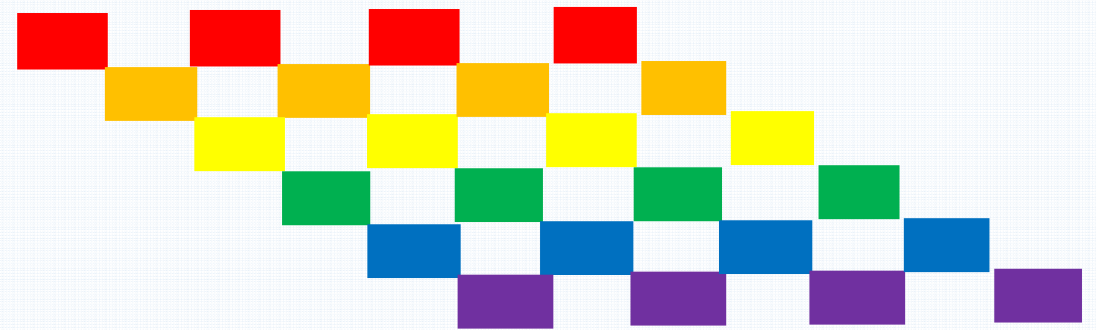


PRIDE プロジェクト

社会医療法人寿量会は、
LGBTの患者さんが安心して利用できる施設
LGBTの職員さんが誇りをもって働ける職場
を目指しています

令和2年7月22日 施行



はじめに

寿量グループでは「Social inclusion(社会的包摂)の構築に貢献する」を事業理念としている。法人としての成長と、その存在が社会課題の解決や、職員、地域、社会の人々が幸せで豊かになるサステイナブルな社会の実現に貢献することを使命としています。

職員さん ～ 多様な人材の活躍推進

社会医療法人 寿量会は、年齢、性別、障がい、性的指向、性自認、性同一性、価値観、働き方などの多様性を認め、尊重し、職員一人ひとりが働きがいや生きがいをもって自分らしくのびのびと力を発揮できるような場所を提供することで、職員と組織が共に成長し、事業理念である「Social inclusion(社会的包摂)の構築に貢献する」ことを目指します。

患者さん ～ LGBT患者さんが安心して受診できる環境を

日本人の11人に1人がLGBT層。単純計算で、外来患者が50人いれば4人はLGBT層だと推測されます。医療現場では、多様な性への視点を持つことが治療法の選択や患者のQOLを考える上で大切なポイントとなります。当法人は、LGBT患者が医療現場で直面する困難や、医療従事者に求められる対応について改善を図り、すべての患者さんの安心安全を目指します。



LGBT&ALLY

社会医療法人 寿量会

LGBT、障害をもつ人や、外国人、
さまざまなマイノリティーの方たちへの

視点と優しさを忘れない、

他者を尊重できる職場は、

職員一人ひとりにとって、

自分らしさを表現できる働きやすい職場である





社会医療法人寿量会は、PRIDE指標に沿った取り組みを行います

PRIDE指標

2016年に任意団体「work with Pride」（以下、wwP）が、日本初の職場におけるLGBTなどのセクシュアル・マイノリティ（以下、LGBT）への取り組みとして策定した評価指標

1. <Policy: 行動宣言> 評価指標

法人としてLGBT等の性的マイノリティに関する方針を明文化し、インターネット等で社内・社外に広く公開していますか。

- ・方針には以下の内容を含むものとする：性的指向、性自認（または、同等の意味を持つ別の言葉）に基づく差別をしない（または、尊重する）。
- ・単独の方針でも、行動規範や人権方針、ダイバーシティ宣言等の一部に含まれていてもよい。

評価項目（以下1～8の間で2つ以上）

(1)	法人としてLGBT等の性的マイノリティに関する方針を明文化し、インターネット等で社内外に広く公開している。	
(2)	方針に性的指向という言葉が含まれている。	
(3)	方針に性自認という言葉が含まれている。	
(4)	法人の職員に対する姿勢として定めている。	
(5)	職員の行動規範として定めている。	
(6)	採用方針として学生等に伝えている。	
(7)	経営トップが社内外に対し方針に言及している。	
(8)	お客様・取引先に対する方針を明文化し公開している。	



LGBT&ALLY

社会医療法人 寿量会

2. <Representation:当事者コミュニティ> 評価指標

LGBT当事者・アライ（Ally、支援者）に限らず、職員が性的マイノリティに関する意見を言える機会を提供していますか。（社内のコミュニティ、社内・社外の相談窓口、無記名の意識調査、等）
また、アライを増やす、顕在化するための取り組みがありますか。

評価項目（以下1～4の間で2つ以上）

(1)	社内のコミュニティ（LGBTネットワーク等）がある。	
(2)	アライを増やす、もしくは顕在化するための取り組みを実施している、またはアライの活動を会社がサポートしている（アライであることを表明することの推奨等）。	
(3)	内外を問わず、当事者が性的指向または性自認に関連した相談をすることができる窓口を設けている。	
(4)	無記名の意識調査（職員意識調査やエンゲージメント調査等）で性的マイノリティの意見も統計的に把握できるようにしている。	



3. <Inspiration:啓発活動> 評価指標

過去2年以内に、職員に対して、性的マイノリティへの理解を促進するための取組み（研修、啓発用メディア・ツールの提供、イントラ等での社内発信、啓発期間の設定、等）を行っていますか。

評価項目（研修（9項目）から2つ以上
かつその他啓発活動（5項目）から2つ以上）

(1)	採用担当者を含む人事部門への研修	
(2)	管理職への研修	
(3)	全職員への研修	
(4)	新入社員や中途雇用社員への雇用時の研修	
(5)	性的指向または性自認についてカミングアウトを受けた際の対応についての教育	
(6)	研修には性的指向および性自認の両方に関する内容が含まれている	
(7)	研修には読む・聞くだけでなく、グループワーク等の演習が含まれている	
(8)	1回限りでなく継続して実施している	
(9)	社内の理解浸透度を確認しながら研修を進めている	
(10)	イントラ、ニュースレター、ポスター等の各種コミュニケーション手段を利用して実施する社内啓発活動	
(11)	性的マイノリティへの理解を促進する啓発期間の設定	
(12)	性的指向または性自認に関する不適切な発言がセクハラに該当することの周知	
(13)	本社・本店および本社機能のない事業所（支店、支社等）での取組み	
(14)	グループ施設での取組み	



4. <Development:人事制度、プログラム> 評価指標

評価項目（以下3項目からそれぞれ2つ以上）

●	同性パートナーがいる職員向け	
(1)	休暇・休職（結婚、出産、育児（パートナーの子も含む）、家族の看護、介護（パートナーおよびパートナーの家族も含む）等）	
(2)	支給金（慶事祝い金、弔事見舞金、出産祝い金、家族手当、家賃補助等）	
(3)	赴任（赴任手当、移転費、赴任休暇、語学学習補助等）	
(4)	その他福利厚生（社宅、ファミリーデー、家族割、保養所等）	
(5)	会社独自の遺族年金、団体生命保険の受け取り人に同性パートナーを指定できる	
●	トランスジェンダーの職員向け	
(6)	性別の扱いを本人が希望する性に行っている（健康診断、更衣室、服装、社員証等）	
(7)	自認する性に基づく通称名の使用を認めている	
(8)	戸籍変更の際の社内手続きのガイドがある	
(9)	就職時のエントリーシートで本人の希望する性別を記入できる、性別欄に「その他」「記載しない」等男女以外の回答項目を設けている、または性別記載を求めている	
(10)	性別適合手術・ホルモン治療時の就業継続サポート（休暇、休職、勤務形態への配慮等）	
(11)	性別適合手術・ホルモン治療時の費用補助	
(12)	ジェンダーに関わらず利用できるトイレ・更衣室等のインフラ整備	



4. <Development:人事制度、プログラム> 評価指標

PRIDE指標

評価項目 (以下3項目からそれぞれ2つ以上)

●	制度全般	
(13)	制度の存在や利用方法を職員に周知している	
(14)	制度を利用する際に、通常の申請手続き以外に、周囲の人に知られずに申請できる等、本人の希望する範囲の公開度を選択できる柔軟な申請方法となっている	
(15)	当事者が自身の性的指向や性自認についてカミングアウトした結果、職場の上司や同僚等からの不適切な言動等の問題が発生した場合を想定したガイドラインがある	
(16)	希望があれば、出張や社員旅行等で宿泊時の居室、社宅や寮に配慮する	
(17)	同性愛や異性装が犯罪となる国等への赴任・出張時のリスク対応を行っている	
(18)	トランスジェンダーの職員が望む性別で働くことを希望した場合、人事部門、所属部署、関連部署等で連携して対応を検討している	



LGBT&ALLY

社会医療法人 寿量会

5. <Engagement/Empowerment:社会貢献・渉外活動> 評価指標

LGBTへの社会の理解を促進するための社会貢献活動や渉外活動を行いましたか。

例) LGBTイベントへの社員参加の呼びかけ、協賛、出展、主催、寄付、業界団体への働きかけ、LGBTをテーマとした次世代教育支援

評価項目 (以下1~5の間で2つ以上)

(1)	LGBTへの社会の理解を促進するための活動・イベントの主催、協賛、出展	
(2)	LGBT学生向けの就職説明会、セミナー、イベント等の主催、協賛、寄付等	
(3)	LGBT関連イベントへの社員参加の呼びかけおよびイベントの周知	
(4)	LGBTのインクルージョンに関する自社所属の業界への働きかけ、業界団体での活動	
(5)	LGBTへの理解促進のための次世代教育支援（出前授業、教材提供等）	

注釈：

^LGBT：レズビアン(Lesbian)、ゲイ(Gay)、バイセクシュアル(bisexual)、トランスジェンダー(Transgender)の頭文字。性的マイノリティにはLGBT以外の多様なアイデンティティを持つ方もおられますが、本指標では便宜的に性的マイノリティ（性的指向、性自認に関するマイノリティ）の総称として使用しています。

^性的指向：同性愛、両性愛、異性愛など、好きになる相手の性別に関する概念。特定の人を好きにならない（無性愛）等も含む。

^性自認：自分で自分の性別をどう考えるか、という概念。身体上の性別とは必ずしも一致しない。また、必ずしも男女のどちらかとは限らない。

^アライ：LGBTを積極的に支援し、行動する人のこと。

^コミュニティ：目的を共有している人の集まり。ここではLGBTの働きやすい職場をめざす人の集まりを指します。リアルな集まり、メーリングリストやSNS等でのネットワークのいずれでも結構です。

^セクシュアリティ：性のあり方。性的指向や性自認を含む概念。



LGBT&ALLY

社会医療法人 寿量会

職員の方々へ

LGBTなど性的マイノリティやハラスメントについてのご相談

人事課担当者(安全衛生委員会事務局)として、山崎(男性)・藤本(女性)2名を相談窓口とします。
併せて産業医への相談も直接受け付けることができます。

ご相談や訴えを真摯に受け止め、必ずご本人の同意を取った上で、プライバシーや個人情報が周りに知られることがないよう適切に対応いたします。



LGBT&ALLY

社会医療法人 寿量会

医療機関を受診することに、ハードルの高さを感じている LGBTの人は多い

これまで私たち医療従事者は、不必要な発言や行動によって患者さんを傷つけてしまっていたかもしれません。ふだん何気なく使っている言葉が、相手にどう伝わる可能性があるかを想像することが大切です。

性的マイノリティの人に限らず、人と人とのコミュニケーションが前提にあるということを忘れないことが大切です。

今よりもっとよくするために、私たちが出来るアクションをとりましょう。



LGBT&ALLY

社会医療法人 寿量会

医療機関を受診することに、ハードルの高さを感じているLGBTの人は多い

ハードル1 / 受付

性自認と戸籍上の性とが異なるトランスジェンダーなど戸籍上の性別と外見からイメージする性別が異なる場合、**本人確認のやり取りを他の患者の耳に入らないようにすることが大切です。トランスジェンダーの患者さんは見た目の性別と戸籍上の性別が違うこともあるため、周囲の人々からの奇異な視線を気にされます。**周囲に聞こえないよう小声で話したり、筆談でのやり取りを心がけましょう。

また、問診票の性別欄でどちらの性に○を付ければいいのか悩む当事者も多く、法人では『その他』という選択肢を設けています。性同一性障害・性別違和やトランスジェンダーの人の被保険者証の表記は、表面の性別欄に表記せずに『裏面参照』と記して裏面の備考欄に戸籍上の性別を表記することが認められており、通称名の記載も認められています。

ハードル2 / 待合室

受付でトランスジェンダーの患者を対応した職員は、診察室の看護師や医師にも情報共有をしましょう。ただし、その際は患者本人の了解を必ず得ましょう。そうでないと、**アウティング**（本人の了解を得ずに、公にしていけない性的指向や性自認などの秘密を暴露する行動のこと）になってしまいます。事前に情報共有ができていれば、フルネームでお呼びした際のトランスジェンダーの患者に向けられる視線へのストレスも軽減します。

ハードル3 / 診察

診察室や問診では、**言葉選びに配慮**します。質問する際には、『いつから症状が起きているのか原因を見つけるために聞きます』『妊娠に影響が出る治療薬を選ぶか判断するために聞きます』『面会や病状説明をする人を知るために聞きます』といった**理由を説明**します。

『当たり前』とされているものが誰にとっても『当たり前』なのかを疑い、偏見や先入観を持たずに患者さんや疾患の背景を知ろうとする医療従事者としてのプロ意識を忘れないようにします。

私たちが出来るアクション

TAKE ACTION/1 正しい知識と想像力を身につける

- 🏳️‍🌈 LGBTなどの性的マイノリティの言葉を知る
- 🏳️‍🌈 LGBTのライフステージでの特徴的な課題や発達モデルを知る
- 🏳️‍🌈 LGBTに固有のカルチャーを知る
- 🏳️‍🌈 医療従事者自身にバイアス(先入観)があることを知る
- 🏳️‍🌈 日常会話の中の差別用語を知る

TAKE ACTION/2 法人が「性の多様性」を尊重することを表明する

TAKE ACTION/3 アウティングは絶対にしない

これもアウティング

- 🏳️‍🌈 プライバシーの確保に留意する(診察室の看護師や医師に情報共有する際は、本人の了解を得る)
- 🏳️‍🌈 大きな声で何度も本人確認したり、フルネームで呼び出さない
- 🏳️‍🌈 性別欄には男女だけでなく『その他』などの項目を追加、必要なことは診察室の中で医療者が確認する
受付時に番号札を渡して番号で呼び、診察室の中で生年月日などの本人確認をする
- 🏳️‍🌈 周囲に留意し、書類への指差し等で確認を行う。

TAKE ACTION/4 本人およびそのパートナーを理解し、配慮する

- 🏳️‍🌈 異性パートナーを前提とした関係性の表現を避ける

夫・妻・旦那様・奥様 ⇒ パートナー、お連れ合い、お付き合いされている方
お父さん、お母さん ⇒ 保護者の方、ご家族の方など

- 🏳️‍🌈 同性パートナーの家族・配偶者としての権利に配慮する



LGBT&ALLY

社会医療法人 寿量会

私たちが出来るアクション

TAKE ACTION/5 トイレや更衣室、病室など、性別を区別した施設については、なるべく本人の意思を尊重しつつ、他利用者との調整を行う

- 🏳️‍🌈 入浴時間の工夫やカーテンの使用によるプライバシーへの配慮をする
- 🏳️‍🌈 「だれでもトイレ」の設置、表示

TAKE ACTION/6 患者さんお一人おひとりの多様性を認め、それぞれのご意向を汲むコミュニケーションを行う

- 🏳️‍🌈 性別の記載に「男」「女」選択以外に（ ）自由記載欄を設ける
- 🏳️‍🌈 法的に義務付けられたものや、事務上必要とするものを除いて、必要のない性別欄を削除する。

TAKE ACTION/7 定期的に研修を行い、知識を共有し、みんなで考え続ける



LGBT&ALLY

社会医療法人 寿量会

LGBT患者への対応のポイント

受付

性別確認の仕方

- ・ 小声でする
- ・ 筆談でする
- ・ 問診票の性別欄に「その他」を設ける

待合室

診察室への呼び方

- ・ フルネームではなく苗字だけにする
- ・ 患者が希望する通称にする
- ・ 受付で番号札を渡し、番号で呼ぶ

診察室

問診の仕方

- ・ 彼氏、彼女⇒「パートナー」などと表現



LGBT&ALLY

社会医療法人 寿量会