

# 2020改革プランの進捗状況について

---

令和元年11月29日  
総務局

しごと改革

平成30(2018)年度

令和元(2019)年度

令和2(2020)年度

はんこレス (中間処理レス)

- 電子決定率  
目標：30%⇒年度末：38.2%

- 電子決定率  
目標：60%⇒上期末：62.4%

- 電子決定率 目標80%  
※最終目標：100%(~2025年)

ペーパーレス

- コピー用紙使用量(対2016年度比)  
目標：10%減⇒年度末：11%減

- コピー用紙使用量  
目標：15%減  
(参考) 上期対前年度比：4.8%減

- コピー用紙使用量  
目標：20%減  
※目標の上乗せを実施⇒30%減

- ペーパーレス会議実施率  
年度末：48%

- ペーパーレス会議実施率  
目標：60%⇒上期末：56.6%

- ペーパーレス会議実施率  
目標：90%

キャッシュレス

- 収入
  - キャッシュレス対応施設の拡大

- 支出
  - 旅費のキャッシュレス化完了
- 収入
  - キャッシュレス対応施設の拡大
  - QRコード決済の実証実験開始  
(恩賜上野動物園)

- 支出
  - 資金前渡のキャッシュレス化  
→支出の原則キャッシュレス化完了
- 収入
  - キャッシュレス対応施設の更なる拡大



# 2020改革プランの進捗状況について

## 平成30(2018)年度

### 総務事務改革／デジタルしごと改革

- 総務事務センター設置企画
- RPAの実証実験（5局）

### 働き方改革

- 女性職員の活躍推進
  - ・管理職に占める女性の割合  
目標：2020年20%  
2025年25%
  - 実績：19.8%
- 男性職員の育休取得率  
目標：2019年度15%  
実績：10.6%
- 柔軟な働き方・テレワークの実現
  - ・テレワーク試行  
2018年度実績：延べ約5,000名
  - ・都庁テレワーク・デイズ  
実績：延べ約1,650名
- 超勤縮減・長時間労働の是正
  - ・退庁時間の記録を出先機関にも拡大

## 令和元(2019)年度

- 総務事務センター開設準備
- RPA先行導入（20局）
- ワンスオンリー検証・モデル実施（窓口手続等10局、補助金3局）

- 女性職員の活躍推進
  - ・管理職に占める女性の割合  
実績：20.0%
  - ・男性職員の育休取得率の向上に向けた取組の推進  
目標：2019年度15%
- 柔軟な働き方・テレワークの実現
  - ・テレワークの本格実施
  - ・都庁テレワーク・デイズ2019  
実績：延べ約14,900名
- 超勤縮減・長時間労働の是正
  - ・超勤時間の上限設定や勤務間インターバルの本格実施

## 令和2(2020)年度

- 総務事務センター開設（下期）
  - ・全組織共通の中間処理業務を集約・事務フローを徹底的に見直し
- RPA先行導入（活用拡大）
- ワンスオンリーモデル実施の拡大（手続のデジタル化、情報連携）

- 女性職員の活躍推進
  - ・管理職に占める女性の割合  
目標：2020年20%  
2025年25%
  - ・男性職員の育休取得率の向上に向けた取組を継続して推進
- 柔軟な働き方・テレワークの実現
  - ・テレワークの拡大
  - ・東京2020大会後も、標準的なワークスタイルとし、災害時などにも柔軟な働き方を実現
- 超勤縮減・長時間労働の是正
  - ・都庁職員のライフ・ワーク・バランスの更なる推進

見える化改革

平成30(2018)年度

- 事業ユニットの点検・評価を実施(2018報告：43ユニット)
- 改革の方向性に基づく取組の推進(2017報告：15ユニット)

令和元(2019)年度

- 改革の方向性に基づく取組の推進 (58ユニット)

令和2(2020)年度

- 改革の方向性に基づき、自律的なPDCAサイクルを推進

仕組み改革

- 政策評価の制度検討
- 監理団体改革の推進
  - ・都が関与すべき団体を見直し、関係性を再整理
- 入札契約制度改革の本格実施

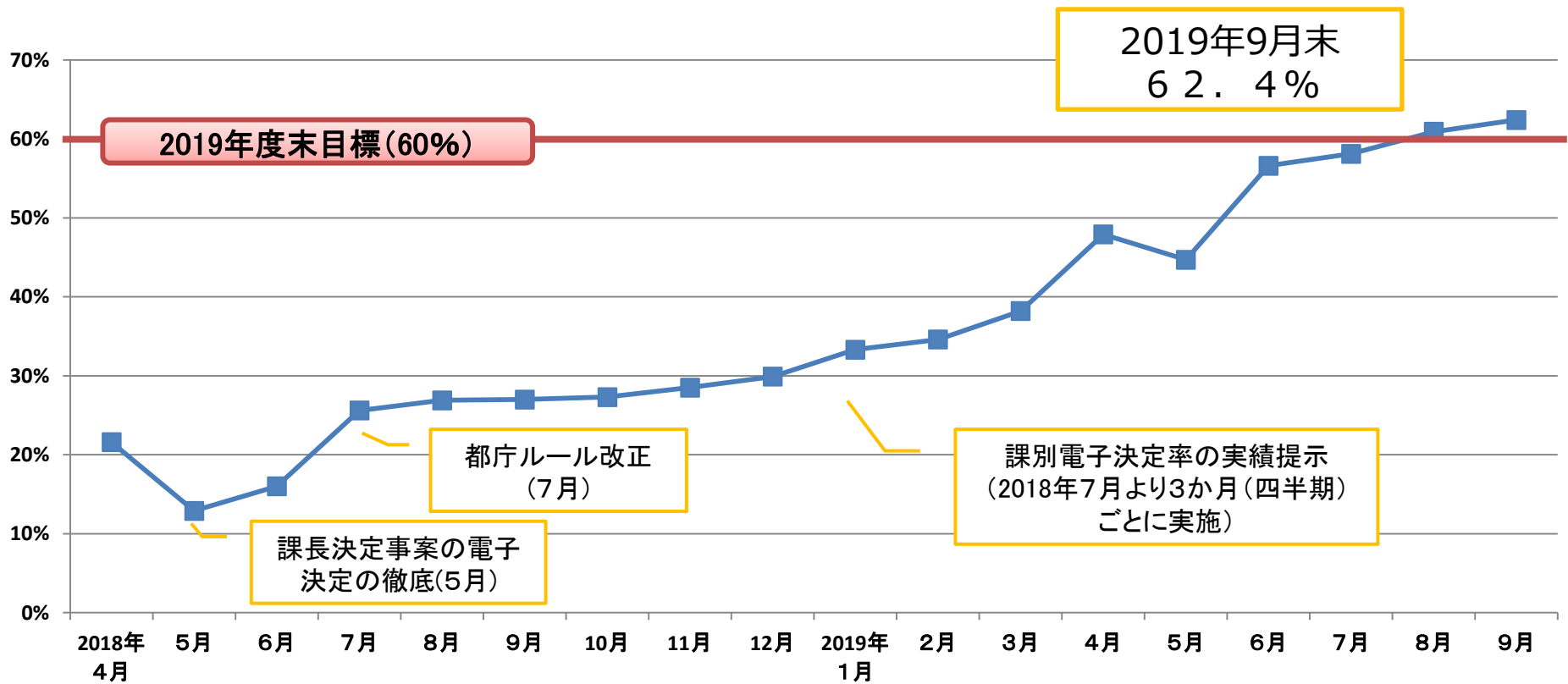
- 政策評価
  - ・各局等1ユニットを対象に実施
- 組織・人材マネジメント
  - ・戦略政策情報推進本部及び住宅政策本部を設置
- 内部統制の準備
  - ・内部統制の整備に向けた検討 (2020年4月改正地方自治法施行)

- 政策評価
  - ・2019年度の取組を踏まえ、改善後の制度を運用
- 組織・人材マネジメント
  - ・東京2020大会後を見据えた組織再編に向け、組織の在り方を検討／具体化
- 内部統制の運用開始 (4月～)

項目	現状	目標設定
電子決定率	62.4% (2019年9月時点)	○2018年度末 <b>30%</b> (※達成) ○2019年度末 <b>60%</b> (※達成見込)、2020年度末 <b>80%</b> を目指す

<今年度の主な取組>

局長・部長の決定事案の電子決定の徹底、契約・支出関係の起案文書についての電子化の推進

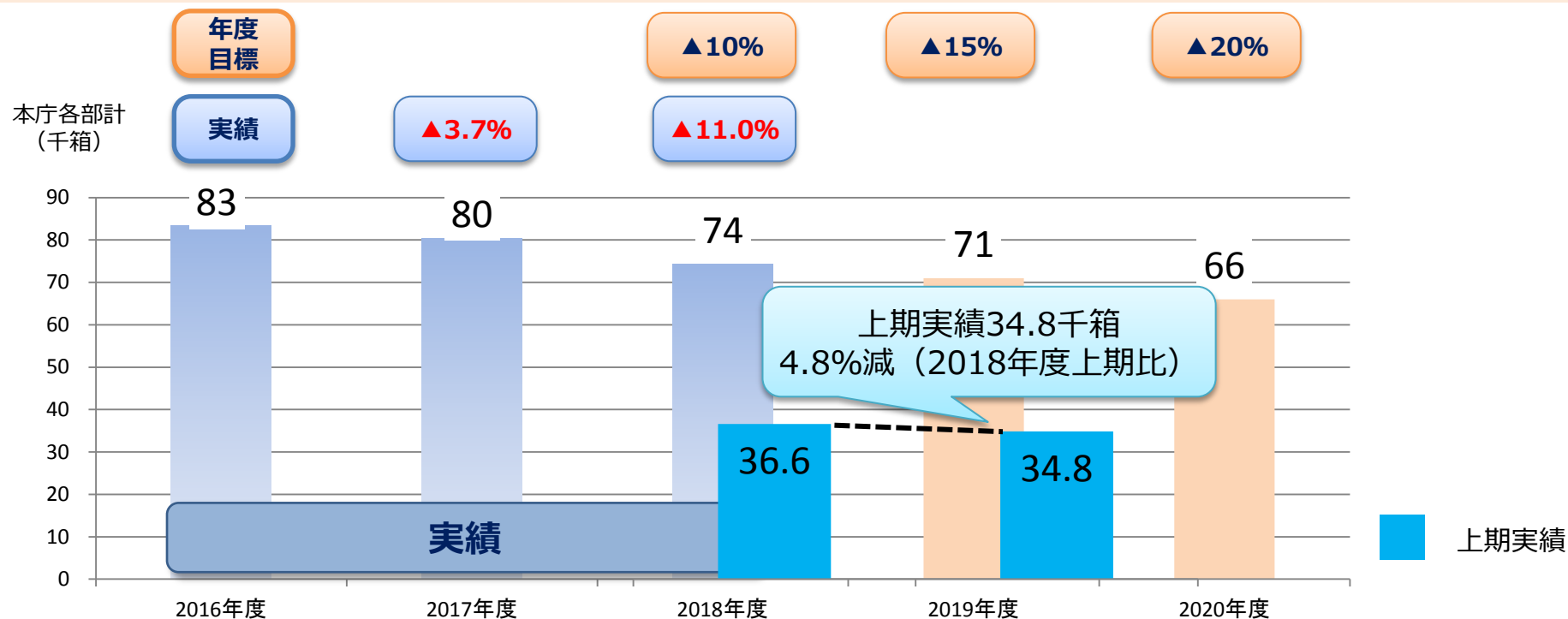


○ 電子決定率は9月時点で62.4%であり、今年度末目標の60%を達成している状況  
 ➤ 来年度末目標(80%)の達成に向け、引き続き、意識の向上等の取組を進める

項目	現状	目標設定
コピー用紙 使用量	前年度上期比 4.8%減 (2019年度上期時点)	2016年度比で、2018年度 <b>10%減</b> （※達成）、2019年度 <b>15%減</b> 、2020年度 <b>20%減</b> を目指す

### ＜今年度の主な取組＞

使用枚数が多い部等について、業務分析に基づいた削減の取組、幹部説明の原則ペーパーレス化など



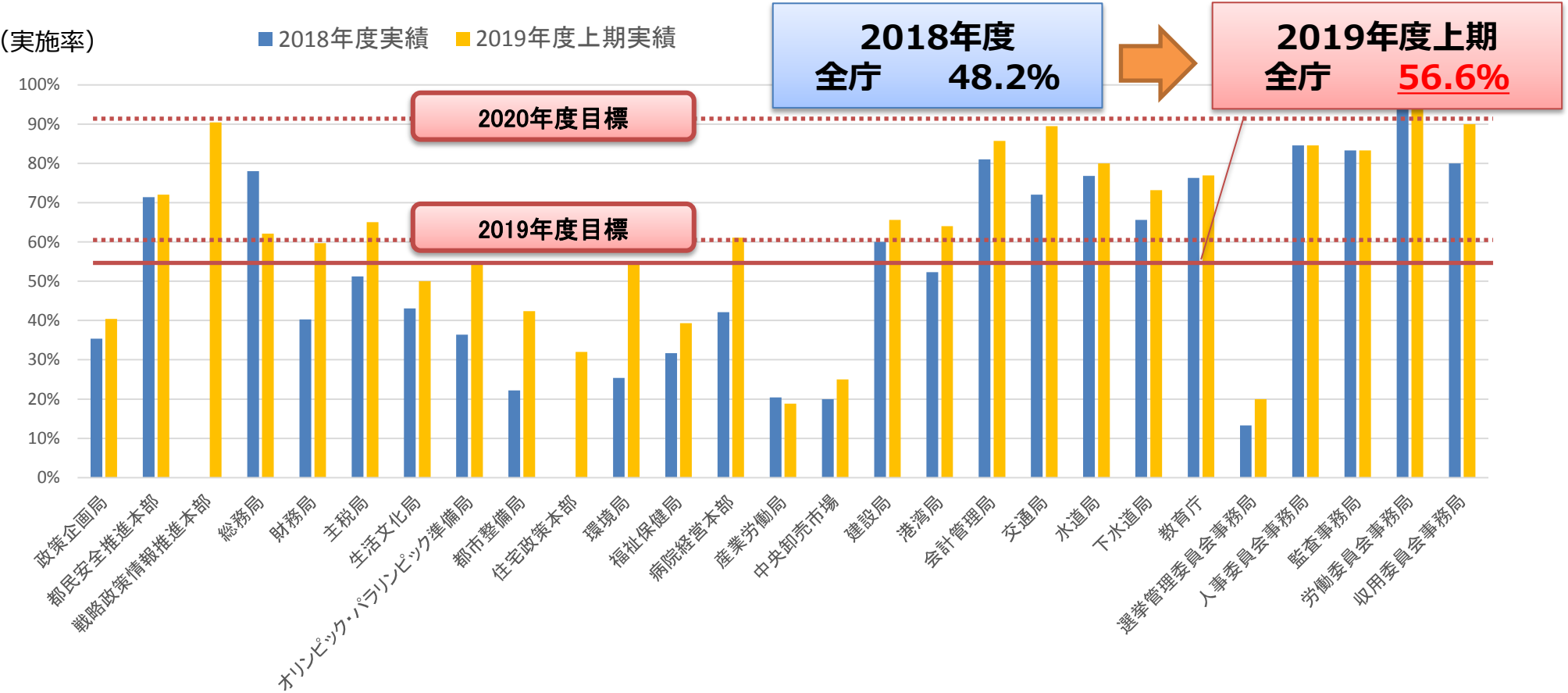
※コピー用紙使用量の対象は、議会局、東京消防庁、警視庁を除く、本庁各部計

※目標とする削減率は、本庁各部を対象とした2016年度対比により設定し、各局が設定した各年度の削減目標の平均値により算出

※グラフ中の実績値は四捨五入しているため、グラフ中の数値により削減率を計算した場合、表記している削減率とは一致しない。

- 2019年度上期実績は2018年度上期比で4.8%削減しており、取組が順調に推進
  - 更なる取組推進のため、当初目標である2020年度20%削減から上乘せし、目標を**30%削減**に修正設定

項目	現状	目標設定
ペーパーレス 会議実施率	56.6% (2019年度上期)	2019年度の実施率 <b>60%</b> 、2020年度の実施率 <b>90%</b> を目指す



※定例的に実施する局内幹部会、課内課長代理会、幹部説明や審議会等を対象  
 ※議会局、東京消防庁、警視庁を除く。

○ ペーパーレス会議の実施が定着してきており、引き続き目標達成に向けた取組を進める

## (参考) 都有施設におけるキャッシュレス導入状況

(2019年11月29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	QRコード
<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 小石川後樂園 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 広尾病院 大塚病院 駒込病院 墨東病院 神経病院 多摩総合医療センター 松沢病院 小児総合医療センター</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 板橋四ツ又駐車場</li> <li>○文化施設 東京都江戸東京博物館 江戸東京たてもの園 東京都美術館 東京都写真美術館 東京都庭園美術館 東京都現代美術館</li> <li>○都立動物園、水族園等 <u>恩賜上野動物園</u> <u>葛西臨海水族園</u> <u>多摩動物公園</u> <u>井の頭自然文化園</u> (いずれも有人窓口)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><u>恩賜上野動物園</u> (実証実験)</li> </ul>

※表中、下線は今年度新たに導入した施設

※今後、年度内キャッシュレス導入予定施設：神代植物公園・・・クレジットカード及び電子マネー

：都庁舎内施設の一部（展望室内物販など）・・・QRコード

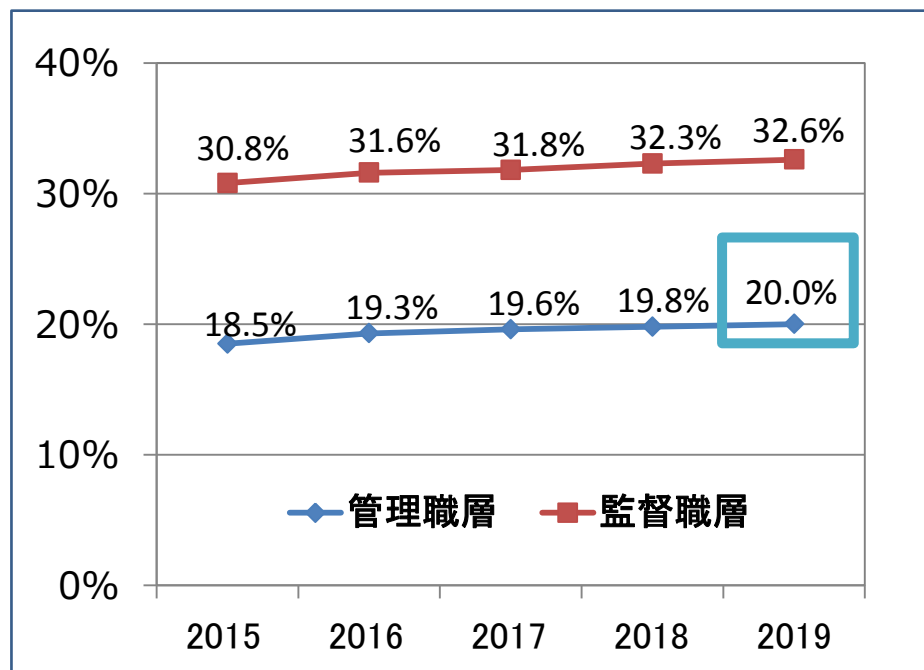


項目	現状	目標設定
行政系の管理職に占める女性割合	20.0% (2019年4月)	○ 2020年には <b>20%</b> を達成していく。 <u>(※2019年達成)</u> ○ 2025年には <b>25%</b> に向上させていくことを目指す。

### <今年度の主な取組>

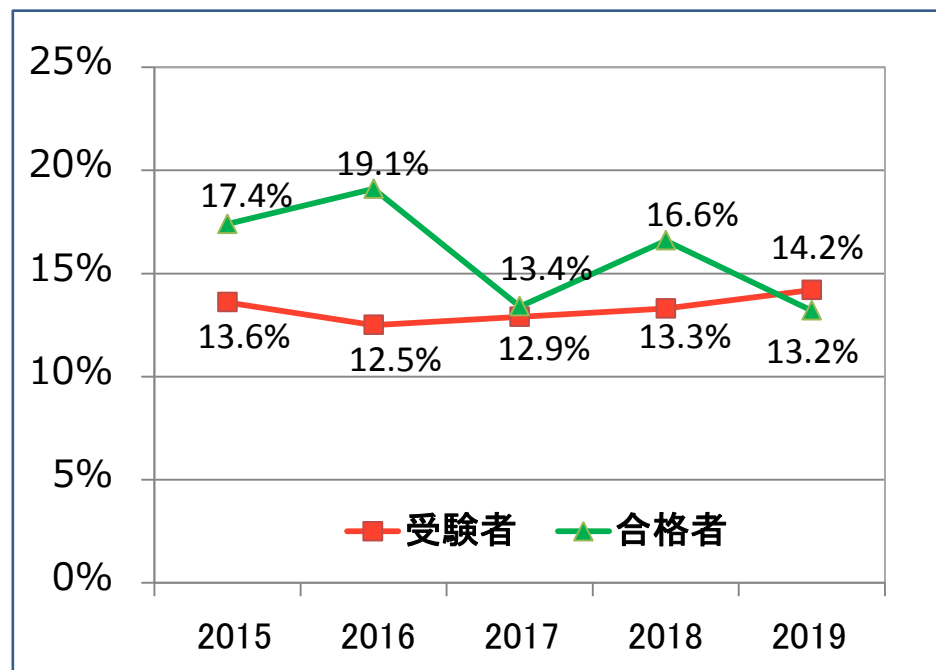
受験資格の拡大(※)、キャリア・メンター制度の試行拡充（試行局5局→7局、トーク・カフェ2回開催）など  
 ※育児休業中等であっても全部受験（論文・口頭試問等）を可能に。

### 【管理職・監督職層の女性比率の推移】



管理職層のうち、専門課長における女性割合は24.8%(2019.4)

### 【管理職選考受験者・合格者に占める女性職員の割合】



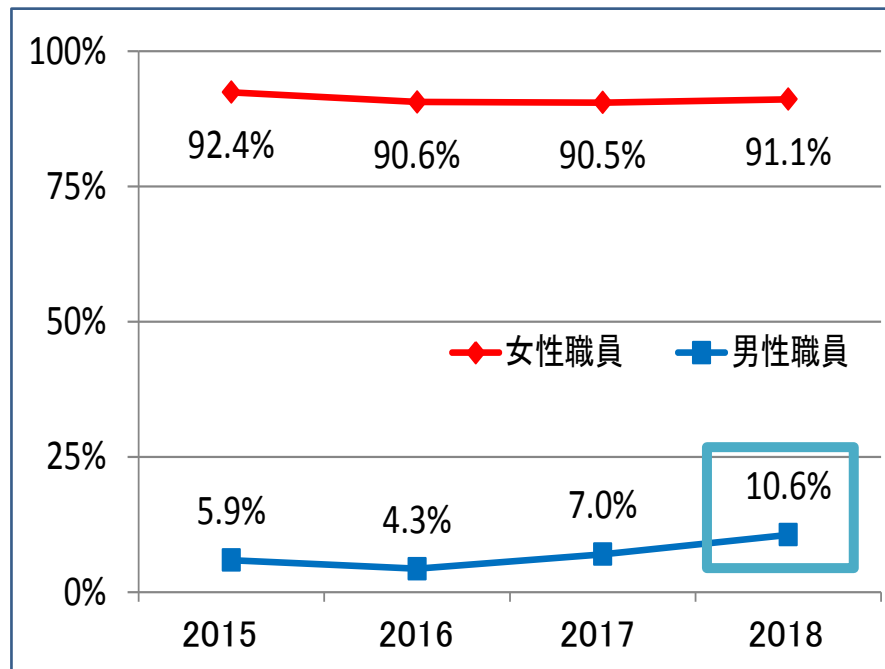
- 女性管理職割合は2019年時点で20.0%であり、2020年目標の20%を達成している状況
  - 2025年には25%に向上させていくことを目指して、引き続きキャリア形成支援等の取組を推進

項目	現状	目標設定
男性職員の育児休業取得率 対象：知事部局等+公営企業	10.6% (2018年度)	2019年度には <b>15%</b> に向上させることを目指していく。

### <今年度の主な取組>

男性職員の育児休業取得に関する実態調査の実施など

#### 【育児休業取得率の推移(2015～2018年度)】



#### 【男性職員の育児関連休暇取得率】

年度	出産支援休暇※1	育児参加休暇※2
2015	87.6%	77.5%
2016	85.1%	75.4%
2017	86.1%	73.2%
2018	86.2%	78.6%

※1 配偶者の出産時等に2日間取得できる休暇

※2 配偶者の出産前後2か月間に5日間取得できる休暇

- 男性職員の育児休業取得率は着実に増加傾向にあるものの、2019年度目標に向けて更なる取組が必要
  - 実態調査の結果を分析・活用し、男性職員に対する育児支援を推進