

2. 肝炎に感染した労働者がいたら...

(1) プライバシーへの配慮の必要性

肝炎に感染している労働者がいることが明らかになった場合に、事業者が最も留意しなければならないのは、当該労働者のプライバシーへの配慮です。肝炎については、残念ながら偏見があるのが実情です。事業者が労働者から収集する情報は必要最低限にとどめられるようにすると同時に、事業者内での当該情報を知る範囲についても、本人同意の上、最低限の範囲に限定されることが必要です。

(2) 日常で求められる肝炎対策

事業者には労働安全衛生法の定めなどにより、労働者の生命・身体が業務上の危険から守られるよう配慮しなければならないという義務があります。社員が心身の健康を害することを会社が予測できた可能性（予見可能性）があり、それを会社として回避する手段があったにもかかわらず（結果回避可能性）、手段を講じなかった場合に、安全（健康）配慮義務違反となります。労働者本人からの申告により、肝炎に感染していることが明らかになった場合、事業者は労働者の安全と衛生を確保することに努めるべく、必要に応じて就業上の措置を講じる必要があります。

① 肝炎に関する知識の啓発

肝炎は多くの場合、無症候性キャリアとして、症状がまったくない人が大半です。さらに、治療等を行っている人についても、日常生活では感染しません。そのため、肝炎感染者がいる場合でも特別扱することなく、他の労働者が偏見や差別を持つことがないように、日頃からウイルス性肝炎に関しての正しい知識や予防法を伝えることが必要です。

② 肝炎ウイルス検査の受診の促進

肝炎ウイルスの検査は、都道府県等が行っている保健所での検査を受けることができます。また、保健所だけでなく医療機関でも検査を受けられる場合があります。

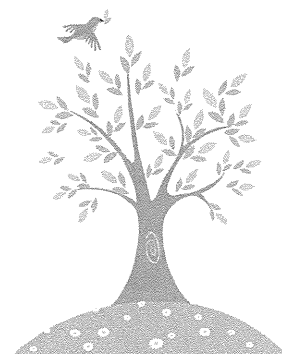
事業者においても労働者に対して肝炎ウイルス検査を受けることの意義を周知するとともに、早めに検査を受診するよう呼びかけてください。また、職場での定期健診の際に、必要に応じて肝炎ウイルス検査を受診する機会を設けるようにすることも推奨されます。

ただし、職場での検査実施に当たっては、検査受診の有無や結果などについて、本人の同意なく、他の人が知ることがないように、その取り扱いについてプライバシー保護への十分な配慮が必要です。

③ 肝炎をはじめとした健康問題に関する職場内での相談窓口の設置

労働者を雇用する事業者には、法律上、安全と衛生を確保することが求められています。その中心的な役割を担うのは、事業者の管理監督者、また人事労務スタッフや産業保健スタッフであり、これらの関係者は、職場において労働者が健康上の問題を抱えた際の相談窓口となり得ます。各関係者が担うべき具体的な役割は以下のとおりです。

職種	役割
管理監督者	職場環境等の問題点の把握と改善、就業上の配慮
人事労務管理スタッフ	労働条件の改善、配置転換・異動等の配慮
産業医	<ul style="list-style-type: none"> ・専門的な立場から、管理監督者及び人事労務管理スタッフへ助言及び指導 ・治療医との連携における中心的役割 ・就業上の配慮に関する事業者への意見
産業保健師等	労働者に対するケア及び管理監督者への支援
衛生管理者	労働者に対するケア及び管理監督者への支援、産業医、人事労務管理スタッフや事業場外資源との連絡調整



(3) 治療を必要とする肝炎患者に対する対応

治療を必要とする肝炎患者がおり、休職が必要となったり、休職を伴わないまでも、就業上何らかの配慮が必要な場合には、適宜本人ならびに治療医より健康情報の収集を行う必要があります。

ただし、その際には前述のとおり、プライバシーには十分配慮しながら情報収集を行うことが必要です。

① 労働者本人からの情報収集

健康情報の収集は、本人の同意の上で行うことが必須となります。

病状等に関しては、労働者本人に確認することが第一義的には必要です。

事業者として、労働者が就労継続できるようにするには、以下の情報を収集する必要があります。

- ✓ これまでの経過
- ✓ 現在の症状
- ✓ 今後の見通し
- ✓ 就業上できること
- ✓ やってはいけないこと
- ✓ 配慮すべき事項
- ✓ 仕事に対する本人の思い 等

なお、長期間の休暇・休業からの復職をする場合には、事業者として労働者本人の体力が戻っているかについて確認することも大切です。そのためには、2週間程度、生活パターン等についての記録をつけてもらうことも考えられます。

② 事業者から労働者への情報提供

労働者からの情報収集とあわせて、事業者側からも労働者に向けて、休暇・休職制度、健康保険や互助会・共済会等の制度等について情報提供を行うことが重要です。事業者側からの情報提供により、労働者側もいつまで治療に専念できるのか等を把握でき、安心した療養生活を送ることが可能になります。

③ 治療医からの情報収集

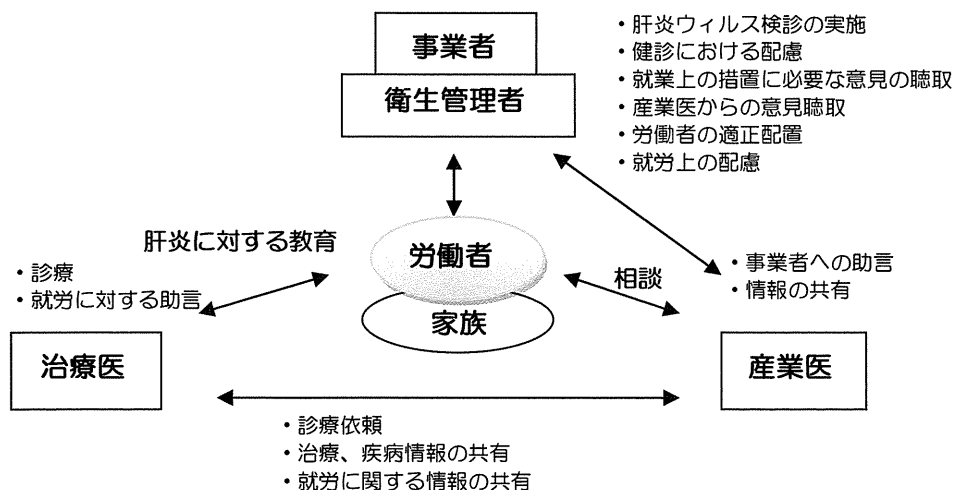
上記のような治療に関する情報等が労働者本人から十分に得られない場合、必要に応じて治療医より就業上の配慮につながるための情報を入手することが大切です。

治療医との連携窓口として、産業医が選任されている場合には、産業医がその中心的役割を果たすことになり、診療情報提供依頼（参考資料参照）により、治療情報等を入手することも可能です。

ただし、事業者の規模によっては産業医が選任されていないこともあります。その際には、地域の地域産業保健センターに相談することも可能です。

また、事業者として直接情報を入手するために、本人が受診する際に同行し、本人同意の上で治療医より情報を収集することも考えられます。

職域における肝炎対策の関係者

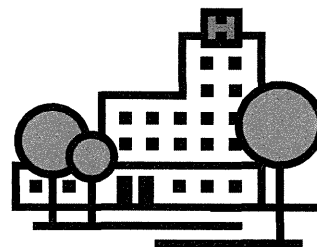


(4) 肝炎について相談したい場合には

各都道府県には肝炎の治療を専門的に行う肝疾患診療連携拠点病院が指定されており、各病院には肝疾患相談センターが設けられています。各地の肝疾患診療相談センターでは、医師・看護師・社会福祉士等が、患者、家族をはじめとした関係者から、ウイルス性肝炎の症状や治療法、どこでどのような治療を受けられるかなど各種相談に無料で応じています。

職場での肝炎対策について相談したい場合で、治療に関する内容が中心となる場合には、各地の肝疾患相談センターに問い合わせることができます。各地のセンターについては、独立行政法人国立国際医療研究センター 肝炎情報センターのホームページ (<http://www.kanen.ncgm.go.jp/>) にて検索することが可能です。

また、職業生活に関する内容については、各都道府県に設置されている地域産業保健センター、産業保健推進センター等において相談することが可能です。

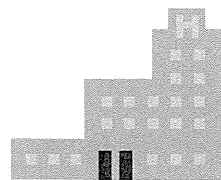
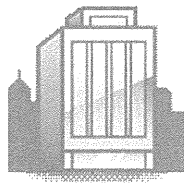


(参考資料) 治療と仕事の両立にあたり活用可能な様式

本連絡ノートでは、治療と仕事の両立にあたり活用可能な様式として、「診療情報提供依頼」の例を掲載しました。これは、事業者が労働者の治療医より当該労働者の就業上の配慮事項等について情報提供を依頼する際に用います。

(産業医から治療医)については、産業医から発信する形になっていますが、産業医がない場合には、人事労務担当者より治療医への依頼をすることも可能です。

(治療医からの回答様式)は、長期休業をした労働者が復職する際、就業上の配慮を検討する際の参考として使用することができます。



診療情報提供依頼（産業医から治療医）

病院
クリニック先生 御机下

〇〇株式会社 〇〇事業場 産業医 印

下記1の弊社従業員の職場復帰支援に際し、下記2の情報提供依頼事項について、添付の様式もしくは任意書式の文書により情報提供及びご意見をいただければと存じます。

なお、いただいた情報は、本人の治療と就労が両立するための支援の目的にのみ使用され、プライバシーには十分配慮しながら産業医が責任を持って管理いたします。今後とも弊社の健康管理活動へのご協力をよろしくお願い申し上げます。

記

1. 従業員

氏名 ○ ○ ○ ○ (男・女)
生年月日 年 月 日

2. 情報提供依頼事項

- (1) 現在の健康状態、治療経過等
- (2) 今後の治療予定（治療予定期間、通院頻度、予見される副作用等）
- (3) 就業上の配慮の内容とその措置が必要な期間、その他ご意見
(時間外あるいは休日勤務、交替勤務、(海外)出張等について、禁止あるいは制限の必要性の有無)

(本人記入) 私は本情報提供依頼書に関する説明を受け、情報提供文書の作成並びに産業医への提出について同意します。

年 月 日 氏名 印

(治療医からの回答様式)

記入日 年 月 日

就業上の配慮に関する意見書

対象者氏名： _____

1. 現在の健康状態、治療経過等

2. 今後の治療予定

※治療予定期間、通院頻度、予見される副作用等

3. 就業上の配慮の内容

- ・ 時間外勤務 (禁止・制限 H)
- ・ 休日勤務 (禁止・制限)
- ・ 出張 (禁止・制限)
- ・ 配置転換・異動：
- ・ その他禁忌事項：
- ・ 交替勤務 (禁止・制限)
- ・ 就業時間短縮 (遅刻・早退 H)
- ・ 作業転換

3. 就業上の配慮に関する意見

4. 上記の措置期間

年 月 日 ~ 年 月 日

医療機関名：

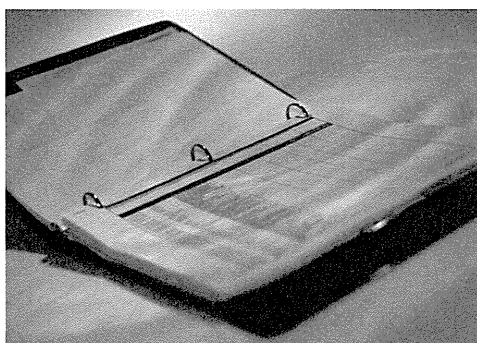
医師名：

印

肝疾患における就労支援のための連絡ノート (統合版)

平成 25 年度厚生労働科学補助金難病・がん等の疾患分野の医療の実用化研究事業

(職域における慢性ウイルス性肝炎患者の実態調査とそれに基づく望ましい配慮の在り方に関する研究)



目次

I. 連絡ノートの目的と使用法	1
1. 本冊子の目的	1
2. 使用法	1
II. ウイルス性肝炎の基礎知識	2
1. ウイルス性肝炎	2
2. 感染の確認方法	3
3. 肝炎の治療法	3
III. 肝炎となった労働者の方へ	4
1. 企業側の相談窓口となり得る人とその役割	4
2. 企業に伝えるべきこと、伝え方	5
(1) 治療医に確認すべき内容	7
(2) 企業に確認すべき内容	8
(3) 自身で確認すべき内容	9
IV. 肝炎を申し出た労働者のいる管理者の方へ	10
1. 事業者に求められるプライバシー保護	10
(1) 情報の収集と労働者の同意等	10
(2) 健康情報の整理と管理	10
(3) 情報の取り扱い規約の作成	10
2. 肝炎に感染した労働者がいたら…	12
(1) プライバシーへの配慮の必要性	12
(2) 日常で求められる肝炎対策	12
(3) 治療を必要とする肝炎患者に対する対応	14
(4) 肝炎について相談したい場合には	15
V. 治療と仕事の両立にあたり活用可能な様式	16

I. 連絡ノートの目的と使用法

1. 本冊子の目的

この冊子はウイルス性肝炎となった方が治療と就労を両立するために必要な情報を提供する目的で作成されました。

ウイルス性肝炎は自覚症状なく経過する期間が長く一見元気そうに見えるため、周囲から通院のため欠勤や療養目的での休業等の理解を得られにくい場合があります。

患者である労働者と事業者双方がこの疾患について正しく理解し、共通した見通しを持つことでこのような不利益を避けることができます。

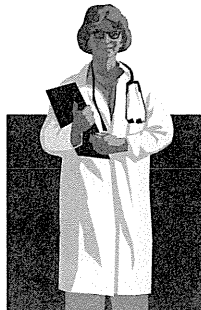
2. 使用法

まず「II. ウイルス性肝炎の基礎知識」で肝炎の経過の概略を学びます。

これをもとに労働者の方は「III. 肝炎となった労働者の方へ」を参考に、事業者へ伝える内容を確認し不明な点があれば主治医に確認してください。

事業主や管理職の方は「IV. 肝炎を申し出た労働者のいる管理者の方へ」を参考に、健康情報の取り扱いや労働者の所属する職場での必要な配慮を検討してください。

「V. 治療と就労の両立に当たり活用可能な様式」には労働者・管理監督者・主治医の情報共有を円滑にするための書式があります。書類に示された項目を埋めることで、就労に必要な情報を網羅できるようになっています。



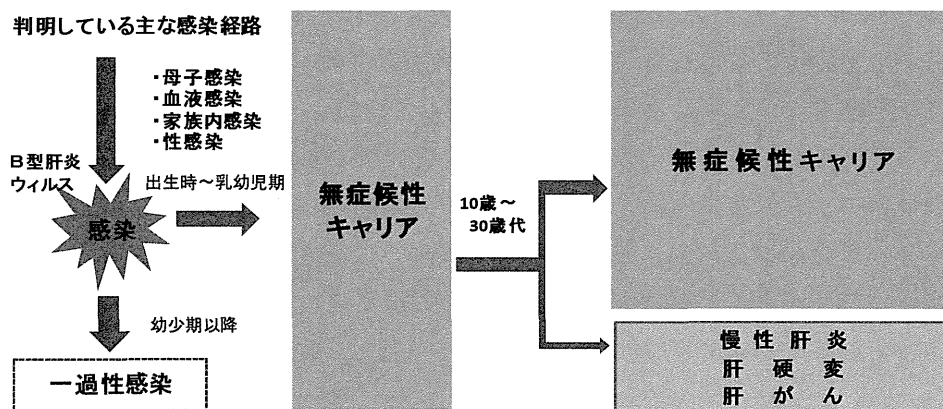
II. ウイルス性肝炎の基礎知識

1. ウイルス性肝炎

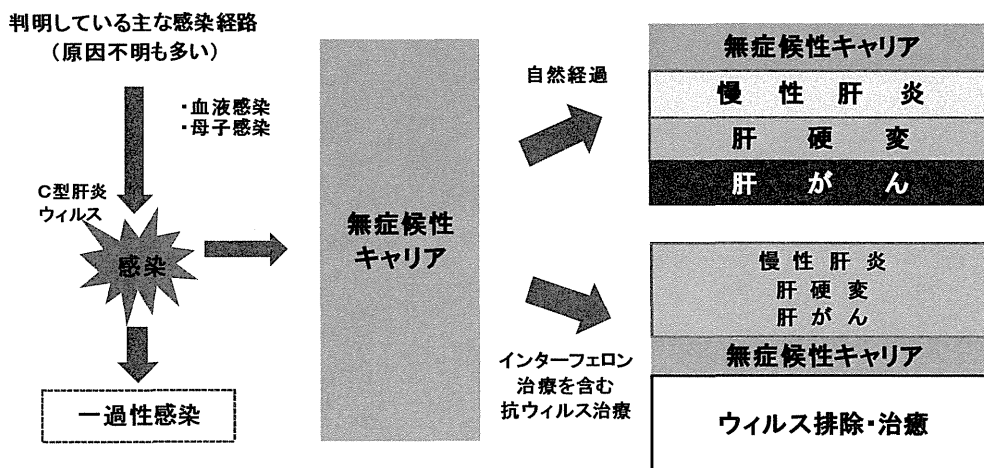
ウイルス性肝炎は、A、B、C、D、E型などの肝炎ウイルスの感染によって起こる肝臓の病気です。A型、E型肝炎ウイルスは主に食べ物を介して感染し、B型、C型、D型肝炎ウイルスは主に血液を介して感染します。中でもB型、C型肝炎ウイルスについては、感染すると慢性の肝臓病を引き起こす原因ともなります。

肝炎になると、肝臓の細胞が壊れて、肝臓の働きが悪くなります。一部の方では、倦怠感、食欲不振、吐き気、黄疸（皮膚が黄色くなること）などの症状が出るがありますが、全く症状が出ないことも少なくありません。

B型肝炎の自然経過



C型肝炎の自然経過



2. 感染の確認方法

肝炎ウイルスに感染しているかどうかは、血液を採取して調べます。わずかの時間の検査で、数週間後には結果を知ることができるので、気軽に受診できます。

肝炎ウイルスの検査は、都道府県等が行っている保健所での検査を受けることができます。また、保健所だけでなく医療機関でも検査を受けられる場合があります。

企業においても労働者に対して肝炎ウイルス検査を受けることの意義を周知するとともに、早めに検査を受診するよう呼びかけてください。また、職場での定期健診の際に、必要に応じて肝炎ウイルス検査を受診する機会を設けるようにすることも推奨されます。

ただし、職場での検査実施に当たっては、検査受診の有無や結果などについて、本人の同意なく、他の人が知ることがないように、その取り扱いについてプライバシー保護への十分な配慮が必要です。

3. 肝炎の治療法

薬を使う肝炎の主な治療法には、インターフェロンなどを用いる抗ウイルス療法と、肝庇護療法の2つの方法があります。

◆抗ウイルス療法

「インターフェロン療法」とは、免疫系・炎症の調節等に作用する「インターフェロン」という薬を注射する療法で、B型肝炎であれば約3割、C型肝炎であれば約5割から9割（肝炎ウイルスの遺伝子型や量によって異なります）の人が根治可能です。

ただし、強い副作用を伴うことが多いので、実施に当たってはかかりつけ医との相談が必要です。（※主な副作用：インフルエンザ様症状（発熱、頭痛、筋肉痛など）、白血球・好中球減少、血小板減少、不眠や抑うつ、投与部位の痛み、脱毛、めまい）

抗ウイルス療法には、このインターフェロン療法のほか、肝炎ウイルスの増殖を抑える役目を果たす抗ウイルス薬を投与する療法があります。

◆肝庇護療法

肝庇護療法とは、抗ウイルス療法により十分な効果が得られなかった場合に肝細胞が壊れる速度を遅くすることで、慢性肝炎から肝硬変への進展を抑えることができる療法です。

肝硬変がある程度進んだ段階では、この肝庇護療法を行いながら、定期的に超音波（エコー）などで肝がんが発生していないか検査し、発生した場合は早期発見、早期治療を目指すこととなります。

肝炎に関する専門的な情報は、以下のホームページでも入手することが可能です。

独立行政法人国立国際医療研究センター 肝炎情報センター

<http://www.kanen.ncgm.go.jp/>

肝炎ウイルス検査に関する検査情報サイト

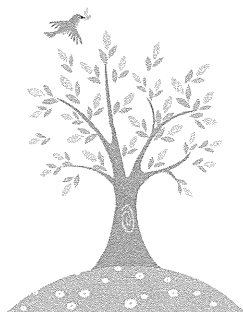
<http://kensa.kan-en.net/knowledge/>

Ⅲ. 肝炎となった労働者の方へ

1. 企業側の相談窓口となり得る人とその役割

労働者を雇用する企業には、法律上、安全と衛生を確保することが求められています。その中心的な役割を担うのは、企業の管理監督者、また人事労務スタッフや産業保険スタッフになり、これらの関係者は、職場において労働者が健康上の問題を抱えた際の相談窓口となり得ます。各関係者が担うべき具体的な役割は以下のとおりです。

職種	役割
管理監督者	職場環境等の問題点の把握と改善、就業上の配慮
人事労務管理スタッフ	労働条件の改善、配置転換・異動等の配慮
産業医	<ul style="list-style-type: none"> ・ 専門的な立場から、管理監督者及び人事労務管理スタッフへ助言及び指導 ・ 主治医との連携における中心的役割 ・ 就業上の配慮に関する事業者への意見
産業保健師等	労働者に対するケア及び管理監督者への支援
衛生管理者	労働者に対するケア及び管理監督者への支援、人事労務管理スタッフや事業場外資源との連絡調整



2. 企業に伝えるべきこと、伝え方

ウイルス性肝炎への感染が分かった場合であっても、労働者から企業に対して感染について伝える義務はありません。病気にかかっているという健康情報の中でも、HIV感染症やB型肝炎等、職場において感染する可能性の低い感染症や色覚異常等の遺伝情報については、個人情報の中でも特に機微な情報であり、偏見に繋がるような情報については企業が労働者から取得すべきでないことが国のガイドラインによって示されています（雇用管理に関する個人情報のうち健康情報を取り扱うに当たっての留意事項）。

ただし、ウイルス性肝炎のうち、インターフェロン療法等、重い副作用を伴う治療を受け、休養等が必要な場合には、病名をはじめ、全てを伝える必要はないものの、以下のようなある一定の情報を周囲の人に伝える必要があります。

副作用を伴う肝炎治療にあたって職場に伝えることが望まれる情報

- ・ 病気での治療が必要であること
- ・ 予定されている治療期間
- ・ 主な症状（含む副作用）
- ・ 働き方に関する希望
- ・ 業務上できること、できないこと
- ・ 企業側（上司、同僚等）に求める配慮

等

これらの情報を伝えるべき人の範囲は直属の上司だけではなく、同僚等、あなたが担当している仕事に関連する人、治療に当たって配慮をしてもらう可能性が出てくる人となります。場合によってはあなたからではなく、直属の上司などの口から同僚へ、配慮事項を伝えたほうが良い場合もあります。企業には、前述のとおり安全配慮義務があります。従って、あなたが配慮を望む事項があれば、その気持ちやことがらを伝える必要があります。

また、産業医、産業保健スタッフがいる場合には適宜、相談しながら進めるとよいでしょう。

① 直属の上司

直属の上司には、制度や休暇の調整だけではなく、業務上の関係機関との連絡の役割があります。病名を言う必要はありませんが、悩みや困っていることはきちんと伝えるようにしましょう。

② 人事労務管理スタッフ

長期の休暇が必要な場合など、制度の支援を得る上では、人事部の協力は必ず必要になります。今後のキャリアのことを考えると伝えたくないという人もいますが、その結果として様々な負担が生じる可能性もあります。配慮が必要なことがあればそれを伝えましょう。

③ 産業医・産業保健師

企業の制度や情報を多く持っている医療関係者であることから、積極的に相談することが勧められます。産業医・産業保健師に病名を伝えても、病名が本人の同意のない状態で事業者に伝わることはなく、就業上の配慮が必要な形に加工され、出来るだけ個人のプライバシーが保護されるよう配慮されます。また、必要に応じて治療医との間での連絡・調整機能を果たしてくれます。

なお、企業によっては、産業医や産業保健師等がないこともあります。その場合、治療医との連絡・調整についても上司もしくは人事労務管理スタッフが担う必要があることもあります。



治療と仕事の両立にあたって確認すべき内容

(1) 治療医に確認すべき内容

インターフェロン等による治療を行うにあたっては、強い副作用が現れる可能性があります。治療医にはあらかじめ、どのような副作用が出現するか、どのくらいの期間が予見されるかを確認し、その内容について適宜職場に伝えるようにしましょう。また、業務上支障が出る可能性があるものについてもあわせて確認をしましょう。

治療に伴う副作用や合併症

- ✓ 発熱・頭痛
- ✓ 吐き気
- ✓ 下痢
- ✓ 便秘
- ✓ めまい
- ✓ 倦怠感
- ✓ 筋肉痛・関節痛
- ✓ 食欲低下
- ✓ 口内炎
- ✓ 皮膚障害
- ✓ 集中力・記憶力低下 等

就業上の留意事項

- ✓ 車の運転
- ✓ 長時間の立ち仕事
- ✓ 重いものの持ち運び
- ✓ 対面での接客 等

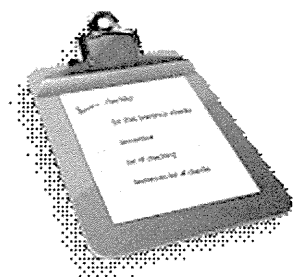
(2) 企業に確認すべき内容

治療を継続するに当たり、入院・通院のためや体調不良のために休暇・休業が必要な場合には、あなたが働く企業での就業規則¹をみて、休暇・休業制度等について確認をしておく必要があります。

治療と仕事の両立のための職場制度の確認チェックリスト

記入日： 年 月 日

休暇・休業制度	<input type="checkbox"/> 有給休暇が取得できる → 年 月までにあと()日間 <input type="checkbox"/> 半日単位の有給休暇が取得できる <input type="checkbox"/> 時間単位の有給休暇が取得できる <input type="checkbox"/> 積立休暇(未取得の有給休暇を積み立て、一定の自由の場合に利用できる) → 年 月までにあと()日間 <input type="checkbox"/> 傷病休暇・休業制度がある → 年 月までにあと()日間 →その際の給与等の支給：あり・なし <input type="checkbox"/> その他の休暇・休業制度がある
勤務制度等	<input type="checkbox"/> 短時間・短日勤務制度 <input type="checkbox"/> 時差出勤制度 <input type="checkbox"/> 在宅勤務制度 <input type="checkbox"/> 退職者の再雇用制度 <input type="checkbox"/> その他の勤務制度がある



¹ 従業員が10人以上の会社には、法律により就業規則の作成が義務付けられています。

また、休暇・休職が有給でなかった場合や治療を継続するに当たっては、生活費や治療費の確保等も必要になります。そのための各種制度についても確認しておくことが必要です。

生活費・治療費確保のための確認リスト

記入日： 年 月 日

会社側からの支給	<input type="checkbox"/> 治療費補助制度 <input type="checkbox"/> 入院見舞金 <input type="checkbox"/> その他
健康保険からの支給	<input type="checkbox"/> 傷病手当金 <input type="checkbox"/> 高額療養費制度 <input type="checkbox"/> 一部負担還元金
その他	<input type="checkbox"/> 医療費助成制度 <input type="checkbox"/> 医療費控除制度

(3) 自身で確認すべき内容

治療と仕事を両立するためには、あなた自身が以下の情報について整理し、必要に応じて企業側あるいは治療医との間で情報のやりとりが必要になります。

① 治療に関すること

現在の症状、治療のスケジュールに合わせて、今後の仕事のスケジュールを考えることとなります。これからの治療に関する情報を、あなた自身がきちんと把握できていることが重要です。

② 仕事の内容や働き方についての希望

治療医に対して、現在の仕事の状況や伝えておきたいことをあらかじめ整理しておき、伝えることが必要です。

③ 自身の体調

治療中は日々、体調が変化します。いつ、どのような症状が現れやすいかを把握するためにも、日常の体調について記録をとるとよいでしょう。

IV. 肝炎を申し出た労働者のいる管理者の方へ

1. 事業者求められるプライバシー保護

労働者の健康情報等は個人情報の中でも特に機微な情報であり、厳格に保護されなければなりません。

(1) 情報の収集と労働者の同意等

取り扱う労働者の健康情報等の内容は必要最小限とします。労働安全衛生法で定められた健診項目以外の労働者の健康情報等を収集する場合には、あらかじめ本人の同意を得、本人を通して行うことが望まれます。これらを第三者へ提供する場合も、原則、本人の同意が必要です。

(2) 健康情報の整理と管理

労働者の健康情報等を取り扱う者とその者の権限を明確にします。情報は特定の部署で一元的に管理し、業務上必要と判断される範囲で集約・整理した情報を必要とする者に伝えられる体制が望まれます。

(3) 情報の取り扱い規約の作成

健康情報等の取扱いについて、衛生委員会等の審議を踏まえて一定のルールを策定し、関係者に周知することが重要です。また、情報の漏えいがないよう対策が必要です。

