祉関係事業



者における個人情報の適正な取扱いのためのガイドライン」「医療・介護関係事業者における個人情報の適切な取扱いのためのガイドライン」に

よって適切な個人情報の扱いが示されています。

情報管理の継続的な維持・向上の取組の必要性

個人情報保護法等では、守秘義務という支援者個人の責任に止まらず安全管理の組織的な取組が求められています。また、具体的な安全管理措置としては、継続的なマネジメントによる見直しや改善の取組を前提として、次のようなことが各種ガイドラインで例示されています。プライバシーマーク等の個人情報保護の審査を活用する等の可能性も考えられるでしょう。



- ❖ 個人情報保護に関する規程の整備、公表
- ❖ 個人情報保護推進のための組織体制等の整備
- ❖ 個人データの漏えい時の問題が発生した場合等における報告連絡体制の整備
- ❖ 雇用契約時における個人情報保護に関する規程の整備
- ❖ 従業者に対する教育研修の実施
- ❖ 物理的安全管理措置
- ❖ 技術的安全管理措置
- ❖ 個人データの保存
- ❖ 不要となった個人データの廃棄、消去

情報の安全管理についての共通認識の形成

安全管理については、障害者就業・生活支援センターでは電子メールでの情報交換を重視している一方で、特別支援学校では電子メールは使えないと考えているような、行き違いが生じています。

ファックスは情報漏えいの危険性が高いため、使わないという機関も多くありました。また、ケース会議に提出される資料を会議後に回収するという取組も実施には機関や地域で異なっていました。このような具体的な面まで、安全管理の取組を地域の関係機関で検討していくことが必要です。

以下は、現在の地域での具体的な取組の一例です。

- 「個人情報のケースは、鍵のかかる部屋で管理している」
- 「記録の外部持ち出し時は「持出記録表」を記入している」
- 「FAXは誤って送ってしまったとき取り返しがつかないので、絶対に使わないようにしている」
- 「プライバシーマークの取得中である」
- 「障害、病の間違った認識がないよう、情報提示については心がけている。(自立のさまたげや、偏見にならぬように)」
- 「情報共有を心がけているが、対応者の経験や認識の差で受け取られ方が変わってしまうことがあり、適正な情報の取扱いがなされていないように感じることもある」
- 「保管年限を決めている」
- 「情報を保持する必要がないと判断したものはシュレッダーにかけるようにする」
- 「校内的にガイドラインを策定して適正にすすめている」
- 「本人の不利益とならないように先方担当者止めでの確認、丸秘扱いとしている」
- 「情報の保護と、必要な情報の発信については矛盾する部分もあり、その時々で判断し、対応している」
- 「持ち出し簿に記入したり、個人名をイニシャルに変えたりして安全・適正に取扱うように配慮している」
- 「発作の対応などについては、文書ではなく、直接会って、情報を伝達している」
- 「卒業後の進路変更、障害者手帳の取得の場合、障害や病気に関する個人情報が必要であり、保管する必要がある」
- 「本校においては卒業後5年間保管している。(文科省の方では規定がないので各学校の判断)」



Q&A

Q「障害のある人の個人情報
は組織規定で外部持ち出し禁止となっており、
情報共有はできません」

そのような場合、ケース会議等で、本人が参加している場で、本人の生活自立と就労の支援のために、本人の要請に基づいて本人の情報を提供することが、一つの解決方法でしょう。

関係機関は、様々な法令に基づいて、本人の益となる連携を求められています。長期的視点にたてば、各地域における連携の取組を見極めつつ、一律に情報共有を禁止する組織規定を見直し、関係機関での情報共有に向けた情報管理体制を構築することも必要と思われれます。