

# 柔道整復専攻学生の就職意識と教育実装

## ——離職意図の要因と企業説明会の適切な実施期——

佐藤 良太・大山 美華・田中 康博・郡 佳子

織田 俊郎・小笠原 里佳・甲斐 範光

帝京短期大学 ライフケア学科

### 【抄録】

帝京短期大学柔道整復専攻2・3年生54名（有効46名）に横断調査を行い、就職行動と不安を把握した。内定時期の見込みは3年夏が最多41.3%（19/46）、未定28.3%（13/46）であった。初任給（手取り）のイメージは19-21万円が最多37.0%（17/46）。離職につながりやすい心配は「自分に合う職場がわからない」43.5%、「技術力に自信がない」37.0%が上位であった。これを踏まえ、春・夏・秋の三期編成説明会と、各期直前の見学／1日体験／求人票リテラシー／選考実践を組み込む運用を提案する。さらに、教員用チェック表により企業招致を可視化し、学生の重視点と不安に沿ったマッチングを図る。本提案はP-J/P-O Fitおよび自己効力感の観点からも妥当と考えられる。

【キーワード】柔道整復専攻学生、就職不安、職務・組織適合、定着支援、キャリア教育

## I. 背景と目的

医療・介護分野では、若手人材の早期離職と就業先ミスマッチが継続的課題である。短期大学（3年制）では、国家試験学習・臨床実習・就職活動が短期間に重なり、学生がいつ意思決定し、何を不安とし、どの情報で判断するかを適切に捉える必要がある。

先行研究では、職務・組織との適合（P-J/P-O Fit）が高いほど離職意図が低く<sup>1,2)</sup>、自己効力感の向上が定着に寄与することが示されている<sup>4,5)</sup>。最終学年の移行期体験の質が就業移行や離職意図に関連することも指摘される<sup>3)</sup>。国内の医療系学生においても、就職先選定の上位条件は給与・福利厚生・人間関係であり、実習・見学・インターン等の体験機会が意思決定に影響することが報告されている<sup>6,7)</sup>。さらに、職場構造（相互依存性）や価値観の一致がP-O Fitに関与し<sup>8,9)</sup>、役割ストレスのマネジメントや移行期サポートが定着を支えることが示されている<sup>10,11)</sup>。

本研究の目的は、①学生の内定時期の見込み・初任給イメージ・就活不安の実態を示し、②学内企業説明会の実施期と企業選定を最適化し、③実

務として運用しやすい改善案を提示することである。

## II. 方法

### 1. 研究デザインおよび期間

横断的質問紙調査として実施した。調査期間は2025年5月1日から5月31日までとした。

### 2. 対象と回収

対象は本学ライフケア学科柔道整復専攻2・3年生（計54名）。授業内で回答を促し、有効回答46名を解析対象とした（無記名・匿名で実施）。

### 3. 実施形態

オンライン（Microsoft Forms）を用い、授業内で配布したQRコード／URLから各自の端末で回答を得た。なお、対象者には文書にて本調査の目的を説明し、返信をもって同意とみなした。

### 4. 調査票（設問構成）

主な設問は、学年、希望進路（複数）、業界イ

Table 1. 内定時期の見込み

内定希望時期	人数	割合 (%)
3年次の夏(7月～9月頃)	19	41.3
特に時期は意識していない ／わからない	13	28.3
3年次の春 (4月～6月頃)	9	19.6
国家試験合格発表後 (3月中旬以降)	3	6.5
卒業年度の1月～国家試験 前まで	1	2.2
3年次の秋 (10月～12月頃)	1	2.2

Table 2. 初任給(手取り)のイメージ

希望初任給/月	人数	割合 (%)
19万円～21万円未満	17	37.0
21万円～23万円未満	10	21.7
17万円～19万円未満	9	19.6
23万円～25万円未満	5	10.9
15万円～17万円未満	3	6.5
15万円未満	2	4.4

Table 3. 離職につながりやすい心配

不安要素	人数	割合 (%)
自分に合う職場がわからない	20	43.5
技術力への自信がない	17	37.0
面接や履歴書の準備	17	37.0
人間関係の不安	16	34.8
就職先の選び方に自信がない	13	28.3
社会人としてのマナーや礼儀	9	19.6
働きながらスキルアップできるか不安	8	17.4
契約内容(雇用形態・給与体系)への理解不足	7	15.2
企業情報が少ない	6	13.0
見つけにくい	6	13.0
長く働けるかどうか	6	13.0
SNSや口コミで悪い評判があるか気になる	4	8.7
キャリアの描き方がわからない	4	8.7
地元や希望エリアでの就職先が見つからない	2	4.4
親や周囲からの期待とのギャップ	2	4.4
特に不安はない	2	4.4
実際に見学	1	2.2
体験できる職場が少ない	1	2.2

メージ（複数＋自由記述）、理想職場の重視点（上位3つ）、就活不安（複数＋自由記述）、キャリア教育の評価（4件法）、学校に望む支援（複数）、離職意図（卒後3年以内）、自由記述（キャリアプラン・実習での適合感）、インターン意向・参加可能期間（複数）、体験希望の具体、内定時期の見込み（春・夏・秋・卒業年度1-2月～国試前・国試後・未定）、初任給（手取り）期待（7段階）、情報探索チャンネル（複数）、深めたい専門分野（複数）、期待する成長・役割（複数）で構成した。

## 5. 解析方法

提示した項目ごとに集約して回答の割合を求めた。また自由記述項目に関しては学生の貴重な意見が寄せられたことにより、そのまま使用した。

## Ⅲ. 結果

### 1. 内定時期の見込み

3年夏 41.3% (19/46)、未定 28.3% (13/46)、3年春 19.6% (9/46) ほか (Table 1)。

### 2. 初任給（手取り）のイメージ

19-21万円 37.0% (17/46)、21-23万円 21.7% (10/46) ほか (Table 2)。

### 3. 離職につながりやすい心配

適合判断の困難 43.5% (20/46)、技術不安 37.0% (17/46)、面接・履歴書 37.0% (17/46) (Table 3)。

本文では目的に直結する主要指標のみを記載した。

## Ⅳ. 考察

本調査では、内定は夏にピークがある一方で未定層が約3割存在し、単発の説明会だけでは接点を取りこぼしやすいことが示唆された。国内の医療系学生でも就職先選定の上位要因は「給与・福利厚生・人間関係」であることが報告されており<sup>6)</sup>、初任給イメージや対人面の不安が目立った本学の結果と整合する。また、実習・見学・インターン等の体験が進路選択に強く影響することは先行研究で一貫して確認されてい

る<sup>7)</sup>。以上より、春期・夏期・秋期の三期編成で接点を分散させ、各期の直前に「見学→1日体験→説明会」という段階的な導線を設ける設計は、学生の重視点と不安に即し、機会損失を減らすうえで妥当と考える。

本学で上位となった「適合判断の不足」と「技術的自己効力感の弱さ」は、先行研究が示す職務・組織適合 (P-J / P-O Fit) および自己効力感の枠組みと一致する<sup>1-5)</sup>。国内でも、P-O Fitは満足・コミットメントと正、離職意図と負に関連することが整理されている<sup>9)</sup>。さらに、職務の相互依存性やチーム連携などの職場構造がP-O Fitの形成に影響し得ることが示唆され<sup>8)</sup>、説明会や見学の場で、価値観・教育方針・連携体制を具体提示できる企業を優先招致する意義が高い。

離職意図の観点でも、国内看護領域の知見は、役割ストレスや業務負担が離職意図を高める一方、支援体制の明確化や移行期サポートが定着に寄与することを示す<sup>10,11)</sup>。これらは、本稿の教員用チェック表（育成・臨床・条件・成長・文化）において、残業管理・lonl・ハラスメント規範・離職率情報等を明示的に比較する実務的意義を裏づける。総じて、三期編成の説明会と期前準備（見学・1日体験・短時間セッション）、およびチェック表を組み合わせた実装は、国内研究が示す選定条件・不安要因・定着要因を踏まえても合理的であり、離職意図の低減と定着の向上に資する運用と位置づけられる<sup>6-12)</sup>。

## Ⅴ. 実務提案

### 1. 企業説明会の実施期

#### (1) 第Ⅰ期：4-6月（3年春）

志望形成の入口。教育体制が見える企業（育成カリキュラム・評価表）を厚めに配置し、学生の初期選好を広げる。

#### (2) 第Ⅱ期：7-9月（3年夏・最重要）

内定本番。症例数や臨床経験を積める企業を中心に招致し、配属や研修の具体性を提示する。

#### (3) 第Ⅲ期：10-11月（3年秋）

夏期で決まらなかった学生の再チャンス。待遇・配属・役職条件が明確な企業を重視し、再マッチングの場とする。

## 教員用チェック表

本表は、学生アンケートの傾向（重視点・不安）に整合する企業選定のための共通フォーマットです。各観点を A/B/C で評価し、備考に根拠（制度資料・面談記録・見学所見 等）を記すことで、合議の質を高めます。

### 評価の凡例

A (良)	基準が明確で運用実績があり、公開・説明が一貫している
B (中)	一部は明確／運用中。説明は概ねあるが改善余地あり
C (要改善)	不明瞭または未整備。説明・根拠の不足が目立つ
N/A	該当せず／情報未入手（仮評価）

### チェック項目（A/B/C と備考を記入）

カテゴリ	観点	評価 (A/B/C/N/A)	根拠 (資料・所見)	備考/ リスク・強み
育成	新人 OJT (到達目標・期間・担当の明確さ)			
育成	評価表 (チェックリスト/ループリック) の有無・更新頻度			
育成	メンター・1on1・振り返り面談の実施			
育成	研修計画 (初年度・2 年目のカリキュラムと時間確保)			
臨床	外傷比率 (外傷症例の割合/経験機会)			
臨床	症例の多様性 (部位・年代・スポーツ現場等)			
臨床	医療機関連携 (整形外科・画像診断・紹介体制)			
臨床	記録とカンファレンス (SOAP・症例検討の頻度)			
条件	固定給・手当 (基本給・各種手当の明確さ/固定残業の有無)			
条件	勤務時間・シフト・休日 (週労働時間・残業管理・有休取得)			
条件	社会保険・法定福利・各種補助 (学会・資格 等)			
条件	就業規則・雇用契約 (試用期間・評価・昇給の明文化)			
成長	昇給・役職基準 (要件の公開・評価と連動)			
成長	研修・学会支援 (費用補助・出張扱い・報告会)			
成長	院内異動・キャリアパス (配属希望・将来の選択肢)			
成長	教育担当者の力量 (指導経験・フィードバック文化)			
文化	心理的安全性 (質問・相談のしやすさ/言動規範)			
文化	1on1 (頻度・記録・フォローの実効性)			
文化	ハラスメント規範 (研修・相談窓口・実効事例)			
文化	離職率・定着率 (公開・改善策の説明)			

※ 評価は根拠を伴って記入し、A/B/C のばらつきが大きい場合は再ヒアリングを推奨。

### 簡易スコアリング

A=2 点、B=1 点、C=0 点 (N/A は除外)。カテゴリ別平均点と総合点を算出し、学生の重視点 (例: 教育体制・臨床経験) に合わせて重み付けする。

Figure 1. 企業選定の可視化

## 2. 各期直前の「準備期間」の設定

### (1) 導線の明確化

見学 → 1 日体験 → 説明会参加を標準フローとして周知。

### (2) 短時間セッション (各 10 ~ 15 分)

- 1) 職場適合の見極め：見学チェックリストで評価観点を共有。
- 2) 求人票リテラシー：手取り・固定残業・インセンティブ等の読み方を解説。
- 3) 選考実践：1 分自己 PR + 行動事例と即時フィードバック。

## 3. 招致企業のタイプ

学生の志向に合わせ、整形外科連携型／接骨院標準型／スポーツ現場型／待遇・成長型を基本群とし、学生の志向（臨床重視／スポーツ志向／安定志向／成長志向／未定）に応じて各期の配分比を調整する。

## 4. 教員用チェック表（企業選定の可視化）

育成：新人 OJT，到達目標，評価表

臨床：外傷比率，症例多様性，医療機関連携

条件：固定給・手当，勤務時間・休日，残業管理

成長：昇給・役職基準，研修・学会支援

文化：心理的安全性，1on1，ハラスメント規範，離職率

上記観点で点検・比較し，学生の重視点と不安の上位に合致する企業を優先招致する。

## VI. 結論

学生アンケートから，内定のピークは夏期にあり，未定層が一定数存在すること，初任給の中心は 19 万円前後であること，そして適合判断と自己効力感に関連する不安が強いことが明らかになった。国内外の知見と整合する運用として，三期編成の説明会＋期前準備＋チェック表の実装が，機会損失の最小化，ミスマッチの抑制，定着向上に資すると考えられる。

## VII. 限界と今後

本研究は単一校の横断調査であり，因果関係の解釈には限界がある。今後は，内定から入職，

1 年・3 年時点の定着まで追跡し，提案運用の効果を検証する。また，他専攻・他校との比較研究により外的妥当性を高めたい。国内文献の蓄積（選定条件・体験機会・適合と離職意図）を踏まえ，OSCE・見学評価・人事データの連結分析を進めることが望ましい。

### 【謝辞】

本調査にご協力いただいた学生ならびに学内関係者の皆様に深謝する。

### 【研究倫理】

無記名・任意参加・匿名集計で実施し，回答開始前に研究目的・匿名性・自由意思を明示した同意文を提示，返信をもって同意とみなした。個人情報保護に配慮し，所属機関の規程に従った。なお，本研究において開示すべき利益相反はない。

### 【文献】

- 1) Boon, C., & Biron, M. (2016). Temporal issues in person-organization fit, person-job fit and turnover: The role of leader-member exchange. *Human relations*, 69(12), 2177-2200.
- 2) Verquer, M. L., Beehr, T. A., & Wagner, S. H. (2003). A meta-analysis of relations between person-organization fit and work attitudes. *Journal of vocational behavior*, 63(3), 473-489.
- 3) Kaihlanen, A. M., Elovainio, M., Haavisto, E., Salminen, L., & Sinervo, T. (2020). Final clinical practicum, transition experience and turnover intentions among newly graduated nurses: A cross sectional study. *Nurse Education Today*, 84, 104245.
- 4) Zhang, J., Xia, L., Wang, Y., Yi, T., Wang, Y., Zhou, E., & Dong, C. (2024). Predictive factors of turnover intention of newly graduated nurses in their first year of employment: a longitudinal study. *BMC nursing*, 23(1), 522.
- 5) Zheng, J., et al. (2024). Burnout, self-efficacy and turnover intention: A cross-sectional study. *BMC Nursing*.
- 6) 長井真弓，釧明佳代子，桂理江子，小野部純，& 小林武. (2021). 理学療法士養成校の就職活動状況および就職先選択条件－東北地方の私立大学での実態－. 理学療法科

- 学, 36(1), 59-65.
- 7) 矢島直樹. (2022). 看護学生の就職先選択の条件に関する文献検討：新卒看護師の就業継続への支援への一考察. 福井県立大学論集, 57, 111-123.
  - 8) 松井希望. (2022). 仕事の相互依存性がPO fit に与える影響についての実証研究 (Doctoral dissertation, Waseda University).
  - 9) 大橋重子. (2019). 個人と組織の関係性に関する既存概念の再検討－関係性の変化と個人の能動性の視点から－. 横浜国際社会科学研究所, 23(3), 39-56.
  - 10) 瀬川有紀子, 石井京子 (2010). 中堅看護師の離職意図の要因分析：役割ストレスと役割業務負担感の関連から. 大阪市立大学看護学雑誌, 6, 11-18.
  - 11) 門脇文子 (2020). 看護師の離職意図の発生時期とその内容の分析. 三重看護学誌, 22: 31-40.
  - 12) 前田徹 (2018) 薬学部生のキャリアに対する意識調査. 日本薬学教育学会誌

# Employment Awareness and Educational Implementation among Judo Therapy Students

—Factors Related to Turnover Intention and Optimal Timing of Company Briefings—

Ryota SATO • Mika OYAMA • Yasuhiro TANAKA • Yoshiko KORI

Toshiro ODA • Rika OGASAWARA • Norimitsu KAI

Department of Life Care, Teikyo Junior College

---

## **【abstract】**

We conducted a cross-sectional survey of 54 second- and third-year students (valid responses:  $n = 46$ ) in the Judo Therapy program at Teikyo Junior College to examine job-search behaviors and employment-related anxieties. The expected timing of job offers peaked in the summer of the third year (41.3%, 19/46), while 28.3% (13/46) remained undecided. Perceived take-home starting salary most commonly fell in the ¥190,000–¥210,000 range (37.0%, 17/46). Leading concerns linked to potential turnover were “uncertainty about finding a workplace that fits me” (43.5%) and “lack of confidence in clinical skills” (37.0%). Based on these findings, we propose a three-term sequence of employer information sessions (spring–summer–autumn), each preceded by site visits, one-day job shadowing, job-posting literacy, and brief selection-skills practice. We also introduce a faculty checklist to make employer invitation criteria transparent and to align matching with students’ priorities and anxieties. This operational design is theoretically grounded in the Person–Job/Person–Organization fit and self-efficacy frameworks.

**【Key words】** Judo therapy students, Employment anxiety, Person–Job/Person–Organization Fit, Retention support, Career education