

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

松原勝敏

The outline of the functional 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.

Then, I want to summarize the outline of the functional recovery system of France established as a system, and to clarify the institutional purpose and the institutional special feature in this paper.

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

はじめに

平成12年11月、大阪府立学校の教員約1万1千人中、およそ400人(3.6%)の教員が指導力や適格性に著しく欠けることが大阪府教育委員会から報告され、センセーショナルなニュースとして全国を駆けめぐった。現在、日本全国には約4万人の指導力不足教員が存在すると言われており、教育は国民の重要な関心事であるだけにいっそう、指導力不足教員の存在は大きな社会問題となっている。

指導力の不足する教員の問題については、臨時教育審議会第二次答申(昭和61年4月)が、「適切性を欠く教員への対応」を放置できない問題として、「適切な分限処分等の措置」の必要性を提言して以来、中央教育審議会答申(平成元年9月)、教育職員養成審議会第三次答申(平成11年12月)と、指導力の不足する教員の問題が語られてきた。そして、教育改革国民会議報告(平成12年12月)による、「効果的な授業や学級運営ができないと

いう評価が繰り返しあっても改善されないと判断された教師については、他職種への配置換えを命ずることを可能にする途を拓げ、最終的には免職などの措置を講じる」ことの提言を経て、平成13年2月27日、政府は「地方教育行政の組織及び運営に関する法律」の改正案を閣議決定し、国会へ提出、審議・可決の後、改正法は平成13年7月11日公布に至った。目下、東京都や大阪府を先頭に、指導力の不足する教員への対応について具体的な取り組みがなされつつある。

ところで、そのような動きが活発化する一方で、教員を指導力不足と認定するときの基準の明確化や公平性・透明性をどのように確保するのか、また、免職や教員以外の職種への転換を行う際の手続きや運用の適正はどのように確保されるのかについては、不安を訴える声が高まっていることも事実である。

また、指導力不足教員の問題が深刻化した今日、世論の問題関心は、指導力や生徒理解力の不足、あるいは社会性や品行に問題のある教員を他職種へ転換するなど、問題教員を学校から排除する方向に向けられている感もある。しかし、教員は様々なストレスにさらされる職業であり、学校には、地域社会や家庭の問題が頻繁に持ち込まれる。そのような場合、たとえ指導力に定評のある教員であっても学級が混乱し、授業が成立しなくなるといことが数多く報告されている。そして、今日においては、病気休職教員が4000名を超えるが、そのうちの3分の1強が精神面で問題を抱えて分限休職に至っている。このような場合、指導困難な状態に陥った責任を一教員に転嫁して教育現場から排除することは、全く何の解決にもならない。よって、本研究は、十分な指導力を発揮することができない状態に陥った教員を支援するために求められる制度の在り方を明らかにすることによって、働く者の権利を擁護することにつながるとともに、教員の福利・厚生に資するものにしたいたいと考えている。

そこで、制度の適切な運用に資する知見を得るために、制度として定着しているフランスにおける機能回復制度を研究する必要性を強く認識した。制度として実績のあるフランスにおける機能回復制度の研究は、我が国において今なお手つかずの状態にある。我が国における疾病や傷害等によって教育現場に立つことが難しい状態にある教員のための福利・厚生を検討するにあたってフランスの機能回復制度は重要な示唆を有するものと思われる。

本稿においては、機能回復制度に関する一連の研究において、その第一段階として、機能回復制度の概要をまとめるものである。

なお、疾病等により指導力を発揮できない教員を単純に指導力不足教員と定義づけることはできない。本研究が対象とする教員は、我が国で言われている指導力不足教員として定義づけられる教員を意味しない。

・大学区人事部が管轄する教員の研修のための諸制度

フランスにおいては、教員のための研修制度は多種あるが、大学区人事部が管轄するいくつかを列挙してここに紹介したい。

1 . DIANE : Dispositif Intégré d'Adaptation aux Nouveaux Emplois

Adaptation

目的：学科目の専門性に適合するために、教科目の知識の現代化あるいは補充をする。

期間：・短期研修：3ヶ月以内

・長期研修：3ヶ月から1年間

配属の条件：・第2段教育施設の教授に申し出ること。

・個別面談と計画の審査

身分：教授は、正教員の身分を維持する。

報酬：給与は全額支給

Reconversion

目的：自らが専門とする学科目とは異なる学科目において、同じ職階で教員にとどまること。

期間：2ヶ月から2年間

配属の条件：・担当している学科目の担当教員に余剰人員が生まれた場合

・新設科目を担当する教員が不足する場合

身分：正教員の身分を維持する。

報酬：給与は全額支給

2 . OSIRIS : Offre Spécifique Institutionnelle de Remédiation individualisé et de Soutien

目的：1年間の研修期間を教員に与えることによって、国民教育という公役務において果たすべき職業上の実際、学科目に関する知識、教育の専門知識の完成、効率的に務めを果たすための知識の獲得をしたりするための機会を与えること、また、務めを果たすために障害となる状態を研修によって改善すること。

期間：1 学校年度

配属の条件：視学官によって大学区長に提案されるボランティア教授への申し出

身分：正教員の身分を維持する。

報酬：給与は全額支給

3．機能回復制度（Réadaptation）

目的：健康上の理由から職務を果たすことが困難な状態にある教員に対して、本人の申請によってポストの割り当ての可能性を与えること。機能回復の期間は、学級への復帰、教員とは異なる職業への転換、国立遠隔教育センターへの再雇用につながる計画の準備を教員に可能とするものである。

機能回復制度は、それ自身が解決策であると見なされてはならない。

期間：1 年間（最長3 力年）

配属の条件：大学区支援サービスの提案に基づき、人事同数委員会の意見を経て、大学区長が承認する。

身分：制度利用者の計画や疾病や傷害の程度に応じて、職務が軽減されたポストで職業活動期間に入る。その場合は、行政事務、教育・文書管理、国立遠隔教育センターに配属される。

報酬：給与は全額支給

4．再雇用（Réemploi）

目的：国立遠隔教育センターへの最終的な雇用を保障すること。

期間：年金支給開始まで

配属の条件：省の委員会による国レベルの審査に大学区長によって推薦される候補者であること。

身分：再雇用ポストの正職員

給与：給与は全額支給

手続き：国立遠隔教育センターにおける機能回復の期間を3 年間経て、医学上・教育上の指標によって再雇用が可能となる。

5．所属の変更（Reclassement）

目的：業務が可能なポストへ雇用すること。

配属の条件：・証明：就業不可能を証明する医学上の証明書

就業条件の軽減ができないことの証明書

・同じ等級あるいは下位の等級の職団に対する申請書

・受け入れ予定の職団の人事同数委員会による審査

身分：受け入れ職団における1年間の出向

引き続いての統合要求

報酬：新しい職団の指標が適用されるまでは、元の職団の指標が維持される。

・機能回復制度（réadaptation）の概要

1．機能回復制度の定義

機能回復制度は、健康状態が原因となって、一時的に職務の遂行が不可能な状態に陥った場合、その教員（初等・中等）が活動できるポストに一時的に置く制度である。機能回復の期間は1年間であるが、2回まで更新が認められる。その期間は、辞職、昇進、及び病気休暇が認められ得る通常の就業期間にあるものとして見なされる。

機能回復制度は、様々な職務の公務員の中で、教員にだけ認められた制度であり、フランス全土に約2000の機能回復のためのポストが設けられている。

2．機能回復制度の目的

個々の教員が、規則正しい教育活動への復帰、あるいは他の職種への転換を果たすために、機能回復制度を利用する教員が個々に策定した計画を実行することによって、勤務が普通にできるような状態に徐々にもって行くことを可能にすることを目指している。

3．制度の利用申請から職場復帰あるいは転換までの大まかな流れ

制度の利用に当たっては、心理的あるいは身体的な疾病・障害によって職務を果たすことができないけれども、将来的には教育現場へ復帰したい、あるいは教育以外の職務に従事したいという希望をもつ、自発的な申請が前提である。申請は、大学区支援サービス（Le service académique d'appui）に対して行い、同サービスが、履歴書や医師の診断書等

を検討して、機能回復制度を利用するに相応しいかどうかを判断する。

教員は、機能回復のために a.医療・療養・病後施設，b.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，c.共済組合等の社会教育あるいは管理業務，d.国民教育職員共済組合の治療作業所，あるいは e.国立遠隔教育センターに割り当てられる。

機能回復期間が終了すれば、教育現場への復帰（réaffectation dans une classe），国立遠隔教育センターへの再雇用（réemploi），一般職の公務員採用試験に合格すれば所属の変更（reclassement）となる。

4．機能回復制度における国立遠隔教育センター（Centre National d'enseignement à distance：以下CNEDと略す）の役割

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。

ところで、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。CNEDでの機能回復は、あくまでも通過的・動的時期ととらえられ、その期間は3年間に制限される。この間に、教員は、自信や活動リズムを取り戻し、教室へ復帰するか他の職種への転換を目指すことになる。

機能回復制度におけるCNEDの役割はとても重要である。

．まとめにかえて

以上、ごく簡単ではあるがフランスの機能回復制度の概要を記した。この制度によって、疾病等が原因で教員としての務めを果たすことができない教員のためのいわゆるリハビリ

テーションが保証されているわけであるが、特に、その期間が長期に渡って保証されていること、制度の利用が教員の自発的な意志を尊重していること、また、この制度は、公務員の中で教員にだけ認められた特別な制度であって、場合によっては、教員以外の職種への転換を可能にしていることも重要である。

機能回復期間にある教員は、大学区支援サービスによる支援を受けて、一般の事務職や文書管理をしながら職場復帰を目指すことになるが、特にCNEDが機能回復において重要な役割を担っている。

機能回復制度の運用の実態や意義については、以後の論文において明らかにしたい。

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。

高松大学紀要

第 42 号

平成16年 9月25日 印刷

平成16年 9月28日 発行

編集発行 高松大学
高松短期大学
〒761-0194 高松市春日町960番地
TEL (087) 841 - 3255
FAX (087) 841 - 3064

印刷 株式会社 美巧社
高松市多賀町 1 - 8 - 10
TEL (087) 833 - 5811