

紹介

学力に課題を抱える大学における 就業力の育成と課題

——九州国際大学法学部の取組から

山本 啓一

(九州国際大学教授)

目次

- I はじめに
- II 九州国際大学が抱える課題
- III 問題意識・課題設定
- IV 具体的な取組について
- V 今後の課題

I はじめに

本稿は、九州国際大学法学部（以下本学部と称する）の就業力育成に関する取組を報告するものである。本学は、「ユニバーサル段階」にある大学の典型例である。本学は10年以上にわたりほぼ定員割れの状態が続いている。入学者の大半

は、推薦入試やAO入試等の学力を問わない入試で選抜され、一般入試やセンター入試でも全入状況が続いている。

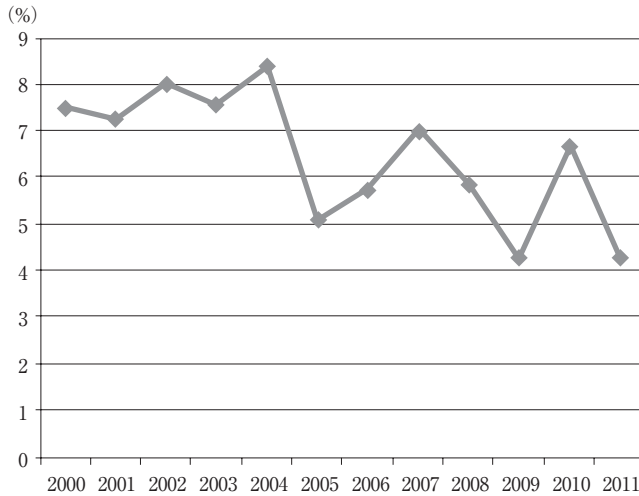
そのような中で、本学部は2009年から入学者が増加傾向に転じるとともに、2012年度には収容定員を満了した（図1）。また、一時は8%を超えた年間退学率も減少傾向にある（図2）。2010年度からは、法学部単独で文部科学省の就業力育成支援事業に採択された（2012年度からは「産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業」に採択された）。

本稿においては、まず、本学部の課題と問題意識を説明し、次に、本稿の題名でもある「学力に課題を抱える」という意味と「就業力」の概念に

図1 法学部入学定員充足率と収容定員充足率推移（2000～2012年）



図2 法学部退学率推移 (2000～2011年)



ついて、本学部の目標人材や求められる能力と関連づけながら明らかにする。その上で、(1) ラーニング・コミュニティの構築、(2) ジェネリックスキル（とりわけリテラシー）の育成¹⁾、(3) 専門教育の改革、という3つの観点から、本学部の就業力育成に関する取組を紹介する。最後に、今後の課題を述べることにしたい。

II 九州国際大学が抱える課題

本学は、1930年に設立された九州法学校を源流とし、1950年に法学部を擁する新制八幡大学として設立された。その後、経済学部、国際商学部（現在は国際関係学部へ改組）が新設され、1989年には九州国際大学に校名変更が行われた。さらに、1999年の枝光から平野地区へのキャンパス移転、2001年の法学部総合実践法学科の新設等、拡大路線を歩んできた。

しかし、大学の拡大路線に伴って入学定員が大幅増加したこの時期は、大学進学率40%超の時期でもあり、学生層が大きく変化し、低学力・低モチベーションの学生が大量に出現した。その結果、ミスマッチを起こした学生の退学率が急上昇した。地方小規模大学においては、退学者情報はすぐさま地元高校へと伝わるクリティカルな問題である。当然ながら入学者は毎年減少し、大学は危機に直面した。

そこで、法学部は2009年に総合実践法学科を募集停止し、再び法律学科へと一本化した。同時に、目標人材として警察官を掲げ、危機管理を学ぶためのリスクマネジメント・プログラム等を設置した。この時期から、現在に続く法学部の改革が開始された。

目標人材を警察官とした背景には、本学は八幡大学時代より警察官を数多く輩出してきたという伝統がある。実際、数年前には、全国大学警察官合格者数ランキングに登場したこともあり、福岡県警には300名以上の卒業生が警察官として勤務している。幸いなことに、本学部で警察官育成プログラムが開始されたという情報は地元高校を中心に広がり、入学者数が増加し始めた。

問題は、「いかにして警察官を育成するのか」ということである。当初は、警察官OBを教員として招聘し、警察官の職業観や危機管理の方法を学ぶ一方で、公務員試験対策講座への支援を充実するといった、一般的な方策が考えられていた。

むしろ、直近の課題は退学者対策や成績不振者対策であった。その観点から、演習担当教員によるパーソナル支援が開始され、モチベーション向上を重視する教育改革が導入された。就職対策や就業力育成に目が向けられるようになったのは、その次の段階である。詳細は後述するが、その過程で、改革の観点も変化した。教育方針はパーソナル支援志向から次第に組織的教育志向へと変化

した。人材育成の観点は意欲重視志向から基礎学力重視志向へと変化した。教育内容も実務志向・学外体験志向から専門教育重視志向へと変化した。そして、専門教育においては、知識重視志向から汎用的技能（ジェネリックスキル）重視志向へと重点が移行しつつある。

Ⅲ 問題意識・課題設定

1 「学力に課題を抱える」とはどういうことか

(1) 低学力問題

大学生の低学力問題に関しては「漢字を知らない」とか「分数の割り算ができない」といった、初等教育レベルで落ちこぼれた学生が存在する現象を指すことが多い。ここで重要な点は、そうした学生には、初等・中等教育を通じて獲得されるべき知識のストックが欠けていることである。こうした学生に対しては、大学で新たな知識を注入するだけでは、学生はその知識を体系的に理解することは難しい。また、そういった学生に対して、いきなり「自分の意見を主張しろ」とか、「新しいアイデアを提案しろ」といった課題を与えても、浅薄な内容しか生み出すことができず、高いストレスを感じて学習へのモチベーションが下がることが多い。しかも、論理的思考力や課題解決力という学習成果が得られることもない。

だが、「自分の考えを論理的に述べる」とか

「課題解決のシナリオを構想する」能力は、「特定の仕事に限定されない基礎的な能力」であり、大学において習得すべき汎用的技能（ジェネリックスキル）であることは言うまでもない²⁾。そこで、本学の学生に対しては、従来の大学教育の結果として、ジェネリックスキルが自然と育成されることを期待するのではなく、ジェネリックスキルを意識的・段階的に習得させる必要がある³⁾。そのためには、教育方法の改善だけでなく、カリキュラム等を通じた組織的改革が不可欠となる。

(2) 低モチベーション問題

モチベーションについては多くの知見が存在するが、本学部では、2009年度より「親和動機」と「達成動機」を重視する初年次教育を導入した。退学者が増大した時期において、「退学する学生は大学内の人間関係が希薄である」とか「自己肯定感が低い」と指摘されていたからである。そのために、詳細は後述するが、入学直後の宿泊研修の改革や、教員のパーソナル支援等を充実させた。次に、学習に興味関心を持たせるために、アクティブ・ラーニングの導入を通じて、学習成果を学生自身が実感できる授業方法を取り入れた。

これらの改善によって退学率は減少傾向に向かった。しかし、人間関係やメンタル面を理由とした退学が3割以下となった一方で、目標喪失と進路変更という理由が全体の4割近くを占めるようになった（図3）。また、退学後の希望進路につ

図3 退学者面談によって明らかになった退学理由（2010年度）

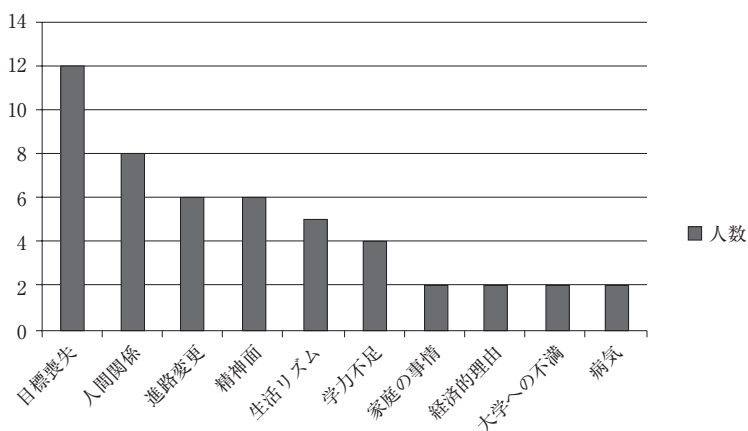
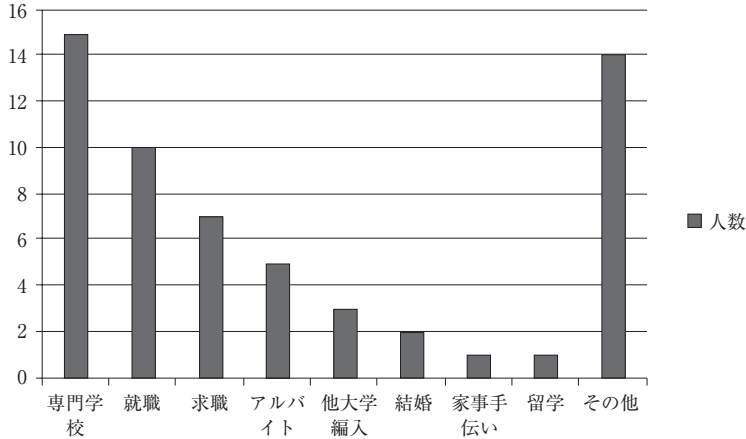


図4 退学後の進路希望 (2010年度)



いては、専門学校が25%を占めるほか、就職や求職も合わせて3割近い(図4)。

これらの退学理由からは、学生が「目標を喪失すること」と、「大学での学習と将来の職業との関連性が理解できない」ことが、学生のモチベーション低下をもたらしていると推測される。そうした学生は、大学の勉強に意味を見出せず、学習と職業の関連性がより密接と思われる専門学校に進路変更しようとするのである。

ここからは、学生のモチベーション向上のために、各科目を学生に実感できる「有用性」と「重要性」の観点から捉え直すことが必要だということがわかる⁴⁾。すなわち、シラバスの改革や授業方法の改善等を含めた教育の組織的改善がモチベーション改善のために必要だということになる。

(3) 「就職氷河期」の問題

多くの大学と同様、本学は従来、名目就職率(=就職者数/就職希望者)のみを公表してきた。しかし、2011年度より教育情報の公表が義務化され、卒業生数と就職者数と名目就職率から実質就職率や就職希望者率を算出できるようになった。そこで、ホームページを通じて公表された近隣の法学部や主要大学の情報を手がかりに、2011年度卒業生の就職状況を算出して比較したところ、本学部の就職希望率が最も低く、その結果として、実質就職率も最低であるという衝撃的な結果が判明した(表1)。ここからは、本学においては、他大学と比べて「就職活動で失敗する学生」

よりも「就職活動をしない学生」や「早期に就職活動を諦める学生」が多いことが推測できる。

また、表1からは、他大学においては法学部の就職状況が他学部よりも相対的に低い傾向にあることがうかがえる(本学においてはむしろ法学部の実質就職率は他学部よりも若干高い)。この傾向は全国的にも見られる。『学校基本調査』をもとに算出すると、2011年度の卒業者のうち、社会科学系全体の就職率が71.2%であるのに対し、法学・政治学系は67.4%である。法学部の就職率が低い傾向にあるのは、ロースクール進学に加えて、資格取得や公務員受験といった選択肢が存在するからであろう。実際、本学においても、過去3年間の就職率をGPA(Grand Point Average, 成績評価値)別に見たところ、GPAが3.5以上4.0以下の学生層の就職率がそれ以下のGPAの学生に比べて低いことが判明した(図5)。これは、成績優秀学生が資格取得や公務員試験を目指して就職活動を行わず、卒業後も専門学校に通う傾向が高いことを反映していると考えられる。ここには、公務員受験や資格取得のインセンティブを高めることが逆に就職率を低下させるというジレンマが存在することがわかる。

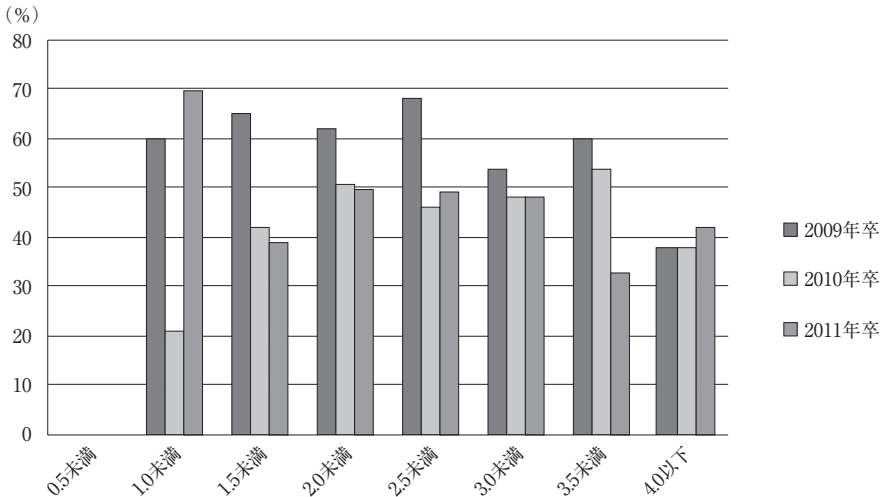
別の角度から見ると、本学の成績評価と社会的評価のギャップが存在している可能性も検討する必要がある。実際、大学が優秀と考える学生像と社会で評価される学生像が一致しないことはしばしば指摘される通りである。この点からみた大学

表1 近隣大学との就職状況の比較

	本学法学部	A大学法学部	B大学法学部	A大学	B大学	C大学	D大学	E大学
卒業者数*	110	660	275	4386	1385	1347	2,325	637
就職希望者数**	73	458	187	3211	972	1040	1,732	450
就職者数*	63	404	177	2906	888	939	1,414	395
進学者数*		40	11	376	152	34	34	43
就職希望率**	66.36%	69.39%	68.00%	73.21%	70.18%	77.21%	74.49%	70.64%
実質就職率**	57.27%	65.16%	67.05%	72.47%	72.02%	71.52%	61.72%	66.50%
名目就職率	86.30%	88.21%	94.70%	90.50%	91.40%	90.29%	81.64%	87.80%

注：(*は公表値, **は推定値, 名目就職率は各大学ホームページに記載されている「就職率」を用いた。)

図5 本学 GPA 別就職率 (2009～2011年)



の成績評価の見直しが求められる。

最後に、本学は年を追うごとに「実質就職率(就職者数/卒業者数)」が低下する傾向にあることもうかがえる。特に、低 GPA 学生就職は次第に困難になりつつあると見ることもできる。

本学においては、キャリア教育をカリキュラムに組み込み、キャリア科目を充実化させている「にもかかわらず」(あるいは「から」なのかは議論の対象となり得るが⁵⁾), こうした課題は解決されていない。むしろ、就業力育成とは、カリキュラム全体を通じて達成すべき課題であると捉えるべきであろう。この議論を行う前にまずは本学が考える「就業力」の概念を明らかにしよう。

2 本学が考える「就業力」——警察官育成を通して見る「汎用的能力」の重要性

「就業力」とは、キャリア科目を通じて育成されるものと捉えられることが多い。すなわち、キャリア科目において自己分析やキャリアプラン

づくりを行い、インターンシップを通して職業理解を深めることで、学生の就業力が育成されるというのが一般的な理解であろう。

しかし、2010年度に実施された日本経済団体連合会の調査『産業界の求める人材像と大学教育への期待に関するアンケート』によると、産業界が大学教育に期待するものとして、文科系・理科系を問わず「論理的思考力や課題解決能力を身につけさせる」、「チームを組んで特定の課題に取り組む経験をさせる」、「実社会や職業との繋がりを理解させる」教育が指摘されている。すなわち、産業界は何よりもジェネリックスキルを要求していると解釈できる。

例えば、警察官採用試験が、なぜ「教養試験」「小論文」「面接」(加えて体力試験)という科目で構成されているのかを考えてみよう。その答えは警察官の業務とキャリアパスから推測できる。警察官の業務のほとんどは、実は特殊な知識や技能を必要としない。むしろ、民間企業と同様の能力

が必要な局面が多い。たとえば、警察官にとって「書類作成能力」は事務処理能力として不可欠である。また、警察官の人事制度は「配置転換」と「OJT」によって構成されている。例えば、「捜査と検挙」が仕事の中心となる刑事課の次に、生活安全課で「防犯」の仕事を与えられることは、警察官のキャリアパスとしては珍しいものではない。実際、本学卒業生で福岡県警に勤務する警部は、地域部門→刑事課→総務課→県庁出向→本部生活安全室というキャリアパスを歩んでいる。また、大卒警察官が多数になるにつれて、県や市町村等の自治体との人事交流も増加しているという。

このように見れば、警察官のキャリアパスとは、典型的な「メンバーシップ型」であることがわかる⁶⁾。警察官は、配置転換とともに、新たな部署で必要とされる発想に転換ができるかどうかが要求される。そのためにはジェネラリストとしての能力が要求されるのである。

ジェネラリストに必要な能力とは、「基礎的な学力」と、幅の広い仕事に対応する過程で「幅広い知識」を獲得するための「学習能力」であろう。それは言い換えれば、論理的な文章作成能力を含む基礎学力と、新たな知識を素早く吸収できる学習能力と、新たな課題に対して解決策を考えられる課題解決能力である。採用試験においては、これらの能力を教養試験と小論文で評価しているといえよう。したがって、警察官育成のためには、職業意識の涵養の観点から、危機管理や防犯政策といった現在の警察が直面している課題を知ることも重要だが、むしろ、ジェネリックスキルの育成が最優先課題であるといえる。

それでは、ジェネリックスキルは、低学力・低モチベーションの学生にいかにして習得させられるのか。その観点から、本学部の具体的な取組を紹介したい。

IV 具体的な取組について

1 ラーニング・コミュニティ形成を目指した初年次教育から制度的教育への発展

初年次教育改革を開始した2008年当時の問題

関心は、高い退学率を改善するために、「学生同士の信頼関係、教員と学生の信頼関係を構築する」ことにあった。そのために、まず教員によるパーソナルな取組を含めた教育改善を通じて、ラーニング・コミュニティを構築し、その結果として学生の態度・志向性の変化をもたらそうとした。具体的には以下のとおりである。

(1) フレッシュヤーズ・ミーティングの充実化

法学部では、2004年から、新入生を対象とした宿泊研修（フレッシュヤーズ・ミーティング）の改革を行ってきた。研修では、上級生のファシリテーションのもとで、新入生が様々なゲームを行うことで、自己紹介から友人づくり、そしてゼミのチームづくりを図ろうとした。ゲームは、米国 Project Adventure, Inc. (PA) が開発したアクティビティを活用している⁷⁾。この取組によって、フレッシュヤーズ・ミーティングに対する新入生の満足度は大幅に向上した。

しかし、フレッシュヤーズ・ミーティングの満足度が向上しても、初年次段階における退学率は、2008年以前はほとんど低下しなかった。むしろ退学率は上昇する傾向すら見られた。その理由は、初年次教育の改革に手を付けず、新入生研修のみを改善したところにある。人間関係の充実化やモチベーション向上の取組は、教育プログラムとの関連性のもとではじめて意味を持つ。そこで、次に初年次科目の改革が焦点となった。

(2) 入門演習改革

以前から本学部では、1年生が履修する入門演習（ゼミ）を必修化していたが、その内容については各教員の裁量に任されていた。そこで、2009年度より入門演習の教育目標を課題探究学習に共通化し、学期末に合同でプレゼンテーション大会を実施することとした。その結果、ブラックボックス化したゼミ内容が明らかとなり、その成果を踏まえながら毎年改善が加えられている。

(3) 実習・宿泊研修等の充実化

本学においては、集団行動を迅速に行ったり、集団の中で自らの役割を意識して自主的に行動する能力が欠けている学生が多い。学生に集団生活に慣れさせ、集団生活のもとの規律を習得させるためには、宿泊研修を入学直後の1回のみで

終わらせるのではなく、カリキュラムの中で実施する必要がある。そこで、前述のリスクマネジメント・プログラムでは、1・2年次にそれぞれ実習科目を配当し、現役の消防隊員による規律訓練や、学外での宿泊研修を実施している。

(4) 教員による学生のパーソナル支援

2008年度より、学生の履修状況や出席状況を演習担当の教員が把握し、出席不良学生や成績不振学生に対する精神的な支援を行う取組が行われている。さらに、入門演習では上級生がSA（ステューデント・アシスタント）として参加するだけでなく、事務職員が副担任としてゼミに関わり、多様なパーソナル支援を行っている。成績不振の学生の多くは、アルバイト等で生活リズムが乱れている学生が多い。そうした生活態度を自らが改善するという意識をもたせるために、演習担当教員や副担任が定期的な面談を実施し、学生の生活態度や修学意欲が低下している原因を学生とともに探り、学生自身の意識改善につなげようとしてきた。また、演習担当者会議を毎月1回開催し、問題学生の共有と対応策の話し合いを持つ機会が設けられた。

(5) パーソナル支援から組織的な教育改革へ

パーソナル支援を含めた上記の方法を通じて、学生のラーニング・コミュニティを構築する取組の結果、退学率には一定の歯止めがかかった。ただし、パーソナルな支援のみでは、学生の学力問題は解決しないことは明白である。しかも逆説的だが、パーソナル支援に力を入れるほど、教育改革が滞る傾向さえ見られた。

成績不振学生に対するパーソナル支援は、当初、ゼミ担当教員のみ任せられていた。しかし、ゼミ担当教員への負担が過度にかかるとともに、学生の育成よりもメンタルケアに対応が集中するおそれが生じた。たとえばゼミ時間が短縮され個人面談に時間が費やされる傾向が出てきたのである。また、演習担当教員の学生に対する認識の妥当性・客観性に疑念が持たれた場合に判断が難しく、教員同士の衝突が起これかねないという問題も生まれる。

そのため、現在では、入門演習担当教員の負担を分散させるために、文章表現科目、法律学入

門、民法入門、憲法等の担当教員が、それぞれの科目を通じて学生の動向を観察し、その情報を全員が共有する仕組みを導入した。その結果、演習担当教員の個人的なパーソナル支援の役割は減少しつつある。むしろ、学力向上の取組改善を同時並行的に行うことが次の課題となった。

2 ジェネリックスキル（リテラシー）育成

前述のとおり、本学部はジェネリックスキル育成を就業力育成の重点項目と捉えている。そのため、ジェネリックスキルをディプロマポリシーの一つに位置づけ、アクティブ・ラーニング等を導入して授業改善を行い、論理的な思考力や課題解決力を育成すると同時に、課題解決のプロセスにおいて必要とされるチームワークや主体性の育成を図っている。具体的な方法は以下のとおりである。

(1) 外部テストの導入——河合塾・リアセック「PROGテスト」

本学部では、河合塾と株式会社リアセックがジェネリックスキルの客観評価テストとして開発した「PROG（学生基礎力測定テスト：Progress Report on Generic Skills）⁸⁾」（以下PROGテストと称する）を導入し、学生の現状を客観的に把握するとともに、教育改革の指標としている。

PROGテストの結果から判明したことは、第一に、本学部生のリテラシーの低さである。詳細は省略するが、リテラシーのランクは、受験生全体が1から7まで均等に分布するようになっており、全国平均点は中心の4に近い。それに対して、本学部は1年生の50%と2年生の40%がランク1である（図6）。

次にリテラシーテストとGPAとの関連性をみると、上位の学生ほど関連性が薄いことがわかる（図7）。GPAが低い学生はリテラシーランクも低い傾向にあるが、GPAが高い学生は、ランクが1から7まで広く分布している。つまり、本学部のGPAの高い学生には、リテラシーが低い学生が多数含まれることがうかがえる。この現象は、企業が大学の成績をほとんど評価しない理由と関係すると思われる。しばしば「成績のよい学生の方が就職に苦勞することがある」などと言われる

図6 法学部入学年度別リテラシーランク (2012年)

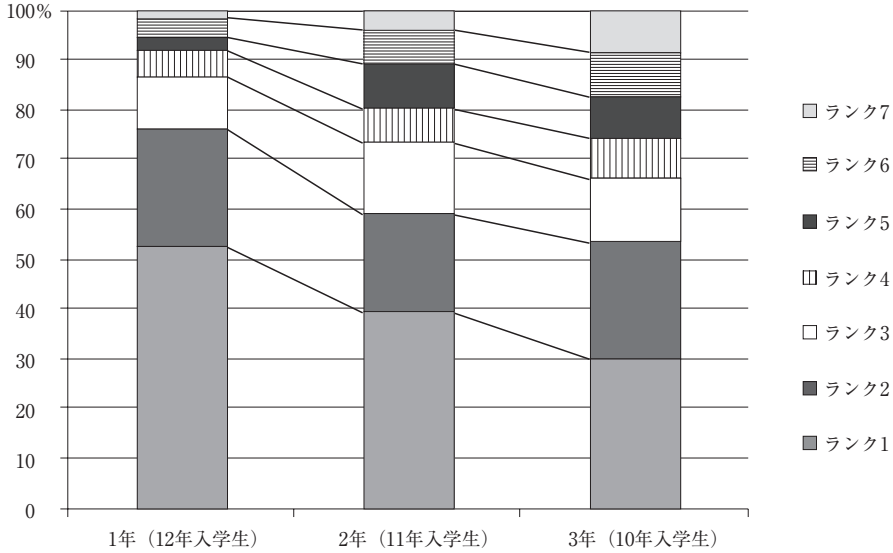
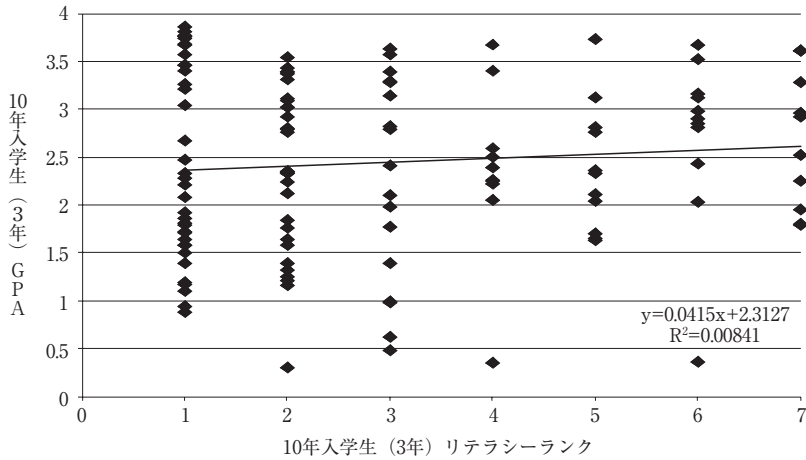


図7 3年生 PROG テスト結果と GPA の相関 (2012年)



ことがあるが、これは、学内の成績評価が学生のジェネリックスキルやリテラシーを評価できていないからではないかと解釈できよう。

大学教育を通じてリテラシーを育成するためには、リテラシーが教育目標として設定され、その目標を達成するための教育制度が必要である。そこで、本学部では、まず初年次においてリテラシー育成科目を導入することとした。

(2) 初年次教育科目の拡大

本学部では、初年次科目として、入門演習だけでなく、文章表現科目、法律学入門、民法入門、

憲法を位置づけた。これらの科目においては、知識習得だけでなく、読み書き能力や考える力の育成を目指すこととしている。また、いずれの科目もクラス分けを行い、複数の教員が担当し、共通の教育目標のもとで、共通教材の開発や共通の定期試験の作成に踏み込みつつある。

(3) 入門演習の改革

入門演習に関しては、前述のとおり、すべてのゼミが共通テーマを学習する段階から、共通のガイドラインをもとに学習プロセスを共通化する方向に発展している。例えば身近なテーマ（結婚、

恋愛、大人等)に関して、「情報収集→情報分析→課題探求→構想→表現」という課題解決のプロセスに沿ってグループで学習を進め、その成果をプレゼンテーションすることになった。また、ゼミ編成も成績別から均等配分に変更し、学生を成績別に分断せず、全員を組織的に育成する方向へと転換した。

(4) 文章表現科目の設置

2011年度より、1年生向けに文章表現科目を設置し、教員4名がこの科目を担当している。この科目では、文章表現能力育成を通じて、「自分の考えを論理的に主張し、課題解決を提案できる文章が書ける」ことを教育目標としている。そのために、「情報分析→課題発見→構想→表現」の各段階を意識させるプロセスライティングの観点から、共通教材を共同開発している。

(5) アクティブ・ラーニング教室の設置

リテラシー育成のための課題探究型学習においては、学生の能動的な学習が不可欠になる。そのためにはグループワーク等を活用したアクティブ・ラーニングが有効である。本学部では、就業力育成支援事業を通して、4つのゼミ教室をアクティブ・ラーニング教室とし、グループワーク用のテーブルやグループごとのPC、プロジェクト等を配備した。また、グループワークの手法に関する教員研修も毎年行っている。

(6) 自由履修制度の見直し

基礎学力やリテラシーの育成のためには、設定された目標に到達するまでの学習成果の積み上げが必要となる。そのためには、本学部が履修すべきと考える科目をすべて履修することが望まれる。そこで、1年生が春学期に履修すべき法学部科目を時間割にあらかじめ組み込み、学生の選択の余地をほぼなくした。今後のカリキュラム改革においては、学生の自由履修の範囲をさらに狭めることが構想されている。これは、「自分で」履修計画をたて「自分で」自主的に勉強する学生、すなわち、「自律性の高い学生像」という従来の大学が想定していた学生像の見直しを意味する。本稿において、この点を詳細に議論する余地はないが、「質保証」を目指すためには、自由履修制度は限定的にならざるをえない、と考える。

3 専門教育の改革

現在、本学部が就業力育成の中心課題と位置づけているのはカリキュラム改革である。2012年度に本学が採択された「産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業」の資料では、「大学において、学生の社会的・職業的自立を重視した教育カリキュラムの導入が立ち後れている中、学生においては困難な就職活動の中で大学で学んだことと一致しない職業を選ぶ例が依然として多く見られ……」と指摘されている⁹⁾。教育改善のためにはカリキュラム改革が不可欠であるが、実際には多くの大学ではカリキュラム改革は進んでいない。その原因の一つは、特に文系学部においては、「専門科目と職業的レリバンス」がきわめて不明瞭であることにあると考えられる。

通常、法律学と職業の関連性は、不動産業界(宅地建物取引主任者)、行政書士、司法書士、そして法曹界といった高度専門職のキャリアが示されることが多い。しかし、元来、法学部とは、法曹などの高度専門職よりも公務員や民間企業人などのジェネラリストを多く育成してきた学部である¹⁰⁾。では、なぜ、法律学を学ぶことでジェネラリストが育成されるのか。もちろん、上位校にはそもそも基礎学力の高い学生が多いからという理由があげられる。だが、ここでは、法律学を学んだ結果、高度な論理的思考力と課題解決力が育成される点に注目したい。法律学の学習には、論理的思考力が不可欠であると同時に、法的課題を解決するために、条文、判例、学説といった情報を収集し、それらの情報を分析しつつ解決策を構想し、それを文章化するというプロセスを含んでいる。すなわち、法律学を学ぶことは「情報収集→情報分析→課題発見→構想→表現」というリテラシーのプロセスが高度なレベルで要求されることを意味するのである。

就業力育成という観点から見ると、本学部においてこそ、「法律学を学ぶことを通じて論理的思考力や課題解決力等のジェネリックスキルを育成する」という教育目標が重要となる¹¹⁾。ただし、法律学を学んだ結果、論理的思考力や高度な文章読解力が「自然に」育成されることは期待できな

い。むしろ、「ジェネリックスキルが不足している学生に対して、法律学を通じて、ジェネリックスキルを意識的に段階的に鍛える」という考え方が必要となる。これが2013年度より導入予定の新カリキュラムのポリシーである。このカリキュラムポリシーは、以下の3つの要素から構成される。

第1に、「学力がない」学生に対して「学力が積み上がる」カリキュラムを提供する。具体的には、多数の法律科目で構成されるカリキュラムではなく、段階的な学習を保証するために、科目選択の余地を狭め、科目数を大幅に削減したカリキュラムとする。本学部では、科目数を半減させ、法律学入門科目と民法科目に重点を置いたカリキュラムを構想している。

第2に、科目の階梯性を実現するために、科目のねらいや達成目標を教員の裁量ではなく学部全体で管理することを目的としたシラバスを開発する。同時に、キャリア教育の観点から各科目の「有用性」と「重要性」を明確にする。また、同一科目や同一学年開講科目を担当する教員が教材の共同開発や定期試験の共同作成などを行い、相互FD（ファカルティ・ディベロップメント）を進める。

第3に、ジェネリックスキルを「意識的に」育成するための授業方法を検討する。例えば、初年次科目においては1科目2コマ連続の授業形態がありえる。その際、1コマ目は通常授業を行うが、2コマ目は小レポート作成や応用問題や相互発表などを行うことで、知識理解度を深め、ジェネリックスキル育成を図るといった手法が考えられる。

V 今後の課題

以上、限られた紙面の中で、教員によるパーソナル支援から組織的なカリキュラム改革まで多くの取組に言及した。これらの一連の取組を通じて、本学部では、入学者が増加し退学者が減少したことは冒頭に述べたとおりである。

ただし、現段階では本学部の就職状況の改善といった明白な成果が得られているわけではない。

むしろ、本学部の低就職希望率の改善は今後の最優先課題である。また、警察官育成に関しては、福岡県警の場合、採用倍率が4年前の2倍程度まで上昇しており、ますます困難な目標になりつつある。したがって、本稿は本学部が今後取り組むべき課題を示したにすぎない。

しかし、これらの課題は本学部固有のものではなく、日本の高等教育全体の課題が先鋭化した形で現れたものと言えないだろうか。この20年間で進学率が急上昇し、学力に困難を抱える学生が大学進学を選択するようになったのは、大学が増えすぎたからだといわれることが多い。あるいは日本社会が知識基盤社会に移行し、より多くの層に高等教育が必要となったからだと説明されることもある。しかし、本学部から見ると、グローバル化や規制緩和の過程で日本国内から高卒職が激減した結果、かつては高卒段階で就職できた層にとって大学進学以外の選択肢が存在しなくなったからだという説明の方が説得力がある¹²⁾。本学部は、そうした学生を受け入れたうえで、大学教育を通じて「大卒人材」としてふさわしい意欲と能力を習得させるという課題を背負っているのである。

このように見れば、本学部の学生の就業力とは、一部のキャリア科目やキャリア支援室の対策のみによって育成される表層的なものでないことは明らかであろう。本学部のように学力に課題を抱える学生の就業力を育成するには、現段階では、「大学教育を通じて学力（ジェネリックスキル）を育成する」という観点にもとづいた学部全体の組織的な改革が不可欠である。それこそが「学力に課題を抱える大学」の最大の課題であろう。

- 1) 本稿においては、ジェネリックスキル（汎用的技能）とは「言語、数、情報に関する基本的なスキルを用いて、論理的に物事を考え、自ら問題を発見し、課題を解決する力」という定義を用いる。また、その課題解決のプロセスにおいて必要とされる「情報収集力、情報分析力、課題発見力、構想力、表現力、実行力」といった力を総称してリテラシーと呼ぶ。これらは広義の「大学生としてふさわしい基礎学力」といえる。河合塾【Kawaijuku Guideline】2011年11月号（http://www.keinet.ne.jp/doc/gl/11/11/report_1111.pdf）。
- 2) 中央教育審議会『学士課程教育の構築に向けて（答申）』2008年12月24日。
- 3) 金子は「学術的な知識を押し付けることによって、暗黙の

- うちに職業能力が形成されるという説明は社会に説得性を持たなくなっている」と述べている。金子元久『大学の教育力——何を教え、学ぶか』ちくま新書、2007年、129頁。
- 4) この2つの観点は、市川伸一の学習内容の重要性と学習の功利性という「学習動機の二要因モデル」にもとづいている。市川伸一『学ぶ意欲とスキルを育てる——いま求められる学力向上策』小学館、2004年等。
 - 5) 小杉は「就職指導を担当する教員数が多く、キャリア支援のための講義を実施し、またOB・OG名簿を提供し、学内推薦による応募を進めている大学のほうが、未内定・無活動学生が多い傾向」があることを指摘している。ただし両者の関係は後者が独立変数ではないかと推察している。小杉礼子他「大学生と就職——職業への移行支援と人材育成の視点からの検討」『労働政策研究報告書』No.78、2007年、101-104頁。本田はもう一步踏み込み、「『キャリア教育』はその対象となる若者の『勤労観・職業観』や『汎用的・基礎的能力』を高めるといふ政策意図に沿った結果をもたらすよりも、そうしたプレッシャーのみを強めることによって、むしろ若者の不安や混乱を増大させてきた可能性が強い」と指摘している。本田由紀『教育の社会的意義——若者、学校、社会をつなぐ』ちくま新書、2009年、155頁。
 - 6) 濱口桂一郎『新しい労働社会』岩波新書、2009年。なお、警察官としての「適性」とは、正義感の有無といった人格も問われるが、「組織に馴染めるか」が非常に重要なポイントとなる。警察官は、(民間企業と同様あるいはそれ以上に)組織に対する忠誠と高い職業倫理が要求される。それを象徴するのが「警察精神」という言葉である。笠野孝『注解警察手眼』立花書房、1989年。
 - 7) PAの考え方や具体的なアクティビティについては、例えば、プロジェクトアドベンチャージャパン『グループのちからを生かす』C.S.L.学習評価研究所、2005年、高久啓吾『楽しみながら信頼を築くゲーム集』学事出版、1998年を参照。
 - 8) PROGテストについての詳細は省略するが、このテストはリテラシーテストとコンピテンシーテストの2つから構成される。リテラシーテストとは、「知識を活用して課題を探求する」プロセスのうち、情報収集、情報分析、課題発見、構想という観点から問題が出題されている。コンピテンシーテストは、経験によって身につく行動特性を学生の自己評価を元に測定するものである。本稿の分析は、主にリテラシーテストの結果に基づく。
 - 9) 「大学改革 GP ナビ—— Good Practice」(第109号)
http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/tokushoku/05060601/1319356.htm
 - 10) 天野は「法学教育は学生の視点からすれば早くから、専門教育と同時に一般教育の機能をはたしてきたのである」と指摘している。天野郁夫「専門教育を問う」杉谷祐美子編『大学の学び』(リーディングス日本の高等教育2)玉川大学出版部、2011年、90頁。
 - 11) 小杉は「専門教育のなかで、職業人として必要な能力である共同して課題を達成するための力を養成することは、可能であるし、専門教育の効果も高めよう。すなわち、専門教科等の学習の中に、『主体性』や『課題発見能力』などの育成を図る教育方法を取り込むことはできよう」と指摘している。小杉礼子『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、2007年、148頁。
 - 12) 児美川は、1992年から2010年の間に高校新卒者求人数が8分の1に減少したことを指摘しつつ、「日本においては、高卒後『無業』のままの若者たちが、大量に街にあふれ出るといった事態を防いでいる……(中略)今日の大学や専門学校という存在は、冷徹に観察すれば、若年層における『潜在的な失業人口』をプールする場所として機能している」と述べている。児美川孝一郎『若者はなぜ「就職」できなくなったのか?——生き抜くために知っておくべきこと』日本図書センター、2011年、68-71頁。

やまもと・けいいち 九州国際大学法学部教授(法学部長)。最近の主な著作に「大学の地域連携とソーシャルキャピタルの構築」『九州国際大学法学論集』第13巻第3号(2007年)。国際政治学専攻。