

千葉県理学療法士会ハラスメント対策委員会答申

「これからの千葉県理学療法士会でのハラスメント対策のありかたへの提言」

2019年2月

千葉県理学療法士会 ハラスメント対策委員会

平成 31 年 2 月

千葉県理学療法士会  
会長 田中 康之 殿

ハラスメント対策委員会  
委員長 山岡 郁子

千葉県理学療法士会ハラスメント対策委員会 答申

ハラスメント対策委員会は、平成 30 年 6 月、貴殿より「今後の千葉県理学療法士会でハラスメント等についての対策をどのようにしていけばよいのか」について、諮問を受けました。

これを受けて、委員会では計 2 回の対面委員会の開催、メーリングリスト上でのグループディスカッションをし、検討を重ねて参りました。

ここに、まだまだ未完ではありますが、委員会の見解をまとめましたので、報告致します。

(ハラスメント対策委員会 委員)

山岡 郁子	千葉県理学療法士会	事務局理事
西本 浩子	千葉県理学療法士会	職能局 WLB 部部長
松尾 洋	千葉県理学療法士会	職能局業務推進部部長
菊池 俊明	千葉県理学療法士会	事務局総務部書記担当班
菅谷 繁喜	千葉県理学療法士会	元学術局資料部部長

5 名

## 目次

I. はじめに.....	1
II. 理学療法士団体のハラスメント対策の現状.....	1
1. 公益社団法人理学療法士協会.....	1
2. 千葉県理学療法士会の現状.....	2
III. ハラスメント対策委員会活動報告.....	2
1. ハラスメント対策委員会活動記録.....	2
2. ハラスメント防止研修会.....	3
3. 研修会参加者アンケート結果 .....	3
(1) 結果概要.....	3
(2) 項目毎の結果.....	4
IV. 今後のハラスメント対策のありかたへの提言 .....	8
1. 千葉県理学療法士会で取り組むべきハラスメント.....	8
2. 対策のあり方について .....	8
3. ハラスメント対策への具体的要望 .....	8
V. おわりに.....	9
VI. 付録 資料 「ハラスメント防止研修会参加者アンケート用紙」 .....	10
VII. 参考文献.....	11

## I. はじめに

私たちハラスメント対策委員会は、田中康之会長から「会員にとって大事な役割を持つワークライフバランス部、業務推進部との連携や組織の改編なども含めて、県士会としてのハラスメント対策に係る組織は今後どうしていくのがよいか。また、県内理学療法士に係るハラスメント事例の情報収集方法はどうしていくのがよいか。さらに、県内理学療法士に関係するハラスメント対策の在り方はどうすべきか。」という諮問を頂いた。

それに対して、「私たちは県内の理学療法士が働きやすい環境を支援するための何らかの支援方法を持たなければならないこと。また、会員を支援することが関わる県民、市民の健康を守ることにつながる。」という理念の元、提言をまだまだ未完ではあるが、現時点での委員会の見解をまとめたので、次年度以降の理事会で検討されたい。

## II. 理学療法士団体のハラスメント対策の現状

### 1. 公益社団法人日本理学療法士協会

2006年3月1日に「理学療法士の職業倫理ガイドライン」を公開した。その後、2012年4月15日に改正し公開された。そのまえがきに「近年は高齢社会の背景も手伝い、理学療法士に対する社会の期待と要望が大きく膨らんでいる。これに対応するかのように、多くの理学療法士の新人が生まれ、(公社)日本理学療法士協会会員の急速な会員数増加と平均年齢若年化が加速している現状が観られる。また、理学療法士の活動の場が、医療領域のみならず福祉領域など多方面の広がりにより、所属する病院や施設の中で、先進の指導を受けづらい環境の下で業務に携わる若年理学療法士も増加している。～(中略)国民の理学療法への認識度が高まれば、当然に、理学療法士各人を見る目も厳しくなるのは想像に難くない。～(中略)その業務や日常において、知識や技術の向上だけではなく倫理観(モラル)の常なる向上を心がけ、会員各々が相応しい品位を身につけ、且つ保つように努めなければならない。」とある。後述するが、当士会の現状も同様の事が課題としていえるであろうと考える。

また、このガイドラインでは具体的に第9項に守るべきモラルとマナー、第12項にセクシュアル・ハラスメントの防止、第13項にアカデミック・ハラスメントの防止について触れている。<sup>[1]</sup>

ホームページでは、「[その他]臨床実習中における学生への指導について」で実習中のパワーハラスメントが原因で学生が自殺した事例における判例を挙げ、実習中の指導について言及している。<sup>[2]</sup>

しかしながら、ハラスメント専用窓口は設置していない。

会員への周知、啓蒙活動については、専門理学療法士、認定理学療法士の資格制度の中、協会指定研修会では管理者側への教育啓蒙研修があり、新人教育プログラムでは、A-4・Ⅲで理学療法に関するハラスメント事例を通しての学習の機会を設けている。<sup>[3]</sup>

## 2. 千葉県理学療法士会の現状

千葉県における理学療法士養成は、1991年に千葉県医療技術大学校(現 千葉県立保健医療大学)が設立されて以降、2019年には12校目が開学予定である。入学定員が増えるのに伴い、会員数も4400人を超え<sup>[4]</sup>、全国でもPTが多い県となっている。

しかし、協会への入会率は2016年度で79.4%<sup>[5]</sup>、更に千葉県士会員の新人教育プログラム修了率は約50%<sup>[6]</sup>となっており、理学療法士として働きながら、労務規定等に関することを知らない者が多くいる可能性が高い。

2018年度千葉県理学療法士会第2回代議員総会にて新規ハラスメント対策委員会の設置が承認され、この提言をふまえて次年度以降、更なる対策方針を考えるべき状況となっている。

## Ⅲ. ハラスメント対策委員会活動報告

### 1. ハラスメント対策委員会活動記録

- 6月24日 代議員総会でハラスメント対策委員会設置承認。会長より「これから当士会のハラスメント対策はどうしていくべきか」について諮問を受ける。
- 10月29日 第1回委員会開催。会長からの諮問内容、検討課題、など確認し合う。
- 10月30日 他職能団体の千葉県看護協会の対策について会長を通し確認。
- 11月22日 会長から、千葉県看護師協会の対策について報告があった。看護師協会は社会保険労務士に相談し、研修会を定期的を実施し、相談窓口の設置、事案が発生時は施設へのヒアリングと、対策のチェックを行い、施設への要望や、県への要望、会員への周知・教育を行っている、との事だった。  
当士会では共通理解を持つ為に、松尾委員から21世紀職業財団へ講師派遣依頼を行った。
- 1月31日 21世紀職業財団客員講師 清水知子氏による役員向け「ハラスメント防止研修」開催。委員含め役員19名参加。  
同日、第2回委員会で提言の骨子を確認。
- 2月1日 西本委員が研修会アンケートを集計。
- 2月2日 4月号士会ニュース誌面上で研修会の様子を掲載報告。
- 2月2日~27日 メーリングリスト上で答申内容についてディスカッションと編集後、答申を会長へ報告した。

## 2. ハラスメント防止研修会

千葉県理学療法士会では、ハラスメント対策委員会が設置され、理事会に答申する際の根拠とするため、2019年1月31日に県士会事務所にて役員向けのハラスメント防止研修会を士会としては、初めて行った。

講師は、21世紀職業財団客員講師・公認心理師・シニア産業カウンセラーの清水知子氏で、対象者は千葉県理学療法士会役員とした。当日の参加者は当委員を含め、19名の参加で1時間の講義と質疑応答を行った。

内容は、医療現場でのハラスメントが起りやすい理由として、

- (1) 業務への関与者の職種が多用であること。
- (2) サービスを受ける側にとって健康に関わるだけに通常のサービス業に比べて厳しい見方になること。
- (3) 医師・教授をトップとしたヒエラルキー構造が存在すること。
- (4) 実技・実習などで閉鎖空間に指導者と2人きりにならざるを得ない状況も多い特殊性。
- (5) 性別役割分担意識が強い人がいること。

等が挙げられた。

また、パワハラが発生する職場の共通点として「上司と部下のコミュニケーションが少ない職場」であること、してはならない、言ってはならないことなど、加害者にならないためにも学ぶ貴重な機会を得た。

反対に、介護保険事業などで一人職場勤務者や、多人数はいるが業務遂行中は1人で対応を迫られることも多い在宅サービス従事者などは、このような学ぶ機会が必要であること、相談窓口はあっても機能しない、もしくは不安な職場に勤めている場合は外部の相談窓口は大事であるということも理解する機会となった。

また、相談窓口以外にも、都道府県労働局へ直接相談する、社会労務士が詳しいなどの情報が得られた。

## 3. 研修会后参加者アンケート結果

### (1) 結果概要

ハラスメント防止研修会実施直後に参加者全員19名へアンケート<sup>※1</sup>を行った。アンケート結果は次のようになっていた。ハラスメント防止研修会を初めて受講した参加者が約半数おり、役職者でもハラスメントに関する知識を改めて学んだことがない状況で、「ハラスメントとは何か？」についての教育の機会の提供の必要性を感じた。

当日の質疑応答の時間が長引いた程、多くの質問があったが、ハラスメントについては管理者の立場こそその悩みを持っている可能性も示唆され、立場の違い、場面の違いによる教育機会や窓口の情報の必要性を感じた者が多かった。

※1 付録：資料「ハラスメント防止研修会アンケート用紙」

(2) 各項目毎の結果

①研修の理解度

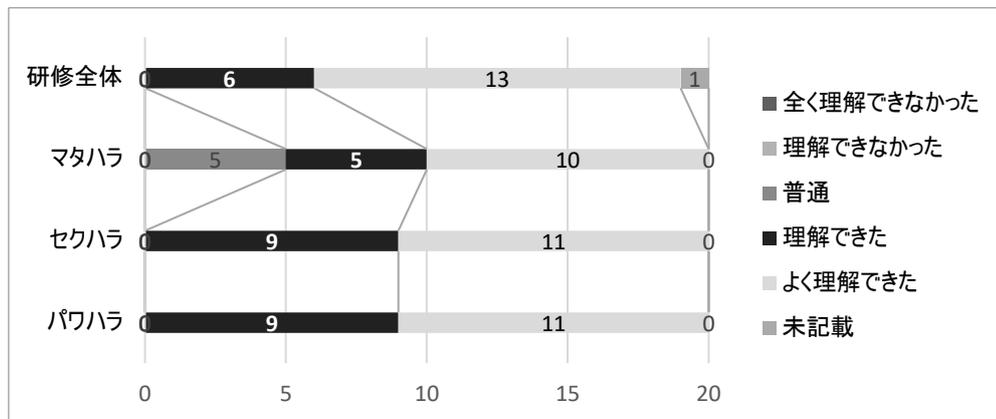


図1 研修の理解度 (図内：マタハラ：マタニティー・ハラスメント、セクハラ：セクシュアル・ハラスメント、パワハラ：パワー・ハラスメントを指す。)

②印象に残ったこと (9名回答)

- ・加害者にもなりうるということがわかりました
- ・受け止めた人が「ハラスメント」と感じると、何でもかんでも「ハラスメント」になると考えていたので、勉強になりました
- ・職場におけるハラスメントは何故問題か
- ・読売オンラインの話
- ・サイコパス上司の存在
- ・相談窓口が知れたところ
- ・自分も普段セクハラのようなことをしてるなと思いました
- ・パワハラは被害者になるし、加害者にもなる
- ・「今日は被害者、明日は加害者」であること

③今後希望したい研修内容

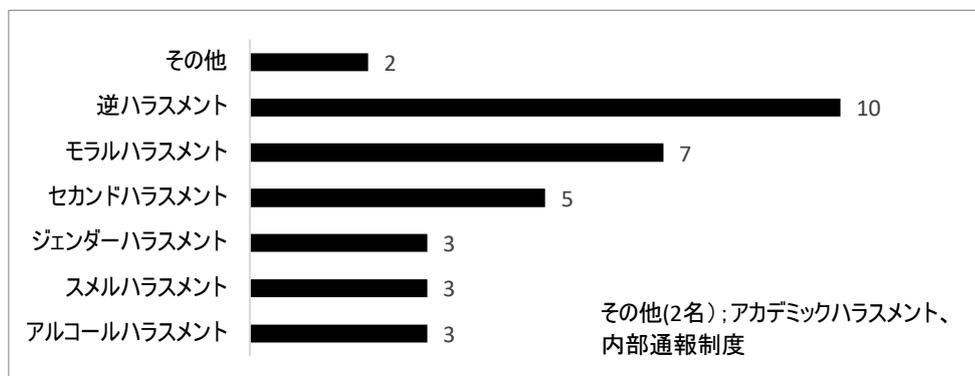


図2 受講希望研修

④士会对策案について(10名回答)

- ・ 管理者向け、養成校向けのもの、クレームを吸い上げるシステムを形作る必要があると思いました
- ・ 啓蒙、なんらかの相談窓口の設置
- ・ 相談させてください
- ・ 職場外として窓口を作る（今日の講師のようなコンサルを付けるとか）
- ・ まずはこのような研修会を公に行ってみることが良い
- ・ 今回のような講習を定期的に行い、ハラスメントに対する理解・認識を広げていく
- ・ 相談窓口の設置
- ・ マニュアル作成 ・パンフレット作成と会員への周知
- ・ 管理職及び女性士会員の聞き取り
- ・ 研究/調査の続報と学会等での発表及び研修会の開催
- ・ 女性会員同士の交流の場
- ・ 窓口の設置と相談するときにハードルを下げること
- ・ 窓口の周知
- ・ 担当の人の顔が見えると相談しやすい
- ・ 相談窓口を設置する

⑤ハラスメント研修の受講歴

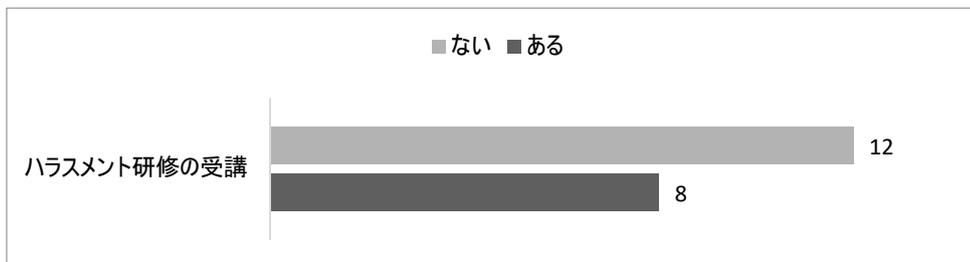


図3 ハラスメント研修の受講歴

⑥ハラスメントに関する職場環境

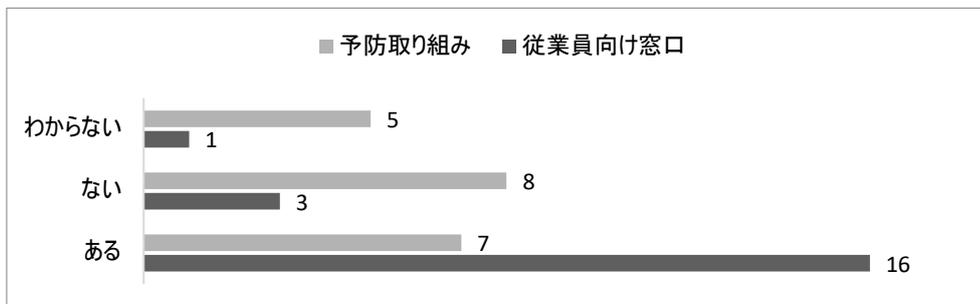


図4 ハラスメントに関する職場環境

⑦参加者の経験年数

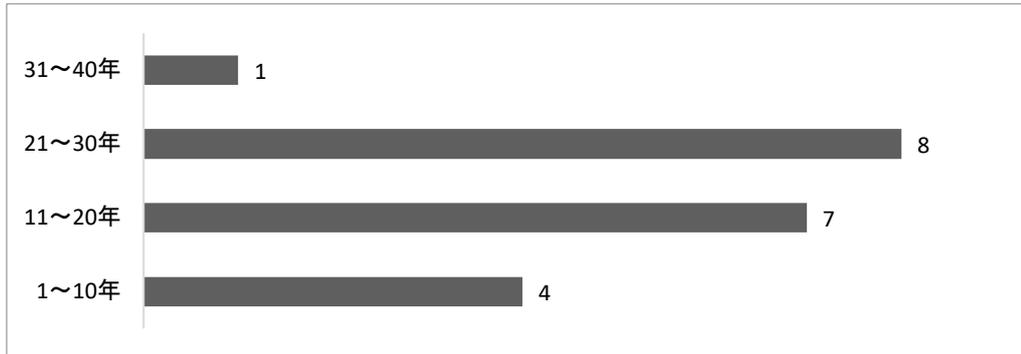


図5 経験年数の分布

⑧ハラスメントで困っていること（7名回答）

- ・具体的にはなかなか表現できない（ハラハラに関するもの）ので、メールさせていただくかもしれません。
- ・自分が大丈夫かの判断が難しい
- ・とっさの場合の言い回し
- ・義務と権利のバランスの伝え方
- ・上司の対応
- ・パワハラ傾向のあるスタッフの昇進任用の是非に悩んでいる
- ・「ない」だが本当はないのかどうかわからない
- ・マタニティハラスメント、パワハラ

⑨役職・部下の有無

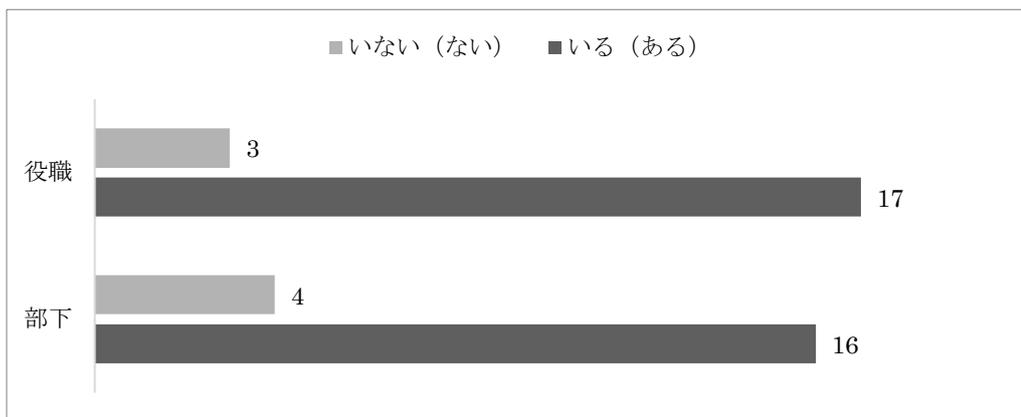


図6 役職・部下の有無

⑩管理職経験歴

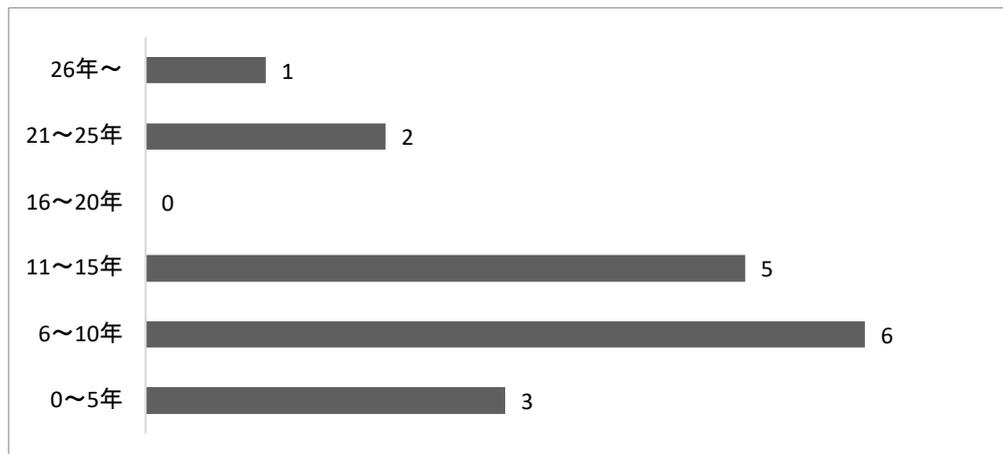


図7 管理職経験歴

⑪管理者研修の経験の有無

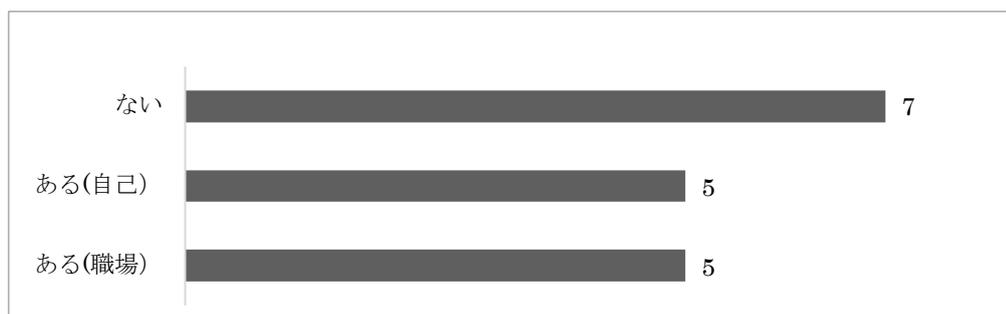


図8 管理者研修受講経験の有無

#### IV. 今後のハラスメント対策のあり方への提言

##### 1. 千葉県理学療法士会で取り組むべきハラスメント

全てのハラスメントに対し、断固として容認されるべきことではない、という姿勢を取るのが理想である。

多様なハラスメントがある中で、2018年度11月に2019年関連法の整備を目指す事を厚生労働省が発表した<sup>[7]</sup><sup>[8]</sup><sup>[9]</sup>。同じハラスメントでもセクシュアル・ハラスメントは男女雇用機会均等法、マタニティーハラスメントは育児・介護休業法などで、企業に相談窓口の設置といった防止措置が事業主に課せられている。

どの都道府県士会でも同様であると考えるが、特に首都圏の千葉県理学療法士会会員の若い会員数、養成校数の増加を考えるとハラスメント該当事例の発生も増加していると考える。

当士会としては、職場の人間関係間、理学療法士と患者の関係間、学生と理学療法士や教員との関係間で、全会員がハラスメントの防止に向けて教育の機会が得られるよう留意していくべきと考える。以下の4点は既に法整備されているハラスメント、もしくはこれから法整備される予定のものであるが、全てのハラスメントの予防を講じるべきである。

- (1) セクシュアル・ハラスメント：職場内の人間関係、PTと患者との関係間
- (2) マタニティー・ハラスメント：同上
- (3) アカデミック・ハラスメント：同上、実習生・学生とPTや教員との関係間
- (4) パワー・ハラスメント：同上

##### 2. 対策のあり方について

次年度以降、千葉県理学療法士会でのハラスメント対策は以下の5点を柱に対策を各局内外外でできる事から取り組むべきであると考える。

- (1) 会長が会のトップとしての強いメッセージを発信する
- (2) 対策マニュアルやガイドライン、外部相談窓口の紹介
- (3) 実態把握するための調査
- (4) 研修会など通しての教育・啓蒙
- (5) ホームページ、ポスターなどを通じての士会の姿勢の周知・啓蒙

##### 3. ハラスメント対策への具体的要望

ハラスメント事例を拾って、現在の職能局業務推進部にて対応することや、ワークライフバランス部で対応することも検討されたが、一つの部のみが対応することは、委員自身が専門家ではないために、対応困難と考えた。

そこで、以下の形態が現実的であると考えた。

- (1) 委員会は特別委員会として、理事会とは別組織として運営されること。会長から必要があれば招集できる組織であること。  
ただし、以下6)で述べるように、ハラスメント事案が士会へあがってくる頻度が多ければ、常設委員会としたほうがよいかもしれない。
- (2) 委員は、各局、できれば各部から1人は選出され、全局で対応する姿勢を取ることが望ましい。担当分野にかかわらず、発生した事例を共有でき、1つの局や部のみが行えばよいという意識発生を予防する必要がある。
- (3) 窓口の設置は将来的には専門家の配置も検討して頂きたい。  
すぐに可能なこととして一般的な相談窓口の紹介を士会ホームページ上に紹介リンクを貼る等は実行できる。
- (4) 委員会は定期的に、もしくは会長の求めに応じ必要な実態調査を行う。
- (5) 千葉県理学療法士会が弁護士や社会保険労務士と契約を結び、法人としての責任範囲をはっきりさせ、どこまでの対策が必要であるか、過不足なく知る必要がある。
- (6) ハラスメント事例を収集するシステムについて現段階で有効な方法は、検討が不十分で、今後の検討が更に必要である。  
まずは、士会各部局に相談があった場合は、ハラスメント委員会に報告して頂き、委員会で共有、対応を協議し、必要であれば理事会に対応策を諮問する形を取り、事例集積していく形が現実的と考える。
- (7) 委員会は、これらの活動を一般会員に周知し、立場・施設・地域如何に関わらず、定期的に一般会員への教育啓蒙に寄与する活動を行う。  
そのためには、将来、士会中央での研修や、ブロック圏域のような身近な場所での研修が、生涯教育とリンクしつつ実施できれば、会員の働きやすい環境支援に繋がりますと考える。

## V. おわりに

当委員への諮問の半分も提案できたか不安であるが、試験的にでも活動開始できた。今後、士会は段階を経て、将来的にはハラスメント対策が当然のこととして様々な活動を前提として、展開して頂きたいと考える。

VI. 付録 資料 ハラスメント防止研修会参加者アンケート用紙

2019/1/31 ハラスメント委員会

本日はご参加いただきありがとうございます。ご意見やご感想をお伺いするため、アンケートを実施いたします。ご回答いただきました回答は、今後、千葉県理学療法士協会及び理学療法士全体のよりよい活動になるよう参考にさせていただきます。ご協力をお願いいたします。

注意)

- ・ お答えいただいた結果はすべて統計的に処理され、個別データが公になることは決してありません。データは報告、研究以外の目的で使用することはありません。
- ・ 回答は自由意思に基づくものであり、拒否する自由があります。この場合においても県士会活動や職務等に不利益や害になることはありません。
- ・ 質問紙にご回答され、提出していただいた時点で本アンケートに同意いただいたものとします。

次の各項目についてのご意見をお聞かせください。または該当する数字に丸を付けてください。

1.研修について

- ① パワハラについては理解できましたか?    よく理解できた    5 ----- 4 ----- 3 ----- 2 ----- 1    全く理解できない
- ② セクハラについては理解できましたか?    よく理解できた    5 ----- 4 ----- 3 ----- 2 ----- 1    全く理解できない
- ③ マタハラについては理解できましたか?    よく理解できた    5 ----- 4 ----- 3 ----- 2 ----- 1    全く理解できない
- ④ 研修全体についてはどうですか?            大変満足できた    5 ----- 4 ----- 3 ----- 2 ----- 1    全く満足できない
- ⑤ 一番印象に残った内容は何ですか

\_\_\_\_\_

⑥ 他に研修を受けてみたいハラスメントはありますか? (複数回答 可)

- アルコールハラスメント                       スメルハラスメント                       ジェンダーハラスメント
- セカンドハラスメント                       モラルハラスメント                       逆ハラスメント
- その他 (

⑦士会でハラスメントについて対策を取るなら、どのような形が望ましいと考えますか。もし、何か提案がありましたら、記載をお願いします。

\_\_\_\_\_

2.ご自身についてお答えください。

- ① 過去にハラスメント研修を受講したことがありますか?                       ある                       ない                       覚えていない
- ② 職場にハラスメントに対する従業員向け相談窓口がありますか?                       ある                       ない                       わからない
- ③ 職場でハラスメントを予防する取り組みをしています?                       いいえ                       はい                       わからない
- ④ PT としての経験年数を教えてください
- ~10年                       11~20年                       21~30年                       31~40年                       41年~
- ⑤ 職場では(多職種も含む)部下がいますか?                       はい                       いいえ                       一人職場である
- ⑥ 職場では役職がありますか?                       はい                       いいえ

3. (多職種も含む) 部下がいる・役職がある方にお聞きします。

- ① 部下がいる・役職がある立場になり、何年目ですか?
- ~5年                       6~10年                       11~15年                       16~20年                       21~25年                       26年~
- ② 上司になる・役職者になる際に、管理者になるための研修を受けましたか?
- はい(その職場で)                       はい(自分で)                       いいえ                       覚えていない
- その他(

4. 現在のご自身の状況について

- ① 現在、職場でのハラスメントでお困りのことがありますか?                       ある                       ない

「ある」と回答した方、可能であれば具体的にご記入ください

## Ⅶ. 参考文献

1. 公益社団法人日本理学療法士協会. 理学療法士の職業倫理ガイドライン. 公益社団法人日本理学療法士協会ホームページ. (オンライン) (引用日: 2019年2月23日.)  
<http://www.japanpt.or.jp/upload/japanpt/obj/files/about/02-gyomu-03rinrigude2.pdf>.
2. 公益社団法人日本理学療法士協会-. [その他]臨床実習中における学生への指導について. 公益社団法人日本理学療法士協会ホームページ. (オンライン) 2018年9月13日. (引用日: 2019年2月23日.) [http://www.japanpt.or.jp/info/20180911\\_002.html](http://www.japanpt.or.jp/info/20180911_002.html).
3. 公益社団法人日本理学療法士協会-. テキスト・参考資料 新人教育プログラム A4. 公益社団法人日本理学療法士協会ホームページ. (オンライン) (引用日: 2019年2月23日.)  
[https://support.japanpt.or.jp/upload/privilege/obj/files/education/01\\_A-4\\_H.pdf](https://support.japanpt.or.jp/upload/privilege/obj/files/education/01_A-4_H.pdf).
4. 一般社団法人千葉県理学療法士会事務局. (オンライン) 2019年2月1日. (引用日: 2019年2月1日.) <https://www.chiba-pt.or.jp/index.html>
5. 厚生労働省. 厚生労働省 医療従事者の需給に関する検討会(第3回). 厚生労働省ホームページ. (オンライン) 2019年4月5日. (引用日: 2019年2月23日.)  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000132674\\_00001.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000132674_00001.html).
6. 千葉県理学療法士会学術局. 千葉県理学療法士会学術局ホームページ. 千葉県理学療法士会ホームページ. (オンライン) 2016年1月. (引用日: 2019年2月23日.)  
<https://www.chiba-pt.or.jp/pg379549.html>.
7. 日本経済新聞社. 日本経済新聞 2018年11月19日(水). 日経ドットコム. (オンライン) (引用日: 2019年2月27日.)  
<https://www.nikkei.com/article/DGXMZO37940190Z11C18A1EE8000/>.
8. 厚生労働省. 第11回 労働政策審議会雇用環境・均等分科会 議事次第. 厚生労働省ホームページ. (オンライン) 2018年11月19日. (引用日: 2019年2月27日.)  
<https://www.mhlw.go.jp/content/11909500/000405091.pdf>.
9. ILO 駐日事務所. ILO 駐日事務所. ILO 国際労働機関. (オンライン) (引用日: 2019年2月27日.) <https://www.ilo.org/tokyo/lang--ja/index.htm>.