

理学療法士 働き方改革フォーラム

社会保障制度やハラスメント、また様々な働き方について、研修会を開催いたしました。男性女性を問わず就労を継続しやすい環境作りを理学療法士の皆様とともに考えたいと思います。



日時

2020/2/16 (日) 10:00~15:30

主催

女性理学療法士の会

プログラム

講演Ⅰ

理学療法士が知っておきたい社会保障制度について

公益社団法人神奈川県理学療法士会 事務長 社会保険労務士

近藤 隆 先生

講演Ⅱ

ハラスメントについて

公益社団法人日本理学療法士協会 専務理事

大工谷 新一 先生

シンポジウム

- ①育休取得パパ理学療法士 伊藤 大輔 先生
- ②育休・産休・時短勤務等々のスタッフを支える管理者 田代 文子 先生
- ③就労しながら大学院生をしている理学療法士 平野 偉与 先生

理学療法士が知っておきたい 社会保障制度について

公益社団法人神奈川県理学療法士会 事務長
社会保険労務士

近藤 隆 先生

本講演では、概論として「働き方改革について」と「社会保障制度」、各論として「妊娠出産育児の制度」について説明します。最近、働き方改革の一環として「有給5日以上消化」「時間外を少なく」などよく聞かれます。厚生労働省では、「一億総活躍社会」を働き方改革のスローガンとし、その定義を「働く方々が個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を自分で選択できるようにするための改革」としています。

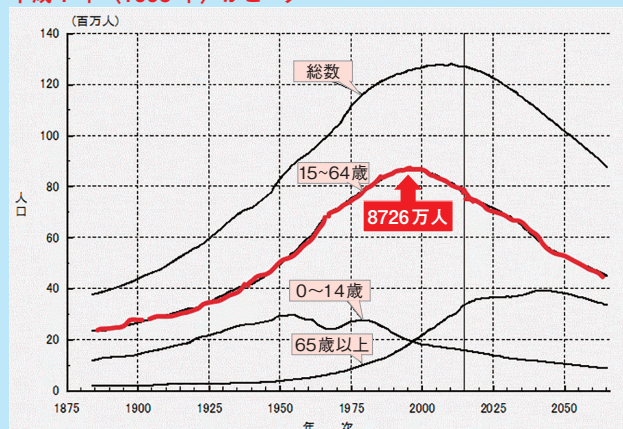
労働力不足の認識

働き方改革が始まった背景には、深刻な労働力不足があります。生産年齢人口は1995年をピークに8726万人いましたが、徐々に減り、今後更に生産年齢人口の減少が深刻になることが推計されています（図1）。

労働力不足解消のための解決策として、「働き手の増加」「労働生産性の向上」「出生率の上昇」の3つが挙げられます。その具体策としては、「長時間労働の是正」「非正規雇用の処遇改善」「柔軟な働き方の環境整備」などが検討され、2018年に「働き方改革関連法」が改正されました。

深刻な労働力不足

生産年齢人口（15歳以上65歳未満）数は
平成7年（1995年）がピーク



国立社会保障・人口問題研究所
『日本の将来推計人口』平成29年推計

図1 働き方改革が始まった背景

この働き方改革に対して、様々な産業企業がいろいろな取り組みを進めています。

日本社会全体的には労働力不足と言われておりますが、リハの職場は異なります。1995年を境に日本の生産年齢人口は減ってきていますが、理学療法士数は逆にこのころから急激に増えてきています（図2）。

リハ職の現状は、「医療従事者の需要に関する検討会 理学療法士・作業療法士分科会（平成31年4月5日）」によると、2040年には、供給数が需要数の1.5倍になると推計されています。これは3人に1人は仕事がないという計算になります。これはリハ業界の大きな1つの課題です。「労働力不足」とは、産業によって異なるということは認識しておいた方が良いでしょう。

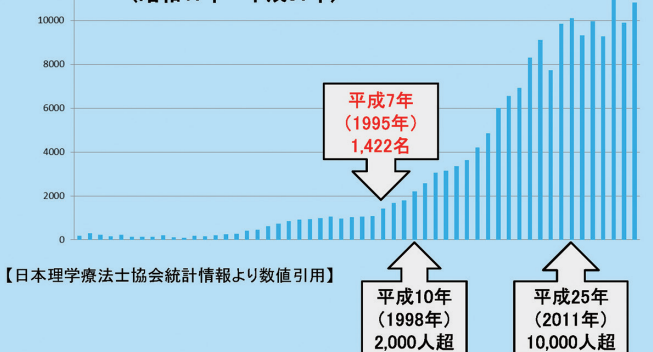
社会保障制度について（概論）

病気や怪我、要介護状態など、さまざまな出来事から私達の生活を守ってくれる制度が社会保障制度です。社会保障制度には4本柱として「社会保険」「社会福祉」「公的扶助」「保健医療公衆衛生」があります。

妊娠・出産・育児の制度について

2019年に厚生労働省が出した推計値によると出生数は年々減り、死亡数は年々増えています。2005年には、出生数よりも死亡数のほうが増え、自然減となってい

理学療法士 国家試験 合格者数 (昭和41年～平成31年)



【日本理学療法士協会統計情報より数値引用】

図2 理学療法士数

ます。2019年の自然減推計は512,000人、毎年50万人の中規模都市が消えていくという計算になります。これは非常に心配な状況であり、女性のための働き方を考えていかなければならないのは必然です。

今年度、理学療法士の会員数は13万人程、そのうち女性の会員数は約40%、平均年齢33歳。我々理学療法士も、妊娠出産育児を控えた女性のための働き方について、検討していかなければなりません（図3）。

両立支援制度

仕事と家庭の両立が図られるように両立支援制度がありますが、社会保障制度は原則申請主義のため、いろいろな制度を知っているということが大切です。

母性保護

産前産後休業について

産前は出産予定日の6週間前から取得でき、産後休業は出産の翌日から8週間です。

育児休業について

産後休業後に育児休暇が始まり、子が1歳になるまでが対象です。保育園に入所できないなどの理由があれば1歳6ヵ月まで延長されます（最大2歳まで）。

所得保障

出産手当金について

産前産後休業期間中の所得保障として、民間の方は健康保険から、公務員等や学校の先生は各共済保険制度から支給されます。民間の方は次のとおりです。

支給開始月を含む直近の継続した12ヵ月間の
各月の標準報酬月額を平均した額 $\div 30 \times 2/3$

出産育児一時金について

子一人につき42万円支給されます。

育児休業給付（手当）金について

民間の方は雇用保険法から、公務員等は各共済制度から支給されます。民間の方は次のとおりです。

賃金日額 $\times 180$ 日までは67%、
(休業前6か月の給与額 $\div 180$) それ以降は50%

計算例を右に示します（図4）。産休・育休中は健康保険料、厚生年金保険料、雇用保険料、介護保険料等は免除されます。所得税・住民税もかかりませんが、

住民税は1年ずれるので注意が必要です。

育児休業について、2017年度の男性の育児休業取得率は5.14%、2018年度は6%を超えました。事務職の公務員は10%を超えていますが、職種により取得率も異なり、男性の育児休業の取得率は全体的にはまだまだ一桁となっています。

男性が育児休業をとっても、育児休業給付金が支給され、女性同様、育児のための短時間労働制度等が利用できます。また、妻が専業主婦でも育児休業を取得でき、また両親ともに育児休業を取得する場合は、休業期間が1年から1年2ヵ月に延長される「パパママ育休プラス制度」という制度もあります。

社会保障制度は周りの人の協力があって成り立ちます。軽易業務への転換など、管理者も悩むこともあるかと思いますが、職場の人の協力があるからこそ、使える制度です。職場ごとで知恵を出し合って、みんなで助け合う体制を作ることが大切です。

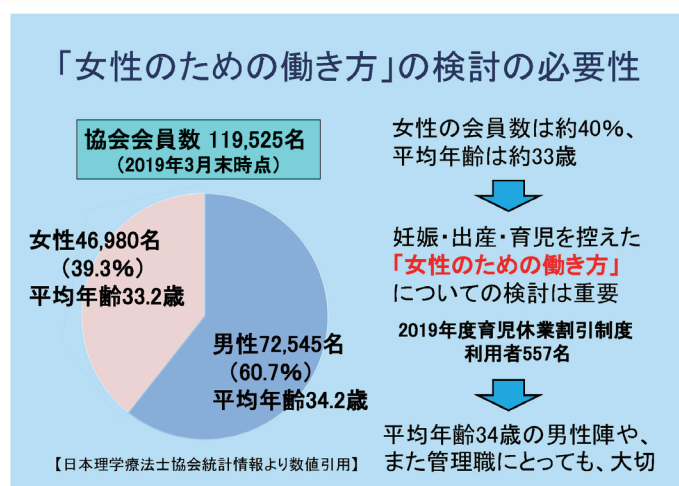


図3 女性のための働き方の検討の必要性

出産手当金・育児休業給付金の計算例

Aさん 民間病院勤務 給与月額総額 240,000円

出産日	2020年3月28日
産前休業	2020年2月16日～3月28日
産後休業	2020年3月29日～5月23日
育児休業	2020年5月24日～2021年3月27日

出産一時金	420,000円
出産手当金	1日5,333円 $\times$ (6週42日+8週56日) (総額522,634円)
育児休業給付金	1日5,360円/181日以後1日4,000円 (総額1,456,800円)

2020年2月16日～2021年3月27日までの間 **総額 2,399,434円**

*産休・育休中は健康保険料、厚生年金保険料、雇用保険料、介護保険料等が免除される。

図4 出産手当金・育児休業給付金の計算例

ハラスメントについて

公益社団法人日本理学療法士協会 専務理事
大工谷 新一 先生

今回、働き方改革フォーラムにご参加された皆さんは、“働き方を良くしたい”と思って来られましたか。それとも“良くしてほしい”と思って来られましたか。

私は1991年に卒業しましたが、学生時代や新人時代、現在ハラスメントに該当されることを数多く体験しました。では、どのようなことがハラスメントに該当するのでしょうか。

まず、クイズ（「厚生労働省職場のハラスメント対策セミナー 2018」より）を出します。次の中に、ハラスメントに該当するものはありますか？

クイズ①	職場におけるハラスメント
1	男性上司が、「若い女の子に入れてもらったお茶はおいしいな」と言う。
2	独身男性に対して、男性の同僚が「どうして結婚しないの?」としつこく聞く。
3	上司に妊娠を報告したら、「いつでも辞めていいよ」と言われた。
4	2人目を妊娠中の女性労働者に対し、同僚の女性たちが「また育休とるの? 図々しい」とたびたび嫌味を言う。
5	育児のための短時間勤務をしている労働者に、上司が「短時間勤務の人に大した仕事はさせられない」と雑務ばかりさせ、仕事への意欲が低下している。

正解 すべてパワーハラスメントである

クイズ②	パワーハラスメント 1
	ビル解体現場に視察に行った新人のA社員は、ヘルメットもかぶらず、初めての解体光景に見入ってしまいました。すると現場の職人さんから、突然「バカヤロー」と怒鳴られました。

正解 パワーハラスメントではない

危険な建設作業現場においてとっさに危険を回避するため、怒鳴ったり、時には力づくで行動することもあり、Aさんだけに対する暴言ではなく、解体現場では必要な叱責となるためパワーハラスメントにはあたりません。一般的に見て常識の範囲内での叱責はパワーハラスメントには該当しないのです。

クイズ③ パワーハラスメント 2

たびたび遅刻を繰り返すCさん。先日も上司であるB課長から、遅刻を繰り返すことは許さん! と言喝を入れられました。Cさんは逆切れし「B課長は、もともと自分を良く思っておらず、ほかの同期に比べ、4月の給与の昇給も低かった。遅刻したことで、厳しく言われることは理不尽であり、パワーハラスメントではないか!」と言い寄ってきました。

正解 パワーハラスメントではない

遅刻を繰り返すことに対する叱責です。これは業務上、必要な指導ですので、相手がどう受け止めようともパワーハラスメントには該当しません。ただし、「明日から来なくていい」「遅刻を繰り返すなら辞めてしまえ」などと付け加えると、その頻度などによりパワーハラスメントに該当することもあります。

業務上の指導としての叱責も、言い方、表現の仕方、回数が重要です。常識の範囲内の叱責を逸脱している場合や人格を否定するような内容の言動などは、パワーハラスメントに該当します。

ハラスメントの判断基準

(公社) 日本理学療法士協会
「臨床実習指導者講習会講義資料」より

パワーハラスメント

職務遂行上の優位な立場を利用した不当な言動により、相手に苦痛や不利益を与えること

判断基準: 客観的な判断が重視される。内容や頻度で判断されます。一回の指導なら大丈夫ですが、それを繰り返すと客観的にハラスメントと判断されます。

セクシュアルハラスメント

性的な言動により相手に苦痛や不利益を与えること

判断基準: 「受け手が不快に思うか」が重視される。

ハラスメントの定義

他者に対する発言・行動等が本人の意図には関係なく、相手を不快にさせたり、尊厳を傷つけたり、不利益を与えたり、脅威を与えること（大阪医科大学）

『本人の意図には関係なく』というのは、本人が嫌がらせをしてやろうと思っていないことが前提という

ことです。本人が自覚していないので、悪いとは思っていません。悪いと思っていたら改善させやすいですが、本人が「問題」と自覚していないので、ハラスメントは誰にでも起こりうるものといえます。

パワーハラスメントの概念

パワーハラスメントは「優越的な関係に基づいて（優位性を背景に）行われること」「業務の適正な範囲を超えて行われること」「身体的若しくは精神的な苦痛を与えること、又は就業環境を害すること」の3つの要素を満たすものがパワーハラスメントとされます（図1）。

パワーハラスメントと指導の違い

暴言や執拗な非難、威圧的な行為、実現不可能・無駄な業務の強要、仕事を与えない、仕事以外の事柄の強要等は、パワーハラスメントになりうる行為です。

職場では、よく上司と部下の間で行き違いで、パワーハラスメントと指導の行き違いが出てきます。

多くの人は萎縮させようとして指導しているわけではないと思いますので、その指導のしかたが違うのかもしれないという事です。

以下の1から3までの要素のいずれも満たすものを職場のパワーハラスメントの概念として整理

	要素	意味	当てはまる行為の主な例
1	優越的な関係に基づいて（優位性を背景に）行われること	○当該行為を受ける労働者が行為者に対して抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係に基づいて行われること	○職務上の地位が上位者による行為 ○同僚又は部下による行為で、当該行為を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるもの ○同僚又は部下からの集団による行為で、これに抵抗又は拒絶することが困難であるもの
2	業務の適正な範囲を超えて行われること	○社会通念に照らし、当該行為が明らかに業務上の必要性がない、又はその態様が相当でないものであること	○業務上明らかに必要のない行為 ○業務の目的を大きく逸脱した行為 ○業務を遂行するための手段として不適当な行為 ○当該行為の回数、行為者の数等、その態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える行為
3	身体的若しくは精神的な苦痛を与えること、又は就業環境を害すること	○当該行為を受けた者が身体的若しくは精神的に圧力を加えられ負担と感知すること、又は当該行為により当該行為を受けた者の職場環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等、当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じること ○「身体的若しくは精神的な苦痛を与える」又は「就業環境を害する」の判断に当たっては、「平均的な労働者の感じ方」を基準とする	○暴力により傷害を負わせる行為 ○著しい暴言を吐く等により、人格を否定する行為 ○何度も大声で怒鳴る、厳しい叱責を執拗に繰り返す等により、恐怖を感じさせる行為 ○長期にわたる無視や能力に見合わない仕事の付

ハラスメント防止対策に関する参考資料
令和元年9月18日厚生労働省雇用環境・均等局

図1 職場のパワーハラスメントの概念

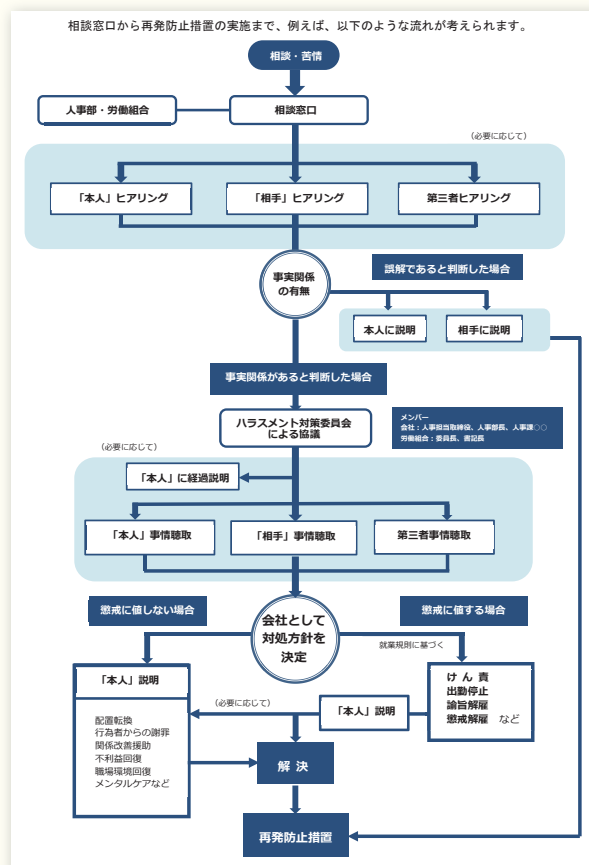
ハラスメントの原因と背景

ハラスメントが起こる要因としては、明確な指示がないなどの「職場のコミュニケーションの不足」「ハラスメントをしている本人に自覚がない」「雇用形態が多様な社員が働いている」が挙げられます。

その背景には、経営環境の変化があり、売上が下がっても容易に人件費を下げられないことから、相対的削減が必要となってきます。収入は変わらないのに業務量は増え、教育や福利厚生は下がるという環境に陥り、ストレスが溜まることになります。

また、上司と部下とでは価値観や文化が異なり、コミュニケーションツールも違いますので、上司が「普通、休みの連絡は電話ですもの」とは言っても、部下は電話は使わず、LINEを使う人もいます。お互いが、文化が違うことを前提として、業務上、休みの連絡は電話が良い場合は「休みの連絡は電話で」とルールを決める事が大切です。職場でのルールを決めることが、不要なハラスメントを引き起こさない環境づくりともいえます。

事業主の方が実態を把握して整理し、窓口、相談、方針作り、ハラスメントが起こりにくいようなルール作りをするというのが大切です。



職場におけるハラスメント対策マニュアル：厚生労働省
相談対応と解決処理

育休取得パパ理学療法士の立場より

一宮市立市民病院 伊藤 大輔 先生

昨年に子どもが生まれ、育児のために休暇取得しましたので、そのことをお話しさせていただきます。私が勤める一宮市立市民病院は、愛知県名古屋市の北西に位置し、病床数は594床（一般570床、結核18床、感染症6床）。市民病院なので、私は公務員となります。

一宮市の育児に関わる休暇制度では、3歳未満の子を養育する職員が対象となる「育児休業」と男性のみ取得できる制度として、2日以内の「出産介護」、そして職員の妻が出産のため入院中、および出産後2週間までの期間に子を養育するための休暇として5日以内の「出産養育休暇」があります。

私自身、子どもが生まれてから退院するまでの6日間は働いていましたが、退院してから7日間のお休みを頂きました。

一宮市の育児に係る休暇制度

育児休業：子が3歳まで

○3歳未満の子を養育する職員が対象

○無給（愛知県都市共済組合から給与の50%相当額を支給）

出産介護休暇：2日以内

○職員の妻が出産のため入院中、および出産後2週間までの期間に妻を介護するための休暇

出産養育休暇：5日以内

○職員の妻が出産の場合に出生児、もしくは小学校入学までの子を養育するための休暇

私の育児休暇中の役割

私が授乳以外の育児・家事をすることで、妻の負担を減らし、少しでも妻に寝てもらおうと思い育児を取りました。授乳のない時間に、妻の時間をつくってもらうため、育児の記録をつけようと「びよログ」というスマホアプリを使いました。入浴、授乳・ミルク、排泄、睡眠など、これで一日の記録が取れます。



家族との時間を確保するために

家庭と仕事の両立、そして自己研鑽の時間を確保するために、業務面と学習面での調整に悩んでいました。自宅での学習にはeラーニングが役に立ちました。PT協会のeラーニング以外にも、PTラーニングというPT向けのサイトも利用しました。認定理学療法士を取った時には、夜に自宅で時間を作り、eラーニングを使って勉強をしていました。

育休を取得してみて

もともと子どもというより妻のために取った育休でしたが、子どもとかかわる時間が増えるにつれ、育児について理解が深まります。子どもが生まれる前よりも、家族との時間が増え、家族との時間を確保したいと考えるようになりました。

育休・産休・時短勤務等々のスタッフを支える管理職の立場より

清瀬リハビリテーション病院
田代 文子 先生（女性理学療法士の会）

東京都清瀬市にある清瀬リハビリテーション病院に勤務しており、女性理学療法士の会の初期からの会員です。

清瀬リハビリテーション病院は病床数が、回復期病棟93床、一般病棟27床、呼吸器病棟48床、リハビリテーション科については、PT27名、OT10名、ST6名が勤務しております。セラピストの勤続年数は、5年以上が7割を超え、セラピストの中での既婚率は37.2%、結婚している16名の中で子供がいるのが10名です。

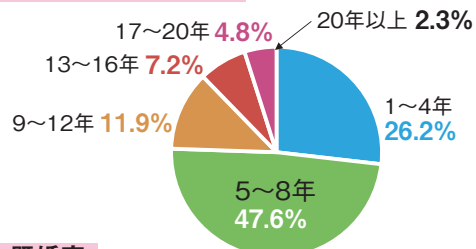
有給取得率

PT部門94.4%、OT部門71.7%、ST部門78.9%（5日未満の方は、昨年度はなし）。

有給取得率

産前6週産後8週100%取得、育児休暇：満1歳まで（1歳を超えても休業が必要と認められる場合1歳6ヵ月まで）ほぼ100%取得。

セラピストの勤続年数



既婚率

37.2%

理学療法士	7/27	25.9%
作業療法士	5/10	50.0%
言語聴覚士	4/6	66.7%

職場環境改善の取り組み

2017年より、法人として「働き方改革」について取り組みをはじめました。2017年には残業内容を見直し、2018年にリハ科の運営ミーティングにて「現在の業務で負担なもの・削除できるもの」を提案し合い、課題の改善策を検討しました。

1. 有給の取り方

○どうしても必要な休みは、2ヵ月前申請を認め、完全に優先される。

○5日以上取れるようにして、スタッフ間の取得率の差をならす。

2. 子育て関連（業務緩和・業務以外の負担軽減）

○妊娠が分かった時点で報告してもらい、負担の少ない患者へ担当を交代する。

○新人教育などプラスアルファの業務をいったん外す。

働きやすい職場づくり

当院では、子育て中の男性も多いですが、急なお子さんの熱で休むというのはパパの方が多いです、急な休みにはパパもママも対応しています。

急な休みを取ることで、取る側も気兼ねすることなく、他のスタッフも「子どもが3歳になるまではしょうがない」「順繰りで助けてもらっている」という空気をどう作るかということが大切です。上に対しても、「あの人はいつも休んでいる」という印象を持たせないように、うまく橋渡ししていくことが私の役割です。

産休育休だけではでなく、非常勤や自己研鑽支援なども、本人の希望を聞いて、本人が働きやすい勤務体制にできるように調整をしていくことが管理職の役割として求められています。

働きながら大学院に通う立場より

医療法人社団成仁会 市ケ尾病院 平野 偉与 先生

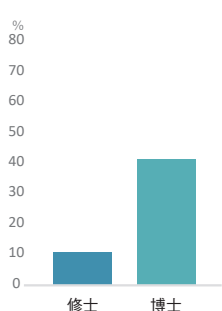
私は35歳と、ほぼ理学療法士の平均年齢です。地域の回復期中心の病院に勤務し、現在入職して9年目。リハ科長2年目、博士課程1年目、家庭環境としては妻・子2人がいる状況です。働き方や就労状況を意識しながら修士課程と博士課程へ進学した経緯や私の場合の課題などをお伝えしたいと思います。

大学院進学を考えたきっかけ

現在の病院に転職したのは経験6年目、当時は急性期、回復期病院でした。その後、法人変更のため回復期、療養病床へ変更となり、勤務日数と勤務時間にも変更がありました。休日数は110日から125日程度、実働は8時間から7時間15分とかなり減り、そのおかげで自由時間が月22時間ほど増えたような状況です。また、新卒教育と職場環境に課題を感じていた背景で大学院進学を考え始めました。

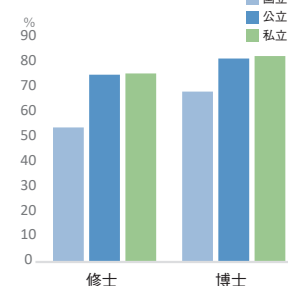
社会人大学院生

大学院の社会人割合



中央教育審議会大学分科会大学院部会
大学院の現状を示す基本的なデータ
H29.5.30

理学療法領域大学院の社会人割合



一般社団法人全国大学理学療法学会
大学院教育における理学療法教育の課題と
将来展望に関する答申書
H27.3

社会人大学院生の割合

日本の一般的な社会人大学院生の割合では、修士10%、博士40%と博士課程で社会人割合が多いようです。一方、理学療法領域の大学院の社会人割合は、修士・博士少し差がありますがおよそ50～80%と一般的な社会人よりも割合が高いのが特徴となります。私達の業界は、ある程度働きながら大学院に通う環境があるということでしょうか。

周りの理解と協力

大学院へ進学する上で、職場の理解が必要です。入学する前にどのようなスケジュールなのか、課題があるのか、働きながら通えるのかなど十分に確認する必要があります。もともと大学院生が何人かいるような職場では土壌があり、さまざまな制度もあると思いますが、私の場合には大学院に通うスタッフは初めてでしたのでもちろん制度はありません。その場合には職場とある程度の交渉が必要となってくる場合もあります。私は上司や部下にも恵まれ、ストレスなく通うことができました。

大学院に行って良かった点

論文やレポートの締め切り前には睡眠時間は短くなり、仕事をしながら大学院のタスクに追われるのはとても大変ですが、通勤時に電車でeラーニング、昼休みや夜にレポートを書くなどして時間を捻出していました。アウトプットの量が増えたことは、進学してよかったと思う点の1つです。海外学会発表も初めての体験で、現地の病院見学やセラピストとのコミュニケーションも取ることができました。また、家と職場の往復のみだけでなく、大学院という第3の場があるということで、関わりや考え方の幅が広がり、このつながりは卒業した後もあります。私の場合には働きながら大学院に行ったからこそ、経験できたことだと思います。

