

# 職場とHIV/エイズ

## ハンドブック 人事・労務・障害者雇用担当の皆様へ



## もくじ

はじめに 3

HIV陽性者の「いま」 4

人事・労務が押えておきたい4つの対応ポイント 6

HIV陽性者の就労体験談 8

雇用企業からのメッセージ 12

雇用者も知っておきたいHIV陽性者の医療・福祉 14

もっと詳しく知りたい方へ 15

### HIV陽性者の現状…

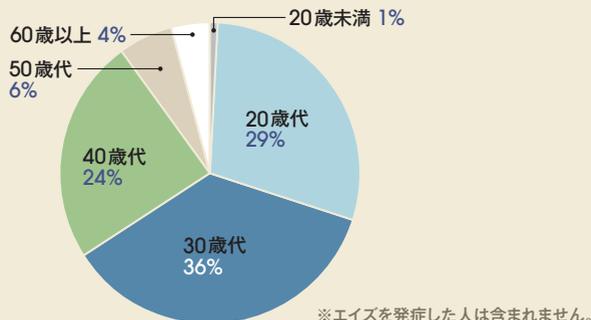
毎年1500人前後の感染者・患者報告があります。  
HIV陽性者は20歳代から40歳代の  
働く世代が多くを占めています。

HIV感染者・エイズ患者報告数の東京都と全国比較



※2012年の全国数は速報値

東京都HIV感染者の年齢別割合(平成24年)



### はじめに

現在、HIV<sup>※1</sup>感染者・エイズ<sup>※2</sup>患者は働く世代を中心に増加を続けており、東京都に寄せられる報告数は全国の約3割を占めています。

残念ながら、HIV感染症<sup>※3</sup>を完全に治す方法はまだ開発されていませんが、医療の進歩により、服薬でエイズの発症を抑えながら、長期にわたり今までと変わらない生活を送れるようになってきました。このことは、今や企業をはじめとする社会の様々な場面にHIV陽性者<sup>※4</sup>がいることを示しています。

多くのHIV陽性者は十分に働くことのできる状態にあるにもかかわらず、「エイズ=死に至る病」という旧来のイメージに基づく根深い誤解や偏見のため離職を選択せざるを得ず、企業にとっては、育成した人材を失う結果となるケースが見られます。

HIV/エイズに限らず、何らかの病気をもつ人にとって働きやすい職場は、誰もが働きやすい職場です。このハンドブックにより企業で働く皆様にこうしたHIV/エイズの現状を正しく知っていただき、職場におけるHIV陽性者への理解が進むことを期待するとともに、人事・労務をご担当される皆様の一助になれば幸いです。

最後に、作成にあたり御協力いただきました関係機関の方々に御礼を申し上げます。

平成25年3月  
東京都福祉保健局

- ※1 HIV: ヒト免疫不全ウイルス
- ※2 エイズ(後天性免疫不全症候群): HIV感染により免疫力が低下し、肺炎等の症状が現れることです。
- ※3 HIV感染症: HIVに感染している状態。エイズ発症の有無を問いません。
- ※4 HIV陽性者: HIVに感染している人。エイズ発症の有無を問いません。

# HIV陽性者の「いま」

現在、日本には約2万人のHIV陽性者が暮らしています。  
そのほとんどが服薬等で体調を維持しながら、  
すでに健康な人と同じように働いています。



## HIVは服薬で コントロールできます

HIV感染症の治療のポイントは、毎日の服薬によってウイルスの増殖を抑え、免疫が低下しないようにすることです。

HIVは、そのまま放置すると体内の免疫が低下し、エイズ発症と呼ばれる様々な症状を引き起こします。しかし現在では、1日1～2回ほどの服薬によって、健康な人とほとんど変わらない生活を送ることができます。

HIV陽性者は、1～3か月に一度、医療機関を受診し、医師の診察と血液検査、薬の処方を受けています。

## HIVは日常生活では 感染しません

HIVは人の血液、精液、膣分泌液、母乳などの体液に存在します。これらの体液が身体に侵入することで感染が成立します。感染経路は、性行為、血液（注射針の共用など）、母子感染に限られます。職場で一緒に働くことで、同僚や顧客に感染することはありません。

HIV自体は非常に弱いウイルスで、C型肝炎ウイルスの10分の1程度、B型肝炎ウイルスの100分の1程度の感染力しかないと言われています。

## HIV陽性者の73%は、 就労しています

HIV陽性者には20～50歳代の働き盛りの男性が多く、アンケートに答えたHIV陽性者の73%が主に就労しており、また、就労者の90%が週5日、76%が週35時間以上、働いています。

雇用者側が少し意識を変えるだけで、より多くのHIV陽性者が就労や社会参加できます。

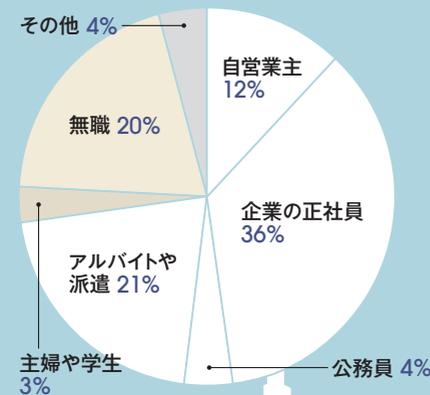
## 身体障害者として 認定されています

HIV陽性者は障害者（内部障害）としての認定を受けることができ、実際にほとんどの陽性者が障害者認定を受けています。障害者認定を受けることで、自立支援医療（14ページ参照）などの福祉制度を利用することができ、医療費の個人負担が軽減されます。

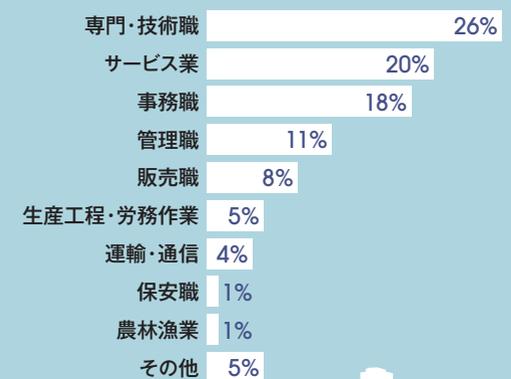
また、障害者雇用枠で求職するHIV陽性者も増えています。



HIV陽性者の職業



就労者の職種



※出典：「全国のHIV陽性者の生活と社会参加に関する調査」  
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（研究代表者：生島嗣氏）より  
全国のエイズ治療専門病院を通じて1203票のアンケートを回収。2008年12月～09年6月実施。

# 人事・労務が押えておきたい 4つの対応ポイント

従業員のHIV陽性が判明した時や、HIV陽性者を採用する時の留意点

医学の進歩と福祉制度で、HIV陽性者の状況は改善。  
今、職場における意識変容が求められています。



## まずは正確な知識を

HIVの感染経路は限られており、職場では感染しません。もし従業員が出血した時も、多少のケガならば、自分で応急処置ができるでしょう。職場の備品の共用、トイレの利用、宴会で同じ料理をシェアすることにも、感染のリスクは全くありません。

同僚がHIV陽性だと分かることで動揺を示す従業員がいるかもしれません。しかし、その多くは知識の欠如によるものです。まずは人事担当者が冷静に、正確な知識を伝えることが、動揺や不安を解消する一番のポイントです。

## 情報の開示は慎重に

HIV陽性であることは、重要な個人情報です。職務上、個人情報を知り得た場合には守秘義務があります。

職場での感染リスクはないため、HIV陽性であることは、「不用意に収集すべきでない」とされている健康に関する個人情報です。

一方で、周囲に知ってもらうことで安心して働けると考えるHIV陽性者もいます。その場合、その情報をどの範囲(上司、同僚、人事、経営者等)で共有し、どう取扱うのか、本人の意思を尊重して決めましょう。

もし、同僚などに開示するのであれば、職場の関係者が相談・利用できるリソースについても合わせて情報提供しましょう。

## 通院や治療については、 本人と話し合っ

多くの場合、HIV陽性者が働き続ける上で必要なことは、1~3か月に一度の通院と毎日の服薬です。ただし薬の副作用やエイズ発症の影響等、必要な配慮には個人差があります。本人と話し合っ、能力を発揮しやすい職場環境を一緒に考えてみましょう。

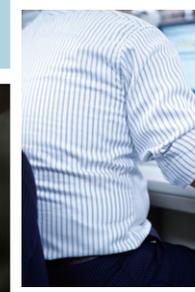
感染の判明を契機に、通院理由をうまく説明できなかつたり、伝えた場合には職場の理解が得られず離職する例も少なからず報告されています。多様な人が働きやすい職場づくりは、せっかくの人材を失わないために必要です。

## 雇用者側も悩まず、 外部の専門家に相談を

HIV陽性者本人のプライバシーを守ろうとするあまり、かえって人事担当者や上司が問題を抱えてしまう事例もあります。そのような時は、エイズ専門の医療機関やNGOなど適切な機関に相談してみましょう。

※相談先リストは15ページをご参照ください。

次のページから、  
4人のHIV陽性者の  
職場経験と、  
HIV陽性者の雇用に  
取り組んだ2社の  
声をご紹介します。



## 体験1

# 他の社員と同様に働いています

転職して、いまは外資メーカーに勤める神谷さん(仮名)は、HIV陽性を伝えていますが、会社ではごく普通に働いています。それが本人の実力を最大限に発揮させています。



**H**IV陽性が分かって障害者手帳を取得、2000年代の初めに障害者雇用で某社に就職しました。入社時に私が免疫機能障害であることを知っていたのは担当取締役、人事、所属長のみで、把握している人のリストも会社の方から交付してくれたので、最初は不安はありませんでした。とにかくみんな長時間働くのが当たり前という社風でしたが、上司は仕事量も配慮してくれていましたし、ウェブ制作という仕事も自分のスキルやキャリアにマッチしていました。

しかし、やがて上司が異動になり、それ以後に私の上司になった人には私の障害について引き継がれていなかったため、他の社員と同様以上に長時間労働を求められるようになりました。あきらかにストレスが原因で体調も悪くなり、休職を経て、結局は退職することになりました。

今の会社は、障害者枠で入社して4年目になります。ネット通販に関わる仕事で、勤務は9時～5時半、残業はほとんどありません。

私がHIV陽性であることを知っているのは人事担当と所属長だけで、職場の同僚には必要もないので特に知らせていません。月に1度は通院のために休暇をもらっていますが、有給休暇はきちんと消化しようという社風なので、周囲と比べて特別な感じは全くなく、自分で仕事の配分をしながらみんなと同じように働いています。

人事担当に聞いたら、HIV陽性者を雇用するのは初めてだったそうですが、ある時上司との面談で(一般論として)HIV陽性者の雇用について尋ねてみたら、「障害のある人を雇用することは会社の社会的責務だ」と、ためらいなく答えが返ってきました。こうした考えが、マネジメント層に徹底されているんだと、わが社ながら感心したことがあります。

## 体験2

# 職場の理解が得られなかった

感染を正直に職場に伝えた佐藤さん(仮名)は、結局、退職を決意。本人が能力を発揮できる環境と一緒に考えることができなかったことが、お互いに不幸な結果をもたらしました。



**H**IV感染が判明した当時は、食品加工会社で正社員として働いていました。シフト勤務で夜勤もあり、体調不良で穴をあけると会社に迷惑がかかると思い、まず直属の上司に話しました。上司はその場では冷静に聞いてくれたのですが、どうも一人では受け止めきれなかったようで、私には無断でその上司に相談していました。

数日後、本社から上司らと役員が来て別室に呼ばれ、「食品を扱う会社だから、何か問題があった場合に顧客に対して責任が取れない」「入社2年目では本来は退職金は出ないが、考慮するので退職してほしい」と言われました。私は、すでに主治医から日常生活に影響はないこと、食品を介して感染することはないことを知っていたので、まさか解雇されるとは思いませんでした。また、どうして感染したのかといった必要のないことまで執拗に聞かれて、私も最初は冷静に話し合いたいと思っていたのですが、とても無理でした。

後日、人事部の責任者から「あなたの身

体のことが心配なので、ラインをはずれて日勤の事務へ異動してほしい、待遇は今まで通り」と言われました。仕事は続けたいと思っていたので異動の話に応じたのですが、病気のことを知っている異動先の上司は、意図的に私に仕事を回さなかったため、そのことで周囲の人からも浮いてしまいました。通院で定期的に休むことも、不信感になっていたと思います。私は、周囲に本当のことを話して理解を得たかったのですが、会社から口止めされており、そのこともストレスになっていました。

そのうち、当初は身体を気遣ってくれていると思っていた上司から、「あなたは病気に甘えている」と責められるようになりました。それでは何とか我慢しようと思ってやってきたのですが、もう精神的に限界だと感じ、異動から4年目に退職しました。

※労働省(当時)「職場におけるエイズ問題に関するガイドライン」(平成7年、平成22年一部改正)の2の(9)には、「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」旨、明示されています。

### 体験3

## 3社目で出会えた安心の職場

HIV陽性と聞いて過剰な反応をされ、  
会社で居場所をなくした松井さん(仮名)。  
働きやすい環境を求めて転職を重ね、  
現在、理解ある職場で働いています。



**私**が勤めていた会社では、社員は全国の事業所をあちこち転勤してキャリアを積む、というのが当たり前でした。HIV陽性だと分かったとき、事業所によっては拠点病院(14ページ参照)が遠くて通院にも差し支えることもあるため心配になり、念のため上司にHIV陽性であることを打ち明けました。

私は治療もして十分に働ける健康状態だったのですが、上司の方が私を過度に気遣うようになってしまい、長期にわたるプロジェクトを私に任せなくなったり、自身で抱え込んだりするようになってしまいました。私だけ特別扱いされていることは周囲の目にも明らかになり、やがて「上司と採めているのでは」「リストラされているのか」「何か重い病気なのだろうか」と、いろいろな噂が流れるようになりました。

上司自身も、秘密を抱えることが明らかにストレスになっている様子でした。いまにして思えば、HIVをもちながら仕事をするには、もともと向いていない社風だったのかもしれませんが。私の例に限らず、社内でもいろんな個人的事情を開示したり共有したりしないといけないとか……。それで、親の介護も始まったこともあり、退社することになりました。

次の転職先では契約社員として入社し、上司には早々に免疫機能障害であることを伝えました。すると、上司はなんと役員会に書類でそのことを報告したのです。さらに、役員会からは「他の人に感染させたら責任を取る」という念書を私に書かせるべきだ、という指示まで出されました。

私は、それは絶対に間違っていると思いました。それに、もし他の社員でHIV陽性者がいた場合、私が疑われるかもしれない。あるいは、今後も入社を希望するHIV陽性者がいたらと考えると、「私がこんな前例を作ることに加担してはいけない」とも思いました。結局、その会社も契約の更新を機に退社することにしました。

こうした経験を通じて、「次こそは、障害や病気をもって働くことに理解がある職場で働きたい」と思い、現在は障害者の雇用促進に関する事業を行う社会福祉法人で働いています。採用時の面接で、理事長にHIV陽性であることを告げましたが、慌てる様子もなければ過剰な配慮などもなく、やっと安心して働ける職場にたどり着いたと感じています。

### 体験4

## 職場には伝えないという「選択」

派遣で働く波戸さん(仮名)は、  
派遣先・派遣元ともにHIV陽性を伝えていません。  
伝えないという選択をしている陽性者も、  
少なくありません。



**人**材派遣会社を通じて、翻訳の仕事をして10年以上続けています。ある症状で入院した時、HIVに感染していることが判明しました。長期の入院が必要な状態でしたし、派遣社員ということもあり、派遣会社に「今後も勤め続けられるかわかりません」と正直に伝えたところ、担当の方から「派遣先の方は、戻れるのなら戻ってほしいと言っていたよ」との返答がありました。

HIV感染が判明して、経済的にも不安だった時に仕事を切られなかったのは、今思い出しても涙が出るほど嬉しかったですね。私は、正社員として大きな仕事や部署を背負うことは性に合わないのですが、頼まれた仕事はいい加減にせず、きちんとやってきたので、そのことが身を助けてくれたのかもしれない。派遣という働き方でも、自分の仕事を認めしてくれた派遣先には感謝しています。

職場の人たちには、HIVに感染していることは言わないスタンスです。会社は、基本的に仕事を任せられる人を求めているわけです。

し、特に問題なく働けるうちは、わざわざ「私は病気をもっている」なんて言わなくてよいのでは。言う必要がなければ、言わなくていいと思います。

以前、身体障害者としての雇用を考えたこともあります。でも、実際に面接に行ってみると、障害者の雇用率を達成することが目的のように感じてしまって。なんだかピンと来なかったですね。

もともと翻訳という仕事は、仕事をきちんとこなしてさえいれば、障害者であろうとなかろうと関係ないですし、会社のしがらみがなく、ストレスのかからない今の仕事は、自分に向いているなと感じています。

# 企業からのメッセージ

実際にHIV陽性者を雇用した経験のある2社に、お話を伺いました。

## 相互の信頼関係で「同僚」になる

アクサ生命保険株式会社  
人材開発本部 能力開発部  
金子久子さん

**障**害者雇用に応募された方が免疫障害を持つ方で、私どもではHIV陽性者の雇用経験がなかったため、支援団体が開催した勉強会に行きました。職場で感染する恐れは無い、雇用上の管理もそれほど要らない、治療薬の進歩でいまや慢性疾患の一つである、という専門医さんの説明でした。私自身、HIVの知識を持ち合わせていなかったのですが、HIV治療のエキスパートが最新の知見を基におっしゃることなら、問題ないと確信しました。

ご本人も職場で公表して構わないとおっしゃったので、部署全員に伝え、理解を求めました。ご本人の許諾のもとHIV陽性者が就労することを伝えると、社員からは戸惑いと

も取れる反応があがりました。

そこで前出の専門医に社内講習会をお願いすることにしました。まず担当役員へのレクチャー、次に職場で講習を実施しました。一部の人は抵抗感を示していたものの、専門医の講習により理解が得られ、人事担当役員の「会社に貢献してくれる人には働いてもらいたい。採用しましょう」との方針によって雇用が実現しました。

結果的には受け入れ部門の社員も努めてその人を受け入れ、上司からの支えもあって、実際に一緒に働くことでその人は「同僚」となり、職場は落ち着きました。

ポイントは二つ。一つは経営者や責任者のリーダーシップです。そして二つ目は受け入れる社員との信頼関係です。確かに多少の摩擦はありました。しかし就労すればお付き合いが始まり、付き合ってみれば人間性が受け入れられて、相互に信頼関係が醸成され、「同僚」としてチームの一員になっていただけるといふことを確信しました。

## 特別扱いはしない、それが一番の配慮

日本アイ・ビー・エム株式会社  
人事・ダイバーシティ担当  
梅田 恵さん

**当**社では障害者雇用枠を設けず、障害者と同じ職種、職場で働いてもらっています。HIV陽性者についても同様です。応募時や採用後に周囲のサポートや配慮が必要なのであれば、どうしてほしいのかを自分で提案してもらいます。HIV陽性者の場合は、「特別扱いしてくれないのが最大の配慮です」と言う方が多いですね。本人が安心して安全に働き、治療と仕事の両立をマネージできているなら、人事として特に介入することはありません。

当社では健康相談室があり、社員も気軽に利用して健康に関する資料を手に入れたり、所属長を通さず産業医に相談したりすることもできます。

会社の方針として、個人を尊重し多様な人々に能力を発揮してもらうこと、社員自ら仕事を通じて成長することを期待しています。人事でも様々なテーマで管理職向けのセミナーを主催していますが、社員も自発的に様々なフォーラムを開催し、会社への提言をまとめる活動を行っています。その中にはHIV/エイズやLGBT(ゲイやレズビアンなどセクシュアルマイノリティ)をテーマとしたものもあります。こうした日々の取り組みによって、性別、人種、世代、性的指向、障害、結婚や子供の有無といった属性によって差別されることのない自由な社風を育み、多様性の価値に対する社員の認識を高めているのです。

以前、HIVと就労をテーマとした東京都主催のイベントに、パネリストとして参加させていただいたことがあります。そのことを知った社員が、私にHIV陽性者であることを打ち明けてくれました。現在、IBMにはHIV陽性の社員が数名勤務していますが、じつは私がい知らないだけで他にもいるかもしれませんね。

### 東京都の取り組み(ご参考)

東京都では庁内での取り組みとして、新規採用者及び幹部職員候補者に対し、専門医や支援団体によるHIV/エイズに関する研修を行っています。障害者雇用で採用になった免疫機能障害の職員に対しても、本人の希望に基づいて配属先での上司・同僚への情報開示や通院への配慮等を行っています。

# 雇用者も知っておきたい HIV陽性者の医療・福祉

HIV陽性者が自立して働くことができるよう医療環境や福祉制度が整備されています。



## エイズ診療拠点病院

エイズ診療拠点病院は、地域においてHIV陽性者の総合的、専門的医療を提供することを目的に整備された病院です。

東京都内には42の拠点病院があり、HIV陽性者の多くは拠点病院に通院しています。拠点病院では、HIV専門の医師による診療のほか、カウンセラーやソーシャルワーカーへの相談なども行うことができます。

※東京都内のエイズ診療拠点病院は、WEBサイトの「東京都福祉保健局>エイズについて>医療について」のページなどで一覧表をご覧になれます。

## 自立支援医療

自立支援医療制度(更生医療)は、身体障害者の自立と社会経済活動への参加の促進を図るため、医療費の自己負担額を軽減する公費負担医療制度です。

免疫機能障害の場合、月額0円~2万円(前年度の所得に応じて異なる)の自己負担で治療を継続できるようになっています。



# もっと詳しく知りたい方へ

WEBサイト・相談窓口のご案内

## ◎HIV/エイズの基本情報等

東京都福祉保健局「エイズについて」(WEBサイト)

基礎知識、印刷物の紹介、講演会等イベント告知、医療機関、東京都の発生動向、エイズ関連民間団体のリンクなどの情報を紹介している東京都ホームページです。検索ワード「東京都 エイズについて」で検索できます。

API-Netエイズ予防情報ネット(WEBサイト)

公益財団法人「エイズ予防財団」が、基礎知識、最新の発生動向、HIV/エイズ対策関係法令\*などの情報を紹介しているページです。検索ワード「API-Net」で検索できます。

※主なHIV/エイズ対策関係法令

- 1「後天性免疫不全症候群に関する特定感染症予防指針」(厚生労働省告示、平成24年)
- 2「職場におけるエイズ問題に関するガイドライン」(労働省(当時)、平成7年、平成22年一部改正)

地域におけるHIV陽性者等支援のためのウェブサイト(WEBサイト)

職場で活用可能なHIVに関する資料をダウンロードできます。

独立行政法人

「高齢・障害・求職者雇用支援機構」

「HIVによる免疫機能障害者の雇用促進マニュアル」をダウンロードできます。

東京都HIV/エイズ電話相談  
(03-3292-9090)

東京都が開設している電話相談です。  
月曜日から金曜日:午前9時から午後9時まで  
土・日・祝日:午後2時から午後5時まで

ポジティブライン(0120-02-8341)

NPO法人「ぶれいす東京」が厚生労働省の委託を受けて開設している、HIV陽性者と周囲の人のための電話相談です。

月曜日から土曜日:午後1時から午後7時まで(祝日と年末年始を除く)

## ◎相談先(行政機関)

東京障害者職業センター

ハローワーク(公共職業安定所)等と連携し、障害者や事業主に対して専門的な助言・援助を実施しています。

最寄りの労働基準監督署

最寄りのハローワーク(公共職業安定所)

最寄りの総合労働相談コーナー

以上は、「東京労働局」ホームページ中の「労働局について」で検索できます。

最寄りの保健所

HIV/エイズへの対応方法等を相談できます。検索ワード「東京都 特別区 保健所」で所在地の保健所を検索できます(多摩・島しょ地域を含む東京都全域の保健所が表示されます)。

## ◎相談先(NPO等)

企業からの相談や講師派遣による研修の要望にも応えています。左記API-Netエイズ予防情報ネット内の「NGO情報」に団体の概要とURLが掲載されています。

特定非営利活動法人 ぶれいす東京

特定非営利活動法人

日本HIV陽性者ネットワーク・ジャンププラス

社会福祉法人 はばたき福祉事業団

特定非営利活動法人

HIVと人権・情報センター

特定非営利活動法人

動くゲイとレズビアン会(アカー)

ライフ・エイズ・プロジェクト

せかんどかみんぐあうと

※API-Netより、順不同。「HIVと人権・情報センター」は全国・その他に、それ以外は関東に掲載。

公益財団法人 エイズ予防財団

発行年月／平成25年3月

発行／東京都福祉保健局

編集／東京都福祉保健局健康安全部感染症対策課エイズ対策係

〒163-8001東京都新宿区西新宿二丁目8番1号

TEL:03-5320-4487 FAX:03-5388-1432

印刷番号／(24) 422

監修／がん・感染症センター都立駒込病院 感染症科部長 味澤 篤

編集協力／特定非営利活動法人日本HIV陽性者ネットワーク・ジャンププラス

取材・原稿制作／編集工房〈にじ〉

デザイン／加納啓善

