

事例で学ぶ

職場とHIV



働くHIV陽性者と ともに働く人びとのために！

はじめに

近年、HIV感染症の治療法は格段に進歩し、HIV陽性者は身体的には健康を回復することが可能となりましたが、まだまだ社会生活上においては未解決な課題が残されています。とくに就労するうえでは、病名を開示しなければHIV陽性者としての支援は得られないという現実の一方で、開示した場合の差別的な反応への不安も強いというジレンマがあります。実際にHIV陽性者を対象に行なった調査結果では、就労上の課題には、陽性者自身で解決・対応可能なものだけでなく、職場環境や周囲の人間関係に起因しているものが多く見られました。

このような背景から考えると、陽性者と直接接する人びとを対象に、同じ職場で陽性者がいることを前提とした、より具体的・現実的な対応への働きかけが不可欠といえます。

そこで本冊子は、調査結果や事例にもとづいて、陽性者や企業などが、就労上の課題や障害を解決するのに具体的に役立つような内容を目指して作成しました。

この情報を参考に、それぞれの就労の場の支援ツールとしてご活用いただければ幸いです。

2006.3

目次

はじめに	2
知っておきたい HIV／エイズの基礎知識	3
事例で学ぶ「職場とHIV」	7
PART.1 職場で陽性者と出会う	8
PART.2 陽性者も働きやすい職場をつくる	16
制度と職場 Q & A	24
資料 職場におけるエイズ問題に関するガイドライン(厚生労働省)	26
相談先リスト	30

知っておきたい H I V / エイズの基礎知識

エイズとはどんな病気でしょうか？
感染経路は、どのようなものでしょうか？
だれもが知っておきたい基礎知識をご紹介します。



【用語】

HIV----- ヒト免疫不全ウイルス。いわゆるエイズウイルス。

エイズ----- 後天性免疫不全症候群。指定された23の合併症をおこしたときに、エイズ（発症）と診断される。

HIV陽性者----- 「HIV感染者」「エイズ患者」のこと。

Basic

1

日本では1年に1000人のペースで増加、
実際にはその5倍との推測も……。
就労現役世代に広がる疾患です。

—— 広がりつつけている感染

● 見えない感染拡大

いま、日本でもHIVに感染する人が増えつつけています。近年、毎年約1000人の新規報告がつづいています。多くの人はこの数字にリアリティを感じられないかもしれませんが、この病気への理解が不十分なため、HIV陽性者みずからが感染を明らかにするには大きな負担が伴うことも事実です。

また、HIVに感染しただけでは、身体になんの症状も出ません。自分の感染に気づかずに過ごしている人が多く、その人たちのあいだで予防をせずに性行為をすることで、感染が広がっていると推測されています。

実際に報告される数の5倍以上の人がHIVに感染している、と推測する専門家もいます。

● 就労現役世代の疾患

HIVは、おもに国内での性行為によって、20代～50代の日本人どうしのあいだで広がっています。これはまさに現役世代に重なります。ここに、「職場とHIV」が問われる理由があります。

HIV感染は、保健所など各地の検査所でもわかりますが、そのほとんどは、一般の医療機関での手術前の検査や、なんらかの症状がでた時に原因究明するために行なう検査で見つかっています。

多くの陽性者にとって感染の告知は、ある日、突然、行なわれるものであり、それだけショックも大きいと言えます。

おもな感染経路は性交渉、
症状が出るまでは気づかない。
日常生活では感染しない。

— 感染のメカニズム

● 3つの感染経路

HIVは、感染している人の血液、精液、膣分泌液、母乳に多く存在します。HIVは感染力が弱いので、ある程度の量のウイルスが体内に侵入しないかぎりには感染が成立しません。よって、おもな感染経路は以下の3つに限られます。

1 性的接触による感染 HIV陽性者の血液、精液、膣分泌液が粘膜（性器、直腸、口腔など）へ接触し、HIVが体内に侵入して感染します。コンドームにより、感染を避けることができます。

2 母子感染 母親がHIV陽性だと、分娩血や母乳により子どもに感染します。帝王切開や、出産前からの服薬により、感染の可能性を下げる方法が開発されています。

3 注射器（針）の共用による感染 麻薬常習者による注射器（針）の回し打ちなど、注射器（針）の共用で他人の血液を直接体

内に取り込み、感染します。

職場や学校などで一緒に生活しているなかでは感染しません。

● 病状の経過

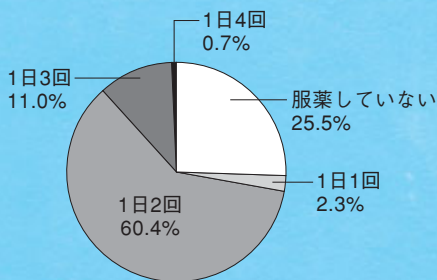
HIVに感染すると、2～3週間後にインフルエンザのような症状がでる人もいますが、まったく症状がでない人もいます（急性期）。その後、なにも症状のない時期が続きます（無症候期）。感染後、免疫の低下により平均10年でエイズの症状がでてくるといわれています（発症期）。

症状がでて、はじめて感染に気づく人も多くいます。症状の多くは治療可能になっていますが、なかには、発見が遅れたため、身体に障害が残る場合や、治療が困難になり、最悪の場合には死に至ることが今でも起こっています。早めに気づくメリットは大きいのです。

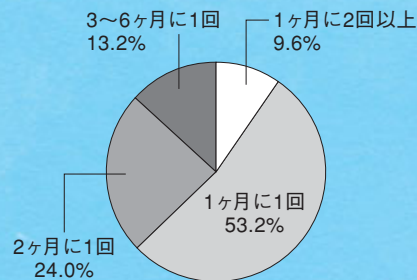
つぎつぎ登場した薬や治療法で、
職業生活を続けることが可能に

——治療の現状と陽性者の日常

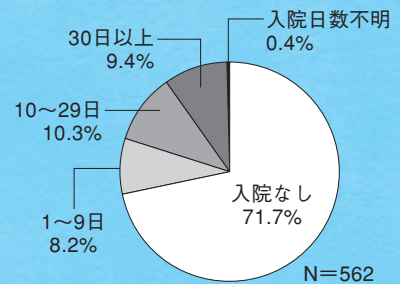
抗HIV薬の服薬



通院の頻度



この1年間の入院経験



● 治療薬、その光と影

この10年間で、HIVの増殖を押さえる薬剤や、エイズを発症した場合の治療法が、つぎつぎと開発され、先進国においては死亡者数が大きく減少しています。

ただ、薬剤はウイルスの増殖を押さえることができるのみで、いわゆる根治薬ではありません。また、一度服薬を開始すると、長期に継続する必要があるため、人によっては（重い）副作用が出現します。さらに、不規則な服薬をすると薬の効きにくいウイルス（耐性ウイルス）ができてしまいます。

このように、現在の治療にはまだまだ課題が残っているのも現実です。

● 通院と服薬、入院

全体の4分の3が服薬をしていますが、かならずしも全員ではありません。通院をしながら、免疫を経過観察することによって、服薬開始時期を検討します。服薬は一生にわたって続くため、本人の生活スタイルなども考慮しながら慎重に判断する必要があります。

通院は、月に1回が半数を占めますが、3か月以上間隔をあけて通院している人も13%いました。健康状態や服薬が安定するほど間隔が長くなる傾向があります。

過去1年間に入院した人は28%でした。発症で感染に気づいた人は長期的になると考えられます。

このように多くのHIV陽性者は、自宅療養しているわけでも長期入院しているわけでもなく、これまで通りの日常生活を送っています。

事例で学ぶ「職場とHIV」

職場に、陽性者がともに働いているとき、
職場づくりになにができるでしょうか？
陽性者は、職場になにを求めているのでしょうか？

事例をもとに、考えてみましょう。



● PART.1

職場で陽性者と出会う

● PART.2

陽性者も働きやすい職場をつくる

Part.1

職場で陽性者と出会う

事例1 人事担当者から

イメージに振り回されず 事実を見つめて解決策をさぐる

ソフト開発会社／人事マネージャーFさん

● 現場から HIV陽性者の報告が……

現場から、メンバーのなかにHIVに感染したと言っているものがあると報告されたのは、去年の秋でした。本人が自分の所属するグループのグループ長に相談し、グループ長が上司であるマネージャーに相談して、そこから私の耳にも達したというしだいです。そういう事例が起こったのは、もちろんはじめての経験でした。

私の目から見て、本人から話を受けたものたち---現場の同僚や上司たち---は、なにをどうしていいかわからない、という感じでした。ただ、その現場グループはとても人間関係が密接でうまくいっていて、本人のことを拒絶するわけでもない、できれば支えたいという雰囲気がありました。みんなが気にしたのは、彼のこれからの健康面をどうしたらいいのかということ、そして会社が彼をどう取り扱うのだろう、とい

うことでした。

この問題を扱うことになった私としても、とくにHIV・エイズに深い知識や理解があるわけではありませんでした。当時の私のイメージといえば、それまで雑誌や報道で見たり読んだりしたていどのもので、ひじょうにネガティブなものでした。怖い病気だし、かかわりたくない、そういう思いが先行していました。しかし、人事を扱うプロフェッショナルとして、そうしたイメージに振り回されてはならない、まずは事実にもとづこうと考えて、情報を集めはじめたのです。私自身がこの病気について、なんの知識もないわけですから。

● N G O から 多くの情報を得る

その本人に面接をしたところ、その人はいま障害者認定を受けるために役場の福祉窓口に通っている、と話してくれたので、私もそこへ行けばなにかの情報を得られる



かと思って、さっそくそこを訪ねました。すると、ここはあくまで福祉手続きをするための窓口なので、くわしくはこちらへお聞きになってはどうか、と、あるNGOを紹介されたわけです。

さっそくお訪ねして、相談員さんにいろいろ教えてもらいました。

うかがった話は、どれもこれもはじめて聞くことばかりでした。日常生活や就業でもまったく問題ない、陽性者がいるからといって、なにも会社に大きな改修を加える必要などないし、強いて言えば血液について気をつけること、などでした。恥ずかしながら障害者認定の対象になっていることもはじめて知りました。

そうして私自身が勉強してきたことを社に帰って、本人、グループの同僚、直接の上司たちとシェアし、本人にはこれまでとかわりなく就業してもらうことを確認しました。あと、この情報をどこまで明らかにするかについては、まだまだ世間的な偏見

もあるのでこの範囲にとどめて、それ以上には、つまり社長などにも伝えないことを本人の了解のもとに確認しました。もちろん、本人が自分でだれかに言うことがあるかもしれませんが、それは本人の自己決定として受け入れます。これはNGOの相談員のかたにアドバイスされたことです。

それから半年ちかくたっていますが、その人は元気に現場で活躍しているようですし、私もその後そのことで話し合いをもつとかトラブルが起こったということはありません。本人は障害者認定を受けたので、会社で障害者の法定雇用枠を満たすために僕の情報を使ってくれてもかまいません、との申し出さえ受けています。

● 自分の偏見・イメージをどう超える

あらためて今回のことをふり返ってみて、自分のイメージに振り回されて大ごとになくなくて本当によかったなという思いです。

私自身、なにも知らないという自覚のもとに出発し、早い時期に正しい情報に適切に接することができ、偏見にもとづいて騒ぎ立てたり判断を誤ることがなくてよかったと思っています。これはHIVにかぎらず、どんな病気や障害についてもおなじでしょう。

これからほかの会社でも同様のことが起こったり、私の会社でもまたおなじようなことが起こるかもしれませんが、大騒ぎする理由はなにもありません。事実を一つひとつ押さえていけば、いままでの対応で十分やっていけることがわかるでしょうし、そのうえでやるべきことが見えるでしょう。

事例 2 陽性者から

信頼して打ち明けたら閑職へ回され……

食品メーカー／30代男性

● 打ち明けた上司が洩らした

感染告知を受けた当時は体調が悪くて、仕事も休みがちでした。それで現場ではシフトの調整もあり、直属の上司に伝えました。彼はその場ではじっと聞いてくれたし、受けとめてくれたように思ったのですが、その後日、役員レベルの2名に呼ばれました。受けとめてくれたと思った彼はやっぱり受けとめ切れなくて、さらに上に相談していたんです。

役員とはひじょうに重苦しい雰囲気で、感染経路をしつこく聞かれましたが、私は返答を拒みました。私の非ということで解雇したい気配が見え見えでしたから。食品を扱う手前、現場にそういうものがあることが知れるとまずいとか、規定にはない退職金を考えてもいい、などと言われましたが、即答を避けてその場は切り上げました。

冷静に考えて、これは不当解雇ではないかと思い、法律にくわしい知人に、そして彼を介して弁護士に相談してみることにしました。弁護士は私の話を聞いて経過のメ

モをつくり、では一度会社をお訪ねしましょう、ということになりました。

その矢先、今度は工場ではなく本社に呼ばれて、さらに上級の役員と面接することになったのです。

私が「解雇ですね」と切り出すと、「そんなことは言っていない」「今後のことは協議中なので待ってくれ」とのことです。じつは先日の役員にその後のことを聞かれ、私が弁護士に相談中ですと言ったのが伝わって、どうも向こうは慌てたらしいのです。

その数日後、突然、これまでの現場から本社の事務職へ異動の辞令が出ました。とりあえず解雇は免れたし、基本給その他に変化はなかったので、弁護士にも相談してそれを受け入れ、いったんは落ち着いたかに見えました。

● なんのための異動？

ところが、異動した先の部署で私はろくな仕事も与えられず、とくに残業するまでもないので、結果的に以前より減給という

結果です。これでは私のほうからネをあげて辞めるのを待っているかのようです。

新しい部署の上司は病気のことも説明を受けていますが、ともかく同僚にはいっさい言うなと厳命され、私は通院や欠勤のことも同僚に説明できず、職場では浮いた感覚を余儀なくされています。そうでなくても人並みに忙しい部署で私一人が仕事もなく定時で帰るのは、針のムシロの気持ちです。それなのに毎年的人事考課の面接では「病気に甘えているのではないか」と上司に言われ、昇給などはまったくありません。日々をルーチンで時間を潰すのは苦痛以外のなにものでもありません。

こうした職場状況になってすでに3年。私はいま、本気で転職を考えています。つぎに探すときには、病気のことをまったく伏せようと思っています。場合によっては土曜日診療のある病院への転院も考えざるをえません。通院のために有給をとるのを避けるためです。



事例3 職場の同僚から

副作用に苦しむA君を見守るしかなかった

流通業／30代女性

● 「彼は死んじゃうの？」

いまから3年前のことです。A君が真っ青な顔をして来て、こう告げました。「もう僕、長く生きられないかもしれない。HIVに感染したんだ！」。

A君は私より8歳年下。それまで4年ほ

ど、おなじ職場で机を並べて仕事をしてきました。陽気で人懐っこい彼は私とウマが合い、職場でもよく冗談を言いあい、帰りにはいっしょに食事をすることもありました。その2年ほどまえには、彼は自分はゲイだとカミングアウトもしてくれていました。好奇心旺盛な私は、A君に案内されてゲイ

バーが多い新宿二丁目に遊びに連れていってもらったこともあります。

そんな彼が、3日まえ、保健所でHIV陽性の告知を受けたのだと言います。私はともかくびっくりしました。「なんで？」って。そして、「彼は死んじゃうのかな」と思いました。私に、HIVについての知識がなにもなかったからですし、エイズは遠い存在で、私には無縁のものだと思っていましたから。エイズをテーマとしたテレビドラマを見たことがあります。ドラマのなかでも主人公は最後には死んでいました。ただ、A君からいろいろ説明を受けて、感染とエイズ発症は違うし、薬があることも聞きました。おそらく彼も必死で調べたのでしょうし、不安のあまり私に話さずにはいられなかったのだと思います。

そのことを聞いたからといって、それまでの2人の関係が変わるものではありませんでした。ただ、これは社内のほかの人に話せることではない、とは思いました。2人だけの事実として、他人には言わないほうがいい、と。まだ偏見もあるでしょうし、本人も私以外に言う気はなかったでしょうから。

● 副作用に苦しむA君

それから半年ぐらいたって、彼は服薬が始まったようです。ところが、薬は彼にとってとてもきつかったようで、ずいぶん副作用に苦しんでいました。嘔吐感とか目眩などです。いつもはひょうきんなA君がジ

ョークも言わないで苦しんでいる姿は、本当に辛そうでした。仕事ができなくて、キーボードも打てないときは私が替わってあげたり、吐き気のためトイレに駆け込んでいるときに口裏を合わせてあげたり……。なにせ事情を知っているのは私だけですから。彼の服薬の苦しさや、薬が飲めずに主治医に怒られた愚痴も、ほかの人が現場に出払って2人だけのときによく聞きました。

A君はその後まもなく、まえからの計画にもとづいて新しい仕事へと転職して、この職場を去りました。しかし、いまでも彼との連絡は続いていて、年に数度ですが、いっしょにコンサートへ行ったり、そのあと食事をしたりする友だちづきあいが続いています。そんな待ち合わせのときでも、「ちょっと薬飲むんで、コンビニでヨーグルト買ってくる」なんて言ったり。服薬のときは、少しお腹に入れていないとダメなのだそうです。そういったことも私には気兼ねなく言ってくれます。いまは以前の薬とは違うものを処方されて、副作用もおさまっているようですし、スポーツクラブなどに通って元気にしているようです。

本人は内に溜めておいたら辛い、隠し続けなければいけないのでは、自分も開放されれないと思います。でも、私といるときは、薬を飲むことも隠す必要はないし、病気の話もできるじゃないですか。それがとってもラクなんじゃないでしょうか。なにも話していない人には、偽らないといけない部分があるわけで……。

事例で学ぶ 1

職場で陽性者と出会う
こんなとき、どうする？

就労を考えている陽性者と 気づかいを懸念している周囲。 意識の転換がカギ

● HIV 陽性者は 長期的視点で生きている

本人から陽性と聞かされたとき、「あとのくらい生きられるのか」がまず気になることでしょう。しかし、治療法が大きく改善され、大部分のHIV陽性者は健康を維持しながら、長い人生設計のなかに就労生活を位置付けて考えています。感染を知った直後は、自分の先が短いと混乱する人もいますが、免疫の状態を知ること、落ち着いて状況判断できるように変化することも多いです。

● ともに働くことへの 抵抗感

一方、国が行なった「エイズに関する世論調査」（2000年）では、84%の人は「HIV感染者への社会的偏見や差別があってはならない」としているものの、45%の人が一緒に働くことについては「好ましくない」と回答しています。その理由としては、「気遣いが必要になる」「職場環境に影響がでる」という回答が多く挙げられています。

陽性者のリアルな姿を知ることで、このギャップを超えていきましょう。

就労上の過度な配慮は不要。
情報の守秘や応急手当の配慮は
どんな病気、どんな職場でもおなじ

● つつしむべき発言は？

「どうして感染したの？」と感染経路をきくことは、性感染の人が多い現状では、性交渉の相手を詮索する発言になりかねません。また、結婚や出産はプライベートなことであり、質問には配慮が求められます。感染がわかった以後に結婚した人もたくさんいますし、現在では子どもやパートナーに感染させないように出産する方法も開発されています。

● 病名を伝えている範囲は本人に確認を

本人の了承なく、他の人に安易に話さないこと、他の人に病気を疑わせるような安易な発言を慎むことは大切です。病名を知らせている範囲や、どの範囲まで知らせたいかは、あくまで本人に確認しましょう。これは、HIVにかぎらず、ガンや遺伝疾患、精神疾患など、他の病気をもつ人への対応と同じです。

● 一緒に働くことで感染することはありません

「一緒に働くことでHIVがうつらないのか」も気になることでしょう。同じコップを使っていいのか、同じ皿の食事を食べて大丈夫なのかといった不安をもつ人もいますが、日常業務のなかで、感染が起きる可能性はありません。

● 出血時には、すべての人におなじ対応で

現場仕事など事故が起きやすい職場では、出血しているさいには、直接手で処置をしないで手袋をはめて処置をすることです。これは、処置をする人へのHIV感染を防ぐと同時に、免疫が落ちているHIV陽性者に傷口から細菌などが入らないようにするためです。

このような対応は、HIV陽性者の有無にかぎらず大切です。なぜなら、人の血液にはHIVウイルスよりも感染力が強いウイルスがふくまれていることがあるからです（例：肝炎など）。これは医療現場でユニバーサル・プリコーションといわれる対応とおなじです。

本人や担当者から 病名を知らされた同僚への その後のサポートも大切です。

● 病名を聞いた人への サポートは大切です

同僚のHIV感染を知って職場で混乱が生じることもあります。これまで親しくしていた同僚がHIV感染症にかかっていたということを受け止めきれない人もいます。同僚がエイズ発症してしまうのではないか、死んでしまうのではないかという不安にかられ、人間関係がぎこちなくなることもあります。一人では不安を抱えきれず、誰かに相談したいと思うこともあるでしょう。

病名を伝えた時のこのような反応は、HIVに対する人びとの知識やイメージが偏っている現状では今しばらくは避けられな

いかかもしれません。病名を話すときには、現在は治療法が進歩していることや、多くの陽性者が健康に働いているという具体的なイメージをもてるような情報や資料を提供することや、病名を聞いた相手が相談できる先もあわせて伝えるとよいかもしれません。

● 解雇について

病気を理由に HIV陽性者を解雇することは禁じられています。これまで訴訟になった事例でも、解雇した雇用主側がすべて敗訴しています。

陽性者も働きやすい職場をつくる

事例4 陽性者から

継続就労に自信がなく派遣を選んでみて

外資系IT関連／30代女性

● 派遣スタイルを選んだのは

HIV陽性の告知は、私にとって予想外であったため、精神的に追いつめられたせいで体調を崩し、なにもできなかった時期が続きしました。半年後、ようやく求職活動に踏み切りましたが、当時はまだ仕事を継続できるか自信がなかったので、とりあえず派遣会社に登録したら、その日のうちに仕事を紹介され、翌日には採用が決まってしまいました。3か月ごとの契約だったので、体力的に続かなかつたとしてもそれで契約を終了すればいいと思って引き受けました。

それから2年たったいまでもおなじ職場で働いています。仕事が自分に合っていたこともあり、働くなかで体調も回復し、生活のリズムをとり戻すことができました。

派遣というスタイルを選んだのは、継続的に働けなくなったときのことを考えたのと、自分の健康の情報を自分でコントロールできると思ったからです。正社員だと、会社に自分をまるごと開示しないとイケないような気がして少し抵抗がありました。実際、派遣元にも派遣先にも、病気のことはいっさい話していません。まわりの混乱を招くリスクを考えると、伝えようかどう

か迷うまでもなく、これは伝えられないな、と思いました。

● 就労形態についての迷い

いまは服薬も始まっていないので、病気の影響のないうちはこのまま伏せていくつもりです。でも将来、服薬が始まって福祉制度とのかかわりをもつようになったとき、会社に伏せていられるのか、体調が悪化し、長期休暇が必要になったときにどうするかについては、慎重に考える必要があるでしょう。

今後の就労形態については、つねに迷っているところです。無理をして身体に負担がかかると病気の進行を早めるのではないかという心配もありますが、就労に耐える自信がついてきたので、いまの良好な健康状態を保っているうちに、もし正社員登用の話が出れば、たぶん受けると思います。

以前は病気のことがつねに頭から離れませんでしたでしたが、いまはそれほど意識しなくなりました。ようやく精神的に立ち直ってきた時期に、社会復帰に踏み出す第一歩として派遣のスタイルはひじょうによかったと思います。

同僚たちの混乱・不信を超えて、 職場環境をどう作ったか

メーカー／人事部Aさん

● HIV 陽性者を採用して

私とHIV陽性のかたとの出会いは、障害者雇用での求人活動でした。エージェントから紹介されたかたは、はじめ感染症とだけ聞いていたのですが、後日、免疫機能障害、つまりHIV感染症だということが伝えられました。

私自身はまったく問題がないと思いました。私の会社はポリシーに「ダイバーシティー（diversity、多様な個の尊重）」を掲げていて、表面的な属性にとらわれずにその人が本当にどういう人なのかを理解したうえで、会社に貢献できる力をお持ちならそれを生かしていただくというスタンスからです。人事部の私の上司もそのポリシーを信念としており、積極的に進めたい意向でした。その人の配属予定先の責任者にも話したところ、就労上問題がないなら全然かまわないということで賛同してくれました。

つぎにHIVという病名を社内で公表するかが問題になりました。ご本人や配属先の責任者と話しあった結果、公表はしない

ことにしました。プライバシー情報ですし、社会一般のHIVへの理解度合いからも時期尚早との判断でした。ただ、障害者としての雇用なので内部障害とだけは伝えました。

● 感染を知った同僚の 困惑、不信

彼は同年代の周囲にもよくとけ込み、フランクな関係がつくれていたようです。ところが、しばらくして本人の口から病名が同僚に伝わり、みんながひじょうに動揺するという出来事が起こりました。同僚たちは、病気とは聞いていたがHIVとは予想していなかったわけで、会社にたいして「ひどい。なぜ言ってくれなかったんですか」「私たちになにかあったらどうするんですか」と不安や疑問、不信感が吹き出て、とても困った事態になったのです。

私たち人事部もその報告を受けて、もちろん雇用を継続することは言うまでもありませんが、どうすればその動揺を抑えることができるか、知恵を絞りました。そして、「いまは説得をしても無理だろう。それよ

りHIVがどういうものか、自分たちもふくめて勉強したほうがいいのではないか)。そこでお医者さん呼んで勉強会をすることにしたのです。

勉強会には彼の主治医が来てくださり、配属先の同僚全員と私たち人事部全員が参加しました。本人は了解のうえ席をはずしました。先生はスライドまで持ってきて、病気や治療法について、また病気と差別や偏見についてじっくり2時間、話してくれました。

質疑応答の時間もつくり、私もいくつか質問をしました。「おなじ職場の私たちはどういう配慮をすべきか」とたずねたら、「なにもしなくてけっこうです」という答えでした。「本人は自分の状態をよく理解していて自己管理できています。お宅の会社にも、いろいろな病気を抱えている人がいるでしょうが、みんな大人であり、あなたは心臓病だから、あなたは糖尿病だから、ということはどうこうはしないでしょうか?」と。また、HIVとほかの感染症との比較をお願いしたら、「感染力はきわめて低く、B型やC型肝炎のほうがずっと感染力が強い」とのことでした。当時、社内にB型肝炎の社員がいて、なんの問題もなく一緒に仕事をしていたので、みんな「なーんだ」という感じでした。

みんなが心配したのは、もしけがをした場合でしたが、大量に出血していてこちらもけががある、などというならともかく、そんなに恐れる必要はない、それよりも感染者は免疫が落ちているので、ばい菌などから本人を保護するためにきれいなタオルでくるんであげてくださいと教えてくださったのです。私たちは自分たちを守ることばかり考えていたんだと、そこではじめ

て気づきました。

そんな話を2時間ビッチリ聞いたあとは、みんなへロンと解けてしまい、一種の感動がありました。新しい世界に触れた感動でしょうか。

● 経験が生きた 2人目の陽性者採用

これを機会に、弊社では求人票の障害者雇用歴に「免疫機能障害」と記入して、HIVのかたへアピールしています。人事部でもそのことについて意志統一する努力を積み重ねてきました。こうしたこともあって、スキルや人柄において会社の望むものを満たす2人のHIV陽性者を選考するという機会がめぐってきました。

部署長およびご本人たちとは何度も率直な対話をし、今度は、配属予定先の同僚たちに事前にきちっと説明をするという方針を立て、勉強会を開くことにしました。前回の経験から、障害名は公表しておいたほうがいい、でもきっちり情報提供すれば大丈夫、という自信がついていたからです。

勉強会のあとアンケートを実施したところ、HIV陽性者を迎えるにあたって、不安は「まったくない」「ほとんどない」がほとんどでした。コメントもさまざまでしたが、予想以上に社員の意識が高いことを実感しました。とくに心を打たれたコメントはこれです。

「その人の障害を理解したうえで無関心でいることが大事だと思う」

優秀な二人の候補者のうちのお一人に採用が決まり、みんなに拍手で迎えられました。病名の開示については事前に指針をつくり、部署では完全に公表するがそれ以外には積極的に開示することはない、もし

社内外から尋ねられたら「ご本人の病気を理解したうえでいっしょに働いている仲間です」と答えることにしました。現在にいたるまで、なんの問題もなくそのかたは活躍なさっています。

● どこにでも、 すでに陽性者はいるかも

こうした経験から、私たちはさまざまなことを学びました。思うのですが、どの会社にも、周囲ではだれも知らないけれど陽性者がいるかもしれませんね。でも、弊社ではHIV陽性者が堂々と障害者雇用で入社したり、社内勉強会が行なわれたり、ハラスメント撲滅のポリシーにはHIVにかんする事例も盛りこまれていることを知って、たとえその人が会社でカムアウトすることはなくても少しは安心できる労働環境を提供できているだろうと思います。これはいろいろな面でよい効果を発揮してい

くかもしれません。

やはり「よく知る」ということが大切だと思います。ある部署の長にHIV陽性者の履歴書をもっていったとき、懸念を示されたことがあります。そういうことはやはりあります。そこで私が、「いままで黙っていたが、私が、じつは陽性者ですと言ったらどうなさいますか」と聞くと、「あなたのことはよく知っているから大丈夫だ」との反応でした。ここにカギがある気がします。

理解すればいい、よく知ればいい。知らないから恐れているのです。その責任者は、あとでHIVのことを自分でいろいろ調べて勉強してくれたそうです。

雨が降らないと地は固まらない。そのとき、いかに良質な雨を降らせることができるか。HIV陽性者との接点をオープンにつくり、互いの理解を深める出来事を生じさせる興味と熱意がポイントだと思います。

事例6 感染者から

職場が事前学習会をして迎えてくれた

メーカー／40代男性

● 障害名の公表を 担当者と相談

現在勤務している会社へは、知り合いのNGOのかたから「職安に障害者枠の求人を出している企業があるよ」と情報をもらい応募し、面接をへて採用になったのですが、入社にあたって障害名を公表するかどうかを人事担当者と話しあいました。これ

までも障害者枠で入社した経験があるのですが、そのときは障害名を伏せていたので、同僚が「見た目は普通なのに、なんの障害だろう？」と気になって執拗に詮索された苦い経験がありました。

今回は同僚などにもはじめから伝えておいたほうがそういった面倒を避けられるだろうと思ったので希望を伝えたところ、事前に医師や医療関係者を職場に招いて学習

会を開き、質疑応答により疑問などをクリヤーにしたうえで、私を迎えてくれました。そういう取り組みをコーディネートして下さった人事担当のかたがたには、心より感謝しています。

入社の日も、同僚たちが普通に迎えてくれ、現在までなんの問題も起きず、嫌な思いもしたことがありません。そうそう、風邪をこじらして長期体調がおもわしくない同僚がいても、それとHIVを結びつけるなどということも、冗談にも出たことはないですね。

● 陽性者が働きやすい環境とは

通院のために休みをとることについては、自分の仕事のスケジュール管理さえできていれば他人がとやかく言わないという社風で、休む理由を詮索されることもありません。

現在、服薬も1日1回で、サプリメントでも飲む感覚。通院も2か月に1度。自分が感染者だということをほとんど忘れていきますね（笑）。入社後、社内で部署を異動したさいも、新しい部署での情報開示について「する」「しない」はあなたの意志を尊重しますよと人事担当が私に相談してくれ、先に個人情報だけが一人歩きするなどということはありませんでした。私は会社を信頼しているので開示してかまわないと伝えました。社員ならどう扱ってもいいのではなく、社内といえども個人情報の取り扱いには注意する、そういう個人尊重のセンスを感じます。

以前にも障害者枠でさまざまな会社に応募をしたことがありますが、HIV感染症が障害者認定されていることを知らなかった

り病気への理解がなくて、面接のさい差別的で不愉快なことを言われたことも多いです。選考書類を送っても1、2か月なんの連絡もない、という会社もありましたね。

日本の会社の特徴として、休むことをタブー視する傾向がありますよね。通院のため定期的に有給休暇をとることはとても大変です。いまはこうした会社が少しは減ってきていると信じたいですが……。



事例で学ぶ 2

陽性者も働きやすい職場をつくる
こんなとき、どうする？

就労上の配慮や 情報開示の範囲などは 本人と話しあいながら

● 陽性者は働きたいと 思っている

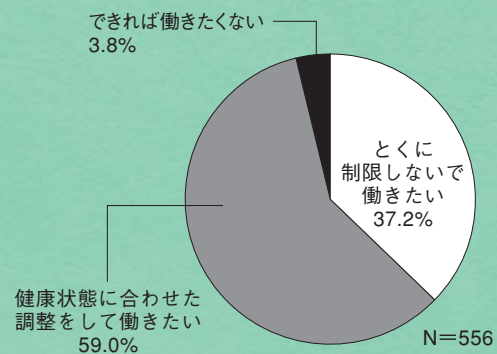
陽性者の大部分は今後も仕事をしていきたいと考えています。「とくに制限しないで働きたい」という人が37%、「健康状態に合わせた調整をして働きたい」という人も59%います。

● 就労上の配慮は 本人に確認して

働き方は、通院頻度や服薬の状況（服薬の有無や時間、副作用など）、医師から指導されている生活上の配慮事項を本人に確認しながら調整するとよいでしょう。配置転換も、本人の意志や希望、場合によっては主治医の所見にもとづき決めるとよいでしょう。重労働や夜勤で心身疲労が激しい職場では、今後の働き方を検討する必要があるかもしれません。

ただし、告知直後には精神的に混乱している場合もあるので、時間をかけて判断しましょう。

今後、働くことを
どう考えていますか？



● 個人情報の管理徹底を

陽性者は、病気を伝えた相手がプライバシーを守ってくれるのだろうかと不安を感じています。とくに健康保険の利用や医療費助成制度などを利用した場合など、自分が感染者であることを記した書類が誰の目にも触れる場所に放置されているのではないかとといった不安をもつことがあります。情報管理について今一度見直して、管理方法について陽性者と相談すると安心かもしれません。

病名を伝えられない……。困っていても相談しづらいだけに理解者がいれば、負担はかなり軽減する

● 言えないために誤解を招く

多くのHIV陽性者は、職場で病名を伝えずに働いています。

自分が感染していることを伝えずに働いている場合には、困っていることがあっても周囲に相談したり、配慮してもらうことができません。定期的な通院や、薬の副作用などで体調が悪くても、その理由が説明できずに、問題を一人で抱えてしまうことがあります。

● 言えない職場が つかさの源

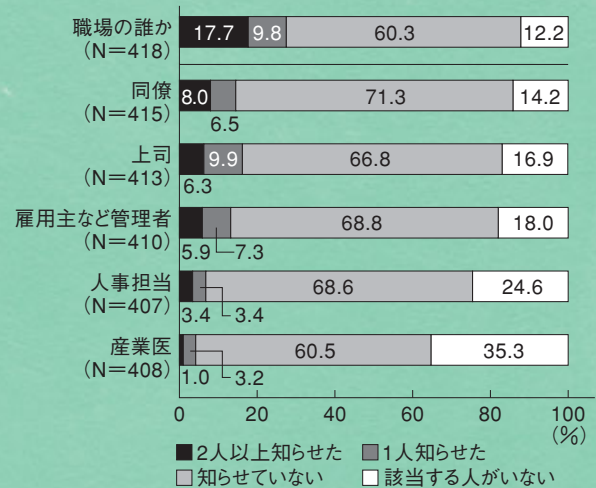
働くHIV陽性者の多くは、現在の仕事にやりがいや働きやすさを感じています。その一方で、68%の人は「病名を隠すことの精神的負担」を感じると回答していました。伝える、伝えない以前に、職場の同僚の知識の無さや、会社のこの病気への準備のなさが彼らのストレスになっているのです。

● 支援的な職場をつくるために

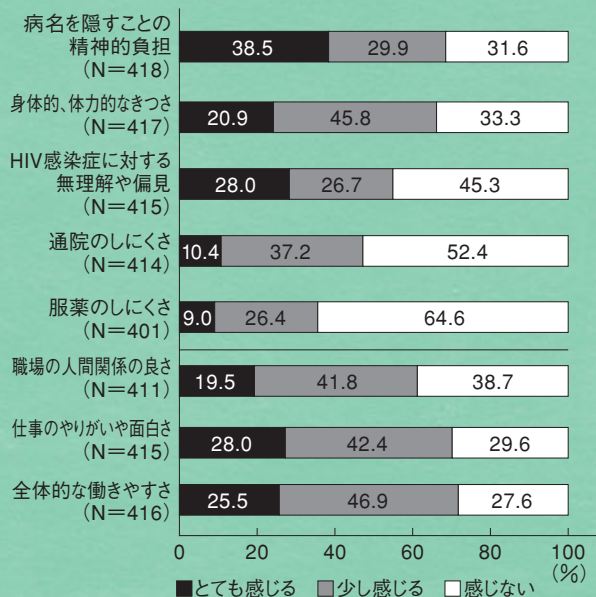
しかし、職場で病名を知らせた場合、「精神的な負担感が軽くなった」と答えた人も多くいます。自分の病気を周囲に告げずに

働いている人がほとんどの現状で、自分の会社にもHIV陽性者がいるかもしれない、という前提に立ったとき、支援的な職場をつくるためになにができるでしょうか。

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



病気に前向きな 会社の姿勢を知らせて だれもが安心できる職場へ

- **安心できる職場は、
労働意欲も高まる**

HIV感染症にかぎらず、病気をもつ人に対する会社の姿勢が、病名を明らかにしていない陽性者の安心感につながります。たとえ病気になったり障害を負ったりしても安心して働ける会社であることは、会社へ

の評価を高め、仕事のやる気や意欲を高め、自分の会社をよくしようという意識とも結びつきます。職場でHIVに関する理解を促進することは、大切な人材が働きやすい職場づくりにもつながります。また、それと同時に社員一人ひとりの問題として捉えることで、健康増進にも役立ちます。



制度と職場

Q & A

陽性者本人と、陽性者を支える人のために

Q HIV陽性者は健康保険を利用できますか？

問題なく利用可能です。薬剤も国内認可されたものは、すべて保険適用されます。

Q 医療費は高額なのですか？

服薬を開始すると、健康保険（3割負担）を使っても6万円前後の自己負担が発生し、継続的に負担することは難しくなります。HIV陽性者の多くが障害者手帳による国や自治体の医療費の助成制度を利用しています。国の医療費助成制度である旧更生医療は2006年4月から障害者自立支援法に移行し、保険診療の自己負担額の1割を負担します。負担の上限額は前年の住民税額により、月に0円、5,000円、10,000円、20,000円という4段階に分かれています。

Q HIV陽性者は身体障害者として認定されるのですか？

1998年よりHIV感染症は「免疫機能障害」として身体障害認定の対象になり、医療費の助成、所得税の控除、各種福祉サービスなどを利用することができます。HIVの障害認定は、免疫機能障害の認定医の診断書を添えて市区町村の福祉事務所に申請します。等級は1級～4級まであります。

Q 障害者手帳を申請すると職場に感染が伝わるのですか？

いいえ、知られません。しかし、障害者として福祉制度を利用する場合は、社内の担当者（障害者控除）、人事、産業医は障害名を知る可能性があります。また、障害者雇用率の算定に含めることになると、雇用主は地域のハローワークに職場や氏名を伝えます。

なお、感染症の患者の情報を業務上知り得たものが正当な理由なく漏らしたときは、（6か月以下の）懲役または（30万円以下の）罰金に処せられます（新感染症予防法）。

Q 会社に知らせずに 障害者控除が受けられますか？

障害者控除を申請すれば、担当者は知ることになります。年末調整のあと自分で税務署に修正申告をする人もいますが、住民税を給料から天引きしている人は、修正申告にともなう住民税の修正の通知が地方自治体から会社へ行くので、慎重に判断しましょう。

Q 職場の個人情報の管理で 気をつけるポイントは？

- 1) **健康保険** 健康保険の利用通知書には、診療月日、診療医療機関名、保険内総点数などが記載されますが、病名はかかれていません。基本的にこの情報で病名がもれることはありません。
- 2) **診断書** 入院・休職のさいのや傷病手当金の申請時に、医師の診断書を会社に提出する場合、そこに書かれた病名から感染の事実が伝わる場合があります。
- 3) **扶養控除の異動申請書** 会社に提出するこの書類で、障害者控除を申請する人も、しない人もあります。情報開示の範囲と合わせて慎重に検討しましょう。

Q HIV陽性者の海外勤務について 配慮することがありますか？

国やビザの種類によっては、HIVの抗体検査の結果を求められることがあります。詳細は、支援団体や各国の大使館、領事館などに直接問い合わせるといいでしょう。

Q 会社側は、すでに働いている 障害者を勝手に確認することは あるのですか？

無断で確認されることはありません。しかし、精神障害者が障害者の雇用率に算定されるように変更されたことに伴い、2005年12月に厚生労働省から「プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドライン」が示されました。

雇用後の障害認定の確認に関しては、全員に利用目的を明示した上で照会する方法を推奨していますが、業務命令ではなく、本人の同意が不可欠。また、回答を拒否しても不当な扱いをしないように勧めています。

個人への確認については、本人が社内の障害者のためのサービスを利用した場合以外には、風評や個人的相談内容によって障害者と判断することなどは不適切としています。また、障害者控除のために提出された書類、病欠・休職のさいに提出された診断書、傷病手当金の申請の証明書類などの情報で判断することも、場合によっては不適切とされています。くわしくは上記ガイドラインをご覧ください。

Q 本人に無断で 検査をしてもいいでしょうか？

検査にはかならず本人の同意が必要です。また、そもそも職場で検査をする必要がないことが指摘されています。

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2月20日付け：労働省 労働基準局長 職業安定局長通達

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、エイズに対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、労働者が通常の職務において業務上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があることから、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。
- ⑧HIV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。
- ⑨HIV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。
- 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。

1 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

2 感染予防についての知識

1) HIVの感染経路

2) 日常の職場生活においては感染しないこと

3) 感染を生じるハイリスク行動

4) 感染の危険性を最小限にする方法

- 3 エイズに関する情報の入手先
- 4 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
- 5 HIVに感染していることが分かった場合の対応
- 6 職場における健康情報の秘密保持の必要性
- 7 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
- 8 職場におけるエイズ問題に関する基本方針
- 9 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。

- 1 職場でエイズ問題に取り組むことの意義
- 2 職場におけるエイズ問題に関する各種のガイドライン
- 3 職場における混乱を防止するための方策
- 4 エイズ問題に取り組む上での管理職の役割
- 5 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また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。

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、職業上の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、真に自発的な同意が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

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が認められる範囲内で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もの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った等の事情により、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の他の疾病による休職の制度と同様の扱いをするべきである。

困った時の地域の相談先

- 障害者職業センター（都道府県ごとに設置）

ハローワークとの密接な連携の下に、障害に配慮した就職のためのカウンセリング等の支援サービスを提供しています。

- 労政事務所

労働者、労働組合、事業主の労働問題全般について相談相手となる行政機関です。

- 都道府県のエイズ担当窓口

エイズに関するウェブサイト

- ポジティブストリート

HIV/エイズと生きる人を応援するサイトです。

<http://www.posijoho.org/>

- ライフ・エイズ・プロジェクト (LAP)

HIV感染者・エイズ患者への社会的支援活動を行っている非営利団体。

<http://www.lap.jp/>

- ぶれいす東京

HIV陽性者や周囲の人の支援をおこなうNPOです。

<http://www.ptokyo.com/>

- エイズ予防情報ネット

エイズの予防・啓発情報、NGO情報が掲載されています。

<http://api-net.jfap.or.jp/>

検査について

HIV感染の有無は血液検査でしかわかりません。感染の可能性のある行為があった時点から抗体ができる3か月が過ぎて検査を受けると確実な結果がわかります。

検査についての詳しい情報は、つぎのサイトをご参照ください。

HIV/AIDS検査・相談MAP <http://www.hivkensa.com/>

事例で学ぶ 職場とHIV

働くHIV陽性者とともに働く人びとのために！

著者：若林チヒロ（埼玉県立大学）、生島嗣（ぶれいす東京）、小西加保留（桃山学院大学）

編集：永易至文

デザイン：新藤岳史

イラスト：しらいしろう

連絡先：東京都新宿区高田馬場4-22-46 ザ・テラス304

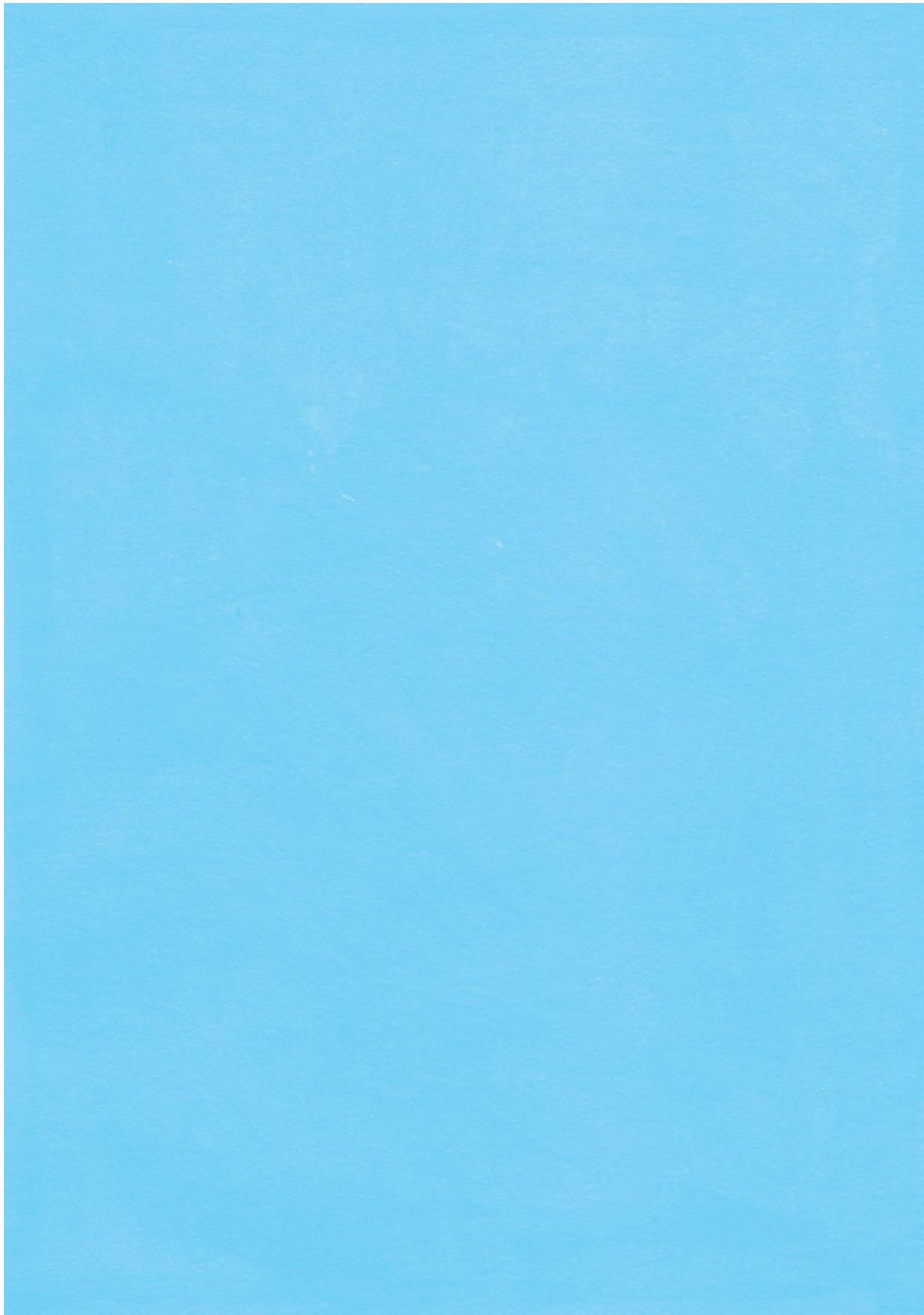
特定非営利活動法人ぶれいす東京「職場とHIV」係

担当：生島 嗣 E-mail：ikushima@ptokyo.com

発行：2006年3月1日

本文中のグラフは、HIV感染者の療養生活と就労に関する調査結果（平成15—16年度厚生労働省科学研究費補助金「HIV感染症の医療体制の整備に関する研究」の一環として実施）にもとづいています。

無断転載を禁じます。



この冊子の利用について

● HIV陽性者を理解しようとしてされているみなさまへ

この冊子は、HIV陽性者が自発的な意志にもとづいて、職場でともに働く人びとに、自分の感染の事実を知らせるさいに、聞いた側の理解の手助けとなるよう制作されています。けっして感染している個人が周囲の職場の同僚や上司、人事担当者、雇用主に自分の感染を知らせることを強要するものではありません。

自分の感染に気づいている人びとは、全員がその事実を職場で周囲に話しているわけではありません。厚生労働省が定める職場のガイドライン(本冊子にも所収)では、「企業は積極的に個人のHIV感染の有無に関する情報を収集する必要はない」としています。感染している人とともに働くことは、なにも問題はないからです。

しかし、秘密を抱えながら働きつづけることが、HIV陽性者のストレスになっていることも多くあることが調査でわかってきました。長期的に働くことで、ストレスを抱えつづけることは辛いことです。そこで、この冊子では、HIV陽性者が自発的な意志にもとづいて職場の仲間に感染を知らせるさいに役立つ、情報や事例を紹介しています。誰にとっても身近な病気、HIVと共に生きる人びとへの理解に役立てば幸いです。

● HIV陽性のみなさまへ

HIV陽性の事実を知ってほしいと思っても、相手の知識レベルや、身近に感染者がいるという想像力があるかないかなどで、相手の反応も違ってきます。相手の立場にたって、どう伝えたら受けとめやすいのかを想像してみましょう。だれもがHIVに関する最近の知識を持っているとはかぎりません。また、持っているHIVに関するイメージが、まだまだ致死性の高い病気という古い認識を持っているかもしれせん。人によっては感染を聞くと「すぐ死んでしまう」と勘違いする人もいます。HIV感染症の現状をうまく伝えるのに役立つパンフレットを用意したり、相手が相談できる電話相談のリストなどを一緒に渡すと役立つでしょう。