

病院名

目標1 ソジー(性の多様性)を正しく理解し、尊重する(全1項目)

✓	項目	内容	具体的な取組・添付資料等
	1	《研修の実施》 (a) すべての働く人が、明石市の「ソジトモ講座」を修了する。	
	(a)・(b) どちらかを選ぶ	(b) 働く人のうち、管理職や採用担当が明石市の「ソジトモ講座」を修了し、かつ、今後すべての働く人が修了できるよう、研修実施計画書を作成している。 (研修実施計画書の提出が必要です)	

目標2 働く人の環境を整える(全10項目)

✓	項目	内容	具体的な取組・添付資料等
	2-①	《アウトティングの防止》 ソジハラのない職場環境を整えていることを働く人に公開し、カミングアウトの範囲を守り、アウトティング(本人の同意なくソジーを暴露すること)の防止に努めている。	
	2-②	《カスタマーハラスメントへの対応》 カスタマーハラスメント対策への取組姿勢を明らかにしており、その基本方針にソジハラの事項が含まれている。	
	2-③	《相談窓口の設置》 (a) 働く人に向けた、ソジー(ソジハラを含む)に関する相談窓口を設置している。	
	(a)・(b) どちらかを選ぶ	(b) 働く人からのソジーに関する相談に対し、「明石にじいろ相談」を活用して課題解決を目指す姿勢である。	
	2-④	《通称使用等》 通称の使用が可能など、性別の扱いを、自認する性とする取り扱いをしている。	
	2-⑤	《性別記載》 働く人が提出する書類に不要な性別記載欄を設けていない。または、「その他」「回答しない」等の男女以外の選択肢の配慮をしている。	
	2-⑥	《施設・設備》 トイレや更衣室等の男女別の設備について、男女共用トイレやオールジェンダートイレ、または個室の更衣室など、男女の区別に違和感がある人も利用できるように配慮されている。	
	2-⑦	《福利厚生等》 性別適合手術等のための休暇や休職について、他の私傷病と同様の取り扱いをしている。または、休職や勤務形態への配慮等をしている。ホルモン治療の際の就業継続サポートを行っている。	

2-⑧	《人事・採用》 エントリーシートに性別記載欄を設けていない。または、「その他」「回答しない」等の男女以外の選択肢の配慮をしている。	
2-⑨	《服装に関すること》 制服の色やデザインが、顕著に男女に分けられていない。私服であっても男女にとらわれた規定になっていない。	
2-⑩	《福利厚生等／パートナーシップ・ファミリーシップ制度》 パートナーシップを形成している従業員に、配偶者やその親族に係る休暇や福利厚生制度を適用している。	
計		

目標3 まちや社会に向けた取組を行う（全7項目）

✓	項目	内容	具体的な取組・添付資料等
	3-①	《方針の公表》 企業、医療機関、教育機関等として、「どんなソジーの人も尊重する」方針を明らかにし、組織内の掲示板、ホームページ等で公表している。	
	3-②	《相談しやすい環境の整備》 LGBTQ+の患者や家族が相談しやすい環境を整えている。	
	3-③	《受付・窓口における取組/応対の心得》 ・受付や窓口での呼び出しの際に、番号を呼ぶ、姓を呼ぶなど、フルネームを呼ばない工夫をしている。 ・本人確認の際に、必要に応じて「周りに聞こえる声でのフルネーム確認」以外の方法で配慮をしている。 ・性別を限定する表現を見直す。	
	3-④	《多様な性を想定した書式/問診票》 ・問診票に、呼び出し時の配慮について尋ねる欄を設けている。 ・問診票の性別記載欄を自由記載にする、または削除するなどの配慮をしている。 ・問診票に「答えづらい項目は、医師に直接お話しください」などの明記がある。	
	3-⑤	《設備》 患者や来院者が使用するトイレや更衣室等について、男女共用トイレやオールジェンダートイレ、また個室の更衣室など、男女の区別に違和感がある人も利用できるように配慮されている。	
	3-⑥	《診療/トランスジェンダーへの配慮》 トランスジェンダーの患者への配慮がある。	
	3-⑦	《診療/パートナーが同性である人への配慮》 ・患者に対して、「パートナー」など性別を限定しない言葉選びをしている。 ・面会、病状説明、手術同意や臨終への立ち会い等について同性パートナーも「家族」として対応している。	
	計		

ご記入いただいた取組については市のホームページ等に掲載させていただきます。（添付資料については公開しません）