

新規学卒者就職活動における大学体育会各部所属者の優位性に関する研究 A study of the Advantage of Collegiate Varsity Athletes in Job Hunting

1K07B152-0

指導教員 主査 石井 昌幸 先生

西側 達也

副査 武藤 泰明 先生

【序論】

本研究は、大学の体育会各部に所属する学生が、巷で言われている様に、本当に新卒就職活動において有利であるのかを検討するものである。また、仮に有利であるとすれば、どのような点で有利であるのかについても明らかにしていきたい。現在、リーマンショックやサブプライムローン問題などの影響による不況で、採用人数が激減する中、全大学生の8%しか割合を占めない体育会各部所属の大学生が、日本の大手企業の新卒採用において33%を占める。また、ゆとり教育や核家族化による若年労働者の意欲低下が指摘されるなか、体育会各部所属学生の評価は、相対的に高まっているとも言われる。本研究では、実際に就職活動を行った2011年度入社予定の体育会各部所属早稲田大学生40名へのインタビューと、体育会就職支援企業代表取締役へのインタビュー、実際に採用する側である人気大手企業5社の採用担当人事へのインタビューを通して、このような体育会出身学生の社会的評価の真偽を実証的に検討する。

【第一章】

第一章では、実際に就職活動を行った2011年度入社予定の体育会各部所属早稲田大学生40名へのインタビューから、大学生活において体育会各部に所属することが就職活動において有利なのかどうかを検証するとともに、なぜ有利と感じたかや、不利だと感じた部分への言及も加えた。

結果として40名中34名が有利と感じ、5名が関係ないと感じ、1名のみが不利だと感じたことから、就職する側の意見としては相対的に有利という結論となった。しかし、学生の意見から、就職活動を実際に行う体育会各部所属の学生は「体育会各部」に所属したことを、自身の経験として優位であったと感じたのに対し、「体育会各部」という組織体系には「時間」などの観点から比較的、不利と感じているという結果となった。

【第二章】

第二章では、体育会就職支援企業A社の代表取締役社長A氏に行ったインタビューから、大学生活において体育会各部に所属することが就職活動においてどのように有利なのかを検証した。そこからA氏が体育会の有利な点を「組織活動におけるコミュニケーション能力を始めた企業組織の模倣」、「タフさ」、「自分の組織に対するロイヤリティ」の3点を優位点と認識し、さらにそれを「付加価値」としていることを示した。

【第三章】

第三章では、大手人材会社B社資料による、「企業が新卒

採用を行うメリット」から体育会各部所属学生が際立っている部分を検証した上で、実際に採用する側である人気大手企業5社の採用担当人事へのインタビューから、大学生活において体育会各部に所属することが就職活動において有利なのかどうかを検証するとともに、なぜ有利と感じたかや、不利だと感じた部分への言及も加えた。

体育会各部所属学生を新卒で採用するメリットとしては、16点中「採用実績ができることで、学校などの採用ルートが確保できる。」、「経験者採用に比べて一般的に離職率が低い（帰属意識が高い。）」、「学生の関係集団（父兄、学校、地域）に対しても好イメージの醸成ができる。」の3点を挙げ、その理由について考察した。

また、それぞれ採用担当人事によって優位と考える項目が分かれはしたものの、体育会の「組織体系」としては「OBを含めた人間関係」が複数の意見が挙げられ、「その中で経験」という点では「ストレス耐性」が複数の意見が挙げられ、この2点において有利であることは確からしいと考えることができた。また、不利と考える項目において、複数の採用担当人事が不利とした項目は「体育会という慢心」のみとなった。この結果から、採用担当人事が「体育会各部」に所属すること自体が不利と考える点は「時間的制約」があるものの、総じて組織体系を批判する声は存在しなかった。さらに、関係がないという意見も多く見受けられたが、決して体育会を批判するような回答は見受けられなかった。

【結論】

本研究では3つの視点から体育会の優位性を検証したが、総じて有利と考えられる結果が多く見受けられる反面、学生、採用担当人事、支援企業ともに、体育会各部所属の学生の就職活動における優位な点、不利な点が多かれ少なかれずれていることが分かった。

学生が有利と考える点は採用試験そのものである面接やエントリーシートに使用できる「話題」という点を最も有利と感じ、次いで「OBの存在」であったのに対し、採用担当者の意見では「OBの存在」について、複数の有利であるという意見が存在し、逆に「話題」については一社の意見のみに留まった。さらに、支援企業、採用担当者がともに有利と感じている「ストレス耐性」に関して、学生はほとんど感じていなかった。