

活動報告

すべての人にとってより働きやすい環境づくり

— NPO と障害者職業センターと企業の協働による HIV 研修の実践報告 —

大槻 知子, 生島 嗣, 佐藤 幹也

特定非営利活動法人ぶれいす東京

目的: 日本の HIV 陽性者の多くが生産年齢人口に属するが、一般に職場では陽性者が身近で働く仲間であり社会参加の継続が可能であるという認識や、疾病理解などに課題がみられる。そこで、陽性者の就労支援を想定したうえで、企業の社員研修の一環として、同僚や顧客、家族や友人などに起こりうる HIV/エイズの身近さを実感してもらう取組みを企画した。

方法: 東京障害者職業センターと、免疫機能障害を含む障害者の雇用などに積極的な企業と連携し、HIV 陽性者支援 NPO が企業の従業員らを対象に参加型研修を企画した。陽性当事者を含む NPO スタッフにより、就労環境全体をとらえ直す視点とともに、HIV/エイズを身近に感じられる仕組みを設けた。

結果: 企業の要請により 14 回の研修を実施した。そのなかで、HIV/エイズに関わる生活上の困難は、外見からわからない他の生活課題に通じる点があるという考え方や、HIV 陽性者が働きやすい職場が他者にとっても働きやすい職場につながるという視点の提供にさいし、参加者から理解や肯定的な反応が示された。

結論: 本取組みは、管理者を含めた労働者個人が、HIV/エイズの問題を通して就労環境を見直すきっかけをもたらした。他の生活課題を抱える人々を含め、全体的な職場環境が向上するなかで、一つの結果として各個人が HIV/エイズに向き合うことも容易になる。それらの事柄が、他者としての HIV 陽性者理解だけでなく、労働者自身の健康増進にも寄与するという認識が形づくられた。

キーワード: HIV 陽性者支援, 就労支援, 障害者雇用, 職場の HIV/エイズ研修, 企業と NPO の協働

日本エイズ学会誌 14: 163-167, 2012

はじめに

治療技術の進歩により、早い段階で感染を知り医療へアクセスすることができる HIV 陽性者は、ウイルスの増殖やエイズ発症をコントロールして健康を維持することが可能になって久しい。一方、日本社会においては職場など身近な人間関係のなかにも HIV 陽性者がいるかもしれないという前提や、社会参加の継続が可能であるという認識はあまり見られない。また、医療の進歩や感染経路など、HIV/エイズの基本的な理解も十分とはいえない。現在、日本で生活するおよそ 20,000 人の HIV 陽性者のうち大部分は生産年齢人口である 20~50 代の年齢層が占めるが、国際連合エイズ合同計画 (UNAIDS) がゾグビー・インターナショナルと 2010 年に世界 25 カ国で行った国際比較調査では、「HIV 感染者と一緒に働くことはできますか?」という問いに対し「はい」と回答したのは、アメリカ合衆国で 75%、イギリスで 74%、世界各国平均でも 61% であったのに対し、日本では 49% と低率であった^{1,2)}。実際、HIV 陽性であることが判明した従業員が勤務先から解雇されるなどと

いった事例など、HIV 感染を理由にした職業上の差別もこれまでに数々報道されている。生島、若林らが 2008~2009 年に全国の HIV 陽性者を対象に実施した生活と社会参加に関する調査では、働く HIV 陽性者のうち、職場の人間関係の誰かしらに HIV 陽性であることを開示している人の割合は 23.2% にとどまっていた。また、57.8% の HIV 陽性者が、職場の HIV/エイズ対策は整っていないと回答している³⁾。

2010 年に採択された国際労働機関 (ILO) の「HIV 及びエイズ並びに労働の世界に関する勧告」や、同年一部改訂となった厚生労働省「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」においては、

- ・労働者とその家族や被扶養者が HIV/エイズに関する予防・治療・支援を受ける機会や、その利用を促進する。
- ・労働者とその家族や被扶養者の HIV/エイズに関する個人情報 (特に HIV 感染の状態) を保護し、本人の同意を得ない HIV 検査の受検や検査結果の開示を要求しない。
- ・HIV 感染の状態を理由として、採用や雇用の継続、機会均等上の差別を行わない。

といった事項などが雇用主側の果たすべき義務として明文

著者連絡先: 大槻知子 (〒169-0075 東京都新宿区高田馬場 4-11-5 特定非営利活動法人ぶれいす東京研究事業部)

2012 年 3 月 22 日受付; 2012 年 7 月 13 日受理

化され、健康を維持し就労をする HIV 陽性者が増加する現状をふまえた、陽性者の働きやすい職場環境の整備も求められている^{4,5)}。さらに、日本国内では、HIV 陽性者は 1998 年よりウイルス量や免疫の状態などに応じ、免疫機能障害者として障害認定の対象となっている。障害者雇用促進法では、すべての事業主に一定割合以上の人数の障害者を雇用することが義務づけられ、また、その法定雇用率を満たさない事業主に対しては雇用納付金の徴収が課される。2010 年より制度の対象が拡大されたり、改善が見られない事業者名が公表されたりするなど、より一層の障害者雇用が進められるようになってきている⁶⁾。

HIV 陽性者やその周囲の人を支援する NPO には、HIV 陽性者からの就労相談のみならず、職場の関係者からも、HIV 陽性者（陽性であることを開示した者）とともに働くことにともなう不安や配慮事項などに関する相談が寄せられている。そういった HIV 陽性者の就労を支援する取組みのなかで、受け入れ側の職場における HIV/エイズ理解をサポートする必要性が表面化した。そこで、HIV 陽性者の障害者雇用での入職を支援するなど協力関係にあった障害者就労支援機関の仲介により、企業の社員研修などの一環として、労働者の HIV/エイズの知識・理解を深めつつ HIV 陽性者の雇用を促進する機会としての研修が実施されることとなった。

方 法

東京障害者職業センターとの協力関係により、障害者の積極的な雇用など企業理念にダイバーシティ&インクルージョン（多様性の受容）を掲げるなど多様な人材の採用に前向きな企業の要請で、HIV 陽性者支援 NPO において、その支援経験などをもとに企業の従業員を対象にした研修を企画した。HIV 陽性者が実際に入職することを想定したうえで、参加者が HIV/エイズは同僚や顧客、家族や友人など、身近に起こりうるテーマであることを意識できる内容とした。HIV 陽性当事者を含む NPO スタッフ 2~3 名が、参加型ワークショップ形式による 30 分間の研修プログラ

ムの運営を行う。なお、実際に HIV 陽性者が障害者雇用で入職する時機に採用担当部署や配属予定部署向けに開催が要請される研修であるが、研修実施先において当人が周囲に HIV 陽性であることを開示していない場合には、一般的な社員の健康増進・啓発教育として出講した。研修の内容は表 1 のとおりである。

HIV 陽性者支援 NPO が、これまで関わってきた相談・支援や研究・研修の現場から明確化された課題を軸に、プログラムを構成した。HIV/エイズの身近さを伝えるため、外見からはわからない他の生活課題と共通する例をあげたり、当事者の等身大の姿を描き出したりといった工夫を随所に加えつつ、職場で何に配慮をすべきかを意識づけることとした。まず、HIV/エイズの基礎情報をクイズ形式で出題し、参加者は回答をジェスチャーで他者に見える形で示す。参加者個人、および参加者同士でそれまで振り返ったことのない HIV/エイズの実事や知識、イメージに自覚的になることを促すものである。その過程で参加者に不足していた情報はスタッフが詳細に補足していくが、そこで初めて、当事者のスタッフが HIV 陽性であることを参加者に対して明かすこととした。統計データなど一般的な情報・理論の側面と、当事者の語りなどの感覚の側面の両側から徐々に HIV/エイズを身近に感じられるようにすることを企図した仕組みである。また、当事者スタッフが、研修開始時に HIV 陽性であることは明かさずに、途中でカミングアウトをすることは、参加者の先入観を排し、擬似カミングアウト体験をもたらす効果が見込める。つづいて、職場で HIV/エイズについて知ることの必要性と、HIV/エイズに対応するうえでの配慮事項について具体例を交え説明することとした。

質疑応答の時間はプログラム内に設定するが、HIV/エイズを身近な問題としてとらえることによって不安が表出したり、他の参加者の前で質問をすることを躊躇したりする参加者がいる可能性に配慮し、プログラム終了後にも必要に応じて参加者への個別対応を行う用意をし、その旨を告知した。

表 1 HIV/エイズ研修の内容

1	イントロダクション（グラウンド・ルールの説明等）	3分
2	クイズ	10分
3	HIV/エイズの基礎知識	5分
4	職場と HIV/エイズ	5分
5	質疑応答	5分
6	利用できる相談機関・情報資源の紹介	1分
7	まとめ	1分
任意	（個別事後対応）	

参加者には、計 18 ページの手元資料を配付した。研修参加におけるグラウンド・ルールや、HIV/エイズの基礎知識、HIV 陽性者の生活、職場と HIV/エイズ、情報資源 (Web サイト、電話相談、HIV 検査の情報など)、日本の HIV/エイズの状況 (統計)、多様な背景を持つ複数の HIV 陽性者の手記を、写真やイラストを用い、データも視覚的に理解しやすいよう配置した上で掲載した。特に、検査・相談・支援サービスの情報資源の提供に関しては、当事者スタッフのカミングアウトに触れ、同僚など身近にも HIV 陽性者がいるかもしれないと考えが及ぶことへの影響も想定している。参加者が後日に HIV/エイズに関して疑問や不安を持ったさいにも利用できる、また、HIV 陽性当事者に限らず周囲の人でも利用できることを示したうえで、それらの情報資源を提示することとした。なお、この手元資料は、国際化する職場環境下で多様なバックグラウンドを持つ社員が研修に参加することを前提に、日本語と英語での説明を併記する形式で制作している。

結 果

2010 年 9 月～2011 年 9 月の間に、企業より NPO に対し、障害者職業センターを通じて、首都圏の同企業の計 14 の事業所での研修の実施要請があった。それに応じる形で、管轄する障害者職業センターの職員の立ち会いのもと、各事業所で社員を対象にした研修を実施した結果、各回 8 名～

20 余名の参加者があった (企業管理側の研修担当者 1～2 名を含む)。受講中、または受講後の参加者に見られたおもしろい反応を示すものとして、質疑応答および個別事後対応などで参加者から発言された質問や意見、感想を表 2 に分類してまとめた。

HIV 陽性当事者を目にし、(1)外見からはわからないが身近に HIV 陽性者がいるかもしれない、具体的な処置例とともに、(2)出血時などには標準予防策で対応できる、そして他の生活課題との共通点などから、(3)プライバシー保護体制などが整い陽性者が当たり前を受け入れられる職場は誰にとっても働きやすい環境でもある、という視点の提供に際し、とりわけ参加者から概ね理解や肯定的な反応が示された。質問に関しては、HIV 陽性者の日常生活と健康状態に関わるものが多数あり、つづいて自らの HIV 検査の受検機会や方法について訊ねるものが多かった。

考 察

研修参加者の反応などから、おもに以下の 3 点において本研修の取組みが与えた影響が考えられる。

1. HIV/エイズに関する知識の更新

参加者からは、まず疾病としての HIV/エイズや、HIV 陽性者の生活に関する質問がこと細かにあがった。HIV 感染後も健康状態を保ちながら生活できるといった情報が驚きをもって受け入れられるなど、比較的古い情報を持つ

表 2 参加者の反応

HIV/エイズや HIV 陽性者の生活への関心	<ul style="list-style-type: none"> ・どれくらい通院するのか ・どんな薬を飲んでいるのか ・もし薬を飲まないとうなるのか ・酒は飲めないのか (複数) ・子どもは作れるのか ・どれくらいの医療費助成がうけられるのか ・HIV 陽性者が海外へ行く際には、何か手続きが必要なのか
HIV/エイズ理解・共感	<ul style="list-style-type: none"> ・HIV 陽性であることを打ち明けられても、こちらからは特に変わらず、それまで通りに接すればいいと思う ・HIV に限らず、外見からはわからないけれど人には言いにくい難しさを持っている人は他にもいるのではないか、という話に共感した
HIV 陽性者とともに生きることに具体的なイメージ	<ul style="list-style-type: none"> ・HIV 陽性者に対して、ただ見守る以外に、周囲の人が何かできることはあるか ・HIV 陽性者を傷つけるような言動にはどのようなものがあるか ・周囲はどうしたらいいだろう。外見からはわからないだけに、知らずのうちに傷つけてしまいそうである
自身の健康問題としての HIV/エイズ	<ul style="list-style-type: none"> ・検査はどこで受けられるのか。近所に受検できる場所はあるのか ・定期的に検査を受けた方がいいのか (複数) ・健康診断の項目に HIV 検査は含まれていないのか (複数) ・HIV に感染していても気がつかないことがあるのか

たままであった参加者の知識が更新された例もあった。HIV 陽性者の生活についても、飲酒や余暇の過ごし方、育児など、他の多くの人の生活と特別変わらないものである、と認識に変化が見られた。

2. HIV/エイズに対する親和感の増進

HIV/エイズに対する理解の深まりに続き、HIV 陽性者に対する親近感と、HIV 陽性者もまた個人が多様な存在であることへの共感が示されたことが特徴的であった。また、同時に自身の HIV 感染の可能性を考えたり、すでに身近に HIV 陽性者がいるかもしれないという前提にたったりしたうえで具体的な対処法を訊ねる質問や、感想が寄せられた。

3. 就労環境全体に対する意識の向上

参加する企業側の研修担当者（人事担当者）からは、参加者である従業員に対し、研修内の発言内容などが人事考課に影響しないことや、HIV 検査を受検し陽性であったとしても差別されることなく処遇は変わらないことなどが表明されることがあった。また、出血時に種々の感染症を想定し標準予防策が講じられることや、労働者の個人情報を守られることは、けっして HIV 陽性者だけの利益に限定されない。職場環境を主体的に作り出す管理者側にも視野の広がりが見られ、それらの要因により、参加者個人が自身の問題として HIV/エイズをとらえ、HIV 検査受検など自ら HIV/エイズと向きあうことも容易になったことが考えられる。また、企業の担当者からは、研修参加者の一部が後日に HIV 検査を受検するに至ったり、管理者側においては障害者雇用以外的一般採用の従業員のなかにも HIV 陽性者がいるかもしれないことに意識的になったりした、といった効果も報告された。

さらに、過去の調査結果³⁾より、働く HIV 陽性者が「知らない間に病名を知られる不安」「病名を隠すことの精神的負担」を多く抱えているという点には、他の生活上の悩みや課題を持つ人の就労のしやすさにも同様のことが当てはまる。そういった外見上は判別できない他の障害などと共通する困難さや、より普遍的なテーマとしての「働きやすさ」を考える一つの指標として例示することで、HIV/エイズに対し参加者の肯定的な関心をひくことができた。それらは、他者としての HIV 陽性者理解だけに限定されない、社内規範や労働者自身の健康問題、そして働きやすい職場環境づくりを考えていくことにつながる。HIV 陽性者が働きやすい職場はひいては皆にとって働きやすい職場

に通じるという意味づけが、より広い枠組みで労働衛生へ資する可能性を含め、今後も取組みを続ける必要がある。

なお、一連の研修の実施結果を参考にし、HIV 陽性であることを開示して求職する HIV 陽性者やその就労を支援する人々らに向けた、HIV 陽性者とともに働くうえで必要な情報を簡潔に示した資料を作成することができた。また、研修を仲介し運営に立ち会った障害者職業センターから同機構の職員向けの研修依頼を受け実施した例もあり、専門家からも、企業へのアプローチの参考や自らの就労環境を見直すひとつのきっかけとして本取組みが一定の評価を得つつある。研修内容の精査をしつつ、これらの知見をより効果的な HIV/エイズ支援に取組む材料としたい。

謝辞

本研修は、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構「雇用管理サポート事業」の一環として実現しました。同機構関係者の方々、とりわけ松原孝恵氏（障害者職業総合センター職業センター）と渡邊典子氏（東京障害者職業センター）、および埼玉県立大学の若林チヒロ氏のご協力およびご助言に深謝します。

文 献

- 1) The Joint United Nations Programme on HIV/AIDS (UNAIDS) : The Benchmark : What the world thinks about the AIDS response. Geneva, UNAIDS, pp 63-65, 2010.
- 2) 国際連合同エイズ計画 (UNAIDS) : The Benchmark : Japan. 東京, 財団法人エイズ予防財団, pp 8, 2010.
- 3) 生島嗣, 若林チヒロ, 大槻知子, 木村リエ: HIV/エイズとともに生きる人々の仕事・くらし・社会「HIV 陽性者の生活と社会参加に関する調査」報告書. 東京, 厚生労働科学研究費補助金エイズ対策研究事業地域における HIV 陽性者等支援のための研究班, pp 23-37, 2008.
- 4) 国際労働機関 (ILO) : HIV 及びエイズ並びに労働の世界に関する勧告 (第 200 号), 2010.
- 5) 労働省 : 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 (基発第 75 号, 職発第 97 号), 1995.
- 6) 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構雇用開発推進部 : HIV による免疫機能障害者の雇用促進. 東京, 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構, pp 17-20, 2010.

Creating a Better Work Environment for Everyone

—A Practical Report of the Collaboration between NPO, Vocational Center for Persons with Disabilities, and Companies on HIV/AIDS Workshops—

Tomoko OHTSUKI, Yuzuru IKUSHIMA, and Mikiya SATO

Positive Living And Community Empowerment TOKYO (PLACE TOKYO)

Objectives : Most people living with HIV/AIDS (PLHIV) belong to to the population of productive workers in Japan. Considering the fact that people do not recognize the possibility of working together with PLHIV nor understand about HIV/AIDS, a training program for company employees began to ground HIV/AIDS more in reality.

Methods : In collaboration of an NPO supporting PLHIV, vocational center for persons with disabilities, and companies in effort for job development for PLHIV and people with disabilities, HIV-positive and support staff members organized participatory workshops, which aimed to bring the participants naturally into the reality of HIV/AIDS.

Results : Total 14 workshops were held. The concepts that issues of HIV/AIDS had something in common with other unseeable difficulties in life, and that a better work environment for PLHIV would also lead to a better work environment for everyone were received by the participants with positive responses.

Conclusions : This approach set the stage for the participants to have another look at their working environment. One way to understand the ease with which people are able to work is to look at it through people with challenges and difficulties such as PLHIV. People can identify with the issues PLHIV are facing to one degree or another. It provide some motivation for them to face HIV/AIDS for their better health and to create a better working environment for PLHIV and everyone.

Key words : support for people living with HIV/AIDS, employment service for people living with HIV/AIDS, employment for people with disabilities, HIV/AIDS training in the workplace, corporate-nonprofit partnerships