

独立行政法人福祉医療機構 助成事業  
平成21年度長寿・子育て・障害者基金事業(一般分)  
HIV感染者の就労実践のモデル啓発事業

# 協働シンポジウム報告書

HIV感染者就労のための



平成22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
挨拶文	5
開会の挨拶	7
ビデオ上映	
HIV 感染当事者の日常	9
基調講演	
3年間の取り組みを振り返って	14
報告	
1.HIV 陽性者の雇用機会の拡大を目指すワークショップ	21
2.HIV 感染者の障害者（免疫機能障害） 雇用・就労に関する企業 1,000 社等へのアンケート	24
講演	
1.公務部門における HIV 感染者の就労について	27
2.HIV 陽性者の就労における成功のポイント	31
3.当事者からのメッセージ	37
セッション	
HIV という多様性を受け入れるために	38
HIV 感染者就労のための協働シンポジウム委員会 委員報告	45
シンポジウム参加者アンケート	72
シンポジウム各地報告会レポート	80
資料	
1.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	87
2.全国ハローワーク一覧	97
3.地域障害者職業センター	105

## 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 15,000 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/AIDS 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、それまでの社会防衛から社会福祉の対象となり、福祉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し、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、支援者、研究者らが協働して、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 3 年前に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 回目の前回は、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。

そして今回、第 3 回目はその対象を「公務員」にまで広げて行いました。また、「多様性（ダイバーシティ）」をキーワードに、前回ビデオ出演していただいた HIV 感染者の雇用経験がある A 社の人事担当者からご講演をいただきました。その A 社人事担当者の方を交えて行ったセッションでは、「多様性」についての理解を深めることができました。さらに、これまでの活動を通して、いくつかの人材紹介会社との連携も生まれました。フットワーク軽く、そして積極的に動く人材紹介会社の方には、各地での報告会でご講演をいただきました。ある人材紹介会社の方からは、実際に就職が決まった HIV 感染者からの喜びのメールを紹介していただきました。

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

明石 祐二

社団法人日本経済団体連合会 労働法制本部 主幹

生島 嗣

特定非営利活動法人ふれいす東京 専任相談員

稲葉 好晴

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

木嶋 大

東京都清瀬園 福祉係長

久地井 寿哉

社会福祉法人はばたき福祉事業団 専門家相談員

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

仁科 豊

仁科・深道法律事務所 弁護士

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 障害者雇用専門官

吉田 智子

サンスター株式会社 広報室



HIV 感染者の就労偏見を変えよう!!

# HIV感染者就労のための 協働シンポジウム

**日時：2009年10月5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）

**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：関 由起子

- 13：30 **委員長挨拶**  
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  
埼玉大学教育学部 准教授）
- 13：33 **挨拶**  
藤井 礼一（厚生労働省 職業安定局 高齢・障害者雇用対策部 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）
- 13：48 **ビデオ上映**
- 14：06 **基調講演：3年間の取り組みを振り返って**  
仁科 豊（弁護士）
- 14：31 **休憩**
- 14：41 **報告：企業ワークショップ、企業 1,000 社及び官公署アンケート**  
柿沼 章子（社会福祉法人はばたき福祉事業団 事務局長）  
久地井 寿哉（社会福祉法人はばたき福祉事業団 専門家相談員）
- 14：55 **講演**
  - 総務省  
平池 栄一（総務省 人事・恩給局 総務課 企画官）
  - 企業  
A 社 人事担当
  - 当事者
- 15：55 **セッション：HIV という多様性を受け入れるために**
  - ファシリテーター  
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）
  - パネリスト  
平池 栄一（総務省 人事・恩給局 総務課 企画官）  
A 社 人事担当  
仁科 豊（弁護士）  
生島 嗣（ふれいす東京 専任相談員）  
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）
- 16：25 **総括**  
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 感染者の身体障害者認定が創設され、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。

## 挨拶文

厚生労働省職業安定局 高齢・障害雇用対策部

地域就労支援室長 藤井 礼一

厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部地域就労支援室長の藤井と申します。「HIV感染者就労のための協働シンポジウム」の開催にあたり、一言ご挨拶申し上げます。

このシンポジウムは、社会福祉法人はばたき福祉事業団の主催により、企業、国や行政、当事者がともに一歩を踏み出し協働して、HIV感染者が差別や不安を気にせず就労できる環境づくりを目的として開催されているものと承知しております。

社会福祉法人はばたき福祉事業団の、HIV感染者の就労に関する取組も3年目となりますが、これまでの当事者からのメッセージの発信、企業等に対するアンケート調査及び関係者に対する働きかけ等の取組に関し、深く敬意を表するものであります。

私は厚生労働省で、主に全国のハローワークや地域障害者職業センターにおいて、多様な障害をお持ちの方に対する地域の就労支援に関する業務を担当しております。平成20年度の全国のハローワークにおける障害者の就職件数は44,463件となっています。ハローワークの就職件数については、昨年度後半からの急激な雇用情勢等の悪化に伴って、残念ながら一昨年度をやや下回りましたが、今後とも雇用情勢等を注視しながら、障害者の就労支援の推進に努めていきたいと考えています。

厚生労働省職業安定局におけるHIV感染者の就労に関する取組については、ご承知の方も多いと思いますが、平成7年には、HIV感染者である労働者が誤解や偏見により職場において不当な扱いを受けることがないように、労働基準局との共管で「職場におけるエイズ問題に関するガイドライン」を定めるとともに、平成10年には「HIVによる免疫機能障害者の雇用のために」という事業主向けのマニュアルの作成等を通じて、HIV感染者に関する正しい理解の促進や、障害者雇用制度等の啓発を行っています。

また、昨年11月に開催された、各省庁が参集する「第12回公務部門における障害者雇用促進チーム」においては、HIVによる免疫機能の障害を有する者が、障害者雇用率の対象となることを当省から改めて説明したところであり、全国の労働局職業安定部長会議においても、ハローワークの窓口における免疫機能障害者に対する懇切丁寧な対応についての指示を行ったところです。

なお、本年の6月に行われたHIV訴訟原告団と厚生労働大臣の協議の場では、当時の舛添厚生労働大臣から、平成10年に作成した事業主向けのマニュアルの改定版の作成についての発言があったところです。それを受け現在、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構において、関係者のヒアリング等を踏まえ改定版の作成作業を行っているところですが、作成次第、企業をはじめ関係機関等に対する周知に努めていきたいと考えています。

ハローワークにおける免疫機能障害者の就職状況については、徐々にではありますが増加してきているところです。ハローワークに障害をオープンにして求職申し込みを行う免疫機能障害の方は、必ずしも多いとはいえませんが、今後とも就職を希望する求職者に、職業リ

ハビリテーション等を通じて、その有する能力に適合する職業に就く機会を提供し、職業生活における自立のお手伝いをしていくことが重要であると考えています。

本日のシンポジウムを通じて、企業・行政関係者の理解が促進され、HIV感染者が一人でも多く就職をし、安定した職業生活が実現できることをお祈り申し上げ、ご挨拶いたします。

## 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、お忙しい中、HIV 感染者就労のための協働シンポジウムにご来場下さり、誠にありがとうございます。

2年前に初めて、HIV 感染当事者、行政、企業、就労を紹介する機関、医療機関、支援団体等々との協働のもとに HIV 感染者が不安なく、安心して働ける環境をつくろうと、協働シンポジウムを開催しました。それは、日本で HIV の問題が起きて 20 数年、私もエイズで亡くなっていく人を見送ったり、エイズ差別が実際に頻発してきた時代から、劇的な HIV 医療の進歩により、もうずっと生きつづけられるという今日まで、エイズ問題の解決の渦中におります。

5~6年前からの新世代の抗 HIV 薬の登場による劇的な HIV 医療の進歩は、HIV 感染者の病気の不安や医療機関とのつながりが厚い関係をかなり軽減させています。生き抜けるんだという時代に入り、それぞれの社会参加、自立に向けて、一歩二歩と社会へ踏み出すところに来ました。

一方、社会での HIV 感染症に係わる古い時代の知識はそのまま生きていて、企業、ハローワークなどの職業紹介団体、中には支援団体等に HIV/AIDS に対する感情的な偏見があり、健康面での不安、他への感染不安、知識的な啓発などの準備が整っていないなど、医療の進歩と社会の受け入れ態勢との間にあまりに大きなギャップがあります。このギャップを埋めるため、研究者がその問題の提言につながる研究を行ったり、NGO なども積極的な社会への働きかけがありました。しかし、現実には HIV 感染者が「周囲の理解のもとに“いっしょにはたらく”」につながらないのが実情でした。

そこで、HIV 感染者が社会の偏見を意識せずに働ける環境をつくるには、社会が理解ある環境に変わっていくのを待っているだけではいつまでも変わらないという実感から、関係する人たちが一歩踏み出し、どこが悪いかを言わずに、みんなで協働して働き続ける環境をつくることをめざしています。このシンポジウムをきっかけに、HIV 感染者の人が働きやすい、そして生活しやすい社会の雰囲気が醸成していくことをめざしています。

2年前の開催は、仕事に結びつける公的な機関として「ハローワーク」、そして何よりも不安を持つ「当事者」を対象としました。また内部疾患障害者の手帳を多くの HIV 感染者が所持しているところから障害者雇用率での企業の責務や、保険使用に伴う情報漏えいへの不安に対する説明を厚生労働省等から行っていただき、HIV 感染症の専門家からも最近の医療の画期的な進歩から HIV 感染者の多くは安定した治療を受け命の不安がなくなり、このまま将来についても寿命まで生き抜く時代になったことを講演していただきました。ここで、生きる張り合い、生き抜く基盤として、生活の安定化を保つ「働く」ことにあらためて焦点が当てられました。一方、企業側の関心は低く、参加数が少ないことで、やはり認識をより深める努力が必要と痛感させられました。

昨年は、HIV 感染者を受け入れる「企業」を焦点に開催しました。当事者、紹介する機関、支援団体が頑張っても、実際にはたらく現場での受け入れがなければ目的はかないません。この

企画を前に、薬害 HIV 感染被害者と厚生労働大臣との定期協議で HIV 感染者の社会的偏見の解消のきっかけとして就労について、大臣から経団連を始めとする指導的な企業団体への働きかけをしていただくことが実現しました。この効果は大手企業を中心に企業参加数が 50 社となり、協働シンポジウムでもフロアから企業の担当者からの積極的な質問が出ました。企業からの意見が出ると、参加当事者との意見交換ができ、医療者からも“医療面での心配がなくなった”と実感のこもった発言が出て、「みんなで協働して」という雰囲気が高くなり始めた感がありました。また、事前に行っている 1,000 社アンケートでは、回答率は相変わらず低いのですが送付人として会社名、部署名、氏名を書いて返送されてきました。その中にはコメントもあり、変わってきたことを実感できました。

昨年のシンポジウムからの変化は、障害者手帳を使つてのハローワークを通して就労する人、人材紹介会社が障害者雇用として関心を持ち、積極的に HIV 感染者を就労につなげる開拓をする動きが出てきました。

今年は、社会には様々なハンディ等々を持つ人がいて、その人たちに対し社会全体でハンディをカバーし、社会人として生活していくことができるようにすることが、社会の役割でもあり、当事者も社会人の一人として行動し、積極的に理解されるように勇気を持つことが大切という観点から、多様性の理解と実践について、弁護士であり自ら身体障害を持つ仁科豊先生に基調講演をいただきます。そして、社会の手本となる国家公務員採用での公平な取り扱いや、就労中に感染がわかった場合の偏見なき対応などを、総務省の平池栄一さんからお話をいただきます。

まだまだ心もとない「協働」ですが、この度のシンポジウムまでに「協働」に参加されている皆さんや、社会の関心が「いっしょにはたらく」方向に向かってくれる雰囲気が高まっていることを実感しています。それぞれの立場で話される内容からそれがにじみ出ていると思います。

まだまだ、シンポジウムを続けて開催し、HIV 感染者が勇気を持って、心配のない、安心して就労環境を皆さんとともに作り上げて行きたいと考えています。そして、それぞれが将来の受容性豊かな社会をこの協働シンポジウムを基盤につくっていくことをゴールとしたいと考えています。

最後に、シンポジウム委員会の諸先生方のご指導いただきましたこと、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・障害者福祉基金）のご後援を賜りましたことに感謝申し上げます。また、JaNP+、LAP、りょうちゃんずなどの当事者団体、特定非営利活動法人ふれいす東京、特定非営利活動法人動くゲイとレスビアンの会、株式会社セコム医療システム、早稲田大学公認イベント企画サークル「qoon」など NGO のご協力をいただきましたことをあわせてお礼申し上げます。

ビデオ上映 HIV 感染当事者の日常

日本において確認されている HIV 感染者、エイズ患者の総数 17,251 人（2009 年 3 月 29 日現在）

近年、日本において新規感染者が増加傾向にあることは広く知られるようになって  
いる。

しかし、病気の名前やイメージだけが一人歩きしており、HIV/AIDS がどんな病気  
なのか、感染者がどのように生きているのか、それを知る機会は少ないのが現状だ。

後藤正善さん（33）今から 20 年以上前に HIV に感染した当事者である。

HIV 感染者：1/17,251 人

彼の今の生活を通して、HIV/AIDS の現状に迫ってみた。

郭 感染がわかったのはいつぐらいですか。

後藤 感染がわかったのは中学校 1 年生

郭 感染したのはもうちょっと前？

後藤 小学校 5 年生くらいという話で。最初は、自分がまだ中学生だったので、あまり大きな  
ショックを与えられないということもあったのかわからないけど、親が先に告知を受けて。最初  
のうちは知らなくて。何かのきっかけで体調を壊して入院していたときに、病院の屋上でたまた  
ま先生に会って。「お前は感染してるんだから、自分の体を大事にきなさい」と。そう言われた  
とき、そのまま屋上から飛び降りようかと思うくらいびっくりして。そこからどうやって自分の  
病室に戻ったか、覚えていないくらい。エイズという病気になったら死ぬだろうなど。即、死  
んでしまうというところでね。死ぬ病気ではしなかったし、自分が感染したということがわかっ  
てから知ったんだけど、感染から発症までは期間があって、発症さえしなければ命は落とさない  
ということは後からわかった状態で、発病したらもう命はないんだよと。発病はいつするんだろ  
うかと。

かつては「死の病」と恐れられた HIV/AIDS。しかし、感染から 20 年経った今も、  
後藤さんは元気に生活を送っている。

そこで、HIV 医療の現状について、国立国際医療センター エイズ治療・研究開発  
センターの岡慎一先生に伺ってみた。

---HIV とエイズの違いは？

岡 よく HIV 感染者というときには、HIV というウイルスには感染しているけど、発病してな  
い人。だから病気とは違うんですね。たまたま HIV を持っているけど、普通に生活している  
ような人を、よく感染者という呼び方をして。エイズというのは、そういう人が治療をせずに、  
ずっと生活していると免疫がだんだん下がってきて、免疫というのは外からいろいろ入ってくる、  
いろいろなものに対する抵抗力が弱った状態で、普通の人では全然病気を起こさないような弱い  
病原体でも病気を起こすという状態をエイズといいます。

エイズというのは実はものすごく危険な状態であって、これは今も昔も、やっぱりエイズを発

病すると運が悪ければ死んでしまうかもしれないし、後遺症を残して、若くして寝たきりになってしまうかもしれない。今、これだけ治療が発達してきて大事なことというのは、いかにしてエイズを発病させないかということです。

---どんな治療をするのですか？

どうすればエイズにならないかという、治療薬を飲んで、身体の中のウイルスの量をうんと減らすことです。そのしっかりとしたという意味は、ずっとウイルスを検査しても出てこないレベルまで下げ続けると。それができる治療のことをしっかりとした治療とって、それができていても、薬自体がものすごく生活の妨げになったり、飲む苦痛があったりしたら、これは日常生活を送れないので、それはまだ片手落ちであって、ずっとウイルスを抑えて、なおかつ飲むのもそんなに苦痛にならずに、その人の日常生活の邪魔をしない。そういう治療がしっかりとした治療と言えるのではないかと思います。

---90年代前半の医療について教えてください。

エイズの治療、特に血友病の人でいうと、いわゆる暗黒時代です。最悪のころで、幾つかの薬は出ているけど、まだ2剤しか治療法がありませんでした。例えば AZT、DDI とか。AZT、3TC とか。これはやっぱり不十分で、今の治療を10とすると、その治療の力はせいぜい2か3ぐらいしかない、そんな時期です。

---HIV 医療はどう変わってきているのですか？

97年を境に劇的に変わったと。だから、ある意味ではそこまで何とか辿り着けた人と、そうでない人ではずいぶん違いがあると。その97年以降、劇的によくなってからは、おそらくそれ以降エイズを発病している人は激減しているだろうし、それから今10年以上経っているけれど、この10年はもっとどんどんよくなっているんで、ここ数年で言うると発病する人もほとんどいないし、ましてやエイズで死ぬ人なんてゼロと言ってもいいぐらいです。

---日常生活で感染することはあるのですか？

その普通の人が会社の中で働いて生活していく上で、日常生活上で感染する可能性というのはゼロ%です。あり得ない。HIV というのは要するに性交渉以外では感染しない。性交渉も実は日常生活です。それを含めれば、ちょっと別な話になりますが、そうではなく、仕事上、例えば会社でと云えば、もうゼロ%と断言していいです。絶対に感染しない。



---HIV 感染者は働けるのですか？

感染者というのは病気の人ではないんです。英語で書くといちばんはっきりして PWH/A と書くでしょう。P は person とか people。patient ではないです。なので、person with HIV というのは、HIV を持っているけど、普通に生活している人というふうになってくるので、病気でない人が、働かなくて生活できると、親がよっぽど裕福であればいいけど、普通の人はそうでは

ないので、普通の人は普通に働く必要があるし、今、きちんと治療している人は、普通の人が働いている期間、例えば 60、70 歳近くまで発病することもまずないだろうから、やっぱり働かなくていい理由はないし、働かなければならないでしょうね、みんなと同じように。

---働いていてつらいことはありますか？

後藤 働く上でつらいことというと、差別は二通りあると思うんですが、病気に対する差別と病気だとわかった後に差別というか、要は大事にされ過ぎてしまい、すごく過保護にされてしまう。そうならないように心がけるという感じで、HIV を悲観的に見られないように、感染しているということを悲観的に見られないように働いている。会社の中でもいちばんうるさい存在です。

岡 今回のポイントはすごく大事で、逆差別もまた差別なので。

後藤 そうですね。

岡 いちばんいいのは普通の人なんだから、全く病気のことを考えもしないという対応がいちばんいいんです。甘やかすなんてとんでもないね。

後藤 そうですね。

HIV に感染していても、人と変わらない生活を送れるようになり、問題なく働けるまでに医療は進歩している。

後藤さんは現在 33 歳と、まさに働き盛り。

そこでこれまでの就労経験、そして現在の職場について聞いてみた。

後藤 もともと隠して生活していたかという、そうでもなかったんだけど、自分が病気を表に出して就活というか、高校生だから就活というイメージもあまりないんです。自分が感染していますと言って、その上で働くというのは無理なんじゃないかって。いずれ話はしたほうがいいなというところで。

郭 自分からは言う必要はないかなみたいな。

後藤 いきなり感染していますけど、働けますかと言うよりは、働いて、自分の働いている姿を見てもらって、自分がこの会社で使えるだろう、使い物になるんだろうなと思ってもらった時期に、実は感染しているんですということを、きちんと伝えたほうがいいというのがあって。いちばん最初は英会話学校の営業で。

郭 その英会話学校で「感染しています」と、言った後ですぐ。

後藤 もうすぐに、3 カ月もたたないうちに。

郭 早いうちに信頼関係ができて。どういう反応でした？

後藤 最初、いちばん話をしたのは、その所長というか、直属の上司とその所属長にお話をして、実はこういう経緯で HIV に感染しているんですということを言って。いちばん最初のリアクションは「えっ!？」と。「おまえが感染してるの?」って。イメージが違うというのがあって、引くような感じではなくて、逆に驚いているんです。エイズというイメージ、HIV というイメージ自体が、本当に病人、病気という。

郭 かわいそうだとか、あまり動けないというイメージですよ。

後藤 なのに働いている。「大丈夫なの?」という。むしろ逆に心配されるようなのがあって、

「大丈夫です。普通に働けるので」と。見てもらえばわかるんですけども。

郭 自分でやってみて、普通ですよということをアピールしてくれというか。生活しながらわかってもらうという。

後藤 ごく普通に一緒に働いている中では、感染するリスクって何もないんです。その 1 社目がきっかけで、今度は最初からやってみようかというようなものが徐々に芽生えてきて、今働いているところは、もともと自分が携帯電話のお店をやっていて、そこの取引先で、ショップを立ち上げるから店長で入らないかということで。

郭 引き抜かれたんですか。



後藤 これは願ってもないチャンスだと。結構大手だったので行こうかなと思ったのと、同時には感染のことはどうする、いつ伝えようかというのがあったので、今回これがチャンスかなというので。最初から言ってみようかなと。人事担当者というか、会社を紹介してくれる人に、いきなり、実はこういう経緯で、私は HIV に感染しているんですと言って。そのときも相当驚かれた。やっぱり驚くのはどこでも同じだという感じではあったんだけども。担当している部門の子たちは全員知っているし。

郭 何人ぐらいいるんですか。

後藤 今、うちの部門にいるのは 13 人ぐらい。それ以外に、現場全体でいうと 100 人近くいるんだけど、8割、9割は知っている。おもしろいなと思うのは、自分が例えば、その子たちが病気になったり、何かこういう症状があったとか、何か病気に詳しい人みたいで。

ちょっとこういう症状がある、それは、ごめんなさい、病院へ行ってくださいという。

郭 医者じゃないですと。

後藤 医者じゃないので、お医者さんに聞いてくださいという感じで。いちばん大事なのは予備知識があるかないかによって、そこが変わってくると思うんです。何も知らないまま感染していますよって、そんな人と働けませんというのと、働いている姿見て、一緒に仕事していても何ともなかった人なのに感染しているんだという見方をするのとでは、やっぱり違って。いて。

郭 「はい、そうなの」で終わっちゃう感じですね、逆の方は。

後藤 「マジですか。大丈夫なんですか」と逆に心配されるんです。「そんなに働いて」。

郭 「大丈夫です」と。

後藤 「何か問題に見える？」という。

郭 「これまで何かあった？」という感じですよ。

後藤 「いや、なかったですよ」だけで終わっちゃうんですよ。ほんとにごく普通に仕事をして、帰りにはたまに飲みに行ったりとか。

職場の同僚とは、いい関係を築けていると語る後藤さん。

いっしょに働く彼らは、HIV/AIDS や、HIV 感染者をどのように捉えているのか。

都内の居酒屋にて、訪ねてみた

---後藤さんに出会う前の、HIV へのイメージは？

同僚 A 中学校とか高校で、ちらっと保健の授業で習う程度で、そういう病気の子がいるんだな、くらいな。

同僚 B いや、勉強でもやらなかったよ（笑）

---どうやって感染を聞かされたんですか？

同僚 B 「いや、俺 HIV だから」って。「え？知らないですけど、そうなんですか？」っていう感じ。

---やっぱり驚きましたか？

同僚 B なんだろう、信じられない感じ。ばりばり仕事しているから。人よりも暴れるし、人よりも仕事はするし。

---あなたにとって、HIV 感染者といっしょに働くことは？

同僚 A あまり自分に関心がないから。身近にいても普通かな。なんとも思わない。

同僚 B がんとか糖尿の人と同じかな。病気した時は心配したけど、普段は別に。

同僚 C いや、特に気を使うこともないし。いっしょに海に行ったりとか、旅行に行ったりとか。

宴は続き、そして翌朝。

郭 これが HIV の？

後藤 薬です。これ 2 日分入っているんですけど。これを自分で朝飲んでいただけなので。もう、それ以外何をするかという何もなく。

郭 意識することもないですね。

後藤 何もない。逆に言ったら、会社で服薬している必要もないので。

郭 家でできますもんね。普通に出して、あ、飲んじゃった。水とかなくて大丈夫ですか。

後藤 麦茶でいいですよ。

郭 本当ですか。で、終わりですね。またあした飲むという感じですね。

撮影を終えて。

郭 お疲れさまでした。じゃ、これから会社のほうに。働きますね。

後藤 働いていると、いいことあるので。

郭 今日も 1 日、頑張ってください。

後藤 はい、ありがとうございます。

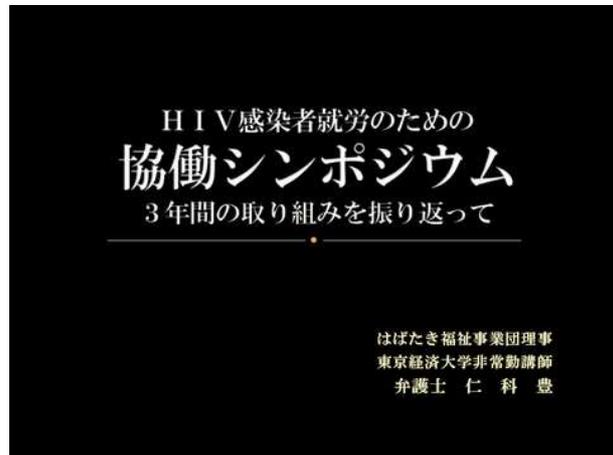
郭 行ってらっしゃい。

後藤 行ってきます。

基調講演 3年間の取り組みを振り返って

弁護士 仁科 豊

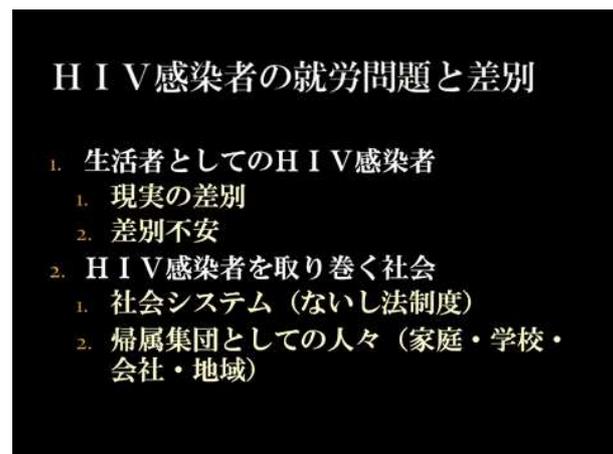
仁科豊です。私も実は血友病患者であり、血友病の治療が適切でなかったせいもあり、靭帯障害を持っています。今日は「HIV感染者就労のための協働シンポジウム 3年間の取り組みを振り返って」という副題をつけています。3年間の取り組みということは、はばたき福祉事業団のシンポジウムの中での流れということですが、私はその3年間の取り組みの背景になった時代を振り返りながら HIV の就労問題について考えてみたいと思います。次のページをお願いします。



初めに HIV 感染者の人権と社会ということで、生活者としての感染者と社会の関係がかつてはどうだったのかというお話をしたいと思います。そして、その中で社会に対するいろいろな思いや働きかけの問題が出てきて、社会制度と HIV 感染問題がどのような形で医療と福祉、そして教育、就労、差別・偏見の問題について動いてきたのかをみていきます。

3番目として、向き合う当事者と支える社会というお話をします。ここでの当事者というのは向き合っている者同士ということで、就労の問題で言えば、HIV 感染者、それから受け入れ側の企業等の当事者ということ、当事者という言葉を使っています。当事者とそれを取り巻く社会環境というお話です。その中でダイバーシティとインクルージョンについて簡単に触れて、まとめとして障害者手帳の利用と就労問題について考えてみたいと思います。

HIV 感染者の人権と社会ということで、まず HIV 感染者の就労問題は差別問題と密接不可分の関係にありました。日本で HIV の問題が起きたのは、1982年7月です。ある新聞が、血友病患者の中に免疫異常を来した奇病が発生していると報道しました。日本で初めての報道でした。その翌年にエイズ、当時はまだ HIV という言葉はありませんでしたが、エイズの問題が社会で大騒ぎとなり、血友病患者は、いわゆる奇病にかかっている危ない人たちではないかということで、差別・偏見の嵐が吹き荒れました。



そのような中で、血友病患者はもちろん生活者として暮らしていたのですが、その後、様々な医療の支援が得られるようになった中で厳しい現実でした。差別というのは感染を知っている人が極めて厳しく行うものです。感染を最初に知るのは医療者です。血友病患者は感染を知った

医療機関から差別され、ひどい目に合いました。そういうを経験しながら、社会で HIV の偏見・差別の嵐が吹き荒れているときに、自分の感染が知られると差別されるのではないかという不安を持ちながら生活するというのが現実でした。

現実に差別された人ももちろんたくさんいましたが、実際には多くの人たちは差別されるかもしれない、差別されたら大変なことになるというような思いの中で暮らしていたという実態がありました。

HIV 感染者を取り巻くその当時の社会状況、その当時というのは 83 年からずっと後になり、治療もぼつぼつ出てきた頃になります。社会のシステムがどのようなものだったかという、実はほとんど支援をされるようなシステムはありませんでした。

それからしばらく時代が下り、HIV に感染した血友病の人たちは、性行為で感染した人たちも徐々に増えていく状況の中で、家庭や学校、会社、地域の中で暮らしている生活者として、不安な思いを抱えながら生活をしていたという実態がありました。次のページをお願いします。

HIV 感染者と医療・福祉です。HIV 感染者にとっての社会システムにおいて、いちばん大事なものはもちろん医療ですが、感染者の医療ということを考えてみると、患者に医療を与えるという医療者の視点からのパターナリスティックな考え方が主流でした。当時は供給者の視点というものが非常に強くて、生活者に対する医療という視点はあまりなかったということです。

この生活者に対する医療という視点を訴えて動き出したのが、はばたき福祉事業団や薬害 HIV 感染被害者たちです。その医療への働きかけた様々な活動のポイントは、ひと言で言えば患者自身が医療に生活者として参加していくという視点だということです。それはなぜかということ、HIV 医療がだんだん向上していき、通常の生活ができるようになるような環境の中で、HIV 感染というのは治療を継続することによって平穏な暮らしができるということがだんだんわかってきました。すると HIV は慢性疾患の一つだという考え方が出てきて、患者がきちんと自立して生活をしていくことが重要となってきました。そういう状態になって、いよいよ大事なものは、患者の側から見た医療というものがどんなものになっているかという視点でした。そういう考え方が、患者が参加する医療という視点になっていくわけです。

実際に薬害 HIV 感染被害者は、自分たちが生活者として生き抜くために医療はあるべきということで、自らの手で最先端の医療機関を設置してもらおうよう働きかけ、その中で新しい医療の仕組み、例えば看護支援調整官において患者と医療者との間でコミュニケーションをスムーズにするなど、患者の自立を支えていく仕組みをつくり上げていきました。

医療に生活者の視点としての必要性を訴えかけてきた成果の一つでもあります。その後で感染者と福祉問題がターゲットになります。医療と福祉というのは、今では密接不可分なものとし

## H I V感染者と医療・福祉

1. 感染者と医療
  1. 「患者」に対する医療
    1. パターナリズム
    2. 医療の供給者の視点
  2. 「生活者」に対する医療
    1. 慢性疾患としてのH I V感染と患者の自立
    2. 患者の視点
2. 感染者と福祉
  - 社会防衛の対象から被支援者へ

て意識されていますが、かつては医療は患者の治療のため、福祉はそれ以外のサポートという考え方でした。実は生活者としての感染者の問題を考えると、医療と福祉というのは密接不可分の関係で、それぞれが患者の支援のためにサービスを提供していかなければいけないこととなります。これは以前の感染者に対する対応というのは決して支援というものではなくて、実際には社会防衛の対象でしかないわけです。それが時代が下るに従って、感染者というのは社会的に支援が必要な人々だという認識が出てきました。

HIV感染者に対する差別というのは、治療法が確立されていないころはまさに吹き荒れていましたが、当時を振り返ってみると、エイズ予防法という法律が平成元年に制定され、その当時 HIV感染者というのはまさに社会防衛の対象であり、振り返ってみると、非常にすごいことが書かれていました。エイズ予防法というのはもう廃止されましたが、その6条にはこういうことが書かれています。

**H I V感染者に対する差別と法制度**

1. 新感染症予防法（平成11年4月1日施行）
  1. 伝染病予防法，性病予防法，エイズ予防法を廃止
  2. 新しい感染症施策
    - ・「いわれのない差別や偏見が存在したという事実を重く受け止め、これを教訓として今後に生かす」
2. 障害者基本法
  1. 基本法第2条，同3条
  2. H I V感染者の障害者認定（平成10年4月1日施行）

「感染者は人にエイズの病原体を感染させる恐れが著しい行為をしてはならない」。私たちは、感染者をこのように取り扱う法律というのは社会的に誤りだと訴えました。HIVというのは、性行為、あるいは濃厚な血液を身体に入れてしまった場合など、体液で濃厚な接触をしなければ感染しないということは、当時からある程度わかっていました。日常生活では感染しないということははっきりしていたのですが、このエイズ予防法が制定された時点というのは、まだまだ社会防衛の対象にしなければいけない疾病であって、エイズ予防法は感染者に対する誤った考え方を社会に刻印してしまうからやめてほしいと、血友病患者たちは一生懸命反対運動をしました。

その当時血友病患者というのは、薬害で HIVに感染させられた上に、このような社会的な差別を受ける立法によって、二重の苦しみを受けていました。この法律に対しては非常な立法だということで、抗議の声をあげていましたが、残念ながら法律は通ってしまいました。

こういう法律というのは、社会のシステムを作り上げるものですから、社会に対していろいろな意味での影響を持ちます。エイズ予防法というのは、そういう意味では感染者に対するイメージを非常に歪んだものにしてしまったのではないかと私は思っていますが、この法律は見直しをされました。ここに新感染症予防法と書いてありますが、「新」というのは新たに感染症の予防施策についての法律がつくられたという意味で、今はもう「新」という言葉は使いません。感染症予防法と略称されていますが、これは伝染病予防法、性病予防法、エイズ予防法を統合して、略して新しく生まれたもので、この中で感染症の施策というのは、いわれのない差別や偏見が存在したという事実を重く受け止め、これを教訓として共に生かすというようなことが明記されています。

もっとも言葉の上でこのように書けば偏見や差別はなくなるかといえば、そんなに甘いものでもないわけですが、このように感染症というのは差別と偏見にさらされやすいものだから、そう

いうものを教訓としなければいけないということを法律に書いただけでも進歩だったのではないのでしょうか。この法律に対しても実際にはさまざまな問題点があるわけで、完全なものとは言えませんが、エイズ予防法のころから比べると、ずいぶん大きな変化が社会の中で起きてきたわけですね。

これは感染症医療にかかわる問題ですが、障害者基本法というものがあります。これは障害者を定義している規定です。障害者というのは身体障害、知的障害、精神障害があるために、継続的に日常生活、または社会生活に相当な制限を受けている者という定義規定があり、こういう障害者に対して、個人の尊厳を重んじて、その尊厳にふさわしい生活を保障される権利があるということを障害者基本法で明らかにしたわけですね。

この障害者基本法と、これを受けて作られた身体障害者福祉法という法律がありますが、ここに HIV 感染者も障害者認定をして、障害者だという仕組みをつくろうということで法律ができ、ここにおいて障害者と就労の問題が結びつけられたということになるわけですね。次のページをお願いします。

障害者認定の意義ということですが、ここで向き合う当事者と支える社会というスローガンチックなことを言ってしまいましたが、薬害エイズ訴訟というのは東京と大阪の二つの裁判、各地でも裁判が行われましたが、東京で提訴した人たちは、自分たちの裁判を生きるための訴訟と呼んでいます。これは裁判によって恒久対策を実現し、社会で生きていくために、この裁判を闘い、その成果がさまざまな HIV 感染に対する

## 向き合う当事者と支える社会

1. 障害者認定の意義
  1. 薬害エイズ訴訟（「生きるための訴訟」）の約束
  2. 障害者認定と感染者の社会参加
2. 感染者の就労問題への取り組み
  1. シンポジウムの課題
  2. 最近の動向（差別禁止法制の検討）

施策だったわけですね。その中には医療があり、福祉政策がありますが、そこで取り上げられ、訴え続けてきたものの一つに、HIV 感染者の障害者認定がありました。そしてこうした活動の結果、身体障害者福祉法上のさまざまなサービスが受けられるようなシステムが実現しました。

なぜ薬害エイズの被害者たちが障害者認定のために動いたかということ、それは結局生活者としての HIV 感染ということがあるからです。社会の中で HIV 感染者が受け入れられ、生活の場が得られない限りは、薬害エイズの被害者であろうが、それ以外の原因による感染者であろうが、生活者としての存在が脅かされてしまいます。それでは生き生きとした生活を過ごすことはできないということで、社会問題の中でそれを解決するというのを、薬害エイズ被害者たちは最初から考えていたわけですね。それによって、HIV 感染者として生きるための社会参加を実現していこうとしていたわけですね。そして、そういう取り組みが行われて、障害者認定を受けることにより、医療と就労、その他の福祉サービスが得られるような仕組みが作り上げられていったということですね。

このようにして差別・偏見の問題については、一つずつ法律による対応が行われ、感染者の就労問題の取り組みも具体的に一步一步前進してきました。そうした背景の中で 1 回目、2 回目の

シンポジウムが開催され、当事者の方が声をあげ、このように就労の場を得て、企業側も就労について積極的な取り組みをしてくださっている、あるいはそういう努力を始めてくださっているということがありました。

最近の動向として、このようにいろいろな施策はとられていますが、実は日本にはまだ差別を直接禁じるという法律はできていません。差別をしてはいけないということを直接禁ずる差別禁止用語のようなものはありません。一步一步の対応ということではなくて、そもそも差別というのは法的に許されないということを明らかにすべきだという考え方も出ています。具体的にいえば国際的な動向としては1988年にILOとWHOが感染者についての書面を出したと思いますが、最近HIV感染者の特に就労問題について積極的な取り組みをするための勧告をするという時代になってきました。

その内容についてはまだ英文しか発表されてなくて、英語の読めない私では中身を紹介するわけにはいかないのです、シンポジウムで詳しい方が言及されるかもしれません。次のページ、お願いします。

これは今日皆さんに配付されているパンフレットの一部を出したものです。障害者手帳の意味は、就労という社会参加の機会を得るためのツールとして活用できるものとして障害者認定が行われ、これを使うことによって、積極的にHIV感染者が行動を起こすということが必要ではないかと思えます。次のページをお願いします。



そこでHIV感染者、向き合う当事者として、どういう状況においてでき上がっているのかということで、前回のシンポジウムでも言及されていましたが、ダイバーシティとインクルージョンです。ダイバーシティという言葉だけで語られることが多いのですが、ダイバーシティというのは多様性という意味、インクルージョンというのは受容という意味ですが、ダイバーシティとインクルージョンということで、就労についての問題が積極的に語られるようになってきました。

これも詳しくは、きっとシンポジウムでお話が出と思いますが、一応ダイバーシティというのはどういうものかということ、外見や内面の違いにかかわらず、すべての人がその能力を発揮し、組織に貢献できるような環境をつくるということだとすると、就労問題というのは企業の視点からすると、人種や性別、年齢、その他のもろもろの違いを受容して、多様な個性を持った人を雇

**ダイバーシティ（とインクルージョン）**

1. **ダイバーシティの意義**  
外見や内面の違いにかかわらず、全ての人がその能力を発揮し組織に貢献できるような環境をつくること
1. **就労問題とダイバーシティ**
  1. **企業の視点**  
・ダイバーシティ・プログラム（マネジメント）  
人種、性別、年齢等の外見上の違いや、宗教価値観等の内面的な違いを受容し、多様な個性を持つ者を採用し、それらの者が十分に能力を発揮できる職場環境を作る企業戦略としてのプログラム。
  2. **向き合う当事者の視点**





HIV 陽性者の雇用機会の拡大を目指すワークショップ

社会福祉法人はばたき福祉事業団  
事務局長 柿沼 章子

リーバイ・ストラウス財団でいただいたこの助成事業は、企業向けに HIV 感染者の就労を拡大するためのワークショップを行うということですが、今年 1 月から始めて、訪問数 17、そしてワークショップ実施数 6、実施訪問予定数 3 です。訪問企業は 16、ワークショップ 5 で、もう 1 つはハローワークで、ワークショップを開催させていただきました。

企業訪問、ワークショップでの反応、意見をご報告しますと、まずは過去 2 年間、はばたきとしては企業とコンタクトをとろうとしたのですが、断られ続けました。企業 1,000 社のアンケートの回答率は 4%と、とても低調で関心が低い中、どのように企業とコンタクトをとるかということが課題となっていました。仲介として、セコム医療の方々や早稲田大学サークル qoon の方にご協力をいただきました。

仲介に入っていただきましたが、実際、連絡をとると、企業の方からは、「何で我が社なんですか」、「就労をしるということですか」などという答えが返ってくるが多かったので、まずはこのワークショップの説明ということで、リーバイス財団から助成をいただいているので費用はかからないとお話しますと、費用がかからないと、かえって怪しいと思われるのか、やっぱり採用させられるのではないかと疑われることもありました。その際には HIV 感染者の現状をお話させていただき、ご意見聞かせてくださいませんかとアプローチをかけて、それでもワークショップを実施できたところと、実施に至らないところがありました。

ワークショップ実施に至らなかったところも、訪問する際に 1 時間ぐらいお時間いただけましたので、ご意見をいただいているという説明しますと、感染者が増え続けているということと、感染症ということであれば、

HIV感染者就労のための協働シンポジウム

リーバイ・ストラウス財団 助成事業  
「HIV陽性者の雇用機会の拡大を目指すワークショップ」  
報告

社会福祉法人はばたき福祉事業団  
事務局長 柿沼 章子

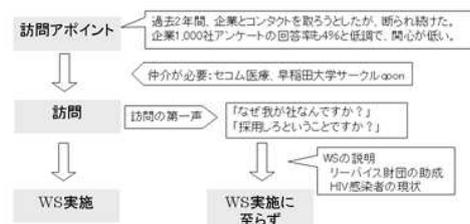
社会福祉法人はばたき福祉事業団

2009年10月5日現在のワークショップ (WS) 実施状況

訪問数	17(うち企業16)
WS実施	6(うち企業5)
実施予定	3

社会福祉法人はばたき福祉事業団

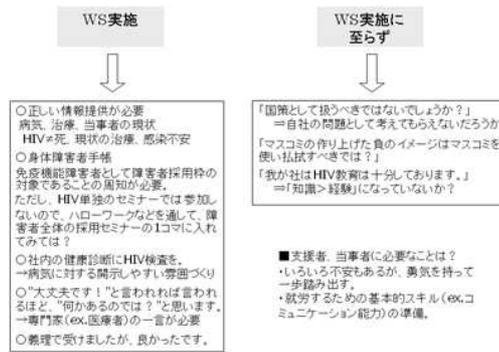
企業訪問、WSでの反応、意見



社会福祉法人はばたき福祉事業団

国策として取り扱ってもらえばいいのでは、はばたきさんのような小さいところで一つひとつ企業を回るのは大変でしょうという意見や、もともとイメージが悪過ぎるということで、マスコミのつくり上げた負のイメージでしたら、マスコミを使って払拭されたらどうですかというご意見もいただきました。厚生労働省の方やマスコミの方も参加されているかと思うので、この点お願いしたいのですが、回っていた企業の方を始め、自社の問題として考えていただけないかというのをこちらのほうは願っております。

一方で、我が社は十分に HIV の教育をしていますので、ワークショップはあまり必要ないという企業もありました。企業の方は知識が十分で、はばたきとしてもありがたい部分ではあるのですが、実際、雇用につながっているのかという部分では、ちょっと今後の希望として増え続けていけばいいのかと思っています。



一方、ワークショップを実施できた企業の



方のご意見としては、正しい情報提供は本当に必要ということで、何度も繰り返しますが、HIVは死に直結する病気ではなくなっていますし、現在の治療は2~3カ月に1度の通院でよく、服薬も1日1~2回で済んでいるということで、就労には全く支障がないと知らせると、あとは職場での感染はないということを伝えていく必要がありますねとおっしゃっていただいています。あとは身体障害者手帳の取得対象者になりますので、その辺をもう少しPRしたらいかがでしょうかと言われています。それに際しましても、HIVという1疾病だけでセミナーを開くというのは企業としては参加しにくいので、ハローワークなどを通じて障害者雇用という、大きなくくりの中の一コマとして入れてみるという形で、情報提供ははどうですかというアドバイスもいただいています。

社内の健康診断に HIV 検査を入れてはどうですかという話もあります。HIV の情報をきちんと提供すると、企業は肝炎やメタボのような慢性疾患の一くくりとして HIV を取り上げて健康診断に入れれば、HIV だけではなく、病気全般に対して開示しやすい雰囲気が社内のできるので、そういう許容し合える会社の雰囲気づくりが大切ですねとおっしゃっていただいています。

あと私が一生懸命になり過ぎて、感染者は働けるんです、大丈夫ですと言えば言うほど、逆に何かあるのではないかと怪しく思われることがあり、この点は専門家から大丈夫だと聞きたいと言われました。今日も医療関係者の方が参加されていると思いますので、HIV 感染者の就労、日常生活に関して大丈夫ということを積極的におっしゃっていただければと思っています。

最後ですが、このあたりが企業の方の本音なのかというところで、「最初は義理で受けましたが、よかったです」と言っていただきました。またセコムさんや、qoon の皆さんに仲介していただいて訪問するので、ほんとに義理だったと思いますが、お忙しい業務内の中で1~2時間お時間をいただき、最初は本当に義理だろうとは思っていましたが、実際にやってみて、このようなコメントをいただけるのはとてもうれしく思っています。今日ここに企業の方もいらっしやっ

ていると思いますので、初めは義理だと思っていただいても結構ですので、1～2時間お時間をいただければお伺いいたしますので、ぜひご協力をいただきたいと思います。

また、企業を訪問させていただいて、支援者当事者として必要なことがすごく見えてきたところもあります。わりと一人よがり、きつこうだろうとワークショップを組み立てていましたが、訪問することでなるべく企業側の方の意見も入れると、より就労が進むような内容のものができ上がってくるのではないかと思いますので、今後も引き続き、この事業を続けていきたいと思いますので、ご協力よろしくお願いたします。

HIV 感染者の障害者（免疫機能障害）雇用・就労に関する企業 1,000 社等へのアンケート

社会福祉法人はばたき福祉事業団

専門家相談員 久地井 寿哉

1,000 社アンケートについて報告させていただきます。調査の目的ですが、HIV 感染者雇用のよりよいやり方を探ることで、特に HIV 感染者の就労環境や、事業者側の意識などを明らかにする目的で行いました。アンケート結果につきましては、シンポジウムを始め、社会に公表して HIV 感染者の雇用改善に役立てていきたいと考えています。

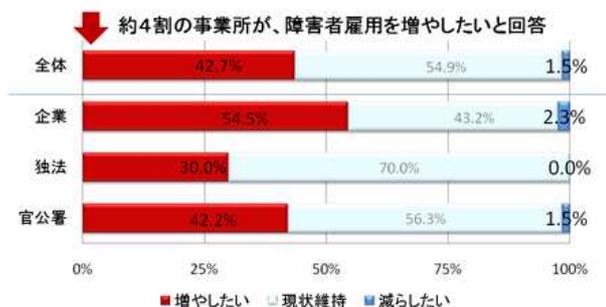
これまで 2007 年、2008 年、2009 年と 3 年にわたり実施してきました。いずれも回答率は企業に関しては 3%程度と極めて低調で、この 2007 年、2008 年の結果については新聞記事になり、社会問題ともなりました。初年度については、無記名がほとんどで自由回答欄には空欄が多いなど、企業の関心はとても低いものでした。また 2008 年度は、企業に加えて官公署の調査も行いました。ただ、企業の回収率はここに示したようにそれほど変わらないのですが、社名や担当者、連絡先記載などの回答が増えました。これは事業者側の意識の変化を感じさせるものでした。ただ内容は HIV 感染者の就労ガイドラインの存在を知らないという回答が 7 割を超えるなど、私たちにとってはとても落胆させるものでした。

今年度は官公署への就労をテーマとしたことから、今年に関しては企業 1,000 社、及び官公署と独立行政法人を加えて調査を行いました。調査時期は 2009 年 7 月から 9 月まで、発送数をご覧のとおりとなっています。有効回答率はそれぞれ 44.3%が官公署、独法 24.2%、企業 4.6%となりました。回答を寄せていただきました各事業所の皆様には感謝申し上げます。

本年度の調査の特徴として、自由記載欄に具体的な意見が寄せられるようになりました。それでは調査結果のポイントと 3 年間の傾向を交えてご報告いたします。次のスライドをお願いします。



### ◆障害者雇用意向(2009)



### 障害者雇用を増やしたい 主な理由(2009)

- **社会的責任(障害者雇用の促進)**
  - 公的機関が率先して障害者の雇用を促進するべきと考えるため。
  - 行政として障害者雇用を拡大していく必要があるため
- **法令遵守(法定雇用率の達成)**
  - 障害者雇用促進法を守るため
  - 法定雇用率の達成の為
- **社会貢献**
  - 障がい者の方がより働きやすい環境整備を目指す

まず事業者側は障害者を雇用することに対して、どのような意識を持っているのでしょうか。今回の調査では全体で約 4 割の事業者が障害者雇用を増やしたいと回答しました。次のスライドをお願いします。

障害者雇用を増やしたい主な理由は、自由記載欄から、主に 3 つとなりました。一番目は社会的責任として障害者雇用を促進すること。2 番目は法律を守り、法定雇用率を達成すること。3 番目は社会貢献ということで、障害者の方がより働きやすい環境整備を目指すなどの回答がありました。次のスライドをお願いします。

現状ですが、内部障害者の障害者採用というのは半数以上の事業体で達成されています。このことから内部障害者の障害者採用については比較的受け入れられつつある状況にあると言えますが、一方で HIV 感染者には特有の受け入れ上の課題があることが考えられました。次のスライドをお願いします。

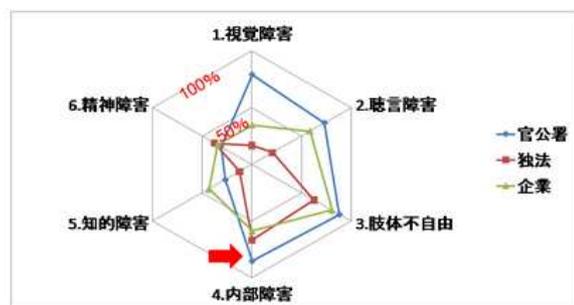
HIV 感染者受け入れ上の課題とは何でしょうか。1,000 社アンケートでは HIV 感染者受け入れ上の課題について 3 年にわたりフォローしてきました。その課題は 3 年連続 HIV 感染者本人の体調不良、体調悪化が 1 番の理由でした。背景として治療の進歩や社会で働く HIV 感染者について十分に知られていないことが考えられます。次のスライドをお願いします。

また今年度調査の結果ですが、10 番、本人の体調不良・体調悪化を HIV 感染者の受け入れ上の課題と挙げた事業所は、官公署、独法、企業を問わず、半数以上を超えました。また関連して安全配慮義務や通院、体調に合わせた雇用管理面での配慮や、医療面や生活面を含めたサポート体制の確保なども受け入れ上の課題として挙げられています。また個別には同僚や直属の上司・部下とのコミュニケーションなどが挙げられていました。次のスライドをお願いします。

また別の面からですけれども、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

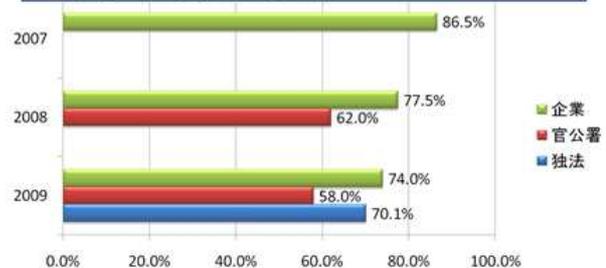
背景：障害別採用状況（複数回答）

◆ **内部障害者の障害者採用は、半数以上の事業体で達成されている。**



HIV感染者受け入れ上の課題、3年連続1位は「HIV感染者本人の体調不良・体調悪化」

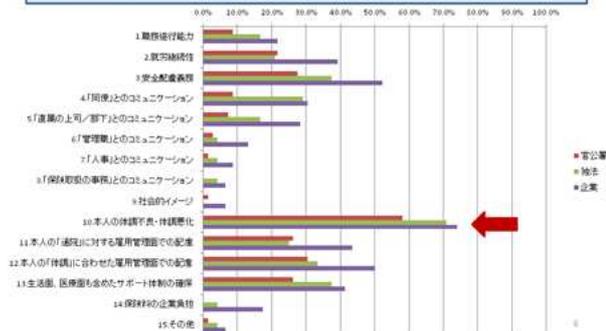
→治療の進歩や、社会で働くHIV感染者について十分に知られていない。



HIV感染者受け入れ上の課題(2009)

・「10.本人の体調不良・体調悪化」、が50%を超える

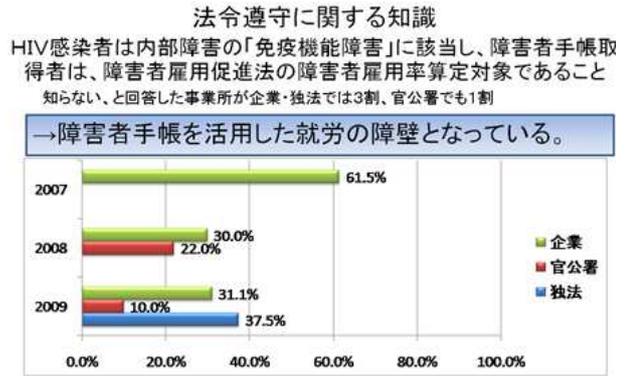
・関連して、「3.安全配慮義務」、「11.通院」、「12.体調」に合わせた雇用管理面での配慮、「13.生活面」医療面も含めたサポート体制の確保など  
・個別には、「4.同僚」、「5.直属の上司/部下」とのコミュニケーションなど



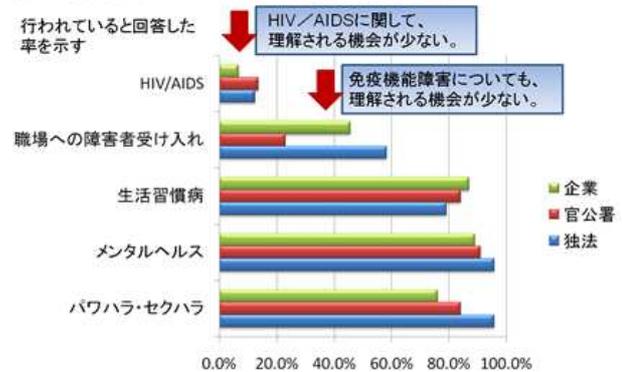
雇用率算定対象であることについて知らないと回答した事業所が、企業、独法では3割、官公署でも1割ということで、コンプライアンスに問題があるという結果が出ました。このことは HIV 感染者が障害者手帳を活用した就労の障壁となっていることが考えられました。次のスライドをお願いします。

また実際、具体的にどのような取り組みが職場で行われているのかに関して、生活習慣病、メンタルヘルス、パワハラ・セクハラに関しては、ほぼ8割以上に近い事業所で取り組みが行われているのに対して、HIV/AIDS や職場への障害者受け入れに関しては、なかなか取り組みが進んでないという現状がありました。このことは HIV/AIDS に関して理解される機会が少ないだけでなく、免疫機能障害についても理解される機会が少ないことを示していると考えられました。

本調査に回答を寄せていただいた皆様にはたいへん感謝いたします。そして具体的な取り組みと理解ある職場のために今後ともよろしく申し上げますということで、報告を終わらせていただきます。



### 職場教育・研修・情報提供



## 公務部門における HIV 感染者の就労について

総務省 人事・恩給局 総務課  
企画官 平池 栄一

総務省の人事・恩給局の平池と申します。総務省人事・恩給局というところは国家公務員の人事政策を所管するところです。国家公務員ですので、今日のお話も公的部門の中でも国家公務員、外務省や財務省、厚生労働省、総務省などの話を提供させていただければと考えております。それから、私は総務省秘書課という総務省の人事を行う部署に 2 年間、在籍しております、今日はそのときの経験を踏まえてお話ができればと思っております。

最初に国家公務員における採用はどういうものか簡単にご説明いたします。国家公務員の採用数は 1 万 8,849 人。2 年前の 2007 年でデータが古いですが、だいたい 2 万人弱の人を採用しています。

国家公務員の採用のいちばんの特徴は試験があるということです。いわゆるキャリ

アと呼ばれる人が受ける I 種試験、その他には II 種試験、III 種試験があり、各省に共通するものです。これは人事院が実施していますが、そのほかに国税庁であれば国税専門官、厚生労働省であれば労働基準監督官、外務省であれば外務省専門職など、それぞれの省庁において、その省で必要な人材を採用するための試験を個別に実施しています。

また I 種試験の中でも区分があり、例えば行政職や法律職、経済職など、いわゆる事務官と呼ばれている人たちが受ける試験や、人間科学、理工、農学、技術系や技官などの方々が受ける試験もあります。同様に II 種試験においても行政、物理、電気・電子・機械等々、多岐にわたる試験区分があります

基本的には入省後、どのような仕事をするかに応じて、いろいろな試験や試験区分があります。試験のほかに、採用するのは各省ごとで行っています。公務員試験は合格したからといって即採用ということではなく、その後の採用については、各省ごとに、いわゆる採用面接、官庁訪問などを経て、各省ごとに行っているという状況です。ペーパー試験だけではなく、面接試験もあり、各省が採用面接をするときにも、当然基本的には人物本位で見えていきます。最近はペーパー試験よりは面接試験、採用面接という比重が高まっていると考えていただいて結構だと思います。

任用というともたわかりにくいのですが、いわゆる人事です。人事につきましては、基本は能

公務部門における  
HIV感染者の就労について

総務省 人事・恩給局 総務課 企画官  
平池 栄一

1. 国家公務員における採用・任用状況

- 国家公務員の採用数  
18,849人(男性11,100人、女性7,749人)(2007年度)
- 競争試験が原則
- I 種試験、II 種試験、III 種試験、国税専門官、労働基準監督官、外務省専門職 等
- I 種試験区分...行政、法律、経済、人間科学、理工、農学
- II 種試験区分...行政、物理、電気・電子・情報、機械、土木 等
- → 入省後の職務に応じた試験、採用は各省ごと
- 任用は能力・実績主義。2007年に国家公務員法を改正。人事評価制度を導入

力、実績によります。法律上は能力・実績主義であるということです。能力・実績主義と聞いて、とかくマスコミでは年功序列が行われていると批判もされますし、我々にとって非常に耳の痛い意見ではあります。しかし年功序列が行われるのではなくて、能力・実績主義を徹底しなくてはならないという思いもあり、2007年、国家公務員法が改正され、人事評価制度が導入されました。仕事における能力、具体的には、例えば最初に業務目標を立て、それに向かって仕事をし、期末にどれだけ達成できたか、上司と面談しながら評価していくという評価制度を導入した上で、これに基づいた任用・人事を行わなければいけないと考えています。新しい制度であります、早速この10月から人事評価制度が施行されて、公務員の人事というのは横並びではないというところをこれから見せていかなければいけないと思っています。

紹介はこれぐらいにして、実際の HIV 感染者の採用、任用についてはどうなのか。これからの問題になるわけですが、先ほども制度の紹介について説明しましたが、採用については競争試験があり、面接においても人物本位であるということです。それから任用については、さきほども説明しましたが、人事評価による能力実証に基づいて実施しなければならないということです。法律、法令、制度で決まっているというこ

とは、法律の大原則であるのですが、言ってみれば当たり前と申しますが、特に HIV 感染者だからといって採用上、任用上で差別はされないというのは、法律で読み取れるわけです。

公務部門において実態はどうか。先ほども自己紹介で言いましたが、2年間私は総務省の人事担当を経験してきましたが、正直、公務員において何か問題などが起きた事例を耳にしたことがありませんでした。当然、この部門においても HIV に感染している方にはこうした事例はないと思いますし、採用調査や任用上、いろいろな問題が仮にあったとしても、こういうデリケートな問題は本省の人事当局者というところまでは耳には届いてこなかったと思っています。そうは言いつつも、人事を担当した人間として経験に基づいた見解、役所、各省庁の人事当局はこういう対応をするだろうというお話をさせていただければと思っています。

例えば HIV 感染であるという話が人事当局にあった場合、まず考えることは本人の身体と体調のことです。まずそういうことが必ず頭に浮かんできますので、そこはやはり最大限配慮しなければならないと思います。

余談になりますが、公務員というのは国家公務員法で守秘義務が定められており、したがって HIV に感染しているという話は人事当局者が職務上、知り得た情報ですので、こういうものを漏らしてはならないということを守秘義務といいますが、職務上知り得たものを漏らしてはならないという法律上の義務があります。これに違反すれば当然、法令違反になります。よく世間では、公務員にはプライバシーがないのではないかという声があるようですが、確かに幹部職員や本省の課長相当職といった、まさに中枢にいる方の個人の情報というのは、中でも公共の

## 2. HIV感染者の採用・任用について

- 採用については競争試験があり面接も人物本位。
- 任用については人事評価による能力実証に基づき実施。
- 実態はどうか。
- 人事を担当した者としての経験に基づいた見解。

利益という観点からオープンにする必要がある場合もありますが、基本的に一般職員については、まさにプライバシーの保護は別に公務員でない方と何ら変わりありません。公務員であっても、公務員でなくても何ら変わりありません。

そういうことで、HIV に感染していますという話が人事当局にあった場合どうするか。やはり本人と相談して、コミュニケーションをとって相談して、どうすればいいかを主だって考えるということが基本中の基本です。感染はしているけれど、まだ発症していない。普通の職員と同様にきちんと働けますという場合であれば、そこでとりあえず頑張ってくれということになることがだいたい多いのではないかと思います。

これは病気云々とは関係ありませんが、役所ということで人手が少ないため、なかなか事情が厳しいところがあります。当然、A さんが HIV 感染していると言ってきたとすると、A さんを異動させますと。その後は必ず B さんというのをどこから持ってこないといけない。今度は B さんを異動させると、今度はどこから C さんという人を持ってこなければいけない。k のように数珠つなぎ人事になっているので、その調整が結構大変な面もあるので、早々簡単に、では、やめましょうというのがなかなかできる状況ではないというのが実情です。したがって、少なくとも HIV 感染者だから即異動するということは、制度上もないですし、実際上もおそらく難しいと思います。思います、これはきちんと働けるという人の場合であります。

問題は病院にも通わなければいけないし、身体のほうもやや負担が強く、役所の普通の業務をするには少し負担ですという場合どうするかということですが、先ほども少し触れましたが、本人と相談しながらどうするか考えることが基本であるということです。異動させるにしても、この部署は仕事の負担が軽いから異動してほしいと伝えても、当然本人がどこまで仕事ができるのか、そのセクションで本人が何を求めているのかがマッチしないと、これは本人にとっても周囲にとっても非常に不幸な結果に陥るわけで、そこをミスマッチにならないようにすることが非常に重要です。

したがって、本人ができる範囲をいろいろ聞きつつ、かつこういうセクションだったら可能か、どういう手法だったら可能かということをよく相談した上で、本人も納得した上で決めていくということが基本だと思います。一方的に、こっちに行ってくれということはずまいと言っても構わないと思います。

軽い仕事であればできる場合であれば、今述べたことですが、仕事をするのも厳しいという場合、短期であれば病気休暇という制度がありますし、長期に休まないといけないということになれば、退職という制度もあります。ただ、退職という場合は、国家公務員法上、本人の意に反する退職は人事院、第三者機関に不服申し立てをできるという制度になっていますので、基本的にあくまでも本人の意思を尊重した上で退職処分を行うかどうかを検討し、今、本人ともいろいろ相談した上で納得の上で退職処分をすることになるかと思っています。

退職処分をするとき、それから退職を復帰するときもそうですが、各省庁に産業医のような方がおり、基本的に求職処分をしますし、また復帰するにあたっては産業医の意見を聞かなければならないことになっています。したがって、人事当局の判断だけではなく、医師の方々の意見もしっかり聞いた上で退職等の処分をしなければいけないという仕組みになっています。以上

が私自身の経験に基づいた上で一般的に各省の人事当局であれば、こういう判断をするだろう、こういう対応をするだろうというお話です。

3 番目の課題ということで、非常に簡単にしか書いていませんが、公務員の勤務時間は 1 日 7 時間 45 分勤務することが原則です。一部、例えば研究者の中でフレックスタイム制が導入されていますが、これは研究者限りということ。今日のテーマと重なるかもしれませんが、もう少し多様な勤務形態をとれるような仕組み、制度が必要ではないかと思っています。今、総務省が中

### 3. 課題

- 1日7時間45分勤務が原則。
- 多様な勤務形態が必要。テレワーク導入。

心になってテレワークを導入しようと音頭をとっています。テレワークというのは今こういうパソコンが発達、普及している世の中ですから、別に仕事するのに役所に来なくてもいいだろう、別に家でもできるだろうということです。自宅でパソコンを使って仕事をしてもらい、いろいろなやり取りはメール等で行って、出勤、通勤の負担もないし、それから出勤する、もしくは役所で仕事をするという場合の身体的な負担を軽減するためにも、こういうテレワークを導入したらどうかということで、一生懸命推進しているという状況です。

ほかにも 1 日 7 時間 45 分の勤務ではなく、短時間勤務、今の再雇用の人であれば短時間で勤務していますが、そういう制度で、再雇用しただけではなくて、ごく一般的に短時間勤務制度を導入してもいいのではないかと、個人的には思っています。

こういう制度上の仕組みや予算において措置することも非常に重要なことですが、それだけではなくて個々の担当者の意識の向上、これは私も含めてという話なのかもしれませんが、まだまだこういう問題があるということを知っている人事担当者はなかなか少ないのではないかと思います。個々の担当者の意識の向上・啓発が、地道な話ではあるのですが、やはり重要なことではないのかと思います。そういう意識向上を通じて、より理解を求めていく。HIV 感染の方がまさにできる範囲の中で、社会の公務の中で活躍していくことができればいいのではないかと思います。

本当にかいつまんだ話で恐縮ですが、私のほうからは以上にさせていただければと思います。どうもありがとうございました。

HIV 陽性者の就労における成功のポイント

A 社 人事担当

ただいまご紹介にあずかりました A 社です。本日は私どもの会社に所属している HIV 陽性者のプライバシーに配慮して、匿名でお話を申し上げます。ご了解ください。

私どもの会社では、HIV 陽性者を採用したことが 2 例あります。両方ともうまくいったと思います。では、その成功のポイントは何だったのか。それをお伝えするのが本日の私のテーマです。では、さっそくそのポイントをスライドに示します。

会社側と本人側がいます。このポイントは後ほどまた詳しく触れたいと思います。これが私どもの持っている成功のための要素だろうと思います。なぜこれがポイントと思うようになったか、その過程をご説明いたします。2 例あります。

1 例目です。あるとき障害者雇用を推進する中で、HIV 陽性者のご紹介をいただきました。それは障害者を専門に紹介してくださるエージェントの方からでした。その段階で、私どもの会社のある部署のあるポストになっていただけそうな方だというのが書類上わかりましたので、人事としても話を進めたいと思いました。その時点では HIV 陽性であるということは一切問題にしませんでした。問題にしなかった理由はたくさんありますが、2 つほど申し上げますと、1 つは HIV は職場において問題になるような疾病ではないということに関して、基本的な知識をおぼろげながら知っていたということです。

2 つ目はダイバーシティということです。ダイバーシティというのは、世の中は多様な人で成り立っているという前提のもとに、目の前のその人のことをよく理解して、その人を尊重して、そしてその中から最大の貢献を引き出そう。そして企業として、組織の力を最大化しようという考え方です。そのダイバーシティという考え方を私どもの会社は基本として持っていましたので、目の前に貢献してくれそうな方がいれば入ってもらえばいいじゃないかと。HIV であるか否かを問わないし、逆に HIV であるという理由でその人を排除すれば、企業は損をするわけです。なので人事としては話を進めたいと思いました。

配属予定の部署の長に話をしたところ、この人も就労に問題がないならいいよということだったので、採用するということが割とスムーズに決まりました。一つだけちょっと検討が必要かなと思ったことは、その人の障害名を社内で開示するかどうかということでした。と言いますのが、当時私ども新規の外部の採用というのを控えておりました。ただ、障害者採用であれば、企業の社会的責任というがあるので OK です。すると外から新しくどなたか入ってくる、障害者である。だったらどこが悪いのと。社員はごく普通に人情として思うわけです。

それには一定の答えを用意しておく必要がありました。ご本人とも相談して、ご本人は最後はお任せしますということでした。人事としては、結論は内部障害ということにとどめました。と

HIV 陽性者の就労における成功のポイント

会社	本人
<ul style="list-style-type: none"> <li>・方針を定め、明示し、貫く。</li> <li>・丁寧にコミュニケーションする。                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 本人と</li> <li>- 周囲と</li> <li>- 誠実、率直、双方向</li> </ul> </li> <li>・難易度の高い仕事と認識して臨む。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職務に求められる能力がある。</li> <li>・周囲とのコミュニケーション能力がある。                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 誠実、率直、双方向</li> </ul> </li> <li>・障害名を開示する。</li> </ul>

言いますのが、ダイバーシティという方針がありつつも、HIV というのが世の中でどういうふうに認識されているものかということについての一般的な認識はありましたので、それ以上は踏み込まないということにしました。それで A さんにご入社いただきました。最初は問題なく進んでいました。

ところがある日、その人の病気の中身が本人の口から同僚に伝わってしまうという現象が起きました。それは周りの同僚と割と早い段階で、A さんは仲良くなったんです。だんだんプライベートなことも話するようになって、病気のことや何かも触れることになった。そしてあるとき、その話を聞いた同僚が、「えっ、それってエイズじゃん」と聞いたらしいんです。そしたら本人が、「そうです」と答えた。

ここでいろいろ混乱が起きまして、まず同僚がすごく動揺しました。その日、話を聞いたら、同僚同士で飲みに行って、翌朝一人は会社に来なかったぐらいです。会社側に対しても結構厳しい言葉が投げかけられました。「ひどいじゃないですか。何で言ってくれなかったんですか。私たちに何かあったらどうするんですか」。「いや、何もなんだけど。ダイバーシティってあるでしょう」といろいろ会社のほうからも本人たちに説明をするんだけど、効果がありませんでした。少々あたふたして、とりあえず出た結論は、勉強会をしようということでした。自分たちも AIDS/HIV のことをよく知らない。だったら自分たちが勉強するほうが先だろう、対策を考えるのはそれからということになりました。動揺している人たちを説得するためには、納得してもらうためには、信用のおける人を呼ぶのがいいだろうということで、とりあえず医師を呼ぼうということには決めていたんです。では、どの先生がいいか。いろいろ考えて、A さんとも話をし、幸運にも A さんの主治医が来てくださることになりました。そして勉強会をやりました。

生徒はいちばん動揺している同僚と、その部署全員と人事全員と、もともと A さんをご紹介してくださった、採用エージェントの営業担当の方です。これが効果がありました。先生が非常にいいお話をしてくださいました。まず AIDS/HIV の医学的な基礎情報、治療法、それから治療法の変遷。この病気がなぜ社会の中で偏見を受けるようなことになってしまったか。悲しい、歴史的背景です。それから A さん自身の病状についても先生は話してくださいました。当然、A さん本人に了解をとった上で、先生はそこまで話をしてくれました。

いろいろなことを聞いて、だんだんわかってきました。質疑応答があって、非常にいい質問が出ました。3つご紹介します。1点目は、「HIV 陽性者を会社に迎え入れるにあたって、どういうことに気をつけたらいいでしょうか」。先生の答えは、「何もしなくて結構」だったんです。なぜかという、「A さんは大人です。自分の病気をよく理解して、自己管理もきちんとできています。だから何も心配しなくて結構です。おたくの会社にも糖尿病の人、腎臓が悪い人、心臓が悪い人、いろいろいるでしょう。だから何かしますか。何もしないでしょう。それと一緒にです」。これは目からうろこでした。

2番目。「HIV は他の感染症と比べて感染力がどうなんでしょうか」。答えは「感染力は非常に弱い」です。例えば B 型肝炎、C 型肝炎と比べても、B 型、C 型のほうが感染力が強い。HIV がこのくらいだったら、B 型、C 型はこのくらいの感染力とおっしゃったんです。当時、私どもの会社には B 型肝炎の社員がいました。全然問題なく同僚として接しておりましたので、こ

の人が OK なら、A さんも OK じゃないと。すっと落ちました。だからこれは安心させてくれる道具です。

3つ目の質問は、「血が出たときどうしたらいいんでしょう」。これについて先生は、「出血は当然、注意する必要があります。でも、やみくもに心配しなくても結構です。なぜなら HIV は感染力が弱いので、大量に血が出て、湿っているとか、あるいは自分自身がどこかケガをしているとか、そういうことじゃない限り、そんなに心配しなくても結構です」とおっしゃいました。「むしろ、そういう場合、A さん本人がケガをして血が出てるといようなときは、A さんを守ることを考えてあげてください。例えば職場に清潔なタオルを備えつけていただければ、それくるんであげてください。それがなかったら、きれいなジャケットでも結構です。守ってあげてください」とおっしゃるんです。

なるほどそうだなと思いました。HIV というのは免疫が下がってくる病気なので、普通の人よりもダメージを受ける可能性が高い。だったら、その人を守らなきゃ。それを聞いて、私たちは自分たちは自分たちを守ることばかり考えているけれども、目の前の A さんを守らなければいけないんだと気がついた感じです。このやり取りがスコーンと 1 個高いところに自分たちを連れて行っていただいたようなやり取りになりました。

ここまで聞いて、いろいろなものがだんだん溶けてきて、その晩には参加していたメンバー全員に感動の共鳴が響き渡るような、一種独特の雰囲気がありました。会が終わった後に、いちばん動揺していた同僚たちに聞いてみました、「どうだった」と。そしたら、「たいへん勉強になりました。ありがとうございます」と言ってくれました。「どう？ これからまた一緒に仕事できる？」と聞いたら、「はい、大丈夫です。頑張ります」と言ってくれました。

この勉強会の後は結局何もませんでした。最初は勉強会をしてから対策を考えようと言っていたのですが、先生が「何もしなくて結構」とおっしゃったので、何もしないでこうと落ち着きました。

次、2 例目です。2 例目は 1 例目の経験があったので、ちょっと攻めてみようかと思い、HIV 陽性者を積極的に採用してみようと思いました。ちょっとタネをまいて、すると陽性者 2 人にご応募いただくという幸運に恵まれました。B さん、C さんとしましょう。お二人ともある部署のあるお仕事をやっていただけそうな経歴、能力をお持ちの方だと判断できました。なので話を進めたいと。ただ、その時点で、ご本人方には、「うちの会社に入ってください場合、障害名を開示していただくということが前提になります。ただ、勉強会、その他、必要な手は講じます。それでもよろしいでしょうか」と申し上げて、ご同意いただいた上で話を進めました。

まずその部門の長のところに話を持っていき、その人には 1 例目を話しまして、「わかった。じゃ、進めよう」と言ってもらいました。次が現場のマネージャーです。直属の上司になるはずの人です。その人には最初は病名を伏せて書類選考してもらって、それから面接をやってもらいました。そこで OK になりました。そこまでいって、やっと病名を伝えました。するとこれも幸運だったと思います。そのマネージャー、問題なかったんです。なぜかという、この人は以前、アフリカに駐在していたことがあったらしいんです、私もそのとき初めて知ったんですけど。アフリカというのは感染症がたくさんあるので、この人は感染症に対する知識が豊富で、HIV

は問題ないということがわかっていたんです。なので OK。ここまで来ると、もう B さんか C さんか、どちらかお一人は採用するということが決まったようなものです。そういう過程を踏む中でもご本人たちと話をしながら、今ここまで進んでいます、次、こういうふうにやろうと思っていますということを話ながら進めました。

この段階で再び勉強会を行いました。今回は 1 例目より、対象者を広げて、その部署全体と、もし B さんなり C さんなりが入社したとしたら、この人と接することになるであろう他部署の人たちも呼びました。総勢 58 名に声をかけて、43 名に参加をしてもらいました。勉強会をするにあたっては、その趣旨、背景は説明しました。やはり医師に来ていただきました。1 例目の医師とは違う先生でしたが、この分野における専門家の先生です。1 例目のときのように、目の前に誰かいて、同僚が動揺していて切羽詰まっているという状況ではないので、ちょっとリラックスした雰囲気はありましたが、やはりやってよかったと思いました。勉強会そのものの価値プラスその勉強会を通じて、次に社内でのコミュニケーションをつかめるきっかけができましたので、それがよかったと思います。

勉強会が終わった後に参加者にアンケートをしました。その結果を少々ご紹介いたします。まず、「本日の会は HIV への理解を深めるために役立ちましたか?」。「とても役立った」「だいたい役立った」と言ってくれた人が 85%です。「本日の勉強会で気づいたこと、新しい発見があればご記入ください」。幾つか出ました。3つ紹介します。「HIV が障害者認定されていること」。次、「薬を飲み続けなければいけないということ」。それから「具体的にどこで HIV 抗体検査が行われているかという情報があれば、検査を受けに行く社員がきっと何人かいると思う。どういう形式にしる、情報が提供されるということは役立つと思う」。

次の質問。「HIV の人が職場へ来ることへの不安がありますか?」。「全くない」「ほとんどない」が 88%です。それから「少しある」が 7%でした。その人たちに「不安があるとすれば、どのような不安ですか」。3つご紹介します。「実際にエイズを発症したときに退職するか。またそうなった場合の残った社員の心のケアを会社がどう考えているか」。2つ目。「適切に接することができるか少し不安。必要以上に気をつかうかもしれない」。3番目。「HIV の方が全員、公表を OK するとも思えないので、今後は公表しない方法があってもよいのでは」。

それから自由意見を求める欄をつくりました。そしたら 29 件、コメントが出てきました。その中から 5 件紹介します。「まず万が一に備えて、救急箱にビニールの手袋を備えつけておく」。それから 2 番目。「このような勉強会では職場に免疫障害者を受け入れている事例、また免疫障害者の方の不安などをもっと知りたかった。医師による情報よりカウンセラーによる話のほうが有意義だったのではないか」「社会に出て仕事をしたいという思いは誰も同じなので、その方が働く機会を得られるように応援したいと思う」「途中から来て、途中で帰った人がいた。趣旨をわかってないと思うので、フォローが必要」ありがたいコメントです。

最後、これは私自身も非常に感銘を受けたコメントです。「個人の病気に関しては理解することと、無関心でいることが大切」。これはダイバーシティを推進する上では 1 つのポイントになる思想だと思います。理解はしている。だけど職場、業務に関係ないことなら普段はほおっておく。こういう姿勢です。理解して受け入れるという姿勢です。

こういったアンケートの結果がありましたので、これをもう少し深めたいと思い、その後で B さん、C さんのうち、まず、B さんに入社いただくことを決定しました。その後、B さんが入社する数日前に人事からもう一度社内全員にメールを発信しました。勉強会に声をかけた全員に対してです。まず、実際にケガで出血した場合の対応はということで、こういうことを言いました。「各フロアに配置済みの救急箱に止血用のバンドエイド、包帯、及びビニール手袋を追加しました。私たちと同様、通常の業務において、大量に出血する可能性は低いと考えますが、これらの備品はどの社員が出血した場合でも役立つものですので、ぜひ配置場所をご確認ください。なお、万一 B さんに緊急を要する事態が発生した場合のために、人事部が医療機関の連絡先を把握しています」。

それから後は「仕事上制限されることは不可」。「職場や人間関係のストレスがご本人の体調に影響を及ぼすのでは」と。これに対する回答とか、どのような言動に注意すべきか。どのように接したらよいか。こういうことを言いました。それから B さん本人の入社に当たっての正直な気持ちも書いていただいて、それを流しました。

最後は会社においての、この問題についての方針を明確にしておく必要があると思ったので、こういう新たな声を入れました。それをご紹介します。「このたび、B さんが入社するに当たっては、本人、所属長、及び人事にて検討の結果、B さんには障害名を開示の上、入社していただくことになりました。ただし、入社以降は B さんも所属長も人事も障害名の開示は社内においても、社外におい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 B さんの障害名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、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。会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」。こういう準備をして数日後に B さんは温かく迎えられて入社しました。いま現在、元気に働いてくれています。以上が私どもの事例です。

では冒頭のスライドに戻ります。成功のポイント。まず会社が方針を定め、明示し、貫く。これは今後何にも増して必要だと思えます。むしろこれができてれば、おのずと答えが出るかと思えます。それから丁寧にコミュニケーションする。その場合、本人と周囲と。コミュニケーションのやり方としては誠実、率直、双方向です。

それから難易度の高い仕事と認識して臨む。これは難易度の高い仕事でないに越したことはないですが、まだどういうことがあるかわからないという題材だと思うので、その担当者が難易度の高い仕事だとわかっているならば、それなり

### HIV 陽性者の就労における成功のポイント

会社	本人
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 方針を定め、明示し、貫く。</li> <li>• 丁寧にコミュニケーションする。                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 本人と</li> <li>- 周囲と</li> <li>- 誠実、率直、双方向</li> </ul> </li> <li>• 難易度の高い仕事と認識して臨む。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 職務に求められる能力がある。</li> <li>• 周囲とのコミュニケーション能力がある。                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 誠実、率直、双方向</li> </ul> </li> <li>• 障害名を開示する。</li> </ul>

に準備を充分やったり、何かあってもあたふたせずに、来たぞ、来たぞ、じゃ、どうするかと考  
えたり、できたりするので、そういうふうに認識しているということが必要かと思います。

それから本人です。まず職務に求められる能力がある。これは前提だと思います。ドンピシャ  
じゃなくてもいいので、その職務なり、その企業が求める基本的なところを押さえているところ  
があればいいと思います。それから 2 つ目、周囲とのコミュニケーション能力がある。これは  
会社側に求めるコミュニケーションと同じで、やはり何が必要かという誠実、率直、双方向だ  
と思います。

最後は障害名を開示する。これも開示しなくて済むなら、それはいいかもしれませんが、開示  
することによって、結局相互理解が深まるし、むしろ心配しなくて開示できる。私はどこどこ出  
身ですというのと同じぐらいのレベルで開示できるようになれば、それがベストだと思うので、  
これがポイントかなと今、私どもの会社では思っています。

以上がまず事例です。この後、常に HIV に関する啓蒙活動などを積極的にやっているかとい  
うと、実はそうではありません。ただ、この経験や会社としての方針は、常に社内にアクティブ  
にしておきたいと思いましたので、一つやったことがあります。それを最後にご紹介いたします。

まず、ダイバーシティを推進するという観点から、会社の中からハラスメントをなくそうとい  
う活動をしています。その中でハラスメントはダメということに関する社内規定を整備しました。  
そこまではごく普通のことだと思います。それを補足する意味で、ありがちなハラスメント事例  
というものをつくりました。これは会社の中でつい言ってしまうがち、やっってしまうがちなこと  
が、本当はだめだという NG 集です。そこに障害というカテゴリーで HIV の話を入れ込みまし  
て、NG 事例として、障害者雇用はわかるが、HIV は困るというのはだめということです。解  
説として「特定の疾病への偏見を持たず、職務要件、及び本人の能力・意欲・ポテンシャルに応  
じ、等しく検討する」。こういうことを書いています。以上が私どもの会社の経験です。

HIV 成功のためには、いろいろなやり方があると思います。とにかく HIV は問題ないとい  
うことと、目の前のその人をいかに生かそうか。そういうことだけを考えていけば、おのずと答え  
は出ると思います。皆様の組織における何らかのお役に立てることができれば幸いです。ありが  
とうございました。

## 当事者からのメッセージ

東京都清瀬園

赤羽根正博

HIV告知から6年が過ぎ、今は東京都清瀬園で職業訓練中であります。

告知直前は、「死」ということで頭がいっぱいになり、仕事も休み、治療に入りました。

HIVのことは自分でもまったく分からず、ナースの方からいろいろ聞きましたが、やはり「死」ということが消えず、日々送りました。

感染者の会（駒込病院内、K ラウンジ）というサークルにでてからはじめて生きていけるといいう実感が出てきました。

これは感染者しか分からない精神的な悩みなどいろいろなことが日常あると思います。

しかし、今は医療制度や障害者手帳の制度その他、現実問題もなかなか大変でしたが、私はおかげ様でいろいろな方に良くしていただき、今の自分があると思います。

感染後はまったく人生観が変わりましたが、本来の自分は本当のことを言いましてあまり変わっておりません。

清瀬園に来まして1年半、勉強させていただきまして、本当にありがたいことと思っています。

HIV陽性者は個人、個人、色々あると思いますが、薬さえ正しく飲んでいけば日常生活にはまったく支障がなく、生活できるということが本当のことです。

私は一番最初治療に入ってすぐに、サークルに参加できたので精神的に大分助かりました。

薬もなく、医療程度もない時代の方々も生きている人がいることを知り、まるで夢のような現実であります。

生きていけると言うことは、なかなか普段は気に留めないものでありますが、HIVになってからは、精神的に大分生きることの人生観が変わったと思いました。

エイズと聴いただけで、やはりドキッとすることと思います（普通の方）やはり自分もそうでしたが、病気のイメージとか、印象（間違った偏見など）が焼きついてしまっている現実社会なので、少しでも改める印象作りをして行きたいと思っていますが、なかなか、自分だけの力ではできませんね。

とにかくにも、HIV陽性者として就職しようと決意しましたので、厚い壁を打ち砕き世界中の感染者の中の一人として、生きていかなければならないのであります。

どうか、就職ができますように、祈りつつ。

## セッション HIV という多様性を受け入れるために

関 パネリストの皆様をご紹介します。A 社人事担当者の方、よろしくお願ひいたします。その隣が総務省人事・恩給局総務課企画官の平池様です。そのお隣が弁護士の仁科豊様です。それからあらためまして、お二人の方にご登壇いただきました。ふれいす東京の専任相談員の生島嗣様です。それからその隣、国立国際医療センター戸山病院エイズ治療・研究開発センターの看護支援調整官の島田恵様です。よろしくお願ひいたします。生島様と島田様には自己紹介をお願ひいたします。



生島 皆様、こんにちは。ふれいす東京で相談員をしている生島と申します。私はふだん、HIV 陽性者、家族からの相談を普段の日常業務の中で何人かの相談員と受けています。また、研究活動を通じて HIV/AIDS と就労についても研究をしています。HIV 陽性者の相談もありますが、企業の方からも社内での感染者の方や社員が感染していることがわかったときに、不安になってご相談いただくこともありますので、そういう中から何かお役に立つことがあれば、ご紹介したいと思っています。どうぞよろしくお願ひいたします。

島田 島田と申します。よろしくお願ひいたします。国立国際医療センター戸山病院に勤務しています。HIV 治療・研究開発センターといいますのは、薬害エイズ事件の和解を受けて、エイズケア、エイズ治療のナショナルセンターとして 1997 年に設立されたものです。ここで私は看護支援調整官という、HIV の方のケアを専門に行っている看護師として勤務しています。

ACC には 1 日にだいたい 60 人ぐらいの感染者が受診しており、登録では 2,700 名ぐらいの方がカルテを作っています。国内でエイズケアの中心となる施設です。本日も実は出てくる直前に 5 名の新規受診者の方がありまして、年間だいたい 200 名を超える新規の方が受診しているという状況です。そのような方たちが元気に医療を受けながら社会参加していただけることを目標に、毎日感染者の方に対応しているところです。よろしくお願ひいたします。

関 どうもありがとうございました。それではセッションとしまして、プログラムにも書いてありますが、「HIV という多様性を受け入れるために」ということで進めさせていただこうと思います。先ほどフロアの方やパネリストの方々からも多様性、ダイバーシティについていろいろご意見をいただきました。HIV 陽性という事実を多様性と言われているような性別、宗教の違い、その他いろいろと個人が持つ多様さの一つという一面と、加えてぜひ就労に向けて、ご本人もプラス雇用側も考えていただきたいという趣旨がありますが、HIV 感染症という多様性を受け入れていただく、さまざまな関連があると思います。パネリストの皆様には、たくさんの事例をお持ちのことと思いますので、ぜひ成功事例、あるいは困難だった事例がございましたらご紹介していただき、またダイバーシティ、多様性というものの考え方もぜひご意見の中で伺えたらと思っています。

早速先ほど講演いただいた直後で申し訳ないですが、A 社のダイバーシティということで、先ほどご紹介いただきました。先ほどダイバーシティということで、いろいろ意見があるとおっし

やっていたので、そのことも含めてご紹介いただけたらと思いますが、いかがでしょうか。



**A 社** まずきっかけとして、ダイバーシティというものを私ども会社の担当者として、私も含めてですけど、どういうふうにとらえているのかをまずご紹介します。あえていうとダイバーシティを多様性とだけ訳してしまうと、ちょっとそこから進めなくなるのではないかという気がしています。なので私どもでは今、ダイバーシティというのを、世の中は多様な人で成り立っているという前提のもとに、目の前のその人をよく理解し、敬意を払い、そしてその人の貢献を最大限に生かす。それによって企業としてのチーム力を最大化する活動と位置づけています。

私どもの会社は、実は本社がアメリカにあるグローバル企業です。もともと私がこのダイバーシティというテーマに携わったのは、1995、6年なので、もう15年近く前になります。そのときに本社に行って研修を受けたときに、本社のダイバーシティの担当部門長クラスの人が言っていたのが、ダイバーシティというのはその人のことを理解することであると言っていたんです。”Diversity used to get to know the person.” その人のことを理解するというのとダイバーシティと、そのときはつながらず、よくわからなかったのですが、それからもう15年近くたって、いろいろなことを経験するに至って、今よくわかるようになりました。つまり世の中にいろいろな人がいるのは当たり前なので、最後は目の前のその人のことをよく理解して、その人はどうなのか、会社はどうなのか、他の人はどうなのかと、その人も、この人も、あの人も、とにかく一緒になって会社の力を最大にしよう、チーム力をアップしようということで今は理解しています。その人のことをよく理解すること。これに尽きるかと思います。



**関** 多様性の定義についてのお話でしたが、他に実際の事例をお持ちの生島さん、島田さん、いかがでしょうか。生島さんから。

**生島** 今のA社さんの話を聞いて、それと先ほどA社さんがおっしゃったことを聞いて、ふだん感じていることですが、企業から障害者枠で免疫機能障害者を受け入れたいと周囲の人の教育をするわけです。それは目の前にいる人を理解しよ

うとして、教育をするわけですけど、そのプロセスで出てくる好ましい副反応として、先ほど検査の情報があれば、もっとみんなが検査に行けるのというアンケートの自由記述がありましたが、同じように自分にも関係があることとして、HIV/AIDSを認識するという社員の視野が広がるという効果がすごくあるかと思っています。免疫機能障害者を理解するという文脈で社員を教育することで、社員の健康にも役立つというのはとても素晴らしいことですから。

それともう一つ、多くのHIV陽性者は今、現在働いている職場では自分の病気をカミングアウトをしていないんです。そういう実態も勉強する過程でわかるわけです。そうすると人事の方や、その周辺の人たちからも、もしかしたらうちの社員で働いている中にも、もしかしたら自分たちには知らせてくれない社員のHIV陽性者がいるかもしれませんねという語りが聞かれ

るとというのが、免疫機能障害者枠という切り口でのトライアルですけど、とてもいろいろな視野が広がるチャンスだと思っています。

関 よろしいですか、島田さんのほうから。

島田 私は医療者の研修を企画・実施する側なので、医療者にとってもとてもいい経験になります。というのは、HIV感染者をテーマにすると、みんなプライバシーのことを考えるし、職業上の感染管理・感染予防のことも考えるので、実は医療者にとってもとても勉強になる疾患です。私たちは病院で、病気を持っている HIV感染者の方としてお一人お一人に会っていますが、それは医療者と患者の関係で、その方自身の生活の大半は、社会の中にあるわけです。そこには HIV感染者としてのその方ではなく、誰それさんというご本人としての生活があるわけなので、病院に来られたときは医療者と治療の話、病気の話を中心にしていますが、実はもっと根底には生活があったり、大切な人との関係があったり、趣味があったりしますよね。そういうところで病気がきちんとコントロールされている、健康管理ができていているというのは大前提で、とても大事なことなので、まずはそこを基本に、しっかりと健康管理をして、ぜひご自身の人生を楽しんで満喫してほしいと思っています。



ですから、今日は最初に病気と治療の話として、自己管理ができれば、いい治療があるので大丈夫ですという話がありましたが、ご本人にはもちろん自己管理をして治療と生活が両立できるようにしてほしいんですが、患者を採用する企業の方にも、まずはこの人が頑張っている仕事をしたり、ご自分の生活を楽しんで、充実させていくには病院との関係が大事であり、治療を継続することが大事だと理解してほしいと思います。むしろそれがきちんとできていれば、企業でもしっかり仕事ができるんだという理解をしていただきたいと思っています。

それからもう一点、そうはいっても初めて感染者の方を受け入れるときには、やっぱり自分たちが感染してしまうのではないかという不安があるのも当然だと思います。そういう不安があって、実際に感染者の方に接して、大丈夫なんだということが本当によくわかりましたと皆さんおっしゃるので、やっぱり直接感染者の方に接する経験はとても大事だと思います。基本的には会社で同僚の関係、あるいは上司や部下の関係で HIVは感染しません。それもあらためてここで強調しておきたいと思います。

漠然とした不安があると思いますが、そこはまず今日の配布資料などを見ていただいたり、あるいはいろいろな病気や治療に関する情報がありますので、そういうものを見ていただくと、まずは知らなかったことを知ることができると思います。その目で具体的な不安が出てくるかもしれませんが、それについて個別にお答えすることも可能ですし、やはり社会でも私たちは感染者の方と一緒にいるんだということを、今日感じて帰っていただけたらいいかなと思います。

関 どうもありがとうございました。HIV というよりも、個人が非常に大切だということと、もう一つ決してこれは誰かの問題ではなく、自分の問題としても考えていく必要もあるということをお持ちいただければと思います。

それでは仁科様もいろいろ今までのご活動の中で、また講演の中でもダイバーシティという言葉

葉がありましたので、この辺のご意見はいかがでしょうか。



**仁科** A 社の方の報告は私にとっても非常にいい示唆をたくさんいただいたと思います。ダイバーシティといいますと、多様性を受容するということですが、例えばそれは認めることによって当事者が新しく展開していくということと、それからそういう状況によって、また周囲がより発展していくという契機があるような気がします。

最近、裁判員に障害者がどうやって参加するのかという研究会の委員長をやりまして、目の見えない方にとって、例えば今日使ったパワーポイントはわかりやすく説明するためによく用いられていますが、見えない方にとっては何のわかりやすさももたらさない。そういう方にはわかりやすく伝えるときにはどうなのかということも含めて、要するに世の中には多様な能力や資質を持っている方がいて、裁判員というのはそういう多様な方が裁判に参加することによって豊かな、充実した裁判をしようということですけど、そこが一緒に、例えば弁護人の方もこういうことをおっしゃってしまして、目の見えない方に対して、どうやって伝えるのかと一生懸命考えました。

結局、言葉を大切にしようということをごそこから学んだとおっしゃっていましたが、多様なものに接することによって、そういう事柄を周囲の人も学んで、例えば目の見えない方というのは別に障害があると認定されている方だけではないですね。高齢になると目が見えにくくなる方に対しての配慮もそこではと気がつく。そういう配慮をしないといけない。感染者に対するダイバーシティの問題も、そういうひょっとしていろいろな不安を抱えている人、あるいは自分も不安に感じている問題について、多様性ということをごキーワードにして一歩考えて、いろいろな行動をとってみると。

それによって問題が解決したとき、先ほど爽快感という表現をされましたけども、そういう経験を積み重ねていくことによって、いろいろなものについて新しい人間関係が生まれる。それによって、ある事柄が一層発展していき、それが全体に及んでいく。だから感染の問題を解決しようとして一生懸命考えている中で広がりも出てきます。そういうことも含めて、この問題というのは考えていけることだろうと思います。いろいろな広がりがあるものについて、自分たちが取り組んでいるということが必要ではないでしょうか。

それから、多様性は企業の戦略ということだけではなく、そこに入っていき当事者としての心構えも求めていると思います。能力のことをちょっと言及されていましたが、自分も多様性のあるものとして周囲に働きかけていくことが、この問題の一つのポイントではないかと思っています。

**関** ありがとうございます。続きましてご発言いただきたいのですが、平池様より公務員としてのダイバーシティの考え方、個人のご意見でも結構ですが、ご意見伺えたらと思いますが、いかがでしょうか。

**平池** 今日は私自身もいろいろ勉強になると申しますか、こういう場でいろいろな視野を広げさせていただけて、非常にありがたいと思っています。官公庁、役所、公的機関ということで、立



場が民間企業の方と異なる面というのがあり、一つは今日発表されたアンケートにもありましたが、公的機関だから、その責任として率先してやらなければいけないということがあるということが一つ。

あともう一つ、政策として、例えば障害者雇用なら、障害者雇用の政策を打ち出していくと。まさにそういう政策主体として、いろいろな政策を打ち出していく立場にあります。先ほど A 社さんのお話の中で、多様性を前提として、どうすすめていくか、どう接していくかというお話や、また島田さんから実際に接していくことが非常に重要だというご発言がありましたが、まさに政策を考えていくにあたっては、多様であるということをも前提とした政策、より現場の方々と接した上での政策を考えていくということが非常に重要であると思います。これは厚生労働省だけではなく、経産省、文科省、当然総務省もそうですが、そういう施策を考えるにあたって、いろいろな意見を聞いた上で全体のケアを前提としながら政策を打ち出していかなければいけないと、今日あらためて勉強させていただいた次第です。

**関** どうもありがとうございました。それではあまりお時間もございませんが、フロアから何かご質問とコメントなり、伺いたいと思いますが、いかがでしょうか。

**質問者 1** 独立行政法人国際交流基金の人事課に勤務している谷沢と申します。本日はどうもありがとうございました。2つ質問があります。今まさに公的機関として障害者の法定雇用率の問題や職員の採用を担当していますが、私が昨年担当になってから 2 人障害者の方を雇用しました。ただ、そのときはたまたま応募があった方が身体障害の方でした。今日話を聞いて、HIVの方というのは職場において、全く勤務をすることに問題はないということは非常によくわかりました。ただ、全く配慮が必要ないのか、それとも例えば夜遅くまでの超過勤務があるような部門が難しいとか、あるいは海外に派遣したりする仕事なので、例えば発展途上国での勤務が可能なかどうか。そういう配慮が必要なのかというのが 1 点です。

2 点目は、先ほどリーバイスのワークショップのところで、HIV 検査を定期検診の中に入れてどうかという話があったと思いますが、通常健康診断の項目の中に入れて、社員に受けてもらうことは OK なのかどうか。この 2 点をお聞かせいただきたいと思います。

**関** どなたかこの方というパネリストの方、いらっしゃいますか。お話の内容ですと、島田様かなと思うんですが、よろしいですか。1 つ目について。

**島田** 結論としては、本人とよくご相談いただいて、勤務時間も勤務地も、その方と充分ご相談いただいて決めていただければいいと思います。基本的には制限はないということでもいいと思います。この次が大事ですが、その本人はきちんと自分の通院している病院で医療者と相談が必要です。その相談の結果を踏まえて、また企業の方とご相談することになるかと思いますが。後半で繰り返し登壇者の方がおっしゃっています。コミュニケーションです。コミュニケーションをしていただければ、その方によっては夜遅くまでの激務に耐えられる方もおりますし、発展途上国への勤務ということでは、治療のレベルとご自分の体調で、今は忙しいかもしれないけど、例えば数年後は可能かもしれないというような個別の事情が若干ありますが、結論は制限はないので、まず充分ご本人と相談して、ぜひチャンスは与えていただければと思います。

関 引き続きまして生島様から。

生島 通院の期間は、1カ月に1度か2カ月に1度の方がかなりの割合を占めています。ですので短期の派遣であれば、全然問題がないのではないかと思います。ある企業の人事担当者がこういうことを入社する方に言ったんです。その人も障害者枠でしたが、あなたが免疫機能障害という内部障害なので、見た目どう具合が悪いかわからないので、基本的には自己管理をしてください。ただ、あなたが大変になったり、管理が必要なきには私たちに声をかけてくださいとおっしゃったんです。すごくいい方だと思いましたが、そういうふうにご自己管理を最初から現地の方と働く者として話したらいかかだと思います。



職場の健診については、個人の健康条項に関する厚労省の委員会の中で、企業側がB型肝炎や色盲、HIV感染の有無については積極的に収集する必要がないということが出されています。ですので、会社側が直接全員健診するのは、いろいろな難しさがついてくるかと思っています。ただ、最近企業の定期健康診断のオプションの中にHIVを入れている企業があって、そこでわかりましたと言うことがあり、その相談に来られる方が年に数人いますので、オプションとして提案していくのは本人の任意なわけですから、ありかなとは思いますが。

関 ありがとうございます。

仁科 先ほどから出ているように、HIV感染というのは多様性ということで認められていて、必要な場面以外では情報は提供する義務もないし、求める権利もないということがベースにあると思います。私は法的には間接的な意味で強制になるような場面をつくることも問題ありかと。オプションであれば任意となりますが、例えばほとんどの人がそれをチェックして受けますという雰囲気が仮にあったとしたら、それをつけない人は怪しいとなってしまいう可能性があるのでは、僕はHIVやその他の感染症の検査については、医療で必要な場合に本人の同意のもとでやるということがすべてであって、献血のときに献血を検査代わりにしてはいけないとか、そういうメッセージというのはしていかなくてはならないと思いますが、あくまでも、そこは健康に関する自己管理の一環として取り組んでもらう啓発を行う問題だろうと思っています。ですから、そういうふうにするべきではないかと。法的には強制になるような状況があったとしたら、オプションであっても問題があるのではないかと思います。



関 いかがでしょうか。よろしいでしょうか。だいぶお時間が迫ってきましたが、もう一つぐらいありましたら。どうぞ。

大平 主催者側でこういうコメントをするというのはあまりよろしくないかもしれないんですが、多様性の問題で、先ほどからいろいろな方が言われていますが、当事者、また企業側だけではなくて、このシンポジウムを開いている意義というのは、そこに関わるいろいろな方たち、例えば医療者、ケースワーカーの方もそうですし、行政の方、ハローワークの方、また支援する団体の方など、いろいろな方がいて、その方たちが全体で広がりを持って、HIVの認識を広めて

いっていただけるということがやはり大事だろうと思います。その中で、私も感染者の一人ですが、そういう人間が安心して暮らせるところに、より豊かな基盤ができていくのではないかと思います。

ですから感染者一人が一生懸命やったとしても、なかなかそこは社会全体としては成り立っていかないところなので、ぜひ最初から全員で、最初の一步というところで、みんなが踏み越えるというのは大変なことですが、できるところからいろいろな方たちの協力、賛同を得ながら進めていくというのが大事だろうと思います。それは冒頭にも言いましたように、私たち感染の問題で苦勞してきて、ようやく今、辿り着いている感慨の一つです。でも、それは間違っていないと思います。ほんとにいろいろな方に助けられて、そしてまた自分たちも自己管理や、自分たちの主張もしっかりしながら進めていくと、多様性というよりも、もっと包容力豊かな社会をつくっていけるのではないかと。そういう理想に燃えて頑張っていきたいと思います。よろしく願いいたします。

**関** それではお時間となりましたので、総括させていただきたいと思います。今、多様性、ダイバーシティというお話もありましたが、過去 2 回、やはりどうしても HIV/AIDS の偏見・差別をどうにか、本人たちが一步を踏み出していくか。そこから抜け出せなかった面があります。ただ 3 年目にして、ようやく HIV という呪縛から少し逃れられて、ダイバーシティの中の一つとして受け入れてもらうためには感染者、当事者も周囲もどういうふうにしたらいいのか。そこにようやく到達することができたのではないかと考えています。本日は、皆様ありがとうございました。

## HIV 感染者就労のための協働シンポジウム 3 年間の軌跡

埼玉大学 教育学部 学校保健学講座

准教授 関 由起子

2007 年に第 1 回目の HIV 感染者就労のための協働シンポジウムが行われてから、今年で 3 年目を迎えました。3 年たちましたが、当初は、このシンポジウムの開催によって、どれだけ HIV 感染者が不安な気持ちを抱くことなく就労出来る環境を築くことができるのか、疑問を抱かずにはいませんでした。しかし、劇的といって良いのでしょうか、様々な変化が企業側にも、患者側にも見えてきたのです。これには、非常に驚かされました。もちろん、この変化を起こすためには、本シンポジウム主催団体である社会福祉法人はばたき福祉事業団をはじめとする、様々な団体、人の協力によって成されたものだと思います。3 年間を通じて、シンポジウムの委員長をさせていただいた経験をもとに、この 3 年間の変化を私なりに概観したいと思います。

## 患者さんたちの変化

私が初めて HIV 感染者の方とお会いしたのは、1996 年の薬害 HIV 裁判の和解後のことでした。恒久対策のための被害調査を行うために感染者の方たちとお会いしたのですが、ある感染者の方に、「私がエイズだということをお話したのは、同じ薬害エイズの被害を受けた方以外、あなたが初めてです」と言われました。この言葉は今でも鮮明に思い出します。HIV に感染していることを周囲に明かすことが、いかに大変なことなのかを、この言葉によって思い知らされました。それから 10 年以上経過しましたが、現在でも社会の HIV/AIDS に対するまなざしを考えると、同じ状況が続いていると思います。

しかし、患者さんたちは変わり始めたということ、はばたき福祉事業団の方から聞きました。はばたき福祉事業団が主催する様々な会などで、「HIV に感染しているんですけど・・・」と、何の気負いもなく話し始める方が増えたというのです。何をきっかけに、感染していることを自然にお話できるようになったかは分かりませんが、今までのように必死に感染の事実を隠さなければならぬという状況から変化が生じ始めていることには、間違いなさそうです。

また、障害者手帳を取得する HIV 感染者数が増えてきたことがあります。平成 19 年末で「ヒト免疫不全ウイルスによる免疫機能障害」での身体障害者手帳取得者は、計 8716 人（社会福祉行政業務報告（厚生労働省））です。HIV に感染しているとわかった方が日本に約 15,000 人いますので、半数以上が医療機関以外で病名を明かす経験をされていることとなります。身体障害者手帳を取得するためには、病院以外の役所等で病名を明かす必要があります。そのため、特に人口が少ない地方では、手帳取得の手続きから HIV 感染が周囲に漏れてしまう可能性をおそれて、手帳取得をためらっているという声をよく聞きました。しかし、それを多くの方が克服していたのです。この経験が、さらなる一歩を促進させる可能性があると思います。

さらに、この手帳を用いて、障害者雇用枠での就労を目指し、ハローワークに登録している感染者の方が増えたことです。特に、東京、大阪では二桁の方が登録されていたと思います。障害者雇用枠での就労は、就職先の少なくとも 1 名以上の方に、自分の感染を伝えることになりま

す。ある支援者の方は、「障害者枠で就職活動することにこだわっている感染者が多いのは、嘘をつくことが精神的に苦痛であり、最初から知ってもらったうえで働きたいという気持ちがあるからだ」とお話しされていました。精神的にも身体的にも安心して働きたいという気持ちが、病名を明かすことで受ける影響より強いことの現れだと思えます。

はばたき福祉事業団が就労に関するシンポジウムを開催する動機として、「自らが変わらなければ社会は変わらない。HIV 感染者たちは自立と社会参加を目指して自ら動き出そう」があったと思います。この思いが、3年間のうちに、少しずつ感染者の間に伝わり、言動にも変化を起こさせたのではないかと感じました。

#### 企業側の変化

私は医療現場や教育現場の現状をお伺いする機会を多く持ちますが、今でさえも、HIV/AIDS に対する偏見や差別のような発言を医療者、教育者から耳にすることもあります。その原因は、やはり HIV/AIDS に対する間違った知識のためです。医療者・教育者がこの有様ですから、企業にお勤めの一般の方が、HIV/AIDS の正しい知識を経て、偏見差別の感情を軽減させることは大変難しいことであると、想像できます。しかし、その企業側さえも、少しずつ変化してきたというのです。

まず、本シンポジウムに先だって行われた企業に対するアンケートの回答状況を見てみたいと思います。このアンケートは、全国の上場企業を中心とした企業を業種別に無作為抽出した 1,000 社を調査対象として、HIV 感染者就労に関する意識を郵送で配布・回収したものです。2007 年の結果は 37 社（回答率 3.7%）でした。HIV 感染者の障害者雇用を肯定的に考えている企業はその中でも 2 社のみでした。2008 年は、企業は 40 件（回答率 4.0%）と変わらず低い回答率でしたが、回答者欄に社名、担当者名、連絡先が記載されている場合が増えました。2009 年を見ると企業は 46 社（回答率 4.6%）ですが、さらに自由記載欄に具体的な意見や感想が記載されていました。HIV 感染者の雇用に関心のある企業はまだ少数ですが、すこしでも関心を持っている企業が、徐々に積極的になってきたという印象を感じました。

次に、本シンポジウムの参加企業数を見てみたいと思います。上記に触れた 1000 社には、同時にシンポジウムの案内を送ってあります。2007 年は 2 社でした。2008 年、2009 年は経団連のご協力もあって、50 社に増え、フロアからも企業名を名乗った質問が出てくるような状況もありました。

そして、次にはばたき福祉事業団主催の「HIV 陽性者の雇用機会の拡大を目指すワークショップ」の参加企業の状況を見てみたいと思います。これは、リーバイ・ストラウス財団の助成事業で行われているもので、ワークショップを通して、HIV の基礎的な知識の普及啓発から、HIV 医療や当事者理解、障害者雇用枠での就労に関する状況を、企業や行政向けに提供する事業です。HIV 感染者雇用に少しでも関心のありそうな企業からコンタクトを取り始めたそうですが、最初は門前払いが多く、話しを十分に聞いてくれる事さえ困難だったようです。企業との仲介を行う方にお願ひし、やっと企業訪問が可能になったのですが（17 社）、HIV 感染者を採用するように圧力をかけることが目的ではないかなど、冷ややかな対応をされ、とてもワークショップ開

催にまでは至らないケースも多数あったようです。何とかワークショップを開催できた企業でも、最初は義理で渋々受講したところさえありました。けれども、義理で受講した企業でさえも、最終的には「受講してよかった」と評価する言葉があり、このワークショップは、HIV 感染症の正しい情報を得た上で、障害者枠での HIV 感染者の雇用を検討する企業の開拓につながったと思います。

余談になるかもしれませんが、はばたき福祉事業団が企業との接点を拡大出来たのは、「仲介者」の存在だということを知りました。これは、はばたき福祉事業団が、「仲介をしてくれる人」に、HIV 感染の問題を理解させて、何らかの協力をしたいと思う気持ちにさせる力があつた事だと思います。ひろくあまねく HIV 感染者の就労に関する問題を提示し、様々な人の協力を得ることが、結果的には最も接点を持ちたい企業へとつながったということではないでしょうか。

#### 社会情勢の変化

大きな変化の一つは、障害者の雇用の促進等に関する法律が改正し、雇用義務のある企業数が増えたことだと思います。改正内容は、常時使用労働者数 301 人以上の事業主に限られていた障害者納付金制度（障害者雇用率（1.8%）未達成の事業主は、法定雇用障害者数に不足する障害者数に応じて 1 人につき月額 50,000 円の障害者雇用納付金を納付する）の適用が、段階的に中小企業にも拡大され、平成 27 年には常時使用労働者数 100 人超の事業主にまで拡大されることです。これにより障害者の雇用が拡大され、求人数が増えることが予想されます。特に大都市では、障害者枠での求人はこの不況下でもかなりあり、一般では望めないような大企業の名前も見られると聞きました。

以上のような背景がある中、障害者雇用を行う人材紹介会社に、HIV 感染者の雇用に関心をもっていただいたことも変化としてあると思います。ハローワークの障害者雇用の担当者は、人事異動で入れ替わる頻度が多く、HIV 感染の理解に乏しい人が担当者となる場合が多分にあるという状況を聞きました。HIV 感染症の障害面を考えると、配慮すべき内容は最小で 3 ヶ月に 1 回の通院時間の確保のみです。企業側にとっては、障害者を雇用するための設備投資がない、勤務時間や日数が常勤者と同等であるなどの利点がありますが、HIV 感染者を受け入れるという心理的負担は非常に大きいと思います。民間であっても、HIV 感染者の問題を十分熟知した担当者に、企業を紹介してもらえ、就職後も一定の支援を受けられることは、企業にとっても、感染者にとっても、非常に安心だと思います。

そして、この不況があるとおもいます。HIV 感染を明かさずに一般で就労しようとしても、求人数は非常に限られています。求人倍率を考えると、障害者雇用が非常に有利です。このような状況が、もしかしたら背に腹はかえられないという気持ちで、感染者は障害者雇用を目指したのかもしれませんが。

#### 2009 年のシンポジウムのキーワード「多様性」について

他の委員の方が「多様性」については様々な意見を述べられると思いますので、私からはこの 3 年間の委員会での議論から、1 つ感想を述べたいと思います。2007 年の委員会の中で、「HIV

感染をあえて周囲に告げる必要があるのか」という意見があったように思います。多くの感染者が、感染の事実を告げないこと・告げられないことに罪悪感を感じ、それが原因で就労が継続できないという現状を考えると、HIV 感染を告げても、差別をされない社会作りは優先されるべき重要な課題です。そのためには HIV 感染を明らかにして、社会の理解を得ていくことが必須です。しかし、将来は、HIV 感染を告げようが告げなかろうが、感染者自身も雇用側も心理的にはどっちでもよい、というような環境を作りたいと思っています。HIV 感染は個人が持つ多様性の一つで、わざわざ HIV 感染だけ特別にはっきりさせなければならない事項ではなくなるという感覚です。そして、他の感染症が医療によって克服されてきたように、HIV 感染も完治できることを希望します。インフルエンザと同じように、「あのね、実はこのまえ、HIV に感染しちゃってね」、というような会話が出来るように。HIV 感染が性交渉で起きることがよく重要視されますが、他の性感染症をわざわざ周囲に伝える人はまずいないと思います。その場合には、「HIV に感染していることがわかったの。一緒に病院に行って治そうよ」と、相手には言えるようになるといいな、と思います。このような状況を目指して、治療薬開発に携わる人々から、HIV 感染症の偏見差別解消に向けた運動に携わる人、HIV 感染者を企業に迎え入れようとする人など、様々な人々が様々な形でこの問題の解決のために協働していけるようにしていきたいと思っています。

## 明日へのチカラ

明石 祐二

安全衛生の分野に携わるようになって、およそ2年になる。当初、この分野の知識は皆無で、わが国は産業安全の面でも、労働衛生の面でも、世界有数の水準にあると考えていたに過ぎない。このわずかな期間で、実際、いろいろな課題に遭遇し、難解でグローバルな問題が数多く存在することもわかってきた。HIV/AIDSに関するものは、難易度の高いもののひとつである。

HIV/AIDSに関しては、ほとんど知識もなく、遠い世界のできごとのように感じていた。昨年、第98回ILO（国際労働機構）総会の第4議題として「HIV/AIDSと仕事の世界」が取り上げられ、その討議に参加することになり、俄か勉強をしたところである。そこで、この問題が労働衛生分野の大きな国際的トピックであることがわかった一方で、その先に見えてきたのは、地域や国で置かれている状況の大きな違いであった。

日本では、制度面での保護、治療法の浸透などもあって、かなりコントロールが可能である。しかし、HIVへの感染が蔓延し、より厳しい状態にある国々では、不治の域から脱け出すことは容易ではない。実感に乏しいことは身をもって想像することも難しく、事象の大きさを考えれば、われわれが無関心でよい理由はない。なにができるのかを可能な限り探していく必要があることは言うまでもない。仄かに見えてくるのは、これは衛生や医療にだけ解決が求められる課題ではなく、知識や意識の不足が為せる課題であるということだ。

2009年のILO総会では、職域におけるHIV/AIDSの対応に関し、方向性が明確に示された勧告が採択された。これは、仕事の世界においてHIV/AIDSを制圧していく第一歩になるものだと思う。今回まとまった独立した勧告には、まだ不十分な部分があり、今年の総会において、もう一度討議される。国際的な解決が求められるが、三者のどこにも現在より過剰な負担が課されることなく、より実効が上がるような勧告の策定を望みたい。

翻って、HIV感染者に関わるわが国の現状については、すでに簡単に記した。この疾病が蔓延し、十分な対策もなすこともできない地域とは異なる段階にある。今年度のシンポジウムのメインテーマが「HIV感染者の就労問題」であることは、その証左になる。

政府、自治体、企業、医療機関等が相互協力体制をとり、よりスムーズな推進を図っていくようにすべきなのは、言を待つまでもないことだ。また、就労希望者には、健康状態が危惧されないうように十分に留意するのは当然だが、ときに自律的な就労意欲を示すことも不可欠である。とくに経済状況の厳しい現在、雇用面での逼迫感が強い中では、間違いなく重要な要因となる。

政府、自治体、企業などが、それぞれ努力すべき余地は、まだまだある。そして、わが国の置かれている状況は特異であるがゆえに、“無関心”という大きな障壁を生んでいるのではないかとも思われる。既述したように、わたしもこの分野に触れるまで全くの門外漢であり、無関心エリアに属していた。無が有を生むことはない。そこで必要なのは、HIV感染者の就労について「大きな問題は存在しない」ということを明確にした周知活動である。

経済の現状の厳しさは、だれもが認識しているところであり、企業の雇用面での余力は小さい。自ずと採用に関して、慎重にならざるを得ない。また、無関心領域に位置する企業が、よりよい

人材を求めたとき、HIV 感染者の就労が「なにか特別なことを求められるのではないか」と考えると、その先には進まない。健常者と変わらぬ就労が可能であること、特別な配慮は必要ないことがわかっていけば、少しずつでも間口が広がることになるだろう。

日本は、HIV/AIDS に関してフロントランナーのひとりである。危機に瀕し、リスクを抱える国々対し、なにかができる存在ではないだろうか。しかし、安易な援助は一時の気休めでしかない。そのようなサポートが、真の解決につながらないことは、その多くを過去の歴史で学んできた。環境も立ち位置も異なる人たちになにかができるか、世界の未来のため、明日へのチカラのため、就労に関わる一部の人々だけでなく、広く一般に訴え” 関心” をもたせることから始めなければならない。

## 協働シンポジウムに参加して

特定非営利活動法人ぶれいす東京

専任相談員 生島 嗣

私は、この数年、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に委員会のメンバーとして参加させていただきました。また、NPO の相談員として数人の相談員とともに年間に 500 人くらいの相談を受けています。また、調査研究にも携わっていますので、そうした立場から、感想を書かせていただきます。

就職活動のなかで社会の理解不足や誤解に直面しながらも、HIV であることを明かしながら、就職活動を続けている人達があります。彼らは、時にはつらい思いをしつつ、でも諦めずに自分の居場所を探して就職活動を続けています。その行動の根底にあるのは、HIV をもちながら就労することと体調管理をうまく両立させることです。体調を維持するために必要な 1~2 ヶ月に一度の定期的な通院、必要に応じてだが、副作用や検査のための短期の入院、このような必要が発生した際には、如何にその状況を説明するかで、多くの HIV 陽性者は悩んだりするのだが、最初からその事実を雇用側に知っておいてもらえば、悩まなくてすむようになるという強い思いが彼らを突き動かしています。

雇用先に伝えるという場合、社内で全面オープンという方もいますが、人事や上司、同僚だけという方もいます。とにかく社内の誰かが自分が HIV 陽性であることを理解してくれているという安心感は、労働者としては、能力を発揮できる環境を得るということでもあります。

はばたき福祉事業団のこのシンポジウムの取り組みは、こうした、社会のなかで多少の大変さがあっても、ストレスの少ない環境を得るために活動する HIV と共に生きる労働者への応援キャンペーンとなっています。当事者が動くことで社会の意識に変化をもたらすというはばたき福祉事業団の思いと、自らの安心できる働き場所を見付けようとする HIV 陽性者との協働作業でもあるのだと思います。そのための環境整備を横断的な連携で実施しようとしているのだと理解しています。

自分が陽性だと判明すると、多くの人たちは、自分で自分の行動を制限したり、抑えてしまったりします。これらの多くの行動は、感染を知る前に社会に流通するネガティブな病気のイメージを自分のなかに取り込んでいることに由来します。この 15 年で医学的な技術は大きく進歩しました。また、血友病の皆様の闘いで実現した、社会制度や医療体制の整備も大きく前進しました。しかし、人々に刷り込まれたネガティブな意識が変容することは非常に難しく、HIV が発見されて 25 年たった今でも旧来のイメージは払拭されていません。

また、陽性である事実を知らされる側の準備がない場合、HIV 陽性である労働者がその事実を告げると、「あとどれくらい生きられるの？」という反応をしたり、「今の医療はどの程度発達しているの？」と知識を得るために質問攻めにしたり、「どんな風に感染したのか？」というプライベートな質問をいきなりしたりする等が今でもあるという。このような話を HIV 陽性の相談者から頻繁に聞きます。

市民の間の HIV への理解が遅れている実状を受けて、陽性である事実を伝えようとする個人

がそのギャップを埋めるという作業を1人で引き受けざるを得ない。それを負担に感じる人は、それを避けるために周囲に言わないという選択をせざるを得ない。このような現状がこの日本には横たわっています。

しかし、なかには、前述のように、自分の働きやすい環境を求めて、就職活動をしている人達があります。この数年、はばたき福祉事業団の取り組みや、私たちの団体の働きかけなどが実施され、東京地区での雰囲気はかなりかわってきたように思います。不況である今、障害者枠での就労にも同時にチャレンジしている人が増えているという背景はあるものの、それ以上に大きな変化が訪れているように感じています。

すでに雇用されている人のなかで、感染に気づく人も存在します。しかし、周囲の人間関係に伝えるかどうかを検討した場合、聞いた相手がパニックを起こす場合もあり、必ずしも上司や同僚、人事担当者にその事実を告げている訳ではありません。その結果、感染した人達の姿はますます、社会のなかで見えない存在になってしまっているのが現状です。私たちの調査でも、病名を隠すことの精神的な負担感、病名が知らない間に知られるという不安を75%以上のHIV陽性である労働者が感じていました。

自分がHIVに感染している事を知っている人は全体の4割程度という推計もあります。私たちの日常で、HIVについて会話のなかでふれることは少なく、テレビや新聞などのマスメディアでも、その情報が取り上げられる機会は多くはありません。しかし、日本では毎年1,500人を超える人達が新たに感染に気づく状況が続いているのです。その多くは社会のなかで働く労働者です。

社会の環境が整えば、隠す必要のない社会が訪れれば、HIVと共に生きる人たちの姿は見えやすい存在になります。この事は、この病気への予防という面でも、身近な問題として感じる上でとても重要です。

ここ数年のはばたき福祉事業団の協働シンポジウムは、HIV陽性であることを前提として就職活動を行うHIV陽性者への応援キャンペーンとして、社会環境を整備するための大きな一歩だと言えます。こうした、自分の働きやすい労働環境を得たいと行動する人達、グッド・プラクティス（よりより成功事例）を自ら作り出そうとするHIV陽性者が増えることを通じて大きな社会の意識変革につながる可能性を秘めているように私には思えます。

## HIV 感染者就労のための協働シンポジウムに参加して

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 稲葉 好晴

まず、私が、このシンポジウムの委員として参加するようになり、はじめに思ったことについて述べさせていただきます。それは、各委員の発言や事務局からの報告を聞き、HIV に関して、私の世間に対する認識が誤っていたということです。AIDS や HIV という言葉は知られていても、この二つは違うもの、HIV は普通の暮らしの中では感染しないこと等、そうした事実が未だに知られていないということ、そして過去の遺物のような世間の無知から故の偏見・差別が現在においても HIV 感染者に重くのしかかり、その事実を社会で明らかにできず、これが感染者を精神的に追い詰めている現状が続いているということです。

こうして自己の認識を新たに参加したシンポジウム、私をはじめに思ったことを裏付けするような企業 1,000 社アンケート、CSR（企業の社会的責任）という言葉をよく見聞きしますが、今年で 3 回目のアンケートであるにもかかわらず回収率の低さ（4.6%）、一般社会の意識の低さの現れではないでしょうか。まだまだ、HIV 感染に対する正しい理解を求めていくこと、HIV 感染者を取り巻く現状を訴えていくため、このようなシンポジウムや啓蒙活動を拡大継続していく必要があることを改めて感じたところであります。

そして、もう一つ、HIV 感染者にも自ら社会に一步を踏み出す勇気を持っていただきたいということです。前述のような社会の状況からすれば、当事者にとって、とても不安な状況に置かれていることは容易に想像つきますが、自分で動かない限り何も変わらないし、変えられないと思います。支援する側（支援団体、官公庁、企業における支援）は、支援を必要とする人がいることを知って始めて支援を行っているのが現状です。身近なところで事が起きなければ知る由もなく、他人事で済まされてしまっている現状が私も含め、一般社会の意識の低さとして現れているのではないのでしょうか。

こうした現状を踏まえ、支援する側も多くの人々と連携し、支援の輪を広げていくことが必要であると感じた次第であります。

次に、HIV 感染者に対する制度的な支援の現状を考えてみますと、医療の面では新薬の開発以降、医療の向上、医療体制の整備も進み、生活していくうえでの安心感も得られるようになってきたのではないかと考えております。一方で、福祉の面では平成 10 年 4 月に身体障害者の認定が受けられるようになっておりますが、障害のある方が地域で普通に暮らしていくためには、社会基盤の不足や障害福祉サービスを利用することが出来ない等の制度運用上の課題について引き続き検討し、対応していく必要があると考えております。

また、今後、更に取り組みを強化していく必要がある課題として「はばたき福祉事業団」の大平理事長からも話がありましたように、生活していくために経済的自立、働くこと。しかしながら、そのためには、①就労のために必要な訓練（学齢期や就職適齢期を治療（医療）に費やし、失われた年月を取り戻す機会）が必要であること。②社会の偏見・差別をなくし、地域で普通に働ける（暮らせる）ことが重要であると考えております。このことは、障害福祉施策（身体障害・

知的障害・精神障害)の中心的課題であり、HIV 感染者(身体障害の内部障害)に限った課題ではありませんので、障害者全体に係る課題として、前述した課題も含め、取り組んでいく必要があると考えております。

こうした課題に対応するための現行の障害福祉施策については、「障害者自立支援法」において、地域の障害者等の福祉に関する各般の問題につき、障害者等からの相談に応じ、必要な情報の提供及び助言を行う等の便宜を総合的に供与する「相談支援」(実施主体:市町村)、地域生活を営む上で、身体機能・生活能力の維持・向上等のため、一定期間の訓練を行う「自立訓練」、就労を希望する障害者等につき、生産活動その他の活動の機会の提供を通じて、就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練等を行う「就労移行支援」、及び一般の企業に雇用されることが困難な障害者等につき、就労の機会を提供するとともに、生産活動その他の活動の機会の提供を通じて、その知識及び能力の向上のために必要な訓練等を行う「就労継続支援」、並びに身体障害者福祉法に基づく身体障害者更生援護施設等(身体障害者更生援護施設等については、平成24年3月末までに障害者自立支援法に基づく新体系事業に移行することとしている。)の事業を実施していますので、まだ障害福祉サービスを利用されていない方、サービスに関する質問など、不明な点につきましては、在住の市町村にご照会いただき、是非、ご活用いただきたいと考えております。

次に、障害者自立支援法の課題として、「法施行後3年の見直しで対応すべき事項、及び今後更に検討していかなければならない事項」(平成20年12月の社会保障審議会障害者部会報告より抜粋)について取りまとめられておりますので、その一部をご紹介します。まず、全般にわたる見直しに当たっての視点ですが、①障害者にとってよりよい制度となるかどうかという「当事者中心に考えるべきという視点」、②障害者ができるだけ地域で自立して暮らせるようにするという基本理念の下、「障害者の自立を更に支援していくという視点」、③安定的なサービス提供体制の確保という観点も考慮しながら、不都合については改善を図り、「現場の実態を踏まえて見直ししていくという視点」、④障害者の自立を国民皆で支え、共生社会を実現するために、「広く国民の理解を得ながら進めていくという視点」、今後とも、実施状況や取り巻く環境の変化を踏まえ見直ししていく。ということであり、具体的な内容ですが、「相談支援」については、地域の相談支援体制の強化や質の向上、「就労支援」については、就労支援の充実のため、①一般就労への移行支援の強化、②就労継続支援のあり方、③障害者雇用施策等との連携強化等を図るべきとの報告を受けたところです。その後、この報告等を基に、障害者自立支援法等の一部を改正する法律案を国会提出(平成21年3月)したところではありますが、同年7月の衆議院解散に伴い廃案、そして、昨年9月9日の連立政権合意において、「障害者自立支援法」は廃止し、「制度の谷間」がなく、利用者の応能負担を基本とする総合的な制度をつくることとされたところでもあります。今後、障害のある方々や事業者など現場の方々をはじめ、様々な関係者のご意見などを十分に聞きながら、検討を進めていくとされ、内閣の「障がい者制度改革推進本部」(昨年12月8日設置)の下、本年1月から「障がい者制度改革推進会議」において新たな制度をつくる検討が始まったところであり、更に部会を設置し検討していく予定となっております。

こうした状況の下、障害のある方々におかれましては、新しい制度への期待や先の見えない不

安を抱かれているのではないかと推察いたしておりますが、今後とも、障害のある方々の就労支援をはじめ、地域で普通に暮らしていくことができるよう福祉施策の推進に努めて参りますので、引き続きご支援、ご協力賜りますよう、よろしくお願いいたします。

## HIV 感染者就労のための協働シンポジウムに参加して

東京都清瀬園

福祉係長 木嶋 大

東京都清瀬園は、昭和 42 年 8 月に身体障害者福祉法に内部障害という障害種別が加わった時から、内部障害者の方々が職業訓練によって資格や技術を身につけ就労を目指すことを支援して来ています。法律上は、身体障害者更生施設の中の内部障害者更生施設ということになっています。

現在、内部障害は、心臓、じん臓、呼吸器、ぼうこう・直腸、小腸、免疫機能障害の 6 つがあります。来年度からは、肝臓機能障害が新たに内部障害に認定されることが決まっています。

平成 10 年 4 月の身体障害者福祉法の一部改正により、HIV 感染症で AIDS を発症した方について、厚生労働省が定める認定基準を満たした場合、免疫機能障害（正式には、ヒト免疫不全ウイルスによる免疫機能障害）として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。

平成 10 年当時は、免疫機能障害が内部障害に加わったという情報は知っていましたが、具体的に施設利用まで考えが及びませんでした。

初めて免疫機能障害の方を受け入れたのは、平成 13 年のことでした。当時、全く HIV に対する知識がなかった私達は、受け入れについてどうしたものかと考えました。しかし、それまでの全ての内部障害、心臓、じん臓、呼吸器、ぼうこう・直腸、小腸を受け入れてきたこともあり、まず、HIV について学ぼうということになりました。その時、利用希望者の主治医であった国立国際医療センターの青木眞先生から、HIV について話をしてもよいというありがたいご提案をいただき、職員学習会を開くことになりました。

学習会に先立って、全職員を対象に、HIV について聞きたいことを何でも遠慮なく質問して欲しいというアンケートを取りました。当時の詳しい資料は残っていませんが、一緒に入浴してよいのか、食器、箸、洗濯機等は共用でよいのかなど、本当に初歩的な質問が多かったように覚えてます。

青木先生には、職員アンケートの結果を事前に見ていただき「HIV の最新治療と日常生活における留意点」という演題で講演をしていただきました。職員の疑問にも丁寧な説明があり、納得した上で、ご本人を受け入れることが出来ました。その方は、個人的な事情により 1 年ほどで清瀬園を退所されましたが、当然のことながらその間全く問題はありませんでした。

その後、ぽつぽつと利用される方がいましたが、平成 20 年になり、複数の方から利用希望があったことをきっかけに、再度、最新の情報を学ぼうということで、国立国際医療センターのコーディネーターナースの島田氏に講師をお願いして学習会を行いました。その後、当事者の方から、HIV 感染症についての資料やイベントについて積極的に情報提供をしていただくようになり、勉強のために職員も様々なイベントに参加するようになり、はばたき福祉事業団を知るようになりました。

そして、第 2 回の HIV 感染者就労のための協働シンポジウムについて、当事者の方から教え

ていただき、職員がシンポジウムを聞きに行く機会がありました。

また、国立国際医療センターを通じて薬害 AIDS 被害者の方の受け入れについて打診があり、はばたき福祉事業団の大平理事長をお招きして、HIV 感染症のみならず、薬害 AIDS 事件の経過や血友病の方の日常生活上の注意点や配慮すべきことについて教えていただきました。

一連の学習会やイベント参加を通じて、また、清瀬園を利用された HIV 感染者の方の状況などから、定期通院をして正確に服薬していれば、他の慢性疾患、内部障害の方と同様に社会生活に問題がないことを再認識しました。

はばたき福祉事業団の大平理事長からは、薬害 AIDS の被害者でまだ若い人も多くいるため、社会参加、特に就労についての活動を強化していきたいというお話をいただき、清瀬園の機能で活用できる部分は是非利用していただこうということになりました。

そうした中で、協働シンポジウムの委員に参加してほしいという依頼をいただきました。内部障害の 1 つであり、潜在的なニーズは多いのではないかという思いがあり何もわからないまま参加することとなりました。

第 1 回の会合に参加させていただき、厚生労働省の方、経団連の方、大学教員の方、相談機関の方、企業の方など、幅広い分野の方々が委員として以前から深く関わっていることを知って大変驚きました。3 回目となる今年のシンポジウムは、官公庁を対象として雇用についての調査や啓蒙活動をおこなうこととなりました。委員会は、はばたき福祉事業団の事務局の方が、手際よく運営され、今年の協働シンポジウム開催に向けて準備が進んでいきました。

会合に参加する度に、HIV 感染者への差別と偏見が大変根強いものであること、当事者の抱えている苦悩の一端を知ることとなりました。同時にそれを乗り越えようとしている当事者、関係者、支援者の方の大変な努力も知ることができました。

差別や偏見の多くが、HIV 感染症に対する知識の不足や本人の能力や意欲に関係ない所に由来している点は、過去の内部障害に対する差別や偏見と類似する点があると感じました。清瀬園は、一貫して職業訓練を通して障害者雇用での就職を支援して来ましたが、今では一般的になったハローワーク主催の障害者就職相談会に初めて参加した頃は、内部障害という言葉を企業の人事担当者はほとんど知りませんでした。当時、心臓機能障害の方の面接では平気で「心臓の悪い人が働くなんで無理でしょう。すぐ倒れたりしませんか」というような質問をされることがありました。また、十数年前には、じん臓機能障害の方は、本人の能力とは無関係に透析の医療費が高額なので健康保険財政を圧迫するという理由で就職が困難なこともありました。しかし、現在では、心臓機能障害だから、じん臓機能障害だからという理由で就職できないということは聞かなくなりました。

清瀬園に来る入所の相談や資料の請求も、徐々に免疫機能障害の方やその関係者の方からのものが増えてきています。一昨年のリーマン・ショックは日本にも多大な影響があり「派遣切り」「年越し派遣村」という事態が起りましたが、相談の中には、HIV を周囲に知られないためには派遣社員の方が都合よいと考えて「派遣」を選んできたが、仕事的大幅に減ってしまい生活が出来ないというものもありました。これも HIV 感染者への差別と偏見から身を守る手段として、非正規雇用を選択せざるを得なかったことが、低賃金で身分保障が不安定で、不況になれば雇用

の調整弁として切られるというワーキングプアになるという悪循環を招いてしまっています。他にも日雇いの派遣で働いてきたがグッドウイルの不祥事で、日雇い派遣が少なくなり収入が大幅に減ったなどという話も聞きました。

その他、今回のテーマとは関係はありませんが、当事者、関係者から HIV 感染者の方の話を聞くと、抱える問題は生活全般にわたっていて、いろいろと考えさせられることが多くありました。また、告知から受け入れるまでの精神的負担や心理的葛藤等のお話も聞かせていただきました

清瀬園にも、入所の希望をいただくことが多くなりつつあります。現在は、旧法である身体障害者福祉法の施設であり、事業者である東京都の条例で「入所」つまり寮生活をしながら専門的な勉強をするということが定められていて変更は出来ません。そのため、これまでの生活環境を維持しながら日中だけ勉強に来る「通所」を希望される方へ対応出来ず残念です。

また、利用者の減少傾向が続いており、事業者である東京都は平成 18 年月の「福祉・健康都市東京ビジョン」の中で、清瀬園の今後について「清瀬園については施設体系の変更や他施設との統合も含め、施設のあり方を検討し、早期に改革に着手します」と述べていますが、平成 22 年 1 月末の時点では、具体的な方針は示されていません。

まだまだ、免疫機能障害者の就職は容易ではありませんが、今回の就労シンポジウムは、昨年より手ごたえを感じたという意見が圧倒的でした。会場には、地方自治体、省庁の外郭団体から当事者、関係者が多く参加され盛況でした。盛りだくさんのプログラムで、時間が押し気味になり最後のセッションの時間が不足した感があり残念でしたが、インタビュー形式のビデオは、当事者の障害、服薬、生活などがわかりやすく説明されていたと思います。

今回のシンポジウム等を通じて、HIV に対する正しい理解を広めることが、就労への第一歩であると感じました。その意味では、はばたき福祉事業団の皆様が実施されている企業へのワークショップなどの取り組みは、啓蒙活動として大変有効であると考えます。今後とも、はばたき福祉事業団を初めとする関係機関の方々と連携して、HIV 感染者の方の就労支援に関わって行きたいと思っております。

## 官公署・企業・独法 1000 社アンケート～過去 3 年間で振り返って～

社会福祉法人はばたき福祉事業団  
専門家相談員 久地井 寿哉

はじめに

3 年目を迎える「HIV 感染者就労のための協働シンポジウム」では、HIV 感染者の雇用意向に関するアンケート調査を実施してきました。初年度は、上場企業を中心とした企業 1,000 社、次年度には官公庁が加わり、3 年目にはさらに独立行政法人も調査対象に加わりました。調査の目的は、HIV 感染者雇用のよりよいあり方を探ることです。特に、HIV 感染者の就労環境や、事業体側の意識などを明らかにする目的で行いました。

この 3 年間でも、社会全体は大きく転換しようとしています。最も特徴的な点は、社会は、働く一人ひとりの豊富な経験を生かす場を十分に提供できていないのではないかと、という現実によくの人たちが気づき始めてきたことが大きいと思います。若年層のひきこもりの問題、派遣切りと呼ばれる問題、高齢者自身の社会参加の問題、介護問題、障害者就労の問題なども、単なる一時的な現象ではなく、「人生の質」や「いきがい」といった価値を守りながら幸せに生活を過ごしたいと願う人々の、社会的基盤への信頼についての危機感や今後への不安が表面化したあらわれとあってよいかもしれません。

さて、この 3 年間でも、HIV 感染者就労のための協働シンポジウムと関連した多くの取り組みが生まれました。HIV 感染者就労支援の面白いところは、人生における「生きがい」とは何かを考えることや、それは、そこに関わる人たちを含めた「人生の質」やよりよい働き方は何かを考える機会を作り出すところにもあります。

過去 3 年間におけるアンケート結果を始めさまざまな情報を社会に公表することもその一環です。2007 年、2008 年、2009 年と 3 回実施調査の全てが回答率は 3%程度と極めて低調で、この結果は、心あるジャーナリスト・記者の方たちの日本の将来に対する問題意識と重なり、多くの人たちの関心と呼ぶ必要があるという観点から、幾度となく新聞記事になりました。また、複数の医療・社会福祉系の学会でも発表され、障害者就労の切実な課題に直面する多くの研究者の共感と関心を呼びました。企業から、有形無形の協力の申し出もありました。世の中は、確かに変わりつつあるように感じられます。

そして、なにより就労に前向きな HIV 感染者も増えてきました。療養中で、現在非就労中の HIV 感染者の中からも、職業訓練やボランティア、再入学など、何らかの社会参加という形で社会に積極的に関わりたいと素直に考える人たちも増えてきました。

ほんの 3 年前、HIV 感染者や支援に関わる人たちは、病気のことだけを人生の中心に置きがちな傾向がありました。また、多くの HIV や AIDS を他人事だと考える人たちは「HIV = 死」というイメージによって、病気を必要以上に恐れたり、無関心であることによって自分を安心させようとする傾向もありました。これでは、それぞれが自分勝手に生きているのとあまり変わらないだけでなく、HIV 感染者自身だけでなく、家族・パートナーの生活は良くなるばかりか、医療者は現場で疲弊しモチベーションが下がり、そして、社会

全体も何も変わらないという閉そく感がただただ蔓延していました。

HIV/AIDS の歴史は、治療の改善の歴史、さまざまな差別偏見との戦いの歴史とも重なります。確かにそれは過去の経験としては切実な戦いであり、現在も未解決の問題が多く残されています。しかし、一方で、医療や社会、信頼できる家族・パートナーからのサポートを受けたり与えたりしながら、普通に働き、自分らしく生きるという、ごく普通の人間らしい生き方をするにはどうすればよいかについての視点が、当事者・支援者・医療者、多くの人々から抜け落ちており、急いで取り組む必要がありました。

こうした閉そく感を突破するために協働シンポジウムが開かれ、そして、最も困難だと思われた事、それは当事者や、企業の意識を変えるという挑戦が始まりました。その一環として、たとえば、企業への 1,000 社アンケートは当初 100 社で計画されたものでしたが、こうした挑戦と成功をかけて、ひと桁多い数に設定されました。調査の立場からいうと、信頼性や回収率の低下が生じるため必ずしも第一の選択ではないのですが、これは当事者が将来をかけて決断した計画でした。一種の賭けではありましたが、さまざまな閉そく感の壁を壊し、多くの人を動かすかもしれないという期待がそこにはありました。

しかし、初年度の調査の返ってきたアンケートを見ると、社名は無記名がほとんどで、自由記載欄が多いなど、企業の関心は低いものでした。この結果には、関係者一同、大変がっかりしました。しかし、あきらめず、2008 年には、内容を精査して向上させ、おおよそ関わりがなかった官公署に対しても果敢に調査を実施しました。結果は、官公署の回答率は企業より高かったものの、せいぜい 4 割程度で、「HIV 感染者の就労ガイドラインの存在を知らない」という回答が 7 割を超えるなど、厳しい現実が明らかになりました。但し、社名、担当者、連絡先記載での回答が増えるなど、事業所側の意識の変化も感じさせるものでした。

2009 年度では、さらに内容を精査し、調査対象に独立行政法人を加え、官公署への就労をテーマとしたことから官公署からの回収率が向上 (44.3%) しました。全体的には、自由記載欄に、具体的な意見・感想が寄せられるようになりました。調査結果も、多様性を目指す世の中の流れを反映した明るい内容を含む結果となりました。

たとえば、事業所側は障害者を雇用することに対して、全体では約 4 割の事業所が、障害者雇用を増やしたいと回答しました。1.社会的責任、2.法令を守り、法定雇用率を達成すること、3.社会貢献として、障害者の方がより働きやすい環境整備を目指すなどの事業者側の前向きな高い意識が見えてきました。

一方で、職場には HIV 感染者には特有の受け入れ上の課題があり、「HIV 感染者本人の体調不良・体調悪化」について企業側が強い懸念を持っており、背景として治療の進歩や社会で働く HIV 感染者について十分に知られていないことが考えられました。

また、「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であること」について、知らないと回答した事業所が企業・独立行政法人では 3 割、官公署でも 1 割あるなどが明らかになりました。事業体全体として、法令順守に問題があり、HIV 感染者にとっては、障害者手帳を活用した就

労の障壁となっていることも課題として見えてきました。職場での取り組みに位置付けられていないため、HIV 感染者は「HIV/AIDS」に関して理解される機会が少ないだけでなく、「免疫機能障害」に関して理解される機会が少ないことも明らかになりました。

今後、どのようにこうした課題に取り組めばよいのでしょうか。鍵は、当事者の主体的な行動や社会参加にあると思います。この 3 年間で振り返ると、当事者の中にも、就労に関連して前向きな様々な変化が生まれました。治療法の開発や、現状の障害者手帳の制度を作ってくれた多くの人たちの取り組みに対する「感謝」の気持ちが生まれました。将来に対する期待から「希望」が生まれました。多くの当事者・支援者等の意識改革があり、出来る限り自分のことを開示し、理解を求め、就労に前向きに行動しようとしている人たちが増えてきました。そうした当事者を、もっと社会につなげる必要があります。

過去の経験からも社会参加の重要性は明らかです。たとえば、QOL (Quality Of Life) という考え方は、長期入院患者、難病患者、根治が難しい慢性疾患患者の生活の充実を目指すために、おおよそ医療の現場で良く使用される言葉でした。それが患者、家族、医療者を始め多くの人たちの思いによって今の医療を支える重要な概念に発展し、社会に波及していきます。現在では、QOL は、老後の人生や、過労や人間関係に悩む「企業人」のあり方を問う概念などとしても、広い範囲で用いられている概念となりました。つまり私たちの生活を豊かにするものは、少数者の生活実感から来る素朴な発見が鍵となって実現することも多いのです。そのため、いろいろな経験や様々な人の知恵を生かすために、多くの人たちの社会参加が必要なのです。健常人ではなかなか見えなくても、たとえば HIV 感染者の視点や、その特徴的な経験からは見えていることがきっとあるはずです。

HIV 感染の当事者にとって「手帳」「制度」「年金」の活用の次のステップは、企業にとって障害者雇用のハードルの一つ「社会貢献」への参加があります。そして、職場自体がひとりひとりの人生の現場となり、「いっしょにはたらく」ことを通じて、ひとりでも多くの人が幸せな人生でつながるような心の通った職場や社会が実現することが望めます。

## 「第3回 HIV 感染者就労のための協働シンポジウム」委員報告書

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

第3回は「ダイバーシティ（多様性）」をキーワードに HIV 感染者の就労を考えました。これまでの回でも出てきた言葉だったが、今回は議論の中からキーワードとして取り扱われるようになりました。その成果として、HIV 感染者の就労を考えつつも、より広い視点で、参加者各自の「社会」を思い巡らせながら社会全体のあり方を考え直す機会になったのではないかと思います。特別な問題、自分とは関係ない問題ととらえられがちな「HIV 感染者の就労」というテーマが、私たちの就労とも関係している、つながっている課題として議論できたという点において、社会の関心を高めるのに効果的な回だったと思います。このように回を重ねる意味を痛感しました。「社会は多様な人々で成り立っている」という前提に立ち、HIV 感染症をもつということは多様性の1つであるという受け止め方が浸透すれば、社会がその他の多様性も受け入れ成熟していくプロセスになると確信します。

そして、当事者の発言はやはり代え難いインパクトを持ちます。ビデオで日常を想像させる事も効果的でしたが、会場から手を挙げて発言があったのも良かったと思います。どのような発言になるか、会場の反応がどうなるか、企画側としては思い切ったチャレンジでしたが、当事者の立場で経験や希望を話してもらうことは、参加者が実感をもって理解することを助けることになったと思います。いつも当事者にばかり努力を強いるようで心苦しいのですが、やはりお話していただきたいと思います。

また、企業側の発言はいつも客観的でバランスが良く、「就職する、採用するってそういうことだよなあ」と頷かされます。「企業側が欲しいと思う人材であることが重要」とおっしゃるとおりであり、医療者としては、患者さんが就労に対する意欲を持ったり、知識や技術を磨いたり、経験を重ねたり、人とコミュニケーションできたり、ということ全ての基礎となる健康管理を支援していきたいと思います。

エイズ診療拠点病院などで講演する際、私はよく「HIV 感染者が安心して受診できる病院は、どの疾患の患者さんにとっても安心できる良い病院と言えます」とお話しします。プライバシーへの適切な配慮がされていることやスタンダードプリコーションが確実に実施されていること、患者と医療者が十分コミュニケーションすることなど、HIV 感染者への対応やケアは医療の基本を見直すことにつながる点が多いからです。同じ事が社会や企業にも言えると思います。看護・介護や保育のために就労時間が限られる人、心身の不調のために就労内容が制約を受ける人など、皆、個人個人の事情がありつつ就労しています。そのような制約の中でも各人が上手く力を発揮できる企業、社会が求められています。HIV 感染者が元気に仕事をする企業、社会は、間違いなく誰もが生き生きと生きられる企業、社会であると改めて思いました。

シンポジウムの度に、広く国民に対して HIV 感染症/エイズに関する知識の普及がもっと必要だと感じます。これまでのシンポジウムで対象としてきた当事者や、就労を支援する立場の人、採用にあたる企業や官公署の担当者、皆そもそもの基本的な知識、情報が圧倒的に不足していま

す。国民全体の知識レベルを高めることも同時に必要であり、それによってこのようなシンポジウムがより効果的になると思います。皆が知識をもち、理解することのできる素地があれば、感染しても仕事を持ち続けることにつながり、職場に感染者を受け入れることにつながると思います。

また感染者に直接関わる医療者としては、診療・ケアを行う際に治療の目的、ビジョンをあらかじめ患者さんと共有することが大事だと思います。医療の現場は、患者さんを通じて社会とつながっています。社会の無理解・偏見・差別が改善されることを望みますが、それを変えていく一つの力となるのは、感染者自身の生き様そのものだと思います。それを支えるために医療者は、治療の先にある目標を最初の時点で共有する姿勢、「治療のための人生ではなく、自分の人生を生きるための治療である」ということを伝えながら診療・ケアを行う姿勢が必要だと再認識しました。

## シンポジウムに参加して（報告感想）

弁護士 仁科 豊

「HIV 感染者就労のための協働シンポジウム」は今回で 3 回目（3 年目）を迎え、今般、HIV 感染と差別偏見、就労問題について、シンポジウムで発表させていただく機会を得ることができましたので、その概略をご報告するとともに、あわせてシンポジウムに参加して感じたことを感想として述べさせていただきます。

## 第 1 講演の概要（報告）

## 1 HIV 感染者の就労問題と差別

私たちは、HIV 感染と差別の問題を考えると、HIV 感染者が生活者であるという視点を忘れてはならないと思います。

HIV 感染者は、家庭、学校、会社、地域においてどのように暮らしているのか、その生活の実態の姿を知ることが、差別問題を解決するための第一歩だと思います。

生活者としての HIV 感染者には、何よりもまず医療と福祉の充実が必要と思いますが、就労は、市民生活の基盤となるものであり社会参加が阻害されてはならないという点で、極めて重要な問題です。

## 2 HIV 感染者の障害者手帳の取得と活用

HIV 感染者の社会参加を実現するためには、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必要ですが、遺憾ながら、HIV に対する差別・偏見は社会の中で根強く残っており、就労を希望する HIV 感染者の社会参加を妨げているという現実があります。

法の下での平等を保障している憲法の下で、このような差別が許されないことは当然ですが、不当な差別から感染者を守り、生活者として安心して就労するための法や制度の整備は必ずしも十分なものとはいえません。

そのような中で、1998 年 4 月に開始された HIV 感染者に対する障害者手帳の交付は、既成の障害者概念を乗り越え、HIV 感染者が社会防衛ではなく福祉の対象であることを示すとともに、HIV 感染者が社会の支援システムを活用し積極的に社会参加をめざすことを可能にしたという意味で、画期的な出来事であったと思います。

ただ、そのためには、職場で感染者が働き手、働く仲間として受け入れる環境を構築するための最初の一步を感染者自らが踏み出す勇気が求められます。

そこで、私たちは「障害者手帳は、社会へつながるパスとポート」であり、障害者手帳の積極的な取得と活用を呼びかけています（「いっしょにはたらく BOOK」）。

障害者手帳を利用し、自己が HIV 感染者であることを告げ就労しようとする感染者に対し、社会の全ての人々が暖かく支援するというシステムを作ることが障害者手帳の交付を認めた趣旨だと思います。

### 3 多様性と当事者の視点

これまで、多くの HIV 感染者が、社会からのいわれのない差別や偏見を恐れ、それゆえ感染者であることが知れることを恐れ、不当に差別される不安の中で生活することを余儀なくされてきました。

人々が HIV につき正しい理解をもち、生活者としての HIV 感染者が社会で不安を持つことなく、安心して暮らせるようにすることは、社会の責任だと思います。

そして、社会がその責任を果たすためには、その一員である私たち一人一人が、生活者として視点から、私たちがお互いに多様な存在であることを認め合い互いに個人として尊重するという極めて基本的・普遍的な考えを受け入れ、実践することだと思います。

## 第2 シンポジウムに参加して（感想）

### 1 「知らせること」と「知られること」の違い

HIV 感染者が、HIV 感染を知られた結果、社会から現実に差別されることはあってはならないことですが、現実に差別されなくとも、感染が知られた場合の差別を恐れ、ストレスを感じながら生活し、社会参加を妨げられている多くの人々がいます。

しかし、意に反して知られる場合とは異なり、自ら感染者であることを知らせる場合は、知らせる内容、知らせる相手、知らせる時期などを自分で考えて決めることができるうえ、何より知らせるかどうかは自分の決断に委ねられている、という大きな違いがあります。

今回、私は、シンポジウムに参加し、不安をもちながらも「知らせる」一步を踏み出した人々の中にさわやかな勇気と希望や明るさが、また、知らされた側にその勇気を支える共感と暖かさがあることを強く感じました。

### 3 多様性という問いかけ

かつて、HIV 感染者は、感染者であることを知られることを恐れ、息を潜めて生活することを余儀なくされていましたが、知らせて一步を踏み出すことの不安は、知られるという受け身の中の不安とは大きく異なるものだと思います。

就労のための協働シンポジウムでは、まず感染者が一步を踏み出す勇気を行動で示し、これを受け入れる企業が登場し、そして今回は、多様性（ダイバーシティ）というキーワードで就労問題を取り上げました。

社会の認識や感染者の意識は、この数年間に、一步を踏み出した人々やそれを支える人々の努力により、徐々にしかし確実に変わりつつあるように思います。

HIV 感染者の就労問題は、ハードルが高く、時として社会の様々な要因が複雑に作用し、また生活者としての感染者にはそれぞれ解決しなければならない様々な課題があり、それらの問題すべてを多様性というキーワードで単純に読み取り解決することはできないし適切ではないかもしれません。

しかし、多様性を認めた故に、一步を踏み出すことができた人々が存在し、シンポジウムでの報告者の声にもあったように、問題に取り組み解決したときに得られる感動や喜びを体験してい

ます。私たちもそのような喜びを分かち合いたいと思うのです。

HIV 感染症は、慢性疾患一つになりつつありますが、HIV 感染者への差別偏見の問題も、HIV 感染者固有の問題から、社会がその人の多様性を受け入れられるか、人々がそのような社会をめざそうとしているのか、という問いかけに応える問題の一つであることに気づくことで、HIV 感染者の社会参加を促進する契機となることを念願しています。

## 障害者雇用とハローワークの活用

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  
障害者雇用専門官 吉澤 純

### 1 障害者雇用状況

障害者雇用は、平成 21 年 6 月 1 日現在の民間企業の実雇用率が 1.63%と、前年比 0.04%ポイント上昇するなど、厳しい雇用情勢にありながら、着実に進展しています。一方、ハローワークにおける障害者の就職件数は、ここ数年は前年度を上回る伸びを見せてきたところですが、景気悪化の影響等により減少しています。障害者の解雇者数については、昨年度後半からみると減少傾向にあるものの、今後の障害者雇用の動向について引き続き注意が必要な状況にあります。

こうした状況を踏まえ、ハローワークでは、各職業リハビリテーション機関等とも連携し、法定雇用率の達成指導の厳正な実施、きめ細かな職業相談・職業紹介、各種の雇用支援施策等の効果的な実施に努めているところです。

### 2 障害者雇用に係る施策等

さて、既にご存じかもしれませんが、これまでの HIV 感染者の方々に対する施策として、平成 7 年 2 月に、当時の労働省労働基準局長と職業安定局長の連名で、HIV 感染者である労働者が誤解や偏見により職場において不当な扱いを受けないよう「職場におけるエイズ問題に関するガイドライン」を定めました。

平成 10 年 4 月には、HIV による免疫機能障害により日常生活が著しく制限される場合、障害者の福祉施策上で「身体障害」として取り扱われるようになり、障害者雇用対策上でも同年 12 月から障害者雇用率の算定及び障害者雇用に関する各種助成制度の対象となりました。障害者雇用率制度は、社会連帯の理念に基づき、障害者の雇用の場を確保するため、事業主に一定割合以上の人数の身体障害者又は知的障害者を雇用することと義務づけているものです。

ハローワークは、国の機関として事業主に対して障害者雇用率に係る達成指導を行い、障害者の雇用機会の拡大や維持を図るとともに、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。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。

一方、障害者雇用率制度等の適用に当たっては、各事業主が障害者である労働者の人数、障害種別、障害程度等を把握、確認し申告する必要がありますが、これらの情報を把握・確認する際にはプライバシーに配慮し、本人の意に反した制度の適用等が行われないよう留意することが必要であり、「プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドライン」も定めています。

なお、平成 20 年に障害者雇用促進法の一部改正が行われています。この一部改正の中で、週所定労働時間が 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。

同年 20 年 11 月に開催された、各省庁が参集する「第 12 回公務部門における障害者雇用促進チーム」では、HIV による免疫機能障害者が障害者雇用率の対象となることについて当省から

改めて説明し、同年開催された全国労働局職業安定部長会議において、ハローワークの窓口における免疫機能障害者に対する丁寧な対応について指示を行っているところです。

その他、現在、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構が、事業主向けの障害者雇用マニュアル 102「HIV による免疫機能障害者の雇用促進」を新たに作成しています。このマニュアルは、平成 10 年に HIV による免疫機能障害者に対する理解と雇用促進することを目的として作成された障害者雇用マニュアル 88「HIV による免疫機能障害者の雇用のために」の改訂版となります。今回の改訂版には、最新の情報を踏まえ、治療等を含めた基礎知識、雇用事例、就労の現状と課題、雇用上の配慮事項 Q&A 等が書かれています。

### 3 障害者雇用制度の活用

ハローワークにおける免疫機能障害者の就職状況については、徐々にではありますが増加してきているところです。就職する際には、障害者雇用制度を活用してオープン（障害を開示する）で就職する方法と、障害者雇用制度を活用せずにクローズ（障害を開示しない）で就職する方法があり、ご自身の御希望や状況に応じて障害者雇用制度をご活用いただければと思っております。

例えば、障害者雇用制度の 1 つに「障害者雇用試行制度（トライアル雇用）」があります。これは障害者に関する知識や雇用経験がなく、障害者雇用に不安を抱いている事業所に、障害者雇用に取り組むきっかけづくりを進める事業です。実際の場面で試してみ、障害者を正しく理解いただき、不安感を払拭していただくという趣旨の制度です。障害者の方も実際に仕事ができるかどうか等の様々な不安について、実際に働くことで解消・軽減のきっかけづくりとすることもできます。トライアル雇用の期間は原則 3 ヶ月間で、ハローワークの職業紹介により、事業主と対象障害者との間で有期雇用契約を締結します。3 ヶ月の期間を経過し常用雇用に至らなかった場合は契約期間終了となります。この制度活用の際には、その後に雇用に繋げることも見据えていることから、あらかじめ適応定着が見込まれる事業所や職務を選定して実施することも重要となりますし、各種要件等もありますので、状況に応じてハローワークに御相談ください。

今後とも就職を希望する障害者の方々に、地域の労働市場を鑑み、その有する能力に適合する職業に就くためのお手伝いを状況に応じてさせていただくことが重要であると考えています。いろいろと大変なこともあろうかと思いますが、お気軽にハローワークに御相談いただければと思います。

## 委員会およびシンポジウムの感想

サンスター株式会社 広報室

吉田 智子

## 参加背景

サンスターは、2005年に神戸で開催された第7回アジア・太平洋地域エイズ国際会議(ICAAP)を皮切りに、過去5年間、HIV/AIDS対策への支援活動をおこなっています。特に、2007年には、4カ国6名の女性のHIV陽性者によるエッセイを掲載したWebコンテンツ『Live Positive』を立ち上げ、関連するイベントを継続的に開催するなど、HIV陽性者の方々の側面支援をおこなってきました。今年度は、HIV/AIDSに対する一般女性の関心を喚起するために『ネイルにレッドリボンを。』というキャンペーンを、NGO シェア=国際保健協力市民の会と共同で開催し、多くの反響をいただきました。

また、こうした社外での支援活動開始当初から、社内のポータルサイトにHIV/AIDS啓発コンテンツを掲載しており、年に数回、社員に向けたHIV/AIDS啓発研修を実施しています。2008年からは、社内の人権担当と連携を始め、職場の人権とHIV/AIDSという観点から、人権研修の一貫としてのHIV/AIDS研修も実施しています。

このほか、近隣企業であるロシュ・ダイアグノスティックス株式会社と『2社共催エイズ・チャリティ古本市』を3年連続で開催しています。社員自らが運営するこのイベントの売上は、全額を財団法人エイズ予防財団に寄付しています。

今回の「HIV感染者就労のための協働シンポジウム」委員会には、こうした自社での取り組みを踏まえて参加させていただきました。これまでは、社会貢献活動および社内啓発の観点から関わってきたため、就労という観点では、自らも学びながら、委員として意見を述べさせていただきました。

※以下の記述内容については、参加した個人の意見であり、サンスター株式会社の意見を反映したものではありません。ご了承ください。

## 委員会およびシンポジウムの感想

委員会およびシンポジウムを通じて考えたことを述べたいと思います。

## 1.HIV陽性者を受け入れる社会の雰囲気作りの重要性と「職場」の可能性

はばたき福祉事業団の大平勝美理事長が、委員会・シンポジウムを通じて「HIV陽性者を受け入れる社会の雰囲気作りの重要性」について繰り返し言及されました。弊社のHIV/AIDSに関する活動は、実はこの点に着目しておこなっていて、特に前述の『Live Positive』と社内啓発活動は、一般の大人（または職場の仲間）のHIV/AIDSへの理解促進のために実施しているものです。

新規感染予防の啓発や陽性者の方々のための治療・ケアの環境づくりは最優先課題ですが、そ

れらが真に有効に作用するためには、社会全体の雰囲気を変えていくための啓発活動が同時におこなわれるべきです。その意味で、今回のシンポジウムの意義は大きいと思います。

また、「職場」は、一般の大人向けの HIV/AIDS 啓発活動を効果的におこなうことができる、数少ない貴重な場です。私自身の経験から言うと、職場では HIV に対する一般的な意識や関心の低さを痛感させられることが多くある一方で、啓発の場としては明らかな有効性も感じています。すなわち、一般的なキャンペーンメッセージには興味を惹かれなくても、自分自身が所属する組織の中で発信される情報であれば、受け手である従業員にとって特別な意味を持つので、啓発効果をもたらす可能性があるということです。従業員が、家庭では親であり、職場の環境とともに作る仲間であるという点からも、啓発の場としての「職場」の可能性は、今こそ真剣に検討されて良いと思います。また、根強い差別や偏見が定着してしまっている病気だからこそ、こうした個別の啓発活動を継続していくことが必要ではないかと感じています。

## 2.ダイバーシティと日本の企業等での雇用について

今回のシンポジウム委員会およびシンポジウムを通じて、企業の人事政策で謳われる「ダイバーシティ」という考え方の重要性が再確認されました。HIV とともに生きることをダイバーシティの一貫として捉えることで、HIV 陽性者の就労につながる可能性はあり、その意味で、「ダイバーシティ」を取り入れた企業による、具体的な採用事例が紹介されたことは、陽性者の方々にとっても、雇用を検討している企業等の側にとっても非常に参考になったと思います。

一方、どの企業も「ダイバーシティ」を掲げているわけではなく、実際に HIV 陽性者の方々が就職活動に苦勞されているということを見ると、こうした先進的な事例だけではなく、現状に合った多様な提案がなされていたら、更に良かったのではないかと思います。

例えば、冒頭に上映された HIV 陽性者の方を追ったドキュメンタリーの中には職場の方のインタビューもあり、この陽性者の方が職場で受け入れられている様子がよく伝わってきました。しかし、この職場は「ダイバーシティ」に基づいた採用をおこなったわけではないかもしれません。

また、雇用形態についても、障害者雇用を推進するのか、それ以外のものを含めて推進すべきなのか、曖昧な部分がありました。シンポジウムのアンケート回答の中で非常に印象的だったのは、「HIV 感染者は就労できないような 2 級市民としての障害者とは違うのだから、一緒にするな」というような感覚があるのではないかという気がしました」というものです。これ自体は多少穿った見方ともいえますが、ひとつの真実は孕んでいると思います。

例えば、なぜ HIV 陽性者の採用が進まないのか、HIV 陽性者自身は今どのような採用形態・条件を求めているのかといった、いわゆる「現状分析」と、実際に HIV 陽性者それぞれが適した採用を得るために、または企業の側が欲しい人材を得るためにはどんな課題があり、その克服のために誰のどんな努力が求められているのかといった「課題」については、シンポジウム委員会でも十分な議論ができていたとはいええないと思います。その結果、シンポジウムの中での事例紹介も断片的なものにとどまっていたため、HIV と就労という問題のコンセプトは明示されましたが、その詳細や具体的な対策・今後の課題について整理して把握することは難しかったと思

います。

HIV とともに「生きる」人が増えるにつれて、希望する就労パターンも多様化しているからこそ、主催者側としては、企業と HIV 陽性者の双方の現状を整理し、解決策（の一端）や課題を提示することで、幸運なマッチングを増やすための提案を出す必要があったのかもしれませんが。また、それができれば、先ほど言及したようなアンケートでの意見はなかったかもしれません。これは、委員としての私の反省点でもあります。

ただ、今年度の「1,000 社アンケート」では、企業の回答に良い変化が見られたとのことでしたので、この点は今後取り組みが進む課題ではないかと期待しています。「1,000 社アンケート」という素晴らしい活動をしつつ、HIV 陽性者の方々の意見を聞くこともできるという、はばたき福祉事業団ならではの視点で、継続的に取り組んでいただけたらと思います。

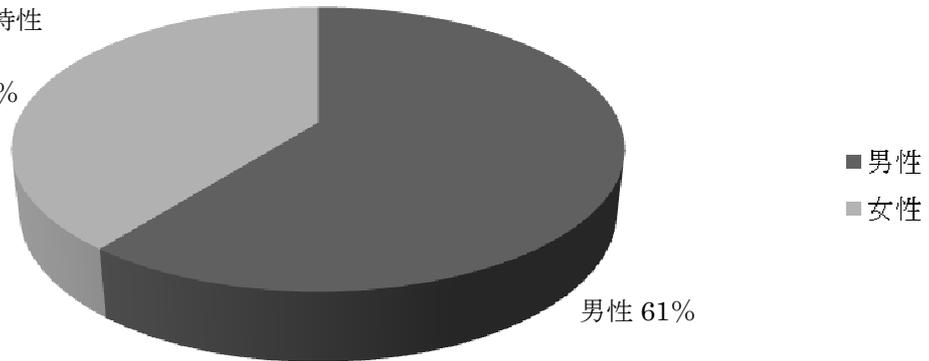
### 3.セーフティネットとしての職場と今後の課題

第 3 回目のシンポジウムの狙いに、これまで表立って取り上げられることのなかった官公署での就労を取り上げたことは、異なるセクターがそれぞれの役割を再認識する上で意味があったと思います。一方、セーフティネットとしての HIV と就労を考えるためには、今後は、ハローワークや社会福祉事務所など、陽性者の方々に直接関わる現場の方々への啓発をおこなう必要があると思います。特に、はばたき福祉事業団という団体の持つ発信力を考えると、このような啓発には大きな力を発揮されるのではないかと思います。今回のようなシンポジウムという場を、これまで以上に効果的に活用する方法を考えていただければと思います。

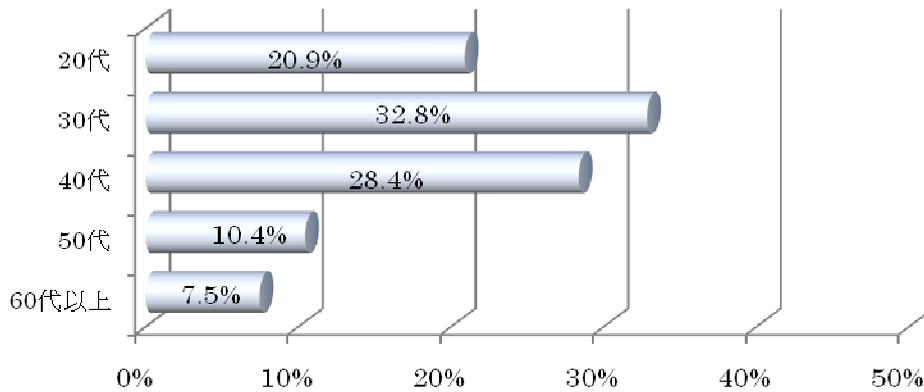
シンポジウム参加者アンケート

回答者の属性・特性

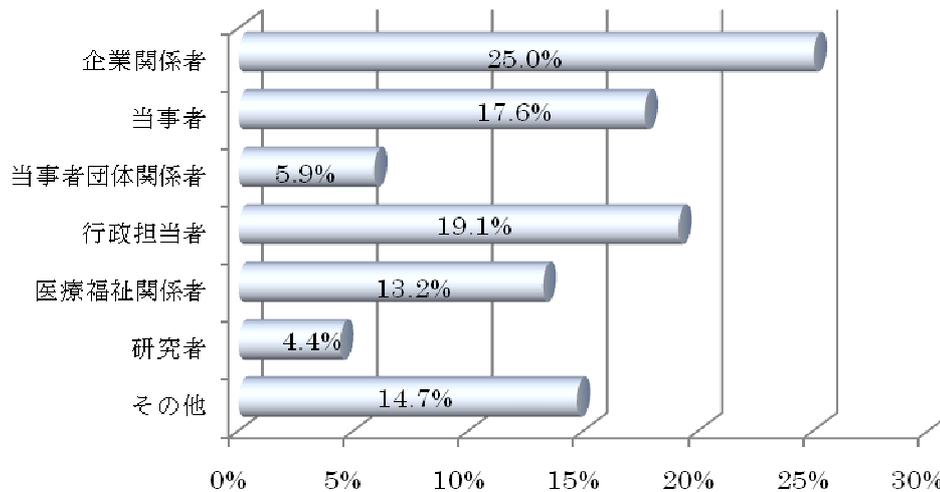
性別 女性 31%



年代 (N=67)

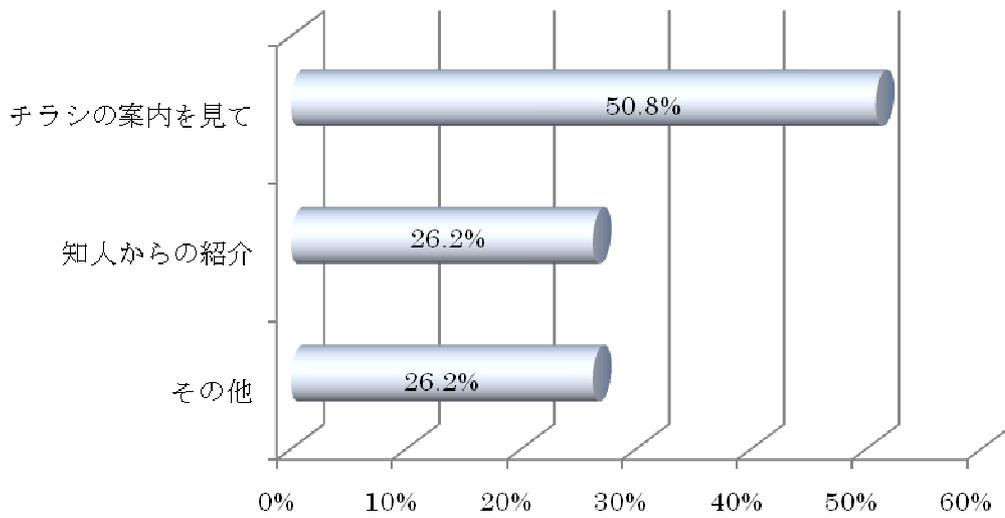


所属 (N=67)



Q1 シンポジウムの案内をどこで知りましたか？

(N=61)

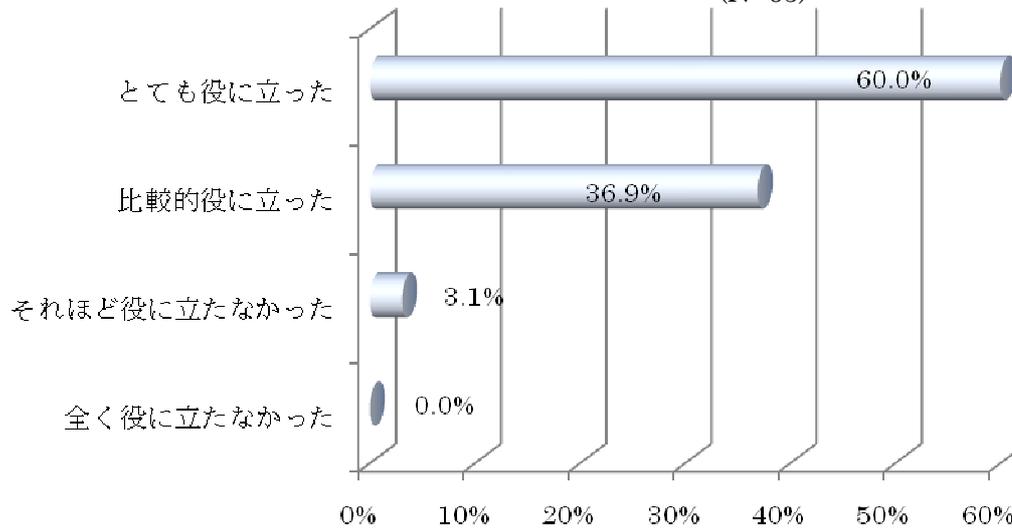


その他（自由回答欄より）

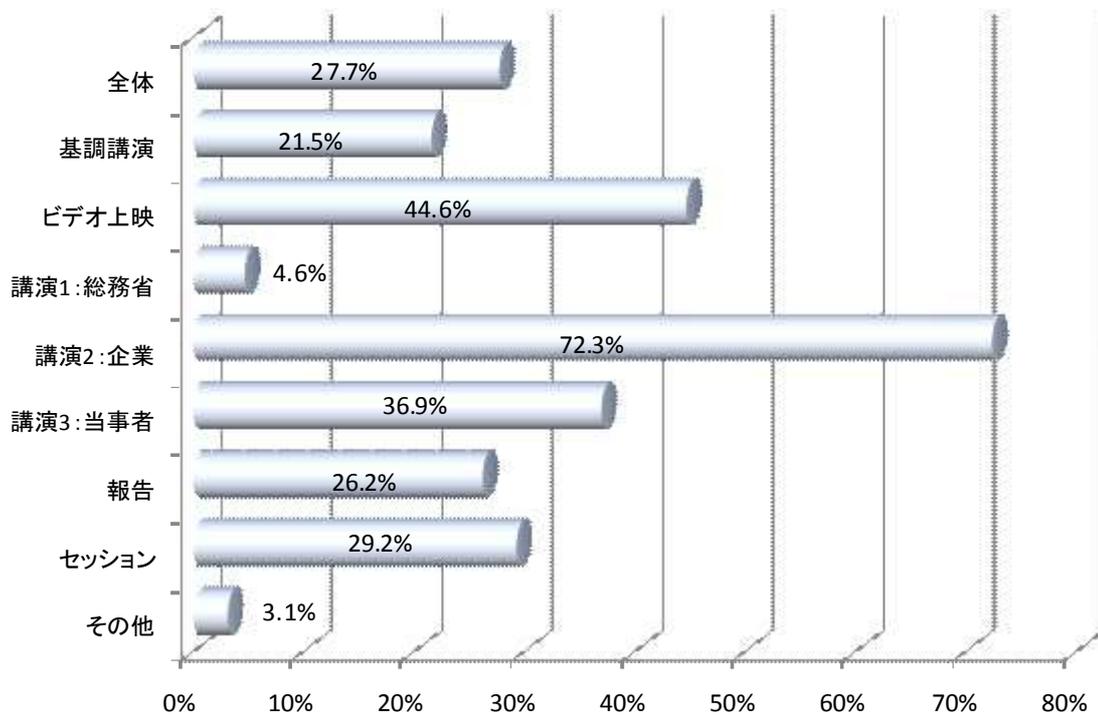
- ・はばたき (5)
- ・企業関係 (3)
- ・ハローワーク (2)
- ・厚生労働省
- ・高齢障害者雇用開発協会
- ・職業訓練校
- ・東京都清瀬園
- ・Nest@ぷれいす東京
- ・qoon
- ・ケースワーカー

Q2 シンポジウムは役に立ちましたか？

(N=65)



## Q3 シンポジウムのどの内容が役に立ちましたか？



## 自由記述欄コメントより

- ・具体的な事例で大変参考になった。企業の規模や実際に何人くらいの社員と勉強会をしたのか教えてもらえるとさらによかった。→規模によって情報をどこまで開示するか、勉強会対象者の決定など、判断が変わってくると思うので。
- ・就労に関して、とても勉強になりました。
- ・HIV に対する医療面での知識もほしかったです。
- ・感染者として就職活動中なので勉強になった。
- ・企業もその姿勢を変えるだけで多くのことが出来る！
- ・企業人事担当の方の話に出た、企業の取り組みに深く感銘を受け、泣けました。
- ・HIV と Diversity というテーマをフォーカスして議論する素晴らしい構成でした。

#### Q4【当事者向け質問】就労する上で障害となることはありますか。

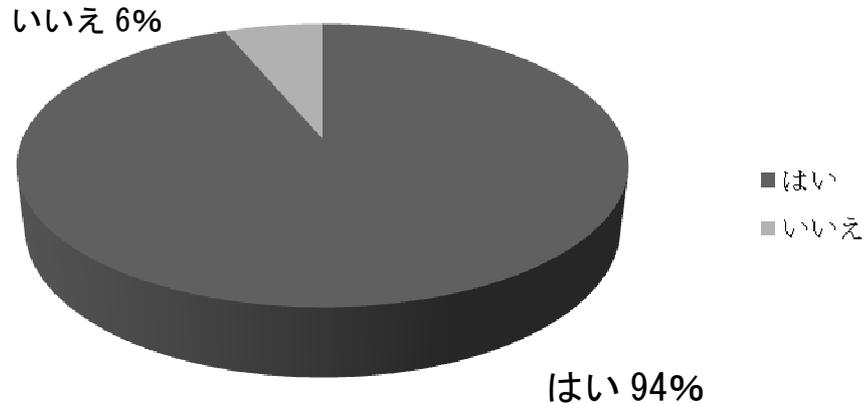
- ・副作用
- ・就労してからよりもする前段階でのプライバシー開示
- ・障害がばれた時に会社が助けてくれないと思う。
- ・HIVに対する差別・偏見、もはや「死の病気」ではないという知識すらも持たない人もいますが、知識はあっても感情的に「いっしょに働きたくない」と思う人もいます。本日のシンポジウムの内容と現実の職場の感覚には大きなズレがあると思う。
- ・作業中の事故や怪我がゼロではない中で、感染者と同僚の安全確保のために、まず人事・総務の者が勉強をしなくてははいけない。つまり、受け入れ側の知識・ノウハウ不足が心配。
- ・本人の能力の問題もありますが、病名を出すと人事部の顔色が変わる場合が多々あります。直球で勝負は中々難しいのでは…？
- ・当事者の方のコメントの中に性感染による自責の念が、就労の足かせになっているという話がありました。まさに私もそうです。それをいかに払拭していくかそれが私の中での一番の問題であります。
- ・現状では病気に対する偏見もあると思うが、本シンポジウムを聞いていてむしろ感じたのは、今後 HIV への偏見解消は期待できるにしても、入れ替わりに能力の相対的に低い職歴が貧困で、職業能力の開発の機会を欠いたまま年齢を重ねてしまったような人に対する偏見は、むしろ強まるのではないかという危惧です。マイノリティを差別しないという言い方には2通りあり、能力があれば差別しないという考え方と、それに伴う不利益を是正するために一定の制度的配慮をするというのがあります。本質的に差別をしないというのは前者かもしれませんが、はじめのビデオなどを拝見するとそちらが支持されているように思いますが、薬害などのように就労年齢前に感染したことなどによって正規の長期雇用を選ばず、短期的な非正規雇用（個人的にはこのような働き方が悪いとは全く思いませんが）についたことによって、スキル・経験などに欠いた人がいたり、また障害者の就労全体で見れば（これはちがった見方かもしれませんが、今日の聞いたお話の一部からは、HIV感染者は就労できないような2級市民としての障害者とは違うのだから、一緒にするなというような感覚があるのではないかという気がしました）、いわゆるフルタイムでの就労は難しいという人がいる以上、なるべく多様な人が多様な働き方を賃金はともかく、尊厳においては対等に扱われる配慮は必要ではないでしょうか。
- ・採否については特にないと考えますが、採用形態として転勤の有無などのポイントはあると考えております。
- ・服薬通院、一步を踏み出す勇氣
- ・私は通院が確保できてこそその就労なので、その点を障害にしているかどうかわかりません。しかし、障害認定者というのであれば「ある」のだと思う。

##### 〔ないと答えた方のその内容〕

- ・適切な治療・投薬で体調管理が出来ていれば一般で言われる"障害者雇用"、"免疫機能障害"と他の“障害”との区別さえしてもらえれば企業側のメリットも多い場合もある。

### Q5. 【企業向け質問】

このシンポジウムに参加して、免疫機能障害者である HIV 感染者を雇用したいと思いましたが。



#### 自由記述欄コメントより

- ・ A 社のようにうまくいくかは分からないがまずやってみたい
- ・ まだわからない

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。

- ・ 受け入れる職場所属員の理解。既存社員が HIV 感染者となった場合の職場の本人の心のケアと職場所属員のケア
- ・ 事前に準備をすればよいのであるが、HIV 感染者の応募が突然あった時に時間的余裕がなく見送ってしまう可能性あり。
- ・ 社員の理解に差があり、混乱が予想されるため
- ・ 障害に対する正しい理解を社内に伝えていくこと
- ・ 免疫障害の方に就労いただくことに問題はないが大規模災害や事故によりご本人が大出血された場合などのことを考えると対応方法が分からず不安。100%感染しないと言い切れるかどうか？所属する人事側の人間としては責任がもてないと思っていた。
- ・ 差別偏見
- ・ 知識・偏見・HIV マイナスイメージに対して客観的な基準で説明が必要。
- ・ 社内の知識不足
- ・ トップの理解

### Q6. 感想、お気づきの点など

- ・ 企業の反応が3年間の間で変化しつつあることを調査で知りました。このような継続的な調査は大切だと思います。この結果を就労の風穴の一つとして下さい。
- ・ 企業 A 社のお話が素晴らしかったです。
- ・ HIV 感染者とエイズの違いを知りました。一般社会では=（イコール）の認識が高いと思います。この大きな違いをもっともっと社会に広めてほしいと思いました。今後の活動を宜しくお願ひ致します。もっと世の中に広めてほしいです。
- ・ HIV (+) = 身体障害者手帳を保持しているというわけではないという事の補足説明がほしい。
- ・ 報告：企業ワークショップはワークショップの内容が分からず協力する、しないの判断ができません。

- ・総務省の説明がバラバラ。参加者が聞きたい内容とかけ離れている。分かっていない。もっと勉強してから出てきてください。恥ずかしいです。同じ公務員として。
- ・このテーマに関してはニュース等で聞き知ってはいましたが、自分の立場からまともに考えたことはなかった。当事者が何を考えているかが多少なりとも分かり、参考になりました。
- ・当事者の生活者としての日々を切り取ったビデオに、とてもメッセージ力があると感じました。
- ・当事者の方のお話が開けて大変気持ちが楽になりました。
- ・HIV感染者というだけであって何ら変わりのない人なんだと思い、日々愚痴ばかり言っている自分自身が情けなくなりました。
- ・事前にある程度の知識があると認識していたが、まだまだ知らない事が多すぎる。
- ・ありがとうございます。めっちゃ多様性ってあたり前のことなのに、今またここで話さなければならぬことに少しさびしく思いました。
- ・大変勉強になりました。「多様性」「ダイバーシティ」についてのお話できてよかったです。
- ・A社の取り組みのプロセスの報告内容はとても興味深かったです。特に「個人の病気のことは理解することと無関心であることが大切」という社員のアンケートの記載内容は医療現場で働く者にとってもいえることかもしれないと思いました。
- ・企業担当者のお話は実例としてとても勉強になりました。ただ、今日の内容を社内に持ち帰って雇用促進の材料にできるかということ、医療面でのケア、具体的な社内理解の方法など分からない点が多くその点が残念でした。
- ・企業担当者の方のお話を伺い、勇気を頂きました。こういった受け入れ事例を聞くことで、受け入れ企業は増えていくと思います。
- ・HIV感染者の方が就労を含めたあたり前の生活が送れるようになる為には、当事者・関係者・企業（学校）等々多くの人が互いを知り、認める事が大切なのだとあらためて思いました。
- ・HIV感染者にとって日常気をつけなくてはいけないこと、症状などについて知りたかった。
- ・大変勉強になりました。HIV感染者への考え方が変わりました。より一層の雇用推進に協力できたらと思います。
- ・誰もが当たり前のようにする就職が、陽性者ということで困難になってしまう現状を早急に打開する必要性をひしひしと感じました。それにあたって、手帳を取得できない当事者の方の事情を含めてもっと勉強したいと思いました。
- ・Diversityの新しい見方を得た。
- ・このようなシンポジウムを開催することに意義があると思います（結果ではない！）
- ・A社のみ具体例のため、説得力が弱い。それはアンケート回収率が乏しいにつきるが、回収率を上げるためには継続、アンケート切り口の変更、はばたきのみならず国やマスコミなどの他への力を借りる等の多くの人を巻き込んでいく必要があると思う。
- ・医療の現場で働いており、感染者の対応をしています。今回は官庁や企業の方からのお話を伺うことができ、大変参考になりました。
- ・当事者、医療、企業のそれぞれからの声、考えについて生の声をきくことが出来ました。
- ・企業アンケートの回収率が4.6%少なすぎる。
- ・今回のシンポジウムに参加している方は「知っている」レベルより上の「理解し、共に考える」というレベルだと思いますが、まだまだ社会には「HIVを知っている」というレベルの人が多いいと思います。話の中にも出てきましたが、グラデーションを統一していくことがまず大切なのではと思いました。
- ・全ての企業、団体、教育でワークショップを行わなくてはならないと実感しました。
- ・これからの広がりが期待できます。「多様性」という新しい概念をこの問題に取り入れたのは良かった。

- ・企業担当の方の話に感銘いたしました。私も HIV 感染者の就労支援に行き詰る事もありますが、今日の講演の基に少しでも力になり、企業の受け止め方を変えていただけるよう努めていきたいと思います。
- ・ビデオ上映がとても良かった。特に陽性者のことをよく知らない人に伝わりやすい内容だったと思う。企業の採用例も大変参考になった。
- ・さまざまな分野からの参加者及びプレゼンターのそれぞれの立場の中での勇気ある行動に感銘を受けました。
- ・現在つとめている企業も、その前のグローバル企業も「多様性」はフォーカス戦略でした。企業 A の具体的取り組みは、実行を伴ったよい事例でした。
- ・セッションの時間が足りなくて残念でした。どうもありがとうございました。
- ・HIV に関する偏見をなくしたいという点には同意しますが、逆に一部では「普通」「まっとう」な生き方の定義が画一的で、そうでない人への差別が強すぎるように感じました。今日のテーマは多様性と抱しよくですが、人の幸福は多様であり、就労はそのための手段です。就労そのものが人生の目的になっている人は幸福ですが、異なる方法で幸福を得る人もいるでしょう。日本では失業した時に自殺を選ぶ人の割合が比較的高いという話を聞いたことがあります、失業することが即社会的排除だと感じられるような社会ではなく、テーマ通りなるべく多様な人々をそのまま抱しよくされるような社会に向かってこのシンポジウムが進むことを期待します。
- ・企業の方からの報告は、まだまだ HIV 感染者の方の就労が進まない状況の中で、企業が受入れを進めた場合の直面する具体的問題点とその具体的対策が示され、とても有用な話でした。また、アンケート調査の結果についても、きちんとした統計がないので参考になります。
- ・働くことを望む人が働ける社会になればと思う。今日は当事者の方の発言も含め、さまざまな立場の話が聞けて有意義であった。
- ・A 社（どの社か知りたいと思いました）人事担当者の話はすばらしい。このような企業が増えますように。
- ・A 社のお話に感銘を受けた。勉強会後の同僚の反応に、ともに働きそして理解することの大切さを感じた。「個人の病気に対しては理解することと無関心であることが大切」という言葉心に残りました。
- ・「diversity」という keyword でエイズを語るのは、分かりやすく面白いと思った。
- ・3 回参加して年々 HIV のことが理解されてきていると感じました。もっと輪が広がればいいと思います。
- ・過去 3 回連続で出席させて頂きました。今回のテーマ「多様性」は非常にコミットしにくい印象でした。なぜなら受け入れる側、当事者のそれぞれの個人が必ずしも一定にはなりにくいからです。

## Q8. 免疫機能障害者雇用推進に向けて、一言メッセージ

- ・同じ社会に生きる者として、当事者意識を持って、報道に取り組みたいと思います。
- ・日本社会に根強いエイズのイメージや、無関心に対し、エイズ関係者が働きかけることもこの雇用推進を行う上で重要と思います。
- ・企業に感染者の方を紹介した所血液が災害時等発生した時他の社員へ感染されるので NO という返事でした。何だかんだとって不採用の理由にしていると思われます。
- ・企業様の参加が少なかったが残念でした。
- ・ハローワークとエージェントなど上手におつきあいをして就労に向かって行きたいです。
- ・ハローワークを信じて来所して下さい。一緒に Go for it!
- ・他の障害者の雇用と同様推進していきたいと思います。
- ・まだこれからだと思いますが頑張ってください。

- ・雇用情勢の悪化で大変だと思いますが、頑張ってください。雇用について前向きに考えたいと思います。
- ・難病啓発人形劇の開発と評価研究をしましたが、やはり一般啓発では特定の疾患の理解を促すのは難しいと感じています。ワークショップでも慢性疾患一般の一例として示すのがよいかと考えています。雇用だけでなく一般への啓発も。ワークショップへの反発の意見もその通りで重要と思いました。
- ・本日も講演をいただいたA社のような会社が増えることを祈っています。
- ・可能性を潰さないで個々の力を引き出して欲しい。
- ・世の中の理解者は確実に増えていますよ。
- ・診断後も同じ職場で働き続けられるような支援策について政策と医療者、企業で考案していただきたいです。
- ・まずは身近なところ（自分も含め）から、病気への理解を深めることが大切だと感じました。
- ・社会に貢献できる新たな芽として開花して頂きたいと思います。
- ・障害者手帳の有無に関係なく、当事者の方も当たり前前に就職できたらいいなと思います。
- ・決して忘れ去られないよういつまでも続くように。
- ・プログラムにもありましたが、感染者は働きざかりが多いです。少しでも多くの感染者の能力が発揮できる場がたくさんになることを願います。
- ・このような活動を続けていけば、より理解が深まれると思います。
- ・独立行政法人などに就労できる枠はないか。国の内部から働きかける社会になるといいですね。（公務員制度に組み込まれることが必要）
- ・一緒に取り組んで行けたら幸いです。
- ・一緒に頑張りましょう！！
- ・どこまで立ち入れるかということは企業に対しても本人に対しても難しいものは正直ありますが、障害ではなくご本人の能力・スキル・人間性のマッチングを最重視して、企業に対して働きかけていきたいと思います。
- ・周知、啓蒙が必要。企業が安心して雇用できる資料の作成をお願いします。
- ・少しずつにはなるとは思います。努力したいと考えます。
- ・6月に清瀬園見学に行かせて頂き、実態、社会への偏見、病状についての現状を知りました。一般社会で現状について知る機会が少なすぎると感じます。認識が薄すぎるのではないのでしょうか？
- ・企業側にばかり求めるのではなく、当事者自身が能動的になる必要があると思いました。陽性者もまだまだ知識の不足（病気、雇用制度、etc）の面があるのでは？と自戒しました。
- ・企業側にとってもメリットがある場合がある。是非陽性者の実情を浸透させて、推進していただきたいと思う。
- ・ダイバーシティという考え方を広めましょう、実践しましょう。
- ・やはり企業官公署不問で本人の **BUSINESS COMPETENCE** が重要かと思っています。
- ・雇用が幸福の全てではないと上で申し上げましたが、現状で就労が人が生きることにおいて非常に重要なのは事実である、そのことが差別の解消に大きな力になるのも事実です。そのためのお力添えを心から期待しています。
- ・障害者の就労支援の職についている陽性者です。両面で役に立つシンポジウムをありがとうございました。
- ・共に頑張っていきましょう！
- ・「diversity」を広げていくのが重要だと思いました。
- ・世の中色々な人がいて、皆で価値観を共有して理解しあえることが大事です。
- ・就労支援を担当する者として、全国の企業への理解促進のために力を尽くしたいと思います。
- ・私は当事者ですが究極企業と個人のマッチングのような感じもします。



# HIV感染者就労のための 協働シンポジウム 大阪報告会パート1

**日時** 2010年1月28日(木) 15:00-17:00

**会場** 梅田センタービル 16階 B会議室

**主催** 社会福祉法人はばたき福祉事業団

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

## 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)
- 15:35 ● ビデオメッセージ
- 15:50 ● HIV感染者を取り巻く雇用環境  
大濱 徹(株式会社インテリジェンス HITO本部 HRD3部)
- 16:10 ● 医療ソーシャルワーカーからの情報提供  
岡本 学(独立行政法人国立病院機構大阪医療センター  
医療ソーシャルワーカー)
- 16:30 ● 質疑応答

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。



# HIV感染者就労のための 協働シンポジウム 東京報告会

**日時** 2010年2月3日(水) 13:30-16:00

**会場** コンファレンススクエア エムプラス サクセス

**主催** 社会福祉法人はばたき福祉事業団

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

## プログラム

- 13:30 ● **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)
- 13:35 ● **「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)
- 14:15 ● **休憩**
- 14:30 ● **就労座談会**  
・ファシリテーター  
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)  
・情報提供  
生島 嗣(HIV感染者就労のための協働シンポジウム委員会 委員  
特定非営利活動法人ぷれいす東京 専任相談員)  
本田 美和子(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  
医師)
- 16:00 ● **閉会**



# HIV感染者就労のための 協働シンポジウム 大阪報告会パート2

**日時** 2010年2月18日(木) 18:00-20:00

**会場** 阪急グランドビル 26階会議室 11

**主催** 社会福祉法人はばたき福祉事業団

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

## プログラム

- 18:00 ● あいさつ  
柿沼 章子 (社会福祉法人はばたき福祉事業団 事務局長)
- 18:05 ● 「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)
- 18:35 ● ビデオメッセージ
- 18:50 ● 民間企業から見た障がい者雇用の現状  
小島 太郎 (マンパワー・ジャパン株式会社)
- 19:10 ● 医療ソーシャルワーカーからの情報提供  
岡本 学 (独立行政法人国立病院機構大阪医療センター  
医療ソーシャルワーカー)
- 19:30 ● 質疑応答



# HIV感染者就労のための 協働シンポジウム 福岡報告会

**日時** 2010年2月23日（火） 15:00-17:00

**会場** エルガーラホール 会議室 1

**主催** 社会福祉法人はばたき福祉事業団

**後援** 厚生労働省、財団法人エイズ予防財団、福岡市  
独立行政法人福祉医療機構（高齢者・障害者福祉基金）

## 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）
- 15:35 ● ビデオメッセージ
- 15:50 ● 人材紹介会社からの情報提供  
池辺 誠（株式会社ゼネラルパートナーズ）
- 16:10 ● 就労支援センターからの情報提供  
黒田 小夜子（福岡市障がい者就労支援センター 所長）
- 16:30 ● 質疑応答

## シンポジウム報告会レポート

社会福祉法人はばたき福祉事業団  
郭 晃彰

社会福祉法人はばたき福祉事業団では、2007年より『HIV感染者就労のための協働シンポジウム』を実施しています。シンポジウムは東京開催であるために、その成果報告会を各地で行っています。東京、大阪、福岡での報告会の様子をレポートさせていただきます。

冒頭、埼玉大学准教授でシンポジウム委員会の委員長でもある関由起子氏から『協働シンポジウム3年間の取り組み』というテーマでご発表頂きました。第1回目は就労をテーマにした会であるのにも関わらず、企業からの参加はわずかに2社であったことや、ハローワークの職員でさえも、HIV感染者が身体障害者手帳の取得対象者であることを知らない、という状況でした。しかしながら、この取り組みを経て、2009年は企業からの参加が50名にまで増え、また各地のハローワークで手帳を使って求職する人たちの成功事例が聞こえてくるようになったと、報告して頂きました。

関委員長からの報告を受け、その後は各地の事情に合わせた講演者をお招きし、ご発表して頂きました。昨年秋から、民間の人材派遣会社の方が関心を持って取り組んで下さっていることもあり、『民間企業から見たHIV感染者の就労』というテーマでご発表頂きました。

## ◇大阪報告会

大阪では昼と夜の2回行いました。まずは1月28日に梅田センタービルにて、昼の会を開催しました。この会には、株式会社インテリジェンスの大濱徹氏にご参加頂きました。人材派遣会社の機能や事業の内容を導入に、障害者採用を取り巻く社会の現状を解説して頂きました。それを受けて、大阪医療センターで医療ソーシャルワ



ーカーとして、これまで800名のHIV感染者と向き合ってきた岡本学氏より、情報提供をして頂きました。就労中に突然感染が分かった方の心理状況や、彼らが抱える「誰かに感染させてしまったらどうしよう」という漠然とした不安感をどうサポートしていくか、といったお話を頂きました。

夜の会は2月18日に阪急グランドビルにて行いました。こちらには、マンパワージャパン株式会社から小島太郎氏にご参加して下さりました。今年夏の法定雇用率の一部改正に伴う障害者雇用の動向予測を冒頭に解説して頂きました。また、一般企業の方のほとんどが、HIV感染者が手帳を持っていることを知らない、という現状を、ご自身の経験を基にお話頂きました。



大阪報告会は、事前にエフエム大阪の番組内で告知して頂いたこともあり、2回とも20名近い方々にご参加して頂くことができました。大阪という土地柄からか、質疑応答の時間は大変盛り上がり、充実した会となりました。

## ◇東京報告会



東京での報告会は2月3日に、コンファレンススクエア・エムプラス・サクセスにて開催させて頂きました。この日は報告会にも関わらず、80名の方にご参加頂くことが出来ました。参加者数の増加からも、この問題に関する認知の高まりを感じる事が出来ました。

講演者には、NPO 法人ふれいす東京で専任相談員を務めていらっしゃる生島嗣氏と、国立国際医療センター「エイズ治療・研究開発センター」の本田美和子医師をお招き致しました。生島氏からは、ふれいす東京に寄せられる HIV 感染者からの相談を中心にお話頂きました。最も印象的だったのが、日本社会には「HIV 感染者は周囲にいない」という前提があり、その上で意識が形成されているというお話でした。本田医師には、導入として HIV 医療の進歩に関して言及して頂き、医学的には HIV 感染者が働くことには支障がないという事を、力強くご発言して頂きました。

その後は、フロアの参加者とパネリストとが「協働」して取り組んでいく、という趣旨のもと、就労座談会を行いました。様々なお立場から、この問題に取り組まれている方にご発言頂きました。お互いがどのような意識や理念を持って活動しているのか、またその成果や教訓を共有することで、全体の底上げを目指しました。また今後も、このような機会を設けることで、広がり始めた「協働の輪」を益々大きな円にしていきたいと考えております。



## ◇福岡報告会◇



福岡では2月23日に天神にあるエルガーラホールにて行いました。開催直前に、西日本新聞に告知記事が掲載されたこともあり、平日の開催にも関わらず、30名近い方々にお集まり頂きました。

関委員長の発表を受けて、まずは株式会社ゼネラルパートナーズの池辺誠氏にご登壇して頂きました。こちらは、障害者雇用を専門にした人材紹介を行っている企業で、HIV 感染者の就労が、障害者雇用という大きな枠の中でどこに位置するのかを、丁寧にご説明頂きました。また発表の中では、最近就職が決まった感染者の方の事例紹介などもご紹介頂きました。続いて、福岡市障がい者就労支援センターの黒田小夜子氏から、福岡市が提供している就労支援の社会サービスに関してご紹介頂きました。また昨年夏に同センターの職員に向けて、はばたき福祉事業団は HIV 感染者の就労に関するワークショップセミナーを行いました。それを受けての、参加者の意識の変化や体験してみたの感想についてのご紹介をして頂きました。

質疑応答の時間には、就職活動中の当事者の方からのご発言を頂き、会場全体で「彼を応援していこう」という雰囲気が生まれ、暖かい形で会を終えることが出来ました。



## ◇まとめ◇

4回の報告会を通して、感染者の方から積極的なご発言を頂けたことが、大変印象に残っています。これまでは社会の偏見から身を潜めがちな状況がありましたが、当事者の方の間でも「自分から一歩進んで行かないと」といった、雰囲気が出来てきたのだと感じました。

また昨年から、民間の人材派遣会社の方が、非常に熱心に取り組んで下さっています。HIV感染者の就労の状況を、客観的な立場から分析し、また企業の方を対象に調査した上、この問題の改善に向けた戦略を練られています。その視点やご意見は、私たちにとっても新しい気づきを与えて下さいました。ビジネスの第一線で活躍していらっしゃる方々が、こうして暖かく応援して下さいるのが、感染者の方にとっても励みになっています。

今年で、はばたき福祉事業団が就労支援に取り組みはじめてから、4年目を迎えます。地道な取り組みではありますが、社会全体での、とりわけ企業側に問題への認識が広がってきたことや、当事者の意欲が確実に高まっています。関心が集まりつつある今、より良い方向に進めていけるよう、引き続き取り組んでいきたいと思っています。

## 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

◆アンケート分析対象事業所					N=	145
	官公署	独法	企業	不明	合計	
	70	24	46	5	145	
	48.3%	16.6%	31.7%	3.4%	3.4%	

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 …………… ( )

					N=	144
	全体	官公署	独法	企業		
知っている	114	63	15	31		
	79.2%	90.0%	62.5%	68.9%		
知らない	30	7	9	14		
	20.8%	10.0%	37.5%	31.1%		

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 ( )

◆障害者採用の有無					N=	143
	全体	官公署	独法	企業		
雇用している	135	69	22	39		
	94.4%	100.0%	91.7%	86.7%		
雇用していない	8	0	2	6		
	5.6%	0.0%	8.3%	13.3%		



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

◆障害者採用人数・平均					N=	145
	全体	官公署	独法	企業		
人数	69.7	100.3	8.4	51.8		

2-1-b どのような障害ですか。（あてはまるもの全てに○）

… ( 1.視覚障害 / 2.聴言障害 / 3.肢体不自由 / 4.内部障害 / 5.知的障害 / 6.精神障害 )

◆障害者内訳					N=	145
	全体	官公署	独法	企業		
1.視覚障害	78	56	4	16		
	53.8%	80.0%	16.7%	34.8%		
2.聴言障害	87	52	5	27		
	60.0%	74.3%	20.8%	58.7%		
3.肢体不自由	117	62	15	37		
	80.7%	88.6%	62.5%	80.4%		
4.内部障害	106	60	16	27		
	73.1%	85.7%	66.7%	58.7%		
5.知的障害	44	20	3	20		
	30.3%	28.6%	12.5%	43.5%		
6.精神障害	50	24	9	16		
	34.5%	34.3%	37.5%	34.8%		

2-1-c HIV感染者または免疫機能障害者の方はいますか。

1.いる……（ ）；（ ）人 2.いない……（ ） 3.分からない……（ ）

◆HIV感染者雇用の有無		N= 126			
	全体	官公署	独法	企業	
いる	5	2	2	1	
	4.0%	3.2%	9.5%	2.6%	
いない	58	19	9	29	
	46.0%	30.6%	42.9%	74.4%	
不明	63	41	10	9	
	50.0%	66.1%	47.6%	23.1%	

3.【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、

3-1 障害者雇用に関する法定雇用率の達成状況についてお答えください

（民間企業 1.8%、特殊法人・官公庁 2.1% 教育委員会 2.0%）

1.達成……（ ）；（ ）% 2.未達成……（ ）；（ ）% 3.分からない……（ ）

◆法定雇用率達成状況		N= 140			
	全体	官公署	独法	企業	
達成	115	64	20	27	
	82.1%	94.1%	90.9%	58.7%	
未達成	23	4	2	17	
	16.4%	5.9%	9.1%	37.0%	
不明	2	0	0	2	
	1.4%	0.0%	0.0%	4.3%	
◆法定雇用率		N= 140			
	全体	官公署	独法	企業	
人数	2.18	2.35	2.66	1.64	

3-2 今後、障害者の雇用について、

1.増やしたい……（ ） 2.現状を維持したい……（ ） 3.減らしたい……（ ）

◆雇用意向		N= 133			
	全体	官公署	独法	企業	
増やしたい	58	27	6	24	
	43.6%	42.2%	30.0%	54.5%	
現状維持	73	36	14	19	
	54.9%	56.3%	70.0%	43.2%	
減らしたい	2	1	0	1	
	1.5%	1.6%	0.0%	2.3%	

障害者の雇用—増やしたい

- ・ 「障害者雇用の促進等に関する法律」の趣旨を踏まえ、一つの事業所としてはもとより、地方公共団体にあつては、民間事業所に率先垂範して障がい者を雇用すべき立場にあるものと認識している。
- ・ 「障害者雇用納付金制度」改正に伴い、未達成になるため
- ・ 1（増やしたい）を選択しましたが特に意識はしていません。100人以下の企業ですので
- ・ コンプライアンスの観点、「障害者の雇用促進等に関する法律」改定の対応のため。
- ・ 会社として社会的責任がある為
- ・ 企業としての社会的責任
- ・ 企業の社会的責任として
- ・ 機会均等
- ・ 現状、本市については、法定雇用率を充足しておらず、雇用率の充足を目指しています。
- ・ 雇用率3%を目標としているため
- ・ 雇用率維持のため
- ・ 公的機関が率先して障害者の雇用を促進するべきと考えるため。
- ・ 行政として障害者雇用を拡大していく必要があるため
- ・ 社会貢献の実現・・・障がい者の働く場を積極的に創造していく②法令遵守・・・法定雇用率の達成・維持をする
- ・ 障がい者の雇用促進のため、可能な範囲内で雇用したい
- ・ 障害者が活躍できる職場環境を整備していきたい。
- ・ 障害者の雇用を県の施策として推進しているため。

- ・ 障害者の雇用を県の施策として推進しているため。雇用の促進等に関する法律及び障害者自立支援法の趣旨も踏まえ、障害者の支援に資するための様々な検証を重ね、障害をお持ちのかたが生き生きと働ける環境づくりに資するよう市自らが積極的に障害者の雇用環境の改善に取り組んでいくこととしている。
- ・ 障害者の雇用環境が厳しい中で、障害者施策を推進する本市が率先して障害者を雇用する必要があると考えるため
- ・ 障害者を取り巻く厳しい雇用情勢を踏まえ、今後も障害者別枠採用を実施していきたい。
- ・ 障害者雇用は、社会的責務であると考えられるため。
- ・ 障害者雇用促進法の一部改正等を受け、より積極的な取り組みが必要だと考えられるため
- ・ 障害者雇用促進法の趣旨に基づき、身体障害者の雇用の促進を図るため、臨時職員に障害者枠を設定しているが、募集定員に満たないため。
- ・ 障害者雇用促進法の趣旨に沿うため
- ・ 障害者雇用促進法を守るため
- ・ 障害者雇用法の要求を満たしたい
- ・ 退職者の増加が見込まれるため
- ・ 第一段階の目的として、法定雇用率の達成を目標としています。その後は、障がい者の方がより働きやすい環境整備を目指す所存です。
- ・ 短時間労働者が雇用率の算定基礎に含まれるようになるため
- ・ 努力はしていきたい
- ・ 法人としての責務であるため
- ・ 法定雇用率の達成の為
- ・ 法定雇用率の達成を継続していくため
- ・ 法定雇用率を余裕を持って達成したいことと、障害者の就労促進に対して、社会的責任を果たしていきたい。
- ・ 法定雇用率達成のため
- ・ 法定雇用率達成の為
- ・ 本県では、障害者を対象とした職員の採用試験を実施するなど、障害者雇用に積極的に取り組んでいるところですが、障害の種類や疾病名について特段の（肯定的又は否定的）意見はございません
- ・ 本市では障害者雇用率 3%を独自目標としているため
- ・ 来年の法改正をふまえて。

#### 障害者の雇用－現状維持

- ・ 企業としての役割・責任と社内各現場の対応力・負担感のバランスに配慮しながら雇用して参りたいと考えるため
- ・ 業績不振のため
- ・ 現行の「身体障がい者を対象とする県職員採用選考試験」を継続して実施していくよていである。
- ・ 現在のところ、法定雇用率を満たしているため
- ・ 現状において、法定雇用率を達成し、適切な状況であると考えられるため。
- ・ 雇用と能力と適正に応じ行い、障害の有無を理由に対策を行っていないため。
- ・ 雇用維持の為、社内体制を整えることに重点を置きたい為
- ・ 採用計画が未定のため
- ・ 障がい者福祉計画を定め毎年度 1 名程度の採用を行っており、今後も継続して実施していきたいと考えます。
- ・ 障害者が問題なく働ける職種・職場を見つけるのが困難なため
- ・ 障害者雇用に関する法定雇用率達成のため
- ・ 職員数の削減をすすめつつも、障害者雇用促進法の趣旨を尊重し、雇用率の達成に努める必要があると考える
- ・ 職員数を削減している中で、法定雇用率を超える障害者の雇用を維持しつつ、健常者の雇用も行うため
- ・ 生命関連企業として法定雇用率を維持したい
- ・ 多様な能力を有する人について雇用を図っていく一環として
- ・ 地方公共団体として、法定雇用率を遵守し、障害のある人の雇用に取り組むべきであるから。
- ・ 法定雇用率の確保
- ・ 法定雇用率の達成を引き続き維持したい。
- ・ 法定雇用率は維持していく
- ・ 法定雇用率を維持できるよう、継続的な雇用を行いたい
- ・ 法定雇用率を確保するため
- ・ 法定雇用率を上回る現状を維持したいと考えています。
- ・ 法定雇用率を達成しているから。
- ・ 法定雇用率を達成しているから。但し、今後も雇用の機会を増やせる場所がないか検討する。
- ・ 法定雇用率を達成している状況を継続するため。
- ・ 法定雇用率確保が企業の社会的責務の適正レベルと判断しているため
- ・ 法令遵守
- ・ 本市では、市内在住の身体障害者を対象とした新規採用試験を実施しており、引き続き身体障害者を対象とした採用試験を実施したい。

#### 障害者の雇用－減らしたい

- ・ 民間企業には、余裕がないです。

#### 障害者の雇用－その他

- ・ 今後の採用については、法定雇用率や退職者の見込みなどを勘案しながら決めていくこととなります。
- ・ 状況に応じて適宜判断する
- ・ 法定雇用障害者数 0 名（常勤雇用者数が 13 名のため）
- ・ 毎年度の一般行政職採用数を基準として、その数の 5%を目標に障がい者雇用を推進している。

## 4. 【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○）

## 4-1 HIV感染者を雇用することについて、どのようにお考えですか？

1.肯定的（ ） 2.否定的（ ） 3.どちらでもない（ ） 4.分からない（ ）

	◆HIV感染者雇用意向				N= 140
	全体	官公署	独法	企業	
肯定的	24 17.1%	15 23.1%	1 4.2%	7 15.2%	
否定的	2 1.4%	0 0.0%	0 0.0%	2 4.3%	
どちらでもない	85 60.7%	45 69.2%	15 62.5%	21 45.7%	
分からない	29 20.7%	5 7.7%	8 33.3%	16 34.8%	

## 4-2 障害者枠での就労を希望する HIV感染者を雇用することについて、どのようにお考えですか？

1.肯定的（ ） 2.否定的（ ） 3.どちらでもない（ ） 4.分からない（ ）

	◆HIV感染者障害者枠での雇用意向				N= 137
	全体	官公署	独法	企業	
肯定的	33 24.1%	18 28.6%	2 8.7%	12 26.1%	
否定的	2 1.5%	0 0.0%	0 0.0%	2 4.3%	
どちらでもない	71 51.8%	39 61.9%	12 52.2%	16 34.8%	
分からない	31 22.6%	6 9.5%	9 39.1%	16 34.8%	

## 4-3 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.なかった ……（ ）  
3.分からない ……（ ） 4.把握しているが答えられない ……（ ）

	◆HIV感染者からの応募				N= 140
	全体	官公署	独法	企業	
あった	6 4.3%	0 0.0%	2 8.3%	4 8.7%	
なかった	54 38.6%	16 24.2%	9 37.5%	27 58.7%	
不明	78 55.7%	48 72.7%	13 54.2%	15 32.6%	
その他	2 1.4%	2 3.0%	0 0.0%	0 0.0%	

## 3. 分からない のコメント

- ・ 本人が申告してないと分からない。また採用後に感染した場合も、本人の申告がないと把握できない。かといって、申告を義務付けることもできない。
- ・ 免疫機能障害の方の応募はあるが HIV かどうかは分からない
- ・ 障害者枠での応募はなかったが、それ以外では把握していない

上記で「1.あった」と回答された方で、その結果と理由をご記入ください。

1.採用した ……（ 0件（100.0%）） 2.断った ……（ 6件（0.0%））

## 断った

- ・ 応募者多数の為・雇用する環境が、完全に整っていない為（ソフト、ハード）
- ・ 経験、能力、スキルが合わなかった
- ・ 業務内容と応募者の経緯があわなかったため

## 5. 【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。

HIV感染者は内部疾患の障害者として障害者手帳を取得できるようになり、障害者手帳を活用して障害者枠での就労に積極的な人も増えてきました。

5-1 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感染者の就労継続性                 | ( ) |
| 3.HIV感染者と同僚に対する安全配慮義務          | ( ) |
| 4.HIV感染者と『同僚』とのコミュニケーション       | ( ) |
| 5.HIV感染者と『直属の上司/部下』とのコミュニケーション | ( ) |
| 6.HIV感染者と『管理職』とのコミュニケーション      | ( ) |
| 7.HIV感染者と『人事』とのコミュニケーション       | ( ) |
| 8.HIV感染者と『保険取扱の事務』とのコミュニケーション  | ( ) |
| 9.HIV感染者を雇用していることによる社会的イメージ    | ( ) |
| 10.本人の体調不良・体調悪化                | ( ) |
| 11.本人の『通院や服薬』に対する雇用管理面での配慮     | ( ) |
| 12.本人の『体調』に合わせた雇用管理面での配慮       | ( ) |
| 13.生活面、医療面も含めたサポート体制の確保        | ( ) |
| 14.保険料の企業負担                    | ( ) |
| 15.その他                         | ( ) |

◆受け入れ上の課題	N= 145			
	全体	官公署	独法	企業
1.職務遂行能力	21 14.5%	6 8.6%	4 16.7%	10 21.7%
2.就労継続性	39 26.9%	15 21.4%	5 20.8%	18 39.1%
3.安全配慮義務	54 37.2%	19 27.1%	9 37.5%	24 52.2%
4.「同僚」とのコミュ ニケーション	27 18.6%	6 8.6%	7 29.2%	14 30.4%
5.「直属の上司/部 下」とのコミュニケー	22 15.2%	5 7.1%	4 16.7%	13 28.3%
6.「管理職」とのコ ミュニケーション	9 6.2%	2 2.9%	1 4.2%	6 13.0%
7.「人事」とのコミュ ニケーション	6 4.1%	1 1.4%	1 4.2%	4 8.7%
8.「保険取扱の事 務」とのコミュニケー	4 2.8%	0 0.0%	1 4.2%	3 6.5%
9.社会的イメージ	4 2.8%	1 1.4%	0 0.0%	3 6.5%
10.本人の体調不 良・体調悪化	94 64.8%	41 58.6%	17 70.8%	34 73.9%
11.本人の「通院」に 対する雇用管理面	45 31.0%	18 25.7%	6 25.0%	20 43.5%
12.本人の「体調」に 合わせた雇用管理	53 36.6%	21 30.0%	8 33.3%	23 50.0%
13.生活面、医療面 も含めたサポート体	47 32.4%	18 25.7%	9 37.5%	19 41.3%
14.保険料の企業負 担	9 6.2%	0 0.0%	1 4.2%	8 17.4%
15.その他	5 3.4%	1 1.4%	1 4.2%	3 6.5%

5-2 障害者雇用の算定率の対象として、HIV感染者（免疫機能障害）を雇用することについてどのようにお考えですか？

1.肯定的（ ） 2.否定的（ ） 3.どちらでもない（ ） 4.分からない（ ）

◆HIV感染者の雇用について、障害者雇用率の算定対象として

	N= 140			
	全体	官公署	独法	企業
肯定的	39 27.9%	22 33.8%	1 4.2%	16 34.8%
否定的	2 1.4%	1 1.5%	0 0.0%	1 2.2%
どちらでもない	72 51.4%	36 55.4%	15 62.5%	16 34.8%
分からない	27 19.3%	6 9.2%	8 33.3%	13 28.3%

5-3 企業の社会的な責任として、HIV感染者（免疫機能障害）を雇用することについて、どのようにお考えですか？

1.肯定的（ ） 2.否定的（ ） 3.どちらでもない（ ） 4.分からない（ ）

◆HIV感染者の雇用について、企業の社会的責任として

	N= 139			
	全体	官公署	独法	企業
肯定的	45 32.4%	21 32.8%	4 16.7%	19 41.3%
否定的	2 1.4%	1 1.6%	0 0.0%	1 2.2%
どちらでもない	67 48.2%	36 56.3%	11 45.8%	16 34.8%
分からない	25 18.0%	6 9.4%	9 37.5%	10 21.7%

## 6. 【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 …………… ( )

	◆HIV感染者の雇用によって社会的イメー				N= 128
	全体	官公署	独法	企業	
アップする	6 4.7%	1 1.7%	1 4.5%	4 9.8%	
変わらない	119 93.0%	59 98.3%	21 95.5%	34 82.9%	
ダウンする	3 2.3%	0 0.0%	0 0.0%	3 7.3%	

→ 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。

## イメージはアップする

- ・ 雇用の機会を幅広く提供している企業であるというイメージで見られると思う為
- ・ 従業員雇用において、差別的なことを行わない会社として、フェアな企業イメージアップにつながる
- ・ 障害者を雇用することによる社会的寄与に対するイメージアップ
- ・ 障害者雇用は企業のCSR責務の一環であり、それを果たしているから
- ・ 積極的社会弱者の救済となると思う。

## イメージは変わらない

- ・ HIVに関する客観的な認識度が浸透しており、社会的なイメージを変えるほどの影響力は少ないと思われるため。
- ・ HIVは社会生活上の接触上では感染しないということが社会常識として広がっているためイメージは変わらないと思う。
- ・ HIV感染者からの応募や、雇用実績がない為、想像がつかないといったところが現状
- ・ HIV感染者も、他の内部障害者と何ら変わることはないと考えているため
- ・ HIV感染者を雇用していることについて積極的に情報発信することはありませんが、仮に明らかとなっても特段の影響はないものと考えます。
- ・ いまだに偏見が多いため、イメージアップとまでは言えないと思われる。
- ・ プラス面とマイナス面それぞれあり得るから
- ・ わからないが
- ・ 以前に比べれば、HIVに関する情報も広く正確に伝わっていると思う。
- ・ 該当職員がいるとしても特別にその職員のプライバシーに関するものを公にする必要がないため、明らかになることがないと考えます。
- ・ 官公庁は当然、障害者の雇用を促進する立場であるため
- ・ 現在、HIV感染者の職員がいるという認識はありません。また、今後雇用したとしても病歴や障がいの有無など職員のプライバシーに関する情報を公表することはないため社会的なイメージは変わらないと考えます。
- ・ 現在雇用している障害者と同様に考えているため、HIV感染者の雇用によって企業イメージがアップするとは考えていない。社会全体として、HIV感染者が他の障害者と区別されることなく雇用されるべきだと考える。
- ・ 個人の能力と障害は無関係
- ・ 公共機関の為
- ・ 行政組織という性質上、イメージに変化はないものと思われる
- ・ 事業者としてだけでなく、行政として率先垂範して障害者雇用に取り組むべき立場にあるため
- ・ 社会的イメージに影響するような要素とは考えられない。
- ・ 従来から行っている障害者雇用の一環であり、特にイメージは変わらないと考える。
- ・ 障がい者の雇用を推進している会社としてイメージは変わらない。(HIV感染者も障がい者のひとりであり、特別視はしない。)
- ・ 障害者雇用という言葉も世間ではなじんできた感じがあります。問題があるとするれば、一般の方のHIVに対しての理解度だと思います。
- ・ 職員の採用は、客観的な得点により決するものであり、病気を理由とした特典操作をしないことが当然であるから
- ・ 他の障害者をお持ちの方と同様に、特別な立場の方であると認識はないため。
- ・ 他の要素による社会的イメージの変動が大きいため、HIV感染者採用のみでの判定を予測することが困難
- ・ 地方公共団体のため、社会的イメージは変わりません。
- ・ 法人なので、雇用しても、民間からは、あたりまえと思われるのではないかと。

## イメージはダウンする

- ・ HIV感染者の配属先をどうしたらよいか、店頭に立ち直接、接客する場合、お客様への理解が得られるかどうか
- ・ 接客業のため

## 7. 【職場での健康対策】についてお伺いします。

## 7-1 現在、『HIV/AIDS』に関する職場教育・研修・情報提供は

1.行われている ……………（ ） 2.行われていない ……………（ ）

現状や今後の予定について教えてください

	◆職場での「HIV/AIDS」に関する健康対策				N= 140
	全体	官公署	独法	企業	
行われている	19	13	3	3	
	13.6%	19.7%	12.5%	6.7%	
行われていない	121	53	21	42	
	86.4%	80.3%	87.5%	93.3%	

## 1 行われている — 現在、『HIV/AIDS』に関する職場教育・研修・情報提供

- ・ HIV/AIDS に関するパンフレットを配布
- ・ ポスター掲示等を行っている。
- ・ 過去においては、パンフレットの配布等行われていたが、現状はあまり実施していない
- ・ 研修の一環として、HIV 患者の方を講師として招いて行っている。
- ・ 職員向けの啓発を行っている
- ・ 新規採用職員の研修として、「(HIV/AIDS の就労支援を行うため)」実施している。
- ・ 人権研修の中で資料配布などを行っている
- ・ 人材について全般的な研修を行う中で、HIV についても触れている
- ・ 毎年7月に「神戸エイズ月間」を実施しており、該当期間中に管理職のレッドリボン着用や職員イベント参加の周知、ポスターや案内の啓示を行う等。

## 2 行われていない — 現在、『HIV/AIDS』に関する職場教育・研修・情報提供

- ・ 「HIV/AIDS」に関する研修や情報提供について予定はありませんが、「HIV/AIDS」のみならず病気障がいをはじめすべての差別をなくすため人権研修を毎年実施しています。
- ・ HIV/AIDS については今後も特に研修や情報提供の予定はありません。
- ・ なし
- ・ ノーマライズな社会の企業として様々な差別問題を含んだ研修は考えている
- ・ 医療関連のビジネスを行っている会社であり、HIV についても偏見を持っている社員は少ないと思うが、より正しい知識・情報提供は行っていくつもりである。
- ・ 過去に人権啓発の研修の一部として実施していたことはあるが、現在は HIV に関する内容は含んでいない。
- ・ 現に業務に支障をきたしているメンタルヘルスについての取り組みは随時進めているが、HIV に係るものについては特に問題となる場面もないことから、職場教育を実施するに至っていない。
- ・ 現時点では、今後の予定もない
- ・ 今のところ予定なし
- ・ 今後の予定はありません
- ・ 今後も特に予定はしていない。
- ・ 当面の予定はありません
- ・ 当面計画なし
- ・ 特にありません
- ・ 特にない。自由に使って良い（著作権フリーの）研修用資料が公開されているのであれば、社内研修で使っても良い。
- ・ 特に実施する必要なし
- ・ 特に予定はありません
- ・ 法人として衛生管理者を先頭とし、考えていきたいとおもう。
- ・ 未定
- ・ 予定なし
- ・ 予定はない

## 7-2 その他、以下のような健康対策は行われていますか？

1.生活習慣病…………… ( )	2.メンタルヘルス…………… ( )
3.セクハラ・パワハラ… ( )	4.職場への障害者受け入れ… ( )
5.その他 ( ; 具体的には・・・ )	

	◆その他健康対策				N= 145
	全体	官公署	独法	企業	
1.生活習慣病	122 84.1%	60 85.7%	19 79.2%	40 87.0%	
2.メンタルヘルス	132 91.0%	63 90.0%	23 95.8%	41 89.1%	
3.パワハラ・セクハラ	122 84.1%	60 85.7%	23 95.8%	35 76.1%	
4.職場への障害者 受け入れ	76 52.4%	39 55.7%	14 58.3%	21 45.7%	
5.その他	1 0.7%	0 0.0%	1 4.2%	0 0.0%	

## 7-3 厚生労働省（旧労働省）、日本障害者雇用促進協会による「HIVによる免疫機能障害者の雇用のために（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…………… ( )
------------------	-----------------

	◆ガイドライン認知				N= 141
	全体	官公署	独法	企業	
知っている	45 31.9%	29 43.3%	5 20.8%	9 20.0%	
知らない	96 68.1%	38 56.7%	19 79.2%	36 80.0%	

以下、貴社についてご記入ください。

- 【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

◆規模	N= 128			
	全体	官公署	独法	企業
55人以下	6 4.7%	0 0.0%	3 13.6%	3 7.3%
56～100人	7 5.5%	3 4.7%	2 9.1%	2 4.9%
101～300人	11 8.6%	0 0.0%	5 22.7%	6 14.6%
301～500人	7 5.5%	0 0.0%	4 18.2%	3 7.3%
501～1000人	11 8.6%	0 0.0%	6 27.3%	5 12.2%
1001人以上	86 67.2%	61 95.3%	2 9.1%	22 53.7%

◆業種		N= 145	
企業			
1.建設	2 4.3%	11.電気機器	3 6.5%
2.食料品	4 8.7%	12.精密機器	1 2.2%
3.繊維製品	1 2.2%	13.情報・通信	1 2.2%
4.金融・保険	2 4.3%	14.不動産	5 10.9%
5.パルプ・紙	2 4.3%	15.卸売業	0 0.0%
6.化学	2 4.3%	16.小売業	4 8.7%
7.医薬品	2 4.3%	17.サービス	6 13.0%
8.エネルギー	0 0.0%	18.商社	1 2.2%
9.鉄鋼	1 2.2%	19.運輸	3 6.5%

## 全国ハローワーク一覧

ハローワーク	郵便番号	住所	電話番号
<b>北海道</b>			
札幌	064-8609	札幌市中央区南 10 条西 14 丁目	011-562-0101
函館	040-8609	函館市新川町 26-6 函館地方合同庁舎分庁舎	0138-26-0735
旭川	070-0902	旭川市春光町 10-58	0166-51-0176
帯広	080-8609	帯広市西 5 条南 5 丁目 2	0155-23-8296
北見	090-0018	北見市青葉町 6-8 北見地方合同庁舎	0157-23-6251
紋別	094-8609	紋別市南ヶ丘町 7-72-5	0158-23-5291
小樽	047-8609	小樽市色内 1-10-15	0134-32-8689
滝川	073-0023	滝川市緑町 2-5-1	0125-22-3416
釧路	085-0832	釧路市富士見 3-2-3	0154-41-1201
室蘭	051-0022	室蘭市海岸町 1-20-28	0143-22-8689
岩見沢	068-8609	岩見沢市五条東 15 岩見沢地方合同庁舎	0126-22-3450
稚内	097-8609	稚内市末広 4-1-25	0162-34-1120
岩内	045-8609	岩内郡岩内町字相生 199-1	0135-62-1262
留萌	077-0048	留萌市大町 2-12 留萌地方合同庁舎	0164-42-0388
名寄	096-8609	名寄市西 5 条南 10 丁目	01654-2-4326
浦河	057-0033	浦河郡浦河町堺町東 1-5-21	0146-22-3036
網走	093-8609	網走市大曲 1-1-3	0152-44-6287
苫小牧	053-8609	苫小牧市港町 1-6-15 苫小牧港湾合同庁舎	0144-32-5221
根室	087-8609	根室市幸町 1-8	0153-23-2161
札幌東	062-8609	札幌市豊平区月寒東 1 条 3 丁目 2-10	011-853-0101
千歳	066-8609	千歳市東雲町 4 丁目 2-6	0123-24-2177
札幌北	065-8609	札幌市東区北 16 条東 4 丁目 3-1	011-743-8609
<b>青森県</b>			
青森	030-0822	青森市中央 2-10-10	017-776-1561
八戸	031-0071	八戸市沼館 4-7-120	0178-22-8609
弘前	036-8502	弘前市大字南富田町 5-1	0172-38-8609
むつ	035-0063	むつ市若松町 10-3	0175-22-1331
野辺地	039-3128	上北郡野辺地町字昼場 12-1	0175-64-8609
五所川原	037-0067	五所川原市敷島町 37-6	0173-34-3171
三沢	033-0031	三沢市桜町 3-1-22	0176-53-4178
黒石	036-0383	黒石市緑町 1-123	0172-53-8609
<b>岩手県</b>			
盛岡	020-0885	盛岡市紺屋町 7-26	019-624-8904
釜石	026-0043	釜石市新町 6-55	0193-23-8609
宮古	027-0038	宮古市小山田 1-1-1 宮古合同庁舎	0193-63-8609
花巻	025-0098	花巻市材木町 27-10	0198-23-5118
一関	021-0877	一関市城内 4-8	0191-23-4135
水沢	023-8502	奥州市水沢区東中通り 1 丁目 5-35	0197-24-8609
北上	024-0091	北上市大曲町 5-17	0197-63-3314
大船渡	022-0002	大船渡市大船渡町字赤沢 17-3 大船渡合同庁舎	0192-27-4165
二戸	028-6103	二戸市石切所字荷渡 6-1 二戸合同庁舎	0195-23-3341
久慈	028-0051	久慈市川崎町 2-15	0194-53-3374
<b>宮城県</b>			
仙台	983-0852	仙台市宮城野区榴岡 4-2-3 仙台 MT ビル 3、4F	022-299-8811
石巻	986-0832	石巻市泉町 4-1-18 石巻合同庁舎	0225-95-0158
塩釜	985-0001	塩釜市新浜町 3-18-1	022-362-3361
古川	989-6143	大崎市古川中里 6-7-10 古川合同庁舎	0229-22-2305
大河原	989-1202	柴田郡大河原町字高砂町 2-23	0224-53-1042
築館	987-2252	栗原市築館薬師 2-2-1 築館合同庁舎	0228-22-2531
迫	987-0511	登米市迫町佐沼字内町 42-10	0220-22-8609
気仙沼	988-0034	気仙沼市朝日町 1-2 気仙沼合同庁舎	0226-22-6720
<b>秋田県</b>			
秋田	010-0065	秋田市茨島 1-12-16	018-864-4111
能代	016-0851	能代市緑町 5-29	0185-54-7311
大館	017-0046	大館市清水 1-5-20	0186-42-2531
大曲	014-0034	大仙市大曲住吉町 33-3	0187-63-0335
本荘	015-0013	由利本荘市石脇字田尻野 18-1	0184-22-3421
横手	013-0033	横手市旭川 1-2-26	0182-32-1165
湯沢	012-0033	湯沢市清水町 4-4-3	0183-73-6117
鹿角	018-5201	鹿角市花輪字荒田 82-4	0186-23-2173

山形県			
山形	990-0813	山形市桜町 2-6-13	023-684-1521
米沢	992-0012	米沢市金池 3-1-39 米沢地方合同庁舎	0238-22-8155
酒田	998-8555	酒田市上安町 1-6-6	0234-27-3111
鶴岡	997-0013	鶴岡市道形町 1-1-13	0235-25-2501
新庄	996-0011	新庄市東谷地田町 6-4 新庄合同庁舎	0233-22-8609
長井	993-0051	長井市幸町 15-5	0238-84-8609
村山	995-0034	村山市楯岡五日町 14-30	0237-55-8609
寒河江	991-8505	寒河江市大字西根字石川西 340	0237-86-4221
福島県			
福島	960-8589	福島市狐塚 17-40	024-534-4121
平	970-8026	いわき市平字堂根町 4-11 いわき地方合同庁舎 1F	0246-23-1421
会津若松	965-0877	会津若松市西栄町 2-23	0242-26-3333
郡山	963-8609	郡山市方八町 2-1-26	024-942-8609
白河	961-0074	白河市字郭内 1-136 白河小峰城合同庁舎 1F	0248-24-1256
須賀川	962-0865	須賀川市妙見 121-1	0248-76-8609
相双	975-0032	南相馬市原町区桜井町 1-127	0244-24-3531
二本松	964-0906	二本松市若宮 2-162-5	0243-23-0343
茨城県			
水戸	310-8509	水戸市水府町 1573-1	029-231-6221
日立	317-0063	日立市若葉町 2-6-2	0294-21-6441
筑西	308-0821	筑西市成田 628-1	0296-22-2188
土浦	300-0051	土浦市真鍋 1-18-19	029-822-5124
古河	306-0011	古河市東 3-7-23	0280-32-0461
常総	303-0034	常総市水海道天満町 4798	0297-22-8609
石岡	315-0037	石岡市東石岡 5-7-40	0299-26-8141
常陸大宮	319-2255	常陸大宮市野中町 3083-1	0295-52-3185
龍ヶ崎	301-0041	龍ヶ崎市若柴町 1229-1	0297-60-2727
高萩	318-0033	高萩市本町 4-8-5	0293-22-2549
常陸鹿嶋	314-0031	鹿嶋市宮中 1995-1 鹿嶋労働総合庁舎	0299-83-2318
栃木県			
宇都宮	320-0845	宇都宮市明保野町 1-4 宇都宮第2 地方合同庁舎 1階	028-638-0369
鹿沼	322-0031	鹿沼市睦町 287-20	0289-62-5125
栃木	328-0032	栃木市神田町 8-5	0282-22-4135
佐野	327-0014	佐野市天明町 2553	0283-22-6260
足利	326-0057	足利市丸山町 688-14	0284-41-3178
真岡	321-4305	真岡市荒町 5101	0285-82-8655
矢板	329-2162	矢板市末広町 3-2	0287-43-0121
大田原	324-0058	大田原市紫塚 1-14-2	0287-22-2268
小山	323-0014	小山市喜沢 1475 おやまゆうえんハーヴェストウォーク内	0285-22-1524
那須烏山	321-0622	那須烏山市城東 4-18	0287-82-2213
日光	321-1272	日光市今市本町 32-1	0288-22-0353
黒磯	325-0027	那須塩原市共懇社 119-1	0287-62-0144
群馬県			
前橋	379-2154	前橋市天川大島町 130-1	027-290-2111
高崎	370-0065	高崎市末広町 262-3	027-327-8609
桐生	376-0023	桐生市錦町 2-11-14	0277-22-8609
伊勢崎	372-0006	伊勢崎市太田町 554-10 伊勢崎地方合同庁舎	0270-23-8609
太田	373-0851	太田市飯田町 893	0276-46-8609
館林	374-0066	館林市大街道 1-3-37	0276-75-8609
沼田	378-0031	沼田市薄根町 3167-4	0278-22-8609
群馬富岡	370-2316	富岡市富岡 1414-14	0274-62-8609
藤岡	375-0024	藤岡市藤岡 827-1	0274-22-8609
渋川	377-0008	渋川市渋川 1696-15	0279-22-2636
埼玉県			
川口	332-0031	川口市青木 3-2-7	048-251-2901
熊谷	360-0014	熊谷市箱田 5-7-2	048-522-5656
大宮	330-0852	さいたま市大宮区大成町 1-525	048-667-8609
川越	350-1118	川越市豊田本 277-3 川越合同庁舎	049-242-0197
浦和	330-0061	さいたま市浦和区常盤 5-8-40	048-832-2461
所沢	359-0042	所沢市並木 6-1-3 所沢合同庁舎	04-2992-8609
秩父	369-1871	秩父市下影森 1002-1	0494-22-3215
春日部	344-0036	春日部市下大増新田 61-3	048-736-7611

行田	361-0023	行田市長野 943	048-556-3151
草加	340-8509	草加市弁天 4-10-7	048-931-6111
朝霞	351-0025	朝霞市三原 1-3-1	048-463-2233
越谷	343-0023	越谷市東越谷 1-5-6	048-969-8609
<b>千葉県</b>			
千葉	261-0001	千葉市美浜区幸町 1-1-3	043-242-1181
千葉南	260-0842	千葉市中央区南町 2-16-3 海気館蘇我駅前ビル 3、4F	043-300-8609
市川	272-8543	市川市南八幡 5-11-21	047-370-8609
銚子	288-0043	銚子市東芝町 5-9	0479-22-7406
館山	294-0047	館山市八幡 815-2	0470-22-2236
木更津	292-0831	木更津市富士見 1-2-1 アクア木更津ビル 5階	0438-25-8609
佐原	287-0002	香取市北 1-3-2	0478-55-1132
茂原	297-0078	茂原市高師 1-5-1 茂原地方合同庁舎	0475-25-8609
松戸	271-0092	松戸市松戸 1307-1 松戸ビルヂング 3階	047-367-8609
船橋	273-0011	(第1庁舎) 船橋市湊町 2-10-17	047-431-8287
	273-0005	(第2庁舎) 船橋市本町 2-1-1 船橋スクエア 21ビル 4階・7階	047-420-8609
成田	286-0036	成田市加良部 3-4-2	0476-27-8609
<b>東京都</b>			
飯田橋	112-8577	文京区後楽 1-9-20 飯田橋合同庁舎 1～5階	03-3812-8609
上野	110-8609	台東区東上野 4-1-2	03-3847-8609
品川	106-0032	(六本木庁舎) 港区六本木 3-2-21 六本木ジョブパーク	03-3588-8609
	108-0075	(品川庁舎) 港区港南 2-5-12 品川 NBS ビル	03-3450-8609
大森	143-8588	大田区大森北 4-16-7	03-5493-8609
渋谷	150-0041	渋谷区神南 1-3-5 渋谷神南合同庁舎 1～4階	03-3476-8609
新宿	160-8489	(歌舞伎町庁舎) 新宿区歌舞伎町 2-42-10	03-3200-8609
	163-1523	(西新宿庁舎) 新宿区西新宿 1-6-1 新宿エルタワービル 23階	03-5325-9593
池袋	170-8409	(池袋庁舎) 豊島区東池袋 3-5-13	03-3987-8609
	170-6026	(サンシャイン庁舎) 豊島区東池袋 3-1-1 サンシャイン 60ビル 3階	03-5911-8609
王子	114-0002	北区王子 6-1-17	03-5390-8609
足立	120-8530	足立区千住 1-4-1 東京芸術センター6～8階	03-3870-8609
墨田	130-8609	墨田区江東橋 2-19-12	03-5669-8609
木場	135-8609	江東区木場 2-13-19	03-3643-8609
八王子	192-0904	八王子市子安町 1-13-1	042-648-8609
立川	190-8509	立川市錦町 1-9-21	042-525-8609
青梅	198-0042	青梅市東青梅 3-12-16	0428-24-8609
三鷹	181-8517	三鷹市下連雀 4-15-18	0422-47-8609
町田	194-0022	町田市森野 2-28-14 町田合同庁舎 1階	042-732-8609
府中	183-0045	府中市美好町 1-3-1	042-336-8609
<b>神奈川県</b>			
横浜	231-0005	横浜市中区本町 3-30	045-663-8609
戸塚	244-8560	横浜市戸塚区戸塚町 3722	045-864-8609
川崎	210-0015	川崎市川崎区南町 17-2	044-244-8609
横須賀	238-0013	横須賀市平成町 2-14-19	046-824-8609
平塚	254-8578	平塚市松風町 2-7	0463-24-8609
小田原	250-0012	小田原市本町 1-2-17	0465-23-8609
藤沢	251-0054	藤沢市朝日町 5-12 藤沢労働総合庁舎	0466-23-8609
相模原	229-0036	相模原市富士見 6-10-10 相模原地方合同庁舎 1階	042-776-8609
厚木	243-0003	厚木市寿町 3-7-10	046-296-8609
松田	258-0003	足柄上郡松田町惣領 2037	0465-82-8609
横浜南	236-8609	横浜市金沢区寺前 1-9-6	045-788-8609
川崎北	213-8573	川崎市高津区千年 698-1	044-777-8609
港北	222-0033	(本庁舎) 横浜市港北区新横浜 3-24-6 横浜港北地方合同庁舎	045-474-1221
		(新横浜駅前庁舎) 横浜市港北区新横浜 2-14-30 日総第17ビル 2階	045-478-6461
大和	242-0018	大和市深見西 3-3-21	046-260-8609
<b>新潟県</b>			
新潟	950-8532	新潟市中央区万代 3-4-38	025-244-0131
長岡	940-8609	長岡市中沢町字太田 500-1	0258-32-1181
上越	943-0803	上越市春日野 1-5-22 上越地方合同庁舎	025-523-6121
三条	955-0053	三条市北入蔵 1-3-10	0256-38-5431
柏崎	945-8501	柏崎市田中 26-23 柏崎地方合同庁舎	0257-23-2140
新発田	957-8506	新発田市日渡 96 新発田地方合同庁舎	0254-27-6677
新津	956-0864	新潟市秋葉区新津本町 4-18-8 新津労働総合庁舎	0250-22-2233
十日町	948-0004	十日町市下川原町 43	025-757-2407

糸魚川	941-0067	糸魚川市横町 5-9-50	025-552-0333
巻	953-0041	新潟市西蒲区巻甲 4087	0256-72-3155
南魚沼	949-6609	南魚沼市八幡 20-1	025-772-3157
佐渡	952-0011	佐渡市両津夷 269-8	0259-27-2248
村上	958-0033	村上市緑町 1-6-8	0254-53-4141
<b>富山県</b>			
富山	930-0857	富山市奥田新町 45	076-431-8609
高岡	933-0902	高岡市向野町 3-43-4	0766-21-1515
魚津	937-0801	魚津市新金屋 1-12-31 魚津合同庁舎	0765-24-0365
砺波	939-1363	砺波市太郎丸 1-2-5	0763-32-2914
滑川	936-0024	滑川市辰野 11-6	076-475-0324
<b>石川県</b>			
金沢	920-8609	金沢市鳴和 1-18-42	076-253-3030
小松	923-0868	小松市日の出町 1-120	0761-24-8609
白山	924-0871	白山市西新町 235	076-275-8533
七尾	926-0852	七尾市小島町西部 2	0767-52-3255
加賀	922-0815	加賀市大聖寺菅生イ 78-3	0761-72-8609
輪島	928-0079	輪島市鳳至町畠田 99-3	0768-22-0325
<b>福井県</b>			
福井	910-8509	福井市大手 2-22-18	0776-23-0174
武生	915-0814	越前市中央 2-8-23	0778-22-4078
大野	912-0022	大野市陽明町 3-403	0779-66-2408
三国	913-0041	坂井市三国町寛善 69-1	0776-81-3262
敦賀	914-0055	敦賀市鉄輪町 1-7-3 敦賀駅前合同庁舎 1 階	0770-22-4220
小浜	917-8544	小浜市後瀬町 7-10 小浜地方合同庁舎 1 階	0770-52-1260
<b>山梨県</b>			
甲府	400-0851	甲府市住吉 1-17-5	055-232-6060
富士吉田	403-0014	富士吉田市竜ヶ丘 2-4-3	0555-23-8609
大月	401-0013	大月市大月 3-2-17	0554-22-8609
塩山	404-0042	甲州市塩山上於曾 1777-1	0553-33-8609
韮崎	407-0015	韮崎市若宮 1-10-41	0551-22-1331
諏沢	400-0601	南巨摩郡諏沢町 1215	0556-22-8689
<b>長野県</b>			
長野	380-0935	長野市中御所 3-2-3	026-228-1300
松本	390-0828	松本市庄内 3-6-21	0263-27-0111
上田	386-8609	上田市天神 2-4-70	0268-23-8609
飯田	395-8609	飯田市大久保町 2637-3	0265-24-8609
伊那	396-8609	伊那市狐島 4098-3	0265-73-8609
篠ノ井	388-8007	長野市篠ノ井布施高田 826-1	026-293-8609
飯山	389-2253	飯山市飯山 186-4	0269-62-8609
木曾福島	397-8609	木曾郡木曾町福島 5056-1	0264-22-2233
佐久	385-8609	佐久市大字原 565-1	0267-62-8609
大町	398-0002	大町市大字大町 2715-4	0261-22-0340
須坂	382-0099	須坂市墨坂 2-2-17	026-248-8609
諏訪	392-0021	諏訪市上川 3-2503-1	0266-58-8609
<b>岐阜県</b>			
岐阜	500-8719	岐阜市五坪 1-9-1 岐阜労働総合庁舎	058-247-3211
大垣	503-0893	大垣市藤江町 1-1-8	0584-73-8609
多治見	507-0037	多治見市音羽町 5-39-1 多治見労働総合庁舎	0572-22-3381
高山	506-0055	高山市上岡本町 7-478	0577-32-1144
恵那	509-7203	恵那市長島町正家 1-3-12 恵那合同庁舎	0573-26-1341
関	501-3803	関市西本郷通 4-6-10	0575-22-3223
美濃加茂	505-0043	美濃加茂市深田町 1-206-9	0574-25-2178
岐阜八幡	501-4235	郡上市八幡町有坂 1209-2 郡上八幡地方合同庁舎 1 階	0575-65-3108
中津川	508-0045	中津川市かやの木町 4-3 中津川合同庁舎	0573-66-1337
<b>静岡県</b>			
静岡	422-8045	静岡市駿河区西島 235-1	054-238-8609
浜松	432-8537	浜松市中区浅田町 50-2	053-457-5151
沼津	410-0831	沼津市市場町 9-1 沼津合同庁舎 1 階	055-931-0145
清水	424-0825	静岡市清水区松原町 2-15 清水合同庁舎 1 階	054-351-8609
三島	411-0033	三島市文教町 1-3-112 三島労働総合庁舎 1 階	055-980-1300
掛川	436-0073	掛川市金城 71	0537-22-4185
富士宮	418-0031	富士宮市神田川町 14-3	0544-26-3128

島田	427-8509	島田市本通1丁目4677-4 島田労働総合庁舎1階	0547-36-8609
磐田	438-0086	磐田市見付3599-6 磐田地方合同庁舎1階	0538-32-6181
富士	417-8609	富士市南町1-4	0545-51-2151
下田	415-8509	下田市4-5-26	0558-22-0288
焼津	425-0028	焼津市駅北1-6-22	054-628-5155
<b>愛知県</b>			
名古屋東	465-8609	名古屋市名東区平和が丘1-2	052-774-1115
名古屋中	450-0003	名古屋市中村区名駅南1-21-5 総合雇用センター内	052-582-8171
名古屋南	456-8503	名古屋市熱田区旗屋2-22-21	052-681-1211
豊橋	440-8507	豊橋市大岡町111 豊橋地方合同庁舎1階	0532-52-7191
岡崎	444-0813	岡崎市羽根町字北乾地50-1 岡崎合同庁舎1階	0564-52-8609
一宮	491-8509	一宮市八幡4-8-7 一宮労働総合庁舎1階	0586-45-2048
半田	475-8502	半田市宮路町200-4 半田地方合同庁舎1階	0569-21-0023
瀬戸	489-0871	瀬戸市東長根町86	0561-82-5123
豊田	471-8609	豊田市常盤町3-25-7	0565-31-1400
津島	496-0042	津島市寺前町2-3	0567-26-3158
刈谷	448-8609	刈谷市若松町1-46-3	0566-21-5001
西尾	445-0071	西尾市熊味町小松島41-1	0563-56-3622
犬山	484-8609	犬山市松本町2-10	0568-61-2185
豊川	442-0888	豊川市千歳通1-34	0533-86-3178
新城	441-1384	新城市西入船24-1	0536-22-1160
春日井	486-0807	春日井市大手町2-135	0568-81-5135
<b>三重県</b>			
四日市	510-0093	四日市市本町3-95	059-353-5566
伊勢	516-8543	伊勢市岡本1-1-17	0596-27-8609
津	514-8521	津市島崎町327番1	059-228-9161
松阪	515-8509	松阪市高町493-6 松阪地方合同庁舎1階	0598-51-0860
桑名	511-0821	桑名市大字矢田字三反長913-3	0594-22-5141
伊賀	518-0823	伊賀市四十九町3074-2	0595-21-3221
尾鷲	519-3612	尾鷲市林町2-35	0597-22-0327
鈴鹿	513-8609	鈴鹿市神戸9-13-3	059-382-8609
<b>滋賀県</b>			
大津	520-0043	大津市中央4-6-52	077-522-3773
長浜	526-0032	長浜市南高田町辻村110	0749-62-2030
彦根	522-0054	彦根市西今町58-3	0749-22-2500
東近江	527-0023	東近江市八日市緑町11-19	0748-22-1020
甲賀	528-0031	甲賀市水口町本町3-1-16	0748-62-0651
草津	525-0027	草津市野村5-17-1	077-562-3720
<b>京都府</b>			
西陣	602-8258	京都市上京区大宮通中立売下ル和水町439-1	075-451-8609
京都七条	600-8235	京都市下京区西洞院通塩小路下ル東油小路町803	075-341-8609
伏見	612-8058	京都市伏見区風呂屋町232	075-602-8609
京都田辺	610-0334	京田辺市田辺中央2丁目1-23	0774-65-8609
福知山	620-0933	福知山市字東羽合町37	0773-23-8609
舞鶴	624-0937	舞鶴市字西小字西町107-4	0773-75-8609
峰山	627-0012	京丹後市峰山町杉谷147-13	0772-62-8609
宇治	611-0021	宇治市宇治池森16-4	0774-20-8609
<b>大阪府</b>			
大阪東	540-0011	大阪市中央区農人橋2-1-36 ピップビル1F～3F	06-6942-4771
梅田	530-0001	大阪市北区梅田1-2-2 大阪駅前第2ビル16階	06-6344-8609
大阪西	552-0011	大阪市港区南市岡1-2-34	06-6582-5271
阿倍野	545-0004	大阪市阿倍野区文の里1-4-2	06-6628-5051
淀川	532-0024	大阪市淀川区十三本町3-4-11	06-6302-4771
布施	577-8585	東大阪市長栄寺7-6	06-6782-4221
堺	590-0028	堺市堺区三国ヶ丘御幸通152 堺ジョルノビル8階	072-238-8301
岸和田	596-0826	岸和田市作才町1264	072-431-5541
池田	563-0058	池田市栄本町12-9	072-751-2595
泉大津	595-0025	泉大津市旭町22-9	0725-32-5181
河内柏原	582-0003	柏原市堂島町1-22	072-972-0081
枚方	573-8566	枚方市大垣内町2-9-21	072-841-3363
泉佐野	598-0007	泉佐野市上町2-1-20	072-463-0565
茨木	567-0885	茨木市東中条町1-12	072-623-2551
河内長野	586-0025	河内長野市昭栄町7-2	0721-53-3081

門真	571-0045	門真市殿島町 6-4 守口門真商工会館 2 階	06-6906-6831
<b>兵庫県</b>			
神戸	650-0025	神戸市中央区相生町 1-3-1	078-362-8609
灘	657-0833	神戸市灘区大内通 5-2-2	078-861-8609
尼崎	661-0021	尼崎市名神町 3-12-2	06-6428-0001
西宮	662-0862	西宮市青木町 2-11	0798-75-6711
姫路	670-0947	姫路市北条字中道 250	079-222-8609
加古川	675-0017	加古川市野口町良野 1742	079-421-8609
伊丹	664-0881	伊丹市昆陽 1-1-6 伊丹労働総合庁舎	072-772-8609
明石	673-0891	明石市大明石町 2-3-37	078-912-2277
豊岡	668-0024	豊岡市寿町 8-4 豊岡地方合同庁舎	0796-23-3101
西脇	677-0015	西脇市西脇 885-30 西脇地方合同庁舎	0795-22-3181
洲本	656-0021	洲本市塩屋 2-4-5	0799-22-0620
柏原	669-3309	丹波市柏原町柏原字八之坪 1569	0795-72-1070
龍野	679-4167	たつの市龍野町富永 1005-48	0791-62-0981
西神	651-2273	神戸市西区梶台 5-3-8	078-991-1100
<b>奈良県</b>			
奈良	630-8113	奈良市法蓮町 387 奈良第 3 地方合同庁舎	0742-36-1601
大和高田	635-8585	大和高田市池田 574-6	0745-52-5801
桜井	633-0007	桜井市外山 285-4-5	0744-45-0112
下市	638-0041	吉野郡下市町下市 2772-1	0747-52-3867
大和郡山	639-1161	大和郡山市観音寺町 168-1	0743-52-4355
<b>和歌山県</b>			
和歌山	640-8331	和歌山市美園町 5-4-7	073-425-8609
新宮	647-0044	新宮市神倉 4-2-4	0735-22-6285
田辺	646-0027	田辺市朝日ヶ丘 24-6	0739-22-2626
御坊	644-0011	御坊市湯川町財部 943	0738-22-3527
湯浅	643-0004	有田郡湯浅町湯浅 2430-81	0737-63-1144
海南	642-0001	海南市船尾 186-85	073-483-8609
橋本	648-0072	橋本市東家 5-2-2 橋本地方合同庁舎 1F	0736-33-8609
<b>鳥取県</b>			
鳥取	680-0845	鳥取市富安 2-89	0857-23-2021
米子	683-0052	米子市博労町 4-169-1	0859-33-3911
倉吉	682-0816	倉吉市駄経寺町 2-15 倉吉地方合同庁舎	0858-23-8609
<b>島根県</b>			
松江	690-0841	松江市向島町 134 番 10 松江地方合同庁舎 2F	0852-22-8609
浜田	697-0027	浜田市殿町 21-6	0855-22-8609
出雲	693-0023	出雲市塩冶有原町 1-59	0853-21-8609
益田	698-0027	益田市あけぼの東町 4-6	0856-22-8609
雲南	699-1311	雲南市木次町里方 514-2	0854-42-0751
石見大田	694-0064	大田市大田町大田口 1182-1	0854-82-8609
<b>岡山県</b>			
岡山	700-0971	岡山市野田 1-1-20	086-241-3222
津山	708-8609	津山市山下 9-6 津山労働総合庁舎	0868-22-8341
倉敷中央	710-0834	倉敷市笹沖 1378-1	086-424-3333
玉野	706-0002	玉野市築港 2-23-12	0863-31-1555
和気	709-0451	和気郡和気町和気 481-10	0869-93-1191
高梁	716-0047	高梁市段町 1004-13	0866-22-2291
笠岡	714-0098	笠岡市笠岡 5891	0865-62-2147
西大寺	704-8103	岡山市河本町 325-4	086-942-3212
<b>広島県</b>			
広島	730-8513	広島市中区上八丁堀 8-2 広島清水ビル 1~4F	082-223-8609
広島西条	739-0041	東広島市西条町寺家 6479-1	082-422-8609
呉	737-8609	呉市西中央 1-5-2	0823-25-8609
尾道	722-0026	尾道市栗原西 2-7-10	0848-23-8609
福山	720-8609	福山市東桜町 3-12	084-923-8609
三原	723-0004	三原市館町 1-6-10	0848-64-8609
三次	728-0013	三次市十日市東 3-4-6	0824-62-8609
可部	731-0223	広島市安佐北区可部南 3-3-36	082-815-8609
府中	726-0005	府中市府中町 188-2	0847-43-8609
廿日市	738-0033	廿日市市串戸 4-9-32	0829-32-8609
広島東	732-0051	広島市東区光が丘 13-7	082-264-8609
<b>山口県</b>			

山口	753-0064	山口市神田町 1-75	083-922-0043
下関	751-0823	下関市貴船町 3-4-1	0832-22-4031
宇部	755-8609	宇部市北琴芝 2-4-30	0836-31-0164
防府	747-0801	防府市駅南町 9-33	0835-22-3855
萩	758-0074	萩市平安古町 599-3 萩地方合同庁舎	0838-22-0714
徳山	745-0866	周南市大字徳山 7510-8	0834-31-1950
下松	744-0017	下松市東柳 1-6-1	0833-41-0870
岩国	740-0022	岩国市山手町 1-1-21	0827-21-3281
柳井	742-0031	柳井市南町 2-7-22	0820-22-2661
<b>徳島県</b>			
徳島	770-0823	徳島市出来島本町 1-5	088-622-6305
三好	778-0002	三好市池田町マチ 2429-10	0883-72-1221
美馬	779-3602	美馬市脇町大字猪尻字東分 5	0883-52-8609
阿南	774-0030	阿南市富岡町佃町 540-1	0884-22-2016
吉野川	776-0010	吉野川市鴨島町鴨島 388-27	0883-24-2166
鳴門	772-0003	鳴門市撫養町南浜字権現 12	088-685-2270
牟岐	775-0006	海部郡牟岐町大字中村字本村 52-1	0884-72-1103
<b>香川県</b>			
高松	761-8566	高松市花ノ宮町 2-2-3	087-869-8609
丸亀	763-0033	丸亀市中府町 1-6-36	0877-21-8609
坂出	762-0031	坂出市文京町 1-4-38	0877-46-5545
観音寺	768-0067	観音寺市坂本町 7-8-6	0875-25-4521
さぬき	769-2301	さぬき市長尾東 889-1	0879-52-2595
土庄	761-4104	小豆郡土庄町吉ヶ浦甲 6195-3	0879-62-1411
<b>愛媛県</b>			
松山	791-8522	松山市六軒家町 3-27 松山労働総合庁舎 1～3F	089-917-8609
今治	794-0043	今治市南宝来町 2-1-6	0898-32-5020
八幡浜	796-0010	八幡浜市大字松栢丙 838-1	0894-22-4033
宇和島	798-0036	宇和島市天神町 4-7	0895-22-8609
新居浜	792-0025	新居浜市一宮町 1-14-16	0897-34-7100
西条	793-0030	西条市大町受 315-4	0897-56-3015
四国中央	799-0405	四国中央市三島中央 1-16-72	0896-24-5770
大洲	795-0054	大洲市中村長畑 210-6	0893-24-3191
<b>高知県</b>			
高知	781-8560	高知市大津乙 2536-6	088-878-5320
須崎	785-0012	須崎市西糺町 4-3	0889-42-2566
四万十	787-0012	四万十市右山五月町 3-12 中村地方合同庁舎	0880-34-1155
安芸	784-0001	安芸市矢ノ丸 4-4-4	0887-34-2111
いの	781-2120	吾川郡いの町枝川 1943-1	088-893-1225
<b>福岡県</b>			
福岡中央	810-8609	福岡市中央区赤坂 1-6-19	092-712-8609
飯塚	820-8540	飯塚市芳雄町 12-1	0948-24-8609
大牟田	836-0047	大牟田市大正町 6-2-3	0944-53-1551
八幡	806-8509	北九州市八幡西区岸の浦 1-5-10 八幡労働総合庁舎	093-622-5566
久留米	830-8505	久留米市諏訪野町 2401	0942-35-8609
小倉	802-8507	北九州市小倉北区萩崎町 1-11	093-941-8609
直方	822-0002	直方市大字頓野字正境 3334-5	0949-22-8609
田川	826-8609	田川市弓削田 184-1	0947-44-8609
行橋	824-0031	行橋市西宮市 5-2-47	0930-25-8609
福岡東	813-8609	福岡市東区千早 6-1-1	092-672-8609
八女	834-0023	八女市馬場 514-3	0943-23-6188
朝倉	838-0061	朝倉市菩提寺 480-3	0946-22-8609
福岡南	816-8577	春日市春日公園 3-2	092-513-8609
福岡西	819-8552	福岡市西区姪浜駅南 3-8-10	092-881-8609
<b>佐賀県</b>			
佐賀	840-0814	佐賀市成章町 5-21	0952-24-4361
唐津	847-0817	唐津市熊原町 3193	0955-72-8609
武雄	843-0023	武雄市武雄町昭和 39-9	0954-22-4155
伊万里	848-0027	伊万里市立花町通谷 1542-25	0955-23-2131
鳥栖	841-0035	鳥栖市東町一丁目 1073	0942-82-3108
鹿島	849-1311	鹿島市高津原二本松 3524-3	0954-62-4168
<b>長崎県</b>			
長崎	852-8522	長崎市宝栄町 4-25	095-862-8609

佐世保	857-0851	佐世保市稲荷町 2-30	0956-34-8609
諫早	854-0022	諫早市幸町 4-8	0957-21-8609
大村	856-8609	大村市松並 1-213-9	0957-52-8609
島原	855-0042	島原市片町 633	0957-63-8609
江迎	859-6101	北松浦郡江迎町長坂免 182-4	0956-66-3131
五島	853-0007	五島市福江町 7-3	0959-72-3105
対馬	817-0013	対馬市厳原町中村 642-2	0920-52-8609
<b>熊本県</b>			
熊本	862-0971	熊本市大江 6-1-38	096-371-8609
八代	866-0853	八代市清水町 1-34	0965-31-8609
菊池	861-1331	菊池市隈府字南田 771-1	0968-24-8609
玉名	865-0064	玉名市中 1334-2	0968-72-8609
天草	863-0050	天草市丸尾町 16 番 48 号 天草労働総合庁舎 1F	0969-22-8609
球磨	868-0014	人吉市下薩摩瀬町 1602-1 人吉労働総合庁舎 1F	0966-24-8609
宇城	869-0502	宇城市松橋町松橋 266	0964-32-8609
阿蘇	869-2612	阿蘇市一の宮町宮地 2318-3	0967-22-8609
水俣	867-0061	水俣市八幡町 3-2-1	0966-62-8609
<b>大分県</b>			
大分	870-8555	大分市都町 4-1-20	097-538-8609
別府	874-0902	別府市青山町 11-22	0977-23-8609
中津	871-8609	中津市大字中殿 550-21	0979-24-8609
日田	877-0012	日田市淡窓 1-43-1	0973-22-8609
佐伯	876-0811	佐伯市鶴谷町 1-3-28 佐伯労働総合庁舎 1F	0972-24-8609
宇佐	879-0453	宇佐市大字上田 1055-1 宇佐合同庁舎 1F	0978-32-8609
豊後大野	879-7131	豊後大野市三重町市場 1225-9 三重合同庁舎 3F	0974-22-8609
<b>宮崎県</b>			
宮崎	880-8533	宮崎市柳丸町 131	0985-23-2245
延岡	882-0872	延岡市愛宕町 2-2300	0982-32-5435
日向	883-0041	日向市北町 2-11	0982-52-4131
都城	885-0072	都城市上町 2 街区 11 号 都城合同庁舎 1 階	0986-22-1745
日南	887-2536	日南市吾田西 1-7-23	0987-23-8609
高鍋	884-0006	児湯郡高鍋町大字上江字高月 8340	0983-23-0848
小林	886-0004	小林市大字細野 367-5	0984-23-2171
<b>鹿児島県</b>			
鹿児島	890-8555	鹿児島市下荒田 1-43-28	099-250-6060
川内	895-0063	薩摩川内市若葉町 4-24 川内地方合同庁舎 1 階	0996-22-8609
鹿屋	893-0007	鹿屋市北田町 3-3-11 鹿屋産業支援センター1F	0994-42-4135
国分	899-4332	霧島市国分中央 1-4-35	0995-45-5311
加世田	897-0002	南さつま市加世田武田 17835-2	0993-53-5111
伊集院	899-2521	日置市伊集院町大田 825-3	099-273-3161
大隅	899-8102	曾於市大隅町岩川 5575-1	0994-82-1265
出水	899-0201	出水市緑町 37-5	0996-62-0685
名瀬	894-0036	奄美市名瀬長浜町 1-1	0997-52-4611
指宿	891-0404	指宿市東方 9489-11	0993-22-4135
<b>沖縄県</b>			
那覇	900-8601	那覇市おもろまち 1-3-25 沖縄職業総合庁舎	098-866-8609
沖縄	904-0003	沖縄市住吉 1-23-1 沖縄労働総合庁舎 1、21 F	098-939-3200
名護	905-0021	名護市東江 4-3-12	0980-52-2810
宮古	906-0013	宮古島市平良字下里 1020	0980-72-3329
八重山	907-0004	石垣市字登野城 55-4 石垣地方合同庁舎 1F	0980-82-2327

## 地域障害者職業センター 一覧

センター	郵便番号	所在地	電話番号	FAX
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	千葉県美浜区幸町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	名古屋市中区椿町1-16 井門名古屋ビル 4F	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 クラボウアネックスビル 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	岡山市北区中山下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

## 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（高齢者・障害者福祉基金） 助成事業  
平成 21 年度長寿・子育て・障害者基金事業（一般分）  
HIV 感染者の就労実践のモデル啓発事業  
HIV 感染者就労のための協働シンポジウム 報告書

---

2010 年 3 月 31 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

---

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ました。

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。