

独立行政法人福祉医療機構 助成事業

平成20年度長寿・子育て・障害者基金事業（一般分）

HIV感染者が安心して就労できる啓発事業

 HIV感染者就労のための
協働シンポジウム報告書



平成21年3月 社会福祉法人はばたき福祉事業団

このシンポジウムは、独立行政法人福祉医療機構
（高齢者・障害者福祉基金）の助成により行ったものです。

～ 目 次 ～

HIV 感染者就労のための協働シンポジウム 開催の趣旨	1
HIV 感染者就労のための協働シンポジウム委員会 委員紹介	2
プログラム	3
開会の挨拶	5
祝辞	6
シンポジウムの趣旨説明、報告「HIV 感染者が安心して働ける環境 づくりのための企業 1,000 社アンケート」	7
基調講演	
1.HIV 感染者の通院の実際	10
2.当事者からの発言	16
3.HIV 感染者雇用企業インタビュー	18
セッション	22
1.HIV 感染者から身体障害者手帳を使って応募があった場合	
2.就労中に HIV 感染がわかった場合	
シンポジウム委員からのコメント	46
シンポジウム参加者アンケート	54
シンポジウム委員会報告	66
シンポジウム 各地報告会（大阪、福岡、名古屋、札幌）	75
HIV 感染者就労のための協働シンポジウム専門家委員会 委員長総括	83
資料	
1.企業 1,000 社、官公署へのアンケート調査報告書	84
2.地域障害者職業センター 一覧	102
3.障害者就業・生活支援センター 一覧	104

HIV 感染者就労のための協働シンポジウム 開催の趣旨

薬害エイズ感染被害者をはじめ、日本では 1 万人を超える HIV 感染者がいます。HIV 感染者は増加の一途を辿っており、この数字は今後もさらに増えていくと予想されています。HIV 感染／エイズは、当初から差別・偏見が世界的に強く、わが国でも積極的に是正していく働きかけが不十分であったため、偏見などを気にせずに生活できる環境はいまだに作られていません。

HIV 感染者は、抗 HIV 薬の進歩などで適切な医療が受けられるようになり、将来に向かって生きていく希望が見えてきました。また薬害エイズ裁判の和解に基づき、免疫機能障害による身体障害者として、社会福祉の支援も受けられるようになり、HIV 感染者は将来の生活設計を描きながら生活していく時代に入ってきました。

しかし、HIV 感染者は今も社会的な差別不安を強く感じています。特に就労に対しては、早急に現状を改善することが必要です。就労の確保は、生活面の安定をもたらす、治療意欲などと並び生きる意欲を左右するからです。また、HIV 感染者は 20、30 代が多数を占めるため、この年代の人たちの就労は特に緊急の課題となっています。そのためには、HIV 感染者が差別不安を抱かずに働くことのできる就労環境を作ることが重要です。

そこではばたき福祉事業団では、当事者／行政／企業／医療・福祉関係者／NPO／学識経験者らが協働して、HIV 感染者が安心して就労できる社会を目指し、HIV 感染者の社会参加促進の契機とするために「HIV 感染者就労のための協働シンポジウム」を一昨年初めて開催しました。第 1 回となったこのときは、「当事者」を対象に「働きたいが、働けていない人のために就労機会を増やすこと」、「すでに働いている人のために就労継続を支援すること」をテーマに開催しました。

第 2 回目となった今回は、HIV 感染者を受け入れる「企業」を対象に行いました。セッションでは「HIV 感染者から身体障害者手帳を使って応募があった場合」、「就労中に HIV 感染がわかった場合」という、実際に企業の採用や就労の現場でありそうな場面を想定して、当事者や医療者、企業、支援者らと討論を行いました。また、HIV 感染者を雇用した企業の人事担当者のお話の中には、HIV 感染者の就労を成功に導くためのヒントがいくつも紹介されました。

HIV 感染者は 1998 年から、免疫機能障害として身体障害者認定を受け、身体障害者手帳の交付を受けることができるようになりました。はばたき福祉事業団では、この手帳を医療だけでなく、社会参加へのパスポートとして就労にも積極的に利用してほしいと考えています。このシンポジウムがきっかけとなり、HIV 感染者が手帳を使って、勇気をもって社会に一步を踏み出し、また企業の方も HIV 感染者を積極的に受け入れるようになることを期待しています。

■HIV 感染者就労のための協働シンポジウム委員会 委員紹介■

○委員長

関 由起子
埼玉大学教育学部 学校保健学講座 准教授

○委員

箕輪 優子
横河電機株式会社 社会貢献室

岡 慎一
国立国際医療センター戸山病院 エイズ治療・研究開発センター センター長

島田 恵
国立国際医療センター戸山病院 エイズ治療・研究開発センター 看護支援調整官

輪島 忍
社団法人日本経済団体連合会 労政第二本部 労働基準グループ長兼安全・衛生グループ長

関口 彰
厚生労働省社会・援護局 障害保健福祉部 障害福祉課 課長補佐

吉澤 純
厚生労働省職業安定局 障害者雇用対策課 地域就労支援室

生島 嗣
特定非営利活動法人ぶれいす東京 専任相談員

石谷 誓子
社会福祉法人はばたき福祉事業団 専門家相談員



HIV感染者就労のための 協働シンポジウム

日時：2008年10月27日（月） 13:30～17:00

会場：東京ステーションコンファレンス 5F サピアホール
東京都千代田区丸の内 1-7-12 サピアタワー5F

- 主催：社会福祉法人はばたき福祉事業団
- 後援：厚生労働省、東京都、財団法人エイズ予防財団、独立行政法人福祉医療機構（高齢者・障害者基金）
- 協力：特定非営利活動法人ぶれいす東京、特定非営利活動法人動くゲイとレズビアンのかい、JaNP+、LAP、りょうちゃんず

このシンポジウムは、独立行政法人福祉医療機構（高齢者・障害者福祉基金）の助成により行われます。

プログラム

司会：迫田 朋子 (NHK チーフディレクター)

13:30 開会挨拶

藤井 礼一 (厚生労働省 職業安定局 障害者雇用対策課 地域就労支援室長)
大平 勝美 (社会福祉法人はばたき福祉事業団 理事長)

13:40 シンポジウム趣旨説明 / 報告：HIV 感染者が安心して働ける環境づくりのための企業 1,000 社アンケート

関 由起子 (HIV 感染者就労のための協働シンポジウム委員会 委員長
埼玉大学教育学部 准教授)

13:50 基調講演

- HIV 感染者の通院の実際
岡 慎一 (国立国際医療センター戸山病院 エイズ治療・研究開発センター センター長)
- 当事者からの発言
後藤正善
- HIV 感染者雇用企業インタビュー

14:35 休憩

14:45 セッション 1 HIV 感染者から身体障害者手帳を使って応募があった場合 セッション 2 就労中に HIV 感染がわかった場合 セッション質疑応答

進行

迫田 朋子 (NHK チーフディレクター)

パネリスト

箕輪 優子 (横河電機株式会社 社会貢献室)

生島 嗣 (ぶれいす東京 専任相談員)

岡 慎一 (国立国際医療センター戸山病院エイズ治療・研究開発センター センター長)

島田 恵 (国立国際医療センター戸山病院エイズ治療・研究開発センター 看護支援調整官)

後藤 正善 (当事者)

16:25 閉会挨拶

関 由起子 (HIV 感染者就労のための協働シンポジウム委員会 委員長)

16:30 閉会

○免疫機能障害の身体障害者認定の沿革○

身体障害者福祉法により 1998 年 4 月から、HIV 感染者は「免疫機能障害」として身体障害者認定を受け、身体障害者手帳の交付を受けることが出来るようになりました。これは薬害エイズ訴訟の和解の恒久対策の一環として定められました。

和解成立前の和解協議の頃から、医療、介護、雇用のために、原告は HIV 感染者の身体障害者認定を求め、検討会などで協議を重ねてきました。厚生省の基本方針も前向きに検討するということでもあり、また社会防衛の対象から社会福祉の対象として、疾患のイメージを変えることで HIV/AIDS に対する差別・偏見を解消し、社会参加の大きなパスポートにすることに力を注ぎました。

1998 年 1 月 19 日付けで身体障害者福祉法施行令の一部改正の政令が公布され、新たに HIV 感染者の身障者認定が創設され、4 月 1 日から施行されました。これによって HIV 感染者は「ヒト免疫不全ウイルスによる免疫機能障害」で身体障害者手帳が交付され、社会福祉の対象となりました。

はばたき福祉事業団としては、求めて実現した免疫機能障害の手帳の活用状況、その中でも、特に HIV 感染者の就労に寄与しているかに関心を持っています。

開会の挨拶

社会福祉法人はばたき福祉事業団

理事長 大平 勝美

本日はご多用のところ、HIV 感染者就労のための協働シンポジウムにご来場いただきまして、ありがとうございます。

本シンポジウムは昨年に続いて2回目となります。日本の HIV 問題は、80 年代前半に起きた薬害エイズ被害から始まります。私も血友病患者として被害を受けた一人ですが、その HIV 裁判の和解に基づく救済・恒久対策の目的の一つに、HIV 感染者・家族等への偏見・差別の解消があります。感染から既に 25 年以上が経過するわけですが、HIV 感染者に対する偏見・差別は表面的には薄らいでいるものの、生活上では、当事者はリアルに偏見・差別に直面する場面が少なくないのが現状です。特に生活・生きる意欲に密接な就労の場面に顕著に現れています。

HIV 感染については、当初より偏見・差別の強いものとして社会から排除されることなどが強く懸念され、また現実にもそのようなことが起きていました。そこで、社会福祉の対象として社会があたたく接し支援することを目的として、裁判和解事項にもその趣旨が記載され、内部疾患の身体障害者とすることなどが制度化されました。

裁判和解による恒久対策により、HIV 医療は急速に充実し、現在では HIV 感染症のハンディはあるものの、自己管理などでコントロールして長く一生を過ごせる慢性疾患となっています。一方、一般社会では未だ HIV 感染者は長く生きられないのでは、健康に常に不安があって仕事はできないのではという、HIV 感染者の健康状態の実態を知らないことや、相変わらず HIV 感染者をなんとなく拒否、嫌うという HIV/AIDS ハラスメントがあります。本シンポジウムは、医療・健康という環境が整ってきている HIV 感染者が、感染していることを負担に思っ、隠し通さなくてはならないという就労環境を、特に雇用者側の方々に理解していただきたいと多くの方々のご尽力をいただき企画いたしました。HIV 感染症は内部疾患の障害者対象で、障害者採用枠や障害者雇用促進の制度の対象であることなどを雇用者側において活用していただきたいことや、HIV 感染をもって拒否・排除せずに、社会としての障害者支援対象として積極的に受け入れていくことをお願いいたします。

雇用環境の充実化を求めていくにあたり、当事者も社会を信頼し、企業、職場での信頼を自らも作る勇気と努力が必要です。まだその勇気を持って一歩踏み出す人は少ないのですが、自らの一歩と雇用者側の厚い理解ある一歩、そして行政の熱意の一歩が、お互いが信頼する HIV 感染者就労の充実化と発展につながると確信しています。

ぜひ、皆様のお力を結集しての HIV 感染者の就労への協働した動きを実現できますようお願い申し上げます。

HIV 感染者就労環境の問題は、厚生労働大臣も深く受け止めていただき、社団法人日本経済団体連合会へも自らお話しくださり、本シンポジウムへ大きな働きかけをしてくださいました。また、他にもご後援いただきました、厚生労働省、東京都、財団法人エイズ予防財団、またご協力いただきました各団体のみなさまに心よりお礼申し上げます。

祝 辞

厚生労働省職業安定局 障害者雇用対策課

地域就労支援室長 藤井 礼一

はばたき福祉事業団の「HIV 感染者就労のための協働シンポジウム」の開催を心からお慶び申し上げます。

血液製剤による HIV 問題については、平成 8 年に和解が成立し、その際、厚生労働省として、我が国における血友病患者の HIV 感染という悲惨な被害を拡大させたことについて、裁判所から指摘された重大な責任を深く自覚、反省し、患者及び家族の方々に深く衷心よりお詫び申し上げます。

そして、和解成立後におきましては、厚生労働省として、同事業団の皆様と協議を行いつつ、これまで再発防止のための様々な取組や、HIV 患者の方のための恒久対策等を進めてきております。

さて、近年においては、HIV 感染者が増加していること、HIV 医療の急速な進展等により疾病概念が不治の病からコントロール可能な慢性疾患に変わりつつあること等から、HIV 感染者の雇用を推進する必要性が高まっております。

私ども障害者雇用対策課は、障害者雇用促進法に基づき施策展開しているところで、事業主への措置として障害者雇用義務制度、納付金制度を設け、障害者本人への措置としてハローワークを中心とした職業リハビリテーション制度を設けることにより、一人でも多くの障害者の方の職業の安定が図れますよう障害者の雇用を推進しているところであります。

HIV 感染者も身体障害者手帳の取得により障害者雇用制度を活用することが可能となっており、障害者雇用率の算定対象となっていますが、HIV 感染者は就労に際しての不安を強く感じているとともに、雇用する企業でも HIV 感染者の雇用についての理解は、必ずしも十分とは言えない状況にあると認識しております。

その中で、昨年に引き続き実施されることとなりました「HIV 感染者就労のための協働シンポジウム」事業は、HIV 感染者、企業、医療関係者、学識経験者、行政が横断的な連携を行う画期的なものであります。

今回は特に事業主の方に多くお集まりいただき、理解を深めていただくことを目的して開催されるもので、このシンポジウムの開催を通じて、事業主を始めとする関係者の理解が深まり、HIV 感染者の就労の促進が図られることを期待するものであります。

最後に、シンポジウムの開催に御尽力された関係者の方々、御参加の皆様方の今後ますますの御健勝と御活躍を祈念いたしましてお祝いの言葉といたします。

●シンポジウム趣旨説明

報告:HIV感染者が安心して働ける環境づくりのための企業 1,000 社アンケート

HIV感染者就労のための協働シンポジウム委員会 委員長

埼玉大学教育学部 学校保健学講座 准教授

関 由起子



本日はお忙しい中、ご来場いただきまして、誠にありがとうございます。私は「HIV感染者就労のための協働シンポジウム」の委員長をさせていただいております、埼玉大学の関と申します。私のほうからは本シンポジウムの趣旨について少しお話させていただきたいと思っております。

本シンポジウムは HIV 感染者の就労を促進するために、患者団体であるはばたき福祉事業団が主催し、行政、医療者、雇用者となる企業、患者支援者、そして患者みずからが協働で開催するものです。昨年は患者さん向けに行われましたが、今回は企業の方々を中心にシンポジウムを開催させていただきました。

HIV 感染症、いわゆるエイズはかつて死に至る病でした。しかしこの数十年で医療は飛躍的に進歩しました。感染症が原因で亡くなるということはほとんどなくなりました。一方で日本は先進国で唯一 HIV 感染症が増加しております。その彼らの大半が 20～40 歳の働き盛りの人々です。しかし残念ながら HIV を明かしての就労は非常に困難を極めております。

では、明かさずに就労はできるかといいますと、何よりも患者本人が明かさずに、就労することを拒否している現状があります。HIV 感染を明かした上での就労の一つの手段として、HIV 感染者には身体障害者手帳を利用した障害者枠の雇用というものがあります。しかし、このことは十分に周知されておられません。エイズへの偏見がこの枠の就労をも妨げている現状があります。

はばたき福祉事業団が実施しました 1,000 社アンケートの結果をご覧ください。これは全国の上場企業を中心とした企業 1,000 社に対してアンケート調査を配布しました。2008 年 7 月に行われまして、回答数は 34 でした。ただ、この 34 というのが障害者雇用に関しては非常に積極的な企業の方々からの回答だということを伝えておきたいと思っております。

1 枚目の資料をご覧ください。HIV 感染者の受け入れ上の課題として、企業の方々がいちばん不安に思っていること。それは本人の体調不良・体調悪化が約 8 割という結果になりました。次は HIV 感染者と、その他同僚に対する安全配慮義務。これが 64%。生活面・医療面を含めたサポート体制の確保。これが 47%。HIV 感染者とその他同僚のコミュニケーションの問題を 50%の企業の方々が挙げていらっしゃいます。このことについては、本シンポジウムでいろいろ情報提供、あるいはセッションの中で、いろいろなお話がありますので、ぜひ解決をして帰っていただきたいと思っております。

自由記述欄がありますが、読んでいただけるとわかるかと思います。「フリータイム勤務が不可能になったときの対応」、「パートタイム的な仕事を用意するのは難しい」、「突発負荷に対応できない従業員雇用は、結果として他の従業員への負担増となり、同僚ともうまいいかなくなる可能性がある」。

これを見ましたときに、HIV 感染者のことかなと私はすぐ思いました。

例えば私も働いている身ですが、

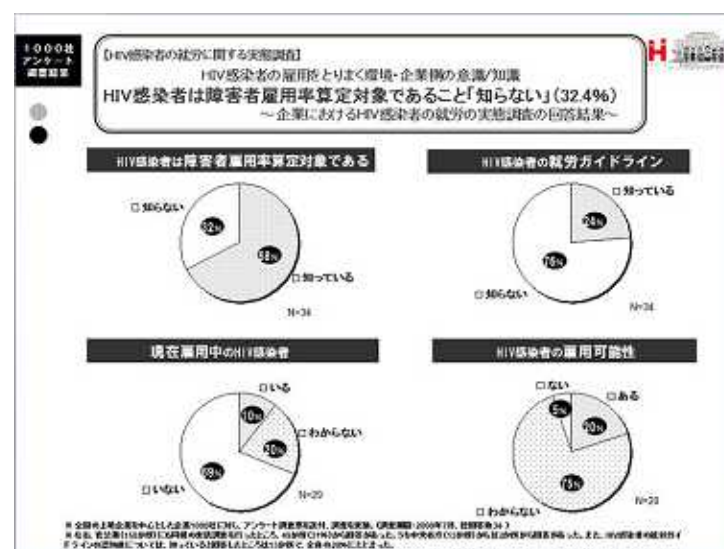
介護の問題、出産・育児、それからほかの病気、例えばガンですと日本人の4人の1人はガンで亡くなりますので、ほかの病気になったときでも同じことが言えるのではないかと思います。また本当にHIV感染者がこの条件なのかということも、ぜひセッションの中で、またお話の中で聞いていただきたいと思います。

次に、2 枚目をご覧ください
と思います。先ほどから HIV 感染
者は障害者雇用枠での採用が可
能だというお話もありますけれど、
HIV 感染者が障害者雇用率算定
対象であることを「知らない」、これ
が 32.4%でした。先ほどもお話し
しましたが、回答してくださった 34 社
というのは非常に障害者雇用に関し
ては積極的な企業です。その中に
おいても、やはり 3 割ぐらいが HIV
感染者が障害者としての雇用率の
算定にカウントできるということを知

ほかには HIV 感染者の就労ガイドラインというものがあるのですが、これを「知っている」と回答した企業は 24%。76%が知らないという回答です。

それから現在雇用中の HIV 感染者がいるかどうかというのを質問したところ、「いる」といった企業が 10%でした。20%がわからない。何で雇用されているのか、いるのかいないのか、それもわからないという回答がなんと 20%ありました。

次が、私たちとしては非常に悲しい結果になってしまったのですが、HIV 感染者の雇用可能性、
 今後は HIV 感染者を雇おうとする意思があるかないかを伺ったところ、「ある」は 20%、「ない」は 5%



だったのですが、まだ検討中ということでしょうか、75%の企業の方が「わからない」という回答をしてきております。

この結果を踏まえまして、私たちは委員会の中で、本シンポジウムをどのようにしていくべきか検討させていただきました。本日のパネリストの方々には、患者、企業、医療者、患者支援団体の方もいらっしゃると思いますので、実際に HIV 感染者というのはどういう方なのかも含めまして、HIV 感染者の就労について討議できたらたいへん幸せに思っております。

●基調講演「HIV感染者の通院の実際」

国立国際医療センター戸山病院 エイズ治療・研究開発センター
センター長 岡 慎一

こんにちは。国立国際医療センターの岡と申します。今日のキーワードは、HIV 感染者の就労ということです。HIV 感染者が働いていいのか、いけないのかという事について、まず医療の現場は実際どうなのかということをお示ししたいと思いますし、実際にそれを皆さんにご紹介して、働いていいのか、いけないのかということについて、一緒に考えてみたいと思います。

結論を言いますと、もちろん働いていいわけですし、働いてもらわないと困るのですが、それをいちばん疎外しているものは、実は差別・偏見だけだと思います。次、お願いします。

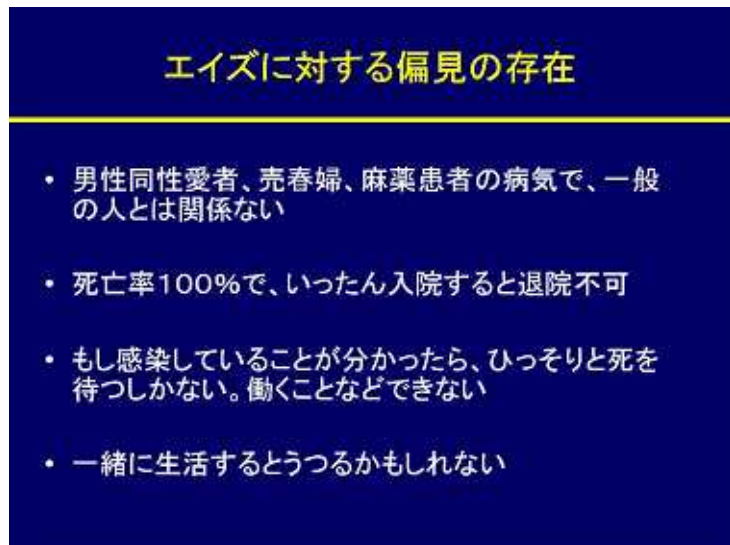
それでは、実際にどういう差別・偏見があるのかということを見ていきたいのですが、おそらくここに書いてあることは、皆さんだいたい、これぐらいのことを思っているのではないかと思います。

まずは非常に特別な病気であって、普通の人とは関係ない。それから 100%死んでしまうし、一旦入院でもすると、もう二度と退院できない。また、感染者からすると、もし感染していることがわかったら、ひ

っそりと死を待つしかなくて、働くなんてとんでもない、隠居しなければならないというようなイメージです。それから一緒に生活をする、もしくは一緒に働いたりするとうつるかもしれないという恐怖感など、いろいろなものがあります。

一般の方が、と言いましたが、実は医療者の中にも少なからずこういった、差別・偏見がまだまだ残っているのが事実だろうと思います。次、お願いします。

どのように間違っているかというと、HIV 感染症は特別な人の病気ではなくて、誰でも感染する可



能性のある病気です。それから入院期間ですが、これはなぜ入院するかの原因によるのです。だから年によって少しずつ変わります。だいたい平均入院期間が短い年で 17 日ぐらいだったと思います。平均 20 日から 30 日以内です。一般的な、いわゆる我々の病院の平均入院期間より数日長いぐらいの入院期間です。

それから適切な治療を受ければ普通の人と全く同じように働くことができます。これは後ほどお示しいたと思います。一緒に生活してうつる可能性があるか。可能性はないです。絶対うつりません。これははっきりと、このことを認識しておく必要があります。次、お願いします。

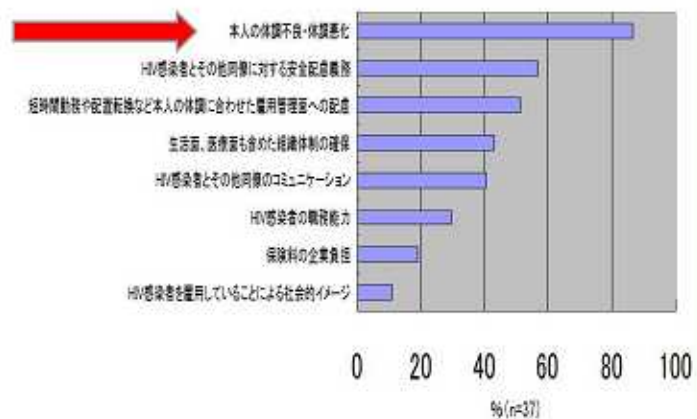
先ほども少し出ましたが、もし感染者を受け入れる場合の問題点として、企業側としていちばん心配しているのは、本人の体調不良。体調が悪化したらどうしようというようなことです。これは企業側としては非常に優しい、気を使っていると思うのですが、実際にはこんなことはほとんど不要です。安定期で働こうという人は、まず体調不良・体調の悪化はほとんどない。これは普通の人でも例えばインフルエンザにかかるなどの頻度とまず変わらないと言っていいと思います。次、お願いします。

実際にどれぐらい予後がよくなってきたのかということです。デン

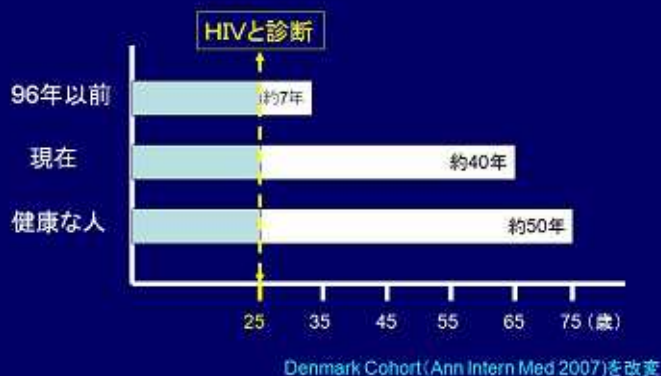
エイズに対する偏見の間違い

- 男性同性愛者、売春婦、麻薬患者の病気、一般の人とは関係ない
誰にでも感染する可能性のある病気です
- 死亡率100%で、いったん入院すると退院不可
平均入院期間は、30日以内です
- もし感染していることが分かったら、ひっそりと死を待つしかない。働くことなどできない
適切な治療を受ければ普通の人と同じように働くことができます
- 一緒に生活するとうつるかもしれない
絶対にうつりません

企業におけるHIV感染者の受け入れ上の問題



25歳でHIVと診断時の平均余命



マークのデータです。日本もほとんどこれと同じですが、96年以前というのは、96年で治療法が劇的に変わりました。これで、今日のような就労ということを考えるに至っているわけですが、それ以前はなかなか難しい病気で、感染しているとわかってから、だいたい平均余命が6～7年と言われていました。まだおそらく皆さんの中にこれぐらいのイメージがあるのではないかと思います。HIVに感染した人というのは、多分5～6年で死んでしまうのではというイメージです。

ところが、いま、現在の治療をきっちり受けている人の平均余命が40年と言われています。40年ということは、25歳で感染した人は65歳までは平均的に生存することになります。25歳から65歳というのは、まさに働いているときです。定年を迎えるまでです。ですから初めの、働いていいのか、悪いのかというレベルの問題ではなくて、この間、働いてもらわなければ困るということを言っています。

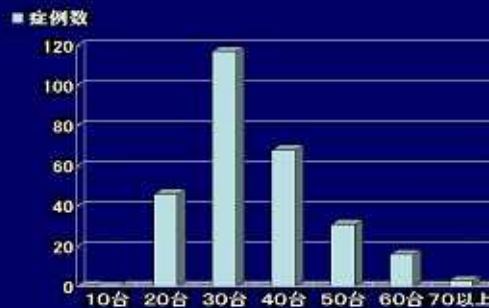
デンマークでは全く健康な人の平均寿命は75歳ぐらいですから、まだ10年足りないのですが、治療法は今、非常に進んできておりまして、おそらくこれから数年の間にいま現在よりさらに違う治療法が進歩すると考えております。もう少し経つと、この10年の差というのもっと縮まってくるだろうと考えております。次、お願いします。

実際の感染者の平均年齢がどれくらいかというと、だいたい30代前半です。20代、30代、40代のまさに働き盛りの年代の病気であって、ここも就労という面では非常に大きな部分で、なるべく早く社会復帰してもらうことが、社会にとっても大事だと言われています。次、お願いします。

治療法の進歩です。これを一端だけお教えしますが、かつて96年、

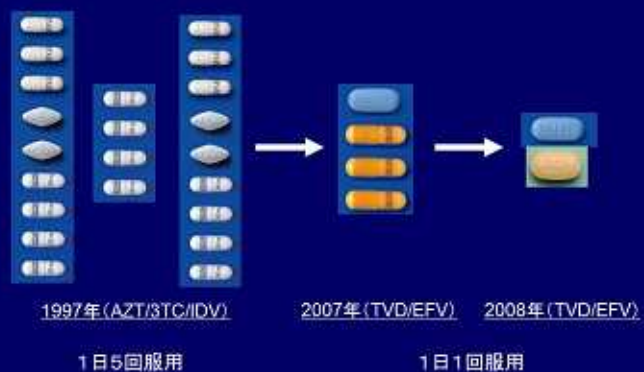
そのころの治療はまだ大変だったのです。たくさんの薬を飲まなければいけないし、もしHIVの人が働こうとすると、薬を飲む時間を確保してあげなければいけなかったり、薬を会社に置いておくのに冷蔵庫が必要だったりということもあったのです。今は全く必要ありません。1日1回2錠飲めば、それで治療は終了です。1日1回ですから、会社で飲む必要もないということになります。通常、夜寝る前に1回飲むと

外来患者の年齢分布



安定期の患者は社会復帰を促すことが重要

予後改善をもたらした抗HIV療法の進歩



いう人がほとんどです。次、お願いします。

実際にどういう例があるかということについて少しお示したいと思います。この方は38歳で、96年5月にある手術をしなければいけなくなり、手術の前に検査をしたらHIVだとわかりました。たまたまわかったわけです。この方は別に発病してわかったわけではありませんでした。手術が無事終わり、我々のところに紹介されてきました。そのときのCD4があります。これは免疫機能、抵抗力を示す数字ですが、正常値というのはだいたい

600～1,500 ぐらい。非常に個人差があります。400 というのは、普通の生活して全く問題がないレベルで、それが200以下になると少しいろいろな感染症を起こしやすくなると言われています。

だいたい平均的にエイズを発病しているのは、その値が50以下になったときです。ですから400というのは非常にいい状態です。まだ治療してなかったものですから、だいたい3カ月に1回外来に来ていただき、免疫機能をチェックしながら、毎月、治療するタイミングをみていきました。

2年後に治療を開始しましたが、治療が開始になると、安定するまでしばらくは月に1回の外来診療が必要になってきます。そこからしばらく経ち、ずっと安定していたものですから、1カ月に1回、我々のところに来るようにしていただきました。残り1カ月はどうするかというと、地元の病院にかかっていただき、2カ月に1回、我々のところ、2カ月に1回、地元の病院にかかるというようにして、基本的には月1回の通院でした。このころは保健所のしほりがあり、薬の処方はず1カ月しかできなかったからです。ですからどうしても月1回来ざるを得なかったということがありました。

2005年に「長期処方」というのができるようになり、90日処方ができるようになったのです。これは非常に大きくて、今、私自身の患者さんの半数以上が90日処方です。そうすると年に4回しか顔を会わせなくていい。季節に1回顔を会わせるというぐらいの状態です。この方も3カ月に1回通院するようになり、今、非常に安定した状態です。たまたま見つかったこのときは入院しているわけですが、それ以後、一度も入院することなく、仕事は継続したままです。偶発的に見つかったり、自分から検査を受けに行ったりして見つかったケースというのは全く入院の必要もないことになります。次、お願いします。

また非常によく似た同じような方です。38歳で、やはり96年に、この方は肝炎になり、ある病院に入院して、そこでHIVがわかったのです。その病院を退院してから我々の病院に来院しまして、その免疫機能をはかると数字は300ちょっと。これもそれほど悪くはない。以後、月に1回通院していたのですが、先ほどの方よりも少し低いので月に1回来ました。同じように入院後に治療が始まりました。6月に治療が始まったのですが、治療を始めたときというのはどうしても副作用が出ることもあり、病

38歳男性(術前検査で発見)

- 96年5月: 耳下腺腫瘍の術前検査でHIV+が判明
- 96年6月: 術後紹介となる(CD4 = 441)
以後3ヶ月に1回外来受診
- 98年3月: 治療開始
以後月1回外来受診
- 02年6月: 安定期であり2ヶ月に1回外来受診
隔月1回は、地元
- 05年3月: 長期処方可となり、3ヶ月に1回外来受診
- 08年9月: 安定期(CD4 = 810)、
経過を通じて入院歴なく仕事は継続

※ CD4の正常値: 600～1,500位

院にはすぐに連絡がとれるような状況にさせていただくことになっていますが、1 カ月後には安定期に入りました。

検査はもう安定期なので、2 カ月に 1 回にしようと。このころ 2 カ月に 1 回の外来受診にしようということになり、さっきと同じように 2005 年からは 3 カ月に 1 回の外来でやっております。非常に安定していて、この人も肝炎のときに入院していますが、以後、HIV については入院歴もなく、治療は継続しているという方です。先ほどと非常によく似たパターンで、だいたい 10 年以上前に見つかった人よりも全く問題なく働いている方です。次、お願いします。

次は少し違うケースで、発見が遅れた例です。こういうパターンの人も多いのですが、2001 年の 3 月ごろから、動いているとどうも息苦しい。駅の階段を上がると、ちょっと苦しいという状態になり始めて、約 2 カ月後にカリニ肺炎という肺炎になって入院します。これはエイズを発病するとき最も多い病気ですが、CD4 という免疫機能が 20。これは先ほどの二人とは違って、非常に低い値です。この肺炎の治療のために約 1 カ月間入院しました。

1 カ月で、体調は非常によくなっておりませんが、とても強い不安があり、息苦しくなるとすごく不安になるのです。体重も増え、非常によくなりつつあったのですが、精神的にはまだまだ不安感が強くて、仕事も 1 日 5 時間に制限しています。その後、いろいろな副作用が続いてしまい、なかなか安定期に入りにくかった。これは実は発病してから見つかった人というのは安定期に入るのに少し時間がかかるからです。この方は副作用のためにいろいろ薬を変えたり、精神的にも非常に不安だったということが続いたのですが、いま現在はもう完全に安定期に入っていて、2 カ月に 1 回、外来に来るといような人です。カリニ肺炎ですと、入院を含めて半年ぐらいであれば普通の人は安定期に入っていくと思います。次、お願いします。

安定期の人の現状はどうかというのを最後にまとめてみたいと思いますが、平均年齢 30 代で働き

38歳男性(関連疾患で発見)

- 96年4月: 急性肝炎で他院入院、HIVが判明
- 96年5月: 退院後紹介となる(CD4=340)
以後月1回外来受診
- 98年6月: 治療開始(CD4=238)
月1回外来受診、7月より安定期に
- 00年4月: 安定期、検査のみ2ヶ月1回に
- 03年4月: 安定期、2ヶ月1回外来受診に
- 05年3月: 長期処方可となり、3ヶ月1回外来受診
- 08年9月: 安定期(CD4=561)
経過を通じて入院歴なく仕事は継続

44歳男性(発見の遅れた例)

- 01年3月: 労作時呼吸困難始まる
- 01年5月: 初診(CD4=22)、カリニ肺炎のため入院
入院期間5月17日~6月15日
- 01年7月: 治療開始、1ヶ月で体調よくなるも不安強い
体重4kg増加、仕事1日5時間に制限
- 02年3月: 薬の副作用(乳酸上昇)でだるさ、薬を変更
- 02年10月: 体調戻るも不安強い、仕事は通常に戻る
- 02年12月: 副作用(高脂血漿)のため薬を変更
- 04年2月: 副作用(肝障害)のため薬を変更、12月休業
- 04年7月: 薬再開、以後安定期へ、外来2ヶ月に1回
- 08年9月: 安定期(CD4=293)

盛りです。安定期ですから、3 カ月に 1 回、通院の必要があります。さっき言いましたように、年に 4 回の外来通院です。これも最近では、例えば夕方フリーになりますので、そういうところへ通えば仕事を休まなくてもいいのかもしれない。治療を受けている人というのは、ほとんどの人が身体障害者手帳を取得しています。持っただけではいいのですが、実は仕事上の制限はほとんどありません。全くないと言っていいです。3カ月に1回の通院が必要ですが、それぐらいの制限があるというだけです。

こういったことからすると、もしその人が非常に働く意欲があって、能力があって、体力があれば、全く問題ないわけですから、問題となっているのは差別・偏見だけであって、それを取り除いた治療の場の確保が非常に大事なことだと思います。医学的な面で結論を言うと、働いてもらわないと困るということです。これが結論です。以上です。

安定期患者の現状

- 平均年齢30代の働き盛り
- 3か月に1回の定期通院が必要
- 治療を受けている人は身障手帳を持っているが、仕事上の制限はほとんどない

差別・偏見の無い就労の場の確保が必須

●基調講演「当事者からの発言」

後藤 正善

皆さん、こんにちは。はじめまして。私は後藤正善と申します。私は小学校5年生のときに、血友病という病気の治療のために血液製剤を使い、HIVに感染しました。現在32歳です。感染から約20年たっています。2000年に某企業に入社し、現在、入社8年目になります。

現在、仕事をしている内容ですが、情報セキュリティ部門で働いています。セキュリティのシステム管理責任者の仕事をさせていただいているのですが、それ以外にもカスタマー・エンジニアリングということで、PCのメンテナンスなどの仕事をさせていただいております。

勤めている企業が携帯電話の代理店の会社で、入社当時は、いま現在やっている仕事とは別の仕事をしており、会社で運営しているショップの店長を6年間、4店舗兼任していました。その後は本社に異動になり営業をしていましたが、血友病の症状で、関節に障害が出てきてしまい、営業自体が難しくなったため、別の部門に異動になりました。現在、本社のセキュリティ部門という部署で働かせていただいております。

現在、定期検診のため、2カ月に一回ほど通院をしている状態です。私が勤めている現場は、約140名のスタッフがおり、そこのチームリーダーをやらせていただいているのですが、私の場合は、私自身が病気というのは職場のほぼ全員の方が知っています。

やはりHIVというイメージはすごく大きい。大きいといいますか、悪いイメージがとても大きく、私のように、自分の病気を人に伝えることがなかなか難しい状況にある人の話はよく聞いています。私自身も自分の病気を表に出すのを躊躇してはいたのですが、そうも言っていられない状況というのがありました。やはり自分自身の身体ということもありますので、一緒に働いている人にきちんと理解を求めたいということで話をしました。現在の職場の人は病気について知っているのですが、特に大きな偏見もなく一緒に働いています。

私自身の経験だけで言いますと、恵まれている部分がとても大きいです。世間では、やはりまだHIV/AIDSへの偏見的イメージはとても大きいものであり、同じHIV感染被害者の方が経験した事でよく聞くのが、人事担当の方に、「HIVってうつるんじゃないの？」というようなことをダイレクトに聞かれ、とても困ったという方がよくいらっしゃいます。

逆に、隠し続けていて体調を崩してしまう方や、なかなか病院に行くということを申告できなくて、身体を壊してしまったという方も多くいました。ただ、自分の病気をきちんとお話させていただいて、その上で定期的に必要な治療さえ受ければ、問題なく就労することは可能で、実際、私以外にもきちんと社会に出て働いている人間が多くいます。

HIVに悪いイメージを持っている方というのは、私自身がHIVだと伝えると、とても驚かれる方が多いです。つまり、HIVに関して偏見的なイメージを持たれている方がとても多いということです。実



際に自分が HIV だということを公表した方がおり、その結果、その方と同じ職場の人がやめてしまったという話を聞いたことがあります。このような差別・偏見をなくしていくために、やはり私たち HIV 感染者が堂々と前に出て、自分自身の病気をきちんと理解していただいた上で適切な治療を受けていれば、社会に貢献することは可能だということを、ぜひ皆さんに知っていただきたいと思っています。

障害者雇用という形で、障害者枠で応募をしていく HIV 感染者というのはこれから増えると思います。HIV 感染者は内部障害という形で障害者の応募をしていくのですが、実際に大きな目立った障害があるかという点、仕事の勤務上で目立つような、何か業務に支障をきたすような障害というのははっきりいってないと思います。職場でも、例えばスチール机をかついで走り回るなど、普通の人と同じような仕事をすることができます。

ただ、特別扱いをしないでほしいです。障害者枠で就労するという方は、そのような制度を使わないと就労がなかなか難しい方がほとんどです。それ以外に医療的な保障など、さまざまなものがあるのですが、そういった制度を使わないと就労ができないという現状をよくご理解いただいて、普通の障害者枠で判断されるのではなくて、応募してきた人間がどういう適性を持っているのか、そういった部分を、生意気な言い方になりますが、適切にジャッジしていただければ企業に役に立つ人間として働いていけることが可能だと思っています。短くなりましたが、これで終わりにしたいと思います。どうもありがとうございました。

●基調講演「HIV 感染者雇用企業インタビュー」

多様性を尊重する「ダイバーシティー」を基本方針に掲げているこの企業では、積極的に免疫機能障害者の採用に取り組んでいます。これまで 2 名の方が就職しており、そのいずれにもかかわった人事部の A さんにインタビューを行い、その模様をビデオ上映しました。

---1 つ目の事例について聞かせてください。

まず配属予定の部署の長に話を持っていきまして、部長から仕事上、問題ないだろうと OK が出ました。課長も OK とのことでした。ご本人のお話をされていて、その障害をほかのみんなに開示するかどうかを少し悩みました。ご本人は、今までの会社では開示していなかったとおっしゃっていましたが、最終的には私どもの判断に任せるということになりました。その後、社内で検討しました結果、結論としては開示しない事になりました。ただ何らかの形で病気について周りに知らせる必要はあったので、それは内部障害ということでご了承いただくことになりました。

最初は特に問題はありませんでした。ところが、その本人と同僚たちとの年齢が近く、非常に小さいグループだったため割と仲良くなり、プライベートのこと等も話をするようになったらしいのです。だんだん病気の話にもなり、ある日、同僚がいろいろその人から聞いた後で、『それってエイズじゃん』と聞いたのです。そうしたらご本人が『そうです』とおっしゃったのです。そこから大変でした。同僚は全くそういう答えを予期していなかったもので、動揺してしまい、会社に対して非難の声を挙げました。『何で言ってくれなかったんですか』とか、『私たちに何かあったらどうするんですか』というような声です。

---病名を明かさずに就労したことによって、同僚の間には激しい動揺が広がりました。そこで A さんは、まず HIV がどういうものかを知ってもらうために、医師を招き、社内勉強会を開きました。医師は、医療情報、社会的な情報、そして本人の了解を得て本人の今の状況についても教えてくれました。

勉強会を経て、大丈夫だということを我々は理解しました。それと同時に、勉強会の最後のほうで、Q&A をやりまして、いくつかのとてもよい質問がありました。その一つは『会社で HIV 陽性者を迎え入れるにあたって、周りの人は何をしなければいけないのか』。これについて先生は、『何もしなくて結構です』とおっしゃったのです。というのは、先生がおっしゃるには、『おたくの会社にも心臓の悪い人や、糖尿の人や、足の悪い人や、いろいろいると思います。いちいち何かしますか？ 会社の中で発表したりします？ しないでしょ？ それと同じです。この人は自分の病気のことを充分わかっていて、管理もできていて、大人なので、何も心配要りません。会社に行って仕事ができるだけの健康な状態でもあります』とおっしゃいました。その話を聞き、なるほどと思いました。

これだけの充実した 2 時間の勉強会に出席した後は、それまで知らないがゆえに不安に思ってい

たり、恐れていたりしていたものが、全部溶けてしまい、ほんとうに独特の感動がありました。勉強会が終わった後いちばん動揺していた本人たちに、『どうだった？』と聞いたら、『ありがとうございます。非常に勉強になりました』と言うのです。『大丈夫？ これから頑張れる？』と聞いたら、『はい。頑張ります。大丈夫です』と言ってきて、とりあえず問題は解決しました。

それと同時に、これは副産物だったのですが、もともと年齢が近いなどで親しくなりかけていた人たちなのでこのような経験を一旦乗り越えたことにより、より関係が強まり、チームの状況がよくなったということを後で聞きました。これは思いもよらない副産物で、人事の人間としてもいい仕事をしたなと思いました。これが1例目です。

---次に、2つ目の事例について聞かせてください。

1 例目の経験があるので、次はその経験を踏まえて最初から少し攻めていこうと思ひ、HIV 陽性者を意図的に集めました。そして複数の方々に集まっていただき、かつ当然ながら、まず企業なので、その方は会社の仕事をしていただけるのかというところが判断基準になります。だから、当社にとって即戦力になるような能力や経験をお持ちの方々に来ていただきました。その上で最初から、もし当社に入社していただく事になりましたら、勉強会をするということや、障害を開示するという事をご説明し、ご本人納得の上できちんと採用活動を行いました。

まずは、配属予定の所属長、部長には充分事情を話し大丈夫だということを納得していただいた上で、次に進めるということに決めました。部長に面接してもらったら気に入ってくれたので、次は課長の面接です。課長に対しては、まず病名を伏せて会ってもらいました。というのも、まずその方が HIV かどうかという以前に、自分の部下になる人間として採用したいかが先だと考え、それを判断してもらおうと思ったからです。その面接の結果、課長は次のステップへ進めることを決めました。二人とも気に入る、次のステップに進むことになりました。

次のステップというのがいよいよ HIV 陽性だということを開示することになるのですが、その段階では少し人事としても緊張しましたが、課長はあっさり OK を出しました。実は昔、課長はアフリカに駐在していた経験があり、アフリカには感染症がたくさんあるため、感染症に対する抵抗力が強かったのです。その課長には偏見がなく、HIV なんかもまだ簡単だと。ツエツエバエのほうがもっと大変と言うくらい、HIV に対する偏見がない人だったのです。こうして課長もクリアしました。後はご本人がどちらにするか決めればよいというような、非常に良い状況になりました。

その段階まで来たところで、当初の予定どおり会社の中でもう一度勉強会を行いました。最終的に入社いただく前に、もう 1 つ対応しておこうと思ひ、我々のほうで勉強会に呼んだ人全員にメールを送りました。なぜなら、勉強会に呼んで出席した人もいれば、出席しなかった人もいるわけです。すると出席しなかった人は、HIV 陽性者が入社してくるのは知っているが、正式に勉強会に参加しないので、もしかするとその勉強会に出席しなかった人は HIV の情報に関して準備ができていないかもしれないため、過去のいきさつからフォローアップのメールを送りました。

もう一つ、当社が重要だと思ったのが、その方が入社して、勉強会を経て、きちんとした意識を持

って接してくれる周りの同僚はいいのだけど、そういう人がいるらしいということを後から何らかの形で聞いた社内の他部署の者や、外部の当社のお客様などが何らかの疑問や不安を呈することが考えられたので、そういう場合にどうすればいいのかという指針を出しました。

その指針が重要だと思うので、今、ご紹介します。『障害面開示についての当社の方針。このたび A さんが当社に入社するにあたっては、ご本人、所属長、及び人事にて検討の結果、A さんには障害面を開示の上、入社していただくことになりました。ただし、入社以降は A さんも所属長も人事も障害面の開示は社内においても、社外に対しても積極的に行うことは一切いたしません。しかしながら、今後社内外にて何らかの経路で A さんの障害面を知り得た方から、ご本人、所属長、あるいは人事に問合せがあった場合は、特別な隠し立てはせず、私たちはその障害を理解した上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。皆様も同様の対応をお願いいたします。

当社には障害をお持ちの社員がほかにもいます。また人はそれぞれに持病や悩みや自分、あるいは家族のことで他人には知られたくないことなど、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互いに敬意を持って接していただきたく、皆様の良識ある判断をお願いいたします』。

このような方針を出しました。それで数日後にお二人のうちの一人である A さんが入社されて、問題なく今日まで至っております。途中で部署の異動などもありましたが、無事過ごしておられます。これが当社の経験です。

---採用する側から見て、HIV 感染者はいかがですか？

HIV 陽性者は、私の経験では即戦力になる方がとても多いという印象があります。したがって、障害者雇用という切り口で考えると、候補者の集団としては、良い方が多いのではないかと思います。偏見を持ったり、面倒だと考えてしまったり、問題が起きたらどうしようなど考えるのではなくて、能力の高い方を採用することができるチャンスだと考える方がとても有効だと思います。

---HIV 感染者の就労をもっと増やすためには、どのようなことをすればよいと思いますか？

成功事例を増やしていくことや、成功事例を宣伝するということが重要な事の 1 つだと思います。というのも、HIV に関して世の中にはおそらくネガティブ情報があふれているが、ポジティブな情報が少ないと思うのです。だから、HIV 感染者の就労が成功している企業もあるという事や、大丈夫だということを宣伝していくのはとても有効だと思うのです。

あと単純なアイデアということでは、例えばエイズ週間などのときに、偏見があろうとも頑張って就職しますと思っている人をお一人見つけて、その人の周りに、その人の就労を応援する隊をつくるのです。そのためにはいろいろな役割を担っているエイズ・HIV 協会の方がいると良いと思うのですが、医療関係者、それから NPO の方々や、行政、あるいは就労に成功したという企業の担当者の方がその人の後ろでバックアップ隊として支援し、とにかくみんなで応援して、その人の就労をアシストするようなシーンをつくって活動していくなど、そういう活動がありますというのを、エイズ予防週間

のときに宣伝してみる。あるいは、こういう事例が実は世の中でも幾つか起こっています。だから HIV 感染者の就労というのは全然問題ありませんといったことを、少し広告宣伝費をかけて、新聞広告を掲載するなど、それも企業側が目につくような新聞である日経新聞に広告を出すなど、何かそういうことができるのではないのかと思いました。

---HIV 感染者の就労における成功のポイントは何でしょうか？

会社側のポイントとしては 3 つあり、1 つ目は方針を定めて明示して貫く。2 つ目は丁寧にコミュニケーションすること。コミュニケーションする相手は本人と周囲の人々です。コミュニケーションの取り方は率直で誠実で双方向。周囲というのは例えば人事担当者だとしたら、人事担当者の人、その他に、上司や部下もいるし、同僚や副所長などもある。当然、小さい会社であれば、経営者と充分コミュニケーションしておくことも必要です。

3 つ目のポイントは、HIV 陽性者の就労を、難易度の高い仕事として認識することだと思います。まだ日本においては偏見や差別もあるので、簡単なことではないのも事実です。その場合、一サラリーマンとして、この課題は難しいのだと思えば、それに沿った行動をその担当者はとり、会社もそのような行動をとると思うのです。簡単に、別に、ただの採用だからいいと思わないということです。

ご本人のほうにもポイントがあると思います。これも 3 つありまして、1 つは職務遂行能力です。これは会社によって求める能力や経験、人物像が違うので、自分が応募しようとしている会社に合った力を、その人が持っているということがまず重要になります。

それからご本人にもコミュニケーション能力が必要です。HIV 陽性だということで、悲しいかな、その人はある意味ハンディを持っていることは確かだと思うのです。だとしたらハンディを持っているがゆえに、より高いコミュニケーション能力というのを実は求められ、それがあると有効であり、ないと苦しいという場面が現実には必ず出てくると思います。

もう 1 つは障害面を開示することです。これは当社の 1 つ目の事例で思ったのですが、開示しなくて大丈夫だ、開示する必要はないと思っていたところ、周囲の人々に HIV に感染していると知られたら、結局問題が起きてしまい、最終的には開示プラス α の多くの情報を発信してやっとおさまりました。だから最初から開示して、こういう病気です、こういう状況で、でも、こういう理由で大丈夫ですと言っておくことが周りとの信頼関係をつくる土台になるのではないかと思います。よって、私どもの 2 例目のときは、最初から開示を前提に戦略を立てて対応し、その結果うまくいったので、やはり今の日本では開示をするということが成功の近道かなと思います。

●セッション

迫田: それでは第2部を始めさせていただきます。第2部はパネルディスカッション形式で、実際の例を見ながら考えていきたいと思います。今日のパネルディスカッションは結論が決まっているものではありませんので、関係する人たちの意見を合わせながら実際にどういうことが指針として考えられるのかといったようなことも含めて、結論になるべく近いものを出していけたらいいと思っております。

ではパネリストをご紹介します。先ほど基調講演をご講演いただきました ACC、国立国際医療センター戸山病院 エイズ治療研究・開発センター、センター長の岡慎一先生です。

そのお隣が同じく国立国際医療センターエイズ治療・研究開発センターの看護支援調整官でいらっしゃいます島田恵さんです。コーディネーターナースという立場でいらっしゃいます。

それから先ほどお話をいただきました当事者でいらっしゃいます後藤正善さんです。

それから横河電機株式会社の社会貢献室でいらっしゃいます箕輪優子さん。障害者雇用のご専門でいらっしゃいます。

そして HIV 感染者、患者さんたちの支援をしていらっしゃいます、特定非営利活動法人ぶれいす東京の専任相談員でいらっしゃいます生島嗣さんです。よろしくお願いいたします。

それでは先ほどお話をくださった方以外の方は自己紹介を兼ねて、ひと言ずつお話をいただきたいと思います。まず、島田さんからお願いします。

島田: 島田と申します。当センター通院中の HIV 陽性者の方、それから全国にいらっしゃいます HIV 薬害被害者の方たち、その方たちへの支援を仕事としております。HIV のコーディネーターナースという職種であります。主治医と一緒に患者担当制で、相談対応をしておりますので、治療がうまくいくことが基本ですが、それに伴って、今日のような例えば就職の相談や、生活全般の相談を患者さんから直接お受けしているという仕事をしております。

迫田: ありがとうございます。では横河電機の箕輪優子さん、よろしくお願いいたします。

箕輪: 皆さん、こんにちは。横河電機の箕輪と申します。現在、社会貢献室という部署に所属しておりますが、昨年第1回目の協働シンポジウムでごあいさつさせていただいたときは人事で採用担当をしておりました。世の中には障害の種類はいろいろあると思うのですが、当社も約 70 名の障害者手帳を持った社員が、それぞれの適材適所で働いております。しかし、1,000 社アンケートにありました、現在 HIV 感染者が当社にいるのかいないのかを聞かれると「わからない」です。今日はあくまでも企業側の者の立場から、もしかすると会場にいらっしゃる方と同じような疑問や意見を持って、この壇上で話をさせていただくことになると思いますので、よろしくお願いいたします。

迫田: そして、ぶれいす東京の生島さん、お願いします。

生島: 皆様、こんにちは。私はぶれいす東京という NPO 法人で相談員をしております。私どもは 3～4 人の相談員がおりまして、HIV 陽性者、パートナー、家族からの相談を主にお受けしております。ときどき企業の方々からも相談をいただくことがありまして、なかなか企業の方々も目の前に HIV 陽性者が面接に来られたときに戸惑うということがおありになるのだなと日常の中でも感じております。

HIV陽性者がどのように社会参加をしているかという調査を、厚生労働省の科学研究がしておりますので、そういう実態を明らかにしながら、HIV陽性者が長期にわたって社会参加ができるということをテーマにも活動しております。よろしくお願いいたします。

迫田:今日のこの後のセッションの進め方ですが、実際にあった例に近いシミュレーションのVTRをご覧ください、それについて皆さんからのご意見をうかがい、実際にどういうことを行うのがいちばん望ましいのか、それぞれ考えていきたいと思っております。

1 つは新規採用の場合です。つまり、HIV感染者が身体障害者手帳を使って応募をしてきた場合。それから2 つ目は就労中にHIV感染がわかった場合です。この2 つの具体的な例をもとに話をさせていただきます。そして会場の皆さんからの具体的な質問に答えるという形で質疑応答の時間も設けております。企業の方は、ささいなことでも結構ですので、特に名前、企業名は必要ございませんので、ご質問などありましたら、そのときにお聞きいただきたいと思います。

それではまずセッション1です。HIV感染者から身体障害者手帳を使って応募があった場合、新規採用の場合です。まずそのビデオをご覧くださいと思います。

●セッション1「HIV感染者から身体障害者手帳を使って応募があった場合」

青山テルオは免疫機能障害であり、身体障害者手帳を使って就職活動をしている。このたび春の採用を目指し活動を始め、障害者枠で求人を出している企業で面接を受けることになりました。

面接官:どうぞ。

青山:失礼します。青山テルオです。よろしくお願いいたします。

面接官:どうぞお掛けください。

青山:失礼いたします。

面接官:免疫機能障害ということで、履歴書と一緒に障害者手帳の写しを提出されてますが、免疫機能障害とは何ですか？

青山:はい。いわゆるHIV感染症と呼ばれる障害です。

面接官:ほう、HIV。いつごろ感染がわかったんですか？

青山:去年の春です。

面接官:どこで感染がわかったんですか？ 検査に行ったんですか？

青山:はい。保健所に行ってわかりました。

面接官:どうやって感染したかわかってるんですか？

青山:いやあ。

面接官:感染がわかったときは、どんな気持ちでしたか？

青山:なぜという気持ちでショックを受けたことは覚えています。

面接官:いろいろ辛いこと聞いてしまって、ごめんなさいね。次に仕事をするにあたって、体調はい



かがですか？

青山：定期的に通院をして、健康管理についても医師からも指導を受けていますし、体調を崩さないように気をつけているので、良好です。

面接官：そうですか。働く上で配慮してほしいことは何かありますか？

青山：通院のため月に1回月曜日にお休みをいただくことになります。

面接官：ほかには何かありませんか？

青山：事務職ということですので、ほかに配慮は必要ありません。

面接官：感染症ということですが、青山さん自身が周囲へ配慮していることはありますか？ 例えばほかの方へ感染をさせることを注意するとか。

青山：日常生活や仕事をする上では、他者への感染はないと言われています。

月に1回、通院のためにお休みをいただければ、特に配慮は必要ないという青山君。でも人事の方はほかにも気になることがあるようです。もしも免疫機能障害者が面接を受けに来た場合、皆さんはどう対応しますか。何が気になるでしょうか。



迫田：これがセッション1「HIV感染者から身体障害者手帳を使って応募があった場合」です。これはシミュレーションですが、実際に経験をされた方たちのさまざまな体験をもとに制作されたものですが、後藤さん、やはりこのような面接があったりするわけですか。

後藤：私自身は、面接のときにHIVだということはお伝えしていたのですが、HIV感染症が障害者雇用だということを、その当時は人事の担当が存じあげてなかったのです。そういうわけで、その病気についてお伝えするだけにとどまりまして、先ほどのビデオと同じように仕事に問題はないのかなど、いろいろ聞かれました。

迫田：やはりいろいろ聞かれましたか。

後藤：いろいろ聞かれました。

迫田：島田さん、いかがですか。実際に当事者の方からご相談受けながら、こんな例もありますなどありますか。

島田：いろいろ病気のことについて、あるいはそのきっかけについていろいろ聞かれるというお話を患者の方から伺うこともあります。ご本人は採用面接を受けに行ったので、何か違う方向の話ばかりされて、ちょっと肩すかしだったのと、そのことについて、なぜそんなに聞くのだろうと。どうも面接担当者の個人的関心としか思えないような、やはり不快な思いをされたというようなお話をまれに聞くことがあります。

迫田：さて、実際にどういう形がいいのか、どのようにこれを見たらいいのか、箕輪さんはどういった印象を持たれましたか。

箕輪：今のビデオは面接という設定でしたが、求人の内容について一切話がなかったのも、企業の

方や後藤さんがおっしゃいました、応募してきた求職者が募集している仕事をする事ができるのかどうかという部分をいろいろ確認する中で、例えば営業の仕事で出歩くことになると、何か配慮することがあるのか、または、経理の仕事であれば、月末月初に大量に残業があるが、それは可能かなど。適材適所を見極めるならわかるのですが、あまり仕事に関するやりとりがなかったので、どんなものか。しかし、このようなことがあったのかもしないです。

ただ、支援者の方から私たちもよく話を聞くのですが、HIV感染に限らないと思うのですが、手帳を持っていると、そこに採用担当者の興味が行ってしまい、最初から最後まで手帳のことばかり確認していて、本当にひどい場合になりますと、本人よりも一緒に付き添って来られた支援者や、家族の方へのインタビューが中心で、本人とあまり接触しなかったという話を実際に聞いたことがあります。なので、実際そういうことがあるのだろうなと思います。採用担当者であれば、最初は、障害以外の部分である、仕事が可能かどうか話を聞き、適材適所の見極めをした後に、必要なことだけを確認すればいいと思います。障害があるというだけで、何かしなければいけないだろうというイメージを強烈に持ってしまうことが実際あると思うのです。

プライバシーに関係することなので、このあたりを具体的にどのような聞き方をしていっていいのか。必ず確認したほうがいいことと、これだけは働く上で確認しておいたほうがいいということが、もしあるならば、うまく引き出す確認の仕方というのをお医者さんの立場で、教えていただけるといいのですが、そのあたりいかがでしょうか。

岡:HIV感染症とは、非常にメリハリがある病気です。ですから発病して体調が悪いときは入院していると思うのですが、それが過ぎて外来に戻ったときというのは、通常は安定期に入り、ほとんど何も。面接の際、聞くとすれば、今どれほどの頻度で通院しているかということでしょうか。安定している人はさっき申し上げたように、90日に1回。だけどまだ見つかって治療が始まって間もないのであれば、1カ月に1回の治療が必要かもしれない。治療が始まってほしい半年もたてば2カ月に1回になり、1年たてば90日に1回になるというようなペースですので、その通院頻度ぐらいでしょうか。

箕輪:通院頻度がまだ月1回で安定する前の時期でも就職活動される方はいらっしゃるのでしょうか？

岡:もちろん。

箕輪:その場合でも、安定期に入った場合でも職場としては通院の日程さえ確保できれば、休暇の制度はあるが活用しづらいという職場も中にはあるかもしれませんが、休みさえしっかりとれるということであれば、それ以外は頻度がどうであっても、特別配慮することばかりでないということ。

岡:HIV感染症が適さない職業というのはないと思います。だからどのような職業でもいいです。

迫田:生島さん、実際に支援をされていて、いろいろな声を聞かれると思うのですが、そんな簡単な話ではおそろくないのだろうと思うのですが、いかがでしょうか。

生島:今のビデオでもそうだったのですが、質問責めにするという採用者側の心理を想像してみると、採用のテーブルに入る前段階で、この人はどのような病気で、どのような障害かを理解する段階なのです。面接に来る人は、親善大使でもありませんし、PRマンでもないわけなので、その役割を忘れてしまうと、面接に来たのに、自分は何を求められているのだろうと、自分の期待に反して質問責

めに合うことに、少し合点や納得がいけない思いになることが多いのだと思うのです。

ですので、ときどき私どものところに企業様から相談があるのですが、実際に目の前に現れるとは思わなかったという心理的な反応があると思いますが、既に国内に1万 5,000 人報告されており、それは全体の2〜3割しか補足していないだろうという推計もあるので、あのビデオを見て、このようなシンポジウムや、私どもでもそういう雑誌も制作しておりますので、それらをご活用いただき免疫機能障害という障害についてご理解いただければ、もう少しスムーズに、個人に負担がかからずに面接をすることができるのではという気がしました。

迫田：企業担当者がシミュレーションで、HIVと聞いて、しばらく間がありましたよね。たぶんその辺りがとまどいをすごく正直に表しているのではないかと。

生島：そうですね。以前にすごく変わった反応としては、私どものところに企業の人事担当者が「新規採用した方の中にHIV陽性の方がいるのですが、どうすれば合法的に解雇ができますか」という相談を電話ですてこられて、よくよくお話を聞いていると、少しパニックになっておられて、情報を提供するうちに、その人事の方のスタンスが非常に大きく変わったのです。もしかしたら情報が少なかったり、相談したいときに相談できる人がいないことが、社会の課題なのかとそのときは思いました。

迫田：先ほどの、企業の方のお話に、人事など一部の方だけに病気のことを開示し、他の方々には内部障害ということだけ開示した。しかし二人目のときからは病名を最初から全員に開示したというケースがありましたが、後藤さんは積極的に開示するわけではないが、職場ではそれを開示するということを言っていました。新規で採用されたご経験からどのように感じましたか。

後藤：どのような感じかというと。

迫田：最初から病名は人事の方にお伝えして、人事の周りもそこからきちんと伝わった上での……。

後藤：私の人事面接は、ほかの方とは少し違う特殊な部分があります。私、薬害エイズの原告で、漫画になっておりまして、それをたまたま当社の社長が見ており、「きみ、もしかしてこの漫画に出てくる子だね」と言われまして、「そのとおりなんですけど」というところから始まりました。ただ、その面接が終わった後、実際に職務ができるかどうかというところで見えていただいて。それと私の場合は今、働いている会社で、もともとフランチャイズのお店を経営していました。その業績を見ていただいて、当社に入社しないかとお声をかけていただいたものですから、ビデオの事例の方々とちょっと違う部分があるのです。

ただ、そうはいっても企業に入社したあとというのはどういう対応をしなければいけないのかということと、人事の方もそうですが、現場担当者的上司、現場の方々というのは、やはりとても困惑されます。入社した当初は、治療に関してわからないことが多いので、例えば、HIVの治療とはどのようなことをやっているのか、治療をする際に何か特別用意しておかなければいけないのか、当社は医務室がないが、医務室をつくったほうがいいのかなど、このようなことを聞かれました。かといってHIVの感染者にそのような特殊な施設が必要かというところと全く必要なく、もちろん具合が悪くなるときがないわけではないのですが、具合が悪くなったとしても自分で病院にいくことができ、企業が処置をしなければいけないようなことは、HIVに関してはないです。

先ほど岡先生がおっしゃられたように、現在、薬の服用回数がとても少なくなっており、寝る前に

飲んでそのまま寝ることができ、朝起きて、だるいなと思ったとしても、その薬の副作用でだるくて仕事に行くことができないといったことはほとんどないです。そこをわかっていただき、実際の仕事している状況を見ていただくまでは、かなりの頻度で質問をされました。

迫田:そうすると今、何か特別な配慮を受けているということは？

後藤:全くないです。

迫田:企業側はそのことをお聞きになりたいわけですね、箕輪さん。



箕輪:繰り返になってしまいますが、障害者手帳を持っているということで、生活する上でどこか支障があるというイメージがありましたが、働く上では特に支障にならないことがわかりました。しかし、何か一定の評価をしたときに壁にぶつかるものがあるかもしれないという意味では事前に確認をしたいです。この職場で、この仕事をして、こういう環境の中で働く上で、障害者手帳を持っていることにより、「何か支障をきたすことはありますか」と聞いたときに、「何もないです」とはっきり言っていただければ、それで終りだと思います。

応募者がいらしたときに、私たち面接官が、仕事の内容や職場の環境、ニーズ、規模など、いろいろなものを含めて情報提供した上で、「どうですか」と聞いたほうが、一問一答のような形で聞いていくより、私はこういうものだという情報があつたほうが判断はしやすいです。特に配慮することはないとおっしゃっていますが、例えば、4月ではなくて10月に中途入社する場合は、有給休暇の日数が少ないです。だからもし月1回、通院が必要だった場合、ほかの私用や子どもの運動会などで休むための有給休暇が足りなくなってしまう。そこで、半休として分割できるかという、できない会社もあると思います。

だからそういう部分では、必要な情報は交換したほうがいいと思いますが、質問の仕方によっては応募者の方が不愉快になることがはっきりわからない面接官もいると思います。当社の場合は一次面接や二次面接は、職場の現場の者が、仕事のことについて詳しく聞いていくのですが、役員面接になると、もっとざっくりぼろんに生活の面や趣味の話をすることもありますので、面接をご担当する方はあらかじめ質問の仕方というのを充分に考えて準備したほうがよいと思います。

一つは、先ほどのビデオにもあったように、勉強会を応募者が来てからではなく、前もって精神障害のことやセクシャルハラスメントなど、いろいろな勉強会をしていく中で、こういったテーマについても、ひとつやっていくのがいいと思ったのですが、そういった何かご意見があれば。

後藤:ほんとうに何もないという部分が……。当事者としては、先ほどのビデオのとおりですが、差別・偏見をなくするという啓蒙活動が多いにもかかわらず、減っていないのが実状です。そういう中でHIVの人が障害の雇用制度を使って、応募したところで、先ほどの岡先生のご説明にもありましたが、企業の方々にとってエイズというと、差別的なイメージが先に立ってしまうほうがとても多く、実際に差別的な質問をされ、そのまま不採用になってしまったという患者の方もいます。

そういう差別を受けた患者の方が、一人でいるかというそのようなことはなく、やはり患者同士で

の情報交換というのは頻繁にされているので、そういう情報が入ってきます。逆に採用されたという情報も入ってきますし、さまざまなところでいろいろな情報が入ってくるのですが、現在、マイナスのイメージのほうが、まだ強いです。

そういったことから私たち当事者は、ネガティブなイメージを持たれているのが当然と考え面接に行くのですが、やはり、面接官に仕事のことにに関しては聞かれなくて、病気のことがばかり聞かれしうことがとても多いです。もちろん会社の担当者の方々からすれば、実際に雇うのだから、雇ってどういう症状が出るかわからないというのが、おそらく正直なご意見だと思います。やはり、入手できる情報が少なかったということもあって、それがそのままずっと横行してしまっていることがあり、そういったことを聞かれてしまう。

いちばん考えて欲しいことは、やはり休みです。通院がきちんと適切にできる環境であれば、特段何もこちら側としては望むものは無く、仕事をさせていただきたいということだけです。ただ、定期検診に行けるか行けないかは、どれだけ忙しい現場かというのは実際に働いてみないとわからないので、多くのガイドラインをつくっておく必要があるかという、ないのではないかと思います。

生島:日本に住んでいるHIV陽性者の多くは、会社側に感染を伝えずに働いていらっしゃると思います。一見、問題なく職場に適応しているのです。ただ、本人としては、通院するとき、理由をなかなかうまく説明ができなかったりすることが精神的に苦痛だったりするだけです。障害者枠にすぐこだわって就職活動をしておられる方は、うそをつかなくてよくなるように、そのことを最初から知ってもらった上で働きたいとおっしゃる方が多いです。

ですから、社内にそのことを理解してくださる人がいれば、とても働きやすいし、会社に貢献する人もたくさんいるのではないかと思います。だから何か具体的に配慮してほしいのではなく、うそをつかずに精神的に健康を保ちつつ働ける環境が欲しいという期待が大きいのではないかと思います。

迫田:この会場に病名をオープンにされて就職活動をし、採用になかなかたどり着けず約1年半活動をされて、現在、就職された方がいらっしゃいます。その体験を短くて結構ですので、話していただけますか。オープンにして、だからといってすぐ就職できたというわけではなくて、やはり理由はわからないけれども不採用になることが続いたということですね。

当事者:そうですね。まず職業安定所に行って、障害者手帳を出して、それをオープンにしたために、ほとんど断られました。面接をしていただければいいのですが、面接を行う前の書類選考の段階で落とされました。いちばんひどかったのは、職安の方が電話で企業の担当者に「HIVです」と言ったら、「ちょっとお待ちください」と待たされて、折り返しの電話が来たときに、「HIVをわかる看護師がいません」と断られました。それが、いちばん悔しかったです。

今回、就職できたときも、先ほど生島さんが言われたように、初めはもう障害者手帳を出すのはやめようと思ひまして、コピーを持っていたのですが、履歴書、職務経歴書にはつけないで面接を受けました。最初に会社説明をされたときに、その説明書の中に、「障害者はこの職につけません」と書いてあったので、確認したのです。そうしたら、その職というのは「精神障害の方はつけません」と

いうことで、「普通の障害者の方はつけます」ということで、適性検査を受けて、個人面接のときに、面接官に「障害って何ですか」と聞かれ、こういうものですとコピーを見せたのですが、その方は別に何とも思わなかったらしく、持ち帰ってくれました。

その後、二次面接、三次面接をしまして、配属まで決まりました。配属先の上司の方はHIVについて理解があったのですが、その部下の方がHIVについて詳しくはわからなかったもので、インターネットで調べたところ、「一緒に仕事をしたくない」と言い出したらしいのです。入社日の前日に会社に行きまして、上の人といろいろ話をし、「配属先はありますけど、同じフロアですけどよろしいですか」と聞かれました。この際だと思ったので、「それをお願いします」ということで就職することに決め、現在、入社1年です。

病気については、もうわかってきているのだろうと思います。上司の方と一緒に働いている数名だけが病名を知っているのですが、おそらく、同じフロアの者は全員知っていると思います。休みもきちんをとれます。ただ仕事はくれません。やはり障害者ということで、とても気をつかってしまうらしいです。こちらはそんなに気をつかってほしくないのですが、後藤さんのお話にありましたように、休みをいただければ、後は自分が体調悪いときには、自分で病院に行くことができますし、岡先生のお話にもありましたように、3カ月に1回しか休みをとらないですし、それ以外はほんとうに自分の用でお休みとるだけです。

後藤さんのお話や先ほどのビデオにありましたように、面接したときもやはり同じようなことがありました。全然仕事に関係ないことを聞かれました。だからちょっと障害者手帳をつけるのがイヤだなというのありました。

迫田:お話いただきありがとうございました。島田さん、就職活動をされている方に対して、今の医療関係者も、そういう特別な感じを皆さん持ってらっしゃるのですか。

島田:それは医療者の中でも知らなければ、偏見や誤解があるのと同じで、ましてや医療者ではない一般の企業の方たちは、HIV感染者だと思うと、緊張もなさと思いますし、そもそもよく知らなくて当然だと思います。

ただ、感染者の方たちにとって病院は自分の病気を理解してくれている、いわば安心できる場所です。そこから社会に出ていくと、ひどい目にあったり、ひどいことを言われたりすることもあると思うのです。それに対して、ある程度ご自分で対処できるように、ご自身がまず病気のことを充分理解し、できれば面接の場面で、いろいろ聞かれても、後藤さんがおっしゃっていたように、最初は面接のテーブルに着くまでのコミュニケーションだと思って、ご自分の病気のことや、どういうふうに生活するのかをきちんと説明できるような力をつけて、病院から社会に出て行ってほしいと思っています。こういう面接場面がないほうが望ましいですが、もしあったとしても感染症の方たちには、よく言えばたくましく対応してもらえるような支援をしたいと思っています。

迫田:おそらく次のセッションにも共通した課題がたくさんあると思うので、セッション2のほうに移らせていただこうと思います。今度は働いている方たちが、就労中に感染がわかった場合の対応です。まず、シミュレーションのビデオをご覧くださいと思います。

●セッション 2「就労中に HIV 感染がわかった場合」

浪川はとある企業に勤務し、事務職に携わっています。最近とてもけだるく、微熱が続いていました。また食事が通らないほどの喉の痛みも伴うために、近所の医院に通院を始めました。しかし、しばらく検査や服薬をしても経過はよくなりず、症状はひどくなる一方でした。そのため医師からの勧めで、本人との同意のもと血液検査を行いました。

すると HIV 陽性と判明。さらに総合病院での検査も受けた結果、発症していることもわかりました。その後、医師から告げられたのは、1 か月ほどの入院治療が必要とのことでした。

浪川はパニックになりました。長期間休むためには会社に報告をしなければなりません。とりあえず上司に報告をするため会社に向かいました。

上司 A: はい、どうぞ。

浪川: 失礼いたします。

上司 A: 座ってください。

浪川: 失礼します。

上司 A: 何か話があるそうだけど、何か。

浪川: 私、実はあすから入院することになりまして、その報告にまいりました。

上司 A: 最近体調悪そうでしたものね。風邪かな、それとも過労かな。

浪川: あの、つまり最近喉の痛みと咳がひどくて、薬を服用していたのですが、でもなかなかよくなって、医師のほうから血液検査をするように勧められまして、HIV に感染していることがわかりました。

上司 A: えっ、HIV! ?

上司 B: エイズかい?

浪川: そうなんです。しかも感染から年月がたっておりまして、発症もしていて、とりあえず休暇届に必要な診断書を書いてもらってきました。

上司 A: きみはどうする?

浪川: 早い段階で診断をされたので、入院してきちんとした治療をすれば 1 か月ほどで退院できると先生に言われました。

上司 A: 戻ってきたとしても、同僚に感染させる危険があったりとか、それにきみ自身の命は大丈夫なのか。

上司 B: 私も最近雑誌で読んだんですけど、エイズとはいえ、日常生活とか仕事中に周りの人にも感染させるというリスクはほとんどないみたいだし、感染していても元気で働いている人は結構いるように聞いているよね。

浪川: はい。きちんと治療をしていれば、働く上で支障はないと先生にも言われました。



上司B:一応この診断書と休暇届は私が預かりますけど、私もこういう身近で体験するの初めてだし、会社の上のほうはどう判断されるか、ちょっと頭の固い人ばかりが多いから。

上司A:でも浪川も我が社にとっても大切な人材ですし、彼がこれからどうにかなってしまったらどうするんですか。

上司B:うーん。そうだよなあ…。

浪川さんは退院後、問題なく働くことができるでしょうか。会社は突然の出来事にどう対応すればよいのでしょうか。皆さんで考えてみましょう。

迫田:これがセッション2「就労中にHIV感染がわかった場合」です。さて、今のようなことですが、岡先生、検査の結果、HIVだということがわかって、さらに発症していて、入院を1カ月するという事態は実際にあり得ることですか。

岡:自分が感染していることを知らない場合に、しばしばああいうふうに、どこかの段階で発病するということがあります。初めにした私の話の中にありましたように、合併症によって入院期間が変わってくるのですが、だいたい平均すると1カ月ぐらいですから、今のお話は平均的なものだろうと思います。なぜ発症したかで全く変わってきますが、今みたいに自分で説明できているような人が、後に回復したというのであれば、それほど心配ないだろうとは思いますが。これはなかなか企業の健康診断の中に入らないですけども、前もってわかっていて、きちんと通院、治療を受けていると、今のような結果にはならないです。現在の日本の問題点は、自分が感染していると知らずに生活して発病してしまうことがあり得る話だとして出てきました。

迫田:先ほどの岡先生の講演に例としてでてきました、発病前に感染がわかった30代の方の場合は、入院をされなかったのですね。最初に1カ月の薬をもらって、その後入院ということはありませんでした？

岡:入院はないです。

迫田:発病されて、副作用の治療で1カ月平均入院し、それも副作用の部分は治療で治るといいます。

岡:それは治ります。HIVでエイズを発病して、この病気は治療しないと非常に進行性の難しい病気なのですが、それさえクリアできれば問題ないと思います。

迫田:ということは、今のVTRのようなこと、つまり約1カ月ほど入院し、その後は薬を飲みながら、1カ月に一遍、後は2～3カ月に一遍の通院という形で職場復帰するのが当然の流れなのでしょうか。

岡:それが当然の流れです。さきほども申し上げたように、何か起こって治療を開始した場合は安定期に入るまでに、平均半年ぐらいかかっています。

迫田:島田さん、実際にそういう患者の方と接しておられて、本人はおそらくそういう意味ではびっくりされて、かなりパニックにもなり、企業との対応もうまくいかないなど、そのようなことはありましたでしょうか？

島田:今のVTRの感染者の方はとても元気そうでしたが、やはり会社の方たちは、入院が必要になる状態までの健康状態をご覧になっていることも多いので、逆に病院に行くように言ったり、病院に行ってどうだったと心配する段階があって、そして入院することになると、そばにいた人は割とその状

況を理解して、入院した際にサポーターになることがあります。それがHIV感染症だということになると、やはり企業側の人にとってはもうワンステップ高くなっていく部分があります。

ですから普通なときには、ご本人の許可を得て会社の方に、病院に来ていただき、医療者として状態を説明し、ご理解いただけるようにお手伝いすることはあります。

迫田:生島さん、どうですか。実際にご相談が多いですね、こういう例。

生島:そうですね。やはりいきなり入院となると、ご本人のできることが少ないので、自然の流れに任せるということになるでしょう。ただ、全員が入院の際に会社に対して病名を開示するわけではないので、通常の疾病と同じように話をして、うまく対処していらっしゃる企業さんもたくさんあると思います。ただ病名を開示した場合には、いろいろな反応があると思います。その際にはいちばん大事なのは、ご本人と病名の開示の範囲をどうするかなど、その情報をどう扱うかということを話し合ってくださいといいと思います。

発症で入院された方の多くは、やがて岡先生の話にありましたように、体調が回復して現場に復帰できます。ご本人たちは最初のころは周囲も気をつかってくれるけど、だんだん後藤さんと同じように忙しくなり、「病気のことを忘れられてるんだけど、最近」と、2〜3年後におっしゃっている人が多いような気がします。

迫田:逆に感染がわかって、企業に伝えて非常に不利になったという方もいらっしゃいますか？

生島:それは実際にはあります。伝えて自宅待機を命じられたとか、窓際に追いやられるとか、そういう、あってはならない反応というのが残念ながら今でもあります。やはり理解することがとても大事かなと思います。HIVというと姿形のない不安がつきまってしまうのですが、後藤さんのような感染者の方をご覧になると、そういうイメージは払拭できるのではないかと思います。ですから、こういったアクションを、続けていくことがとても大事かなと思います。

迫田:箕輪さん、企業側から見るとどのような点が気になりますか？



箕輪:ご本人の体調のことだけを考えるならば、いま現在、もし30日間休むとした場合に、通常の有給では間に合わないの、積み立てていた傷病休暇などが使えるのか、休職期間に入ってしまうと、勤続年数によっては入社してまもないとそのような体制も充分ではないので、もし有給休暇や傷病休暇が足りない場合に欠勤になるのかなどの制度の確認をどうするかになります。

それからもう一つは、活躍されている方が抜けられると困るわけです。ギリギリの人員で経営している会社が、抜けられた穴を臨時でバイトを雇ったりするにはいかなかったときに、社員の異動などでカバーしなければいけないなど、このような人員の異動をしたあと、抜けた方が戻ってこられたときに、その方の仕事があるよう準備をする必要があると思います。

長期間休む場合は何らかの形で職場、最低でも同僚に、また、お客様と接するようなお仕事の場合には、お客様に対しても長期間不在になるということを、どのように伝えていけばいいのか、何も準

備がないまま、ただ病名を言ってしまうと、いたずらに病名だけが広がってしまうため、そういう部分でも同時に確認や準備が必要だと思うので、そのあたりで何かご助言といいますか、特に周知の部分について教えていただけますでしょうか。

迫田: 病名の開示はどういう形で、どの時点で、どういう考えのもとですればよいのかというのは何かお考えがございましたら、生島さん、何かありましたら。

生島: 2004 年に全国の医療機関で行い、約 560 人の感染者の方に回答していただいた調査では、職場で身近な同僚や上司も含めて、自分が感染していると伝えていた人は約 20%でした。人事担当者や産業医になると、4~5%というふうに数値が少し低くなりました。なので、医者に伝えるというよりは、個人的な人間関係の誰かに伝えるというケースが多いように思います。本当は、人事に伝えてわかってもらえれば、よりいいのですが、どちらかというと、職場の誰かに伝えています。

ただ聞いた側は、びっくりしてしまい、自分だけで黙っているのが苦しくなってしまう、上司に報告したら、どんどん上に話が上がってしまい、ご本人の同意の範囲以外に情報が伝わってしまうということもあるため、このようになることを防ぐにはどうするか考えていくのがとても大事なことだと思います。

病気のことを伝えても自分の職場が変わらないという保証があれば、もう少し話せるような環境になると思うのです。しかし、現時点ではなかなか言いづらい雰囲気がありそうです。

迫田: 島田さん、何かご意見や、あるいは事例でご存じのことがありましたら。

島田: 病院で患者の方から職場の誰かに病気を伝えるかどうかという相談を受けたときには、まず基本的に私たち医療者としては、ご本人の治療がそのまま、うまく継続されて、通院も継続されている際、お仕事を充分するために、必要であればお話されたいと思うのです。私たちのほうから言ってくださいとも、言わないほうがいいともお伝えしません。それは相談の中でそのようにお伝えします。

次に、それでは、誰に言うかという場合ですが、これはやはりそれまでの職場環境の中での人間関係がどのように構築されているかにとても依存するので、その方の今までお仕事してきた歴史の中で、この人にまず相談しようとか、お話ししようと決めていただくことが多いので、形式上すぐ直属の上司に言うのか、そうではなくて、まず話のわかる同僚に言うかなどはいつも患者さん自身に考えていただきます。

迫田: 後藤さん、ご意見を聞かせていただけますか。

後藤: この件は、すごく難しいと思います。実際に、病名を伝えたからといって、何になるかというと当事者は何もないからです。伝えたら何か得になるかというと、むしろマイナスになるイメージがすごく強いです。何度も言っているように、差別・偏見という部分が強いので、例えば自分の病気を伝えたことによって、先ほども生島さんがおっしゃったようにポストをはずされてしまったり、偏見を強く受けてしまったという人もいと聞きます。伝えるからいいか、伝えなかったら悪いかというと、はっきりいってどちらでもありません。その環境に応じて、必要であれば伝える必要があるでしょうし、伝える必要性がなければ、過度に伝えて大きなパニックにする必要は特にないというのがあると思います。

もちろん先ほど生島さんがおっしゃっていたように、人間関係の中で伝わるというのはやむを得な

いことです。人間関係または信頼関係ができていますから、そういう中で同僚同士の間で話が伝わり、病気について理解を得られず、人間関係がこじれてしまったといったことは、相談に乗ることができる環境であれば、騒ぎが大きくなることもないし、かといって伝えたときに、これからどうしていいかという、我々は当事者であってプロではないですから、専門的なことはお伝えできないでしょうが、私たち自身が体調の部分というのはよく先生から説明を受けて、それに応じた治療というのを受けていますので、私どものほうで報告できるということを理解していただければ別にほかの病気と一緒になのです。

長期で入院をされる方は、先ほどカリニ肺炎とありましたが、普通の肺炎でも長期で入院される方はいらっしゃるでしょうし、慢性肝炎で長期入院される方もいらっしゃると思います。そういう方と大して変わりません。

先ほどお話があったように、その中で会社の制度で傷病休暇や有給休暇などを使っていけるかどうかという部分だけが気になります。職場に復帰したときに、自分の働く場所があるかとても不安になってしまうと思うのですが、その現場、現場によって判断をしてもらうのがいいのではないかと思います。

島田:患者さんと話し合って相談して、どのように話すのか、話さないのかを決めるとお話しましたが、むしろ話したいけど、いろいろ心配があって話せない気持ちになるという状況が基本的に問題なのかという気もします。

受け入れてもらえるのだったらほんとうは話したいという患者さんの気持ちも聞くことがありますし、言わないで仕事をしていること自体は、やはり仲間たちを裏切っているような気持ちになっていたりする方もいらっしゃるようなので、言って理解される環境があればベストだと思うのですが、まわりに言わないで仕事をするのは、ご自身の治療継続や、受診が難しくなる、会社の方々に知られないようにする努力がたいへんなものになるということもありますので、もしこのあたりの配慮をいただける環境が、ご自身が話すことによって得られるのであれば、それはそれでいいと思います。感染者の方もいろいろな思いでいらっしゃるわけです。

箕輪:現在、当社でも、いろいろな病気で休んでいる方がいらっしゃると思うのですが、先ほどビデオの面接官もおっしゃっていましたが、何も言わずにだるそうにしていれば、もしかしたら過労なのか、もしくは精神疾患ではないかととられることがとても多いのだらうという予測があります。

例えば、私は1年出向していたのですが、扱いは特別休暇でした。よって、出向先から戻ってきたときに、「体調はいかがですか」とか、「お子さんはどちらだったんですか」とか、いろいろなことを聞かれて、このように情報が少なければ、いろいろな想像が膨らんで、いろいろしゃべりたい人はそこでしゃべるのでしょう。先ほどの岡先生のお話ですと、HIVに感染しただけではなくて、そこから例えば肺炎を発症しているとか、一般的な病気が何か絡まっていた、その治療にあたっているということ伝えることができる範囲で伝える手だてがあるならば、情報がまったくのゼロよりは、伝えられるもの



を伝えればうそにはならないと思うのです。

特に免疫不全や、免疫機能障害と聞くと、危険に思ってしまう、わからないとやはり不安になり、変なうわさが広がったりということがあるかもしれないと心配なのですが、いかがでしょう。

岡：HIVのウイルス自体が、人に対して何か症状を起こすのは、感染した直後にいわゆる風邪に似た症状になります。それが治ると、そこから次に発病するまで、平均的に10年ぐらいの期間があると言っておりますが、全く症状がない時期があり、その時期は何も症状がないのです。無症候性キャリアという形です。その後、エイズを発病したときに、肺炎になってしまったり、ほかのいろいろな合併症と言われるものが起こって亡くなります。例えば肺炎で入院してきたら、この肺炎の治療は1カ月など、そういったことで診断書を書くことがよくあります。ですから入院となったその原因はHIVということになるのですが、HIV自身が人に何かをすることは、本当の末期まではないということです。

迫田：ただ、免疫機能障害というその言葉だけを聞くと、常に免疫の機能が落ちているような気がして、例えばインフルエンザなどの病気に全体的に弱い印象を持ってしまう。そういうなことだと思います。

岡：エイズが発病するときに起こしてくる病気というのは、実はみんながほとんど持っているものです。普通の人には特に問題ないが、抵抗力が弱って起こってくる。なので、どこにいても、治療していなくて抵抗力が弱ったときに起こる病気です。逆に言うと、抵抗力が落ちている人でも、別に掘り下げる必要はなく、たとえば、外に行って風邪を引く機会は普通の人と同じなのです。もちろんそういう状態は何が起こるかかわからないので、できるだけ早くきちっと治療して安定期に入る。安定期に入らない時期ですが、だからといって、どうというわけではないです。

迫田：そうすると、「免疫機能障害」という言葉の理解ですが、発病すると免疫機能が低下する病気ということで、普段から免疫機能がずっと低下しているわけではないということなのでしょうか。

岡：複雑なのですが、免疫自体は確かに低下しています。低下しているのですが、例えば普通の健康な人が100%だとすると、人間は非常に丈夫にできていて、それが20%以下ぐらいに低下するまでは何も起こらないのです。ですからさきほどCD4が400と言いましたが、あれは40%に低下した状態ですが、40%に低下した状態でも、普段どおりの生活をして何ら支障はありません。それが20%や5%以下になるとかなりリスクは高くなる。なので、確かにイメージ的には免疫力はやや低い、通常の生活をしていく上では何ら支障はないという状態です。

迫田：すみません。ありがとうございます。ということで、そういう意味では先ほどの病名を開示するかどうかに戻るとしますと、先ほどの企業の方のお話だと、最初のお一人目のときは内部障害ということだけ開示して、だんだん親しくなって病名を言った途端に、それからが非常に大変だったという表現をされていたと思うのですが、その結果、基本的には中では開示をしていて、積極的に開示をすることはしないが、外から聞かれた場合も隠し立てはしないけれども、私どもが理解した上で一緒に仕事をしていると。障害や、いろいろな病気など、人に知られたくないことはみんなも同じように持っているからというような指針を立てているという言い方だったと思います。こういう考え方を、箕輪さんはどのようにお聞きになっていらしたでしょうか。

箕輪：人事などのセクションのものは、そういう考えを持っていると思います。それを指針として明示し

て、全社的にきちんと伝えていくなど、お客様や同僚を含め、病気を開示したときにきちんとこういうことだと伝えられるものを、あらかじめ、応募者が来た段階でつくっておく。言葉をかえれば、先ほどの指針はどのようなことにも当てはまるものだったと思います。

あと日ごろから職場での信頼関係を作り、仕事をきちんとする。それから日ごろから有給休暇という制度がある以上、使っても誰も何も言わないで休めるような職場の環境を作る。職場を誰にとってもいい環境にしておくことが、突発的なことが起こったときに慌てなくて済むのかと思いながら、その話を聞いていました。

迫田:その前提として、社内で勉強会を開き、理解を深めることをしたと。おそらく、それがかなり重要だったのだと思います。ですから、今のセッション2の中で、おそらくその後、浪川さんが戻ったときに、職場の周りがどう理解するかなど、その辺りの仕組みがあったほうがいいのではないかと少し思ったのですが、生島さん、いかがでしょうか。

生島:先ほどの新規採用でも一緒ですが、知識のなさや、理解するのに具体的なイメージができないというのは、多くの社会でみんなそうだと思います。何人報告されているという数字は知っていますが、具体的にイメージできない。その結果、浪川さんのように浮いてしまう。やはり後藤さんのようにコミュニケーション・スキルが高いと、難なくそれを乗り越えられるのですが、人によってはそれがすごく負担になってしまったりすると思うのです。ですからビデオに出てきた人事の方のように、会社の人事がリーダーシップをとって指針を示すというような態度があると、本人はすごく働きやすいのではないのでしょうか。

箕輪:HIV感染のことだけのセミナーをするという、何となくなぜ今という、何かあるのではないかとみんなが思ってしまうですが、さきほど岡先生がおっしゃっていた誰でも可能性はあるといった意味では、健康セミナーでメタボや、糖尿病対策のための勉強会を開き、HIV感染についても、それらのものとあわせて学んでいくといいと思います。

あとは組合が主催したセミナーはいろいろなテーマのものがあります。例えば、パワハラやセクハラの予防セミナーのようなものがありますが、そういったセミナーの中で、いろいろな障害の人がいるという意味では、患者を対象としたセミナーを、少しずつやっていったほうがいいと個人的には思いました。単独でやったほうがいい時期もまたあるのかもしれないですが、まずはそういった形で、知識をつけたほうがよいと思いました。専門的なことをすべて理解し、話をするのは難しいことなので、関係機関の方に来ていただき、お話しいただければと思います。

生島:それに関連した話です。ある企業が社内で感染者を迎え入れるときにドクターを招いて勉強会をして、その後に人事の方にアンケートをとられたのです。その中に書かれていたのは、感染者理解というだけではなくて、「自分も検査に行かなきゃと思いました」というような感想があり、感染者への理解は個人の健康の問題として認識される効果もあるとそのアンケートから思いました。ですから、重要な社員教育の機会でもあるだろうとは思いますが。

後藤:今、生島さんがおっしゃっていたことと重複しますが、いちばん大事なことは、結局HIVというものを考えると、周りは心配要らないということを、知っていてさえくれていると充分なのです。実際の問題、何に気をつけないければいけないか、何をしなければいけないかというのは、患者本人がい

ちばんよくわかっていることです。以前、HIV感染者の方が入社するので、感染者の方を受け入れるためのプロジェクトチームをつくり、半年前から準備していたという話を聞いたことがあります。そのようなことに人件費を割くぐらいだったら、普通に雇ったほうがいいのではないのかと思うのです。

本当に自分が気をつけていればいい病気であって、「ほかの方にうつりますか」と、よく聞かれるのですが、「HIVってほかの人にうつるんですか」って、「今さら何言ってるんですか。あなた今まで仕事してたでしょう。あなたはうつっていますか」と言えるぐらい、本当にコミュニケーションの中でどうなっていくかというのは、その先のことなのです。入社時や途中で感染がわかったといった時点で、何が必要かという、一緒に働ける状況であれば、何も要らないのです。

ただ、ほんとうに何度も言うように差別・偏見が強く、実際に自分の病気のことを言えない状態の方のほうが多いです。ですから、先ほどの1,000社アンケートでも、わからないという実状がありましたが、結局企業に言うことができてないのです。言って得になるかならないかは、さきほども言いましたが、得にはならない。それでは、言う必要があるのかということ言わなくていい、こっそりしていればいいというところがあるので、別に言っても何も問題はないという環境であればあるほど普通にしていられるというのがある。

他意はないのですが、ほんとうにHIVという障害として考えていくと、ほかの体幹障害を持っている方に比べたら、動くことができるので、よく働くことができます。なので、ぜひ雇ってくださいという考えであります。

本当に何も必要ないです。私の会社の人事担当者にしてもそうですし、所属長も言うことは「何も要らなかったんだね」という。「何で早く言わなかったの」「別に隠してるつもりないんですけど」というような会話ができるようなものなのです。実際そうなれば問題はないのですが、患者の方と企業の方が逆にお互いに構えてしまうという状況というのはすごく多いです。それは差別・偏見があるということからでしょうが、別に何も気にする必要はなくて、うつらない病気、死なない病気だという適切な知識さえあればいいのです。通院しているのだということさえわかってくれていれば、あとは、きちんと通院し、自分を管理していただく話なので、そこで会社に迷惑をかけるということはないことを知っていただくことがいちばんだと思います。



迫田：岡先生、いかがですか。

岡：きょうのこのセッションは、HIVに感染しているとわかって就職する場合と、就職して働いているうちにわかった場合の2つに分けていますが、先ほど言いましたように、HIVは非常にメリハリのある病気で、いいときは特に何もありませんが、進行性なためもしHIVに感染したことを知らずにほうっておくと、必ず発病してしまい、やはり治療しなかったら死に至る怖い病気なのです。企業側にしてみると、知らずにずっと生活して行って、セッション2のように急に発病されると損失になります。やはり、1カ月休まれるとその期間はもったいないので、戦力外と考えられるのも、仕方が無いと思われます。

事前にわかっていて就職するセッション1の場合は、企業に損失が何もありません。わかっていれば何も問題のない病気です。だが、わからずに働いている人も企業内には当然いるはずで、一方、企業を責めるとすれば、特に症状はないですから、感染しているかどうかは検査をしないとわからないのです。ですから、検査を受けてもらって、もしその時にわかったとする。これは非常に幸運なことで、入院する必要もなく、定期的な治療さえすれば、今までどおり働くことができます。差別・偏見があるので、知らないほうがいいと思うかもしれませんが、そうではなくて、やはりもう一歩踏み込み、企業も社員に検査をどんどん受けてほしいというようなアピールをしていくと、2番目のようなシチュエーションもなくなってくるだろうと思います。

迫田: もう一つ、岡先生にうかがっておきたいのは、岡先生はとにかく働いてもらわなくては困るとききほどはっきり明言していただきましたが、医師によってはそこまでの理解がなく、例えば診断書を書くのは医師でいらっしゃるわけですが、保護的になり過ぎる医師もいると聞いているのですが、その辺りは今どのような状況でしょうか。

岡: たぶんそのドクターに差別があります。それは逆差別ですが、結局、逆差別は差別しているということになります。ですから、後藤さんが言っているように、ほおっておくのがいちばんよくて、何かする必要はないだろうと思います。

迫田: 何かございますか、生島さん。

生島: 地域側からの意見としては、もし社内で検査プロモーションをする場合には、雇用の保障と社員の教育というのが前提でないとなかなか難しいと思います。ただ岡先生がおっしゃるように、社員が発症するのも予防できるというのがとても大きなメリットです。それから今、企業もグローバル化していろいろな国に社員が行くと思います。海外で感染して帰ってこられる方もACCにはたくさんいらっしゃると思うし、私どもも相談を受けますので、個人の健康の問題としてやはりきちっと教育をする。予防教育をするということも大事なポイントだと思いました。

迫田: 途中で感染がわかった場合、働き続けることは可能ですが、感染したことがわかった段階で、一時期パニックになり、ご本人もやめる方向に考えるということが、ほかの障害の場合では結構あったりするのですが、その辺りはどのようにサポートしていくのでしょうか。

生島: 自らやめてしまう職種ベスト3は、食品系、医療従事者、福祉系です。パニックになるのは、それは本人の誤解で、しばらくすると考え方や見通しが変わります。HIVに感染した直後は短距離走、あと数年と思っている本人も、しばらくすると10年、20年、30年先を考えるようになりますし、自分が今まで築いてきた職業のスキルや能力というのを活かして社会参加していくことがいかに大事かということを再発見したりするので、一時的な混乱で重要なことは決めないようにというアドバイスをするようにしています。

岡: まさにそのとおりで、知った直後はみんな結構パニックになって、もう人生終わったので、仕事をやめてあと何年間かは蓄えで隠居しようというような人がいるのですが、これは絶対間違いであって、何十年単位で先を見なければいけない。ですから万が一社内ですぐそういう人を見たときには、やっぱり正確な情報を会社のほうからも伝えたり。

それから生島さんが、さっき非常に大事なことを言ってくれたのですが、もし企業で検査のプロモー

ションをするときには、結果の有無にかかわらず、きちんとその人の社内での地位を確保するということをぜひお願いします。

これは病院でも同じことです。日本国内の病院はなかなか検査をしません。検査をしないのは、初めに言いましたように、医療者の中でもまだ差別が少し残っていて、検査をして陽性と出たら、HIV感染者がいるのが怖いとか、イヤだと考え自分の病院からほかの病院に移してしまいます。いわゆる医療拒否です。これがあるうちは病院での検査はなかなかできないのですが、これは企業でも同じで、もし検査プロモーションをして、陽性だろうが陰性だろうが、結果はその後の雇用に全然関係ありませんという環境さえ整えることができれば、きちんと検査をするのが企業にとってはいちばんいいことで、社員の方も戦力外になることを免れると思います。

迫田：箕輪さん、いかがですか。今、働く側が急にパニックになって、逆に企業側も初めて働いている者からHIVに感染していると突然言われたときに、企業としては、どのように考えていったらいいでしょうか。

箕輪：社員が6,000人、グループ1万人いますと、毎年何らかの手帳をとる人がいて、いろいろなお話をうかがう機会がありそれで思ったのですが、やはり本人がいちばんショックを受けている。それを受け入れられないということがあるので、相談を受けるであろう人事なり管理職がしっかりと正しい知識を持ち、本人が慌てていても、HIVについてこういうふうに聞いているし、こういう資料があるよというように、企業側からいろいろ情報提供できるようにしておく準備をしておかなければと思いました。

あとはやはり繰り返しになりますが、いろいろアドバイスをいただきながら、自己の健康管理セミナーを受けたり、そのほかの機会としては献血車がよく会社の中にやってきます。それは会社に関係なく、献血車と本人とがやっているだけなので、それこそ検査結果などの情報というのはこちらに全く入ってきません。そういったことも含めて、いろいろな機会の中で、知ってもらおうということをしていたのですが、やはり、いちばん最初に言えることは、一見、自分自身とは関係がなさそうに思える情報でも、ひとりひとりが正しい情報を知っておくと、自分に何かあったときもそうですし、仲間にそういったことを相談された場合にもいいと思ったので、具体的にこれから皆さんの意見をもとにいろいろ考えようかなと思いました。

その上で、もし休職の制度など、そういったことも含めて何か課題があるのであれば、制度面でも整理しようと思いますが、今ちょっと具体的にはありません。

●質疑応答

迫田：会場の皆さんからご質問があったらお受けしようと思います。今日は企業の方たちが大勢参加してくださっていますので、企業の方のご質問を優先させていただきますことにします。企業名やお名前をおっしゃなくても結構ですので、今までのお話の中や、あるいはそうではなくても結構ですので、ご質問がございましたら



お手を挙げていただけますでしょうか。

HIV 治療についての、第一人者の岡先生もいらっしゃいますし、支援者の第一人者でいらっしゃる生島さんもいらっしゃいますし、当事者で働いていらっしゃる後藤さんもいらっしゃいます。何かご質問がございましたら、会場の皆様、どなたでも結構でございますので。はい、どうぞ。

質問者 1: きょうはどうもありがとうございました。たいへん勉強になりました。自分自身も少しわかっていづつもりでいたのですが、わかっていないこともあったことがよくわかりました。ありがとうございました。

きょう勉強させていただいたので、幾つか、簡単な質問をさせていただきます。受け入れていく中で、ある程度告知をしていただかなければいけないということがよくわかったのですが、社員への告知というのがどういった形で、どのように行っていけばいいのか。昨今、個人情報についていろいろ言われていますが、そういった部分でどういった配慮が必要なのかというのが1点、きょう持って帰りたいと思っております。

あとHIVという病気のことについて私自身がわかってなかったのですが、いちばん心配するのは感染の部分だと思うのですが、一般的な生活をしている分には全く心配ないというのが、これまでの自分の予備知識でもあったのですが、例えば宴会でビール回し飲みなど、そういったレベルでも全く問題ないと考えてもよろしいのでしょうか。この2点です。

迫田: ありがとうございます。2番目のほうから、まず岡先生にお願いできますか。

岡: もう宴会での感染というのは0%です。100%ありませんと言い切りたいと思います。

迫田: 基本的には精液と血液が混ざると感染します。

岡: 今の感染経路は性交渉です。性感染症である。これが唯一であって、日常生活では、あとは例えば静注の麻薬とかありますけど、これは日常生活を逸脱しているので、いわゆる性交渉を除くと、ほかの日常生活の接触レベルでは絶対うつりません。100%大丈夫です。

迫田: はい、ありがとうございます。1つ目の質問ですが、社内で病名の告知をする際、今、個人情報との関係ももちろんあるし、どういう形で伝えればいいのか、その辺りは後藤さんいかがでしょうか。

後藤: ありがとうございます。私自身が思うに、結局のところ、最終的に本人とその企業側の担当者の方と、どこまで話せばいいのかという話し合いの場を持っていただくということのほうがむしろ大事だと思うのです。

いちばん大事なのは、こういうふうな伝え方をしますと、一方的にするのではなくて、今実際抱えている問題で、例えばHIVですよというような話の仕方をするべきなのか、現場によってはどういう伝え方をするのが適切なのかというのは、当人もこういうふうにしたいということもありますので、現場の担当者の方も、こういう伝え方をしていかなければまずいのではないかと、お互いの考え方があると思います。それとのすり合わせをきちんとできるような、まず話し合いのテーブルがあるというのがいちばんだと思うのです。どういうふうに伝えるべきかというのはそこから始まるのではないかと考えています。

実際先ほどおっしゃられたように、病気という情報は個人情報に当たってしまうので、それを一方的に、HIVの方が入ってきますと、あらかじめ公に伝えてしまうと、個人情報の漏洩になりますし、それでは、どのように伝えたらいいのか。病気について全部伝えてもいい、伝えてほしいのか、担当している方だけが知っていてくれればいいのか、それはほんとうに人それぞれで、考え方は相当変わってしまいます。

差別という今までの時代背景の中で、いろいろな部分でネガティブになっている患者がとても多いです。実際に社会に出ていくことで、すごくポジティブになってきたというのは正直言ってあるのですが、やはり差別を受けてきたがゆえに、先ほど岡先生がおっしゃったように、もう自分は隠居してひっそり死んでいけばいいという、そういうすごいぬるま湯に浸かっている方も実際にいらっしゃいます。ただ、それはその人が悪いのではなく、そういう時代背景があったから、そうせざるを得ないという環境が今まであったがゆえに、そのようになってしまっている方というのが多いです。ですので、そこにあえて出てくるという部分がまずほんとうに変わってきたのだなというのがありますので、そこから新たなアクションとしては、どうしたらいいのかというのを話せる環境がありさえすれば、それでいいのではないかと私は思います。

迫田：はい。箕輪さんどうぞ。

箕輪：今のお話をうかがって、ご本人と話をし、伝えようとなった場合にも、先ほどあった個人情報保護法の部分では、ご本人と例えば人事担当者と話すまでは、本人が了承しているので個人情報保護法に触れないと思うのですが、ここから広げると個人情報保護法に触れますという歯止めをかけるのを、徹底しておかないといけないかなと。おそらく、三次的、四次的に情報がひろがったところには、いろいろな問題が大きくなっていると思うので、そういったところはもし私たち対象者がいた場合には、そこを厳重にしなければいけないとひとつ思いました。

もしあればですが、感染された方と、かかわりがありそうな、職場と職場の延長線である飲み会や旅行などの場面のQ&A集のようなものがあればいいと思いました。飲み会でビール回してもいいのかなど、そういう簡単なものを分厚いガイドブックでは見ないと思うのでA4の1枚の紙で、個人情報保護法の観点と合わせて簡単な職場等で想定される場面集のようなものがあればいいと思います。そういったものは、今何かあるのですか。

生島：多くは予防のパンフレットですが、そういうのをご覧いただくというのも一つです。受付のところにもございますが、私どもの職場でカミングアウトする陽性者向けの雑誌というのをつくっているの、そういうものをご活用いただいてもいいかと思います。

先ほどありました個人情報の開示の範囲ですが、もしかしら時間の経過とともに変わる人もいます。最初は人事だけ、でも徐々に慣れてきて、もっと多くの人に知ってほしいという場合もあります。ある企業で働いていた方は、絶対、職場で話してはいけない、混乱が起きたら困るからとずっと言われていて、そのことが苦しくなって退職された方もいらっしゃるのです。だから定期的にそういう評価して話し合うというステップが入ると、とてもいいのではないかと思います。

ある企業でやっているのは、職場の上司にまず知ってもらうというのがステップ1で、職場の同僚に開示するというのがステップ2、あと全社というのがあってしょうけど、さっきの人事の方もおっしゃっ

ていましたが、本人だけではなく、その職場の同僚の受け止め方や様子を見ながらというふうに、丁寧にコミュニケーションをとり、そのプロセスを支援していくというスタンスが重要だと思います。

迫田：はい、ほかにご質問ございますでしょうか。はい、どうぞ。

質問者 2：今日はどうもありがとうございました。質問というわけではないですが、お願いします。よろしくお願いします。

差別や偏見があるのは要するに正しい情報が伝わってないわけでしょう。それはHIVにかかわらず、いろいろな分野であると思います。そういう意味ではみんながほんとうに安心して働けるというのは、理解が深まることだと思います。

きょうのシンポジウムではHIVに関して理解を深めるために、会場の皆さんは来場しているので、ある程度はHIVに関して理解がある人が増えてくるのでしょうか、まだまだ少ないと思います。

今、お話があったように、回し飲みしても絶対大丈夫だという話を聞けば確かに大丈夫だなと思う。あるいはここに参加している方たちは少なくともそういうことを考えて、理解していこうと思って来ているので、皆さんそれで済むかもしれない。でも一般の人はなかなかそうはいかないと思います。もっと一般の方々にも伝わるように、そういった面での行動や啓蒙をぜひお願いしたいと思います。

迫田：ありがとうございます。先ほども出てくださった企業の方も、やはり企業名は出せないというところがまだあるようで、それを私もメディアも含めて責任は大きいと思います。ほかには。はい、どうぞ。

質問者 3：本日は貴重なお話どうもありがとうございました。まだまだ勉強不足ですので教えていただければと思います。きょうのA4横の資料、「地域で働く仲間として」の資料に特段触れていただかなかったと思いますので、そちらを改めて私、勉強していたのですが、感染経路について、いわゆる性的接触と、非加熱血液製剤の混入など、そういった形で感染するということですけども、開会のあいさつで大平理事長がおっしゃっていたように、相変わらずHIV感染者を嫌がったり、拒否するなどのことはあるのだと思います。きょう、HIV感染者の健康状態の実態というのを十分に勉強できたのですが、それでも個人的に相変わらず、なんとなくという言葉は払拭できないかなと思っています。

それは非常に個人的な話で、この問題は性が介在してくるからだと思っているのですが、本事業団の大平理事長を初め、事業団の皆さんにまずご質問なのが、いわゆるこの障害は性が介在している、性が問題であるということを前提として、そうはいっても就労はできるのだし、頑張っていかなければいけないといった形で何かの取り組みをされておられるのかどうかというのをご質問したいです。

迫田：はばたき福祉事業団自体は薬害エイズの被害者救済のためという形でできた事業団ですが、今はHIV感染者の性的な感染も含めての形で活動されているということなのですが。

質問者 3：なるほど。だとしたら、それで理解はしました。続けさせていただくと、いわゆるタブーとなっ

ている世界が非常にある。その世界を隠すわけじゃないですが、そのいわゆるタブーとされているところを、いかに開示というか、オープンにして、どういう取り組みをされているのかというのをお聞きしたいと思います。

迫田:つまり感染経路のところで、異性間接触もちろんあるけれども、そうではない同性愛のことなど、そういう意味のことをおっしゃっていますか？

後藤:実際私の勤めている会社に、私以外にもHIV感染者の方がいます。ですが、感染経路は別です。同性愛の方もいらっしゃいますし、私のような血友病で、薬害での感染被害者もいらっしゃいます。一般の性感染の方もいらっしゃいます。その方々は何をしているかという、それぞれの団体というのがありまして、それぞれで啓蒙をしているのですが、結局のところ、どの感染経路であっても、何ら変わりありません。

やはり、おっしゃられたように、タブーというイメージがすごく先行してしまうのですが、そこは病気を言う、言わないの前に、例えば同性愛の方ですと、逆にオープンな方のほうが多いです。自分たちの社会的な地位を確立しようとすごく力を入れられている方が多いので、そういう方からすれば、逆にHIVを伝える前に、自分が例えばゲイであったり、レズビアンであったりというようなことを、先に伝える方のほうが多いです。

なおかつそこでHIV感染をしているか、していないかというところを伝える方というのは、その人の伝え方によっても違うと思うのですが、そこは感染経路どうこうというのは、あまり気になさなくても、逆に本人たちがそこをしっかりと認識した上で、生活をしているので、そこにあまりフォーカスする必要はないのではないのかと思っています。

質問者 3:わかりました。いわゆるどんな感染経路であれ、同じ障害だしということですね。そこは別に区別も何も基本的にはないということですね。

後藤:そうです。

質問者 3:はい、わかりました。最後ですが、欧米で、HIV感染者就労のための取り組みというのは非常に盛んだと思うのですが、どういったことをやっているのかを教えてください。

迫田:生島さん、お願いできますか。

生島:海外の取り組みについて、私はあまり知らないです。ただ、ある外国の企業では、副社長がHIV／AIDSで亡くなられたという経験がおありになって、社内教育ビデオをつくり、HIV問題にコミットメントを持って社内教育、それから世界中にある支社で



も同じような取り組みをされているとお聞きしています。その企業の日本本社でも同じような取り組みをされていると思います。

あとアメリカなどは、差別禁止ということがきちんとうたわれて、差別は禁止されていますが、日本にとってはどうでしょうか。

迫田：大平さん、どうぞ。ごめんなさい、私がさっき代わりに答えてしまいまして。理事長の大平さんからコメントです。

大平：先ほどのご質問のお話ですが、もう後藤さんからもお話ありましたように、薬害エイズもHIV感染者全体の問題として、仕事や生活している場面で、みんなが薬害エイズ被害者だというネームプレートを持っているわけでもないし、実際にHIVについての、現在の偏見などの問題は感染者全体の問題なのです。ですから、そこを何とかクリアにしていこうというのが私たちの活動の原点で、それは被害者もその他の感染者も関係なく行わなければ、結局は生きていく上でハードルは残ってしまうということをやっております。

あと世界的な就労の問題というのは、WHOやILOでもいろいろきちんと指針は出ています。けれども今日は行政の方も来られておりますが、残念ながら日本はその指針をきちっと守って実行しているかという、なかなかできていないところで私たちももどかしいところがあります。今、治療もかなり安定してきているし、また社会参加できる絶好の機会ではないかということで、行政ももう一度きちんと見直していただいて、そしてHIV感染者が就労できる環境になるよう、私たちはずっと求めてきておりまして、きちんと国の方針としても、それは約束されているはずですが、実現しておりません。そこをきちっとやっていただこうという。これはほんとうに、それぞれの場面でやっていくわけにはいかないので、みんなが協働してやっていかない限りは、前進しないだろうということで取り組んでおります。それをぜひご理解していただきたいと思います。

迫田：よろしいですか。ほかにご質問ございますか。

後藤：できればちょっとひと言。

迫田：どうぞ。



後藤：今日来ていただいた企業の担当者の方々は、たくさんいらっしゃると思うのですが、先ほどおっしゃられていたご意見の中で、やはりなんとなくわかっていただけたというご感想のほうが多いと思うのです。実際、今日このフォーラムにご来場いただいて、お帰りになられて、すぐに何かアクションを起こしていただけるかというのは、私どものほうはわかりません。だけどぜひ、これだけは知っていただきたいというか、私たち感染者としてお願い、私個人のお願いになってしまうかもしれませんが、お願いしたいと思います。働くので雇ってください。

本当にさまざまな障害を乗り越えてきて、働けないという環境の中で生きている人たちが多く、働きたいという意欲は一般のフリーターをやっている方や、別に働かなくていいやというような方と比べると、ほんとうに働きたいと

いう意欲は強いです。ただ働けない環境があるということを、よくご理解いただきたいと。

逆に言ったら、ほんとうにこれは究極的な話ですが、きょう来ていただいた企業の方全体で、「HIV感染者のための就職フェア」を開いてくれるとありがたいのではないかと思います。そうしたら、もうこぞって行くことができますし、実際に私だけの声じゃなくて、そういう感染者がどういう適性を持っているのかというのを、ほんとにわかっていただけたらと思うのです。

ですので、ぜひほんとうにその企業の方がHIV感染者としての障害者雇用という形で、それでは雇いますという意思表示をしていただければ、どんどん行きますので、どんどん雇っていただければ、それがわかっていただけるのではないかと思いますので、ぜひよろしくお願いします。

迫田:ありがとうございます。ちょうど時間になりまして、後藤さんがまとめてくださった形になりました。パネリストの皆様にもう一度拍手をお願いいたします。ありがとうございました。

シンポジウムの感想 -就労問題と偏見差別について-

埼玉大学教育学部 学校保健学講座

准教授 関由起子

感染者がHIV感染を理由に雇ってもらえなかったり、解雇されたりする状況が、現在の日本に存在しています。HIV感染であるが故に働くことが出来ない社会は、感染者を社会的な死に追いやることになります。そのような状況を打開するためには、社会、特に雇用主のHIV感染に関する理解が欠かせません。今年は、昨年の感染者を対象としたシンポジウムに続き、雇う側である企業や行政機関を対象としたシンポジウムを開催いたしました。今回、多数の企業の方にご参加頂き、誠にありがとうございました。少しでもこのシンポジウムがHIV感染者に対する偏見差別の解消につながることを期待いたします。そして、HIV感染者を雇いたいと表明いただいた企業の方には、誠に感謝いたします。これを機会に、一人でも多くの感染者がより良い就労が出来ることを強く希望したいと思います。

本シンポジウムにより私が気づいた大きな点は二つあります。一つめは、HIV感染者は感染の事実を隠しながら働くことに抵抗を感じ、その心理的負担により離職してしまうという事実です。現在の日本では、HIV感染症は、適切な治療を受けていればHIV感染症が原因で亡くなることは無く、糖尿病など同じ慢性疾患になりました。通院が3ヶ月に1度で、治療内容も服薬のみであるなら、わざわざ偏見差別されうるHIV感染症を周囲に告げる必要など無いのでは、と当初私は思いました。けれども、社会的に偏見差別されうるHIV感染症だからこそ、周囲に隠している状況を、何よりも感染者本人が受け入れることが出来ないという事実がありました。そして、HIV感染者が安心して働ける社会づくりは、偏見や差別のない社会づくり、すべての人が幸せに働ける社会づくりにつながり、すべての人たちの利益になるということに気づくことが出来ました。

二つ目は、HIV感染症はうつる、怖い、すぐに死んでしまうという誤ったイメージを、未だ多くの人々が持っていることです。このイメージは、偏見差別の源になります。教育学部で保健医療福祉分野の教鞭を執る一人として、この事実は驚きです。小・中・高等学校で、HIV感染症に関する教育が行われていますが、この内容には大きな問題があることに気づかされました。実は、教育関係者、保健医療福祉関係者にこそHIV感染症に対する偏見差別があるのではないのでしょうか。この点については今後の課題として取り組んで行きたいと思います。

「HIV 感染者就労のための協働シンポジウム」に参加して

横河電機株式会社
社会貢献室 箕輪 優子

このたびは「HIV 感染者就労のための協働シンポジウム」に参加させていただき、ありがとうございました。

これまで障害のある方の採用や教育に携わってきた立場で「HIV 感染者」を「免疫機能障害」として捉え、このシンポジウムで感じたことを述べさせていただきます。

まず、事前に実施された企業へのアンケート結果から「免疫機能障害」について正しい情報がないために、不安を抱き、雇用することに消極的な企業が多いことが判明しました。また、就労支援者の方から「在籍中に発症や受障をした場合は、周囲の理解不足や、自分自身で受容できないために、職場に居辛くなり離職をせざるを得なくなってしまう方が少なくない」というお話もうかがいました。

これらを踏まえ、今回のシンポジウムで、現在企業で活躍されている「免疫機能障害」のある方や、「免疫機能障害」のある方を雇用した経験のある企業のお話から「就労や雇用をするうえで大切なこと」にお気づきになった方も多いと思います。「免疫機能障害」に限らず、「障害がある」ときと、つい障害のことや障害に至った経緯にばかり目が向いてしまい、個人を見失いそうになることがあるかもしれません。しかし、障害の無い方の採用と同様に、応募者の「したいこと(志望動機)」や「できること(自己の強み)」を充分に確認し、採用条件とのマッチングを考え、そのうえで、障害による制約をカバーするために特別な配慮が必要な場合には、その要望に応えられるかを判断することが大切だと思います。

なお、事前に実施された企業へのアンケート結果から「免疫機能障害」の方の応募者が殆どいないということも明らかになりました。いくら企業が募集をしても、応募者がいなければ雇用には結びつきません。社会には、まだまだ「HIV 感染者」や「免疫機能障害」という言葉への偏見はありますし、就職活動は容易ではないと思います。また、求職者の方の中には様々な不安を抱えている方も多いと思いますが、中身の違いはあっても就職することへの不安や悩みは誰にでもあるものです。「働きたい」という意思表示をすれば就職活動を支援くださる支援者が沢山いらっしゃいます。「働きたい」と思っている方には、これまでどのような経験をしてきたのかを振り返り、そして目標を定め、必要に応じて周囲の協力を得ながら、その目標に向かって一歩踏み出していただくことを期待いたします。

HIV 感染者の意味

国立国際医療センター戸山病院 エイズ治療・研究開発センター
センター長 岡 慎一

HIV 感染者と HIV 患者には、大きな違いがある。患者というのは、病気を起こしている人のことであり、感染者というのは HIV を持って普通に生活している人という意味である。日本語で言うと少し違いがわかりにくいですが、英語にするとこの違いははっきりする。すなわち、HIV 感染者は、person with HIV もしくは people with HIV というが patient with HIV とは言わないのである。さて、講演の中でも話したように治療をしっかりと受けている 25 歳 HIV 感染者の平均余命は、40 年近くまで伸びてきている。すなわち、平均的な HIV 感染者は、25 歳から 65 歳まで生活しなければならないが、この期間こそ、普通の人が働いている期間とまさに一致するのである。その人が普通に働く意志さえ持っていれば、それを拒む必要は全くなく、むしろ働かない、働けないということは、社会にとっても大きな損失である。ちなみに、僕の外来に通う安定期の感染者の多くは 3 か月に 1 回の通院である。

HIV 感染者が健康であるのに働けない大きな原因の一つには、HIV 感染症に対する認識の違いや誤解からくる差別や偏見がある。安定期の感染者に対しては、周りの人が特に気を使う必要もない。感染者を雇用するとその人の健康に対し特別な配慮をしなければならないし、何かあったら心配なので雇用に踏み切れない。HIV 感染者の雇用に関する問題点の中で最も多いのが、このような健康不安に関するものである。一見親切なようであるがこれはある種の逆差別であり、逆差別もまた差別である。普通の人と同じように普通に接する。HIV 感染者も、普通の人と同じように普通に働くことができる。これが理想である。もちろん、まだまだ理想と現実のギャップは大きいですが、少しずつでも理想に近づいていきたい。

HIV 感染者の方がコミュニケーションを通して逞しく社会参加することを支援したい

国立国際医療センター戸山病院 エイズ治療・研究開発センター
看護支援調整官 島田 恵

当日参加いただいた企業の方からの素朴な質問と、仕事をしている感染者からの「僕たち働きますから雇ってください。」「別に何かして欲しいわけじゃない。内服も通院も体調管理も、自分のことは自分でやりますから。」という率直なメッセージからのインパクト……それは、お互いに何をどう思っているのか口にし、共有することの大切さとそうすることを通して分かり合うことでした。当然のことながら、相互の思いを共有して初めて分かり合えるものですね。それが「コミュニケーション」ということ。話して、聞いて、また話して……面倒くさがらずそうする努力が道を開き、解決の糸口へとつながると信じます。どんな人ともそうしたいと思います。相手のことは聞いてみなくちゃ分からない。自分のことは話さなければ通じない。普通、そうなのだということを再認識しました。

医療者として、感染者の方々には逞しく生きて欲しいと切に願っています。治療は進歩し、ウイルスコントロール可能になりました。これから大切なのは、ウイルスコントロールはゴールではなく、手段であると理解することです。治療のための人生ではありません。自分の人生を生きるための治療(ウイルスコントロール)なのです。ウイルスの罠に陥らないよう、無理解な人たちを言い訳にせぬよう、自分の人生を生きて欲しいと思います。だからこそ職業生活も実現して欲しい。仕事は経済活動として大事ですが、それだけでなく自己実現であり、人間関係や視野を広げるものであり、人として土台を持つことにつながるからです。医療者にできることはほんのわずかであり、実際に社会を生きていくのは感染者の方ご自身です。だから、逞しさを身につけて欲しい、そのためのケアを一生懸命やっていきたいと思いました。

HIV 感染者就労のための協働シンポジウム

厚生労働省社会・援護局 障害保健福祉部 障害福祉課
課長補佐 関口 彰

近年においては、医療の急速な進展等により、HIV 疾病概念が不治の病からコントロール可能な慢性疾患に変わりつつあること等、社会における HIV 感染者の状況は大きく変化してきており、社会参加や自立、とりわけ就労の支援に力を注ぐことが必要と考えています。

平成 18 年より施行されている障害者自立支援法では、働く意欲のある障害者とその能力を十分に発揮し働くことができるよう、福祉側からも支援することとしています。

また、この障害者自立支援法につきましては、法施行後3年の見直しを行うことが法附則に規定されているところであり、昨年4月より社会保障審議会障害者部会において検討を重ね、12月に報告がまとめられたところです。この報告においても、障害者とその能力を十分に発揮し、地域で自立して生活することができるよう、一般就労への移行支援の強化等、就労支援の充実を図るべきであるとされており、この報告を踏まえた対応について検討を進めているところです。

さらに、HIV 感染者が安心して福祉のサービスを利用していただけるよう、各種福祉のサービスの窓口業務に携わる職員について、HIV 感染者への理解を深め、プライバシーの保護に配慮した適切な対応をしていただくよう、これまでも機会を捉え、その周知に努めてきているところです。

今回のシンポジウムでは、HIV 感染者の就労の可能性や企業にとっても大きな戦力となっていることを感じることができ、多くの企業等に理解が広がっていくことを期待しました。その一方で、先に行われたアンケートの結果において、官公庁の人事担当者の2割以上が、HIV 感染者が障害者雇用促進法の対象であることを知らなかったことが明らかになったこともあり、普及啓発に力を入れていかなければならないことを痛感したところです。

今後とも、就労支援をはじめ、HIV 感染者の福祉の支援に力を注いでまいります。

ハローワークの役割と障害者雇用制度

厚生労働省職業安定局 障害者雇用対策課

地域就労支援室 吉澤 純

ハローワークは、雇用のセーフティネットの役割を担っており、国の機関として事業主に対して雇用率達成指導を行い障害者の雇用機会の拡大を図るとともに、障害者の専門援助部門において個別の職業相談や職業紹介等を行っています。また、必要に応じて、福祉、教育、医療機関等の関係機関と「就労支援チーム」を設置し、地域でこれらの機関との連携により支援を行っています。

また、先の臨時国会において、障害者雇用促進法の一部が改正されました。改正内容の1つですが、20時間以上30時間未満の短時間労働者についても雇用率にカウントすることができるようになり、平成22年7月から0.5カウント算定されることとなっています。

最近の障害者雇用状況は、障害者の働きたいという意欲の高まりや、企業のCSRの観点からの障害者雇用の取組み推進を背景に、ハローワークの雇用率達成指導等により障害者の就職件数は着実に増加してきました。今般の景気後退を受け、障害者の雇用に対する影響がでないように、ハローワークの機能強化や、中小企業等に対する助成制度の充実を図ること等により対応していくこととしています。

既に多くの障害者の方々が働かれています。働く際には、いろいろと大変な思いをされていることであろうかと思います。就職するときには、障害者雇用制度を活用して就職する方法と、障害者雇用制度を活用せずに就職する方法がありますが、ご自身の御希望に応じて障害者雇用制度も御活用いただければと思っています。

HIV/エイズと企業

特定非営利活動法人ぶれいす東京

専任相談員 生島嗣

HIV をテーマにしたシンポジウムで、企業関係者がこれほど多く集うのをみたのは、久しぶりのことだった。当日、HIV 陽性者の経験談をもとに、職場の場面を再現した自主制作のビデオを視聴し、それにつき討論できたことは、とても意味があったように思う。また、HIV 陽性者自身による講演で多くの聴衆は、そのイメージが大きく変容したのではないかと思う。

後半の質疑応答の時間では、企業の人事担当者から、いくつかの具体的な質問が出されていた。こうしたオープンな場で、HIV をテーマに、行政、企業、医療、HIV 陽性者、NPO などが共に意見を交換できたことは、今後の明るい材料だ。エイズは、タブーとして避けるのではなく、速やかに対応を整えておく必要がある課題だ。グローバルに活動する企業であれば、なおさらだ。

1994 年に開催された、横浜国際エイズ会議の前後は、様々な企業で HIV 感染爆発（結局、起こらなかったが）を想定とした、職場のマニュアルづくりが試みられた。また、同時期に企業のエイズ対策に関する本も数冊出版されていた。残念ながら、その後、エイズへの熱意は年々さがり続けている。

そんな状況下で、健康保険組合連合会が HIV/エイズをテーマに研修を続けていたが、予算が終了し、その取り組みを終えている。私は、これまでに、HIV 陽性者を対象にした、就労をテーマとする調査に何度か関わってきた。しかし、未だに企業や市民の関心が高まっているとは言えない。今回のシンポジウムを皮切りに、様々な立場を超えて、HIV と就労についての関心の輪を広げていけたらすばらしい。

私は普段、HIV 陽性者や周囲の方からの相談を多く受けている。そのなかには、企業の人事担当者からの相談も時々ある。いくつかの企業は、雇用している HIV 陽性者への処遇を検討するなかで、その経験を蓄積し、障害者枠での雇用や、一般雇用枠での対応に活用している。日本でも、着々と経験が積み重ねられている。今こそ、その事実を、社会で共有していくことが必要なときにきている。

HIV 感染者就労のための協働シンポジウムとその後

社会福祉法人はばたき福祉事業団

専門家相談員 石谷 誓子

平成20年10月に開催された企業向けの協働シンポジウムの趣旨は、①企業の方に対して HIV/AIDSに関する最新の医療情報の提供、②HIV感染者は適切な治療をすることによって健常人と遜色がなく働けることのアピール、③就職に際してHIV感染者の障害者手帳の利用を促すこと、④企業の障害者雇用にとって、免疫機能障害者は使える人材であることのアピールだった、と理解しています。

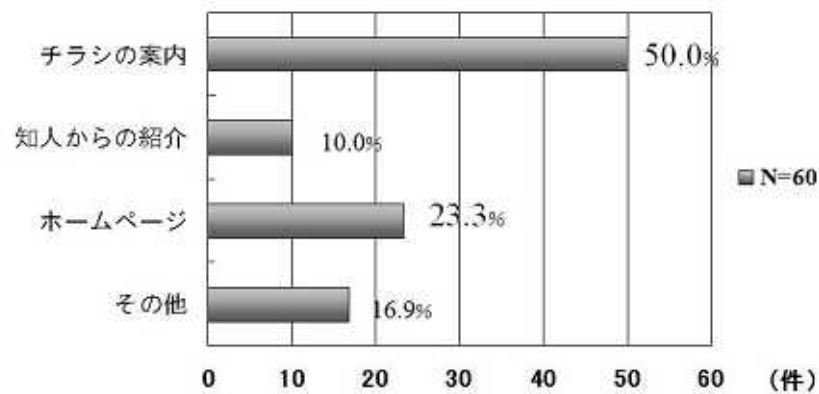
医師による講演のなかで、「HIV感染症に罹患しても適切な治療によって平均余命が延び、一般より約10年短いくらいまでになった」との話に、企業の方が納得していたことが印象的でした。少なくとも企業からの参加者にHIV医療の現状を正しく理解してもらえたことは、シンポジウム開催の成果だと思います。その後全国4ヶ所で報告会が開かれます。それらの地域でどの程度企業関係者の関心を引くことができるか、その後、企業内でHIV/AIDSに対する認識や免疫機能障害者の雇用に関する何らかのアクションが起こるのかはわかりませんが、同年、はばたき福祉事業団で行った2種類のアンケート調査の結果を示しますので、今後の活動の参考にしていただければと思います。（詳細は『平成20年度HIV感染者の社会参加に係る偏見と差別不安解消と自立支援の在り方に関する調査報告書』をご覧ください。）

まず、HIV/AIDS患者の就労について、医療従事者への意識調査を行った結果によれば、HIV/AIDSについて全く理解していない者はいませんでした。しかしHIV/AIDSの理解度、日常的に接する度合いによって、HIV/AIDS患者に対する意識や態度にかなり差があることがわかりました。あまり理解していない者、接する機会の少ない者が、患者のために何らかのアクションを起こすことはかなり少ないのです。医療従事者のなかでもHIV/AIDSに対する意識・態度に差があるのですから、一般の方は言うに及ばないでしょう。

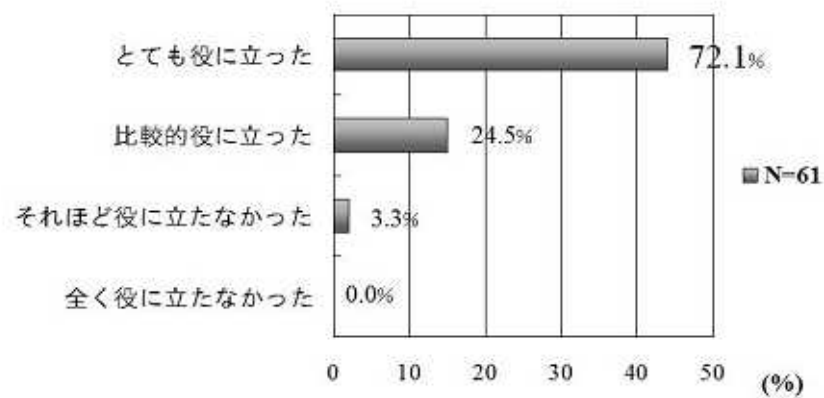
さらに、HIV/AIDS 患者に対する調査では、障害者枠で就職（転職）しようと思うかとの問いに対し、思うと回答した者は 26%でした。この数字が高いのか低いのか、あるいはもっと高めるべきなのか、そうではないのかは、見る人によってとらえ方が違うと思います。どのような解釈をし、アクションを起こすにせよ、それはすべての HIV/AIDS と共に生きる人々の幸福のためであってほしいものです。

●シンポジウム参加者アンケート

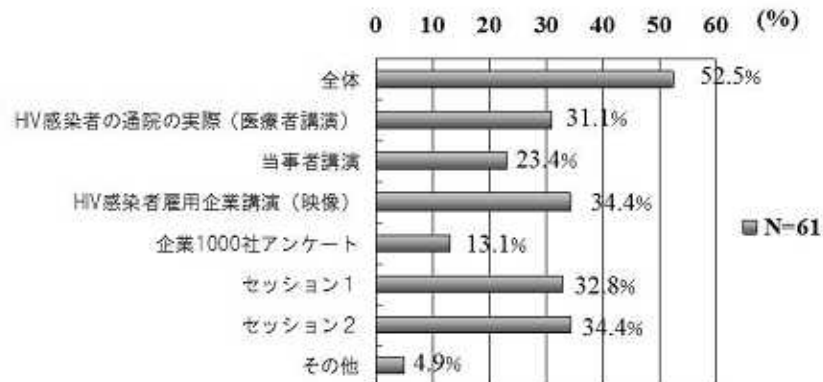
シンポジウム開催を知った情報元



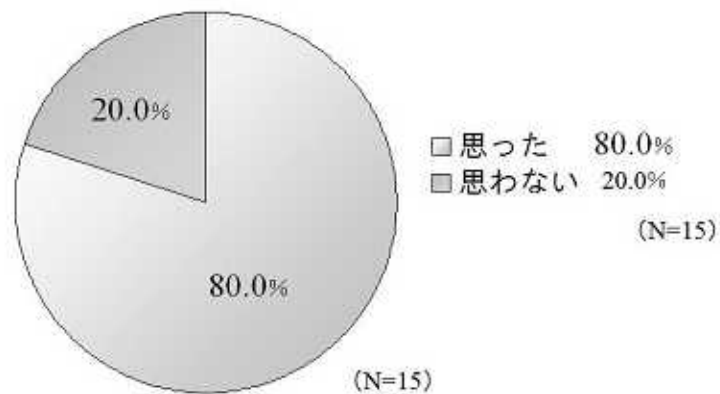
シンポジウムは役に立ちましたか？



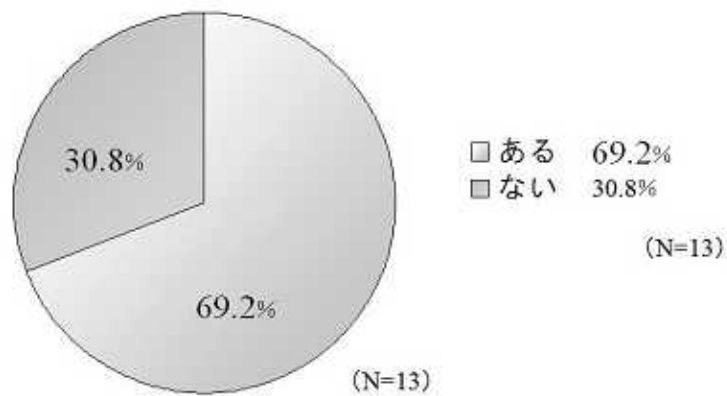
どの内容が役に立ちましたか
(複数回答)



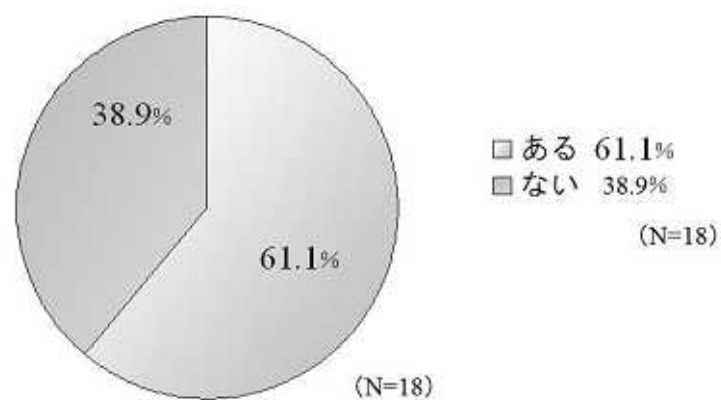
【当事者】身体障害者手帳を使って就労したい
と思いましたか？



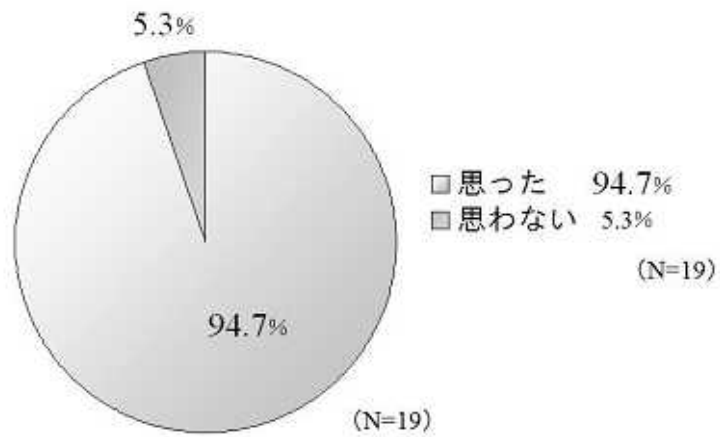
【当事者】就労する上で障害となることはありますか？



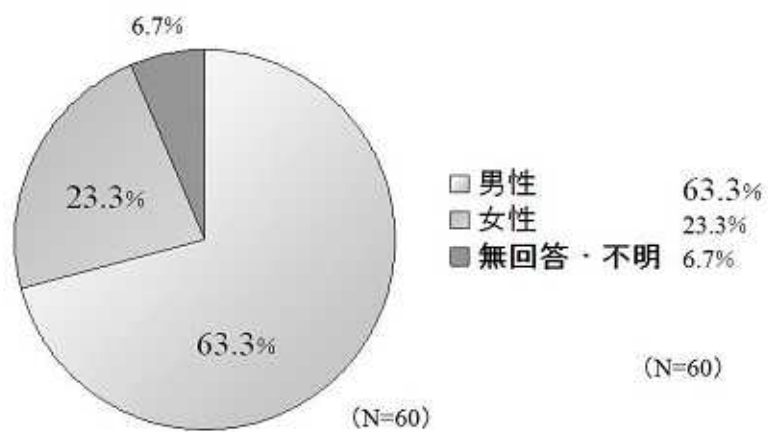
【企業】HIV感染者を雇用する上での障害はありますか



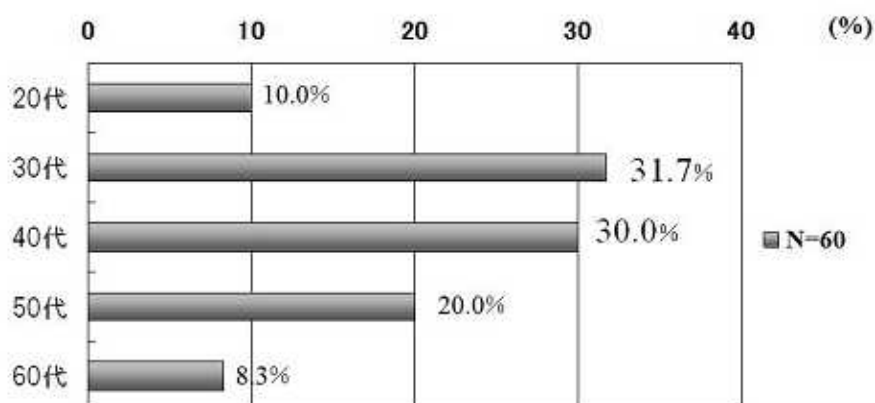
【企業】このシンポジウムに参加して
HIV感染者を雇用したいと思いましたか。



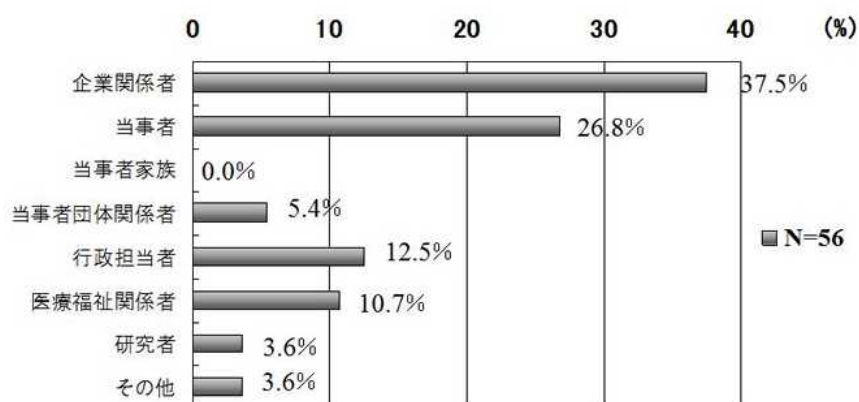
性別



年代



所属



シンポジウムは役に立ちましたか？

- 企業向けの内容、プログラムだったため、当事者としては昨年よりはイマイチ。ただし、企業向けにはわかりやすい内容だと感じます。(当事者)
- 本人の許可無く勝手に話をしないでほしいです。名前や会社名がでていないので他の人にはわからないでしょうが、話すのはよしてほしいです。(当事者)
- ハローワークの障害者枠に関して、非正規雇用が多く、職種やスキルが極端に偏っているケースが多い。企業の採用の取り組み度(本気度)が分かりづらい。ペナルティ対策と思ってしまう。枠はあるが面接時に面前払い。(当事者)
- 今後、活動するためのパワーをいただきました。(当事者)
- 企業側の声が少数のため、当事者としては参考になる部分が見当たらなかった。(当事者)
- 就労の空白期間が長い感染者向けをぜひお願いします。(当事者)

当事者の方へ、就労する上で障害となることはありますか？

- 会社の現在の考え方を確認する必要がある。(企業関係者)
- 社内の啓発をする必要あり。(企業関係者)
- 部長、課長クラスへご理解を得ていただくまでに時間がかかる。(企業関係者)
- 理解を求めたとして、職場でどう受け止められるか。カムアウトした時点だけのサポートにならないようにしてほしい。(当事者)
- まだ手帳を使って就労した事がないので不安を持っている。経験者の方の生の声が聞けて勉強になった。(当事者)
- 私の経験ですが、当事者自身のスタンスが強く求められていると思います。知識面でなく、精神面で陥ると、別の意味で障害になる。(当事者)
- 副作用(下痢や倦怠感)があり、現在フルタイムの勤務が不可能です。現在週2日の学校に通っていますが、アルバイトができるコンディションではありません。(当事者)
- 月1回の通院日の調整が難しい。就業曜日に支障の無い拠点病院が少なく転院も難しい(自分の場合は既往症との合併で実に難しい)。(当事者)
- ごく普通に仕事、生活をしていて障害になると思った事はありませんでした(障害者とは会社には言っていない)。(当事者)
- 精神的な病(うつ)を伴うので、健常者のできる適性検査すらできない状況だった。(当事者)
- どこまで開示すべきか(手帳まで、内容までetc)。(当事者)
- 体調不良の際の配慮(休み)はやはり必要。話をしても状況がなかなか伝わらず休みが取りにくかったり、取れずになかなか治療ができなかった時があるので、日和見患者やそれにつながる疾患に対してももう少し理解を広めたい。重要性をわかってもらいたい。(当事者)
- ただし、自分の場合はレアケースなのだろうと思います。(当事者)
- 企業の理解がないこと。理想的な企業の紹介はとても勇気づけられるが、アンケート結果の返答数を見ても、大多数の企業に関心がなく採用に至る門戸さえ開いていないように思う。(当事者)

者)

- 正直わかりません。現在別の病気の治療中で2年近く休職しております(治療中にHIVが発覚しました)。このような病気に理解のない会社なので退職を考えております。(当事者)
- 就労する場合、地方ではごく近所の人が職場にいる場合がある。同僚に話をする、上司に話をする以上にその対応が難しい気がする。(当事者)

当事者の方へ、このシンポジウムに参加して、身体障害者手帳を使って就労したいと思いましたか？

- 特に問題なしと考えるから。企業としての役目でもあるから。(企業関係者)
- 就労する利点があれば。(当事者)
- 差別、偏見をなくして就労したい！！(当事者)
- 自分の就労スキルに自信をつける事で、身障者手帳を使用してでも就労できるのではないかと考え方が変わった。(当事者)
- 現在活動中です。(当事者)
- 雇用に積極的かつ理解のある企業が増えなければ、一般枠の方が可能性も高く、様々なダメージも少ないと感じる。ただし、事後判明した場合、その事が解雇事由にあたらないか不安はある。(当事者)
- 健康面でもし不都合があった場合に公に報告が可能であるため。(当事者)
- 最初から手帳を使って就活した。手帳を持って就職。企業側のメリットは低賃金ですむ、補助金が出る。⇔差別という図式も……。 (当事者)
- 手帳の取得はいろいろとメリットがあるので、とりあえず取得しようとは思いました。そこから就労するかは自分の体調面、精神面次第。(当事者)

企業の方へ、免疫機能障害者である HIV 感染者を雇用する上で障害となることはありますか？

- 職場の反応が不透明。(企業関係者)
- 統一した考えを持つ必要があると思う(企業として戦力になる方が多くいる気がする)。(企業関係者)
- 社員研修の取り組みが不十分。(企業関係者)
- 周囲の理解と協力を得られるかどうか不明である点。(企業関係者)
- 社員の HIV に対する理解。受け入れる体制は準備が必要。(企業関係者)
- 比較的 HIV/AIDS の情報が職場に行き渡っているだろうが、一緒に働く仲間の人権を守るという意味で、研修の徹底が必要。個人の寛容など他人を尊重する、多様を認める意識を高めることが必要。(企業関係者)
- 周囲の理解と、社風の立て直し。(企業関係者)
- 職場の理解が得られない。(企業関係者)

- HIVについて正確な知識を持っている者が少ないと思われるから。(企業関係者)
- 受入側の人間の理解を得る事、これさえクリア出来れば。(企業関係者)
- HIV 感染を自ら受け止めつつ就活をするという事は、本人にとっては肉体的というよりはむしろ精神的なハンディを伴っている事が多い。うつ病の治療ウェイトの方が大きいと聞きます。職場はこのあたりも検討しなければならない。(当事者)
- 環境作りができていない(企業側の意識の問題)。人事だけでなく上層部への理解も必要と思います。告知するのは難しいと感じます。(当事者)
- 社員の理解を得るための環境作りが必要。(企業関係者)

このシンポジウムに参加して、感想、お気づきの点など

- 自分の HIV への知識の無さを痛感した。(企業関係者)
- パネリストに法律専門家を交えたほうがよい。採用担当者にとって、一番関心があるのはリーガルリスク(損害賠償など)。(企業関係者)
- 勉強不足を痛感した。企業として前向きに考える必要があると感じた。(企業関係者)
- HIV 感染者に対する世の中の理解がまだまだ進んでいない点について、大変残念であった。(企業関係者)
- とても現実に即したポジティブなシンポジウムでした。HIV 陽性者と共生していくために勉強になりました。自分も感染する可能性はあるものなので、安心しました。(企業関係者)
- 当事者のプライバシーと、勤務のしやすさの間で、どのように対応していったものかという疑問について、事例を示していただけて参考になった。(企業関係者)
- 参考例についてもわかりにくく、緊張のせいかと思いますが企業代表としての視点に疑問。(企業関係者)
- HIV 感染者の雇用についてさらにくわしく理解ができた。(企業関係者)
- 現在、社会では「うつ病」が問題になっております。メンタルヘルスが注目されているのと同時に、メタボリックシンドロームに伴う糖尿病等の成人病と一緒に HIV も気を付けるような風潮が出てくれば良いと思います(広い意味での健康管理として)。また、お金はかかりますが、新聞でのPRは非常に有効だと思います。(企業関係者)
- 差別、偏見は隠すのではなく、不安な事であることを自明とするのが急がば廻れでないでしょうか。(企業関係者)
- 勉強しなければいけない点、多々あると感じました。(企業関係者)
- こうした取り組みは引き続き行ってほしい。(当事者)
- 感染者として、不安になる気持ちが少々やわらいだ。(当事者)
- HIVの問題は、コミュニケーション能力と正しい理解力、自分が体験したこと以外への想像力が問われる病気だと改めて感じました。(当事者)
- ビデオに自分の話が出てきたので大変戸惑いました。自分の話をするのに許可が必要でないと思われているようです。いじめられて悩んで辞めたので話を聞いていて大変恥ずかしかった

です。(当事者)

- 昨年に引き続き2回目の聴講となりましたが、アンケートの回答者数の少なさと採用に否定的な企業が多いことに現状の厳しさを痛感した。対企業向けの理解を深め向上して頂くために、同様のシンポジウム開催を増やし、実施して欲しい。企業の理解が第一前提。雇用が進まない。

(当事者)

- 勇気を得られました。どうもありがとうございます。(当事者)
- 事例があると具体的なイメージが浮かんで参考になった。(当事者)
- とても良い、実のあるシンポジウムだと思いました。もっと申し込みについての情報を大きく公開してほしい。(当事者)
- 自分の考えと世間の考えとに大きな差がある。知識が無いという事は恐ろしい。(当事者)
- 予防への企業の取り組みが語られた点は非常に良かったと思います。(当事者)
- 「HIV 感染者就労フェア」というのはとてもいい発想だと思いました。(当事者)
- まだ偏見が強い事を知ることができました。「患者側の必要能力、姿勢」の話が大変参考になりました。(当事者)
- 次回からは、経団連等の企業団体を主催者に加え、アンケートも経団連等の企業団体と連名で出せば、より多くの回答を得ることができるのではないのでしょうか。(当事者団体関係者)
- 日頃、企業に対して雇用支援、指導をする立場にあって、本日の基調講演は大変意義のある講演でありました。(行政担当者)
- 映像出演や直接の質問で企業の方の話や意見を聞くことが出来たことは(ふだん当事者側の立場に立つ事が多い者として)とても新鮮でした。感染者雇用の問題を多角的に見る機会になりました。(医療福祉関係者)
- 行政等が差別・偏見をなくすための働きかけをもっと積極的にしなくては。その方策を検討する機会を増やせないか。(医療福祉関係者)
- 一般の方たちへの啓発活動が大切なと思いました。特に病気そのもの(AIDS の感染、発症について)の情報提供が少なかった気がします。(医療福祉関係者)
- HIV であるということを開示しない結果、職場での混乱が発生したという企業の方のお話が印象的でした。そうでない環境が常にあれればいいと思いますが…。(医療福祉関係者)
- ふだん医療の側にいるので、企業側がどのようなことを懸念されているのか質疑応答を通してわかりました。(医療福祉関係者)
- 医療従事者、当事者の方からお話を伺ったことがあるが、企業の意見は初めて生で聞きました。上の三者間と、私自身を含めたその他の者が意見交換できる場があるものはとてもいいことだと思います。(研究者)
- 就労偏見を変えるためには正確な知識を知っていただくことが重要だと思います。その具体的好事例について文言やサンプル等も示していただけると企業の担当者としては参考になると思います。
- 当事者、会社ともにお互いが変に構えることがないような環境が必要であることがよくわかった。

- 昨年も参加しましたが、昨年に比べてかなりレベルの高いシンポジウムになっていた。企業の人事担当の話、シミュレーション等、より具体的な内容がとりあげられていてすばらしいシンポジウムだった。後藤さんの締め言葉がとてもよかった。(当事者)
- 非加熱製剤による HIV 感染者に対しては、その感染経路、また障害の内容を周知すれば偏見は無くなると思います。性感染による偏見が全てを物語っている。それだけだと思います。

就労に関して、知りたい情報はありますか？

- わかりやすいマニュアルはありますか？(企業関係者)
- 告知、病名開示等。絶対にやってはいけない事は何？(企業関係者)
- 現時点での就労者の体験談。(当事者)
- 現実社会の就労案内(HIV 陽性者として)。(当事者)
- 僕は派遣雇用なのですが、HIV 陽性者で派遣社員として働いている人はたくさんいると思うので、派遣会社の意見も知りたいと思いました。(当事者)
- 治療さえしていれば、問題なく就労できるというのはちょっと違うのではないかと思います。自分だけの事なのでしょうか？(当事者)
- ハローワークにおいて、免疫機能障害者の採用実績を把握してほしい。もしくはデータがあるなら、求職者に対して開示して欲しい(問題の主旨に合っていないようならお詫びします)。(当事者)
- 免疫機能障害者の就労後の経過などが知れるとイメージしやすい。(当事者)
- 基本的に差別するのが嫌なのでごく普通に皆様と同等に接して頂ける事業所があれば知りたいと思います。(当事者)
- 手帳保持者がこれから服薬を始める場合の企業側のフォローの事例を教えてください(休暇、使い方、申し込みの説明など)。(当事者)
- HIV 感染者を積極的に雇うという企業を1つでも多く知りたいと思います。(当事者)
- “HIV は怖い”という認識が広まってしまっており、治療の進歩による“大丈夫”というアピールをもっと PR した方がよいと思う。最近の状況や早めの治療が大事ということが判明できれば徐々に広がると思う。(行政担当者)
- 障害者枠での企業への就職の成功例。(行政担当者)
- 公的な助成制度を利用して、職場に制度利用がわかる場合、事前にそれを知っていた医療者が患者さんに情報提供「しなかった」場合の法的責任について。「プライバシーは守られるはず」という“建前”だけでは、患者さんは自分を守れないと思います。(医療福祉関係者)
- ハローワークの人から、実際に HIV 感染者がどのように就職まで至ったのかのプロセスを聞いてみたい。(当事者)

免疫機能障害者の雇用推進に向けて、一言メッセージをお願いします

- 働きやすい環境作りに共に推進したいと考えます。(企業関係者)

- 当病気の事の周知が重要と考えました。(企業関係者)
- 慢性疾患となった HIV 感染症は、雇用を推進していくのは、偏見をなくして行くことと強く感じました。(企業関係者)
- 大変勉強になりました。(企業関係者)
- 頑張ってください。スキルと条件がマッチすれば OK。(企業関係者)
- 社員の理解を深めることでたくさんの方々が企業就労できるように、微力ながらお手伝いしたいと思います。(企業関係者)
- 自分なりにできることを協力して行っていきたい。(企業関係者)
- 雇用推進は、生きていく上でとても重要で考えていかなければいけないことだと思います。(企業関係者)
- 採用担当としては、「雇用人数達成」のみを目標としたくはありません。障害者採用の枠を超える世界を共に作りましょう。(企業関係者)
- どの障害も同じで、その障害について知ること、お互いのコミュニケーションが大切と感じました。(企業関係者)
- 先ずは一般の人々の偏見を取り除くことが雇用推進への一番の近道だと思われるので、通常者と変わらないんだ、感染しないんだという事を大々的にアピールして、一人でも多くの理解者を作る事が大切だと思う。(企業関係者)
- 当行も頑張ります。ありがとうございます。(企業関係者)
- どんな配慮が必要になるか、企業向けのクイックマニュアルがあると説明しやすいと思います。(当事者)
- 個人的になかなか自分で言えない(社会にむかって)。(当事者)
- 免疫機能障害は内部障害の 1 つとして捉えられている割に雇用が進まないのは、雇用者側の理解不足。現在就職活動をしている身としては、残念ながら雇用促進の効果を体感できていない。(当事者)
- ご苦労も多いと思いますが、今後も活動にガンバッテ下さい。(当事者)
- HIV は悪いイメージという偏見を社会、国家規模で啓蒙して欲しい。うつ病を伴うケースが多いため、そのケアを当事者でも検討する必要があるかどうかスタディしたい。(当事者)
- 本人にも企業にも間違った不安が大きいので、これからも正しい情報の発信をお願いしたく存じます。(当事者)
- 私も当事者として頑張っていきたいと思います！！(当事者)
- 自分自身が体験 or 目の前で出来事が起きなければ動かない。“所詮はひとごと”という多くの日本人の考えを打ち崩さなければ解決できないのではないのでしょうか。(当事者)
- 多くの企業の差別、偏見をなくしてほしいということに尽きます。(当事者)
- 免疫機能障害について、もっと知って欲しいと思います。正しい知識を持って欲しいと思います。(当事者)
- とても良いシンポジウムでした。HIV 研修を 3 年前に受けましたが治療や感染経路の研究も大

きく進歩していることを知りました。もっともっと広報活動が必要であることを痛感しました。(行政担当者)

- 偏見、差別を無くしていくことが第一と思いました。(行政担当者)
- HIV に関する偏見、差別のない社会の実現及び就労の促進、理解が進むことを広めていきたいと思います。(行政担当者)
- 日本人は“差別と偏見”が好きな民族です。私たちは皆さん方の仲間です。私共は「チーム支援」を組んで多くの障害を有する方の就労に携わっています。就職について迷い等があればハローワークにいつでもお越し下さい。(行政担当者)
- HIV/AIDS に関する誤解がまだまだたくさんあると思います。そういった方々へ、大変かと思いますが事実を知ってもらう事が第一だと思います。頑張ってください。(医療福祉関係者)
- HIV のみならず、誰もが仕事を持つことができる社会の実現が大切だと思います。(医療福祉関係者)
- 今回を通して情報の周知が重要だとわかったので、情報発信を継続していただけたらと思います。(医療福祉関係者)
- まだまだ企業側の認識が低いというのが実情である事がよくわかりました。陽性の方の声を反映できる場を、積極的に作っていくべきだと思います。(研究者)
- 企業で早期発見する体制と偏見をなくす環境を 1 日も早く確保すべき。
- 一歩進まなければ何も始まらない。(当事者)
- 一人一人の可能性を広げる道を。

「HIV 感染者就労のための協働シンポジウム」第 1 回委員会 まとめ

日 時:平成 20 年 5 月 27 日 (火) 15:00-17:00

会 場:TKP 飯田橋会議室

出席者:関由起子、黒岩嘉弘、岡慎一、島田恵、生島嗣、石谷誓子 (以上委員)、大平勝美、柿沼章子、岩野友里、奈尾隆平 (以上事務局)

●感染者の就労の実際

障害者手帳をオプションとして使える環境があるとよい。

福岡の事例では、HIV であることを明かして就職した方は長続きし、明かさなかった方はすぐに辞めた。患者にとっては、隠すことのストレスも大きい。

就労している人で感染が分かった場合、最初は治療に専念してほしいが、仕事が忙しいから通院できないという患者がいる。働いている患者のためには、状態が安定してくるまでは治療に専念できるよう、企業には考慮してほしい。

差別・偏見はあるが、当事者自身が言わなければ、現状は変わらないし、先に進まない。

●20 年度は企業をターゲットに

当事者は変わりつつあるが、企業の受け入れ態勢は変わらない。その理由として、HIV のことをほとんど知らないということが挙げられる。

そこで、今回は企業をターゲットに絞ることにした。シンポジウムへの参加を促すため、開催日時は企業の方が参加しやすい日時とし、経団連、厚生労働大臣の力をお借りして、ある程度参加への強制力を持たせたい。

企業側に HIV 感染者に対するイメージを持ってもらうために、実際に HIV 感染者が働いた場合のモデルケースを提示する。また、実際に働いている企業の対応をシェアできるようにし、企業側の受け入れ態勢づくりのサポートをしていくことも必要。

そのほかの対応としては、厚生労働省が、企業向けガイドラインを作成する予定。また手引書を作成して、経団連の力をお借りして、加盟企業への配布をしたい。

●企業への 1,000 社アンケート

去年の回答率は 4%とかなり低かった。今年は、内容は大きく変えず、昨年と比較してどれくらい回答率が上がるかを見る。また、アンケートと一緒に、HIV に関するわかりやすい説明資料を入れ、理解の一助としてもらう。

「HIV 感染者就労のための協働シンポジウム」第 2 回委員会 まとめ

日 時:平成 20 年 6 月 25 日 (水) 15:00-17:00

会 場:弁護士会館 1007 号室

出席者:黒岩嘉弘、箕輪優子、岡慎一、島田恵、石谷誓子 (以上委員)、大平勝美、柿沼章子、岩野友里、奈尾隆平 (以上事務局)

●企業の障害者雇用の実際

障害者雇用は、人材紹介を行っている NPO や民間企業があり、そこを利用している企業が多い。

民間の人材紹介会社に委託しているハローワークもある。採用者の年収の 3 割が、人材紹介会社への手数料として、企業から入る。それを自治体が負担しているケースもあり、その場合だと企業は手数料の負担がなく、また障害者も就労できるということで、人材会社が充実している東京ではハローワークなしで進んでいる現状もある。また、入社して半年以内に退職した場合は手数料を返還しなければならないという契約をしているところもあるので、人材紹介会社としてもマッチングや定着のフォローには必死で取り組んでいる。

HIV 感染者が就労するための一番の問題点は差別・偏見なので、その説明を人材紹介会社を通して企業に伝えてもらえればスムーズかもしれない。

HIV 感染者の就労のキーになる存在になるかもしれないので、人材紹介会社の方にはシンポジウムに参加してもらうようにしたい。

●シンポジウム開催日時

候補日は 10 月 27 日 (月)、10 月 29 日 (水)、11 月 7 日 (金) が挙げられた。時間帯は 5 時で終わると良いということなので、午後 2 時～午後 5 時で行う。会場は、第 1 候補を東京駅近辺、第 2 候補を新宿として探す。日程については、各委員の都合を伺い、決定する。日時が決定次第、会場も確定させることとした。

※その後の調整で、下記の通り決まりました。

○日時:10 月 27 日 (月) 午後 1 時 30 分～午後 5 時

○会場:東京ステーションコンファレンス 5 階サピアホール

●企業への 1,000 社アンケート

依頼文には、昨年も実施したこと、アンケート項目が同じことの理由、マスコミにも大きく取り上げられたことなどを盛り込む。また、回答欄にメールアドレスの記入欄を設け、アンケート結果等を企業にメールで送れるようにする。はばたきのホームページアドレスをお知らせし、ホームページを通じて逐次情報提供できるようにする。

昨年のシンポジウムでの岡先生の発表をまとめたものを添付資料として配布し、企業が HIV 感染症を理解するための資料。内容については、たたき台をベースに岡先生が加筆修正する。

依頼文、アンケート項目の案を各委員にメールで送り、修正後に 1,000 社に送る。

●就業中の感染発覚に対する行動マニュアル

「はたらく BOOK」は就職活動にフォーカスを当てた冊子だったが、今年度は就業中に感染が発覚した場合の行動マニュアルを作成したい。

全体を生活編と就労編の 2 部構成で作成し、就労編については仕事は辞めずに継続することや自分の働き方を変えてみることなどを入れる。

感染前から情報提供できるようにし、献血の待合室などに置き、読んでもらうようにしたい。また、HIV に協力的なボディショップの店頭においてもらえるようにしたい。フローチャート形式でチェックできるようなものにし、適切な支援機関につないだり、最低限必要で正確な情報を提供できるようにしたい。また、感染が分かった場合の平均的受診パターンなどもあるよい。

「HIV 感染者就労のための協働シンポジウム」第 3 回委員会 まとめ

日 時:平成 20 年 7 月 28 日 (月) 10:00-12:00

会 場:弁護士会館 5 階 507 号室

出席者:関由起子、生島嗣、箕輪優子、岡慎一、島田恵、関口彰、石谷誓子 (以上委員)、大平勝美、柿沼章子、岩野友里、奈尾隆平 (以上事務局)

●企業への 1,000 社アンケート

7 月 25 日時点でのアンケート集計結果 (23 社から回答) について、報告があった。

- ・企業名を書いてきた 16 (昨年 2)
- ・HIV 感染者が「免疫機能障害」に該当することを知らない 8
- ・障害者を雇用している 19 (うち HIV 1)
- ・障害者雇用を増やしたい 14
- ・HIV 感染者の雇用を肯定的に考えている 1
- ・HIV 感染者の雇用を否定的に考えている 1
- ・この 1 年間に HIV 感染者からの応募があった 1 (他に社名が不明の企業に 1)
- ・HIV 感染者を雇用することでイメージアップ 3
- ・HIV 感染者を雇用することでイメージダウン 2
- ・その他:添付資料を読んで、今後採用したい、働けることがわかった

●企業向けに行う

今回のシンポジウムは、企業を対象に行うことを改めて確認した。

基調講演として、岡先生より、HIV 医療情報の提供をしていただく。

企業 (人事担当者) が、医療者に対して、HIV 感染者からの応募があった場合、感染がわかった場合など、具体的なケースを想定して質問し、セッションを行う。

企業側は、何をどう聞いたらよいのか、あるいは伝えたらよいのか、HIV に関する用語なども含めて、確認しておくことをまとめたマニュアルがあるとよい。

また、医師の話や HIV の基礎知識、感染予防について、10 分程度にまとめた動画を作成し、DVD 等の電子媒体にしたものをシンポジウム当日に配布。講師派遣や冊子はお金がかかるので、ホームページからダウンロードしたり、閲覧できるようにする。

経団連のイニシアチブで、「HIV 感染者を差別しません」というポリシーを持つ企業の一覧を示すことができるようにしたい。

●当事者からのメッセージ

HIV 感染者が障害者枠にこだわる理由として、嘘をついて働きたくない、隠し続けることのストレスが大きいことが挙げられる。当事者からのメッセージとして、シンポジウムであったほうが良いのではな

いか。

●HIV 感染者の行動規範改訂

ILO が 2 年をかけて HIV 感染者の行動規範を改訂することになった。HIV 感染者の就労に必要なことなどについて、はばたきでも意見をまとめて、8 月 31 日までに経団連に提出する。

「HIV 感染者就労のための協働シンポジウム」第 4 回委員会 まとめ

日 時:平成 20 年 9 月 8 日 (月) 13:00-15:00

会 場:弁護士会館 5 階 503 号室

出席者:関由起子、藤井礼一、箕輪優子、岡慎一、島田恵、生島嗣、明石祐二、石谷誓子 (以上委員)、大平勝美、柿沼章子、岩野友里、奈尾隆平 (以上事務局)

●1,000 社アンケート

9 月 7 日時点でのアンケート集計結果について、報告があった。

企業からは 33 社から回答があった。また、官公署 (中央省庁、都道府県、政令指定都市、中核市、特例市) 158 か所に対しても同様のアンケートを送付し、45 か所からの回答があった。

今回の暫定版は集計データを表で表したものなので、企業に対して一番伝えたい重要なポイントを 5 行程度でまとめる。またグラフを活用して見やすくする。

このアンケートをどう使うかが今後のポイント。

後日、記者会見を開く予定。

●シンポジウムプログラムの検討

基調講演は、岡先生から HIV 感染者の通院の実際など。その他に、当事者、企業担当者を予定。

セッションについては、「HIV 感染者から身体障害者手帳を使って応募があった場合」、「就労中に HIV 感染がわかった場合」という具体的なテーマを 2 つ挙げて行う。その際、参加者に状況を分かりやすく理解してもらえるように、5 分程度の短いビデオ映像を事務局で作成し、流す。

●チラシの配布

呼びかけ文章は修正する。企業が対象であることを明確にし、障害者雇用に携わる企業の方の関心を呼ぶようなものに。事務局案を作成して、委員に確認をもらう。

裏面を参加申し込み書にして、参加の返信をしてもらう。その際、ご意見欄を設けて、セッションの質疑応答に使う。

経団連から加盟企業に対して、メールで送ってもらう。

印刷部数は 10,000 部

「HIV 感染者就労のための協働シンポジウム」第 5 回委員会 まとめ

日 時:平成 20 年 10 月 20 日 (月) 13:00-15:00

会 場:弁護士会館 10 階 1007 号室

出席者:関由起子、吉澤純、関口彰、箕輪優子、岡慎一、島田恵、生島嗣(以上委員)、迫田朋子(総合司会)、久地井寿哉(1,000 社アンケート)、大平勝美、柿沼章子、岩野友里、奈尾隆平(以上事務局)、

●記者会見報告

10 月 14 日 (火) 午後 4 時から、厚生労働記者会にて、シンポジウム開催に際しての記者会見を行った。シンポジウムの意義、内容、並びに 1,000 社アンケート報告を行った。

翌日、毎日新聞にて 1,000 社アンケートに関して報道された。

●1,000 社アンケート

全般的に文字が多すぎるので、文字を減らし、表は円グラフを使うことによって、見るだけで内容が理解できるものにする。A4 一枚にまとめる。

企業が対象のシンポジウムなので、調査結果も企業中心にまとめる。

調査結果概要は昨年同様に「HIV 感染者の受け入れ上の課題」とする。それに対するコメントをつける。

●シンポジウム検討

1,000 社アンケートは、趣旨説明とあわせて、関委員長から報告してもらう。

セッションでは、冒頭にパネリストを紹介し、生島さんにも加わっていただく。就労中に HIV 感染がわかった場合でも、離職しないように強調する。企業側には、配慮しすぎない、特別なことは不要などを伝えるとともに、逆に配慮すべきことも 5 つくらい挙げて説明する。ほかに、職場の体制をどうするか、職場の人にどう伝えるか、なども議論する。医療については、基調講演とあわせて岡先生に、説明してもらう。

「HIV 感染者就労のための協働シンポジウム」第 6 回委員会 まとめ

日 時：平成 20 年 12 月 8 日（月）15:00-17:00

会 場：弁護士会館 5 階 503 号室

出席者：関由起子、前野哲哉、箕輪優子、岡慎一、生島嗣（以上委員）、大平勝美、岩野友里（以上事務局）、

●シンポジウム報告

参加者は全体で約 150 名。うち企業は約 50 名と、およそ 3 分の 1 を占めた。企業向けのシンポジウムであることを考えると、十分な成果と言える。

●地方報告会

今年度も 4 地域で開催する。大阪はすでに決定しており、福岡でも実施したい。その他の候補地としては、札幌、仙台、名古屋が挙げられた。会場については、事務局で決定し、委員へ通知する。

今回もハローワーク担当者には講師として参加していただきたい。今後は、ハローワークとタイアップして、教育研修なども企画したい。そのための地ならしとして、各地域のハローワーク担当者に参加してもらうことには意義がある。

●小冊子、報告書作成

助成事業の成果物として、「やとえる BOOK」と「つたえる BOOK」の 2 つの小冊子の作成する。これについて、いくつかの意見が出された。

- ・「やとえる」という言葉の表現がきつく感じられるので、サブタイトル（はたらく BOOK でいうところの「HIV 感染者の就労環境向上のために」）で工夫してはどうか。

- ・「HIV 感染者」という表記を「免疫機能障害者」と統一した方が、障害者採用に関わっている人事にとっては良いのではないか。

- ・HIV 感染者がいる職場は他の同僚も働きやすい、利点があるということを具体的に示してほしい。

- ・働き続けるための資料を付け加えてほしい。

- ・「つたえる」範囲の具体的どれくらいを想定しているのか？

今回の委員会での意見は、小冊子の担当者に伝えて、冊子作成の参考にすることとした。

報告書については、昨年と同様に各委員に 800 字程度のコメントを執筆していただくことになった。

●次年度について

次年度の申請書は、厚生労働省障害保健福祉部を通じて提出した。今回も「HIV 感染者就労

のための協働シンポジウム」を開催するが、ターゲットは官公庁、職業訓練校を考えている。官公庁では「免疫機能障害者である HIV 感染者は障害者雇用算定率対象者である」ことを知らないと回答したところが 2 割を超えた。HIV 感染者の就労を率先して推進していくべき官公庁としては、残念な数字であった。また、HIV 感染者が職業訓練校に入校した場合に、訓練校ではどのような支援をしていけばよいのかという相談があった。次年度は、過去 2 回の流れを拡大させつつ、この 2 つに新たに取り組みたい。



HIV感染者就労のための 協働シンポジウム報告会

日時 2009年2月2日(月) 15:00-17:00

会場 難波御堂筋ホール HALL8B

主催 社会福祉法人はばたき福祉事業団

シンポジウム及び報告会は、独立行政法人福祉医療機構（高齢者・障害者福祉基金）の助成により行われます。

H 社会福祉法人 はばたき福祉事業団
Social Welfare Corporation HABATAKI Welfare Project
HABATAKI

プログラム

- 15:00 ● あいさつ
大平 勝美 (社会福祉法人はばたき福祉事業団 理事長)
- 15:05 ● 「HIV 感染者就労のための協働シンポジウム」報告
関 由起子 (HIV 感染者就労のための協働シンポジウム委員会 委員長
埼玉大学教育学部学校保健学講座 准教授)
- 15:40 ● ビデオメッセージ
- 15:50 ● 医師の立場から見た HIV 陽性者の就労について
白阪 琢磨 (独立行政法人国立病院機構 大阪医療センター
HIV/AIDS 先端医療開発センター センター長)
- 16:10 ● ハローワークにおける障害者就職の支援
米沢 正明 (大阪労働局 職業安定部 職業対策課 地方障害者雇用担当官)
- 16:25 ● 情報提供
伊藤 千尋 (株式会社日本教育クリエイト クリエイトスタッフ)
- 16:30 ● 質疑応答

※本報告会の配布資料は下記の通りです。

1. 10 月 27 日に開催したシンポジウムでの配布資料一式
2. 講師資料
3. 報告会アンケート用紙

10 月 27 日のシンポジウムは、下記の後援、協力をいただいて行われました。ありがとうございました。

後援：厚生労働省、東京都、財団法人エイズ予防財団、独立行政法人福祉医療機構
(高齢者・障害者基金)

協力：特定非営利活動法人ぶれいす東京、
特定非営利活動法人働くゲイとレズビアン会、
JaNP+、LAP、りょうちゃんず



お問い合わせ先：社会福祉法人はばたき福祉事業団

TEL：03-5228-1200

URL：http://www.habataki-fukushi.jp/

E-mail：info@habataki.gr.jp



HIV感染者就労のための 協働シンポジウム報告会

日時 2009年2月16日(月) 15:00-17:00

会場 株式会社 NCB 経営情報サービス 第4会議室

主催 社会福祉法人はばたき福祉事業団

シンポジウム及び報告会は、独立行政法人福祉医療機構（高齢者・障害者福祉基金）の助成により行われます。

プログラム

- 15:00 ● あいさつ
大平 勝美 (社会福祉法人はばたき福祉事業団 理事長)
- 15:05 ● 「HIV 感染者就労のための協働シンポジウム」報告
関 由起子 (HIV 感染者就労のための協働シンポジウム委員会 委員長
埼玉大学教育学部学校保健学講座 准教授)
- 15:40 ● ビデオメッセージ
- 15:50 ● 就労問題とソーシャルワーカー
本松 由紀 (福岡県保健医療介護部 保健衛生課 派遣ソーシャルワーカー)
- 16:10 ● HIV 感染者の求職活動の実態と課題
武石 博 (ハローワーク福岡中央 職業相談第4部門 統括職業指導官)
- 16:25 ● 情報提供
永光 達人 (株式会社日本教育クリエイト 福岡支社)
- 16:30 ● 「はたらく BOOK」、 「いっしょにはたらく BOOK」 の紹介
久地井 寿哉 (社会福祉法人はばたき福祉事業団 情報化アドバイザー)
- 16:30 ● 質疑応答

※本報告会の配布資料は下記の通りです。

- 1.10 月 27 日に開催したシンポジウムでの配布資料一式
- 2.講師資料
- 3.報告会アンケート用紙
- 4.HIV 感染者就労シンポジウム 2007 報告書
- 5.はたらく BOOK
- 6.企業、ハローワークへのフォーカスグループインタビュー調査報告書

10月27日のシンポジウムは、下記の後援、協力をいただいて行われました。ありがとうございました。

後援：厚生労働省、東京都、財団法人エイズ予防財団、独立行政法人福祉医療機構
(高齢者・障害者基金)

協力：特定非営利活動法人ぶれいす東京、
特定非営利活動法人働くゲイとレズビアンのかい、
JaNP+、LAP、りょうちゃんず



お問い合わせ先：社会福祉法人はばたき福祉事業団

TEL：03-5228-1200

URL：http://www.habataki-fukushi.jp/

E-mail：info@habataki.gr.jp



HIV感染者就労のための 協働シンポジウム報告会

日時 2009年3月2日(月) 15:00-17:00

会場 テルミナ会議室 7階会議室

主催 社会福祉法人はばたき福祉事業団

シンポジウム及び報告会は、独立行政法人福祉医療機構(高齢者・障害者福祉基金)の助成により行われます。

プログラム

- 15:00 ● あいさつ
大平 勝美 (社会福祉法人はばたき福祉事業団 理事長)
- 15:05 ● 「HIV 感染者就労のための協働シンポジウム」報告
関 由起子 (HIV 感染者就労のための協働シンポジウム委員会 委員長
埼玉大学教育学部学校保健学講座 准教授)
- 15:40 ● ビデオメッセージ
- 15:50 ● 患者さんから学んだこと
菊池 恵美子 (独立行政法人国立病院機構 名古屋医療センター
リサーチレジデント (カウンセラー))
- 16:10 ● 障害者の雇用制度とその活用
下村 亮 (名古屋中公共職業安定所 専門援助第三部門 主任就職促進指導官)
- 16:25 ● 「はたらく BOOK」、「いっしょにはたらく BOOK」の紹介
久地井 寿哉 (社会福祉法人はばたき福祉事業団 情報化アドバイザー)
- 16:30 ● 質疑応答

※本報告会の配布資料は下記の通りです。

- 1.10 月 27 日に開催したシンポジウムでの配布資料一式
- 2.講師資料
- 3.報告会アンケート用紙
- 4.HIV 感染者就労シンポジウム 2007 報告書
- 5.はたらく BOOK
- 6.企業、ハローワークへのフォーカスグループインタビュー調査報告書

10 月 27 日のシンポジウムは、下記の後援、協力をいただいて行われました。ありがとうございました。

後援：厚生労働省、東京都、財団法人エイズ予防財団、独立行政法人福祉医療機構
(高齢者・障害者基金)

協力：特定非営利活動法人ぷれいす東京、
特定非営利活動法人働くゲイとレズビアンのかい、
JaNP+、LAP、りょうちゃんず



お問い合わせ先：社会福祉法人はばたき福祉事業団

TEL：03-5228-1200

URL：http://www.habatakifukushi.jp/

E-mail：info@habataki.gr.jp



HIV感染者就労のための 協働シンポジウム報告会

日時 2009年3月9日(月) 15:00-17:00

会場 札幌アспенホテル アспенB

主催 社会福祉法人はばたき福祉事業団

シンポジウム及び報告会は、独立行政法人福祉医療機構(高齢者・障害者福祉基金)の助成により行われます。

 **社会福祉法人 はばたき福祉事業団**
Social Welfare Corporation HABATAKI Welfare Project

プログラム

- 15:00 ● あいさつ
大平 勝美 (社会福祉法人はばたき福祉事業団 理事長)
- 15:05 ● 「HIV 感染者就労のための協働シンポジウム」報告
関 由起子 (HIV 感染者就労のための協働シンポジウム委員会 委員長
埼玉大学教育学部学校保健学講座 准教授)
- 15:40 ● ビデオメッセージ
- 15:50 ● 当事者からの発言
後藤 正善
- 16:10 ● 障害者の雇用促進について
吉田 宣博 (札幌公共職業安定所 専門援助第1部門 統括職業指導官)
- 16:25 ● 「はたらく BOOK」、「いっしょにはたらく BOOK」の紹介
久地井 寿哉 (社会福祉法人はばたき福祉事業団 情報化アドバイザー)
- 16:30 ● 質疑応答

※本報告会の配布資料は下記の通りです。

- 1.10月27日に開催したシンポジウムでの配布資料一式
- 2.講師資料
- 3.報告会アンケート用紙
- 4.HIV 感染者就労シンポジウム 2007 報告書
- 5.はたらく BOOK
- 6.企業、ハローワークへのフォーカスグループインタビュー調査報告書

10月27日のシンポジウムは、下記の後援、協力をいただいて行われました。ありがとうございました。

後援:厚生労働省、東京都、財団法人エイズ予防財団、独立行政法人福祉医療機構
(高齢者・障害者基金)

協力:特定非営利活動法人ぶれいす東京、
特定非営利活動法人働くゲイとレズビアン一会、
JaNP+、LAP、りょうちゃんず



お問い合わせ先:社会福祉法人はばたき福祉事業団

TEL: 03-5228-1200

URL: <http://www.habatakifukushi.jp/>

E-mail: info@habataki.gr.jp

HIV 感染者就労のための協働シンポジウム委員会 委員長総括

HIV 感染者就労のための協働シンポジウム委員会

委員長 関 由起子

2008 年度は、昨年度の課題でもありました、雇用側（企業）の HIV 感染症の理解に向け、シンポジウムを行いました。日本経済団体連合会のご協力もあり、多くの企業の方の参加がありました。また、参加された企業の方から、「是非 HIV 感染者の方を雇いたい」という声が聞かれたことは大変うれしく、本シンポジウムの意義を感じることができました。また、本年度は、大阪、福岡、名古屋、札幌で報告会を行います。大阪、福岡での報告では、HIV 感染者の就労支援をハローワークで行った実績があり、さまざまな就労支援の取り組みがなされていました。このような取り組みや、就職成功事例を感染者自身にはもちろん、雇用側にも広く伝えていきたいと考えております。今回、企業向けのシンポジウムを開催したことで、昨年には見えてこなかった多くの課題も明らかになりました。その点を以下にまとめてみたいと思います。

1. HIV 感染症が安定期にあれば、仕事への影響は全くない。個人のスキルや能力を生かしてどんな仕事にも就くことが可能である。HIV 感染者を就労上障害者とみなさなければならないのは、身体状況ではなく、社会の偏見・差別であった。
2. HIV 感染者の雇用に関して、企業側がためらう理由の一番は「HIV が周囲に（私に）うつるかもしれない」という心配であった。また、HIV に感染したら死を待つだけであり、入院したら退院などできないと感じているなど、HIV 感染症に関する知識と理解が十分になされていない現状があった。そのため、面接などで初めて HIV 感染者を目の前にした企業側は、知り得ている知識の範囲で HIV 感染症に関する質問を感染者に投げかけるため、非常に不快な体験をした感染者も少なからず存在している。
3. HIV 感染を明かしての就労は、非常に厳しい現状があるが、病名を隠すことへの精神的負担により、病名を明かしたいと思っている感染者も少なくない。そのような感染者にとって障害者雇用制度は、病名を明かして就労できる機会でもある。
4. しかし、ハローワークをはじめ、多くの障害者雇用の担当者自身も HIV 感染者に遭遇したことがなく、また、十分な知識を持ち得ていなかった。そのため、HIV 感染者と企業との橋渡し役が十分に果たせない現状があった。
5. そのため、病名を明かそうとする感染者には、世間一般の HIV 感染症への知識・理解不足を理解し、さまざまなトラブルにも立ち向かえる精神的な強さも必要となる。また、コミュニケーションスキルは重要であり、スキルを持ち得ていない場合には、さらに病名を明かしての就労は難しくなるであろう。

企業がグローバル化し、また、感染者の増加に歯止めがかからない日本では、HIV 感染者への差別は、労働力の減少や人材の損失という問題にもつながります。また、HIV 感染者への差別は、すべての労働者における基本的な人権の問題にも通じます。そのため、感染者と企業、双方の利益を守るためにも、職場への HIV 感染症に関する正しい知識の啓蒙、普及が早急に必要と思われます。

官公署・企業における HIV 感染者就労に関する意識調査

2008 年度 1000 社＋官公署アンケート

調査報告書

<結果一覧>

【調査概要】

調査方法:郵送法

調査対象:全国の上場企業を中心とした企業 1000 社および、官公署（中央省庁、都道府県、政令指定都市、中核市、及び特例市）約 150 ヶ所。官報、四季報等よりリスト作成し、送付先を無作為抽出により選定した。調査依頼の文面および調査票を同封し計 1150 ヶ所郵送した。調査協力の得られた回答を分析対象とした。

調査地域:全国

調査機関:社会福祉法人はばたき福祉事業団

集計回答数:90 件（官公署 50 件、企業 40 件）

主要設問項目:

- ・HIV 感染者が障害者雇用率算定対象者であることの知識の有無
- ・現在の障害者採用の有無、人数
- ・現在雇用中の障害者の人数と障害別内訳
- ・現在 HIV 感染者を雇用していない企業の今後の雇用可能性
- ・雇用条件の有無、1 年のうちでの雇用の時期
- ・労働形態（労働時間の対応／休日について）
- ・今後の障害者の雇用意向、HIV 感染者の雇用意向
- ・この 1 年間に HIV 感染者からの応募と採用状況
- ・HIV 感染者受け入れ上の課題
- ・HIV 感染者の雇用と社会イメージ
- ・HIV に関する職場での教育の有無
- ・HIV 感染者の就労ガイドラインについての知識
- ・業種、規模

※HIV 感染症の理解のため、簡単な資料「HIV 感染症を理解するために」を添付した。

■結果一覧

<調査対象の属性・特性>

【業種】

【規模】

【HIV 感染者が障害者雇用算定対象であることの知識】

【現在障害者の雇用の有無】

【現在、雇用中の HIV 感染者の有無】

【雇用に必要な条件・資格】

【労働時間の対応】

【今後の HIV 感染者の雇用可能性】

【今後の HIV 感染者に対する雇用意向】

【この1年間に HIV 感染者からの応募】

【HIV 感染者の雇用と社会的イメージの関係】

【障害者雇用意向が及ぼす HIV 感染者雇用意向への影響】

【HIV 感染者の受け入れ上の課題】

【HIV に関する職場での教育】

【HIV 感染者の就労ガイドラインの認知度】

【HIV に関する職場での教育に必要な資料の送付】

【職場における HIV 教育のための講師派遣の希望】

＜調査対象の属性・特性＞

有効回答数：官公署 50ヶ所、企業 40ヶ所

【業種】 回答分のみ

		業種					
		群別				合計	
		官公署		企業			
		度数	群別の %	度数	群別の %	度数	群別の %
業種	建設	0	.0%	1	2.8%	1	2.1%
	食料品	0	.0%	1	2.8%	1	2.1%
	金融・保険	0	.0%	3	8.3%	3	6.3%
	化学	0	.0%	3	8.3%	3	6.3%
	医薬品	0	.0%	3	8.3%	3	6.3%
	鉄鋼	0	.0%	1	2.8%	1	2.1%
	機械	0	.0%	3	8.3%	3	6.3%
	電気機器	0	.0%	3	8.3%	3	6.3%
	精密機器	0	.0%	1	2.8%	1	2.1%
	情報・通信	0	.0%	1	2.8%	1	2.1%
	不動産	0	.0%	1	2.8%	1	2.1%
	小売業	0	.0%	3	8.3%	3	6.3%
	サービス	10	83.3%	6	16.7%	16	33.3%
	商社	0	.0%	2	5.6%	2	4.2%
	運輸	0	.0%	3	8.3%	3	6.3%
	その他	2	16.7%	1	2.8%	3	6.3%
合計		12	100.0%	36	100.0%	48	100.0%

【規模】 回答分のみ

		規模					
		群別				合計	
		官公署		企業			
		度数	群別の %	度数	群別の %	度数	群別の %
規模	56～100人以下	0	.0%	1	2.9%	1	1.4%
	101人～300人以下	0	.0%	2	5.9%	2	2.8%
	301人～500人以下	0	.0%	3	8.8%	3	4.2%
	501人～1000人以下	0	.0%	4	11.8%	4	5.6%
	1001人以上	38	100.0%	24	70.6%	62	86.1%
合計		38	100.0%	34	100.0%	72	100.0%

【HIV 感染者が障害者雇用算定対象であることの知識】

「知らない」が官公署で2割。企業で3割。

HIV感染者が雇用算定対象であることを知っているか					
群別	官公署	度数	HIV感染者が雇用算定対象であることを知っているか		合計
			知っている	知らない	
		度数	39	11	50
		群別の %	78.0%	22.0%	100.0%
	企業	度数	28	12	40
		群別の %	70.0%	30.0%	100.0%
合計		度数	67	23	90
		群別の %	74.4%	25.6%	100.0%

HIV 感染者が、障害者雇用算定対象であることについて、「知らない」が、官公署では 22.0%、企業では 30.0%となった。今回の調査に同意を得られた官公署、企業のほとんどは障害者を雇用中であり、企業規模も大きいことから、この結果は、実際の値よりも過小評価している可能性がある。

【現在障害者の雇用の有無】

現在、「障害者雇用あり」が官公署で10割。企業で9割。

現在障害者の雇用の有無					
群別	官公署	度数	現在障害者の雇用の有無		合計
			雇用している	雇用していない	
		度数	50	0	50
		群別の %	100.0%	.0%	100.0%
	企業	度数	35	5	40
		群別の %	87.5%	12.5%	100.0%
合計		度数	85	5	90
		群別の %	94.4%	5.6%	100.0%

今回の調査に同意を得られた官公署、企業のほとんどは障害者を雇用中であった。

※ただし、障害者雇用について前向きなほど、調査に対する同意が得られやすい点は注意が必要である。そのため、結果は、障害者雇用に理解のある官公署・企業の属性、特性を反映している可能性もある。これ以後の結果についても、結果の解釈については同様の注意が必要である。

【現在、雇用中の HIV 感染者の有無】

現在、「HIV 感染者雇用あり」が官公署で 2 %。企業で 11 %。

現在雇用中の HIV 感染者の有無

			現在雇用中の HIV 感染者の有無			合計
			いる	いない	わからない	
群別	官公署	度数	1	11	35	47
		群別の %	2.1%	23.4%	74.5%	100.0%
	企業	度数	4	24	7	35
		群別の %	11.4%	68.6%	20.0%	100.0%
合計		度数	5	35	42	82
		群別の %	6.1%	42.7%	51.2%	100.0%

現在、雇用中の HIV 感染者の有無については、官公署で 2 %。企業で 11 %であった。HIV 感染者自身が HIV 感染を「オープンにしていない」ケースについては把握できないため、「いる」の中には含まれていない。そのため、官公署では、プライバシーを理由にしたものを含め、「わからない」と答えた割合が 74.5%であった。

【雇用に必要な条件・資格】

雇用に必要な条件・資格「なし」、官公署、企業ともに 6 割台。

雇用に必要な条件・資格

			雇用に必要な条件・資格		合計
			ある	ない	
群別	官公署	度数	16	30	46
		群別の %	34.8%	65.2%	100.0%
	企業	度数	12	21	33
		群別の %	36.4%	63.6%	100.0%
合計		度数	28	51	79
		群別の %	35.4%	64.6%	100.0%

雇用に必要な条件、資格については、「なし」が官公署・企業ともに半数を超え 6 割台であった。正規雇用、非正規雇用（パートタイム）の両方について回答があったケースについては、正規雇用分のデータを結果に反映した。また、雇用に必要な条件については、「運転免許を持っている」「TOEIC が基準点を満たす」など、職務上必要な技術が中心であった。

【労働時間の対応】

労働時間の対応「フルタイム」のみ、官公署で8割弱、企業で5割

労働時間の対応						
労働時間の対応						
		フルタイムのみ			短時間のみ	
		どちらも可			合計	
群別	官公署	度数	34	0	11	45
		群別の %	75.6%	.0%	24.4%	100.0%
	企業	度数	20	1	18	39
		群別の %	51.3%	2.6%	46.2%	100.0%
合計		度数	54	1	29	84
		群別の %	64.3%	1.2%	34.5%	100.0%

労働時間の対応について、「フルタイムのみ」が官公署で8割弱、企業で5割と、ともに半数を超えていた。職域で自らの感染をオープンにしていない HIV 感染者にとっては特に、平日に通院を考慮した場合や、健康管理を目的とした労働時間の調整などに関わる背景としても示唆的な結果であると考えられる。

【今後の障害者に対する雇用意向】

「積極的に雇用を増やしたい」、官公署では4割、企業では6割。

今後の障害者に対する雇用意向					
今後の障害者に対する雇用意向					
		積極的に雇用を増やしたい		現状を維持したい	
		合計			
群別	官公署	度数	19	27	46
		群別の %	41.3%	58.7%	100.0%
	企業	度数	24	14	38
		群別の %	63.2%	36.8%	100.0%
合計		度数	43	41	84
		群別の %	51.2%	48.8%	100.0%

今後の障害者に対する雇用意向について、「積極的に雇用を増やしたい」が官公署で 41.3%、企業で 63.2%であった。「雇用を減らしたい」は官公署・企業ともに 0%であった。

【今後の HIV 感染者の雇用可能性】

今後の HIV 感染者の雇用の先行きは、官公署・企業ともに不透明。

今後の HIV 感染者の雇用可能性

			今後の HIV 感染者の雇用可能性			合計
			ある	ない	不明	
群別	官公署	度数	6	0	5	11
		群別の %	54.5%	.0%	45.5%	100.0%
	企業	度数	6	1	15	22
		群別の %	27.3%	4.5%	68.2%	100.0%
合計		度数	12	1	20	33
		群別の %	36.4%	3.0%	60.6%	100.0%

現在、HIV 感染者を雇用していない官公署・企業を対象に「今後の HIV 感染者の雇用可能性」を尋ねたところ、「不明」が官公署で 45.5%、企業で 68.2%であった。全体としては、HIV 感染者の雇用可能性の動向については、先行きが不透明な状況であり、早急な対策が必要であると考えられる。

【HIV 感染者に対する雇用意向】

HIV 感染者に対する雇用意向、官公署・企業とも大多数が「どちらでもない」

HIV 感染者に対する雇用意向

			HIV 感染者の雇用意向			合計
			肯定的に考えている	どちらでもない	否定的に考えている	
群別	官公署	度数	7	40	0	47
		群別の %	14.9%	85.1%	.0%	100.0%
	企業	度数	5	32	1	38
		群別の %	13.2%	84.2%	2.6%	100.0%
合計		度数	12	72	1	85
		群別の %	14.1%	84.7%	1.2%	100.0%

HIV 感染者に対する雇用意向を尋ねたところ、「肯定的」が官公署・企業ともに 1 割台であり、多くは「どちらでもない」と回答した。自由記述として、「(HIV 感染者を) 特別扱いしない」という記述もみられた一方、「社内調整が必要だ」「個人的な見解では」等の補足的な記述もあった。結果として官公署・企業ともに明確な回答は少数となった。

【この1年間に HIV 感染者からの応募】

HIV 感染者の応募「あり」企業では23%。官公署では、「不明」38%。

この1年間にHIV感染者からの応募						
群別	官公署	度数	この1年間にHIV感染者からの応募			合計
			あった	ない	分からない	
		度数	1	26	17	44
		群別の %	2.3%	59.1%	38.6%	100.0%
	企業	度数	9	29	1	39
		群別の %	23.1%	74.4%	2.6%	100.0%
合計		度数	10	55	18	83
		群別の %	12.0%	66.3%	21.7%	100.0%

この1年間に HIV 感染者からの応募の有無について、「あり」が企業では 23.1%、官公署では、2.3%であった。官公署では「不明」が 38.6%だが、応募の有無の把握と HIV 感染者のプライバシーの問題を同一視していると思われるケースもあった。

【HIV 感染者の雇用と社会的イメージの関係】

「変わらない」、官公署・企業ともに高率。企業では若干の影響も。

HIV感染者の雇用と社会的イメージの関係						
群別	官公署	度数	HIV感染者の雇用と社会的イメージの関係			合計
			社会的イメージはアップする	社会的イメージは変わらない	社会的イメージはダウンする	
		度数	1	44	0	45
		群別の %	2.2%	97.8%	.0%	100.0%
	企業	度数	3	31	2	36
		群別の %	8.3%	86.1%	5.6%	100.0%
合計		度数	4	75	2	81
		群別の %	4.9%	92.6%	2.5%	100.0%

HIV 感染者の雇用と社会的イメージの影響については、官公署で 97.8%、企業で 86.1%と、「変わらない」とする回答が圧倒的であった。良い側面としては社会的なイメージは中立ともいえるが、逆に、HIV 感染者の社会的に姿が見えないこと（visibility の不足）を反映しているとも考えられる。企業ではイメージが「アップする」「ダウンする」の両方の意見が少数ながら存在した。

【障害者雇用意向が及ぼす HIV 感染者雇用意向への影響】

積極的な障害者雇用は、HIV 感染者の雇用への鍵。

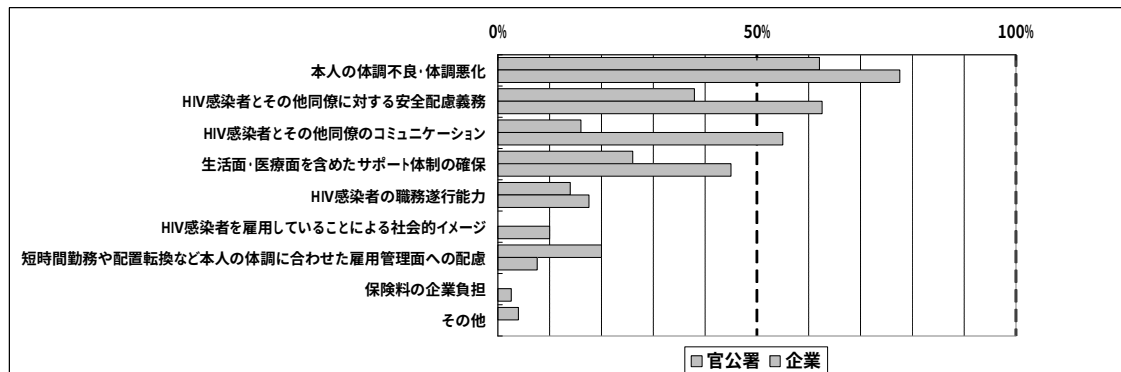
今後の障害者およびHIV感染者に対する雇用意向

群別				今後のHIV感染者に対する雇用意向			合計
				肯定的に考 えている	どちらでもない	否定的に考 えている	
官公署	今後の障害者に 対する雇用意向	積極的に雇用を増やしたい	度数	6	12		18
			%	33.3%	66.7%		100.0%
		現状を維持したい	度数	1	25		26
			%	3.8%	96.2%		100.0%
		合計	度数	7	37		44
			%	15.9%	84.1%		100.0%
企業	今後の障害者に 対する雇用意向	積極的に雇用を増やしたい	度数	5	18	1	24
			%	20.8%	75.0%	4.2%	100.0%
		現状を維持したい	度数	0	12	0	12
			%	.0%	100.0%	.0%	100.0%
		合計	度数	5	30	1	36
			%	13.9%	83.3%	2.8%	100.0%

官公署・企業ともに「今後障害者に対する雇用を増やしたい」ほど、HIV 感染者に対する雇用意向も「肯定的」に考える傾向がみられた。これは、まず障害者雇用を増やすことが官公署・企業の第一のステップであり、その上で HIV 感染者の雇用に対する肯定的な受け止めが生じていると考えられる。全体の 8 割を占める「どちらでもない」層へのアプローチも重要だ。

〔HIV 感染者の受け入れ上の課題〕

HIV感染者の受け入れ上の課題は、まず「本人の体調不良・体調悪化」。



HIV 感染者受け入れ上の課題を尋ねたところ、「本人の体調不良・体調悪化」が最も多く官公署では、62.0%、企業では 77.5%であった。

全体で半数以上が受け入れ上の課題としてあげた項目は、官公署が「本人の体調不良・体調悪化（62.0%）」のみであったのに対し、企業では、「本人の体調不良・体調悪化（77.5%）」に加えて、「HIV 感染者とその他同僚に対する安全配慮義務（62.5%）」「HIV 感染者とその他同僚のコミュニケーション（55.0%）」であり、「生活面・医療面を含めたサポート体制の確保（45.0）」も 50%近い値になった。

受け入れ上の課題の上位 4 件は、官公署と企業では同様であり、

「本人の体調不良・体調悪化」「HIV 感染者とその他同僚に対する安全配慮義務」「HIV 感染者とその他同僚のコミュニケーション」「生活面・医療面を含めたサポート体制の確保」であった。これらは、企業側から見た、HIV 感染者の受け入れ上の課題の優先項目であると考えられる。

また、今回の調査は調査協力の得られた官公署・企業のみを対象にしているため、全体の値よりも過小評価している可能性がある。加えて、官公署が受け入れ上の課題が企業と比較すればやや低水準だった背景の一つとして、職域としてのキャパシティの大きさ、すなわち、従業員規模や受け入れ態勢の充実、制度面での整備、障害者受け入れの実績など、複数の要因が影響していると考えられる。このことは、今回調査協力の得られなかった、主に従業員数の少ない企業においては、HIV 感染者にとっては、さらに厳しい受け入れ上の課題が存在することを予見、示唆する結果ともいえそうだ。

【HIV に関する職場での教育】

低い職場での教育。「行われている」官公署13%。企業8%。

HIVに関する職場での教育					
群別	官公署	HIVに関する職場での教育		合計	
			行われている	行われていない	
		度数	6	42	48
		群別の %	12.5%	87.5%	100.0%
	企業	度数	3	37	40
		群別の %	7.5%	92.5%	100.0%
合計		度数	9	79	88
		群別の %	10.2%	89.8%	100.0%

HIV に関する職場での教育の有無について尋ねたところ、「行われている」が官公署では12.5%、企業では7.5%であった。職場での教育の実施は進んでいない。

【HIV 感染者の就労ガイドラインの認知度】

HIV感染者の就労ガイドラインの認知度は、官公署・企業ともに低い。

HIV感染者の就労ガイドライン					
群別	官公署	HIV感染者の就労ガイドライン		合計	
			知っている	知らない	
		度数	14	34	48
		群別の %	29.2%	70.8%	100.0%
	企業	度数	9	31	40
		群別の %	22.5%	77.5%	100.0%
合計		度数	23	65	88
		群別の %	26.1%	73.9%	100.0%

HIV 感染者の就労ガイドラインの認知について尋ねたところ、「知っている」が官公署では29.2%、企業では22.5%であった。全体として就労ガイドラインの認知度は低く、ガイドラインの有効活用につながっていないことが示唆される。

【HIV に関する職場での教育に必要な資料の送付】

職場での HIV に関する教育ニーズの低さが顕著。「希望しない」7 割。

HIVに関する職場での教育に必要な資料の送付					
		HIVに関する職場での教育 に必要な資料の送付			合計
		希望する	希望しない		
群別	官公署	度数	12	34	46
		群別 の %	26.1%	73.9%	100.0%
	企業	度数	12	26	38
		群別 の %	31.6%	68.4%	100.0%
合計		度数	24	60	84
		群別 の %	28.6%	71.4%	100.0%

HIV に関する職場での教育に必要な資料の送付について尋ねたところ、「希望しない」が官公署では 73.9%、企業では 68.4%であった。一方、希望すると回答した官公署・企業も 3 割に上ることから、有用性のある情報提供が重要だと考えられる。

【職場における HIV 教育のための講師派遣の希望】

さらに低い現場での教育の実施希望。担当者の理解が鍵か。

HIV教育のための講師派遣の希望					
		職場における教育の実施をする際に、講師派遣を			合計
		希望する	希望しない		
群別	官公署	度数	2	45	47
		群別の %	4.3%	95.7%	100.0%
	企業	度数	1	37	38
		群別の %	2.6%	97.4%	100.0%
合計		度数	3	82	85
		群別の %	3.5%	96.5%	100.0%

HIV に関する職場での教育に必要な講師派遣の希望について尋ねたところ、「希望しない」が官公署では 95.7%、企業では 97.4%であった。まずは担当者向けの資料による情報提供、そして職場での教育の実施、適切な職場メンバー向けの情報提供などなど、具体的な職場への啓蒙・啓発の流れとチャネルの確保が必要だと考えられる。

HIV感染者の障害者（免疫機能障害）雇用・就労に関する企業アンケート

調査実施団体：社会福祉法人はばたき福祉事業団

1.HIV感染者は内部障害の「免疫機能障害」に該当し、障害者手帳取得者は、障害者雇用促進法の障害者雇用率算定対象者であるということをご存知ですか。

1.知っている () 2.知らない ()

2.【障害者採用の有無】についてお伺いします。(あてはまるほうに○)

現在、障害者を、

1.雇用している () ・ 2.雇用していない ()



2-1-a 障害者を何人雇用していますか。差し支えなければお答えください。() 人

2-1-b どのような障害ですか。＜ 視覚障害 / 聴言障害 / 肢体不自由 / 内部障害 / 知的障害 / 精神障害 ＞ (あてはまるもの全てに○)

2-1-c そのうち HIV感染者はいますか。

1.いる () → 何人雇用していますか？ () 人

2.いない () → 今後、雇用の可能性はありますか？ ()

3.わからない ()

2-1-d 雇用の条件に、必要な経験、資格はありますか。

1.ある () 2.ない ()



上記で「ある」と回答された方で、どのような経験、資格が必要なのか、具体的にありましたらお書きください。

.....

.....

2-1-e 1年間のうち雇用の時期は決まっていますか？

1. 決まっている (月) 2. 随時

3.【労働形態】についてお伺いします。(あてはまるものに○)

3-1 労働時間の対応はできますか。

1.フルタイムのみ () 2.短時間のみ ()

3.どちらも可 ()

3-2 休日はいつですか。

1.以下の曜日で固定 (あてはまるもの全てに○)

日 月 火 水 木 金 土 祝祭日

2.シフト制 (具体的にご記入ください)

.....

.....

4. 【障害者雇用の今後の意向】についてお伺いします。(あてはまるもの一つに○)

障害者の雇用について、

- 1.積極的に雇用を増やしたい … ()
- 2.現状を維持したい …………… ()
- 3.雇用を減らしたい …………… ()



差し支えなければ、○をつけた項目の理由をご記入ください。

5. 【HIV 感染者の雇用意向】についてお伺いします。(あてはまるもの一つに○)

5-1 現在、HIV 感染者を雇用することについて、

- 1.肯定的に考えている …………… ()
- 2.どちらでもない …………… ()
- 3.否定的に考えている …………… ()

5-2 この 1 年間に HIV 感染者からの応募はありましたか？

- 1.あった …………… () 2.ない …………… ()



上記で「あった」と回答された方で、その結果と差し支えなければ理由をご記入ください。

- 1.採用した …………… () 2.断った …………… ()

6. 【HIV 感染者の受入上の課題について】についてお伺いします。

現在、貴社では、HIV 感染者を雇用する上での業務上の課題や懸念はありますか？

(あてはまるものすべてに○、そのうち最も当てはまるもの一つに◎))

- 1.HIV 感染者の職務遂行能力 …………… ()
- 2.HIV 感染者とその他同僚に対する安全配慮義務 …………… ()
- 3.HIV 感染者とその他同僚のコミュニケーション …………… ()
- 4.HIV 感染者を雇用していることによる社会的イメージ …………… ()
- 5.本人の体調不良・体調悪化 …………… ()
- 6.短時間勤務や配置転換など本人の体調に合わせた雇用管理面への配慮…… ()
- 7.生活面、医療面も含めたサポート体制の確保…………… ()
- 8.保険料の企業負担 …………… ()
- 9.その他…………… ()



▶ 6-a 上記 6 について、具体的にはどのようなことかご記入ください。

7.【HIV 感染者の雇用と社会的イメージの関係】についてお伺いします。

現在、HIV 感染者が貴社で雇用されていることが社会的に明らかになった場合、貴社の社会的イメージはどのようになるとお考えになりますか？

- | | |
|--------------------|-----------|
| 1.貴社の社会的イメージはアップする | () |
| 2.貴社の社会的イメージは変わらない | () |
| 3.貴社の社会的イメージはダウンする | () |



差し支えなければ、○をつけた項目の理由をご記入ください。

.....

8.【HIV に関する職場での教育】についてお伺いします。

8-1 現在、貴社では、HIV に関する知識等についての職場での教育は行われていますか。

- | | | | |
|----------|-----------|-----------|-----------|
| 1.行われている | () | 2.行われていない | () |
|----------|-----------|-----------|-----------|

8-2 現在、貴社では、「HIV 感染者の就労ガイドライン」をご存知ですか。

- | | | | |
|---------|-----------|--------|-----------|
| 1.知っている | () | 2.知らない | () |
|---------|-----------|--------|-----------|

8-3 HIV に関する職場での教育に必要な資料の送付を

- | | | | |
|--------|-----------|---------|-----------|
| 1.希望する | () | 2.希望しない | () |
|--------|-----------|---------|-----------|

8-4 職場における教育を実施する際に、講師派遣を

- | | | | |
|--------|-----------|---------|-----------|
| 1.希望する | () | 2.希望しない | () |
|--------|-----------|---------|-----------|

以下、貴社について差し支えない範囲でご記入ください。

【会社名】 ()
 【業種】 1.建設 2.食料品 3.繊維製品 4.金融・保険 5.パルプ・紙 6.化学 7.医薬品
 8.エネルギー 9.鉄鋼 10.機械 11.電気機器 12.精密機器 13.情報・通信
 14.不動産 15.卸売業 16.小売業 17.サービス 18.商社 19.運輸
 【規模】 1. 55 人以下 2. 56～100 人以下 3. 101 人～300 人以下
 4. 301 人～500 人以下 5. 501 人～1000 人以下 6. 1001 人以上

アンケートは以上です。ご協力ありがとうございました。

ご回答いただきました企業の方には、アンケートの集計結果をお送りいたしますので、送付方法を以下よりお選びください。

☐ E-mail での送付を希望する

E-mail アドレス:

☐ 郵送での送付を希望する

住所： 〒 —

貴社名：

ご所属：

お役職：

ご芳名：

○ 今後、はばたき福祉事業団からの資料送付を ☐ 希望する / ☐ 希望しない

○ シンポジウムやアンケートに関する情報は、はばたき福祉事業団のホームページで随時提供していきますので、下記の URL をご覧ください。

URL: <http://www.habatakifukushi.jp/>

○ 参考資料として添付いたしました HIV 感染症についての資料はご参考になりましたでしょうか？よろしければ、ご感想をご記入ください。

.....

.....

.....

.....

.....

.....

～ HIV 感染症を理解するために ～

昨年、はばたき福祉事業団で実施した企業 1,000 社に対するアンケートの中で、「**企業における HIV 感染者の受け入れ上の問題**」として、「**本人の体調不良・体調悪化**」を挙げている**企業が 80%を超えていました**。このアンケート結果から、企業が HIV 感染者を受け入れる上での最も大きな障害は、本人の体調にあると考えていることがわかりました。

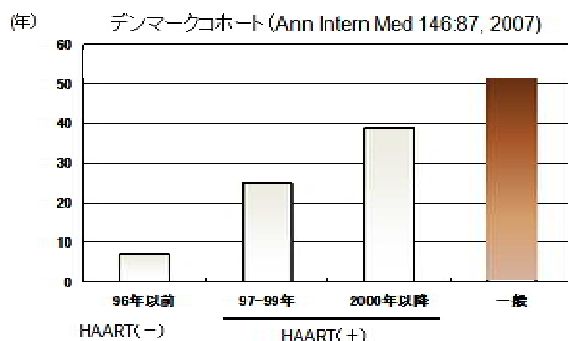
それでは、**企業の方が危惧するほど、HIV 感染者の体調は本当に悪いのでしょうか？** ここで、HIV 感染者の体調は実際どうなのかを知るために、昨年の「HIV 感染者就労のための協働シンポジウム」での、エイズ治療・研究開発センターの岡慎一センター長による基調講演を抜粋してまとめました。

25 歳の HIV 感染者の平均余命は 40 年

一般の人との差は 10 年

デンマークでの調査では、25 歳の HIV 感染者の平均余命は約 40 年、つまり平均で 65 歳まで生きられます。これは、たとえば I 型糖尿病患者とほぼ同じです。一般の人が 75 歳くらいなので、約 10 歳しか違いがありません。しかも、その差は年々縮まっています。

25歳HIV感染者の平均余命



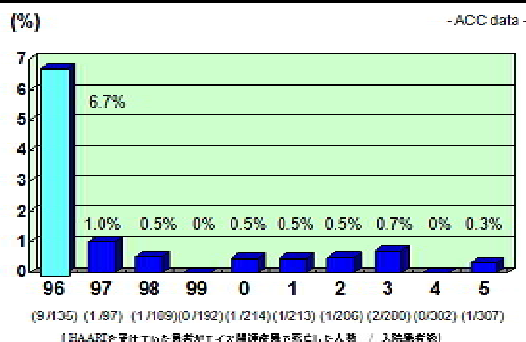
これだけ平均余命が伸びた理由は、効果の高い新しい抗 HIV 薬が続々と登場してきたからです。その結果、エイズで亡くなる方が激減しました。

6 ヶ月以上 HAART を受けていた患者がエイズ関連疾患で死亡した

入院患者数に対する割合は、2005 年では 307 人中 1 人

1997 年からエイズ関連疾患で亡くなる人はきわめて少なくなってきました。2005 年は 307 人中 1 名でした。

「HIV は慢性疾患である」と言われるようになりましたが、それはこの数字からもわかっていただけたと思います。

6ヶ月以上HAARTを受けていた患者が
エイズ関連疾患で死亡した入院患者数に対する割合

新しく登場した効果の高い薬のおかげで、治療も 1 日 1 回の服薬ですむようになり、長期にわたって体調が安定している患者も増えてきました。また 90 日処方の良いため、通院回数も年 4 回で OK という人もいます。

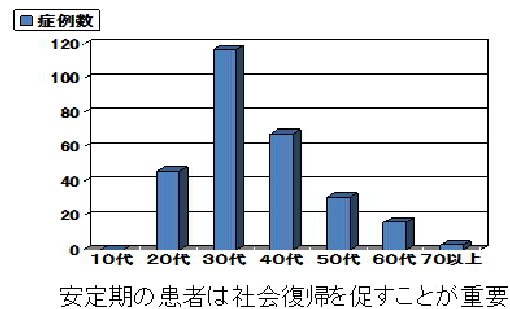
このように体調が安定してくると、自分自身の将来を考えた生活設計が必要になってきます。

患者は 30 代の働き盛りが最も多い

安定期にある患者は社会復帰を促すことが必要

外来患者は 30 代が最も多く、20～40 代で全体の 80%を占めています。最近では、夜間や土日に診療を行う病院も少しずつ増えてきており、働きながら治療が可能な医療体制もできつつあります。こうした働き盛りの年代は、十分就労に耐えうるため、患者の社会復帰を促すことが重要になってきました。

外来患者の年齢分布



以上のように、HIV 感染による体調不良、体調悪化は受け入れ上の障害となるとは言えません。HIV 感染者は病気を理由に仕事を辞める必要はありませんし、また就労しながらでも受診は可能な時代になっています。

●地域障害者職業センター 一覧

(平成 21 年 1 月末予定)

センター・支所	郵便番号	所在地	電話番号	F A X
北海道	001-0024	札幌市北区北 24 条西 5 丁目 1-1 札幌サンプラザ 5F	011-747-8231	011-747-8134
旭 川	070-0034	旭川市 4 条通 8 丁目右 1 号 ツジビル 5F	0166-26-8231	0166-26-8232
青 森	030-0845	青森市緑 2 丁目 17-2	017-774-7123	017-776-2610
岩 手	020-0133	盛岡市青山 4-12-30	019-646-4117	019-646-6860
宮 城	983-0836	仙台市宮城野区幸町 4-6-1	022-257-5601	022-257-5675
秋 田	010-0944	秋田市川尻若葉町 4-48	018-864-3608	018-864-3609
山 形	990-0021	山形市小白川町 2-3-68	023-624-2102	023-624-2179
福 島	960-8135	福島市腰浜町 23-28	024-522-2230	024-522-2261
茨 城	309-1703	茨城県笠間市鯉淵 6528 番地 66	0296-77-7373	0296-77-4752
栃 木	320-0865	宇都宮市睦町 3-8	028-637-3216	028-637-3190
群 馬	379-2154	前橋市天川大島町 130-1	027-290-2540	027-290-2541
埼 玉	338-0825	さいたま市桜区下大久保 136-1	048-854-3222	048-854-3260
千 葉	261-0001	千葉市美浜区幸町 1-1-3	043-204-2080	043-204-2083
東 京	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
多 摩	190-0012	立川市曙町 2 丁目 38-5 立川ビジネスセンタービル 5F	042-529-3341	042-529-3356
神奈川	228-0815	相模原市桜台 13-1	042-745-3131	042-742-5789
新 潟	950-0067	新潟市東区大山 2-13-1	025-271-0333	025-271-9522
富 山	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	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	910-0026	福井市光陽 2-3-32	0776-25-3685	0776-25-3694
山 梨	400-0864	甲府市湯田 2-17-14	055-232-7069	055-232-7077
長 野	380-0935	長野市中御所 3-2-4	026-227-9774	026-224-7089
岐 阜	502-0933	岐阜市日光町 6-30	058-231-1222	058-231-1049
静 岡	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	453-0015	名古屋市中村区椿町 1-16 井門名古屋ビル 2F	052-452-3541	052-452-6218
豊 橋	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	514-0002	津市島崎町 327-1	059-224-4726	059-224-4707
滋 賀	525-0027	草津市野村 2 丁目 20-5	077-564-1641	077-564-1663
京 都	600-8235	京都市下京区西洞院通塩小路下る東油小路町 803 番地	075-341-2666	075-341-2678
大 阪	541-0056	大阪市中央区久太郎町 2-4-11 クラブウアネックスビル 4F	06-6261-7005	06-6261-7066
南大阪	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	657-0833	神戸市灘区大内通 5-2-2	078-881-6776	078-881-6596
奈 良	630-8014	奈良市四条大路 4-2-4	0742-34-5335	0742-34-1899
和歌山	640-8323	和歌山市太田 130-3	073-472-3233	073-474-3069
鳥 取	680-0842	鳥取市吉方 189	0857-22-0260	0857-26-1987
島 根	690-0877	松江市春日町 532	0852-21-0900	0852-21-1909
岡 山	700-0821	岡山市中山下 1-8-45 NTT クレド岡山ビル 17 階	086-235-0830	086-235-0831
広 島	732-0052	広島市東区光町 2-15-55	082-263-7080	082-263-7319
山 口	747-0803	防府市岡村町 3-1	0835-21-0520	0835-21-0569

徳 島	770-0823	徳島市出来島本町 1-5	088-611-8111	088-611-8220
香 川	760-0055	高松市観光通 2-5-20	087-861-6868	087-861-6880
愛 媛	790-0808	松山市若草町 7-2	089-921-1213	089-921-1214
高 知	781-5102	高知市大津甲 770-3	088-866-2111	088-866-0676
福 岡	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
北九州	802-0066	北九州市小倉北区萩崎町 1-27	093-941-8521	093-941-8513
佐 賀	840-0851	佐賀市天祐 1-8-5	0952-24-8030	0952-24-8035
長 崎	852-8104	長崎市茂里町 3-26	095-844-3431	095-848-1886
熊 本	862-0971	熊本市大江 6-1-38 ハローワーク熊本 4F	096-371-8333	096-371-8806
大 分	874-0905	別府市上野口町 3088-170	0977-25-9035	0977-25-9042
宮 崎	880-0014	宮崎市鶴島 2-14-17	0985-26-5226	0985-25-6425
鹿児島	890-0063	鹿児島市鴨池 2-30-10	099-257-9240	099-257-9281
沖 縄	900-0006	那覇市おもろまち 1-3-25 沖縄職業総合庁舎 5 階	098-861-1254	098-861-1116

●障害者就業・生活支援センター 一覧（計 206 センター）

（平成 20 年 12 月現在）

センター名	運営法人	郵便	センター所在地（詳細）	電話番号
▼北海道				
札幌障がい者就業・生活支援センター たすく	(社福)愛和福祉会	060-0807	札幌市北区北七条西 1-1-18 丸増ビル 301	011-728-2000
小樽後志地域障害者就業・生活支援センター ひろば	(社福)後志報恩会	047-0024	小樽市花園 4-14-3	0134-31-3636
函館障害者就業・生活支援センター すてっぷ	(社福)侑愛会	041-0802	函館市石川町 41-3	0138-34-7177
くしろ・ねむろ障害者就業・生活支援センター ぶれん	(社福)釧路のぞみ協会	085-0006	釧路市双葉町 17-18	0154-65-6500
十勝地域障害者就業・生活支援センター だいち	(社福)慧誠会	080-0016	帯広市西 6 条南 6-3	0155-24-8989
空知障害者就業・生活支援センター ひびき	(社福)北海道光生会	072-0017	美瑛市東 6 条南 1-5-1	0126-66-1071
オホーツク障がい者就業・生活支援センター あおぞら	(社福)川東の星	090-0040	北見市大通西 2-1	0157-69-0088
▼青森県				
津軽障害者就業・生活支援センター	(社福)七峰会	036-1321	弘前市大字熊島字亀田 184-1	0172-82-4524
青森藤チャレンジ就業・生活支援センター	(社福)藤聖母園	030-0841	青森市奥野 2-25-9	017-722-3013
障害者就業・生活支援センター みなど	(医)清照会	031-0041	八戸市廿三日町 18 番地	0178-44-0201
障害者就業・生活支援センター 月見野	(医)健誠会	038-2816	つがる市森田町森田月見野 473-2	0173-26-4242
▼岩手県				
胆江障害者就業・生活支援センター	(社福)愛護会	023-0824	奥州市水沢区泉町 9-1	0197-51-6306
宮古地区チャレンジ就業・生活支援センター	(社福)若竹会	027-0073	宮古市緑ヶ丘 2 番 3 号	0193-71-1245
盛岡広域障害者就業・生活支援センター	(社福)千晶会	020-0015	盛岡市本町通 3-19-1 岩手県福祉総合相談センター 2F	019-605-8822
一関広域障害者就業・生活支援センター	(社福)平成会	029-0131	一関市狐禅寺字石の瀬 61-3	0191-34-9100
久慈地区チャレンジ就業・生活支援センター	(社福)修倫会	028-0061	久慈市中央 4-34	0194-66-8585
岩手中部障がい者就業・生活支援センター（しごとネットさくら）	(社福)岩手県社会福祉事業団	024-0092	北上市新穀町 1-4-1 ツインモールプラザ西館 2 階 市民交流プラザ内	0197-63-5791
▼宮城県				
石巻地域就業・生活支援センター	(社福)石巻祥心会	986-0816	石巻市蛇田字小斎 24-1	0225-95-6424
県北地域福祉サービスセンター 障害者就業・生活支援センター Link	(社福)宮城県社会福祉協議会	989-6162	大崎市古川駅前大通 1-15-8 ふるさとプラザ 2 階	0229-21-0266
県南障害者就業・生活支援センター	(社福)白石陽光園	989-	白石市東町 2-22-33	0224-

「コノコノ」		0225		26-1152
障害者就業・生活支援センター わ〜く	(社福)宮城県社会福祉協議会	989-2432	岩沼市中央 2-5-26	0223-25-4580
▼秋田県				
秋田県南障害者就業・生活支援センター	(社福)慈泉会	019-1402	仙北郡美郷町野中宇下村 55-2	0187-84-3809
ウェルビューいずみ障害者就業・生活支援センター	(社福)いずみ会	010-0817	秋田市泉菅野 2-17-27	018-896-7088
▼山形県				
置賜障害者就業・生活支援センターサポートセンターおきたま	(社福)山形県社会福祉事業団	993-0016	長井市台町 4-24	0238-88-5357
村山障害者就業・生活支援センタージョブサポートばる	(社福)山形県社会福祉事業団	990-0861	山形市江俣 1-9-26	023-682-0210
庄内障害者就業・生活支援センターサポートセンターかでる	(社福)山形県社会福祉事業団	998-0857	酒田市若浜町 1-40	0234-24-1236
▼福島県				
いわき障害者就業・生活支援センター	(社福)いわき福音協会	970-8026	いわき市平字堂ノ前 2	0246-24-1588
県中地域障害者就業・生活支援センター	(社福)ほっと福祉記念会	963-8803	郡山市横塚 3-4-21	024-941-0570
会津障害者就業・生活支援センター	(社福)若樹会	965-0062	会津若松市神指町大字北四合字伊丹堂 86-1	0242-25-2242
相双障害者就業・生活支援センター	(社福)福島県福祉事業協会	976-0021	南相馬市原町区金沢字割田 228 原町学園アフターケアセンター内	0244-22-2471
▼茨城県				
水戸地区障害者就業・生活支援センター	(社福)水戸市社会福祉事業団	311-4141	水戸市赤塚 1-1 ミオスビル 2 階	029-309-6630
慶育会 障害者就業・生活支援センター なかま	(社福)慶育会	308-0811	筑西市茂田 1740	0296-22-5532
障害者就業・生活支援センター かい	(社福)白銀会	315-0005	石岡市鹿の子 4-16-52	0299-22-3215
障害者就業・生活支援センター かすみ	(社)茨城県雇用開発協会	300-0053	土浦市真鍋新町 1-14	029-827-1104
かしま障害者就業・生活支援センター まつぼっくり	(社福)鹿島育成園	314-0032	鹿嶋市宮下 2-1-24	0299-82-6464
▼栃木県				
とちぎ障害者就業・生活支援センター 「めーぷる」	(社福)せせらぎ会	321-0201	下都賀郡壬生町大字安塚 2032	0282-86-8917
両毛圏域障害者就業・生活支援センター	(社福)足利むつみ会	326-0032	足利市真砂町 1-1 栃木県安足健康福祉センター内	0284-44-2268
県北圏域障害者就業・生活支援センター ふれあい	(社福)とちぎ健康福祉協会	329-1312	さくら市桜野 1270	028-681-6633
県東・中央圏域障害者就業・生活支援センター 「チャレンジセンター」	(社福)こぶしの会	321-4305	真岡市荒町 111-1	0285-85-8451
▼群馬県				
群馬西部地区障害者就業・生活支援センター	(社福)はるな郷	370-3106	高崎市箕郷町東明屋 676	027-371-8666
障害者就業・生活支援センター 障	(社福)杜の舎	373-	太田市細谷町 1714-2	0276-

害者支援センター わーくさぽーと		0842		32-0400
障害者就業・生活支援センター 障害者支援センター みずさわ	(社福)薫英会	370-3606	北群馬郡吉岡町上野田 3480	0279-54-6542
障害者就業・生活支援センター ワークセンターまえばし	(社福)すてっぷ	371-0017	前橋市日吉町 2-17-10 前橋市総合福祉会館 1 階	027-231-7345
▼埼玉県				
障害者就業・生活支援センター ZAC	(NPO) 東松山障害者就労支援センター	355-0013	東松山市小松原町 17-19	0493-24-5658
障害者就業・生活支援センター こだま	(社福)美里会	367-0101	児玉郡美里町大字小茂田 756-3	0495-76-0055
埼玉葛北障害者就業・生活支援センター	(社福)啓和会	346-0011	久喜市青毛 751-1 ふれあいセンター久喜内	0480-21-3400
秩父障がい者就業・生活支援センター キャップ	(社福)清心会	368-0051	秩父市中村町 3-12-23 秩父市ふれあいセンター内	0494-22-2870
障害者就業・生活支援センター CSA	(社福)あげお福祉会	362-0075	上尾市柏座 1-1-15 プラザ館 5 階	048-767-8991
障害者就業・生活支援センター 遊谷	(社福)熊谷礎福祉会	360-0041	熊谷市宮町 2-65 熊谷市立障害福祉会館 2 階	048-599-1755
▼千葉県				
障害者就業・生活支援センター あかね園	(社福)あひるの会	275-0024	習志野市茜浜 3-4-5	047-452-2715
障害者就業・生活支援センター 千葉障害者キャリアセンター	(NPO) ワークス未来千葉	261-0002	千葉市美浜区新港 43 番地	043-204-2385
障害者就業・生活支援センター ビック・ハート	(社福)実のりの会	277-0005	柏市柏 1-1-11 ファミリー柏 3F	04-7168-3003
東総障害者就業・生活支援センター	(社福)ロザリオの聖母会	289-2513	旭市野中 3825	0479-60-0211
障害者就業・生活支援センター ふる里学舎地域生活支援センター	(社福)佑啓会	290-0265	市原市今富 1110-1	0436-36-7611
障害者就業・生活支援センター 就職するなら明朗塾	(社福)光明会	285-0026	佐倉市錦木仲田町 9-3	043-235-7350
▼東京都				
障害者就業・生活支援センター ワーキング・トライ	(社福)ジェイ・エイチ・シー板橋会	174-0072	板橋区南常盤台 2-1-7	03-5986-7551
障害者就業・生活支援センター アイ-キャリア	(NPO) 障害者支援情報センター	158-0091	世田谷区中町 2-21-12 なかまち NPO センター306号	03-3705-5803
障害者就業・生活支援センター オープナー	(社福)多摩棕櫚亭協会	186-0003	国立市富士見台 1-17-4	042-577-0079
障害者就業・生活支援センター WEL'S TOKYO	(NPO)WEL'S 新木場	101-0054	千代田区神田錦町 3-21 ちよだプラットフォームスクエア 1036	03-5281-2345
障害者就業・生活支援センター TALANT	(NPO)わかくさ福祉会	192-0081	八王子市横山町 25-9 ツカキスクエア 3 階	042-648-3278
▼神奈川県				
障害者支援センター ぼけっと	(社福)よるべ会	250-0851	小田原市曾比 1786-1 オークプラザII	0465-39-2007
よこすか障害者就業・生活支援セン	(社福)横須賀市社	238-	横須賀市本町 2-1	046-

ター	会福祉事業団	0041		820-1933
障害者・就業生活支援センター サン シティひらつか	(社福)進和学園	254- 0041	平塚市浅間町 2-20	0463- 37-1622
▼新潟県				
障害者就業・生活支援センター こし じ	(社福)中越福祉会	949- 5406	長岡市浦 4712-1	0258- 92-5163
障害者就業・生活支援センター ハー ト	(社福)県央福祉会	955- 0845	三条市西本成寺 1-28-8	0256- 35-6692
障害者就業・生活支援センター アシ スト	(社福)のぞみの家 福祉会	957- 0053	新発田市中央町 3-1-1	0254- 23-1987
障害者就業・生活支援センター さく ら	(社福)さくら園	942- 0004	上越市西本町 1-8-1	025- 545-2365
障害者就業・生活支援センター らい ふあっぷ	(社福)更生慈仁会	950- 2076	新潟市西區上新栄町 3-20-18	025- 250-0210
▼富山県				
富山障害者就業・生活支援センター	(社福)セーナー苑	939- 2298	富山市坂本 3110	076- 467-5093
高岡障害者就業・生活支援センター	(社福)たかおか万 葉福祉会	933- 0935	高岡市博労本町 4-1 高岡市ふれあい福祉センタ ー2 階	0766- 26-4566
新川障害者就業・生活支援センター	(社福)新川むつみ 園	939- 0633	下新川郡入善町浦山新 2208	0765- 78-1131
砺波障害者就業・生活支援センター 障がい者サポートセンター きらり	(社福)溪明会	939- 1374	砺波市山王町 1-2 4 号室	0763- 33-1552
▼石川県				
金沢障害者就業・生活支援センター	(社福)金沢市社会 福祉協議会	920- 0864	金沢市高岡町 7-25 金沢市松ヶ枝福祉館内	076- 231-3571
こまつ障害者就業・生活支援センタ ー	(社福)こまつ育成 会	923- 0942	小松市桜木町 96-2	0761- 21-8553
▼福井県				
福井障害者就業・生活支援センター ふっとわーく	(社福)福井県福祉 事業団	910- 3623	福井市島寺町 67-30	0776- 98-3747
嶺南障害者就業・生活支援センター ひびき	(社福)敦賀市社会 福祉事業団	914 -0135	敦賀市長谷 47-21	0770- 20-1236
▼山梨県				
障害者就業・生活支援センター 陽だ まり	(社福)八ヶ岳名水 会	408- 0025	北杜市長坂町長坂下条 1368-1	0551- 32-0035
すみよし障がい者就業・生活支援セ ンター	(財)住吉病院	400- 0851	甲府市住吉 4-11-5	055- 221-2133
▼長野県				
上小地域障害者就業・生活支援セン ター SHAKE	(社福)かりがね福 祉会	386- 0012	上田市中央3-5-1 上田市ふ れあいセンター2 階	0268- 27-2039
松本圏域障害者就業・生活支援セン ター あるぷ	(社福)安曇野福祉 協会	399- 8205	安曇野市豊科 4156-1	0263- 73-4664
長野圏域障害者就業・生活支援セン ター ウィズ	(社福)ともいき会	380- 0835	長野市大字南長野新田町 1485-1 もんぜんプラザ 4 階	026- 214-3737
飯伊圏域障害者就業・生活支援セン ター ほっとすまいる	(NPO) 飯伊圏域障 害者総合支援セン ター	395- 0024	飯田市東栄町 3108-1	0265- 24-3182

障害者就業・生活支援センター 佐久	(社福)佐久コスモス福祉会	385-0051	佐久市中込 3100-3	0267-64-6644
上伊那圏域障害者就業・生活支援センター きらりあ	(社福)伊那市社会福祉協議会	396-0021	伊那市伊那 1499-7	0265-74-5627
北信圏域障害者就業・生活支援センター	(社福)高水福祉会	389-2254	飯山市南町 19-8	0269-62-1344
▼岐阜県				
岐阜障害者就業・生活支援センター	(社福)岐阜市社会福祉事業団	500-8876	岐阜市日ノ出町 2-5-2 ハヤシビル 2F	058-266-4757
山ゆり障害者就業・生活支援センター	(社福)飛騨慈光会	506-0054	高山市岡本町 1-100-5 玉井ビル 1F	0577-32-6280
ひまわりの丘障害者就業・生活者支援センター	(社福)岐阜県福祉事業団	501-3938	関市桐ヶ丘 3-2	0575-24-5880
西濃障がい者就業・生活支援センター	(社福)あゆみの家	503-2123	不破郡垂井町栗原 2066-2	0584-22-5861
▼静岡県				
静岡中東遠障害者就業・生活支援センター ラック	(社福)明和会	437-0062	袋井市泉町 2-10-13	0538-43-0826
障害者就業・生活支援センター だんだん	(医)至空会	433-8101	浜松市北区三幸町 201-4	053-420-0802
障害者就業・生活支援センター ひまわり	(社福)あしたか太陽の丘	410-0312	沼津市原 1418-48	055-968-1120
富士障害者就業・生活支援センター チャレンジ	(社福)誠信会	417-0801	富士市大淵 2075-3	0545-35-1148
障害者就業・生活支援センター ばれっと	(社福)ハルモニア	426-0066	藤枝市青葉町 2-11-1	054-637-2111
障害者就業・生活支援センター さつき	(社福)明光会	421-1211	静岡市葵区慈悲尾 180	054-277-3019
▼愛知県				
豊橋障害者就業・生活支援センター	(社福)岩崎学園	440-0022	豊橋市岩崎町字利兵 72-2 岩崎通勤寮内	0532-69-1321
知多地域障害者就業・生活支援センター ワーク	(社福)愛光園	470-2102	知多郡東浦町緒川字寿久茂 129	0562-34-6669
なごや障害者就業・生活支援センター	(社福)共生福祉会	453-0012	名古屋市中村区井深町 15-17 泉第一ビル 2 階	052-459-1918
西三河障害者就業・生活支援センター「輪輪」	(社福)愛恵協会	444-3511	岡崎市舞木町字山中町 121 番地	0564-27-8511
尾張北部障害者就業・生活支援センター「ようわ」	(社福)養楽福祉会	487-0031	春日井市廻間町字神屋洞 703-1	0568-88-5115
尾張西部障害者就業・生活支援センター「すろーぷ」	(社福)檜の木福祉会	494-0012	一宮市明地字上平 35-1	0586-68-6822
▼三重県				
四日市障害者就業・生活支援センター	(社福)四日市市社会福祉協議会	510-0085	四日市市諏訪町 2-2	0593-54-2550
伊勢志摩障害者就業・生活支援センター プレス	(社福)三重済美学院	516-0077	伊勢市宮町 1-5-20	0596-20-6525
鈴鹿亀山障害者就業・生活支援センター あい	(社福)和順会	513-0801	鈴鹿市神戸 1-18-18 鈴鹿市役所西館 2 階	059-381-1035

伊賀圏域障がい者就業・生活支援センター ジョブサポート ハオ	(社福)名張育成会	518-0869	伊賀市上野中町 2976-1	0595-65-7710
障害者就業・生活支援センター そういん	(医)北勢会	511-0061	桑名市寿町 1-11	0594-27-7188
松阪・多気地域障がい者就業・生活支援センター マーベル	(社福)敬真福祉会	515-0812	松阪市船江町 1392-3 松阪ショッピングセンター「マーム」1階	0598-50-5569
▼滋賀県				
障害者雇用・生活支援センター (甲賀)	(社福)しがらき会	528-0012	甲賀市水口町 3-44	0748-63-5830
湖東地域障害者就業・生活支援センター	(社福)ひかり福祉会	522-0088	彦根市銀座町 6-10 平和堂彦根銀座店 3階	0749-21-2245
おおつ障害者就業・生活支援センター	(NPO)おおつ「障害者の生活と労働」協議会	520-0044	大津市京町 3-5-12 森田ビル 1F	077-522-5142
湖西地域障害者就業・生活支援センター	(社福)ゆたか会	520-1632	高島市今津町桜町 2-3-11	0740-22-3876
湖南地域障害者就業・生活支援センター	(財)滋賀県障害者雇用支援センター	524-0037	守山市梅田町 2-1-217 (セルバ守山内)	077-583-5979
東近江圏域障害者就業・生活支援センター	(社)わたむきの里福祉会	523-0891	近江八幡市鷹飼町 571 平和堂近江八幡店 5階	0748-36-7999
▼京都府				
京都障害者就業・生活支援センター	(社福)京都障害児福祉協会	603-8234	京都市北区紫野下若草町 12 番地 京都市若草寮 2F	075-417-1233
障害者就業・生活支援センター はびねす	(社福)南山城学園	611-0033	宇治市大久保町北ノ山 101 番 10	0774-41-2661
障害者就業・生活支援センター わかば	(社福)みずなぎ学園	625-0014	舞鶴市字鹿原 772-1	0773-65-2071
障害者就業・生活支援センター「あん」	(社福)京都ライフサポート協会	619-0204	木津川市山城町上狛前畑 12-8	0774-86-5056
なんたん障害者就業・生活支援センター	(社福)松花苑	621-0018	亀岡市大井町小金岐北浦 16	0771-27-2181
▼大阪府				
大阪市障害者就業・生活支援センター	(社福)大阪市障害者福祉・スポーツ協会	547-0026	大阪市平野区喜連西 4-7-19	06-4302-8977
北河内東障害者就業・生活支援センター	(社福)大阪知的障害者育成会	574-0036	大東市末広町 15-6 支援センターさくら内	072-871-0047
南河内南障害者就業・生活支援センター	(社福)大阪府障害者福祉事業団	586-0024	河内長野市西之山町 2-21	0721-53-6093
すいた障害者就業・生活支援センター	(社福)ぶくぶく福祉会	564-0031	吹田市元町 19-15 丸二ビル 1階	06-6317-3749
高槻市障害者就業・生活支援センター	(社福)花の会	569-0071	高槻市城北町 1-7-16 リーベン城北 2F	072-662-4510
八尾・柏原障害者就業・生活支援センター	(社福)信貴福祉会	581-0853	八尾市楽音寺 1丁目 84 番地	072-940-1215
とよなか障害者就業・生活支援センター	(NPO)豊中市障害者就労雇用支援セ	561-0872	豊中市寺内 1-1-10 ローズコミュニティ・緑地	06-4866-7100

	ンター		1F	
東大阪市障害者就業・生活支援センター	(社福)東大阪市社会福祉事業団	577-0054	東大阪市高井田元町 1-2-13	06-6789-0374
南河内北障害者就業・生活支援センター	(社福)ふたかみ福祉会	583-0856	羽曳野市白鳥 3-16-3 セシル古市 103	072-957-7021
枚方市障害者就業・生活支援センター	(社福)であい共生舎	573-8666	枚方市大垣内町 2-1-20 枚方市役所別館 1 階	090-2064-2188
寝屋川市障害者就業・生活支援センター	(社福)光輝会	572-0832	寝屋川市本町 1-2	072-822-0502
泉州中障害者就業・生活支援センター	(NPO)あいむ	597-0072	貝塚市島中 1-3-10	072-422-3322
茨木・摂津障害者就業・生活支援センター	(社福)摂津市社会福祉事業団	566-0062	摂津市烏飼上 5-2-8 ふれあいの里内	072-653-1212
北河内西障害者就業・生活支援センター	(社福)明日葉	571-0057	門真市元町 20-26	06-6900-3988
泉州北障害者就業・生活支援センター	(NPO) チャレンジ・ネットいずみ	594-0032	和泉市池田下町 1341-12	0725-26-0222
泉州南障害者就業・生活支援センター	(NPO) 障害者自立支援センターほっふ	598-0062	泉佐野市下瓦屋 222-1 泉佐野 野人権文化センター 2 階	072-463-7867
豊能北障害者就業・生活支援センター	(財)箕面市障害者事業団	562-0015	箕面市稲 1-11-2 ふれあい 就労支援センター 3 階	072-723-8801
堺市障害者就業・生活支援センター	(NPO) 堺市障害者就労促進協会	590-0141	堺市南区桃山台 1-23-1	072-292-1826
▼兵庫県				
加古川障害者就業・生活支援センター	(社福)加古川はぐるま福祉会	675-0002	加古川市山手 1-11-10	0794-38-8728
神戸障害者就業・生活支援センター	(社福)神戸聖隷福祉事業団	652-0897	神戸市兵庫区駅南通 5-1-1	078-672-6480
西播磨障害者就業・生活支援センター	(社福)兵庫県社会福祉事業団	678-0252	赤穂市大津 1327 赤穂精華園内	0791-43-2091
淡路障害者就業・生活支援センター	(社福)兵庫県社会福祉事業団	656-1332	洲本市五色町都志大日 707	0799-33-1192
姫路障害者就業・生活支援センター	(財)姫路市障害者職業自立支援センター	670-0074	姫路市御立西 5-6-26	0792-91-6504
▼奈良県				
なら障害者就業・生活支援センター コンパス	(社福)寧楽ゆいの会	630-8115	奈良市大宮町 3-5-35 アクティブ宝泉ビル 5 階	0742-32-5512
なら東和障害者就業・生活支援センター たいよう	(社福)大和会	633-0091	桜井市桜井 232 ヤガビル 3 階 302 号室	0744-43-4404
なら西和障害者就業・生活支援センター ライク	(社福)ちいろば会	626-0802	生駒郡三郷町三室 1-13-32	0745-51-2001
▼和歌山県				
紀南障害者就業・生活支援センター	(社福)やおき福祉会	646-0061	田辺市上の山 2-23-52	0739-26-8830
障害者就業・生活支援センター つれもて	(社福)一麦会	640-8123	和歌山市三沢町 3-40	073-427-8149
紀中障害者就業・生活支援センター	(社福)太陽福祉会	644-	御坊市湯川町財部 726-9	0738-

わーくねっと		0011		23-1955
東牟婁圏障害者就業・生活支援センター あーち	(社福)和歌山県福祉事業団	647-0041	新宮市野田 1-8	0735-21-7113
伊都障がい者就業・生活支援センター	(社福)筭憩会	648-0074	橋本市野 5-1	0736-32-8246
▼鳥取県				
障害者就業・生活支援センター しゅーと	(NPO)すてっぷ	683-0064	米子市道笑町 2-126 桑本ビル 1 階	0859-37-2140
障害者就業・生活支援センター しらはま	(社福)鳥取県厚生事業団	689-0201	鳥取市伏野 2259-17	0857-59-6060
障害者就業・生活支援センター くらよし	(社福)鳥取県厚生事業団	682-0806	倉吉市昭和町 1-156	0858-23-8448
▼島根県				
島根西部障害者就業・生活支援センター レント	(社福)いわみ福祉会	697-0027	浜田市殿町 75-8	0855-22-4141
障害者就業・生活支援センター リーフ	(社福)親和会	699-0822	出雲市神西沖町 2476-1	0853-43-0189
松江障害者就業・生活支援センター ぷらす	(社福)桑友	690-0063	松江市寺町 89	0852-60-1870
益田圏障害者就業・生活支援センター ポケットプラザ	(社福)希望の里福祉会	698-0003	益田市乙吉町イ 110-1	0856-23-7218
雲南障害者就業・生活支援センター アーチ	(社福)雲南広域福祉会	690-2405	雲南市三刀屋町古城 45-6	0854-48-3150
▼岡山県				
岡山障害者就業・生活支援センター	(社福)旭川荘	703-8555	岡山市祇園地先	086-275-5697
倉敷障害者就業・生活支援センター	(社福)倉敷市総合福祉事業団	710-0834	倉敷市笹沖 180 ぐらしき健康福祉プラザ	086-434-9886
津山障害者就業・生活支援センター	(社福)津山社会福祉事業会	708-0841	津山市川崎 1554	0868-21-8830
▼広島県				
みどりの町障害者就業・生活支援センター	(社福)みどりの町	729-1322	三原市大和町箱川 1470-2	0847-34-1375
東部地域障害者就業・生活支援センター	(社福)静和会	726-0012	府中市中須町 1550-1	0847-46-2636
広島中央障害者就業・生活支援センター	(社福)つつじ	739-0133	東広島市八本松町米満 461 番地	082-497-0701
広島障害者就業・生活支援センター	(社)広島県手をつなぐ育成会	733-0004	広島市西区打越町 17-27	082-537-1132
▼山口県				
光栄会 障害者就業・生活支援センター	(社福)光栄会	755-0072	宇部市中村 3-12-52	0836-36-7571
なごみの里 障害者就業・生活支援センター	(社福)下関市民生事業助成会	759-6602	下関市大字蒲生野字横田 250	083-262-2116
鳴滝園障害者就業・生活支援センター デパール	(社福)ほおの木会	753-0212	山口市下小鯖字大道 2287-1	083-902-7117
▼徳島県				
障害者就業・生活支援センター「わ	(社福)愛育会	771-	板野郡松茂町満穂字満穂開	088-

一くわく」		0214	拓 50-5	699-7523
障害者就業・生活支援センター「箬藏山荘」	(社福)池田博愛会	778-0020	三好市池田町州津井関 1121-1	0083-72-2444
障害者就業・生活支援センター よりそい	(社福)柏涛会	779-2303	海部郡美波町北河内字本村 344-1	0884-77-0434
▼香川県				
障害者就業・生活支援センター 共生	(社福)恵愛福祉事業団	769-2702	東かがわ市松原 1331-5	0879-24-3701
障害者就業・生活支援センター オリブ	(社福)あゆみの会	761-8508	高松市勅使町 398 番地 18	087-869-4649
障害者就業・生活支援センター くばら	(医)三愛会	763-0073	丸亀市柞原町 189-1	0877-64-6010
障害者就業・生活支援センター つばさ	(社福)三豊広域福祉会	768-0014	観音寺市流岡町 750-1	0875-23-2070
▼愛媛県				
えひめ障害者就業・生活支援センター	(社福)愛媛県社会福祉事業団	790-0843	松山市道後町 2-12-11	089-917-8516
障害者就業・生活支援センター あみ	(社福)来島会	794-0028	今治市北宝来町 2-2-12	0898-34-8811
▼高知県				
障害者就業・生活支援センター ラポール	(社福)高知県知的障害者育成会	787-0010	四万十市古津賀 1409	0880-34-6673
高知障害者就業・生活支援センター シャイン	(社福)太陽福祉会	780-0935	高知市旭町 2-21-6	088-822-7119
障害者就業・生活支援センター ゆうあい	(社福)高知県知的障害者育成会	783-0005	南国市大桶乙 2305	088-854-9111
▼福岡県				
北九州障害者就業・生活支援センター	(社福)北九州市手をつなぐ育成会	804-0064	北九州市戸畑区汐井町 1-6 ウェル戸畑 2 階	093-871-0030
障害者就業・生活支援センター「デュナミス」	(社福)上横山保育会	834-0115	八女郡広川町大字新代 1110 グランセラーノ 1 階 A 号室	0943-32-4477
福岡県中央障害者就業・生活支援センター	(社福)鞍手ゆたか福祉会	822-0024	直方市須崎町 16-19	0949-22-3645
障害者就業・生活支援センター野の花	(社福)野の花学園	810-0044	福岡市中央区本松 1-2-22	092-713-0050
障害者就業・生活支援センター じゃんぷ	(社福)豊徳会	825-0004	田川市大字夏吉 4205-3	0947-23-1150
▼佐賀県				
たちばな会 障害者就業・生活支援センター	(社福)たちばな会	849-1422	嬉野市塩田町大字谷所甲 1388	0954-66-9093
障害者就業・生活支援センター もしもしネット	(社福)若楠	841-0052	鳥栖市宿町 965-1 三恵ビル 1F	0942-87-8976
障害者就業・生活支援センター きぼう	(社福)あやめ会	847-0033	唐津市久里 2073-2	0955-78-1020
▼長崎県				
長崎障害者就業・生活支援センター	(社福)南高愛隣会	854-0024	諫早市上町 11-5 (わーくかんまち内)	0957-35-4887
長崎県北地域障害者就業・生活支援センター	(社福)民生会	857-0322	北松浦郡佐々町松瀬免 109-2	0956-62-3844

障害者就業・生活支援センター ながさき	(社福)ゆうわ会	850-0876	長崎市賑町 5-29	095-832-2080
▼熊本県				
熊本障害者就業・生活支援センター	(社)熊本県高齢・障害者雇用支援協会	860-0844	熊本市水道町 8-6 朝日生命熊本ビル 3 階	096-320-8001
熊本県南部障害者就業・生活支援センター「結」	(社福)慶信会	866-0876	八代市田中西町 15-15 ナイスビル B 号室	0965-35-3313
熊本県北部障害者就業・生活支援センター がまだす	(社福)菊愛会	861-1306	菊池市大淋寺 288-1	0968-25-1899
熊本県有明障害者就業・生活支援センター きずな	(医)信和会	865-0064	玉名市中 46-4	0968-71-0071
▼大分県				
障害者就業・生活支援センター 大分プラザ	(社福)博愛会	870-0029	大分市高砂町 2-50 オアシスひろば 21 3 階	097-514-3300
障害者就業・生活支援センター サポートネット すまいる	(社福)大分県社会福祉事業団	879-0471	宇佐市大字四日市 1574-1	0978-32-1154
障害者就業・生活支援センター はぎの	(社福)大分県社会福祉事業団	877-0012	日田市淡窓 1-68-3	0973-24-2451
豊肥地区就業・生活支援センター つばさ	(社福)紫雲会	879-7111	豊後大野市三重町赤嶺 1927-1	0974-22-0313
▼宮崎県				
みやざき障害者就業・生活支援センター	(社福)宮崎県社会福祉事業団	880-0930	宮崎市花山手東 3-25-2 宮崎市総合福祉保健センター内	0985-63-1337
のべおか障害者就業・生活支援センター	(社福)高和会	882-0836	延岡市恒富町 4-66	0982-20-5283
こばやし障害者就業・生活支援センター	(社福)燦燦会	886-0008	小林市本町 32	0984-22-2539
▼鹿児島県				
かごしま障害者就業・生活支援センター	(社福)鹿児島県社会福祉事業団	899-2503	日置市伊集院町妙円寺 1-1-1	099-272-5756
おおすみ障害者就業・生活支援センター	(社福)天上会	893-0006	鹿屋市向江町 29-2 鹿屋市社会福祉会館内	0994-35-0811
▼沖縄県				
障害者就業・生活支援センター ティーダ&チムチム	(社福)名護学院	905-0006	名護市字宇茂佐 943	0980-54-8181
中部地区障害者就業・生活支援センター	(社福)新栄会	904-0033	沖縄市山里 2-1-1	098-931-1716
南部地区障害者就業・生活支援センター しごと・せいかつ支援センター 群星 (むりぶし)	(社福)伊集の木会	920-0061	那覇市字古島 12-1 ピュアパレス黒潮 309	098-941-5008

謝辞

本シンポジウムの開催にあたり、多くの皆様のお力をいただきました。シンポジウムを成功に導くために活発なご意見をいただいた委員の皆様、貴重なご講演をいただいたシンポジストの皆様、HIV感染者の就労支援へのたくさんのヒントを示唆していただいたパネリストの皆様、そして当日ご参加いただいた多くの皆様、本当にありがとうございました。また、報告書の執筆にご協力をいただきました皆様にも、感謝申し上げます。

独立行政法人福祉医療機構 助成事業
平成 20 年度長寿・子育て・障害者基金事業（一般分）
HIV 感染者が安心して就労できる啓発事業
HIV 感染者就労のための協働シンポジウム 報告書

2009 年 3 月 17 日 発行

編集・発行 社会福祉法人はばたき福祉事業団

〒162-0814 東京都新宿区新小川町 9 番 20 号 新小川町ビル 5 階

TEL 03-5228-1200 FAX 03-5227-7126

調査分析・編集協力 久地井寿哉（東京大学大学院医学系研究科）

本報告書は、独立行政法人福祉医療機構（高齢者・障害者福祉基金）の助成により作成しています。

本報告書の全部または一部を無断で複写複製（コピー）することを禁じます。