

# 作業療法士の倫理に係る事例集

倫理綱領・  
作業療法士の職業倫理指針の  
理解と実践に向けて



一般社団法人 日本作業療法士協会  
倫理委員会

---

---

## 目 次

「作業療法士の倫理に係る事例集」の発刊にあたって .....	1
「作業療法士の職業倫理指針」と本書の事例との関係 .....	2
事例1：手抜き治療 .....	3
事例2：教員の学生に対するセクシャルハラスメント .....	4
事例3：教員の学生に対するパワーハラスメント .....	5
事例4：実習指導者の実習生に対するセクシャル／パワーハラスメント .....	6
事例5：上司の部下に対するセクシャル／パワーハラスメント .....	7
事例6：業務上の患者情報が保存された記憶媒体の紛失 .....	8
事例7：不当な高額報酬要求 .....	9
事例8：酒気帯び運転 .....	10
資 料	
一般社団法人 日本作業療法士協会 倫理綱領 .....	11
作業療法士の職業倫理指針 .....	12
倫理問題報告書 .....	15

---

---

## 「作業療法士の倫理に係る事例集」の発刊にあたって

昭和 61 年に策定された「一般社団法人日本作業療法士協会倫理綱領」は、作業療法士の倫理性を支える基本理念であり、作業療法士に対しては言うに及ばず、作業療法士養成施設の学生教育においても専門職団体の重要な柱として周知徹底されてきました。

しかしながら、社会全体のモラルの低下や医療情勢のめまぐるしい変化に伴う価値観の多様化などから、作業療法士の品性や倫理性が問われる状況を見聞きする機会も増えてきました。

そこで、本倫理委員会は、会員の倫理意識を喚起する目的で、より具体的な行動指針として「作業療法士の職業倫理指針」を作成し、その冊子を平成 17 年に全会員に配布しました。この冊子は、既にお手元にあり、内容についてはご承知のことと思います。

加えて、当委員会では、倫理問題事案、すなわち、協会の倫理綱領に抵触する事案が生じた場合の取り扱いについて、その具体的な方法を検討しました。取り扱いの流れや相談窓口、倫理問題報告書様式などの詳細は、機関誌「作業療法」(第 25 巻第 3 号、2006 年)、協会のホームページおよびこの事例集の巻末に掲載しましたのでご覧ください。

この「作業療法士の倫理に係る事例集」は、「作業療法士の職業倫理指針」に基づき、会員の倫理意識や人権意識の啓発を目的に作成されました。事例については、個人情報保護のために改編しておりますが、協会に提出された倫理問題報告書の実例をもとに創作したものです。会員の中には、「作業療法士がそんなことを？ とっても信じられない！」と驚く方もいれば、「氷山の一角です」とクールに受け止める方もいらっしゃるでしょう。どの事例にも、倫理の観点からみて、深刻な問題が含まれています。くれぐれも他人事として捉えるのではなく、一つ一つの事例を自分の倫理観や倫理意識と照らし合わせて、熟読されることを切に願っています。

この事例集が専門職としての行動を律する一助になれば幸いです。

平成 20 年 3 月 31 日

倫理委員会

委員長 佐藤陽子

## 「作業療法士の職業倫理指針」と本書の事例との関係

職業倫理指針		事例 No.							
		1	2	3	4	5	6	7	8
第1項 自己研鑽	1. 生涯研鑽								
	2. 継続的学習								
	3. 能力増大のための機会追求								
	4. 専門職としての資質向上								
	5. 専門領域技術の向上・開発								
第2項 業務上の最善努力義務（基本姿勢）	1. 対象者利益のための最善努力	○							
	2. 業務遂行上の最善努力	○							
第3項 誠実（良心）	1. 健康維持のための知識と良心	○							
	2. 最も良いサービスの保証	○						○	
	3. ニーズと結果に基づいた治療・援助・支援の終了	○						○	
	4. マーケティングと宣伝の真実性							○	
第4項 人権尊重・差別の禁止	1. 人格の尊重		○	○	○	○			
	2. 人権の尊重		○	○	○	○			
	3. セクハラ・パワハラ防止		○	○	○	○			
第5項 専門職上の責任	1. 専門職としての作業療法士	○							
	2. 専門職上の責任	○							
第6項 実践水準の維持	1. 専門職としての知識・技術保持	○							
	2. 不断の学習と継続的な研修	○							
第7項 安全性への配慮・事故防止	1. リスクマネジメント						○	○	
	2. インシデント・アクシデントの報告および分析						○	○	
	3. 事故防止マニュアルの作成						○	○	
	4. 事故発生に対する対応						○	○	
第8項 守秘義務	1. 義務としての秘密保持						○	○	
	2. 個人情報と個人の秘密						○	○	
	3. 情報漏洩の防止						○	○	
第9項 記録の整備・保守	1. 報告と記録の義務								
	2. 記録の保存義務								
第10項 職能間の協調	1. 他職種への尊敬・協力								
	2. 他専門職の権利・技術の尊重と連携								
	3. 関連職との綿密な連携								
第11項 教育（後輩育成）	1. 後輩の育成								
	2. 後輩育成の形態		○		○				
	3. 変化に対応する教育活動の実施								
	4. 教育水準の高揚・維持のための環境整備		○		○				
第12項 報酬	1. 不当報酬收受の当事者にならない							○	
	2. 対象者からの礼金等の收受の自重								
	3. 利害関係者からの贈与・接待を受けない								
	4. 名義貸しによる不当報酬收受の防止								
	5. 勤務先における不当報酬要求の防止								
第13項 研究倫理	1. 研究方法に関すること（被験者に対する配慮）						○		
	2. 著作権に対する配慮						○		
第14項 インフォームド・コンセント	1. 評価・サービスに先駆けてのインフォームド・コンセント	○							
	2. 臨床研究に際してのインフォームド・コンセント								
第15項 法の遵守	1. 一社会人としての法の遵守		○				○		○
	2. 作業療法士としての法の遵守	○					○		○
第16項 情報の管理	1. 会員情報の漏洩								
	2. 協会ホームページの運用								
	3. 不適切用語使用の禁止								

## 事例 1：手抜き治療

県内でも最大級の広さと設備を誇る総合リハビリテーション施設をもつ病院に勤務する A さんは、診療報酬上の定められた単位内でやりくりしながら必要に応じ、病棟でも在宅復帰に向けた作業療法を実施しています。病棟訪問をする際は、訓練を予定していた患者さんはもちろん、他の患者さんにも挨拶をしたり、声をかけたりしています。時には、決められた時間より早めに訓練を終了してしまうこともあります。ご家族が同席している時には家族指導も兼ねて丁寧に説明をしています。

ところが、ある患者さんのご家族から A さんの言動や治療について（社）日本作業療法士協会事務局に無記名で投書が寄せられました。ご家族は以前、二度にわたって病院側に苦情の投書を出し、A さんの言動について「病室入室時に挨拶がない。治療中に時間を気にして時計ばかり見ている。治療に関係のないおしゃべりが多い」など具体的な指摘をしたところ、責任者から納得のゆく説明があり、また A さんの変化にも満足されたとのこと。しかし、治療に関しては納得がいかず今回の訴えとなったようです。治療に関する訴えの趣旨は、見舞いの家族がいる時には A さんが取り繕ったように病室で治療を実施し、患者さんにも丁寧に接しているが、家族が来ていない他の患者さんに対しては挨拶もそこそこなので、家族がいない時にも同様な治療が行われているのか甚だ疑問である、というものです。また A さんの治療内容はいつも同じで、患者は意欲的に取り組めずにいるが、治療についての説明は乏しく、回復状況やこの先の見通しについても A さんから専門家らしい説明をしてもらったことがない、というものでした。特に治療時間については「個別療法」の条件である 20 分間を満たさないことが何回もあり、A さんの作業療法はその内容においても、また時間的にも正当性を欠く「手抜き治療」であると指摘し、文末でご家族は協会・会員に対して質の高い人間味のある医療の提供を強く望んで訴えを締めくくっていました。

## 考える視点

1. A さんは多忙な臨床現場で作業療法士として最善を尽くしている、と安易に考えてはいないでしょうか？ 実際この種の苦情を受け取ることは少なくはないのです。業務遂行に当たっては、対象者、家族、医師その他の関係職などの人々の信頼に応えるため十分な注意義務を怠ることなく最善の努力を払う必要があります。  
→職業倫理指針の第 2 項（業務上の最善努力義務）、第 3 項（誠実：良心）、第 5 項（専門職上の責任）、第 6 項（実践水準の維持）
2. A さんは、対象者やご家族に治療目的や方針・内容そして診療報酬などについて、作業療法開始に当たって、またその経過の中で必要時に必要情報を提供する十分な説明の機会をもったのでしょうか？ 当事者の立場に立った臨床家としての姿勢とはどのようなものか、再確認してみる必要があります。  
→職業倫理指針の第 14 項（インフォームド・コンセント）、第 3 項（誠実：良心）
3. 「個別療法」としての時間条件を欠くことは、あまりに初歩的問題です。なお、職場管理者は業務全体の質・量を把握し、このような事態発生を防がねばなりません。  
→職業倫理指針の第 3 項（誠実：良心）、第 15 項（法の遵守）

### 事例 2：教員の学生に対するセクシャルハラスメント

養成校の男性教員である B 先生は、作業療法教育に長く携わり、数多くの学生に接してきました。B 先生は、授業の展開や教え方には自信があり、教育者としてのプライドも持っている先生でした。また、先輩後輩の立場を利用して実習施設を確保することもあって、その実績から学校側にとっては貴重な存在でした。しかしながら、B 先生は、特定の女子学生を相手の都合に頓着なく頻繁に研究室に招き入れる、お気に入りの女子学生をえこひいきする、酒席に学生の同席を強要する、食事にしつこく誘うなど、明らかにセクシャルハラスメントと思われる行為を頻繁に繰り返す先生でもありました。また、「俺に逆らったら卒業はさせない」が口癖で、学生に及ぼす心理的圧迫感は相当なものでした。当事者である女子学生たちは、進級や卒業に差し支えるから、逆らいたくない、嫌われたくない、と精神的苦痛に耐えながら、言いなりになっていました。たまりかねたある学生が、意を決して B 先生の行状を学校側に訴えましたが、学校側は、ハラスメントを話題にして今急に辞められたら困る、それほど大騒ぎすることではないと取り合ってはくれませんでした。そこで、(社)日本作業療法士協会に実情を書面で訴えることにしたのです。

#### 考える視点

上記の事例は、セクシャルハラスメントに該当する事例です。特定の女子学生をえこひいきすることや酒の席や食事を強要することが、どうしてセクシャルハラスメントに該当するのか、疑問に思う方もいらっしゃるかもしれません。成人の男女に対して、「女の子、男の子、おじさん、おばさん」などと呼ぶ、「男のくせに、女のくせに」などの性差別的な発言も時にはセクシャルハラスメントになります。性に関する言動や行為が相手を継続的に不快にさせる場合、それはセクシャルハラスメントであり、人権侵害です。

作業療法教育の教員と学生との関係は、教員は評価する立場、学生は評価される立場という関係です。特に進級や卒業を判定する教員はともすれば強力な権力者になり、学生は教員の言動に強く抗議できない弱者の立場に立たされます。強者対弱者という関係が否応なしに成立してしまうことを肝に銘じる必要があります。この事例のように、学生の弱みにつけ込むセクシャルハラスメントは倫理性を欠いた卑劣な行為です。あってはならないことですが、残念ながらこのような事例は皆無ではありません。

そのほかにも、実習で学生の身体に接触する、冗談のつもりで身体に触れるなどの行為は、誤解されないよう十分な注意が必要です。学生とは信頼関係が成立しているとの一方的な思い込みが、ハラスメントを誘発する場合があります。教員と学生との関係においては、適切な物理的距離をとることは当然のことですが、例えば学生と携帯メールでやり取りする行為が適切な距離を逸脱するような場合もあるので、携帯メールの使用をはじめとする、立場にふさわしい心理的距離のとり方には十分すぎるほどの慎重さが必要です。

学生の倫理観や人権意識を育てることは、作業療法の専門教育と並んで、より重要な教育であり、このことは、臨床現場での対象者や上司や同僚との関係をより健全に形成する力ともなるでしょう。

→職業倫理指針の第 4 項（人権尊重・差別の禁止）、特にセクシャルハラスメント・パワーハラスメントの防止

**事例 3：教員の学生に対するパワーハラスメント**

養成施設の学科長である C 先生は、教育経験豊かなベテラン教員です。声が大きく、豪放磊落な印象を受けますが、「自分は口が悪い」、「毒舌は自分の性格」などと公言する先生でもありました。講義の最中に、「これが分からなければ留年する」、「分からないやつは、厳しい実習施設に行って苦労してもらおう」などの脅かしともとれる発言も口癖でした。

D 学生は、真面目に勉強する学生でしたが、内気でおとなしい性格であり、同級生の間でも目立たない存在でした。最終学年になり、卒業研究論文の指導教員は C 先生と決まりました。C 先生は熱心に研究指導を行っていましたが、締め切り日が近づくとつれ、土曜日、日曜日は言うに及ばず、祝日でも学校に呼び出し、長時間にわたって指導するようになりました。休日返上の指導に加え、指導についていけない学生に、「こんなことも分からないのか」、「お前はバカだ」などの暴言が頻繁に見られるようになりました。D 学生は、精一杯頑張っているのに、人権を傷つけられるような言葉の暴力に晒され、心身ともに疲弊し、研究への意欲をなくしてしまいました。その間の事情をよく知っていた同級生の強い勧めに従い、(社)日本作業療法士協会のホームページを通して匿名で倫理問題報告書を提出しました。

**考える視点**

教員の不適切な言動や指導によって学生が混乱し、修業意欲を損ねてしまい、場合によっては留年や退学など進路に多大な影響を及ぼすとすれば、それは重大なパワーハラスメントになります。

学生の中には、礼儀作法が身につけていない、人とのコミュニケーション能力が低い、専門的な学習を支える基礎学力が低いなど、専門教育以外に、学生自身が学ばなければならない課題が多くあるのは事実です。しかしながら、教員としては「励まし」や「叱咤激励」のつもりであっても、無自覚のまま不用意に発言した暴言が、学生を傷つけ、嫌がらせと受け取られれば、それはパワーハラスメントです。

パワーハラスメントは、優位な立場にある者が行う不適切な言動や指導のことを言います。休日返上の指導は、学生がそれを拒否できず、大きな苦痛を伴っているとすれば、パワーハラスメントになりますし、「バカだ」、の言葉にも、まったく悪気はなかった、自分の性格だからと弁解しても、学生が深く傷つくとすれば、それは問題となります。しかしながら、学生によっては、パワーハラスメントと認識しない場合もあるでしょう。学生の受け止め方には個人差があるのです。

大事な点は、学生にとっては権威者である教員の言葉や態度を学生がどのように受け止めるのか、その言葉を暴言と捉えるか励ましと捉えるかをしっかり見極めてかかることです。教員の言葉に一喜一憂する学生もいるのです。教員の側にも、この学生を何とかしたい、熱心に指導しているのにパワーハラスメントだと言われるのは心外だとの思いもあるでしょう。両者間に信頼関係が形成されていれば問題にならない行為でも、信頼関係が損なわれていると、より深刻な問題になってしまう事例があることは否定できません。心しておくべきことと思います。

→職業倫理指針の第 4 項（人権尊重・差別の禁止）、特にセクシャルハラスメント・パワーハラスメントの防止

### 事例 4：実習指導者の実習生に対するセクシャル／パワーハラスメント

作業療学科 4 年生の E 女子学生は、総合病院での臨床実習のため、歩いて 10 分のところに位置するウィークリーマンションから通勤していました。

その病院には作業療法士が 10 数名勤務しており、臨床経験 8 年程の 30 代の F 氏が臨床実習指導者として E 学生を担当することになりました。作業療法部門の責任者は 50 代の G 氏でした。

臨床実習が開始された週末に、E 学生と他の養成校からの実習生の歓迎会が近くの居酒屋で開かれました。臨床実習指導者の F 氏は実習指導に自信を持っており、少し支配的な傾向のある人物でした。歓迎会の席でお酒が入ったこともあってか、E 学生は F 氏にお酒を勧められましたが「飲めないこと」を理由に断ると、「自分が勧める酒が飲めないのか」などと言われ、その後も何回も執拗に飲酒を迫られました。

さて、F 氏の実習指導が若干熱心過ぎる傾向にあり、E 学生は多少気詰まりではありましたが、特に大きな問題は起こらず、実習は順調に進んでいました。実習のフィードバックが遅くなったある日の夕方、他のスタッフ全員が帰ったあと、触診について指導をするとのことで、E 学生の上肢・下肢に執拗に触れてきました。「触診の指導をする」という F 氏の言葉に、実習の成績評価が気になり E 学生は、言われるままに指導を受けました。しかしその後もこのような行為が重なったため、E 学生は、責任者の G 氏に、実習指導が行き過ぎていることを訴えました。すぐに G 氏は病院内のハラスメント委員会と養成校に連絡し、事情聴取が行われることになりました。ハラスメント委員会は、E 学生と F 氏の双方から事情聴取を行い、双方から聴取された事実内容が一致することを確認しました。そして F 氏の今回の行為がこれまでになかったことであり、また F 氏が十分に反省している姿勢を示したことを考慮して、F 氏が E 学生に謝罪するということで E 学生を含む関係者が了解しました。

養成校では、このことがあってからパワーハラスメントやセクシャルハラスメント対策を実習マニュアルに載せ、よりきめ細かな学生指導を行っています。

#### 考える視点

作業療法の臨床経験が 7、8 年にもなると、臨床に対する自信もつき、作業療法実践の苦勞や楽しさも十分に経験する頃だと思えます。臨床実習の指導者になる要件は、作業療法の臨床経験が 3 年以上あることとされていますが、臨床経験の豊かな指導者ほど、実習生の目には雲の上の存在と映るでしょう。したがって、その実習指導者の言葉や態度、立ち居振る舞いなどは、実習生に相当の影響を及ぼすことを考慮する必要があります。本事例では、臨床に自信を持つ F 氏が熱心に指導に打ち込んだ結果、セクシャルハラスメントと受けとられかねない状況をつくってしまいました。実習指導は概ね、1 人の指導者対 1 人の実習生の関係でなされます。第三者のいない部屋で 1 対 1 の指導をすること、それも身体に直接触れる指導は、大きな誤解を招きかねません。特にこの事例のように、男性の指導者が女性の実習生を指導する場合は、より慎重な対応が望まれます。他方、実習生の注意すべきこととして、着衣や装飾に注意し、華美にならないよう節度を保つことも大事な点です。今回は、実習生からの訴えに、作業療法の責任者である G 氏が敏速に対応しました。その結果、紛糾することもなく謝罪が行われ、実習も滞りなく終了したことは幸いでした。

→職業倫理指針の第 4 項（人権尊重・差別の禁止）、特にセクシャルハラスメント・パワーハラスメントの防止

## 事例5：上司の部下に対するセクシャル／パワーハラスメント

総合病院の作業療法科に勤務するHさん（女性）は、職場の忘年会に同僚たちと参加しました。会も終わり、家に帰ることになりましたが、上司のIさん（男性）に「同じ方向だから乗せていってあげる」と誘われ、タクシーに同乗することになりました。アパートに近づいて降りようとした時、「トイレに行きたくなった。悪いけど部屋のトイレを貸してもらえないか」とIさんに頼まれ、いったんは断ったのですが、結局自室のトイレを貸すことになり一緒にタクシーを下車しました。

部屋に入り、用便を済ましたIさんは、「作業療法科の運営のことで話しておきたいこともあるので、お茶を一杯飲ませてくれないか」と要求してきました。日頃より相談にのってもらい指導を受けていることもあり、断りづらく感じたHさんは、お茶を入れようとしていました。ところが、台所にいたHさんが振り向くと、後ろにIさんが立っており、突然抱きしめられました。その上、キスマでされたため、驚いて手を振りほどきました。しばらくして、Iさんはバツが悪そうに帰っていきました。

翌日、Hさんは職場に行きましたが、Iさんと顔を合わせたり話したりすることができませんでした。その後も、憤りや気まずさ、怖さなどが入り混じった気持ちになり、職場の居心地が悪くなってきました。でも、自分にも落ち度があるような気持ちや、皆が知っているような気にもなり、他の人に相談することもできず悩んでいました。

数日後、突然Iさんから携帯メールが入り、「この前はどうも。でも、誰にでもあんなことをするわけではない。寂しそうな君が可哀想に思えたからだよ。誰にも言わないでね」と書いてありました。その時Hさんは馬鹿にされたような強い憤りを感じ、職場には相談できる窓口や組織がないため、（社）日本作業療法士協会に相談しようと決心しました。

## 考える視点

Iさんは、職場の上司の申し出を拒否しづらい立場にある部下Hさんに対し、上司の立場を利用したセクシャルハラスメントとパワーハラスメントを行ったと考えられます。また、事後のメールを使用した、一方的なみ消し類似の行為もパワーハラスメントと考えられます。男性として、ひとりの女性の意向や人格を無視し、密室で強引に抱きしめたりキスを迫るなどは身勝手に悪質な行為です。

しかしながら、職場の上司からの申し出を断りにくいという事情を考慮しても、夜間の飲食を伴う会合後に、結果として異性であるIさんを自室に招き入れてしまった点は、誤解を招きやすい思慮に欠けた行為として、Hさん自身にも十分な反省が必要です。

本件の場合、職場にハラスメントに対して気軽に相談できる部署が職場に設置されていなかったのか、あるいはその存在が十分に周知されていなかったため、利用しづらい状況にあったことも考えられます。加えて、同僚のフォロー体制も貧弱だった可能性もあり、職場全体でのハラスメントに対する取り組みが求められます。

→職業倫理指針の第4項（人権尊重・差別の禁止）、人格の尊重、人権の尊重、セクシャルハラスメント・パワーハラスメントの防止

### 事例 6：業務上の患者情報が保存された記憶媒体の紛失

総合病院に勤務する Jさんは、病院内で開催される症例検討会やケースカンファレンスの資料を作成したり、評価や治療中の映像を編集する作業を、個人的に所有するノートパソコンで行っていました。時には、勤務時間内に処理することができないため、ノートパソコンを携帯しながら通勤する日もありました。そのような日は、利用者氏名や障害程度などの個人情報資料、映像や画像が保存されているため、通勤途中にパソコンが盗難されないように十分な注意を払っていました。

最近、職場にも優先的に使用できるパソコンが配備されることになり、パソコンを携帯して通勤する必要性がなくなりました。ところが、今までと同様の時間を利用することには変わらないため、勤務時間内では作業が間に合いません。そこで画像を含めた大きなデータを移動させるために USB メモリを購入し、資料を保存して、自宅へ持ち帰っていました。

ある日のこと、電車を降り、駅前の書店やコンビニでの買い物を済ませて、帰宅しました。資料作成を始めようと、カバンの中を探したところ、USB メモリが見あたりません。翌日、職場内を探しても見つかりませんでした。立ち寄った書店やコンビニ、利用した駅にも問い合わせ、警察にも届け出しましたが、結局見つかりませんでした。紛失した USB メモリには、①症例検討会資料が 3 通、②ケースカンファレンス資料が 6 通、③評価・治療場面の画像が 5 名分保存されており、利用者の登録番号、生年月日、性別、入退院月日、症状、障害程度、表情や動作の映像が記憶されていました。

Jさんは、紛失した翌日に所属長に口頭で相談し、事故報告書にまとめて提出するように指示を受けました。院内の事故対策委員会にてこの事例が検討され、謝罪と公表、再発防止対策についての方向が示されました。すぐに病院管理者から該当する利用者に謝罪を行い、同時に病院長、事務局長、所属長が記者会見を開き公表されました。

#### 考える視点

1. Jさんは、情報漏洩についての意識は持っているものの、病院外である自宅に利用者情報を持ち出すという行為が日常化していました。印刷物でないため、外部に持ち出すことへの規制が緩み、今回の事態につながったと考えられます。  
→職業倫理指針の第 8 項（守秘義務）、第 15 項（法の遵守）
2. 病院外で開催される症例研究会のプレゼンテーション資料が「CD-R」や「USB メモリ」で運ばれ、主催者が用意したパソコンのハードディスクにデータが保存される場合もあります。記憶媒体の紛失に対して細心の注意を注ぐだけでなく、コピーされたデータの抹消にも注意が必要です。  
→職業倫理指針の第 8 項（守秘義務）、第 13 項（研究倫理）、第 15 項（法の遵守）
3. 紛失した翌日に所属長に相談したことにより、早急に事故対策委員会が開催され、組織的な対応がなされたことは見習うべきところです。今回の事例を教訓にして、再発防止策を関係者に周知することは重要な役割です。  
→職業倫理指針の第 7 項（安全性への配慮、事故防止）

## 事例 7：不当な高額報酬要求

平成 12 年度に介護保険法が施行されて以来、人口高齢化の波とともに諸種の在宅・施設サービスが急速に普及し、その質的向上が求められている昨今です。そのような中で、リハビリテーション医療専門職である作業療法士には、医師・看護師をはじめ、介護職である介護福祉士やホームヘルパーなどとの緊密な連携や相互の学術的研鑽・啓発が課題となってきています。このような業界背景の中で生じた事例について考えてみましょう。

知識・技術ともに経験豊富なベテラン作業療法士である K さんは数年前、これまでの経験を生かして通所介護事業を起業しました。事業は社会的需要に後押しされて順調に発展しました。その事業内容はリハビリテーション理念を基に、送迎、健康チェック、入浴、昼食、レクリエーションなどの他に、教養・娯楽プログラムや季節行事なども取り入れて対象者の活動性を引き出す工夫をした専門性を生かしたものです。事業が拡大する一方で、チームメンバーに医療・介護経験のない職員が専門職の補助者として加わるようになり、K さんはこれらの初心者のために技術研修を実施するようになりました。受講による職員の技術向上を確認した K さんは、この経験をもとに地域の介護職や介護補助職に就く人々を対象にして「リハビリケア術（仮称）」と名付けた代替療法的な身体アプローチ法の研修を有料で事業化しました。研修は 8 回コースでプログラムされ、その受講料は 24 万円です。次第に文書やネットでこの研修コースを案内し、受講者を募集する規模にまでなっていました。

ところが、この研修を受講したある事業所職員から「リハビリケア術」を受けた高齢者・要介護者の幾人かが関節の痛みなどを自覚するようになり、この苦情を地域の介護保険事業者に相談する事態が生じたのです。

以前からこの研修会に疑問を感じていたこの介護保険事業者は、これを契機として（社）日本作業療法士協会に宛てて以下の 2 点について訴えを寄せてきました。

- 1) 作業療法士が「リハビリケア術」という名の下に、受講者 1 人につき 24 万円という高額研修費をもらって研修会を実施し、利益を得ることについて
- 2) 研修受講者の施術が対象者に苦痛を与えていることについて

**考える視点** ここでは、訴え 1) についてのみ扱います。

1. 「規制緩和」の施策によって、私たち作業療法士が新たな試みや事業を具体化する際のハードルが低くなり、これからは事業者として活躍する作業療法士の数も増えていくと予測されます。当然のことながら、この緩和策成功の前提としては、成熟した社会や組織が有する倫理・職業倫理に示されるような自制的行動の励行が求められます。

報酬については、どういう形・種類のものであれ、労働の実態（内容、能力、実績）や支払者の能力、法的妥当性など、総合的な勘案の上で成立するものであることを認識しなければなりません。

→職業倫理指針の第 12 項（報酬）

2. 医療費削減政策のもとでさまざまな代替療法が群雄割拠し、社会的に容認されている時代です。しかし、作業療法士が作業療法士の立場で事業活動を行う場合は、法に定められた職責や役割を超えて、虚偽もしくは誇大な説明により対象者を誘導してはなりません。過大な自己宣伝や治療効果の誇示により関係者を誘導する行為は作業療法士の品位を著しく傷つけるものであることを自覚しておかなければなりません。

→職業倫理指針の第 3 項（誠実：良心）

### 事例 8：酒気帯び運転

作業療法士は一社会人であるだけでなく、国家資格を取得した瞬間から専門職業人としての公的存在になるのだという自覚をもたなければなりません。問題が発生するとその立場上、一般人が犯した場合よりも重大な社会的問題として扱われ、大きな社会的制裁を受けることを認識する必要があります。酒気帯びを含む飲酒運転による道路交通法違反は全国的にも厳しい処分が規定されており、それにより生じた事故などにより、業務上過失傷害を問われ医道審議会において行政処分を受ける事案も発生しています。

長年にわたる臨床や県士会の運営に尽力し、多くの実績を残してきたLさんは休日だったある日、ひとりで外出した際に中ジョッキ一杯の生ビールを飲みました。その後マイカーを運転し帰宅する途中の飲酒検問で呼気1リットル中のアルコール濃度が0.15mg以上検出され、酒気帯び運転で検挙されました。地元の新聞では、Lさんの勤務先名、作業療法士という職種、氏名が明記されて検挙の報道がされました。飲酒運転をした場合の処分基準を厳格化するという通知を出したばかりの勤務先からは、懲戒免職という最も厳しい処分が下されました。退職金の支給もないままに職場を去ることとなったLさんは、大きな経済的痛手を受けたばかりではなく、県士会での活動や地域社会でのボランティア団体の役員活動についても自ら辞退を申し出て謹慎の姿勢を示し社会的制裁にも従いました。休日という気の緩みがあったのかもしれませんが、大変残念な結果となってしまいました。

#### 考える視点

1. 道路交通法は全国民に等しく適応されるものです。したがって、Lさんは一人の日本国民として飲酒・酒気帯び運転の法律違反によって検挙されたものです。Lさんはこのことを重く受け止めて、地域の福祉に影響力があることを配慮し、所属するボランティア団体の役員を辞退する決意をしたものと思います。

飲酒運転に対する社会の厳しい姿勢を受けて、保健・医療・福祉・教育などの業界では「法令遵守」の姿勢をいっそう厳しくしています。飲酒・酒気帯び運転に対しては「懲戒免職」処分があるという厳しい認識をもち、日常的にも専門職業人として常に自分を律していく必要があります。蛇足ながら、懲戒免職では退職金の支給はありません。

事例は事故発生のない酒気帯び運転でしたが、Lさんは個人として厳罰処分という社会的制裁を受けてしまいました。また、中立的に行われた新聞報道・マスメディアなどの影響によっては作業療法士の名誉を傷つける恐れがあったかもしれません。県士会役員の辞退も適切な判断と考えられます。

→職業倫理指針の第15項（法の遵守）

2. 「理学療法士及び作業療法士法」遵守の義務についてもふれておきます。この法律（第1章第4条第2号、第1章第7条）により免許取り消し、または期間を定めての名称の使用停止が命ぜられることがあります。この事例とはかけ離れた話題ですが、私たち作業療法士に課せられている義務についてよくよく承知しておかねばなりません。

一般社団法人 日本作業療法士協会

## 倫理綱領

1. 作業療法士は、人々の健康を守るため、知識と良心を捧げる。
2. 作業療法士は、知識と技術に関して、つねに最高の水準を保つ。
3. 作業療法士は、個人の人権を尊重し、思想、信条、社会的地位等によって個人を差別することをしない。
4. 作業療法士は、職務上知り得た個人の秘密を守る。
5. 作業療法士は、必要な報告と記録の義務を守る。
6. 作業療法士は、他の職種の人々を尊敬し、協力しあう。
7. 作業療法士は、先人の功績を尊び、よき伝統を守る。
8. 作業療法士は、後輩の育成と教育水準の高揚に努める。
9. 作業療法士は、学術的研鑽及び人格の陶冶をめざして相互に律しあう。
10. 作業療法士は、公共の福祉に寄与する。
11. 作業療法士は、不当な報酬を求めない。
12. 作業療法士は、法と人道にそむく行為をしない。

昭和 61 年 6 月 12 日

(第 21 回総会時承認)

一般社団法人 日本作業療法士協会  
**作業療法士の職業倫理指針**

**第1項 自己研鑽**

知識・技術・実践水準の維持・向上、生涯研鑽、継続的学習、能力増大のための機会追求、専門職としての資質向上、専門領域技術の向上・開発

1. 生涯研鑽
2. 継続的学習
3. 能力増大のための機会追求
4. 専門職としての資質向上
5. 専門領域技術の向上・開発

**第2項 業務上の最善努力義務（基本姿勢）**

対象者利益のための最善努力、業務遂行上の最善努力

1. 対象者利益のための最善努力
2. 業務遂行上の最善努力

**第3項 誠実（良心）**

健康維持のための知識と良心、最も良いサービスの保証、ニーズと結果に基づいた治療の終了、マーケティングと宣伝の真実性

1. 健康維持のための知識と良心
2. 最も良いサービスの保証
3. ニーズと結果に基づいた治療・援助・支援の終了
4. マーケティングと宣伝の真実性

**第4項 人権尊重・差別の禁止**

個人の人権尊重、思想・信条・社会的地位による差別の禁止、業務遂行における人権尊重、セクシャルハラスメント・パワーハラスメントの防止

1. 人格の尊重
2. 人権の尊重
3. セクシャルハラスメント・パワーハラスメントの防止
  - (1) 対象者に対するセクシャルハラスメントの防止
  - (2) 教育現場でのセクシャルハラスメント・パワーハラスメントの防止
  - (3) 同僚等に対するセクシャルハラスメント・パワーハラスメントの防止

**第5項 専門職上の責任**

専門的業務の及ぼす結果への責任、対象者の人権擁護、自らの決定・行動への責任

1. 専門職としての作業療法士
2. 専門職上の責任

## 第6項 実践水準の維持

実践水準の高揚、専門職としての知識・技術水準保持、不断の学習と継続的な研修

1. 専門職としての知識・技術保持
2. 不断の学習と継続的な研修

## 第7項 安全性への配慮・事故防止

事故防止への万全の配慮、事故発生時の報告・連絡、対象者・家族への事情説明

1. リスクマネジメント
2. インシデント・アクシデントの報告および分析
3. 事故防止マニュアルの作成
  - a) 医療事故防止のための施設内体制の整備
  - b) 医療事故防止対策委員会の設置および所掌事務
  - c) ヒヤリ・ハット事例の報告体制
  - d) 事故報告体制
  - e) 医療事故発生時の対応
  - f) その他、医療事故防止に関する事項
4. 事故発生に対する対応

## 第8項 守秘義務

職務上知り得た個人の秘密守秘、対象者の秘密保護の責任、プライバシーの権利保護

1. 義務としての秘密保持
2. 個人情報と個人の秘密
3. 情報漏洩の防止

## 第9項 記録の整備・保守

報告と記録の義務、治療経過の報告義務、記録の保存義務

1. 報告と記録の義務
2. 記録の保存義務

## 第10項 職能間の協調

他職種への尊敬・協力、他専門職の権利・技術の尊重と連携、他専門職への委託連携、他専門職への委託・協力依頼、関連職との綿密な連携

1. 他職種への尊敬・協力
2. 他専門職の権利・技術の尊重と連携
3. 関連職との綿密な連携

## 第11項 教育（後輩育成）

後輩育成・教育水準の高揚、教育水準の設定・実施、臨床教育への協力

1. 後輩の育成
2. 後輩育成の形態
3. 変化に対応する教育活動の実施
4. 教育水準の高揚・維持のための環境整備

## 第12項 報酬

不当報酬請求の禁止、適正料金、違法料金徴収の禁止

1. 不当報酬收受の当事者にならない
2. 対象者からの礼金等の收受の自重
3. 利害関係者からの贈与・接待を受けない
4. 名義貸しによる不当報酬收受の防止
5. 勤務先における不当報酬要求の防止

## 第13項 研究倫理

研究方法に関すること（被験者に対する配慮）、著作権に対する配慮

1. 研究方法に関すること（被験者に対する配慮）
2. 著作権に対する配慮

## 第14項 インフォームド・コンセント

評価・サービスに先駆けてのインフォームド・コンセント、対象者・家族への評価・目的・内容の説明

1. 評価・サービスに先駆けてのインフォームド・コンセント
2. 臨床研究に際してのインフォームド・コンセント
  - (1) 被験者からインフォームド・コンセントを受ける手続
  - (2) 代諾者等からインフォームド・コンセントを受ける手続

## 第15項 法の遵守

法と人道にそむく行為の禁止、関連法規の理解と遵守

1. 一社会人としての法の遵守
2. 作業療法士としての法の遵守
  - (1) 対象者の秘密を守る
  - (2) 個人情報漏洩がないよう注意する
  - (3) 免許の取り消し、名称の使用停止について
  - (4) 診療報酬・介護報酬等の不正請求をしない、不正に加担しない

## 第16項 情報の管理

会員情報の漏洩、協会ホームページの運用

1. 会員情報の漏洩
2. 協会ホームページの運用
3. 不適切用語使用の禁止

(2005年3月19日 平成16年度第6回理事会承認)

紙面の都合により、各項目の解説文は割愛致しました。詳細は「作業療法ガイドライン」もしくは、協会ホームページより、[当協会の活動] → [職業倫理指針] をご参照ください。

年 月 日

一般社団法人 日本作業療法士協会  
倫理委員長 殿

報告者氏名 \_\_\_\_\_  
所 属 \_\_\_\_\_  
士 会 名 \_\_\_\_\_

## 倫理問題報告書

この報告書に記載された内容は、（一社）日本作業療法士協会倫理委員会規定によって保護されます。安心して、答えられる範囲内でお書きください。

### 1. 相談者に関する情報

職 業 ①作業療法士 ②その他 ( \_\_\_\_\_ )  
所 属 \_\_\_\_\_  
個人名 \_\_\_\_\_

### 2. 倫理綱領等に抵触すると考えられるものの情報

職 業 ①作業療法士 ②その他 ( \_\_\_\_\_ )  
所 属 \_\_\_\_\_  
個人名 \_\_\_\_\_

### 3. 被害等をこうむった者の情報

職業・職種等 ①作業療法士 ②学 生 ③患者・対象者  
④その他 ( \_\_\_\_\_ )  
所 属 \_\_\_\_\_  
個人名 \_\_\_\_\_

### 4. 詳細をお書きください。資料等の添付（有・無）

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

今後の対策に必要な情報ですので、できるだけお答えください。

5. 相談者は、倫理綱領等に抵触すると考える者の所属する施設等へ報告しましたか？

( はい いいえ )

・いいえの方は、報告しなかった理由をお書きください。

[  
  
]

・はいの方のみお答えください(複数でも結構です)。

・報告したのは、倫理綱領等に抵触すると考える者の所属する

[リハ科・部の長、作業療法(科、課)・学科・部の長、人事担当部署、施設長、  
その他( )]

・何らかの対策がとられましたか？ ( はい いいえ )

・はいの方は、とられた対策についてお書きください。

[  
  
]

6. 被害等をこうむった者の所属する施設等へ報告しましたか？ ( はい いいえ )

・いいえの方は、報告しなかった理由をお書きください。

[  
  
]

・はいの方のみお答えください(複数でも結構です)。

・報告したのは、被害等をこうむった者の所属する

[リハ科・部の長、作業療法(科、課)・学科・部の長、人事担当部署、施設長、  
その他( )]

・何らかの対策がとられましたか？ ( はい いいえ )

・はいの方は、とられた対策についてお書きください。

[  
  
]

7. 所属県士会へは報告しましたか？ ( はい いいえ )

・いいえの方は、報告しなかった理由をお書きください。

[  
  
]

以上、上記の記載内容に相違ありません。

---

---

## 作業療法士の倫理に係る事例集

倫理綱領・作業療法士の職業倫理指針の理解と実践に向けて

2020年5月20日 第7刷発行

編集：一般社団法人 日本作業療法士協会 倫理委員会

発行：一般社団法人 日本作業療法士協会

〒111-0042 東京都台東区寿 1-5-9 盛光伸光ビル

TEL : 03-5826-7871 FAX : 03-5826-7872

---

---