

早稲田大学審査学位論文
博士（スポーツ科学）

日本の大学新卒就職における
「体育会系神話」の成立と変容

The Origin and Transformation of the “Student-athlete Myth”
in Japanese New Graduate Job Market

2020年1月

早稲田大学大学院スポーツ科学研究科

東原 文郎
TSUKAHARA, Fumio

目次

目次

i

第 1 章 緒言：問題化する「体育会系」のキャリア形成	1
1. 対象としての「体育会系神話」	2
1.1. 「体育会系神話」の揺らぎ	2
1.2. UNIVAS の設立と学生アスリートのキャリア形成支援	5
1.3. 学生アスリート人口の拡大とその特徴	7
1.4. 大卒新卒就職の日本的慣行：間断なき移行	8
2. 先行研究の検討と研究の目的	9
2.1. 先行研究の検討	9
2.2. 研究の目的	14
3. 本論文の構成	15
- 図表 1-1：2013-14 年度の体育会系の大学ランクと入試方法の関係	17
- 図表 1-2：就職活動プロセス毎の実施状況	18
- 図表 1-3：学生のインターンシップ参加率 / 企業のインターンシップ実施率	19
第 2 章 体育会系神話の起源	20
1. はじめに－近代企業が求めた身体－	21
2. 方法	22
2.1. 概念定義	22
2.2. 記述の方法	22
2.3. 時期の推定	22
2.4. 史料の選定	24
3. 体育会系神話の起源	25
3.1. 戦間期スポーツマンに対する実業界の評価	25
3.2. 「運動の優者は社会の優者」－体育会系神話の胎動	26
3.3. 体育会系の可視化と「体育熱」の高騰	30
3.4. 体育会系神話の確立	33
3.5. 体育会系神話の洗練	36
4. 「体育会系」と「教養系」	44
4.1. 運動・スポーツの修養効果	44
4.2. 教養系の就職	44
4.3. 日本の近代化を支えた体育会系	46

5. 小括：スーパーエリートとしての体育会系	47
- 図表 2-1：主な先行研究における就職・採用慣行に関する認識	49
- 図表 2-2：大正中期の東京帝大学部別就職率の推移	50
- 図表 2-3：昭和初期の人材イメージ	51
- 図表 2-4：戦前の高等教育機関数と進学率の推移	52
第3章 体育会系就職の現在 1：優良企業からの内定獲得に与えるスポーツ種目の影響	53
1. 背景と目的	54
1.1. 背景	54
1.2. 先行研究と研究の目的	55
2. 方法	58
2.1. 研究のデザイン	58
2.2. 対象	59
2.3. 調査項目	59
2.4. サンプルの特徴（スポーツ以外の項目別東証一部上場（T1）企業内定者の分布）	60
3. 結果	61
3.1. スポーツ別 T1 企業内定者の分布	61
3.2. T1 企業内定の成否に及ぼすスポーツの影響	61
4. 議論	63
4.1. 研究の限界と議論の前提	63
4.2. 体育会系就職の観測	65
4.3. 体育会系就職はなぜスポーツによって異なるのか	66
5. 小括	69
5.1. 意義	69
5.2. 限界	69
- 図表 3-1：サンプルの特徴 1（男性）	71
- 図表 3-2：サンプルの特徴 2（女性）	72
- 図表 3-3：スポーツと T1 企業からの内定の関係（クロス集計：男子）	73
- 図表 3-4：スポーツと T1 企業からの内定の関係（クロス集計：女子）	74
- 図表 3-5：T1 企業からの内定を従属変数とした二項ロジスティック回帰モデル（男）	75
- 図表 3-6：T1 企業からの内定を従属変数とした二項ロジスティック回帰モデル（女）	76
- 図表 3-7：モデルの説明力の低さ	77
第4章 体育会系就職の現在 2：学業と競技の両立意識の実態とその背景	78
1. 背景	79

2. 研究の目的	80
2.1. 先行研究の検討	80
2.2. 研究の目的	82
3. 方法	82
3.1. 対象	82
3.2. 調査項目	82
3.3. 両立意識と学生アスリートプレミアム (Student-athlete Premium: SAP)	83
3.4. 分析方法	83
4. 結果	84
4.1. 両立意識と SAP への期待の分散	84
4.2. 両立意識と諸変数の関連性	85
4.3. 両立意識と SAP への期待との関連性	85
4.4. 両立意識に影響を与える要因	85
5. 小括	86
5.1. 結果の要約	86
5.2. 示唆	87
5.3. 限界と展望	88
- 図表 4-1: 研究の対象と両立意識・SAP への期待の分散 (性別)	89
- 図表 4-2: 独立変数と両立意識の関係 (性別)	90
- 図表 4-3: 学生アスリートプレミアム (SAP) への期待の因子構造	91
- 図表 4-4: 両立カテゴリ別に見た SAP への期待 (因子得点) の分散状況 (性別)	92
- 図表 4-5: 両立 (50-50) を基準とした時の多項ロジスティック回帰分析 (性別)	93
 第 5 章 総合論議: 体育会系神話成立の条件	 94
1. 体育会系神話の起源	95
2. 体育会系就職の現在	95
3. 「体育会系神話」成立の社会的な前提	97
3.1. 高等教育の様態を規定する日本の大企業型雇用慣行	97
3.2. 高等教育のマス化と体育会系の生存戦略	100
3.3. スポーツの様態を規定する日本の大企業型雇用慣行: 企業スポーツの隆盛	105
3.4. 1990 年代以降の大変動	106
3.5. 2000 年代以降の展開	109
4. 結論	112
- 図表 5-1: 小熊 (2019) による日本社会の生き方のモデルとその特徴	115

- 図表 5-2 : 博士号取得者の国際比較	116
- 図表 5-3 : 戦後の高等教育と大卒新卒労働市場のダイナミズム	117
- 図表 5-4 : 夏季五輪日本代表選手団における学生 / 学卒別選手数と割合の推移	118
- 図表 5-5 : 夏季五輪日本代表選手団における 3 人以上の学卒選手を輩出する機関一覧	119
- 図表 5-6 : 高校卒業者の進路の推移	120
- 図表 5-7 : 企業規模別平均出向・転籍先企業数および平均出向・転籍者数	121
- 図表 5-8 : 企業規模別出向・転籍先企業、出向者および転籍者の動向	122
- 図表 5-9 : 企業規模別平均出向・転籍者比率	123
- 図表 5-10 : 企業規模別出向者数の最高時点	124
- 図表 5-11 : 正規雇用と非正規雇用労働者の推移	125
- 図表 5-12 : 企業スポーツの休廃部数の推移	126
- 図表 5-13 : 1990 年代前後の企業スポーツの特徴	127
- 図表 5-14 : 私立大学等における経常的経費と経常費補助金額の推移	128
- 図表 5-15 : 私立大学等経常費補助交付状況 (平成 28 年度)	129
- 図表 5-16 : 登録区分別日本野球連盟加盟チーム数の推移	130
- 図表 5-17 : 地域別学生野球連盟登録者数の推移	131
- 図表 5-18 : 2007 年を基準とした地域別学生登録者数の増減率の推移	132
- 図表 5-19 : 日本バスケットボール協会登録選手数の推移	133
- 図表 5-20 : 日本バスケットボール協会登録チーム数の推移	134
第 6 章 結語 : 体育会系神話のゆくえ	135
1. 学術上の意義	136
2. 研究の限界と今後の展望	137
2.1. 学生紛争と体育会系	137
2.2. 国際比較の必要性	138
3. 大学スポーツのオルタナティブ	140
文献	144
謝辞	159

第 1 章

緒言：問題化する 「体育会系」のキャリア形成

1. 対象としての「体育会系神話」

1.1. 「体育会系神話」の揺らぎ

本論文の目的は、「体育会系の新卒就職は他に比して有利になる」という社会的了解（「体育会系神話」）の起源，大卒新卒就職を取り巻く社会環境と体育会系の変容，そして現在の体育会系就職の実態を描出することで，日本の大卒新卒労働市場において体育会系神話が成立する条件を解明することである。

ここでの体育会系とは、「大学の運動・スポーツ系部・クラブ（サークルを除く）に所属している（た）者」を指している。日本では伝統的に，体育会系は就職において有利な立場を得るという事実があるかのように語られる¹。例えば，経済学者の百瀬恵夫と経済誌の編集者を歴任したアナリスト篠原勲，キャリアカウンセラーの葛西和恵は，「体育会系はなぜ企業にモテるのか」について一定の見解を提示してきた^{2, 3, 4}。

彼らは，「体育会系神話」と「体育会系」について，以下のように述べた⁵。

「体育会系神話」という言葉があるように，一般的に，体育会系出身者は，「辞めない」「打たれ強い」「人当たりが良い」等と言われ，就職や職場で有利な立場を得ているように語られる。体育会系学生には総じて次の傾向がある。

① 体育会系学生には，過去の競技成績の良し悪しはともかく，学生時代に熱心に取り組んだこと，何かに打ち込んだという経験がある。就職活動では，学生時代の経験について問われることが多いようだが，体育会系学生には面接で語れる体験を持っている。

② 体育会系学生は，基本的なビジネスマナー，同世代・異なる世代とのスムーズなコミュニケーション，報告・連絡・相談（ホーレンソウ）の仕方，物事への基本的な取り組み姿勢，マネジメント PDCA サイクルの回し方等，いわゆる新人研修

¹ 束原文郎（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, 21-34.

² 百瀬恵夫，篠原勲（2012）「武士道」と体育会系。創英社/三省堂書店

³ 百瀬恵夫，篠原勲，葛西和恵（2012）体育会系はなぜ就職に強い？。創英社/三省堂書店

⁴ 葛西和恵. (2012). 体育会所属新規大卒者の特性 ―体育会学生は企業にモテるのか？―. 法政大学キャリアデザイン学部紀要, 9, 293-329

⁵ 百瀬・篠原前掲書，pp.109-110.

のカリキュラムをひと通り身につけている。

③ 体育会系学生は、入社後、早期に社会人生活に馴染むことができる。入社直後でも、もたつくことなく「仕事を覚える」「仕事をする」フェーズに入れる。このことは、本人にとってのみならず、新人を受け入れる職場にとっても大きなメリットをもたらす。新人の先輩社員や上司が、基本的なことを手取り足取り教える必要がないからである。」

AERA 編集部も、大学での部活経験そのもの、あるいは部活経験によって培われた能力がいかに関ビジネスシーンに応用可能であるかを、複数の体育会系社会人の証言を引用しながら力説している⁶。

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は朝日新聞編集委員の中小路徹のインタビューに応え、「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⁷。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^{8, 9, 10, 11}。

体育会系採用ニーズは依然として高いのか、それとも低下してきているのか。背馳する二説の併存状況を象徴するのが、2015年ころより顕著となった、体育会系を対象とした就職支援サイトの林立だ¹²。体育会系に限定した就活セミナー、(合同)会社

⁶ AERA 編集部 (2016) やっぱり凄い！体育会運動部員の「就職力」「負けの経験」で時短就活に勝つ。東洋経済オンライン, 16/05/31, <http://toyokeizai.net/articles-/120490>, 18/02/22 参照。

⁷ 朝日新聞 (2018) (耕論) 体育会、生きづらい？ 岡崎仁美さん、為末大さん、荒井弘和さん。朝日新聞デジタル, 18/02/10, <https://digital.asahi.com/articles/DA3S13353240.html?rm=150>, 19/05/27 参照。

⁸ 束原 (2008) 前掲論文では、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。

⁹ ビズリーチ・キャンパス (2017) 体育会「なのに」就活惨敗！？ その原因は〇〇にあり！。ビズリーチ・キャンパス, 17/10/11, <https://br-campus.jp/articles/report/141>, 18/07/07 参照。

¹⁰ 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 (お悩み解決！就活探偵団 2019)。日本経済新聞 電子版, 18/07/04, https://www.nikkei.com/article/DGXMZO32531300S8A700C1XS5000/?n_cid=NMAIL007, 18/07/04 参照。

¹¹ 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, 18/02/21, <https://mainichi.jp/premier/business/articles/20180220/biz/00m/010/020000c?fm=mnmm>, 19/05/27 参照。

¹² 体育会系であるという個人情報を紹介＝マッチング事業に活用するポータルサイトは、2019年10月時点で確認できただけで11 (「アスナビ」「リクナビ」「マイナビ」「キャリアタス就活」「ユニスタイル」「レクミー」「ワンキャリア」「スポナビ」「ジール」「理系ナビ」「ビズリーチ」)。「ラグビー」限定 (「ラガキャリ」「ラグリート」) や

説明会、就職相談会などが全国中核市で頻繁に開催されるようになった。体育会系は手放しで安心、というわけでもなく、取り立てて不利な立場に置かれる、というわけでもないが、体育会系だからこそ必要な就活に向けての心構え、準備、トレーニングが必要であるとの見解は、インターネット上だけでも枚挙に暇がない^{13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22}。体育会系は、企業としては積極的に採用したいタイプだが、就職活動に際しては特別な支援（採用選考に際しては特別な介助）が必要とされる存在であり、だからこそ体育会系に特化した就職支援＝人材紹介業が成立する、ということなのだろうか。

では、就職後は本当に活躍しているのだろうか。これについては、典型的には大企業トップや起業家・実業家の成功譚に現れるため、体育会経験にポジティブな評価が与えられるものが圧倒的に多数となるが、少数ながらネガティブなものもある。例えば人事ジャーナリストの溝上徳文は、芸能人のマツコ・デラックスが「体育会系社員は30代で終わる」と断言したことを承けて、各業界の人事部長にその説の妥当性についてインタビューしている^{23, 24, 25}。そこでは、「30代になると息切れして失速する社員が出てくる。共通するのは指示された目の前の仕事だけをやり、他のことは何も

「国公立大学」限定（「部活のみかた」）などを入れると、さらに増える。

¹³ 紺田悠翔（2018）体育会系学生の就職が最強なのはなぜ？. co-media, 不明, <https://www.co-media.jp/article/17802>, 19/05/27 参照。

¹⁴ 下谷愛子（2018）ハイスぺ無内定者、就活の敗因は？「高学歴・体育会系」でも失敗する理由. en-courage, 18/10/14, <https://www.co-media.jp/article/17802>, 19/05/27 参照。

¹⁵ キチョナビ（2018）体育会系は最強って本当？就職に有利なワケと失敗する学生の特徴. キチョナビ 選考対策, 18/04/08, https://kicho-navi.jp/recruit_sportsminded/, 19/05/27 参照。

¹⁶ 鈴木恵美子（2019）体育会学生は本当に就活に有利なの？プロがアドバイスする成功のカギは「強みの言語化」にあり. 就職ジャーナル, 19/04/01, <https://journal.rikunabi.com/p/advice/30816.html>, 19/05/27 参照。

¹⁷ 小泉耕平（2019）特集：体育会学生の就活術 就活専門家に聞く 体育会学生の内定術（自己PR編）. 4years. 就活セミナー, 19/02/28, <https://4years.asahi.com/article/12161036>, 19/05/27 参照。

¹⁸ 小泉耕平（2019）特集：体育会学生の就活術 就活専門家に聞く 体育会学生の内定術（部活との両立編）. 4years. 就活セミナー, 19/02/28, <https://4years.asahi.com/article/12164726>, 19/05/27 参照。

¹⁹ 小泉耕平、松嶋愛（2019）特集：体育会学生の就活術 就活もラクロスもバイトも 住友商事・松本理沙【体育会 就活企画】. 4years. 就活セミナー, 19/03/01, <https://4years.asahi.com/article/12172793>, 19/05/27 参照。

²⁰ 小泉耕平、藤井みさ（2019）特集：体育会学生の就活術 就活専門家が教える「体育会の勝てるES・面接術」. 4years. 就活セミナー, 19/04/02, <https://4years.asahi.com/article/12230390>, 19/05/27 参照。

²¹ 小泉耕平、藤井みさ（2019）特集：体育会学生の就活術 “リーマントラベラー” 東松寛文「自己分析は就活の筋トレ」. 4years. 就活セミナー, 19/03/27, <https://4years.asahi.com/article/12230433>, 19/05/27 参照。

²² 松永早弥香（2019）特集：体育会学生の就活術試合のない夏、就活で勝負 法大4年・村上久美さん【体育会 就活企画】. 4years. 就活セミナー, 19/03/05, <https://4years.asahi.com/article/12180915>, 19/05/27 参照。

²³ 溝上徳文（2015）マツコ・デラックス断言「体育会系社員は30代で終わる」説を人事部長に聞いてみた. PRESIDENT Online, 15/06/26, <https://president.jp/articles/-/15580>, 15/06/26 参照。

²⁴ 溝上徳文（2017）人事部好む体育会学生の"クソ"と"買い" マツコ「元野球部社員の9割クソ」. PRESIDENT Online, 17/08/11, <https://president.jp/articles/-/22825>, 19/08/14 参照。

²⁵ 溝上徳文（2018）今でも体育会学生は就活で人気―「絶対服従人材はいらない」採用やめた企業も. ビジネスインサイダー, 18/06/07, <https://www.businessinsider.jp/post-168910>, 19/05/12 参照。

考えていないというか、創造性やクリエイティビティに欠けるのです。上司に対する忠犬ぶりはすごいが、後輩や周囲を巻き込んで創意工夫しながら仕事をこなす能力が低い。」や、「体育会系の社員は突然うつが発症するのです。おそらく上下関係の厳しさを刷り込まれていて、たとえつらくても飲み込んでしまうクセがあるので、会社に入っても同じように飲み込んでしまう。」という回答を紹介しながら、体育会系が就職してしばらく経つとビジネスパーソンとしての限界が見えてくる傾向があることを指摘している。

フランスの哲学者ロラン・バルトによれば、神話とは、「その語が指示するものがそれ自身を自然なもの、さらに時間を越えたものとして呈示する」ものだという²⁶。より日常的な表現にすれば、人が「他人の信仰として間接的に信じている」こと²⁷と言える。上記、経済学者や労働分野の専門家、実践者による体育会系評や、体育会系をターゲットとした人材紹介業の成立に鑑みると、就職や職場において体育会系が本当に優位を得るか否か、その真偽を問う前提として、次のことが指摘できる。すなわち、多くの人は、「人が教育機関でスポーツに組織的・制度的に取り組むことは、労働領域において有利な立場を得る可能性を高める」ということを、「他人の信仰として間接的に信じている」。

そして、以上に示されたのは、世間では「体育会系は就職に有利だ」と言われているが、必ずしもそうとは限らないのではないかという疑念、体育会系神話の動揺である。本論文は、大卒新卒就職市場において体育会系が本当に有利な立場となるのか、またその条件とは何かという、神話の真偽も問うが、さらにその先に、そもそもなぜこのような一般的な了解が成立したのかについて、社会学的な前提を考察する。

1.2. UNIVAS の設立と学生アスリートのキャリア形成支援

それでは、なぜ今、体育会系神話が問題となるのか。百瀬らが主張するように、体育会系というだけで有望な人材と見られるのであれば、多くの体育会系は就職にも昇進にも成功し、問題とはなり得ない。就職に困難を抱えがちな体育会系がいるからこ

²⁶ ロラン・バルト [著], 篠沢秀夫 [訳] (1967) 神話作用. 現代思潮新社.

²⁷ 石飛和彦 (1997) 神話と言説. 京都大学『教育・社会・文化：研究紀要』, 4: 81-101

そ、支援策や対応策が取り沙汰され、問題化するのである。日本の大学スポーツ界は、その問題を認識し、組織的に対処しようと乗り出した。2019年3月に設立された大学横断的かつ競技横断的大学スポーツ統括組織＝UNIVASの、学業充実セクション、テーマ4 キャリア支援事業である²⁸。

2015～18年の3年余り、日本版NCAA設立の構想は、さまざまな関係機関や有識者が名を連ねた設立準備委員会を経て、「一般社団法人UNIVAS」として昇華した。関西では全国組織に先んじて、「大学スポーツコンソーシアムKANSAI (KCAA)」が走り始めていた（18年4月）^{29, 30}。

2018年11月18日開催の第3回日本版NCAA設立準備委員会で当該テーマについて提示された資料³¹によれば、UNIVASは、学生アスリートのデュアルキャリア形成支援を軸に、1) 大学、大学アスレティックデパートメント、大学キャリアセンター、指導者、学生といった関係者間の情報収集・提供システムの構築、2) 指導者教育（セミナー）の実施、3) 官民が提供する学生アスリート就職支援プログラムの活用、を展開するという。こうした情報収集から始めるという事業方針に示されているのは、UNIVASが学生アスリートの意識や生活の多様性、就活セミナーや説明会、インターンシップ等への参加状況、入職状況等に関する情報を現時点で持ち合わせていないという実態であろう。

しかしここでも、なぜUNIVASが学生アスリートのキャリア形成支援を事業化する必要があるのか、立ち止まって考える必要がある。体育会系神話の通り、多くの学生アスリートが新卒就職市場において有利であり、満足行く就職口を見つけられるのであれば、大学スポーツの統括団体が事業として取り組む必然性はない。限られたリソースを他の事業に投下すべきである。だが、UNIVASは、現実には学生アスリートのキャリア形成支援策を事業化する方針を立てている。これは、関係者が「学生アスリートのキャリア形成は問題化する」と認識している証左なのである。

²⁸ スポーツ庁（2019）ウェブページ：一般社団法人 大学スポーツ協会（UNIVAS）設立概要。

²⁹ 一般社団法人アリーナスポーツ協議会【監修】、大学スポーツコンソーシアムKANSAI【編】（2018）大学スポーツの新展開 日本版NCAA創設と関西からの挑戦、晃洋書房。

³⁰ 束原文郎（2018）書評『大学スポーツの新展開 日本版NCAA創設と関西からの挑戦』。スポーツ産業学研究, 28(4), 365-369

³¹ 藤本淳也（2018）テーマ4 キャリア支援、スポーツ庁、第3回 日本版NCAA設立準備委員会 資料2, pp.26-35

1.3. 学生アスリート人口の拡大とその特徴

UNIVAS の設立もそうだが、その事業の柱としてキャリア形成支援が謳われる背景には、学生アスリート人口の増大があると考えられる。鹿屋体育大学大学院修士課程の学生であった八尋と講師の萩原が東京 2020 オリンピック種目を中心に 08～17 年間の大学スポーツ競技者数を調べたところ 23 競技で増加が認められたという³²。08～17 年までの 10 年間の推移が確認できる 16 競技では、08 年 97,817 人（全大学生数の 3.5%）→17 年 114,761 人（同 4.0%）へ、117.3%の増加が認められる。この時期に顕著な増加が認められる種目として、陸上競技：08 年 16,657 人→17 年 20,783 人（約 4,000 人の上昇、増加率約 125%）、サッカー：12 年 14,782 人→17 年 19,305 人（約 5,000 人の上昇、増加率約 130%）、野球：07 年 20,147 人→18 年 29,207 人（約 9,000 人の上昇、増加率約 145%）が上げられる。

八尋と萩原は、15～17 年の 3 カ年の登録者数がわかる 23 競技だけで全学生数に占める学生アスリートの割合を約 6%と算出した。当該 23 競技のリストにないラクロス、アメフト、テニス、チアなどを加えれば、大学生の 8～10%程度は体育会系で占められると予想される。

他の資料から確認したい。私立大学連盟の報告³³によると、スポーツ・課外活動推薦を利用しての入学者割合は、06 年：1.8%、10 年：1.9%と 2%以下を保っていたが、15 年には 3.5%に上昇した。文部科学省の発表³⁴では、15 年の私立大学に在籍する学生総数は約 210 万人であり、計算するとこのうち 73,500 人余りが課外活動推薦を利用して入学していたことになる。

また、学生アスリート専門の新卒就職支援をメイン事業とする（株）アスリートプランニングが実施した 2013-14 年度サービス利用者調査のデータを集計し、当該時期の大学ランクと入試方法の関係をまとめた（図表 1-1）³⁵。当該企業のポータルサイトにエントリーした体育会学生のうち、24.0%（男 26.5%；女 18.9%）がスポーツ推薦によって入学していた。私立大学生はエントリー学生全体の約 9 割を占めるが、

³² 八尋風太，萩原悟一（2019）日本における大学生競技者数の 2008 年から 2017 年の推移 —2020 年東京オリンピック種目を対象として—。スポーツ産業学研究，Vol.29，No.4，

³³ （一社）私立大学連盟（2015）私立大学 学生生活白書 2015。

³⁴ 文部科学省『文部科学統計要覧』各年版より。

³⁵ 調査の概要については、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，14，13-28 を参照。

スポーツ推薦利用者に限れば全体の 97.7%に及ぶ。結果的に、私大学生アスリートの 26.4%，男性の約 3 割（29.4%），女性の約 2 割（20.1%）がスポーツ推薦入学者だった。

先の私大連報告にある課外活動推薦 3.5%には音楽や芸術等，スポーツ以外の活動による推薦が含まれるはずだが，少なくとも 3%はスポーツ推薦と仮定し，かつ，2013～15 年度のスポーツ推薦割合に大きな変動がなく，スポーツ推薦利用者の約 4 倍が学生アスリート人口と仮定する。すると，2015 年の私大生 210 万人×スポーツ推薦 3%×4 で推計学生アスリート数は 25 万 2 千人，国公立も含む同年の大学生総数 286 万人の 8.8%となり，上記予想に近似する。

さらに，図表 1-1 からわかる学生アスリートの特徴として，大学威信ランクが高い方が，スポーツ推薦入学者の割合が低く，一般受験入学者の割合が高くなる。威信ランクの低い大学には，受験勉強をせずに入学したアスリートが男性で 35～6%程度，女性でも 25%程度と，私立平均より 5 ポイントほど高い割合で存在する。

学生アスリート人口は増加した。私立大学では課外活動推薦の入学者割合が増えており，スポーツ推薦入学の学生アスリートは威信ランクの低い大学に多く在籍する傾向がある。

1.4. 大卒新卒就職の日本的慣行：間断なき移行

威信ランクの低い大学が学生アスリートを大量に抱え込んでいることに加え，新卒就職の日本的慣行が学生アスリートの初期キャリア形成をより困難なものにすると考えられる。新卒就職の日本的慣行の特徴は，大学，高校を問わず，「間断なき移行」にある。

「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^{36, 37}，新規学卒一括採用の慣行と表裏を為す。

教育社会学者の石田賢示の説明によれば，生成期には，「雇用者にとっては，優秀な労働力をできるだけ安定的に確保したいという動機、労働行政側にとっては，その

³⁶ 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』38:134-145

³⁷ 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』46: 155-164.

時々最適と思われる労働需給調整により労働市場を安定化させたいという動機」、
「学校側には自分たちの育て上げた生徒・学生に対し、個々に適した進路を見つけて
やりたいという教育上の動機」があったという³⁸。

現在では規範化しているとも言えるこの「間断なき移行」の慣行が、学生アスリート
を就活遂行上の困難に追い込む。彼/彼女らは、練習や試合といったスポーツ活動、
学業、そして就職活動を絶妙にバランスさせなければならない。就職活動その他で余
計に費用がかかる場合は、アルバイトもせざるを得ない。近年では、選考のプロセス
でインターンの重要性が高まっているとも言われ（図表 1-2³⁹；1-3⁴⁰）、学生アスリ
ートは今後、長期短期を問わずスポーツその他の活動とのトレードオフを強いられる
ようになると予想される。学生アスリートは、就職活動のプロセスにおいて比較的共
通の困難を抱えがちな支援対象セグメントとして認識されつつある。

2. 先行研究の検討と研究の目的

前節では、「間断なき移行」が慣行あるいは規範として強固に残存する現在におい
て、威信の低い大学における学生アスリートの増大は、体育会系だからといって必ず
しも労働市場で有利になるとは言えないのではないかという疑念——体育会系神話
の揺らぎ——をもたらしていることを示した。

では、どうすれば学生アスリートは従前通り初期キャリア形成を有利な形で進める
ことが可能となるのか。それには、体育会系が大卒新卒就職市場において有利を維持
してきた条件の理解が求められる。これまでの研究は、そうした条件をどのように、
どの程度解明してきたのか。本節では、教育機関在学中のスポーツ活動が労働状況に
及ぼす影響について、既存の研究を概観する。

2.1. 先行研究の検討

³⁸ 石田賢示（2018）日本における職業キャリア軌跡の実証分析—初職移行の種類のあいだでの比較—。森山智彦
編『2015 年 SSM 調査報告書 7 労働市場 II』，2015 年 SSM 調査研究会，pp.43-64.

³⁹ 就職みらい研究所（2019）就職白書 2019。リクルートキャリア。

⁴⁰ (株)ディスコ・キャリアスリサーチ（2019）インターンシップに関する調査：キャリアタス就活 2020 学生モニタ
ー調査結果。

わが国の体育会系就職に関する実証研究は、教育社会学や労働経済学の「大学から労働への移行 (transition)」に関する研究成果を引き継ぐかたちをとりながら、2000年代から 2010 年代にかけて行われるようになってきた。そこでは例えば、

- 文化系よりスポーツ系クラブ所属者が望ましい就職を達成しがちであること⁴¹
- 文学部女子に限定すると、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⁴²
- 大企業・公務員、専門職への就職、また職業威信スコア⁴³の高い職種や希望の仕事に就けるかどうかには、文系のみで、大学分類、成績、そしてクラブ参加度が有意な効果を示すこと⁴⁴
- 体育会系であることは初職在職期間を有意に引き延ばす効果があること⁴⁵
- 課外活動・対人関係を重視する大学生活を送ると、大学生活の充実度が上がり、初期キャリアにおける組織社会化が促されること⁴⁶
- 一般入試の「選抜」を経ず、勉学を軽んじ学力基盤の形成を疎かにしてしまうと体育会運動部所属ということで仮に大学入試や就活が突破できたとしても、入社後のキャリア形成には必ずしもつながらないこと⁴⁷
- 体育会に所属していることは、内定の有無や人気企業への内定、就職活動期間、内定到達率のいずれにおいても体育会所属群が他の群にくらべて必ずしも有利という

⁴¹ 梅崎修 (2004) 「成績・クラブ活動と就職：新規大卒市場における OB ネットワークの利用」松繁寿和編『大学 教育効果の実証分析』日本評論社：29-48.

⁴² 原琴乃・松繁寿和・梅崎修 (2004) 「文学部女子 の就業—大学での蓄積と英語力の役割」松繁寿和編『大学 教育効果の実証分析』日本評論社：89-108

⁴³ 計量社会学者の太郎丸博によれば、「職業威信とは、個々の職業の一般的な望ましさと地位の高さを示すもの」とされる。一般の人々にさまざまな職業の一覧表を見せながら「いまかりにこれらの職業を高いものから低いものへの順に 5 段階にわけるとしたらこれらの職業はどのように分類されるでしょうか。／それぞれの職業について「最も高い」「やや高い」「ふつう」「やや低い」「最も低い」のどれか 1 つを選んでください。」と指示し、最初から最後まで聞いていく。「最も高い」= 100, 「やや高い」= 75, 「ふつう」= 50, 「やや低い」= 25, 「最も低い」= 0 と割り振られた点数で算出された各職業の平均点を「職業威信スコア」という。太郎丸博 (2014) 「先生」の職業威信。日本労働研究雑誌, (645), 2-5.

⁴⁴ 平沢和司 (2010) 大卒就職機会に関する諸仮説の検討。荻谷剛彦・本田由紀 [編], 「大卒就職の社会学—データからみる変化。東京大学出版会, 61-85

⁴⁵ 束原文郎 (2011a) 道内私大の<体育会系>就職 —卒業生調査の結果から—。札幌大学総合論叢, 32, 183-196.

⁴⁶ 保田江美・溝上慎一 (2014) 初期キャリア以降の探求：「大学時代のキャリア見通し」と「企業におけるキャリアとパフォーマンス」を中心に。中原淳・溝上慎一 [編], 活躍する組織人の探求 大学から企業へのトランジション。東京大学出版会, pp.139-173

⁴⁷ 金森史枝 (2018) 大学時代の正課外活動における所属の違いが社会人生活の意識に及ぼす影響：体育会系と文化系との所属の違いに着目して、名古屋大学大学院教育発達科学研究科紀要, 教育科学 64 (2), pp.93-105

わけではないこと⁴⁸

などが明らかにされてきた。また、単一大学の調査報告という留保がつくものの、

- 体育会系は高い労働意欲を示すこと⁴⁹
- 体育会所属新規大卒者の特性と、企業が求めている人材とは一致する要素があること⁵⁰

が報告されてきた⁵¹。

他方、大学スポーツ大国であるところのアメリカでも、体育会系であることの労働市場での効果が検証されている。例えば、

- アメリカの学生アスリートは他の学生に比べ男子で 4%の収入プレミアムがある（女子では検出されない）こと⁵²
- 一般学生に対する学生アスリートの収入プレミアムは平均としては見出されるが、高収入なのは商業、軍隊、肉体労働者に偏っていて、学生アスリートの大半は実は低収入であり、多くが高校教師や他の低収入の仕事に就くこと⁵³
- 初職の年収が Director's Cup⁵⁴の得点と相関することから、良い競技実績を残せるようなスポーツ強化制度のある大学は、そのすべての学生に好影響を及ぼすと推察されること⁵⁵

⁴⁸ 松尾寛子（2018）大学生の就職活動と体育会所属との関係についての研究。京都大学学生総合支援センター紀要, 47, 25-39

⁴⁹ 高峰修（2010）体育会学生の大学・競技生活とキャリア意識に関する調査報告。明治大学教養論集, 452(1), 23-38.

⁵⁰ 葛西和恵（2012）前掲論文。

⁵¹ 例えば、某自動車メーカーにおいて学生時代のスポーツへの取り組みは高卒社員の賃金と昇進のスピードを上昇させるが、大卒では効果がないとする研究：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, 51(6), 62-89 がある。

⁵² Long, J. E., & Caudill, S. B. (1991). The Impact of Participation in Intercollegiate Athletics on Income and Graduation. The Review of Economics and Statistics, 73(3), 525-531

⁵³ Henderson, D. J., Olbrecht, A., & Polachek, S. W. (2006). Do Former College Athletes Earn More at Work? A Nonparametric Assessment. Journal of Human Resources, 41(3), 558-577

⁵⁴ Director's Cup とは、全米大学スポーツ管理者協会（National Association of Collegiate Directors of Athletics）によって NCAA の Division I, II, III と NAIA（National Association of Intercollegiate Athletics）に属する大学に授与される賞とランキングである。大学は当該年度の競技部門全体の実績を総合して表彰される。

⁵⁵ Denhart, M., Villwock, R., & Vedder, R. (2010). The academics-athletics trade-off: Universities and intercollegiate athletics. the Center for College Affordability and Productivity. Hall J. (eds) Doing More with

- 学生アスリートであることは感情コントロールに秀で、需要側としても提供側としても「メンタリング」を利用するため、初期キャリア形成に成功し（高い給与を得）がちであること⁵⁶

などがあげられている⁵⁷。ヨーロッパにおいては近年、

- スポーツ活動が健康や主観的幸福感と同様に所得や給与の面で労働市場に無視し得ない正の効果をもたらすこと（ドイツ）⁵⁸

- 学生時代にスポーツ経験のある求職者が企業側から面接に呼ばれる可能性はスポーツ経験の無い人に比べ約2%有意に高いこと、さらにスポーツの中でもテニス、サッカー、ゴルフはその確率が3~4%と高いこと（スウェーデン）⁵⁹

- 様々なタイプのスポーツ参加が初職へのアクセスに繋がること、チームスポーツが若年男性の雇用可能性の向上に貢献する（女子にはない）一方、野外活動への参加が年収を高める効果があること（イギリス）⁶⁰

などが報告されている。特にヨーロッパのデータは国単位で収集されたパネルデータを用いており、その信頼性は高い。

これらの研究は、人的資本理論^{61,62}の立場からスポーツ活動への参加がもたらす労働市場での効果（＝雇用可能性、労働への適応、所得・賃金への影響）を「スポーツ・

Less. Springer, New York, NY, pp 95-136

⁵⁶ Sauer, S., Desmond, S., & Heintzelman, M. (2013) Beyond the playing field: The role of athletic participation in early career success. *Personnel Review*, 42(6), 644-661.

⁵⁷ 日米を通じて多いのは、学生アスリートの経験と心理学的能力の獲得を関連づける研究である。典型的には島本好平、石井源信（2010）運動部活動におけるスポーツ経験とライフスキル獲得の因果関係の推定。スポーツ心理学研究, 37, 89-99. 心理学的な能力の獲得がキャリア形成に寄与することは、膨大な心理学研究に依拠するところだが、社会的変数、つまり出自や家庭環境、所属大学ランクや学業と競技の両立状況などの影響を統制した上でキャリア形成への影響を検討する研究は稀で、Sauer, et al. (2013) 前掲論文の他、見つけることができなかった。アメリカの学生アスリートの心理学的能力獲得に関する研究については、Gayles, J. G. (2009) The student athlete experience. *New Directions for Institutional Research*, 2009(144), 33-41 がレビューしている。

⁵⁸ Lechner, M. (2009). Long-run labour market and health effects of individual sports activities. *Journal of Health Economics*, 28(4), 839-854

⁵⁹ Rooth, D.-O. (2011) Work out or out of work — The labor market return to physical fitness and leisure sports activities. *Labour Economics*, 18(3), 399-409

⁶⁰ 研究のフィールドはイングランド地方に限定される。Lechner, M. & Downward, P. (2013) Heterogeneous Sports Participation and Labour Market Outcomes in England. *DISCUSSION PAPER SERIES IZA*, (7690), 1-42.

⁶¹ Becker, G.S. (1964) *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. New York: Columbia University Press = ベッカー・ゲーリー [著], 佐野陽子 [訳] (1976) 人的資本—教育を中心とした理論的・経験的分析. 東洋経済新報社.

⁶² 赤林英夫 (2012) 人的資本理論. 日本労働研究雑誌, 621, 8-11.

プレミアム」として検討するものである。成長段階の青年期における活動の時間配分（allocation-of-time）が個人の労働領域におけるメリットにどのような影響を及ぼすのか、雇用可能性を高めるネットワーク⁶³や、適応を助長する協調性⁶⁴、報酬を高めるチームワーク⁶⁵は青年期のスポーツ参加によって獲得されやすくなるのか、といった課題に取り組む研究群といえる。

わけでも日本の研究や報告は、大卒新卒労働市場にあるとされる特定の傾向（体育会系就職）を描写しつつ、その傾向の原因に一定の説明を付そうとする試みであり、体育会系就職の状況を理解し、未来に向けたあり方を検討したい本研究にとって極めて重要である。

しかしながら、2点の問題を指摘できる。一つは、日本の先行研究において、学生アスリートの多様性が看過されている点である。前節に示した通り、学生アスリートは量的に拡大し、体育会系神話には動揺が見られる。海外の研究では、種目によって得られるスポーツ・プレミアムの差異が報告されているにもかかわらず、全ての体育会系を同一グループと見なして体育会系就職の理解が達成されたとは言えない。体育会系内の差異、セグメントの規模と特徴を認識する必要がある。

もう一点は、国内外で散見される学生アスリートのキャリア形成についての知見は、国や地域、大学スポーツの産業化の程度によっても一定せず、その差異の理由や生成機序が不明なままである、という点である。

経済社会学者の Granovetter は、「経済的行為や経済的結果が二者関係や関係のネットワーク全体の構造に影響される事実」を「埋め込み（embeddedness）」と定義した⁶⁶。この概念は、学卒者のキャリア形成のメカニズムを追求する際の有力な分析枠組として、教育社会学者の荻谷剛彦（と荻谷が師事したアメリカの社会学者 Rosenbaum）によって日本の新卒就職を対象とする教育社会学的研究に導入された⁶⁷。⁶⁸ 荻谷を中心とする研究グループはこの枠組を最大限利用し、大卒者一般の初期キ

⁶³ Jackson, M. O. (2010) Social and economic networks. Princeton university press.

⁶⁴ 中原淳・溝上慎一 [編] (2014) 前掲書。

⁶⁵ Rees, D. I., & Sabia, J. J. (2010) Sports participation and academic performance: Evidence from the National Longitudinal Study of Adolescent Health. *Economics of Education Review*, 29(5), 751-759.

⁶⁶ Granovetter, M. (1985) Economic action and social structure: The problem of embeddedness. *American journal of sociology*, 91(3), 481-510.

⁶⁷ Rosenbaum, J. E., & Kariya, T. (1989) From high school to work: Market and institutional mechanisms in Japan. *American journal of Sociology*, 94(6), 1334-1365.

⁶⁸ Kariya, T., & Rosenbaum, J. E. (1995) Institutional linkages between education and work as quasi-internal

キャリア形成が、企業－大学間の就職協定に基づく新卒一括採用の慣行や実績関係、指定校推薦を巡る学内選抜および OB・OG リクルーターの活躍といった社会的文脈に強く規定される事実を明らかにしてきた^{69, 70, 71, 72, 73, 74, 75}。上述、本研究の先行研究として示した研究群には、そうした学生アスリートのキャリア形成が埋め込まれた社会的制約への洞察が欠落している。

教育的達成と社会経済的達成の関連に関する 7 つの理論を比較検討した Bills は、雇用機会や賃金が使用者と被使用者の取引に依存するため、その取引の実態に加え、取引を制約する前提自体を合わせて理解する必要があると指摘した⁷⁶。歴史社会学者の福井康貴は、Bills の指摘を踏まえ、戦前から現代にかけての大卒労働市場の歴史を、企業と学生の相互行為〔採用 / 就職活動〕に加え、当該相互行為を制約するルールにも焦点を当てて記述していった⁷⁷。就職活動が特定の時代的な文脈に制約されており、相互行為の様態や戦術の適切性などは、それが埋め込まれた文脈とセットでなければ正確に理解・評価できなかったからである。

2.2. 研究の目的

以上より、本研究が取り組むべき課題は、〔Ⅰ〕現在の体育会系の多様性の理解、および、〔Ⅱ〕体育会系就職を制約する前提の理解である。教育社会学者の本田由紀は、「大卒就職に対する研究面・政策面・実践面でのアプローチは、大きく 2 つに分けることができる」とし、次のように説明した。

labor markets. *Research in social stratification and mobility*, 14, 101-136.

⁶⁹ 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.

⁷⁰ 荻谷剛彦, 沖津由紀, 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, 32, 89-118.

⁷¹ 荻谷剛彦 (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—. 『大学から職業へ』(高等教育研究叢書 31), 広島大学大学教育研究センター

⁷² 岩内亮一・荻谷剛彦・平沢和司編 (1998) 『大学から職業へ II』(高等教育研究叢書 52), 広島大学大学教育研究センター.

⁷³ 荻谷剛彦, 平沢和司, 本田由紀, 中村高康, 小山治 (2007) 大学から職業へ III その 1: 就職機会決定のメカニズム. 東京大学大学院教育学研究科紀要, 46, 43-74.

⁷⁴ 堀健志, 濱中義隆, 大島真夫, 荻谷剛彦, 浅野友子, 大塚将嗣, 齋藤奈緒美 (2007) 大学から職業へ III その 2—就職活動と内定獲得の過程. 東京大学大学院教育学研究科紀要, 46, 75-98.

⁷⁵ 荻谷剛彦・本田由紀 [編] (2010) 大卒就職の社会学—データからみる変化. 東京大学出版会

⁷⁶ Bills, D. B. (2003) Credentials, Signals, and Screens: Explaining the Relationship Between Schooling and Job Assignment. *Review of Educational Research*, 73(4), 441-469.

⁷⁷ 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

「アプローチのひとつは、既存のゲームのルール ——いつ・どのような方法で・どのような基準で・就職が決まってゆくか—— を前提として、そのなかでの「勝敗」すなわち就職先が客観的ないし主観的に望ましいものである度合い ——具体的には企業規模や満足度など—— を問うものである。そしてもうひとつは、こうしたゲームのルールの是非そのものを問うアプローチである。」⁷⁸

「ルールの妥当性を吟味するためにも、「勝敗」に関する緻密な検討〔中略〕は、不可欠である。誰が「成功」していたのかを明らかにすることは、そもそもルール自体がどのようなものであったのかの深層を明るみに出すことにつながるからだ。すなわち、「勝敗」の検討と、ルールの検討という 2 つのアプローチは、本来、互いに相補的であるべきものである。」⁷⁹

本研究は、先行研究が残した 2 つの課題、すなわち、〔Ⅰ〕現在の体育会系の多様性の理解、および、〔Ⅱ〕体育会系就職を制約する前提の理解に対し、本田の提示した 2 つの方向からアプローチする。具体的に前者は、〔i〕体育会系のうちの誰が成功を収めていたのか、と問い、後者は、〔ii〕そうした体育会系うちの一部の成功を代表するような神話が、いつ、どのようにして生まれ、維持 / 変化し、現在に至ったのか、と問う。両者を総合し、本研究は、「日本の大卒新卒就職市場において体育会系が有利となる条件の解明」を目指す。

3. 本論文の構成

本論文の構成は、以下の通りである。

第 2 章「「体育会系神話」の起源」では、体育会系神話が日本においていつから / なぜ / どのように発生したかを明らかにする。主な一次資料として、明治～昭和初期に流通したビジネス雑誌『実業之日本』の記事を用いた。まだ体育会系への明確な気づきすらない大正初期から、採用選考上見落とせない重要指標と認識されるに至った

⁷⁸ 本田由紀（2010）はじめに。荻谷剛彦・本田由紀〔編〕、『大卒就職の社会学 データからみる変化』。東京大学出版会，pp. i - ii.

⁷⁹ 同前，p. iv.

昭和初期までに、どのような経緯があったのか。企業、大学教育、スポーツが、それぞれどのような社会的機能を付与されて成立していたのかも含め、体育会系が当該時代社会における望ましい人材を象徴するイメージとして確立したことを確認する。

第3章「体育会系就職の現在1：優良企業からの内定獲得に与えるスポーツ種目の影響」では、便宜的に東証1部上場企業を優良企業とし、優良企業からの内定獲得にスポーツ種目が与える影響を考察する。体育会系限定の就職支援企業が展開するポータルサイトに登録された2013・2014年度就活生プロフィールデータ（有効：男性8,247；女性3,737）を分析対象とした。大卒新卒就職市場において、体育会系が本当に有利なのか、体育会系の中でも、所属大学の威信や入試タイプ、英語力、部の役職、そしてスポーツによる違いが無いのか、性別に検証する。

第4章「体育会系就職の現在2：学業と競技の両立意識の実態とその背景」では、体育会系の学業と競技の両立意識が、性別や所属大学の威信、学業と競技の成果、大学新卒労働市場における学生アスリートプレミアム（学生アスリートであることで受ける優位性、Student-athlete Premium. 以下、SAP）への期待とどのような関係にあるのか、探索的かつ記述的に検討する。前章と同様に、学生アスリートのキャリア形成支援を主要ビジネスとする企業が2018年1月から3月中旬に開催した学生アスリート限定就活イベントの参加者3,556名に対する質問紙調査を実施し、チームスポーツの部に所属する1,264（男性905、女性359）を分析対象とした。

第5章「「体育会系神話」成立の条件」では、第2～4章の知見を俯瞰すると共に、日本の大卒新卒就職市場において体育会系神話が成立する社会学的前提について考察を展開する。体育会系神話の起源と現状のギャップがなぜ、どのように生まれたのか。体育会系神話の揺らぎの背景にある社会の変容について、雇用慣行と高等教育、そして企業スポーツの社会史を参照しながら、総合的に論議する。

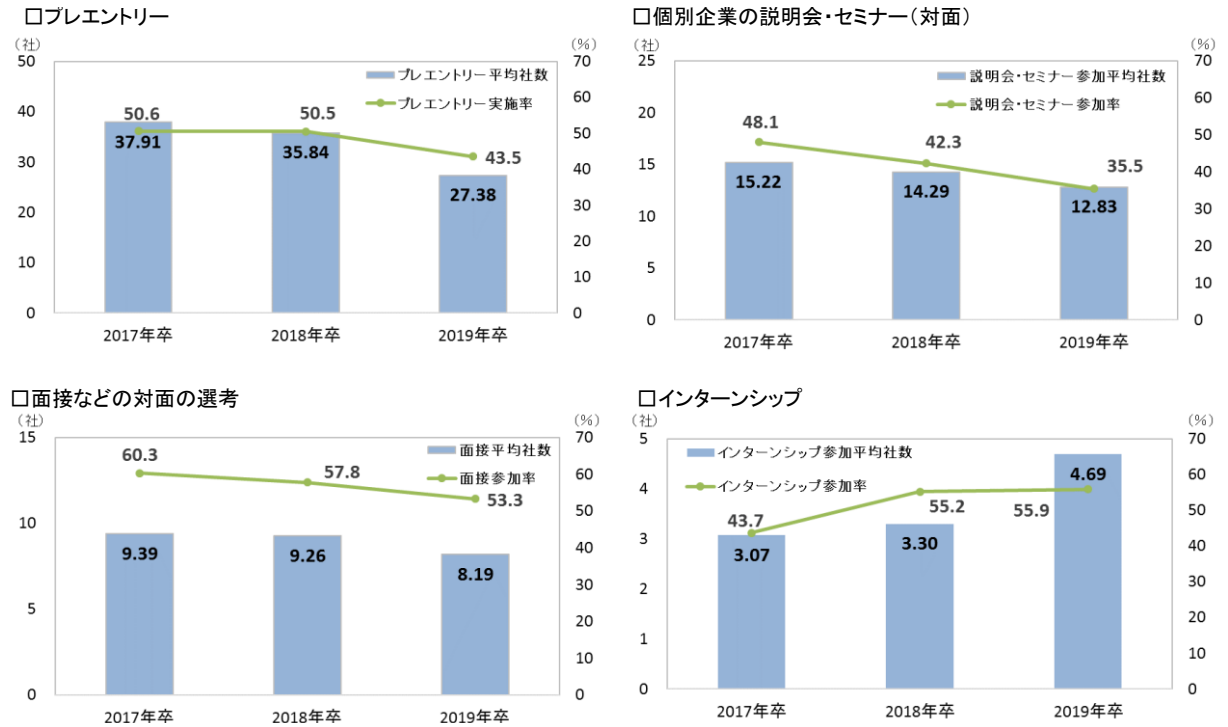
以上、第3章・第4章が研究課題〔I〕に対応し、第2章、第5章が研究課題〔II〕に対応する。

第6章「「体育会系神話」のゆくえ」では、本論文の知見を要約し、学術上の意義と限界、そして、大学スポーツの別様のあり方（オルタナティブ）について議論する。国際比較研究の展望から欧米の学生アスリート育成環境にも触れ、わが国の大学スポーツや学生アスリートの新しいあり方について検討されるべきモデルを示す。

図表 1-1 : 2013-14 年度の体育会系の大学ランクと入試方法の関係

		スポーツ推薦		一般入試		その他		計	
		N	%	N	%	N	%	N	%
Male (男)	国公立上位	9	0.8%	854	79.9%	206	19.3%	1069	100.0%
	国公立下位	51	9.3%	320	58.2%	179	32.5%	550	100.0%
	難関私立	57	5.8%	367	37.5%	555	56.7%	979	100.0%
	優良私立	1,239	25.5%	1,239	25.5%	2,388	49.1%	4866	100.0%
	人気私立	904	36.3%	590	23.7%	993	39.9%	2487	100.0%
	中堅私立	431	34.2%	233	18.5%	597	47.3%	1261	100.0%
	発展途上	1,098	35.7%	523	17.0%	1,457	47.3%	3078	100.0%
	合計	3,789	26.5%	4,126	28.9%	6,375	44.6%	14,290	100.0%
	私立小計	3,729	29.4%	2,952	23.3%	5,990	47.3%	12,671	100.0%
私立/合計 (%)			98.4%		71.5%		94.0%		88.7%
Female (女)	国公立上位	21	5.6%	251	67.5%	100	26.9%	372	100.0%
	国公立下位	34	10.5%	161	49.7%	129	39.8%	324	100.0%
	難関私立	26	4.9%	189	35.9%	312	59.2%	527	100.0%
	優良私立	370	17.0%	634	29.1%	1,174	53.9%	2178	100.0%
	人気私立	270	24.3%	297	26.7%	544	49.0%	1111	100.0%
	中堅私立	101	21.4%	128	27.1%	244	51.6%	473	100.0%
	発展途上	477	25.3%	388	20.6%	1,020	54.1%	1885	100.0%
	合計	1,299	18.9%	2,048	29.8%	3,523	51.3%	6,870	100.0%
	私立/合計	1,244	20.1%	1,636	26.5%	3,294	53.4%	6,174	100.0%
私立/合計 (%)			95.8%		79.9%		93.5%		89.9%
Total (計)	国公立上位	30	2.1%	1105	76.7%	306	21.2%	1441	100.0%
	国公立下位	85	9.7%	481	55.0%	308	35.2%	874	100.0%
	難関私立	83	5.5%	556	36.9%	867	57.6%	1506	100.0%
	優良私立	1609	22.8%	1873	26.6%	3,562	50.6%	7044	100.0%
	人気私立	1174	32.6%	887	24.7%	1,537	42.7%	3598	100.0%
	中堅私立	532	30.7%	361	20.8%	841	48.5%	1734	100.0%
	発展途上	1575	31.7%	911	18.4%	2,477	49.9%	4963	100.0%
	合計	5,088	24.0%	6,174	29.2%	9,898	46.8%	21,160	100.0%
	私立小計	4,973	26.4%	4,588	24.3%	9,284	49.3%	18,845	100.0%
私立/合計 (%)			97.7%		74.3%		93.8%		89.1%

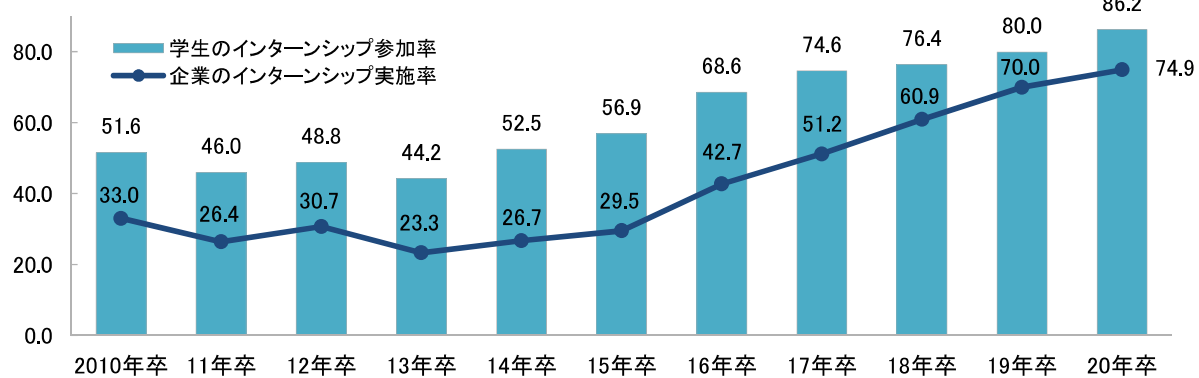
図表 1-2：就職活動プロセス毎の実施状況



注：就職みらい研究所（2019）『就職白書 2019』，p.30 より転載。

図表 1-3：学生のインターンシップ参加率 / 企業のインターンシップ実施率

(%) 【参考】＜学生のインターンシップ参加率／企業のインターンシップ実施率＞



※学生は各年とも3年生の11月調査

※企業の実施率は、3年生時に参加と仮定して作図。2020年卒は2018年度実施

注：(株)ディスコ・キャリアスリサーチ（2019）インターンシップに関する調査キャリアス就活 2020 学生モニター調査結果，p.1 より転載.

第 2 章

体育会系神話の起源

1. はじめにー近代企業が求めた身体ー

「一般国民ノ健康ヲ保全シ体力ヲ増進スルハ国民ノ生産能力ヲ増進シ又国防ヲ充実スル所以デアル。工場労働ガコノ希望ニ遂行スルハ欧米ノツト先例之ヲ示シ、我識者ノ亦夙ニ憂フル所デアツタ。多年懸案タリシ工場法ガ両院ノ議ヲ経、今六月一日ヨリ施行サルハニ至ツタノモ之ガ為デアル。（『実業之日本』第十九卷 第十二号、1916（大正 5）年）⁸⁰」

欧米列強と肩を並べる、富国強兵への道は「一般国民ノ健康」「体力」の「保全」「増進」から始まり、「国民ノ生産能力」向上を通じて達成される。わが国は、外圧により急速な近代化を遂げたが、その根底には「一般国民ノ健康」「体力」の保全増進が必要条件として介在した。

ところで、ある国家が近代化を遂げるというとき、その背後には産業構造の変化を含む経済システムの進化が必ずある。そして、経済システムが進化するときには、実際に経済活動を営む「企業」という組織体も変化し、それぞれの企業組織が営む生産活動に適合的な人材を求めるようになる。これを裏返せば、時代を構成した各個人に対しては、企業体の生産活動に適合的な身体へと矯正されるような力学が働くことになる。すなわち、当該社会における経済的合理性の尺度で測られる、有用な身体への矯正力である。

この力は、立身出世主義が近代化を駆動する原理として機能したという定説に鑑みても⁸¹、「国家からの強制」の結果として現出するというよりはむしろ、「自発的な服従」として観察されるものと予想される。つまり人々は、自らを有用な身体へとつくり変え、また、有用な身体であることを誇示しようと努めるのである。

冒頭「工場法（大正 5 年）」の施行に際して出された実業界の反応は、この有用性という概念に「健康」や「体力」が明示的に組み込まれたことを推察させる。日本の近代化を担った身体、日本企業が近代化の過程で求めた有用な身体は、いかにして生まれたのか。この問いに対し本章では、教育組織の成員である学生から企業体の組織成員として組み換えられる瞬間、すなわち企業にとっては採用活動、個人にとっては就職活動を観察することで解答を試みたい。

⁸⁰ 実業之日本社（1916）工場法ノ実施。『実業之日本』第十九卷 第十二号、p.1.

⁸¹ 竹内洋（2005）立身出世主義ー近代日本のロマンと欲望（増補版）。世界思想社。

2. 方法

2.1. 概念定義

本章では、「体育会系」を「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」と定義する。「体育会系」という言葉自体の起源や普及については、管見の限り明らかになってはいない。だが、在学中に運動・スポーツに深く関わる学生をこのように定義することで、時代にとらわれずにその他の学生と区別し、比較し、差異を検討することができるようになる。また、同様の理由で、「体育会系が就職の際に他に比して有利な立場をとり得るという通俗的な認識・観念」を、「体育会系神話」として定義する。

2.2. 記述の方法

企業が求めた有用な身体¹のイメージを析出するためには、企業が忌避した「非有用な身体²」のイメージを把握することが求められる。仮に体育会系が望ましい、有用な身体として措定される場合、その対極には必ず望ましくない、有用でない身体が措定されることになる。本章では、有用でない、企業が忌避した身体にも言及することで、体育会系のイメージをより鮮明に浮かび上がらせる。

2.3. 時期の推定

体育会系が有用性の一端を形成するに至る背景を描き出す。そのためにはまず、該当する時代の就職・採用に関する物語の中に、体育会系に纏わるエピソードが現れる瞬間をとらえなければならない。その前提条件としては、

- (1) 大学組織においてスポーツが制度的に行われていること。
- (2) 企業への就職が行われていること。

が挙げられる。これらの条件について整理しておく。

まず (1) についてであるが、体育史家の木下秀明によれば、「課外の運動奨励機構に“体育”と名づけた最初」は明治 25 年、慶應義塾の「体育会」に遡る⁸²。名称にこだわらなければ、わが国のスポーツ団体の嚆矢は明治 19 年「帝国大学運動会」であるから（中

⁸² 木下秀明（1970）スポーツの日本近代史、杏林書院。

澤⁸³⁾、大学におけるスポーツの普及も明治時代後半以降と考えていいだろう。したがって、体育会系という差異化概念も、体育会系神話もその後に成立したと考えるのが自然である。次に、企業による大卒者採用の制度化が始まり、学生側から見たときの、いわゆる「就職活動」という現象が一般化した時期を探さなければならない。企業側から見れば、「大卒採用慣行」の一般化である。これがいつ頃起こったのか、大卒就職の歴史を扱った主な先行研究^{84, 85, 86, 87, 88, 89}から概略を呈しておく（図表 2-1）。

就職・採用行動の形態やトレンドは、企業内環境と企業外環境において複数ある条件の組み合わせで時代的に決定されると考えられる。図表 2-1 から、明治末から大正中期にかけて企業における大卒採用が一般化してくる、というのが一般的な見方のようだ。その上で読み取れる関数を整理すると、背景には、①企業組織の高度化、②技術の高度化、③経営管理の専門化、④「官尊民卑」の風潮への反動として企業が社会的威信を向上させる志向性をもったことなど、企業内的な環境変化もさることながら、⑤高等教育機関の卒業者数の増大、⑥大正不況と⑦それに附随した就職難に対する大学における就職部局の整備の進展など、企業外環境の変化や編成も重要であることが見いだせる。

これ以前の採用慣行といえば、丁稚奉公の延長で、中卒の少年を下働きからさせるのが一般的であった。民間企業の給料は官僚に比べると格段に低く、大卒の就くべき職業と認識されていなかったのである。その後、明治末期から大正初期にかけて、民間企業の中核を担うようになったのが早慶を中心とする私立大や商科大（一橋大の前身）の卒業生であった。彼等の活躍は当時既に形成されていた学閥や学校歴による待遇差を問題化した。大正も半ばを過ぎたあたりになると、そうした待遇差がかなり是正され、また大卒が企業に入り易くなる条件が整備されていったことになる。

教育社会学者の天野郁夫によれば、市場経済の活発化に伴って企業組織も高度化し、構成員として知者や技術者もさることながら経営者が求められるようになる。採用時に有為な人材を獲得できなければ、他社のもとに流れ、長期的な競争に不利を来すと考

⁸³ 中澤篤史（2008）大正後期から昭和初期における東京帝国大学運動会の組織化過程：学生間および大学当局の相互行為に焦点を当てて。『体育学研究』, 53（2）, pp.315-328.

⁸⁴ 尾崎盛光（1967）日本就職史。文藝春秋。

⁸⁵ 麻生誠（1980）就職の社会史。中西信男、麻生誠、他〔編著〕、『就職：大学生の選職行動』、有斐閣、pp.181-221。

⁸⁶ 大森一宏（2000）戦前期日本における大学と就職。川口浩〔編著〕、『大学の社会経済史 日本におけるビジネス・エリート養成』、創文社、pp.191-208

⁸⁷ 天野郁夫（2005）学歴の社会史：教育と日本の近代。平凡社

⁸⁸ 福井康貴（2008a）就職の誕生—戦前日本の高等教育卒業者を事例として—。『社会学評論』, Vol. 59（1）, pp.198-215.

⁸⁹ 福井康貴（2008b）戦前日本の就職体験——人物試験における構造的権力と主観的・想像的権力——。『ソシオロギス』, No.32, pp.1-16.

えられるようになり、各企業は人材獲得競争に力を入れる。こうして大卒一大企業間での継続的な交換関係、すなわち大卒労働市場が成立した。

2.4. 史料の選定

以上、時期を限定し、情勢を踏まえた上で、体育会系を他と比して評価する企業側の認識、また、自らを体育会系として他と区別し、誇示しようとする学生側の認識を描出する。その概念構造を読み解くためには、上掲(1)(2)の条件を満たす時期にポピュラーとなった大衆経済誌の分析が有効である。『東洋経済新報』と『実業之日本』がその候補として挙げられるが、本章では、『実業之日本』を主たる一次史料として選定した。

メディア史家の橋本求によれば、『東洋経済新報』は1895(明治28)年、後に民政党総裁になる町田忠治によって創刊された⁹⁰。英国経済誌『エコノミスト』などが手本とされ、わが国で最初に自由主義貿易を主張した雑誌である。後に『実業之日本』に抜かれるまで、日本で一番売れた雑誌だった。しかし、内容的にはマクロな経済指標(「公経済」中心、後に「私経済の会社評論」など)の動向や実態の報告が多く、それはそれで有用な資料ではあるが、体育会系という数字に表れない認識を対象とする本研究にとっては情報を引き出しにくいと考えられる。

他方『実業之日本』は、1900(明治33)年の創刊以来、後に農商務大臣を務める増田義一によって商工業者を中心とした「実業家」の利害に立って編集された⁹¹。近代日本雑誌史研究を提唱した馬静は、内容としても、処世術、修養論、健康論、経営哲学など、当時の世相や実業界の認識を如実に反映すると予想されるものが多いことをその特徴として指摘した。主たる舞台となる大正2、3年には『東洋経済新報』を抜いて日本雑誌界の最高販売部数を記録している⁹²。ゆえに、体育会系に対する企業側の認識を明らかにする際に有用な史料であると考えられた。

以上から、明治末期から昭和前期までの『実業之日本』掲載記事を中心に、体育会系就職の発生をその社会経済的背景から描出していく。一次史料からのみでは見えてこない統計や法制度状況などは、随時他の関連史資料や先行文献を参照した。引用者による補注は〔 〕内に付した。

⁹⁰ 橋本求(1964) 東洋経済新報社(町田忠治) 明治二十八年。『日本出版販売史』、講談社、pp.59-61。

⁹¹ 橋本求(1964) 実業之日本社(増田義一) 明治三十年。『日本出版販売史』、講談社、pp.66-68。

3. 体育会系神話の起源

3.1. 戦間期スポーツマンに対する実業界の評価

何千といふおびたゞしい大学卒業生がこの不景気に直面して一体どこへ落ちつくであらうか、
いづれの銀行会社でも何百人といふ応募者に対して採用人員は僅三四名に過ぎない。事実現在の
状況では卒業生の全部を収容し切れない。この中にあつて見事栄冠を占める者は確かに他の
者と違つた努力を積み秀でた才能の持主であるに相違ない。だがスポーツマンに取つては目前
の就職地獄も物の数ではない。スポーツマンの就職には苦勞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出来る人もあるが、大体に
おいて成績が良くない。学校の成績が良くないスポーツマンが何故か高く評価されるのであら
うか。
(『帝國大学新聞』第四百七十号, 1933(昭和8)年3月13日付⁹³)

昭和8年の『帝國大学新聞』には、「成績が良くなくても就職に強い」という体育会系
神話の原型がすでに提示されている。「学校の成績が良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」という問いは、現在でも多くの人びとに共有される問いだと思
われる。これについて、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⁹⁴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は真を穿いてゐるものと思ふ。肉体的にも
精神的にも苦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居ないところが買はれるのではなからう
か。[中略] さて就職後のスポーツマンの実際の成績はどうであらうか、一体何業でもそうで
あるが一芸に通じた人は他の全然違つた業に対しても長ずる通性を持つてゐる。この意味から
してスポーツといふ一芸に長じているスポーツマンは直になれない職業にな染み会得して仕

⁹² 馬静 (2006) 実業之日本社の研究 近代日本雑誌史研究の序章. 平原社.

⁹³ 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.

⁹⁴ 「宇野庄治 (うの しょうじ, 1903-1970) 昭和時代後期の野球人. 明治36年8月3日生まれ. 昭和5年読売新聞社にはいり, 運動部長などをへて, 23年読売ジャイアンツ球団代表. 32年3度目の代表となり, 長嶋茂雄, 王貞治の獲得につくした. 兵庫県出身. 京都帝大卒.」デジタル版 日本人名大辞典+Plus, URL :

<http://kotobank.jp/word/%E5%AE%87%E9%87%8E%E5%BA%84%E6%B2%BB>, 2011/03/01 参照.

舞ふ、これがスポーツマンの調法^{ちようほう [ママ]} なところであり使ひ易いところである。また真のスポーツマンシツプを備へたスポーツマンであれば苦しい仕事や小言にも黙々として働く。(同前)

身体的に優れていることはもちろん、精神的苦痛に耐え得、協調性がある（「チームワークに歩調をそろえ」）にも関わらず独立心があり（「徒党根性を持っていない」）、慣れない仕事にも黙々と立ち向かって直ぐに会得してしまう。現在にも通じる体育会系に纏わるこうしたイメージは、すでに昭和 8 年の時点で完成を迎えていたといえよう。本章ではそれを体育会系神話と呼ぶ。そして、この神話がどのようにして醸成されてきたのかを、大卒就職の一般化が顕著となる大正時代に遡って確認していく。

3.2. 「運動の優者は社会の優者」－体育会系神話の胎動

3.2.1. 洋行帰りのみた身体「運動の優者は社会の優者」

明治末期、各大学には運動・スポーツの団体が続々と誕生し、着々とその勢力を拡大していた。だが、洋行帰りの識者安部磯雄（早稲田大学教授）の目にはまだまだ足りない映っていた。

学校に運動の設備はあつても、それを利用して運動するものは極めて少数で、大部分の学生は一向に運動方面に興味を持たない、そして夫れをみすみす知つて居る学校側も、小学中学大学を通じて更に運動奨励に骨を折つて居らない。

（『実業之日本』第十八巻 第二十一号，1915（大正 4）年⁹⁵）

こう述べて安部は、「試験にも体格点数を入れよ」と主張した。この安部の運動に対する強い思い入れの背景には、以下のような認識が強く関わっていると思われる。

社会に出て、競争場裡に立つて何よりの資本となるものは体力である。体力の無いものは競

⁹⁵ 安部磯雄（1915）運動が青年の心身に及ぼす三大効果。『実業之日本』第十八巻 第二十一号（大正四年十月十日発行），p.71-73.

争場裡に立たない前から結局負けであることは見え透いてゐる。それを知りつつ体の弱い者を社会に出す学校は不親切である。だから其様な卒業生はもう一年延期して、身体の強健になる迄証書を与へないで置くのは当然のことと思ふ。

△運動の優者は社会の優者

〔中略〕学生時代に体力を鍛へた者は、鍛へない者よりも社会に出てから完全に職務を果すことが出来るのみならず、最後の勝者となることが出来るのである。

安部は、かような認識に基づき、学校内での運動を奨励した。「社会に出て死ぬ」とは、現代から見ればオーバーな表現のように思われるかもしれない。だが、例えば東海銀行では、「14, 5 歳から 18, 9 歳までの少年行員を市中の「商業夜学校」で勉学させた」ところ「過労による死亡者が続出し」という（菊池晋二（東海銀行 常務取締役）；『実業之日本』第十八巻 第五号, 1915（大正 4）年⁹⁶）。大正 4, 5 年という、「年々呼吸器病患者や其他内臓の患者が増加する」時代にあつて、「有用の社員なればなるほど休まれると会社に損になる」と考えられるようになっていた（『実業之日本』第十九巻 第十一号, 1916（大正 5）年⁹⁷）⁹⁸。健康は、個人が社会で生き抜くために極めて重要な要素とみなされたのである。

3.2.2. 体育会系側の主張

他方、求職者である学生側も自身のスポーツ経験を社会での有用性の観点から積極的に主張し始める。1916（大正 5）年のある会社の面接試験で、重役から学科の悪さを指摘された野球青年は、以下の様に返答した。

「ええ、学科は余り出来がよくありませんでした。けれ共吾々が選手になる迄に鍛へられる心身の鍛錬は容易なものでありません。又選手となつて己が守るなり攻るなりする壘上に立つた時は、其頭の活動、注意力の緊張は、^{ども}逆も学窓に閉ぢ籠つてノートと首つ引きをして居る学生の窺ひ知る処ではありません。其頭の活動、其注意力の綿密に勝つたからこそ選手とな

⁹⁶ 菊池晋二（1915）優等生を実業界に採用する疑問。『実業之日本』第十八巻 第五号, pp.11-12.

⁹⁷ 記者（1916）十五大会社々員採用物語（二）百種百態各会社の内幕卒業生就職の天機。『実業之日本』第十九巻 第十一号, pp.36-40.

⁹⁸ 事実、劣悪な公衆衛生環境のもと、わが国の若者は非常に高い結核罹患率を誇った。池田一夫、他（2003）人口動態統計からみた 20 世紀の結核対策。東京都健康安全研究センター研究年報 54, pp.365-369.

り得たのです。私はこれから社会に立つて、此頭の活動と此注意力で戦へば、やはり野球に於ける如く、社会の戦場でも^{いっしょ}屹度選手たり得るを疑ひません」

（『実業之日本』第十九卷第十三号，1916（大正5）年⁹⁹）

ここから、学生自身もスポーツに親しんだ者の方が、「頭の活動」や「注意力」といった能力の発揮をもって、実業界において成績優秀者より有用な身体たり得ると考えていたことがわかる。これらは、健康ともまた異なる精神的な能力を表し、とかく身体的な能力のみに秀でているものと観念されがちな体育会系の身体を、より総合的な優秀性の下に組み込もうとしているようにも感じられる。

雇主の卒業生に対する希望は、従来は成績を主としたものであったが、昨今では一に人物、二に体格、三に成績と云うことになり、体格の外に人格を重んじ、現に大会社は採用するに先だちて体格試験を行い、尚お其上に人物試験をやり、体格強健にして人格卓越せる者でなければ假し學術の成績が能くとも採用を難んじ、人物、体格、成績三者の揃った者を喜び採用すると云う傾向になって来た。

（『実業之日本』第十九卷第九号，1916（大正5）年¹⁰⁰）

大正初期、既に「成績」は重要な選考基準となっていたが、同時に「優等生（＝学校の成績優秀者）」を採用する疑義も呈されていた。

人の真の技倆は、実際の問題に遭遇しないと実現しないもので、学問に於ては夫れほど卓越しない人でも、実際上の問題を処理するに大なる手腕を有し、実世間に出た後にメキメキと器量を挙げる人がある。[中略] 困るのは此人が果して入社後に技倆を現わすか否かという事が不明なことである。[中略] 会社に於ても成績の優良な人を望み、学校に於ても成績の優良な人を推薦して来るので、其中から自分の希望に添う人を見分け、見込みのある人を見出すのであるが、それには之ぞという標準がない。見分ける人の経験と技倆とに待たねばならぬ。

（阿部泰藏（明治生命保険会社社長），『実業之日本』第十九卷第九号，1916（大正5）年¹⁰¹）

⁹⁹ 碧堂生（1916）新社員詮衡係実話 採用されたる青年 拒絶されたる青年。『実業之日本』第十九卷第十三号，p.32.

¹⁰⁰ ニコニコ山人（1916）学科の選擇を誤る勿れ 各学校新卒業生就職物語。『実業之日本』第十九卷第九号，pp.58-60.

¹⁰¹ 阿部泰藏（1916）社員採用の際余は如何なる青年を選擇するか。『実業之日本』第十九卷第九号，pp.61-63.

大学は教育機関として、学生の学生としての優秀さを評価するが、企業は経済組織として最終的には利益を重視せざるを得ない。重要なのは入社後に「メキメキと器量を上げる」有用な身体であるが、それを採用以前に峻別する基準は原理的にあり得ず、したがって成績も絶対の基準たり得ないという真理が、この生命保険会社社長の苦悩によく示されている。この時期の「人物」とは、体格や成績といった数値化できる基準以外の、「入社後に技量を現わす」見込みを算段するための総合的な選抜基準であったと推察されよう。

3.2.3. 選抜基準の原理的不在と「健康」の台頭

その中で、揺らぐことのない採用基準が、健康であった。採用に際して健康を重視する傾向は少なくとも昭和初期までは続き、それは企業の利益と効率性に基づいて認識されていたと考えられる。「聖路加国際病院メヂカルセンター」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、明治末から始まった当該検査について、昭和10年の時点から以下のように振り返っている。

「仕事は豫定通り運ばねばならぬ大勢の病人が出ると能率が下がる、更に世相上病社員に對しても報酬も出し退職金を與へなければならぬと云ふ複雑なる世の中になつて來ました。[中略] 例へば或大きな會社から言へば社員の結核病患者の爲に費す費用が1ヶ年[中略] 30餘萬圓の豫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爲めでありませうそれを考へても將來病氣にならない者を使ふと云ふ事が痛切な條件になつて來ます。[中略] 滿洲に仕事してゐる或會社が新規採用社員を滿洲迄派遣し1ヶ月にして仕事不能になつた場合に費やす金が約 3,000 圓になると聞いてゐます。[中略] 以上の實例で今日人物採用試験は學績優秀思想堅固といふ點丈けでは困る、仕事能率上又青年成功上どうしても身體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。」

（傍点は引用者、堀内彌二郎；『診療大観』、10号（2/3）1935（昭和10）年¹⁰²）

このように、大正初期には、体育会系を積極的に評価しようという直接的な表現はまだ見られないが、成立直後の大卒労働市場において選抜基準の動揺がみられ、また公衆衛生的な背景から強靱な身体が要請されたことで、体育会系を希求する動きはすでに始

まっていたとみてよいであろう。

3.3. 体育会系の可視化と「体育熱」の高騰

3.3.1. 実業界に多かった体育会系

大正も中ごろに入ってくると、体育会系が就職の場面に現れるというより、すでに社会で活躍している学卒者の中に、在学中スポーツを嗜んだ者の多いことが気づかれるようになる。

今は何々会社の重役、府県知事、或は大学の教授、博士と言つたやうな、地位なり、名望なりのある人であつて、その昔、野球、庭球、ランニング、短艇なりの選手として鳴らした者は、随分と多い。
(『実業之日本』第二十二巻 第二十二号, 1919 (大正 8) 年¹⁰³)

一体四十三年の卒業者には運動家が多いのも珍である。関田猛夫君は(太宰銀行支配人)もボートは五番を受け持つて手腕を揮つたが、彌治も盛にやれば雄弁家で、地方の演説会に出掛けたりして、その方面でも大いに覇を称したものだ。銀行でも重んぜられ、友人間に将来を期待されてゐる。工藤熙雄君(東洋護謨会社庶務課長)もやはりボートの選手で、常勝の誉を握つたものである。
(『実業之日本』第二十三巻 第九号, 1920 (大正 9) 年¹⁰⁴)

早稲田や慶應もこぞってその人が野球部のOBであることを主張するようになる(飛田穂洲(元早稲田大学野球部主将);『実業之日本』第二十三巻 第十号, 1920 (大正 9) 年¹⁰⁵。三田壘上人;『実業之日本』第二十三巻 第十一号, 1920 (大正 9) 年¹⁰⁶)。そして、その理由についても、「健康」や「強壮なる身体の持ち主」という理由以外の理由が登場する。

野球などをやつて、他と屢々折衝した経験のある人間は、学校で本蟲になつて勉強して居る

¹⁰² 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.

¹⁰³ 寸鐵生(1919) 運動家出身の名士。『実業之日本』第二十二巻 第二十二号, p.54.

¹⁰⁴ 月並楼主人(1920) 十年前に卒業した明治大学出身者総評。『実業之日本』第二十三巻 第九号, p.63.

¹⁰⁵ 飛田穂洲(1920) 実業界を中心とした名選手の行へ。『実業之日本』第二十三巻 第十号, pp.54-57.

¹⁰⁶ 三田壘上人(1920) 実業界を中心とした名選手の行へ。『実業之日本』第二十三巻 第十一号, pp.61-64.

者よりも、実社会に出ては、学校の成績は兎に角、案外度胸もあり決断もあり商売に向いて居ると云ふ事である。櫻井彌一郎君、吉川清君、肥後英治君、神吉君、ずつと後輩でも皆相当にやつて居る。
(『実業之日本』第二十三卷 第七号, 1920 (大正 9) 年¹⁰⁷)

ここでは、運動部に所属したことで「折衝した経験」を有し、「度胸」や「決断」に優れているという実業向きの適性が観念されている。厳密に言って体育会系神話、つまり、体育会系は他に比して就職しやすいという観念ではないが、業務そのものに対する、しかも非一身体性に由来する「有用性」は、大正中期に主張されるに至ったといっているだろう。

3.3.2. 「体育熱」の高騰による体育会系の就職

だが、体育会系＝運動部経験を有する人材へのまなざしが、その働きぶりそのものについて成立したかという点、そうでもなかった。大正半ばに注目されるのは、実業界における「体育熱」である。

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程であらう。そのうち庭球にありては、三井銀行、三井物産、三井鉱山部、古河合名会社郵船会社、鐘ヶ淵紡績、山下汽船会社、満鉄、大阪商船、大阪電燈、大阪鉄工所、川崎造船所等一二に止まらない。

(『実業之日本』第二十二卷 第十九号, 1919 (大正 8) 年¹⁰⁸)

万朝報記者であった鷺田成男¹⁰⁹は、大正 9 年、「白熱的高潮に達せる会社銀行野球団評判記」と題し、野球団を持つ 102 の企業名を列挙、その一部に寸評を加えるような記事を『実業之日本』(第二十三卷 第二十三号)に寄せている¹¹⁰。そこでは、実業団野球への熱の高まりを以下のようにシンボリックに表現している。

¹⁰⁷ 月並楼主人 (1920) 十年前に卒業した慶應義塾出身者総評。『実業之日本』第二十三卷 第七号, p.93.

¹⁰⁸ 一記者 (1919) 全国大会社商店の体育施設。『実業之日本』第二十二卷 第十九号, p.42.

¹⁰⁹ WEB ページ「立教大学体育会水泳部の歴史-1」. URL: <http://www.rikkyo.ne.jp/sgrp/swim/history/historytext-1.html>, 2011/03/01 参照.

¹¹⁰ 鷺田成男 (1920) 白熱的高潮に達せる 会社銀行野球団評判記(二).『実業之日本』第二十三卷 第二十三号, pp.53-54.

此のチームは何れも店を開く前に練習し試合をする、或る夏の事某商店から某商店へ電話をかけ「五時に試合をして下さい」と頼むと先方では「此の頃五時は遅い、四時にしませう」と電話が切れ、其の当日の午後四時相手方が日比谷に行くと敵はゐない、非常に憤慨して怒鳴り込むと、「私の方は四時に行つて居りましたが貴方の方が来ない」との事によくよく聞くと朝の四時と知れて、結局大笑ひとなつた。

（『実業之日本』第二十三卷 第二十三号，1920（大正9）年）

大学スポーツの熱狂を引き継ぐ形で、実業界のスポーツは勃興期にあった。各商店銀行会社は、野球や庭球といった花形スポーツ選手を入社させ、その運動部の充実を図るようになっていた。

尤も強チームは増田屋である。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。大井は怪投手として日本一の名ありしもの、松田また強級投手として謳はれ、さらに加藤に至つては殆んど飛燕に等しく、稀に見る名遊撃手として数々の名を馳せしもの、同商店の強きも偶然でない。

（『実業之日本』第二十二卷 第十九号，
前掲¹¹¹⁾）

3.3.3. 企業からみた体育会系採用2つメリット

さらに、こうして当世の名選手を抱えることが、会社にとっては宣伝広告機能を担うメディアとして認識されるようになる。

而してこれらの大会社の各庭球部は競つて学校チームの大選手を引抜いて行く。早稲田、高商^{とうしょう}のスタープレイヤーがこれらの各会社銀行に入つて、牛耳をとつてゐる例は頗る多い。現にレギスレーションの大選手として、極東一の名あり、北米の球界までも震撼せしめた名手熊谷の如きは、三菱銀行部に在勤してゐた。三菱の重役の名を知らぬ者はあつても彼の名を知らぬ者は恐らくない。三菱が熊谷を有していることは、確かに誇りといはねばならぬ。（同前¹¹²⁾）

¹¹¹ 一記者（1919）前掲記事，p.43.

¹¹² 一記者（1919）前掲記事，p.42.

一方で、満洲や台湾といった植民地では、スポーツの集合的实践による離職防止機能が認識され、盛んにスポーツが奨励されるに至る。

わけでも満鉄の如きは野球を奨励すること甚しく、各地に諸チームを設けてゐる。満鉄がかく野球を奨励するのは、深い理由がある。それは満鉄が社員を内地から招き入れた場合、社員の多くは、青年のこととてややもすると懷郷病^{ホウキョウビョウ}にかかり、早きは数十日、その半は望郷の念に堪へずして、職を辞して国へ帰る者が多い。ここに於いてか、満鉄には、社員が望郷の念に駆られんとする防止策として運動部を設置し野球庭球を奨励した。数万金を投じて各地に大運動場を設置する。殆んど強制的に運動を行はしめた。果して此満鉄の策は図に当たつて、逐年望郷の念に駆られた余り辞職するものがなくなつたさうである。(同前¹¹³)

大正初期から中期にかけて、各企業はスポーツの対抗戦において鎬を削るようになっていた。いつの世でも、スポーツにおいて優勢を保つに最も効果的な手法は、有力選手を獲得することであろう。各企業は、学閥という名のネットワークを用いて効果的にこれを進めていったものと推察される。

ここには、前項で確認したような体育会系の仕事そのものへの評価は一切入り込んでいない。①広告宣伝と②遠隔地における離職防止という2つの機能によって、企業におけるスポーツの奨励がまず正当化され、次いで学卒の名選手の採用が正当化された。実業界におけるスポーツ熱の高まりは、健康や強壮な身体といった通説とは異なる次元において、体育会系神話の成立を後押ししたのである。

3.4. 体育会系神話の確立

3.4.1. 採用基準としての「体育会系」

大正末期から昭和初期になると、いよいよ上記の言説の累積が体育会系神話として了解されるに至る。

¹¹³ 一記者 (1919) 前掲記事, p.44.

数年前までは運動家と云へば、学校中の鼻摘者か^{はなつまみもの}餓鬼大将視せられ、^{やとい}備入れる方でも警戒したのであるが、最近では学生も学校も運動に対する理解もあり、また運動技術の習得中に知らず知らず多数の人物観や処世観を養ふなどの利益もあつて、卒業頃には思わぬ修養を積んで居ると云ふ関係があると信ずる。運動家は多く体格も勿論優秀で会社として見逃すことの出来ぬ採用条件であるから、自然彼此考察を重ねると在学中運動に興味を持て居たような人物が採用されることになり易いのである。　（『実業之日本』第二十六巻 第六号，1923（大正 12）年¹¹⁴）

面白い現象は運動のチャンピオンが採用せらるゝ傾向のあることで、之れは三井と言はず各会社とも運動熱が昂騰して運動が盛んになつて来たことや、又チャンピオン自身は、健康の持主であり且つ猛烈に身体を鍛錬する結果精神も快活であり、態度も敏捷活発であると云ふようなことが其原因を為して居るらしい。

（『実業之日本』第二十六巻 第十号，1923（大正 12）年¹¹⁵）

ここでは、運動に熱心に取り組むことがある種の精神修養を促進するという、いわば運動・スポーツの教育効果をその主因としてとらえる見方が示されている。このような認識は、体育会系ビジネスマンの活躍への気づきとともに、学力偏重採用への反省、すなわち「学業成績」への疑義が前提されていた。

学業成績が飛び抜けて優秀な人物は、兎角に学究的な人が多く、会社として客相手に商売をするのには少し不向である。それに反して、学生時代運動家であつたと云ふ経歴のあるものは、如何にも応待が円滑に行きさうに感じられる。そして成績もあまり悪くないとすれば先づ採用候補者に残したくもなるのである。（『実業之日本』第二十六巻 第十号，1923（大正 12）年¹¹⁶）

スポーツに関わることは、ビジネスパーソンに必要な「快活さ」の象徴であるとともに、学問に耽溺し過ぎない、現代的に言えばバランスの持ち主と見なされたのかもしれない。前述の通り、学力は重要な選抜基準となったが、絶対の基準とはなり得なかった。ビジネスパーソンとしては同時に様々な資質が求められるのであり、採用時にはそれら

¹¹⁴ 実業之日本社（1923）各社の新卒業生採用ぶり、『実業之日本』第二十六巻 第六号，pp.40-41.

¹¹⁵ 記者（1923）三井物産の採用ぶり、『実業之日本』第二十六巻 第十号，p.21，同，就職難の現在に於ける大会社の社員採用ぶり、『実業之日本』第二十六巻 第十号，pp.20-27.

すべてを含みこんだ「将来性」を見極める必要があった。日清日露戦争後、大正 9 (1920) 年春の第一次反動恐慌、大正 11 (1922) 年春の第二次恐慌を経験し、慢性的な不景気＝就職難の様相を呈する大日本帝国にあって¹¹⁷、ますます有為の人材が求められるに至り、学力偏重主義への反省が体育会系神話成立の背景となったのである。

3.4.2. 具体例に強化される「体育会系神話」

昭和に入ると、実際にそうした修養が実務の具体的場面において顕著な効用を発揮することも同時に示されるようになる。

清水だとか、熊谷だとか、戸羽だとか一つの、ある会社銀行に籍を置く者が、かたわらテニスのチャンピオンとして鳴らして居る場合、誰しもお勤めの方はすっかりお留守で、月給だけ只貰ひして居るんだらうと想像するだらう。けれども事實は全く左にあらざで、会社や銀行へ出勤する時間こそ少くはあれ、一寸大きな取引や、むずかしい問題やは、テニス・マンとして名前と顔を売込んだ彼等が出かけて、他の何人よりも上手にまとめてしまふのである。現に三井物産の清水君の如きも、チャンピオン、ミスター・シミズで、ラケットを打振る一方、海外支店でのどんどん、大事な商売の算盤玉も、上手に弾いて行くといふことだ。

(『実業之日本』 第三十卷 第十一号, 1928 (昭和 3) 年¹¹⁸)

学生時代の運動家は大いに歓迎される。これは健康という点から考えても理由があるのだが、殊に会社 [= 明治生命] としていいことは、運動家には非常に友人や知合が多くて、書生時代から書齋にばかり籠っていた勉強家よりも所謂顔が広い。そこで後で外交に廻つた時にも保険勧誘の領域が広くて便利だからだ。

(『実業之日本』 第三十卷 第二十二号, 1928 (昭和 3) 年¹¹⁹)

このような具体例によって補強されながら、体育会系は有用な身体として広く認知されるにいたった。健康かつ強壮なる身体、快活な人格 (≡成績が良すぎないこと)、そし

¹¹⁶ 記者 (1923) 各社の新卒業生採用ぶり。『実業之日本』第二十六卷 第六号, pp.40-41.

¹¹⁷ 中村隆英 (1994) 昭和恐慌と経済政策。講談社。

¹¹⁸ 実業之日本社 (1928) テニス・マンと商売。『実業之日本』 第三十卷 第十一号, p.43.

¹¹⁹ 実業之日本社 (1928) 各大銀行会社の明年度卒業生の採用ぶり (三) 明治生命の採用標準——運動家が歓迎される理由は——。『実業之日本』 第三十卷 第二十二号, pp.85-86.

て実業界が「体育熱」に冒されることでもたらされたスポーツ競技力へのニーズによって、体育会系神話はまさにこの時期に成立したと言えるのである。

加藤氏〔三菱商事常務〕 運動をする人は確かに宜いですね。スポーツマンシップを持って居る人は余り悪くならないと思ふ。仮りに野球にしてもテニスにしてもボートにしても、まあ色々の運動があるが、それ等の選手になれるやうな人は矢張り其仲間から推賞された人だと思ふのです。自然それ等の仲間に於て人物が選り抜かれて居ると思ひます。

山名氏〔慶應大学〕 私の経験に依ると今お話の通りスポーツマンの人格者であると云ふことは確かに或る点まで明かな事実だと思ひます。が、また別の意味でベースボールとか其他のチャムピオンは、諸会社が学校卒業生を採る一の条件です。例えば大阪毎日新聞などでベースボールの達者な人を入れて居るが、あれはそれで新聞の声価を博しやうと云ふ訳なのです。

（『実業之日本』 第三十卷 第二十二号，1928（昭和3）年¹²⁰）

3.5. 体育会系神話の洗練

3.5.1. 2つの変化

この不景気の嵐について、スポーツ用具だけは颯爽として売れる。この就職地獄の叫びの中に、スポーツマンだけはチャンチャンと就職をして行く。運動狂時代……

（『実業之日本』 第三十三卷 第十七号，1930（昭和5）年¹²¹）

野球部の選手あたりになると、満鉄安田あたりから三拝九拝してたのみにくるので、就職の心配はない。実にスポーツ万歳の秋である。清水組や、目黒蒲田あたりにラグビー選手が活躍し、松坂屋あたりでも腕っぷしのきく連中が売場に立つてゐる。

（『実業之日本』 第三十三卷 第六号，1930（昭和5）年¹²²）

¹²⁰ 座談会の参加者は次の通り。小林正直（三井物産常務）／加藤恭平（三菱商事常務）／乳井龍雄（三井銀行文書課長）／丹治経三（安田保全社秘書部長）／渥美育郎（大阪商船東京支店長）／山名次郎（慶應大学）／坪谷善四郎（早稲田大学）／増田義一（実業之日本社長）。実業之日本社（1928）学校卒業生の就職問題座談会。『実業之日本』 第三十卷 第二十二号，pp.34-44.

¹²¹ 北鎮生（1930）財界スポーツ王国巡礼（その一 両横綱の三井と三菱）。『実業之日本』 第三十三卷 第十七号，pp.68-71.

¹²² 実業之日本社（1930）就職エピソード。『実業之日本』 第三十三卷 第六号，pp.48-49.

実業界における体育熱・スポーツ熱とともに、「体育会系神話」は広く人口に膾炙した。大恐慌以来の不景気に苦しむ他の学生を尻目に、体育会系の就職は好調を維持した。それは、一般の目には「運動狂時代」(『実業之日本』第三十三卷 第十七号, 1930 (昭和5) 年¹²³)、「スポーツマン黄金時代」(『実業之日本』第三十四卷 第四号, 1931 (昭和6) 年¹²⁴) と映ったに違いない。体育会系は、文字通り時代の注目を浴びたのである。

その注目は、体育会系への洞察を深め、体育会系をめぐるコミュニケーションを活性化させることになる。即ち、体育会系がいいのか、悪いのか、採用した企業にはいかなる損益をもたらすのか、その原因は何なのかということについての言説が多数登場するようになる。以下、とりわけて重要と思われる二つの観点からその変化を記述しておく。

3.5.2. 「プロ／アマ」の区別の出現

一つ目は、就職後の体育会系における「マネキン」と「実務」の分化、すなわち企業スポーツにおける「プロフェッショナル」と「アマチュア」の区別が生じたことである。

就職戦線においては、各種スポーツ界の花形連が、いつも勝者の地位を確保して、何千何万の戦友たちを羨ましがらせていることは、今に始まった話ぢやないが、それにしても慶應の大投手宮武が、のつけから三百円の高給で日畜をするといふ噂には、全国の卒業者ばかりぢやない、コツコツと七年二ヶ月間、骨身をすりへらして労働を提供してようやく金百円也の月給取の諸君をまで、すつかり憂鬱性神経衰弱に陥れてしまった。[中略]

日清生命が、かつて早大野球部の名選手として、また名主将としてその名一世に高かつた伊丹君を外務員として持ったことによつて、如何にとくをしてゐるかは、既に本紙上でも度々かいたことだが、この日清生命における伊丹君と、今度の日畜における宮武君とでは、その会社対社員の地位(?)に少しばかり相異があるやうな気がする。といふのは宮武君は——噂によれば——純然たるマネキンの存在で、これによつて日畜の名を「宮武の日畜」として全国に宣伝しようといふのであるに対して、伊丹君は、とにも核にも自分が自分の名において保険の勧誘をして歩き、それによつて多くの契約をとつて来るのだから、単なるマネキンの存在とは少

¹²³ 北鎮生 (1930) 前掲記事。

¹²⁴ 実業之日本社 (1931) スポーツマン黄金時代。『実業之日本』第三十四卷 第四号, pp.68-69.

し異はう。

『実業之日本』第三十四卷 第四号, 1931 (昭和 6) 年¹²⁵⁾

慶應宮武には優遇就職, 高額報酬, そして競技力を生かした広報機能を期待されるという特徴があるのに対し, 早大伊丹はそのネームバリューを生かし, 保険の勧誘において多くの契約を獲得するという, 仕事そのものに対するスポーツの効用が前提されている。前者はスポーツをすることが職業としてとらえられているのに対し, 後者はあくまで保険の外交業務が仕事であり, その業務の生産性を上げることで会社への貢献度を高めているものと理解できる。

こうした「プロ／アマ」という分化の中で, 「プロ」は現場の業務をもたない「マネキン」として劣位に位置づけられていくことになる。

就職難の今日, スポーツマンの就職が非常に好条件であるが如く云はれてゐる。スポーツが生活の方便としてのものであるならば, 至極結構, それでよろしいであらう。

然し——これは各人の主観的, 認識の相違によつて異なる問題であるが——学校の使命が究学に重点を置くものであるとすれば, 又, 別の問題で, 静観するならば, スポーツマンの就職の平易を以て, 必ずしも幸福なこととは云はれない。[中略]

高田保氏が改造に『飼はれたるスポーツ』を論じていた。その中に武士道精神を引用して, 君主の座興にそわんものと生命を賭して奔流に飛び込み, 天晴れ! 天晴れ! の御言葉を賜り, その上禄高を増してもらつたことをもつて, スポーツマンが『本塁打を打て!』との重役の命令に, 頤使されるが如く評されてゐるが, これは作者の真意は言外にあつて, スポーツマンを揶揄したものであらうが武芸を封禄^{ほうりく}の標準とした昔の武芸者と, 学徒として目的をもち, 趣味として習得した筈の学生のスポーツとは, 大ひにその趣を異にしてゐるものであるはずである。[中略]

スポーツマンはスポーツマンの圏内に於ける当面の受益に眩惑されて, 吸収力を失つてしまつたならば, スポーツマンとしての声名を失つた場合に, 悲哀なる自己を見出さなければならぬ。(河合君次 (東京地下鉄); 『実業之日本』第三十四卷 第二十一号, 1931 (昭和 6) 年¹²⁶⁾

私が学生時代に野球の選手であつたといふ名目の下に, 就職上の条件として, 矢張り同じよ

¹²⁵ 傍点強調は原著者によるもの。実業之日本社 (1931) 前掲記事。

¹²⁶ 河合君次 (1931) アマター・スポーツのプライド。『実業之日本』第三十四卷 第二十一号, pp.98-100.

うに野球を行わなければならない会社、即ち職業線上に野球といふものを必要としなくてはならない就職口を避けることを、私は第一の主要条件とした。何故ならば、私は学校を出てからは、野球を自己の職業意識の中に入れたくなかった。

先輩の中には野球を行ふべく、その職以外に縛られて、心ならずも行っている人を目撃して、私は尚更その感を深くした。特に私は、社会人となつてまで野球技^{やきゅうぎす「アマ」}を完全に果し得るだけの余剰な能力を持合してゐなかつた。

(伊丹安廣(日清生命)；『実業之日本』第三十四卷 第二十一号，1931(昭和6)年¹²⁷)

昭和以前には「プロ／アマ」の区別が導入されておらず、したがって業務における「生産力」向上とスポーツにおける「競技力」向上という二種類の目的をもった体育会系採用が混同された状態で存在していた。「厳正なる人物試験」の末に体育会系が採用される場合と、「採用試験自体が形式に止まる」という場合の二通りの認識が存在したのは、この為であると考えられる。

翻って本節冒頭にあげた昭和8年の体育会系のイメージには、ここで観念される「プロ」が抜け落ちている。体育会系神話はその後、「アマチュア」を前提にしたものへと変質し、「マネキン」としての就職は体育会系神話からその姿を消した。体育会系は、当該企業の事業そのものにおける活躍を期待されるようになり、建前的には学業成績とのバランスが求められるようになったのである。

このごろスポーツということが非常に重要視されて、スポーツをやっているということが非常に就職について有利な条件であると考えられる、ところがこれについて一般の学生など大分誤解して、スポーツでも出来れば学問の方などはどうでもよいと考えているようなものが大分あるようである。つまりスポーツを第一義とでも考えているような傾向が見受けられる。しかしこれは非常な間違いです。やはり学生である以上は何ととっても学問第一義です。たとえば私の方などはスポーツをやるところではないから、スポーツばかりできても仕方がない、やはり学問が出来なければならない。

(加藤恭平(三菱商事専務)；『実業之日本』第三十六卷 第五号，1933(昭和8)年¹²⁸)

¹²⁷ 伊丹安廣(1931) 学校より社会。『実業之日本』第三十四卷 第二十一号，pp.102-103.

¹²⁸ 加藤恭平(1933) 採用者側から打ち明けた就職必勝法。『実業之日本』第三十六卷 第五号，pp.52-53.

3.5.3. 深刻化する思想問題と実業界の認識

二つ目は、国内の思想問題が深刻になったことを受けて、「思想穩健なること」が体育会系の特徴として語られ、それをもって体育会系神話をより強固に定着させたことである。

一般に採用の方針は以上のやうな「試験や面接を一通り行うが、重役の伝手を採用するという」事情によつて決定されるのであるが、しかしスポーツマンは何れにしても歓迎されるさうである、野球選手などはどこにでも歓迎されてゐるが、何れのスポーツに限らず、スポーツマンは性格などが明るく社交的でもあり、危険思想などもつてゐないために非常にいいハンデキャップをつけられてゐる訳である。

（『実業之日本』 第三十六卷 第三号，1933（昭和8）年¹²⁹）

「危険思想」の持ち主を忌避する傾向は大正時代初期からあった。もともとは勉強のし過ぎ＝苦学による性格の歪みや「煩悶」、「神経衰弱」などは精神的欠陥として一括りにされ、実業家には不向きとされた。同時期のわが国における精神疾患言説を分析した佐藤雅浩は、このころに「煩悶」や「神経衰弱」といった自律神経系の失調に似たごく軽度の精神疾患や、「過激思想」や「危険思想」といった逸脱的＝反社会的行為が総て一緒くたに扱われるようになる過程を、「日常生活の医療化」なる概念を用いて跡付けているが¹³⁰、まさにそのようなプロセスの進行を背景として、人物試験における精神面の精査が行われるようになる。

大正中期あたりから『実業之日本』誌上では、例えば法学博士の浮田和民が「危険思想退治策」を講じたり（『実業之日本』第二十一卷 第九号，1918（大正7）年¹³¹）、社長の増田義一が「過激思想の侵入を防遏せよ」と説いたりしている（『実業之日本』第二十二卷 第十号，1919（大正8）年¹³²）。その特徴は、「危険思想」、「過激思想」の定義をせずに、その影響や防止策を議論することであり、また、それ等を人体における感染症のように理解し、その対処策として医学的な認識を下にしていたことであろう。

¹²⁹ 引用中「ハンデキャップ」は「アドバンテージ」の意味だと思われる。実業之日本社（1933）新入社員は斯うして採る 某デパート当事者の實際事情公開。『実業之日本』 第三十六卷 第三号，pp.36-37.

¹³⁰ 佐藤雅浩（2008）戦前期日本における精神疾患言説の構図：逸脱と健康の系譜をめぐって、『ソシオロギス』32，p.17-37.

¹³¹ 浮田和民（1918）危険思想退治策。『実業之日本』 第二十一卷 第九号，pp.28-32.

¹³² 増田義一（1919）過激思想の侵入を防遏せよ。『実業之日本』 第二十二卷 第十号，pp.6-10.

危険思想撲滅の方法は最も慎重の態度を以て研究す可き問題である。〔中略〕¹³³ 譬へば人体に有毒黴菌^{ばいきん}の侵入を予防し、又は之を駆除せんとするが如きものであるから、身体内部の各機関は生理上如何に防衛を為して居るか、また外部より之を保護せんとする医者は如何なる応急手段を施すかを研究すれば自然に危険思想退治の方策も案出せらるゝのである。（浮田、前掲¹³³）

こうした認識が、今度は精神的な歪みや弱さと過激思想への「感染」を結び付けるような認識へと変化していく。

病的神経質の変り者が弱者に同情すると云う意味から遂に極端に走って過激思想に感染するともある。故に此等の人に対しては警戒せなくてはならない。概して過激思想に感染するのは思想上の抵抗力ないためである、恰も虚弱^{いかく}なる身体は病菌に冒され易いと同一である。故に身体の抵抗力を養う必要あるが如く、健全なる思想を以て他の危険思想に打克つことを講ぜなくてはならない。即ち思想を以て思想を制するのである。（増田、前掲¹³⁴）

今回の未曾有の世界大戦の為に世界の人民殊に交戦国民がその神経を使ったこと余りに強大なりしと、食料の不足若しくは節約の為に栄養不良となって神経衰弱に罹ったものが非常に多い。単に神経衰弱に罹ったのみでなく、神経の健全なるものまでも変態心理に陥っているかと思われる。若し果たして変態心理に陥って居るならば、総ての問題は対して深き考慮を要するのみならず、思想問題の如きは特に反省しなくてはならない。（増田、前掲¹³⁵）

3.5.4. 「健全なる精神は健全なる身体に宿る」

ここには、身体・精神・思想の相互連関が生じていると考えられる。このころ誌上では「健全なる精神は健全なる身体に宿る」という標語が跋扈するが、身体の統御を以て精神を統御するとの考え方が散見されるようになった。結果、増田は英国での視察をもとに、思想問題の対策として運動競技を奨励することを主張するようになる。

¹³³ 浮田和民（1918）前掲記事，p.29.

¹³⁴ 増田義一（1919）前掲記事，p.10.

¹³⁵ 増田義一（1920）変態心理に感染する勿れ。『実業之日本』第二十三巻 第十号，p.7.

脳髄も肉体も精神の主人ではなくその臣僕たる可きものである。然るに不思議な事には、強健なる脳髄及び肉体の忠実に精神の意思を奉じ其の命令に従ふけれども、柔弱なる脳髄及び肉体に限りて精神の意志を奉ぜず主人の命令に服従しない。是は政治上の事実と全く正反対である。政治上では強大なる臣下は往々君主の命令に背き謀反の企^{くわだて}を為すが柔弱なる臣下は決して謀反しない。肉体は全然之と反対である。故に肉体をして能く精神の忠僕たらしめんと欲するならば之を強健なるものとしなければならぬ。而して柔弱なる肉体は精神を支配し、結局これを柔弱ならしむるのである。

（浮田和民；『実業之日本』第二十二卷 第二十二号，1919（大正8）年¹³⁶）

彼ら〔英国の学生たち〕が運動競技に熱中するのは身体を健全にすると同時に、思想を混乱せしむるが如き不必要な読書の時間を奪ひ、或は不健全なる思想に浸るの暇を去る為めで、従て自ら彼らの精神や思想を健全に導き、思想的破産者たるを免るゝ所以であると云ふ。

（増田義一；『実業之日本』第二十三卷 第十八号，1920（大正10）年¹³⁷）

こうした認識は、実際に政策当事者にも共有されていた。戦間期日本におけるスポーツの政策的意義を分析した坂上康博によれば、「三・一五事件」以降、スポーツは学生・若者の思想善導策として急速にその正統性を調達し、国家的な奨励がなされていくことになる¹³⁸。その根本には、文部省の中で体育を推し進めた官僚たちに以下の様な認識が存在していた。

過激思想の如き不正常なる思想は、多くは体力の薄弱者、従って精神異常者の間に醸成せらるることが多い。殊に結核患者の自棄的気分と抱合し易い可能性を多分に持っている（山田敏正（文部省体育研究所技手）；『体育と競技』1928年6月号，1928（昭和3）年¹³⁹）

不健康なる身体所有者を可及的に減少せしむることは、同時に不健全なる思想所有者を益々、減少せしむる一方策ともなり得る

¹³⁶ 浮田和民（1919）第一流の執務家になる資格。『実業之日本』第二十二卷 第二十二号，pp.65-70.

¹³⁷ 増田義一（1920）学生思想の一転機。『実業之日本』第二十三卷 第十八号，pp.2-6.

¹³⁸ 坂上康博（1998）権力装置としてのスポーツ，講談社。

¹³⁹ 山田敏正（1928）思想国難に面して、『体育と競技』一九二八年六月号，p.27. 坂上康博（1998）前掲書，p.260より重引。

(北豊吉(文部省体育課局長);『アスレチックス』1928年10月号,1928(昭和3)年¹⁴⁰⁾

大正末期までに出現した思想問題は、しかし、まだ就職状況に影響を及ぼすまでには成長しなかったものと推察される。現に当該時期までは、「思想穩健なること」は採用重視項目に挙がってこない。ところが昭和初期になると、慢性的な不況状態のなかで日増しに烈しくなる下層労働者や小作人を中心とした「同盟罷業(労働争議・小作争議)」を背景に、思想的に穩健であること、すなわち「左傾」や「赤」から距離をおいていることが採用の際に見極められるべき重要な要素として浮上してくる。

インテリゲンチヤの中堅たる卒業生の運命は、ブルジョアジーの藩屏^{はんぺい}としのみ、僅に生活を支へるべく決定されてゐる。その習得せる技術と行政的或は事務的手腕によりて、資本階級の忠実なる家の子郎党として一切の行動を規律する時にのみ、生存を許されることを自覚しなければならぬ。この自覚と行動こそ、ブルジョアジーの注文であり、この注文を満たす性格は、従つて就職成功の第一条件でなければならぬ。

(吉田荒次¹⁴¹⁾;『実業之日本』第三十三卷第七号,1930(昭和5)年¹⁴²⁾

3.5.5. 「思想穩健なる者」としての体育会系

昭和初期、『実業之日本』誌上では「思想問題に深い研究を持った人を嫌う向きの会社もある」(名取夏司(帝国生命専務);『実業之日本』第三十三卷第二十三号,1930(昭和5)年¹⁴³⁾)と言われるようになり、そうした思想に耽溺するイメージと対照されたのが、体育会系であった。そこには、健康で、快活で、穩健で、従順であるといった有用な身体^{からだ}のイメージが、全てのマイナスイメージと対比される形で刻印されていたのである。

近年非常な勢いで蔓延しつゝある共産主義に対してもスポーツマンは反対の立場にある、か

¹⁴⁰ 北豊吉(1928)体育運動と思想問題、『アスレチックス』一九二八年十月号, pp.2-5. 坂上康博(1998)前掲書, p.94より重引。

¹⁴¹ 経済史家の十河孝雄によれば、吉田は満洲国政府産業部鉱工司工政科長として満洲自動車製造株式会社の設立に関わった。十河孝雄(2007)アジア・太平洋戦争期における満洲と自動車工業: 満洲自動車製造株式会社を中心に、『一橋経済学』2(1), pp.51-71.

¹⁴² 吉田荒次(1930)一九三〇年の就職新戦術。『実業之日本』第三十三卷第七号, pp.182-183.

¹⁴³ 名取夏司(1930)百パーセント自己紹介法。『実業之日本』第三十三卷第二十三号, pp.140-141.

つて三高が赤い学生を二拾名近く退学処分に付した時森高^{マツ}長が学校を赤の手から救ふには運動を盛んにするより他ないといはれたがこれと同じ意味で近頃銀行会社ではスポーツが奨励され自然スポーツマンが歓迎されることになつたのである。

(宇野庄治；『帝國大学新聞』第四百七十号，1933（昭和8）年3月13日付¹⁴⁴)

4. 「体育会系」と「教養系」

4.1. 運動・スポーツの修養効果

大正末期，京都帝国大学で商法の教鞭を執った高根義人は，「愉快なる精神 強壯なる身体の養成法」と題して運動の精神面への効用を以下のように表現した。

運動精神とは積極的には事物に全力を尽すこと，正々堂々たること，勇氣，忍耐，団結一致力，敵方に対する公平礼讓心を養ひ，其反対を排斥し卑劣野卑及び怯懦^{きようだしん}心の根絶に努力する精神である。[中略] 野外遊戯には必ず競争が伴ふもので，それに依つて競争心を非常に發揮し，従つて進歩向上の氣風を養成するが，一面には手段を選ばず，只相手方に勝てばよいと云ふ傾向も生じ易いのである。これはより人情の通弊とも云ふ可きであらうがその心情に抵抗して，正々堂々と，自己の有らん限りの力を尽し，少しも卑劣な事をせず競争することに依つて，競技者はその人格を偉大にすることが出来るのである。

(『実業之日本』第二十四卷 第五号，1921（大正10）年¹⁴⁵)

体育会系とは，元來身体の頑健性を主張し，丈夫で長持ちがセールスポイントであつた。その後，「体育熱」の高まりと共に，スポーツの精神修養や社会性を高める効果が声高に叫ばれるようになり，体育会系はいつしか，実業界における全き有用な身体イメージへと昇華した。文部行政も企業もスポーツを奨励したが，それはただ単にスポーツの普及にあつたのではなく，スポーツの普及による精神性の普及，正々堂々，高潔で公正なスポーツマンシップの普及が意図されたのだった。

¹⁴⁴ 宇野庄治（1933）前掲記事。

¹⁴⁵ 高根義人（1921）愉快なる精神 強壯なる身体の養成法。『実業之日本』第二十四卷 第五号，pp.62-64.

4.2. 「教養系」の就職

一方、マイナスイメージを一手に引き受けた身体イメージも存在した。それは、文学部に所属する学生であったと推察される。教育社会学者の竹内洋が広範な統計資料と史資料を用いながら「教養主義」の没落過程を描いたによれば、文学部は「教養の奥の院」と呼ばれ、その在籍者は戦間期の学生の中で最も勉強したとされる¹⁴⁶。文学部生は他学部の学生に比べ最も図書館を利用し、思想書や哲学書を読み漁った。彼らは経済学部や法学部のような「パンのための学問」から距離を置き、学問のための学問をひたすら追究したのである。

また文学部生は特にスポーツを「野卑なもの」として退け、自らの虚弱な身体を恥じるのではなくむしろ、文学部生であることの証として誇るようなハビトゥスを有したとされる。一連の分析の中で竹内は、文学部生をスポーツ嫌い、不健康、農村出身者が多いことで特徴付けた。農村出身ということは経済的に決して楽ではないということを意味し、あるいは必然的にスポーツには手が出なかったのかもしれないが、ともあれこうして、文学部生は思想書や哲学書に耽溺する虚弱な苦学生というイメージが確立していく。ここでは、こうした特徴を有する学生のイメージを竹内に倣って「教養系」と呼ぶ¹⁴⁷。

スポーツを嫌い、虚弱な身体をもち、勉強ばかりして思想に耽溺してしまうとなると、前項までの議論からは企業への就職は難しくなると予想される。果たして教養系の就職はどのような様相を呈したのだろうか。

大正期の『教育年鑑』から東京帝国大学の学部別の就職率を経年的に算出した（図表 2-2）。文学部は全 6 学部中最下位ではあったものの、他の学部との差はさほど目立たない（図表 2-2 左）。だが、学校・教員関係の就職を除くと、文学部からの就職者のうち大部分が教職員となり、一般企業にはほとんど就職しなかったことがわかる（図表 2-2 右）。スポーツ嫌い、虚弱な身体を持ち、そして苦学により歪んだ性格をもった教養系は、それほどまでにビジネスパーソンとして不適格とみなされたのである。

この傾向は、昭和に入ってからさらに強化されたものと推察される。『実業之日本』誌上では増田が、こうした教養系への戦慄をハンガリーの社会批評家マクス・ノルダウの言を援用しながらこう表現している。

¹⁴⁶ 竹内洋（2003）『教養主義の没落 変わりゆくエリート学生文化』中公新書。

¹⁴⁷ ただし、ここで言う「教養系」が、例えば「スポーツマン」や「運動家」のように、当世の人々に実在のイメージとして意識されていたかという点、そうとは限らないと考えられる。

ノルダウ氏の見る所によれば、近代の文学者には変質者が少なくないと云うのである。即ち神秘主義、象徴主義、頹廃派、悪魔派の文士は多く変質者だと説いている。変質者や病的神経から生まれた文学が、人を迷わし世を毒すること多大である。人は読み物によって支配され、或はそれに中毒すると、意外な悪感化を受くるものであるから、深く注意すべきだ。

（『実業之日本』第三十五卷 第十一号，1932（昭和7）年¹⁴⁸）

増田はこの他に、当時文学部卒業生が多かったであろう初等教育者に対しても、教育の場で社会主義思想を流布させることへの懸念を表明している（『実業之日本』第三十六卷 第九号，1933（昭和8）年¹⁴⁹）。教養系は自身の変質ゆえに忌避されたばかりでなく、他への感染力によっても二重に疎まれたものと推察される。文学部を卒業し、一般企業に就職しなかった教養系は、社会的に増殖する赤化や左傾化の病原と見なされたのである。

また一方で、教養系は姑息でもあった。就職活動を目前に控えると急に主唱を変えろという、いわゆる「就職転向」が流行する。

モダンガールが最もよき母親となるが如く、学生時代のマルクスボーイは、最も忠実なる模範的腰弁にまで成長する。その方向転換は、鮮かなること競泳のターンを想わしめる。結局インテリゲンチヤ学生のマルキシズムは、かれら青年期にのみ特有なる範疇的熱病である。全快後は、愈々頑健なるのみならず赤化に対する免疫性さえ生ずる。

（吉田荒次；『実業之日本』第三十三卷 第七号，1930（昭和5）年¹⁵⁰）

教養系の中にもこうして一般企業に就職する者もあり、その時には信念を曲げ、あるいは主唱を覆してパンの為に生きることを表明せねばならなかった。教養系は正々堂々、公正さという観点からも劣位に置かれ、あたかも体育会系と対極をなすかのようなマイナスイメージを強化してしまうのであった。

¹⁴⁸ マックス・ジーモン・ノルダウ（Max Simon Nordau, 1849-1923）。医者、文人、ジャーナリストで、反ユダヤ主義と戦うシオニズムのリーダーの一人。『変質論』、『頹廃論』の著者。増田はノルダウの言として『実業之日本』上で以下を引いている。「変質者の意識は外界の事物によって喚起されるのではなく、体内の現象によって惹き起された強迫観念と、衝動とを以て充たされる。その上意志が薄弱で、強迫観念に抵抗することが出来ない。衝動を抑えることも出来ない。外界現象に注意することも出来ない。道德観も倒錯する。健全者が嫌悪戦慄するが如き行為に、却って心を惹き付けられる。従って罪惡に対して鈍感であるのみならず、更に罪惡に対する歡喜を生じてくる。」増田義一（1932）憂慮すべき神経の尖鋭化。『実業之日本』第三十五卷 第十一号，pp.29-31。

¹⁴⁹ 増田義一（1933）新に初等教育家に呼びかける。『実業之日本』第三十六卷 第九号，pp.10-12。

4.3. 日本の近代化を支えた体育会系

以上、体育会系神話に注目しながら、近代企業が求めた有用な身体の一部を描き出してきた。昭和初期の人材イメージをまとめて振り返ることで、日本の近代化を担った有用な身体イメージを提示しておく（図表 2-3）。

大正初期、まだ体育会系への明確な気づきはなく、社会の競争に生き残るためには強壮なる身体を持ち合わせるべきだという信念のみが存在した。大正中期、各会社の重役に体育会系が多いことが認識されるようになり、体育会系神話の萌芽がみられるようになる。そこには、実業界を席捲しつつあった「体育熱」の高まりを背景とし、①広告と②遠隔地における離職防止という2つの機能が明確に意識されるようになる過程が存在していた。大正末期になると、体育会系は確立される。体育会系ビジネスパーソンの活躍への気づきとともに、学力偏重採用への反省が背景を成した。

昭和初期にはそれまでと異なる展開があった。体育会系神話における「プロ／アマ」の区別が明確になり、アマチュア的要素が優位に序列づけられる中で、改めて公正高潔な精神性であるところのスポーツマンシップが有用な身体を構成する要素として浮上する。折しも慢性的な不景気から労働運動が激烈を極める時期にあつて、マルクス主義、左傾、赤への警戒、すなわち思想問題が社会的に取り沙汰されるようになっていた。こうした文脈の中で、身体的にも精神的にも問題を抱える「教養系」がマイナスイメージを一手に引き受け企業から忌避されたものと考えられた。同時に、「体育会系」は何の変化もなかったがために「思想穏健」のメルクマールと認識され、採用上ますます重要な視点として了解されるに至ったのである。

体育会系は、その成立から昭和初期まで、いわば最良の人材イメージとして君臨してきた。近代企業は、その合理性を追求する中で、体育会系の身体を有用な身体として認識し、希求したのである。近代日本を牽引したのが近代企業だとすれば、体育会系こそが、日本の近代化を支えた象徴的身体であったともいえるかもしれない。

5. 小括：スーパーエリートとしての体育会系

¹⁵⁰ 吉田荒次（1930）前掲記事。

戦前の高等教育機関数と進学率の推移を図表 3-1 にまとめた。学制を敷いて以来、経済と共に発展し続けてきた高等教育は昭和 10 年で国公立合わせて 308 校、総学生数約 17 万人に上った。ただし、これには旧制予科、旧制高等学校も含まれており、現在の新制大学の状況と比較するのは難しい。

総学生数に注目して試算すると、昭和 10 年の約 17 万人というのは、該当人口（15～25 歳）の 1.5%程度に過ぎなかった¹⁵¹。現在の 20 歳前後の人口 4 カ年分の 1.5%といえは約 7 万 2 千人だが、それはちょうど 2017 年の旧七帝大の学生総数（約 14 万 3 千人）の半分に近い。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¹⁵²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%程度というところだろう。

また確認しておきたいのは、当時の罹病率の高さだ。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¹⁵³。本章 3.2.でも論じた通り、結核は死の病であり、東大に限らない大学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。

神話の誕生当初、体育会系学生は、該当人口のわずか 0.1%程度しか存在しない、旧帝大レベルの頭脳と強健な身体を合わせ持つスーパーエリートであり、発展著しい官僚・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、体育会学生というだけで採用にたる理想的な人材と見なされたのである。

¹⁵¹ 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、該当年齢人口から東原推計。

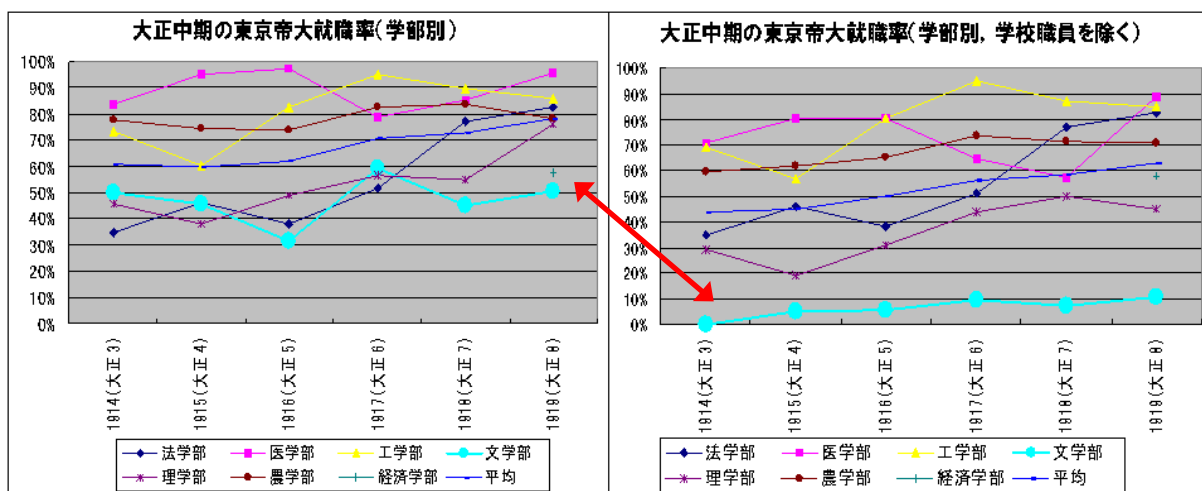
¹⁵² 澤井和彦（2017）“蛮カラ”な運動部員の思想と身体。寒川恒夫〔編著〕前掲書，pp.93-128

¹⁵³ 中澤篤史（2017）大学が期待した学生の身体。寒川恒夫〔編著〕，前掲書，pp.27-61

図表 2-1：主な先行研究における就職・採用慣行に関する認識

著者	尾崎 盛光	麻生 誠	大森 一宏	天野 郁夫	福井 康貴
著作 (発表年)	『日本就職史』 (1967)	「就職の社会史」 (1980)	「戦前期日本における大学と就職」 (2000)	『学歴の社会史』 (2005)	「就職の誕生」 (2008)
立場	文学者	教育社会学者	社会経済学者 経営史学者	教育社会学者	社会学者
主眼	わが国の(大卒)就職の通史的描出。	大卒就職の社会的描出。	企業における採用パターンの変遷と大学における就職活動の制度化過程の描出。	学歴社会の形成過程とメカニズムの教育社会的考察。	〈自己の力による就職〉の発生源の社会的析出。
就職・採用慣行の開始時期	明治末期から大正4、5年にかけて、企業による大卒者の採用が慣行化する。	明治35年頃から大正10年頃にかけて、大卒者の実業界へのキャリア・コースが成立。	日露戦後期から大正初期にかけて、大卒者を定期的に採用する企業が登場。	財閥系の大企業は明治30年代より高学歴重視の採用政策をとり始める。	戦間期。
説明	・大卒者による企業幹部への昇格、企業内での発言権の増大。 ・ものづくりにおける技術革新の必要性。理工系ブームが発端。	・企業規模の拡大、経営の高度化、企業環境の国際化が、高等教育卒のビジネスリーダーを要請した。 ・高等教育人口の増加による供給過剰で、官界への就職が途絶されたため。	・大学—企業間の労働市場の制度化過程に関心があるため、大卒者が増えた理由については言及せず。 ・各大学は、大正不況期に生じた就職難に対応すべく、紹介・斡旋の仕組みを強化した。	・企業組織の官僚制の進行、規模の拡大に伴う管理業務の発生。専門的管理者、経営者への必要性。 ・「官尊民卑」の風潮の打破。企業の社会的威信を高め、官庁と同格化するため。	・明治末期から昭和初期にかけての高等教育機関(大学・専門学校)の卒業生数の激増による人材の需要先の変化。
〈体育会系〉への言及	○	×	×	×	○

図表 2-2：大正中期の東京帝大学部別就職率の推移



(注)「教育年鑑」刊行会〔編〕;『教育年鑑』第1期. 日本図書センター, 1983. 第1巻 大正6年版 (p.389), 第2巻 大正7年版 (pp.191-192), 第3巻 大正8年版 (pp.87-88), 第4巻 大正9年版 (pp.159-161), 第5巻 大正10年版 (pp.94-95), 第6巻 大正12年版 (pp.81-82) より東原作成.

図表 2-3：昭和初期の人材イメージ

項目	有用な身体	非-有用な身体
スポーツ	する, できる	しない, できない, 野蛮として退ける
身体	強壮, 剛健, 体格よし	柔弱, 虚弱, 貧相
健康	良好, 体力あり	結核, 花柳病, 栄養不良, 等
精神	堅実, 正常	神経衰弱, 煩悶, 神経質, 変態心理, 等
性格	颯爽として快活, 社交的, 公正	陰鬱, 自棄的, 妙にひねる, 理屈っぽい, 姑息
学業成績	悪くない, 良すぎない	良すぎる, 勉強のし過ぎ
思想	穏健, 堅実, 健全	過激思想, 危険思想, 左傾, マルクス主義
交友関係	広い	狭い
実務	できる	できない
結果イメージ	「体育会系」	「教養系」

図表 2-4：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

(出典) 文部科学省「日本の成長と教育」(昭和37年度)より筆者作成.

(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.

(注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.

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

第 3 章

体育会系就職の現在 1 : 優良企業からの内定獲得に与える スポーツ種目の影響

1. 背景と目的

本章では、「大学の運動・スポーツ系部・クラブに所属していた者（以下、体育会系）が他に比して良い就職を得る」という体育会系神話の実態について、当該学生が実践するスポーツ（＝所属する部）による影響を検討する。

1.1. 背景

前章によれば、こうした現象は大正末期から昭和初期にかけて、学生にとっての就職行動すなわち企業にとっての採用行動が現在の形に近づいたこと、大学界のみならず実業界でもスポーツ熱が高まったこと、そして左傾化した学生運動が社会問題となる中で体育会系はそうした活動から比較的距離を置いていると認知されたことなどを背景に、日本社会に浸透したとされる。近年に至るまでには、時代によって批判を受けることもあったが¹⁵⁴、第1章でも論じた通り、体育会系就職は現在でも議論の対象となっている。

こうした言説が現在でも報道などに繰り返し登場し、通説として維持される背景には、大学設置基準の大綱化（1991）と少子化により、大学間の学生獲得競争が激化したことがあげられる。大学は以前と比較し、教育内容や入試システムに独創性を発揮しやすくなったと同時に、少子化による学生数の減少に歯止めをかけるべく多くの大学でスポーツ学生の取り込みが進んだものと想定される¹⁵⁵。体育会系の就職状況が多くの大学の経営課題として浮上したのは、そうした大学を取り巻く社会環境の変化の帰結であると考えられる¹⁵⁶。

そうした変化の最中、スポーツ庁は2016年4月、スポーツ庁長官、大学スポーツの現場指導者、有識者、広告代理業関係者らを構成員とし、「社会に貢献する人材の輩出、経済活性化、地域貢献等の観点から大きな潜在力を有している日本の大学スポーツについて、その潜在力を十分に生かすため、大学スポーツ振興に向けた方策等について検討を行う」ことを目的とした「大学スポーツの振興に関する検討会議¹⁵⁷」を発足させた。4回にわたる公開討議の結果として出された同年7月の「中間とりまとめ¹⁵⁸」では、「大学は学生が

¹⁵⁴ 東原（2008）前掲論文。

¹⁵⁵ 地方の中小私大については東原文郎（2011b）道内私大の＜体育会系＞就職―卒業生調査の結果から―。札幌大学総合論叢, 32, 183-196。

¹⁵⁶ 日本私立大学連盟（2015）私立大学学生生活白書 2015。URL: www.shidairen.or.jp/download?file_id=2912, 参照日: 2017年1月5日。

¹⁵⁷ スポーツ庁（2016）平成28年度の報道発表資料 大学スポーツの振興に関する検討会議（第1回）の開催について (http://www.mext.go.jp/sports/b_menu/houdou/28/04/1370126.htm) より。

¹⁵⁸ 文部科学省（2016）大学スポーツの振興に関する検討会議 中間とりまとめ。

学業を修めスポーツでも活躍するための修学上の配慮をすると同時に、将来に向けたキャリア形成支援を行って社会に送り出す」ことが重点方策の一翼となった。たしかに、第1章の試算にからも体育会学生は全学生の9%程度存在するものと考えられ¹⁵⁹、無視できない部分を形成しているにもかかわらず、全入時代における学生・組織の多様化、活動の低迷から制度的支援（運営、教育、キャリア形成等）の必要性が指摘されている。社会の変化に応じた体育会系就職のあり方が問われていると言える。

1.2. 先行研究と研究の目的

以上のように、体育会系就職をより良好な状態に保つ社会的要請が高まるなか、日本の体育会系就職に関する実証研究は、教育社会学や労働経済学の「大学から労働への移行（transition）」に関する研究成果を引き継ぐかたちをとりながら、2000年代から2010年代にかけて行われるようになってきた。第1章でも論じた中から振り返ると、そこでは例えば、

- 文化系よりスポーツ系クラブ所属者が望ましい就職を達成しがちであること¹⁶⁰
- 文学部女子に限定すると、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¹⁶¹
- 大企業・公務員、専門職への就職、また職業威信スコア¹⁶²の高い職種や希望の仕事に就けるかどうかには、文系のみで、大学分類、成績、そしてクラブ参加度が有意な効果を示すこと¹⁶³
- 体育会系であることは初職在職期間を有意に引き延ばす効果があること¹⁶⁴
- 課外活動・対人関係を重視する大学生活を送ると、大学生活の充実度が上がり、初期キ

¹⁵⁹ 日本私立大学連盟（2015）私立大学学生生活白書。（www.shidairen.or.jp/download?file_id=2912）より。

¹⁶⁰ 梅崎修（2004）「成績・クラブ活動と就職：新規大卒市場におけるOBネットワークの利用」松繁寿和編『大学 教育効果の実証分析』日本評論社：29-48.

¹⁶¹ 原琴乃・松繁寿和・梅崎修（2004）「文学部女子の就業—大学での蓄積と英語力の役割」松繁寿和編『大学 教育効果の実証分析』日本評論社：89-108

¹⁶² 計量社会学者の太郎丸博によれば、「職業威信とは、個々の職業の一般的な望ましさや地位の高さを示すもの」とされる。一般の人々にさまざまな職業の一覧表を見せながら「いまかりにこれらの職業を高いものから低いものへの順に5段階にわけるとしたらこれらの職業はどのように分類されるでしょうか。／それぞれの職業について「最も高い」「やや高い」「ふつう」「やや低い」「最も低い」のどれか1つを選んでください。」と指示し、最初から最後まで聞いていく。「最も高い」=100、「やや高い」=75、「ふつう」=50、「やや低い」=25、「最も低い」=0と割り振られた点数で算出された各職業の平均点を「職業威信スコア」という。太郎丸博（2014）「先生」の職業威信。日本労働研究雑誌、(645)、2-5.

¹⁶³ 平沢和司（2010）大卒就職機会に関する諸仮説の検討。荻谷剛彦・本田由紀[編]、「大卒就職の社会学—データからみる変化。東京大学出版会、61-85

¹⁶⁴ 東原文郎（2011a）道内私大の＜体育会系＞就職—卒業生調査の結果から—。札幌大学総合論叢、32、183-196.

キャリアにおける組織社会化が促されること¹⁶⁵

などが明らかにされてきた。また、単一大学の調査報告という留保がつくものの、

- 体育会系は高い労働意欲を示すこと¹⁶⁶
- 体育会所属新規大卒者の特性と、企業が求めている人材とは一致する要素があること¹⁶⁷

が報告されてきた¹⁶⁸。

他方、大学スポーツ大国であるところのアメリカでも、体育会系であることの労働市場での効果が検証されている。例えば、

- アメリカの学生アスリートは他の学生に比べ男子で 4%の収入プレミアムがある（女子では検出されない）こと¹⁶⁹
- 一般学生に対する学生アスリートの収入プレミアムは平均としては見出されるが、高収入なのは商業、軍隊、肉体労働者に偏っていて、学生アスリートの大半は実は低収入であり、多くが高校教師や他の低収入の仕事に就くこと¹⁷⁰
- 初職の年収が Director's Cup¹⁷¹の得点と相関することから、良い競技実績を残せるようなスポーツ強化制度のある大学は、そのすべての学生に好影響を及ぼすと推察されること

172

¹⁶⁵ 保田江美・溝上慎一（2014）初期キャリア以降の探求：「大学時代のキャリア見通し」と「企業におけるキャリアとパフォーマンス」を中心に。中原淳・溝上慎一〔編〕、活躍する組織人の探求 大学から企業へのトランジション。東京大学出版会、pp.139-173

¹⁶⁶ 高峰修（2010）体育会学生の大学・競技生活とキャリア意識に関する調査報告。明治大学教養論集, 452(1), 23-38.

¹⁶⁷ 葛西和恵（2012）前掲論文。

¹⁶⁸ 例えば、某自動車メーカーにおいて学生時代のスポーツへの取り組みは高卒社員の賃金と昇進のスピードを上昇させるが、大卒では効果がないとする研究：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, 51(6), 62-89 がある。

¹⁶⁹ Long, J. E., & Caudill, S. B. (1991). The Impact of Participation in Intercollegiate Athletics on Income and Graduation. The Review of Economics and Statistics, 73(3), 525-531

¹⁷⁰ Henderson, D. J., Olbrecht, A., & Polachek, S. W. (2006). Do Former College Athletes Earn More at Work? A Nonparametric Assessment. Journal of Human Resources, 41(3), 558-577

¹⁷¹ Director's Cup とは、全米大学スポーツ管理者協会（National Association of Collegiate Directors of Athletics）によって NCAA の Division I, II, III と NAIA（National Association of Intercollegiate Athletics）に属する大学に授与される賞とランキングである。大学は当該年度の競技部門全体の実績を総合して表彰される。

¹⁷² Denhart, M., Villwock, R., & Vedder, R. (2010). The academics-athletics trade-off: Universities and intercollegiate athletics. the Center for College Affordability and Productivity. Hall J. (eds) Doing More with Less. Springer, New York, NY, pp 95-136

などがあげられている¹⁷³。ヨーロッパにおいては近年、

- スポーツ活動が健康や主観的幸福感と同様に所得や給与の面で労働市場に無視し得ない正の効果をもたらすこと（ドイツ）¹⁷⁴
- 学生時代にスポーツ経験のある求職者が企業側から面接に呼ばれる可能性はスポーツ経験の無い人に比べ約 2%有意に高いこと、さらにスポーツの中でもテニス、サッカー、ゴルフはその確率が3~4%と高いこと（スウェーデン）¹⁷⁵
- 様々なタイプのスポーツ参加が初職へのアクセスに繋がること、チームスポーツが若年男性の雇用可能性の向上に貢献する（女子にはない）一方、野外活動への参加が年収を高める効果があること（イギリス）¹⁷⁶

などが報告されている。特にヨーロッパのデータは国単位で収集されたパネルデータを用いており、その信頼性は高い。

第1章でも論じた通り、これらの研究は、人的資本理論^{177, 178}の立場からスポーツ活動への参加がもたらす労働市場での効果（＝雇用可能性、労働への適応、所得・賃金への影響）を「スポーツ・プレミアム」として検討するものである。成長段階の青年期における活動の時間配分（allocation-of-time）が個人の労働領域におけるメリットにどのような影響を及ぼすのか、雇用可能性を高めるネットワーク¹⁷⁹や、適応を助長する協調性¹⁸⁰、報酬を高めるチームワーク¹⁸¹は青年期のスポーツ参加によって獲得されやすくなるのか、とい

¹⁷³ 日米を通じて多いのは、学生アスリートの経験と心理学的能力の獲得に関連づける研究である。典型的には島本好平、石井源信（2010）運動部活動におけるスポーツ経験とライフスキル獲得の因果関係の推定。スポーツ心理学研究, 37, 89-99. 心理学的な能力の獲得がキャリア形成に寄与することは、膨大な心理学研究に依拠するところだが、社会的変数、つまり出自や家庭環境、所属大学ランクや学業と競技の両立状況などの影響を統制した上でキャリア形成への影響を検討する研究は稀で、Sauer, et al. (2013) 前掲論文の他、見つけることができなかった。アメリカの学生アスリートの心理学的能力獲得に関する研究については、Gayles, J. G. (2009) The student athlete experience. *New Directions for Institutional Research*, 144, 33-41 がレビューしている。

¹⁷⁴ Lechner, M. (2009). Long-run labour market and health effects of individual sports activities. *Journal of Health Economics*, 28(4), 839-854

¹⁷⁵ Rooth, D.-O. (2011) Work out or out of work — The labor market return to physical fitness and leisure sports activities. *Labour Economics*, 18(3), 399-409

¹⁷⁶ 研究のフィールドはイングランド地方に限定される。Lechner, M. & Downward, P. (2013) Heterogeneous Sports Participation and Labour Market Outcomes in England. *DISCUSSION PAPER SERIES IZA*, (7690), 1-42.

¹⁷⁷ Becker, G.S. (1964) *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. New York: Columbia University Press = ベッカー・ゲーリー [著], 佐野陽子 [訳] (1976) 人的資本—教育を中心とした理論的・経験的分析. 東洋経済新報社.

¹⁷⁸ 赤林英夫 (2012) 人的資本理論. 日本労働研究雑誌, 621, 8-11.

¹⁷⁹ Jackson, M. O. (2010) *Social and economic networks*. Princeton university press.

¹⁸⁰ 中原淳・溝上慎一 [編] (2014) 前掲書.

¹⁸¹ Rees, D. I., & Sabia, J. J. (2010) Sports participation and academic performance: Evidence from the National Longitudinal Study of Adolescent Health. *Economics of Education Review*, 29(5), 751-759.

った課題に取り組む研究群といえる。理論的関心自体は日本でも共有されるが、アメリカとヨーロッパでも検出される効果は異なっており、スポーツと大学を取り巻く社会文脈による異同を観察し、説明することが期待されていると言える。

また、日本の先行研究に共通する限界として、体育会系内の差異が考慮されていない点を指摘できる。すなわち、体育会系と一口で言ってもその活動内容は千差万別であり、そうしたスポーツの違いが就職にどのように影響しているかについては等閑に付されている。この点は第一に、体育会系就職の機序の解明を目指す学術研究にとって不十分であるばかりでなく、第二に、体育会系就職の支援体制を整えようとする大学にとっても、スポーツ固有の特殊文脈を把握できないという意味で不十分である。

こうした情報不足の放置は、たとえば、以下のような現実的な困難を生じさせるものと危惧される。すなわち、多くの先行研究により体育会系全体として他の一般学生より就職に有利とされるが、それが実は一部の認知度の高いスポーツに偏っており、その他のスポーツをしている体育会系は一般学生より低い就職率に留まっているかもしれない。この場合、本当に支援されるべきは就職に困難を抱えるノンエリート体育会系であるが、高い就職率を誇るエリート体育会系の影で見えなくなっていて、不適当な支援策が検討されてしまう可能性がある。このようなリスクを避けるためにも、体育会系就職を巡る議論において、スポーツ間に横たわる就職状況の違いを捉えることが、理論的にも実践的にも求められていると言える。

特に日本の大卒労働市場は新卒一括採用という独特の制度的文脈を抱えるため、欧米諸国と異なる状況を示すと予想される。このことは、大学スポーツの比較社会学的考察にも繋がり、スポーツ参加の労働市場への影響を検討する海外の先行研究にとっても有益な示唆をもたらすと考えられる。

以上の背景から、本章では体育会系におけるスポーツによる差異が優良企業からの内定獲得に与える影響を検証することを目的とする。

2. 方法

2.1. 研究のデザイン

研究のデザインは以下の通りである。2013年、2014年に就職活動をし、体育会系限定

の就職支援サイトに登録した体育会系のプロフィールデータを使用し、当該学生が所属してきたスポーツと優良企業からの内定獲得の関係を多変量解析によって検討する。優良企業を東証一部上場企業（以下、T1 企業）とし、いずれかの T1 企業からの内定獲得の成否を従属変数とする¹⁸²。その上で、[分析Ⅰ] スポーツごとの T1 内定者の分布を記述する、[分析Ⅱ] 大学の威信レベル、入学経路といった他の独立変数を統制し、T1 内定の成否に対するスポーツの影響を析出する。[Ⅰ] ではクロス集計を用い、[Ⅱ] では二項ロジスティック回帰分析を用いる。

2.2. 対象

データは、体育会系限定の就職支援事業を主力事業として展開する AP 社から提供された。AP 社は、2004 年から体育会系の就職支援を主要事業としてスタートさせ、2013-14 年時点で 50,000 を超える登録基盤情報を持つ、国内最大規模の体育会系就職支援企業である¹⁸³。

2.3. 調査項目

独立変数は、スポーツ以外に内定に影響を及ぼすと考えられる変数を、プロフィールデータから抽出し、アフター・コーディングした。わが国では性別によって労働市場の状況が著しく異なると想定されることから、分析に使用する独立変数の詳細は性別に検討した。最終的に利用した独立変数は、大学の社会的威信を示す「大学グループ」、専攻を示す「文理区分」、どの入試制度を用いたかという「入学経路」、学業面の力量を示す指標としての「英語レベル」、部内での役割を示す「部内役職」である。

「大学グループ」は、まず国公立と私立とで大別し、ついで規模、歴史、偏差値レベルを総合的に見ながら作成した。複数年体育会系の就職支援業務に携わってきた AP 社の専

¹⁸² 在学中の競技力を評価され、企業スポーツ選手としての活躍を期待されて内定獲得に至る場合と、一般的な就職活動の末、一般社員として内定獲得に至る場合とでは、優良企業からの内定を得やすいという体育会系就職でもその意味合いは全く異なる。しかしながら、今回のデータセットではそれを区別する方法がないため、同一のものとして扱っている。調査の限界であり、今後の課題である。

¹⁸³ 個人情報の取り扱いとデータの学術利用については、共同研究者の原田俊一郎が AP 社側の窓口となり、顧問弁護士にも意見を求めながら、法的な問題がないこと、利益相反が発生しても学術的価値を優先して公表することを前提に進めた。研究開始以前に AP 社が蓄積してきたプロフィール情報は、分析に要する情報のみが他の情報と連結不可能かつ匿名化された状態で共同研究者に共有された。執筆過程でやり取りされた集計・解析の経過報告も全て連結不可能かつ匿名化されており、AP 社側でも分析結果から個人情報を辿って特定することは不可能な状態が保たれている。調査対象となった学生アスリートは、調査票に回答する時点で個人情報の学術利用に同意したものと見なすという説明がなされ、質問紙の配付回収およびウェブ調査は AP 社によって実施された。

門職員に原案の作成を依頼し、その案を元に複数の共同研究者間で判断の妥当性について検討を重ねた。最終的には、国公立について男性で3カテゴリ（旧帝大+ α 、優良国公立、中堅国公立）と女性で2カテゴリ（旧帝大+優良国公立、中堅国公立）、私学については両性共に5カテゴリ（トップ私学、優良私学、人気私学、中堅私学、その他の私学）とし、男性は計8カテゴリ、女性は計7カテゴリとなった¹⁸⁴。

「文理区分」も大学グループと同様にAP社の専門職員と協働しながら作成した。学部学科等の名称から推測し、文理どちらも含まれると考えられるもの（スポーツ科学系など）、またどちらにも含まれないと考えられるもの（芸術系など）はその他にまとめ、3カテゴリ（文系、理系、その他）とした。

残りの独立変数も登録者の自己申告に基づき、それぞれ「入学経路」は5カテゴリ（一般入試、一般推薦、指定校推薦、スポーツ推薦、その他）、「英語レベル」は4カテゴリ（上位、中上位、中下位、下位¹⁸⁵）、「部内役職」は男女別に各7カテゴリ（男：記載なしを含む選手、主将、副主将、主務、副務（マネージャーを含む）、トレーナー、体育会役員；女：記載なしを含む選手、主将、副主将、主務、副務（体育会役員を含む）、マネージャー、トレーナー¹⁸⁶）とした。

2.4. サンプルの特徴（スポーツ以外の項目別東証一部上場（T1）企業内定者の分布）

いずれの企業からも内定が獲得できなかったことも含め、15年3月末日までに何らかの活動結果の報告をAP社に対して行った男性8,247人（56.3%）、女性3,737人（52.8%）を有効サンプルとした。各独立変数と従属変数の分布を図表3-1（男）、図表3-2（女）にまとめた。有効サンプルのうち男性2,341人（28.4%）、女性789人（21.1%）がT1企業から内定を得ていた。2014年の大卒者約56万人のうち、T1企業への内定者数は約11万人（約

¹⁸⁴ グループの内訳、すなわち現にどの大学がどの大学グループに含まれるかについて詳細に記述することは、当該大学の現実の威信に影響を及ぼす可能性に鑑みて適切でないと判断し、差し控える。

¹⁸⁵ 準公的機関による英語関連テストの相互読み替え基準に基づき、以下の通りカテゴリ化し、上位：A+B、中上位：C、中下位：D、下位：E+無回答とした。Aランク：Non-nativeとして十分なコミュニケーション能力を備えている（TOEIC 860、英検1級、TOEFL PBT 595以上）、Bランク：どんな状況でも適切なコミュニケーションができる素地を備えている（TOEIC 730～855、英検準1級、TOEFL PBT 550～592）、Cランク：日常生活のニーズを充足し、限定された範囲内では業務上のコミュニケーションができる（TOEIC 470～725、英検2級、TOEFL PBT 460～547）、Dランク：通常会話で最低限のコミュニケーションができる（TOEIC 220～465、英検準2～3級、TOEFL PBT 373～456）、Eランク：コミュニケーションができるまでに至っていない（上記以外）。また、「下位」カテゴリには「無回答」が含まれ、実際には英語レベルが高い者でもスコアを持たない者が分類されている可能性があるが、T1企業への内定獲得に対する「スポーツ」間の差異を析出したいという本研究の目的からすれば、当該カテゴリの定義の不明瞭性が多変量解析結果を大幅に攪乱するほどの問題にはならないと判断した。

¹⁸⁶ 性別でカテゴリが変わったのはサンプル数の違いによる。「マネージャー」としての申告は女子に圧倒的に多く、男子では単体でカテゴリを形成できないほど少ない。対照的に「体育会役員」は男子に多く、女子に少ない。

20%) であり¹⁸⁷、女性は大きな差異が見られない一方、男性は非体育会系に対してやや有利な結果を得ていると考えられる。スポーツについては次節にて詳述する。

3. 結果

3.1. スポーツ別 T1 内定者の分布

それでは、[I] から記述していく。性別にスポーツと T1 企業からの内定状況の関係をクロス集計し、内定率降順で並べ替えた（図表 3-3, 図表 3-4）。極端にサンプル数が少ないスポーツ、掛け持ちなどアドホックな事例はその他に入れた。内定率が比較的低調だったスポーツをまとめて「低内定率」カテゴリを作成し、後の多変量解析時の基準とした。基準となった低内定率カテゴリに入ったスポーツは、「当該期間におけるわが国での内定率を高める何らかの要因を持たない、あるいはそれが（相対的に）機能しないスポーツ」と仮定される¹⁸⁸。

男性（図表 3-3）では、競漕/サーフィン（T1 内定率：37.1%，以下同）、剣道+薙刀（36.1%）、ラグロス（35.2%）、陸上ホッケー（34.5%）、アメリカンフットボール（34.0%）、ゴルフ（31.6%）、テニス（30.5%）、ラグビー（29.9%）などが上位となり、 χ^2 検定でもスポーツによる差異が有意であることが確認された（ χ^2 値 = 68.504, $p < 0.005$ ）。

同様に女性（図表 3-4）では、硬式テニス（29.8%）、ゴルフ+スキー+スケート（28.2%）、陸上ホッケー（26.3%）、競漕/サーフィン（25.9%）、アメフト（24.8%）などが上位となり、やはり同様に χ^2 検定でもスポーツによる差異が有意であることが確認された（ χ^2 値 = 43.995, $p < 0.005$ ）。

3.2. T1 内定の成否に及ぼすスポーツの影響

¹⁸⁷ ワークス研究所（2015）大卒求人倍率 2015. (http://www.works-i.com/pdf/140424_dai.pdf), および、厚生労働省（2015）大卒者の就職状況. (<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/000044078.html>) より。

¹⁸⁸ 特定のスポーツを基準カテゴリとすることは、結果的に内定率が低いスポーツを特定して名指しすることになるため、合算することで回避した。またこうすることで、「内定率を高める要因を持つ、あるいはそれが相対的に機能しているスポーツ」を選別でき、本研究の目的である「スポーツによる差異を検証する」ことができるようになる。また、「弓道+アーチェリー」、「チア+応援団」など、「+」記号で繋いだものは合算、「競漕/サーフィン」、「剣道/薙刀」など、「/」記号で繋がっているものはデータ入力時から選択肢として作成されたものである。なお、男子アイスホッケーのみが低内定率グループよりも低い内定率を示しているが、本稿とは別に『東洋経済』が発表している『企業力ランキング』トップ 800 企業からの内定獲得を従属変数とした場合の分析を行っており、そのモデルと比較を担保するために単独カテゴリとして残してある。

続いて、[II] T1 企業からの内定獲得に及ぼすスポーツの影響力を検討する。前節で確認したスポーツと T1 企業への内定率の関係は、他の独立変数の影響による疑似相関の可能性を否定できない。例えば、[I] で両性ともに上位に入る競漕/サーフィンが、威信の高い大学により多く設置される傾向があるとするなら、相対的な T1 内定率の高さは競漕/サーフィンの効果ではなく、大学威信の効果の疑似相関ということになる。T1 内定率に対するスポーツの影響を純粹に析出しようという場合、そうした独立変数間の差異を統制する必要がある。そこで、T1 内定の成否を従属変数、他のプロフィール情報とスポーツを独立変数とした多変量解析（二項ロジスティック回帰分析）を行った。結果を性別に図表 3-5（男）、図表 3-6（女）にまとめた。

まず、男性（図表 3-5）から。モデル全体の χ^2 値は 434.295 ($p < 0.005$) であり、モデルは有効であると言えるが、モデルの説明力を示す Nagelkerke R^2 係数（以下、Nglk. R^2 ）は 0.074 と低く、多分に改良の余地のあるモデルであると言える。とはいえモデル自体は有効であるため、以下では個別の独立変数の T1 内定に及ぼす影響をオッズ比 (Odds Ratio, 以下 OR) と 95%信頼区間 (95% Credential Interval, 以下 CI) で確認する。

大学グループでは、「旧帝大+ α 」に対して「中堅国公立」(OR: 0.581, CI: 0.420 - 0.803), 「人気私学」(OR: 0.467, CI: 0.364 - 0.598), 「中堅私学」(OR: 0.369, CI: 0.276 - 0.494), 「その他の私学」(OR: 0.286, CI: 0.220 - 0.371) で有意に内定率を低減させる効果がある。逆に、基準カテゴリに対して優良国公立、トップ私学、優良私学との差はほとんどないと言える。

入試経路では、「スポーツ推薦」に対して「一般推薦」(OR: 1.185, CI: 1.003 - 1.402) と「その他の入学経路」(OR: 1.229, CI: 1.047 - 1.443) で内定率を上昇させる効果を持った。文理区分、英語力、部内役職は統計的に有意な効果を検出できなかった。

スポーツでは、「剣道/薙刀」(OR: 1.684, CI: 1.215 - 2.334), 「アメリカンフットボール」(OR: 1.574, CI: 1.249 - 1.984), 「サッカー」(OR: 1.564, CI: 1.261 - 1.940), 「競漕/サーフィン」(OR: 1.546, CI: 1.143 - 2.092), 「硬式テニス」(OR: 1.478, CI: 1.085 - 2.014), 「ラグビー」(OR: 1.414, CI: 1.110 - 1.801), 「ラクロス」(OR: 1.411, CI: 1.090 - 1.827), 「野球」(OR: 1.409, CI: 1.144 - 1.734), 「バスケットボール」(OR: 1.398, CI: 1.012 - 1.930) が、内定率が低調な部活動に比べ有意に内定率を上昇させる効果を持った。

女性（図表 3-6）でも、モデルの χ^2 値は 177.543 ($p < 0.005$) であり、モデル自体は有効であると言えたが、モデルの説明力を示す Nagelkerke R^2 係数（以下、Nglk. R^2 ）は 0.072

と男性同様に低く、多分に改良の余地のあるモデルであると言わざるを得ない結果となった。独立変数による効果が多少男性と異なる部分も見えた。

大学グループでは、「旧帝大クラス+優良国公立」に対して「人気私学」(OR: 0.515, CI: 0.346 - 0.765), 「その他の私学」(OR: 0.308, CI: 0.346 - 0.765), 「その他の私学」(OR: 0.308, CI: 0.205 - 0.463) で有意に内定率を低減させる効果があった。男性同様、文理区分、入学経路、英語力は統計的に有意な影響力を持たなかった一方、部内で「主将」であることは、一般選手および他の役職であることに比べて有意に内定率を上昇させる効果を持った (OR: 1.403, CI: 1.090 - 1.806)。

スポーツでは、「硬式テニス」(OR: 2.527, CI: 1.655 - 3.859), 「ゴルフ+スキー+スケート」(OR: 1.911, CI: 1.180 - 3.096), 「陸上」(OR: 1.823, CI: 1.202 - 2.764), 「水泳」(OR: 1.804, CI: 1.144 - 2.844), 「ラクロス」(OR: 1.748, CI: 1.267 - 2.412), 「アメフト」(OR: 1.696, CI: 1.016 - 2.831), 「競漕/サーフィン」(OR: 1.656, CI: 1.053 - 2.604), 「チア+応援団」(OR: 1.641, CI: 1.148 - 2.347) が、内定率が低調な部活動に比べて有意に内定率を上昇させる効果を持った。

4. 議論

以上、体育会系におけるスポーツの違いが優良企業からの内定獲得に与える影響について、クロス集計と二項ロジスティック回帰分析を通じて記述してきた。以下では、先行研究で提示されてきた仮説と照合しながら議論するが、その前提として踏まえておくべき限界を先に述べる。

4.1. 研究の限界と議論の前提

本研究の主要な限界は、[分析Ⅱ] の多変量解析モデルの説明力が極めて限定的であったこと (表 5 : Nglk. $R^2 = 0.074$; 表 6 : Nglk. $R^2 = 0.072$) である。これらは、本研究のモデルが分散の 7%程度しか説明しないことを意味し、統計的に有意ではあるものの、大いに改良の余地のあるモデルであることに変わりはない。ではなぜ本モデルの説明力が低くなってしまったのか。

理由の一つは、目的変数の設定の仕方にあったと考えられる。本稿は目的変数を T1 企

業に設定したが、東洋経済新聞社が 2014 年に発表した「新・企業力ランキング¹⁸⁹⁾」のうち、男性は上位 800 社（男性サンプル中の内定者 671 人，8.1%），女性は上位 1200 社（女性サンプル中の 273 人，7.3%）を目的変数として設定し、全く同じモデルで解析を行った場合、男性に限りモデルの説明力が 2%ほど上昇した（Nglk. $R^2 = 0.094$ ）。女性はそれでも Nglk. $R^2 = 0.075$ に止まった。本研究で用いた「T1 企業／その他」という分類は、企業規模や財務状況、雇用環境といった諸側面から明確な区分があるわけでもない。その上 T1 企業からの内定獲得者は男性サンプル中 2,341 人(28.4%)，女性サンプル中 789 人(21.1%)となり、所属大学や実施していたスポーツといった属性的な独立変数から判別できるほどはっきりとした差異がある 2 組の集合ではそもそもなかったのかもしれない。

もう一つ考えられる理由としては、独立変数の端的な不足である。一般的に大学在学中の「獲得単位数」や「GPA」といった成績情報は、大学入学後の学業にたいする取り組みを示す指標になり、採用企業側の判断にも一定の影響を及ぼすと考えられる。体育会系の場合であれば、「パフォーマンス・レベル」＝「競技力」が評価され、企業スポーツ選手としての活躍を期待されて内定獲得に至ることもあるだろうが、今回のデータセットでは区別できなかった。昨今では採用時に入社後の仕事ぶりを推し量る有力な指標として考えられるようになった「インターンシップ」や「アルバイト経験」に関する情報も然りである。本研究は、優良企業からの内定獲得に多かれ少なかれ影響を及ぼすと予想されるこれらの変数を、データ収集上の制約から独立変数に組み込めなかったため、モデルの説明力が低くなってしまったとも考えられる。

以下の議論は、こうした制約のもとで実施され、説明力も限定的であった解析結果に基づく仮説的なものであることに留意されたい。他方、今回の解析結果は解析結果としてあることもまた事実である。同じサンプルを用い、同じモデルで解析を行えば、同じように微弱ではあるが統計的に有意な関係性が見出されるだろうということ、すなわち、傾向としての記述には現状を把握するという意義がある。また上述のように、目的変数として優良企業の基準を引き締めることでモデルの説明力が高まる場合があるため、体育会系の優良企業からの内定獲得率はスポーツによって異なるという構造自体は存在するといえる。こうした点を踏まえると、今回のモデルは説明力が限定されていたとはいえ、体育会系就職のスポーツによる差異の発生メカニズムを検討しておく価値はある。

¹⁸⁹⁾ 岸本吉浩 (2014) 「最新版「新・企業力ランキング」 トップ 200 2014 年版・財務面から見た、企業の真の実力」 (<http://toyokeizai.net/articles/-/28539>)。東洋経済オンライン、および「第 8 回新・企業力ランキング (2013 年 3 月期まで使用) 総合順位 203～1994 位」 (<http://www.toyokeizai.net/csr/ranking/2013FinancialRanking.html>) より。

4.2. 体育会系就職の観測

まず [分析Ⅰ], 内定獲得率のスポーツによる差異であるが, 男性では競漕/サーフィン (37.1%), 剣道+薙刀 (36.1%), ラクロス (35.2%), 陸上ホッケー (34.5%), アメリカンフットボール (34.0%), ゴルフ (31.6%), テニス (30.5%) といった種目で軒並み 30% 以上と高い値が観測された. 先にも示した通り, 体育会系を含む新卒全体における T1 企業への内定獲得率が約 20% であることからしても, これらのスポーツは表面的には体育会系就職を牽引する群であると言える. 女性でも硬式テニス (29.8%), ゴルフ+スキー+スケート (28.2%), 陸上ホッケー (26.3%), 競漕/サーフィン (25.9%), アメフト (24.8%) といったスポーツで男子を含めた新卒全体の内定獲得率に比べて極めて良好であった. スポーツの違いはあれ, 男女ともに体育会系就職が顕著に認められる部が一定程度存在することは, 体育会系就職の実在を一部支持する結果と言って良いだろう.

しかしながら, 男子が最低でも 20% を超える内定獲得率を達成しているのに対して, 女子では剣道/薙刀 (15.1%), バスケットボール (17.0%) など, 新卒全体の内定獲得率を下回る部が存在し, 労働市場の男女差を反映する部分もあることが示された. 体育会系就職は, 男子学生と一部の女子学生によって牽引されているものと考えられる.

次に, [分析Ⅱ] では, [分析Ⅰ] で提示された内定獲得率のスポーツ間差異が, 大学の社会的威信や学生自身の入試経路, 英語力といった他の独立変数の影響を統制しても検出されるものなのかを検討した. 結果的に, 男子は剣道/薙刀, アメリカンフットボール, サッカー, 競漕/サーフィン, 硬式テニス, ラグビー, ラクロス, 野球, バスケットボールで, 女子は硬式テニス, ゴルフ+スキー+スケート, 陸上, 水泳, ラクロス, アメフト, 競漕/サーフィン, チア+応援団で, 内定獲得率を有意に高める効果を持った. [分析Ⅰ] の段階で内定獲得率が高く出たにもかかわらず [分析Ⅱ] で有意差の出なかった男女の陸上ホッケーや男子のゴルフは, 他の独立変数との疑似相関であったと言える.

ここで注目されるべき知見は, 大学グループ間での効果の違いである. 今回の分析では, 旧帝大+ α という基準グループに対して, Top 私学, 優良私学, 優良国公立までは統計上有意差は検出されなかった. 教育社会学の多くの業績が優良大学と優良企業の対応関係を捉える際, その学力の差を軸に説明を行ってきたのに対し¹⁹⁰, 体育会系に限れば, T1 企

¹⁹⁰ 平沢和司 (2010) 大卒就職機会に関する諸仮説の検討. 荻谷剛彦・本田由紀 [編], 「大卒就職の社会学—データからみる変化. 東京大学出版会, 61-85.

業からの内定獲得率は上述の大学グループ間でほとんど変わらないことになる。このことは、内定獲得に対する「大学威信」の影響力が相対的に低くなり、スポーツ種別の影響力が相対的に高まることを示している。

4.3. 体育会系就職はなぜスポーツによって異なるのか

では、なぜこのように特定のスポーツが内定獲得に有利に働くのか。本章はもとよりその因果関係の解明を試みるものではないが、既存の仮説との異同を確認しつつ、以後の研究のために論点を提起しておきたい。男子のサッカー、ラグビー、野球、バスケットボール、男女のアメリカンフットボール、ラクロス、女子のチア+応援団などは、海外の実証研究で繰り返し検証されるチームワーク仮説（チームスポーツによって培われたチームワークや協働精神が雇用可能性を高めることに貢献する^{191, 192}）と適合しているように見える。しかし、プレミアムを示すスポーツが男女で異なることや、軟式野球、バレーボール、陸上ホッケーやソフトボールといったチームスポーツでは男女ともにプレミアムを示さないこと、男子の剣道/薙刀、女子のゴルフ+スキー+スケートなど高いスポーツ・プレミアムを示すスポーツが個人スポーツであることからすると、チームスポーツ組織に所属することがこうした能力やコンピテンシー養成に寄与し、それに伴って内定獲得率が高まる、とは言い難い。スウェーデンにおける若年労働市場へのスポーツ・プレミアムを調査した Rooth は、結果、チームスポーツ全体ではスポーツ・プレミアムは現れないが、男子のサッカーやゴルフで3~4%の雇用可能性を押し上げる効果を持つと報告しており、ヨーロッパの一部でもチームスポーツ仮説によっては説明できない現象を確認できる¹⁹³。

もう一つの有力な仮説がネットワーク仮説である。わが国の労働市場における大学教育の効果を検証してきた中原・溝上によれば、多様な対人関係を学生時代に築くことが初期キャリアにおける組織適応を高めるという¹⁹⁴。わが国の大卒新卒労働市場は、大部分の学卒者が学校を卒業してすぐに企業その他の組織で働くことになる「間断なき移行」として特徴付けられ、その慣行は OB/OG がリクルーターの役割を担うことによって支えられて

¹⁹¹ 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. 47 (4), 49-51.

¹⁹² Lechner, M. & Downward, P. (2013) Heterogeneous Sports Participation and Labour Market Outcomes in England. DISCUSSION PAPER SERIES IZA, (7690), 1-42.

¹⁹³ Rooth, D.-O. (2011) Work out or out of work — The labor market return to physical fitness and leisure sports activities. *Labour Economics*, 18(3), 399-409.

¹⁹⁴ 中原淳・溝上慎一 [編] (2014) 活躍する組織人の探求 大学から企業へのトランジション. 東京大学出版会.

きたとされる^{195, 196, 197, 198, 199, 200, 201}。すなわち、特定の体育会系は OB/OG が大企業に既に就職しており、その OB/OG がリクルーターを務めるから後輩体育会系が内定を得やすいという説明が、体育会系就職におけるネットワーク仮説による解釈である²⁰²。今回の調査結果は、例えば男子で比較的伝統的に認知度の高いチームスポーツ（アメリカンフットボール、サッカー、ラグビー、野球、バスケットボール）が多いことが示されており、それは大企業でも多くの OB/OG が活躍していることが予想されることから、ネットワーク仮説の妥当性が推察される。

男女ともに新興のスポーツで注目できるのはラクロスである。日本で最初にラクロスチームが結成されたのは 1986 年であるから、30 年足らずで他の体育会系を押し退けて一定の地位を築いたと言えよう。学力や思考力の高さ、チームワークをアピールする一般雑誌記事も散見されるが²⁰³、96%が初心者からのスタートと言われ、ほぼ全員がスポーツ推薦で入学したわけではないこと、したがって一般受験を経験したり指定校推薦を受けるなど勉強に集中的に取り組んだ者が多くなることは想像に難くない。活動場所の確保も難しいことが多く、指導者数も他のメジャースポーツに比べて少ないため、トレーニング環境の構築・整備についても思考を巡らせ、関係者との調整に当たらざるを得ない状況にあったと考えられる。

ラクロスによる内定率を高める効果が観察された背景には、上記のような既存の制度的・構造的不利を克服する過程で力をつけた OB/OG たちが、就職活動環境においても整備を進めていった結果なのではないかと考えることもできる。ちなみに、陸上ホッケーは男女ともに内定獲得率では上位に入るが、[分析 II]において男女ともに有意とはならなか

¹⁹⁵ 荻谷剛彦 (1991) 学校・職業・選抜の社会学: 高卒就職の日本のメカニズム. 東京大学出版会.

¹⁹⁶ 荻谷剛彦, 沖津由紀, 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, 32, 89-118.

¹⁹⁷ 荻谷剛彦 (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—. 『大学から職業へ』(高等教育研究叢書 31), 広島大学大学教育研究センター

¹⁹⁸ 岩内亮一・荻谷剛彦・平沢和司編 (1998) 『大学から職業へ II』(高等教育研究叢書 52), 広島大学大学教育研究センター.

¹⁹⁹ 荻谷剛彦, 平沢和司, 本田由紀, 中村高康, 小山治 (2007) 大学から職業へ III その 1: 就職機会決定のメカニズム. 東京大学大学院教育学研究科紀要, 46, 43-74.

²⁰⁰ 堀健志, 濱中義隆, 大島真夫, 荻谷剛彦, 浅野友子, 犬塚将嗣, 齋藤奈緒美 (2007) 大学から職業へ III その 2 —就職活動と内定獲得の過程. 東京大学大学院教育学研究科紀要, 46, 75-98.

²⁰¹ 荻谷剛彦・本田由紀 [編] (2010) 大卒就職の社会学—データからみる変化. 東京大学出版会

²⁰² こうした解釈の源流はアメリカの社会学者, M・グラノヴェッターによる「弱い紐帯の強み」の理論であり (Granovetter, M., 1973; 1985), グラノヴェッターに師事した日本の教育社会学者荻谷剛彦によって, 日本社会における「学校から労働への移行」の分析に応用されてきた.

²⁰³ 例えば, キャリアパークス (2016) Web ページ「ラクロスの経験が就職活動に有利になる傾向とその理由」. URL: <https://careerpark.jp/83279>, 参照日: 2017 年 1 月 5 日, 細田孝宏 (2015) Web ページ「アメフト、ラクロスが就職に強いワケ アスリートブランニング、山崎秀人社長に聞く」. 日経ビジネスオンライン, URL: <http://business.nikkeibp.co.jp/article/interview/20150326/279168/>, 参照日: 2017 年 1 月 5 日

った。体育会系就職がスポーツの形態の近似性よりも、スポーツの埋め込まれた (embedded) 社会的文脈に依存することを示していると思われる。

他方、女子の硬式テニス、ゴルフ＋スキー＋スケートなどはどう考えるべきか。フランスの社会学者ブルデューは、スポーツの嗜好にも社会的地位や階層との相関があるとし、それは構造化する構造(＝ハビトゥス)の中で／によって再生産されるとした^{204, 205, 206, 207}。そうした社会的属性とスポーツ参加の関係は、2000年代に入ってからのも存在することが報告されている^{208, 209, 210}。これらの報告によれば、女子のこれらのスポーツは日本でもやや高めの階層と親和性の高いものであることから、スポーツを通じた階層の再生産が行われていると見ることもできる。また、アメリカンフットボールの女子部員はほぼマネージャーであり、チア＋応援団を含めてこれらのスポーツのスポーツ・プレミアムが示されるということは、企業側の女性社員に対する期待が男性へのそれと異なること、すなわち、女性には男性のサポート役割を期待されているという穿った見方をすることもできる。わが国の賃金の性差はOECD内で韓国に次いで2番目に大きい²¹¹ (OECD, 2016)。アメリカなどでは、スポーツはそれを行う者にとって社会的上昇の機能を持つことを期待されることもあるが、本研究の結果からは、<体育会系>就職の性差は、制度的にも文化的にも性別役割分業の反映と写り、社会的な移動を促進するというよりはむしろ既存の構造を補完・維持する機能を果たしているようにも見受けられる。

男子の剣道/薙刀、男女の硬式テニス、競漕/サーフィン、女子のゴルフ＋スキー＋スケート、陸上、水泳については、先行研究でも言及されない種目である。家庭環境など、今回のモデルに投入できなかった変数で再度検討が求められるかもしれない。

²⁰⁴ ピエール・ブルデュー [著]、石井洋二郎 [訳] (1990) ディスタンクシオン：社会的判断力批判 (I・II)。藤原書店 (東京)。

²⁰⁵ ピエール・ブルデュー [著]、田原音和 [監訳] (1991a) 人はどのようにしてスポーツを好きになるのか。『社会学の社会学』、藤原書店、pp. 223-250。

²⁰⁶ ピエール・ブルデュー [著]、石崎晴己 [訳] (1991b) スポーツ社会学のための計画表。『構造と実践』、藤原書店 (東京)、pp. 272-290。

²⁰⁷ 石井洋二郎 (1993) 差異と欲望：ブルデュー『ディスタンクシオン』を読む。藤原書店 (東京)。

²⁰⁸ 東原文郎、石澤伸弘、山本理人、間野義之 (2011a) 札幌におけるスノースポーツ人口の動態と現状に関する記述的研究。北海道体育学研究、Vol.46, pp.5-17。

²⁰⁹ 東原文郎、石澤伸弘、山本理人 (2011b) 札幌市民の運動・スポーツ実施を規定する社会的要因：属性と教育機関での運動・スポーツ経験に着目して。北海道体育学研究、Vol.46, pp.39-54。

²¹⁰ 東原文郎、石澤伸弘、山本理人、間野義之、中村好男 (2015) 一般成人におけるタイプ別スポーツ参加と社会経済的特徴の関係。スポーツ産業学研究、25(2), 253-268。

²¹¹ OECD (2016), Education at a Glance 2016: OECD Indicators, OECD Publishing, Paris. DOI: <http://dx.doi.org/10.1787/eag-2016-en>, 参照日：2017年1月5日。

5. 小括

5.1. 意義

最後に、本章の意義と限界について述べる。本研究の貢献は、大学の社会的威信や入試経路、英語力といった他に内定獲得率と関連が想定される変数を統制した上で、体育会系就職にもスポーツ間で差異があることを実証したことである。確かに大学グループは T1 企業からの内定獲得に最も大きな影響を与えたが、どのスポーツを行うかは次に大きな影響力を持った。これまでの研究が一枚岩的に捉えていた体育会系就職は、スポーツによって異なる環境にあることが明らかとなった。この事実が意味するところは、「第 5 章 総合論議：体育会系神話の成立条件」で改めて議論する。

5.2. 限界

本研究には十分な意義が認められるが、大きな限界もあった。4.1.でも触れたが、それらは以下の 3 点に整理される。第一は、業種別あるいは職種別に検討できなかったことである。経済学者の大竹と佐々木が明らかにしたように、某自動車メーカーにおいては体育会系であったことによる賃金・昇進プレミアムはなかった²¹²。ますます産業構造の変化や細分化が進み、求められる技能も人材像も刻々と変化する時代にあつて、企業内外から期待される体育会系の役割も業種業態ごとに異なり、また時代によっても変化するものと考えられる。体育会系が労働市場で優位を保ち続けるために何が必要なのか、さらに突き詰めて検討することが期待される。

第二に、相対的に良い企業として T1 企業を設定したことである。新卒者全体の 20%が内定獲得に成功する企業で、果たしてそれが就職活動の成功を測る被説明変数として適切であったか、議論の余地がある。また第三に、解析モデルは有意であったものの、分散に対する説明力を示す Nagelkerke R^2 係数の値がモデル全体でも低く（図表 3-7: 男 0.074, 女 0.072）、さらにスポーツ種目の値は極めて低いということがあげられる（男 0.010, 女 0.013）。本研究で明らかになったスポーツ間の差異は極めて微細であり、分散のほとんどは説明されないままである。これらは本研究のデザインとデータ収集上の限界であり、体育会系就職の解明には、より適切な被説明変数の設定や、説明力の高い独立変数、解析

²¹² ただし、高校時代の運動・スポーツ部所属に対する昇進・賃金プレミアムは確認されているため、一般論として「スポーツによる効果が無い」とは言えない。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, 51(6), 62-89.

モデルを検討する必要がある.

図表 3-1：サンプルの特徴 1（男性）

	その他		T1		合計	χ^2 P値
	N	%	N	%	N	
大学グループ						333.107 ***
旧帝大+α	276	61.6%	172	38.4%	448	
優良国公立	95	65.5%	50	34.5%	145	
中堅国公立	219	73.0%	81	27.0%	300	
Top私学	404	62.2%	245	37.8%	649	
優良私学	2077	64.2%	1160	35.8%	3237	
人気私学	1098	78.3%	305	21.7%	1403	
中堅私学	541	81.8%	120	18.2%	661	
その他の私学	1196	85.2%	208	14.8%	1404	
文理区分						6.822 *
文系	4899	71.9%	1911	28.1%	6810	
理系	516	67.6%	247	32.4%	763	
その他	491	72.8%	183	27.2%	674	
入学経路						49.116 ***
一般入試	1664	69.7%	722	30.3%	2386	
一般推薦	819	71.2%	331	28.8%	1150	
スポーツ推薦	1602	76.8%	485	23.2%	2087	
指定校推薦	396	73.2%	145	26.8%	541	
その他	877	66.5%	442	33.5%	1319	
無回答	548	71.7%	216	28.3%	764	
英語レベル						24.196 ***
A+B	104	59.4%	71	40.6%	175	
C	322	65.3%	171	34.7%	493	
D	458	72.5%	174	27.5%	632	
E+無回答	5022	72.3%	1925	27.7%	6947	
部内役職						12.764 *
主将	830	73.2%	304	26.8%	1134	
副主将	835	74.4%	288	25.6%	1123	
主務	426	70.1%	182	29.9%	608	
副務	143	77.7%	41	22.3%	184	
トレーナー	70	67.3%	34	32.7%	104	
体育会委員	97	69.3%	43	30.7%	140	
その他（役職なし）	3505	70.8%	1449	29.2%	4954	
合計	5906	71.6%	2341	28.4%	8247	

図表 3-2：サンプルの特徴 2（女性）

	その他		T1		合計	χ^2	P値
	N	%	N	%	N		
大学グループ						118.277	***
旧帝大+優良国公立	142	71.4%	57	28.6%	199		
中堅国公立	124	78.0%	35	22.0%	159		
トップ私学	247	69.6%	108	30.4%	355		
優良私学	1038	73.6%	372	26.4%	1410		
人気私学	506	84.2%	95	15.8%	601		
中堅私学	202	81.1%	47	18.9%	249		
その他の私学	689	90.2%	75	9.8%	764		
文理区分						0.768	0.681
文系	2484	79.0%	660	21.0%	3144		
理系	170	76.6%	52	23.4%	222		
その他	294	79.2%	77	20.8%	371		
入学経路						9.179	0.102
一般入試	895	77.1%	266	22.9%	1161		
一般推薦	464	80.7%	111	19.3%	575		
スポーツ推薦	527	82.5%	112	17.5%	639		
指定校推薦	164	77.0%	49	23.0%	213		
その他	581	78.0%	164	22.0%	745		
無回答	317	78.5%	87	21.5%	404		
英語レベル						20.060	***
A+B	78	64.5%	43	35.5%	121		
C	358	75.7%	115	24.3%	473		
D	307	79.7%	78	20.3%	385		
E+無回答	2205	79.9%	553	20.1%	2758		
部内役職						12.830	*
主将	400	75.8%	128	24.2%	528		
副主将	308	83.5%	61	16.5%	369		
主務	299	79.1%	79	20.9%	378		
副務	79	83.2%	16	16.8%	95		
マネージャー	424	75.7%	136	24.3%	560		
トレーナー	79	78.2%	22	21.8%	101		
その他（役職なし）	1359	79.7%	347	20.3%	1706		
合計	2948	78.9%	789	21.1%	3737		

図表 3-3：スポーツと T1 企業からの内定の関係（クロス集計：男子）

	その他		T1		合計	χ^2 P値
	N	%	N	%	N	
スポーツ(男子)						68.504 ***
競漕/サフィ	154	62.9%	91	37.1%	245	
剣道/薙刀	133	63.9%	75	36.1%	208	
ラグビー	261	64.8%	142	35.2%	403	
陸上ホッケー	55	65.5%	29	34.5%	84	
アメフト	391	66.0%	201	34.0%	592	
ゴルフ	67	68.4%	31	31.6%	98	
テニス	180	69.5%	79	30.5%	259	
ラグビー	392	70.1%	167	29.9%	559	
野球(軟+準硬)	290	70.4%	122	29.6%	412	
サッカー	613	71.0%	250	29.0%	863	
バスケットボール	173	71.5%	69	28.5%	242	
プール(水泳/水球等)	185	72.0%	72	28.0%	257	
野球(硬式)	770	72.2%	297	27.8%	1067	
武道/格闘技+馬術	293	72.7%	110	27.3%	403	
柔道	89	73.0%	33	27.0%	122	
ハンドボール	116	73.9%	41	26.1%	157	
陸上	376	74.6%	128	25.4%	504	
ケア+応援団	50	74.6%	17	25.4%	67	
バレーボール	127	75.6%	41	24.4%	168	
弓道+アーチェリー	135	75.8%	43	24.2%	178	
アイスホッケー	85	78.0%	24	22.0%	109	
その他のスポーツ	391	78.2%	109	21.8%	500	
低内定率	580	77.3%	170	22.7%	750	
合計	5906	71.6%	2341	28.4%	8247	

注 ***: $p < 0.005$, **: $p < 0.01$, *: $p < 0.05$

図表 3-4：スポーツと T1 企業からの内定の関係（クロス集計：女子）

	その他		T1		合計	χ^2	P値
	N	%	N	%	N		
スポーツ(女子)						43.995	***
硬式テニス	118	70.2%	50	29.8%	168		
ゴルフ+スキー+スケート	84	71.8%	33	28.2%	117		
陸上ホッケー	59	73.8%	21	26.3%	80		
競漕/サrfン	109	74.1%	38	25.9%	147		
アメフト	91	75.2%	30	24.8%	121		
ラグビー	439	75.8%	140	24.2%	579		
チア+応援団	275	76.2%	86	23.8%	361		
プール(水泳/水球等)	120	76.9%	36	23.1%	156		
陸上	167	78.0%	47	22.0%	214		
野球(硬+準硬)	64	78.0%	18	22.0%	82		
ソフトボール	67	78.8%	18	21.2%	85		
サッカー	90	79.6%	23	20.4%	113		
卓球+バドミントン	130	80.2%	32	19.8%	162		
弓道+アーチェリー	94	80.3%	23	19.7%	117		
武道/格闘技+馬術	164	82.8%	34	17.2%	198		
バスケットボール	176	83.0%	36	17.0%	212		
剣道/薙刀	101	84.9%	18	15.1%	119		
その他のスポーツ	216	83.4%	43	16.6%	259		
低内定率	384	85.9%	63	14.1%	447		
計	2948	78.9%	789	21.1%	3737		

注 ***: $p < 0.005$, **: $p < 0.01$, *: $p < 0.05$

図表 3-5 : T1 企業からの内定を従属変数とした二項ロジスティック回帰モデル (男)

男		東証1部上場		
		OR	95% CI	p value
大学 グル ープ	基準：旧帝大+α			
	優良国公立	0.828	0.557 - 1.231	
	中堅国公立	0.581	0.420 - 0.803	***
	Top私学	0.985	0.757 - 1.282	
	優良私学	0.929	0.745 - 1.160	
	人気私学	0.467	0.364 - 0.598	***
	中堅私学	0.369	0.276 - 0.494	***
	その他の私学	0.286	0.220 - 0.371	***
文理 他	基準：文系			
	理系	1.107	0.933 - 1.313	
入 試 経 路	基準：スポーツ推薦			
	一般入試	1.075	0.926 - 1.248	
	一般推薦	1.185	1.003 - 1.402	*
	指定校推薦	0.998	0.800 - 1.246	
	その他	1.229	1.047 - 1.443	*
英 語 力	基準：E+記載ナシ			
	A+Bランク	1.277	0.931 - 1.754	
	Cランク	1.100	0.899 - 1.346	
	Dランク	0.987	0.817 - 1.192	
部 内 役 職	基準：選手+記載ナシ			
	主将	1.020	0.871 - 1.196	
	副主将	0.910	0.778 - 1.066	
	主務	1.050	0.865 - 1.275	
	副務	0.736	0.512 - 1.058	0.098
	マネージャー	0.773	0.414 - 1.443	
	トレーナー	1.141	0.743 - 1.751	
	体育会役員	1.123	0.770 - 1.638	
ス ポ ー ツ 種 目	基準：軟式テニス+軟式野球+卓球+ソフトボール+バドミントン+スキー/スケート			
	剣道/薙刀	1.684	1.215 - 2.334	***
	アメフト	1.574	1.249 - 1.984	***
	サッカー	1.564	1.261 - 1.940	***
	競漕/サフィ	1.546	1.143 - 2.092	*
	硬式テニス	1.478	1.085 - 2.014	*
	ラグビー	1.414	1.110 - 1.801	**
	ラグロス	1.411	1.090 - 1.827	**
	野球	1.409	1.144 - 1.734	***
	バスケットボール	1.398	1.012 - 1.930	*
	ゴルフ	1.310	0.827 - 2.075	
	準硬式野球	1.267	0.974 - 1.649	0.078
	陸上ホッケー	1.259	0.780 - 2.033	
	柔道	1.209	0.757 - 1.931	
	陸上	1.149	0.890 - 1.484	
	バレーボール	1.058	0.717 - 1.561	
	武道/格闘技+馬術	1.052	0.804 - 1.376	
	ハンドボール	1.051	0.710 - 1.556	
	アイスホッケー	1.041	0.624 - 1.736	
	アーチェリー+弓道	0.860	0.589 - 1.257	
	チア+応援団	0.751	0.423 - 1.334	
	その他	0.877	0.675 - 1.141	
定数		0.435		***
モデル	χ^2		434.295	***
	Nglk. R ²		0.074	

注1 OR: Odds Ratio (オッズ比),

CI: Confidence Interval (信頼区間),

Nglk. R2: Nagelkerke R2係数

注2 ***: p < 0.005, **: < 0.01, *: p < 0.05

図表 3-6 : T1 企業からの内定を従属変数とした二項ロジスティック回帰モデル (女)

女	東証1部上場		
	OR	95% CI	p value
大学グループ	基準：旧帝大クラス+優良国公立		
	中堅国公立	0.767	0.468 - 1.258
	トップ私学	1.156	0.775 - 1.723
	優良私学	0.980	0.691 - 1.389
	人気私学	0.515	0.346 - 0.765 ***
	中堅私学	0.649	0.410 - 1.026 0.065
	その他の私学	0.308	0.205 - 0.463 ***
文理他	基準：文系		
	理系	1.109	0.789 - 1.559
入試経路	基準：スポーツ推薦		
	一般入試	1.107	0.847 - 1.447
	一般推薦	0.974	0.722 - 1.313
	指定校推薦	1.171	0.790 - 1.735
	その他	1.082	0.820 - 1.429
英語力	基準：E+記載ナシ		
	A+Bランク	1.432	0.959 - 2.140 0.079
	Cランク	1.023	0.801 - 1.306
	Dランク	1.055	0.801 - 1.389
部内役職	基準：選手+記載ナシ		
	主将	1.403	1.090 - 1.806 **
	副主将	0.899	0.656 - 1.233
	主務	1.057	0.788 - 1.417
	副務	0.820	0.464 - 1.449
	マネージャー	1.155	0.888 - 1.504
	トレーナー	0.995	0.587 - 1.688
スポーツ種目	基準：軟式テニス+軟式野球+体操+バレーボール+バドミントン+ラグビー		
	硬式テニス	2.527	1.655 - 3.859 ***
	ゴルフ+スキー+スケート	1.911	1.180 - 3.096 **
	陸上	1.823	1.202 - 2.764 **
	水泳	1.804	1.144 - 2.844 *
	ラクロス	1.748	1.267 - 2.412 ***
	アメフト	1.696	1.016 - 2.831 *
	競漕/サフィ	1.656	1.053 - 2.604 *
	チア+応援団	1.641	1.148 - 2.347 **
	陸上ホッケー	1.637	0.930 - 2.883 0.087
	ソフトボール	1.633	0.902 - 2.956
	野球+準硬	1.514	0.824 - 2.783
	サッカー	1.457	0.855 - 2.484
	卓球+バドミントン	1.445	0.906 - 2.304
	バスケ	1.307	0.840 - 2.034
	アーチェリー+弓道	1.195	0.706 - 2.021
	その他	1.177	0.787 - 1.762
	武道/格闘技+馬術	1.078	0.687 - 1.690
定数		0.206	***
モデル χ^2		177.543	***
Nglk. R ²		0.072	

注1 OR: Odds Ratio (オッズ比),

CI: Confidence Interval (信頼区間),

Nglk. R2: Nagelkerke R2係数

注2 ***: $p < 0.005$, **: $p < 0.01$, *: $p < 0.05$

図表 3-7：モデルの説明力の低さ

独立変数		Negelkerke R2の上昇分
男性	大学グループ	0.059
	競技種目	0.010
	本モデルの合計	0.074
女性	大学グループ	0.052
	競技種目	0.013
	本モデルの合計	0.072

第 4 章

体育会系就職の現在 2 : 学業と競技の 両立意識の実態とその背景

1. 背景

本章の目的は、UNIVAS の平成 31 年度事業計画にある「学業充実」セクション「テーマ 4 キャリア支援」に関連し、学生アスリートの新卒就職活動期における学業と競技の両立意識についてその実態を記述し、分布の背景を考察することにある。

第 1 章でも論じた通り、2018 年 11 月 18 日開催の第 3 回日本版 NCAA 設立準備委員会で当該テーマについて提示された資料²¹³によれば、UNIVAS は、学生アスリートのデュアルキャリア形成支援を軸に、1) 大学、大学アスレティックデパートメント、大学キャリアセンター、指導者、学生といった関係者間の情報収集・提供システムの構築、2) 指導者教育（セミナー）の実施、3) 官民が提供する学生アスリート就職支援プログラムの活用、を展開するという。こうした情報収集から始めるという事業方針に示されているのは、UNIVAS の米国 NCAA への根強い憧憬やある種の志でもあると同時に、UNIVAS が学生アスリートの意識や生活の多様性、おかれた環境への適応状況に関する情報を現時点で持ち合わせていないという事実であろう。

しかしながら、日本の教育社会学の蓄積は、在学中の学生の意識や行動が就職／採用のメカニズムを構成する種々の制度、文化、慣習的文脈によって時代的に構成されることを明らかにしてきた^{214, 215, 216, 217, 218}。中でも、就職－採用場面にみられる威信の高い大学－大企業（人気企業）間の対応関係は、時代を超えて一貫した社会的事実として見出され、社会学的研究の前提となり、種々の理論的見地から説明が試みられてきた^{219, 220}。こうした教育社会学の知見を引き継いで学生スポーツの就職問題を取り扱った第 3 章では、東証一部上場企業からの内定獲得は、性別、大学威信やスポーツ、入試経路や英語力などによって多様であることを示した²²¹。また、そうした多様性が生じた社会的背景が明らかに

²¹³ 藤本純也（2018）テーマ 4 キャリア支援。スポーツ庁、第 3 回 日本版 NCAA 設立準備委員会 資料 2, pp.26-35.

²¹⁴ 荻谷剛彦, 他（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, 32, pp.89-118.

²¹⁵ 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。広島大学大学教育研究センター。

²¹⁶ 岩内亮一, 他 [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。

²¹⁷ 荻谷剛彦, 本田由紀 [編]（2010）大卒就職の社会学：データからみる変化。東京大学出版会。

²¹⁸ 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。

²¹⁹ 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.

²²⁰ 平沢和司（2010）大卒就職機会に関する諸仮説の検討。荻谷剛彦・本田由紀 [編], 大卒就職の社会学：データからみる変化。東京大学出版会, pp.61-85.

²²¹ 東原文郎, 他（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, 14, pp.13-28.

なりつつある^{222, 223}。第 2 章でも論じた通り、大正末期以来、体育会系は就職に有利というイメージが定着してきたが、現代の学生アスリートで有利な就職を果たす層は一部であり、その他の大勢の有利を維持できない学生アスリートは、その能力や適正に即した支援を受けられていない可能性がある。本報告は、本当に支援が必要な学生アスリートの特徴や意識の実態を記述することから、学生の多様性に応じた制度設計を可能とする基礎情報を提供するものと期待される。

2. 研究の目的

2.1. 先行研究の検討

米国 NCAA では、学生アスリートの学業への取り組みや満足度を把握し、所属大学から提供されている学修支援プログラムへの評価としたり (GOALS 調査²²⁴)、卒業後の雇用状況について非学生アスリートとの対照から「遜色ない」とする報告を行ったり (SCORE 調査²²⁵) しているが、在学中の両立意識や取り組みの実態と卒業後の雇用状況の関連については議論されていない^{226, 227, 228}。

他方、日本の高等教育とキャリア形成の関連を教育心理学的な見地から精力的に検討してきた溝上慎一ら (溝上^{229, 230, 231}, 松下²³²) や、山田剛史ら (山田²³³, 山田・森²³⁴) は、大学在学中の学習は成果教育だけでなく正課外も含めたトータルな学びの中で得られるも

²²² 東原文郎 (2017) “体育会系”神話の起源. 寒川恒夫 [編著], 近代日本を創った身体, 大修館書店, pp.161-193.

²²³ 東原文郎 (2018b) 体育会系の研究: エリート神話の成立と崩壊. 中央公論 10 月号, pp.130-137.

²²⁴ NCAA Research (2016) Results from the 2015 GOALS Study of the Student-Athlete Experience. NCAA.

²²⁵ The Gallup-Purdue Index Report (2016) Understanding Life Outcomes of Former NCAA Student-Athletes. Gallup.

²²⁶ 宮田由紀夫 (2016) 暴走するアメリカ大学スポーツの経済学. 東信堂.

²²⁷ R. Grant, et al. (2015) The Economics of Intercollegiate Sports. 2nd Edition, World Scientific, 2015.

²²⁸ 東原文郎 (2018c) 書評『暴走するアメリカ大学スポーツの経済学』スポーツ産業学研究. Vol.28, No.4, pp.371-375.

²²⁹ 溝上慎一 (2009) 「大学生活の過ごし方」から見えてきた学生の学びと成長の検討. 京都大学高等教育研究, 15, pp.107-118.

²³⁰ 溝上慎一 (2012) 学生の学びと成長. 京都大学高等教育研究 開発推進センター [編], 生成する大学教育学, ナカニシヤ出版, pp.119-145.

²³¹ 溝上慎一 (2014) 学校から仕事へのトランジションとは. 溝上慎一・松下佳代 [編], 高校・大学から仕事へのトランジション. ナカニシヤ出版, pp.1-39.

²³² 松下佳代 (2014) 大学から仕事へのトランジションにおける新しい能力. 溝上慎一・松下佳代 [編], 高校・大学から仕事へのトランジション, ナカニシヤ出版, pp.91-117.

²³³ 山田剛史 (2009) 大学での学習成果. Benesse 教育研究開発センター [編], 大学生の学習・生活実態調査報告書, 研究所報, 51, pp.100-106.

²³⁴ 山田剛史・森朋子 (2010) 学生の視点から捉えた汎用的技能獲得における正課・正課外の役割. 日本教育工学会論文誌, 34 (1), pp.13-21.

のと仮定し、正課・正課外においてバランス良く活動する学生が自らの成長を実感し易いこと、学生が正課・正課外活動を効果的に調整し遂行する過程で、批判的思考力や社会関係形成力を含む汎用的技能²³⁵を高度に獲得すること、などを明らかにしている。

教育社会学者の金森史枝は、これらを先行研究として検討しながら、学生時代の体育会運動部／体育系サークルでの経験の質（学業と競技の両立）が卒業後の仕事への取り組みに与える影響を検討した^{236, 237, 238}。そして、「一般入試の「選抜」を経ず、勉学を軽んじ学力基盤の形成を疎かにしてしまうと体育会運動部所属ということで仮に大学入試や就活が突破できたとしても、入社後のキャリア形成には必ずしもつながらない」ことを実証的に示し、体育会運動部所属者は在学中に学業とスポーツを両立しておくことが社会人としても活躍できる能力（協調性やコミュニケーション能力といった非認知的能力を含む）の形成に結びつくことを推論した。

だが、独立変数としての「両立」や「複数の活動のバランスを取る」との教育効果は、調査対象や設定された目的変数によって異なる。例えば山田²³⁹は、就業状況と（正課・正課外のバランスを取ることで獲得される）汎用的技能に関連が見られないことを報告しているし、溝上のパネルデータを利用して高校部活動の教育効果を検証した関・溝上²⁴⁰は、「チームで働く力」の獲得に対して両立-非両立間の有意差はなく、「それ以上に、部活動への所属/無所属といった客観（環境）の影響の方が強い」ことを報告している。

これらは学生の汎用的技能形成や入社後の動向と、生徒・学生時代の生活、特に競技と学業の両立状況（実際には意識）の関連を検討した貴重な実証研究だが、一貫した結果が得られている訳ではない。こうした結果の不安定さの背景には、冒頭で述べた学生アスリートの多様性の看過があると懸念される。すなわち、両立意識が所属大学のランクや入試経路といった大学アスリートになる以前の条件や、在学中の学業・スポーツそれぞれの成

²³⁵ いわゆるジェネリックスキル（**Generic Skills**）のこと。山田・森は、中教審の「学士力」、経済産業省の「社会人基礎力」、OECD2006の「キー・コンピテンシー」などの指標から大学生の汎用的技能を捉えるため質問40項目を策定し、因子分析を行い、「批判的思考・問題解決能力」、「社会的関係形成力」、「持続的学習・社会参画力」、「知識の体系的理解力」、「情報リテラシー」、「外国語運用力」、「母国語運用力」、「自己主張力」の8因子を抽出している。

²³⁶ 金森史枝（2016）「何事もほどほどに」大学生活を送る学生の分析。名古屋大学大学院教育発達科学研究科紀要，教育科学 63(1)，pp.83-93.

²³⁷ 金森史枝（2017）大学時代の体育系正課外活動への参加が社会人生活に及ぼす影響 体育会運動部と体育系サークルとの所属の違いに着目して。第68回日本体育学会体育社会学領域抄録集，pp.129-134.

²³⁸ 金森史枝（2018）大学時代の正課外活動における所属の違いが社会人生活の意識に及ぼす影響：体育会系と文化系との所属の違いに着目して。名古屋大学大学院教育発達科学研究科紀要，教育科学 64(2)，pp.93-105.

²³⁹ 山田剛史（2009）前掲論文。

²⁴⁰ 関朋昭・溝上慎一（2018）部活動は「チームで働く力」を本当に育むのか？全国規模のパネル調査を通して。名古屋大学紀要，12，pp.1-10.

績，そして就職活動時の学生アスリートプレミアム（学生アスリートであったことが採用側の評価に繋がること．以下，SAP）への期待に影響を受けるものであった場合，知見の前提が崩れる．人気企業からの内定獲得を学生の培われた能力や心理特性が評価された結果としてのみ記述する心理学的研究では，大学威信が高く，学業あるいは競技に偏った生活を送った学生アスリートが優良企業からの内定を得がちであるという現象を説明できない²⁴¹．両立意識自体の前提を問い直す必要がある．

2.2. 研究の目的

そこで本章は，上述した先行研究の前提を修正すべく，学業と競技の両立意識が，学生の属性（性，所属大学のランク，入試タイプ，等）や在学中の学業成績，競技成績，そして就職活動時に抱く SAP への期待との関連の中でどのように構築されているのか，実態を記述し，その機序について探索的に検討することを目指す．

3. 方法

3.1. 対象

学生アスリート専門の新卒就職支援をメイン事業とする（株）アスリートプランニングの協力を得て，2018 年 1 月末から 3 月初旬に行われた学生アスリート限定就活イベント 5 回（東京 3 回，名古屋 1 回，大阪 1 回）の参加者 3,556 名（2018 年度卒業見込み，重複参加者を除く）に対する質問紙調査を実施した．データクリーニング後，チームスポーツ実施者 1,269 票（男性 906，女性 363）²⁴²のみを分析の対象とした．

3.2. 調査項目

両立意識（11 件法：0 学業のみ～ 10 スポーツのみ）を従属変数，属性（大学威信：高 = 1 ～ 低 = 6 ²⁴³，アドミッション：一般受験 / 指定校推薦 / 一般推薦 / スポーツ推薦 /

²⁴¹ 学生は就職活動時に人事から評価されると予期するから，体育会系運動部に所属し，インテンシブな活動を続ける，という場合がある．（株）アスリートプランニングの中核社員の 1 人は，難関私立 W 大学アメリカンフットボール部の主将を経験した生粋の体育会系学生だったが，アメリカンフットボール部への入部の理由にはまさに学生アスリートプレミアムへの期待があったと述懐している．

²⁴² これらは分析で使われた最大値で，実際の分析に使用されたサンプルは組みごとに異なる．

²⁴³ 「大学威信」とは，いわゆる大学の規模，歴史，偏差値などを総合的に勘案して作成したカテゴリ変数で，本研究では

その他), 学業・スポーツの成果 (卒業時見込み修得単位数, 卒業時見込み GPA, スポーツにおけるパフォーマンス・レベル: 5 全国大会ベスト 4 以上 ~ 1 地区大会レベル; 3 レギュラー ~ 2 サブ ~ 1 その他), そして SAP への期待 (14 項目, 各 4 件法: 評価されることを 4 期待する ~ 1 期待しない. 因子分析で得られた因子得点) を独立変数とした多項ロジスティック回帰分析 (性別, 強制投入法) を行った. 各変数の記述統計や値のラベルは図表 4-1; 4-2 のとおりである. 解析結果の解釈には一般的な有意水準, $p < 0.05$ に加え, $p < 0.10$ (有意傾向) を使用した.

3.3. 両立意識と学生アスリートプレミアム (Student-athlete Premium: SAP)

従属変数の両立意識については, 学生アスリートの本分としてのスポーツと学業に対し, 学生アスリート自身が自身の時間や労力その他の資源をどう配分したか, 学生アスリート自身がそれをいかに認識したのかという関心から, 1 項目で測定した. その測定方法の設定に伴って生じた研究の限界に関しては, 最終節で議論する.

SAP に関する項目は, 教育社会学の知見を取り入れながら学生アスリートの就職問題に取り組んで来た筆頭著者が, 体育会学生の就職活動のサポート業務を担当する共同研究者 2 名 (2003 年より体育会学生人事コンサルティング事業を展開してきた人材系民間企業の営業担当者) と議論してたたき台を作成した後, その他の共同研究者に展開共有して修正加除を行った. その際, 本人の能力形成に還元できない要素 (社会関係や文化・制度的環境) に対する学生アスリートの認識 (予期) を問えるよう, 配慮して検討した.

3.4. 分析方法

なお, わが国では大学体育会組織への参加状況 (おおよそ男性 7 : 女性 3) も, 就職採用に関する状況においても, 深刻なジェンダーギャップ (社会的性差) があると想定されるため, 本調査の分析結果も各性で大きく異なることが予想される. 両性を区別せずにサンプルに投入することは, 各性が置かれた社会環境の影響を見過ごし, 誤った解釈を導出しかねないものと懸念される. したがって, SAP への期待構造を把握するために行った因

順位変数として仮定している. 東原ら (2017) が用いた「大学グループ」の, 国公立と私立の区別をなくしたものである. 当該変数は, 「複数年 <体育会系> 就職支援業務に携わってきた AP 専門職員に原案作成を依頼し, その案を元に複数の共同研究者間で判断, 妥当性について検討を重ねた. 最終的に, 国公立について男性で 3 カテゴリー (旧帝大+α, 優良国公立, 中堅国公立) と女性で 2 カテゴリー (旧帝大+優良国公立, 中堅国公立), 私学については両性共に 5 カテゴリー (トップ私学, 優良私学, 人気私学, 中堅私学, その他私学) とし, 男性計 8 カテゴリー, 女性計 7 カテゴリーとなった. 本報告では, 「旧帝大+α」を 1, 「優良国公立」と「トップ私学」を 2, 「中堅国公立」と「優良私学」を 3, 以下, 「人気私学」を 4, 「中堅私学」を 5, 「その他私学」を 6 とした.

子分析を除き、性別に解析を行った。

4. 結果

4.1. 両立意識と SAP への期待の分散

まず、両立意識と SAP への期待の分散を示した (図表 4-1)。両立意識は両性共にスポーツ重視に寄る (Male: Avg. = 6.32, S. D. = 1.66; Female: Avg. = 5.96, S. D. = 1.70) が、女子の方がその程度は有意に小さい ($F = 11.789, p < 0.005$)。学生アスリートプレミアムについては、組織で働く力 (Male: Avg. = 3.70, S. D. = 0.51; Female: Avg. = 3.78, S. D. = 0.42; $F = 7.223, p < 0.01$)、やり抜く力 (Male: Avg. = 3.76, S. D. = 0.47; Female: Avg. = 3.85, S. D. = 0.39; $F = 9.679, p < 0.005$)、エントリーシート (Male: Avg. = 3.56, S. D. = 0.65; Female: Avg. = 3.66, S. D. = 0.62; $F = 6.655, p < 0.05$)、民間企業が提供する学生アスリート限定の就職支援サービスへの期待 (Male: Avg. = 3.43, S. D. = 0.73; Female: Avg. = 3.53, S. D. = 0.70; $F = 4.859, p < 0.05$) が女子で有意に高くなる。逆に男子で有意に高くなるのは、指導者による紹介 (Male: Avg. = 2.36, S. D. = 1.09; Female: Avg. = 2.06, S. D. = 1.05, $F = 19.774, p < 0.001$) や面接官が元アスリートであることによって評価が高まることへの期待 (Male: Avg. = 3.09, S. D. = 0.80; Female: Avg. = 2.92, S. D. = 0.86, $F = 9.964, p < 0.005$) であった。

4.2. 両立意識と諸変数の関連性

次に、両立意識と独立変数の関連性を把握するために、両立意識を「学業重視 (11 件法中, 0~4)」「両立 (50:50) (11 件法中, 5)」「スポーツ重視 (11 件法中, 6~10)」の 3 カテゴリーに分けてクロス集計を性別に行った (図表 4-2)。これによれば、両立意識と関連する要素は、男性で大学威信 (大学威信が高い方がスポーツを重視する傾向, 威信カテゴリ 1 と 5 で両立意識を持つ傾向, $\chi^2 = 16.500, p < 0.10$)、国公私立 (国公立大学の方がスポーツを重視する, $\chi^2 = 7.365, p < 0.05$)、見込み修得単位数 (単位数が増えると両立意識を持つ, $\chi^2 = 21.403, p < 0.01$)、見込み GPA (GPA が高いほど両立意識を持つ, $\chi^2 = 42.512, p < 0.001$)、女性でアドミSSION (スポーツ推薦でスポーツを重視する傾向, $\chi^2 = 14.657, p < 0.10$)、見込み GPA (1.0 台でスポーツを重視, 3.0 台で学業を重視する,

$\chi^2 = 13.86$, $p < 0.05$), 部内競技力 (レギュラー以外で学業を重視する, $\chi^2 = 9.824$, $p < 0.05$) であった.

4.3. 両立意識と SAP への期待との関連性

SAP への期待は具体的かつ項目が多いため, 回答傾向の似た項目をまとめて因子構造を解釈的に把握することにした (因子分析²⁴⁴). するとそれは, 3 つの主要な期待から構成されると解釈された. すなわち, OB・OG, 指導者からの紹介といった「社会関係」が採用を有利に導くことへの期待, 学生アスリートとして活動することによって培われる「能力」が評価されることへの期待, 学生アスリートを優遇する「制度/慣習」の存在が採用を有利に導くことへの期待である (図表 4-3, 累積寄与率 = 40.2%). これらの期待の構成要素と両立意識との関係をみるため, 各因子の因子得点を目的変数, 両立意識カテゴリを独立変数とした分散分析を行った (図表 4-4). この時点では有意な差は見られなかった.

4.4. 両立意識に影響を与える要因

最後に, 諸変数間の疑似相関の可能性を排除するため, 両立意識カテゴリを目的変数, 属性 (大学威信, 入試経路), 学業・スポーツの成果 (見込み卒業単位数, 見込み GPA, 部内外での競技レベル), そして SAP への期待の因子得点による多項ロジスティック回帰分析を性別に実施した (図表 4-5). 目的変数の基準カテゴリは「両立 (50-50)」とし, 「学業重視」「スポーツ重視」に振れる確率をオッズ比 (Odds Ratio, OR) で把握した. 共線性に極端な問題があった国公立/私立, 及び各変数の不明+無記入カテゴリをサンプルから除き, 大学威信カテゴリは 1 と 2 を統合して基準カテゴリとした (Male: $N = 421$, $\chi^2 = 70.318$, $p < 0.005$, Pseudo R^2 : Cox & Snell = 0.154, Nagelkerke = 0.191, McFadden = 0.102; Female: $N = 189$, $\chi^2 = 59.219$, $p < 0.05$, Pseudo R^2 : Cox & Snell = 0.268, Nagelkerke = 0.321, McFadden = 0.173).

これによれば, 男性では大学威信レベルや入試経路といった属性は両立意識に有意な影響を与えないこと, GPA が高いほど両立 (50-50) という意識を保つ (GPA が低いと学業重視 (GPA2.0 台: OR = 8.089, 95% CI = 1.645 - 39.767, $p < 0.05$; GPA1.0 台: OR = 3.141,

²⁴⁴ 心理学者の市川雅教によれば, 「因子分析とは, 観測変数の間の相関の構造を説明する分析法で, 潜在的な因子を推論しようとする多変量解析の一つ」であり, 「観測変数間の相関は, それらがともに共通因子 common factor あるいは単に因子 factor とよばれる未知の潜在変数 latent variable から影響を受けていることによるというモデルに基づいている.」「観測変数と共通因子との関係から共通因子の意味・内容についての解釈を行ない, 観測変数間の相関関係を説明することを目的とする方法」とされる. 市川雅教 (2010) 因子分析 (シリーズ行動計量の科学), 浅倉書店.

95% CI = 0.872 - 11.314, $p < 0.10$) / スポーツ重視 (GPA2.0 台: OR = 3.219, 95% CI = 1.655 - 6.263, $p < 0.001$; GPA1.0 台: OR = 11.610, 95% CI = 4.464 - 30.198, $p < 0.001$) に振れる) 傾向があること, また競技成績が低いほど両立 (50-50) という意識を保つ (競技成績が高いと学業重視 (全国 5~16 位: OR = 0.170, 95% CI = 0.043 - 0.672, $p < 0.05$; 全国出場: OR = 0.181, 95% CI = 0.043 - 0.758, $p < 0.05$; 都道府県 Top: OR = 0.230, 95% CI = 0.045 - 1.179, $p < 0.10$; 実績なし: OR = 0.244, 95% CI = 0.048 - 1.244, $p < 0.10$) / スポーツ重視 (全国出場: OR = 0.362, 95% CI = 0.124 - 1.053, $p < 0.10$; 実績なし: OR = 0.374, 95% CI = 0.145 - 0.962, $p < 0.05$) に振れる) 傾向があること, SAP のうち社会関係への期待が高まると学業重視に対して両立 (50-50) に留まり (OR = 0.528, 95% CI = 0.313 - 0.890, $p < 0.05$), 能力への期待が高まると両立 (50-50) に対してスポーツ重視に偏る (OR = 1.296, 95% CI = 0.954 - 1.759, $p < 0.10$) 傾向があること, 等がわかった.

他方, 女性では, 大学威信で 1・2 に対して 4 であることがスポーツ重視にならずに両立 (50-50) という意識を保つ (OR = 0.296, 95% CI = 0.082 - 1.073, $p < 0.10$) 傾向があること, 学業成績が 1.0 台であるとスポーツ重視という意識になりやすい (GPA1.0 台: OR = 7.511, 95% CI = 1.351 - 41.760, $p < 0.05$) こと, 競技成績が全国出場 (vs スポーツ重視: 全国出場: OR = 0.101, 95% CI = 0.021 - 0.499, $p < 0.005$; 都道府県 Top: OR = 0.267, 95% CI = 0.060 - 1.198, $p < 0.10$) や都道府県トップレベルだと両立 (50-50) という意識を保つ傾向がある (vs 学業重視: 都道府県 Top: OR = 0.044, 95% CI = 0.002 - 0.923, $p < 0.05$) こと, レギュラーに対してサブやその他は学業重視という意識になりやすい (サブ: OR = 12.776, 95% CI = 2.513 - 64.937, $p < 0.005$; その他: OR = 9.959, 95% CI = 1.751 - 56.650, $p < 0.01$) こと, SAP への期待では制度/慣習への期待が高まるほど学業重視になりやすい (OR = 2.452, 95% CI = 0.895 - 6.715, $p < 0.10$) 傾向があること, 等がわかった.

5. 小括

5.1. 結果の要約

本研究は, 所属大学や入試経路といった入学前に決まる属性と, 入学後の学業と競技の実態, そして就職活動時の SAP への期待によって両立意識自体が異なるのではないかと疑った. 結果, 学生アスリートの両立意識は, 所属大学の威信等, 入学前に決まる属性で

はなく、入学後の学業・競技への取り組み、そして SAP への期待によって多様な形を取ることがわかった。

では、どのような傾向があるのか。男女ともに競技のパフォーマンスによって大きな影響を受けるが、男性がチームでの成果（在学中の最高成績）に影響を受けるのに対し、女性は部内でのポジション（レギュラー / サブ / それ以外）により大きく影響を受ける。男性は GPA を 3.0 台に保つと両立（50-50）を保ち易い（学業 / スポーツどちらにも振れない）が、女性は GPA1.0 台のみが強くスポーツ重視にさせる以外は、学業の状態が両立意識に影響を及ぼすとは言えない。就職活動時の構え（SAP への期待）との関連は、男性で社会関係への期待が高いと学業重視にはならないこと以外は、強い関係があるとは言えないことがわかった。つまり学生アスリートの両立意識は、入学前に決まる属性ではなく、入学後の学業と競技の成果に影響をうける。

5.2. 示唆

単純に部活動に所属することで得られる教育効果（関・溝上²⁴⁵）よりも、そこでの活動、両立（50-50）に価値があるとし、それが就業後の適応感に影響を及ぼす（金森²⁴⁶）というならば、学生アスリートの多様な実態を踏まえ、彼らの学業・競技生活をともに充実させる制度を設計すべきである。両立意識に対し、男女ともに入学前に決まる属性的要素ではなく、学業・競技成績が影響を与えるということは、各大学における大学スポーツ・学生アスリートの位置づけ、また彼らを支援する取り組みや働きかけが、彼らの卒業後の生活をより良いものにする可能性があることを意味する。

属性ではなく、在学中の取り組みをいかに充実させるか。奇しくも UNIVAS の事業方針では、学生アスリートの学修およびキャリア形成支援について大学の責任を明示し、さらに大学に負荷がかかるような制度が設計されたものと想定される。東原²⁴⁷が指摘した通り、供給過剰となった大学市場において、経営体力や能力もないのに UNIVAS に参加した大学は本当に学生アスリートの学修及びキャリア形成支援に多くのリソースとコストを割けるのか、懸念もある。大学側の自覚とインテグリティが求められるだろう。

5.3. 限界と展望

²⁴⁵ 関朋昭・溝上慎一（2018）前掲論文。

²⁴⁶ 金森（2018）前掲論文。

²⁴⁷ 東原文郎（2018b）前掲。

最後に本章の限界を述べる。本章は、学生アスリートの学業及び競技に関わる実態の多様性と両立意識との関連を記述した。しかし、そもそも両立意識は学業やスポーツの取り組みに先行するのか、認知整合的に後付されるのか、確定的に議論することには留意が必要だ。そのように不安定な意識を従属変数として扱ったという先行研究の限界はそのまま本章の議論にも当てはまる。また、前述の通り、両立意識を1次元尺度でパラメータ的に測定したことについても、議論や改善の余地がある。例えば、恋愛や友人との交流、旅行、アルバイト等のように、いわゆる大学生らしい時間や力の使い方は他にも多くある。こうした他の活動への注力と無関連に、学業と競技だけをパラメータの両極とすることそのものに、限界があった。今後の課題としたい。

今後、属性、学業・競技の両立状況、意識が企業からの内定獲得やその企業への定着、10年後の社会人としての活躍等にどのような影響を及ぼすのか、縦断的な調査研究が期待される。また、大学でのスポーツ参加の教育的効果について、国際的な比較によってその日本の特徴を明らかにすることも求められる。

図表 4-1：研究の対象と両立意識・SAP への期待の分散（性別）

	Male（男性）			Female（女性）			Total（合計）			F-value	p-value
	Avg.	SD	N	Avg.	SD	N	Avg.	SD	N		
学業－競技両立意識	6.32	1.66	905	5.96	1.70	359	6.22	1.68	1264	11.789	0.001
1_リーダーシップ	3.39	0.67	902	3.31	0.67	362	3.37	0.67	1264	3.018	0.007
2_組織人能力	3.70	0.51	905	3.78	0.42	362	3.72	0.49	1267	7.223	
3_やり抜く力	3.76	0.47	906	3.85	0.39	363	3.79	0.45	1269	9.679	
4_逆算	3.53	0.60	903	3.53	0.59	362	3.53	0.59	1265	0.011	0.002
5_タイムマネジメント	3.37	0.69	902	3.40	0.68	362	3.38	0.69	1264	0.227	
6_指示通り遂行	3.34	0.74	900	3.37	0.74	361	3.35	0.74	1261	0.528	
7_直接OBOG	3.08	0.87	898	3.09	0.88	360	3.08	0.88	1258	0.044	0.000
8_間接OBOG	2.87	0.91	899	2.82	0.94	358	2.85	0.92	1257	0.739	
9_指導者の紹介	2.36	1.09	899	2.06	1.05	358	2.28	1.09	1257	19.774	
10_エントリーシート	3.56	0.65	900	3.66	0.62	361	3.59	0.64	1261	6.655	0.010
11_集団面接	3.03	0.80	893	2.99	0.78	358	3.02	0.80	1251	0.672	0.002
12_面接官が元アスリート	3.09	0.82	897	2.92	0.86	360	3.04	0.83	1257	9.964	
13_SA 就活支援 by 大学	3.19	0.88	898	3.25	0.93	363	3.21	0.89	1261	1.200	
14_SA 就活支援 by 民間	3.43	0.73	899	3.53	0.70	361	3.46	0.72	1260	4.859	0.028

図表 4-2：独立変数と両立意識の関係（性別）

		両立意識カテゴリ				合計	備考																																																										
		学重	50-50	スポ重			χ^2	p-value																																																									
大学 威信 レベル	男	1	N	0	9	22	31		見込み 修得単位数																																																								
		%	0.0%	29.0%	71.0%	100.0%																																																											
		2	N	4	18	63	85																																																										
		%	4.7%	21.2%	74.1%	100.0%																																																											
		3	N	19	59	211	289																																																										
		%	6.6%	20.4%	73.0%	100.0%																																																											
		4	N	19	50	159	228																																																										
		%	8.3%	21.9%	69.7%	100.0%																																																											
	女	5	N	12	26	52	90																																																										
		%	13.3%	28.9%	57.8%	100.0%																																																											
		6	N	22	40	120	182																																																										
		%	12.1%	22.0%	65.9%	100.0%																																																											
		計	N	76	202	627	905																																																										
		%	8.4%	22.3%	69.3%	100.0%																																																											
国 公 私 立	男	私立	N	75	180	556	811						見込み G P A																																																				
		%	9.2%	22.2%	68.6%	100.0%																																																											
		国公立	N	1	22	71	94																																																										
		%	1.1%	23.4%	75.5%	100.0%																																																											
		計	N	76	202	627	905																																																										
		%	8.4%	22.3%	69.3%	100.0%																																																											
		女	私立	N	35	78	204										317																																																
			%	11.0%	24.6%	64.4%	100.0%																																																										
	国公立		N	5	16	20	41																																																										
	%		12.2%	39.0%	48.8%	100.0%																																																											
	計		N	40	94	224	358																																																										
	%		11.2%	26.3%	62.6%	100.0%																																																											
	アド ミ ニ シ ョ ン	男	スポーツ 推薦	N	13	38	127	178										チーム 最高成績																																															
			%	7.3%	21.3%	71.3%	100.0%																																																										
その他+ 無記入			N	27	68	223	318																																																										
%			8.5%	21.4%	70.1%	100.0%																																																											
一般 推薦			N	4	13	46	63																																																										
%			6.3%	20.6%	73.0%	100.0%																																																											
一般 入試			N	18	49	155	222																																																										
%			8.1%	22.1%	69.8%	100.0%																																																											
指定校 推薦			N	14	34	76	124																																																										
%			11.3%	27.4%	61.3%	100.0%																																																											
女		計	N	76	202	627	905																																																										
		%	8.4%	22.3%	69.3%	100.0%																																																											
		スポーツ 推薦	N	1	4	27	32																																																										
		%	3.1%	12.5%	84.4%	100.0%																																																											
部 内 競 技 力	男	その他+ 無記入	N	18	23	71	112		部内競 技力																																																								
		%	16.1%	20.5%	63.4%	100.0%																																																											
		一般 推薦	N	2	10	21	33																																																										
		%	6.1%	30.3%	63.6%	100.0%																																																											
		一般 入試	N	14	36	69	119																																																										
		%	11.8%	30.3%	58.0%	100.0%																																																											
		指定校 推薦	N	5	21	36	62																																																										
		%	8.1%	33.9%	58.1%	100.0%																																																											
		計	N	40	94	224	358																																																										
		%	11.2%	26.3%	62.6%	100.0%																																																											
	女	それ以下	N	15	36	71	122											部内競 技力																																															
		%	12.3%	29.5%	58.2%	100.0%																																																											
		都道府県 大会トップ	N	7	17	46	70																																																										
		%	10.0%	24.3%	65.7%	100.0%																																																											
部 内 競 技 力	男	全国大会 出場	N	3	16	21	40						部内競 技力																																																				
		%	7.5%	40.0%	52.5%	100.0%																																																											
		全国大会上 位5-16位	N	5	14	42	61																																																										
		%	8.2%	23.0%	68.9%	100.0%																																																											
		全国大会上 位4位以上	N	7	6	39	52																																																										
		%	13.5%	11.5%	75.0%	100.0%																																																											
		計	N	37	89	219	345																																																										
		%	10.7%	25.8%	63.5%	100.0%																																																											
		女	その他	N	6	19	52																								77		部内競 技力																																
			%	7.8%	24.7%	67.5%	100.0%																																																										
	サブ		N	22	57	156	235																																																										
	%		9.4%	24.3%	66.4%	100.0%																																																											
	部 内 競 技 力	男	レギュラー	N	48	126	419	593												部内競 技力																																													
			%	8.1%	21.2%	70.7%	100.0%																																																										
計			N	76	202	627	905																																																										
%			8.4%	22.3%	69.3%	100.0%																																																											
女			その他	N	12	19	43	74																																	部内競 技力																								
			%	16.2%	25.7%	58.1%	100.0%																																																										
			サブ	N	14	18	45	77																																																									
			%	18.2%	23.4%	58.4%	100.0%																																																										
部 内 競 技 力			男	レギュラー	N	14	57	136																																207								部内競 技力																	
				%	6.8%	27.5%	65.7%	100.0%																																																									
		計		N	40	94	224	358																																																									
		%		11.2%	26.3%	62.6%	100.0%																																																										
		女		それ以下	N	15	36	71											122																																			部内競 技力											
				%	12.3%	29.5%	58.2%	100.0%																																																									
	都道府県 大会トップ			N	7	17	46	70																																																									
	%			10.0%	24.3%	65.7%	100.0%																																																										
	部 内 競 技 力	男		全国大会 出場	N	3	16	21	40		部内競 技力																																																						
				%	7.5%	40.0%	52.5%	100.0%																																																									
			全国大会上 位5-16位	N	5	14	42	61																																																									
			%	8.2%	23.0%	68.9%	100.0%																																																										
			全国大会上 位4位以上	N	7	6	39	52																																																									
			%	13.5%	11.5%	75.0%	100.0%																																																										
計			N	37	89	219	345																																																										
%			10.7%	25.8%	63.5%	100.0%																																																											
女			その他	N	6	19	52	77										部内競 技力																																															
			%	7.8%	24.7%	67.5%	100.0%																																																										
		サブ	N	22	57	156	235																																																										
		%	9.4%	24.3%	66.4%	100.0%																																																											
部 内 競 技 力		男	レギュラー	N	48	126	419	593		部内競 技力																																																							
			%	8.1%	21.2%	70.7%	100.0%																																																										
	計		N	76	202	627	905																																																										
	%		8.4%	22.3%	69.3%	100.0%																																																											
	女		その他	N	12	19	43	74																																							部内競 技力																		
			%	16.2%	25.7%	58.1%	100.0%																																																										
			サブ	N	14	18	45	77																																																									
			%	18.2%	23.4%	58.4%	100.0%																																																										
	部 内 競 技 力		男	レギュラー	N	14	57	136																						207				部内競 技力																															
				%	6.8%	27.5%	65.7%	100.0%																																																									
		計		N	40	94	224	358																																																									
		%		11.2%	26.3%	62.6%	100.0%																																																										
		女		それ以下	N	15	36	71	122												部内競 技力																																												
				%	12.3%	29.5%	58.2%	100.0%																																																									
都道府県 大会トップ				N	7	17	46	70																																																									
%				10.0%	24.3%	65.7%	100.0%																																																										
部 内 競 技 力		男		全国大会 出場	N	3	16	21	40																																部内競 技力																								
				%	7.5%	40.0%	52.5%	100.0%																																																									
			全国大会上 位5-16位	N	5	14	42	61																																																									
			%	8.2%	23.0%	68.9%	100.0%																																																										
			全国大会上 位4位以上	N	7	6	39	52																																																									
			%	13.5%	11.5%	75.0%	100.0%																																																										
	計		N	37	89	219	345																																																										
	%		10.7%	25.8%	63.5%	100.0%																																																											
	女		その他	N	6	19	52	77																									部内競 技力																																
			%	7.8%	24.7%	67.5%	100.0%																																																										
		サブ	N	22	57	156	235																																																										
		%	9.4%	24.3%	66.4%	100.0%																																																											
	部 内 競 技 力	男	レギュラー	N	48	126	419	593			部内競 技力																																																						
			%	8.1%	21.2%	70.7%	100.0%																																																										
計			N	76	202	627	905																																																										
%			8.4%	22.3%	69.3%	100.0%																																																											
女			その他	N	12	19	43	74																																													部内競 技力												
			%	16.2%	25.7%	58.1%	100.0%																																																										
			サブ	N	14	18	45	77																																																									
			%	18.2%	23.4%	58.4%	100.0%																																																										
部 内 競 技 力			男	レギュラー	N	14	57	136										207							部内競 技力																																								
				%	6.8%	27.5%	65.7%	100.0%																																																									
		計		N	40	94	224	358																																																									
		%		11.2%	26.3%	62.6%	100.0%																																																										
		女		それ以下	N	15	36	71	122				部内競 技力																																																				
				%	12.3%	29.5%	58.2%	100.0%																																																									
	都道府県 大会トップ			N	7	17	46	70																																																									
	%			10.0%	24.3%	65.7%	100.0%																																																										
	部 内 競 技 力	男		全国大会 出場	N	3	16	21	40																																						部内競 技力																		
				%	7.5%	40.0%	52.5%	100.0%																																																									
			全国大会上 位5-16位	N	5	14	42	61																																																									
			%	8.2%	23.0%	68.9%	100.0%																																																										
			全国大会上 位4位以上	N	7	6	39	52																																																									
			%	13.5%	11.5%	75.0%	100.0%																																																										
計			N	37	89	219	345																																																										
%			10.7%	25.8%	63.5%	100.0%																																																											
女			その他	N	6	19	52	77													部内競 技力																																												
			%	7.8%	24.7%	67.5%	100.0%																																																										
		サブ	N	22	57	156	235																																																										
		%	9.4%	24.3%	66.4%	100.0%																																																											
部 内 競 技 力		男	レギュラー	N	48	126	419	593		部内競 技力																																																							
			%	8.1%	21.2%	70.7%	100.0%																																																										
	計		N	76	202	627	905																																																										
	%		8.4%	22.3%	69.3%	100.0%																																																											
	女		その他	N	12	19	43	74																																	部内競 技力																								
			%	16.2%	25.7%	58.1%	100.0%																																																										
			サブ	N	14	18	45	77																																																									
			%	18.2%	23.4%	58.4%	100.0%																																																										
	部 内 競 技 力		男	レギュラー	N	14	57	136																									207															部内競 技力																	
				%	6.8%	27.5%	65.7%	100.0%																																																									
		計		N	40	94	224	358																																																									
		%		11.2%	26.3%	62.6%	100.0%																																																										
		女		それ以下	N	15	36	71	122			部内競 技力																																																					
				%	12.3%	29.5%	58.2%	100.0%																																																									
都道府県 大会トップ				N	7	17	46	70																																																									
%				10.0%	24.3%	65.7%	100.0%																																																										
部 内 競 技 力		男		全国大会 出場	N	3	16	21	40																																												部内競 技力												
				%	7.5%	40.0%	52.5%	100.0%																																																									
			全国大会上 位5-16位	N	5	14	42	61																																																									
			%	8.2%	23.0%	68.9%	100.0%																																																										
			全国大会上 位4位以上	N	7	6	39	52																																																									
			%	13.5%	11.5%	75.0%	100.0%																																																										
	計		N	37	89	219	345																																																										
	%		10.7%	25.8%	63.5%	100.0%																																																											
	女		その他	N	6	19	52	77					部内競 技力																																																				
			%	7.8%	24.7%	67.5%	100.0%																																																										
		サブ	N	22	57	156	235																																																										
		%	9.4%	24.3%	66.4%	100.0%																																																											
	部 内 競 技 力	男	レギュラー	N	48	126	419	593			部内競 技力																																																						
			%	8.1%	21.2%	70.7%	100.0%																																																										
計			N	76	202	627	905																																																										
%			8.4%	22.3%	69.3%	100.0%																																																											
女			その他	N	12	19	43	74																																							部内競 技力																		
			%	16.2%	25.7%	58.1%	100.0%																																																										
			サブ	N	14	18	45	77																																																									
			%	18.2%	23.4%	58.4%	100.0%																																																										
部 内 競 技 力			男	レギュラー	N	14	57	136													207			部内競 技力																																									
				%	6.8%	27.5%	65.7%	100.0%																																																									
		計		N	40	94	224	358																																																									
		%		11.2%	26.3%	62.6%	100.0%																																																										
		女		それ以下	N	15	36	71	122												部内競 技力																																												
				%	12.3%	29.5%	58.2%	100.0%																																																									
	都道府県 大会トップ			N	7	17	46	70																																																									
	%			10.0%	24.3%	65.7%	100.0%																																																										
	部 内 競 技 力	男		全国大会 出場	N	3	16	21	40																																部内競 技力																								
				%	7.5%	40.0%	52.5%	100.0%																																																									
			全国大会上 位5-16位	N	5	14	42	61																																																									
			%	8.2%	23.0%	68.9%	100.0%																																																										
			全国大会上 位4位以上	N	7	6	39	52																																																									
			%	13.5%	11.5%	75.0%	100.0%																																																										
計			N	37	89	219	345																																																										
%			10.7%	25.8%																																																													

図表 4-3：学生アスリートプレミアム（SAP）への期待の因子構造

	1	2	3	因子名
8_間接 OBOG	0.874			社会関係
7_直接 OBOG	0.806			
9_指導者の紹介	0.429		0.193	
2_組織人能力		0.685		能力
3_やり抜く力		0.642		
4_逆算		0.520		
1_リーダーシップ	0.118	0.426		
5_タイムマネジメント	0.123	0.339		
13_SA 就活支援 by 大学			0.793	制度／慣習
12_面接官が元アスリート	0.167		0.522	
14_SA 就活支援 by 民間		0.131	0.496	
初期固有値	2.993	1.739	1.275	※ 1：主因子法
累積寄与率（％）	22.19	32.98	40.02	※ 2：プロマックス回転

図表 4-4：両立カテゴリ別に見た SAP への期待（因子得点）の分散状況（性別）

		学業重視			両立 (50-50)			スポーツ重視			合計			グループ間	
		N	Avg.	S.D.	N	Avg.	S.D.	N	Avg.	S.D.	N	Avg.	S.D.	F-value	p-value
Male (男性)	因子 1：社会関係	70	-0.185	0.930	193	0.082	0.928	601	0.030	0.891	864	0.024	0.904	2.284	0.103
	因子 2：能力	70	-0.184	0.926	193	0.014	0.924	601	-0.014	0.836	864	-0.022	0.864	1.426	0.241
	因子 3：制度／慣習	70	-0.090	0.869	193	0.082	0.839	601	0.001	0.837	864	0.011	0.840	1.247	0.288
Female (女性)	因子 2：社会関係	35	0.003	0.750	92	-0.129	1.046	211	-0.046	0.908	338	-0.063	0.932	0.356	0.701
	因子 3：能力	35	0.019	0.752	92	0.208	0.667	211	0.059	0.747	338	0.095	0.728	1.553	0.213
	因子 4：制度／慣習	35	0.109	0.832	92	-0.013	0.939	211	-0.019	0.808	338	-0.004	0.846	0.349	0.706

図表4-5：両立（50-50）を基準とした時の多項ロジスティック回帰分析（性別）

Male（男性）					Female（女性）							
Ref.：両立（50－50）		OR	95%CI 下限 上限		p-value	Ref.：両立（50－50）		OR	95%CI 下限 上限		p-value	
属性	Ref：大学威信 1・2				属性	Ref：大学威信 1・2				属性	0.044	
	大学威信 3	0.917	0.159	5.306		大学威信 3	0.714	0.063	8.048			
	大学威信 4	0.519	0.140	1.923		大学威信 4	0.321	0.036	2.869			
	大学威信 5	0.675	0.188	2.426		大学威信 5	0.508	0.049	5.311			
	大学威信 6	1.271	0.312	5.181		大学威信 6	3.171	0.221	45.549			
	Ref：一般受験					Ref：一般受験						
	指定校推薦	0.664	0.198	2.219		指定校推薦	1.291	0.071	23.630			
	一般推薦	0.618	0.112	3.399		一般推薦	0.356	0.053	2.398			
	スポーツ推薦	1.026	0.339	3.105		スポーツ推薦	0.375	0.079	1.777			
	学業成績	Ref：卒単＋20以上				学業成績	Ref：卒単＋20以上					学業成績
卒単＋20		0.766	0.228	2.579	卒単＋20		0.528	0.078	3.581			
卒単ギリ		0.654	0.219	1.955	卒単ギリ		0.765	0.132	4.437			
Ref：GPA3.0台				Ref：GPA3.0台								
競技成績	GPA2.0台	8.089	1.645	39.767	0.010	GPA2.0台	3.702	0.345	39.694	競技成績	0.002	
	GPA1.0台	3.141	0.872	11.314	0.080	GPA1.0台	0.483	0.122	1.913			
	Ref：全国 4 位以上				Ref：全国 4 位以上							
	全国 5～16位	0.170	0.043	0.672	0.012	全国 5～16位	0.618	0.069	5.502			
	全国出場	0.181	0.043	0.758	0.019	全国出場	0.406	0.039	4.258			
	都道府県 Top	0.230	0.045	1.179	0.078	都道府県 Top	0.044	0.002	0.923			
	実績なし	0.244	0.048	1.244	0.090	実績なし	1.142	0.110	11.849			
	Ref：レギュラー				Ref：レギュラー							
	サブ	0.819	0.191	3.515	S A P	サブ	12.776	2.513	64.937			0.002
	その他	0.864	0.321	2.323		その他	9.959	1.751	56.650			0.010
S A P	Covariates：SAPへの期待（因子得点）				S A P	Covariates：SAPへの期待（因子得点）				S A P	0.081	
	因子 1：社会関係	0.528	0.313	0.890		0.017	因子 1：社会関係	1.158	0.564			2.376
	因子 2：能力	0.980	0.602	1.597		因子 2：能力	1.246	0.464	3.343			
	因子 3：制度/慣習	0.781	0.448	1.363		因子 3：制度/慣習	2.452	0.895	6.715			
Const.					0.815	Const.					0.887	
属性	Ref：大学威信 1・2				属性	Ref：大学威信 1・2				属性	0.064	
	大学威信 3	1.466	0.541	3.970		大学威信 3	0.770	0.174	3.394			
	大学威信 4	0.913	0.416	2.003		大学威信 4	0.296	0.082	1.073			
	大学威信 5	0.761	0.355	1.631		大学威信 5	0.752	0.211	2.685			
	大学威信 6	0.737	0.297	1.826		大学威信 6	0.865	0.136	5.502			
	Ref：一般受験					Ref：一般受験						
	指定校推薦	0.806	0.420	1.548		指定校推薦	0.716	0.284	1.807			
	一般推薦	1.180	0.501	2.783		一般推薦	0.698	0.233	2.088			
	スポーツ推薦	0.676	0.331	1.383		スポーツ推薦	3.187	0.545	18.639			
	学業成績	Ref：卒単＋20以上				学業成績	Ref：卒単＋20以上					学業成績
卒単＋20		1.114	0.578	2.148	卒単＋20		1.496	0.464	4.830			
卒単ギリ		1.910	0.927	3.932	卒単ギリ		2.148	0.635	7.266			
Ref：GPA3.0台				Ref：GPA3.0台								
競技成績	GPA2.0台	3.219	1.655	6.263	0.001	GPA2.0台	1.782	0.756	4.199	競技成績	0.005	
	GPA1.0台	11.610	4.464	30.198	0.000	GPA1.0台	7.511	1.351	41.760			
	Ref：全国 4 位以上				Ref：全国 4 位以上							
	全国 5～16位	0.782	0.276	2.218	0.062	全国 5～16位	0.551	0.116	2.620			
	全国出場	0.362	0.124	1.053	0.021	全国出場	0.101	0.021	0.499			
	都道府県 Top	0.551	0.214	1.419	0.085	都道府県 Top	0.267	0.060	1.198			
	実績なし	0.374	0.145	0.962	0.041	実績なし	0.338	0.080	1.425			
	Ref：レギュラー				Ref：レギュラー							
	サブ	0.788	0.445	1.394	S A P	サブ	2.243	0.740	6.799			
	その他	0.908	0.398	2.074		その他	1.521	0.597	3.873			
S A P	Covariates：SAPへの期待（因子得点）				S A P	Covariates：SAPへの期待（因子得点）				S A P	0.234	
	因子 1：社会関係	0.922	0.666	1.276		因子 1：社会関係	1.306	0.847	2.012			
	因子 2：能力	1.296	0.954	1.759		0.097	因子 2：能力	1.393	0.790			2.457
	因子 3：制度/慣習	0.873	0.616	1.237		因子 3：制度/慣習	0.997	0.568	1.751			
Const.					0.460	Const.					0.234	
Model：	N = 421	$\chi^2 = 70.318$		p = 0.002	Model：	N = 189	$\chi^2 = 59.219$		p = 0.026			
Psd. R ² ：	Cx.&Snl. = 0.154	Nglk. = 0.191	McFd. = 0.102		Psd. R ² ：	Cx.&Snl. = 0.268	Nglk. = 0.321	McFd. = 0.173				

第 5 章

総合論議：

体育会系神話成立の条件

本章では、第 2～4 章で得られた知見を俯瞰すると共に、体育会系神話が成立する条件について議論を展開する。

1. 体育会系神話の起源

第 2 章 体育会系神話の起源では、「体育会系神話」がわが国においていつから / なぜ / どのように発生したかを明らかにした。主な一次資料として、明治～昭和初期に流通したビジネス雑誌『実業之日本』の記事を用いた。大正初期、まだ体育会系への明確な気づきはなく、実社会の競争に生き残るためには「強壮なる身体」を持ち合わせるべきだという価値観のみが存在した。大正中期、実業界を席捲しつつあった「体育熱」の高まりを背景とし、①広告と②遠隔地における離職防止という 2 つのメディアバリューが明確に意識されるようになる過程で各会社の重役に体育会系が多いことが認識されるようになり、体育会系神話の萌芽がみられるようになる。大正末期になると、学力偏重採用への反省を背景として「体育会系神話」が確立された。その後、昭和初期には、体育会系就職における「プロ／アマ」の区別が明確になり、アマチュア的要素が優位に序列づけられる中で、改めて公正高潔な精神性であるところのスポーツマンシップが有用な身体を構成する要素として浮上する。身体的にも精神的にも問題を抱える「教養系」がマイナスイメージを一手に引き受け企業から忌避される一方、体育会系は何の変化もなかったがために「思想穏健」のメルクマールと認識され、採用上ますます重要な視点として了解されるに至った。体育会系の初期イメージとは、該当人口のわずか 0.1%程度しか存在しないような、旧帝大レベルの頭脳と強健な身体を合わせ持つスーパーエリート、だった。

2. 体育会系就職の現在

では、「体育会系神話」は、およそ 1 世紀を経た現在でも有効と言えるのか。また、そもそも体育会系が就職に有利であるという現象は、現代の大卒新卒就職市場において観測できるのか。第 3 章「体育会系就職の現在 1：優良企業からの内定獲得に与えるスポーツ種目の影響」では、便宜的に東証 1 部上場企業を優良企業とし、優良企業からの内定獲得

にスポーツ種目が与える影響を考察した。サンプルには、体育会系限定の就職支援企業が展開するポータルサイトに登録された 2013・2014 年度就活生プロフィールデータ（有効：男性 8,247 人（56.3%）；女性 3,737 人（52.8%））を使用した。①有効サンプルのうち男性 2,341 人（28.4%）、女性 789 人（21.1%）が T1 企業から内定を得ていた。2014 年の大卒者約 56 万人のうち、T1 企業への内定者数は約 11 万人（約 20%）であり、女性では大きな差異が見られない一方、男性は有利な結果を得ていた。②多変量解析の結果、男女ともに威信の低い大学に所属することは優良企業への内定率を有意に低減させる。③男性は剣道/薙刀、アメリカンフットボール、サッカー、競漕/サーフィン、硬式テニス、ラグビー、ラクロス、野球、バスケットボールで、女性は硬式テニス、ゴルフ+スキー+スケート、陸上、水泳、ラクロス、アメフト、競漕/サーフィン、チア+応援団で、内定獲得率を有意に高める効果を持った。

では、当事者の意識はどうか。第 4 章「体育会系就職の現在 2：学業と競技の両立意識の実態とその背景」では、体育会系の学業と競技の両立意識が、性別や所属大学の威信、学業と競技の成果、大学新卒労働市場における学生アスリートプレミアム（学生アスリートであることで受ける優位性、Student-athlete Premium. 以下、SAP）への期待とどのような関係にあるのか、探索的に記述した。学生アスリートのキャリア形成支援を主要ビジネスとする企業が 2018 年 1 月から 3 月中旬に開催した学生アスリート限定就活イベントの参加者 3,556 名に対する質問紙調査を実施し、チームスポーツの部に所属する 1,264（男性 905、女性 359）を分析対象とした。多変量解析の結果、学生アスリートの両立意識は、所属大学の威信等、入学前に決まる属性ではなく、入学後の学業・競技における成果、そして SAP への期待によって多様な形を取ることが明らかとなった。

以上、体育会系就職の現在に関する 2 つの研究知見を総合し、思い切った抽象を行うならば、現在の体育会系が大卒新卒就職市場において有利となる条件とは、「威信の高い大学」の「伝統的チームスポーツ」部に属する「男性」であると言えよう。当事者の両立意識（心理）は、そもそも優良企業からの内定獲得との関連を直接的に検討できなかったこともあるが、入学前に決まる属性とは関連なく分散し、入学後の取り組みに相関することから、必ずしも「体育会系神話」成立の条件とはならないと考えられる。

この洞察は、2 つの事実を示している。一つは、現在の体育会系は多様であり、大学新卒就職市場においてアドバンテージを得る体育会系もいれば、そうでない者もいる、とい

うことだ。スーパーエリートとして大学新卒就職市場に登場した体育会系は、およそ1世紀の時を経て、優位を維持する「エリート体育会系」と、どちらかと言えば不利な立場に置かれることもある「ノンエリート体育会系」へ分化したと言える。

もう一つは、そうして分化した体育会系のうち、エリート体育会系であるため条件は、わが国では新興スポーツに属するラクロスを例外として、極めてオーセンティックな属性的要素だったことだ。仮に、体育会系が学業と競技の両立に伴う個人の人格的成長を促す文化として成長を遂げたのであれば、伝統的な価値観と異なる条件が浮上する可能性もあった。にもかかわらず、オーセンティックな属性的要素が現在の大学新卒就職市場において体育会系が有利となる条件として見出されたのである。

この意味を問う作業、すなわち、「威信の高い大学」の「伝統的チームスポーツ」部に属する「男性」が優位を得る社会学的背景を考察する必要がある。以下では、日本特殊的な雇用・教育・スポーツの社会史との関連から、「現代の大卒新卒就職市場において体育会系が有利となる条件」の前提条件について議論する。

3. 「体育会系神話」成立の社会学的前提

3.1. 高等教育の様態を規定する日本の大企業型雇用慣行

3.1.1. 日本の雇用慣行と生き方の対応

まず、日本社会のしくみを根底から規定する雇用慣行について、社会学者小熊英二の『日本社会のしくみ²⁴⁸』に基づいて概観しよう。同書は、元厚生労働官僚、2019年10月時点では労働政策研究・研修機構労働政策研究所長である濱口桂一郎によっても良質なモノグラフ「日本型雇用システム形成史」になっているとして高い評価を得ている²⁴⁹。小熊は、日本社会に生きる人々の生き方を、「大企業型」「地元型」「残余型」の三つのモデル（理念型）から構成されるものとして理解しようとした²⁵⁰。「大企業型」とは、「大学を出て大企業や官庁に雇われ、「正社員・終身雇用」の人生を過ごす人たちと、その家族」であり「カ

²⁴⁸ 小熊英二（2019）日本社会のしくみ 雇用・教育・福祉の歴史社会学。講談社現代新書

²⁴⁹ 濱口桂一郎（2019）ブログエントリ「小熊英二『日本社会のしくみ 雇用・教育・福祉の歴史社会学』」, hamachan ブログ(EU労働法政策雑記帳), URL: <http://eulabourlaw.coolog-nifty.com/blog/2019/07/post-e5878d.html>, 2019/10/16 参照.

²⁵⁰ 小熊前掲書, 第1章 日本社会の「三つの生き方」, pp.17-94

イシャ」に足場がある。一方、「地元型」とは、「地元の中学や高校に行ったあと、職業に就く。その職業は、農業、自営業、地方公務員、建設業、地場産業など」、すなわち、「卒業して地元から離れない生き方」であり「ムラ」に足場がある。「残余型」は、「生まれ育った地域を離れたあと、一つの企業に長く勤めることもなく、企業にも地域にも足場を作らなかった」人々である。

小熊の記述に沿って3つのモデルの特徴を図表5-1にまとめた。近年では、大企業型26%、地元型36%、残余型38%と推計される。戦後を通じて地元型の割合は減り、残余型が増加してきており、それが都市部の高齢者や一人親世帯の貧困、同一労働賃金格差、地方の急激な高齢化・過疎化といった諸問題の背景となっている。なぜなら、日本では大企業型（カイシャ）および地元型（ムラ）によって大部分が包摂されるという前提でさまざまな制度や慣習の束（しくみ）が組み上げられ、定着してきたが、その構成比が大きく変わって来たからだ。

例えば、日本の社会保障は、大企業型が厚生年金、地元型が国民年金となり、前者が多額、後者が少額になりがちだ。それは大企業型が物価の高い都市部で行政サービスを受けながら老後を送らなければならないのに対し、地元型自営業者は死ぬまで働き、収入の不足があればソーシャル・キャピタル（人間関係資本）によって補われることから、多額の年金を必要としないだろうという前提から組まれた。どちらにも包摂されない残余型の増加が、制度疲労という形でさまざまな社会問題の前提を供給している。

その大企業型の雇用慣行が規定している社会領域は、健康保険や年金といった社会保障だけではない。教育、特に大学を含む高等教育のあり方に及ぼしている影響は甚大であり、それこそが体育会系就職の現在、すなわち、エリートとノンエリートの分化とエリートがオーセンティックな要素で占められる現象の前提を供給していると考えられる。

3.1.2. 日本の大企業型雇用慣行＝メンバーシップ型

第1章でも触れた通り、日本の初職入職として一般的な形は、高卒でも大卒でも「新卒一括採用」であるが、これは他国で見られないため日本特長的な慣行・文化であると言える。この新卒一括採用は、使用する企業にとっても入社する学生にとっても重要であるからこそ、学生・生徒側の学校生活のあり方に小さくない影響を与えている。なぜなら、企業内組合のもと終身雇用を前提とする大企業側にとっては、職務や勤務地が変わっても素

早く適応・対応できる潜在能力の高い“メンバー”を確保する必要がある、そうしたジョブローテーションや転勤を受け入れながら会社に勤続することが社内での昇進・昇給の根拠とされる労働者（学生）にとっては、何としても新卒入社時点で大企業のどこかのメンバーになっておく必要があるからだ。

小熊は欧米の雇用慣行と日本の大企業型雇用慣行を対比させながら、前者が「初めに職務ありき」であるのに対し、後者は「初めに職員ありき」であることにその特徴があることを指摘している²⁵¹。労働政策学者の濱口桂一郎も、前者に「ジョブ型」、後者に「メンバーシップ型」と命名し、それぞれ、「仕事があつて、それに対して人を選定するという欧米型。就職すると言われるように、まずは職ありきの考え方」と、「人を決めておいて、仕事を人の強みに合わせて割り当てる日本型。入社する、と言われるように、その会社のメンバーになること」と説明している²⁵²。

加えて、企業規模による賃金格差²⁵³と、中小企業から大企業への転職が事実上閉ざされている「封鎖的労働市場²⁵⁴」の条件下では、なおさら新卒一括採用時における大企業入社の成否の重要度が増す。大企業は新卒一括採用を止められないからジョブローテーションや転勤を命じながら人材を育成せざるを得ず、ジョブローテーションや転勤による人材育成を止められないから新卒一括採用でポテンシャルが高いと見られる人材を確保せざるを得ないのである。

3.1.3. メンバーシップ型雇用における人材の採用と育成

それでは、企業は労働者の潜在能力の高さをどのように評価するのか。日本の現状としては、大学までの学（校）歴が有力な基準として機能している。人材コンサルタントの海老原嗣生は、「企業は新卒採用者の選抜にあたり、卒業大学のランクを重視している。企業がそれによって評価しているのは、「地頭のよさ」「要領のよさ」「地道に継続して学習する力」といった「ポテンシャル（潜在能力）」だ。「この三つの能力があれば、どの部署に配置してもマジメに努力し、早く仕事を覚え、適応することが期待できるからだ」とした²⁵⁵。

小熊はこれを踏まえ、大学までの学（校）歴が評価されるという事態の傍証として、経

²⁵¹ 小熊前掲書、第2章「日本の働き方、世界の働き方」、pp.95-157

²⁵² 濱口桂一郎（2013）『若者と労働』中公新書ラクレ、p.31、小熊（2019）p.130より重引。

²⁵³ 深尾京司、牧野達治、池内健太、権赫旭、金榮慤（2014）生産性と賃金の企業規模間格差。日本労働研究雑誌、649、14-29。

²⁵⁴ 小熊前掲書、第1章 日本社会の「三つの生き方」、pp.17-94

²⁵⁵ 海老原嗣生（2015）なぜ7割のエントリーシートは読まずに捨てられるのか？。東洋経済新報社、小熊前掲書、p.61より重引。

団連が 1997 より毎年行う「新卒一括採用についてのアンケート」において「選考にあたって重視した項目」の上位に「コミュニケーション能力」「主体性」「チャレンジ精神」「協調性」「誠実性」など性格的な要素があがり、「語学力」「履修履歴・学業成績」「留学経験」といった職務遂行や専門性に関わる要素が下位に留まる傾向があること、「仕事に必要な学歴よりも自分の学歴の方が高いと思う人の割合」が OECD 加盟国中最多であったこと、2006 年以降は大学院進学者が減少傾向であること、等を指摘している。学習内容と具体的な職務の関連が低いメンバーシップ型採用では、専門性が評価されない。だから、採用に際して性格的な要素が重視され、学習内容の価値が低く感じられ、結果として学位取得のインセンティブが低下する。文部科学省 科学技術・学術政策研究所の資料を基に、日本、アメリカ、ドイツ、フランス、イギリス、韓国、中国の近年の博士号取得者の変化を図表 5-2 にまとめた。ジョブ型をとる欧米において、職務に対応した学習内容や学位が好待遇に繋がるため高学歴化が進んでいることと対照させると、日本の雇用慣行の特殊性と高等教育への影響力の大きさが際立つ。

「[日本の] 企業が重視するのは、大学や大学院で何を学んだかよりも、どんな職務に配置しても適応できる潜在能力である。その能力は、偏差値の高い大学の入学試験を突破したことで測られる」。そして「日本で大学入試のランキングが重視されるのは、企業や官庁が、修士号や博士号を重視していないからである。「博士号・修士号・学士号」という序列が機能していないから、「A 大卒・B 大卒・C 大卒」という序列が重視される」ことになる。こうして、日本の大企業型雇用慣行は、学習内容よりも大学威信（大学入試ランキング）に固執する、世界的にみれば特異な教育慣行（いわゆる“学歴主義”）²⁵⁶を生み出し強化していくこととなった。

3.2. 高等教育のマス化と体育会系の生存戦略

大企業型の雇用慣行が教育の様態を規定している。体育会系は、大企業型雇用慣行と学歴主義の対応というゲーム盤の上で、1980 年代までは有利を維持してきたものと推察される。戦後の高等教育と大学新卒労働市場のダイナミズムを図表 5-3 にまとめた。これに基づいて議論を進める。

²⁵⁶ 教育社会学者の竹内洋は、「[欧米では] 日本のようにあらゆる大学がこまかく序列化しているわけではない。日本の高校や大学の総序列化は特異なものである」と述べている。竹内洋（1995）日本のメリトクラシー。東京大学出版会、p.93。以上、同段落内引用は小熊（2019）前掲書、p.125 より。

3.2.1. 大学のマス化

戦後の大学教育は、1960年代から1970年代にかけてエリート段階からマス教育へ移行する。東京オリンピックに重なる進学ブーム（1964年進学率：男性 27.9%；女性 11.6%）を除くと、男性は1966年の20.2%から1975年の43.6%まで、女性も1966年の11.8%から1976年の33.6%まで、進学率は一貫して上昇した。だがその後、男性は1990年の35.2%まで低下し、女性は1986年の33.5%までほぼ横ばい、それから1990年にはやや上昇して37.4%と上昇傾向をもった。短大を含む大学数はこの間、1960年：245校、1965年：317校、1970年382校、1975年420校、1980年：446校、1985年：460校、1990年507校と、2倍強となった²⁵⁷。

大卒労働市場を対象とした歴史社会学者の福井康貴は、エリート教育からマス教育への移行の特徴として、私立文系学部学科の増加と女性進学率の顕著な上昇を指摘した²⁵⁸。福井が『学校基本調査』をもとに作図した「大学入学者の分野別構成比（男女計）²⁵⁹」によれば、1960年代末～1980年代の私立大学入学者の約7割が人文社会科学系と見られ、その割合は2000年代に入っても大きくは変化していない。

女性の高学歴化の大企業正規雇用に対する効果は限定的であったと見られる。女性の高学歴化の2/3（全体の3割としたときの2割）が短大進学だったから、というだけではなく、大企業にとって、女性はもともと基幹社員として企業の未来を担う人材と見なされていなかった。一般的な事務や補助的な業務を担当する存在、いわゆる縁辺労働力と見なされていた。非正規社員ではなくても（つまり、正社員であっても）、性別定年（女性にだけ適用される結婚定年あるいは35歳定年）などがあり、企業の賃金抑制に利用された。1985年に成立した男女雇用機会均等法以降も、多くの大企業で総合職／一般職の区分が導入され、従来通り性別による不平等な扱いが制度化された。女性の不利は続いていた。

3.2.2. 学校の職安機能

1960～1970年代に大学教育のマス化（学生数：1960年 約 71 万人→1980年 約 225 万人）が進んでも、大卒者を採用する大企業側に大きな混乱はなかったと考えられる。なぜなら、有力大企業のほとんどが採用にあたって「学校推薦」や「指定校制」を利用したからだ。「学校推薦制」は文字通り大学が学内選考を行って応募者を絞り込んでから企業に

²⁵⁷ 文部科学省、『学校基本調査』より。

²⁵⁸ 福井康貴（2016）歴史の中の大卒労働市場 就職・採用の経済社会学。勁草書房

²⁵⁹ 同前，p.86

推薦するのに対し、「指定校制」は、企業が特定の大学（・学部・学科）を指定することで応募者の母集団形成の時点で事実上の制限を加えることである。

大学は、1947年の職業安定法、ならびに1949年の同法改正を経るまでもなく、戦前より学生の紹介・斡旋を繰り返し行うことで、事実上の職業安定機能を担っていた^{260, 261}。教育社会学者の荻谷剛彦は、こうした「継続的な取引関係の中で、信頼を基礎に確実性の高い情報の交換によって雇用－採用－職業紹介の安定化をはかるネットワークであり、関係の継続性の中で一方の行動を他方が制御する規範を伴った関係」を「実績関係」と呼んだ²⁶²。両者が継続的かつ安定的な需給関係＝実績関係を保っていれば、企業にとっては学生についての「確実性の高い情報」に基づいた選抜・採用が、大学にとっては景気に左右されることなく卒業生の優良かつ安定的な雇用先の確保が、それぞれ低コストで実現できる。

メンバーシップ型の雇用が前提となる日本において、優良大学と大企業の実績関係は双方に多大なメリットをもたらす排他的互惠関係だったのである。

3.2.3. 学歴競争の激化

受験者の側としては、こうした排他的互惠関係に包摂されるべく一部の優良大学を目指すようになる。社会全体の進学率が高まれば良いが、1975年以降1990年代初頭まで、男女ともに進学率の上昇は認められない。男性に至っては、下降している。これは、オイルショック後の1975年、私学振興助成法の成立とそれに伴う私立学校法の改正によって、大学・学部・学科の新增設や収容定員の変更が原則不許可になったことに帰因する²⁶³。1985年まで続く、いわゆる、入学者数の総量抑制である。

個々の大学の定員数が許認可により規制され、かつ定員超過に対して補助金の削減による経済的サンクションが与えられるようになった。私立大学は規模拡大を停止して教育環境の充実に力を入れ、悪化する財務状況の改善に補助金を頼ることになった。その結果、「学生数の総量抑制という公的規制は、私学助成との組み合わせによって私学経営の危機的な状況を著しく改善した一方、大学間の規模による経済格差を温存させ、学生教育費

²⁶⁰ 菅山真次（2011）「就社」社会の誕生：ホワイトカラーからブルーカラーへ。名古屋大学出版会。

²⁶¹ 石岡学（2011）「教育」としての職業指導の成立。勁草書房。

²⁶² 荻谷剛彦（1991）学校・職業・選抜の社会学 高卒就職の日本のメカニズム。東京大学出版会。ただし、高校や大学といった教育段階にかかわらず、学校－企業間の制度的連関：institutional linkageとして定義されている。Kariya, T., & Rosenbaum, J. E. (1995). Institutional linkages between education and work as quasi-internal labor markets. *Research in social stratification and mobility*, 14, 101-136.

²⁶³ 米澤彰純（1992）高等教育政策と私立大学の行動 供給側からみた拡大・停滞。教育社会学研究, No. 50, pp.325-344

負担〔授業料〕が高まった²⁶⁴」という。

大学威信ランクを維持しつつ、私立大学は業界として経営を安定させた。総量規制はあったが、それまでであれば大学に行かなかった層（高卒者、あるいは専門学校進学者）を取り込んだ。にもかかわらず、大企業への就職は一部の優良大学に限られるという事態に直面するため、受験戦争は激化していった。

一方で、こうした学校歴による排他的な選抜方式は、新興の私立大学に進学した学生からすれば、あからさまな学（校）歴差別に映る。1960年代末、大学を出れば就けると期待した職業に就けないことを悟った学生たちの怨念は、学園闘争という形で噴出したという²⁶⁵。

これほど極端な形を取らなくても、1960年代後半から1980年代にかけ、大企業の採用手法に対し学歴偏重との批判が高まった。学（校）歴によるフィルタリングは、文部省が1970年、1975年、1978年と3度にわたり、「学歴偏重の社会的風潮を是正するために、新規大卒者の就職における排他的指定校制の実態を中心に、企業における学歴評価等の実態を把握する」目的で、「民間企業の新規学卒者の求人および応募者受付の方針」を調査したことからも分かる通り、社会的な関心事であった²⁶⁶。

3.2.4. 体育会系の生存戦略

そうした学（校）歴による排他的選抜制度だと問題視された「学校推薦制」や「指定校制」によっても、またそれらへの批判をかわすために導入された「自由応募制」の下にあっても、結局は体育会系の有利を維持する方向に作用したと考えられる。戦前にあった体育会系のエリート性はもはや失われていたが、教育社会学の蓄積^{267, 268, 269, 270, 271}からは、大卒新卒就職市場における体育会系は、実績関係の下で学内推薦を獲得するため、あるいは選考における事実上の大学卒を獲得するため、同じ大学の学生に対する差異化の原理と

²⁶⁴ 同前。

²⁶⁵ 小熊（2019）前掲書，pp.452-455より。

²⁶⁶ 文部省大学官房調査統計課（1978）「新規学卒者の採用及び就業状況に関する調査」。福井（2016）前掲書，p.89より重引。

²⁶⁷ 荻谷剛彦，津津由紀，古原恵子，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，32，pp.89-118

²⁶⁸ 岩内亮一，平沢和司，中村高康，平野栄一（1995）大卒雇用市場の実像—大学生の就職活動の実証的研究。明治大学教養論集，(278)，p.37-114。

²⁶⁹ 荻谷剛彦（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—。広島大学高等教育センター

²⁷⁰ 梅崎修（2004）成績・クラブ活動と就職—新規大卒市場におけるOBネットワークの利用。松繁寿和〔編著〕，『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』，日本評論社所収。

²⁷¹ 大谷剛（2004）大卒者の成績が初任給に与える効果。松繁前掲書，所収。

して機能したものと推察される²⁷²。

1973年の就職協定により学生－企業間の接触規制が敷かれ、その結果活躍することになった「OB/OG リクルーター」は、指定校制への対抗措置として導入された「自由応募制」の主旨を骨抜きにした。「青田買い」の解消が課題であった1982年、企業による大学生へ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²⁷³、企業はOB/OG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おうとした。自由応募を謳ってはいたが、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予め決まっており、OB/OG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ため、求職側ばかりでなく求人側にとっても、スポーツを介して＝装って接触できる体育会系にアドバンテージがあったものと推測される²⁷⁴。

1980年代～1990年代初頭にかけて、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た。

学生を対象として実施さ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²⁷⁵」「体育会やサークルの活動²⁷⁶」等が質問項目に必ず登場した²⁷⁷。教育社会学者の平沢は、1990年代初頭に就職内定先の企業規模に与える大学生生活の影響を調査し、課外活動の指標として「体育会」を取り上げているが、その理由を「就職に際して体育会に所属していると有利である、あるいは体育会出身者は別枠で採用される、といったことが一部で喧伝されているので、その真偽を確かめるため」と明確に述べている²⁷⁸。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、

²⁷² 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, 21-34.

²⁷³ 関英夫（1982）労働省の取り組みについて。『大学と学生』195: 39-43, 福井（2016）前掲書, p.117より再引。

²⁷⁴ 荻谷剛彦、沖津由紀、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, 32, 89-118.

²⁷⁵ 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。広島大学大学教育研究センター。

²⁷⁶ 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。

²⁷⁷ 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, 48, 69-79.

²⁷⁸ 平沢和司（1995）第4章 就職内定企業規模の規定メカニズム：大学偏差値とOB訪問を中心に。荻谷剛彦 [編]，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，広島大学大学教育研究センター，31，57-68.

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なった。

3.3. スポーツの様態を規定する日本の大企業型雇用慣行：企業スポーツの隆盛

1980年代までの体育会系優位を支持する要因として、企業スポーツの好調も上げられる。わが国のトップアスリートは、野球など一部のプロスポーツを除いて、公務員や企業の従業員として生計を立てながら競技会に参加する、いわゆるアマチュアであった。バブル経済崩壊以前の企業スポーツは、アスリートの競技力向上支援と生活保障という2つの機能を果たしていた。

1912年～2008年夏季オリンピック日本代表選手団の所属組織と最終学歴を集計したところ、1956年のメルボルン大会までは中高生を含む学生選手の比率が学卒選手のそれを上回っていたが、1960年のローマ大会からは学卒選手の比率が学生選手のそれを上回り、以後、7～8割程度が学卒選手で占められるようになる（図表5-4）²⁷⁹。

時代によって変動はあるが、日本の場合、アマチュアリズムを堅持していたIOCが1974年にその憲章から「アマチュア」の文字を削除し、1988年ソウル大会で女子テニスのシュテフィ・グラフがプロアスリートとして参加しても、「[19] 92年バルセロナ大会までは、八幡製鉄（現・新日本製鐵）や日本鋼管（現・JFEホールディングス）を中心とした鉄鋼産業、ユニチカ（旧・大日本紡績、ニチボー）や東レ（旧・東洋レイヨン）、旭化成、リッカーミシンといった紡績関連企業が多く、[国際レベルの] アスリートの生活を保障してきた」（図表5-5）²⁸⁰。

国際レベルだけではない。実業団スポーツの隆盛は、わが国の企業スポーツの広汎で厚みのある発展を示している²⁸¹。野球、駅伝をはじめ、バスケットボール、バレーボール、ラグビー、サッカー、アメリカンフットボールなどは、1980年代まで企業がアスリートを従業員として雇用すること、つまり競技生活だけでなく、競技引退後の労働者としての生活を保障することで成立していたのである²⁸²。

明治末期から大正期にかけて、大学の成立と共に渡来したスポーツは、体育会系が卒業

²⁷⁹ 東原文郎（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, 10, 242-316.

²⁸⁰ 東原文郎（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, 10, 242-316.

²⁸¹ 武藤泰明（2016）企業スポーツのグランドデザイン。（公財）笹川スポーツ財団、企業スポーツの現状と展望、創文企画, pp.171-187

²⁸² 橋木俊詔、齋藤隆志（2012）スポーツの世界は学歴社会（Vol.832）.PHP 研究所.

後に就職した官公庁や大企業間で対抗戦が行われるようになることで発展した²⁸³。また、第2章で明らかにしたように、大正期には盛んに組織間対抗戦やトーナメントが開催されるようになって（「体育熱」が高まって）いたからこそ、大卒就職市場における体育会系の優位が確立された。大正末期から昭和初期、日本政府と大企業がその勢力を極東アジアに向けて展開しようと目論んだ時点から、日本におけるスポーツの発展も基礎付けられたのである²⁸⁴。

大企業型の雇用体系は、教育のみならず、スポーツの様態も規定していた。1960年代から1980年代にかけて進行した高等教育のマス化に際しても、制度化された学（校）歴フィルタによって選抜コストを抑えつつ、基幹社員となる有望人材を効率良く採用したい大企業と、その希望に添うことで有力企業に卒業生を輩出し続けることが可能となる優良大学の排他的協調行動により、体育会系の優位は維持された。企業（実業団）スポーツの発展も、体育会系が大企業に就職しやすい環境を維持する方向に作用した。体育会系側の主体性を前提とするなら、実績関係や就職協定といったルールの制約に適応しつつ、あるいは企業（実業団）スポーツ選手というルートを巧みに利用しつつ、与えられた環境で最も有利なポジション（大企業正社員）を勝ち得る積極的な生存戦略であったとみなすこともできよう。何れにせよ、大卒新卒労働市場において、「高学（校）歴男性、その典型として有利を享受する体育会系」の構図は1980年代まで崩れなかった。

3.4. 1990年代の大変動

1990年代にその構図が大きく崩れる。引き続き図表5-3：高等教育と大卒新卒労働市場のダイナミズムを参照しつつ、教育界、経済産業界、スポーツ界に起きた変化を順に確認する。

3.4.1. 教育界

教育界では、1973～75年生まれを頂点とする団塊ジュニア世代の大学進学に備えるため、1975年の私大法改正から10年続いた「総量規制」が、1986年に解除された（「臨時定員増」）。1991年には大学設置基準が大綱化され、大学、特に私立大学の経営の裁量は格

²⁸³ 澤野雅彦（2005）企業スポーツの栄光と挫折。青弓社。

²⁸⁴ 高嶋航（2012）帝国日本とスポーツ。塙書房。

段に上がった。大学は、「規模の経済」を追求せざるを得ないという経営体としての特質をもつ²⁸⁵。その大学の入学者数に対する規制緩和は、即座に、学生数確保を争点とした市場環境の成立を意味した。より多くの団塊ジュニア世代を取り込むべく、大学（・学部・学科）は新設ラッシュとなり（1990年：507→2000年：649、約1.3倍）、学生数（1990年：267万人→2000年：312万人、約1.2倍）、進学率（1990年：36.3%→2000年：49.1%、約1.4倍）のいずれもが急速に拡大した。

特に女性について、それまで高等教育機関への進学率の大半を占めていた短大進学率（1990年：22.2%）と四年生大学への進学率（1990年：15.2%）が、1996年に逆転（短大進学率 23.7%、四大進学率 23.7%）、その後は四大進学が主流となる（2000年 短大 17.2%、四大 31.5%；2010年 短大 10.8%、四大 45.2%）。私立大学は経営のため、女性を取り込んだ。

また、バブル崩壊後から1990年代末までに顕著だったのは、高卒就職者の減少だった。1992年の男性29.9万人；女性29.9万人から2002年の男性12.5万人；女性9.9万人へ、約1/3に縮小してしまった²⁸⁶。就きたい職業があるから、あるいは学習の中身や学位に応じた待遇が変わるからという積極的な理由ではなく、高卒では就職口がないからという消極的な理由によって、大学進学が選ばれた（図表5-6）。つまり以前であれば高卒で就職していたであろう成績下位の生徒が大学に進学することにより、大学進学率の上昇がもたらされた²⁸⁷。

しかし、高度成長期と重なった親世代（団塊第一世代）とは異なり、大企業正社員数が拡大するわけではなく、大卒新卒就職率は大幅に下落（1990年：81.0%→2000年：55.8%）した。団塊ジュニア世代が「ロスト・ジェネレーション（失われた世代）」、あるいは「就職氷河期世代」の別名をとる所以である。小熊は、「90年代に起きたのは、若年者の非正規雇用の増大と、大学進学率上昇の同時発生だった」と端的に指摘した²⁸⁸。

さらに、大企業と優良大学の間には「実績関係」の名の下に排他的な労働者需給慣行が残存しており、結局優良大学に入学しない限り大企業への就職は開けなかった。結果として、大企業就職へのルートであった受験競争は緩和されるどころか、過熱した。

²⁸⁵ 米澤彰純（1992）前掲論文より。

²⁸⁶ 労働政策研究・研修機構（2008）労働政策研究報告書 No.97 「日本の高卒就職システム」の変容と模索。p.23より。

²⁸⁷ 1960年代後半に北方中核都市の住宅街に設置された私立文系S大学では、1990年代のある時点で学生数は最大で8,000を超えた。当該時期は教職員に対し、寒冷地手当の他に年3回の賞与が支給されたという。

²⁸⁸ 小熊（2019）前掲書、p.535より。

3.4.2. 経済産業界

周知の通り、1991 年末にバブル経済が崩壊した。その後の金融危機²⁸⁹も通じて大企業の業績悪化があり、多くの企業にとって人件費の抑制が課題となった。その手法の中心は、出向、非正規雇用への依存、そして女性の活用だった。

日本労働研究機構の調査によれば、関連会社への出向は、従業員規模が大きな企業であればあるほど（図表 5-7；図表 5-8）、年長者であればあるほど（図表 5-9）、1990 年代が深まれば深まるほど（図表 5-10）、大規模に行われている²⁹⁰。

また、1984 年には 604 万人、全雇用者の 15.3%に過ぎなかった非正規雇用は、1999 年には 1,225 万人で 2 倍強、全雇用者の 24.9%に達した（図表 5-11）。それでも、性別内訳をみると男性が 1984 年：195 万人から 1999 年：323 万人と約 1.7 倍であるのに対し、女性は 1984 年：408 万人から 99 年：934 万人と約 2.3 倍、非正規雇用の男女比は男 1：女 2 から男 1：女 3 に拡大していた²⁹¹。男性は増えたが、女性はもっと増えていた。女性は進学率の上昇、すなわち私大経営の安定・拡大に貢献する一方、労働市場では相変わらず不利な状況が続いていた。

日本企業は、欧米のような同一労働同一賃金を導入し、全ての職員に職務給や成果給を適用するのではなく、企業内組合、終身雇用、年功賃金を特徴とする日本型雇用が適用される範囲を正社員に限定（メンバーシップ！）することで人件費を抑制しようとした。労働組合は、メンバーの雇用継続を重視し、年長の男性・管理職経験者の出向や転籍を受け入れたのである。そして、大企業経営陣と労働組合の妥結の煽りを受けたのが、企業スポーツであった。

3.4.3. スポーツ界

スポーツ界では、バブル経済崩壊後、企業スポーツの休廃部が相次いで発表されるが、その数が顕著になるのは 1990 年代後半、わけでも 1997 年の金融危機から 2000 年代初頭にかけてであった（図表 5-12）²⁹²。ちょうど上述の大企業における雇用調整（出向）が本

²⁸⁹ 1990 年代後半の金融危機とは、1997 年 11 月に発生した金融機関の連鎖的破綻を指す。具体的には三洋証券の会社更生法の適用申請、北海道拓殖銀行の経営破綻、山一証券の自主廃業、徳陽シティ銀行の経営破綻を含む。

²⁹⁰ 日本労働研究機構（2000）出向・転籍の実態と展望。Web ページ「調査研究成果データベース」、<https://db.jil.go.jp/db/seika/2000/E2000060011.html>、より転載。19/10/06 参照。

²⁹¹ 独立行政法人労働政策研究・研修機構 Web ページ「早わかり グラフでみる長期労働統計 > II 労働力、就業、雇用 > 図 8 雇用形態別雇用者数」（<https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/timeseries/html/g0208.html>）。資料出所は総務省「労働力調査特別調査」（2 月）。19/10/06 参照。

²⁹² 出所は、株式会社スポーツデザイン研究所（2014）1991 年～現在の年次別企業スポーツ休廃部数一覧をもとに政策投

格化する時期と符合している。

この現象を理解するため、まず企業スポーツの特徴を押さえる。スポーツ経済学者の武藤泰明は、企業スポーツのグランドデザインを志向する中で、その特徴と 1990 年代を経て生じた変化を次のようにまとめている（図表 5-13：1990 年代前後の企業スポーツの特徴）²⁹³。

これを大企業の雇用調整の動向に照らせば、大企業はバブル崩壊を経験し、スポーツを日本型雇用システムの内部とは見なさなくなったのだと解釈できる。すなわち、大企業による「スポーツの外部化」である。

1990 年代以降のスポーツは、親企業の庇護から外れ、プロ化や地域化、その複合化によって、運営リソースを独自に調達し始めた。1991 年の J リーグ（サッカー）の創設²⁹⁴はその嚆矢であり、1994 年 V リーグ（バレーボール）、2005 年：bj リーグ（バスケットボール）、四国独立リーグ（野球）、2007 年：北信越 BC リーグ（野球）、F リーグ（フットサル）、最近であれば 2016 年：B リーグ（バスケットボール）、2018 年：T リーグ（卓球）といったスポーツリーグの相次ぐ創設、および 2005 年のトップリーグ連携機構の発足などは、スポーツが大企業型システムからの外部化に対応した証左と言えるだろう²⁹⁵。

3.5. 2000 年代以降の展開

3.5.1. 大学の供給過剰

2000 年代に入り、大学界は、ユニバーサル段階（全入時代）に突入した。地方であっても教育・研究力が十分でなくても、大学が容量を増やせば増やすだけ入学者数を確保できた時代が終わり、18 歳人口の急激な減少に対策を講じなければならない時代となった²⁹⁶。

資銀行が作成したもの。株式会社日本政策投資銀行地域企画部（2015）2020 年を契機とした国内スポーツ産業の発展可能性および企業によるスポーツ支援～スポーツを通じた国内経済・地域活性化～。p.54 より転載。

²⁹³ 武藤（2016）前掲。

²⁹⁴ 開幕は 93 年。

²⁹⁵ 備前ら（2019）によれば、91 年大学設置基準の大綱化以降、「スポーツマネジメントやスポーツビジネスに関連する学科・コースの増加は顕著であり、1993 年に順天堂大学スポーツ健康科学部に初めてスポーツマネジメント学科が開設されて以降、体育・スポーツ系の学部はもとより、経営学部や経済学部といったビジネス系の学部の中にも次々と設置されている」という。私大経営の手段として認識されたということは、スポーツ界の動向を受け、スポーツマネジメントの知恵（スポーツチーム / クラブの運営ノウハウ）に対する社会的ニーズが高まったと解釈することができる。備前嘉文、辻洋右、棟田雅也（2019）日本の大学におけるスポーツマネジメント教育の現状と課題。スポーツマネジメント研究、https://www.jstage.jst.go.jp/article/jism/advpub/0/advpub_2019-001/pdf, 早期公開, 19/10/06 参照。

²⁹⁶ 先に触れた S 大学では、2000 年を超えてからは学生募集に困窮するようになり、学生数は 2007 年に約 5,500、2017

1990年代末から2000年代前半にかけて、定員割れ私大の割合が3割にまで上昇、さらにその後は4割台半ばを前後する状況となる（図表5-3）。定員規制が実施された1970年代であれば、経常的経費に対する補助率が最大で29.5%を記録した私立大学助成を期待できたかも知れないが、後継となる私立大学等における「経常費補助金」はピーク時の2006年度で総額約3300億円、「経常的経費」に対する補助率11.5%、2015年度には総額約3150億円、補助率9.9%となった（図表5-14）。約800にのぼる私立大学全体では経費に対して1割の補助がある計算となるが、2016年時点で交付された補助金3212億円のうち、上位60校によって配分額の50%が占められており、61位以下の私大への1大学当たりの配分金は僅少となる（図表5-15）。定員割れともなればさらに減額される。中堅以下の私学では学生納付金の確保に走らざるを得ず、つまり、学生数の確保が大学経営上最も重要な指標にならざるを得ないのである。

学習内容や学位が職業と対応しておらず、就職・昇進に際しても評価されない日本において、2000年代の大学は、明らかな供給過剰となったのである。

3.5.2. 大学スポーツの活性化？

市場に残るため、中堅以下の大学が定員充足のツールとして利用したのが、スポーツだった。スポーツ強豪校となることによって知名度を上げる宣伝効果もさることながら、高校である程度のスポーツの実績を残してきた生徒に学生アスリートになってもらうことが、最も実質的な大学経営手法となった。

第1章でも確認したが、私立大学連盟の報告²⁹⁷によると、スポーツ・課外活動推薦を利用しての入学者割合は、2006年：1.8%、2010年：1.9%と2%以下を保っていたが、2015年には3.5%に上昇した。文部科学省の発表²⁹⁸では、2015年の私立大学に在籍する学生総数は約210万人であり、計算するとこのうち73,500人余りが課外活動推薦を利用して入学していたことになる。図表1-1²⁹⁹から、体育会学生のうち、24.0%（男26.5%；女18.9%）がスポーツ推薦であった。私大連報告にある課外活動推薦3.5%には音楽や芸術等、スポーツ以外の活動による推薦が含まれるはずだが、少なくとも3%はスポーツ推薦と仮定し、

年に約2,750と、最盛期の1/3の規模にまで縮小した。

²⁹⁷ （一社）私立大学連盟（2015）私立大学 学生生活白書 2015。

²⁹⁸ 文部科学省『文部科学統計要覧』各年版より。

²⁹⁹ 調査の概要については、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, 14, 13-28を参照。

かつ、2013～15年度のスポーツ推薦割合に大きな変動がなく、スポーツ推薦利用者の約4倍が学生アスリート人口と仮定すると、2015年の私大生210万人×スポーツ推薦3%×4で推計学生アスリート数は25万2千人、国公立も含む同年の大学生総数286万人の約8.8%となる。さらに、威信ランク中堅以下の大学には、受験勉強をせずに入学したアスリートが男性で35～6%程度、女性でも25%程度と、私立平均より5ポイントほど高い割合で存在する（図表1-1）。体育会系は、経営上無視できない規模に拡大した。

大学スポーツにとっては、企業（実業団）スポーツの衰退も追い風となった。これまでであれば高校卒業後、地元の実業団に所属して仕事をしながら細々と競技生活を続けていたような、地方大会や県大会上位レベルの生徒が、実業団チームの減少により行き場を失った。大学がその受け皿となった。

企業スポーツと大学スポーツの動向を同時に確認できるスポーツは限られている。ここでは、1970年代から2000年代以降にかけて、企業チーム数とクラブチーム数のトレンドおよび2007年以降の大学生登録者数の変動が確認できる野球と、同じく1980年代からチーム、選手の登録区分が公開されているバスケットボールを中心に検証する。

まず、野球では、戦後から1970年代半ばにかけては企業チームがクラブチームを数の上で上回っていたが、バブル経済崩壊以降、企業チームは減少を続け、対照的にクラブチームは増加し続けた（図表5-16）³⁰⁰。2007年以降の大学野球登録者数は2019年までに9,000人弱増加した（図表5-17）³⁰¹。全体の増加が大学数の多い関東地方の増加にのみ相關するかのように見えるが、2007年を1とした時の増加率で見ると、全体の増加率が140%強であるところ、増加率の高い関東と四国で150%を超え、比較的増加率の低い北海道や九州でも120%程度の増加を記録している（図表5-18）³⁰²。

第1章でも参照した八尋と萩原の調査でも、大学野球人口は、大学スポーツ人口の上昇に最も貢献する種目の一つである³⁰³。その他に大きいのは、陸上競技で2008年：16,657人→2017年：20,783人、約4,000人の上昇、増加率約125%、サッカーは2012年からの6カ年分しかデータがないが、2012年：14,782人→2017年：19,305人と約5,000人の上昇、増加率にすれば約130%であった。

³⁰⁰ 日本野球連盟（2019）『加盟チーム数の推移』より、東原作成。

³⁰¹ 全国学生野球連盟（2019）資料より、東原作成。

³⁰² 全国学生野球連盟（2019）資料より、東原作成。

³⁰³ 八尋風太、萩原悟一（2019）日本における大学生競技者数の2008年から2017年の推移—2020年東京オリンピック種目を対象として—。スポーツ産業学研究，Vol. 29，No. 4，

バスケットボールでは性別に確認できるが、傾向は似ている（図表 5-19 : 5-20 ³⁰⁴）。両性共に実業団選手・チーム数が下降し、その対照として大学選手・チーム数が上昇していることがわかる。大学チーム数や登録者数は入学者定員の緩和された 80 年代末から 90 年代初頭に上昇の起点が見出せる。実業団チーム数は両性共に 2000 年にかけて下降、女性では 2000 年代に入りその減少が止まったが、男性では減少が続いた。代わりに大学生登録者数は伸び続け、実業団と大学の登録チーム数の差は増すばかりであった。ただし、他の競技より早くから学生アスリート数の上昇がみられるためか、八尋・萩原調査では増加率はほとんど検出されていない。

第 1 章の試算から、大学生の 8～10%程度は体育会系で占められると想定される。全体の大学生数はここ 10 年で横ばいか微減なので、大学生に対する体育会系の占める割合は着実に上昇しているものと推察される。

野球やサッカー、陸上を大学から始める学生がここ数年で 1.3～1.4 倍になるとは常識的に考えられない。また、優良伝統私立（GMARCH や関関同立レベルの大学）以上の大学で、もともと強化していた運動部が、近年になって突然部員を増やし出すとも考え難い。第 3 章で述べた通り、これは定員割れ危機＝経営難に直面した中堅以下の私立大学による、学業的な能力が不足している生徒を入学させるための定員確保行動の一環なのだ。しかし、中堅以下の大学からは、事実上、大企業への就職は閉ざされている。本論文では、そうした体育会系をノンエリート体育会系と呼んだ。増えているのは、ノンエリート体育会系であり、ノンエリート体育会系の増加は、スポーツ科学の隆盛でもスポーツ強化でもなく、定員充足率と補助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である。

4. 結論

本章では、大学新卒就職市場において、体育会系が有利になる条件が「威信の高い大学」の「伝統的チームスポーツ部」に所属する「男性」だったことを承け、それらの条件が浮上するための社会的な前提について、総合的に論議した。以下にその要点をまとめる。

³⁰⁴ （公財）日本バスケットボール協会, Web ページ「登録者数推移」(<http://www.japanbasketball.jp/jba/data/enrollment/>)より、登録区分を確認のうえ東原作成。

- (1) 体育会系は大正末期から昭和初期にかけて、成長著しい近代企業の望ましい人材像として確立した。現代で言えば、全員が旧帝大レベルに選抜された頭脳と強壮な肉体を持つスーパーエリートだった。
- (2) 現在の体育会系は多様であり、大学新卒就職市場においてアドバンテージを得るエリート体育会系と、どちらかと言えば不利な立場に置かれるノンエリート体育会系へ分化している。
- (3) 現在の体育会系が大卒新卒就職市場において有利となる条件とは、「威信の高い大学」の「伝統的チームスポーツ」部に属する「男性」である。当事者の両立意識（心理）は、必ずしも体育会系神話成立の条件とはならない。

なぜこうした条件が浮上するのか、社会学的前提を検討した。

- (4) 日本では、大企業型雇用慣行が教育の様態を規定している。大企業型の雇用慣行とは、まず人を採ってから職務を与え、「社内のがんばり」を評価するメンバーシップ型であるため、労働者には専門性よりも様々な仕事に素早く適応する高い潜在能力が求められた。そのため教育界は、教育内容の専門性が問われず、入試難易度だけが重視される学（校）歴主義社会となった。
- (5) 日本では、大企業型雇用慣行がスポーツの様態をも規定している。日本では戦前より、選手は大企業の従業員として雇用され、社業に従事しつつ、企業の持つ資源を利用して競技者生活を送る。アスリートとして第一線を退いた後も大企業社員として雇用が守られる、企業スポーツという形態でスポーツが発展した。
- (6) 1960～80年代、大学は団塊の世代の進学期にあわせてマス化するが、大企業への就職は開放されなかった。大企業と優良大学の間には対応関係があり、その対応関係は「実績関係」という長期的かつ排他的な交換関係によって醸成されてきた。体育会系はその関係のなかで保護され、あるいはルールを巧みに利用し、大企業への就職を手にしてきた。
- (7) 1990年代、バブル経済の崩壊以降、若年者の就職難・非正規化と進学率の上昇が同時に起こった。大企業の業績が悪化し、大規模な雇用調整（出向）が行われた。高卒の就職口が減少したため、高校生は入学定員規制や設置基準が緩和された大学

進学に流れた。女性もメインの進学先を短大から四大にシフトした。大学は団塊ジュニア世代を取り込み、肥大した。スポーツも大企業型雇用から外部化されたため、プロ化、地域化、複合化の試行錯誤が始まった。

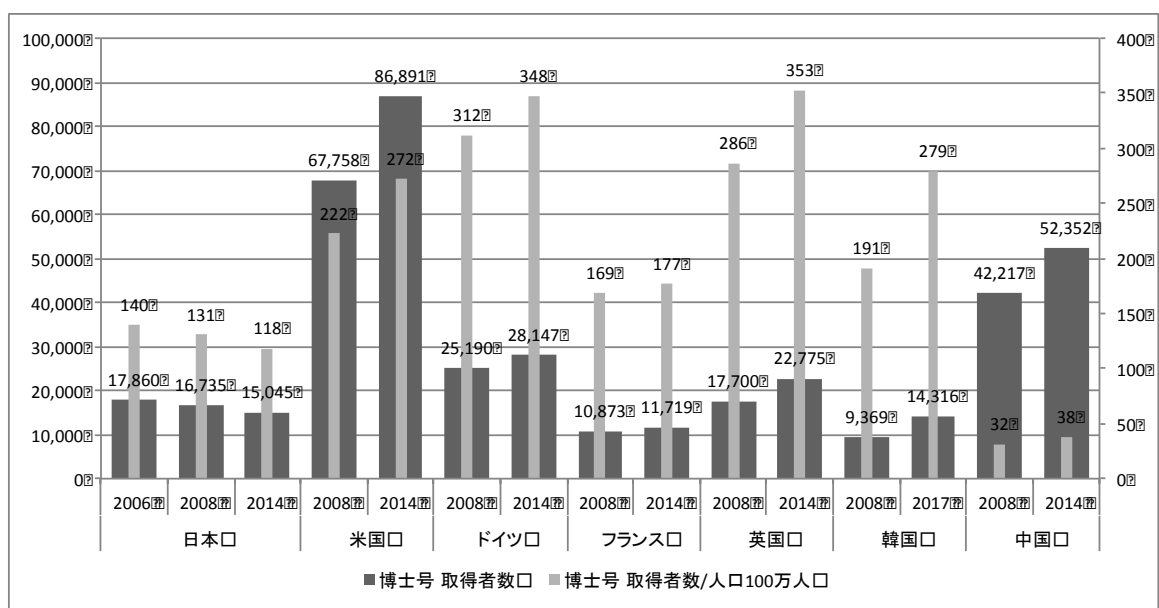
- (8) 2000 年代以降、18 歳人口の急速な減少が始まり、1990 年代に肥大した大学は供給過剰となる。4 割の大学が定員割れとなるなかで、中堅以下の私立大学では、学業的な能力が不足している生徒でもスポーツで入学させるようになった。企業スポーツも減ったため、大学スポーツ界はアスリートの受け皿となった。結果として体育会系は量的に拡大したが、それはノンエリート体育会系である。エリート体育会系は、変わっていない。

日本の大企業型雇用慣行は、コアな部分では変わっていない。変わったのは、バブル経済崩壊以降に顕著となった大学の供給過剰と企業スポーツの外部化、そしてその激変の緩衝材として生まれたノンエリート体育会系の増大である。もともと縁辺労働力であった「低学力」、「低競技力 / 新興・マイナースポーツ」、「女性」といった高校生が中堅以下の私立大学に進学し、体育会系として認識された。ノンエリート体育会系は中堅以下私大の経営の安定に貢献し、大学スポーツの新展開 / 改革の礎となったが、そこに大企業正社員の座席までは用意されなかった。大企業は従来通りオーセンティックな要素を評価して新規メンバーを採用するため、体育会系のなかでもエリート体育会系の要素、すなわち、「威信の高い大学」、「伝統的チームスポーツ」、「男性」だけが、現在の大卒新卒就職市場において「体育会系神話」が成立する条件として浮上した。

図表 5-1：小熊（2019）による日本社会の生き方のモデルとその特徴

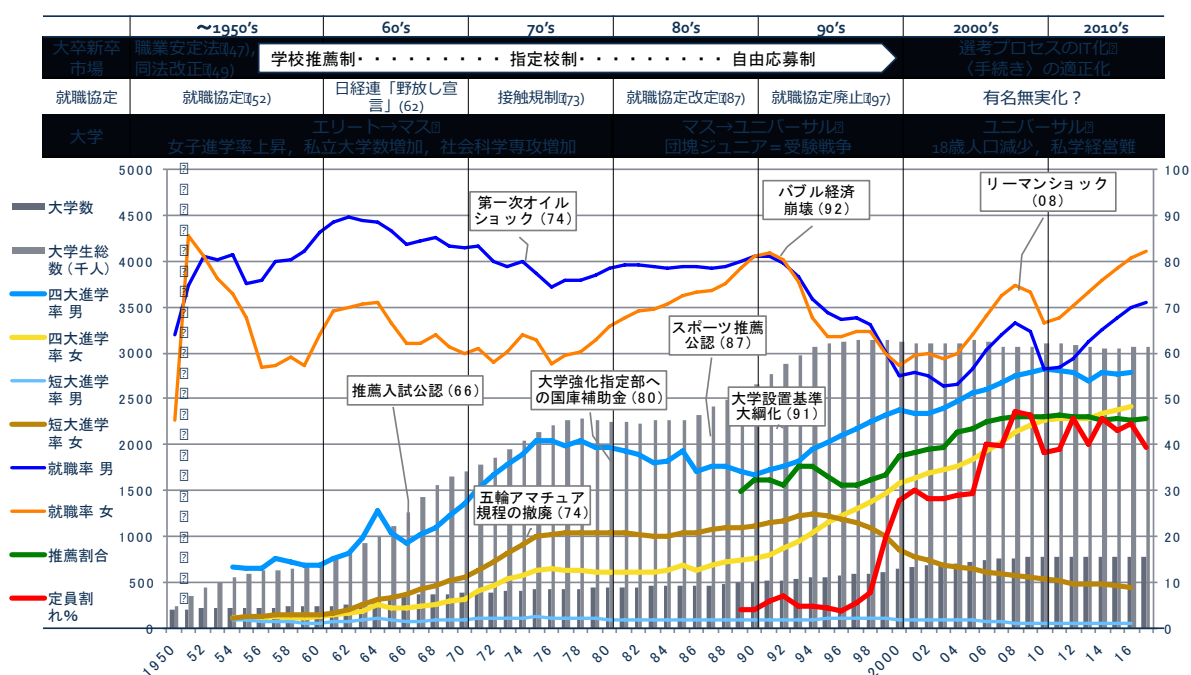
	大企業型	地元型	残余型
現在比率（推計）	26%	36%	38%
収入と支出 （職場 / 賃金） （住宅） （生涯賃金）	多くなりがち ・ 大企業 / 高賃金 ・ 住宅ローン負担 ・ 年齢と共に上昇（右肩上がり）	少なくなりがち ・ 中小企業・自営業 / 低賃金 ・ 持ち家、親からの相続 ・ 一定（右肩上がりではない）	多様
人間関係 （育児） （政治へのコミット）	会社内に限られがち ・ 育児困難・・・公共サービス頼み ・ 低くなりがち（転勤多し）	地域に張り巡らされる ・ 地域包括育児 ・ 高くなりがち	多様 ・ 低くなりがち
年金 （高齢就労の割合）	厚生年金（多額） ・ 低い	国民年金（少額） ・ 高い	多様
不満	・ 労働時間が長い ・ 転勤が多い ・ 満員電車/狭小住宅 ・ 保育所が足りない	・ 過疎化 ・ 高齢化 ・ 高賃金の職がない	不明
1950年代生まれ	34%		
1980年代生まれ	27%		
増減トレンド	減少～横ばい	減少	増加

図表 5-2：博士号取得者の国際比較



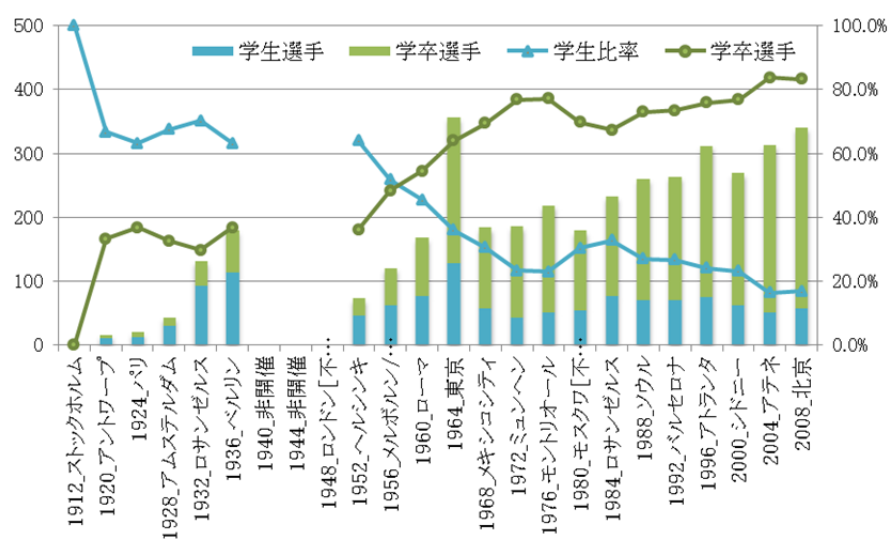
注：(出典) 文部科学省 科学技術・学術政策研究所、「科学技術指標 2018」を基に、東原が加工・作成。

図表 5-3：戦後の高等教育と大卒新卒労働市場のダイナミズム



出典：福井康貴 (2016)，文科省『学校基本調査』，小野雄大 (2017) を素に東原作成

図表 5-4：夏季五輪日本代表選手団における学生 / 学卒別選手数と割合の推移



注：東原文郎 (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, 10, p.248.

図表5-5：夏季五輪日本代表選手団における3人以上の学卒選手を輩出する機関一覧

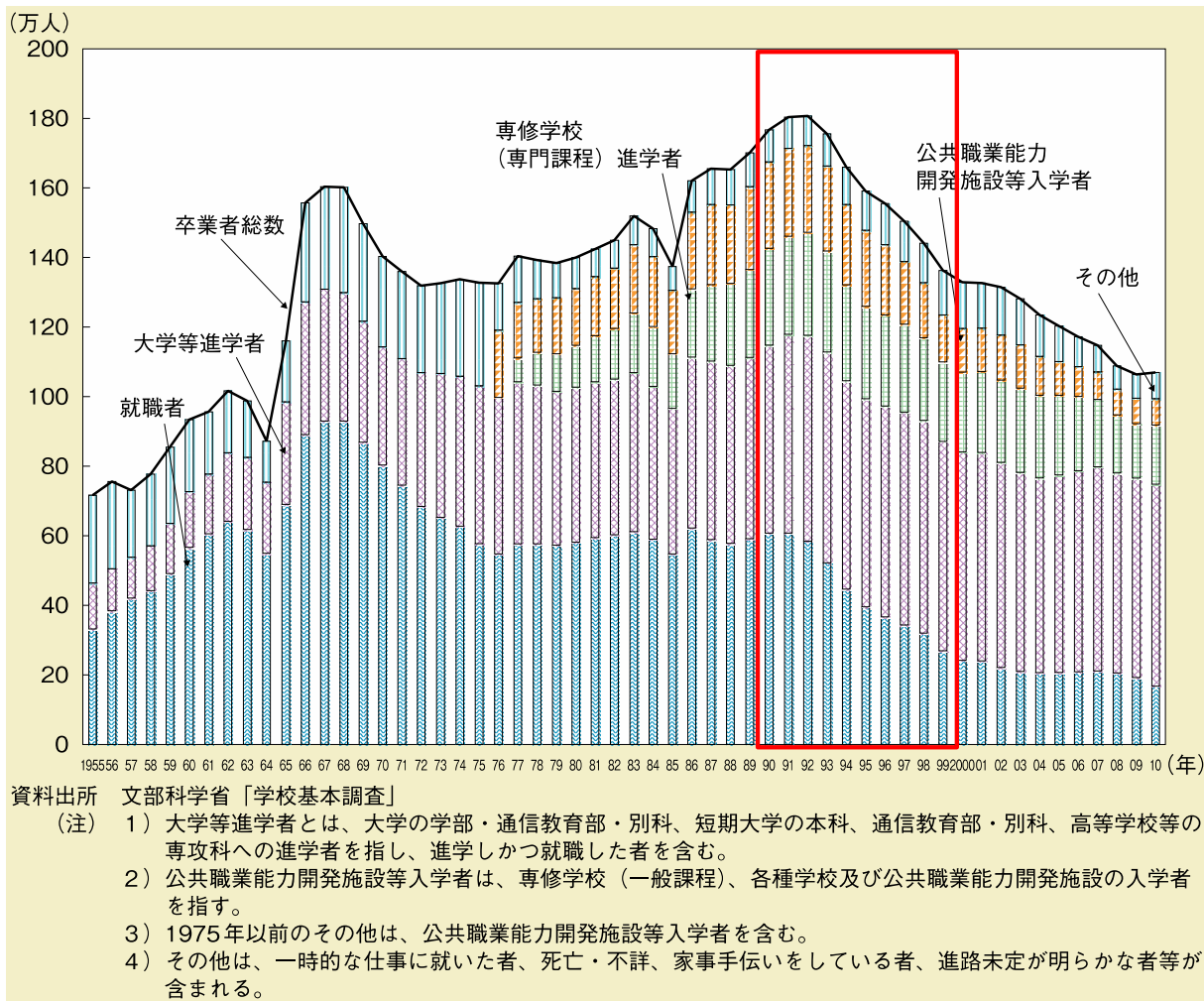
1956_メルボルン		1960_ローマ		1960_東京		1968_メキシコ		1972_ミュンヘン	
社名	人数	社名	人数	社名	人数	社名	人数	社名	人数
八幡製鉄	4	リッカーマシン	5	八幡製鉄	18	自衛隊体育学校	11	自衛隊体育学校	11
田辺製業	3	旭化成工業	4	自衛隊	16	八幡製鉄	9	日本鋼管	7
		日本鉱業	4	リッカーマシン	12	日立製作所武蔵工場	6	ユニチカ	7
		日本通運	4	大日本紡績	9	実家営業	5	住友金属工業	5
		八幡製鉄	4	東急電鉄	8	日本大学	5	松下電器	5
				日立製作所	8	自由業	4	自営	4
				警察官	6	東洋工業	4	新日本製鐵	4
				巴工業	6	日本鋼管	4	日本体育大学	4
				古川電工	6	ヤシカ	3	大崎電気	3
				旭化成	5	古河電気工業	3	日立製作所	3
				BSタイヤ	4	東京スポーツ商会	3	ヤシカ	3
				大昭和製紙	4	日本体育大学	3		
				日本鋼管	4	三菱重工	3		
				日本体育大学	4				
				松下電器	4				
				東洋レーヨン	3				
				日本鉱業	3				

1976_モントリオール		1984_ロサンゼルス		1988_ソウル		1992_バルセロナ	
社名	人数	社名	人数	社名	人数	社名	人数
自衛隊	13	自衛隊体育学校	22	自衛隊体育大学	13	自衛隊体育学校	8
日立製作所	12	日立製作所	9	日本体育大学	7	東京ドーム	5
ユニチカ	8	本田技研	7	富士写真フイルム	7	日立製作所武蔵工場	5
立石電機	5	和歌山県教育委員会	7	日立製作所	6	新日本製鐵	4
日本鋼管	5	富士写真フイルム	6	マツダオート東京	6	日本電信電話東京資材調達センター	4
新日本製鐵	4	大同特殊鋼	5	本田技研工業	6	ヨネックス	4
大同製鋼	4	湧永製薬	5	大崎電気工業	4	旭化成工業	3
日本体育大学	4	エスビー食品	4	関東自動車工業	4	インテック	3
警視庁	3	日本体育大学	4	新日本製鐵	4	ミキハウス	3
ジャスコ	3	旭化成工業	3	日本電気	4	リクルート	3
住友金属	3	朝日生命	3	和歌山県教育庁	4	サントリー	3
大昭和製紙	3	国士舘大学	3	湧永製薬	4	日本生命保険	3
本田技研	3	自営	3	旭化成工業	3	日本石油	3
		島野工業	3	エスビー食品	3	日本電気	3
				東芝	3	日本電信電話	3
				プリンスホテル	3	富士通	3
				マルニ	3		
				トヨタ自動車	3		

1996_アトランタ		2000_シドニー		2004_アテネ		2008_北京	
社名	人数	社名	人数	社名	人数	社名	人数
自衛隊体育学校	8	日立製作所	11	ミキハウス	11	総合警備保障	6
日本電信電話	7	ミキハウス	8	ジャパンエナジー	9	富士通	6
ジャパンエナジー	6	自衛隊体育学校	7	ルネサステクノロジ	7	自衛隊体育学校	5
シャンソン化粧品	6	ミズノ	7	ソニーイーエムシーエスー宮テック	6	セントラルスポーツ	5
旭化成工業	5	旭化成工業	5	TASAKI ベルレーレ	5	朝日生命体操クラブ	4
日本石油	5	日本競輪選手会	4	ミズノ	5	学校法人了徳寺学園	4
太陽誘電	4	井村シンクロクラブ	4	旭化成	4	ルネサステクノロジ	4
プロサイクリスト	4	ガンバ大阪	3	井村シンクロクラブ	4	サントリー/サントリーサンパーズ	4
ユニチカ	4	関東自動車工業	3	関東自動車工業	4	ソニーイーエムシーエスー宮テック	4
読売西友ベレーザ	4	三洋電機	3	三洋電機	4	中日ドラゴンズ	4
乗馬クラブクレイン	3	新日本製鐵	3	自衛隊体育学校	4	東海大学	4
ダイエー	3	ダイキ	3	総合警備保障	4	ミズノ	4
ミキハウス	3	日本生命保険	3	日テレ・ベレーザ	4	日本テレビフットボールクラブ	3
リクルート	3	日本電信電話	3	日本電気	4	日立製作所ソフトウェア事業部	3
清水 FC エスパルス	3	富士通	3	(社)日本競輪選手会	3	ミキハウス	3
ジュビロ磐田	3	横浜マリノス	3	FC 東京	3	埼玉西部ライオンズ	3
鈴与清水 FC ラブリーレディース	3			ダイキ	3	三洋電機	3
日本電装	3			三井住友海上火災保険	3	清水エスパルス	3
フリー	3			ヨネックス	3	千葉ロッテマリーンズ	3
ブリマハム FC くノ一	3					中国電力	3
三菱自動車工業	3					東レ/東レアローズ	3
						日本体育大学	3
						阪神タイガース	3
						久光製薬/久光製薬スプリングス	3
						福岡ソフトバンクホークス	3

注：束原文郎（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, 10, p.252.

図表 5-6：高校卒業者の進路の推移



注：厚生労働省『平成 23 年版 労働経済の分析』p.117 より転載。1990 年代の赤枠強調は東原による。

図表 5-7：企業規模別平均出向・転籍先企業数および平均出向・転籍者数

企 業 規 模	出向・転籍先企業		出 向 者		転籍者（1997年）	
	サンプル 数（社）	平 均 （社）	サンプル 数（社）	平 均 （人）	サンプル 数（社）	平 均 （人）
合 計	184	92.6	176	1,006.5	174	49.6
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
999人以下	33	10.7	32	39.4	32	3.9
1,000～4,999人	88	39.1	82	250.4	82	11.6
5,000～9,999人	28	100.1	28	753.8	28	14.1
10,000～19,999人	17	152.5	16	2,399.6	16	150.9
20,000人以上	18	435.8	18	5,324.7	16	296.3

注：日本労働研究機構（2000）出向・転籍の実態と展望. Web ページ「調査研究成果データベース」, <https://db.jil.go.jp/db/seika/2000/E2000060011.html>, より転載.

図表 5-8：企業規模別出向・転籍先企業、出向者および転籍者の動向

(%)

	企業規模	企業数(社)	増加	変化なし	減少
出向・ 転籍先企業	合計	181	56.9	36.5	6.6
	999人以下	33	42.4	51.5	6.1
	1,000～4,999人	86	52.3	38.4	9.3
	5,000～9,999人	26	73.1	23.1	3.8
	10,000～19,999人	17	58.8	35.3	5.9
	20,000人以上	19	78.9	21.1	-
出向者	合計	178	61.2	30.3	8.4
	999人以下	33	42.4	42.4	15.2
	1,000～4,999人	86	55.8	38.4	5.8
	5,000～9,999人	26	84.6	7.7	7.7
	10,000～19,999人	16	75.0	18.8	6.3
	20,000人以上	17	76.5	11.8	11.8
転籍者	合計	143	42.7	47.6	9.8
	999人以下	29	31.0	62.1	6.9
	1,000～4,999人	65	33.8	53.8	12.3
	5,000～9,999人	19	47.4	42.1	10.5
	10,000～19,999人	15	60.0	33.3	6.7
	20,000人以上	15	80.0	13.3	6.7

注：日本労働研究機構（2000）出向・転籍の実態と展望. Web ページ「調査研究成果データベース」, <https://db.jil.go.jp/db/seika/2000/E2000060011.html>, より転載.

図表 5-9：企業規模別平均出向・転籍者比率

(%)

企 業 規 模	出 向 者					転籍者
	総 数	39歳以下	40～49歳	50～54歳	55歳以上	
合 計	10.1	5.8	9.0	14.7	22.3	0.6
999人以下	5.1	3.2	3.8	7.2	10.3	0.9
1,000～4,999人	9.4	5.9	8.2	13.5	19.8	0.4
5,000～9,999人	10.1	4.9	10.9	17.8	26.9	0.2
10,000～19,999人	16.5	9.8	16.8	25.7	40.5	1.2
20,000人以上	16.5	7.8	12.2	19.8	32.4	1.0

(注) 平均出向者比率＝出向者数／正規従業員数、平均転籍者比率＝転籍者数／正規従業員数

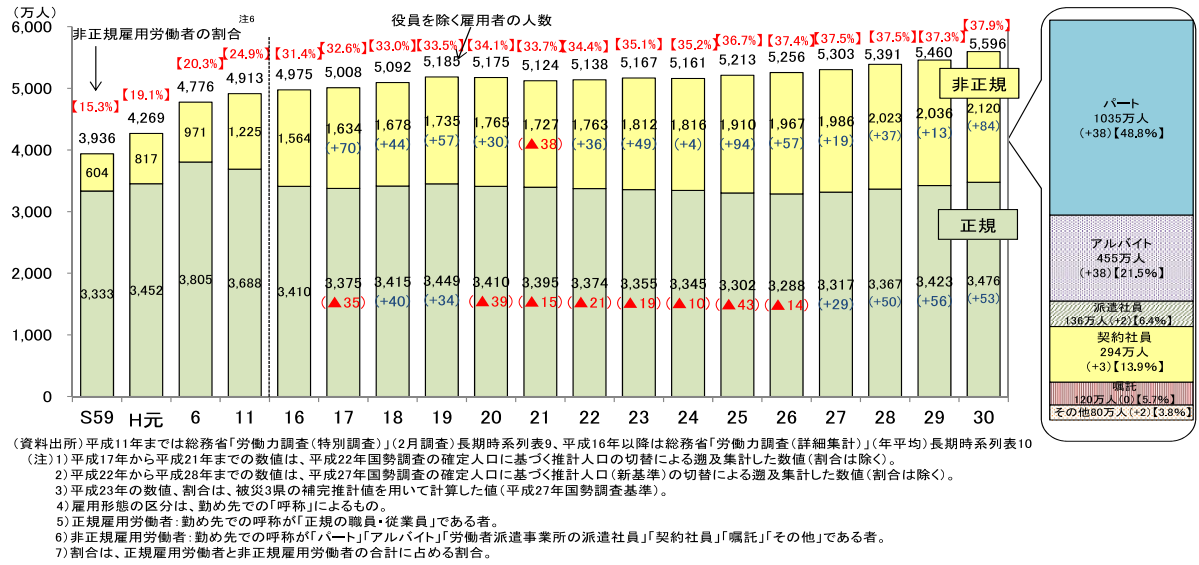
注：日本労働研究機構（2000）出向・転籍の実態と展望. Web ページ「調査研究成果データベース」, <https://db.jil.go.jp/db/seika/2000/E2000060011.html>, より転載.

図表 5-10：企業規模別出向者数の最高時点

企 業 規 模	企業数(社)	(%)			
		90年以前	90～94年	95年以降	不明
合 計	156	11.5	14.8	73.1	0.6
999人以下	28	32.2	10.7	57.2	0.0
1,000～4,999人	73	5.5	21.9	71.2	1.4
5,000～9,999人	24	4.2	12.5	83.3	0.0
10,000～19,999人	17	17.7	5.9	76.5	0.0
20,000人以上	14	7.1	0.0	92.9	0.0

注：日本労働研究機構（2000）出向・転籍の実態と展望. Web ページ「調査研究成果データベース」, <https://db.jil.go.jp/db/seika/2000/E2000060011.html>, より転載.

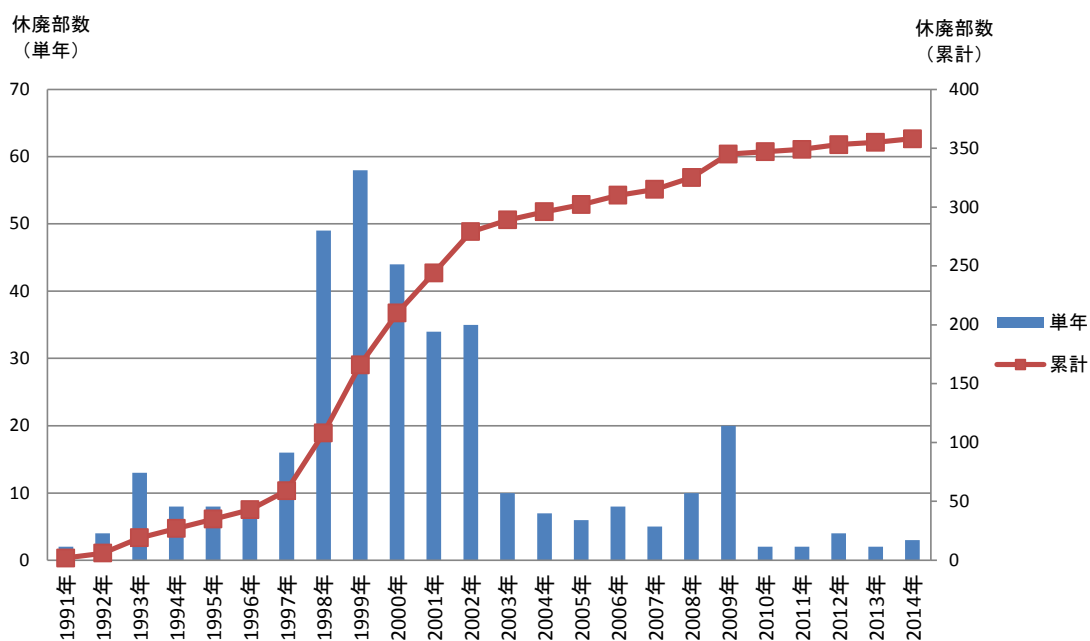
図表 5-11：正規雇用と非正規雇用労働者の推移



出展：厚生労働省『「非正規雇用」の現状と課題』より。

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11650000-Shokugyouanteikyokuhakenyukiroudoutaisakubu/0000120286.pdf>, 2019/10/06 参照。

図表 5-12：企業スポーツの休廃部数の推移



(出所) 株式会社スポーツデザイン研究所 (2014) 1991 年～現在の年次別企業スポーツ休廃部数一覧をもとに政策投資銀行が作成. 株式会社日本政策投資銀行地域企画部 (2015) 2020 年を契機とした国内スポーツ産業の発展可能性および企業によるスポーツ支援 ～スポーツを通じた国内経済・地域活性化～. p.54 より転載.

図表 5-13 : 1990 年代前後の企業スポーツの特徴

年代	1990 年代以前	1990 年代以降
a. 社員の位置づけ	●当該企業の正社員.	●多様な契約形態があり, 当該企業の正社員とは限らない. ●オーナー企業やスポンサー企業と関連のない企業の社員の場合もある.
b. 社業への関わり	●社員なので, 社業に従事する. ※但し, 勤怠管理などで差別化	●契約内容による. 当然, スポーツに専念する場合もある.
c. 選手のセカンド・キャリア	●一般の社員と同様に社業に専念する.	●正社員ではなかった場合, 被雇用者としての権利を失うため, 自己責任となる.
d. 組織	●当該企業の内部組織.	●多様な組織形態があり, 当該企業の内部組織とは限らない.
e. 運営費	●全額オーナー企業による負担.	●複数かつ多様なスポンサーを得る場合があり, 親企業やグループ企業だけが負担するとは限らない.
f. チーム保有の目的	●組織の活性化	●コーポレート・コミュニケーションのツール ●ブランディング (カスタマー・コミュニケーション) ●コーポレート・シチズンシップ

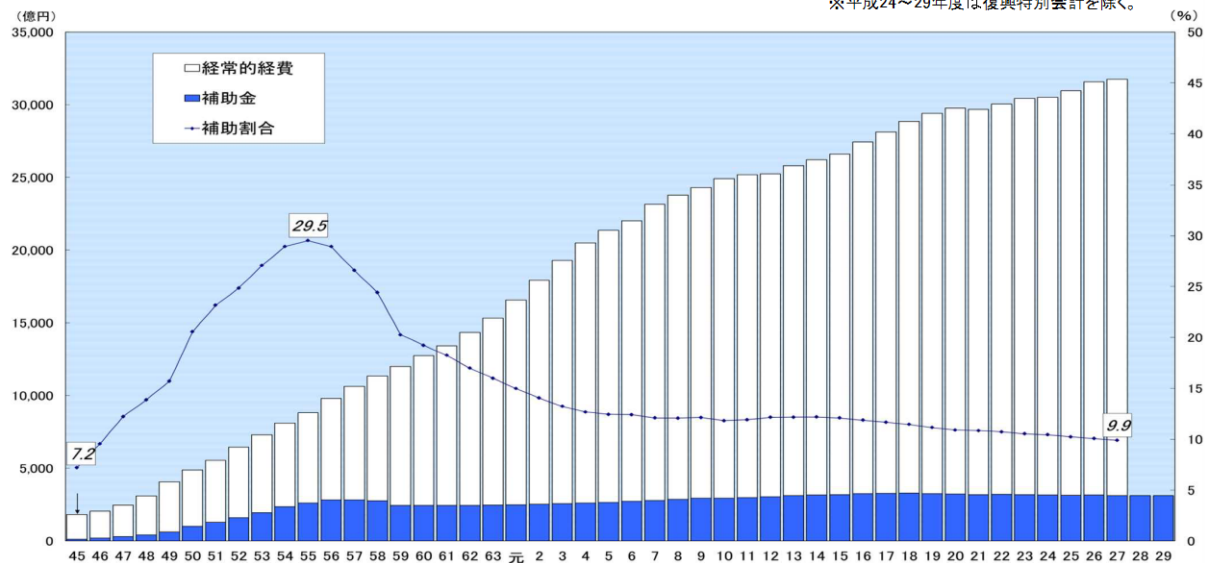
図表 5-14：私立大学等における経常的経費と経常費補助金額の推移

私立大学等における経常的経費と経常費補助金額の推移

(単位: 億円・%)

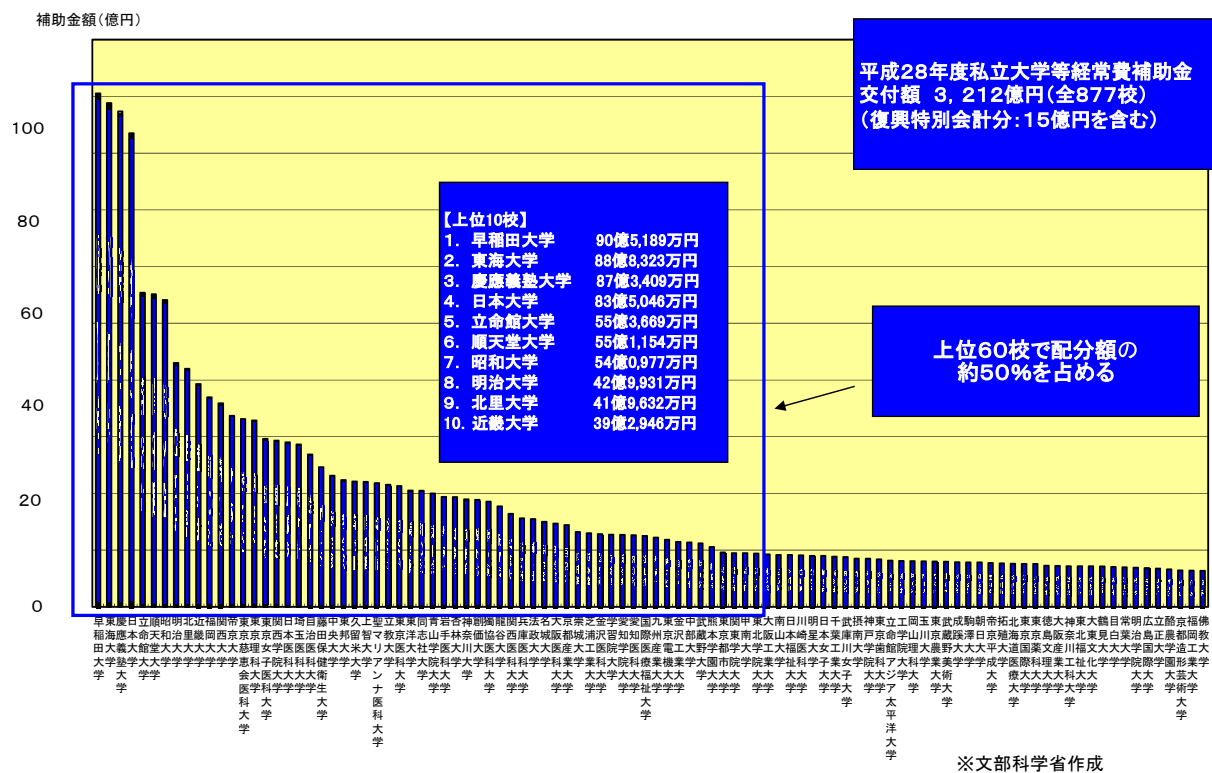
区 分	S50年度	55年度	H5年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度
経常的経費	4,892	8,818	21,359	28,849	29,426	29,786	29,691	30,052	30,449	30,516	30,977	31,580	31,773		
経常費補助金															
総 額	1,007	2,605	2,656	3,313	3,281	3,249	3,218	3,222	3,209	3,188	3,175	3,184	3,153	3,153	3,153
(伸 率)	(57.4)	(10.6)	(2.1)	(0.6)	(▲ 1.0)	(▲ 1.0)	(▲ 1.0)	(0.1)	(▲ 0.4)	(▲ 0.7)	(▲ 0.4)	0.3	(▲ 1.0)	0	0
伸 額	367	250	54	20	▲ 32	▲ 32	▲ 31	4	▲ 13	▲ 22	▲ 12	9	▲ 31	0	0
うち 特別補助 割合	17	73	397	1,109	1,113	1,113	1,102	1,102	398	394	393	422	441	451	464
(1.7)	(2.8)	(15.0)	(33.5)	(33.9)	(34.3)	(34.3)	(34.3)	(34.2)	(12.4)	(12.4)	(12.4)	(13.3)	(14.0)	(14.3)	(14.7)
補助割合	20.6	29.5	12.4	11.5	11.1	10.9	10.8	10.7	10.5	10.4	10.3	10.1	9.9		

※平成24～29年度は復興特別会計を除く。



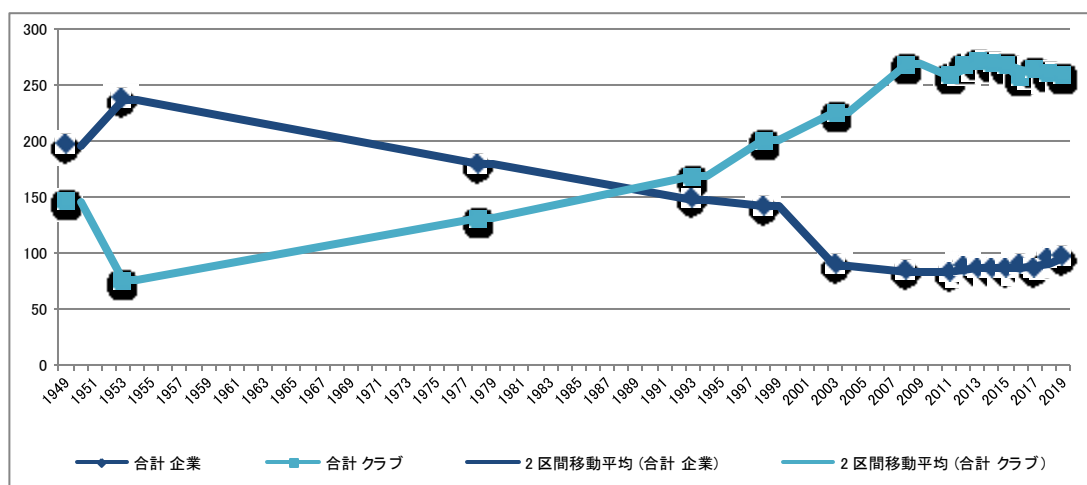
注：文部科学省（2017）「私立大学等の振興に関する検討会議『議論のまとめ』」（参考資料），p.161 より転載。

図表 5-15：私立大学等経常費補助交付状況（平成 28 年度）



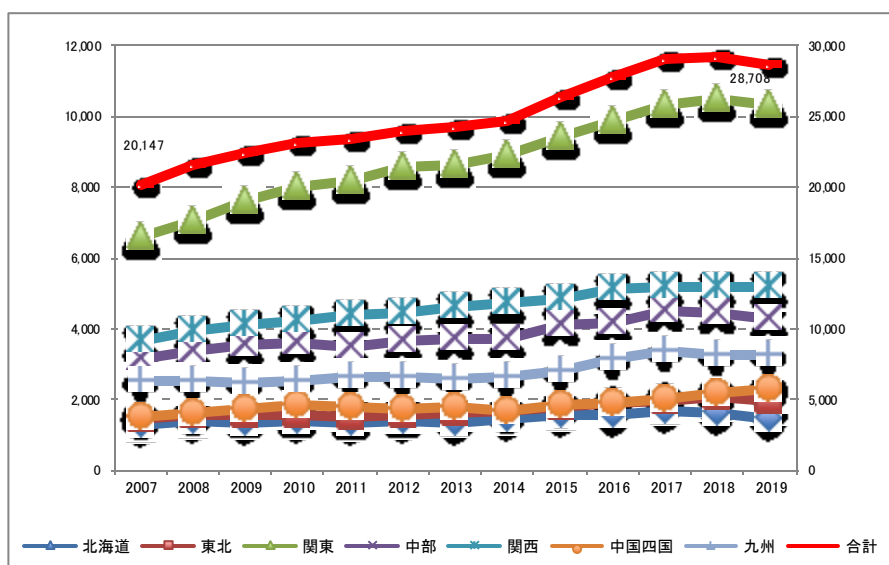
注：文部科学省（2017）「私立大学等の振興に関する検討会議『議論のまとめ』」（参考資料），p.170 より転載.

図表 5-16：登録区分別日本野球連盟加盟チーム数の推移



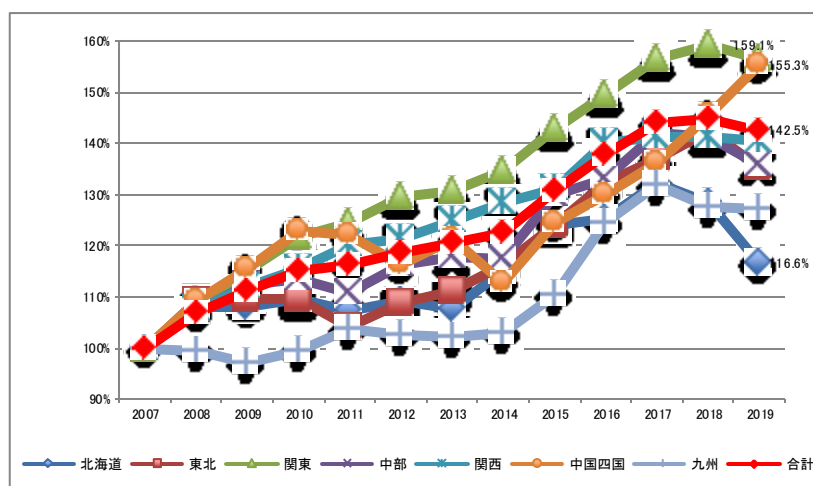
出典：日本野球連盟（2019）『加盟チーム数の推移』より，東原作成。

図表 5-17：地域別学生野球連盟登録者数の推移



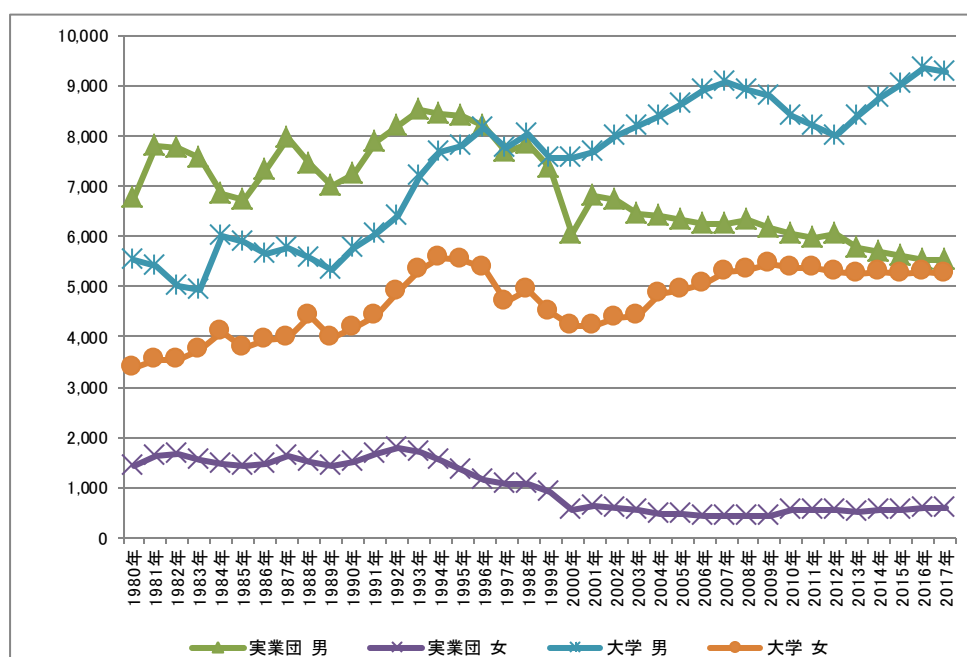
出典：全国学生野球連盟（2019）資料より，東原作成．

図表 5-18：2007 年を基準とした地域別学生登録者数の増減率の推移



出典：全国学生野球連盟（2019）資料より，東原作成。

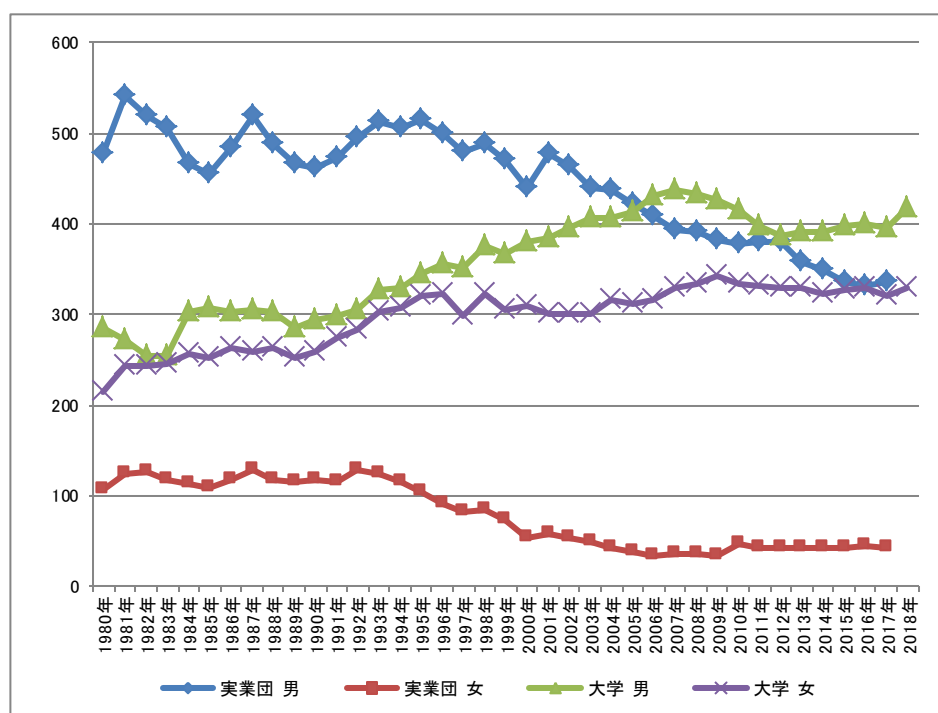
図表 5-19：日本バスケットボール協会登録選手数の推移



出典：（公財）日本バスケットボール協会，Web ページ「登録者数推移」

(<http://www.japanbasketball.jp/jba/data/enrollment/>) より，登録区分を確認のうえ東原作成．

図表 5-20：日本バスケットボール協会登録チーム数の推移



出典：（公財）日本バスケットボール協会，Web ページ「登録チーム数推移」

(<http://www.japanbasketball.jp/jba/data/enrollment/>) より，登録区分を確認のうえ東原作成．

第 6 章

結語：

体育会系神話のゆくえ

前章の結論を承け、本章では、学術上の意義と限界、そして、今後の体育会系と大学スポーツのあり方について論じる。

1. 学術上の意義

本研究は、歴史的手法、統計的手法を駆使し、学生アスリートの新卒就職事象を時系列のかつ立体的に描き出しながら 日本の大卒新卒就職市場において体育会系神話が有効となる条件を解明した。先行研究が残した課題を 2 点（〔Ⅰ〕体育会系の多様な実態の理解；〔Ⅱ〕体育会系就職を制約する前提の理解）に集約し、これまでの成果と併せて体育会系神話の全体像とダイナミズムを描出した。

現在でも多くの人が「他人の信仰として間接的に信じている」³⁰⁵体育会系神話が、大正末期から昭和初期にかけて、成長著しい近代企業にとっての望ましい人材イメージと共に確立したこと、戦後から 1980 年代までは大企業-優良大学間の排他的互惠関係（「実績関係」）の中で維持されたこと、1990 年代以降の社会変容により体育会系が著増し、大企業の就職が叶わないノンエリート体育会系が発現したこと、高等教育がユニバーサル化した 2000 年代以降は体育会系が有利となる条件として高威信大学・伝統的チームスポーツ・男性という条件が浮上していることなど、各章で提示した個別知見もさることながら、そうした個別知見が、戦後を通じて変わらない大企業型の雇用慣行とその周辺で翻弄される高等教育界や企業スポーツ界の制約の中で発現することを指摘した点に、本研究のオリジナリティを主張できる。

既に、各章を構成する学術誌掲載論文や学会発表抄録、その他本研究で引用した関連業績は、運動部活動経験が就職活動や社会生活への適応に及ぼす影響に関する研究^{306, 307, 308, 309, 310, 311, 312}、運動部活動における体罰研究³¹³、体育会系の学生文化に関する研究³¹⁴、ス

³⁰⁵ 石飛和彦（1997）神話と言説。京都大学教育・社会・文化：研究紀要, 4: 81-101

³⁰⁶ 橋本俊詔, 齋藤隆志（2012）スポーツの世界は学歴社会。PHP 研究所。

³⁰⁷ 都筑学, 早川宏子, 宮崎伸一, 村井剛, 早川みどり, 金子泰之, 永井暁行, 梁晋衡（2013）大学生活の過ごし方のタイプとその心理的特徴についての検討（3）。中央大学保健体育研究所紀要, 31, 1-34。

³⁰⁸ Ommen, M. van. (2015) Extracurricular Paths into Job Markets in Contemporary Japan: The Way of Both Pen and Soccer Ball. *Japanese Studies*, 35(1), 85-102.

³⁰⁹ 伊藤秀樹（2017）部活動と社会生活のレリバンズ:<適応>の装置として。東京学芸大学紀要。総合教育科学系, 68(1), 71-82。

³¹⁰ 金森史枝, 蛭田秀一（2018）大学における正課外活動としての体育会運動部活動の意義—体育会運動部活動を通して何を習得しているのか—。名古屋大学総合保健体育科学, 41(1), 45-54。

³¹¹ 松尾寛子（2018）大学生の就職活動と体育会所属との関係についての研究。京都大学学生総合支援センター紀要, 47, 25-

スポーツとジェンダー研究³¹⁵，オリンピック選手団に関する研究^{316, 317}，日本文化研究³¹⁸等に引用され、『社会学評論』では、スポーツを対象とした社会科学研究の動向を紹介する際の、代表的成果の一つにも数えられた³¹⁹。本研究が多方面にインパクトを与えている証左と言えよう。

2. 研究の限界と今後の展望

本論文第2章，第3章，第4章は，論文として学術誌に掲載されたものであり，一定の実証性を備えているが，第5章については直接的な実証データに乏しく，言わば傍証を積み重ねることによる推論的記述が中心となっている。より実証性を高める余地があった。

2.1. 学生紛争と体育会系

例えば，大学におけるスポーツ推薦入試の成立を歴史的に明らかにした小野雄大らは，1960年代半ば以降に全国的な広がりを見せた学生紛争における体育会学生の位置づけに言及し，「運動部員は，大学当局から入試や部の活動予算の支給などで優遇を受ける見返りに，バリケードの破壊やスト破りに加わり，大学当局の「用心棒的役割」を果たし」，「競技者に対する入試の優遇措置の不平等性や，運動部組織の暴力的かつ閉鎖的なあり方が，一般学生から強い批判を受けた」と述べた³²⁰。体育会系は，「運動部は右翼的・封建的組織の代名詞として位置づけられ」，左派グループと対極にあったという³²¹。これは，体育会系神話の起源を論じた第2章においても，就職率が低くなりがちであった文学部の左傾

39.

³¹² 金森史枝，蛭田秀一（2019）大学時代の正課外活動が社会人生活に及ぼす影響．名古屋大学総合保健体育科学，42(1)，7-20.

³¹³ 関朋昭（2015）学校運動部活動の体罰問題に関する管理論的一考察：部活動運営に困難を極めた中学校や体罰があった高等学校の事例から．北海道体育学研究，50, 69-79.

³¹⁴ Ono, Y., Kaji, M., Tomozoe, H., & Yoshinaga, T. (2019). Who is the student athlete? Focusing on positioning in the campus unrest period in Japan. *Sport in Society*, pp.1-19, <https://doi.org/10.1080/17430437.2019.1684903>.

³¹⁵ 海妻径子（2019）日本「男性労働」社会のゆくえと「ロッカールームの会話」．スポーツとジェンダー研究，17, 43-46.

³¹⁶ 吉村航，& 大橋道雄（2015）. オリンピックにおける日本人学生選手の実態：オリンピック憲章の変化に着目して．東京学芸大学紀要．芸術・スポーツ科学系，67, 141-147.

³¹⁷ 中澤篤史（2017）そろそろ，部活のこれからを話ませんか—未来のための部活講義．大月書店

³¹⁸ Ommen, M. van. (2015) 前掲論文.

³¹⁹ 西山哲郎（2013）分野別研究動向（スポーツ）．社会学評論，64(4), 695-710.

³²⁰ 小野雄大，友添秀則，根本想（2017）わが国における大学のスポーツ推薦入学試験制度の形成過程に関する研究．体育学研究，62(2), 599-620.

³²¹ 荒川章二（2016）「1968」大学闘争が問うたもの—一日大闘争の事例に即して．大原社会問題研究所雑誌，698, 1-24.

学生（教養系）と体育会系の対照に見られた現象と相似的であり、極めて興味深い。個別の部史なども辿りながら、戦後の体育会系と一般左派学生との対照を就労や適応の諸側面から明らかにできれば、より実証性の高い研究となったはずだ。大学紛争についてはまとまった研究もあることから^{322, 323}、今後の課題としたい。

2.2. 国際比較の必要性

また、本研究が既存研究の脱文脈性を指摘して成立したからには、国際比較を通じて日本的特殊性をより鮮明に記述することが求められる。「制度化された自由労働市場（ジョブ型）」の雇用慣行があり^{324, 325}、かつ、学生スポーツが既に事実上の巨大ビジネスとして成立してしまっているアメリカと、雇用慣行としては「職種メンバーシップ（ジョブ型）」であり、学校教育に職業トレーニング期間としての社会保障的な意味合いを持たせる欧州とは、大学在学中にインテンシブな競技生活を送ることの意味が全く異なる。こうした雇用慣行の異なる諸国・諸地域との比較は、日本の体育会系就職が置かれた文脈的特殊性を理解し、その特殊性に応じた支援策を検討するために不可欠となるだろう。ここで予描しておく。

例えばアメリカでは、学生アスリートの教育は大学に一義的な責任がある、との認識に立ち、大学に学生アスリート支援システムを構築させる。ただし、NCAA が巨額の利益の中から費用を一部助成する形を取る。学生スポーツ産業のスケールメリットを存分に生かして大学責任の支援システム構築・発展を促し、もって学生スポーツ産業の維持・発展への基礎とする。大学やNCAA によるアスリート労働力の搾取との批判もあるが^{326, 327, 328}、アメリカでは大学の学位は労働市場で大きな意味を持つため、スポーツであっても大学教育を受けることは実質的な社会的上昇の手段となる。授業料の高騰も日本の比ではなく、特に貧困層出身者にとって奨学金の魅力は十分に大きい³²⁹。したがって、学生アスリートはプロに上がらない場合でも、大学教育を受ける権利を獲得するために、競技を続けるイ

³²² 小熊英二 (2009) 1968 上: 若者たちの叛乱とその背景. 新曜社.

³²³ 小熊英二 (2009) 1968 下: 叛乱の終焉とその遺産. 新曜社.

³²⁴ 小熊 (2019) 前掲書.

³²⁵ 濱口桂一郎 (2018) この国の労働市場: 横断的論考. 日本労働研究雑誌, 693, 2-10.

³²⁶ グレン M. ウォン, 川井圭司 (2012) スポーツとビジネスの法と文化 アメリカと日本. 成文堂.

³²⁷ 宮田由紀夫 (2016) 暴走するアメリカ大学スポーツの経済学. 東信堂.

³²⁸ G. Gurney, D. Lopiano, and A. Zimbalist (2017) Unwinding Madness: What Went Wrong with College Sports — and How to Fix it. Brookings Institution = ジェラルド・ガーニー, ドナ・ロピアーノ, アンドリュー・ジンバリスト [著], 宮田由紀夫 [訳] (2018) アメリカの大学スポーツ: 腐敗の構図と改革への道. 玉川大学出版部

³²⁹ アキ・ロバーツ, 竹内洋 (2017) アメリカの大学の裏側. 朝日新聞出版

ンセンティブがある。

対照的に、デンマークでは、チームデンマークという中央スポーツ統括機関と自治体、教育機関（学校）が連携し、アスリートの学業と競技の両立を支援している。生徒や学生がインテンシブな競技生活を学業と平行に続けるか否か、意思決定の主体は生徒や学生側にある³³⁰。

日本では、学校公認のクラブ活動で公式戦に出場することになったり、競技団体などからある年代や地域の選抜選手に選ばれ、競技大会への出場や遠征・合宿に招集された場合、授業の出席免除や欠席による減点への配慮、すなわちパフォーマンスレベルによる優遇や特別扱いを学校側（担当教員）に依頼することが一般的であると思われる。実際に、競技成績による大学認知度の向上を期待してスポーツ推薦などで入学させていると、学校・教員側としても一定の配慮をせざるを得なくなる。競技会への出場が単位修得の障害となり、学業成績や卒業に支障が出てしまうと、就職にも影響が出る。新卒一括採用の慣行が維持され、新卒時の就職先の企業規模の重要性が高く、歴史的に学校が職業斡旋機能を担ってきた日本で長く生活してきた人なら、こうした配慮を自然なものとして受け入れてしまうかもしれない。

しかしデンマークでは、出席状況や学業成績にゲタを履かせて一般学生と同じタイミングで卒業させるという発想はない。学生アスリートと認定されることで、高校では3年の代わりに4年まで、大学では4年の代わりに6年まで、修業年限を延ばすことを学生アスリート本人の主体性において選べるようにするという。その「学生アスリート」として認定を受けるのも、本人による中央スポーツ統括機関や地方自治体の教育委員会への申請がベースになる。本人の申請に基づき、学生アスリートとしての認定を受け、その認定に基づいて、教育現場では一般の生徒・学生と同様の教育内容を享受できるよう融通する。それが中央スポーツ統括機関と地方自治体と学校が連携して、学生アスリートに対して行う

³³⁰ ここでの情報は、日本体育大学日比野幹男教授と共同で2019年5月に行った現地調査に基づいている。調査概要は以下の通り。5/6月午前、トーンビヤウ高校にて、生徒アスリート2名、ゲーウス・ヴェイスロップ先生（教諭＝生徒アスリートアドバイザー）よりエリートアスリート育成事業における高校現場の対応についてヒアリングを実施。同日午後、南デンマーク大学にて、リーネ・マイ・ニールセン（学生アスリート・デュアル・キャリア・オーガナイザー）よりエリートアスリート育成事業における大学現場の対応についてヒアリングを実施。5/7火午前、スイミングクラブ オラフ・ウィルデボア氏（エリートアスリート育成担当コーチ長）にエリートアスリート育成事業におけるクラブ現場の対応についてヒアリングを実施。同午前、エリートアスリート育成事業の自治体レベル執行組織チーム・コペンハーゲン事務所にて イェッペ・ハウゴー氏（事務局長）リーセ・ワーレン・ペーダーセン氏（職員）にコペンハーゲンにおけるエリートアスリート育成事業成立の経緯について説明を受けた。同日午後、バセロップ市役所にて、スポーツ振興担当部局 ピーター・ブーエロンド氏（課長クラス）から、エリートアスリート育成事業における自治体の役割について説明を受けた。国レベルのアスリートを対象としたキャリア支援政策や各ステークホルダーとの連携状況については、調査地間を移動する車中、チームデンマークのデュアルキャリア担当職員 クリステイーナ・テラー氏より説明を受けた。

「配慮」である。

一見すると日本の慣行と真逆の「配慮」が求められ、機能するのは、なぜなのか。チームデンマークのデュアルキャリア担当職員 クリスティナ・テラー氏は、そのような配慮がないと若者は学業を優先してしまい、有望なアスリートが競技を止めてしまうからだ、と説明してくれた。

デンマークの雇用および教育システムは、日本やアメリカと異なる。職域メンバーシップ（ジョブ型）の雇用慣行を取るデンマークでは、ほぼ全ての職業で職務の内容に直結した学位を要求される。そのため、大学生には大学に在学しているというだけで7万円程度の給金が支給され、ほぼ全ての若者に高等教育機関への就学機会が開かれている。同じ職業の場合は企業が変わってもほとんど待遇は変わらず、他業種に転職する場合はまた大学に通い直して学位を取得する必要がある³³¹。このような環境であると、スポーツを生業にできるという確信がない限り、学業に集中できないことのリスクが大きすぎると感じられる。デンマークにおいては、教育機関での学業は、職業トレーニングであり、競技への時間と労力の配分は、学位取得に対する障害やリスクとみなされるのである。

以上の通り、学生アスリートのキャリア形成支援を普遍的に検討しようと思えば、他国との比較は欠かせない。他国との比較は、行為や制度そのものだけでなく、文脈の理解とセットで為される必要がある。本論文ではこれに真正面から取り組むことができなかった。今後は、「行為と文脈のセット」を国際的に比較するによって、日本の学生アスリートの支援策についても、より深い洞察がもたらされるものと期待される。

3. 大学スポーツのオルタナティブ

最後に、大学スポーツの実践について展望を述べたい。大学を対象とした社会経済学者の川口浩は、1960年代後半に顕著となった高等教育のマス化（私立文系大学の増加、女性の大学進学率の上昇、等）に対し、以下のように述べた。

「1960年以降に進行した事態を一言で言えば、新制高等教育の旧制中等学校化であろう。

³³¹ ケンジ・ステファン・スズキ（2010）消費税25%で世界一幸せな国デンマークの暮らし。角川SSコミュニケーションズ。

他方、大卒者市場では、たしかに高度経済成長によって需要が拡大したのであろうが、供給増も急であり、70年代後半以降における供給増は明らかである。言い換えれば、大学卒業者の中にはエリート層に入りえない者が現れ、結果として彼らは後期中等教育修了者の労働市場に就職口を見出さざるを得なくなったはずであり、しかもその数は漸増していったであろう。そしてそうだとすれば、彼らにとって大学進学は社会的上昇移動の手段としてはほとんど有効性はなく、それはもはや投資とは言えないであろう。しかしそれならば、彼らは大学教育市場においては教育サービスを消費財としてそれなりに真面目に購入する、つまり学習意欲をともかくも有している大学生なのかといえ、おそらくそうでもないであろう。」

この認識は、背景となる経済状況や人口動態の違いを除けば、1990年代以降に進行した高等教育のユニバーサル化に際しても適用できると思われる。日本の現在の大学教育は、長期にわたって低空飛行を続ける経済状況と歯止めのかからない少子化のなかで「中等学校化」した。「全入時代」という言葉が示す通り、大学は明らかな供給過剰に陥っている。引用文中段、「大学卒業者の中にはエリート層に入りえない者が現れ、結果として彼らは後期中等教育修了者の労働市場に就職口を見出さざるを得なくなったはずであり、しかもその数は漸増していったであろう」という、この「大学卒業者」に「体育会系」を代入すれば、そのまま本論文が記述してきたことの要旨となる。

その後続く「そしてそうだとすれば、彼らにとって大学進学は社会的上昇移動の手段としてはほとんど有効性はなく、それはもはや投資とは言えないであろう」との指摘と、そこから導かれる「彼らは大学教育市場においては教育サービスを消費財としてそれなりに真面目に購入する、つまり学習意欲をともかくも有している大学生なのかといえ、おそらくそうでもないであろう」との予期は、現在の大学スポーツ関係者にも重くのしかかってくるだろう。

では、こうした高等教育機関の変容に対し、大学スポーツ界はどのような構えで対応すれば良いのであろうか。この問いに対して川口は「彼らにとって必要なのは、大学教育それ自体ではなく、大学に在学しているという事実から得られる種々の便益なのではないだろうか」と述べている。だが、これでは教育の内容や学位の種類を問わない企業メンバーシップ型雇用と、それを前提とした学（校）歴主義を支持して大きな変革は期待しないこ

とを意味してしまう。大学のオルタナティブに通じる、大学スポーツのオルタナティブはないのか。

2018年7月、明治大学駿河台キャンパスで開催された日本スポーツ産業学会第27回大会において、シンポジウム「大学スポーツのオルタナティブ」を企画・オーガナイズした³³²。シンポジストとしてアメリカ NCAA 設立・発展の経緯と、金銭授受や学業詐偽といった問題が山積する現状を報告したスポーツ法学者の川井圭司は、「日本の大学スポーツがスポーツ参加や普及の面で果たしている役割を正當に評価すべきだ」と述べた。

京都大学アメリカンフットボール部監督時代に同部を一般社団法人化した西村大介は、法人格を得ることによって財務や人事上のガバナンスリスクを縮減しつつ、スポンサーを募り、指導者を雇い入れ、有望選手をリクルートしながらチームを強化する、という一般的なスポーツクラブマネジメントが、国立大学の運動部であっても可能であることを示した。

慶応大学野球部出身であり、気鋭の地域スポーツマネジメント研究者である松橋崇史は、2015年に自らが立ち上げて現在も拡大継続中の大学野球育成リーグ「学生による学生のための育成試合 大学野球サマーリーグ」の実践内容を紹介した。大学野球界では部員数増加に伴って下級生の試合機会を確保することが求められており、地方球場を利用することで自身の研究テーマでもあるスポーツによる地域活性化と、スポーツマネジメントの実践教育の場として、サマーリーグを機能させていることが示された。

これらの取り組みは、大学スポーツ当事者による「大学からの自立」を示唆しているように思われる。バブル経済崩壊後のスポーツは、大企業の庇護から外れ、外部化されることで自立的に運営リソースの調達をはじめた。日本の中ではいち早く企業スポーツからの脱却を図り、地域にその運営基盤を求めたJリーグのソーシャル・イノベーション^{333, 334}としての成功に、大学スポーツの現状を開くヒントが示されているのではないだろうか。

西村や松橋の実践が示すのは、学生アスリートの側が主体となり、大学との一定の距離を確保し自立することで、逆説的に大学スポーツへの参加や強化の健全性を取り戻したことだ。川井が日本の大学スポーツを適正に評価すべきと主張した背景には、アメリカ

³³² 川井圭司, 東原文郎, 西村大介, 松橋崇史 (2019) 大学スポーツのオルタナティブを考える. *Sports Business & Management Review*, 10, 2-7.

³³³ 松橋崇史, 金子郁容, 村林裕 (2016) スポーツのちから：地域をかえるソーシャルイノベーションの実践. 慶応大学出版会

³³⁴ 東原文郎 (2018) 書評：松橋崇史, 金子郁容, 村林裕 著『スポーツのちから：地域をかえるソーシャルイノベーションの実践』. *スポーツ産業学研究*, 28(1), 131-134.

NCAA をモデルとして目指すことで、学生アスリートがますます大学に付属し、大学の資産・所有物のように見なされる状況が進行することへの危惧があるだろう。カギは体育会系の「自立 / 自律」にあるように思われる。

大学の「定員」として入学した（あるいはする）学生アスリートは、日本の大学がアスリートの入学に頼らざるを得なくなった背景を適正に理解すべきだ。そうすれば自ずと自立に向けて動機付けられるだろう。定員としての機能を学生アスリートに頼った大学は、そもそも学生アスリートがキャリア形成において優位となるよう支援するリソースもノウハウも現段階では持ち合わせていることが想定される。そのような状況だからこそ、学生アスリートの入学に依存したと考えるべきだ。

こうした状況を正しく認識できれば、今以上の学生アスリート支援を大学に望むのではなく、むしろ、現状を逆手にとって、学生アスリートが自らの手で新しいスポーツ環境を準備し、スポーツ実践を楽しみ、そのプロセスで学び得た内容を、自身のキャリア形成の基礎とすることに可能性が見出せる。これに関われること自体が、体育会系であることの特権的な便益（*privilege*）と見なされるべきであり、主体的なスポーツへの関わりを通じた生きた高等教育の機会であるようにも感じられる。体育会系自身による、自立型大学スポーツマネジメントのススメである。

UNIVAS のキャリア形成支援事業は、自立型大学スポーツマネジメントへの関わりに公的な認定を与えること（資格化）によって、あるいはそのためのカリキュラムを整備すること（単位化・学位化）によって、体育会系の自立的キャリア形成を支援する道が開けるものと期待される。そうなれば、後に現在が、「新生体育会系神話」の起源であったと評価されるようになるかもしれない。大学スポーツのオルタナティブを構想することが、雇用と社会のオルタナティブを構想する契機となる。その可能性を信じて、本論文を閉じる。

文献

- 安部磯雄（1915）運動が青年の心身に及ぼす三大効果.『実業之日本』第十八巻 第二十一号（大正四年十月十日発行），p.71-73.
- 阿部泰藏（1916）社員採用の際余は如何なる青年を選択するか.『実業之日本』第十九巻 第九号，pp.61-63.
- AERA 編集部（2016）やっぱり凄い！体育会運動部員の"就職力"「負けの経験」で時短就活に勝つ. 東洋経済オンライン，16/05/31，<http://toyokeizai.net/articles/-/120490>，18/02/22 参照.
- 赤林英夫（2012）人的資本理論.日本労働研究雑誌, 621, pp.8-11.
- アキ・ロバーツ, 竹内洋（2017）アメリカの大学の裏側. 朝日新聞出版
- 天野郁夫（2005）学歴の社会史：教育と日本の近代. 平凡社
- 荒川章二（2016）「1968」大学闘争が問うたもの：日大闘争の事例に即して. 大原社会問題研究所雑誌, 698, pp.1-24.
- 朝日新聞（2018）（耕論）体育会、生きづらい？ 岡崎仁美さん、為末大さん、荒井弘和さん. 朝日新聞デジタル，18/02/10，<https://digital.asahi.com/articles/DA3S13353240.html?rm=150>，19/05/27 参照.
- 麻生誠（1980）就職の社会史. 中西信男，麻生誠，他 [編著]，『就職：大学生の選職行動』，有斐閣，pp.181-221.
- Becker, G.S. (1964) Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. New York: Columbia University Press = ベッカー・ゲーリー [著]，佐野陽子 [訳]（1976）人的資本：教育を中心とした理論的・経験的分析. 東洋経済新報社.
- Bills, D. B. (2003) Credentials, Signals, and Screens: Explaining the Relationship Between Schooling and Job Assignment. Review of Educational Research, 73(4), pp.441-469.
- 備前嘉文, 辻洋右, 棟田雅也（2019）日本の大学におけるスポーツマネジメント教育の現状と課題. スポーツマネジメント研究, https://www.jstage.jst.go.jp/article/fjism/advpub/0/advpub_2019-001/_pdf，早期公開，19/10/06 参照.
- ビズリーチ・キャンパス（2017）体育会「なのに」就活惨敗！？ その原因は〇〇にあり！！. ビズリーチ・キャンパス，17/10/11，<https://br-campus.jp/articles/report/141>，18/07/07 参照.
- ピエール・ブルデュー [著]，石井洋二郎 [訳]（1990）ディスタンクシオン：社会的判断力批判

(I・II). 藤原書店 (東京).

ピエール・ブルデュー [著], 石崎晴己 [訳] (1991b) スポーツ社会学のための計画表. 『構造と実践』, 藤原書店 (東京), pp.272-290.

ピエール・ブルデュー [著], 田原音和 [監訳] (1991a) 人はどのようにしてスポーツを好きになるのか. 『社会学の社会学』, 藤原書店, pp. 223-250.

デジタル版 日本人名大辞典+Plus 「宇野庄治 (うの しょうじ, 1903-1970)」, URL :

<http://kotobank.jp/word/%E5%AE%87%E9%87%8E%E5%BA%84%E6%B2%BB>, 2011/03/01 参照.

Denhart, M., Villwock, R., & Vedder, R. (2010). The academics-athletics trade-off: Universities and intercollegiate athletics. the Center for College Affordability and Productivity. Hall J. (eds) Doing More with Less. Springer, New York, NY, pp. 95-136

独立行政法人労働政策研究・研修機構 Web ページ「早わかり グラフでみる長期労働統計> II 労働力、就業、雇用> 図 8 雇用形態別雇用者数」

(<https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/timeseries/html/g0208.html>).

海老原嗣生 (2015) なぜ 7 割のエントリーシートは読まずに捨てられるのか?. 東洋経済新報社.

藤本淳也 (2018) テーマ 4 キャリア支援, スポーツ庁, 第 3 回 日本版 NCAA 設立準備委員会 資料 2, pp.26-35

深尾京司, 牧野達治, 池内健太, 権赫旭, 金榮慤 生産性と賃金の企業規模間格差. 日本労働研究雑誌, 649, pp.14-29.

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

福井康貴 (2008a) 就職の誕生 一戦前日本の高等教育卒業者を事例として一. 『社会学評論』, Vol. 59 (1), pp.198-215.

福井康貴 (2008b) 戦前日本の就職体験 一人物試験における構造的権力と主観的・想像的権力一. 『ソシオロギス』, No.32, pp.1-16.

G. Gurney, D. Lopiano, and A. Zimbalist (2017) Unwinding Madness: What Went Wrong with College Sports and How to Fix it. Brookings Institution = ジェラルド・ガーニー, ドナ・ロピアーノ, アンドリュー・ジンバリスト [著], 宮田由紀夫 [訳] (2018) アメリカの大学スポーツ: 腐敗の構図と改革への道. 玉川大学出版部

Gayles, J. G. (2009) The student athlete experience. New Directions for Institutional Research, 144, pp.33-41

Granovetter, M. (1985) Economic action and social structure: The problem of embeddedness. *American journal of sociology*, 91(3), pp.481-510.

グレン M. ウォン, 川井圭司 (2012) スポーツとビジネスの法と文化 アメリカと日本. 成文堂.

濱口桂一郎 (2018) この国の労働市場: 横断的論考. *日本労働研究雑誌*, 693, pp.2-10.

濱口桂一郎 (2013) 『若者と労働』中公新書ラクレ, p.31.

濱口桂一郎 (2019) ブログエントリ「小熊英二 『日本社会のしくみ 雇用・教育・福祉の歴史社会学』」. hamachan ブログ(EU 労働法政策雑記帳), URL:

<http://eulabourlaw.cocolog-nifty.com/blog/2019/07/post-e5878d.html>, 2019/10/16 参照.

原琴乃・松繁寿和・梅崎修 (2004) 文学部女子の就業 ―大学での蓄積と英語力の役割. 松繁寿和 編『大学教育効果の実証分析』日本評論社: pp.89-108

橋本求 (1964) 東洋経済新報社(町田忠治) 明治二十八年. 『日本出版販売史』, 講談社, pp.59-61.

橋本求 (1964) 実業之日本社(増田義一) 明治三十年. 『日本出版販売史』, 講談社, pp.66-68.

碧堂生 (1916) 新社員詮衡係実話 採用されたる青年 拒絶されたる青年. 『実業之日本』 第十九卷 第十三号, p.32.

Henderson, D. J., Olbrecht, A., & Polachek, S. W. (2006). Do Former College Athletes Earn More at Work? A Nonparametric Assessment. *Journal of Human Resources*, 41(3), 558-577

平沢和司 (1995) 第4章 就職内定企業規模の規定メカニズム: 大学偏差値と OB 訪問を中心に.

荻谷剛彦 [編], 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, 広島大学大学教育研究センター, 31, pp.57-68.

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.

平沢和司 (2010) 大卒就職機会に関する諸仮説の検討. 荻谷剛彦・本田由紀 [編], 大卒就職の社会学: データからみる変化. 東京大学出版会, pp.61-85.

北鎮生 (1930) 財界スポーツ王国巡礼 (その一 両横綱の三井と三菱). 『実業之日本』 第三十三卷 第十七号, pp.68-71.

本田由紀 (2010) はじめに. 荻谷剛彦・本田由紀 [編], 『大卒就職の社会学 データからみる変化』. 東京大学出版会, pp. i - ii.

堀健志, 濱中義隆, 大島真夫, 荻谷剛彦, 浅野友子, 犬塚将嗣, 齋藤奈緒美 (2007) 大学から職業へ III その2 就職活動と内定獲得の過程. *東京大学大学院教育学研究科紀要*, 46, pp.75-98.

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

- 細田孝宏（2015）Webページ「アメフト、ラクロスが就職に強いワケ アスリートプランニング、山崎秀人社長に聞く」。日経ビジネスオンライン，URL:
<http://business.nikkeibp.co.jp/article/interview/20150326/279168/>, 参照日：17/01/05
- 市川雅教（2010）因子分析 シリーズ行動計量の科学），浅倉書店。
- 池田一夫，他（2003）人口動態統計からみた 20 世紀の結核対策．東京都健康安全研究センター研究年報 54，pp.365-369.
- 一般社団法人アリーナススポーツ協議会 [監修], 大学スポーツコンソーシアム KANSAI [編]（2018）大学スポーツの新展開 日本版 NCAA 創設と関西からの挑戦，晃洋書房。
- 石田賢示（2018）日本における職業キャリア軌跡の実証分析 初職移行の種類のあいだでの比較?．森山智彦編『2015 年 SSM 調査報告書 7 労働市場 II』，2015 年 SSM 調査研究会，pp.43-64.
- 石井洋二郎（1993）差異と欲望：ブルデュー『ディスタンクシオン』を読む．藤原書店（東京）。
- 石岡学（2011）「教育」としての職業指導の成立．勁草書房。
- 石飛和彦（1997）神話と言説 京都大学『教育・社会・文化：研究紀要』，4，pp.81-101
 （一社）私立大学連盟（2015）私立大学 学生生活白書 2015.
- 伊丹安廣（1931）学校より社会．『実業之日本』第三十四卷 第二十一号，pp.102-103.
- 一記者（1919）全国大会社商店の体育施設．『実業之日本』第二十二卷 第十九号，p.42.
- 伊藤秀樹（2017）部活動と社会生活のレリバンズ:<適応> の装置として．東京学芸大学紀要．総合教育科学系，68(1), pp.71-82.
- 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，pp.134-145
- 岩内亮一，平沢和司，中村高康，平野栄一（1995）大卒雇用市場の実像 一大学生の就職活動の実証的研究．明治大学教養論集，278，pp.37-114.
- 岩内亮一・苅谷剛彦・平沢和司 [編]（1998）大学から職業へ II 一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。
- Jackson, M. O. (2010) Social and economic networks. Princeton university press.
- 実業之日本社（1916）工場法ノ実施．『実業之日本』第十九卷 第十二号，p.1.
- 実業之日本社（1923）各社の新卒業生採用ぶり．『実業之日本』第二十六卷 第六号，pp.40-41.
- 実業之日本社（1928）テニス・マンと商売．『実業之日本』第三十卷 第十一号，p.43.
- 実業之日本社（1928）各大銀行会社の明年度卒業生の採用ぶり（三）明治生命の採用標準一運動家が歓迎される理由は一．『実業之日本』第三十卷 第二十二号，pp.85-86.
- 実業之日本社（1928）学校卒業生の就職問題座談会．『実業之日本』第三十卷 第二十二号，pp.34-44.

- 実業之日本社（1930）就職エピソード.『実業之日本』第三十三巻 第六号, pp.48-49.
- 実業之日本社（1931）スポーツマン黄金時代.『実業之日本』第三十四巻 第四号, pp.68-69.
- 実業之日本社（1933）新入社員は斯うして採る 某デパート当事者の実際事情公開.『実業之日本』第三十六巻 第三号, pp.36-37.
- 株式会社日本政策投資銀行地域企画部（2015）2020年を契機とした国内スポーツ産業の発展可能性および企業によるスポーツ支援 スポーツを通じた国内経済・地域活性化. p.54.
- 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, 46, pp.155-164.
- 海妻径子（2019）日本「男性労働」社会のゆくえと「ロッカールームの会話」. スポーツとジェンダー研究, 17, pp.43-46.
- 金森史枝（2016）「何事もほどほどに」大学生活を送る学生の実態分析. 名古屋大学大学院教育発達科学研究科紀要, 教育科学 63(1), pp.83-93.
- 金森史枝（2017）大学時代の体育系正課外活動への参加が社会人生活に及ぼす影響 体育会運動部と体育系サークルとの所属の違いに着目して. 第 68 回日本体育学会体育社会学領域抄録集, pp.129-134.
- 金森史枝（2018）大学時代の正課外活動における所属の違いが社会人生活の意識に及ぼす影響：体育会系と文化系との所属の違いに着目して. 名古屋大学大学院教育発達科学研究科紀要, 教育科学 64(2), pp.93-105
- 金森史枝, 蛭田秀一（2018）大学における正課外活動としての体育会運動部活動の意義—体育会運動部活動を通して何を習得しているのか—. 名古屋大学総合保健体育科学, 41(1), pp.45-54.
- 金森史枝, 蛭田秀一（2019）大学時代の正課外活動が社会人生活に及ぼす影響. 名古屋大学総合保健体育科学, 42(1), pp.7-20.
- 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.
- 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. 広島大学大学教育研究センター.
- 荻谷剛彦, 平沢和司, 本田由紀, 中村高康, 小山治 大学から職業へ III その 1: 就職機会決定のメカニズム. 東京大学大学院教育学研究科紀要, 46, pp.43-74.
- 荻谷剛彦・本田由紀 [編]（2010）大卒就職の社会学—データからみる変化. 東京大学出版会
- 荻谷剛彦, 沖津由紀, 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, 32, pp.89-118.

- Kariya, T., & Rosenbaum, J. E. (1995) Institutional linkages between education and work as quasi-internal labor markets. *Research in social stratification and mobility*, 14, pp.101-136.
- 葛西和恵 (2012). 体育会所属新規大卒者の特性 ～体育会学生は企業にモテるのか?～. 法政大学キャリアデザイン学部紀要, 9, 293-329
- 加藤恭平 (1933) 採用者側から打ち明けた就職必勝法. 『実業之日本』第三十六巻 第五号, pp.52-53
- 河合君次 (1931) アマター・スポーツのプライド. 『実業之日本』第三十四巻 第二十一号, pp.98-100.
- 川井圭司, 東原文郎, 西村大介, 松橋崇史 (2019) 大学スポーツのオルタナティブを考える. *Sports Business & Management Review*, 10, pp.2-7.
- ケンジ・ステファン・スズキ (2010) 消費税 で世界一幸せな国デンマークの暮らし. 角川 SS コミュニケーションズ.
- キチョナビ (2018) 体育会系は最強って本当? 就職に有利なワケと失敗する学生の特徴. キチョナビ 選考対策, 18/04/08, https://kicho-navi.jp/recruit_sportsminded/, 19/05/27 参照.
- 菊池晋二 (1915) 優等生を実業界に採用する疑問. 『実業之日本』 第十八巻 第五号, pp.11-12.
- 木下秀明 (1970) スポーツの日本近代史, 杏林書院.
- 記者 (1916) 十五大会社々員採用物語 (二) 百種百態各会社の内幕卒業生就職の天機. 『実業之日本』 第十九巻 第十一号, pp.36-40.
- 記者 (1923) 各社の新卒業生採用ぶり. 『実業之日本』 第二十六巻 第六号, pp.40-41.
- 記者 (1923) 三井物産の採用ぶり. 『実業之日本』 第二十六巻 第十号, p.21, 同, 就職難の現在に於ける大会社の社員採用ぶり. 『実業之日本』 第二十六巻 第十号, pp.20-27.
- 岸本吉浩 (2014) 「第 8 回 新・企業力ランキング (2013 年 3 月期まで使用)」.
- 岸本吉浩 (2014) 「最新版「新・企業力ランキング」トップ 200 2014 年版・財務面から見た、企業の真の実力」 (<http://toyokeizai.net/articles/-/28539>). 東洋経済オンライン.
- 北豊吉 (1928) 体育運動と思想問題, 『アスレチックス』 一九二八年十月号, pp.2-5.
- 小泉耕平 (2019) 特集: 体育会学生の就活術 就活専門家に聞く 体育会学生の内定術 (自己 PR 編). 4years. 就活セミナー, 19/02/28, <https://4years.asahi.com/article/12161036>, 19/05/27 参照.
- 小泉耕平, 藤井みさ (2019) 特集: 体育会学生の就活術 “リーマントラベラー” 東松寛文「自己分析は就活の筋トレ」. 4years. 就活セミナー, 19/03/27, <https://4years.asahi.com/article/12230433>, 19/05/27 参照.
- 小泉耕平, 藤井みさ (2019) 特集: 体育会学生の就活術 就活専門家が教える「体育会の勝てる ES・面接術」. 4years. 就活セミナー, 19/04/02, <https://4years.asahi.com/article/12230390>, 19/05/27

参照.

小泉耕平, 松嶋愛 (2019) 特集: 体育会学生の就活術 就活もラクロスもバイトも 住友商事・松本理沙【体育会 就活企画】. 4years.就活セミナー, 19/03/01,

<https://4years.asahi.com/article/12172793>, 19/05/27 参照.

紺田悠翔 (2018) 体育会系学生の就職が最強なのはなぜ?. co-media, 不明,

<https://www.co-media.jp/article/17802>, 19/05/27 参照.

厚生労働省 (2015) 大卒者の就職状況. (<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000044078.html>)

(公財) 日本バスケットボール協会, Web ページ「登録者数推移」

(<http://www.japanbasketball.jp/jba/data/enrollment/>).

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, 48, pp.69-79.

小泉耕平 (2019) 特集: 体育会学生の就活術 就活専門家に聞く 体育会学生の内定術 (部活との両立編). 4years.就活セミナー, 19/02/28, <https://4years.asahi.com/article/12164726>, 19/05/27 参照.

キャリアパークス (2016) Web ページ「ラクロスの経験が就職活動に有利になる傾向とその理由」.

URL: <https://careerpark.jp/83279>, 参照日: 17/01/05.

Lechner, M. (2009). Long-run labour market and health effects of individual sports activities. *Journal of Health Economics*, 28(4), pp.839-854.

Lechner, M. & Downward, P. (2013) Heterogeneous Sports Participation and Labour Market Outcomes in England. DISCUSSION PAPER SERIES IZA, (7690), pp.1-42.

Long, J. E., & Caudill, S. B. (1991). The Impact of Participation in Intercollegiate Athletics on Income and Graduation. *The Review of Economics and Statistics*, 73(3), pp.525-531.

馬 静 (2006) 実業之日本社の研究 近代日本雑誌史研究の序章. 平原社

増田義一 (1919) 過激思想の侵入を防遏せよ. 『実業之日本』 第二十二巻 第十号, pp.6-10.

増田義一 (1920) 学生思想の一転機. 『実業之日本』 第二十三巻 第十八号, pp.2-6.

増田義一 (1920) 変態心理に感染する勿れ. 『実業之日本』 第二十三巻 第十号, p.7.

増田義一 (1932) 憂慮すべき神経の尖鋭化. 『実業之日本』 第三十五巻 第十号, pp.29-31.

増田義一 (1933) 新に初等教育家に呼びかける. 『実業之日本』 第三十六巻 第九号, pp.10-12.

松橋崇史, 金子郁容, 村林裕 (2016) スポーツのちから: 地域をかえるソーシャルイノベーションの実践. 慶応大学出版会.

- 松永早弥香（2019）特集：体育会学生の就活術試合のない夏、就活で勝負 法大4年・村上久美さん
【体育会 就活企画】. 4years. 就活セミナー, 19/03/05,
<https://4years.asahi.com/article/12180915>, 19/05/27 参照.
- 松尾寛子（2018）大学生の就職活動と体育会所属との関係についての研究. 京都大学学生総合支援
センター紀要, 47, pp.25-39.
- 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 47（4）, pp.49-51.
- 松繁寿和〔編著〕（2004）『大学教育効果の実証分析 ーある国立大学卒業生たちのその後』, 日本評論社.
- 松下佳代（2014）大学から仕事へのトランジションにおける新しい能力. 溝上慎一・松下佳代〔編〕,
高校・大学から仕事へのトランジション, ナカニシヤ出版, pp.91-117.
- 三田壘上人（1920）実業界を中心とした名選手の行へ, 『実業之日本』第二十三卷 第十一号,
pp.61-64.
- 宮田由紀夫（2016）暴走するアメリカ大学スポーツの経済学. 東信堂.
- 溝上徳文（2015）マツコ・デラックス断言「体育会系社員は30代で終わる」説を人事部長に聞いてみた. PRESIDENT Online, 15/06/26, <https://president.jp/articles/-/15580>, 15/06/26 参照.
- 溝上徳文（2017）人事部好む体育会学生の"クソ"と"買い" マツコ「元野球部社員の9割クソ」.
PRESIDENT, 17/08/11, <https://president.jp/articles/-/22825>, 19/08/14 参照.
- 溝上徳文（2018）今でも体育会学生は就活で人気か??「絶対服従人材はいらない」採用やめた企業も.
ビジネスインサイダー, 18/06/07, <https://www.businessinsider.jp/post-168910>, 19/05/12 参照.
- 溝上慎一（2009）「大学生活の過ごし方」から見えてきた学生の学びと成長の検討. 京都大学高等教育研究, 15, pp.107-118.
- 溝上慎一（2012）学生の学びと成長. 京都大学高等教育研究 開発推進センター〔編〕, 生成する大学教育学, ナカニシヤ出版, pp.119-145.
- 溝上慎一（2014）学校から仕事へのトランジションとは. 溝上慎一・松下佳代〔編〕, 高校・大学から仕事へのトランジション. ナカニシヤ出版, pp.1-39.
- 百瀬恵夫, 篠原勲, 葛西和恵（2012）体育会系はなぜ就職に強い?. 創英社/三省堂書店.
- 百瀬恵夫, 篠原勲（2012）「武士道」と体育会系. 創英社/三省堂書店.
- 文部科学省『学校基本調査』各年版.
- 文部科学省（2016）大学スポーツの振興に関する検討会議 中間とりまとめ.
- 文部科学省『文部科学統計要覧』各年版.

- 文部省大学官房調査統計課（1978）「新規学卒者の採用及び就業状況に関する調査」.
- 武藤泰明（2016）企業スポーツのグランドデザイン.（公財）笹川スポーツ財団，企業スポーツの現状と展望，創文企画，pp.171-187.
- 内閣統計局『統計年鑑（<http://www.stat.go.jp/english/data/nenkan/pdf/yhyou02.pdf>）』.
- 中原淳・溝上慎一〔編〕（2014）活躍する組織人の探求 大学から企業へのトランジション. 東京大学出版会.
- 中村隆英（1994）昭和恐慌と経済政策. 講談社.
- 中澤篤史（2008）大正後期から昭和初期における東京帝国大学運動会の組織化過程：学生間および大学当局の相互行為に焦点を当てて. 体育学研究, 53（2）, pp.315-328.
- 中澤篤史（2017）そろそろ,部活のこれからを話しませんか?未来のための部活講義. 大月書店
- 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, 大修館書店, pp.27-61.
- 名取夏司（1930）百パーセント自己紹介法.『実業之日本』第三十三卷 第二十三号, pp.140-141.
- NCAA Research (2016) Results from the 2015 GOALS Study of the Student-Athlete Experience. NCAA.
- 日本労働研究機構（2000）出向・転籍の実態と展望. Web ページ「調査研究成果データベース」, <https://db.jil.go.jp/db/seika/2000/E2000060011.html>, 19/10/06 参照.
- 日本野球連盟（2019）『加盟チーム数の推移』.
- ニコニコ山人（1916）学科の選擇を誤る勿れ 各学校新卒業生就職物語.『実業之日本』第十九卷 第九号, pp.58-60.
- 西山哲郎（2013）分野別研究動向（スポーツ）. 社会学評論, 64(4), pp.695-710.
- OECD (2016), Education at a Glance 2016: OECD Indicators, OECD Publishing, Paris. DOI: <http://dx.doi.org/10.1787/eag-2016-en>, 参照日：17/01/05.
- 小熊英二（2009）1968 下：叛乱の終焉とその遺産. 新曜社.
- 小熊英二（2009）1968 上：若者たちの叛乱とその背景. 新曜社.
- 小熊英二（2019）日本社会のしくみ 雇用・教育・福祉の歴史社会学. 講談社現代新書
- Ommen, M. van. (2015) Extracurricular Paths into Job Markets in Contemporary Japan: The Way of Both Pen and Soccer Ball. Japanese Studies, 35(1), pp.85-102.
- Ono, Y., Kaji, M., Tomozoe, H., & Yoshinaga, T. (2019). Who is the student athlete? Focusing on positioning in the campus unrest period in Japan. Sport in Society, pp.1-19,

<https://doi.org/10.1080/17430437.2019.1684903>.

小野雄大, 友添秀則, 根本想 (2017) わが国における大学のスポーツ推薦入学試験制度の形成過程に関する研究体育学研究, 62(2), pp.599-620.

大森一宏 (2000) 戦前期日本における大学と就職. 川口浩 [編著], 『大学の社会経済史 日本におけるビジネス・エリートの養成』, 創文社, pp.191-208

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, 51(6), pp.62-89.

大谷剛 (2004) 大卒者の成績が初任給に与える効果. 松繁寿和 [編著], 『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.

尾崎盛光 (1967) 日本就職史. 文藝春秋.

R. Grant, et al. (2015) The Economics of Intercollegiate Sports. 2nd Edition, World Scientific, 2015.

Rees, D. I., & Sabia, J. J. (2010) Sports participation and academic performance: Evidence from the National Longitudinal Study of Adolescent Health. Economics of Education Review, 29(5), pp.751-759.

Rooth, D.-O. (2011) Work out or out of work? The labor market return to physical fitness and leisure sports activities. Labour Economics, 18(3), pp.399-409

ロラン・バルト [著], 篠沢秀夫 [訳] (1967) 神話作用. 現代思潮新社.

Rosenbaum, J. E., & Kariya, T. (1989) From high school to work: Market and institutional mechanisms in Japan. American journal of Sociology, 94(6), pp.1334-1365.

労働政策研究・研修機構 (2008) 労働政策研究報告書 No.97 「日本的高卒就職システム」の変容と模索. p.23.

坂上康博 (1998) 権力装置としてのスポーツ, 講談社.

佐藤雅浩 (2008) 戦前期日本における精神疾患言説の構図: 逸脱と健康の系譜をめぐって. ソシオロギス, 32, pp.17-37.

Sauer, S., Desmond, S., & Heintzelman, M. (2013) Beyond the playing field: The role of athletic participation in early career success. Personnel Review, 42(6), pp.644-661.

澤井和彦 (2017) “蛮カラ”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, 大修館書店, pp.93-128.

澤野雅彦 (2005) 企業スポーツの栄光と挫折. 青弓社.

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.

- 関朋昭 (2015) 学校運動部活動の体罰問題に関する管理論的一考察: 部活動運営に困難を極めた中学校や体罰があった高等学校の事例から. 北海道体育学研究, 50, pp.69-79.
- 関朋昭・溝上慎一 (2018) 部活動は「チームで働く力」を本当に育むのか: 全国規模のパネル調査を通して. 名寄市立大学紀要, 12, pp.1-10.
- 島本好平, 石井源信 (2010) 運動部活動におけるスポーツ経験とライフスキル獲得の因果関係の推定. スポーツ心理学研究, 37, pp.89-99.
- 下谷愛子 (2018) ハイスペ無内定者、就活の敗因は? 「高学歴・体育会系」でも失敗する理由. en-courage, 18/10/14, <https://www.co-media.jp/article/17802>, 19/05/27 参照.
- 就職みらい研究所 (2019) 就職白書 2019. リクルートキャリア.
- 寒川恒夫 [編著] (2017) 近代日本を創った身体, 大修館書店.
- 総務省 (2000) 「労働力調査特別調査」(2月). 19/10/06 参照.
- 菅山真次 (2011) 「就社」社会の誕生: ホワイトカラーからブルーカラーへ. 名古屋大学出版会.
- 十河孝雄 (2007) アジア・太平洋戦争期における満洲と自動車工業: 満洲自動車製造株式会社を中心に, 『一橋経済学』 2(1), pp.51-71.
- 寸鐵生 (1919) 運動家出身の名士. 『実業之日本』 第二十二卷 第二十二号, p.54.
- スポーツ庁 (2016) 平成 28 年度の報道発表資料 大学スポーツの振興に関する検討会議 (第 1 回) の開催について (http://www.mext.go.jp/sports/b_menu/houdou/28/04/1370126.htm) より.
- スポーツ庁 (2019) ウェブページ: 一般社団法人 大学スポーツ協会 (UNIVAS) 設立概要.
- 鈴木恵美子 (2019) 体育会学生は本当に就活に有利なの? プロがアドバイスする成功のカギは「強みの言語化」にあり. 就職ジャーナル, 19/04/01, <https://journal.rikunabi.com/p/advice/30816.html>, 19/05/27 参照.
- 鈴木泰介、鈴木洋介、潟山美穂、小柳優太 (2018) 「体育会系＝勝ち組」に異変? 就活強者の苦悩 (お悩み解決! 就活探偵団 2019). 日本経済新聞 電子版, 18/07/04, https://www.nikkei.com/article/DGXMZO32531300S8A700C1XS5000/?n_cid=NMAIL007, 18/07/04 参照.
- 高峰修 (2010) 体育会学生の大学・競技生活とキャリア意識に関する調査報告. 明治大学教養論集, 452, pp.23-38.
- 高根義人 (1921) 愉快なる精神 強壮なる身体の養成法. 『実業之日本』第二十四卷 第五号, pp.62-64.
- 高嶋航 (2012) 帝国日本とスポーツ. 塙書房.
- 竹内洋 (1995) 日本のメリトクラシー. 東京大学出版会.

- 竹内洋 (2003) 教養主義の没落 変わりゆくエリート学生文化. 中公新書.
- 竹内洋 (2005) 立身出世主義?近代日本のロマンと欲望 (増補版). 世界思想社.
- 太郎丸博 (2014) 「先生」の職業威信. 日本労働研究雑誌, 645(4), pp.2-5.
- 橋本俊詔, 齋藤隆志 (2012) スポーツの世界は学歴社会 (Vol. 832). PHP 研究所.
- The Gallup-Purdue Index Report (2016) Understanding Life Outcomes of Former NCAA Student-Athletes. Gallup.
- 飛田穂洲 (1920) 実業界を中心とした名選手の行へ. 『実業之日本』 第二十三巻 第十号, pp.54-57.
- 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, 18/02/21,
<https://mainichi.jp/premier/business/articles/20180220/biz/00m/010/020000c?fm=mmn>,
 19/05/27 参照.
- 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) 道内私大の <体育会系> 就職 ～卒業生調査の結果から～. 札幌大学総合論叢, 32, pp.183-196.
- 東原文郎 (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, 10, pp.242-316
- 東原文郎 (2017) “体育会系” 神話の起源. 寒川恒夫 [編著], 近代日本を創った身体, 大修館書店, pp.161-193.
- 東原文郎 (2018a) 書評: 松橋崇史, 金子郁容, 村林裕 著 『スポーツのちから: 地域をかえるソーシャルイノベーションの実践』 . スポーツ産業学研究, 28(1), pp.131-134.
- 東原文郎 (2018b) 体育会系の研究: エリート神話の成立と崩壊. 中央公論 10月号, pp.130-137.
- 東原文郎 (2018c) 書評: 一般社団法人アリーナスポーツ協議会 [監修], 大学スポーツコンソーシアム KANSAI [編] 『大学スポーツの新展開 日本版 NCAA 創設と関西からの挑戦』 . スポーツ産業学研究, 28(4), pp.365-369
- 東原文郎 (2018d) 書評: 宮田由紀夫 著 『暴走するアメリカ大学スポーツの経済学』 . スポーツ産業学研究. Vol.28, No.4, pp.371-375.
- 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, 14, pp.13-28.

- 束原文郎, 石澤伸弘, 山本理人 (2011) 札幌市民の運動・スポーツ実施を規定する社会的要因：属性と教育機関での運動・スポーツ経験に着目して, 北海道体育学研究, 46, pp.39-54.
- 束原文郎, 石澤伸弘, 山本理人, 間野義之 (2011) 札幌におけるスノースポーツ人口の動態と現状に関する記述的研究, 北海道体育学研究, 46, pp.5-17.
- 束原文郎, 石澤伸弘, 山本理人, 間野義之, 中村好男 (2015) 一般成人におけるタイプ別スポーツ参加と社会経済的特徴の関係, スポーツ産業学研究, 25(2), pp.253-268.
- 束原文郎, アーロン・ミラー (2013) 体罰と権力 ―文化人類学と <体育会系就職> 論からみた体罰考―. 体育の科学, 63(10), pp.775-781.
- 月並楼主人 (1920) 十年前に卒業した慶應義塾出身者総評. 『実業之日本』 第二十三巻 第七号, p.93.
- 月並楼主人 (1920) 十年前に卒業した明治大学出身者総評. 『実業之日本』 第二十三巻 第九号, p.63.
- 都筑学, 早川宏子, 宮崎伸一, 村井剛, 早川みどり, 金子泰之, 永井暁行, 梁晋衡 (2013) 大学生活の過ごし方のタイプとその心理的特徴についての検討 (3) . 中央大学保健体育研究所紀要, 31, pp.1-34.
- 浮田和民 (1918) 危険思想退治策. 『実業之日本』 第二十一巻 第九号, pp.28-32.
- 浮田和民 (1919) 第一流の執務家になる資格. 『実業之日本』 第二十二巻 第二十二号, pp.65-70.
- 梅崎修 (2004) 「成績・クラブ活動と就職：新規大卒市場における OB ネットワークの利用」 松繁寿和編『大学 教育効果の実証分析』 日本評論社, pp.29-48.
- 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.
- ワークス研究所 (2015) 大卒求人倍率 2015. (http://www.works-i.com/pdf/140424_dai.pdf)
- 鷺田成男 (1920) 白熱的高潮に達せる 会社銀行野球団評判記 (二). 『実業之日本』 第二十三巻 第二十三号, pp.53-54.
- WEB ページ「立教大学体育会水泳部の歴史-1」. URL : <http://www.rikkyo.ne.jp/sgrp/swim/history/historytext-1.html>, 2011/03/01 参照.
- 八尋風太, 萩原悟一 (2019) 日本における大学生競技者数の 2008 年から 2017 年の推移 ―2020 年東京オリンピック種目を対象として―. スポーツ産業学研究, Vol. 29, No.4, pp. 217-222
- 山田剛史・森朋子 (2010) 学生の視点から捉えた汎用的技能獲得における正課・正課外の役割. 日本教育工学会論文誌, 34(1), pp.13-21.

- 山田敏正（1928）思想国難に面して、『体育と競技』一九二八年六月号，p.27.
- 山田剛史（2009）大学での学習成果. Benesse 教育研究開発センター [編]，大学生の学習・生活実態調査報告書，研究所報，51，pp.100-106.
- 保田江美・溝上慎一（2014）初期キャリア以降の探求：「大学時代のキャリア見通し」と「企業におけるキャリアとパフォーマンス」を中心に. 中原淳・溝上慎一 [編]，活躍する組織人の探求 大学から企業へのトランジション. 東京大学出版会，pp.139-173.
- 米澤彰純（1992）高等教育政策と私立大学の行動 供給側からみた拡大・停滞. 教育社会学研究，No. 50，pp.325-344.
- 吉田荒次（1930）一九三〇年の就職新戦術. 『実業之日本』第三十三卷 第七号，pp.182-183.
- 吉村航, 大橋道雄（2015）オリンピックにおける日本人学生選手の実態：オリンピック憲章の変化に着目して. 東京学芸大学紀要. 芸術・スポーツ科学系, 67, pp.141-14.

謝辞

はじめに、本論文の主査をお引き受けいただき、論文執筆の要諦について懇切丁寧にご指導を賜りました中村好男先生に対し、心より感謝の意を表します。2015 年 9 月、博士論文の指導を受けたいと申し出た私に対し、中村先生はサバティカル中にも関わらず、釜山のご自宅に招き入れてくださり、奥様の手料理と大浴場での入浴、そして贅沢すぎる 1 on 1 の論文指導で持て成してくださいました。その時書き留めたメモは、自らの査読論文執筆に際して繰り返し見返すだけでなく、自分の指導学生に論文指導を行う際の虎の巻として、今も大切に活用しています。また 2019 年 8 月にも、那須の別荘にお招きいただき、奥様との貴重な時間を私の指導に割いていただきました。その際にいただいた、総合論議の分析的記述の核となるアイデアと、必須引用文献の指摘により、本論文は成立しました。「大学スポーツのことで学位論文を書くのだから、大学スポーツの健全な発展に貢献せよ」とのお言葉を胸に刻み、今後の教育研究に邁進することで、学恩に報いたいと思います。ありがとうございました。

副査をお引き受けくださいました間野義之先生に、心より感謝申し上げます。間野先生は、当時東京大学の大学院博士課程に迷い込み、研究対象も定まらず地下室でくすぶっていた私を、総合型地域スポーツクラブや公共スポーツ施設指定管理者導入の先進事例の現場に引っ張り出してくださいました。研究者としてとにかくフィールドに出て調査をする、教育者としてそうした経験を学生に積ませるという姿勢を、間近で、体験的に学習させていただきました。また間野先生には、2011 年 9 月、北デンマーク大学（オールボー市、デンマーク）で開催されたヨーロッパ・スポーツマネジメント学会に参加した際、博士学位申請計画の立案に数時間かけて付き合ってくださいました。具体的な章立てまで検討していただいたにも関わらず、その後、研究テーマを変更した挙げ句、論文提出まで足かけ 9 年もかかってしまいました。かくも不肖の後輩であり、弟子であった私を見放さず、副査をお引き受けくださり、厳しくも温かいご指導を賜りましたこと、誠に有り難く、衷心より御礼申し上げます。ありがとうございました。

同じく、副査をお引き受けいただきました武藤泰明先生に、心より感謝申し上げます。武藤先生は、初めて査読を通過した拙稿「〈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』の記述を手掛かりとして―」が日本スポーツ産業学会で奨励賞をいただいた時の審査委員であり、内容を高く評価してくださいました。また、本論文の総合論

議（第5章）で大学スポーツと企業スポーツの関係を論じるには、武藤先生の先行業績とご指導が不可欠でした。専門分野はスポーツビジネス・マネジメントと謳いながら、実務の経験がない私にとって、武藤先生とお話させていただく機会は常に新鮮な実践知に触れる貴重な機会となっています。いつも大所高所から温かくご指導いただいた上に、今回副査をお引き受けいただけたことは真の僥倖であり、衷心より、厚く御礼申し上げます。ありがとうございました。

恩師の一人として、静岡産業大学 寒川恒夫先生に感謝申し上げます。私は、寒川先生によってこの「スポーツを対象とした人文社会科学」の世界に導かれました。高校運動部活動のフィールドワークをまとめた修論の一部は寒川先生監修の『教養としてのスポーツ人類学』に、院ゼミの集大成として実質的にご指導いただいた第2章「起源」論文（上掲「〈体育会系〉就職の起源」）は、共著『近代日本を創った身体』に、それぞれ寄稿する機会を与えてくださいました。共著に拙論が収録されていたことで、雑誌『中央公論』から特集「体育会系の研究」への寄稿依頼がくるなど、自分の研究成果を広く世に問う機会に恵まれました。この「起源」論文が、本博士論文構想の契機となり、核となりました。寒川先生の早稲田大学在任中に提出できなかったことは悔やまれますが、今後の研究の発展と洗練をもって、寒川先生への感謝を示して参る所存です。本当にありがとうございました。

本論文は、複数の調査や研究会での議論の蓄積により、完成致しました。直接間接にご協力いただいた皆さまに、感謝申し上げます。

第3章および第4章となった量的調査は、(株)アスリートプランニングの山崎秀人会長、中村祐介社長、原田俊一郎さん、村島夏美さん他、社員の皆さんのご尽力と、実際にご回答いただきました学生アスリートの協力があってはじめて成立しました。学生アスリートの就職支援に正確な実態把握と理論的議論を、という学術側のニーズを最大限にくみ取っていただき、アスリートキャリア研究所（通称：リアック = RIAC, Research Institute for Athlete Career）を創設し、時代的社会的制約の中で最高の調査を実行していただきました。お忙しい中、多くの質問にご回答いただいた学生アスリートの皆さんにも併せて、厚く御礼申し上げます。ありがとうございました。

月1のRIACミーティングにご参画賜り、共同執筆者となってくださいました明治大学 澤井和彦先生、早稲田大学 舟橋弘晃先生、日本体育大学 横田匡俊先生、南カリフォルニ

ア大学 アーロン・ミラー先生、笹川スポーツ財団 吉田智彦さん、山梨学院大学 長倉富貴先生、同 石川勝彦先生に心より感謝申し上げます。皆さまとのディスカッションを経るたびに思考が磨かれ、調査も論文草稿も洗練されていきました。RIAC の成果を学術論文や本博士論文に留めるのではなく、広く一般の目に触れさせ、学生アスリートの価値を高めることの一助とすることで、感謝を示して参りたいと思います。ありがとうございました。

2018 年 7 月の日本スポーツ産業学会第 27 回大会において、シンポジウム「大学スポーツのオルタナティブ」を企画・コーディネートさせていただいた際、シンポジストとしてご協力いただいた同志社大学 川井圭司先生、滋賀レイクスターズ 西村大介社長、拓殖大学 松橋崇史先生に感謝致します。また、2019 年 5 月、デンマーク中央競技団体のスポーツ政策調査に同行させていただき、同国の学生アスリートへのサポート体制に関するヒアリング調査実施にご協力いただいた日本体育大学 日比野幹男先生に感謝致します。第 6 章で日本の大学スポーツの未来について論じ、見出した「学生アスリートの自立 / 自立」という方向性は、皆さまとの議論や調査の賜物です。やはり、本論文の完成に留まらず、日本の大学スポーツが、学生アスリートによる、学生アスリートのためのスポーツ文化として健全に発展するよう尽力することで、ご恩に報いたいと思います。ありがとうございました。

苦しい院生時代から机を並べて学問に励み、公私ともに常に寄り添い、応援してくださいました早稲田大学 中澤篤史先生に感謝致します。年齢も学年も、私の方が先輩ということになっていましたが、中澤さんといるときは常に、学問への姿勢、すなわち、驚愕の読書量で不断に教養を耕しながら、徹底的に「問い」に向き合う真摯さを学ばせていただきました。中澤さんの底なしの教養に裏打ちされたクリティカルかつ建設的なフィードバックによって、私の研究者としての足腰は知らぬ間に鍛えられ、本研究が建つ土台が築かれていたのだと思います。本当にありがとうございました。

同期で専任教員として入職し、10 年間、同僚として切磋琢磨させていただいた札幌大学 金誠先生に感謝致します。金さんは論文執筆や外部研究資金の獲得など、研究者として常に、私の一歩先を歩まれました。先に学位を取得されたにもかかわらず、「共に祝杯を！」と本論文の完成を待ち続けてくださいました。お互い週十数コマの授業を担当する厳しい環境において、隙間時間にコーヒーを飲みながらそれぞれの研究課題について語り合う時間を 30 代で持てたことは、本論文の発展にとってばかりでなく、私のキャリア形成においても、人生においても、全き幸運であったという他ありません。金先生との対話の積み

重ねにより、漠然とした問題意識が具体的な問いに育ち、仮説が鍛えられ、博士論文として結実しました。心より感謝申し上げます。ありがとうございました。

最後に、この場を借りて、家族に感謝を述べることをお許しください。父 昌郎と母 美津子は、私がやりたいと思うことを思いっきりできるように私を育ててくれました。大学まではサッカーを続けさせてくれ、大学卒業後は学問を続けさせてくれました。スポーツや進路について、私の選択=意思決定を何よりも尊重し、ひたすらに支援してくれました。修士課程3年に博士課程4年、計7年かかっても博士号を取得できなかった私を経済的にも精神的にも支えてくれたのは、両親でした。

大学院退学後は、それまで実家を出て生活したことなどなかった妻 真紀が、札幌赴任に二つ返事でついてきてくれ、文字通りの「フルサポート」をしてくれました。家では長男 壮謙、次男 英心の健やかな成長をいつも感じることができ、安らぎの場となっていました。だからこそ、私は何にも煩わされることなく、失敗を恐れることなく、教育研究に邁進することができました。

家族の支えなくして成立し得なかった本論文を、昨夏に急逝した父と、父の逝去に伴い生活が激変した母、そして、どんなことがあっても笑顔を絶やさず支え続けてくれた妻と子ども達に捧げます。ありがとうございました。