

＜資料1＞「2020改革プラン（バージョンアップ（改定）版）（素案）」に関する意見公募手続の実施結果

「2020改革プラン（平成30年度改定）」の策定に当たって、平成31年1月30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。

【募集期間】	平成31年1月30日～2月28日
【受付件数】	13件

頂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、頂いた御意見は、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
各局が改革を競い合っていくということはわかったが、より競い合っていくためにも、改革を頑張った局には予算や人員を措置するなどのメリットを与えてみてはどうか。	都では、各局等で経常的・定型的な経費に対して、自主的・自律的な見直し・再構築を行った際に、自律的な予算枠の中で必要な経費を要求できる仕組みを設ける一方で、政策的な経費については、投資すべきところには積極的に予算配分を行っています。また、人員についても、事業の必要性に応じて見直しを行う一方、重要施策への対応で人員を増員すべきところには増員しています。こうしたメリハリのある予算編成や人員措置を行うなど、今後とも、各局等が主体的に改革に取り組む環境づくりを進めてまいります。	—
各取組の目標が数値で設定されていない。民間の計画書は目標数値が設定され、数値で進捗を見る。既に開始して1年経つものがあるが、現在の進捗が分からない。中には、これから目標を決めるものもあるのでは。	しごと改革・仕組み改革については、各取組の実状に応じて達成目標とともに、可能な限り数値目標を設定しています。今般の平成30年度改定では、数値目標の追加等も行っているところです。また、取組の工程表を明示するなどして進捗管理を実施しています。見える化改革については、平成31年度から政策評価の仕組みを導入し、施策ごとに成果（アウトカム）に着目した定量的な目標などを設定し局事業の自律的かつ総合的な見直しにつなげていくこととしています。今後とも、可能な限り、定量的な目標設定を行うなど、着実に改革を推進してまいります。	—

〇しごと改革について

主な意見	都の考え方	関連ページ
<p>都庁内での情報共有は必ず実施してほしい。同じ都庁内なのに、同じ資料を複数の部署にそれぞれ提出することは馬鹿らしいし、ペーパーレスにもなってない。デジタルしごと改革は、都民サービス向上のためにも進めてほしい。</p>	<p>都民・事業者の利便性の向上を図るため、申請者から同意を得た上での情報共有の方法や安全かつ円滑なデータの連携、保管方法などを確立しながら、都庁における情報共有の取組を進めるなど、平成31年度から新たにデジタルしごと改革に取り組みます。また、行政手続の原則オンライン化についても引き続き計画的に推進してまいります。</p>	<p>36～38ページ、136～142ページ</p>
<p>都民に向けて東京都が扱う書類の電子化、ペーパーレス化の取組なども進めてほしい。</p>		
<p>キャッシュレスも是非進めてほしい。すべてがキャッシュレス化された東京こそが「新しい東京」の形だと思う。</p>	<p>都庁の内部事務のキャッシュレス化はもとより、都民の利用が多い主要施設での使用料や行政手続の際の手数料の決済にもキャッシュレス化の取組を広げ、更なる都民サービスの向上に取り組んでまいります。</p>	<p>23～28ページ</p>

○見える化改革について

主な意見	都の考え方	関連ページ
<p>見える化改革報告書における食育、魚食の推進で、市場関係業者と協力して講習会、見学案内の充実を図るとあるが、日本一の大田市場のフラワーアレンジメント教室、豊洲市場のいちば教室がともに往復葉書でないと申し込みできない。未だに送料を負担し、情報セキュリティに不安の残る方法でしか受け付けしない現状に本気で食育推進、市場の活性化に取り組む気があるのか疑問である。</p>	<p>中央卸売市場では、食育・魚食の推進のため、市場関係業者と協力して、各市場における講習会・見学案内等を実施しております。頂いた御意見を踏まえ、平成31年度以降、利用者の視点に立った応募方法に改善してまいります。</p>	<p>114ページ</p>
<p>教育の新財団設立は、設立して終わりではなく、しっかりと教員の支援になるようなことを行ってほしい。教員に対する支援を行うことは、生徒のためにもなると思う。教員の働き方改革につながる団体にしてほしい。</p>	<p>平成31年度に設立する新財団においては、「人材バンク」の設置等により多様な人材を安定的に確保するとともに、教員のサポート機能や学校の事務センター機能を充実させることで、教員の負担軽減と教育の質の向上を図り、教員の働き方改革を推進してまいります。</p>	<p>90、91、167、168ページ</p>

○仕組み改革について

主な意見	都の考え方	関連ページ
<p>都の関係団体は、監理団体・報告団体だけではないのではないかと。少なくとも東京都から、団体のトップに再就職している人がいるところは、この管理の中に入れるべきである。</p>	<p>職員の再就職については、退職管理条例を制定し、外部有識者で構成される委員会を設置、運用しながら、再就職の公平性・透明性の確保に努めているところです。引き続き再就職の納得性を高めるため、退職管理の厳格な運用に努めてまいります。</p> <p>また、現在、都では、関与すべき団体の在り方についての検討も行っています。今後、現在の都政との関連性に重きを置く考え方を踏まえた基準を設け、都の政策実現に寄与する団体を明確化した上で、適切に関与してまいります。</p>	<p>149ページ、155～175ページ</p>

○施設サービス魅力向上プロジェクトについて

主な意見	都の考え方	関連ページ
<p>都立公園内では営利事業が制限されているため、魅力的なレストランやカフェがない。民間を使い、質を高めてほしい。昔あった遊具も撤廃されているが、お金を払っても公園内で遊びたい場合もある。スポーツに親しむ創意工夫がほしい。</p>	<p>都はこれまでも、上野恩賜公園や駒沢オリンピック公園において、民間のアイデアやノウハウを活用したカフェやレストランを導入してきました。また、木場公園においても民間事業者による飲食店設置を進めています。今後も、利用者ニーズやマーケットサウンディング調査の結果などを踏まえ、多面的な活用を図り、都立公園の魅力・価値向上に取り組んでまいります。</p>	<p>176～181ページ</p>