

就業力育成のための体育会系学生教育に関する考察

朴澤 憲治¹⁾

1) 仙台大学体育学部

研究資料

就業力育成のための体育会系学生教育に関する考察

朴澤 憲治¹⁾

1) 仙台大学体育学部

Kenji Hozawa¹⁾ : Consideration on education for training employability of university athlete students : Bulletin of Sendai University, 53 (2) : 71-83, March, 2022.

1) Sendai University Faculty of Sports Science

Abstract: Since Taisho era in Japan, athlete students have had advantages in job hunting. The reason why is because both education program and athletic club activity have had good effects on growing personality and ability of athlete students that the companies prefer when they hire new employees.

However, athlete students don't have merits to be hired as before recently because competition among companies has been getting fierce under the environment of globalization and digitalization and competent persons who can create new values have been needed strongly.

On the contrary, the weakness of athlete students has been indicated by researchers that they have to concentrate on athletic activity so they have little time to do other activities including study and job hunting.

In this research paper, we will confirm abilities that companies prefer when hiring new employees and review whether or not there is a mismatch recently between the abilities companies prefer and the ones athlete students have. Additionally, we will also consider how athletic lessons and athletic club activity have effects on training ability and propose good education practice for athlete students to train employability.

KEYWORD basic skills for working people, graduate attributes, job hunting

キーワード 社会人基礎力, 学士力, 就職

I. 緒言

平成22年(2010)に大学設置基準が改正され、教育課程の内外を通じて、学生が社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を培うことができるように取り組むことが大学に義務付けられた。改正の趣旨説明ではこの必要な能力は「就業力」とされ、生涯を通じた持続的な能力とされた。

それから10年以上経過し、大学生の就職状況

は、メディアが多数の特集を組むことに見られるように世間からの大学の重要な評価項目となっており、就業力の育成能力こそが学生確保競争で大学の生死をわけるものといっても過言ではない状況である。

トップスポーツ選手やスポーツ指導者、学校体育教員の養成が社会から期待されてきた体育大学もその競争とは無縁ではられない。

さて、体育大学である本学で学ぶ学生たちの多くは、スポーツが好きなのが高じてスポー

ツ・体育学を専門的に学ぶことを志して入学してきた若者たちであり、大半が運動部活動に取り組んでいる。

東原 (2021, p.13) は、「大学がオフィシャルに運営する運動・スポーツ系部・クラブ（サークルを除く）に所属している（いた）者」を体育会系学生と定義しており、性別の違いについては言及していない。本稿で論じる体育会系学生もその定義に従う。

体育大学である本学学生たちの多くは体育会系学生であり、運動部活動で活躍するだけでなく、体育科目を専門的に学んでいる。

さて、体育会系学生たちは、果たして就業力が高いのであろうか。また、運動部活動や体育科目によって学生たちの就業力は高められるのであろうか。もし体育会系学生の就業力は低いということになれば、彼ら彼女らを学生の大半とする本学は、他大学にも増して学生の就業力を伸ばす取り組みをしなければ学生確保競争に負けるということになる。

本稿ではそれらを先行研究から探求しつつ、体育大学における就業力育成教育についてあるべき姿を提示することを目的とする。

なお、大学生の就職についてはその出身大学の威信や、学生の性別が就職結果に大きく影響することはよく知られているが、本稿で論考をすすめるにあたり念頭に置くのは、体育会系学生か否かということだけが属性の違いで、他の要素や能力がほぼ同じである場合に学生の就業力に差があるか、ということである。

言い換えれば、AとBという学生がいて、体育会系学生であるか否かの違い以外は、この二人の属性や能力はほぼ同じ。という場合に就業力に差があるか、ということ論考の対象とすることである。

Ⅱ. 体育会系学生は就職活動、昇進に有利か

新井 (2019, pp.59-64) によれば、明治維新後の近代日本では現代にも続く企業が次々と誕生し、一方、大学には欧米から野球やボートといったスポーツが紹介され、学生たちの中には熱心にこうしたスポーツに打ち込む者があ

れた。

東原 (2021, pp.80-128) は、明治30年 (1897) に創業したビジネス雑誌「実業之日本」の大正期から昭和期の記事を分析し、体育会系学生が企業への就職で有利だったことを明らかにしている。それによると、大正初期では、企業が体育会系学生を採用するメリットについて明確な認識はなく、スポーツで鍛えた強壮な身体が期待されたに留まったが、大正中期には各企業の重役に体育会系学生出身者が多いと認識されるようになった。当時は、早慶戦野球のような学生スポーツの人気が高かったため「学生スポーツ出身有名選手が働いている」という広告効果があったり、満州や台湾といった遠隔地で働く従業員の離職防止手段のレクリエーションとしてスポーツが採用されたりした。大正末期には体育会系学生は就職活動で有利となる傾向が確立した。それは体育会系学生はビジネスで活躍すると世間的に認識されるとともに、学力偏重への反省が背景にあったからであった。昭和初期では不景気のため労働運動が過激化し、マルクス主義が敬遠されたが、体育会系学生の精神性はそのような思想とは無縁であると認識されたことも就職時に有利に働いた。

体育会系学生が就職に有利という傾向は、最近においても同様であるという研究もある。

東原 (2011) は、北海道私立大学の卒業生を対象に、体育会系学生であることが初職の就労状況に与えた影響とその事情、理由について分析している。それによると体育会系は成績が悪くても望ましい就職をかなえやすく、労働への適応を果たしており、その理由として、体育会系であることは初職在職期間を延長する効果があり、採用してもすぐ離職してしまうことに悩む企業にとっては体育会系学生を採用するインセンティブがあるとしている。

葛西 (2012) は、体育会系学生は、基本的なビジネスマナー、同世代、異世代とのスムーズなコミュニケーション、報告・連絡・相談の仕方などが身につけているため、就職や職場で有利な立場になる傾向があるとの仮説を立て検証している。その方法として体育会系学生を総合職として採用した実績のある企業の人事、採用

担当者への聞き取り調査を行った。それによると、体育会系学生は人当たりの良さやバイタリティ、実行力、達成意欲、貫徹力、チャレンジ意欲、コミュニケーション能力、ストレスコントロール、チームワーク、リーダーシップに優位性があると評価され、体育会系学生を採用時に好意的な評価をする企業の存在を指摘している。

東原ほか(2017)は、大学の運動・スポーツ系部・クラブに所属していた体育会系学生が他に比べてよい就職を得るといふ、いわゆる「体育会系就職」について、所属する部によって差異があるか否かを検証している。それは2013年、2014年に就職活動をし、体育会系学生限定の就職支援サイトに登録した学生のデータを利用して、学生が所属した運動部活動と東証一部上場企業からの内定獲得の関係を多変量解析による分析であった。それによると、男子学生は競漕／サーフィン、剣道＋薙刀、ラクロス、陸上ホッケー、アメリカンフットボール、ゴルフ、テニス部所属の学生が東証一部上場企業への高い内定率となり、女子学生は硬式テニス、ゴルフ＋スキー＋スケート、陸上ホッケー、競漕／サーフィン、アメフトで高い内定率であった。つまり、スポーツの違いはあっても体育会系であることが有利に働く就職が一定程度存在し、体育会系学生の就職はスポーツによって異なることも明らかにした。

その一方で、最近では体育会系学生が就職活動時で有利とは必ずしも言えないと分析している研究もある。

松尾(2018)は、中四国地方国立大学の学部最終学年の学生を対象に、就職活動と学生生活に関するアンケートを行い、体育会に所属することが就職活動に有利か否かについて分析した。それによると、「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」「内定獲得率の高さ」で定義し、体育会とそれ以外の群で比較したところ、いずれの分析においても体育会系学生が有利という結果は得られなかった。としている。

体育会系学生が必ずしも就職活動で有利ではなくなった理由は何であろうか。

ひとつの理由は、体育会系学生は学生生活の大半を競技に費やすため、他のことに費やす時間が少なく、そのことが就職活動に不利に働いている可能性である。

清水ほか(2010)は、高い競技成績を残している男子レスリング競技の大学生トップアスリートを対象に質問紙調査を行い分析した。それによると、多くの選手が競技活動を行うことによる時間的制約から、就職活動に不利であると指摘している。そのような状況下で就職率が高い大学は、就職につながる取組を行っていることを明らかにした。例えば、自己表現力を身につかせる取り組みや、就職支援課や就職説明会といった第三者機関を積極的に活用する取組である。逆に、就職率の低い大学では、指導者の就職に関する意識が低かったり、就職活動に対して否定的な態度が見られ、選手も就職活動を積極的に行っていなかったり、取り組み方がわからないといった問題があったことを指摘している。

清水・島本(2011)は、一般の大学生に比べ、トレーニングや試合、遠征等で時間的な制約が生じる大学生トップアスリートは、就職活動で困難を感じている可能性が高いと指摘している。

松尾(2018)は、体育会系学生は、就職活動時の準備期間と活動期間が短い傾向があることを指摘している。競技に打ち込むあまり、これらの時間が少なくなってしまうことであろう。

体育会系学生が就職活動に有利とは言えなくなっているもうひとつの理由は体育会系学生のキャリア意識、資質や能力的な問題が就職活動にネガティブに影響しているという可能性である。

牛山(2010, p.77)は、体育・スポーツを専攻する学生及び運動部に所属する体育会系学生の就職への危機意識は一般学生に比べて薄いと述べている。そして勤務校である四国地方国立大学の「運動部、体育・スポーツ専攻生は『スポーツを一生懸命取り組んでさえいればよい、そうしていればOBの引きやスポーツキャリアが強みになって就職は何とかなる』という幻想や風評に引きずられている傾向が強いとし、そ

のため『スポーツしかできない部活人間』体質が生まれ、就労意識が希薄なまま3年生の後期を迎えてしまう実態がある」と厳しく指摘している。

葛西(2012, p.321)は、体育会系学生が課題発見力、計画力、創造力、基礎学力、論理的思考力といった能力が苦手な傾向があることを指摘し、各企業の人事担当者からの次のコメントを紹介している。

「昔の国内営業であれば、体育会でナンバー1というだけで、おそらく3年くらいはいけたと思う。今は、メリットが提案できるとか、ご要望に対してどのようにお応えするのが問われる。求められるのがテクニカルスキルみたいなところなので、そうなる、文系の学生の方が勉強してきているケースが多い。」(製造業)

「営業からちょくちょく聞こえてくるのは、最近、うちも体育会系だけでは厳しいよなあ、ということ。情報収集力や、頭の良さみたいなところかなあ。一生懸命なだけでは、通用しなくなっている。これも社会全体が変わっている影響だと思うが、今までやらなくてもよかったものが必要になったり、法改正に伴っていろんな専門性や知識が必要になったりとか。それに、ちゃんと対応していかなければならない。」(製造業)

「前の採用担当が元気の良さだけで採ったら3年後に苦勞するからだまされるな、と言っていた。勢いだけだと、使えなくなるということも言いたかったのだと思う。体育会だけを売り物にするな、とも言っていた。一辺倒に元気さ、タフさだけ、飲み会に付き合うだけ売りにしていると、本人も周りも後で苦勞するよ、ということだと思う。」(マスコミ)

さらに、企業が採用したい学生は「クレバーな体育会」「知的体育会」であるが、「クレバー」「知的」は体育会系学生の弱点であると、葛西(2012)は指摘している。

この人事担当者のコメントの背景として、1990年代からはじまった国際化とデジタル化がもたらした企業組織の変化を指摘できよう。野口(2017, pp.43-48)は普及が本格化したインターネットのため通信コストが低くなり、そのため

従来は垂直統合ピラミッド型組織で生産されていたものの多く、例えば白物家電やパソコンはほとんど水平分業型で生産されるようになったと指摘している。1990年代は日本経済の転換期だったのである。水平分業型組織のメリットは情報伝達が早く、市場の変動にすぐに対応できることである。これに対して垂直統合ピラミッド型組織は組織の上下階層間のタテの情報伝達が水平分業型組織より遅いという欠点がある。この垂直統合型ピラミッド組織で好まれた人材こそ上意下達の文化になじんだ学生であった。

しかし、現在ではピラミッド組織の欠点が認識され、組織内外の情報伝達がデジタル化で効率化できたため、正社員や中間管理職を極力減らし、企業組織が水平化・フラット化してきている。このような水平型組織では上意下達で上司に従順な人材よりも、自分で考えて行動できる人材が評価されるようになってきているのである。このひとつの例が小売業界の勝ち組企業ドン・キホーテである。権限が徹底的に現場に移譲され、現場従業員は自ら考えて商品を仕入れ売上を伸ばし、企業成長要因となった独特の陳列も現場従業員が考えるのである^(註1)。前述の人事担当者のコメントはこのような変化を踏まえたものであろう。

岡部(2009, p.46)は、体育会系学生の文化を次のように述べている。「日本の大学スポーツでは長きにわたり、年功序列に基づく縦社会の封建主義が形成され、その構図は『4年神様、3年貴族、2年平民、1年奴隷』などと揶揄されてきた。かつて運動部の封建主義には、陰湿ないじめやシゴキとして社会問題や人権問題になるようなことが数多く含まれ、そして年齢による縦社会は大学だけでなく、高校や中学の運動部にも存在していた。上級生の理不尽で非人間的な要求や命令を下級生はじっと我慢や辛抱させられ、そうすることが忍耐力や精神的強さの形成につながるのと非論理的な理屈がまかりとおっていた。」

岡部(2009)は、現在はこのような封建主義的文化も緩やかになっているとも指摘しているが、このような文化で育ってきた体育会系学生は、垂直統合型ピラミッド組織のタテ社会企業

文化にマッチしやすかったことも就業力が高かった理由のひとつと考えられる。しかし現在は必ずしもそうとは言えなくなってきたのではない。

大竹・佐々木(2009)は、就職後の昇進について高卒従業員についてはともかく、大卒従業員については体育会系出身であることが昇進に有利に働かないということを明らかにしている。それによると、ある自動車メーカーのアンケート調査から大卒と高卒従業員に分けて昇進決定モデルを推定し、スポーツ活動経験の有無により昇進の有利さを検証したところ、高卒ではスポーツ活動経験がある従業員のほうが昇進しやすいという結果だったが、大卒従業員は学問的能力が求められ、スポーツ活動から得た根性・忍耐力、協調性、統率力は職務遂行上あまり必要ではないと考えられるとのことであった。

前橋・齋藤(2019)は、1961年から1980年に卒業した東京の一流私立大学卒業生を対象に、体育会出身者とそれ以外ではどちらが上場企業取締役に出世しやすかったかを分析し、体育会以外のほうが取締役に就任しやすかったことを明らかにしている。それによると、体育会に所属したことが昇進に有利であるということではなく、それ以外での活動で得た経験や能力が役員まで昇進するためには有効とのことであった。ただし、体育会系学生については、歴史が長い部活出身者であれば昇進についてOB、OGからの支援が期待できること、同期部員とのつながりが昇進に好影響を与えている可能性についても言及している。

この章では、大正期から昭和初期、そして少なくとも経済転換期の1990年代に至るまでは体育会系学生であることは就職に有利に働く傾向があったことを確認した。しかし、最近は必ずしもそうとは言えず、また、就職後の昇進については体育会系学生であったことが有利に働くとは言えないということを確認した。そして、体育会系学生であることが就職にネガティブに働く要因として、競技に打ち込まざるを得ないという時間的制約と学力的な資質・能力面の問題の可能性を挙げた。

Ⅲ. 体育会系学生の特徴, キャリア意識

前章では体育会系学生が就職活動に必ずしも有利ではなくなっている傾向とその要因として競技のため学業や就職活動について時間が不足する可能性があることや、体育会系学生の学力や能力面の問題の可能性を指摘したが、それらの状況を確認するために現在の体育会系学生の学生生活の実態、キャリア意識や学業意識についての先行研究をレビューする。

高峰(2010)は、東京の有名私立大学の体育会系学生215名を対象とした調査を行い、その学生生活や競技生活の充実度、卒業後のキャリアに関する意識や行動について調査をしている。その結果は次の通りであった。

1. 半数以上の体育会系学生が学業よりも競技を優先したいと考えていた。
2. 体育会系学生の78%が体育会に所属していることに誇りを持っており、この傾向は学年、学部、入試タイプ、部内での地位に関係なく共有されていた。
3. 勉学に対する意識について、42%の学生が勉強の仕方がわからず、特にスポーツAO入試で入学した体育会系学生に顕著であった。
4. 引退後について、半数以上の学生が引退後のことを考えており、4割弱の学生が引退後に不安を感じていた。また、すべき事がわからないと答える学生も3割近くいた。
5. 卒業後の労働意欲について、7~8割の学生が将来やりたい仕事につき、社会で活躍したいという強い意欲を示した。一方、高い労働意欲を示しつつも、将来に向けて何を勉強すべきかわからないという学生は4割前後存在した。
6. 競技生活については充実していると回答する学生は6割を超えるが、大学生活が充実していると答えた学生は4割にとどまった。

小野(2014)は、中国地方私立大学の体育学部と次世代教育学部の体育会系学生に就職意識やキャリアについてのアンケート調査を行った。それによると、同大学は中国地区で中学校・高校体育の教員免許および小学校教諭免許が取得できる大学ということもあり、入学以前に将来

の職業を決定して入学してくる学生が多いとのことだった。

西島 (2014) は、関東大学リーグ戦グループ所属の私立大学ラグビー部、関東学生アメリカンフットボール連盟に属する私立大学アメフト部を対象に質問紙調査を行い、次のような調査結果を得ている。

授業への関わりについて、授業の出席率については所属する大学によって大きな違いはみられず、学生の半数以上が8割程度の授業回数に出席している。しかし、授業についていけるといふ回答は、スポーツ推薦入試で入学した学生は一般学生よりも20~30%程度低いという回答であった。また、学習時間については、スポーツ推薦入試の学生のほうが一般入試学生よりも少ないが、一般入試学生でも半数が1週間に1時間未満の学習時間であった。

また、進路、就職について、体育会系学生は、民間企業に内定を得る要因として、所属大学の社会的評価や学業成績よりも体育会活動をしてきたことのほうが重要と考えていた。ただし、単に所属していたというだけでなく、競技種目や所属チームのレベル、公式戦出場回数といった要因が、企業からの評価の程度に影響しているとも考えていた。

阿部ほか (2020) は、体育学専攻学生について、キャリア・レディネス尺度を用いて、キャリア意識の構造を明らかにすることを目的に分析した。それによると、体育学専攻学生は、仕事に対する課題解決や責任の自覚、積極的に取り組む姿勢に関する項目が高く、キャリアに対して自己の信念を持っている者のほうが計画的な就職活動を考え、就職活動への関心も高いことを明らかにした。

谷釜 (2020) は、大学運動部員にとって、スポーツと学業と交友関係のバランスをとることも時として困難が生じることを指摘している。特にスポーツ推薦制度を活用して入学した学生は、周囲の学力レベルが自分よりも著しく高い可能性があり、また、大事な公式戦が大学の講義時間と重なり、単位の取得が徐々に困難な状況に追い込まれて学業からドロップアウトしてしまうこともある、とも述べている。

これらの先行研究から、キャリアや就職、学業意識についての現代体育会系学生の傾向は次のようにまとめられよう。

1. キャリア意識、就労意識は強い。
2. 競技引退後の準備や学業について何をしたらいいかわからない学生が多い。
3. 入試方法の違いにより学生の学力レベルが低いことがあり授業についていけない学生もいる。
4. 競技と学業の両立が困難で学習時間が不足がちである。
5. 体育会での活動に注力することが就職につながると考えている学生が多い。

このような傾向のある体育会系学生が、従来通り依然として就業力は強いと考えてよいのであろうか。

IV. 企業が求める大学生に求める就業力

戦前から1990年代の経済転換期にいたるまで、体育会系学生は就職活動で優位な傾向があったが、それ以降は必ずしもそうとも言えなくなったことをすでに確認した。それは、企業が人材に求める就業力と、前章で論じた傾向を持つ体育会系学生の資質・能力にミスマッチが生じてきていることが原因ではないかと考えられる。そこで、企業が採用選考する際に、大学生に求める就業力とは何か、それがどのように検討、定義づけられてきたかを本章では確認する。

松尾 (2017) が述べるように、現在の知識基盤社会の就業力の起源は、2003年にOECDが提唱した「キーコンピテンシー」に遡れる。国際化と高度情報化の進行とともに多様性が増した複雑な社会に適合するための能力を国際的、学際的そして政策志向的に研究するプロジェクト“DeSeCo”が、1997年OECDにより組織され、その研究成果として2003年に定義された能力が「キーコンピテンシー」であった。「キーコンピテンシー」は、単なる知識や技能だけでなく、技能や態度を含む様々な心理的・社会的なリソースを活用して、特定の文脈の中で複雑な要求や課題に対応することができる力とされた。2000年代初頭、日本においてはバブル崩壊以降

低迷する経済のもとで若年層労働者の雇用が社会問題になり、国際機関の検討や定義を踏まえつつ、若年層の雇用対策として就業力の提唱が行われた。2004年に厚生労働省により、就職に向かってがんばる若年者を支援する“YES-プログラム”が展開された。このプログラムは若年者の「就業基礎能力」の習得を支援し、この能力を習得した若年者には証明書を発行して、能力証明としたものであった。このプログラムの背景について、同省は次のように述べた。

1. これまで、新規学卒者の定期採用、長期安定雇用に基づく賃金・処遇制度、年齢による一律の定年制などにみられた雇用システムは、日本型の雇用慣行として確立され、長期的な人材育成の観点から有効に機能してきた。
2. しかしながら、昨今の技術革新の進展やグローバル競争の激化等にもみられる企業を取り巻く経営環境の変化や若年者の職業意識の変化等を背景として、採用形態や賃金・処遇制度、あるいは若年者自身の働き方等は大きく変容している。

厚生労働省も野口（2017）の指摘する市場環境の激変を認めたということであろう。

経済産業省は2006年に「職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な力」として「社会人基礎力」を提唱した。これについて検討した「社会人基礎力に関する研究会」（2006）は、この背景を次のように指摘している。

1. 90年代以降のビジネス環境の変化を見ると、特に国内市場の成熟化やIT化の進展が、企業の経営方針や職場で求められる活動に重要な影響を与えている。
2. 国内市場の成熟化は右肩上がりの成長を終焉させ、市場ニーズの多様化や商品サイクルの短期化をもたらした。また、IT化の進展は職場の単純な作業を機械化することを可能としている。こうした状況の下、現在の企業の現場では、急速に変化する市場ニーズへの対応に向けて、今まで以上に「新しい価値のある商品やサービスをいかにして創るか」が重要な課題として意識されて

きている。

3. 90年代以降に生じた環境変化の下、「若者が社会に出るまでに身に付ける能力」と「職場等で求められる能力」とが十分にマッチしていない。
4. 従来、正課の授業で学力や専門知識を養成する中で、社会人基礎力を育成する効果も上げられていたと考えられる。しかし、若者の社会人基礎力のばらつきが拡大する中、従来同様の教育手法では効果が期待しにくくなっており、これに対応するため、キャリア教育やプロジェクト型授業等、従来以上に現実の課題の解決との関連付けを行った教育手法を導入する学校も出てきている。「社会人基礎力に関する研究会」は、地方自治体や大企業の人事・採用責任者クラスがメンバーの多数を占めていた。そこで検討された「社会人基礎力」は自治体や企業の人材採用基準そのものと言っていいであろう。

2008年に文部科学省・中央教育審議会が提唱した就業力が「学士力」である。学士力は我が国の学士課程教育で共通して目指す21世紀を担う市民に相応しい学習成果であるとされている。

中央教育審議会（2008）は、「学士力」について次のように述べ、大学の教育で学生に就業力を身に付けさせることを求めている。

1. グローバル化する知識基盤社会において、学士レベルの資質能力を備える人材養成は重要な課題である。
2. 他方、目先の学生確保が優先される傾向がある中、大学や学位の水準が曖昧になったり、学位の国際的通用性が失われたりしてはならない。
3. 各大学の自主的な改革を通じ、学士課程教育における3つの方針の明確化等を進める必要がある。

これを受けて文部科学省は平成29年（2017）に大学に「学士力」を踏まえたカリキュラムポリシー、ディプロマポリシーの策定と公表を義務付けたのであった。

公益社団法人経済同友会（以下、経済同友会）（2015）は、これまでの人材育成は大学での学

びと社会に出てからの学びは峻別され、企業は入社後の研修などによって知識や実践的スキルを修得させてきたが、これからは大学での学びと企業や社会での学びを連続的に捉えて人材を育成することが重要であると指摘している。この背景には、最近ではグローバル化やデジタル化の進展による世界経済の目まぐるしい変化、外国企業や異業種企業との間での企業間競争の激化があり、競争に勝ち抜くには資質能力の高い人材が必要であるとしている。そのうえで、「企業が求める人材の資質能力」を提示した。

また、経済同友会（2015）は、企業・社会が

求める人材育成のために、大学教育に期待する役割を次のように挙げている。

1. アクティブラーニングの導入によるコミュニケーション能力の向上
2. 様々な社会活動体験の増加
3. 学生の能動的な学びによる学修時間の拡充

ここまで、OECDのキーコンピテンシーにはじまる、厚生労働省、経済産業省、文部科学省、そして経済同友会がそれぞれ提唱する就業力の各要素を「思考力」「主体性」「対人関係能力、チームワーク力」の3つの系統に分類し、下表に整理した。

表1 就業力の要素分類

	A 思考力	B 主体性	C 対人関係能力, チームワーク力
キーコンピテンシー (OECD, 2003年)	<ul style="list-style-type: none"> ・言語, シンボル, テキストを相互作用的に活用する能力 ・知識や情報を相互作用的に活用する能力 ・テクノロジーを相互作用的に活用する能力 	<ul style="list-style-type: none"> ・大局的に行動する能力 ・人生設計や個人の計画を作り実行する能力 ・権利, 利害, 責任, 限界, ニーズを表明する能力 	<ul style="list-style-type: none"> ・他人と円滑に人間関係を構築する能力 ・協調する能力 ・利害の対立を御し, 解決する能力
企業が若者に求める就業基礎力 (厚生労働省, 2004年)	<ul style="list-style-type: none"> ・読み書き ・計算, 数学的思考 ・社会人常識 	<ul style="list-style-type: none"> ・責任感 ・向上心, 探求心 ・職業意識, 勤労観 	<ul style="list-style-type: none"> ・意思疎通 ・協調性 ・自己表現力 ・ビジネスマナー
社会人基礎力 (経済産業省, 2006年)	<ul style="list-style-type: none"> ○考え抜く力 ・課題発見力 ・計画力 ・創造力 	<ul style="list-style-type: none"> ○前に踏み出す力 ・主体性 ・働きかけ力 ・実行力 	<ul style="list-style-type: none"> ○チームワーク力 ・発信力 ・傾聴力 ・柔軟性 ・状況把握力 ・規律性 ・ストレスコントロール力
学士力 (文部科学省, 2008年)	<ul style="list-style-type: none"> ・数量的スキル ・情報リテラシー ・論理的思考力 	<ul style="list-style-type: none"> ・問題解決力 ・倫理観 ・市民としての社会的責任 ・生涯学習力 	<ul style="list-style-type: none"> ・多文化, 異文化に関する知識の理解 ・人類の文化, 社会と自然に関する知識の理解 ・コミュニケーションスキル ・チームワーク, リーダーシップ ・自己管理力
企業が求める人材の資質能力 (経済同友会, 2015年)	<ul style="list-style-type: none"> ・変化の激しい社会で課題を見出し, チームで協力して解決する力 (課題設定力・解決力) 	<ul style="list-style-type: none"> ・困難から逃げずにそれに向き合い, 乗り越える力 (耐力・胆力) 	<ul style="list-style-type: none"> ・多様性を尊重し, 異文化を受け入れながら組織力を高める力 ・価値観の異なる相手とも双方向で真摯に学び合う対話力 (コミュニケーション能力)

企業は、これら就業力育成のために、大学生が教室で話を聞くだけ、といった受動的になりがちな単なる知識や技能の伝授ではなく、産学連携下でのProject Based Learning (PBL) や

グループワークなどアクティブラーニングを取り入れ、学生が能動的に学ぶ教育方法を大学に求めるようになったのである。

V. 大学の体育科目や部活動が就業力に与える影響

前章では、企業が求める就業力とその育成のために大学に求める教育について述べてきた。体育会系学生の活動の中心である運動部活動や、体育大学の学生が専門的に学ぶ体育科目では、企業や社会が求める就業力は育成できないのであろうか。それが可能なのであれば、学業や就職活動との両立にも悩まず、充実した学生生活を送れるだろう。

そこで、大学での体育科目や運動部活動が就業力に与える影響についての先行研究を抽出し、表1の各就業力要素の3分類（思考力：A、主体性：B、対人関係構築力・チームワーク力：C）を先行研究の分析結果に適用して、体育科目や運動部活動による成果がどの分類に該当するか集計した。先行研究はGoogle Scholarにて「社会人基礎力」「学士力」など就業力に関するキーワードで検索し、大学の体育科目や部活動に関連する9本の先行研究を抽出した。

大学の体育科目が就業力育成に与える影響については以下の先行研究が挙げられる。

青木ほか（2012）は、キャンプ体験が大学生の社会人基礎力の育成に及ぼす効果について検証している。北海道にある私立大学の平成22年度「野外教育実習」に参加した114名の学生を調査対象とし、事前、事後、1か月後の計3回、「社会人基礎力」を測定し、分析した。その結果キャンプ体験は、「主体性B」「実行力B」「計画力A」「創造力A」「発信力C」「傾聴力C」「状況把握力C」など社会人基礎力を構成する一部の能力に効果があるとのことであった。

中山ほか（2012）は、学生120名を対象に「学士力」の育成に与える体育科目の影響をアンケート調査している。それによると「コミュニケーションスキルC」「リーダーシップB」「問題解決力B」「チームワークC」に対してプラスの影響が示唆された。

深津（2012）は、近畿地方の私立体育大学で開講されているインターンシップ実習に参加した3年生270名を対象にアンケート調査を行い、実習が社会人基礎力にどのように影響したかを

調査した。この大学で行われているインターンシップ実習は、大学生が、専攻するスポーツ領域の理解を深めたり、将来のキャリアに役立つ実践力を身に着けたりする目的で開講されているとのことである。それによると、インターンシップ実習により、『前に踏み出す力』（アクション）では「主体性B」「実行力B」「働きかけ力B」のすべての能力要素で有意な向上がみられた。『考え抜く力』（シンキング）では、「計画力A」「創造力A」の能力要素で有意な向上がみられ、「課題発見力」は向上しなかった。『チームで働く力』（チームワーク）では、「発信力C」「傾聴力C」の能力要素で有意な向上がみられ、その他の要素では向上が見られなかったとのことであった。

細谷・田村（2012）は、四国地方の大学で、創作ダンス授業の大学生受講者81名を対象に、社会人基礎力のどの要素が高まったかをアンケート調査した。それによると、「創造力A」「実行力B」「状況把握力C」に対して高められたと自己評価した学生が過半数を超え、最も高められた能力要素の一つだけ選択した場合の結果は「創造力A」「傾聴力C」「課題発見力A」であった。

引原ほか（2016）は、大学の体育科目が社会人基礎力の育成にどのような効果をもたらすかについて、実技種目の特性に応じた授業設計や運営と関連付けて検討した。工業系大学の大学1年生、2年生を対象にした「ビーチバレーボール」「卓球」「トレーニング」の授業が大学生の社会人基礎力にどのように影響したかを分析している。それによると、ネット型スポーツゲームであるビーチバレーボールと卓球では、トレーニングと比較して、「主体性B」「働きかけ力B」「課題発見力A」「傾聴力C」「状況把握力C」において学生の達成度が有意に向上したとのことであった。

山下・行實（2016）は、Jリーグ「徳島ヴォルティス」と四国の国立大学が協働開発したプログラムに参加した大学生を対象として、スポーツボランティア活動が社会人基礎力の変化に与えた影響を分析している。この活動は、大学生がボランティアでチケットもぎりや観客誘導と

いった試合運営補助や、ホームゲームイベントの企画、運営を行う内容であった。分析によるとスポーツボランティア活動に参加した学生は、活動後に社会人基礎力の「主体性B」「働きかけ力B」「実行力B」「計画力A」「創造力A」「発信力C」「状況把握力C」「規律性C」の8要素で有意に向上し、また「性別」や「学年」に配慮した運営が必要ということが示唆された。

金田・引原（2018）は、大学体育科目「ゴルフ」が社会人基礎力に対してどのような影響を及ぼすのかを分析するため、週1回の学期授業として実施される、スイング技術の取得を目標とする授業と、宿泊を伴うラウンド実習のあるゴルフ集中講義を比較、検討している。その結果、週1回のゴルフ授業では学生の「主体性B」「働きかけ力B」「実行力B」「課題発見力A」「発信力C」が講義の前後で比較すると向上したとのことであった。

林ほか（2020）は、近畿地方の私立大学において開講された「2018年度余暇生活学演習夏期アウトドア（キャンプ実習）」参加者1年生32名を対象にアンケート調査を行い、実習が社会人基礎力に与えた影響を調査した。それによると、社会人基礎力の能力要素のうち、規律性を除く11の要素において、有意な差が認められ、すべて実習後の方が高い結果となったということであった。

大学の運動部活動が就業力育成に与える影響については、次の研究がある。

萩原ほか（2017）は、大学ラグビー選手を対象として大学運動部活動と社会人基礎力の関連

性について検討している。関西、九州地区の体育会ラグビー部で活動している選手113名を対象として、運動部活動経験と社会人基礎力の関連を分析した。それによると、大学運動部での大方の経験と社会人基礎力には関連性があると推察され、中でもチームメンバーや指導者に意見や考えを伝える「自己開示」経験が社会人基礎力の「チームワーク力C」に、失敗したときに励まされたことやチームメンバーに相談に乗ってもらったことなど「周囲からのサポート経験」が「前に踏み出す力B」に、そして厳しい練習をやりぬいたり自主的にトレーニングを積んだりしたことなどの「努力忍耐」経験もまた「前に踏み出す力B」に影響していると推察している。

金森・蛭田（2018）は、体育会運動部に所属する現役大学生に対するアンケート調査を行って「体育会運動部活動で習得していること」について分析を行った。それによると運動部に所属する大学生は「人間関係・上下関係・礼儀作法C」「チームワーク・協調性・仲間C」、「努力・忍耐力・精神力B」「社会性・教養・経験C」「人間形成・思考力A」「主体性・リーダーシップB」「コミュニケーション力C」を取得しており、体力、チームワーク、協調性は団体競技を行っている男性に、努力、忍耐力、人間関係構築力は個人競技を行っている女性に多く見られる傾向があったとのことであった。

ここまでレビューしてきた先行研究の教育成果を、表1の能力要素三分類で集計したものが表2である。

表2 大学体育授業や部活動で得られる就業力の各要素

先行研究の大学体育授業・部活内容	A 思考力	B 主体性	C 対人関係能力, チームワーク力
青木ら（2012） キャンプ授業	2	2	3
中山ら（2012） 体育授業	0	2	2
深津（2012） インターンシップ	2	3	2
細谷ら（2012） 創作ダンス	2	1	2
引原（2016） ネット型スポーツ授業	1	2	2
金田ら（2018） 週1ゴルフ授業	1	3	1
林ら（2020） キャンプ	3	3	5
萩原ら（2017） ラグビー部活動	0	2	1
金森ら（2018） 体育会運動部	1	1	4
合計	12	19	22

大学での体育科目や運動部活動は、「主体性」「対人関係能力・チームワーク力」だけでなく、体育会系学生の弱点と指摘されがちな「思考力」の取得にも好影響を与えていることがわかる。しかし「思考力」育成にはやや弱さが見られると指摘できる。

VI. 就業力育成のための体育会系学生への教育・部活動指導

これまで先行研究で確認してきたように、体育会系学生は就労意欲が高い学生が多く、大学での体育科目や部活動も、就業力の育成に効果があることがわかった。その事情も含めて、大正期から続き1990年代の経済の転換期までは体育会系学生が企業から評価される傾向があることも確認できた。

競技力向上、チームの勝利のために、監督や先輩の指示に従い、厳しい練習にも耐えてきた体育会系学生は、組織の上層部や上司が判断して現場に指示するというピラミッド型組織では非常に好ましい人材だったのであろう。

その一方で、現在は学業と競技の両立や、学業に困難を感じている体育会系学生も少なからず存在し、また、最近では特に体育会系学生というだけでは企業に採用されるには不十分で、体育会系学生が苦手と感じることが多い「知的」「クレバー」であることも求められてきている。

国際化、デジタル化が進んで市場の変化が早く、企業はそれに対応するために現場に権限を委譲する企業組織のフラット化を進めており、そこで求められるのは上意下達よりも自ら考えて行動できる人材である。

このような事情を踏まえ、学生だけでなく教職員も体育会系の大学と言える体育大学で、どのように就業力を育成していくべきであろうか。

ひとつは、大学の教職員全員が、就業力について認識・理解し、その育成を促す授業や、運動部での競技指導を大学全体で取り組むことである。授業では知識の伝達に留まるのではなく、学生自身が能動的に取り組むアクティブラーニング型のものを多く取り入れることが必要となる。また、運動部活指導者が学生の競技パ

フォーマンス向上だけに専念し、就業力の伸長を考えない指導をすることは許されない。体育科目の設計については、その授業が就業力のどの要素を伸ばすのか計画的に設計することが求められるであろう。

もうひとつは育成タイミングを考慮することである。すでに述べたように、体育会系学生は学生生活で競技を優先し、競技引退後について十分な構想を持たない学生も多くいる。学生が「現役」の間に意識的に就業力を育成していくことが必要である。1、2年生時に充実したキャリア教育を施し、教養科目などでは就業力伸長についての関連性を持たせることが重要であろう。

最後に、就業力の3要素、「思考力」「行動力」「対人関係能力・チームワーク力」のうち、「思考力」の伸長を特に意識した授業や部活動指導の必要性を挙げたい。先行研究によると「行動力」「対人関係能力・チームワーク力」を伸ばす機会は体育科目や部活動で十分に与えられ、それらを強みとすることが多い体育会系学生であるが、国際化・デジタル化に伴う環境激変で、企業や社会からは「知的な」「クレバーな」体育会系学生が求められている。

大学では、体育会系学生がこれらに「自信がない」と思ったまま卒業させるのではなく、体育大学の学生が専門的に学ぶ体育科目や、体育会系学生が取り組む運動部活動で「考える機会」を多く与える全学的な取組が求められよう。

体育科目や運動部活動の就業力に与える影響についての先行研究はまだ少ない。

特に、デジタルトランスフォーメーション（以下、DX）と言われる急激なデジタル技術の発達に伴う最近の経済・社会の変化のため、働く人に求められる「就業力」も大きく変化しており、本稿で論じた「就業力」だけでは各職場からは不十分とされているかもしれない。今後もその傾向は続くことが予想されるが、例えば「体育科目とDX」や「運動部活動とDX」のようなスポーツ・体育とデジタル化の関係をテーマとした研究は、我が国においてはほとんど見られない。

一方で、最近のスポーツにはデジタル機器に

よるデータ分析が盛んに導入されているようにDXが進んでおり、運動部活動や体育科目に取り組むことが多い体育会系学生はDXと親和性が高い人材になることが期待できるとも言える。

体育科目や部活動とDXの関係も含め、体育会系学生に求められる就業力の養成については今後も研究課題としたい。

注

注1) 梅咲恵司 ドンキが「非常識」を貫いても成長できる理由, 東洋経済 2019/03/25, <https://toyokeizai.net/articles/-/272830> 最終アクセス日2021年12月24日

文献

阿部征大・清宮孝文・門屋貴久 (2020) 体育学専攻学生のキャリア意識に関する研究—キャリア・レディネス尺度を用いて—, 日本体育大学紀要 49: 1033頁-1042頁

青木康太朗・粥川道子・杉岡品子 (2012) キャンプ体験が大学生の社会人基礎力の育成に及ぼす効果に関する研究, 北翔大学生涯スポーツ学部研究紀要 第3号: 27頁-39頁

新井博 (2019) 新井博編著, 新版スポーツの歴史と文化, 道和尚書院: 59頁-64頁

中央教育審議会 (2008) 学士課程教育の構築に向けて (答申)

深津達也 (2012) スポーツ学部系大学生におけるインターンシップ実習の成果と課題: 事前研修における『社会人基礎力』の変化, びわこ成蹊スポーツ大学研究紀要 第9号: 73頁-82頁

萩原悟一・下園博信・竹下俊一・前田博子・隈野美砂輝 (2017) 大学生ラグビー選手を対象とした競技活動経験と社会人基礎力の関連, スポーツ産業学研究, Vol.27, No.2: 177頁-183頁

林直也・佐藤博信・溝畑潤 (2020) キャンプ実習が大学生のコミュニケーションスキル及び社会人基礎力に及ぼす効果に関する研究, Human Welfare 12巻, 関西学院大学: 103頁-118頁

引原有輝・森田啓・若林齊・金田晃一 (2016) 実技種目の異なる大学体育授業が社会人基礎力の育成に及ぼす影響, 大学体育学 13: 16頁-25頁

細谷洋子・田村典子 (2012) 創作ダンス授業におけ

る社会人基礎力育成についての一考察—問題解決学習の課題に着目して—, 四国大学紀要, A37: 77頁-90頁

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取得しているのか—, 総合保健体育科学 巻41, 号1: 45頁-54頁, 名古屋大学

金田晃一・引原有輝 (2018) 学外活動を伴う集中型の大学体育授業が受講学生の社会人基礎力におよぼす影響: ゴルフ種目を対象に, 大学体育学 15: 22頁-30頁

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巻: 293頁-392頁

公益社団法人経済同友会 (2015) https://www.doyukai-internship.or.jp/pdf/internship_text_, 最終アクセス日 2021年12月24日

厚生労働省 (2004) 就職に向かってがんばる若年者を支援する“YES-プログラム”を展開, <https://www.mhlw.go.jp/houdou/2004/04/h0427-2.html#3-1>, 最終アクセス日 2021年12月24日

前橋航介・齋藤卓爾 (2019) 体育会出身者は出世しているのか: 慶應義塾体育会を対象とした場合, 慶應義塾大学大学院経営管理研究科, 修士学位論文, 2019年度経営学第3613号: 1頁-23頁

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: 25頁-39頁

松尾知明 (2017) 21世紀に求められるコンピテンシーと国内外の教育課程改革, 国立教育政策研究所紀要 第146集: 9頁-22頁

中山正剛・田原亮二・渡邊正和・神野賢治・丸井一誠・村上郁磨 (2012) 大学体育授業が学士力とメンタルヘルスに与える影響—汎用的技能と態度・志向性に着目して—, 別府大学短期大学部紀要 31号: 45頁-51頁

西島央 (2014) 「体育会所属大学生の学生生活と進路形成に関するアンケート」報告: 関東地区のラグビー部とアメリカンフットボール部を事例に, 東京都立大学人文学報 49号: 1頁-24頁

野口悠紀雄 (2017) 日本経済入門, 講談社現代新書

大竹文雄・佐々木勝 (2009) スポーツ活動と昇進, 日本労働研究雑誌 No.587, 2009年6月: 62頁-89頁

岡部修一 (2009) スポーツに内在する問題について(4) スポーツ選手の倫理観, 奈良文化女子短期大学紀要 40号: 41頁-48頁

就業力育成のための体育会系学生教育に関する考察

- 小野憲一（2014）本学の体育会に所属する学生におけるキャリア意識に関する研究—大学生のキャリアと就職に関する調査—結果を通して（1）一，環太平洋大学研究紀要8号：123頁-133頁
- 社会人基礎力に関する研究会（2006）中間とりまとめ，経済産業省：1頁-36頁
- 清水聖志人・高橋義雄・河野一郎（2010）大学運動部の指導・運営内容差異による就職状況の比較—レスリング競技者を対象として—，スポーツ産業学研究 vol.20, No.1：119頁-129頁
- 清水聖志人・島本好平（2011）大学生トップアスリートのキャリア形成とライフスキル獲得との関連，日本体育大学紀要41（1）：111頁-116頁
- 清水聖志人・島本好平（2014）大学トップアスリートにおけるキャリア教育プログラム作成に向けた縦断的検討，SSF スポーツ政策研究 第3巻1号：48頁-53頁
- 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号：23頁-38頁
- 谷釜尋徳（2020）大学運動部員へのデュアルキャリア支援に関する覚え書き，東洋法学64：255頁-281頁
- 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 第32号：183頁-196頁
- 東原文郎（2021）就職と体育会系神話，青弓社
- 東原文郎・原田俊一郎・舟橋弘晃・吉田智彦・ミラーアロン（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，早稲田大学スポーツ科学学術院 スポーツ科学研究 14：13頁-28頁
- 牛山真貴子（2010）体育・スポーツ専攻生のためのキャリア教育の実践，愛媛大学教育学部保健体育紀要第7号：77頁-85頁
- 山下博武・行實鉄平（2016）大学とJクラブの連携によるスポーツボランティア活動の評価：社会人基礎力に着目して，体育・スポーツ経営学研究 第29巻：33頁-48頁

（2021年10月19日受付）
（2022年 2月 8日受理）

