

学会印象記

職場での HIV/AIDS 対策を考えるための経験の共有

～第 16 回エイズ国際会議に参加して～

吉田 智子

Tomoko YOSHIDA

サンスター株式会社

会議初日、プログラムや資料が詰まった会議バッグが手渡されました。参加者は 25,000 人にのぼり、プログラムが十数部屋で同時進行していきます。巨大な会場で人込みの中を右往左往しながら、世界各地でさまざまな立場で HIV/AIDS 対策に取り組む方々から、多くのことを学びました。ここでは、私が今回の会議で注目していた、職場における HIV/AIDS 対策について少しご紹介したいと思います。

「職場と HIV/AIDS」一対策を進めるための経験の共有

『職場と HIV/AIDS』は、今回注目を集めたテーマのひとつで、会場が満員になるセッションもいくつか見られました。この背景には、HIV/AIDS 流行の拡大にともない、HIV 陽性者が経済・社会的に安定して、治療やケアを受けることのできる環境整備がますます重要視されるようになってきていること、そして実際に職場での対策に関する知見が積み重ねられ始めているということがあると思います。また、包括的な HIV/AIDS 対策の実現のために、公共機関と民間企業が一緒になって問題解決に向かおうという動き

(PPP : Public Private Partnership) が高まり、企業内での啓発教育やケア・支援の実施が期待されるようになってきています。もちろん企業側にとっても、有能な労働力を維持し、健康で安全な職場作りをすることは、理に適っています。

今回の会議で報告された職場での対策事例は、HIV/AIDS の流行が拡大しているアフリカからのものも多く、中でも、中小企業での対策の実例に触れることができたのは、私にとって大きな収穫でした。現在、日本では職場における HIV/AIDS 対策はあまり例がありません。資源も人材も限られた職場環境の中でいかに HIV/AIDS 対策に取り組むのか、またそれをいかに継続的な活動にしていくのかという点で、流行の規模や経済・社会・文化的な違いはあるものの、日本の職場での対策を考える上で参考になりました。そのうちのいくつかをご紹介します。

① 既存組織の活用

様々な事例を聞く中で再確認したのが、社内の既存組織の有用性です。一般的に職場には、社内広報誌やイントラネット（社内専用ウェブサイト）、掲示板や部門・階層ご



事例報告するザンビア労働組合連合の担当者と USAID の担当官

とのミーティングなど、社員に情報を伝達する手段が張り巡らされており、社内での HIV/AIDS 啓発教育ツールとして活用できます。また、安全衛生に関しても、法律や社内規定で様々な組織やルールが定められていますので、職場の安全衛生対策の 1 テーマとして、HIV/AIDS を取り上げることができます。こうした既存の組織やツールを活用すれば、対策にかかるコストを抑えることができます。

また、一見すると組織が見えにくいインフォーマル・セクターの場合にも、同業者組合など何らかの公的（“フォーマル”）な組織とのつながりがあり、そうした組織を特定することによって、継続的な HIV/AIDS 対策を実施したという事例が挙げられていました。

もう一つ言及されていたのは、社員の声を吸い上げる仕組みを持つ労働組合の役割です。労働者保護・人権の視点が取り入れられているか、内容・手法・頻度などが社員にとって意味のあるプログラムになっているか、など、重要なポイントをチェックするためには、労働組合の経験や知見が有用です。組合側にとっても、社員が自らの健康と安全に関する問題意識と権利意識を高めるきっかけになり、利点が多いテーマと言えるようです。

② 人材育成（ピア、経営者）

活動を継続させるために重要なのが、人材の育成です。多くの場合、社員への啓発教育には熱心になるものの、当の対策を推進するスタッフを育成することはおぼろげになりがちです。しかし、それでは、熱意のあるリーダーがいる期間だけの一過性の活動に終わってしまいます。

もう一方が、経営陣への働きかけです。HIV/AIDS 対策を継続させるために、経営陣の協力は欠かせません。具体策として挙げられていたのは、経営陣が社内外で HIV/AIDS に関して発言する機会を作ること。主体的な関与を促し、積極的な活動の推進者になってもらうための方法です。

③ 社外との連携

HIV/AIDS 対策の企業連合としては、世界で 200 社以上が加盟する Global Business Coalition on AIDS などがありますが、アフリカでも各国・地域単位で HIV/AIDS 対策のための企業連合が作られ始めており、特にここ数年増えているそうです。その役割は、各国・地域での HIV/AIDS 対策を推進すること、資源や人材を有効活用し、成功事例を共有化することです。具体的な課題としては、企業連合内で生じる中小企業と大企業のギャップ、中小企業での負担の難しさ、実施したプログラムの評価と継続性の担保、などが挙げられていました。また、PPP の一環として、政府が主導するエイズ対策機関に企業が参画する例が増えていることも報告されていました。

④ モニタリング & 評価

職場での HIV/AIDS 対策を推進する上で問題になりがちなのが、対策に費やされる「時間」と「費用」です。その対策として、活動の効果測定のためのモニタリングと評価活動の実施が提案されていました。職場の HIV/AIDS 活動の基本は、社員に等しく情報を提供することであり、既存の組織を活用し、行政や NPO などの資源も上手に利用することができれば、活動自体で多くの時間や費用のかかるものではありません。ですから、活動を客観的に評価することで、社内（特に経営陣）に対して、活動の必要性を確実なものとするのは、継続的な HIV/AIDS 対策の重要な鍵と言えます。また、ザンビアの労働組合連合の担当者は、職場での HIV/AIDS 対策推進担当者がしっかり「タイム・マネジメント」をして、上司や経営者に対して費用対効果を示すことの重要性も強調していました。

「語り」の力

会議全体では、新たな予防技術の進展とワクチン開発の遅れへのいらだち、重要な予防手段としてのコンドームの再認識など、予防の面でも新しい話題が出て、世界の現状と新たな流れについて興味深い話を聞くことができました。

今回の会議全体を通じて改めて感じたのが、「語り」の力です。「私は 7 年前に HIV 感染の告知を受けました」。「9 歳のときに父親が HIV 陽性者であると知りました」。薬物使用によって HIV 感染したロシアの女性が、すばらしいスピーチで拍手を受けた後、とてもうれしそうな笑顔を見せてくれたのも印象的でした。また、世界の新規感染の半分を占める 24 歳以下の若者を代表したジャマイカの女性のスピーチも力強く、若者代表として存在感を示すものでした。

世界の陽性者を代表して開会式に登壇し、ひととき大きなスタンディング・オーベーションを受けたのは、アジアの女性フリッカ・チア・イスカンダールさんでした。「差別・偏見がどうしてもなくならない。それならば、受け止めて (deal with it) 闘いましょう (fight with it)」、「抗 HIV 薬が最終手段じゃないんです。私たちは、完治する方法やワクチンが開発されることを願っています。この願いは生きるための力なのです」。

会議の最後に出席した International Vagil というセレモニーでは、美しい詩のように響くある感染者の物語や、さまざまな人の想いを代弁するスピーチを聞きました。ともすれば政治色も濃くなりがちなのこの国際会議が、常に現場の人びとのものであり続ける可能性は、こういう個人個人の人生の経験から語られる、解決への意志を持った言葉にある、と痛感しました。HIV/AIDS 対策に取り組む世界中

の人々と過ごした時間は、これからの活動の励みになると思います。

職場は、一般の人々に HIV/AIDS に対する情報を提供する場所であると共に、それぞれの家庭における若者の教育やサポートをもたらす場でもあります。HIV/AIDS の流

行が拡大している地域での経験を聞くことで、HIV/AIDS 対策における職場での対策の意義を再認識することができました。

会議に派遣していただいたエイズ予防財団のみなさまに、改めて御礼申し上げます。