

医療タイムス

週刊医療界レポート

2018.8/6・13 合併号 No.2362

特集

LGBT対応の基本 働きやすい環境を作るために



真・病院広報のチカラ

医療法人笠寺病院の広報戦略

全床(128床)を地域包括ケア病棟に
地域に果たした理念のインパクト

タイムスレポート

BCPをTQMのひとつに位置づけ
状況に応じて繰り返し見直しをする
公益財団法人東京都医療保健協会練馬総合病院

Top News

厚生労働次官に鈴木氏 厚労省

カルテコピー、2割近くが1枚5000円以上 厚労省調査

LGBT対応の基本

働きやすい環境を作るために

LGBTは性的マイノリティーの総称だ。外国人や障害者は外見で気づくことができるが、LGBTの多くは外見では分からないため、社会的認知が進まず、当事者の困難も分かりにくい。戸田中央医科グループ(TMG・中村隆俊会長)では7月11日、LGBT研修を実施。病院・施設の事務長などに対応の考え方を示した。

ここではLGBTの基礎知識をテーマとする講演、さらには医療機関の在り方を紹介する。

取材 ● 本誌編集部

LGBTの基礎知識

LGBT(性的マイノリティー)が、安心して働き続けられる職場環境を



戸田中央医科グループ(TMG・中村隆俊会長)が7月11日に開催した「LGBT研修」には、TMGの病院・施設の事務長など約100人が一堂に会し、増原裕子氏の講演を受講。LGBTとは何かを確認した。以下に、主な講演内容を紹介する。

13人に1人はLGBT 社会の中で見えない存在に

自らレズビアンであることを公表している株式会社トロワ・クルール代表取締役の増原裕子氏は、企業などにLGBTを周知し、変化のための行動を促す活動をしている。2015年に東京都渋谷区で導入された「同性パートナーシップ証明書」第1号取得の当事者でもある。

LGBTとは性的マイノリティーの総称だ。つまり、Lはレズビアン(女性同性愛者)、Gはゲイ(男性同性愛者)、Bはバイ

セクシュアル(両性愛者)、Tはトランスジェンダー(出生時に割り当てられた性別とは異なる性別で生きる人・生きたい人)であり、その他の多様なセクシュアリティの人も含め、「性の多様性における連帯を示す言葉」(増原氏)だという。

「電通ダイバーシティ・ラボ」が15年に公表したLGBT調査によれば、LGBTは人口の7.6%、すなわち13人に1人の割合で存在している。これは左利きの割合、または血液型がA型の人との割合と同じ程度であり、もっといえば名字が「佐藤・鈴木・高橋・田中

さんの合計よりも多い」(増原氏)。では、なぜLGBTが身近にいないかと思えないかというと、「いってはいけないと思われており、社会の中で見えない存在になっている」。増原氏によれば、これが一番大きな問題だということ。見えてない分、職員の中にはもちろんのこと、患者、利用者の中にも同じ割合でいるということの認識が大切になる。

性別を構成する4要素
自治体が進むパートナーシップ制度
その上で、増原氏は「性別を構成する4つの要素」として、▽生ま

れてきたときの性別(生物学的性)▽自分の心の性別(性自認)▽好きになる性別(性的指向)▽洋服、髪型、一人称など表現する性別(性表現)一を示した。

異性愛と同性愛の違いとは何かといえば、性的指向が異性か同性かの差だ。さらにトランスジェンダーは、例えば男性として生まれたが性自認は女性で、性的指向は人それぞれとなる。つまりトランスジェンダーであり、かつ同性愛・両性愛の人もいるという。

これまでLGBTは、社会の中でもタブー視されることが多かったが、昨今、自治体の中でも「同性パートナーシップ制度」の導入が進んでいる。同性カップルを結婚に相当する関係として自治体が認め、公的文書を発行するという取り組みだ。現在までに東京都渋谷区、世田谷区、大阪市、三重県伊賀市など8つの自治体が導入し、導入が確定している自治体も含めると、「それらの自治体の総人口は1000万人以上となる」(増原氏)

その背景には、例えば病院などで同性カップルが家族と認められず、病室から追い出されてしまったなどの事例があり、その解消のために自治体が動いたという。

低いLGBTのカミングアウト率 SOGI(ソジ)ハラスメントも問題に

「日本労働組合総連合会」が実施したLGBTの職場意識調査では、職場の上司、同僚、部下がLGBTだったら「嫌だ」と回答した人が35%いた。同じ質問でトランスジェンダーだったら4人に1人が「嫌だ」と答えた。同調査からは、LGBTへの抵抗感は女性より男性、若い世代より上の世代が多くを示していることも分かる。

そのため、LGBTを周囲にカミングアウトする率も低い。増原氏によれば、「LGBT以外の友人へのカミングアウトは13.0%、親・兄弟・親戚など家族へは10.4%、同僚・上司・部下など職場では4.3%と、職場でカミングアウトがしにくい状況が明らかになった」。これは300人規模の企業で、約23人がLGBTだとすると、その中で約1人しか職場で周囲にカミングアウトできていないということだ。

「本当は自分らしく職場で働きたいと思っていても、評価や昇進に影響があるのではないかと悩み、カミングアウトしづらいのが現状だ」

性別の4要素の中で、特に性的



増原裕子氏

指向(Sexual Orientation)と性自認(Gender Identity)の英語の頭文字をとって、SOGI(ソジ)と呼ぶが、実は最近、このSOGIに関するハラスメントが大きな問題となってきている。

例えば日常会話や飲み会などで“ホモネタ”で盛り上がることや宴会での女装芸などは当事者にとってはとても辛いことであり、安心して働ける職場とはいえない。こうした差別的な言動や嘲笑、望まない性別での学校生活、職場での強制異動、採用拒否、解雇などのハラスメント全般を“SOGIハラ”と呼ぶ。増原氏は、「このSOGIハラにより、モチベーションや生産性の低下、メンタルヘルスの悪化を招き、離職リスクも増大する」と警鐘を鳴らす。例えばカミングアウトをしないままSOGIハラによって離職することは、どの職場も潜在的なリスクとして抱えているのだ。

続いて増原氏は、“心理的安全性”について紹介した。これはアメリカの「グーグル社」が取り組んだ成果だが、「社内では気兼ねなく発言できる、本来の自分を安心してさらけ出せる」環境を担保することが、社員の生産性向上のカギになるというもの。LGBTでいえば、職場などでのSOGIハラに

性別の4要素

例		からだの性 (生物学的性)	こころの性 (性自認) Gender Identity	好きになる性 (性的指向) Sexual Orientation	表現する性 (性表現)
異性愛	男性				人それぞれ
	女性				
同性愛	ゲイ				
	レズビアン				
トランスジェンダー	男性→女性			?	

※トランスジェンダーの性的指向は人それぞれ。トランスジェンダーかつ同性愛・異性愛の人もある
※アイコンは便宜上、男性と女性を使用しているが、性自認・性的指向・性表現はグラデーション

出所：増原氏講演資料

よるストレス、カミングアウトできないストレス、異性愛者のふりをし続けるストレスなどがあると、心理的に安全な場所とはいえない。

しかし、性の多様性に対する理解があれば、心理的安全性を下げ言動・環境を抑制できる。そのためには組織のトップが、LGBTに理解を示すメッセージを発信することが必要だ。

採用書類には第3の選択肢をアライの可視化も安心を醸成

LGBT対応には、まず使用する言葉を選ぶということが大事だ。例えば「ホモ」「オカマ」「オネエ」などには侮蔑的・差別的なニュアンスがあるため、よりニュートラルな「同性愛」「異性愛」「ゲイ」などの使用を心掛けることだ。「性転換手術」も、本来は「性別適合手術」とするのが正しいという。

実際のLGBTの採用を考えると、トランスジェンダーの求職者からは、男女別が前提の就職・転職活動が苦痛との声があるという。履歴書、エントリーシートの性別欄が「男」「女」の選択肢しかない、見た目と性別が違うなどの場合、そこから先に進めない



TMG各病院・施設の事務長などが熱心にLGBTの講演に耳を傾けた

のだ。それには、例えば性別欄のところに、「男」「女」とともに、「その他」「選択しない」などの項目をつけることで対応が可能だ。

ただトランスジェンダーの場合には、見た目や戸籍上の性、性同一性障害診断書の有無などさまざまな状態、ニーズもある。職員だけでなく、患者・利用者にも高度な個別対応と合理的配慮をもって対応することが求められる。

職場でLGBTのカミングアウトを受けたときには、寄り添うことが大切だ。信頼して打ち明けてくれたことに感謝しつつ、何か困っていることはないかなどを聞いていく。気を付けたいのは、本人の了解を得ずにアウティング

(勝手に第三者に暴露すること)をしないこと。誰が知っているのか、誰に伝えて良いのか、カミングアウトの範囲を確認することが大事になる。

LGBTが働きやすい環境を創るためには、アライ(LGBTの理解者・支援者)を増やすことが大切だ。何かあったときに相談に乗れる存在であるアライを可視化することで相談しやすい雰囲気、LGBT職員が安心してカミングアウトできる環境を醸成できる。

増原氏は、「LGBTの職員がカミングアウトしてもしなくても、安心して働き続けられる職場にすることをお願いしたい」と結んだ。



戸田中央医科グループ

躍推進プロジェクト委員会」(以下、総活躍PJ)を発足した。TMGでも人材不足は大きな課題となっているが、職員に少しでも長く勤めてもらえるような「働きやすい職場」を目指し、総活躍PJが中心となり、さまざまな活動を

行っている。さらに本年度からは、グループを挙げてダイバーシティーを推進すべく、亀山幸江氏を室長とする「ダイバーシティー推進室」を設置。人事部、総活躍PJとリンクしながら、多様な人材が活躍できる職場づくりを指向

している。

TMG本部人事部副部長の中戸川馨氏は、職場改善の取り組みとして「褒める文化の醸成」とともに、「ハラスメントZERO(ゼロ)運動」を挙げる。昨年、総活躍PJの一環として、約1万4000人を対象とする「全職員意識調査」を行った際、ハラスメントの問題がクローズアップされたという。そのため、本年度は「ハラスメント撲滅」を目指した啓発ポスターづくりや研修会の開催などに積極的に取り組み、意識の向上を図っている。一方、LGBTについては昨年、施行された「男女雇用機会均等法」でガイドラインが明示された。この点に関して中戸川氏は、「行政のほう動きは早い。私たちのグループでも、性別などで差別されない職場環境の促進を就業規則に定める中で、その対象にLGBTを含むなどしているが、セクハラ、パワハラなどのハラスメントへの取り組みも端緒についたばかりであり、これからという状況だ」という。

ただ、現場では実際、その対応に迫られている。例えば、トランスジェンダーが就職活動に来てい

ることが分かり、「LGBTについてスタッフへ何の教育もしていないところに、そうした職員が入職した場合、どういう状況が起きるのか心配だ」「いじめの対象になるかもしれない」といった危惧とともに、その対応に苦慮する場面などがこれまでも散見されたという。本年度も、入職後に「自分が自認している性の制服を着たい」という申し出が寄せられ、そこから「トイレやロッカーをどうするか」といった検討に追われたケースがあったそうだ。

LGBTへの理解が大切 健診センターでは対応事例も

このように、TMGでもLGBTへの対応が喫緊の課題となる中、亀山氏は、教育の重要性を強調する。「例えばハラスメントの問題でも、実際に『ハラスメントとは何か』を理解していないと、正確な答えが出せないだろう。それはLGBTでも同じで、LGBTを理解しなければ、接し方を含めた対応は見えてこないはず」という。患者や地域住民と同様に「職員を愛し、職員にも愛される」こと

を理念に掲げるTMGは、その組織風土に鑑みても、世間一般よりもLGBTの受け入れに寛容であると思われる。しかし、例えば新しく入職してきた職員について、見た目で「LGBTではないか」と思ったとしても、「どこまで聞いてよいのか」といった問題は残る。「本人がいわない以上、こちらから聞くことはできない」というのが基本的な認識だが、そうした対応の1つひとつを職員に教育していく必要があるわけだ。

また、職員だけではなく、患者の中にもLGBTの人はいる。ダイバーシティー推進室の室長職に就く以前、グループの健診センターで事務長を務めていた亀山氏は、「健診センターには、受診を検討する企業から、『LGBTがいるがロッカー、尿検査の際のトイレなどの配慮は可能か』といった問い合わせが数多く寄せられていた。『対応可能』と答えて初めて、『では健診をお願いします』となった」と当時を振り返るが、TMGで4カ所を数える健診センターでは、むしろ、こうした問い合わせは特別なことではないという。「健診センターの職員からすれば、LGBTの人への対応は普通のことかもしれない」と亀山氏はいうが、LGBT対応のQ&Aなどの作成を今後、進めるにあたっては、「実際に健診センターではこうしている」という事例を示していけるものと期待されている。

TMGでは、先ごろより開始した専門的な研修会の継続的な開催等を通じ、まずは各病院・施設の採用担当者の意識向上を図ることにより、LGBTへの対応に積極的な姿勢を広く公にしていくとともに、グループ全体での理解促進に努めていく構えだ。



ダイバーシティーを推進する亀山幸江室長(左)と中戸川馨副部長

LGBTの法整備

国内法整備が遅れているLGBT
医療機関としてどう取り組むか

現在の日本の法律では、LGBTは性として認められていない。2004年に、性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律が施行された。トランスジェンダーについて性自認による戸籍が認められることになったが、健康な性器の除去を要件にするなど、多様な性を認めるというものではなく、多くの問題が残されている。

同姓婚についても法律では認められていない。多くの先進諸国では同姓婚が可能になっている中、日本ではダイバーシティへの取り組みが遅れており、五輪開催国としてもこの現状は諸外国から注視されている。14年に、オリンピック憲章に性的指向を理由とする差別の禁止が盛り込まれているからだ。

LGBTは自らがそのことを打ち明けにくい。実際、LGBTであることを友人によって周囲に知らされたことで大学生が自死する事件が報道された。とてもナイーブな問題である。

医療機関にすれば、大規模な法人だけの問題ではなく、地方において医療は主要産業となっているため、社会的責任においても職員に向けたLGBT対応は課題だ。

子育てとの両立など、多様な就労形態に取り組むことが離職率の低下につながるのと同じように、院内のLGBT対応は働きやすい職場づくりの一環となる。そういう職員への取り組みを足がかりに、同性パートナーの手術同意書や看取りの同席など医療でのLGBT問題に取り組むべきだろう。

【LGBTをめぐる国内の動き】

2002年 ▷「人権教育・啓発に関する基本計画」（2002年3月15日閣議決定）に同性愛者への差別といった性的指向に係る問題の解決に資する施策の検討を行うことが盛り込まれる

2004年 ▷性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律（2003年法律第111号）施行

2012年 ▷「自殺総合対策大綱」（2012年8月28日閣議決定）で自殺の恐れが高い層として「性的マイノリティ」に言及

2014年 ▷文部科学省が学校における性同一性障害に係る対応に関する状況調査を公表

2015年 ▷LGBTに関する課題を考える国会議員連盟発足（超党派）
▷文部科学省が「性的マイノリティ」の児童生徒全般に配慮を求める通知を発出▽東京都渋谷区と世田谷区が同性パートナーの証書の発行を行う制度を開始▷「第4次男女共同参画基本計画」（2015年12月25日閣議決定）で性的指向や性同一性障害を理由として困難な状況に置かれている場合への対応が盛り込まれる

2016年 ▷自民党「性的指向・性自認に関する特命委員会」設置▽文部科学省が教職員向け手引を作成・公表

2017年 ▷男女雇用機会均等法（1972年法律第113号）に基づく改正セクハラ指針が施行され、被害者の性的指向・性自認にかかわらず職場におけるセクハラの対象となることが明記された▷性的指向や性自認をからかいやいじめの対象とする言動もセクハラに当たり許されないことを明確化する人事院規則の運用通知の改正▷いじめ防止対策推進法（2013年法律第71号）に基づく基本方針が改定され、LGBTへの対応が盛り込まれる▷2020年東京オリンピック・パラリンピック大会において開催に必要な物品・サービスの調達基準や運用方法などを定めた調達コードに、LGBTなどを含めた「社会的少数者」の権利尊重を規定▷性的指向と性自認に関する施策を推進するための地方自治体議員連盟が発足

【諸外国における同性婚の対応】

▷2005年カナダが同性婚を合法化▷2013年フランスが同性婚を合法化▷2014年イギリスが同性婚を合法化▷2015年アメリカ連邦最高裁が全ての州で同性婚の権利を認める判断▷2016年イタリアで同性カップルに結婚に準じた権利を認める法律が成立▷2017年台湾司法院大法官會議（台湾の憲法裁判所に該当）が、同性婚を認めていない現行民法は「違憲」とする判断を示し、2年以内の法改正か関連法の制定を求めた▷ドイツが同性婚を合法化

<参議院法務委員会調査室作成資料を編集>