

## 神戸市教職員組合 事務職員部との交渉議事録

1. 日 時：令和6年11月26日（火）17：30～18：00
2. 場 所：教育委員会会議室
3. 出席者：
  - （市） 学校経営支援課長、学校経営支援課運営係長、教職員人事課長、教職員人事課人事係長、教職員給与課長、教職員給与課労務制度係長、他1名
  - （組合） 書記長、他3名
4. 議 題：2025年度 教育環境整備・労働条件改善に関する要求書の提出について
5. 発言内容：
  - （市） 事務職員部の皆さま方におかれましては、各学校現場において、教職員の給与・服務・旅費・福利厚生の手続きや、予算決算に関わる業務、さらには施設備品管理に至るまで、非常に幅広い業務に携わっていただいておりますことに、まずは感謝申し上げます。教員とは違う事務職員という立場だからこそ得られる、視点・視野を活かしていただきながら、今後も引き続き、神戸の教育、神戸の学校現場を担う一員として、ご活躍いただきたいと思っております。本日はよろしく願いいたします。
  - （組） 事務職員部要求番号1の回答に「令和の時代における学校の業務と活動第3弾」において「職務に関する基本要綱」の改定をおこない周知をはかったとありますが、改定された際に、事務職員の思いを十分に反映できていないと考えています。より主体的に取り組むことができるものとするために、事務職員部と協議をし、さらなる改定を行っていただきたいと考えていますが、いかがでしょうか。
  - （市） 基本要綱の改定については、昨年度できたところですので、現在のところ改定の予定はないですが、今後改定を行うさいは、事務職員部との協議も行ってつくりあげていきたいと考えております。
  - （組） 職務領域を広げるにあたって、させられると感じてやるよりは、自分たちでしていこうとして取り組んだ方が良い結果が生まれると思っております。事務職員が主体的に取り組むことができるように、また改定されるさいには協議の方をお約束していただきたいと思っております。
  - （組） 要求番号4、相互支援体制について、今年度、事務職員部組合員にアンケートをとったところ、相互支援体制での支援が不十分であるという声を聞いています。ブロック長は一生懸命動いてくださっていますが、求められる役割は増え、負担も大きくなっているのではと心配もしています。周知をしていただいていることには感謝していますが、より良い制度となるために、2点提案をさせていただきます。一つは、ブロック間の不均衡の解消です。一番グループ数が多い垂水区と、少ないブロックではグループの数が倍違います。それを同じ一人のブロック長で運営するというのは無理があるのではないのでしょうか。ブロックの規模について、校数の偏りが少なくなるように再編成をすべきではないのでしょうか。もう一つは、神戸市全体の相互支援体制の指揮を執るような、ブロック長を統括する役割のポストを作ってはいかがでしよ

うか。

- (市) 一つ目に関しましてですけれども、ブロック間で校数の不均衡があるということは当課でも認識しているところでもあります。そのためブロックの再編成を行うかどうかも含めて今後検討していきたいと考えているところです。
- (組) ブロック長が力を発揮できるように不均衡を解消していただきたいと思います。もう一つの方も、やはり管理員にも総括班長がいらっしゃるように、相互支援を発展させていくために相互支援体制全体の指揮を執るような役割の方がいた方がいいと考えています。事務局に配置されている係長もいらっしゃいますが、その方は研修の企画等もされています。前向きに考えていただければと思います。よろしく願いいたします。
- (組) 要求番号6について、サーバーを含めた「利用環境の整備」については、ぜひお願いしたいです。「教育委員会と学校園が一体となって課題の解消に取り組んでいきたい」と回答していただいているのは心強く思います。だからこそ、今後システムを導入・改修される時には必ず事前協議をしていただけるよう求めます。
- (市) 今後、教育委員会と学校園が一体となって課題の解消に取り組むため、具体的に改善が必要な事例があれば情報共有や意見交換をさせていただきたいと考えております。
- (組) 昨年度、新財務会計システムについて、事務職員部の声を聞いていただき、とても有難く思っています。今年度事務職員部組合員にもアンケートをとって、いろいろな意見を聞いています。アンケートをまた共有させていただきますので、改修等の参考にしていただければと思っております。
- (組) 代理入力については、以前より解消できるようお願いをしています。予算もあり、難しいことであることは理解しています。KIIF4の導入時が大きく現状を変えるポイントだと思っています。次にKIIFが切り替わるタイミングで現在端末を与えられていない職員についても、端末やアカウントを配付できるよう考えていただきたいと思います。
- (市) 原則、正規の管理員の方や調理士の方にはKIIFアカウントは付与させていただいております。もしその中でアカウントが付与されていない方がいらっしゃれば、学校経営支援課までご連絡いただきたいと思いますところでございます。
- (組) 学校現場でも調べてみて、付与されていない方がいらっしゃいましたらご連絡させていただきたいと思います。代理入力を解消するにあたっては、教材作成機を通じて校務系にアクセスをし、庶務事務システムにもアクセスできることが必要だと思っております。それができない方がおられるようだったら、それも含めてご連絡をさせていただきますので、ぜひお力を貸していただきたいと思います。なによりやはりKIIF4に移行する際には、交渉をしなくても、最初から管理員、調理士がご自身で申請できるようにしていただければなと思います。また、システムについては、先ほどお伝えしたアンケートで、会計年度任用職員について学校現場での処理が煩雑だということでシステムの導入を求める声がたくさん出ています。ただ、会計年度任用職員の

勤務形態が任用課とか職種によって様々で、40 パターン以上あるものをなかなかシステムに入れるのは難しいという話も聞いています。それならば、まずはその現在の40 パターン以上あると言われる会計年度任用職員の働き方を整理してパターンを減らすというふうなこともしていただきたいと思っています。各所管課にそれぞれお願いするつもりではいますが、やはり各課を繋ぐ統括していただくのは学校経営支援課かと思っています。もしよろしければそのようなかたちでのお力添えもしていただきたいと考えています。

最後になりますが事務職員についての育成指標の作成を考慮されるという話も聞いています。育成指標については、特に若い組合員から自分がこれからどのように成長していけばいいのかを知りたいと求める声も出ております。事務職員部としても一緒に考えていきたいと思っていますので、育成指標の構築にあたっては事前に協議をしていただきますようお願いをしたいと思います。

事務局と学校現場が同じ方向を目指していくためにも今日のような交渉だけでなく、日々の事務改善に向けた協議の場が必要だと思っておりますので、ぜひよろしくお願いいたします。

- (組) いつも相互支援体制をはじめ、様々なところで学校経営支援課の方々にお支えいただきありがとうございます。相互支援体制が年々充実してきており、事務職員が学校の運営に主体的に参画をして活躍できる場が以前よりも広がってきていることは現場でも感じています。ただ一方で活躍の場が広がるとともにブロック長を含め事務職員の負担が大きくなっているという声も一方で聞いております。システム改修であるとか、加配などの人的な措置、お金がかかることも継続してお願いをしていくところではありますけれども、それと同時に、事務職員部を中心に主体的に学校運営に参画しようという前向きな思いを持っておられますので、事務職員の現場の声をぜひ聞いていただく機会を積極的に設けていただけたらと思っております。今後ともぜひよろしくお願いいたします。
- (組) それでは、教職員人事課に対する発言に移らせていただきます。よろしくお願いいたします。
- (組) 要求番号7の業務改革について、会計年度任用職員が多種多様化しており、サービス処理についても任用している課によって様々であるため学校現場での負担はとて大きくなっています。まずは窓口を一本化していただいて、任用書類、勤務状況の報告などを統一していただきたいと思います。また、サービス処理を整理していただき、職種によって休憩時間のルールが違うといったことがないようにしていただきたいです。
- (市) 会計年度任用職員に関することですが、令和4年4月に会計年度任用職員の報告様式を統一して運用しております。ただおっしゃるようないろいろな課題というのはまだあると思っておりますのでサービス関係の取り扱いも含めて何かしら改善ができるようにまた検討してまいりたいと思います。
- (組) 一番よく聞くのが、出勤簿等の様式を統一していただいておりますが、提出するときに、出勤簿をそのまま出せばいいか、出勤状況集約表に転記して出せばいいか、出し

方がバラバラなために、それも統一してほしいという声を聞いています。なかなか課によって対応が違って難しいと思いますが少しでも業務改善できるようにお力添えいただければと思います。

(組) 要求番号9番の定年延長に伴い教育事務職員においても60歳以降の働き方について多様な働き方が選択できるよう、短時間勤務職員の拡充が必要であると考えています。他方で、新規採用者や新規臨時事務職員などへの支援や、2人配置基準に一步満たない中規模校での事務職員の事務分担や仕事量についても課題があると感じています。そこで、そういった学校への再任用短時間勤務事務職員の配置を求めます。短時間勤務職員の拡大とともに教育事務職員の効果的な育成や学校現場における事務機能の向上が図れると考えますが、いかがでしょうか。

(市) 昨年度に引き続きですけれども、今年度も短時間勤務希望者がおられない状態ですので配置自体はありませんが、短時間勤務を希望される方がいれば、相互支援加配として配置することを検討しております。ただ、教員も含めてですけれども国から措置される定数を用いて配置しているところがございますので、学校の運営体制の支援等に最大限の成果を得られるように引き続き、検討してまいりたいと考えております。

(組) 事務職員は単数配置が多い職種のために、短時間で入れるところというのは限られていると感じております。相互支援加配について、昨年度もそのような回答をいただきましたが例えばブロック長がいる学校に1人いる加配のことを指されているのであるならば、そこについてはやはりフルタイムの方に入ってほしいと思っています。ブロック長はグループ全体のことを見ていただくのが仕事だと思っています。そのブロック長が配置されている学校のことは加配がフルタイムできちんと見る、そうすることで初めてブロック長がブロック全体を見て力を発揮できると考えていますので、神戸市独自でお金を出して加配をつけるのは難しいのはわかっていますが、新規採用者などをサポートするような加配も、ぜひ前向きに考えていただければと思っています。

あと、もう一点お伝えしておきたいのが、義務教育学校 八多学園については、現在事務職員の配置が一人だけです。やはり、小学校に該当する課程に1名、中学校に該当する課程に1名配置されるのが本来の形だと思っています。大規模校ではありませんが、自然学校もあればトライやるもあり、二校種分の仕事があるということを理解していただきたいと思います。義務教育学校になったときにそのような配置になったのかと思いますが、最初がそうだったからこれからはずっとそうなるということではなくて、また学校の声を聞いてその都度適切な配置になるように変えていただきたいと思っています。

あと、先ほど学校経営支援課にもお願いしましたが、事務局と学校現場、事務職員が同じ方向を向いて仕事をしていくのが神戸の教育にとって一番いいことだと思っています。交渉だけじゃなくて、また事務改善に向けて協議の場を持っていただければと思っています。

(組) いつも現場を支えていただきありがとうございます。今年度は教育事務職員の採用の上限年齢を引き上げていただきありがとうございます。現場から感謝の言葉をきいております。教育事務職員の基本要綱の内容も少しずつ増えており、業務内容も多岐にわたっております。教員が担ってきた仕事の一部を代わりに取っていただいているところも増えてきています。その分事務職員の仕事量であるとか、それを支えるブロック長の負担も生じているところも出てきていると感じております。ベテランの力が以前にも増して必要な時代になってきておりますので、採用のところを手厚くしていただいたところと合わせて、60歳以降、特にブロック長は係長として60歳以降を迎えるという課題もありますので、全市的な視点で新たな配置なども考えていく必要があると思っておりますので、ぜひ現場の声を聞いていただきながらご検討いただければと思っております。今後ともよろしくお願いいたします。

(組) それでは、教職員給与課に対する発言に移らせていただきます。よろしくお願いいたします。

(組) 2点、確認とお願いをさせていただきたいと思っております。一点目は確認です。事務職員の時間外勤務手当については、勤務実態に見合った手当の支給を堅持していただきたいと思っております。二点目は、お願いになるのですが、年末調整の申告と通勤手当の申請について、システムで申告・申請できるよう、ソノバあるいは庶務事務システムの改修を求めます。

(市) まず1点目の時間外勤務手当についてですが、これまでの交渉で回答させていただいているとおり、適正な勤務時間管理の下、所属長からの命令により行った時間外勤務については、当初の配当を超えた場合であっても、時間外勤務手当の対象となることで変更ございません。

2点目の各種申請のシステム化のご要望について、通勤手当においては、令和7年2月から届出システム(ソノバ)にて申請ができるよう、現在システムの調整を進めておるところでございます。実施時期が決まりましたら改めて通知させていただきたいと思っております。年末調整については、システムで申告できるよう、開発費用や期間等も踏まえ検討を進めてまいりたいと思っております。

(組) 通勤手当がソノバでの申請になるとのことで、大変嬉しく思っております。今年度ソノバを使ってみて、やはりソノバだけで完結するものではないというのは、もちろんです。例えば扶養手当を入れても、公共済の扶養要件に関係する、通勤手当についても旅費要件に関係するところもあると思っております。それを繋ぐのは事務職員の役割だと思っておりますが、せっかくシステムになるのならば、自動で通勤届をソノバにいれたら旅費システムにも反映されるというようなものが入れれば大変嬉しいと思っておりますのでよろしくお願いいたします。

あと、去年の旅費について、特に中学校で足りなくて困った学校があると聞いています。教職員給与課でもお困りだったとは思っています。例えば兵庫県費のときは、年度途中に所要額の調査があつて、余っている学校から不足している学校に旅費を調整したりしていました。もちろん調査自体するとなったら事務職員の負担にはなりま

すが、本当にそれが必要なことで、学校にとってよいことであるならば事務職員も協力はしたいと思っています。事前にこういうことができないかとか、こういうことをしてもらえないかとか、もし相談をしていただけたら、協議させていただきたいと思っていますので、よろしくお願いします。

また、会計年度任用職員について、本当に学校現場の事務負担が大きくなっておりますので、教職員給与課におかれましても何らかの学校現場の負担を減らすことができるような改善の方、お力添えいただければと思っています。

- (組) 私の方からは重なってしまいますが、2点発言させていただきます。ソノバの導入もありがとうございます。ぜひ引き続き、年末調整等のシステムも含めて現場の負担を軽減できるような施策を進めていただけたらと思っています。兵庫県や政令指定都市のどの都市と話をしている、神戸市はいろんなところで先進的な取り組みをしていただいていることを感じております。改めて神戸市が自慢できるような働く場所であり続けられるように、ご支援のほどよろしくお願いします。また、アンケートを拝見していると、今は会計年度任用職員の事務処理というところが現場にとって大きな負担になっているということを感じています。教職員給与課だけでできることではないことは承知していますが、各課と調整をしていただけていることをいつもありがたく感じているところでもありますので、会計年度の局内全体の調整であるとか、全体の視点を持った取り組みというものを進めていただけたらと思っています。今後ともどうぞよろしくお願いいたします。