

(3) 仕組み改革

これまでの取組（概要）

- これまで改革の土台となるガバナンス強化に先行的に取り組み、おおむね実施段階にある。
- 今後はリソースマネジメントの仕組みの構築を進める。

試行・実施段階
構築段階

ガバナンス強化	
1	情報公開 a：東京都情報公開条例の見直し b：ホームページの見直し c：公金支出情報及び 補助金の支出状況等の公開 d：適正な公文書管理
2	P D C A型政策評価
3	内部統制
4	入札契約制度改革

リソースマネジメント	
5	I C Tの戦略的な活用
6	アセットの有効活用（不動産等）
7	財政マネジメント
8	人材マネジメント a：退職管理 b：人材育成
9	官民連携／官民分担
10	監理団体改革 a：監理団体による改革 b：所管局による改革 c：総務局による改革

① 情報公開 (1 / 5)

a : 東京都情報公開条例の見直し

改革の方向性

情報公開を推進し、都政の透明性をより一層高めるため、公文書の開示手数料の額を改定し、都民の負担を軽減するとともに、情報公開における情報通信の技術の積極的な活用を推進する。

これまでの改革の成果

- 東京都情報公開条例を一部改正し、公文書の開示手数料の額を改定するとともに、積極的な行政情報の公表・提供、情報通信技術（ICT）の活用等について規定した（平成29年7月1日施行）。

（開示手数料の額の改定）

項目	改正前	改正後
閲覧手数料	10円/枚(100円/件 上限)	廃止
写しの交付手数料	(単色) 20円/枚	10円/枚
	(カラー)100円/枚	20円/枚

※フィルムや電磁的記録については別途規定あり

- 条例改正を踏まえて平成29年10月、公文書情報の電子データを無料提供するサービスを開始した（別紙）。

取組内容／達成目標

- 積極的な情報提供の仕組みを拡充するため、都民の需要が高い公文書データについて、請求によらずあらかじめネット上に公開することで速やかな取得を可能とする新システムを構築し、情報公開を更に推進する。

- 新システムは平成31年に稼働予定

① 情報公開 (2/5)

(参考)

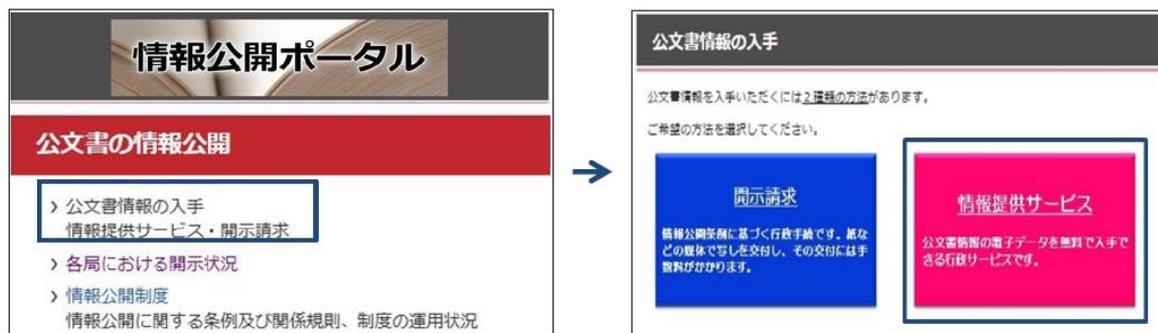
「公文書情報提供サービス」

都民がインターネットで情報提供依頼の手続を行うことで、無料で公文書情報の電子データを受け取ることができるサービスの提供を、平成29年10月30日から開始

- 対象となる情報： 都が保有する公文書に記載されている情報
(※都民情報ルームや都の図書館等の施設において閲覧できるものや貸し出されているもの、保有個人情報等は対象外)
- 開示されない情報： 東京都情報公開条例第7条各号に規定する非開示情報が含まれる場合は、その部分を除く。
- 利用方法： 都の情報公開ポータルサイトから、「情報提供依頼書」のフォームに必要な事項を入力し、オンラインで申請

項目	公文書情報提供サービス	公文書開示請求
対象	東京都情報公開条例第2条第2項で規定する公文書に記載されている情報	同項で規定する公文書
提供形式	電子データ	紙、フィルム、CD-ROM等の媒体
提供方法	システムを使ってオンラインで	直接交付又は郵送
非開示の判断	東京都情報公開条例に準ずる。	東京都情報公開条例に基づく。
審査請求	できない。	できる。

(画面イメージ)



① 情報公開 (3 / 5)

b : ホームページの見直し

改革の方向性

ホームページにおける提供情報の内容を充実し、利便性を向上させるとともに、ホームページの機能やデザインを統一することで、都民への一層の発信力の向上を図る。

これまでの改革の成果

- 平成28年10月に都庁総合ホームページに「情報公開ポータルサイト」を開設した。また、26局全てが局独自の「情報公開ポータルサイト」を開設した。
- 平成29年12月に「東京都公式ホームページデザインに係るガイドライン」を新たに策定した。
 - ・ヘッダー、フッター等のデザイン（色やサイズ、フォントの種類等）をスマートフォンも含め統一
 - ・その他コンテンツ部分のデザインについてルールを提示（シンプルな画面構成とする、文字の羅列を避け画像やフローチャート等を活用する、等）

取組内容／達成目標

- 引き続き「情報公開ポータルサイト」など、ホームページを活用した情報公開を積極的に推進する。
- 「東京都公式ホームページデザインに係るガイドライン」に基づき、各局において、ホームページの改修を進める。

① 情報公開 (4 / 5)

c : 公金支出情報及び補助金の支出状況等の公開

改革の方向性

情報公開の取組の一環として、都政を「見える化」し、「都民ファースト」の都政を実現するため、都の全庁の公金支出情報及び補助金の支出状況等の積極的な情報公開を進める。

これまでの改革の成果

○公金支出情報の公開

- ・平成29年9月から、「一般会計」、「特別会計（15会計）」、「公営企業会計（11会計）」の全27会計（年間約70万件分）の『公金支出情報』を、一件ごとに公開している。
- ・「一般会計」と「特別会計」の支出情報は、会計管理局の「情報公開ポータルサイト」で公開している。
- ・「公営企業会計」の支出情報は、各会計所管局により同様に公開している。

○補助金の支出状況等の公開

- ・平成29年9月から、17局が補助金の支出状況等について、各局の「情報公開ポータルサイト」で公開している。

取組内容／達成目標

- 引き続き「情報公開ポータルサイト」を活用した情報公開を積極的に推進する。

① 情報公開 (5 / 5)

d : 適正な公文書管理

改革の方向性

新たに顕在化した文書管理上の課題に速やかに対応するため、東京都文書管理規則等を改正するとともに、東京都情報公開条例と車の両輪を成すものとして、「東京都公文書の管理に関する条例」を制定し、情報公開の基盤となる適正な公文書管理を推進する。

これまでの改革の成果

- 東京都文書管理規則等の一部を改正した（平成29年4月1日施行）。
 - ・意思決定過程の記録化
重要な会議の「議事要旨」作成を義務付け
 - ・保存期間のルールの見直し
資料文書の保存期間を最長3年から10年まで延長
 - ・廃棄手続の厳格化
重要な文書等の廃棄時に所管課長以外の者が関与
- 東京都公文書の管理に関する条例を制定し、適正な公文書管理を制度的に保障するとともに、東京都文書管理規則等の一部を改正し、公文書の管理状況の点検等を規定した（同年7月1日施行）。

取組内容／達成目標

- 条例によって新たに導入した公文書の管理状況の点検・報告制度等を活用しながら、引き続き適正な公文書管理を推進していく。

② P D C A型政策評価

改革の方向性

2020改革の基本理念である、局自らが主体となった自主的・自律的な改革を継続させていくため、各局が実施する政策・施策等を自ら検証して改善を図る仕組みを構築し、P D C Aサイクルを徹底させていく。

これまでの改革の成果

- 事業ユニット単位で分析・評価を行う「見える化改革」において、成果指標（アウトカム）や施策・事業体系を意識した分析に取り組み、その結果を公表している。

取組内容／達成目標

- 政策評価の手法を取り入れ、各局の政策等のP D C Aサイクルを徹底する。
 - ・各局の政策等について、自ら評価・検証
 - ・庁内・庁外の第三者によるチェック
 - ・評価結果を情報公開
- ≪取組スケジュール（予定）≫
- 【平成30年度】 制度設計
 - 【平成31年度～】 本格実施に向けて試行開始

③ 内部統制

改革の方向性

地方自治体が適正かつ効率的な事務処理を行うには、外部監査等の外部統制に加え、内部統制が適切に発揮されることが必要である。改正地方自治法の施行（平成32年4月）を契機に、全庁的視点に立った内部統制を構築していく。

これまでの改革の成果

- 平成28年9月、都政改革本部に、制度所管局等からなる「内部統制プロジェクトチーム」を設置し、契約・入札、公務員倫理等について検討してきた。
- ・制度を所管する管理部門の都庁各局が中心となり、法令違反の是正・防止のための公益通報制度の拡充や、適切な意思決定プロセス確保のための公文書管理の見直しなど、内部統制の取組を強化
- ・取組が適切に機能するよう、入札契約に関する入札監視委員会や、庁内の法令遵守に関するコンプライアンス推進委員会など、体制も強化
- 改正地方自治法の施行（平成32年4月）に合わせた全庁的な視点に立つ内部統制については、先行して実施する自治体の実例を調査するなど、企画・検討に着手している。

取組内容／達成目標

- 平成32年4月の制度運用開始に向け、内部統制に関する基本的な方針（財務に関する事務等の適正な管理・執行を確保するための方針）を策定する。
- この方針を踏まえた内部統制の推進に必要な体制を整備することで、行政サービスの提供等に係る事務上のリスクの評価及びコントロールを行い、事務の適正執行を確保していく。

④ 入札契約制度改革

改革の方向性

都の一部の入札で見られた一者入札・99.9%落札等の現象を踏まえ、都民の視点に立って、より多くの入札参加者を確保し、適正な競争により契約締結される制度に再構築する。また、入札の透明性・公正性を高めるため、入札契約に関する情報公開を徹底する。

これまでの改革の成果

1 制度の見直し

- 平成29年3月に都政改革本部内部統制プロジェクトチームが発表した「入札契約制度改革の実施方針」に基づき、財務局契約について、同年6月から、以下の改革を実施している（1年間の試行）。
 - ・入札参加の促進等による一者入札・99.9%落札の抑制（①予定価格の事後公表、②JV結成義務の撤廃、③1者入札の中止）
 - ・品質の確保と競争性の向上（①低入札価格調査制度の適用範囲の拡大）

○平成29年8月から、入札監視委員会の委員増員や審議件数の増など、入札監視委員会による監視機能を強化した。

○平成29年10月から、局（所）契約について予定価格の事後公表を、公営企業局において財務局契約案件と同内容の改革を、それぞれ試行開始している。

2 検証

○平成29年12月の第13回都政改革本部会議で、試行状況の中間報告を行った。

○平成30年3月、入札監視委員会において試行の検証結果を取りまとめた。

取組内容／達成目標

- 入札監視委員会による検証、業界団体等との意見交換、都政改革本部での議論等を踏まえ、必要に応じて改善策を検討しつつ、1年間の試行後の本格実施に向けた取組を進めていく。

⑤ ICTの戦略的な活用

改革の方向性

「都民ファーストでつくる『新しい東京』～2020年に向けた実行プラン～」（以下「実行プラン」という。）で掲げる「セーフシティ」・「ダイバーシティ」・「スマートシティ」の実現を加速化させるため、IoTやAIなどのICT（情報通信技術）を、政策実現のツールとして利活用していく。

これまでの改革の成果

- 「ICT先進都市・東京のあり方懇談会」を開催した。提言（平成29年5月）を踏まえ、「ICT戦略」を策定することとし、平成29年9月、策定に向けた基本的考え方を公表した。
- 平成29年11月、戦略の策定や戦略に基づく取組を確実に進めるため、最新の知見を持つ民間人材8名を、特定任期付職員として採用した。
- 平成29年12月、「東京都ICT戦略」を公表した。

取組内容／達成目標

- 技術革新の動向を的確に捉え、ICTを政策実現に最適な形で活用することを目指し、実行プランの進捗を確かなものにする。
- ＜戦略四つの柱＞
- ①都市機能を高めるに当たって、ICTを活用する。
 - ②データを活用する。
 - ③ICTを活用し、官民連携で行政課題を解決する仕組みを構築する。
 - ④民間におけるICT活用を後押しし、生産性向上・新価値創造を図り、東京・日本の成長につなげる。
- 東京2020大会時には、東京が最先端ICTのショーケースとなり得る事業を複数展開し、大会後はそれをレガシーとしつつ、更にICT化施策を進めていく。

⑥ アセットの有効活用（不動産等）

改革の方向性

山積する行政課題の解決はもとより、都財政の安定や将来の都市づくり等を見据え、戦略的に有効活用を図っていく。

具体的には、未利用地情報の「見える化」を全庁的に推進するとともに、民間の知恵などを生かしながら、単に売却するだけでなく、保有するアセットの最適活用を目指していく。

これまでの改革の成果

- 副知事をトップとする全庁横断的な都有地活用推進本部の取組として、保育所等として活用可能性がある都有地を全庁的に洗い出し、区市町村に情報提供している。
- ・これまでに6回（平成28年10月、平成29年2月、5月、9月、11月及び平成30年2月）、254件の都有地の情報を区市町村に提供
- 福祉施策や都市づくりなど、民間の力を生かした施策連動型の財産利活用の取組を実施している。

取組内容／達成目標

- 「見える化」の推進
 - ・庁内全ての未利用地情報を洗い出し、「見える化」を推進する。
- 全庁的なマネジメント体制の構築
 - ・組織の縦割りを越えた全庁的な体制を構築し、都全体としての有効活用を図る。
- 中長期的・戦略的な最適活用
 - ・民間企業のC R E戦略等も参考にしつつ、中長期的・戦略的な最適活用を図る。
 - ・具体的には、マーケットサウンディングなど、民間の知恵を生かした新たな手法を検討するとともに、庁舎等の合築による機能集約の推進など、都全体としての最適活用を目指す。

⑦ 財政マネジメント

改革の方向性

子供を安心して産み育てられる環境の整備、超高齢社会への対応、災害に強い都市づくりなど直面する課題への確実な対応や、日本経済のエンジンとして成長分野の育成・強化などに取り組むとともに、東京2020大会の成功とレガシーの構築に向けて万全を期すなど、都政に課せられた使命を着実に果たしていくため、施策展開の基盤となる財政対応力を一層強化していく。

これまでの改革の成果

	平成29年度予算編成における取組	平成30年度予算編成における取組
予算編成プロセスの見直し	<ul style="list-style-type: none"> ○ 予算要求状況や財務局予算査定結果等をホームページで公表した。 ○ 各種団体や区市町村から、知事が直接意見・要望を伺う機会を設定した。 ○ 都議会各会派からの予算要望を公開するとともに、いわゆる政党復活予算の仕組みは廃止した。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 一人一人の都民・職員の声を直接反映させる新たな予算編成手法として、「都民・職員による事業提案制度」を試行的に導入した。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 都民による255件の事業提案、4,185件の投票 9事業(8.5億円)を予算案に反映 ・ 職員による164件の事業提案、15事業を予算案に反映
事業評価の推進	<ul style="list-style-type: none"> ○ 全ての事業に終期を設定し、終期が到来したものについて事業評価による事後検証を行うシステムを導入した。 <ul style="list-style-type: none"> 〔見直し・再構築：574件、財源確保額：約720億円〕 → 382件の新規事業の立ち上げへとつなげた。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 新たに客観的事実により事業の妥当性等を検証するエビデンス・ベースによる評価を実施した。 <ul style="list-style-type: none"> 〔見直し・再構築：676件、財源確保額：約870億円〕 → 407件の新規事業の立ち上げへとつなげた。 公表件数：1,086件(終期設定前(平成28年度)の約2倍)
予算関係資料の充実	<ul style="list-style-type: none"> ○ 分かりやすさの向上の観点等から、予算案発表時に「東京都予算案のあらまし」及び「知っているかな？みんなのくらしと東京都」を新たに作成した。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 分かりやすさの更なる向上の観点等から、予算案発表時に「東京都予算案まるわかりブック」及び「都民の税金が奪われる！」を新たに作成した。

取組内容／達成目標

○ 将来にわたって安定的・継続的に必要な施策を展開し、都政に課せられた使命を着実に果たしていくため、事業評価の更なる深化を図り、より一層無駄の排除を徹底するとともに、将来世代の負担を考慮した都債の発行抑制や、東京2020大会に向けた基金の積極的な活用を図るなど、都債・基金を戦略的・計画的に活用し、引き続き、強固で弾力的な財政基盤の構築を図っていく。

⑧ 人材マネジメント (1/2)

a : 退職管理

改革の方向性

退職者の再就職について、これまで必要な取組を行ってきたが、都民目線で改めて現状分析・検証を行い、必要な制度見直し等を検討する。

これまでの改革の成果

- 民間企業等への再就職について、都民に対する情報公開をより一層徹底し、再就職に関する透明性を向上させるため、他団体の規制との比較検証を実施した。
その上で、他団体での取組を踏まえ、再就職情報の公表対象者に勤続20年以上の一般職員を追加することとし、東京都職員の退職管理に関する条例を改正した。
- 監理団体への再就職について、監理団体改革の動向を踏まえつつ、都職員派遣の活用、都関係者が就く役員ポストの見直しなどについて検討を実施している。

取組内容／達成目標

- 改正した東京都職員の退職管理に関する条例については、平成30年4月より施行する予定であるため、新たな仕組みの運用状況を分析・検証する。
- 監理団体常勤役員に占める都関係者割合を平成32年度までに2割程度削減する。
(削減に向けた取組)
 - ・各団体の役員ポスト数の再設定
 - ・都OBを段階的に削減し、再任用職員や現役職員の派遣・出向にシフト

⑧ 人材マネジメント (2/2)

b : 人材育成

(しごと改革としても実施)

改革の方向性

限られた職員の育成のための人事交流から、組織全体の活性化を促進するための人事交流へと目的を転換し、職員の国際力や専門力の向上、組織的なネットワークの構築等を図るため、若手をはじめ多くの職員に派遣機会を付与するとともに、外部人材を積極的に受け入れるなど、国内外の人事交流（他団体等への派遣・留学、他団体等からの受入れ）を大幅に拡大する。

これまでの改革の成果

- 国・海外大学（事務局）と平成30年度の派遣について協議を行っている。
- 海外研修（政策課題プログラム）の研修期間を最大3か月から1か月に短縮し、研修効率を向上させる。
- ＜国派遣先の見直し＞
 - 【平成30年度新規】3省庁（金融庁、経済産業省、内閣官房）
- ＜海外研修の見直し＞
 - ・海外大学院エグゼクティブプログラム
 - 【平成30年度新規】シンガポール国立大学（1名試行）
 - ・政策課題プログラム
 - 【平成30年度拡大】4名（平成29年度実績）
⇒20名（平成30年度計画）

取組内容／達成目標

- ゼネラリスト育成の過程で実施してきた国内外の他団体等への派遣を、若手や各政策分野で専門性を発揮する職員に拡大する。
 - 最終目標：75名増（平成32年度：20名増）
 - 民間・外国人材を幅広く都庁組織に受け入れる。
 - 最終目標：50名増（平成32年度：35名増）
 - ＜取組スケジュール＞
 - 【平成30年度】人事交流指針の策定（総務局）
交流計画の策定（各局）
 - 【平成31年度～】順次実施、規模拡大
- * 目標値は平成29年度比

⑨ 官民連携／官民分担

改革の方向性

都庁の生産性及び都民サービスを向上させるため、事業の実施や施設の運営等に当たり、官民連携の多様な手法の活用を検討するなど、民間と幅広く連携していく。

【自治体で実施している主な官民連携の類型】PPP/PFI（コンセッション方式を含む。）、指定管理者制度、包括連携協定、公有財産の利活用促進、オープンデータの利活用、ICT/IoT技術の利活用

これまでの改革の成果

- 有明アリーナの管理運営にコンセッション方式を導入するため、事業者の決定に向けた手続を行っている。また、見える化改革の発電事業や下水道事業においても、コンセッション方式を含め、今後の運営手法の検討を進めている。
- 都立海上公園の更なる魅力向上や利活用の促進を図るため、民間事業者から幅広い事業提案を募集するマーケット・サウンディング調査を行った（平成30年2月～3月）。
- IT関係の民間人材8名を特定任期付職員として採用し（平成29年11月）、東京都ICT戦略の策定や戦略に基づく取組に民間の知見を活用している。

取組内容／達成目標

- 見える化改革を通じて、各局が官民連携・官民分担の在り方を検討していく。
- 他自治体の取組などを参考として、民間事業者のアイデア・ノウハウを都の施策に積極的に活用するため、民間からの相談・提案の受付と各局事業とのマッチング、各局から示された民間との連携ニーズの調整・支援等を行う窓口の設置を検討していく。

⑩ 監理団体改革 (1 / 11)

a : 監理団体による改革

改革の方向性

全団体が経営改革プランを策定し、毎年度、当該プランの進捗管理を行うことなどを通じて、団体による取組を経営改善のレベルから“経営改革”のレベルに引き上げることにより、都庁グループの一員として、経営基盤の強化に向けた自律的な改革を促進する。

これまでの改革の成果

- 平成29年8月、監理団体が自己点検シートを作成し、同年9月まで都政改革本部等によるヒアリングを実施した。
- 自己点検等を踏まえた経営課題の解決に向けて、今後3か年で団体が重点的に取り組む事項を掲げる経営改革プランの策定に取り組んでいる。
- 第14回都政改革本部会議（平成30年1月）において、総務局より、監理団体による改革の実施方針を提示した。
（実施方針）
 - ・各監理団体による自律的な経営改革の推進
 - ・団体の経営情報の更なる見える化推進

取組内容／達成目標

- 平成30年4月を目途に策定する経営改革プランを監理団体経営目標評価制度の評価対象と新たに位置付けていく。加えて、外部有識者による意見も聴取しながら、当該プランの進捗管理をすることで、平成32年度に向け各団体の経営基盤を強化する。
- 団体役員人事における公募の試行実施を含め外部人材の活用などを通じて理事会・取締役会の経営機能、監事・監査役の監督機能の強化を図っていく。
- 監査報告書の所管局への提出義務化などを通じて、団体の内部ガバナンス機能の強化を図っていく。
- 団体が行う主要事業の全体像・収支構造・社会貢献活動(CSR)、理事会・評議員会の議事要旨等について、平成30年度より情報公開を順次拡充する。

⑩ 監理団体改革 (2 / 11)

b : 所管局による改革

改革の方向性

所管局が団体の在り方や局と団体との役割分担の見直し等を整理した上で、今後の団体活用の考え方等を取りまとめる「監理団体活用戦略（仮称）」の策定等を通じて、団体を所管する局等による改革を推進する。

これまでの改革の成果

- 平成29年8月、所管局が団体評価シートを作成し、同年9月まで都政改革本部等によるヒアリングを実施した。
- 将来動向を見据え、見える化改革の事業ユニット分析と合わせて、団体の戦略そのものの見直しや所管局と団体との役割分担の見直し等の検討を始めている。
- 第14回都政改革本部会議（平成30年1月）において、総務局より、所管局による改革の実施方針を提示した。
（実施方針）
 - ・ 監理団体の役割の再整理
 - ・ 監理団体の在り方の見直し

取組内容／達成目標

- 見える化改革による「官・民・団」の役割分担の整理と合わせ、事業等の再編などを含めた団体の在り方の見直し等を整理した上で、新たに「監理団体活用戦略（仮称）」を平成30年度以降策定する。
- 社会情勢や他自治体との比較検討を踏まえ、各局等による特命随意契約の契約内容等の点検を平成30年度に実施する。

⑩ 監理団体改革 (3 / 11)

c : 総務局による改革

改革の方向性

都による団体への関与の在り方について、従来の全団体一律の関与手法から、メリハリのある関与手法への見直しや役職員構成の見直し等を通じて、「都庁グループ」全体の執行体制の強化を図る。

これまでの改革の成果

- 平成28年度に、監理団体経営目標評価制度を見直し、平成29年度から外部有識者による意見聴取の仕組みを導入した。
- 監理団体の位置付けの見直し
行政運営の支援・補完機能を有し、東京都の事業等を執行・提案する団体で、都庁と共に政策実現を目指す「都庁グループ」の一員と位置付けた。
(第11回都政改革本部会議(平成29年9月))

取組内容／達成目標

- 監理団体常勤役員に占める都関係者割合を平成32年度までに2割程度削減する。
(削減に向けた取組)
 - ・各団体の役員ポスト数の再設定
 - ・監事・監査役への専門的人材の登用の原則義務化
 - ・公募を含めた民間人材・固有職員等の活用
 - ・監理団体向け公募実施ガイドラインの策定
 - ・都OBを段階的に削減し、再任用職員や現役職員の派遣・出向にシフト
- 都職員の派遣目的や派遣期間等を再整理するなど都職員派遣方針を平成30年度に策定し、メリハリのある職員派遣を実施する。

⑩ 監理団体改革 (4 / 11)

これまでの改革の成果

○第14回都政改革本部会議（平成30年1月）において、総務局による改革の実施方針を提示した。

（実施方針）

- ・ 役員ポスト数等の見直し
- ・ 団体常勤役員に占める都関係者（都派遣・都OB）割合の見直し
- ・ 監理団体への都職員派遣方針の明確化
- ・ 都・監理団体職員の人材育成の促進
- ・ 都政との関連度合いを踏まえた都と監理団体等との関係性の再整理・都が関与すべき団体の見直し
- ・ 関与内容ごとに監理団体の機能・特性に応じた指導・監督への見直し

取組内容／達成目標

○都と団体との双方向型人事交流を平成32年度までに50名程度実施する。

○監理団体の管理職層を都庁（本庁）に受け入れる仕組みを導入し、監理団体の将来のマネジメントを担う人材の育成を促進する。

○出資等、財政・人的支援状況と、現在の都政との関連度合い・見える化改革の検討状況等を踏まえ、平成30年度中を目途に監理団体等の定義・名称・団体の見直しを実施する。

○東京都監理団体指導監督要綱・同基準等の改正を順次実施する。

（主な見直しの視点）

- ・ 監理団体職員の人員管理
- ・ 監理団体が締結する契約
- ・ 都への事前協議事項・事後報告事項

⑩ 監理団体改革 (5 / 11)

3 監理団体改革の実施方針

実施方針・達成目標

	実施方針	達成目標
監理団体による改革	<ul style="list-style-type: none"> ○ 各監理団体による自律的な経営改革の推進 ○ 団体の経営情報の更なる見える化推進 	<p>【すぐに取り組む目標】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 「経営改革プラン」(2018年4月)の外部有識者による進捗管理 ○ 団体経営情報(主要事業全体像・収支構造、理事会・評議員会の議事要旨等)の公開拡充 <p>【1～2年かけて取り組む目標】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 団体役員人事における公募の試行実施
所管局による改革	<ul style="list-style-type: none"> ○ 監理団体の役割の再整理 ○ 監理団体のあり方の見直し 	<p>【すぐに取り組む目標】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 「官・民・団」の役割分担の整理 ○ 特命随意契約の点検実施 <p>【1～2年かけて取り組む目標】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 事業等の再編などを含めた団体のあり方見直し等の整理 ○ 「監理団体活用戦略(仮称)」の策定
総務局による改革	<ul style="list-style-type: none"> ○ 監理団体への都職員派遣方針の明確化 ○ 都政との関連度合いを踏まえた都と監理団体等との関係性の再整理・都が関与すべき団体の見直し ○ 関与内容毎に監理団体の機能・特性に応じた指導・監督への見直し ○ 役員ポスト数等の見直し ○ 団体常勤役員に占める都関係者(都派遣・都OB)割合の見直し ○ 都・監理団体職員の人材育成の促進 	<p>【すぐに取り組む目標】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 新たな都派遣方針の策定 ○ 監理団体向け公募実施ガイドラインの策定 <p>【1～2年かけて取り組む目標】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 監理団体等の定義・名称・団体の見直し ○ 「監理団体指導監督要綱、同基準」等の改正 <p>【2020年度の達成目標】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 監理団体常勤役員に占める都関係者割合を2割程度削減 ○ 都と監理団体の職員人事交流の拡大(50名程度)

(平成30年1月31日 都政改革本部会議(第14回)資料より)

⑩ 監理団体改革 (6/11)

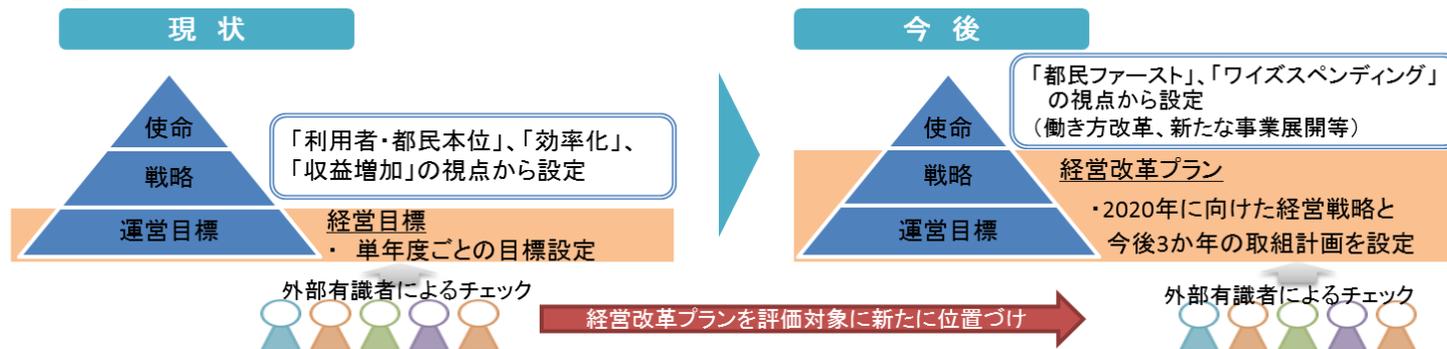
3-1 監理団体改革の実施方針 ～監理団体による改革～

実施方針

○ 各監理団体による自律的な経営改革の推進

- ・ 2020年を目途に概ね3年間で取り組むべき経営戦略をとりまとめる経営改革プランの策定
※経営改革プランを、「監理団体経営目標評価制度」の評価対象に新たに位置づけ
- ・ 都民サービスの質向上、働き方改革などを通じた団体の機能強化推進
- ・ 団体の内部ガバナンス機能の強化
 - ①外部人材の活用などを通じた理事会・取締役会の経営機能、監事・監査役の監督機能強化
 - ②監事・監査役による監査指針の策定、監査報告書の所管局への報告を義務付け

<イメージ図>



○ 団体の経営情報の更なる見える化推進

- ・ 各団体が行う主要事業の全体像・収支構造・社会貢献活動(CSR)等について公開(毎年度)
- ・ 理事会・評議員会の議事要旨の公開(毎年度)

(平成30年1月31日 都政改革本部会議(第14回)資料より)

⑩ 監理団体改革 (7/11)

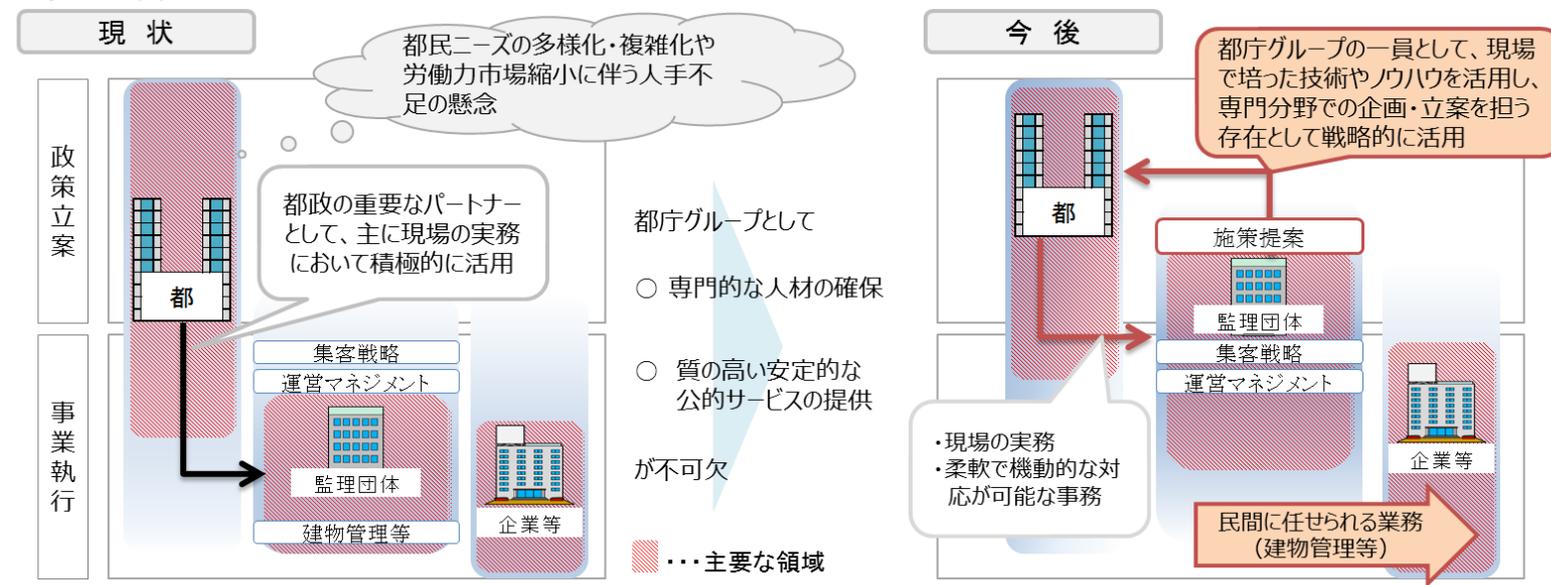
3-2 監理団体改革の実施方針 ～所管局による改革～

実施方針

○ 監理団体の役割の再整理・あり方の見直し

- ・ 監理団体に“政策実現に向けた事業の企画立案の一部”を担う役割を新たに位置付け
- ・ 見える化改革による「官・民・団」の役割分担の整理と合わせ、事業等の再編などを含めた団体のあり方の見直し等を整理した上で、今後の団体活用の考え方等を取りまとめる「監理団体活用戦略(仮称)」を策定
- ・ 社会情勢や他自治体との比較検討を踏まえ、各局等による特命随意契約の契約内容等の点検を実施

<イメージ図>



(平成30年1月31日 都政改革本部会議(第14回)資料より)

⑩ 監理団体改革 (8/11)

3-3 監理団体改革の実施方針 ～総務局による改革～

実施方針

監理団体役員関係

- 役員ポスト数等の見直し
 - ・ 経常収益額や団体職員数、今後の経営戦略などを踏まえ、各団体の役員ポスト数を再設定
- 団体常勤役員に占める都関係者(都派遣・都OB)割合の見直し
 - ・ 団体の経営戦略実現に向けた民間人材やプロパー職員等の積極的な登用
 - ① 監事・監査役への専門的人材の登用を原則義務化
 - ② 公募を含めた民間人材・固有職員等の活用
(公募試行実施に向けた監理団体向けガイドラインの策定)
 - ・ 都OBを段階的に削減、都職員の身分を有する再任用職員・現役職員の派遣・出向にシフト

<イメージ図>



(平成30年1月31日 都政改革本部会議(第14回)資料より)

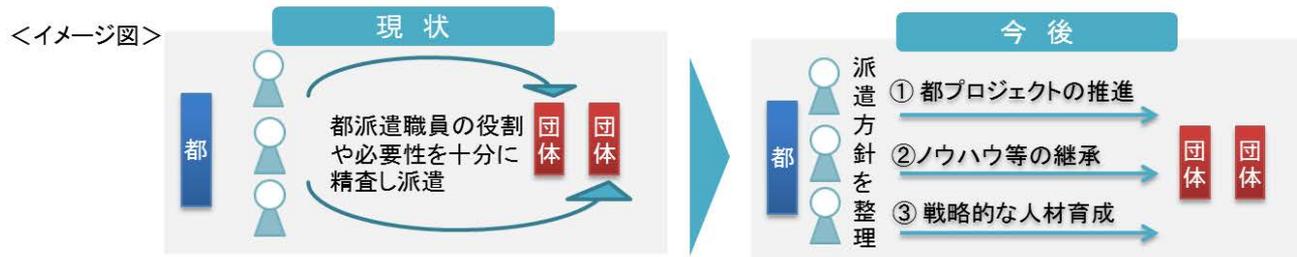
⑩ 監理団体改革 (9/11)

3-3 監理団体改革の実施方針 ～総務局による改革～

監理団体職員・都派遣職員関係

○ 監理団体への都職員派遣方針の明確化

- ・ 派遣目的や派遣期間等を再整理するなど方針を明確化し、メリハリのある職員派遣を実施
(イメージ)①プロジェクト型、②技術・ノウハウ継承型、③戦略的人材育成型(若手職員・中堅職員層)



○ 都・監理団体職員の人材育成の促進

- ・ 都・監理団体の若手職員(主任・主事級を想定)を相互に受け入れる双方向型人事交流の実施
監理団体を所管する局以外の局や、都以外との交流も併せて検討・促進



- ・ 監理団体の管理職層を都庁(本庁)に受け入れる仕組みの導入
管理職層を2年程度受け入れ、監理団体の将来のマネジメントを担う人材の育成を促進

(平成30年1月31日 都政改革本部会議(第14回)資料より)

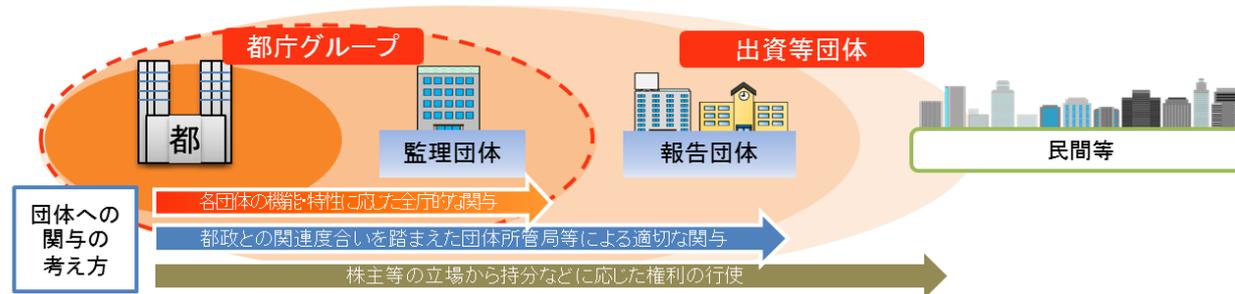
⑩ 監理団体改革 (10/11)

3-3 監理団体改革の実施方針 ～総務局による改革～

都による団体への関与のあり方

- 都政との関連度合いを踏まえた都と監理団体等との関係性の再整理・都が関与すべき団体の見直し
 - ・ 出資等、財政・人的支援状況と、現在の都政との関連度合い・見える化改革の検討状況等を踏まえ、監理団体等の定義・名称・団体の見直しを実施

(イメージ) 都との関連性を踏まえた団体への関与の考え方



		現 状	今 後
考え方	監理団体	出資等を行う団体及び、継続的な財政支出・人的支援を行う団体のうち、全庁的な指導監督を行う団体(都政の重要なパートナー)	「現場機能等を持つ組織として都和協同して事業等を執行・提案する団体」で全庁的な指導監督を行う団体(都庁グループの一員)
	報告団体	出資等を行う団体及び、継続的な財政支出・補助金支出を行うなどの団体	「都の政策実現に協力する組織として都和連携しながら施策等を推進する団体」(都政との関連性が高い出資等団体)

(平成30年1月31日 都政改革本部会議(第14回)資料より)

⑩ 監理団体改革 (11 / 11)

3-3 監理団体改革の実施方針 ～総務局による改革～

○ 関与内容ごとに監理団体の機能・特性に応じた指導・監督への見直し

- ・ 東京都監理団体指導監督要綱・同基準等の改正

＜主な見直しの視点＞

① 監理団体職員の人員管理

職員構成、職員配置に係る財源種別等を踏まえた柔軟な人員配置管理手法への見直し

② 監理団体が締結する契約

行政機関との経営形態の違いを活かし柔軟な事業運営を図る観点から、契約手法の一部見直し

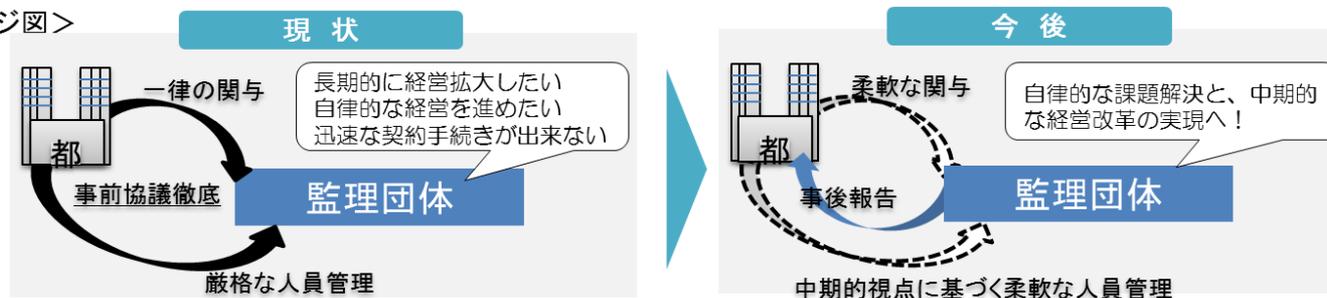
③ 都への事前協議事項・事後報告事項

団体の機動的かつ弾力的な組織運営を図る観点から、団体職員の採用・任用に係る事項などについて見直し

※ コンプライアンス、情報公開などの事項は全団体共通の関与内容として引き続き一律に関与

※ 報告団体は、定義等の見直しを踏まえ経営情報の更なる公開拡充など所管局等による適切な関与
(役職員に係る情報、都財政受入額の状況等の公開を各団体に要請)

＜イメージ図＞



(平成30年1月31日 都政改革本部会議(第14回)資料より)