

# 市町村教育委員会における学校への効果的な支援の在り方について

高知大学大学院総合人間自然科学科研究科教職実践高度化専攻 指導教官 永野 隆史  
香南市立香我美小学校 教諭 山寄 弥生

## 【研究の概要】

本研究では、市町村教育委員会における管内の小中学校に対する効果的な支援として、市町村教育委員会の体制及び人的支援内容について検討する。検討するにあたり①高知県市町村教育委員会の指導主事及び研修指導員対象に質問紙調査と聞き取り調査及び分析を実施した。②実習校において、自身がスクールサポーターとして介入し、介入前後で質問紙調査・聞き取り調査等を実施した。市町村教育委員会指導主事及び研修指導員対象の質問紙調査によると、本県が独自政策として町村へ配置した研修指導員は、指導主事としての本来業務を遂行できる時間が充実していることでやりがい感が高くなっていることが明らかとなった。またスクールサポーターとしての介入においては、配置前の研修や業務内容等の課題はあるものの、教員の負担軽減に有効である可能性が示唆された。

これらの結果から、市町村教育委員会の管内小中学校に対する効果的な支援として、指導主事については、配置人数と併せた検討の必要性と市町村教育委員会内における業務整理の必要性があげられた。また、人的配置支援についての見直し及び工夫の必要性が見えてきた。

【キーワード】 市町村教育委員会 研修指導員 指導主事 スクールサポーター

## 1 研究の背景

教育委員会制度は、1947（昭和23）年の発足以来、制度の根幹をなす政治的中立性、継続性・安定性の確保や地域住民の意向の反映の度合いはもとより、その役割や機能について、時代に見合う制度か否かを様々な立場から問われ続け改革が行われてきたところである。ことに2011（平成23）年に発生した大津いじめ事件を契機とした制度改革は、安倍第二次内閣の「教育再生実行会議」の主要テーマともなり、首長の教育行政への関与を強くするとともに教育行政の責任を一層明確化した大改革となった。

2014（平成26）に改訂された「地方教育行政の組織及び運営に関する法律」（地教行法）施行後、高知県においても知事主催のもと、県教育委員会との「総合教育会議」が順次開催され、高知県における公教育の様々な問題点や課題が洗い出され、今日の「高知県教育振興基本計画」策定のベースとなっている。

総合教育会議で論議された、高知県を取り巻く公教育は、児童生徒の「学力問題」、全国的に見ても極めて厳しい「いじめや不登校」といった「生徒指導上の諸課題」を中心に長期に渡り様々な課題が山積している。そうした中、探究的な学びづくりへの授業転換やGIGAスクール構想への対応、また若年教員の急増に伴う学校の組織力向上のための方策等々、教員の働き方改革とも併せながら多岐にわたって解決していかなくてはならない現実に直面している。

このように様々な課題への対応や解決のためには、県教育委員会の果たす役割の大きさと同様に、市町村教育委員会の責務も非常に重要である。地域の事情を知り尽くしたそれぞれの教育委員会が、これからの時代に相応しい公教育の在り方を求め、改革・改善意欲を持ち、自ら解決していこうとする積極的な取組が求められている。地域住民の多様な要望にこたえてきめ細

かい教育行政を実施し展開するにあたっては、市町村教育委員会は指導主事や社会教育主事等の専門性の高い職員の充実に努めるよう促されてきている。高知県においては、いわゆる平成の合併としての市町村合併においても当初の構想のように進まず、小規模自治体も残り、広い県土に点在しているなかで、専門職員の配置が十分ではなかった。また、地域住民の積極的な学校運営への参画は、地域により濃淡が濃く学校運営協議会の設置促進やコミュニティスクールへの移行も含め、教育の今日的課題への即応力が不足しているのが現状ではないだろうか。

そこで、高知県教育委員会は、小規模自治体の教育行政が、県内の他の自治体の取組と格差を極力生じさせない手立てとして、1972（昭和47）年に指導主事を配置できない小規模町村に対して、管内小中学校への指導業務と県教育委員会との連携役となる「研修指導員」を、それぞれの町村へ1名配置することを続けてきた。

県の規定によれば、「研修指導員」は教諭をもって充てるとされており、当該教諭の勤務は所属校と該当町村の教育委員会事務局との兼務である。当該教諭は定められた「教科等の授業（10時間以上）」を実施し、そのうえで同僚への助言を行う。また、該当町村の教育課題把握のうえで「教育行政事務」、「県との連携」等の多岐に渡る職務を遂行している。

こうした専門職員の小規模自治体教育委員会への配置は、高知県特有の教育的背景の中から生まれてきたものであり、半世紀近く継続されてきているのは、その役割と効果において当該教育委員会の強い期待の表れが反映されてきたものでもある。

しかし、高知県が独自で配置している「研修指導員」について、配置の効果等についても検証できていない実態がある。また、市町村指導主事に関する先行研究はあったものの、高知県全体の指導主事に対しての調査は実施されていない。

また、様々な教育課題に迫られている現状は、学校現場も同様であり、子どもとじっくり向き合う時間の確保も困難な状況が見られる。多忙化解消のための働き方改革の推進についての重要性は感じているが、十分推進できる状況ではなく、個々の学校が工夫しながら取組を推進しているところである。個々の取組の一つとして、平成30年度から指定校を対象に実施された働き方改革における調査（県内A市スクールサポーター配置校の教職員対象）の実態を見ると、平成30年度と令和元年度を比較して調査対象のB中学校において時間外勤務時間が減少している（図1）。そこで時間外勤務時間が減少した理由について学校長に聞き取りを行ったところ、①運動部活動ガイドラインに沿った部活動の実施②定時退勤日の設定という理由が挙げられた。しかし、同意識調査の内容項目では、実質の時間が減少してはいるものの多忙感は増えている。さらに多忙にも関わらず充実感が増えていることが明らかとなった（図2）。多忙感が増えた要因は教員が多忙と感じる業務と学校長からの聞き取りにより得られた実質の時間が減少した理由が合致していなかったのではないかと考えられた。

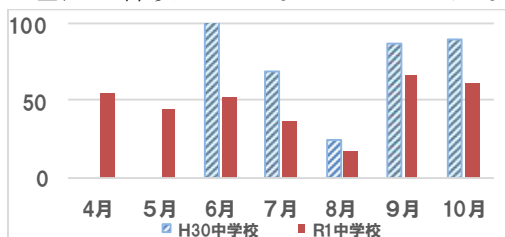


図1 H30-R1 平均残業時間の比較

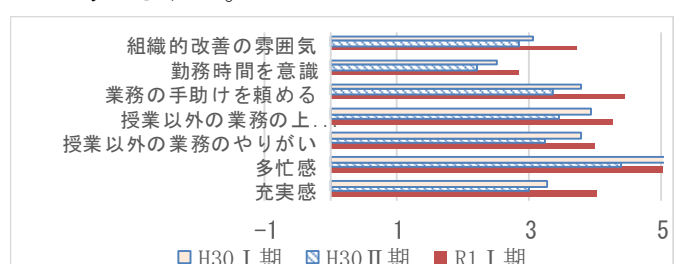


図2 働き方に関する意識調査 (H30-R1 I期)

以上のことから、研究を進めるうえでの仮説として、第一に、市町村教育委員会（主に指導主

事) が学校教育に及ぼす影響が大きいことを踏まえたうえで、指導主事の役割を改めて考えていく必要があるのではないかと考えられた。第二に、指導主事の配置人数が市町村規模や学校数と照らし合わせた時、適正であるのかということも含め、今、市町村教育委員会の指導行政体制を検討する必要があるのではないかと考えられた。第三に、学校への効果的な支援を検討する際には、人的物的支援は必須であり、円滑な学校運営において重要な役割を果たすのではないかと考えられた。これら人的物的支援についても、市町村教育委員会（指導主事）の役割と併せて検討して行く必要があると考え、研究を進めることとした。

## 2 市町村教育委員会における指導主事に関する研究

### (1) 研究の目的

指導主事の多忙化解消の課題も踏まえ、県内各市町村教育委員会において職務に精励する指導主事等の現状を把握し課題を整理する。また、研修指導員の職務内容や在り方も併せて検証を行うことで、高知県における小規模自治体の教育行政の在り方と、そこに従事する指導主事等教育専門職員の職務を捉え直すことを目的とする。

### (2) 研究の方法

#### ア 調査対象

2020年2月高知縣市町村教育委員会指導主事(指導事務担当者及び指導主事と同等の業務理由により配置されている教諭)を調査対象とし、回収できた56名分(93.33%)のデータが分析対象となった。

表1 アンケート対象者及び回収率

	発送数	回収数	回収率 (%)
全体	60	56	93.33
充て指導主事	22	22	100
割愛指導主事	14	12	85.71
研修指導員	24	22	91.66

#### イ 調査内容

- ①質問紙調査：自治体人口規模、役職名等を訪ねた後、表2に示す項目に対して回答を求めた。
- ②聞き取り調査：県内研修指導員24名に対し聞き取り調査を依頼し、受諾された4名に「どんな業務にやりがいを感じているか。」について口頭にて回答を求めた。
- ③聞き取り調査内容のテキストマイニング分析：口頭で聞き取った回答を文章化し、語数を単純集計し、出現回数の多い語を確認した。

表2 市町村指導主事及び研修指導員対象質問紙調査項目

質問項目概要	回答方法	選択項目
1 やりがいを感じるか	選択式 (4件)	(4.とても感じる 3.少し感じる 2.あまり感じない 1.まったく感じない)
2 時間外勤務の回数	選択式 (6件)	
3 時間外勤務の時間	選択式 (6件)	
4 学校訪問の頻度	選択式 (5件)	(4.1校あたり年に10回以上 3.1校あたり年に6~9回程度 2.1校あたり年に2~5回程度 1.1校あたり年に1回程度)
5 理想とのギャップ	選択式 (4件)	(4.まったく感じない 3.あまり感じない 2.少し感じる 1.とても感じる)

#### ウ 解析方法

質問紙調査の解析については、フリー統計ソフト HAD (清水 2016) を用いた。すべて有意水準を5%未満とした。聞き取り調査内容の解析については、KH Coder (Ver. 3.0) を用いた。

また、先行研究では明らかにされていない小規模自治体へ配置された研修指導員についての効果と実態を把握するため、小規模自治体の研修指導員、充て指導主事(主に市に配置)、割愛指導主事(主に市に配置)の3役職に分けて分析することとした。

### (3) 結果

## ア 質問紙調査の結果

統計解析可能である質問項目 5 件のうち質問 1 及び 4 について役職ごとの有意差が見られた。残りの 3 件については見られなかった。

質問 1「仕事のやりがい」について役職ごとに分散分析を行った結果、研修指導員と割愛指導主事の間で有意差が見られた（表 3・図 3）

表 3 各役職とやりがいの分散分析結果

役職	n	Mean	±	SD	F 値
充て指導主事	22	3.19	±	0.68	
割愛指導主事	12	2.67	±	0.78	5.39
研修指導員	22	3.43	±	0.51	**

\*\* $p < .01$

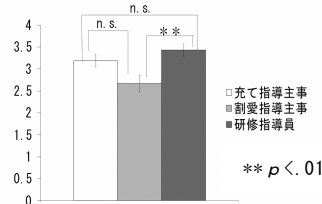


図 3 各役職とやりがいの多重比較

質問 4「学校訪問の頻度」について分散分析を行った結果、充て指導主事と割愛指導主事、研修指導員と割愛指導主事の間で有意な差が見られた（表 4, 図 4）。「やりがい」においても有意差があった研修指導員と充て指導主事間では、「学校訪問の頻度」でも有意差が見られた。

表 4 各役職と訪問頻度の分散分析

役職	n	Mean	±	SD	F 値
充て指導主事	22	3.24	±	0.94	
割愛指導主事	12	2.92	±	2.19	5.87
研修指導員	22	3.29	±	1.55	**

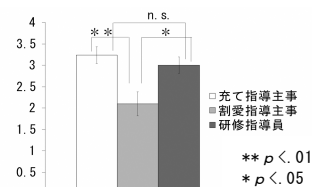


図 4 各役職と学校訪問の頻度との多重比較

各役職が実施している学校訪問の内容には差があるのか、上記 2 項目において有意差が見られた割愛指導主事と研修指導員において、全体回答数に対する役職ごとの回答数の割合を比較する。研修指導員は回答項目 7 及び 8 の授業参観や事後協議会に参加していると回答した人の割合が割愛指導主事と比較して高くなっている（表 5）。

表 5 割愛指導主事と研修指導員の学校訪問の内容

学校訪問の内容	研修指導員 (%)	割愛指導主事 (%)
1 校長から学校経営方針について説明を受ける	45.24	21.43
2 教頭や主幹教諭から学校運営について説明を受ける	42.86	28.57
3 研究主任から校内研究計画の説明を受ける	31.82	22.73
4 教務主任などから教育課程の説明を受ける	33.33	66.67
5 生徒指導主任から生徒指導体制の説明を受ける	33.33	66.67
6 通常授業を参観している	37.21	18.60
7 代表授業・研究授業を参観している	37.84	18.92
8 代表授業・研究授業を参観・事後協議会に参加している	40.00	20.00
9 事後協議会などで教員全体に指導助言する	18.75	25.00
10 校内研究部会などで一部教員に指導助言する	27.27	13.64
11 代表授業・研究授業の授業者に指導助言をする	27.27	18.18

表 6 割愛指導主事と研修指導員のギャップに関する平均の差の検定

役職	n	Mean	±	SD	t 値
割愛指導主事	12	1.71	±	0.76	-2.354
研修指導員	22	2.43	±	0.68	*

\* $p < .05$

質問 5「実際の業務と理想とする業務のギャップ」について、割愛指導主事と研修指導員を比較した結果、「感じない」と回答した割合が高いのは研修指導員となっており、割愛指導主事と研修指導員との間で有意差が見られた（表 6）。

## イ 聞き取り調査内容のテキストマイニング分析の結果

聞き取り調査で得られた 15 件の回答を分析対象とした。前処理を実行し、文章の単純集計を行った結果、15 の文が確認された。また、抽出語数は 352、何種類の語が含まれていたか

を示す異なり語数は126であった。さらに、助詞や助動詞など、どのような文章にでも現れる一般的な語が除外され、分析に使用される語として155語（異なり語数90語）が抽出された。これらの抽出語の内の上位（出現回数3回以上）を表7に示す。

表7 テキストマイニングの結果（上位頻出語）

テキストマイニングの（上位頻出語）			
上位の頻出語（最小出現回数3回以上）			
頻出度	出現回数	頻出度	出現回数
学校	16	授業	3
指導	4	立場	3
実感	3	両方	3

#### (4) 考察

調査結果から、役職ごとの分析では、高知県が独自政策で進めた小規模自治体配置の研修指導員においてやりがい感が高く、割愛指導主事との比較においては有意差が見られた。研修指導員は学校現場で授業を10時間以上担当する勤務形態のため、他の役職以上に多忙となり、やりがい感も低いのではないかと予想していたが、「学校、指導、授業」等の語が多く見られたことから、学校と関わることでやりがいを感じている可能性が示唆された（表7）。また、学校と関わることにより密接な関係が確立され、指導主事業務である「学校への指導助言活動」も円滑に進むことによるやりがい感の高さであるということが表5の授業参観のための学校訪問と回答した人の割合の高さや、表7の「学校」「指導」という語の頻出度からも示唆された。

学校訪問の頻度を示す結果（表4及び図4）では、1校あたり年間に学校訪問する回数が多い方の回答項目内容を主観的に選択した人ほど、やりがいを感じていることがわかった。この要因として、研修指導員は、学校数が少ない小規模自治体であり、在籍校で実際に研修指導員自身が授業を行っていることが大きな要因として考えられる。一方、充て指導主事についても割愛指導主事と比較して有意差が見られた。これについては、調査対象のなかに中核市の指導主事も含まれているためであると考えられる。中核市は配置人数が多く、業務分担や担当業務内容が明確であるため、担当業務に専念しやすいことが要因ではないかと推測される。

学校訪問の内容についても、研修指導員は、表5に示すとおり「学校の研究授業に参加し、指導助言をする」という回答を選択した割合が割愛指導主事と比較して高いことから、実際の授業に関わることで、学校の実態をより深く把握でき、的確な支援と助言が実施できているのではなかと考えられる。このことは、表6で示したように、実際業務と理想とする業務とのギャップが少ないことから、充実した指導助言業務が推進できていることが考えられる。

以上のことから、目的であった指導主事の現状把握及び課題の整理については、先行研究で示された他県の現状と同様に本県においても多忙な業務の実態があることを把握することができた。そのようななかで、自分の理想とする業務の実現が困難である実態があるものの、円滑な学校運営のために奮闘している指導主事の姿が見えてきた。学校からの期待を大きく受けている指導主事としての重要な職務内容について捉え直すことができたと考えている。

また、本県が独自で配置した研修指導員という役職においては、指導主事の本来業務といわれる学校への指導・助言活動が円滑に実施されており、指導主事としての本来業務を果たしている役職ではなのではないかと考えられる。

以上のことから、例えば、「学校へのより深い関わりと学校訪問の充実によるやりがいの高さ」という考察をもとに、研修指導員の役割としての考え方を業務分担に取り入れるとするなら、担当校を決めて指導助言に入るような、いわゆる担当校分担とすることを考えることができるのではないだろうか。そうすることで、学校により深く関わり、現状を把握したうえでの「指導助言活動」が実施できると考える。もう1つは、鹿児島県でも導入されている「研修指導員配置」（鹿児島県教育委員会（2020）：令和2年度幼稚園新規採用教員研修資料 研修指導員のための手引き）等のように、指導主事を補佐する役割（指導助言活動）ができる役職を配置できると効果があがると思う。しかし、財政面や人材不足の課題を考えると、容易に配置できるものではない。そこで各校にその役割を担うことができる教員の位置づけをすることも考えられる。また、「教育行政事務」の分担について一般行政職員と検討することや、他県で取り入れられている教育委員会プロパー型（京都市教育委員会等）の仕組みを取り入れる等の方法も検討材料と

することができる。研修指導員のという役職をベースにした教育委員会事務局内での仕事整理について、研修指導員の勤務形態等の課題も踏まえて、今後の指導主事の配置人数等と併せた検討が必要になるであろうと考える。

### 3 働き方改革におけるスクールサポーター配置に関する研究

#### (1) 目的

実際の時間外勤務が減少しているにも関わらず、多忙感が減少していない実態から、教員の負担とじている業務に対して支援を実施することで、教員の負担感は減少するのかについて検証するため、スクールサポーターとしての自身が介入をする。そして市町村教育委員会としてどのようなサポートが学校にとって有用であるのかを検討するための材料とすることを目的とする。

#### (2) 方法

##### ア 調査時期及び調査対象

実習先として本県教育委員会によって指定されたA市立公立小学校の教職員 20 名を調査対象とした。介入期間を 2 週間（10 日間）とした。

##### イ 調査内容

- ① 質問紙調査：スクールサポーター介入前後において、教職員の意識の変容について選択式及び記述式で回答を求める（表 8）。
- ② 聞き取り調査：スクールサポーターの配置について口頭にて回答を求める。
- ③ 依頼業務内容集計：介入期間内に依頼された業務件数と業務時間を集計する。

表 8 スクールサポーターに関する教職員の意識調査

	質問項目の概要	回答方法	回答項目			
1	日頃の時間外勤務について（平日出勤日について） 時間外勤務時間は 1 日平均時間について	選択式	毎日	週に 1～2 日	週に 3～4 日	時間外はない
		選択式	1 時間以内	1 時間～2 時間	2 時間～3 時間	3 時間～4 時間 4 時間以上
2	休日出勤の回数について	選択式	1 回	2 回	3 回	4 回 5 回以上 休日出勤はない
3	持ち帰り仕事の日数について	選択式	毎日ある	週 3～4 日ある	週 1～2 日ある	まったくない
4	日頃の業務の忙しさについて 多忙な業務の中でも多忙感を感じる業務 多忙な業務の中で充実感を感じる業務	選択式 自由記述	とても忙しい	少し忙しい	あまり忙しくない	まったく忙しくない
5	スクールサポーターに支援してほしい業務内容について	自由記述				
6	スクールサポート支援により業務が楽になったか	選択式	とても楽になった	少し楽になった	あまり変わらない	まったく変わらない
7	スクールサポーターの配置の必要性について	選択式	とても感じる	少し感じる	あまり感じない	まったく感じない

#### (3) 結果

##### ア 質問紙調査の結果

##### （介入前）

サポート介入前調査では、日々の業務について「とても忙しい」（58%）、「少し忙しい」（42%）という結果であり、全教職員が多忙感の強い項目を回答した。

また、スクールサポーターに支援してほしい業務として「アンケート集計」（32%）「書類作成」（22%）、「印刷業務」（17%）などが挙げられた。さらに教職員が充実感のある業務として「授業をして児童の成長を感じた時」「児童との関わり」等が挙げられた。また、負担感のある業務としては「消毒作業」「書類の作成」「報告書のデータ入力」などが挙げられた。

##### （介入後）

介入後アンケートによると、質問 6「スクールサポーターが入ることによって業務が楽になったか」という項目では、肯定的回答が 100%となった。また、質問 7「スクールサポーターの配置の必要性」を感じている割合も肯定的回答が 100%となった。

実際に業務が楽になったのかを図るため、質問1「時間外勤務日数」、質問2「休日出勤の回数」、質問3「持ち帰り仕事の日数」について介入前後の比較を行った。その結果「持ち帰り仕事の日数」については、週1～2日あるまたはまったくないと主観的に回答した割合が介入後の方が高い結果となり、介入前後において有意な差が見られた（表9）。

#### イ 聞き取り調査の結果

スクールサポーター配置についての聞き取りでは、「今回は教員経験のある人がサポーターとして介入したので、多くの説明をしなくても業務を安心して任せることができた。」「実際に配置される人材は、教員経験のない人材がほとんどであるので不安はある。」「学校に初めて勤務する校務支援員については、業務について指示したり育成したりする必要があるが、日々の多忙により校内でその役割を担える人材がいない現状がある。」「学校運営にうまく関わってもらうためには、人材を育成する機関や研修が必要であると感じる。」「校内でスクールサポーターの業務として何を位置づけるのかにもよるので、スクールサポーターの役割について十分な理解が必要である。」等の意見が挙げられた。

#### ウ 依頼された業務について

介入の結果、依頼された業務件数及び業務時間は「授業補助」が一番多かった。「授業補助」については、水泳の見守り業務を実施した（表10）。

表9 実習校教職員の持ち帰り仕事に関する平均の差検定

	n	Mean	±	SD	t 値
介入前	20	2.25	±	1.29	-2.269
介入後	20	2.70	±	1.22	*

\* $p < .05$

表10 介入時の依頼業務内容及び介入時間

順位	業務内容項目	依頼件数	業務時間
1	授業補助	11件	8:25
2	清掃指導、教室の環境整備	9件	7:20
3	教材作成、授業の準備	6件	5:47
4	宿題、提出物の点検・丸付け	8件	3:45
5	国や教育委員会からの調査への対応	9件	2:15
6	印刷業務	7件	1:45
7	学年、学級通信の作成、掲示物等の作成・掲示	2件	0:40
8	テスト採点	2件	1:00
9	学校徴収金に関する業務	1件	0:30
10	学校からの情報発信	2件	0:15
11	備品、施設の点検、整備、修繕	1件	0:10

#### (4) 考察

質問紙調査の結果から、教職員が負担と感じる業務に対して支援を実施することは、教職員の負担感を減少させる可能性があることが示唆された。しかし、聞き取り調査の結果からは、配置についての課題として、教員経験のない人材配置についての課題が明確となった。また、依頼された業務の結果では、業務に対する支援依頼内容の件数及び業務時間から、教職員が負担と感じている業務に対する業務依頼内容の多さが示唆された。以上の結果から、教職員の負担軽減のためには、人的支援配置の必要性が示唆された。

教職員の校務を支援するスクールサポーターを配置することは、働き方改革に対して効果のある人的支援の1つとして配置検討できる役割ではないか考えられるが、そのためには、配置前の研修の実施等を含めた検討が必要であると考え。現在、様々な業務に特化した支援員が学校規模に合わせて配置されているが、学校の実態や教員の実態に合わせて、どのような役割をどの学校へ配置することが効果的であるのかを検討し、市町村管内の小中学校が子どもたちの成長にとってよりよい学校運営となるような検討が必要であると考え。

#### 4 本研究の限界と課題

本研究の限界は、指導主事の意識や業務量等の差は役職だけでなく、経験年数や自治体規模など他要因も考えられるが、その検討には及んでいないことである。また、ほぼ全数調査であるにも関わらず、質問項目の構造が不明瞭であった点が反省点として挙げられた。

研究Ⅱにおいては、学校規模や学校の特性などが異なる複数校で検証する必要があったが、その検討までは及んでいない。また、配置されるサポーターの経験等によって評価に差が出る可能性を排除しきれなかった。

#### 5 おわりに

教育現場の課題は多岐にわたる。自治体規模の大小に関わらず、教育委員会の対応は同等に求められ、的確で迅速な対応が問われている。学校現場からの要望に応じた人的物的資源についても、教育予算の範囲内での対応となり、円滑な学校経営に対応するためにも限界がある。しかし、市町村教育委員会では、多様な業務のなか、一般行政職員と教員籍職員（指導主事等）が互いに協力して業務を推進している。あふれる業務のなかにあっても、市町村教育委員会事務局職員は常に学校と子どもたちの事を一番に考えながら支援方法を検討している。そして、学校と協働した市町村教育委員会事務局となるように“つなぐ”役割を担うのが指導主事であると自身の経験から実感している。市町村教育委員会事務局の仕事整理によって、効果的な支援が実施できることで、管内学校との協働により、子どもたちがいきいきと成長できる学校となることを切に願っている。

本研究を進めるにあたり、ご多用のなかご協力いただいたすべての方々に深く感謝いたします。

#### 【参考引用文献】

- 小川 正人（1996）：教育行政の専門性・独立性. 日本教育行政学会編『日本教育行政学会年報』第22号 44-56頁
- 押田貴久（2008）：指導主事の職務に関する研究～指導主事の職務観と小規模教育委員会における職務実態の分析をもとに～. 東京大学外学院教育学研究科教育行政学論叢第27号
- 鹿児島県教育委員会（2020）：令和2年度幼稚園新規採用教員研修資料研修指導員のための手引き
- 堀和郎（2012）：「効果的な学区」論の展開（その二）-学校改善論への新しい視角-. 東京医療保健大学紀要 第6巻 第1号
- 文部科学省（2019）：地方教育行政の在り方
- 北島孝昭・阪根健二（2018）：市町村教育委員会の指導行政について-徳島県内の市町村教育委員会への質問紙調査より-. なると教育大学学校教育研究紀要 第32号
- 天野智裕（2019）：指導主事に関する事例的研究 - 学校改善における指導主事の役割 -. 三重大学教育学研究紀要 第70号 教育実践 491 - 496頁
- 小林清（2012）：市町村教育委員会における指導主事を通じた学校支援の在り方：教育行政職員・校長を経験した教育長のインタビュー調査から. 『学校経営研究』第37巻 2012
- 照屋翔大（2015）：アメリカにおける「学区を基盤とした学校改善」の考え方と実践：学区事務局のリーダーシップに着目して. 『学校経営研究』大塚学校経営研究会, 第40巻 2015
- 清水裕士（2016）フリーの統計分析ソフトHAD：機能の紹介と統計学習・教育, 研究実践における利用方法の提案メディア・情報・コミュニケーション研究. 1. 59-73
- 青井 拓司（2016）：教育委員会事務指導部門の組織及び行政職の人事・職務-京都市教育行政職を中心として-. 日本教育行政学会年報 No.42