

# しごとと改革における主な取組状況・課題について

---

平成30年11月26日  
総務局

# 1. はんこレス

## 現状

### <文書事務における電子決定の要請>

- 公文書管理の透明性・公正性 ⇒ 意思決定過程の記録、情報の一元的管理
- 業務の効率化 ⇒ 迅速な意思決定、テレワークの推進

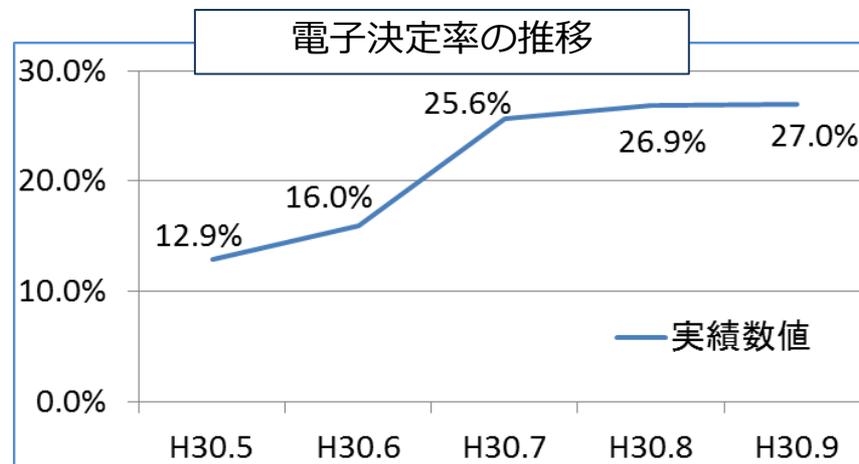
### <電子決定率の目標>



総起案件数	電子起案件数	紙起案件数
1,230,168	151,586 (12.3%)	1,078,582 (87.7%)

### <30年度の取組と実績>

- 総起案件数の過半数を占める課長決定事案における電子決定を徹底(H30.5~)
- 各局に組織別電子決定率の実績を提示し、電子決定徹底の意識を喚起



# 1. はんこレス

## 現状

<はんこによる事案決定の事例>

- 右の紙起案事例の場合、押印が6回必要。
- 2016年度の年間紙起案件数約108万件の全てが、右の課長決定事例だと仮定すると、  
6(回) × 108万(件) ≒ **650万(回)**

年間で約650万回の押印処理が必要

※他にも多数の押印処理が存在  
(例：簡易決裁、毎月の支払事務等)

【参考：電子決定を行わず紙決定としている理由(H30.9)】

- ① 添付する書類が紙でしか存在しない：50.7%
- ② 契約・支出関係の文書：29.7%
- ③ その他の理由：19.6%  
(特に慎重な扱いを要する個人情報など)

【事案決定における事例（課長決定）】

決定権者	知	局	部	課	課代	件名	○○○○○○○について						
	印6												
起案	○	○	局	起案者	事務担当者	審	文書課長	文書主任	文書取扱主任				
	○○○○部(所)			印1						印5			
案	○○○○課			電話	査								
	○	○	副知事	○	○	副知事	○	○	副知事	主管局長	主管部長	主管課長	主管課長代
審議													
	○○部			□□□□課長	印3								
決定後後見													
	○○部			△△△△課長	印4								

## 課題

- 電子決定への職員の意識改革・気運醸成
- 電子決定回付時に、紙資料として受領することが多い書類（申請書類、契約・会計関係書類、建築図面など）の電子化などへの対応
- システム上、添付して回付できる電子資料の容量に制約があることへの対応  
(改修する場合、他のシステムも含めた業務システム全体の最適化に向けた検討が必要)

## 2. ペーパーレス

### 現 状

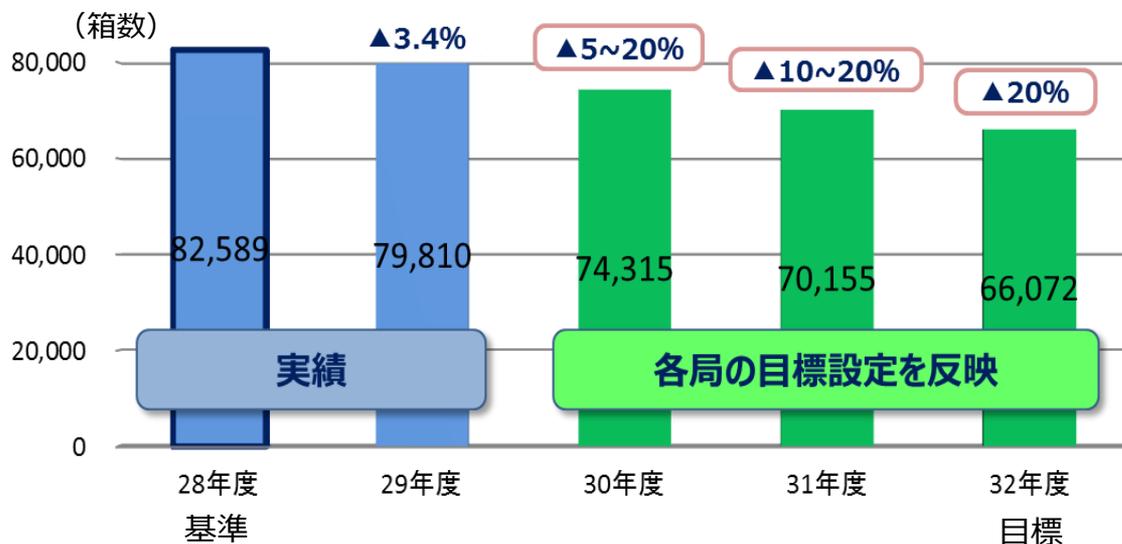
事項	実績		目標
(1)コピー用紙の使用量	28年度:82,589箱	29年度:79,810箱 (28年度比△3.4%)	28年度実績を基準に30~32年度までの3年間で20%削減 ※本庁各部を対象
(2)ペーパーレス会議実施率	30年10月現在 : 36.5%		30~32年度までの3年間で90%まで向上 ※本庁各部を対象

総会議数※	ペーパーレスで実施
1,501	548 (36.5%)

※ 総会議数は、調査基準日以降に開催見込みの会議を含む集計中の速報値

【コピー用紙使用量の実績と削減目標（単位：箱数）】

#### 本庁各部計



#### 使用実績と削減目標のイメージ（枚数換算）



## 2. ペーパーレス

### 現 状

#### <30年度の取組状況>

局ごとに目標  
・ 具体的取組を設定

- 局ごとにコピー用紙の削減目標を設定
- 部ごとにペーパーレスにつながる具体的取組を設定
- 複写サービスの月別使用実績調査を実施
- ペーパーレス会議実施状況調査を実施

ペーパーレス  
推進支援

- 各局好事例の紹介やICT機器の有用な機能の紹介などペーパーレス推進に有効な情報を発信（職員掲示板などを活用）  
⇒ 職員のICT知識・スキルを向上

ICT環境の充実

- 新TAIMS端末へ順次更新（3,000台）【第4四半期】  
⇒ 本庁全管理職への配備により、ペーパーレスやテレワーク等を率先推進

#### <各局の声>

- ・ 出席者が複数の資料や図面等を同時に参照して審議するため、タブレット端末等による閲覧に馴染まない。
- ・ 審査等に使用する申請書等が紙資料であり、電子化に手間がかかる。
- ・ ICT機器（モニター、タブレット端末等）の整備が不十分
- ・ 会議資料に書込みができない。 など

### 課 題

- 更なるペーパーレス化に向けた印刷を前提としない資料の作成等職員の意識改革や環境整備
- 複数の資料を同時に閲覧しながら議論・審査する会議のペーパーレス化

### 3. キャッシュレス

#### 現 状

##### <取組の背景>

- ▶ 現金紛失などのリスク
- ▶ 引渡し、受領確認など直接的なやりとりによる時間的・場所的制約

- ▶ 全庁的調査により、残存する現金取扱い実態と課題を把握。業務のリスク、効率性の観点からキャッシュレス化を推進

##### <取組状況>

	項 目	取組状況等
支出	赴任・帰任旅費	<u>30年4月にキャッシュレス化実施済</u>
	特別職非常勤の旅費	<u>30年6月にキャッシュレス化実施済</u>
	確定払旅費 (宿泊を伴うもの)	<u>30年6月にキャッシュレス化実施済</u>
	概算払旅費	各局アンケート調査・委託調査、キャッシュレス化策の検討、規定等の見直し ⇒ <u>31年4月に原則キャッシュレス化予定</u>
	資金前渡	委託調査、キャッシュレス化策の検討、キャッシュレス化試行実施 ⇒ <u>32年4月に原則キャッシュレス化予定</u>
収入	使用料・手数料	キャッシュレス収納の課題・導入条件等の検討、事業者ヒアリング・各局調査、各局への導入働きかけ

### 3. キャッシュレス

#### 現 状

##### <収入のキャッシュレス化の取組>

- 特に利用者が多く、インバウンド利用が想定される主な施設等へは順調に導入（文化施設、文化財庭園、スポーツ施設、都立病院などへの導入完了）※導入済施設は別紙参照
- 今後、上記以外の施設や行政手続の窓口等（下表参照）への導入について検討を進める。

	現金収納の取扱いがある主な施設・手続等
使用料	・ 都府施設内の会議室・ホール・スポーツ施設 等
手数料	・ 個人向けの資格登録・交付、免許等 ・ 事業者向けの許認可・免許等 ・ 各種証明書発行・閲覧 等

##### <各局の声>

- ・キャッシュレス導入による利用者増などの効果を見込むのが難しい。
- ・費用対効果をどのように考えるべきか。  
（収入増や費用減を見込むのが難しい一方、初期投資や利用手数料など新たなコストが発生）
- ・法人（事業者）を対象とした手数料が多く、クレジットカード等の需要が見込めないのではないか。
- ・現金取扱いが大幅に減らなければ、精算事務等の効率化にはつながらないのではないか。

#### 課 題

- 導入効果（都民サービスの向上等）の考え方や今後の導入の進め方について整理が必要

### 3. キャッシュレス

【参考】都有施設におけるクレジットカード・電子マネー収納の導入状況

平成30年11月1日現在

クレジットカードのみ	電子マネーのみ	クレジットカード及び電子マネー
<ul style="list-style-type: none"> <li>○都税 (全税目 ※非電算化税目除く)</li> <li>○水道・下水道料金</li> <li>○文化施設 東京文化会館 東京芸術劇場</li> <li>○スポーツ施設等 東京体育館 駒沢オリンピック公園総合運動場 東京武道館 東京辰巳国際水泳場 有明テニスの森公園テニス施設 武蔵野の森総合スポーツプラザ 大井ふ頭中央海浜公園 若洲海浜公園 (ゴルフリンクス)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○都立庭園 浜離宮恩賜庭園 旧芝離宮恩賜庭園 小石川後楽園 六義園 向島百花園 清澄庭園 旧古河庭園 旧岩崎邸庭園 殿ヶ谷戸庭園</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○都立病院 <u>広尾病院</u>    <u>大塚病院</u> <u>駒込病院</u>    <u>墨東病院</u> <u>神経病院</u>    <u>多摩総合医療センター</u> <u>松沢病院</u>    <u>小児総合医療センター</u></li> <li>○都立駐車場 八重洲駐車場    日本橋駐車場 宝町駐車場    新京橋駐車場 東銀座駐車場</li> <li>○文化施設 <u>東京都江戸東京博物館</u> <u>江戸東京たてももの園</u> 東京都美術館 東京都写真美術館 東京都庭園美術館</li> </ul>

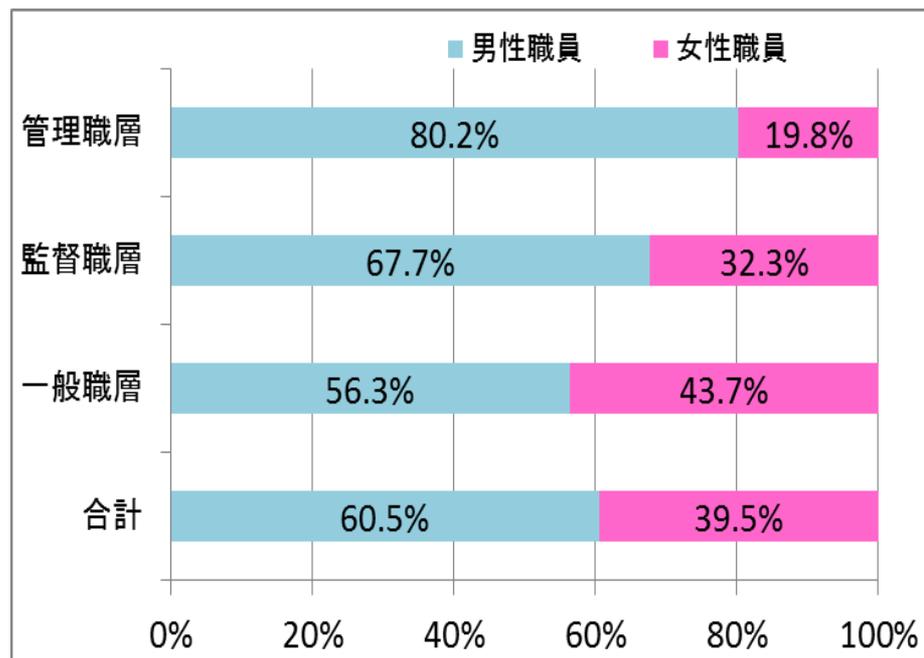
(注) 下線は今年度新たに導入した施設 (但し、都立病院及び東京都江戸東京博物館は、既存のクレジットカードに加え、電子マネーを新たに追加)

## 4. 女性職員の活躍推進 (1) 女性管理職の登用促進

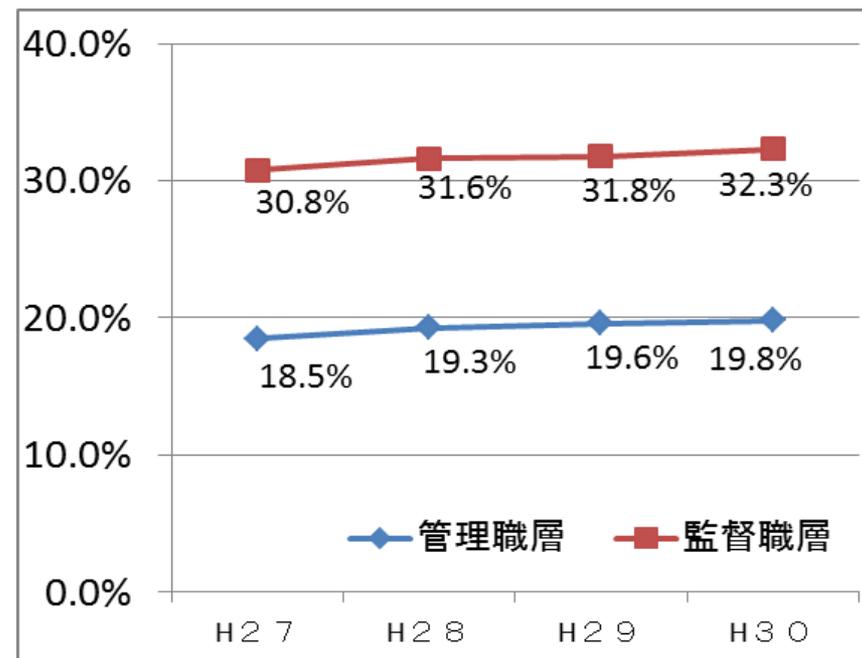
### 現状

項目	現状	目標設定
行政系の管理職に占める女性割合	19.8% (H30.4)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 32年には<b>20%</b>を達成していく。</li> <li>○ 37年には<b>25%</b>に向上させていくことを目指す。</li> </ul>

【行政系職員の職層別女性割合 (H30.4)】



【管理職・監督職層の女性比率の推移】



## 4. 女性職員の活躍推進 (1) 女性管理職の登用促進

### 現 状

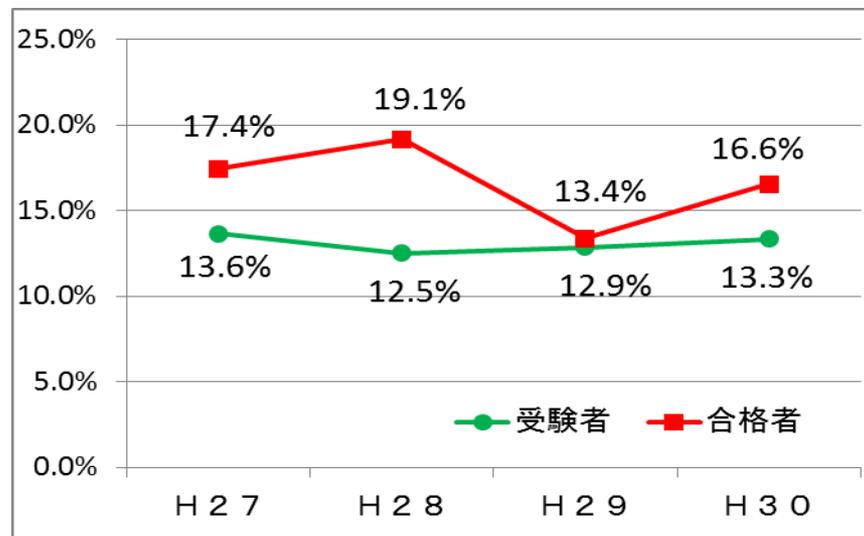
- 管理職選考は、試験制度による選考が大原則  
(学歴や性別にとらわれない、能力・業績に基づく、実力本位の任用管理)
- 女性の管理職選考受験者増に向けた取組を実施  
(受験負担の軽減、管理職の魅力PR、積極的な受験勧奨等)
- キャリア形成支援等の観点から職員個々の事情に対応したきめ細かい不安払拭の取組を実施  
(キャリア・メンター制度の試行実施等)

＜参考：管理職選考をためらった理由（女性）＞

- 昇任への不安<233人>
  - ・責任が重く、家庭生活が犠牲になる恐れ
  - ・上司や部下との関係、組織運営力への不安
- 仕事の魅力不足<165人>
  - ・現職の知識・経験を活かした仕事を続けたい
  - ・調整業務が多い管理職の仕事に魅力を感じない
- その他<77人>
  - ・多忙であり試験への準備が不足
  - ・超勤代が出ないため、収入があまり増えない

※回答者数計：475人

【管理職選考受験者・合格者に占める女性職員の割合】



### 課 題

- 多様な視点で取組を進めているが、個々に抱える昇任への不安などの払拭に向けた支援が必要

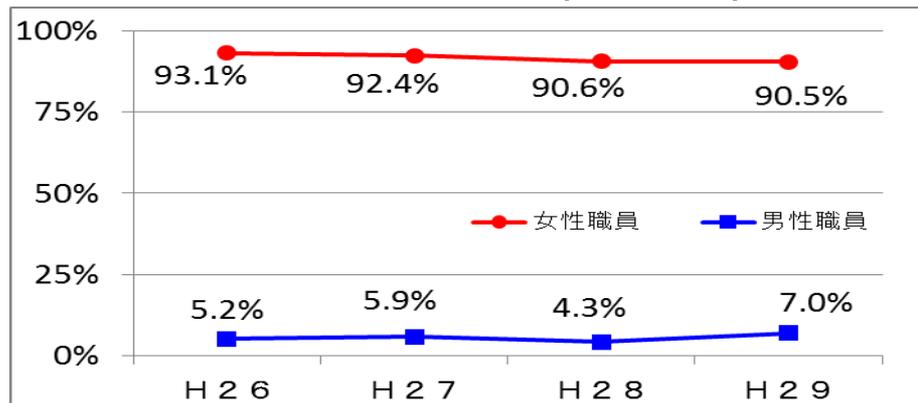
## 4. 女性職員の活躍推進 (2) 男性職員の育児参加促進

### 現状

項目	現状	目標設定
男性職員の育児休業取得率 (知事部局等+公営企業)	7.0% (H29)	○ 31年度には <b>15%</b> に向上させることを目指していく。

- 男性職員の育休取得率は低水準である一方、男性職員の育児関連休暇取得率は高水準
- 上司とのコミュニケーションを図る機会確保に向けた取組を実施  
→ 育児期の働き方の計画などを早期共有 ⇒ 職場としての備えも可能
- 職場・上司の理解促進に向けた意識啓発、気運醸成の取組を実施

【育児休業取得率の推移(H26~29)】



【男性職員の育児関連休暇取得率】

年度	出産支援休暇※ <sup>1</sup>	育児参加休暇※ <sup>2</sup>
H26	87.2%	73.4%
H27	87.6%	77.5%
H28	85.1%	75.4%
H29	86.1%	73.2%

※<sup>1</sup> 配偶者の出産時等に2日間取得できる休暇

※<sup>2</sup> 配偶者の出産前後2か月間に5日間取得できる休暇

### 課題

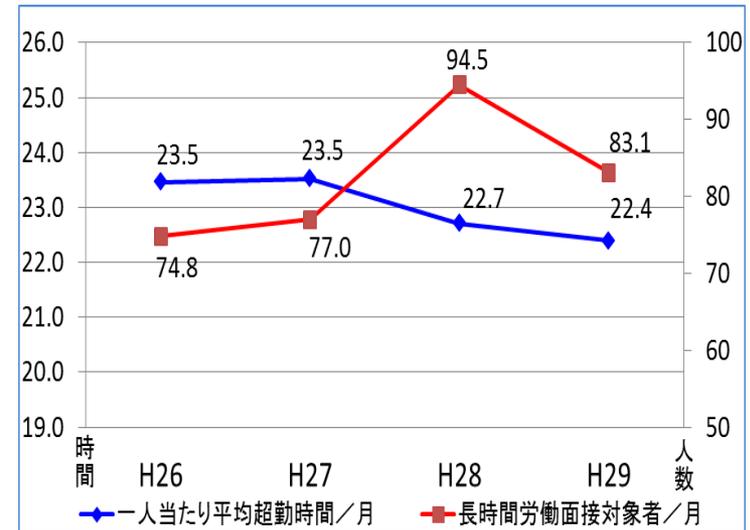
- 男性職員の更なる育児参加促進

## 5. 超過勤務の縮減・長時間労働の是正

### 現状

- 超勤時間は減少傾向。長時間労働面接対象者はH29で減少に転じたものの増加傾向。
- 「残業ゼロ」に向けた取組を実施
  - ①「20時完全退庁」、「残業削減マラソン」(H28.10~)
    - ・遅くとも20時には退庁、超勤縮減率の大きい部署を表彰
  - ②都庁KA・E・RUタグ運動(H29.5~)
    - ・各局で退庁時間の見える化を図るタグ等を作成
  - ③勤務間インターバル・連続勤務の禁止(H29.10~試行)
    - ・翌日の勤務開始まで一定の間隔(原則11時間)を確保
    - ・繁忙期でも週1日は休む日の確保
  - ④退庁時間記録の徹底(H29.12~)
    - ・超過勤務の有無にかかわらず客観的データに基づく職員の在庁状況把握を徹底→管理職の適切なマネジメント
  - ⑤20時完全消灯徹底日の設定
    - ・全庁(月1回)+各職場(月1回以上)の設定

【平均超勤時間と長時間労働面接対象者数の推移(知事部局等:本庁)】



※長時間労働面接対象者…超勤時間が1月100時間を超えた者、または2か月ないし6か月間の超勤時間が1月平均80時間を超えた者が対象

### 課題

- 一部の職員に懸念される長時間労働の是正(平均超勤時間の減少と長時間労働者の増加の二極化)
- テレワーク、フレックスタイム等、柔軟な働き方の推進