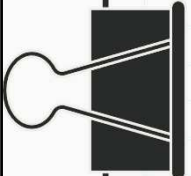


SPODフォーラムin 愛媛大学

学務系職員のための 学生理解・支援

2026年8月26日(水)

高知大学 野口 悟



自己紹介 1

現職：高知大学 学務部 入試課 課長

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、地域医療支援室等で勤務し、**医学部学生課勤務が通算して 12 年を超える**

令和 8 年 4 月から現職

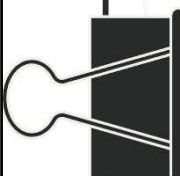
<その他>

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

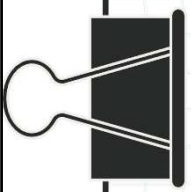
大学職員による外部資金獲得サポート業務の実態調査及びサポート手段の比較検討
(修士以上学位保有事務職員の活用(URAも含めて)の実態調査)

令和 3 年 3 月 SPOD-SDC 認定



プログラム概要

多様性社会といわれている中で育ってきている学生は様々な特性を持っています。年代が離れるほど世代間ギャップを感じる方が多いかと思えますし、近年の若者について、コスパ・タイパ重視、デジタルネイティブ（SNS）なZ世代と称することもあります。このような中、高等教育においてもパワハラ・アカハラ、発達障害やSOGIなど合理的配慮、コロナ禍以降はオンライン授業についていけない学生サポートなども含め、教育環境の整備が求められています。本プログラムでは、多様な学生を少しでも理解し職員として学生の支援のヒントを得ていただくことを目的としていますので、学生と直接接点のある学務系の職員であれば遭遇しそうな「事例あるある」を“共有できる範囲で”共有するディスカッションやグループワークに時間をできるだけ多く取りたいと考えています。



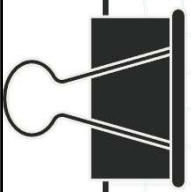
主な受講対象者/到達目標

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。

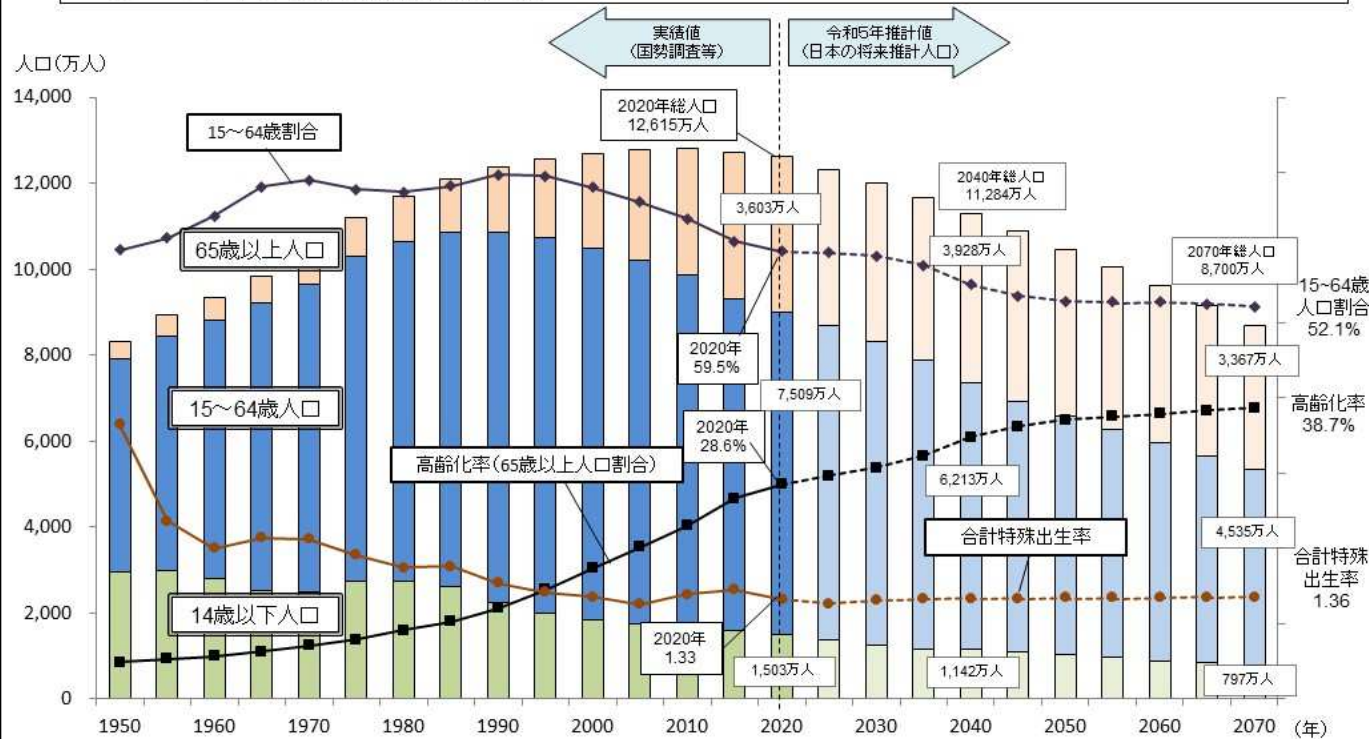


目 次

- 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。



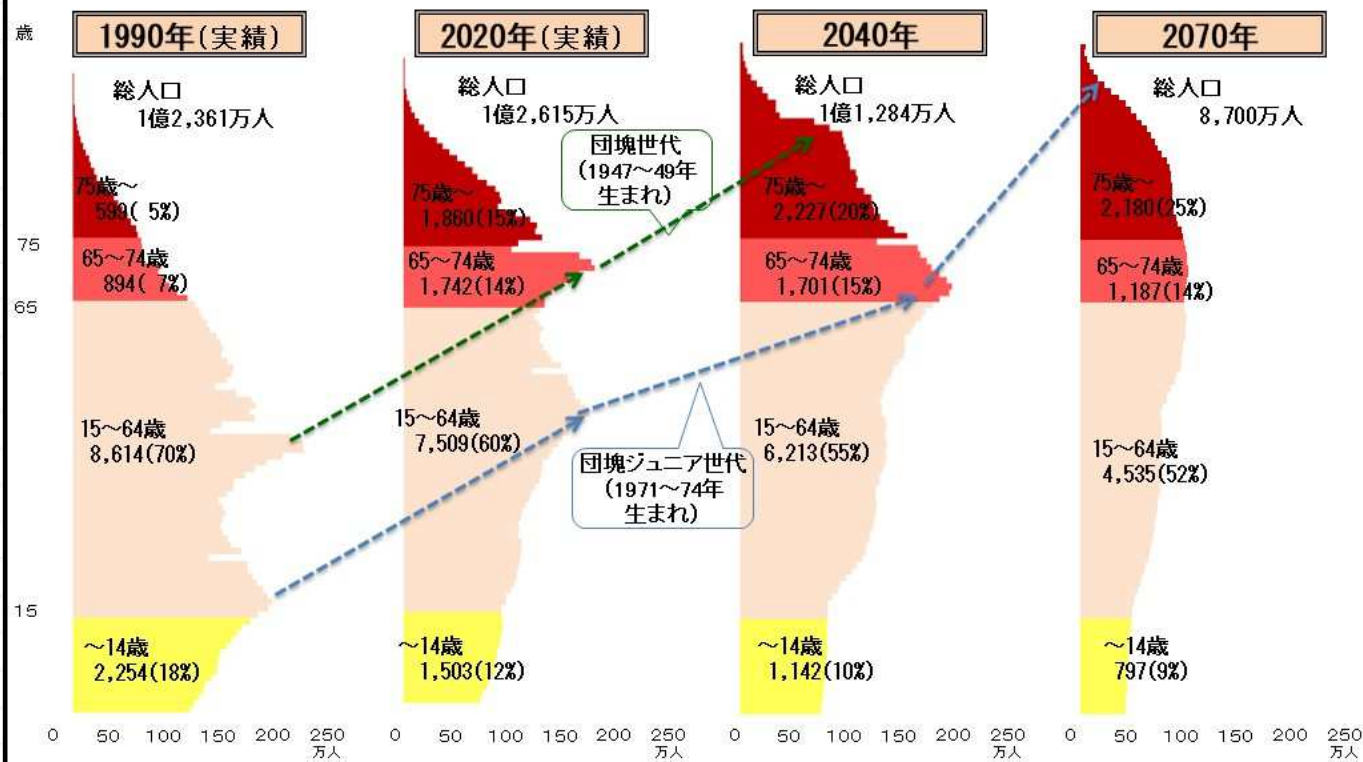
01

【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

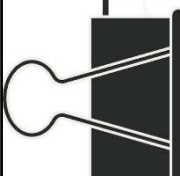
- 団塊のジュニア世代が65歳となる2040年には、65歳以上が全人口の35%となる。
 ○2070年には、人口は8,700万人にまで減少するが、一方で、65歳以上は全人口の約39%となる。



(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

「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/2026	日本独自の世代論	欧米の世代論(年齢/2026)
1947年～1951年 昭和22年～昭和26年	79歳～75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	74歳～66歳	ポパイ・JJ世代	
1961年～1965年 昭和36年～昭和40年	65歳～61歳	新人類世代	
1966年～1970年 昭和41年～昭和45年	60歳～56歳	バブル世代	
1971年～1974年 昭和46年～昭和49年	55歳～52歳	団塊ジュニア世代	
1975年～1982年 昭和50年～昭和57年	51歳～44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	43歳～31歳 39歳～31歳	さとり世代 ゆとり世代	
1996年～2010年 平成8年～平成22年	30歳～16歳	脱ゆとり世代	Z世代 1995年～2010年 30歳～15歳
2011年～ 平成23年～	15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>

世代論 2 (日本独自の各世代の一般的特徴)

団塊世代

戦後の第1次ベビーブームに生まれた世代(出生数は約806万人、現在の人口は約700万人)人口が多く入学や就職で厳しい競争を経験してきたため独特の生活意識を持っている世代「戦争を知らない子どもたち」、1960年代の大学紛争にかかわった「全共闘世代」ともよばれたが、作家堺屋太一氏の命名によって「団塊の世代」（団塊世代）の名前が定着。

ポパイ・JJ世代

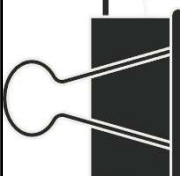
「ポパイ」「JJ」といった若者向けの雑誌が創刊して時代に青春を謳歌した世代。ミニスカートやジーンズが流行り始め「私らしさ」を追い求め始め、オリジナルのファッションを作り出した人たち。

新人類世代

経済人類学者の栗本慎一郎氏の造語。大学生になる頃には、学生運動はすっかり下火となり、政治的な熱が冷めた世代。高度経済成長期と子ども時代が重なるため、戦中世代や戦後のモノ不足を知る世代からは、「忍耐力がない」「甘えている」「常識が通じない」と揶揄（やゆ）された。その新人類も60代となり、ゆとり世代を「最近の若者は忍耐力がない」と嘆く。

バブル世代

日本がバブル景気に沸いた企業の大量採用期に社会人となる。「24時間戦えますか？」と高らかに歌う栄養ドリンク剤のテレビコマーシャルが大ヒット。長時間労働に疑問を持たず、接待会食、接待ゴルフ、接待麻雀など、勤務時間外も仕事の付き合いで縛られるのが当たり前。1986年に男女雇用機会均等法が施行。高校・短大を出て就職し、寿退社するのが一般的だった女性のライフコースに、4年生大学を出て男性と同じように働く選択肢が加わるようになった。

01

【講義】“一般的”な若者（Z世代）の特性・特徴

世代論 2 (日本独自の各世代の一般的特徴)

X世代

<野〇本人>

団塊ジュニア(ポスト)世代

「団塊の世代」の子ども世代にあたり、第二次ベビーブーム。就職氷河期世代と重なる。「失われた世代」「ロストジェネレーション」とも呼ばれる。バブル経済がはじけ、正規社員として就職できず、契約や派遣などの非正規の仕事しか得られなかった人も多かった。運よく正社員として就職できた人も、入社早々から業績悪化、経費削減、リストラの波にもまれたために、危機意識が強い。

Y世代

<野〇の後輩>

さとり・ゆとり世代

授業時間数の削減など「詰め込み教育からゆとり教育へ」の転換がはかられた時代に学齢期を過ごした。深夜まで働いて残業代を稼ぐよりも、ワークライフバランスを重視。「飲みに行くぞ」の誘いをきっぱり断り、上司をがっかりさせることもある。「ブランドのバッグ」「カッコイイ車」など、バブル世代が縛られている物欲から解放。学生時代からスマートフォンを使いこなし、SNSを駆使した横のつながりや「共感」を重要視。「俺が、俺が！」のバブル世代には物足りなく映る。

世代論 2 (日本独自の各世代の一般的特徴)

X
世
代

- デジタルイミгранト：生まれた時点の情報源は圧倒的に「テレビ」。ある程度成長したのちにデジタル社会になった。徐々にデジタル機器（パソコンやスマートフォンなど）に移行し、情報源もテレビからインターネットへと移行
- 日本では、バブル期と就職氷河期世代が混在。冷ややかに社会を見る傾向があり、帰属意識が低い反面、学習やスキルアップに積極的
- ダブルケア世代：働きながら、子育て＋親の介護

Y
世
代

- デジタルネイティブ：デジタル機器やサービスが生まれ、普及するのを身近に見てきた
- 個性や自分らしさを重要視
- 「モノ消費」より体験を重視する「コト消費」を好む

Z
世
代

- ソーシャルネイティブ：生まれた時からインターネットが発達し、学生時代からスマートフォンを使いこなす
- 特徴① 高いネットリテラシーを持っているという自信があり、プライバシーに対する意識が高い
- 特徴② AIなど先進的なテクノロジーに対して楽観的な姿勢をとる
- 特徴③ SNSを活用したコミュニケーションを重視
- 特徴④ 「つながり」たい
- 特徴⑤ 承認欲求が強い（いいね！大好き）
- 特徴⑥ 効率性重視（コスパ重視、タイパ重視）
- 特徴⑦ 情報収集が活発（⇒失敗しないための）
- 「頑張れば得られる利益」よりも「今の自分が心地よい」という状態を重視
- 原動力は「好き」
- 環境問題や社会問題、SDGs、社会貢献に関心がある
- 多様性を受け入れ「自分らしさ」を大切にする。ジェンダーレスな価値観
- 「モノ消費」＜「コト消費」、「トキ消費」
- お金の使い方は保守的、貯蓄や節約に関心

これらを踏まえて。。。

01

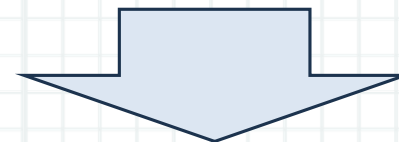
【講義】“一般的”な若者（Z世代）の特性・特徴

■ こころの不調

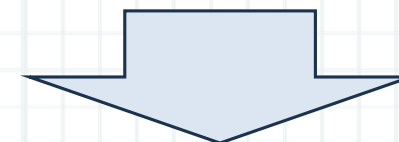
厚生労働白書2024

	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%

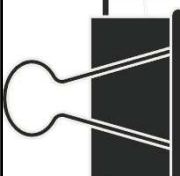
若い世代で「こころの不調」に対する
理解や共感が広がっている



関係機関が「連携した」支援が必要



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」

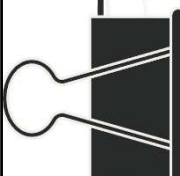
01

【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 ⇒毎年ある・注意喚起しても根絶できない ⇒誰も得しない 出席回数の計算 ⇒ぎりぎりの出席日数で試験を受けようとするが自分で把握できなくなり不安になり聞いてくる
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 ⇒親のソフトランディング



01

【講義】“一般的”な若者（Z世代）の特性・特徴
■ 具体的事例

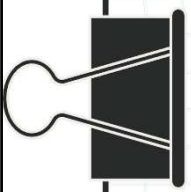
＜想像してください＞例えばこんな**学生（若者）**いませんか

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)

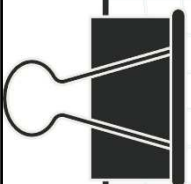
一度入学させた以上、できる範囲の“公平な”
支援サポートを行う必要がある

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



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）

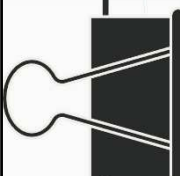


お
願
い

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

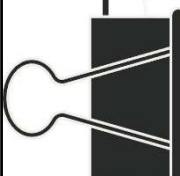
【演習】事前課題とケースディスカッション (多様な学生に適切な支援をするために)

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。

グループ内発表
全体シェア



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)

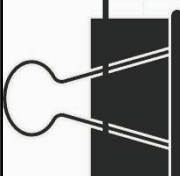
事前課題 2

土佐大学教育教務室の年度初め

Q1:教育教務室職員としてどうすればよかったでしょうか。

Q2:教育教務室職員は今後どのような対策が必要でしょうか。

グループ内発表
全体シェア



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

