

監理団体改革の取組状況について

平成31年1月23日
総 務 局

目 次

1	監理団体改革の主な取組状況	P. 1
2	監理団体改革の実施方針	P. 2
3	3つの切り口による改革の取組状況	
3-1	3つの切り口による改革の取組状況（監理団体）	P. 3
・	①各監理団体による自律的な経営改革の推進	P. 4
・	②団体の経営情報の更なる見える化推進	P. 6
3-2	3つの切り口による改革の取組状況（所管局）	P. 7
・	③監理団体の役割の再整理	P. 8
・	④監理団体のあり方の見直し	P. 10
3-3	3つの切り口による改革の取組状況（総務局）	P. 16
・	⑤役員ポスト数等の見直し、⑥団体常勤役員に占める都関係者割合の見直し	P. 17
・	⑦都・監理団体職員の人材育成の促進	P. 18
・	⑧監理団体への都職員派遣方針の明確化	P. 19
・	⑨都政との関連度合いを踏まえた都と監理団体等との関係性の再整理 都が関与すべき団体の見直し	P. 21
・	⑩関与内容毎に監理団体の機能・特性に応じた指導・監督への見直し	P. 23
4	監理団体改革の実施状況	P. 24

1 監理団体改革の主な取組状況

2020年度を目途に、団体・所管局・総務局のそれぞれが、「監理団体改革の実施方針」（2018年1月）に基づいた改革を推進

監理団体による改革

所管局による改革

総務局による改革

東京2020大会後を見据えた都庁グループの機能強化・都の政策展開を加速化する体制の構築

2018年度における主な改革

改革①

団体の統廃合・新設

・社会情勢の変化等により顕在化した新たな課題の解決に当たり、**監理団体の統廃合等を実施（約10年ぶりの見直し）**

2018年度の
検討状況

○統廃合・・・東京水道サービス（株）と（株）PUCの統合（2019年度）「1減」
○新設・・・学校を支援し、教員の働き方改革を推進する団体の設立（2019年度）「1増」

※上記以外にも、各団体の機能強化について検討を実施

・2019年度以降も社会情勢の変化を踏まえながら、統廃合/新設/機能強化など、継続的に団体のあり方を検討

改革②

団体常勤役員ポスト等の見直し

・監理団体の常勤役員に占める都関係者割合を見直し、**常勤役員に外部人材や固有職員を登用（民間等ポストの倍増）**

（「見直し後」は2021年度における状況）

常勤役員
ポスト数

79ポスト（6増8減）77ポスト
《2018年度》▶《見直し後》

常勤役員に占める
民間等ポスト

16ポスト（約2倍に増）約30ポスト
《2018年度》▶《見直し後》

改革③

団体の基準・名称等の見直し

・3つのシティの実現に寄与する団体を明確化し、効果的に協力関係をより強化するため、**「監理団体」「報告団体」の基準や名称などの見直しを実施（約20年ぶりの制度改正）**

現行

名称：「監理団体」、「報告団体」
団体設立時の関係性に着目して指定

見直し後
（2019年度～）

名称：「政策連携団体」、「事業協力団体」
現在の都政との関係性に着目して指定

※ その他の監理団体改革の取組についても、「監理団体改革の実施方針」に基づき着実に推進

2 監理団体改革の実施方針

○ 昨年1月の都政改革本部会議で示した『監理団体改革の実施方針』に基づき、3つの切り口により改革を推進

➡ 実施方針で示した“10の改革テーマ”について、本年度の取組状況を報告

(参考)平成30年1月31日開催 第14回本部会議資料抜粋

実施方針・達成目標

	実施方針	達成目標
監理団体による改革	○ 各監理団体による自律的な経営改革の推進 ○ 団体の経営情報の更なる見える化推進	【すぐに取り組む目標】 ○ 「経営改革プラン」(2018年4月)の外部有識者による進捗管理 ○ 団体経営情報(主要事業全体像・収支構造、理事会・評議員会の議事要旨等)の公開拡充 【1～2年かけて取り組む目標】 ○ 団体役員人事における公募の試行実施
所管局による改革	○ 監理団体の役割の再整理 ○ 監理団体のあり方の見直し	【すぐに取り組む目標】 ○ 「官・民・団」の役割分担の整理 ○ 特命随意契約の点検実施 【1～2年かけて取り組む目標】 ○ 事業等の再編などを含めた団体のあり方見直し等の整理 ○ 「監理団体活用戦略(仮称)」の策定
総務局による改革	○ 監理団体への都職員派遣方針の明確化 ○ 都政との関連度合いを踏まえた都と監理団体等との関係性の再整理・都が関与すべき団体の見直し ○ 関与内容毎に監理団体の機能・特性に応じた指導・監督への見直し ○ 役員ポスト数等の見直し ○ 団体常勤役員に占める都関係者(都派遣・都OB)割合の見直し ○ 都・監理団体職員の人材育成の促進	【すぐに取り組む目標】 ○ 新たな都派遣方針の策定 ○ 監理団体向け公募実施ガイドラインの策定 【1～2年かけて取り組む目標】 ○ 監理団体等の定義・名称・団体の見直し ○ 「監理団体指導監督要綱、同基準」等の改正 【2020年度の達成目標】 ○ 監理団体常勤役員に占める都関係者割合を2割程度削減 ○ 都と監理団体の職員人事交流の拡大(50名程度)

3－1 3つの切り口による改革の取組状況 (監理団体)

3-1 監理団体による改革 [①各監理団体による自律的な経営改革の推進]

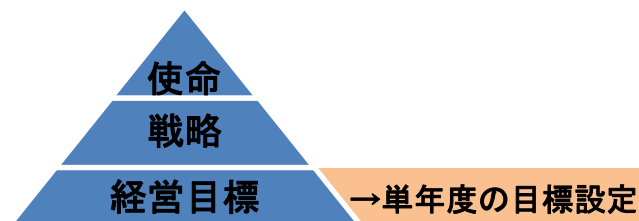
東京都監理団体経営改革プラン

「経営改革プラン」の策定 **全33団体が経営改革に資する戦略・取組等をまとめた3か年計画を策定(2018年6月)**

- 各団体が、自らの「経営課題」を捉え、それに対する「戦略」、「経営目標」を設定
- 都の「経営目標評価制度」の評価対象に位置付け、外部有識者(経営コンサルタント等)も交えてプランを進捗管理

見直しのポイント

旧経営目標



- ・ 単年度ごとの定量的な目標を設定
- ・ 目標の指標数は5つ

新経営目標(経営改革プラン)



- ・ 3年後の到達目標を設定し、その達成に向けた単年度ごとの取組目標を設定(定量・定性の両方を設定可能)
- ・ 目標は任意の数だけ設定可能

従来目標(例)

当年度取組目標

利用者満足度	○%
HPアクセス数	○万PV
入場者数	○万人

経営改革プランの目標(例)

3年後の到達目標

組織・業務の抜本的改革、コスト削減により○億円捻出
20XX年度比で国内事業売上高を倍増
ライフステージに応じた働きやすい職場環境の構築

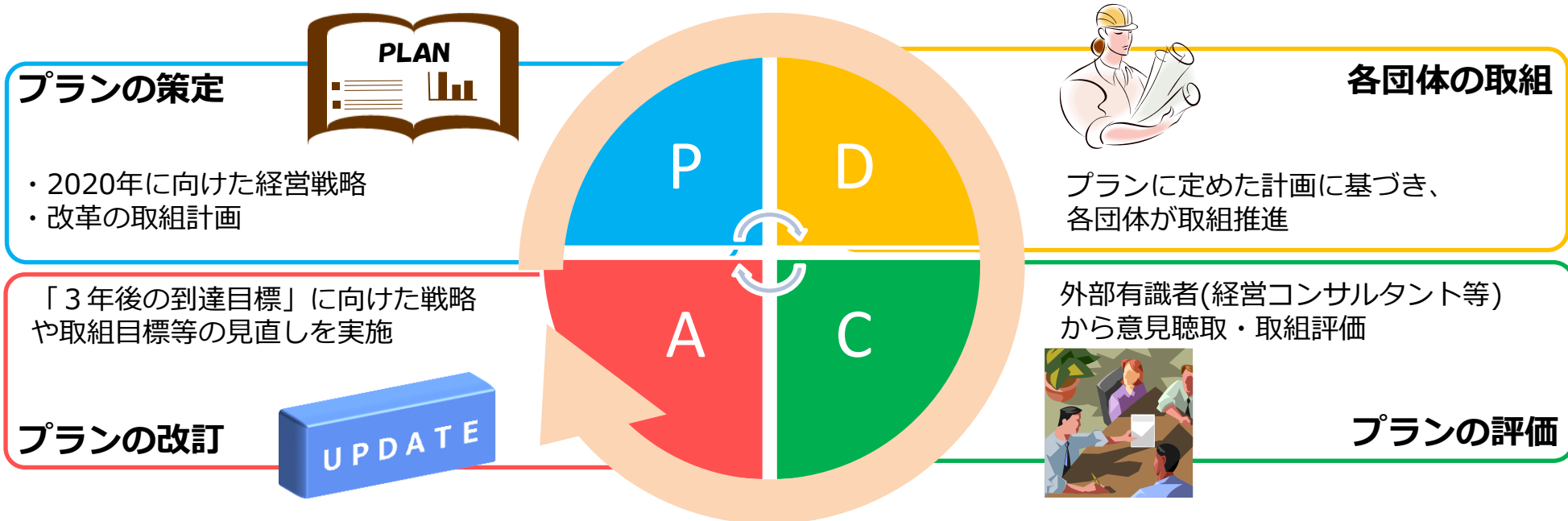
目標達成に向けた個別取組事項

組織の最適化 人的資源の再編成	重複業務の調査分析等 による管理費削減
新規案件受託	3か年累計○件
女性管理監督者の 登用	超勤縮減、研修等により 毎年○名ずつ登用

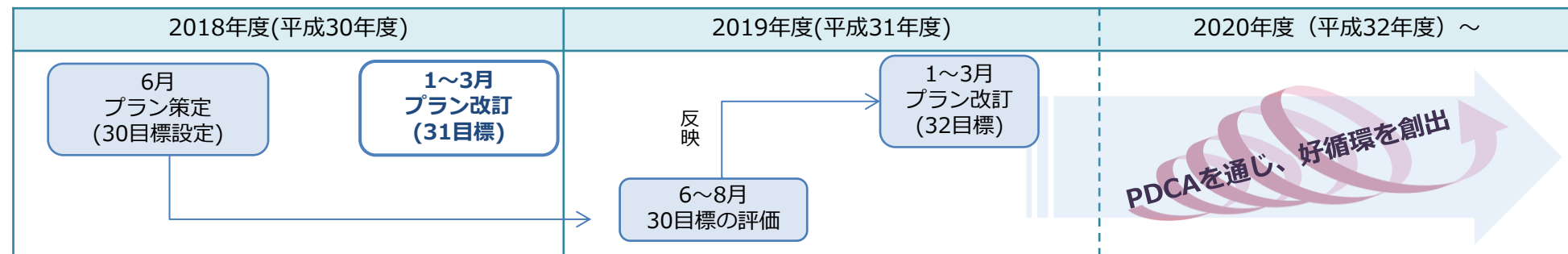
3-1 監理団体による改革 [①各監理団体による自律的な経営改革の推進]

外部有識者も交えたPDCAサイクル

- 外部有識者により構成される経営目標評価委員会の意見も踏まえ、都として毎年度プランを評価・改訂
- 次年度の目標設定に向けては、1月から3月に評価委員会を開催し、団体の経営改革の更なる推進を支援



今後のスケジュール



3-1 監理団体による改革 [①各監理団体による自律的な経営改革の推進 ②団体の経営情報の更なる見える化推進]

団体内部のガバナンス強化

監査機能の強化

団体内部のガバナンス強化のため、全33団体が監査指針・計画を策定

- 監事・監査役による監査指針・計画の策定と実施後の所管局への報告を義務付け
- 従来からの決算時における会計監査報告に加え、団体内部で実施する業務監査を報告事項に新たに追加

➡ 引き続き、次年度以降も各団体における適正な監査の実施等により、ガバナンス強化に資する取組を実施

経営情報の更なる見える化推進

(2018年12月末時点)

団体経営情報の公開拡充

- ・「主要事業全体像等」：都民への見える化の観点から全33団体が『経営改革プラン』に情報を掲載
- ・「社会貢献活動(CSR)」：全33団体がそれぞれの立場からCSRを実施し、うち30団体がHPで公表
- ・「理事会・評議員会の議事要旨」：理事会等の活性化の観点から株式会社以外の全23団体がHPで公表

- 団体の主要事業・収支構造のディスクロージャーや理事会・評議員会の更なる活性化等の観点から、経営情報の見える化を推進

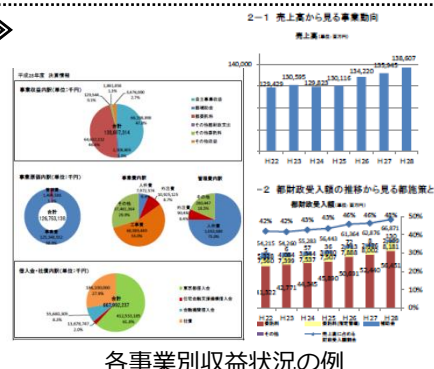
《経営情報のディスクロージャー》

従前

- ・ 経常収益等総額
- ・ 団体職員合計など

見直し後

- ・ 従前の情報に加え、
- ・ 主要事業分析
- ・ 現状分析、評価
- ・ 経営課題、戦略 等を公表



《社会貢献活動(CSR)事例》



中学生の職場体験受入（農林水産振興財団）



多摩川の清掃大会へ参加（東京交通サービス）

➡ 引き続き、毎年度、各団体において経営情報の見える化を充実

3－2 3つの切り口による改革の取組状況 (所管局)

3-2 所管局による改革 [③監理団体の役割の再整理]

「監理団体活用戦略（仮称）」

監理団体活用戦略(仮称)の策定

現在、監理団体を所管する全ての局等において作成中

- 都が直面する課題に的確に対応し、3つのシティを実現していくためには、「官・団・民」の役割分担を踏まえ、監理団体がより高度な専門性を発揮できるように、活用策の見直しが必要

策定の目的

- ・ 都や監理団体を取り巻く状況が複雑化・高度化してきている中、都民ニーズに的確に対応するため、人やモノなどの限られた経営資源を効率的・効果的に活用する“経営者としての視点”が重要
- ・ 監理団体を「都庁グループの一員」と位置付けたことから、団体を“戦略子会社”とするグループ経営の視点を持ち、戦略的に活用することで都庁グループ全体の最適化と団体の質の向上を図っていく

社会情勢の変化

「都を取り巻く環境」

労働人口の減少見込み、
AI・ICT社会の到来 等



都政改革の取組

「見える化改革」

各局等の主要事業分析、
分担関係の見直し 等



団体改革の取組

「経営改革プラン」

団体の経営課題、
中期的な取組事項 等

「都と監理団体の機能強化」、「都庁グループ全体の政策推進力の向上」を図るための『活用戦略』

「策定の視点」

団体の役割の高度化

新たなミッションの付与

既存活用策の見直し

目指すべき
到達点

- ★ 3つのシティ等で掲げる政策目標の実現
- ★ 所管局による監理団体を含めたグループ経営の視点醸成
- ★ 官・団・民のベストミックスによる効率的な執行体制の確立

3-2 所管局による改革 [③監理団体の役割の再整理]

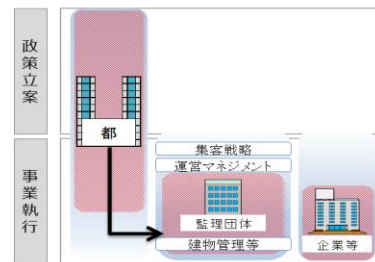
策定に当たっての3つの視点

団体の役割の高度化

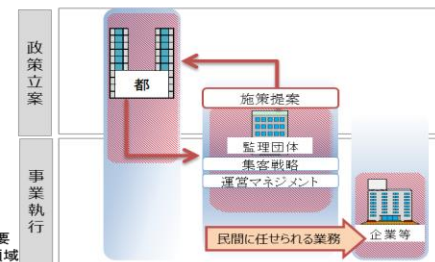
見える化改革等による局と団体との役割分担見直しを踏まえ、各事業の特性に応じて「官・団・民」の役割分担を見直し、監理団体の役割を高度化

- 監理団体がより高度な領域で、現場ならではの高度な知見や専門性を発揮させる仕掛けを検討

「イメージ」 現 状



今 後



新たなミッションの付与

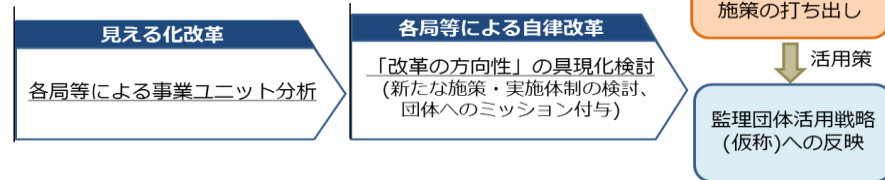
見える化改革等による所管局の新たな施策の実施と連動した団体の活用策、団体への新たなミッションを付与

- 今後の改革の方向性の具現化に際し、新たな施策の担い手として監理団体を活用する場合、新たなミッションを付与

「イメージ」

平成29年5月
分析着手

平成30年11月
概ね全ユニット報告完了

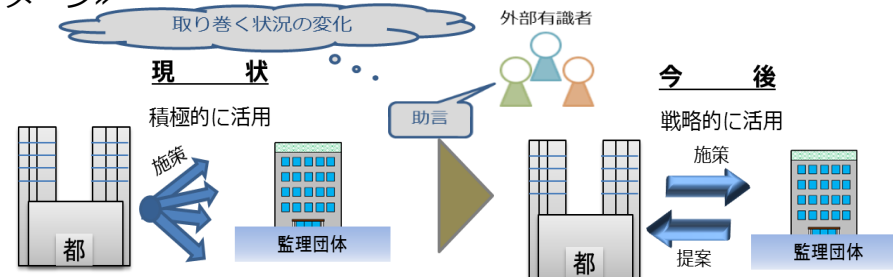


既存活用策の見直し

「監理団体活用方針(H22)」策定以降の社会情勢の変化、オリパラ後の将来動向、外部有識者等からの助言を踏まえた活用策の見直し

- 有識者からの助言等も踏まえ、諸課題に対する的確に対応するための抜本的な活用策の見直しや戦略的な活用策を検討

「イメージ」



特命随意契約の点検

各局等において監理団体との特命随意契約を点検中(約400件)

➡ 特命随意契約の点検結果も踏まえながら、2019年度早期に活用戦略を策定

3-2 所管局による改革 [④監理団体のあり方の見直し]

監理団体のあり方の見直し

あり方の見直し

都庁グループの機能強化に向けた、団体の「統廃合」「新設」「機能強化」について検討

目 的

- 都庁グループの一員である監理団体は、都が掲げる政策実現の担い手として不可欠な存在
- 都が直面する課題に的確に対応し、「3つのシティ」を実現していくためには、社会情勢の変化に応じ、各監理団体が担うべき役割や機能等について、常に見直しを図っていくことが必要

見直しの手法

- 各局等が所管の監理団体について、役割の再整理や今後の活用の考え方を検討（「監理団体活用戦略(仮称)」の策定）
- あわせて、体制等をより強化すべき監理団体や、既存の監理団体ではカバーができない分野については、「統廃合」や「新設」、「機能強化」を検討

検討状況

- 統 廃 合・・・東京水道サービス（株）と（株）PUCの統合
- 新 設・・・学校を支援し、教員の働き方改革を推進する団体の設立
- 機能強化・・・(公財)東京都スポーツ文化事業団のスポーツ振興施策に係る機能強化
(公財)東京都農林水産振興財団における食品技術センターの機能強化

➡ 今後も社会情勢の変化を踏まえながら、統廃合/新設/機能強化など、継続的に団体のあり方を検討
↳ 各所管局が策定する「監理団体活用戦略（仮称）」に団体のあり方見直しを反映

3-2 所管局による改革 [④監理団体のあり方の見直し]

統廃合

東京水道サービス(株)・(株)PUC

背景

- 都の水道事業は、今後、人口減少や施設の老朽化等に対応し、将来にわたり必要不可欠なサービスを提供していくため、経営基盤の強化を図る必要性が増している。
- こうした中、特に事業運営上の役割が増大している監理団体2社については、監理団体を戦略的に活用していく全庁方針を踏まえ、一層のサービス向上や効率経営を推進する運営体制の構築が求められている。
- また、水道法の改正により、今後、全国の水道事業体が広域連携を推進し、多様な担い手によって官民連携が進展していくものと考えられ、監理団体が他の水道事業体の事業を受託し、各事業体が抱える課題の解決に貢献する機会が広がっていく。

見直しの方向性

東京水道サービス(株)と(株)PUCを2019年度中に統合

監理団体が水道事業を包括的に担うことができる体制を構築

3-2 所管局による改革 [④監理団体のあり方の見直し]

統廃合

東京水道サービス（株）・（株）PUC

見直しのイメージ

○東京水道の経営基盤強化

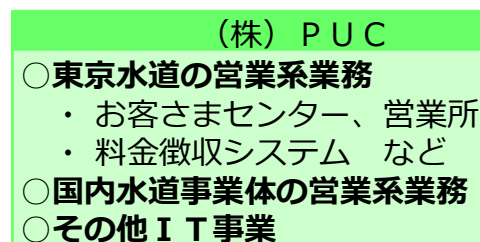
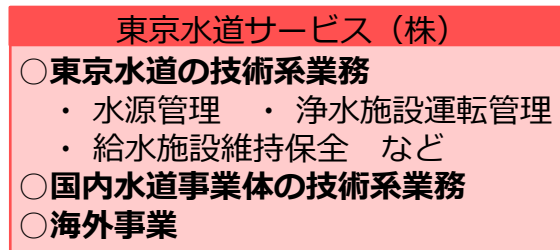
- ・ 監理団体への業務移転を着実に推進するとともに、より効率的でお客さまの視点に立った団体運営を行うことにより、東京水道の経営基盤を強化

○監理団体の経営の自主性向上

- ・ 技術系と営業系を持つ強みを活かして、国内水道事業体の事業運営に貢献することで、経営の自主性を向上

○監理団体の経営体制の見直し

- ・ 第三者の視点からコンプライアンスを強化した上で、ガバナンスの強化や経営効率の向上に資する経営体制を構築



コンプライアンス強化策の実施

新監理団体

○東京水道の技術系・営業系業務

- ・ 水源管理
 - ・ 浄水施設運転管理
 - ・ 給水施設維持保全
 - ・ お客さまセンター、営業所
 - ・ 料金徴収システム など
- 災害発生時にも機動的かつ弾力的に対応

一体的に展開

- 国内水道事業体の水道事業
- 海外事業
- その他IT事業

見直しによる効果

〔東京水道の経営基盤強化〕 東京水道の公共性の維持と経営の効率化、お客さま満足度の向上 等

〔監理団体の経営の自主性向上〕 自主事業割合の増加、国内水道事業体が抱える課題の解決 等

〔監理団体の経営体制の見直し〕 コンプライアンスの確立、経営の客観性確保、コストの削減 等

3-2 所管局による改革 [④監理団体のあり方の見直し]

新 設

学校を支援し、教員の働き方改革を推進する団体の設立

背 景

- 学習指導要領の改訂や社会的な要請等により、学校現場において対応が必要な教育課題が増加
- 「過労死ライン（在校時間週60時間超）」の教員が多数存在
- 教員の月当たり平均超過勤務相当の時間数が都本庁や中央省庁の職員、民間企業の職員を大幅に上回っている状況

【参考：過労死ライン教員の割合(H29)】

小学校	中学校	高等学校	特別支援学校
37.4%	68.2%	31.9%	43.5%

【参考：平均超過勤務時間(H29)】

小学校	中学校	高等学校	特別支援学校	都本庁 ※H27	民間 ※H27	中央省庁
70時間	96時間	46時間	51時間	22時間	16時間	29時間

- 学校現場がブラック職場視され、教員採用選考の受験倍率も低下
- 国は、中央教育審議会の特別部会が「残業上限月45時間・年360時間」等の導入を柱とする答申案をまとめるなど、教員の働き方改革を進めている状況であり、都も、教育の質の低下を招きかねない危機的状況を改善する必要

見 直 し の 方 向 性

学校をきめ細かくサポートする全国初の多角的支援機関を2019年度に設立

「学校に対する人的・財政的支援」等の取組とあわせて、多面的アプローチから学校の働き方改革を推進

3-2 所管局による改革 [④監理団体のあり方の見直し]

新 設

学校を支援し、教員の働き方改革を推進する団体の設立

見直しのイメージ

東京都教育委員会の取組

「教員の負担軽減」と「教育の質の向上」の両立を図るため、3つの取組を実施

【取組1】 学校に対する
人的・財政的支援

【取組2】 新財団の設立

【取組3】 国への提案

新財団の機能

①多様な外部人材を安定的に確保

- 様々なネットワークにより人材を開拓・提供する「人材バンク」を設置

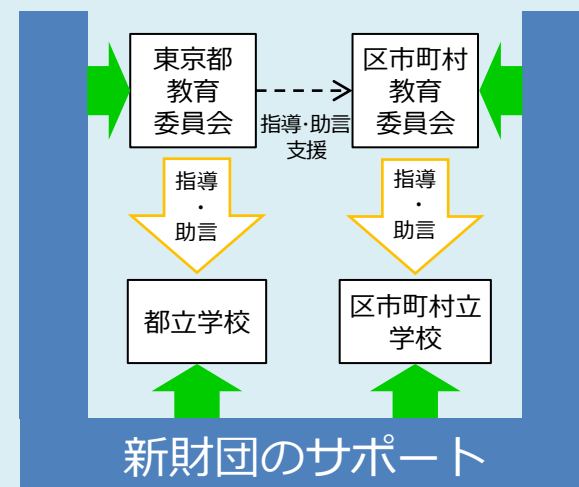
②教員サポート機能

- 国際交流等に係る高度な交渉等を代行
- 専門外の懸案事項の相談窓口を新設

③学校の事務センター機能

- 共通処理が可能な学校事務を集約実施
- 学校施設の維持修繕を効果的・迅速に処理

<新財団のサポート（イメージ）>



見直しによる効果

①教員の負担軽減、教育の質の向上、 高齢者活躍の場を創出

- ・ 学校の負担を軽減しつつ、外部人材の活躍を促進
- ・ 知識・経験を持つ高齢者を活用

②学校での対応が困難な業務を支援し、 教育の質を向上

- ・ 授業等に専念できる環境づくりを推進
- ・ 懸案事項に早期に対応

③学校事務を効率化、事務職による 教員支援等を推進

- ・ 学校事務の負担を軽減し、事務職員の教員サポートや学校経営への参画を促進

3-2 所管局による改革 [④監理団体のあり方の見直し]

機能強化

(公財) 東京都スポーツ文化事業団

背景

- 「スポーツ都市東京」の実現のためには、東京2020大会のレガシーを最大限に活用し、都のスポーツ振興を大きく飛躍・発展させることが重要
- そのためには、スポーツ文化事業団の協力は不可欠であり、そのノウハウ等を最大限に活かすことができる実行力のある仕組みが必要

見直しの方向性

スポーツ振興施策の担い手として役割を特化

東京2020大会後のレガシーを見据えたスポーツ振興施策の推進のためには、今後、事業団の専門性を高めていくことが重要であり、将来的に埋蔵文化財事業を他団体等へ移管し、スポーツ振興施策に役割を特化していく方向で検討を深化

機能強化

(公財) 東京都農林水産振興財団（食品技術センター）

背景

- 超高齢社会の進展や近年の訪日外国人観光客の増加は、食品産業においてビジネス拡大のチャンスであり、マーケティングの強化や新たな製品・技術の開発ニーズが高まっている状況
- 都としても、こうしたビジネスチャンスを活かし、食品産業の持続的な成長に繋げていくことが重要

見直しの方向性

食品技術センターが持つ機能の抜本的な見直しによる中小企業支援強化

都内食品産業の更なる振興に向けて、食品技術に関する試験研究の高度化、マーケティングや製品開発でのサポートなど支援機能の充実・強化を図るため、食品技術センターの持つ機能の抜本的な見直しを検討

3―3 3つの切り口による改革の取組状況 (総務局)

3-3 総務局による改革

⑤役員ポスト数等の見直し

⑥団体常勤役員に占める都関係者割合の見直し

監理団体役員関係

常勤役員に占める都関係者割合の見直し

2021年度時点の常勤役員の全ポスト数及び都関係者のポスト数を再整理

- 各団体の事業規模に応じて、常勤役員ポストをスクラップ＆ビルド
- 都による適切なガバナンスに配慮しつつ、外部人材の活用を促進し、常勤役員に占める都関係者割合を2割程度削減

役員構成再構築に向けた2つの取組

常勤役員ポスト数の見直し 79ポスト 《2018年度》 (6増8減) 77ポスト 《見直し後》	常勤役員に占める民間等ポスト 16ポスト 《2018年度》 (約2倍に増) 約30ポスト 《見直し後》
新設 事業規模の割に常勤役員が少ない団体に民間等役員ポストを新設	民間等への振替 複数の常勤役員のうち、少なくとも1ポストを民間等に振替
廃止 事業規模の割に常勤役員が多い団体の都関係ポストを廃止	
非常勤化 団体の事業規模等を踏まえ、現行の常勤役員の役割を改めて精査	常勤監事・監査役見直し 原則として、公認会計士等、監査業務に精通した者を外部から登用

※ 監理団体のあり方見直しによる統廃合後を想定（新財団は除く）

団体役員人事における公募の試行実施

「役員候補者の公募等に関するガイドライン」を策定（2018年4月）

ガイドラインの概要

- ・ 常勤役員に占める都関係者割合を見直していくに当たり、**各団体が都関係者以外の民間等人材を公募する場合**の統一的基準として「都関係者の取扱い」や「選考手続」等の規程を整備

今後、各団体において、常勤役員に幅広く民間等から有為な人材を確保するため、公募も含めて役員構成の見直しを順次実施

3-3 総務局による改革 [⑦都・監理団体職員の人材育成の促進]

都・監理団体職員関係

都と団体の人事交流の拡大
(2019年度想定)

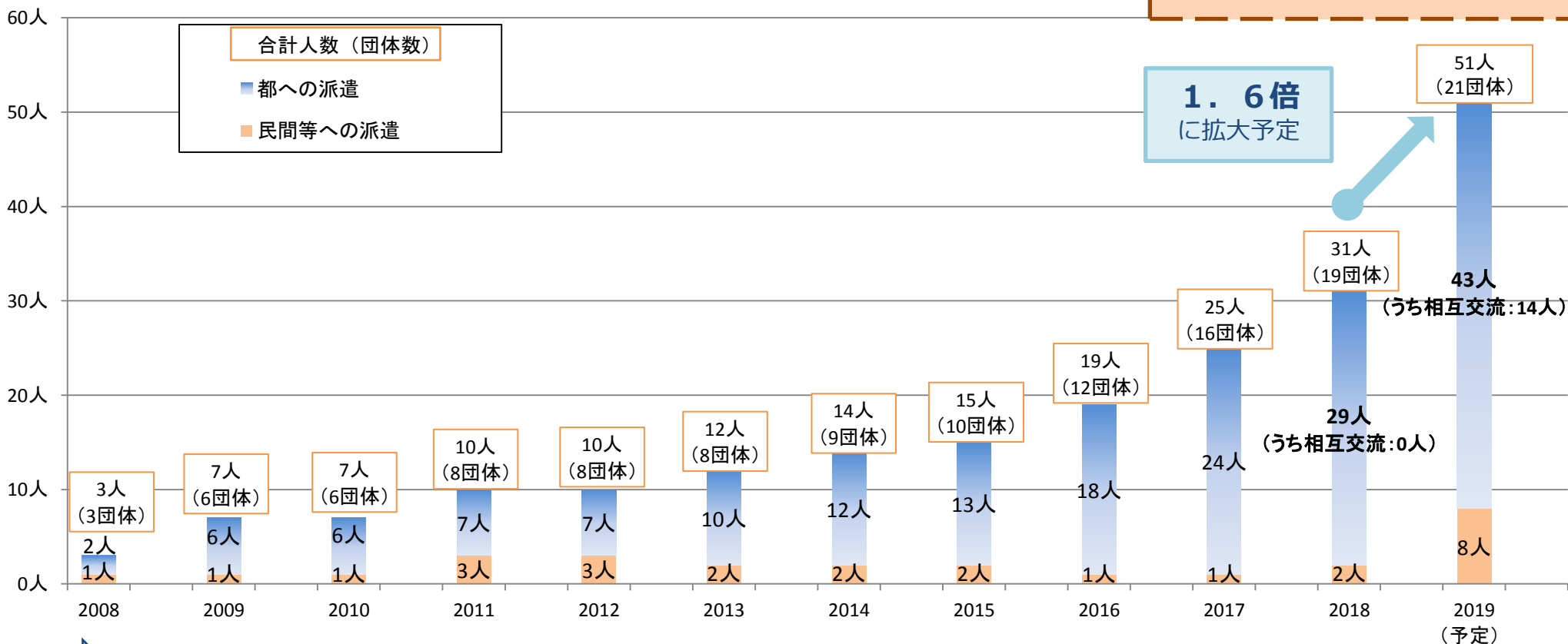
- ・都への派遣は43人を予定しており、その内14人が相互交流による派遣
- ・派遣を予定している21団体中、3団体が新たに派遣を開始
- ・都以外との交流として、オリパラ組織委員会にも新たに3団体が派遣を開始予定

○ 団体職員の業務執行力育成と、都職員の現場力等を向上する観点から、都と団体が連携し、**双方向型の人事交流**等を促進

派遣推移

2020年度には相互交流50人を目指す

1.6倍
に拡大予定



今後も、2020年度における相互交流50人を含め、都と団体の人事交流の規模を拡大

3－3 総務局による改革 [⑧監理団体への都職員派遣方針の明確化]

都派遣職員関係

都職員派遣方針の策定

メリハリある派遣を実施するため「東京都監理団体への都職員派遣方針」策定(2018年7月)

- 「公益的法人等への一般職の地方公務員の派遣等に関する法律」に基づく監理団体への職員派遣について、派遣目的を明確化するとともに、当該目的に沿った適切な派遣期間を**3分類**で設定

« 3 分類の概要 »

分類	派遣目的	派遣期間の考え方
①プロジェクト型	都が実施する <u>具体の施策</u> や都の施策に密接に関連する <u>監理団体の事業を推進</u>	プロジェクトの期間を踏まえて設定 (原則として3年以内)
②技術・ノウハウ継承型	団体人材の育成に向け、都職員の有為な <u>ノウハウ等を継承</u>	技術・ノウハウ継承に必要な期間を設定 (原則として5年以内)
③戦略的活用型	団体の <u>組織マネジメントを支援</u> (組織運営力等の涵養) その他団体の <u>総務・企画・調整等の業務支援</u> (組織運営力や現場感覚等の涵養)	団体の組織運営等の支援において、当該ポストに求める役割を踏まえた上で、必要に応じて派遣期間を設定

※ 派遣期間が満了した際、その時点で改めてポストや派遣の必要性、派遣期間等を精査

3-3 総務局による改革 [⑧監理団体への都職員派遣方針の明確化]

団体別の都派遣分類

「都職員派遣方針」をもとに、全33団体1,673ポストを分類(2018年7~12月実施)

全団体都派分類割合(平成30年度)

■ 戦略的活用型

■ 技術・ノウハウ継承型

■ プロジェクト型

41.7%

50.7%

7.6%

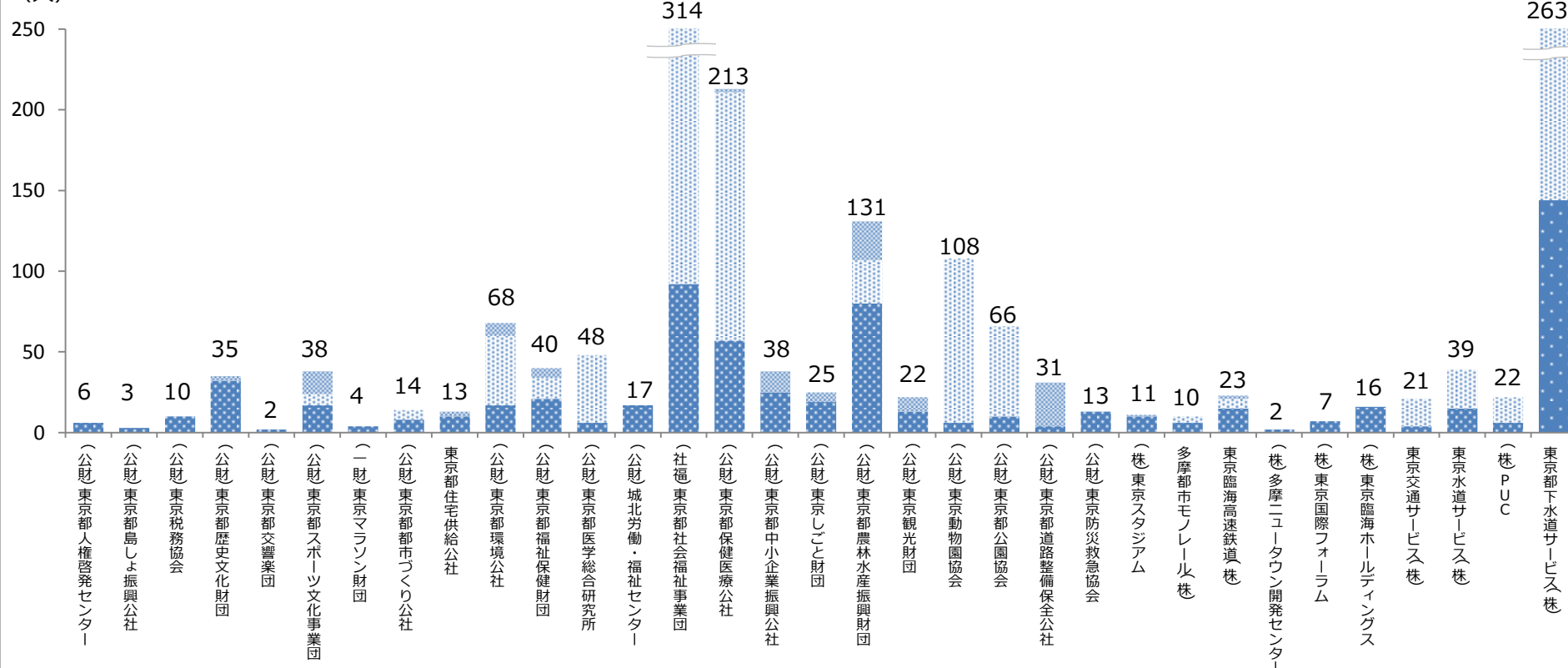
団体別都派分類割合(平成30年度)

■ 戦略的活用型

■ 技術・ノウハウ継承型

■ プロジェクト型

(人)



今後の都職員の派遣についても、3分類の考えに照らしながら、メリハリのある派遣を実施

3-3 総務局による改革

⑨都政との関連度合いを踏まえた都と監理団体等との関係性の再整理・都が関与すべき団体の見直し

都と監理団体・報告団体との関係性等の再整理

定義・名称等の見直し

政策実現に寄与する団体を明確化し、協力関係をより強化するため、新たな基準や名称等を検討

都と監理・報告団体との関係性の再整理

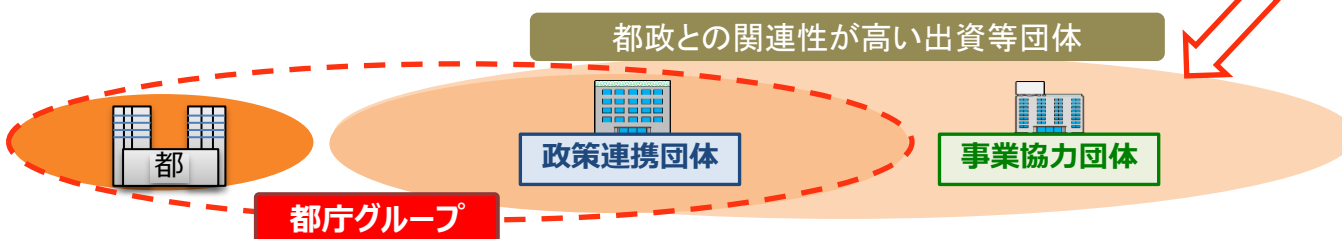
- 監理団体・報告団体に関する基準を、従来の『設立時の関連性』（出資・出捐）に重きを置く考え方から、『現在の都政との関連性』（人的・財政的支援）に重きを置く考え方に見直し
- 基準の見直しに併せ、新たな定義等に沿うような都民にも分かりやすい名称に見直し **政策連携団体・事業協力団体**
- 団体の指定に当たっては、従前の「監理団体」「報告団体」の別基準による整理から、今後は、一定の基準を満たす団体を「事業協力団体」として定義し、その中から特に関連性が高い団体を、都と共に政策実現を目指す都庁グループの一員として「政策連携団体」に指定する方法に見直し

「再整理のイメージ」

現在



見直し後



新たな団体指定基準

事業協力団体

定義

事業活動範囲が主に東京都内、又は、事業活動目的が主に東京都内の発展に寄与するための団体であり、かつ、都が展開する政策の一端を担うなど、主体的に都と事業協力を行う出資等団体

基準

定性的視点

- ・事業活動範囲・目的が主に東京都内の団体
- ・都が展開する政策の一端を担っている団体
- ・主体的に都と連携・協力する団体



定量的視点

- ・継続的な都財政受入があり、かつ、都派遣職員の受入がある団体
- ・経常収益額等に占める都財政受入割合が50%以上の団体
- ・全社員に占める都派遣職員割合が5%以上の団体
- ・常勤役員に都関係者が就任している団体

※過去3か年平均

※ 公益社団法人、一般社団法人については、「出資・出捐」の概念がないため、「継続的な都財政受入」を要件

※ 出資等がなくても、上記定性的視点を満たし、かつ、継続的な都財政受入及び都派遣職員受入があり、更に、常勤役員に都関係者(都派遣・都OB)が就任している団体は該当

特に都政との関連性が高い団体

政策連携団体

定義

事業協力団体のうち、都庁グループの一員として都と協同して事業等を執行・提案するなど政策実現に向け都と連携する出資等団体

※ 政策連携団体・事業協力団体以外の出資等団体については、引き続き所管局が株主等の立場から適切に関与



今後、各団体との調整を踏まえた上で、それぞれの区分の対象団体について指定・公表（4月頃）

3-3 総務局による改革〔⑩関与内容毎に監理団体の機能・特性に応じた指導・監督への見直し〕

団体への関与

関与の見直し

事業協力団体との協力関係を高める取組・政策連携団体へのメリハリを利かせた関与手法を導入

事業協力団体

○これまでの経営情報の報告に加え、都と団体との協力関係を強化していくための新たな取組を展開

人事交流の推進

職員の視野を広げるため、
団体へ若手職員の派遣拡大

連携広報の展開

HP等でイベントなどを連
携して告知

都施策推進への協力

都が実施する施策や事業
への協力強化

連絡協議会の開催

団体の実務者を集め、
協力関係を深化

政策連携団体

○従来の監理団体への指導監督事項を一部見直し、団体内部のガバナンスやコンプライアンス強化、柔軟な組織運営を支援するためのメリハリのある手法を導入

メリ ガバナンス・コンプライアンス強化に向けた手法の導入

内部統制的アプローチ

- ・全団体にコンプライアンス規程・委員会を必置
- ・監事監査役の専門人材の導入 等

全団体のガバナンス
コンプラ機能を強化

外部統制的アプローチ

- ・総務局による、団体運営全般に関する特別調査権を導入

ハリ より専門性を発揮できるための人材確保策等の柔軟な手法の導入

弾力的な採用活動の促進

退職者の動向を見据え、採用活動開始
時期の1年繰上げ・通年採用の導入

人に焦点を当てた
3つの取組

人員配置の柔軟化

主体的な組織管理を促進するため、スク
ラップ&ビルドによる簡易な仕組みを導入

エキスパート職の確保策への支援

各団体が専門人材を確保しやすいよう
な人事・給与制度等の導入を支援

→ 今後も、政策連携団体に対するメリハリを利かせた関与手法の見直しを順次検討の上、実施

4 監理団体改革の実施状況

実施方針の達成状況(2019年1月時点)

	実施方針	達成目標	達成状況
監理団体による改革	○ 各監理団体による自律的な経営改革の推進 ○ 団体の経営情報の更なる見える化推進	【すぐに取り組む目標】 ○ 「経営改革プラン」の外部有識者による進捗管理 ○ 団体経営情報（主要事業全体像・収支構造、理事会・評議員会の議事要旨等）の公開拡充 【1～2年かけて取り組む目標】 ○ 団体役員人事における公募の試行実施	達成済 達成済 実施中
所管局による改革	○ 監理団体の役割の再整理 ○ 監理団体のあり方の見直し	【すぐに取り組む目標】 ○ 「官・民・団」の役割分担の整理 ○ 特命随意契約の点検実施 【1～2年かけて取り組む目標】 ○ 事業等の再編などを含めた団体のあり方見直し等の整理 ○ 「監理団体活用戦略（仮称）」の策定	実施中 実施中 実施中 実施中
総務局による改革	○ 監理団体への都職員派遣方針の明確化 ○ 都政との関連度合いを踏まえた都と監理団体等との関係性の再整理・都が関与すべき団体の見直し ○ 関与内容毎に監理団体の機能・特性に応じた指導・監督への見直し ○ 役員ポスト数等の見直し ○ 団体常勤役員に占める都関係者（都派遣・都OB）割合の見直し ○ 都・監理団体職員の人材育成の促進	【すぐに取り組む目標】 ○ 新たな都派遣方針の策定 ○ 監理団体向け公募実施ガイドラインの策定 【1～2年かけて取り組む目標】 ○ 監理団体等の定義・名称・団体の見直し ○ 「監理団体指導監督要綱、同基準」等の改正 【2020年度の達成目標】 ○ 監理団体常勤役員に占める都関係者割合を2割程度削減 ○ 都と監理団体の職員人事交流の拡大（50名程度）	達成済 達成済 実施中 実施中 実施中 実施中