

厚生労働科学研究費補助金（エイズ対策政策研究事業）
分担研究報告書

職場における HIV 検査実施に必要とされる配慮と環境に関する研究

研究分担者 生島 嗣（特定非営利活動法人ふれいす東京 代表）
研究協力者 大槻 知子（特定非営利活動法人ふれいす東京）
佐藤 郁夫（特定非営利活動法人ふれいす東京）
牧原 信也（特定非営利活動法人ふれいす東京）
福原 寿弥（特定非営利活動法人ふれいす東京）

研究要旨

日本国内で、郵送検査キットを用いた職域における HIV/エイズの啓発・検査プログラムが推進されるにあたり、HIV 陽性者支援の知見を活かした環境整備の提言、および支援体制を整備し、在職中の HIV 陽性者にもあわせて配慮した職場環境づくりに資することを本研究の目的とした。

始めに、労働者と事業主の双方が活用できる諸外国の指針等の資料の紹介と、HIV/エイズに関する基礎情報の提供や啓発資材の開発、および相談体制の構築を行った。事業主には、労働者のプライバシーへの配慮や検査結果に拘わらず雇用を保證することが必要とされ、それらの取り組みが HIV/エイズのスティグマの低減、ひいては労働者の健康を守ることに繋がっていくと考えられた。

さらに、HIV 陽性者の相談窓口に寄せられた相談の内容から、就労に関する事例を抽出した。その結果、啓発・検査プログラムには支援体制がセットで提供される必要があることがあらためて確認された。一方で、企業の取り組みだけに限定されない、社会全体に疾病理解等の啓発をする必要性も示唆された。今後も、労働者の健康を支援するという観点からの検査機会の提供と、働きやすい職場と社会環境づくりを支援していく持続的な取り組みが必要とされるといえる。

A. 研究目的

一部の国・地域では浸透している職場における HIV 検査であるが、その推進には、労働者・事業主をそれぞれサポートするための体制が必要とされる（Centers for Disease Control and Prevention (CDC), International Labour Organization (ILO), 2017）。日本では、HIV は職域健康診断の法定項目ではないことなどから、職域検査が積極的には実践されてこなかった。他方、郵送による HIV 検査に限っては、日本でも郵送検査在り方検討会に

よりガイドライン「郵送検査の在り方について」が提言され、検査希望者に検査や HIV 感染症に関する事前の情報提供を行うこと、陽性の結果であった場合の相談窓口の案内と受診の確認を充実させることや、検査に関する個人情報の保護を徹底することなどが掲げられている（木村、2017）。

これらを踏まえ、本研究では海外の関連リソースを紹介することや、HIV 陽性者・感染不安者の支援事例の蓄積に基づく検査受検前後の対象者に役に立つ情報をまとめるなどして、職域で HIV 検査が推進される中で労働者・事業主らをサポートするための体制を構築することとした。この取り組みを通じ、既に就業している HIV 陽性者を含めた労働者が個々の健康を維持・増進し、かつ雇用上の不利益を被らない職場環境づくりに資することを本研究の目的とした。

B. 研究方法

研究 1 年目には、日本国内で職域での HIV 検査を推進するにあたり必要な情報を整理し、諸外国



図 1: Web サイト「BRTA JAPAN」

の資料や実践報告について日本語で紹介するとともに、当研究班オリジナルの資料制作を行う計画とした。

2年目には、企業・団体担当者と労働者それぞれにターゲットを絞り、職域 HIV 検査にともなう疑問や不安に対応する資料やツールを作成する。加えて、これらの情報を、ダイバーシティ&インクルージョンに取り組む企業コミュニティへも広く発信することとした。

3年目には、企業での啓発・検査プログラムの広がりやを踏まえ、Web コンテンツの拡充や資料の改良を行うほか、HIV 陽性者とそのパートナー・家族らの支援を行う特定非営利活動法人ふれいす東京の相談員から、就労に関する相談内容の抽出と課題の聞き取りを計画した。

(倫理面への配慮)

本研究は「人を対象とする研究」には該当しない。

C. 研究結果

1990年代に始まった米国疾病管理予防センターの公民協働のイニシアティブ「Business Responds to AIDS (BRTA)」では、職場を基盤とした HIV/エイズ対策により疾病への理解を促進し、またスティグマを低減して HIV 陽性者への差別を防止するための取り組みを行っている。本研究



図 2: Web サイト「BRTA Japan」内、企業・団体担当者向けページ

班では、これを参考に、日本向けに「BRTA JAPAN」



図 3: Web サイト「BRTA Japan」内、労働者個人向けページ

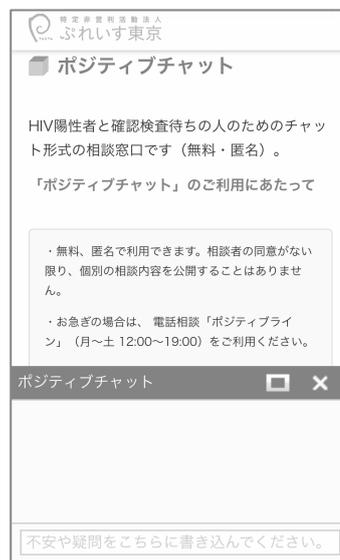
(<https://brta.jp/>) を立ち上げた (図 1、前項)。米国 BRTA 制作の事業者向け資料、及び国際労働機関 (ILO) による労働者の HIV 検査に関する報告書は、日本国内での取り組みにも役立てられる情報であることから、日本語訳を制作し当研究班の Web サイトで紹介した。

事業主向けには、啓発・検査プログラムのプロモーションのためのオリジナル資料のほか、実際にプログラムに参加した企業のインタビュー映像や、社内研修等に活用してもらうために開発した啓発資料を作成して公開した (図 2、図 4)。また、人事・労務管理上の疑問や不安に対応する FAQ 集も作成した。これらのコンテンツは、プログラム実施状況に応じて順次改訂を行った

主にプログラム参加企業の労働者向けには、郵送 HIV 検査受検の流れを写真・動画などで詳しく説明するコンテンツを制作した。前述の社内研修用啓発資料と同様に、HIV 並びに梅毒について、検査を受けなければ感染に気づかないことや、感染後も健康を維持しながら仕事を続けられることなどの情報を掲載した。検査受検を不安に感じる人のためには、HIV 陽性者らによる経験談や相談窓口の情報をあわせて掲載した。

郵送 HIV 検査では判定保留の結果を受け取っても医療機関等の受診・確認検査につながらない受検者が一定数いることから、判定保留の結果を受け取った受検者を対象とした相談・支援体制としてチャットシステムによる相談窓口も設置した (図 5、次項)。判定保留の結果が出た受検者に対しては、受診や確認検査の心理的負担感を和らげられるよう、Web 上の検査結果告知画面に相談窓口の情報を併記するなどの配慮を行い、陽性告知後のサポートへつなげられるようにした。

さらには、啓発資料からパネル等を作成し、LGBT 向けイベント「東京レインボープライド (TRP) 2019」(2019年4月28~29日開催)で展示し、ダイバーシティ&インクルージョンに取り組む企業全体、及び一般来場者に向けて啓発を行った。



HIV陽性者らの支援を行うふれいす東京の相談員への聞き取りからは、HIV陽性者の生活に関わる相談のうち、就労に関する事例には以下のようなものが挙げられた。

- ・ 体調不良で休むことがあり、感染していること伝えたら、仕事をもらえなくなった（現場作業の労働者）
- ・ 雇入時健康診断の検査項目にHIV検査が含まれていたため、入職を断念した（医療従事者）
- ・ 針刺し事故を機に職場に感染を伝えたら、過剰に反応された（医療従事者）
- ・ 職場でHIVに感染していることを打ち明けたら、後に解雇された（医療従事者）
- ・ 会社には感染を知らせていなかったが、HIVステータスによりビザの発給が制限される国への赴任を命じられた（会社員）

医療従事者が感染通知後に勤務先との間でトラブルになった事例がいくつか挙げられたが、なかには、感染を打ち明けても問題なく受け入れられたというケースもあった。また、職務には関係のない、感染経路やセクシュアリティを詮索されることへの不安を示す事例もあった。

一方で、事業主の側からも、次のような相談事例があった。

- ・ 介護現場の職員がHIV陽性であることが分かったが、どうしたらいいか（管理部門担当者）
- ・ HIV陽性である従業員を受け入れる体制があるが、本人の勤怠やパフォーマンスに病気がどのような影響を与える可能性があるのか知りたい（経営者）

これらの事例とそこからの学びについても、企業側の人事・労務管理上の準備性を高めるためなどに活用・発信していくこととした。

D. 考察

本研究班のHIV啓発・検査プログラムの参加企業には、本人のプライバシーを守り、検査受検の有無や、結果に拘わらず労働者が雇用上の不利益を被らないこと、及び事業主側が検査後の労働者の健康管理を支援すること、というポリシーへの同意を条件としている。これらは、組織の中でも個々の権利や健康は守られるという意識の醸成や、既に就業中のHIV陽性者への配慮も含めた、ダイバーシティ&インクルージョンの推進にもつながる。また、HIV検査実施主体と職場が連携することは、これまでに検査機会がなかった人に機会を提供するとともに、普段の生活の中でHIV/エイズに関する情報を得る機会が乏しい層にも

疾病理解を促すことができる大きなメリットがある。

一方で、HIV陽性者が職場で直面した課題の事例からは、専門機関である医療現場にもHIV/エイズに対するスティグマがあることが推察された。当研究班の啓発・検査プログラム参加企業の労働者には、検査を受検しない人も含めてHIV/エイズの研修の機会があった。しかし、疾病理解とスティグマ低減のためには、企業内で地道に研修を行うプログラムだけではなく、社会でのより強いイニシアティブが必要であると考えられた。

E. 結論

日本国内で職域でのHIV検査を推進する中では、職場で行われる啓発・検査プログラムに労働者・事業主双方への支援がセットで提供されること、及び就業中のHIV陽性者への配慮も含め、労働者の権利と健康へのサポートが必要であることがあらためて確認された。

その中で、本研究が様々なツールを用いて労働者らの不安の解消と確認検査・受療への橋渡しなどを下支えすることは、多くの人が安心できる職域検査の体制整備に資するものであると考えられた。職域検査が推進される際には、HIV陽性者支援の現場の知見も生かした情報提供や予防啓発、検査受検前後の不安からHIV感染後の生活のサポートまでの連続した相談・支援体制があわせて広まっていくことが望まれる。

一方で、人々が安心してHIV検査が受けられる環境や、HIVステータスに関わらず安心して労働や社会参加ができる環境をつくるためには、現場の取り組みによる影響だけでは限定的で、社会全体の理解を促す継続的な取り組みも必要であると考えられる。

図5: チャット相談画面 (スマートフォン版)

参考文献

- 1) Centers for Disease Control and Prevention (CDC). HIV and AIDS and the Workplace. 2017.
- 2) International Labour Organization (ILO). VCT@WORK: Voluntary Confidential Counselling and HIV Testing for Workers. 2017.
- 3) 木村哲. HIV 郵送検査の在り方とその有効活用に関する研究. 厚生労働科学研究費補助金 (エイズ対策研究事業) 男性同性間の HIV 感染予防対策とその介入効果の評価に関する

研究 平成 26～28 年度総合研究報告書,
165-179, 2017.

- 4) 木村哲. HIV 郵送検査の在り方とその有効活用に関する研究. 厚生労働科学研究費補助金 (エイズ対策研究事業) 男性同性間の HIV 感染予防対策とその介入効果の評価に関する研究 平成 28 年度総括・分担研究報告書, 221-233, 2017.
- 5) Centers for Disease Control and Prevention (CDC). HIV in the Workplace.
<https://www.cdc.gov/hiv/workplace/index.html>
(最終閲覧日: 2020 年 3 月 31 日)

F. 研究発表

1. 論文発表

- 1) 生島嗣. 第 4 章 治療と管理・対応 : (ア) HIV 陽性者へのサポートと NPO/NGO. 最新医学 別冊 HIV 感染症と AIDS 改訂第 2 版. 最新医学社. 253-261, 2014.
- 2) 横幕能行、高橋秀人、生島嗣、伊藤公人、今橋真弓、渡邊真理子. 職場における HIV 感染症/AIDS の検査機会提供の有用性と課題. 日本エイズ学会、2019 年、熊本.
- 3) Ikushima, Y. Experiences of PLACE TOKYO: Challenges of Japan and Asia. The 5th AIDS Forum of Beijing, Hong Kong, Macau, and Taiwan, April 12-13, 2019, Taipei, Taiwan.

G. 知的財産権の出願・登録状況

(予定を含む。)

なし