

新たな都政改革ビジョン(令和元年12月27日策定)について

都政改革の経緯

- 都はこれまで、職員定数や歳出の削減など、厳しい行政改革を実施してきた。
- 2017年度に開始した「**2020改革**」では、一律の量的削減から局・職員主体の改革に転換し、都庁の生産性向上や機能強化に取り組んできた。
 - ▶ 改革の3原則
「都民ファースト」、「情報公開」、「賢い支出(ワイズ・スペンディング)」
 - ▶ 3つの改革手法
「しごと改革」、「見える化改革」、「仕組み改革」
- **東京の明るい未来を支える都庁へ**と一段の飛躍を遂げるため、「**未来の東京戦略ビジョン**」とあわせ、「**新たな都政改革**」で2020改革を更に発展させ、改革を次なるステージへ進化させる。

新たな都政改革の目的

都庁の永遠のミッション

安全・安心、健康、快適…
都民の“幸せ”の実現

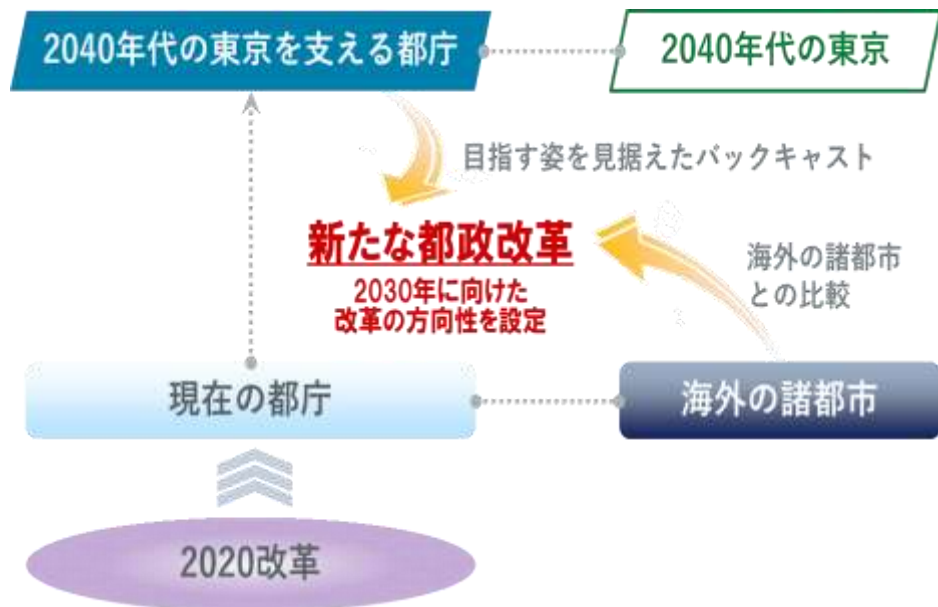
「新たな都政改革」では、将来目指す姿からのバックキャストと、海外諸都市との比較を推進力に、改革を実行していく。

都民のニーズを敏感に捉え、都庁自ら未来を切り拓いていくため、現在の法律・制度にとらわれない抜本的な改革に取り組む。

改革を通じて目指すもの

CS（都民の満足）と
ES（職員の働きがい）の
相乗的な向上を追求

CS | Customer Satisfaction
ES | Employee Satisfaction



新たな都政改革の方向性

役割・仕事が変わる ▶ 民間とのスクラムで政策イノベーションを生み出す都庁へ

- ▶ 民間の発想・技術・知見を融合させた行政運営
- ▶ 民間とフラットな関係でパートナーとなり、東京の成長を目指す。

制度・仕組みが変わる ▶ 3つのアプローチで、未来の東京を支える都庁へ

人材マネジメント

高い専門性と
コミュニケーション能力
を備えた人材を育成

- 高度・多様な人材が活躍する都庁へ
 - ・デジタル分野の先端人材を確保
 - ・民間や海外との人材交流の活発化
- スペシャリティとコミュニケーション能力の追求
 - ・「Society5.0」時代の施策展開を支える職員の育成

など

組織運営

ICT環境の刷新や
人事・財務・契約
などの制度を改革

- 柔軟性・機動性の高い組織へ
 - ・意思決定の迅速化や機動的な財政出動
- 世界最高水準のICT環境を実現
 - ・都庁のデジタルシフトを推進
- 働き方改革で都民のために質の高い仕事を
 - ・テレワーク拡大を始め、多様なワークスタイルを確立

など

行政サービス

「都庁のデジタルシフト」
などを通じ、利便性・
有用性・効率性を追求

- 都民と都庁の「接点」の改革
 - ・東京の成長力を押し上げる規制改革の推進
 - ・各種申請手続等のデジタル化
- オープンイノベーションの推進
 - ・官民連携データプラットフォームの構築
- 区市町村との連携・支援
 - ・社会課題の解決のため、区市町村との情報共有や連携を強化

など 3

新たな都政改革の進め方

- ▶ 環境・ニーズの変化に弾力的に対応：**アジャイル**[※]
- ▶ ユーザー目線を徹底：**デザイン思考**

※ ソフトウェア開発において、ニーズや環境変化に迅速・柔軟に対応するため、要件定義と開発を短いサイクルで繰り返すなど、顧客とエンジニアが一体となって開発に取り組む手法を「アジャイル開発」と総称する。

今後の予定

本ビジョンを踏まえ、2020年度早期に、**実行方針(第1弾)**として、改革の具体策をとりまとめ

