

**令和7年度 子ども・子育て支援等推進調査研究事業**  
**こどもの居場所づくりの促進のための他領域との連携を踏まえた**  
**人材配置に関する調査研究**

株式会社 野村総合研究所

令和8(2026)年3月

1... 本調査研究の背景・目的及び手法 .....	2
1.1. 背景・目的 .....	3
1.2. 調査手法 .....	6
2... 全国基礎自治体への定量調査 .....	11
2.1. 調査概要 .....	12
2.2. 調査手法 .....	13
2.3. 各設問の調査結果・考察 .....	15
2.4. 調査全体の考察 .....	48
3... 「居場所づくりコーディネート人材」配置自治体・関係機関への定性調査 .....	54
3.1. 調査概要 .....	55
3.2. 調査結果 .....	62
4... 総括 .....	101
4.1. 自治体の進捗状況別の課題と対応策 .....	102
4.2. 国・自治体として今後検討すべき支援 .....	119

# **1. 本調査研究の背景・目的及び手法**

## 1.1. 背景・目的

### 1.1.1. 本調査研究の背景・目的

こどもの居場所づくりに関する指針（以下、指針）では、「地域全体を捉えながら、こどもの居場所づくりをコーディネートする者（以下、「居場所づくりコーディネーター人材」と記す）」の役割について、地域全体を捉えながら、既存資源の把握やネットワーキング、利用ニーズの実態把握や、新たに居場所づくりをする人の支援、継続していくためのサポートなどを担うことが重要であることを示している。居場所づくりにおいては、地域の多様な関係者や資源を繋ぎ、子どもたちが安心して過ごせる環境を整える役割を担う「居場所づくりコーディネーター人材」が重要な存在であるといえる。（図 1「目指す姿」）

しかし、こうした人材を地域に配置する動きは、十分に進んでいない。例えば、令和 6 年度の「こどもの居場所づくりコーディネーター配置等支援事業」では、採択団体は 11 件にとどまった。実際、多くの自治体では、こどもの居場所づくりを担う人材が未だ配置されていない、あるいは家庭支援としての位置づけはされているものの自治体独自では配置に踏み切れていない、といった状況が見られる。（図 1「現状」）

本報告書で後述するように、居場所づくりコーディネーター人材を配置している自治体のうち約 98%がその効果を実感している一方で、配置している自治体は全体の 1 割に満たない。すなわち、「効果が高く評価されているにもかかわらず、配置は全国的に広がっていない」というギャップが存在している。

導入が進まない背景としては、自治体において必要性が十分に理解されていないこと、どのような人材像を想定し募集すべきかが明確でないこと、役割を担える人材が不足していること、自治体に企画立案に関しての人的余裕がないことといった要因が考えられるものの、現時点で定量的な調査はなく、その実態は明らかになっていない。（図 1「ギャップの要因」）

こうした課題に対しては、「新たに専任の人材を配置する」ことだけでなく、既に地域で活動している人材を含めて、どのような人材がその役割を担い得るのかを幅広く検討する必要がある。そもそも、地域に必要な人材は、必ずしも「こどもの居場所づくりコーディネーター」という名称や、特定の職として発令された人材に限られない。指針で示されている「居場所づくりコーディネーター人材」の役割を、地域の誰かが実質的に担っていればよい、という捉え方もできる。実際、地域には既に多様なコーディネーター等が存在し、様々な分野で活動している。

そこで本調査では、こどもの居場所づくりに関する取組がまだ十分に進んでいない自治体であっても取り組みやすい方策の一つとして、他分野で活動するコーディネーター人材等（以下、「他領域人材」とする）の活用可能性に着目する。すなわち、福祉・教育・地域づくり等のこどもの居場所づくりと親和性の高いと考えられる領域で活動する他領域人材の中に、居場所づくりコーディネーター人材としての役割を一部または全部担い得る人材が

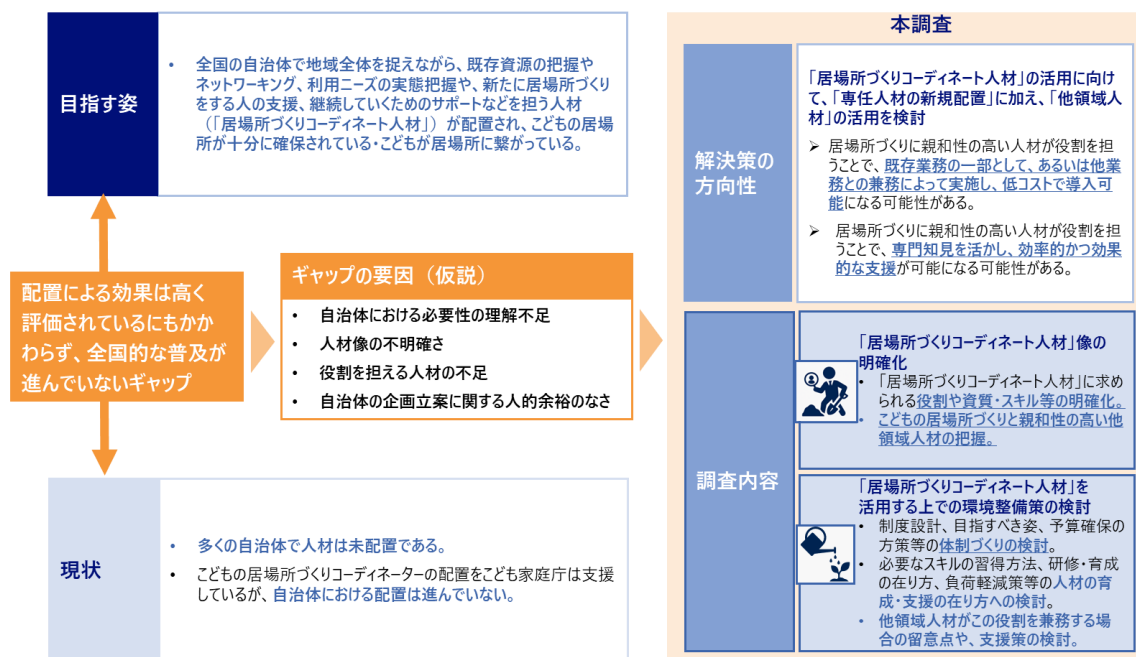
存在しうるのではないかと、という観点から、選択肢の一つとして検討を行うものである。具体的には、既存業務の一部として担ってもらふことや、他の業務との兼務で対応してもらふことが可能な、比較的低コストで導入しやすい人材の活用のあり方を整理し、その分野で培われた知見や技能を生かすことで、どの程度、効率的かつ効果的な支援につながれる可能性があるかを検討する。(図 1 「解決策の方向性」)

しかし現状では、他領域人材がこどもの居場所づくりの支援や促進にまで活動範囲を広げていく余地がどの程度あるのか、また既に他領域人材がその役割を担っている事例が存在するのかについて、十分な調査が行われておらず、体系的な整理もなされていない。

本報告書では、まず「居場所づくりコーディネーター人材」に求められる資質を明らかにしたうえで、他領域人材を含め、どのような人材を活用することが、こどもの居場所づくりの推進に寄与し得るのかを検討する。(図 1 「『居場所づくりコーディネーター人材』像の明確化」)

そのうえで、「居場所づくりコーディネーター人材」を配置する上で必要な環境整備策についても、検討する必要がある。具体的には、制度設計や目指すべき配置の姿、予算確保の方策といった体制づくりの検討や、必要なスキル・能力の習得方法や研修・育成の在り方、居場所づくりコーディネーター人材の負荷軽減に向けた課題と対応策といった人材の育成・支援の在り方への検討についても整理・分析を行う。(図 1 「『居場所づくりコーディネーター人材』を活用する上での環境整備策の検討」)

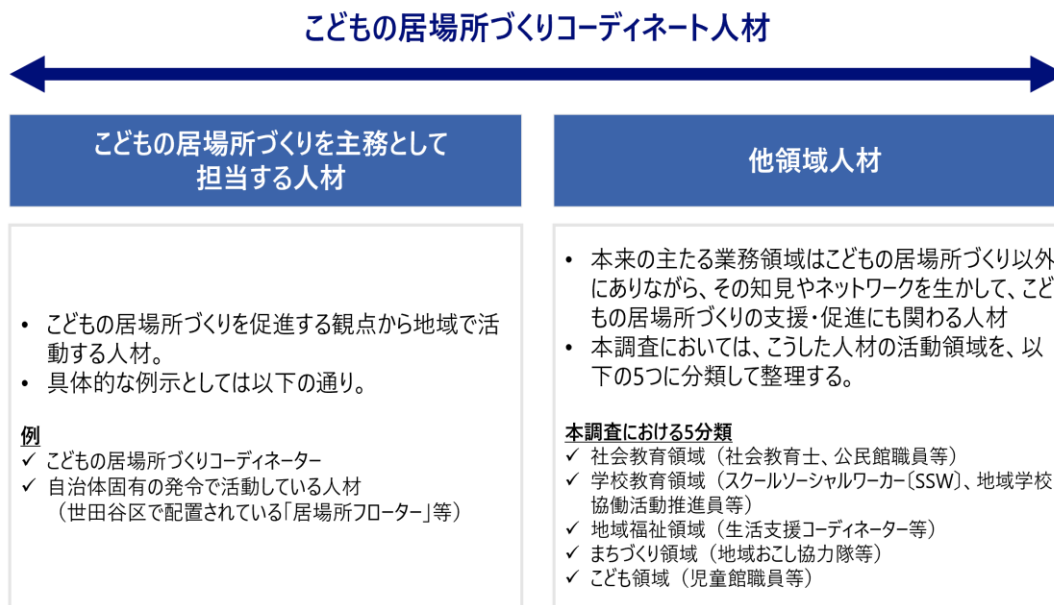
図 1 本調査研究の背景・目的



なお、本事業で取り扱う人材の整理は図 2 のとおりである。地域全体を捉えながら、

既存資源の把握やネットワーキング、利用ニーズの実態把握や、新たに居場所づくりをする人の支援、継続していくためのサポートなどを担う人材を「居場所づくりコーディネーター人材」と定義し、こどもの居場所づくりの支援・促進を担う他領域人材を含めて、こどもの居場所づくりを促進する観点から地域で活動する人材を、本調査の主な調査対象とする。

図 2 居場所づくりに関わる人材の定義



## 1.2. 調査手法

### 1.2.1. 本報告書の構成および調査の全体像

本調査では、全国基礎自治体を対象とした定量調査と、「居場所づくりコーディネーター人材」配置自治体および関係機関を対象とした定性調査を実施した。

本報告書では、各章でこれらの調査結果を整理するとともに、本調査結果を踏まえた「居場所づくりコーディネーター人材」の配置状況と課題、今後の方向性を総括として取りまとめている。本節では、それぞれの記載事項と目的を示す。

図 3 本報告書の全体像

流れ	実施事項	調査の目的
全国基礎自治体への 定量調査 (2章)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 全国の基礎自治体に対し、「居場所づくりコーディネーター人材」の配置状況や抱える課題等について、定量調査を実施。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ こどもの居場所づくりに関わる人材の配置状況を全国的に把握し、 - 人材を配置している自治体や取組状況 - 人材を配置していない自治体で配置が進まない理由・課題を明らかにすることで、今後の人材配置促進に向けた基礎データを得ること。</li> </ul>
「居場所づくりコーディネーター人材」配置自治体・関係機関への定性調査 (3章)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 「居場所づくりコーディネーター人材」を活用している自治体や、親和性が高いと考えられる人材に詳しい関係機関等を対象にヒアリング (定性) 調査を実施。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 「居場所づくりコーディネーター人材」が担う役割や求められるスキルを明らかにし、居場所づくりと親和性の高い他領域人材を把握する。</li> <li>■ 人材配置を進める際に生じる具体的な課題と、その対応・工夫の実態を明らかにすることで、配置・活用の実務上のポイントを整理すること。</li> </ul>
総括 (4章)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 定量調査・定性調査の調査を踏まえ、「居場所づくりコーディネーター人材」の配置・活用の現状と課題を自治体の進捗段階別に整理。</li> <li>■ 上記整理を踏まえ、「居場所づくりコーディネーター人材」の配置を一層推進するための方策・提言を取りまとめ。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 各調査結果を総合的に分析し、自治体の進捗段階ごとに想定される課題と対応策を体系的に整理することで、国および自治体が今後講ずべき支援の方向性を提示すること。</li> </ul>

#### (1) 第2章 全国基礎自治体への定量調査

まず、こどもの居場所づくりを促進する観点から「居場所づくりコーディネーター人材」の配置状況を把握するために、全国の基礎自治体を対象として定量調査を実施した。第2章では、その結果をもとに、居場所づくりコーディネーター人材等の配置の有無やその機能、ならびに配置が進まない要因を全国的な傾向として整理している。こうした実態を定量的に把握することは、以下の点から今後の政策検討において非常に重要である。

- ・ どの自治体で居場所づくりコーディネーター人材が配置されているのか、その配置状況を全国的に明らかにできる。
- ・ 人材を配置している自治体について、当該人材が実際に果たしている役割や、求められる要件・スキル、配置による具体的な効果を把握することで、「どのような人を、どのような形で配置すればよいか」という実務上の示唆が得られる。
- ・ 人材を配置していない自治体について、配置できていない理由や背景にある課題を整理することで、今後解消すべきボトルネック (制度・財政・人材確保・認知など) を特定できる。

- ・ 他領域人材を居場所づくりコーディネーター人材として活用する場合に、どのような人材に親和性が高いのか、その活用のメリット・デメリットやそれらを踏まえた活用可能性を検証することで、限られた人材資源を効果的に活用するための具体的な方向性を示すことができる。

### (2)第3章「居場所づくりコーディネーター人材」配置自治体・関係機関への定性調査

次に、第2章の結果およびデスクトップ調査で把握した現状を踏まえ、こどもの居場所づくりを促進する観点から、「居場所づくりコーディネーター人材」を活用している自治体や、居場所づくりと親和性が高いと考えられる人材に詳しい関係機関等を対象に、ヒアリング調査（定性調査）を実施した。第3章では、これらのヒアリング結果をもとに、「居場所づくりコーディネーター人材」配置自治体での実態と、そこから考えられる配置が進まない自治体におけるボトルネックを整理している。具体的には、自治体職員および実際に「居場所づくりコーディネーター人材」として活動している者から、当該人材が担っている役割、求められるスキル、直面している課題、環境整備において特に留意している点等を聴取し、定量調査でみえた傾向の背景にある「現場の姿」として取りまとめている。なお、ヒアリング対象とした自治体には、居場所づくりを主務として担う人材を配置している自治体と、他領域人材がコーディネーター機能を兼務している自治体の双方を含めている。

### (3)第4章 総括

第4章では、「どのように『居場所づくりコーディネーター人材』の配置を推進していくか」という観点から、調査結果を踏まえた整理と示唆の提示を行う。

具体的には、「居場所づくりコーディネーター人材」の配置・活用の取り組み状況に応じて自治体の進捗段階を「導入検討期」「導入初期」「定着・発展期」の3段階に整理し、それぞれの段階ごとに課題と対応策を整理することで、今後の配置促進に向けた実践的な方向性を示す。

なお、これら3段階の進捗区分は、定量調査および定性調査の結果から、自治体が直面する課題が「導入の前後」で質的に異なることが示唆された点を踏まえて設定したものである。

定量調査では、「居場所づくりコーディネーター人材がいない理由」として、主に制度設計、人材像、予算に関する課題が挙げられていたのに対し、配置自治体を対象とした定性調査では、スキルや業務量、連携・継続性に関する課題が目立ち、「どう育てるか」「どう分担するか」「どう続けるか」が中心的な論点となっていた。

また、定性調査からは、「配置し始めた段階」と「一定期間運用してきた段階」とでは、感じている課題感がさらに異なることが示唆された。導入直後は、スキル習得や業務の分担に関する悩みが大きく、その後は、人材の継続確保やノウハウ継承、体制のスケールアップといった、より中長期的な課題が前面に出てくる傾向がみられた。

このため、本報告書では、「導入前」と「導入後」を一括りにするのではなく、「導入後」をさらに2つの状態に分け、分析・整理の枠組みとして、以下の3つの進捗段階を設定している。

#### 導入検討期

制度設計や目指すべき姿が十分に描けていない段階においては、制度設計の考え方、目指すべき配置のイメージ、予算・財源確保、求める人材像の整理といった点が課題になりうるため、これらに関する論点と対応策を整理する。

#### 導入初期

実際に居場所づくりコーディネーター人材を配置し始めた段階においては、必要なスキルの習得方法や研修・育成の在り方、コーディネーター人材の業務量や役割分担の調整など、負荷軽減の仕組みといった点が課題になりうるため、立ち上げ期に特有の論点と対応策を整理する。

#### 定着・発展期

一定の期間、「居場所づくりコーディネーター人材」を配置・活用している段階において、継続的な人材の確保・人事上の位置づけ、予算・財源の安定的な確保、事業の継続・拡充に向けた体制整備といった点が課題になりうるため、配置の定着と発展を図るための論点と対応策を整理する。

さらに、第4章の最後では、これらの整理を踏まえ、「居場所づくりコーディネーター人材」の配置を一層推進するために、国および自治体として今後検討すべき支援の方向性や課題・提言について取りまとめる。

### **1.2.2. 検討委員会の開催**

---

#### (1)開催概要

こどもの居場所づくりにおける他領域人材の活用可能性について検討するため、有識者から構成される委員会を開催した。委員会の場では、調査方針や事務局にて作成した成果物等についてご意見をいただいた。またヒアリング調査結果や修正案について報告し、今後の課題等についても検討を行った。

#### (2)開催日程および論点

開催日程および各回の論点は以下のとおり。

回数	日程	形式	論点・議題
第1回	2025年10月17日 16時～18時	オンライン (Teams)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・調査概要説明</li> <li>・委員紹介</li> <li>・調査の全体像および各調査に係る説明・議論</li> </ul>
第2回	2026年1月19日 10時～12時	オンライン (Teams)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・調査結果の共有と意見交換</li> <li>・本調査研究の取りまとめ案の検討</li> </ul>
第3回	2025年3月3日 16時～18時	ハイブリッド開催 (Teams/現地開催)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・取りまとめ案に対するご意見</li> <li>・今後の課題、必要な対応に係る議論</li> </ul>

### (3) 委員一覧

議論に参加いただいた検討委員は下記のとおり。※敬称略、五十音順

#### <委員>

氏名	所属
青山 鉄兵	文教大学 人間科学部 准教授
武田 直樹	筑波技術大学 共生社会創成学部 准教授
早川 公	東京大学 先端科学技術研究センター 特任准教授
松崎 亮	宮崎県三股町社会福祉協議会
渡邊 隼	京都市子ども若者はぐくみ局 子ども若者未来部 子ども家庭支援課長

事務局は下記のとおり。

#### <事務局>

氏名	所属
毛利 一貴	株式会社野村総合研究所 社会システムコンサルティング部 ドメインマネージャー
一丸 紗月	株式会社野村総合研究所 社会システムコンサルティング部 コンサルタント

稲崎 里穂	株式会社野村総合研究所 社会システムコンサルティング部 コンサルタント
湯浅 誠	認定 NPO 法人全国こども食堂支援センター・むすびえ 公共政策アドバイザー
加賀 大資	認定 NPO 法人全国こども食堂支援センター・むすびえ 公共政策領域 ディレクター

## **2. 全国基礎自治体への定量調査**

## 2.1. 調査概要

### 2.1.1. 調査の背景・目的

本調査では、居場所づくりコーディネータ人材の配置状況や他領域人材の活用可能性を把握するために、全国の基礎自治体を対象としたアンケート調査（定量調査）を実施した。

本定量調査を実施する目的は、①こどもの居場所づくりに関する自治体の取組状況と体制整備の実態、②居場所づくりコーディネータ人材の配置状況と役割・効果、③他領域人材の活用状況とその可能性、という3つの点について、現時点で全国的な実態が十分に把握されていないことを補う点にある。

まず、こどもの居場所づくりについては、各種計画への位置づけや取組の必要性が広く認識されつつあるものの、担当部署・担当者の体制整備や具体的な事業展開、地域の居場所に関する情報の整理・共有の状況については、全国的な実態が十分に把握されていない。

また、居場所づくりを専門的・継続的に支えるコーディネータ人材についても、一部の自治体で導入が進みつつあるものの、その配置状況や、どのような役割・スキルを有する人材がどのような効果を上げているのか、といった点は系統立てて把握されていない。

さらに、福祉・教育・地域づくり等の他領域で活動する人材を、居場所づくりコーディネータ人材として活用することへの期待はある一方で、どのような人材が親和性の高い候補となり得るのか、活用のメリット・デメリットや活用可能性についても、定量的なデータに基づく整理はなされていない。

こうした背景を踏まえ、本定量調査では、次の5点を目的とした。

- ・ こどもの居場所づくりを促進するための取組状況を明らかにする。
- ・ 居場所づくりコーディネータ人材の配置状況を明らかにする。
- ・ 人材を配置している自治体については、当該人材が実際に果たしている役割、求められる要件・スキル、配置による効果等を明らかにする。
- ・ 人材を配置していない自治体については、配置できない理由や背景にある課題を明らかにする。
- ・ 他領域人材を居場所づくりコーディネータ人材として活用する場合について、親和性が高いと考えられる人材像、活用する上でのメリット・デメリット、およびそれらを踏まえたうえでの活用可能性を明らかにする。

これらを通じて、こどもの居場所づくりを推進する観点から、居場所づくりコーディネータ人材および他領域人材の配置・活用に関する全国的な傾向と課題を把握し、「2.3」以降で示す調査結果および第4章での総括・提言の基礎となる定量データを得ることを目的とした。

## 2.2. 調査手法

### 2.2.1. 定量調査の概要

---

(1) 調査対象

全国 1,741 の市町村のこどもの居場所づくり担当部門を対象にアンケート調査を行った。

(2) 調査手法

全 1,741 市町村に対して、都道府県経由で調査票をメールにて送付し、アンケートフォームへの回答または調査票をメールでご返送いただく形で実施した。

(3) 調査期間

2025 年 11 月 14 日（金）から 2025 年 12 月 26 日（金）

(4) 有効回答数

有効回答数は 679 件となった。

### 2.2.2. 調査項目

---

本調査の調査項目は、「基礎情報」「こどもの居場所づくりを推進するための取り組み状況把握」「居場所づくりコーディネーター人材に関する状況把握」「他領域人材の活用可能性」の 4 つのカテゴリ、全 33 問で構成されている。

なお、回答者の状況に応じて設問が分岐する設計のため、全回答者が必須で回答する項目は 11 問となっている。詳細については下記および別添資料「【こどもの居場所づくりの促進のための、他領域との連携を踏まえた人材配置に関するアンケート調査】（調査票）」を参照されたい。

図 4 設問内容と回答条件

カテゴリ	No	設問内容	回答条件
基礎情報	1	都道府県名をお選びください。	全員回答必須
	2	市区町村名をお答えください。	全員回答必須
	3	回答されている方の所属する部局課名をお答えください。	全員回答必須
	4	回答されている方のご連絡先をお答えください。	全員回答必須
「こどもの居場所づくり」を促進するための取り組み状況把握	5	あなたの自治体における「こどもの居場所づくり」を促進するための取組状況について、当てはまるものをすべてお選びください。	全員回答必須
	6	あなたの自治体における「こどもの居場所づくり」を担当している行政部門について、当てはまるものをすべてお選びください。	Q5で「1.居場所づくりに関わる明示的な担当部署や担当者を配置している」を回答した方
	7	あなたの自治体において、「こどもの居場所づくり」を促進するために、行政として現在実施している取り組みについて、当てはまるものをすべてお選びください。	Q5で「3.具体的な事業やプロジェクトを実施している」を回答した方
	8	あなたの自治体における、こどもの居場所の活動状況や設置状況の把握について、当てはまるものを1つお選びください。	全員回答必須
「居場所づくりコーディネーター人材」に関する状況把握	9	あなたの自治体には、「居場所づくりコーディネーター人材」がいますか。	全員回答必須
	10	認識されている「居場所づくりコーディネーター人材」について、以下のいずれに該当しますか？（人材の数を把握）	
	11 & 16	その「居場所づくりコーディネーター人材」は、主にどのように配置されていますか？最も当てはまるものを1つお選びください。	Q9で「1.居場所づくりコーディネーター人材がいる」を回答した方（=Q10を回答した方）
	12 & 17	その「居場所づくりコーディネーター人材」は、以下のいずれに該当しますか？最も当てはまるものを1つお選びください。また、1もしくは2に当てはまる場合、配置している人材の具体的な名称もお答えください。	
	13 & 18	その「居場所づくりコーディネーター人材」は、どの機関に所属・勤務されている方ですか？最も当てはまるものを1つお選びください。	※10～15は上記の通り ※16～20は、上記のうちQ10で「2.2種類の人材がいると認識している」「3.3種類以上の人材がいると認識している」と回答した方
	14 & 19	その「居場所づくりコーディネーター人材」はどのような役割を担っている方ですか？最も当てはまるものを1つお選びください。	
15 & 20	その「居場所づくりコーディネーター人材」はどのような資格（スキルセット）を持っていますか？当てはまるものをすべてお選びください。		

カテゴリ	No	設問内容	回答条件
「居場所づくりコーディネーター人材」に関する状況把握	21	あなたの自治体における「居場所づくりコーディネーター人材」は活動にあたり、以下のどの財源を活用していますか。当てはまるものをすべて選択してください。	
	22	あなたの自治体において「居場所づくりコーディネーター人材」が取り組んでいる活動内容について、当てはまるものをすべてお選びください。	Q9で「1.居場所づくりコーディネーター人材がいる」を回答した方（=Q10を回答した方）
	23	あなたの自治体における「居場所づくりコーディネーター人材」が活動することについて、どの程度効果があると感じますか。最も当てはまるものを1つお選びください。	
	24	具体的にどのような点で効果を実感されているかをお答えください。（自由記述）	Q23で「1.非常に大きな効果がある」「2.ある程度効果がある」を回答した方
	25	あなたの自治体における「居場所づくりコーディネーター人材」が、活動を推進する上で特に重要だと考えるスキルや資質について、当てはまるものをすべてお選びください。	
	26	あなたの自治体において、「居場所づくりコーディネーター人材」が活動するうえで、自治体として課題に感じていることについて、当てはまるものをすべてお選びください。	Q9で「1.居場所づくりコーディネーター人材がいる」を回答した方（=Q10を回答した方）
	27	上記課題（Q26）の解決のためにしている対応策や、工夫があればご回答ください。（自由記述）	
	28	あなたの自治体の「居場所づくりコーディネーター人材」が、今後も引き続きこどもの居場所づくりを担うにあたり、必要と感じている支援について、当てはまるものをすべてお選びください。	
	29	あなたの自治体で、「居場所づくりコーディネーター人材」がいない理由として、当てはまるものをすべてお選びください。	Q9で「2.居場所づくりコーディネーター人材がいない」「把握していない」を回答した方
「他領域人材」の活用可能性	30	「こどもの居場所づくり」を促進するにあたり、親和性が高いと考える「他領域人材」があれば、当てはまるものをすべてお選びください。	全員回答必須
	31	「こどもの居場所づくり」を促進するにあたり、「他領域人材」を活用するメリットとして、当てはまるものをすべてお選びください。	全員回答必須
	32	「こどもの居場所づくり」を促進するにあたり、「他領域人材」を活用するデメリットとして、当てはまるものをすべてお選びください。	全員回答必須
	33	上記でご回答いただいたメリット・デメリットを踏まえ、「こどもの居場所づくり」を促進するという観点で、あなたの自治体で「他領域人材」を活用できると考えますか。最も当てはまるものを1つお選びください。	全員回答必須

## 2.3. 各設問の調査結果・考察

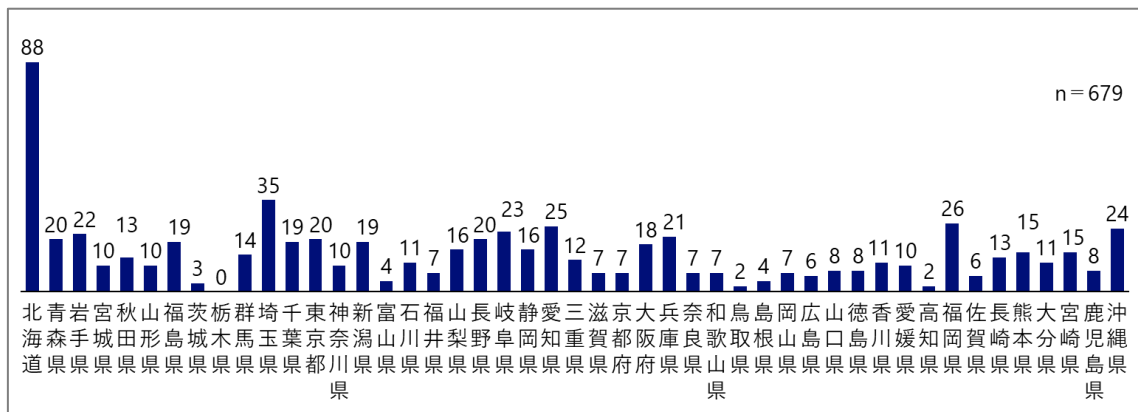
以下、主要な調査項目に関する調査結果について結果を示すとともに、後段で考察を加えていく。なお、全ての質問の単純集計結果については、巻末の参考資料を参照いただきたい。

### 2.3.1. アンケート回答市町村の基礎情報

#### 回答状況（都道府県別）

都道府県別の回答状況は、図 5 の通りである。なお、栃木県については、調査依頼は実施したものの、有効な回答が得られなかったため、回答数は 0 件となっている。

図 5 都道府県別の回答状況



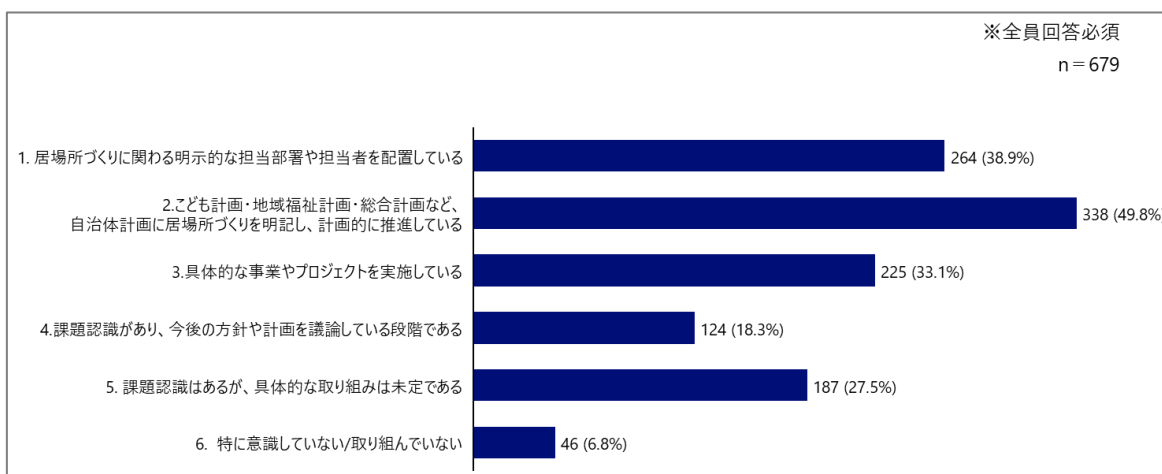
## 2.3.2. 「こどもの居場所づくり」を促進するための取り組み状況把握

### こどもの居場所づくりを促進するための取り組みの進捗状況

こどもの居場所づくりを促進するための取り組みの進捗状況は、図 6 の通りである。最も多かった回答は「こども計画・地域福祉計画・総合計画など、自治体計画に居場所づくりを明記し、計画的に推進している」であり、49.8%と約半数の自治体が計画レベルでの対応を行っている。一方で、「居場所づくりに関わる明示的な担当部署や担当者を配置している」のは 38.9%、「具体的な事業やプロジェクトを実施している」のは 33.1%にとどまった。この結果は、多くの自治体において居場所づくりの重要性が認識され計画に位置づけられているものの、それを実行するための体制整備や具体的な事業展開が追いついていないという、「計画」と「実行」の間にギャップが存在することを示している。

さらに、「課題認識はあるが、具体的な取り組みは未定である」(27.5%)と「課題認識があり、今後の方針や計画を議論している段階である」(18.3%)を合わせると 45.8%に達する。これは、半数近い自治体が問題意識を持ちながらも、具体的なアクションを起こす前の段階で留まっていると考えられる。この背景には、「何から始めればよいか分からない」「地域資源をどう繋げばよいか分からない」といった、計画を具体的なアクションに落とし込むためのノウハウや推進役の不足があると考えられる。

図 6 Q5: あなたの自治体における「こどもの居場所づくり」を促進するための取組状況について、当てはまるものをすべてお選びください。



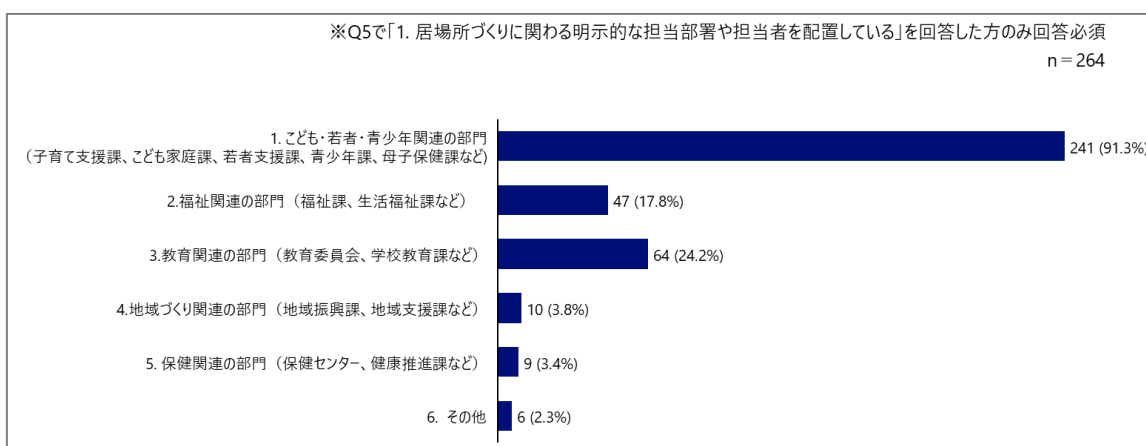
### 自治体における「こどもの居場所づくり」を担当している行政部門

Q5で「1. 居場所づくりに関わる明示的な担当部署や担当者を配置している」を回答した方 (n=264) に「こどもの居場所づくり」を担当している行政部門について尋ねた。結果は、図 7 のとおりである。

調査の結果、「こども・若者・青少年関連の部門 (子育て福祉課など)」が 91.3%と大多数を占めており、こどもの居場所づくりは、こども政策を所管する部署が主担当として推

進している実態が明確になった。一方、「教育関連の部門（教育委員会など）」が24.2%、「福祉関連の部門（福祉課など）」が17.8%となっており、複数回答であることから、主担当部署だけでなく、関連部署が連携して取り組んでいるケースが少なくないことも示された。これは、こどもの居場所づくりが、単に場所を提供するだけでなく、学習支援（教育）、生活困窮家庭への支援（福祉）、不登校支援（教育・福祉）、心身のケア（保健）といった多様なニーズに応えるべき分野横断的な取組であるためではないかと考えられる。

図7 Q6: あなたの自治体における「こどもの居場所づくり」を担当している行政部門について、当てはまるものをすべてお選びください。



### 自治体で「こどもの居場所づくり」を促進するために、行政として実施している取組

Q5で「3.具体的な事業やプロジェクトを実施している」を回答した方(n=225)に自治体で「こどもの居場所づくり」を促進するために、行政として実施している取組について尋ねた。結果は、図8のとおりである。

最も多くの自治体が発行している取組は、「居場所の提供・運営支援（施設提供、備品貸与、運営費補助など）」であり、83.1%と突出して高い。これは、行政の役割として、まずは活動の基盤となる場所の確保や財政的な支援が中心となっている実態を示している。次いで、「学習支援・体験活動の提供」（56.9%）が多く、居場所における活動内容の充実にも一定の関与が見られる。

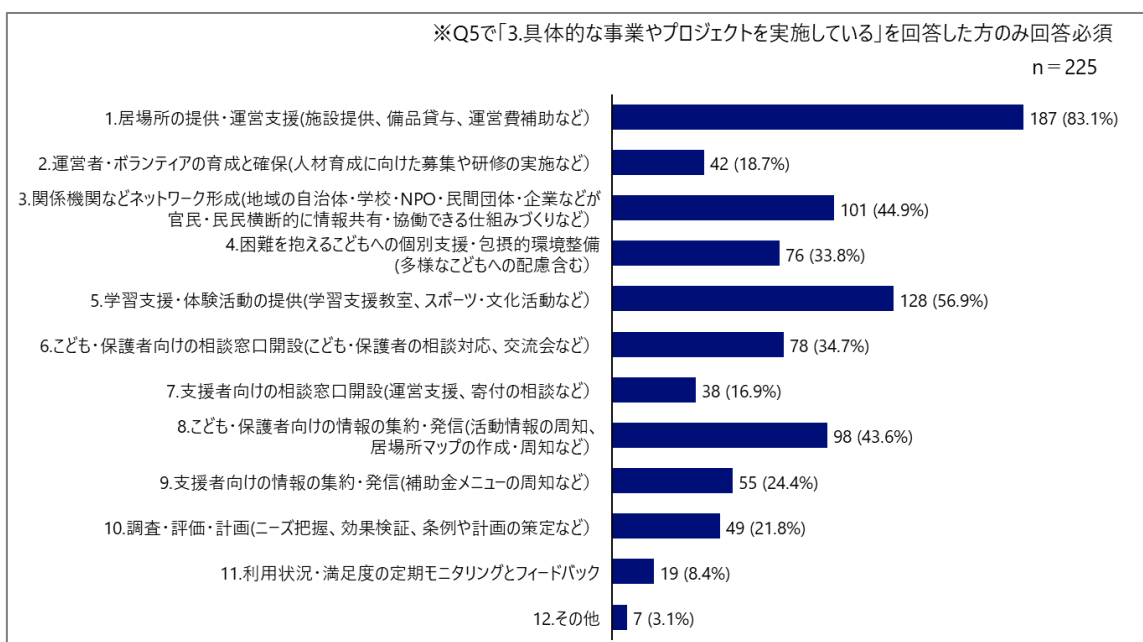
また、「関係機関などネットワーク形成」（44.9%）や「こども・保護者向けの情報の集約・発信」（43.6%）も半数近くの自治体で実施されており、地域内の関係者をつなぐことや、利用者への情報提供といった、コーディネート機能の一部がすでに行われていることがわかる。

一方で、居場所の運営者を直接支える取組の実施率は相対的に低い。具体的には、「運営者・ボランティアの育成と確保」（18.7%）、「支援者向けの相談窓口開設」（16.9%）、「利用状況・満足度の定期モニタリングとフィードバック」（8.4%）など、運営者のスキ

ル向上や負担軽減、運営の質を高めるための仕組みづくりにまで踏み込んでいる自治体は限定的である。

この結果から、実際に事業を展開している自治体においては、場所や財政支援といったハード面に加え、学習支援やネットワーク形成、情報発信などソフト面にも一定程度取り組んでいることが分かる。他方で、運営者の育成・相談支援やモニタリングといった、居場所の質の向上や持続可能な運営を支える取組はまだ広がり途上にあり、こうしたハード・ソフト両面の取組を一体的に進めている先行事例を、他の自治体にも展開していくことが今後重要になると考えられる。

図 8 Q7：あなたの自治体において、「こどもの居場所づくり」を促進するために、行政として現在実施している取り組みについて、当てはまるものをすべてお選びください。



### 自治体におけるこどもの居場所の把握状況

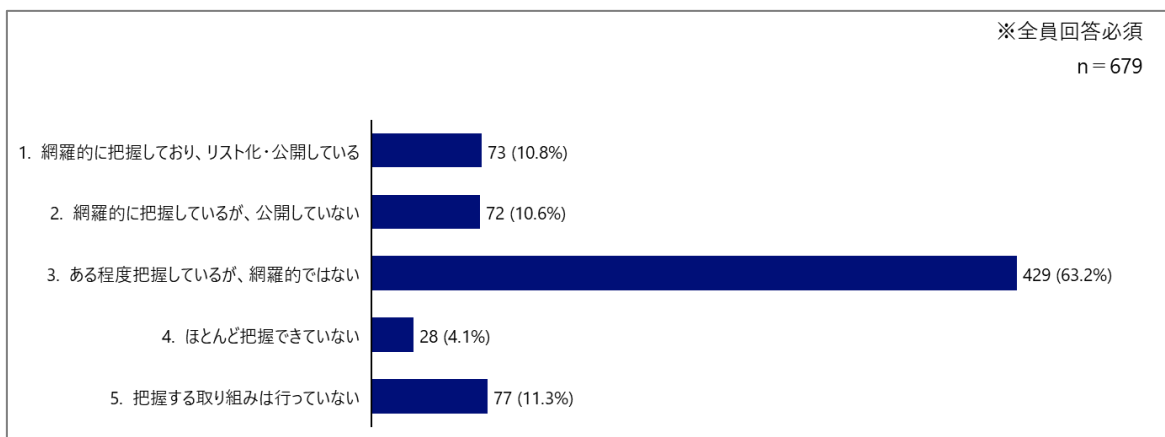
自治体におけるこどもの居場所の活動状況や設置状況の把握状況について、結果は図 9 のとおりである。

調査結果によると、「ある程度把握しているが、網羅的ではない」と回答した自治体が 63.2%と大半を占めた。一方で、「網羅的に把握しており、リスト化・公開している」

(10.8%) および「網羅的に把握しているが、公開していない」(10.6%)を合わせた、網羅的な把握ができていない自治体は、全体の約 2 割にとどまった。さらに、「把握する取り組みは行っていない」(11.3%)、「ほとんど把握できていない」(4.1%)と回答した自治体も合わせて 15%以上存在しており、地域の居場所に関する情報基盤の整備が多くの自治体で課題となっていることがわかる。この結果は、多くの自治体において、担当者が個別の

団体と接点を持つなど「点」での把握はしていても、地域内にどのような居場所が、どこに、どれだけ存在し、どのような活動を行っているのかという全体像を「面」として体系的に把握する仕組みが欠如している傾向を示唆している。

図 9 Q8：あなたの自治体における、こどもの居場所の活動状況や設置状況の把握について、当てはまるものを1つお選びください。



### 2.3.3. 「居場所づくりコーディネーター人材」に関する状況把握

#### 居場所づくりコーディネーター人材の配置状況

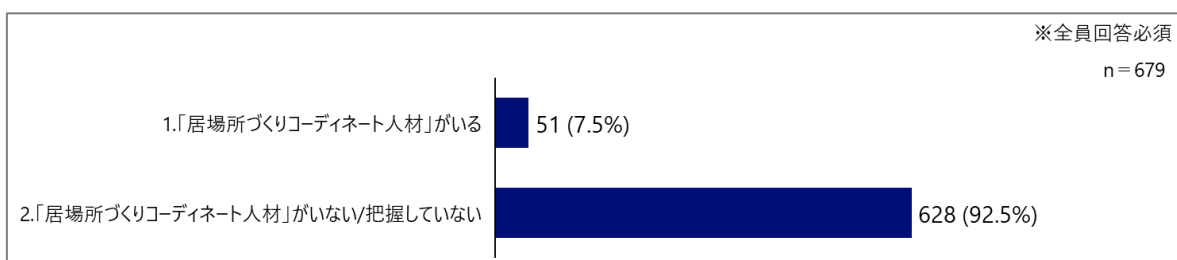
居場所づくりコーディネーター人材の配置状況について、結果は図 10 のとおりである。

居場所づくりコーディネーター人材が「いる」と回答した自治体は 51 自治体（7.5%）にとどまり、「居場所づくりコーディネーター人材がない／把握していない」と回答した自治体は 628 自治体（92.5%）であった。

この結果は、こどもの居場所づくりを専門的・継続的に支えるコーディネーター人材の配置が、全国的にはまだごく一部の自治体に限られていることを示している。

自治体全体の 9 割超で、居場所づくりコーディネーター人材が制度的に配置されていない、あるいはその存在を把握できていない現状は、今後、居場所づくりを計画的かつ継続的に推進していくうえで、大きなボトルネックとなり得ると考えられる。

図 10 Q9：あなたの自治体には、「居場所づくりコーディネーター人材」がいますか。



#### 居場所づくりコーディネーター人材の配置方法

「居場所づくりコーディネーター人材がいる」と回答した 51 自治体について、その人材がどのような形で配置しているかを尋ねた結果が図 11 に示されている。回答数は 59 件であり、これは 1 つの自治体に複数の居場所づくりコーディネーター人材が存在するためである。

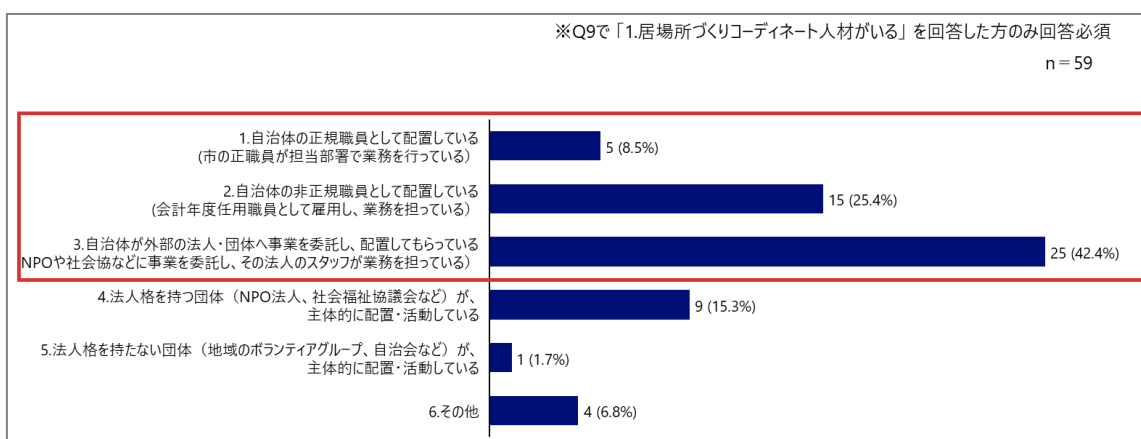
最も多かったのは、「自治体が外部の法人・団体へ業務を委託し、その法人のスタッフが業務を担っている」という形態であり、全体の 42.4% を占めた。次いで、「自治体の非常勤職員として配置している」が 25.4% となっており、両者を合わせると、およそ 7 割の自治体が、正規職員以外の形でコーディネーター人材を確保していることになる。一方、「自治体の正規職員として配置している」と回答した自治体は 8.5% にとどまり、専任の正規職として位置づけている自治体は少数派であることが分かる。

また、「法人格を持つ団体（NPO 法人、社会福祉協議会など）が主体的に配置・活動している」が 15.3%、「法人格を持たない団体（地域のボランティアグループ、自治会など）が主体的に配置・活動している」が 1.7% となっており、地域の中間支援組織や市民団体が自律的に居場所づくりコーディネーター機能を担っているケースも一定数存在することがうかがえる。

これらの結果から、居場所づくりコーディネーター人材の配置は、自治体の正規職として

新たにポストを設けるといよりも、非常勤職員や委託、あるいは社会福祉協議会・NPO等の既存組織の人材を活用する形で柔軟に運用されている実態が明らかになった。背景には、自治体の人件費や定数管理上の制約があり、専任の正規職を新設することが難しい一方で、居場所づくりの必要性には対応したいという現場の工夫があると考えられる。

図 11 Q11/16：その「居場所づくりコーディネーター人材」は、主にどのように配置されていますか？最も当てはまるものを1つお選びください。



### 居場所づくりコーディネーター人材が担う役割

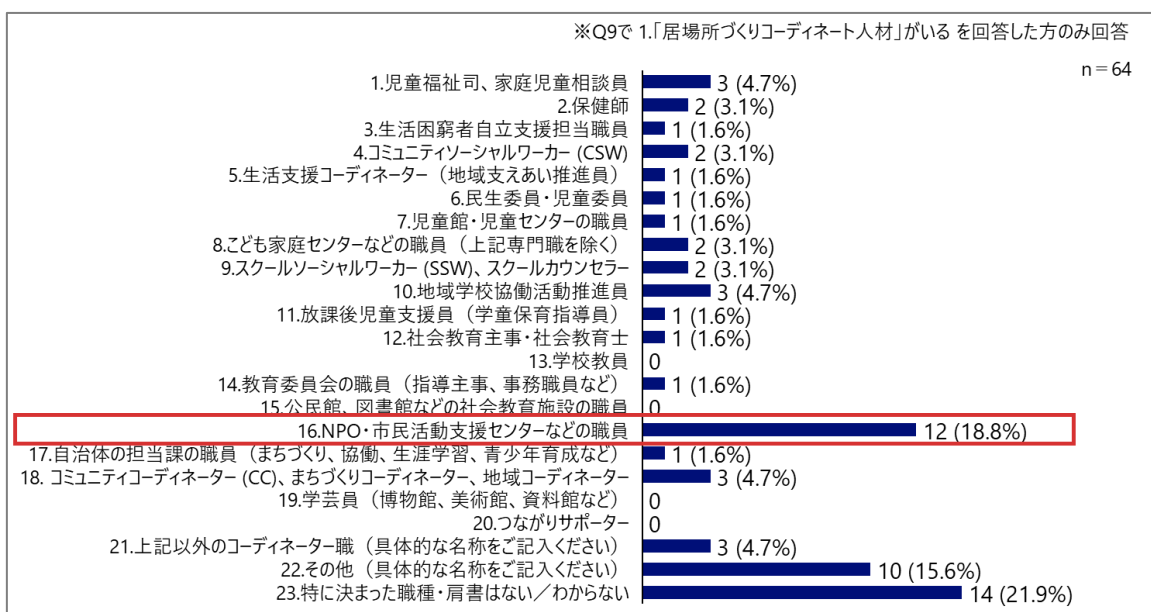
「居場所づくりコーディネーター人材がいる」と回答した51自治体について、その人材がどのような役割（職種）として位置づけられているかを尋ねた結果を図12に示した。回答数は64件であり、これは1つの自治体に複数の居場所づくりコーディネーター人材が存在し、それぞれ職種が異なる場合があるため、自治体数（n=51）を上回っている。

結果を見ると、「NPO・市民活動支援センターなどの職員」が最も多く（18.8%）、市民活動や中間支援を担う組織の職員が、居場所づくりのコーディネーター機能を担っているケースが相対的に多いことが分かる。そのほか、「児童福祉司・家庭児童相談員」「コミュニティソーシャルワーカー（CSW）」「生活支援コーディネーター（地域支え合い推進員）」「スクールソーシャルワーカー（SSW）・スクールカウンセラー」「地域学校協働活動推進員」「放課後児童支援員」「社会教育主事・社会教育士」など、多様な専門職が挙げられており、居場所づくりコーディネーター人材が特定の職種に限定されていないことがうかがえる。一方で、「上記以外のコーディネーター職」や「その他」、さらには「特に決まった職種・肩書きはない／わからない」といった回答も一定数見られる。特に「特に決まった職種・肩書きはない／わからない」が21.9%を占めていることから、実質的に居場所づくりの調整役を果たしている人がいても、組織上は明確な職名や職種として整理されていないケースが少なくないことが示される。

以上の結果から、居場所づくりコーディネーター人材は、NPO・市民活動支援センター職

員といった中間支援組織の人材や、福祉・教育・社会教育等の既存専門職が、その専門性を活かしつつ「兼務」や「役割拡張」の形で担っている実態が明らかとなった。他方で、職種や肩書きが明確に定義されていない事例も多く、役割の見える化や位置づけの明確化が十分とはいえない状況にある。今後は、このような多様な人材の強みを活かしつつ、自治体として居場所づくりコーディネーター人材の役割をどのように制度的に位置づけ、継続性や専門性を確保していくかが重要な課題となる。

図 12 Q14：その「居場所づくりコーディネーター人材」はどのような役割を担っている方ですか？最も当てはまるものを1つお選びください。



### 居場所づくりコーディネーター人材が持つ専門資格 (複数回答)

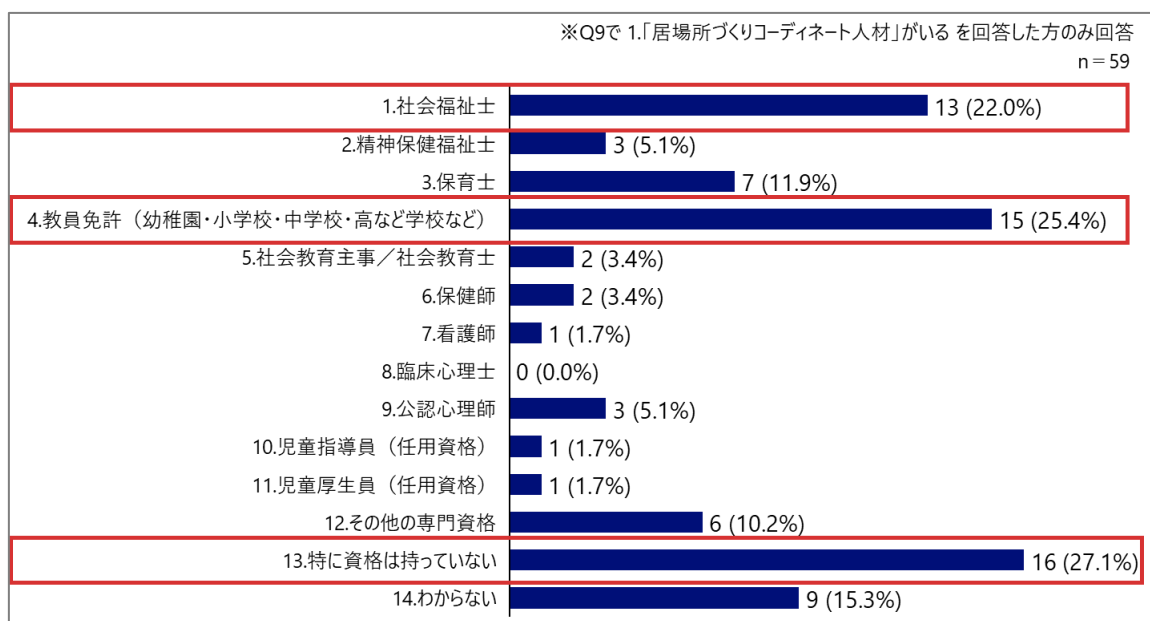
「居場所づくりコーディネーター人材」がいると回答した自治体に所属する人材 (n=59) を対象に、当該人材がどのような資格を有しているかを尋ねた結果を図 13 に示した。ここでの n=59 は人材数ベースであり、複数のコーディネーター人材を配置している自治体もあることから、自治体数 (51 自治体) を上回っている。

結果を見ると、「教員免許 (幼稚園・小学校・中学校・高校など学校教員)」が最も多く 25.4% を占め、次いで「社会福祉士」が 22.0% となっている。また、「保育士」(11.9%) や「社会教育主事/社会教育士」(3.4%)、「児童指導員」「児童厚生員」など、こども・教育・福祉分野に関する専門資格を持つ人材が一定程度含まれていることが分かる。一方で、「その他の専門資格」が 10.2% と多様であることに加え、「特に資格は持っていない」が 27.1%、「わからない」が 15.3% を占めており、必ずしも特定の資格保有を前提としていないケースも少なくない。

この結果から、居場所づくりコーディネーター人材は、教員免許や社会福祉士、保育士等

の専門資格を持つ人材が中核となりつつも、実務経験や人的ネットワーク等を活かして活動している人材も多いことがうかがえる。つまり、こどもと日常的に関わる教育・保育の専門性や、福祉・相談支援の専門性が、居場所づくりのコーディネートにおいて有用な基盤となっている一方で、資格を持たない人材であっても役割を果たし得るだけの柔軟性が現場には存在しているといえる。

図 13 Q15：その「居場所づくりコーディネート人材」はどのような資格（スキルセット）を持っていますか？当てはまるものをすべてお選びください。



### 居場所づくりコーディネート人材がいる自治体と配置している人材の名称

居場所づくりコーディネート人材が「いる」と回答した自治体は51自治体であり、その具体的な自治体名と人材の名称は図14のとおりである。

一覧をみると、必ずしも「こどもの居場所づくりコーディネーター」といった専用の職名で配置されているとは限らず、「地域学校協働活動推進員」「社協職員」「NPO・市民活動支援センター職員」など、多様な名称・所属の人材が、実質的に居場所づくりのコーディネート機能を担っている実態が確認できる。すなわち、居場所づくりの推進は、社会福祉協議会、NPO、市民活動支援センター、学校・教育分野、こども家庭支援分野等、さまざまな主体に広がっていると言える。

また、社会福祉協議会や市民活動支援センター等、もともと地域福祉や市民活動の支援を担ってきた中間支援組織が、居場所づくりコーディネート人材の受け皿となっている事例が多いことが特徴である。これらの組織は、既に地域内の多様な団体とネットワークを有しており、その既存の基盤を活かしながら、居場所づくりに関する調整・連携・支援の役割を担っていると推察される。

さらに、こども家庭センター、児童館、学校教育（スクールソーシャルワーカー、SSW）、地域学校協働活動推進員、生活支援コーディネーター等、本来は別の政策領域を主たるフィールドとしてきた人材が、「兼務」あるいは「役割の拡張」という形で居場所づくりのコーディネートを担っている事例も少なくない。これは、本報告書で前提としている「他領域人材の活用」が、すでに先進自治体において一定程度実践されていることを示している。

以上から、居場所づくりコーディネーター人材の配置は、多様な形で行われている一方で、社会福祉協議会やNPO、市民活動支援センター、学校・福祉分野の専門職など、「既存の中間支援・対人支援の基盤」を活用している傾向にあることが特徴として見て取れる。他領域人材の活用は、専任の新規ポストを設けることが難しい自治体にとっても現実的な方策であり、今後、これらの先行事例を参考にしつつ、役割の明確化や継続性を担保する仕組みづくりが重要になると考えられる。

図 14 居場所づくり人材がいると回答した自治体名および人材の職種の一覧

都道府県名	市区町村名	職種
岐阜県	山県市	①こどもの居場所づくりコーディネーター（教育委員会の職員（指導主事、事務職員など）） ②放課後児童支援員（学童保育指導員）
兵庫県	明石市	コミュニティコーディネーター（CC）、まちづくりコーディネーター、地域コーディネーター
滋賀県	長浜市	ユースワーカー
大阪府	豊中市	こどもの居場所コーディネーター
新潟県	村上市	①SSW、スクールカウンセラー ②NPO・市民活動支援センターなどの職員
島根県	益田市	①ボランティアハウス連絡会コーディネーター ②ふるさと・ひとつなぎコーディネーター（地域学校協働活動推進員）
群馬県	館林市	社会福祉協議会（自治体からの委託）
埼玉県	和光市	コミュニティコーディネーター（CC）、まちづくりコーディネーター、地域コーディネーター
埼玉県	鴻巣市	こどもの居場所コーディネーター（民生委員、児童委員）
新潟県	新潟市	居場所づくりコーディネーター
佐賀県	唐津市	こどもの居場所等支援コーディネーター
香川県	三豊市	こどもの居場所づくり事業担当者（NPO・市民活動支援センターなどの職員）
愛媛県	八幡浜市	地域おこし協力隊
岡山県	鏡野町	地域おこし協力隊
宮崎県	宮崎市	①子ども食堂コーディネーター兼防災士（NPO・市民活動支援センターなどの職員） ②社会福祉主事（NPO・市民活動支援センターなどの職員）
埼玉県	越谷市	NPO・市民活動支援センターなどの職員
静岡県	浜松市	決まった肩書はない
鹿児島県	大島郡与論町	①保健師 ②相談専門員・公認心理士
滋賀県	守山市	①地域学校協働活動推進員 ②生活困窮者自立支援担当職員
山口県	下関市	①SSW、スクールカウンセラー ②NPO・市民活動支援センターなどの職員
山口県	下松市	社会教育主事・社会教育士
和歌山県	串本町	地域学校協働活動推進員
山形県	山形市	子どもの居場所づくりコーディネーター
東京都	世田谷区	青少年交流センター
青森県	八戸市	こどもの居場所づくりコーディネーター（社協の職員）
兵庫県	尼崎市	子育てコミュニティソーシャルワーカー（CSW）
佐賀県	有田町	自治体の担当課の職員（まちづくり、協働、生涯学習、青少年育成など）
大阪府	富田林市	貧困対策指導員（元学校教員）
宮城県	仙台市	社協の職員
三重県	鈴鹿市	NPO・市民活動支援センターなどの職員
佐賀県	佐賀市	子どもの学習支援を兼ねた居場所づくりコーディネーター（NPO・市民活動支援センターなどの職員）
愛知県	豊田市	CSW
兵庫県	播磨町	みんなの居場所づくりコーディネーター（コミュニティコーディネーター（CC）、まちづくりコーディネーター、地域コーディネーター）
長崎県	壱岐市	決まった肩書はない
大阪府	泉佐野市	NPO法人 サードプレイス
香川県	香川県	コーディネーター
長崎県	諫早市	こどもの居場所づくりコーディネーター
京都府	京都市	居場所づくり支援コーディネーター（社会福祉協議会職員）
宮崎県	門川町	①NPO・市民活動支援センターなどの職員 ②保健士
三重県	桑名市	子ども総合センター長（児童福祉司、家庭児童相談員）
静岡県	沼津市	決まった肩書はない
沖縄県	石垣市	こども支援コーディネーター（こども家庭センターの職員）
沖縄県	北谷町	決まった肩書はない
沖縄県	北中城村	こどもの貧困対策支援員（コーディネーター職）
沖縄県	浦添市	浦添市こどもの居場所連絡会（NPO・市民活動支援センターなどの職員）
沖縄県	金武町	浦添市こどもの居場所連絡会（NPO・市民活動支援センターなどの職員）
沖縄県	読谷村	こどもの貧困対策支援員
沖縄県	中頭郡西原町	こども支援コーディネーター
沖縄県	八重瀬町	貧困対策支援員
沖縄県	沖縄市	名称なし
沖縄県	那覇市	こどもの支援団体等へのサポート事業

## 居場所づくりコーディネーター人材の設置効果

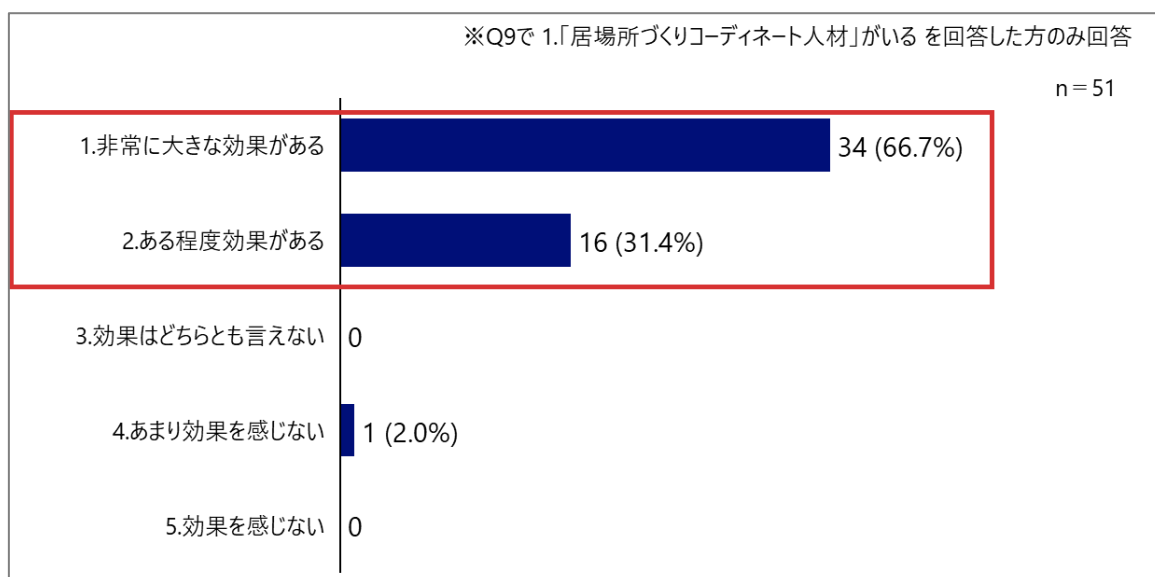
居場所づくりコーディネーター人材が「いる」と回答した自治体（51自治体）に対し、当該人材が活動することによる効果の程度を尋ねた結果が図15に示されている。

結果を見ると、「1.非常に大きな効果がある」が34件（66.7%）、「2.ある程度効果がある」が16件（31.4%）となっており、両者を合わせると全体の98%が何らかの効果を実感している。一方で、「3.効果はどちらとも言えない」は0件、「4.あまり効果を感じない」は1件（2.0%）、「5.効果を感じない」は0件であり、否定的な評価はごく少数にとどまった。

この結果から、居場所づくりコーディネーター人材を配置している自治体においては、その活動がこどもの居場所づくりの推進に対して高く評価されていることが明らかである。特に「非常に大きな効果がある」という回答が過半数を超えていることは、単なる補助的な役割ではなく、地域の関係者をつなぎ、取組を前に進める上で中核的な役割を果たしていることを示唆している。

一方で、全国的に見ればコーディネーター人材を配置している自治体は依然として少数であることから（前掲の通り全体の1割未満）、配置されている自治体ほど高い効果を認識しているにもかかわらず、その導入が広がっていないという「効果と普及のギャップ」が存在しているといえる。このギャップを埋めるためには、先行自治体の具体的な成果や好事例を可視化し、他自治体が導入を検討しやすくすることが重要であると考えられる。

図15 Q23：あなたの自治体における「居場所づくりコーディネーター人材」が活動することについて、どの程度効果があると感じますか。最も当てはまるものを1つお選びください。



### 居場所づくりコーディネーター人材に求めるスキルセット（複数回答）

居場所づくりコーディネーター人材が「いる」と回答した自治体（51自治体）に対し、その活動を推進するうえで特に重要と考えるスキルや資質について尋ねた結果が図16に示されている。

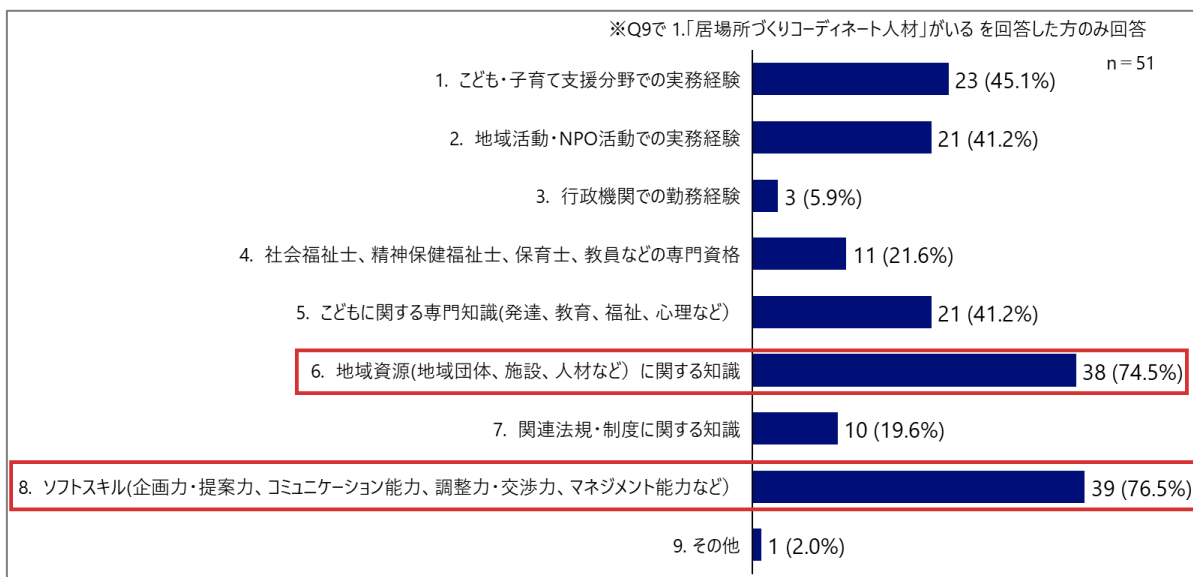
回答結果を見ると、「地域資源（地域団体、施設、人材など）に関する知識」が最も多く、38件（74.5%）の自治体が重要と回答している。次いで、「ソフトスキル（企画力・提案力、コミュニケーション能力、調整力・交渉力、マネジメント能力など）」が39件（76.5%）と同程度に高く、コーディネーターには、地域内の資源を的確に把握する力と、それらをつなぎ動かしていくための対人調整能力や企画・マネジメント能力が中核的なスキルとして強く求められていることが分かる。

また、「こども・子育て支援分野での実務経験」（45.1%）や「地域活動・NPO活動での実務経験」（41.2%）、「こどもに関する専門知識（発達、教育、福祉、心理など）」（41.2%）といった項目も、4割前後の自治体が重要と回答している。これらの結果は、コーディネーターには、こどもと日常的に関わってきた現場経験や、地域活動の実務経験、こどもに関する基礎的な専門知識があることが望ましいと、多くの自治体が考えていることを示している。

一方で、「社会福祉士、精神保健福祉士、保育士、教員などの専門資格」や「関連法規・制度に関する知識」については、2割前後にとどまっており、必ずしも特定の資格保有や高度な制度知識が必須条件とまでは認識されていないことがうかがえる。

以上の結果から、居場所づくりコーディネーター人材に求められるのは、特定資格の有無よりも、地域資源を把握・活用する力と、関係者間の調整を進めるソフトスキルを中核としつつ、こどもや地域に関わる実務経験や基本的な専門知識を備えた人材であると整理できる。このことは、他領域人材を活用する際にも、既に地域で活動している人材の専門資格だけでなく、こうしたスキルをどの程度有しているかを重視して選定・育成していくことが重要であることを示唆している。

図 16 Q25:「居場所づくりコーディネーター人材」が、活動を推進する上で特に重要だと考えるスキルや資質について、当てはまるものをすべてお選びください。



#### 居場所づくりコーディネーター人材運用の課題（複数回答）

居場所づくりコーディネーター人材が「いる」と回答した 51 自治体に対し、当該人材が活動するうえで自治体としてどのような課題を感じているかを尋ねた結果が図 17 に示されている。

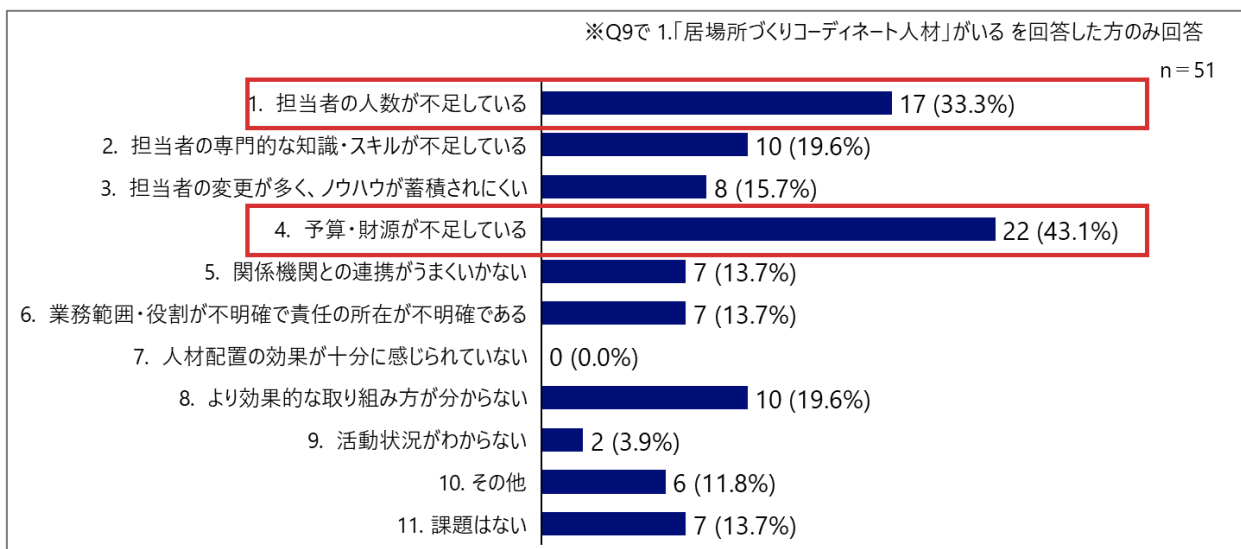
回答結果を見ると、「4. 予算・財源が不足している」が最も多く、22 自治体（43.1%）が課題として挙げている。次いで「1. 担当者の人数が不足している」が 17 自治体（33.3%）となっており、コーディネーター人材の運用にあたっては、まず財源面と人的リソースの不足が大きな制約になっていることが明らかである。

そのほか、「2. 担当者の専門的な知識・スキルが不足している」（19.6%）、「3. 担当者の変更が多く、ノウハウが蓄積されにくい」（15.7%）、「5. 関係機関との連携がうまくいかない」（13.7%）、「6. 業務範囲・役割が不明確で責任の所在が不明確である」（13.7%）といった回答も一定数みられ、コーディネーター人材の配置そのものだけでなく、その育成・定着や役割の明確化、関係機関との連携体制の構築にも課題が存在していることがうかがえる。

一方で、「7. 人材配置の効果が十分に感じられていない」と回答した自治体はなく、「11. 課題はない」が 13.7%であったことから、多くの自治体は課題を抱えつつも、コーディネーター人材の配置自体は有効であると評価していることが読み取れる。

以上より、居場所づくりコーディネーター人材の運用においては、財源確保と人身体制の強化が最も優先度の高い課題であり、これに加えて、専門性の向上やノウハウの蓄積、業務範囲の整理といった側面から支える仕組みづくりが求められることが示唆される。

図 17 Q26：「居場所づくりコーディネーター人材」が活動するうえで、自治体として課題に感じていることについて、当てはまるものをすべてお選びください。



#### 居場所づくりコーディネーター人材の活動に必要な支援（複数回答）

居場所づくりコーディネーター人材が「いる」と回答した 51 自治体に対し、当該人材が今後も継続してこどもの居場所づくりを担っていくうえで必要と感じている支援について尋ねた結果が図 18 に示されている。

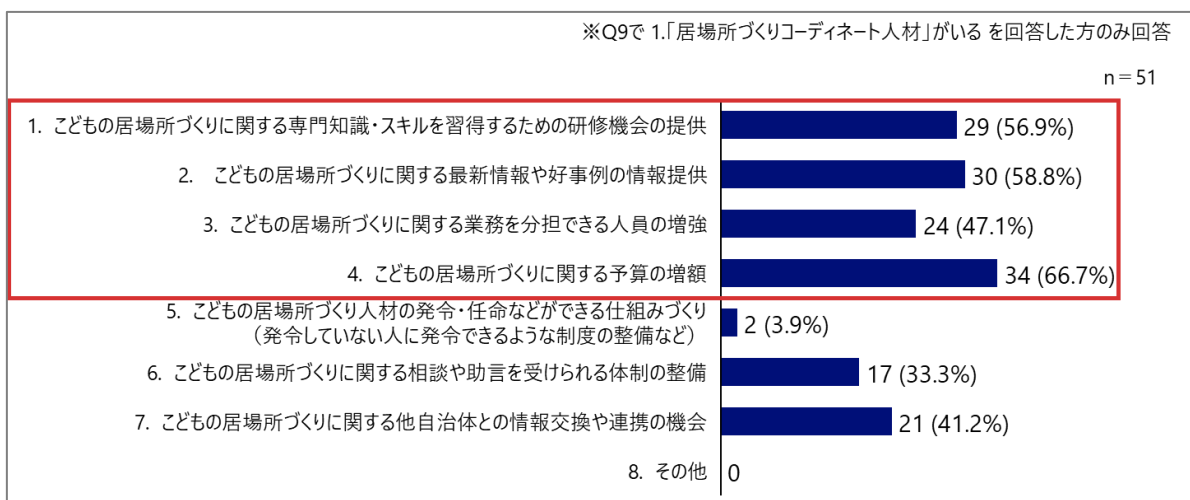
結果を見ると、「こどもの居場所づくりに関する予算の増額」が最も多く、34 自治体（66.7%）が必要な支援として挙げている。次いで、「こどもの居場所づくりに関する最新情報や好事例の情報提供」が 30 自治体（58.8%）、「こどもの居場所づくりに関する専門知識・スキルを習得するための研修機会の提供」が 29 自治体（56.9%）となっており、財政的な基盤の強化に加え、知識・スキル向上と情報アクセスの確保が強く求められていることがわかる。また、「こどもの居場所づくりに関する業務を分担できる人員の増強」も 24 自治体（47.1%）が必要と回答しており、人員体制の強化も重要なニーズとなっている。

一方で、「こどもの居場所づくり人材の発令・任命などができる仕組みづくり」「こどもの居場所づくりに関する相談や助言を受けられる体制の整備」「こどもの居場所づくりに関する他自治体等との情報交換・連携の機会」についても一定数のニーズがみられるものの、予算・人員・情報・研修といったより基礎的な支援に比べると優先度はやや低い傾向にある。

これらの結果から、居場所づくりコーディネーター人材の活動を持続的に強化していくためには、第一に予算措置と人員増による物理的なリソースの確保が不可欠であり、同時に、専門性向上のための研修機会や、他地域の先進事例・ノウハウにアクセスできる情報提供の仕組みを整えることが重要であることが示唆される。こうした支援が組み合わせる

ことで、コーディネーターが地域で果たしうる役割の質と幅が一層高まり、こどもの居場所づくりの取組を安定的に推進していくことが可能になると考えられる。

図 18 Q28:「居場所づくりコーディネーター人材」が、今後も引き続きこどもの居場所づくりを担うにあたり必要と感じている支援について、当てはまるものをすべてお選びください。



### 居場所づくりコーディネーター人材を配置しない理由（複数回答）

居場所づくりコーディネーター人材が「いない／把握していない」と回答した自治体（n = 628）に対し、その理由を尋ねた結果が図 19 に示されている。

回答結果を見ると、「専門的な知識や経験を持つ人材が不足しているため」が 40.1%、「職員数が不足しており、新たな人材配置が困難なため」が 38.1%と高く、あわせて約 4 割前後の自治体が「人材不足」を主な理由として挙げていることが分かる。この結果から、多くの自治体では、コーディネーター人材の必要性は認識しつつも、人材確保の面で新たな専任配置に踏み切れない状況にあることがうかがえる。

また、「予算・財源が不足しているため」も 28.2%に上っており、財政的制約も一定要因となっていることがわかった。

一方で、「既存の部署や職員で対応可能と判断しているため」と回答した自治体も 13.7%存在しており、一部では新たな専任ポストを設けるのではなく、既存の担当部署や他領域の職員が居場所づくりの業務を兼務することで対応している実態も示されている。

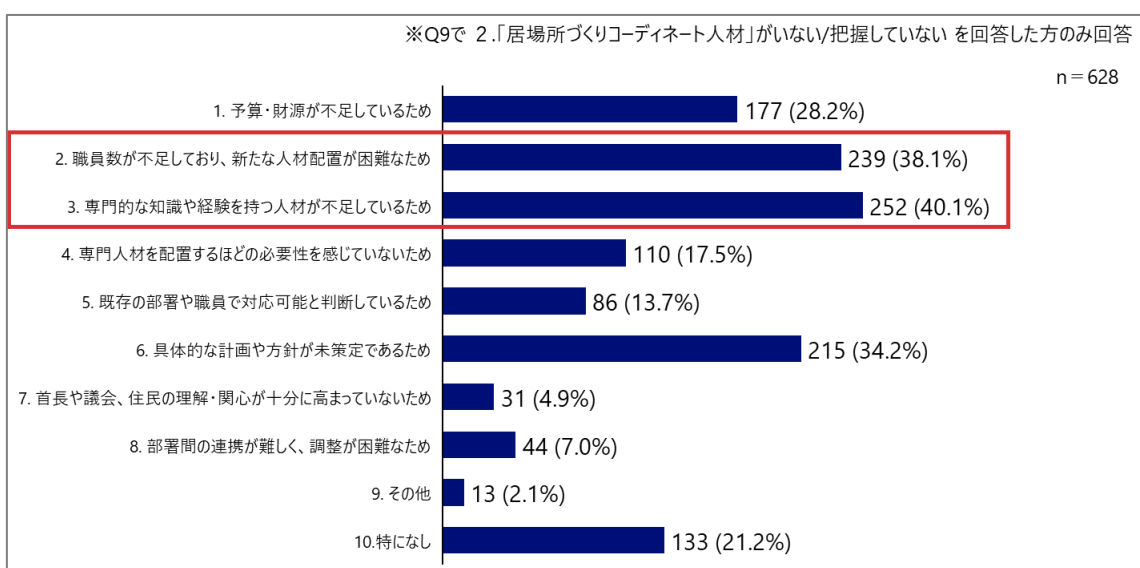
また、「具体的な計画や方針が未策定であるため」（34.2%）、「専門人材を配置するほどの必要性を感じていないため」（17.5%）といった回答もみられ、そもそも制度的な位置づけや導入の方針が固まっていない自治体も少なくないことが分かる。

以上の結果から、居場所づくりコーディネーター人材の未配置の背景には、人員・専門人材の不足・予算といった構造的な制約に加え、計画段階での検討が十分に進んでいない自

自治体や、まずは既存体制の中で対応している自治体が一定数存在することがうかがえる。

「既存の部署や職員で対応可能」と判断している自治体が一定数ある一方で、人材不足や財源制約を課題として挙げる自治体も多いことから、専任配置のみならず、どのような形でコーディネート機能を確保するのかについては、自治体ごとの状況に応じた検討が必要であると考えられる。その意味で、福祉・教育・地域づくり等の他領域人材を活用し、既存業務の延長線上でコーディネート機能を担ってもらうことは、新たな専任配置だけに依存せずに、人材不足と財源制約の双方を緩和しうる一つのアプローチとなり得る。

図 19 Q29：あなたの自治体で、「居場所づくりコーディネート人材」がない理由として、当てはまるものをすべてお選びください。



### 【自治体規模とのクロス分析】

自治体を「政令指定都市・中核市・施行時特例市」「一般市」「町村」の3区分に分類し、一部の設問については自治体規模によって回答傾向に差があるかを確認するため、これらの区分ごとにクロス集計・分析を行った。そのうち、特に有意な差が認められた項目について、結果を掲載する。

グループ	サンプル数 (n=679)	人材配置自治体 (n=51)	人材未配置自治体 (n=628)
政令指定都市・中核市・施行時特例市	64	16	48
一般市	312	23	289
町村	303	12	291

### 居場所づくりコーディネート人材の実際の配置方法×自治体規模

居場所づくりコーディネート人材が「いる」と回答した自治体を自治体規模別にみると、

その配置形態にはいくつかの傾向が伺える。<sup>1</sup>結果は図 20 に示している。

まず、政令指定都市・中核市・施行時特例市では、「自治体が外部の法人・団体へ事業を委託し、配置してもらっている」という形態の割合が 66.7%と高く、今回回答のあった大規模自治体においては、社会福祉協議会や NPO 等の外部団体に業務を委託し、そのスタッフがコーディネート機能を担っているケースが多いようである。対象地域が広範であることから、専門性や機動性を有する外部団体を活用しつつ、面的に居場所づくり人材を確保・展開していく必要性が意識されていると考えられる。

一方、一般市や町村では、「自治体の正規職員として配置している」が一般市で 11.1%、町村で 14.3%（※政令指定都市・中核市・施行時特例市は 0%）、「自治体の非正規職員として配置している」が一般市で 33.3%、町村で 35.7%（※政令指定都市・中核市・施行時特例市は 5.6%）となっている。今回の回答に限ってみると、こうした中小規模自治体では、庁内に正規・非正規の人材を位置づけて居場所づくりコーディネート機能を担わせている事例が一定数みられる。特に非正規職員については、ヒアリング結果からも、任用形態や勤務時間の柔軟性を活かしつつ、庁内外の関係者と機動的に連携しやすいように配置しているケースが多いことがうかがえた。人口規模が比較的コンパクトで地域との距離が近い中小自治体だからこそ、こうした庁内の人材を起点としたきめ細かなコーディネートが行いやすい側面もあると考えられる。また、一般市・町村においても、社会福祉協議会や NPO 等の外部団体への委託により人材を確保している例は一定程度存在している。

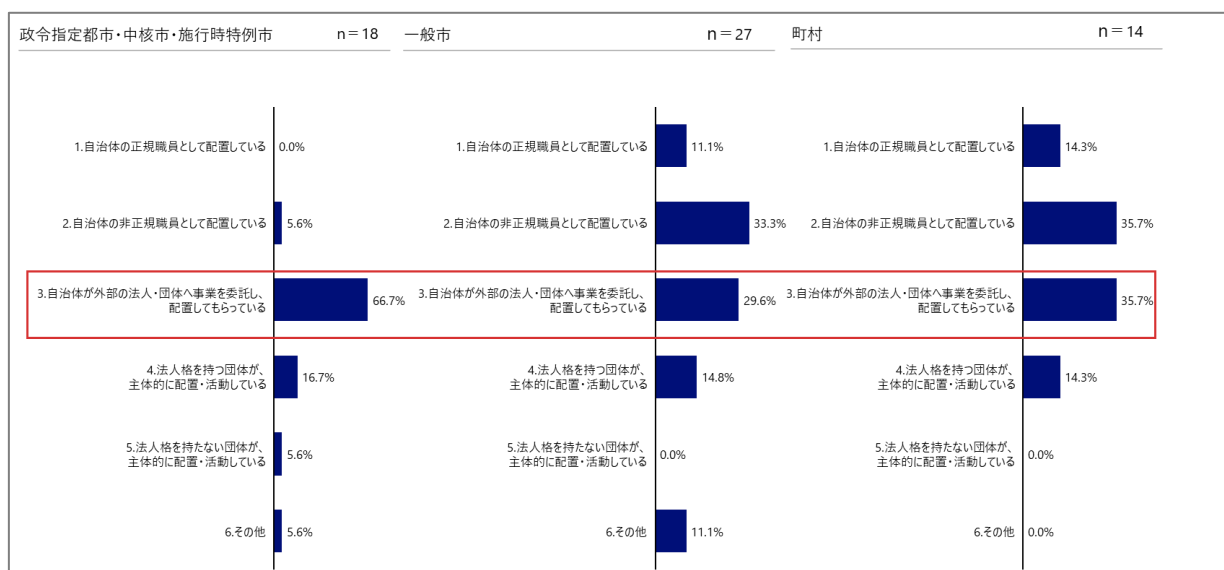
さらに、「法人格を持つ団体（社会福祉協議会、NPO 等）が主体的に配置・活動している」は、いずれの規模区分でもおおむね 15%前後となっており、行政からの委託の有無にかかわらず、法人格を持つ中間支援組織が自律的にコーディネート機能を担っている事例も一定数存在する。

以上をまとめると、本調査で把握し得た範囲では、大規模自治体では外部団体への委託を通じた配置が比較的多く見られ、中小規模自治体では庁内の正規・非正規職員等を活用しつつ、必要に応じて外部団体とも組み合わせながらコーディネート機能を確保しているケースが一定数確認されたこと、また規模を問わず社会福祉協議会や NPO 等の中間支援組織が重要な受け皿となっていることが示唆される。もっとも、サンプル数が限られていることから、これらは今後の検討のための示唆として位置づける必要がある。

---

<sup>1</sup> 本調査における配置自治体数自体が少なく（一般市や町村では母数に対する割合が数%程度）、本報告書に記載の内容はあくまで今回得られた限られたサンプルに基づく特徴の整理であり、各規模区分全体の傾向を一般化するものではない。

図 20 Q11/16：その「居場所づくりコーディネータ人材」は、主にどのように配置されていますか？最も当てはまるものを1つお選びください。×自治体規模



### 居場所づくりコーディネータ人材の配置機関×自治体規模

居場所づくりコーディネータ人材が「いる」と回答した自治体について、その人材の所属組織を自治体規模別に示したものである。<sup>2</sup>なお、選択肢1～5は自治体内部の組織を示しており、結果は図21のとおりである。

まず、大規模自治体（政令指定都市・中核市・施行時特例市）では、「社会福祉協議会」（38.9%）や「NPO法人・市民活動団体」（38.9%）といった外部団体に所属する人材が比較的高い割合を占めている。一方、自治体内部の「子ども・若者・青少年関連の部門（選択肢1）」に所属している割合は5.6%にとどまり、教育・地域づくり・保健関連部署（選択肢2～5）も同様に低い。今回の結果からは、大規模自治体においては、庁内配置よりも、社会福祉協議会やNPOなど外部の中間支援組織に所属する人材に、居場所づくりのコーディネータ機能を担ってもらう形が比較的多いようすがうかがえる。

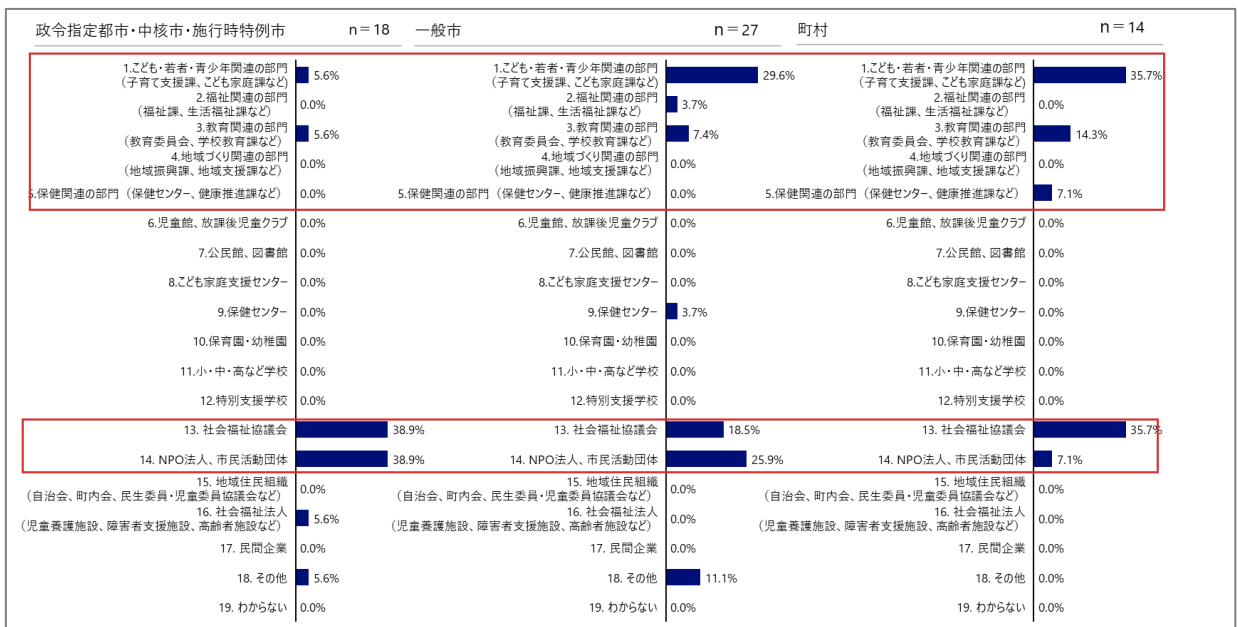
これに対し、一般市や町村などの中小規模自治体では、自治体内部の所属割合が相対的に高い。とくに「1.子ども・若者・青少年関連の部門」は、一般市で29.6%、町村で35.7%となっており、今回のサンプルの範囲では、子ども・若者分野を中心とする庁内部署に居場所づくりコーディネータ人材を位置づけているケースが一定数みられる。とりわけ町村では、子ども分野の担当部署の職員が、日常の子育て支援や相談業務と一体的に居場所づくり機能を担っている事例が想定される。なお、「社会福祉協議会」や「NPO法人・市民活動団体」は一般市・町村でも一定の割合を占めており、規模を問わずコーディネ

<sup>2</sup> 本調査における配置自治体数自体が少なく（一般市や町村では母数に対する割合が数%程度）、本報告書に記載の内容はあくまで今回得られた限られたサンプルに基づく特徴の整理であり、各規模区分全体の傾向を一般化するものではない。

ネット機能を担う受け皿となっていることも示唆される。

もっとも、前述のとおりサンプル数が限られているため、これらの結果はあくまで今回把握し得た範囲での傾向として捉え、今後の検討のための参考情報として位置づける必要がある。

図 21 Q13/18：その「居場所づくりコーディネーター人材」は、どの機関に所属・勤務されていますか？最もあてはまるものを1つお選びください。



### 居場所づくりコーディネーター人材に求めるスキルセット (複数回答) × 自治体規模

居場所づくりコーディネーター人材が「いる」と回答した自治体について、その活動を推進するうえで重要と考えられているスキル・資質を自治体規模別に整理した。<sup>3</sup>

結果は図 22 のとおりであり、いずれの規模の自治体においても、概ね次の 3 点が共通して重視されていることが分かる。

#### 1. 地域の状況・資源の把握

「地域資源 (地域団体、施設、人材など) に関する知識」が各自治体規模で特に高い回答割合となっており、自分の担当する地域にどのような団体・施設・人材があり、どのような活動をしているかを十分に把握していることが、コーディネーターにとって最も基礎的な要件とみなされている。

また、特に一般市・町村では「地域活動・NPO 活動での実務経験」も比較的高い

<sup>3</sup> 本調査における配置自治体数自体が少なく (一般市や町村では母数に対する割合が数%程度)、本報告書に記載の内容はあくまで今回得られた限られたサンプルに基づく特徴の整理であり、各規模区分全体の傾向を一般化するものではない。

割合で挙がっており、こうした地域での活動経験を通じて地域の状況や資源を具体的に理解していること自体が、地域資源の把握力の裏付けとして評価されていると考えられる。

## 2. 関係者をつなぎ動かすためのソフトスキル

「ソフトスキル（企画力・提案力、コミュニケーション能力、調整力・交渉力、マネジメント能力など）」も、「地域資源（地域団体、施設、人材など）に関する知識」に並びいずれの規模でも高い割合を示しており、関係者間の調整や協働の場づくりを進めるうえでの横断的な能力が、中核的な機能として位置づけられている。

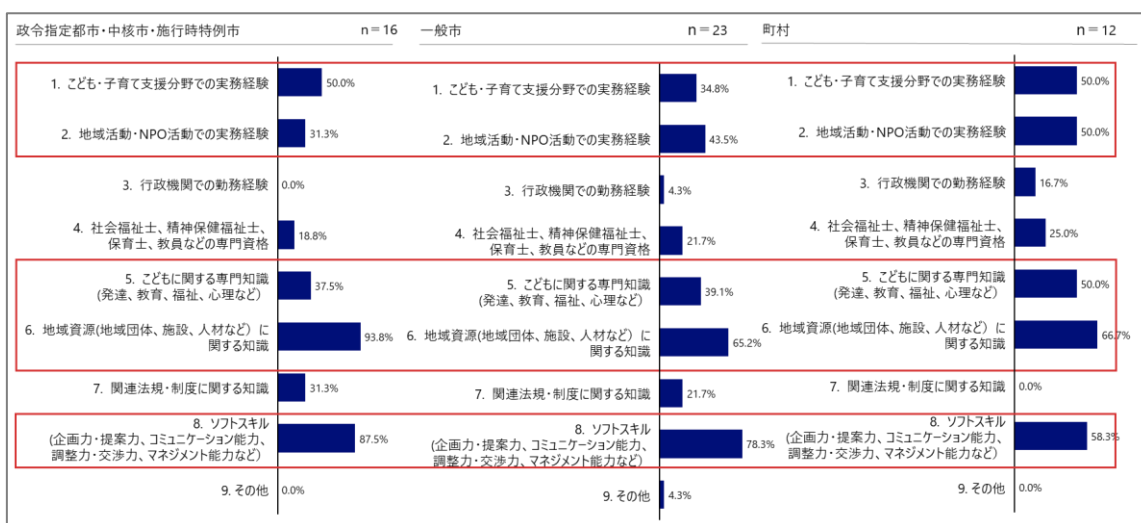
## 3. こどもに関する実務経験・基礎的な専門性

いずれの自治体規模でも、「こども・子育て支援分野での実務経験」や「こどもに関する専門知識（発達、教育、福祉、心理など）」の回答割合が比較的高い。こどもや保護者と日常的に関わってきた経験や、こどもに関する基礎的な専門知識を備えた人材が望ましいと考えられていることが示唆される。

このように、本調査で把握し得た範囲では、居場所づくりコーディネート人材には、「地域の状況・資源をよく把握していること」と「人や資源をつなぐソフトスキル」を土台としつつ、こどもに関する基礎的な専門性や、こども・保護者と関わってきた経験を備えた人材像が共通して求められていると整理できる。

一方で、「行政機関での勤務経験」や「関連法規・制度に関する知識」、「社会福祉士、精神保健福祉士、保育士、教員などの専門資格」といった項目を挙げる自治体は相対的に少なく、制度面の専門知識や行政経験、特定資格の有無そのものよりも、地域とこどもの実態を現場で理解していることや、それを踏まえて調整・連携していく力が重視されていることもうかがえる。

図 22 Q25：「居場所づくりコーディネーター人材」が、活動を推進する上で特に重要だと考えるスキルや資質について、当てはまるものをすべてお選びください。×自治体規模



#### 居場所づくりコーディネーター人材運用の課題（複数回答）×自治体規模

居場所づくりコーディネーター人材が「いる」と回答した自治体について、その活動を推進するうえで自治体として感じている課題を、自治体規模別に示した。4結果は、図 23 のとおりである。

まず、規模にかかわらず共通しているのは、「担当者の人数が不足している」がいずれの区分でも上位に挙がっている点である。これは、居場所づくりコーディネーター人材を何らかの形で位置付けている自治体であっても、現場で実働する人員を十分に確保できていないと感じている自治体が多いことを示している。

そのうえで、今回の結果からは、規模ごとに次のような傾向もうかがえる。

まず、大規模自治体（政令指定都市・中核市・施行時特例市）では、「予算・財源が不足している」が 62.5%と高く、「関係機関との連携がうまくいかない」も 25.0%と一定数挙がっている。居場所や関係主体の数が多く、対象エリアも広いことから、必要な人員・機能をカバーできるだけの財源の確保や、多層的な関係機関との調整に要する負担が課題として意識されている様子もうかがえる。

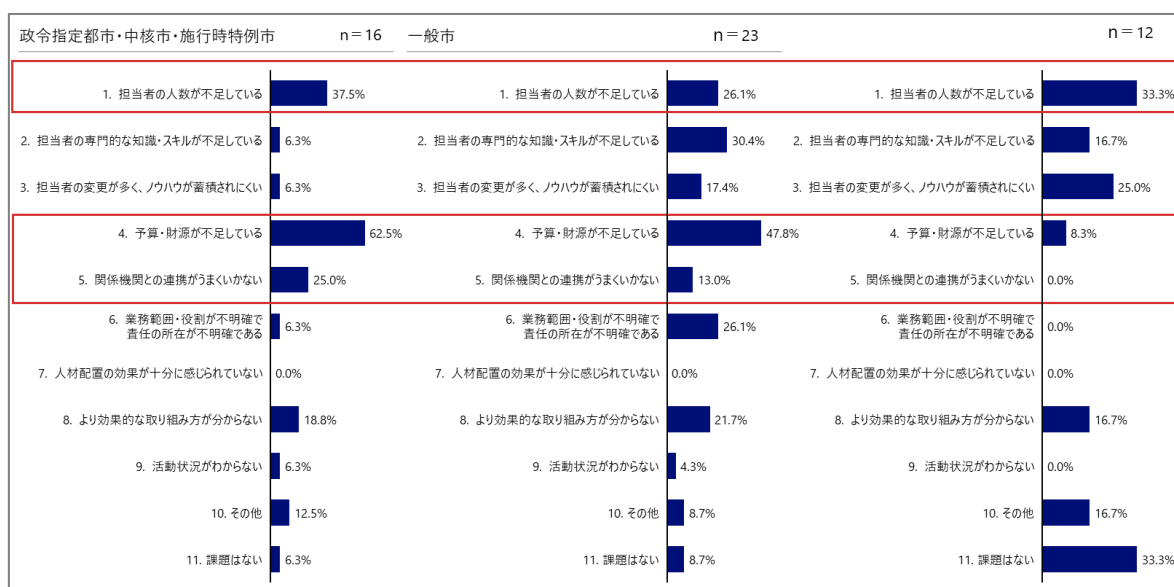
町村規模の自治体では、「担当者の人数不足」（33.3%）は課題として挙がっている一方、「予算・財源が不足している」（8.3%）や「関係機関との連携がうまくいかない」（0%）といった回答はほとんどみられない。事業規模が比較的小さく、関係機関も限定されるため、連携構造自体は比較的シンプルであり、「つなぐ」機能は一定程度働いていると受け止められている可能性がある。

4 本調査における配置自治体数自体が少なく（一般市や町村では母数に対する割合が数%程度）、本報告書に記載の内容はあくまで今回得られた限られたサンプルに基づく特徴の整理であり、各規模区分全体の傾向を一般化するものではない。

一般市（中規模自治体）は、その中間的な様相を示しており、「予算・財源が不足している」（47.8%）が最も高い値となっている。一定の事業規模と関係主体の広がりを持ちながらも、それに見合う人的・財政的基盤の確保が課題となっていることがうかがえる。

このように、今回の限られたサンプルからは、いずれの規模においても「人数不足」が共通の課題として挙げられる一方で、大規模自治体では財源確保と多層的な連携調整、町村では少人数体制そのもの、中規模自治体ではその中間的な構造が、それぞれ課題として意識されている状況が示唆される。

図 23 Q26：「居場所づくりコーディネート人材」が活動するうえで、自治体として課題に感じていることについて、当てはまるものをすべてお選びください。×自治体規模



### 居場所づくりコーディネート人材の活動に必要な支援（複数回答）×自治体規模

居場所づくりコーディネート人材が「いる」と回答した自治体において、今後も継続して活動していくうえで必要と感じている支援について、自治体規模別に示した。<sup>5</sup>結果は、図 24 のとおりである。

まず、いずれの自治体規模においても、「こどもの居場所づくりに関する予算の増額」「こどもの居場所づくりに関する専門知識・スキルを習得するための研修機会の提供」「こどもの居場所づくりに関する業務を分担できる人員の増強」が上位のニーズとして挙げられている。これは、財源・人員・知識・スキルといった基礎的なリソースが、居場所づくりコーディネート機能を持続的に発揮していくうえで、規模を問わず共通して重要であ

<sup>5</sup> 本調査における配置自治体数自体が少なく（一般市や町村では母数に対する割合が数%程度）、本報告書に記載の内容はあくまで今回得られた限られたサンプルに基づく特徴の整理であり、各規模区分全体の傾向を一般化するものではない。

ると認識されていることを示している。

そのうえで、今回の結果からは規模ごとに次のような傾向もうかがえる。

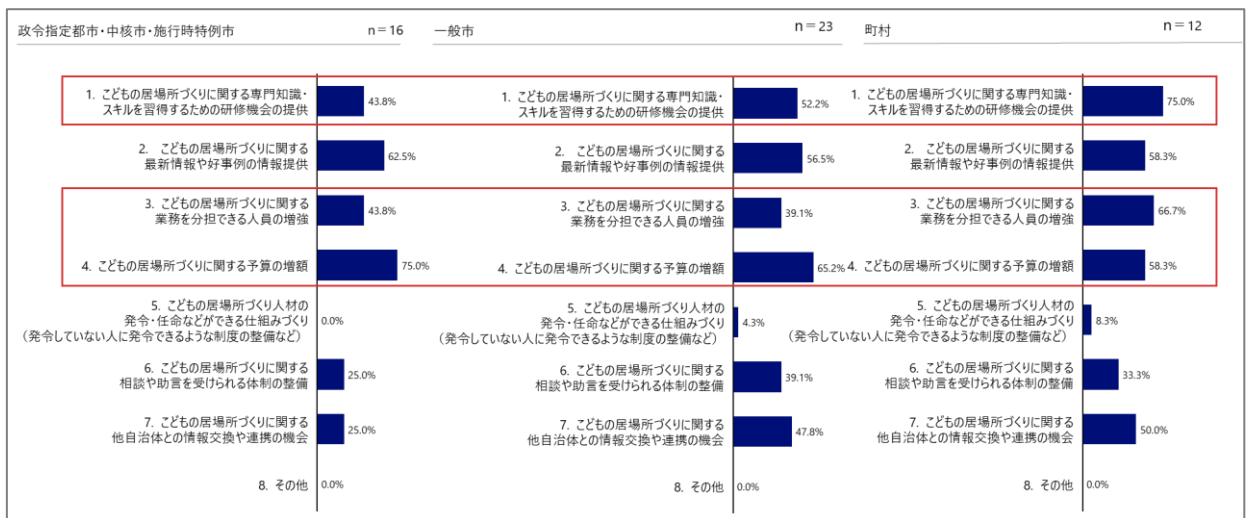
大規模自治体（政令指定都市・中核市・施行時特例市）では、「こどもの居場所づくりに関する予算の増額」が75.0%と特に高い。一定の体制やノウハウは既に整備されているものの、事業規模や対象エリアの広さに対して、必要な人員・機能を支えるだけの財源が十分ではないと感じている自治体が多い状況が読み取れる。

町村などの小規模自治体では、「研修機会の提供」（75.0%）や「人員の増強」（66.7%）に対するニーズが相対的に高い。まずは担当者の知見・スキルを底上げする研修や、そもそもマンパワーを増やすことが優先課題であり、「基盤づくりのための人材育成・人員確保」が十分ではないと受け止めている自治体が多いと考えられる。事業規模や関係機関の数は比較的限定されているものの、その分、一人ひとりの担当者に求められる役割が広く、人的基盤の脆弱さが課題となっている可能性がある。

中規模自治体（一般市）は、その中間的な位置づけにあり、予算増額・研修機会・人員増強のいずれについても一定のニーズがみられる。体制の拡充と人材基盤の整備を同時並行で進めていく必要性が意識されている様子うかがえる。

このように、今回の限られたサンプルからは、いずれの規模においても予算・人員・研修といった基礎的リソースの確保が共通の課題でありつつ、その中でも大規模自治体は「財源」、小規模自治体は「人材育成と人員確保」、中規模自治体はその両面の強化が求められている状況が示唆される。

図 24 Q28：「居場所づくりコーディネーター人材」が、今後も引き続きこどもの居場所づくりを担うにあたり必要と感じている支援について、当てはまるものをすべてお選びください。×自治体規模



## 居場所づくりコーディネーター人材を配置しない理由（複数回答）×自治体規模

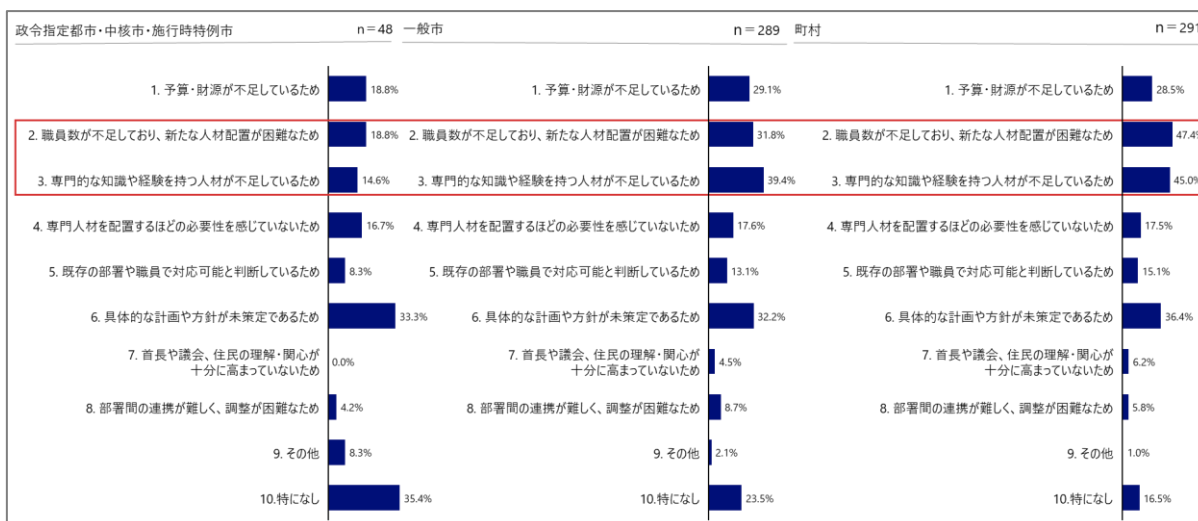
居場所づくりコーディネーター人材が「いない／把握していない」と回答した自治体について、その理由を自治体規模別に示したものであり、結果は図 25 のとおりである。

まず、いずれの自治体規模においても、「具体的な計画や方針が未策定であるため」が一定数挙げられている点が共通している。このことは、居場所づくり人材の必要性自体は認識されているものの、制度としてどのように位置づけ、どの部署に置き、どの範囲の役割を担わせるかといった設計が十分に進んでおらず、「まず何をどこから決めるか」という段階で立ち止まっている自治体が少なくないことを示唆している。

さらに、中小規模自治体（一般市・町村）を見ると、「職員数が不足しており、新たな人材配置が困難なため」や「専門的な知識や経験を持つ人材が不足しているため」といった回答が多く挙げられている。

このような状況を踏まえると、特に中小規模自治体に対しては、先行自治体の事例や標準的なモデルの提示、外部専門家による伴走支援、担当者向けの研修機会の提供などを通じて、「方針・制度設計」と「人材育成・確保」を同時に支える支援が特に求められるといえる。

図 25 Q29：あなたの自治体で、「居場所づくりコーディネーター人材」がいない理由として、当てはまるものをすべてお選びください。



### 2.3.4. 「他領域人材」の活用可能性

#### 親和性が高いと考えられる他領域人材（複数回答）

「こどもの居場所づくり」を促進するにあたり、親和性が高いと考える他領域人材を尋ねた結果を図 26 に示す。3 割超となっているのは、児童福祉司・家庭児童相談員（33.9%）、民生委員・児童委員（30.8%）、児童館・児童センターの職員（32.1%）、子ども家庭センタ

一などの職員（30.0%）、スクールソーシャルワーカー（SSW）・スクールカウンセラー（35.3%）、NPO・市民活動支援センターなどの職員（35.6%）の6つである。これらは、①こども・家庭と日常的に接点を持ち、②相談支援や見立て・つなぎを行う役割を担っている、③地域の関係機関・資源に関するネットワークを有している、という傾向がみられる職種である。児童福祉司・家庭児童相談員やこども家庭センター職員、民生委員・児童委員、児童館職員、SSW・スクールカウンセラーといったラインは、「こども・家庭の困りごとに直接向き合い、複数機関と連携しながら支援調整を行う」機能を既に担っており、その延長線上で居場所づくりのコーディネーター役を果たしやすいと自治体から認識されていると考えられる。

一方、NPO・市民活動支援センター職員が最も高い35.6%となっている点も重要である。この職種は、こども個人というより「地域側」の多様な主体（NPO、ボランティア団体、地縁組織等）と日常的に関わり、情報集約やマッチング、協働の場づくりを担っていることから、地域資源を俯瞰し、複数の居場所や支援主体をつなぐ「地域側のコーディネーター」としての親和性が高く評価されていると解釈できる。

つまり、自治体が「居場所づくり人材として親和性が高い」とみなしているのは、こども側に近い支援職（児童福祉、児童館、学校・こども家庭支援）と、地域側の中間支援職（NPO・市民活動支援）の両方であり、こどもの状況理解と地域資源のネットワークという二つの軸を併せ持つ人材が、居場所づくりのコーディネーターに適した候補群として浮かび上がっていると云える。（図 27）

図 26 Q30:「こどもの居場所づくり」を促進するにあたり、親和性が高いと考える「他領域人材」があれば、当てはまるものをすべてお選びください。

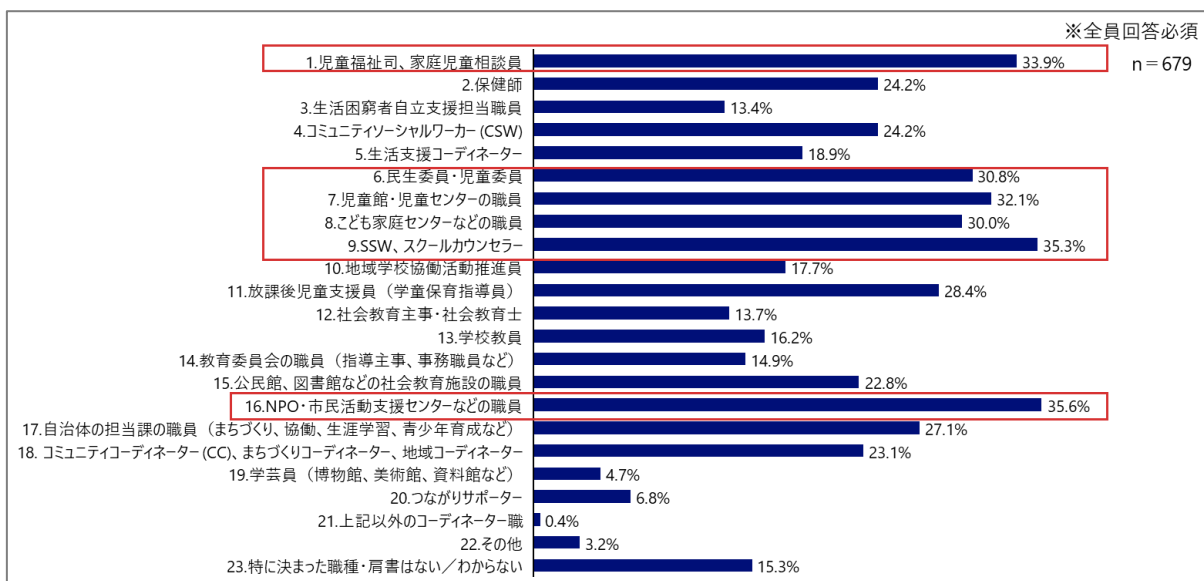
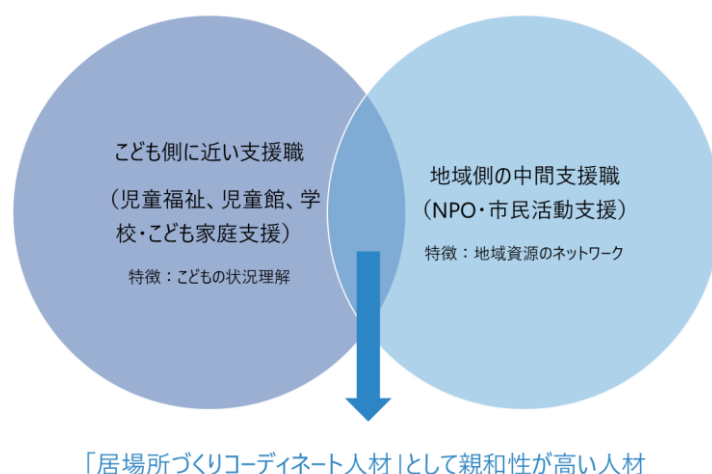


図 27 Q30 からわかる望ましいコーディネーター人材像



また、本分析では、他領域人材の活用可能性をより具体的に把握するために、二つの観点から結果の比較検討を行った。第一に、「居場所づくりコーディネーター人材を既に配置している自治体」の回答と、全自治体を対象とした単純集計結果とを比較し、実務経験のある自治体がどのような人材をより親和性が高いと捉えているかを確認した。コーディネーター人材配置自治体は、当該人材の具体的な活動内容や必要なスキルについて一定の理解を有していると考えられることから、「親和性が高いと考える人材」に関する回答の確度も相対的に高いと想定している。

第二に、自治体規模（政令指定都市・中核市・施行時特例市／一般市／町村）別に回答結果を比較し、規模によって活用しやすい他領域人材のタイプや重視のされ方に違いがあるかを検討した。

これら二つの比較を通じて、とくに高い割合で選択されている人材タイプの傾向を把握し、今後、詳細なヒアリング調査を行う際に、どのような人材・職種を重点的に対象とするかを検討するための基礎情報として活用することを意図している。

#### 【居場所づくりコーディネーター人材を配置している自治体とのクロス分析】

「親和性が高いと考える他領域人材」について、右側に全自治体の単純集計（ $n=679$ ）、左側に「居場所づくりコーディネーター人材がいる」と回答した自治体のみ（ $n=51$ ）の結果を図 28 に示している。

全体集計では、上位 5 位は「NPO・市民活動支援センターなどの職員」「SSW・スクールカウンセラー」「児童福祉司・家庭児童相談員」「児童館・児童センターの職員」「こども家庭センターなどの職員」であり、自治体にとって親和性が高い他領域人材の中核像となっている。

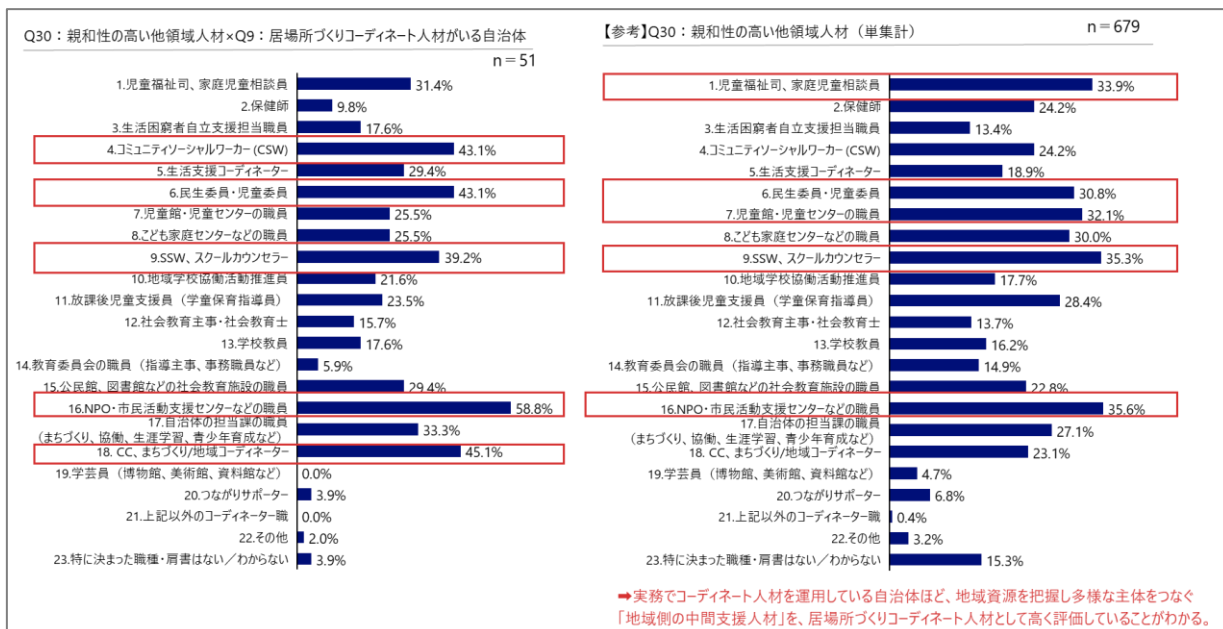
一方、コーディネーター人材を既に配置している自治体では、上位 5 位は「NPO・市民活

動支援センターなどの職員」「CC・まちづくり関係コーディネーター」「SSW・スクールカウンセラー」「コミュニティソーシャルワーカー」「児童福祉司・家庭児童相談員」となっている。とりわけ「NPO・市民活動支援センターなどの職員」は全体では3割台半ばであるのに対し、配置自治体では6割近く、「CC・まちづくり関係コーディネーター」も全体では上位に入らない水準から、配置自治体では4割強まで伸びている。実務でコーディネート人材を運用している自治体ほど、地域資源を把握し多様な主体をつなぐ「地域側の中間支援人材」を、居場所づくりの担い手として高く評価していることがわかる。

また、「SSW・スクールカウンセラー」「コミュニティソーシャルワーカー」「生活支援コーディネーター」「民生委員・児童委員」など、相談支援やケース調整、地域福祉のコーディネートを日常的に担う職種も、全体より配置自治体でやや高めである。居場所づくりコーディネーターの役割を具体的に理解している自治体ほど、こうした福祉・教育系の「つなぐ・調整する」経験を持つ職種を親和性の高い人材として見ていると考えられる。

さらに、「児童福祉司・家庭児童相談員」「児童館・児童センターの職員」「こども家庭センターなどの職員」といった「こども・家庭に日常的にかかわる職種」は、コーディネート人材の有無にかかわらず一定の割合で選択されており、こどもの状況や家庭背景を理解できる人材が居場所づくりに重要であるという認識は、自治体全体に広く共有されているといえる。

図 28 Q30：「こどもの居場所づくり」を促進するにあたり、親和性が高いと考える「他領域人材」があれば、当てはまるものをすべてお選びください。×居場所づくりコーディネーター人材がいる自治体



## 【自治体規模とのクロス分析】

「親和性が高いと考える他領域人材」を自治体規模別に比較し、図 29 に示した。

大規模自治体の傾向としては、「SSW・スクールカウンセラー」や「地域学校協働活動推進員」といった学校に配置されている人材に加え、「公民館・図書館などの社会教育施設の職員」の割合が比較的高くなっている。これらの結果から、学校や社会教育施設をハブとして、区域ごとに体系的・組織的に居場所づくり人材を配置・マネジメントしていく必要性が意識されていると考えられる。あわせて、「コミュニティソーシャルワーカー（CSW）」「CC・まちづくり/地域コーディネーター」「NPO・市民活動支援センター職員」など、コーディネート機能を専門的に担う中間支援人材の重要性も、大規模自治体ほど高く評価されている。

これに対し、小規模自治体では、「保健師」や「放課後児童支援員」の値が相対的に高い。日常的に住民や子どもと密接に関わる、地域に根ざした職種が居場所づくりの担い手として期待されていることがうかがえる。専任のコーディネーターを新たに置くというより、既に顔の見える身近な人材を中核に据え、その周囲に地域の多様な主体を巻き込んでいく形で居場所づくりを進めていくイメージが、小規模自治体では強いと考えられる。

図 29 Q30：「こどもの居場所づくり」を促進するにあたり、親和性が高いと考える「他領域人材」があれば、当てはまるものをすべてお選びください。×自治体規模別

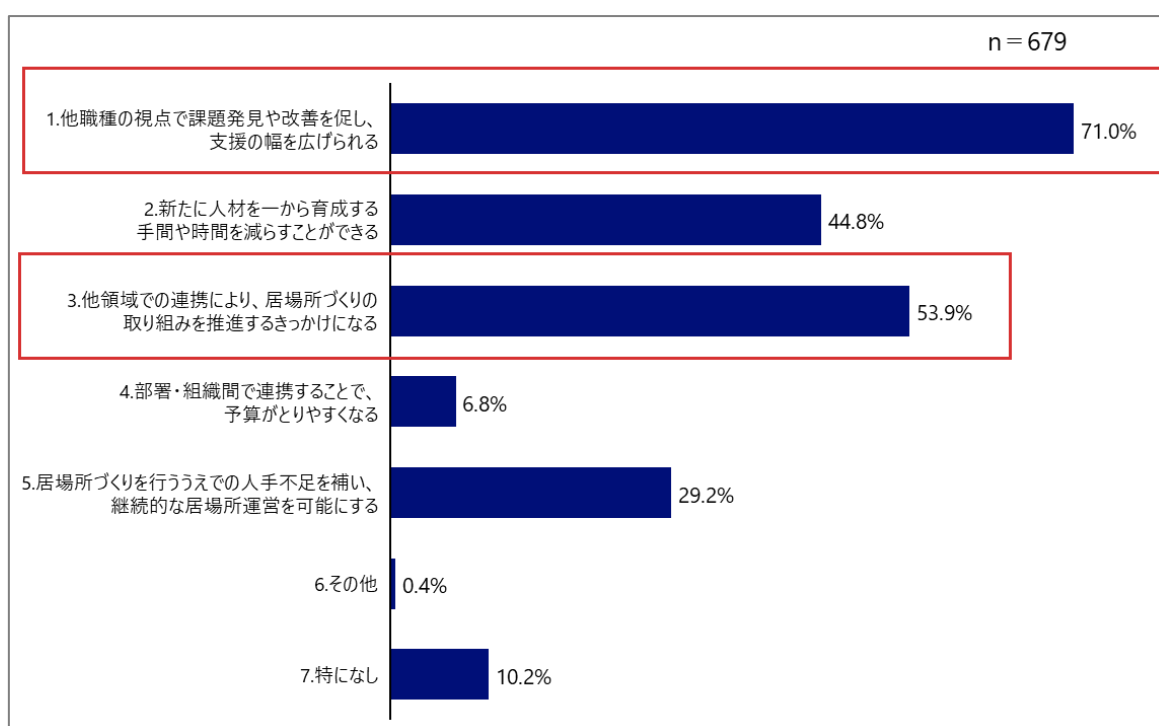
政令指定都市・中核市・施行時特別市	n = 64	一般市	n = 312	一般市	n = 303
1.児童福祉司、家庭児童相談員	32.8%	1.児童福祉司、家庭児童相談員	34.3%	1.児童福祉司、家庭児童相談員	33.3%
2.保健師	14.1%	2.保健師	17.9%	2.保健師	32.7%
3.生活困窮者自立支援担当職員	18.8%	3.生活困窮者自立支援担当職員	16.7%	3.生活困窮者自立支援担当職員	8.9%
4.コミュニティソーシャルワーカー(CSW)	37.5%	4.コミュニティソーシャルワーカー(CSW)	25.6%	4.コミュニティソーシャルワーカー(CSW)	19.8%
5.生活支援コーディネーター	26.6%	5.生活支援コーディネーター	17.9%	5.生活支援コーディネーター	18.2%
6.民生委員・児童委員	35.9%	6.民生委員・児童委員	27.9%	6.民生委員・児童委員	32.7%
7.児童館・児童センターの職員	32.8%	7.児童館・児童センターの職員	33.3%	7.児童館・児童センターの職員	30.7%
8.こども家庭センターなどの職員	26.6%	8.こども家庭センターなどの職員	26.6%	8.こども家庭センターなどの職員	34.3%
9.SSW、スクールカウンセラー	43.8%	9.SSW、スクールカウンセラー	34.9%	9.SSW、スクールカウンセラー	34.0%
10.地域学校協働活動推進員	31.3%	10.地域学校協働活動推進員	18.6%	10.地域学校協働活動推進員	13.9%
11.放課後児童支援員(学童保育指導員)	20.3%	11.放課後児童支援員(学童保育指導員)	27.9%	11.放課後児童支援員(学童保育指導員)	30.7%
12.社会教育主事・社会教育士	14.1%	12.社会教育主事・社会教育士	12.5%	12.社会教育主事・社会教育士	14.9%
13.学校教員	12.5%	13.学校教員	14.4%	13.学校教員	18.8%
14.教育委員会の職員	14.1%	14.教育委員会の職員	9.9%	14.教育委員会の職員	20.1%
15.公民館、図書館などの社会教育施設の職員	35.9%	15.公民館、図書館などの社会教育施設の職員	22.4%	15.公民館、図書館などの社会教育施設の職員	20.5%
16.NPO・市民活動支援センターなどの職員	54.7%	16.NPO・市民活動支援センターなどの職員	40.1%	16.NPO・市民活動支援センターなどの職員	27.1%
17.自治体の担当課の職員(まちづくり、協働、生涯学習、青少年育成など)	28.1%	17.自治体の担当課の職員(まちづくり、協働、生涯学習、青少年育成など)	27.6%	17.自治体の担当課の職員(まちづくり、協働、生涯学習、青少年育成など)	26.4%
18.CC、まちづくり/地域コーディネーター	35.9%	18.CC、まちづくり/地域コーディネーター	24.7%	18.CC、まちづくり/地域コーディネーター	18.8%
19.学芸員(博物館、美術館、資料館など)	7.8%	19.学芸員(博物館、美術館、資料館など)	2.9%	19.学芸員(博物館、美術館、資料館など)	5.9%
20.つながりサポーター	10.9%	20.つながりサポーター	5.8%	20.つながりサポーター	6.9%
21.上記以外のコーディネーター職	0.0%	21.上記以外のコーディネーター職	0.6%	21.上記以外のコーディネーター職	0.3%
22.その他	1.6%	22.その他	3.5%	22.その他	3.3%
23.特に決まった職種・肩書はない/わからない	18.8%	23.特に決まった職種・肩書はない/わからない	16.7%	23.特に決まった職種・肩書はない/わからない	13.2%

## 他領域人材活用のメリット(複数回答)

他領域人材を活用することのメリットについて尋ねた結果を図 30 に示している (n=679、複数回答)。

最も多く挙げられたのは「1. 他職種の視点で課題発見や改善を促し、支援の幅を広げられる」であり、71.0%と7割を超えている。これに次いで「3. 他領域での連携により、居場所づくりの取り組みを推進するきっかけになる」が53.9%、「2. 新たに人材を一から育成する手間や時間を減らすことができる」が44.8%となっている。すなわち、他領域人材の活用は、第一に支援の幅や視点を広げる手段として、第二に他部門・他機関との連携を進める起点として、第三に新規育成コストを抑えつつ人材を確保する方法として評価されていることがわかる。一方、「5. 居場所づくりを行ううえでの人手不足を補い、継続的な居場所運営を可能とする」は29.2%、「4. 部署・組織間で連携することで、予算がとやすくなる」は6.8%にとどまり、人手確保や予算確保といった“量的な補完”というよりも、むしろ「質の向上」や「連携の触媒」としての役割が強く期待されていることが読み取れる。また、「特になし」は10.2%であり、多くの自治体は何らかのメリットを認識している。

図 30 Q31:「こどもの居場所づくり」を促進するにあたり、「他領域人材」を活用するメリットとして、当てはまるものをすべてお選びください。



### 他領域人材活用のデメリット（複数回答）

他領域人材を活用することのデメリットについて尋ねた結果を図 31 に示している（n=679、単一回答）。

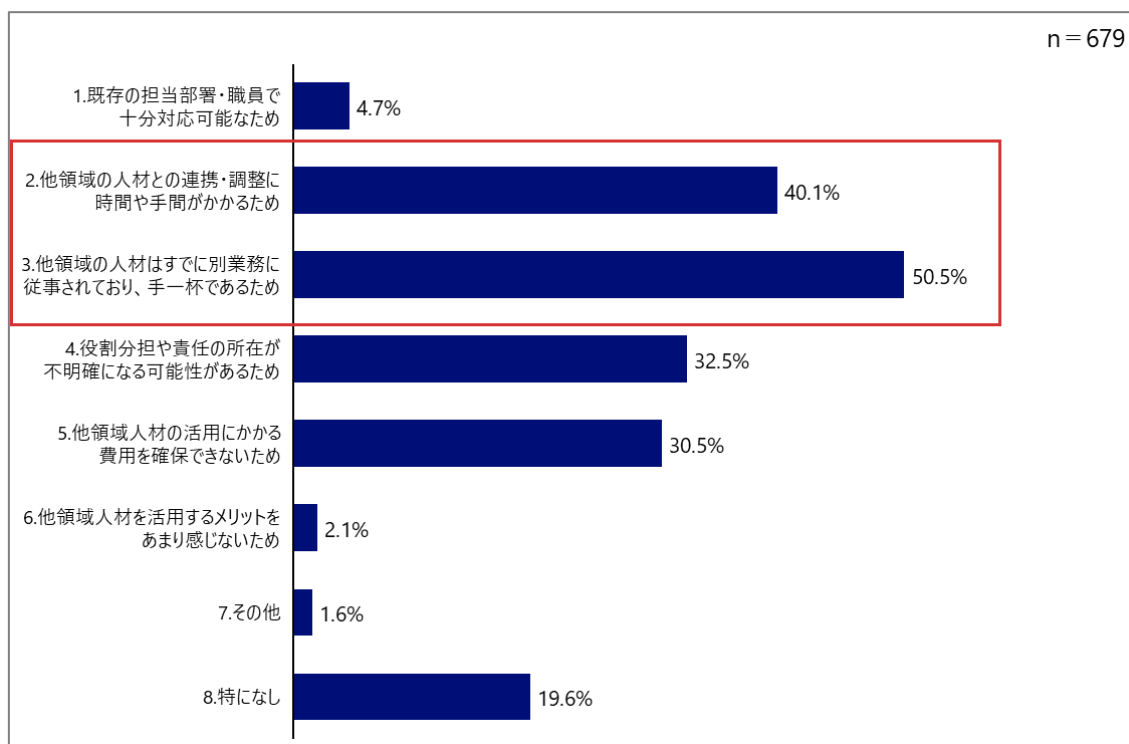
最も多かった回答は「3. 他領域の人材はすでに別業務に従事しており、手一杯である

ため」であり、50.5%と半数を超えている。次いで「2. 他領域の人材との連携・調整に時間や手間がかかるため」が40.1%、「4. 役割分担や責任の所在が不明確になる可能性があるため」が32.5%、「5. 他領域人材の活用にかかる費用を確保できないため」が30.5%と続く。一方で、「1. 既存の担当部署・職員で十分対応可能なため」は4.7%にとどまり、「6. 他領域人材を活用するメリットをあまり感じないため」も2.1%と低い。

「8. 特になし」は19.6%であり、約2割はとくにデメリットを感じていないと回答している。この結果から、自治体は他領域人材の活用そのものに否定的というよりも、「すでに別業務で忙しい人材にさらに役割を上乗せすることへの懸念」と、「連携・調整にかかる時間・手間」「役割・責任の曖昧さ」「追加費用の確保」といった運用上の負担を主な不安要因として捉えていることが分かる。言い換えれば、「人材の適性がないから活用したくない」のではなく、「忙しい人にこれ以上負荷をかけてよいのか」「誰がどこまでを担当するのか」「そのための予算や調整の手間に見合うのか」といった実務面のハードルが大きいのである。

前掲のメリットの結果では、多くの自治体が「他職種の視点による支援の幅の拡大」や「他領域との連携を進めるきっかけ」として他領域人材の活用に期待を寄せていたが、本図はその一方で、「活用すればするほど、既存の人材に負荷が集中し、調整コストも増えるのではないか」という現場のリアルな懸念を浮き彫りにしていると言える。

図 31 Q32：「こどもの居場所づくり」を促進するにあたり、「他領域人材」を活用するデメリットとして、当てはまるものをすべてお選びください。



### 他領域人材の活用可能性（5段階評価）

「こどもの居場所づくり」を促進する観点から、自自治体で他領域人材を活用できるかどうかを尋ねた結果は図 32 で示す通りである（n=679）。

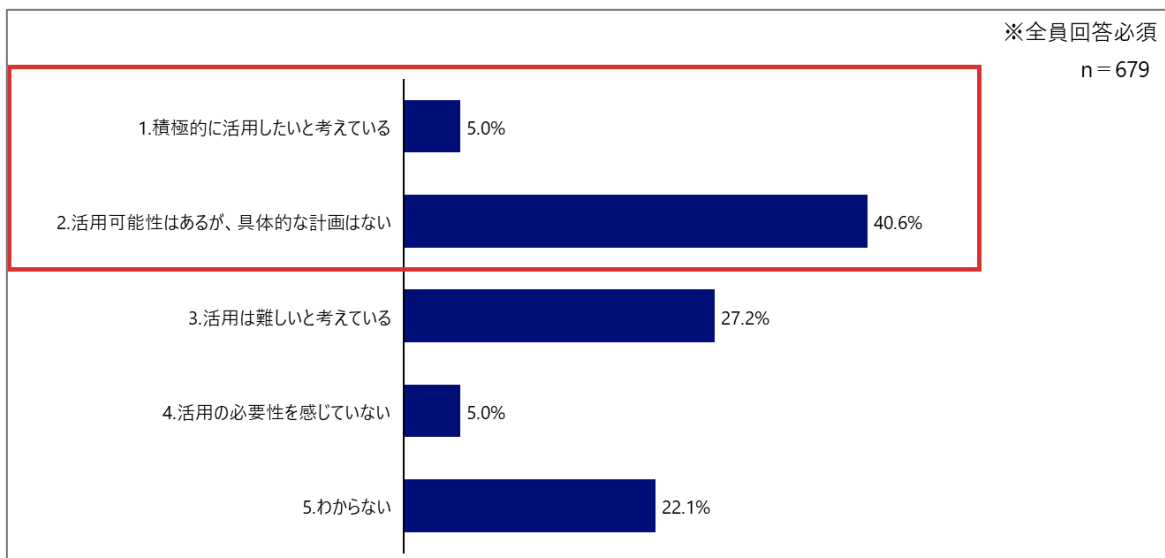
まず、「1. 積極的に活用したいと考えている」は 5.0%と少数にとどまる一方で、「2. 活用可能性はあるが、具体的な計画はない」が 40.6%と最も多くなっている。「3. 活用は難しいと考えている」が 27.2%、「4. 活用の必要性を感じていない」が 5.0%、「5. わからない」が 22.1%であり、「1」と「2」を合わせた“活用の余地あり”とみなせる層は全体の約 45%となる。

この結果から、他領域人材の活用について「前向きに可能性を見ている自治体」は全体の 5 割弱に達している一方で、その多くは「具体的な計画はない」段階にとどまっていることがわかる。必要性や有効性の認識は一定程度広がっているが、実際にどの部署のどの職種をどのような役割で位置づけるか、という設計にまでは踏み込めていない自治体が多数派であるといえる。

他方で、「活用は難しい」（27.2%）、「必要性を感じていない」（5.0%）、「わからない」（22.1%）を合わせると、約半数は活用に消極的もしくは判断がつかない層である。特に「わからない」が 2 割強を占めていることは、他領域人材の具体的なイメージや活用方法、メリット・デメリットに関する情報が、自治体側に十分共有されていないことを示唆している。

総じて、この結果は、他領域人材の活用に対して「一定の期待と可能性の認識はあるが、具体化の手がかりや自信を持っていない自治体が多い」状況を示していると言える。今後は、先行自治体の具体的な活用事例や導入時の留意点などを提示し、自治体が「活用可能性はあるが、具体的な計画はない」という段階から一歩踏み出せるような支援が求められる。

図 32 Q33：上記でご回答いただいたメリット・デメリットを踏まえ、「こどもの居場所づくり」を促進するという観点で、あなたの自治体で「他領域人材」を活用できると思いますか。最も当てはまるものを1つお選びください。



## 2.4. 調査全体の考察

### 2.4.1. 「こどもの居場所づくり」を促進するための取り組み状況把握

本調査から、自治体の「こどもの居場所づくり」は、理念・計画の面では一定程度進展している一方で、それを具体化・継続していくための体制や仕組みづくりはなお途上であることが明らかになった。

まず、約半数の自治体が各種計画に居場所づくりを位置づけ、計画的に推進しようとしている一方で、担当部署・担当者の明示的な配置は4割弱、具体的な事業実施は3割強にとどまっている。また、「課題認識はあるが具体的な取組は未定」「今後の方針や計画を議論している段階」と回答した自治体もあわせて約半数に達しており、多くの自治体が「重要性は認識しているが、体制整備や具体的なアクションに十分踏み出せていない」段階にあることがうかがえる。背景には、「何から始めればよいか」「地域資源をどうつなげばよいか」といった、計画を具体の取組に落とし込むためのノウハウや推進役の不足があると考えられる。

担当部門については、「こども・若者・青少年部門」が9割超を占め、こども政策部門が主担当として位置づけられている一方で、「教育」「福祉」部門も一定程度関与していることから、居場所づくりが教育・福祉・保健等にまたがる分野横断的な課題として認識されつつあることが示された。

行政の具体的な取組を見ると、「施設提供・運営費補助」などの居場所の提供・運営支援が8割超と突出しており、活動の基盤となる場や財政面の支援が中心となっている。あわせて、「学習支援・体験活動の提供」も半数強の自治体で実施されており、活動内容の充実にも一定の関与がみられる。また、「ネットワーク形成」や「情報の集約・発信」といった、利用者や関係機関をつなぐコーディネート機能の一部も、約4～5割の自治体で行われている。他方で、「運営者・ボランティアの育成・確保」「支援者向け相談窓口」「利用状況・満足度の定期モニタリングとフィードバック」など、運営主体を直接支え、居場所の質や持続性を高める取組の実施率は2割前後にとどまり、まだ限られた自治体にとどまっている。

さらに、地域の居場所の把握状況については、「ある程度把握しているが網羅的ではない」が6割超を占め、「網羅的に把握できている」自治体は2割程度にとどまる。「把握する取組は行っていない」「ほとんど把握できていない」との回答も一定数存在しており、多くの自治体で、個々の団体との接点を通じた「点」での把握にはとどまっている一方で、地域全体の居場所の分布・活動内容を「面」として体系的に把握し得る情報基盤までは整っていない状況がうかがえる。

総じて、居場所づくりは「計画への位置づけ」や「場・費用の支援」、一部の学習支援・ネットワーク形成・情報発信といった取組は進みつつあるものの、推進役となる人材や運営者支援、地域全体の情報把握といった側面は十分とは言えず、「計画から実行へ」、そして「個別の点的支援から、地域全体を見渡した面的な支援へ」と移行していくことが、今後の大きな課題であると言える。

## 2.4.2. 「居場所づくりコーディネーター人材」に関する状況把握

本アンケート調査から、居場所づくりコーディネーター人材について、次のような点が明らかになった。

まず、当該人材を「配置している」と回答した自治体は全体の7.5%にとどまり、9割超の自治体では「いない／把握していない」と回答している。にもかかわらず、配置している51自治体のうち、約98%が「非常に大きな効果がある」「ある程度効果がある」と回答しており、居場所づくりコーディネーター人材は、こどもの居場所づくりを推進するうえで中核的な役割を担う存在として高く評価されている。一方で、こうした高い評価にもかかわらず配置はごく一部に限られており、「効果は高いが普及していない」というギャップが存在している。

コーディネーター機能を担う人材の姿は様々ではない。「こどもの居場所づくりコーディネーター」という専用職名だけでなく、「児童福祉司・家庭児童相談員」「コミュニティソーシャルワーカー（CSW）」「生活支援コーディネーター」「スクールソーシャルワーカー（SSW）・スクールカウンセラー」「地域学校協働活動推進員」「放課後児童支援員」「社会教育主事・社会教育士」といった福祉・教育・社会教育・地域づくり等の専門職、さらには社会福祉協議会やNPO・市民活動支援センター職員など、多様な人材が「兼務」や「役割拡張」のかたちでコーディネーター機能を実質的に担っている実態が確認された。必ずしも新たな専用ポストを設けるのではなく、既存の人材・組織の強みを活かしながら機能を確保している自治体が多いことがうかがえる。

配置形態・所属については、自治体規模による違いも見られる。大規模自治体では、社会福祉協議会やNPO等の外部の中間支援組織に所属する人材に業務委託する形が比較的多く、広域かつ多様なニーズに対応するため、外部人材の専門性や機動性を活用しながら面的に展開するスタイルがとられている。これに対し、一般市や町村など中小規模自治体では、こども・若者・青少年関連部署等の庁内部署において、正規・非正規職員を居場所づくりコーディネーター人材として位置づけているケースが一定数みられ、とりわけ町村では、こども分野の担当職員が日常の子育て支援や相談業務と一体的にコーディネーター機能を担っている事例が想定される。いずれの規模でも、社会福祉協議会やNPO・市民活動団体は重要な受け皿となっており、自治体と地域の多様な居場所・団体をつなぐ基盤的な存在となっている。

求められるスキル・資質については、規模を問わず共通して、「地域資源（地域団体、施設、人材など）に関する知識」と「ソフトスキル（企画・提案力、コミュニケーション能力、調整・交渉力、マネジメント能力など）」が特に重視されている。これは、地域のどこにどのような団体・施設・人材が存在し、それらをどのように組み合わせる支援につなげていくかを把握・実行する力こそが、居場所づくりコーディネーター人材に共通して求められる中核的な機能であることを示している。また、「こども・子育て支援分野での実務経験」や「こどもに関する専門知識（発達、教育、福祉、心理など）」が一定程度重視さ

れていることから、こどもや保護者の状況を理解しながら地域資源を組み合わせる視点が求められていることも読み取れる。一方で、「行政機関での勤務経験」や「関連法規・制度に関する知識」、「社会福祉士、精神保健福祉士、保育士、教員などの専門資格」を挙げる自治体は相対的に少なく、特定資格の有無や形式的な行政経験よりも、地域とこどもの実態を現場で理解していること、それを踏まえて人や資源をつなぐ力が重視されていることがうかがえる。

課題としては、配置自治体でも未配置自治体でも、「担当者の人数が不足している」が共通して挙げられた。さらに、配置自治体では「予算・財源が不足している」「関係機関との連携がうまくいかない」といった回答も一定数みられ、特に大規模自治体では、広い対象エリアと多数の関係主体に対応するための財源確保や連携調整の負担がボトルネックになっている様子がうかがえる。他方、町村など小規模自治体では、「予算・財源不足」や「連携の難しさ」は相対的に少なく、「職員数の不足」や「専門的な知識・経験を持つ人材の不足」が目立つ。事業規模や関係機関は限られるものの、一人ひとりの担当者に求められる役割が広く、人材育成・人員確保の基盤が脆弱であることが課題となっていると考えられる。

また、居場所づくりコーディネーター人材を配置していない自治体について理由をみると、自治体規模を問わず「具体的な計画や方針が未策定であるため」が一定数挙げられている。必要性自体は認識されているものの、どの部署が所管し、どのような役割・スキルを持つ人材を、どの規模で配置するのかといった制度設計が固まらず、「最初の一步」で立ち止まっている自治体が少なくないことが示唆される。加えて、中小規模自治体では、「職員数が不足しており、新たな人材配置が困難」「専門的な知識や経験を持つ人材が不足」といった人材面の制約も大きく、方針・制度設計と人材育成・確保の双方が同時に課題となっている構造がみてとれる。

こうした結果を、担当部門や求められるスキルの特徴とあわせてみると、次の点が浮かび上がる。

こどもの居場所づくりの主担当は多くの自治体で「こども・若者・青少年部門」に置かれており、こどもに関する知見を有する職員が中心となっている。他方、居場所づくりコーディネーター人材には、こどもへの理解と同時に、地域団体・施設・人材の状況を把握し、関係者をつなぐ役割が求められている。しかし、地域資源に精通した人材は必ずしもこども担当部署の中だけにいるとは限らず、福祉部門や地域づくり部門、さらには社会福祉協議会やNPO等の外部団体など、他部署・他機関に多く存在している可能性が高い。

その意味で、「人材がない」というよりも、「どのような人がこの役割に適しているか」「その人材にどうアクセスし、どのような位置づけで関与してもらうか」が整理されておらず、他部署や外部団体との連携の難しさ（人員不足や連携負担）も相まって、適切な人材にアクセスできていない側面があると考えられる。

これらを踏まえると、「居場所づくりコーディネーター人材」は、導入されれば高い効果

を發揮しうるにもかかわらず、制度設計や人材・財源の確保、関係部署・団体との役割分担のあり方について具体像を描き切れていない自治体が依然として多いことが、本調査から明らかになったと言える。

今後は、先行自治体の事例や標準的なモデル、福祉・教育・地域づくり等の他領域人材をどのように活用しているかといったパターンを整理・提示するとともに、大規模自治体には既存機能をスケールさせるための財源・体制整備を、中小規模自治体には方針策定と人材育成・人員確保を一体的に支える支援を行うことが必要である。その際、「適切な人材がそもそも地域にいない」とみなすのではなく、「こどもに詳しい人」「地域に詳しい人」が他部署や外部団体にも存在していることを前提とし、そうした他領域人材へのアクセスと連携の仕組みをどのように整えるかを検討していくことが、今後の検討課題として重要になる。

### 2.4.3. 「他領域人材」の活用可能性

---

本調査から、他領域人材については、次のような点が明らかになった。

まず、「こどもの居場所づくり」に親和性が高いと考えられている人材として、児童福祉司・家庭児童相談員、民生委員・児童委員、児童館・児童センター職員、こども家庭センター職員、スクールソーシャルワーカー（SSW）・スクールカウンセラー、NPO・市民活動支援センター職員などが上位に挙げた。これらはいずれも、こども・家庭と日常的に接点を持ち、相談支援や見立て・つなぎを担い、地域の関係機関・資源に関するネットワークを持つという共通点を有する職種である。自治体は、「こどもの状況を理解できる人」と「地域資源を俯瞰し、複数主体をつなげる人」の両方を、居場所づくりにとって親和性の高い人材として捉えていることが分かる。

とりわけ、NPO・市民活動支援センター職員が全体集計・コーディネート人材配置自治体の双方で高い割合となっている点が特徴的である。この職種は、地域側の多様な主体（NPO、ボランティア団体、地縁組織等）と日常的に関わり、情報集約やマッチング、協働の場づくりを担っていることから、「地域側のコーディネーター」としての親和性が高く評価されていると考えられる。また、実際に居場所づくりコーディネート人材を配置している自治体では、「まちづくり関係コーディネーター」「コミュニティソーシャルワーカー」など、地域のネットワーク形成や中間支援を専門とする職種の評価が、全体より高くなっている。コーディネート業務の実務経験を持つ自治体ほど、地域資源をよく知り、多様な主体をつなぐ人材を重要な担い手として認識しているとみられる。

他方、「こども・家庭に日常的にかかわる職種」については、居場所づくりコーディネート人材の有無にかかわらず一定の割合で選択されており、こどもの状況や家庭背景を理解できる人材が居場所づくりにとって欠かせないという認識は、自治体全体に広く共有されていることがうかがえる。小規模自治体では、「保健師」や「放課後児童支援員」といった、地域に根ざし日常的に住民・こどもと接している職種の評価が相対的に高く、身近な担い手を中心に据えて居場所づくりを進めていくイメージが重視されていると考えられる。

他領域人材活用のメリットとしては、「他職種の視点で課題発見や改善を促し、支援の幅を広げられる」（71.0%）、「他領域での連携により、居場所づくりの取組を推進するきっかけになる」（53.9%）、「新たに人材を一から育成する手間や時間を減らすことができる」（44.8%）が上位に挙げた。自治体は、他領域人材を主として支援の質や視点を広げる存在、既に持っている人材・ネットワークを活かしながら育成コストを抑えるための選択肢として評価していると言える。一方、「人手不足の補完」や「予算どりのしやすさ」といった量的な補完の側面は、相対的には重視度が低い。

デメリットとしては、「他領域の人材はすでに別業務に従事しており、手一杯である」（50.5%）が最も多く、「連携・調整に時間や手間がかかる」（40.1%）、「役割分担や責任の所在が不明確になる可能性がある」（32.5%）、「活用にかかる費用の確保が難しい」（30.5%）と続く。これは、「人材の適性がないから活用したくない」というよりも、「既に多忙な人に

どこまで役割を上乗せできるか」「そのための調整コストや予算に見合うか」といった運用上の負担を主な懸念として捉えていることを示している。「既存の担当部署・職員で十分」「メリットを感じない」とする回答は少数にとどまっており、他領域人材の活用そのものに対する否定的な見方は限定的である。

他領域人材の活用可能性については、「積極的に活用したい」が5.0%、「活用可能性はあるが具体的な計画はない」が40.6%であり、「何らかのかたちで活用の余地あり」とみなせる層は全体の約45%に上る。一方、「活用は難しい」「必要性を感じていない」「わからない」を合わせると約半数となり、とくに「わからない」が2割強を占めることから、どのような職種をどのような役割で位置づけるか、その際のメリット・デメリットや運用上の工夫について、具体的なイメージが持ちづらい自治体も少なくないことがうかがえる。

総じて、本調査は、他領域人材について「こどもに詳しい人」と「地域をよく知る人」の双方が、居場所づくりの担い手として有望であると自治体から認識されている一方で、その活用方法については「期待と可能性はあるが、具体化の手がかりに乏しい」という状況にあることを示していると言える。

以降の章では、先行自治体における具体的な活用事例や、親和性の高い人材の具体的な職種名、その人材が担っている役割、環境整備策のパターン等を整理し、「どのような人材を、どの程度、どのように関わってもらうか」を検討する際の材料を提供していくことが、他領域人材の活用可能性を現実的な選択肢として広げていくうえで重要になる。

### **3. 「居場所づくりコーディネーター人材」 配置自治体・関係機関への定性調査**

## 3.1. 調査概要

### 3.1.1. 調査の背景・目的

本調査では、定量調査で把握した全国的な傾向を踏まえ、こどもの居場所づくりコーディネータ人材と体制の実態をより立体的に把握することを目的として、定性調査（ヒアリング調査）を実施した。

定量調査からは、居場所づくりコーディネータ人材配置自治体はごく一部にとどまる一方、配置自治体ではその効果が高く評価されていることが明らかになった。また、教員 OB や主任児童委員、社協職員等の他領域で経験を積んだ人材にコーディネータ機能を担わせている事例も一定数存在し、そうした人材に対する親和性の認識や期待も見られた。

しかしアンケート結果だけでは、これらの人材が日々どのような業務を担い、どのような工夫や困難の中で役割を果たしているのか、また人材配置に至るまでの経緯や制度設計・予算措置の実際、既存職種に機能を付加する際の調整のあり方といった点までは十分に捉えきれない。

そこで本定性調査では、居場所づくりコーディネータ人材を配置している自治体や実際に居場所づくりコーディネータ人材として活動する方を対象にヒアリングを行い、次の点を明らかにすることを目的とした。

- ・ 「居場所づくりコーディネータ人材」の配置状況と役割分担を把握し、配置形態や成果が見られている優良事例を収集すること。
- ・ これらの人材の配置・運用に関する課題（人材確保、業務範囲、時間・報酬、個人情報の取扱い等）と、それを解消するために現場で講じられている工夫を把握すること。
- ・ 「居場所づくりコーディネータ人材」が活躍するために重要となる要素（予算・制度、専門性、地域ネットワーク、行政・社協等組織内での位置づけや関係機関との連携のあり方等）を明らかにすること。

さらに、定量調査で示された「教員、民生委員、社協職員、地域おこし協力隊等の他領域人材は親和性が高いと認識されているが、具体的な活用イメージが持ちにくい」という状況を踏まえ、次の点についても重点的に調査を行った。

- ・ 他領域人材が本来担っている既存業務の内容、およびこどもの居場所づくりとの親和性、活かせるスキルや経験。
- ・ 他領域人材が居場所づくりの場面で関わる際に直面している課題（時間的制約、役割・組織間調整、専門性の補完の必要性、守秘義務や個人情報共有の枠組みなど）。
- ・ 他領域人材が居場所づくりにおいて力を発揮するために必要となる条件（専用ポストとしての位置づけも含む制度・予算設計、研修・情報提供など専門性を補う仕組み、地域ネットワークの在り方等）。

これらを通じて、定量調査で把握した「誰を・どのような枠組みで活用し得るか」という可能性に対し、具体の職種像・役割・環境整備策を肉付けし、第4章で行う総括・提言に向

けた実践的な示唆を得ることを目的とした。

### 3.1.2. 調査対象

調査対象については、次のとおりである。

まず、本調査で親和性が高いと整理した「他領域人材」について、検討委員との議論を踏まえ、活動領域を「社会教育」「学校教育」「地域福祉」「まちづくり」「こども」の5領域に区分したうえで、その中から候補となる職種を網羅的に抽出した（図 33 参照）。

その際、こども・家庭と日常的に接点を持つ職種と、地域の多様な主体・資源をつなぐ中間支援的な職種が、バランスよく含まれるよう整理を行った。

図 33 調査対象となった他領域人材

#	名称	概要
社会教育	社会教育士	<ul style="list-style-type: none"> <li>社会教育活動を推進する専門職。地域住民の学びや交流を支援し、地域課題の解決に向けた活動をコーディネート。</li> </ul>
	社会教育主事	<ul style="list-style-type: none"> <li>社会教育法に基づく国家資格。</li> <li>地域の教育行政や教育委員会などの機関で、社会教育の計画立案や制度の運営などを担当する。</li> </ul>
学校教育	地域学校協働活動推進員	<ul style="list-style-type: none"> <li>学校と地域の連携・協働を推進。地域人材の学校活動への参画調整、地域資源の活用支援などを担う。</li> </ul>
	スクールカウンセラー	<ul style="list-style-type: none"> <li>学校で児童生徒の個別カウンセリング（悩み相談、メンタル不調、不安・うつ、対人関係など）や必要に応じて保護者や教員への助言などを実施。</li> </ul>
	学校教員	<ul style="list-style-type: none"> <li>学級・授業を通じて日常的にこどもと関わり、学習面・生活面の変化や困りごとを把握する。必要に応じて保護者や関係機関と連携しながら、学習支援や情緒面のケア、不登校・いじめ等への対応を行う。</li> </ul>
地域福祉	社会福祉協議会職員	<ul style="list-style-type: none"> <li>地域の福祉課題を把握し、住民・行政・関係機関と連携しながら、生活上の困りごとを抱える人を支える相談支援・事業運営を行う専門職（または実務職）。</li> </ul>
	生活支援コーディネーター	<ul style="list-style-type: none"> <li>地域の生活支援サービスや資源の調整・活用、個別の生活課題に対する支援調整、地域ネットワークの構築。</li> </ul>
	コミュニティソーシャルワーカー	<ul style="list-style-type: none"> <li>既存の法制度では支援することの困難な「制度のはざま」の問題（ゴミ屋敷、引きこもり、孤独死など、多様化・複合化する課題に対応するため、地域の中の声なき声を地域課題と捉え、地域住民とともに課題の解決に取り組む）。</li> </ul>
	NPO・市民活動センターなどの職員	<ul style="list-style-type: none"> <li>市民活動・ボランティアの相談窓口として、団体支援、人材マッチング、研修・講座の提供、情報発信、拠点運営を行う。</li> </ul>
	民生委員・児童委員	<ul style="list-style-type: none"> <li>それぞれの地域において、常に住民の立場に立って相談に応じ、必要な援助を行い、社会福祉の増進に努める。</li> <li>福祉事務所や児童相談所などの関係行政機関と連携し、地域の福祉課題に取り組む。</li> </ul>
まちづくり	地域おこし協力隊	<ul style="list-style-type: none"> <li>都市部などから人材を受け入れ、過疎化や高齢化が進む地域での「地域おこし」を担ってもらう国の制度。（総務省事業）</li> </ul>
	ボランティアコーディネーター	<ul style="list-style-type: none"> <li>ボランティア活動の意義を認め、その活動のプロセスで多様な人や組織が相互に対等な関係でつながり、新たな力を生み出せるように調整することにより、一人ひとりが市民社会づくりに参加することを可能にするというボランティアコーディネーションの役割を、仕事として担っている人材。</li> </ul>
こども	子育てコミュニティソーシャルワーカー	<ul style="list-style-type: none"> <li>地域の福祉課題を解決するために、住民や関係機関をつなぐ役割を担う。</li> <li>地域のネットワークを構築し、支援活動を行う。</li> </ul>
	児童館・児童センターの職員	<ul style="list-style-type: none"> <li>子どもたちの健全な育成を目的とした活動を行う。</li> <li>地域の子どもや保護者との交流を促進し、遊びや学びの場を提供。</li> </ul>
	こども家庭センターの職員	<ul style="list-style-type: none"> <li>虐待や養育困難、発達・行動上の課題など、こども・家庭に関する相談を総合的に受け止め、面接・家庭訪問・関係機関とのケース会議等を通じて支援方針を検討・実施する。必要に応じて福祉・保健・教育等の関係機関とつなぎ、継続的な支援調整を行う。</li> </ul>

そのうえで、「こどもの居場所づくりに係る人材を配置している自治体」のうち、「こどもの居場所づくりコーディネート」人材を配置している自治体を対象として、全体で12件の

事例を抽出した（図 34 参照）。

単に「優良事例」を選ぶのではなく、配置されている人材の職種や配置形態ができるだけ多様になるよう配慮している点が特徴である。

対象自治体は、人口規模や自治体の権限を考慮し、「政令指定都市・中核市・施行時特例市（表中では『大規模都市』と表記）」「一般市」「町村」の3区分から、各区分が偏らないように選定した。具体の事例は、定量調査で把握した候補に加え、デスクトップ調査や検討委員からのご提案を踏まえて選定した。

最終的に選定した自治体について、こどもの居場所づくりを所管する自治体担当職員と、実際に居場所づくりコーディネート人材として活動している者の双方に対してヒアリングを行った。

図 34 調査対象となった自治体の一覧と選定理由

自治体名	自治体規模	「居場所づくりコーディネート人材」として活用する人材 ※制度上の名称で記載	選定理由
京都府京都市	大規模都市	居場所づくりコーディネーター（社協に委託し、市域担当コーディネーターを配置）	市社協に市域担当コーディネーターを配置するとともに、各区社協の地域福祉コーディネーターが兼務で居場所支援を担う二層構造を構築しており、大都市における社協活用型の中間支援モデルとして先進的な事例であるため。
岡山県真庭市	一般市	居場所づくりコーディネーター（外部のプレイワーカー等 専門人材等を登用）	教育委員会が所管する「遊びの機会づくり」事業において、外部の専門人材（プレイワーカー等）を登用し、市民の遊び場づくり・話し合いの場づくりを伴走している。教育行政の枠組みを用いながら、外部の専門人材が実質的な居場所コーディネート機能を担う事例として選定した。
埼玉県鴻巣市	一般市	居場所づくりコーディネーター（元校長および 元主任児童委員を登用）	会計年度任用職員として2名の居場所コーディネーターを配置し、元校長・元主任児童委員といった他領域の経験を活かしながら、市内全域の居場所マップ作成や学校との連携を進めている。中規模市における専任配置＋他領域人材活用の事例として位置づけられるため。
兵庫県播磨町	町村	居場所づくりコーディネーター（社協に委託し、コーディネーターを配置）	小規模町村でありながら、社協への委託により「みんなの居場所づくりコーディネーター」を配置し、地域福祉活動アドバイザーとの連携のもとで町全体の居場所づくり支援を行っている。人口規模の小さい自治体における専任配置の例として貴重であるため。
大阪府大阪市	大規模都市	社会福祉協議会職員（社会福祉士の有資格者）	市社協が市全体のネットワークづくり・物資配分・研修等を担い、区社協や区役所と連携しながら約600団体の居場所を支える仕組みを有しており、広域自治体におけるネットワーク型のコーディネート体制の好事例であるため。
愛知県高浜市	一般市	社会福祉協議会職員（生活支援コーディネーター兼 コミュニティソーシャルワーカー）	社会福祉協議会の生活支援コーディネーター兼コミュニティソーシャルワーカーが、高齢者・地域福祉分野の業務を担いながら、「まぜこぜの居場所」として年齢を問わない居場所づくりにも関与している。他領域人材（SC-CSW）が、多世代を対象とした居場所づくりのコーディネート機能を兼務している事例として選定した。
宮崎県三股町	町村	社会福祉協議会職員（生活支援コーディネーター）	社会福祉協議会の生活支援コーディネーター等が、居場所やフード支援を含む「地域の居場所トータルコーディネート」を担っており、行政は「采配役」として後方支援している。町村規模で社協が主導する他領域人材活用の先行事例として選定した。
兵庫県尼崎市	大規模都市	子育てコミュニティソーシャルワーカー	子育てコミュニティソーシャルワーカーを配置し、子どもの居場所の立ち上げ・運営支援と個別ケースへの対応を一體的に担っている。条例に基づく配置やコミュニティソーシャルワーカーの位置づけが明確であり、都市部におけるコミュニティソーシャルワーカー活用モデルとして参考性が高いため。
新潟県村上市	一般市	こども家庭センター職員（社会福祉士・保健師・保育士・看護師） NPO（スクールカウンセラーと兼務）	こども家庭センターが、多職種（社会福祉士・保健師・保育士・看護師）から成るチームとして、要対協ケース等の個別支援を担いつつ、地域内の多様な居場所やNPO等の活動を把握し、「必要な子ども・家庭を必要につなぐ」コーディネート機能を実質的に果たしている点を踏まえ選定した。
島根県益田市	一般市	地域学校協働活動推進員（教員免許or社会教育士の有資格者） ボランティアコーディネーター	こどもの居場所づくりコーディネーターを市直営で配置しつつ、社会教育やまちづくり分野と連携した取組を展開している。中山間地域における居場所コーディネートの先行事例として選定した。
宮城県石巻市	一般市	児童館職員	児童館を基盤とする子どもセンター（NPOによる指定管理）が、子どもの権利を柱に、児童厚生員等が実質的なコーディネーターとして子ども参加型の居場所づくりを展開している。児童館職員という「こども分野」の専門職がコーディネート機能を担っている好事例であるため。
愛媛県八幡浜市	一般市	地域おこし協力隊	地域おこし協力隊という他領域人材を「子どもの居場所づくり」のミッションで起用し、面としての居場所ネットワーク形成を担わせようとしている事例として位置づけ、ヒアリング対象とした。

また、「社会教育士」については、第1回検討委員会において有用な他領域人材の一つとして位置づけられたことから、特定の自治体を対象とした聞き取りではなく、職種を起点とした調査を行った。具体的には、一般社団法人日本社会教育士会に対するヒアリングに加え、社会教育士として地域で活動している団体「浜田のまちの縁側」代表・栗栖真理氏へのヒア

リングも実施し、社会教育士がこどもの居場所づくりの場面で発揮しうる役割や強みについて知見を得た。

### 3.1.3. 調査項目

調査項目としては以下のとおりである。

#### ■ 「居場所づくりコーディネーター人材」配置自治体へのヒアリング項目

本調査では、自治体職員と、居場所づくりコーディネーター人材として活動している人材の双方にヒアリングを実施した。

自治体職員に対しては、「自治体としてのこどもの居場所づくりの取組状況・体制」「居場所づくりコーディネーター人材の配置経緯・配置形態・役割」「事業の成果や課題、国・都道府県への支援ニーズ」等について聞き取った。

一方、居場所づくりコーディネーター人材に対しては、「経歴・勤務形態などの基礎情報」「日々担っている具体的な業務内容や工夫・困難」「自身の専門性や強みがどのように活かされているか」「他領域人材との連携・活用可能性」等についてヒアリングを行った。

図 35 「居場所づくりコーディネーター人材」配置自治体へのヒアリング項目

対象	項目	設問
自治体職員向けヒアリング項目	自治体の取組状況・体制	<ul style="list-style-type: none"> <li>こどもの居場所づくりの具体的な取組内容（どのような活動を、いつから、どの程度の頻度で行っているか）</li> <li>当該取組を開始した経緯や目的</li> <li>現在の対象地域、対象者、年間予算（概算）</li> <li>実施主体（部署、外部団体等）と運営形態（直営、委託、協働等）および関係機関との連携体制</li> <li>効果・成果をどのように測定・把握しているか（指標や評価方法があれば具体的に）</li> </ul>
	「こどもの居場所づくりコーディネーター人材」の配置状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>「居場所づくりコーディネーター人材」を配置した経緯と目的</li> <li>配置している人材の所属機関、職種・役職、人数、雇用形態（常勤・非常勤・派遣・兼務等）</li> <li>コーディネーター人材とは、どのような場面で、どのような形で連携しているか</li> <li>コーディネーターの活動を支えるために必要な資源（予算、人員、施設等）</li> <li>コーディネーター人材として適しているのは、どのようなスキルや資質を持っている方だと考えるか</li> <li>配置後に直面した課題（採用、予算、業務負荷、連携上の問題など）があれば具体的に</li> <li>その課題に対してどのような工夫や対策を講じたか、また、その結果どのような効果があったか</li> <li>他の自治体に参考となり得る成功事例や工夫</li> <li>自治体として行っている支援（予算措置、制度、研修など）</li> <li>国や都道府県に期待する支援（法制度、交付金、情報提供など）</li> </ul>
「居場所づくりコーディネーター人材」として活動している方向けヒアリング項目	基礎情報	<ul style="list-style-type: none"> <li>ご経歴や前職について</li> <li>常勤・非常勤、派遣・兼務などの配置形態と、1週間あたりの勤務時間の目安</li> <li>保有している専門性・資格・職歴（こども支援や地域支援に関する経験の有無など）</li> </ul>
	「こどもの居場所づくりコーディネーター人材」としての取組	<ul style="list-style-type: none"> <li>現在、「こどもの居場所づくり」に関して具体的にどのような活動をしているか（企画、運営、スタッフ調整、相談対応など）、活動の頻度・規模（年間件数、対象児童数等を含む）</li> <li>活動における主な役割（企画、運営、スタッフ育成、相談対応など）</li> <li>自治体や他機関との連携状況（どの機関と、どのような連携を行っているか）</li> <li>現場で直面している課題や障壁（人手・予算・場所、研修不足、情報共有や制度面の課題など）</li> <li>これまでに講じた工夫や対応策、その結果得られた変化・成果</li> <li>地域での居場所のコーディネーター機能を担ううえで、特に重要だと考えるスキル・資質</li> <li>現在の人員体制についての認識（十分か、不足している場合はどの職種・スキルが不足しているか）</li> <li>活動の成果をどのように評価しているか（定性的・定量的な指標、利用者の声など）</li> </ul>
	他領域人材の活用・連携可能性	<ul style="list-style-type: none"> <li>ご自身の他領域での活動を通じて培ってきた経験やスキルのうち、地域のこどもの居場所づくりをコーディネートする中で特に活かしていると感じる点</li> <li>地域の居場所づくりをコーディネートする中で、主務の立場や業務範囲では対応が難しい、もしくは限界があると感じる点や内容</li> <li>他領域人材が、こどもの居場所づくりのコーディネーターに関わる際に、どのような支援・工夫があれば有効だと考えるか（例：研修、情報共有の仕組み、謝金・保険などの手当、役割分担の明確化等）</li> <li>他領域人材の活用について、今後の展望やご意見（期待する点、懸念する点など）</li> </ul>

#### ■ 一般社団法人日本社会教育士会および、社会教育士として地域で活動している浜田のまちの縁側 代表・栗栖真理氏へのヒアリング項目

本調査では、日本社会教育士会の関係者（社会教育士・社会教育主事経験者等）にもヒアリングを実施した。

社会教育士・社会教育主事経験者に対しては、「社会教育士・社会教育主事としての基礎情報（これまでの勤務先や主な業務、資格取得の経緯・専門性・マインド等）」「現在の配置状況や人材の過不足感」「こどもの居場所づくりとの親和性・実践事例（どのような場面で居場所づくりに関わってきたか、その際に発揮できた強みや役割）」「居場所づくりに活かせる強み・逆に想定される制約や課題」「今後、居場所づくりコーディネーターとして活用していくうえで必要となる支援や仕組み」等について聞き取った。

あわせて、社会教育士（栗栖氏）個人に対しては、「基礎情報・経歴（社会教育士としての活動内容や所属、これまでの地域での実践）」「地域で展開している『まちの縁側』を中心とした居場所づくりの取組内容・関係機関との連携状況」「実践の中で担っている『居場所づくりコーディネート人材』としての機能」「居場所運営上の課題や、運営者から求められているスキル・役割」「社会教育士がこどもの居場所づくり分野でどのような強みを発揮し得るか、そのために必要な制度的・組織的な位置づけ」等についてヒアリングを行った。

図 36 日本社会教育士会・社会教育士（栗栖氏）へのヒアリング項目

対象	項目	設問
日本社会教育士会へのヒアリング項目	社会教育士・社会教育主事の基礎情報	<ul style="list-style-type: none"> <li>・社会教育士／社会教育主事は、どのような現場（行政・社会教育施設・学校・企業・NPO等）で、主にどのような業務を担っているか。</li> <li>・社会教育主事の法的位置づけ（社会教育法上の必置規定）と、実際の配置状況（設置率、未設置自治体の状況）についてどう把握しているか。</li> <li>・社会教育士の資格を取得することで身につく専門性（ソフトスキル・ハードスキル）は何か。（例：プレゼンテーション、ファシリテーション、コーディネート力など）</li> <li>・スキルだけでなく、社会教育士／社会教育主事に求められる「マインド」や価値観として、特に重要と考えるものは何か。</li> </ul>
	配置状況・人材の過不足感	<ul style="list-style-type: none"> <li>・現在、全国的に見て社会教育士／社会教育主事はどの程度配置されていると認識しているか。（典型的な配置先、公民館等での活用状況など）</li> <li>・社会教育士／社会教育主事の人材数や年代構成について、過不足や偏りをどのように感じているか。</li> <li>・今後、どのような分野・現場（例：子どもの居場所づくり、コミュニティスクール、福祉分野等）で、社会教育士がより必要とされると考えるか。</li> </ul>
	子どもの居場所づくりとの親和性・実践事例	<ul style="list-style-type: none"> <li>・社会教育士／社会教育主事は、子どもの居場所づくり（放課後の場、多世代の場、子ども食堂等）と親和性があると思うか。その理由は何か。</li> <li>・実際に、社会教育士／社会教育主事が「居場所づくりコーディネート人材」として関わっている事例をご存じであれば、概要（活動内容・役割・効果）を教えてください。</li> <li>・公民館等を拠点として、講座やサークルから子どもや保護者の居場所が生まれたり、ひきこもり支援などにつながった事例があれば、その際のコーディネート機能について教えてください。</li> </ul>
	居場所づくりに活かせる強み・障壁	<ul style="list-style-type: none"> <li>・子どもの居場所づくりコーディネーターとして社会教育士が関わる場合、特に活かせる強み（スキル・マインド）は何だと考えるか。（例：当事者性を重んじる姿勢、心理的安全性の確保、学びを通じた共通言語づくり等）</li> <li>・一方で、社会教育士／社会教育主事が居場所づくりコーディネーターとして活動するうえでの障壁となり得る点（制度・組織・処遇・役割の想定等）があれば教えてください。</li> </ul>
	今後の活用・連携に向けた課題と支援ニーズ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・社会教育士が子どもの居場所づくりコーディネーターとして活躍していくために、どのような研修内容や育成プログラムが必要だと考えるか。（特に「子どもの権利」「子どもの声を聴く」「遊びの理解」などの位置づけについて）</li> <li>・国・自治体・社会教育士会に期待する支援（制度的な位置づけ、配置モデル、研修・ネットワークづくり等）は何か。</li> <li>・今後、子どもの居場所づくり分野で社会教育士が果たし得る役割や、連携のあり方について、自由にご意見を伺いたい。k</li> </ul>
社会教育士（栗栖氏）へのヒアリング項目	基礎情報・経歴	<ul style="list-style-type: none"> <li>・これまでのご経歴（看護師・ケアマネジャー・社会教育委員・地域学校協働活動推進員など）の概要を教えてください。</li> <li>・「浜田のまちの縁側」を立ち上げるに至った背景・動機（地震の経験や地域への思い等）を教えてください。</li> <li>・社会教育主事講習を受講し、社会教育士の称号を取得することになった経緯と、その過程で感じたことを教えてください。</li> </ul>
	「浜田のまちの縁側」を中心とした居場所づくりの取組	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「浜田のまちの縁側」の概要（場所、対象、活動頻度、主なプログラム：遊び・食・学び等）を教えてください。</li> <li>・立ち上げから現在に至るまでの変遷（多世代の場から子ども中心への変化、行政事業との関係等）について教えてください。</li> <li>・ご自身、運営の中でどのような役割（企画、スタッフ調整、子どもとの関わり、保護者対応等）を担っているか。</li> <li>・「浜田市の生涯学習課、公民館、子育て支援課、子育て支援系市民団体、まちづくり委員会等」とは具体的にどのように連携しているか。</li> </ul>
	居場所づくりコーディネーターとしての機能	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「浜田のまちの縁側」の運営に加え、地域内の他の居場所（子ども食堂、放課後児童クラブ等）との連携や調整に関わっている点があれば教えてください。</li> <li>・地域全体の放課後環境を「鳥の目」で見たときに、「縁側」はどのような役割を果たしていると考えているか。</li> <li>・子どもの権利や子どもの声を、居場所の運営に反映させるために工夫していることがあれば教えてください。</li> </ul>
	居場所運営上の課題と、求められるスキル	<ul style="list-style-type: none"> <li>・居場所づくりに関わる中で、特に難しさを感じている点（多世代性と子どもの安全の両立、スタッフの育成・確保等）は何か。</li> <li>・居場所づくりを地域で進めるうえで、「こういうスキルを持った人がもつと助かる」と感じる能力（例：子どもアドボケート、プレイワーカー等）は何か。</li> <li>・ご自身が社会教育士として活動する中で、「これは社会教育士ならではの」と感じるスキルやマインド（当事者性、心理的安全性の確保等）について教えてください。</li> </ul>
	子どもの居場所づくり×社会教育士の連携可能性	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ご自身のご経験から見て、「子どもの居場所づくり」と「社会教育（社会教育士）」はどのような点で親和性が高いと感じるか。</li> <li>・社会教育士が、子どもの居場所づくりコーディネーターとして活動する場合に必要なと考える支援（研修内容、業務調整の仕組み、制度的な位置づけ等）は何か。</li> <li>・今後、社会教育士が子どもの居場所づくり分野でどのような役割を果たしていくとよいか、また、そのために国や自治体に期待することがあれば教えてください。</li> </ul>

## 3.2. 調査結果

### 3.2.1. ヒアリング内容

「自治体のこどもの居場所づくりに関する取組状況（取組内容、予算、効果測定）」「居場所づくりコーディネーター人材の配置（配置経緯、配置形態・募集方法、業務内容、求められるスキル、課題や対応策）」「他領域人材の活用・連携可能性」について、抜粋し、各自治体ごとに取りまとめた。

#### 京都府京都市（居場所づくりコーディネーター配置事例）

項目	設問	
自治体の取組状況・体制	取組	<ul style="list-style-type: none"> <li>子どもの居場所づくり支援の輪サポート事業：令和2年から市社協に委託し、市内の子どもの居場所（子ども食堂等）を支える中間支援事業を実施。コーディネーターによる相談・現地訪問、ウェブ・LINEでの情報発信、研修・交流会、企業からの寄付マッチング等を行う。居場所数増加に伴う担い手不足や知識不足などの課題に対応するために開始した。対象は市内全域の18歳以下。</li> <li>青少年活動センター：昭和35年頃の「青年の家」を前身とする事業で、現在は市内7カ所の青少年活動センターを公益社団法人ユースサービス協会の指定管理で運営。13～30歳を対象に、「居場所（ロビー、自習室等）」「育成（中高生のチャレンジ企画支援）」「相談」の3機能を提供している。</li> </ul>
	予算	<ul style="list-style-type: none"> <li>支援の輪サポート事業：市社協への委託料として年間約1,600万円（R7年度）。主に人件費、ホームページや広報、交流会・研修会の経費に充当。</li> <li>青少年活動センター：7施設で概算約3億円／年（指定管理料）。</li> </ul>
	効果測定	<ul style="list-style-type: none"> <li>支援の輪サポート事業：相談件数や居場所箇所数の増加を主な目標とし、R2年度開始以降、目標は概ね達成。居場所数は88カ所（R2）から約260カ所超まで増加。LINE登録者数も400名超。</li> <li>青少年活動センター：具体的な数値指標は設定していないが、「はぐくみプラン（子ども若者総合計画）」に沿って事業を展開し、利用状況等を踏まえて総合的に評価。</li> </ul>
「居場所づくりコーディネーター人材」の配置	配置経緯	<ul style="list-style-type: none"> <li>支援の輪サポート事業：子どもの居場所が増える一方、運営者の負担やノウハウ不足が見えたため、市内全域から相談しやすく、市・区両方とつながりのある京都市社協に委託。市全体で3名のコーディネーターを置き、市社協と11区社協が連携するモデルを採用。</li> <li>青少年活動センター：センター未設置区にも若者支援を届けるため、センター職員が地域に出向くアウトリーチ事業を実施し、職員がコーディネーター的役割を担っている。</li> </ul>
	配置形態・募集方法	<ul style="list-style-type: none"> <li>支援の輪サポート事業（市社協側）：コーディネーター3人体制（正職員1名、非常勤契約職員2名）。仕様書上、3名のうち1名は子育て支援・困窮者支援など福祉の専門職（社会福祉士等）を配置することを要件としている。正職員は社協内の人事異動により配置（社会福祉士資格、地域福祉・ボランティア支援・個別支援経験あり）。非常勤職員は公募採用。</li> <li>青少年活動センター：各センター職員（ユースワーカー）が本務と並行して担当エリアの区役所・自治会館等と連携し、居場所の立ち上げ・運営支援を行う。専任の新規職種ではなく、既存職員への役割付加という形。</li> </ul>
	業務内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>市社協コーディネーター（支援の輪）：市域向け交流会・学習会、情報発信（HP・LINE）、子ども居場所フェスの企画・実施。 区社協の地域福祉コーディネーター（11区）と連携し、各区で情報交換会や研修を開催（活動費10万円／区）。 区職員は、地縁組織支援やボランティアセンター運営を兼務しながら、子ども居場所の相談支援・アウトリーチ・寄付コーディネートも担当。</li> <li>青少年活動センタースタッフ：アウトリーチとして、センター未設置区での居場所づくり・イベント開催。 区役所・地域団体との協働による居場所開拓、SNSや学校配布チラシによる周知。</li> </ul>
	求められるスキル	<ul style="list-style-type: none"> <li>地域資源の把握、情報収集力、地域・団体との関係構築力。</li> <li>相談支援（ケース対応）と場づくり（交流・イベント）の両方を企画・ファシリテートする力。</li> <li>所属団体や資格よりも、地域知識・経験・提案力・発信力といったソフトスキルが重視されている。</li> </ul>
	課題とその対応策	<ul style="list-style-type: none"> <li>コーディネーター採用は専門性を求めるほど人材確保が難しく、給与水準とのバランスからも苦慮している。</li> <li>市社協3名＋11区の兼務体制で260カ所超の居場所を支援するのは負荷が大きく、区によって相談件数やアウトリーチ頻度にばらつきが出ている。</li> <li>区社協職員の業務量が増大し、なかには業務の4割が本事業というケースもあり、今後の人人体制の見通しが立ちにくい。</li> </ul>
他領域人材の活用・連携可能性	<ul style="list-style-type: none"> <li>コミュニティワーカー（地域福祉コーディネーター）、青少年活動センターのユースワーカーは、日常的に地域・若者と関わるため親和性が高い。</li> <li>スクールソーシャルワーカーが学校単位でコーディネート機能を持てれば理想的であり、児童館職員に機能を付加する案も考えられる。ただし業務量の点で懸念がある。</li> </ul>	

岡山県真庭市（居場所づくりコーディネーター配置事例）

項目		設問
自治体の取組状況・体制	取組	<ul style="list-style-type: none"> <li>教育長の「真庭の子どもたちのために、子どもが自分の意志で自由にやれる時間・場所を取り戻したい」という思いを起点に、「まにわあそびのわ」プロジェクト（遊びの機会づくり）を開始。</li> <li>遊ぶ場所をハード整備したり、サービス提供するのではなく、子どもが自らの意思で自由に活動できる環境を創出し、周囲の大人や地域全体が子どもを“管理する”姿勢から、子どもの「したいこと」を“見守る”姿勢へと市民の意識そのものを変えていくことを目的としている。</li> <li>主管は教育委員会生涯学習課。</li> </ul>
	予算	<ul style="list-style-type: none"> <li>令和7年度はこども家庭庁の補助事業を活用し、普及啓発（講演会・研修会、ウェブサイト「VIVAまにわ」による情報発信）に力を入れている。</li> </ul>
	効果測定	<ul style="list-style-type: none"> <li>事業の性質上、効果を定量的に把握しにくいのが、子どもの遊びに関する意識調査を実施するなど、市民の関わり方の変化を測る可能性を模索している。</li> <li>現時点では、コーディネーターが関わることで市内にどれだけ「遊びの機会を提供する団体」が生まれたかを主な成果指標としている。</li> </ul>
「居場所づくりコーディネーター人材」の配置	配置経緯	<ul style="list-style-type: none"> <li>「まにわあそびのわ」プロジェクト開始時に、市外からの登用を含め専門的な知識やスキルを持った人材5名に声をかけ、令和5年度から郷育魅力化コーディネーター（会計年度任用職員）として教育委員会に配置。</li> <li>そのうち1名を令和6年度から「こどもの居場所づくりコーディネーター」として位置づけ直し、遊びの機会づくり事業の推進役とした。</li> </ul>
	配置形態・募集方法	<ul style="list-style-type: none"> <li>郷育魅力化コーディネーター（会計年度任用職員）として採用し、その中の1名を生涯学習課所属の「こどもの居場所づくりコーディネーター」として週30時間（6時間×5日）勤務で配置。</li> <li>募集にあたって資格要件は設けず、プレイヤーとして0→1の立ち上げ経験や助成金申請、地域と協働したプロジェクト運営など、これまでの実践経験を重視して採用している。</li> <li>外部人材の登用として、都内との往復を認める一方、制度上の制約から旅費支給等の県外移動の費用負担は行っていない。</li> </ul>
	業務内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>①遊びの機会づくり事業の推進、②地域の遊び場の立ち上げ・運営相談に関する伴走支援（対話・場づくり）を中心に、相談～実践まで一貫して支援している。</li> <li>また、市民から相談が上がっている地域を起点に、広い市域の中で優先的に関わりながら遊びの環境を整えている。</li> </ul>
	求められるスキル	<ul style="list-style-type: none"> <li>プレイヤーとしての遊び場立ち上げ経験（0→1のプロジェクトをつくる力）、助成金申請や事務局機能（行政・専門家・保護者・子ども間の翻訳・調整）、ボランティアコーディネーター、対話や場づくりのスキルなど、市民とともに場をつくり育てるための企画力・調整力が重視されている。</li> </ul>
	課題とその対応策	<ul style="list-style-type: none"> <li>市域が広く、1人では回りきれないことから、勤務時間を増やすか人数を増やすかといったマンパワーの不足が課題となっている。</li> <li>これに対しては、郷育魅力化コーディネーターが参加する定例会で情報交換を行いながら互いに業務を補完するなど、コーディネーター間で支え合う体制を整えている。</li> <li>また、地域住民からの相談の手が上がっている場所を優先して関わるなど、対象エリアを絞り込む工夫も行っている。</li> </ul>
他領域人材の活用・連携可能性	<ul style="list-style-type: none"> <li>郷育魅力化コーディネーター等関係者が定期的な定例会で情報共有・相談を行い、業務として間に合わない部分をほかのコーディネーター等が補うなど、庁内外にまたがるコーディネーター機能をチームとして発揮している。</li> <li>また、生涯学習課が所管する他の子どもの育ち支援事業とも連携しつつ、「遊びの機会づくり」として蓄積されたプレイヤーや場づくりの知見を、こどもの居場所づくり全般に横展開していく余地が大きいと考えられる。</li> </ul>	

埼玉県鴻巣市（居場所づくりコーディネーター配置事例）

項目	設問
自治体の取組状況・体制	<p>取組</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>鴻巣市は、第2期子ども子育て支援事業計画（R2～）の段階からこどもの貧困対策と居場所づくりを位置付け、令和3年度から「こどもの居場所」施策を本格化。こども応援課が中心になり、民間のこども食堂・学習支援教室・フリースクール等を支援する形で市内の居場所づくりを推進している。</li> <li>取り組み内容としては、以下。               <ol style="list-style-type: none"> <li>こども食堂等民間団体への応援金（補助金）の交付</li> <li>民間団体が共同で使える「食材保管庫」（業務用冷蔵・冷凍庫）の整備・管理</li> <li>こどもの居場所コーディネーター2名（市直雇用）による現場支援・コーディネート</li> </ol> </li> </ul>
	<p>予算</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>年間概算約600万円。うち約半分を民間団体への応援金、残り半分をコーディネーター2名の人件費および事務費に充当している。</li> </ul>
	<p>効果測定</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>目標：各小学校区（16校区）に少なくとも1カ所はこども食堂等の居場所を整備すること</li> <li>結果：令和3年度当初は6～7団体だったこども食堂が、現在14団体（18カ所）まで増加し、16小学校区中11区でこども食堂が開設されている。</li> <li>併せて、コーディネーターが把握し支援につなげた要支援家庭・こどもの件数も内部指標として管理している。</li> </ul>
「居場所づくりコーディネーター人材」の配置	<p>配置経緯</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>計画段階からこどもの居場所・貧困対策を重視しており、令和3年度に「こどもの居場所コーディネーター」配置事業を新設。</li> <li>目的は、こども食堂や学習支援教室など市内の多様な居場所を把握し、学校・要対協・各種支援機関と連携しながら、こどもを適切な場や支援につなぐこと。</li> </ul>
	<p>配置形態・募集方法</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>こども応援課所属の会計年度任用職員（非常勤）として、コーディネーター2名を配置。勤務時間は両者の希望や制度（扶養範囲、社保適用等）を踏まえて調整。</li> <li>募集は一般公募ではなく、市職員が「この人なら」と判断した人材へ個別に打診する形で依頼。               <ul style="list-style-type: none"> <li>1名：元校長（教員・管理職経験者）</li> <li>1名：元主任児童委員（民生委員経験者／現在は人権擁護委員・保護司も兼務）</li> </ul> </li> </ul>
	<p>業務内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>こどもの居場所マップ作成・更新（市内のこども食堂、フードパントリー、学習支援教室、フリースクール等の情報収集・可視化）</li> <li>こども食堂等への定期訪問による実態把握・情報提供・相談対応</li> <li>こども家庭センター、教育支援センター、要対協等へ出席し、課題のある家庭・こどもに関する情報共有と支援調整</li> <li>全小中学校（16小・8中）を学期ごとに訪問し、校長・教頭との情報交換、不登校等の情報や支援ニーズの確認</li> <li>企業・団体への説明（ロータリークラブ等）を通じた食材・資金等の支援者拡大</li> <li>教育委員会との連携のもと、不登校児童生徒数などのデータを整理・提供し、学校向け研修資料の作成・提供（不登校支援、こどもの貧困、居場所の役割など）</li> </ul>
	<p>求められるスキル</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>学校と地域双方に強いネットワークを持ち、どこに誰がいて何をしているかを把握していること（地域資源の知識）</li> <li>こどもの状況（不登校、家庭状況、貧困等）を理解し、支援機関につなぐ相談援助能力</li> <li>学校・民生委員・こども食堂・企業など、多様な関係者との信頼関係構築とファシリテーション力</li> <li>勤務時間外や土日にも柔軟に居場所を訪問できるフットワーク（こども食堂等の多くが夕方・休日開催のため）</li> </ul> <p>課題とその対応策</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>法的な個人情報共有の枠組み：虐待ケースのように、こどもの不登校情報等についても、市長部局と教育委員会が必要な範囲で情報交換できる明確な制度的根拠が乏しく、今後、国として整理・整備されることを期待している。</li> <li>後継者の確保：現2名は学校・地域に幅広い人脈と経験を持つ「一本釣り人材」であり、同等のスキルを持つ後任を見つけるのは容易ではない。新任者向けには、こどもの貧困・不登校・虐待等に関する基礎研修や、学校組織や民生委員・地域団体の役割とネットワークの「地図」を学べる研修が必要と考えている。</li> </ul>
他領域人材の活用・連携可能性	<ul style="list-style-type: none"> <li>鴻巣市では、元校長・元主任児童委員という「教育」と「地域福祉」の両方に根ざした人材をコーディネーターに起用しており、特定の職種名よりも、その人が持つネットワークと経験を重視している。</li> <li>民生委員・主任児童委員は、地域の家庭状況や困りごとの情報を持ち、企業やフードバンクとのつながりにも活かしやすいため、居場所コーディネーターの担い手として親和性が高いと感じられている。</li> <li>学校教員、とりわけ管理職経験者は、校内情報や不登校児童生徒に関する感覚が高く、外部との調整役として有効。</li> </ul>

## 兵庫県播磨町（居場所づくりコーディネーター配置事例）

項目		設問
自治体の取組状況・体制	取組	<ul style="list-style-type: none"> <li>播磨町は、「誰一人取り残さないまちづくり」を掲げ、子どもに限らない「みんなの居場所」を町内に広げる方針。中央公民館と4つのコミセン、住民主体のフリースペースなどが放課後の子どもの居場所として機能している。</li> <li>令和6年度に居場所のマッピングとヒアリングを行い、現状把握と課題整理を進めた。ヒアリングの結果、「人材マッチング」「他団体の情報」「財政支援」が求められていることが明らかになったため、町だけでなく、地域福祉のノウハウを持つ社会福祉協議会と連携して支える仕組みを構築。公民館・コミセンでは職員や地域住民が見守り役となり、居場所としての役割を担っている。</li> </ul>
	予算	<ul style="list-style-type: none"> <li>令和7年度から、社会福祉協議会への委託事業「みんなの居場所づくりコーディネーター」として、年間約530～540万円を新規に計上。主にコーディネーター人件費と居場所支援活動費に充当している。</li> </ul>
「居場所づくりコーディネーター人材」の配置	配置経緯	<ul style="list-style-type: none"> <li>居場所運営者から「運営はできるが、人や情報、資金をつないでほしい」というニーズがあり、町単独では対応が難しいことから、地域全体を見て動ける社協に委託し、専任コーディネーターを置くこととした。</li> </ul>
	配置形態・募集方法	<ul style="list-style-type: none"> <li>社協に非常勤のコーディネーター1名を配置（週2-3日、10～17時）。</li> <li>同じ部署には町単費の「地域福祉活動アドバイザー」もあり、連携して活動。</li> <li>コーディネーターはももとの社協職員ではなく、子育てを通してボランティアで居場所づくりに関わってきた住民で、公募を見て応募・採用された。町は資格よりも「居場所づくりへの熱意」を重視した。</li> </ul>
	業務内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>町内の居場所や中央公民館・コミセンを訪問し、活動実態と課題をヒアリング。</li> <li>新たに始めたい住民の相談・立ち上げ支援、他世代の居場所とのマッチング、居場所をテーマにしたおしゃべり会への参加などを通じて、人と場のつなぎ役を担っている。町のまちづくりアドバイザーとの情報交換会にも参加し、町全体の資源とニーズを共有している。</li> </ul>
	求められるスキル	<ul style="list-style-type: none"> <li>町としては、福祉・教育の専門資格よりも、地域に根ざした居場所づくりへの熱意と、住民協働・まちづくりの視点を重視。</li> <li>コーディネーター自身は、情報収集と関係構築のためのコミュニケーション力が特に重要と感じており、今後は多様な人をまとめるファシリテーション力も求められると見ている。</li> </ul>
	課題とその対応策	<ul style="list-style-type: none"> <li>初年度で前例が少なく、「同じ立場で一緒に次の一手を考える相手」が不足しており、行政との定期対話や仲間づくりが課題となっている。</li> </ul>
他領域人材の活用・連携可能性	<ul style="list-style-type: none"> <li>町は、特に住民協働・まちづくり系の人材（地域福祉活動アドバイザー等）が、居場所コーディネーターの主担当としては親和性が高いと考えている。</li> <li>専門職は個々の子どもの支援には有用だが、地域全体を面で見ると人と場をつなぐ役割には追加的にスキルを補完する必要があるとの認識。</li> <li>また、地域内の体制としては公民館職員は施設単位の場づくりと見守りを担い、社協が全体の情報を集約・調整する等の役割分担が望ましいとしている。</li> </ul>	

## 大阪府大阪市（社会福祉協議会職員活用事例）

項目		設問
自治体の 取組状 況・体制	取組	<ul style="list-style-type: none"> <li>こどもの居場所づくりは以下の2事業を中心に推進している。               <ol style="list-style-type: none"> <li>①こども支援ネットワーク事業補助金（H30～：市社協と連携し、こども食堂・居場所のネットワーク化と活動支援）</li> <li>②こどもの居場所開設支援事業（R4～：新規開設時の備品購入等を上限30万円補助）</li> </ol> </li> </ul>
	予算	<ul style="list-style-type: none"> <li>こども支援ネットワーク事業：約3,431万円／年。</li> <li>開設支援事業：約942万円／年（うち約900万円が30カ所分の補助、残りは選定委員会費用等）。</li> </ul>
	効果測定	<ul style="list-style-type: none"> <li>ネットワーク事業：市社協からの年度報告を基に検査し、「市内の居場所のネットワーク加入率」を主指標としている。</li> <li>開設支援事業：未開設小学校区への居場所開設が目的であり、開設済小学校区数を指標としている。</li> </ul>
「居場所 づくりコ ーディネ ート人 材」の 配置	配置経緯	<ul style="list-style-type: none"> <li>市長参加の「こどもの貧困対策推進会議」において、「行政丸抱えだけではなく経済界や教育等さまざまな社会全体で支える仕組み」ができないかという発言を契機に、経済界からの抛出があれば受け皿を作り、提供する側と受け手側の大阪市全体のネットワーク化を検討。もともと市社協が運営していた「地域こども支援団体連絡会」を基盤として、市社協によるネットワーク機能の運営を支援（補助）する体制を構築。</li> </ul>
	配置形態 ・募集方 法	<ul style="list-style-type: none"> <li>市社協「大阪市ボランティア・市民活動センター」の常勤職員3名が、居場所ネットワーク全体のコーディネートに兼務して担当。</li> <li>社会福祉士資格を有し、地域福祉・相談援助の経験を持つ人材を配置している。</li> </ul>
	業務内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>市全体の居場所ネットワークづくりと支援（連絡会・運営協議会の開催、物資調整・配布、企業や他制度とのマッチング、啓発イベント・冊子作成、保険適用支援、企業からの相談対応等）。</li> <li>開設支援事業では、区役所・区社協と連携しつつ、居場所団体への情報提供・助言等を行っている。</li> </ul>
	求められる スキル	<ul style="list-style-type: none"> <li>相談者の思いやニーズを聞き取り、活動の形に落とし込む「相談援助力」と、地域福祉の視点を持って行政・学校・企業・団体等をつなぐコーディネート力。</li> <li>社会福祉士としての専門性（地域ネットワーク形成、団体育成、課題整理など）が居場所づくり支援と親和性の高いスキルとして認識されている。</li> </ul>
	課題とその 対応策	<ul style="list-style-type: none"> <li>ネットワーク参加団体が約600カ所まで増加していることから、今後は、市社協が持つネットワーク・コーディネート機能とともに、各区のネットワーク・コーディネート機能の強化も図り、市・区の連携強化や役割分担等の再設計を進めていく方針。</li> </ul>
他領域人材の 活用・連携可能性	<ul style="list-style-type: none"> <li>社会福祉協議会職員（特に社会福祉士）が、居場所ネットワークのコーディネーターとして中心的役割を担っており、福祉・地域活動支援の専門職を「他領域人材」として活用しているモデルといえる。</li> <li>強みは、既に地域のネットワークや団体支援のノウハウを持ち、物資調達や企業連携など、居場所単独では対応しづらい機能を補完できる点。</li> <li>一方で、専任ではなく他業務との兼務であることや、団体数の増加に伴うニーズや課題の多様化により、担当範囲の広さや複雑化が課題となっている。</li> </ul>	

愛知県高浜市（社会福祉協議会職員の生活支援コーディネーター（※表中では「SC」と記載）兼コミュニティソーシャルワーカー（※表中では「CSW」と記載）活用事例）

項目	設問	
自治体の取組状況・体制	取組	<ul style="list-style-type: none"> <li>共生推進グループ所管の重層的支援体制整備事業として、子どもに限らず、不登校・ひきこもり・高齢者など属性を問わず誰もが立ち寄れる「まぜこぜの居場所づくり」を推進。</li> <li>「まぜこぜの居場所」は、行政委託ではなく、民間ボランティアや企業が主体となって運営しており、市は立ち上げ支援や制度面の支援にとどめている。行政が前面に出すぎると、「公的な目が気になる」として住民が来づらくなるケースもあるため、NPO法人等中間支援組織が住民の自発的活動を支える形が望ましいとの認識。</li> <li>市内5小学校区すべてに少なくとも1カ所、計14カ所の「まぜこぜの居場所」が存在。</li> </ul>
	予算	<ul style="list-style-type: none"> <li>運営は民間ボランティアや企業が主体で、市からの委託ではなく自発的な活動として実施。</li> <li>市は立ち上げ支援として、3年間で最大9万円（年3万円）の補助金を用意。</li> </ul>
	効果測定	<ul style="list-style-type: none"> <li>居場所の「数」ではなく、相談を受けた際にその人の状況に合う居場所にどれだけマッチングできるかを重視。</li> <li>具体的には、ひきこもりの若者に対し、本人の条件に合う形で「まぜこぜの居場所」参加を提案するなど、個別ケースでの活用状況を重視。</li> <li>また、子ども・若者へのアンケート調査を外部委託し、居場所の有無とウェルビーイングの関係を定量的に把握している。</li> </ul>
「居場所づくりコーディネーター人材」の配置	配置経緯	<ul style="list-style-type: none"> <li>「まぜこぜの居場所づくり」に専任のコーディネーターを配置しているわけではないが、市の重層的支援体制整備事業において、社協の生活支援コーディネーター（SC）やコミュニティソーシャルワーカー（CSW）との連携を深めていく方針。</li> </ul>
	配置形態・募集方法	<ul style="list-style-type: none"> <li>社協職員（SCとCSWの兼務者）1名に生活支援体制整備事業を委託する。</li> </ul>
	業務内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>SCとして高齢者の地域活動の場づくりやネットワークづくりを進めてきた経験と、CSWとして「困りごと相談」や個別ケースへの対応、住民主体の支援活動の立ち上げを支えてきた経験を踏まえ、「まぜこぜの居場所」においても、相談に来た人の状況を踏まえて、その人に合った居場所や支援先へつなぐ役割を担う。</li> <li>また、地域内の居場所運営者からの運営相談を受け、相談に乗り適宜必要な機関とつなぐ役割を担う。</li> </ul>
	求められるスキル	<ul style="list-style-type: none"> <li>地域の社会資源を的確に把握していること。</li> <li>地域住民や居場所運営者との信頼関係を築くコミュニケーション力と、課題解決に向けた提案力。</li> <li>住民が気軽に相談できる、話しかけやすい人柄。</li> <li>個人を適切な居場所につなぐためのアセスメント力。</li> </ul>
	課題とその対応策	<ul style="list-style-type: none"> <li>各居場所運営者からは、事務負担や人手不足など、活動の継続性に関する相談が多い。これに対し、丁寧な聞き取りのうえで、事務処理の簡略化など、各ケースに応じた支援と一緒に検討している。</li> <li>地域の「困りごと」やニーズを察知し、適切な関係機関や団体をつなぐ役割を継続的に果たすためには、SC・CSWが地域から相談されやすい存在であり続けることが重要と認識されている。</li> </ul>
他領域人材の活用・連携可能性	<ul style="list-style-type: none"> <li>コーディネーターの件数に対する国の財政支援や、全国のコーディネーター同士が情報交換できる場があるとよいの要望が示された。</li> <li>また、他領域人材としては、生活支援コーディネーターやCSWのほか福祉系のコーディネーター職種での活用の可能性も期待されている。</li> </ul>	

宮崎県三股町（社会福祉協議会職員の生活支援コーディネーター活用事例）

項目		設問
自治体の取組状況・体制	取組	<ul style="list-style-type: none"> <li>こどもの居場所づくりの実務は、基本的に三股町社会福祉協議会（社協）に委託。</li> <li>社協では、生活支援コーディネーターとしての活動から発展する形で、子ども向けの取組を展開。</li> <li>高齢者向けのノルディックウォーキングなど「地域の活動の穴」を埋める施策を実施。高齢者施策から地域全体の「場づくり」に取り組む中で、こどもの居場所・支援にも活動を広げていった。</li> <li>現在は、地域での居場所づくり支援のほか「どうぞ便」（食材宅配型のフードバンクであり、世帯人数に応じて10食分の食材が無料で提供される。）等を実施。</li> </ul>
	予算	<ul style="list-style-type: none"> <li>「どうぞ便」等は県補助金や社協事業の中で実施する。</li> </ul>
「居場所づくりコーディネーター人材」の配置	配置経緯	<ul style="list-style-type: none"> <li>社協に生活支援コーディネーターとして着任した方が、高齢者施策から地域全体の「場づくり」に取り組む中で、こどもの居場所・支援にも活動を広げていった。</li> <li>町役場としては、居場所づくりの主導は社協に委ね、行政は補助や制度面から支えるスタンスで取り組む。</li> </ul>
	配置形態・募集方法	<ul style="list-style-type: none"> <li>社協に生活支援コーディネーターとして入った職員が、高齢者向けの取組から出発し、地域全体の「場づくり」に関わる中で、その対象をこどもの居場所・支援にも広げていった。</li> <li>町役場としては、居場所づくりの主な担い手を社協と位置づけ、行政は補助金や制度整備などの面からそれを支える役割を担っている。</li> </ul>
	業務内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>地域の生活動線上にある店舗や場所を「滞在しやすい場＝居場所」として育てる活動（場づくりサークル等）。</li> <li>「どうぞ便」など、こどもの暮らしに自然に入り込むデザインされた支援の企画・実施。</li> <li>地域の「行ける場所」を可視化するためのアセスメント（地区内を歩き／自転車で回り、名のない居場所も含めて発掘・整理）。</li> <li>三股町役場は、「赤信号の子ども」は子ども家庭センター等が、「黄色信号の子ども」は社協を中心とした活動が支えるという役割分担を意識。行政主導で居場所を増やそうとすると、予算の縛り・ルール設計・スピード感の欠如など多くの制約が生じるため、民間・社協と行政の棲み分けが重要である。</li> </ul>
	求められるスキル	<ul style="list-style-type: none"> <li>子ども目線と生活者視点を持ち、地域資源を「点」でなく「面」として把握できること</li> <li>様々な人・場・アイデアを組み合わせて「面白い場」をつくるデザイン感覚（コンセプト・コンテンツ・世界観の設計力）</li> <li>多様な機関・住民と関係を築き、地域に入り込んでいくコミュニケーション力</li> <li>自らの目的意識・核を持ち、問いを立てて仮説を考え、言語化しながら企画～実行までを見通す力</li> <li>地域住民やプレイヤーを認めて輝かせるプロデューサー的資質と、面白がる力・好奇心、「まずやってみる」前向きさ</li> <li>必要に応じて、マネタイズや政策的な視点も含めて仕組みづくりを考えられること</li> </ul>
	課題とその対応策	<ul style="list-style-type: none"> <li>居場所づくりを進めるうえで、場のコンセプトや世界観を含めた「デザイン」の視点が重要になる一方で、こうしたスキルを行政職員が自ら担うことには一定の難しさもある。そのため、行政は制度設計や資源配分といった採配・支援の役割を中心に担い、具体的な場のデザインは社協や民間団体など別のプレイヤーが担う体制も一案。</li> <li>一方、町役場側では、人員不足により現場を見る時間を十分に確保できていないことが課題として挙げられた。実際に現場を訪れることで居場所の意義や効果を実感しやすくなるものの、業務量の増加や業務の細分化が進むなかで、そうした機会を持ちにくい状況にある。</li> </ul>
他領域人材の活用・連携可能性		<ul style="list-style-type: none"> <li>三股町の社協では、地域おこし協力隊出身者など、他領域の経験を持つ人材を外部委託で起用し、日常生活動線上の拠点を居場所化する活動を進めている。</li> <li>デザインの力を持つ人材は多くなく、多様な人材間で連携し、補い合う必要がある。</li> </ul>

兵庫県尼崎市（子育てコミュニティソーシャルワーカー（※表中では「CSW」と記載）活用事例）

項目	設問
自治体の取組状況・体制	取組 <ul style="list-style-type: none"> <li>• こどもの居場所づくりは、以下3本柱で推進している。               <ol style="list-style-type: none"> <li>①子ども食堂・居場所への補助金制度（R5開始）</li> <li>②「キッズ&amp;ユーススポット」登録制度（R5開始）</li> <li>③ユース交流センターの設置・運営</li> </ol> </li> <li>※補助金と登録制度の目的は、地域での「子どもの見守り機能」の強化。</li> <li>補助金：活動回数や継続性を支援し、見守りを厚くする。</li> <li>登録：市内の居場所の所在を可視化し、子どもが行きやすい場を広く周知する。</li> <li>※ユース交流センターは、従来の青少年センターを再編したもので、中高生を含む若者の居場所として指定管理で運営している。</li> </ul>
	予算 <p>補助金約180万円、登録制度約10万円、ユース交流センター約4,960万円</p>
	効果測定 <p>（上記3つの取組の効果測定として）活動回数の増加、登録数、センター利用者数や満足度など、量・質の両面で指標を設定。</p>
「居場所づくりコーディネート人材」の配置	配置経緯 <ul style="list-style-type: none"> <li>• CSWは「子どもの育ち支援条例」（H21）に基づき、子ども・子育ての「側面支援」を担う人材としてH22から配置。子育てに悩む親を支える子育て支援グループや、子ども食堂・居場所に取り組む住民・団体等と情報共有し、ネットワークを通じて地域の子育て機能を高める役割。</li> </ul>
	配置形態・募集方法 <ul style="list-style-type: none"> <li>• こども青少年課所属の会計年度任用職員（非常勤）2名体制で、市内6地区を担当分けしている。</li> <li>• 応募条件は「地域住民主体の活動支援に関する知識・理解があり、社会福祉士資格を有する人」。採用時は事例小論文＋面接等で、「地域でどう動けるか」を重視している。</li> </ul>
	業務内容 <ul style="list-style-type: none"> <li>• CSWは以下のような居場所と地域資源を結ぶコーディネートする機能を担う。               <ol style="list-style-type: none"> <li>①子ども食堂・居場所の立ち上げ・運営相談</li> <li>②補助金に関する相談対応</li> <li>③個別ケースの関係部署（行政、児童ケースワーカー、SSW、社協等）への「つなぎ」</li> </ol> </li> </ul>
	求められるスキル <ul style="list-style-type: none"> <li>• CSWにとって重要なのは、特定資格そのものというよりも、「地域に根ざして支援してきた経験」と、「地域資源を把握してつなぐ力」</li> <li>「子ども・家庭の状況を理解する力」の組み合わせである。</li> </ul>
	課題とその対応策 <ul style="list-style-type: none"> <li>• 「側面支援」の線引きが難しいこと（お手伝い要員になりすぎない、個別ケースのどこまで関わるか等）が課題として挙がった。</li> </ul>
他領域人材の活用・連携可能性	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 他領域人材については、社会福祉協議会のコミュニティソーシャルワーカーや地域課職員など、すでに地域に密着して活動している人材は、居場所づくり支援との親和性が高いと捉えられている。</li> <li>• 他領域人材が居場所づくりに関わる際に必要な支援としては、不登校、発達障害、ヤングケアラー等、現代の子どもを取り巻く課題に関する基礎的な理解を深める研修や学習機会の重要性が示された。</li> </ul>

新潟県村上市（こども家庭センター・NPO 活用事例）

項目		設問
自治体の 取組状 況・体制	取組	<ul style="list-style-type: none"> <li>市の直営事業として、以下を実施。                             <ul style="list-style-type: none"> <li>①地域未来塾：中学3年生を対象とした学習支援（2017年～）</li> <li>②放課後子ども教室：小学校低学年を中心に、放課後に宿題や工作、運動を行う場（2008年度～）</li> </ul> </li> <li>その他多様なNPO・民間団体が、自主的に居場所・支援事業を展開している。</li> </ul>
	予算	<ul style="list-style-type: none"> <li>地域未来塾：年間約170万円（支援者への謝金、消耗品費等）</li> <li>放課後子ども教室：年間約120万円（講師・協力者への謝金、消耗品等）。</li> <li>民間団体の事業は各団体の助成金・自主財源で運営。</li> </ul>
	効果測定	<ul style="list-style-type: none"> <li>地域未来塾：各校から年度末に上がる報告書の中で「成果・課題」を把握（具体指標は学校側に委ねる。）</li> <li>放課後子ども教室：年度末に参加児童へのアンケートを実施し、「参加回数」「活動内容」「回数・内容に対する満足度」などを評価。</li> </ul>
「居場所 づくりコ ーディネ ート人 材」の 配置	配置経緯	<ul style="list-style-type: none"> <li>村上市では、2024年度にこども家庭センターを設置し、保育士・社会福祉士・保健師等の多職種からなるチームとして、子ども・家庭の相談支援や関係機関へのつなぎを担っている。</li> <li>センター設置後、支援の過程で居場所の重要性が改めて認識され、市内のNPO・民間団体との連携を通じて、子どもの居場所や関連事業を網羅的に把握するようになった。</li> </ul>
	配置形態	<ul style="list-style-type: none"> <li>こども家庭センターは、統括支援員（保育士）、社会福祉士、保健師、看護師、保育士など、多職種で構成されている。</li> <li>「統括支援員（保育士）、社会福祉士、保健師」の3名は正職員、「看護師、保育士」の2名は会計年度任用職員。</li> </ul>
	業務内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>こども家庭センターは、多職種チームで相談を受け、①支援対象家庭の状況を踏まえて「この子にはどの居場所・団体が合うか」を判断し、②支援が必要な家庭を既存のNPOや民間の居場所に紹介・調整し、③必要に応じて関係機関とチームを組んで支援を進める、といった「必要な人を必要な場へつなぐ」コーディネート機能を中心に担っている。</li> <li>センター設置時の連携を通じ、市内の居場所・事業を網羅的に把握しており、保育園連携は保育士、発達・健康面は保健師・看護師、社会資源へのつなぎは社会福祉士が担うなど、専門性に応じた役割分担でケース対応を行っている。</li> </ul>
	求められる スキル	<ul style="list-style-type: none"> <li>地域資源・人材を多角的に把握する力</li> <li>多様な団体・機関とのネットワークを持ち、双方の特徴を理解した上でマッチングできる力</li> <li>行政組織の一部として他部署との連携ルートを効果的に活用できる力</li> </ul>
	課題とそ の対応策	<ul style="list-style-type: none"> <li>3名の正職員は、従前はそれぞれ別分野に従事しており、「子ども家庭」の視点やアプローチは着任後に学びながら模索している。</li> <li>専門職ごとに課題の見方やアプローチが異なり、同じゴールに向けて調整することが難しい場面もある。</li> <li>事務処理等の一般行政業務については、専門職ゆえに慣れていない面があり、スキル面向上に向けて研修中である。</li> <li>業務範囲が広く、4人で多くのケースを抱えており、負荷感は大いため、効率的な取り組み方を検討している。</li> </ul>
他領域人材の 活用・連携可能性	<ul style="list-style-type: none"> <li>村上市には、子ども・家庭を支える多様なNPO・民間団体が存在しており、こども家庭センターは、子育て世帯訪問支援事業を社協とNPOに委託し、ケースに応じてNPO等と共同で対応。</li> <li>一方で、居場所や支援団体が必要なケースでは、本人・保護者の同意を得た上でNPOやフードバンクに紹介し、情報共有・役割分担を図っている。</li> </ul>	

島根県益田市（地域学校協働活動推進員・ボランティアコーディネーター活用事例）

項目		設問
自治体の 取組状 況・体制	取組	<ul style="list-style-type: none"> <li>益田市は、学校・地域を軸として</li> <li>①コミュニティスクール導入校に配置する「ふるさと・ひとつなぎコーディネーター」</li> <li>②放課後子ども教室（通称：ボランティアハウス）を束ねる「ボランティアハウス連絡会コーディネーター」を中心に、こどもの居場所や学び・活動を支える仕組みを作っている。</li> <li>ふるさと・ひとつなぎコーディネーターは7名（小学校区ごと）、ボランティアハウスは10カ所。公民館も含め、世代を問わず使える地域拠点として位置づけている。</li> </ul>
	予算	<ul style="list-style-type: none"> <li>放課後子ども教室（通称：ボランティアハウス）関連は、委託料約545万円／年で、各教室の活動費と連絡会コーディネーター2名の報償費を賄っている。</li> <li>ふるさと・ひとつなぎコーディネーターには約2,520万円／年（7名分）を委託料として確保し、個人事業主として活動してもらっている。</li> </ul>
	効果測定	<ul style="list-style-type: none"> <li>コーディネーターからの年度報告書により、活動数・参加人数・関わった住民や団体数等を把握している。</li> <li>ふるさと・ひとつなぎコーディネーターを置いた学校では、地域学校協働活動や子ども・大人の学びが明らかに活発になっているという体感があり、その違いを効果として捉えている。</li> </ul>
「居場所 づくりコ ーディネ ーター 人材」の 配置	配置経緯	<p>【ふるさと・ひとつなぎコーディネーター】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>コミュニティスクール導入にあわせ、「子どもの声を起点に、学校と地域の学び・活動をつなぐ専任人材が必要」と判断し、ふるさと・ひとつなぎコーディネーターを配置。</li> <li>地域学校協働活動を継続的に推進するため、授業・総合学習・地域イベント・放課後の場づくりなどを担う中間支援役として位置づけた。</li> </ul> <p>【ボランティアハウス連絡会コーディネーター】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>放課後子ども教室（ボランティアハウス）は平成16年度に2カ所から開始し、その後10カ所まで拡大。</li> <li>全体を支える中核役としてボランティアハウス連絡会、その中にコーディネーターを位置づけた。</li> </ul>
	配置形態 ・募集方 法	<p>【ふるさと・ひとつなぎコーディネーター】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>市が個人事業主への委託として7名を配置（小学校区ごと）。募集は市のホームページ等で公募し、社会教育士または教員免許の有資格者を応募要件と設定。応募者に対し、面接等で学校・地域への理解や意欲を確認したうえで選任。</li> </ul> <p>【ボランティアハウス連絡会コーディネーター】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>市は「ボランティアハウス連絡会」に一括で事業委託し、その中から2名をコーディネーターとして配置。</li> </ul>
	業務内容	<p>【ふるさと・ひとつなぎコーディネーター】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>コミュニティスクール校に置かれ、子どもの「やってみたい」を出発点に、授業・総合学習・地域イベント、放課後子ども教室、プレーパーク、地域食堂、公民館開放などを企画・調整する役割を担う。</li> <li>公募で個人事業主として委託し、社会教育士または教員免許の有資格者を条件としている。学校文化を理解しつつ、地域と対等に話せることを重視している。</li> </ul> <p>【ボランティアハウス連絡会コーディネーター】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>市内10カ所の放課後子ども教室と市担当課の間で、活動報告・連絡調整、研修ニーズの吸い上げ、各教室からの支援要請への対応（イベント支援、ボランティア支援等）を担う。</li> <li>連絡会への委託の中で2名をコーディネーターとして位置づけ、月50～60時間程度を目安に柔軟に活動している。</li> </ul>
	求められる スキル	<ul style="list-style-type: none"> <li>ふるさと・ひとつなぎコーディネーターには、地域・学校の状況を踏まえた企画力、多様な関係者の意見を聞きながら目的をぶらさず調整する力が求められる。</li> <li>ボランティアハウス連絡会コーディネーターには、子どもの特性に応じたコミュニケーション力と、大人自身が楽しみながら場をつくる姿勢が重視されている。</li> </ul>
	課題とそ の対応策	<ul style="list-style-type: none"> <li>両者とも人件費を要するため、コミュニティスクール拡大時の予算確保や、有資格者人材の継続的な確保が課題となっている。</li> </ul>
他領域人材の 活用・連携可能性	<ul style="list-style-type: none"> <li>益田市では、学校（教員・CSコーディネーター）、公民館職員、地域ボランティア、NPO等をふるさと・ひとつなぎコーディネーターとボランティアハウス連絡会コーディネーターがつなぐことで、こどもの居場所や活動の場を広げている。</li> <li>事業ごとではなく「自由に動ける人」に予算をつけている点が特徴であり、この中間支援的な人材配置は大きな効果を生んでいると認識されているが、その持続可能性（予算・人材の両面）をどう担保するかが今後の論点となっている。</li> </ul>	

宮城県石巻市（児童館職員活用事例）

項目	設問
自治体の取組状況・体制	<p>取組</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>東日本大震災後、公益社団法人セーブ・ザ・チルドレン・ジャパンが実施した子ども約1万人へのアンケートで約9割が「まちのために何かしたい」と回答したことを受け、「子どもまちづくりクラブ」が発足し、「夢のまちプラン」が作成された。そのプランに込められた想いを一つにし、実現した「子どもセンター」が石巻市に寄贈され、これを受け、市は子どもセンター「らいつ」を設置した。</li> <li>自治体として、「子どもの権利」を基本理念に、①子どもセンター「らいつ」を核とした居場所機能（0～18歳対象）②子ども・若者支援団体とのネットワーク（居場所づくり懇談会等）を通じて、遊び・参加・相談・見守りを一体的に提供する方針を取っている。</li> <li>運営は指定管理者制度によりNPO法人（ベビースマイル石巻）に委ね、市は仕様書・予算措置・評価を通じて、子どもの権利を柱に、子ども参加での運営を求めている。</li> </ul>
	<p>予算</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>子どもセンター「らいつ」の運営費として、市は年間約3,100万円程度の指定管理料を計上。（年間協定を締結）</li> </ul>
	<p>効果測定</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>以下2点よりセンターの役割は把握する。 <ul style="list-style-type: none"> <li>①指定管理者からの年度報告（利用者数、子ども参加型会議実施回数、各種事業実施内容、相談件数、学年別利用状況など）</li> <li>②子どもの権利・参加の視点からの質的評価（子どもの意見反映の状況等）</li> </ul> </li> <li>人材活用に特化した明確な効果指標は設定されていないが、「子どもが主体的な活動を、職員が支えられているか」などが重要な評価軸となっている。</li> </ul>
「居場所づくりコーディネーター人材」の配置	<p>配置経緯</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>市は、子どもセンターを「子ども主体の居場所・相談拠点」と位置づけ、その運営をNPO等に指定管理で委ねることで、柔軟な企画・予算執行・子ども参加を実現。</li> </ul>
	<p>配置形態・募集方法</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>職員体制は、館長・副館長（週4常勤）、常勤3名、非常勤6名程度。</li> <li>子どもセンターの職員については、市の仕様書上の配置基準は「児童厚生員」で、保育士や教員免許等は必須資格としては定めていない。</li> <li>指定管理者（NPO等）が実施する面接や作文を通じて次の点を重視する。 <ul style="list-style-type: none"> <li>①子ども観（子どもを一人の人として尊重できるか）</li> <li>②傾聴力（否定せず話を聞けるか）</li> <li>③ファシリテーション力（子ども同士の対話や活動を促せるか）</li> </ul> </li> </ul>
	<p>業務内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>センター職員は、①日常の遊び・居場所運営②子ども発案の企画運営（子ども予算の仕組み）③移動児童館での地域展開（公民館・民生委員等との連携）④子どもの変化の早期察知と学校・SSW等へのつなぎを通じて、子どもと地域・関係機関をつなぐ役割を担っている。</li> </ul>
	<p>求められるスキル</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>子どもとの対等な関係を築き、意見を引き出し・受け止める姿勢（傾聴力、子ども観）。</li> <li>子ども同士や子どもと地域の大人をつなぐコーディネート力。</li> <li>子どもの小さな変化に気づき、必要に応じて学校・SSW・専門機関と連携するソーシャルワーク。</li> <li>子どもの「やってみよう」「SOS」を見える化し、社会参加を促進させるファシリテーション力。</li> </ul>
他領域人材の活用・連携可能性	<p>課題とその対応策</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>指定管理の仕様上、配置基準は「児童厚生員」となっており、臨床心理士やSSWなど高度な専門職に見合う処遇を設定しづらい。現状、保育士・教員資格等を持つ職員が「児童厚生員」枠で働いており、個人の志に依存している面がある。</li> <li>現場職員は、遊びの提供・相談対応・事務・企画調整などを兼務しており、業務負荷が高い。</li> <li>職員の価値観や対応がばらつかないよう、「大切にしたい10か条」を作成し、ミーティングで日常的に振り返りながら、子ども観・支援の方向性を共有している。</li> </ul> <p>子どもセンターは、スクールソーシャルワーカー（SSW）との連携を通じて、学校と情報共有・役割分担を行っており、「遊び場」だけでなく「支援の拠点」としての認識が広がっている。</p> <p>移動型児童館では、社協職員、公民館職員、民生委員、地域おこし協力隊などが関わり、公民館等の既存公共施設を活用して、地域全体で子どもの育ちを見守り、支える機運醸成の一助を担っている。</p> <p>市としては、こうした他領域人材（公民館職員、民生委員、SSW等）と子どもセンターを結節点として、地域全体で子どもを支えるネットワークを拡げていく方向性を持っているが、専門職の処遇や業務量の制約が今後の課題として認識されている。</p>

愛媛県八幡浜市（地域おこし協力隊活用事例）

項目		設問
自治体の 取組状況・体制	取組	<ul style="list-style-type: none"> <li>児童センター（2カ所）を核に、地域運営の居場所、子ども食堂、日本財団と連携した第三の居場所事業など、多様な拠点で子どもの居場所を整備している。児童センターは0～18歳が対象で、就学前親子・小学生に加え、中高生も利用している。</li> </ul>
	予算	<ul style="list-style-type: none"> <li>児童センター等の運営費は子育て支援課が所管。地域おこし協力隊（子どもの居場所づくり担当）には、総務省の制度を活用し、年間約500万円（うち活動経費約200万円）を充当している。</li> </ul>
	効果測定	<ul style="list-style-type: none"> <li>児童センターについては利用者数を主な指標とし、新設館では年間2.5～3万人が来館している。地域おこし協力隊は着任半年程度であり、現時点では効果を定量評価する段階には至っていない。今後、地域の居場所の分布や利用状況、子どもの声を踏まえて、成果を見ていく予定。</li> </ul>
「居場所 づくりコー ディネート 人材」の 配置	配置経緯	<ul style="list-style-type: none"> <li>子ども会議で「児童センターは知っているが遠くて行けない」「身近な居場所がほしい」との声が上がリ、児童センターに来られない子ども向けに地域内での居場所を増やす必要が認識された。</li> <li>公民館職員だけでは子どもに特化した動きが難しいため、地域おこし協力隊を「子どもの居場所づくり」ミッションで配置した。</li> </ul>
	配置形態 ・募集方法	<ul style="list-style-type: none"> <li>総務省の地域おこし協力隊制度に基づき、会計年度任用職員（1日7時間、任期最長3年）として1名を採用。全国公募で募集し、子どもと関わる経験（教員・保育士等）や居場所づくりへの関心、コミュニケーション力を重視して選考した。</li> <li>採用者は東京都の公立小学校での教員経験を有する。</li> </ul>
	業務内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>着任1年目は「地域と人を知る」段階として、児童センター、公民館行事、児童クラブ、子ども食堂など市内各所の活動に参加・補助し、顔の見える関係づくりと地域資源の把握を進めている。</li> <li>今後は、児童センター、公民館、児童クラブ、子ども食堂、民間居場所など多様な拠点の既存資源をつなぎ、子どもの居場所としての魅力づけや活動づくりを支える中間支援人材として活動することを期待されている。子どもが「行ってみたい」と思える場や活動を企画・調整する役割を担うことを想定している。</li> </ul>
	求められる スキル	<ul style="list-style-type: none"> <li>行政側は、子どもと関わる経験や居場所づくりへの思い、地域の人と丁寧に関わるコミュニケーション力を重視している。</li> <li>本人は、子どもの目線に立って何をすると喜ぶかを考える姿勢と、多様な人との関わりを楽しみながら試行錯誤する姿勢を意識している。</li> </ul>
	課題とそ の対応策	<ul style="list-style-type: none"> <li>一方で、任期が3年と限られる中でどこまで居場所の整備・定着を進められるか、また行政側が協力隊を十分に活かされていない面があることが課題として挙げられた。</li> </ul>
他領域人材の 活用・連携可能性	<ul style="list-style-type: none"> <li>国・県の補助メニューは多いが、活用方法が分かりにくく、地方自治体側の人手・ノウハウ不足もあって十分活かされていないとの認識があり、より具体的な情報提供や相談支援への期待が示された。</li> </ul>	

### 3.2.2. 「居場所づくりコーディネーター人材」の役割とスキル

---

#### (1) 「居場所づくりコーディネーター人材」の主な役割

定性調査の結果から、「居場所づくりコーディネーター人材」が現場で担っている役割は多岐にわたるが、各自治体・職種に共通してみられる「主な機能」としては、次の5つに大きく整理できることが分かった。

以下では、ヒアリングで得られた具体的な実践内容をもとに、各機能の概要を示す。

#### ①ネットワーク構築と関係機関との連携機能

複数の自治体で、コーディネーター人材が、地域の社協、各居場所、NPO、公民館、自治会、企業、学校・教育委員会などと日常的に連絡をとり、「誰がどこで何をしているか」を把握しながら、人や制度をつなぐ役割を担っていることが確認された。

例えば、大阪市では、市社会福祉協議会が市全体の中間支援組織として、子ども食堂・居場所約 600 団体を束ねるネットワークを構築し、区社協・区役所と連携しながら連絡会・運営協議会を開催している。

京都市や高浜市でも、市社協・区社協、生活支援コーディネーター、学校・企業・地域団体等をつなぐ場づくりが行われていた。

益田市では、公民館やボランティアハウス連絡会が、ひとづくり推進課と各拠点の間に立ち、情報や相談を集約している。

こうした実践を総合すると、地域内の「ハブ」として、子ども・地域・行政それぞれのニーズを踏まえ「誰と誰をどうつなぐか」をデザインし、関係機関の連携を編み上げていくネットワーク機能が、居場所づくりコーディネーター人材の中核的な役割の一つであると整理できる。

#### ②居場所の立ち上げ・運営支援機能

多くの自治体で、居場所を始めたい住民や、運営上の悩みを抱える運営者に対し、立ち上げから継続に至るまでの伴走支援を行う役割が確認された。

例えば、播磨町では、社協の「みんなの居場所づくりコーディネーター」が、小さな居場所も含めて一つひとつ訪問し、運営者の思いや不安を聞き取りながら、立ち上げ・運営方法の相談に応じている。

大阪市や京都市、高浜市では、市・区社協が開設補助金や保険、物資提供、ボランティア紹介などの仕組みを整え、運営者が活動を始めやすく、続けやすくするための支援を行っている。

また、益田市のボランティアハウス連絡会コーディネーターは、各放課後子ども教室からの「イベントをやりたい」「運営が不安」といった声に応え、企画の具体化や当日の運営補助に入る役割を果たしている。

こうしたことから、「立ち上げ・運営の伴走支援」は、居場所づくりコーディネーター人材

の基本的かつ重要な機能として位置づけられる。

### **③個別ケースへの対応とソーシャルワーク機能**

居場所は、子どもや家庭の日常的な様子に触れられる場であるがゆえに、困難ケースの「気づきの場」として機能している事例が各地で確認された。

石巻市の児童館（子どもセンター）では、遊びや日常のやりとりを通じて服装や言動の変化、家に帰りがたらない様子など、「なんとなく気になる」サインを捉え、スクールソーシャルワーカーや相談機関と情報共有している。

鴻巣市の居場所コーディネーターや尼崎市の子育てコミュニティソーシャルワーカー、高浜市のCSW等も、不登校や発達障害、ヤングケアラーなど診断の有無にかかわらず、子どもの「生きづらさ」に着目し、学校・子ども家庭センター・要対協・医療機関等につなぐ役割を担っている。

一方で、「どこまで個別支援に踏み込むべきか」「専門機関につないだ後、どの程度フォローを続けるか」といった線引きに悩む声も多く、三股町や高浜市などでは、ソーシャルワーカーとしての役割と、地域全体を見ながら居場所を支えるコーディネーターとしての役割とのバランスをとりながら対応している実態がうかがえた。

### **④情報収集・発信機能**

多くの調査自治体で、地域内の居場所情報を収集・整理し、子ども・保護者および関係機関にわかりやすく届ける役割が確認された。

鴻巣市では、居場所マップの作成と学校訪問を組み合わせ、児童生徒に情報を届けるとともに、学校側の理解を深めている。

大阪市と京都市では、市社協がネットワーク登録団体のリストやウェブサイトを整備し、物資配布・研修案内にも活用している。

播磨町や村上市では、まずは担当者が「どこにどんな場があるか」を地道に把握し、必要な家庭に個別に情報提供しながら、今後の一覧化や可視化を視野に入れている。

こうした情報基盤を整備することで、「自分の地域のどこに、どのような場があるのか」を子ども・保護者が見つけやすくなるだけでなく、行政や学校、社協等が地域の支援資源を「点」ではなく「面」として把握できるようになる。

したがって、情報収集・発信機能も、子ども・地域・行政をつなぐ居場所づくりコーディネート人材の重要な役割の一つと整理できる。

### **⑤企画・プロデュース（場のデザイン）機能**

一部の自治体では、既存の居場所を支えるだけでなく、コーディネーター自らが新たな活動や場を企画・プロデュースする役割も果たしている。

三股町社会福祉協議会では、生活支援コーディネーターや外部人材が中心となり、「どう

ぞ便」や「よる学校」など、コンセプト・コンテンツ・世界観を一体的にデザインした場づくりを行っている。

益田市のふるさと・ひとつなぎコーディネーターは、こどもの声を起点に、学校の総合学習と地域のお祭り出店を結びつけたり、公民館と連携しながら、地域での学びの場づくりを進めている。

真庭市でも、外部の専門人材が「遊びの機会づくり」といった新しい企画の立ち上げから支援し、地域のプレイヤーを掘り起こしながらチームを組成している。

これらの共通点から、既存資源を組み合わせながら「行ってみたい／ここにいたい」と感じられる場を構想し、担い手をプロデュースしていく「場のデザイン機能」も、居場所づくりコーディネーター人材が担う主要な役割として整理できる。

図 37 定性調査で聞かれた居場所づくりコーディネーター人材の役割

役割分類	対こども（利用者の視点）	対地域（住民・団体・企業・関係機関）	対行政（庁内・関係課・学校等）
① ネットワーク構築と関係機関との連携	必要な支援先・居場所を紹介し、切れ目なくつながる支援ルートをデザインする。	居場所・NPO・企業・住民等をつなぐ「顔の見える関係」をつくる。	子ども家庭センター・学校・要対協等と情報共有し、庁内外連携を調整する。
② 居場所の立ち上げ・運営支援	子どもの声を企画に反映し、「行きたい」「続けたい」と感じる場づくりを支える。	居場所の立ち上げ相談、運営上の悩み（資金・人手・広報等）の伴走支援を行う。	補助金制度や施設利用等、行政資源の使い方を運営者に橋渡しする。
③ 個別ケースへの対応とソーシャルワーク	日常の関わりから「気になるサイン」を捉え、必要に応じて相談・同行支援を行う。	居場所運営者や民生委員からの気づきを集約し、支援ルートにつなぐ。	要対協・専門機関にケースをつなぎ、その後のフォロー状況を必要な範囲で把握する。
④ 情報収集・発信	年齢やニーズに応じた情報（居場所・相談先等）をわかりやすく届ける。	居場所マップやニュースレター等で地域資源を可視化し、相互に紹介し合える土台をつくる。	庁内各課が地域資源を把握できるよう、情報を整理・共有する。
⑤ 企画・プロデュース（場のデザイン）	子ども発案の企画を形にし、安心して挑戦できる場を企画・運営する。	地域ニーズを踏まえた新たな場・イベントを企画し、担い手チームを組成する。	計画や施策との接続を意識しつつ、「試行の場」としての事業案を提案する。

## (2) 居場所づくりコーディネーター人材に必要なスキル

前節で整理したとおり、居場所づくりコーディネーター人材が現場で担う主な役割は、次の5つに整理できる。

- ① ネットワーク構築と関係機関との連携
- ② 居場所の立ち上げ・運営支援
- ③ 個別ケースへの対応とソーシャルワーク
- ④ 情報収集・発信
- ⑤ 企画・プロデュース（場のデザイン）

これらの役割は、対象となる相手によって異なる形で発揮される。例えば、同じ「ネットワーク構築」であっても、こどもに対しては「安心して参加できる人間関係づくり」、地域に対しては「居場所同士や団体間のつながりづくり」、行政に対しては「庁内各課や関係機関との協議・調整」といった具合に、活用される場面や関係性が異なる。また、「立ち上げ・運営支援」も、こどもに対しては場の運営への参画の機会づくり、地域に対しては住民の相談・伴走支援、行政に対しては制度・補助金との接続や位置づけの整理といった形で現れるなど、同じ役割でも、こども・地域・行政それぞれに対して異なる形で発揮されている。

本節で示す「知識・専門性」「ソフトスキル」「マインドセット」は、ヒアリングで得られた具体的な実践（行動）を、上記5つの役割に整理したうえで、「各役割を果たすために何が必要か」という観点から抽出・整理した能力・資質である。すなわち、役割（5分類）を、対象（こども／地域／行政）×要素（行動・役割／知識・専門性／スキル／マインドセット）に分解して整理した結果として、3つの能力群が整理された。具体的な対応関係は、図38に示すとおりである。

以下では、5つの役割ごとに、図38で整理した「行動・役割」から導かれる主要な能力・資質を概説する。

### ① ネットワーク構築と関係機関との連携

行動面では、多様な主体をつなぎ「誰と誰をどうつなぐか」を設計し、情報交換会・ネットワーク会議等を通じて顔の見える関係を形成・維持する役割が確認された。これを支える要素として、**地域資源・関係主体の把握（知識・専門性）**に加え、**信頼関係を築く関係構築・信頼醸成**、会議体を進行し合意形成を支える**ファシリテーション等のソフトスキル**が重要である。また、**地域を点ではなく面で捉える視点**や、**庁内外の関係者と協働して課題解決を図ろうとする姿勢（マインドセット）**も不可欠である。

### ② 居場所の立ち上げ・運営支援

行動面では、居場所を始めたい住民の相談に乗り、立ち上げから継続までを伴走し、資金・人手・広報等の課題に応じて必要な資源へ橋渡しする役割が確認された。これを支える要素として、**補助金制度等の理解や事業継続を見据えた視点（知識・専門性）**に加え、**相談者の**

思いや悩みを丁寧に聴き取り具体化する相談援助・傾聴、住民の強みを見いだし役割を託すプロデュース力といったソフトスキルが求められる。また、「まずやってみる」前向きさや、運営者と一緒に試行錯誤しながら場を育てる姿勢（マインドセット）も、複数自治体で繰り返し強調された。

### ③ 個別ケースへの対応とソーシャルワーク

行動面では、日常の関わりの中で「気になるサイン」を捉え、要対協や専門機関等につながることで早期支援につなげる役割が確認された。これを支える要素として、不登校や発達特性、ヤングケアラー、貧困等を含む、こども・若者の権利や特性および生活課題への理解（知識・専門性）が前提となる。あわせて、ソーシャルワークの基礎を担保する観点から社会福祉士等の専門資格を要件としている自治体もみられた。さらに、安心して話せる関係をつくる相談援助・傾聴、現場での気づきを関係機関に正確に伝える言語化・翻訳力といったソフトスキル、会議室に留まらず現場に出向く柔軟さ等のマインドセットが重要である。

### ④ 情報収集・発信

行動面では、居場所マップや SNS 等を用いて地域資源を可視化し、こども・保護者等が必要な情報にアクセスできる状態を整える役割が確認された。これを支える要素として、地域資源の把握・構造理解（知識・専門性）に加え、運営者や関係者から情報を引き出すコミュニケーション力、断片的な情報を集約し重複や抜けを整理して意味付けする情報収集力・分析力、受け手に応じて分かりやすく伝える言語化・翻訳力／仮説構築等のソフトスキルが求められる。また、こどもが見たときに「自分ごと」として使えるかという目線で情報を整える姿勢や、現場情報を政策・事業改善につなげようとする姿勢（マインドセット）が、情報発信の質と方向性を支えている。

### ⑤ 企画・プロデュース（場のデザイン）

行動面では、既存の枠にとらわれず、新たな活動や場を企画し、担い手を発掘・組成しながら継続的に育てていく役割が確認された。これを支える要素として、政策的な位置づけを理解したうえで事業案を組み立てる政策・事業運営の視点（知識・専門性）に加え、こどものアイデアや地域ニーズを形にするファシリテーション、担い手チームを組成するプロデュース力といったソフトスキルが求められる。また、こどもの権利条約や発達段階等の理解を踏まえ、こどもの声を尊重しながら安全で参加しやすい場を設計する視点（知識・専門性／マインドセット）も重要である。

さらに、「面白いがる」姿勢やロマンを持って挑戦する熱意、他地域・他団体から学び自地域に合わせて取り込む姿勢（マインドセット）が、企画を継続的に生み出す原動力となっている。

以上のとおり、本調査で整理した3つの能力群（知識・専門性／ソフトスキル／マインドセット）は、単独で存在するのではなく、5つの役割をこども・地域・行政それぞれに対して果たすために相互に補完し合う要素として整理できる。

図 38 こどもの居場所づくりコーディネーター人材の役割とスキル要件の整理

軸	対こども（利用者の視点）	対地域（住民・団体・企業・関係機関）	対行政（庁内・関係課・学校等）
行動例 ※こどもの居場所づくりコーディネーター人材へのヒアリングに基づく具体的な行動	<ul style="list-style-type: none"> <li>遊び・会話・日常の関わりを通じて「なんとなく気になる」サインを捉え、必要に応じて学校・相談機関等につなぐ(③)（村上市、石巻市、鴻巣市、益田市）</li> <li>子ども・保護者の相談を受け、状況を整理し、無理のない選択肢（居場所・学習支援・福祉サービス等）を一緒に検討する(③)（村上市、尼崎市、高浜市）</li> <li>子どもの「やってみたい」を企画・活動に落とし込み、準備・役割分担・安全面を整えながら実行を支える(⑤)（益田市、三股町、真庭市）</li> <li>子どもが参加しやすい雰囲気、ルール・導線を整え、関わる大人（ボランティア等）にも関わり方を共有する(⑤)（益田市、石巻市）</li> <li>子ども・保護者に「どこに行けばよいか」を案内できるように、地域の場を把握し、必要に応じて個別に情報提供する(④)（鴻巣市、村上市、尼崎市）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>社協・NPO・子ども食堂・公民館・企業等と日常的に連絡を取り、「誰が何をしているか」を更新し続ける(①④)（大阪市、京都市、播磨町、益田市、高浜市、尼崎市）</li> <li>懇談会・情報交換会・ネットワーク会議を企画し、団体同士がつながる場をつくる(①)（大阪市、京都市、尼崎市）</li> <li>居場所の立ち上げ相談に対応し、補助金・物資・会場・ボランティア等の資源とマッチングする(②)（大阪市、播磨町、八幡浜市、尼崎市）</li> <li>企業等からの物資提供・協賛申し出等を受け、必要な居場所に橋渡しする(①②)（大阪市、尼崎市）</li> <li>名乗っていない「居場所になり得る場」も含めて掘り起こし、チーム編成や役割づくりを通じて場を育てる(⑤)（三股町）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>現場で見えた課題・ニーズを、庁内関係課・学校・社協等と共有し、必要に応じて支援会議等で整理する(①③)（村上市、尼崎市、高浜市）</li> <li>現場で起きていることや当事者の声を、行政や学校に伝わる形に整理し、説明する(①)（大阪市、京都市、真庭市）</li> <li>施策・事業の運用上の論点（対象・要件・継続条件・支援の線引き等）を現場の声を踏まえて調整し、改善につなげる(①)（大阪市、京都市）</li> <li>居場所の全体像（分布・活動内容の変化等）を把握するための報告様式や情報の集約方法を整える(④)（大阪市、京都市）</li> <li>庁内の縦割りをまたぐ調整（福祉×教育等）を促し、役割分担と連携の仕組みを整える(①)（大阪市、三股町、村上市）</li> </ul>
役割定義 ※こどもの居場所づくりコーディネーター人材の行動例に基づく役割	<ul style="list-style-type: none"> <li>子ども・保護者の声や小さなサインを受け止め、「今この子に何が必要か」を見立て、適切な支援や場につなぐ相談窓口・伴走者（村上市、尼崎市、石巻市、高浜市）</li> <li>子どもを「参加主体」として尊重し、意見・アイデアを活動や場の運営に反映する共創者（石巻市、益田市、真庭市）</li> <li>子どもが安心して過ごせるよう、人・ルール・場の空気を整える安全設計者</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>多様な主体を結び、情報・資源・人材が循環するようネットワークを編み上げる地域のハブ</li> <li>居場所の立ち上げから継続まで、資源の橋渡しや運営上の工夫を共創する伴走支援者</li> <li>地域のプレイヤーを見立て、役割を託し、チームを組成して場を育てるプロデューサー</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>現場のリアリティを行政・学校等の意思決定の言葉に置き換え、制度・施策に接続する翻訳者</li> <li>複数部局・機関の間に立ち、役割分担・合意形成を進め、支援体制を整える調整役</li> <li>居場所の分布や活動状況を可視化し、関係者が動ける共通基盤を整える情報基盤の整備者</li> </ul>
知識・専門性	<p><b>子ども・若者を取り巻く課題に関する理解</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>不登校、発達障害、ヤングケアラー等、現代の子ども・若者を取り巻く課題への理解を有していること。年齢・発達段階・家庭背景などを踏まえた支援の必要性を見立てられることが求められる。</li> </ul> <p><b>こどもに携わる現場経験・権利意識</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>子ども・若者の権利条約等に基づき、子どもを「保護される存在」として尊重し、「意見を持ち、参加する主体」として捉える視点を有していること。</li> </ul> <p><b>社会福祉等の専門資格</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>一部自治体では、社会福祉士等の資格を要件とし、相談援助やケース理解の基礎となる専門性を重視している。</li> </ul>	<p><b>地域資源・関係主体の構造理解</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>地域にどのような居場所・団体・制度・人材が存在し、誰が何を担っているかを把握し、「点」ではなく「面」として見通す力。どの地域にどのような居場所が必要か、どの子どもをどこにつなぐとよいかを判断する前提となる。</li> </ul> <p><b>地域福祉・まちづくりに関する基礎知識</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>地域福祉活動や自治会活動、ボランティア活動等に関する理解を持ち、それらと居場所づくりをどう結びつけるかを構想できること。</li> </ul> <p><b>社会福祉等の専門資格</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>一部自治体では、社会福祉士資格を通じて、地域福祉の視点から相談援助・ネットワーク形成・団体育成を行うことが期待されている。</li> </ul>	<p><b>政策・事業運営の視点</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>既存の制度・事業の枠組みや財源構造を理解し、居場所づくりをどのように位置づけ、継続させていくか（マネタイズを含む）を考えられること。</li> </ul> <p><b>行政・教育・福祉の構造理解</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>行政内部の部局構成や役割分担、教育委員会の位置づけなどを理解し、「誰に・どのように話を通すべきか」を見立てられること。</li> </ul> <p><b>社会福祉等の専門資格</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>政策的な議論を行う際にも、現場の相談援助・地域福祉の視点を持ち込む基盤として機能する。</li> </ul>
	<p><b>相談援助・傾聴</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>子どもや保護者の話を丁寧に聴き取り、不安や困りごとを言語化・整理し、必要な支援やつなぎ先と一緒に考えていく力。子どもの変化や「生きづらさ」に気づく感受性と、安心して話せる関係をつくる力が求められる。</li> </ul> <p><b>関係構築・信頼醸成</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>子どもや保護者から「話しかけやすい」「相談しやすい」と感じられる人柄と、日常的な関わりの中で信頼関係を丁寧に積み上げていく力。</li> </ul> <p><b>言語化・仮説構築（子ども理解の文脈）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>子どもとの関わりの中で得られた気づきを「何が起きているのか・何が必要か」という仮説として整理し、関係者と共有できる形で言語化する力。</li> </ul>	<p><b>関係構築・信頼醸成</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>居場所運営者、NPO、自治会、企業、社協など、多様な主体と日常的に連絡を取り合い、「声をかけやすい」「一緒にやりやすい」関係を築く力。</li> </ul> <p><b>ファシリテーション</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>懇談会・情報交換会・ネットワーク会議など、多様な立場の参加者が集う場で、意見を引き出し、整理し、合意形成を支える力。</li> </ul> <p><b>人を生かす・プロデュースする力</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>地域住民や運営者一人ひとりの良さ・強みを見だし、「この人にはこういう役割が合う」と見立て、役割を託しながら場づくりのチームを組成していく力。</li> </ul> <p><b>言語化・仮説構築</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>地域の状況や取り組みを言語化し、「何がうまくいっているか」「どこに課題があるか」を仮説として整理し、他の団体や行政と共有可能な知見として蓄積する力。</li> </ul>	<p><b>言語化・翻訳力</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>現場で起きていることや子ども・家庭の声を、行政や学校に伝わる言葉・論点に置き換える力。現場のリアリティと制度・計画の言葉との橋渡しを行う力。</li> </ul> <p><b>関係構築・信頼醸成</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>庁内関係課や学校、社協等と信頼関係を築き、継続的に情報交換・相談ができる関係を維持する力。</li> </ul> <p><b>ファシリテーション・調整力</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>要対協や庁内会議など、複数部局・機関が関わる場で、対話を促進し、役割分担や方針についての合意形成を支える力。</li> </ul>
スキル ※こどもの居場所づくりコーディネーター人材に求められる能力	<p><b>ソフトスキル</b></p>	<p><b>ハードスキル</b></p>	
マインドセット	<p><b>こどもの権利の理解</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>こどもを単に指導・保護の対象とするのではなく、一人の主体として尊重し、その意見やアイデアを居場所の企画・運営に反映させる姿勢。</li> </ul> <p><b>生活者としての子どもを見る視点</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>学校や家庭だけでなく、地域での過ごし方や友人関係など、子どもの生活全体を「面」で捉えようとする視点。</li> </ul> <p><b>居場所づくりへの熱意と前向きさ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>子どもの「やってみたい」「こうありたい」という思いを肯定的に受け止め、面白がりながら一緒に形にしていこうとする前向きな姿勢。</li> </ul>	<p><b>生活者視点と地域を「面」で捉える力</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>自らも地域の一員・生活者としての視点を持ち、個別の居場所や団体を点で見るのではなく、地域全体のつながり・抜けている部分を面として捉えようとする姿勢。</li> </ul> <p><b>居場所づくりへの熱意と前向きさ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>居場所運営者や住民の「やってみたい」という気持ちを尊重し、「とりあえずやってみよう」と一緒に模索する前向きさや、取り組みを面白がる姿勢。</li> </ul> <p><b>他地域・他団体から学ぶ力</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>他自治体・他団体の実践を視察・情報収集し、自地域の文脈に合わせて取り入れる柔軟さと学習意欲。</li> </ul>	<p><b>現場と制度をつなぐ姿勢</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>現場の困りごとを単なる「個別ケース」として終わらせず、制度や事業の改善につなげていこうとする姿勢。</li> </ul> <p><b>柔軟さ・現場に出る姿勢</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>書類や会議だけでなく、必要に応じて現場にも足を運び、自らの目で状況を確かめようとする柔軟さ。</li> </ul> <p><b>他部局と協働する志向</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>福祉・教育・子ども家庭・地域づくりなど複数部局の目的や制約を理解し、「自分の担当だけ」で完結させず、部局横断でよりよい支援体制を組み立てようとする志向。</li> </ul>

### 3.2.3. 「居場所づくりコーディネーター人材」配置自治体の課題と実施している工夫

---

ヒアリング結果を踏まえると、居場所づくりコーディネーター人材を配置している自治体でも、運用上の課題は共通して存在しており、同時にそれを乗り越えるための工夫も各地で見られた。

以下では、主な課題と、それに対して自治体・関係機関が講じている工夫および考察を整理する。

#### (1)体制・役割分担が曖昧になりやすい（「誰が何を担うか」の不明確さ）

##### 課題：

居場所の支援には、社協、行政、学校、公民館、NPO等の複数主体が関与するため、運用が進むほど「誰がどこまで担うか」が曖昧になりやすい。

特に、個別ケース対応と場づくり支援の線引き、行政と民間の棲み分け、学校との役割分担が論点になりやすい。

##### 各自治体の工夫（例）：

- 大都市では、市域と区域の役割分担を明確にした多層構造で整理。（大阪市、京都市）
- 行政が全面把握・主導を目指さず、社協・民間の自由度を守る「采配役」に徹するという棲み分け。（三股町）
- こども家庭センターは「場をつくる」のではなく「必要な家庭を必要な場へつなぐ入口」に注力する。一方で、居場所づくりはNPO・ボランティアにて主導で実施。（村上市）
- 学校と地域の間、それぞれの立場の意見を翻訳できる人材を置き、特に学校側の理解を得て連携を進める。（益田市）
- 会計年度任用職員としてコーディネーターを配置し、学校訪問や居場所情報の整理など「役割」を明確にして運用（鴻巣市）。
- 教育委員会所管の「遊びの機会づくり」事業の中で、外部の専門人材を登用し、地域で遊び場（広義の居場所）を増やすための伴走支援や話し合いの場づくりを進めている。（真庭市）

##### 考察：

- 複数主体が関与する地域ほど、役割分担と情報共有の「最小ルール」がないと運用が属人的になりやすい。①相談・個別ケース、②場づくり支援、③情報収集・発信、④ネットワーク運営、⑤資源配分（物資・補助金等）について、入口と最終責任の所在を整理するための標準的な設計例（モデル）が求められる。
- 福祉と教育の接続が弱い場合、情報共有の範囲やルート（会議体の位置づけ、同意の取り方等）が曖昧になり、連携が止まりやすい。縦割りを越えた連携を成立させるための枠組み（共有様式、会議体設計等）や、橋渡し役を置くことの正当性を示す説明資料が必要となる。

- 民間の自由度を重視する地域では、行政が全てを把握し管理する設計は逆効果となりうるため、「把握しない領域」を含めた適切な関与レベル（行政の采配機能・後方支援のあり方）を整理した指針が必要となる。

## (2)業務が広がりやすく、負荷が集中する（「一人に集約される」問題）

### 課題：

ネットワーク、立ち上げ支援、情報整理、個別ケース対応、企画など役割が多岐にわたり、特に少人数配置の自治体では「一人のコーディネーターに業務が集中する」「どこまで求めるべきか不安」という声が出やすい。大都市では、対象数の多さが直接的に負荷につながる。

### 各自治体の工夫（例）：

- 広域では、市社協が担ってきた機能を区レベルのネットワークへ下ろす方向性を検討（大阪市）。
- 社協コーディネーターと別人材（地域福祉活動アドバイザー等）を組み合わせ、相談・訪問・調整を分担（播磨町）。
- 社会教育系コーディネーター（地域学校協働活動推進員相当）と、放課後子ども教室を束ねるボランティアコーディネーターを別立てで配置し、「学校／放課後」の機能を分散（益田市）。
- 地域おこし協力隊のように「固定業務が少ない働き方（余白）」を確保し、地域理解・関係構築に時間を投下（八幡浜市）。
- こども家庭センターでは多職種で役割分担し、得意領域に応じて対応（村上市）。

### 考察：

- 専任が1名、または稼働が限定的（週数日等）の場合、役割を網羅的に担わせようとすると破綻しやすい。導入初期に「最低限やるべきこと」と「やらないこと（優先しないこと）」を明確にする業務設計と優先順位付けのテンプレートが求められる。
- 大都市のように拠点数が多い場合、広域で全てを抱える設計には限界がある。広域（市域）と基礎単位（区・学区・地区等）の役割分担を変える「移管・分散」の設計手順（どの機能を下ろすかを段階的に整理する枠組み）が必要となる。
- 外部人材（協力隊、委託、ボランティア等）を活用する場合、自由度が高い反面、活動の拠り所が弱くなりやすい。任期や契約期間がある人材ほど、定例の振り返りや方向づけ等、伴走の仕組みが重要となる。

## (3)人材・時間・財源が足りない（拡大に伴う持続可能性）

### 課題：

居場所の数が増えるにつれ、訪問・伴走・情報更新などに要する工数が増大する一方で、人件費を増やしにくく、継続性が課題になる。大都市では規模の問題が顕著であり、中小規模でも「兼務の限界」「増員できない」悩みが共通する。

#### 各自治体の工夫（例）：

- 物資支援等を“仕組み化”して個別対応の負荷を下げる。（大阪市）
- 市域で全件把握を目指しすぎず、ネットワーク加入や報告書等で“把握の方法”を割り切る。（大阪市、京都市）
- 「事業費」よりも「人が自由に動ける」設計を重視。（益田市）
- 小規模自治体では、行政が前面に出るのではなく、社協に機能を寄せて行政負荷を下げる。（播磨町、三股町）

#### 考察：

- 居場所が増えている地域では、伴走支援を個別対応で行い続けることに限界がある。物資提供、登録・申請、報告・集計などを“仕組み化”し、人的負荷を下げる支援（ツール・システムの雛形、運用手順）が必要となる。
- 財政査定が厳しい自治体ほど人件費の増額が難しく、兼務・少人数での運用になりやすい。この場合、「人件費に投資する意義」を説明できる材料（効果の示し方、説明ロジック、事例）が重要となる。
- 制度メニューが多く複雑な場合、「補助金が何に使えるか分かりづらい」「後から知って取り逃がす」といった課題が起りやすい。具体例つきで案内できる情報支援（ポータル、相談窓口等）が必要となる。
- 担い手がボランティア中心の地域では、高齢化や後継者不足が先行して顕在化しやすい。担い手更新を前提とした募集・育成の導線設計（小さな役割から参画できる仕組み等）が必要となる。

#### (4)スキルの属人化・継承が難しい（「この人だから回る」問題）

##### 課題：

相談援助、関係構築、ファシリテーション、翻訳、企画・デザイン等、求められるスキルの幅が広く、実践知が個人に蓄積されがちである。異動・退任や担い手交代時に断絶が起りやすい。

##### 各自治体の工夫（例）：

- 有資格者要件（教員免許・社会教育士等）を設定し、学校・地域双方の共通理解を担保。（益田市）
- 後継者育成を見据え、若手へバトンタッチする計画を立て、動けるうちにノウハウ移転。（益田市）
- 「デザインは行政の OS と違う」と捉え、行政は采配機能、デザイン・プロデュースは社協等が担う前提で体制を組む。（三股町）
- 外部セミナー等で他地域事例を参照し、地域内の取組に転用。（播磨町）

##### 考察：

- 企画・プロデュースやデザインを伴う支援は、個人のセンスや経験に依存しやすく、

後任への継承が難しい。活動を再現可能な知として残すために、①活動の意図（なぜやるか）、②プロセス（どう進めたか）、③判断基準（どこで迷うか）を記録するフォーマットや、実践知の編集・共有の仕組みが必要となる。

- 学校連携を含む場合、学校文化や教育課程への理解が弱いと関係構築自体が難航しやすい。一定の要件（資格・経験）で質を担保する設計は有効である一方、採用難を招きやすいため、研修・メンタリングや複数人で補完する体制など代替策の検討が必要となる。
- 異動の多い行政組織と、長期で地域に関わる民間人材が混在する場合、知見が組織に残らず断絶しやすい。個人の経験を組織知に変換する仕組み（引継ぎ、定例の振り返り、ナレッジ共有等）が求められる。

## (5)スキル形成・育成（研修・学び）の課題と工夫

### 課題：

多くの自治体で、求められるスキルが広い一方、自治体単独で体系的な研修メニューを整備する余力は乏しく、学びがスポット参加や個人努力に依存しやすい（播磨町、八幡浜市）。また、大都市では担当者が兼務の中で膨大な拠点数に対応しており、研修や振り返りに割ける時間が限られる。

### 各自治体の工夫（例）：

- 県単位の研修・交流の場（協力隊の研修、南予の交流会等）を活用し、他地域から学ぶ。（八幡浜市）
- 外部セミナー・オンライン研修で知見を取り込み、地域の実装に転用。（播磨町）
- 現場の声を研修テーマに反映し、実践的な学び（例：活動の振り返り、住民の声の拾い上げ等）を重視。（益田市）
- 役割が広い職務を前提に「自分の匙加減で調整できる」働き方を認め、学びや調整を可能にする。（益田市）

### 考察：

- 導入初期は「どの順番で何を学ぶか」が不明確なまま走り出しやすい。5つの役割（ネットワーク／立上げ支援／個別支援／情報／企画）に対応した、入門→実践の段階別研修パッケージが求められる。
- 多拠点型では、研修の実施自体よりも、現場の経験を持ち寄って解きほぐす場（事例検討・ピアラーニング）が効果的であり、他自治体も交えた学習コミュニティの設計が重要となる。
- 外部人材活用が前提の自治体では、講義型よりも、関係構築・ニーズ把握・場づくりの実践を伴う研修（同行・OJT・メンタリング）へのニーズが高くなりやすい。
- 制度・補助メニューの理解が難しい自治体では、「何に使えるか」を具体例で示す実務的な研修・相談が求められる。加えて、活動の成果をどう説明するか（議会・庁

内・住民向けの言語化) を学ぶ機会が、継続的な予算確保の観点から重要となる。

### 3.2.4. 他領域人材の活用の所感

---

前項では、居場所づくりコーディネーター人材の配置そのものの配置課題を記載した。本項では、そうした役割を他領域人材に担わせている自治体の実情から、活用に伴う課題を整理する。

#### (1) 実際に他領域人材を活用している自治体が抱えている課題

ここでは、社協のコミュニティワーカーや生活支援コーディネーター、元教員、民生委員等を実際に居場所づくりのコーディネーターとして活用している自治体の課題を整理する。

##### ①役割の肥大化と「どこまでやるか」の線引きの難しさ

他領域人材は、当初想定していた「立ち上げ支援」「運営相談」「ネットワークづくり」にとどまらず、ヤングケアラーや不登校、家庭の困りごとなど、個別ケースへの対応まで担うようになってきている。結果として、役割が際限なく広がっており、以下のような事例が確認された。

- ・ 人手不足の居場所から求められるままに現場に入るうち、コーディネーターが「お手伝い要員」として動かざるを得ない場面が生まれており、本来の「側面支援」との線引きが難しいとされている。
- ・ 個別支援にどこまで踏み込むべきか、どの段階で行政や専門機関に引き継ぐべきかについて明確なルールがなく、担当者の判断に委ねられている。

このように、他領域人材を活用するほど、期待される役割が肥大化し、「どこまで担うのか」の整理が急務となっている。

##### ②人員不足と兼務による負荷の集中

他領域人材は、既存業務を持ちながらコーディネート機能を担うケースが多く、人的リソースの制約が大きな課題となっている。

- ・ 複数名の兼務職員で100か所を超える居場所を支援しており、「正直無理がある」と認識されている。
- ・ ネットワーク事業開始当初は100団体未満だった居場所が約600団体に増加し、複数名体制では市全体のネットワーク機能を維持することが難しくなっている。

こうした人員不足の背景には、人件費を増やしづらい財政制約があり、増員や専任化に踏み切れないという共通の事情がある。

##### ③処遇と求められるスキルのギャップ

他領域人材には高度な専門性が求められる一方、その処遇が十分に追いついていない実態も明らかになった。

- ・ 実際には臨床心理士やスクールソーシャルワーカーに近い専門性が求められる場面があるにもかかわらず、仕様上は「児童厚生員」としての処遇であり、職員の志や善意に依存している実態が示されている。
- ・ 専門性の高い人材を採用したいが、賃金水準の制約から採用に苦戦しているとの指摘があった。

このように、他領域人材に求められる期待と、制度上・財政上用意できる処遇との間にギャップが生じている。

#### ④ノウハウの属人化と継承の難しさ

他領域人材の活躍は大きい一方で、その知識やノウハウが特定個人に属人化していることも課題である。

- ・ 「この人だからできている」人材に依存している面が大きく、後継者をどのように育てるかが見えていないとされる。
- ・ 多くの自治体で、体系的な研修やマニュアルよりも、個々人の経験と感覚に基づく実践が中心であり、ノウハウを再現可能な形で蓄積・共有する仕組みが不足している。

他領域人材を基軸とした体制は、有能な個人がいる間は機能するものの、長期的な継続性と人材育成の面で脆弱さを抱えているといえる。

#### ⑤情報連携・制度上の制約

最後に、他領域人材が十分な力を発揮するための制度的な基盤が整っていないという課題もある。

- ・ 不登校児童生徒に関する情報を教育委員会から市長部局や社協へどこまで共有できるかが不明確であり、要保護児童対策地域協議会（要対協）のような法的根拠を持つ共有枠組みが必要とされている。
- ・ 福祉と教育の「壁」が依然として存在し、学校との連携に課題を抱えている。

このような制度上の曖昧さは、他領域人材が教育・福祉・地域を橋渡しするうえでの障害となり、せつかくの専門性やネットワークが十分に活かされない要因となっている。

以上のように、実際に他領域人材を活用している自治体では、コーディネーターが「地域の何でも屋」となり、役割の肥大化・負荷集中・ノウハウの属人化といった課題が顕在化していることがわかった。

## (2) 実際に他領域人材を活用することで感じている効果

一方で、ヒアリング自治体からは、他領域人材をコーディネーターとして活用することにより、以下のような効果が得られていることが確認できた。

### ①既存ネットワーク・専門性を活かした「つなぎ」の機能強化

もともと学校や福祉、地域活動の現場で長く活動してきた人材をコーディネーターとして活用することで、行政だけでは築きにくい信頼関係を前提に、学校・福祉機関・地域団体・企業等を迅速につなぐことが可能になっている。

具体的には、元教員や民生委員経験者などが、その人脈を生かして学校現場と地域の居場所を橋渡しすることで、不登校や困難を抱えるこどもに対し、学校外の居場所へとつなぐルートが見えやすくなっているとの評価があった。

### ②地域事情に即したきめ細かな支援

地域福祉コーディネーターや生活支援コーディネーターなど、日常的に地域に関わってきた人材が担うことで、単に居場所の数を増やすのではなく、「どの地域にどのような居場所が必要か」「どのこどもをどこにつなぐとよいか」といった判断が、地域の実情に即して行えるようになっている。

個別ケースについても、家庭の状況や地域内の人間関係を踏まえた調整が可能となり、支援が制度主導になり過ぎず、生活実態に寄り添ったものになっている点が利点として挙げられる。

### ③異なる視点の導入による居場所の多様化・質の向上

デザインやまちづくり、NPO 運営などに強みを持つ人材が関わることで、いわゆる「福祉らしい」場にとどまらず、多世代が参加しやすいコンセプトや世界観を備えた居場所づくりが進んでいる。

こども参加型の企画や合意形成プロセスが取り入れられ、居場所そのものがこどもの権利保障やエンパワメントの場として機能している例も見られる。

### ④行政単独では難しいスピード感と柔軟性の確保

社会福祉協議会や NPO 等の他領域人材を中核とすることで、行政手続きに過度に縛られず、企業からの物資提供への対応、新たな居場所の立ち上げ支援、イベント企画などを、より迅速かつ柔軟に進めることができている。

こどものアイデアをスピーディに事業化できる運営体制が整った結果、こども主体の活動が継続的に生まれているという評価もある。

### ⑤既存施策との連動による相乗効果

高齢分野の生活支援コーディネーターや地域福祉コーディネーターがこども分野にも関与することで、高齢者施策・地域福祉施策とこども施策との連携が進み、多世代交流型の居場所などが実現している。

また、ボランティアセンター機能や企業連携の基盤を持つ組織がハブとなることで、居場所への物資・人的支援のマッチングが効率的に行われている。

以上のように、他領域人材の活用は、単なる人員補充にとどまらず、既存の専門性・ネットワーク・視点を活かすことによって、居場所づくりにおける「つなぎの機能」「支援の質」「対応のスピード」「多世代連携」を高める効果をもたらしているといえる。

これらを踏まえると、他領域人材の活用は大きな効果をもたらさう一方で、その力を持続的かつ安定的に発揮してもらうためには、役割・権限・成果指標をあらかじめ整理したうえで、人員配置や処遇を含めた現実的なリソース配分を行い、各職種固有の専門性と地域コーディネート機能とが相互に補完し合うような仕組みを設計していくことが重要であることがわかった。

### 3.2.5. 「居場所づくりコーディネーター人材」として親和性が高いと考えられる他領域人材

---

ヒアリングでは、居場所づくりのコーディネーター機能が、専任の「居場所づくりコーディネーター」に限らず、既存の他領域人材によって担われている実態が確認された。

本節では、各自治体ヒアリングで得られた具体的な発言をもとに、実際にその職種が担いやすい業務内容と、居場所づくりにおいて活かせる強みを整理する。

#### (1) 社会教育

##### 社会教育士

##### 担いやすい業務内容

- 放課後子ども教室等の枠組みを活用した居場所の立ち上げ・継続運営（例：自宅の一部をパブリックスペースとして開所、定例の活動プログラムの運用）。
- こどもと一緒に居場所をつくるプロセスの設計（こどもを「お客さん」にせず、当事者として関わる場づくり）。
- 地域学校協働活動推進員（コーディネーター）等として、学校と地域をつなぐ調整（学校区・中学校区単位）。
- 自拠点に閉じず、こども食堂等の他の居場所にもアクセスしながら、地域の放課後環境を俯瞰し、拠点の役割を再定義（エリアマネジメント的視点）。
- こどもの権利をテーマにした普及啓発活動（出前型の活動、教材を用いた啓発等）や、計画策定への参画・提言など、現場から政策へつなぐ動き。

##### 活かせる強み

- 文科省が社会教育士のスキルとして挙げる「プレゼンテーション能力」「ファシリテーション能力」「コーディネート能力」を、こども参加型の場づくりに転用しやすい。
- 教育か福祉かの二元論に陥らず、ジェネラリストとして地域全体を包括的に捉えやすい（拠点単体でなく地域を“鳥の目”で見る）。
- 居場所の根幹として「こどもの権利」を軸に据え、こどもを「主体」として捉える視点を持ち込みやすい。
- 「場の安心・安全（心理的安全性）」を重視し、対話のルールづくりや共通言語づくり等を通じて、参加者が安心して関われる環境を整える意識が強い。
- 社会教育士同士のつながり（チャンネル）を持ちやすく、学びや実践共有のネットワークを形成しやすい。

## 社会教育主事

### 担いやすい業務内容

- 教育委員会における社会教育計画の策定、予算編成、社会教育委員の選考等の“行政事務”を担う。
- 公民館等の現場とは担当が切り離されていることが多く、現場実践というよりは、制度・事務側から社会教育の枠組みを整える役割になりやすい。

### 活かせる強み

- 行政職員等との「共通言語」を持ち、制度・予算・計画に落とし込むための翻訳や内部調整を担いやすい（社会教育の枠組みで居場所機能を位置づける等）。

## (2) 学校教育

### 学校教員

#### 担いやすい業務内容（実態）

- 不登校児童生徒等の状況を把握し、校内の支援方針や外部資源（居場所等）につなぐための情報を整理する。
- 居場所づくりコーディネーター等の外部人材に対して、学校側の状況（対象児童生徒の背景・配慮点等）を共有し、連携を成立させる。

#### 活かせる強み

- こどもの日常に最も近い立場として、変化や困りごとを早期に把握しやすい。
- 学校内の関係者（担任・管理職等）との調整を含め、外部人材との連携の“起点”になりやすい。

### スクールカウンセラー

#### 担いやすい業務内容（実態）

- こども・家庭の困りごとを整理し、学校と福祉等の関係機関をつなぐ。
- 学校側が把握した課題を、行政（こども家庭センター等）や地域資源（居場所等）と接続する際の調整に関与する。

#### 活かせる強み

- 教育領域と福祉領域をまたいで調整する“つなぎ”の機能を担いやすい。
- 個別ケースの支援設計において、学校外の選択肢（地域の居場所等）を組み込みやすい。

## 地域学校協働活動推進員

### 担いやすい業務内容（実態）

- コミュニティスクール等の学校を拠点として、授業や総合学習に地域住民を招く、学校行事や地域行事とこどもの活動をつなぐ等、学校と地域を往復しながら協働活動を具体化する。
- 放課後子ども教室、公民館開放、地域食堂等の活動を地域の担い手とともに支え、こどもや地域住民の「やりたい」を拾い上げて企画化・実装する動きが確認された。
- 個人委託として配置され、比較的自由度高く動ける設計をとっている例もある。

### 活かせる強み

- 学校側の共通理解（教育課程や学校文化）を前提に、外部人材として学校に入っても信頼を得やすい点大きい。
- 地域住民の声を直接聴き、学校の活動と結び付ける「翻訳・調整」ができるため、学校を起点とした居場所機能（放課後や地域活動）を広げやすい。

## (3) 地域福祉

### 社会福祉協議会（社協）職員（市社協・区社協）

#### 担いやすい業務内容（実態）

- 地域内の居場所・こども食堂等の活動団体と日常的に接点を持ち、団体同士のネットワークづくり、相談対応、研修・啓発、企業等とのマッチング、物資配布の調整など、中間支援機能を幅広く担う。
- 大都市では、市域（全市）を俯瞰したコーディネートと、区単位の地域密着支援を組み合わせた多層的運用がみられる。
- 居場所の開設支援（立ち上げ時のスタートアップ支援、継続条件付きの伴走）を行政と連携して進める例も確認された。

#### 活かせる強み

- 地域福祉の推進主体として培ってきた「地域資源の把握」「団体や住民との関係性」「組織内の専門部署との連携」を背景に、ネットワーク構築と資源循環（人・物・情報）の設計がしやすい。
- 居場所支援を、単体の施策としてではなく、地域福祉全体のネットワークの一部として位置づけやすい点も強みとなる。

## 生活支援コーディネーター

### 担いやすい業務内容（実態）

- 小学校区単位で地域のニーズと資源を把握し、居場所も含めた支援資源の整理・活用を進める。
- 行政が所管する全体方針のもとで、地域側（生活圏域）からの情報収集・調整を担い、必要な取組につなげる。

### 活かせる強み

- 小学校区単位で地域を継続的に見ているため、居場所を「点」ではなく「面」で捉える資源把握に親和性が高い。
- 既存の地域ネットワークを活用し、住民・団体の動きを居場所づくりに接続しやすい。

## コミュニティソーシャルワーカー（CSW）

### 担いやすい業務内容（実態）

- 地区単位で地域の支援ニーズを把握し、必要な支援資源（居場所等を含む）につなぐ。
- 重層的支援体制の中で、行政・生活支援コーディネーター等と役割分担しながら、地域の課題整理と関係機関の調整を担う。

### 活かせる強み

- 地域の相談・支援資源を横断的に把握し、「個別の困りごと」と「地域の間（居場所）」を接続しやすい。
- 地区レベルでの顔の見える関係を背景に、関係機関との連携を実務として動かしやすい。

## NPO・市民活動センターなどの職員

### 担いやすい業務内容（実態）

- NPO・フードバンク・こども食堂等として、居場所の運営や物資支援等を実施し、地域の受け皿として機能する。
- 行政（こども家庭センター等）からの紹介・相談を受け、必要な家庭が利用できるよう接続・調整する。

### 活かせる強み

- 行政とは異なる柔軟性で、居場所・支援を継続運営しやすく、地域の“受け皿”になりやすい。
- 日常的な活動の中で、支援につながりにくい家庭とも接点を持ちやすい。

## 民生委員・児童委員

### 担いやすい業務内容（実態）

- 地域の見守りや相談の一次受けを通じて、こども・家庭の困りごとを把握する。
- 必要に応じて、居場所づくりコーディネーター等の支援者や、行政・学校等への接続に関与する。

### 活かせる強み

- 地域住民としての信頼関係を基盤に、支援が必要な家庭の情報に接近しやすい。
- 公式制度の外側にある困りごとを“早めに気づく”接点になりやすい。

## (4) まちづくり

### 地域おこし協力隊

#### 担いやすい業務内容（実態）

- 地域を知るフェーズとして、児童館・児童センター、公民館行事、児童クラブ、こども食堂等、複数拠点を横断的に訪問し、地域資源と関係者を把握する。
- 固定業務が比較的少ない働き方を活かし、地域内で顔を覚えてもらう、できる範囲で手伝いに入る等を通じて関係性をつくる。
- 将来的には、既存拠点を活用しながら地域の居場所を面として整える方向を志向する例も見られた。

#### 活かせる強み

- 任期付きで外部から来る人材であるがゆえに、既存の関係性に縛られず横断的に動きやすく、地域資源の探索や企画の試行がしやすい。
- 余白がある働き方を前提とすることで、複数拠点を回りながら関係構築を進めることができる。

### ボランティアコーディネーター

#### 担いやすい業務内容（実態）

- 複数の放課後子ども教室（居場所）を束ね、行政担当課との連絡調整、研修の企画・要望の取りまとめ、各拠点からの支援要請への対応（イベント支援、運営相談）を担う。
- 現場のパートナー（ボランティア）と日常的に会話し、運営上の困りごとやこどもの様子を把握し、必要に応じて行政側の対応につなげる。

#### 活かせる強み

- 現場実務に近い立場として、拠点の実態を把握しやすく、支援の必要性を早い段階で捉えられる。
- 行政側の研修内容に現場の声を反映させるなど、現場と制度運用の接続点になりやすい。

- こどもとの関わりに関する経験（保育等）がある場合、こどもの多様な特性を踏まえた対応にも厚みが出る。

## (5) こども

### 子育てコミュニティソーシャルワーカー（子育てCSW）

#### 担いやすい業務内容（実態）

- 子育て家庭の相談支援（個別ケース対応）を行いながら、地域資源（児童館、こども食堂、居場所等）や行政サービスにつなぐ。
- 学校・児童館・こども食堂・行政など、複数の関係者間の調整役として動く。

#### 活かせる強み

- 「個別ケース対応」と「地域資源への接続」を一体で進めやすく、福祉×教育×地域の橋渡し役になりやすい。
- 既存の支援資源を組み合わせ、家庭の状況に応じた支援導線を設計しやすい。

### 児童館・児童センターの職員

#### 担いやすい業務内容（実態）

- 日常的な遊び・居場所提供の中でこどもの変化を捉え、必要に応じて学校（SSW等）や相談機関と情報共有する。
- こどもが参加主体として関われる運営を重視し、こどもの声を活動に反映させる実践が見られた。

#### 活かせる強み

- こどもの生活に近い場所で継続的に接点を持てるため、言語化されない変化やサインを捉えやすい。
- こどもの権利・参加の観点を場の運営に織り込みやすく、個別支援と居場所の質向上を結び付けやすい。

### こども家庭センターの職員

#### 担いやすい業務内容（実態）

- 相談対応、アセスメント、必要な支援機関へのつなぎを担いながら、地域の居場所（NPO・フードバンク・こども食堂等）へ家庭をつなぐ入口機能を果たす。
- 場づくりの主役は民間側に置きつつ、行政側は「必要な家庭が必要な場へ届く」導線を整える立ち位置をとる例が確認された。
- 活動の安心安全を担保する観点から、保険等の制度面の支援ニーズも挙がった。

#### 活かせる強み

- 多職種による専門性の持ち寄りにより、個別ケースの見立てと関係機関への接続を比較的安定的に行える。

- 居場所を「増やす」よりも「つなぐ」に寄せた運用において、行政の責任範囲を保ちながら民間資源を活用しやすい。

### 3.2.6. 各自治体規模別の体制

---

ヒアリング結果を踏まえると、居場所づくりのコーディネート体制は、自治体規模や都市構造によって特徴や課題が異なる。

以下では、大都市・中小規模自治体・町村規模の事例を基に、その違いを整理する。

#### (1) 大都市自治体：大阪市・京都市・尼崎市等

政令指定都市クラス、あるいはそれに準じる都市圏の自治体では、市域に数百か所規模の居場所が存在し、その全体を把握・支援する広域的な中間支援機能が求められている。

大阪市では、市社会福祉協議会が市全体のネットワークづくり・物資支援・研修等を担い、各区の社協や区役所と連携しながら、約 600 団体に上る居場所を支援している。京都市では、市社会福祉協議会に市域担当コーディネーターが配置されるとともに、各区社協の地域福祉コーディネーターが兼務で居場所支援を担う二層構造となっており、市域コーディネーターが「本社」、区社協が「支店」のような関係で、約 260 か所の居場所情報の集約と支援を行っている。

尼崎市では、子育てコミュニティソーシャルワーカー（CSW）が、こどもの居場所支援と状況に応じて個別ケース対応を兼務し、地域・行政・学校などをつなぐ役割を果たしている。市全体としては政令指定都市ほどの人口規模ではないものの、都市圏に位置し、複数の居場所・相談機関が分散しているため、広域的なネットワークと個別ケースの両方を見通せるコーディネート機能が求められている点で、大都市類型に近い構造を有している。

このような大都市自治体では、市全体を俯瞰する中核的な中間支援組織と、各区・各拠点を単位とした地域密着の窓口を組み合わせる「多層的なネットワーク体制」が不可欠となっている。一方で、居場所数の急増に対して人員が追いつかず、市域担当数名や CSW などの少数の専門職に負荷が集中している。今後、広域的なネットワークを維持・発展させるためには、広域中間支援と区・拠点レベルの支援機能の役割分担を再整理するとともに、人員・財源の確保が課題となる。

#### (2) 中小都市自治体：高浜市・真庭市・石巻市・鴻巣市・益田市・村上市・八幡浜市等

人口規模が中程度の自治体では、市役所と社会福祉協議会等各関係機関が近接し、日常的な顔の見える連携が取りやすい一方、人員・財源確保に課題があり、専任人材を複数配置することが難しく、既存の他領域人材が横断的に機能を兼務・分担している事例が多く見られた。

高浜市では、重層的支援体制整備事業の枠組みのもと、市全体を自治体職員が所管し、小学校区を生活支援コーディネーターが、地区単位には社会福祉士が、それぞれ分担してこどもの居場所も含めた地域の支援ニーズを把握している。

真庭市では、外部の専門人材を登用し、「遊びの機会づくり」に関する事業を推進していることが特徴であり、教育委員会所管の事業の中でプレイワーカーが本来業務と兼務で居

場所づくりのコーディネーター機能を担っている。

石巻市では、児童館・子どもセンターがハブとなり、こどもの権利や参加を前面に掲げた居場所を運営している。児童館職員が日常の遊びの中で「なんとなく気になるサイン」を捉え、スクールソーシャルワーカーや相談機関と連携するなど、ソーシャルワークと場づくりを一体で担う構造になっている。

鴻巣市では、会計年度任用職員として居場所コーディネーターを配置し、不登校児童生徒の情報を学校から受け取りつつ、民間の居場所や NPO へと橋渡しする機能を担っている。

益田市では、小学校区ごとに地域学校協働活動推進員に相当する「ふるさと・ひとつなぎコーディネーター」を個人委託で配置し、学校と地域を結ぶ中核人材として活用している。あわせて、放課後子ども教室（ボランティアハウス）10 箇所を束ねるボランティアハウス連絡会に事業を委託し、公民館と合わせた複数拠点を「一次的な居場所」として位置づけながら、多世代の居場所づくりを進めている。

また、村上市のようにこども家庭センターの保健師・社会福祉士等が、こども・家庭の相談を受けつつ、NPO やフードバンク、こども食堂などが自主的に運営する居場所へつなぐ「入口」として機能し、実際の場づくりや運営の主役は NPO・ボランティア側にあるという構図もみられた。

このように中小規模自治体では、生活支援コーディネーターや CSW、地域学校協働活動推進員、ボランティアコーディネーター、児童館職員、こども家庭センターの専門職など、既に配置されている他領域人材を「こどもの居場所」の視点で横断的に活用しながら、多層的なコーディネート体制を構成している。その一方で、「これ以上の業務を担う余裕はない」「プラス一人の増員が必要」といった声も多く、限られた人員で多領域をカバーすることによる負荷の高さと、人件費を増やしていく構図が共通の課題となっている。

### (3) 町村規模自治体：三股町・播磨町等

町村規模の小規模自治体では、行政職員数自体が少なく、居場所づくりの主たる役割を社会福祉協議会や民間に委ねる体制が見られた。

三股町では、社会福祉協議会が生活支援コーディネーターを起点に、居場所やフード支援を含む「地域の居場所トータルコーディネート」を担っている。デザインやプロデュースに強みを持つ職員が中心となり、地域の中からプレイヤーを掘り起こしながら、多様な場を編み上げている。行政は「采配役」として社協の取り組みを支えるかたちをとっており、限られた行政資源のなかで、社協等の中間支援組織が居場所づくりを先導し、行政は制度面・財政面でそれを支える構図が現実的であると考えられる。

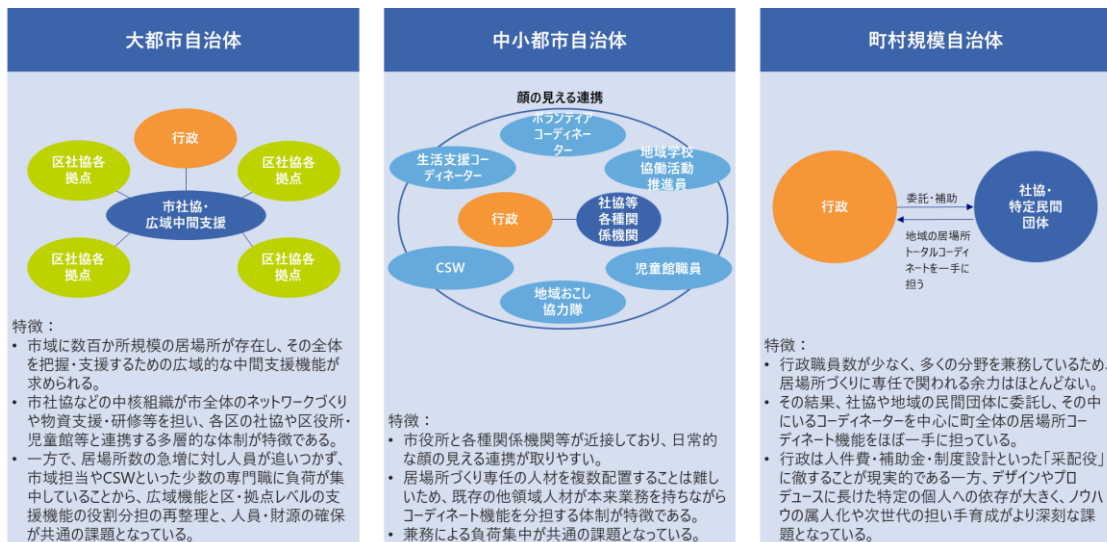
播磨町では、社協に委託した「みんなの居場所づくりコーディネーター」と、町独自に配置した地域福祉活動アドバイザーがペアで動き、中央公民館や 4 か所のコミュニティセンター、小規模な居場所を横断的に訪問している。運営者の悩みを聞き取り、町と社協・各団体のあいだをつなぐ役割を担っており、行政と社協が、ごく少人数の体制で地域全体をカバ

一している。

このように、町村規模自治体では、地域に根ざしたプレイヤーが実質的なコーディネート機能を担い、行政は人件費・補助金・制度設計といった「采配」と最小限の連携調整に専念する構図が現実的である。

一方で、三股町や播磨町のように、デザインやプロデュース能力に長けた特定の個人に依存する側面も大きく、ノウハウやネットワークが属人化しやすいこと、次世代の担い手をどう育てるかが、小規模自治体に共通する課題として浮かび上がっている。

図 39 こどもの居場所づくりコーディネート人材の役割とスキル要件の整理



### 3.2.7. 国・都道府県への支援ニーズ

ヒアリングでは、居場所づくりのコーディネート体制を各自治体が工夫しながら構築している一方で、自治体単独では対応が難しい領域について、国・都道府県に対する支援ニーズが複数確認された。

以下では、各自治体の発言を踏まえ、支援ニーズを整理する。

#### (1) 補助制度・活用可能メニューに関する「わかりやすい情報提供」と伴走支援

各自治体からは、居場所づくりに活用できる補助金・補助事業が増えている一方で、「制度の対象・使途・手続きが分かりにくい」「紙の資料だけでは具体的な使い方がイメージできない」といった声が挙がった。地方部では説明会参加の負担も大きく、結果として「後から『実は使えた』と知る」「申請の取り逃しが起きる」といった課題が生じやすい。

このため、国・都道府県には、制度の概要提示にとどまらず、活用事例（ユースケース）

を示した情報提供や、相談・助言を受けられる伴走支援の仕組みが求められる。

## (2) 企業・物資提供等の民間支援情報の集約（ポータル化）

居場所運営の継続にあたっては、補助金だけでなく、企業からの物資提供や協賛など民間支援が重要な資源となりうる。一方、自治体職員からは「企業からの申し出があっても、どこにつなげばよいか分かりにくい」「自治体側で情報を一元的に持っていない」といった課題が示された。

このため、国・都道府県レベルで、活用可能な補助金だけでなく、物資提供・協賛等を行う企業情報や既存のマッチング仕組みを一元化し、居場所運営者や自治体が直接アクセスできるポータルの整備が期待される。

## (3) 人件費を含む継続的な財源措置（中間支援機能への投資）

多くの自治体で、人材配置や中間支援機能の拡充は「必要性は理解しているが、人件費が増やせない」という制約の中で運用されていた。ネットワーク拡大や居場所数増加に伴い、個別の伴走支援・情報更新・研修設計等に必要工数が増えても、体制を増やせず負荷が集中する状況がみられた。

また、現場では「事業費」ではなく「自由に動ける人材に人件費を出せる」ことが、機動的なコーディネート機能を成立させる鍵であるという認識も示されている。こうしたことから、国・都道府県には、コーディネーター等の人件費を含めた継続的な財源措置や、配置の意義を首長・議会に説明するための根拠資料・モデルの提示が求められる。

## (4) 研修機会の提供

自治体単独で体系的な研修を用意することは難しく、外部セミナーへのスポット参加や、都道府県が実施する研修に依存している実態がみられた。導入初期には「何をどの順序で学べばよいか」が曖昧になりやすく、また運用が進んだ自治体でも事例共有や振り返りの機会が不足しがちである。

このため、国・都道府県には、居場所づくりコーディネート人材の5つの役割（ネットワーク／立ち上げ支援／個別支援／情報／企画）に対応した標準研修の整備や、自治体・支援者同士が事例を持ち寄って学び合う相互学習（ピアラーニング）の場の設計が期待される。

とくに研修内容としては、ヒアリングでは次のようなニーズが挙げられた。

- ・ 声にならないニーズの拾い上げ：住民・こどもの「本当はこうしたい」をどう引き出すか、地域に入り関係をつくる具体的手法。わかりやすく丁寧なコミュニケーション手法。
- ・ 事例検討・線引きの実務：個別ケースと居場所支援の境界、専門機関につなぐタイミング、同意の取り方、判断に迷う点を共有・整理する場。

- ・ 振り返り（リフレクション）と成果の言語化：現場の出来事を整理し次につなげる方法、行政・学校・地域住民に伝わる形で成果を説明する翻訳力。
- ・ ファシリテーション／合意形成：多主体が集まる会議・懇談会で意見を引き出し、整理し、合意形成を進める方法。
- ・ 地域資源の把握・整理：居場所を「点」ではなく「面」で捉えるためのマッピング、名乗っていない場も含めたアセスメント手法。
- ・ 居場所の企画・デザイン：参加障壁を下げる入口設計、コンセプト・コンテンツ・世界観を揃える考え方、チーム組成。
- ・ 制度・補助メニューの“使える理解”：何に使えるかを具体例で学ぶ実務研修、企業・物資支援との組み合わせ方。
- ・ 先進事例の共有：他地域の運用・制度設計・情報整理の方法を学び、自地域に翻訳して実装するための素材提供。
- ・ また研修の形式面では、講義型よりも、交流・事例共有・グループワーク等の「顔が見える学び」が有効であるとの意見もみられた。

#### **(5) 安全確保（保険等）に関する支援**

放課後活動や体験活動等を実施する際、事故・けが等のリスクをどうカバーするかは、運営者・自治体双方にとって重要な論点である。直営事業を含む自治体からは、活動の安心安全を担保する観点で、保険的支援へのニーズが挙げられた。

国・都道府県には、既存の保険制度や加入方法の整理、適用範囲の明確化、必要に応じた保険料負担支援等を通じて、運営側がリスクを過度に恐れず活動を継続できる環境整備が求められる。

#### **(6) 地方自治体単独では難しい事業の実施・枠組みの補完**

地方自治体からは、人員・予算規模の制約により「自治体単独ではできることに限界がある」との声も聞かれた。国・都道府県には、地方単独では実施が難しい事業の実施や、募集枠・支援メニューの拡充など、広域主体ならではの補完機能が期待される。

#### **(7) 福祉×教育の縦割りを越えるための後押し**

居場所づくりは、福祉・教育・地域づくり等の領域をまたぐ取組である一方、自治体内部では縦割り構造の影響で連携が難航する場面がある。特に小規模自治体では、限られた人員の中で分掌が細分化され、調整コストが相対的に大きくなる傾向がある。

このため、国・都道府県には、福祉と教育を横断する連携の枠組み（情報共有・会議体・役割整理等）の提示や、連携を後押しするガイダンス・モデル事例の提供が求められる。

## 4. 総括

## 4.1. 自治体の進捗状況別の課題と対応策

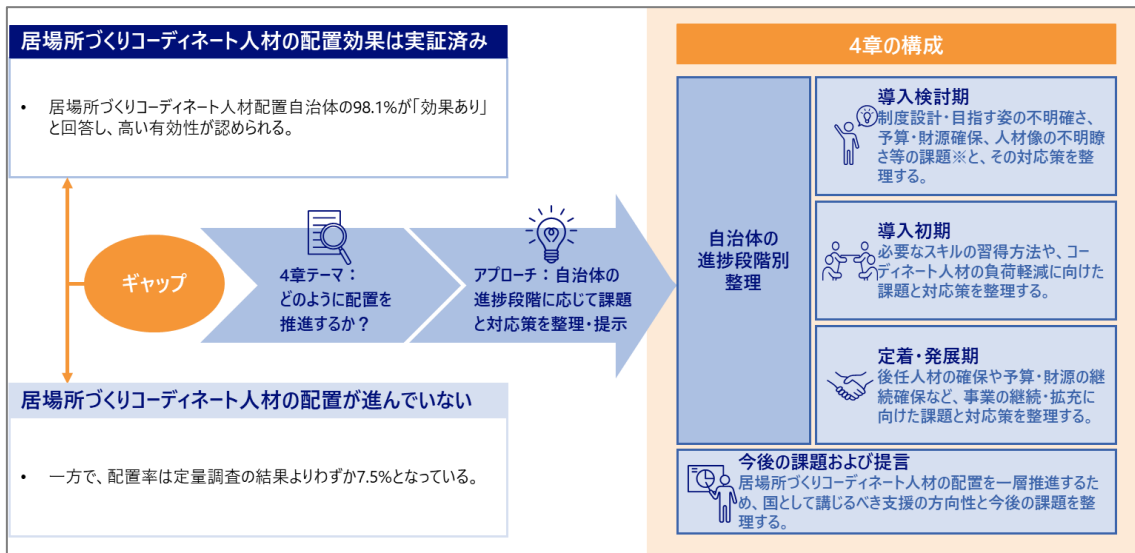
### 4.1.1. 自治体における「居場所づくりコーディネーター人材」の配置状況（全体像）

本章のテーマは、「居場所づくりコーディネーター人材をどのように配置し、その配置をどのように推進していくか」である。そのうえで本章では、自治体を一律に支援するのではなく、導入状況によって直面する課題が異なることを前提に、自治体の進捗段階に応じて課題と対応策を整理・提示する。すなわち、段階別に「どこが詰まりやすいか」「何を整えると前に進むか」を明らかにすることで、各自治体が自らの状況に即した次の一手を検討しやすくすることを狙いとしている。

本章（第4章）は、この考え方にに基づき、まず配置状況を整理し、配置効果は高い一方で配置が十分に進んでいないというギャップを確認する。次に、自治体の進捗段階を「導入検討期」「導入初期」「定着・発展期」に区分したうえで、それぞれの段階で生じやすい課題と、その解決に向けた対応策を整理する。

対応策については、定性調査で把握した自治体の具体事例も踏まえながら、他自治体でも参照・応用し得る形で提示する。最後に、以上の整理を踏まえ、配置を一層推進するために国および自治体として今後講じるべき支援の方向性を示すとともに、残された課題や提言を取りまとめる。

図 40 第4章の構成



#### 4.1.2. 自治体進捗段階別の課題と対応策の枠組み

---

本節では、居場所づくりコーディネータ人材の配置・活用を推進するうえで、自治体が直面しやすい課題が導入状況（進捗段階）によって異なることを踏まえ、進捗段階別に課題の傾向を整理するとともに、本報告書における対応策提示の方針を示す。進捗段階は、前節で示したとおり「導入検討期」「導入初期」「定着・発展期」の3段階とする。

まず**導入検討期**では、必要性は認識しているものの、制度設計や目指す姿が十分に言語化されておらず、求める人材像の整理、体制や役割分担、予算・財源確保が進みにくいことが主な課題となりやすい。この段階では、「どの役割を優先するか」「誰がどこまで担うか」といった基本設計が定まらないまま検討が停滞することが多い。

したがって本報告書では、導入検討期に向けた対応策として、①居場所づくりコーディネータ人材の人材像（役割・必要スキル、他領域人材の活用可能性を含む）と②予算確保、③効果指標・到達イメージの設定例といった“最初の一步”を具体化するための論点と方向性を提示する。

次に**導入初期**では、配置・活用を開始したものの、必要なスキルの習得方法が確立していないこと、業務の優先順位付けや役割の線引きが不十分であることなどから、コーディネータ人材に負荷が集中しやすいことが課題となりやすい。また、個別ケース対応と居場所支援の境界、情報共有の範囲・手順が曖昧な場合、連携が滞りやすい。

したがって本報告書では、導入初期に向けた対応策として、①スキル向上のための研修・OJTの設計②人材の負荷軽減策といった“運用の型”を整える観点から方針を示す。

最後に**定着・発展期**では、一定の成果が見られる一方で、居場所数・相談数の増加に伴うスケール課題、後任人材の確保やノウハウ継承（属人化対策）といった持続可能性が主要論点となりやすい。とくに、活動が特定の個人に依存する状態が続くと、交代・異動・契約終了等を契機に機能が弱まるリスクが高まる。

したがって本報告書では、定着・発展期に向けた対応策として、①後任育成・担い手更新を見据えた継承の仕組みや、②運用の標準化・仕組み化など、“維持・拡大のための仕組み化”の観点から方針を提示する。

以降の節（4.1.3～4.1.5）では、各段階について、課題と対応策をより具体的に整理し、定性調査で把握した自治体の工夫も踏まえながら、実務上参照可能な示唆として取りまとめる。

### 4.1.3. 導入検討期の課題・対応策

---

定量調査では、自治体の居場所づくりの進捗として、「各種計画に居場所づくりを明記し計画的に推進している」が約半数を占めた一方で、「具体的な事業やプロジェクトを実施している」は約3割にとどまり、計画と実行の間にギャップがみられた。さらに、「課題認識はあるが具体的な取り組みは未定である」「課題認識があり今後の方針や計画を議論している段階である」を合わせると約半数に達しており、多くの自治体が「必要性は感じているが、具体化の手前」で足踏みしている状況がうかがえる。

この結果は、居場所づくりの必要性が認識されつつも、実行に移すための手掛かりが不足している、すなわち自治体内部で「何から始めればよいか」「どこまでを目標とするか」が十分に明確になっていない可能性を示唆している。

したがって、導入検討期の自治体に対しては、単に「配置が必要」と伝えるだけでなく、こどもの居場所づくりを推進する上での「居場所づくりコーディネータ人材」の位置づけ（どのような役割を担い、どのような体制の中で機能するか）を明確にしたうえで、事業の目的や到達イメージを具体化し、配置の意義を説明できる状態を整えることが重要である。とりわけ、①居場所づくりコーディネータ人材の人材像（役割・必要スキル、他領域人材の活用可能性を含む）と、②予算確保③効果指標・到達イメージの設定は、導入判断に直結する論点となる。

本項では、導入検討期において特に検討の起点となる「人材像」と「予算確保策」、「効果指標の設定例」について整理する。

#### (1) 「居場所づくりコーディネータ人材」の人材像

##### (1-1) 「居場所づくりコーディネータ人材」に求められる役割と必要なスキル

第3章では、定性調査で得られた発言をもとに、居場所づくりコーディネータ人材が現場で実際に行っている具体的な行動を「対こども／対地域／対行政」の対象別に整理した。さらに、それらの行動を束ねる形で、コーディネータ人材が果たしている機能を5つの役割（①ネットワーク、②立上げ・運営支援、③個別ケース対応、④情報収集・発信、⑤企画・プロデュース）として抽象化した。

本章ではこの整理を踏まえ、「これらの役割を現場で果たすために、どのような能力・資質が必要か」という観点から、必要要件を「知識・専門性」「ソフトスキル」「マインドセット」に分解し、対象（こども／地域／行政）ごとに整理した。すなわち、本報告書におけるスキル整理は、（現場の行動）→（役割の抽象化）→（必要能力へのブレイクダウン）という手順で導出したものである。これらの対応関係は、以下の表に示すとおりである（図 41 参照）。

図 41 (再掲) こどもの居場所づくりコーディネーター人材の役割とスキル要件の整理

軸	対こども (利用者の視点)	対地域 (住民・団体・企業・関係機関)	対行政 (庁内・関係課・学校等)
<b>行動例</b> ※こどもの居場所づくりコーディネーター人材へのヒアリングに基づく具体的行動	<ul style="list-style-type: none"> <li>遊び・会話・日常の関わりを通じて「なんとなく気になる」サインを捉え、必要に応じて学校・相談機関等につなぐ (③) (村上市、石巻市、鴻巣市、益田市)</li> <li>子ども・保護者の相談を受け、状況を整理し、無理のない選択肢 (居場所・学習支援・福祉サービス等) を一緒に検討する (③) (村上市、尼崎市、高浜市)</li> <li>子どもの「やってみたい」を企画・活動に落とし込み、準備・役割分担・安全面を整えながら実行を支える (⑤) (益田市、三股町、真庭市)</li> <li>子どもが参加しやすい雰囲気・ルール・導線を整え、関わる大人 (ボランティア等) にも関わり方を共有する (⑤) (益田市、石巻市)</li> <li>子ども・保護者に「どこに行けばよいか」を案内できるよう、地域の場を把握し、必要に応じて個別に情報提供する (④) (鴻巣市、村上市、尼崎市)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>社協・NPO・子ども食堂・公民館・企業等と日常的に連絡を取り、「誰が何をしているか」を更新し続ける (①④) (大阪市、京都市、播磨町、益田市、高浜市、尼崎市)</li> <li>懇談会・情報交換会・ネットワーク会議を企画し、団体同士がつながる場をつくる (①) (大阪市、京都市、尼崎市)</li> <li>居場所の立ち上げ相談に対応し、補助金・物資・会場・ボランティア等の資源とマッチングする (②) (大阪市、播磨町、八幡浜市、尼崎市)</li> <li>企業等からの物資提供・協賛申し出等を受け、必要な居場所に橋渡しする (①②) (大阪市、尼崎市)</li> <li>名乗っていない「居場所になり得る場」も含めて掘り起こし、チーム編成や役割づくりを通じて場を育てる (⑤) (三股町)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>現場で見えた課題・ニーズを、庁内関係課・学校・社協等と共有し、必要に応じて支援会議等で整理する (①③) (村上市、尼崎市、高浜市)</li> <li>現場で起きていることや当事者の声を、行政や学校に伝わる形に整理し、説明する (①) (大阪市、京都市、真庭市)</li> <li>施策・事業の運用上の論点 (対象・要件・継続条件・支援の線引き等) を現場の声を踏まえて調整し、改善につなげる (①) (大阪市、京都市)</li> <li>居場所の全体像 (分布・活動内容の変化等) を把握するための報告様式や情報の集約方法を整える (④) (大阪市、京都市)</li> <li>庁内の縦割りをまたぐ調整 (福祉×教育等) を促し、役割分担と連携の仕組みを整える (①) (大阪市、三股町、村上市)</li> </ul>
<b>役割定義</b> ※こどもの居場所づくりコーディネーター人材の行動例に基づく役割	<ul style="list-style-type: none"> <li>子ども・保護者の声や小さなサインを受け止め、「今この子に何が必要か」を見立て、適切な支援や場につなぐ相談窓口・伴走者 (村上市、尼崎市、石巻市、高浜市)</li> <li>子どもを「参加主体」として尊重し、意見・アイデアを活動や場の運営に反映する共創者 (石巻市、益田市、真庭市)</li> <li>子どもが安心して過ごせるよう、人・ルール・場の空気を整える安全設計者</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>多様な主体を結び、情報・資源・人材が循環するようネットワークを編み上げる地域のハブ居場所の立ち上げから継続まで、資源の橋渡しや運営上の工夫を共創する伴走支援者</li> <li>地域のプレイヤーを見立て、役割を託し、チームを組成して場を育てるプロデューサー</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>現場のリアリティを行政・学校等の意思決定の言葉に置き換え、制度・施策に接続する翻訳者</li> <li>複数部局・機関の間に立ち、役割分担・合意形成を進め、支援体制を整える調整役</li> <li>居場所の分布や活動状況を可視化し、関係者が動ける共通基盤を整える情報基盤の整備者</li> </ul>
<b>スキル</b> ※こどもの居場所づくりコーディネーター人材に求められる能力	<b>知識・専門性</b> 子ども・若者を取り巻く課題に関する理解 ・不登校、発達障害、ヤングケアラー等、現代の子ども・若者を取り巻く課題への理解を有していること。年齢・発達段階・家庭背景などを踏まえた支援の必要性を見立てられることが求められる。 こどもに携わる現場経験・権利意識 ・子どもの権利条約等に基づき、子どもを「保護される存在」であると同時に「意見を持ち、参加する主体」として捉える視点を有していること。 社会福祉等の専門資格 ・一部自治体では、社会福祉士等の資格を要件とし、相談援助やケース理解の基礎となる専門性を重視している。	<b>地域資源・関係主体の構造理解</b> ・地域にどのような居場所・団体・制度・人材が存在し、誰が何を担っているのかを把握し、「点」ではなく「面」として見通す力。どの地域にどのような居場所が必要か、どの子どもをどこにつなぐとよいかを判断する前提となる。 <b>地域福祉・まちづくりに関する基礎知識</b> ・地域福祉活動や自治会活動、ボランティア活動等に関する理解を持ち、それらと居場所づくりをどう結びつけるかを構想できること。 <b>社会福祉等の専門資格</b> ・一部自治体では、社会福祉士資格を通じて、地域福祉の視点から相談援助・ネットワーク形成・団体育成を行うことが期待されている。	<b>政策・事業運営の視点</b> ・既存の制度・事業の枠組みや財源構造を理解し、居場所づくりをどのように位置づけ、継続させていくか (マネタイズを含む) を考えられること。 <b>行政・教育・福祉の構造理解</b> ・行政内部の部局構成や役割分担、教育委員会の位置づけなどを理解し、「誰に・どのように話を通すべきか」を見立てられること。 <b>社会福祉等の専門資格</b> ・政策的な議論を行う際にも、現場の相談援助・地域福祉の視点を持ち込む基盤として機能する。
	<b>ソフトスキル</b> <b>相談援助・傾聴</b> ・子どもや保護者の話を丁寧に聴き取り、不安や困りごとを言語化・整理し、必要な支援やつなぎ先を一緒に考えていく力。子どもの変化や「生きづらさ」に気づく感受性と、安心して話せる関係をつくれる力が求められる。 <b>関係構築・信頼醸成</b> ・子どもや保護者から「話しかけやすい」「相談しやすい」と感じられる人柄と、日常的な関わりの中で信頼関係を丁寧に積み上げていく力。 <b>言語化・仮説構築 (子ども理解の文脈)</b> ・子どもとの関わりの中で得られた気づきを「何が起きているのか・何が必要か」という仮説として整理し、関係者と共有できる形で言語化する力。	<b>関係構築・信頼醸成</b> ・居場所運営者、NPO、自治会、企業、社協など多様な主体と日常的に連絡を取り合い、「声をかけやすい」「一緒にやりやすい」関係を築く力。 <b>ファシリテーション</b> ・懇談会・情報交換会・ネットワーク会議など、多様な立場の参加者が集う場で、意見を引き出し、整理し、合意形成を支える力。 <b>人を生かす・プロデュースする力</b> ・地域住民や運営者一人ひとりの良さ・強みを見だし、「この人にはこういう役割が合う」と見立て、役割を託しながら場づくりのチームを組成していく力。 <b>言語化・仮説構築</b> ・地域の状況や取り組みを言語化し、「何がうまくいっているか」「どこに課題があるか」を仮説として整理し、他の団体や行政と共有可能な知見として蓄積する力。	<b>言語化・翻訳力</b> ・現場で起きていることや子ども・家庭の声を、行政や学校に伝わる言葉・論点に置き換える力。現場のリアリティと制度・計画の言葉との橋渡しを行う力。 <b>関係構築・信頼醸成</b> ・庁内関係課や学校、社協等と信頼関係を築き、継続的に情報交換・相談ができる関係を維持する力。 <b>ファシリテーション・調整力</b> ・要対協や庁内会議など、複数部局・機関が関わる場で、対話を促進し、役割分担や方針についての合意形成を支える力。
	<b>マインドセット</b> <b>こどもの権利の理解</b> ・こどもを単に指導・保護の対象とするのではなく、一人の主体として尊重し、その意見やアイデアを居場所の企画・運営に反映させる姿勢。 <b>生活者としての子どもを見る視点</b> ・学校や家庭だけでなく、地域での過ごし方や友人関係など、子どもの生活全体を「面」で捉えようとする視点。 <b>居場所づくりへの熱意と前向きさ</b> ・子どもの「やってみたい」「こうありたい」という思いを肯定的に受け止め、面白がりながら一緒に形にしていこうとする前向きな姿勢。	<b>生活者視点と地域を「面」で捉える力</b> ・自らも地域の一員・生活者としての視点を持ち、個別の居場所や団体を点で見るのではなく、地域全体のつながり・抜けている部分を面として捉えようとする姿勢。 <b>居場所づくりへの熱意と前向きさ</b> ・居場所運営者や住民の「やってみたい」という気持ちを尊重し、「とりあえずやってみよう」と一緒に模索する前向きさや、取り組みを面白がる姿勢。 <b>他地域・他団体から学ぶ力</b> ・他自治体・他団体の実践を視察・情報収集し、自地域の文脈に合わせて取り入れる柔軟さと学習意欲。	<b>現場と制度をつなぐ姿勢</b> ・現場の困りごとを単なる「個別ケース」として終わらせず、制度や事業の改善につなげていこうとする姿勢。 <b>柔軟さ・現場に出る姿勢</b> ・書類や会議だけでなく、必要に応じて現場にも足を運び、自らの目で状況を確かめようとする柔軟さ。 <b>他部局と協働する志向</b> ・福祉・教育・子ども家庭・地域づくりなど複数部局の目的や制約を理解し、「自分の担当だけ」で完結させず、部局横断でよりよい支援体制を組み立てようとする志向。

## (1-2) 重点となる4つのスキルの抽出

図40で整理したとおり、居場所づくりコーディネーター人材の行動・役割・必要要件は多岐にわたる。一方、定量調査では、配置自治体が重視する能力として「地域資源（地域団体、施設、人材など）に関する知識」と「ソフトスキル（企画力・提案力、コミュニケーション能力、調整力・交渉力、マネジメント能力など）」が特に高い割合で挙げられており、さらに「こども・子育て支援分野での実務経験」や「こどもに関する専門知識（発達、教育、福祉、心理など）」も一定程度重視されていた。他方で、特定資格や制度知識そのものは相対的に重視度が低く、形式的な資格よりも「地域とこどもの実態を理解し、人や資源をつなぐ力」が求められている傾向がうかがえる。

また定性調査では、各自治体・各職種の発言を横断すると、①ネットワーク形成、②居場所の立上げ・運営支援、③個別ケース対応、④情報基盤整備、⑤企画・プロデュースのいずれの役割においても、共通して繰り返し言及される能力が存在した。そこで本報告書では、(a) 5つの役割を横断して必要となること、(b) 定性調査で反復して登場すること、(c) 定量調査でも重要性が支持されていること、の3点を満たす要素を「重点スキル」として抽出し、①地域資源の把握、②こどもの権利・特性の理解、③相談援助・傾聴力、④多様な主体の参加を促す場づくり・ファシリテーション力の4点を抽出した。

以下では、それぞれの内容と、5つの役割との関係を示す。

### ①地域資源の把握（「点」ではなく「面」で把握する力）

地域資源の把握とは、地域に存在する居場所・団体・制度・人材を「点」で把握するのではなく、分布や関係性も含めて「面」で捉え、必要な資源へ接続できる状態をつくる力である。定性調査では、大都市のネットワーク運営のように数百規模の居場所を把握・更新し続ける取組や、中小規模自治体で担当者が地道に拠点を訪問して資源の全体像を掴む取組が確認された。また、居場所マップや一覧の作成・更新、登録制度による情報集約、学校訪問と組み合わせた情報提供など、情報基盤の整備にもこの力が土台として求められていた。

5つの役割との対応としては、①ネットワーク構築（誰と誰をつなぐかの設計）、②立上げ・運営支援（補助金・会場・ボランティア等の資源接続）、③個別ケース対応（適切なつながり先の選択肢の確保）、④情報収集・発信、⑤企画・プロデュース（既存資源の組み合わせ）に横断的に関わる。

### ②こどもの権利・特性の理解（こどもを「主体」として捉える力）

こどもの権利・特性の理解とは、こどもを「指導・支援の対象」ではなく参加主体として尊重し、発達段階や背景（不登校、発達特性、ヤングケアラー等を含む）を踏まえて関わるための理解である。定性調査では、児童館等で「こどもの権利」や「こども参加」を前面に掲げ、日常の居場所運営の中でこどもの声を反映していく実践が確認された。また、社会教育士の事例では、居場所運営そのものにとどまらず、こどもの権利を地域に根付かせるため

の普及啓発や条例化に向けた活動まで含め、権利を「理念」ではなく「実装の軸」として扱う姿勢が語られた。

5つの役割との対応としては、特に③個別ケース対応（こどもの生きづらさの理解・尊重）と、⑤企画・プロデュース（こども参加・安心安全の設計）で中核となる。また、②立上げ・運営支援においても「誰のための場か」という軸を保持するうえで不可欠である。

### ③相談援助・傾聴力（サインを受け止め、整理し、つなぐ力）

相談援助・傾聴力とは、こども・保護者の困りごとが言語化された相談として現れない場合も含め、遊びや日常の関わりを通じて「気になるサイン」を受け止め、状況を整理し、必要な支援やつなぎ先と一緒に検討する力である。加えて、居場所づくりにおいては、こども・家庭だけでなく、居場所の運営者（担い手）自身もまた、運営上の悩みや不安を抱えやすいことから、運営者の思いや困りごとを丁寧に聴き取り、課題を整理し、必要な支援（人手・資金・広報・安全管理・連携先等）へつなげる伴走的な相談対応もこのスキルに含まれる。

定性調査では、児童館等での遊びの中からの気づき、学校や相談機関への情報共有、こども家庭センターが入口となってNPO等の地域の居場所へつなぐ構図、CSW等が地区単位で支援ニーズを把握して資源へ接続する構図などが確認された。また、立ち上げ・継続の局面で、運営者の「やりたいこと」や不安を聴き取り、具体的な運営方法や必要資源の確保に向けて一緒に整理する動きも各地でみられた。あわせて、個別支援の「線引き」（どこまで踏み込むか、つないだ後どこまでフォローするか）が各地で悩みとして共有されていたことも、相談援助・傾聴力が実務上の中核であることを示している。

5つの役割との対応としては、特に②立上げ・運営支援で運営者の思い・不安を聴き取り具体化する局面や③個別ケース対応の中核である。また、①ネットワーク構築では関係者の困りごとを把握し関係性を維持する局面、④情報収集・発信では現場から情報を引き出す局面でも機能する。

### ④多様な主体の参加を促す場づくり・ファシリテーション力（協働を前に進める力）

ファシリテーション力とは、多様な立場の関係者から意見を引き出し、整理し、合意形成を支えながら協働を前に進める力である。定性調査では、社協が連絡会・懇談会・ネットワーク会議を企画運営し、団体同士や行政部局をつなぐ「場」をつくる実践が確認された。また、学校と地域の協働を進めるコーディネーターが、学校側のニーズと地域側のリソースを翻訳しながら、活動を具体化する役割を担っていた。さらに、企画・プロデュース型の事例では、地域のプレイヤーを掘り起こし、役割を渡し、チームを組成して場を育てる過程で、対話と合意形成を設計する力が中核となっていた。

5つの役割との対応としては、特に①ネットワーク構築（協議・連絡会の運営）と⑤企画・プロデュース（共創・チーム形成）、②立上げ・運営支援でも、地域に受け入れられる形での立上げや運営改善の合意形成に必要となり、③個別ケース対応でも関係機関調整の場面

で、⑤企画・プロデュース（場のデザイン）においても、多くの関係者の中でものごとを推進する場面で、このような力が求められると考えられる。

以上のとおり、4つの重点スキルはそれぞれ独立した能力であると同時に、「こどもの理解」と「地域の理解」、「個への支援」と「関係者間の調整」といった両面をつなぐ基盤として、居場所づくりコーディネーター人材に共通して求められる要件であると整理できる。なお、これら4つのスキルは、5つの役割のいずれにも関わるが、役割ごとに重点が異なるため、導入検討期においては、自治体が優先したい役割（①～⑤）を定めたいうえで、求めるスキルの比重を明確化し、既存の他領域人材の強みと照らして担い手を見立てることが有効である。（具体的な対応関係は図42参照）。

図42 「居場所づくりコーディネーター人材」に求められる4つの重要なスキルと5つの役割との対応関係

役割分類	スキルの概要	ネットワーク構築と関係機関との連携	居場所の立ち上げ・運営支援	個別ケースへの対応とソーシャルワーク	情報収集・発信	企画・プロデュース（場のデザイン）
① 地域資源の把握（専門知識）	地域に存在する居場所・団体・精度・人材を「点」ではなく「面」でとらえ、必要な資源へ接続できる状態をつくる力	◎	◎	◎	◎	◎
② こどもの権利・特性の理解（専門知識）	こどもを参加主体として尊重し、発達段階や背景（不登校、特性、ヤングケアラー等）を踏まえて関わるための理解。		◎	◎		◎
③ 相談援助・傾聴力（ソフトスキル）	こども・保護者・運営者のサインや困りごとを受け止め、状況を整理し、必要な支援やつなぎ先と一緒に検討する力。	◎	◎	◎	◎	
④ ファシリテーション力（ソフトスキル）	多様な立場の関係者から意見を引き出し、整理し、合意形成を支えながら協働を前に進める力。	◎	◎	◎		◎

### （1-3）「他領域人材」の活用の検討・強み整理

一方で、前節で整理した4つの重点スキルを一人の人材が全て高い水準で備えることは必ずしも前提としにくい。実際、定量調査でも居場所づくりコーディネーター人材は多様な職種が担っており、定性調査においても、自治体は既存の他領域人材（福祉・教育・社会教育・まちづくり・こども）を組み合わせながらコーディネーター機能を成立させている実態が確認された。

そこで本報告書では、導入検討期における「担い手の見立て」や役割分担設計の参考として、他領域人材を、前節で整理した4つのスキルのうちどこに強みを持つかという観点から整理し、活用可能性を評価する。（図43参照）

すなわち、自治体が「専任割をカバーする、という設計を可能にすることを狙いとしている。なお、各職種の詳細の強を新設できない／担い手を確保しにくい」状況であっても、地域に既に存在する人材の強み（を見極め、役割分担と組み合わせによって5つの役目については「3.2.5「居場所づくりコーディネーター人材」として親和性が高いと考えられる他領域

人材」を参考にされたい。

図 43 他領域人材の強み（重点スキル①～④への該当性）整理

#	名称	①地域資源の把握 (専門知識)	こどもの権利・特性 の理解 (専門知識)	相談援助・傾聴力 (ソフトスキル)	ファシリテーション力 (ソフトスキル)
社会教育	社会教育士	○	○	○	◎
	社会教育主事		○	○	○
学校教育	地域学校協働活動推進員	○	◎	○	○
	スクールカウンセラー		◎	◎	
	学校教員	○	◎	◎	◎
地域福祉	社会福祉協議会職員	◎		○	○
	生活支援コーディネーター	◎		◎	○
	コミュニティソーシャルワーカー	◎	○	◎	○
	NPO・市民活動センターなどの職員	○	○	○	○
	民生委員・児童委員	◎	○	◎	
まちづくり	地域おこし協力隊	◎		○	
	ボランティアコーディネーター	◎	○	◎	○
こども	子育てコミュニティソーシャルワーカー	◎	◎	◎	○
	児童館・児童センターの職員	○	◎	◎	○
	こども家庭センターの職員	◎	◎	◎	○

- ※◎：当該職種の本来的・中核的な役割として日常的に求められているスキルであり、特に強みを持つと思われるポイント
- ：当該職種の業務の中で一定程度発揮されている／発揮しやすいスキルであり、強みを持つと思われるポイント

例えば、社協職員やNPO・市民活動センター職員は、地域内の団体・拠点情報を日常的に集約し、ネットワーク会議や連絡会等の運営も担うことから、①地域資源の把握と④ファシリテーションに強みが出やすい。一方、こども家庭センター職員やSSW、子育てCSWは、相談対応や見立て、つなぎを本務としており、②こどもの権利・特性の理解と③相談援助・傾聴力に強みが出やすい。また、児童館職員は、日常の遊びの中でこどもの変化を捉えつつ、こどもの声を運営に反映する実践が確認されており、②③に加えて④（こども参加を成立させる場づくり）も含めて強みが表れやすい。

このように、導入検討期においては、自治体が優先したい役割（①～⑤）を定め、当該役割で特に必要となるコアスキルの比重を明確化し、本表を用いて「どの職種を中核に置くか」「どの職種で補完するか」を検討することが有効である。

## (2) 予算の確保

導入検討期において、居場所づくりコーディネーター人材の配置が進みにくい要因の一つは、必要性は認識されていても、具体的な財源の見通しが立たず、特に「人が動く機能」

(ネットワーク運営、運営者伴走、情報更新、関係機関調整等)に対して人件費として予算措置を行うことが難しい点にある。定量調査でも、予算・財源不足は配置自治体・未配置自治体の双方で主要課題として挙げられており、導入判断のボトルネックになっていることが示唆される。

一方で定性調査では、予算確保の仕方として、いくつかの実装パターンが確認された。例えば、鴻巣市では、居場所づくりの取組を自治体計画に位置づけることで、施策としての正当性と継続性を担保しつつ、会計年度任用職員としてコーディネーターを配置して運用している。これは、単年度の事業としてではなく、計画に位置づけた上で人材配置に踏み切ることで、導入初期の体制を成立させるアプローチと整理できる。

また、多くの自治体では、居場所づくりに係る補助制度や既存事業を組み合わせながら、居場所の立ち上げ支援や運営支援、ネットワーク運営等を進めていた。特に大都市では、社会福祉協議会等の中間支援組織に委託する形で、人材(コーディネート機能)を含む運用を成立させている例が確認された。これは、自治体の定数管理や人件費制約の中でも、委託・外部組織の活用により人材機能を確保する実装パターンとして参考になる。

さらに、高浜市では、重層的支援体制整備事業の枠組みの中で、小学校区単位・地区単位等の生活圏域を意識した体制のもと、生活支援コーディネーターやコミュニティソーシャルワーカー等が地域の支援ニーズを把握し、こどもの居場所も含めた支援資源の整理・接続を担っていた。これは、居場所施策を単独で新設するのではなく、既存の横断施策(重層)と接続することで、財源・体制の両面で実装可能性を高める方法として示唆的である。

以上より、導入検討期における予算・財源確保については、単に新規予算の獲得を求めただけでなく、①自治体計画への位置づけによる継続性の担保、②補助制度や委託等を活用した人材機能の確保、③重層的支援体制整備事業等の既存施策との接続、といった複数の手段を組み合わせ「実装可能な形」に落とし込むことが重要である。

### (3) 効果指標の設定

「活用後の『目指す姿』が分からない」「どのような人に何をさせればよいかイメージできない」といった制度設計上の不透明さに対しては、コーディネーターが担う役割や、そこから期待される成果を、アウトカムや指標の形で具体化することが有効である。

効果指標については、ヒアリングで把握した事例をもとに、「居場所の数・活動回数・継続性の向上」「利用者数や満足度の向上」「ネットワーキング・マッチング機能の強化」「運営者・行政・地域の意識変化と『相談できる／つなげる』基盤の形成」の4つに大きく整理できると考えられる。具体的な指標や事例については、以下の表を参照されたい。

また、広域自治体では、市域全体を俯瞰する中核コーディネーターと、各区・圏域を担当する社協職員・地域コーディネーターが連携する二層構造、小規模自治体では、福祉部局と社協が日常的に近接・連携する体制など、規模に応じたモデルも見られる。これらの指標例

や、自治体規模別の体制モデルを提示することで、各自治体が自らの状況に照らして「どこまでを目標とするか」「どのような体制を目指すか」を具体的に描きやすくなる。

図 44 居場所づくりコーディネート人材配置による効果の指標例

評価の観点	具体的な指標
居場所の数・活動回数・継続性の向上	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 地域内の居場所数</li> <li>・ 子ども食堂・居場所の実施回数が増加した拠点数</li> <li>・ 自治体への登録居場所数</li> <li>・ 1年以上継続して活動している居場所の割合</li> </ul>
利用者数や満足度の向上	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 月平均利用者数</li> <li>・ 利用者アンケートにおける「居心地の良さ」「満足度」のスコア</li> </ul>
ネットワーキング・マッチング機能の強化	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 情報交換会・交流会・フェスの開催回数</li> <li>・ ネットワークに参加している居場所・団体数（例：ネットワーク加入団体数の増加）</li> <li>・ 企業・団体からの寄付物品や協賛のマッチング件数</li> <li>・ 他機関・他団体への紹介・つなぎ件数</li> </ul>
運営者・行政・地域の意識変化と「相談できる／つなげる」基盤の形成	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 居場所運営者からの相談件数（立ち上げ相談・運営相談・継続に関する相談など）の増加</li> <li>・ 「困ったときに相談できる窓口がある」と認識している運営者・関係者の割合</li> <li>・ 「気になるサイン」把握から関係機関につないだ件数</li> <li>・ 関係機関とのケース連携・協議の実施回数（要対協等への接続を含む）</li> </ul>

#### 4.1.4. 導入初期の課題・対応策

定量調査の中で、配置自治体における運用上の課題としては、「予算・財源が不足している」「担当者の人数が不足している」が上位に挙げるとともに、「担当者の専門的な知識・スキルが不足している」「業務範囲・役割が不明確で責任の所在が不明確である」「関係機関との連携がうまくいかない」といった回答も一定数みられた。これらは、配置・活用を開始した後の段階において、体制・役割・スキル・連携の“運用面”がボトルネックになりやすいことを示唆している。

定性調査でも、配置・活用を開始したものの、必要なスキルの習得方法が確立していないこと、業務の優先順位付けや役割の線引きが不十分であることなどから、コーディネート人材に負荷が集中しやすいことが課題として語られた。また、個別ケース対応と居場所支援の境界、情報共有の範囲・手順が曖昧な場合、学校・相談機関・社協・NPO等との連携が滞りやすいことも確認された。

したがって、導入初期の自治体に対しては、配置した人材の努力に委ねるのではなく、①スキル向上のための研修・OJTの設計、②人材の負荷軽減策（業務の優先順位付け、役割分担・線引き、情報共有ルール等）をセットで整備し、“運用の型”として提示することが重要である。

本項では、導入初期において特に課題となりやすい論点と、それに対する対応策の方向性について整理する。

##### (1) スキル向上のための研修・OJTの設計

導入初期においては、配置・活用を開始したものの、必要なスキルの習得方法が確立しておらず、担当者が手探りになりやすいことが課題となる。

本調査では、定性調査（ヒアリング）から把握された研修ニーズと、既存の研修パッケージの具体例を踏まえ、研修・OJTで扱うべき内容を、4つの重点スキル（①地域資源の把握、②こどもの権利・特性の理解、③相談援助・傾聴力、④場づくり・ファシリテーション力）および⑤（横断）運用・継承に直結する研修ニーズに沿って整理した。

##### (1-1) ヒアリング結果から把握された研修・OJTニーズ

###### ①「地域資源の把握」（点ではなく面で捉える）

居場所情報を「点」で把握するのではなく、分布・重複・空白も含めて「面」で捉え、必要な資源へ接続できる状態をつくるための学びが求められた。

具体的には、居場所・支援資源のマッピング（アセスメント）手法や、名乗っていない「居場所になり得る場」の把握、居場所情報の集約・更新（一覧化・マップ化を含む）の実務が挙げられた。

###### ②「こどもの権利・特性の理解」（主体として捉える）

居場所運営や企画において、こどもを「保護の対象」ではなく参加主体として捉えるための、こどもの権利を基盤とした理解が求められた。

また、不登校、発達特性、ヤングケアラー等を含む背景理解や、診断の有無にかかわらず「生きづらさ」を捉える観点、関わり方の共通理解（現場での判断の基盤）に関するニーズが確認された。

### ③「相談援助・傾聴力」（こども・保護者・運営者を支える）

こども・保護者の困りごとが言語化されない場合も含め、日常の関わりの中で「気になるサイン」を捉え、状況を整理し、必要な支援やつなぎ先を一緒に検討するスキルが求められた。

あわせて、個別支援と居場所支援の境界（どこまで踏み込むか／どの段階で専門機関に引き継ぐか／同意の取り方）に関する「線引き」の実務も研修ニーズとして挙げられた。さらに、運営者の立上げ・継続の悩み（人手・資金・広報・安全管理・連携先等）を聴き取り整理し、必要な資源へつなぐ伴走的相談対応も重要とされた。

### ④「場づくり・ファシリテーション力」（協働して前に進める）

社協・学校・地域団体・企業等の多主体が関与する場面で、意見を引き出し、整理し、合意形成を支えるファシリテーションの技術が求められた。

また、居場所の企画・デザイン（参加障壁を下げる入口設計、コンセプト・コンテンツ・世界観の整理、担い手チームの組成）に関する学びも必要とされた。

### ⑤（横断）運用・継承に直結する研修ニーズ

講義型の知識提供よりも、経験を持ち寄って判断に迷う点（線引き、優先順位、役割分担等）を解きほぐす「事例検討」や、活動を次に接続するための「振り返り（リフレクション）と成果の言語化」に関するニーズが確認された。

また、制度・補助メニューについては、要綱や資料を読むだけでは「具体的に何に使えるのか」「どのメニューをどう組み合わせれば居場所支援の運用に落とし込めるのか」がイメージしづらいという声がみられた。このため、制度の概要説明にとどまらず、想定ケース（例：居場所情報の可視化、運営者支援の仕組みづくり、委託による人件費措置等）に当てはめて、使途や手続き、運用手順を具体例で学べる「使える理解」を重視した研修・相談が有効である。

さらに、任期付き人材（地域おこし協力隊等）や委託・非常勤等の外部人材を活用する場合、機動的に動ける（業務の裁量が大きい）一方で、居場所支援は定型業務ではなく「何を優先すべきか」の判断が求められるため、役割定義や評価軸が十分に共有されていないと、活動の優先順位をつけにくくなりやすい。また、外部人材は地域の関係性や暗黙知（キーパーソン、合意形成の慣行等）を掴むまでに時間を要することが多く、その結果、十分に動けず役割が過小化する、あるいは要請に応じ続けて役割が肥大化する、といった偏りが生じや

すいという指摘があった。

こうしたケースでは、講義型研修だけでなく、前任者や関係機関による現場同行、定例の振り返りやケース相談（メンタリング）を組み込んだOJTを設計し、判断軸（線引き・優先順位）を共有しながら立ち上げを支えることが有効である。

## （1-2）既存研修パッケージの具体例

本調査では、既存研修の例として、東京大学先端研社会包摂システム分野寄付講座「ごきげんな地域づくり人材育成研究プロジェクト」を参照する。

同プロジェクトでは、卓越した実務者（「野性のコーディネーター」）の調査から抽出した〈原則〉をもとに、座学ではなく、参加者が主体的に学び、共同・協働的に学ぶ研修パッケージを提示している。

研修後の状態として「いま抱えている問題を別の視角から捉えなおせる」「ゴールの状態とはじめの一步が想像できる」ことが掲げられている。提示されている主な研修モジュールは、重点スキルとの対応で整理すると次のとおりである。

### ①「地域資源の把握」に関連が高い内容

—

### ②「こどもの権利・特性の理解」に関連が高い内容

・ 迷惑なのはだれ？（自分の中のステレオタイプに気づく）：ケーススタディを通じて、自身の「物事の捉え方の偏り」に気づき、居心地のよい場所について考える。

### ③「相談援助・傾聴力」に関連が高い内容

・ 質問ワーク（問いで他者に関わる方法）：他者を評価・価値づけせずに関わる／悩みを別の視点で再定義する／質問するスキルを身につける。

### ④「場づくり・ファシリテーション力」に関連が高い内容

・ OST (Open Space Technology)：参加者がテーマを提案し、賛同者が集まり対話することでプロジェクトを生む、という対話的空間を体験する。

・ 翻訳テーブル（立場や思想のあいだをつなぐ）：現場の言葉を、行政等が評価可能な「政策的価値（ロジック）」へ再構成する力を養う。

### ⑤「（横断）運用・継承に直結する研修ニーズ」に関連が高い内容

・ “種火” さがし（ライフデザイン・ポートフォリオ）：価値観や関心のルーツを探り、対話を通じて関係性を高める。

・ Thinking At the Edge：お仕着せの言葉ではなく「自分の言葉」で表現する。

・ “私” を外す | “課題” から離れる：課題を、つながりの中で捉えなおす。

・ あり方のプラン：「何をやるか」よりも「どう在るか」を戦略図として描く。

・自分たちの Tips カードを作ろう：マニュアル化しにくい暗黙知をカード化し、共通言語として共有する。

以上を踏まえると、導入初期の研修・OJT は、コアスキルの「知識の習得」にとどまらず、判断に迷いやすい局面（線引き、優先順位、合意形成、翻訳）を扱う実践型（事例検討、振り返り、同行・メンタリング等）を組み合わせて設計することが有効である。

また、ノウハウの属人化を防ぐ観点からは、振り返りや Tips カード等を通じて、暗黙知を共有知へと変換する仕組みをあわせて導入することが重要である。

## (2) 人材の負荷軽減策

導入初期は、配置・活用を開始した直後であるがゆえに、相談対応、ネットワーク運営、情報更新、現場訪問、研修企画等が同時に立ち上がり、少人数配置や兼務体制ではコーディネート人材に負荷が集中しやすい。ヒアリングでは、負荷集中を緩和する工夫として、主に次の6点が確認された。

### ① 業務範囲の明確化と優先順位付け（「まず何をやるか／やらないか」を決める）

大阪市・京都市では、居場所数が多いことを前提に、全件を同じ深さで把握・支援しようとせず、ネットワーク加入や報告等の仕組みを用いて「把握・支援の対象範囲」と「対応の粒度」をあらかじめ整理し、対応の優先順位をつけながら運用している。

このことから、導入初期に役割を網羅的に担わせるのではなく、「当面の業務範囲（どこまでやるか）」と「優先する業務（何からやるか）」を明確にしたうえで、段階的に機能を拡張する運用が有効であることが分かる。

### ② 役割分担の分散（入口／ハブ／企画の切り分け）

村上市では、こども家庭センターが「相談・つなぎ」の入口機能を担い、実際の場づくりや運営はNPOやこども食堂等の民間資源が担う構図がみられた。また、益田市では、学校と地域の橋渡しを担うコーディネーターと、放課後子ども教室を束ねるボランティアコーディネーターが別立てで配置され、機能が分散されている。

このことから、入口（相談・つなぎ）／ハブ（資源循環・ネットワーク）／企画（場のデザイン）を切り分けて役割分担することが、負荷集中の抑制に有効であることが分かる。

### ③ 広域機能の「下ろし方」を設計する（多層構造で支える）

大阪市では、市域の中間支援機能（ネットワーク運営、物資支援等）を区レベルへどのように下ろすかが検討されており、京都市では市域担当と区社協が二層構造で支援を担っている。

このことから、拠点数が多い自治体では、市域で抱える機能を区・圏域等の基礎単位へ段階的に分散・移管する「多層構造」の設計が有効であることが分かる。

#### ④ 運営支援・物資支援等の“仕組み化”による個別対応の削減

大阪市では、物資支援等を仕組み化することで個別対応の負荷を下げている、ネットワーク登録団体の情報整備等も運用に組み込まれている。

このことから、導入初期から様式や手順を整備し、問い合わせ・配布・連絡調整等を「都度対応」ではなく「仕組みとして回す」ことが、負荷軽減に有効であることが分かる。

#### ⑤ 外部人材を活かすための地域理解とチーム伴走の仕組み化

八幡浜市では、地域おこし協力隊が複数拠点を横断しながら児童館・公民館・子ども食堂等を訪問し、まずは地域資源と関係者を知るフェーズに時間をかけている。真庭市でも、外部専門人材を郷育魅力化コーディネーターとして登用し、遊びの機会づくり事業の伴走支援や話し合いの場づくりを進めるにあたり、まずは地域の実情や市民の思いを丁寧に把握するプロセスが重視されていた。

あわせて真庭市では、郷育魅力化コーディネーターや関係者が定例会で情報共有や相談を行い、「自分一人では間に合わない部分」をほかのコーディネーターが担うなど、お互いの業務量や状況を確認しながら支え合う体制を整えている。

こうした事例から、任期付き・委託等の外部人材を活用する場合には、まず地域を知る時間を確保したうえで、定例の振り返りや情報共有の場を設け、チームとして業務を調整・分担する「伴走」の仕組みを組み込むことが、負荷軽減と機能維持の両面で有効であることが分かる。

#### ⑥ 個別ケース対応の線引きと連携ルートの明確化（迷いを減らす）

高浜市や三股町では、個別支援にどこまで踏み込むか、専門機関につないだ後のフォローをどこまで担うかといった「線引き」が課題として語られていた。

また、石巻市では児童館で捉えた「気になるサイン」を学校のSSW等と共有し、支援につなげる運用がみられた。

このことから、導入初期に「個別ケース対応と居場所支援の境界」および「情報共有の範囲・手順（連携ルート）」を関係機関間で整理しておくことが、担当者の迷いと負荷を減らし、連携を円滑化するうえで有効であることが分かる。

#### 4.1.5. 定着発展期の課題・対応策

---

定量調査では、居場所づくりコーディネーター人材を配置している自治体の多くが効果を実感している一方で、運用上の課題として「担当者の人数が不足している」「予算・財源が不足している」に加え、「担当者の変更が多くノウハウが蓄積されにくい」といった回答も一定数みられた。これは、配置・活用が進むほど、日常運用（伴走、情報更新、連絡調整等）の工数が積み上がり、体制の継続性や知見の継承が論点になりやすいことを示唆している。

定性調査でも、居場所数や関係主体が増えるにつれて、情報の把握・更新、運営者への伴走、ネットワーク会議や研修等の運営といった業務が累積し、少人数体制では支えきれなくなるスケール課題が確認された。また、「この人だから回っている」という属人化や、異動・契約終了等を契機とした機能低下のリスク、担い手更新（ボランティアの高齢化を含む）への懸念が確認された。

本章では、定着・発展期に向けた対応策として、①後任育成・担い手更新を見据えた継承の仕組み、②運用の標準化・仕組み化（負荷を積み上げない運用への移行）を柱とする、“維持・拡大のための仕組み化”の観点から方針を提示する。

##### (1) 後任育成

定性調査で、デザインやプロデュース等、個人の力量に依存しやすい機能を中核に据えている場合、成果が大きい反面、「この人だから回る」といった状態になりやすいことも示唆された。こうした機能が定着・発展期に入るほど、後任が同様に動ける保証は弱くなり、交代を契機に活動が弱まるリスクが高まるという意見が聞かれた。

益田市のボランティアハウス連絡会は、コーディネーターの役割を次世代につなぐことを前提に、後継者育成の計画を立て、ノウハウ移転を進めている。また、学校と地域の橋渡しを担うコーディネーター機能についても、特定の個人に依存しすぎないように、役割や進め方を共有しながら運用している。こうした取組は、担い手が交代しても活動が継続できるよう、実践知を「個人の経験」から「地域の共有財」へ転換しようとする試みと位置づけられる。

また、地域おこし協力隊等の任期付き人材を活用する場合も、任期満了時に知見や関係性が抜け落ちやすく、継承設計の重要性が相対的に高い。

さらに、こども家庭センターのように多職種で役割分担している体制は、個人依存を抑えやすい一方で、担当者交代時の引継ぎが形式的になると連携が弱まり得るため、実務の継承を前提とした仕組みが必要となる。

このことから、定着・発展期においては、後任育成（担い手更新）を「付随業務」ではなく、事業運用の一部として制度的に位置づけることが有効である。具体的には、判断基準（線引き・優先順位）、関係機関との連携ルート、運営者支援の手順、情報更新・会議運営等の進め方を、後任が再現できる形で言語化して残すことが重要である。加えて、若手が小さな役割から参画できる導線を用意し、段階的に役割を移す設計や、定例の実施・事例検討を通

じて暗黙知を共有知化する仕組みを組み込むことで、属人化の抑制と継続性の確保につなげることができる。

## (2) 運用の標準化・拡大のための仕組み化

定性調査では、居場所数や関係主体が増えるにつれて、問い合わせ対応、情報更新、物資配布、研修案内、ネットワーク会議の運営等が累積し、担当者の「都度対応」に依存した運用では限界が生じやすい、という意見が複数聞かれた。とりわけ大都市部では、対象の拠点数そのものが多く、個別対応を積み上げる運用は、少人数体制では持続しにくいことが示唆された。

大阪市では、居場所数が多数にのぼる状況を前提に、市社協がネットワーク登録団体を束ね、物資支援等を「仕組み化」することで、個別対応の負荷を下げる運用が確認された。また、京都市でも、市域担当と区社協が連携する二層構造のもと、居場所情報の集約・支援を行うなど、市域の機能を区・地域の単位と組み合わせて運用している。

このことから、定着・発展期においては、問い合わせ対応・物資配布・情報更新・報告徴収等を担当者の都度対応に依存させず、登録や報告の枠組み、様式、更新ルールなどを標準化し、運用を「仕組み」として回すことが有効である。また、拠点数が多い自治体では、市域の中核機能を基礎単位（区・圏域等）へ段階的に分散・移管するなど、多層構造で支える設計が、運用負荷の集中を防ぎ、事業の維持・拡大に資する。

## 4.2. 国・自治体として今後検討すべき支援

### 4.2.1. 予算・財源確保に関する提言

本調査では、居場所づくりコーディネーター人材の配置は効果が高い一方で、全国的には配置が進んでいないというギャップが確認された。

第4章では、自治体の進捗段階（導入検討期／導入初期／定着・発展期）に応じて課題と対応策を整理したが、これらを踏まえると、配置促進に向けては自治体単独では解決が難しい論点がいくつか残る。

本章では、調査結果を踏まえ、国・都道府県および自治体が今後検討すべき支援の方向性を「今後の課題」として整理し、対応策（提言）を提示する。

#### (1) 今後の課題（論点）

居場所づくりコーディネーター人材の配置が進まない背景には、「人材がない」だけでなく「予算がない／人件費を措置できない」という構造的な制約がある。定量調査でも、配置自治体・未配置自治体の双方において予算・財源不足が主要課題として挙げられており、導入判断のボトルネックになっていることが示唆される。

定性調査でも、ネットワーク運営、運営者支援、情報更新、関係機関調整等は、人が動いて調整・伴走する機能であるため、継続的な人件費措置がなければ運用が不安定化しやすいことが確認された。

一方で、自治体の実務として「新規の専任ポスト新設」は難しい場合が多く、既存制度・既存事業の組み合わせで財源を確保している例もみられることから、今後は「新しい補助金の創設」に加えて、既存制度の活用も含めて、自治体が“人件費として確保できる形”で実装可能性を高める支援が課題となる。

#### (2) 対応策（提言）

この課題に対しては、国・都道府県が、既存制度・既存事業（例：重層的支援体制整備事業等）と居場所施策の関係を整理（4.1.3 (2)「予算の確保」参照）し、「どの制度で何に使えるのか」を具体例（ユースケース）で示すなど、自治体が財源確保の見通しを立てやすい情報提供を強化することが重要である。

また、コーディネーター機能の本質が「調整・伴走・翻訳」といった見えにくい業務であることを踏まえ、自治体が首長・議会に説明できるよう、人件費投資の意義（効果の示し方）をモデルとして提示することも有効である。

あわせて自治体側は、委託・非常勤・兼務等の多様な配置形態を前提に、役割分担を明確化し、限られた財源でも機能が成立する体制設計（まずは一部機能からの実装）を検討することが求められる。

## 4.2.2. 研修・人材育成の仕組みに関する提言

---

### (1) 今後の課題（論点）

導入初期では、必要なスキルの習得方法が確立しておらず、担当者が手探りになりやすい。特に、役割の線引き（どこまで担うか）、優先順位付け、関係機関との調整、成果の言語化等は、講義型研修だけでは補いにくい。

また、属人化を防ぎ継続性を確保する観点からも、OJTや振り返りを含む育成設計が課題となる。研修内容の詳細は前章で整理した（4.1.4「スキル向上のための研修・OJTの設計」参照）ため、本章では提言を要点に留める。

### (2) 対応策（提言）

この課題に対しては、国・都道府県が、導入初期に必要となる重点スキル（地域資源把握／権利・特性理解／相談援助・傾聴／ファシリテーション）を前提に、講義に加えて事例検討やOJT（同行・メンタリング）を組み合わせた「実践型」の研修設計例を提示することが重要である。

自治体側は、任期付き人材や委託人材を活用する場合ほど、まず地域を知るための活動や複数拠点を横断する時間を確保するとともに、定例の振り返り・方向づけ（伴走）の場を制度的に組み込み、個々人に業務を押し付けるのではなくチームとして活動内容や負担を調整・分担する仕組みを整備する必要がある。

さらに、ノウハウ継承の観点から、活動記録の型やTipsの共有等により暗黙知を共有知へ変換する仕組みを育成に組み込むことが、継続性の確保に資する必要がある。

令和7年度 子ども・子育て支援推進調査研究事業  
事業報告書

令和8年3月

株式会社 野村総合研究所

〒100-0004 東京都千代田区大手町 1-9-2  
大手町フィナンシャルシティ グランキューブ  
TEL : 03-5533-2111(代表)