

連載

健康でいきいきと 働きつづけられる 職場づくりを

第四話 LGBTQを通して健康格差を考える



「あの患者さん、元女性なんだったって!」「彼氏(彼女)いるの?」

事業所の職員同士でこのような会話が繰り返されてきたとき、あなたはどのように感じますか。「それはアウトティングではないか」と違和感を覚える人もいれば、あるいは深く考えずに会話に加わる人もいるかもしれません。受け止め方はさまざまですが、少なくとも特定の人にとって、このようなやり取りは負担になり得ます。

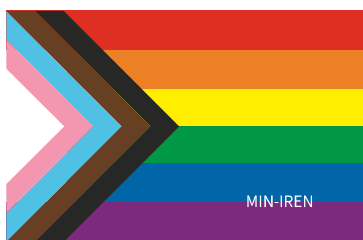
こうした会話の背景には、私たちの言動の多くが無意識のうちに異性愛主義や男女二元論を前提としている現状があります。医療・介護の現場でも多様な職員が働いているが、その多様性のすべてが見えているわけではありません。LGBTQの人々も特別な場所にいるのではなく、同じ職場で共に働く存在です。そして現実には、メンタルヘルスを含めた健康格差が存在しており、セクシュアルマイノリティであることが健康の社会的決定要因(SDH)の一つになっています。

では、なぜ組織として取り組む必要があるのでしょうか。セクシュアリティは個人の問題だと感じる人もいられるかもしれません。しかし実際には、人権に直結し、日常生活と切り離せない問題です。想像してみてください。同性のパートナーと食事に行く際、周囲の目を気にし続けること。自分の話をするたびに言葉を置き換え、嘘をつき続けること。外出先で自分の安心できるトイレの場所がないかも、と不安に感じる。あるいは、セクシュアリティが就職や職場での評価に影響するのではないかと考え続けること。こうした積み重ねは確実に大きなストレスとなります。

だからこそ、まず私たち一人ひとりにできることがあります。それはALLY(アライ)になり、ALLYとして行動することです。すべてを正しく理解していなくても、「少しおかしいかもしれない」と感じる、味方でいたい、と思うこと自体が大切な一歩です。具体的には健康パンフに行動を変えるヒントが載っていますのでぜひ見てください!

「選択肢がある」ということは、それだけで人を支える力になります。誰もが安心して働ける職場は、一部の人のためのものではありません。私たち自身の働きやすさ、そして提供するケアの質にもつながっていきます。まずは身近な言動から見直すこと。その積み重ねが、よりよい職場環境をつくっていきます。ぜひ、ALLYとしての一歩を踏み出して一緒に虹をかけていきましょう。

民医連にはSOGIEに関する取り組みをする委員会(SOGIEコミュニティ)があり、ホームページも作りました。「SOGIEコミュニティ」で検索するとトップに「SOGIEコミュニティ | 全日本民医連」と出るので、ぜひホームページに足を運んでみてください!



民医連SOGIEコミュニティ
<https://min-iren.net/sogie/>



『健康で働きつづけられる職場づくり 2024年改訂版』は、300円でオンライン書店からお求めいただけます。是非ご活用ください。

<https://www.min-iren.gr.jp/ec/html/products/detail/59>

