

2025年12月3日（水）13:30～15:00 農学部FD

「Z世代の学生理解と研究指導の構築」 研究指導と学生相談における Z世代学生・多様な学生への接し方



九州大学キャンパスライフ・健康支援センター
学生相談室カウンセラー
福盛英明・大井妙子



九州大学

0

講師の自己紹介

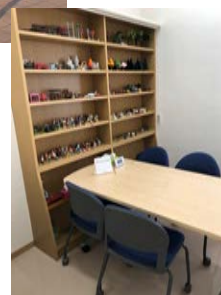
■ 福盛英明

九州大学キャンパスライフ・健康支援センター教授
九州大学人間環境学府教授（兼任）
学生相談室カウンセラー、学生相談室長
大学院では教員として大学院生の指導もしています



■ 大井妙子

九州大学キャンパスライフ・健康支援センター助教
学生相談室カウンセラー
教職員のための学生サポートサイト担当者・開発者（小田真二・大井妙子）



1

本日の内容

- * Z世代の大学生・多様化した大学生
- * 学生の相談・支援・指導の実際
- * 日常におけるマネジメント
学生支援・連携する際のポイント



教職員のための学生サポートサイト



キャンパスライフ・健康支援
センター 学生相談室

今年度から運用を開始しました

今日は適宜このサポートサイト
も使いながらお話を進めたいと
思います。

<https://student-support-resources.kyushu-u.ac.jp>

よく言われる、いまどきの大学生のイメージ

- * 人の目を気にする（他の人からどう思われるか気になる、自分がグループから浮いているかもしれない）
- * 傷つきやすい
- * 自信がない
- * 他人と深い関係になることを避ける
- * 受け身、自分から動かない
- * メンタルヘルスが悪い
- * 支援の必要な学生が増えた
- * 勉強しない
- * ストレス耐性が低い
- * 自分の「気持ち」「体験」を言葉にできない
- * 葛藤を容易に「回避」する
- * やる気がない、モチベーションが低い



最近よく耳にする言葉「Z世代」

Z世代：1996年から2010年ごろにかけて
誕生した人たち
2021年11～25歳

明確な定義はないが
X世代（1965年～1980年生まれ）
Y世代（1981～1995年生まれ）
Z世代（1996～2010年生まれ）
次は「α世代」



多様性は当たり前
自分らしさを尊重する傾向が強い
社会問題への関心
コスパ、タイパ
ソーシャルネイティブ・スマホネイティブ
体験を重視する「コト消費」に関心を持つ
場面によって、どのような自分を見せるか
使い分けたい

→Z世代として一括にされるのに
否定的

よく言われている若者とのかかわり方の言説

- * 学生の言い分、根拠を聴く
- * やらせるだけではなく、「意義」「意味」について伝える
- * 根拠を説明する
- * できていることを図式化する
- * 完成までのイメージとステップを共有する
- * 「理不尽」への対応
- * 空気を読んで「忙しいのに聞いてはいけない」と考えることへの対応

ひとりひとり ↔ 同調性

学生が語る教員へのよくある不満や苦情（Z世代にかかわらず）

- ・ゼミがエンドレスで深夜まで終わらない
- ・ゼミ終了後も教員からメールや電話、すぐに返答しないとまた叱られる
- ・特定の学生をいつも褒める（研究成果・望ましい就職決定など）
- ・特定の学生がいつも叱られる（ターゲットが移動してくる）
- ・入学させたのに「能力がない」と見下される
- ・就活させてもらえない

↑今の時代、確かにこれらは問題ですよね。

* 不公平感、理不尽感に敏感

* SNSなどで触れる価値観も増幅要因に

6

教材事例から考えてみる

- プライバシーと守秘義務の関係から、私の関わった事例を直接紹介することはできませんので相談や指導の典型例に関する教材事例（架空または既存の資料から）を3つ作りました。
- 一つだけの「正しい答え」や「対応」はありません。
（「良い対応」「より良い対応」はあるかもしれませんが）

7

Aさんの場合

学部4年生のAさん（女性）

- ・研究室に配属。大学院進学希望。
- ・最初は順調に研究が進み、院試もうけた。研究結果がでなくなった。なぜ自分がこの研究をしているのかだんだん意味がわからなくなった。
- ・10月になって学校を休みがちになり、自分で学生相談室に相談した。
- ・他の人は順調に進んでいるのに研究が進まない。自分は能力がない。自分が卒業できるか、大学院でやっていけるのかがとても不安。周囲の人は研究が進んでいるので誰にも相談しづらい（涙）。指導教員の先生はいい先生だけど、とても忙しそう。
- ・カウンセリング＜卒業までにどうやったらいいか、指導教員の先生に話をしたの？＞
 “いいえ。先生にどう思われるかこわい。忙しそうなので申し訳ない。”
 ＜指導教員の先生は学生を教えるのが仕事でお給料をもらっているから大丈夫。どこでつまづいているのかも含めて卒業までの見通しについてもあらいざらい相談しては？＞
- ・次週のカウンセリング “先生に相談したら、嫌な顔もせず計画をみなおしてもらってこれから何をしたらいいかわかりました！また先生が親切にこの研究の意味や根拠を教えてもらってすごく安心しました。卒業できそうな気持ちになりました！”と晴れやかに。

架空の教材事例です  九州大学 | 8

8

Aさんの指導、支援のポイント

- * 自分のつまずきに対して、自分の努力不足、能力不足と思えず、考えすぎてしまう。まじめ。
- * 一つのことだと不安になると、雪だるま式に不安や心配が増えることがある
- * 先生にどう思われるか気になる
 - ・ 期待をうらぎってしまう
 - ・ 叱られるような気がする
 - ・ 見捨てられるような気がする
→ できてない自分が悪い、申し訳ない
- * 指導教員と話すことは敷居が高く感じがち
 普段の関係：学生から指導教員に対して信頼があったが忙しそう（気をつかう）
- * 教員から声をかけることが大事なことも。
 「大丈夫ですか？」とたずねると人は「大丈夫です」と答えやすい。
 「困っていることがあったら言ってほしい」：なかなか言い出しづらい。
 → 時々話しかけて、雑談しつつ研究の話ができたらい（のだけど教員は忙しい・・・）

 九州大学 | 9

9

つきあいにくい学生（・部下・同僚・上司・私・・・）

- * ブライドが高い人
- * 他責的な人
- * こだわりが強く、人に押し付ける人　・・・・・・・・

→対策の決まった答えがあるわけではない

いくつかのよくある特徴・背景

- ・ そもそも自分がそうであることに気づいていない
→ 外から指摘だけではうまくいかないことも→自分で気づく ※ただ気づいても簡単には変更できない
- ・ 自己肯定感が低い、自信がない、不安が高い・気になりやすい、事情がある など
→ 責める責められるでない関係性を保持：コミュニケーション継続の可能性を残す
- ・ 発言の中での当事者性が低い
→ 当事者としての発言を求める、人や社会をすぐ変えるのは難しいので自分にできることは？
- ・ 育ちの課題、性格、特性、文化、心身の不調、もともとコミュニケーションに課題があるなど
→ 変わりづらいので個別支援

■ 関係がこじれた後での対応になると、修復することはかなり困難！！

■ 関係がこじれる前だと・・・

- * そもそもその人のことをよく知っているか？ 感情的な対応より、理解を試みる その人の「一部」としてとらえる
- * 損得コミュニケーション、「何かに困っている人」としてとらえてみる
- * その関係の中だから起きている可能性もある
- * 自分にとってよい相談相手を見つける：一緒に感情的にならない人がよい支援者？

大学生の多様化

大学生が多様化していると言われていますが、みなさんはどのようなイメージをもっていますか？



留学生の高等教育機関の在籍者数

図：外国人留学生数の推移（人）



外国人留学生数の多い国・地域は、
中国123,485人（対前年度比6.9%増）
ネパール64,816人（対前年度比71.1%増）
ベトナム40,323人（対前年度比11.0%増）

特にアジア圏の国・地域で大幅な増加
ネパール、ミャンマー、スリランカ、バングラ
デシュ、インドネシア、モンゴル
：コロナ禍前（2019年）を上回る

九州大学

2024年5月1日時点で2,569名
（2030年までに3,200名）
7人に1人が留学生（14%）

多様な教育背景

日本の大学のカリキュラムとの違い
日本語未習得の留学生

多様化に伴うニーズの把握と対応の複雑化
疾患や障害を抱える留学生、LGBTQ+など

令和7年度（独）日本学生支援機構(JASSO)「外国人留学生在籍状況調査」
<https://www.studyinjapan.go.jp/ja/statistics/enrollment/>

全国の発達障害学生の数

障害のある学生の在籍者数



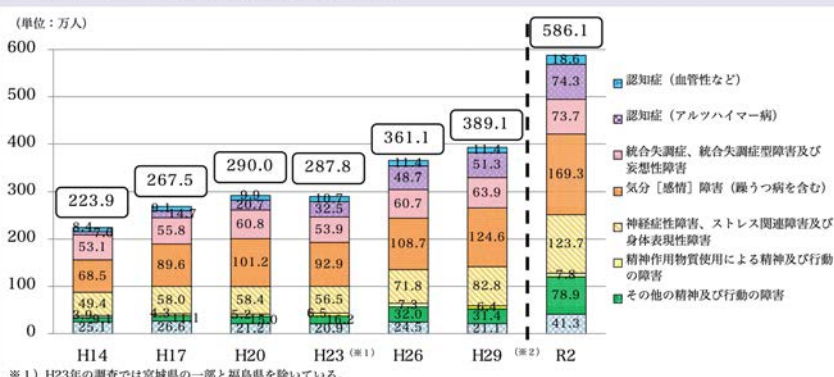
※1 本調査における「障害学生」とは、「身体障害者手帳、精神障害者保健福祉手帳及び療育手帳」を有している学生又は「健康診断等において障害があることが明らかになった学生」をいう。
※2 「病弱・虚弱」とは、慢性の呼吸器疾患、腎臓疾患及び神経疾患、悪性新生物その他の疾患の状態で継続して医療又は生活規制を必要とする程度のもの、並びに身体虚弱的状態が継続して生活規制を必要とする程度のものをいう。
※3 「精神障害」は平成27年度よりカテゴリーとして独立。平成26年度までは「その他」に含む。（平成24年度から「その他」の内訳を調査（平成26年度の「その他」3,144人中、精神疾患・精神障害は2,826人、慢性疾患・機能障害は247人、知的障害46人、それ以外25人））
※4 グラフの数値には、「大学」「短期大学」「高等専門学校」における人数を含む。ただし、研究生、科目履修生、聴講生及び別科生は含まない。

令和5年度 大学、短期大学及び高等専門学校における障害のある学生の修学支援に関する実態調査（日本学生支援機構）

我が国のメンタルヘルス関連患者数の推移

精神疾患を有する外来患者数の推移（疾病別内訳）

- 精神疾患を有する外来患者数は、約586.1万人。
- 疾患別では、「気分〔感情〕障害（躁うつ病を含む）」、「神経症性障害、ストレス関連障害及び身体表現性障害」、「その他の精神及び行動の障害」の順に多い。



※1) H23年の調査では宮城県の一部と福島県を除いている。

※2) R2年から総患者数の推計方法を変更している。具体的には、外来患者数の推計に用いる平均診療間隔の算出において、前回診療日から調査日までの算定対象の上限を変更している（H29年までは31日以上を除外していたが、R2年からは99日以上を除外して算出）。

資料：厚生労働省「患者調査」より厚生労働省障害保健福祉部で作成

2002年258万人
→2017年419万人
15年間で1.6倍に増加

- * 不安障害の生涯有病率：9.2%（約11人に1人）※1
 - * うつ病の生涯有病率：6.6%（約15人に1人）※2
 - * パニック障害の生涯有病率：0.67%（約150人に1人）※3
- アメリカでは2～3%

※1：厚生労働省研究班の調査（平成14-18年度）

※2：世界精神保健（WMH）調査

※3：D Nishi et al. PCN Frontier Review 2019

Bくんの場合

留学生の大学院生Bくん（男性）

- ・ 研究をどう進めていいかわからなくなった。寝つくのが遅い。
- ・ 小さいころから日本に来たかったので、周囲の反対を押し切ってきたが、来てから日本にいる意味が分からなくなってしまった。
- ・ 研究科に帰属感が感じられない。
- ・ 母国の大学ではがんばりやで社会活動や部活にも参加していた。大学院にもそのような憧れを持って入ったが、先生が学生に関心を持っていないように感じる。なんとか居場所を見つけたいと思うが、先生が自分の研究テーマに興味を持ってくれない気がしてだんだん自信がなくなってきた。
- ・ ある日、ゼミのプレゼンの時に先生が怒った感じがした。先生に否定的に言われると、自分のやり方、価値観が否定されたと感じてしまう。

Bくんへの指導、支援のポイント

- * 母国の大学の学部では先生の言うことを聞いてノートを取り覚えればよかったかもしれないが、大学院の研究は自分から疑問をもって解決策を自分で探していく積極性が期待される。
- * その際指導教員からのアドバイスが必要となるが、それに気がついていないとアドバイスに素直に従えないこともあり、指導教員との関係が悪化することがある。
- * また大学院に行って研究する意味をきちんと理解する必要がある。大学院生であっても研究の意味がよくわからないままに入学してくることがあり、学部の延長線上に大学院あるように見えることがある。けれども大学院は「研究」をする場所なので、ただ「勉強」をする場所ではない。自分から積極的にまだ解明されていないことを明らかにすることが大学院生には期待されていることを理解して大学院に進学させる。
→進学前に（言語や能力はもちろん）母国でどのような教育を受けていたか（どういう教育システムだったか）、期待は何か、どのような理解の仕方をしているか、などのコミュニケーションをとって教えてもらう
- * 母国がローコンテキスト文化（文脈や背景に頼らず、言葉で直接的かつ明確に意思を伝えるコミュニケーションスタイル）で社会がなりたっていることも
→ルールを明文化する、学生には何の責任があり何をしなければならないかを伝えて納得させる、丁寧に言語化して繰り返し説明する、手続きや見通しをはっきりと伝える、教員ができることとできないことを明確にする、契約するなど
- * 文化的背景から、権利への考え方や自己主張の仕方、ストレスがかかった時の反応が独特に見えることも多い
- ※人は自分の育った文化を相対的に理解し、振る舞いを柔軟に変えることが難しいこともある。
「郷に入れば郷に従え」と言っているにもかかわらず始まらないことも多い→こちらが学んでみる姿勢も大事
- * 研究生としての受け入れ時にも要注意（期待とちがう、とならないように、十分な説明と条件提示、納得、契約が必要とされることも）

「留学生相談事例集」東京都立大学 国際センター留学生相談室 を元に  九州大学 | 16

16

Cくんの場合

他大学から進学した修士1年生のCくん（男性）

- * 学部までの成績は良好。実験科目では時間はかかるが丁寧に実験手順と正確なデータ収集ができる学生であるが、おとなしい。
- * 指導教員：X教授。
- * 研究室の先輩から指導を受けながら、意欲的に実験していた。
- * 自分で実験をするようになってから、徐々に問題が表面化。
- * ある時期は普通に実験を行いデータを収集するものの、別の時期には研究室に来ること自体が難しくなり、1週間以上連絡が取れなくなった。
- * 実験手順に予期せぬ変更が必要になった際には強い不安を示し、その後しばらく実験に手がつけられなくなることもあった。

架空の教材事例です

 九州大学 | 17

17

Cくんの場合

- * X教授はCくんに「少し話がしたいんだけど時間がある？」と声をかけた
- * 「研究はうまくいっている？」とやさしく尋ねると、Cくんはだまっていた。Cくんは「今は実験のどの部分に取り組んでいるの？」とやや具体的に質問をすると、ぼつぼつと実験の手順について話し、慎重で丁寧すぎてあまりにも時間がかかりすぎて手が止まり実験が進んでいなさそうなことがわかった。「Cくんは慎重すぎるのかな？」という、失敗することがとても気になること、先生に迷惑をかけているんじゃないかと思っていること、などを打ち明けてくれた。
- * X教授はCくんを、学生相談室につないだ。完璧主義的な傾向や変化への不安、手順が同時進行になると混乱するといった特徴があることを整理できた。
- * X教授は学生相談室からのフィードバックを聞き、Cくんに「大丈夫だよ。どういうふうに進めようか、具体的に一つひとつ調整していこう。今日は〇〇について調整しようね。」といい、実験での手続きを見直して変更したり、実験計画を視覚的に見通しをたてたり、予測される変更点も事前に説明をするように調整していった。Cくんは一つ一つメモをとっていた。
- * Cくんはそのことでかなり安心し、マイペースだが実験を進めることができるようになった。

Cくんへの指導、支援のポイント

- * 発達障害特性のある学生への対応は、「安心が増える」方向の指導がよいことが多いよう。
- * 特性を理解すると、どこに注意をすればよいかが見えてくる。
- * 伝えることは1回に1つの 이슈 だけ、できるだけシンプルにわかりやすいほうがよさそう。
- * コミュニケーションが苦手な学生は具体的な質問のほうがよいことが多い
- * しかし発達特性には個人差があるので、この障害にはこうすればよい、という1対1対応とはなっていないところが難しいところ。本人への聞き取りと専門家との協議によって、一人ひとりに合った指導方針が必要になることが多い。
- * 支援がうまくいくと、学生は安心して落ち着いて研究できるようになることが多くみられる
- * 周囲が手をかけすぎるとは社会人としてやっていけないんじゃないの？
→ 研究室でうまくいかなかったことを相談して解決できた経験は、周囲に自分のことを伝え、支援をもらえる力（「生きる力、スキル」）につながるとも考えられる。これは大学時代に学んでおく社会適応へのスキル獲得の意味があるとも考えられるかも。
- * 問題行動への対処だけでなく、その学生の強みを活かす視点も大事。

こんな点にも注意

診断があり本人が指導教員に伝えている場合や、合理的配慮の希望が出されている場合：必要に応じ
て本人から教えてもらう、家族や学内の専門家に教えてもらう、合理的配慮の場合は、担当者に特
性を教えてもらい配慮を検討する

教員が「発達障害ではないか？」と思った時にやってはいけない対応

1. 本人に「あなたは発達障害だ」と決めつけて言う
2. 発達障害だから仕方ないと、あきらめて放任する
3. (善意で??)「専門家から合理的配慮をもらってきなさい」という など

→困りごとベースにコミュニケーションする

→指導に困るときはインクルージョン支援推進室や学生相談室カウンセラーに相談

大学生の多様化は留学生や障害学生の増加だけではない

「『学生の多様化』と聞いて何を想起するかは、当人の置かれた状況に左右される。教育・学習支援の担当部署に勤務する筆者がまず想起するのは、学生の学力や学習意欲、高校までの学習経験等の多様化であるが、これは数ある多様化の一つに過ぎない。性別、年齢、国籍、人種、しょうがいの有無等に着目した『ダイバーシティ』という語が一般化しているが、学生の多様化（あるいは多様性）を論じる際には、さらに家庭の経済力、本人の就業状況、出身地等も視野に入ってくる。」



家族のことや養育環境、子育てしながら学ぶ学生、ヤングケアラーなどの背景をもつ学生も

モノレイシャルでない学生さんも多い

谷村 英洋 学生の多様性をめぐる課題群
https://www.rikkyo.ac.jp/education/system/general/overview/publication/qo9edr0000005yo1-att/forum21_02.pdf

教職員のための学生サポートサイトをみてみよう



性の多様性をもつ学生を理解する

<https://student-support-resources.kyushu-u.ac.jp>

大学生の多様化の背景 トロウ（Trow）のモデル

高等教育の発展段階

- ①エリート段階（高等教育進学率15%未満）
：高等教育は「少数者の特権」
- ②マス段階（高等教育進学率15%以上50%未満）
：「相対的多数者の権利」
- ③ユニバーサル段階（高等教育進学率50%以上）
：「万人の義務」

ユニバーサル段階

あらゆる階層の教育保障をするための多様な選抜原理
→進学率の増大に伴う入学者（学生）の多様化
（学力、「教養」に対する態度、学習意欲、大学で学ぶ意義、家庭の経済的事情など・・・）

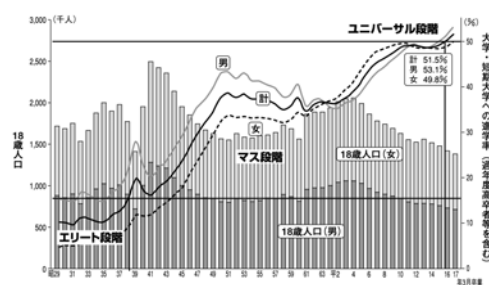
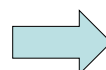


図2 日本の高等教育の量的拡大

http://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/001/0473001002.htm より作成



教育ではどうしても
学生の個別性に
着目せざるを得ない時代に

すでに九大はたくさんの学習相談・修学指導を含む学生支援や学生相談を行っている

■教育的学習支援・相談

研究室における教員による学生の相談
教員による修学指導・アドバイジング
低単位学生・履修不良学生の面談
教員による進路相談、転学部転学科相談

■日常的な学生生活相談

窓口において職員が受ける相談
(経済、生活トラブルも含む)
学生寮などでの学生の相談

■学内専門部署による相談

学生相談室での心理相談・学生生活相談
心身の健康にかかる相談
障害学生支援における学生の相談
留学生支援における学生の相談
キャリア支援における学生の相談

■特別な相談

ハラスメントなどの権利侵害に関係している学生の相談
(人権相談・法律相談・トラブル相談)

九州大学での取り組み

・学生対応やカウンセリングなどの個別対応での連携
・「学生相談教員」制度
・部局FD/SDでの講話、オリエンテーションでの講話
・教職員向けサポートサイト

今後の展開

・研究室運営についての共有
・アカデミック・アドバイジング(アメリカ発)
・よりよいコミュニケーションができるための方法の検討
・新任・若手教職員サポート
・大学院生の成長とメンタルヘルスへの取り組み



(図1-2) 学生支援の3層モデル

教職員による個別相談
アドバイジング、ガイダンス、教育相談

教職員と学生相談機関の連携(紹介・協働・連携)
など

<情報提供> 教職員の視点からみた相談対応実践の共有

学習支援・相談

大学の学習支援Q&A

清水 栄子(著), 中井 俊樹(著) 玉川大学出版部

アカデミック・アドバイジングの書籍

「面談の基本から学習支援者の能力開発、専門組織の運営まで、豊富な経験をもつ執筆者が実践に生かせる100の課題とその解決策を紹介する。」(Amazonより)

例

Q10: 学生との面談を進めるときに控えたほうがよい行動がありますか?

Q16: 学習支援者から学生に改善すべき点を伝えるときに気をつけるべきことは何でしょうか?

Q32: 成績不良で留年した学生に対して学期開始前に面談を行うことになりました。どのように面談をすればよいのでしょうか?

Q61: 発達障害のある学生への学習支援はどのようにしたらよいのでしょうか?

Q81: 学習支援者はなぜ学生の個人情報情報を慎重に取り扱う必要があるのでしょうか?



<情報提供> 教職員の視点からみた相談対応実践の共有

* 著者は理工系学部のパイレーン教員
本稿は、大学生と教員に何が起きているか伝え、教員に適切な対処法をしめし、また教員自身のストレスを軽減する方法を伝えることを目的としている。

川西利昌 2005 理工系学生と教員の心のケア 工学教育,53巻2号

教員が学生支援を行う際の知恵とポイントがまとめられている。
教職員の自助の記載も。

- ・ 個人的な対応では、教員自身がつぶれてしまう。教員個人で問題を背負わずチームで対処する。
- ・ 医療機関へつなぐには、学校医、保健師に任せるほうがスムーズに行く

https://www.jstage.jst.go.jp/article/jsee/1995/53/2/53_2_2/_article-char/ja/

川西利昌 2017 理工系大学・高専の研究室不登校 工学教育、65巻5号

理工系学部の教員の視点から、研究室で出会う学生さんの不登校についての対応を言語化

- ・ 教員から見た望ましい卒業研究生・大学院生、学生から見た望ましい研究指導教員について。
- ・ 研究室不登校を負の面からのみとらず、正の部分にも注目する必要がある。今まで一直線で来た学生が、研究室不登校の期間に、自分と向き直し、社会へ入ってゆくのに必要な人格的成長を遂げて行くことはしばしばある。

https://www.jstage.jst.go.jp/article/jsee/65/5/65_5_2/_article-char/ja/

「今のメンタル的に難しい学生を指導することは、どんな優れた教員でも困難である。そのため教育先進国では医師、カウンセラー、発達相談員など各分野の専門家が、分担して学生を支援するが、日本はそのような専門家の制度的な確立が著しく遅れている。」

「教員自身がつらいときは、信頼できる同僚かカウンセラーに相談する」

「学生相談室カウンセラーに話をし、まず教員自身が心の余裕をもつ。チーム援助を試みる。」

九州大学 | 26

教職員のための学生サポートサイトをみてみよう



学生が教職員にもちかけてくる個人的相談にどう対処する？

<https://student-support-resources.kyushu-u.ac.jp>

九州大学 | 27

【サポートサイト補足】学生がもちかけてくる個人的相談に教員がどう対処するか

* 成長するティップス先生

<https://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/tips/basics/consideration/index.html>

名古屋大学高等教育研究センター
10章 学生の多様性に配慮する



10.6 学生がもちかけてくる個人的相談にどう対処するか

学生はしばしば授業内容や学習上の悩み以外のことがらについて相談に訪れることがあります。それは、進路の迷い、就職、大学院受験といったものから、家庭の問題、人間関係の悩み、金銭トラブル、人生の意味、自殺願望といった深刻なものにいたるまで、千差万別です。こうして教師は、しばしばカウンセラー的な役割を果たざるをえない状況に立たされることになります。

10.6.1 教師にできることとできないことをわきまえよう

10.6.2 相談相手としての教師の役割

- ・ 客観的な聞き手
- ・ 問題の整理役
- ・ 選択肢の提案者
- ・ 仲介者

以上のような仲介者の役割をうまく果たすためには、ふだんから学生相談室などの内容としくみについてよく知っておく必要があります。学生からの重要な相談は突然やってきます。最低限、相談室がどのような相談内容を受け付けているのか、連絡先はどこか、相談の時間帯や予約のしくみはどうなっているのかについて、知っておくことが必要でしょう。

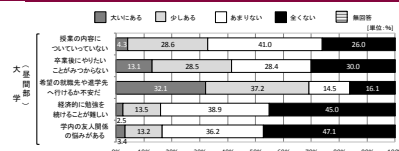
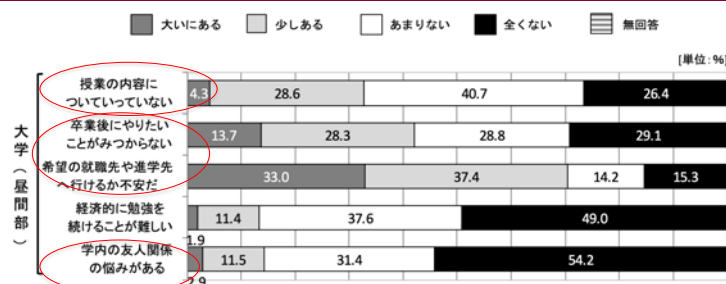
【サポートサイト補足】学生がもちかけてくる個人的相談に教員がどう対処するか

相談相手としての教師の役割

- ・ **客観的な聞き手**：あなたの考えや価値観を押しつけることなく、「君はどう思うの」「君はどうすればよいと考えているの」と聞き役に徹することが重要です。学生が明確にアドバイスを求めた場合以外は、アドバイスを行うこともがまんしましょう。学生は、自分の問題を言葉に出して伝えようとするうちに、自分から解決を見いだしていくこともしばしばあります。
- ・ **問題の整理役**：混乱した学生が自分から解決を見いだしていくのを助けるには、学生の語ったことを、より客観的な視点や明晰な言葉遣いにしてフィードバックしてやるのが役立ちます。「なるほど、君は……と思っているんだけど、しかし一方で……のようにも思えてならない、ということかな？」
- ・ **選択肢の提案者**：まずは学生自身に問題の解決法や行為の選択肢を考えさせることが重要です。しかし、学生の経験不足、知識不足から、これ以上の選択肢を考えつくことができそうもない、という場合、こんなやり方もあるし、こんな方法もあるというぐあいに、あなたはいくつかの選択肢を提示することができるかもしれません。
- ・ **仲介者**：学生の抱える問題があなたの手に負えないものであることが明らかになった場合、精神科医、弁護士などのプロの助けが必要になります。多くの大学で、学生相談室といった名称のもとに、こうした専門家への窓口が用意されています。こうした援助を仲介する場合、次の点に注意しましょう。

1. 学生が、見放されたとか、たらい回しにされたと感じないよう、「君の問題はよくわかったし、なんとか解決してあげたいと思う。でも、私にはその能力も資格もない、これは専門家の助けを借りなければならないと思うから、〇〇に連絡をとることにしよう」というぐあいに、学生の状況を自分は理解しようとし、気にかけているのだということと、一方で問題は自分の手にあまるということを同時にきちんと伝えるようにします。
2. 学生は、精神科医や弁護士といったプロに相談をするということ自体を、問題が大ごとになってしまったと感じて、ためらうでしょう。そうしたプロの助けを借りなければならなくなる局面は誰にでも生じることであり、ちっとも特殊なことではないということ、またプライバシーは十分に守られることを説明し、心理的障壁を軽減してやるように努めます。

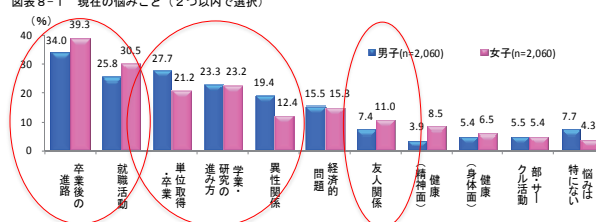
不安や悩みを持つ大学生



平成29年度学生生活調査結果（独）日本学生支援機構より

令和2年度学生生活調査結果（独）日本学生支援機構より

図表8-1 現在の悩みごと（2つ以内で選択）



明治安田生活福祉研究所
「大学生のライフスタイルと将来観」より

なぜ大学に学生支援・学生相談が必要なのか？

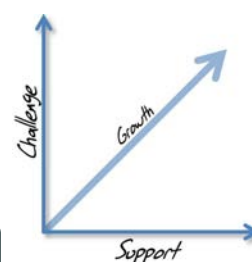
Nevitt Sanford (1962) "Challenge and Support Theory"

「レディネスと挑戦と支援」

大学は高度で相反する知や価値観に学生をさらす“挑戦（challenge）”の場
その挑戦が成長に結びつかないか退行に向かうかは、同時に用意された“支援（support）”の量と質で決まる

→過剰な挑戦は不安や防衛反応を招き、支援過多は停滞を生む

大学に学生相談を用意する理由は、最先端の学問を探究することが生む揺らぎを成長へ橋渡しするため



ゆえに大学は、学内にカウンセリング・学生相談やアドバイジング等の制度的支援を組み込み、挑戦と支援のバランスを設計すべき

（河井,2020）

Sanford (1969) 「Where Colleges Fail」

大学が学生を「ひとりの全人的存在」として扱わないとき、最も重大な失敗が生じる
学習は知能だけでなく、人格全体に依存するため、大学教育も人格の発達を重視

学生自身が大学生活に「主体的に関わること」、教員が「学生との関係性」にもっと深く関与することが重要

学業不振や低単位学生で学生相談室を利用する学生の中には・・・

学業不振や低単位学生の「背景」には

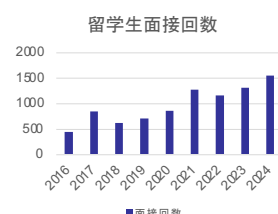
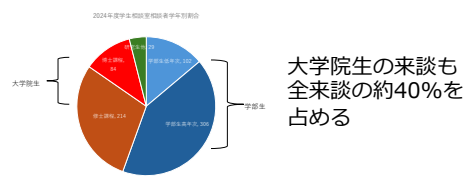
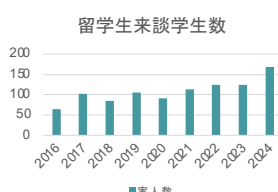
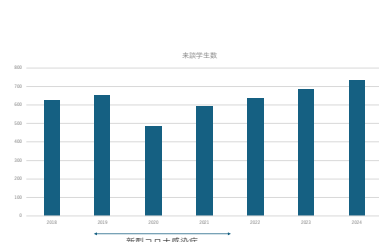
- ・ 家族や養育
家族葛藤、機能不全家族、ケアテイカー、被虐待経験、トラウマ、教育虐待的・・・
- ・ 学校社会での経験
いじめられた経験、不登校経験・・・
- ・ 文化や人種的なつらい経験、アイデンティティの揺らぎ
- ・ 経済的な不安、将来の不安
- ・ 心身の健康上の不安
- ・ 人知れず抱えている障害
- ・ 教員との関係に悩んでいる
- ・ 人権が侵害されているが、声をあげれずにいる
.....

＊問題が落ち着いたら成績がとて優秀になることもある
＊他の学生の役に立ちたいと考える学生も多い
＊卒業した後、社会人として元気に活躍して、挨拶にきてくれる学生もいる
→うつ病で学位をとる、トラウマ症状をもちながら単位を取っていく、などといった難しいサポートがある

など人知れず悩んでいる場合がある

- ・ 外側からは見えにくい
- ・ あまりに個人的なので人に知られたくない
- ・ 修学困難の背景にさまざまな心理的困難があるなど、すでに大きなChallengeがある場合、大学での学びへのリソースがどうしても少なくなる
- ・ 教員が全部その背景を知ってしまうと心が重すぎて指導しづらくなることもあるかもしれない

九州大学キャンパスライフ・健康支援センター 学生相談室の利用状況



不安や抑うつなどのメンタル不調
不安約47% 抑うつ約37%
無気力約24% 睡眠約17%
勉強・研究などの修学、進路の問題
学業上の悩み約32%
卒論・修論・博論 約21%
卒業後の進路・就職 約15%
友人、教員、家族などとの人間関係
対人関係 約10%
友人関係 約10%
研究室・教職員との人間関係 約8%
親子・家族関係 約8~10%

学生相談室来談統計より (2022)

年間7000回を超える相談・対応

どんどん増えている相談ニーズ

アメリカでも同様にニーズが増大

カウンセリングのコミュニケーション（今こそコミュニティの中に必要とされる場）

私はもともと、人に相談するのが苦手な性格で、不安や苦勞を抱え込みやすい傾向にあります。そんな私にとって「**ここではなんでも言っていていい**」という前提に立った場であるカウンセリングルームは、**凝り固まった心をほどく**には絶好の場所です。また、相手はカウンセラーという肩書きを持った専門家であると思うことで、友人、同僚などといった身近な関係では言いにくいことでも、**安心して話すことができます**。**話すことこそが治療に繋がるという意識**も、私の肩の荷を下ろしてくれます。

「傾聴」される患者となって思ったことは、「**聴いてくれる**」という安心感から誘発される感情の発露が、**さまざまな問題解決のきっかけ**となるということです。自分の中では結論が出ていると思い込んでいたことでもカウンセラーに話すとなると、言いよどんでしまったり、うまく言葉がでてこないことがあります。そういう時に半ば無理矢理ひねり出した言葉が、自分の悩みや迷いの核心だったりするので、**話すという行為によって、考える、思い悩むこととは違った内省が誘発される**のも、「傾聴」の効果であると感じています。

心理カウンセリングのすすめ～受診してみた体験談
https://shohgaisha.com/column/grown_up_detail?id=2022

「私を主体においてくれている」と感じる

カウンセリングを受けようか迷っている学生の方へ。学生相談室という選択
https://note.com/michi/_n/n8398654db279

学生相談室が問題を解決してあげるわけではないが・・・
 安心できる場所の一つを提供

こころの育ちと学生相談・学生支援

- * 「悩めない」学生の増加
- * 「巣立てない」学生の増加
- * 「特別支援」を必要とする学生の増加

■学生の〈こころ〉を育てる支援とは

大学で学んでいる学生の多くは、幼少期から高校までの教育課程と家庭教育から先送りされた、こころの「育ち」の課題を残したままの若者たち

* 自分の内面をうまく言語化できず、まるごと察してもらおうとする→母子関係(二者関係)の守りのなかにとどまり、傷つきを怖れて社会的関係(三者以上の関係)に入っていこうとしない今日の若者の普遍的特徴を表している。

■高等教育全体にとっての課題

* わが国で長く続いた「大衆型大学」における学生像を解体し、現状にあった新たな学生像を構築していくことが必要

* 人格的成長支援を組み込んだ大学教育を、より具体的に模索していく必要がある。

* グローバリズムという名の効率主義・成果主義的価値観に対抗する、個別の成長プロセス重視の教育を再生していくことが必要

高石恭子 2009 現代学生のこころの育ちと高等教育に求められるこれからの学生支援

学生の育ちにかかわる

＊当たり前ですが・・・

学生は「発達途上」にある存在。教職員は（不十分でも）「大人」としての対応が求められる。

＊目の前の学生さんを一人の学生さんとしてしっかりみる必要性。

＊増して、「**心理的な安全性**」を必要とする学生が増加。

＊その学生さんの心理的背景、性格（キャラクター）、学習スタイル、場合によっては症状など、個別性に着目する

＊「悩み」に陥っている学生や支援を求めている学生は、そのような眼差しがどうしても必要

＊学生が、自身の考えや感情を言語化できるようにするためのコミュニケーションは？

→みなさんが「カウンセラー」になる必要はありません。

学生全体、受講学生全体、研究室の学生、学生個人という視点

→いかに役割分担するか、バランスをとるかのマネジメントをする必要がある

→個別支援が必要がある学生さんが目の前に現れた時に、カウンセラーと協働することで学生さんの修学がうまくいく可能性が増えると思います

大学教育と学生支援

大学教育には学生支援が必要である

学習支援、発達支援（正課外活動・厚生補導）、生活支援、個々の学生の尊重
学生は大学で大きな成長をとげる
学生の発達の領域は広い



学士課程教育の構築：「何を教えるか」よりも「何ができるようになるか」に力点 平成20年12月24日 中央教育審議会
学士課程答申（中央教育審議会2008）

科目区分にとらわれることなく、学生の自主的活動や学生支援活動を含む教育活動全体

とはいえ、教職員は学生支援や指導において、個別の学生を目の前にして具体的に
どう相談にのったらいのか、戸惑うことも多い

中井俊樹編 大学SD講座2 大学教育と学生支援 玉川大学出版部より 九州大学 | 37
Chickering, A. and Reisser, L. (1993) Education and Identity, 2nd Edition, Jossey-Bass.

学生は大学でどのような発達を遂げるか（Chickeringの理論）

1. 能力の発達 知的能力、身体的能力、人間関係スキル

2. 感情の管理 自分の感情を認識し、受け入れ、適切に表現する

3. 自立から相互依存への移行

自己中心的な自立から、他者との健全な相互関係を築く成熟した姿勢へ

4. 成熟した人間関係の構築

多様性への理解と長期的な親密な関係を築く能力を形成

5. アイデンティティの確立

自己受容や自己理解が進み、自分らしさが確立

6. 目的意識の形成

人生の目標や将来の方向性について明確な意識をもつ

7. 倫理観・誠実性の形成

自分の内面の価値観や信念と行動を統合、周囲との関係の中で一貫して表現

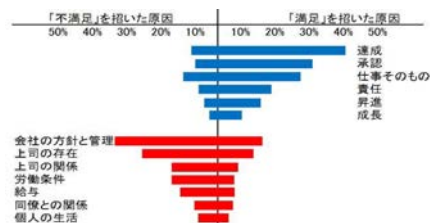
大学教員の3つの役割とマネジメント

- (1) 教師であり（教育）
- (2) 研究者であり（研究）
- (3) 研究室における管理・運営者でもある（管理・運営）

「安全配慮義務」が参考になる（産業分野より）

「労務の提供にあたって、労働者の生命・健康等を危険から保護するよう配慮すべき使用者の義務」

- ・労働者の心身の健康状態が悪化していることに気づいた場合、使用者や上司はその労働者の健康状態に合わせた業務上の措置を講じるべき→声かけだけではだめで、実際に業務量を減らす、要員を補完するなどが必要
- ・使用者や上司が十分に対応できる十分なメンタルケアの体制を準備してなかったときにも、使用者の作為・不作為が安全配慮義務違反と評価される可能性が生まれてくることが示唆される
- ・過重労働、時間外労働をさせることの責任



ハーズバーグの二要因理論
モチベーションを高めるには、衛生要因で不満を防ぎつつ、動機付け要因を積極的に与えることが重要

リスク管理ばかりに目をむけるのではなく
ポジティブな働きかけも重要

■教育環境のマネジメント

- * メンバーのモチベーションが高まる働きかけ
- * 修学環境・研究環境を良好にするための安全確保と危機管理に管理責任をもつ
- * クラスや研究室のマネジメント（対立回避等）
- * 安全・衛生配慮、メンタルヘルスへの配慮

■教員自身のマネジメント

- * 自分の状態をモニタリングする
- * 自分の指導方針ややり方、価値観を見つめなおす
- * 自分の感情といかにつきあうか？：アンガーマネジメント

教職員として相談に乗る時の基本的な態度

- * 教職員は、学生が「安全で良好な環境の中で研究をし教育を受ける利益」を守るためのマネジメントを行う義務がある

学生が安心感、安全感を感じつつ話ができるようにすることが大事

- * 学生が信頼して安心して話しやすいようにする（環境を整える）
- * 一旦学生の視点に立ちつつ、話を聞いて受け止める
- * 説教しない、批判しない・頭ごなしに否定しない
- * できるだけ対等に、上から目線で決めつけず一緒に考える
- * だが、教職員として伝えるべきことは正確に伝える

普段から、「困った時には誰かに相談することが大事だ、自然なことだ」というメッセージを出す

→これらの対応が研究室の安全感を醸成する一つになりうる

「中央大学 学生相談室 気になる学生に出会ったら（教職員向け）」を参考にしました
<https://www.chuo-u.ac.jp/campuslife/counseling/care/>

教職員のための学生サポートサイトをみてみよう



教職員の基本的な個人面談の仕方についてのヒント

<https://student-support-resources.kyushu-u.ac.jp>

【サポートサイト補足】教職員の基本的な個人面談の仕方についてのヒント

気になる学生への個人面談のしかたの具体例

- 1) 少し話を聴かせてもらってもいいですか？時間とれますか？
「・・・」と見受けられたんだけど、そのへんについて少し教えてもらえるかな？
何がおきているかを把握し
→問題なし 「そうだったんだ。困った時はいつでも相談して下さいね」
→問題あり 「それはきついね（つらいね）。その事は誰かに相談しているの？」
- 2) これまでも同様なことがあったのか尋ねる
これまでもおこなってきた対処法・今おこなっている対処法を尋ねる
- 3) 改善の方向性について一緒に考える
- 4) 「このことは〇〇さんには知ってもらっておいたほうがいいと思うので一緒に相談しませんか？」「よかったら〇〇にはカウンセラーがいるので一度相談してみたらどうでしょう？」とつなぐ

【サポートサイト補足】教職員の基本的な個人面談の仕方についてのヒント

まずは学生に先に話してもらって確認しながら教職員が3つのポイントで質問しよく話を聴くこと

(学生：教職員 8：2くらいのイメージで)

なんとかしてあげたいとはやる気持ちをちょっと脇に置いて・・・

事実を聴く

■ 5Wの質問 いつ？どこで、誰と、何を？

- ・「それからどうなったんですか？」
- ・時間軸でストーリーを確認

途中で話を要約して確認すると誤解が減る

気持ちを聴く

■ HOW（どんなふうに）を用いる質問

- ・「〇〇さんは「 」をどのように思いますか？どう考えていますか？」
- ・「今話してみてどんな気持ちですか？」「どうなったらいいかな？」

話を続けてもらう

■ 促しの発言

- ・「そのことをもう少し話してくれるかな？」
- ・「〇〇ってことだけど、詳しく教えてくれるかな？」

* 実は聴き手がただ「そのまま話を聴く」というのがとてもパワフルな支援になる
多くの人は、誰かに話を聴いてもらうだけでかなりホッとする（落ち着く）
自分で解決策を語り始めることも多い

教員として相談にのるときによくある葛藤

1) 学生のプライバシーにどこまで踏み込んでいいのか？

「環境」→「勉強や研究のやり方」→「プライベート」の順で尋ねては？

2) 保護者に連絡をするかどうか迷う

まずは判断材料の情報を集める。周囲と相談して冷静に対処する。

3) 相談室にどう紹介したらいいか？

まずはすでに相談に行っているかどうかを本人に確認する

あなたは「病気だから」「〇〇障害だから」と言わず、「困り」に焦点

※決めつけられた、見捨てられたと思われないように

教職員がどうしても悩む時には、組織の同僚や上司、
専門家などを交えて話し合ったり相談することをおすすめします
難しいケースであればあるほど、組織的に役割分担しながら複数の教職員がかかわらないと難しい

教職員のための学生サポートサイトをみてみよう



教職員が学生にアドバイスをするときの留意点

<https://student-support-resources.kyushu-u.ac.jp>

【サポートサイト補足】教職員が学生にアドバイスをするときの留意点

先に相手の話をしっかり聴いておくことが大事
「納得」がポイント→双方向コミュニケーション

失敗

- * できないことを助言する
- * すでに学生ができてうまくいかなかったことを助言する
- * 学生が、受け入れる準備ができていないのに助言する
- * 権威的に一方的に助言する
- * 感情的に助言する
- * 次々に思いつくままに助言して、学生が混乱する

うまくいく

- * 学生が受け入れる準備が整っている
- * 学生のニーズに合っている
- * 学生の理解のペースに合っている
- * 内容がわかりやすい、簡潔である：できれば1つか2つにしぼる
- * 学生の気持ちが考慮されている
- * 難しいテーマは数回にわけて助言する



レディネスの見極め

ベンジャミン・フランクリンは「助言はできるが、行動は与えられない。覚えておいてほしい、助言を受け入れない者は助けられない」と述べた。("The Way of Advice," 1991, p. 1)

普段から気をつけておく研究室での人間関係づくり

* 学生との日常的な人間関係作り

- …学生にとって話しかけやすい人間関係
- …学生が何か困ったときに質問しやすい人間関係

* 学生との間で相互尊重ができるか（おかげさま、お互いさま、ありがとう）

* 学生の話の内容だけでなく、表情やふるまいに注意

* 日常でのちょっとした目配り

- …気になる学生に声をかける
- …様子を見て、「1対1での面談」も考慮
- …一度個別で面談すると、その後は対応しやすくなる場合も

* 学生が困ったときには自発的に個別相談に来れる関係づくり

* 何も問題がない時にかかわり、コミュニケーションすることも大事

普段から気をつけておく注意の仕方・指導の仕方の工夫

* 「能力・人格」でなく「特定のこと」を注意・指導する

教員に「ここが出来ていない」と言われると、学生は「嫌われた」「無能と思われた」（＝能力・人格の全体を否定された）と感じやすい

* バカにされた、見下されたと思われないように気をつける

決めつけたようにとらえられる発言に注意

「普通こう考えるのは当たり前でしょ！」「女子は・・・」「留学生は・・・」

* 学生のプライドに配慮する

誰でもプライドがあり、その人を支えている。背景に強い劣等感があることも。受け入れやすいような工夫は？

* 指導・注意を行うときは、感情的にならないように

感情的になりそうなときは、発言を控える

感情的に言われると学生は感情的に反応（おびえ・反発・回避）

→ 指導・注意された内容は頭に残りにくい

→ きちんと伝えるためには、冷静にしっかり話す必要あり

* 評価できる部分を見つけて言葉で伝える心掛け

学生さんにとって、カウンセリングを紹介されること ～かつてカウンセリングに来ていた学生さんから教えてもらったこと～

“相談に来てみてどうだった？来るまではどう思ってた？”

「自分のことを話すのが苦手だった。先生からカウンセリングに行け、と言われてたけど、さすがに行く気がおきませんでした。」

「でもカウンセリング経験のある信頼できる事務の人がいて、一緒に行こうと言ってってくれて行けました。1回行くと、気持ちが楽になりました。」

「最初はカウンセリングで自分の気持ちを話せなかったけど、信頼感ができてきて、だんだん話せるようになりました。」

「カウンセリングではいろいろな自分についての発見がありました。だんだん話をするのが楽しみになりました。」

「親も含め、やっぱり一緒に行ってくれる人が信頼できるかどうかが一番大きいかな。」

キーワード：心を開くのには勇気がいる

信頼でき、親身になってくれ、一緒につきあって考えてくれる誰かの存在が大きい

九州大学キャンパスライフ・健康支援センター



<https://chc.kyushu-u.ac.jp>

- * 各分室に電話をいただきますと、あちこち回らずに、最終的に一番早い専門的対応ができる
- * なんだかわからない複雑な場合は、コーディネーター室が整理したあと適切な部署に繋いでくれる



（敷居が高いとかいろいろ印象をお持ちかもしれませんが・・・（笑））
センターが具体的にどんな支援を行っているかについて知っていただけますと、学生に紹介する時に説明するのに役立つと思います。

そのために、我々も普段から私たちの活動をもっとお伝えできたらいいなと思っています！（課題ですが）

教職員のための学生サポートサイト（Webサイト）の利用法(1)

(1) キーワード検索を行う

① 検索ボタンをクリック



検索ボックスが開きます



② キーワードを入力して 検索ボタンをクリック

教職員のための学生サポートサイト（Webサイト）の利用法(2)

(2) 「記事一覧」から探す

① 「記事一覧」のタグをクリック



記事が表示されます（1ページにつき6記事ずつ）



② 数字ボタン（ページ番号）を押す

教職員のための学生サポートサイトを改善するために…

よりよいサイトにするために、Webサイトのユーザビリティ調査を行っています。
是非調査へのご協力をお願いいたします。

調査の概要

(1)目的

Webサイトの使いやすさや内容に関して、教職員の皆さまのご意見を伺い、今後のWebサイトの改善と学生支援に関する情報提供の充実を目指します。

(2)方法

Web サイトを実際に操作していただきながら、アンケート・インタビュー形式でご意見を伺います。
(オンラインでご協力いただくことも可能です。)



(3)所要時間：約30分

(4)問合せ先：大井 oi-t@chc.kyushu-u.ac.jp

主な参考文献・参考Webサイト

- 文部省高等教育局学生課編 1953 「学生助育総論—大学における新しい学生厚生補導」
- 明治安田生活福祉研究所 「大学生のライフスタイルと将来観」
- 日本学生支援機構 大学等における学生支援の取り組み状況に関する調査
(令和3年度(2021年度)結果報告)
- 片瀬一男 2007 ユニバーサル化した大学における教員の苦悩 東北学院大学教育研究所報告集,7,5-40
- 成長するティップス先生 名古屋大学高等教育研究センター
<https://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/tips/basics/consideration/index.html>
- 中央大学 学生相談室 気になる学生に出会ったら(教職員向け)」
<https://www.chuo-u.ac.jp/campuslife/counseling/care/>
- Chickering, A. and Reisser, L. 1993 Education and Identity, 2nd Edition, Jossey-Bass.
- 高石恭子 2009 現代学生のこころの育ちと高等教育に求められるこれからの学生支援
京都大学高等教育研究第15号
- 中井俊樹編 大学SD講座 2 大学業務の実践方法 玉川大学出版部

補足説明スライド

54

研究室運営の多様性

いろいろな研究者が自身の研究室運営を紹介している

例えば・・・

* Lab handbook for the Zahn Lab at Utah Valley University

https://qzahn.github.io/lab/lab_handbook.html

* 中村聡史研究室

学生30人に教員1人の研究室運営（研究室の運営方針）について（2017-2019）

<https://nkmr-lab.org/docs/management2017-2019.html>

* 杉浦裕太研究室【2024年10月時点】杉浦研の運営方針

<https://note.com/lclab/n/nc13da29d20e1>

* 浜田研究室 <https://www.hamadalab.com/join-us/>研究室運営の基本方針

など

多様性

- ・大学の置かれた環境においても大きく異なる
- ・理工系、人文系、医学系などによって、ミッション、規範、文化などが大きく異なる
- ・それぞれの研究室を運営している教員個人の考え方や志向性によっても規範、文化が大きく異なる

55

Lab handbook for the Zahn Lab at Utah Valley University より

https://qzahn.github.io/lab/lab_handbook.html

* この研究室の成功がみなさん自身の成功にかかるように設定してきたつもりです。私は、みなさんに自分の目標を達成してほしいと思っていますし、メンター付きの研究に取り組むことは、その実現に向けた最良の方法のひとつだと強く信じています。

私はみなさんの味方です。

でも、それは「サボっていい」という意味ではありません。

あなたがサボれば、あなたは失敗するし、それはつまり私の研究室の失敗を意味するのです。

* 教員は・・・

当研究室で起こる全てのことに責任を負っています…私の目標は、世界に関する新たな知見を解明するだけでなく、皆さんの学問的・職業的目標の達成を支援する研究室を築くことです。

* あなたの役割：

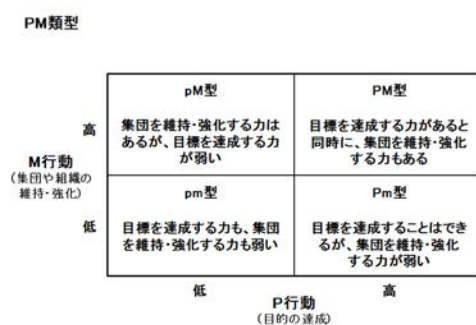
実験室で行うすべての行動に責任を持ちます。成熟した態度で、誰に対しても親切に、そして一生懸命働くことを求めます。自分が扱われたように他人を扱ってください。仕事を楽しんでください…生物学は素晴らしい！

研究室運営の共通性の例

* Maestre, FT(2018) Seven steps towards health and happiness in the lab. Nature. 10.1038/d41586-018-07514-7.

1. 私たちは科学者である前に一人の人間です。私生活や健康は、仕事よりも常に大切です。
2. 私たちは各自が自分のスケジュールを管理しています。研究室やオフィスで過ごした時間の長さではなく、仕事の成果で評価されるべきです。
3. 研究室のメンバーは「私のために」ではなく「私と共に」働いています。私たちは皆、同じ船に乗っており、互いに利益となるように働いています。研究室全体がうまくいけば、研究室の一員全員にとって良いことです。そのために、私は技術スタッフ、大学院生、ポスドクの間で継続的な議論を奨励しています。
4. すべての人が同じくらい重要な仕事をしており、研究室内に「厳格な」上下関係はありません。もちろん、PIとして私は多くの問題で最終決定権を持ち、日々決断を下す必要がありますが、重要な決定は関係者全員と話し合うよう努めています。
5. 私は誰にも自分と同じことを期待しません。私はこれまで長時間働き、極度のストレスを感じることも多々ありました。私は普段早起きして、家族が寝ている間に仕事を始めますが、このワーク・ライフ・バランスは私に合っています。午後や週末、祝日は家族に充て、夏には1か月間の休暇を取ります。研究室のメンバーも、それぞれに合ったバランスを見つけるべきです。
6. 私は誰かを他の誰かと比較することは決してしません。人は皆違います。私の指導者としての役割は、各人の個性や能力を伸ばし、それぞれが目標や可能性を達成できるようサポートすることです。
7. 私たちには締切や、キャリアの中で本当に一生懸命・長時間働かなければならない特定の時期もあります。しかし、それは例外であり、規則であってはなりません。労働時間は法律で定められており、私たちは仕事以外の人生も持つべきです。私が控えるよう促しても、長時間や週末に働くことを好むメンバーもいるかもしれません。私はこうした個々の選択も尊重します。誰もが自分に最も合ったやり方を選ぶべきです。

PM理論 (三隅二不二)



生産性
短期 PM型 > Pm型 > pM型 > pm型
長期 PM型 > pM型 > Pm型 > pm型

図 <https://globis.jp/article/2236>

目標達成機能 (Performance: P機能)
集団の目標達成・課題解決の機能
仕事の能率、生産性の向上を遂行する機能
(仕事を中心とした機能)

集団維持機能 (Maintenance: M機能)
集団それ自身を維持し、強化する機能
人間関係に生じた不必要な緊張を解消し、対立抗争を和解に導くといった機能
(人間関係を中心とした機能)

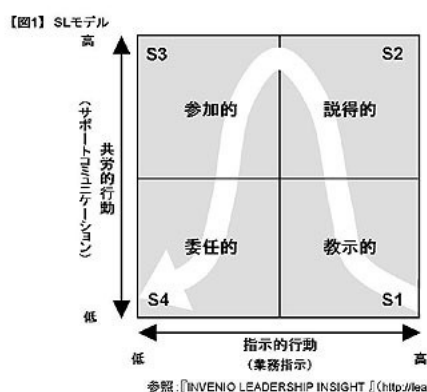
- P行動**
- 指示命令を与える
 - 目標達成への綿密な計画を立てている
 - 進捗の報告を求める
 - 知識やスキルを教える
 - 問題の新しい解決策を示すなど
- M行動**
- 気軽に話せる
 - 部下を信頼している
 - 部下が困っている場合援助する
 - 部下の意見を求める
 - 良い仕事をした時に褒めるなど

58

SL理論 (P・ハーシーとK・H・ブランチャード)

Situational Leadership Theory

部下の成熟度によって、有効なリーダーシップスタイル



- **S1: 教示的リーダーシップ**
具体的に指示し、事細かに監督する。意思決定はリーダーが行う。
- **S2: 説得的リーダーシップ**
自分の考えを説明し、疑問に答える。
- **S3: 参加的リーダーシップ**
部下を認めて意見を聞き、部下が適切な問題解決や意思決定をできるよう取り計らう。
- **S4: 委任的リーダーシップ**
部下と話し合い、合意の上で目標や課題を決め、部下に任せて成果の報告を求める。

部下の成熟度: 業務における経験や、技能と、責任感があるかや、目標に向かって努力しているか、といった態度

図 <https://allabout.co.jp/gm/gc/313285/2/>

59

ラインケア（上司に見立てた場合）としての教員

- ・メンバーのメンタルヘルスの諸問題に最初に対応する役割である
 - 不安を解消し、安全・安心なよい雰囲気で
 - 相談とはどういうものか、ということを理解してもらう
- ・現代の学生は自分からhelpが言えない人も多い
- ・メンタルヘルスが不調になりやすい状況・要因・知識を知る
- ・メンタルヘルス不調のサインを観察する
- ・学生が彼ら自身に起きていることを説明できるように、時間をとって安心して話してもらう、困っていることや感じていることを言葉にすることを手伝う（学生7、こちらが3くらいの割合で）
 - 聴いたことは、何をどこまで誰に話をするのかについて、本人の合意の元で範囲を指定して共有すると安心
- ・緊急度を査定する
- ・必要に応じて専門機関にうまくつなぐ
- ・指導記録・メモを残す

60

大学院生のメンタルヘルス：Nature やScience、eLife といった著名な学術誌上で近年頻繁に取り上げられている（横路,2021）

①Evans, T. et al. Evidence for a mental health crisis in graduate education. *Nature Biotechnology* 36, 282–284 (2018). <https://doi.org/10.1038/nbt.4089>

要約：調査対象者は合計2,279名（博士課程学生90%、修士課程学生10%）。回答者は26カ国、234機関に所属、生物学・物理学（38%）、工学（2%）、人文・社会科学（56%）、その他（4%）など。研究結果：**大学院生は一般集団と比較して、うつ病と不安を経験する可能性が6倍以上高い。**一般集団の6%と比較して、大学院生の41%がGAD07尺度において中度から重度の不安を示した。一般集団の6%と比較して、大学院生の39%が中度から重度のうつ病の範囲にある。

②Duffy, M., Thanhouser, C. & Derry, H. A lack of evidence for six times more anxiety and depression in US graduate students than in the general population. *Nature Biotechnology* 37, 711–712 (2019). <https://doi.org/10.1038/s41587-019-0179-y>

要約：一般集団の高学歴者と比較して、**博士課程の学生の有病率は2.43倍高い。大学院生の精神衛生に関する今後の研究は緊急に必要である。**

③Gin LE, Wiesenthal NJ, Ferreira I, Cooper KM. PhDepression: Examining How Graduate Research and Teaching Affect Depression in Life Sciences PhD Students. *CBE Life Sci Educ.* 2021 Sep;20(3):ar41. doi: 10.1187/cbe.21-03-0077. PMID: 34309412; PMCID: PMC8715816.

要約：結果から得た実践的提言→**メンター研修の必修化、TA 研修と負荷調整、ネガティブ強化を避け、肯定的フィードバックと心理的安全性を高める指導技法を使う、ピアサポート基盤の整備、研究ラボ横断のメンタルヘルス・ピアグループを設置し、孤立を防ぐ、失敗許容文化の醸成**

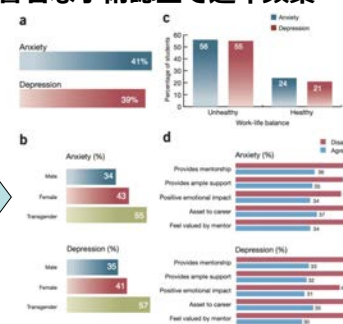


Figure 1. The prevalence of anxiety and depression within the population of graduate students studied. (a) Overall prevalence. (b) Prevalence of anxiety and depression by gender. (c) Effect of perceived work-life balance. (d) Effect of relationship with mentor (see Supplementary Data).

図1 調査対象となった大学院生集団における不安および抑うつ有病率

- (a) 全体の有病率
(b) 性別による不安および抑うつ有病率
(c) 主観的なワークライフバランスが及ぼす影響
(d) 指導教員との関係が及ぼす影響

「PI との関係が良好かどうか」は大学院生の不安・抑うつと強い関連を示す変数の一つ→質の高いメンタリング体制とPI 研修プログラムの整備が必要

61

大学院生のメンタルヘルス

- 大学院生は精神面のサポートについて声を上げづらい
 - 精神疾患に対する偏見・マイナスイメージが根強くある
 - 指導教員や同僚、研究仲間の中で「精神的に問題があるやつ」というスティグマ（負の社会的烙印）が広がることは百害あって一利なし
- 大学院生の感じる満足度を左右する大きな要因の一つは、指導教員によるサポート（Shibayama and Kobayashi 2017; Dericks 2019）。
- 教員は、大学運営業務や学内事務手続き、そして研究費獲得のための業務負担が大きすぎる→大学院生の綿密な指導・教育にまで手が回らない



メンタルヘルスの対処にとって有効だと考えられていること：同僚や指導教員と不安や悩みを共有すること（Loissel 2019; Moulin 2020）

精神医学／臨床心理／高等教育／労働問題／公共政策などの視点を取り込んだ総合的なアプローチが必要

横路 佳幸, 大学院生におけるメンタルヘルス問題について, 人文×社会, 2021, 1 巻, 1 号, p. 107-123, Online ISSN 2436-3928, https://doi.org/10.50942/jinbunxshakai.1.1_107,
https://www.jstage.jst.go.jp/article/jinbunxshakai/1/1/1_107/_article/-char/ja

62

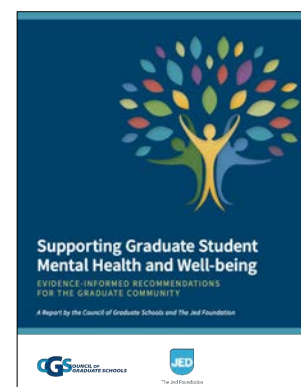
Council of Graduate Schools (CGS)&JED財団の報告書より

概要

- * 大学院生のメンタルヘルスが大学院機関にとって差し迫った課題となっている
- * プレッシャーの主要因は、論文発表・出版競争、指導教員との関係、経済的不安、高度に競争的なアカデミック就職マーケット、ワークライフバランスの困難、インポスター症候群など。
- * 女性、国際、LGBTQ+、有色人種学生の症状スコアは高く、アジア系・黒人学生の相談利用率は低い。特に文学・歴史・芸術系では抑うつ64%（UC Berkeley, 2014）と高率で、孤立感とキャリア不確実性が影響している

主要メッセージ

1. ウェルビーイングは学業・研究の基盤である
 学生が主体的に学び、創造的成果を挙げるには、**安全・包摂・相互尊重の文化**が不可欠。
2. 大学院生は**多様**である
 年齢、家族構成、文化的背景、キャリア目標が大きく異なるため、画一的な支援策では十分ではない。
3. システム思考が必要
 メンタルヘルス支援はカウンセリング室だけの課題ではなく、**指導体制、経済支援、評価制度、キャンパス文化と相互に連動**。
4. エビデンスに基づく**改善サイクル**
データ収集→実装→評価→共有の循環を組織文化として定着させることが、持続的インパクトを生む。



<https://jedfoundation.org/wp-content/uploads/2021/07/CGS-JED-Grad-Student-Mental-Health-Report.pdf>

63