

第1章 教師の職務

1 教育者として生きること

(1) 児童生徒の生涯に関わる教師の姿

教育は、将来の社会を担っていく児童生徒を健全に育み、豊かな人生を切り拓き、持続可能な社会の創り手となる「人づくり」の営みです。

教師は、単なる知識の伝達者ではなく、児童生徒の人間形成全般に大きく関わり、その生涯に多大な影響を与えます。教師の人間性や生きる姿勢は、児童生徒にとって人としての手本になることを肝に銘じなければなりません。

教職に就いたということは、「人づくり」の専門家になったということであり、児童生徒の未来を創る仕事に就いたということです。教師に寄せられる社会の期待の大きさと使命の重さを自覚するとともに、常に自らの力量を高め、自信と誇りをもって教育に携わらなければなりません。

(2) 教師に求められる姿 (巻末資料11「富山県公立学校の教員等の資質向上のための指標」参照)

時代がどのように変化しても、教育は人と人との触れ合いの上に成り立つものであり、教師には、常に人間としての温かさと厳しさが求められます。また、教職は児童生徒の成長や発達、心理についての深い理解や洞察の上に立って適切に指導・援助する専門職であるため、教師にはその専門性の発揮が強く要求されます。

私たち教師は、自ら学び考える力や豊かな人間性を身に付け、21世紀をたくましく生きる児童生徒を育成するために、次のような教師を目指して努力していきたいものです。

- 個性を伸ばす教師
全教育活動において、児童生徒一人一人のよさや可能性を見付け、個性を伸ばす教師
- 学ぶ意欲を高める教師
児童生徒の興味・関心を引き出し、学ぶ意欲を高める教師
- 共感できる教師
教育的愛情と包容力をもって、児童生徒の思いや悩みを受け止めることができる教師
- 夢を語る教師
児童生徒が将来の生活や生き方を考えることができるよう、夢を語るすることができる教師
- 生き生きとした教師
様々な場で児童生徒を生き生きと指導できる教師
- 広い視野をもつ教師
社会の一員としての幅広い視野や協調性をもち、率先してものごとに取り組む教師
- 自らを磨く教師
学習内容や教育課題等に対して常に問題意識をもち、研修し実践する教師

2 教職員として求められるもの

(1) 公教育の担い手として

公教育は、教育基本法にもうたわれているように、児童生徒を一人の人間として「人格の完成を目指し、平和で民主的な国家及び社会の形成者として必要な資質を備えた心身ともに健康な国民」に育てるという国民共通の願いと要請に基づき、「すべて国民は、ひとしく、その能力に応じた教育を受ける機会を与えられなければならない」という基本的立場で進められています。

教師の仕事は、平和的、文化的な国家及び社会の形成者となる児童生徒に未来を託す営み

です。そのために教師には、広い視野に立って現在と未来に目を向けながら、社会の発展に寄与することが求められます。

(2) 教育公務員^{※1}として

私たちは、富山県教育委員会の「富山県公立学校教員^{※2}に任命する」という辞令を手にしたときから、「教育公務員」としての身分になり、それに伴い、地方公務員法、教育公務員特例法の示す重い職責を担うことになります。

例えば、「教育公務員は、その職責を遂行するために、絶えず研究と修養に努めなければならない」（教育公務員特例法第21条）とされ、さらに地方公務員法にある「法令等及び上司の職務上の命令に従う義務」や「秘密を守る義務」、「職務に専念する義務」を負うとともに、「信用失墜行為の禁止」や「争議行為等の禁止」、「政治的行為の制限」や「営利企業への従事等の制限」に従うことになります。

(3) 教職員^{※3}として

学校は、児童生徒が日々成長していく学習の場です。教師は、学校運営全般に参画し、教育活動を分担・推進していく役割と責任をもっています。教師は、個々に教育活動を進めることなく、学校組織の一員として校務を理解し、学校全体が調和と統一をもって機能するように連携・協力し合うことが大切です。

したがって、学校の教育活動が真に生き生きと機能するかどうかは、学校運営に参画する一人一人の教職員の心構えによって決まるといえます。校務においては、担当する分掌に精通し、創造的にその運営に努めることはもとより、他の分掌についても理解を深め、教育活動の活性化と発展に努めなければなりません。

私たちの日々の職務は、自らの問題意識と課題に向かう創意と工夫の活動により全うされるといえます。

※1 教育公務員（教育公務員特例法 第2条第1項）

この法律において「教育公務員」とは、(中略)公立学校の学長、校長(園長を含む。以下同じ。)、教員(中略)、教育委員会の専門的教育職員をいう。

※2 教員（教育公務員特例法 第2条第2項）

この法律において「教員」とは、(中略)副校長、教頭、主幹教諭、指導教諭、教諭、助教諭、養護教諭、養護助教諭、栄養教諭、主幹保育教諭、指導保育教諭、保育教諭、助保育教諭及び講師をいう。

※3 教職員（公立義務教育諸学校の学級編制及び教職員定数の標準に関する法律 第2条第3項）

この法律において「教職員」とは、校長、副校長及び教頭((中略)特別支援学校の小学部又は中学部にあつては、当該部の属する特別支援学校の校長、副校長及び教頭とする)、主幹教諭、指導教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、助教諭、養護助教諭、講師、寄宿舎指導員、学校栄養職員並びに事務職員(常勤の者)をいう。

3 教職員の研修

(1) 研修の意義

「教育は人なり」と言われるように、学校教育は教師の資質能力に負うところが極めて大きく、教師には、その職務の特性から研修が重要視されています。

研修については、教育公務員特例法で「教育公務員は、その職責を遂行するために、絶えず研究と修養に努めなければならない」（第21条①）とされ、また、教育公務員には「研修を受ける機会が与えられなければならない」（第22条①）こと、任命権者が「研修に関する計画を樹立し、その実施に努めなければならない」（第21条②）ことが規定されています。

同法が教員の研修について地方公務員法にない規定を設けているのは、教員に高い専門性と豊かな人間性を備えることを求めているからです。私たちは、そのことを自覚し、一人一人が研修を通して、教育者としての使命感や児童生徒に対する教育的愛情をもち、児童生徒の成長・発達について深く理解するとともに、教科等に関する専門的な知識や広く豊かな教養を身に付け、これらを基盤とした実践的指導力の向上等に努めていかなければなりません。

(2) 研修の内容

教職員研修は、基本的には、個人やグループの課題に応じて任意に進める自主研修や各学校の課題を軸として計画的・組織的に実施される校内研修を基盤として行われます。また、日常の実践や教職員間の普段の会話の中で、管理職や先輩教員から指導技術や教育理念等について適宜指導を受けながら指導力の向上を図ること（OJT）も大切です。

これらの研修を援助し、その充実を図るために、県・市町村教育委員会や教育研究諸団体等が様々な研修の場や機会を設け、実施しています。

県教育委員会が行っている研修には、基本研修と専門研修、特別研修があります。

【基本研修】

教職員としての基本的資質を高める研修及び職務遂行に必要な基本的な知識・技能・態度等の向上を図るための研修

【専門研修】

教科等に関する専門性を高めるための研修及び専門的分野に関する職務遂行上必要な知識・技能の修得や企画・運営等の資質を高めるための研修

【特別研修】

文部科学省・独立行政法人教職員支援機構主催各種研修講座、大学・大学院派遣研修、教育研究のための派遣研修等

研修を進める上で大切なことは、まず自らの能力や適性をしっかりと把握することと併せて、これまでの教育実践について評価してみることです。そして、「令和の日本型学校教育」を担う新たな教師の学びの姿として示された「主体的な教師の学び」「個別最適な教師の学び」「協働的な教師の学び」に基づき、計画的に研修を進めていくことが大切です。一人一人の教師が自らの専門性を高めていくことを自覚し、「主体的・対話的で深い学び」を実現していくことは、児童生徒等の学びのロールモデルにもつながります。

県教育委員会では、令和5年10月に、「富山県公立学校の教員等の資質向上のための指標」（巻末資料11）を改訂しました。この指標は、本県教員が主体的に資質能力の向上を図る際、自らのキャリアステージ全体を見通し、その職責、経験、ニーズ等に応じて、効果的・継続的な研修を行うための目安となるものです。各自の長所や個性の伸長を図るものとして活用し、これからの時代に求められる資質能力を高めていくことが大切です。

日々の教育実践において、研修で身に付けたことが実践にうまく生かせず悩むこともあるかもしれません。そうした場合は、教職員集団の中で積極的にコミュニケーションを図りながら教え合い、支え合い、補い合っていくようにしましょう。

様々な研修を通して、自らの資質能力を高めながら、自信と誇りをもって教育活動に当たることが大切です。私たち自らを磨くことが、子供たちの輝きを生むのです。

○初任者研修制度

初任者研修制度は、昭和 63 年に「教育公務員特例法及び地方教育行政の組織及び運営に関する法律の一部を改正する法律」に基づき創設されました。

教員の資質能力は、大学等での教員養成教育によって完成するものではなく、教員養成教育、現職教育等を積み重ねる中で形成されていきます。

特に初任者の時期は、大学における理論と学校現場における教育実践を重ね合わせ、教員の資質能力を高める最初の段階であり、日々の実践的な指導力を身に付けるとともに、当面する課題を究明し、改善策を工夫していくなど、教員の基礎的・基本的な資質能力を高める大切な時期に当たります。

初任者研修会は、6年次教職員研修会、中堅教諭等資質向上研修等とともに、教職員のキャリアステージに応じて実施される現職研修の最初の研修として位置付けられ、実施の意義の大きい研修です。

(3) 若手教員研修（初任～3年次）

現在、経験の浅い教員の割合が高くなってきています。これまで、教員の資質能力の多くは、現場における実践の中で、先輩教員から知識・技能が継承されることにより培われてきました。しかし、このような状況の中、今後その継承をどのように行っていくかが大きな課題となっています。また、教員は、これまでよりも早い時期から、主任等、組織の重要な役割を担うことが考えられます。したがって、若手教員に対して、授業力とともに様々な教育課題に適切かつ柔軟に対応できる力量形成を着実に図ることが喫緊の課題となっています。

そこで、平成 26 年度から、それまでの初任者研修会に 2年次教員研修会、3年次教員研修会を加え、これらを若手教員研修という一つの研修体系としました。2年次教員研修会は実践的指導力の向上、3年次教員研修会は課題解決力・対応力の向上をねらいとして、実施しています。

(4) 中堅教諭等資質向上研修（7～11年次）

公立の小学校等における教育に関し相当の経験があり、教育活動や学校運営の円滑で効果的な実施において中核的な役割を果たす中堅教員として、必要とされる資質の向上を図るために中堅教諭等資質向上研修（教育公務員特例法第 24 条 参照）が行われます。富山県では、学習指導、生徒指導等における実践的指導力や中堅教員としての使命感を高めることを目的として、教職員に採用され（他県等の教職経験も含む）6年を経過した7年次から10年を経過した11年次までの5年間に、小学校・中学校・義務教育学校・高等学校・特別支援学校の教諭、養護教諭、栄養教諭、学校栄養職員、実習教諭、実習助手、（主任）寄宿舎指導員を対象として行われます。（幼稚園教諭・保育教諭は、幼稚園教諭又は保育教諭として10年を経過した11年次の1年間で実施）

(5) 特別支援教育に関する研修

小・中・義務教育学校の特別支援学級や通級指導教室で指導を受ける児童生徒が増加し、発達障害の可能性のある児童生徒の多くが小・中・義務教育学校の通常の学級や高等学校に在籍していることから、小・中・義務教育・高等学校全ての教員に、特別支援教育に関する一定の知識・技能を有していることが求められています。そこで、特別な支援を要する児童生徒に適切な対応ができるように、平成 27 年度から特別支援教育に関する研修を拡充し、計画的に全ての教員の知識・技能の向上を図っています。

(6) 英語教育に関する研修

学習指導要領では、「小学校における英語教育の充実」「中・高等学校における英語教育の高度化」「指導体制の強化」等の取組が推進されます。そこでは、これまでの成果と課題を踏まえながら、コミュニケーション能力の素地及び基礎が養われるよう、一層の指導改善を図ることが望まれています。そこで、県として、平成 27 年度から、小学校教員を対象とした「小学校外国語指導力等向上研修会」、中学校・高等学校教員対象の「英語教員研修会」を実施しています。

4 教職員の服務

ここでいう服務とは、公務員として守るべき義務や規律のことをいいます。公務員は、「全体の奉仕者」としての立場から「公共の利益のために勤務し、且つ、職務の遂行に当っては、全力を挙げてこれに専念しなければならない」（地方公務員法第30条）とされています。これに基づき、職務上あるいは職務外において公務員に課せられる義務や規律が法令で定められています。（以下、法令の引用に当たっては、地方公務員法は「地公法」、地方教育行政の組織及び運営に関する法律は「地教行法」と略す。）

(1) 職務上の義務

ア サービスの宣誓

公務員として任命された時点で、条例の定めるところによりサービスの宣誓をしなければなりません。（地公法第31条）

イ 法令等及び上司の職務上の命令に従う義務

職務を遂行するに当って、法令、条例、地方公共団体の規則及び地方公共団体の機関の定める規程に従い、且つ、上司の職務上の命令に忠実に従わなければなりません。

（地公法第32条）

また、市町村立学校等に勤務する県費負担教職員は、市町村の条例及び規則等にも従わなければなりません。（地教行法第43条②）

ウ 職務に専念する義務

職員は、勤務時間及び職務上の注意力のすべてをその職責遂行のために用いなければなりません。（地公法第35条）（例外的にこの義務が免除される場合は、法律や条例で特別に定めがある。）

(2) 身分上の義務

ア 信用失墜行為の禁止

全体の奉仕者として、その職の信用を傷つけたり、職員の職全体の不名誉になったりするような行為は禁止されています。（地公法第33条）

つまり、公務員としての職責を果たすにふさわしくない行為をしてはならないということです。教員の場合は、他の公務員に比べ、この点は更に厳格に解釈されます。

イ 秘密を守る義務

職務上知り得た秘密を漏らすことは許されません。この義務は、職を退いた後も継続します。（地公法第34条①）

この義務に違反すると、懲戒処分の対象となるばかりでなく、刑罰が科せられます。（地公法第60条）

ウ 政治的行為の制限・争議行為等の禁止

政治的行為については、公務員の政治的中立性を確保しなければならないという要請に基づき、制限規定があります。（教基法第14条、地公法第36条、教特法第18条、国公法第102条、人事院規則第14条7項、公職選挙法第137条等）

また、職員は争議行為等をしてはならないとされています。（地公法第37条）

エ 営利企業等の従事制限

教育公務員には、営利企業等や教育に関する他の事業に従事すること等には制限があります。そして、これを行うには任命権者（県費負担教職員の場合は市町村教育委員会）の許可が必要です。（地公法第38条、教特法第17条）

(3) 教育公務員としての心構え

教職員は、全体の奉仕者として、その職の信用を傷つけたり、職全体の不名誉になったりするような行為は禁止されています。

事 案	実 例
交通事故及び交通違反	交通死亡事故、物損事故、速度超過、無免許運転等
飲酒運転	飲酒后、代行運転が見つからず、自ら運転するなど
わいせつ行為及びセクハラ等	未成年者へのわいせつ行為、ストーカー行為、盗撮、体を触るなど
不適切な指導及び体罰	暴言や叱責、長時間立たせる、頭髪を切る、拳で突くなど
個人情報 の 流 失 及 び SNS の 不 適 切 な 利 用	USB メモリの紛失による個人情報の流失、管理職の許可のないメールや SNS による児童生徒とのやりとり、ソーシャルメディアへの不適切な投稿等

上記のような不祥事が発生すると、児童生徒や保護者、地域住民からの信頼を著しく損なうだけでなく、市民や県民等からの不信や批判を招き、教育そのものに対する信頼も大きく損なうことにつながり、場合によっては懲戒処分となることがあります。（巻末資料1 参照）

教職員は、改めて、全体の奉仕者であることを自覚し、教育への信頼確保に向けて、自らの行動を律することが求められます。

5 教職員の勤務等

勤務等に関する条例、規則、規程には、次のようなものがあります。

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ① 富山県の休日を定める条例 ② 県職員及び県費負担教職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例、同規則 ③ 富山県立学校職員の勤務時間に関する規程 ④ 県職員及び県費負担教職員の育児休業等に関する条例、同規則 ⑤ 市町村立学校に勤務する県費負担教職員の勤務時間に関する規程
(市町村ごとに規程) |
|---|

(1) 勤務時間

勤務時間とは、職務に従事することを義務付けられている時間のことです。

本県では、1週間あたり 38 時間 45 分となるように、一般的には、月～金曜日までの5日間において、1日につき7時間45分の勤務時間が割り振られています。

(2) 休憩時間

休憩時間とは、勤務が割り振られておらず、給与支給の対象にならない時間のことです。

1日の勤務時間が、6時間を超える場合においては少なくとも45分の休憩時間を置くことになっています。

(3) 休 日

- 週休日(勤務時間が割り振られていない日)
 - ・日曜日及び土曜日
- 条例上の休日(勤務時間が割り振られているが、特に命じられない限り勤務が免除されている日)
 - ・国民の祝日に関する法律に規定されている休日（祝日法による休日）
 - ・12月29日から翌年の1月3日までの日（祝日法による休日を除く。年末年始の休日）

(4) 休日及び勤務時間の変更

- ア 週休日とされた日に特に勤務を命じられた場合には、勤務を命じられた日を起算日とする 8 週間前の日から 16 週間後の日までの期間において、週休日を振り替えることになっています。
- イ 祝日法による休日、または年末年始の休日に勤務時間の全部について特に勤務を命じられた場合には、勤務することを命じられた休日を起算日とする 16 週間後の期間内において、代休日の指定を行うことができることになっています。
- ウ あらかじめ学校として計画され、学校管理下において実施される泊を伴う修学旅行等の引率業務、体育大会等の学校行事の指導業務、交通安全指導等の分掌等の業務として位置付けられている指導業務等、通常勤務時間を超えて勤務する必要がある場合には、学校運営に支障のない範囲内で勤務時間の割振りを変更することができることになっています。

(5) 時間外勤務

教員に時間外勤務が命じられるのは、次の四つの業務に従事する場合であって、臨時または緊急にやむを得ない必要があるときに限られています。

- 生徒の実習に関する業務 … 校外の工場、施設、船舶利用の実習等
- 学校の行事に関する業務 … 文化的、健康安全・体育的、遠足（旅行）・集団宿泊的行事等
- 職員会議に関する業務
- 非常災害等やむを得ない場合に必要業務 … 非常災害、児童生徒の負傷疾病や緊急を要する生徒指導業務等

(6) 休 暇

休暇を必要とする場合は、事前に、それぞれの休暇に応じた「届」あるいは「願」を校長に提出し、「願」の場合は承認を受けます。病気や災害等のため、事前に届出ができない場合は、とりあえず連絡することが大切で、事後速やかに手続きをとります。

ア 年次休暇

暦年（1月を始点として12月まで）の1年につき20日の有給休暇となっています。（4月採用の場合は15日）

イ 病気休暇

医師の証明等に基づき、療養のため最小限度必要と認められる期間となっています。連続する8日以上にわたる場合には、診断書等の提出が必要になります。（市町村ごとに規程）

ウ 特別休暇（巻末資料2 参照）

職員の結婚、妊娠、出産又は親族の死亡の場合、職員の健康保持のため必要な場合等、必要と認められる期間で、「県職員及び県費負担教職員の勤務時間、休日及び休暇に関する規則」で定められています。

エ 介護休暇及び介護時間

配偶者や父母、子等の負傷、疾病、老齢介護のために勤務しないことが相当と認められる場合が該当します。介護休暇は、一つの継続する状態ごとに、3回を超えず、かつ、通算して6月を超えない範囲内において必要と認められる期間、介護時間は、一つの継続する状態ごとに、3年を超えない期間で1日につき2時間を超えない範囲内で必要と認められる時間となっています。（介護休暇及び介護時間については、勤務しない1時間につき、勤務時間1時間当たりの給与額を減額）

(7) 育児休業

職員は、その子が満3歳に達する日（満3歳の誕生日の前日）まで、男女ともに育児休業の承認を申請することができます。

(8) その他

ア 職員団体

- (7) 職員団体とは、「職員がその勤務条件の維持改善を図ることを目的として組織する団体又はその連合体」のことをいいます。(地公法第52条①)
- (イ) 「職員は、職員団体を結成し、若しくは結成せず、又はこれに加入し、若しくは加入しないことができる」ことになっています。また、構成員は必ずしも職員に限定しませんが、管理職員等とは同一の職員団体を組織することはできません。(地公法第52条③)
- (ウ) 職員団体は、教職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関する事項について地方公共団体の当局と交渉することができます。(地公法第55条①)しかし、事務の管理及び運営に関する事項は、交渉の対象とすることはできません。(地公法第55条③)

イ 公務災害・通勤災害

- (7) 公務災害とは、公務が原因になって発生する災害(負傷又は疾病)のことです。公務に従事中に負傷した場合や、公務に従事したことが原因で疾病になったというような場合に公務災害になります。(事由によっては、公務災害にならないものがあります。)
- (イ) 通勤災害とは、職員が勤務のため、住居と勤務場所との間を、合理的な経路及び方法により往復する際に発生した災害のことです。(経路を逸脱・中断した場合は、通勤に該当しません。)
- (ウ) 災害にあったら、所属長を通して公務災害(通勤災害)の認定請求を行います。認定されると、療養補償等各種の補償を受けることができます。

6 教職員のメンタルヘルス

(1) 教職員のメンタルヘルスに関する現状と課題

現代はストレス社会と言われていています。日々、様々なストレスを受けて生活していることから、メンタルヘルスの重要性が指摘されています。こうした背景もあり、学校の設置者には労働安全衛生法に基づき、ストレスチェックを年1回実施することが義務付けられています。教職員が自分自身の心身の健康に配慮しながら、意欲的に職務に当たること、充実した教育活動を行っていくことが大切です。

(2) 予防的なセルフケアの推進

教職員自身が、自分を客観視し、自分自身のストレスに気づき、これに対処する知識や方法を身につけることが重要です。

ア ストレスサイン(メンタルヘルス不調の初期症状の例)

身体面・・・頭痛、腹痛、めまい、吐き気、不眠等。

行動面・・・朝起きられない、体がうまく動かない、口数が少なくなる、職員室にあまり戻らなくなる、仕事の能率も落ちてくる、など。

精神的な面・・・情緒が不安定になる、今までより意欲が低下する、自己評価を下げる発言が増えるようになる、など。

身体面、行動面、精神的な面のどの面に現れやすいかは人それぞれです。自分はどの面に現れやすいかを自覚できるようにしましょう。

イ ストレスチェック

自分の状況を客観的に知るために、ストレスチェックを利用することも有効です。公立学校共済組合の事業であるストレスチェックやウェブでも公開されているストレス尺度を定期的に活用することは自分の状況を捉え、対処していくことに役立ちます。

ウ ストレスへの対処

ストレスを自覚した場合は、自分に合った方法で早めに対処することが大切です。ストレスの対処法は、そのときの本人のキャパシティや状態によって、何がよいかは変わります。

(ストレスへの対処例)

友達や家族等、信頼できる人に今の状況や気持ちを話す。

散歩や軽いランニング等、適度に体を動かす。

腹式呼吸（深い呼吸）をする。

必要な睡眠時間を確保する。

「ストレスは人生のスパイスである」これはストレス理論の創始者で生理学者のハンス・セリエの言葉です。ストレスといっても全てが有害なわけではありません。しかし、「眠れない日が続く」「何もする気になれない」「不安な気持ちが消えない」などの大きなストレスを抱え、自分で対処できない深刻な状態になりそうな場合やなってしまった場合は、心の専門家に相談したり、医療機関を受診したりしましょう。

(参考：巻末資料3「相談窓口のご案内」)

<参考資料>	「教職員のメンタルヘルス対策について（最終まとめ）」	文部科学省 平成25年3月
	「教師の心が折れるとき 教員のメンタルヘルス 実態と予防・対処法」	井上 麻紀（大月書店）平成27年5月
	「Selfcare こころの健康 気づきのヒント集」	厚生労働省 平成31年3月

7 福利厚生

(1) 共済制度

共済制度は、相互救済の理念に立って、地方公務員等共済組合法に基づく公立学校共済組合（以下「共済組合」という）が事業を進めています。その事業を大別すると、次のように短期給付事業、長期給付事業と福祉事業の三つになります。

ア 事業内容

(ア) 短期給付事業

健康保険及び雇用保険（育児・介護休業に係る給付のみ）に相当する給付事業で、共済組合員又はその被扶養者の公務によらない病気や負傷、出産、死亡、休業、災害等により組合員が被る経済的負担を補償又は軽減します。

(イ) 長期給付事業

共済組合員が退職したとき、障害の状態になったとき又は死亡したとき等に行う年金給付で、厚生年金保険法に基づく老齢厚生年金、障害厚生年金、遺族厚生年金等や共済組合独自の給付として、年金払い退職給付があります。

(ウ) 福祉事業

保健（県と共催の人間ドック等の健診事業等）、医療（北陸中央病院等、全国で8病院）、貸付（一般、住宅、教育、医療、災害、結婚等）、宿泊施設（パレブラン高志会館、立山高原ホテル）等の事業があります。

イ 加入資格と財源

○加入資格 … 教職員に採用された日から共済組合員となる。

○財 源 … 組合員の掛金（保険料）と県の負担金によって運営されている。

(2) 一般財団法人富山県教職員厚生会

給付、貸付、いきいき年金、保険、特別弔慰金等の事業を行い、福利厚生 of 補完的役割を果たしています。