

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

松尾寛子*

[要約]

学校から社会への接続の中心が大学に移り、大卒新卒者の就職は大きな関心を集めている。大卒新卒者が就職活動を経て円滑に社会に出て行くために個人にどのようなことが求められ、大学や社会からどのような働きかけが必要なのかを明らかにすることは大卒新卒者のキャリア形成のみならず、社会や経済の安定を実現するという意味でも重要である。本稿では就職活動と学生生活の関係を明らかにすることを最終目的としつつ、特に体育会に注目し、体育会に所属していることが就職に有利かどうかを実証的に検証する。分析の結果、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有利だという結果は得られなかった。部活・サークルによらない全体の傾向として、エントリーシートを多く提出すると面接を受ける社数も多くなるが、エントリーシート提出社数や面接社数と内定数とは相関がないことが明らかになった。また、準備期間が長くなると活動期間が短くなる傾向があることも示唆された。

[キーワード] 大卒新卒採用、就職活動、体育会

1 背景

2006年には高校卒業者の半数以上が大学へ進学し、学校と社会との接続の中心が大学へと移行している。大学と就職およびその後の社会的・経済的達成について社会からも学界からも強い関心が寄せられ、多くの研究が蓄積されている。教育学の分野では大学教育のあるべき姿、果たすべき役割を明らかにしようとする試みの中で就職活動の成功を大学時代の達成のひとつとみなし、就職活動を成功に導くために必要な教育や支援を特定しようとする研究がある。経済学の分野では教育コストとその後の社会的・経済的達成との関係の解明において、就職活動の結果が大学教育の結果として、または最初の社会的達成として取り上げられている。他にもジェンダー論とのかかわりにおいて就職活動や職業に対する意識の差を論じる研究や100年以上続く大卒新卒採用の歴史を紐解き、社会的な位置付けを明らかにしようとする試みもある。立場は異なるが、いず

* 京都大学学生総合支援センター キャリアサポートルーム

れの研究も大卒新卒者の社会への円滑な移行の助けとなる知見を提供するという最終目的は同じである。

本稿でもこの目的を同じくしつつ、就職活動と学生生活の関係において特に体育会^(注1)を取り上げ、「体育会は就職に有利か」についてアンケート結果から検証する。一般的には有利であると考えられているようだが、体育会に所属していることが就職活動に有利に働くのであるなら、体育会のどのような特徴が影響しているのかを明らかにしたい。大学から社会への移行の際に避けて通れない就職活動について、大学生活を圧迫することのない円滑な移行に寄与する要素を明らかにすることは大卒新卒就職・採用活動にかかわるすべての者にとって有用な知見となる。

2 先行研究

大学から社会への移行を実証的に扱った研究のうち、部活・サークルについて言及しているものは濱中 (2007)、小杉 (2007)、永野 (2004)、平沢 (1994)、浦坂 (2001)、梅崎 (2004)、松繁 (2004) などがある。濱中 (2007) は2005年に労働政策研究・研修機構が実施した大学生調査の結果を用い、大学の入試難易度によって内定獲得時期と大企業への内定がどのように異なるのかを分析した。その結果、偏差値の低い大学ではクラブ・サークルに熱心に取り組んだ者の方が内定獲得時期も早く、大企業へ内定しやすいことが明らかになった。小杉 (2007) も前述の大学生調査を用い、内定獲得者と無活動者の違いを分析する。内定獲得者は無活動者に比べてゼミやクラブ・サークル、友人との付き合いが積極的であったことから、大学はこれらの活動に重点的に支援するべきだと主張する。濱中も小杉もクラブ・サークル活動が大学生活の要素のひとつであるという認識は共通しているが、クラブ・サークルの種類や活動内容を分類した分析は行っていない。永野 (2004) は25大学33学部1,143人の大学4年生に対してアンケートを実施し、就職活動の成功の条件を分析する。多くの研究が就職活動の成功を内定の有無や大企業・人気企業への内定という客観的指標を用いているのに対し、永野 (2004) は就職活動に対する自己評価の高さを就職活動の成功とみなしているところに特徴がある。分析の結果、大学の成績や就職活動量が多いほど就職活動への自己評価が高いことが明らかになり、就職活動を成功させるためには大学の勉強と就職活動に励むことが必要だと主張する。平沢 (1994) は業界トップ企業からの内定を獲得する規定要因としてOBによるリクルート機能に注目する。平沢 (1994) は課外活動の指標として体育会を取り上げており、その理由を「…体育会をとくにとりあげたのは、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である…」(平沢, 1994: 60) と述べている。分析の結果、業界トップ企業からの内定獲得と体育会には大学の偏差値にもOBネットワークにもよらない独自のパスが認められ、体育会は業界トップ企業からの内定獲得に有効に働くといえる。しかし平沢 (1994) は体育会以外の部活やサークル所属のパスについて分析しておらず、体育会

だけの特徴であるかどうかはわからない。梅崎（2004）も平沢（1994）と同じく就職活動の結果にOBネットワークがどのように影響するかを分析するが、平沢（1994）が内定者を対象として、業界トップ企業への内定を結果としているのに対し、梅崎（2004）はすでに大学を卒業した者を対象にし、入社した企業の志望順位を就職活動の結果とする点が異なっている。分析の結果、スポーツ系のクラブ・サークルの学生は文化系のクラブ・サークルの学生や所属なしの学生にくらべて志望順位の高い企業に入社しているが、それはOBネットワークを利用した結果ではないという結論に達し、平沢（1994）と同じ結果になっている。また、松繁（2004）は大学時代の達成と卒業後の経済的地位の関係を分析するなかで、卒業後の昇進には大学時代に体育会系クラブ・サークルのマネージャーや主事、会計の任に就いていたことが影響していることを明らかにした。これらの先行研究では、就職活動の結果が内定の有無、大企業の内定獲得、就職活動の自己評価、就職志望順位などさまざまに設定されているが、体育会を含めたクラブ・サークル活動は就職に有利であるといえる。しかしクラブ・サークル活動を体育会とそうでない群に分けて検証した研究は管見の限りない。

教育学、社会学、経済学で研究が蓄積される一方で、体育学やスポーツ社会学でも研究が蓄積されている。高峰（2010）はスポーツに特化した入試を経て大学に入学した学生（体育会学生）を対象にアンケートを実施し、多くの体育会学生が体育会に所属していることを誇りに思う一方で、大学の授業理解に困難を抱えていること、セカンドキャリアにむけて具体的な準備ができていない現状を明らかにしている。東原（2011）は体育会系就職の起源を明治時代から追い、大会等で名を馳せた有名選手が特別枠で大手企業に入社する様子や「運動の優者は社会の優者」「スポーツマンは使い易い」というような当時の財界人や採用担当者の発言を引用しながら、実業界が体育会系の身体を「有用な身体」と見てきたことを明らかにしている。これらの先行研究は体育会学生というカテゴリがどのように発生し、どのような特徴があるのかについての一定の知見を与えてくれるが、就職活動の結果について実証的に分析した研究はない。

社会調査では経済同友会が行なった新卒採用に関するアンケート（2016）がある。アンケートの結果、企業が新卒者に対して重視する経験は「サークルや体育会等の活動」が2位の「海外経験」を大きく引き離して1位となっている。この企業の意図が学生の就職活動の結果に反映されているならば、部活にもサークルにも所属していない学生は就職活動で不利ということになる。

先行研究や社会調査の結果からは、体育会を含む部活・サークル活動の経験は就職活動を成功させる要因であるといえそうであるが、部活・サークルを体育会とそれ以外に分けるとどのような結果になるのかについては明らかになっていない。本稿では、就職活動経験者を体育会とそれ以外の文化部・サークル、無所属の3群に分け、就職活動において体育会が有利かどうか、有利であるならば体育会のどのような特徴が影響しているのかを明らかにする。

3 研究の目的

本研究は大卒新卒者の就職活動の成功が本人のどのような属性や特性、大学生活と関係があるのかを明らかにし、大学生活の過ごし方や大学教育のあり方、大卒新卒採用制度についての新たな知見を提供することを最終目的とする。本稿では、大学生活を構成する要素のひとつである部活・サークル活動を取り上げ、なかでも体育会所属に注目して「体育会に所属していることは就職活動で有利か」についてアンケート結果から検証する。「就職活動で有利」という現象を「卒業年度のある時期までに内定を得ていること」、「就職先として人気の企業から内定を得ていること」、「就職活動を始めて短期間で内定を得たこと」、「応募数に対して内定数が多いこと」の4つで定義し、これらについて体育会所属群（以下、「体育会」と記す）、体育会以外の文化部・サークル所属群（以下、「文化部・サークル」と記す）、部活・サークル活動をしていない群（以下、「無所属」と記す）の3群で比較する。体育会が文化部・サークル、無所属とくらべて就職活動で有利かどうか、また、それぞれの群にどのような特徴があるのかを明らかにする。

4 データの出処

4-1 調査の対象と方法

本稿で用いるデータは中四国地方の国立大学の学部最終学年に在籍する学生を対象に行った「就職活動と学生生活に関するアンケート」（以下、「アンケート」と記す）から得られたものである。アンケートの対象者は937名で回答数は421であった（回答率44.93%）。調査の対象となった大学は医学部を含む理系学部3学部、文系学部2学部、文理混在学部1学部の5学部から構成されているが、医学部は国家試験を経て医療職に就く者が大半であることから調査対象から除いた。在学生は一学年が約1,000名で、男女比はほぼ1:1である。入学者の約25%が大学所在地である県内出身者であり、卒業後、県外に就職する者は70%前後となっている。温暖な気候のため、運動が盛んで全国大会で上位入賞常連部もある。

アンケートは2016年11月17日から11月29日の間に各学部で実施された卒業前適性診断の際に封書に入れて配布された。卒業前適性診断は指導教員や所属学部の事務から受検を勧められるが必須ではない。適性診断を受けなかった学生にも指導教員もしくは所属学部の事務を通してアンケートが配布される。アンケート回答期限は2016年11月30日で、回答済み用紙は配布時と同じ封筒に入れて指導教員または所属学部の事務に提出され、全学事務部門を経由し、筆者の元に集められた。回答用紙の最終回収日は2017年1月24日であった。

4-2 就職活動のプロセスと準備期間、活動期間

アンケートの質問項目のうち、就職活動に関する質問は一般的な就職活動のプロセスに沿って設計されている。このプロセスを図1に示す。多くの学生はリクナビやマイナビといった就職情報会社が運営するナビサイトに登録し、就職活動についての情報を取得し始める。その後、選考を受ける意思表示であるエントリーと呼ばれる申し込みを企業^(注2)に対して行い、その後、書類（エントリーシート）や適性・能力試験、面接により選考される。アンケートでは就職活動の各プロセスについて、その活動を最初に行った時期とこれまでにを行った頻度を質問している。

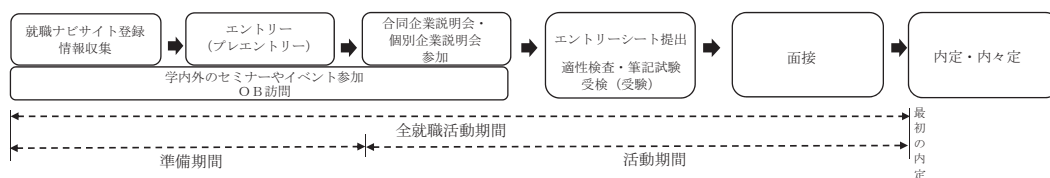


図1 一般的な就職活動のプロセスと就職活動期間

本稿では就職活動期間の時間的・身体的拘束の強さに注目し、一連の就職活動期間を「準備期間」と「活動期間」と名付けた2つの期間に分ける。準備期間は情報収集やセミナー参加など、本人の意思と状況に応じて行う活動が中心で、時間的・身体的拘束が比較的弱い期間である。個人の裁量が大きいため、就職活動に対する意識によって活動量も長さも変化し、早い時期から就職活動を見据えて活動する学生は準備期間が長くなると考えられる。一方で活動期間は企業が指定した日時に特定の場所に向いて説明を受けたり、選考を受けたりする期間を指す。この期間は説明会や選考日程に合わせてスケジュールを調整しなければならず、同時に選考結果の当落が判明する時期であるため、体力的にも精神的にもストレスの大きな期間である。本稿では最初の内定を活動期間のエンドポイントとしており^(注3)、活動期間は「無内定期間」とも言い換えられる。在学中に就職活動を行う現行の新卒採用制度において、活動期間が長期化すると通常の大学生活が圧迫され、本人のストレスも大きくなる。就職活動においてこのような時期ができるだけ短くなるのが就職活動のひとつの理想形であると筆者は考え、準備期間と活動期間の関係のモデルを図2に示す。本稿では準備期間が短く、活動時間も短いグループを「短期」グループ、準備期間が短く、活動期間が長いグループを「準備不足」グループ、準備期間が長く、活動期間が短いグループを「用意周到」グループ、準備期間も活動期間も長いグループを「長期」グループと名付ける。準備期間と活動期間が就職活動に与える影響や因果関係については別の研究にゆずるが、本稿では「短期」グループの出現数について3群の比較を行う。

なお、官公庁や地方自治体、都道府県教育委員会の採用選考スケジュールは企業と大きく異なるため、就職活動期間に関する分析からは公務員、教員内定者は除いた。

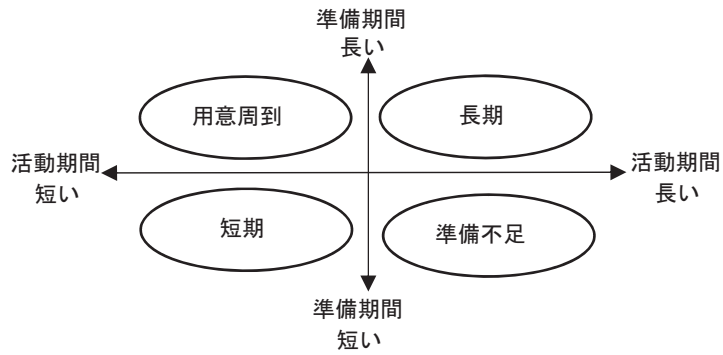


図2 準備期間と活動期間の関係

4-3 集計結果

アンケートの全体の集計結果を表1に、就職活動経験者のみの集計結果を表2に示す。項目について以下、説明を行う。

表1 アンケート結果 記述統計

(N=421)		
性別	男性	241
	女性	171
	無回答	9
学部	理系	325
	文系	48
	文理混合	47
	無回答	1
部活・サークル活動	体育会所属	106
	体育会以外の部活・サークル所属	166
	無所属	146
	無回答	3
就職活動状況	就職活動を終えた	253
	就職活動中	47
	就職活動はしていない	119

表2 就職活動経験者のアンケート結果 記述統計

				(N=300)	
性別	男性	162	エントリー社数	標本平均	21.60
	女性	131		標本分散	482.24
	無回答	7		中央値	15
学部	理系	233		最小値	1
	文系	40		最大値	100
	文理混合	26		無回答	132
	無回答	1	エントリーシート提出社数	標本平均	8.81
				標本分散	62.28
部活・サークル活動	体育会所属	79		中央値	5
	体育会以外の部活・サークル所属	118		最小値	1
	無所属	96		最大値	40
	無回答	7		無回答	96
就職活動状況	就職活動を終えた	253		無回答	96
	就職活動中	47	面接社数	標本平均	6.50
内定の有無	内定あり	241		標本分散	34.35
	内定なし	59		中央値	5
内定数	0	49		最小値	1
	1	134		最大値	30
	2	56		無回答	93
	3	28	準備期間	標本平均	4.51
	4	9		標本分散	34.28
	5	9		中央値	3
	6	1		最小値	0
	7	0		最大値	41
	8	1		無回答	102
		無回答	13	活動期間	標本平均
	標本平均	1.47		標本分散	4.31
	標本分散	33.03		中央値	4
	中央値	1		最小値	1
	最大値	8		最大値	16
	最小値	0		無回答	102
	総内定数	411			
	うち民間企業内定数	342			
	うち人気企業内定数	35			

就職活動状況

就職活動状況は「就職活動を終えた」「就職活動中」「就職活動をしていない」の3項目から選ぶ。就職活動を終えても内定がない者もあり、就職活動中でも内定がある者もいる（表3）。「就職活動をしていない」と答えた者には大学院進学予定者や公務員・教員試験準備等が含まれる。本稿での分析は「就職活動を終えた」「就職活動中」と回答した合計300名を対象にしている。

表3 就職活動状況と内定の有無

	内定あり	内定なし	合計
就職活動中	6 (12.77%)	41 (87.23%)	47 (100.00%)
就職活動を終えた	235 (92.89%)	18 (7.11%)	253 (100.00%)
合計	241 (80.33%)	59 (19.67%)	300 (100.00%)

性別

在学生の男女比はほぼ1:1であるが、文系学部での女性比率が高い。アンケートでは理系学部の回答にくらべて文系学部の回答が非常に低調だったため、全回答で男女比10:7、就職活動経験者で男女比10:8となっている。

学部

理系学部にくらべて文系学部,文理混在学部の回答が非常に低調であった。理系学部はアンケート期間中も実験や研究発表などの研究室活動を頻繁に行っており,教員から学生への働きかけが積極的だったことが影響していると考えられる。一方,文系学部や文理混在学部は卒業研究や卒業論文が課されない学部もあり,全体として通学の機会が減少しているため,回答率が低くなったと考えられる。このため回答の8割近くが理系学部生のものであり,結果が理系学生に偏っていることに注意する必要がある。

部活・サークル活動

部活・サークル活動をしている者を体育会,文化部・サークル,無所属に分けて分類した。全回答でも,就職活動経験者の回答でも3群の比率はほぼ等しく,体育会は約25%を占めている。

内定の有無と内定数

就職活動経験者のうち,アンケート回答時点で内定を得ている者が241名,内定がない者が59名であった。内定数の平均は1.47,中央値1,最小値0,最大値8で分布しているが,ほとんどが1社か2社の内定である。3社以上の内定を得たのは就職活動経験者の約15%であった。

人気企業内定

内定先企業が就職先として人気のある企業かどうかを調べるために,株式会社マイナビと日本経済新聞社が共同で実施した「2017年卒大学生就職企業人気ランキング」(2016)を用いた。調査は2017年3月卒業・修了見込みの全国の大学3年生,大学院修士1年生を対象に2016年3月1日から4月20日の間で行われ,有効回答は33,630名である。ランキングは文系理系別,男女別,理系の系統別,業種別,地域別に分けて集計されているが,本稿では文系総合100社,理系総合100社,地域別180社を用いた。ランキングには官庁,自治体,都道府県教育委員会等の公務員の就職先は含まれていない。アンケート回答者のうち内定ありの241名について官公庁や地方自治体を含めた内定総数は411,企業のみ総内定数は342であり,そのうち人気企業ランキングに入っているのは35(10.23%)であった。

エントリー社数・エントリーシート提出社数・面接社数

就職活動経験者のエントリー社数,エントリーシート提出社数,面接社数の度数分布を図3に示す。エントリー社数の最大値は100,エントリーシート提出社数の最大値は40,面接社数の最大値は30であった。選考が進むにつれ分散は小さくなっていくが,全体として分散は大きく,個人差が大きいことが見てとれる。

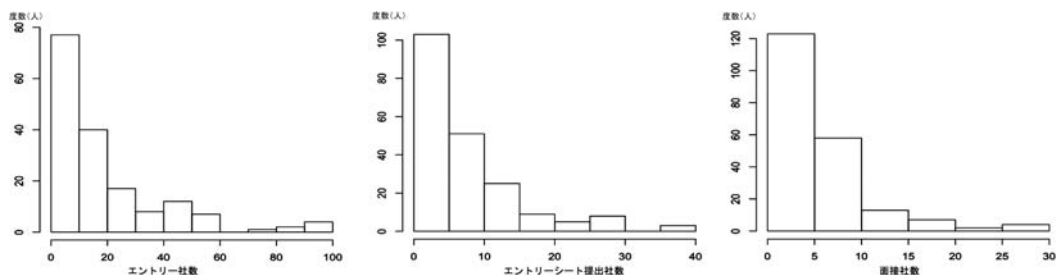


図3 エントリー数，エントリーシート提出社数，面接社数の度数分布

準備期間と活動期間

準備期間も活動期間も平均値が4ヶ月余りであり，平均的な全就職活動期間は9ヶ月弱となった。準備期間については0ヶ月という回答も全体の2割近くあった。都市部に比べて地方の就職活動は期間が短く，活動量も少ないことは林ら（2011）でも言及されているが，大都市経済圏から遠く，OB訪問や就職活動イベントに足を運ぶことが難しい地理的要因が影響しているかもしれない。

アンケートではこれ以外にも多くの項目について質問をしているが，本稿では就職活動と体育会を含めた部活・サークルとの関係を明らかにすることが目的であるため，分析に用いる変数は一部を抽出したのになっている。

5 分析

分析はR3.4.3（R Development Core Team, 2016）およびequivalence, memisc, MBESS, psych, vcdの各パッケージを用いた。3群の比較には χ^2 検定，一元配置分散分析およびクラスカル・ウォリス検定を行った。関連性の有無を確かめるためにクラメルのV値も算出している。

5-1 体育会と内定の有無との関係

体育会，文化部・サークル，無所属のグループごとの内定の有無を表4に示す。内定ありの割合は文化部・サークルで最も高く，無所属が最も低い。3群の分布の独立性の検定の結果， χ^2 のp値が0.55，クラメルのV値が0.06となり，内定の有無と3群の間には関連があるとはいえない。この結果からは体育会が他の群にくらべて内定獲得者が多いとはいえない。

表4 3群の内定有無の度数分布

	内定あり	内定なし	合計
体育会	63 (79.75%)	16 (20.25%)	79 (100.00%)
文化部・サークル	98 (83.05%)	20 (16.95%)	118 (100.00%)
無所属	74 (77.08%)	22 (22.92%)	96 (100.00%)
合計	235(80.20%)	58(19.80%)	293 (100.00%)

Peason's χ^2 値 = 1.20, 自由度 = 2, p 値 = 0.55

Cramer's V = 0.06, 95% CI [0.08, 0.18]

5-2 体育会と人気企業内定との関係

体育会, 文化部・サークル, 無所属の民間企業内定数と人気企業内定数を表5に示す. 民間企業内定数に対する人気企業の比率は文化部・サークルで最も高く, 体育会が最も低い. 3群の分布の独立性の検定の結果, χ^2 の p 値は0.71, クラメル V 値が0.04であるので, 人気企業内定と3群の間には関連があるとはいえない. この結果からは体育会が他の群にくらべて人気企業に内定するとはいえない.

表5 人気企業内定の度数分布

	民間企業内定数	人気企業内定数
体育会	86	7 (8.14%)
文化部・サークル	163	17 (10.43%)
無所属	93	11 (11.83%)
合計	342	35 (10.23%)

Peason's χ^2 値 = 0.68, 自由度 = 2, p 値 = 0.71

Cramer's V = 0.04, 95% CI [0.08, 0.15]

5-3 体育会と就職活動期間との関係

体育会, 文化部・サークル, 無所属の準備期間と活動期間の度数分布を表6, 表7に示す. 準備期間では体育会, 文化部・サークル, 無所属ともに0ヶ月の割合が最も高く, 活動期間では体育会は3ヶ月間が, 文化部・サークル, 無所属では4ヶ月間の割合が最も高かった. 準備期間は3群で分散が異なり, 活動期間は等分散であるため, クラスカル・ウォリス検定と一元配置分散分析を行なったところ, p 値がそれぞれ0.74, 0.18となり, どちらも3群に差があるとはいえなかった. この結果からは準備期間, 活動期間について体育会が他の群にくらべて短いとはいえない.

表6 準備期間の度数分布

期間	体育会	文化部・サークル	無所属	合計
0ヶ月	12 (23.08%)	16 (19.51%)	12 (21.05%)	40 (20.94%)
1ヶ月間	7 (13.46%)	9 (10.98%)	5 (8.77%)	21 (10.99%)
2ヶ月間	2 (3.85%)	8 (9.76%)	7 (12.28%)	17 (8.90%)
3ヶ月間	3 (5.77%)	9 (10.98%)	3 (5.26%)	15 (7.85%)
4ヶ月間	4 (7.69%)	4 (4.88%)	5 (8.77%)	13 (6.81%)
5ヶ月間	3 (5.77%)	6 (7.32%)	5 (8.77%)	14 (7.33%)
6ヶ月間	3 (5.77%)	6 (7.32%)	1 (1.75%)	10 (5.24%)
7ヶ月間	1 (1.92%)	0 (0.00%)	1 (1.75%)	2 (1.05%)
8ヶ月間	0 (0.00%)	4 (4.88%)	1 (1.75%)	5 (2.62%)
9ヶ月間以上	8 (15.38%)	14 (17.07%)	10 (17.54%)	32 (16.75%)
無回答	9 (17.31%)	6 (7.32%)	7 (12.28%)	22 (11.52%)
合計	52 (100.00%)	82 (100.00%)	57 (100.00%)	191 (100.00%)

Kruskal-Wallis χ^2 値 = 0.62, 自由度 = 2, p 値 = 0.74

表7 活動期間の度数分布

期間	体育会	文化部・サークル	無所属	合計
1ヶ月間	3 (5.77%)	2 (2.44%)	0 (0.00%)	5 (2.62%)
2ヶ月間	5 (9.62%)	10 (12.20%)	5 (8.77%)	20 (10.47%)
3ヶ月間	16 (30.77%)	16 (19.51%)	9 (15.79%)	41 (21.47%)
4ヶ月間	5 (9.62%)	24 (29.27%)	14 (24.56%)	43 (22.51%)
5ヶ月間	6 (11.54%)	13 (15.85%)	7 (12.28%)	26 (13.61%)
6ヶ月間	3 (5.77%)	7 (8.54%)	4 (7.02%)	14 (7.33%)
7ヶ月間以上	5 (9.62%)	4 (4.88%)	11 (19.30%)	20 (10.47%)
無回答	9 (17.31%)	6 (7.32%)	7 (12.28%)	22 (11.52%)
合計	52 (100.00%)	82 (100.00%)	57 (100.00%)	191 (100.00%)

ANOVA F値 = 1.71, 自由度 = 2, 192 p 値 = 0.18

準備期間，活動期間，全活動期間の相関係数を表8に示す。準備期間と活動期間の関係について係数は小さいが，負の相関の傾向があり，準備期間が短ければ活動期間が長くなる可能性があることがわかる。準備期間と活動期間の関係や就職活動結果に与える影響についてはさらに詳しく分析する必要がある。

表8 準備期間，活動期間，全就職活動期間の相関係数

	体育会	文化部・サークル	無所属
準備期間 - 活動期間	-0.08	-0.12	-0.14
準備期間 - 全就職活動期間	0.92 ***	0.96 ***	0.85 ***
活動期間 - 全就職活動期間	0.31 *	0.15	0.41 **

*** $p < .001$ ** $p < .01$ * $p < .05$

図2で示した短期グループについて3群での出現数を表9に示す。ここでは分布の上位25%位を参照し，準備期間が1ヶ月以内かつ活動期間が3ヶ月以内の者を短期グループとした。クラメルのV値が0.12となり，弱い関連ではあるが3群と短期グループの数には関連があるといえる。この結果から，体育会で短期グループが多いといえる。

表9 3群の短期グループ人数と割合

	民間企業就職者	短期グループ
体育会	52	9 (17.31%)
文化部・サークル	82	9 (10.98%)
無所属	57	4 (7.02%)
合計	191	22 (11.52%)

Peason's χ^2 値 = 2.87, 自由度 = 2, p 値 = 0.24

Cramer's V = 0.12, 95% CI [0.10, 0.27]

5-4 体育会と就職活動量との関係

体育会, 文化部・サークル, 無所属のエントリー社数, エントリーシート提出社数, 面接社数, 内定数の相関係数を表10に示す. 3群ともエントリーシート提出社数と面接社数は非常に高い相関があるが, エントリーシート提出数や面接社数と内定数には相関が見られなかった. つまり, エントリーシートを多く出せば多くの面接を受けるが, 多くの面接を受けたからといって内定を多く得られるとはいえない. また, 3群を比較すると, 文化部・サークルと無所属では相関係数が似た傾向にあるのに対し, 体育会はずべての組み合わせで他の群よりも相関係数が低く, エントリーシート提出数と内定数では負の相関になっている. 体育会の活動量と内定数には他の群と異なる特徴がある可能性があり, 今後さらに詳しい分析が必要である.

表10 3群の活動量の相関係数

	体育会	文化部・サークル	無所属
エントリー社数 - エントリーシート提出社数	0.37 *	0.65 ***	0.76 ***
エントリー社数 - 面接社数	0.46 **	0.66 ***	0.57 ***
エントリー社数 - 内定数	0.11	0.14	0.35
エントリーシート提出社数 - 面接社数	0.58 ***	0.89 ***	0.86 ***
エントリーシート提出社数 - 内定数	-0.12	0.10	0.29
面接社数 - 内定数	0.11	0.22	0.18

*** $p < .001$ ** $p < .01$ * $p < .05$

次に内定までのプロセスを数値化するためにエントリーシート提出社数に対する内定数を「内定到達率」^(注4)と定義し, 体育会, 文化部・サークル, 無所属の3群の分布を表11に示す. 体育会と文化部・サークルは0.1から0.2の割合が最も高く, 無所属は0から0.1の割合が最も高かった. また, 0.9から1.0の内定到達率には文化部・サークルと無所属の割合が高い. クラスカル・ウォリス検定を行ったところ, p 値は0.72となり, 3群に差があるとはいえない. この結果からは体育会の内定到達率が他の群にくらべて高いとはいえない.

表11 内定到達率の度数分布

内定到達率	体育会	文化・サークル	無所属	合計
0	3 (7.14%)	5 (5.49%)	9 (14.06%)	17 (8.50%)
0～0.1	4 (9.52%)	18 (19.78%)	15 (23.44%)	37 (18.50%)
0.1～0.2	12 (28.57%)	20 (21.98%)	10 (15.63%)	42 (21.00%)
0.2～0.3	7 (16.67%)	11 (12.09%)	4 (6.25%)	22 (11.00%)
0.3～0.4	9 (21.43%)	15 (16.48%)	9 (14.06%)	33 (16.50%)
0.4～0.5	2 (4.76%)	5 (5.49%)	3 (4.69%)	10 (5.00%)
0.5～0.6	3 (7.14%)	2 (2.20%)	1 (1.56%)	6 (3.00%)
0.6～0.7	0 (0.00%)	3 (3.30%)	4 (6.25%)	7 (3.50%)
0.7～0.8	1 (2.38%)	1 (1.10%)	0 (0.00%)	2 (1.00%)
0.8～0.9	0 (0.00%)	1 (1.10%)	0 (0.00%)	1 (0.50%)
0.9～1.0	1 (2.38%)	10 (10.99%)	9 (14.06%)	20 (10.00%)
合計	42 (100.00%)	91 (100.00%)	64 (100.00%)	197 (100.00%)

Kruskal-Wallis χ^2 乗値 = 0.67, 自由度 = 2, p 値 = 0.72

6 結論と今後の課題

本稿では「就職活動に有利」を「内定獲得者の多さ」「人気企業への内定」「就職活動期間の短さ」「内定到達率の高さ」で定義し、これらの結果について体育会とそれ以外の群で差があるかどうかを分析した。その結果、いずれの分析においても体育会が有利であるという結果は得られなかった。前述の4つの定義では体育会が有利とはいえなかったが、本稿の準備期間と活動期間の分析において準備期間も活動期間も短い「短期」グループが体育会に多いという結果は得られた。また、体育会はエントリー数、エントリーシート提出社数、面接社数、内定数の4変数の相関係数が他の群に比べて全般的に低いということも明らかになった。就職活動の結果と準備期間と活動期間、エントリーシートや面接社数などの活動量を含んだ包括的なモデルで体育会の特徴を捉えることを今後の課題とする。

また、部活・サークル所属の有無によらない全体の傾向として、エントリーシートを多く提出すると面接社数は増えるが、エントリーシート提出社数や面接社数が増えても内定数が直線的に増えるわけではないことが明らかになった。変数間の非線形の関係の可能性も考慮しつつ、活動量が内定到達率へ与える影響を明らかにすることも今後の課題として残る。あわせて企業側の意図として、エントリーシートの選考と面接選考の基準の違いについても検討する必要がある。

部活・サークル所属の有無によらない全体の傾向の二点目として、準備期間が長くなると活動期間が短くなる傾向も示唆された。早期に準備することことで最初の内定獲得時期が早まるのであれば、活動期間が長期間に及ぶ精神的・経済的・体力的疲労を防ぐことができるかもしれない。内定到達率と準備期間の長さ、活動量を変数として含んだモデルで準備期間の効果をさらに詳しく分析したい。

本稿では体育会と就職活動結果や期間について1:1の関係を分析したが、体育会を含めた部活・サークル活動は大学生活の一部であり、就職活動の結果は大学生生活の過ごし方や本人の特性・

資質、企業の意図などさまざまな要因に影響を受ける。就職活動の意識や期間、活動量、本人の大学生活の状況や達成など影響を与えると考えられる変数から最適なモデルを特定し、社会への円滑な移行を実現する就職活動のあり方を提示したい。

[注]

- 1) 本稿では大学公認の運動部と定義する。
- 2) 就職先には企業の他にも官公庁や地方自治体、教育委員会、独立行政法人や各種団体があるが、本稿では回答者の大半が企業就職であることから、特に区別する場合を除き、就職先を「企業」と総称する。
- 3) 一般的には就職活動の終了は就職予定企業を一社に絞った時点であるが、その過程は人によってさまざまである。活動期間が長い者の中にも未内定の状態で内定を目指して活動している者もいれば、入社候補の複数の企業の内定を保持しつつ活動を続ける者もあり、同じ長さでもその意味合いが異なっている。最初の内定をエンドポイントとすることで、活動期間の意味合いをある程度統一できる。
- 4) 林・梅崎・田澤 (2011) は「生き残り率」と表現している。

[文献]

- Andrew Robinson (2016). equivalence: Provides Tests and Graphics for Assessing Tests of Equivalence. R package version 0.7.2.
- David Meyer, Achim Zeileis, and Kurt Hornik (2017). vcd: Visualizing Categorical Data. R package version 1.4.4.
- 濱中義隆, 2007, 「現代大学生の就職活動プロセス」小杉礼子編『大学生の就職とキャリア: 「普通」の就活・個別の支援』勁草書房, 17-49.
- 林絵美子・梅崎修・田澤実, 2011, 「新規大卒就職活動における地域別比較: 2007年全国4年生調査の分析」サステイナビリティ研究, 2: 51-63.
- 平沢和司, 1994, 「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』広島大学大学教育研究センター, 57-68.
- 一般社団法人日本経済団体連合会, 2016『2016年度新卒採用に関するアンケート』.
- 株式会社マイナビ, 2016, 『2017年卒マイナビ大学生就職企業人気ランキング』(2018年2月13日取得, https://saponet.mynavi.jp/wp/wp-content/uploads/2016/11/kigyourank_2017.pdf).
- Ken Kelley (2018). MBESS: The MBESS R Package. R package version 4.4.3.
- 小杉礼子, 2007, 「企業からの人材要請と大学教育・キャリア形成支援」小杉礼子編『大学生の就職とキャリア: 「普通」の就活・個別の支援』勁草書房, 117-154.
- Martin Elff (2017). memisc: Management of Survey Data and Presentation of Analysis Results. R package version 0.99.14.9.
- 松繁寿和, 2004, 「英語力と昇進・所得: イングリッシュ・ディバイドは生じているか」松繁寿和編『大学教

育効果の実証分析』日本評論社：67-88.

永野仁編，2004，『大学生の就職と採用：学生1143名，企業658社，若手社員211名，244大学の実証分析』中央経済社.

R Core Team, 2017, *R: A language and environment for statistical computing*, Vienna, Austria: R Foundation for statistical computing.

Revelle, W. (2017) psych: Procedures for Personality and Psychological Research, Northwestern University, Evanston, Illinois, USA, <https://CRAN.R-project.org/package=psych> Version =1.7.3.

高峰修，2010，「体育会系学生の大学・競技生活とキャリア意識に関する調査」『明治大学教養論集』452：23-38.

塚原文郎，2011，「〈体育会系〉就職の起源：企業が求めた有用な身体：『実業之日本』の記述を手掛かりとして」『スポーツ産業学研究』21（2）：149-168.

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.

浦坂純子，1999，「新卒労働市場におけるOB効果と大学教育」『日本労働研究雑誌』471：52-65.

[謝辞]

本研究は平成29年～31年度日本経済研究センター研究奨励金（『日本における大卒新卒採用・就職活動の長期化傾向の検証と最適な時期・期間に関する研究』研究代表者：松尾寛子）を受けたものである。