

「多様性を認め合える組織作り」

みみはら
グループ

これまでの学習を活かし実践へ

今年度の制度教育のテーマは「ステートメントの実践をすすめる」です。

総合病院でいち早く取り組んだ臨床検査科



同仁会では、毎年全職員を対象に、人権について学び考える場として制度教育を行っています。

同仁会では、ステートメントの一つ「多様性を認め合える組織作り」の実践をめざし、2022年度はLGBTQを通じて少数派の立場を考え行動するベース作りをテーマに学習しました。

今年度の制度教育のテーマは「ステートメントの実践をすすめる」です。今年度の制度教育のテーマは「ステートメントの実践をすすめる」です。



「LGBTQフレンドリーな施設・職場づくり」と決まり、8月に公益社団法人京都保健会 京都協立病院 玉木千里院長を講師にお迎えして「LGBTQフレンドリーな施設・職場づくり」をテーマとした研修を行いました。

学習を参考にLGBTQフレンドリーな施設・職場作りを実践に繋げる議論を中心に行われました。学習を終えた職員からは「考えるだけでなく実際に自分ができることを考えていくのが、また、LGBTQに限らず全ての人に対しフレンドリーな施設・職場になるために実践することを考えている感想が多くあり、昨年度より1歩前進した職員の多様性への意識が高まっている感じが感じとれました。」

参加者の感想

- 私の身近にもLGBTQの方が多いので、フレンドリーな施設や職場作りはすぐくよいことだと思えます。差別なく生きづらさのない社会になって欲しいと切に願います。
- その中で、自分にできることとして、患者さんの性的嗜好指向や性自認性行動を勝手に推測しないように心がけたいと思いました。
- 個人としての配慮はもちろん、病院や部署で配慮できることを考えるきっかけになりました。出来ることは
- 取り組んでいく必要があると思うので、協力していきたいです。
- LGBTQの問題に関わらず、自分を含め誰も環境や状況によってマイノリティになりうる可能性があることを念頭におき、すべての問題を自分のことと捉えて、その本質を理解するよう努め、解決策を考えていく必要があると感じました。
- 社会的な問題に対して知識理解を深めることができません。難しい問題ですが、みんなで共有し理解を深めることが大切だと思います。
- マイノリティとマジョリティのどちらかに寄り添わず、不満が上がるなど、かなりデリケートな問題だと思います。だからといって配慮のない場所ではありたくないのです。一般的な人間関係と同じで、まず相手を理解し、お互いの認識をすり合わせていくところから何事も始まるのかなと改めて思いました。

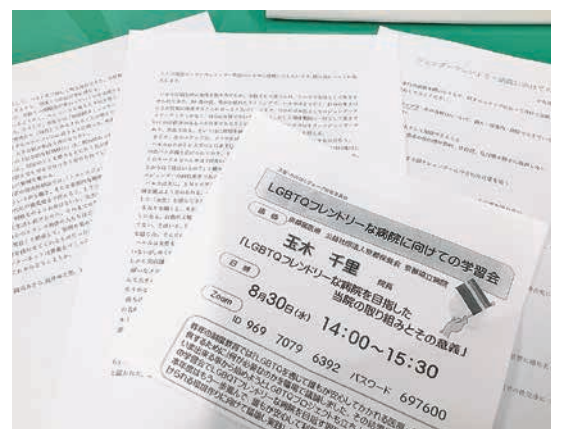
（みみはらグループ 教育委員会事務局）

同仁会ステートメントの中にある、ジェンダー平等・性の多様性について、2年にかけて、自分自身が積極的に学習会などに参加して理解を深め、職場会議などでは、自分の言葉で、スタッフに伝えてきました。今年度の制度教育を通して、伝えるだけではなく、率直な意見交換ができるようなものにしたかったため、スタッフには、動画視聴や資料を前もって見てもらえるように準備しました。スタッフの中から性的多様性について、「頭ではわかっていて、が、気持ちがついてこない」「今まで受けてきた教育や習慣が邪魔

（耳原ケアプランセンター 高砂 岩崎 奈保）

耳原ケアプランセンター高砂

積極的な学習会で理解を深めていく



をして、すんなり受け止めることが難しい」と率直な意見も頂きました。職場では、誰もが自分の思いを言葉にでき、その中でも言葉づかいなどに注意を払い、お互いを尊重することが理想的です。

今回、有意義な意見交換ができたのかどうかはわかりませんが、このような学習会を重ね、考える機会を多く持つ中で、スタッフや自分の気持ちに、変化のあった2年間だったと思います。