

体育会系神話の歴史と現在

——コロナ禍にみる変化の兆し

東原 文郎

(京都先端科学大学准教授)

本稿は、「体育会系学生は他に比して良い就職を得る」という体育会系神話の起源と変容について、それが埋め込まれた (embedded) 社会的文脈をたどり、直近の趨勢について統計的に記述した上で、体育会系神話のゆくえについて展望することを企図している。体育会系神話の起源は、大正末期から昭和初期、体育会学生が明晰な頭脳と強健な身体を併せ持つスーパーエリートとしてあり、企業にとって望ましい人材像の象徴であったことに求められる。戦後、大学教育がマス化し、そのエリート性は徐々に失われたが、90年代まではOBOGリクルーターの活躍や企業スポーツ採用の隆盛によって神話は有効であるかに見えた。2000年代に入ると大学教育がユニバーサル化し、学生アスリートの数が激増したことで、体育会系は「高威信大学」「伝統的チームスポーツ」「男性」を特徴とする「エリート体育会系」とその他の「ノンエリート体育会系」に分化した。しかし、2021年3月卒の体育会学生の就職状況を統計的に分析したところ、2014年時点に見られた男性の優位性は消失し、女性優位に逆転していたこと、大学や「チームスポーツ」といった所属が影響力を持つ男性とは対照的に、女性については学業と競技の両立など、大学における活動への取り組みが人気企業への就職に影響を及ぼすこと、などが観察された。これを踏まえ、コロナ禍の体育会系就職における属性依存型から持続的学習型へという変化の兆しを、今後の大学教育、採用企業、日本社会、そして体育会系学生自身の変化にとってポジティブな契機とすべきであると主張した。

目次

- I 緒言——揺らぐ体育会系神話
- II 体育会系神話の起源
- III 体育会系神話の変容
- IV 体育会系神話の現在
- V 結語——体育会系神話の再興に向けて

I 緒言——揺らぐ体育会系神話

日本では、「体育会系学生は他に比して良い就職を得る」という「体育会系神話」がまことしやかに語られてきた。例えば、体育会系学生の就活支援を手掛ける(株)アスリートプランニング¹⁾

(以下、AP)社長の中村祐氏は日経新聞の取材に応じて「組織文化を受け入れ、与えられた目標を達成する耐性がある点で、体育会系学生は有利」と主張した(鈴木ほか2018)。

他方、その体育会系の価値は低下しているとの見方もある。(株)リクルートキャリア、就職みらい研究所所長の岡崎仁美氏は朝日新聞のインタビューに応じ、「大学の運動部の出身者は1980年代まで、企業で重宝され」たが、「[90年代以降は]他の対応力も求められるようになり、優先度は下が」った、「体育会出身者を優遇する「体育会プレミアム」は、落ちている」と述べた(朝日新聞2018)。実は、これに類する体育会系神話の

終焉もしくは弱体化説は、90年代から再三にわたりメディア上に登場している（東原 2008；ピズリーチ・キャンパス 2017；都内・某共学大進路指導担当 2018；鈴木ほか、2018）²⁾。

どちらが本当なのか。そもそも、体育会系神話はいつから、なぜ多くの人に語られ、受け入れられるようになったのか。また現在でも神話に対応する実態があるのか。本稿では、まず体育会学生の初期キャリア形成が埋め込まれた社会的文脈（主に経済、企業組織、高等教育、学卒労働市場、スポーツ振興の状況、等）に着目し、神話の起源と変遷を辿る。次いで、2021年3月卒の新卒労働市場における日本の学生アスリートの就職動向について統計的に概観する。その上で、今後の体育会系学生の初期キャリア形成に求められることについて展望を述べる。

なお、本稿で「体育会系」「体育会学生」あるいは「学生アスリート」というときは、大学がオフィシャルに運営し、主に学生競技連盟（学連）主催の大会に出場する部・クラブに所属する学生のことを指している。「アスリート」としているが、選手であるか、トレーナーやマネージャーといった学生スタッフであるかは問わない。ただし、一時的に結成されたチームやサークルは含まない。

II 体育会系神話の起源

学生アスリートの企業人としての潜在能力をポジティブに期待する見方は、企業組織が高度化し、旧制専門学校を含む高等教育機関卒業者によ

る企業への就職が一般的となっていた大正末期から昭和初期に既に成立している。詳しくは拙著（東原 2021b）に譲るが、簡単に紹介する。映画『大学は出たけれど』が公開された1929（昭和4）年以降、昭和恐慌を経て深刻な就職難が続いていた1933（昭和8）年の『帝国大学新聞』にはこんな記述がある。

「スポーツマンの就職には苦労がなく、直ぐさま話が運び、入社試験もほとんど形式的であるらしい。スポーツマンの中には学問がよくできる人もあるが、大体において成績が良くない。学校の成績がよくないスポーツマンが何故か高く評価されるのであろうか。」

当時京都帝大生で後に読売巨人軍球団社長となる記事の著者＝宇野庄治は、以下のように自答している。

「スポーツマンは使ひ易いといふ人があるがこの言葉は真を穿いてゐるものと思ふ。肉体的にも精神的にも苦しみに堪へ得るところがスポーツマンの生命であつて、実社会のチームワークに歩調をそろへ、決してありふれた徒党根性を持つてゐないところが買はれるのではなからうか。」（宇野 1933）

こうした評論がどのような文脈（時代・社会）で成立したのか、当時の高等教育界、経済界、そしてスポーツ界の状況を確認する。

まず高等教育界から。学制を敷いて以来、経済とともに発展し続けてきた高等教育は、昭和10年で国公私立合わせて308校、総学生数約17万人に上った（表1）。しかしこれは、該当人口（20歳前後の4～5学年分）の3%程度に過ぎなかつ

表1 戦前の高等教育機関数と進学率の推移

年度	高等教育機関数				高等教育在学者の割合 (%) ^(注2)	学生数
	計	国立	公立	私立		
明治 28 1895	63	16	3	44	0.3	
明治 38 1905	84	39	4	14 ^(注1)	0.9	
大正 4 1915	108	45	7	56	1.0	
			(注3)			
大正 14 1925	253	106	50	101	2.5	
昭和 10 1935	308	104	61	143	3.0	169,030

注：1) ママ。「計」から逆算すると41だが、どのような経緯で誤記されたのかは不明。

2) 「大学院在学者を含む。該当年齢人口は各年度により範囲を異にする。（付録参照）」との注記有り。

3) 大正7（1918）年「大学令」制定、同8（1919）年「帝国大学令」改定・公布。

出所：文部科学省「日本の成長と教育」（昭和37年度）より筆者作成。

た³⁾。現在の20歳前後の人口4カ年分の3%といえは約14万4千人だが、それはちょうど2017年の旧七帝大⁴⁾の学生総数(約14万3千人)に近い。昭和初期の高等教育機関に通う学生は皆、現在の旧帝大生レベルに選抜されたエリートだった。このうち、運動部員率はわが国のスポーツ導入の先駆であった東大でさえ昭和9~15年間で7.5~10%の間を推移したとされる(澤井2017)ことから、高等教育機関に在学する運動部員数は該当人口の0.1~0.3%程度と推察される。

また押さえておきたいのは、当時の結核の罹病率の高さだ。東大における昭和7~9年の病気による休学者数は821(年平均273.7)人、昭和6~8年の病気による死者数は148(年平均49.3)人に上った(中澤2017)。当時の結核は死の病であり、東大に限らない大学界全体および大卒者を雇用する実業界全体としても対策を要する社会問題であった。「聖路加国際メヂカルセンター」に勤め、数々の企業で「人物採用体格検査」を担当した堀内彌二郎(内科医)は、以下のように述懐している(堀内1935)。

「或大きな会社から言へば社員の結核病患者の為に費す費用が1ヶ年〔中略〕三十余万円の子算なりとのことを承知しましたが、〔少し改善したのは〕恐らく嚴重な体格検査の好影響療養所特設の好結果等の為めでありませう〔。〕それを考へても将来病氣にならない者を使ふと云ふ事が痛切な条件になつてきます。〔中略〕以上の實例で今日人物採用試験は学業成績優秀、思想堅固といふ点だけでは困る、仕事能率上又青年成功上どうしても身体の強健を必要とする様に結論せざるを得ぬ次第で御座います。』⁵⁾

しかしこれだけではない。体育会系の受け手となる実業界では、大学スポーツの熱狂を引き継ぐ形で企業スポーツ文化が開花していた。当時最も読まれたビジネス雑誌『実業之日本』には、「近時大会社大銀行大商店、並びに少し大きな商店にあつて、野球団、庭球団の設けのないところは、恐らくないと言つてよい」とあり、「白熱的高潮に達せる会社銀行野球団評判記」に野球団を持つ102の企業が紹介されたり、増田屋商店の学

問的強化(「増田屋は、横浜の増田増蔵氏の経営にかかり、その三男稲三郎君が支店長をしてゐる。稲三郎君は嘗て早稲田野球部の主将たりし人、今や早大系の名選手、大井、松田、加藤、八幡等を入店せしめて、強チームを組織してゐる。』)が描かれたりしている(一記者1919)。

神話の誕生当初、体育会系は、現在の旧帝大レベルの頭脳と強健な身体を併せ持つスーパーエリートであった。発展著しい企業組織にとって、わけてもスポーツ文化の担い手となった大企業にとって、彼らは体育会系というだけで採用にたる理想的な人材と見なされたのだ。

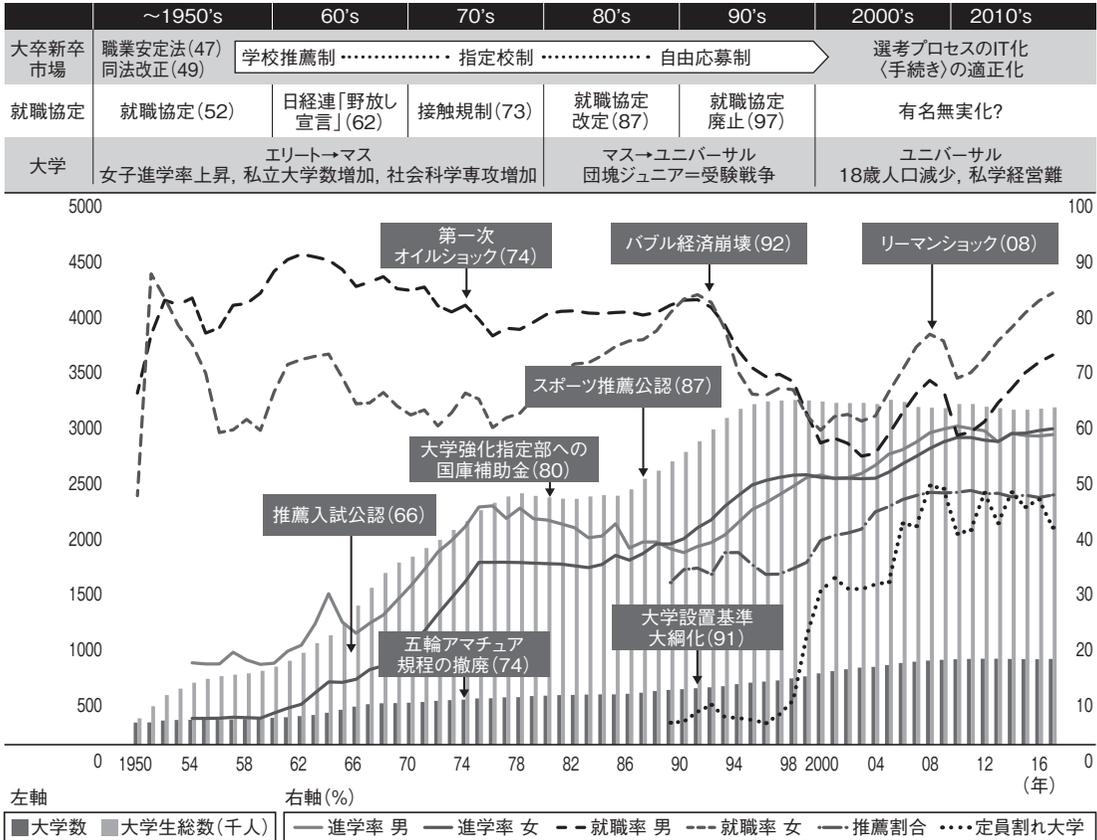
Ⅲ 体育会系神話の変容

1 大学教育のマス化と大学の職安機能

理想的な人材イメージとして誕生して80余年、体育会系はどう変わったのか。戦後の高等教育と大学新卒労働市場に関連する制度環境のダイナミズムをまとめた図1によれば、体育会系=スーパーエリートという社会的了解が崩れ、ポジティブな評価とネガティブな評価が混在する現在に至るまでに、大きく2つの契機があると見受けられる。第一の変化の契機は、70年代末までに完結するエリート教育からマス教育(大学受験が社会において一部の限られたエリート層だけでなく、汎ゆる階層を含む大衆に開かれた状態)への移行、第二の契機は90年代末から2010年代にかけて進行するマス教育からユニバーサル教育(社会全体で大学進学希望者数が大学のキャパシティを下回り、選ばなければ誰もが大学に入れるようになった状態)への移行である(福井2016)。前者から確認していこう。

団塊の世代が対象となる60年代を経て、高等教育機関数は500に迫り、1割に満たなかった進学率は男性で4割、女性で3割を超えた。その起点にあった職業安定法の制定(1947)と同改正(1949)は、学校に職業斡旋機能を備えさせるものであり、地方の「金の卵」を効率的に工場現場に配置する「集団就職」をはじめ、高度経済成長を支えた「(学校から労働への)間断無き移行⁶⁾」

図1 戦後の高等教育と大学新卒労働市場のダイナミズム



注：初出は東原（2018）。

出所：文部科学省『学校基本調査』、小野（2017）、福井（2016）より筆者作成。

を実現する制度的背景をなした。

これを受けて優良大学と大企業は、「学校推薦制」「指定校制」を取りながら安定的かつ継続的な需給システムを構築（人材の安定的な輩出先／供給先を確保）した。幹部社員となることを期待された男性の大卒労働市場において、バブル崩壊まで概ね80%程度の高い就職率を維持できたのは、以上のような制度的環境と、それに適応した大学－企業間の就職採用慣行によるところが大きいだろう。

進学率が戦前の10倍以上となり、高等教育がマス化した80年代、体育会系のエリート性はもはや失われたが、就職協定の接触規制（1973）が生んだ「OBOGリクルーター」制が体育会系の有利を維持したと推察される。企業による学生の「青田買い」解消が社会的課題とされた1982年、企業－学生間の早期接触を監視する立場にあった

職業安定局長関英夫氏が「協定違反は夏休みごろの学部ゼミの同好会、あるいはスポーツ関係のクラブ友好会等々に先輩がくるあたりから始まるのですから、これは非常にわかりにくい」と嘆く通り（関1982）、企業はOBOGをリクルーターとして大学に派遣し、より有為な人材をいち早く囲い込もうとした。大学の職安機能に関する制度は「学校推薦制」が「指定校制」を経て「自由応募制」へと表面上の姿を変えていたが、多くの大企業ではA大学○人、B大学△人……というように、募集定員が大学ごとにあらかじめ定められており、OBOG訪問時よりリクルーターによる実質的な選考が行われていたという（荻谷ほか1992）。

90年代、厚生労働省が3年に一度企業に対して行っていた採用管理調査、新卒採用重視項目には、「専門知識・技能」や「一般常識・教養」と

いった能力に関連する項目から「積極性」「創造性」「協調性」といった資質に関する項目までが並ぶ中、「運動部で積極的に活動していた」という質問項目が設定され、学生に対して行われた複数の学術調査においても「体育会系運動部での活動」(荻谷編 1995)「体育会やサークルの活動」(岩内ほか 1998)等が質問項目に必ず登場した(小山 2008)。優良大学と大企業との安定的な対応関係が前提となるなかで、学生からすれば同じ大学の学生に勝つ必要があり、体育会系は学内競争におけるわかりやすい差別化戦略として主張されるに至ったのかもしれない(東原 2008)。

さらにこの時期、採用側となる大企業において企業スポーツ文化が維持されたことも大きかった。オリンピックでは、84年ロサンゼルス大会でプロ選手の出場が解禁されるまで、原則としてアマチュアリズムが護持された。日本のトップアスリートは五輪での活躍が至上命題であり、その養成は戦前の遺産も引き継ぐ形で隆盛した大企業における「企業スポーツ」か、自衛隊体育学校や警察といったいわゆる「ステートアマ」の枠で行われた(東原 2013)。企業は一般社員の福利厚生とオーバーラップさせながらスポーツ強化に取り組み、気づけば実態としてはトップアスリートの主要な養成場となっていた。そしてそれは、企業の業績悪化が深刻となって企業スポーツクラブの休廃部が続出する90年代末まで続いた。体育会系就職／採用も、企業(実業団)スポーツチームの強化と緋い交ぜになって維持された。以上のように、大学教育がマス化し、エリート性が失われる中でもOBOGリクルーターの活躍と企業アスリート採用は続き、結果として体育会系神話は延命したと考えられる。

2 高等教育のユニバーサル化と経営難大学の定員充足戦略

企業(実業団)スポーツの隆盛によって維持された体育会系就職／採用は、90年代初頭のバブル経済崩壊とともに変化していく。大学設置基準の大綱化(1991)を経て、2000年代以降は高等教育のユニバーサル化が進んだ。90年代末には大学進学率が男女ともに50%を超えるが、同時に

18歳人口の減少が大学の過当競争を生み、定員割れや経営難に苦しむ私学が急速に増えていくことになる(図1)。

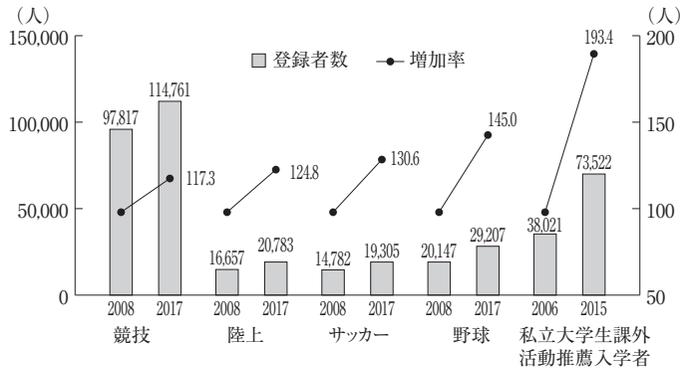
補助金や助成金の減額を恐れる大学のなかには、文科省によって公認されたスポーツ推薦や特待生制度(1987)を使いながらスポーツを強化する体を見せつつ、定員確保に血道を上げる大学も出てくる。60年代に開学し、90年代に団塊ジュニアを吸収して拡大したが、18歳人口の減少にその規模や偏差値を維持できなくなったような地方の中小私大などが典型だ。

筆者が知っている事例を紹介しよう。90年代に学生数8000人規模まで拡大したある地方都市の中堅私大は、2007年に5500人、2017年には2700人台へと、約30年間で1/3の規模に縮小した。その間、当該大学はスポーツに力を入れてきた高校生が受験しやすいよう中高の保健体育科教員の免許を出すためのカリキュラムを整えたり、複数のクラブを強化指定して専門指導者の雇用やリクルーティングに関わる推薦制度、特待生制度を整備するなどした。しかし、より高いスポーツ実績を持つ高校生は上から順に関東関西の有名大学に流れていく。その地方都市では周辺でもスポーツを強化する大学が増える中、当該大学には、全国大会出場はおろか、地区大会上位レベルでスポーツ推薦制度を利用して入学してくる学生が珍しくなくなる。

彼ら彼女らは高校の運動部でそれなりにスポーツを続けてきたというレベルの競技力しか備えていないにもかかわらず、受験勉強の経験もなく、教員採用試験の倍率も知らずに保健体育科教員の免許が取れるからと推薦入学を決める。学生は入学してから保健体育科教員になれるのはごく一握りであることに気づかされ、一般民間就職に強力で方向付けられることになる。では、一般民間就職において体育会系神話が有効になるかというところはそうはならない。威信の低い大学では、体育会系であっても優良企業からの内定獲得率は大学生全体と比べて同等もしくは低い値となるのである(東原 2021b, 後述)。

大学に通いながらスポーツに取り組めること自体、恵まれたことかもしれない。だが、これは、

図2 近年のアスリート人口の拡大とその特徴



出所：八尋・萩原（2019），各競技団体HP，日本私立大学連盟「私立大学学生生活白書」各年度版，等より筆者作成。東原（2021a）より転載。

強化を目的としたスポーツ推薦・特待生制度ではなく、経営難に直面した大学の定員充足戦略の一環として、学業的な準備が不足している生徒を入学させるための制度であると解釈する方が妥当だ。2000年代以降の大学スポーツ人口と課外活動推薦を利用して大学に入学した学生の数と増加率を図2にまとめた。

08～17年までの約10年間の推移が確認できる16競技では、08年9万7817人（全大学生数の3.5%）→17年11万4761人（同4.0%）へ、約1万7000人、117.3%の増加が認められる。同時期に特に顕著な増加が認められる種目として、陸上競技：08年1万6657人→17年2万783人（約4000人の上昇、増加率約125%）、サッカー：12年1万4782人→17年1万9305人（約5000人の上昇、増加率約130%）、野球：07年2万147人→18年2万9207人（約9000人の上昇、増加率約145%）が上げられる。高校年代までの競技者人口はいずれも少子化とともに顕著な減少を示していることと対照的に、大学生の競技者人口は課外活動推薦利用入学者数（図右手）とともに極めて顕著な増加を示している。そうした大学での体育会系の増加は、スポーツ科学の隆盛でもスポーツ強化でもなく、定員充足率と助成金が連動するルールと、そのルールのなかで定員充足率を高め、助成金の減額を避けようとする大学の戦略的行動の帰結なのだ⁷⁾。

それでも、体育会系というだけで良い企業に就職できると信じられた時代は良かったが、主要な

受け入れ先としてあった企業スポーツも、オリンピック出場のプロ解禁（アマチュアリズムの崩壊）に加え、バブル崩壊による企業業績悪化、金融危機に伴う休廃部が続出し、かつての姿を保てなくなった。同時に大卒労働市場では選考プロセスのIT化が進み、すべての求職学生が同じ土俵で、同じスタートラインから競い合う基盤が整ってきた。OBOGリクレーター制によってインフォーマルに維持されていた大学の職業斡旋機能が失われ、優良大学と大企業の対応関係も制度的に供給されていた前提を失うこととなった。すなわち、体育会系を保護していたさまざまな制度や社会関係のシェルターが剥がされ、むき出しになった体育会系個人の地力が試される時代になったのだ。

IV 体育会系神話の現在

1 調査の手続き

それでは、現在はどのような状況にあるのか。本節では、APがマーケティングとサービス向上を目的に取得しているサービス利用者のデータを用い、体育会系の就職の直近の趨勢を統計的に記述する。

調査は、2019年11月～2021年1月までの期間にAPが企画した体育会系限定のキャリアイベント（合同企業説明会、エントリーシート作成講習会、等）に参加した全学生アスリートを対象に、上記営利目的以外に学術研究にも供されることが

あることを明示した上で、オプトアウト方式（協力しないことを選択できる方式）で実施された。主に携帯端末のカメラでQRコードを読み込んで回答することを想定したウェブアンケートである。

データ提供者と分析者の間では、APの顧問弁護士の指示を踏まえ、データ利用や集計分析に関する諸々の事項を定めた契約書を交わし、作業を進めた。APは、データから個人が特定できないようにマスキングした状態で、分析者とファイルを共有した。

2 データの一般性・代表性

回答者は、総数1万5669人（男性1万402人；女性5267人）だった。重要な説明変数となる「GPA」と「部・クラブの最高成績」に回答した7115人（男性4731人；女性2384人）を有効サンプル（男性45.5%；女性45.3%）とした。これをAPが事業用に設定した「大学威信ランク」ごとに集計すると、内訳はSランク632人（8.9%）、Aランク2815人（39.6%）、Bランク1438人（20.2%）、Cランク1746人（24.5%）、Dランク484人（6.8%）となった。ここで、大学威信ランクに基づいたAPサンプルの偏りを示すために、想定される母集団との関係を表2に示した。威信ランク別の1学年あたりの学生数は、各大学のHPから総学生数を積み上げ、4で割った数字である。表2によれば、今回のAPサンプルは、S・Aランクが顕著に多く、B・C・Dランクが顕著に少ないサンプルであると言える。

この7115サンプルを次の3群に分けて、目的変数を設定した。すなわち、APへの内定報告がなされなかったX群4694人（男性3221人；女性1473人）、APに対し何らかの内定報告を行った

回答者2421人（男性1510人；女性911人）のうち、人気企業ランキングTop300社（宇都宮2021）⁸⁾ から内定を得たと特定できなかったY群1928人（男性1225人；女性703人）、および人気企業ランキングTop300社から内定を得たと特定できたZ群493人（男性285人；女性208人）である。目的変数X・Y・Z群と説明変数である体育会学生の諸特徴の関係を見るために表3：クロス集計表を作成した。この表3を踏まえつつ、データの一般性・代表性について議論しておく。

人気企業ランキングがあくまで相対的な指標であることは強調するまでもないが、まず重要なのは、Z群の6.9%という数字である。これをどう評価するか。拙著（東原2021b）について松尾（2022）が指摘したことがそのまま当てはまるが、本調査の対象者は学生アスリートであって、非学生アスリートとの比較に基づいて就活における学生アスリートの優位性を議論できるわけではない。ここに限界がある。だが、たとえ大雑把であっても、大学新卒就職市場との対比で検討することで、本報告の知見の有効性を担保することができよう。そこで、旺文社教育情報センターによる2021年12月8日のリリース資料（旺文社2021。以下、旺文社資料）も利用しながら、Z群6.9%の意味を検討する。

まず、Z群にあたるTop300社の新卒採用者が日本全体でどれくらい存在するのか。実際に各社のウェブサイトから採用者数をカウントした。正確に数字を出している企業もあれば、レンジで発表するに留める企業もあり、正確にはわからないが、それでも概数を加算していくと最小で3万5000人程度、最大で4万5000人程度と仮定するのが妥当と思われる。21年卒の大卒者は、文科

表2 サンプルの特徴

大学威信 ランク	AP サンプル		母集団 (Population)		参 考		
	N	%	1学年あたりの 学生数	大学ランク別 卒業生シェア	学校数	1校あたりの 平均学生数	母集団に占める AP サンプルのシェア
S	632	8.9%	48,310	8.1%	16	3,019	1.3%
A	2,815	39.6%	92,597	15.5%	31	2,987	3.0%
B	1,438	20.2%	161,044	27.0%	117	1,376	0.9%
C	1,746	24.5%	176,350	29.6%	121	1,457	1.0%
D	484	6.8%	118,166	19.8%	226	523	0.4%
合計	7,115	100.0%	596,466	100.0%	511	1,873	1.2%

表3 体育会学生の諸特徴とX・Y・Z群の分布の関係(クロス集計)

X	男性			女性			男女計								
	N	%	χ ²	N	%	χ ²	N	%	χ ²						
男子学生	3,221	66.1	1,225	259	285	60	473	0.8	703	235	208	8.7	2,384	1,000	3,026
女子学生	329	61.5	153	286	53	89	535	100.0					283	1,000	
大学教員	2,892	60.6	1,072	233	272	55	419	6.9	639	176	176	8.4	2,101	1,000	3,054
専攻	2,885	68.4	1,123	257	257	57	436	100.0					2,222	1,000	3,065
学系	236	64.5	102	279	28	7.7	366	100.0					162	1,000	1,162
入学年次	235	60.7	75	211	46	129	356	100.0					276	1,000	1,166
出身地	1,104	61.0	519	290	165	9.2	1,788	100.0					1,027	1,000	2,815
出身校	701	70.0	259	25.8	42	4.2	1,002	100.0					436	1,000	1,438
出身校	898	73.7	292	24.0	28	2.3	1,218	100.0					528	1,000	1,746
出身校	283	77.1	80	21.8	4	1.1	367	100.0					117	1,000	484
入試方法	995	64.4	442	286	108	7.0	1,545	100.0					818	1,000	2,363
一般学歴	871	71.1	309	25.2	45	3.7	1,225	100.0					1,023	1,000	2,248
スポーツ経験	234	69.0	86	25.4	19	5.6	339	100.0					213	1,000	552
指定校推薦	645	71.0	209	23.9	55	6.1	909	100.0					468	1,000	1,377
その他	476	66.8	179	25.1	58	8.1	713	100.0					453	1,000	1,166
GPA	1,033	71.5	349	24.2	62	4.3	1,444	100.0					589	1,000	2,033
大学	1,619	66.3	646	26.5	176	7.2	2,441	100.0					1,234	1,000	3,675
学部	369	67.3	230	27.2	47	5.6	546	100.0					351	1,000	1,397
教育	2,728	69.1	998	25.3	220	5.6	3,946	100.0					1,917	1,000	5,863
部・クラブ	493	62.8	227	28.9	65	8.3	785	100.0					467	1,000	1,252
部・クラブ	938	67.5	377	27.1	75	5.4	1,390	100.0					1,000	1,000	2,397
部・クラブ	804	71.7	259	23.1	55	5.3	1,124	100.0					729	1,000	1,853
部・クラブ	489	67.0	189	25.9	52	7.1	730	100.0					394	1,000	1,124
部・クラブ	411	67.2	170	27.8	31	5.1	612	100.0					306	1,000	918
部・クラブ	579	66.0	230	26.2	68	7.8	877	100.0					524	1,000	1,401
部・クラブ	482	71.6	157	23.3	34	5.1	673	100.0					797	1,000	1,470
部・クラブ	813	66.7	330	27.1	75	6.2	1,218	100.0					458	1,000	1,676
部・クラブ	1,926	67.8	738	26.0	176	6.2	2,840	100.0					1,129	1,000	3,969
部・クラブ	682	68.1	297	28.8	52	5.3	1,031	100.0					637	1,000	1,668
部・クラブ	2,539	66.6	928	25.1	233	6.3	3,700	100.0					1,474	1,000	5,174
部・クラブ	28	73.7	9	23.7	1	2.6	38	100.0					24	1,000	62
部・クラブ	213	62.3	109	31.9	20	5.8	342	100.0					176	1,000	514
部・クラブ	1,792	66.4	312	26.2	89	7.5	1,993	100.0					1,363	1,000	2,856
部・クラブ	1,332	61.9	512	26.1	119	6.1	1,963	100.0					830	1,000	2,393
部・クラブ	686	71.6	283	23.7	56	4.7	1,025	100.0					414	1,000	1,439
部・クラブ	1,351	71.6	449	23.8	88	4.7	1,888	100.0					1,022	1,000	2,910
部・クラブ	1,555	66.9	641	26.7	176	7.1	2,372	100.0					1,300	1,000	3,272
部・クラブ	315	65.9	131	28.7	21	4.3	467	100.0					267	1,000	734
部・クラブ	789	71.9	249	26.7	60	5.5	1,098	100.0					968	1,000	2,066
部・クラブ	1,033	66.1	407	25.0	123	7.9	1,563	100.0					1,000	1,000	2,563
部・クラブ	1,239	67.0	517	27.9	94	5.1	1,850	100.0					1,182	1,000	3,032
部・クラブ	160	72.7	52	23.6	8	3.6	220	100.0					99	1,000	259
部・クラブ	37	72.5	12	23.5	2	3.9	51	100.0					28	1,000	79
部・クラブ	1,170	66.3	473	26.8	122	6.9	1,765	100.0					1,189	1,000	2,954
部・クラブ	1,113	66.8	459	27.6	93	5.6	1,665	100.0					1,000	1,000	2,665
部・クラブ	112	73.7	32	21.1	8	5.3	152	100.0					39	1,000	191
部・クラブ	789	71.9	249	22.7	60	5.5	1,098	100.0					368	1,000	1,466
部・クラブ	1,538	72.1	501	23.5	94	4.4	2,133	100.0					865	1,000	3,028
部・クラブ	1,432	66.5	575	26.7	146	6.8	2,153	100.0					1,213	1,000	3,366
部・クラブ	198	55.5	126	33.3	33	9.2	357	100.0					216	1,000	573
部・クラブ	33	67.2	23	26.1	12	13.6	66	100.0					30	1,000	96
部・クラブ	87	67.4	31	25.4	8	6.2	126	100.0					100	1,000	209
部・クラブ	495	64.4	212	27.2	65	8.3	771	100.0					573	1,000	1,344
部・クラブ	1,493	64.9	649	28.2	159	6.5	2,301	100.0					1,012	1,000	3,313
部・クラブ	1,146	74.9	330	21.6	54	3.5	1,530	100.0					473	1,000	2,003

注: ***, p < 0.001. **, p < 0.01. *, p < 0.10

省『学校基本調査』にある4年制大学生262万3572の4分の1、65万5893人程度と想定されるが、先の旺文社資料によれば、そのうち就職者は71.7%であるから、ひとまずは大卒就職者を65万5893×71.7%でおおよそ47万人と仮定できる。この仮定にたつと、Top 300社の新入社員3万5000~4万5000人は47万人の大卒就職者の8.5~9.6%になる。

これと比べると、本データセットのZ群6.9%という数字は小さいように感じられる。特に、表2で確認した通り、分析対象であるAPサンプルは大学威信ランクによって偏りがあり、威信ランクの高い大学の学生アスリートが多く含まれるにもかかわらず、Z群が相対的に少なくなってしまったことから、その偏りがなければサンプル全体としてはさらにZ群の比率が小さくなるものと考えられる。拙著(東原2021b)では、2014年の東証一部上場企業への就職者約11万人が、当該年度の大卒者約56万人のおおよそ20%に相当するため、当時のAPサンプルで28.4%の内定獲得率を達成した男性の場合は体育会系神話が有効である、という仮説を提示したが、今回の分析ではそうとは言えないことになる。

このような変化、否、データ間の差異の背景には何があるのか。コロナ禍での就活/選考で、体育会系の良さがうまくアピール/看取できなかったということだろうか。2014年時点の東証一部上場企業と直近の人気企業Top 300社では、そもそも選抜度が全く異なることや、データセットそのものの偏りが検証されていないことがある。それに加えて、経済界、高等教育界、スポーツ界といった関連する諸領域の文脈が変容していることもある。就職者を47万人と仮定したが、修士2年も新卒市場の競合になっていると(例えば新卒就職者が65万5893人の80%~85%)と仮定すると、就職者は52.5~55.8万人、Top 300社の新卒採用は全体の6.3~8.6%程度に落ち着く。こうなると、本データセットのZ群6.9%という数字はそれなりに当を得ているようにも感じられる。ともあれ、原因を特定することは現時点では不可能である。

しかし、だからこそ、体育会系神話が弱化して

いるとも言い切れない。データ収集の方法は、アンケートが紙からウェブに変わったこと以外、変わっていない。男女比も毎年ほぼ2:1で一定である。2020年度の体育会系の就活状況について、2014年のデータ(東原ほか2017;東原2021b)と比較することで見えてくるものがあるなら、本稿は将来に渡って体育会系の就職動向をウォッチし続け、変化の原因を推定したり、サポートシステムの構築に繋げたりするための基礎資料にもなり得る。いわば定点観測の一部となることで知見の価値が担保されよう。本節は、ワンショットサーベイの結果を過剰に評価しないよう、上に示したような社会の文脈変化や市場全体のトレンドとの距離に留意しつつ、縦断的データ収集の一環となることも視野に入れ、データセット内部の構造を記述するものである。

3 分析の方法

それでは改めて、分析方法を説明する。本節の目的は、2021年3月卒の体育会学生の就職状況を統計的に記述し、人気企業からの内定獲得の成否を規定する要因を検討することである。そのため、上述の通り、X、Y、Zの3群を目的変数として設定し、その3群の分布を体育会学生の諸特徴によってどの程度説明できるか、多変量解析を用いて検討する。

体育会学生の諸特徴とは、入学前に決まる属性的要素(性、大学設置者(国公立/私立)、専攻、大学威信ランク、入試方法)、学業(GPA⁹⁾、ゼミ活動¹⁰⁾、競技(部・クラブの最高競技成績、部内競技力¹¹⁾、チームスポーツ¹²⁾)、両立状況(両立意識¹³⁾、両立実態¹⁴⁾)、アルバイト(週平均日数、平均月収)、就職活動(インターン社数、就活開始時期)である。これらが説明変数となる。

個々の説明変数がX・Y・Z群の分布とどのような関係にあるのか、クロス集計(表3)から確認した後、説明変数間の相関をコントロールした上でも影響力を保持する変数を見出すべく、多変量解析(二項ロジスティック回帰分析)を行う。

4 結果と考察

(1) 体育会学生の諸特徴と X・Y・Z 群の分布の関係

表3は、X・Y・Z群を目的変数、体育会学生の諸特徴を説明変数としたクロス集計表である。相関の有無を見るため、 χ^2 検定を実施し、有意確率とともに提示してある。

まず注目できるのは性差だ。対象サンプル中、Z群は全体で6.9%だが、男性6.0%、女性8.7%と、女性が男性を上回る結果となった($\chi^2 = 33.773$, $p < 0.001$)。2010年代半ばから継続的に定点観測を続けてきた筆者(東原ほか2017; 東原2021a; 石川ほか2022)にとっても、相対的に望ましいとされる企業群からの内定獲得率で女性が男性を上回るのは初めてのことで、極めて興味深い。APの調査担当スタッフにも何度も確認したが、APの内定報告ではいわゆる正規社員としての採用内定のみを扱っており、Top 300社が女性の非正規採用を増やした結果とは考えられない、とのことである。実際に企業側採用者と学生の双方に接点のある別の営業社員からも、「現場の肌感覚としても、女性優位のトレンドは納得できる」という賛意を得た。本節第2項で述べたとおり、拙著(東原2021b)では、体育会系神話が有効であるように見える条件の一つに男性を上げたが、この数字が示す通りに人気企業からの内定獲得率で女性が男性を上回っていたとしたら、ジェンダー差については上梓のタイミング(7月)以前にすでに変化の潮目を迎えていたことになる¹⁵⁾。

大学設置者別では、女性で有意差は見られず、男性で「国公立」が「私立」に対して有利になった($\chi^2 = 20.643$, $p < 0.001$)。スポーツ推薦の数と関係があるかも知れない。大学威信ランクは男女ともに最も強力な説明変数であり(男性 $\chi^2 = 142.54$, $p < 0.001$; 女性 $\chi^2 = 116.666$, $p < 0.001$)、学(校)歴差は体育会学生に対しても例外なく影響を及ぼしていると言えよう。入試方法も男女ともに有意な相関を示した(男性 $\chi^2 = 32.821$, $p < 0.001$; 女性 $\chi^2 = 35.044$, $p < 0.001$)。「スポーツ推薦」の困難(Z群男女計3.6%)が際立っている。

GPAでは、男女ともに有意であるが、その様

態は異なる(男性 $\chi^2 = 19.422$, $p < 0.01$; 女性 $\chi^2 = 26.491$, $p < 0.001$)。Z群に入る確率が男性は2点台で高くなる(7.2%)のに対し、女性では3点台で高くなる(10.3%)。ゼミ活動では男女ともに「アクティブ」でZ群に入る確率が高くなる傾向にある(男性8.6%, $\chi^2 = 15.131$, $p < 0.01$; 女性11.6%, $\chi^2 = 5.902$, $p < 0.1$)。大学教員の立場としては喜ばしいと同時に、「非アクティブ」の規模が気になりもする。

部・クラブの最高成績は、男女とも最上位が高くなるが、有意差が認められたのは男性のみであった($\chi^2 = 16.798$, $p < 0.05$)。逆に部内競技力は、女性でその他が有利になる(10.5%)傾向が見られるのに対し($\chi^2 = 8.473$, $p < 0.1$)、男性で有意差はみられなかった。チームスポーツは男性でのみ有意差が認められた(6.3%, $\chi^2 = 7.151$, $p < 0.05$)。

両立意識についても、男女ともに有意差が認められ、度数が極端に少ない「学業重視」を除くと「両立」が最も高くなる(男性7.5%, $\chi^2 = 20.086$, $p < 0.01$; 女性11.3%, $\chi^2 = 25.416$, $p < 0.01$)。両立実態の方では、男性で「適度に両立」が有意に高くなり(7.4%, $\chi^2 = 26.898$, $p < 0.001$)、女性では「高度に両立」が緩やかに高くなる傾向があった(9.0%, $\chi^2 = 8.574$, $p < 0.1$)。

アルバイトでは、男性にのみ週平均日数($\chi^2 = 26.302$, $p < 0.001$)および平均月収($\chi^2 = 16.522$, $p < 0.05$)で有意差が認められた。人気企業への内定を目指すなら、週5日以上勤務は避け、月収1万-5万に収まる適度なシフトを調整すべきだと言えよう。

インターンは、男女ともにやればやるだけ人気企業からの内定獲得に有利になる(男性 $\chi^2 = 58.418$, $p < 0.001$; 女性 $\chi^2 = 28.581$, $p < 0.001$)。また就活開始時期についても、人気企業への就職を目指すなら男女ともに3年春に始めるのが良く、3年冬に至っては遅いという実態が認められた(男性 $\chi^2 = 57.642$, $p < 0.001$; 女性 $\chi^2 = 57.642$, $p < 0.001$)。

(2) X・Y・Z群の分布に対する体育会学生の特徴の影響

上述の通り、多くの説明変数がX・Y・Z群の

分布に何らかの関連を示したが、クロス集計ではこれ以上複雑な変数間の関係を検討できない。そこで、説明変数間の相関をコントロールした上で、目的変数に対する個々の説明変数の影響力の多寡をも析出すべく、多変量解析（二項ロジスティック回帰分析）を実施した。二項ロジスティック回帰分析では、モデルⅠ：X群 vs YZ群（内定報告なし vs あり）、モデルⅡ：Y群 vs Z群（非Top 300社 vs Top 300社）に加え、モデルⅢ：男性Y群 vs 男性Z群、モデルⅣ：女性Y群 vs 女性Z群¹⁶⁾ という4つのモデルを検討した。結果を表4に示した。

モデルⅠに限っては、分散に対するモデルの説明力を示すNagelkerke R^2 （疑似決定係数）の値は0.051と高くなく、説明力は限定的と言えるものの、すべてのモデルの χ^2 値、Hosmer & Lemeshow検定の結果は、分析が有効であることを示している。以下、説明変数ごとに詳細を確認する。

まず注目できるのは、男性に対して女性であることの効果がモデルⅠでのみ観察されたことである（OR：1.217, CI：1.090 - 1.359）。女性であることは、男性に比べて内定報告の可能性を高める。一方で、モデルⅡでは女性であることの効果が検出されなかった。ということは、女性の方が男性よりもTop 300社からの内定獲得において有利に見えたが、女性であるというだけで有利になっているわけではない、と解釈できる。

国公立／私立の別も、文系／理系の別も、すべてのモデルで有意差は検出されなかった。例えばクロス集計において「国公立」の男性で有利になるように見えたのは、他の変数の影響（例えば「スポーツ推薦」の多寡）による疑似相関であったと言える。

すべてのモデルで大きな影響力を示したのが、大学威信ランクである。この傾向は2014年調査（東原ほか2017）と比較しても変わっていない。2020年度はコロナ禍での就活／選考となり、例年よりも学生／採用担当者との直接接触は難しかったと想像されるが、その分オンラインコミュニケーションのリテラシーや、大学威信というシグナルに依拠して判断せざるを得なくなったのか。あるいはSPIなど、大学威信に強く関連しそうな要素の比重が上がったのか。いずれにせ

よ、大学威信ランクが依然として人気企業からの内定獲得を左右する最も影響力のある変数であったことは強調しておきたい。

入試方法については、「スポーツ推薦」に対して「一般推薦」であることで内定報告の可能性を高め（モデルⅠ OR：1.238, CI：1.000 - 1.532）、女性（モデルⅣ）に限っては「スポーツ推薦」に対して「指定校推薦」であること（OR：2.013, CI：0.992 - 4.086）および「その他」であること（OR：2.096, CI：1.022 - 4.299）がTop 300社からの内定獲得率を高めることがわかった。

大学入学後の学業と競技、そしてそれらの両立状況については合わせてジェンダー差の観点から考察したい。GPAは女性（モデルⅣ）でのみ、1点台以下に対して2点台でTop 300社からの内定獲得率を押し下げる傾向が観察された（OR：0.514, CI：0.263 - 1.005）。モデルⅣでは一方で、クラブの最高成績で「都道府県下位以下」に比べて「全国Best 4」であることでTop 300社からの内定獲得率が高まり（OR：1.792, CI：1.101 - 2.915）、部内競技力では「高」に対して「その他」であることがTop 300社からの内定獲得率を高める（OR：2.756, CI：1.247 - 6.093）。さらに両立実態を見ると、モデルⅣでのみ、「非両立」に対して「適度に両立」すること（OR：0.514, CI：0.263 - 1.005）および「高度に両立」すること（OR：0.514, CI：0.263 - 1.005）はTop 300社からの内定獲得率を高める傾向があった。

女性についてみると、競技力が高いだけでも良くないし、GPA 2点台というだけでは、1点台よりも評価されない。GPA 2点台以上の成績をとるなら、競技との両立を果たすことではじめて、人気企業からの評価が高まる。これらを合わせて考えるならば、女性の場合、字義通りの学生競技者（student-athlete）として両立を目指すか、「その他」の部員として間接的にクラブ運営に貢献するか、何れにせよ特定の方向に対するインテンシブな取り組みが人気企業からの就職内定率を高める、と解釈できるかも知れない。

他方で、男性が入ったモデル（Ⅱ・Ⅲ）については、チームスポーツであることが人気企業からの内定獲得率を高める（モデルⅡ OR：1.404, CI：

表4 X・Y・Z群の分布に対する体育会学生の特徴の影響（二項ロジスティック回帰分析）

	モデルⅠ X群 vs YZ群 (男女計)			モデルⅡ Y群 vs Z群 (男女計)			モデルⅢ Y群 vs Z群 (男性)			モデルⅣ Y群 vs Z群 (女性)		
	OR	95% CI		OR	95% CI		OR	95% CI		OR	95% CI	
		下限	上限		有意 確率	下限		上限	有意 確率		下限	有意 確率
ジェンダー：男性 (基準)												
女性	1.217	1.090	1.359 ***	1.045	0.831	1.315						
大学設置者：国公立 (基準)												
私立	1.103	0.926	1.313	0.853	0.612	1.189	0.783	0.505	1.213	0.880	0.520	1.490
専攻：理系以外 (基準)												
理系	1.152	0.952	1.394	1.150	0.791	1.674	1.245	0.774	2.002	1.127	0.598	2.122
入学前に決まる要素												
大学威信：Sランク (基準)												
Aランク	0.971	0.807	1.167	0.476	0.350	0.649 ***	0.515	0.327	0.811 **	0.546	0.357	0.835 **
Bランク	0.727	0.589	0.896 **	0.274	0.185	0.406 ***	0.285	0.164	0.495 ***	0.337	0.190	0.599 ***
Cランク	0.599	0.484	0.742 ***	0.154	0.097	0.244 ***	0.175	0.093	0.329 ***	0.159	0.077	0.329 ***
Dランク	0.523	0.392	0.698 ***	0.068	0.024	0.197 ***	0.096	0.031	0.298 ***			-
入試方法：スポーツ推薦 (基準)												
一般受験	1.018	0.866	1.196	1.036	0.711	1.509	0.924	0.581	1.469	1.785	0.888	3.587
一般推薦	1.238	1.000	1.532 +	1.345	0.835	2.166	1.300	0.688	2.454	1.820	0.826	4.011
指定校推薦	0.919	0.775	1.088	1.289	0.875	1.899	1.294	0.805	2.079	2.013	0.992	4.086 +
その他	1.004	0.842	1.197	1.328	0.898	1.964	1.281	0.790	2.077	2.096	1.022	4.299 *
GPA：～1.99 (基準)												
2.00～2.99	1.111	0.862	1.432	0.778	0.464	1.304	1.414	0.573	3.490	0.514	0.263	1.005 +
3.0～	1.188	0.897	1.573	0.876	0.499	1.540	1.587	0.603	4.174	0.556	0.266	1.160
大学教育												
ゼミ活動：非アクティブ (基準)												
アクティブ	1.065	0.933	1.215	1.117	0.865	1.442	1.077	0.765	1.515	1.180	0.794	1.754
部の最高成績：都道府県下位以下 (基準)												
都道府県上位	0.868	0.750	1.005 +	1.241	0.911	1.690	1.123	0.750	1.681	1.385	0.846	2.270
全国出場	0.915	0.780	1.074	1.158	0.827	1.620	1.223	0.790	1.893	1.100	0.637	1.897
全国Best16	0.926	0.778	1.103	0.943	0.646	1.377	0.855	0.516	1.416	1.156	0.636	2.100
全国Best4	0.919	0.785	1.074	1.201	0.873	1.651	1.034	0.670	1.593	1.792	1.101	2.915 *
大学競技												
部内競技力：高 (基準)												
中	0.976	0.765	1.247	1.542	0.915	2.599	0.827	0.358	1.909	1.363	0.813	2.285
その他	0.957	0.835	1.097	1.009	0.757	1.344	0.870	0.611	1.238	2.756	1.247	6.093 *
スポーツ：非チームスポーツ (基準)												
チームスポーツ	0.940	0.833	1.061	1.404	1.083	1.819 *	1.478	1.035	2.109 *	1.288	0.871	1.903
両立意識：競技重視 (基準)												
やや競技	1.143	1.000	1.306 +	1.040	0.771	1.403	1.080	0.742	1.572	1.004	0.606	1.663
両立	1.073	0.924	1.245	1.368	0.994	1.883 +	1.319	0.878	1.981	1.459	0.854	2.492
やや学業	1.195	0.966	1.478	0.789	0.494	1.260	0.867	0.477	1.578	0.789	0.362	1.716
学業重視	1.112	0.641	1.929	1.308	0.398	4.298	0.691	0.079	6.055	2.473	0.504	12.133
両立実態：非両立 (基準)												
適度に両立	1.173	0.883	1.557	1.563	0.865	2.824	0.889	0.339	2.333	2.268	0.941	5.466 +
高度に両立	1.062	0.753	1.498	1.005	0.490	2.061	0.437	0.140	1.360	2.616	0.919	7.445 +
アルバイト週間日数：0日 (基準)												
1-2日	0.977	0.594	1.606	0.816	0.260	2.568	0.764	0.154	3.796	1.345	0.243	7.459
3-4日	0.976	0.584	1.630	0.570	0.176	1.852	0.472	0.091	2.438	1.044	0.179	6.101
5日以上	0.947	0.535	1.675	0.380	0.100	1.448	0.423	0.069	2.606	0.426	0.054	3.373
アルバイト												
アルバイト月収：1万円未満 (基準)												
1-5万円	1.116	0.683	1.824	1.277	0.412	3.956	1.359	0.279	6.622	0.913	0.171	4.883
5-10万円	1.199	0.726	1.982	1.678	0.530	5.307	1.514	0.305	7.524	1.494	0.268	8.343
10万円以上	0.978	0.536	1.786	2.855	0.743	10.968	2.654	0.434	16.212	2.509	0.292	21.565
インターン社数：0社 (基準)												
1-4社	1.119	0.997	1.254 +	1.144	0.890	1.469	1.238	0.901	1.703			-
5-9社	1.604	1.315	1.957 ***	0.949	0.637	1.416	1.163	0.698	1.937	0.722	0.408	1.277
10社以上	1.681	1.183	2.389 **	1.738	0.954	3.165 +	2.055	0.884	4.780 +	1.243	0.535	2.887
就職活動												
就活開始時期：3年12月以降 (基準)												
～2年次	1.068	0.789	1.447	1.294	0.683	2.453	1.145	0.473	2.774	1.900	0.728	4.956
3年4-7月	1.242	1.052	1.467 *	1.439	1.004	2.064 *	1.214	0.757	1.947	1.953	1.111	3.432 *
3年8-11月	1.359	1.196	1.544 ***	1.113	0.826	1.500	1.135	0.787	1.637	1.289	0.770	2.160
定数	0.324		***	0.277		***	0.337		*	0.086		***
モデル												
χ^2			265.687 ***			215.732 ***			123.78 ***			96.134 ***
Hosmer & Lemeshow			5.719 0.679			8.585 0.379			10.74 0.217			6.515 0.590
Nagelkerke R ²			0.051			0.135			0.128			0.152

注：OR：Odds Ratio (オッズ比)，CI：Credential Interval (信頼区間)，Nagelkerke R² (疑似決定係数)，***: p < 0.001，**：p < 0.01，*：p < 0.05，+：p < 0.10

1.083 - 1.819; モデルⅢ OR: 1.478, CI: 1.035 - 2.109) もの、学業や両立状況で有意となる変数は検出されなかった。先行する業績の中には、チームスポーツへの参加が雇用可能性に貢献するという類の報告(例えば松繁 2005; Lechner and Downward 2013 等)もあるが、筆者はスポーツの埋め込まれた(embedded)社会文脈に依存すると考えており、チームスポーツの実践が採用側の評価を高める何か特定の能力を育み、それが結果として雇用可能性を高めるという観方には懐疑的だ。詳しくは東原ら(2017)および東原(2021b)を参照されたい。いずれにせよチームスポーツ部に所属している男性のどのような要素が人気企業からの評価につながっているのか、ここでは議論しない。

インターンについても、男性が入ったモデル(Ⅱ・Ⅲ)において、実施回数が多くなることによって人気企業からの内定獲得率が高まる傾向を示した(モデルⅡ OR: 1.738, CI: 0.954 - 3.165; モデルⅢ OR: 2.055, CI: 0.884 - 4.780)が、女性(モデルⅣ)では見られなかった。他方で、就活時期については女性が入ったモデル(Ⅱ・Ⅳ)において、3年春に行うことが人気企業からの内定獲得率を高めることが示された(モデルⅡ OR: 1.439, CI: 1.004 - 2.064; モデルⅣ OR: 1.953, CI: 1.111 - 3.432)。インターンも就職活動も、大学が提供する教育活動・スポーツ活動とは本質的に異なる。大学内の教育・スポーツ活動における当人の取り組みの違いが人気企業からの評価に影響を及ぼさないということであれば、学生アスリートを送り出す大学側としても、採用している企業側としても一考を要す事態であると言えよう。

V 結語——体育会系神話の再興に向けて

1 知見の要約

本稿の目的は、「体育会系学生は他に比して良い就職を得る」という「体育会系神話」の起源と変容、そして直近の趨勢について記述した上で、今後の体育会系学生の初期キャリア形成について展望することであった。まとめよう。

第一に、神話の起源にあたる大正末期から昭和初期にかけて、体育会学生は、現在の旧帝大レベルの頭脳と強健な身体を併せ持つスーパーエリートであったと考えられた。発展著しい当時の企業組織にとって、わけてもスポーツ文化の担い手となった大企業にとって、彼らは体育会系というだけで採用にたる優良人材の象徴と見なされた。

第二に、戦後も20年ほど経過すると大学教育がマス化し、体育会系のエリート性は失われつつあったと考えられるが、「(学校から労働への)間断なき移動」が前提となる日本特殊の雇用慣行の中で、90年代まではOBOGリクルーターの活躍と企業アスリート採用は続き、結果として体育会系神話は生き続けたと考えられた。

第三に、2000年代に入ると大学教育がユニバーサル化する一方、少子化の進展が激しく、大学は学生数確保にスポーツ推薦を利用するようになった。その結果、学生アスリートの数は非常なスピードで増えることになり、その大部分が威信の高くない大学で学修に困難を抱える学生も多く含まれるノンエリート体育会系になった。企業の業績悪化によるアスリート採用の衰退に加え、選考プロセスのIT化によって学生個々の能力が試されるようになったことから、OBOGリクルーターのようなインフォーマルな仕組みの恩恵に浴していた体育会系はますます困難な状況に追い込まれた。

第四に、直近コロナ禍における体育会学生の人気企業からの内定獲得率について統計的に検討し、男性の優位性はないこと、大学威信ランクは依然として支配的な影響を及ぼすこと、男性では大学やチームスポーツといった「所属」が影響力を示したが、女性では学業と競技、そしてその両立状況など、「大学における活動への取り組み」が人気企業への就職に影響を及ぼすこと、などが観察された。

拙著(東原 2021b)では、「高威信大学」の「伝統的チームスポーツ」部に所属する「男性」アスリートを、従来の体育会系神話を具象するエリート体育会系と呼び、神話の恩恵を享受できないばかりか支援の対象になるノンエリート体育会系と区別した。そしてどちらの体育会系に対しても

「大学でただ単にスポーツ部に所属することが重要なのではなく、そのスポーツ（クラブ）の活動にどう取り組むかが重要なのだ」と主張した。一部のエリートと数多のノンエリートという階層構造（あるいは格差構造）が、大学入学時点である程度強固に、逆転不能な形で決まってしまうのであれば、それぞれの所属大学において大学在学中の活動を充実させようというインセンティブは生まれにくくなるものと危惧される。

2 女性が評価され始めていることへの期待

だが、光明は女性への評価にある。統計データの代表性についての留保を折り込みつつも、2020年度の体育会学生に限っては、男性に比べて女性の方が学業成績も良く、就職活動を早くから始め、より多くのインターンに参加し、人気企業からより高い確率で内定を獲得していた。相対的に女性の方に大学での活動を充実させ、それをキャリア形成に繋げようという意欲と行動が見られ、そしてそれが企業界から正当に評価されるようになってきていると解釈できる。これを、属性依存型から持続的学習型への移行の端緒とみなせるだろうか。もしそうだとすれば、教育の効果を証明したい大学にとっても、生産性を上げたい企業にとっても、ジェンダーギャップ指数でG7最底辺をひた走る日本社会にとっても歓迎すべき事態であると言えるだろう。

体育会系神話の最盛期と見られる90年代に企業スポーツとしてアメフトを強化し、体育会系採用を牽引した企業として拙著（東原 2021b）でも大きく取り上げた情報企業大手R社の創業者E氏は、早くから性別による予断や偏見を排し、徹底的に高学歴女性を採用したという（大西 2021）。拙著執筆時のインタビューに協力してくれた元R社員も、「（会社として）体育会系採用チームは存在しなかったが、女性登用チームは（91年の）入社時からあった。（当時の女性社員は）メチャクチャ優秀でした」と述べた。R社の採用への飽くなき拘り、優秀な人材への正当な評価と偏見を排した採用の積み重ねが、30年後の日本を代表する8兆円企業への成長の基礎になったとは、言い過ぎであろうか。女性体育会系を採用した企業の

今後の成長に期待したい。

3 体育会系神話の再興に向けて

最後に、コロナ禍が体育会部・クラブの活動そのものに与えた影響について述べる。コロナ禍で企業のオンライン選考が劇的に普及したが、スポーツへの取り組みを変えざるを得なかった体育会系部・クラブも劇的に増えたのではないかと想像する。感染症対策はもちろんだが、ほとんどの部・クラブにおいて、絶対的に減ってしまったトレーニングの量を補うために、質を高めるための取り組みに力を入れざるを得なくなったはずだ。すなわち、パフォーマンス向上のメカニズムを理論的に理解し、科学的知見に基づいた合理的かつ効率的なトレーニングを入念に計画し、短時間に最大限の集中をもって取り組み、振り返って次回のトレーニング計画に活かす。このサイクルは、アメリカの教育心理学者ジーマンらが提唱した「自己調整学習（ジーマン・シャンク 2006, 2014; Zimmerman 2012）」のプロセスそのものであると言えよう。

自己調整学習とは、動機づけ・学習方略・メタ認知の3要素において、自らの学習過程に能動的に関与して進められる学習であり（伊藤 2017）、スポーツの場合でも競技者は予見（意欲、目標、計画）・遂行（集中、統制、セルフ・モニタリング）・自己省察（評価、原因分析、方略の修正）の3つのステップを循環させる中で効率的に（つまり顕著に）パフォーマンスを向上させることが可能となる（Toering et al. 2009, 2012; Toering, Jordet and Ripegut 2013; Toering and Jordet 2015）。日本の学生アスリートについても、自己調整学習のレベルと競技力の高低（競技成績）が相関するという知見が複数報告されている（幾留ほか 2017; 藤井ほか 2020; 亀谷ほか 2021）。

コロナ禍における体育会活動では多くの部・クラブで、例えば、リフレクションの効果を最大化するために、トレーニングを携帯・タブレット型デバイスを用いて動画撮影し、トレーニング理論を参照しながら何度も見返し、ポイントを絞って編集し、オンラインで共有・議論し、改善点を抽出したり、方向性を確認する、といった取り組みに着手せざるを得なくなったのではないかとあ

れば、デバイスの操作や動画編集といったデジタル技術の習熟はもちろん、トレーニングのあり方を客観的に分析し、共有しながら議論し、次の試合の戦略やトレーニング方略を検討するという実質的なパフォーマンス向上のプロセスに、今まで関わることのなかった多くの体育会系が参画する機会を得ることになったはずだ。大学でスポーツを行う意義からして、とても望ましい変化であると歓迎したい。

他方で、大学はこうした転換をサポートできたかが問われる。感染症の蔓延（とそれに伴う社会的評価の下落）を過度に警戒し、部・クラブの活動そのものをただ抑制するだけだったとしたら、体育会学生たちが自らトレーニング方法を見直す好機、貴重な学習機会・成長機会を逃してしまったことになる。

コロナ禍は、指導者に指示されるがまま日々惰性的に取り組む量追求型のスポーツ活動を廃し、こうした科学性や主体性が重視される質追求型のスポーツ活動への転換を加速させる契機になり得たか。後に現代が体育会系神話のルネサンスだったと振り返られるようになることを願う。

附記 本稿は科学研究費助成事業 学術研究助成基金助成金 若手研究 (B) 17K18036, および基盤研究 (C) (22K11512) の研究成果の一部である。

- 1) AP は、2004 年から大学がオフィシャルに運営する体育会系部・クラブに所属する学生（トレーナーやマネージャーといったいわゆる非選手の学生を含む）の就職支援を主要事業としてスタートさせた、国内最大規模の体育会系就職支援企業である。
- 2) 東原 (2008) では、1996 年『日本経済新聞』03/04 夕刊 13 面や、2005 年『PRESIDENT』10/31, pp.52-53 に掲載された人事課管理職による体育会系人材への評価談を引用している。
- 3) 内閣統計局『統計年鑑 (http://www.stat.go.jp/english/data/nenkan/pdf/yhyou02.pdf)』より該当年、該当年齢人口から筆者推計。
- 4) 帝国大学とは、1886 (明治 19) 年の帝国大学令以降に設立された日本の旧制高等教育機関 (大学) のこと。現在国内には、東京、京都、東北、九州、北海道、大阪、名古屋の 7 大学が残っていることから、それらを総称して七帝大と呼ぶ。
- 5) [] 内と下線強調は引用者。
- 6) 「間断なき移行」とは、学校を卒業予定の若年者が在学中から求職活動をおこない、その多くが在学中に仕事を見つけ、卒業後直ちに労働市場でのキャリアを開始することであり、企業側の「新卒一括採用」と表裏を為す日本特殊な雇用慣行であると言える (岩永 1983; 香川 2006)。
- 7) こうした社会的文脈の詳細と社会的な説明については、ジェレミー・ブレードンとロジャー・グッドマン (2021) に詳しい。
- 8) 2021 年 4 月 4 日に東洋経済オンラインに掲載されたランキ

ングだが、調査自体は (株) 文化放送キャリアパートナーズ就職情報研究所が 2020 年 10 月 1 日～2021 年 3 月 15 日の期間に 2022 年 3 月卒を対象に実施されている。半年ごとに行われている調査で、本稿ではこれを前年度の学生を対象にした調査と結果に大きな差が無いものとみなして目的変数の設定に利用した。

- 9) 1.0 から、0.5 刻みで得た回答 (自己申告) を 1 点刻みに分析者が整理した。
- 10) 「ゼミ合宿を実施」していて、「他学年交流がある」と回答 (自己申告) した者を「アクティブ」、その他を「非アクティブ」とした。
- 11) 回答 (自己申告) をチームスポーツはレギュラー＝「高」; サブ＝「中」; その他＝「その他」に、非チームスポーツは競技力上位＝「高」; 中位＝「中」; その他＝「その他」に振り分けた。マネージャーやトレーナーといったいわゆるプレーヤー登録をしない部員は、競技力を持たないという意味で「その他」に入れた。
- 12) 部内競技力でチームスポーツに回答 (自己申告) した者を「チームスポーツ」に、その他を「非チームスポーツ」に振り分けた。
- 13) 学業「0」～競技「10」までの 11 件法で得た回答を、0～2＝「学業重視」、3～4＝「やや学業」、5＝「両立」、6～7＝「やや競技」、8～10＝「競技重視」にまとめ直した。
- 14) GPA と部内競技力の交互作用変数。GPA 3.0 以上かつ部内競技力高を「高度に両立」、GPA 2.0 以上かつ部内競技力中・高のうち、「高度両立」を除いたセグメントを「適度に両立」、その他を「その他」とした。
- 15) ただし、旺文社資料では、男性で進学者 14.8%; 就職者 67.1% であるのに対し、女性では進学者 6.3%; 就職者 76.8% とそれぞれで 10 ポイント近い違いがあることが報告されている。こうした市場自体に潜在するジェンダー差が学生アスリートの人気企業からの内定獲得率におけるジェンダー差にどのような影響を及ぼしているのか、慎重に議論する必要がある。
- 16) サンプル数の都合上、モデル IV では、推定結果が不安定になる一部の項目を除いて実施したが、解析結果に大きな影響を及ぼすようなものではなかったと判断した。

参考文献

- 朝日新聞 (2018) 「(耕論) 体育会、生きづらい? 岡崎仁美さん、為末さん、荒井弘和さん」『朝日新聞デジタル』2018 年 2 月 10 日付 <https://digital.asahi.com/articles/DA3S13353240.html> (2019 年 5 月 27 日参照)。
- 幾留沙智・中本浩揮・森司朗・藤田勉 (2017) 「スポーツ版自己調整学習尺度の開発」『スポーツ心理学研究』44 巻, 1 号, pp. 1-17。
- 石川勝彦・東原文郎・舟橋弘晃・横田匡俊・澤井和彦・長倉富貴・中村祐介・岡本円香 (2022) 「体育会学生の人気企業への内定と学業および競技のパフォーマンスの関連」『スポーツ産業学研究』Vol. 32, No. 2, 印刷中。
- 一記者 (1919) 「全国大会社商店の体育施設」『実業之日本』22 巻 19 号, pp. 42-43, 実業之日本社。
- 伊藤崇達 (2017) 「学習の自己調整、共調整、社会的に共有された調整と自律的動機づけの連続体との関係」『京都教育大学教育実践研究紀要』第 17 号, pp. 169-177。
- 岩内亮一・荻谷剛彦・平沢和司編 (1998) 『大学から職業へ II ——就職協定廃止直後の大卒労働市場』広島大学大学教育研究センター。
- 岩永雅也 (1983) 「若年労働市場の組織化と学校」『教育社会学研究』38 巻, pp. 134-145。
- 宇都宮徹 (2021) 「25 万人の就活生が選ぶ「就職人気ランキン

- グ』東洋経済オンライン (2021年4月4日付). <https://toyokeizai.net/articles/-/420489> (2022年2月28日参照)
- 宇野庄治 (1933) 「スポーツマンと就職戦線 果たして彼は有能か」 帝國大学新聞, 第四百七十号 (1933 (昭和8)年3月13日付 8面, 縮刷版), p. 88.
- 旺文社教育情報センター (2021) 「2021年の大学卒業生進路決定率 84.2% ! コロナ禍のもと卒業した大学生の進路——」 旺文社教育情報センター. https://eic.obunsha.co.jp/pdf/educational_info/2021/1208_2.pdf
- 大西康之 (2021) 『起業の天才! ——江副浩正 8兆円企業リクルートをつくった男』 東洋経済新報社.
- 小野雄大 (2017) 「スポーツ推薦入試とは何か」 『現代スポーツ評論』 第36号, pp. 154-161.
- 香川めい (2006) 「学校から職業への移行に関する二つの経路——「間断」のない移行と「学校経由」の就職」 『東京大学大学院教育学研究科紀要』 第46巻, pp. 155-164.
- 亀谷涼・島本好平・中須賀巧・土屋裕陸 (2021) 「大学サッカー競技を対象とした競技成績とライフスキルの関係について——縦断調査からの検討」 『スポーツ産業学研究』 Vol. 31, No. 2, pp. 173-181.
- 荻谷剛彦編 (1995) 『大学から職業へ——大学生の就職活動と格差形成に関する調査研究』 広島大学大学院教育学研究センター.
- 荻谷剛彦・津津由紀・吉原恵子・近藤尚・中村高康 (1992) 「先輩後輩関係に「埋め込まれた」大卒就職」 『東京大学教育学部紀要』 第32巻, pp. 89-118.
- 小山治 (2008) 「大卒就職に関する質問紙調査における採用重視・評価項目の再検討——事務系総合職採用の能力評価のあり方に着目して」 『東京大学大学院教育学研究科紀要』 第48巻, pp. 69-79.
- 澤井和彦 (2017) 「「蜜カラ」な運動部員の思想と身体」 寒川恒夫 (編著) 『近代日本を創った身体』 第4章, 大修館書店.
- バリー・J. ジマーマン, デイル・H. シャンク (2006) 『自己調整学習の理論』 北大路書房.
- (2014) 『自己調整学習ハンドブック』 北大路書房.
- 鈴木泰介・鈴木洋介・湯山美穂・小柳優太 (2018) 「「体育会系＝勝ち組」に異変? 就活強者の苦悩」 日本経済新聞電子版 (2018年7月4日付). https://www.nikkei.com/article/DGX MZO32531300S8A700C1XS5000/?n_cid=NMAIL007
- 関英夫 (1982) 「労働省の取り組みについて」 『大学と学生』 195, pp. 39-43.
- 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』 第26号, pp. 21-34.
- (2013) 「1912年~2008年夏季オリンピック日本代表選手団に関する資料——所属組織と最終学歴を中心に」 『スポーツ科学研究』 Vol. 10, pp. 242-316.
- (2017) 「“体育会系”神話の起源——企業が求めた有用な身体」 寒川恒夫 (編著) 『近代日本を創った身体』 第六章, 大修館書店.
- (2018) 「体育会系の研究——エリート神話の成立と崩壊 学歴差・男女差・競技差を直視せよ」 『中央公論』 10月号, pp. 130-137.
- (2021a) 「“スポーツ推薦体育会系”の実像——“一般受験体育会系”との比較から」 『体育の科学』 71巻, 2号, pp. 93-102.
- (2021b) 『就職と体育会系神話——大学・スポーツ・企業の社会学』 青弓社.
- 東原文郎・原田俊一郎・舟橋弘晃・吉田智彦・アーロン・ミラー (2017) 「2010年代半ばの〈体育会系〉就職——スポーツ種目と東証一部上場企業からの内定獲得の関係に関する調査研究」 『スポーツ科学研究』 Vol. 14, pp. 13-28.
- 都内・某共学大進路指導担当 (2018) 「就活の「体育会神話」が通用したのは昭和の昔話?」 毎日新聞デジタル (2018年2月21日付). <https://mainichi.jp/premier/business/articles/20180220/biz/00m/010/020000c?fm=mmn> (2019年5月27日参照)
- 内閣統計局『統計年鑑』内閣統計局. <http://www.stat.go.jp/english/data/nenkan/pdf/yhyou02.pdf>
- 中澤篤史 (2017) 「大学が期待した学生の身体」 寒川恒夫 (編著) 『近代日本を創った身体』 第2章, 大修館書店.
- 福井康貴 (2016) 『歴史のなかの大卒労働市場——就職・採用の経済社会学』 勁草書房.
- 藤井雅文・鈴木智晴・前田明・中本浩揮 (2020) 「自己調整学習能力向上を目指した大学野球部4年間にわたる活動事例——PDCA サイクルに基づいた実践報告」 『スポーツパフォーマンス研究』 Vol. 12, pp. 622-654.
- ジェレミー・ブレードン, ロジャー・グッドマン (2021) 『日本の私立大学はなぜ生き残るのか——人口減少社会と同族経営: 1992-2030』 中公選書.
- 文化放送キャリアパートナーズ就職情報研究所 (2021) 「企業ブランド調査」. https://www.careerpartners.co.jp/laboratory/employ/rank2022_01.html.
- 堀内彌二郎 (1935) 「體格検査特に人物採用身體検査に就て」 『診療大観』 10号(2/3), pp. 239-288.
- 松尾寛子 (2022) 「「体育会系神話」の妥当性を分析——東原文郎著『就職と体育会系神話』書評」 『図書新聞』 3526号 (2022年1月15日付・4面).
- 松繁寿和 (2005) 「体育会系の能力 (特集 スポーツと労働)」 『日本労働研究雑誌』 No. 537, pp. 49-51.
- Lechner, M. and Downward, P. (2013) “Heterogeneous Sports Participation and Labour Market Outcomes in England,” Discussion Paper Series IZA, No. 7690, pp. 1-42.
- Toering, T. T., Elferink-Gemser, M. T., Jordet, G. and Visscher, C. (2009) “Self-regulation and Performance Level of Elite and Non-elite Youth Soccer Players,” *Journal of Sports Sciences*, Vol. 27, No. 14, pp. 1509-1517. <https://doi.org/10.1080/02640410903369919>
- Toering, T., Elferink-Gemser, M. T., Jordet, G., Pepping, G. J. and Visscher, C. (2012) “Self-regulation of Learning and Performance Level of Elite Youth Soccer Players,” *International Journal of Sport Psychology*, Vol. 43, No. 4, pp. 312-325.
- Toering, T. and Jordet, G. (2015) “Self-Control in Professional Soccer Players,” *Journal of Applied Sport Psychology*, Vol. 27, No. 3, pp. 335-350. <https://doi.org/10.1080/10413200.2015.1010047>
- Toering, T., Jordet, G. and Ripegut, A. (2013) “Effective Learning among Elite Football Players: The Development of a Football-specific Self-regulated Learning Questionnaire,” *Journal of Sports Sciences*, Vol. 31, No. 13, pp. 1412-1420. <https://doi.org/10.1080/02640414.2013.792949>
- Zimmerman, Barry J. (2012) *Self-Regulated Learning and Academic Achievement: Theory, Research, and Practice* (Springer Series in Cognitive Development / Progress in Cognitive Development Research), Springer.

つかはら・ふみお 京都先端科学大学健康医療学部准教授。主著に『就職と体育会系神話——大学・スポーツ・企業の社会学』（青弓社，2021年）。スポーツを対象とした人文社会科学専攻。