

早稲田大学審査学位論文  
博士（スポーツ科学）  
概要書

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

本論文は、「体育会系」を「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」と定義した上で、日本の大卒新卒労働市場において「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」）が成立する条件を解明することを企図している。

第1章「緒言：問題化する「体育会系」のキャリア形成」は、問題の所在と研究目的、本論文の構成からなる。2000年代以降の学生アスリート人口拡大とその背景として中堅以下私大におけるスポーツ推薦入学者の著増を疑いながら、新聞雑誌の言説レベルでは「体育会系神話」が揺らいでいることを指摘した。2019年3月に発足した日本初の大学横断的かつ競技横断的の大学スポーツ統括組織 UNIVAS は、学校から労働への間断無き移動、新卒一括採用を特徴とする日本的雇用慣行と対峙する学生アスリートの初期キャリア形成を重視し、支援事業を企てているが、データ収集に着手した段階だ。学生アスリートの就職に関する先行研究では、心理学的学習論やキャリア形成の技術論は散見されるものの、実態の記述も機序の解明も試みられてこなかった。そこで、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、「体育会系神話が成立する条件を解明すること」を本論文の目的とした。

本論文は、3つの実証研究と総合論議、結語によって構成される。「体育会系神話」がいつ／なぜ／どのように発生したのか（第2章、起源）、現在の体育会系就職はどのような実態にあるのか（第3章、現状1）、当事者はどのような意識でいるのか（第4章、現状2）という3つの各論を経て、大学新卒就職において体育会系が有利となる条件を、雇用慣行と高等教育、企業スポーツの社会史に照らして描出する（第5章、総合論議）。最後に、大学スポーツと体育会系の進むべき未来についても議論した（第6章、結語）。

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／どのように誕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、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、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。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。

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男性は多くの伝統的チームスポーツ (アメリカンフットボール, サッカー, 競漕, ラグビー, 野球, バスケットボール, 等) で, 女性は社会的に恵まれた層で行われがちなスポーツ (硬式テニス, ゴルフ+スキー+スケート, ラクロス, チア, 等) で, 内定獲得率を有意に高める効果を持った。

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, 探索的に記述することを目的とした。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。

第 5 章「総合論議: 体育会系神話成立の条件」では, 第 2~4 章の研究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考察を展開した。まず各章の知見より, 体育会系が就職において有利となる条件とは, 「高い大学威信ランク」「伝統的チームスポーツ」「男性」といったオーセンティックな属性的要素であり, 当事者の意識は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指摘した。次にその条件が維持される理由を, 雇用慣行と高等教育, 企業スポーツの社会的ダイナミズムに求めた。雇用慣行の歴史社会学的知見によれば, 日本型雇用の特徴は専門性よりも「社内のがんばり」を評価するメンバーシップ型であることであり, この慣行が高等教育とスポーツの有り様を強く規定していると考えられた。労働市場, 大学を取り巻く環境の変容, 企業スポーツの盛衰を照合しながら, 体育会系神話が有効となる条件の前提となる社会的文脈を描出した。80 年代まで, 体育会系であることは言わば大企業入社への通行手形だったが, 90 年代以降の社会変容 (進学率の上昇, 大学設置基準の規制緩和, 18 歳人口の減少, バブル経済崩壊による大企業正社員の量的拡大停止, 企業スポーツの凋落) によってその表面上の均衡が崩れた。新興周縁大学, マイナースポーツ, 女性の拡大, それによるノンエリート体育会系の浮上が, 体育会系神話の揺らぎをもたらしたのである。

第 6 章「結語: 体育会系神話のゆくえ」では, 本論文の学術上の意義と限界が示され, そして, 大学スポーツのオルタナティブが議論された。欧米の学生アスリート支援策にも触れ, 日本の大学スポーツや学生アスリートのあり方について検討されるべきモデルが示唆された。