

〈研究ノート〉

道内私大の〈体育会系〉就職 —卒業生調査の結果から—

東 原 文 郎

1 問題の所在

遅ればせながら道内の大学にも「スポーツ」がつく学部、学科、コースが乱立するようになってきた(表1)。既に大野(2009)が明らかにしたように、少子化、大学設置規制緩和(1991)といったわが国の大学を取り巻く社会環境の変化が、多くの大学とりわけ中小私大の学生確保戦略の中にスポーツを位置づけさせた¹。結果として、近年、広義のスポーツ科学を専攻する学生は増加していると考えられる。

表1 道内大学における健康・スポーツ関連カリキュラムの現状[†]

大学	学部	学科	コースなど	開設年度	備考
H	生涯スポーツ	スポーツ教育	・健康プランニングコース ・スポーツ教育コース ・アスレティックトレーナーコース	2009	生涯学習システム学部、健康プランニング学科(2000～)の改組
Ts	国際文化	地域創造	健康スポーツコース	2004	
SI	スポーツ人間	・スポーツビジネス ・スポーツ指導	—	2009	社会学部ビジネス実務学科、スポーツビジネスコース・健康ビジネスコース、社会学部マスコミュニケーション学科、スポーツジャーナリズムコース(2006～)の改組
D	経営	経営	スポーツマネジメントコース	—	開設年度不明、ただし2008年の「スポーツマネジメントカリキュラム全国調査プロジェクト」調査時点で上級生が在学していたため、遅くとも2006年以前から存在したものと推定。
HE††	教育	スポーツ教育(課程)	スポーツ教育コース	2006	・スポーツ・コーチング専攻 ・健康・スポーツ科学専攻 ・アウトドア・ライフ専攻
S	文化	文化	スポーツ文化コース	2007	
SG	法	法律	スポーツコース	2011	

[†] : 各大学HPから筆者作成(参照日: 2011年7月13日)。

^{††} : HEのみ国立大学法人。他は私学。

¹ 大野貴司(2009) 経済・経営系学部におけるスポーツマネジメント教育の現状と課題(日本スポーツマネジメント学会第1回大会シンポジウム「スポーツマネジメント教育の現状と課題」口頭発表)。スポーツマネジメント研究(2), pp.113-115。

こうした健康・スポーツ科学専攻学生の増加は、単に健康・スポーツ科学の流布を意味し、したがって健康・スポーツ関係者が手放して喜ぶべき事態といえるであろうか。おそらくそうではない。学生確保に健康・スポーツ関連カリキュラムを用意することは、スポーツ推薦や特待制度を利用して入学した学生の集中（＝他学生からの隔離）を意味する場合もある²。学生確保に鎬を削らなければならなかった大学は、健康・スポーツ関連カリキュラムの設置と同時にスポーツ推薦枠や特待生枠を増やす傾向にあり、すなわち課外活動の強化とセットで募集力を高めようとする傾向が生じているものと推察できる。このような力学の末、従来は大学に入らなかったような学力の持ち主、かつ、従来はスポーツ推薦の枠にも当たらなかったような競技力の持ち主が大学生として一定の割合を占めるようになってきたのである。

こういった内外の環境変化は大学にいくつかの新たな課題を生じさせる。本稿に関連のあるところでは、①修学上の特別な配慮・支援³、②スポーツ活動の充実、③就職活動のための特別な配慮・支援等があげられよう。特に③の出口に関する課題は、それで評価される大学にとっても、それが確保されることでパフォーマンスを安定・向上させることができる学生アスリートにとっても、極めて重要なアジェンダとなる。

大野（2009）も指摘したことではあるが、こうした変化により入学してきた学生たちは学業よりもむしろ競技生活の充実や延長を期待している。端的に言えば、学力はもちろん、学業への動機付けもスポーツ選手として生活していけるほどの競技力も持たず、それでいてそのままでは自力で就職口を見つける能力を持たない学生たちを社会に軟着陸させる仕組みが求められるようになってきたと言える。

² 筆者は、2008年10月～2009年1月の間、日本スポーツマネジメント学会「スポーツマネジメントカリキュラム全国調査プロジェクト」のプロジェクトメンバーとして北海道地区のフィールドワークを担当した。こうした認識は、その調査中に得られたものである。

³ 長倉（2011）など、アメリカに複数の先進事例がある。NCAAの発展と無関係ではないであろう。

2 研究の目的

2.1 先行研究の検討

ところが、こうした重要性にもかかわらず、関係諸分野は＜体育会系＞の就職について主題的に論じることが少なかった。例えば、大学から労働への移行（transition）については労働経済学、教育社会学の分野に蓄積があるが（太田，1999；黒澤・玄田，2001），大学での課外活動、わけでもスポーツ活動との関連から実証的になされた議論は限定される。最も近い研究を概観しても、①就職に限定してクラブ活動の効果を計量的に測定し、文化系よりスポーツ系が望ましい就職を達成しがちであること（梅崎，2004）や、②文学部女子に限定すれば、クラブ活動への参加が正規就労や賃金を上昇させること（原ら，2004），③大卒典型雇用者のうち三年間定着を予想する者は、クラブやサークルに「まあ熱心」 [= 中程度 ※筆者注] に関わった者である（小杉ら，2007）といった結果にとどまる。

他方、運動・スポーツ部活動については、体育・スポーツ社会学のスポーツ社会化論という理論文脈のなかで、適応を促進するシステムとして積極的に論じられてきた。だが、学校への適応について一定の研究蓄積を残したものの、労働への適応（就職・定着）に対してはほとんど語られていない⁴。

そこで筆者は、予てから「学校制度に組み込まれた運動・スポーツ系クラブ（部）活動に組織的・継続的に参加した学生」を＜体育会系＞と定義し、＜体育会系＞に独特な就職現象について主題的に言及してきた。例えばわが国には＜体育会系＞が他に比して就職に有利とされる共通感覚が存在することを指摘し、それが大正中期から末期にかけて大手企業の間に徐々に醸成され、昭和初期には有用な人材の代表例として認識されるまでに至ったことを、当時のビジネス雑誌『実業之日本』の言説を分析することで明らかにした（東原，2011 [近刊]）⁵。また、時代は下るが80年代末期から90年代にかけても＜体育会系＞就職をめぐる共通感覚は存続していることを確認した上で、背景には学歴社会批判から指定校制・推薦制が撤廃され、自由公募制が導入された当時、大学生たちはOBリクルーターに取り入る戦略の一つとして＜体育会系＞であることをアピールしたこと、それによって

⁴ 清水ら（2010）は、複数の大学レスリング部にたいして実施した就職状況調査の結果を報告している。半構造化インタビューを用いてアスリート学生（本稿で言うところの＜体育会系＞）の困難な状況を記述し、彼らに対する就職支援システムの必要性を説いている。その他、近年、直接的に検証を重ねてきたのは筆者1人であると言っていい（東原，2008；2011）。

⁵ 東原文郎（2011）＜体育会系＞就職の起源，スポーツ産業学研究 24（2）（近刊）。

＜体育会系＞就職をめぐる言説が再生産された可能性が示唆されることを、論文・雑誌記事のレビュー・分析を通じて指摘してきた（東原，2008）⁶。

2.2 目的

しかしながら、これらの研究は、大学でのスポーツ活動と労働への適応との関係を推測するには有効だが、＜体育会系＞独特の就職経路やOBとのインフォーマルな関わり、そして中央と地方の異同や中小私大における適用可能性について議論できない点で不十分といえよう。本稿は、こうした状況に鑑み、(1) ＜体育会系＞であることが初職の就労状況にいかなる影響を与えるのか、(2) (1) の結果はどのような事情・理由によるのか、という2つの問いに、本学卒業生へのアンケート調査の分析によって回答を試みるものである。

2.3 大卒就職研究における本稿の位置づけ

それでは、こうした問題設定は、大学から労働への移行研究の文脈においては、どのように位置づけられるのであろうか。もとより極めて多数かつ多岐に渡る先行研究をここで網羅的に整理することは筆者の能力と本稿の守備範囲を著しく超える。そのため、教育社会学分野の大卒就職研究の概括的レビューである平沢（2005）⁷を検討し、本稿のとり分分析枠組やその背景となる理論的立場を明確にしておきたい。

平沢は、70篇（書籍、書籍の一部、論文、雑誌記事等）にも上る大学から職業への移行研究をレビューし、従属変数（被説明変数）と主な独立変数（説明変数）、また調査対象、調査単位によってそれらを以下の4つのタイプに分類している（表2）⁸。こうした基準で振り返ると、本稿の掲げた検証課題は(1) 初職の「志望順位」、「企業規模」、「勤続年数」、「就職活動の程度」といった初職や就職に至る経路に従属変数とし、＜体育会系＞であるか否かを主要な独立変数として仮定するものになる。＜体育会系＞であるか否かは大学教育の内容あるいはそこで提供された活動ととらえられるため、本稿はAとDの折衷的な研究と位置づけられる。

⁶ 東原文郎（2008）＜体育会系＞ 神話に関する予備的考察 ― ＜体育会系＞と ＜仕事＞に関する実証研究に向けて―。札幌大学総合論叢（26），pp.21-34。

⁷ 平沢和司（2005）大学から職業への移行に関する社会学的研究の今日的課題。日本労働研究雑誌（542），pp.29-37。

⁸ 平沢（2005）前掲論文，p.30。

表2 平沢（2005）による「大卒就職に関する研究枠組」の分類

	おもな従属変数	おもな独立変数	調査対象者	調査単位
A	初職の企業規模、職種、従業員上の地位、就職時期（卒業後すぐか）、就職活動期間、内定時期、訪問企業数など	大学の選抜度 個人の属性 大学と雇用主の リンケージ	大学4年生または (大卒後数年以内の) 卒業生	個人または大学 ごとに抽出した 個人
B	就職支援、キャリア教育		大学教職員	大学
C	現職の職種、転職過程	出身階層、初職	大学卒業生	個人
D	初職や現職の職務内容	大学教育	大学卒業生	個人または大学 ごとに抽出した 個人

†：表左のアルファベット（A～D）は筆者による。

本章冒頭でも指摘したことであるが、そもそもこうした大学－企業間の対応関係を検証する研究群において、独立変数に課外活動、とりわけ運動・スポーツ活動への関わりを真正面からとらえた研究は希有である。一企業におけるスポーツ活動と昇進の関係を分析した研究もあるが⁹、入職や定着に関するものは見られない。したがって、本稿が示すデータは、大学での組織的運動・スポーツ活動と企業との対応関係を考察する際の基礎資料として希少価値を有すると主張できる。

次に、大学から職業への移行研究において用いられてきた理論的な説明形式を検討しよう。これらの研究においては、「大学の入試難易度」と「企業規模」や「企業内での昇進」の間に一定の対応関係があることが繰り返し検証されてきたが、それがなぜ現象するのかについては、可能的な説明形式が複数存在する。平沢（2005）によれば、それは6通りほどに分類される（表3）。例えば、「なぜ大企業は偏差値の高い大学の卒業生を雇用するのか」という問いに対し、Ⅰ：訓練可能性説では、「難易度の高い大学の学生ほど、入社後の訓練費用が安いから」と回答し、Ⅱ：人的資本論・技術的機能主義では「難易度の高い大学ほど職務で必要とされる技能を高める教育をしているから」と回答する。以下、Ⅲ～Ⅵまでの説明形式も含め、全ての理論に基づいて検証が繰り返されてきた。したがって、本稿ではこれらの説明形式を利用する形で、独立変数である「入試難易度の高い大学卒業生であること」を「＜体育会系＞であること」に置き換えて、すなわち、＜体育会系＞－企業の対応関係に置き換えて検証することが望ましいと考えられる。これらの説明形式は、先

⁹ 大竹 文雄, 佐々木 勝（2009）スポーツ活動と昇進。日本労働研究雑誌 No. 587, pp.62-89。

に掲げた2つの問いのうち後者：なぜ＜体育会系＞と企業との間に何らかの対応関係が生じるのかについて検討する際に参照されることになる。

表3 平沢（2005）による「大学－企業間に生じる対応関係の説明形式」の分類

	名称	説明形式
I	訓練可能性説	難易度の高い大学の学生ほど入社後の訓練費用が安いから
II	人的資本論・技術的機能主義	難易度の高い大学ほど職務で必要とされる技能を高める教育をしているから
III	スクリーニング論・シグナリング論	大学入試によってもともと潜在的能力の高い者が選別されているから
IV	社会学的制度論的アプローチ	大企業ほど有名大学の卒業生という社会的により正統性の高い要素をとりこもうとするから
V	葛藤理論	有名大学の卒業生のほうが経営者に近い文化や忠誠心をもっているから
VI	レリバンス論	大学で行われた教育内容やそこで培われたコンピテンシー（知識や技能の背後にある態度や価値観）で職業生活の状況を説明できる

なお、教育社会学的な大卒就職研究のなかで、これら6つの説明形式のうちどれがもっとも大学－企業間の対応関係を説明しうるかについては、未だに定説はない。しかしながら、「大学での（広い意味での教育）活動」によって大学－企業の対応関係が説明されるという仮定に基づかなければ、本研究の検証課題は成立しない。ゆえに本稿は、VI：レリバンス論から引き出される仮説の一部を検証していることになることに自覚的であらねばならない。

3 方法

本稿は、(1)＜体育会系＞であることが初職の就労状況にいかなる影響を与えるのか、(2) (1)の結果はどのような事情・理由によるのか、という2つの問いにたいし、本学の卒業生を対象に実施したアンケート調査の分析によって探索的かつ仮説生成的に回答を試みる。(1)については大学公認学生組織（学生自治会、体育連合会）において運動・スポーツ活動に従事した学生を＜体育会系＞として抽出し、その特徴を他と比較する。実際には平均値の比較（ t 検定）やクロス集計（ χ^2 検定）を用いて記述的な分析を行う。(2)は「企業規模」「初職満足度」「初職在職期間」を従属変数とし、これらに対して＜体育会系＞であることが持つ効果を推定する。＜体育会系＞であることが他の独立変数を統制しても効果を維持できるのか、多変量解析を用いて検証したい。

アンケート調査の質問項目は、i)「性」・「年代」といった基本属性、ii)大学での「専攻」や「Aの比率」、「取得資格の個数」といった大学での正課教育の内容、iii)「部・サー

クル活動の種類（種目）」や「活動頻度」,「熱心さ」といった正課外活動の内容, iv)「職種」や「従業員規模」,そして「在職期間」などを含めた初職・現職の状況, v)「学校求人利用」,「インターネットその他のメディアの求人情報」,クラブ関係もしくはその他の「OB・OGの利用」といった初職・現職の入職経路, vi)「年収」や「職務満足」といった現在の職業生活, vii) 本人中三時の「家計」や「教育熱心さ」,主たる家計支持者の「職業」や「最終学歴」といった保護者の状況,である。本稿では,その一部を使用する。

卒業生名簿は本学の協力を得て提供された。バブル経済下の状況から2000年代前半の就職氷河期の変化を捉えるべく,90年～08年の卒業生を対象に候補2,500を抽出した。その際,予め記録されていた課外活動の状況(部,サークル活動への参加の有無)を手がかりに,ちょうど課外活動参加者:不参加者の割合が1:1となるようにした。その後,重複や海外からの留学生等を除き,配布実数2,485,回収323(内訳は下記),回収率13.0%(有効票は分析により異なる)であった。

サンプルの属性は表4,5の通りである。ここで注意すべきなのは,回答傾向として90年代前半に入職時期を迎えた人が多く含まれていることである。年齢は,新卒時の採用環境の他,年収,在職期間等に大きく影響してしまう変数となる。従って,以下の知見はそうした留保をつけて解釈しなければならない。

表4 サンプルの特徴1(性・学部別内訳)

学部		男	女	合計
外国語	N	17	32	49
	%	5.3%	10.0%	15.3%
経営	N	70	25	95
	%	21.8%	7.8%	29.6%
経済	N	73	17	90
	%	22.7%	5.3%	28.0%
文化	N	16	17	33
	%	5.0%	5.3%	10.3%
法	N	44	7	51
	%	13.7%	2.2%	15.9%
不明	N	1	2	3
	%	0.3%	0.6%	0.9%
合計	N	221	100	321
	%	68.8%	31.2%	100.0%

表 5 サンプルの特徴 2 (体育会系／非体育会系・年代別内訳)

入職時期		非体育会系			体育会系		
		男	女	合計	男	女	合計
90 年代前半	N	40	12	52	38	5	43
	%	32.8%	18.8%	28.0%	46.9%	18.5%	39.8%
90 年代後半	N	34	16	50	16	6	22
	%	27.9%	25.0%	26.9%	19.8%	22.2%	20.4%
00 年代前半	N	20	24	44	12	6	18
	%	16.4%	37.5%	23.7%	14.8%	22.2%	16.7%
00 年代後半	N	28	12	40	15	10	25
	%	23.0%	18.8%	21.5%	18.5%	37.0%	23.1%
合計	N	122	64	186	81	27	108
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

4 結果

体育会系と非体育会系において差異が存在すると考えられる項目について、クロス集計 (χ^2 検定) および平均値の比較 (t 検定) を行った (表 6～16)。その結果、以下のことが明らかとなった。

表 6 在学時の状況 1 (「A」の比率, 修得単位数, 資格の数, ロールモデルとの出会い)

		N	平均値	標準偏差	t 値, 検定
「A」の比率	非体育会系	141	49.75	25.89	2.171 *
	体育会系	70	41.59	25.33	
修得単位数	非体育会系	117	140.15	36.81	-0.492
	体育会系	67	142.85	34.3	
資格の数	非体育会系	97	1.26	1.14	0.829
	体育会系	61	1.1	1.23	
ロールモデルとの出会い	非体育会系	168	2.55	0.89	2.354 **
	体育会系	114	2.3	0.85	

***: $p < 0.001$, **: $p < 0.01$, *: $p < 0.05$

表 7: 在学時の状況 2 (大学での受賞歴)

		非体育会系	体育会系	合計
大学での 受賞歴なし	N	174	44	218
	%	85.3%	37.0%	67.5%
大学での 受賞歴あり	N	30	75	105
	%	14.7%	63.0%	32.5%
合計	N	204	119	323
	%	100.0%	100.0%	100.0%

$\chi^2 = 77.792$ *** ***: $p < 0.001$, **: $p < 0.01$, *: $p < 0.05$

表 8 入職時の状況 1（新卒時エントリー（登録）、新卒時筆記試験、新卒時面接試験（役員以外）、新卒時役員面接、新卒時内定、新卒時面会した OB・OG、初職就活満足度）

		N	平均値	標準偏差	t値, 検定
新卒時エントリー （登録）	非体育会系	148	13.34	19.00	1.956 (*)
	体育会系	82	8.56	15.18	
新卒時筆記試験	非体育会系	145	6.66	11.61	1.701 (*)
	体育会系	81	4.30	6.10	
新卒時面接試験 （役員以外）	非体育会系	143	5.19	7.82	1.483
	体育会系	79	3.76	4.71	
新卒時役員面接	非体育会系	131	2.32	2.29	0.487
	体育会系	74	2.15	2.66	
新卒時内定	非体育会系	140	1.69	1.99	0.363
	体育会系	83	1.60	1.42	
新卒時面会した OB・OG	非体育会系	83	0.65	1.16	-1.128
	体育会系	48	0.94	1.74	
初職就活満足度	非体育会系	183	2.40	1.07	1.208
	体育会系	100	2.25	0.95	

***:p<0.001, **:p<0.01, *:p<0.05, (*):p<0.1

表 9 入職時の状況 2（正規／非正規）

正規／非正規		非体育会系	体育会系	合計
正規† （自営・公務員含む）	N	149	100	249
	%	73.0%	84.0%	77.1%
非正規†† （家事含む）	N	55	19	74
	%	27.0%	16.0%	22.9%
合計	N	204	119	323
	%	100.0%	100.0%	100.0%

$\chi^2=5.144$ ***

† 正規：経営者・役員、民間企業・団体の正規職員、公務員、自営業主・自由業者

†† 非正規：家族従業者、臨時雇用・パート・アルバイト、派遣社員・契約社員・嘱託

表 10 入職時の状況 3（初職志望順位）

		N	平均値	標準偏差	t値, 検定
初職志望順位	非体育会系	182	2.17	1.291	2.758 **
	体育会系	104	1.77	1.117	

***:p<0.001, **:p<0.01, *:p<0.05

表 11 入職時の状況 4（初職職種）

初職職種		非体育会系	体育会系	合計
専門・技術・管理	N	26	20	46
	%	13.5%	18.0%	15.2%
事務	N	55	24	79
	%	28.6%	21.6%	26.1%
販売	N	58	43	101
	%	30.2%	38.7%	33.3%
サービス	N	36	12	48
	%	18.8%	10.8%	15.8%
その他	N	17	12	29
	%	8.9%	10.8%	9.6%
合計	N	192	111	303
	%	100.0%	100.0%	100.0%

$\chi^2=6.875$

P=0.143

表 12 入職時の状況 5（初職従業員数）

初職従業員数		非体育会系	体育会系	合計
30人以下	N	36	21	57
	%	19.3%	18.9%	19.1%
30-299人	N	65	36	101
	%	34.8%	32.4%	33.9%
300人以上	N	60	40	100
	%	32.1%	36.0%	33.6%
その他 (公務員含む)	N	26	14	40
	%	13.9%	12.6%	13.4%
合計	N	187	111	298
	%	100.0%	100.0%	100.0%

$\chi^2=0.526$

P=0.913

表 13 入職時の状況 6（初職在職期間，勤務社数）

	体育会系	N	平均値	標準偏差	t値, 検定
初職在職期間	非体育会系	96	2.80	2.649	-2.810 **
	体育会系	55	4.65	4.465	
勤務社数	非体育会系	99	2.92	1.383	2.264 *
	体育会系	58	2.43	1.156	

***:p<0.001, **:p<0.01, *:p<0.05

表 14 現在の状況 1 (年収)

年収		非体育会系	体育会系	合計
300 万以下	N	87	33	120
	%	46.0%	30.0%	40.1%
300-599 万	N	69	51	120
	%	36.5%	46.4%	40.1%
600 万以上	N	33	26	59
	%	17.5%	23.6%	19.7%
合計	N	189	110	299
	%	100.0%	100.0%	100.0%

 $\chi^2=7.480^*$

P=0.024

表 15 出身家庭の状況 1 (主たる家計支持者の最終学歴)

最終学歴		非体育会系	体育会系	合計
中学	N	19	13	32
	%	9.6%	11.7%	10.4%
高校	N	98	53	151
	%	49.5%	47.7%	48.9%
専門学校	N	7	6	13
	%	3.5%	5.4%	4.2%
短大・高専	N	7	5	12
	%	3.5%	4.5%	3.9%
大学・大学院	N	67	33	100
	%	33.8%	29.7%	32.4%
その他	N	0	1	1
	%	0.0%	0.9%	0.3%
合計	N	198	111	309
	%	100.0%	100.0%	100.0%

 $\chi^2=3.270$

P=0.658

表 16 出身家庭の状況 2 (中 3 時の家庭環境)

中 3 時の教育への熱意					中 3 時の家計の状況				
		非体育会系	体育会系	合計		非体育会系	体育会系	合計	
熱心	N	22	18	40	裕福	N	19	9	28
	%	11.2%	16.1%	12.9%		%	9.8%	8.0%	9.2%
どちらかといえば熱心	N	89	45	134	どちらかといえば裕福	N	106	68	174
	%	45.2%	40.2%	43.4%		%	54.6%	60.7%	56.9%
どちらかといえば熱心でない	N	62	32	94	どちらかといえば裕福でない	N	55	30	85
	%	31.5%	28.6%	30.4%		%	28.4%	26.8%	27.8%
熱心でない	N	24	17	41	裕福でない	N	14	5	19
	%	12.2%	15.2%	13.3%		%	7.2%	4.5%	6.2%
合計	N	197	112	309	合計	N	194	112	306
	%	100.0%	100.0%	100.0%		%	100.0%	100.0%	100.0%

 $\chi^2=2.418$

P=0.490

 $\chi^2=1.630$

P=0.653

- ①体育会系は非体育会系に比べ、「A」の比率が有意に低い。
- ②体育会系が獲得する単位数は他と変わらない。
- ③取得する資格の数も他と大差ない。
- ④体育会系は人生を左右するようなロールモデルとの遭遇率が他に比して若干高い。
- ⑤体育会系は大学時代何らかの賞を経験する可能性が他に比して有意に高い。
- ⑥入職時における就活の満足度は、体育会系の方が若干高い傾向がある。
- ⑦体育会系は、他に比して有意に新卒時の志望を叶えやすい。
- ⑧体育会系は、他に比して有意に勤務先を変えにくい。
- ⑨体育会系は、初職にとどまる期間が他に比して有意に長い。
- ⑩体育会系は、他に比して有意に多い年収を得る。
- ⑪体育会系の家庭環境は、教育熱心さや裕福さ、家計支持者の最終学歴において他と大差ない。

以上から、現象として、＜体育会系＞は成績が悪くても望ましい就職を叶えやすく、また、労働への適応を果たしていることが暫定的に示された。

5 議論とまとめ

最後に、こうした結果の背後にある構造を考察すべく多変量解析（重回帰分析）の手続きを経た。問い（2）、なぜ（1）のような結果になるのかへの回答を検討するためである。相関分析で「相関あり」とされた「初職志望順位」、「初職在職期間」、「年収」を従属変数とし、「優の比率」や「資格の数」、「就職活動」、「出身家庭の環境」といった諸変数とともに＜体育会系＞を独立変数として投入する重回帰分析を行った。その結果、直接的に影響を及ぼしていると考えられたのは、「初職在職期間」のみであった（表17）。

表 17 初職在職期間を従属変数とした重回帰分析

	標準化されていない係数		標準化係数 ベータ	t 値	有意確率	相関		共線性の統計量	
	B	標準偏差誤差				偏	部分	許容度	VIF
(定数)	5.565	1.692		3.288	0.002				
女性	2.554	1.198	0.358	2.131	0.041	0.353	0.292	0.688	1.497
資格の数	-0.958	0.594	-0.284	-1.612	0.117	-0.274	-0.221	0.701	1.426
体育会系	2.36	1.076	0.327	2.194	0.036	0.362	0.301	0.845	1.184
中3の時家庭は教育熱心	-1.369	0.597	-0.329	-2.294	0.028	-0.376	-0.315	0.915	1.092
	R	R2 乗	調整済み R2 乗	標準偏差推定 値の誤差	R2 乗変化量	F 変化量	自由度 1	自由度 2	有意確率 F 変化量
	0.631	0.399	0.305	2.98	-0.014	0.764	1	31	0.389

＜体育会系＞であることは、「初職在職期間」を延長する効果を持つ。このことは、昨今取り沙汰される「七五三離職¹⁰」に悩む企業にとって、積極採用のインセンティブとなる。前章の検討で企業の優良性を示す「従業員規模」については差異が見られなかったことから、＜体育会系＞はどんな企業に入っても長続きする、と解釈できそうである。

これを踏まえて初発の問題意識に戻るならば、新しい＜体育会系＞で入学定員を確保する手前、彼らの就職を支援しなければならないような大学は、＜体育会系＞の初職在職期間が長いという事実をもっと強調しても良いと言えよう。また逆に考えると、なぜか学業成績や就職活動が低調でも志望順位の高い企業に就職を果たし、粘り強く活躍する＜体育会系＞を取ることは、底辺大学にとっては有効な経営手法になる可能性がある。依然としてなぜ＜体育会系＞が粘り強いかは分からないが、本稿の限界であるとともに今後の課題としたい。

なお、回収目標の 500 サンプルに届かなかったことを調査手法における反省として明記しておきたい。このことは、統計的な処理を行う上でも知見の一般性を確保する意味でも極めて遺憾であった。こうした量的調査の成否は結局のところ、サンプルの妥当性に帰す。今回のサンプル数の少なさや偏りの発生に関しては、筆者の力量不足によるところが大きく、改めて今後の調査手法および方針を見直す機会となった。繰り返しになるが、本稿のデータは一般化が難しい、留保付きのものであることを強調しておく。しかしながら、データの公表と若干の考察により、後進の研究の足がかりとなる可能性が担保される。そうした企図が果たされるなら、本稿が編まれた意義も幾ばくかはあろう。

【文献】

玄田有史／曲沼美恵（2004）ニート：フリーターでもなく失業者でもなく：not in education, employment, or training. 幻冬舎

平沢和司（2005）大学から職業への移行に関する社会学的研究の今日的課題. 日本労働研究雑誌（542），pp.29-37

荻谷剛彦（1991）学校・職業・選抜の社会学：高卒就職の日本的メカニズム. 東京大学出版会

松繁寿和編著（2004），大学教育効果の実証分析：ある国立大学卒業生たちのその後. 日本評論社

¹⁰ 中卒の 7 割，高卒の 5 割，大卒の 3 割が初職を 3 年以内に離職するという現象。

長倉富貴（2011）大学における学生アスリートを対象とした学修支援体制について —— 北米大学の事例から——（日本スポーツ産業学会第20回大会 口頭発表）. 日本スポーツ産業学会第20回大会号, pp.77-78

中井孝章（2001）クラブ活動・部活動と人間形成. 山口満編『新版 特別活動と人間形成』, 学文社

西島央, 藤田武志, 矢野博之（2002）部活動を通してみる高校生活に関する社会学的研究 ——3 都県調査の分析をもとに. 東京大学大学院教育学研究科紀要（42）, pp.99-129

OECD（2000）“From Initial Education to Working Life”. Paris; OECD

OECD（2002）“Employment Outlook”. Paris; OECD

大野貴司（2009）経済・経営系学部におけるスポーツマネジメント教育の現状と課題（日本スポーツマネジメント学会第1回大会シンポジウム「スポーツマネジメント教育の現状と課題」口頭発表）. スポーツマネジメント研究（2）, pp.113-115

大竹文雄, 佐々木勝（2009）スポーツ活動と昇進. 日本労働研究雑誌 No. 587, pp.62-89

清水聖志人, 高橋義雄, 河野一郎（2010）大学運動部の指導・運営内容差異による就職状況の比較－レスリング競技者を対象として. スポーツ産業学研究 20（1）, pp.119-129

東原文郎（2008）＜体育会系＞ 神話に関する予備的考察 — ＜体育会系＞ と ＜仕事＞ に関する実証研究に向けて—. 札幌大学総合論叢（26）, pp.21-34

東原文郎（2011）＜体育会系＞ 就職の起源 ～企業が求めた有用な身体：『実業之日本』の記述を手がかりとして～. スポーツ産業学研究 24（2）（近刊）

UFJ 総合研究所（2003）若年者のキャリア支援に係る調査研究. 厚生労働省

読売新聞（2006）ニート6割、部活未経験 希薄な社会性が未就労の原因／読売新聞ネット調査. 2006/05/26 東京（朝刊1面）

附記

本報告は平成20年度, 21年度科学研究費補助金（若手研究（スタートアップ）, 課題番号：20800043）および平成23～26年度学術研究助成基金助成金（若手研究（B）, 課題番号：23700733）による研究成果の一部である。

また, 名簿の提供など本研究の遂行に惜しみなく協力くださった札幌大学にたいし, 心より感謝申し上げます。有り難うございました。