

〈自由研究論文〉

「チーム担任制」が教員の意識に与える影響

— 教員を対象とした調査の結果から —

安藤 福光（兵庫教育大学）

1. 研究の目的

この研究の目的は、「チーム担任制」が教員の意識に与える影響を明らかにするために、教員を対象とした質問紙調査の結果から検討することにある。

「チーム担任制」は「学年担任制」や「複数担任制」と称されることもあり、複数の教員がローテーション（輪番）しながら学級担任を務めていく仕組みである。これまで通り学級は存在するし、それぞれの学級に児童生徒は在籍するけれども、教員だけが一定の期間で交代していく。固定担任制度のように、「自分の学級」だけを担当するのではなく、学年の児童生徒全員を、その学年に属する全教員で担当するところにその意義がある（1）。

近年、教育現場において試行されつつある新たな取り組みであり、メディアで取り上げられる機会が増えつつある（たとえば産経新聞 web 版、東洋経済オンライン、日経新聞 web 版、など）。この仕組みの導入理由として、たとえば吉田（2024）は、次のように述べる。すなわち、学校教育の抱える課題や学校を取り巻く環境の多様化、複雑化、困難化を指摘したうえで、「教員の業務の特徴として、学級担任など個人で対応するケースが多く、1 人で抱え込みやすい性質があることが指摘されている。これまでのような、学級担任 1 人に責任が集中する学級担任制のシステムでは、この状況に対応できなくなっているのではないか」（p.18）と。教員間の協働はこれまでも繰り返し述べられ、求められてきた。たとえば教育職員養成審議会「新たな時代に向けた教員養成の改善方策（答申）」（1997 年 7 月 28 日）では、「得意分野をもつ個性豊かな教員の必要性」という観点から、多様な資質能力を持つ教員が連携・協働することによって、組織的な教育活動の展開を求めた（教育職員養成審議会 1997）。学校現場の現状は、これまで以上の教員間の協働を必要しており、その解決策として、「チーム担任制」が求められている、と考えることができる。

この仕組みによって期待されるのは、児童・生徒と教員双方の成長である。児童・生徒にとっては、複数の教員が関わることや複数の教員に相談できることによる安心感の醸成が挙げられる。くわえて子どもたちの自立を促すことへの期待もある（吉田、同上）。一方で、教員にとっては、複数の教員が児童・生徒に関わることから、それぞれの強みを発揮することができることや、教員同士の協働による学び合いも期待される。執筆者のこれまで実施してきた聞き取り調査（後述の聞き取り調査とは別調査を含む）からは、とりわけ若手教員にとっては、ベテランからの学びが非常に大きい、との声も聞くことから、「チーム担任制」は、教員の職能成長につながる取り組みとしても目される。

「チーム担任制」の導入状況について、ベネッセ総合教育調査研究所の実施した調査によれば小学校 932 校のうち 11.7%の学校で、中学校 769 校のうち 6.4%の学校で実施されているという（ベネッセ総合教育調査研究所 2022）。この結果から、実践としての蓄積が進みつつある現状を看取できる。一方で、それと比べて研究としてこの「チーム担任制」が、どこ

まで蓄積されているのかというのを検討したところ、実践と比べては手薄な状況にある(1)。そこで、本研究では、「チーム担任制」が教員の意識に与える影響を明らかにするため、P 県 Q 市において「チーム担任制」を実施している学校の教員を対象に質問紙調査を実施した。それらの学校において、「チーム担任制」を経験している教員と、経験していない教員との回答を比較して、教員の意識に与える影響を検討する。

2. 研究の方法

(1) モデル実施校の概要

P 県 Q 市（以下、Q 市）における「チーム担任制」導入の目的は次の3つである(3)。すなわち第一に、児童生徒理解を深めることである。これは教員集団が様々な視点で子どもたちと関わることで、子どもたちの変化に気付く機会を増やす、ということである。第二に、児童生徒の多様な能力を伸ばすことである。児童生徒が様々な教員と活動したり、対話したりすることによって、子どもたちの能力を伸ばす、ということである。第三に、教員間の協働による職能成長を図ることである。教員が組織的に協働することを通して、各教員の教育活動を連携・補完し、指導力の向上や組織力の強化を目指す、ということである(3)。

上記の目的を達成するため、Q 市では、2023 年 4 月から「チーム担任制」のモデル実施校として、小学校 2 校、中学校 2 校を指定した。その概要を以下の表 1 に示す。

表 1 2023 年度モデル実施校の概要

学校名	実施学年	実施形態	交代時期
W 小学校	5、6 年	・2 学級を 3 名で担当 ・担任の交代は 1 週間を基本	1 週間を基本
X 小学校	5、6 年	・3 学級を 4 名で担当 ・担任の交代は 4 週間を基本	4 週間を基本
Y 中学校	全学年	・学年 7 学級を 2、2、3 学級に分割 ・2 学級を 3 名、3 学級を 4 名で担当 ・担任の交代は 1 週間を基本	1 週間を基本
Z 中学校	1、2 年	・1 年：2 学級を 5 名で担当 ・2 年：2 学級を 4 名で担当 ・担任の交代は 1 週間を基本	1 週間を基本

Q 市の「チーム担任制」の特徴は、導入学年、チーム編成の方法、担任の交代時期などについて、学校の裁量を認める形で展開している点にある。これはこの仕組みが学校の教育課題を解決するために導入されることを目的としているため、学校が自校の状況に応じて柔軟に取り組むことができることを重視するからである。

小学校では、W 校、X 校ともに 5・6 年生で導入していた。W 校では 2 学級を 3 名の教員で、X 校では 3 学級を 4 名の教員で担当していた。交代時期は W 校が 1 週間、X が 4 週間で交代をしていた。このように小学校では担任の交代時期を除いては、ほぼ類似の取り組みとなっていた。

中学校では、Y 校は全学年での導入であり、7 学級という大規模校のため、各学年の学級

を 2 学級、2 学級と 3 学級とに分割して、2 学級のチームに対しては 3 名の教員を、3 学級のチームに対しては 4 名の教員で担当していた。交代の時期は 1 週間であった。一方、Z 中学校は 1・2 年生での実施とし、1 年生 2 学級を 5 名の教員で担当、2 年生の 2 学級を 4 名で担当していた。Z 校においても、Y 校と同様に 1 週間での交代であった。このように中学校について担任の交代時期は共通していたが、学校規模の差により、チーム編成の方法に差異が生じていた。

なお、このモデル校については、Q 市の研究校ではあるけれども、このための特別な加配は行われていない。このため、現有メンバーでの創意工夫をするという点に、この取り組みの特徴がある。

(2) 研究の方法

モデル実施校における研究は、教職大学院に属する研究者教員 2 名と Q 市教育委員会事務局（以下、事務局）とによる共同研究体制によって、成果と課題の検証が進められた。2023 年度の共同研究は次のように進められた。すなわち年間に 4 回（4 月、5 月、10 月、翌年 1 月）ほど大学と事務局との「大学・事務局会議」を実施し、また年間に 4 回（4 月、5 月、10 月、翌年 1 月）ほど大学、事務局、モデル実施校の管理職とを交えた「共同会議」を実施して、議論を重ねた。これらの会議では、研究の方向性、質問紙調査のデザイン、質問紙調査の結果などが議題とされ、大学、事務局、モデル実施校それぞれの立場からの意見交換がなされた。モデル実施校への調査について、管理職を主たる対象とした聞き取り調査（教諭など同席の場合もあり）、児童生徒、保護者、教員を対象とした質問紙調査を併用して、チーム担任制の成果と課題の検証を行った。

聞き取り調査について、研究者 2 名によるモデル校への聞き取り調査を 2023 年の 5 月、9 月、そして翌年の 3 月に計 3 回実施した。質問紙調査については、児童生徒を対象とした調査を、2023 年の 7 月、12 月、そして翌年の 3 月に計 3 回、保護者対象の調査と教員対象の調査は、2023 年の 12 月に 1 回ずつそれぞれ実施した。

質問紙調査の作成は、研究者 2 名と事務局との間で、調査項目の検討のやり取りを複数回重ねながら最終的な決定をみた。いずれの調査においてもその実査にあたっては、事務局を実施主体とし、事務局が有するシステムを利用して、モデル校の児童生徒、保護者、教員に対する配布と回収とが行われた。回収後のデータは大学に提供され、大学が分析したのち、「大学・事務局会議」「共同会議」の場において、関係者間での結果の共有と意見交換とを実施した。

本論文で扱う調査は、上記のうちの教員調査であり、「教員の属性」（5 問）、「仕事の達成感」（6 問）、「教師効力感」（15 問）、「使命と責任の共有」（5 問）、「勤務・職場環境」（4 問）、「チーム担任制に対する評価」（11 問）、そして「チーム担任制に対する自由記述」（1 問）の計 47 問からなる調査票を作成した。実査にあたっては、事務局を実施主体として、2023 年 12 月 18 日から 23 日にかけて、事務局が有しているシステムを利用して、モデル校の教員に対する配布（119 名）と回収（94 名：回収率 79%）とを行った。

このうち、本論文では、「教師効力感」の回答結果および大学と事務局との間で、オリジナルに作成した「チーム担任制に対する評価」を分析に用いる。「教師効力感」は、「授業に関する効力感」「学級経営に関する効力感」「保護者対応に関する効力感」「校務分掌に関する効力感」「子ども理解に関する効力感」から構成される（梅澤 2021、pp.166-168）。「教師

効力感」の具体的な質問項目は、図 1 および図 2 に、「チーム担任制に対する評価」の具体的な質問項目は、図 3 および図 4 にて示す。回答方法はいずれの項目も 5 件法による多肢選択式である。「とても当て嵌まる」を「5」とし、全く当てはまらない「1」として、5 から 1 までの間で当てはまる数字を選択させた。次ページ以降のすべての図中の数値は、5 件法のうち肯定的な回答である「5」と「4」とを選択した回答者の割合の合計値である。

3. 質問紙調査の結果

回答者の属性を以下の表 2 に示す。ここからチーム担任制を経験した教員と経験していない教員を、それぞれ「経験あり群」と「経験なし群」とに分けて、その回答傾向の差から「チーム担任制」が教員の意識に与える影響を検討する。

表 2 回答者の属性

経験の有無	W 小学校	X 小学校	Y 中学校	Z 中学校
経験あり群	55.6% (10)	47.8% (11)	100.0% (36)	64.7% (11)
経験なし群	44.4% (8)	52.2% (12)	0% (0)	35.3% (6)

注：() 内の数字は回答者数

(1) 授業および学級経営に関する効力感について

図 1 に「授業に関する効力感」(図中①、②、③の項目) および「学級経営に関する効力感」(図中④、⑤、⑥の項目) の結果を示す。図中、上段はチーム担任制を経験した教員の、下段はチーム担任制を経験していない教員の回答である。

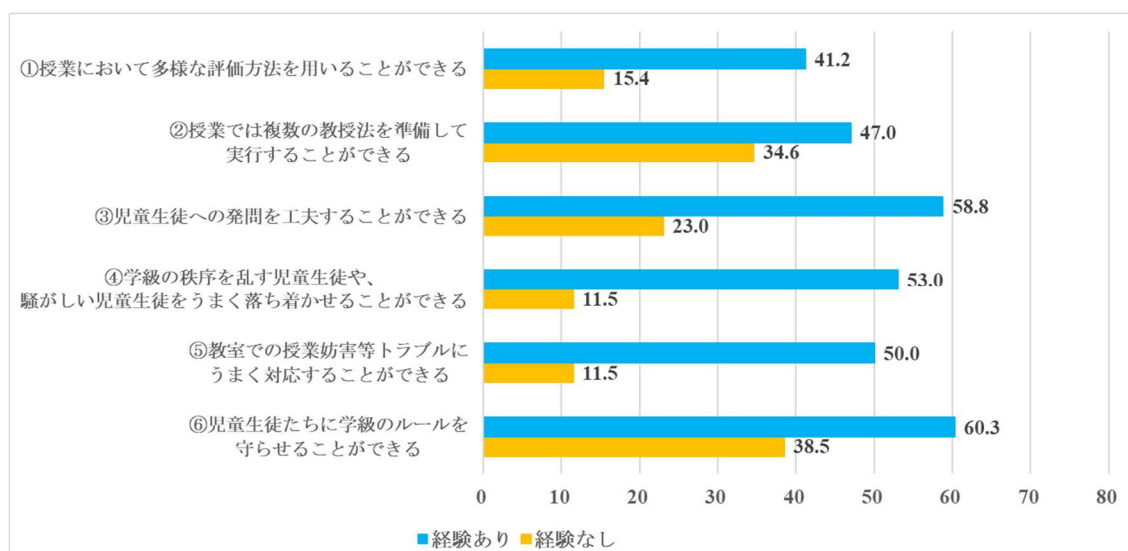


図 1 授業および学級経営に関する効力感の結果

「授業に関する効力感」における「経験あり群」と「経験なし群」との差を比較すると、①では 25.8 ポイント、②において 12.4 ポイント、③では 35.8 ポイントというように、チーム担任制を経験している教員の方が、肯定的な意識を有していたことが分かる。また「学級

経営に関する効力感」についても、両者の間には、④が 41.5 ポイント、⑤が 38.5 ポイント、⑥が 21.8 ポイントの開きがあり、④から⑥全ての項目において 20 ポイント以上の差で「経験あり群」の方が肯定的な回答傾向にあった。このように授業および学級経営に関する効力感について、「経験あり群」の教員の方が肯定的な回答傾向にあり、またその開きが大きいという結果となった。

(2) 保護者対応、校務分掌、児童生徒理解に関する効力感について

図 2 は、「保護者対応に関する効力感」(図中⑦、⑧、⑨の項目)、「校務分掌に関する効力感」(図中⑩、⑪、⑫の項目)および「児童生徒理解に関する効力感」(図中⑬、⑭、⑮の項目)の結果を示したものである。図中、上段はチーム担任制を経験した教員の、下段はチーム担任制を経験していない教員の回答を表している。また図中の数字は回答率(%)である。

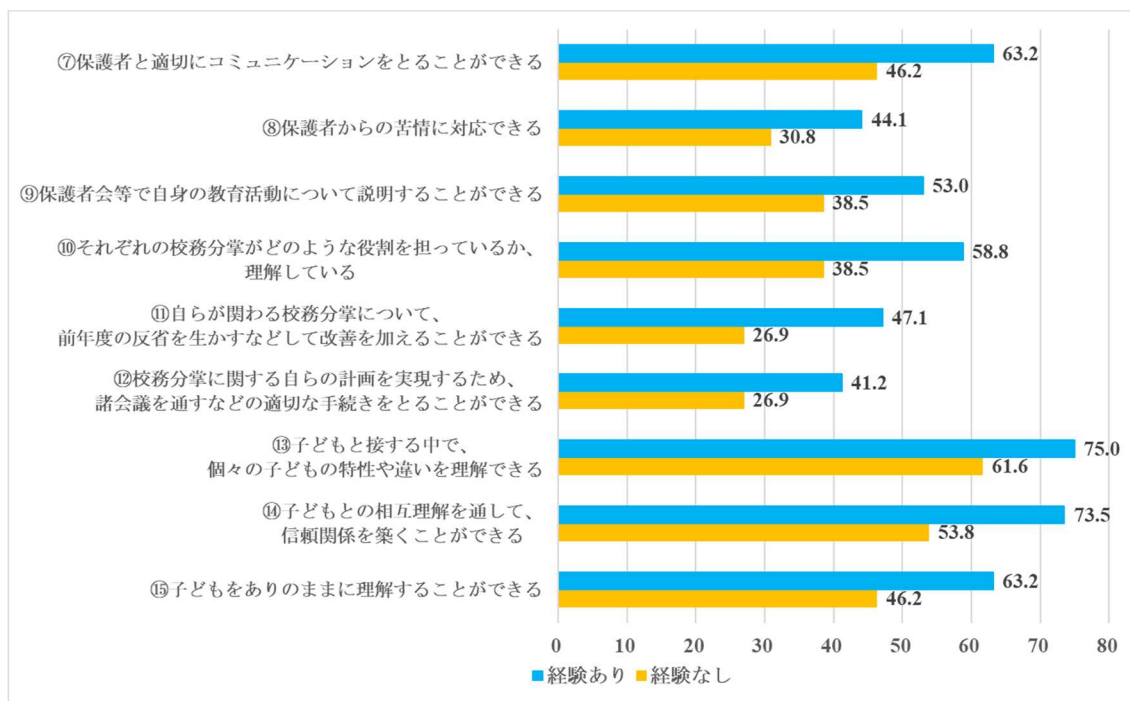


図 2 保護者対応、校務分掌、児童生徒理解に関する効力感の結果

保護者対応に関する効力感について、「経験あり群」と「経験なし群」との差を比較すると、⑦で 17.0 ポイント、⑧で 13.3 ポイント、⑨で 14.5 ポイントの差が生じており、「経験あり群」の方が、肯定的な意識をもつ傾向にあった。つぎに校務分掌に関する効力感においては、⑩では 20.3 ポイント、⑪で 20.2 ポイント、⑫については 14.3 ポイントの差と経験のある教員の方が肯定的な回答傾向であった。そして児童生徒理解に関する効力感では、⑬が 13.4 ポイント、⑭が 19.7 ポイント、⑮で 17.0 ポイントの差があり、チーム担任制を経験している教員の方が、肯定的な回答をしていた。いずれの効力感においても、「経験なし群」よりも「経験あり群」の教員の回答は「経験なし群」よりも肯定的な傾向であった。

「教師効力感」についてまとめれば、すべての効力感のすべての質問項目において、「経験なし群」よりも「経験あり群」の方が肯定的な回答をしていたことが明らかになった。な

かでも「授業に関する効力感」と「学級経営に関する効力感」については、その差が顕著であった。すなわち前者においては、「①授業において多様な評価方法を用いることができる」で 25.8 ポイント、「③児童生徒への発問を工夫することができる」で 35.8 ポイントの差があり、また後者については、「④学級の秩序を乱す児童生徒や、騒がしい児童生徒をうまく落ち着かせることができる」が 41.5 ポイント、「⑤教室の授業妨害等トラブルにうまく対応することができる」が 38.5 ポイント、「⑥児童生徒たちに学級のルールを守らせることができる」が 21.8 ポイントであり、全ての項目において 20 ポイント以上の差が生じていた。このように「チーム担任制」を経験している教員の方がいずれにおいても効力感が高かったことから、彼らは前向きに自信をもって職務に従事していることができている、と推察できる。

(3) チーム担任制の成果の側面に対する評価

チーム担任制に対する評価、とりわけ成果の側面として考えられる項目の結果を図 3 に示す。図中、上段はチーム担任制を経験した教員の、下段はチーム担任制を経験していない教員の回答を表している。また図中の数字は回答率 (%) である。

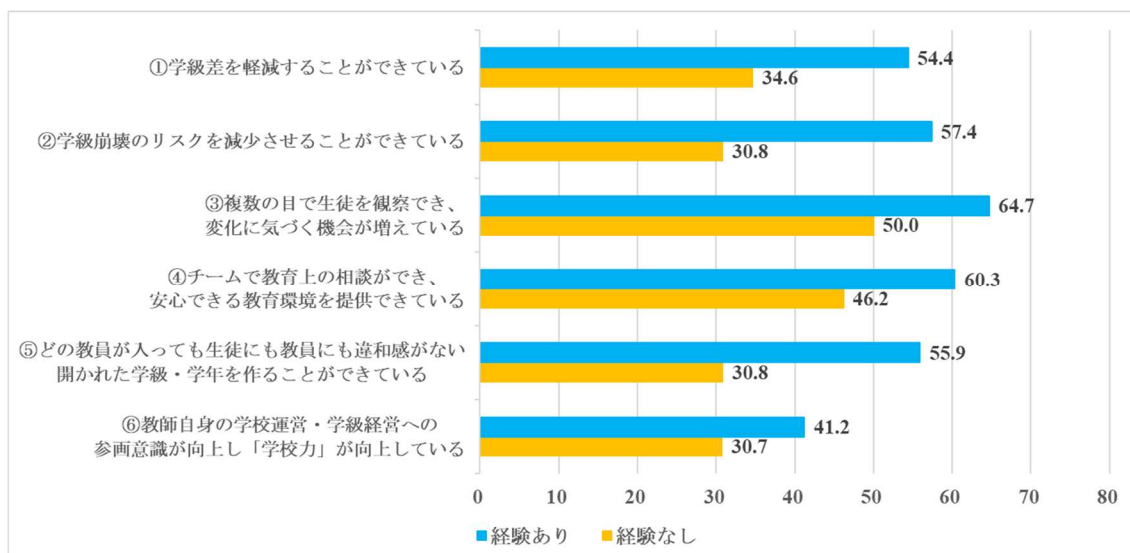


図 3 チーム担任制の成果の側面に対する評価の結果

「経験あり群」と「経験なし群」とを比較すると、すべての質問項目において、「経験あり群」の方が肯定的な回答をしていた。とりわけ 20 ポイント以上の差がみられたものとして、②が 27.4 ポイント、⑤が 25.1 ポイントであった。また①についても、19.8 ポイントの開きが存在した。このように、チーム担任制を経験している教員の方が成果認識に対して肯定的な回答傾向にあり、教員の意識に対する効果をうかがうことができる。とりわけ上記②、⑤、①などは学級経営に関わる項目であり、先の「教師効力感」における「学級経営に関する効力感」と通底する結果となった。

(4) チーム担任制の課題の側面に対する評価

図 4 は、チーム担任制に対する評価、とりわけ課題の側面として考えられる項目の結果を示したものである。図中、上段はチーム担任制を経験した教員の、下段はチーム担任制を経験していない教員の回答を表している。また図中の数字は回答率 (%) である。

験していない教員の回答を表している。また図中の数字は回答率（%）である。

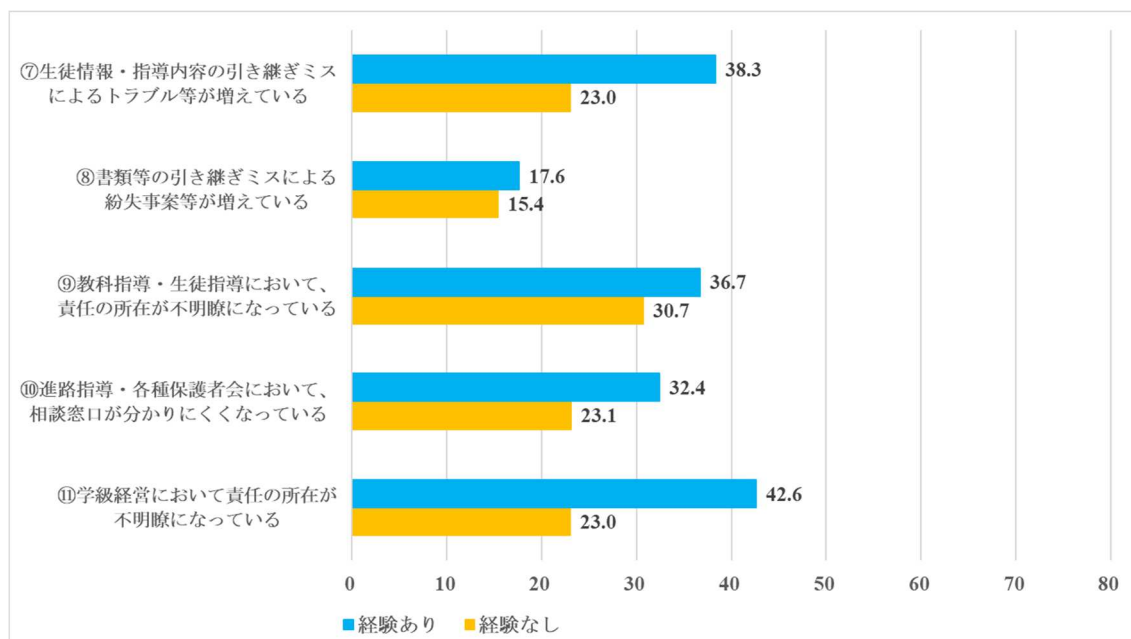


図 4 チーム担任制の課題の側面に対する評価の結果

課題の側面について、「経験あり群」と「経験なし群」とを比較すれば、これについても「チーム担任制」を経験している教員の方が、すべての項目で肯定的な回答をしていた。つまり、「チーム担任制」のもつ課題もまた認識していることが明らかとなった。これまでの分析で示してきたように、20 ポイント以上の開きのある項目はないけれども、しかし、⑦ 15.3 ポイント、⑪で 19.4 ポイントであり、引き継ぎや情報共有に関するにおいて、一定の差が生じた。また⑩が 9.3 であり、相談窓口の分かりにくさも課題として認識されていた。

4. 結論

本研究では「チーム担任制」が教員の意識に与える影響を検討するために、教員に対する質問紙調査を実施し、それを経験している教員と経験していない教員とに分けて分析することを通して接近した。ここまでの検討を踏まえれば、チーム担任制を経験している教員の方が、経験していない教員よりも、肯定的な回答傾向にあることが明らかとなった。この結果から、「チーム担任制」は教員の職務に対する肯定的な意識の形成に益する、とまとめることができるだろう。

具体的には、「教師効力感」においては、とりわけ「授業に関する効力感」および「学級経営に関する効力感」において、両者の間には大きな開きがあり、経験している教員の方が前向きな意識を有していた。また、「チーム担任制に対する評価の側面」のうち、「成果の側面」において、経験している教員の方が、経験していない教員よりも肯定的な回答をしていました。繰り返しになるが、ここでも学級経営に関する項目に、特に肯定的な結果を看取することができた。一方で、課題の側面からも明らかになったように、やはり経験をしている教員の方が、経験していない教員よりも引き継ぎミス等を、実感している傾向が確認できた。この点については一定の改善の余地が残ることから、今後は情報共有の仕組みの工夫、責任

の所在の明確化を図ることが重要である。このためには、チームに属する教員の「当事者意識」を、いかに高めていくか。この点の検討が必要になる。

「チーム担任制」を経験している教員の回答傾向をもたらした背景として、次のことが推察できる。それは、「チーム担任制」が教員にこれまで以上の協働を求める仕組みであり、それが教員たちの実践を「下支え」し、結果として彼らが仕事を進める上での安心感につながったのではないか、ということである。ここでいう協働の一例を聞き取り調査の結果をもとに挙げれば、日常的なコミュニケーションがこれまで以上に増えていることや、公的な打ち合わせ（時間割内／時間割外での実施）の増加があるだろう。「チーム担任制」は情報共有が鍵を握る仕組みのため、モデル実施校では、これを重視していた。このように協働を求める仕組みになっていて、そこでの意思決定とそれにもとづく実践が、彼らに様々な場面で、全員で取り組むということを追っていた、ということが考えられる。

最後に研究上の課題を述べる。まず学校種ごとの分析が必要である。今回の調査結果は、回答者数の都合により、小学校と中学校をあえて分けずに調査をした。しかしながら、小学校と中学校とでは、初等教育と前期中等教育それぞれの有する性格の差異により、学級経営と教科指導との関連づけの程度や学級経営の中身が異なる部分がある。この点を踏まえた分析が今後は欠かせない。

あわせて、小学校においては、「チーム担任制」の学校は「教科担任制」を取り入れることになる。このため、小学校における教員の意識の変化は、「チーム担任制」による影響なのか、それとも「教科担任制」による影響なのか、両者の相互作用による総合的な影響なのか、という点について厳密に検討することが求められる。

また、他の学校の同学年との比較が必要である。というのも、今回の分析は、モデル実施校の中で経験している／経験していない教員間の分析に留まってしまったので、担当学年が異なっているからである。このため、他の学校の同学年の教員間との比較が必要である。もちろん、学校が異なれば、学校を取り巻く環境が異なるので、この点に留意しながら比較検討することにより、より精密な「チーム担任制」の影響を明らかにできると考える。

注

- (1) 「チーム担任制」は同学年内だけではなく、複数学年に渡って行われることもある。小学校を例にとれば、「4・5・6年」といった3学年にわたる事例があったり、「3・4年」「5・6年」というように2学年にわたる事例があったりする。このように学校の事情によって取り組みの態様はそれぞれである。
- (2) たとえば、国立国会図書館サーチ (<https://ndlsearch.ndl.go.jp/>) において雑誌記事等を含めて「チーム担任制」と検索すると、8件（最終確認日 20240912）がヒットする。このうち重複する結果を除いたところ、3件となる。この3件のうち、2件が教育雑誌に所収された教育実践に関する論考、1件が大学紀要に所収された論文である。
- (3) Q市教育委員会事務局作成の「大学・事務局会議」の資料による。

文献

- 1 梅澤希恵「教員の研修への参加と職務上の自己効力感」川上泰彦編著『教員の職場適応と職能形成』ジエース教育新社、pp.164-177、2021
- 2 教育職員養成審議会『新たな時代に向けた教員養成の改善方策（答申）』1997

- 3 産経新聞 web 版「担任の先生を 1 カ月交代でローテ 羽曳野の市立小 学年担任制導入へ大阪府内で初」2024 年 3 月 22 日
(<https://www.sankei.com/article/20240322-EU4UAASCHFPP5GQVIPPEHN2KCU/>) (2024 年 9 月 13 日最終閲覧)
- 4 東洋経済オンライン「子ども・若手教員にメリット大、富山県南砺市『全市でチーム担任制』の深い狙い」2023 年 6 月 19 日 (<https://toyokeizai.net/articles/-/678448>) (2024 年 9 月 13 日最終閲覧)
- 5 日経新聞 web 版「児童に好評『チーム担任制』関わり多様、教員も負担減」2024 年 2 月 26 日 (<https://www.nikkei.com/article/DGXZQOUE201AF0Q4A220C2000000/>) (2024 年 9 月 13 日最終閲覧)
- 6 ベネッセ総合教育調査研究所『小中高校の学習指導に関する調査 2022』2022
(https://benesse.jp/berd/shotouchutou/research/detail_5812.html) (2024 年 9 月 13 日最終閲覧)
- 7 吉田博明「学校の意識改革を通じた『チーム担任制』の実現」東京書籍株式会社・公益財団法人中央教育研究所『第 39 回 (2023 年度) 東書教育賞 入賞論文』pp.18-27、2024
(<https://ten.tokyo-shoseki.co.jp/contest/kyoiku/no39/yoshida.pdf>) (2024 年 9 月 16 日最終閲覧)

付記

- ・本研究は兵庫教育大学と P 県 Q 市教育委員会事務局との共同研究の成果の一部である。
(研究題目：学年 (チーム) 担任制導入の効果についての評価・検証)
- ・本研究のデータについては、2024 年 6 月 4 日に P 県 Q 市教育委員会事務局から使用の許諾を得た。
- ・本論文は、安藤福光「『チーム担任制』は教員の意識にどのように影響するのかー教員を対象とした質問紙調査の結果をもとにー」と題して、日本カリキュラム学会第 35 回大会 (2024 年 7 月 6 日、於：筑波大学) で発表した内容に加筆・修正を加えたものである。
- ・本論文の内容については、2024 年 9 月 24 日に P 県 Q 市教育委員会事務局から最終確認を得た。