

令和5年度 宇治市特別職報酬等審議会
(第3回)

令和5年11月16日(木)
9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) 資料説明について
 - (2) 京都府人事委員会勧告等について
 - (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]

[配布資料一覽]

議事次第

第2回會議錄（案）

資料1 參考資料

資料2 京都府人事委員會勸告

資料3 答申書（案）、意見書（案）

参 考 資 料

令和4年度 事業報告書

令和5年5月23日

施設名	お茶と宇治のまち歴史公園
団体名	株式会社宇治まちづくり創生ネットワーク
代表者名	代表取締役 林隆志

(1) 業務実施状況報告(令和4年度)

【管理運営の方針と結果】
<p>宇治川太閤堤を含む宇治の歴史や、宇治茶を中心に宇治の文化を分かりやすく伝え、市内関係団体と協力し、周遊観光につながる情報発信を行った。</p> <p>令和4年度は観光拠点としてさらなる宇治の活性化に尽力し、特に「第76回全国お茶まつり」や「太閤宇治川大茶会」などのお茶に関するイベントや、京の七夕 in Uji、宇治市観光協会主催の放ち鶴飼、宇治商工会議所主催のイベントなどへ協力し、地域振興にも寄与した。</p> <p>また、環境衛生や周辺住民に配慮した維持管理を行った。作業時間帯の調整や作業手法を考慮し、快適な利用環境実現を心掛けた。</p>
【施設の平等利用の考え方と実施した対策】
<p>施設貸出規則や館内ルールを作成・公開し誰にも等しい対応ができるよう、組織として制度や環境を整えるとともに、研修や教育を通して、職員の意識づけを行い、条例・規則に則り平等・公平な施設利用に努めた。</p>
【施設管理状況】 1. 利用拡大の取組結果
<p>令和4年度も新型コロナウイルスの影響は続いたが、全国旅行支援もあり徐々に観光客が増えてきた。ホームページやSNSの広報活動に加え、アーティストとのコラボレーションによる告知や、テレビ番組に取り上げていただくなど、認知度の上昇につながる取り組みを行った。</p> <p>また、旅行代理店への営業活動を強化し、観光客のほか教育旅行での活用の促進にむけたPRを行った。結果、団体やインバウンドなどの来館が増加してきた。</p> <p>体験事業についても毎日開催することによって集客力向上に努めた。</p>

利用実績

<令和4年度>

- 来園者数 135,167名
- 入館者数 85,357名
- ミュージアム入館者数 11,687名
- 講座・体験プログラム 延べ 2,485回 7,409名
- 施設貸出 288件
- イベント実施回数 11回

<令和3年度>

- 来園者数 74,133名
- 入館者数 45,142名
- ミュージアム入館者数 8,083名
- 講座・体験プログラム 延べ 1,220回 2,642名
- 施設貸出 81件
- イベント実施回数 6回

【施設管理状況】2. 広報実施結果

〔SNS 投稿による広報〕

各 SNS (Twitter、Instagram、Facebook、YouTube) などを軸に広報活動を行った。特に令和4年度はイベントや体験事業開催によって施設の認知度向上を図ることも目的とした。茶摘みの PR においては、宇治商工会議所のゆるキャラ「チャチャ王国のおうじちゃま」とコラボでお茶摘みの PR 動画を作成、お客様から SNS を見ての問合せも増加した。12 月中旬からは海外をメインターゲットに TikTok も運用を開始し、より多くの方が茶づなを見て知っていただけるよう活動を行った。

〔雑誌・メディア掲載〕

旅行雑誌や地域紙の掲載、民放でのテレビ・ラジオの取材に対応した。

〔ポスター掲載〕

JR 西日本と連携し、施設 PR を目的としたポスターを奈良線の主要駅に掲示した。また宇治市・お茶の京都 DMO・宇治市観光協会・京都府東京事務所に掲載を依頼した。またイベント実施時には、京阪ホールディングスと連携し、京阪沿線主要駅でのポスター掲示を行った。

〔WEB〕

京都のおすすめ新スポットとして施設の PR サイトを作った。そのほかに以下の活動を行い、少しずつ閲覧者が増えているため認知いただける成果はあった。

宇治市観光協会の「宇治イラスト MAP」とホームページにバナー掲載、その他メディア系 WEB 掲載、イベント・体験各種開催のお知らせを市報、ALCO などに掲載依頼、ホームページ等の SEO 対策など。

〔その他の広報活動〕

宇治市・京都市近郊のホテル、旅行代理店、小中学校などの団体にリーフレットと体験教室の案内を配布し認知度向上に努めた。滋賀県や大阪府の小中学校にも訪問営業を行った。全国の中学・高等学校に順次、教育旅行誘致のための DM を送付した。

<p>【施設管理状況】 3. 職員配置状況</p>
<p><運營業務> 以下の職員を配置し、繁閑に応じて柔軟に対応した。 正社員 4名 臨時職員 12名 計 16名配置した。</p>
<p>【施設管理状況】 4. 地域、関係機関、団体、登録団体等との連携結果</p>
<p>市や宇治市観光協会、お茶の京都 DM0、宇治商工会議所など地域団体と協議会を実施し、意見交換並びに情報共有を行い連携、協同による宇治のまちにぎわい創出を推進した。 茶摘み体験においても茶農家や京都府茶業会議所、京都府茶業研究所にもご意見、ご協力いただきながら準備を行うことができた。 館内に設置している「宇治まちさんぽなびカード」により、商店会の各店舗を紹介することで観光客の周遊を促したほか、市内事業の活性化に繋げるため、積極的に市内事業者への業務発注を行った。 修景茶園管理業務については、宇治市茶生産組合とアドバイザー契約を締結し、宇治の茶園として維持管理に努めた。</p>
<p>【施設管理状況】 5. トラブル対応、防犯、防災対策状況</p>
<p>大きなトラブルやクレームはなかった。 防犯対策に関しては、不定期に巡回を実施することや事務所に設置している防犯カメラなどで監視を行った。開館時間外の時間帯については、警備会社の機械警備による防犯対策を実施した。 スケートボード利用者の乗り入れが発生し、ベンチの傷やカラーコーンの破損など被害も出ているため、警察にも相談をして対応強化を図っている。</p>
<p>【施設管理状況】 6. 利用者要望の把握状況及び実施策</p>
<p>独自の意見箱と市の投書箱を設置し、より利用者の意見を把握できるよう努めた。また、体験教室後のアンケートも実施した。 従業員には受付での問い合わせやご意見があった場合には、すぐに対応できるように教育し、引き継ぎも徹底できるように引き継ぎのノートを作成し、また、ミーティングも毎朝実施し、お客様がストレスなくご来館いただける環境づくりに努めた。</p>
<p>【サービス向上取組内容】</p>
<p>おもてなし研修や接客研修に加え、市内の観光案内を行うための研修を実施するなど、来館者のニーズに応えられるよう取り組みを行った。 また、イベント実施時等に使用する無線機を導入し、スタッフ間の情報共有により、来館者をスムーズにご案内できるような仕組みとした。</p>

<p>【管理経費縮減の具体策と結果】</p> <p>教育やミーティングにより職員一人ひとりの意識を高め、運営の中で創意工夫をし、運営を実施した。</p> <p>また、職員のマルチジョブ化を進め、全職員が担当する業務以外にも目を配り協力することで業務効率を上げ、経費の縮減に繋がった。また業務全体の理解を深めることで、利用者へ質の高いご案内をすることに繋がった。</p> <p>リモート環境の整備や電気の消し忘れや室温状況などを確認して、施設の効率的運営を行い、また事務室まわりのバックヤードでは、裏紙の使用などを奨励した。</p>
<p>【管理能力】職員研修計画と実施状況</p> <p>定期的に従業員向けにおもてなし研修や、観光案内研修、接客接客研修などを実施した。特に専門分野に関しては外部関係者を講師に招へいする等行った。日本茶インストラクターによる研修では、お茶の理解度を深め、また、市の職員による歴史、観光についての研修も行った。</p>
<p>【個人情報保護措置と実施状況】</p> <p>関係法令等を遵守し、個人情報保護規定に基づき運用した。職員においては入社時に教育の実施と個人情報保護の遵守に関する誓約書の提出をさせた。</p> <p>日々の業務においても、個人情報の管理を徹底し、年1回の教育と毎月の運用確認を実施し、職員の意識を高めることに努めた。</p>
<p>【情報公開対応と実施状況】</p> <p>関係法令等を遵守し、適切に対応するよう備えている。令和4年度中の申出はなかった。施設の利用規則や利用料金、営業時間など、施設を利用する上で、利用者が知りたいと思うであろう情報についてホームページを中心に広く広報した。</p>
<p>【その他】</p> <p>新型コロナウイルス感染症対策として、以下の対応を実施した。</p> <p>〔新型コロナウイルス対応〕</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ サーモカメラによるお茶と宇治のまち交流館入館者、レストラン利用者の体温測定 ・ 交流館入口、ミュージアム、体験室・レストラン入口などの手指消毒剤設置 ・ 受付、体験室、レストラン、ミュージアムショップなどのアクリル板など設置 ・ 職員の毎日の体調管理 ・ 館内の適宜巡回消毒 ・ 各所席・ソファの案内掲示による利用席数の削減 ・ 体験プログラム、ミュージアムの定員を減らした上での運営 ・ 体験プログラム、講座会議室利用後、職員による室内のアルコール消毒 <p>職員は感染予防に努め「ウイルスを持ち込まない・広げない」ことを徹底し、感染拡大防止に努めた。</p>

(2) 施設利用状況報告（令和4年度）

【施設利用状況】 1. 入館（場）者数

(1) 令和 4年度

施設名	利用数
(参考内訳) 入館者数※1	85,357名
(参考内訳) 屋外※2	49,810名
(参考数) 来園者総数	135,167名

※1（参考内訳）入館者数・・・正面入口における受付スタッフによるカウント

※2（参考内訳）屋外・・・10：00～17：00の間に1時間に1回カウント（1日7回）

施設名	利用数
ミュージアム入館者数※3	11,687名
講座・体験事業参加者数	7,409名
施設貸出利用者数	43,336名
ミュージアムショップ利用者数	4,122名
喫茶・レストラン利用者数	12,220名
駐車場利用数	12,041台

※3 ミュージアム入館者数には無料観覧者を含む

(2) 令和 3年度

施設名	利用数
(参考内訳) 入館者数※1	45,142名
(参考内訳) 屋外※2	28,991名
(参考数) 来園者総数	74,133名

※1（参考内訳）入館者数・・・正面入口における受付スタッフによるカウント

※2（参考内訳）屋外・・・10：00～17：00の間に1時間に1回カウント（1日7回）

施設名	利用数
ミュージアム入館者数※3	8,083名
講座・体験事業参加者数	2,642名
施設貸出利用者数	9,248名
ミュージアムショップ利用者数	1,402名
喫茶・レストラン利用者数	7,079名
駐車場利用数	6,253名

※3 ミュージアム入館者数には無料観覧者を含む

(3) 管理経費収支状況報告 (令和4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	39,946	39,946		
	利用料金収入	45,559	4,912	ミュージアム	
		18,477	5,663	駐車場	
		2,128	2,208	会議室	
		0	466	体験室	
		0	1,326	広場	
上記施設利用料金以外収入		32,360	23,359		
収入合計 (A)		138,470	77,880		
支出	人件費	71,897	52,717		
	事務費	36,712	22,519		
	委託費	21,276	36,211		
	その他	8,585	8,585		
支出合計 (B)		138,470	120,032		
収支 (A) - (B)		0	△42,152	構成企業負担	

(令和3年度 事業報告書より)

(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。

令和5年
京都府人事委員会勧告
(概要)

令和5年京都府人事委員会の 「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4,134円(1.13%)を解消するため、初任給をはじめ若年層に重点を置いて給料表を引上げ改定
- ・初任給は大卒相当で約11,700円、高卒相当で約13,200円の引上げ
(京都市内勤務の場合)
- ・ボーナスは、0.10月分引上げ(4.40月→4.50月)、期末・勤勉手当に均等に配分

1 民間給与との比較

(1) 月例給

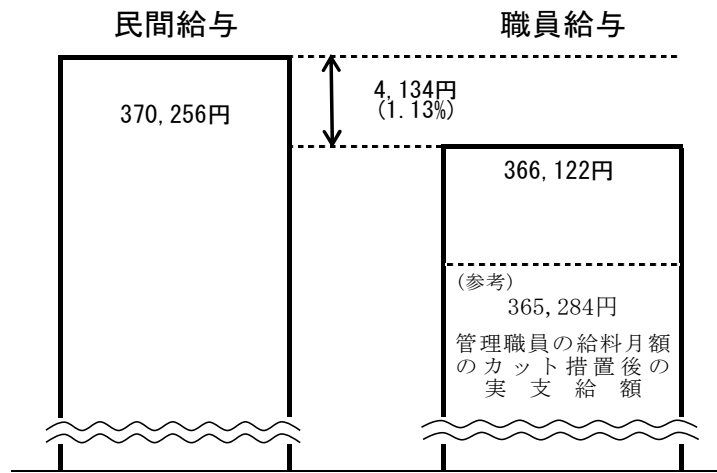
- ・令和5年4月の府職員と民間の月例給与をラスパイレース比較^{※1}
- ・京都府では管理職員の給料月額のカット措置を実施している^{※2}が、臨時・特例的なものであり、本来の職員給与(カット措置がないものとした場合)を比較

民間給与	職員給与	民間給与との比較	
370,256円	366,122円	4,134円 (1.13%)	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 管理職員の給料月額のカット措置後の実支給額は、365,284円(実公民較差は4,972円)

公民較差イメージ図



(2) 特別給(ボーナス)

- ・令和4年下半期と令和5年上半期のボーナスが、月例給の何月分に相当するかを比較

	民間	職員
年間支給月数	4.51月	4.40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	3,839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	295円
計		4,134円

- ・初任給をはじめ、若年層に重点を置いて給料表を引上げ改定
(行政職給料表の平均改定率：全体1.2%)
- ・実施時期：令和5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4.40月→4.50月）
- ・民間賞与の支給状況等を考慮しつつ、人事院勧告に準じて引上げ分を期末・勤勉手当に均等に配分

一般の職員の場合の支給月数

	6月期	12月期	合計
期末手当	1.225月	1.225月	2.45月
：現行	1.20月	1.20月	2.40月
勤勉手当	1.025月	1.025月	2.05月
：現行	1.00月	1.00月	2.00月
合計	2.25月	2.25月	4.50月
：現行	2.20月	2.20月	4.40月

- ・実施時期：令和5年6月1日（遡及適用）

(3) 初任給調整手当

- ・医師及び歯科医師に対する初任給調整手当について、人事院勧告に準じて改定
- ・実施時期：令和5年4月1日（遡及適用）

(4) 在宅勤務等手当

- ・在宅勤務中心の働き方をする職員について、在宅勤務等に伴う光熱水費等の負担軽減を図るため、人事院勧告に準じて手当を新設
- ・実施時期：令和6年4月1日

3 給与制度に係る諸課題【報告】

(1) 給与制度のアップデート等

- ・人事院の令和6年に向けた検討状況を注視し、本府への具体的な影響を見定めながら、本府の実情等を十分に踏まえて、給与制度をはじめとする勤務条件の整備を図る必要

(2) 会計年度任用職員の給与制度

- ・常勤職員の給与改定が行われた場合には、給与改定の実施時期を含め、常勤職員の給与の改定に係る取扱いに準じて改定することが適当
- ・地方自治法の改正を踏まえ、令和6年度から、勤勉手当を支給することが適当

4 人事制度及び職員の勤務環境【報告】

(1) 人事制度

ア 人材の確保・定着

- ・ 受験者側の働き方やライフスタイルに対する考え方、ニーズ等に応じた、重点的かつ効果的な公務の魅力発信や、受験しやすい採用試験制度への不断の見直し（競争試験のアップデート）など、人材の確保・定着への取組を促進
- ・ 任命権者と連携して、競争試験と選考による採用を組み合わせる実施し、多様な人材を戦略的に確保。障害者の計画的な雇用に向け、適切な勤務環境の整備に努めるとともに、採用試験を引き続き実施

イ 人材の育成・活躍

- ・ 若手職員から高齢層職員までそれぞれの役職段階において、組織の中で求められる役割や本人のキャリアプランに応じた人材育成の取組を実施することが必要
- ・ 若手職員の定着促進やキャリア形成支援、求められる能力の変化に応じたリスクリングの機会の提供、定年まで能力を発揮できるよう自発的な学習機会の活用促進、管理監督職員のマネジメント能力の向上の取組等を推進
- ・ 定年引上げに伴い、多様な任用形態の60歳超の職員が公務の職場で働くことになることも踏まえ、高齢層職員がモチベーションを持って職務に従事できるよう勤務条件等の整備を図ることが必要
- ・ 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、早期対応、職場への復帰支援等の各場面におけるメンタルヘルス対策を一層推進

ウ 各種任用制度の運用

- ・ 会計年度任用職員の勤務条件等については、引き続き、関係法令等を踏まえ、適切な運用となるよう努める必要
- ・ 臨時的任用職員については、任期のある限定的な任用形態であり、正式任用とは異なる側面があることから、厳格な要件の下での適切な運用が必要

エ 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

(2) 職員の勤務環境

ア 総実勤務時間の短縮

- ・ 時間外勤務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
- ・ 事務事業の効率化を図るとともに、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随時・的確に確保

イ 教育職員の勤務時間管理

- ・ 教育職員の在校等時間の適切な管理に向けた教育委員会や各学校での取組の推進が必要。部活動指導の地域移行については、教育職員の負担軽減の観点から、対応を検討

ウ 多様で柔軟な働き方の推進

- ・ テレワークを一つの勤務形態として定着させるため、テレワーク特有の事情を踏まえた勤務管理等の取扱いを示すことが重要
- ・ フレックスタイム制及び勤務間インターバル制度については、公務能率の向上や職員の健康管理等に有用とされる一方、適切な公務運営の確保や業務マネジメントの充実などが必要であり、国の動きを注視しつつ、研究を進めることが必要

エ 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とともに、職員が制度を利用して安心して働ける職場環境づくりを進めることが重要であり、職場全体としてのサポート体制を構築する取組を一層推進

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うなど、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5年 行政職 平均年齢40.4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	6,013千円	6,119千円	106千円

○ 給与算定事例（令和5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 3,687	千円 3,874	千円 187
	30歳 (2級)	配偶者	4,475	4,606	131
副主査	35歳 (3級)	配偶者 子1人	5,409	5,510	101
主 査	40歳 (4級)	配偶者 子2人	6,672	6,751	79
課長補佐	45歳 (4級)	配偶者 子2人	7,256	7,323	67
課長級	54歳 (6級)	配偶者 子2人	8,876	8,952	76
副部長級	56歳 (8級)	配偶者 子1人	10,807	10,906	99
部長級	57歳 (9級)	なし	11,642	11,746	104

(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6年	1.18%	給料表引上げ 扶養手当、住居手当引上げ	5.20月	▲0.10月	
平成7年	0.90%	給料表引上げ 扶養手当引上げ 等	5.20月	—	
平成8年	0.98%	給料表引上げ 扶養手当、住居手当引上げ	5.20月	—	
平成9年	1.02%	給料表引上げ 扶養手当、住居手当引上げ	5.25月	0.05月	
平成10年	0.74%	給料表引上げ 扶養手当、単身赴任手当引上げ	5.25月	—	○高齢層職員の昇給制度改正
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	
令和5年	1.13%	給料表引上げ	4.50月	0.10月	○在宅勤務等手当の創設（6年度～）

答申書(案)・意見書(案)

令和 5 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 5 年 9 月 6 日付 5 宇市人第 3 6 9 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	6 3 5 , 0 0 0
副議長	5 8 5 , 0 0 0
議員	5 3 5 , 0 0 0
市長	1 , 0 7 5 , 0 0 0
副市長	8 9 5 , 0 0 0
教育長	7 8 5 , 0 0 0

※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俸給が引き上げとなっていますが、その額はわずかであり、反映させるほどではないこと等も考慮すると、報酬等を積極的に引き上げるような状況にないと考えているところであります。

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。

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、昨年の本審議会において、本来あるべき水準への回復の検討を提言したところですが、特別職においては、減額措置を継続する判断をされました。このことについては、市の財政状況や、ラスパイレス指数の状況も含めた市の行財政運営の適正化に向けた取組の途上であること等により、減額を継続する判断をされたものと受け止めておりますが、本審議会といたしましては、答申に基づいた条例本則の月額を支給することが望ましいと考えているものであり、今後の行財政状況等を見極める中で、しかるべき時期に、本来の水準へ回復されるべきと考えます。

終わりに、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。

令和5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おり結論となりましたので、意見具申をいたします。

記

令和5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3.4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%の給料月額削減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	10,426,700	10,344,150	+82,550
副議長	9,605,700	9,529,650	+76,050
議員	8,784,700	8,715,150	+69,550
市長	16,361,500	16,221,750	+139,750
副市長	13,836,700	13,720,350	+116,350
教育長	12,230,300	12,128,250	+102,050

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	41,706,800	41,376,600	+330,200
副議長		38,422,800	38,118,600	+304,200
議員		35,138,800	34,860,600	+278,200
市長		82,216,000	81,657,000	+559,000
副市長		65,370,800	64,905,400	+465,400
教育長	3年	41,989,650	41,683,500	+306,150

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	10,426,700	10,344,150	+82,550
副議長	9,605,700	9,529,650	+76,050
議員	8,784,700	8,715,150	+69,550
市長	20,554,000	20,414,250	+139,750
副市長	16,342,700	16,226,350	+116,350
教育長	13,996,550	13,894,500	+102,050

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、市税収入の増加や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5年連続の黒字となったものの、令和4年度決算における経常収支比率は、前年度から1.6ポイント増加した93.6%となりました。扶助費などにおける経常的な歳出は増加しており、更なる健全な財政運営に取り組まれることを期待いたします。

議論の中では、経常収支比率の悪化が実際の施策展開に及ぼす影響などが見えにくく、市債縮減等による健全性保持と市債発行による積極的な施策展開との適正なバランスがわかりにくい、また、財政黒字が続いているが、イベントの廃止や活動場所の減少など、市民サービスが縮小されているように感じるなどの意見もあったものの、この間財政健全化に向けた全庁的な取組を行いその成果を出していることや、景気回復期における物価高騰対策に積極的な予算措置を図っている等、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、期末・勤勉手当の支給割合を合計0.1月引き上げて、年間3.4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もは年間3.4月に改定し、実施時期につきましてもは令和5年度からの実施が適当であると判断します。