

高校と地域との連携・協働のためのコーディネーターについての研究

—北近畿地域の高等学校を事例として—

Research on coordinators for partnership and collaboration between high schools and the community :

A case study of high school in the Northern kinki area

杉岡 秀紀

要旨

本論はわが国の高等学校において、昨今注目される地域との連携・協働のためのコーディネーターについて、北近畿地域の高等学校を事例にその実際を明らかにすることを目的とする。具体的には、先行研究や全国調査のレビューに加え、北近畿地域の11校と高校生の居場所を提供する交流拠点1箇所計12箇所で従事する11名（1名は2校を兼任）のコーディネーターへの半構造化インタビューによるヒアリング調査から、その現状と課題を確認する。最後にささやかながら現状の課題解決のための政策提言を行う。

キーワード : 高校、連携・協働、コーディネーター、探究学習、北近畿地域

Keywords : high school, partnership, collaboration, Inquiry based study, coordinator, Northern kinki area

1. はじめに

2022年度は高等学校（以下、高校）における新学習指導要領の実施年であり、日本の全ての高校で公共という新設科目はもとより、古典探究、地理探究、日本史探究、世界史探究、理数探究基礎、理数探究など教科における探究科目、そして総合的な探究な時間（以下、総探）が必修となった。

此度の新学習指導要領では、各教科等において、①実際の社会や生活の中でも生きて働く「知識及び技能」、②未知の状況にも対応できる「思考力、判断力、表現力等」、③学んだことを人生や社会に生かそうとする「学びに向かう力、人間力等」の3つの資質・能力を育成することとされている。そして、それを実現するためにも、「よりよい学校教育を通じてよりよい社会を創るという目標を共有し、社会と連携・協働しながら、未来の創り手となるために必要な資質・能力を育む『社会に開かれ

た教育課程』の実現」という方針が示された（文部科学省、2016）。社会という言葉を使うとやや抽象的であるが、社会を「地域」と置き換えれば、多少はイメージがクリアになるだろう。それはすなわち、高校にとって最も身近な社会である「高校が立地する地元市町村」「地元の小中学校」「大学や研究所、専門学校」「社会教育施設」「地元企業やNPO」などとの連携・協働を意味する（地域・教育魅力化プラットフォーム、2019:8）。

ところで、高校が立地する地域の実情は年々厳しくなっている。三菱UFJリサーチ&コンサルティングの研究によれば、高校の統廃合により市町村の人口1%相当が転出超過になっているという（三菱UFJリサーチ&コンサルティング 2020:7）。最大原因は、人口減少と少子高齢化であり、文部科学省（以下、文科省）の学校基本調査によれば、1990年度に5,518校あった高校は、2022年度には4,824校まで減少しており、とりわけ減少傾向の強い公立学校については今後も増える見込みはない（文科省、2022）。また、大学や短大など高等教育機関がない地域については、高校が地域における最後の教育機関となり、進学や就職の際に地域から若者が消えてしまうという悪構造がある。

加えて、こんにちの部活動の地域移行の議論に見られるように、現場の教職員は生徒の生活指導、学校行事、部活動、進路指導、事務作業等で多忙を極めている。新学習指導要領上必修となった総探の時間に至っては、指導法も含め、そもそも答えも正解もなく指導の難易度が高い。その意味では「社会（地域）に開かれた教育課程」を本気で実現していこうとすれば、現場の教職員だけでなく、学校（高校）と地域をつなぐ第3者的立場の存在が必要不可欠となってくる。文科省が中教審答申等において、学校と地域をつなぐコーディネーター制度の必要性を強調しているのにはそのような背景がある（文科省 2015）。他方、このコーディネーターについては必要性こそ反論はないと思われるが、これまでの学校には存在しなかったため、導入に踏み切っている高校は多くない。

そこで、本稿では、地域との連携・協働のためのコーディネーターに注目し、その実際について、先行研究や実態調査を通じて現状の到達点を確認するとともに新学習指導要領の施行前から導入に踏み切った高校が多く存在する北近畿地域を事例にその実際について明らかにすることを目的にする。

なお、本論における北近畿地域とは、兵庫県北部の朝来市、豊岡市、養父市、丹波市、丹波篠山市、香美町、新温泉町、の5市2町、京都府北部の京丹後市、宮津市、綾部市、福知山市、舞鶴市、伊根町、与謝野町の5市2町、計10市4町を指す。

2. 先行研究および先行事例

2.1 高等学校とコーディネーター

高校における「コーディネーター」は、新しく古い概念である。というのも、2003年に文科省が設置した「特別支援教育の在り方に関する調査研究協力者会議」の最終報告を受け、2007年から

は多くの高校で特別支援教育が本格化し、不登校や心理的問題を抱えた生徒に対応するための特別支援教育におけるコーディネーターがすでに置かれているからである。したがって、高校におけるコーディネーターの先行研究もこの分野の蓄積が圧倒的に多く、コーディネーターの実践講座のあり方を整理するもの(平澤ほか 2007)、アンケート結果から特別支援教育の推進上の課題を論じるもの(濱・井上 2008)、相談活動の課題とコーディネーターの役割を論じるもの(石川 2010)、職務に対する意識と支援ニーズを明らかにするもの(吉利・石橋 2010)、特別支援教育の支援業務に関する要因を明らかにするもの(長瀬・坂本・一文 2013)、公立高校の調査から行政への要望をまとめたもの(海口 2014)、発達障害生徒に対する望ましい支援のあり方を論じたもの(海口 2017)、教育マネジメントについて論じたもの(梨本・加茂 2019)など、多様な切り口からの先行研究が存在する。しかし、特別支援教育コーディネーターは対象となる生徒に限られ、かつコーディネーター自身も基本的には教職免許を所有する高校教員が担うことが多い。したがって、本論で論じる探究学習を伴走するコーディネーターとは全く違う性質と言ってよく、その限りにおいて直接参考にはならない。

その他、特別支援教育以外にも外国にルーツを持つ子供達への支援を担うコーディネーターを導入する高校もある。この分野についても、多文化教育コーディネートの事例から課題を考察したもの(坪谷 2009)、教育委員会とNPOの外国につながる子供のキャリア支援について考察したもの、5ヶ年に渡る協働型学習プロジェクトを検証したもの(半原 2019)など、幾分か蓄積が見られる。しかし、この分野のコーディネートも対象となる生徒が限定的であり、本論で検証したい全生徒を対象とするコーディネーター像とは根本的に違う。その他、通信制教育に特化したコーディネーターも存在し、その展望をまとめた先行研究(井上 2019)なども存在するが、やはりテーマと対象が特殊であり、直接参考にならない。

以上の先行研究レビューから、高校の中ではこれまでもコーディネーターという名称の役割を担う人材がいたことは確認できたが、その多くは特別支援教育や外国にルーツを持つ生徒を支援するためのコーディネーターを対象とする先行研究であり、本論の関心とは別物であると小括できよう。

2.2 高校魅力化とコーディネーター

地域との連携・協働のためのコーディネーターについては、高校の魅力化の議論と不可分と言っても良い。とりわけ、「地域に開かれた学校づくり」や「高校と地域との連携・協働」という文脈でいえば、2008年から始まる高校の再生を軸に地域の復活に挑んだ島根県隠岐郡海士町の「隠岐島前高校高校魅力化プロジェクト」⁽¹⁾が全国に与えた影響が大きい(松見 2020:15)。島根県ではさらに、2011年度から「離島・中山間地域の高校魅力化・活性化事業」⁽²⁾をスタートさせ、2012年頃から高校魅力化コーディネーターを導入している。現在は「ひとつの高校にコーディネーターを一人配置」という方針のもと、2020年度現在で51名ものコーディネーターが活躍している(樋田 2016:82、地域・教育魅力化プラットフォーム 2019:67、島根県 2021:1)。また、コーディネーターだけでなく、探究学習を推進するための実習教員や教育寮を伴走する専門人材であるハウスキーパー、協働体制のマネ

ジメントを専門とするコンソーシアム運営マネージャーという人材まで配置している（島根県 2021:6-11）。いずれにしても地元の高校が消滅するかもしれないという危機感が高校の魅力化の議論に火をつけ、その手段としてコーディネーターを登場させ、今では地域そのものの魅力化の議論に広がっている。三菱 UFJ リサーチ&コンサルティングによれば、高校の魅力化により総人口は5%超増加、消費額は3億円増加する推計になるという（三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング 2020:7）

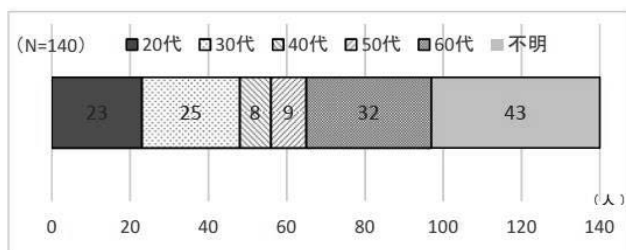
しかし、山根俊喜・武田信吾・今井典夫・藤井正・筒井一伸によれば、長野県立辰野高校では、隠岐島前高校が動き始める約10年前に当たる1997年からすでに取り組んできていることが確認されている（山根・武田・今井・藤井・筒井 2022:6）。また、筆者が地域連携協議会の委員として関わる岡山県林野高校でも、1999年度から3学年合同の縦割り23グループ編成による進路研究の時間「マイドリームプラン（MDP）」を設置したり、2013年度からは学校設定科目として「みまさか学」を設置したりと、地域との連携・協働による活動が展開されている。その意味では、コーディネーターはともかくとして、高校と地域との連携・協働や高校の魅力化そのものについては四半世紀以上の歴史があると見るのが正確であろう。いずれにしても、先行研究や先行事例から1点だけ明確に言えるのは、先述の特別支援教育や外国にルーツを持つ生徒の支援のためのコーディネーターとは全く別の文脈から誕生しているということである。

この高校と地域との連携・協働や高校の魅力化、探究学習のためにコーディネーターを導入するといった動きはもはや島根県だけに止まらない。岩手県の大槌高校（ベネッセ総合教育研究所 2021:16-18）、福島県のふたば未来学園高校（山川 2022:30-56）、広島県の大崎海星高校（取釜 2019:40-43）⁽³⁾、岡山県和気閑谷高校（三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング 2020:20）、高知県の四万十町（松見 2020:94）、熊本県立上天草高校（三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング 2020:20）など全国に広がってきている⁽⁴⁾。正確なコーディネーター総数は把握しきれないが、全国都道府県教育長協議会が2018年実施した「地域と学校の連携・協働におけるコーディネート機能に関する調査」（以下、全国調査）⁽⁵⁾が全体を俯瞰する先行研究になるので、以下、この調査結果を中心に全体像を概観することとしたい。

まずコーディネーターを配置している都道府県は19府県あり、その数は少なくとも140名いることが分かっている。都道府県別に見ると、島根県が37人と最も多く、次に東京都の33人、高知県の14人と続く。年齢については先進地である島根県では20代が多い（島根県 2021:3）とのことだが、全国調査で60代が最も多くなっている。

図1 都道府県別コーディネーター数及び年齢

都道府県	コーディネーター数
秋田県	4
千葉県	3
東京都	33
神奈川県	2
長野県	7
岐阜県	2
愛知県	6
大阪府	1
奈良県	1
和歌山県	1
鳥取県	5
島根県	37
岡山県	9
徳島県	2
香川県	1
高知県	14
長崎県	2
大分県	8
沖縄県	2
合計	140



(出典) 全国都道府県教育長協議会第2部会 (2019)

また、全国調査によれば、コーディネーターの導入の是非に関わらず、コーディネーターのニーズそのものに関しては、47都道府県中43都道府県が「コーディネーターは必要」と回答している(取釜 2019:41、全国都道府県教育長協議会第2部会 2019:8)。このことから、もはやコーディネーターの存在及びニーズは離島や人口減少が著しい特定の地域(高校)だけでなく、全国的に広がっていることが確認できよう。コーディネーターの配置にあたっては自治体や高校が公募するケースもあるが、教育NPOの力を借りている自治体も多いという⁽⁶⁾。加えて、宮城県の気仙沼市教育委員会のように高校よりも前段階である小中学校にコーディネーター展開する事例も増えてきている(ベネッセ総合教育研究所 2022:10)⁽⁷⁾。

近年の高校を取り巻く政策として文科省が2017年の法改正によりコミュニティスクール(学校運営協議会)を指定校だけでなく、全学校に導入することを努力義務としたこと、2019年度からは「地域との協働による高等学校改革推進事業」⁽⁸⁾を展開し、その財源措置をしたこと、2022年度からは普通科改革の一貫として「地域社会に関する学びに重点的に取り組む学科」の設置も可能とし、同じく2022年度から新学習指導要領の実施年となり総探が全ての高校で必修となったことなども、こうした動きを相当後押ししたと推察される。

いずれにしても、高校における人材育成の趨勢として試験学力だけを中心とした「従来型学校知」だけでなく、地域資源の活用を中心とした「地域学校知」(樋田 2016)が注目されており、その架け橋や伴走人材としてコーディネーターが必要不可欠な時代になりつつある。

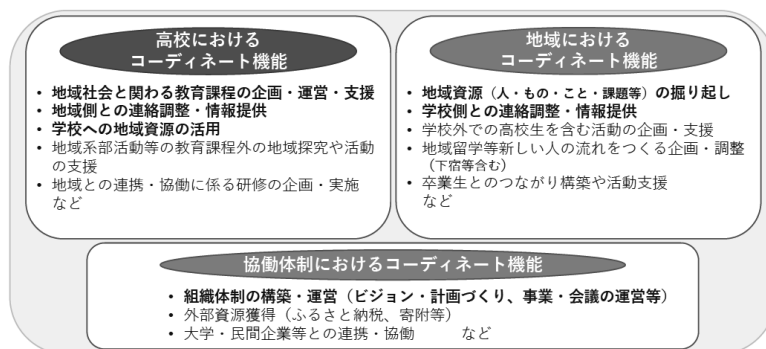
2.3 コーディネーターの定義と職務・活動内容

前項までの先行研究や先行事例、また全国調査の結果から地域との連携・協働のためのコーディネーターについては、高校の魅力化の議論と不可分であることは確認できた。それでは、コーディネーターの職務・活動内容とは具体的にどのようなものであろうか。その前提として、まずコーディネーターの定義についても触れておきたい。

コーディネーターの定義については、「地域と学校を有機的につなぎながら、生徒たちにとって、学校にとって、そして地域にとって最適なカリキュラムを開発したり、地域と学校の間関係を構築したりする（人）」（取釜 2019:41）、「学校と地域、行政、産業などを結ぶ接続者」（松見 2020:63）、「多様な人と人をつなぎチームをつくる（人）」「組織と組織をつなぎコンソーシアムをつくる（人）」「想いと想いを繋ぎ共通ビジョンをつくる（人）」「生徒と地域を繋ぎ探究的な学びをつくる（人）」（地域・教育魅力化プラットフォーム 2019:66）、と非常に多義的であり、確定したものは存在しない。これはひとえにコーディネーターが担う役割あるいは期待がとにかく多様であることがその背景にあると推察される。

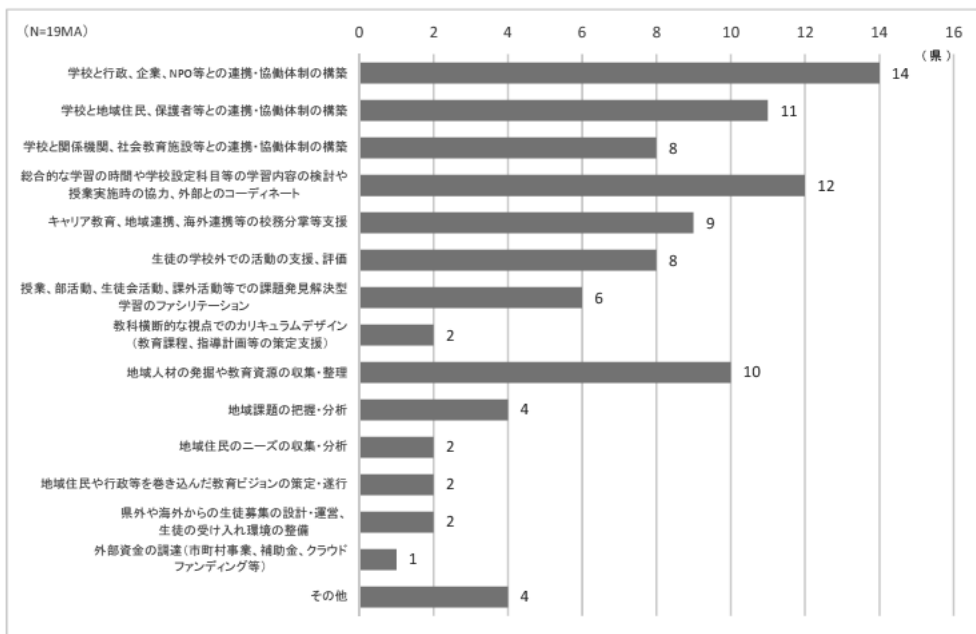
続いて、コーディネーターの職務・活動内容であるが、島根県や三菱 UFJ リサーチ&コンサルティングによれば、①高校におけるコーディネーター機能、②地域におけるコーディネーター機能、③協働体制におけるコーディネーター機能と、3つの機能に整理される（図2）。また、地域・教育魅力化プラットフォーム（2019）によれば、コーディネーターの業務（職務・活動内容）については、①課題設定及び解決の枠組みを整え、全体を統括するプロデューサー的な業務レベル、②設定された課題に対して、計画を立案・実行・改善するディレクター的な業務レベル、③現場に寄り添いながら、計画の実現を支援するサポーター的な業務レベルの3層に分かれるということも分かっている（地域・教育魅力化プラットフォーム 2019:69）。そして、その機能をつぶさに見ていくと、図3のようにコーディネーターの職務・活動内容が非常に多様かつ多岐に渡ることが分かる。

図2 コーディネーターの機能



（出所）三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング（2020）

図3 コーディネーターの職務・活動内容



(出典) 全国都道府県教育長協議会第2部会 (2019)

なお、高校と地域の橋渡しについては、樋田有一郎によれば、①都会—地方（地域、高校）の橋渡し型、②高校—地方の橋渡し型、③高校—行政（町村役場）の橋渡し型、に類型化できるという（樋田 2018:108）。さらに、コーディネーターの出身については、①Iターン者型、②地元でずっと育った型、③Uターン者型に分類できることが分かっている（樋田 2016:85）。③のUターン者については、「地域内よそ者」と評される向きもあるが（樋田 2018:35）、大崎海星高校のコーディネーターを参与観察してきた松見敬彦によれば「地元の間人がコーディネーターを務めることは確かに有利ではあるものの、絶対条件ではないことも認識しておきたい。地域おこし協力隊など、「ヨソモノ」として参画したコーディネーターが活躍している事例は全国に多数ある」（松見 2020:39）との指摘もある。いずれにせよ、コーディネーターの役割は年々高まり、近年は補助者や分担者から連携者や協働者へと変わってきているとの指摘もある（樋田 2018:124）。

とはいえ、全てをコーディネーター一人で行っているわけではない。多くの場合は教職員や自治体の職員などとチームを形成し、役割分担をしながらそれぞれ進めているのが実態であろう。当然のことながら、上記の架け橋のどの部分に力点を置くかについても各地域や高校で当然違いがある。

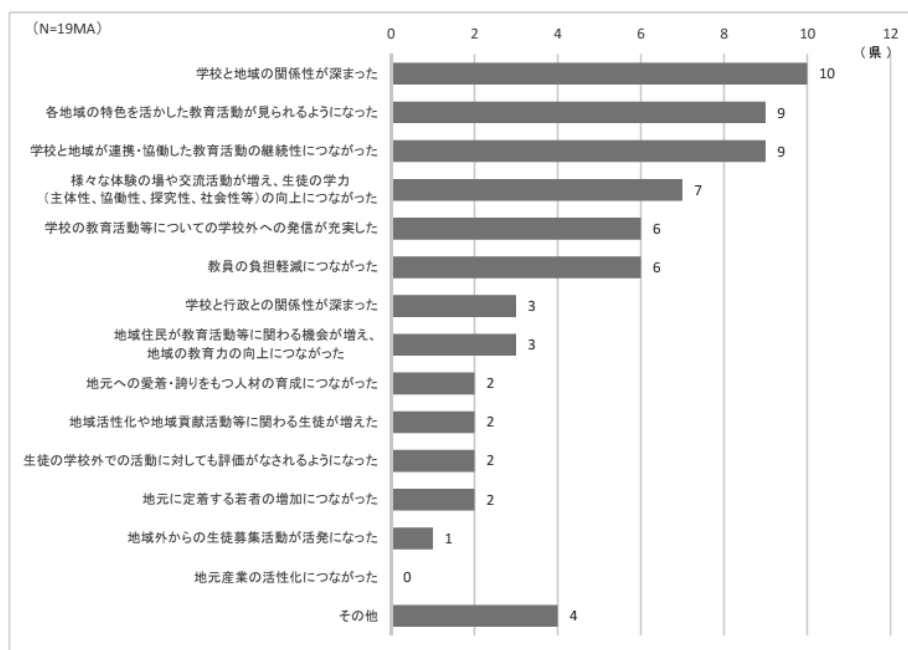
最後に、本論では一人ひとりのコーディネーターに焦点を当てるため、コーディネーターという言葉を用いるが、日本で最も多くのコーディネーターが活躍する島根県が「特定の1人のコーディネーターが背負う必要はなく、チームで分担することが重要」（島根県 2021:2）と指摘するように、重要なのはコーディネーターそのものにあるのではなく、「コーディネート機能」に本質があることも付

記しておく。

2.4 コーディネーターの効果

それでは、実際にコーディネーターが入った場合の成果や効果には一体どのようなものがあるのでしょうか。全国調査によれば、その効果は図4にある通り、「学校と地域の関係性が深まった」、「各地域の特色を活かした教育活動が見られるようになった」、「学校と地域が連携・協働した教育活動の継続性につながった」が上位項目となっている（全国都道府県教育長協議会第2部会2019:14）。もとより、これらは全てコーディネーターだけでもたらされた恩恵ではないだろう。しかし、その貢献度は相当大きいと推察される。ただし、この調査はコロナ禍より前であり、コロナ禍以降はリアルでの地域との関わりが減じたこと、代わりにオンラインでのコミュニケーションが増えたことに留意が必要である。いま全国調査をすれば、その順位や項目は変わる可能性も高い。

図4 コーディネーターを配置したことによる成果・効果



(出典) 全国都道府県教育長協議会第2部会 (2019)

2.5 コーディネーターの配置上の課題

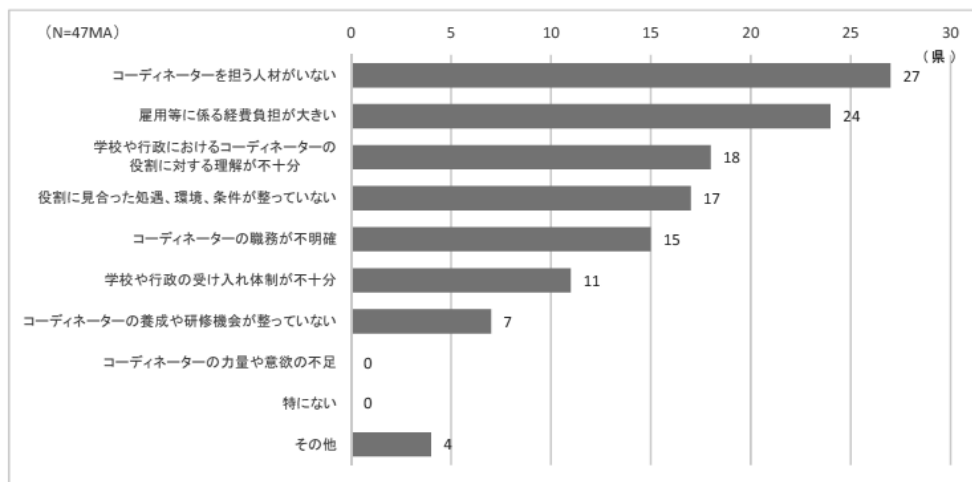
実際にコーディネーターを配置する上での課題には一体どのようなものがあるのでしょうか。全国調査によれば、図5のように「コーディネーターを担う人材がない」、「雇用等にかかる経費負担が大きい」、「学校や行政におけるコーディネーターの役割に対する理解が不十分」、「役割に見合った

処遇、環境、条件が整っていない」、「コーディネーターの職務が不明確」、「学校や行政の受け入れ体制が不十分」、「コーディネーターの養成や研修の機会が整っていない」が上位項目となっている（全国都道府県教育長協議会第2部会 2019:26）。1位の人材がないというのは未導入の自治体の蓋然性が高いと推察されるため、ここでは2位以下の項目に注目したい。

2位から7位まで課題を整理すれば、「コーディネーターの財源の確保」、「現場の理解不足（職務の不明瞭含む）」、「養成や研修の機会が乏しい」の3点に集約できよう。実際、全国調査の別項目でコーディネーターの5割がボランティアで実施と紹介されている（全国都道府県教育長協議会第2部会 2019:51）。また、当該調査の最後で「職としての配置方針を定め、そのための財源も合わせて制度化していただきたい」との提言が出されているのも、その裏返しであると言えよう（全国都道府県教育長協議会第2部会 2019:59）。

なお、コーディネーターの予算については政府予算⁹⁾、学校予算（都道府県）、ふるさと納税予算（市町村）が活用されていることが多い訳だが、こうした予算はもともとコーディネーターのために作られた予算というよりも、地域づくりや地域活性化という目的の財源を知恵を絞りながら活用している面も否めない。したがって決して安定的な財源とは言い切れない。

図5 コーディネーターを配置する上での課題



（出典）全国都道府県教育長協議会第2部会（2019）

以上から、現行のコーディネーターについては、重要性は言うまでもなく、徐々に全国に広がりつつあり、成果も出始めているものの、「財源の確保」と「現場の理解不足（職務の不明瞭含む）」、「養成や研修の機会が乏しい」、この3点については全国的に大きな課題であることが確認できた。

それでは、これらの点について、北近畿のコーディネーターではどのような実態になっているだろうか。次章で明らかにしたい。

3. 調査結果:北近畿地域のコーディネーターの実際

3.1 調査概要

先の全国調査においては、調査実施年が2018年度ということもあり、京都府と兵庫県についてはコーディネーターを未導入という結果であった。ただし、後述するように実際は導入している高校は兵庫県側にはあったので、数字として上がっていないというのが正確なところであろう。しかしながら、京都府北部と兵庫県北部から構成される北近畿という切り口でのコーディネーターについての先行研究は存在しない。そこが本調査の研究的意義である。

現在コーディネーターを導入している高校は表1の通り12校である。本調査の対象はこのうち兵庫県立村岡高校を除く11校のコーディネーター10名（1名は2校を兼任）とした。今回村岡高校を除外した理由は、村岡高校は2013年より地域おこし協力を「高校支援教育コーディネーター」として受け入れるなど先駆例であるが、連携先である鳥取大学の山根・武田・藤井・筒井ほか（2022）などにより、すでにその成果が検証されているためである。本論では、その代わりではないが、北近畿ならではの特徴として、学外であるが、高校生の探究学習を伴走するサードプレイス（家でも学校でもない第三の場所）として設置されている京丹後未来チャレンジ交流センター（以下、roots）を調査対象に加えることとした。なお、調査手法は半構造化インタビューによるヒアリング調査である⁽¹⁰⁾。

表1 北近畿地域で現在コーディネーターを導入・採用している高校一覧

	高校名	公立・私立別	開校年	設置学科	2022年度 定員 (1学年)	財政負担
1	京都府立宮津天橋高等学校加悦谷学舎	公立	2020年 ⁽¹¹⁾	普通科	80人	与謝野町
2	京都府立峰山高等学校	公立	1948年 ⁽¹²⁾	普通科 機械創造科	160人 30人	京丹後市
3	京都府立丹後緑風高等学校網野学舎	公立	2020年 ⁽¹³⁾	普通科 企画経営科	66人 24人	京丹後市
4	京都府立丹後緑風高等学校久美浜学舎	公立	2020年 ⁽¹⁴⁾	アグリサイエンス科 みらいクリエイト科	30人 20人	京丹後市
5	京都府立清新高等学校	公立	2020年 ⁽¹⁵⁾	総合学科	90人	京丹後市
6	兵庫県立柏原高等学校	公立	1897年 ⁽¹⁶⁾	普通科	200人	丹波市
7	兵庫県立氷上高校	公立	1947年 ⁽¹⁷⁾	農業科	120人	丹波市
8	兵庫県立和田山高等学校	公立	1948年 ⁽¹⁸⁾	総合学科	120人	朝来市
9	兵庫県立生野高等学校	公立	1913年 ⁽¹⁹⁾	普通科	80人	朝来市
10	兵庫県立出石高等学校	公立	1907年 ⁽²⁰⁾	普通科	80人	豊岡市
11	兵庫県立村岡高等学校	公立	1949年 ⁽²¹⁾	普通科	80名	豊岡市
12	近畿大学附属豊岡高等学校	私立	1967年 ⁽²²⁾	普通科	120名	豊岡市

(出典) 筆者作成

なお、北近畿地域でコーディネーターを導入している高校の全体的特徴は3点確認できた。1点は、

北近畿の中でも但馬地域（兵庫県）、丹後地域（京都府）といずれも県（府）内で最も人口減少が進む地域で広がっており、「高校の魅力化＝地域の魅力化」と解され、普及しているということである。2点は、導入されている高校の特徴として全日制の公立高校の普通科が多かったということである。ただし、これはコーディネーターに限った話ではなく、文科省（2023）によれば、普通科の割合は高校全体で73.3%となっている。つまり、最も普遍的な特徴を持つ高校及び学科でコーディネーター導入が進んでいると言える。3点は、財政負担のほとんどは基礎自治体（正確には国特別交付税の活用）が担っているということである。以上の3点を前提に、以下で項目別の詳細を考察していく。

3.2 調査結果

調査結果は表2の通りである。基本属性については、11名のうちUターン（型）の1名を除く10名がIターン者（型）であり、地元出身のコーディネーターは皆無であった。男女比は5:6でやや女性が多く、現在のところ、京都府北部は全て女性、兵庫県北部はほぼ男性となっていた。年齢は20代が4名、30代が5名、40代が2名ということで20～30代がもっとも多かった。前職は個人事業主、民間企業（経営者・広報・販売員）、学校事務（専門学校）、NPO職員、地域おこし協力隊、大学（院）生と多様であった。

先の全国調査及び地域・教育魅力化プラットフォームによれば、全国のコーディネーターの基本属性は、①市町村が雇用するケースが多い、②年齢は30～40代が多い、③前職は人材・広告・IT等の民間企業が多く、次に塾や教育系NPO、学校の教職員が多い、という特徴が示されている（全国都道府県教育長協議会第2部会2019、地域・教育魅力化プラットフォーム2019:67）。したがって、北近畿地域のコーディネーターはほぼ全国の縮図のような状態にあるが、年齢はやや若い人が集まっているという特徴が見て取れよう。以下では、全国調査で指摘されていた「財源の確保」、「現場の理解不足（職務の不明瞭含む）」、「養成や研修の機会が乏しい」といった課題を含め、委細について考察していく。

3.2.1 名称について

名称については、「高校魅力化コーディネーター」「地域コーディネーター」「高校と地域をつなぐコーディネーター」「カリキュラム開発専門家」「相談員」、実に多様であった。逆にいえば、先行事例である島根県のような「高校魅力化」という冠を付けているコーディネーターは宮津天橋高校加悦谷学舎（与謝野町）1校のみで、北近畿では少数派であった。特に京都府北部、兵庫県北部独自の共通点は確認できない。なお、朝来市では、当初は「地域コーディネーター」「地域教育コーディネーター」と使い分けをしていたようだが、現在は「地域コーディネーター」に統一されている。また、兵庫県柏原高校（丹波市）においては「カリキュラム開発専門家」ということでコーディネーターという名称も採用していない。しかし、職務・活動内容はコーディネーターである。

ちなみに全国調査の方では名称についての設問はなかったため、全国的な動向は不明である。いず

れにせよ、北近畿地域においてコーディネーターの名称については、自治体、高校それぞれで創意工夫が見られる結果であったと小括できよう。

3.2.2 財政負担及び窓口部署について

財政負担及び窓口部署については、柏原高校を除いては、すべて基礎自治体であった。したがって、全国調査に見られたような財政的な課題は北近畿では生じていない。ちなみに全国調査において、コーディネーターの雇用形態は、コーディネーターを配置している都道府県 19 県のうち「ボランティア等」が 8 県、「都道府県が NPO 等に委託」「市区町村が非常勤として雇用」がともに 3 県、「市区町村が常勤として雇用」が 2 県、「市区町村が NPO 等に委託」「その他」がともに 1 県となっている（全国都道府県教育長協議会第 2 部会 2019:16）。その意味において、北近畿では市町村が積極的に頑張る雇用状態まで持っていけるよう努力しており、望ましい状況と言えよう。ただし、そのほとんどは国特別交付税を活用する地域おこし協力隊としての財源のため、正確には純粋な自治体の財源ではない。その意味において、国頼りの財政状況で果たして持続可能性はあるのか、との一抹の不安はある。

窓口部署については、そのほとんどは市長部局の政策企画課、総合政策課など企画系部署となっていた。これも地域おこし協力隊の制度を活用していることが背景にあると推察される。翻って、基礎自治体の中で島根県のように教育委員会が窓口となっている事例は宮津天橋高校加悦谷学舎（与謝野町）のみであった。

ちなみに全国調査の方では窓口についての設問はなかったため、全国的な動向は不明である。いずれにせよ、北近畿における財政負担及び窓口部署については、高校の魅力化というよりは、人口減少対策や移住・定住促進の議論が先行しており、その一環で高校の魅力化や高校と地域との連携・協働といったニーズが導出され、その具体的手段としての地域おこし協力隊が採用されるというパターンであり、北近畿の地域特性が出る結果であったと小括できよう。

3.2.3 地域おこし協力隊としての身分及び雇用期間について

地域おこし協力隊の身分については、京都府北部側と兵庫県北部側でやや特徴あるいは状況が異なっていた。具体的には、京都府北部側では、roots を除けば全員が地域おこし協力隊としてコーディネーター採用されているのに対して、兵庫県北部側においては豊岡市の 2 校を除けば、地域おこし協力隊を活用していなかった。周知の通り、地域おこし協力隊は総務省の制度の立て付け上、雇用期間は原則 3 年間（例外的に 4 年）と決まっているため、このことは雇用期間にも強く影響を及ぼす。すなわち、京都府北部のコーディネーターは 3 年任期（宮津天橋高校加悦谷学舎のコーディネーターは例外として 4 年）で採用されているのに対し、兵庫県北部側は豊岡市の 2 校を除けば、特に任期を定めない（年度更新）採用となっていた。すなわち、前者であれば定期的に新しい人が高校や地域に入ってくるという新陳代謝のメリットがあり、後者であれば同じ人が継続的に関わってもらえるという

持続可能性というメリットがある。

ただし、ヒアリングの中で、地域おこし協力隊で採用されたコーディネーターの1名については、残念ながら今年度中に離職することとなった。その理由は採用される前に提示された内容と実態に乖離があり、その溝は向こう3年の任期を全うしても埋めがたいと判断されたからだという。濃淡はともかくとして、こうした理想と現実のギャップについては、他の地域おこし協力隊で採択されたコーディネーターからも大なり小なり異口同音に聞かれた。なお、総務省によれば、地域おこし協力隊の定着率（任用終了後も同じ地域に定住）は約65%であり（総務省 2022:14）、残りの約35%が定着しなかった大きな要因の一つはこのギャップにあると推察される。とりわけ、教育分野での活動となると、地域おこし協力隊で採用されるコーディネーターは自治体と受入先（高校）の双方に二重の籍を置くという複雑な雇用環境になるため、このすり合わせは想像以上に重要になると言えよう。

ちなみに全国調査において、国補助金・交付金を活用しているのは、コーディネーターを配置している都道府県19県のうち13県（複数回答）で、都道府県一般財源を活用している14県（複数回答）について2番目の多さであった（全国都道府県教育長協議会第2部会 2019:18）。その意味で北近畿においてはこの順位が逆転していることになる。いずれにせよ、北近畿地域におけるコーディネーターの地域おこし協力隊としての身分及び雇用期間については、京都府北部側と兵庫県北部側で採用するモデルが大きく違うが、全国に比して地域おこし協力隊を採用する割合は高い。そして、その是非を論じるのはなかなか難しいが、新陳代謝を重視するならば京都府北部、持続可能性を重視するのであれば兵庫県北部のモデルがベターと判断されるのではないかと小括できよう。

3.2.4 勤務日数及びコーディネーター以外の業務（本業・副業）、報酬への満足度について

勤務日数については、不定期の生野高校と近大付属豊岡高校のコーディネーターを除き、少なくとも週1回、多くて週5日、平均週3～4日というのが大多数であった。ただし、京都府北部側については勤務日数が多く、兵庫県北部側は総探の時間がある日のみで勤務日数が少ないという傾向が存在することを確認できた。

翻って、勤務日以外の日については、「半官半X」ならぬ「半コーディネーター半X」な働き方を実践しているということになる。より正確には、地域おこし協力隊で採用された方はコーディネーター業を本業とし、地域おこし協力隊以外で採用された方はコーディネーター業を副業としている傾向にあった。なお、コーディネーター以外のXの内容としては、カフェ店員、飲食店経営、NPOスタッフ、自治体の委託事業、他の学校のアシスタントなど多様であった。

次に、コーディネーターとしての報酬の満足度については、この勤務日数やコーディネーター以外のXの内容に強く影響する。具体的には、京都府北部側については概して満足度が高く、兵庫県北部側については概して満足度が低かった。もとより報酬を巡っては年齢や前職の比較軸も影響を与える要素もあるため軽々に結論付けられないが、兵庫県側は時給での単価計算での契約となっているため、勤務時間が短いと極端に安くなっていた。また、ヒアリングによれば、準備作業やオンライン対応な

ど在宅での仕事を職務に認めてもらえていないので困るという声も聞かれた。これも大きく報酬が下止まりする原因となっているのであろう。

ちなみに全国調査の方では、勤務日数やコーディネーター以外の業務についての設問はなかったため、全国的な動向は不明である。いずれにせよ、北近畿地域におけるコーディネーターの勤務日数については、平均週3～4日というのが大多数であるが地域性があり、コーディネーター以外の業務(本業・副業)については、大多数の方が実施している。また、報酬への満足度についてはコーディネーターが本業なのか副業なのかという採用形態によると小括できよう。

3.2.5 学校(職員室)における自席及び教職員会議への参加について

学校(職員室)におけるコーディネーターの自席については、先述の契約形態や勤務日数の差、また地域性に関係なく、全員が自席ありという結果であった。また、座席位置も総探の時間を担当する教員団の近くに席を配置されていることが多いことが確認できた。これはコーディネーターの職務には、教員とコーディネーターの日常的なコミュニケーションが必要不可欠であるという学校側の配慮であろう。ただし、不定期に関わるコーディネーターについては、自席はあってもそこに着座することは少ないという実態も確認できた。

ちなみに全国調査において「職員室で居場所等に配慮している」という回答は、コーディネーターを配置している都道府県19県のうち12県と半数以上となっており、北近畿においては全国的な動向より少し進んでいるということが確認できる(全国都道府県教育長協議会第2部会 2019:16)。

一方、教職員会議への参加については、対応が分かれた。まず教職員全員が参加する(教)職員会議に参加するコーディネーターは少なく、参加するにしても総探の時間の教員団が主催する会議や特定テーマ(学科単位)の会議へのみというパターンが多かった。これはコーディネーターの勤務日数も多少関係あるだろうが、どちらと云えば、地域性というよりは校長や教頭(副校長)のコーディネーターについての考え方や学校の文化などに強く影響を受けているものと推察される。

ちなみに全国調査において「職員会議等に参加できる環境がある」という回答は、コーディネーターを配置している都道府県19県のうち4県となっており、北近畿においては全国の動向に近いということが確認できる(全国都道府県教育長協議会第2部会 2019:16)。いずれにせよ、北近畿地域においてコーディネーターの学校(職員室)における自席及び教職員会議への参加については、地域性関係なく全員が自席あり、教職員会議への参加については総探の時間や特定テーマ(学科単位)の会議中心という結果であり、いずれも全国と同じような傾向と小括できよう。

3.2.6 直近の仕事および教職免許の有無について

直近の仕事については、個人事業主、企業広報、販売員、飲食店経営、地域おこし協力隊、NPOスタッフ、専門学校事務職、大学(院)生など実に多様であった。共通しているのは現場の高校教員が経験したことがない職種が多く、翻って、それこそがコーディネーターの存在理由とも言える。加

えて、ヒアリング調査において、販売員経験者であれば、聞く力や困りごとへの対応力、地域おこし協力隊出身者であれば、ネットワーク力や役所の特性や手続き、大学院修了者であれば探究に繋がるアカデミックライティングのスキルやロジカルシンキングなど、それぞれのコーディネーターがこれまで積み重ねてきた専門知識やスキルが最大限活かしていることが確認できた。

続いて、教職免許については、2名のみが保有していた。ただし、興味深かったのは、いずれも教職採用試験に落ちたのが理由でコーディネーター職を応募したという動機はなく、両者ともいずれは高校教員にという思いはありつつも、様々な経験を積んでから縁があれば高校教員にと考えていた。あくまで希望的観測に過ぎないが、こうした多彩なキャリア歴を持ち、コーディネーター力の高い現場教員が増えれば、もしかすると良い意味で将来はコーディネーターという職種が高校で不要となる日も来るのかもしれない。

ちなみに全国調査において「コーディネーターの属性」についての回答（複数回答）は、コーディネーターを配置している都道府県 19 県のうち、「退職学校教職員」が 8 県、「PTA 関係者」が 6 県、「NPO 関係者」が 5 県、「行政職員」が 4 県、「地域おこし協力隊」「集落支援員」2 県ずつ、「大学教員」「企業関係者」「学生」が 1 県ずつとなっていた（全国都道府県教育長協議会第 2 部会 2019:16）。すなわち半数程度が教職免許を持っていた。これは教職員 OB が主流であれば当然の結論であろう。いずれにせよ、北近畿地域においてコーディネーターの直近の仕事は多様かつ多彩で、教職免許については教職員 OB が多い全国の動向とは違い、ほぼ保有せずであったと小括できよう。

3.2.7 求人の情報源について

コーディネーターに係る求人の情報源については大きく 3 パターンあった。1 パターン目は完全公募であり、主な情報源は自治体の HP であった（出石高校、近大付属豊岡高校）、2 パターン目は高校が立地する地域の自治体職員や高校教員、住民からという情報源であった（生野高校、和田山高校、柏原高校、宮津天橋高校加悦谷学舎、roots）。3 パターン目は所属組織の先輩や友人など当該地域に住んでいない、いわば関係人口からという情報源であった（峰山高校、丹後緑風高校網野学舎、清新高校）。

ちなみに全国調査の方では、コーディネーターに係る求人の情報源についての設問はなかったため、全国的な動向は不明であるが、先述の通り、コーディネーターを配置している都道府県 19 県のうち、「退職学校教職員」が 8 県、「PTA 関係者」が 6 県、「行政職員」が 4 県という属性を見れば、おおよそ高校か自治体など関係者から情報が伝達しているものと推察される。いずれにせよ、北近畿地域のコーディネーターに係る求人の情報源については、ハローワークやホームページといった一般的な情報が主流ではなく、内外のネットワークそのものが情報源となっていたと小括できよう。

3.2.8 総合的な探究の時間への関与について

2022 年度から全ての高校で実施されている総探への関与については、1 校（近大付属豊岡高校）

を除き、ほぼ全てのコーディネーターが深く関与していた。ただし、関わり方については濃淡があり、コーディネーターが講座など担当するパターン（柏原高校、氷上高校、和田山高校、生野高校が該当）もあれば、特定のグループを受け持ち、伴走するパターン（峰山高校、丹後緑風高校網野学舎、清新高校、出石高校）、あくまで教員が主導する探究学習を下支えするパターン（宮津天橋高校加悦谷学舎）、正課・課外問わず生徒たちが持ち込んだ相談に伴走するパターン（roots）など多種多様であった。

ちなみに全国調査の方では、総探の時間そのものの設問はないが、「今後コーディネーターに期待する職務・活動内容（複数回答）」として「総合的な学習の時間や学校設定科目等の学習内容の検討や授業実施時の協力、外部とのコーディネート」を選んでいる都道府県が、47都道府県のうち、27県あった（全国都道府県教育長協議会第2部会 2019:10）。この全国調査が実施された年は、総探は必修化されていなかったため、単純比較はできないが参考にはなる数字であろう。いずれにせよ、北近畿地域のコーディネーターにおける総探への関与については、全国的動向に比してより踏み込んだ関わりをしており、本地域におけるコーディネーターに求められる役割の根幹はこの総探の伴走であると小括できよう⁽²³⁾。

3.2.9 校長及び自治体窓口とのコミュニケーションについて

コーディネーターを採用するかどうかは最低2者の意思決定が必要となる。1者目は高校であり、とりわけ校長のビジョンや意識が大きく左右する。2者目は自治体であり、こちらについては、首長の意識が大きく影響する。

それを前提として、まず北近畿地域のコーディネーターの「校長とのコミュニケーション」であるが、多いと回答があったのは2名（宮津天橋高校加悦谷学舎、清新高校）のみで、残りはあまねく少ないとの回答であった。この背景としては、おそらく制度導入時から数年経つとコーディネーターがいるのが当たり前となり、構造的に校長がリーダーシップを取り調整すべき事項が減少するということが考えられる。また、そもそも校長は個室にいるため、職員室にいるコーディネーターと物理的距離があることも影響している。

次に自治体窓口とのコミュニケーションについては、京都府北部側と兵庫県北部側で大きく傾向が分かれた。京都府北部側はどの高校も自治体窓口との打ち合わせや意見交換の場面が多く、コミュニケーションが多いという結果であった。他方、兵庫県北部側は月1回程度の業務報告の機会のみという回答が多かった。この背景もおそらく制度導入時から数年が経ち、良い意味でコーディネーターが自治体職員と調整すべき事項が減少したということがあるものと推察される。

さらに誰と最もコミュニケーションをとっているのかと問うたところ、それは「総探の担当教員」という回答がほとんどであった（ただし、近大付属豊岡高校については、寮生と地域をつなぐことをミッションとしている関係から寮担当の教員となる）。

ちなみに全国調査の方では、校長や自治体窓口とのコミュニケーションについての設問はなかつ

たため、全国的な動向は不明であるが、先述の通り、コーディネーターを配置している都道府県 19 県のうち、「退職学校教職員」が 8 県、「PTA 関係者」が 6 県、「行政職員」が 4 県という属性を見れば（全国都道府県教育長協議会第 2 部会 2019:16）、おおむね校長や自治体窓口と近い関係にある者がコーディネーターとして採用されるケースが多く、コミュニケーションも多いのではと推察される。いずれにせよ、北近畿地域におけるコーディネーターにおける校長とのコミュニケーションについては概して少ない。一方、自治体窓口とのコミュニケーションについては京都府北部側と兵庫県北部側で大きく傾向が分かれ、採用形態や地域性が影響していると小括できよう。

3.2.10 研修や学び直しについて

コーディネーター着任後の研修や学び直し状況については、京都北部側と兵庫県北部側で大きく傾向が分かれた。前提として、北近畿地域でコーディネーターを導入するすべての高校あるいは自治体で独自の研修をしている事実は確認できなかった。したがって北近畿地域のコーディネーター研修や学び直しについては、各々の判断による。

その上での特徴であるが、京都北部側については「社会教育士」がキーワードとなっていた。「社会教育士」とは 2020 年度から文科省が始めた制度で、社会教育の制度や仕組み、基礎的な知識に加え、ファシリテーション能力、プレゼンテーション能力、コーディネート能力の習得を狙いとした過程や講習を修了した人たちの称号である⁽²⁴⁾。宮津天橋高校加悦学舎のコーディネーターがこの資格を取得し、清新高校や roots のコーディネーター（相談員含む）も任期期間中に取得すべく現在準備中とのことであった。また、中には英語学習に力を入れているというコーディネーターもいた。総探などの伴走の中で直接活かされることはないかもしれないが、次のキャリアのための準備という意味で興味深い。他方、兵庫県側は雇用形態や勤務日数、またコーディネーター業務が本業でない場合が多いという事情もあり、基本は OJT（On the Job Training）という回答が多かった。

ちなみに全国調査では、コーディネーターを配置している都道府県 19 県のうち 10 県が、知識や技術を向上させるための研修を実施していると回答しており、そのほとんどは都道府県が実施主体になっていた（全国都道府県教育長協議会第 2 部会 2019:23）。いずれにせよ、北近畿地域におけるコーディネーターにおけるコーディネーター着任後の研修や学び直し状況については、基本はコーディネーターの自主性に委ねられている現状であり、その中では社会教育士というキーワードが独自に確認できると小括できよう。

3.3. 制度上の課題について

続いて、表 2 には収録していないが、ヒアリング調査の中から指摘された制度上の課題について考察を試みる。結論からいえば、（1）「報酬をめぐる課題と持続可能性（身分保証）をめぐる課題」、（2）「人数（の少なさ）をめぐる課題」、（3）「募集要項と実態のギャップをめぐる課題」、（4）「働き方をめぐる課題と情報環境に関する課題」、（5）「高校教員の人事をめぐる課題と人材

育成をめぐる課題」という5つの課題が存在することが確認できた。自治体は(1)～(5)全ての問題、(4)～(5)はとりわけ受け入れ側である高校側に帰属する問題と推察される。いずれにせよ、いずれも今後の制度設計や改善に向け重要なテーマであるので、順に補足する。

3.3.1 「報酬をめぐる課題と持続可能性をめぐる課題」

まずはコーディネーターの報酬についてである。先述の通り、地域おこし協力隊制度を採用する自治体(国特別交付税)と都道府県や市町村の予算を活用する高校とで財源や額が違う。報酬としては安定しているのは明らかに前者であり、地域おこし協力隊の年収は一般論として概ね400万円(報酬等上限200万円+活動費上限200万円)、月収入にして約16.6万円に設定されているところが多い。この額をどう評価するかについては年齢や前職での給与との相対比較で決まるため、単純に高い低いと論じることはできない。しかし、北近畿地域のコーディネーターの場合、平均年齢が20～30代なので、概ね妥当と受け止められていた。

問題は後者である。すなわち都道府県や市町村の予算を活用して採用されたコーディネーターの報酬は時給で報酬が決まる契約となるため、地域おこし協力隊のような基本給という概念がない。勤務日数や労働時間が少なく(短く)になると、当然のことながら報酬は安くなる。さらに学校には夏休みや冬休み、春休みなど長期休暇もあるため、その時期はより安くなる。こうなると悪循環で、コーディネーターを本業とすることはまず不可能となる。すなわち、全国調査が提言する「職としての配置方針を定め、そのための財源も合わせて制度化する」には程遠い現状であることが分かった。

ところが、コーディネーターの持続可能性(身分保証)という観点からすると、この議論はアンビバレントなものとなる。すなわち、地域おこし協力隊は原則として3年任期が決まっているため(例外的に4年もあるが)、同じ身分でそれ以上高校に関わることはできない。先述の通り、総務省(2022)によれば、任期終了後に同じ地域に住むと回答した隊員は65%いた。しかし、北近畿地域で地域おこし協力としてコーディネーターで任期終了後も残ると答えた人はほぼ皆無であったのである。すなわち、報酬としては安定しつつも、雇用の継続性や安定性という観点からはこの採用形態は持続可能なモデルとは言えないのである。

他方、都道府県や市町村の予算を活用するコーディネーターについては、年度更新とはいえ、任期がないため、現在でもすでに4年目を超えており、最長の場合6年目に突入している。すなわち、雇用の継続性や安定性だけでみれば、都道府県や市町村の予算を活用する方が地域おこし協力隊で採用されたコーディネーターよりは持続可能性が高い。ただし、繰り返し述べている通り、この採用枠で雇用されたコーディネーターは報酬そのものが低いという決定的な課題がある。その意味では、報酬増が今後望めないのであれば、どちらのモデルでも持続可能性は高くないと小括できよう。

3.3.2 「人数（の少なさ）をめぐる課題」

ヒアリング調査の中では、コーディネーターの数をめぐる声が複数聞かれた。その象徴的なエピソードを紹介する。現在京都府立丹後緑風網野学舎で勤務するコーディネーターは当初この学舎だけでなく、もう一つの学舎のコーディネーターも業務として担当していた。しかし、やはり限られた日数で2校を同時並行でフォローするのは厳しくなり、自治体の窓口と高校と相談し、現在の丹後緑風網野学舎だけに絞ってもらったという。同様の話は兵庫県立出石高校と近大付属豊岡高校でも聞かれた。こちらも当初は1人のコーディネーターが2校ずつ担当するという体制で業務をスタートしたものの、先の例と同じく、やはり限られた日数で2校を同時並行でフォローするのは厳しくなり、1人ずつ受け持つ高校を決め、「1校1人」となったという。いずれにしても、現在北近畿地域では、コーディネーターに入って欲しいというニーズが現場にありつつも、全ての高校に配置できていない現実がある。

また、先述の（1）や後述する（3）の課題とも関係してくるが、「1校1人コーディネーター」という体制についても妥当かどうか検討の余地がありそうである。というのもヒアリング調査からコーディネーターは職員室に自席はあったとしても、基本はやはり「外部」の人間であるため、人間関係が構築できるまでは孤独感を感じているコーディネーターが多かったからである。すなわち、職務を任期まで全うすることはもとより、孤独感から職務に支障をきたさないためにも、また次のコーディネーターに確実に引き継ぎのバトンを渡すためにも「1校1人コーディネーター」体制が良いのか、あるいは「1校複数人コーディネーター」体制の方が良いのか、財源とも相談しつつ、より高校や地域ごとに柔軟な議論が望まれる。

3.3.3 「募集要項と実態のギャップをめぐる課題とフォロー体制をめぐる課題」

先にも触れたが、コーディネーターの募集要項と実態のギャップについては、異口同音に多く聞かれた。もとよりここでのギャップには「前向きなギャップ」と「後ろ向きのギャップ」がある。例えば前者であれば、「想定以上に講義や講座を任せてくれた」「なんでも話し合える教員との関係性が構築できた」「正課以外の時間で高校や地域の枠を超えたプロジェクトが立ち上がった」といった声があった。問題の后者の「後ろ向きのギャップ」である。先述した「1人が2校カバーするという現実的には難しいことが決まっていた」といったことや、「コーディネーターが着任したのは良いが、当初何をすれば良いか決まっていなかった」、また「校長の理解はあっても現場の教員レベルまでコーディネーターの必要性や重要性が浸透していなかった」といったギャップについては改善の余地があるだろう。当然のことながら、コーディネーターの導入というのは、市町村側と高校側にとっても初めての経験であり、事前にすり合わせや準備をいくらしても、現実には想定通りにはいかないものである。しかし、問題が起きた時は、自治体と高校、コーディネーター間で協議の場が持たれ、課題解決に向けた話し合いがなされたが、そうした大きなトラブルがない限りは、この3者が膝を突き合わせる機会は少なかったようである。いずれにせよ、北近畿地域のコーディネーター

一をめぐっては、現在募集要項と実態のギャップをめぐる課題が存在し、かつそれをフォローする体制やコミュニケーションのための機会が乏しいのが現実の姿と言えそうである。

3.3.4 「働き方をめぐる課題と情報環境に関する課題」

コーディネーターの働き方をめぐる課題については、自宅での在宅ワークやテレワーク、オンライン会議など関係が深い。ヒアリングにおいては、特に都道府県や市町村の予算を活用する高校のコーディネーターからこれを認めて欲しいという声が多く聞かれた。逆に言えば、現行のコーディネーターの業務については基本的に「学校の中での職務」のみしか認められず、視察対応や打ち合わせを除き、自宅での準備などの時間やオンラインでの打ち合わせなどについては労働時間として認められていないのであろう。言うまでもなく、この問題は（1）の報酬の低さや長期的には、持続可能性に直結する。

推測の域は出ないが、この背景には、在宅ワーク等は活動の実態が証明しにくいという特性のほか、おそらく高校教員の労働環境、すなわち特給法の存在があるものと推察される。周知の通り、給付法とは「公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法（1971年に制定、72年に施行）」のことであり、教育職員の職務と勤務態様の特殊性を鑑みて、時間外勤務について労働基準法とは異なる特別ルールを定めた法律である。具体的には「給与月額4%相当の「教職調整額」を支給する代わりに、時間外勤務手当と休日勤務手当が支給されない」、また「実習、学校行事、職員会議、非常災害などの超勤4項目を除き、教育職員に時間外労働を命じることはできない」ということが決まっている。すなわち、現場の学校教員からすれば、時間外労働を認めないことが常識になっているため、コーディネーターもそれに準じるべきとの暗黙の了解が現場にあるのではないだろうかと推察する次第である。

そして、この延長線の議論として、学校の情報インフラ環境についても課題がある。これは単純に「通信速度が遅い（場合によっては）教室がある」「パソコンのスペックが古く、情報発信ができない（時間がかかる）」といったハードだけの問題だけでない。確かにこうした声もヒアリングの中で多く聞かれたが、たとえば「生徒たちが使うLMS（Learning Management System）教員と生徒は入れるが、コーディネーターはアクセスできない」ということが現場で起きているという。これではコーディネーターが疎外感を感じる恐れすらあるだろう。いずれにしても、働き方をめぐる課題と情報環境に関する課題は早急に改善する必要があると言える。

3.3.5 「高校教員の人事をめぐる課題と人材育成をめぐる課題」

最後の課題は「高校教員の人事をめぐる課題と人材育成をめぐる課題」である。まず高校教員の人事をめぐる課題については、公立学校ならではの構造的な課題とも言える。言うまでもなく、正課であれ、課外であれ、教育の主導権を握るのはあくまで高校教員である。しかし、公立学校の場合、校長や教頭（副校長）、高校教員ともに人事異動が避けられない。そのため、せつかくコーデ

ィネーターが着任後に人間関係や信頼関係ができたとしても、教員の異動により、また一から関係性構築をやり直しということが起きる。実際、雇用期間が長いベテランのコーディネーターが所属する高校においては「高校の中でコーディネーターが一番詳しい」ということが起きているという。この解決は容易ではないが、課題が明らかである以上、何かしら手立ては必要であろう。

今一つの課題は「人材育成をめぐる課題」である。これも上記と裏表の関係にある。すなわち、人事異動を前提で考えるのであれば、やや極論ではあるが、「教員はいつまでもいるわけではない。安定させて続けるためにも苦勞している。だからこそ、教員と違って同じ場所にいるコーディネーターの役割が重要」との指摘（樋田 2019:110）に従い、コーディネーターにこそ継続性を前提とした主たる機能や役割を求めるべきとの考え方もあり得よう。

しかし、仮にもしコーディネーターの機能強化を是とするにしても、上記の（１）や（２）、また（４）で指摘してきた課題を先に解決しておかなければ、これは単なる絵空事やお題目で終わる。すなわち、コーディネーターをめぐる課題というのは単独で解決できるようなものではなく、それぞれが複雑に絡み合っており、総合的に解決に向けた方策を検討する必要があるのである。

3.4 小括

以上、ヒアリング調査の中で確認できた北近畿地域のコーディネーターをめぐる課題を整理した。ちなみに全国調査で指摘されていた課題（複数回答）は、①「コーディネーターを担う人材がいない」が27県、②「雇用等にかかる経費負担が大きい」が24県、③「学校が行政におけるコーディネーターの役割に対する理解が不十分」が18県、④役割に見合った処遇、環境、条件が整っていないが17県、⑤「学校や行政の受け入れ体制が不十分」が11県、⑥「コーディネーターの養成や研修機会が整っていない」が7県、「その他」が4県という結果であった。

全国調査の①の課題は、おそらくコーディネーターを導入していない県であると推察されるが、本論でいえば（２）、全国調査の②④の課題については本論の（１）、全国調査の③⑤の課題については本論の（３）（４）、全国調査の⑥の課題については本論の（５）にそれぞれ該当するであろうか。いずれにしても北近畿地域の制度上の課題については、全国的に認識されている課題を徹底する部分が多く、どれも早急な改善策が望まれる。

表2 北近畿地域におけるコーディネーターの実態

所属 (担当)	A氏 (30代女 性・1ターン)	B氏 (20代女 性・1ターン)	C氏 (30代女 性・1ターン)	D氏 (20代女 性・1ターン)	E氏 (30代女 性・1ターン)	F氏 (40代男 性・Uターン)	G氏 (30代男 性・1ターン)	H氏 (40代男 性・1ターン)	I氏 (30代男性・ 1ターン)	J氏 (20代女性・ 1ターン)	K氏 (20代男 性・1ターン)
名称	高気雄力化コー ディネーター	地域コーディ ネーター	地域コーディ ネーター	地域コーディ ネーター	相談員	カリキュラム開発 専門家	カリキュラム開発 専門家	地域コーディ ネーター	地域コーディ ネーター	高校と地域をつなぐコ ーディネーター	高校と地域をつなぐコ ーディネーター
財政負担及び 窓口部署	与謝野町 教育委員会	京丹後市 政策企画課	京丹後市 政策企画課	京丹後市 政策企画課	京丹後市 政策企画課	柏原高校	柏原高校	朝来市 総合政策課	朝来市 総合政策課	豊岡市	豊岡市
協力隊の身分	○	○	○	○	×	×	×	△(経験者)	△(経験者)	○	○
雇用期間	R1.4~R3.3 (4年目)	R2.3~R3.3 (3年目)	R3.3~R6.2 (2年目)	R3.3~R6.2 (2年目)	R2.8~R3.3 (3年目)	R4.8~R3.3 (1年目)	R4.8~R3.3 (1年目)	R1.4~ (4年目)	H29.4~ (6年目)	R4.2~R7.1 (1年目)	R4.2~R7.1 (1年目)
勤務日数/週	週5日	週4日	週4日	週4日	週4日	週2日	週1日	週3日	不定期	週4日	不定期
副業の有無	○	○	×	○	○	○	○	○	△	○	×
報酬への満足度	○	○	○	○	△	×	×	△	△	○	○
学校での自席	○	○	○	○	—	○	○	○	○	○	○
教職員会蔵への 参加	△	○	△	○	—	△	△	△	△	△	×
直近の職業	個人事業主 ※大学院修了	書店販売員	大学院生	大学生	企業広報	飲食店経営 (本業)	NPO職員	地域おこし協力隊 ※大学院修了	地域おこし協力隊	専門学校事務	地域おこし協力隊
教職免許の有無	×	○	×	○	×	×	×	×	×	×	×
求人への情報源	地域住民	高校の友人	大学の先輩	大学の先輩	地域住民 △(課外中心)	高校教員	同様(同年代)	朝来市職員	朝来市職員	公募(HP)	公募(HP)
校長とのコミュ ニケーション	○	△	△	○	—	△	△	△	△	○	△(兼任担当)
自治体とのコミュ ニケーション	○	(少ない)	(少ない)	(多い)	○	(少ない)	(少ない)	△	○	(少ない)	△
他地域コーディネ ーターとのネットワ ーク	○	○	△	○	○	△	△	△	△	△	△
研修や学び直 し	○	(あり)	(少ない)	(あり)	○	(少ない)	(少ない)	△	△	△	△
	(社会教育士)			(英語)	(社会教育士)	(書籍購入)	(OJT)	(OJT)	(OJT)	(OJT)	(OJT)

(出典) 筆者作成

4.政策提言

以上、本論では、昨今注目される高校と地域との連携・協働のためのコーディネーターの実際を北近畿地域の高校の事例を中心に考察してきた。具体的には、先行研究や全国調査のレビューに加え、北近畿地域の11校と高校生の居場所を提供する交流拠点1箇所の計12箇所で勤務する11名（1名は2校を兼任）のコーディネーターへの半構造化インタビューによるヒアリング調査をもとに、現状と課題を考察してきた。

最後に、ささやかながら現状の課題解決のための政策提言を行い、結びに代えたい。

4.1 報酬をめぐる課題と持続可能性（身分保証）をめぐる課題へのアプローチ

報酬をめぐる課題と持続可能性（身分保証）をめぐる課題については、全国調査の提言「職としての配置方針を定め、そのための財源も合わせて制度化していただきたい」（全国都道府県教育長協議会第2部会2019:59）を実現し、報酬増と身分保証を同時に実現するために、現行の主流である「地域おこし協力隊予算」と「都道府県もしくは市町村予算」の組み合わせを提案したい。

具体的には、財源については、国の財源（国特別交付税）と自治体（都道府県でも市町村でも可）の財源を組み合わせ、報酬のベースアップを検討する。どれだけ上乘せするかは財政状況にもよるが、高校教員の報酬額などはその一つの参考材料になろう。そして、任期については、最初の3年は地域おこし協力隊の身分でお試し期間とし、3年の任期を終える段階で自治体、高校、コーディネーター3者で継続についての話し合いの場を持った上で、継続となれば、その報酬額を今度は自治体予算だけで確保できるようにするというアイデアである。言うまでもなく、このアイデアは自治体としての独自予算の確保を促すこととなり、財政当局、もっといえば首長の理解なくしては実現しないだろう。しかし、コーディネーターというのはそれくらいの投資に見合う重要な人材ではないだろうか。

4.2 人数（の少なさ）をめぐる課題へのアプローチ

コーディネーターの人数（の少なさ）をめぐる課題については、教員免許を持ち、教職に興味がある学生のキャリアアップのための登竜門に位置付けることを提案する。北近畿地域ではコーディネーターのうち教員免許を保有するのは2人であったが、あくまでそれは今後の教職キャリアのためということであった。また、全国調査において半数以上のコーディネーターが「退職学校教職員」であったことも示唆深い。もとよりコーディネーター全員を教員志望者にする必要はない。しかし、半数程度のコーディネーターを教職志望者の枠として設定することで、毎年安定的に人材を獲得することにつながるだろう。

さらに2022年度からは教員免許更新のための講習がなくなった代替措置に位置付けるのも一案であろう。すなわち、現職の高校教員の研修の一環として、コーディネーター業を体験してもらうとい

うアイデアである。この場合、報酬の問題も同時に解決でき、一石二鳥となる可能性がある。

4.3 募集要項と実態のギャップをめぐる課題へのアプローチ

コーディネーターの募集要項と実態のギャップを埋めるためには、事前・事中・事後において対話や意見交換の場を持つことを提案したい。その際「自治体と高校」や「高校とコーディネーター」、「自治体とコーディネーター」といった2者間ではなく、「高校と自治体とコーディネーター」と3者が常に膝を付き合わせ、定期的に対話や意見交換の場を持つことが重要である。オンラインの活用も問題ない。

さらにその際、rootsのようなサードプレイスを活用するのも一案である。というのも、こうした拠点は一つの学校や生徒だけを対象にしているわけでないので、複数の学校や生徒、そして、市民を一気につなげる可能性があるからである。実際、rootsでは、月に1回、近隣3校のコーディネーターと窓口部署である自治体職員の対話や意見交換の場を設けている。ここに高校の校長や窓口となる教員にも加わってもらおうというイメージである。一言でいえば「コーディネーターのメタ化の工夫」あるいは「メタ・コーディネーター育成」とも言えようか。

いずれにせよ、こうした場と機会づくりができれば、コーディネーターの孤独感を解消するという現実的な課題解決だけでなく、最終的には持ち込まれたアイデアがその場で有機的につながり、また別の新たなイノベーションや創発が生まれるという時間や空間を共創することにもつながるだろう。

4.4 働き方をめぐる課題と情報環境に関する課題へのアプローチ

コーディネーターの働き方をめぐる課題と情報環境に関する課題の解決については、そんなに難しい話ではない。というのも半分以上はDX (Digital Transformation) で解決できそうだからである。まずハード面については、現行すでにGIGAスクール構想に基づき生徒たちはすでにタブレットを持ち、オンライン前提の教育が行われている訳なので、教職員やコーディネーターの通信環境や情報機器もそれに合わせてアップデートし、研修などで教職員のスキルアップが図れば自然と解決するだろう。

したがって、それ以上に重要なのは、学校における働き方への価値観や文化を変えることである。そのためにも先ほど触れた給付法については、いつかのタイミングで改正する必要があると思われる。しかし、それを待つまで何もしない訳にはいかない。そこで、法改正までの間に提言したいのが、コーディネーターの業務を大学教員と同じく「裁量労働」に変更することである。当然のことながら裁量労働に変更するためには、労使関係での合意とそれに基づく契約行為が必要になる。そのためこの問題は先述のコーディネーターの報酬をめぐる課題とセットで議論を進めるべきと考える。そして、その際、副業あるいはパラレルキャリアについても積極的に認める方向で議論をしたら良い。

いずれにせよ、現行のような時給換算だったり、自宅での作業は労働とみなされなかったり、とい

う状況は早く解消されるべきであり、段階を分けてアイデアを具現化していけば良いと考える。

4.5 「高校教員の人事をめぐる課題と人材育成をめぐる課題」へのアプローチ

高校教員の人事をめぐる課題と人材育成をめぐる課題については、大前提として人事に係る問題だけになかなか難しい。しかし、これこそ教育委員会や校長のリーダーシップや腕の見せ所でもある。すなわち、人事異動そのものは公立学校である限りは排除できないが、そこでの人選や人数、また任期については、もっとコーディネーターの任期や役割、また相性などと加味しながら、検討していつてはどうだろうか。もしこれが難しければ、校長、教頭（副校長）、総探を担当する核となる教員の異動時期をずらすだけでもよい。少なくとも今よりは相当マンになるであろう。

加えて、京都府北部のコーディネーター間で取得が進みつつある「社会教育士」については、コーディネーターが任期中に取得できるような時間的、経済的配慮をしたり、校長、教頭（副校長）、総探を担当する核となる教員にも希望があれば取得を推奨するというのも一案である。そうすることで、松見（2022）がいう「地域と関わりを持つコーディネーター『的な』人」が増えることに繋がり、たとえ核となる教員やコーディネーターがいなくなっても、学校をあげてカバーすることができるだろう。すなわち、これはいわば「コーディネーターのBCP（事業継続計画）」や学校としてのレジリエンスにもつながる提案なのである。

いずれにしても、本提言は北近畿地域のコーディネーターの課題を少しでも解決するためのものであったが、もしかすると、全国のコーディネーターの課題解決に通底するアイデアや示唆もあったかもしれない。その確認については読者諸氏の地域や学校それぞれの判断に委ねることとしたい。

おわりに

新学習指導要領が2022年度から実施され、まもなく1年経つ。新学習指導要領で重視されるワードを列挙するだけでも、「大きな子供から小さな大人へ」「自立した学習者」「キャリア教育」「主体的で対話的で深い学び（Active Learning）」「生徒を主語とする学校教育」「教職員の学び合い」「自己肯定感」「指導の個別化と学習の個性化」「教授パラダイムと学習パラダイム」「教養教育」「オンライン教育」「トランジション（リレー）」と多くのキーワードや概念が並ぶ。しかし、高校と地域との連携・協働という視点で、これらの概念を見つめ直せば、ベースになる考え方は決して新しいものばかりではないかもしれない。

北近畿は但東町（現豊岡市）で生まれ、兵庫県北部の高校で教育歴のある東井義雄（1957）は、著書『村を育てる学力』のなかで、「地域」での学習について以下のような言及を残している。

村の子どもが、村には見切りをつけて、都市の空に希望を描いて学ぶ、というのでは、あまりにもみじめすぎる、と思うのだ。そういう学習も成り立つであろうが、それによって育てられる学力は、出発点からして「村を捨てる学力」になってしまうのではないかと。（中略）ただ、私は、何とかし

て、学習の基盤に、この国土や社会に対する「愛」を据えつけておきたいと思うのだ。「村を捨てる学力」ではなく、「村を育てる学力」が育てたいのだ。みじめな村をさえも見捨てず、愛し、育て得るような、主体性をもった学力なら、進学や就職だって乗り越えるだろうし、たとえ失敗したところで、一生をだいなしにするような生き方はしないだろうし、村におれば村で、町におれば町で、その生れがいを発揮してくれるにちがいない、と思うのだ（東井 1957:38）。

この本が出版されたのはもう半世紀以上前になるが、令和の学校教育や地域づくりにおいても、ここでの本質的な視点は変わっていないだろう。そして、この村を育てる学力とは、先述の「地域学校知」（樋田 2016）という概念にも通底する。

また、探究学習をいち早く高校の世界に持ち込み、国公立大学への合格者を 30 倍にして注目された京都市立堀川高校の元校長である荒瀬克己（2020）は、近年以下のような言及をしている。

周囲をよく見て、そこにあるものを組み合わせて、これまでなかったものを作る。無関係に見えるものを結びつけたり、こんがらがったものを解きほぐしたりして、ああでもないこうでもないをやっていく中で、新しいものや人に出会う。たとえば、これは何だろう、どうしてだろう、何に使えるか、どうなっていくだろうといった問いを立て、自ら解を導き出す。あるいは、つくる。

それらの経験が、生徒によい問い、そして、本質的な問いを立てる力を育てていく。探究の効果だ。まさに、「問題を発見し、答えを生み出し、新たな価値を創造していく」ことである。ただし、ここでいう問題とは、必ずしも厄介な事件や面倒な事柄だけをさすのではなく、どこに魅力があるかに気づいているかというような問いも含まれるはずである。

「かわいい子には旅をさせよ」という聞き慣れた手近な言葉がある。それをいまの学校教育にどう組み込んでいくか。その一つの方策が探究であると思っている。もう 10 年になるだろうか。当時の高校 2 年生が探究に取り組む中で、つぶやいた言葉がある

「たのしんどい」

楽しいけれど、しんどい。しんどいけれど、楽しい。教えることも、学ぶことも、たのしんどい（荒瀬 2020 28-29）。

つまり、新学習指導要領が言うところの「社会に開かれた教育課程」を実現し、「村を育てる学力」（東井 1957）や「地域学校知」（樋田 2016）を育むためには、高校と地域との連携・協働、とりわけ探究学習の視点が欠かせない。そして、高校と地域との探究学習をつなぐ橋渡し役として貢献してくれるのが、本論で取り上げたコーディネーターの存在と言える。

繰り返しになるが、広島県の大崎海星高校でコーディネーターを務めた経験がある円光歩が「役場の職員でも、NPO スタッフでも、地域おこし協力隊でもいいんです。地域と関わりを持つコーディネーター『的な』人さえいれば問題ないと思います」（松見 2020:77）と指摘するように、重要な

は「コーディネーター的機能」であり、必ずしも「コーディネーター」という職種ではない。本質は「どのような生徒を育てたいのか」「そのためにはどのような仕掛けが必要か」という学校や地域のビジョンこそが最も肝要と言える。

最後になるが、本論ではコーディネーターのヒアリング調査を中心に論証を試みたため、その受入側である高校側や財政負担や窓口となる自治体の声を伺うことができなかった。この点は本論で積み残した大きな課題であり、また稿を改めて執筆したい。

本研究は、科学研究補助金（19K02795、代表：乾明紀）の助成を受けたものである。

謝辞

本論を執筆するにあたり、ヒアリング調査や資料提供にご協力いただきました北近畿地域の高等学校に所属するコーディネーターの皆さまに深くお礼申し上げます。

《参考文献》

- (1) 荒瀬克己『奇跡と呼ばれた学校—国公立大合格者 30 倍のひみつ—』朝日新書、2006
- (2) 荒瀬克己「学校外のおとも頼れる存在」松見敬彦『教育の島発 高校魅力化&島の仕事図鑑—地域とつくるこれからの高校教育—』学事出版、28-29、2020
- (3) 石川美智子「高校における相談活動の課題とコーディネータの役割」『名古屋大学大学院教育発達科学研究科紀要』vol.55、名古屋大学大学院教育発達科学研究科、15-25、2010
- (4) 海口浩芳「通常学校の特別支援教育コーディネーターによる上級学校ならびに行政への要望—石川県公立高校調査（中間報告）から—」『北陸学院大学・北陸学院大学短期大学部研究紀要』第7号、119-130、北陸学院大学・北陸学院大学短期大学部、2014
- (5) 海口浩芳「発達障害生徒に対する「望ましい支援」の検討」『人文・自然・人間化学研究』No. 38、拓殖大学人文化学研究所、37-52、2017
- (6) 京都府教育委員会「令和5年度京都府公立高等学校募集定員について」（https://www.kyoto-be.ne.jp/koukyou/cms/?action=common_download_main&upload_id=20328）、2022（2023年1月31日閲覧）
- (7) 近畿大学附属豊岡高等学校ホームページ(<https://www.kindai-toyooka.ed.jp>)（2023年1月31日閲覧）
- (8) 島根県「高校魅力コーディネーターという仕事 2020 チームで担うコーディネーター機能」、1-12、2021
- (9) 杉岡秀紀「せせらぎ」『北近畿経済新聞』3月21日号、北近畿経済新聞社、2022a
- (10) 杉岡秀紀「高大連携による探究的な学習についての現状と課題—京都府北部の公立高校の事例研究を踏まえて—」『福知山公立大学研究紀要』第6巻第1号、福知山公立大学、93-120頁、2022b

- (11) 全国都道府県教育長協議会第2部会『地域と学校の連携・協働におけるコーディネート機能の強化・充実』
2019
- (12) 総務省「令和3年度 地域おこし協力隊の隊員等について」、2022
- (13) 地域・教育魅力化プラットフォーム『地域協働による高校魅力化ガイド』岩波書店、2019
- (14) 坪谷美欧子「外国につながる高校の抱える課題とそのサポートー神奈川県立高校における多文化教育コーディネーター事業の事例からー」『横浜市立大学論叢社会学系列』Vol. 60、No. 2、3 合併号、横浜市立大学 277-299、2009
- (15) 東井義雄『村を育てる学力』明治図書、1957
- (16) 取釜宏行「コーディネーターから見た地域連携ー広島県大崎海星高等学校での活動からー」『月刊高校教育』
8月号、40-43、2019
- (17) 長瀬さゆり・坂本裕・一文恵子「特別支援学校の特別支援コーディネーターが行う幼・小・中・高校への支援業務に関する要因についても質的研究」『教育カウンセリング研究』Vol. 5、No. 1、日本教育カウンセリング学会、37-53、2013
- (18) 梨本雄太郎・加茂純「インクルーシブ社会の実現に向けた教育マネジメントー高等学校における特別支援教育コーディネーターの役割ー」『宮城教育大学紀要』第54巻、385-399、宮城教育大学、2019
- (19) 濱紀子・井上とも子「T県の高校における特別支援教育の推進上の課題ー特別支援教育コーディネーターへのアンケートをもとにー」『特別支援教育コーディネーター研究』3号、兵庫教育大学、7-12、2008
- (20) 半原芳子「福井の外国にルーツを持つ子どもたちへの協働的学習支援プロジェクトの展開ーコーディネーターとしての5年間を振り返るー」『教師教育研究』第12巻、福井大学大学院教育学研究科教職開発専攻、195-209、2019
- (21) 樋田有一郎「人口減少時代の地方郡部の高校教育の変化ー学校知の変化と魅力化学校コーディネーター制度に注目してー」『早稲田大学大学院教育学研究科紀要別冊』24号-1、81-92、2016
- (22) 樋田大二郎・樋田有一郎『人口減少社会と高校魅力化プロジェクトー地域人材育成の教育社会学ー』明石書店、2018
- (23) 平澤紀子・神野幸雄・池谷尚剛・坂本裕・廣瀧忍・谷崎毅・大井修三「特別支援教育コーディネーターに関する教師の実践的な行動形成への支援ー特別支援教育コーディネーター実践講座3年目の取組からー」『教師教育研究』3号、岐阜大学教育学部教員研修計画委員会、255-261、2007
- (24) 兵庫県教育委員会「令和5年度公立高等学校生徒募集計画」([https://www.hyogo-c.ed.jp/~gakuji-bo/〇R5公立高等学校生徒募集計画\(HP\).pdf](https://www.hyogo-c.ed.jp/~gakuji-bo/〇R5公立高等学校生徒募集計画(HP).pdf)) (2023年1月31日閲覧)
- (25) ベネッセ教育総合研究所「学校と地域をつなぎ、双方の課題に協働して取り組む「コーディネーター」」『VIEW next 高校版』16-18、2021
- (26) ベネッセ教育総合研究所「探究学習コーディネーターとも連携し、一人ひとりが課題を設定する探究系な学習にー宮城県気仙沼市教育委員会」『VIEW next 教育委員会版』、9-12、2022
- (27) 松見敬彦『教育の島発 高校魅力化&島の仕事図鑑ー地域とつくるこれからの高校教育ー』、学事出版、2020

- (28) 三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社「高校と地域をつなぐコーディネート機能の充実に向けて—社会に開かれた教育課程と高校を核とした地方創生の実現を目指して—」、2020
- (29) 文部科学省「令和4年度学校基本調査（確定値について）」(https://www.mext.go.jp/content/20221221-mxt_chousa01-000024177_001.pdf)、2022（2023年1月31日閲覧）
- (30) 文部科学省初等中等教育局「高等学校教育の現状について」、2021
- (31) 文部科学省中央教育審議会初等中等教育分科会「教育課程企画特別部会論点整理 補足資料一」第100回配布資料、2015
- (32) 文部科学省「社会教育士ってなに？」(https://www.mext.go.jp/a_menu/01_1/08052911/what.html)、2023（2023年1月31日閲覧）
- (33) 文部科学省中央教育審議会「幼稚園、小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校の学習指導要領等の改善及び必要な方策等について（答申）」（中教審第197号）、2016
- (34) 山川充夫「福島再生ふるさと創造学/未来創造学」『帝京大学地域活性化研究センター年報』第6巻、30-56、2022
- (35) 山根俊喜・武田信吾・今井典夫・藤井正・筒井一伸『学びが地域を創る』学事出版、2022
- (36) 吉田美穂「高校進学ガイダンスと外国につながる子どものキャリア支援—神奈川県における教育委員会とNPOの協働—」『ボランティア学研究』Vol.14、国際ボランティア学会、13-25、2014
- (37) 吉利宗久・石橋由紀子「初任特別支援教育コーディネーターの職務に対する意識と支援ニーズ」『特別支援教育コーディネーター研究』6号、兵庫教育大学、75-86、2010

《注》

- (1) 現在は、高校のみに留まらず「隠岐島前教育魅力化プロジェクト」に発展している。
- (2) I期校は横田高校、飯南高校、吉賀高校、津和野高校、隠岐島前高校の計5校で2011年から取り組みをスタート。II期校は島根中央高校、矢上高校、隠岐高校の計3校で2012年から取り組みをスタートさせている。
- (3) 大崎海星高校魅力化プロジェクトの柱は、①生徒の全国募集、②公営塾の設置、③地域連携における教育の魅力化（具体的には島の仕事図鑑）の3つである。
- (4) 鳥取大学の研究グループはこうした高校を「地域系高校」と呼称する。
- (5) 本調査は、正確には都道府県調査と市町村調査の2つ調査があるが、調査主体が都道府県（教育長）という事もあり、本論では都道府県調査のみを参照とする。
- (6) たとえばNPO法人カタリバが好例である。カタリバは2001年に学校に多様な出会いと学びの機会を届け、社会に10代の居場所と出番を作るために活動に取り組んでおり、全国で8拠点の運営をしている。
- (7) 具体的2020年度より小学校3校、中学校2校をモデル校として、2名の探究学習コーディネーターを配置し、2021年度からはその対象を全小中学校25校に拡大し、探究学習コーディネーターも3名に増員している
- (8) 北近畿では兵庫県立柏原高等学校と生野高等学校、村岡高等学校が選定された。詳細は杉岡（2022a）参照。

- (9) 文部科学省の「地域学校協働活動推進事業」、内閣府の「地方創生推進交付金」、総務省の「地域おこし協力隊」や「地域おこし企業人」「集落支援員」などの制度が活用可能である。
- (10) 探究活動に関わる 11 名のコーディネーターに 2023 年 1 月 16～26 日に zoom を活用し、半構造インタビュー調査を行った。
- (11) 前身は 1922 年設立の京都府立工業学校。
- (12) 前身は 1948 年設立の京都府立加悦谷高等学校。
- (13) 前身は 1948 年設立の京都府立網野高等学校。
- (14) 前身は 1948 年設立の京都府立久美浜高等学校。
- (15) 前身は 1948 年設立の京都府立峰山高等学校弥栄分校、同宮津高等学校伊根分校、同網野高等学校間人分校。
- (16) 兵庫縣柏原尋常中學校として開校。
- (17) 兵東農産学校として開校。
- (18) 兵庫県立農蚕高等学校和田山分校として開校。
- (19) 生野町立生野実科女学校と兵庫県立生野中学校を母体として開校。
- (20) 出石町立女子技芸学校として開校。
- (21) 兵庫県立農蚕高等学校村岡分校として開校。
- (22) 近畿大学附属女子高等学校として開校。
- (23) 北近畿地域の高校における総合的な探究の時間の実態は、杉岡（2022b）参照のこと。
- (24) 社会教育士は、もともと社会教育主事の制度があり、その社会教育主事になるために習得すべき科目等を定めた社会教育主事講習等規程の一部を改正することによってできた制度である。詳細は、文部科学省のホームページ「社会教育士ってなに？」（https://www.mext.go.jp/a_menu/01_1/08052911/what.html）参照のこと。