

フランスにおける教員の機能回復制度運用の実態

松原 勝敏

The actual condition of institutional employment of the functionary recovery system (réadaptation) for a sick leave-of-absence teacher in France

Katsutoshi Matsubara

Abstract

In our country, the teacher who can exercise sufficient leadership neither by illness nor stress exists mostly today. The system for securing the right which such a teacher commits is not fully improved in our country. In the precedent paper, I summarized the outline of the functionary recovery system for teachers of France. So, in this paper, I intend to clarify the actual condition of institutional employment of the system.

key words : sick leave-of-absence teacher, rehabilitation, réadaptation

I. はじめに

本稿は、本学紀要第42号に掲載した「フランスにおける病気休職を経た教員のための機能回復制度の概要」の続編である。前稿では、機能回復制度に関する一連の研究の意義づけを行うと共に、機能回復制度研究の第一段階として、制度の概要をまとめておいた。それに続く本稿では、機能回復制度に関する現地調査で得た統計資料等を用いて、その制度運用の実態を報告したい。

なお、本稿は、一連の研究における中間発表と位置づけて、フランスにおける教員のための機能回復制度が、教員にとってどのような意義を有するかの考察は別稿に譲りたい。

II. 機能回復制度の申請から制度利用後の配属

大学区に支援サービス (service académique d'appui) がおかれる。これは、大学区長、専門助言医、専門助言社会アシスタント、視学官や行政官及び専門家から構成される。こ

の組織は、機能回復のための該当者の割り振りや機能回復期間終了後の進路の提案、該当者の受け入れ場所の募集、機能回復のためのプログラム作りの支援等を行うものである。申請に当たっての調書は、参考までに次頁に掲載する。

機能回復を行う場所として、教員は、機能回復のために、①国立遠隔教育センター、②医療・療養・病後施設、③州教育文書センター、県教育文書センター、情報・指導センター、コレージュ、④共済組合等の社会教育あるいは管理業務、⑤国民教育職員共済組合の治療作業所に割り当てられる。この割り当ての際になされる候補者の審査は、大学区当局のレベルで行われ、医療委員会、大学区支援組織、大学区専門家グループ、関係の同数管理委員会の意見をもとに、職員の代表者たちとの討議において行われる。

機能回復期間終了後には、主として5つの進路が用意されている。

- ・教育現場への復帰
- ・他の職種への配置転換（所属省庁や地方公共団体等における公務員職あるいは民間の職種が検討される）
- ・通常は、10年以上の勤務経験がある教員にしか認められない特別休暇
- ・職業教育を受けるための休暇
- ・国立遠隔教育センターへの再雇用

Ⅲ. 国立遠隔教育センター（Centre National d'enseignement à distance：以下CNEDと略す）における機能回復制度の概要

1. CNEDにおける機能回復の主要目標

CNEDは、情報やコミュニケーションに関する新しい技術を活用して、遠隔教育を施し、推進するために、フランス全土に8つの拠点となる施設を置いて運営がなされている。CNEDは初等教育から高等教育まですべての教育段階にわたる普通教育、技術教育、そして職業教育サービスを提供する。また、遠隔教育を通じて、公職のための競争試験の準備教育も行う。そのために、CNEDは、様々な人々を受講生として受け入れる。今日、CNEDの登録者の80%は成人であるが、学校への就学ができない生徒に対しても、遠隔教育サービスを行っている。CNEDには、9200名の職員のうち、機能回復制度を利用している教員、あるいは機能回復終了後にCNEDに再雇用された教員が1350人所属していて、機能回復制度の運営に重要な役割を果たしている。

CNEDでの機能回復は、通過的・動的時期としてとらえられ、期間は3年間に制限され

<p>2004－2005学校年度における希望</p> <p>－機能回復ポストへの初めての配属</p> <p>－昨日回復ポストへの継続的配属</p> <ul style="list-style-type: none"> ・同一の職務 <input type="checkbox"/> ・他の職務（それを記すこと） <input type="checkbox"/> <p>－機能回復期間の終了 <input type="checkbox"/></p> <ul style="list-style-type: none"> ・通常業務への復帰 <input type="checkbox"/> ・退職 <input type="checkbox"/> ・CNEDへの再雇用 <input type="checkbox"/> ・他職種（詳細に） <input type="checkbox"/> <p>初めての配属にはどのような性質の職務を希望するか（順位をつけること）</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 教育職 <input type="checkbox"/> 文書管理 <input type="checkbox"/> 一般事務職 <input type="checkbox"/> その他 <p>勤務を希望する都市</p>
<p>記載年月日</p> <p>署名</p>

大学区当局保存用	
<p>大学区支援サービスの意見*</p> <p><input type="checkbox"/>第一カテゴリ <input type="checkbox"/>第二カテゴリ <input type="checkbox"/>第三カテゴリ <input type="checkbox"/>第四カテゴリ</p>	
作業グループの意見	記載年月日：
CAPAの意見	記載年月日：
専門家の意見	記載年月日：
<p>(*)注：カテゴリの定義</p> <p>第一カテゴリ：最優先</p> <p>第二カテゴリ：できるだけ早期に機能回復制度による問題解決の必要性あり</p> <p>第三カテゴリ：機能回復制度の利用が望まれるが、他の方法もあり得る</p> <p>第四カテゴリ：機能回復制度利用はふさわしくない。</p>	

*実際は、太線枠の範囲それぞれがA4サイズ1枚の用紙で用意される。

る。CNEDでの機能回復は、①生徒を前にした教育への復帰を目指すこと、②遠隔教育への職場転換を目指すこと、③CNED以外の職業転換を目指すこと、の3つを主要な目標として制度の運営がなされている。

2. CNEDで機能回復制度を利用する教員の職務内容

機能回復期間中の教員は、その職務を自宅で、現場を離れて遂行することができる。しかし、居住地の関係で可能であれば、居住地の近くの施設内での職務を求められることがある。したがって、求められる職務は様々である。

まず、現場を離れての職務として、機能回復のためにCNEDに配属された教員の約80%が採点員としての職務に当たる。この場合、ビデオやインターネットなどの様々な媒体を用いて登録者が提出した課題の採点と評価を行う。業務の配分には、担当する分野、週当たり課せられる課題の数、模範解答の作成やそのほか採点者のガイドブックや諸機関の紹介パンフレット等の作成にあたることになる。また、チューターとして機能したり、文書の校正、講座や付随する教育資料の創作、登録者の再編成の管理と支援なども行う。

次に、現場にて、機能回復期間にある教員の経歴によって与えられる職務としては、教育調査を通して情報提供、助言、全般的支援を行うとともに、進路指導における助言を行ったり、なんらかの講座の編集・調査、原稿の形式や内容の校正、チューター、編集者・企画担当者、あるいは、文書センターの責任者として文書管理業務を行ったりする。

3. CNEDでの機能回復にある教員のキャリアの扱い

CNEDは、学校施設として機能しているので、CNEDでのキャリアは、大学区当局に属する教員と同一に扱われる。給与は、教員としての給与が全額支給される。

また、病気や障害の程度によって通常の勤務が難しい場合には、時間割の考慮や軽減、病気休暇及び職務上の事故による休暇が認められる。休暇中の給与については、休暇に至る理由にもよるけれども一定期間は全額支給され、その後は半額支給等の減免措置がとられることになる。

CNEDにおける機能回復の詳細については、その内容を記したパンフレットを資料として添付する。

IV. 機能回復制度の運用実態

以下の部分においては、国民教育省の2001年調査報告書から、機能回復制度の運用の実態を概観したい。

1. 機能回復制度利用申請に関して

まず、図表1は、新規に機能回復制度の利用を申請した教員のうち、希望が叶えられた教員の割合を示している。これを見ると、機能回復への新規の応募者のうち、約3分の1強が希望を叶えられて機能回復期間に入ることができていることがわかる。それに対して、図表2、機能回復制度更新利用申請において機能回復制度利用の期間延長の希望は、希望者全体の80%~90%が認められている。図表3、機能回復制度利用申請全体に対する承認の割合を見てみると、新規・継続を合わせた場合、60%程度の教員が制度の恩恵を得ていることになる。

これらのことから、機能回復制度を利用する教員は、原則1年間の制度利用期間では職場復帰するに至らず、期間の更新申請をすることによって複数年にわたる制度の利用をしていること、制度利用申請に対しては、更新申請が優先され、制度利用の必要性がなくなった、あるいは、3年間の期間を終えて制度を利用する資格を失うことによって生じた、いわゆる空きが新規の制度利用申請に当てられていると思われる。

なお、本研究にかかり、訪問したオルレアン大学区では、機能回復制度のためのポストが70用意されていると言うことであったが、それに対して教員数は約1万7千人いて、制度の利用は狭き門となっているということであった。

ところで、機能回復制度利用申請と承認の件数については、図表4に示してある。また、図表5は、機能回復制度利用申請が承認された割合を、新規、更新等に分けて示したものである。機能回復制度の利用は、最大3年間ではあるが、例外的な延長が認められている教員は申請者の半数も存在していること、機能回復制度利用者の約6分の1を占めていることがわかる。

次に、図表6は、機能回復制度新規利用申請者が、機能回復制度によるポストに着任する直前の状態を示したものである。これを見ると、機能回復制度を利用する教員は、通常の教育活動に従事していた教員が最も多く、新規利用者全体の約3分の1を占めている。次いで、長期の病気休暇をとっていた教員（約30%）、長期有給休暇をとっていた教員（全体の20%）となっている。これら3つが、機能回復制度を利用する主要な要因となっ

ている。病気その他で教育現場を離れていた教員が機能回復制度利用者の多くを占めていることは、機能回復制度の本来的な活用をしていると言えるだろう。

2. 機能回復制度利用者の受け入れ先及び内訳について

図表7の数字から、機能回復制度を利用する教員が機能回復を行う場所は、国立遠隔教育センター、学校教育施設、一般行政サービスの3つの部門において、全体ではおおまかに3分の1ずつの割合で別れて行われていることがわかる。

図表8は、機能回復制度を利用した教員を初等学校教員と中等学校教員とを別々に、年齢段階別に見てみたものである。これを見ると、機能回復制度を利用する教員のうち、20歳代の教員はわずか1～2%に過ぎないのに比べて、40歳代の初等学校教員は約50%、中等学校教員は約30%を占める現実があり、この世代に属する教員の機能回復制度利用は突出していることが特徴的である。

これを、図表10で、男女別に見た場合には、女性の割合が大きい教員の世界であるがゆえに、女性教員の数が相対的に多いとは言っても、機能回復制度の利用に限ってみた場合、女性教員による利用の割合が、教員の男女比の割合を超えて相当な程度に大きくなっている。

3. 機能回復制度終了後の進路について

図表11は、機能回復期間終了後に仕事を継続した教員の割合を示している。ただし、この図表には、教員としての職務を継続したのではなく、教員以外の、例えば事務職等、機能回復制度によるポストを離れて何らかのなんらかの職務に就いた教員の割合を示している。機能回復の期間を終了した後に、およそ6割の教員が、教育職に限らないなんらかの職務に就いて社会復帰を果たしていることがわかる。

それに対して、図表12は、治療の必要から、機能回復を中断した教員の割合を示している。この図表から、機能回復制度を利用しながらも、治療のために中断してしまう教員が全体の3割程度存在することがわかる。

ところで、今、図表11で見た、機能回復期間を終了した後に、教育現場を含むなんらかの職場へ復帰・就業した教員について、図表13に示すように、その中の60%程度が教育現場への復帰を果たし、20%前後が一般公務員職、10%弱が公務員職を去るに至っている。最終的に、なんらかの職務に就いた教員6割のうちの6割が教育現場に復帰しているので、

機能回復制度を利用した教員全体の4割弱が、教育現場への復帰を果たしていることになる。

なお、機能回復制度利用の後に、CNEDに再雇用された教員は、初等教員と中等教員を合わせて12%、教員以外の公務員へ配置換えされた者が18.4%となっている。

図表14には、治療の必要から、機能回復を中断した教員の中断後の状況を記している。この結果から、機能回復制度を利用しながらも多くの教員が健康状態を悪化させて就業不可能な状態に逆戻りしてしまっている状況が理解される。

ところで、図表11で、なんらかの職務に就いた教員が約6割、機能回復を中断してしまった教員が約3割と記したが、残る1割の状況は、図表15に示す通りである。結局、完全なる転職を決めて職業訓練に入った教員、機能回復が叶わずに定年退職を迎えてしまった教員、そして不幸にも死亡に至った教員がほぼ同じ割合を占めている。

V. まとめにかえて

本稿では、病気や障害等によって学校現場での職務を十分に果たすことができなくなった教員のための機能回復制度について、主としてCNEDにおける機能回復の特色と統計データによる制度運営の実態を報告した。

統計データによると、結果として、機能回復制度は、制度利用者全体の6割の社会復帰を実現し、制度利用者全体の4割の教員の学校現場復帰を実現している。機能回復制度は、教育現場あるいはその他の職場での労働意欲を有する教員に対して、教員としての身分を保証しながら、その目標を実現するという点において重要である。

なお、はじめにも記しておいたように、機能回復制度の意義についての考察は、別稿に改めてまとめる予定である。

参考文献

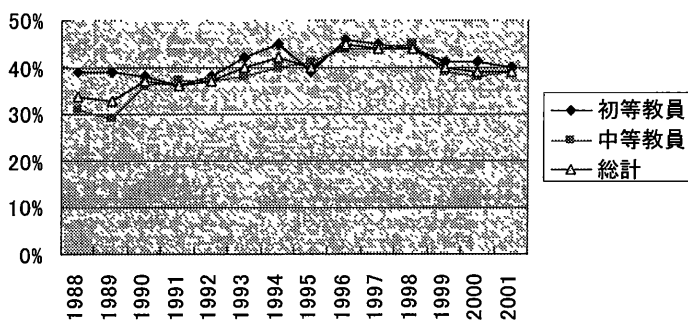
- ・ Académie de Créteil, *La réadaptation : mode d'emploi*.
- ・ Académie de Créteil, *Les lieux d'accueil des personnels en réadaptation*, août 1998.
- ・ Académie d'Orléans-Tours, *service académique d'appui*, février 2002.
- ・ Association Française des Administrateurs de l'Éducation, *Le système éducatif français et son administration*, 1997 (邦訳, 小野田正利「フランスの教育制度と教育行政」(非売品)) .
- ・ Cadiou, B. et al., *Education, les textes officiels A à Z : second degré*, Armand Colin, 1997.
- ・ CNED (Centre National d'enseignement à distance), *Livret des personnels : Guide de la réadaptation*, 2003.

- ・ *Code soleil : Carrières et statuts*, Sudel, 1998.
- ・ Ministère de la Jeunesse, de l'Éducation Nationale et de la Recherche, *Bilan de la gestion déconcentrée des emplois de réadaptation-Analyse des sorties de réadaptation au titre du réemploi au C.N.E.D.*, rentrée 2001.
- ・ Rectrat de l'académie d'Orléans-Tours, *Gérer Les ressources humaines au quotidien*, décembre 2000.
- ・ 拙稿「フランスにおける指導力不足教員への対応」（八尾坂修編集『「指導力不足教員」読本』教職研修総合特集no.146, 教育開発研究所, 2001年）。

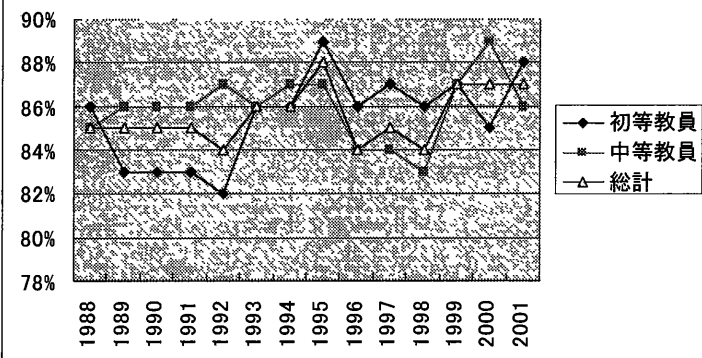
*本報告発表は、「フランスにおける指導力不足教員への対応－機能回復制度を中心に」（課題番号：14710209 科学研究費補助金, 平成14～16年度・若手研究(B))の成果である。

機能回復制度の運用実態

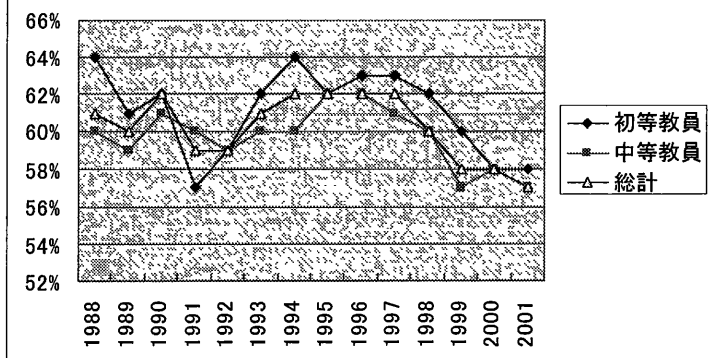
図表1 機能回復制度新規利用申請に対する承認の割合



図表2 機能回復制度更新利用申請に対する承認の割合



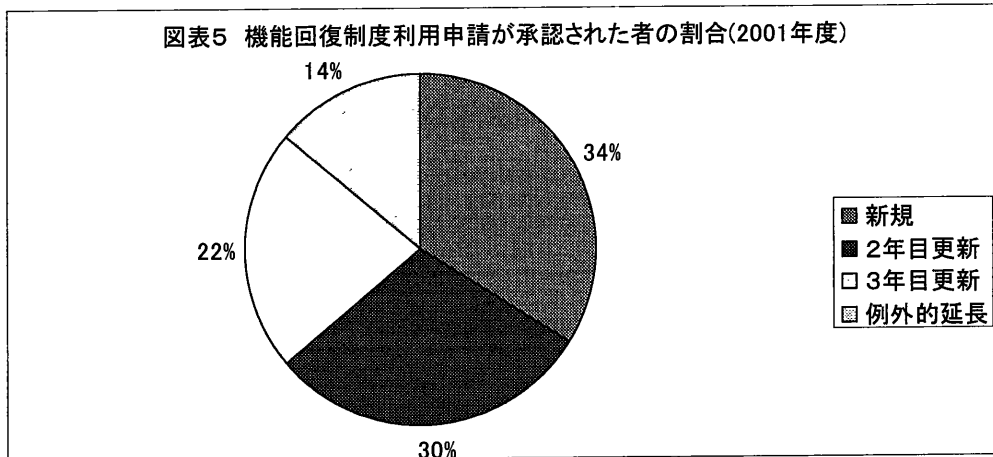
図表3 機能回復制度利用申請全体に対する承認の割合



図表4 機能回復制度利用申請と承認の件数及びその割合
(新規及び更新申請：2001年度)

	新規			2年目更新申請			3年目更新申請			例外的延長			総計		
	申請	承認	%	申請	承認	%	申請	承認	%	申請	承認	%	申請	承認	%
中等教員	810	321	39.6	320	296	92.5	226	185	81.9	236	114	48.3	1592	916	57.5
初等教員	1095	422	38.5	404	367	90.8	355	285	80.3	360	186	51.7	2214	1260	56.9
計	1905	743	39.0	724	663	91.6	581	470	80.9	596	300	50.3	3806	2176	57.2

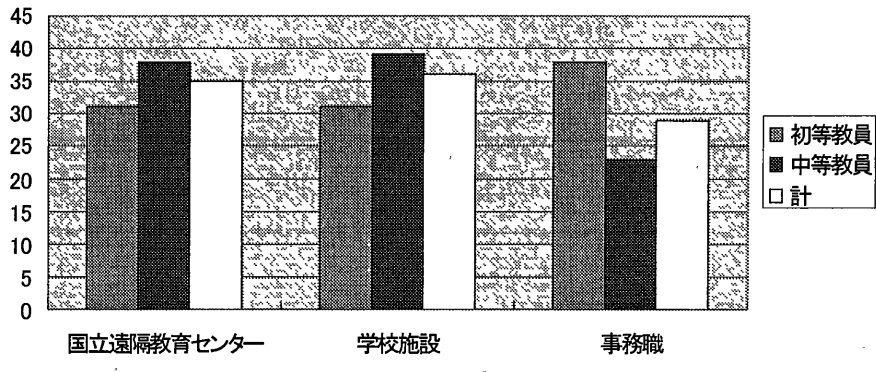
図表5 機能回復制度利用申請が承認された者の割合(2001年度)



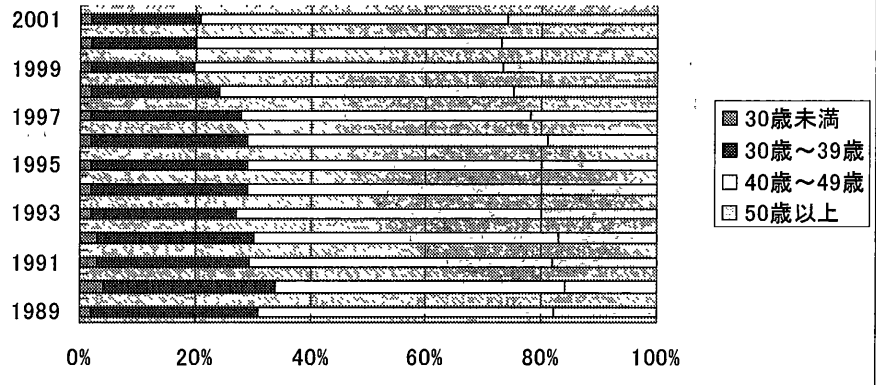
図表6 機能回復制度新規申請者の新規採用直前の状態 (2001年度)

	通常業務	%	長期病気休暇	%	全額支給長期休暇	%	半額支給長期休暇	%	就業不能	%	その他	%	計
初等教員	82	25.5	110	34.2	82	25.5	13	4.0	3	0.9	31	9.6	322
中等教員	157	37.2	103	24.4	83	19.7	22	5.2	12	2.8	45	10.7	422
計	239	32.1	213	28.6	165	22.2	35	4.7	15	2.0	76	10.2	744

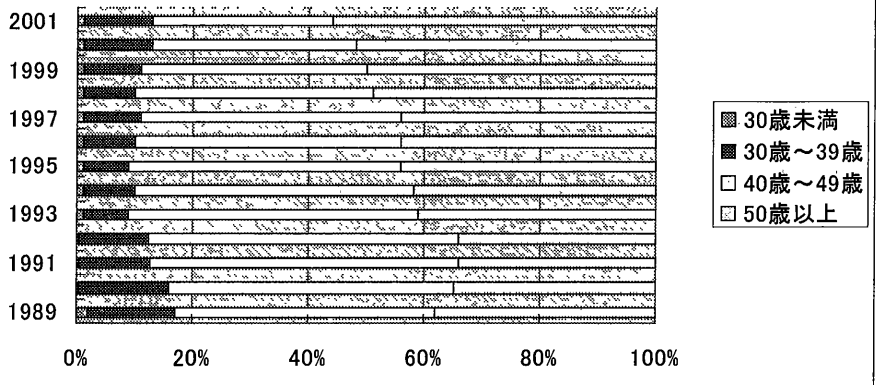
図表7 機能回復期間にある教員が配置された場所(2001年度)



図表8 機能回復制度を利用した初等教員の割合



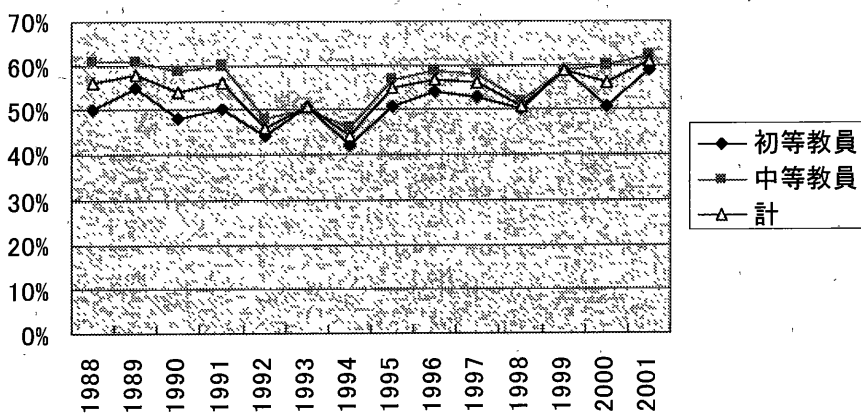
図表9 機能回復制度を利用した中等教員の割合



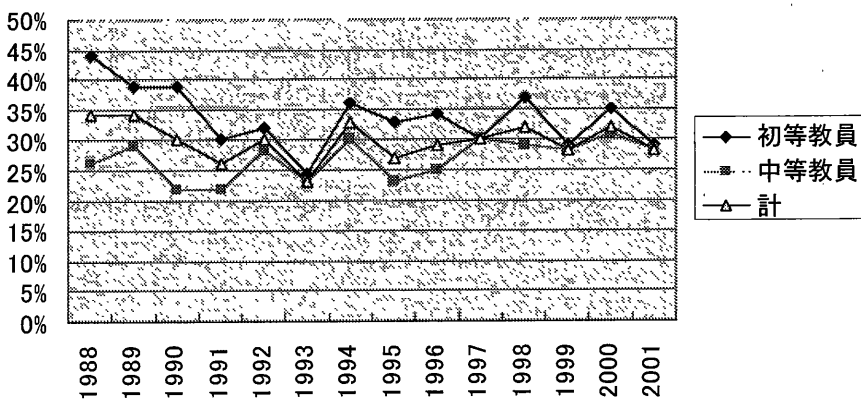
図表10 性別に見た機能回復制度を利用した教員の割合
(新規及び継続：2001年度)

	30歳未満				30歳から39歳				40歳から49歳				50歳以上				計
	男	%	女	%	男	%	女	%	男	%	女	%	男	%	女	%	
初等教員	3	0.33	12	1.31	41	4.5	135	14.7	131	14.3	352	38.4	53	5.8	189	20.6	916
中等教員	7	0.56	10	0.79	51	4.0	101	8.0	129	10.2	258	20.5	272	21.6	432	34.3	1260
計	10	0.46	22	1.01	92	4.2	236	10.8	260	11.9	610	28.0	325	14.9	621	28.5	2176

図表11 機能回復期間終了後に仕事を継続した教員



図表12 治療の必要から、機能回復を中断した教員



図表13 機能回復期間終了後に活動を継続した教員の進路（2001年）

	教室への復帰		再雇用 (CNEC)		配置換え (国家公務員)		公務員以外へ 転 職		計
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	
初等教員	107	62.9	22	12.9	28	16.5	13	7.6	170
中等教員	147	63.4	27	11.6	46	19.8	12	5.2	232
計	254	63.2	49	12.2	74	18.4	25	6.2	402

図表14 治療の必要から、機能回復を中断した教員（2001年度）

	出産休暇		通常 の 病 気 休 暇		長 期 病 気 休 暇		退職・休職		廃疾による 退 職		計
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	
初等教員	1	0	1	1	70	70	0	0	10	10	100
中等教員	0	0	4	3.4	85	71.4	6	5.0	10	8.4	119
計	1	0.5	5	2.3	155	70.8	6	2.7	20	9.1	219

図表15 機能回復期間終了後の教員の状況—その他の場合（2001年）

	職業訓練 休 暇		育児休暇		休 職		活動終了前 休 暇		解 職		定年退職		死 亡		計
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	
初等教員	12	35.3	0	0	2	5.9	0	0	0	0	12	35.3	8	23.5	34
中等教員	9	24.3	1	2.7	2	5.4	4	10.8	2	5.4	8	21.6	11	29.7	37
計	21	29.6	1	1.4	4	5.6	4	5.6	2	2.8	20	28.2	19	26.8	71

(資料)

国立遠隔教育センター (CNED) における機能回復の概要

(Centre National d'enseignement à distance)

1. CNEDの概要

(1) CNEDの任務

情報やコミュニケーションに関する新しい技術を活用して、遠隔教育を施し、推進するために、フランス全土に8つの拠点となる施設を置き、運営がなされている。CNEDは初等教育から高等教育まですべての教育段階にわたる普通教育、技術教育、そして職業教育サービスを提供する。また、遠隔教育を通じて、公職のための競争試験の準備教育となりうる。

そのために、CNEDは、様々な人々を受講生として受け入れる。今日、CNEDの登録者の80%は成人であるが、学校への就学ができない生徒に対しても、遠隔教育サービスを行っている。

なお、CNEDには、9200名の職員がおり、機能回復制度を利用している教員、あるいは機能回復終了後にCNEDに再雇用された教員が1350人所属している。

(2) CNEDの教育活動

① 就学期間の不足を補う学級

- ・この学級は、病気の子どもたち、外国に居住する子どもたち、あるいは親が各地を移動する職業についている子どもたち、そして、より高度なスポーツや芸術教育を受ける子どもたちの受け入れをする。
- ・16歳未満の青少年については、大学区視学官の承認に基づいて登録がなされる。

② 教育の補完

- ・通学している施設において、その科目あるいは選択科目を受けることができない場合（しばしば、現代外国語に類する選択科目）。
- ・登録は、学校長の許可に基づいてなされる。

③ 自由選択講座

- ・初期養成及び継続教育、職業教育あるいは個別教育、補習教育あるいは部分選択教育とあらゆる段階のあらゆる科目：外国語としてあるいは第2言語としてのフランス語、成人のための基礎的普通教育、現代外国語、試験対策、大学普通教育

あるいは技術教育，ソフトウェアの使用方法，新技術，など。

2. CNEDにおける機能回復の主要目標

(1) CNEDでの機能回復の前提

- ・ CNEDでの機能回復は，通過的・動的時期である。期間は3年間に制限される。
- ・ 機能回復は，次のことを可能にする：
 - －自信を取り戻すこと。
 - －活動リズムを徐々に取り戻すこと。
 - －職業に対する可能性を測定すること。
 - －結果として，準備すること：生徒を前にした教育への復帰，他の職種への転換等
- ・ 機能回復のためのポストの管理は大学区長の権限となる。そのポストは，教員に対して，個人的な計画との関連で職業への復帰を目指した，一時的に設けられたポストである。

(2) CNEDでの機能回復の主要目標

- ・ 生徒を前にした教育への復帰を目指すこと。

CNEDでの機能回復は，教員がその期間において教育活動との接触を保つための手段として活用される。
- ・ 遠隔教育への職場転換を目指すこと。

機能回復終了後，CNEDの再雇用ポストへ応募することが可能である。これは，恒久的な配属あって，中等教員の場合には60歳まで，初等教員の場合には55歳までの就業が可能である。応募者は，次の3つの条件を満たさなければならない。

 - －CNEDでの3年間の職務経験を有すること。
 - －病理学的に安定しているが，生徒を前にした教育への復帰の見込みがないこと。
 - －遠隔教育における適性を機能回復期間中に証明すること。

ただし，ポストの制限があるので，CNEDでの機能回復にあった教員の約20%のみが再雇用ポストを獲得することができる。
- ・ CNED以外の職業転換を目指すこと。

CNEDはその施設内に管理部門や技術部門への職場転換の計画を有する教員を受け入れることができる。また，CNEDは，よりふさわしい職場転換を勧める。対象者は，職業上の義務を果たしながら，CNED外部での養成コースを受けることができる。

3. 機能回復期間中の教員への支援及び人的管理

(1) 機能回復期間中の教員の支援

① CNED外部での支援—大学区当局

助言医，社会アシスタント，管理者，大学区支援サービス

大学区支援サービスは大学区当局に所属する専門家集団であり，それぞれの教員に機能回復期間中，継続的なケアを行う（配置の更新，職業転換の可能性の研究，ポストや職業上の義務の軽減）

② CNED内部での教員への支援

施設長あるいは大学区支援サービスのCNED担当者がCNEDでの配属や機能回復計画の策定に付き添って協力する。また，施設の人材管理部門が，当該教員のキャリアと管理文書の調査を行い，施設の教育担当者が職務上の義務と遠隔教育の特徴に関する助言を行う。

(2) CNEDで機能回復に取り組む教員の管理

CNEDにおける機能回復に配置された教員は，大学区当局あるいは大学区視学局によって人的管理がなされる。

① 機能回復に関して

・小学校教員

行政管理：出身の大学区視学局

報酬：配属された施設が位置する大学区視学局

・コレッジ普通教育教授

行政管理及び報酬：出身大学区当局

・中等教育に属する他の教員，心理指導助言者，教育主任助言者

行政管理及び報酬：出身大学区長

*手当以外については，給与は生徒を前にした職務に就く教員と同様に扱われる。

② 再雇用に関して

・小学校教員及び小学校教授

行政管理：出身の大学区視学局

報酬：配属された施設が位置する大学区当局

- ・ コレージュ普通教育教授
 行政管理：出身の大学区当局
 報酬：配属された施設が位置する大学区当局
- ・ 中等教育に属する他の教員，心理指導助言者，教育主任助言者
 行政管理及び報酬：配属された施設が位置する大学区当局

*手当以外については，給与は生徒を前にした職務に就く教員と同様である。

(3) CNEDでの機能回復にある教員のキャリア管理

① キャリア管理の原則

CNEDは，学校施設として機能する。CNEDは，大学区当局や大学区視学当局から，昇級に関する意見や提案，勤務評定，大学区内や大学区間にわたる異動に関する希望を求められる。CNEDでのキャリアは，大学区当局に属する教員と同一に扱われる。

異動に関して，毎年，機能回復及び再雇用の状態にある教員は，配属施設の変更を願い出ることができる。機能回復の枠内において，配置転換は，当該教員の機能回復計画の進展を支援するものとなりえることが求められる。

② 時間割の考慮や軽減，病気休暇及び職務上の事故による休暇

・ 病気の場合

医学的に不能が証明され，長期間加療を要する疾病あるいは長期休暇の権利の行使しか他に手段が考えられないときに認められる。休暇中の給与は，3ヶ月間は全額支給，9ヶ月間は半額支給となる。

・ 長期の加療を要する疾病

1986年3月14日の通達によって決定されたりストに基づいて長期の加療を要する疾病と認定される場合に認められる。休暇中の給与は，1年間は全額支給，2年間は半額支給となる。休暇の期間は3年間継続する。また，新たなる長期の加療を要する疾病のために1年間の要求がなされることがある。

・ 長期休暇

結核，精神疾患，癌疾患，ポリオ，深刻な免疫の欠損の場合に，5年間の休暇となる。その間の給与は，3年間は全額支給，2年間は半額支給となる。ただし，

病気が業務によるものであれば、5年間は給与が全額支給され、その後3年間は半額支給となる。

長期休暇は、給与の全額支給を受ける、長期の加療を要する疾病による1年間の休暇の後に認められる。

・職務上の事故

職務遂行中や職務の遂行にあたって、あるいは例外的な原因によって（テロ、その他）発生した事故による場合、一時的不能状態が継続する期間のすべてにわたって給与が全額支給される。給与の全額支給を受ける休暇の権利は、終身年金の支給が開始される時に終了する。

③ ハンディキャップに関係する職場ポストの軽減

大学区当局の「ハンディキャップ担当者」に書面で申請する。当局は、当該教員が所属する施設長の責任において、給与を保証する。

5. CNEDに配置された教員のための職務

大部分の時間、機能回復期間中の教員は、その職務を自宅で、遠隔で（現場を離れて）遂行することができる。しかし、居住地の関係で可能であれば、居住地の近くの施設内（現場）での職務を求められることがある。したがって、求められる職務は様々である。仕事のリズムは、業務や機関の必要との調整で、学校年次に一致する。

(1) 現場を離れての職務

① 採点員（機能回復のためにCNEDに配属された教授の80%）

・様々な媒体を用いて（コピー用紙、ビデオ、インターネット）登録者が提出した課題の採点と評価を行う。

・教授は、配属された機関の業務を配分される。その場合には、その能力と次の諸点が考慮される。

－採点を担当することができる養成教育あるいは分野

－課せられる採点の負担（毎週に課せられる課題の数）

－教育文書（講座、課題のテーマ、模範解答）あるいは情報関係文書（参考文献、関係する学級あるいは養成教育の提示に関する注意）

－それぞれの機関の専門文書（採点者のガイドブック、機関の紹介パンフレット）

- ・コピーの送りリズム，また，コピーの数。これは，科目や養成教育の段階によって異なる。紙によるコピーや電子コピー（インターネットによる），オーディオ・カセットが定期的に教授に送付される。

② その他の職務

- ・チューター－調整者として電話あるいは電化製品によるチューター（ミニテル，手紙あるいはファックス）となったり，登録者のフォーラムの支援を行う。
- ・校正－原稿の形式や内容の校正
- ・編集者，企画担当者－講座や付随する教育資料の創作
- ・一時的なグループ管理－登録者の再編成の管理と支援

(2) 現場にて，経歴によって与えられる職務

- ・就学あるいは職業教育に関する助言者，主任教授
教育調査を通して情報提供，助言，全般的支援行うとともに，進路指導における助言を行う。また，登録者との手紙のやりとりや面接を行う。
- ・教育上の責任者あるいは調整者－ある種の講座の編集・調査
- ・校正者－原稿の形式や内容の校正
- ・チューター－調整者として電話あるいは電化製品によるチューター（ミニテル，手紙あるいはファックス）となったり，登録者のフォーラムの支援を行う。
- ・編集者，企画担当者－講座や付随する教育資料の創作，実施
- ・文書センターの責任者－文書管理

6. 教育に関する情報と養成

CNEDに配属された教員は，その配属期間において，交流，情報，養成教育の時間を得ることができる。それには，次のような機会がもうけられる。

- ・復帰を目指した会合
現場で働くグループと接触することを可能にする。
- ・教育的会合
これは，科目ごとに養成教育のまわりに教員を再グループ化する機会となる。その目的は次の4つである。
 - －遠隔教育の内容や特殊性に対する反省
 - －教員自身や登録者との間に生じる困難性に対する意見交換

－評価の方法や考え方についての意見交換

－提案や建設的批評

・CNEDでの養成教育の提供

教育，管理あるいは文化的な領域との関係を保つ養成教育のために，CNEDの講座に無料で登録すること（1年につき1登録。CNEDで1年間過ごした後に認められる）。

CNEDの遠隔教育職のための養成学校での実習。これは，電子キャンパスの養成教育計画の枠内で行われる。電子キャンパスは，基本的に遠隔教育に関するものである。

・大学付設教員養成部における継続教育

大学区の養成計画の枠においてなされる養成教育に登録することが可能である。出身の大学区に居住地が位置していない場合には，住居に最も近い場所での実習を行うことができる。

・機関における対話者

遠隔教育に困難を見いだした場合には，対話者が情報を提供したり援助したりする。対話者の名前は，機関に配属された後に知らされる。

・教育上の道具

採点ガイド及び他の教育用具が採点業務を援助するために，学年始期から利用可能である。

本資料は，CNED発行による利用者のためのガイドブック（livret des personnels : Guide de la ré-adaptation, 2001）の翻訳である。