

チル 担 任 制



NPO 法人共育の杜 [企画]

教育ジャーナリスト 中西 茂

愛知県名古屋市立八幡中学校 前校長 **高橋 幸夫**

兵庫県川西市立多田小学校 校長 **西門 隆博**

広島県安芸高田市教育委員会 前教育長 **永井 初男**

熊本大学 准教授 苦野 一徳

新時代の
教育システム、
始動！

学校現場の負担が
限界を迎えている今、
求められるのは
支え合いの力。
先生の働き方が
変われば、
教育の質も変わる。
子どもたちの
未来へとつながる
新たな仕組みとは？

担 任 制

NPO 法人 共育の杜 [企画]

教育ジャーナリスト

愛知県名古屋市長八幡中学校 前校長

兵庫県川西市立多田小学校 校長

広島県安芸高田市教育委員会 前教育長

熊本大学 准教授

中西 茂

高橋 幸夫

西門 隆博

永井 初男

苫野 一徳



さくら社

はじめに

本日、2025年6月11日、教職員給与特別措置法（給特法）改正案が、参議院本会議で賛成多数により可決・成立した。注目を集めているのは、教員に時間外勤務手当を支給しないという原則が引き続き維持された点である。一方で、すべての教員に支給されている特別手当について、学級担任には増額する見直しも行われた。学級担任の業務が他の教員に比べ、精神的・時間的に大きな負担を伴うという実態を踏まえたものである。

私自身、中学校で理科を教え、教員の給与制度の見直しにも長年携わってきた。学級担任としての業務の重さは身をもって経験しており、その負担に報いる必要があるという考えには理解を示したい。

しかし、手当増額の議論はこれまでも繰り返されてきたが、制度化には至っていないかった。その背景には、「学校は学級担任だけで成り立っているのではない。多様な教職員の連携と協力によって運営されるべきだ」という考え方がある。むしろ、担任に業務が過度に集中している現状こそ、真っ先に見直すべき課題である。

いま問われているのは、学校という組織の在り方そのものだ。私たちは、学校を対話と合意

形成に基づく信頼を土台とした、学びと成長の場へと変えることをめざしている。本書では、手当の増額はその一歩となり得るのか、学級担任制は未来永劫続けるべき制度なのかを、実践と教育哲学の両面から読者と共に考えていく。

■中西茂（教育ジャーナリスト・星槎大学客員教授）

本書の冒頭に登場するのは、共育の杜理事であり、教育ジャーナリストの中西茂氏。

「担任は1人」が当然とされてきた学校文化の中で、「チーム担任制」に違和感を抱く声は少なくない。中西氏は、そうした声に耳を傾けながらも、チーム担任制導入の背景にある現場の危機感、そして試行錯誤の先に見えてきた可能性を、全国の教育現場の取材を通して浮き彫りにしている。チーム担任制には様々な運用上の課題もあるにも関わらず、それでも各地で模索が続く理由はなぜだろうか。その模索の背景には、現在の学校が抱える諸課題を解決するヒントがある。

■高橋 幸夫（愛知県名古屋市長立八幡中学校前校長）

高橋氏は「学級の〈荒れ〉」の原因の一つは、力量のある学級担任の存在である」と指摘する。荒れた学級の担任は自信を失い、保護者からの苦情によって心を病み、やがて休職・退職に至る場合もある。高橋氏は、この病理からの脱却策としてチーム担任制を位置付けている。ただしそれは、主体的に思考し表現する集団を育み、激変する時代の変化に柔軟に対応する生徒

参画の学校改革・授業改革への挑戦の方法の一つである。この挑戦を支えているのは、子どもや教職員との丁寧な対話であることを、読み取っていただきたい。

■西門隆博（兵庫県川西市立多田小学校校長）

「学級担任制こそが子どもにとって最善である」と信じてきた教職員ほど、チーム担任制には懐疑的である。西門氏も、葛藤を抱えてきた。

学校では教員の欠員が長期化し、他の教員の疲労が蓄積していく。学級担任が不在の状態は、明らかに教育格差であると西門氏は気付くに至った。子どもたちの学びの保障という観点に立ち、チーム担任制の導入を決断した。

導入にあたっては、不安や葛藤を抱える教職員と誠実な対話を重ねた。この実践は、チーム担任制への賛否を超えて、校長の真のリーダーシップとは何かをも、問いかけている。

■永井初男（広島県安芸高田市前教育長）

45年来の盟友である永井氏は、子ども・保護者・地域住民から絶大な信頼を寄せられていた教育実践家である。教育長となっても、子どもを多角的・多面的に見る視点や、ニーズに応じた丁寧な対応という基本姿勢を貫いた。その延長にあるのがチーム学年担任制導入である。導入にあたっては、校長の理解や教員の納得感を重視し、学校ごとの事情に寄り添いながら、対話と丁寧な試行を重ねてきた。その姿勢は、制度に懐疑的な管理職や教職員の共感を得ていく。

現場の理解を得つつ、改革を進めていく教育行政のあり方を問うている。

■ 苦野 一徳（教育哲学者・熊本大学准教授）

チーム担任制は、「手段」（方法）である。では何のための手段（方法）か？

本章では、学校教育の本質からチーム担任制の本質的意義を論じている。これは、本書の目的が、チーム担任制の善し悪しだけを論じるのではなく、「学校教育の本質とは」、「教職員は何を大事に日々の教育活動を営んでいるのか」という問いに対して「対話を通じた合意形成」を提案するものだからである。

学級担任への手当増額が、現場の管理職や教職員との対話もなく、「学校教育の本質」を問い直すこともないまま、上から一方的に示される——そんな構造が、今もなお続いている。現場を置き去りにした改革は、子どもたちの未来を本当に支えられるのだろうか。

だからこそ、いま必要なのは、現場からの声であり、対話であり、合意形成である。本書で紹介した実践は、困難な現実の中でも、子どもたちの最善の利益を第一に考え、改革に挑戦を続ける希望の記録である。

第1章 「チーム担任制」とは何か……中西 茂

あいまいな仕組みと呼称……………14

教員の働き方改革、生徒の主体性育む……………18

第2章 チーム担任制の現場……中西 茂

校長が交代しても続ける……………24

校長が異動した先で……………30

自死きっかけ、再発防止策として……………41

各地に広がるチーム担任制……………48

校長交代で変わるのか、変わらないのか……………56

自治体を挙げて取り組む……………70

第3章

時代の変化に対応する

公立中学校の挑戦……高橋幸夫

最上位目標『主体的に思考し表現する集団』……………88

チーム担任制……………90

生活指導改革……………103

特別活動改革 生徒参画の学校改革……………104

ICTの活用によるスマートスクール化……………110

時代の変化に対応する学校へ、さらなる高みを目指して……………111

第4章

「新教育課程」3つの改革

常識を疑った小学校の軌跡……西門隆博

新教育課程とは3つの改革……………114

改革のきっかけと校長と教頭の苦悩……………117

小学校の常識「学級担任は重要である」への疑問……………120

第5章

学校の課題を克服する

全市一体での「チーム担任制」……永井初男

生徒指導面での指摘と限界……………121

小学校教員の働き方と新しい勤務制度の乖離……………122

改革への道のり……………124

新教育課程導入後の様子……………127

「学校運営における組織的対応についての提言」の指摘とこれから……………131

学校の現状を何とかしたい……………134

「チーム担任制」のスタート（2020年度）……………136

全小中学校で試行（2021～2023年度）……………139

小学校での本格実施（2024年度）……………143

校長が「チーム担任制」の成功の鍵を握っている！……………147

チーム担任制の質的向上に向けて……………151

第6章

チーム担任制の意義を、 教育の本質から考える…… 苦野一徳

目的それ自体を問い直す……………	156
チーム担任制の広がりとその課題……………	157
対話の文化・仕組みをつくる……………	159
これって一体何のためなんでしたっけ？……………	161
「対話の時間がない」について……………	163
児童生徒も参加する……………	166
校内研修に生徒が参加する……………	168
「自由の相互承認」の原理……………	170
「一般意志」の原理……………	172
教育の本質……………	173
チーム担任制の本質的意義……………	174

第1章

「チーム担任制」とは何か

教育ジャーナリスト

中西 茂

1つの学級には担任は1人——まだまだ、これが世の中の常識だが、その常識を変える「チーム（学年）担任制」という取り組みが、全国で静かに広がっている。

この取り組みは大きな可能性を秘めている。教員の働き方や子どもとの接し方を変え、子どもの主体性を育む可能性である。

福井県が推進「振興計画」に盛り込む

〈福井県が小中学校で「チーム担任制」試行 教員の働き方改革へ〉。そんな見出しの記事が2024年12月17日配信の福井新聞オンラインで掲載された。福井県教育委員会が2025年度からの「第4期福井県教育振興基本計画」の骨子案に「チーム担任制」の試行を盛り込んだという内容である。

2024年10月31日の第2回「ふくい教育振興推進会議」で示された骨子案では、「複数で子どもを見守るチーム担任制の推進」が新規項目の印をつけて示されたことがホームページでも確認できる。この日の会議の議事要旨には委員の関連発言が二つ残されている。

「チーム担任制について、一人の担任に負担が偏り過ぎない、一人の担任の考え方だけに偏って近視眼的な指導にならないようにという点で良い方法である一方、チームの作り方は慎重でないといけない。教員が個性を含めて力を発揮してもらうには、チームのバランス、組み合わせ、チームリーダーの資質が重要」

「チーム担任制を幾つかの学校で取り入れているが、一括りにチーム担任制を導入するのではなく、必要に応じてとか柔軟な形で取り組める表現を取り入れてほしい」

その後、2025年1月16日には教育新聞が配信。「来年度から、できる学校からチーム担

任制を導入し、段階的に増やしていく」として将来的な教員加配も否定せず、「個々の教員に負担や責任が集中しない組織づくりを目指していく」「学級運営や生徒指導の分担、休暇を取りやすくなるなど、教員の働き方改革につなげていきたい」といった県教委の担当者のコメントも掲載した。

この4日後の第3回「ふくいの教育振興推進会議」で示された計画案では、主な施策として、「充実した教育に向けた学級運営」の中のひとつに「複数教員で子どもを見守る『チーム担任制』の導入促進」が入った。また、「個々の教員に負担や責任が集中しない組織づくり」の一策としても「チーム担任制の導入等により業務負担の分散化を図り、柔軟な働き方を推進」と記された。

議事要旨には、この日の委員の関連する発言として、「チーム制は本当に大事だが、いまいる人員でチームを組んでも、場合によっては仕事が増えるだけかもしれない。補助する者や教員以外の様々な立場の人とのチームが大事との意見があった」と記された。

全国を見渡せば、「チーム（学年）担任制」はすでに市全体で取り組む地域が複数あった。ただ県レベルでの推進となると話は違う。しかも、教育県として先進的な施策が多い福井県が始める意味は大きい。一方で、会議での委員の発言からは「チーム担任制」を進めるうえでの

課題も垣間見える。

2025年度からは佐賀県も「チーム担任制」の導入に積極的な姿勢を見せ、9市町9校でモデル的に実施。中央教育審議会の教員養成部会でも、好意的に受け止める発言が複数あった。

あいまいな仕組みと呼称

学級担任の業務を学年の複数の教員で分担する「学年担任制」や、学年を超えて分担することを含む「チーム担任制」が全国的に広がっているのは確かだ。文部科学省が統計を取っているわけでもなければ、積極的に推奨しているわけでもない。全国的に研究者や報道機関が調査したという話もまだ聞かない。昔から取り組んでいる所はあったと過去形で話す教育関係者もいる。

ただ、この仕組みに関心が高まっていることはホームページで検索してみるだけでも分かる。たとえば群馬県東部教育事務所は2024年4月に「チーム担任制Q&A」をつくっている。テレビ報道のYouTube動画がいくつもみつかる。小学校の教科担任制が文科省の施策として拡大されつつあるのも追い風だろう。学校関係者の関心がいま高まるには理由があるはずだ。

一方で、まだ社会一般には注目度がそれほど高まっていない理由のひとつに、この仕組みのあいまいさがあるように思う。そもそも呼称がさまざまだ。筆者が把握した範囲でも「チーム担任制」「学年担任制」だけでなく「全員担任制」「学年チーム担任制」もある。「チーム学年経営」と呼ぶ自治体の取組みもねらいは同じように見える。取材の中では「学年担任制より学年担任輪番制と呼んだ方がしっくりくる」という教員もいた。呼び方が違えば、少しずつ取組みが違ってくるのは当然だろう。

小規模校では同じ学年だけでチームを組むことに無理があるから、必然的に「学年担任制」ではなく、学年の枠を超えたチームで学級を見るしかない。逆に1学年の学級数が多すぎると、すべての学年を1チームで見ることが難しいため、ひとつの学年でもチームを2つにする学校もある。

小学校と中学校の認識の差も大きい。小学校でも教科担任制が広がりつつあるとは言え、まだまだ学級担任制が基本だ。教科担任制が大前提の中学校としては、受け止め方が違う。

多くの「チーム（学年）担任制」の学校では担任が一定期間で入れ替わるが、担任業務を持ち回りにするのではなく、副担任とのチームで生徒を見る場合も「チーム担任制」と呼ぶ学校まである。「全員」で担任することは無責任制になりかねないという指摘があることも事実だ。つまり、どこまでが「チーム（学年）担任制」なのかの範囲が定義しづらいのである。この

ことが広がり把握しづらくしている一因とも言える。ただ、本書を読み進めてもらえれば、課題を抱えつつも、この仕組みが、いまの時代にいかに有効かが分かっていただけたと思う。

「1人1箱」は限界」という声

なぜ、いまの時代に有効なのか。それは、どの学校でも1人の教員が担任として1つの学級をみるという仕組みには限界が来ているからだ。これが、筆者が2023年度以降、「チーム（学年）担任制」を導入している全国の自治体や学校を回ってきた印象である。

後述するように、教室を箱に例えて「1人1箱はもう限界」と表現した教員もいた。形態はさまざまでも、学年の教員全体や、他の教員も含めたチームで学級を見ていくことが重要だということとらえ方では、おおむね一致するはずだ。つまり、「チーム（学年）担任制」を定義するならば、共通するのはこの一点なのだと思う。

「チーム（学年）担任制」を取り入れたきつかけを取材していくと、多くの学校で、教員の休職など、学校内での何らかの困りごとが出発点にあったことが分かる。その困りごとを何とかするための対処法のひとつとして始まったケースが多いのだ。いじめを訴えて自死した生徒の問題を契機に、複数の目で生徒を見ることが欠かせないと、全中学校に取り入れた自治体もある。教員不足は全国で深刻になっている。病休や産休の代替教員がみつからず、やむなくチーム

で学級を見ることは全国どここの学校でも起こりうるはずだ。それが「チーム（学年）担任制」に関心が集まる理由のひとつだろう。代替教員がみつからないときに、管理職まで授業のカバーに入るような「文化」を変える必要があると考え、「学年担任制」を取り入れようとした教育長もいる。

一方で気になるのは、2024年8月に中央教育審議会がまとめた答申「『令和の日本型学校教育』を担う質の高い教師の確保のための環境整備に関する総合的な方策について」が示した教員の処遇改善策だ。この中で、「担任手当」の増額が提案され、2025年度予算で実行に移されようとしている。

この点では中教審の審議の過程でも、複数の委員が反対意見を述べていた。文科省も「チーム（学年）担任制」が広がっていることは分かっている。筆者の取材にも「制度設計次第」という回答だった。ただ、手当の増額は制度設計次第であっても、「学級担任の負担が重いから処遇を改善する」のと、担任一人ひとりの負担を軽くすることになる「チーム（学年）担任制」では、ベクトルが真逆とも言える。同じ答申で、新任教員の負担軽減が指摘され、答申に合わせて文科省が作った「教師を取り巻く環境整備総合推進パッケージ」に取りこんだことと矛盾はしないのだろうか。

ただ、同じ2025年度予算には、小学校での教科担任制を4年生まで引き下げることも盛

り込まれた。複数の学級の児童と接する機会が増えるはずで、「チーム（学年）担任制」を広げるきっかけにもなりうると思う。

教員の働き方改革、生徒の主体性育む

ではこの仕組みのメリットは何か。

「チーム（学年）担任制」がうまく回るようになれば教員の働き方改革になるという話は、筆者が取材した複数の学校からも聞いた。特定の教員に業務が集中することが避けられるだけでなく、導入を機に保護者への対応も変わったことで時間外勤務時間が削減できたという学校もある。さらに、担任業務が分担できることで、時差出勤など柔軟な働き方がしやすくなったという学校もある。

子どもたちにとって、複数の担任がいれば何か相談をする際に選ぶことができる。ウマが合わない担任との関係が、嫌でも1年間続く環境は、子どもたちに耐えられないこともある。一方で、「チーム（学年）担任制」が順調に回っているように見える学校であっても、アンケートを取ると必ず、これまでの学級担任制のほうがいいという児童生徒は出る。こうした子どもたちを常に誰かが見守る姿勢は欠かせない。

そして究極的なこの仕組みのメリットは、子どもたちの主体性が育まれるということだという校長は多い。これまでは1人の担任頼みで決まっていた多くのことを、子どもたちが主体的に考え、自ら動き出して決めていくようになったという話を、複数の学校で耳にしたのだ。主体的な学びが、これまで以上に求められていることは、学習指導要領をもちだすまでもない。

〃仕組み〃を維持していくために

この仕組みで最も配慮が必要なことは、チームを組む教員同士の連携のための情報共有である。週替わりで担任業務を変える学校も珍しくない。生徒の情報などの共有が不十分だと支障が出る。それだけに、学年間やチームの情報共有の時間を決めている学校は多い。一方、みなで学年の子どもを見ることが無責任体制につながるといふ問題を指摘する校長も存在する。筆者が足を運んだ学校は、自治体が全校で「チーム（学年）担任制」を取り入れているところと、学校長の判断で個別に取り入れているところに分かれた。前者の場合は、学校が「やらされ感」をもたないような配慮が欠かせない。後者では、逆に教育委員会がバックアップする姿勢をもたないと、孤軍奮闘になってしまう。他校に異動した際のこととも考えざるを得ないからだ。

公立学校の教員には異動があり、校長も交代していく。この仕組みが公立学校で継続してい

くには人事の工夫も欠かせない。ある中学校では、校長が交代したことで、2024年度中に全学年で従来の学級担任制が復活したという。この仕組みに消極的な教員の声を管理職が採用したようだ。

別の自治体では、定年を前に「次の校長もチーム（学年）担任制に理解ある人を」と教育委員会に訴える校長もいる。この仕組みを定着させるためには、こうした人事の配慮も必要になってくる。

一方、校長が交代しても、この仕組みが続いている中学校も存在する。2023年に「学年（チーム）担任制」2代目の校長を取材したが、最初は異動してきたばかりで仕組みを知らない教員が戸惑うためにマニュアルを作成、それでも教員の反対が多く「この仕組みは課題が多いからやめたい」と2代目が初代に訴えたこともあったという。ところが、生徒が主体性を見せ始めると、反対していた教員が「いまはこれがいい」と言い始めた。つまり定着には時間がかかるということだ。

そして、3代目は初代と同僚だったこともあるために、この仕組みに違和感はないという。ただ教員の定数が減り、次年度は運営の仕方を見直す。こうした管理職のマネジメントが欠かせないという声はほかでも聞いた。

さらに、この仕組みを経験した元校長は、子どもたちの主体性だけでなく、教員の同僚性を

取り戻す意義も大きいと考えている。

さらに別の自治体では、「学年（チーム）担任制」に取り組んだ校長が、異動先で改めて「学年（チーム）担任制」に取り組んでいる例がある。このことも、この仕組みの広がり の証と言えるだろう。

こうした全国の動きは、第2章以降、筆者と当事者である校長や教育長が、詳しく紹介していくことになる。

そして教育哲学者の苦野一徳・熊本大准教授は理解者のひとりと言えるだろう。苦野氏は学年（チーム）担任制を考えるオンラインセミナーで「学校の中での職員間の対話が欠かせない。学校が良くなる、学校が活性化する一番のカギは、対話の文化や仕組みを作ることにある」と話した。この点は第6章で、苦野氏自身が論じてくれている。

苦野氏の言う対話を取り戻す仕組みは、同僚性を取り戻す仕組みとも重なるはずだ。そうした意味でも「チーム（学年）担任制」を考えたい。

なお、本書のタイトルは『チーム担任制』だが、すでに本文では繰り返し「チーム（学年）担任制」という表現をしている。こうすれば、それなりの数の学校の取組みが包括できると判断しているからだ。ただ次章以降、個別の学校での取組みは当然、その学校での呼称を優先することになっている。