

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7年11月26日（水）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：2026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：
 - （組）事務職員部では何年も前から、「事務職員が本来の職務に専念できるよう、代理入力
の解消と旅費の発生源入力」を要求していますが、KIIF3 から KIIF4 へと変わる今のタイ
ミングは絶好のチャンスだととらえています。事前の要求に対しても「環境整備等が
今後の課題」と回答していただいています。ぜひ、このタイミングで管理員、調理士が
使うことができる「共用パソコン」の確保、校務系にアクセスするためのアカウントを
管理員、調理士にも配付をしていただくことを要望します。
 - （市）KIIF パソコンの整備においては、以前よりお伝えしておりますように費用対効果と
いうのがどうしても課題としてあります。限られた予算の中で、日常的にパソコンの使
用頻度が高い教職員に対しての整備となっていますので、ご理解をいただきたいと思
います。

また、事務職員が本来の職務に専念できるとの観点につきましては、事務局としても
引き続き事務職員の標準職務等の検討を続けてまいりたいと思います。
 - （組）費用対効果、限りある予算の中でというふうに回答いただきました。事務職員は学校
で公費の予算等を管理しておりますので、納得できるところではあります。しかし今年
度ですが、夏季作業手当が導入されたことによって、特に調理士が複数いる小学校の事
務職員が、調理士全員のものをほぼ毎日見なければいけないということで、業務負担が
増えたというような声を聞いています。なかなかお金のことがあって難しいと思いま
すが、前向きに検討していただければ助かります。ぜひよろしく願いいたします。
 - （組）事務職員の育成指標の作成にあたって、回答に「他都市の内容も参考にしながら」と
あるのはもちろん大切だと思いますが、神戸の学校現場の声もしっかりと聴いていた
だき、反映していただきたいと思います。
 - （市）事務職員の育成指標を作成するにあたって、既に策定されている他都市がいくつかご
ざいます。その内容を参考にするというところはもちろんありますが、ご意見のとおり、
神戸の学校現場というのが一番我々にとっては大事ですので、他都市の表現を参考に
しながら、神戸にあったものということで、様々意見を伺っていきながら、事務職員が
将来的に身につけていくべき資質を規定し、体系的でより効果的な研修計画を定める
ための指針となるよう作成作業を進めていきたいと考えております。
 - （組）ありがとうございます。他都市の状況だけでなく、神戸市の状況を考えて作っていた

だけというふうに回答を聞きましたので、安心をしております。特に実際の事務職員の声というのでも聞いていただきたくて、もちろんブロック長の意見などは非常に大切だと思うので、ぜひ聞いていただきたいのですが、それ以外に20代、30代の若い事務職員の声も反映できればもっとより良いものができると思っています。事務職員が身につけていきたいと思うような育成指標とかを作っていただくことで、事務職員自身もそれを実現していこうというように前向きに捉えることができるのかな、そのように捉えた方が、育成指標が浸透していい効果に与えるのではないかなと考えています。ぜひ事務職員が自らが作ったという自信を持っていえるような育成指標を作っていたらと思います。

(組) 教職員給与課は、以前から要求していました年末調整をシステムにしてほしいという要望をかなえていただき、感謝しています。しかし、今回その年末調整のシステムについてもお願いをさせていただきたいと思いますが、ぜひよろしくお願いします。

(市) 事務職員部の皆さま方に置かれましては、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います。本日はよろしくお願いいたします。

(組) 例年、この場で事務職員の時間外勤務手当について確認をさせていただいています。事務職員の業務の幅が広がることで、遅くまで学校に残らざるをえなくなっている事務職員もいます。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います。よろしいでしょうか。

(市) これまでも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。

(組) 確認できたことはとても安心しています。事務職員も進んで時間外勤務をしているわけではありません。先ほどの学校経営支援課の方で言いましたが、例えば夏季作業手当のことなど、会計年度任用職員の業務やサービス管理など、事務職員の業務時間が増えてしまうというところがあります。教職員給与課の方でもそのような業務実態が少なくなるような、例えば夏季作業手当を一括して申請できるようにしていただくなども考えていただいて、時間外勤務自体が減るような形で考えていただけたらと思っています。よろしくお願いいたします。

(組) 昨年度の年末調整の申告と通勤手当の申請について、システムで申請できるようお願いをしました。現在ではどちらもシステムで申請できるようになりました。ありがとうございます。ただ、年末調整について今年度日程が非常にタイトであるという声を聞いています。システムが入ったために業務が制約されてしまうようでは本末転倒ではないでしょうか。今後は余裕をもったシステム入力期間の設定をお願いしたいです。

(市) 年末調整のシステム申告にあたりまして、入力支援機能による負担軽減を図りました

が、今回はシステム申告の初年度であり、申告内容はゼロベースで入力する必要がありました。次回からは、多くの職員が前年の申告内容を呼び出すことができ、入力に係る負担は軽くなります。入力期間については、申告内容の審査や12月給与支給業務のスケジュールにも影響するため、慎重に判断する必要がありますが、いずれにしても負担軽減につながる方法を含め検討していきたいと考えています。

(組) ありがとうございます。年末調整のシステムは先ほども言ったようにこちらが要望して行ってもらったところです。ただ実際に今年度試してみても、やはり期間が2週間でも大変だったという声が出ています。システムを入れればそれで解決する問題ではないのだなと改めて感じたところです。来年度からは少し楽になるということで、期待するところはあるのですが、何があるかわからないですし、学校は1人の行政職と多数の教員とでやっていますので、どうしても期間が短すぎると、負担が出るところがあります。逆にその分時間外勤務が長くてなってしまう原因にもなりますので、前向きな改修等をしていただけると助かりますので、よろしく願いいたします。

(組) 会計年度任用職員については、ここ数年、ずっと課題として要求をさせていただいています。「提出様式の統一化」に取り組んでいただいていると回答にありますが、合わせて「提出方法の統一」もお願いしたいと思います。特に、出勤報告書・集約表を提出する職種と出勤簿を提出する職種があることについては、「出勤簿」の提出にそろえていただきたいと思います。

また会計年度任用職員の担当課を一つに決めていただきたいという要求もしていますが、「関係課と協力」という以上の回答はいただいていません。具体的な状況を教えてください。

システムに関しましても、会計年度任用職員の服務事務について、システム化できないかぜひ検討をしていただきたいと考えています。会計年度用のシステムを導入する、もしくは庶務事務システムに組み込むといった対応をしていただければ、学校現場はとて助かると思います。見解をお願いします。

(市) 会計年度任用職員の事務に関しては、提出書類や事務の手続きなど複雑かつ多岐にわたるものとなっており、教育事務職員の方に事務のご負担をいただいていることは承知しており、現場の皆さんに頑張ってもらっていることに感謝しております。提出様式・方法の統一化については、もう一度様式を調べさせていただき、実際には会計年度任用職員、再任用職員などいろいろな職員がいますが、給与支払者が教職員給与課・行財政局総務事務センター・教育委員会事務局各課等に分かれており、規模の大きいところはシステムでの支払いを行っておりますので、そういうようなところでは集約表を出していただいているのが実態です。各課で職員数が少ないところでは集約表が不要である場合もあり、できる限りの統一はしていきたいとは思いつつ、給与支払いのシステムが複数にまたがっているというところもあり、様式を完全に統一することは困難であることをご理解ください。

これに併せて、担当課を一つにして欲しいとのご要望の趣旨は理解していますが、どういった組織にしていくかという議論の中で考えていくことでもありますので、すぐに

答えが出るものではないと思っておりますが、ご要望の趣旨については理解しております。

勤怠管理のシステム化につきましては、特に教育委員会における会計年度任用職員は、学校現場の人材不足という点もあり、勤務時間数や勤務時間の割り振りが学校の事情に応じて柔軟に勤務できるように制度を作っている状況です。一方で現状のまま完全に対応できるシステムの構築は難しい状況です。一定の勤務形態のルール化などの制度の整備が必要になる一方、柔軟な勤務条件だからこそ働いてもらっているという実態がある中で、バランスをどう取っていくか、今後も検討が必要と思っております。既存システムの大規模改修になるのか、新システムの構築になるのか、前提としてそもそもシステムを導入できるような制度設計になるかどうかといったことを検討していくことになるので、早期のシステム化は難しいのかもしれませんが、引き続き検討を進めてまいりたいと思っております。

(組) 他の政令市の事務職員部長と話す機会があって、やはりどの都市でも会計年度の事務職員の事務の複雑さは聞いています。先ほども話を伺って、課題はたくさん大きいなというふうには思っています。ただやはり学校現場としてはどうしてもこの会計年度の事務処理で月末大量のメールがKICSで送られてきて、それに一つ一つ消していくことに忙殺されているような状況です。最終支払いのところが違うというところで、簡単なことではないかもしれませんが、もし支払いを一つどこかでまとめていただくとか、前向きに検討していただいたら助かりますので、よろしく願いいたします。

(組) 育児短時間の補完職員が、事務職員にはついていないと聞いています。今年度は全員複数配置校ということですが、そもそも複数で行うべき業務があるからその定数になっているわけですので、補完職員は配置していただきたいと思っております。また、単数配置の学校で取得を考えられる方にとっては、補完職員がつかないのであれば育児短時間を選択することは難しいと思っております。やはり安心して制度を利用できるように、環境整備をお願いしたいと思っております。見解をお願いします。

(市) 育児短時間勤務の補完の職員について、制度上は「業務上の工夫によっても育児短時間勤務によるマンパワーの不足分を補うことができない場合」に、パートタイムの会計年度任用職員の配置を可能としています。しかしながら、実際にはパートタイムでの事務職員の確保が不安定で困難という課題があり、年度当初の意向が出された際に、必ず補完を確保できるのか、教員のように人材バンクがあるわけではないので、育児短時間勤務者を複数配置校での勤務とするなどの人事上の工夫によって対応しているところです。希望する方が育児短時間勤務を選択できるよう、どういった工夫ができるか、引き続き検討してまいります。

(組) 業務上の工夫ができない場合に29時間上限のパートタイムがつくということで、学校に事務職員はどうしても1人か2人ですので、工夫といっても他の教員に事務職員の仕事を回すことがやはり難しい状況です。何とか人材の確保を、先ほど教員のように人材バンクとおっしゃいましたが、事務職員の人材バンクのようなものを考えていただくことができれば、これから育児に関しては若い方も増えていきますし、学校の中にもそういう環境は持ってきていると感じています。増えてくると思いますので、取りたい

と思う方が出るように、工夫の方をよろしく願いいたします。

(組) 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、短時間勤務職の拡充が必要であると考えています。再任用短時間として配置される新たなポストも作っていただきたいのですが、例えば、新規採用者や新規臨時事務職員、2 人配置基準に一步満たない中規模校を支援する「会計年度任用職員」を新たに作っていただくことはできないのでしょうか。現在、そういった学校への支援がブロック長に一任されており、負担が大きいと感じます。ブロック長の業務の改善にもつながるのではないのでしょうか。見解をお願いします。

(市) 定年前再任用短時間勤務または暫定再任用短時間勤務を希望された場合、これまでは相互支援加配としてブロック長が在籍する学校に配置することとしてきました。しかしながら令和 8 年度からは、相互支援加配は基本的に常勤ポストと位置付けたいと思っています。

その一方で、短時間勤務を希望される事務職員については、新たに、特別支援学校への複数配置や、育児短時間勤務の補完としての配置を行うことで、60 歳以降の働き方の選択肢を広げたいと考えております。

(組) 分かりました。ありがとうございます。ぜひ先ほどの特別支援学校のポストについては実現していただきたいと思っています。それとは別に要望にも入れていますが、新規採用事務職員、新規の臨時事務職員のフォローを今相互支援の中でやっけて、それがブロック長の負担にもなっていると感じています。ブロック長にはフォローもしていただきたいのですが、それよりもっと大きな神戸の学校事務全体を業務改善するような活動に注力していただくための方法も考えていただけたと思っていますので、よろしく願いいたします。また何かありましたら相談させていただきたいと思ます。今日はありがとうございました。

(組) 重なる部分もありますが、神戸教組で取りました事務職員アンケートの中で、会計年度任用職員にかかる事務処理が負担だという声が一番多かったです。また、他課でも話しをさせていただいたのですが、夏季作業手当が新設されたことや、年末調整がシステム化されたことで、今までも課題だった代理入力がさらに負担として大きくなったということがあります。こういった学校をサポートする人員が増えることや、手当が新設されること自体は学校全体としてはとても喜ばしいことでありがたいことなのですが、一方で事務職員の負担が増えてしまうという一面があります。事務職員は事務を司る立場で学校運営に大きく寄与しているのですが、一方で多岐にわたる業務で一人では抱えきれない業務になっている状況ですので、できれば事務職員の視点に立った環境整備というのをこれからもお願いしたいと思います。どうぞよろしく願いいたします。