

令和４年度 宇治市特別職報酬等審議会 (第３回)

令和４年１１月１４日(月)

１３時３０分～

場所：宇治市役所本庁舎
６階６０２会議室

議事次第

１ 審議予定

２ 審議等

(１) 参考資料について

(２) 京都府人事委員会勧告について

(３) 答申書(案)、意見書(案)について

３ その他事務連絡等

裏面〔配布資料一覧〕

[配布資料一覧]

議事次第

第2回会議録（案）

資料1 参考資料

資料2 京都府人事委員会勧告

資料3 答申書（案）、意見書（案）

参考資料等

(3) 管 理 経 費 収 支 状 況 報 告 (令和3年度)

(単位:千円)

施設名		お茶と宇治のまち歴史公園			
		予定金額	実績	内容	備考
収入	市からの 指定管理料	33,288	24,405		
	利用料金収入	37,966	2,810	ミュージアム	
		15,397	2,622	駐車場	
		1,774	1,118	会議室	
		0	83	体験室	
		0	100	広場	
	上記施設利用料金以外収入	26,966	9,796		
収 入 合 計 (A)		115,391	40,934		
支出	人件費	59,914	34,073		
	事務費	30,592	25,462		
	委託費	17,730	25,802		
	その他	7,155	5,245		
支 出 合 計 (B)		115,391	90,582		
収 支 (A) - (B)		0	△49,648	構成企業負担	

※ 条例施行に伴う指定管理開始日 8 月 21 日から年度末までの収支。

宇治市第8次行政改革大綱

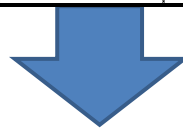
2022(令和4)年2月
宇治市

【財政見通し（２０２２（令和４）年度～２０２５（令和７）年度）】

（単位：百万円）

区分		予算	見通し				
		3年度	4年度	5年度	6年度	7年度	
歳入	一般財源	36,338	36,412	36,680	36,451	36,608	
	市税	23,522	23,453	23,604	23,430	23,483	
	地方交付税	7,120	7,673	7,762	7,707	7,811	
	その他	5,696	5,286	5,314	5,314	5,314	
	国府支出金	18,456	18,902	18,884	19,159	19,513	
	市債	4,434	4,734	4,873	4,999	4,587	
	うち臨時財政対策債	2,911	2,509	2,537	2,515	2,551	
	基金繰入金	709	721	721	721	721	
	財政調整基金	200	200	200	200	200	
	減債基金	100	100	100	100	100	
	その他特定目的基金	409	421	421	421	421	
	その他	4,203	4,192	4,192	4,192	4,192	
	合計	64,140	64,961	65,350	65,522	65,621	

歳出	義務的経費	38,575	39,075	39,587	40,370	40,482	
	人件費	13,465	13,471	13,565	13,954	14,075	
	扶助費	19,695	20,226	20,631	21,085	21,549	
	公債費	5,415	5,378	5,391	5,331	4,858	
	投資的経費	3,035	5,577	4,420	4,030	3,930	
	その他	22,530	22,253	22,172	22,178	22,375	
	合計	64,140	66,905	66,179	66,578	66,787	



２０２２（令和４）年度～２０２５（令和７）年度に生じると見込まれる収支不足額 約５０億円
第６次総合計画をふまえた新たな行財政需要への取組 約２０億円

約７０億円
の財源が
必要

ここで示す約７０億円とは、この間の実績や想定される投資的経費等をベースに４年間の歳入と歳出を推計した結果と第６次総合計画をふまえた新たな行財政需要への取組経費を見込んだものであり、予算編成を行うための目標となる数字です。

宇治市公共施設アセットマネジメント 推進計画

2022(令和4)年4月
宇治市

⑧財政フレーム

現在の総合管理計画では、過年度の実績を踏まえ、今後の公共施設の維持更新等にかかる経費水準を年間30.8億円と見込んでいます。

本計画においては、消費税変更を加味し、年間32.1億円を施設更新等経費として財政的に見込まれる水準、すなわち「財政フレーム」として捉え、各パターンの試算において考慮することとします。

なお、総合管理計画との整合を図るため、以降の試算結果においては維持管理及び部位修繕に係る費用を除いた投資的経費(改修、更新、除却等に係る費用)の試算結果を示します。

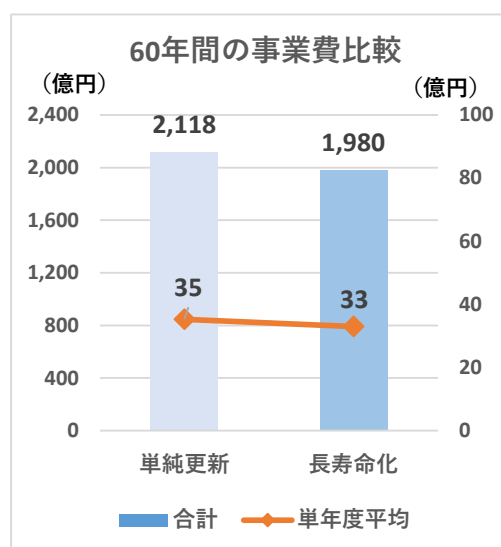
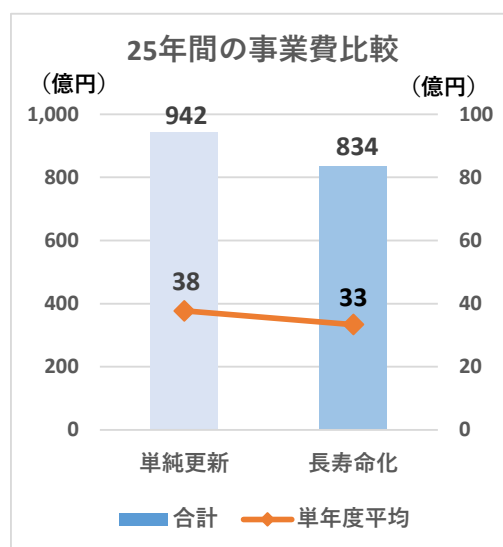
(3)長寿命化による効果額の試算結果

長寿命化による効果額は単純更新と長寿命化の差額として把握し、計画期間である25年間で、△約108.3億円(△4.3億円/年)と試算されました。

また、長寿命化パターンにおいて、大半の公共施設が更新時期を迎える60年間で比較すると、効果額は△約137.5億円(△2.3億円/年)と試算されました。

本計画では、建物の更新時期までの経費試算を見据え、60年間の効果額を採用します。

項目	25年間 (令和4～28年)	60年間 (令和4～63年)
単純更新パターン(①)	約942.4億円 (37.7億円/年)	約2,117.8億円 (35.3億円/年)
長寿命化パターン(②)	約834.1億円 (33.4億円/年)	約1,980.3億円 (33.0億円/年)
効果額(①－②)	△約108.3億円 (△4.3億円/年)	△約137.5億円 (△2.3億円/年)



宇治市学校施設長寿命化計画

1. 学校施設長寿命化計画

(1) 計画期間内の整備実施について

第3章の改修等の基本的な考え方にに基づき、学校施設は原則80年間の使用を続けるものとし、2033(令和15)年までをめどに、長寿命化改修を全校で実施(直近改築等予定校除く)します。

また、建設後80年を目途として、順次平準化して改築、西小倉地域の小中一貫校の整備を見込みます。以下に、学校施設整備の実施イメージを示します。

図4-1 学校施設整備実施イメージ

	令和3年	(6次総計)	15年	(7次総計)	26年	(8次総計)	37年	42年
長寿命化改修 (外壁・屋上改修等)		← 全校 ※ ※直近改築等予定校除く		→ 順次、改修(20年毎)				
学校整備・改築工事		← 西小倉地域小中一貫校		→ 順次、建替もしくは小中一貫校整備(平準化)				
耐震改修 (非構造部材)	← 対象校							
改修(計画・随時) (劣化度・必要性等)		←		→				
新たな教育環境整備 (ICT対応等)		←		→				

(注) 当初13年間((仮)第6次総合計画期間を想定)を実線で、それ以降を点線で示します。

(2) 当初13年間の事業費(見込)

本計画の計画期間のうち、当初13年間(2021(令和3)～2033(令和15)年度)間の事業内容、改修費用等の事業費(見込)を以下に示します。

表4-1 当初13年間の事業費(見込)

(単位:千円)

内容	令和3年度 予算	令和4～15年度(見込)	13年間の合計
長寿命化改修 (外壁・屋上改修等)	—	12,000,000	12,000,000
小中一貫校整備	—	6,000,000 (西小倉地域小中一貫校)	6,000,000
耐震改修 (非構造部材)	(前年度繰越) 248,500	405,000	653,500
施設整備・ 維持修繕費	100,344	1,200,000	1,300,344
光熱水費	313,845	3,768,000	4,081,845
合 計	662,689	23,373,000	24,035,689

※西小倉地域小中一貫校整備は解体費含む

令和4年度 京都府人事委員会勧告 (概要)

令和 4 年京都市人事委員会の 「職員の給与等に関する報告・勧告」の概要

本年の勧告のポイント

- ・ 月例給は、公民較差 1,122円(0.30%)を解消するため、若年層の給料月額を引上げ
- ・ 初任給(給料表)は、大卒相当で3,200円、高卒相当で4,200円の引上げ
- ・ ボーナスは、0.10月分引上げ(4.30月→4.40月)

1 民間給与との比較

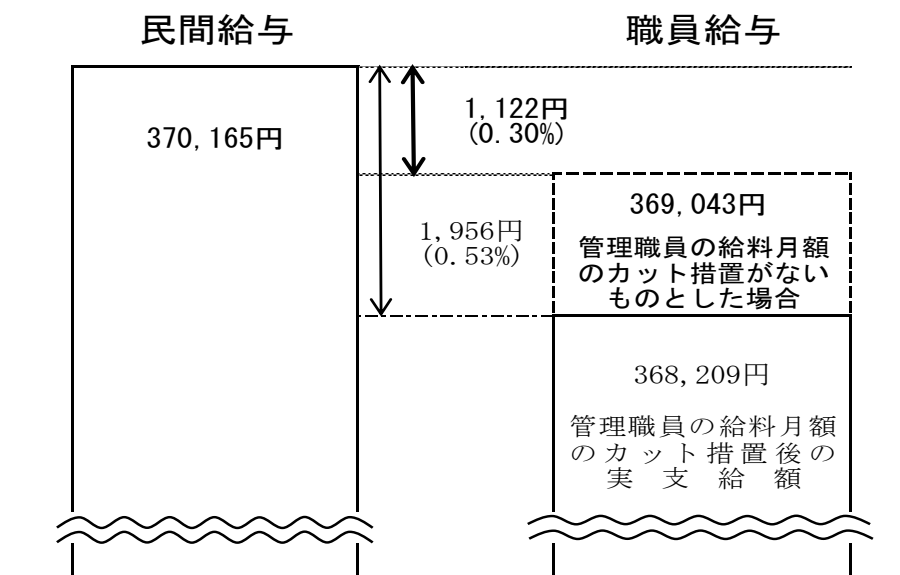
(1) 月例給 令和4年4月の月例給与をラスパイレス比較 ※1

	民間給与	職員給与	民間給与との比較	
管理職員の給料月額のカット措置がないものとした場合※2	370,165円	369,043円	1,122円 (0.30%)	職員給与が民間給与を下回る
管理職員の給料月額のカット措置後の実支給額		368,209円	1,956円 (0.53%)	職員給与が民間給与を下回る

※1 役職段階、学歴、年齢階層別の府職員の平均給与と、同条件の民間の従業員の平均給与を算出し、それぞれの区分ごとの府職員数を乗じた総額の平均水準を比較

※2 カット措置がないものとして、民間給与との均衡を図ることとしている

公民較差イメージ図



(2) 特別給 (ボーナス)

	民間	職員
年間支給月数	4.41月	4.30月

年間支給月数は、職員が民間を0.11月分下回る

2 給与改定の内容及び実施時期【勧告】

(1) 月例給

項 目	内 容	改定額
給 料 表 の 改 定	国の給与制度との均衡を図るため人事院勧告を踏まえ、府の公民較差に基づいて引上げ（平均改定率0.3%）※	1,043円
は ね 返 り 分	給料表の改定等に伴う地域手当等の諸手当の増加分	77円
計		1,120円

※ 30歳台半ばまでの職員が在職する級・号給について引上げ

・実施時期：令和4年4月1日（遡及適用）

(2) 期末手当・勤勉手当（ボーナス）

- ・民間の支給割合に見合うよう0.10月分引上げ（年間支給月数4.30月→4.40月）
- ・民間の状況を踏まえ、勤務実績に応じた給与を推進するため引上げ分を勤勉手当に配分

一般の職員の場合の支給月数

	6 月 期	1 2 月 期	合 計
期末手当	1.20月	1.20月	2.40月
現行	同上	同上	同上
勤勉手当	1.00月	1.00月	2.00月
現行	0.95月	0.95月	1.90月
合 計	2.20月	2.20月	4.40月
現行	2.15月	2.15月	4.30月

- ・再任用職員の支給月数を0.075月分引上げ（年間支給月数2.25月→2.325月）
（支給月数の単位を0.05月単位から、0.025月単位に見直し）
- ・実施時期：令和4年6月1日（遡及適用）

3 給与制度に係る諸課題【報告】

- ・定年の引上げ等により、多様な任用形態の高年齢層職員が同じ職場で働く状況の中で、それぞれの職員がモチベーションを持って職務に従事するため、給与制度をはじめとする勤務条件を整備
- ・社会と公務の変化に応じた国家公務員の給与制度の整備や、テレワークを行う場合の新たな手当の支給に向けた国の検討状況も注視し、必要な対応を検討・実施

4 職員の人事制度及び勤務環境【報告】

(1) 人材の確保・定着

- ・ 公民・公務間の人材獲得の競合が激しくなる中、多様な有為の人材の確保・定着に向けて、採用試験制度見直しや、人材確保、採用辞退防止等の対策を実施
- ・ 障害者を対象とした採用試験の継続実施と、障害の特性に応じた勤務条件や勤務環境の整備を推進
- ・ 定年の引上げ等による職員の年齢構成や勤務環境の変化を踏まえつつ、高齢層職員の能力発揮や若手職員の早期育成、管理職のマネジメント力の向上等、職員の計画的な育成を推進

(2) 公務員倫理の徹底

- ・ 不祥事の発生を抑止し、府民から信頼される府政の確立に向け、全職員への公務員倫理の徹底に加え、内部統制制度の運用等による組織的な相互牽制機能を充実

(3) 健康管理の推進

- ・ 長期的・予防的な観点からの職員の健康増進に向け、定期健康診断等の全員受診の徹底や精密検査等の受診を促進
- ・ 予防、早期発見・早期対応、職場への復帰支援・再発防止の各場面におけるメンタルヘルス対策の一層の推進

(4) 会計年度任用職員の勤務条件

- ・ 令和2年度の会計年度任用職員制度導入後、初めての一般職員の給与の増額改定勧告となることを踏まえ、総体としての勤務条件向上に向けた対応を検討

(5) 職員の勤務環境

ア 総実勤務時間の短縮

- ・ 時間外勤務命令の上限規制など勤務時間に係る労働法制の遵守と、客観的な記録を基礎とした適切な勤務時間管理及び適時・適切な手当支給を実施
- ・ 業務内容や業務量など、各職場の実態に応じた職員配置を行うために必要な人員を確保

イ 教育職員の適切な勤務時間の確保

- ・ 業務改善の着実な実施と、働き方改革による在校等時間の縮減の推進、代替教員など必要な人員配置のための教員を確保
- ・ 長時間に及ぶ在校等時間の大きな要因となっている部活動指導については、教育職員の負担軽減の観点から適正化に向けた取組を進めるとともに、公立中学校等の運動部活動について地域移行の推進に向けた対応を検討

ウ 仕事と家庭の両立

- ・ 仕事と家庭の両立に向けた制度面での充実が進む中、職員相互の理解・協力のもと、職場全体としてのサポート体制構築等により、制度を利用し安心して働ける職場環境づくりを推進

エ テレワーク等の推進

- ・ 新型コロナ後の社会における柔軟な勤務形態の一つとして、テレワーク定着に向けた取組を推進
- ・ フレックスタイム、勤務間インターバル等の導入について、職員の勤務環境改善と府民サービス提供体制の確保等の課題の両面から慎重に検討

オ 適正な勤務環境の確立

- ・ 労働安全衛生法等に則った適切な勤務環境を確立し、加えて、計画的な職場の設備整備等により、働きやすい勤務環境を実現
- ・ 管理監督者への研修等を行い、パワー・ハラスメントや、セクシュアル・ハラスメント等を起こさない職場運営に向けた取組と発生時の適切な対応をさらに積極的に推進

参 考

○ 府職員の平均年間給与額（令和４年 行政職 平均年齢41.4歳）

	勧告前	勧告後	勧告前後の差
年間給与 管理職員給料カット後	6,028千円	6,084千円	56千円

○ 給与算定事例（令和４年 行政職給料表適用職員）

職務段階	年齢 (級)	扶養 親族	年間給与		
			勧告前	勧告後	差
係 員	25歳 (1級)	なし	千円 3,607	千円 3,687	千円 80
	30歳 (2級)	配偶者	4,404	4,475	71
副主査	35歳 (3級)	配偶者 子1人	5,360	5,409	49
主 査	40歳 (4級)	配偶者 子2人	6,631	6,672	41
課長補佐	45歳 (4級)	配偶者 子2人	7,211	7,256	45
課長級	55歳 (6級)	配偶者 子2人	8,847	8,898	51
副部長級	57歳 (8級)	配偶者 子1人	10,793	10,864	71
部長級	58歳 (9級)	なし	11,592	11,669	77

(注)・一類(大卒相当)採用者を例に、給料(管理職員1.5～2%カット)、扶養手当、地域手当(京都市内)、管理職手当を基礎に算出

・年齢は年度末年齢

○ 過去の人事委員会勧告の状況

	月 例 給		期末・勤勉手当		備 考
	公民較差	改 定	支給月数	対前年増減	
平成11年	0.26%	給料表引上げ	4.95月	▲0.30月	↑<年間給与で初の減少> 管理職手当カット措置
平成12年	0.10%	扶養手当引上げ	4.75月	▲0.20月	↑全職員昇給延伸措置
平成13年	0.03%	一時金による精算	4.70月	▲0.05月	
平成14年	▲1.97%	給料表引下げ 扶養手当引下げ	4.65月	▲0.05月	
平成15年	▲1.08%	給料表引下げ 扶養手当引下げ	4.40月	▲0.25月	↑全職員給与カット措置
平成16年	▲0.01%	—	4.40月	—	・寒冷地手当廃止（17年度～）
平成17年	▲0.37%	給料表引下げ 扶養手当引下げ	4.45月	0.05月	○給与構造改革（18年度～29年度） ・給料 ▲5.8%（現給保障あり） ・地域手当 ▲1.2%
平成18年	▲0.01%	—	4.45月	—	・管理職手当の定額化（19年度～）
平成19年	0.13%	給料表引上げ 扶養手当引上げ	4.50月	0.05月	↑管理職員給与カット措置（～H25.6）
平成20年	0.02%	—	4.50月	—	・通勤手当（自動車等）の引下げ ・医師給与の引上げ（21年度～）
平成21年	▲0.26%	給料表引下げ 住居手当引下げ	4.15月	▲0.35月	
平成22年	▲0.12%	給料表引下げ	3.95月	▲0.20月	・地域手当引下げ ▲0.8%
平成23年	▲0.19%	持家住居手当廃止 等	3.95月	—	
平成24年	▲0.10%	給料表引下げ	3.95月	—	
平成25年	0.01%	—	3.95月	—	↑全職員給与カット措置（H25.7～H26.3）
平成26年	0.24%	給料表引上げ	4.10月	0.15月	↑管理職員給与カット措置（H26.4～）
平成27年	0.47%	給料表引上げ 住居手当引上げ 等	4.20月	0.10月	○給与制度の総合的見直し（28年度～29年度） ・給料表 ▲1%（現給保障2年間） ・地域手当の級地区分増設及び支給割合引上げ ・単身赴任手当等引上げ
平成28年	0.23%	給料表引上げ 地域手当引上げ	4.30月	0.10月	○扶養手当の見直し（29年度～）
平成29年	0.26%	給料表引上げ 地域手当引上げ	4.40月	0.10月	
平成30年	0.18%	給料表引上げ	4.45月	0.05月	
令和元年	0.13%	給料表引上げ	4.50月	0.05月	○住居手当の見直し（2年度～）
令和2年	▲0.01%	—	4.45月	▲0.05月	○獣医師に対する初任給調整手当の創設（3年度～）
令和3年	▲0.01%	—	4.30月	▲0.15月	高齢層職員（55歳超）の昇給制度改正
令和4年	0.30%	給料表引上げ	4.40月	0.10月	↓

答申(案)・意見書(案)

令和4年 月 日

宇治市長 松村 淳子 様

宇治市特別職報酬等審議会
会 長 小 長 谷 敦 子

宇治市議会議員の議員報酬の額並びに宇治市長、
副市長及び教育長の給料の額について（答申）

令和4年9月6日付4宇市人第539号にて諮問を受けた標記の件について、
審議を重ね慎重に検討しました結果、全委員の一致をもって下記の額が妥当と
の結論に達しましたので、ここに答申をいたします。

記

区 分	報酬等月額（円）
議長	635,000
副議長	585,000
議員	535,000
市長	1,075,000
副市長	895,000
教育長	785,000

※上記の額は、それぞれの報酬又は給料を定める
条例の本則の額と同額です。

審議経過等について

本審議会は、市議会議員、市長、副市長及び教育長（以下「市議会議員及び特別職」という。）の職務と職責、他都市の状況、一般職の給与の動向等を総合的に考慮するという基本的な考え方にに基づき、審議にあたっております。その上で、本年におきましても、本市の財政状況や今後の見通し、府内各市及び類似団体等における財政指標等の状況や任期内収入を見据え、さらに、これまでの市議会議員の議員報酬の額並びに特別職の給料の額の改定状況や、今後の市政運営の方向性などの各種の関係資料等を基に検討し、厳正かつ公正な見地から議論を重ね、この度、一定の結論に至りました。

市議会議員及び特別職は、ますます複雑多様化する市民ニーズに迅速な対応が求められ、限られた財源の中で、質の高い政策や市民サービスを実行することにより、安全・安心なまちづくりはもとより、より豊かな地域社会や満足度の高い市政運営が求められるなどの重責を負われているところです。

そうした中、市議会議員及び特別職の報酬等の額は、類似団体等と比較しても概ね適正な水準であること、本年の人事院勧告では国の指定職の給料の改定が行われないこと等から、報酬等を積極的に改定するような環境にないと考えているところです。

このような検討の結果、市議会議員の議員報酬の額並びに特別職の給料の額は、据え置くことが妥当であると判断いたしました。

また、特別職が、平成30年4月から条例本則の月額より、市長10%、副市長8%、教育長7%の給料減額措置を実施されていることにつきましては、市の財政状況が厳しい中で市長等が率先垂範して身を切る姿勢を示されていると受け止めているものの、本審議会の意義を鑑みると、本来は本審議会の答申額を支給されることが望ましいと考えます。

終わりに、新型コロナウイルス感染症や物価上昇等が市民生活に大きな影響を与える中であって、市議会議員及び特別職の職務や職責は、さらに重要性を増しているところであります。今後もより一層職務に精励され、経費削減のための内部改革に取り組まれますとともに、人口減少社会においても持続的に発展する魅力あるまちづくりを進められることを期待いたします。

意見書案
第3回資料
(期末手当引き上げ)

令和4年 月 日

宇治市長 松村 淳子 様

宇治市特別職報酬等審議会
会 長 小 長 谷 敦 子

答申に際しての意見具申

宇治市特別職報酬等審議会において、市議会議員の議員報酬の額並びに市長、副市長及び教育長の給料の額と併せて、諸手当も含めた年間の収入及び任期内の総収入の面から検討しました結果、全委員の一致をもって下記のと通りの結論となりましたので、意見具申をいたします。

記

令和4年度以降に支給する期末手当について

市議会議員、市長、副市長及び教育長の期末手当については、本年の人事院勧告等を踏まえ、年間3.3月分が妥当と考えるところです。

※ 本年の答申と本意見具申を踏まえた改定を行った場合、諸手当（期末手当及び退職手当）も含めた年間の総収入及び任期内の総収入は以下の通りとなります。（市長、副市長及び教育長については、市長１０％、副市長８％、教育長７％の給料月額減額措置があるものとして算定しています。）

A 年間の総収入（報酬(又は給料)月額×１２月＋期末手当）

区分	改定後	現行	差額
議長	10,344,150	10,302,874	＋41,276
副議長	9,529,650	9,491,624	＋38,026
議員	8,715,150	8,680,374	＋34,776
市長	16,221,750	16,151,874	＋69,876
副市長	13,720,350	13,662,174	＋58,176
教育長	12,128,250	12,077,224	＋51,026

B 任期内の総収入（A×任期＋退職手当(市長・副市長・教育長のみ)）

区分	任期	改定後	現行	差額
議長	4年	41,376,600	41,211,496	＋165,104
副議長		38,118,600	37,966,496	＋152,104
議員		34,860,600	34,721,496	＋139,104
市長		81,657,000	81,377,496	＋279,504
副市長		64,905,400	64,672,696	＋232,704
教育長	3年	41,683,500	41,530,422	＋153,078

C 任期１年あたりの総収入（B÷任期）

区分	改定後	現行	差額
議長	10,344,150	10,302,874	＋41,276
副議長	9,529,650	9,491,624	＋38,026
議員	8,715,150	8,680,374	＋34,776
市長	20,414,250	20,344,374	＋69,876
副市長	16,226,350	16,168,174	＋58,176
教育長	13,894,500	13,843,474	＋51,026

審議経過等について

本審議会におきまして、報酬等の月額のみならず、諸手当も含めた年収及び任期内総収入という観点において、市議会議員、市長、副市長及び教育長（以下「市議会議員及び特別職」という。）に支給する諸手当につきましても、慎重に検討いたしました。その際、人事院勧告や京都府の人事委員会勧告を参考に、類似団体との比較などを行い、議論をいたしました。

審議にあたっては、人事院勧告等において示される方向性はひとつの基準としつつ、本市の財政状況や今後の市政運営の見通し等を踏まえた検討を行ったところです。

本市の財政状況としては、地方消費税交付金の増加や国補正予算に伴う地方交付税の追加交付などにより、単年度収支については4年連続の黒字となり、令和3年度決算における経常収支比率は、前年度から4.1ポイント改善した92.0%となりました。しかしながら、依然として90%を超える水準にあり、財政構造の硬直化は継続しており、財政状況は依然として厳しいものとなっています。

議論の中では、将来に向けた必要な投資の全体像がわかりづらい、また大規模な投資を行った施策の効果も未だ現れていない、などの意見もあったものの、第6次総合計画のスタートとともに、市民協働によるまちづくりの推進、新型コロナウイルス感染症対策や子育て支援施策などの行政施策を実施するための積極的な予算措置を図る等、市民ニーズに応じた行財政運営に努められており、現段階ではこれまでどおり人事院勧告等を踏まえた改定を行うことが適当であると考えます。

人事院勧告では、国の指定職について、勤勉手当の支給割合を0.05月引き上げて、年間3.3月とする勧告がなされました。上記の議論の結果を踏まえるとともに、これまでの改定状況を考慮して、市議会議員及び特別職の期末手当につきましては年間3.3月に改定し、実施時期につきましては令和4年度からの実施が適当であると判断します。