

平成 23 年 3 回定例会 文教常任委員会

平成 23 年 12 月 15 日

渡辺委員

私の方からは、二つだけ質問をさせていただきたいと思います。

一つ目は、この委員会の中でも資料を提出していただきました、かながわブランドデザイン（仮称）実施計画編という中に教育関係の取組が幾つか書いてありまして、それに関連をして質問をしたいと思います。例えば資料の 28 ページです。児童・生徒が学ぶ環境づくりという項目があって、その中の一つ目として、高い指導力と意欲をもつ教職員の確保・育成と書いてあります。当委員会でも、前回の委員会で質問がありました。教職員の採用とその育成という質問がみんなの党からありまして、その中で、例えば初任者研修等についてうんぬん、さらには若手の教員をひとり立ちさせる指導主事の説明等を伺いました。さらには、再任用の教員を活用した制度を平成 23 年の 9 月から新たにスタートして体制整備をしていくという説明もいただいたところでもあります。そこで、私は、もうちょっと違う角度から、この高い指導力のある教員育成について質問をしたいと思います。

前回も私、別の角度で質問をさせていただきましたけれども、教員の資質を向上させるのは非常に重要なことだと思います。この委員会でもつまびらかになったように、大量退職の時代になって若い先生が大量に採用されています。数は見合うけれども質はどうなのか、という課題があります。その中で総合教育センターで行っている研修だとか、あと各学校が行っている取組、この辺にちょっと特化をして質問をしたいと思います。

教員の研修については、主に総合教育センターが中心になって行っております。教職員の経験年数に応じた基本的な研修だとか、あと児童・生徒支援の研修だとか、特別支援教育推進といった特定の課題に対応するための研修、こういったことが行われていると思いますが、確認を含めて、ちょっと概要の説明をお願いしたいと思います。

人事企画課長

まず教職経験に応じた基本研修ではありますが、高い指導力と意欲を持つ教育人材の育成を図ることを目標としまして、人格的資質、授業力、課題解決力といった教員として基本となる資質、能力の向上を目的としまして、全ての教員を対象に、年次別に実施しているものであります。

少し具体的に申し上げますと、採用から 10 年目までをファーストキャリアステージ研修としまして、基本的な知識、技能の習得、あるいは授業力、指導力の向上を目的としまして、初任者、2 年経験者、5 年経験者の三つの研修を行っております。それから、11 年目以降をキャリアアップステージ研修としまして、これまでの教育活動を踏まえた上で、レベルアップを図るとともに、若手教員を育てていく立場にあるということ意識付けさせることなどを目指しまして、10 年経験者、15 年経験者、25 年経験者の三つの研修を行っております。

それから特定課題に対応するための研修でございますが、今日的な教育課題の解決、あるいは神奈川の教育施策の実現を目的として実施しているものでござ

ざいまして、具体的にはキャリア教育、情報教育に関するような研修、それからいじめ、不登校等に対応するための研修、こうしたものを行っております。

渡辺委員

研修については様々な効果だとかを踏まえながら、改善も踏まえてしっかり取り組んでいただいているなどということは、今の説明を聞いても認識いたしましたけれども、私はちょうど総合教育センターがあるところに住んでいますので、その近くでいろいろな話を聞く機会が多いんです。あとそのセンターでの研修も非常に大事だと思いますけれども、この委員会でも以前からずっとお話が出ておりますが、先生方が非常に多忙で、要は生徒と向き合う時間がなかなかとれなかったり、また前にもお話ししたように、これは教育委員会だけではありませんが、県全体の適正定員の問題もあって、授業以外の事務をしっかりやらなければいけないということもあって、先生方の負担感が非常に大きくなっている。

そんな中で、今教育センターでやっている研修の意義は認めた上でお話をするわけですが、やはり教育センターに行くと長い時間拘束される、長い日数拘束される、それでなくても部活動をやっている先生方は土日の休みがほとんどとれなくて非常に忙しい。そういう意味では、教育センターでの研修だけで本当にいいのかなという気がします。一部聞いた話ではございますけれども、学校現場でも、要は教育センターでの研修に見合うような研修に取り組んでいるというふう聞いておりますし、私も議員になる前は、民間企業の商社に21年いましたけれども、やはり民間でいうOJTですね、要は現場に行くとその場で先輩が若手に教えるという教育が一番効果があると私自身は思っています。そこで、学校現場における何か研修の取組がありましたら教えていただきたいと思っております。

高校教育指導課長

教員の指導力の向上、あるいは授業力と言ってもよいかと思いますが、その向上については、総合教育センター等での校外研修、OFF-JTと言われておりますが、これも重要ではございますけれども、それぞれの学校における授業研究等の実践的な研究であるOJT、これの充実を図ることも効果的であると思っております。現在行っている校内研修は、生徒を前にした実際の授業等の教育活動を実践する中で、授業公開であるとか、授業の自己評価、あるいは授業参観者等を交えた研究協議等を行うものでございます。その中で日々の教育活動に係る研修だけではなくて、若手教員育成を目的としてベテラン教員が積極的に若手教員の授業を指導して、優れた授業実践を研究させるなど、ベテラン教員の持つ指導力とか授業づくりの継承というものを行いまして、学校組織として高い指導力の育成にも取り組んでいるところでございます。

また教員として、様々な今日的課題に対応するための人権研修であるとか、あるいはキャリア教育に係る研修なども、それぞれの学校の生徒の実態を通してテーマを設定するなどして、各学校が工夫して研修を実施して教員の指導力向上を図っているところでございます。

渡辺委員

その辺も非常に大事だと思いますので、今後、先生方の研修に行く負担軽減も含めて、どういう形が一番効率的なのか、有効なのか、検討していただいて、対応していただきたいと思います。

次に、神奈川県としては平成19年からですか、神奈川県優秀授業実践教員表彰制度というのができたと認識しています。私も実はその1年前か2年前に、このことについて質問をさせていただいて、その当時は全国的には鉄人先生だとか、スーパーティーチャーだとか、そういう言葉がありましたが、優秀な先生、特に分かりやすい授業ができる先生を表彰し、さらにはその先生の授業を若手教員に見ていただいて、自分の血肉にさせていただくという制度をやるべきだという質問をさせていただいて、それで神奈川県でも平成19年からスタートしていただいたと認識しています。そこで、ちょっと確認を含めて、どういう制度なのか、またその趣旨だとか対象者、また表彰者数について確認をさせていただきます。

人事企画課長

表彰の名称でございますが、神奈川県優秀授業実践教員表彰と申します。まず制度の趣旨ですけれども、授業の実践に優れ、他の教員の模範となる者を表彰することにより、教員全体の意欲や資質・能力の向上を図っていくということでございまして、人材育成策の一つとしまして、平成19年に導入したところでございます。

それから、対象者でございますが、県立学校と、政令市を除く市町村立学校に勤務する総括教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭等でございます。教科指導をはじめ、特別支援教育、保健あるいは食に関する指導などにおいて優れた授業の実践が顕著な者を対象としています。校長や市町村教委から候補者の推薦があった場合には、教育事務所等の指導主事などが実際の授業を観察した上で評価して、県教委として受賞者を決定するという手続をとっております。それから表彰者の数ですけれども、平成19年度が18人、平成20年度19人、平成21年度16人、平成22年度20人、今年が38人となっております。

渡辺委員

今、表彰者数が今年度急に増えた数字になっていたと思います。38人ということ。前からも私どもも思っていましたけれども、この制度の趣旨からいうと、当然、ある程度経験年数がある先生で、しかも分かりやすい授業ができる優秀な先生の方を表彰して、その方の授業の公表もしていくという制度ですので、ある程度経験が豊富な方々を表彰していくという制度だと思うんです。しかしながら、今若手の先生がたくさん出てきて、経験が10年とか15年とか20年なくても、努力をされていて、要は生徒から分かりやすいという評価をされている若い先生の中でも、そういう優れた方が出てきている。さらには、そういう先生方のモチベーションをしっかりと担保していくという意味でも、やはり本当のベテランの先生ばかり表彰するのではなくて、若手の中からもそういう

先生を表彰していくという意味の改善をされていると、先ほどの表彰者数を聞いて私は認知しているんですが、ちょっとその辺の御説明をお願いします。

人事企画課長

委員のお話にありましたとおり、この表彰制度は、当初は純粋に優れた授業を行っている教員を表彰するという考え方をベースに導入しましたので、これまで若手とベテランを区別するようなことは行っておりませんでした。そういう中で若手も表彰の対象にはなりますけれども、結果としましては平成19年度から昨年までの4箇年で、合計の表彰数が73名おりますが、20代、30代は合わせても僅か5人、率にして6.8%という状況でございました。そうした中で、あと10年たつと教員の半分が入れ替わるという時期を迎えますので、表彰制度が若手のモチベーションにつながるようにということで、今年度教職経験と年齢に応じた2部制に変えました。具体には教職経験10年以上かつ35歳以上を対象とします第一部門と、教職経験10年未満又は35歳未満を対象とする第二部門に改めたところでございます。その結果としまして、本年度は第一部門で23名、若手対象の第二部門で15名を表彰したところでございますが、これを昨年度までと比較しますと、35歳以下の受賞者は過去4年で1人に対しまして、今年は14人に増えたという状況でございます。

渡辺委員

分かりました。ただ、この制度ですね、本来であれば、生の声を聞く、生の授業を見る、そういう表彰された分かりやすい授業をやっている先生、授業の方法もそうだし、授業をやる上で現場に行って、教室に参加をすれば、例えば生徒が少しざわついたときにどうやって収めていくのかなということも含めて、他の教員がその授業を見て、自分のいろいろな経験にするというか、血肉にするということだと思います。そうは言いながらも県内には多くの学校があって、多くの教科があって、生でその教員の授業を見るというのが一番良いんでしょうけれども、なかなかそれができない部分があると思うんです。なかなか時間的なタイミングも合わなかったり、他の先生方も当然担当を持っていて忙しいわけですから。それに 対応した何か課題整理はしていただいているんでしょうか。

人事企画課長

受賞者には、県の公立学校教育にいろいろな形で広く貢献していただきたいという趣旨でいろいろとお願いをしております。まず受賞者に対しましては、表彰式の間などでも今後積極的に授業公開をしてくださいというようなお願いをしております。当然、同じ学校の教員は当たり前ですが、他校の教員も授業を見学できるように、受賞者のいる学校の校長が、地域の他校の校長にいつ授業公開するかを周知していただいております。また、市町村教育委員会におきましてもそうした授業公開の周知をしていただくなど、広く授業公開をお願いしているところではあります。

それから特に若手の教員が、受賞者から直接、指導方法、あるいは児童・生

徒の興味 の引き付け方、授業づくりなどについて話を聞くことは非常に貴重な経験でありますので、現在総合教育センターで実施しております初任者研修、あるいは2年経験者研修の中で講師役をお願いしております。さらに、表彰された教員の授業をDVDに収録しまして、これを総合教育センターの中に授業研究ライブラリー というものを設けておりまして、そこでの貸出しや研修で使用していただくなど、その活用に努めているところでございます。

渡辺委員

なかなかその場に行けない方々もいると思いますので、そういう意味ではライブラリー化は非常に有用なことだと思うんです。ちょっと確認をしますが、この授業研究ライブラリーでDVDの貸出しをしているということですが、DVDを見る場所は、何か制約があるのでしょうか。

人事企画課長

これまで総合教育センターにて貸出しを受ければ、学校に戻って使うことは可能でございます。

渡辺委員

その辺がやはり少し今後の課題かなと思うんです。確かに教職員の中の先生の授業が出ているので、その情報が余りにも外に出過ぎちゃると、これはよくないことでありますけれども、ある程度制約はありながらも、やはり校内で見るといのは先生方も時間的な制限があるので、それこそ先ほどの話じゃないけれども、先生がDVDをしっかりと見てたから、時間がなくなって生徒に向き合えないとかいうことが起きたりしかねない。

またもう少し言うと、貸出しという話を聞くと、そこに行かないと借りられないという気もするので、やっぱりそういうのはデータ化をもう少しうまくやって、前の質問のときにもちょっと言っておりましたけれども、神奈川県教育委員会のネットワークシステムのポータルサイトなどで活用できるようにすべきと思うんですが、それについてはどうでしょうか。

人事企画課長

DVDの段階ですと教育センターに行かないと借りられないということで、積極的な利用がなかなか進んでいない状況でございました。そこで教育センターの方で、DVDに収録した上で、さらにこれをデータ化して管理しまして、利用したい教職員がセンターのホームページにアクセスしパスワードを入力して利用することができるよう、総合教育センターで検討していただきまして、実はこの10月の末から、試行的ではありますが、学校にいながら見ることができるという状況になったところでございます。

渡辺委員

そういう有用な取組をしていただいて、本当にありがとうございます。さらには校内でしか見られないという制限、先ほど言った様々な課題があるとは思

いますけれども、その辺のセキュリティーをうまく考えて、是非制限をなくしていただきたいと思います。前回の委員会で私、教育委員会の中では、要はクラウドを活用すべきだという質問をさせていただきました。これは自宅にしながらも、様々なデータを活用できる非常に有用なものです。今のシステムもセキュリティーがしっかり担保されていると聞いておりますけれども、さらにそれが向上したシステムの中で、要は自宅でもって自分自身の資質を向上できる、授業の内容を検証できる、研究ができる、また様々な事務手続についても対応できる、そういう意味ではもう少し前向きに進んでいただきたいと思います。前回の委員会で、クラウド等については今のシステムが5年契約で契約したばかりなので、その後について研究しますというお話をいただきましたけれども、それも加味しながら、是非取組をしていただきたいと思います。

特に今の大量採用の若い先生方というのは、こういうIT資料を活用した世界に慣れていています。そういう点ではベテランの先生たち以上に、どうやってITCを活用して自分のスキルアップをするかということが分かっていますので、是非そういう環境を整えてあげれば、更に教育力が向上するのではないかなと思いますので、よろしくお願いをしたいと思います。

では、次にもう1点だけ、質問をさせていただきたいと思います。

今定例会で、我が会派の代表質問で高橋議員が質問をさせていただいたことについて、当委員会でも少し取り上げさせていただきたいと思います。それは、特別支援学校の就労支援についてでございます。その質問の趣旨というのは、今経済的にも非常に厳しい中で、通常の高校生、大学生も就職活動が非常に厳しい。そういう中で、特別支援学校の高校卒業者の就労についてしっかりやっていくべきだという観点で質問をさせていただきました。そういう中で、今関係者が一生懸命取り組んでいらっしゃることは分かっています。いろいろな企業のサポートを得るために、またどんな仕事をやるのかということで、教員が自らその企業に行き、職場を体験をし、それを就労支援の指導に生かしたり、また、高校生が研修に様々なところに行っているということは理解をしています。そういった中で、さらには、そういう企業の方々に学校の方に来ていただくとか、例えば学校の中にそういうスペースをつくって、そこで新たな取組として、生徒に就労経験をしていただくとか、そこで企業とのマッチングをするような取組をすべきではないかという代表質問をさせていただきました。それに関連して、幾つか確認をしたいと思うんですが、まずはじめに、全国の特別支援学校の卒業生の就職率、これは全国と県内、両方の数字を御答弁したいと思います。

特別支援教育課長

特別支援学校卒業生の就職率、全国と神奈川県でございますが、平成22年度卒業、今年3月に卒業した生徒で、視覚・聴覚系障害を除く生徒の数でございますが、まだ国の確定値が出ておりませんので速報値となりますが、まず国の方は、卒業生が1万5,020名で、このうち就職者が3,655名ということで、24.3%となっております。本県でございますが、卒業生が1,030名で、就職

者が262名ということで、25.4%でございます。若干、本県が国の率を上回っているという状況でございます。

渡辺委員

今、単年度で24.3%全国平均、神奈川県が25.4%ということでいただきましたが、神奈川県の25.4%というのは、今まではどんな推移になっているのでしょうか。

特別支援教育課長

本県の就職率の推移でございますが、平成17年度を見ますと16.6%ということでございました。この年、全国の就職率が22.4%でございましたので、約6%ほど低かったという状況でございます。平成18年度の本県の就職率ですが25.9%となりまして、およそ9%ほど一気に上昇したということでございます。これはこの間の様々な取組の中で上昇したということでございまして、平成18年度以降、25%前後を推移しているという状況でございます。

渡辺委員

今の数字の中で平成17年度は16.6%という数字だったのが、平成18年度以降には25%台になったということでございますが、これは当然様々な経済環境だとか、県の取組があったからだと思うんですけども、特に具体的な就労支援の取組について、どんなことをして、どういう成果が出たのかという御説明をお願いします。

特別支援教育課長

就労支援に関する取組でございますが、まずは高等部の授業につきましては週に1日、又は週に2日、作業学習ということで、登校から下校まで作業班というところに所属をしまして、就職のための学習をしております。例えば、木工製品を作る木工班、陶芸作品を作る陶芸班といったようなものがございます。また、近年ではパソコンを使いまして名刺やカレンダーなどを作る印刷班といったようなものもございます。こうした作業学習を踏まえまして、校内実習を1年間のうちに1週間、あるいは2週間行いまして、そういったことを踏まえまして実際の企業に出掛けていって、現場実習を行うということで取り組んでおります。主に就職率を上げていった一つの要素といたしましては、この現場実習に積極的に取り組んだということがあるのかなと考えております。

渡辺委員

よく分かりました。先ほど県内の特別支援学校の卒業生の就職率が大幅改善をされて、平成17年16.6%だったものが25%台になったということでしたが、それについては、今言ったような取組をやりながら、改善をしてきたという御説明ですが、実際に就職を希望した生徒の数については、なかなか把握できにくいのでひょっとしたらしていないのかもしれないし、できていないのかもしれないかもしれませんが、実際の就職希望率というのはどうでしょうか。

特別支援教育課長

就職希望率についての把握というものはしてございませんが、私どもといたしましては、就職率30%を目標にしております。ですので、むしろ就職を希望していない生徒に対しまして、頑張ってみようよということで働き掛けていると、そういった取組がこの就職率の向上を生んだと考えております。

渡辺委員

今の御答弁にはいろいろな意味が含まれていると思うんですね。本当に高校の生徒さん、当然障害の程度にもよりますけれども、今御答弁あったように、要は就職して頑張ろうよというような指導も含めてこちら側が体制整備をしてあげれば、就職しようとする方々が増えてくるし、こちら側が就職は無理なんじゃないかという思いで対応してしまうと、やはりその生徒さんの自立がうまくいかなかったり、就職を諦めたりしてしまう。そういう意味では今御答弁あったように、就職率30%というのは今の現状から見れば結構高いレベルだと思いますけれども、しっかりそれに向けて取組を進めてもらいたいと思います。これはその時代の環境ですから、その年度年度で生徒の質も違ってくる。だから一概に数字で表せるものではないと思いますけれども、今の御答弁のような取組を今後もしっかり行ってもらいたいなと思います。

その上でちょっと聞きたいんですが、今障害者雇用の関係で法律も様々に変わって、特例子会社という制度が数年前からスタートして、前であれば、例えば障害者雇用率については、本社が東京だと神奈川などに工場があってもカウントされないとかいうことがあったと思うんです。それが変わってきていると思いますけれども、神奈川の特例子会社はどれくらいの数があるのか、さらにはそれとの連携ではどんな取組をしているのか、ざっとでいいので教えていただきたい。

特別支援教育課長

特例子会社につきましては、今年の10月31日現在、41社あると聞いております。こうした特例子会社との連携の取組でございますが、まず生徒の職業能力評価ということをやっています。これは主に知的障害者部門の高等部2年生を特例子会社に派遣をいたしまして、実習をさせていただきます。その評価を実際に企業の方から出していただき、この子はこんなところが得意で、こんなところを伸ばしてあげると良い、あるいはこんな指導をしてあげると良いよというようなことを評価していただきまして、それをこの生徒の3年時の進路学習に生かしていくという取組でございます。

2点目といたしましては、保護者の企業見学会を実施しております。先ほど申しましたように、保護者や本人が企業に就職しよう、チャレンジしようという気持ちを持っていただくためには、実際に見ていただいて、障害者に対してこんなに様々な支援をやっているんだということを知っていただくことが大切ですので、企業見学会をしております。

3点目といたしましては、教員を企業に派遣をいたしまして、教員をその企業で働かせていただく。そんな中で、企業というのはこういう場所で、こう

いったやり方をしているのだなということも学んできてもらって、学校に生かしてもらおうというものです。このような形で連携した取組をしております。

渡辺委員

今の御答弁にあったように、特例子会社との連携という非常に有用な取組だと思えます。一つは、今言った、高校生が自らそこで研修を受けることによって、ああこういう仕事があるんだな、自分の適性はどういうところであって、こういう仕事だったらできるかもしれないなということを実体験をしていく。就職に対する意識付けというのは非常に重要な取組だと思し、さらにもう一つは、先生自らがそこに行って自分が経験をし、それを指導に生かしていく、これも有用な取組だと思えます。特例子会社というのは主に、どちらかというと、大手の企業が中心になって特例子会社をつくっているという企業が大半だと思えます。しっかりした経営基盤があって、その中で、要は貢献もしっかりしていこうということで特例子会社をつくる。今までですと、神奈川県の中はどちらかというと特例子会社がそんなにない時代があって、一般の企業が障害者を雇用するという状況でした。それで差別をするわけではありませんが、経営基盤ということになると、要は、特例子会社を持っている親会社とは随分違うということがあったと思えます。そういう意味では特例子会社が41もあって、その後今言ったような取組ができるということは、神奈川としてはある意味で、他県に比べれば本当に素晴らしいエリアというか、多くの企業が特例子会社をつくってくれている地域なんで、大いにそれを活用しながら、今の取組を更に進めていってほしいなと思います。

それで次に大事なものは、商工労働局と保健福祉局との連携ということになります。知事も言いましたが、部局横断的に取り組むのが大事だということで、この就労支援についても、やはり連携をしっかりとすることが大事だと思えます。教育委員会が幾ら一生懸命取り組んでいても、その連携がなければうまくいかないと思えます。その辺はどのようにされているのか、御答弁願います。

特別支援教育課長

商工労働局、あるいは保健福祉局との連携についてでございますが、例えば、商工労働局が主催をいたします県障害者雇用推進連絡会、あるいは保健福祉局が行っております県障害者自立支援協議会、こういったところのメンバーとして県教育委員会が参加いたしまして、障害者雇用に関わるそれぞれの取組の情報交換を行うことによりまして、連携と障害者雇用の促進の強化を図っております。

具体的な取組として一つお話をさせていただこうと思いますが、これは商工労働局が主催をしておりますが、県障害者技能競技大会、いわゆるアビリンピック神奈川というものがございます。これは成人も含めまして幾つかの競技種目がございまして、そこで競技をして順位を競うというものでございますが、今回は11月19日の土曜日に行われましたが、木工部門に小田原養護学校の生徒が2名、それから縫製部門に瀬谷養護学校から生徒が7名、参加をしております。

ます。その他にパソコンデータ入力ですとか、喫茶サービスとか、様々な競技種目がございますが、この木工部門で小田原養護学校の生徒が1名銅賞を受賞しております。それから、縫製部門では瀬谷養護学校の生徒が金、銀、銅、全て頂いたということでございます。こうした取組によりまして、子供たちの実習への意欲、あるいは就労への意欲を高めていくことを図っております。

渡辺委員

是非その連携を今後も進めていただきたい。今御答弁がありましたけれども、アビリンピックに参加することは有用だと思います。ただ、その他の連携について、具体的な例が出なかったので少し心配をいたしました。そういう意味では更に連携を深めていかないといけないのかなと思いますし、正に、いのち輝くマグネットというキーワードからすれば、今までの連携以上に、更にどんな連携ができるのか模索すること、それをしっかりお願いをしたいなと思います。

それで最後に、代表質問でうちの**高橋議員**が質問をしたことですが、企業にスペースを提供して、何か就労につなげていくような取組ができないかということについて聞きたいと思います。これは本会議での御答弁にもありましたので、ちょっと確認の意味でも読ませてもらいますと、知事からは、企業の方に校内のスペースを使っただき、学校の中で生徒が企業の業務を体験できることは、生徒が自分に合った就労先を確認できることや、企業の方に生徒の可能性を知っていただくことができる、そしてそこから実際の就労につながるといった効果が期待できる、こうしたことから、今後学校の実情を踏まえ、これまで以上に企業と連携した新たな就労支援の取組の具体化に向け、NPO法人や障害者を多く雇用している企業などからも十分お話を伺い、子供たちの自立と社会参加が更に進むよう取り組んでまいります、こういう御答弁をいただきました。こういう御答弁をいただいたので、前向きなのかなとは思いますが、さらにどのように、時期的なことも含めた目どで構いませんので、どのようなことから始めていくのか具体の御答弁をいただけますでしょうか。

特別支援教育課長

企業に学校のスペースを提供して実習を行うことについてでございますが、私ども他県の状況なども機会を捉えて情報収集をしておりますが、こういった取組があるということは今のところ聞いてございません。そのため、本当に新たな取組になると思います。それで、まずは今年度中にリサーチをする必要があるかなと考えております。具体的には、近隣に協力してもらえる企業はあるか、それからその学校に提供できるスペースがあるか、こういったことも調査をしながら、立ち上げに向けては、まずはそうしたリサーチの結果を踏まえまして、次年度に試行的に取組を行いまして、その中で実施に向けた課題等を整理し、その後の対応を検討してまいりたいと考えております。

渡辺委員

次年度に、モデルケース的に取り組みたいということだと思いますけれども、是非お願いをしたいなと思います。この質問をさせていただくに当たって、国

内に先進事例はあるかということをお我々も調べさせていただきましたが、今御答弁にありましたように、他県等の取組はまだありません。というのは、手前どもの高橋議員が質問したのは、実は、もともとフランスの取組なんです。神奈川県にも第三セクターを含めた、様々な負担金だとか、分担金を出している部門もありますので、もし教育委員会だけで調査ができなければ、そういう第三セクターの調査機関を活用しながら海外事例なんかもうまく取り込んでいってもらいたいなと思います。そういう要望をさせていただいて、私の質問は終わります。