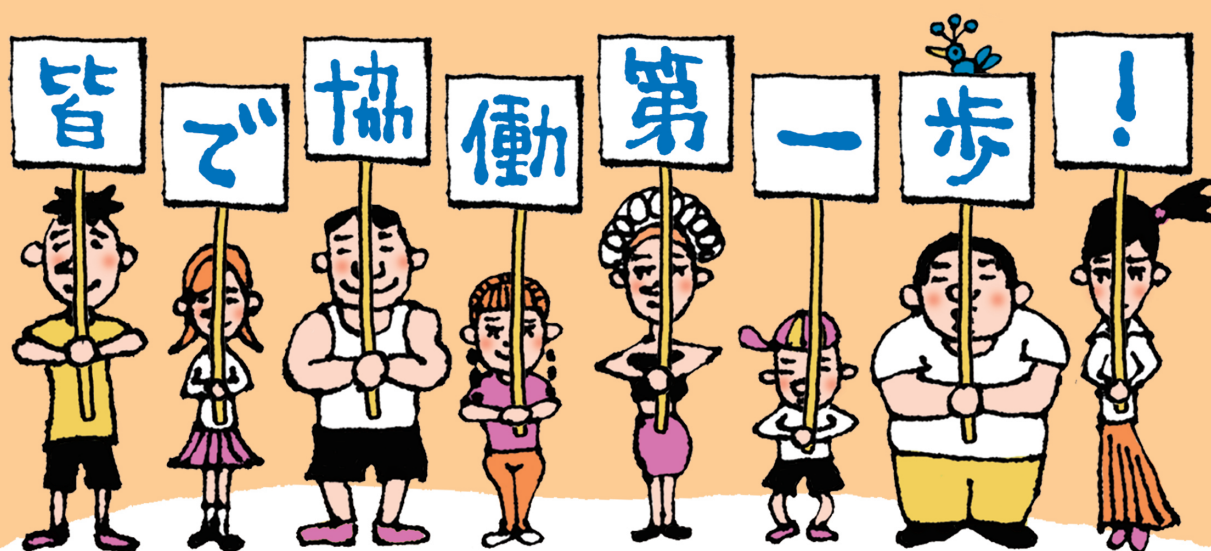




HIV感染者就労のための 協働シンポジウム

HIV 感染者就労のための協働シンポジウム 報告書

平成 20 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 専門家委員、シンポジスト紹介	2
プログラム	3
開会の挨拶	7
祝辞	9
基調講演	
1.HIV 医療の現状	10
2.健康保険におけるプライバシー保護	16
3.HIV 感染者の障害者雇用の制度とその活用について	22
当事者からの話	30
セッション	31
1.就労機会 ～ 働きたいが、働けていない人のために ～	
2.就労支援 ～ すでに働いている人のために ～	
委員、シンポジストからのコメント	44
シンポジウム参加者アンケート	55
専門家委員会 報告	62
就労シンポジウム各地報告会（名古屋、仙台、広島、札幌）	73
HIV 感染者就労のための協働シンポジウム専門家委員会 委員長総括	89
資料	
HIV 感染者の障害者雇用・就労に関する企業への 1,000 社アンケート	90
保険制度と病名について	93
地域障害者職業センター 一覧	98
障害者就業・生活支援センター 一覧	100
障害者の就労支援のための支援メニュー 一覧	107

HIV 感染者就労のための協働シンポジウム 開催の趣旨

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

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

しかし、HIV 感染者は今も社会的な差別不安を強く感じています。特に就労に対しては、早急に現状を改善することが必要です。就労の確保は、生活面の安定をもたらし、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、当事者／行政／企業／医療・福祉関係者／NPO／学識経験者らが協働して、HIV 感染者が安心して就労できる社会を目指し、HIV 感染者の社会参加促進の契機とするためにシンポジウムを開催しました。

このシンポジウムには、2つの大きなテーマがあります。1つは「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、もう1つは「すでに働いている人のために」就労継続を支援することです。今回、企業、医療者、ハローワーク、行政、そして当事者の方にパネリストとして参加していただき、このテーマでセッションを行いました。プライバシーや給与面などかなり具体的で、踏み込んだ意見交換となりましたが、HIV 感染に係る障害者にとっては、現状は意外にも就労へのチャンスが多いということを実感できたのではないかと思います。

最後になりましたが、このシンポジウムがきっかけとなり、HIV 感染者が勇気をもって社会に一步を踏み出し、また雇用者においても HIV 感染者を雇用の対象として直視す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専門家委員会 委員紹介

○関 由起子

HIV 感染者就労のための協働シンポジウム専門家委員会 委員長

埼玉大学教育学部学校保健学講座 准教授

○箕輪 優子

横河電機株式会社 人財部

○矢田 玲湖

厚生労働省職業安定局 障害者雇用対策課 課長補佐

○立川 夏夫

国立国際医療センター エイズ治療・研究開発センター 医療情報室長

○伊藤 美千代

東京大学大学院医学系研究科 健康科学・看護学専攻 健康社会学分野 博士課程

○久地井 寿哉

東京大学大学院医学系研究科 博士後期課程

○徳田 雅信

○黒岩 嘉弘

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

■HIV 感染者就労のための協働シンポジウム シンポジスト紹介

○岡 慎一

国立国際医療センター エイズ治療・研究開発センター センター長

○長谷川 敦子

ハローワーク飯田橋 専門援助第二部門 統括

○柴田 拓己

厚生労働省保険局保険課 課長補佐

○当事者

○大金 美和

国立国際医療センター エイズ治療・研究開発センター コーディネーターナース



HIV感染者就労のための 協働シンポジウム

■日時：2007年10月14日（日） 13:30～16:30

■会場：社会福祉法人全国社会福祉協議会 灘尾ホール

東京都千代田区霞ヶ関 3-3-2 新霞ヶ関ビル 1F

- 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・障害者基金）、社団法人日本フィランソロピー協会
- 協力：JaNP+、りょうちゃんず、特定非営利活動法人ぷれいす東京、LAP
- 協賛：マイクロソフト株式会社、中外製薬株式会社、ベネトンジャパン株式会社、不二ラテックス株式会社、ロシュ・ダイアグノスティックス株式会社、オカモト株式会社

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

プログラム

司会：迫田 朋子

13:30 開会

13:35 挨拶

黒岩 嘉弘（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）
大平 勝美（社会福祉法人はばたき福祉事業団 理事長）

13:45 基調講演

- HIV 医療の現状
岡 慎一（エイズ治療・研究開発センター センター長）
- 健康保険におけるプライバシー保護
柴田 拓己（厚生労働省保険局保険課 課長補佐）
- HIV 感染者の障害者雇用の制度とその活用について
長谷川 敦子（ハローワーク飯田橋 専門援助第二部門 統括）

14:50 休憩

15:00 アンケート結果報告

久地井 寿哉（HIV 感染者就労のための協働シンポジウム専門家委員会 委員）

15:05 セッション 1 就労機会 ～ 働きたいが、働けていない人のために ～
セッション 2 就労支援 ～ すでに働いている人のために ～

- 当事者のビデオ・ボイス・レターメッセージの紹介
- 当事者からのお話
- パネルディスカッション

パネリスト

箕輪 優子（横河電機株式会社 人財部）
大金 美和（エイズ治療・研究開発センター コーディネーターナース）

当事者

岡 慎一

柴田 拓己

長谷川 敦子

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専門家委員会 委員長）
迫田 朋子（NHK 制作局 チーフディレクター）

16:25 総括・委員長挨拶

16:30 閉会

演者紹介

岡 慎一

国立国際医療センター エイズ治療・研究開発センター センター長



HIV 感染者の特徴は、年齢が若いということにあります。当院での感染者の平均年齢は 30 代前半です。また、治療の進歩により感染者の予後は著しく改善し 30 年とも 40 年ともいわれております。安定期の感染者は、元気です。したがって、彼らが就労することは、当然のことであり、彼らの就労を阻害する何かがあるということは、感染者本人にとっても、社会にとっても大きな損失であるといえます。何のわだかまりもない、共に生きる社会を実現したいものです。

柴田 拓己

厚生労働省保険局保険課 課長補佐



健康保険組合等における個人情報の保護については、個人情報の保護に関する法律に基づき、平成 16 年に健康保険組合等が行う個人情報の適切な取扱いの確保に関する活動を支援するためのガイドラインが定められています。

このシンポジウムを通じて、健康保険組合等が遵守しなければならない事項等をお伝えすることにより、HIV 感染者の不安が少しでも解消され、社会へ一歩を踏み出す一助となることを期待しています。

長谷川 敦子

ハローワーク飯田橋 専門援助第二部門 統括



労働行政における障害者雇用対策として、ハローワーク（公共職業安定所）が取り組んでいることを知らない方もいらっしゃることでしょう。ハローワークは単に職業紹介をするだけでなく、社会のセーフティネットとして、企業への法定雇用率達成指導と連動した、障害者の雇用機会の拡大にも取り組んでおります。

この機会に、障害者雇用制度を知っていただくと共に、ぜひ今後はハローワークを活用していただきたいと思います。

関 由起子

HIV 感染者就労のための協働シンポジウム専門家委員会 委員長

埼玉大学教育学部学校保健学講座 准教授



自らが変わらなければ社会は変わらないという思いのもと、HIV 陽性者たちは自立と社会参加を目指して自ら動き出しています。本シンポジウムでは、就労に焦点を当て、HIV 陽性者が差別や不安に怯えることなく就労活動が出来るための情報提供、及び就労活動上の問題や課題について議論していきたいと考えております。当事者はもちろん、企業・雇用側、就労支援団体の積極的な参加を望んでおります。

免疫機能障害の身体障害者認定の沿革

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

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

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

はばたき福祉事業団としては、求めて実現した免疫機能障害の手帳の活用状況に常に関心を示し、今回のシンポジウムは HIV 感染者の就労に寄与しているかどうかも含めて、社会に関心を持ってもらうための企画といたしました。

続きは **Habataki Wave** で！



2007.10.14 OPEN!!
<http://www.habatakiwave.jp/>

Habataki Wave は
HIV 感染者就労のための情報提供ポータルサイトです。

開会の挨拶

社会福祉法人はばたき福祉事業団 理事長
大平勝美

本日はご来場ありがとうございます。

HIV 感染者就労のための協働シンポジウム、名前が示すように、HIV 感染者や雇用する企業、就労を斡旋していただくハローワークなどの機関、そして行政が HIV 感染者・障害者の雇用について一歩踏み込んで、協働して雇用の促進を実現したいと開催準備をしました。特に、当事者が黙っていても、社会は変わらないという経験は、HIV を背負って 20 数年の生きてきたところで身にしみています。

私事ですが、私は血友病患者で薬害 HIV 感染被害者です。これまで、HIV 医療の改革、HIV 感染者を感染症の社会差別的対象から、社会福祉の対象として社会があたたく接することを目的に内部疾患の身体障害者にする提起をしたり、社会の差別／偏見の解消を求めて国と協議したり力を注いできました。

現在も社会福祉法人として HIV 感染者にかかわる身体障害者の相談事業等、HIV 裁判和解に起因する恒久対策やその社会還元に努めています。

エイズの偏見／差別は 80 年前半に始まりますが、およそ 25 年が経過した現在、その当時の、恐怖の差別扱いは随分薄れました。しかし、HIV 感染者が生活する場面で、エイズに対するスティグマはしっかり残っていて、未だに身内、周囲の近しい人にさえ感染者であることを告げることでどんな差別的対応を受けるか、感染者は未知の不安を持ち、特に生活を支える就労の場面で、病気を伏して就労しつづけるストレスは耐えづらいものがあります。端的に言えば、20 数年、エイズへの偏見／差別は社会や個々の人の中であまり変わっていないともいえます。しかし、社会や人に染み付いている偏見は、当時者から見て社会の変化を待っていてもそう簡単には変わっていきません。それは、社会、近しい周囲の人、HIV 感染や感染者の姿、生活を知らないという状況のまま、当たらず触らずの態度、対応が続いていることに尽きると思います。その象徴が、感染者が社会参加する際の雇用の場面で、雇用者側は感染者の医療・病状の現実を知らず、知らない不安を理由に断り、感染者は病名を言うことで不利益を被る大きな不安におびえます。

双方が様子見のこう着状態で、せっかく就労の安定も視野に入れた免疫不全の身体障害者認定後も、10 年経て変わらない実情と実感に、もう社会が変わることを待っていてもいつ変わる

か、変わらないまま偏見／差別だけが温存されてく可能性があるだけではないか。それなら当事者側からより積極的に動き出そうと、HIV 感染者の就労偏見（雇用者も当事者も）を変えてしまおうと、このシンポジウムを企画しました。医療でも患者参加型医療を推進していますが、20 年を経て、当事者が限られた範囲で、勇気を持って就労の機会や就労の継続を安定化するため、自分を打ち明けて、自らが信頼できる環境をつくる行動をとる時が来たことをアピールする契機にしたいと考えています。誰にも進めるということではないのはもちろんですが、ヒト免疫不全ウイルスによる免疫機能障害の手帳を所持している人が感染者約 12,000 人のうち、すでに 7,000 人もいるところで、この所持している手帳を活用して、安心でき安定した就労を確保することの一手段として目指してもらいたい。

自分を人に知ってもらい信頼できる環境をつくる努力を、当事者がいわば生活を懸けて挑戦していく勇気を行政、医療福祉関係者、なによりも雇用者側で踏み込んで受け止めてもらい、積極的に雇用の推進につながる強力なサポートを推進していただきたい。

本日は、当事者が薄いベールを剥ぎ社会参加に意欲を持って一歩踏み出すための、実際の体験を語ります。また、医療の現実、健康保険等プライバシー保護の制度、企業側の雇用の現状や意欲など基調講演やパネルディスカッション等を通して、強力な雇用の推進やサポート提案があると思います。

微力ですが、私ども、そして関係団体を通じて積極的にこのシンポジウムの内容を伝えていきます。当事者に求められるものも含めて、関係者が協働してさらに希望ある社会実現に踏み込んでいただけることを願っています。

祝 辞

厚生労働省 社会・援護局 障害保健福祉部長
中村吉夫

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

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

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

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

しかし、HIV 感染に係る障害者は社会的な差別不安を強く感じており、社会参加が難しい状況であります。

その中で、今回実施されることとなりました「HIV 感染者就労のための協働シンポジウム」事業は、HIV 感染者、行政、企業、医療関係者、学識経験者が横断的な連携を行い、HIV 感染者の就労を促進する事業、HIV 感染者も参加するという画期的な事業であります。

また、障害保健福祉部としても、障害者の就労促進を推進しているものであり、今後も本事業を応援したいと考えております。

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

(黒岩嘉弘課長補佐が代読)

● HIV医療の現状

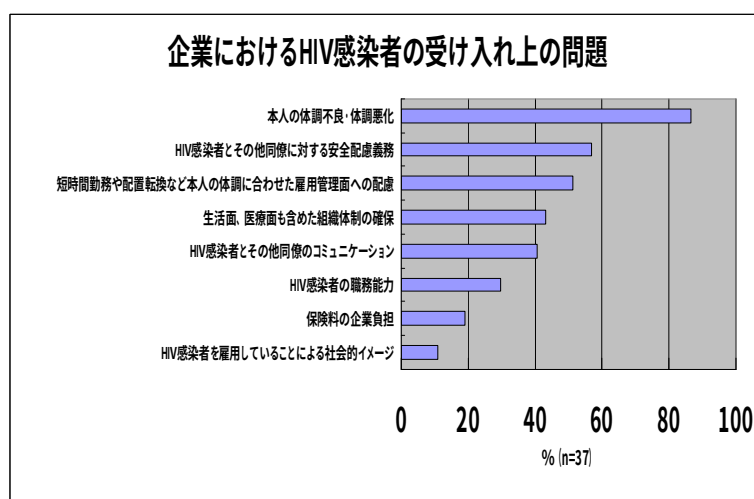
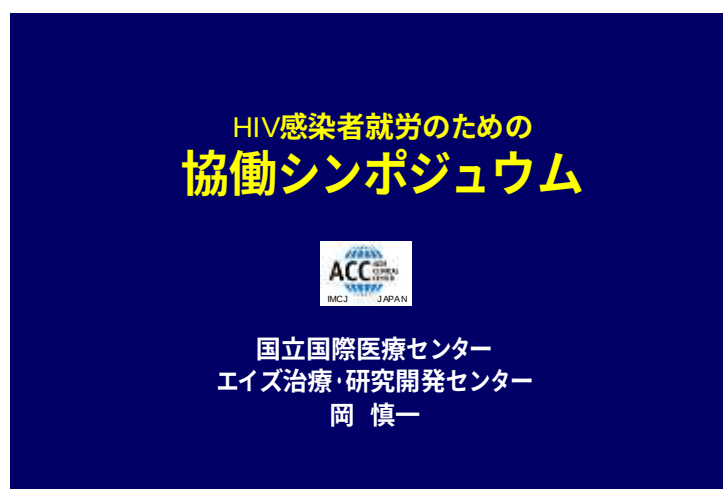
岡 慎一（エイズ治療・研究開発センター センター長）

こんにちは。国立国際医療センターの岡と申します。HIV感染者の就労ということが今日の大きなテーマですが、就労にとっていちばんの障害になっているのは差別・偏見だと思います。今、大平さんからお話があったとおりだと思います。残念ながら医療機関にも、まだそういった差別・偏見がある。これもまた事実だろうと思うし、社会にももちろんあります。それから感染者自身の中にもあると思います。

なぜかという、これはかつてエイズは治らない病気、100%死亡するといったところに根本があると思いますが、医療は非常に進歩しています。今からお話しますが、もう病気だといって家に引っ込んでいたような時代ではなくなってきています。時代とともに、どんどん状況が変わっていくわけですが、自分の持っている差別・偏見度はいったいどれぐらいのものなのかというのを、もう一度考えていただければと思います。

資料の1です。これは企業にアンケートをとって、感染者が就労するときの問題点という、新聞にも出たアンケートの結果をいただいていたものですが、いちばんの障害が健康問題です。約8割以上の企業で、もしHIV感染者を就労しようとする、気になるのが感染者の健康であると。これは企業が感染者のことをものすごく思ってくれているともとれますが、

まだこの程度しか思っていないのかというのが我々から見た感想です。次、お願いします。



それでは実際に差別・偏見がどういう変遷を経てきたのかというのを少し振り返ってみたいと思います。大平さんから話がありましたように、80年代前半は主に米国です。初めてエイズの報告があったのが81年で、そのときは男性同性愛者にみられたということで、普通の人の病気ではなく、ゲイの病気だと言われた時代がありました。これで差別・偏見が2倍、3倍と強くなって

いき、ひどい差別があって、当然会社をクビになったり、あの人をクビにしないなら従業員みんながやめるという話があったり、子どもも学校に行けないと。子どもといっても、別に感染してない子どもです。そういった子どもでも学校へ行けないという、今から思うと本当に小説の世界のようなことがあったのも事実です。次、お願いします。

今度は85年以降の日本ですが、これに代表される、ひと言で言うエイズパニックだと思います。抗体検査ができるようになって、やっと感染者がわかるようになった。見てみると、いちばん初めにわかったのが、どうも神戸でいかがわしい仕事をしていた女性だったということなので、この病気は売春婦の病気ではないか。ちょっと前までのゲイの病気とか、売春婦の病気とか、ますます

何となくイメージとしては怖い病気というものがありました。確かにこの当時までは治療薬はなかったのです。ですから病気自体も重症の方が多かった。これも事実です。次、お願いします。

90年代になってどうかと。少しずつ治療薬が出てきましたが、まだまだ不完全で、効くと言ってみたり効かないと言ってみたり、ちょっとぴりっとしないという治療の現状だったと思います。日本では95年頃まで、病院へ行くと診療拒否があり、なかなか治療を受けられないという問題を何とかしようということで、エイズの拠点病院ができました。拠点病院というのは、

80年代前半のエイズ＜最悪の時代＞

- 1970年代は、アフリカでスリム病と呼ばれていた。
- 1981年米国の都市における男性同性愛者の中での免疫不全患者の症例報告（エイズと命名される）
ゲイの病気？？
- 激しい差別偏見が吹きあれ、会社をクビになったりエイズ患者の子供が学校への登校を拒否されることがあった。

85年代後半の日本＜エイズパニック＞

- 1985年抗体検査が開始される。
(当時の医療常識では、informed consentなし、告知なし)
- 1985年駒込病院、86年東大医科研でHIVの診療が始まる。
ただし、この時には、治療薬は無かった……
- 神戸の売春婦の報告：売春婦の病気？？

HIVの人が来たら診ます、入れますではなくて、ともかく診ますという病院だったのです。こういうものをつくらなければいけなかった背景は、診療拒否があったからということです。次、お願いします。

96年以降です。ご存じのようにHAART療法というものが出てきて、今度はHIVがよくなる、少しコントロールができそうだということがわかってきました。ただし、その当時はまだ生活の中心は治療にあって、仕事より命が大事というところでした。1日5回薬を飲めとか、18錠ぐらい飲んで、下痢はするし、お水は飲まなければいけないしという、よく効くんだけど我慢しないといけない時代というのが何年間もありました。ただし、これだけ苦労すれば、ひょっとすると延命できるかもしれないと、ちょっと希望の光はあった時代だろうと思います。この当時は働けと言われても、やっぱり治療が大事だというのがあったんだろうと思います。次、お願いします。

2000年以降はどうなってきたかといいますと、薬がどんどんよくなってきました、1日1回飲めばいいというところにきています。我々が治療を考えると、症状を考えてどういうふうに治療していこうかというのをまず考えました。今現在、非常に治療の安定している人は90日処方です。90日

90年代前半＜治療拒否の存在＞

- 1987年11月AZTが認可になり、AZT単剤療法が開始(1,200mg/日)されるも貧血が頻発。
(米国のRCTでAZT単剤の有効性が証明される。このRCTは、中間解析で有効と判断、中止される)
- 1994年にヨーロッパのConcorde studyで、AZTは予後を改善しないことが報告される。
- 日本では相変わらず治療拒否があり、エイズ拠点病院を指定

1996年以降2000年＜希望の光＞

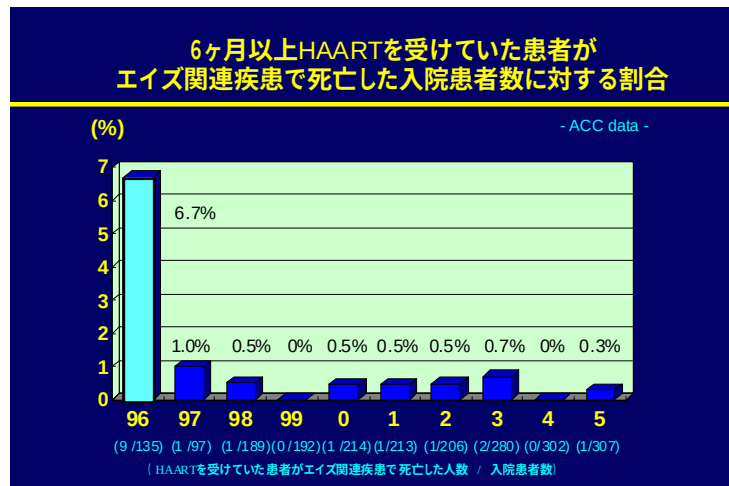
- 1996年PI, 1999年NNRTIが相次いで開発され、病態の理解と相まってHAART時代が到来する。
- 2000年頃まで、Hit HIV early and hard
- 1日5回、18錠、効くけど我慢の時代

2000以降＜将来を考えた生活設計＞

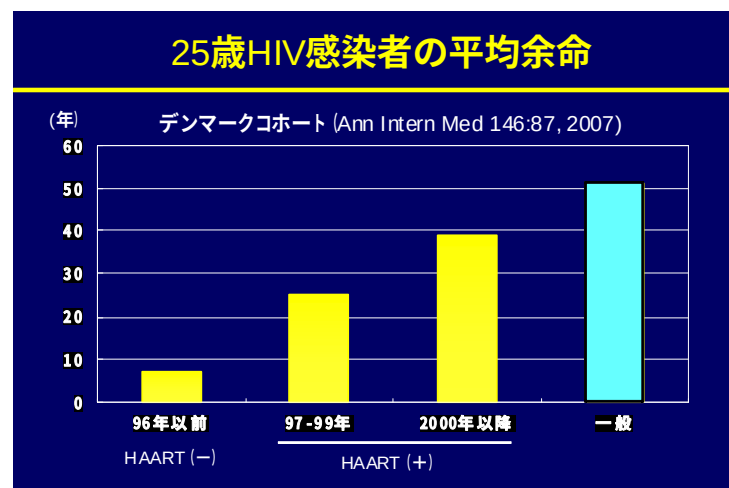
- Hit HIV hard when needed
- 長期予後考えた治療法の選択
- 治療は、1日1回投与の時代に
- 安定患者は、90日処方 (年4回の外来受診)

処方というとは3カ月に1回ですから、我々が患者さんと顔を会わすのは年4回なんです。だいたいこのレベルぐらいまで医療というのは落ち着いてきています。初めに1日5回、薬を18錠飲んでいてからすると、朝起きて1回薬を飲めば、病院も3カ月に1回というところまで、たった10年で進歩しています。次、お願いします。

実際に光が見えたときから予後はよくなったんです。ただ、この辺は我慢の時代だったけど、だんだん自分の生活を考えなければいけない時代に入ってきた。これを見てわかりますように、劇的によくなった治療で、少なくともきちんとして治療を受けている人はエイズで死なないということがはっきり証明されてきました。次、お願いします。



これはデンマークコホートといって、今年出た有名なスタディですが、死なない、死なないというけど、いったいどれぐらい予後がよくなったんだと、よく聞く質問です。これはまだ治療ができて10年ですから、30年先のことはわかるはずないんですが、いろいろな手法を使って推定することはできます。こうして見ると、96年以前のHAARTという強力な治療がなかった時代は、もし25歳の人がHIVと診断されると、だいたい6～7年ぐらいというところでした。それが我慢の時代です。97～99年頃のまだ副作用も我慢の治療のときで25年ぐらいまでいき、今のHAARTを服用している人は40年ぐらいまで近づいたと。40年というのは、同じ若者になる重篤な病気でI型膠原病というのがあります。それよりも既に予後がよくなりました。



ただ一般を見ると、一般はまだ25歳からの平均余命が約50年ですから、まだ10年ちょっと足りないのですが、これはあくまでも資料ということで、この10年の治療の進行を見てわかりますように、これからもっともっと治療はよくなっていきます。これから3～4年たったなら、また治療方針がガラッと変わるぐらい、いろいろな薬が出てきますので、もう10年伸ばすことは、

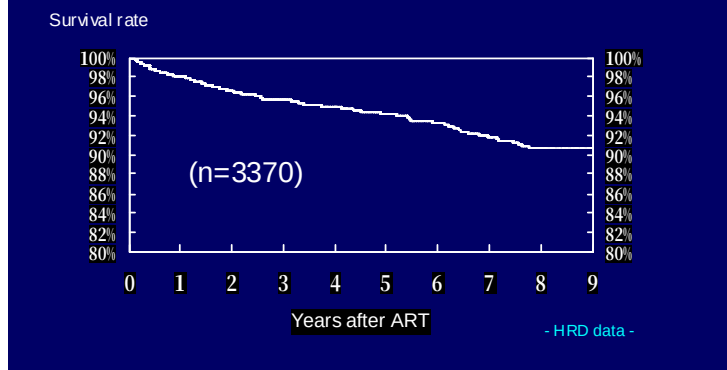
そう遠くない未来に達成できるだろうと考えます。次、お願いします。

日本はどうかというと、日本はなかなかこういうデータがないのですが、これは副作用調査でとられたデータの一部です。これは副作用調査ですから、副作用があった人が集中的に集まっているので、あまり正確ではないのですが、10%減るまでに8年かかっています。これもやはりだいたい同じように、50%になるまで見ると40年ぐらいです。ですから日本もデンマークもあまり変わらないぐらいの成果が得られているか、むしろ日本がいいのかもしれないというぐらい、予後はよくなりました。次、お願いします。

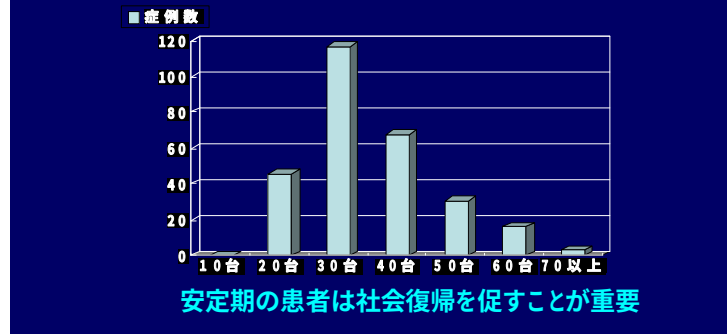
問題点は、患者さんは若いということです。これは我々があるスタディをしたときの平均年齢で、中心は30代、いちばん働きざかりです。この人たちがさっき言ったように治療を受けている30年、40年というのは、ほぼ定年まで全部カバーするぐらいの時間です。この時間を家に引っ込んでいるというのはとてももったいない。本人にとってももったいないし、社会にとってももったいないことだと思います。かなり社会復帰をしてもらうというのが非常に大事ということがわかります。次、お願いします。

理想的な医療は何かというと、ま

日本人の治療を受けている患者の予後



外来患者の年齢分布



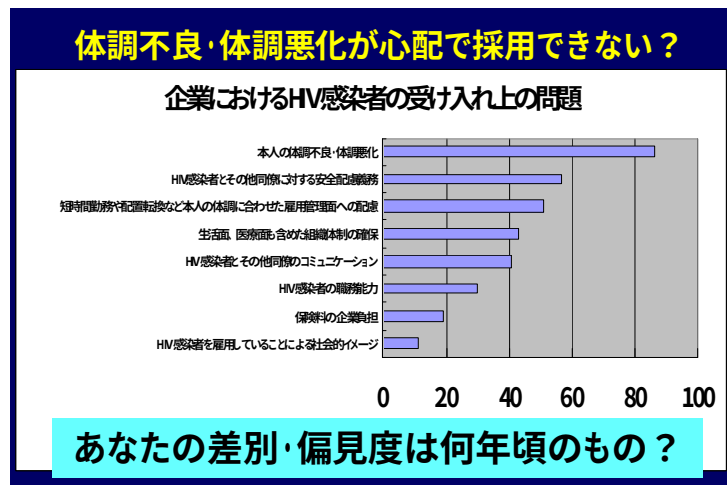
理想的なHIV診療の提供

- 差別・偏見のない社会作り (社会復帰の促進)
- 機能に応じた役割分担・医療連携の推進 (専門病院と診療所の連携など)
- 働きながら治療継続が可能な医療体制の確保 (夜間診療・土日診療の推進)

ずは差別・偏見をなくすことです。これがないと、なかなか社会復帰ができないんです。ほんとに難しいことで、いちばん初めに言いましたように、まだまだあることも事実だろうと思います。医療の分野でいうと、いろいろな企業に役割分担をしていく必要があります。大事なのは、働きながら治療を受けることができるような医療体制をつくるということ。大病院ですと、やはり半日かかる、1日かかるというところで、仕事を休まなければいけなかったりしますが、もっと進んで土日診療とか夜間診療ができるようなクリニックがどんどん増えてくれば、3か月に1回も休まなくていいという時代が来るだろうと考えております。次、お願いします。

これは最後ですけど、初めに挙げた体調不良が心配で採用できないと思っている方、病院に来るのはたった年2回ですけど、それ以外はほとんど心配ないというのが安定期です。治療を受けて安定している人の体調です。これをずっと見ていくと、身体、体調が心配だというのがあります。確かに予後がよくなったと言われる2000年前後だとういうことがあったと思うんですけど

も、今、もう一段治療が進歩してますし、これからの治療がどんどん進歩するということから考えて、変な言い方すると、もうちょっと突き放すのがいいのかもしれない。何時間か働いてくださいと言ってもいいような時代になりつつあるのではないかと考えております。以上です。どうもありがとうございました。



● 健康保険におけるプライバシー保護

柴田 拓己（厚生労働省保険局保険課 課長補佐）

厚生労働省の保険局保険課の柴田と申します。続きまして二つ目の議題です、健康保険におけるプライバシー保護についてお話をさせていただきます。具体的には健康保険における個人情報の保護につきましては、個人情報保護に関する法律に基づきまして、平成16年に健康保険組合が行う個人情報の適切な取扱いの確保に関する活動を支援するためのガイドラインというものがあります。この「健康保険組合等における個人情報の適切な取扱いのためのガイドライン」についてご説明させていただこうと思います。

そもそも個人情報の取扱いにつきましては、平成15年に定められております個人情報の保護に関する法律に基づきまして、個人情報が個人の人格尊重の理念のもとに慎重に取り扱われるべきものであるとされております。このことを踏まえまして、個人情報を取り扱うすべてのものは、その目的や業態を問わず、個人情報の性格と重要性について充分認識し、その適正な取扱いを図らなければならないとされています。特に医療分野は個人情報の性質や利用方法等から、特に適正な取扱いの厳格な実施を確保する必要があるという分野の一つでありまして、保険診療にかかわる診療報酬明細書、いわゆるレセプトを取り扱う健康保険組合においては積極的な取り組みが求められています。このガイドラインでは法の趣旨を踏まえて、個人情報の適正な取扱いが確保されるよう遵守すべき事項をできるだけ具体的に示しています。健保組合においてはこれらの法令や、このガイドラインの趣旨を踏まえて個人情報の適正な取扱いに取り組む必要があるということです。

それではまず、このガイドラインの対象事業者が誰になるかということですが、事業者の範囲と申すのは、健康保険組合と健康保険組合の連合体である健康保険組合連合会ということになります。健康保険組合の数はこちらにお示ししていますように、1,561組合です。個人情報保護法では個人情報取扱い事業者としまして、健康保険組合のうち、識別される特定の個人の数の合計が過去6カ月以内のいずれ

においても5,000を超えない事業者を除くとされていますけど、先ほど申し上げたように、健保組合で個人情報を提供してサービスを受ける被保険者が、その規模によらず、適切な保険給付

健康保険組合等における個人情報の適切な取扱いのためのガイドライン概要

I 対象事業者

- 健康保険組合 1,561組合（H18年3月末）
- 健康保険組合連合会
- 法では、取り扱う個人情報の数が5,000件未満の小規模事業者は個人情報取扱事業者としての義務等を負わないが、ガイドラインでは、小規模の健康保険組合等に対してもガイドラインを遵守する努力を求める。

II 対象となる情報の種類

- 対象となる情報は、健保組合等が健康保険及び保健事業に関連する業務で取得する個人情報のほか、当該業務以外で保有する個人情報すべて。

<個人情報の例>

レセプト、被保険者証、被扶養者届、医療費通知書、健診記録等

1

や保険事業の実施が記載されていると。そのために健保組合は適切な保険給付の実施のために、最善の努力を行う必要があるということや、被保険者の立場から、どの健保組合が法令上の義務を負う、個人情報取扱い事業者に該当するかということがわかりにくいということから、このガイドラインにおきまして個人情報取扱い事業者として、法令上の義務を健康保険組合に限らず、その規模にかかわらず、すべての健保組合を対象としてガイドラインの遵守を求めています。

対象となる情報ですが、ここがポイントになると思いますが、下の段です。健康保険組合が健康保険や保険事業、いわゆるヘルス事業に関連する業務で取得する個人情報のほか、この業務以外で保有する個人情報のすべてが対象となります。具体的な例としましては、レセプトや被保険者証、被扶養者届、医療費の通知、健診記録等々、すべての情報が対象になっています。次、お願いします。

III 健保組合等の義務

- 利用目的の達成に必要な範囲内において個人データの取扱いを委託する場合や個人データを特定の者と共同利用する場合等の当該個人データの提供を受ける者については、第三者に該当せず、本人の同意を得ずに情報提供を行うことができる。
(例)
 - ・ レセプト点検、医療費分析、保健指導等の業務を委託する場合
 - ・ 個人データを特定の者との間で共同して利用するとして、あらかじめ本人に通知等している場合
 - 健保組合と労働安全衛生法に規定する事業者が共同で健康診断を実施している場合又は共同で健診結果を用いて事後指導を実施している場合など、あらかじめ個人データを特定の者との間で共同して利用することが予定されている場合、
 - ① 共同して利用される個人データの項目、
 - ② 共同利用者の範囲（個別に挙されているか、本人から見てその範囲が明確となるように特定されている必要がある）、
 - ③ 利用する者の利用目的、
 - ④ 当該個人データの管理について責任を有する者の氏名又は名称をあらかじめ本人に通知し、又は本人が容易に知り得る状態に置いておくとともに、共同して利用することを明らかにしている場合には、当該共同利用者は第三者に該当しない。
- この場合、①、②については変更することができず、③、④については、本人が想定することが困難でない範囲内で変更することができ、変更前、本人に通知又は本人の容易に知り得る状態に置かなければならない。

次は具体的な健保組合の義務です。利用目的の特定ということで、健康保険組合が保険給付等を希望する被保険者から個人情報を取得する場合、その個人情報を被保険者に対する保険給付の提供に関する事由のために利用するということは、当然被保険者にとっても明らかであると考えられます。他方、これら以外で個人情報を利用する場合は、被保険者にとって必ずしも明らかな利用目的とは言えないわけです。したがって、この場合

は個人情報を取得するに当たって、明確にその医療目的の公表という措置が講じられなければならないということになっています。健康保険組合の通常の業務で想定される利用目的というのは、例えば保険給付や、保険料徴収に必要な利用目的に限られており、具体的な利用目的はこのガイドラインで明示されていますので、それ以外に認められていません。健保組合はこれ

III 健保組合等の義務

1. 利用目的の特定等（第15条、第16条）
 - 保険給付等を受けようとする者にとっては、給付事務等に利用されるという利用目的は明らかであるが、これ以外での利用については、必ずしも明らかとはいえない。
したがって、個人情報を取得するに当たっては、明確な利用目的の公表等が必要である。
 - 利用目的を越えて個人情報を取り扱う場合は本人の同意が必要であるが、以下の場合は本人の同意を得る必要はない。
 - ・ 法令に基づく場合
(例) 健康保険法に基づく立入検査等
 - ・ 人の生命、身体又は財産の保護のために必要がある場合であって、本人の同意を得ることが困難であるとき
(例) 意識不明となった被保険者等について、家族の連絡先等に関する情報を医療機関等に提供する場合

を参考にしまして、みずからの業務に照らして、通常必要とされるものを特定して公表しなければならないこととされています。具体的にはホームページ等々で公表ということです。

また、下の段ですが、健康保険組合はあらかじめ本人の同意を得ないで、法律の規定により特定された利用目的の達成に必要な範囲を越えて個人情報を取り扱うことはできません。ここは重要なポイントだと思います。ただし、下の法令に基づく場合や、健康保険法に基づく立入検査、人の生命、身体、財産保護のために必要がある場合であって、本人の同意を得ることが困難であるとき、例えば意識不明となったり、被保険者の家族の連絡先に関する情報を医療機関等に提供する場合については本人の同意を得る必要はないとされています。

なお、個人情報を取得する時点で本人の同意があった場合でも、その本人から利用目的の一部について同意を取り消す旨の申し出があった場合には、その後の個人情報の取扱いにつきましては、本人の同意が取り消されなかった範囲に限定して取り扱うこととされています。また逆に言うと、これ以外は同意を得る必要があらざるということなので、強調しておきたいと思います。次、お願いします。

続いて利用目的の通知です。個人情報を取得する際に、あらかじめ利用目的を公表しておくか、取得後速やかに利用目的を本人に通知して、又は公表しなければならないとなっています。具体的な公表方法としては、ホームページへの掲載、パンフレットの配布、事業担当窓口、掲示板への提示・備えつけ、公告などによって、なるべく広く公表する必要があります。また文書の公布など、被保険者の理解度に応じた、きめ細やかな対応を求めているところです。

III 健保組合等の義務

2. 利用目的の通知等（第18条）

- 個人情報を取得する際、あらかじめ利用目的を公表しておくか、取得後速やかに、利用目的を本人に通知し、又は公表しなければならない。
- 公表方法としては、健保組合等のホームページへの掲載のほか、パンフレットの配布、事業所担当窓口や健保組合等の掲示板への提示・備付け、公告等により、なるべく広く公表する必要がある。
- 文書の交付など、被保険者等の理解度等に応じた、きめ細かな対応を求める。

3. 個人情報の適正な取得、個人データ内容の正確性の確保（第17条、第19条）

- 偽りその他不正の手段により個人情報を取得してはならない。
- 利用目的の達成に必要な範囲内において、個人データを正確かつ最新の内容に保つよう努めなければならない。

4

次の3の個人情報の適正な取得、個人データ内容の正確性の確保というところに移らせていただきます。健康保険組合は偽り、その他の不正の手段によりまして、個人情報を取得してはならないということとされています。例えば保健指導、健康指導のために必要な過去の病歴等につきましては、真に必要な範囲について本人から直接取得するほか、第三者提供について、本人の同意を得た者から取得することを原則としております。ただし本人以外の家族などから取得することがやむを得ないという場合は、この限りではないということとされています。利用目的の達成に必要な範囲内において、個人データの正確、かつ最新の内容に保つように努めなければならないこととされております。次、お願いします。

続いて4の安全管理措置、従業員の監督、委託先の確認です。健康保険組合は、取り扱う個人データの漏洩や滅失、棄損の防止、その他個人データの安全管理などに必要な措置を講じなければならないとされています。具体的には個人情報に関する規程の整備をして公表することになってます。こちらもホームページへの記載や、パンフレットの配布等々、広く周知できるような体制をとっていただくことになっています。

III 健保組合等の義務

4. 安全管理措置、従業員の監督及び委託先の監督（第20条～第22条）

- 個人情報保護に関する規程の整備、公表
 - ・ ホームページへ掲載、パンフレットの配布、事業所担当窓口や健保組合等の掲示板への掲示・備付け、公告等
- 組織体制の整備、データ漏洩時の報告連絡体制の整備
- 雇用契約時における個人情報保護に関する規程の整備
 - ・ 雇用契約における守秘義務規定の整備、役員等に対する法令・通知に基づく守秘義務規定の遵守の徹底等
- 職員に対する教育研修
- 不要となった個人データは焼却するなど復元不可能な形で廃棄
- 委託先の監督
 - ・ レセプトのパンチ（入力）・点検業務、健保証の印刷作成、人間ドック等の健診、保健指導等個人データの取扱いの全部又は一部を委託する場合は、第20条に基づく安全管理措置を遵守させるよう受託者に対し、必要かつ適切な監督をしなければならない。

二つ目が組織体制の整備や、データ漏洩時の報告連絡体制の整備ということで、こちらも公表するだけではなくて、当然組織体制を整備していただいて、データが仮に漏れた場合の報告連絡体制についても整備していただくことになっています。

三つ目としましては、雇用契約時における個人情報保護に関する規程の整備ということでございまして、雇用契約時における個人情報保護に関する規程の整備で、雇用契約時点で守秘義務規定を整備するとか、役員などに対する法令・通知に基づく守秘義務規定の遵守、徹底をしていただくことも義務づけています。

四つ目は職員に対する教育研修ということで、職員の方々にはどんな事項を守らなければならないのかということについても研修を行っていただくことになっています。

五つ目ですけれども、当然不要となった個人データは焼却するなど、復元不可能な形で廃棄する義務が課せられています。

健康保険組合はこういった安全管理措置を遵守させるように、事業者に対して必要な監督をしなければならないことになっていまして、この事業者といいますのは、この事業者から指揮命令を受けて業務に従事するものすべてを含むものであります。具体的には雇用関係のあるものだけではなくて、理事とか派遣労働者全員を含むとされています。

さらにいちばん下ですけど、委託先の監督ということですが、健保組合が仮に個人データの取扱いの全部とか一部を委託する場合には、その取扱いを委託された個人データの安全管理が図られるよう、委託を受けた社員に対する必要かつ適切な監督を行わなければならないとされています。これは当然委託した先が個人情報を漏らしてしまったらどうしようもありませんので、これを監督していただくと。具体的な業務としては下の「・」に載っているレセプトのパンチ・点検業務、健保証の印刷作成、人間ドックの健診や、保健指導、個人データの取扱い等を委託する場合には、これを監督しなければならないとなっています。次、お願いします。

具体的に必要かつ適切な監督というのはどういうことかということですが、委託者が定める安全管理措置の内容を契約に盛り込んで、受託者の義務とするほか、業務が適切に行われているか定期的に確認することなども含まれます。また業務が再委託された場合でも当然、再委託先が不適切な取扱いを行ったことによって問題が生じた場合には健保組合や、再委託した事業者が責めを負うこともあり得るとされています。また契約において、委託されている業務の内容や、委託先事業者、個人情報の適切な取扱いに関する内容を盛り込んで、個人データの取扱いも含めて、契約内容を公表することとなっています。さらに個人情報保護の観点から、可能な限り個人情報をマスキングする、隠すことによって、この個人情報を匿名化した上で委託するように努めることになっています。次、お願いいたします。

III 健保組合等の義務

○ 委託先の監督

- 「必要かつ適切な監督」には、委託者が定める安全管理措置の内容を契約に盛り込み受託者の義務とするほか、業務が適切に行われているか定期的に確認することなども含まれる。
また、業務が再委託された場合で、再委託先が不適切な取扱いを行ったことにより、問題が生じた場合は、健保組合等や再委託した事業者が責めを負うこともあり得る。
- 契約において、委託している業務の内容、委託先事業者、個人情報の適切な取扱いに関する内容を盛り込み（委託期間中のほか、委託期間終了後の個人データの取扱いも含む。）、契約内容を公表する。
- 個人情報保護の観点から、可能な限り、個人情報をマスキングすることにより当該個人情報を匿名化した上で、委託するように努めること。

6

続きまして個人データの第三者提供の制限です。原則として、あらかじめ本人の同意を得ないで個人データを第三者に提供してはならないと当然されています。具体的には職場からの照会です。例えば職場の上司などから社員の傷病名等に関する問合せがあった場合につきましては、本人の同意を得ずに傷病名等を回答してはならないことになっています。また、例えば民間保険会社から

III 健保組合等の義務

5. 個人データの第三者提供の制限（第23条）

- 原則として、あらかじめ本人の同意を得ないで個人データを第三者に提供してはならない。
例 職場からの照会（本人同意を得る必要あり）
職場の上司等から、社員の傷病名等に関する問い合わせがあった場合など、本人の同意を得ずに傷病名等を回答してはならない。
- 個人データの第三者提供について本人の同意があった場合で、その後、本人から第三者提供の範囲の一部についての同意を取り消す旨の申出があった場合は、その後の個人データの取扱いについては、本人の同意のあった範囲に限定して取り扱う。
- 法令に基づく場合、人の生命、身体又は財産の保護のために必要がある場合であって、本人の同意を得ることが困難であるときは本人の同意を得る必要はない。（1. 利用目的の特定等を参照）

7

の照会ですが、被保険者が民間の生命保険に加入しようとしている場合はどうかということですが、例えば生命保険会社から健康状態について照会があった場合に、この場合であっても本人の同意を得ずに健康状態を回答してはならないことになっています。さらに交通事故で、例えばケガの治療を受けている被保険者に関して、損害保険会社から損害保険金の支払いの審査のために必要であるとして、症状に関する照会があった場合であっても、この場合でも本人の同意を得ずに傷病名等を回答してはならないことになっています。ただし、三つ目の○にありますように、法令に基づく場合や、人の生命、身体、または財産の保護のための必要である場合、本人の同意を得ることが困難であるときは本人の同意を得る必要はないということになっ

ています。

なお、個人データの第三者提供について本人の同意があった場合で、その後本人から第三者データの範囲の一部について、やっぱり同意を取り消したいという旨の申し出があった場合には、その後の個人データの取扱いにつきましては、本人の同意があった範囲に限定して取り扱うこととされています。次、お願いします。

6の開示、訂正、利用停止です。原則として、本人から保有個人データの開示を求められた場合には、本人に対し、書面の交付等により当該保有個人データを開示しなければならないことになっています。しかしながら、開示することによって法令に違反などがある場合には、その全部、一部を開示しないことができるとされています。健保組合はこれに基づいて、本人から保有個人データの訂正や利用停止、第三者への提供の停止が求められた場合で、それらの求めが適正であると認められるときは、これらの措置を行わなければならないとされています。ただし利用停止や、第三者への提供の停止につきましては、利用停止等に多額の費用がかかるとか、この措置を行うことが困難な場合があります。本人の権利利益を保護するために必要な、これに変わる措置をとるときは、この限りではないとされています。これらの指針を補完するQ&Aを作成・公開しているの、ご参照いただければと思います。

III 健保組合等の義務

6. 開示、訂正、利用停止（第25条～第27条）

- 原則として、本人から保有個人データの開示を求められたときは、本人に対し、書面の交付等により当該保有個人データを開示しなければならない。しかしながら、開示することで、法第25条第1項の各号のいずれかに該当する場合は、その全部又は一部を開示しないことができる。
- 原則として、本人から保有個人データの訂正等、利用の停止等、第三者への提供の停止を求められた場合で、これらの求めが適正であると認められるときは、これらの措置を行わなければならない。
- ただし、利用停止等及び第三者への提供の停止については、利用停止等に多額の費用を要する場合など当該措置を行うことが困難な場合であって、本人の権利利益を保護するため必要なこれに代わるべき措置をとるときは、この限りでない。

7. 本指針を補完するQ & Aの作成・公開

以上、ご紹介いたしましたように、健康保険組合の個人情報の取扱いについては、非常に厳格に定められています。健康保険組合におかれましては、これらの事情等もしっかりご理解いただきまして、遵守していただきますようお願いしたいと思っています。また、今ご紹介したように、本指針を補完するQ&Aを作成しまして、厚生労働省のホームページ等々でも公開していますので、ご参照いただきまして、HIV感染者の就労の際の不安が少しでも解消されまして、見やすい資料となることを期待しております。ご清聴ありがとうございました。

● HIV感染者の障害者雇用の制度とその活用について

長谷川 敦子（ハローワーク飯田橋 専門援助第二部門 統括）

ハローワーク飯田橋専門援助第二部門の長谷川と申します。皆様の中にはハローワークと障害者雇用制度のかかわりをご存じない方も多くいらっしゃるのではないかと思いますので、本日は私のほうからHIV感染者の方も含めまして、障害者の雇用制度全般についてのご説明をさせていただきます。それではページのほう、お願いいたします。

障害者の雇用制度とその活用について

平成19年10月
ハローワーク飯田橋
専門援助第二部門
統括職業指導官 長谷川敦子

ハローワークは国の機関、厚生労働省の下部組織ということになっています。国で定めております障害者雇用促進法に基づいて、ハローワークで障害を持っている方の雇用対策に重点的に取り組んでいく仕組みになっています。

まず最初に、障害者雇用促進法の概要についてご説明させていただきたいと思います。こちらの法律で言うところの障害者の定義ですが、こちらは身体障害者、知的障害者、または精神障害の方も含めて、そういう方が長期に渡って職業生活に相当の制限を受け、または職業生活を営むことが著しく困難な者を定義づけております。その中で身体障害者の中に内部障害として、またその中に免疫不全者ということでHIV感染者の方も対象になっています。

まず法律の目的ですが、障害者の雇用義務等に基づく雇用促進等のための措置、職業リハビリテーションの推進等を通じて、障害者の職業の安定を図ること。こちらが目的になっています。

その中に大きく制度三つございまして、雇用義務の制度、納付金制度、そして職業リハビリテーションの実施という大きな三つの柱ができています。その中の一番目、雇用義務制度についてご説明させていただきます。こちらは事業主に対する措置になっています。国、地方公共団体、民間の企業、すべてあらゆる事業主に対して、障害者を雇用する義務があるという制度になっています。障害者雇用率に相当する人数の身体障害者、知的障害者の雇用を義務づけられ

障害者雇用促進法の概要 (1/3)

【目的】 障害者の雇用義務等に基づく雇用の促進等のための措置、職業リハビリテーションの措置等を通じて、障害者の職業の安定を図ること。

事業主に対する措置 (1/2)

雇用義務制度

事業主に対し、障害者雇用率に相当する人数の身体障害者・知的障害者の雇用を義務づける

民間企業 1.8 %
国、地方公共団体、特殊法人等 2.1 %
都道府県等の教育委員会 2.0 %

※1 大企業等において、障害者を多数雇用する等一定の要件を満たす会社（**特例子会社**）を設立した場合、企業グループでの雇用率適用も認めている。
※2 精神障害者（手帳所持者）については、雇用義務の対象ではないが、各企業の雇用率（実雇用率）に算定することができる。

（ハローワーク飯田橋専門援助第二部門）

ていますが、※2になっていますけれど、平成18年よりは精神障害者の方でも健康保険福祉手帳を所持している方につきましては、雇用義務の対象ではないが、こちらの制度で定めている雇用率の対象にすることができると改正されています。

H I V感染者は身体障害者という取扱いですので、こちらの法律になるのですが、実は先ほどもお話がありましたように、平成8年に和解があった後、まず職場におけるエイズ問題に関するガイドラインが制定されています。そちらにおいて職場におけるエイズ問題に関する指針も策定する上で参考となるような考え方が示されているというのが、まず職業安定とH I V感染者のかかわりの概要でした。

平成10年から障害者の雇用促進法が具体的になりまして、H I V感染者も身体障害者の枠で雇用率の対象と変わっています。ですから既に足かけ10年、こちらの法律の対象者にはもうなっているわけです。

現在、民間企業では1.8%。これは直接雇用されている常用労働者の1.8%に相当する人数の障害者を雇う必要があるということで、56人以上、常用労働者を抱えている企業から雇用義務が発生しているわけです。国や地方公共団体と特殊行政法人といった特殊法人は若干率が上がって、2.1%雇用の義務が課されています。次のページをお願いいたします。

その続きですが、この雇用義務の制度と、また補完するものとして、納付金の制度というものがあります。障害者の雇用の義務に伴い、当然事業主に経済的負担の調整を図る必要が出てくる場合があるということで、障害者雇用納付金、及び調整金の制度があります。障害者雇用納付金というのは、雇用率未達成の事業主に対して、これは民間企業のほうにかかっているのですが、不足一人に対して月額5万円が徴

収されます。ただし現在の小規模の事業主にそれだけの経済的負担を強いるのは本意ではないということで、常用労働者301人以上の事業主に対しての納付金制度が施行されています。

それに対しまして、障害者雇用調整金、雇用率を達成している事業主に対しましては超過している、本来雇う必要があると義務づけられている人数を一人超えるごとに月額2万7,000円支給されています。300人以下の事業主につきましても、これに近い形で納付金の制度はないのですが、調整金に近い報奨金制度というものがあります。こちらが超過一人につき月額2万1,000円支給されるようになっていきます。こういう経済的な裏づけも含めて、裏側で雇用義務を課していることになります。

このほかにもいろいろな支援の制度がありますが、もう一つ納付金制度に関連している制度

障害者雇用促進法の概要 (2/3)

事業主に対する措置 (2/2)	
納付金・調整金制度	障害者の雇用に伴う事業主の経済的負担の調整を図る ○障害者雇用納付金(雇用率未達成事業主) 不足1人月額5万円徴収(常用労働者301人以上) ○障害者雇用調整金(雇用率達成事業主) 超過1人月額2万7千円支給(常用労働者301人以上)
	※ この他、300人以下の事業主については報奨金制度あり (超過1人月額2万1千円支給) ・上記のほか、在宅就業障害者に仕事を発注する事業主に対する 特例調整金・特例報奨金 の制度がある。(在宅就業障害者支援制度)
各種助成金	障害者を雇い入れるための施設の設置、介助者の配置等に助成金を支給 ・障害者作業施設設置等助成金 ・障害者介助等助成金 ・重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金 等

(ハローワーク飯田専門援助第二部門)

の中に、助成金という制度があります。障害者を雇い入れるための施設の設置、介助者の配置等、経済的負担を必要とした場合に助成金が支給されます。障害者作業施設設置等助成金、障害者介助等助成金、重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金、いろいろな助成金がありますが、いちばん皆様に関係されると思われるのが、ハローワークから支給される助成金で、ハローワークだけに限らず、ある一定の条件を満たした職業紹介業者の場合でも大丈夫ですけれども、障害者の方を雇用した場合、特定求職者雇用開発助成金ということで、お金が支給されます。これについてはまた後ほど詳しくご説明させていただきたいと思います。

次のページをお願いします。今までお話ししたのは事業主に対する雇用促進法の措置ですが、障害者ご本人に対する措置として、職業リハビリテーションの実施がこの法律で義務づけられています。そこに大きくかかわってくるのがハローワークということになります。地域の就労支援関係機関において、障害者の職業生活における自立を支援するということで、全国590カ所、約600近いハローワークが全国に展開しています。障害者に応じた職業紹介、職業指導、求人の開拓がハローワークに義務づけられています。

また地域障害者職業センターは厚生労働省の外郭団体ですが、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構というのがあり、その下部組織ということになりますが、これも全国に47カ所、各都道府県に1カ所ずつ、地域障害者職業センターを設けていまして、専門的な職業リハビリテーションサービスの実施ということで、障害者の方のご相談、職業評価、準備の訓練やジョブコーチといった職場に支援するための専門家が常駐しています。

そのほか都道府県の知事が指定した障害者就業・生活支援センターが現在設けられています。こちらも障害者の就業、生活両面にわたる相談・支援を行う専門家の方たちがいる社会特殊法人やNPO法人が指定されています。ここでは全国110カ所となっておりますが、今こちらがどんどん増えていっている状況です。

それでは次のページをお願いします。障害者雇用促進法という法律に基づいて関係してくる支援機関の一覧をまとめてみました。障害者の方がまず職業相談を受ける場合はハローワークを使っていただく形になるのですが、ハローワークはご利用されている方もいらっしゃると思うので、ご存じの方も多と思うんですが、当然障害者の方以外に一般の方の窓口というのがいちばん大きくあるわけです。東京都内のハローワークですと、すべてのハローワークに障害者の方を担当する窓口が設置されています。ご本人が障害を持っているということであれば、

障害者雇用促進法の概要 (3/3)

障害者本人に対する措置	
職業リハビリテーションの実施	地域の就労支援関係機関において障害者の職業生活における自立を支援 ＜福祉施策との有機的な連携を図りつつ推進＞
	○ハローワーク(全国591カ所) 障害者の態様に応じた職業紹介、職業指導、求人開拓等 ○地域障害者職業センター(全国47カ所) 専門的な職業リハビリテーションサービスの実施(職業評価、準備訓練、ジョブコーチ等) ○障害者就業・生活支援センター(全国110カ所) 就業・生活両面にわたる相談・支援

(ハローワーク飯田橋専門援助第二部門)

そちらの窓口をご利用いただいて、障害者枠の求人をご紹介するという講座がございます。

非常に誤解があるところですが、障害を持っても持っていないくても、一般の窓口をご利用していただくことは全く問題がないです。障害者手帳を持っている方とは限らない、障害を持っていることをオープンにして就職した方であれば、障害者専門の窓口で障害者枠も含めた求人のご紹介をするという形になっています。またハローワークは事業主に対しまして、障害者の雇用をなささいという助言・指導を行えるということがこの法律で決まっています。

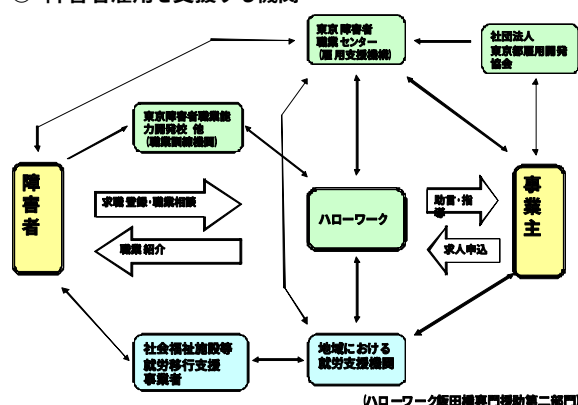
ご存じの方もいらっしゃるかもしれませんが、事業主は毎年6月1日現在の障害者の雇用状況を、ハローワークを通じて厚生労働大臣に報告する義務があります。雇用状況報告書と呼ばれるものですが、の提出を受けて、雇用率を達成していない事業主を中心に雇用の促進を促していることになります。そちらの形として障害者枠の求人が出てくれば、またそれを障害者の方にフィードバックして斡旋、マッチングをさせていただいているのがハローワークということになります。

ただハローワークが真ん中にあるわけではなくて、今の障害者雇用促進法の中で、先ほど申し上げました地域障害者職業センター、東京ですと東京障害者職業センター、いちばん上のところになりますけれども、そことの連携。それから先ほどお話をさせていただいた納付金、調整金、それから各種助成金の受付窓口、ご相談をしているのは社団法人東京都雇用開発協会という所があるのですが、こちらとの連携。こういうものを含めながらご紹介を勧めています。

また東京都の場合ですと、一般の方の職業訓練校、今は雇用能力開発センターという名前に変わっていますが、都立です。それに対して重度の障害者の方で、一般の訓練校での訓練が難しい方を対象にした障害者専門の雇用教育訓練の施設もあります。こちらは国立です。こういった関係団体との協力はもちろんのこと、昨年、平成18年に障害者自立支援法が策定されました。そのこともあって現在はただ私ども雇用関係の部門だけでなく、福祉との関係、一層の有機的な連携を進めていくとなっています。その関係で、地域における就労支援機関、及び社会福祉施設等、就労移行支援の事業をされる社会福祉法人やNPO法人なども含めて幅広く連携をとってご紹介をさせていただいている体制になっています。

ではもうちょっと細かいハローワークの仕組みを説明させていただきたいので、次のページをお願いいたします。真ん中の矢印のところは皆様が就職をしようとして進んでいる段階とお

○ 障害者雇用を支援する機関



考えください。まず就職する前に就職準備支援、心構え、履歴書の準備をしてみたり、いろいろあると思いますが、そういう就職の準備支援の段階。それから実際就職活動をする段階。そして職場が決まって、そこに適応していく段階。非常にきれいに区切れているわけではないのですが、こういった段階にあると考えられます。

そこでまず就職準備のところですが、当然先ほどお話いたしました訓練校や障害者の

方のための委託訓練の制度など、今、障害者の方の職業訓練を私どもは非常に重視しています。また職業センターにおいて適正検査等を受けられるようなシステムもありますので、そこで職業を選択する前に自分のほうの準備をまずしていただく形になります。これとあわせて並行して、ハローワークでは、障害者の方には登録制をしいており、いわゆる一般の窓口のように、ただ申し込みをいただいて、職業をマッチングして、就職をしていただくだけでなく、そういう訓練、及び採用された後の定着まで、アフターフォローまで一環して支援するような体制をするために、障害者の方には登録制をしいております。

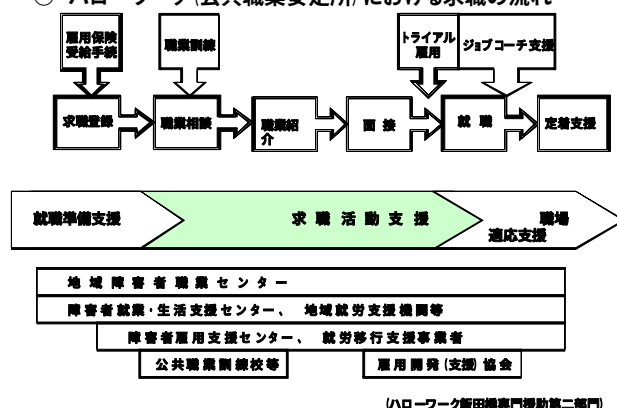
話は広くなってしましますが、ハローワークにいらっしゃる際にもう一つ大きな手続きとして、雇用保険の手続きがあります。前の会社を離職されて、それで新しい会社を探されるという方もいらっしゃると思うので、それについても触れさせていただきます。雇用保険の受給手続もハローワークの窓口で行っていただくことになりますが、ここの段階で何も言わずにハローワークをご利用されますと、当然一般枠でのご紹介、及びお手続きということになります。プライバシーの問題もあって、なかなか皆様名乗り出ただけないこともあると思いますが、先ほど申し上げましたように、ハローワークは国の直営の機関で、その点の心配ありませんので、詳しい障害の種類は最初の段階では言う必要はありませんが、障害者手帳をお持ちであれば、障害者手帳を持っていることを、ひとつ受付のところでお話をさせていただきたいと思います。

雇用保険のほうでも障害者手帳を持っている方は就職困難者ということで、普通の一般の方に比べて優遇されております。また先ほど申し上げましたように、障害者手帳を持っている方の窓口がありますというご案内も受付でお話することができます。

次の段階で職業相談に移るわけですが、この段階では先ほどお話しましたように、職業相談をしながら訓練が必要な方には訓練校や委託訓練など、そういう手段のご説明をさせていただいて、また関係機関に連携をとって訓練をしていただくことができます。

またその準備が終わりましたら、今度は次の段階としまして職業紹介ということになるわけですが、今お話しましたように障害を持っていることをオープンということであれば、障害者

○ ハローワーク（公共職業安定所）における求職の流れ



枠の求人も含めて選択の幅が増えます。

障害者求人というのはどういう求人かということですが、いちばん最初にお話しました障害者の雇用義務があるものですから、企業さんのほうで一般の求人の枠だけで障害者の方を待っていても、それでは先ほどの1.8%を満たせない、そういった企業さんが障害者用の別枠で求人を出されてくるわけです。

そちらのほうはあくまでも障害者の手帳を持っている方を前提にしておりますので、メリットとしましては事業主にとっては、障害者の方をハローワーク等を通じて雇用されれば助成金が出るということがあります。それから当然、先ほどの雇用率を満たすということと、もう一つご本人のほうにとってのメリットが、障害を持っていることを初めからオープンにして就職できますので、障害を持っていることで職業選択に支障がある点についての配慮を求めることができます。ですからHIVの方ですと、いちばん大きな問題が通院の問題があると思いますが、通院に対する配慮、それからプライバシーの保護に対する配慮を初めの時点でお約束していただいて、それから就職するということが可能かと思います。

また、ご紹介するときにも障害者枠の求人ですと、トライアル雇用という制度があります。トライアル雇用というのは、一般の窓口においても、若年者、若者向けの職歴経験のない方用のトライアル雇用というのもありますし、シングルマザー、母子家庭の方のためのトライアル雇用など、トライアル雇用も実はいろいろあります。ただ障害者枠のトライアル雇用はその辺が非常に柔軟にできており、雇用率の問題がありますので、最終的に企業が雇用率の対象になるのが週30時間以上雇用契約がある方からが対象になりますから、それぐらいは働いて欲しい、フルタイムは無理にしても、まず週30時間は働いて欲しいという企業が、雇用率の問題で求人が出されてきているんですが、トライアル雇用の期間中、30時間なくても20時間といった、もっと短い時間からでも始めることが可能です。

このトライアル雇用というのは原則3カ月間で、企業のほうも初めて障害者の方を雇用するとか、その方が自分たちが求めるような仕事の内容がこなせるかどうか不安であると。企業のほうも不安がある。勤められるご本人のほうも自分がほんとに働けるのかどうか不安がある。その職場が自分に合っているのかどうかもわからない。双方の不安を埋めるための制度です。で、原則は3カ月間ですが、双方支障がなくトライアル雇用が終われば、4カ月目からは常用雇用に移行していただくというのが条件になっています。ですのでこちらの制度は、私どもハローワークにおいても障害者の雇用に双方不安がある場合に、お勧めしている制度の一つです。

また就職が決まった後も、アフターフォローとしまして、ハローワークの障害者枠を通じて採用されている場合には、定着するまでご相談に乗らせていただける定着支援ということも行っています。

ハローワークだけでなく、必要に応じて先ほどお話しました地域の障害者職業センター、障害者就業生活支援センター、及び地域の就労支援機関とも連携をとりながら、問題が起きれば問題の解決に相応しい機関と連絡をとり合って、職場の雇用促進、定着につながるような働

きをさせていただいています。

現状のお話ということで、次のページをお願いします。これは平成18年度の東京都、及び私どもハローワーク飯田橋での職業紹介の状況を示した図になります。この数字は多いのか少ないのかということですが、実は障害者自立支援法の改正等もありましたし、また障害者雇用促進法もそれに合わせて改正されており、今、障害者雇用というのは追い風の状態にあると言えます。

先ほど1.8%の法定雇用率があると申し上げましたが、今、全国の法定雇用率の達成状況が1.52%、東京都は1.44%。これは平成18年6月の数字です。今年の数字は現在集計中で、皆様に報告できる確定した数字がまとまっていないのですが、これは昨年を上回っていることは確かだと思います。というのもこの数年、雇用率というのが右肩上がりに上がっている。まさに文字どおりどんどん上がっているんです。というのも平成17年は全国1.49だったものが0.03ポイント上がった。また東京都も1.40%だったものが1.44%に上がったと。この勢いというのはここ数年の傾向です。

障害のほうですが、こちらも就職数が東京都全部ですと、昨年は平成18年の4,400件を超えていましたが、これもここ数年は毎年、過去最高の就職件数が上がっているという報告ができている状態で、今年もまだ上半期の数字しかありませんが、平成18年度と比べて7%増を上回っている勢いで就職数が伸びています。

では、どうして今、就職数が上がって雇用率が上がっているのかといいますと、これは本人たちの意欲、働こうというシンポジウムを開いていただくのも一つの表れだと思いますが、意欲が社会の中に広まってきているということ。もう一つは企業のほうも法令遵守、コンプライアンスの問題とか、C S Iの観点から障害者雇用促進法の法律を遵守して、障害者の雇用に積極的になってきているということ。そして三つ目としまして、ハローワークを初めとする関係機関の連携の体制が整ってきておりまして、ハローワークから企業に対する行政指導の強化もここ数年進んでいます。そういった形でかなり右肩上がりに上がってきている現状があります。

その中で、免疫不全の方についての数字は、全体の就職数が4,402で、そのうち身体障害者の方が2,454、半分以上が身体障害者の方ですが、その中で昨年の統計の数字ですと免疫不全をオープンにして就職された方は28名。これが多いか少ないかという問題ですが、先ほど申し上げたように、まだまだオープンにしないでクローズのまま就職されている方が多い現実が表れていると私は思います。オープンにすることで不利益な面もあるかもしれませんが、有効に使える皆様の雇用促進のお役に立てる制度だと思いますので、ぜひ今回のことを契機に、ハローワ

障害者の職業紹介業務 (平成18年度)

求人・求職・就職状況

区 分	新規求職者数	新規登録者数	3月末現在求職登録者				紹介件数	就職数	
			総数	有効求職	就業者	保留中			
飯田橋所	実績	1,267	679	4,225	401	3,807	17	3,526	296
	前年度比	▲6.8	8.6	▲14.2	▲19.8	▲12.8	▲69.1	▲0.9	4.6
東京都	実績	12,153	8,112	46,440	12,848	30,341	3,251	35,911	4,402
	前年度比	6.3	8.4	▲3.0	▲2.2	▲2.1	▲13.2	10.7	10.8

【障害部位別状況 (飯田橋)】

区 分	新規求職者数		就職数	
身体障害者	873	68.9	202	68.2
免疫不全	15	1.2	1	0.3
知的障害者	173	13.7	56	18.9
精神障害者	221	17.4	38	12.8
その他の障害	0	0	0	0

(参考)

【障害部位別状況 (東京都)】

区 分		就 職 数	
身体障害者		2,454	55.7
	免疫不全	28	0.6
知的障害者		1,206	27.4
精神障害者		702	15.9
その他の障害		40	0.9

(ハローワーク飯田橋専門援助第二部門)

ークの障害者雇用制度についてもご理解いただいて活用していただければと、就職するには手段の一つとしてハローワークの窓口もあるということを皆様に知っていただきたくて、今日のご説明させていただきました。以上で私のほうからの話を終わらせていただきます。

●当事者からの話

当事者の方から、HIV感染者の就労という課題を考える一つの素材として、実体験に基づく話をしてもらった。

1. カミングアウト

2000年頃、著しい疲労感があり、検査を受けたところ陽性と判明。この頃には、HIVは死の病から、コントロール可能な慢性疾患へと変わってきていた。職場では大きな仕事を任される大事な時期だったが、仲間からAIDSではないかという噂が流れてしまった。仕事の調整と病気の治療をどうするかと考えた時、「言うしかない」との結論に至った。直属の上司に伝え、さらに部長、役員にもカミングアウトし、本人同席のもと状況を説明。身体のことを一番に考え、仕事についてはサポート体制を整えてもらえることになった。

2. 慢性的なだるさ

副作用や通勤の負担、残業が重なり、慢性的なだるさに悩まされるようになった。上司にはすでに相談しており、これ以上迷惑をかけることはできない。また人事部への相談も敷居が高い。そこで産業カウンセラーと面談した。自宅近くの営業所にサテライト勤務させてもらえれば通勤の負担が解消されると申告したところ、すぐに人事部に話をつなぎ、1週間後には実現した。現在はSOHO勤務。おかげで仕事にも生活にもゆとりができ、自己学習の時間を作って自分自身も産業カウンセラーの資格を取得した。

3. 職場仲間の理解

同じ部署の仲間には機会がある時にカミングアウトした。上司にも変わるたびに説明をしているが、いずれも偏見を持つことなくごく普通に受け入れてくれている。HIVに対する一般的な知識が乏しい上司がいた時は、その部署に対して講習会を実施した。一方で理解の深い上司もあり、しなくてはいけないこと、しすぎてはいけないことを完璧に理解していた。上司や同僚に対しては感染していることを告げている。その積み重ねが理解者を増やすことにつながった。

4. まとめ

会社として、個人情報の取り扱いや人権・差別に関する教育などが整っていた。また、柔軟なワークスタイルにも対応していた。フレックスやSOHO勤務など柔軟に対応できる会社が増えると就労の機会が増すのではないか。さらに、体調を崩して休職した後、復職した際にもリハビリ期間として、さまざまな就労の選択肢を柔軟に選択できるようにしてほしい。自分がHIVに感染しているということを告げなければこうした制度も利用できないので、安心して相談できる相談窓口が必要。また、会社として対応できる範囲をあらかじめシミュレーションしておいてほしい。HIV感染者の就労を円滑に進めるためには、こうしたことが会社として総合的にできるかが重要だ。

セッション

- 1.就労機会 ～ 働きたいが、働けていない人のために ～
- 2.就労支援 ～ すでに働いている人のために ～

迫田：今回のシンポジウムの司会をやらせていただきます迫田朋子と言います。もっと現場の話をお互いに情報交換も含めてしていきたいと思いますので、パネリストの皆さん、ぜひお願いします。全体の進行は私、迫田がいたしまして、中身のディスカッションの進行はHIV感染者就労のための協働シンポジウム専門家委員会委員長の関由起子さんにお願いしています。

パネリストの方をご紹介します。当事者の方に参加をいただいています。そして箕輪優子さんです。横河電機株式会社の人財部でいらっしゃいますが、厚生労働省の障害福祉課の就労専門官を1年あまりなさって、今、当事者の方のお話にありました産業カウンセラーでもいらっしゃいます。よろしくお願いします。

そのお隣が大金美和さんです。国立国際医療センターのエイズ治療・研究開発センター、A C Cのコーディネーターナースをしていらっしゃいます。多くの当事者の方と直接、相談にも乗っていらっしゃる方です。よろしくお願いします。

そして先ほど第1部でお話をしてくださいましたA C Cセンター長の岡慎一先生、そのお隣は厚生労働省保険局保険課の柴田拓己さん、そしてハローワーク飯田橋専門援助第二部門統括の長谷川敦子さんという形で話を進めていきます。

関：では皆さん、よろしくお願いいたします。まず就労に関してH I V感染者の場合には、一つはご紹介にありました障害者枠での雇用があると思います。もう一つは一般の就労枠で就職活動をされるのと、もう一つは通常に就労されている途中でH I Vに感染をしたといったケースもあると思います。

最初は就労枠のお話についてちょっと先に進めていけたらと思っております。先ほど柴田様、長谷川様から、H I Vに限らず、障害者雇用の現状についてのお話がありましたが、実際にどのくらい企業というのは障害者を雇用したいと思っているのか、そのあたりの基準についてもう一度つけ加えていただけますでしょうか。

長谷川：私のほうからお話させていただきますと、先ほど申し上げましたように法定雇用率は1.8%であるにもかかわらず、まだまだ未達成な企業が、事業所の数でいきますと半数近くがまだ未達成な状況です。ですから東京のハローワークですので、大きい企業が多いので特に感じることはありますが、今ハローワークの障害者用の求人ということでお申し込みになっている企業も非常に増えています。これも先ほどお話ししたように右肩上がりが増えている状況で



す。

関：具体的にどのような企業さんとか、例えば企業規模でも結構ですし、種類というものは何かあるんでしょうか。



長谷川：企業規模でいきますと、先ほどのご説明につながってくるんですが、300人以上の大きい企業、納付金も引かかってくるので、そういう企業からの求人が9割以上を占めていると思います。ただ平成18年に改正されました障害者雇用促進法ならびに厚生労働省の指導基準が厳しくなりましたので、中小企業様に対しても大企業と同じような指導をしていくと変わってきています。したがって今、中小企業さんからも手が挙がり出しているところですよ。

関：はい、ありがとうございました。それでは実際、採用側にいらっしゃいます人事の箕輪様に障害者の方々の実際についてお話いただきたいと思います。

箕輪：当社の例ということで。社員数は約6,000名ぐらいの会社です。今現在、障害者雇用促進法の法令遵守をしていこうということで、1.8を単独で、横河電機としてクリアしていこうと取り組んでいますので、約6,000人に対して今74名の障害者手帳を持った人が、たぶん障害者雇用促進法に則っている障害の種類の方全員いらっしゃると思います。身体、精神、知的の方がいらっしゃる。重度の手帳を申請されている方が、うち52名ほどいます。

それ以外に、雇用促進法の改正によってグループ全体で障害者雇用に取り組んでよとなりましたので、現在ではグループ10社で雇用の促進に取り組めるのですが、今現在、先ほどありました6月1日現在、横河電機は1.94ですが、グループ10社で2.14%、全部で149名です。うち重度の方が84名。障害のある方も同じように仕事をして働いています。

今あったように、障害者手帳を持った方を雇い入れるということと、在職中にいろいろな病気や事故によってさまざまな障害を持つ方も、年に必ずといっていいほど手帳を改めてとられている方がいますので、そういった場合には職種を変えて継続して働けるように人事としては取り組んで、ご本人と一緒に仕事をしていけるのかということを考えています。

関：では実際に、例えば雇用される場合の面接の場で障害者にはどのようなことを伺うのでしょうか。

箕輪：基本的には障害があろうとなかろうと、求人をして、仕事の内容にどれだけ仕事をしたいかという気持ちや経験、そういったものがあるかというのは、障害があるないに関係なく、基本的に人事のほうは真の平等ということで、性別や年齢、障害の有無、国籍など、一切関係なく採用も教育も配属の評価もしていこうというのがありますので、そういったベースの中では障害があるからここまでいいとか、障害があるから逆にお給料がその分低いとか、特別な

何かを下げるということではなくて、とりあえず応募者の方についてはどういう仕事をしたいのですか、どういうことを経験されたのかで、私たちからは会社としてはこういう会社です、こういう仕事があったり、こういう条件で働いていただけますけど、どうでしょうかと、対等な立場での面談になると思います。

あわせて、もし障害のある枠でいらっしゃる場合には、必ずご本人に聞くのは、手帳や障害の判定書、診断書をお持ちなので、その中で私たちは個々の事情はわからないのですが、Aさんは何か会社にしてもらいたいとか、会社が配慮することはありますかと本人に確認をしています。例えば障害のある人は百何十人もいますけれども、会社に求めることは全員違うんです。全く特にないという方もいれば、透析の方のように週に三日透析をしたり。ただ全部休むのではなくてフレックスタイム。当事者の方からの話にもありましたけれども、私たちの会社もフレックスタイムなどの制度があります。それを使ってカバーができそうだなというようなことです。

こちらに用意できる制度と、ご本人の制約等を調整しながら、このAさんのために、仕事をしていただけそうだと、ぜひ採用をしたいといった場合には何か特別に、今ある制度以外に整える必要があるならば、そのあたりをお話したいと思います。例えば車椅子の方で、トイレや駐車場が必要だということであれば、ある程度はもう整ってはいますが、もし何か特別なことが必要であれば配慮していくと。一緒に働きたいということを前提に打ち合わせをさせていただくというのがあります。



関：はい、ありがとうございました。そうしますと例えば当事者の方は一般就労の方でいらっしゃると思いますが、就労枠ということで、最初、抵抗感というのはやはり皆さんお持ちのような感じでしょうか。

当事者：私個人としては、もう実は就労しましたので、非常に事務的に人事の方が、その就労カウントに入れていいかという話がありました。その聞き方には問題があるんだというのがわかりましたけど、いや、どうぞ、

どうぞみたいな形で言ってますね。

実際に自分がここで仕事を失って、仕事を探すという立場にあったなら、配慮が必要であるか、ないかだと思います。今みたいに勤務したいというと、それはこういう理由だということでは障害者枠というほうに話が進むかと思います。それともキャリアを狙って、健康をすごく回復して、バリバリ残業していくのであれば、言わないで普通の人と同じようにやっていくというのも一つの方法なのかと思います。それはそれぞれの健康状態と、自分がどう生きたいとの兼ね合いだと思う。

関：はい、ありがとうございました。それでは大金様のほうから実際にH I Vの感染者の方々、
どういうふうにご案内なのか、ちょっとお話いただきたいと思います。

大金：まず私たちが患者さんに支援する場合に考えることとして、療養目標として、治療の成功と療養生活の安定ということを考えています。そうすると治療の成功がなければ療養の安定はないし、療養の安定というのは治療の成功からということになるので、そういう意味では療養の安定の中に、生活基盤を確保するというのが重要な点で、その中には就労ということが要素として含まれてくると。

ですから初めて病名を告知された患者については、正直ショックを受けたり、自分自身どうやって生活をしていくのかというのが右も左も全くわからない状況ということがかなりあって、仕事をつい辞めてしまう方も実際はいます。ですから、そういった意味では初めて来たときに病気のことはわからないけれど、それはどういった病気なのかという説明をしながら、ある程度その人の療養生活の見通しというものをつけていくために、働いている方であれば仕事を辞めないようにということを、まずお伝えしています。

実際には若い人がかなり多くを占めるA C Cですが、20代から40代の働き盛りの患者は、A C Cでは2,000人近い患者がいますが、そのうち約80%を占めているという状況です。皆さん、就労や学業が課題となってくるんです。そういう意味では岡先生からもお話がありましたように、病状のコントロールが可能になってきましたので、就労は行えるような状況の患者さんが多いと。ただ、やはり働きたいけれども働けない理由のところ、実際当事者の方がおっしゃっていたように、治療のコントロールは可能だけれども、慢性疾患ですから、長い間の療養の中で体調が悪いときはあると思うんです。そこのところが就労に向けての不安があって、なかなか自分から就職活動ができないということもあるようです。

関：特に障害者枠での就労ということになると、そこまでして働かなくてもいいというお気持ちの方もたくさんいらっしゃるということでしょうか。

大金：まず一般雇用の話をしますが、その中で体調不安を訴えたりということであれば、実際に月に一度の通院というのが、就労する上でやはりいちばんネックになってくると思うんですが、そういったところを初めからお伝えして働ける障害者雇用というところでは、安心して働くことができると思うんです。病院に就労のことを相談すると思いつく患者のほうがもしかすると少ないのかもしれないです。

A C Cでは、重要な療養目標の一つとして就労のことも含めて対応させていただいていますが、一般的な医療においては、障害者雇用に情報を持っていないこともありますし、なかなかそこに結びつかない状況があるので、患者自身も私たちが障害者雇用の話を説明させていただくと、「えっ、そんなことがあるの」ということで、あまりまだ知られていないのかもしれないです。そういった意味では情報提供というところで、就労の手段としては障害者雇用の話を進めています。一般にはもしかすると知られてないかもしれません。

関：本日はいろいろな方々から障害者雇用についてのお話がありましたけれども、障害者雇用

はもしかしたら、例えば給料が安いとか、単純作業しかないのではないかというイメージがあるのかもしれませんが、実際に企業の側からしますと、そういう違いがあるのでしょうか。



箕輪：今日現在も、横河電機の一般の中途採用の求人がたくさん出ていまして、今まさにエンジニアが不足しているので、中途採用の求人もたくさん出ています。そちらに普通に応募していただければ当然その条件ですし、また障害者手帳を持った方の求人というのも別にありまして、ハローワークのほうに今求人が40件以上出てます。すべてインターネットやハローワークでご確認いただければわかると思うんですが、障害があるからということではなくて、求めるもののレベルは全然落としてないんです。

ですので、私たち個人としては、例えばハローワークの方から、もう少し幅の広い仕事の種類を出して欲しい、ある程度高いレベルを求めるものばかりではなくて、障害の内容によっては、技術者、事務系の補助やサポートなど、

もう少し助手的な仕事の求人も出して欲しいというご依頼のあるものについては、そういったものも出します。ただ、それは障害の有無ではなくて、仕事の内容によって給料に違いがあるということであって、障害があるとか、女性だからとか、外国人だからということではなく、あくまでもその仕事で何ができるかどうかで対応というのは決まってきます。私たちの会社がそういうことなんですけど。

長谷川：今おっしゃっていただいたとおり、障害者だから求人が下がるということではありません。障害者だから賃金を区別するというのは明らかに問題外の内容ですので、あくまでも職務内容に応じた適正な給料をということですので、私どもは東京労働局管内のハローワークですから大企業が多いので、どちらかというとな社の機能を有しているところが多いですから、仕事の内容でいえば事務系のほうが多いんです。当然今お話いただいたような専門職、ITの職とか、そういう求人の内容が逆に多いです。またそれだけスキルを持っている方であれば、入るときの入口は障害者枠で別枠ですが、入ってからの処遇は正社員とほとんど同等待遇の条件が出されています。

ですので、逆に私どものほうでお願いしているのが、そういうスキルのない障害者の方でも応募できるような、誰にでもできるやさしい仕事はないですかとお願いしているような状態ですので、そういう意味ではスキルがある方にとっては間口が広がるととらえていただいたほうがいいかもしれません。

箕輪：今のお話に関連したことですが、今、会社側はどこも求人进行をすごく出しているんです。人が欲しい。これは障害があるなしではなくて、まさに人が欲しい状況にあると思うんです。そういった意味では、会社が相当努力をしないと応募をしていただけない状況にあるわけです。

障害のある方も二つも三つも内定を出して、内定を出してもこの会社に行きますと言われて辞退されたり、もしかすると引き抜きとか、そういうふうにならざるを得ない人をお互い奪い合うような状況になっているかと思います。

横河電機というところもなかなか知名度がないので、大手資本の会社と違い、どこの電気屋さんかと言われて、入っていただくといい会社だとわかっていただけるんですが、応募していただくのには新卒も中途も障害の方もすべて厳しいですから、例えばハローワークにお願いして、単独で会社説明会を開かせていただいたりとか。先日も国立傷病リハビリセンターで、ぜひ入所されている方々を対象に単独で会社説明会をさせて欲しいと申し入れをして、説明会をさせていただいたばかりです。ただ説明をしても、この会社なんだろうと思われると応募がないということで、かなり苦戦をしているところではあります。そのあたりはどうでしょうか、ハローワークのほうは。

長谷川：窓口でただ障害者求人をご紹介するだけではなくて、年に数回就職面接会というものを開かせていただいています。これは青梅東京のハローワークであったり、各地域のハローワークがまとまって行ったり、そういう障害者就職面接会を開いておりまして、オール東京の場合、千駄ヶ谷の駅前にある東京体育館で毎年行っているんですが、年に2回、300社以上の企業が参加されて障害の方も1,000人を超える方がご来場される、非常に大きな面接会もあります。



ここでも当然お一人の方が数社を受けられるわけですけど、何社からも内定が出て、逆に迷われてというお話は非常によく聞きます。企業もせっかくだいい人が見つかったと思ったら、ほかの有名企業にとられたというお話は本当に日常茶飯事に聞いております。そういう意味ではスキルのある障害者の方にとっては、障害者枠というのは非常に優位な制度だと思います。

関：ありがとうございました。今は障害者枠のお話でしたが、次に一般で就職に挑もうという方もたくさんいらっしゃると思うんですが、おそらくその理由として自分がHIV感染であるということが、どこでどのように広まっていくのかというのがたぶんいちばんネックになっているのではないかと思います。そのあたり当事者の方のご経験から何かお感じになったことはありますか。

当事者：私の経験というか、仲間で、それなりに偉い地位についている方もいます。そうするとHIV感染がばれることが結構失脚要因となり、それはすごくナーバスになります。ですからその人は絶対、何が何でも頑張ると。それもありだと僕は思います。

関：実際にばれてしまうということは会社であり得るのでしょうか。箕輪さん、いかがですか。



箕輪：ただお話されるにしても、関係者以外にわざわざ広めるということは絶対にあり得ないと思います。いろいろな障害者の方や病気の方、いろいろな家族事情など、一般的ではない家庭を形成されている方もいらっしゃいますし、そういったものも含めて個人情報が会社はたくさんあります。医療的なもの以外に、人事としてはあらゆる個人情報があります。また会社としては経営の情報、まだ公開していない経営のデータとか株価に影響するデータなど、技術や新製品をつくる時競合他社に漏らしたら大変なことになるという意味では、社会人なら当たり前と思いますが、職業上知り得た情報を漏らすなんていうことは考えられないと思います。

柴田さんから基調講演でお話された健康保険組合というのは、私たちは全社員に、健康保険組合ではなくて企業としての個人情報保護法の中で相当教育を受けてきたので、全部私たちが聞いており、しかも定期的にeラーニングで試験を受けさせられるんです。eラーニングですから出してない人は全部ばれているわけです。そういう意味では100点満点をとらなければ、個人情報保護の面で倫理観がないということで、また教育を受けたりとかなり徹底をしています。

あとは自分のパソコンを開けるのに指紋認証をやったり、開発部門ですと目の認証でセキュリティを行って入れるなどがあるので、パスワードで何かするということでもなくなってきますし、退社をするときにはパソコンも、個人に支給されている会社の席でも、鍵がかかるところに全部しまって帰らないといけないんです。当然書類やデジタルデータなどもそうです。隣の人を疑えではないですが、とにかく自分が仕事上知り得たものは、仕事で必要なこと以外は絶対に漏らさない。その前提では会社は当然社員には、性善説で信頼関係がありますので、会社側は社員を疑うことはしないですし、信頼されている社員はそれを裏切るようなことをしないというのが前提にありますので、少なくとも私たちの会社ではあり得ないです。

関：例えば休職の理由としてH I Vがわかって、それでしばらく治療のために休職しなくてはならないというときに、医師の診断書に、そのまま書いてもらっていいのだろうかとかたぶん悩んだりするのではないかと思うんですけど、それはきちんと事実どおり書いてもらって大丈夫だということですか。

箕輪：休職するときは診断書が必要ということであって、その内容については全然関係ないといえますか。どのくらいの期間休む必要があるのかということを知りたいために診断書を入手しますので、病名や、例えば事故によって障害に至った詳細なところまでは医療関係者や産業医などだけが知ることであって、それ以外はお本人から何か相談があって、こういう事情なので、こういうふうに配慮して欲しいという相談がない限りは、基本的には一般に周りの人が知り得るということはあると思います。

当事者：僕もその辺は自分の所属している会社については心配ないと思っています。箕輪さん

の所属されている会社も大きい規模の会社で、心配されている方々というのは、300人に近いほどの企業で、総務系、人事系、一族でやっているとか、そういったところで果たして大企業で守られているようなものが、本当に守られているのかと。確かに大きい規模であれば守られているとは思いますが、そこに漠然とした不安があるのでは。

箕輪：例えば長谷川さんなんかいろいろな企業の方と接せられているのでご存知ではないかと思いますが、個人情報だけではなくて、ちょっと怪しいというか、いろいろな意味で働きやすいのかどうかとか。例えば採用条件を出したけども、入ったら全然違う条件だったというのは、もしかしたらゼロではないのかもしれないのですが、規模にかかわらず社会人としての基本的なことだと思うんです。何かありますか、そういう傾向。不安はあるかもしれないですけども。

長谷川：要は企業の姿勢だと思うんです。大企業だからすべてプライバシーが守られるのであれば、今、新聞紙上をにぎわすようないろいろな漏洩の問題は起きないわけで、要はその会社の社風というのか、そういうものも関係してくるかと思います。ですので、逆に求人に応募される時は自分が選んでもらうだけではなくて、自分が会社を選ぶ、選択する。採用活動をされているのをいろいろ接触していくと、会社の担当者がすべてを表しているわけではないですが、やり取りの中で感じられる部分が出てくると思います。そういうものを大切にしながら選んでいただくというのがあります。

ハローワークではすべての事業者に対して、プライバシーに配慮した障害者の把握のガイドラインを配付させていただいております。徐々にではありますけれども、個人情報保護法ができたのも大きいのですが、プライバシーの遵守という意識は育ってきていると思います。

箕輪：信頼関係ができていない人は企業にとって命取りだと思うんです。お客様との信頼や社員の信頼がなければ、会社として存続が厳しくなることに陥ると思うんです。むしろ健保組合が持っている、規模によって個人事業主の方もいらっしゃるのでは、その点柴田さんどうですか。

柴田：先ほどの講演のときにも申し上げて繰り返しになるかもしれませんが、当然第三者提供する場合には本人の同意、診療所が書いてあるレセプトとか、当然本人の被保険者証とか、奥さんや息子さんがおられる場合に被扶養者届や健康審査など、そういったものがすべて個人情報保護の対象になりますので、そういったところは必要だと。仮に違反した場合にどうなるかということですが、主務大臣から勧告が出まして、その勧告に従わない場合、勧告命令が出ます。それにもさらに罰則した場合には当然罰則が課せられることになり、しっかり遵守しないと、そういった措置になっています。

迫田：岡先生はたぶん診断書を書かれる立場でいらっしゃると思うんですけど、当事者の方から相談されたりすると思うんですけど



も、どんな実状ですか。

岡：基本的にはそうです。ただ明らかに不利な場合には少し考慮するときはあります。今言ったような例えば、最近では少ないんですけども、10年以上前に本当にH I Vと書いて、その人がすごく不利にならないかどうかというようなことを考えたことはあります。最近はぐっと減っていると思います。

迫田：それによって企業の採用に不利になるということが、今でも当事者の方にとっては不安だったりすることがあるんでしょうか。

岡：不安はあると思います。当然だろうと思います。ほんとに全く不安がないようになっていけば、僕らも気にしないで済むんですけど、現実的にはおそらく当事者の方でもまだまだ一部の不安はあるでしょうし、社会全体、ほんとに守秘義務がきちり守られて、もしくはそうだとわかって、差別・偏見がゼロであるという一歩手前ではないかという気がします。

箕輪：診断書と障害者手帳があったときに、診断書のほうがすごくはっきりとよくわかるような病名になっていますけど、手帳ですと「何級」しかなかったりするんです。ですので「それ以上、私は病名は言いませんけど、手帳を持っています」という方が結構いるんです。精神の方です。逆に「統合失調症の方とうつの人もたくさん働いているんですよ」と言うと、「あっ、それです」とか、そういうのもあるんですが、そこを突っ込むということではないんですけども、手帳というのは意外とそういうのがあります。それこそカウントしていいですかという世界だと、そこであまり中身については、よく詳しく調べることをするほうが少ないのかと思うんです。逆にいうと聞き方として、手帳をとにかく持っていますので、通常、「何か配慮が必要ですか」としか聞かないです。そのあたりはどうですか。ハローワークでは、そういうところに何かありますか。

長谷川：手帳はH I V感染者の方の場合は、ヒト免疫不全ウイルスによる免疫機能障害という書き方になっているかと思うんですが、逆に言うと個人差があるので、それ以上突っ込んだ説明というのは、どうしても手帳というのは書けないと思うんです。求人者を障害者枠で応募されるときには、それが必要書類なので、私どももだいたい障害者手帳のコピーはつけてくださいということはお話するんですけども、そこから先の説明はご自分で面接のときに、今の箕輪さんのおっしゃったように、企業のほうに障害として配慮すべきこととして、こういうことをお願いしたいということは、きちんと自分の口から、自分の言葉で伝えていただくのがいちばんベストだと思っています。ただご心配な方で、ハローワークのほうで聞いて欲しいということがあれば、こちらから確認した上で理解してくれる会社にご紹介するという方法もとれます。



関：実際に就職した、あるいは就労が継続できる、そういう方々が持っているスキルというか、姿勢というんですか、こういう方がやっていますとか、こういうことをこういうふうにするとうまくいきますというような、そういうスキルをお感じになることがありますか。箕輪さんから。

箕輪：お話をされた当事者の方もそもそも仕事をするというベースがもう確立されていますよね。仕事の専門性とすごく魅力的な人格といいますか、友だちになりたいというような感じがある。またビデオメッセージに出てこられた方も、仕事が好きで仕事をしたいという思いが強いというか。二人目の方だと、訓練校でちゃんと訓練を受けて準備をして就職活動をするとか。三人目の方も、療養後にまずバイトから始めたというふうに、自分ができるところから、まず働いてみるとか、働くための技術とか、社会人として求められる最低限の社会性みたいなものです。

あと入社後も、当事者の方もそうですが自己啓発でどんどん仕事や、もっと別に必要なものについては自分の時間をつくりながら学んでいく姿勢とか、ものがすごく限られた狭いテクニックの部分よりも意欲というか意識のほうが大事なのではないかと。これは障害の有無ではないと思います。そこがなくては、パソコンがすごく打てますといっても本当は働きたくないというのが出てくると続かないし、合格はならないと思うんです。

ハローワークで就職活動をする中でうまくいく方といかない方のパターンで、大きな違いはありますか。

長谷川：先ほど雇用保険のお手続きをすることもハローワークの仕事とご紹介させていただいたんですが、そのときに必ず窓口でさせていただくのが、働く意欲と能力、これもハローワークでは決まり文句ですけど、ハローワークはあくまでもお手伝いさせていただく立場なんです。働くのはご本人であって、ご本人の意欲がいちばん重要です。傷害をオープンにすることで不利益になることがあるかもしれない、断れることもあるかもしれない、そういったことも乗り越えていっていただける強さというものが重要かと思います。

ご本人の意欲がそれを打ち破っていくという例を私も見てきているので、それがいちばん大切です。それからもちろんスキルの問題。先ほど申し上げたようにスキルがあればあるほど当然有利な、これは障害の有無にかかわらず当たり前のことですが、就職活動をするときには自分のほうの準備も必要であると。ただ、準備がない方も就職できるようにお手伝いしていく。訓練校を紹介したり、雇用保険の制度の中に教育関係給付ということで、スクールや通信教育で講座を受講される援助もしていますので、そういったお手伝いをさせていただくツールがハローワークにはいっぱいあると。ですから、ぜひ一度窓を叩いていただいたら思っております。

大金：今のお話に関連してですが、病院自体で就労に必要なことというのは健康管理と思っているんです。その健康管理ができ、その次の段階においてですが、なかなかスキルを持っていない。スキルの話が何度か出てきましたが、スキルをもっていない若い患者が少なくありません。後は就労経験がないので、どんな職種を選んだらいいかわからないという状況があって、

その中で障害者サービスの中で使える職業訓練です。そういったところのリハビリセンターをご紹介させていただいて、そこでのスキルアップや、就労の可能性といったところを見い出していけるようにご紹介をしているところです。

箕輪：まず何をやりたいかという目標を見つけていただいて、現状把握する。自分がどこの位置にいて今どの段階か。スキルや気持ちの上ではどうか。そのギャップを埋めるのが今ご紹介があったような職業訓練だと思うので、目標も明確でなくて、自分も今どうなのかがわからない状態では、就職活動はなかなか具体的にやりにくいと思うんです。そこのサポートもしていただけるんですか。



大金：実際ご自身が病気を持っているというところでは、その先に何が起こるのかというのをまず自分自身も把握しなければいけないと思います。そういった生活の中で起こってくる問題に対して、自分自身で折り合いをつけながら就労について考えていかなければいけないと思うので、その後、病院としてやれることというのは準備のときに、健康管理はこういうふうにすれぱうまくいくのではないかという相談を受けながら準備を整えて、かつ病院のほうからハローワークに何とかつながるように連携をとって、窓口紹介をさせていただきたいと思っているんですが、そこでハローワークになかなかいけない人もいます。障害者手帳の「免疫機能

障害」というのを見られてどういうふうに思われるのか。そこのところで断念してしまう方というのも多くいるので、そういう意味ではもう少し丁寧な形でハローワークに何とかつなげられるような連携を考えていきたいと思いました。

長谷川：ハローワークは国の機関ですので、プライバシーの保護ということについては一般の方以上に責任を持っています。また手帳の有無の確認はさせていただきますし、級の確認も当然するんですけれども、先ほど箕輪さんが企業も休むときには診断書は一つの形であって、内容を細かく見るものではないと申し上げられましたが、ハローワークも大きな括りで言えば身体障害者の扱いでお話をさせていただきますので、その内容やそれがどういう原因でということとは深くは触れないです。

例えば交通事故にあわれて身体障害者になった方であれば、高次機能障害ということでほかの部分での影響が出たり、その原因が問題になる方もいるんですが、HIV感染症の方については特にそれについて云々ということは全くありません。

それでも不安だから一般枠しか利用しないという方も多いと思うんですが、障害者枠の窓口をご利用いただくメリットのもう一つが、今の医療関係や福祉関係の方との連携も進めながらご相談ができるということです。ですので、例えば時間的な制約があれば、医師とも相談しながら、ご本人にいちばん適切な形でのご紹介もできますので、そういう連携をとるのには非常

にいいかと思っています。

当事者：キャリアカウンセリング的なサービスというのは、ハローワークにはあるんですか。

長谷川：ケースワーク方式でやっているんですが、私どもだけでなく、地域障害者職業センターに資格を持ったカウンセラーがおりますので、ご希望のある方につきましては、そちらで職業評価を受けていただいたり、そういう連携した形で取り組んでおります。

当事者：いきなりACCで仕事をどうするかというのは、メディカルな部分からすると、「そんなのやっていただけたらいいんですけど」とは思うんですが、ハローワークに行けないレベルというのは、自分のキャリアプランや、仕事で何ができるとか充分整理されてないところがあると思うんです。そういったところで今ご紹介いただいたようなところに、ACCなりがつかないでいただければ、より整理されていくのではないかと思います。

箕輪：普通に就職活動をするんだけれども、自分はまた整理ができてないとか、何ができるかわからないならば、最近、東京だったら電車の中の広告でよく見かけるのですが、就職フェアというものをやっています。私も一度行ってみようかと思うんですけど、そこに必ずキャリアカウンセラーの方がいるので、まだ準備ができていなかったら、とりあえず行ってみて、世の中にどんな仕事があるのかとか、その面談を受けてみてはと。とりあえず書類を持っていく、持っていけないは自由ですけれども、そういう会場に行くとも無料で、自分はどんな仕事に向くのか、障害どうこうと関係なく就職活動中の人は受けられると思うので、まずそういったところに足を運んでみるのもいいと思いますが、難しいですかね。

当事者：レベルによると思うんです。そこまで気持ちが行かないのかもしれないです。

大金：就職フェアで、何が障害かと聞かれるのが不安だというのがもあるかもしれません。一般の就職フェアと障害者の就職フェアというのがあります。

長谷川：障害者用の就職面接会もありますけれど、たぶん今、箕輪さんがおっしゃったのは職探しの経験がない方のまず第一歩として、そういう会場をのぞいてみて、ほかの仕事を探している人の雰囲気や、会社が求めている人材というものをまず肌で感じてみて、そこでいきなり就職活動自体を始めるのではなくて、準備としてまず経験してみたいかがですかというお話だと思うんです。そういう意味では私どもの障害者向けの面接会のほうも、いきなり面接を受けるだけではなくて、ただちょっと会場だけフラフラのぞいてみようかと見ていただいたり。ハローワークもとりあえず話だけ聞いてみたいということであれば、そういうご利用の仕方でも結構ですので、ぜひどんな仕事があるのか見てみるのがまず第一歩だと私も思います。

迫田：今、福祉の番組で障害者の雇用というのがテーマになっていまして、それこそ自立支援法以降、就労ということをずいぶん繰り返し取材をしているんですけど、そ



ういう意味では障害者だけではなくて、例えば若者のニートの雇用対策は今非常に追い風にありまして、そこでキャリアについての相談は、自分の状態を説明する必要がなく受けられる。しかも障害者雇用の追い風の中で、例えば全く同じ能力であれば障害者のほうを採用したいという企業、つまり障害者雇用率でポイントを稼ぐことを企業は考えているという状況にあることは間違いないと思います。それは私たちの取材実感でそうです。

あともう一つ大きなのは、たぶんH I V感染者のご心配のところは情報、プライバシーの問題で、そこに対しては個人情報保護法やいろいろな形があるんだけど、一度プライバシーが侵害されたら、もとに戻せないということで、とてもたいへんな思いをされたこともおありだと思うんです。そういう意味では、この仕事をしていながら、まだ差別や偏見がどこかに残っていること自体、ほんとに恥ずかしく思う、そんな気もするんです。でもさっきの当事者の方の話に逆にとてもこちら側が勇気づけられて、そういう企業があるんだと。そういう企業がたくさん増える、あるいはそういう人たちがたくさん増えることを信じてやるしかないのかとうかがっていて、思いました。

関：ちょっと短めですが、最後に私の総括ということで少しだけお話させていただきたいと思います。

実はこれまで専門会委員会を4回開催して、皆さんと集まっていろいろ話をしているんです。そこでいちばん感じたのは、いろいろな機関、行政や医療機関、支援機関、あるいは制度も含めて情報公開が必要ではないかということです。私たちが全く知らなかったこともあり、全員集まるとミニシンポジウムが始まっているような状況でした。H I V感染者の就労については当事者も含めてまず情報交換と相互理解が必要だと思いました。

あとは当事者の第一歩でしょうか。社会、企業を信じて、打ち明けるかどうかはまた別として、情報漏洩はないんだと、そういう信頼のもとにまず一步を踏み出すということが、就労に向けての第一歩かなというのを、委員長として感じさせていただきました。

HIV 感染者就労のための協働シンポジウム専門家委員会 委員長
埼玉大学教育学部学校保健学講座 准教授
関由起子

HIV 感染症は、寿命を全うすることが可能な慢性疾患になりつつあります。そのため、HIV 感染者への支援は、生存するために必要な治療に重点を置いたものから、人生をより良く送るための自立支援に方向転換していく必要があります。しかしながら、社会をはじめ、保健医療福祉の専門家、感染者支援者、そして感染者自身もその転換がはかれずにいる現状があります。その転換の必要性も感じていない方も多いのではないのでしょうか。このような状況になった原因ですが、一私自身このシンポジウムの委員になって気づいたことなのですが、感染者自身、そして感染者を取り巻く人々も HIV 感染症の現状を十分理解しておらず、感染者を庇護しなければならない存在として未だみていることにあると思います。

そこで HIV 感染患者団体自らが、自立と社会参加を目指して本シンポジウムを企画し、そして様々な専門家が委員として集められました。そこで開かれた委員会が、まさに「HIV 感染者就労のための協働」の始まりでした。実はその専門家委員ですら（もちろん私も）、最初はなぜ HIV 感染者に就労支援が必要なのか、そのための「協働」とは何か分かりませんでした。しかし意見交換が進むにつれ、皆が HIV 感染症の現状を理解していなかったこと、感染者は就労可能で、就職支援が必要であること、そして就労を可能にするためには様々な関係機関が「協働」していく必要があることが分かってきました。このような意見交換の場が、HIV 感染症に関する偏見を取り除き、HIV 感染者が当たり前に就労できるような環境作りを実現させるための「協働」の第一歩であったのです。

このような意見交換の場を広げていくために、本シンポジウムは新たに 4 カ所で開催いたします。東京で行われたシンポジウムの内容が他の地域でそのまま通用するとは限りません。そのため、現地の就労や医療状況を知る専門家を交えたシンポジウムを企画しております。HIV 感染者の就労に向け「協働」するために、感染者はもちろん、企業・雇用側、支援団体の積極的な参加をお待ちしております。

「ともに働く」ことへの支援

厚生労働省 職業安定局 高齢・障害者雇用対策部 障害者雇用対策課 課長補佐
矢田玲湖

働く希望を持つ若者、女性、高齢の方、障害をもった方といったすべての人々が、安心して働き、安定した生活ができる社会の実現をめざして様々な取り組みが進められています。また、障害者自立支援法や発達障害者支援法が近年相次いで制定され、さらに障害者雇用促進法に基づく様々な支援制度も大きく前進しつつあります。

障害者の雇用の状況は、民間企業の実雇用率が3年連続改善し1.55%、ハローワークにおける就職件数も平成18年度は4万件を超え、平成19年度はそれを上回る件数になることが予想されています。これは、障害者の方の就労意欲が大きくなってきたことや、法令遵守や社会的責任の観点から障害者雇用を真剣に取り組む企業も多くなってきたことが大きな要因であると思われます。ハローワークでは、事業所に対して法定雇用率1.8%の達成に向けて行政指導をさらに強化していくとともに、きめ細かなカウンセリングや福祉・教育・医療機関等の関係機関と「就労支援チーム」をつくり、地域で関係機関が連携しながら行う就労支援をさらに充実させていくことにしています。

一方で、フリーターやニートといった若者の不安定就労の問題もまだまだ大きく、将来の社会を担う若者が安定した生活を送れるよう、ハローワークでのキャリアカウンセリング等の支援に加えて、地方自治体や産業界等との連携のもとで就職支援を行うジョブカフェや地域の支援機関のネットワークを活用した自立支援を行う地域若者サポートステーションなどでの支援を充実させています。

就職をするということは、仕事の内容だけでなく職場の環境やコミュニケーションなどいろいろ考えて悩んでしまうことが多いと思います。そうした不安を少しでも和らげながら一緒に考え就職を目指していきましょう。就職してから希望に応じて支援は続いています。ぜひ、近くのハローワークや支援機関にいらしていただきたいと願います。

シンポジウムの感想～これから就職活動をしていく方へ～

横河電機株式会社 人財部
箕輪 優子

シンポジウム終了後に、会場内で複数の方とお話し、一歩踏み出そうとされている方がいらっしゃるということ、そして就職活動をするにあたり様々な不安を抱いている方も多いということを感じました。

就職活動には、学んできたことや経験を振り返り「どのような仕事をしたいのか」「どのような仕事に向いているのか」など方向性を決めるプロセスがあります。並行して、就職先の情報収集をし、自己選択、自己決定をしていくのですが、この「経験を振り返る」というプロセスを経ずに、マニュアルにそって履歴書を作成し、面接の練習をして応募するという方もいらっしゃるのではないのでしょうか。

「したいこと（志望動機）」や「できること（自己の強み）」などを整理できていますか？

最近、民間の人材紹介会社などが主催する就職活動を支援するイベントにおいて、求人企業との面談前に求職者がキャリアカウンセリングや適職診断を受けられるサービスを提供している光景をよく目にします。

例えば、このようなイベントに足を運び、就職活動をしている方が企業と質疑応答している様子を視察したり、キャリアカウンセリングや適職診断を受けてみることも、就職活動をスムーズにすすめるための方法の1つだと思います。

「定期通院のため平日に休暇をとる」ことを企業に伝えることを負担（不安）に思ったり、フルタイム勤務は自信がないという方もいらっしゃるようですが、現代社会には多様な働き方があることにお気づきでしょうか？

365日営業のため、社員が平日に定休日を選択できる企業や、そもそも平日が定休日の企業もあります。また、事業種によっては早朝や深夜の勤務が定時の企業もありますし、短時間勤務の方を組み合わせで稼働している企業もあり、選択肢は多様です。

障害や疾病の他にも、育児や介護など様々な事情による制約がある中で働いている方も大勢いらっしゃいますし、それらの社員の事情を特別に配慮する企業もたくさんあります。

いずれにしても、就職活動では「何をしたいのか」「何ができるのか」が重要です。まずは、どのような経験をしてきたのかを振り返り、そして目標を決め、必要に応じて周囲の方の協力を得ながら、その目標に向かって一歩踏み出してみたいはいかがでしょうか。

東京大学大学院医学系研究科 健康科学・看護学専攻
健康社会学分野 博士課程
伊藤 美千代

本シンポジウムには、HIV感染者への就労への第一歩を踏み出すことへのエールとそれを支える全ての支援・関係者の協働支援へのメッセージが込められている。医療の進歩に伴いHIVは慢性疾患化し、多くの先進諸国では心理・社会的な支援ニーズに基づき、様々な就労支援体制が整いつつある。わが国は、依然として「HIV＝死を予測する病気」「一緒にいるとうつる怖い感染症」「同性愛者間の病気」という間違った先入観で捉えられ、当事者は強烈なスティグマを付与されている。そのため、HIV感染者の多くが就労している（68.6%）現状はあるが、その約87%は「告知したくない」と¹⁾し、職場における困難を個人の努力でのみ解決している。このような職場での困難は個人の中にしまいこまれ、支援に結びつきにくい。さらに身近に同病者がいないため、孤立無援に感じ「あきらめ」を前提にした生活を強いられている人たちも存在する。このような状況を打破するための当事者（団体）からの第一歩であると位置づけられる。

一方、継続した医療を受けながら働く人たちへの就労支援は、個人の取り組みに加え、社会（雇用主、保健・医療従事者、福祉関係者、雇用関係者、国、行政など）の取り組みの相互作用で支援を促進することが必要であり、今回のシンポジウムにおける雇用主の参加は大きな意味をもつと言える。

わが国には障害者雇用率制度、職場適応援助者（ジョブ・コーチ）による支援制度、障害者試行雇用事業（トライアル雇用）や各種助成金等の雇用促進制度（<http://www.jeed.or.jp/>参照）に加え、職業リハビリテーション推進機関としてハローワーク、障害者職業センター、障害者雇用支援センター（<http://www.jeed.or.jp/jeed/location/loc01.html#03>）、障害者就業生活支援センター、難病相談・支援センターが存在する。現段階ではHIV感染者への支援のノウハウの蓄積は十分とは言えないが、今後の課題としてこのような機関を含めた地域における統合、包括した支援の体制づくりがあげられる。

- 1) 特定非営利活動法人 プレイス東京「東京都内の医療機関に通院する HIV 陽性者の就労と職場のプライバシーに関する調査 報告書」2001.

就労のための情報提供 ～ すべての HIV 感染者が社会ともっとつながるために

社会福祉法人はばたき福祉事業団 情報化アドバイザー

東京大学大学院医学系研究科

久地井 寿哉

シンポジウムでは、「今、なにがおきているか」「今、どんな行動が必要か」を伝える機会になりました^(図1)。なかでも、すべての HIV 感染者が社会ともっとつながるために、仕事を通じて社会と関わることの重要性があらためて確認されました。

シンポジウムの当日アンケートによると、参加者は、社会参加の機会を得る年代でもある20代から30代への層の人数が一番多く、特に、当事者の生の声でもある体験談のセッションが、一番役に立ったという回答を得ました。

就労は、夢のような話はなく、きちんと準備したり、必要な制度や情報を活用して、より現実的に一歩ずつ確実に達成できるものです。そのためには、就労のための情報提供を得る必要があります。そのような情報提供の機会のひとつとして、どうやって現実を生き抜いて、そして今の生活をよりよい生活にしてもらうか、考えていただけるようにシンポジウムは企画されました。まだまだ十分でない面もありますが、前向きでポジティブなメッセージがこの「協働」にはこめられていますし、なにより一番の主役は当事者である HIV 感染者であってほしいと願っています。

インターネットでも「はばたき WAVE」(URL:<http://www.habatakiwave.jp/>, 運営 社会福祉法人はばたき福祉事業団/第5回マイクロソフト NPO 支援プログラム助成事業)を通じて就労支援のための情報を提供しています。このサイトでは、シンポジウムでの講演の中から、抜粋して、就労支援のための制度の基本的なことに触れた内容、多くの人に影響を与えた内容を、全国どこからでもインターネット上から閲覧していただけるようにと思い、特別に掲載していきます。ぜひご覧ください。

図1 HIV 感染者をとりまく現状



協働シンポジウムに参加して

徳田 雅信

HIV 感染は、治療の進歩により慢性疾患へととなり、感染者は長く病気と付き合い、病気と共生して社会生活できるようになった。働くことは、日々の糧を得ることと同時に社会との関係を保ち、積極的に生きる力を得て、病気と闘う意欲が湧く原動力となっている。

今回のシンポジウムに参加して、企業は思っていた以上にプライバシーに配慮をした人事管理を行っていること。病気の自己管理をキチンと行い、病状を上司に正確に説明し行動することにより、社会と共生して行ける自信を持つことが出来た。

ただし、感染者が漫然と受身で働き口を待っているのは当然に働くことは出来ない。感染者が働くためには、被害者意識から脱却して、企業は慈善事業で行っているものではないことを自覚し、労働者としての高いスキルが必要とされることを痛感した。自分は今なにがしたいのか、そのための技能と体力を考えて行動する必要がある。

共生して生きることは、病気と闘うための医療と働くことで得られる生きがいは両輪である。まず、治療をしっかり行い、その上で自分のしたい仕事を考えて、ハローワークに相談して、必要であれば技能を修得して障害に理解のある企業を紹介して貰い、無理をしない仕事をするを、自宅に籠っている感染者に伝えたい。受け入れ態勢は出来ているので、後は一歩の行動があるだけである。

今回のシンポジウムは感染者にとって内容の濃い会であったが、残念ながら参加者が非常に少なかった。今後、感染者への周知の方法や企業の人事担当者向けに絞った会を行うなど、多数の参加を得られる会にしてみたいと願います。

「HIV感染者就労のための協働シンポジウム」に参加させていただいたコメント

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
黒岩 嘉弘

今回シンポジウムに参加させていただき、HIV感染者が増加していることや、HIVの治療に対する医療の進展等により、疾病概念が不治の病からコントロール可能な慢性疾患に変わりつつあることを改めて認識させていただきました。また、HIV感染者の方々が自立、社会参加に向けて大変ご努力をされている姿を拝見して就労支援や社会参加の推進を応援させていただきたいと感じました。

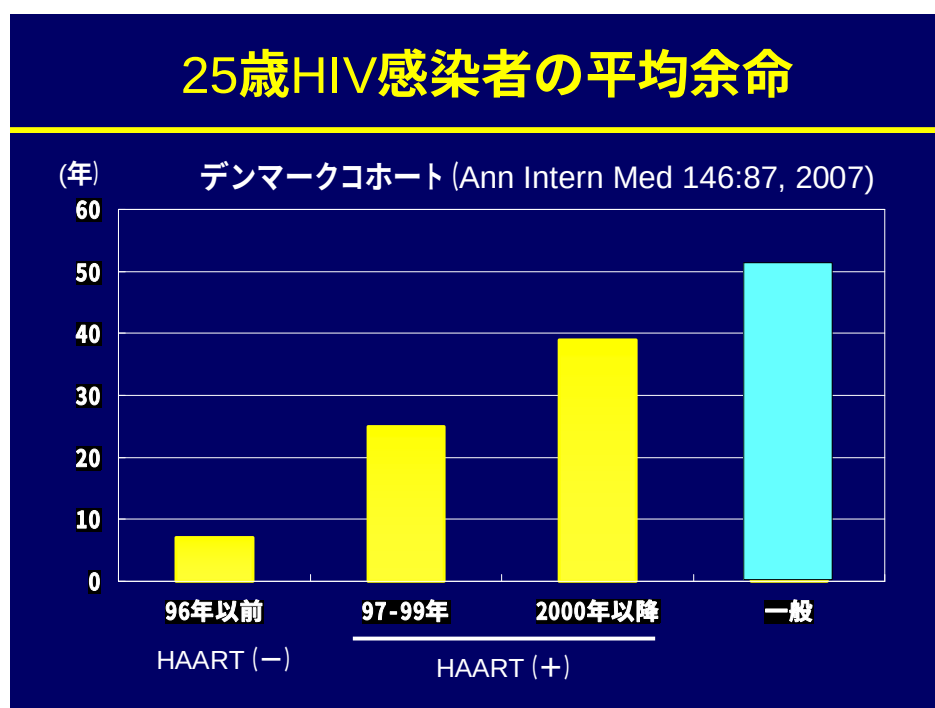
今回の事例の中で、会社としてHIV感染者を受け入れていこうという方針の下に、上司や同僚の協力の下、治療を続けながら、仕事を続け社会参加を行っておられる事例を拝見して、このような職場が確実に広がっている確信が持てました。当事者の方々には、就労に向けての大きな支援につながったシンポジウムであったと思います。しかし、一方で、当事者の方々は社会的な差別不安を強く感じており、まだまだ国民の中にも正しい理解がなされていないため、就労や社会参加が難しい状況があることも事実であると思います。

障害保健福祉部としても、障害者の就労促進を推進しておりますので、HIV感染者の方々の就労支援について応援していきたいと考えております。

最後に、シンポジウムの開催に御尽力された関係者の方々ご苦労様でした。

国立国際医療センター エイズ治療・研究開発センター センター長
岡 慎一

多くの人のHIV感染症に対するイメージは、最近の治療の進歩により予後が格段に改善されたにもかかわらず変わっていないのが現状と思われる。図を見てもわかるように、現在の治療を受けている人の予後は40年近くにまで延命されている。しかし、この事実を知らない人がほとんどで、未だ96年以前の、診断されれば予後数年と考えている。この事実の認識を変えなければ、いつまでたってもHIV感染症に対する差別や偏見は無くならず、就労に対する壁が消えることはないと思われる。この壁は、感染者本人の中にすら存在している。まだまだ、治療薬を継続的に服用しなければならないことや一般の人の予後に比べれば10年劣っていることなど改善すべき点は多いが、医療は進歩している。この10年の進歩を見てもわかるように、今後この予後の差は、もっともっと縮まって来ると確信している。元気な感染者たちよ、殻を破って一般社会に出かけよう。そして働こう。



厚生労働省 保険局 保険課 課長補佐
柴田 拓己

シンポジウムの基調講演では、H I Vのとりまく状況や障害者雇用制度を活用することによって、HIV 感染者の就労の幅がどのように広がるのかなどのお話がとてもわかりやすく解説されており、当方にとっても、大変勉強になりました。

また、基調講演の後の当事者メッセージや就労機会・就労支援のパネルディスカッションでは、現場の第一線で活躍されている方々の具体的な話を聞くことができ、講演の休憩時間においても、来訪者から数多くの質問が出ていました。

今回のシンポジウムの内容が、会場に来訪された方だけでなく、はばたき事業財団のホームページを見ていただいている方などより多くの人に伝わり、HIV 感染者の就労に際しての不安が少しでも解消され、社会へ一歩を踏み出す一助となることを期待しています。

ハローワーク飯田橋 専門援助第二部門 統括職業指導官
長谷川 敦子

労働行政における障害者雇用対策として、ハローワーク（公共職業安定所）が関わっていることをご存じない方もいらっしゃると思います。初めて参加させていただきました。

当日は、はばたき福祉事業団の事務局の皆様は勿論のこと、シンポジウム参加者の皆様の前向きに取り組まれている姿勢に大変感服いたしました。

この機会に、一人でも多くの方に広く障害者雇用制度を知っていただくと共に、ぜひ今後は、ハローワークを活用した就職活動も考えていただきたいと思います。

ハローワークは単に職業紹介をするだけでなく、社会のセーフティネットとして、企業への法定雇用率達成指導と連動した、障害者の雇用機会の拡大を図る国の機関です。

企業に対する障害者雇用の啓発や制度の周知、他の関係各機関との連携による障害者の求職活動支援を実施しております。

具体的には、障害者専門の職業相談窓口を設置し、一般求人だけでなく障害者向け求人も含めた職業紹介を行っています。

また、就職前準備支援として、障害者職業センターや公共職業訓練機関等へのあっせんや、トライアル雇用等各種助成制度を利用した職場適応支援にも関わっております。

一人で一歩を踏み出すには大きな勇気が必要ですが、みんなで支え合えば、もっと楽に前へ進んでいける場合もあります。

そして、こうした一歩ずつの積み重ねが、社会を変えていく力になると思いますので、ハローワークも協力させていただけるように、今後もよろしくお願いいたします。

国立国際医療センター エイズ治療・研究開発センター コーディネーターナース
大金 美和

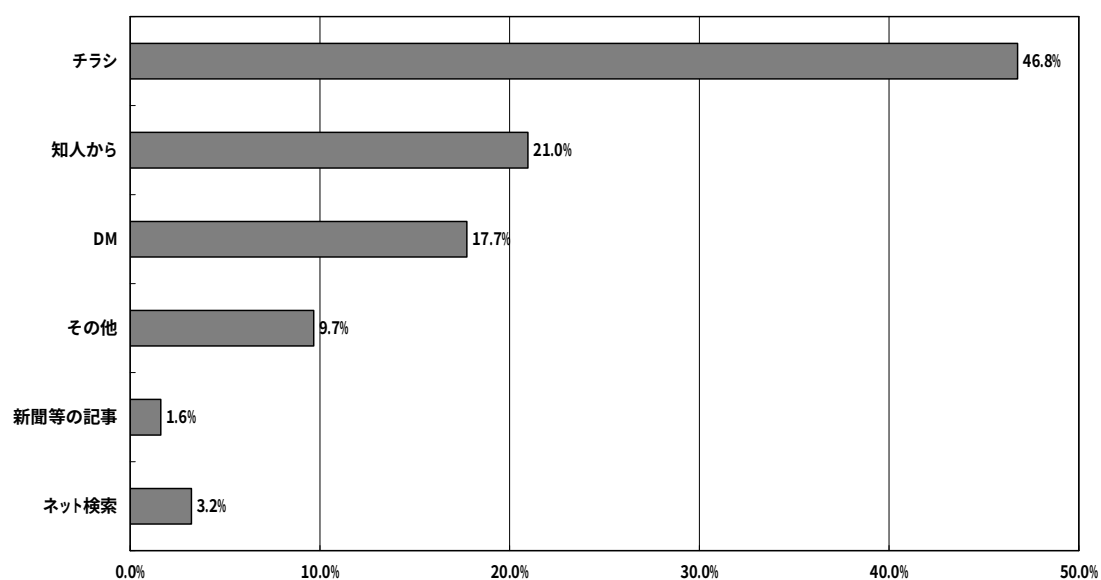
就労は長期療養を支えることに深く関係しています。就労により生活リズムが形成され、時間通り服薬が必要な抗HIV療法の継続に役立ったり、医療費負担に対応できる経済的な収入が得られるなど、生活基盤の確立につながり、就労は長期療養には不可欠な要素となっています。そこで、医療者とともに対策を講じていきましょう。

医療者が支援できることは少ないながらも、ご相談いただくと良い点がいくつかあります。一つは、就労継続または、職に就くために欠かせない健康管理ができることです。健康的な生活を送れるように個人の治療や病状に合わせた働き方のアドバイス、本人自身で行う健康管理のためのセルフケア指導など、個別に対応することが可能です。二つめは、患者さんの社会復帰を目差し、利用可能な相談機関を紹介できることです。例えば、高額な治療のために障害者手帳を取得し、医療費助成を利用している方が多いと思いますが、医療費助成以外の障害福祉サービスをご存知ですか。障害認定を受けている方には、ハローワークの障害雇用の相談窓口があることを紹介しています。ハローワークの職探しは、一般枠のみならず、障害雇用枠も可能となり、患者さんにとって有利なことがあります。また、過去に働いた経験がなかったり、働くことに自信が持てず消極的になっていたり、今後どのような職に就いたらよいのか迷っている方などは、まず職業訓練施設を検討するなど、関連施設の情報提供を行っています。これらの情報提供は、医師や看護師を通じて、病院内のソーシャルワーカーに相談すると情報が得られます。

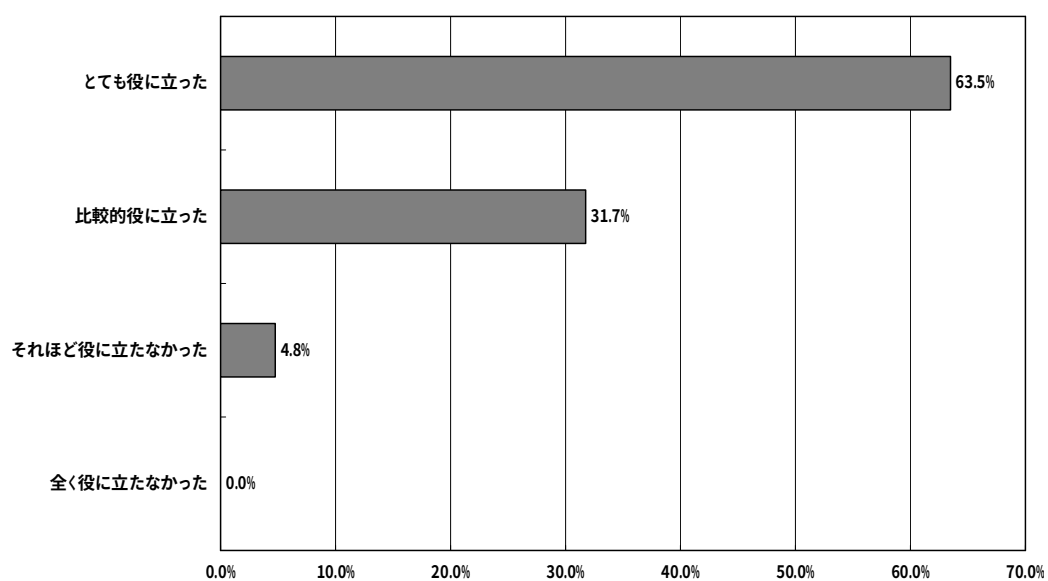
医療者からの情報提供と合わせて、患者さん自身の就労に対するモチベーションも高めていく必要があると思います。他の患者さんからの経験談などが、就職に対する原動力になるかもしれません。まずは、「働きたい」という気持ちを大切に、自分には無理と最初からあきらめず、医療者にご相談下さい。

●シンポジウム 参加者アンケート

Q1 シンポジウムの開催を知った情報元開催を知った情報元 (N=62)

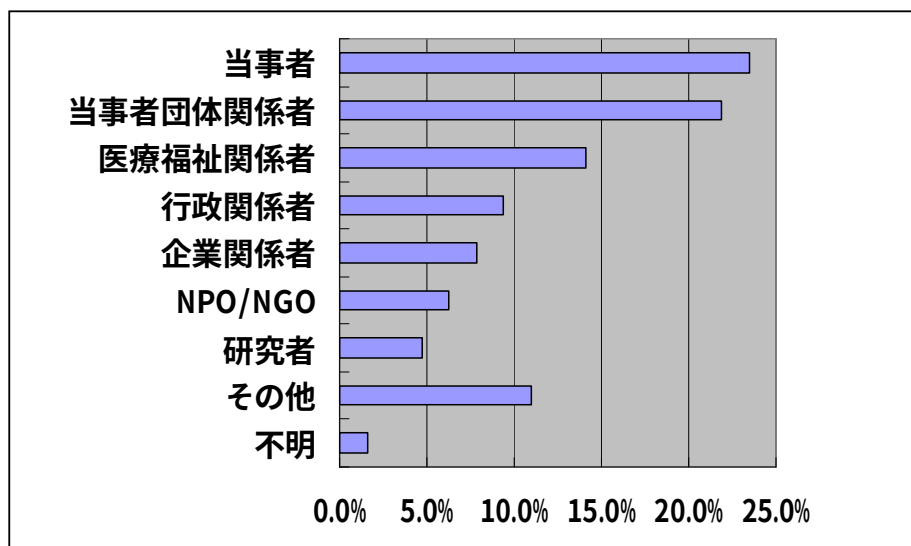


Q2 シンポジウムは役に立ちましたか？ (N=63)



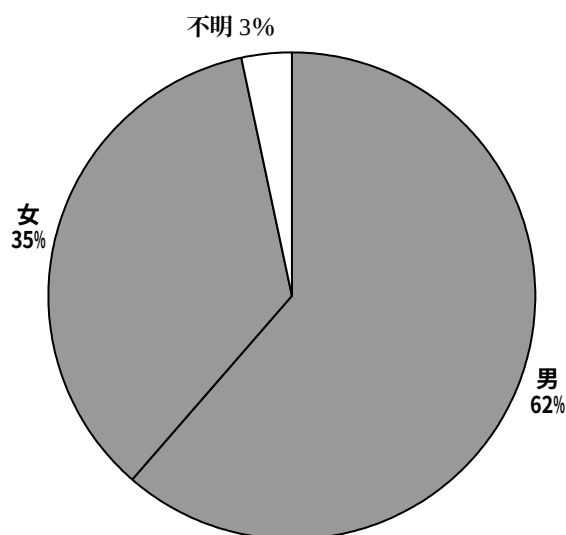
回答者の属性・特性

Q6 (1) 回答者の所属 (N=65、当事者で団体関係者 (N=3) は両方にカウント)

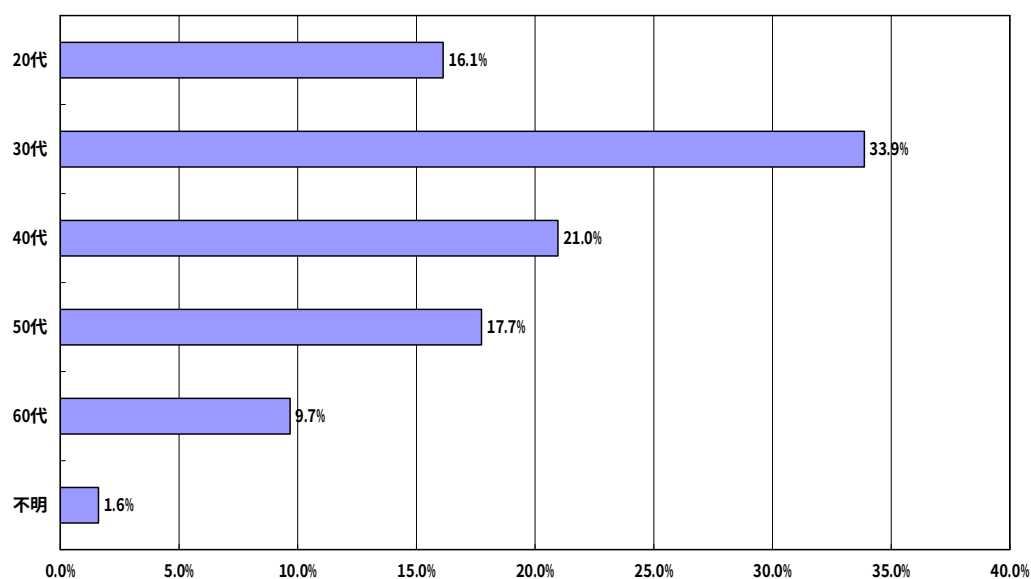


回答者の属性・特性 (2)

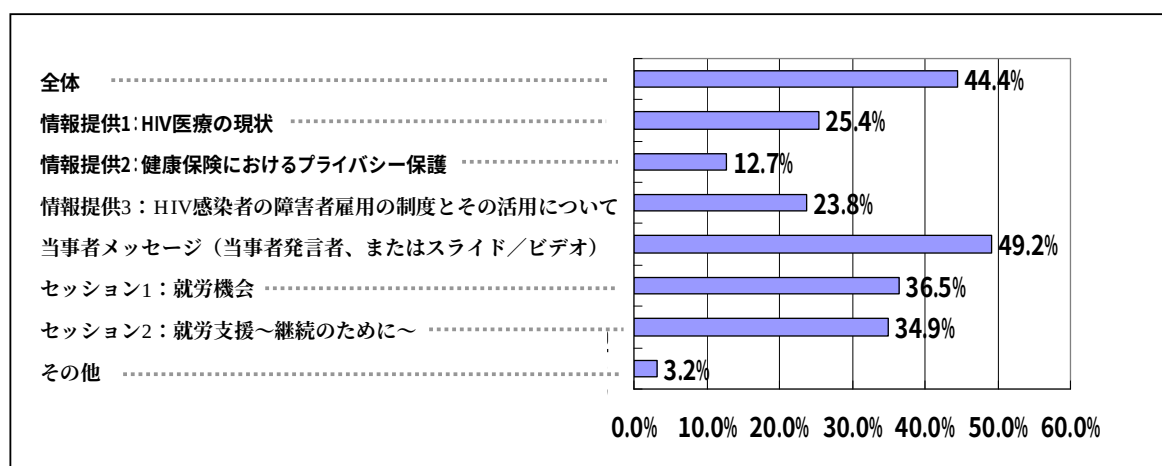
Q6 (2) 回答者の性別 (N=62)



Q6 (3) 回答者の年齢分布(N=62)



Q3 シンポジウムのどの内容が役に立ちましたか(N=63,複数回答)



シンポジウムは役に立ちましたか？

- 転職を視野に入れているので、ハローワークの利用を積極的に活用してみようと思います。
- 今回のテーマに沿って何度も開催を期待したい。
- ディスカッション、話が盛り上がってくるまで時間がかかった気がする。「これから」というところで終わってしまった印象。
- ACCのケアに感服。大企業の進歩的・社会的適応力に感心したが、中小企業との格差も感じた。
- 社会経験の少ない自分にとって大変勉強になりました

このシンポジウムに参加して、感想、お気づきの点など

- 障害者の就労は「追い風」で、求職は「売り手市場」というパネリストの発言が続く中で、東京都内の免疫機能障害の雇用状況は0.6である。つまり100人求職して1人以下という現実が、もう少し反映された内容であるべきだったのでは。体制の整った企業、準備性の高い就労者（陽性者）の話はとてもポジティブなイメージとして素晴らしかったが、支援・現場で向き合っている当事者の直面する“難しさ”とは距離があったかもしれない。そのあたりのバランスを取るべく発言をしたかったが、質疑応答の時間がなく残念だった。
- 何か医療、行政、個人、企業との方向性がバラついている感じがします。協働していくテーマとしてはよいかも知れませんが、何かパンチが足りなく思います。
- セッションでは一般的な障害者就労についての話になっていた気がしました。「障害の有無ではない」ということが多数でできました。「HIV感染者就労」ではないのかと思いました。障害や、HIV感染者の就労にしばった流れにした方が、聞きやすかったと思いました。
- 就労希望者個々人が意欲を持って努力をすること、企業がより優秀な人材を求めるのは当然だと思いますが、わたくし個人としてはそれ以前の段階として安定した就労状態がなければ今後数十年続くかもしれない生活がどうなるか分からないという不安の方が大きく、全体としてはだれでも働きたい人が自分でできる範囲の貢献をすればそれなりの生活ができるという状況をめざして欲しいと思います。
- 仕事はあくまでも、意欲、とスキルであるということを再認識しました。となると、意欲のない人、スキルのない人を、どうやって就労につなげるか、という課題ですね。
- 企業アンケートの結果でも、HIVに関して関心が薄いことが問題である。HIV感染者でも積極的に雇うという企業を探しだして欲しい。（ウェブに載せる等）
- HIV感染者が就労するために必要な体制、政・労・使、それぞれの立場で何が必要なのか、まず、知る、知らせる活動が必要であると感じました。現状を知らないままでは理解してもらうことも困難。このようなシンポジウムが数多く開催されることを期待しています。

- HIVの方が就労するための、小手先ではなく、全ての人が働きやすい職場づくりのポリシーが伝わる会であった。
- 企業の保険料負担の増大（自分だけで去年 2,000 万近く）は、採用に際して企業はどう思っているのか？
- HIVの知識+「就労」について企業人事担当者として有効な情報を得ることができました。
- 本日この場で語られた事は、かなり最先端の理解と実践を有した方々からのサジェスションと感じられました。しかし、それらは、今後の社会の変革への良き道しるべとなってくれるものですね。今日のようなシンポが、日本中あちらこちらのスタンダードな意識となるよう、共に「協働」していきたいと思います。
- スキルのある人向けの話が多いように思われました。意欲を持つことが重要であります、意欲を取り戻すのに時間がかかってします。
- 理想的なケースとしての話としては理解できた。
- シンポジウムに参加する企業を増やし、HIVに対する理解を促進する方向の会はできないだろうか？
- 当事者も知らない事が沢山ありました。みなさんにも伝わるように広めて欲しいです。
- 企業や医療従事者、患者などの連携が重要であることを痛感しました。中小企業での雇用例についても、もう少し具体的なお話が聞ければよかったと思います。当事者の方からのお話は大変インパクトがあり貴重なお話が聞けてよかったです。
- 箕輪氏の発言にあった「障害の有無ではなく、その人がこなせる仕事の内容で給料が決まる」という意見は一見、まっとうなように聞こえるかもしれないが、懸念を覚えます。能力による差別、をそのままにしていれば、HIV 陽性者を含む障害者雇用の課題は解決しないのではないのでしょうか。
- 参加者が少ないのが残念。 2. 企業の中には、差別・偏見をなくすために積極的方策を持っているところがあることを知って驚いた。
- 参加者が少なく残念でした。感じは良かったです。
- HIV 患者の就労問題は、個性を持って自分らしく生きるために解決すべき課題を提起していると思う。HIV 医療が患者参加の医療の大きな第一歩となったように、これからさまざまな人々が自分らしく生きるために就労の環境を改善する第一歩になることを強く期待します。
- 障害者雇用が企業にとって何の障害にもなっていないことが驚いた。思っていた以上に、障害者採用の敷居が低いことを実感した。
- フロアとシンポジストの距離感があった。
- もう少し経験談を中心に聞けたらよかった。障害者雇用一般論でないものを聞きたかった。公的な機関の人々がスピーカーを務めているのはとても意味があると思います。
- 可能性を感じ、頑張れと言いたい。

- 感染者の部下を持った上司の方の経験談などあるとよいと思いました。
- 就労するための第一歩を当事者が歩みだしていることを知り、驚いたのと同時にその勇氣に感銘を受けた。セッションでは、医療サイドと就労サイドとの間に少しだけ距離感を感じた。その間を埋める仕事として医療ソーシャルワーカーが働いていることを訴えたかった。
- 日曜日なのに参加者が少なく、驚いた。思っていた以上に、専門家の方たちの、お話や資料など、質が高かった。感染者は、たくさん、いるはずなのに、このような、すばらしいシンポジウムに参加者が少ないのが、残念です。
- 良いシンポジウムだと思いましたが、参加者が少なくもったいないと思いました。告知をもっと上手にした方がよいと思います。
- 参加者同士の情報、意見交換があるとよいのではと思いました。
- 厚生労働省の方からの意見が、通り一辺のものではなく（当たりさわりのない）、もっと、踏み込んだ話ができたらよかったと思う。
- 制度、法律、ハローワーク、HIV 陽性者、企業、研究者とバランスが取れていて、お互いシンポジウムの趣旨を理解した発言が目立ち、良いシンポジウムであった。
- 厚労省の保険局もハローワークも、今後どうあるべきか？ どのような方向に進もうとしているのか？ 若干の物足りなさを感じた。せっかくの助力をもう少し、中小企業向けに積極策を期待している。
- 当事者の方の話に胸を打たれました。
- エイズ相談で、「もし陽性だったら仕事はできないですね～」と心配する人もいます。その方々に参考になる答えを見つけに来ました。多くの方の参加を希望します。日時が、日曜日より土曜日の午後の方が参加者が多くなるのではないのでしょうか。
- 今後もこのようなシンポジウムを開催することにより、多方面の方々に理解を得られる良い機会になると思いました。
- やはり、当事者もプライバシーなどの心配はあるであろうが信頼をもとに一步踏み出すことが大切であると感じた。
- HIV 感染者の就職が明るいところやかたられ、道が開かれる一步となった気がします。会社が集まって就職説明会を開きそこに堂々と当事者が求職に行けるということまで導いてほしいと願います。
- 企業や、ハローワーク、病院様々な視点からの意見が聞けて、とてもためになった。意外と制度が整っていることや、実際に就労している方が気持ちよく働けていることがわかった一方で、そういった制度を利用できる（しようと思う）状態に至ることがなかなか難しいということもわかった。また、私は障害などは特にないけれど、「働く」ということの意味について考えさせられた。
- シンポジウム終了後、参加者が個別に質問している姿も見受けられました。交流や情報提

供の重要性を感じました。

- 今日の内容をたくさんの人に知ってもらいたい。
- 帰宅後、父の会社の障害者雇用などについて話しました。障害者雇用のシステムを知る良い機会になりました。

障害者雇用推進に向けて、一言メッセージ

- こういう場を持つことは良いが、血友病患者としては腹立たしい場であった。
- HIV だけでなく、肝炎等の感染者にも波及する工夫を要す。
- ありがとうございました。
- 各関係機関の情報交換と共有を求めます。
- 障害者差別禁止法が必要だと思います。
- 差別・偏見をなくすために一層の P.R 活動が必要。
- 参加して勉強になりました。
- 一步、いや半歩前に進んでみよう。
- できることには個人差があるけれども、できることから始めましょう。
- 「障害者枠」のイメージを変える必要もあるのかなと思いました。
- 働くことは、知らない自分を知るチャンス。一步踏み出す勇気を応援したい。
- 社会の現状は、まだまだ厳しいけど、福祉のために、戦っている人がいることが、大変、有り難いと思います。
- 就労にあたっての、差別・偏見の障害はなくして、だれでも、ひとしく、雇用の機会を得る。
- 雇用推進は、HIV 陽性者支援の重要な取組み。
- HIV に対する社会的偏見をなくすよう、尚、助力を願う。(逆に、厚労省保険局もこうした観点から広報すべきではないか)。
- みんな、一緒に働きましょう!!
- すべては、協働ですよね。
- ハローワークが障害者雇用にとっても役立つことが分かり、今後も関係者に周知し、頑張ってもらいたい。
- 企業アンケートに企業は参加するなど、もっと姿を見せて！
- 一步踏み出した先にあるいろいろなことを信頼してください。
- 当事者の方々が制度を知り、十分に利用できるようになればと思います。

● 「HIV 感染者就労のための協働シンポジウム」第 1 回委員会 アジェンダ

「HIV 感染者就労のための協働シンポジウム」第 1 回委員会は、下記のとおり開催しますので、よろしく願いいたします。

記

1. 日時 5 月 28 日(月)15:00-17:00
2. 場所 弁護士会館 5 階 505 号室
3. 議題
 - (1) 挨拶
 - (2) 各出席者の自己紹介
 - (3) 企画意図等のオリエンテーション
 - (4) ディスカッション
 - (5) まとめ
 - (6) 次回開催日程の検討
4. 資料
 - (1) アジェンダ
 - (2) 補足資料

【シンポジウムの企画意図】

H I V 感染に係る障害者は社会的な差別不安を強く感じており、特に就労の面に対して、現状を改善することが早急に必要とされています。しかし、就労支援を含めた H I V に対する企業や当事者の自主的な取り組みが促される仕組みについては未整備です。国／行政／企業／医療福祉関係者／NPO／学識経験者が協働し、当事者自らの就労への取り組みを促進するねらいから、このシンポジウムを企画しました。

以上

●「HIV 感染者就労のための協働シンポジウム」第 1 回委員会 まとめ

日 時：平成 19 年 5 月 26 日（月）15:00-17:00

会 場：弁護士会館 5 階 505 号室

出席者：関由起子、箕輪優子、立川夏夫、久地井寿哉（以上委員）、大平勝美、柿沼章子、岩野友里
（以上オブザーバー）

■保険制度の利用への不安

- ・糖尿病と基本的には同じだが、唯一違うのは「病名」。ばれるのではないかという不安。
- ・大会社は社員数が多く、しっかりしている。子会社は保健を外注している。危ないのは中規模の会社ではないか。

■「企業での病名の流れ」ガイドライン

- ・具体的にどの部署を通して、何人の人が入るのか、それを明らかにしてあげることで、不安を取り除く。
- ・まともな会社では、病名が知られることはない。

■障害者枠での就職

- ・元気な人が多く、障害者手帳を利用せずに就職している人が多い。

■通院

月 1 回外来受診のハードルが高い

- ・月 1 受診を話題にせずに受診したい。
- ・休みを取りやすい職場かどうか。
- ・面接で病名を言う人は意外と多い。言わない人は働いている人が多い。
- ・雇用形態の情報を流す。シフト制の仕事、事務職でもサービス業的な仕事などを探す。一日スポットの派遣の仕事などを日々続ける人もいる。

■治療後の復職

- ・治療でいったん休職し、その後の復職が難しい（特に男性）。
- ・女性は、「明日から働けるところ」をすぐに見つけ、就職できる。働いている女性に話し合ってもらう。
- ・問題解決能力の有無
有り⇒働いている
無し⇒働いていない⇒これまで保護されすぎてきたため、問題解決能力が低いのでは？ 支援の

し過ぎが、その人の成長を止めている。

・これまで築いてきた仕事の実績や人間関係での「貯金」があれば、長期入院しても復職は問題ない。それがない人は難しい。人間性の問題でもある

■シンポジウムとその後の展開

☆当事者が実際にシンポジウムに参加するというのはなかなか難しい面がある。25-34 才の若い患者が主な対象なので、Web には慣れている。シンポジウムに参加しなくても、Web を通じて体験できるものを提案してはどうか？

- ・会場のブースや Web で人材紹介会社の適正診断を受け、適職探しをしてもらう。
- ・企業の面接や人材紹介会社の面談を行う。
- ・バーチャルシンポジウムとして、スタジオ討論会を撮影し、Web で流す。
- ・就職のために動き出した人のデータを取り、HP で随時アップする。
- ・企業は障害者雇用率を上げるため、障害者手帳を取得している人を求めている。手帳のメリットを生かした就職。

■事務局としては、今後の委員会でパネリストを決定し、シンポジウム開催（10 月予定）、報告書作成、全国 4 カ所での報告会開催、そしてガイドラインの作成へとつなげていきたいと考えています。

● 「HIV 感染者就労のための協働シンポジウム」第2回委員会 アジェンダ

「HIV 感染者就労のための協働シンポジウム」第2回委員会は、下記のとおり開催しますので、よろしくお願ひいたします。

記

1.日時 6月28日(木)15:00-17:00

2.場所 弁護士会館5階 505号室

3.議題

- (1) 挨拶
- (2) 自己紹介
- (3) 第1回の報告
- (4) 関連事業の報告
- (5) シンポジウムの開催について
事務局よりオリエンテーション
内容検討、テーマ案決定、シンポジスト検討、その他
- (6) 参加者のリクルート
- (7) 協賛依頼について
- (8) 第2回のまとめ
- (9) 次回開催日程の検討

4.資料

- (1) アジェンダ
- (2) シンポジウム関連事業（マイクロソフト NP0 支援プログラム助成事業）
「HIV 感染者、企業のための就労に関する協働ポータルサイト構築」について
実施計画書

【シンポジウムのタイムスケジュール案】

開催日：平成19年10月14日、会場：都内（会場未定）

開会（5分）／オープニングゲスト（5分）／セッション1（就労機会）（45分）／休憩（30分）
／セッション2（45分）／総括セッション（15分）／閉会（5分）

以上

●「HIV 感染者就労のための協働シンポジウム」第 2 回委員会 まとめ

日 時：平成 19 年 6 月 28 日（木）15:00-17:00

会 場：弁護士会館 5 階 505 号室

出席者：関由起子、箕輪優子、伊藤美千代、久地井寿哉（以上委員）、若林チヒロ、大平勝美、柿沼章子、岩野友里（以上オブザーバー）

■シンポジウムの内容について

HIV 感染者の就労環境を改善するためには、感染者の不安は何か、雇い入れるためには何が必要か等を明らかにしなければならない。その裏づけがないと、企業への説得力がない。

雇用者側への調査はないが、患者への就労に関する調査はあるので、この調査結果は活用できる。

患者については既存のデータを活用し、企業に対しては、患者への調査から特徴的な部分を抽出し、サンプル調査を実施する。調査内容としては、業種、社員数、地域など。

感染者は成長過程でのキャリア訓練ができてない。まずは環境支援が必要ではないかという意見があった。

これに対して、環境の問題ではなく、本人の意欲の問題ではないか。訓練が必要であれば訓練センターでトレーニングを積むこともできる。また、採用されないのは、仕事能力の有無、努力の有無が関係していると思われる。

障害者手帳を利用して就職することは重要なことなので、手帳の取得の仕方、そのメリットなどを説明する。また、就職の流れを一般と障害者とに分けて示し、手帳の利用によるプラスの部分、マイナスの部分と比較する。

現に就労している人から、働きたいと思っている人へのアドバイス

シンポジウム後に、実際に就職活動を始めた患者の経過を Web で公開し、ホームページを見に来た人が「経験」を共有できるようにする。

はばたきのシンポジウムなので、はばたきらしさを強調したい。病名を隠したまま就職するのではなく、周囲の理解を求めるために患者が勇気を持って一歩を踏み出していく。そのためのシンポジウムにしたい。

■今後について

シンポジストは次回に決定

スカパー「医療福祉チャンネル」でシンポジウムを放送できるか確認

シンポジウムのポスター作成

企業へのアンケート調査票作成

厚生労働省への協賛依頼

■タイムスケジュール

全体で 3 時間を予定。

内容は、セッション 1 では「就労機会」をテーマに「働きたいが、働けていない人」を対象としたセッションを、セッション 2 では「就労支援」をテーマに「働いている人」を対象としたセッションを行う。それぞれ 1 時間程度。その中で制度紹介などをする。その後に総括セッションを行う。ファシリテーター 1 人。セッション 1、2 共通か別かは検討。シンポジスト 2 人×2。

● 「HIV 感染者就労のための協働シンポジウム」 第 3 回委員会 アジェンダ

「HIV 感染者就労のための協働シンポジウム」 第 3 回委員会は、下記のとおり開催しますので、よろしくお願ひいたします。

記

1.日時 7 月 30 日(月)10:00-12:00

2.場所 弁護士会館 5 階 505 号室

3.議題

- (1) 挨拶
- (2) 自己紹介
- (3) 第 1 回のまとめ
- (4) 関連事業の報告
- (5) シンポジウムの開催について
事務局よりオリエンテーション
内容検討、テーマ案決定、シンポジスト検討、その他
- (6) 参加者のリクルート
- (7) 協賛依頼について
- (8) 第 2 回のまとめ
- (9) 次回開催日程の検討

4.資料

- (1) アジェンダ
- (2) シンポジウム関連事業（マイクロソフト NP0 支援プログラム助成事業）
「HIV 感染者、企業のための就労に関する協働ポータルサイト構築」について
実施計画書

【シンポジウムのタイムスケジュール案】

開催日：平成 19 年 10 月 14 日、会場：都内（会場未定）

開会（5 分）／オープニングゲスト（5 分）／セッション 1（就労機会）（45 分）／休憩（30 分）
／セッション 2（45 分）／総括セッション（15 分）／閉会（5 分）

以上

●「HIV 感染者就労のための協働シンポジウム」第 3 回委員会 まとめ

日 時：平成 19 年 7 月 30 日（月）10:00-12:00

会 場：弁護士会館 5 階 505 号室

出席者：関由起子、箕輪優子、伊藤美千代、久地井寿哉、矢田玲湖、徳田雅信（以上委員）、若林チヒロ、大平勝美、柿沼章子、岩野友里（以上オブザーバー）

■就労相談

患者の相談は主治医がもっとも多いが、就労については医療の範囲ではないので、MSW につなぐ。院内に「就労相談はこちら」というポスターを掲示するなどして対応する必要がある。

■プログラムの予定

情報提供

1.HIV 医療の現状

エイズ治療・研究開発センター 岡慎一センター長より

感染者は十分に働くことができるということを話してもらう。

2.健康保険におけるプライバシー保護

健康保険組合連合会担当者より

感染者のプライバシーが漏れることはないということを話してもらう。

3.HIV 感染者の障害者雇用の制度とその活用について

ハローワーク担当者より

障害者雇用の一般的な説明をしてもらう。

セッション 1 就労機会 働きたいが、働けていない人のために

セッション 2 就労支援 すでに働いている人のために

● 「HIV 感染者就労のための協働シンポジウム」 第 4 回委員会 アジェンダ

「HIV 感染者就労のための協働シンポジウム」 第 4 回委員会は、下記のとおり開催しますので、よろしく願いいたします。

記

- 1.日時 10 月 11 日(木)15:00-17:00
- 2.場所 弁護士会館 5 階 505 号室
- 3.議題
 - (1) 挨拶
 - (2) 10 月 4 日の記者会見の報告
 - (3) シンポジウムの配布資料の報告
 - (4) シンポジウムの進行
- 4.資料
 - (1) アジェンダ
 - (2) 記者会見配布資料

以上

●「HIV 感染者就労のための協働シンポジウム」第 4 回委員会 まとめ

日 時：平成 19 年 10 月 11 日（木）15:00-17:00

会 場：弁護士会館 5 階 505 号室

出席者：関由起子、箕輪優子、黒岩嘉弘、矢田玲湖、立川夏雄、伊藤美千代、久地井寿哉、（以上委員）、柴田拓己（以上シンポジスト）、大平勝美、柿沼章子、岩野友里（以上オブザーバー）

■プログラム

第 1 部：基調講演

岡慎一氏：特に企業に対して、服薬や自己管理ができれば、HIV 感染者も支障なく働くことができるということを説明。

柴田拓己氏：健康保険組合における個人情報取り扱いのガイドラインを説明。

長谷川敦子氏：障害者雇用促進法の概要を中心に、障害者雇用の支援機関などの説明。

第 2 部：セッション

当事者ビデオメッセージと当事者からの話をまず行う。その後、委員長、シンポジスト、企業（箕輪氏）、医療者（大金氏）、当事者に登壇してもらい、セッションを行う。障害の有無よりもスキルの有無、法定雇用率、プライバシーの配慮、障害者枠での採用など、テーマをいくつかしぼって進めていく。

■シンポジウム終了後

札幌、仙台、名古屋、広島で報告会を開催する。委員 1 名に参加してもらい、30 から 50 人くらいの会場で行う。また、シンポジウムの報告書も作成する。当日のまとめやシンポジストの資料を盛り込んだものを考えている。

●「HIV 感染者就労のための協働シンポジウム」第 5 回委員会 アジェンダ

1. 日時 11 月 19 日(月)10:00-12:00

2. 場所 弁護士会館 5 階 504 号室

1 開会の挨拶／シンポジウム実施報告 事務局

2 各委員からのショートコメント (10 分) 各委員

3 報告会実施について (40 分) 事務局

報告会の目的、実施計画についてのオリエンテーション

<案>派遣する委員の担当分担について／報告会内容について／

検討事項：プログラム内容（シンポジウム報告／地域の当事者）

参加対象の検討

告知方法の検討

全国 4 ャ所	場所	日程	担当する委員 (各 1 名)	事務局
北海道	札幌	3 月	()	()
東北	仙台	2 月	()	()
中部	名古屋	1 月	()	()
中・四国	広島	2 月	()	()

5 シンポジウム報告書について (40 分) 事務局

配布物：当日アンケート結果 (速報版)

<案>

1. 実施概容／2. 各セッションごとのサマリ／3. 委員からのコメント／4. 各種調査のサマリ／協賛・協力一覧／資料 (企業アンケート、当日アンケートなど)

6 次年度以降の見通し (10 分)

次年度 WAM (助成) にシンポジウム継続の事業助成申請中

当事者発信の冊子を作成

就労ガイドラインの改定につなげる。

7 委員長総括 (10 分)

8 座談会 (10 分)

9 閉会の挨拶

●「HIV 感染者就労のための協働シンポジウム」第 5 回委員会 まとめ

日 時：平成 19 年 11 月 19 日（月）10:00-12:00

会 場：弁護士会館 5 階 504 号室

出席者：関由起子、黒岩嘉弘、矢田玲湖、立川夏雄、久地井寿哉、（以上委員）、岡慎一、長谷川敦子、大金美和（以上シンポジスト）、若林チヒロ、大平勝美、柿沼章子、岩野友里（以上オブザーバー）

■シンポジウム

10 月 14 日に無事開催差入れた。参加者は 120 名くらい。参加者としては当事者が最も多かった。

■報告会

就労していない当事者が参加しやすいように、平日午後 3 時から開催する。

地元のハローワーク、医療者に参加してもらい、地域性を考慮した内容にする。シンポジウムの報告もするので、東京との違いがわかるようにする。

シンポジウムで撮影したビデオ、およびシンポジウム当日に流した当事者のビデオを流す

■報告書

委員のコメントを掲載する。締切は 12 月 15 日。

その他、補足資料として、各地の職業センターの連絡先などを掲載する。

■次年度に向けて

すでに、平成 20 年度助成事業を独立行政法人福祉医療機構に申請した。今年度の継続的な内容だが、新たに当事者発信による冊子の作成を盛り込んだ。

■フォーカスグループインタビューの実施

厚労省の障害者自立支援調査研究プロジェクトの助成事業として、企業、ハローワークへのフォーカスグループインタビューを実施する。3 つの相談ケース（これから働く 20 代、まだ一度も働いたことのない 30 代、感染後退職して再就職を目指す 50 代）を想定し、それぞれの相談のシミュレーションを行う。成果物として、感染者が就労するための具体的な方策を Q&A 形式にまとめ、ガイドブックを作成する。

HIV感染者就労のための 協働シンポジウム報告会

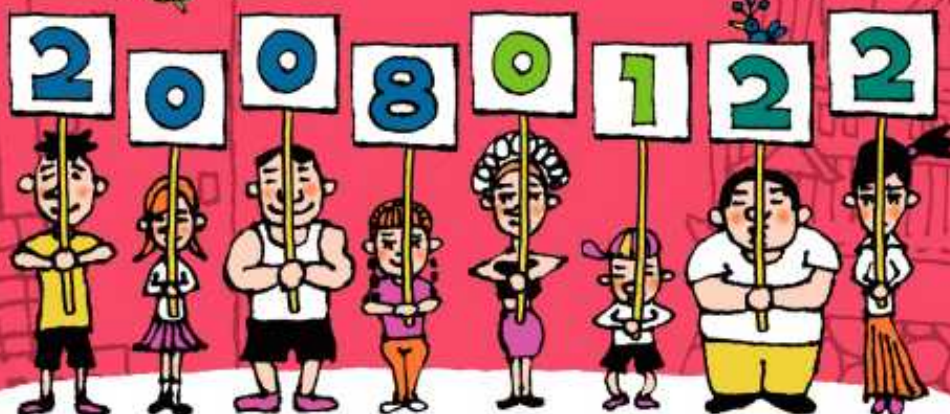
国や行政、企業らが協働して就労を支援し、HIV感染者が社会へと一歩を踏み出し、差別や不安を気にせずすむ就労環境をめざすこのシンポジウム報告会は、独立行政法人福祉医療機構（高齢者・障害者福祉基金）の助成により行うものです。

- プログラム**
- 「HIV感染者就労のための協働シンポジウム」報告
 - ハローワーク担当者から情報提供
 - 医療者から情報提供

- 開催要項**
- 日時：平成20年1月22日（火）15:00-17:00（開場14:30）
会場：名古屋国際センター 第一研修室
住所：名古屋市中村区那古野1-47-1 名古屋国際センタービル3階
主催：社会福祉法人はばたき福祉事業団

なごやで
会いましょう！

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。
シンポジウム及び報告会の情報提供は、
第5回マイクロソフトNPO支援プログラムの助成による「Habataki Wave」でお知らせしています。



お問い合わせ先：社会福祉法人はばたき福祉事業団
電話：03-5228-1200
URL：http://www.habatakiwave.jp/
E-mail：info@habataki.gr.jp

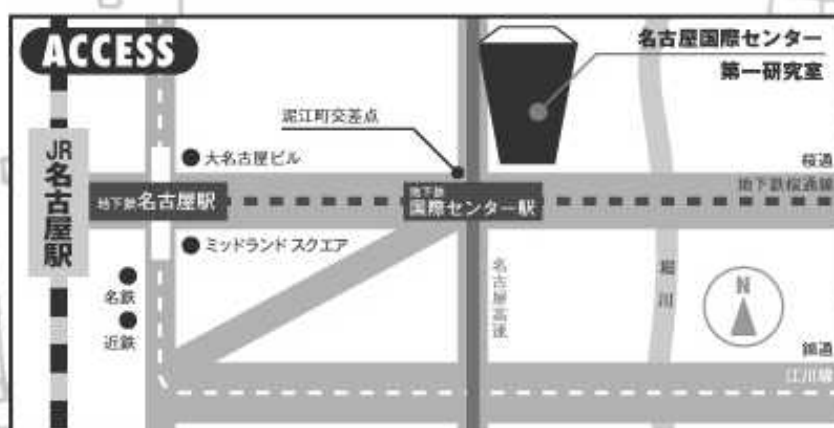
HIV感染者就労のための 協働シンポジウム報告会

- プログラム**
- 「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専門家委員会 委員長）
 - ハローワーク担当者からの情報提供
下村 亮（名古屋中公共職業安定所 専門援助第三部門 主任就職促進指導官）
 - 医療者からの情報提供

- 開催要項**
- 日時：平成20年1月22日(火)15:00-17:00（開場14:30）
会場：名古屋国際センター 第一研修室
住所：名古屋市中村区那古野1-47-1 名古屋国際センタービル3階
主催：社会福祉法人はばたき福祉事業団

10月14日のシンポジウムは、下記の後援、協力、協賛をいただいて行われました。
ありがとうございました。

後援：厚生労働省、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・障害者基金）、
社団法人日本フィランソロビー協会
協力：JaNP+、りょうちゃんず、特定非営利活動法人ふれいす東京、LAP
協賛：マイクロソフト株式会社（シンポジウムの情報提供は、
第5回マイクロソフトNPO支援プログラムの助成による
「Habataki Wave」でお知らせしています）、中外製薬株式会社、
ベネトンジャパン株式会社、不二ラテックス株式会社、
ロシュ・ダイアグノスティクス株式会社、オカモト株式会社



交通のご案内 ■JR「名古屋駅」下車、徒歩7分 ■近鉄「近鉄名古屋駅」下車、徒歩7分
■地下鉄東山線「名古屋駅」下車徒歩7分、地下鉄桜通線「国際センター」下車
■市バス「国際センター」下車

お問い合わせ先：社会福祉法人はばたき福祉事業団 電話：03-5228-1200 URL：http://www.habataki-fukushi.jp/ E-mail：info@habataki.gr.jp



HIV感染者就労のための 協働シンポジウム報告会

日 時：2008 年 1 月 22 日（火） 15:00-17:00

会 場：名古屋国際センター 第一研修室

主 催：社会福祉法人はばたき福祉事業団

シンポジウム及び報告会は、独立行政法人福祉医療機構（高齢者・障害者福祉基金）の助成により行われます。シンポジウム及び報告会の情報提供は、第5回マイクロソフトNPO支援プログラムの助成による「Habataki Wave」でお知らせしています。

プログラム

- 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）
- 「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）
- ビデオメッセージ
- HIV 感染者の障害者雇用の制度とその活用について
下村 亮（名古屋中公共職業安定所 専門援助第三部門 主任就職促進指導官）
- 名古屋医療センター医療スタッフによる“真の HIV 感染症治療”への取り組み
横幕 能行（独立行政法人国立病院機構 名古屋医療センター）
- 質疑応答

※本報告会の配布資料は下記の通りです。

- 1.10 月 14 日に開催したシンポジウムでの配布資料一式
- 2.講師資料
- 3.名古屋報告会のチラシ
- 4.シンポジウム当日のアンケートの分析結果
- 5.制度の手引き

10 月 14 日のシンポジウムは、下記の後援、協力、協賛をいただいて行われました。ありがとうございました。

後援：厚労省、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・障害者基金）、社団法人日本フィランソロピー協会

協力：JaNP+、りょうちゃんず、特定非営利活動法人ぷれいす東京、LAP

協賛：マイクロソフト株式会社（シンポジウムの情報提供は、第 5 回マイクロソフト NPO 支援プログラムの助成による「Habataki Wave」でお知らせしています）、中外製薬株式会社、ベネトンジャパン株式会社、不二ラテックス株式会社、ロシュ・ダイアグノスティックス株式会社、オカモト株式会社



お問い合わせ先：社会福祉法人はばたき福祉事業団

TEL：03-5228-1200

URL：<http://www.habatakifukushi.jp/>

E-mail：info@habataki.gr.jp

HIV感染者就労のための 協働シンポジウム報告会

国や行政、企業らが協働して就労を支援し、HIV感染者が社会へと一歩を踏み出し、差別や不安を気にせずにする就労環境をめざすこのシンポジウム報告会は、独立行政法人福祉医療機構（高齢者・障害者福祉基金）の助成により行うものです。

- プログラム**
- 「HIV感染者就労のための協働シンポジウム」報告
 - 障害者雇用担当官からの情報提供
 - 医療者から情報提供

- 開催要項**
- 日時：平成20年2月5日（火）15:00-17:00（開場14:30）
会場：ハーネル仙台
住所：仙台市青葉区本町2-12-7
主催：社会福祉法人はばたき福祉事業団

せんだいで
会いましょう！

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。
シンポジウム及び報告会の情報提供は、
第5回マイクロソフトNPO支援プログラムの助成による「Habataki Wave」でお知らせしています。



お問い合わせ先：社会福祉法人はばたき福祉事業団
電話：03-5228-1200
URL：http://www.habatakifukushi.jp/
E-mail：info@habataki.gr.jp

HIV感染者就労のための 協働シンポジウム報告会

プログラム ●「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専門家委員会 委員長）

●障害者雇用担当官からの情報提供

菅原 淳（宮城労働局 職業対策課 障害者雇用担当官）

●医療者からの情報提供

開催要項

日時：平成20年2月5日（火）15:00-17:00（開場14:30）

会場：ハーネル仙台

住所：仙台市青葉区本町2-12-7

主催：社会福祉法人はばたき福祉事業団

10月14日のシンポジウムは、下記の後援、協力、協賛をいただいて行われました。
ありがとうございました。

後援：厚生労働省、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・障害者基金）、

社団法人日本フィランソロビー協会

協力：JaNP+、りょうちゃんず、特定非営利活動法人ぶれいす東京、LAP

協賛：マイクロソフト株式会社（シンポジウムの情報提供は、

第5回マイクロソフトNPO支援プログラムの助成による

「Habataki Wave」でお知らせしています）、中外製薬株式会社、

ベネトンジャパン株式会社、不二ラテックス株式会社、

ロシュ・ダイアグノスティックス株式会社、オカモト株式会社



交通のご案内 ■JR「仙台駅」下車徒歩7分、JR仙石線「青葉通駅」下車徒歩約5分

■市営地下鉄「広瀬通駅」下車徒歩約3分、市営地下鉄勾当台公園駅下車徒歩約5分

■市営バス「広瀬通バス停留所」下車徒歩約3分

お問い合わせ先：社会福祉法人はばたき福祉事業団 電話：03-5228-1200 URL：http://www.habataki-fukushi.jp/ E-mail：info@habataki.gr.jp



HIV感染者就労のための 協働シンポジウム報告会

日 時：2008 年 2 月 5 日（火） 15:00-17:00

会 場：ハーネル仙台 6 階「はぎ」

主 催：社会福祉法人はばたき福祉事業団

シンポジウム及び報告会は、独立行政法人福祉医療機構（高齢者・障害者福祉基金）の助成により行われます。シンポジウム及び報告会の情報提供は、第5回マイクロソフト NPO 支援プログラムの助成による「Habataki Wave」でお知らせしています。

プログラム

- 15:00 ● あいさつ
大平 勝美（社会福祉法人はばたき福祉事業団 理事長）
- 15:05 ● 「HIV 感染者就労のための協働シンポジウム」報告
関 由起子（HIV 感染者就労のための協働シンポジウム委員会 委員長）
- 15:40 ● ビデオメッセージ
- 15:50 ● 障害者雇用の現状と支援制度等の基礎知識
菅原 淳（宮城労働局 職業安定部 職業対策課 地方障害者雇用担当官）
- 16:10 ● 診療していて気になること、2、3
伊藤 俊広（独立行政法人国立病院機構 仙台医療センター 内科医長）
- 16:25 ● 質疑応答

※本報告会の配布資料は下記の通りです。

- 1.10 月 14 日に開催したシンポジウムでの配布資料一式
- 2.社会福祉法人はばたき福祉事業団理事長挨拶
- 3.中村吉夫厚生労働省障害保健福祉部長挨拶
- 4.講師資料
- 5.仙台報告会のチラシ
- 6.シンポジウム当日のアンケートの分析結果
- 7.制度の手引き
- 8.報告会アンケート用紙

10 月 14 日のシンポジウムは、下記の後援、協力、協賛をいただいて行われました。ありがとうございました。

後援：厚労省、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・障害者基金）、社団法人日本フィランソロピー協会

協力：JaNP+、りょうちゃんず、特定非営利活動法人ふれいす東京、LAP

協賛：マイクロソフト株式会社（シンポジウムの情報提供は、第 5 回マイクロソフト NPO 支援プログラムの助成による「Habataki Wave」でお知らせしています）、中外製薬株式会社、ベネトンジャパン株式会社、不二ラテックス株式会社、ロシュ・ダイアグノスティックス株式会社、オカモト株式会社



お問い合わせ先：社会福祉法人はばたき福祉事業団

TEL：03-5228-1200

URL：http://www.habatakifukushi.jp/

E-mail：info@habataki.gr.jp

HIV感染者就労のための 協働シンポジウム報告会

国や行政、企業らが協働して就労を支援し、HIV感染者が社会へと一歩を踏み出し、差別や不安を気にせずすむ就労環境をめざすこのシンポジウム報告会は、独立行政法人福祉医療機構（高齢者・障害者福祉基金）の助成により行うものです。

- プログラム**
- 「HIV感染者就労のための協働シンポジウム」報告
 - ハローワーク担当者からの情報提供
 - 医療者から情報提供

- 開催要項**
- 日時：平成20年2月18日（月）15:00-17:00
会場：広島市文化財団アステールプラザ 大会議室A
住所：広島市中区加古西町4-17
主催：社会福祉法人はばたき福祉事業団

ひろしまで
会いましょう！

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。
シンポジウム及び報告会の情報提供は、
第5回マイクロソフトNPO支援プログラムの助成による
「Habataki Wave」でお知らせしています。



お問い合わせ先：社会福祉法人はばたき福祉事業団
電話：03-5228-1200
URL：http://www.habatakifukushi.jp/
E-mail：info@habataki.gr.jp

HIV感染者就労のための 協働シンポジウム報告会

- プログラム**
- 「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専門家委員会 委員長）
 - ハローワーク担当者からの情報提供
森田 英和（福山公共職業安定所 専門相談部門 統括職業指導官）
 - 医療者からの情報提供

開催要項

日時：平成20年2月18日（月）15:00-17:00
会場：広島市文化財団アステールプラザ 大会議室A
住所：広島市中区加古西町4-17
主催：社会福祉法人はばたき福祉事業団

10月14日のシンポジウムは、下記の後援、協力、協賛をいただいて行われました。
ありがとうございました。

後援：厚生労働省、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・障害者基金）、
社団法人日本フィランソロビー協会
協力：JaNP+、りょうちゃんず、特定非営利活動法人ふれいす東京、LAP
協賛：マイクロソフト株式会社（シンポジウムの情報提供は、
第5回マイクロソフトNPO支援プログラムの助成による
「Habataki Wave」でお知らせしています）、中外製薬株式会社、
ベネトンジャパン株式会社、不二ラテックス株式会社、
ロシュ・ダイアグノスティクス株式会社、オカモト株式会社



交通のご案内 ■市内電車「市役所前」下車徒歩600メートル、「舟入町」下車徒歩400メートル
■広島バス「厚生年金会館前」下車徒歩200メートル

お問い合わせ先：社会福祉法人はばたき福祉事業団 電話：03-5228-1200 URL：<http://www.habataki-fukushi.jp/> E-mail：info@habataki.gr.jp



HIV感染者就労のための 協働シンポジウム報告会

日 時：2008 年 2 月 18 日（月） 15:00-17:00

会 場：広島市文化財団アステールプラザ 大会議室 A

主 催：社会福祉法人はばたき福祉事業団

シンポジウム及び報告会は、独立行政法人福祉医療機構（高齢者・障害者福祉基金）の助成により行われます。シンポジウム及び報告会の情報提供は、第5回マイクロソフト NPO 支援プログラムの助成による「Habataki Wave」でお知らせしています。

プログラム

- 15:00 ● あいさつ
大平 勝美（社会福祉法人はばたき福祉事業団 理事長）
- 15:05 ● 「HIV 感染者就労のための協働シンポジウム」報告
関 由起子（HIV 感染者就労のための協働シンポジウム委員会 委員長）
- 15:40 ● ビデオメッセージ
- 15:50 ● 地域のハローワークの利用の仕方
森田 英和（福山公共職業安定所 専門相談部門 統括職業指導官）
- 16:10 ● HIV 感染症：病気を抱えて生きていくこと
高田 昇（広島大学病院 輸血部・エイズ医療対策室）
- 16:25 ● 質疑応答

※本報告会の配布資料は下記の通りです。

- 1.10 月 14 日に開催したシンポジウムでの配布資料一式
- 2.社会福祉法人はばたき福祉事業団理事長挨拶
- 3.中村吉夫厚生労働省障害保健福祉部長挨拶
- 4.講師資料
- 5.広島報告会のチラシ
- 6.シンポジウム当日のアンケートの分析結果
- 7.制度の手引き
- 8.報告会アンケート用紙

10 月 14 日のシンポジウムは、下記の後援、協力、協賛をいただいております。ありがとうございました。

後援：厚労省、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・障害者基金）、社団法人日本フィランソロピー協会

協力：JaNP+、りょうちゃんず、特定非営利活動法人ふれいす東京、LAP

協賛：マイクロソフト株式会社（シンポジウムの情報提供は、第 5 回マイクロソフト NPO 支援プログラムの助成による「Habataki Wave」でお知らせしています）、中外製薬株式会社、ベネトンジャパン株式会社、不二ラテックス株式会社、ロシュ・ダイアグノスティックス株式会社、オカモト株式会社



お問い合わせ先：社会福祉法人はばたき福祉事業団

TEL：03-5228-1200

URL：<http://www.habatakifukushi.jp/>

E-mail：info@habataki.gr.jp

HIV感染者就労のための 協働シンポジウム報告会

国や行政、企業らが協働して就労を支援し、HIV感染者が社会へと一歩を踏み出し、差別や不安を気にせずに住む就労環境をめざすこのシンポジウム報告会は、独立行政法人福祉医療機構（高齢者・障害者福祉基金）の助成により行うものです。

プログラム

- 「HIV感染者就労のための協働シンポジウム」報告
- ハローワーク担当者からの情報提供
- 医療者から情報提供

開催要項

日時：平成20年3月11日（火）15:00-17:00
会場：札幌アспенホテル アспенB
住所：札幌市北区北8条西4丁目5番地
主催：社会福祉法人はばたき福祉事業団

さっぽろで
会いましょう!

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。
シンポジウム及び報告会の情報提供は、
第5回マイクロソフトNPO支援プログラムの助成による
「Habataki Wave」でお知らせしています。



お問い合わせ先：社会福祉法人はばたき福祉事業団
電話：03-5228-1200
URL：<http://www.habatakiwave.jp/>
E-mail：info@habataki.gr.jp

HIV感染者就労のための 協働シンポジウム報告会

プログラム ●「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専門委員会 委員長）

●ハローワーク担当者からの情報提供

吉田 宣博（札幌公共職業安定所 専門援助第一部門 統括職業指導官）

●医療者からの情報提供

開催要項

日時：平成20年3月11日（火）15:00-17:00

会場：札幌アспенホテル アспенB

住所：札幌市北区北8条西4丁目5番地

主催：社会福祉法人はばたき福祉事業団

10月14日のシンポジウムは、下記の後援、協力、協賛をいただいて行われました。
ありがとうございました。

後援：厚生労働省、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・障害者基金）、
社団法人日本フィランソロビー協会

協力：JaNP+、りょうちゃんず、特定非営利活動法人ふれいす東京、LAP

協賛：マイクロソフト株式会社（シンポジウムの情報提供は、
第5回マイクロソフトNPO支援プログラムの助成による
「Habataki Wave」でお知らせしています）、中外製薬株式会社、
ベネトンジャパン株式会社、不二ラテックス株式会社、
ロシュ・ダイアグノスティクス株式会社、オカモト株式会社



交通のご案内 ■JR「札幌駅」北口から徒歩2分
■地下鉄南北線、東豊線「札幌駅」から徒歩5分

お問い合わせ先：社会福祉法人はばたき福祉事業団 電話：03-5228-1200 URL：<http://www.habataki-fukushi.jp/> E-mail：info@habataki.gr.jp



HIV感染者就労のための 協働シンポジウム報告会

日 時：2008 年 3 月 11 日（火） 15:00-17:00

会 場：札幌アспенホテル アспен B

主 催：社会福祉法人はばたき福祉事業団

シンポジウム及び報告会は、独立行政法人福祉医療機構（高齢者・障害者福祉基金）の助成により行われます。シンポジウム及び報告会の情報提供は、第5回マイクロソフトNPO支援プログラムの助成による「Habataki Wave」でお知らせしています。

プログラム

- 15:00 ● あいさつ
大平 勝美（社会福祉法人はばたき福祉事業団 理事長）
- 15:05 ● 「HIV 感染者就労のための協働シンポジウム」報告
関 由起子（HIV 感染者就労のための協働シンポジウム委員会 委員長）
- 15:40 ● ビデオメッセージ
- 15:50 ● 障害者の雇用制度とその活用について
吉田 宣博（札幌公共職業安定所 専門援助第一部門 統括職業指導官）
- 16:10 ● HIV 感染者就労支援のための医学・医療上の基礎知識
佐藤 典宏（北海道大学病院 高度先進医療支援センター 副センター長）
- 16:25 ● 質疑応答

※本報告会の配布資料は下記の通りです。

- 1.10 月 14 日に開催したシンポジウムでの配布資料一式
- 2.社会福祉法人はばたき福祉事業団理事長挨拶
- 3.中村吉夫厚生労働省障害保健福祉部長挨拶
- 4.講師資料
- 5.札幌報告会のチラシ
- 6.シンポジウム当日のアンケートの分析結果
- 7.制度の手引き
- 8.報告会アンケート用紙

10 月 14 日のシンポジウムは、下記の後援、協力、協賛をいただいで行われました。ありがとうございました。

後援：厚労省、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・障害者基金）、社団法人日本フィランソロピー協会

協力：JaNP+、りょうちゃんず、特定非営利活動法人ぷれいす東京、LAP

協賛：マイクロソフト株式会社（シンポジウムの情報提供は、第 5 回マイクロソフト NPO 支援プログラムの助成による「Habataki Wave」でお知らせしています）、中外製薬株式会社、ベネトンジャパン株式会社、不二ラテックス株式会社、ロシュ・ダイアグノスティックス株式会社、オカモト株式会社



お問い合わせ先：社会福祉法人はばたき福祉事業団

TEL：03-5228-1200

URL：<http://www.habatakifukushi.jp/>

E-mail：info@habataki.gr.jp

●HIV 感染者就労のための協働シンポジウム専門家委員会 委員長総括

HIV 感染者就労のための協働シンポジウム専門家委員会 委員長
関 由起子

HIV 感染症は、寿命を全うすることが可能な慢性疾患になりつつあります。そのため、HIV 感染者への支援は、生存するために必要な治療に重点を置いたものから、人生をより良く送るための自立支援に方向転換していく必要があります。しかしながら、社会をはじめ、保健医療福祉の専門家、感染者支援者、そして感染者自身もその転換がはかれずにいる現状があります。自らが変わらなければ社会は変わらないという思いのもと、HIV 感染者たちは自立と社会参加を目指して自ら動き出し、今回、「HIV 感染者就労のための協働シンポジウム」が開催されました。このシンポジウムでは、HIV 陽性者が差別や不安に怯えることなく就労活動が出来るための情報提供、及び就労活動上の問題や課題について議論されました。また、名古屋、仙台、広島、札幌でも報告会が行われ、地方の現状と新たな課題も見えてきました。

そこで議論された内容を以下にまとめてみます。

1. HIV 感染は、たとえ発症しても、近年の抗 HIV 療法により人生を全うすることが可能になったこと（HIV 感染が原因で死亡することはほとんどなくなった）。安定患者は年 4 回の外来受診のみでコントロール可能で、多くの患者は十分就労出来る状態にあること。
2. しかし、HIV 感染による多種多様な不安により、就職活動、就労継続が困難となる方が多数存在していること。
3. 就労活動を通して HIV 感染を明かすことが出来、周囲に恵まれて就労を継続できている人も少なからずいること。
4. 身体障害者手帳を取得し、HIV 感染を明かして障害者雇用で就職する道もあり、求人数も増えていること。その場合、定期受診や体調不良時などへの配慮がスムーズに行われるという利点があるが、この制度を利用して就職した HIV 感染者はごくわずかであること。
5. 多くの雇用主（企業）の HIV 感染症の知識は、エイズパニックの頃の悲惨で致命的なイメージのままであり、HIV 感染者の受け入れには消極的であること。そのような状況の中、多くの HIV 感染者は、感染を明かさずに就労している現状があること。
6. 大都市、大企業であれば、個人情報（HIV に感染していること）は保護されるが、中・小企業や、地方の場合、健康保険や障害者雇用制度の利用等により個人情報が漏洩する可能性がゼロではなく、HIV 感染者・家族はそれを非常におそれていること。

以上を踏まえますと、雇用主の正しい HIV 感染症の理解と、HIV 感染者の社会進出が今後の課題と言えます。雇用主の理解がなければ、HIV 感染者は就労できませんし、HIV 感染者が感染の事実を明かさなければ、雇用主の HIV 感染者への理解は進みません。HIV 感染症のみならず、病気を抱えて働くすべての労働者にとって、この二方からの働きかけは、よりよい就労環境を構築する上で必要ではないでしょうか。

●HIV 感染者の障害者雇用・就労に関する企業への1,000社アンケート結果

企業の障害者就労促進の取り組みの一環として、企業における HIV 感染者の障害者雇用意向についての実態調査で、HIV 感染者の受け入れ上の問題が浮かび上がった。

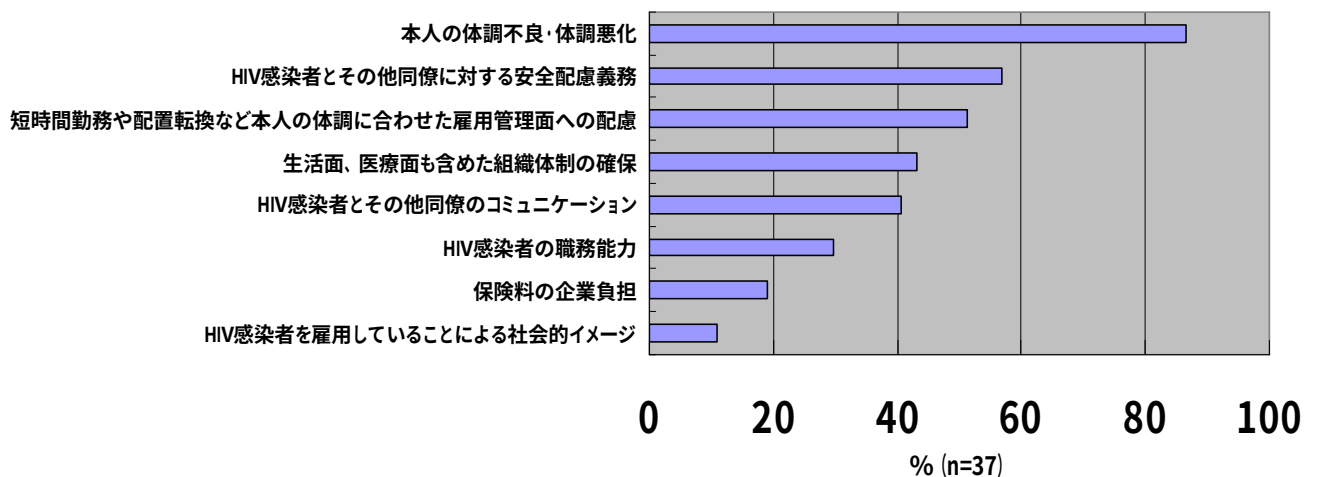
調査は、社会福祉法人はばたき福祉事業団が実施した。上場企業を中心に2007年8月、自記式調査票による郵送アンケートを行い（配布数1000）、37社から回答を得た。「HIV 感染者を含む障害者雇用の実態」「HIV 感染者の受け入れ上の問題」などの項目について、HIV 感染者の障害者雇用意向について企業側の意識や態度などについて聞いた。

障害者の雇用意向については、積極的に雇用を増やしたい企業（48.6%）と、現状を維持したいという企業（51.4%）となり、おおむね半々づつという結果になった。なお、HIV 感染者の雇用について、肯定的に考えていると回答した企業が2社（5.4%）、否定的に考えていると回答した企業が2社（5.4%）あった。また、全体のうち大部分の企業はどちらでもない（86.5%）と回答した。

企業における HIV 感染者の受け入れ上の問題としては、①本人の体調不良・体調悪化（86.5%）に続き、②HIV 感染者とその他同僚に対する安全配慮義務（56.8%）、③短時間勤務や配置転換など本人の体調に合わせた雇用管理面への配慮（51.4%）、④生活面、医療面も含めた組織体制の確保（40.6%）と続いた。

以下、HIV 感染者とその他同僚のコミュニケーション（40.6%）、HIV 感染者の職務能力（29.7%）、保険料の企業負担（18.9%）HIV 感染者を雇用していることによる社会的イメージ（10.9%）と続いた。同事業団では、「企業、HIV 感染者の当事者の両方が、雇用・就労に対するバリアを低くすることが重要。今回回答した企業は、ほとんどが、現在障害者を雇用している企業であるが、社会全体として、HIV 感染者の雇用・就労が促進すれば、障害者全体の雇用・就労環境もさらに向上することが期待される」と分析している。

企業におけるHIV感染者の受け入れ上の問題



●HIV感染者の障害者雇用・就労に関する企業アンケート

調査実施団体：社会福祉法人はばたき福祉事業団

1.【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、御社では、

1.雇用している () ・2.雇用していない ()

1-a 障害者を何人雇用していますか () 人

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

1-c そのうち HIV 感染者はいますか。(あてはまるもの一つに○)

1.いる () → 何人雇用していますか？ () 人

2.いない () → 今後、雇用の可能性はありますか？ ()

1-d 雇用の際に必要な経験、資格はありますか。

1.ある () 2.ない ()

↓

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

.....

1-c 労働時間の対応はできますか。

1.フルタイムのみ () 2.短時間のみ ()

3.どちらも可 ()

2【障害者の雇用意向】についてお伺いします。

障害者の雇用について、御社は、(法定雇用率の達成状況に関わりなく、あてはまるもの一つに○)

1.積極的に雇用を増やしたい ... ()

2.現状を維持したい ()

3.雇用を減らしたい ()

3【HIV感染者の雇用意向】についてお伺いします。

現在、HIV感染者を雇用することについて、御社は、(あてはまるもの一つに○)

1.肯定的に考えている ()

2.どちらでもない ()

3.否定的に考えている ()

4【HIV感染者の社会的イメージ】についてお伺いします。

現在、HIV感染者が御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、御社の社会的イメージはどのようになるとお考えになりますか？(雇用状況にかかわらず、あてはまるもの一つに○)

1.御社の社会的イメージはアップする ()

2.御社の社会的イメージは変わらない ()

3.御社の社会的イメージはダウンする ()

5【HIV感染者の受入上の問題について】についてお伺いします。

現在、御社では、HIV感染者を雇用する上での業務上の問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に◎))

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



5-a 上記について、具体的にはどのようなことかお答えください。

.....

.....

6【HIVに関する知識に関する職場での教育】についてお伺いします。

6-1 現在、御社では、HIVに関する知識等についての職場での教育は行われていますか。

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

6-2 現在、御社では、HIV感染者の就労ガイドラインが存在することを知っていますか。

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

6-3 現在、御社では、

HIV感染者が障害者枠による雇用が可能(法廷雇用障害者の算定対象)だということを知っていますか。

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

6-4 HIVに関する職場教育に必要な資料送付を

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

6-5 勉強会での講師派遣を

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

以下、御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

アンケートは以上です。ありがとうございました。

●保険制度と病名について

国立国際医療センター エイズ治療・研究開発センター

立川夏夫

1.はじめに

HIV 感染症を治療する場合、99.9%以上の患者は保険証を使用します。特に抗 HIV 療法を開始した場合には、1 ヶ月の薬剤治療費が 15 万円以上かかる場合が普通です。即ち、保険証を使用しない場合には 1 ヶ月で薬剤費だけで 15 万円以上支払うことがあります。

国立国際医療センターに通院中の患者は約 2000 人の患者が通院していますが、自費で通院している患者は 1～2 名です。

HIV 感染症に限らず、日本の患者は保険証の使用により病気の治療を継続しています。この制度を理解することで安心して治療に専念できます。

2.保険制度の概説

日本は各人が何らかの医療保険に加入しなければならないことが法律上義務付けられています。そのため「国民皆保険」と呼ばれます。

この医療保険制度は、制度に参加する各人からの拠出に基づいています。病気に備えて、普段からみんなでお金を出しあいます。誰かが医療機関にかかったときは治療費の一部をそこから出すことで個人の経済的負担を軽くし、安心して医療サービスを受けられるようにする相互扶助の制度です。例えば「組合管掌健康保険」には基本的に国から税金の補助があるわけではありません。参加勤労者と企業だけで運営されています。

医療保険制度は 1 つではありません。数種類の制度に分かれています。自分の所属する医療保険制度が何の医療保険制度を確認することが非常に重要です。以下に代表的な保険を列挙します。

表 医療保険制度の種類

健康保険の名称	保険組織（保険者）	内 容
政府管掌健康保険	社会保険事務所	小規模の会社・工場などに勤める人を対象とした保険。
船員保険	社会保険事務所	船に乗っている人を対象とした保険。
日雇健康保険	社会保険事務所	日々雇用される方を対象とした保険。
共済組合	各共済組合	国や地方自治体・学校・警察に勤務者を対象とした保険。

組合管掌健康保険	各健康保険組合	従業員 500 人以上の職場が対象とした保険。
自衛官	自衛隊	自衛官が対象とした保険。
国民健康保険	各市町村	原則は勤務していない人を対象とした保険。
国民健康保険組合	各保険組合	医者・薬剤師・税理士等の同じ職業が対象とした保険。
退職者健康保険	各市町村	退職した元勤務者一定期間加入している人を対象
特例退職者健康保険	各共済保険組合	退職した元勤務者が対象
老人健康保険	各市町村	70 歳以上（最終的には 75 歳以上）の人を対象

最も代表的な保険の 1 つが「組合管掌健康保険」です。企業や業種ごとに独自に運営し、そこへ勤める人が加入するものです（従業員 500 人以上の職場が対象となり、独自の組合を作ります）。大企業に勤める人の保険がこれに相当します。2002 年には約 1,500 万人が所属しています。「政府管掌健康保険」は小規模の会社・工場などに勤める人を対象とした保険です。この 2 つが代表的な働く人の保険です。

公務員、教師は共済組合（国家公務員等共済組合、地方公務員共済組合、私立学校教職員等共済組合）に含まれています。家族は勤務者の保険に含まれます。

また、職業のない勤労世代は「国民健康保険」に含まれます。生活保護の場合には健康保険は必要ありません。

3. 保険病名について

保険証を使用した場合に「保険病名」はどの組織で、どのように使用されるかが問題となります。以下の組織が保険病名に関わることになります。

保険証を使用した医療機関（A）

医療機関（A）の医療行為が適切かどうかを判断する審査支払い機関（B）

患者が所属する保険組織＝保険者（C）

以上の 3 つのみです。

3-1 医療機関（A）について

各医療機関では、各患者について保険病名のリストとその医療機関で実施された医療行為（検査や手術や薬剤等すべてを含む）のリストが作成され、各項目の金額を合計して 1 ヶ月毎の金額が算出されます。この各患者のリストがレセプト（診療報酬明細書）と呼ばれます。このレセプトを通じて各医療機関は収入を得ることができます。

3-2 審査支払い機関（B）について

審査支払い機関（B）は2種類あります。「社会保険診療報酬支払い基金」と「国民健康保険連合会」です。これは医療機関（A）から提出されたレセプトに問題がないかどうかを審査します。この機関の役割は、増大する医療費を抑えるという役割が中心です。即ち、医療機関（A）において過剰または不適切な検査や過剰または不適切な治療が行われていないかどうかを審査します。実際の医療内容ではなく、レセプトに記載された内容で判断されます。小さな診療所で高額な薬剤が使用された場合には、不適切な治療として治療費の支払いが拒否されます。このため、小さな医療機関では難しい病気が扱いにくくなっており、大病院に紹介されます。また、通常、1ヶ月に100万円以上がかかった患者のレセプトは10%が削減される方向で審査されています。このため重症患者の多い大病院は赤字になります。

「社会保険診療報酬支払い基金」か「国民健康保険連合会」かは、それぞれの保険によって異なります。例えば「組合管掌健康保険」や「政府管掌健康保険」では「社会保険診療報酬支払い基金」であり、「国民健康保険」では「国民健康保険連合会」が担当します。

実際には、経験ある各地域の医師が審査支払い機関（B）に集められます。医師はその審査支払い機関（B）に集まった各医療機関からのレセプトに全部目を通します。これが審査に相当します。

病名を見る可能性のあるのは以下の人々になります。レセプトを審査する医師と事務作業を処理する事務職員、派遣事務職員が考えられます。ここは書類の量が多いため、問題となることは少ないと考えられます。

3-3 患者が所属する保険組織＝保険者（C）について

患者が所属する保険組織＝保険者（C）が最終的に医療機関（A）に費用を支払う所です。このため患者が所属する保険組織＝保険者（C）にはレセプトが行くことになっています。保険組織＝保険者（C）は、例えば「組合管掌健康保険」では各企業の健康保険組合になります。「政府管掌健康保険」は社会保険事務所が担当しています。

この保険組織＝保険者（C）は医療費を使用した場合の病名を全て把握できます。そのため患者各人の保険組織＝保険者（C）を確認することは非常に重要です。この部分を乗り越えて、人事に病名が伝わることはありません。中規模企業や人口の少ない地域では保険組織＝保険者（C）を担当する人が、同じ会社の人であり同じ地域の人となります。その人々と保険を使用した患者が、顔見知りの可能性があります。

2つの理由より特に最近では、保険組織＝保険者（C）が各患者のレセプト（即ち病名）の把握を積極的に進める方向があります。1つは経済的な問題です。企業は患者の医療費を保険組織（C）とともに分担しており、それは支出に相当します。特に高額医療に関しては、本当に支払う責任があるかどうかを検討する時代となっています。医療機関（A）が過剰医療をしているのではないかと？過剰医療に対して企業側が支払う必要はない、という考え方です。更に、各保険組織＝保険者の収支が赤字になる傾向があります。このため、医療機

関（A）での医療内容に対して経済的理由より関心を払う傾向があります。時には審査支払い機関（B）が適切と認めたレセプト内容に関して異議を唱える場合もあります。

2つ目は、企業がその勤務者に対して健康管理を進める時代になってきたことがあります。突然の病気休職は企業にとっても損失である可能性があります。危機管理の一環として、勤務者の健康状態の把握にレセプト（＝病名）が使用させる可能性があります。

以上を更に病名に関して詳しく検討してみます。

3-4 医療機関（A）での病名に触れる可能性のある人員について

各医療機関では以下の人員が各患者のレセプト（病名）を知る可能性があります。①医師、②薬剤師、③看護師、④検査技師、⑤放射線技師、⑥栄養師、⑦ソーシャルワーカー、⑧看護助手、⑨病院事務職員です。大きな病院では外注の職員が事務処理に関わっている場合があります。しかし、いずれの職員も各患者の病名に関しては厳重な守秘義務が存在します。

3-5 審査支払い機関（B）での病名に触れる可能性のある人員について

審査支払い機関（B）に属する職員と、レセプト（病名）を審査する医師です。この組織では膨大な量のレセプト（病名）を処理する必要があるため、現実的には、各人の病名に気にする余裕は全くないと考えられます、また当然、いずれの職員も各患者の病名に関しては厳重な守秘義務が存在します。

3-6 患者が所属する保険組織（C）＝保険者での病名に触れる可能性のある人員について

多くの患者が心配する組織はここです。しかしこれには幾つかのパターンがあります。

まずは、「政府管掌健康保険」です。これは小規模の会社・工場などに勤める人を対象とした保険です。この保険は各地域の社会保険事務所が担当しています。この場合、社会保険事務所にレセプトが送られますが、各患者が勤務する会社には送られません。即ち、患者の勤務先が小さな会社では、レセプトから患者の病名が漏れる可能性は非常に問題になりません。

次は、「組合管掌健康保険」です。「組合管掌健康保険」では各企業の健康保険組合にレセプトが送られます。大企業では参加人数も多く、企業とその健康保険組合の区別は明確化しています。ただし各企業とその健康保険組合間の人事の交流は存在する可能性があります。各企業の健康保険組合＝保険者は各患者の病名を知ることが可能です。最近では各企業の健康保険組合が患者の1人1人に対して、幾らの医療費が支払われたかを通知する場合があります。しかしこの場合は、病名が記載されることはなく、金額のみが記載されています。しかし、前述の通り、医療費抑制の目的のため、各企業の健康保険組合はジェネリック薬（コピー薬）への転換を進めています。このジェネリック薬（コピー薬）への

転換の過程では、薬剤名より病名が把握される可能性があります。事務処理の過程で、健康保険組合＝保険者に勤める職員は、レセプトより患者の病名を把握する可能性があります。しかし当然、いずれの職員も各患者の病名に関しては厳重な守秘義務が存在します。

最も問題となるのは次の2つのパターンです。1つ目は、企業がその健康保険組合を持ち、この企業の勤労者数が少ない場合です。この場合にはその企業内に健康保険組合＝保険者が存在し、人事の交流も日常的に行われています。この場合、「患者の病名を患者の職場の知り合いが知りうる可能性が存在する」こととなります。当然、いずれの職員も各患者の病名に関しては厳重な守秘義務が存在します。

2つ目は、「国民健康保険」です。これは保険者が各地方自治体となります。この各地方自治体にレセプトが届きます。例えば人口 1,000 人の村で、その村役場に患者のレセプト（病名）が届くことになります。地域の各々が知り合いである場合には、地方自治体の機関にレセプト（病名）が届くこととなります。

知り合いが、上記の医療に関する部署に勤務する場合には、その部署の人にはレセプトの内容（即ち病名）が知られる可能性があります。しかし、この場合も当然、いずれの職員も各患者の病名に関しては厳重な守秘義務が存在します。

4.最後に

「3 保険病名について」で述べたように、幾つかのパターン（中程度の企業と小さな地方自治体）では知り合いに病名が知られる可能性は否定できません。しかし、保険病名は人のプライバシーとしては最も重要な事項と考えられており、その病名を職業上知ることができた全ての人は厳重な守秘義務が存在します。基本的には心配せず保険を使用して良いと考えられます。

特に、保険組織の中で患者自身の保険組織＝保険者（C）の組織・構成を把握することが重要です。この部門に問題がなければ、問題はかなり少ないと思われます。

●地域障害者職業センター 一覧

(平成20年1月末予定)

センター・支所	郵便番号	所在地	電話番号	FAX
01 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
51 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
02 青 森	030-0845	青森市緑2丁目17-2	017-774-7123	017-776-2610
03 岩 手	020-0133	盛岡市青山4-12-30	019-646-4117	019-646-6860
04 宮 城	983-0836	仙台市宮城野区幸町4-6-1	022-257-5601	022-257-5675
05 秋 田	010-0944	秋田市川尻若葉町4-48	018-864-3608	018-864-3609
06 山 形	990-0021	山形市小白川町2-3-68	023-624-2102	023-624-2179
07 福 島	960-8135	福島市腰浜町23-28	024-522-2230	024-522-2261
08 茨 城	309-1703	茨城県笠間市鯉淵6528番地66	0296-77-7373	0296-77-4752
09 栃 木	320-0865	宇都宮市睦町3-8	028-637-3216	028-637-3190
10 群 馬	379-2154	前橋市天川大島町130-1	027-290-2540	027-290-2541
11 埼 玉	338-0825	さいたま市桜区下大久保136-1	048-854-3222	048-854-3260
12 千 葉	261-0001	千葉市美浜区幸町1-1-3	043-204-2080	043-204-2083
13 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
52 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
14 神奈川	228-0815	相模原市桜台13-1	042-745-3131	042-742-5789
15 新 潟	950-0067	新潟市大山2-13-1	025-271-0333	025-271-9522
16 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
17 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
18 福 井	910-0026	福井市光陽2-3-32	0776-25-3685	0776-25-3694
19 山 梨	400-0864	甲府市湯田2-17-14	055-232-7069	055-232-7077
20 長 野	380-0935	長野市中御所3-2-4	026-227-9774	026-224-7089
21 岐 阜	502-0933	岐阜市日光町6-30	058-231-1222	058-231-1049
22 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
23 愛 知	453-0015	名古屋市市中村区椿町1-16 井門名古屋ビル 2F	052-452-3541	052-452-6218
53 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
24 三 重	514-0002	津市島崎町327-1	0532-56-3860	059-224-4707
25 滋 賀	525-0027	草津市野村2丁目20-5	077-564-1641	077-564-1663
26 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
27 大 阪	541-0056	大阪市中央区久太郎町2-4-11 クラブウアネックスビル 4F	06-6261-7005	06-6261-7066
54 南大阪	591-8025	堺市長曾根町130-23 堺商工会議所 5F	0722-58-7137	0722-58-7139
28 兵 庫	657-0833	神戸市灘区大内通5-2-2	078-881-6776	078-881-6596
29 奈 良	630-8014	奈良市四条大路4-2-4	0742-34-5284	0742-34-1899
30 和歌山	640-8323	和歌山市太田130-3	0734-72-3233	0734-74-3069
31 鳥 取	680-0842	鳥取市吉方189	0857-22-0260	0857-26-1987
32 鳥 根	690-0877	松江市春日町532	0852-21-0900	0852-21-1909
33 岡 山	700-0952	岡山市平田407	086-243-6955	086-241-3599
34 広 島	732-0052	広島市東区光町2-15-55	082-263-7080	082-263-7319
35 山 口	747-0803	防府市岡村町3-1	0835-21-0520	0835-21-0569
36 徳 島	770-0823	徳島市出来島本町1-5	088-611-8111	088-611-8220

37 香 川	760-0055	高松市観光通 2-5-20	087-861-6868	087-861-6880
38 愛 媛	790-0808	松山市若草町 7-2	089-921-1213	089-921-1214
39 高 知	781-5102	高知市大津甲 770-3	088-866-2111	088-866-0676
40 福 岡	810-0042	福岡市中央区赤坂 1-6-19 ワークブラザ赤坂 5F	092-752-5801	092-752-5751
55 北九州	802-0066	北九州市小倉北区萩崎町 1-27	093-941-8521	093-941-8513
41 佐 賀	840-0851	佐賀市天祐 1-8-5	0952-24-8030	0952-24-8035
42 長 崎	852-8104	長崎市茂里町 3-26	095-844-3431	095-848-1886
43 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
44 大 分	874-0905	別府市上野口町 3088-170	0977-25-9035	0977-25-9042
45 宮 崎	880-0014	宮崎市鶴島 2-14-17	0985-26-5226	0985-25-6425
46 鹿児島	890-0063	鹿児島市鴨池 2-30-10	099-257-9240	099-257-9281
47 沖 縄	900-0006	那覇市おもろまち 1-3-25 沖縄職業総合庁舎 5 階	098-861-1254	098-861-1116

●障害者就業・生活支援センター 一覧（計 135 センター）

（平成 19 年 4 月現在）

センター名	運営法人	郵便	センター所在地（詳細）	電話番号
▼北海道				
札幌障がい者就業・生活支援センター	(社福)愛和福祉会	060-0807	札幌市北区北七条西 2-6 37 山京ビル 516 号室	011-738-2000
小樽後志地域障害者就業・生活支援センター ひろば	(社福)後志報恩会	047-0024	小樽市花園 4-14-3	0134-31-3636
函館障害者就業・生活支援センター すてっぷ	(社福)侑愛会	041-0802	函館市石川町 41-3	0138-34-7177
くしろ・ねむろ障害者就業・生活支援センター ふれん	(社福)釧路のぞみ協会	084-0907	釧路市鳥取北 10-16-1	0154-54-2424
十勝地域障害者就業・生活支援センター だいち	(社福)慧誠会	080-0016	帯広市西 6 条南 6-3	0155-23-6703
▼青森県				
津軽障害者就業・生活支援センター	(社福)七峰会	036-1321	弘前市大字熊島字亀田 184-1	0172-82-4524
青森藤チャレンジド就業・生活支援センター	(社福)藤聖母園	030-0841	青森市奥野 3-8-13	017-722-3013
障害者就業・生活支援センター みなど	(医)清照会	031-0041	八戸市廿三番町 18 番地	0178-44-0201
▼岩手県				
胆江障害者就業・生活支援センター	(社福)愛護会	023-0824	奥州市水沢区泉町 9-1	0197-51-6306
宮古地区チャレンジド就業・生活支援センター	(社福)若竹会	027-0073	宮古市緑ヶ丘 2 番 3 号	0193-71-1245
盛岡広域障害者就業・生活支援センター	(社福)千晶会	020-0015	盛岡市本町通 3-19-1 岩手県福祉総合相談センター 2F	019-605-8822
一関広域障害者就業・生活支援センター	(社福)平成会	029-0131	一関市弧禅寺字石の瀬 61-3	0191-34-9100
▼宮城県				
石巻地域就業・生活支援センター	(社福)石巻祥心会	986-0816	石巻市蛇田字小斎 24-1	0225-95-6424
県北地域福祉サービスセンター 障害者就業・生活支援センター	(社福)宮城県社会福祉協議会	898-6162	古川市駅前大通 1-15-8 ふるさとプラザ 2 階	0229-21-0266
県南障害者就業・生活支援センター 「コノコノ」	(社福)白石陽光園	989-0225	白石市東町 2-22-33	0224-26-1152
▼秋田県				
秋田県南障害者就業・生活支援センター	(社福)慈泉会	019-1402	仙北郡美郷町野中 字下村 55-2	0187-84-3809
ウェルビューいずみ障害者就業・生活支援センター	(社福)いずみ会	010-0817	秋田市泉菅野 2-17-27	018-896-7088
▼山形県				
置賜障害者就業・生活支援センター サポートセンターおきたま	(社福)山形県社会福祉事業団	993-0016	長井市台町 4-24	0238-88-5357
村山障害者就業・生活支援センター ジョブサポートばる	(社福)山形県社会福祉事業団	990-0861	山形市江保 1-9-26	023-682-0210

庄内障害者就業・生活支援センター サポートセンターかでる	(社福)山形県社会 福祉事業団	998- 0857	酒田市若浜町 1-40	0234- 24-1236
▼福島県				
いわき障害者就業・生活支援センタ ー	(社福)いわき福音 協会	970- 8026	いわき市平字田町 24	0246- 24-1588
県中地域障害者就業・生活支援セン ター	(社福)ほっと福祉 記念会	963- 8803	郡山市横塚 3-4-21	024- 941-0570
会津障害者就業・生活支援センター	(社福)若樹会	965- 0062	会津若松市神指町大字北四 合字伊丹堂 86-1	0242- 25-2242
▼茨城県				
水戸地区障害者就業・生活支援セン ター	(社福)水戸市社会 福祉事業団	311- 4141	水戸市赤塚 1-1 ミオスビル 2 階	029- 309-6630
慶育会 障害者就業・生活支援セン ター なかま	(社福)慶育会	308- 0811	筑西市茂田 1740	0296- 22-5532
障害者就業・生活支援センターかい	(社福)白銀会	315- 0005	石岡市鹿の子 4-16-52	0299- 22-3215
▼栃木県				
とちぎ障害者就業・生活支援センタ ー	(社福)せせらぎ会	321- 0201	下都賀郡壬生町大字安塚 2032	0282- 86-8917
両毛圏域障害者就業・生活支援セン ター	(社福)足利むつみ 会	326- 0006	足利市利保町 49-4	0284- 43-0414
▼群馬県				
群馬西部地区障害者就業・生活支援 センター	(社福)はるな郷	370- 3106	高崎市箕郷町東明屋 676	027- 371-8666
障害者就業・生活支援センター 障 害者支援センター わーくさぼーと	(社福)杜の舎	373- 0842	太田市細谷町 1714-2	0276- 32-0400
障害者就業・生活支援センター 障害 者支援センター みずさわ	(社福)薫英会	370- 3606	北群馬郡吉岡町上野田 3480	0279- 54-6542
▼埼玉県				
障害者就業・生活支援センター ZAC	(NPO) 東松山障害 者就労支援センタ ー	355- 0013	東松山市小松原町 17-19	0493- 24-5658
障害者就業・生活支援センター こだ ま	(社福)美里会	367- 0101	児玉郡美里町大字小茂田 756-3	0495- 76-0055
埼葛北障害者就業・生活支援センタ ー	(社福)啓和会	346- 0011	久喜市青毛 731-1 ふれあい センター久喜内	0480- 21-3400
▼千葉県				
障害者就業・生活支援センター あか ね園	(社福)あひるの会	275- 0024	習志野市茜浜 3-4-5	047- 452-2715
障害者就業・生活支援センター 千葉 障害者キャリアセンター	(NPO) ワークス未 来千葉	261- 0002	千葉市美浜区新港 43 番地	043- 204-2385
障害者就業・生活支援センター ビッ ク・ハート	(社福)実のりの会	277- 0005	柏市柏 1-1-11 ファミリ柏 3F	04- 7168-3003
東総障害者就業・生活支援センター	(社福)ロザリオの 聖母会	289- 2144	匝瑳市八日市場イ 110 番地	0479- 70-0277
▼東京都				
障害者就業・生活支援センター ワー キング・トライ	(社福)ジェイ・エ イチ・シィ板橋会	174- 0072	板橋区南常盤台 2-1-7	03- 5986-7551
障害者就業・生活支援センター アイ	(NPO) 障害者支援	158-	世田谷区中町 2-21-12	03-

-キャリア	情報センター	0091	なかまち NPO センター306号	3705-5803
障害者就業・生活支援センター オープナー	(社福)多摩棕櫚亭協会	186-0003	国立市富士見台 1-17-4	042-577-0079
障害者就業・生活支援センター WEL'S TOKYO	(NPO)WEL'S 新木場	136-0082	江東区新木場 2-1-8 東京木材市場第 8 倉庫内	03-5569-8109
▼神奈川県				
障害者支援センター ぼけっと	(社福)よるべ会	250-0851	小田原市曾比 1786-1 オークプラザⅡ	0465-39-2007
▼新潟県				
障害者就業・生活支援センター こしじ	(社福)中越福祉会	949-5406	長岡市浦 4712-1	0258-92-5163
障害者就業・生活支援センター ハート	(社福)県央福祉会	955-0845	三条市西本成寺 1-28-8	0256-35-6692
障害者就業・生活支援センター アシスト	(社福)のぞみの家福祉会	957-0053	新発田市中央町 3-1-1	0254-23-1987
障害者就業・生活支援センター さくら	(社福)さくら園	942-0004	上越市西本町 1-8-1	025-545-2365
▼富山県				
富山障害者就業・生活支援センター	(社福)セーナー苑	939-2298	富山市坂本 3110	076-467-5093
高岡障害者就業・生活支援センター	(社福)たかおか万葉福祉会	939-1254	高岡市滝新 15	0766-36-2626
新川障害者就業・生活支援センター	(社福)新川むつみ園	939-0633	下新川郡入善町浦山新 2208	0765-78-1131
▼石川県				
金沢障害者就業・生活支援センター	(社福)金沢市社会福祉協議会	920-0864	金沢市高岡町 7-25 金沢市松ヶ枝福祉館内	076-231-3571
こまつ障害者就業・生活支援センター	(社福)こまつ育成会	923-0942	小松市桜木町 96-2	0761-21-8553
▼福井県				
福井障害者就業・生活支援センター ふっとわーく	(社福)福井県福祉事業団	910-3623	福井市島寺町 67-30	0776-98-3747
▼山梨県				
障害者就業・生活支援センター 陽だまり	(社福)ハヶ岳名水会	408-0025	北杜市長坂町長坂下条 1368-1	0551-32-0035
▼長野県				
上小地域障害者就業・生活支援センター SHAKE	(社福)かりがね福祉会	386-0012	上田市中央 3-5-1 上田市ふれあいセンター2階	0268-27-2039
松本圏域障害者就業・生活支援センター あるぶ	(社福)安曇野福祉協会	399-8205	安曇野市豊科 4156-1	0263-73-4664
長野圏域障害者就業・生活支援センター ウィズ	(社福)ともいき会	380-0835	長野市大字南長野新田町 1485-1 もんぜんプラザ 4階	026-214-3737
▼岐阜県				
岐阜障害者就業・生活支援センター	(社福)岐阜市社会福祉事業団	500-8896	岐阜市日ノ出町 2-5-2 ハヤシビル 2F	058-266-4757
山ゆり障害者就業・生活支援センター	(社福)飛騨慈光会	506-0054	高山市岡本町 1-100-5 玉井ビル 1F	0577-32-6280
▼静岡県				

静岡中東遠障害者就業・生活支援センター ラック	(社福)明和会	437-0062	袋井市泉町 2-10-13	0538-43-0826
障害者就業・生活支援センター だんだん	医療法人社団至空会	433-8101	浜松市三幸町 201-4	053-420-0802
障害者就業・生活支援センター ひまわり	(社福)あしたか太陽の丘	410-0312	沼津市原 1418-48	055-968-1120
富士障害者就業・生活支援センター チャレンジ	(社福)誠信会	417-0801	富士市大淵 2075-3	0545-35-1148
障害者就業・生活支援センター ぱれっと	(社福)ハルモニア	426-0066	藤枝市青葉町 2-11-1	054-637-2111
▼愛知県				
豊橋障害者就業・生活支援センター	(社福)岩崎学園	440-0022	豊橋市岩崎町字利兵 72-2 岩崎通勤寮内	0532-61-2062
知多地域障害者就業・生活支援センター ワーク	(社福)愛光園	470-2102	知多郡東浦町緒川字寿久茂 129	0562-34-6669
なごや障害者就業・生活支援センター	(社福)共生福祉会	453-0012	名古屋市中村区井深町 15-17 泉第一ビル 2 階	052-459-1918
西三河障害者就業・生活支援センター「輪輪」	(社福)愛恵協会	444-3511	岡崎市舞木町字山中町 121 番地	0564-27-8511
▼三重県				
四日市障害者就業・生活支援センター	(社福)四日市市社会福祉協議会	510-0085	四日市市諏訪町 2-2	0593-54-2550
伊勢志摩障害者就業・生活支援センター プレス	(社福)三重済美学院	516-0077	伊勢市宮町 1-5-20	0596-20-6525
▼滋賀県				
障害者雇用・生活支援センター (甲賀)	(社福)しがらき会	528-0012	甲賀市水口町暁 3-44	0748-63-5830
湖東地域障害者就業・生活支援センター	(社福)ひかり福祉会	522-0088	彦根市銀座町 6-10 平和堂彦根銀座店 3 階	0749-21-2245
おおつ障害者就業・生活支援センター	(NPO)おおつ「障害者の生活と労働」協議会	520-0044	大津市京町 3-5-12 森田ビル 1F	077-522-5142
湖西地域障害者就業・生活支援センター	(社福)ゆたか会	520-1632	高島市今津町桜町 2-3-11	0740-22-3876
▼京都府				
京都障害者就業・生活支援センター	(社福)京都障害児福祉協会	603-8234	京都市北区紫野下若草町 12 番地 京都市若草寮 2F	075-417-1233
障害者就業・生活支援センター はびねす	(社福)南山城学園	611-0033	宇治市大久保町北ノ山 101 番 10	0774-41-2661
障害者就業・生活支援センター わかば	(社福)みずなぎ学園	625-0014	舞鶴市字鹿原 209-3	0773-65-2071
▼大阪府				
大阪市障害者就業・生活支援センター	(社福)大阪市障害者福祉・スポーツ協会	547-0026	大阪市平野区喜連西 4-7-19	06-4302-8977
北河内東障害者就業・生活支援センター	(社福)大阪知的障害者育成会	574-0036	大東市末広町 15-6 大東園内	072-871-0047
南河内南障害者就業・生活支援セン	(社福)大阪府障害	584-	富田林市若松町西 1-1888-1	0721-

ター	者福祉事業団	0025	第2 北野ビル 6 階	20-6576
すいた障害者就業・生活支援センター	(社福)ぶくぶく福祉会	564-0025	吹田市南高浜町 1-17-2	06-6317-3749
高槻市障害者就業・生活支援センター	(社福)花の会	569-0071	高槻市城北町 1-7-16 リーベン城北 2 F	072-662-4510
八尾・柏原障害者就業・生活支援センター	(社福)信貴福祉会	581-0853	八尾市楽音寺 1 丁目 84 番地	072-940-1215
とよなか障害者就業・生活支援センター	(NP0) 豊中市障害者就労雇用支援センター	561-0872	豊中市寺内 1-1-10 ローズコミュニティ・緑地 1F	06-4866-7100
▼兵庫県				
加古川障害者就業・生活支援センター	(社福)加古川はぐるま福祉会	675-0002	加古川市山手 1-11-10	0794-38-8728
神戸障害者就業・生活支援センター	(社福)神戸聖隷福祉事業団	652-0897	神戸市兵庫区駅南通 5-1-1	078-672-6480
西播磨障害者就業・生活支援センター	(社福)兵庫県社会福祉事業団	678-0252	赤穂市大津 1327 赤穂精華園内	0791-43-2091
淡路障害者就業・生活支援センター	(社福)兵庫県社会福祉事業団	656-1332	洲本市五色町広石北 847 五色精光園	0799-35-0231
▼奈良県				
なら障害者就業・生活支援センター コンパス	(社福)寧楽ゆいの会	630-8115	奈良市大宮町 3-5-35 宝泉ビル 5 階	0742-32-5512
なら東和障害者就業・生活支援センター たいよう	(社福)大和会	633-0091	桜井市桜井 232 ヤガビル 3 階 302 号室	0744-43-4404
▼和歌山県				
紀南障害者就業・生活支援センター	(社福)やおき福祉会	646-0061	田辺市上の山 2-23-52	0739-26-8830
障害者就業・生活支援センター つれもて	(社福)一麦会	640-8123	和歌山市三沢町 3-40	073-427-8149
紀中障害者就業・生活支援センター わーくねっと	(社福)太陽福祉会	644-0011	御坊市湯川町財部 726-9	0738-23-1955
東牟婁園域障害者就業・生活支援センター あーち	(社福)和歌山県福祉事業団	647-0013	新宮市春日 3-4	0735-21-7113
▼鳥取県				
障害者就業・生活支援センター しゅーと	(NP0)すてっぷ	683-0064	米子市道笑町 2-126 桑本ビル 1 階	0859-37-2140
障害者就業・生活支援センター しらはま	(社福)鳥取県厚生事業団	689-0201	鳥取市伏野 2259-17	0857-59-6036
▼島根県				
島根西部障害者就業・生活支援センター レント	(社福)いわみ福祉会	697-0027	浜田市殿町 75-8	0855-22-4141
障害者就業・生活支援センター リーフ	(社福)親和会	699-0822	出雲市神西沖町 2476-1	0853-43-0189
松江障害者就業・生活支援センター	(社福)桑友	690-0065	松江市天神町 93	050-5202-9330
▼岡山県				
岡山障害者就業・生活支援センター	(社福)旭川荘	703-8555	岡山市祇園地先	086-275-5697
倉敷障害者就業・生活支援センター	(社福)倉敷市総合	710-	倉敷市笹沖 180 くらしき健	086-

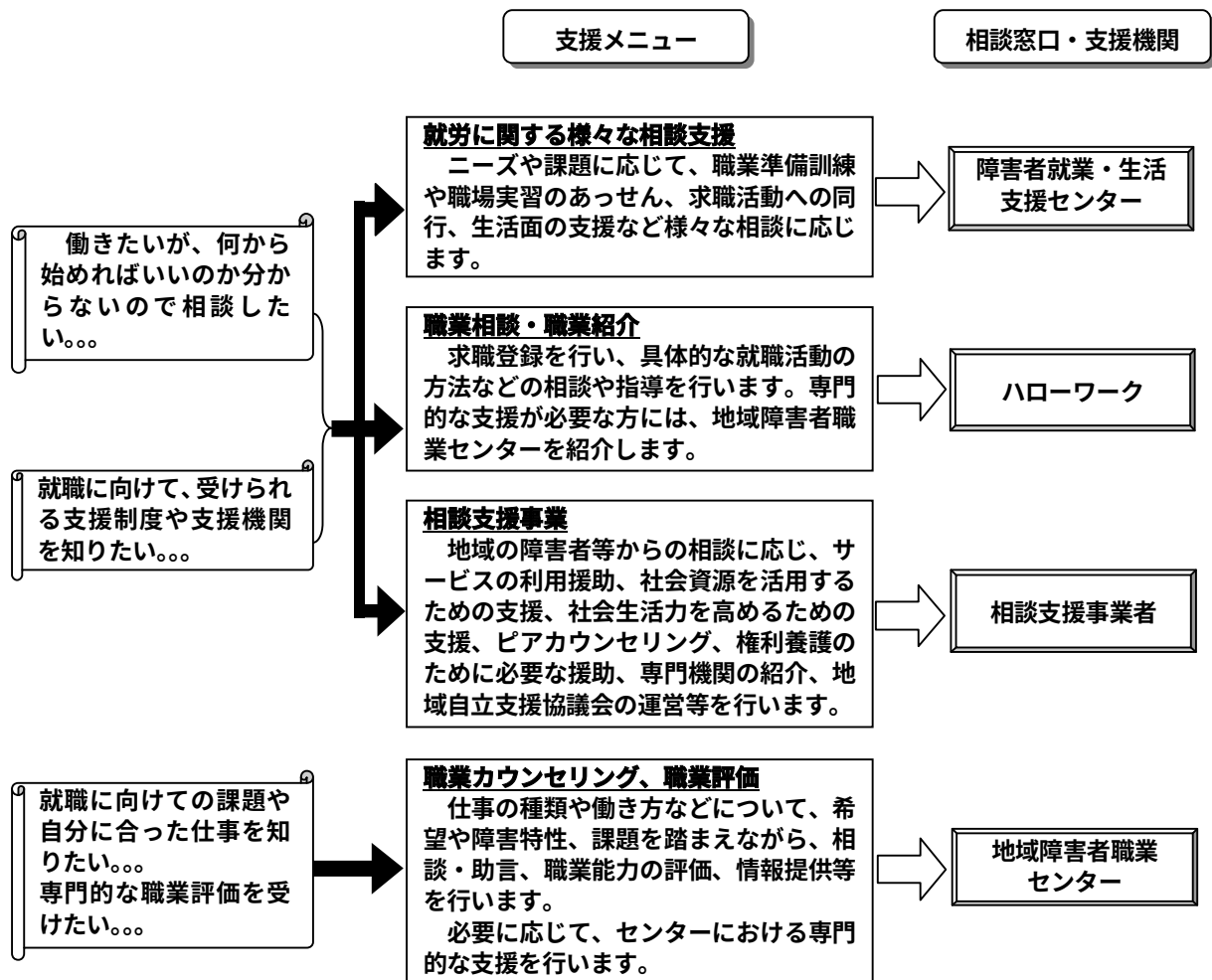
	福祉事業団	0834	康福祉プラザ	434-9886
津山障害者就業・生活支援センター	(社福)津山社会福祉事業会	708-0841	津山市川崎 1554	0868-21-8830
▼広島県				
みどりの町障害者就業・生活支援センター	(社福)みどりの町	729-1322	三原市大和町箱川 1470-2	0847-34-1375
東部地域障害者就業・生活支援センター	(社福)静和会	726-0012	府中市中須町 1550-1	0847-46-2636
広島中央障害者就業・生活支援センター	(社福)つつじ	739-0133	東広島市八本松町米満 461 番地	082-497-0701
▼山口県				
光栄会 障害者就業・生活支援センター	(社福)光栄会	755-0072	宇部市中村 3-12-52	0836-36-7571
▼徳島県				
障害者就業・生活支援センター「わーくわく」	(社福)愛育会	771-0214	板野郡松茂町満穂字満穂開拓 50-5	088-699-7523
障害者就業・生活支援センター「箸藏山荘」	(社福)池田博愛会	778-0020	三好市池田町州津井関 1121-1	0083-72-2444
障害者就業・生活支援センター よりそい	(社福)柏涛会	779-2303	海部郡美波町北河内字本村 344-1	0884-77-0434
▼香川県				
障害者就業・生活支援センター 共生	(社福)恵愛福祉事業団	769-2702	東かがわ市松原 1331-5	0879-24-3701
障害者就業・生活支援センター オリブ	(社福)あゆみの会	761-8508	高松市勅使町 398 番地 18	087-866-0111
▼愛媛県				
えひめ障害者就業・生活支援センター	(社福)愛媛県社会福祉事業団	790-0843	松山市道後町 2-12-11	089-917-8516
障害者就業・生活支援センター あみ	(社福)来島会	794-0022	今治市室屋町 1-1-8	0898-34-8811
▼高知県				
障害者就業・生活支援センター ラポール	(社福)高知県知的障害者育成会	787-0010	四万十市古津賀 1409	0880-34-6673
高知障害者就業・生活支援センター シャイン	(社福)太陽福祉会	780-0935	高知市旭町 2-21-6	088-822-7119
障害者就業・生活支援センター ゆうあい	(社福)高知県知的障害者育成会	782-0051	香美市土佐山田町楠目 3660	0887-53-2174
▼福岡県				
北九州障害者就業・生活支援センター	(社福)北九州市手をつなぐ育成会	804-0064	北九州市戸畑区沖台 2-4-8	093-871-0073
障害者就業・生活支援センター「デュナミス」	(社福)上横山保育会	834-0115	八女郡広川町大字新代 1110 グランセラーノ 1 階 A 号室	093-871-0073
福岡県中央障害者就業・生活支援センター	(社福)鞍手ゆたか福祉会	822-0024	直方市須崎町 16-19	0949-22-3645
障害者就業・生活支援センター野の花	(社福)野の花学園	819-0165	福岡市西区今津 4820-2	092-806-4514
▼佐賀県				
たちばな会 障害者就業・生活支援センター	(社福)たちばな会	849-1422	嬉野市塩田町大字谷所甲 1388	0954-66-9093

障害者就業・生活支援センター も もしネット	(社福)若楠	841- 0052	鳥栖市宿町 965-1 三恵ビル 1F	0942- 87-8976
▼長崎県				
長崎障害者就業・生活支援センター	(社福)南高愛隣会	854- 0024	諫早市上町 11-5 (わーくか んまち内)	0957- 35-4887
長崎県北地域障害者就業・生活支援 センター	(社福)民生会	857- 0322	北松浦郡佐々町松瀬免 109-2	0956- 62-3844
▼熊本県				
熊本障害者就業・生活支援センター	(社)熊本県高齢・ 障害者雇用支援協 会	860- 0844	熊本市水道町 8-6 朝日生命熊本ビル 3 階	096- 320-8001
熊本県南部障害者就業・生活支援セ ンター「結」	(社福)慶信会	866- 0876	八代市田中西町 15-15 ナイスビル B 号室	0965- 35-3313
熊本県北部障害者就業・生活支援セ ンター がまだす	(社福)菊愛会	861- 1306	菊池市大淋寺 288-1	0968- 25-1899
▼大分県				
障害者就業・生活支援センター 大分 プラザ	(社福)博愛会	870- 0029	大分市高砂町 2-50 オアシス 21	097- 514-3300
障害者就業・生活支援センター サポ ートネット すまいる	(社福)大分県社会 福祉事業団	879- 0314	宇佐市大字猿渡 1042	0978- 32-1154
障害者就業・生活支援センター はぎ の	(社福)大分県社会 福祉事業団	877- 0078	日田市大字友田 2881-2	0973- 24-2451
▼宮崎県				
みやざき障害者就業・生活支援セン ター	(社福)宮崎県社会 福祉事業団	880- 0930	宮崎市花山手東 3-25-2 宮崎市総合福祉保健センタ ー内	0985- 63-1337
▼鹿児島県				
かごしま障害者就業・生活支援セン ター	(社福)鹿児島県社 会福祉事業団	899- 2503	日置郡伊集院町妙円寺 1-1-1	099- 272-5756
▼沖縄県				
障害者就業・生活支援センター テ ィーダ&チムチム	(社福)名護学院	905- 0006	名護市字宇茂佐 943	0980- 54-8181
中部地区障害者就業・生活支援セン ター	(社福)新栄会	904- 0033	沖縄市山里 2-1-1	098- 931-1716
南部地区障害者就業・生活支援セン ター しごと・せいかつ支援センター 群星 (むりぶし)	(社福)伊集の木会	920- 0061	那覇市字古島 12-1 ピュアパレス黒潮 309	098- 941-5008

●障害者の就労支援のための支援メニュー 一覧

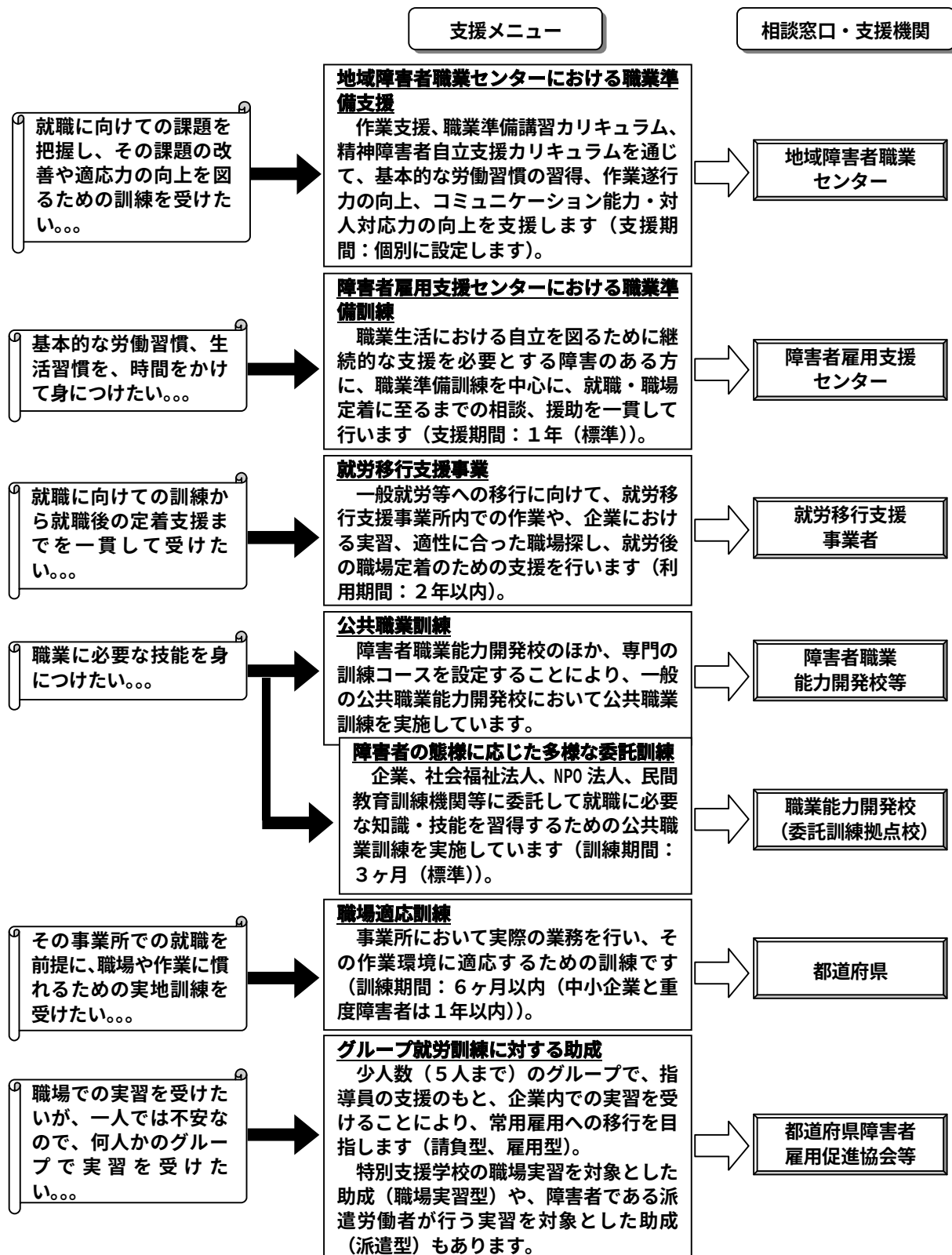
以下のメニュー一覧のうち①から④は、就労を希望する障害者の方がニーズや場面に沿って参照しやすい形にまとめたものですが、これらのメニューのうち◆印のものは、事業主の方も支援を受けることができるメニューです。

①就職に向けての相談



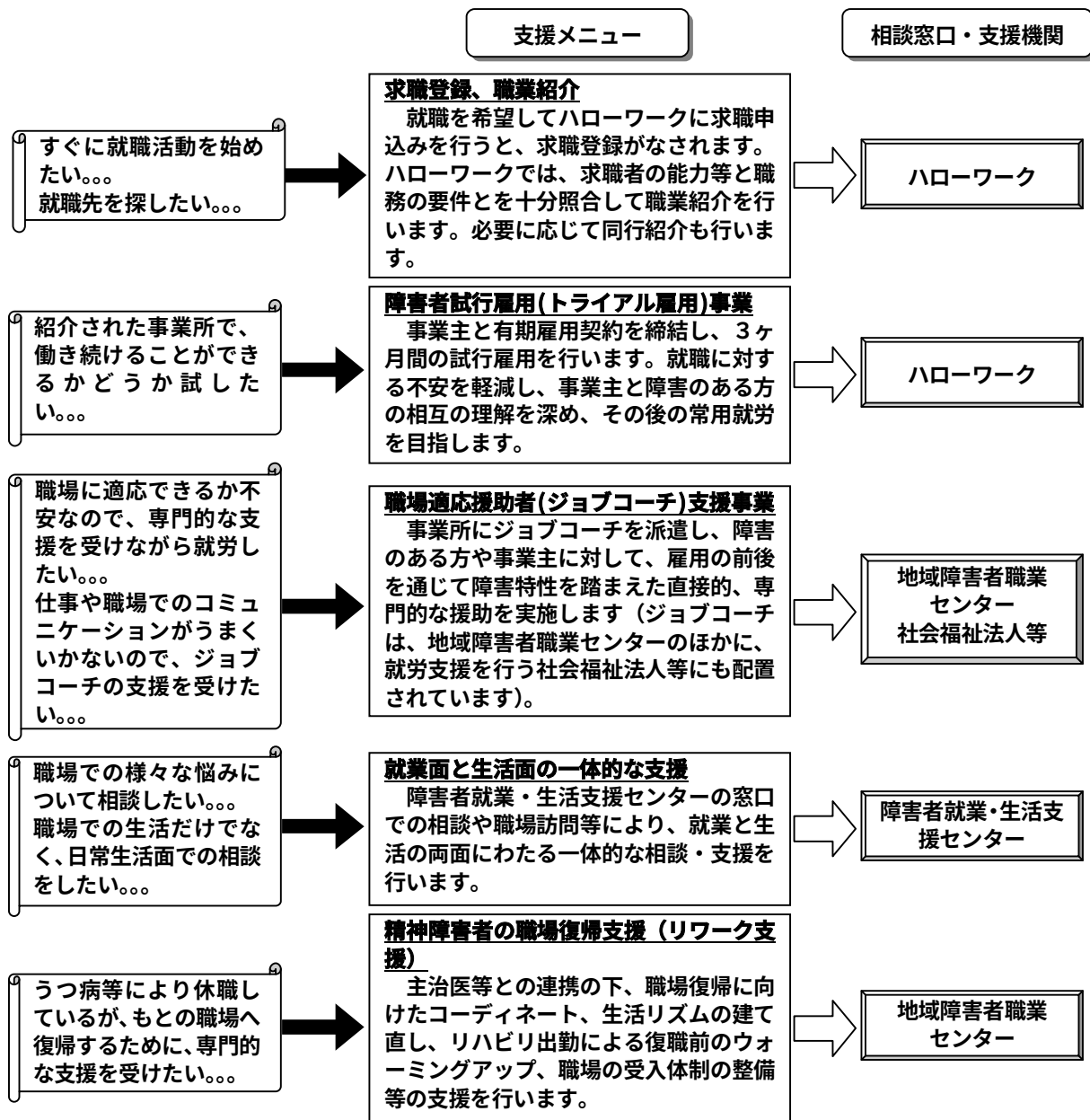
※相談支援事業者、就労移行支援事業者、就労継続支援A型事業者、就労継続支援B型事業者の利用を希望する場合は、市町村の障害福祉担当窓口へ相談してください。

②就職に向けての準備、訓練

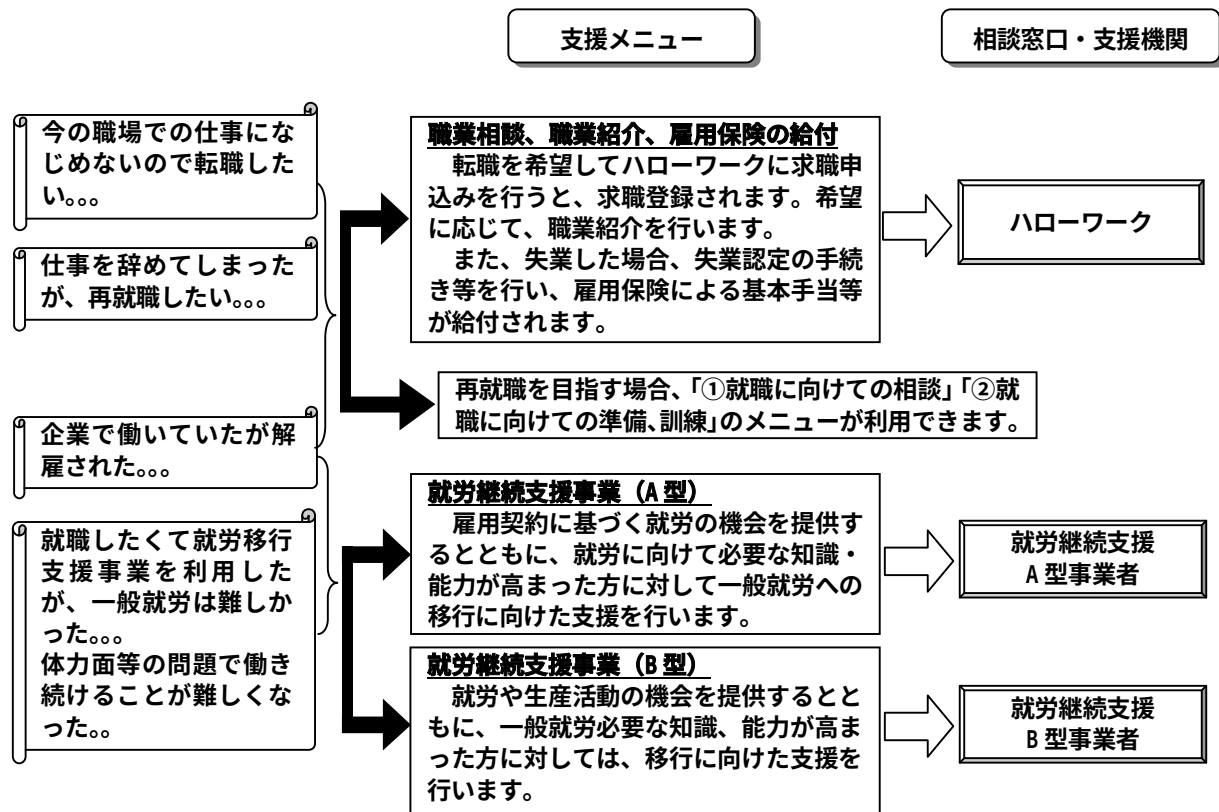


※相談支援事業者、就労移行支援事業者、就労継続支援A型事業者、就労継続支援B型事業者の利用を希望する場合は、市町村の障害福祉担当窓口へ相談してください。

③就職活動、雇用前・定着支援



④ 離職・転職等の支援、再チャレンジへの支援



※相談支援事業者、就労移行支援事業者、就労継続支援A型事業者、就労継続支援B型事業者の利用を希望する場合は、市町村の障害福祉担当窓口へ相談してください。

⑤事業主の方への支援

