

新任管理職が感じる学校運営上の課題

小川 剛*

要旨 Society5.0 の AI 技術の発展に伴い急激に変化する時代の到来が予測され、子供たちには新しい時代に対応した「生きる力」を育ませることが求められている。そのような中で、新任の校長、教頭が学校運営に関して何を課題としてとらえているか、研修参加者を対象に調査を行った。その結果、「教員の人材育成」、「働き方改革」への対応が高い割合で課題認識と捉えていることが明らかとなった。

キーワード： 学校運営、学校の課題、新任管理職、学習指導要領、Society5.0、人材育成

1 はじめに

学校を取り巻く環境は、10年、20年前とでは大きく様変わりしている。初代 iPhone が発売されたのは2007年である。これから14年後の現在、iPhoneなどのスマートフォンは決済機能なども包含し、これほどまでに生活の中に浸透して、なくてはならないものとなることを発売当時に想像できたであろうか。今後、AIの発展にもより、変化の激しい社会となることは容易に想像できる。これからの子供たちは、このような変化の激しい社会に身を置くことになり、それに対応できる生きる力を身に付ける必要がある。

それに伴い、学校に求められることも複雑化・多様化しており、学校を運営する校長は、適格な判断のもとに学校運営を迫られている。

小学校学習指導要領(平成29年告示)[1]では、新しい時代に必要となる資質・能力を育むため、「知識・技能」、「思考力・判断力・表現力等」、「学びに向かう力 人間性等」を総合的にとらえ、「確かな学力」、「健やかな体」、「豊かな心」の知・徳・体を育むとしている。

また、中央教育審議会初等中等教育分科会(第127回)の『令和の日本型教育』の構築を目指して(中間まとめ)令和2年10月7日公表[2]では、急激に変化する今後を踏まえ、学校教育がどうあるべきか、子供たちの資質・能力をどのように育むのかを示している。一方で、子供たちを育むための視点のほかに、行政的な視点で、教員の「働き方改革」や「不祥事防止」などが喫緊の課題となっていることは、県

教委のホームページ[3]からもうかがうことができる。

1.1 テーマの設定理由

筆者は、埼玉県立総合教育センター(以下「センター」という。)で、県内の公立小中高及び特別支援学校の新任教頭・校長を対象とした新任管理職研修会を担当する部署にいる。本研究では、この研修の改善を目指して、研修に参加する新任の管理職が何を一番の課題として捉えているのかを明らかにすることを目的とする。その際、校種ごとの課題意識について比較することで、全体的な課題や校種特有の課題についても明らかにする。

1.2 本稿における課題の定義

学校に関する課題は、いろいろな視点の課題が存在すると考えている。文部科学省や教育委員会等の行政的な視点、学校の先生の視点、保護者の視点、子供たちの視点、外部などの地域の視点など様々な視点があると考えられる。本稿では、新任管理職の視点として特に学校運営上の課題を取りあげることとする。

2 学校における課題

2.1 学習指導要領改訂に伴う改革

小学校学習指導要領(平成29年告示)第1章総則第1小学校教育の基本と教育課程の役割2では、「主体的・対話的で深い学びの実現にむけた授業改善をとおして、創意工夫を生かした特色ある教育活動を展開」の中で(1)で示した学力を育むこととしている。今後、各学校では、「主体的・対話的で深い学びの実現」を具体的にどのように進めるかが課題である。

*教育主幹兼主任指導主事

また、小学校学習指導要領解説（平成29年）の第1章総説には、「生産年齢人口の減少、グローバル化の進展や絶え間ない技術革新等により、社会環境や雇用環境は大きく、また急速に変化しており、予測が困難な時代」となる中で、学校教育には、「様々な変化に積極的に向き合い、他者と共同して課題を解決していくことや、様々な情報を見極め知識の概念的な理解を実現し情報を再構築するなどして新たな価値につなげていくこと、複雑な状況変化の中で目的を再構築することができるようにすることが求められている」とある。また、そうした教育を推進しようとする学校では、「教師の世代交代が進むと同時に、学校内における教師の世代間のバランスが変化し、教育に関わる様々な経験や知見をどのように継承していくかが課題」と述べている。

さらに、具体的な教育活動にあたっては、「社会に開かれた教育課程」の実現や「主体的・対話的で深い学び」の実現、「カリキュラム・マネジメント」の推進などを課題としてあげている。

こうした課題は、管理職にとっての学校運営上の課題としても捉えることができる。と考える。

2.2 本県における教育課題

第3期埼玉県教育振興基本計画[4]は、平成31年度から令和5年度に取り組む埼玉県の教育行政の10の目標と30の施策を示している。国の教育振興計画を踏まえており、さらにそれは学習指導要領も踏まえて策定されているものである。これも見方を変えると、それぞれの目標や施策自体が、学校が取り組むべき課題として捉えることができるのではないかと考えた。

10の目標の最初に「確かな学力の育成」、2つ目に「豊かな心の育成」、3つ目に「健やかな体の育成」をあげており、知・徳・体に対応した目標を最初の方に据えていることから、重要視しているのではとみる。

「確かな学力の育成」の目標の施策の最初に「一人一人の学力を伸ばす教育の推進」としており、「学力向上」を第一の課題としていると考えられる。

国の方向とぶれることなく、埼玉県でも計画立てており、「学力向上」を目指している。特に、「主体的・対話的で深い学び」の実現にあたっては、埼玉県教育局県立学校部高校教育指導課の「未来を拓く『学び』プロジェクト」の事業で、知識構成型ジグソー法による協調学習の授業づくりを推進し、コミュニケーション能力や問題解決能力、情報活用能力など、これからの時代を主体的に生きるために必要な能力の育成を行っており、学力向上への取組に力を入れている。

3 テーマに対する仮説

学力について、学校教育法 第30条2には、「基礎的な知識及び技能を習得させるとともに、これらを活用して課題を解決するために必要な思考力、判断力、表現力その他の能力をはぐくみ、主体的に学習に取り組む態度を養うことに、特に意を用いなければならない。」と定義されている。その「学力」を育むために、前述の学習指導要領、埼玉県教育振興計画などが策定されていることを考えると、「学力向上」を行うことが、学校が抱える第一の課題ではないかと考える。このことから、本研究では、学校を任されることになった新任管理職は、子供たちの「学力向上」を学校運営上の最重要課題と捉えていることを仮説とする。

4 調査

4.1 実施方法

本センターの研修会では、研修受講者に研修運営や研修内容に関するアンケートを実施している。そのアンケートの中に、「所属している学校において、学校運営上課題だと感じていることをご記入ください。」という自由記述の質問を追加して、記名式でアンケートを行った。

4.2 調査日及び対象者

- ①令和元年度 新任教頭研修会（第2回）
令和元年8月9日（金）実施
県内公立小中高特別支援学校新任教頭
- ②令和元年度 新任校長研修会（第2回）
令和元年8月7日（水）実施

県内公立小中高特別支援学校新任校長

③令和2年度 新任教頭研修会（第3回）

令和2年11月6日（金）実施

県内公立小中高特別支援学校新任教頭

④令和2年度 新任校長研修会（第3回）

令和2年11月18日（水）実施

県内公立小中高特別支援学校新任校長

4.3 調査に当たっての留意点

新任管理職研修会は、年に3回の実施である。令和2年度は、年度当初から新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、本センターにおける研修会はすべて中止となった（年次研修などは机上研修として所属校での研修に代替）。令和2年9月から初任者研修や新任管理職研修などの一部の研修会で、センターに集合しての研修会が再開された。このため、令和2年度の新任管理職研修会の第2回までの研修会は実施できなかったため、令和元年度の第2回の時期とは異なる第3回の研修時にアンケートを実施した。

また、当日の講義の内容や新型コロナウイルス感染症により令和2年度の調査に影響があると予想した。

5 結果と分析

対象者全体の回答率は表1のとおりであった。年度、校種、職種毎の回答の割合は表2のとおりである。学校の課題については自由記述であったので、記述から1つ1つ課題を拾い上げた。1つあげる回答者もいれば、2つ3つの複数あげる回答者や最大6つあげた回答者もいた。

対象者数	欠席数	無回答数	有効人数	有効数割合
1075	37	15	933	86.8%

表1 調査の有効回答率

全体の課題毎の割合は、グラフ1の状況である。それぞれの課題の数を表1の有効人数から割合を求めた。年度、校種、職種毎の課題毎の詳細は、表3とグラフ2のとおりである。これも年度、校種、職種毎のそれぞれの課題の数をそれぞれの有効人

数から割合も求めた。

R1 校長	対象者数	欠席	無回答	有効人数	割合
小	142	3	9	130	91.5%
中	49	1	2	46	93.9%
高	30	0	3	27	90.0%
特	10	0	3	7	70.0%
合計	231	0	0	210	90.9%

R1 教頭	対象者数	欠席	無回答	有効人数	割合
小	198	4	34	160	80.8%
中	87	1	30	56	64.4%
高	22	0	0	22	100.0%
特	16	0	0	16	100.0%
合計	323	0	0	254	78.6%

R2 校長	対象者数	欠席	無回答	有効人数	割合
小	129	7	2	120	93.0%
中	48	3	2	43	89.6%
高	28	3	0	25	89.3%
特	14	2	0	12	85.7%
合計	219	15	4	200	91.3%

R2 教頭	対象者数	欠席	無回答	有効人数	割合
小	165	11	6	148	89.7%
中	97	6	3	88	90.7%
高	21	2	2	17	81.0%
特	19	3	0	16	84.2%
合計	302	22	11	269	89.1%

表2 年度、校種、職種別の有効回答率

令和元年度の中学校新任教頭の回答の有効数割合が、全体の86.6%から下回り64.4%であったことが気になるところである。

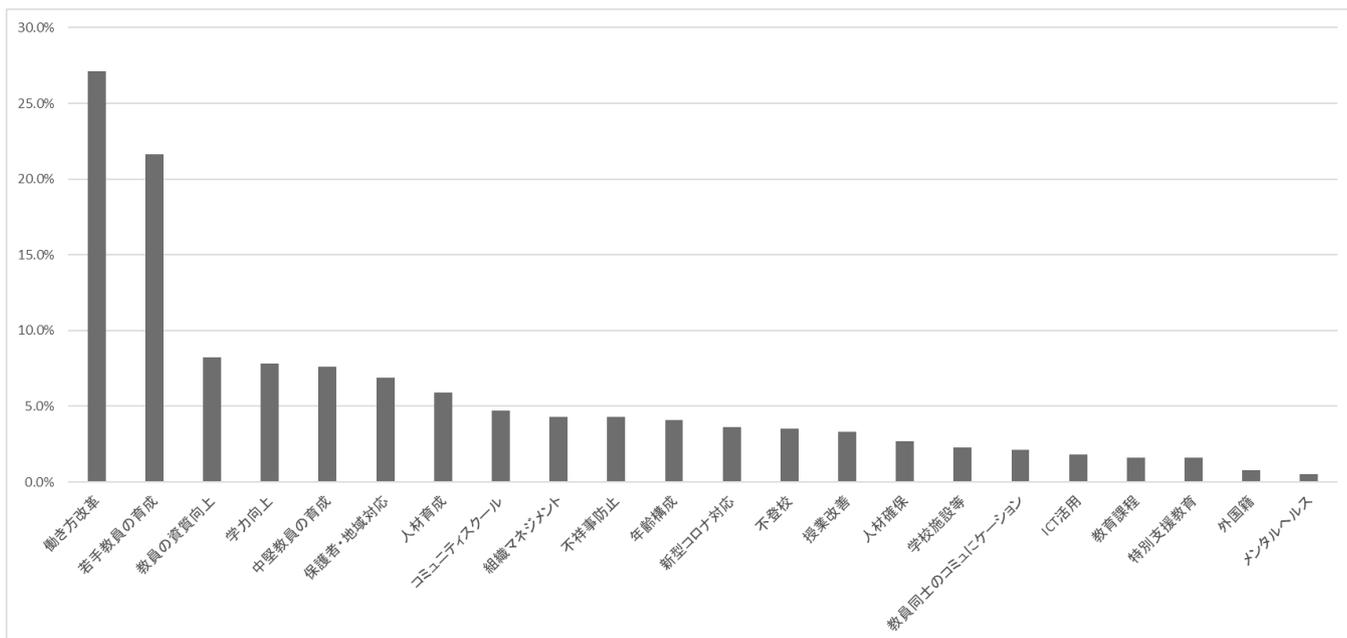
5.1 概要

対象者全体で集計をして、課題としてあがった上位22の課題の項目でまとめたと、グラフ1のとおりとなった。

・働き方改革 27.1%

・若手教員の育成 21.7%

が他の数%台の課題に比べて学校運営上の課題として大きく占めていることが分かった。2番目の「若手教育の育成」では、特に初心者や経験年数が数年の若い教員を対象としている。この他に、年齢的なことは不問で「人材育成」や「教員の資質向上」や、中堅を対象として「中堅教員の育成」



グラフ1 全体の回答の割合

を含めると、教員の人材育成全般に課題意識を持っていることが1番多くなることがうかがえる。

5.2 結果の分類とそれぞれの分析

5.2.1 働き方改革

今回の調査で割合的に一番多かった。この課題をあげた理由としては、

- ・教員に働き方改革の意識がない
- ・効果的な取組がない
- ・業務を減らせない
- ・部活動の指導に熱心

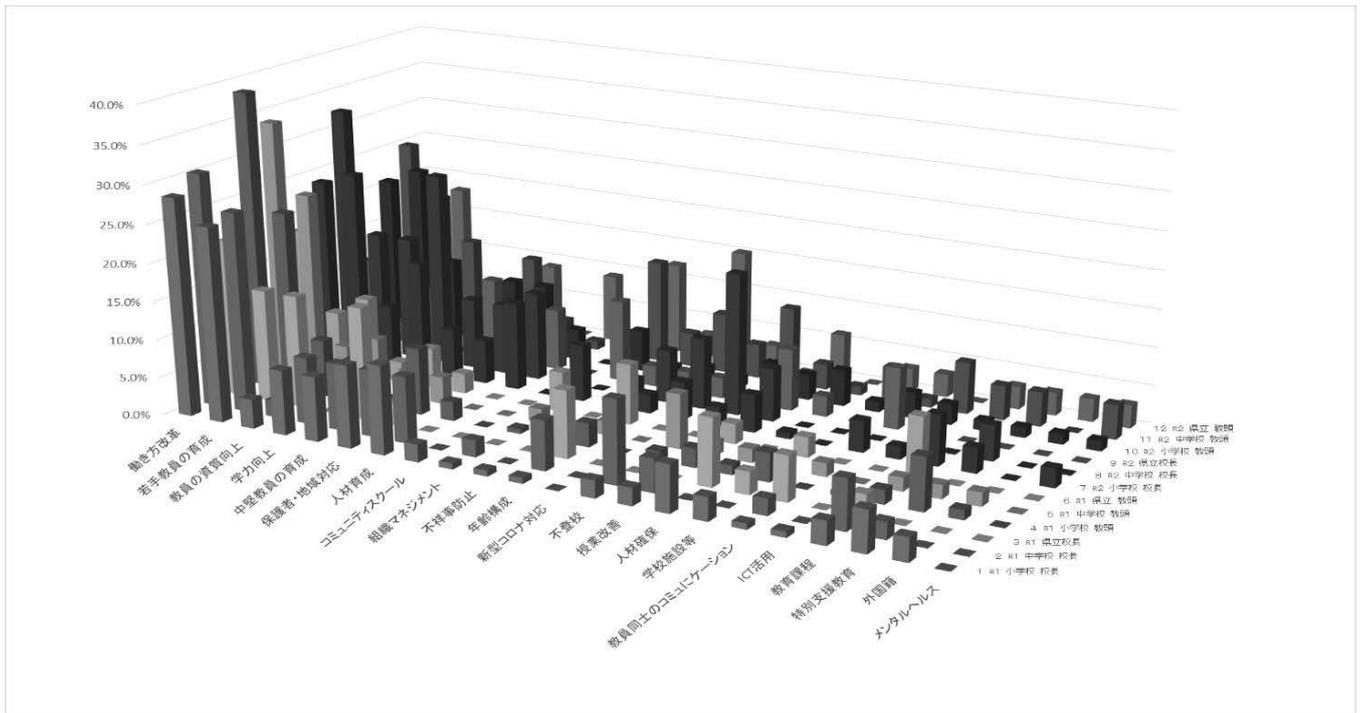
などであった。また教員の意欲が高いため、在校時間が長くなるという理由もあった。

県教委では、「学校における働き方改革の基本方針」を示すとともに、業務改善実践事例集も公開し、働き方改革で業務の効率化を図る取組などを推進している。

部活動については、スポーツ庁からの「運動部活動の在り方に関する総合的なガイドライン」を受け、埼玉県教委では、「埼玉県の部活動の在り方に関する方針」[5]を策定し、部活動の適切

	1 R1 小学校 校長	2 R1 中学校 校長	3 R1 県立校長	4 R1 小学校 教頭	5 R1 中学校 教頭	6 R1 県立 教頭	7 R2 小学校 校長	8 R2 中学校 校長	9 R2 県立校長	10 R2 小学校 教頭	11 R2 中学校 教頭	12 R2 県立 教頭	全体
働き方改革	28.5%	30.4%	20.6%	38.8%	33.9%	18.4%	24.0%	32.6%	10.8%	20.9%	25.0%	9.1%	27.1%
若手教員の育成	25.4%	26.1%	14.7%	23.8%	25.0%	7.9%	25.6%	16.3%	2.7%	23.0%	18.2%	18.2%	21.7%
教員の資質向上	3.8%	2.2%	14.7%	7.5%	5.4%	10.5%	8.3%	16.3%	8.1%	10.8%	12.5%	0.0%	8.3%
学力向上	8.5%	8.7%	0.0%	5.6%	7.1%	2.6%	14.9%	25.6%	0.0%	6.1%	6.8%	0.0%	7.8%
中堅教員の育成	8.5%	8.7%	14.7%	1.3%	3.6%	5.3%	6.6%	9.3%	10.8%	9.5%	11.4%	9.1%	7.6%
保護者・地域対応	10.8%	8.7%	2.9%	8.8%	3.6%	2.6%	5.8%	9.3%	0.0%	9.5%	3.4%	0.0%	6.9%
人材育成	11.5%	8.7%	0.0%	2.5%	0.0%	0.0%	11.6%	11.6%	8.1%	4.1%	1.1%	9.1%	5.9%
コミュニティスクール	2.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	4.7%
組織マネジメント	0.8%	2.2%	0.0%	0.6%	1.8%	5.3%	7.4%	0.0%	10.8%	5.4%	13.6%	12.1%	4.3%
不祥事防止	0.8%	0.0%	0.0%	2.5%	0.0%	0.0%	0.8%	2.3%	2.7%	1.4%	4.5%	3.0%	4.3%
年齢構成	0.8%	6.5%	8.8%	3.1%	1.8%	7.9%	2.5%	7.0%	2.7%	2.0%	8.0%	15.2%	4.1%
新型コロナウイルス対応	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.0%	9.3%	2.7%	1.4%	4.5%	3.0%	3.6%
不登校	2.3%	10.9%	0.0%	1.3%	7.1%	0.0%	2.5%	18.6%	0.0%	4.1%	10.2%	0.0%	3.5%
授業改善	2.3%	4.3%	0.0%	2.5%	1.8%	2.6%	5.0%	7.0%	8.1%	3.4%	3.4%	6.1%	3.3%
人材確保	6.2%	0.0%	8.8%	1.3%	1.8%	0.0%	0.8%	0.0%	2.7%	4.7%	1.1%	0.0%	2.7%
学校施設等	3.1%	0.0%	2.9%	3.8%	0.0%	2.6%	0.0%	0.0%	0.0%	1.4%	4.5%	3.0%	2.3%
教員同士のコミュニケーション	0.8%	2.2%	5.9%	0.0%	1.8%	0.0%	4.1%	0.0%	8.1%	3.4%	1.1%	3.0%	2.1%
ICT活用	0.8%	0.0%	0.0%	0.6%	0.0%	0.0%	1.7%	0.0%	0.0%	2.7%	6.8%	0.0%	1.8%
教育課程	3.1%	6.5%	2.9%	1.9%	1.8%	7.9%	6.6%	0.0%	0.0%	1.4%	4.5%	3.0%	1.6%
特別支援教育	5.4%	2.2%	0.0%	6.9%	1.8%	0.0%	3.3%	4.7%	0.0%	1.4%	4.5%	3.0%	1.6%
外国籍	3.1%	0.0%	0.0%	1.3%	1.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.4%	0.0%	3.0%	0.8%
メンタルヘルス	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.5%	0.0%	0.0%	1.4%	4.5%	3.0%	0.5%

表3 年度、校種、職種毎の回答の割合



グラフ2 年度、校種、職種毎の回答の割合

な活動を求めているが、効果が今一つの感がある。しかし、令和2年度当初からの新型コロナウイルス感染症による学校の休校では、部活動もできなくなり、学校再開後も部活動については活動時間などに制限がなされた。教員が部活動の在り方について考える機会になったのではないかと考える。

5.2.2 若手教員の育成

次に多かったのが、「若手教員の育成」である。関連して3番目の「教員の資質向上」、5番目の「中堅教員の育成」、7番目の「人材育成」、他にも「教員同士のコミュニケーション」など項目は異なるが、教員の育成に関することが多くあがっており、

- ・若手故のスキル不足
- ・ベテラン教員とのコミュニケーション不足
- ・まとめ役の中堅教員がいないこと

などを心配している。教員としての基本のキの欠如などの心配のほか、この背景にあることとして、いい意味でこれまで効率良く行っていた業務が途絶えてしまうことの危惧もあるようだ。

若手教員が、業務全般でエネルギーに取組む姿勢を評価する一方で、取り組む方向性が間

違った方向に向いてしまうことを心配する対象者の意見もあった。

5.2.3 教員の資質向上

「教員の資質向上」が3番目で8.2%であった。令和2年度から小学校で学習指導要領が改訂され全面実施となることから、「主体的で対話的で深い学び」の実現への対応などの理由が多かった。他には、学ぶ姿勢を持っていないなどの理由もあり、さらに、回答した対象者自身が、どこまで指導できるのか心配をする記述もあった。

5.2.4 学力向上

「学力向上」については、4番目の7.8%であった。「働き方改革」、「若手教員の育成」、「教員の資質向上」も子供たちの学力向上のためにでてきたものであると考える。筆者の予想どおりの「学力向上」が学校としての第一の課題であるという記述もあった。他にも、学力向上のための教員の指導力不足などをあげていた。

5.3 校種による差異

小中学校と高校・特別支援学校の県立学校の対象者数に大きく開きがみられた。各校種の結果の比較について、特徴的なものを取り上げる。

5.3.1 不登校

全体的には9番目の4.3%である。中学校校長・教頭とも、「不登校」を課題にあげている傾向がある。令和2年度の中学校校長で18.6%、同教頭で10.2%、令和元年度の中学校校長で10.9%、同教頭で7.1%であり、全体に比べ高い傾向にある。それに比べ小学校では多くても4.1%で全体とほぼ同じで、県立学校では課題にあげていない。

要因の1つとして、中一ギャップがあると思われるが、本稿では原因に関して考察することができず、一概には論じることができないので、国立教育政策研究所作成の生徒指導リーフ(平成26年4月発行)[6]の資料や中村仁志ら[7]の論文などの他の資料を参照されたい。

5.3.2 外国籍の児童・生徒への対応

僅かであるが、小学校校長・教頭が課題にあげている。特に、外国籍の居住の多い地区からあげられている。言葉の問題のほかに、

- ・保護者と連絡が取れないこと
- ・言葉が通じないことなどから意思疎通に時間を要すること
- ・経済的な問題が背景にあること

など、教員が一人ですぐに解決できる課題ではなく、対応に苦慮しているようだ。また対応に多くの時間や労力がかかり、勤務時間超過などの原因にもなっているという指摘もあった。

5.3.3 特別支援教育

全体では「不登校」と同じ9番目の4.3%としてあがっている。令和元年度の小学校教頭で6.9%となっている。平成19年4月から、特別支援教育が学校教育法に位置づけられ、すべての学校において、障害のある幼児児童生徒の支援をさらに充実していくこととなった。このような背景や、

- ・支援が必要な児童生徒が増えていること
- ・障害は一人一人様々であることから、対応するスキルを身に着けるにも時間と経験を要することなど、対応する難しさを理由にあげている。

5.3.4 保護者・地域の対応

全体で6番目に多い課題である。特に小中学校からの回答が多い。例えば、令和元年度の小学校校長で10.8%、令和2年度の小学校教頭で9.5%である。令和元年度の課題としては3番目である。小学校は他の校種より地域密着であるがゆえに、小学校の方が高い割合で課題として出てきていると考える。

- ・保護者からの理解が得られない
- ・地域からの要請(行事などへの参加)が多いなどの理由をあげている。さらに具体的な記述から、保護者が「自分の子供のことしか考えていない」ということから家庭教育の低下も懸念している記述もあった。

6 考察

仮説とは異なり、新任管理職が捉える課題において、「学力向上」は4番目であり、「働き方改革」と「教員の育成」がより大きな課題認識であった。

教員の多忙化で、本来業務の授業を行うための教材研究や子供たちと接する時間が取れないなど問題である。埼玉県の学校における働き方改革基本方針では、「教諭の在校時間の長時間傾向が明らかとなりました。そういった中で『授業やその準備に集中できる時間』、『子供と接する時間』及び『自ら専門性を高めるための時間』の確保、教職員の健康維持増進」が課題」と述べている[8]。働き方改革を進め、「子供たちとの接する時間」を確保することで、より細やかな指導を行うことの期待ができ、それは、間接的ではあるものの子供たちの「学力向上」につながるものと考ええる。

一方で、県教委が課題として捉えている「不祥事防止」は「働き方改革」に比べ課題意識は低い方であった。具体的な対策ができないことが原因であると考えられる。

今回の管理職の視点の学校運営上の課題は、多岐にわたる課題が出てきた。令和元年度679、令和2年度733もの課題があげられ、令和2年度の方が課題として若干多くあげられている傾向があ

った。しかし、表3やグラフ2からわかるように、年度による大きな差異は見られなかった。令和2年度に「新型コロナウイルス感染症対応」やそれによる「メンタルヘルス」の課題が、筆者の予想に反して、多くはあがってこなかった。これは、令和2年度の調査が学校休校の時期を過ぎた11月の実施で、学校がすでに平常通りに戻り、授業時間などの確保がある程度目途がついていたことや、学校での新型コロナウイルス感染症対策が十分に行われ通常登校ができるようになったからと推測する。

また、グラフ1からわかるように全体で「働き方改革」と「若手教員の育成」の上位2つがそれ以下を大きく差をつけていた。令和2年度は、その差が小さくなり、3位以下の課題の割合も令和元年度に比べ多くなっていた。このことから、学習指導要領の対応やGIGAスクール構想への対応などの新たな課題への対応で対象者の頭を悩ます課題が増えているのではと考える。

考察のまとめとしては、本調査の結果や記述をまとめてみると、それぞれの書きぶりなどから、どの課題についても子供たちの「学力向上」を対象者は強く意識していると感じるものであった。

7 課題と展望

今回のアンケートでは、自由記述として記述された課題を拾い上げた。5.3.2 若手教員の育成で述べたように、「年齢構成のアンバランス」、「教員の資質向上」、「教員同士のコミュニケーション」、「人材育成」などの項目の中にも「若手教員の育成」の課題も含まれている。これらの結果を基に、課題を整理して、選択で得るようにすると人材育成全般に関して今回よりクローズアップされるのではないかと感じた。

また、「若手教員の育成」は喫緊の課題である。令和2年度実施の埼玉県公立学校教員採用選考試験の小学校教員では、2.5倍の倍率であり、競争原理による教員の質の確保が得られる3倍を割っている。この原因等はここでは論じないが、採用

された教員が、その時に求められる資質を備えていないことなどの危惧もあり、今回の調査結果で浮き彫りになったのではと考える。具体的には、埼玉県教委が策定した「教員等の資質向上に関する指標【教諭】」の中で、採用前の養成期のステージも設けられており、ここの項目をクリアできているのか心配である。

今回の調査で、対象者が課題と認識していることについては、概ね新任管理職研修会で対応しているところである。新任管理職研修会では、新任管理職の課題認識の強弱を意識しつつ、実効性をともなう事例などをより多く紹介をすることなどが考えられる。紹介した事例の中のどれかで学校が真似をして取り組めるようになればよいのではないかと考える。どの課題も一朝一夕に解決できるものではないので、何かしらの対策の取組が行えれば、課題としての意識が軽減され、子供たちの「学力向上」を一番に考えられるようになるのではないかと考える。

新任管理職研修で多くの時間を費やすことができず、今後のプログラムを検討する上で参考となればと考える。

8 おわりに

これから「Society5.0時代」や「予測困難な時代」となると言われているが、筆者はそうなると思っている。そこで心配なのは、教員が自分の経験を基に教職を行ってきたことができなくなることである。教員も「Society5.0時代」や「予測困難な時代」をこれから経験していくことになる。子供たちとともに「学び続ける教員」でなければならぬ。

また、そもそも日本は資源国ではない。戦後、科学技術をもとに原材料から製品を製作するにあたり付加価値をつけることや技術精度を上げることで製品の信頼を得て発展してきた。これからも日本はそうしていかななくてはならない。そのためには、「学力向上」は必須である。

参考文献

- [1] 文部科学省:平成 29・30 年改訂 学習指要領解説,令和 3年 1月 4日,
https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/newcs/1384661.htm
- [2] 文部科学省:「令和の日本型学校教育」の構築を目指して～全ての子供たちの可能性を引き出す,個別最適な学びと,協働的な学びの実現～(中間まとめ)(令和 2年 10月 初等中等教育分科会),令和 3年 1月 4日,
https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/houkoku/1382996_00006.htm.
- [3] 埼玉県教育委員会:市町村立小中学校における働き方改革推進に向けた取組,令和 3年 1月 4日閲覧
<https://www.pref.saitama.lg.jp/f2213/hutankeigen.html>
埼玉県教育委員会:教職員不祥事根絶ポータルサイト,令和 3年 1月 4日,
<https://www.pref.saitama.lg.jp/soshiki/e2201/index.html>
- [4] 埼玉県教育委員会:第 3 期埼玉県教育振興基本計画(平成 31 年度～令和 5 年度),令和 3年 1月 4日,
<https://www.pref.saitama.lg.jp/f2203/3kyouikusinnkoukihonnkeikaku.html>
- [5] 埼玉県教育委員会:埼玉県の部活動の在り方に関する方針,令和 3年 1月 4日,
https://www.pref.saitama.lg.jp/f2211/documents/300713_guideline.pdf
- [6] 国立教育政策研究所:生徒指導リーフ,平成 26 年 4 月作成
- [7] 中村仁志・太田友子・丹 佳子・福田奈未: 山口県立大学学術情報 第 9 号(看護栄養学部紀要通幹第 9 号) 2016 年 3 月 「中1ギャップ」における問題と背景 ―小学校から中学校への接続における生徒の困り感について―(2016)
- [8] 埼玉県教育委員会:学校における働き方改革基本方針,令和 3年 2月 17日,
<https://www.pref.saitama.lg.jp/f2207/documents/kihonhoushin.pdf>