

監理団体改革の検討状況について

平成29年9月6日
総務局

目次

監理団体改革の方向性

- 今後の検討にあたっての課題整理(第9回本部会議資料抜粋) ・ ・ ・ ・ ・ P. 1
- 改革に向けた基盤づくり ・ ・ ・ ・ ・ P. 2
- 3つの切り口による改革の推進 ・ ・ ・ ・ ・ P. 4
- 監理団体改革のタイムライン ・ ・ ・ ・ ・ P. 7

今後の検討にあたっての課題整理

検討すべき主要課題

○都と監理団体の関係性

- ☛ 公的サービスの提供主体として、今後の都庁と監理団体の関係性はどうあるべきか
- ☛ 従来の「積極的活用」の考え方を一歩進め、将来動向を見据えた監理団体の新たな位置づけ等を検討すべきではないか

○都の関与のあり方

- ☛ 従来の全団体一律的な関与が、今後の監理団体の執行体制強化に資する最適な関与の手法であるのか検討すべきではないか

○監理団体個々の経営のあり方

- ☛ 業務量の増加、人手不足など将来動向を踏まえた上で、各団体の経営はどうあるべきか

- ✓ 位置づけや関与手法など「新たな仕組み」の検討を進め、7月に改革の方向性を整理
- ✓ 現在の監理団体の置かれている状況(位置づけや経営課題等)について、団体自らが自己点検し、各団体所管局が評価を実施
その上で、課題解決を図るべきものは団体による自律的な改革プランを策定

※報告団体は、各局の主要事業を分析・評価する「見える化改革」において関係する事業ユニットごとに実施

改革に向けた基盤づくり

検討すべき主要課題

- 都と監理団体の関係性
 - ☛ 公的サービスの提供主体として、今後の都庁と監理団体の関係性はどうか
 - ☛ 従来の「積極的活用」の考え方を一歩進め、将来動向を見据えた監理団体の新たな位置づけ等を検討すべきではないか

都と団体の位置づけの見直し

- 従来の支援・補完機能に、「行政運営の協同・現場機能」の観点を加味し、東京都の事業執行を担う団体として位置づけ、各団体を戦略的に活用

現 状

「行政運営の支援・補完機能を有する団体で、都政の重要なパートナー」

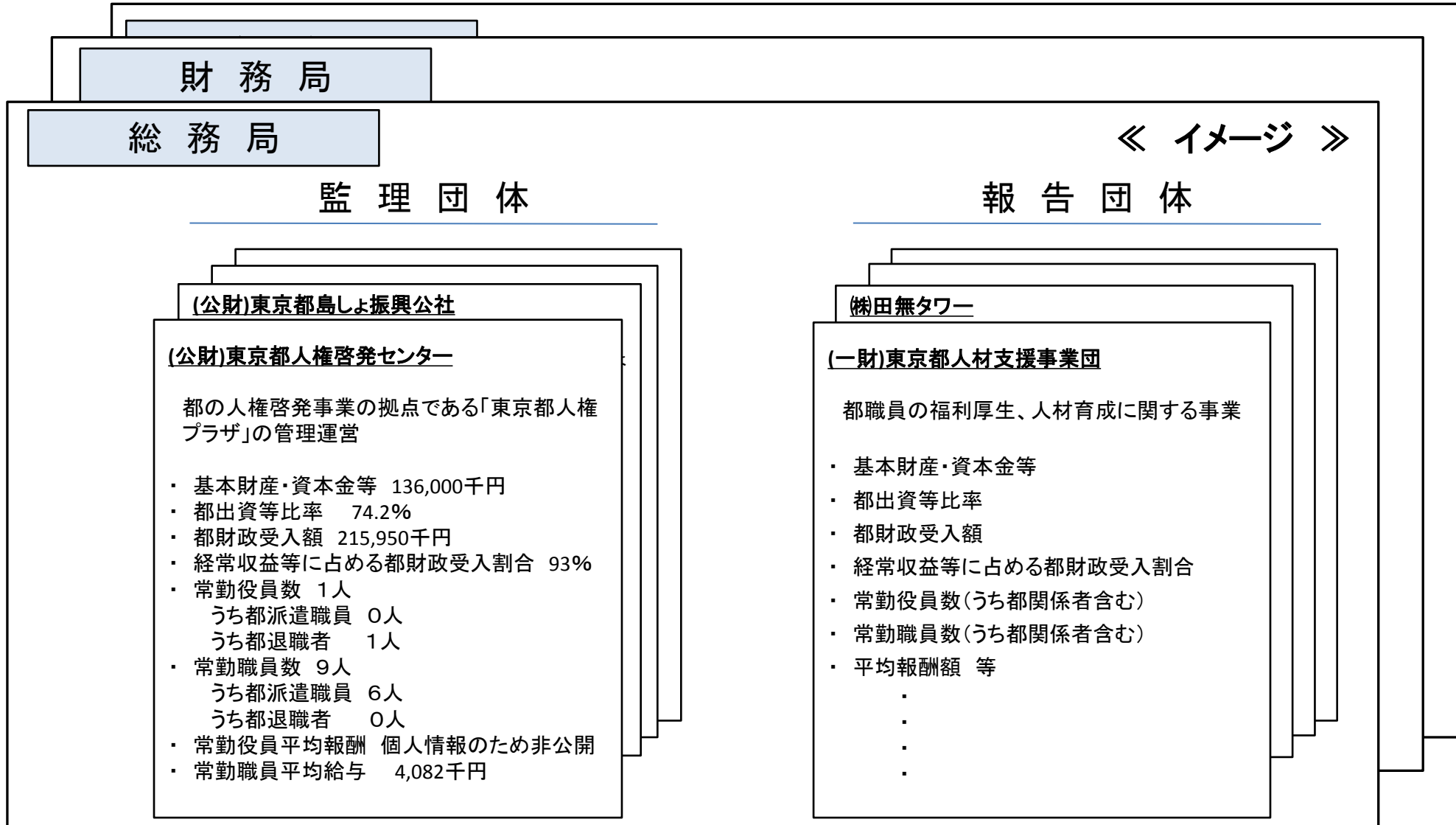
今 後

行政運営の支援・補完機能を有し、東京都の事業等を執行・提案する団体で、都庁と共に政策実現を目指す「都庁グループ」の一員

⇒ 具体的な定義(定量的、定性的基準の設定)・名称等は今後検討

- 報告団体については、現在の都政との関連度合いの濃淡に応じた仕分け・情報公開を実施
⇒ 関連性が高い団体は、東京都の事業に協力・連携している団体として位置づけ

○ 団体経営の透明性向上に資する基礎情報を公開する仕組みの検討・実施



※公開情報の項目・内容等については、今後検討のうえ必要に応じて調査を実施

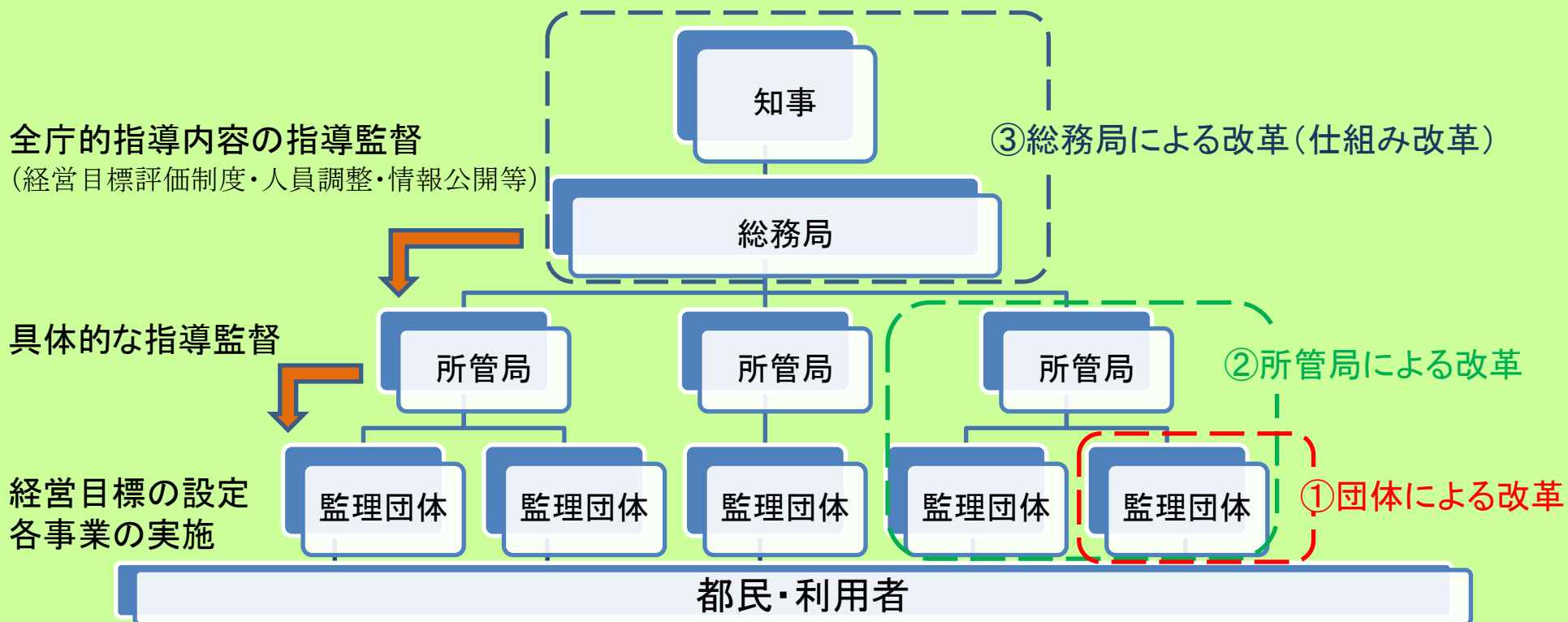
3つの切り口による改革の推進

検討すべき主要課題

- 都の関与のあり方
 - ☛ 従来の全団体一律的な関与が、今後の監理団体の執行体制強化に資する最適な関与の手法であるのか検討すべきではないか
- 監理団体個々の経営のあり方
 - ☛ 業務量の増加、人手不足など将来動向を踏まえた上で、各団体の経営はどうあるべきか

現 状

今 後 の 取 組



監理団体の現状

現状の全庁的指導監督内容

<p>指導監督基準に基づく指導</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○運営状況、組織・役職員数、役員報酬、人事等に関する指導 ○都への協議事項、報告事項の設定
<p>経営改革</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○経営目標評価・・・監理団体の経営状況を的確に把握し、これを適正に評価(平成13年度～) 平成29年度より外部有識者の調査、評価を導入 ○役員業績評価・・・役員の業績を的確に把握し、これを適正に評価(平成13年度～) ○経営改革研修・・・団体の経営改革を担う固有職員の育成を図る(平成17年度～)
<p>情報公開</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○経営実績(BS/PL/事業実績等)の公表(平成12年度～) ○役員報酬・職員給与(平成19年度～) ○団体が締結する契約情報の公表(平成19年度～) ○人件費等の状況、外部監査結果の公表(平成22年度～) ○都から特命受託した事業等の収支状況の公表(平成23年度～) ○都財政支出の受入額、契約結果等の公表(平成28年度～)
<p>情報セキュリティ対策</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○電子情報及び文書を対象として、情報セキュリティポリシーの策定を指導(平成19年度～)

全庁的な指導監督の内容については、時代の変化に合わせ追加・見直しを図っている状況

改革①: 団体による改革

- 都庁グループの一員として、筋肉質な組織体制の確立に向けた各団体による自律的な経営改革の促進
(経営改善のレベルから“経営改革”のレベルに引き上げることで団体の経営基盤を強化)
 - ⇒ 現在実施中の自己点検を踏まえた経営課題について、課題解決に取り組む経営改革プラン(仮称)を全団体が策定
 - ⇒ 策定したプランについて、毎年度、進捗チェック等を行うPDCAの仕組みを検討・導入するとともに、都民にも情報を公開

改革②: 所管局による改革

- 監理団体の戦略的活用に向けた所管局のガバナンス強化
 - ⇒ 役割分担や活用の考え方、監理団体に対するミッション(目標)の提示等、監理団体活用戦略(仮称)の策定など

事業ユニット分析など各局による見える化改革と連動した取組を展開

改革③: 総務局による改革

- 従来の全団体一律の監理手法から、団体特性に応じたメリハリのある関与手法を導入
 - ⇒ 団体に求められる機能・役割に応じた団体のグループ化を検討、グループ毎にメリハリをつけた関与内容への見直し
- 都庁グループ全体の執行力強化に向けた取組の展開
 - ⇒ 団体の役職員のベストミックス化・人材育成に向けた検証、監事・監査役の機能強化に向けた仕組みの検討など

監理団体改革のタイムライン

