

平成 16 年度
厚生労働科学研究費（エイズ対策研究事業）

HIV 感染症の医療体制の整備に関する研究

「HIV 陽性者の療養生活と就労に関する調査研究」報告書

分担研究者 小西加保留

平成 17 年 3 月

はじめに ～ 研究の背景と目的 ～

「HIV 感染症」という病気が発見されてから 20 余年、その後医療の進歩により、長期生存が可能となってから数年以上が経過した。現在では、早期に感染に気づき、適切な医療を受けることによって、多様な社会生活を営むことが可能な時代となった。しかしその反面において、日本における様々な予防的な取り組みは十分に効果を上げるまでには至らず、今も感染者の数は増え続けている。2004 年度には、新規の感染者と患者を合わせて、はじめて 1000 件以上の報告がなされた。その多くは 20 代、30 代を中心とした稼働年齢期にあり、多くの HIV 陽性者は、ごく普通に地域での社会生活を継続している、あるいは継続を望んでいると考えられる。

一方で、市民生活の中では、1980 年代後半のエイズパニックといわれた時代、1996 年の薬害エイズ裁判和解の頃に比べて、HIV 感染症が語られることは少なくなった。中高生以上では感染経路に関する一般的な知識は比較的普及し、また治療が進歩したため、病気の告知を受けた際の衝撃も以前に比して緩和されたといえるかもしれない。しかし、病気としては、一般の生活習慣病などと比して、まだまだ身近でなく、どのように接したらいいかわからない、また性感染症ゆえの偏見や怖い病気というイメージが払拭されているとはいいがたい。

他方、HIV 感染症に関わる社会施策としては、当初のエイズパニックから 2 年後の 1988 年にはエイズ予防法が成立したが、1996 年の薬害エイズ裁判の和解を契機に 1998 年の身体障害者福祉法による障害認定がなされた。そして 1999 年には、先のエイズ予防法が廃止され、エイズやハンセン病の歴史に学ぶことが明記された「感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律」が成立することとなった。感染者にとって、特に身体障害者手帳を取得することは、医療費助成としての更生医療をはじめとする、種々のサービス利用への道が開かれたことを意味している。しかしながら一方で、手帳の手続きをすること、そのサービスを利用することは、病名を開示することに繋がり、まだまだ病名を容易に開示できにくい社会の中では、様々な生活の場面で制約感が伴うことが予想されるところである。

本調査は、以上のような現状に鑑み、HIV 陽性者の就労状況について、全国 5 箇所の専門病院の協力を得て、566 名の当事者の方から回答をいただいた初めての全国的調査である。調査においては、通院や服薬など医学的な状況をはじめ、就労率や非就労の場合の理由などの就労状況、病気を知って以降の職種や離職などの働き方の変化とその理由、職場における病名開示の実態とその評価、さらに身体障害者手帳の取得状況と就労支援サービスの利用状況や今後の希望、生活上の制約感や展望など多岐に亘る質問にお答えいただいた。また自由記載では多数の方々から、経験に基づく貴重なご意見、感想を頂戴することが出来た。その結果、HIV 陽性者の置かれている、就労に纏わる身体

的心理的社会的状況を初めて明らかにすることが可能となり、今後の HIV 陽性者自身への精神的また実質的支援の方向、また相談機関や医療関係者、企業、地域連携への課題などが抽出できたことの意義は大きいと考える。

障害者雇用は、障害者の雇用を促進する法律において、企業の社会的責任として位置づけられているところである。しかしながら障害者雇用率の慢性的な低迷や、福祉施設から一般就労への移行、あるいは養護学校卒業者の就業率の低さなどの現状を背景に、2004 年度厚生労働省においては、省内検討会議と、続いて設置された有識者懇談会によって大きく議論の俎上に載せられた。そこでは一般就労の強化や働く場の拡大など、2008 年度の 60 万人雇用（現在は 52 万人）に向けて支援システムを見直すことが提案された。また同省では、2005 年 4 月の個人情報保護法施行に向けて、「労働者の健康情報の保護に関する検討会」による報告書も発表された。

HIV 感染者は、治療とのバランスを取りながら、病気と付き合うことで、通常の世界生活が可能という意味で、他の障害者より、その能力を発揮できる機会が多いとも言える。しかしながら、前述の世界状況の中で、当事者側においては、健康管理、プライバシー、病名開示への自己決定などの課題があり、一方で、病気への無関心や無知など、一般市民、就労支援者、企業ら、社会の側が抱える課題も大きく残されている。こうした課題はまた、病名を開示しにくい難病などを持つ患者の方々が等しく抱える問題でもある。就労支援に関わる人に限らず、地域で生活する全ての方が、自分の問題としてこれらの課題に向かい合うために、本調査の結果が活かされることを期待したい。また調査に関わった私達も、今後地域の就労支援システム、ネットワーク作りにも貢献したいと考えている。

ご協力いただいた病院、回答いただいた当事者の皆様には、心から感謝の意を表したいと思う。

厚生労働科学研究（主任：木村哲）「HIV 感染症の医療体制の整備に関する研究」班

HIV 感染者の地域生活支援におけるソーシャルワークに関する研究者代表

桃山学院大学 小西加保留

HIV 陽性者の療養生活と就労に関する調査研究班
小西 加保留（桃山学院大学社会学部社会福祉学科）
若林 チヒロ（埼玉県立大学保健医療福祉学部社会福祉学科）
生島 嗣（特定非営利活動法人ぶれいす東京）
島田 恵（国立国際医療センターエイズ治療・研究開発センター）
大内 幸恵（東京都立大学大学院社会科学部研究科）

目 次

① HIV 陽性者の療養生活と就労に関する調査研究	P 3 ~ 10
② 質問紙の自由記述 結果と考察	P 11 ~ 30
③ 単純集計	P 31 ~ 43
④ 資 料	P 44 ~ 52
4-1 職場におけるエイズ問題に関するガイドラインについて	
4-2 HIV による免役機能障害者の雇用のために	
4-3 「労働者の健康情報の保護に関する検討委員会報告書」のポイント	

① HIV 陽性者の療養生活と就労に関する調査研究

1. 著者:

若林チヒロ¹⁾、生島嗣²⁾、小西加保留³⁾、島田恵⁴⁾、

2. 所属:

- 1) 埼玉県立大学保健医療福祉学部社会福祉学科
- 2) NPO 法人ぐれいす東京
- 3) 桃山学院大学社会学部社会福祉学科
- 4) 国立国際医療センター エイズ治療・研究開発センター

3. 分担研究者 (班員):

小西加保留
桃山学院大学社会学部社会福祉学科
Faculty of Sociology, Momoyama Gakuin University

4. 研究協力者:

若林チヒロ¹⁾、生島嗣²⁾、島田恵³⁾、大野稔子⁴⁾、
織田幸子⁵⁾、城崎眞弓⁶⁾、村上未知子⁷⁾、
池田和子³⁾、武田謙治³⁾

- 1) 埼玉県立大学保健医療福祉学部社会福祉学科
- 2) NPO 法人ぐれいす東京
- 3) 国立国際医療センターエイズ治療・研究開発センター
- 4) 北海道大学病院
- 5) 国立病院機構 大阪医療センター
- 6) 国立病院機構 九州医療センター
- 7) 東京大学医科学研究所附属病院

5. Working environment for living with HIV/AIDS in Japan.

6. Chihiro Wakabayashi¹⁾, Yuzuru Ikushima²⁾,
Kahoru Konishi³⁾, Megumi Shimada⁴⁾,
Satoshi Kimura⁴⁾

- 1) Department of Health and Social Services, Saitama Prefectural University
- 2) Positive Living and Empowerment Tokyo (NPO)
- 3) AIDS Clinical Center, International Medical Center of Japan
- 4) Hokkaido University Hospital,
- 5) National Osaka Medical Center Hospital,
- 6) National Kyushu Medical Center Hospital
- 7) The Institute of Medical Science, The University of Tokyo

7. 研究要旨

医療の進歩により、HIV 陽性者は治療とのバランスをとりながら多様な社会生活が可能になった。しかし周囲の人に病名を開示しにくい環境は改善されていないため、理解や支援を得にくく、社会生活上様々な制約を受けやすい。労働職場環境についても同様で、働くことは経済的に生活を支える手段としても個人の能力を生かす場や生きがいを得る場としても重要であるものの、その課題は多い。そこで、本研究では、HIV 陽性者の社会活動のとくに就労に焦点をあてて実態と問題を整理する目的の調査を行い、就労支援対策の基礎資料を作成することにした。

方法は、HIV 治療ブロック病院および拠点病院である全国の5つの医療機関にて、20歳以上65歳未満の外来の患者を対象に、自記式質問紙を医療者より配布した。対象者783名のうち拒否29名、配布754票、回収票566票であった(有効回収率72.3%)。調査期間は2003年12月から2004年5月。

結果、就労継続上の主要な問題点には、体力や健康管理以外に、病名が漏洩する不安による精神的な負担感が挙げられた。これには、HIV 陽性者側への支援だけではなく、雇用主や職場の同僚、人事や産業医を含む職場の人間関係やプライバシー保護の制度や職場環境についても検討する必要がある。陽性者の多くが若年層で、長期に生存できる可能性を考慮すると、病名を開示しても相談できる支援機関が必要と考えられた。

8. 研究目的

医療の進歩により、HIV 陽性者はエイズを発症させることなく寿命を延ばすことが可能となり、陽性者は治療に専念する生活ではなく、治療とのバランスをとりながら多様な社会生活を継続することが可能になった。しかし、周囲の人に容易に病名を開示できない環境は改善されていないため周囲の理解を得にくく、社会生活上様々な制約を受けやすいと考えられる。とくに就労は、経済的に生活を支える手段としても、個人の能力を生かす場や生きがいを得る場としても重要であるが、就労を継続できなくなる陽性者も少なくない。

そこで、本研究では、HIV 陽性者の社会活動の状況を、とくに就労に焦点をあてて、どのような就労・雇用形態が働きやすいと評価されているのか、就職や就労継続の障害となっている要因は何かといった就労の実態を明らかにする目的の調査を行い、就労支援対策の基礎資料とすることにした。

9. 研究方法

北海道、東京2ヶ所、大阪、九州の5つの医療機関にて、20歳以上65歳未満の外来の患者を対象に、自記式質問紙を医療者より配布した。症状等があって調査依頼が困難な人、初診の人、日本語の読解が困難な人は対象外とした。九州と北海道は期間を限定せず全員に配布、東京は1ヶ月間配布、大阪は150票を配布。対象者783名のうち拒否29名、配布754票、回収票566票であった（有効回収率72.3%）。調査期間は2003年12月から2004年5月。

10. 研究結果

1) 基本的属性

- ・男性が92.7%。年齢は、30代が41.8%、40代が23.2%を占めた。
- ・感染経路は、性的接触が全体の76.6%、非加熱血液製剤が14.7%。
- ・HIV感染を知った時期は、90年以前が9%、91～95年が11%、96～2000年が31%、2001年以降が48%で、抗HIV薬の開発が進んだ96年以降の告知が80%を占めた。

2) 健康状態

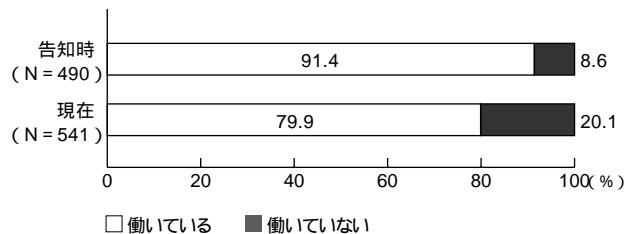
- ・免疫の状態は、82.8%の人がCD4細胞数200個/μl以上、61.1%の人がウイルス量は検出限界以下だった。
- ・抗HIV薬の服薬は、74.5%の人は抗HIV薬を服用しており、服薬している人の8割は1日2回の服薬。一方で、服薬していないという人も1/4を占めた。
- ・通院頻度は、月に1回が53.2%、3ヶ月以上間隔を空けて通院している人も13.2%。月に2回以上と頻繁な通院をしている人は9.6%であった。
- ・この1年間の入院経験は、過去1年間に入院した人は28.3%で、30日間以上の長期入院した人は全体の約1割であった。
- ・入院の理由は、日和見感染症での入院は、入院した人の37.3%、全体の10.5%。
- ・身体障害者手帳は、78.9%の人が手帳を取得し、そのうち11%の人は免疫機能障害以外で認定を受けており、多様な障害で手帳を取得していた。等級は2級と3級が多かった。

3) HIV陽性者の就労状況

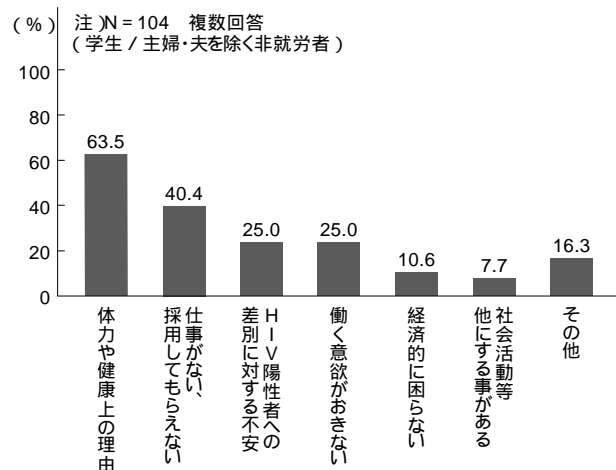
- ・感染がわかった時と現在の就労率は、就労率（学生と主婦を除く人のうち働いている人の割合）は、感染が分かった時は92.5%であったが、現在は80.6%に低下していた。

- ・働いていない理由は、社会活動をしていたり経済的に困らないからという人もいるが、体力や健康上の問題や採用してもらえないことなどが主に挙げられた。
- ・非就労者の就職希望は、働いていない人の68.0%は働くことを希望しており、体力や健康上の理由で働けないという人でも多くは就職を希望していた。
- ・就職を希望している非就労者のうち半数は障害者雇用制度利用の意向があったが、そもそも制度を知らないという人も多く、制度の周知も必要であろう。

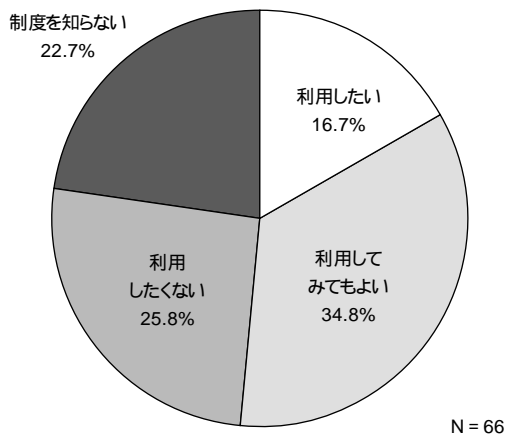
告知時と現在の就労率



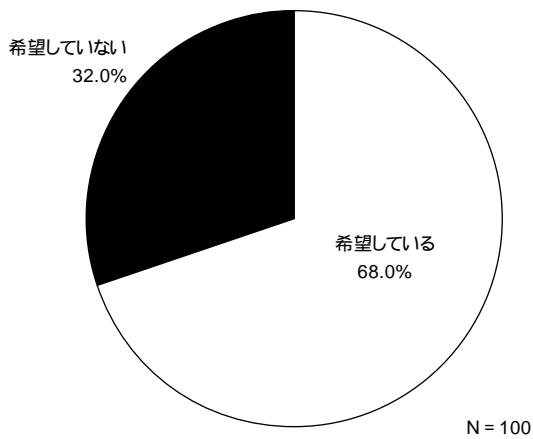
就労していない理由



就職を希望している人の、障害者雇用制度利用意向



非就労者の就職希望

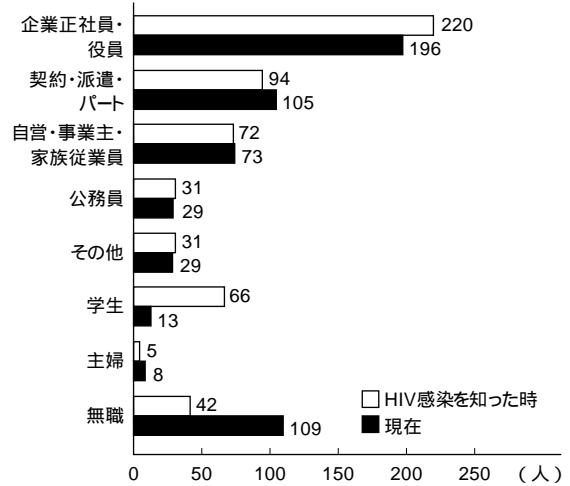


4) HIV 感染後の働き方の変化

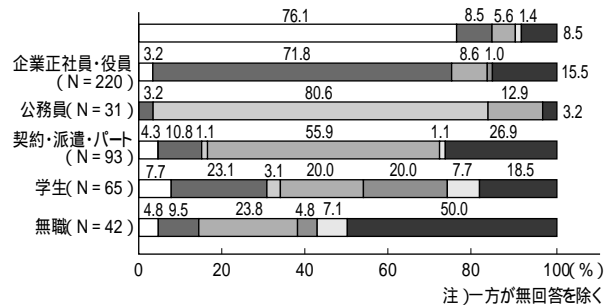
- ・ HIV 感染を知った時と現在の職業は、学生と企業の正社員・役員が減少し、派遣・パートなどの非正規従業員がやや増加、無職も増加していた。
- ・ HIV 感染を知った時の職業別にみた現在の職業をみると、告知時に派遣・パートであった人の 26.9% が無職になっており、学生であった人では企業の正社員や公務員になっている人が 26.2% で、厳しい就職環境であることがうかがえる。
- ・ HIV 感染を知って以降の離職・転職をみると、就労した経験がある人のうち 37.6% は、HIV 感染がわかって以降に仕事を変えたり辞めたりした。
- ・ 離職した理由は、体力的なことがもっとも多いが、仕事より健康や生活を重視するという人も少なくない。服薬など健康管理上のことよりも、精神的な問題や感染を知られる不安をあげた人の方が多くいた。

- ・ 離職した人の辞め方は、HIV 感染が知られて辞めたという人は 10 名おり、うち 2 名は解雇によるものであった。

HIV 感染を知った時と現在の職業

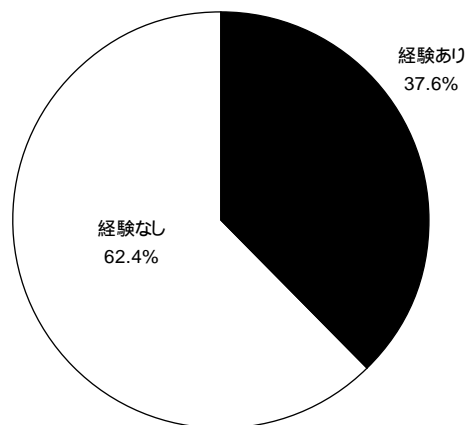


HIV 感染を知った時の職業別、現在の職業



現在 | □自営・事業主・家族従業員 ■企業正社員・役員 □公務員
 □契約・派遣・パート ■学生(主婦含む) □その他 ■無職

HIV 感染を知って以降の離職・転職



注) 就労経験のない人は除いて集計

離転職した理由

	N	%	
体力的なこと	80	41.7	
労働条件・仕事内容の問題	65	33.9	
仕事より健康や生活を重視	43	22.4	
精神的な問題	39	20.3	
より良い仕事が見つかった	29	15.1	
感染を知られる不安があった	26	13.5	
会社都合(リストラ含む)	23	12.0	
人間関係	23	12.0	
通院が困難	22	11.5	
入院	18	9.4	
服薬が困難	13	6.8	
HIV感染を知られた	10	5.2	

注)複数回答
N = 192

離転職した人の辞め方

	N	%
自らの意思でやめた	125	64.1
やめざるをえなかった	55	28.2
解雇された	15	7.7
合計	195	100.0

5) HIV 陽性者の働き方

- ・業種はサービス業が多く、医療・福祉、教育・学習支援など多様な業種で働いている。
- ・職種は専門・技術職や事務系職種が中心で、生産・労務などの現業職は1割にも満たなかった。
- ・労働日数は派遣・パートの80.6%の人は週5日以上働いており、労働日数を減らしているわけではない。自営業・事業主は60.0%の人が週6日以上働いていた。
- ・職場で病名を知らせている範囲は、同僚や上司、雇用主などに対して病名を知らせている人が、それぞれ1～2割おり、27.5%の人は職場の誰かにはHIV感染を知らせていた。
- ・職場で病名を知らせたことの評価は、否定的に評価している人はわずかで、多くは肯定的ないしは変化なしという評価であった。もっとも評価が高かったのは精神的負担感の軽減であった。
- ・現在の職場に対する評価は、困難なこととしては、HIVへの無理解や偏見、病名を隠す負担感をあげており、これは通院や服薬よりも多かった。良い面は、やりがいや面白さを感じることであり、72.4%の人は働きやすさを感じる職場と肯定的な評価をしていた。

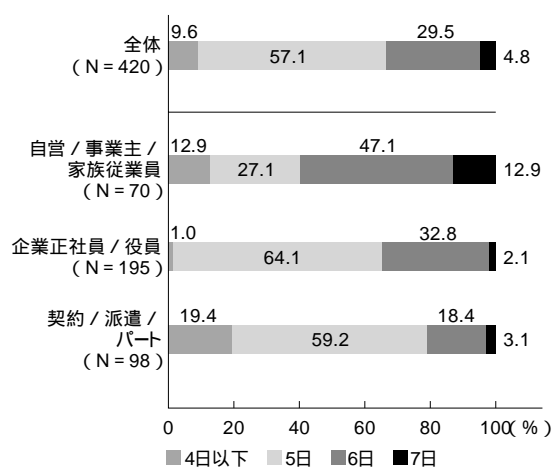
業種

業種	人	%
医療・福祉	49	11.7
卸売・小売業	40	9.5
製造業	39	9.3
情報通信	35	8.3
教育・学習支援	28	6.7
飲食店・宿泊業	24	5.7
公務員	22	5.2
建設業	19	4.5
運輸業	16	3.8
金融・保険業	13	3.1
電気・ガス・水道	3	0.7
不動産	3	0.7
上記以外のサービス業	90	21.4
その他	39	9.3
合計	420	100.0

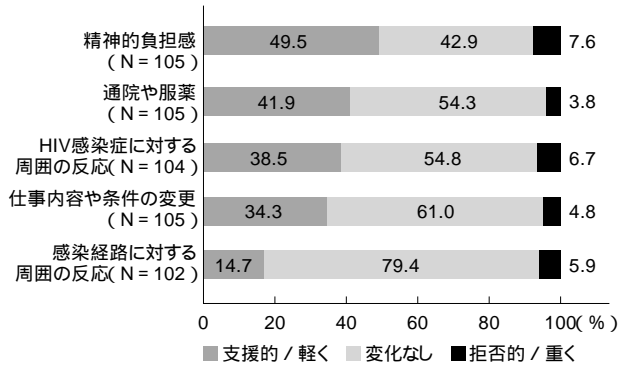
職種

職種	人	%
専門・技術職	123	29.3
事務職	95	22.6
サービス職	55	13.1
管理職	46	11.0
販売職	39	9.3
生産工程・労務作業	12	2.9
運輸・通信	8	1.9
保安職	4	0.9
農林漁業作業	1	0.2
その他	37	8.8
合計	428	100.0

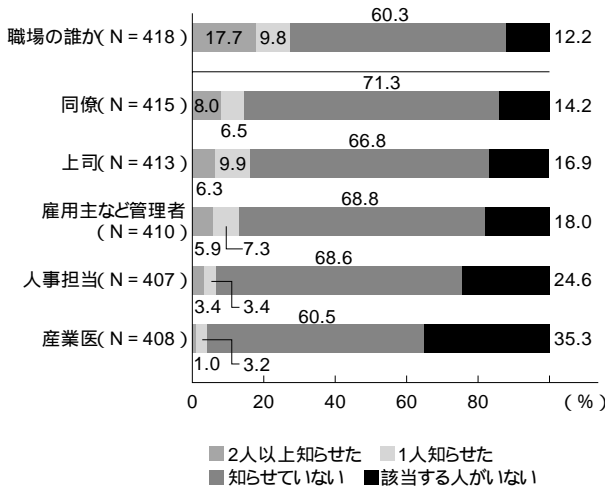
1週間の労働日数



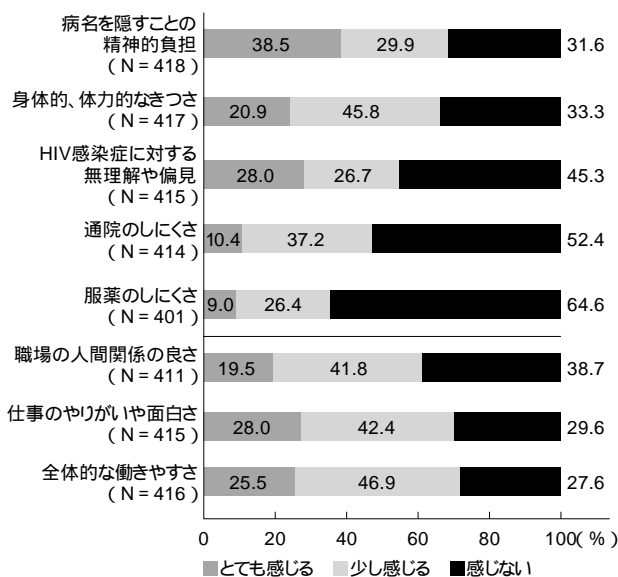
職場で病名を知らせたことによる変化



職場で病名を知らせている範囲



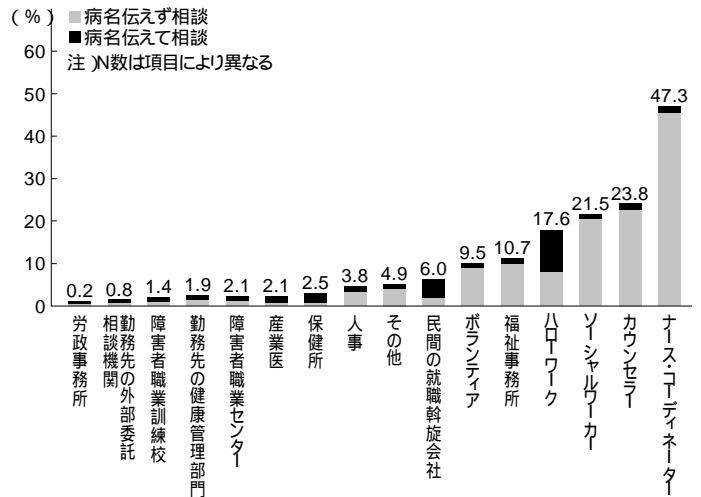
現在の職場に対する評価



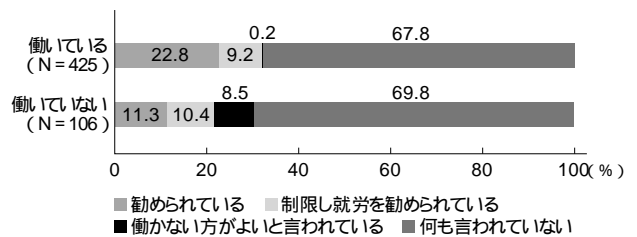
6) 就労支援サービスの利用

- ・ 就労についての相談先は、医療者が中心で、公的な就労・雇用支援機関がほとんど活用されていない。無職の人でもハローワークを利用した人は36.4%であった。
- ・ 障害者雇用制度での就労経験は、現状ではあまり利用されていない。制度を知らないという人もおり、今後は制度の周知・活用も必要であろう。
- ・ 就労について医師とのやりとりをみると、働いていない人も、医師から就労を止められているわけではなく、むしろ勧められている人が多いことがわかる。

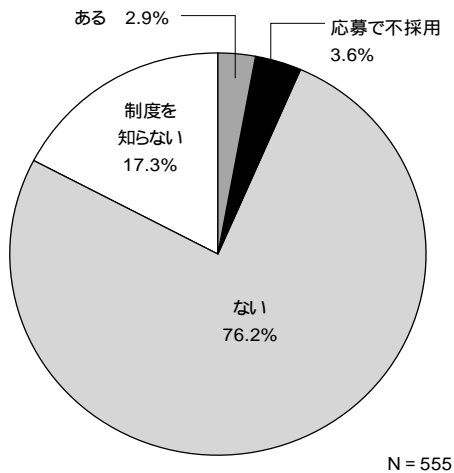
就労についての相談先



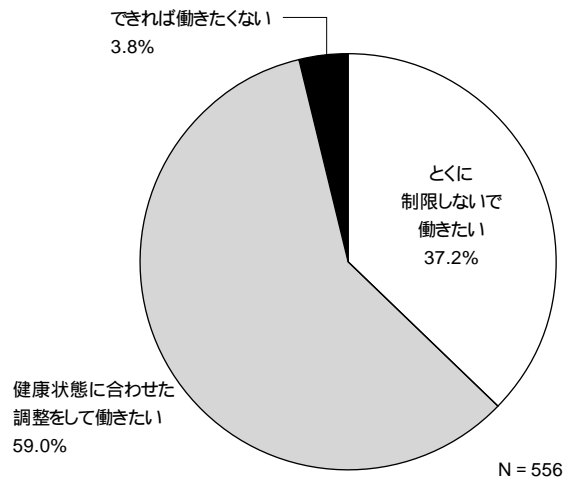
就労についての医師のアドバイス



障害者雇用制度での就労経験



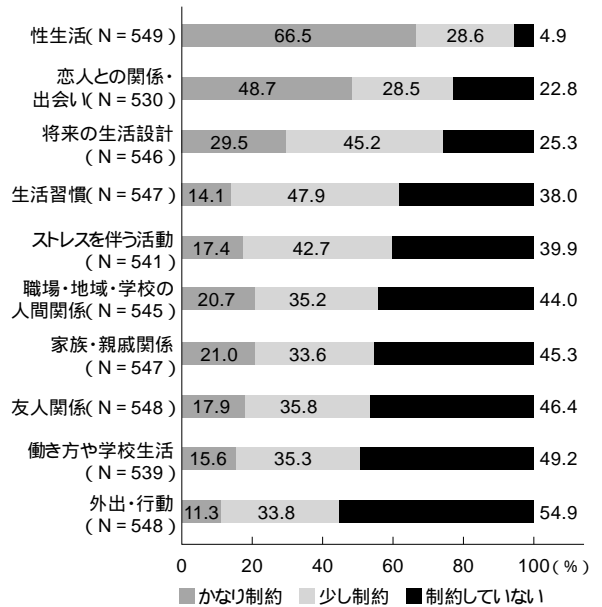
今後、働くことをどう考えていますか？



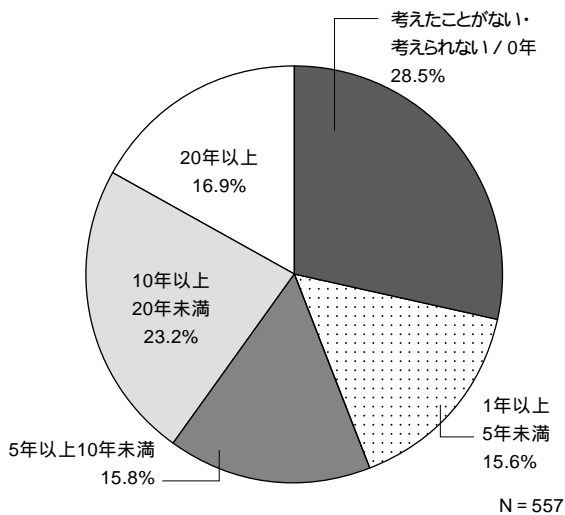
7) 現在および今後の生活

- 日常生活での制約感については、性生活、恋人との関係、将来生活設計は多くの方が制約していると感じていた。家族や友人との人間関係については、制約感のある人も一方で制約を感じないという人も半数弱いた。
- 将来の生活設計は、「20年以上先まで」という長期的な視点で生活設計を考えている人がいる一方で「考えられない/0年」という人もおり、かなり幅のある回答であった。
- 今後の就労に対する意向は、大部分の人が将来は働くことを希望しており、健康とのバランスをとりながらの就労を望む人が多かった。

HIV陽性者、ふだんの生活で何が違うの？



将来の生活、何年先まで考えていますか？



11. 考察

1) 回収率と対象のバイアス

対象者783名のうち回収票566票で、有効回収率は72.3%であった。患者対象の調査としては高い回収率であったと考えられる。ただし、医療機関によって調査期間を1ヶ月に限定しているため、対象にはバイアスがある。受診間隔が2ヶ月に1度の患者は半数、3ヶ月に1度の患者は3分の1しか含まれておらず、医療機関によっては体調の良好な患者の割合が低下していると推測される。これは、外来診察時に調査への協力を求めることが医療者にも患者にも負担であることを考慮したためであり、現状ではやむを得ない。実態を正確に把握す

るためには、今後は調査体制が整うことが期待される。

2) 健康状態

対象者の8割以上の人は免疫状態は良好に保たれており、ウイルス量は6割の人は検出限界以下に抑えていた。過去1年間に入院経験のある人は約4分の1いたが、他の疾患やけが、服薬管理のための入院もあり、HIV関連の日和見感染症での入院経験があったとした人は全体の約1割であった。感染が分かって年月の浅い人が多く、AIDS発症して感染が分かり入院した人もいることを考慮すると、健康管理ができていない状態のHIV陽性者の場合には就労の障害となるような入院は多くはないとも考えられた。

3) HIV陽性者の就労状況

就労率は、対象者の年代が20代から60代の男性であることを考慮すると、一般と比べて低かった。しかし8割の人は就労しており、身体障害者認定の等級が1級から3級の人が7割を占める障害者の就労率としては高いと考えられる。

働いていない人のうち、6割の人は体力や健康上の理由で働いていないとしていたが、7割の人は働くことを希望しており、体力や健康状態によって調整できる働き方が望まれているといえる。就労状況に関しては、血友病患者やC型肝炎の状態が悪いHIV陽性者と性的接触による陽性者とは状況が異なっており、今後分析を行う必要がある。

4) HIV感染後の働き方の変化

就労経験者の約3分の1の人はHIV感染が分かって以降に離転職していた。その理由は、服薬、入院、通院といった健康管理を挙げた人は少なく、病名が知られるのではないかと不安や精神的なことを挙げた人のほうが多かった。このことは、健康管理自体が離転職が必要な障害であるというよりも、むしろ病名を伝えないままで服薬したり通院日を確保することの精神的な負担感が障害となっているのではないかと考えられた。

一方、感染をきっかけに価値観や生活観が変化して、健康や生活を重視した働き方に変えたという人も多い。HIV感染症の経過自体が安定しない状況では、就労を含む人生設計も組み立てにくい面があると思われるが、離転職は必ずしもネガティブな行為であるだけではないことも押さえておきたい。健康とのバランスをとりながら安心し

て働ける職場が求められているといえよう。

5) HIV陽性者の働き方

就労者の9割は週5日以上働いており、非正規雇用的人也労働日数を減らしているわけではなかった。業種はサービス業を中心に多様で、職種は現業職より専門技術職が多いという特徴がある。非正規雇用は、通院時間やプライバシー確保の点で評価する人もおり増加しているが、仕事満足度の点では低い傾向もみられる。どのような形態の働き方がどんな点で評価されているのかは、分析をすすめる必要がある。

同僚や上司など職場の誰かに病名を伝えている人が就労者の3割弱おり、精神的負担が軽くなったことや健康管理がし易くなったことなど肯定的な評価をしていた。働いている人の多くが、職場に病名を隠すことの負担感やHIVに対する無理解を感じているとしていたが、同時に、仕事にやりがいや面白さも感じていた。働くことの意味、位置づけは、生計の維持だけにあるのではなく、社会参加や自己実現の手段であることを考慮して、単に健康管理や体力とのバランスをとることだけでなく、就労による生きがいや満足度にも着目していく必要があるだろう。

6) 就労支援サービスの利用

就労や就職に関する相談先は医療者が中心で、公的な相談機関はほとんど活用されていなかった。しかし、就労している人も医療者を対象に相談はしており、病気をもって働き続けるうえでの相談のニーズがあることがわかる。

障害者雇用制度については制度自体を知らないという人も多く、まずは陽性者への制度の周知と、既存の就労相談機関において病名を開示しても対応できるような体制が必要である。現状では、医療者が相談窓口となっていることを考慮すると、医療者が地域の就労・雇用支援機関へつなげられるようネットワークをつくることや、院内で医療ソーシャルワーカーと連携できる体制をとることも有効と思われた。

7) 現在および今後の生活

感染によって生活をどのように変化・制約させているかを尋ねたところ、性生活や恋人との関係については制約しているとした人が多いものの、職場や地域での人間関係や日常生活については制約していないという人も少なくない。将来の生活

設計についても、長期的に捉えている人と、先のことは考えられないという人とではつきがあった。これら制約感は、日常生活、社会生活のありようを左右するものである。疾患の経過に対する認識との関連も強いと考えられるが、どのような要因で差が生じているのかを検討し、感染によって必要以上に制約感をもたないような支援も必要と思われた。

12. 結論

本研究ではHIV陽性者の就労の現状と課題について整理した。とくに就労継続上の問題点として、病名が明らかにならないように体力や健康管理との調整をとることの精神的な負担感が挙げられ、それが離職や転職の原因ともなっていた。これには、HIV陽性者側への支援だけでなく、雇用主や同僚、人事や産業医を含む職場の人間関係やプライバシー保護の環境について検討する必要があると考えられる。現状では、公的な就労支援サービスが十分に活用されず、医療機関のスタッフに就職や就労相談をしているが、陽性者の多くが若年層で今後長期に生存できる可能性を考慮すると、病名を開示しても相談できる就労支援体制が必要と考えられた。

13. 健康危険情報

なし

14. 研究発表

(1) 論文発表

なし

(2) 学会発表

- 1) 生島嗣, 若林チヒロ . HIV陽性者の就労実態と支援の可能性 - 免疫機能障害者として - .第32回日本職業リハビリテーション学会, 於広島, 2004.7 .
- 2) 若林チヒロ, 生島嗣 . 免疫機能障害をもつ人の就労実態と意識 .第32回日本職業リハビリテーション学会 . 於広島, 2004.7 .
- 3) 小西加保留, 日本医療福祉学会, 2004.11
- 4) 若林チヒロ, 生島嗣, 小西加保留, 島田恵, 木村哲 . HIV感染者の就労状況と支援環境 「HIV感染者の社会生活に関する実態調査」の結果から, 第18回日本エイズ学会, 於静岡, 2004.12 .
- 5) 若林チヒロ . HIV感染者への支援と看護 - この20年間と今後 - ;社会福祉関連研究者の立場から, 第10回HIV/AIDS看護学会, 2005.2 .

(3) 調査報告書

「地域で働く仲間として～HIV陽性者の療養生活と就労に関する調査結果報告」報告書, 2005.2 .

(4) 調査結果報告会・シンポジウム

- 6) 「HIV陽性者の療養生活と就労に関する調査結果報告会」, 於九州医療センター, 2004.11
- 7) 「HIV陽性者の療養生活と就労に関する調査結果報告会」, 於独立行政法人大阪医療センター, 2004.11
- 8) 「HIV陽性者の療養生活と就労に関する調査結果報告会」, 於北海道大学, 2005.2
- 9) 「HIV陽性者の療養生活と就労に関する調査結果報告会」, 於ハイライフプラザ(東京), 2005.3

15. 知的財産権の出願・登録状況

なし

② 質問紙の自由記述 結果と考察

大内幸恵（東京都立大学大学院社会科学研究所）

1. はじめに

質問紙調査の自由記述欄に寄せられた回答をデータとし、KJ法によって分類した記述内容をもとに内容分類マトリクスを作成した。

質問紙の自由記述欄は、途中項目（5の14番）と最終項目として全員への回答をもとめたものである。質問文は「あなたの職場の制度やシステム、同僚や上司の対応などで、HIV陽性者が働く上で評価できる点、改善して欲しい点をなるべく具体的に教えてください（5の14番）」と「就職や就労を支援する制度やサービスのうち、HIV陽性者として改善してほしいことや、あるとよいと思うものがあれば教えてください（最終項目）」である。

そこでここでは、以下の2点に焦点をあてて、分析を行いたい。

- ・最終項目によって得られたデータから、現在企業等において就労継続をしている人たちと、非就労者（学生・主婦・無職）に分けて、調査結果を紹介し、それぞれについての考察を行う。
- ・途中項目（職場評価）によって得られたデータを用い、職場における病名開示の有無が、職場評価に何らかの影響を与えるのかを考察する。職場における同僚／上司への病名開示は、HIV陽性者のサポート拡大に寄与する一方、差別不安をもたらすという意味で、HIV陽性者にとっての大きな課題といえる。病名開示をしている人、していない人ごとに、職場評価についての記述を分類し、考察したい。

2. 自由記述データの分類・表記について

自由記述内容は、記述の内容による簡潔なプロトコルにまとめ、さらに各プロトコルを問題別にまとめた。データ加工においては、社会福祉専門職、研究者等の3名によって協議され、まとめられた。

記述にのぼった問題は、1.社会制度、2.企業に対する要望、3.差別／偏見、4.その他についての4つに大別された。これら4つのカテゴリーは、相互に重複した内容や問題を含んでいるが、分析では便宜上この4領域にまとめた。また、それぞれにサブカテゴリーをもつ。

- ・社会制度（就労支援、医療制度・社会福祉制度、個人情報取扱い等）
- ・企業に対する要望（職場の環境整備、勤務内容、個人情報取扱い等）
- ・差別／偏見
- ・その他（医療機関への通院、生命保険、地方からの通院等）

上記の内容分類により、最終項目でのデータをもちいた分析では、就業形態別（企業／役員、契約／派遣／パート、自営業等）、非就労者別に、社会制度、企業に対する要求、差別偏見についての内容別マトリクスにもとづいた考察を行う。また途中項目のデータを用いた分析では、病名開示をしている人／していない人別に職場評価を分類し、それぞれの記述内容の違いと、職場評価の要因を考察する。なお、文中の（ ）は、記述者の属性を示す。

3. 調査結果 自由記述内容分類マトリクス（就労者）

(1) 自由記述内容分類マトリクス（就労者）

1) 社会制度

企業／役員

	自由記述内容
社会制度（社会福祉制度等への要望など）	<p>就労支援他、社会的支援の要望</p> <ul style="list-style-type: none"> ・資格習得を無料でできる様な就職に有利になる、キャリアアップの養成機関を作りたい（土日祝夜間等）。（男，20，情報通信，専門・技術） ・一番良いのは、HIV陽性が判明するまで就労していた就職先を変更せずに済む事。企業を運営する上で、サポートも牽制も出来るだけの地位のあるスタッフを募って、雇用者側に理解と協力を求める活動が有効ではないかと思います。私が心配しているのは、血友病が基で不幸にもHIV感染をされてしまった方々の、被害者としての国への圧力が弱まる時、HIVに対する国の援助の手も薄まるのではないかという事です。（男，40，その他，専門・技術）

	自由記述内容
<p>社会制度(社会福祉制度等への要望など)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・体が動くうちは、経済的な支援がほしい。医療費負担が大きい。(男, 30, 建設・事務)・制度やサービスについては、わかり易いパンフレットやガイドブックなどが、財政的に可能であれば医療機関で配布したり、インターネット上にも載せてほしい。雇用面で法整備してほしい。(男, 30, 運輸, サービス) ・以前、ぷれいす東京で開催されたハローワークの担当者の方を交えた意見交換会に参加しました。担当の方は私たちのような内部障害者は、一般枠と障害者枠のどちらでも可能性があるということでした。私は定職についている身ですが、出張が続き体力的に厳しいと思っても職を替わるといったふん切りがつけないのが実情です。障害者が気兼ねなく利用できる工夫がされるといいです。(男, 30, 卸売り・小売, 販売) ・偏見的な見方がされる限り匿名での制度サービスを希望します。カミングアウトをされる方もいますが、ほとんどの企業従事者はバレル事におびえていると思います。(男, 30, 情報通信, 事務) <p>医療制度・社会福祉の支援について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・保険や更生医療の相談をソーシャルワーカーの人にしたがのりくらりでたよりにならなかった。結局更生医療の申請はお願いしましたがその他のサービス、(旅客賃金補助、年金相談など)は自分でしました。聞いてもかなりの時間がかかるし、調べてみます...ばかりで、たよりにならない。不安になるばかりで、仕事、生活、支援制度、対人関係にかなりのストレスを感じています。もっと情報を知りたいと思いました。(男, 20, 飲食店・宿泊, サービス) ・更生医療の受給資格を全国共通にして欲しい。(男, 50, 製造, 専門・技術) ・最新の医療情報等も含め、色々お知らせしてくれる(メール配信)サービス等があれば知りたい。(男, 40, その他サービス, 管理) <p>個人情報の取扱いについて</p> <ul style="list-style-type: none"> ・障害者控除を年末調整等で申請する際、障害等級や病名など個人情報を主ら開示しなければ制度利用が出来ない点は、見直しを強く求める。申請したことにより配置転換や辞職を余儀なくされるケースも多く権利行使が出来にくい。軽減措置(控除による還付金等)により残業を減らし、ゆとりある生活を維持できるのではないかと世の中がHIVという言葉に対して差別や偏見を持っている以上、公の場に相談しに行くことは、非常にストレスを感じる。制度そのものというよりは、意識を変えさせる工夫や方法を我々に対しても含め世の中に対し広く浸透させることが先決であると考えます。障害手帳に関して等級や病名付記しないで、持ち歩けるような工夫(ID管理等にする事)を望む。自分自身の病名を開示するストレスを都度感じる(優待サービス、公共施設利用時、交通手段利用時等)。(男, 30, その他サービス, 事務) ・障害者手帳の発行が、市役所なので、色々と有る。生まれてからずっと、この市に住んでいて、市役所にも、親戚とか、同級生とかいるし、改善してほしい。(男, 30, 金融・保険, サービス) ・障害者手帳の中に記載される免疫機能障害はHIV感染であることを知らされる様なものなので、手帳を見せなければ受けられないサービスの人に対してすべての人に知られる事になるので不安だ。たとえば高速道路の料金所や映画館の人にまで知られたくない(ひょっとして知人などがいるかもしれない)。日本では理解のない人が多いので人には知られたくない。行政に対して働きかけてくれる人はいないだ

	自由記述内容
社会制度(社会福祉制度等への要望など)	<p>ろうか?(男,40,その他のサービス,事務)</p> <ul style="list-style-type: none"> 一度、ハローワークに相談に行ったがHIV感染症が障害者だという認識が低く、説明に苦労した。障害者の集団面接に参加したが、面接は仕切りも何も無いところで行われており、プライバシーが全く守られていなかった。結局、1社も面接を受けることができなかった。(男,40,情報通信,専門・技術) 民生委員・役所の職員は、個人情報に他流してほしくない、プライバシーや、人権にかかわることだと思う。守秘義務を徹底してほしい。(男,30,建設,事務) <p>その他</p> <p><社会的支援制度を知らない等></p> <p>就労支援する制度サービスを知りませんでした。通院がもっと楽にできるような職場があればよいと思います。もっといろんな情報を知りたいと思います。(男,20,情報通信,専門・技術)</p> <p>支援制度を知らないで、特になし。(男,40,電気・ガス・水道,専門・技術)</p> <p>考えたことがないので答えられません。(男,30,その他のサービス,保安)</p> <p>あまり陽性者であることを意識して生活していないため特に思いつきません。(男,30,情報通信,専門・技術)</p>

契約・派遣・パート

<p>就労支援等社会的支援について</p> <ul style="list-style-type: none"> 薬(HIVの)の副作用により、週に2~3日しか働くことができなくて、妻の収入だけでは生活は苦しくなるばかり。貯蓄も底をつきはじめ、この先の事を考えると不安でしかたがない。もっとなんらかの経済的な支援又は就職の支援がほしい。(男,50,その他,生産工程・労務作業) 職種のいろんな多様性や内容の明記etc.年齢制限の緩和etc.公共機関・団体への就職あっせん。(男,30,教育・学習支援,サービス) 就労中に問題が起こったとき相談できる機関があればと思います。(男,30,情報通信,事務) 入退院を繰り返したり、突然変調をきたす可能性があるのでSOHO関連業務が適切だと思う。(家や病院の特定の一角で仕事が可能。)web関連から企業で使用する簡単な表作成と色々あると思うが、その為にはどんな資格や技術を取得し、またそれらの人に仕事を紹介するサービス事業があれば就労において現実味が出てくると思う。(男,30,情報通信,事務) 体力的に楽である仕事の中で、どんな種類があるのか、といったデータベースや、実際に働いている人の感想など具体的な情報や、選択肢。(男,20,情報通信,その他) <p>ハローワーク職員の対応について</p> <ul style="list-style-type: none"> ハローワークの職員は(区内、都内名1)障害者雇用制度を利用しての就労応募には否定的であった。このような対応では、いつまでたっても就労出来ない(HIVは障害とは思っていないという取捨選択の言動がみられた)。(男,30,その他サービス,サービス) 知人の例。3~4年前地元ハローワークにHIV感染者と明示して相談(事前アポはなし)すぐに別室へ通されハローワークの業務があくまで紹介に留まること、どの企業もかなりハードな労働力を求めること、現実的に就労は難しいと思われる旨、語られた。どうにかして就労をサポートしたいという姿勢がほしい。・別の知
--

	自由記述内容
<p>社会制度(社会福祉制度等への要望など)</p>	<p>人の例。地方都市の中規模事業所に(感染は隠して)(血友病性関節障害の) 身体障害者枠で就労していた。しかし、血友病症状・治療への無理解、身障者 = 脊損など元気な身障者といった認識のせいもあり、ハードワークを求められ体調を崩した。身体障害者といっても体調・病状は様々であることを、企業も労働行政に携る人も理解してほしい。健康な人でさえ苦しい労働環境改善のため、ハローワークなどHIV感染者のプライバシーが周囲に分からぬようなさり気ない個別対応をお願いしたい。「HIV感染者の就労は現実的に難しい」「ハローワークに出来るのは紹介のみ」といったスタンスではなく、「就労につながる有益情報をできるだけ集め提供したい」というスタンスがほしい。HIV感染は隠し、血友病(性関節障害) ということ以身障者枠雇用されている人も少なからずいる。健常者でさえクタクタになるようなハードワークは血友病性関節障害 + HIV感染の健康度を悪化させやすい。こうした認識が労働行政担当者に欠けていることも多い。血友病やHIV感染者に限らず、内部疾患を抱えた障害者が働きやすい労働環境づくりという観点から、行政・企業側のイシキ改善をお願いしたい。(男, 40, 教育・学習支援, その他)</p> <p>障害者福祉法制度について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ HIVという病名は性的行為から受ける病名と思われがち。難病指定されても良いのでは。(男, 50, 金融・保険, その他) ・ ガイドラインや判決の積み重ねだけではなく、「障害を持つアメリカ人のための法律」のような立法措置があればいいのに。(男, 30, その他サービス, 事務) ・ 障害者雇用制度の中で HIV 陽性者に対する特別な待遇があればよいと思う反面、同じ障害者内での差別につながるのではないかと不安な面もある。HIV陽性者に限らず身障者に対する理解を企業側が深めていけば全体の雇用拡大になるのではないか。(男, 20, 医療・福祉, 事務) ・ 障害者雇用制度で雇用者に病名を知られず、職場内では、障害者であることも知られないといいと思います。それでないと私はこの制度は使えません。(女, 30, 製造, 事務) ・ HIVじたいの偏見が陰性者にあるかぎり、たとえ支援制度等があっても利用しにくい。会社などをまったく通さずに行えるサポートが無いかぎり自分は利用したくない。医療費などのサポートぐらいでちょうど良い(自分自身は ” 障害者 ” とは思っていないので)。(男, 20, 医療・福祉, 専門・技術) <p>情報開示・伝達方法について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 利用できる社会保障をもっとわかりやすく説明してほしい。できれば冊子などにして、病院で配布していただきたいです。障害者の制度等も口の説明だけではわかりにくいです。動けなくなってから利用の手続きを開始するのは遅い。(男, 30, 飲食店・宿泊, 販売) <p>その他</p> <p>< 社会的支援制度を知らない ></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 制度そのものを今まで知らなかったので、できれば一番身近な病院等に窓口や担当者をおいて、もっと情報提供をしてほしいです。(男, 20, 製造, 生産工程・労務作業) ・ 今は、何も分からない。現在、薬の服用をしていないが、なるだけこのまま過ぎてほしいと思うだけです。(男, 30, その他サービス, 専門・技術) ・ その、制度やサービスを知らないなので...(男, 30, 情報通信, 管理)

	自由記述内容
社会制度(社会福祉制度等への要望など)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 制度・サービスがあることを知りませんでした。是非教えてほしい。(男, 50, 飲食店・宿泊, サービス) ・ どういった制度があるのか今ひとつわからない。わかりにくい。パンフレット等目につく形のをふやして欲しい。(男, 20, 卸売・小売, 事務) ・ サービスや就労についてそうだししたい時に、どこに話せば良いかわからない。(男, 20, 医療・福祉, 専門・技術) <p>< 支援は特に必要ない ></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 特になし、今でも十分です。(男, 30, 不明, 不明) ・ 就職自体誰にとっても大変な世の中なので、特に何かに頼ろうという気持ちはありません。(男, 20, 教育・学習支援, その他)

公務員

	<p>就労支援など社会的支援について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 免疫機能障害に限らず他の内部機能障害者も障害の特性についてあまり理解されていない。職安の障害者担当・障害者職業センターの職員には内部機能障害に対する理解を深めて欲しい。(男, 20, 公務, 事務) ・ 病気による体調の様子を理解した上で就労をさせてもらえるような制度がほしい。いつ、なにか体調不良で休まなければならないかわからないが、そんなときにも気負いせず休むを取れるような支援制度がほしい。現在は、できるだけ重要な仕事からはずれるようにしているが、年齢的にも、周りの目からも、つらいところがある。(男, 30, 教育・学習支援, 専門・技術) <p>現在の障害者雇用制度について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 障害者雇用制度は主旨としては立派だが、雇用者や企業に対しての罰則や強制力が弱く、形がよい化している面がある。多くの場合専門職(専門的技術や知識を必要とする)への就労には適用されておらず、そういった技術知識習得への援助も不十分。もっと幅広い能力開発の機会が与えられるとよいと思う。(男, 30, 教育・学習支援, その他)
--	---

福祉 / 他

	<p>就労支援など社会的支援について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 職に関係なく、低所得者に対する支援をもっとふやしてほしい。(男, 30, その他, その他) ・ 情報を明確に(男, 20, 医療・福祉, その他) ・ HIV陽性とかにかぎらず、障害者の就労について、官も民も、もっとまじめにとらえてほしい。(男, 30, その他, 専門・技術) <p>身体障害者福祉制度について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 病名を言える環境にはほど遠い。身障に1くくりされてしまうと他の身障の方との違いが大きくサービス利用についても違和感を感じる。かえって異様な目でみられている気がして病名を意識してしまいサービスを利用することをためらうこともあり、使用しないことも多い。一般的には障害の扱いはしないでもいいのではと思う。むしろ医療費助成等金銭的サポートに集約して下さる方が自然に思える。就職についてもことさら問題にするということではなく生活支援の金銭的サポート(低収
--	---

自由記述内容

社会制度(社会福祉制度等への要望など)

入の人のみ)があれば、次第に自活していく道を各々が考えていくのではと思う。肉体的労働は困難なので、技術を身につけていとかキャリア up のための援助、支援体制の充実こそ、求められるべきものではないか。今回、自分が身障ということ意識せざるを得ない状況になってつくづくこの制度について考えさせられた。甘えを許す制度ではいけないと思う。身障であってもなくても就労について1人の人間として努力することについては平等(対)であるはず。現実として、身障枠を使って就職することは、自分の病名を表明することとイコールであり、その覚悟が求められ、実際に利用する人は少ないのでは。上記のくりかえしになるが、もう少し現実味のある支援、一般枠で対応し、個々人に対しての支援のあり方を考えた方がよいと思う。(女, 50, 医療・福祉, 専門・技術)

事業主・自営・家族

就労支援などについて

- ・地方に居住していると社会保障制度や医療制度に(新しいもの、既存のもの全て)について情報が不足していると思います。個人が孤立していることが多いように思います。(男, 40, 不明, 不明)
- ・スタッフ1、2名というごく小規模の会社であり、元々制度、システム、といったものは無く、具体的に答えられない。あえて言えば、大企業であれば、入院の際、有給補償があったり、復帰の容易さがあるだろうが、その点で、(私の働く職場は)難しい。(男, 30, その他サービス, 事務)
- ・以前、"障害者の就職支援"週間みたいなものがある、TELで問合せたところ、対象者としてHIV感染者は入っていないとの返事をもらったことがあります。HIVを含み、内的な障害は外的なものと区別されることがあるみたいなので、その区分がわかるような表現サービスなどを表記して欲しい。(男, 40, 情報通信, 専門・技術)

将来の不安

- ・今まで親と自営をやっているので得にないが、親が体力的などで働けなくなった特に、自営をやっていけないのでその時自分に仕事が見つかるか又、やっていけるか心配です。(男, 30, 卸売り・小売, 販売)
- ・年金や更生医療等の更新の書類や病院での領収書あるいはほかの書類の中に記されている病名(例えば、免疫機能障害とか感染等)は、ほかの人に見られることもある為、処理先でのコードで表記してある方が良い(例えばB051等の様にアルファベットや数字での表記)。新薬の日本における厚生労働省に依る承認を敏速に処理してもらいたい。又、治験等の制度を拡大し、素早い治療に有効に役立ててもらいたい。(男, 50, その他サービス, サービス)

その他

- ・通院の為の欠勤が非常に心配。(男, 52, 飲食店・宿泊, サービス)
- ・自営である事と62才である事で、解答できない箇所があった。(男, 60, 製造, 生産工程・労務作業)
- ・就労等を支援する制度など利用した事がないのでわかりません。ネット等で就職や労働にとっても苦勞している方が多いのでどうかよりよくなって欲しいものです。働く事は生活していく上で大変重要なことですが、性感染症 = HIV という病気になって普通に会話をしている上でHIVの話題になると皆、汚ないイメージを持っていて絶対に感染している事は言えない状態で知られば多かれ少なかれ家族等にも迷惑がかかってしまうと思うのでその辺理解される事を望む。(男, 30, その他, その他)

2) 企業に対する要望等

企業 / 役員

	自由記述内容
<p>企業に対する要望など</p>	<p>個人情報の扱いについて</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 同僚、他人に絶対知られたくない。パソコン等により個人情報の流出は絶対避けてほしい。(男, 40, 飲食店・宿泊, 管理) ・ 個人の身体情報の守秘義務を制度として強化してほしい(特に非医療従事者で会社の職制上知り得る立場の人の守秘義務化)私はメーカーですが、工場地区では特に健康診断でひっかかった人の健康改善プログラムを上司が受負う形で達成することが求められたりしています。(主として成人病)善意から出た制度でしょうが、上司は何らかの形で部下の身体情報に接し、管理することを求められる場合が多いと思うので、この辺りの情報管理が今は制度としては抜けていると思います。(男, 30, 製造, 管理) <p>職場の環境整備について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 感染を公表して従事できる職場づくり。または職業・職種が有れば良いと思います。(男, 30, 卸売り・小売, 事務) ・ 障害者枠があっても、この病気ということで選考から外してしまうのではないかと不安。(男, 20, その他サービス, 事務) ・ 患者(感染者)側に問題があるケースもすくなくないのだろうが、もっと患者の現況を理解した上で門戸を開いてくれる会社が増えて欲しい。(男, 30, その他サービス, 管理) ・ いくら大企業だからといってHIVについて十分知識があるわけではないことが分かった。HIVだからといって採用を拒否しないで、この病気に対して目を向けてほしい。(女, 医療・福祉, 事務) <p>勤務内容について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 現在の仕事は、屋外での立ち仕事で、8時間勤務です。今の仕事に就いて3年経ちますが、年を経るごとに仕事後の疲れがひどく、帰宅後、食事をした後、休息をとらないと家事もできない状況になっています。年齢も40才後半になり、転職先もない状況です。HIV陽性者ということを知ってしまった上で就職をあっせんするサービスがあればよいと思う。(男, 40, その他サービス, 保安) ・ HIVに限らず有給休暇が取得しやすいようにしてほしい。(男, 30, 製造, 事務) <p>雇用について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 普通の社会人として働いているが、やはり肉体的に辛い時があるので、時間管理のしっかりしている、それでいて“障害者雇用”という扱いを受けない企業があればいいと思う。やはり、障害者雇用だと、給料が下がるので、現状では、その方向へは転職出来ない。(男, 20, 卸売・小売, 事務)
<p>契約・派遣・パート</p>	<p>就職・採用について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 制度として受け入れる会社は、陰性者の社員に対し、広く啓発活動を行ってから受け入れて欲しい。(男, 30, 製造, その他) ・ 昨年4月から今年の3月まで障害者の職業訓練校に入り、資格と就職に力を入れました。しかし、先生方の中にも私の病気に対する偏見により傷ついたことも多く、

	自由記述内容
<p>企業に対する要望など</p>	<p>また企業からのリクエストが来ても病名をつけると面接すらしてくれないところが20社以上ありました。(どれも障害者の合同面接会に参加している企業です。)その後もあきらめずに精力的に活動し、面接までしてもらえたところもあったのですが、なんと、「これを機会にこの病気について皆で考えたいから全社員に告知することが条件」というのです。また、万が一私が会社の中で血を出すようなことがあって他の人が迷惑(さわってうつらないように)しないようにともつけ加えて。もちろん辞退しました。(あたりまえです)(この件をDr.に告げたら場合によっては人権侵害で告訴してもいいとまで言ってましたが。)本当に病名を告げての就職は、むずかしい。そして偏見はまだあります。今は派遣社員で何くわぬ顔で働いていますが、もうじき社会保険に入らなければならず、不安は続きます…。でもがんばります。(女, 20, その他パート, 事務)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ HIV感染者として応募した企業は全ど面接までも行けませんでした。年齢的な事もあるかもしれませんが、職業訓練校も落ちました。障害者を言わず、通常に応募をしたところ、すぐに内定をもらえる企業があった事は、今迄何かが作用していると考ざるを得ません。どのような企業が、どれくらい採用しているか、数値的に知りたいと思います。又就労して一番不安な点は、病名の機密です。以前勤めていた会社をやめたのも知られる恐怖でした。(男, 40, 運輸, 販売) ・ HIVに対する理解が雇用側に少なく、もう少し理解してほしいと感じます。HIVでも働くことに関しては他者に害なく働けることを理解してほしい。以前働いていた会社でHIVであることをつげたら、契約破棄されました。(契約社員でした)その時の会社の対応は、ひどいものでした。『これ以上働きたいというなら、全社員に病気をバラす!』と言われしょうがなく辞めることを選択しました。『もしこのことを、どこかの団体などにつげることをしたら、今現在会社で雇用している障害者もクビにする』とおどされました。(男, 20, 情報通信, 事務) <p>健康診断について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 就職に関しての健康診断ではこれを明記すべきかどうか悩む。やはり同じ人間を雇うなら、健康な人を取ると言われてしまえばおしまいである。自分で管理さえすればたとえ他の人と変わらず、いやそれ以上の能力があったとしても、そういうことになる。知らせることは難しい。自分の病名を顔に書いて歩く人はいないし。(男, 30, 不明, その他) <p>個人情報扱いについて</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 来月転職するが、最も不安なのは、健康保険組合の守秘義務が、守られていないのかと、非常に不安。(男, 20, 金融・保険, サービス)

3) 差別 / 偏見について

企業 / 役員

	自由記述内容
<p>差別 / 偏見について</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ HIVに関しての偏見が少しでもなくなるよう、肯定的なイメージをPRして欲しい。(HIV・AIDS = 危険ではなく早期発見 = 普通の生活など)発展途上国の悲惨な状況のイメージが強く、先進国日本はめざましく医療が発展しているというポジティブな姿勢を理解してもらふ必要があると思います。(女, 40, その他サービス, 管理) ・ 陽性者への理解(差別・偏見をしない情報の普及)。(男, 50, 教育・学習支援, 専門・技術)

	自由記述内容
差別 / 偏見について	<ul style="list-style-type: none"> ・ 社会の中で、また、マスコミ（出版、新聞、ネット、メディア etc.）等で、偏見や片寄った見地で見られている所があり、厚労省（国などの）の機関で、啓蒙や意識付けを周知して欲しい。（男，50，製造，専門・技術） ・ 特に支援サービスを受けている訳ではないので、改善点はありません。ただ、社会的に「HIV」の知名度は高くても、「理解度」が低いので、企業の採用担当や関連部署に理解してもらおう活動が必要。差別を受けることがないように。（男，20，運輸，事務） ・ 社会全体の差別意識がきわめて強く、これをなんとかしないと、就労やその他の特定の分野でなにをしても、その意義がうすれてしまう。（男，30，金融・保険，事務） ・ 偏見というものが、つきまとう気がする。一人の人間として、あたりまえに接してもらうには、HIV陽性であることを、知らせることが怖い。（男，30，医療・福祉，その他） ・ HIV陽性者だからといって差別がない国になってほしい。（男，30，建設，専門・技術） ・ 特別な（差別的な）とらえ方はしないで欲しい。（男，30，卸売り・小売，販売） ・ HIVが特に怖い。感染力の高い病気ではないと認識を高めて欲しい。個々人の意識（キャリアの人）が暗くならず明るく前向きに取り組むことが必要だと思う。僕自身が、HIVに感染していることによって、デメリットを受けたことがないので、この様なことを申すのですが。（男，30，情報通信，専門・技術） ・ HIVというだけで働きづらい環境をどうかしてほしい。まださべつ的な見方をされる。（男，20，情報通信，事務） ・ 理解してもらえる社会環境が出来ることを望んでいます。（男，50，製造，専門・技術） ・ 特別扱いしないでほしい。できるものはできる。しかし今の職場では、HIV(+)者を受け入れられるのか疑問。自分が生きている間には、解決できる問題とは思えない。悲観的な意見ですみません。（男，30，その他サービス，専門・技術） ・ 偏見差別なく就労できて、固い保障してくれる制度が欲しい。問題なく仕事はできる。（男，30，その他サービス，事務） ・ やはり一番の悩みは偏見です。昔のままのイメージがまたそのまま残っている様に思う。（男，50，金融・保険，管理） ・ 現在の一般社会でHIV告知した場合、まだ偏見は多分にあると思う。（男，30，その他サービス，事務） ・ HCの方は差別されない（これが当たり前だけど）がHIVは差別される。（男，30，医療・福祉，専門・技術）
契約・派遣・パート	<ul style="list-style-type: none"> ・ まだまだHIVに対する、偏見、差別が有ると思います。本人、私自身がHIVになろうと思ってなった訳ではなく、むしろ被害者と云う意識がありますが、日本の社会全体が、HIVに対する認識が、マスコミ・マスメディア等の努力では打ち破ることは出来ないと認識しております。（男，50，医療・福祉，保安）

公務員

	自由記述内容
差別 / 偏見について	<ul style="list-style-type: none"> ・ まだまだ差別意識が残っており、周囲に感染を知らせる気にはとてもなれない。性感染者も含め、「運悪く」感染せざるを得ない病気であることを啓蒙活動する必要がある。(男, 30, 公務, 事務) ・ 誰にも告知してません。案外それでも、普通の生活送ってます。他人に病気の事を言うと心配されるので、まだまだ差別等が強くあると自分は思っております。(男, 30, その他サービス, 事務) ・ まだ HIV に対する差別はなくなっていない。又病弱者に対する就労環境は世の中の流れと共に厳しくなっている。身体が悪いものでもそれにあわせて働けるようコヨウ環境を勤めてほしい。公務員でも年々厳しくなり、血友病による障害と重複して正直つらい。病弱者は健康な人とくらべたら実せき主義が進んだらさらにキツくなっている。私の同僚も病弱者はやめざるをえない状況におちいつている。又実際辞めている。なんとかならないものであろうか。社会状況はカクジツに弱者に対して悪くなっている。レベルは低くても社会人として精一杯働き社会に貢献していきたい。(男, 40, 公務, 事務) ・ 今のところ特にありません。他人に知られなければ定年迄働けますので。(男, 50, 教育・学習支援, その他) ・ 職場には全く告知していない。告知したときの職場の動揺や偏見を考えると、現状ではとてもする勇気がない。(男, 30, 医療・福祉, 専門・技術) ・ もっと病気の事をしらせないでも、自分の体調に合わせた、勤務形態にできればありがたい。有給も消化できず、月に8回24時間近く働いているので苦しいです。(男, 30, 公務, 事務) ・ 色々な制度は職場にもあるが、職場の人に知られるのが、一番怖い。今の人間関係が、壊れそう。働きづらくなるような気がする。(男, 40, 公務, 事務) ・ とにかく HIV をふせていきたいので、あらゆる機会で個人情報漏れないように万全を期してほしい。(男, 30, 教育・学習支援, その他)

福祉 / 他

	< 該当する記述なし >
--	--------------

4) その他
企業 / 役員

	自由記述内容
その他	<p>療養機関への通院 夜間・休日の診療機関がほしい。(通院は、会社を休むことがあるので) HIV に対する偏見は未だ根強いいため、それを知られないようにするため、とてもストレスを感じる。通院のための遅刻、有給に対して医療機関の証明書を必要とする企業もある。それに対するのフォローがあればと思う。月1回程度の通院ならば、大げさにならない程度の疾患名での医師の診断書が出してもらえればありがたい。(男, 40, サービス, 専門・技術)</p> <p>病院の土・日診療。(男, 30, その他サービス, 事務)</p>

	自由記述内容
その他	<p>医療費について 働けなくなった時の薬代支払が一番心配しています。(男, 50, 製造, 事務) 薬値が高すぎる。もっと補助してほしいと思う。5年、10年先までのことを考えることが恐い。(男, 20, その他サービス, 専門・技術)</p> <p>地方からの検診 自分は検診(定期的に)の為に、東京へ(自宅から病院まで)2H30分かけています。中央にある機関程、対応が迅速で慣れている(HIV患者に)と思ったからと、又、地方でない地域の病院でなく、東京に行けば個人情報が漏れる心配が低いと思ったからです。人の目を気にし過ぎるかもしれませんが、同じ考えを持っているHIV+の方は多いと思います。(男, 40, 公務, 事務)</p> <p>生命保険について HIV陽性者を対象とした生命保険制度の確立。(男, 30, その他サービス, 事務) 生命保険に入ればいいと思う。(男, 20, 情報通信, 事務) 民間の生命保険などの加入がきちんとできる様にしてもらいたい。なぜ差別されるのか理解できない。(男, 40, 製造, その他)</p> <p>将来の不安 HIV+の告知を受けた時、自分は、肉体的にも精神的にも、まだ余裕があった。自分で、対処できると思っていた。(実際には、会社にも、まだ告知してない。)今の段階では、まだ言う必要もないとコーディネーターも助言してくれた。しかし...、いずれ入院や、投薬が始まれば、その様な状態になったら、そうもいかないだろう。そんな時に仕事や会社への説明・保険等の手続きなど...。病気で弱っている時に対応するのは、つらいものだと思います。倒れた時などに、介護やカウンセリングできるサービスシステムが欲しい。(男, 40, 公務, 事務)</p>
契約・派遣・パート	<p>医療機関への通院 土日の通院が可能になるといい。埼玉にて高額医療費制度を利用していますが、平日に高額の提出等が、大変。(男, 30, 飲食店・宿泊, サービス) ちょっと年収が上がると逆に税金や医療費がかかってしまう点。(男, 30, その他サービス, その他)</p>
公務員	該当記述はなし

	自由記述内容
その他	<p>医療機関の通院について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・月に1度は必ず通院しないといけないので、それがしやすい環境、突発的な検査などにも応じられる環境など、服薬しやすい環境など。(女, 30, その他サービス, 専門・技術) ・HIVの問題とジェンダーの問題をむりやり結びつけてもらいたくない。HIV患者はフェミニズムに興味などない。フェミ運動の道具にしないでほしい。HIVは単なる感染症です。NPO(ぶれいす東京)でGayが相談に応ずるなど、うんざり。また、ピア・カウンセリングは、不幸な者同士の時間つぶし?自分にとって大切なのは専門医師による医学的説明のみです。(男, 30, 教育・学習支援, 専門・技術) ・HIV感染以来、体力の有るうちは、普通に働けましたが、服薬開始以来色々な、日和見病及び服薬による外見的变化等、色々な問題が出てきて、どうしても今まで続けて来た仕事を止めなければならず、それ以降長い間仕事ができませんでした。入院及び治養等以来ハローワーク、民間の就職あっせん会社等数え切れない再就職活動をしましたが、結局年齢的、長い間仕事を離れていた事及び病的な容姿も多分影響していると思うのですが、結局たどりついた結論は自分自身で、始める事しかないのです。会社内での色々なストレスも留まらず自分のペースで仕事ができるので、とても健康的にも精神的にも良いと思います。もちろん全ての人々がこういう状態を実現できるという訳と限らないのですが何事もチャレンジだと思っています。私が長い間こうして感染と共に生きられてこれたのもあきらめずにチャレンジしてきたことだと思っています。大勢の亡くなった、友人達の為にも私が、あきらめずに生きていく事が、彼らの供養にもなると思っています。(男, 40, 不明, サービス)

5) 就労者の自由記述結果の考察

以上のマトリクス表から、社会制度、職場に求める要求 人権問題(差別/偏見) その他の4つの問題(「調査結果」)において「企業・行政が、HIV/AIDSについて関心を持ってほしい」「病気の正しい知識・理解を得てほしい」ということ、そして特に行政にたいしては「HIV陽性者が就労しやすい、就労継続しやすい環境・制度づくりに取り組んでほしい」という要求が多いことがわかった。さらに、医療・福祉情報のみならず、パンフレット、Eメールなどインターネットなどによる雇用・就労情報を得たいと希望する人が多数いた。

そこで、このような要求が訴えられるのはなぜなのか、すなわちHIV陽性者の就労上の問題とは何なのかを、それぞれのカテゴリーの自由記述内容から分析していく。自由記述の内容別マトリクスの分類にもとづき、結果の考察を行う。

社会制度(社会福祉制度等についての要望)
結果から、障害者雇用枠における就労の問題点、障

害者福祉制度の問題点として、障害等級のみならず障害名を公表して就職活動をしなければならないことが負担となっているようであった。多かったのが、障害名を公表せずに、就職できるような制度利用ができればいい、という記述だった。また、障害者雇用枠だと職種も限られ、高収入が望めないということも問題とされており、HIV陽性者に合う仕事を開拓してほしいとの記述、病弱な人でも就職ができるような機会を望むとの記述があった。しかしながらそのように積極的な就労支援策を必要とする声がある一方で、MSW・行政機関職員からの「情報が欲しい」と願う人や「特別な支援は必要ない。医療費のみの支援で十分」とする意見もあった。

この障害者雇用制度の施策に関連した問題として、ハローワークの支援が多く記述されていた。例えば、ハローワークで、就職のために役立つスキルアップの講座をもうけてほしい、就職していない人への精神的なケアをしてほしい、というように、雇用機会の提供のみならず、精神面を含んだより手厚い就労支援を求める記述があった。しかしながら、障害者

の就労支援週間のときにハローワークに問い合わせたところ「HIVは対象者ではない」と対応されたり、職員からHIV/AIDSを障害だと思っていないと受け取れる言動、否定的な言動をされたりといった経験をもち、ハローワークの職員の対応に不満を抱える人もいた。

折りしもの不況で、就職先が見つげにくいという問題の深刻さは、HIV陽性者だけではなく、社会生活を営む全ての人の問題といえる。とくに就労継続上身体的・精神的な負担を抱えやすいHIV陽性者にとって、HIV/AIDSが障害者雇用制度の対象ではないと対応されたときに生じる不安感、サポート提供者であるはずのハローワーク職員に対する不信感は、HIV陽性者にとって経験される就職活動の困難さとなってあらわれるのではないか。

企業に求める要求

企業に求める要求としてもっとも多かったのが、プライバシーの管理の不安についてであった。これは特に社会保険、障害者福祉制度による税金の控除の結果、健康診断のときに行われた血液検査の結果が、職場でどのように管理されているかについての不安である。例えば、それらの情報が職場内に流布され、病名が周知された場合の不安が記述されていた。

実際にその職場において個人情報がいかに扱われるかは、入職してみないとわからない場合が多いと思われる。「企業内のプライバシー、個人情報についての守秘義務の制度化が必要」という、現状に対する強い不満をうかがわせる記述もあることから、現在HIV陽性者が属している企業内で個人情報がいかに取り扱われているか、その扱い方に対してHIV陽性者がどのような認識を持っているのかは、HIV陽性者の就労継続に強い影響を与える要因といえるだろう。

さらに、通院の必要から、フレキシブルな就業形態を求める声も挙げられていた（「仕事を続けることは身体の調子がよいからできるものではない。具合が悪くなったときに休めるか、周囲の理解があるか。それがなければ、居心地が悪くなる」）。それは、HIV/AIDSが由来で身体状態が悪化した場合や毎月の通院のときに、会社側から解雇されるという不安感を持つことなく、安心して休業できる就業形態にしてほしいという願いが理由となっていると考えられる。

人権問題（偏見／差別）

次に、HIV陽性者に対する人権問題（偏見／差別）としてカテゴリー化できる記述が挙げられる。これ

は、「病名開示後に企業側から一方的に解雇された」ということや、「HIV陽性であることを公表した場合に雇用契約を結んだ企業は無かった」等というように、HIV陽性であることが事実上、雇用契約の解除・雇用機会から排除される要因になっていることが主に挙げられよう。

またさらに、この人権問題は、職場においてHIV/AIDSに対して、ある特別な意味づけを含んだ発話が他の社員によってなされることによって経験されていることが含まれると考えられた。例えば、「自分の体調が悪いと『エイズなんじゃないの』と言われる」こと等である。このような発話は、一般的にエイズは未だ特殊な意味づけがなされているという印象をHIV陽性者に与えてしまう可能性がある。そのためそのような発話は、職場におけるHIV陽性者の精神的なストレスや、「社会から偏見や差別をなくしてほしい」というような陽性者の思いを増幅させると思われた。

HIV陽性者にとっての就労に関わる人権問題は、解雇、さらに雇用の機会から締め出されることのみと把握してしまうと、同僚との会話などで経験されるインフォーマルな場面での問題が見えなくなる。例えば「現在はHIVであるからといって、企業はHIV陽性者を一方的に解雇できるわけではない。HIV陽性が周囲に知られても、陽性者が職場に居やすい環境づくりをすることが大事だ」という旨の記述も多くあるように、雇用機会の保障のみならず、日常生活での周囲との関係、職場の環境のあり方という日常レベルでHIV陽性者の人権がいかに保障されるかが、これからの重要な課題であるといえるだろう。

このようにHIV陽性者の就労という側面における人権問題（偏見／差別）は、解雇、雇用機会からの排除や、職場における日常生活の場面とさまざまな場面で経験されていることがわかった。特に後者は、今回の調査結果からみると、HIV陽性者の就労継続を左右する要因ともなりうるということがうかがえた。

これらの雇用、職場での人権問題を解決するための方法としては、「職場での人権教育、HIV/AIDSについての教育」を記述する人が多く、中には「特に管理職への教育」が必要として記述する人もいた。

その他

以上の分類に当てはまらない少数の記述として、「HIV陽性者の就労問題は、HIV/AIDSを就労問題としてとらえるべきではなく、それよりも個人のやる気と労働意欲が問題である」といった個人の意欲を問うような記述もあった。また、通院の際、フレキ

シブシブな就業形態を企業や職場にもとめるのではなく、病院に求める（「土曜日も開業してほしい」）人も、業種を超えて多くいた。

さらにHIV陽性者の就労問題は、地域格差があることも予想された。例えば、2時間半かけて東京の病院に通院するという地方の人は、その通院時間自体が就労継続の障害になるとらえていた。

また、対象者のなかには企業規模の違いと就労問題を関連づけている人もいた。すなわち、企業であれば個人のプライバシー管理は問題になるが、入院時の有給休暇は保障されやすく、復帰も比較的容易である。それと比較して、個人経営の場合には自分のプライバシーは守られやすいが、ひとたび入院すると経営難に陥りやすいという収入面の問題が生じるというのである。

現実としてそれがすべてのケースに当てはまるかどうかはわからないが、その人が属している企業規模、さらには職種や業種、地域を考慮することは、HIV陽性者の就労継続のための支援において重要な要素になるといえるであろう。

まとめ

以上の分類の内容をみていくと、HIV陽性者の就労問題は、就労前、就労移行時、就労後のそれぞれの段階において、さまざまに経験されていることがわかった。具体的にその就労問題の内容とは、就職のしにくさ、解雇、周囲からの差別的発言、通院による就労継続のしにくさ等になると考えられる。

まず、就職前の段階では、雇用・就労情報の少なさ、ハローワークの対応などであり、就労移行時には、制度利用・就職時の病名開示に関わる課題が生じる。そして就労後も、職場内における病名開示、周囲の人との関係性といった問題が就労継続に困難をもたらしていた。このように、HIV陽性者の就労問題に対応するためには、就労前・就労移行時・就労後という段階において、就労支援を提供するサポート体制が必要であるといえるだろう。

また就労問題には地域格差といった環境的要因が影響していることも示唆され、HIV陽性であることのみならず、居住（あるいは就労している）地域や企業規模によっても、その問題の内容には違いが生じることが予想された。

本調査の結果によると、たとえば契約／派遣／パートの人たちは、それ以外の業種の人に比べて差別／偏見についての記述が少ないといった業種ごとの結果の違いが現われており、その分析を行うことも非常に重要であると思われる。しかしながら今回

は紙面の都合上、結果の報告と全体の傾向を紹介するにとどまった。業種ごとの分析等は今後の課題としてあげておく。

（2）非就労者の自由記述 結果と考察

学生、主婦、無職者（失業者を含む）を非就労者にとらえ、全体の問題の傾向をとらえる。1例の専業主婦は就労支援を求め、学生は就職後の不安を記していた。また無職者は就労支援を求める記述、自分が体験した就労支援の評価、行政職員や職場の対応のありようを詳細に書き記す傾向にあった。無職者によって寄せられた内容からは、障害者雇用という社会制度において、HIV陽性者が現実的にどのように対応されているのか、その現実が顕著に明らかとなっている。ここではまず学生と主婦の結果を紹介し、後にとくに記述の多い無職者の調査結果から考察を行う。

1) 学生

< 企業への要求 >

・一般企業に就職する時や、健康診断等の血液検査はいらぬ。そこで断るとまずうたがわれるから。今の社会では、HIV感染者は受け入れられない。受け入れられたとしても、他の人とはかなり別にあつかわれるのが現状。だから無理にいう必要もないと思う。（会社側に）（男、20代）

< 偏見 >

・まだ働いていないから、特になし。希望としては世間的な偏見から会社での労働状態に影響がある様であればそれはなくしたい。（男、20代）

< 将来の不安 >

・認知したばかりで、何をどうしたら良いのか、全く先が見えません。今後、収入や仕事、生活の全てにただ不安なばかりです。しかしながら病院の医師、看護師さんのフォローはとても良く、精神的には楽になれ、先に向かう希望を与えて頂いています。（男、20代）

2) 専業主婦

< 就労支援について >

・プライバシーを守りながら、新しい職場を紹介して下されば良いなあ。社会的に病気がまだ理解されていない現状ではちょっと無理な話しかもしれないと思います。（女、30代）

3) 無職

社会制度（社会福祉制度等の要望等）

< ハローワークでの対応について >

- ・役所やハローワークなどで相談する時に個室やつい立てなどがあればよいと思った。そういった所があるのなら一言「個室があるが、使いますか？」などと声をかけていただきたい。(男, 20, 告知時: 学生)
- ・約2年前ぐらい、ハローワークの障害者雇用制度を利用しようとした時に、HIV陽性を告げて就職の相談をした時に、HIV陽性を就職の際に告げる必要があること、(HIV陽性者が始めてであったこと) 告げて採用会社にどの位の理解があるか解からないと思った。ハローワークの方でもとまどっていると思った。福祉事務所からの通釈(?)で区役所の保育園のアルバイトの採用に応募した時のことですが、保育課で、まるで園児に、結核のように感染するのではと思われて、感じが悪かった。もし働いても、HIV陽性を秘密にしていると、特別障害者控除が受けられないこと。外見上は元気なのだから、源泉徴収票の障害者控除をうけると何故と理由を聞かれそう。せっかくある制度も利用できない。ハローワークの担当者には普通のハローワークの制度を利用して二重登録をしても良いかとたずねたら返事もなかった。そして、HIV陽性をかくして面接を受けて、就職をした場合そのことを告げなかった場合、あとあと問題になるので、必ずHIV陽性をつげないといけないといわれた。(男, 50, 告知時: 無職)
- ・ハローワークや障害者就職面接会で、回りにも聴こえる程の声で、病気の事を聴かれた。仕事の事以上に時間を費やされるので、あまり期待出来ない。(男, 40, 告知時: 契約/派遣/パート)

< 公的機関での対応について >

- ・公的機関に於ける、差別的行為を消して欲しい。(男, 30, 告知時: 企業員/役員)
- ・地方だと、HIV & エイズと聞いただけで各区役所等がいやがる。(ピリピリする)。空気ですつと思っている人がいまだに多い。(男, 40, 告知時: 企業員/役員)

< 就労支援について >

- ・ハローワークの人等はあまり病気について知らないが、個人によって様々な状態にある事を考えると誤解を受け易いガイドラインは作らないで欲しい。(CD4も参考にするとか...) とにかく私達側の情報提供を充実させて欲しい。この病気でも受け入れられる職種、必要な技術など...。そのなか

ら本人自身が、検討して判断すべき。ただ就職しない人達についても(精神的ケア)対応してくれる所、人がいない。また金銭的面で病院側の考慮が薄すぎる。(男, 30, 告知時: 企業員/役員)

< 障害者福祉制度について >

- ・治療費を難病扱いで全額免除してほしい。上記がすぐに無理な場合治療費(薬)の大巾値下げ。障害者手帳取得時の人権擁護の徹底。健康保険本人3割負担の廃止。当面せめて1割に。以上強くお願いします。設問も患者の経済負担を重視した要求がもっと出やすいような改善もおねがいます。(男, 60, 告知時: 無職)
- ・具体的な支援制度がまったく無いと思う。最初からあきらめムードの支援は意味がない!(男, 40, 告知時: 企業員/役員)

< 社会的支援について >

- ・就職支援制度があるなら是非利用したいがどこに相談すれば良いのかわかりません。看護師さんやソーシャルワーカーさんが常に忙しくしているので相談しにくい。相談の為にホットラインなどを開設してもらえれば相談し易いのですが。また一般の会社で働くには、HIVに対する偏見は必ずあるので可能であれば病院などの医療機関で働く場所をつくってほしい。それに対し資格等が必要であれば取得の為に講座等があればと思う。仮に医療機関で働ければ急に体調が悪くても早く受診できるので安心して働けると思う。今は多くの制度にたよって生活しているが、一日も早く自立して働きたいと思っている人は多いと思うので、できるだけ早く支援制度の充実を検討してもらいたい。これは自分個人の考えですが働けるのであれば収入の多い少ないは関係ありません。また直接人の為になって働ければ精神的にも楽なのですが。(男, 30, 告知時: 契約/派遣/パート)
- ・共生(HIV感染者が共に暮らす)住宅や共生事業所(HIV感染者同士が集まり働ける会社等をつくる) HIV陽性者の団体旅行(国内・海外医師同行)、HIV陽性者旅行資金特典(援助~国内・海外)、HIV陽性者の性生活啓発教育セミナー、HIV陽性者の為の文化施設(国際交流含む)以上の事などから自信も湧いて来て就労に自信もてるし、精神的に落ちついて就職活動できる。(男, 50, 告知時: 企業員/役員)
- ・障害者が持つ権利や、活動、就職状況など詳しく知るパンフレットなどがあれば嬉しい。(男, 30, 告知時: 無職)

考察

現在就労していない人も、できれば働きたいという希望を持つ人が多い。就労支援の提供を担うハローワークの職員への対応には不満を持つ人が多いが、それも社会的支援としての就労支援に強い期待が寄せられていることの反映といえる。

調査結果をみても、現状の制度内での制約があるとはいえ、HIV陽性者に対する職員の対応はまちまちで、統一が図られていないようである。これは職員の側に、障害者として認定されているHIV陽性者の就労を支援し、生活を支えるという意識が希薄であることを意味するのではないか。

そもそも障害者雇用制度における就労支援は、身体・知的障害者の機能障害への対応として職業準備訓練や職場実習などの施策が展開された。近年では精神障害者への就労支援が重点化されつつあるとはいえ、現状の施策では、HIV陽性者のニーズには対応しきれない部分があるといえるだろう。内部障害者の多くは企業等で就業中に障害を抱えることが多く、とりわけHIVによる免疫機能障害は、社会の理解が十分でない中でのプライバシー擁護や個々の障害の個別性への対応などが課題とされている(手塚:2000[212-213])。HIV陽性者の就労問題は、従来障害者雇用施策において対応されてきた問題と比べると、個人の内面的、精神的な側面に焦点があるように思われる。

ハローワークで直接HIV陽性者の支援に関わる職員は、現状の施策とHIV陽性者のニーズとのギャップに直面しながら、HIV陽性者の就労の相談に対応せざるを得ないだろう。そのなかでは当然、職員の側にもHIV陽性者を支援するうえでの戸惑いが生じていると思われる。しかしだからといって、今回の調査で明らかになったようなHIV陽性者が抱える問題にたいする不理解、それにもとづく差別的な対応が支援者の側にあってはならない。

根本的な問題解決のためには、HIV陽性者の雇用・就労支援がよりよく提供できるような制度・施策内容を要求していくことが重要ではある。とはいえ今回の調査結果からすると、少なくとも今の段階では、障害者であるHIV陽性者への支援的な姿勢・意識を職員にうながしていくことが先決ではないか。そのためには、HIV陽性者の社会生活についての理解、免疫機能障害の特性についての理解を深められるような機会提供を、積極的に行っていくことが必要である。

参考文献:「日本の障害者雇用 その歴史・現状・課題」手塚直樹 2000

3)病名開示の有無からとらえるHIV陽性者の職場評価

職場の誰かに病名開示をしている人

職場の評価：働きやすい点・良い・評価できる点

<勤務体系等について>

- ・実勤が、少人数の仕事から、周囲に病気の説明(事前)に理解し、生活と職場の両面、勿論病気に対する(通院等)のやりやすさ、相互のコミュニケーションを大切にしています。(男,30,建設,専門・技術)
- ・上司に病気を伝えているので休み(通院時)が取りやすい。仕事内容を少しセーブ出来ている。(男,30,その他サービス,事務)
- ・時間が自由に使えるので通院しやすい。(男,30,卸売・小売,事務)
- ・個人で動いているためあまり関係ない(人とのかわり方もほとんど個人でできること)。(男,30,その他,その他)
- ・アルバイト+自宅のできる仕事なので、自分の体調に合わせて仕事量の調整+仕事の進め方ができる。オフィスに行って仕事する場合も短時間(3~5時間)で、ノルマ的ストレスはない。1988年以来15年やっているせいもあり、信頼感をbaseに、体調不良時など配慮してくれる。(男,40,教育・学習支援,その他)
- ・病気や体調についてあれこれ詮索されることはない。(男,40,教育・学習支援,その他)
- ・派遣社員なので健康診断がないので特になし。(男,30,その他サービス,その他)

<職場の意識・対応について>

- ・産業医の対応が誠実。医療情報の通知が密封式である。(男,30,製造,管理)
- ・事業パートナーが理解していること。偏見がないこと。(男,30,製造,管理)
- ・陽性と判明した時点で、その時の直属の上司と雇用主(社長)に説明したが、支援的であり、その後の仕事(内容・量とも)に影響がなかった点。また、情報管理もできている点。(男,40,教育・学習支援,管理)
- ・自分の職場では、特に意識する程の差別などがなく、よい環境である。(男,40,その他サービス,事務)
- ・同僚はHIV陽性者を陰性者とかわりなく、接してくれる。個人の特性資質のみで(病気と関係なく)人を評価してくれる。(男,30,その他サービス,事務)

・HIVポジティブという事より、1人の人間として見てくれている。しかし、肉体的負担については気使いを周囲に知られない様にしてくれている。(男,30,その他,事務)

- ・上司が部下に対し気づかう事がないので楽。(男,30,医療・福祉,専門・技術)
- ・直属上司、人事部主要者には代々情報が引き継がれているが、他には全く漏れず、職場で(HIV陽性であることを)特に意識しないで働けること。(男,50,金融・保険,事務)

考察

これらの人の場合、病名開示を行うことによって、通院がしやすい、支援的な対応が得られるなどの利点があったようである。通院が必須なHIV陽性者が多いことをかんがみれば、このような支援的対応はHIV陽性者の就労継続を促進する重要な点と思われる。

職場の誰にも病名開示をしていない人

職場の評価：働きやすい点・良い・評価できる点

<休日の取りやすさ、日常業務のあり方>

- ・休日を取りやすい。(男,20,情報通信,事務)
- ・労働組合がしっかりしていて、安心できる(有給、療休制度もいざとなれば、きっちり取れる)。(男,30,公務,事務)
- ・派遣社員なので良くも悪くも医療関係は自分でするものであって個人的には安心している。又、休みもあるていどは自分の希望が通るのも自分にとってはありがたい。(男,20,医療・福祉,専門・技術)
- ・シフト制なので通院の為に欠勤・遅刻の必要がない。HIVを知らせる必要性を感じていない。比較的公正な人事当局で、業務量も過酷でない点は評価できる。女性にとっても働きやすい職場とみなされており、実際、産休、育休も多く取られている所をみると、HIV感染者でも働きやすい職場。(男,30,公務,事務)

<会社の健康診断・健康保健制度について>

- ・保険組合は別会社(親会社)が運営している事。(男,20,卸売・小売,事務)
- ・健康診断、健康保険などの制度がないので、HIVであることを知られるという不安がない。(女,30,その他サービス,事務)

- ・国民健康保険と会社の健康保険とを選択できるので、HIV感染を知られる心配が今のところなく健康診断がない点。(男, 30, 卸売・小売, 販売)
 - ・健保からの書類なども、直接本人に通知がくるので、上司でも中身を見れない点。(男, 30, その他サービス, 専門・管理)
- <わからないという評価>
- ・社内でまだ告知していないので、よく分からない。たぶん良い点などないと思う。(男, 30, 情報通信, 事務)
 - ・「HIV陽性者が」ということでの働きやすさ、良い点・評価できる点は、見あたらない。(男, 30, 医療・福祉, サービス)
- <その他>
- ・個人的なプライバシーに関し、ほとんど無関心である。(男, 20, 飲食店・宿泊, サービス)
 - ・上司は知っているのかもしれないが何も言わない。(男, 30, 製造, 事務)
 - ・人間関係が気薄。(男, 40, その他, 専門・技術)
 - ・社長なのでとくになし。(男, 40, 不明, 不明)

考察

HIV陽性者として働くという側面からの職場評価なのか、それとも一被雇用者としての立場からの評価なのか、そのどちらにも関わる内容が混在した記述が多いようである。(例えば「シフト制なので通院の為に欠勤・遅刻の必要がない。HIVを知らせる必要性を感じていない。比較的公正な人事当局で、業務量も過酷でない点は評価できる。女性にとっても働きやすい職場とみなされており、実際、産休、育休も多く取られている所をみると、HIV感染者でも働きやすい職場」という記述)。とはいえ、公正な人事、休みがとりやすいなど、誰にとっても当てはまるような働きやすさが実現しやすい職場にいる人は、職場を肯定的に評価する傾向にあるようである。また、人間関係が希薄であることも、肯定的に評価される場合があるようだ。それは、HIV陽性者の就労の問題が、個人のプライバシー管理におかれているためではないか。すなわち人間関係が希薄で相互の生活を干渉しあわないような関係であれば、それだけHIV陽性者は自分の病名を周囲に伏せておきやすい。だからこそ、職場の人間関係が希薄であれば、病名が周知された場合の差別不安も持たれにくいと考えられる。

職場の誰かに病名開示をしている人

職場の評価：働きにくい点・悪い・改善して欲しい点

<職場の意識や対応について>

- ・見た目が健康な人と変わらないので、理解されにくい。服薬や障害者手帳や医療のサービスを受けることが何かの得だと思われやすい。近い将来、発病したり(死ぬか)退職する可能性が高いのでプロジェクトや役職からははずされており、収入が高くなる見込みが低い。(男, 40, その他サービス, 事務)
- ・福祉という職場で働いているのですが、自社に関して言えば、HIVという話がただけでも毛嫌いする人たちが多い。(男, 30, 医療・福祉, 専門・技術)

<仕事内容・勤務体系や報酬などについて>

- ・今までは仕事内容(出来映)がpretty goodなので信用・信頼があるゆえ、大目に見てもらっている面もあるが、今後全面的事業展開(見直し)の中で、face to faceでない評価システムが導入されると、質よりも量を求められるかもしれない。そうすると仕事内容への評価への不満、体調にムリな仕事ぶりへのシフトが生じうる。(HIVに限らず)病や障害を抱えつつ働く人々への社としての姿勢が不明確。社屋の作りもバリアフリーとは言えぬし…。社会的handicapsをもったWorkerおよびcustomerに対する積極的姿勢が感じられぬ。あくまでその場その場での個別対応といった感じだ。(男, 40, 教育・学習支援, その他)
- ・給料が低い(仕事内容をセーブした結果)。(男, 30, その他サービス, 事務)
- ・職場等医療関係者以外の人は無知、偏見が強く、受け入れられる雰囲気がない。海外駐在でHIV陽性チェックを義務付ける国があるのでいつ露見するかかわからないという不安がある(他国の政策の問題ですが、影響大です)。(男, 30, 製造, 管理)

考察

職場で病名開示を行い、支援的対応を得られているといっても、仕事をセーブしたことによる収入の低さや将来の身体状態の変化等の不安を抱える人が多いことがわかる。これは身体状態が悪化した際の就労継続、所得保障が現状では不明瞭であることが一因であるといえるのではないだろうか。たとえ職場の誰かに病名開示を行い、それがその人によって

受け入れられたとしても、将来的な生活保障がなされないままでは身体状態の変化と向き合うHIV陽性者の不安は解消されないといえる。

職場の誰にも病名開示をしていない人

職場の評価：働きにくい点・悪い・改善して欲しい点

<通院について>

- ・突然、具合が悪くなった時（ex. 前日 etc.）に通院で休むのが難しいこと。（男, 30, 教育・学習支援, サービス）

<病名開示に関わる意識について>

- ・会社での偏見はもしHIVが明らかになった時点でものすごい事になる事が容易に想像されます。会社全体よりも個人的な感情が先立つ事だと思えます。まず、会社での対応（労働時間を短くするなど）があればいいのですが...。（男, 20, 飲食店・宿泊, サービス）
- ・社内でどうしてもバラしたくない。しかし、社会システムは利用したい。どう考えても方策なし。必ずバレる時が来るはず。（男, 30, 情報通信, 事務）

<職場の意識や対応について>

- ・HIVに対する偏見。（男, 50, その他, 不明）
- ・医療関係であるにもかかわらず、感染症に対しての無知もしくは知識レベルの低さ。（男, 30, 医療・福祉, その他）
- ・「HIV陽性者が勤務する」という想定が全くされていない。（男, 30, 医療・福祉, サービス）
- ・上司により理解が異なる。そのため告知する気はなくなる。（男, 30, 製造, 事務）
- ・HIVに対する正確な情報をもつ人が少なく、偏見もある。（男, 30, 教育・学習支援, その他）
- ・自分は未だ投薬治療はしていないが、いずれ...そのような状態になった時、（告知しなければならない時）会社側の或いは同僚達の、偏見や差別等が無い職場環境であって欲しい。（男, 40, その他サービス, 事務）

<医療費明細書の渡され方について>

- ・医療費明細書の金額がかくされていない。（男, 40, 医療・福祉, 専門・技術）
- ・会社にとって不都合（医療費負担の大きさ等）があると退転させられる例があり不安。（男, 40, その他, 専門・技術）

<勤務体制について>

- ・現在の上司は多忙化防止に理解があるが、職場や上司によっては、勤務時間や労働条件を全く無視しているケースが多い。12時間以上の勤務や宿泊勤務がふえると服薬の点で不安。休憩休息時間はきちんと保証してほしい。（男, 30, 教育・学習支援, その他）
- ・時間が不規則な点。（男, 30, 医療・福祉, 事務）
- ・上司に別の病名で話をしたのですが、職場がかわらない。（男, 30, 情報通信, サービス）
- ・有給休暇が健康上の理由で自由に取れない。事前にシフト調整が必要な為。（男, 30, 卸売・小売, 販売）
- ・残業が多く、体調管理がむずかしい。（男, 30, その他サービス, 事務）

<わからないという評価>

- ・告知していないので、現段階ではわかりません。（男, 40, その他, 専門・技術）
- ・すべて自分が行うのが少し大変。（男, 20, 医療・福祉, 専門・技術）
- ・公表していないので不明。（男, 50, 製造, 専門・技術）

<その他>

- ・社長なので特に無し。（男, 40, 不明, 不明）

考察

勤務体制の問題など、身体状態の変化の不安と向き合うHIV陽性者には大きな負担となる問題が働きにくさとして評価される一方、職場の無理解や病名開示の不安も就労継続における「働きにくさ」として職場評価の一要素となっている。それは、実際に病名開示によって差別を経験した、偏見の目で判断された、という現実にもとづくのではなく、病名が周知された場合、将来病名開示した場合の「将来の不安」の意識にもとづいている。

これらから判断すると、休みがとりやすい、安定した収入が保障されるといったハード面が整備されたとしても、HIV陽性者の抱える就労問題は解消されないことが明らかである。すなわち、HIV陽性者の差別不安が解消されるような職場環境のソフト面が改善されなければ、HIV陽性者の就労継続のしやすさは実現されないといえるだろう。

まとめ

職場の誰かに病名を開示している人と、開示して

いない人とに分けて、職場評価をみていくことによって、HIV陽性者の就労問題や就労継続のしやすさを成り立たせる条件について考察した。以上の結果から、病名開示をしている人も、していない人も、現状では就労継続に何らかの問題を抱えていることがわかった。

とくに病名開示をしていない人の差別不安は強く、実際に差別や偏見を経験していない人にも、将来の差別不安が「働きにくさ」として認知されており、またそれがさらに職場の評価として現われてくることが明らかになった。また、職場の誰かに病名開示をしている人でも、将来の身体状態の変化にともなう雇用や所得の保障について不安を持っている。

このように病名開示の有無からとらえる職場評価をみても、HIV陽性者の就労継続をやすくするためには、職場におけるハード面、職場環境の整備（社員教育を含む）といったソフト面の整備が必要であることが、具体的にあきらかになったといえる。

③ 単純集計

度数分布表

1 あなたご自身のことについて

1) 性

		度数
有効	1. 男性	524
	2. 女性	39
	3. その他	2
	合計	565
欠損値		1
合計		566

2) 年齢

		度数
有効	20 歳代	90
	30 歳代	236
	40 歳代	131
	50 歳代	91
	60 歳代	16
	合計	564
欠損値		2
合計		566

3) 居住地

		度数	%
有効	1. 北海道	52	9.2
	2. 東北	2	0.4
	3. 北陸	2	0.4
	4. 甲信越	3	0.5
	5. 東京	229	40.6
	6. 東京近県	119	21.1
	7. 東海	3	0.5
	8. 近畿	120	21.3
	9. 中国・四国	1	0.2
	10. 九州・沖縄	30	5.3
	11. 国外	3	0.5
合計		564	100.0
欠損値		2	
合計		566	

4) HIV 受診の通院時間 (片道)

		度数	%
有効	30 分以内	172	30.8
	60 分以内	226	40.4
	120 分以内	133	23.8
	120 分以上	28	5.0
	合計	559	100.0
欠損値		7	
合計		566	

5) HIV 感染のきっかけ

		度数	%
有効	1. 性行為	428	76.6
	2. 非加熱製剤	82	14.7
	3. 輸血	1	0.2
	4. 不明	44	7.9
	5. その他	4	0.7
	合計	559	100.0
欠損値		7	
合計		566	

6) 最終卒業学校

		度数	%
有効	1. 小・中学校	25	4.4
	2. 高校	184	32.6
	3. 専門学校・短大	108	19.1
	4. 大学・院	248	43.9
	合計	565	100.0
欠損値		1	
合計		566	

7) 国籍

		度数	%
有効	1. 日本	556	98.6
	2. 日本以外	8	1.4
	合計	564	100.0
欠損値		2	
合計		566	

2 健康状態・健康管理について

1) CD4 値 (/ μ l)

		度数	%
有効	0-199	91	17.2
	200-349	141	26.7
	350-499	147	27.8
	500 以上	149	28.2
	合計	528	
欠損値		38	
合計		566	

2) ウイルス量

		度数
有効	検出限界値以下	309
	51 以上	197
	合計	506
欠損値		60
合計		566

3) 抗 HIV 薬の服用の有無

		度数
有効	飲んでいる	415
	飲んでいない	142
	合計	557
欠損値		9
合計		566

3)-(1) 抗 HIV 薬の 1 日の服用回数

		度数
有効	1 回飲む	13
	2 回飲む	336
	3 回飲む	61
	4 回飲む	4
	回数不明	1
	合計	415
欠損値・非該当		151
合計		566

4) HIV 診療の通院頻度

		度数	%
有効	2 週間に 1 回くらい	53	9.6
	1 ヶ月に 1 回くらい	295	53.2
	2 ヶ月に 1 回くらい	133	24.0
	3 ヶ月以上に 1 回くらい	73	13.2
	合計	554	100.0
欠損値		12	
合計		566	

5) 現在の健康状態について、どのように感じますか。

		度数
有効	1. 良い	199
	2. まあ良い	291
	3. あまり良くない	67
	4. 良くない	6
	合計	563
欠損値		3
合計		566

6) HIV に関わらず、この 1 年間の入院は合計何日ですか。

		度数	%
有効	1. 入院なし	403	71.7
	2. 1 ~ 9 日	46	8.2
	3. 10 ~ 29 日	58	10.3
	4. 30 日以上	53	9.4
	日数不明	2	0.4
	合計	562	100.0
	欠損値		4
合計		566	

6)-(1) この 1 年間に入院した理由は何ですか。

(複数回答)

	度数	%
1. HIV 関連の検査	24	15.2
2. HIV 関連の服薬に関連して	21	13.3
3. HIV 関連の症状や日和見感染症	59	37.3
4. HIV と関連のない病気やけが	55	34.8
5. その他	40	25.3

3 HIV陽性告知を受けた当時から現在までのことについて

1) HIV陽性の告知(確定診断)を受けたのはいつですか。(西暦)

		度数	%
有効	1984	3	0.5
	1985	7	1.3
	1986	8	1.5
	1987	11	2.0
	1988	4	0.7
	1989	10	1.8
	1990	9	1.6
	1991	12	2.2
	1992	11	2.0
	1993	8	1.5
	1994	14	2.5
	1995	15	2.7
	1996	22	4.0
	1997	30	5.4
	1998	32	5.8
	1999	39	7.1
	2000	50	9.1
	2001	71	12.9
	2002	100	18.1
	2003	91	16.5
2004	4	0.7	
	合計	551	100.0
欠損値		15	
合計		566	100.0

2)「HIV陽性の告知を受けた当時の」、職業は何でしたか。

		度数	%
有効	1. 自営業主(個人・家族のみで経営)	58	10.3
	2. 事業主(従業員を雇用)	13	2.3
	3. 家族従業員	1	0.2
	4. 企業・団体の役員	11	2.0
	5. 企業・団体の正社員	209	37.3
	6. 公務員(常勤)	31	5.5
	7. 契約社員	30	5.3
	8. 派遣社員	14	2.5
	9. パート・アルバイト	50	8.9
	10. 福祉的就労	4	0.7
	11. 専業主婦・夫	5	0.9
	12. 学生	66	11.8
	13. 無職	42	7.5
	14. その他	27	4.8
	合計	561	100.0
欠損値		5	
合計		566	

3) では、「現在の」、職業は何ですか。

		度数	%
有効	1. 自営業主(個人・家族のみで経営)	58	10.3
	2. 事業主(従業員を雇用)	13	2.3
	3. 家族従業員	2	0.4
	4. 企業・団体の役員	16	2.8
	5. 企業・団体の正社員	180	32.0
	6. 公務員(常勤)	29	5.2
	7. 契約社員	36	6.4
	8. 派遣社員	15	2.7
	9. パート・アルバイト	54	9.6
	10. 福祉的就労	7	1.2
	11. 専業主婦・夫	8	1.4
	12. 学生	13	2.3
	13. 無職	109	19.4
	14. その他	22	3.9
	合計	562	100.0
欠損値		4	
合計		566	

4) HIV陽性の告知を受けて以降に、離職や転職をしましたか。

		度数
有効	1. した	200
	2. していない	332
	3. 告知以降、働いていない	26
	合計	558
欠損値		8
合計		566

4) (1) もっとも最近の離職や転職のやめ方は次のうちどれでしたか。

		度数
有効	1. 自らの意思でやめた	125
	2. やめざるをえなかった	55
	3. 解雇された	15
	合計	195
欠損値		371
合計		566

4) (2) もっとも最近の離職や転職の理由は何でしたか。(複数回答)

	度数	%
1. 体力的なこと	80	41.7
2. 服薬が困難	13	6.8
3. 通院が困難	22	11.5
4. 入院	18	9.4
5. 精神的な問題	39	20.3
6. HIV感染を知られる不安があった	26	13.5
7. HIV感染を知られた	10	5.2
8. よりよい仕事が見つかった	29	15.1
9. 労働条件や仕事内容の問題	65	33.9
10. 人間関係	23	12.0
11. 仕事より健康や生活を重視	43	22.4
12. 経営上の都合(リストラ・倒産など)	23	12.0
13. その他	27	14.1

4 ふだんの生活や人間関係について

1) あなたは、全体として現在の生活にどの程度満足していますか。(は1つ)

		度数
有効	1. 大変満足	56
	2. まあ満足	296
	3. やや不満	151
	4. 大変不満	56
合計		559
欠損値		7
合計		566

2) この1年くらいの間、次の社会的活動をする機会がありましたか。(複数回答)

	度数	%
1. HIV陽性者の会やグループ活動	74	13.2
2. ボランティア活動	62	11.0
3. スポーツ活動	62	32.6
4. 趣味・娯楽活動	330	58.7
5. 学習・研究活動	124	22.1
6. インターネット・eメール	338	60.1
7. 宿泊を伴う旅行	297	52.8
8. 友人との外食	413	73.5
9. その他	11	2.0
10. とくになし	87	15.5

3) 次の関係の人のうち、HIV 感染を知らせている人は何人くらいいますか。(複数回答)

	0人		1人		2人		該当する関係の人がいない	
	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%
a. 親 (n=500)	213	42.6	85	17.0	158	31.6	44	8.8
b. きょうだい (n=507)	253	49.9	130	25.6	73	14.4	51	10.1
c. 夫・妻・パートナー (n=482)	121	25.1	221	45.9	16	3.3	124	25.7
d. HIV陽性の友人・知人 (n=463)	210	45.4	56	12.1	197	42.5		
e. その他の友人 (n=497)	201	40.4	82	16.5	214	43.1		
f. その他 (n=507)	178	84.4	10	4.7	23	10.9		

4) ふだん、HIV 陽性者として生活するうえで、次の行動や人間関係について、自分で制約したり、制約を受けていると感じたりすることがありますか。(複数回答)

	1. かなり制約している		2. 少し制約している		3. まったく制約していない	
	度数	%	度数	%	度数	%
a. 生活習慣 (喫煙や飲酒、食事など) (n=547)	77	14.1	262	47.9	208	38.0
b. 外出や行動の範囲 (n=548)	62	11.3	185	33.8	301	54.9
c. 働き方や学校生活、地域活動 (n=539)	84	15.6	190	35.3	265	49.2
d. 性生活 (n=549)	365	66.5	157	28.6	27	4.9
e. ストレスの伴う活動 (n=541)	94	17.4	231	42.7	216	39.9
f. 将来の生活設計 (n=546)	161	29.5	247	45.2	138	25.3
g. 家族や親戚との関係 (n=547)	115	20.3	184	33.6	248	45.3
h. 職場や地域、学校などでの人間関係 (n=545)	113	20.7	192	35.2	240	44.0
i. 恋人との関係や出会い (n=530)	258	48.7	151	28.5	121	22.8
j. 個人的な友人との関係 (n=548)	98	17.9	196	35.8	254	46.4

5 就労について

5 - 1 現在、就労していない方がお答えください

1) 現在、HIV 治療の主治医から、あなたが就労することについて、何とされていますか。

	度数	%
有効		
1. 働くことをすすめられている	112	20.1
2. 制限して、働くことをすすめられている	53	9.5
3. 働かないほうがよいと言われている	10	1.8
4. とくに何も言われていない	381	68.5
合計	556	100.0
欠損値	10	
合計	566	

1) 現在、就労していない理由を教えてください。(複数回答)

	度数	%
有効		
1. 学業や家事、社会活動など、他にすることがある	8	7.7
2. 体力や健康上の理由	66	63.5
3. 経済的に困らない	11	10.6
4. 仕事がない・採用してもらえない	42	40.4
5. HIV 陽性者への差別に対する不安	26	25.0
6. 働く意欲がおきない	26	25.0
7. その他	17	16.3

2) 現在、就労 (収入を伴う仕事) をしていますか。

	度数	%
有効		
1. 就労していない	137	24.2
2. 就労している	425	75.1
3. 休職中	4	0.7
合計	566	100.0

2) 現在、就労を希望していますか。

	度数	%
有効		
1. はい	68	68.0
2. いいえ	32	32.0
合計	100	0.0
欠損値	欠損値・非該当	466
合計	合計	566

3) 現在、具体的に就職活動をしていますか。

		度数	%
有効	1. いいえ	63	64.3
	2. はい	35	35.7
	合計	98	100.0
欠損値	欠損値・非該当	468	
合計	合計	566	

3) (1) 現在、就職活動をする上で、次のような問題を感じますか。(複数回答)

	度数	%
1. 年齢が合わない	18	51.4
2. 収入が合わない	11	31.4
3. 仕事内容が合わない	8	22.9
4. 体力や通院とバランスがとれない	14	40.0
5. 就職活動をしても採用してもらえない	12	34.3
6. 履歴の空白を説明できない	12	34.3
7. 病気をどう説明すればいいかわからない	10	28.6
8. プライバシーが守られるか不安	17	48.6
9. 病気を理解して相談できる人がいない	6	17.1
10. 病名を伝えると採用してもらえない	13	37.1
11. その他	1	2.9
12. とくに問題はない	4	11.4

5 - 2 現在、就労している方がお答えください

1) ふだん、1週間に何日くらい働いていますか。

		度数	%
有効	2日くらい	8	1.9
	3日くらい	10	2.4
	4日くらい	18	4.3
	5日くらい	240	57.1
	6日くらい	124	29.5
	7日くらい	20	4.8
	合計	420	100.0
	欠損値	欠損値・非該当	146
合計	合計	566	

2) ふだん、1週間に何時間くらい働いていますか。
(実際に働いた残業時間も含めます)

		度数	%
有効	10時間未満	19	4.5
	10時間 - 19時間	22	5.2
	20時間 - 29時間	16	3.8
	30時間 - 39時間	30	7.1
	40時間 - 49時間	160	38.1
	50時間 - 59時間	95	22.6
	60時間以上	78	18.6
	合計	420	100.0
欠損値	欠損値・非該当	146	
合計	合計	566	

3) この1ヶ月間に、通院や健康上の理由で、仕事を休んだ日数を教えてください。

3) (1) 1 仕事を有給休暇で休んだ事の有無

		度数	%
有効	いいえ	286	68.3
	はい	133	31.7
	合計	419	100.0
欠損値	欠損値・非該当	147	
合計	合計	566	

3) (1) 2 有給休暇で休んだ日数

		度数	%
有効	1日	84	63.2
	2日	34	25.6
	3日	5	3.8
	4日	2	1.5
	5日	3	2.3
	7日	2	1.5
	10日	1	0.8
	20日	2	1.5
	合計	133	100.0
	欠損値	欠損値・非該当	433
合計	合計	566	

3) (2) 1 仕事を欠勤で休んだ事の有無

		度数	%
有効	いいえ	344	82.1
	はい	75	17.9
	合計	419	100.0
欠損値	欠損値・非該当	147	
合計		566	

3) (2) 2 欠勤で休んだ日数

		度数	%
有効	1日	21	28.0
	2日	25	33.3
	3日	8	10.7
	4日	6	8.0
	5日	3	4.0
	6日	1	1.3
	7日	2	2.7
	10日	1	1.3
	11日	1	1.3
	14日	1	1.3
	17日	1	1.3
	18日	1	1.3
	24日	1	1.3
	30日	3	4.0
	合計	75	100.0
欠損値	欠損値・非該当	491	
合計		566	

3) (3) 休んでいない

		度数	%
有効	いいえ	203	48.4
	はい	216	51.6
	合計	419	100.0
欠損値	欠損値・非該当	147	
合計		566	

4) この1年間(2003年1月-12月)の、あなたご自身の就労による収入(税込み)を合計すると、およそいくらくらいですか。

		度数	%
有効	100万円未満	27	6.4
	100万円以上	42	10.0
	200万円以上	70	16.6
	300万円以上	74	17.5
	400万円以上	55	13.0
	500万円以上	53	12.6
	600万円以上	51	12.1
	800万円以上	30	7.1
	1,000万円以上	20	4.7
合計	422	100.0	
欠損値	欠損値・非該当	144	
合計		566	

5) 現在の職場の業種は何ですか。

		度数	%
有効	1. 農・林・漁・鉱	1	0.2
	2. 建設	19	4.5
	3. 製造	39	9.3
	4. 電気・ガス・水道	3	0.7
	5. 情報通信	35	8.3
	6. 運輸	16	3.8
	7. 卸売・小売	40	9.5
	8. 金融・保険	13	3.1
	9. 不動産	3	0.7
	10. 飲食店・宿泊	24	5.7
	11. 医療・福祉	49	11.7
	12. 教育・学習支援	28	6.7
	13. その他のサービス	90	21.4
	14. 公務	22	5.2
	15. その他	38	9.0
合計	420	100.0	
欠損値	欠損値・非該当	146	
合計		566	

6)現在の職場(会社や団体全体)の従業員規模は何人くらいですか。

		度数	%
有効	1.1～4人	78	18.8
	2.5～9人	32	7.7
	3.10～29人	47	11.3
	4.30～99人	74	17.8
	5.100～499人	70	16.8
	6.500～999人	27	6.5
	7.1000人以上	88	21.2
	合計	416	100.0
欠損値	欠損値・非該当	150	
	合計	566	

7)現在の職場での、あなたの職種を教えてください。

		度数	%
有効	1.専門・技術職	123	29.3
	2.管理職	46	11.0
	3.事務職	95	22.6
	4.販売職	39	9.3
	5.サービス職	55	13.1
	6.保安職	4	1.0
	7.農林漁業作業	1	0.2
	8.運輸・通信	8	1.9
	9.生産工程・労務作業	12	2.9
	10.その他	37	8.8
	合計	420	100.0
欠損値	欠損値・非該当	146	
	合計	566	

8)現在の職場で、次のことをどの程度感じますか。(複数回答)

	1.とても感じる		2.少し感じる		3.感じない	
	度数	%	度数	%	度数	%
a. 身体的、体力的なきつさ (n=417)	87	20.9	191	45.8	139	33.3
b. 服薬のしにくさ (n=401)	36	9.0	106	26.4	259	64.6
c. 通院のしにくさ (n=414)	43	10.4	154	37.2	217	52.4
d. HIV感染症に対する無理解や偏見 (n=415)	116	28.0	111	26.7	188	45.3
e. 病名を隠すことの精神的負担 (n=418)	161	38.5	125	29.9	132	31.6
f. 職場の人間関係の良さ (n=411)	80	19.5	172	41.8	159	38.7
g. 仕事のやりがいや面白さ (n=415)	116	28.0	176	42.4	123	29.6
h. 全体的な働きやすさ (n=416)	106	25.5	195	46.9	115	27.6

9)現在の職場で、次の関係の人のうち、HIV感染を知らせている人は何人くらいいますか。(複数回答)

	0人		1人		2人以上		該当する関係の人がいない	
	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%
a. 同僚 (n=415)	296	71.3	27	6.5	33	8.0	59	14.2
b. 直属の上司 (n=413)	276	66.8	41	9.9	26	6.3	70	16.9
c. 雇用主・役員等の管理者 (n=415)	282	68.8	30	7.3	24	5.9	74	18.0
d. 人事担当者 (n=407)	279	68.6	14	3.4	14	3.4	100	24.6
e. 産業医・社内診療所医師 (n=408)	247	60.5	13	3.2	4	1.0	144	35.3
f. 産業看護師・社内診療所看護師 (n=407)	246	60.4	5	1.2	5	1.2	151	37.1
g. 健康管理部門の職員 (n=407)	257	63.1	3	0.7	2	0.5	145	35.6
h. 健康保険の職員 (n=407)	258	63.4	9	2.2	3	0.7	137	33.7
i. その他の職員 (n=240)	150	62.5	5	2.1	0	0.0	85	35.4

職場の誰かに告げたか（告知人数のまとめ）

		度数	%
有効	誰にも告げてない	252	60.3
	1人に告げた	41	9.8
	2人以上告げた	74	17.7
	該当者なし	51	12.2
	合計	418	100.0
欠損値	欠損値・非該当	148	
合計		566	

10) 現在の職場で HIV 感染を知らせた人のみお答えください。現在の職場で HIV 感染を知らせたことで、次の点についてあなたはどのように感じましたか。

a. 精神的負担感

		度数	%
有効	1. 軽くなった	52	
	2. 変わらない	45	42.9
	3. 重くなった	8	7.6
	合計	105	100.0
欠損値	欠損値・非該当	461	
合計		566	

b. 通院や服薬

		度数	%
有効	1. しやすくなった	44	41.9
	2. 変わらない	57	54.3
	3. しづらくなった	4	3.8
	合計	105	100.0
欠損値	欠損値・非該当	461	
合計		566	

c. HIV 感染症に対する周囲の反応

		度数	%
有効	1. 支援的だった	40	38.5
	2. 変わらない	57	54.8
	3. 拒否的だった	7	6.7
	合計	104	100.0
欠損値	欠損値・非該当	462	
合計		566	

d. 感染経路に対する周囲の反応

		度数	%
有効	1. 支援的だった	15	14.7
	2. 変わらない	81	79.4
	3. 拒否的だった	6	5.9
	合計	102	100.0
欠損値	欠損値・非該当	464	
合計		566	

e. 仕事内容や条件の変更

		度数	%
有効	1. 支援的だった	36	34.3
	2. 変わらない・必要なかった	64	61.0
	3. 拒否的だった	5	4.8
	合計	105	100.0
欠損値	欠損値・非該当	461	
合計		566	

11) 現在の職場で、次の点について、「HIV 感染が明らかになったり、HIV 感染を伝えていない人にまで知られるのではないか」という不安を感じることがありますか。（複数回答）

	度数	%
1. 医療費明細書の通知方法	134	34.4
2. 医療費のレセプト（医療機関からの請求書）	127	32.6
3. 社内診療所	22	5.6
4. 社内健康診断	133	34.1
5. 付加給付金の還付方法	76	19.5
6. 健康保険組合から会社への情報のやりとり	181	46.4
7. 障害者手帳を利用しての医療費助成	163	41.8
8. 制度（年金・税）利用に必要な社内の事務手続き	141	36.2
9. HIV 感染を知っている社員の情報管理	52	13.3
10. その他	20	5.1
11. 不安は感じない	77	19.7

12) あなたは、今後、現在の職場で働くことについて、どのようにお考えですか。

		度数	%
有効	1. ずっと続けたい	176	41.7
	2. しばらくは続けたい	177	41.9
	3. 転職したい	54	12.8
	4. 働くこと自体辞めたい	15	3.6
合計	422	100.0	
欠損値	欠損値・非該当	144	
合計		566	

13) 現在の職場で、もっとも最近の1次健康診断を受けましたか。

		度数	%
有効	1. いいえ	112	27.7
	2. はい	170	42.0
	3. 実施されていない	123	30.4
	合計	405	100.0
欠損値	欠損値・非該当	161	
合計		566	

13) (Y) (1) 1次健康診断の結果は、誰から受け取りましたか。

		度数	%
有効	1. 直属の上司	24	14.2
	2. 雇用主・役員等の管理者	5	3.0
	3. 総務など担当者	47	27.8
	4. 人事担当者	10	5.9
	5. 職場の健康管理部門	29	17.2
	6. 健康保険の職員	2	1.2
	7. 医療機関	36	21.3
	8. その他	16	9.5
合計	169	100.0	
欠損値	欠損値・非該当	397	
合計		566	

13) (Y) (2) 2次健康診断を受けましたか。

		度数	%
有効	1. いいえ (受診の指示あり)	24	16.1
	2. いいえ (受診の指示なし)	112	75.2
	3. はい	13	8.7
	合計	149	100.0
欠損値	欠損値・非該当	417	
合計		566	

13) (N) (1) 健康診断を受けなかった理由は何ですか。

		度数	%
有効	1. HIV治療で検査をしているので不要	59	49.6
	2. 時間や日程の都合	11	9.2
	3. 採血者の安全への配慮	3	2.5
	4. 検査結果から感染を疑われないか不安	13	10.9
	5. 無断でHIV抗体検査をされないか不安	6	5.0
	6. その他	27	22.7
合計		119	100.0
欠損値	欠損値・非該当	447	
合計		566	

13) (N) (2) 健康診断を受けなかった理由を誰かに尋ねられましたか。(複数回答)

		度数	%
有効	1. 同僚	9	8.0
	2. 直属の上司	13	11.6
	3. 雇用主・役員等の管理者	1	0.9
	4. 総務など担当者	5	4.5
	5. 人事担当者	1	0.9
	6. 産業医・社内診療所医師	0	0
	7. 産業看護師・社内診療所看護師	1	0.9
	8. 健康管理部門の職員	0	0
	9. 健康保険の職員	1	0.9
	10. その他	4	3.6
	11. 聞かれたことはない	86	76.8

13) (N) (3) 健康診断を受けなかった理由を、何と説明しましたか。(複数回答)

		度数	%
有効	1. 時間や日程の都合と説明	11	13.4
	2. 健診前に食事や飲酒等をしたと説明	1	1.2
	3. 別の病名で説明	10	12.2
	4. 定期的に受診・検査していると説明	34	41.5
	5. もとからの体質によると説明	0	0.0
	6. とくに説明はせず、ごまかした	17	20.7
	7. その他	15	18.3

6 生計費や医療費について

1) 現在、あなたが同居している人は誰ですか。(複数回答)

	度数	%
1. なし(一人暮らし)	243	43.1
2. 夫・妻	92	16.3
3. パートナー	64	11.3
4. 親	151	26.8
5. 子	52	9.2
6. きょうだい	47	8.3
7. 祖父母	13	2.3
8. その他親戚	4	0.7
9. 友人	19	3.4
9. その他	2	0.4

2) あなたが同居している世帯で、家計を「主に」支えている人は誰ですか。

	度数	%
有効		
1. あなたご自信(本人)	337	63.0
2. 夫・妻	20	3.7
3. パートナー	8	1.5
4. あなたとパートナー等分	46	8.6
5. 親	107	20.0
7. きょうだい	1	0.2
その他	16	3.0
合計	535	100.0
欠損値	31	
合計	566	

3) あなたが同居している世帯の家計を支えている収入は何ですか。(複数回答)

	度数	%
1. 自分の就労収入	374	68.9
2. 同居者の就労収入	164	30.2
3. 家族等の仕送り・援助	33	6.1
4. 事業・内職・農業収入	12	2.2
5. 家賃・利子・配当	26	4.8
6. 障害年金	54	9.9
7. その他年金・恩給	44	8.1
8. 雇用保険	10	1.8
9. 生活保護	35	6.4
10. 預貯金の取りくずし	79	14.5
11. その他	11	2.0

4) 現在、あなたの世帯の暮らし向きは、経済的にみていかがですか。

	度数	%
有効		
とても余裕がある	23	4.1
やや余裕がある	215	38.4
やや苦しい	230	41.1
とても苦しい	92	16.4
合計	560	100.0
欠損値	6	
合計	566	

5) あなたが加入している健康保険はどれですか。

	度数	%
有効		
1. 自分の勤務先の保険	259	46.5
2. 自分の派遣会社の保険	3	0.5
3. 自分の国民健康保険	204	36.6
4. 家族の保険	52	9.3
5. その他の保険	10	1.8
6. 加入していない	29	5.2
合計	557	100.0
欠損値	9	
合計	566	

6) 健康保険を利用すると、後日、健康保険から連絡のある「医療費の通知制度」の書類をどのような方法で受け取っていますか。

	度数	%
有効		
1. 内容が見えない状態で、手渡し	151	28.2
2. 内容が見える状態で、手渡し	17	3.2
3. 郵送	250	46.7
4. その他の方法	13	2.4
5. 通知制度はない	82	15.3
6. 健康保険を利用していない	22	4.1
合計	535	100.0
欠損値	31	
合計	566	

7)身体障害者手帳を取得していますか。等級も教えてください。

取得した手帳の内容

		度数	%
有効	1. 免疫機能障害	388	70.2
	2. 重複 (免疫機能障害と他の障害)	25	4.5
	3. 免疫機能障害以外	23	4.2
	4. 申請中	20	3.6
	5. 取得していない	97	17.5
	合計	553	100.0
欠損値		13	
合計			

8)HIV診療の医療費支払いや助成に利用している制度はどれですか。(複数回答)

	度数	%
1. 健康保険	335	60.0
2. 更生医療	203	36.4
3. 高額療養費制度	56	10.0
4. 特定疾病療養 (長期疾病療養)	82	14.7
5. 心身障害者医療費助成 (重度障害者医療)	151	27.1
6. 付加給付 (一定以上の自己負担金に対し払い戻される制度)	26	4.7
7. 生活保護	31	5.6
8. その他	3	0.5
9. 利用していない	22	3.9

障害の等級

		度数	%
有効	1 級	82	18.3
	2 級	183	40.9
	3 級	145	32.4
	4 級	36	8.1
	5 級	1	0.2
	合計	447	100.0
欠損値		119	
合計		566	

7 今後の生活と就労支援サービスの利用について

1)HIV感染を知って以降、次の人や機関に就労や就職について相談しましたか。HIV陽性者であることを伝えて相談したかについても教えてください。

	0.相談していない/制度がない		1.HIVを伝えて相談した		2.HIVを伝えず相談した	
	度数	%	度数	%	度数	%
a. ハローワーク・職業安定所 (n=499)	411	82.4	39	7.8	49	9.8
b. 民間の就職あっせん会社 (n=487)	458	94.0	8	1.6	21	4.3
c. 障害者職業センター (n=486)	476	97.9	8	1.6	2	0.4
d. 障害者職業訓練校 (n=483)	476	98.6	4	0.8	3	0.6
e. 労政事務所 (n=480)	479	99.8	0	0.0	1	0.2
f. 産業医・社内診療所医師 (n=480)	470	97.9	9	1.9	9	0.2
g. 人事 (n=480)	462	96.3	13	2.7	5	1.0
h. 勤務先の健康管理部門 (n=480)	471	98.1	7	1.5	2	0.4
i. 勤務先の外部委託の相談機関 (n=479)	475	99.2	2	0.4	2	0.4
j. 保健所 (n=484)	472	97.5	11	2.3	1	0.2
k. 福祉事務所 (n=486)	434	89.3	48	9.9	4	0.8
l. 通院先のナース・コーディネーター (n=499)	263	52.7	227	45.5	9	1.8
m. 通院先のソーシャルワーカー (n=488)	383	78.5	102	20.9	3	0.6
n. 通院先のカウンセラー (n=491)	374	76.2	113	23.0	4	0.8
o. NGO、ボランティア (n=483)	437	90.5	43	8.9	3	0.6
p. その他 (n=348)	331	95.1	12	3.4	5	1.4

2) これまでに障害者雇用制度で就職した経験がありますか。

		度数	%
有効	1. ある	16	2.9
	2. 応募で不採用	20	3.6
	3. ない	423	76.2
	3. 制度を知らない	96	17.3
	合計	555	100.0
欠損値		11	
合計		566	

3) 今後、就職や転職をする際に、障害者雇用制度を利用したいですか。

		度数	%
有効	1. 利用したい	55	10.1
	2. 利用してみてもよい	155	28.3
	3. 利用したくない	208	38.0
	4. 制度を知らない	129	23.6
	合計	547	100.0
欠損値		19	
合計		566	

4) あなたは、ご自身の将来の生活設計について、何年くらい先のことまで考えていますか。

	年数	度数	有効 ¹⁾ -セント
有効	0年(考えたことがない)	159	28.5
	1～4年	87	15.6
	5～9年	88	15.8
	10～19年	129	23.2
	20～55年	94	16.9
	合計	557	100.0
欠損値		9	
合計		566	

5) あなたは、ご自身の将来の生活で、働くことについてどのようにお考えですか。

		度数	有効 ¹⁾ -セント
有効	1. とくに制限しないで、働いていきたい	207	37.2
	2. 健康状態に合わせた制限や調整をして、働いていきたい	328	59.0
	3. できれば働きたくない・働くつもりはない	21	3.8
	合計	556	100.0
欠損値		10	
合計		566	

4 資料編

4-1 職場におけるエイズ問題に関するガイドラインについて

平成7年2月20日付け：労働省 労働基準局 職業安定局長通達

エイズ(後天性免疫不全症候群)の蔓延は、世界的に深刻な状況にあり、とりわけ、今後アジアにおけるHIV(ヒト免疫不全ウイルス)感染者(以下「感染者」という。)の爆発的な増加が危惧されているところである。日本の感染者の報告数は、国際的に見て多いとは言えないが、今後、増加も予想されている。

わが国においては、昭和62年に「エイズ問題総合対策大綱」が閣議決定され、地域、職域等あらゆるルートを通じ、国をあげて啓発運動を展開することとされたところである。国際的にも、WHO及びILOより、昭和63年に職湯とエイズの問題について声明書が発表されている。また、労働省においても、平成5年度を初年度とする第8次の労働災害防止計画の中でエイズ問題を取り上げ、職場においてもエイズに関する正しい知識の普及等が効果的に行えるような基盤整備を図ることとしたところである。

こうした中で、エイズの予防を図るため、また、感染者である労働者が誤解や偏見により職場において不当な扱いを受けることがないように、事業場においても積極的にエイズ問題に取り組んでいくことが重要であり、このためには、事業者が職場におけるエイズ問題に関する方針を作成して取り組むことが望ましい。

このため、今般、職場におけるエイズ問題に関する方針を作成する上で参考とすべき基本的考え方を示した「職場におけるエイズ問題に関するガイドライン」を別添のとおり定め、事業場におけるエイズ問題に対する自主的な取組を促進することとしたところである。

貴職におかれては、以上の状況を踏まえ、種々の機会を捉えて本ガイドラインの周知に努められたい。

なお、この通達の解説部分は、本文と一体のものとして取り扱われたい。

職場におけるエイズ問題に関するガイドライン

1 趣旨

我が国においては、現在のところ、報告された数を見るかぎりHIV(ヒト免疫不全ウイルス)感染者(以下「感染者」という。)の数は国際的に見て多くないものの、今後増加するおそれもあることから、その前にエイズ(後天性免疫不全症候群)の予防対策を積極的に講じていく必要がある。

現在、我が国の感染者の大部分は20～40歳代であり、働き盛りの年齢層に集中していることを踏まえると、すべての労働者が健康な勤労者生活を送ることができるためには、職場におけるエイズ予防対策が重要である。このためには職場において、労働者に対し、原因となるウイルス、感染経路等、エイズに関する正しい知識を提供し、感染の危険性の高い行動の回避を呼びかけるとともに、HIVに感染していることが分かった場合の適切な対応の仕方を伝える等のエイズ教育を行っていく必要がある。

他方、職場において感染者やエイズ患者を適切に受け入れる環境を作っていくことも急務となっている。このためには、労働者に対し、HIVが日常の職場生活では感染しないことを周知徹底し、職場において同僚の労働者等の科学的に根拠のない恐怖や誤解、偏見による差別や混乱が生じることを防止するとともに、感染者やエイズ患者が、仕事への適性に応じて働き続けることができるようにする必要がある。

このようなことから、事業者は、2に掲げる職場におけるエイズ対策の基本的考え方を参考にし、エイズ問題に対する基本的な方針を作り、エイズ対策に自主的に取り組むことが望ましい。

なお、本ガイドラインは、労働者が通常の勤務において業務上HIVを含む血液等に接触する危険性が高い医療機関等の職場は想定していない。

2 職場におけるエイズ対策の基本的考え方(エイズ教育)

- (1) 事業者は、職場において労働者に対しエイズ教育を行い、エイズに関する正しい知識を提供すること。

(2)事業者は、エイズ教育や相談等の企画、実施に当たって産業医に中心的役割を担わせること。

(HIV 検査)

(3)職場における HIV 感染の有無を調べる検査(以下「HIV 検査」という。)は、労働衛生管理上の必要性に乏しく、また、エイズに対する理解が一般には未だ不十分である現状を踏まえると職場に不安を招くおそれのあることから、事業者は労働者に対して HIV 検査を行わないこと。

(4)事業者は、労働者の採用選考を行うに当たって、HIV 検査を行わないこと。

(5)労働者が事業場の病院や診療所で本人の意思に基づいて HIV 検査を受ける場合には、検査実施者は秘密の保持を徹底するとともに、検査前及び結果通知の際に十分な説明及びカウンセリングを行うこと。

(HIV 感染の有無に関する秘密の保持)

(6)事業者は、HIV 感染の有無に関する労働者の健康情報については、その秘密の保持を徹底すること。

(雇用管理等)

(7)事業者は職場において、HIV に感染していても健康状態が良好である労働者については、その処遇において他の健康な労働者と同様に扱うこと。また、エイズを含むエイズ関連症候群に罹患(りかん)している労働者についても、それ以外の病気を有する労働者の場合と同様に扱うこと。

(8)HIV に感染していることそれ自体によって、労働安全衛生法第 68 条の病者の就業禁止に該当することはないこと。

(9)HIV に感染していることそれ自体は解雇の理由とならないこと。

(不慮の出血事故等における感染の予防)

(10)事業者は、職場における労働者等の不慮の出血事故の際の労働者への HIV 感染の予防のため、労働者に対する応急手当の方法の教育、ゴム手袋の備付け等の必要な措置を講ずること。

職場におけるエイズ問題に関するガイドラインの解説

1 について

職場におけるエイズ問題に関するガイドラインの趣旨を述べたものである。

2の(1)について

職場におけるエイズ教育の対象者及びその内容として、例えば次に示したようなものがあげられる。

職場におけるエイズ教育の対象者及びその内容の例

(1)管理職以外の労働者に対し次のような内容について教育する。

イ：エイズという病気についての一般的知識
原因、病態、治療及び予後

ロ：感染予防についての知識

(イ) HIV の感染経路

(ロ) 日常の職場生活においては感染しないこと

(ハ) 感染を生じるハイリスク行動

(ニ) 感染の危険性を最小限にする方法

ハ エイズに関する情報の入手先

ニ 感染の有無を調べる検査

検査の方法、時期及び検査を受ける方法

ホ HIV に感染していることが分かった場合の対応

ヘ 職場における健康情報の秘密保持の必要性

ト 職場における感染者やエイズ患者に対する不当な差別の防止の必要性

チ 職場におけるエイズ問題に関する基本方針

リ その他

(2)管理職に対し(1)に加えて次のような内容について教育する。

イ 職場でエイズ問題に取り組むことの意義

ロ 職場におけるエイズ問題に関する各種のガイドライン

ハ 職場における混乱を防止するための方策

ニ エイズ問題に取り組む上での管理職の役割

ホ 海外進出先の国におけるエイズの現状及びエイズ関連法

2の(2)について

職場でエイズ問題に取り組む際には、組織的な取組が必要となり、多くの部門、担当者が関与する

ことになると考えられる。このような場合でも、産業医は、労働衛生部門のリーダーとしてエイズ教育や相談等の企画、実施に当たって中心的役割を担い、関係部門との連携に努めることが望ましい。

なお、産業医の選任を要しない事業場にあつては、適宜、エイズ教育について中心的役割を担う担当者又は組織を選定するとともに、外部の専門の医師等の活用を図ることが望ましい。その際、地域産業保健センターを活用することも望ましい。

2の(3)について

職場におけるHIV検査の実施については、次のような問題点がある。まず、日常の職場生活ではHIVに感染することはないことから、業務上のHIV感染の危険性のない職場においてHIV検査を実施する労働衛生管理上の理由に乏しいことである。また、社会一般のHIV及びエイズに対する理解が未だ不十分であり、職場におけるHIV検査の結果、職場に不安を招くといった問題が懸念されることである。さらに、HIV感染の有無に関するプライバシー保護について、特別の配慮を要することがあげられる。このため、本人の同意のないHIV検査を行った場合にはプライバシーの侵害となり、また、本人の同意を得てHIV検査を行う場合であっても、真に自発的な同意を得られるかの問題がある。このようなことから、事業者は職場において労働者に対するHIV検査を行わないことが望ましい。

労働者を海外派遣する際に、HIV抗体検査陰性証明が必要な場合においても、このことを事前に労働者に周知した上で、派遣の希望を確認することが必要である。この場合、労働者が知らない間にHIV検査が実施されることや検査を強制することがあってはならない。むしろ労働者が自らの意思により検査を受診することが望ましい。

2の(4)について

本人の仕事に対する適性、能力に基づく採用選考を推進するという観点から、採用選考を目的とした健康状態の検査は、応募者の能力と適性を判断する上で合理的かつ客観的にその必要性が認められる範囲内に限定して行われるべきものである。

この場合においても、検査内容とその必要性について、あらかじめ周知されるべきであり、応募者が知らない間に検査が実施されることはあってはならない。

また、HIV感染の有無それ自体は、応募者の能力及び適性とは一般的には無関係であることから、採用

選考を目的としたHIV検査は原則として実施されるべきではない。

なお、HIV抗体検査陰性証明が必要な国での勤務を行う者を採用しようとする特別な場合には、募集時にHIV抗体検査陰性証明が必要であることを明示する等、事前に応募者に周知しておくことが望ましい。

2の(5)について

労働者個人が特に希望して事業場の病院や診療所でHIV感染の有無を調べる検査を受ける場合においては、検査実施者は受診者の秘密保持の徹底を図る必要がある。また、検査実施者は、検査前及びその結果通知の際、受診者がエイズや検査結果の意味について理解を深められるよう、受診者に対し十分な説明を行い、また、必要に応じて受診者の悩みや不安をよく聞いて理解し、適切なアドバイスを与えるカウンセリングを行う体制を整えておく必要がある。

2の(6)について

労働者からの申出があつた等の事情により、事業者が労働者のHIV感染の有無に関する情報を把握している場合には、事業者はその秘密保持を徹底しなければならない。

また、健康診断結果等労働者の健康に関する個人情報には、HIV感染を推測させる内容が含まれることもあり得ることから、HIV感染の有無に関する情報の管理の徹底のためには、労働者の健康に関する個人情報一般についても、秘密保持を行うべきである。

2の(7)について

HIV感染それ自体によって仕事への適性が損なわれることはないことから、感染者がHIV感染自体によって不利益な処遇を受けることがあってはならない。エイズを含むエイズ関連症候群に罹患(りかん)している労働者に対しては、他の病気を有する労働者と同様に、その病状と仕事への適性に応じ、必要に応じ産業医等とも相談の上、合理的な配慮がなされるべきである。

また、HIV感染症やエイズに係る休職の制度についても他の疾病による休職の制度と同様の扱いをすべきである。

2の(8)について

日常の職場生活を営むことによって伝染するおそれのある伝染性の疾病にかかっている労働者や労働

のため病勢が著しく増悪するおそれがある者等を就業させると、本人自身の健康状態を増悪するのみならず、他の労働者の健康を害し又は悪影響を及ぼすおそれがあるので、労働安全衛生法上、事業者はこれらの病者を就業させることを禁止しなければならないこととされている（労働安全衛生法第68条、労働安全衛生規則第61条）。

この規定による措置は、労働者の罹患（りかん）している疾病に対して一律に実施される措置ではなく、労働者の病状、病態に応じて適切に行われるべき措置である。また、労働者の就業の機会を奪うこととなることから、事前に産業医その他専門の医師の意見を聞いて慎重に判断すべきものである。

HIV感染それ自体は、日常の職場生活では感染しないことから、就業を禁止すべき伝染性の疾病とはいえ、事業者は、労働者がHIVに感染していることをもって直ちに就業を禁止することはできない。また、エイズ発病後は、その病状、病態によっては、労働によって病勢が著しく増悪するおそれがあることにより就業を禁止すべき場合もあるが、この場合においても、事業者は、あらかじめ、産業医その他専門の医師の意見を聴いた上で、就業の禁止を判断しなければならない。

20(9)について

HIV感染それ自体によって仕事への適性は損われないことから、HIV感染それ自体は解雇の理由とはならない。

したがって、労働契約等の中で、HIV感染それ自体を解雇理由として掲げるべきではない。

20(10)について

職場で出血事故が起きた場合には、産業医、衛生管理者又は同僚の労働者によって応急手当が実施される場合が多いと考えられる。HIVが存在している血液に皮膚が接触しても、通常、感染は成立しないものであるが、傷口や粘膜を通して感染する危険性がある。したがって、HIV感染予防のためには、すべての血液について、HIVの他にも、B型肝炎ウイルス、C型肝炎ウイルス、ATLウイルス等血液によって介される病原体が存在しているものとして取り扱うよう労働者に対して周知する必要がある。この場合、より感染力の強いB型肝炎ウイルス等に対する感染防止対策を基本としてその対策の徹底を図れば、HIVに感染する危険を防止することができる。

具体的には、出血を伴う傷病者の応急手当を行う場合に、血液への直接接触を避け、使い捨てのビ

ニール手袋又はゴム手袋を装着し、血液等が飛散するおそれのある場合は、マスクを装着することが望ましい。血液が皮膚に付着した場合は、石けんを用いて流水で洗浄するか、あるいは次亜塩素酸系消毒液で消毒を行うべきである。また、血液の付着した作業衣などは速やかに交換し、洗浄すべきである。

頻繁に応急手当を担当する者を中心に、労働者に対して、こうした応急手当の方法の教育を実施する必要がある。

4-2 障害者雇用マニュアル88（労働省・日本障害者雇用促進協会） HIVによる免疫機能障害者の雇用のために

以下の文章は、平成10年に、労働省・日本障害者雇用促進協会により発行された「障害者雇用マニュアル88」より抜粋しています。（現「独立行政法人 高齢・障害者雇用支援機構」）内容は当時の状況のなかで書かれたものですので、活用の際にはご注意ください。

はじめに

1981年に発見された「ヒト免疫不全ウイルス（HIV）」による感染者は、日本でも増え続けています。HIV感染者が他の人々とともに生活し、活動できる社会づくりが望まれています。

労働省では、平成7年2月に「職場におけるエイズ問題に関するガイドライン」を定め、職場におけるエイズ問題に対する自主的な取り組みを促進しており、多くの企業で、社内の意識啓発等が進められてきました。

このような中で、平成10年4月からは、HIVによる免疫機能障害により日常生活が著しく制限されるものについては、福祉施策上の「身体障害」として取り扱われるようになり、また、雇用対策においても、平成10年12月からは障害者雇用に関する各種の助成制度の対象となるとともに、企業に雇用されている場合は、その企業の障害者雇用率の算定に加えられることとなりました。

企業においても、HIV感染に関する正しい理解の促進やプライバシーを尊重した情報管理などすべての従業員が安心して働けるように配慮された職場環境づくりを進めていくことが大切です。

このマニュアルは、職場においてHIVによる免疫機能障害者についての正しい知識を広め、誰もが安心して働ける職場づくりを進めるための雇用上の留意事項を具体的に紹介していきます。

就労支援のための措置は

平成10年12月1日より、「障害者の雇用の促進等に関する法律」（以下、「障害者雇用促進法」という）においても、身体障害の範囲に、「ヒト免疫不全ウイルスによる免疫機能障害」が加えられることとなりました。

これにより、ヒト免疫不全ウイルスによる免疫機

能の障害に係る身体障害者認定がなされた人については、障害者雇用のための助成制度の対象となるとともに、企業に雇用されている場合は、その企業の障害者雇用率の算定に加えられることとなります。

なお、障害者雇用率の算定の際の状況把握に当たっては、プライバシーや人権の尊重に十分配慮していただくようお願いします。

職場で配慮することは Q & A

Q1 基本的留意事項

HIVに感染した人は、どのぐらいの期間通常どおり働くことができますか？また、職場では、基本的にどのような点に留意すべきでしょうか？

A

感染後、数年から10年以上の長期にわたり特別の症状もなく、一般に通常どおり働けます。職場ではプライバシーの尊重を第一に、必要に応じて職務内容や勤務条件を弾力化するなどの配慮が望まれます。

HIVに感染しても、感染後数年から10年以上という長期にわたり、特別の症状もなく、通常の職業生活を支障なく送ることができます。また、治療の進歩により、無症状である期間の延長が可能になっています。さらに、免疫機能の低下がすすんで治療が必要となった段階以降も、本人の希望に応じて職場においても一定の配慮を行うことにより、より長期間、安定した職業生活を続けることが可能となります。

しかし、HIV感染症という病気に対する一般の認識がまだ必ずしも十分でないことから、障害を明らかにすることを望まない人も多く、このような場合には、本人の意思とプライバシーが最大限尊重されることがまず必要です。

一方、障害に対する配慮を希望する人に対しては、職場の意識啓発を進めつつ、障害の状況や程度に応じて、職務内容や勤務条件の弾力化など雇用管理上の配慮が行われることが望まれます。

なお、労働省では、平成7年2月に「職場におけるエイズ問題に関するガイドライン」を策定し、職

場におけるエイズ問題に関する方針を策定する上で参考にすべき考え方を示しています。(資料参照)

Q2 職務内容

HIVによる免疫機能障害のある人が行ってはいけない仕事はありますか？

A

基本的にはありません。ただし、免疫状態が低下しているときは体力的に負担の大きい仕事は避けた方がよいでしょう。

基本的には、免疫状態良好な時期には、行ってはいけないという仕事はありません。ただし、免疫状態が低下しているときには、肉体労働・重労働が困難となる場合があります。また、動物との濃厚な接触や様々な感染症患者との接触が多い職務は、本人の感染症への罹患の危険が高まることに留意する必要があります。なお、ストレスは免疫力の低下に関係するという観点からは、過度にストレスの多い職場は避けた方がよいかもしれません。

Q3 勤務条件

労働時間や勤務形態など、勤務条件について配慮が必要な点がありますか？

A

「定期的な通院・受診」「一日平均数回の服薬」などが規則正しくできるような配慮が必要です。また、急な体調の変化にも弾力的な対応が可能であれば、症状の悪化を防ぐことに役立ちます。

定期的な通院・受診が必要であるため、通院や受診ができる時間や休暇が確保できるよう、職場で配慮がされることが望めます。また、一日に平均5～6回の規則正しい服薬が必要であるため、適切な時間に服薬ができるような休憩がとれる勤務形態とするように配慮することも必要です。

薬剤が入手できない国への長期派遣など、物理的に治療が不可能となる状況も避けなければなりません。国によっては、入国に際して、HIVに感染していないことの証明が求められる場合があることにも留意が必要です。

また、薬剤による副作用・アレルギー、日和見感染症などが突発的に発症する場合がありますため、急

な受診・入院にも対応できるよう、業務の調整が可能な勤務状況であれば、本人の精神的負担も軽くなります。自分の体調に合わせて休養ができるよう、年休取得や労働時間短縮、勤務時間帯の変更等、弾力的な対応が可能であれば、症状の悪化を防ぐことにも役立ちます。

Q4 職場環境

職場の環境はどのように整備していけばよいでしょうか？

A

体調に応じた休養や服薬等のためプライバシーにも配慮した環境づくりをすることが望めます。

一般の労働者にもあてはまることですが、健康管理のためには、疲労やストレスを避け、体調に応じた休養を適宜とることが重要です。また、所定の時間に規則正しく服薬ができることが必要であることから、休養や服薬等の際に利用できるプライバシーに配慮された休憩室等の設備があることが望めます。

また、勤務時間中に服用する薬剤を多量に保管しておくことが必要であることから、鍵のかかる個人用ロッカーがあれば、安全かつプライバシーを保って薬剤を保管することができます。

利用できる支援制度

障害者の雇用の促進や安定した雇用の維持のために事業主が行った職場介助者の配置や施設・設備の改善などの措置については、助成金の対象となる場合があります。

助成金の要件・手続き等、詳細については日本障害者雇用促進協会、各都道府県障害者雇用促進協会（雇用開発協会）にお尋ねください。

Q5 事故等への対応

職場で、HIVによる免疫機能障害を有する人の具合が悪くなったり、けがによる出血などの事故がおこった場合には、どのように対応したらよいでしょうか？

A

日頃より出血を伴う事故等への応急措置の教育や、救急用品等の準備をしておくことが必要です。ま

た緊急時の対応方法を明確化し、関係者間で確認しておきましょう。

出血を伴う事故等への応急措置に関しては、HIVに限らず、血液を介して感染する病気があることを十分認識し、感染防止対策の徹底を図ることが必要です。具体的には、応急措置を行う場合には、血液への直接接触を避け、使い捨てのビニール手袋またはゴム手袋を装着し、血液等が飛散するおそれがある場合は、マスクを装着したほうがよいでしょう。また、血液が皮膚に付着した場合は、石けんを用いて流水で洗い流すか、消毒液で消毒を行うことが必要です。また、血液が付着した作業衣なども洗浄するようする必要があります。このため、休憩室や各職場に、一般的救急治療用品とともに、出血時の対応のためのゴム手袋等を準備しておくとともに、従業員にも、このような応急手当の方法を教育しておくことが望まれます。

一般的に言えることですが、従業員が職場で体調が悪くなったり、休養を必要とする状態になった場合に備えて、応急手当のできる医務室等の場所を確保しておくとうよいと考えられます。HIV感染者のみならず全従業員が利用できるものとして、日頃より設備や備品を整備していくのがよいでしょう。

また、緊急の場合にはどのように対応するか、その方法を明確化し、関係者間で確認しておくとともに、日頃より、産業医や関係医療機関との連携を保ち、迅速に対応ができるよう、連絡体制を整えておくことも重要です。

Q6 職場内教育

HIVに関する職場内教育を進めるにあたっては、どのような観点が重要でしょうか？

A

知識不足から、従業員が不安や動揺を感じることはないよう、日頃からHIVの基礎知識の普及を進めていくことが重要です。また差別防止や個人の健康情報の秘密保持についても、十分な研修が必要です。

HIVによる障害が職場で明らかになった場合には、周囲の従業員が、HIVに関する知識の不足から、不安や動揺を感じる事態も考えられます。このような事態を防ぎ、障害を有する本人も他の従業員も不安なく就業できるようにするためには、

HIVに関する基礎知識の普及により従業員の正しい理解を促進し、従業員が無用の不安や差別意識を持たないように、日頃より職場内教育による意識啓発を進めていくことが重要です。

職場における研修等の内容としては、HIVに関する一般的知識、感染予防の知識のほか、不当な差別防止や個人の健康情報等に関する秘密の保持の必要性についてとりあげ、会社としての取り組み方針が各従業員に浸透するよう、繰り返し研修機会を提供するよう工夫するとよいでしょう。

また、管理者に対する研修としては、これらに加えて、職場内での人権侵害が生じないような対応のあり方や、障害のある人に対する勤務上の配慮等について、徹底することも必要です。

Q7 情報管理とプライバシーの尊重

HIVによる免疫機能障害を有する人に対し、雇用管理上の配慮を行おうとすると、障害についての情報がある程度把握する必要があると思いますが、この情報の取り扱いのあり方や、プライバシーの保持については、どのような点に気をつければよいのでしょうか？

A

感染や障害についての情報が拡大することのないよう、情報を知り得る立場にある関係者の秘密保持を徹底することが必要です。

HIVに関しては、現状では、病気に対する周囲の認識や理解が十分でないため、本人のプライバシーや人権を尊重する観点から、個人情報の管理について最大限の配慮が必要であり、本人の希望や申し出がない限り、感染や障害についての情報が拡大することのないよう、情報を知り得る立場にある関係者の秘密の保持を徹底することが必要です。

このため、次のような点に留意して、情報管理のあり方を社内で定め、関係者間の認識を高めておく必要があります。

本人の意思に反した検査や職務上の必要性について合理的理由のない情報収集等を行わないこと
健康診断データや治療の状況など健康管理に関する情報は、産業医等必要最小限の担当者にとどめ、関係者の守秘義務を徹底すること
勤務上の配慮が必要な場合や職場内で問題が生

じた場合等に、本人や関係者が相談できる担当者を定めておくこと

本人から相談を受けた場合には、どのような経路と範囲で情報の伝達を行い、雇用管理上の配慮の決定と現場管理者への指示はどのように行うか、明確にしておくこと

このように、感染や障害についての個人情報の管理は厳密に行われる必要があり、誰がどのように情報を管理するかなどについて十分に検討のうえ、職場の情報管理体制を整えることが大切です。

なお、感染者であるとの人の秘密を業務上知り得た者が、正当な理由がなくその秘密を漏らしたときは、「後天性免疫不全症候群の予防に関する法律」により、6カ月以下の懲役又は20万円以下の罰金に処せられます。（注、「後天性免疫不全症候群の予防に関する法律」は、平成11年4月1日の「感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律」の施行に伴い廃止されますが、当該事由に係る違反は、同法の規定により、「6カ月以下の懲役又は30万円以下の罰金」に処せられます。）

Q8 募集・採用に際して留意すべき事

従業員の募集・採用の際に、HIVに関してどのような対応が必要でしょうか？

A

HIVによる障害、あるいはHIV感染の有無はそれ自体では、職務遂行のための適性と能力に直接関係のない事項であり、採用選考の基準としたり、障害や感染があることによる差別的取り扱いを行うべきではありません。

従業員の募集・採用に関しては、すべての人について、基本的人権を尊重し、本人の能力と適性に応じた公平・公正な取り扱いを行うことが基本です。HIVによる障害あるいはHIV感染の有無は、それ自体では、通常、職務遂行のための適性と能力に直接関係のない事項であることから、採用選考の基準としたり、障害や感染があることによる差別的取り扱いを行うべきではありません。

また、応募者の中には、HIVによる障害を明らかにしている人だけでなく、障害を明示することを望まない人、障害認定を受けていない感染者等もいることから、採用選考のあり方に特に留意が必要です。感染の有無についての情報の把握につながることは、応募者のプライバシーを侵害するお

それがあるとともに、障害や感染を明らかにしたくない応募者が自ら応募を断念するなど、その就職機会を狭める要因ともなります。

この点に関し、特に慎重な検討が求められるのが採用選考時の健康診断です。応募者の適性と能力によってのみ採用選考を行うことが公正な採用選考の基本であり、採用選考時にいわゆる「血液検査」等の健康診断を一律に実施することは、HIVに限らず、適性や能力を判断する上で必要のない事項を把握する可能性があり、結果として、就職差別につながるおそれがあります。健康診断は、応募者の適性と能力を判断する上で、真に必要な範囲に限定して行われるべきものであり、また、その場合においても、本人に対して、検査内容とその必要性について事前に周知されるべきです。例えば、HIV抗体検査陰性証明が必要な国で勤務する者を採用しようとする場合には、募集時にこの証明が必要であることを明示する等、事前に応募者に周知しておくことが望ましいと考えられます。

なお、労働安全衛生規則第43条に「雇入時の健康診断」が規定されていることを根拠として、採用選考時に一律に健康診断を行う事例がみられますが、この規定による健康診断は、常時使用する労働者を雇い入れた際における適正配置、入職後の健康管理に役立てるために実施するものであって、採用選考時に実施することを義務づけたものではなく、また、応募者の採否を決定するために実施するものでもありません。募集・採用に際して留意すべきこと

利用できる支援制度

特定求職者雇用開発助成金

身体障害者、知的障害者又は精神障害者を公共職業安定所の紹介により継続して雇用する労働者として雇い入れた事業主に対して、賃金の一部を助成する制度です。

助成内容や受給のための要件・手続きについては、最寄りの公共職業安定所にお問い合わせください。

4-3 「労働者の健康情報の保護に関する検討会」報告書とは（平成16年9月6日）

労働安全衛生法に基づき労働者に対して行われる健康診断の結果や、任意に事業者が労働者について得た健康に関する情報に対して、個人情報保護の観点から適切な措置を講じることは重要である。

加えて、平成15年5月に個人情報の保護に関する法律が成立し、平成17年4月に全面施行されることから、同法を踏まえ、労働者の健康に関する個人情報の保護の在り方について改めて検討を進める必要が生じた。

このため、厚生労働省においては、学識経験者の参集を求め、平成16年4月より4回にわたり、「労働者の健康情報の保護に関する検討会」（座長 保原 喜志夫 天使大学教授）を開催し、労働者の健康情報の保護の在り方に関して、今後の具体的な方策等について検討を重ねてきた。今般、これまでの検討を基に、別添のとおり同検討会報告書が取りまとめられることとなったので公表する。

健康情報保護 検討委員会の内容

「労働者の健康情報の保護に関する検討会報告書」のポイント

個人情報保護にかかる現状

個人情報の保護に関する法律が成立し、平成17年4月から施行。

健康情報は個人情報の中でも特に厳格に保護されるべき。

（労働安全衛生法で規定された労働者の健康情報には、健康診断結果、保健指導の記録、THPにおける健康測定結果等がある。）

労働者の健康情報の保護の強化が必要

取り組むべき施策の方向

基本的考え方

- 健康情報は個人情報の中でも特に機微な情報であり、特に厳格に保護されるべき。

健康情報を取り扱うに際しての事業者の責務等

【利用目的の特定】

- 事業者は、労働者の健康情報を利用するにあ

たっては、その目的をできる限り特定し、法令に基づく場合等を除き、本人の同意なく、その目的を超えて取り扱わないことが必要。

【健康情報の収集に当たっての本人の同意】

- 事業者は、健康情報を収集する際には法令に基づく場合等を除き、利用目的を明らかにした上で、本人の同意が必要。

【秘密の保持】

- 健康情報に関する秘密の保持については、事業場内の産業保健スタッフはもとより、健康情報を記録して人事・労務上の権限等を行行使する者や、事業場から委託を受けて健康診断を実施する外部の健診機関にも適正に秘密を保持させることが必要。

【情報の開示】

- 特殊健康診断の結果についても、一般健康診断と同様に労働者本人への通知義務を規定することが必要。

【健康情報の第三者への提供に当たっての本人の同意】

- 事業者は、法令に基づく場合等を除き、本人の同意を得ないで健康情報を第三者に提供しないようにすることが必要。
- 合併等事業継承に伴う労働契約の継承の場合には、第三者への提供には当たらない。

【特に配慮が必要な健康情報の取扱い】

- HIV感染やB型肝炎等の慢性的経過をたどる感染症の感染状況に関する情報や、色覚検査等の遺伝情報については、原則として収集すべきでない。
- 結核等職場に蔓延する可能性が高い感染症については、本人のプライバシーに配慮しつつ、必要な範囲の対象者に必要な情報を提供すべき。

健康情報の保護に向けた取組

【事業者によるルール策定】

- 国は、健康情報の保護について指針を示すことが必要であり、事業者は、国の示す指針に依拠しつつ、労働者の健康情報の取扱いについて、衛生委員会等において労働者に事前に協議した上で、ルールを策定することが必要。

【小規模事業場への対応】

- 小規模事業場においては、産業医の共同選任の促進、地域産業保健センターの活用等を通じて、

健康情報を保護する体制の整備を進めることが必要。

【健康情報保護についての啓発】

- ・健康情報の保護を進めるに当たっては、国が関係者に対して健康情報保護の必要性について啓発を行うことが重要。

労働者の健康情報の保護に関する検討会
報告書

目次

- 1.労働者の健康情報の範囲について
- 2.労働者の健康情報保護についての基本的な考え方
- 3.労働者の健康情報を取り扱うに際しての事業者の義務等
 - (1) 目的の特定と利用目的による制限
 - (2) 事業者による収集
 - (3) 秘密の保持
 - (4) 情報の管理
 - (5) 本人への開示
 - (6) 事業者から第三者への提供
 - (7) 特に配慮が必要な健康情報の取扱いの留意点
- 4.労働者の健康情報の保護に向けた取組
 - (1) 国の取組
 - (2) 事業者によるルールの策定

平成 16 年度厚生労働科学研究費補助金エイズ対策研究事業
HIV 感染症の医療体制の整備に関する研究（主任：木村 哲）

HIV 感染者の地域生活におけるソーシャルワークに関する研究
分担研究者：小西加保留

「HIV 陽性者の療養生活と就労に関する調査研究」報告書

発行：2005 年 3 月 20 日

594-1198

大阪府和泉市まなび野 1 番 1 号

桃山学院大学社会学部社会福祉学科 小西 加保留

TEL：0725-54-3131

E-mail：kahoru@andrew.ac.jp