

SPODフォーラムin 徳島大学

学務系職員のための 学生理解・支援

現職：高知大学医学部・病院事務部
総務企画課地域医療支援室 室長

氏名：野口 悟

<略歴>

平成11年3月 愛媛大学理学部生物学科 卒業

平成13年3月 広島大学大学院理学研究科博士課程(前期) 修了(修士(理学))

平成13年10月 愛媛県庁 臨時職員

平成15年4月 高知大学事務職員に採用

これまで、高知大学及び国立室戸青少年自然の家で勤務。高知大学では情報推進課、研究協力課、研究推進室、医学部学生課等で勤務し、**医学部学生課勤務が通算して12年を超える**

令和 7年4月から現職

<その他>

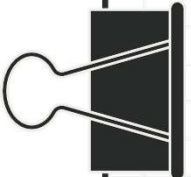
平成23～24年度 次世代リーダー養成研修(現在の次世代リーダー養成ゼミナール)を受講・修了

平成24年度 科学研究費補助金(奨励研究)採択

大学職員による外部資金獲得サポート業務の実態調査及びサポート手段の比較検討
(修士以上学位保有事務職員の活用(URAも含めて)の実態調査)

令和 3年3月 SPOD-SDC認定

2025年8月28日(木)



主な受講対象者/到達目標

主な受講対象者

- ・教務担当、学生支援担当職員

到達目標

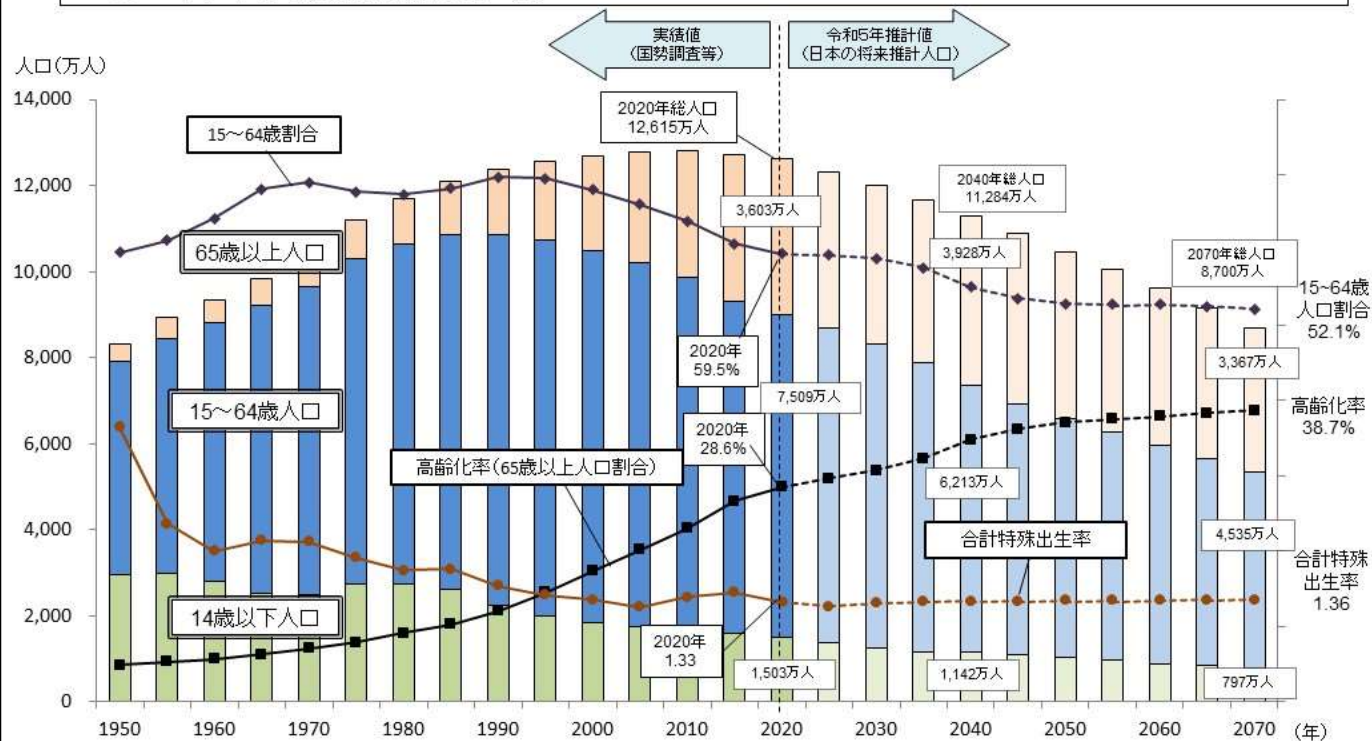
1. 最近の若者の一般的な特徴を理解できる。
2. 一人で悩まず課題解決の方法を仲間で話し合うことができる。
3. **他機関の職員と情報交換**し、仲間を作ることができる。

目 次

- 01 **【講義】“一般的”な若者（Z世代）の特性・特徴
（多様な学生を理解するために）**
- 02 **【演習】事前課題とケースディスカッション
（多様な学生に適切な支援をするために）**

日本の人口の推移

○ 日本の人口は近年減少局面を迎えている。2070年には総人口が9,000万人を割り込み、高齢化率は39%の水準になると推計されている。



〈出所〉 2020年までの人口は総務省「国勢調査」、合計特殊出生率は厚生労働省「人口動態統計」、
2025年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(令和5年推計)」(出生中位(死亡中位)推計)

厚生労働省HP

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_21481.html

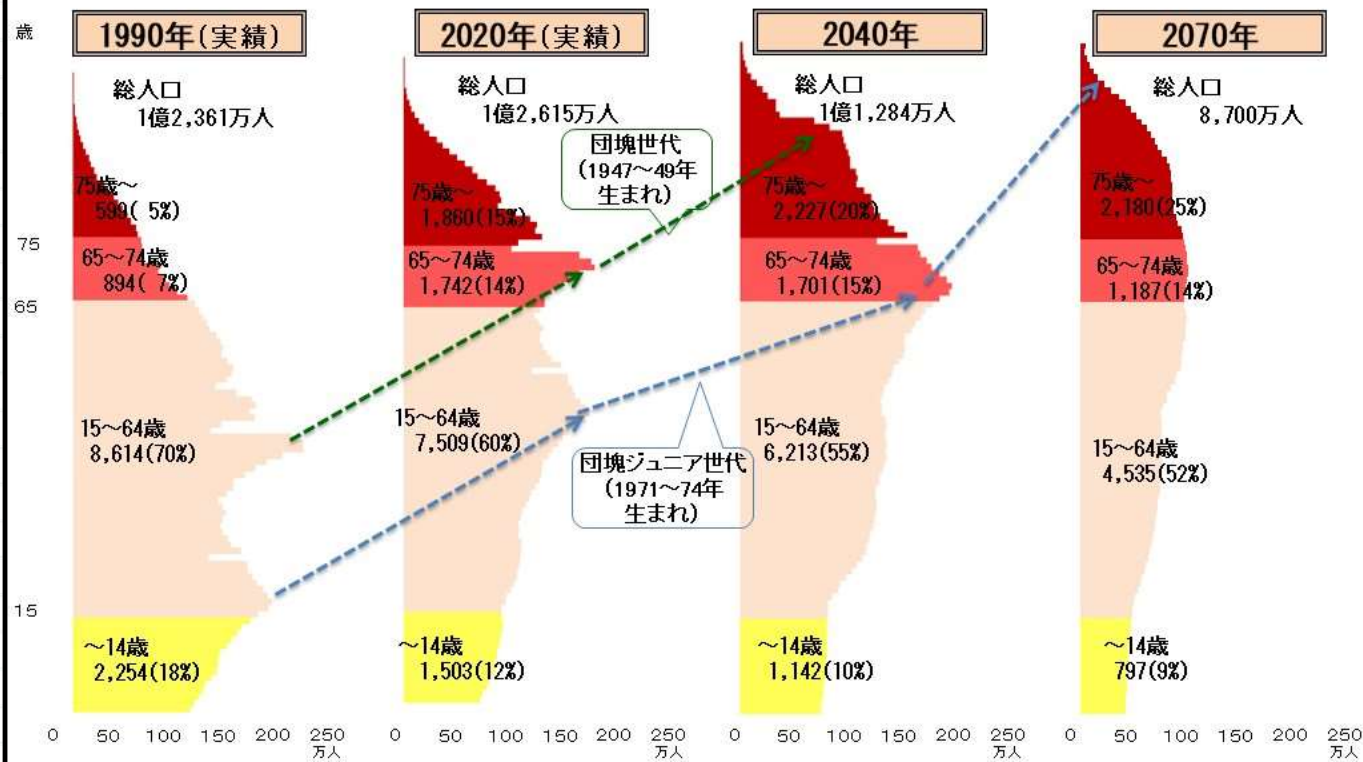
01

【講義】“一般的”な若者（Z世代）の特性・特徴

人口構成 ⇒ 少子化・人材不足

日本の人口ピラミッドの変化

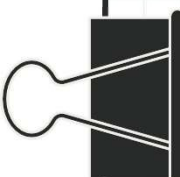
- 団塊のジュニア世代が65歳となる2040年には、65歳以上が全人口の35%となる。
 ○2070年には、人口は8,700万人にまで減少するが、一方で、65歳以上は全人口の約39%となる。



（出所）総務省「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（令和5年推計）」（出生中位（死亡中位）推計）

厚生労働省HP

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_21481.html



01

【講義】“一般的”な若者（Z世代）の特性・特徴

☛ 人口構成 ⇒ 少子化・人材不足

- ・昔も世代間ギャップあり
なぜ理解する必要があるか（⇒世代論で後述）
- ・大学は、不安を感じやすい・折れやすい若者に、不確実な現代を「生き抜く力」を社会に出る前に与えられる最後のチャンス！（⇒後述）



- ・学生を“理解して”育てるための学生支援の在り方を検討
- ・少子化 ⇒ 学生の売り手市場 ⇒ 選ばれる大学
⇒ 育ててくれる大学 ⇒ 生き抜ける人材

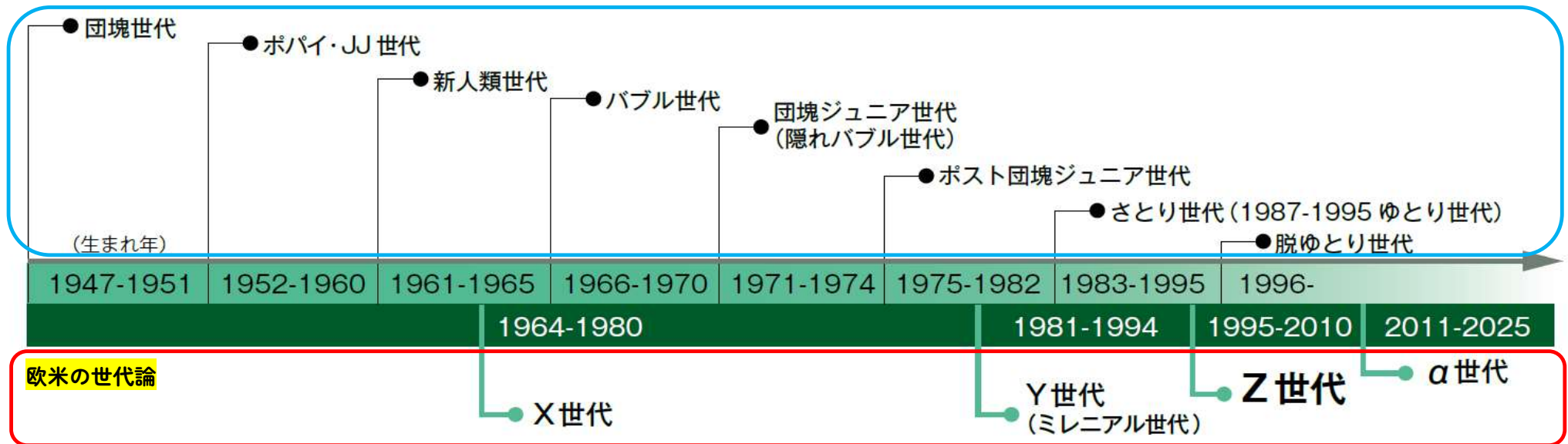
【講義】“一般的”な若者（Z世代）の特性・特徴

世代論 1

図 1 日本の世代論と Z 世代

さとり世代はバブル崩壊後の平成不況期に育ち、「夢や希望がなくても今が安定していればいい」と考える世代。
α世代は、世界的には歴史上最大の人口を占めるようになると見られている

日本独自の世代論



欧米の世代論

出典：『Z 世代 若者はなぜインスタ・TikTok にハマるのか?』原田曜平著（光文社新書）

【講義】“一般的”な若者（Z世代）の特性・特徴

世代論 2

「世代論」が盛り上がりやすいワケ？

- 欧米では、年齢に限らず、人種や宗教、住む場所など、人を区別する要因が多数存在する。
- 日本は、島国で単一国家である。
欧米などに比べると多様性が少ない。
- 結果的に、「年齢」が比較要素として欧米と比べると際立ち、生まれた時代の影響を受けやすく、数年単位の違いであっても世代の属性が際立つ傾向が強いのではないか。

「世代論」は科学的なものではないが、日本に関しては、その年代に生きる人の特徴をつかむ上で、有効な手段の一つとなりそうです。

時代背景
経済↓価値観
学習指導要領改訂

出生年	年齢/2025	日本独自の世代論	欧米の世代論(年齢/2025)
1947年～1951年 昭和22年～昭和26年	78歳～74歳	団塊世代	X世代 1964年～1980年 61歳～45歳
1952年～1960年 昭和27年～昭和35年	73歳～65歳	ポパイ・JJ世代	
1961年～1965年 昭和36年～昭和40年	64歳～60歳	新人類世代	
1966年～1970年 昭和41年～昭和45年	59歳～55歳	バブル世代	
1971年～1974年 昭和46年～昭和49年	54歳～51歳	団塊ジュニア世代	
1975年～1982年 昭和50年～昭和57年	50歳～43歳	ポスト 団塊ジュニア世代	Y世代（ミレニアル世代） 1981年～1994年 44歳～31歳
1983年～1995年 昭和58年～平成7年 1987年～1995年 昭和62年～平成7年	42歳～30歳 38歳～30歳	さとり世代 ゆとり世代	
1996年～2010年 平成8年～平成22年	29歳～15歳	脱ゆとり世代	Z世代 1995年～2010年 30歳～15歳
2011年～ 平成23年～	14歳～	??世代	α世代 2011年～ 15歳～

※ マーケティングアナリストの原田曜平氏の分類を参照
＜分類には諸説あります＞

01

【講義】“一般的”な若者（Z世代）の特性・特徴

📌 こころの不調

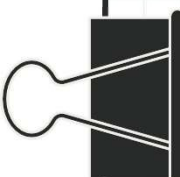
厚生労働白書2024

	身近に感じる どちらかというと身近に感じる
20歳代	72.7%
30歳代	72.6%
40歳代	68.9%
50歳代	58.4%
60歳代	43.0%
70歳代以降	29.6%

関係機関が「連携した」支援が必要

若い世代で「こころの不調」に対する
理解や共感が広まっている

大学でも教員だけでなく
事務部門も連携が必要



01

【講義】“一般的”な若者（Z世代）の特性・特徴

不安を感じやす子の特徴

（自覚はなくても）人目が気になる
自分の評価が気になる
理想がある（理想が高い）

3 S

特性

- こだわりが強い
- 真面目・完璧主義
- 正義感が強い
- 知らないことに抵抗を示す
- 同年代の子より精神的に大人
- 損得勘定が強い
- 口癖 「そんなことして何の意味があるの？」
「やっても無駄やし」「面倒くさい」

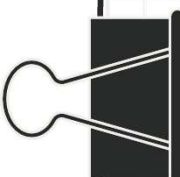
01

【講義】“一般的”な若者（Z世代）の特性・特徴

具体的事例

＜想像してください＞例えばこんな**学生**いませんか

事例	
ソーシャルネイティブ	機器操作は、早くて正確 時間関係なしに、個人チャットやメールを送ってくる 電話はムリ、メールも見ない
コスパ？タイパ？ 効率性重視？	不正行為 出席回数の計算
コロナ禍の影響	オンライン手法を使った授業展開が当たり前になった ＜対面コミュニケーションが苦手な子＞ ＜対面コミュニケーションが得意な子＞ オンライン授業で体調↑⇒対面授業開始で表面化 人とのコミュニケーションが限定的になり気分↓
留年による孤立 （留年制度のある学部）	不安によるメンタル不調、休学を繰り返す、退学etc
入学自体のミスマッチ	学修のモチベーションが続かない



01

【講義】“一般的”な若者（Z世代）の特性・特徴
■ 具体的事例

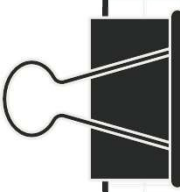
＜想像してください＞例えばこんな**学生（若者）**いませんか

学務系職員は、、、
そのほかやるべきタスクは増え、現場は疲弊している

9 : 1 のジレンマ
(約1割の学生に時間がかかる)

一度入学させた以上、できる範囲の“公平な”
支援サポートを行う必要がある

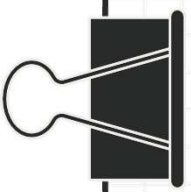
ケースバイケースの組織的解決力
不確実な時代を「生き抜く力」を学生に



アイスブレイク

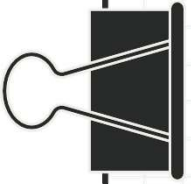
- ・ 所属
- ・ 名前
- ・ 現在の主な業務
- ・ ここ最近で一番〇〇だったこと

1 分間 / 1 人



目次

- 01 【講義】“一般的”な若者（Z世代）の特性・特徴
（多様な学生を理解するために）
- 02 【演習】事前課題とケースディスカッション
（多様な学生に適切な支援をするために）

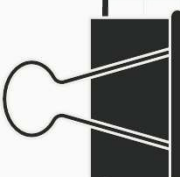


お
願
い

演習に臨むにあたってのお願い

- ・ 他者の発言に尊敬と感謝（⇒拍手）
- ・ 積極的な発言が価値を生む
- ・ 多様性を認める（勤務経験、個性、資格等）

この演習の目的は、課題解決することが目的ではなく
一緒に考えることが目的です。



02

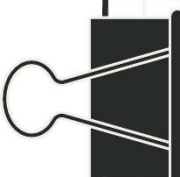
【演習】事前課題とケースディスカッション (多様な学生に適切な支援をするために)

事前課題 1

大学職員として仕事をする中で遭遇した学生に関する問題、困りごと、困難な事例（解決していれば解決方法も含め）があれば用意しておいてください（個人が特定されないように注意）。

事例をお持ちでなければ、周辺の職員にインタビューして可能な範囲で情報収集してみてください。

事前課題のグループ内発表



02

【演習】事前課題とケースディスカッション (多様な学生に適切な支援をするために)

事前課題 1

＜A 4 の紙にマジックで端的に記載＞

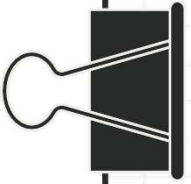
学生に関する問題、困りごと、困難など事例

解決方法・結果

作業時間 5 分 ⇒ グループ内発表 3 分 / 1 人 ⇒ 全体シェア

※ 各班でこれは発表したいというのを 1 つ決めて各班 2 分間で全体シェア

※ 個人が特定されないよう注意してください。

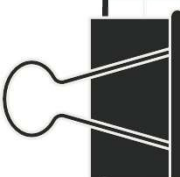


ケースディスカッション

演習に臨むにあたってのお願い

絶対解 $\Rightarrow$ 納得解

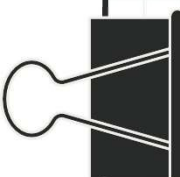
- ・ 答えがない問い、または納得解に向き合う姿勢を養う
- ・ 1930年代にハーバード大学ビジネススクールで開発
- ・ 実践的教育方法の一つとして世界中の教育機関で実施
- ・ ケースには理論等の記載なく、事実に基づくシナリオのみ
- ・ ケースに書かれている内容を討議する形式で進める



ケースディスカッション

演習に臨むにあたってのお願い

メリット・デメリット	
メリット	・ 総合的/統合的な能力を養える ・ (課題解決に向けて) 「積極性」が鍛えられる ・ 他者への尊敬・傾聴力・状況判断力が鍛えられる ・ 自分に無い他人からの新たな気づきを得る
デメリット	・ “絶対解”がないため「消化不良感」が残る場合がある ・ ディスカッションの際に職能背景や職務経験に思考や意見が左右されがち ・ 再現性が乏しい ・ 「積極性」が“学び”を左右する



02

【演習】事前課題とケースディスカッション
(多様な学生に適切な支援をするために)

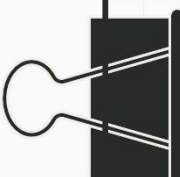
事前課題 2

土佐大学教務課の年度初め

Q:教務課職員としてどうすればよかったでしょうか。

- ステップ1：ケース(架空事例)を読んで、問いについて復習（2分）
- ステップ2：グループの中で事項を付箋を使って書き出して
模造紙の中でグルーピングしながら共有（30分）
- ステップ3：グループ発表（各グループ3分）

＜発表者を決めてください＞



参考図書・連絡先

参考図書

学生相談カウンセラーと考えるキャンパスの危機管理
学生相談カウンセラーと考えるキャンパスの心理支援
全国学生相談研究会議編 遠海書房

連絡先

jm-snoguchi@kochi-u.ac.jp

