

## <資料 1> 「2020改革プラン（素案）」に関する意見公募手続の実施結果について

本プランの策定に当たって、平成30年2月5日に素案を公表し、都民の皆様からの御意見を募集いたしました。その実施結果は、以下のとおりです。

【ダウンロード数】	約21万件（平成30年3月25日現在）
【募集期間】	平成30年2月5日～2月19日
【受付件数】	40件

いただいた主な御意見に対する都の考え方は以下のとおりです。  
なお、いただいた御意見は、ホームページに全件を掲載いたします。

### ○2020改革（総論）について

主な意見	都の考え方	関連ページ
野心的な改革プランであると思う。手法改革に過ぎないとも思う。今、行政に求められているのはむしろコンテンツではないか。	2020改革では、一律に削る、減らすことを主眼とせず、投資すべきところには、積極的に先行投資を行うことを基本理念としています。コンテンツについては、各局等が経営・戦略改革のレベルで局事業を自律的かつ総合的に見直し、改革を進めてまいります。	9ページ
情報公開のレベルアップを面白く読んだ。ここまで正直に書かれることに驚いた。第四章の記載にばらつき・進捗に差があるのは、その現れか。来年、再来年とどのようにバージョンアップするのか楽しみにしている。	2020改革では、毎年度、取組の成果をまとめ、追加すべき取組を本プランに取り入れることで改革のバージョンアップを図ってまいります。また、その取組状況を都民の皆様へ広く情報公開しながら、改革を着実に推進します。	10ページ

○【しごと改革】業務改革・改善について

主な意見	都の考え方	関連ページ
<p>こういう文書は、通常A4縦書きで作るものではないか。</p> <p>これまでの行政文書と違ってパワーポイントで作成したスタイルのため、タブレット等で読みやすい。地味でもこのようなところからペーパーレススタイルに取り組んでもらいたい。</p>	<p>しごと改革では、新しい働き方への転換を目指し、仕事の仕方の見直しなどを進めており、ペーパーレスにも取り組んでおります。</p> <p>本プランについても、ペーパーレスを念頭に置き、パソコンなどで、一目でページ全体を見ることができるようA4横形式で作成いたしました。</p> <p>今後は、さらにICTを活用することにより、一層情報の共有化を進めるとともに、会議運営の効率化やテレワークなど新しい働き方への転換を図り、都庁の生産性の向上を目指してまいります。</p>	<p>41、42ページ</p>

○【見える化改革】学校運営・支援について

主な意見	都の考え方	関連ページ
<p>この改革より先に、都教委が、都立・区市町村立学校に求める業務を見直して、廃止や簡素化を進める必要があるのではないか。</p>	<p>都教育委員会では、平成30年2月に公表した「学校における働き方改革推進プラン」において、学校の負担軽減に向け、調査等の縮減など業務改善に取り組むこととしております。 この取組に加え、学校への更なる支援のために、監理団体の活用を有効な選択肢の一つとして検討を進めてまいります。</p>	<p>69、98～100ページ</p>
<p>「学校事務のセンター化」が、小中学校事務の共同実施による定数削減、学校現場の非常勤化、民間委託や監理団体活用を意味しているのであれば、反対である。 小中学校事務でセンター化できる業務は、総務事務などに限られ、現場に残された多くの業務は非常勤職員では対応し切れず、特に副校長の負担が増す。 都立学校・区市町村立学校では、非常勤職員の増加に伴う管理業務等が課題となっている。</p>	<p>「学校事務・施設管理業務のセンター化」は、学校事務等に関するノウハウ蓄積や効率化の支援を目指しており、具体的な内容については現在検討中です。 求められる支援内容は「学校事務・施設管理業務のセンター化」のみならず、「人材バンク機能の充実・強化」、「教職員研修等の企画機能の充実強化」、「学校教育支援業務の充実強化」、「教育委員会支援業務の充実・強化」を含めて合計5つあります。 これら支援は相互に関連するため、一体的・継続的に行うことで、教育の質の向上と学校の働き方改革が実現するよう、有効な支援体制を今後検討してまいります。</p>	
<p>小中学校のセンター化の判断は、設置者である各区市町村の権限であることをプランに明記すべきである。</p>	<p>都教育委員会は、区市町村立学校現場・支援体制における課題として、処理内容のノウハウ蓄積・効率化支援等の必要性を認識しているところですが、区市町村立小中学校の運営体制については区市町村教育委員会が検討を行うこととなります。見える化改革報告書「学校運営・支援」61頁で、活用は設置者の判断によると明記しております。</p>	

○【見える化改革】工業用水道について

主な意見	都の考え方	関連ページ
<p>工業用水道事業の廃止は、中小事業者の経営への影響が大きい等の理由により反対である。</p>	<p>工業用水道事業については、今後の需要減少の見通し、施設の老朽化等の課題を踏まえ、工業用水道をご利用いただいている中小企業等の皆様に真摯に向き合いつつ、抜本的な経営改革を関係各局で連携して検討を進めてまいります。</p>	<p>70、107、108ページ</p>

○【見える化改革】下水道事業について

主な意見	都の考え方	関連ページ
<p>下水道事業へのコンセッション導入については、料金や品質管理、都民サービス等への影響が懸念されるため、反対である。</p>	<p>下水道事業における施設運営手法の検討に当たっては、経済性だけでなく、安定的な下水道サービスの提供といった観点を重視してまいります。</p>	<p>71、109、110ページ</p>

○【仕組み改革】監理団体改革について

主な意見	都の考え方	関連ページ
<p>全ての監理団体・報告団体に毎年度の経営方針・事業計画を公表させる仕組みを作るべきである。都は、それを厳しく評価・指導し、団体に発展性のある経営努力を求めることが必要である。</p>	<p>監理団体等の経営情報の公開拡充を図ってまいります。また、各監理団体が策定する経営改革プランを経営目標評価制度の評価対象に位置付け、都が毎年度、外部有識者等の意見を聴取しながら評価することにより、各団体の自律的な改革を促進してまいります。</p>	<p>126ページ</p>
<p>監理団体は業務内容や都政における役割が大きく異なるため、一律で論ずるのは危険で、実態に合った対応を考えるべきである。</p>	<p>全団体一律の関与手法から、団体の特性に応じたメリハリのある関与手法へ見直しを図ってまいります。</p>	<p>128、129ページ</p>
<p>都OBを削減する方向でなく、むしろ経験豊富な都OBの活用を図るべきである。</p>	<p>監理団体の機能強化に向け、監事・監査役への専門的人材の登用や、公募を含めた民間人材等の活用を図るとともに、都OBを段階的に削減して再任用職員や現役職員の派遣・出向にシフトするなどして、団体の役員構成の見直しを図ってまいります。</p>	<p>128、129ページ</p>
<p>交通機関の監理団体は、社長は公募又は民間企業の役員経験者を、非常勤取締役は弁護士等の有資格者を選任し、外部の目で経営改善を行うべきである。</p>	<p>監理団体の役員人事における外部人材の活用などを通じて、理事会・取締役会等を活性化させ、経営機能の強化を図ってまいります。</p>	<p>126ページ</p>