

## 職場内教育体制についてのアンケート結果

資料調査部では、平成 31 年 1 月に職場内での卒後教育の内容や工夫点などを把握し、施設間で共有することを目的に、士会員の在籍する全施設の所属長に対して、職場内教育体制の現状や課題についてのアンケート調査を行いました。そして、アンケートの結果を集計し、施設の種類や所属している理学療法士の人数による職場内教育の違いや研修内容について分析しました。さらに、職場内教育が十分に行えない要因や工夫点等も自由記載で集計しました。その結果の概要を令和元年 9 月発行の士会だより No.181 に同封しています。詳細な結果については本稿をご覧ください。

今回の結果をもとに、他の職場のご意見や方法を共有していただき、より充実した職場内教育につながる一助になりましたら幸いです。アンケートにご協力いただきました皆様、ありがとうございました。

令和元年 9 月

一社) 兵庫県理学療法士会

資料調査部

## 目次

士会だより 原稿	1
I. アンケートの対象施設	
1 施設の種類	3
2 理学療法士の人数	
全施設の結果	3
施設の種類の結果	4
3 経験年数の内訳	
1年目（新人）の在籍の有無	
全施設の結果	5
施設の種類の結果	5
施設の人数別の結果	7
16年目以上の在籍の有無	
全施設の結果	8
施設の種類の結果	8
施設の人数別の結果	10
II-1 職場内教育体制の有無	
全施設の結果	11
施設の種類の結果	11
施設の人数別の結果	13
II-2 職場内教育体制の年数	
全施設の結果	14
施設の種類の結果	15
施設の人数別の結果	18
II-3 職場内の教育の範囲	
全施設の結果	20
施設の種類の結果	21
施設の人数別の結果	23
II-4 実際に実施している教育内容	25
II-8 重要と考える教育内容	26
II-4・8 経験年数別に実際に実施しているものと重要と考える教育内容の比較	27
II-5 職場内教育の工夫やアピールポイント（自由記載）	30
II-6 現在の職場内教育は十分か	
全施設の結果	31
施設の種類の結果	31
施設の人数別の結果	33
II-7 職場内教育が困難や行えない要因（自由記載）	34
参考資料 施設系の結果一覧	35

## 職場内教育体制についてのアンケート結果

令和元年9月 一社) 兵庫県理学療法士会 資料調査部

※今回、多くのご意見をいただきましたが紙面の都合により一部を抜粋しております。  
アンケート結果の詳細は、県士会のホームページに掲載していますので是非ご覧ください。

### 1：教育体制の有無 病院と施設の比較

病院では教育体制があるところが多く、施設では比較的少なかった。

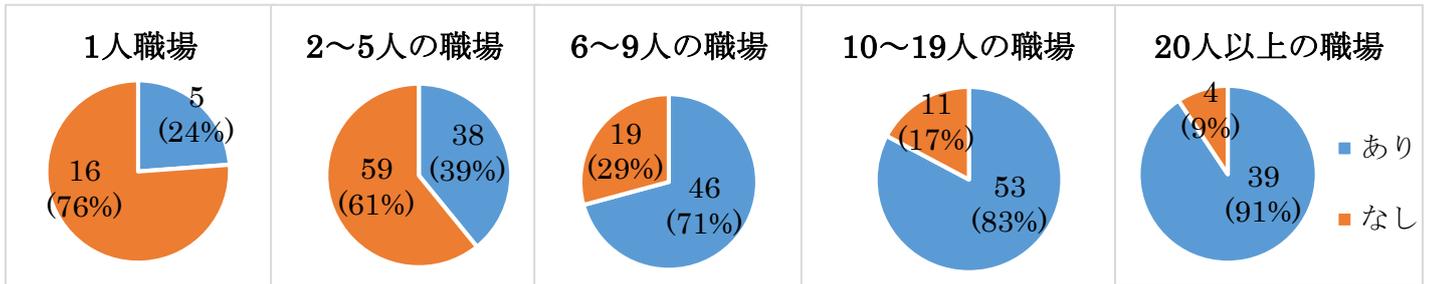
(※施設：介護老人保健施設、特別養護老人ホーム、訪問看護ステーション)



### 2：教育体制の有無 理学療法士の人数との関連

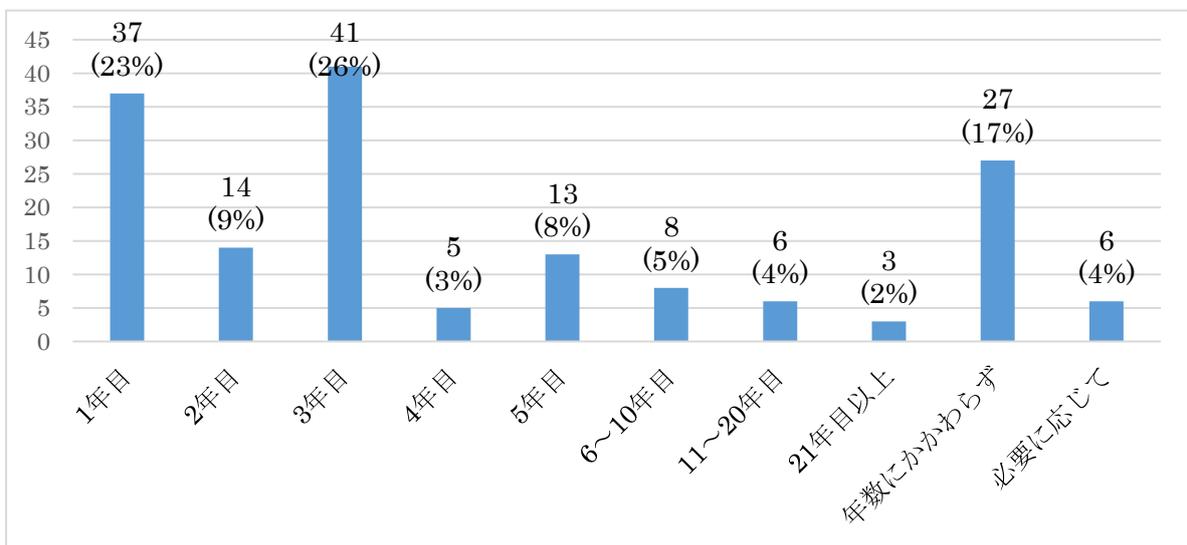
理学療法士の人数によって教育を行っている割合が異なっていた。

人数が少ないところほど、教育体制がない割合が高かった。



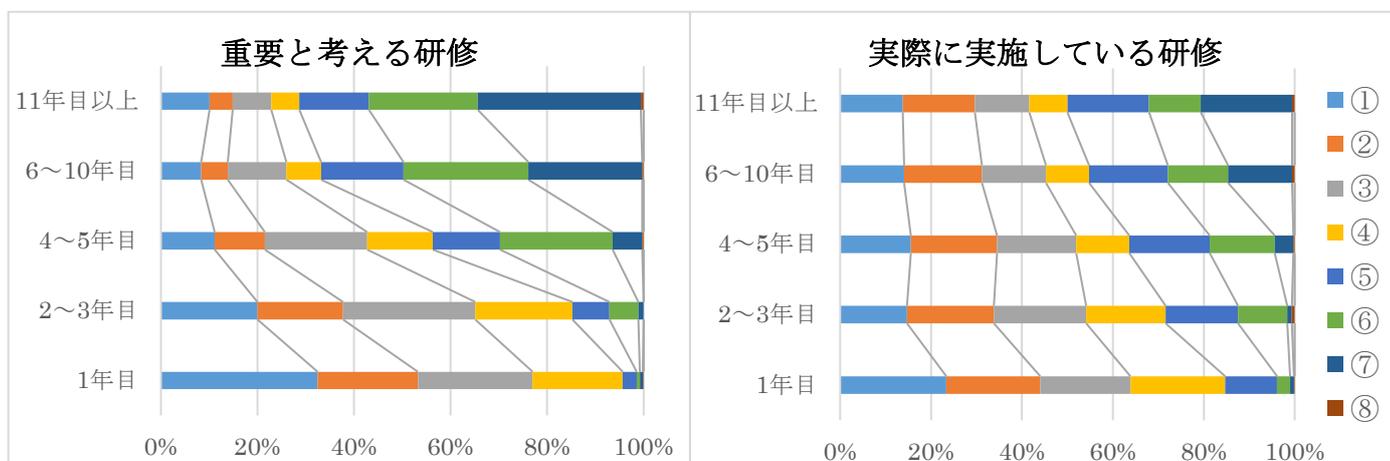
### 3：教育体制の年数

半数以上（58%）が1～3年目で教育体制を終了し、4年目以降の教育体制を取っているところは少なかった。



#### 4：経験年数別にした重要と考える研修と実際の研修内容

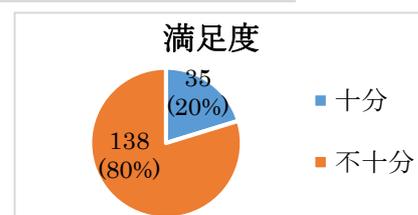
経験年数によって、重要と考える研修と実際に実施している研修内容に差が生じていた。4年目以降は⑥学生・後輩指導のための研修、6年目以降は⑥に加えて、⑦管理（マネジメント）業務のための研修が重要と考えるところが多かった。



① 接遇（コミュニケーション）研修	② 座学を中心とした専門分野の研修
③ 実技を中心とした専門分野の研修	④ 症例発表（発表者として）
⑤ 他職種を講師とした研修	⑥ 学生・後輩指導のための研修
⑦ 管理（マネジメント）業務のための研修	⑧ その他

#### 5：職場内教育についての満足度

職場内教育は不十分であると感じているところが多かった。



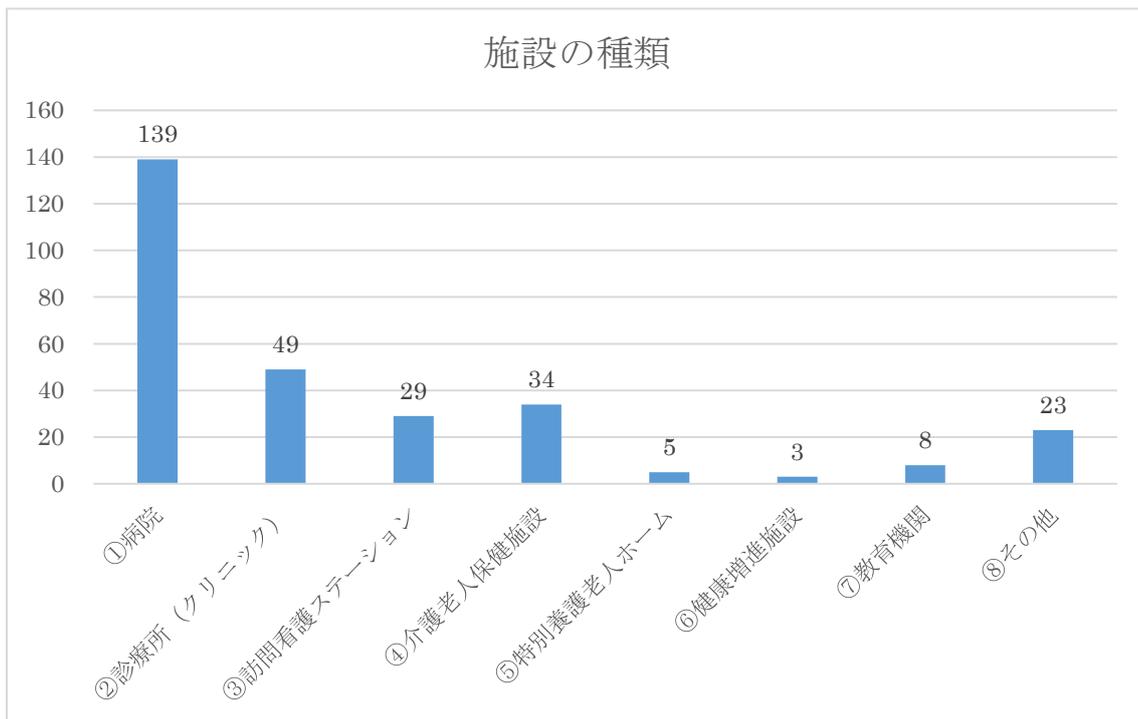
##### 【職場内教育が十分に行えない要因】（抜粋）

- ① 業務が多忙なため、教育にあてる時間が少ない。（管理者は管理業務に忙しいなど）
- ② 勤務時間がスタッフによって異なること（フレックスタイム制の導入など）、業務の時間外に行うと働き方改革、ワークライフバランスなどに支障をきたすこと、パワハラと捉えられるなどの社会的問題から指導が行いにくい。
- ③ 教育する側の人数が少ない。（中堅職員の退職・異動、新入職員が多いなど）
- ④ 新入職員のモチベーションが低く、知識不足や自己学習量の不足を感じる。
- ⑤ 外部講師を招く費用がない。外部研修に参加したいが実費で職場からの補助がない。

##### 【職場内教育での工夫点など】（抜粋）

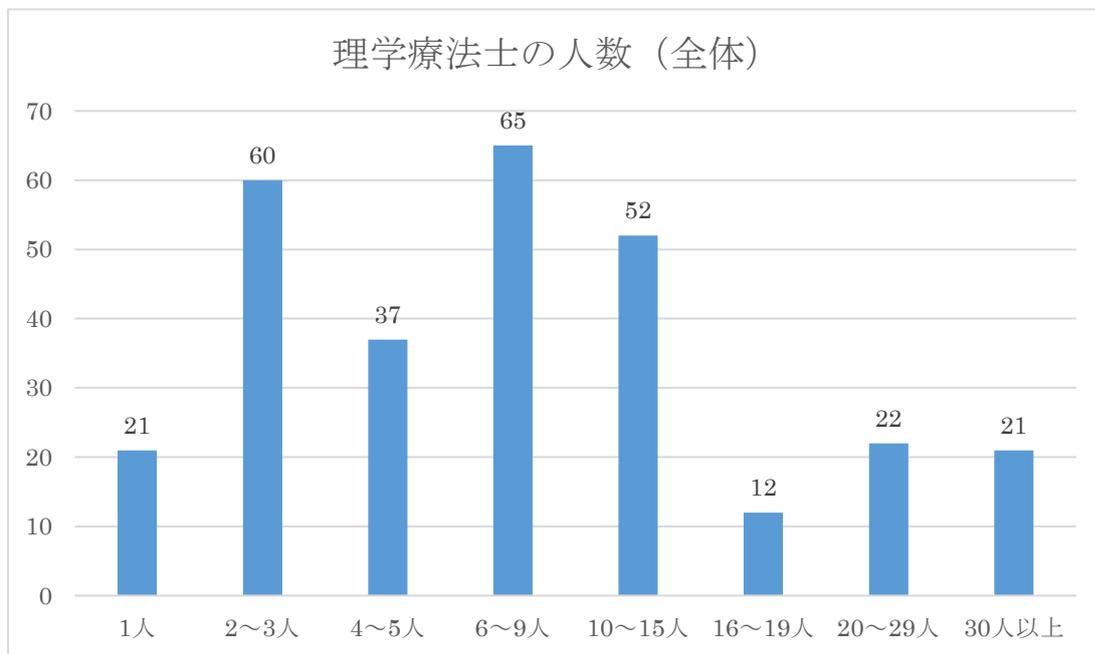
- ①・②の対応策：e-learning を活用することで講師の仕事量が減り、スタッフが同時に集まらなくても学習できる。
  - ③の対応策：中堅職員に指導を任すことが出来るような体制づくりを目指し、中堅職員の教育（指導方法の指導や勉強会の講師を任せるなど）を行っている。
  - ④の対応策：入職1年目（中には3年目まで）には、プリセプター制度を取り入れ、年数回、管理者による目標シート作成や個別面談にて振り返りを行っている。
  - ⑤の対応策：外部研修会（無料のものも含めて）の案内をミーティングで実施している。
- その他の取り組み：訪問看護ステーションや介護老人保健施設などの施設系は、法人の病院など系列施設合同で教育を実施している。

I-1 施設の種類 有効回答数 290



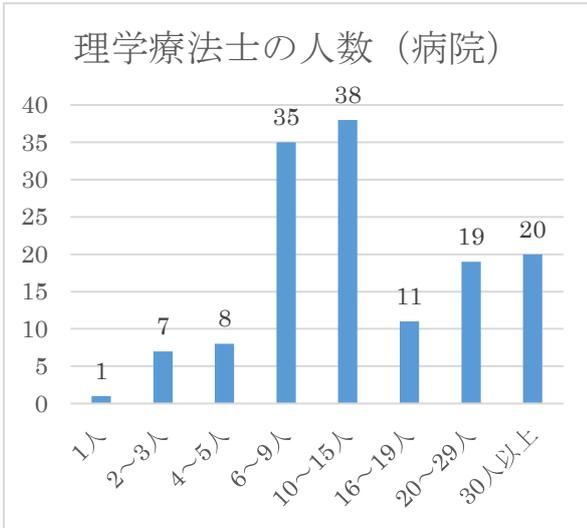
I-2 理学療法士の人数

①全施設の結果 有効回答数 290

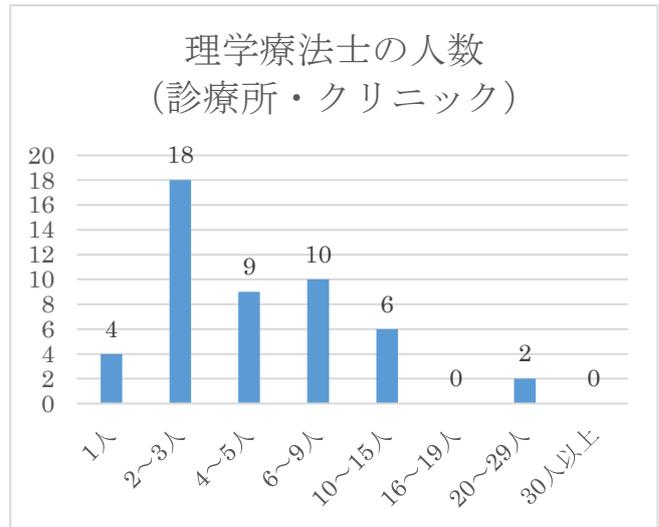


②施設の種類の結果

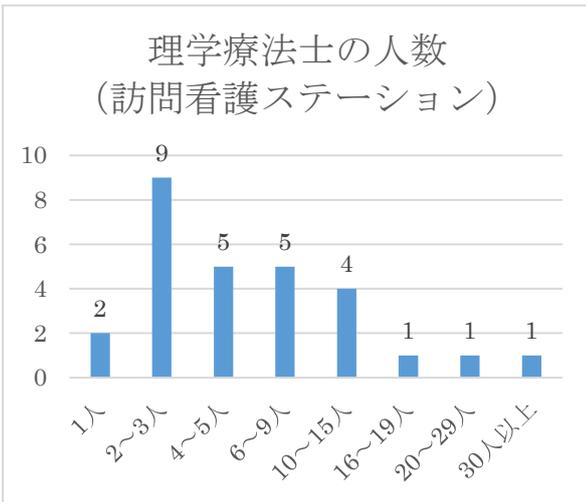
(病院) 有効回答数 139



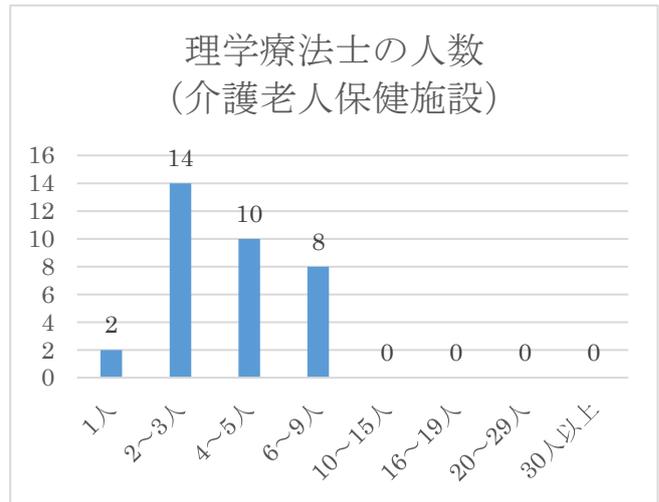
(診療所・クリニック) 有効回答数 49



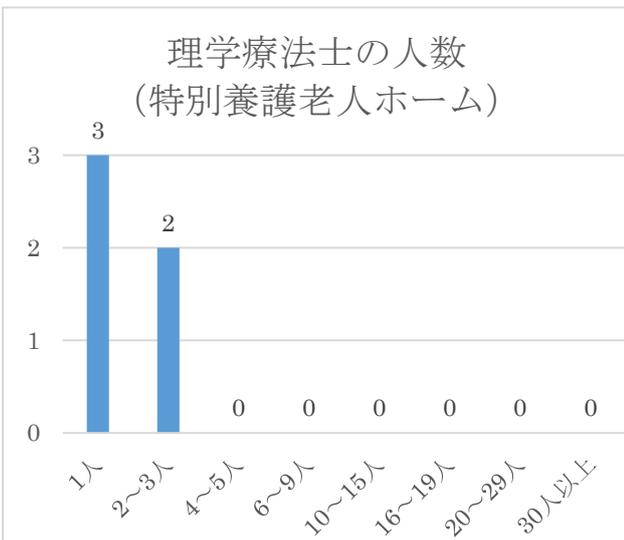
(訪問看護ステーション) 有効回答数 28



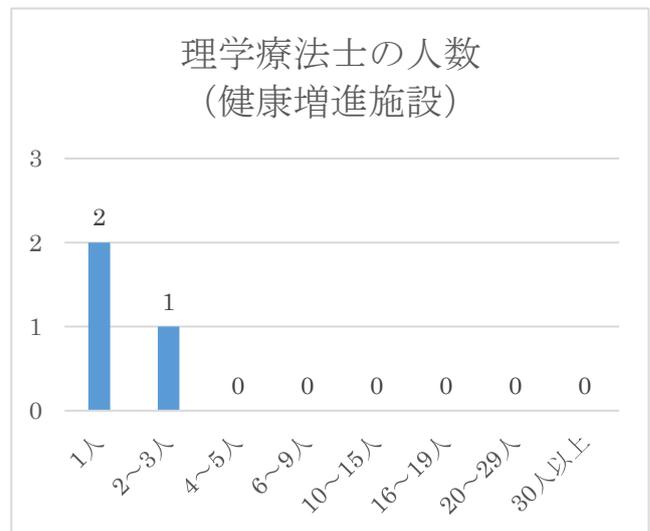
(介護老人保健施設) 有効回答数 34



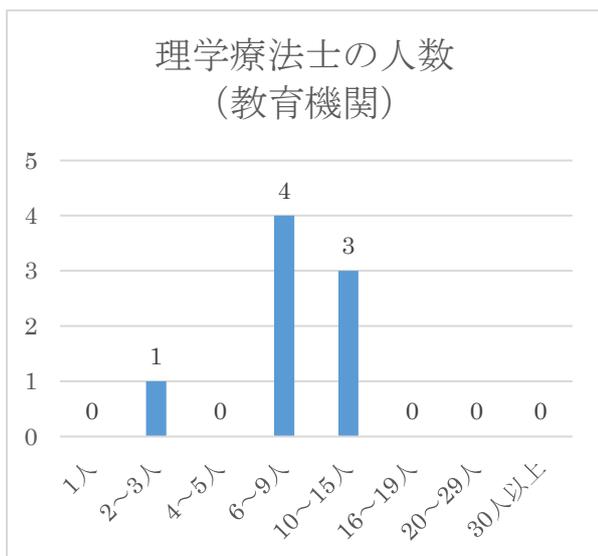
(特別養護老人ホーム) 有効回答数 5



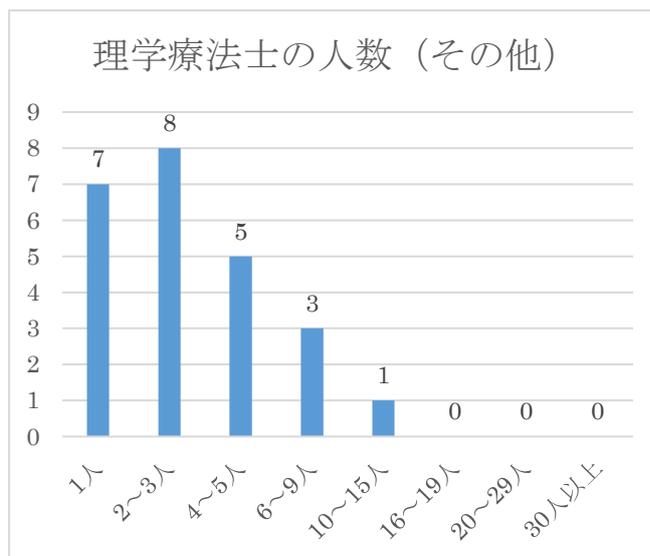
(健康増進施設) 有効回答数 3



(教育機関) 有効回答数 8



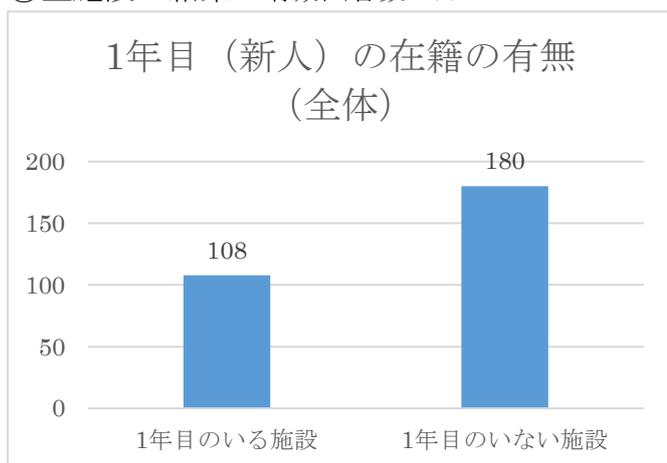
(その他) 有効回答数 24



### I-3 経験年数の内訳

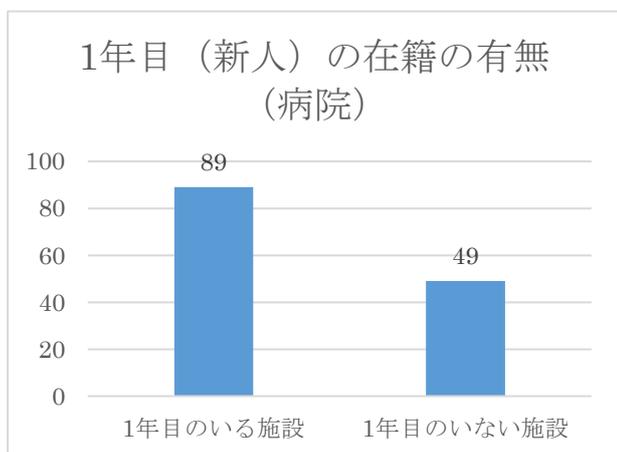
#### 1年目(新人)の在籍の有無

①全施設の結果 有効回答数 288

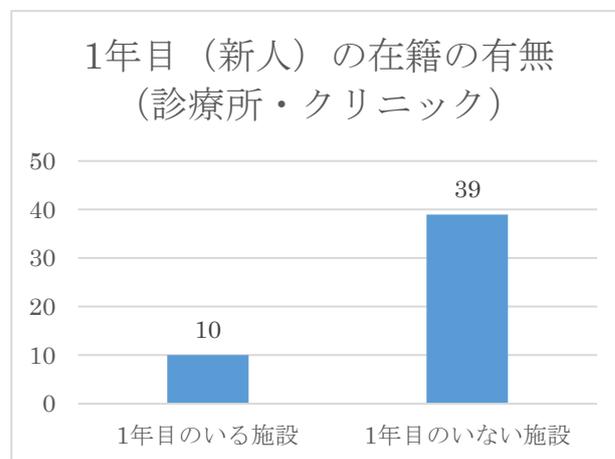


②施設の種類の結果

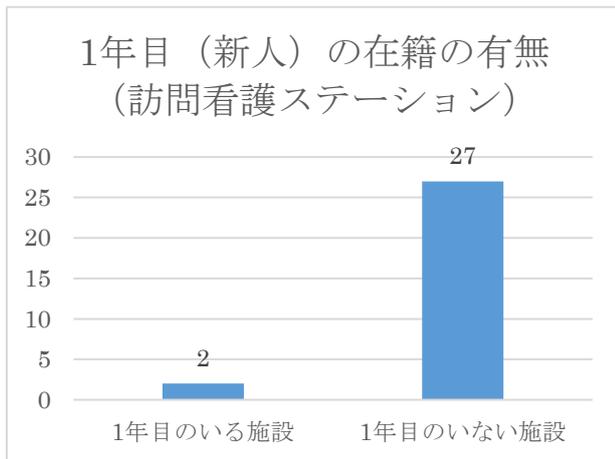
(病院) 有効回答数 138



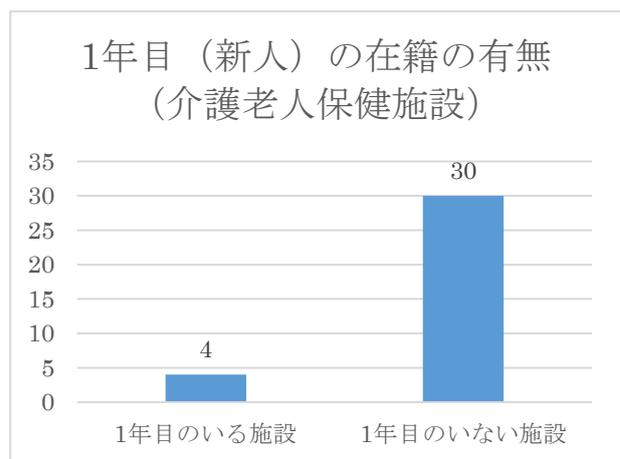
(診療所・クリニック) 有効回答数 49



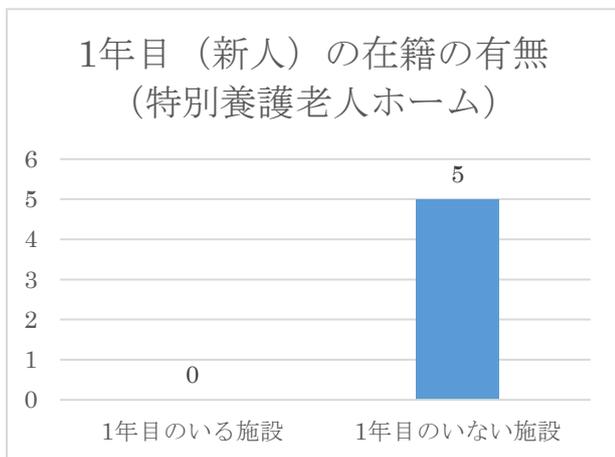
(訪問看護ステーション) 有効回答数 29



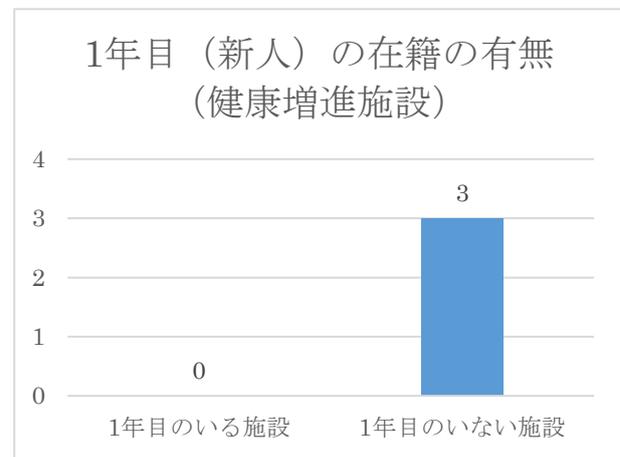
(介護老人保健施設) 有効回答数 34



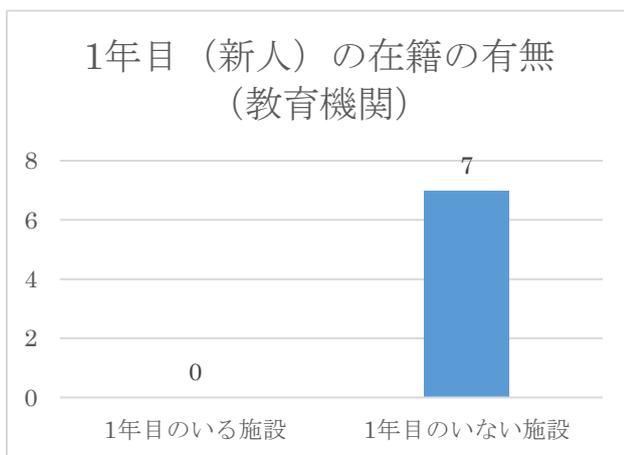
(特別養護老人ホーム) 有効回答数 5



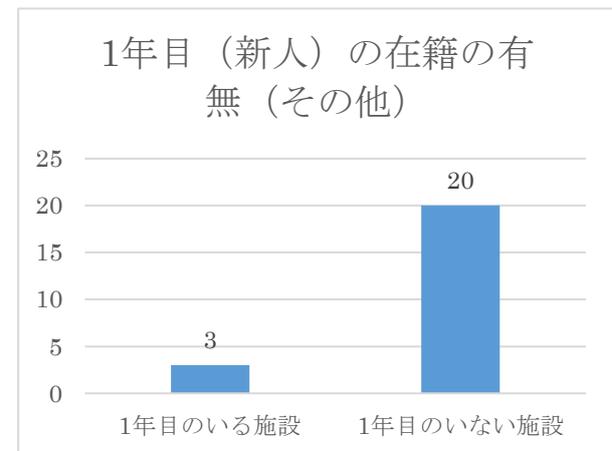
(健康増進施設) 有効回答数 3



(教育機関) 有効回答数 7



(その他) 有効回答数 23

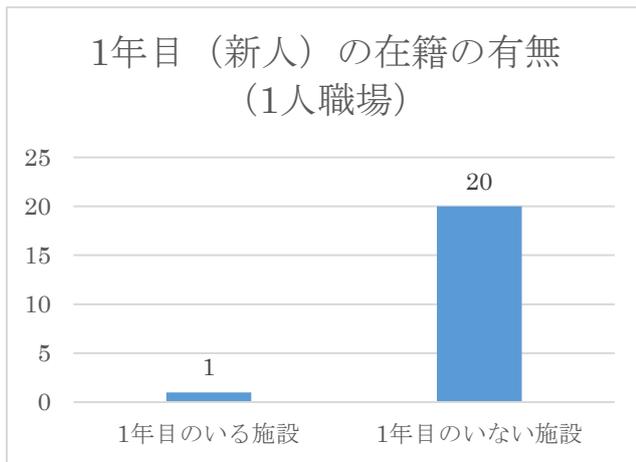


<考察>

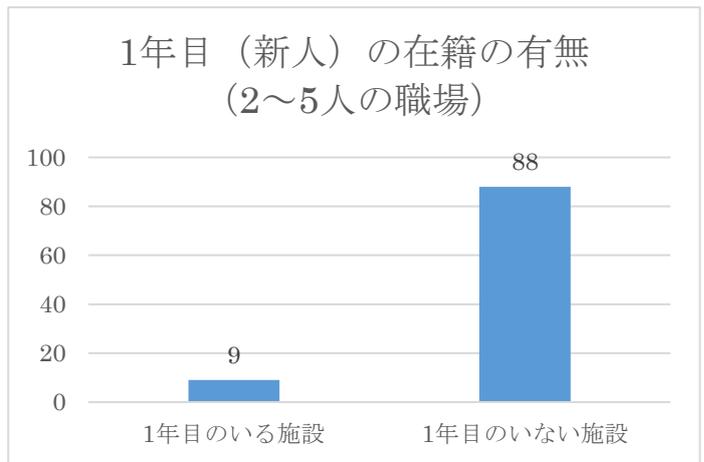
1年目（新人）が入職している割合は病院で最も多く、一方、その他の施設では少なかった。

### ③施設の人数別の結果

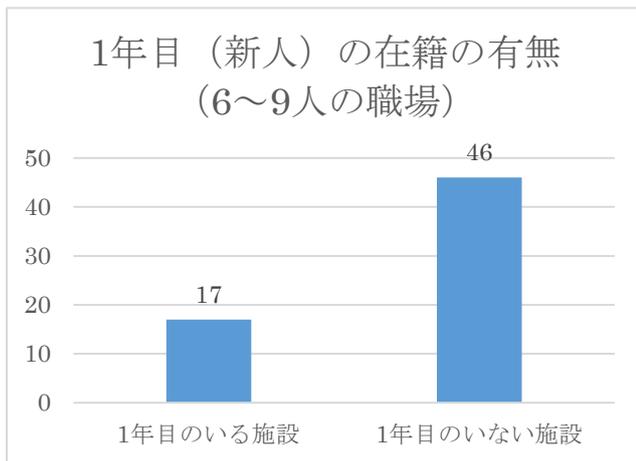
(1人職場) 有効回答数 21



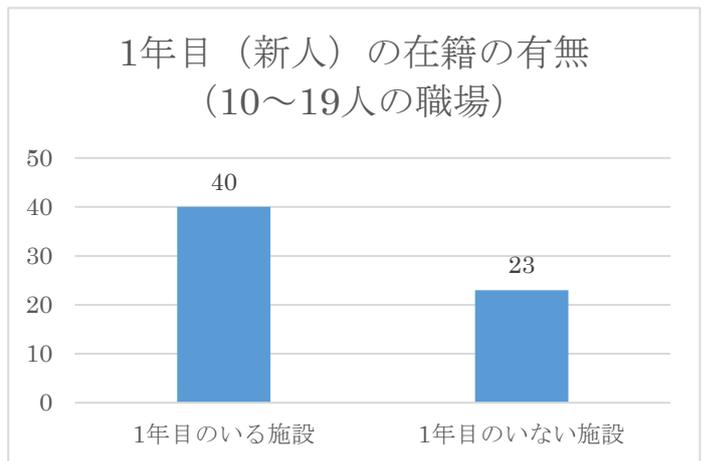
(2～5人の職場) 有効回答数 97



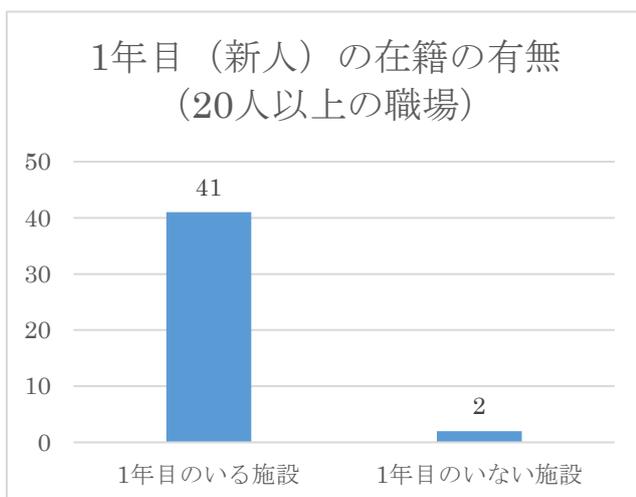
(6～9人の職場) 有効回答数 63



(10～19人の職場) 有効回答数 63



(20人以上の職場) 有効回答数 43

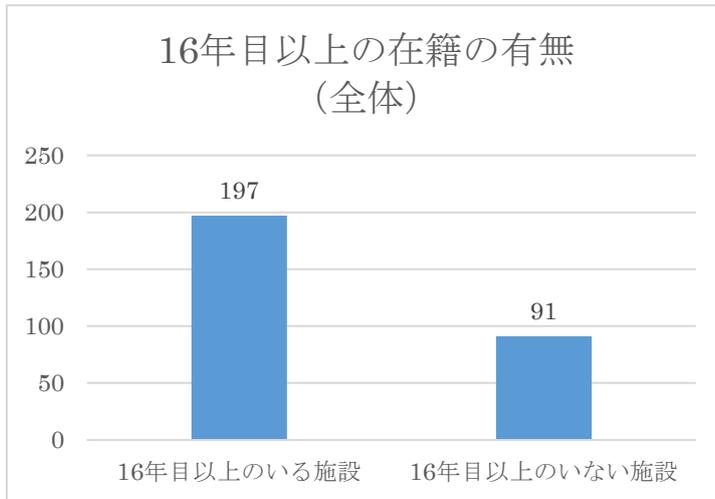


#### <考察>

理学療法士の人数が多い職場ほど、1年目が入職している割合が高かった。

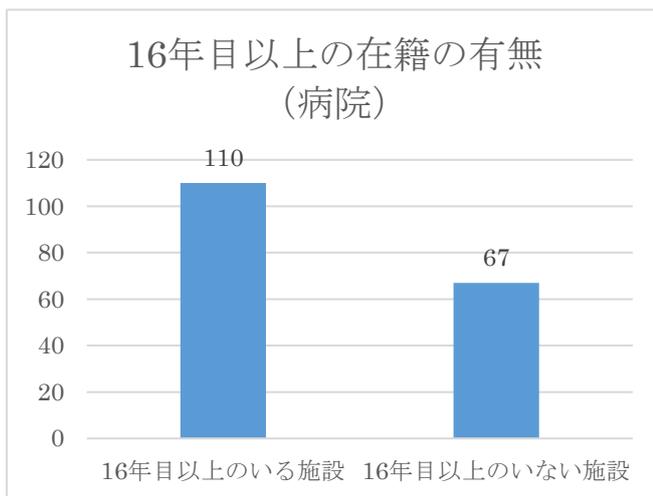
## 16年目以上の在籍の有無

### ① 全施設の結果 有効回答数 288

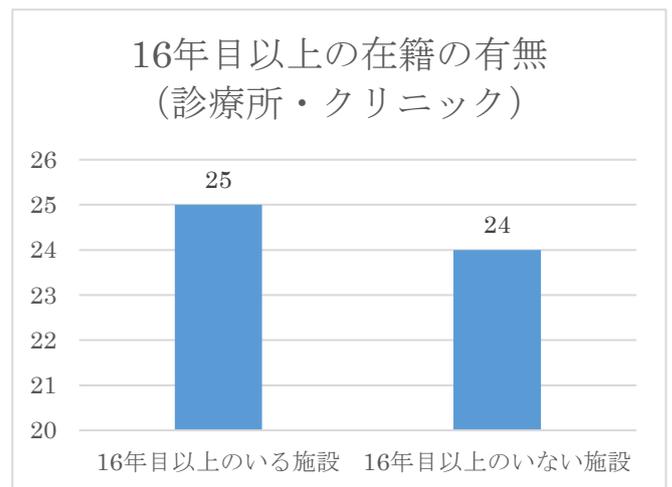


### ②施設の種類の結果

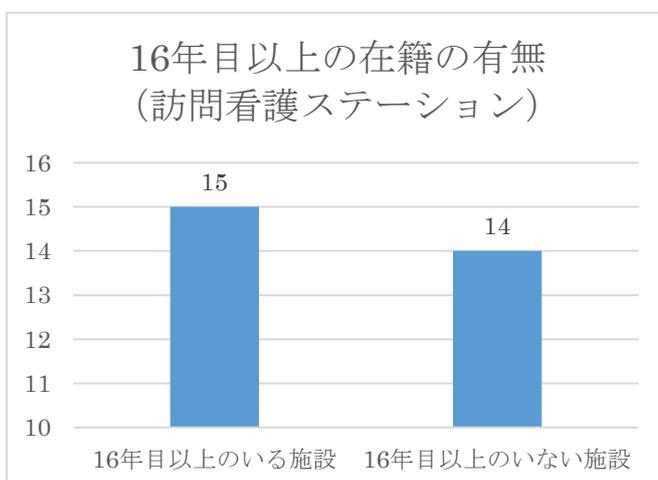
#### (病院) 有効回答数 177



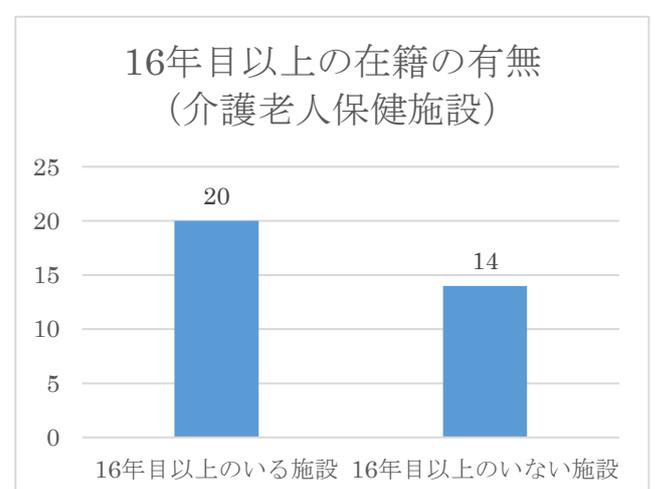
#### (診療所・クリニック) 有効回答数 49



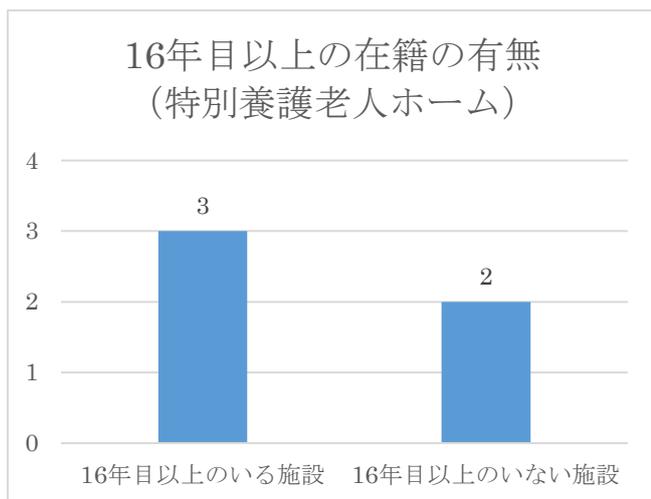
#### (訪問看護ステーション) 有効回答数 29



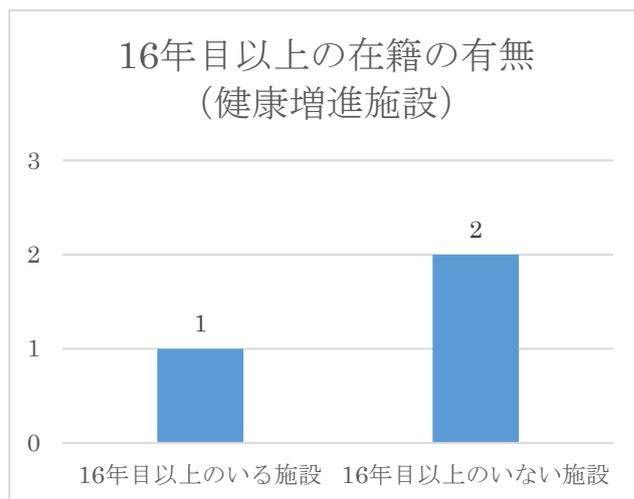
#### (介護老人保健施設) 有効回答数 34



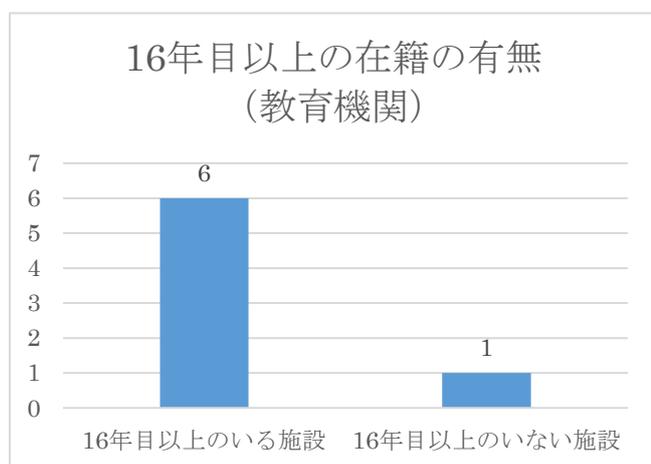
(特別養護老人ホーム) 有効回答数 5



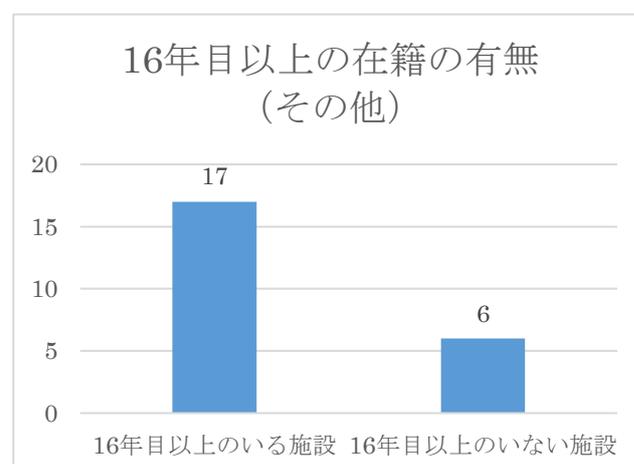
(健康増進施設) 有効回答数 3



(教育機関) 有効回答数 7



(その他) 有効回答数 23

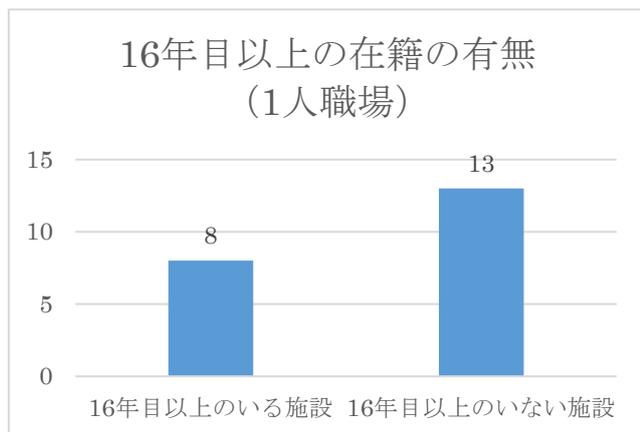


<考察>

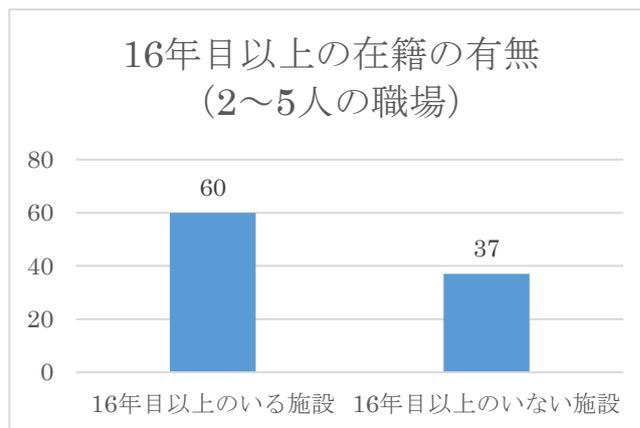
16年目以上のベテランは病院、施設系に関わらず在籍している職場の方が多かった。

### ③施設の人数別の結果

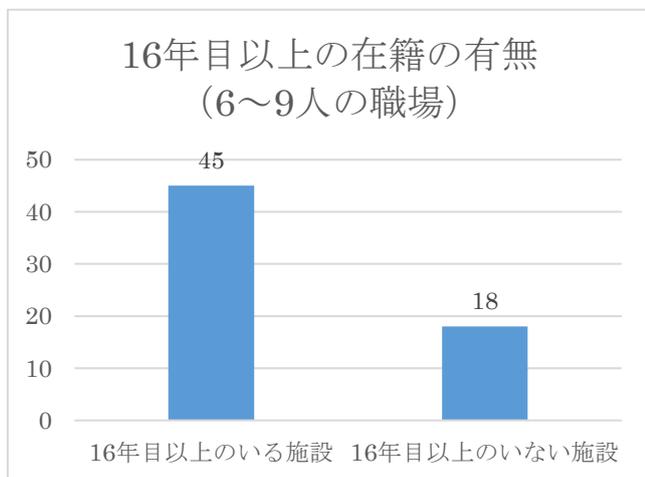
(1人職場) 有効回答数 22



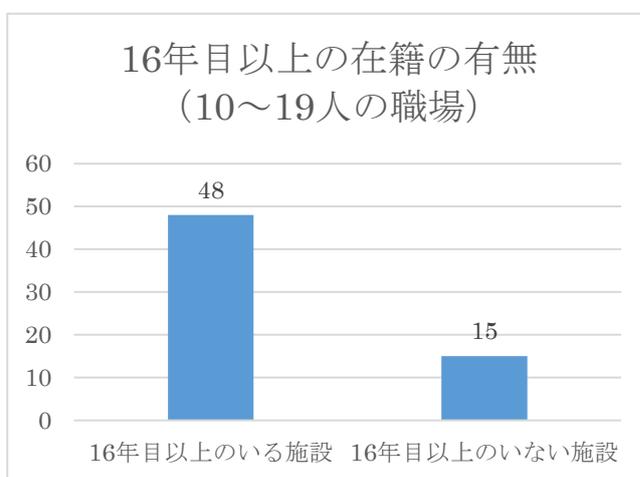
(2~5人の職場) 有効回答数 97



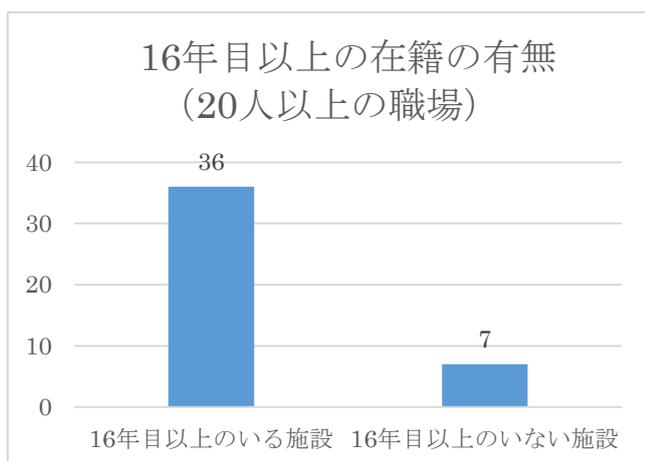
(6~9人の職場) 有効回答数 63



(10~19人の職場) 有効回答数 63



(20人以上の職場) 有効回答数 43

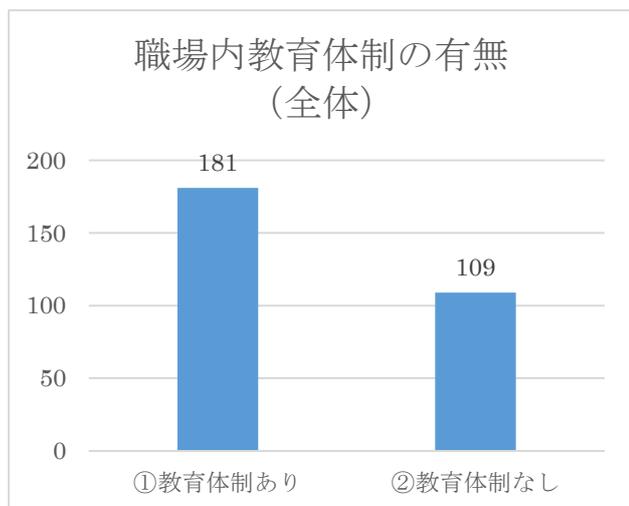


#### <考察>

理学療法士の人数が多い職場ほど、16年目以上が在籍している割合は高かった。

## Ⅱ-1 職場内教育体制の有無

### ①全施設の結果 有効回答数 290

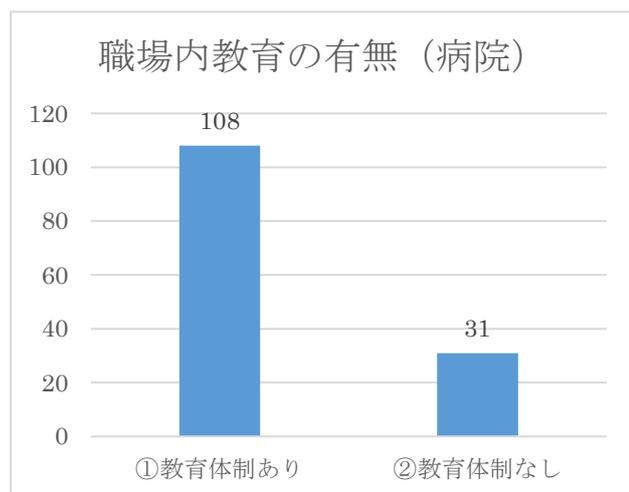


<考察>

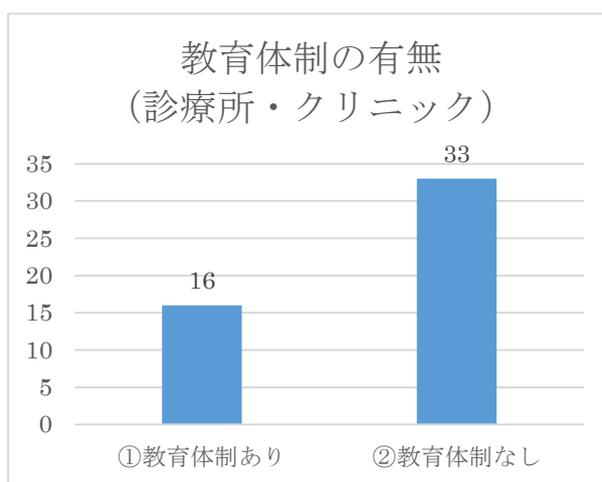
教育体制がある施設の方が多かった。

### ②施設の種類の結果

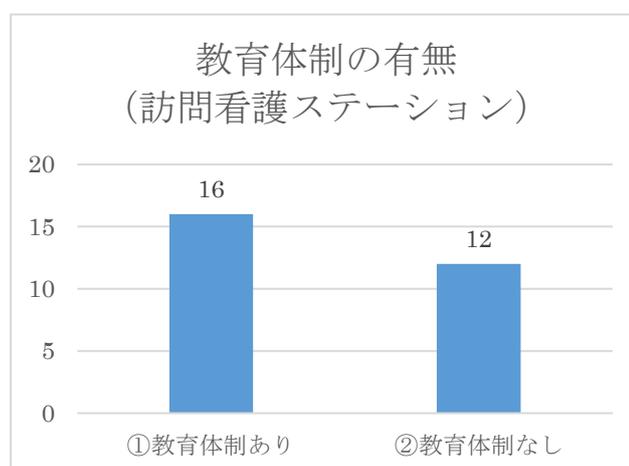
#### (病院) 有効回答数 139



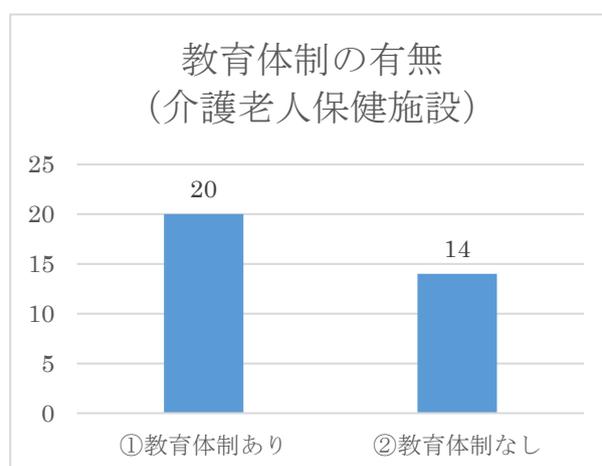
#### (診療所・クリニック) 有効回答数 49



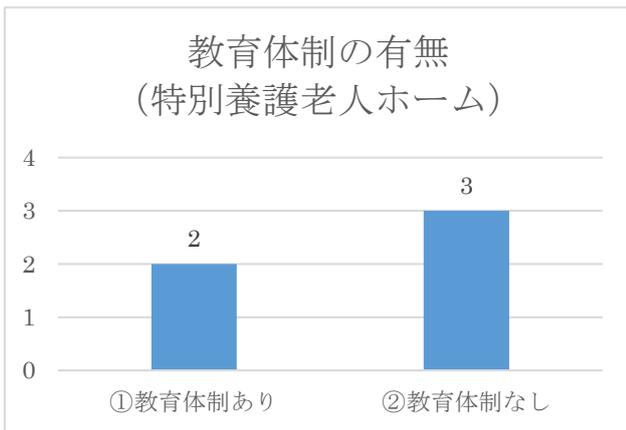
#### (訪問看護ステーション) 有効回答数 28



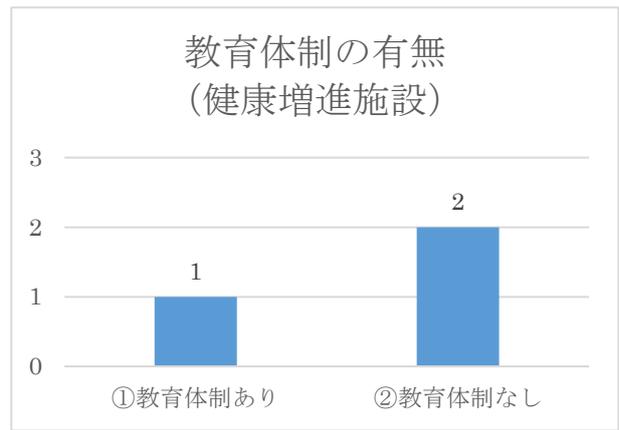
#### (介護老人保健施設) 有効回答数 34



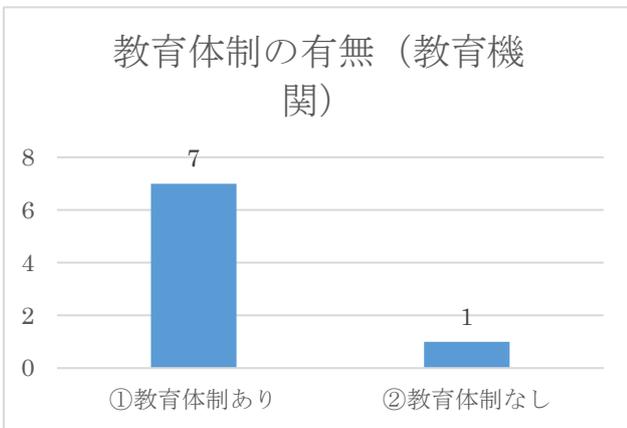
(特別養護老人ホーム) 有効回答数 5



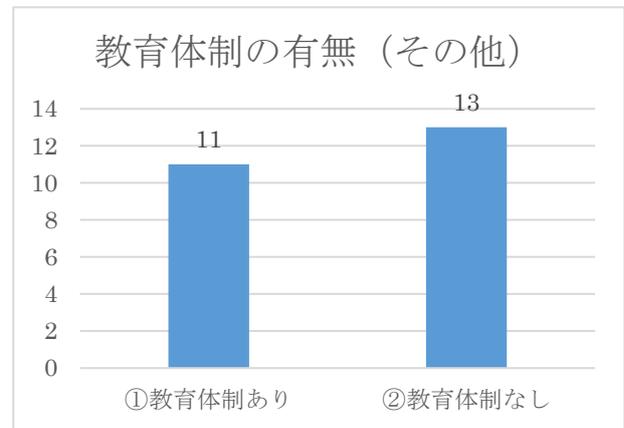
(健康増進施設) 有効回答数 3



(教育機関) 有効回答数 8



(その他) 有効回答数 24

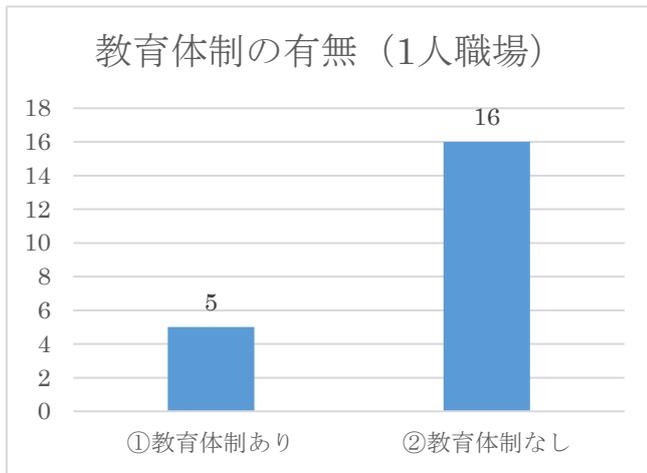


<考察>

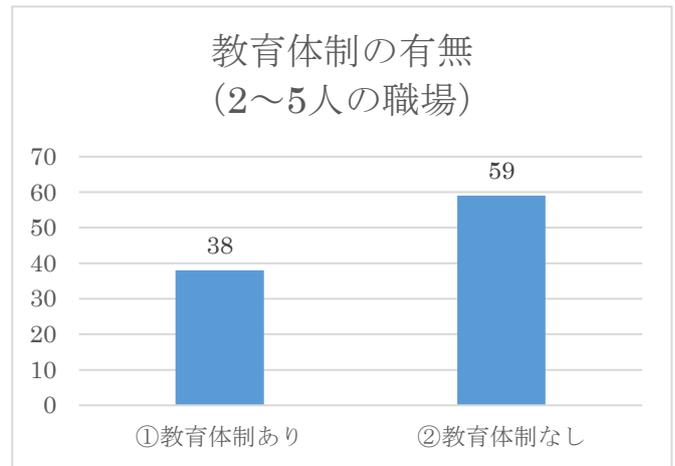
病院が最も教育体制がある割合が高かった。訪問看護ステーションや介護老人保健施設においても教育体制がある職場の方が多いが、その割合は少なかった。クリニック・診療所では教育体制がない職場の方が多かった。

### ③施設の人数別の結果

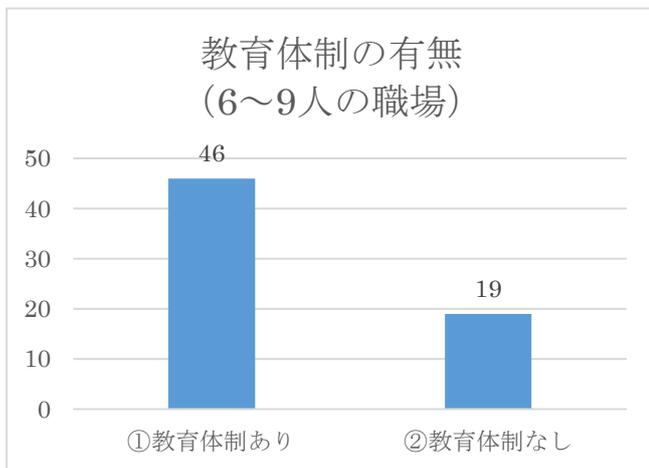
(1人職場) 有効回答数 21



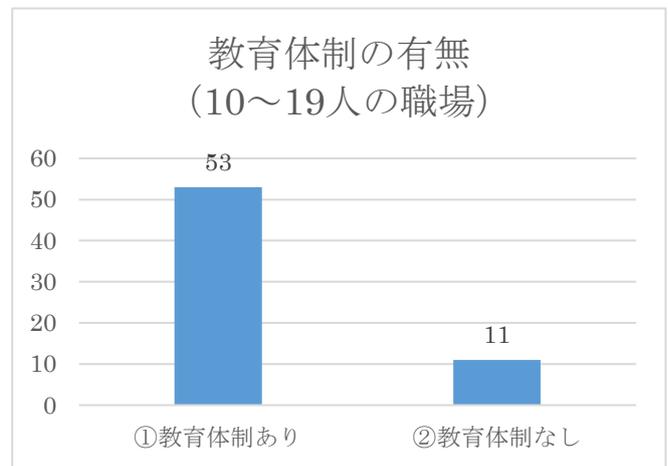
(2~5人の職場) 有効回答数 97



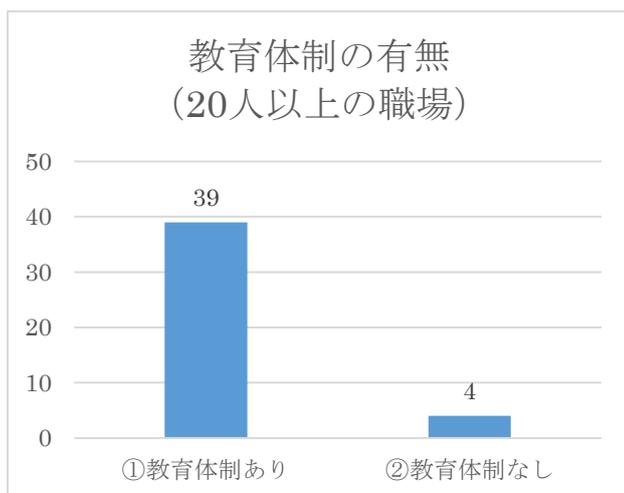
(6~9人の職場) 有効回答数 65



(10~19人の職場) 有効回答数 64



(20人以上の職場) 有効回答数 43

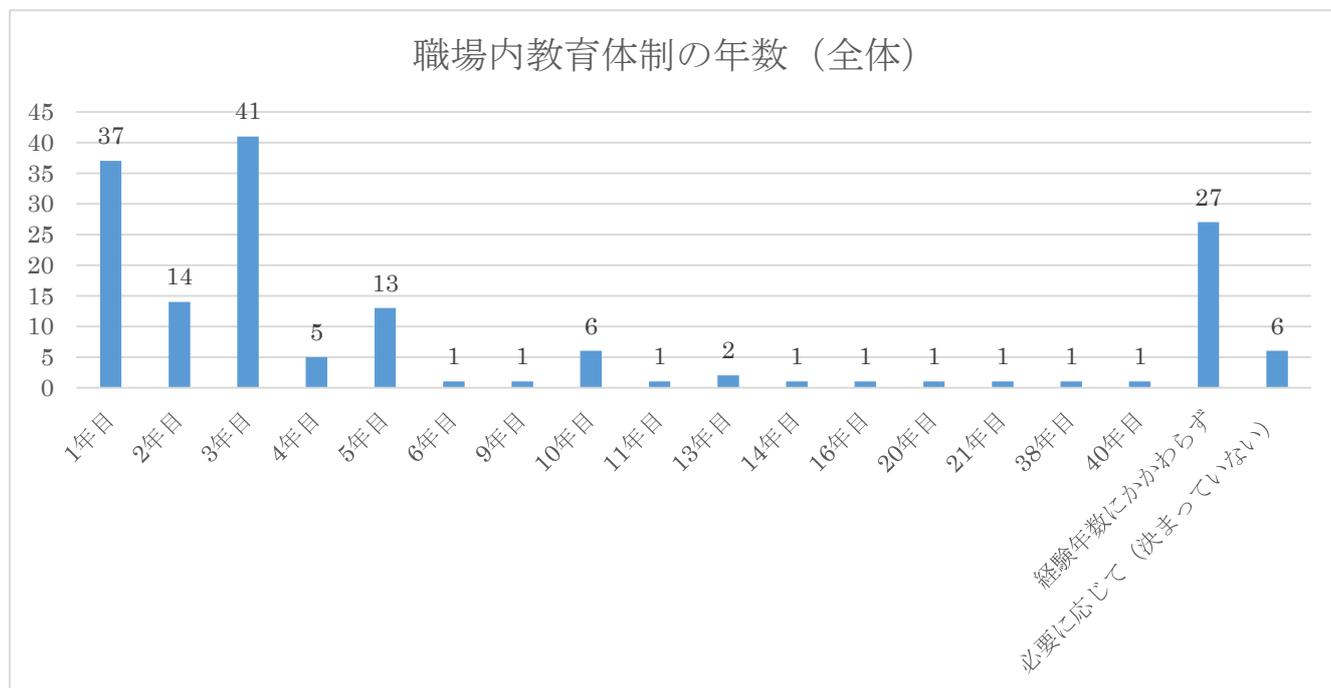


#### <考察>

理学療法士の人数によって教育を行っている割合が異なっていた。理学療法士の人数が多いところほど、教育体制がある割合が高く、人数が少ないところほど、教育体制がない割合が高かった。

## Ⅱ-2 職場内教育体制の年数

### ① 全施設の結果 有効回答数 160



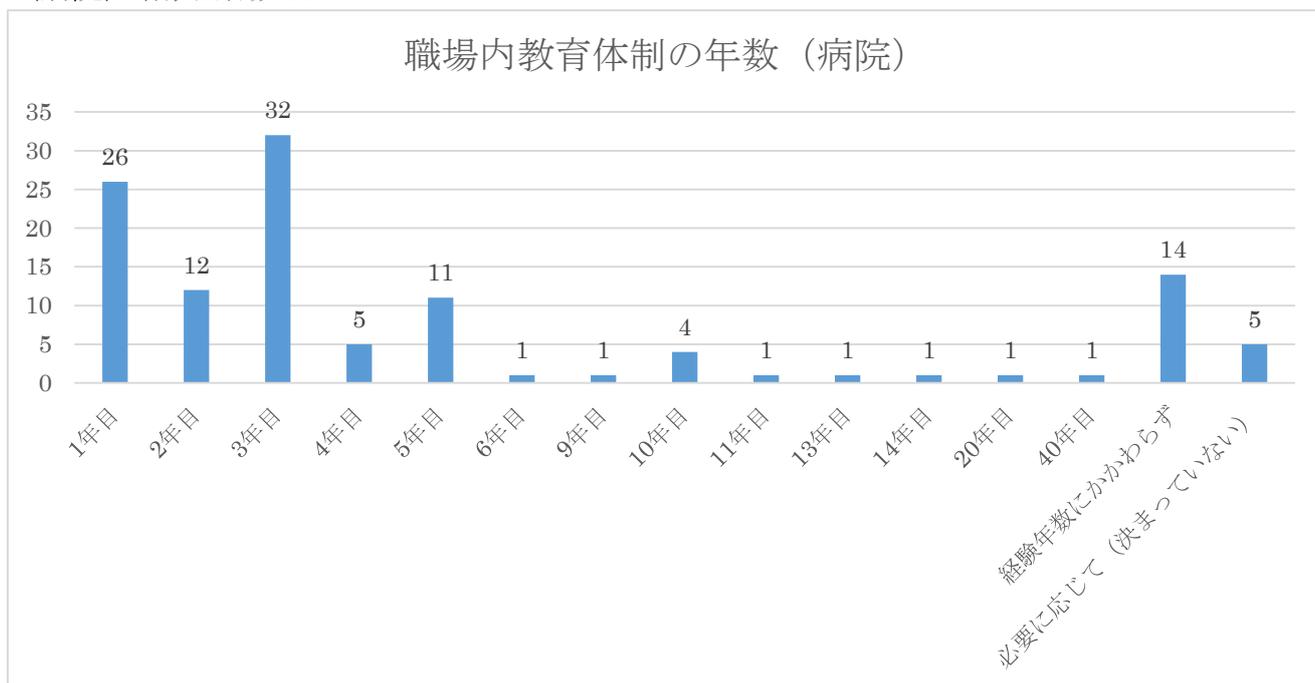
#### <考察>

半数以上（58%）が1～3年目で教育体制を終了していた。

職場内では、中堅職員や管理職への教育体制を敷いていないところが多かった。

② 施設の種類の結果

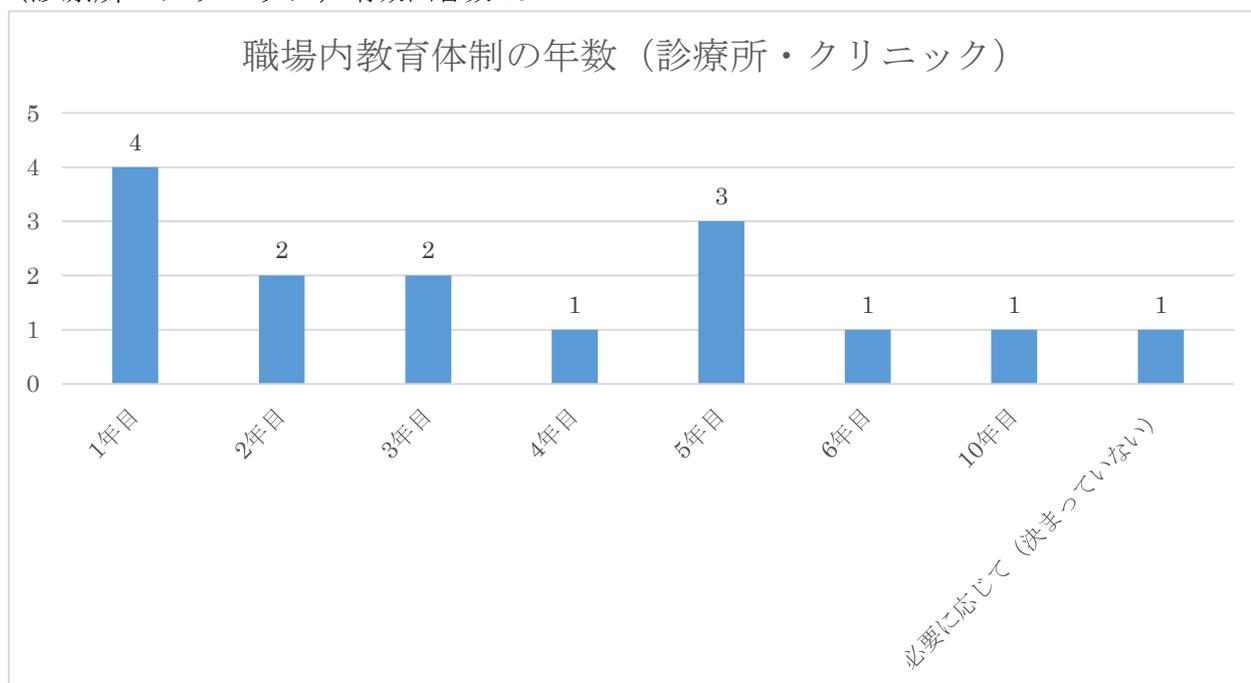
(病院) 有効回答数 116



<考察>

3年目まで実施しているところが最も多く、次に1年目まで実施しているところが多かった。

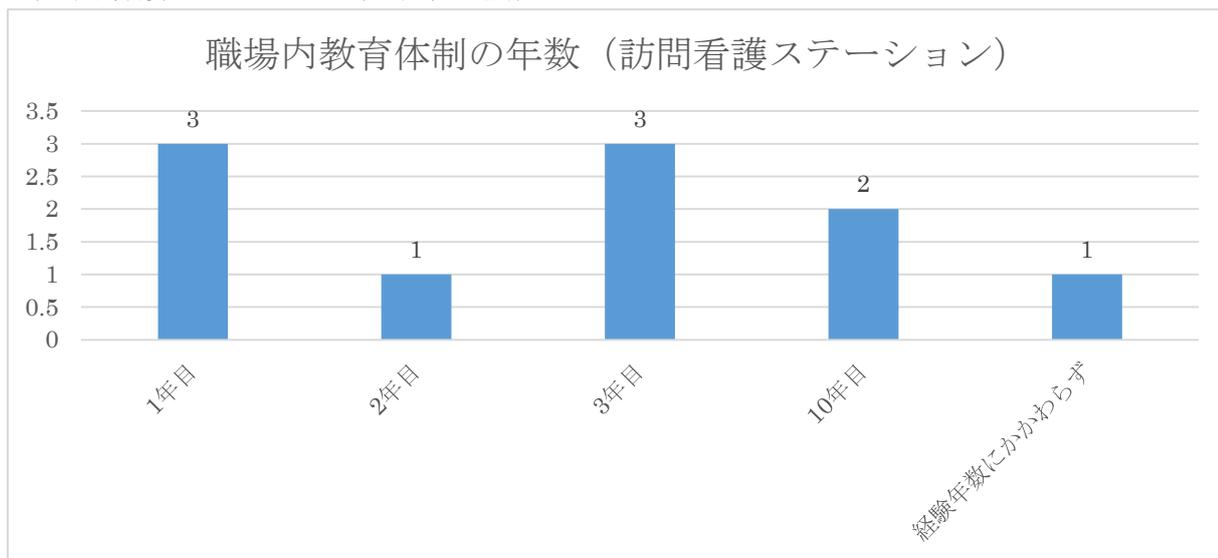
(診療所・クリニック) 有効回答数 15



<考察>

1~5年目まで実施しているところが多かった。

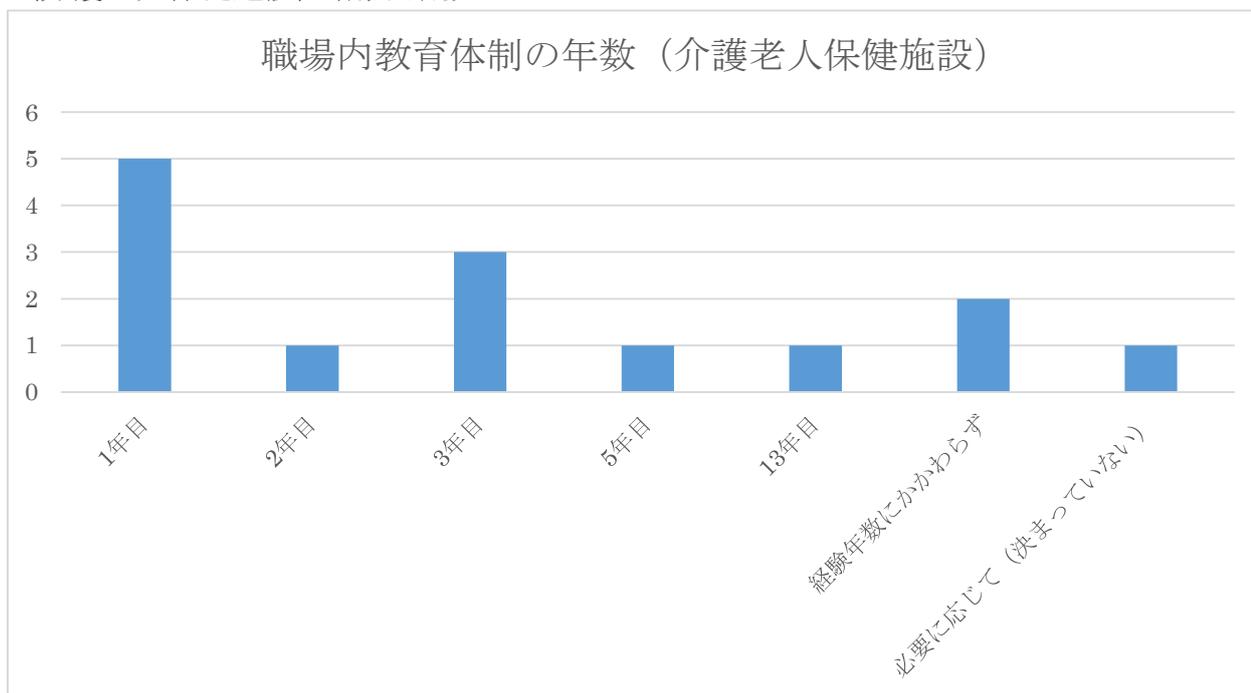
(訪問看護ステーション) 有効回答数 10



<考察>

1～3年目まで実施しているところが多かった。

(介護老人保健施設) 有効回答数 14



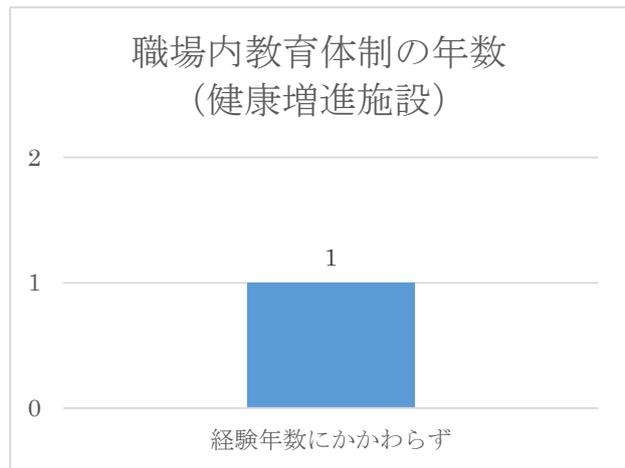
<考察>

1～3年目まで実施しているところが多かった。

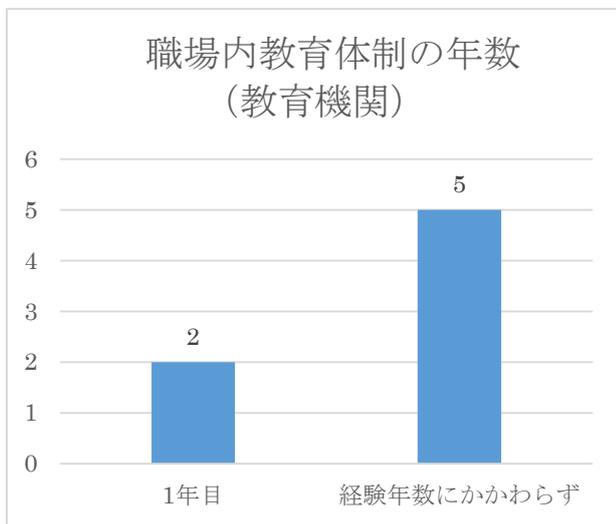
(特別養護老人ホーム) 有効回答数 1



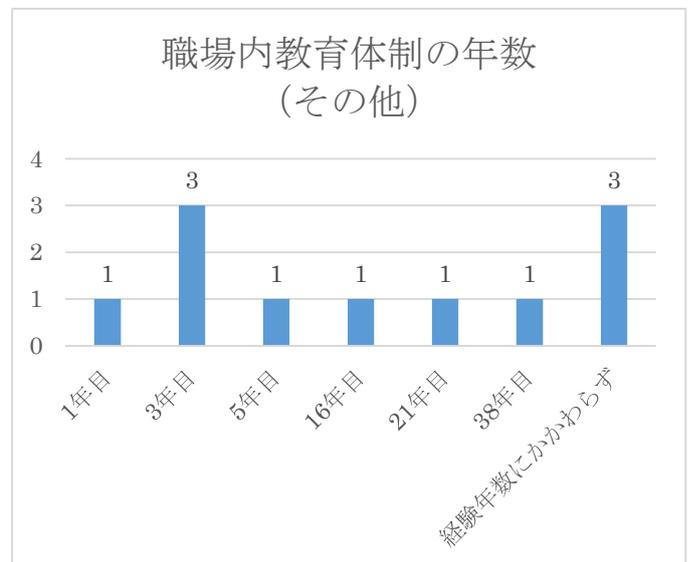
(健康増進施設) 有効回答数 1



(教育機関) 有効回答数 7

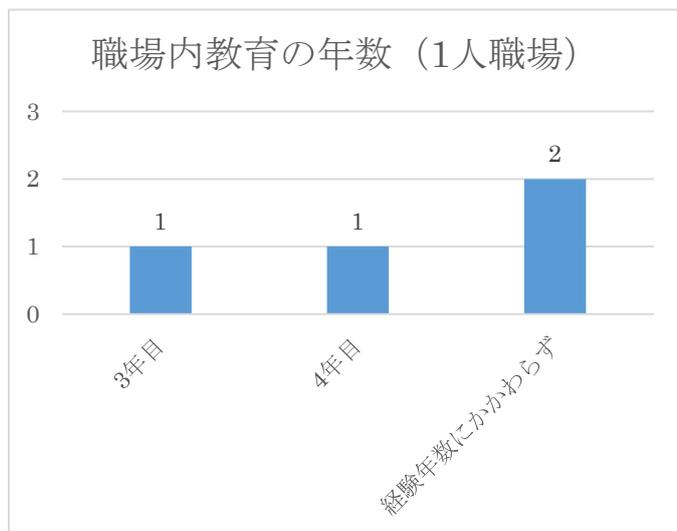


(その他) 有効回答数 11

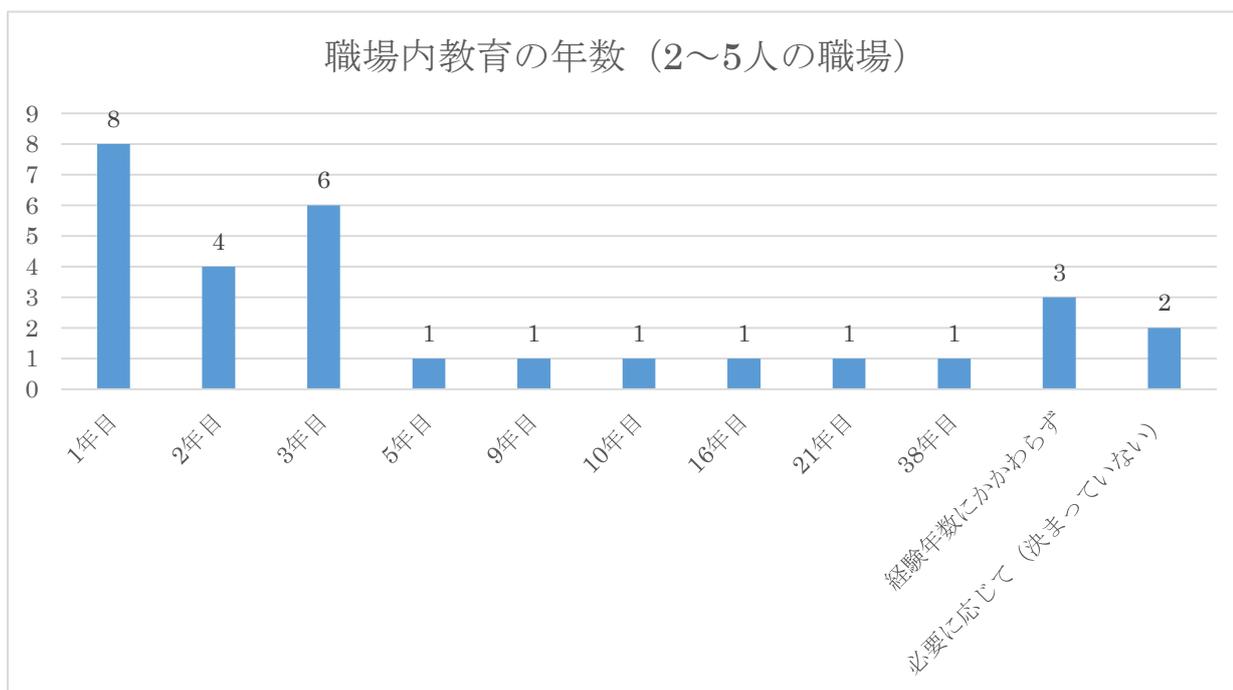


### ③施設の人数別の結果

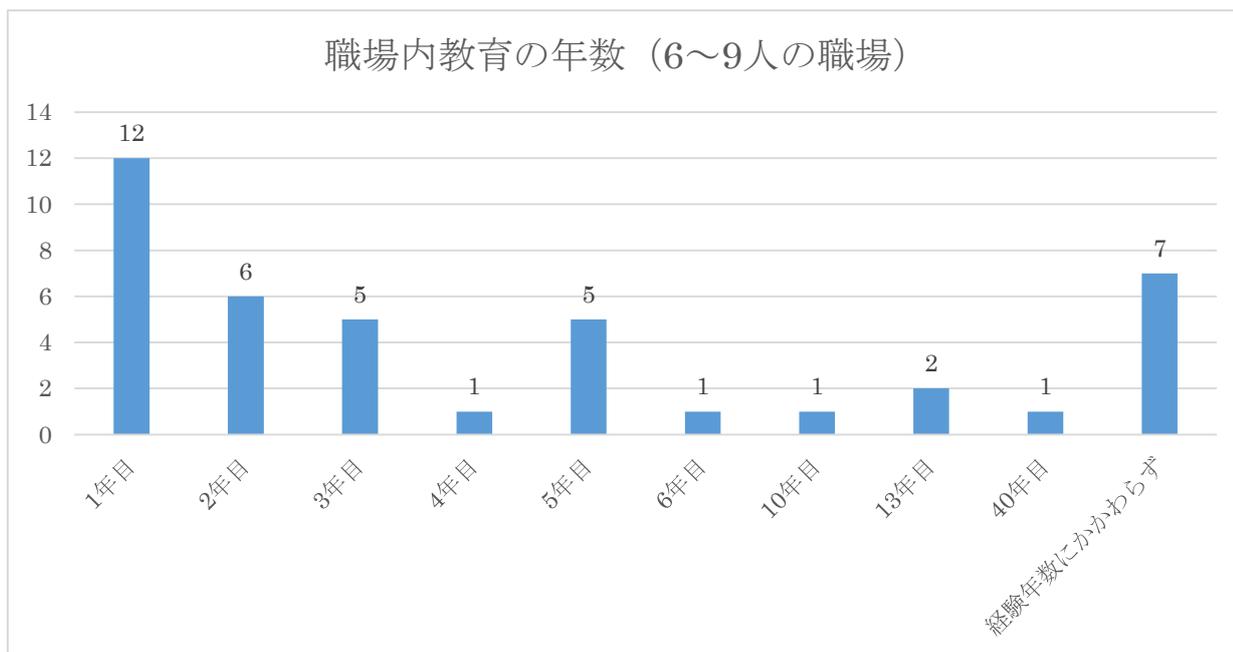
(1人職場) 有効回答数 4



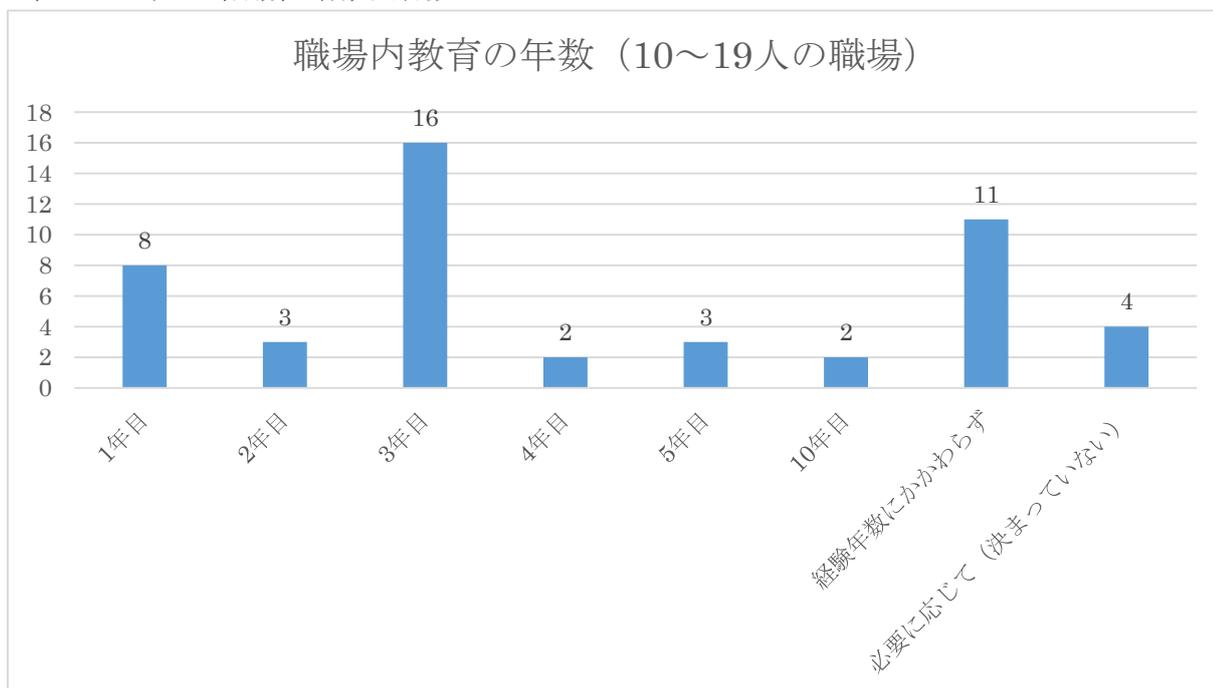
(2～5人の職場) 有効回答数 29



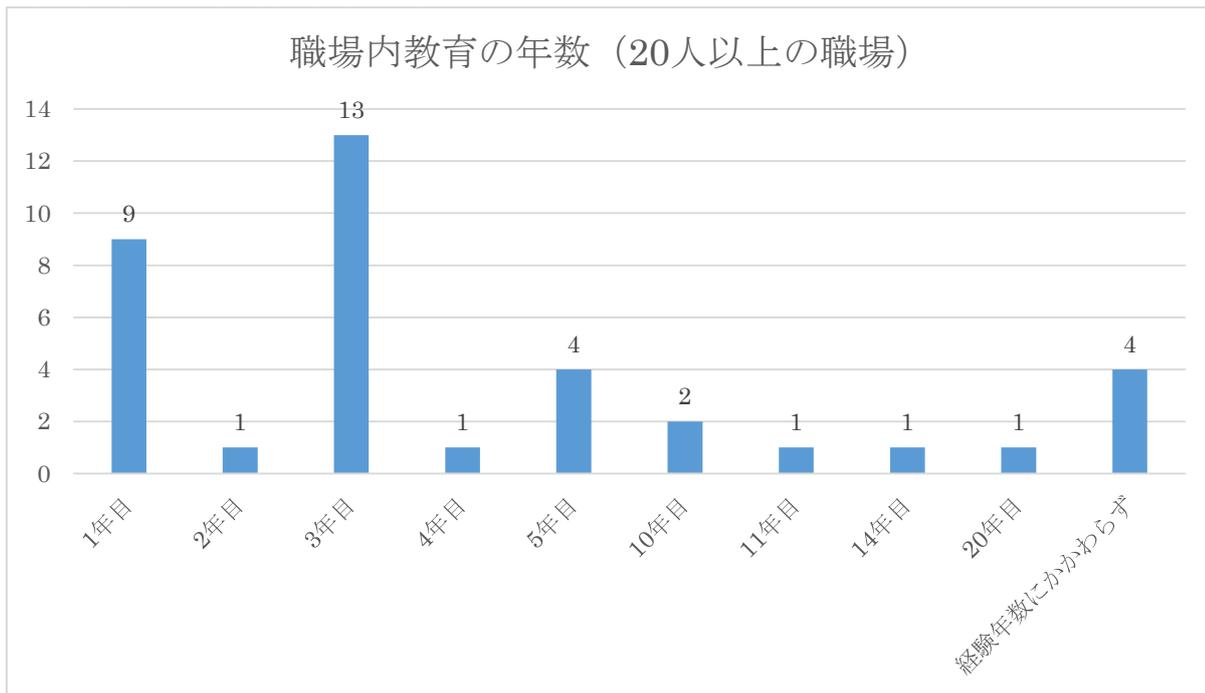
(6～9人の職場) 有効回答数 41



(10～19人の職場) 有効回答数 49



(20人以上の職場) 有効回答数 37

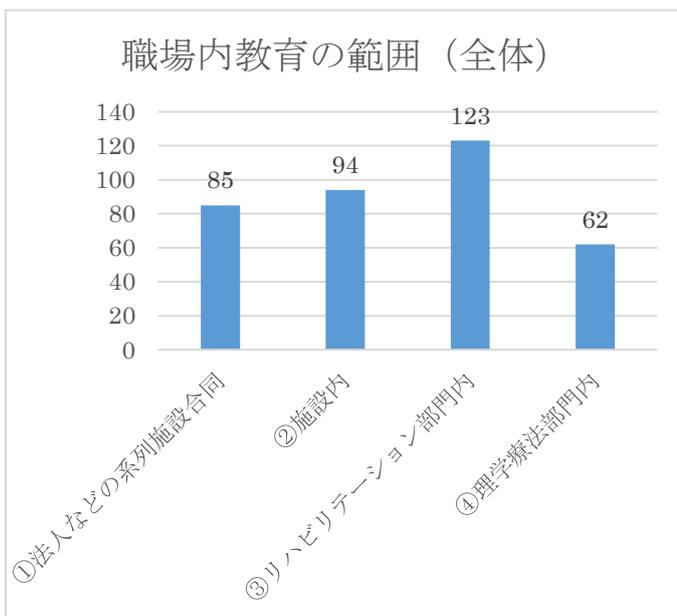


<考察>

理学療法士の人数が多い職場ほど、3年目まで実施しているところが多く、人数が少ないところでは1年目までの割合が高かった。

## II-3 職場内教育の範囲

①全施設の結果 有効回答数 181

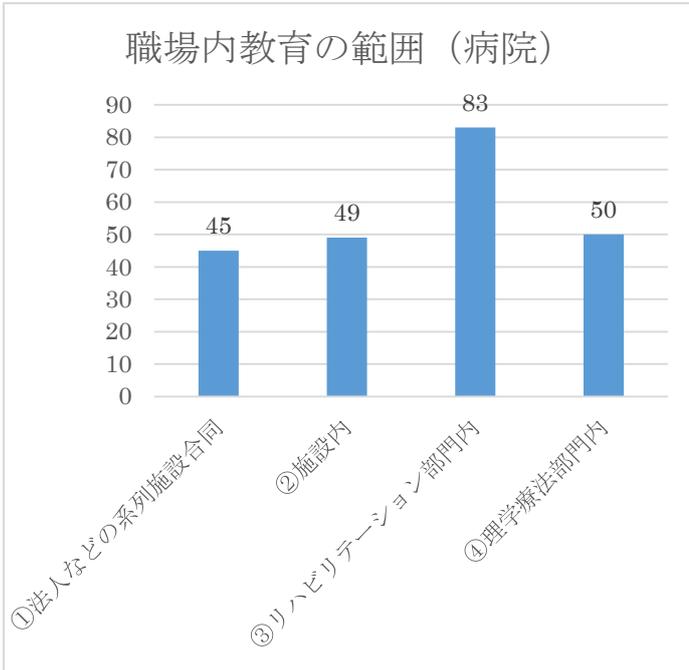


<考察>

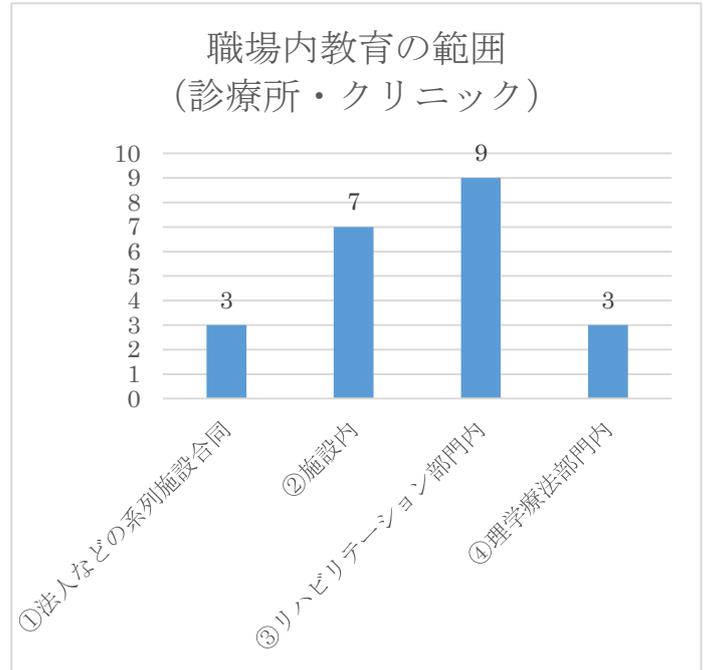
リハビリテーション部門内で教育を実施している割合が最も高かった。

②施設の種類の結果

(病院) 有効回答数 109



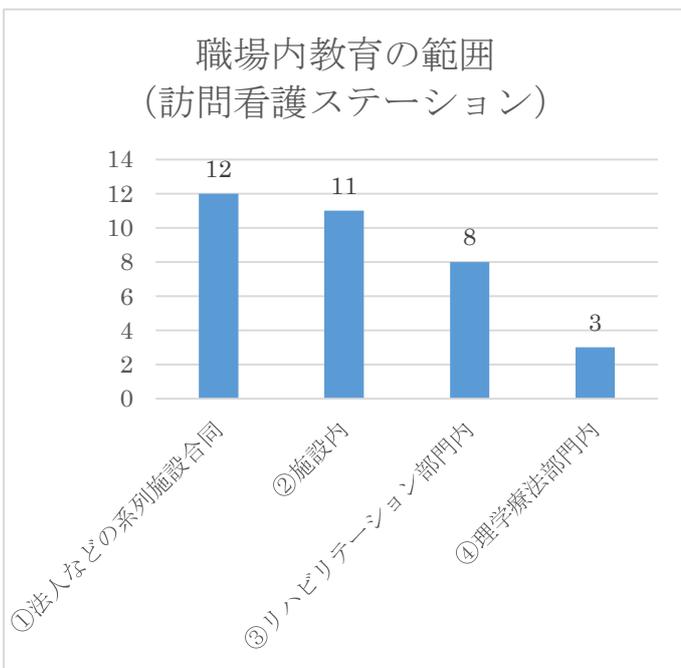
(診療所・クリニック) 有効回答数 15



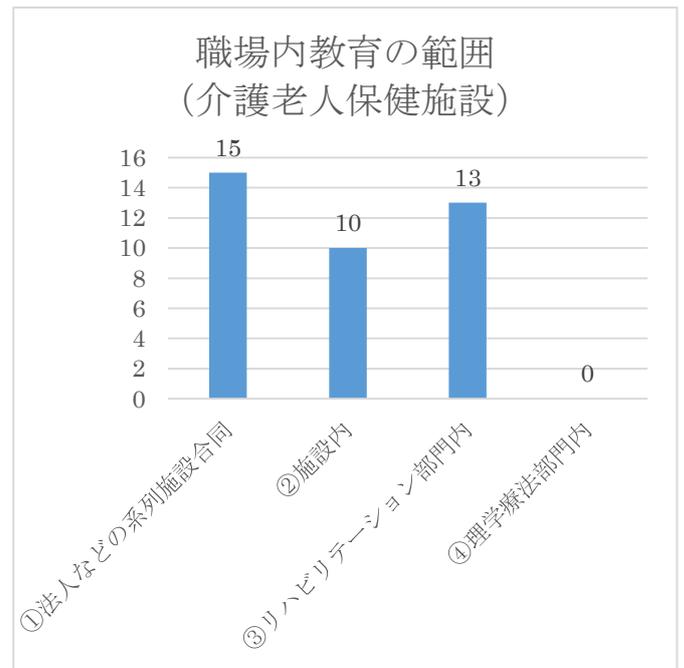
<考察>

病院、診療所・クリニックでは、リハビリテーション部門内でも教育を実施している割合が高かった。

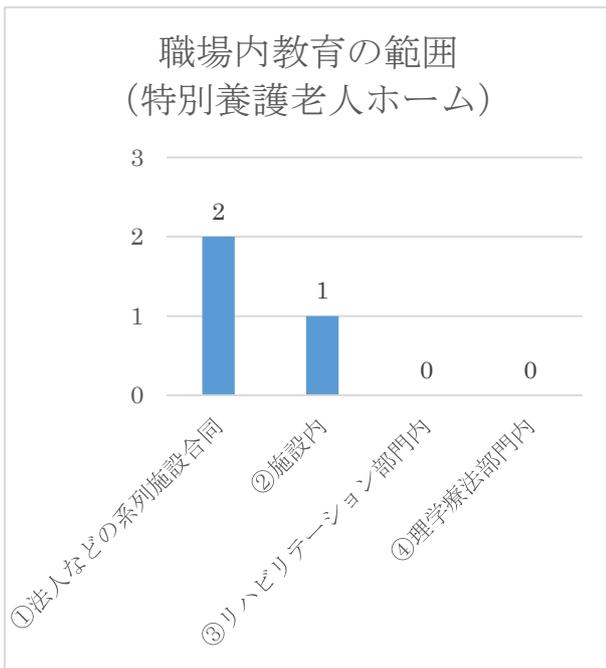
(訪問看護ステーション) 有効回答数 16



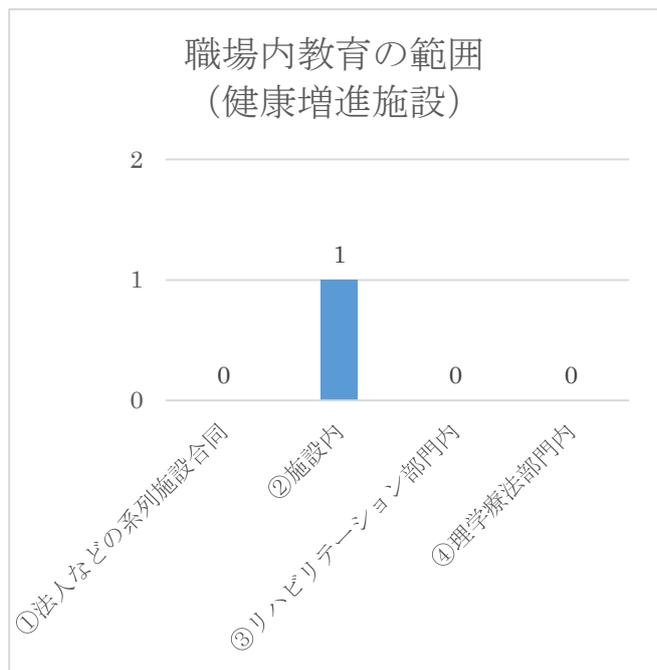
(介護老人保健施設) 有効回答数 20



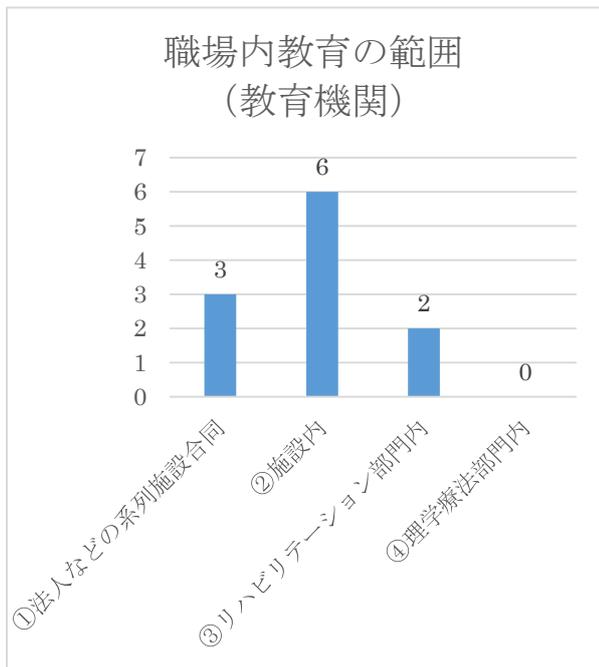
(特別養護老人ホーム) 有効回答数 2



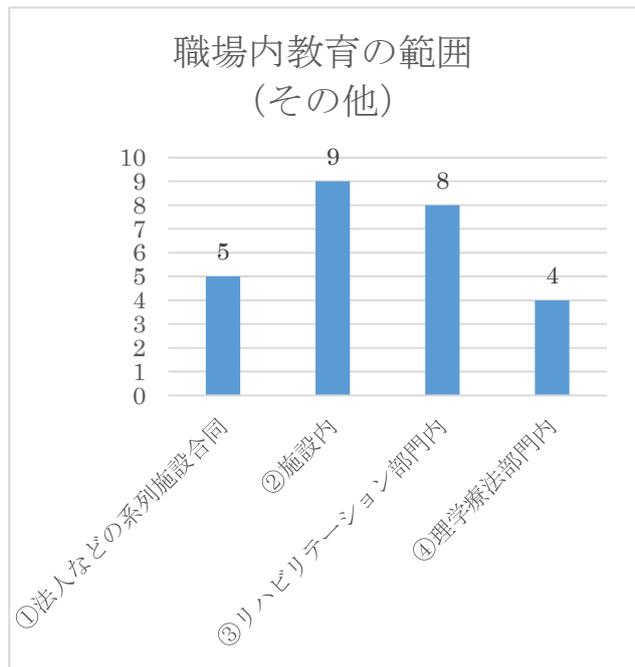
(健康増進施設) 有効回答数 1



(教育機関) 有効回答数 7



(その他) 有効回答数 11

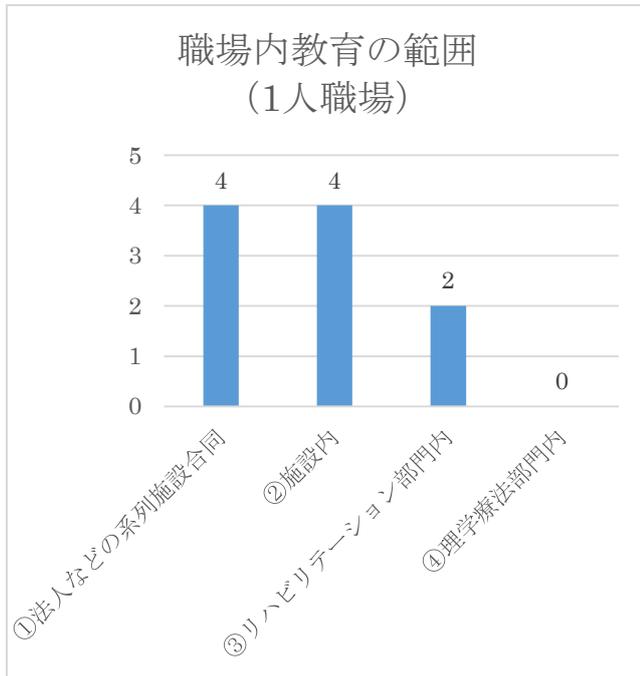


<考察>

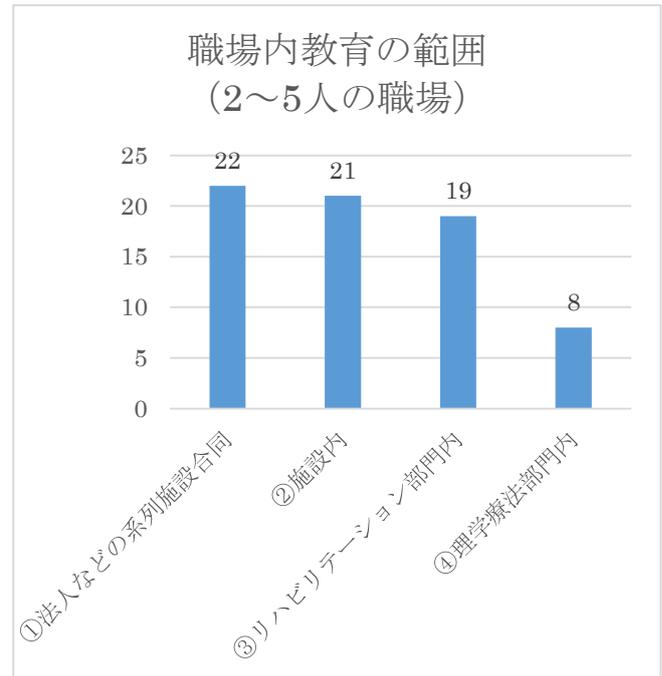
訪問看護ステーション、介護老人保健施設、特別養護老人ホームでは、法人などの系列施設合同で教育を実施しているところが多かった。

③施設の人数別の結果

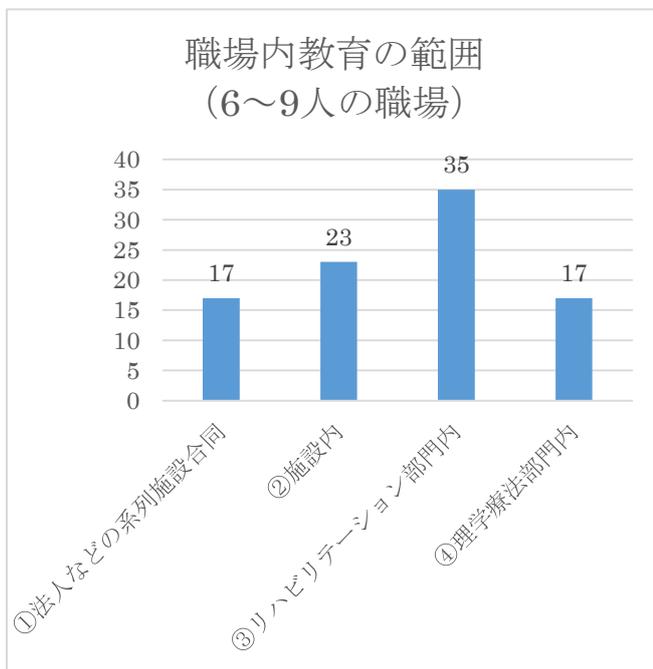
(1人職場) 有効回答数 5



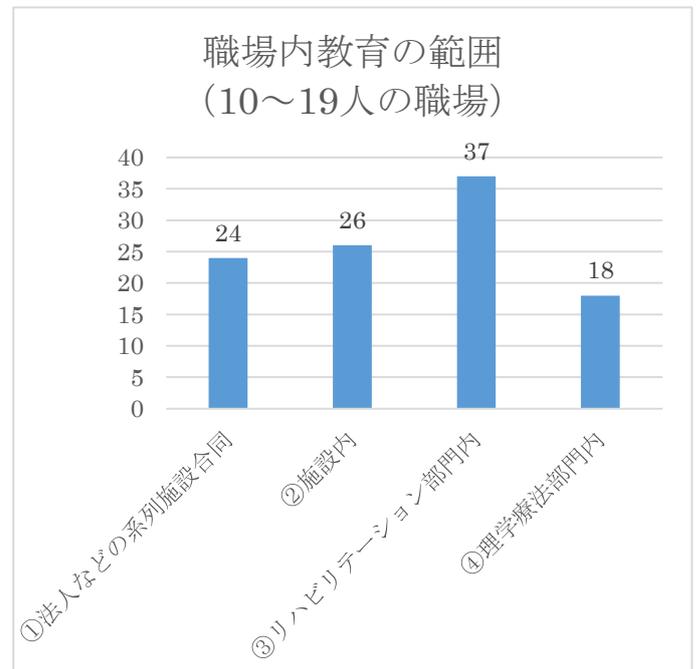
(2~5人の職場) 有効回答数 37



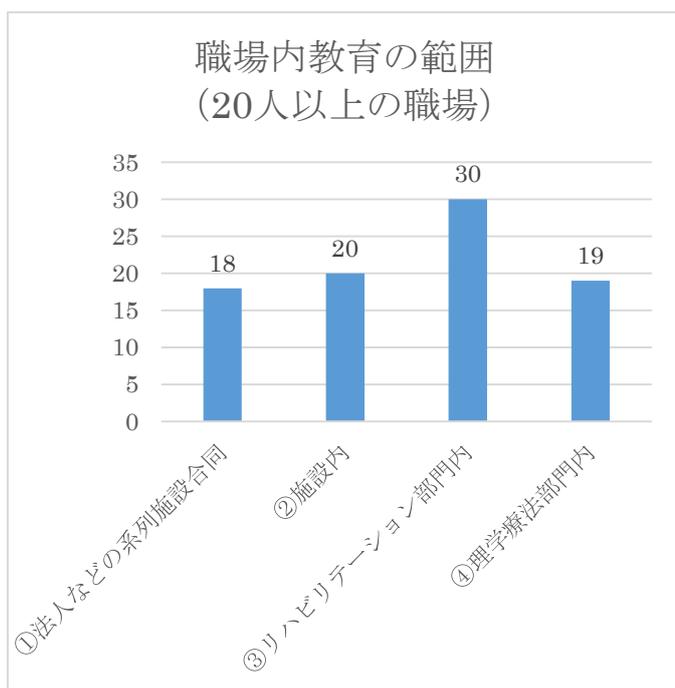
(6~9人の職場) 有効回答数 46



(10~19人の職場) 有効回答数 53



(20人以上の職場) 有効回答数 39

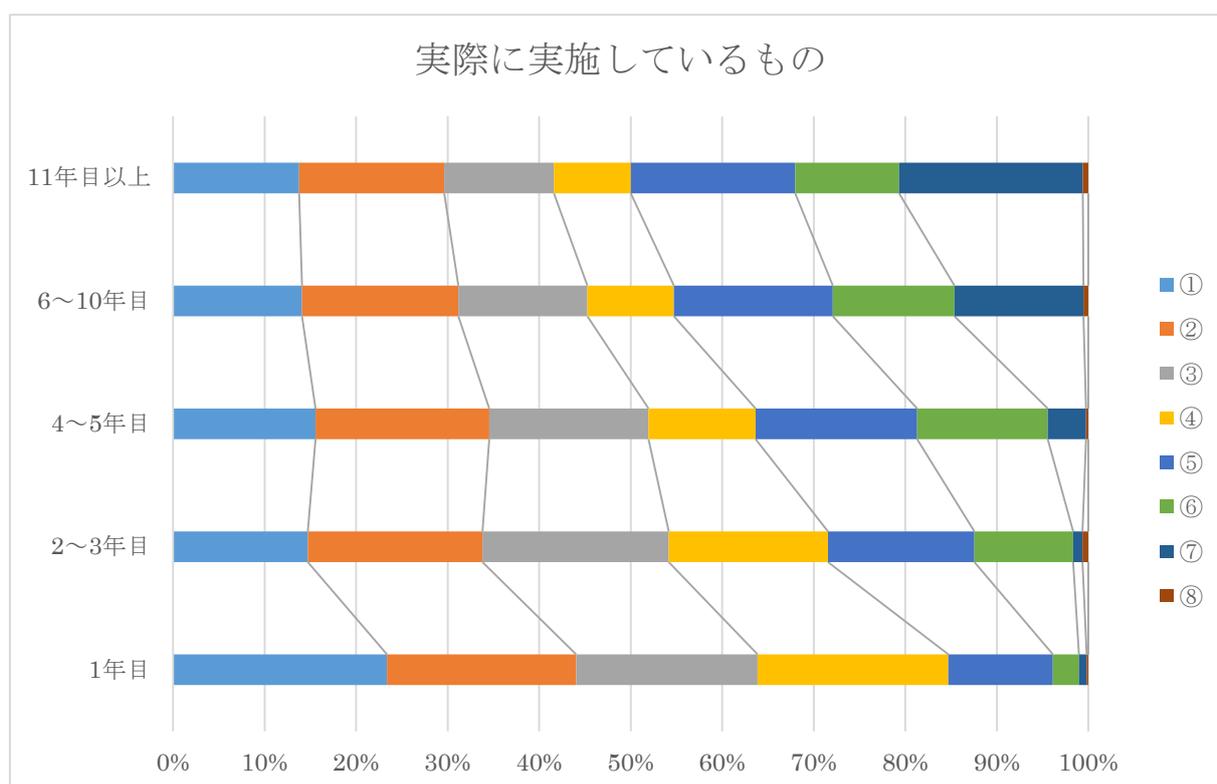


<考察>

理学療法士の人数が少ない職場ほど、法人などの系列施設合同や施設内で教育を実施しているところが多く、人数が多い職場はリハビリテーション部門内で実施している割合が高かった。

## II-4 実際に実施している教育内容

- ① 接遇（コミュニケーション）研修
- ② 座学を中心とした専門分野の研修
- ③ 実技を中心とした専門分野の研修
- ④ 症例発表（発表者として）
- ⑤ 他職種を講師とした研修
- ⑥ 学生・後輩指導のための研修
- ⑦ 管理（マネジメント）業務のための研修
- ⑧ その他

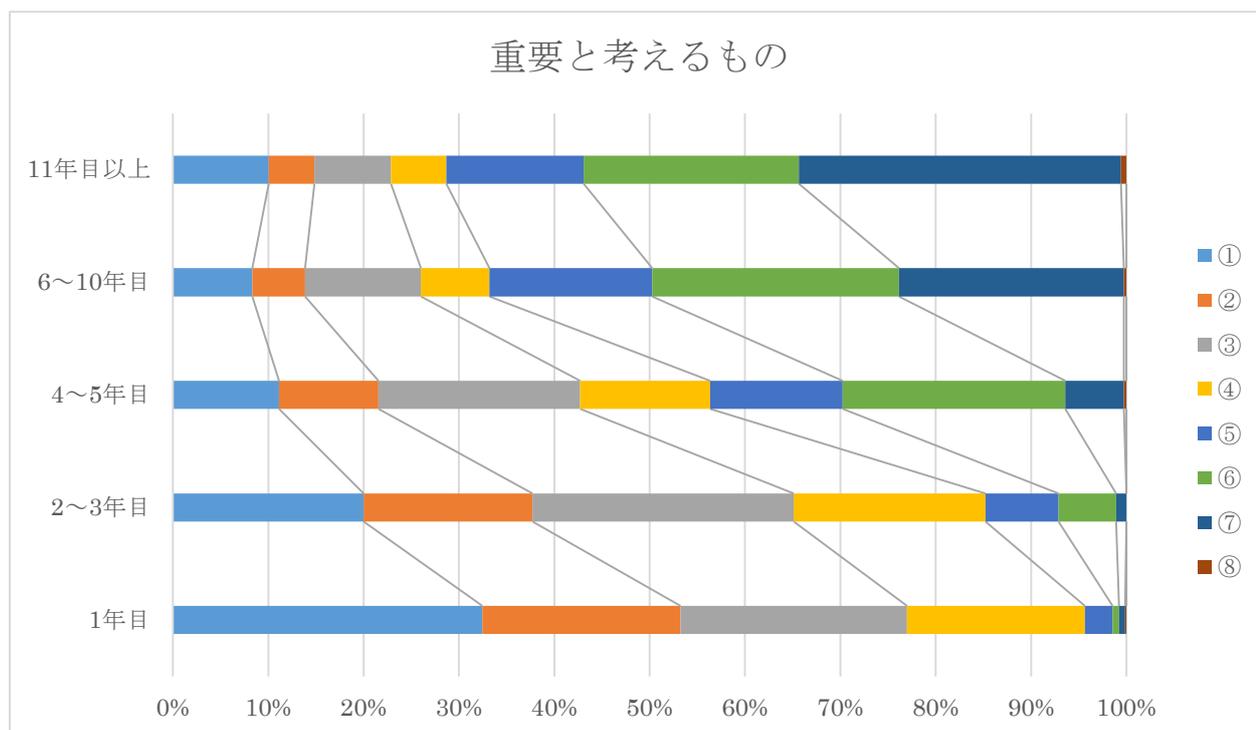


### <考察>

①接遇（コミュニケーション）研修、②座学を中心とした専門分野の研修は、経験年数に限らず実施している職場が多かった。④症例発表は1～3年目で実施している割合が高かった。⑥学生・後輩指導のための研修は、4～5年目が最も実施している割合が高かった。⑦管理（マネジメント）業務のための研修は、6年目以降で実施している割合が高かった。

## II-8 重要と考える教育内容

- |                      |                   |
|----------------------|-------------------|
| ① 接遇（コミュニケーション）研修    | ② 座学を中心とした専門分野の研修 |
| ③ 実技を中心とした専門分野の研修    | ④ 症例発表（発表者として）    |
| ⑤ 他職種を講師とした研修        | ⑥ 学生・後輩指導のための研修   |
| ⑦ 管理（マネジメント）業務のための研修 | ⑧ その他             |



### <考察>

経験年数が浅いほど、①接遇（コミュニケーション）研修が重要とする意見が多かった。②③座学・実技を中心とした専門分野の研修は、1～5年目において重要と考える割合が高かった。4～5年目以降は⑥学生・後輩指導のための研修、6～10年目以降は⑥に加えて、⑦管理（マネジメント）業務のための研修が重要と考えるところが多かった。

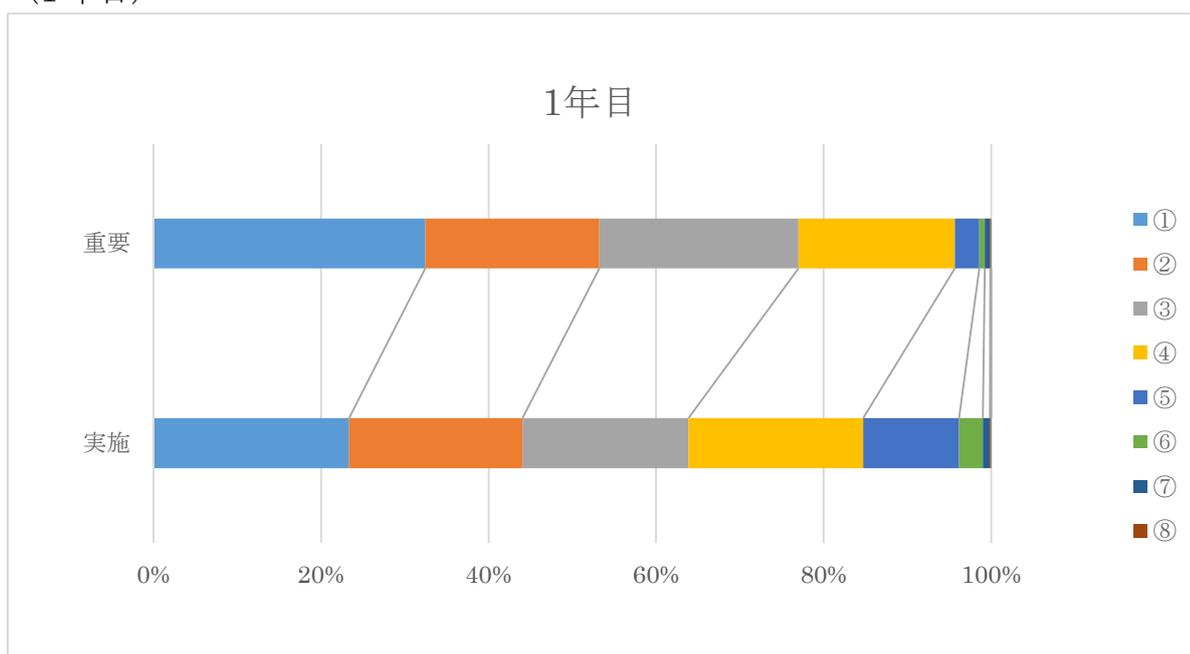
重要と考える研修は経験年数によって明確に差が出ているが、実際に実施している研修内容は経験年数によってそれほど差はなかった。

## II-4、II-8を比較した結果

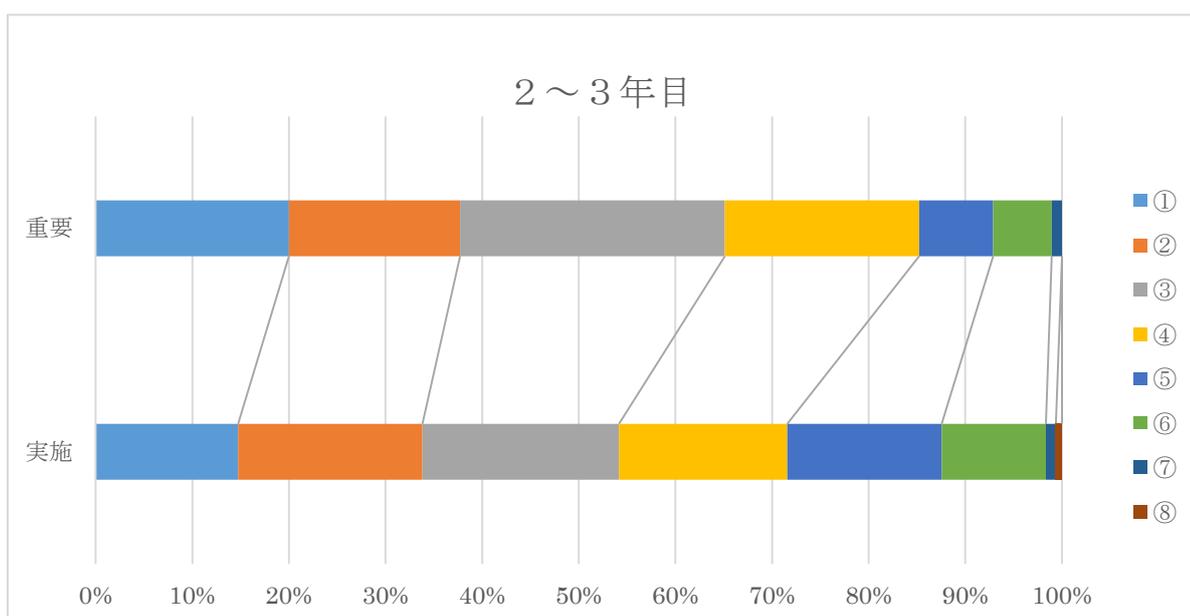
経験年数別に実際に実施しているものと重要と考える教育内容の比較

- |                      |                   |
|----------------------|-------------------|
| ① 接遇（コミュニケーション）研修    | ② 座学を中心とした専門分野の研修 |
| ③ 実技を中心とした専門分野の研修    | ④ 症例発表（発表者として）    |
| ⑤ 他職種を講師とした研修        | ⑥ 学生・後輩指導のための研修   |
| ⑦ 管理（マネジメント）業務のための研修 | ⑧ その他             |

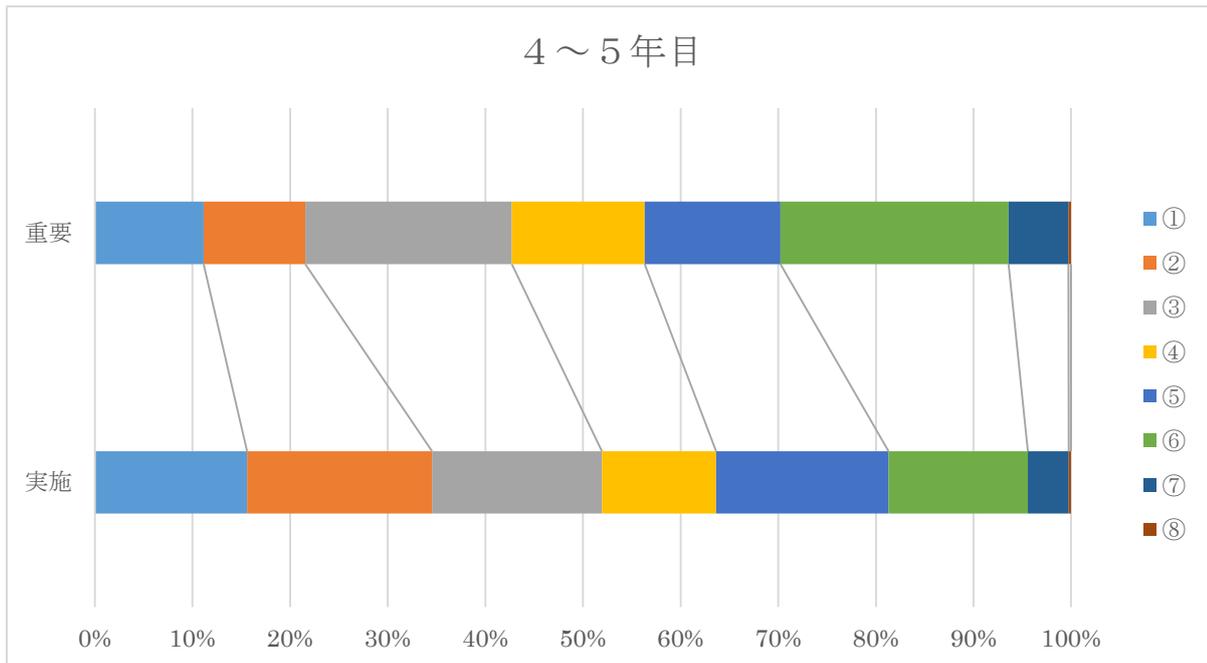
(1年目)



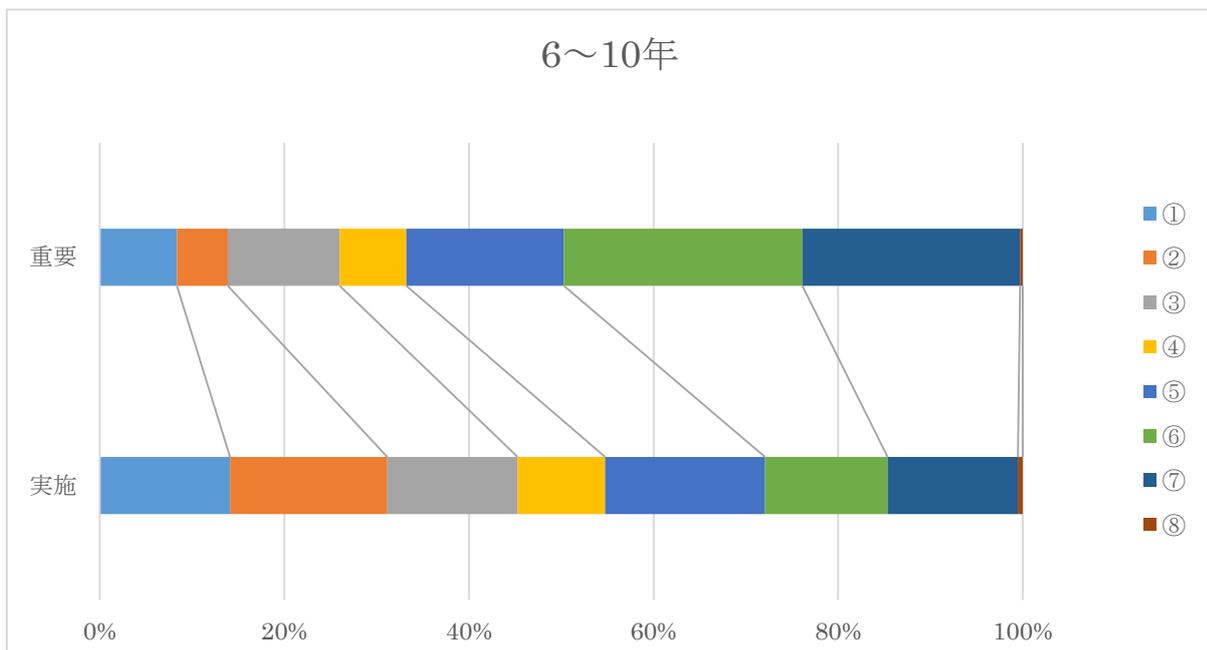
(2～3年目)



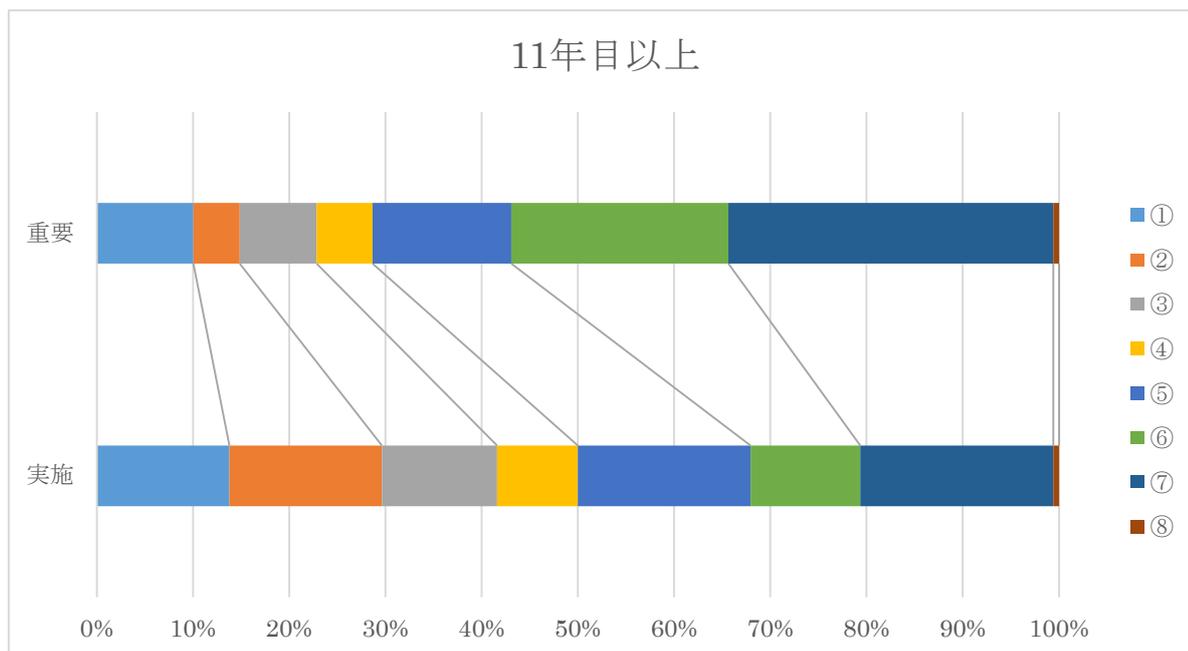
(4~5年目)



(6~10年目)



(11年目以上)



<考察>

経験年数によって必要であるとする研修と実際に行っている研修内容に差が生じていた。

2～5年目では、③実技を中心とした専門分野の研修、④症例発表（発表者）は重要と考える職場は多かったが、実際に実施している内容と差があった。

4～5年目以上では、⑥学生・後輩指導のための研修は重要と考える職場は多かったが、実際に実施している内容と差があった。

6～10年目以上では、⑦管理（マネジメント）業務のための研修は重要と考える職場は多かったが、実際に実施している内容と差があった。

## II-5 職場内教育の工夫やアピールポイント（自由記載）

新入職者の主な指導にあたるスタッフの年数にバラつきがあった。10年目以上のスタッフがリハビリテーション内容の確認やアドバイスを行っているという意見の一方で、中堅職員の指導力及び臨床能力向上のために3～9年目のスタッフが主な指導を行っているという意見もあった。

指導の方法としては、1年目にはプリセプター制度を行っているという意見が多く、3年目まで行っている職場もあった。入職後3か月まではデイリーノートで症例の評価、治療について確認しているという職場もあった。また、新入職者とベテランがペアになり実務や休日出勤などを行い、患者・利用者のリハビリテーションを交互に実施し、カルテ内容を通して気がついたときにディスカッションを行うという工夫があった。役職などの管理者による目標設定シートの作成や面談を定期的実施し、目標や課題を相談しているという工夫もあった。1～5年目までを対象に症例報告を行っているという意見も比較的多かった。家屋調査については、経験年数の浅いスタッフの場合は3～5年目以上が同行し2人で行うようにしているという意見があった。病院での単位取得については、半年かけて先輩と同様の単位数を取得しているという意見があった。その他、院内ではe-learningを活用し、指導を行っているという職場もあった。

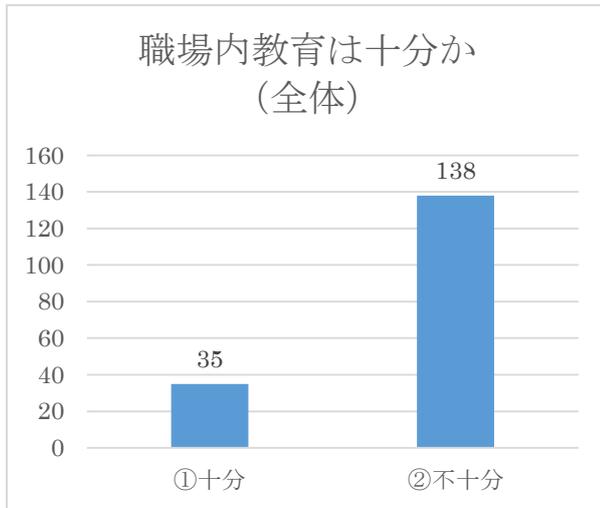
訪問看護ステーションでの職場内教育については、1年目は先輩スタッフとの同行訪問を繰り返し実施し、接遇やリハビリテーション内容、視点などを確認し、多様な在宅ケースを具体的に指導して教育を行っているという意見があった。また、週に1回、全利用者のカンファレンスを行い、各症例を通して学ぶ機会を確保することや、活動・参加に向けて取り組み、進んだ内容など、小さな自慢大会をしているという工夫もあった。その他、他職種合同の勉強会の実施や、他職種を対象にした勉強会の講師を行っているという意見もあった。法人内全スタッフの研修に任意で参加するようにしているという職場もあった。

学生の臨床実習指導について、アカハラやパワハラを含んだ研修を行っているという意見もあった。中堅職員以上の教育については、各年代層ごとに定年までのクリニカルラダーを作成している職場もあった。中にはリーダー職位のものは、マネジメント研修を受けている職場もあった。また、勉強会の講師を3～10年目のセラピストが担当し、領域（脳、整形、呼吸など）をある期間に区切ってローテーションをして行っているという工夫もあった。勉強会の内容は、教育係が年度毎にアンケートを取りスケジュールを組んでいるという職場もあった。その他、医療、施設、訪問など希望する分野や、幅広い経験ができるように定期的に法人内で人事のローテーションを組んでいるという職場があった。

職場内での教育のみでは不十分のため、外部研修会・勉強会の案内を週1回のミーティングで案内して参加を促しているという意見もあった。職場から年間3万円まで外部研修の参加費を補助し、参加したスタッフが伝達講習を実施しているという職場もあった。

## Ⅱ-6 現在の職場内教育は十分か

### ①全施設の結果 有効回答数 173

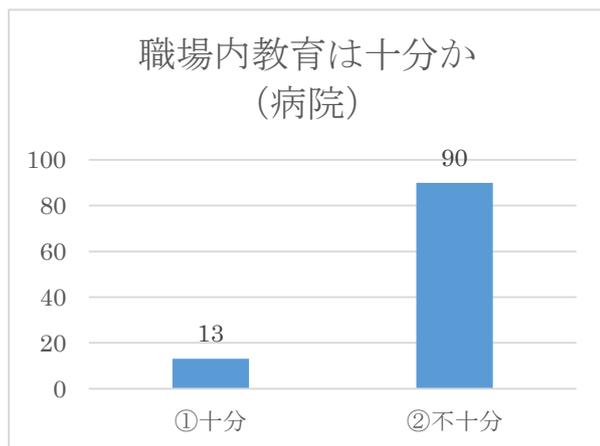


#### <考察>

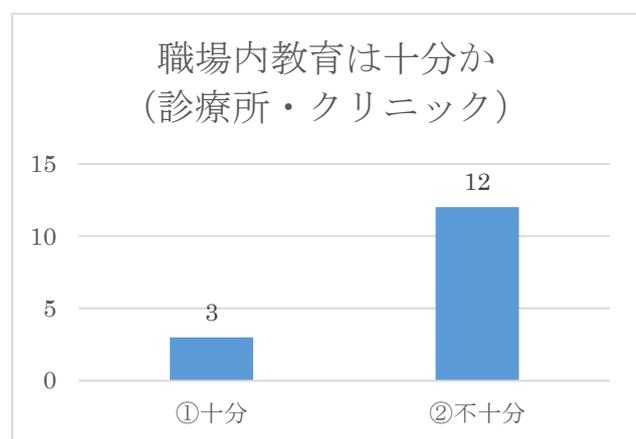
職場内教育は不十分であると感じている職場がほとんどであった。

### ②施設の種類の結果

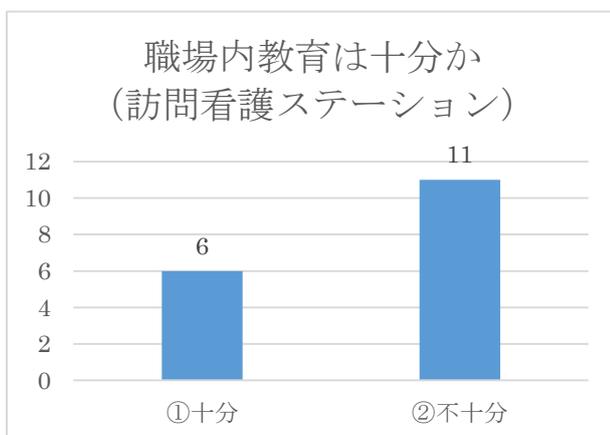
#### (病院) 有効回答数 103



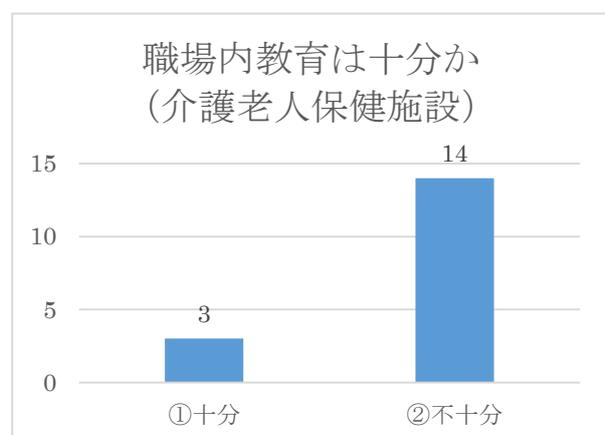
#### (診療所・クリニック) 有効回答数 15



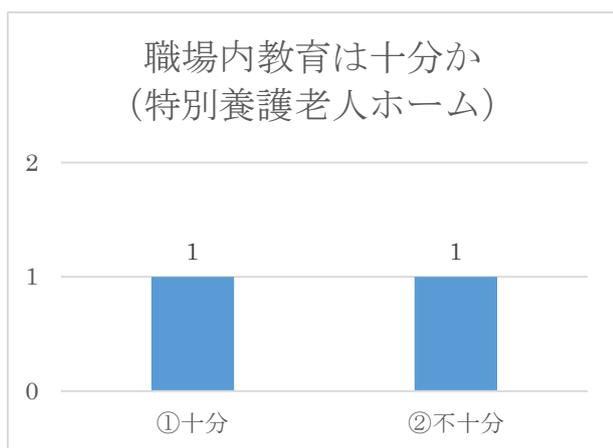
#### (訪問看護ステーション) 有効回答数 17



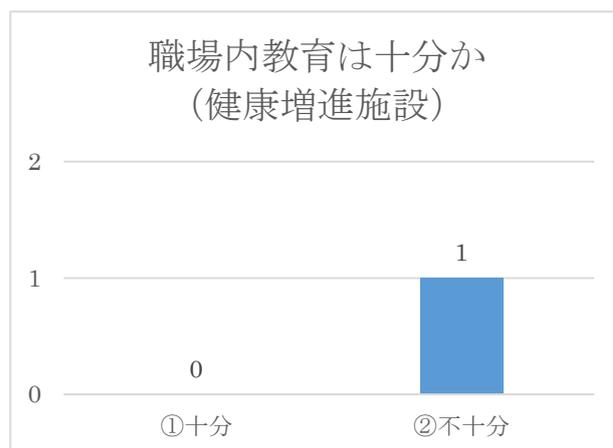
#### (介護老人保健施設) 有効回答数 17



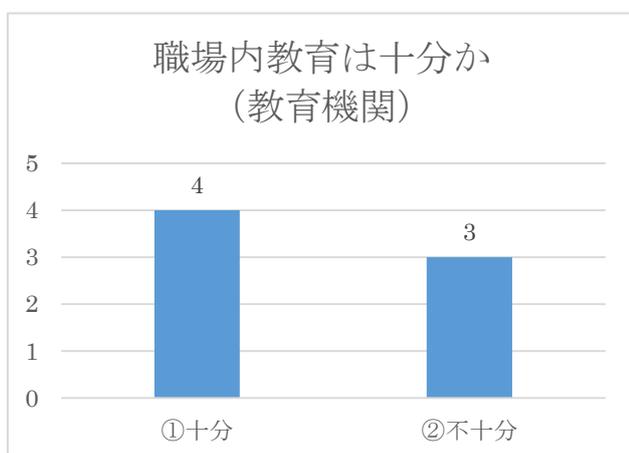
(特別養護老人ホーム) 有効回答数 2



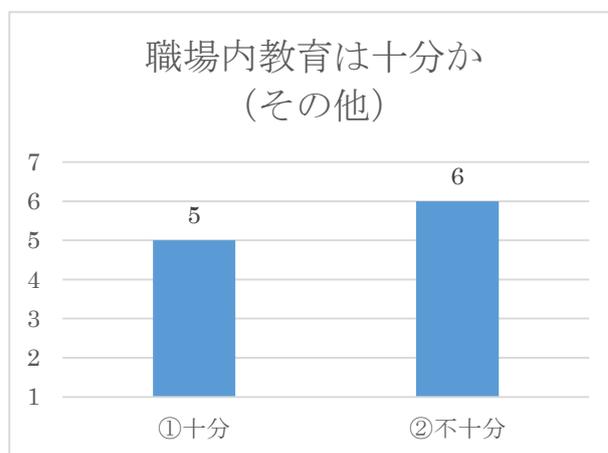
(健康増進施設) 有効回答数 1



(教育機関) 有効回答数 7



(その他) 有効回答数 11

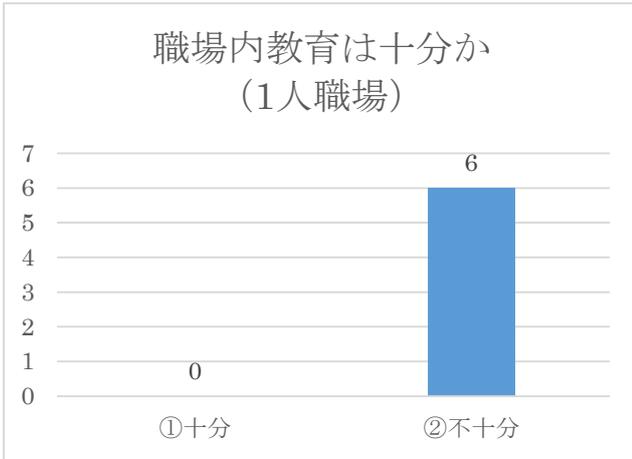


<考察>

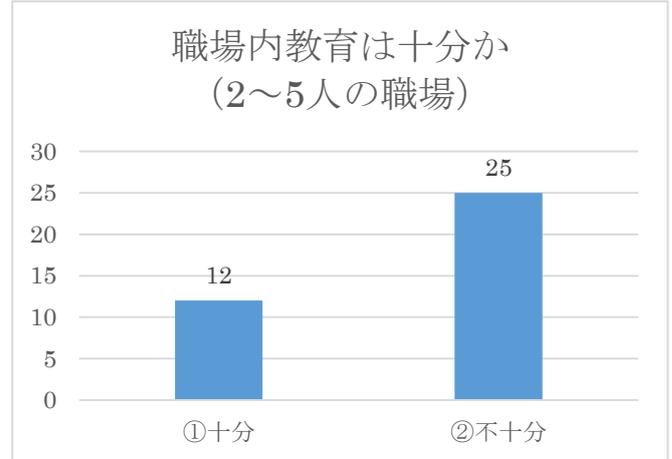
施設の種類に関わらず、いずれの職場においても職場内教育は不十分であると感じている割合が高かった。

③施設の人数別の結果

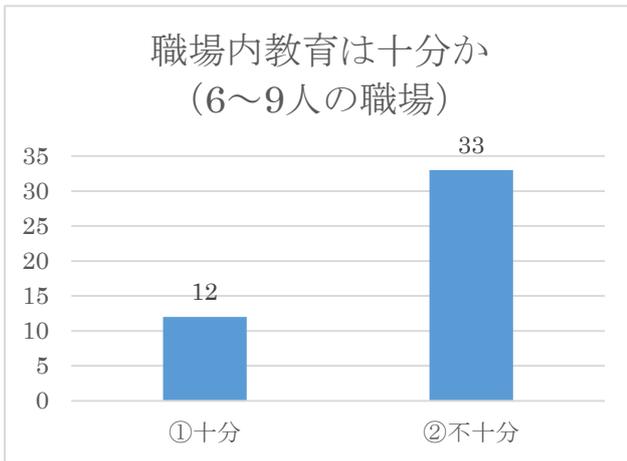
(1人職場) 有効回答数 6



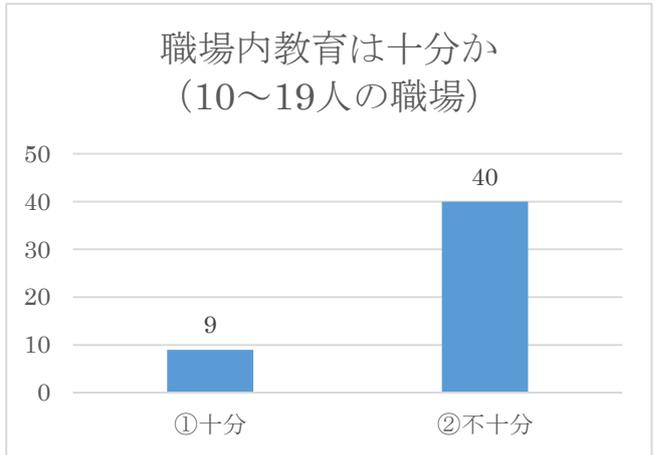
(2~5人の職場) 有効回答数 37



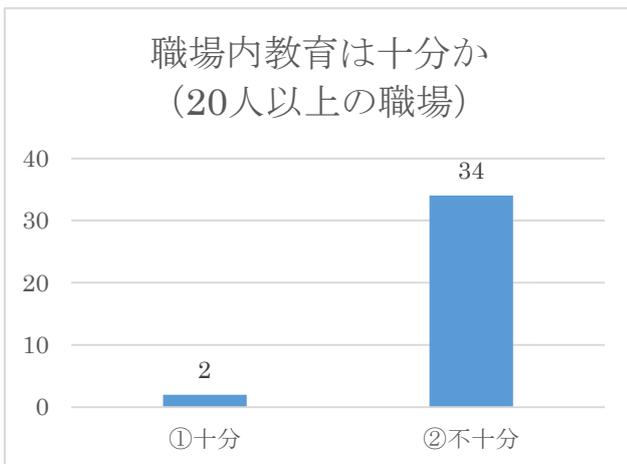
(6~9人の職場) 有効回答数 45



(10~19人の職場) 有効回答数 49



(20人以上の職場) 有効回答数 36



<考察>

理学療法士の人数が多い職場においても、職場内教育は不十分であると感じている割合が高かった。

## Ⅱ-7 職場内教育が困難や行えない要因（自由記載）

職場内教育が十分に行えない要因として、1つ目に業務多忙という意見が最も多かった。管理職は管理業務が忙しく、新入職者の教育に時間が取れず、中堅職員は人事異動や退職してしまうことが多く、また指導者側も指導を受けてきておらず、指導者の経験年数が少ないためにスキルが不足しているという問題もあった。それにより、指導者側と教育を受ける側の人数のアンバランスが問題といった意見もあった。

2つ目に、フレックスタイム制を導入し勤務時間が職員によって異なること、働き方改革やワークライフバランス等に支障をきたすこと、パワハラと捉えられるなどの社会的問題から指導が行いにくくなっているという意見が多かった。家庭の都合などにより時間外での業務が難しいスタッフがいる現状があり、本人の自主性に任せているという職場が多いようである。

3つ目に新入職員の知識不足や自己学習量の不足、モチベーションの低下をあげる意見もあった。

4つ目に金銭的な問題として、外部講師を呼ぶ費用がないこと、外部研修に参加したいが実費で職場からの補助がないことがあげられた。

教育の内容としては、例えば整形分野の研修は行っているがそれ以外の教育体制は十分でないというように教育を行う分野にアンバランスがあるという意見もあった。系列施設や施設内、リハビリテーション部門内で研修を行う場合、PT、OT、STと専門部門が分かれるため、1部門特化の教育研修は行いにくく、共通内容のみとなるという意見もあった。

中堅職員に対する教育マニュアルや、管理者に向けてのマネジメント管理といった観点での教育は不十分という意見が多かった。

その他、1人職場に新人理学療法士として入職し、他に専門職がないため、職場内での研修では専門的な指導や教育が受けられないという現状もあった。一方で、3年目以内の人材を採用していない職場やスタッフ全員が10年目以上の職場などは、教育する機会はないとしている意見もあった。

### 対応策

#### ①業務多忙の対応策

e-learning を活用することで、講師の仕事量が減り、スタッフが同時に集まらなくても個別に時間のあるときに学習できるというメリットがある。

#### ②指導者側のスキル低下に対する対応策

中堅職員に指導を任すことができるような体制づくりが必要である。中堅職員を教育することで指導者側と指導を受ける側の人数のアンバランスも改善すると思われる。

#### ③指導を受ける側の問題への対応策

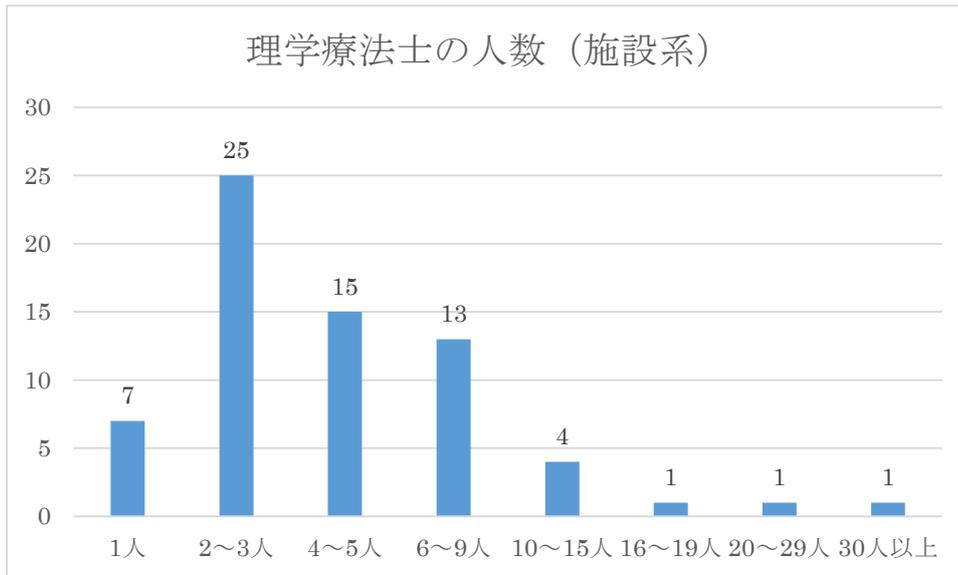
個々によって抱える問題は異なると考えられるため、定期的に上司が個別に面談を行い、悩みを聞くこと、目標を設定することが重要と考えられる。

## 参考資料

### 施設系の結果

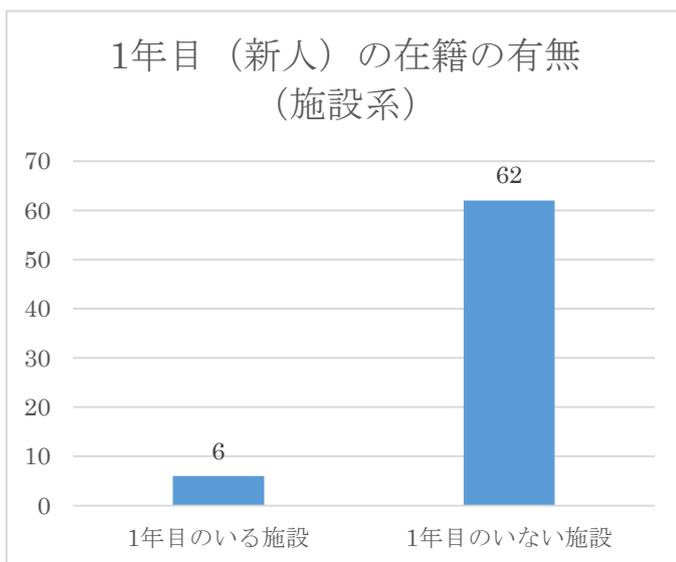
（以下は、訪問看護ステーション、介護老人保健施設、特別養護老人ホームの回答を合わせた結果です。病院の結果と比較してご参照ください。）

#### I-2 理学療法士の人数 有効回答数 67

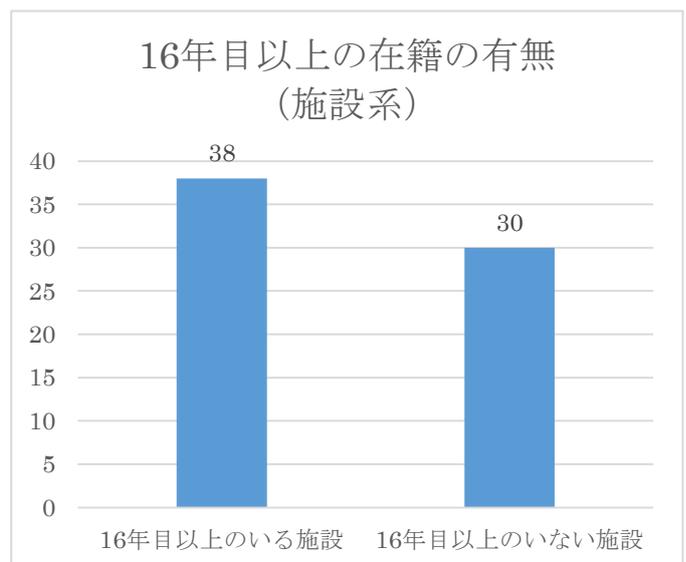


#### I-3 経験年数の内訳

##### 1年目の在籍の有無 有効回答数 68



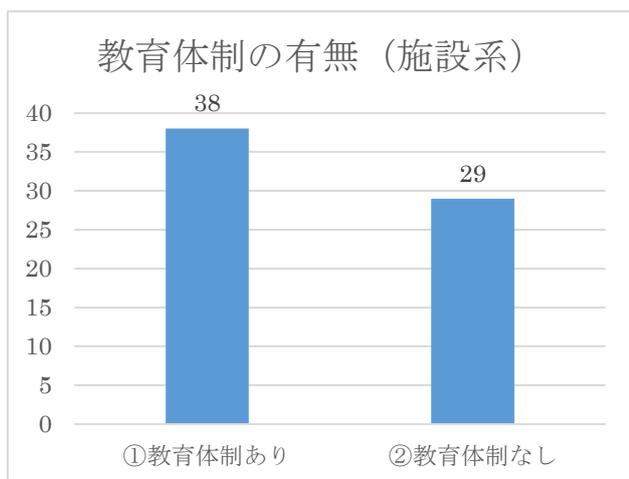
##### 16年目以上の在籍の有無 有効回答数 68



#### <考察>

施設系では1年目が入職している割合は少なかった。

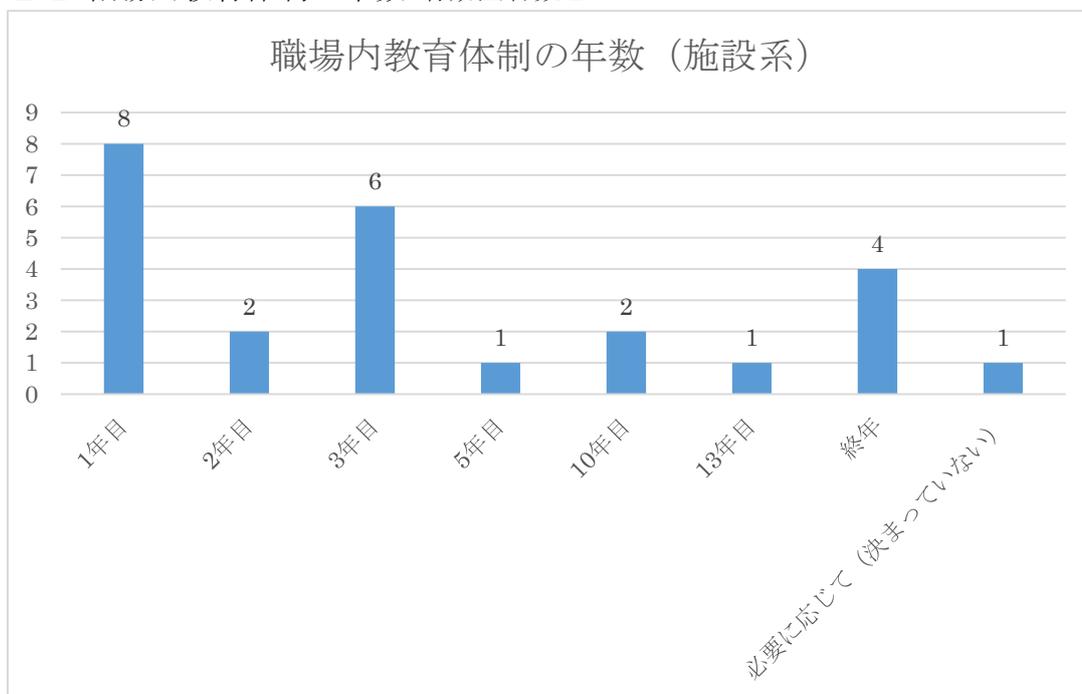
## II-1 教育体制の有無 有効回答数 67



### <考察>

施設系においても、教育体制がある施設の方が多いが、その割合は（病院に比べると）少なかった。

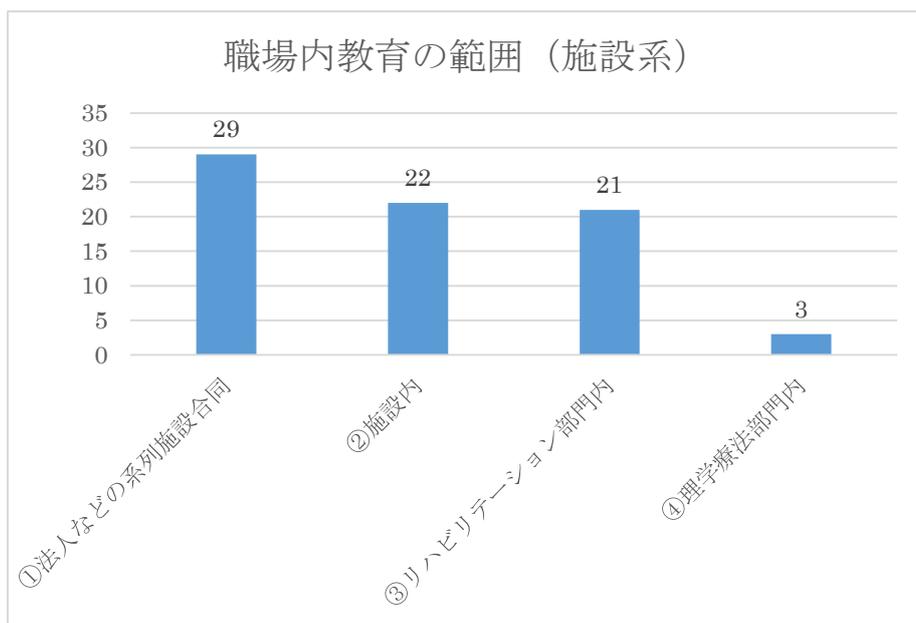
## II-2 職場内教育体制の年数 有効回答数 25



### <考察>

施設系では1年目まで実施している職場が最も多く、次に3年目、終年実施しているところが多かった。

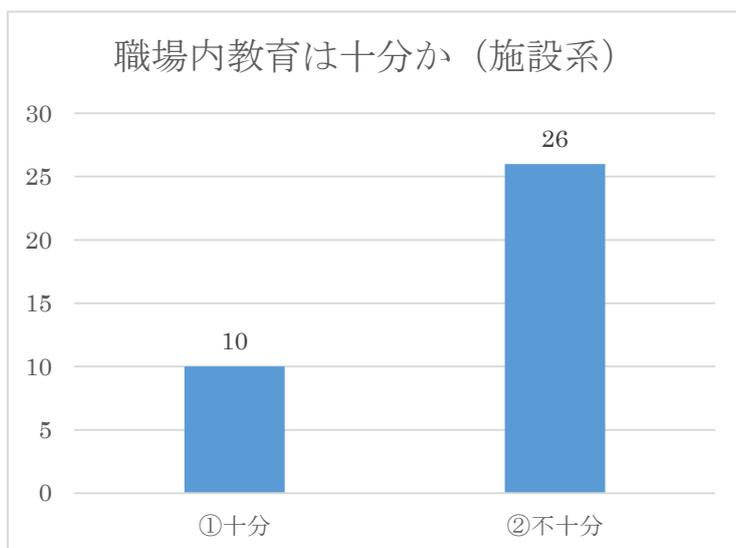
### II-3 職場内教育の範囲 有効回答数 38



<考察>

施設系では、①法人などの系列施設合同で実施している割合が高かった。

### II-6 職場内教育は十分か 有効回答数 36



以上です。  
 一社) 兵庫県理学療法士会