

やってみよう！ 「チーム担任制」 Q&A

令和 8年 3月 作成

東部教育事務所

はじめに

令和6年4月、東部教育事務所は、教員の「個人の指導力」の限界や経験値の差を補い、「集団・組織の指導力」の向上を促す「チーム担任制」を紹介しました。

今回、東部教育事務所管内での取組実践校の情報を基に、実践編として「やってみよう！『チーム担任制』Q&A」をまとめました。検討している学校や迷っている管理職の方々が、はじめの一步を踏み出すお手伝いをします。

「固定担任制」か「チーム担任制」かという二者択一を促すものではなく、各学校の課題や職員構成、実情に応じて柔軟に取り入れられる選択肢の一つとして御提案するものです。

東部教育事務所は、各学校の課題の解決に向けて、伴走者として支援していきます。

東部教育事務所



導入に向けて…

Q1 チーム担任制を行う上での「ポイント」は何だと思いますか。



A1 柔軟な発想での体制づくりです。教職員や児童生徒、保護者等様々な意見がある中で、様々な課題もあります。全校統一した取組、一部の学年での取組等、児童生徒や学年教職員の構成等により、すべて同じではなくても構わないと思います。チーム担任制は「協働」「育成」「多様性」を生かす新しい担任像ですが、一方で、「体制整備」「意識改革」「共通理解」が重要であると感じています。

やってみたら・・・

固定担任制のよさ、担任・副担任のよさもありながら、チーム対応ができることのよさもあります。「固定担任制」と「チーム担任制」のいいとこ取りの「ハイブリッド型」を発見しました。

「チーム担任制を取り入れる予定だったけれど、固定担任でも回せそう」という可能性もあれば、「トラブル発生時の対処は複数担任での対応が必要」という可能性もあるでしょう。「いつでも担任を交代できる」という体制を整えておいたことが、働き方改革にもつながり、一生懸命な教員を守ることにもなります。

学年主任の働きぶりは、管理職候補の育成にもつながっていると感じます。

ポイント



Q2 これから取り組んでみようと考えている学校に伝えたいことは何ですか。



A2 自律した学習者を育てるために、また学校課題を解決するためにチーム担任制は有効だと考えます。

本校では、生徒指導、保護者対応、不登校対応等、様々な場面でチーム担任制が有効であると感じました。「課題意識」「必要感」がある学校は、柔軟に学校運営が進められるように、体制を整えておくとういと思っています。

やってみたら・・・

多くの先進校があります。いろいろな導入の仕方があると思います。できるところから始めるとよいでしょう。

例えば、「1校時の授業を受け持つ教員が朝の会」「4校時を受け持つ教員が給食指導」「6校時を受け持つ教員が帰りの会」など、教科担任制を生かすと、移動時間を短縮することにもなります。

産育休、病休の教員が出た時、保護者とのトラブルがあった時、早期対応しやすくなると感じました。教員も「チームでやろう!」という意識も高まり、休暇も取りやすくなっているようで、働きがいにもつながっていると感じます。

ポイント



Q3 なぜ、導入を検討したのですか。



A3 [群馬県教育ビジョン](#)で、「自律した学習者」の育成が示されました。生徒たちが、「自分で考えて、自分で決めて、自分で動き出す」ことができるように、担任が伴走することを考えました。

また、教員の資質・能力の育成が必要であること、保護者への対応を一人で抱え込まないようにすることといった学校課題の解決も必要でありました。

具体的には、本校における学校課題として「不登校生徒の増加・対応」「保護者対応」「勤務時間の超過」「メンタルヘルス」等がありました。対応の遅れや解決が困難になる前に「集団・組織としての指導力」向上により、課題解決を目指す意図がありました。

ポイント

やってみたら・・・

不登校生徒の対応や保護者対応など、一人で抱え込むことがなくなりました。チームで対応すると、保護者の思いの受け止め先が複数あること、保護者と信頼関係を築けている教員が対応できること、学年主任がこれまでの管理職のような立ち位置となることから、問題が大きくなる前に解決することが増えました。組織的対応ができるようになった成果と感じています。



Q4 導入するとき、どのような手順を踏みましたか。



A4 前年度の途中より、学校課題を解決する方法を模索していたところ、「[ぐんま教育ビジョン実現プロジェクト](#)」が示されたため、「[少人数学級編制](#)」と「[弾力的学級編制](#)」の導入を検討し、以下の手順によって進めました。

- ① 前年度3月に、学校運営協議会に導入の意思を伝え、意見をもらいました。
- ② 同時に、職員にも運営委員に説明したのち、職員会議にて翌年度の学校経営方針として「チーム担任制」の導入を示しました。
- ③ 3月末に、保護者に通知を出しました。入学予定の6年児童にも、小学校を通じて本校の取組をお知らせしました。本校の課題と、先進校の取組等を照らし合わせながら、導入に至る経緯やメリット等をお伝えするにしました。
- ④ 生徒には3学期修了式で説明しました。
- ⑤ 導入後の4月には生徒・保護者・教職員にアンケートを取りました。疑問や不安の声に対する回答をQ&A方式でお知らせしました。

Q5 校長(管理職)として心がけたことはありますか。



A5 今回は、「ぐんま教育ビジョン実現プロジェクト」を生かした取組にしました。導入方針を明確にした上で、各学年の実態に応じた形態を精査し、教頭と連携して運営を支援しました。校内では、チーム担任制の目的・内容を、職員へ説明し、理解を促し、学年主任に学年内のローテーション等を任せました。メリット・デメリットを共に理解し、主体的に取り組む体制づくりを心がけました。

やってみたら・・・

様々な先進事例を参考にしましたが、本校は本校のスタイルでやるのがよいと感じました。生徒・保護者の実態、教職員の経験年数や配置人数等を検討したうえで、学年主任にすべて預けました(→詳しくはA7へ)。

これまで取り組んだことがないため、A4にあるように、4月中にはアンケートを行ったり、Q&Aを配付したりしました。

「チーム担任制」を導入していることで、「いつでも」「どのような間隔でも」「状況に応じて」担任を交代できることが大きなメリットだと感じます。

ポイント



Q6 職員の理解が難しく、導入のハードルが高いのですが・・・。



A6 既に紹介していますが、「課題意識」や「必要感」がある場合には、有効だと思います。「学校課題」は何ですか？管理職と教職員とで共通認識はありますか？

学校課題を解決する手段の1つが、「チーム担任制(複数担任制)」だと思います。

現在、導入しているものを活用するということから始めるとよいと思います。例えば、「ローテーション道徳」や「教科担任制」です。他の学年や学級に入るということ自体が、児童生徒に複数の教職員が関わるということであり、それがすでに「チーム担任・複数担任」と捉えればよいと考えます。

これまで通り、主担任を決めたうえで、学級に入る教員を副担任としておきます。A2にあるように、授業に関連した教員が対応していくようにしておくことも体制づくりの一つになると思います。担任が不在の際には、副担任が対応する、何か起こった際には、複数で対応する、といったことを保護者に対して事前に周知しておいてはいかがでしょうか。

必要がなければ、担任が変わることもないですが、「主担任・副担任」の運用の見直しという視点で、「まずは取り入れてみる」とよいと思います。

これらは、「チーム担任制」というよりも「複数担任制」という捉え方のほうがあっているかもしれません。

繰り返しになりますが、取り組む内容やローテーションの仕方を固定するのではなく、いつでも変更できるという「柔軟な対応」をしていくことが大事だと考えます。

1学期の具体的な取組は…？

Q7 どのようなローテーションで始めましたか。



A7 本校（中学校）では、それぞれの学年によって異なります。
 1年生（4学級）は、学年主任を含み、10人でのローテーションにしました。
 2年生（4学級）は、学年主任を含まず、6人でのローテーションにしました。
 3年生（5学級）は、学年主任を含まず、ローテーションを組みました。3学級を4人、2学級を3人の2つのグループに分けました。

学年主任は司令塔として、教職員の休暇や出張等の補欠対応、状況に応じて担任を担うこともあります。
 担任は「学級活動」「朝の会」「給食」「帰りの会」を担当します。
 道徳は別のローテーションを組んで実施しました。

ポイント

やってみたら・・・

ローテーションの仕方は、年度初めに決めてありました。しかし、やっていくうえで、いろいろと変えてもよいのだと気付きました。また、ローテーションがあることで、教職員の出張や休暇の際の対応もスムーズにできる点がよかったですと思っています。

小学校でも朝の会、給食、帰りの会を複数の教員で交代していくことから始めることができると思います。



Q8 具体的な取組を教えてください。



A8 年度当初は、混乱を防ぐために、「窓口担当」を知らせ、対応しました。ローテーションについては、1週間交代にしたり、行事前の期間は長期にしたりするなど、工夫しました。

担任が、いつ、どのクラスを担当するか、学年通信で事前に知らせています。
 基本的なローテーション期間は示すとしても、「いつでも交代できる」というスタンスがよいと思います。

【ある学年の1学期ローテーション例】（A～Gはチームを構成する教員を表す）

月	4			5				6				7	
週	1	2	3	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2
松組	A (窓口)			F	B	A		G	B	A	F	B	
竹組	B (窓口)			A	F	B		A	G	B	A	F	
梅組	C (窓口)			G	D	C		F	D	C	G	D	
桜組	D (窓口)			C	G	D		C	F	D	C	G	
かえて組	E (窓口)												

【ある学年の2学期（一部）ローテーション例】（A～Kはチームを構成する教員を表す）

※特別支援学級を組み込んだローテーション例です。詳細はA11をご覧ください。

月	9	10				11				12			
週	5	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
松組	E	B	A (窓口)			D	I	B	A	G	I	C	A
竹組	C	H	B (窓口)			E	H	G	B	J	A	D	B
梅組	A	E	C (窓口)			H	D	J	C	H	B	J	C
桜組	B	I	G			J	A	H	D	I	G	E	D (窓口)
かえて組	G	J	E (窓口)			I	C	F	E	D	H	A	E
つつじ組	F	C	F (窓口)			K	J	I	F	C	F	B	F

Q9 提出物を預かったり、保護者からの相談を受けたりするなどの対応はどのようにしましたか。



A9 提出物は、その週（その日）の担任が預かります。学級の名簿でチェックし、ボックスに保管していきます。

生徒・保護者からの相談は、窓口担当を原則としています。ただし、どの教員に相談するかは、選択してもよいことになっています。

そのため、小さいトラブルでも管理職に報告したり情報共有したりするため、職員室で、教員同士で話をすることも多くなりました。

やってみたら・・・

A8で示したものは、ある学年の例ですが、3つの学年のローテーションの仕方は揃っていません。学年主任の采配で決めています。4月は、学級として落ち着くことをねらって、5～6月は体育祭の取組に注力するため、長期間の設定にしたことはよかったです。ただし、この期間も各学年で異なります。「こうあらねばならない」という考えをもたないことです。

年度初めは、教員によってやり方や指導方法が異なることもあり、生徒や保護者から指摘を受けることもありましたが、職員同士のコミュニケーションが図られるようになりました。若手教員や臨時教員の学びの場にもなりました。

ポイント



Q10 通知表等は、どのように対応しましたか。



A10 本校では、通知表の所見欄は3学期のみであるため、窓口担当が作成しました。総合的な学習の時間や道徳の評価は分担して行っています。

出席簿、要録、通知表には、「担任名」に窓口担当を記載しています。

2学期の具体的な取組は・・・？

Q11 年度途中で、システムを変えるような事例はありましたか。



A11 2学期からは、特別支援学級（3学級）も各学年のローテーションに組み込むように変更しました（A8をご覧ください）。

それ以外には、大きな変更はありません。ローテーションを学年主任に任せているため、各学年のローテーションが揃わないで、それぞれ行事等に合わせて回したり、継続したりしています。3学期の3年生は、進路指導のため窓口担当固定の期間を長期間としました。

ポイント

やってみたら・・・

特別支援学級もローテーションに組み込むと、支援学級在籍の生徒のことがよく分かるようになりました。協力学級での学びの姿だけではなく、多様な生徒の理解を深めることにつながり、教員は指導の幅が広がりました。生徒は、担任（窓口担当）が代わることに不安感が生じる懸念がありましたが、多くの教員と関わる機会が増えたことで自立につながっている点が、今ではよかったと思います。

また、通常学級、支援学級それぞれの担任を経験することが、若手教員や臨時教員の資質・能力の向上にもつながります。



Q12 三者面談は、窓口担当ですか。



A12 進路相談を含め、年度末まで責任をもって対応できるように、窓口担当が対応しました。窓口担当を変更することはしませんが、相談したい教員を選択できるようにしています。

Q13 学校行事は、どのように対応しましたか。



A13 体育祭・合唱コンクールの前は、比較的長期間、窓口担当で固定しました。固定担任制のときよりも、他の先生が関わりやすくなりましたが、熱が入りにくいと感じている教員もいました。

ポイント

やってみたら・・・

どの教員でもかかわれる環境にありながら、窓口担当がいることが責任の所在を明確にしていると思います。保護者も「誰でもよいが、迷った時には窓口担当」と感じている様子が伺えます。それは、これまでの固定担任と変わらない視点だと思います。

また、学校行事は、教員としてクラスを一つにまとめ、生徒が成長していく過程を見ながら、終えた後の達成感がこれまで「先導者」としてのやりがいでした。チーム担任制では生徒たちの「伴走者」として、生徒に寄り添い、見守りながら取り組むことが、正直物足りなさを感じます。ただし、生徒が自分たちで考え、話し合う姿は「自律した学習者」に向かっているのだと感じる一面でもありました。生徒たちの力のすごさを感じます。



導入してみてもいい

Q14 児童生徒の反応は、どのようなものがありましたか。



A14 生徒に行ったアンケートの結果の主なものは、以下のとおりです。

【4月】◎いろいろな先生と関わることができるのが楽しみ。

◎自分たちでクラスを作っていくから、楽しみ。

▲先生が変わってしまうから、不安。

▲相性の悪い先生がいるかもしれないのが不安。

【3月】◎積極的に動けるようになったのがよかった。

◎相談しやすい先生に相談できるのがよかった。

▲先生によってルールが違ったり、相談したいときにいなかったりした。

▲先生同士の連携が取れていないと感じることがあった。



ポイント

やってみたら・・・

肯定的・否定的のいずれも、想定される意見が出てきました。「教員によって、ルールが異なる」という点は、共通理解を図るとともに、時間をかけて統一したルールを取り入れました。今後は、生徒たちが話し合い、自ら考え、決めていくということも考えられます。持続可能な体制を整えつつ、誰一人取り残さないように児童生徒の声に耳を傾けていく必要があります。



Q15 保護者の声は、どのようなものがありましたか。



A15 保護者に行ったアンケートの結果の主なものは、以下のとおりです。

【4月】◎学年全体ですべての子供を見てもらえるのがよい。

◎担任と相性が合わなかった場合でも逃げ道がある。

◎自分に合った先生に相談できると思う。

▲生徒との信頼関係が築けるのが不安。

▲先生の見る範囲が広がるので細かな気付きができるか。

▲責任のなすりつけが起こりそう。

【3月】◎相談できる先生が増え、いろいろな先生と関われる。

◎複数の先生が子供を見ることで安心。

◎先生同士で支援できる体制になっている。

▲責任の所在が分かりにくく、情報共有の不安がある。

▲誰に相談すればよいか迷う。固定担任のほうが分かりやすい。

▲先生によって対応が違う可能性がある。



ポイント

やってみたら・・・

責任の所在を不安に感じている保護者が多かったようです。窓口担当は決めています。担任が複数存在するという点で、日頃から情報共有をし、誰でも対応ができるようにしてきました。信頼関係を築けている教員と話ができるという点では、保護者にも肯定的に受け止めていただいています。ただし、まだ残っている課題があります。今後、改善策を検討していく予定です。



Q16 教職員の声は、どのようなものがありましたか。



- A16 教職員に行ったアンケート結果（3月）の主なものは、以下のとおりです。
- ◎担任業務が一人の教員に集中せず、分担できたことで時間のゆとりができる。
 - ◎複数の教員で生徒の状況を把握でき、よいところを見つけ、伸ばすことにつながった。
 - ◎保護者対応や教育相談など、窓口担当以外でも関わるのが不自然ではない。
 - ◎それぞれの教員の学級経営がとても勉強になる。
 - ◎相談先が複数用意されていることや相性のよしあしによって生徒がよく感じる部分は多いと思う。
 - ◎安易に教員に頼るのではなく、自分たちで考えて係の仕事や学級活動を行う姿が増えた。
 - ▲教員同士の情報共有が細かいところまでするのは大変。不十分だと連携が悪くなり、生徒や保護者対応がうまくいかなくなる。
 - ▲指導の統一や行事後の学級運営が難しい。クラスに対してかける時間や思いが減ったと感じる。
 - ▲多くの生徒との関わりをもつことができても、一人一人の生徒と関われる時間が限られてしまう。継続的な指導が必要な生徒の場合は対応が難しい。
 - ▲移行期ということもあり、良さもあるが課題も多いと思う。

ポイント

やってみたら

業務の負担感が減ったようです。肯定的に捉えている教員の割合は高いです。職員室での会話が増え、情報共有はスムーズに進んでいるといった声があります。ルール等については、時間が経つと、教員も生徒も慣れたようです。今後は、学年で統一したルールを年度初めに導入したり、生徒がルールを話し合ったりするとよいと思います。

窓口担当以外の学級では、お客様のようにも感じる、指導を入れにくい、といった声もありました。

A13 にもありますが、行事の際の取組では、指導のしにくさが不安視されていましたが、窓口担当が中心であることから、これまでとそれほど変わらない様子が見られました。教員が学級を盛り上げると「先導者」となってしまいますが、「伴走者」として寄り添うことで、生徒のエージェンシーの発揮に効果的であることの必要性にも気付くことができたようです。

初めての試みであり、良さもあるが課題もあるという声もありました。課題解決のために、様々なことを検討していく必要はありそうです。



一つの形にこだわらず、児童生徒の成長、職員集団の指導力向上を目指し、各校独自の取組を応援していきます。

導入に向けて、また導入を検討するにあたり、「『ぐんま教育ビジョン実現プロジェクト』をどう活用するとよいの？」

「『学級担任に対する特別手当』はどのように対応するとよいの？」

「どのような通知文を出したの？」

「もう少し詳しいお話を伺いたいのですが・・・」

などお問合せ等がございましたら、東部教育事務所まで御相談ください。

