

2020改革プラン
＜バージョンアップ（改定）版＞
（素案）

～ これまでの取組の成果と今後の進め方 ～

平成31年1月30日

東京都

目次

1	2020改革について	1
(1)	2020改革とは	2
(2)	改革のバージョンアップ	4
(3)	改革の3原則	6
(4)	三つの改革手法	8
(5)	改革の基本理念	10
(6)	これまでの都政改革の主な取組について（平成28年度～平成30年度）	11
2	これまでの取組の成果と今後の進め方	13
(1)	しごと改革	14
①	業務改革・改善（都庁BPRの推進）	16
	a：はんこレス（中間処理レス） b：ペーパーレス c：キャッシュレス d：総務事務改革 e：デジタルしごと改革（仮称）	
②	執行体制の充実	41
	機動的な人員配置の実現	
③	ICTの整備・活用	42
	柔軟な働き方を実現するためのICT基盤整備	
④	人材育成・能力開発の充実	45
	a：人事交流の拡充 b：研修受講環境の改善	
⑤	人事制度の改革	47
	a：テレワークの拡大 b：フレックスタイム制・変形労働時間制の導入 c：超過勤務の削減・長時間労働の是正 d：育児関連休暇制度等の拡充 e：昇任選考制度の柔軟な運用 f：女性職員の活躍推進	
⑥	意識改革・組織風土改革	59
	a：新しい働き方（ワークスタイル）の確立に向けた行動指針の策定 b：360度フィードバック（マネジメント・レビュー）の導入	

目次

(2) 見える化改革	61
＜平成29年度報告ユニット＞	
【4 (ユニット番号)】 青少年・治安対策	69
【17】 税務行政	71
【24】 スポーツ振興	73
【25】 防災まちづくり	75
【31】 省エネルギー・温暖化対策	77
【43】 福祉人材の養成・確保	79
【45】 中小企業支援	81
【51】 道路管理事業	84
【58】 視察船事業	86
【59】 会計管理事務	88
【60】 学校運営・支援	90
【62】 救急活動	92
【66】 発電	94
【68】 工業用水道	96
【69】 下水道事業	98
＜平成30年度報告ユニット＞	
【8】 人権啓発	100
【9】 区市町村	100
【10】 防災・災害応急対策	101
【11】 公立大学法人首都大学東京	101

目次

(2) 見える化改革

【16】 都有施設建築・保全	102
【19】 男女平等参画	102
【20】 消費生活対策	103
【21】 文化施設	103
【22】 私立学校振興	104
【23】 共助・共生社会づくり	104
【26】 交通政策	105
【27】 建築指導	105
【28】 住宅施策	106
【29】 都営住宅建設・管理	106
【30】 土地区画整理・市街地再開発	107
【32】 環境改善	107
【33】 自然環境の保全・利用	108
【34】 資源循環・廃棄物対策	108
【35】 子供・家庭施策	109
【36】 高齢者施策	109
【37】 障害者施策	110
【38】 生活福祉施策	110
【-】 保健・医療施策	111
【41】 健康安全施策	111

目次

(2) 見える化改革

【44】 病院事業	112
【46】 観光産業の振興	112
【47】 農林水産業対策	113
【48】 雇用就業対策	113
【49】 既設市場の運営・整備	114
【50】 道路・街路整備事業	114
【52】 河川事業	115
【53】 公園・霊園事業	115
【54】 臨海地域開発	116
【55】 東京港整備・管理	116
【56】 海岸保全施設	117
【57】 島しょ等港湾・漁港・空港・海岸	117
【61】 社会教育・生涯学習	118
【63】 消防	118
【64】 バス、都電、日暮里・舎人ライナー	119
【65】 地下鉄	119
【67】 水道	120
【70】 職員の採用試験・選考	120
【71】 監査	121

目次

(3) 仕組み改革	122
①情報公開	123
a : 情報公開の推進 b : 適正な公文書管理	
②政策評価	126
③内部統制	131
④入札契約制度改革	133
⑤ICTの戦略的な活用	136
⑥アセットの有効活用（不動産等）	145
⑦財政マネジメント	147
⑧組織・人材マネジメント	148
a : 組織定数 b : 退職管理 c : 人材育成	
⑨政策企画マネジメント	151
⑩官民連携／官民分担	154
⑪監理団体改革	155
a : 監理団体による改革 b : 所管局による改革 c : 総務局による改革	
(4) 施設サービス魅力向上プロジェクト	176
<資料1>改革のスケジュール	182
<資料2>平成28年度（2016年度）以降の改革年表	187

※項番2（2）見える化改革における各事業ユニットの「見える化改革報告書」は、都政改革本部のホームページに掲載
該当URL：<http://www.toseikaikaku.metro.tokyo.jp/mierukakaikakuhoukokusyo.html>

1 2020改革について

- (1) 2020改革とは
- (2) 改革のバージョンアップ
- (3) 改革の3原則
- (4) 三つの改革手法
- (5) 改革の基本理念
- (6) これまでの都政改革の主な取組について
(平成28年度～平成30年度)

(1) 2020改革とは

- 都は、安全・安心・元気な「セーフ シティ」、誰もがいきいきと生活できる、活躍できる「ダイバーシティ」、世界に開かれた環境先進都市、国際金融・経済都市「スマート シティ」の「3つのシティ」を実現し、「新しい東京」をつくることを目標に様々な政策を実行している。
- 一方で、東京の人口は、2025年をピークに減少に転じる見込みのため、都は、都税収入の減少リスクを抱えているとともに、将来的には、都庁においても人材確保が困難になることが懸念される。
- また、既に超高齢社会に突入している上、2025年には、団塊の世代が後期高齢者となることから、社会保障関係費が毎年増加していく見込みである。さらに、道路や橋、公共施設などの社会資本ストックは、昭和40年代と平成初期に建設されたものが多く、それぞれ大規模更新期を迎え、老朽化対策が急務となっており、維持更新経費の増加も見込まれる。
- このような状況下において、「3つのシティ」を実現するためには、これまでの都の仕事の在り方を見直して、生産性を向上させるとともに、都庁の機能強化を図る必要がある。
- 都は、平成29年4月、「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）」を改革の3原則に据えて、知事を本部長とする都政改革本部の下、「しごと改革」、「見える化改革」、「仕組み改革」の三つの改革からなる「2020改革」に着手した。
- 平成30年3月には、これら三つの改革のこれまでの取組の成果とプランの計画期間である2020年度に向けた今後の進め方を示した「2020改革プラン」を策定した。都は、引き続き2020改革の取組状況を都民に広く情報公開しながら、改革を着実に推進していく。

2020改革プランの位置付け

新しい東京

- ① 誰もが安心して暮らし、希望と活力を持てる東京
- ② 成長を生み続ける持続可能な東京
- ③ 日本の成長エンジンとして世界の中で輝く東京

「3つのシティ」

セーフ シティ

ダイバーシティ

スマート シティ

「2020改革プラン」

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)

三つの改革手法

しごと改革

見える化改革

仕組み改革

「2020年に向けた実行プラン」
において展開される様々な政策

都を取り巻く状況

超高齢社会の到来に伴うリスク

社会保障関係費の
増加

生産年齢人口の
減少に伴う税収減

都庁における
人材確保への懸念

社会資本ストックの
維持更新経費増加
リスク

科学技術(ICT、AI等)
の飛躍的な進歩

金融分野における
国際的な都市間競争
の激化

...

(2) 改革のバージョンアップ

- 2020改革プランは、社会情勢や環境の変化に応じた有効なものとするため、従来の行政改革プランのように、あらかじめ終期を定めて、全ての改革メニューを網羅的に掲げる形態はとっていない。
- 本プランは、2020年度末までを計画期間として設定しているが、改革の理念の一つである「機動的かつ柔軟な改革」の考え方の下、毎年度、取組の成果を取りまとめるとともに、追加すべき取組を本プランに取り入れ、改革のバージョンアップを図っていく。
- 2020改革では、計画期間を通じて、現状分析で明らかになった課題及びその解決の方向性に基づき、改革の担い手である職員・職場、各局・各団体が主体となって都庁グループ全体で取組を進めていく。
- 取組の成果については、各局等が自らモニタリングやアンケートを行うなど定期的に自己点検し、目標の達成状況を検証する。また、本部員である各局長等から、知事を本部長とする都政改革本部に、その進捗状況を定期的に報告し、公開の場で意見交換することで、取組内容の向上、場合により取組の方向性を見直しにつなげ、実効性を担保していく。
- また、各局等は、こうした検証・議論の結果を踏まえ、予算・組織・職員定数を要求するなど改革に向けた取組を前進させていく。
- 全てが情報公開された環境の下で、多方面から比較・評価を受けることで競争原理が働き、各局等による改革のスピードと実効性を向上させる。このように、PDCAサイクルに基づく取組を実施することにより、引き続き改革の質を高めていく。

2020改革プランのバージョンアップ (概念図)

Action

自己点検・検証等を踏まえ、取組を推進

Plan

2020改革プランの策定

PDCAサイクルの発展的循環

2020改革プランのバージョンアップ

Check

- ・各局等による自己点検・検証
- ・都政改革本部会議や都政改革アドバイザー会議※による点検・検証、情報公開

Do

2020改革プランに掲げる取組の推進と取組状況の公開

改革のPDCAサイクル

※ 2020改革プランに掲げる取組について、幅広い視点から外部有識者の意見や助言を求めめるため、企業経営者や学識経験者を委員として、平成30年6月に設置

(3) 改革の3原則

- 2020改革は、「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）」の三つの原則に基づいて、取組を進める。

改革の3原則

都民ファースト

- 都民の利益、満足度を第一に考え、政策、施策及び事業を実施するに当たって、都民のニーズに即した政策等が展開されているか、利用者の目線で政策等を点検し、見直す。

情報公開

- ホームページや開示請求による情報公開にとどまらず、政策や都が目指すべき方向性等について、積極的に情報公開する。さらに、都民にわかりやすく発信するとともに、利用者や納税者の目線でチェックを受けることで、自律的な見直しにつなげていく。

賢い支出 (ワイズ・スペンディング)

- 都が実施するあらゆる政策等について、納税者の目線から、その費用が正しく有効に使われているかを点検し、見直す。単なる費用の削減ではなく、生産性を高め、費用対効果を最大化することを目指し、費用と効果の両面からチェックしていく。

情報公開のレベルアップ

【レベル3】

情報を広く発信し、多方面から比較・評価されることにより、PDCAサイクルに基づいた、政策や事業の自律的・継続的な改善を図る。

【レベル2】

都が実施する事業の内容や取組状況等についての見える化を進め、ベンチマーキングによる課題発見等につなげる。

【レベル1】

都の事業をホームページやパンフレットで紹介する。都民からの請求(開示請求)に基づき情報を公開する。

(4) 三つの改革手法

- 2020改革は、改革の3原則の下、「しごと改革」、「見える化改革」、「仕組み改革」の三つの改革手法で取組を進める。

三つの改革手法

しごと改革

- 「職員」や「職場」のレベルから、職員の意識や行動、仕事の仕方、能力開発の在り方など、都庁の「しごと」を見直すことにより、意識改革、働き方改革、業務改革に取り組み、都庁の生産性向上と職員のライフ・ワーク・バランスの実現を目指す改革

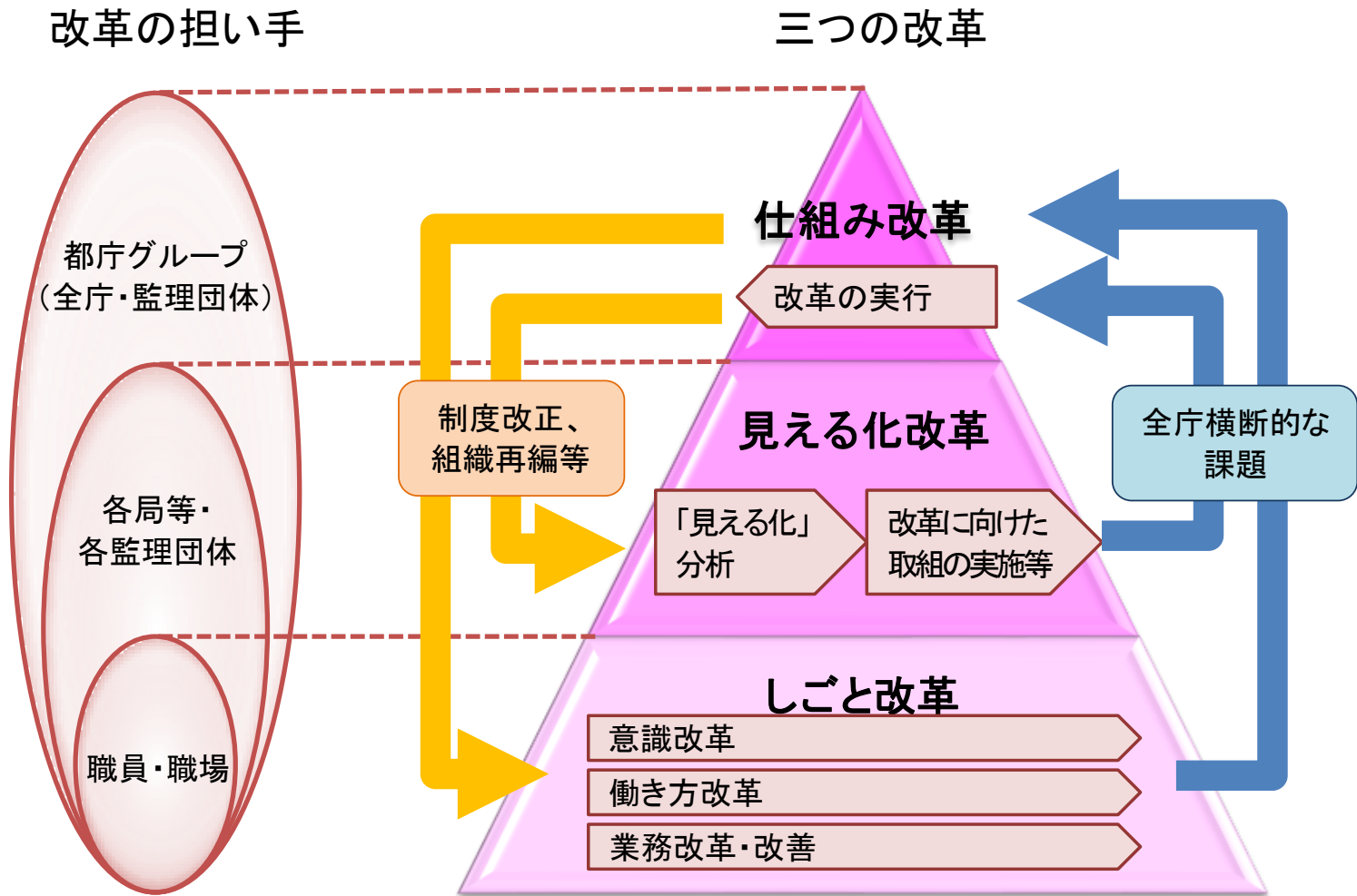
見える化改革

- 各局等の主要事業について、適正な予算・人員・サービス水準となっているか、他により有効な政策がないかといった観点から分析・評価することにより、その実態と課題の「見える化」を図り、各局等による局事業の自律的かつ総合的な見直しにつなげていく改革

仕組み改革

- 「しごと改革」及び「見える化改革」から見いだされた成果や課題を基に、全庁的な「制度」や「仕組み」の改革を進めるとともに、ICTの利活用や監理団体等を含めた執行体制の強化などに取り組む改革

三つの改革の関係性



(5) 改革の基本理念

- 2020改革は、従来の行財政改革とは異なり、職員定数等の削減目標をあらかじめ設定する手法をとらず、各局等が自ら主体となって自律的に改革を進め、都庁グループ全体の生産性向上や組織の機能強化を図っていく改革である。

2020改革の基本理念

都民ファーストに資するメリハリのある改革

- 一律に「削る」・「減らす」ことを主眼とせず、投資すべきところには、積極的に先行投資
- IoTやAIに代表される最先端の科学技術を積極的に活用

自主的・自律的なボトム・アップの改革

- 現場に根差し、局自らが主体となった改革を推進し、改革マインドを醸成

機動的かつ柔軟な改革

- 毎年度、実状に応じた期間設定による必要な改革の取組を追加

(6) これまでの都政改革の主な取組について（平成28年度～平成30年度）

	改革の主な取組、成果
平成28年9月	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 都政改革本部の設置 ▶ ①情報公開調査チーム、②オリンピック・パラリンピック調査チーム、③内部統制プロジェクトチームの設置 ▶ 各局等において、自律改革を開始するとともに、積極的な情報公開を実施
10月	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 都庁総合ホームページに「情報公開ポータルサイト」を開設 ▶ 「職員目安箱」の設置（各職員の問題意識、提案等を知事に直接伝えることができる制度）
11月	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 公益通報制度の拡充（外部窓口の設置等）
12月	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 予算編成プロセスの見直し・透明化（知事に対する各種団体等要望の実施、財務局予算査定状況の公表、復活予算の廃止等）
平成29年2月	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 都庁ライフ・ワーク・バランス実現プロジェクトチームの設置
4月	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 2020改革の開始（しごと改革、見える化改革、仕組み改革） ▶ 在宅勤務型テレワークの試行開始
6月	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 入札契約制度改革の試行開始（財務局契約案件）
7月	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 「東京都公文書の管理に関する条例」施行 ▶ 「東京都情報公開条例」改正（公文書の開示手数料を実質無料化）
9月	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 公金支出情報の公開、補助金等の支出状況の公開（全庁展開） ▶ 都庁BPR※（「3つのレス [はんこレス（中間処理レス）、ペーパーレス、キャッシュレス]」）の開始

(6) これまでの都政改革の主な取組について

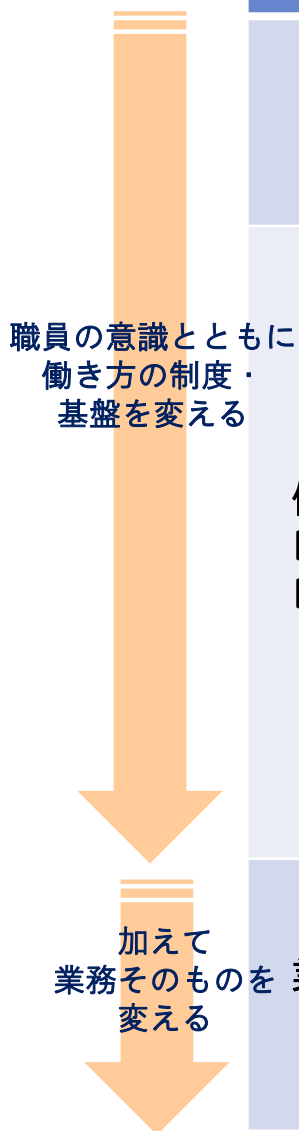
	改革の主な取組、成果
平成29年10月	▶ 公文書情報提供サービスの提供開始
平成30年1月	▶ 育児関連休暇制度の改正（子どもの看護休暇・育児参加休暇の見直し）
3月	▶ 「2020改革プラン」の公表
4月	▶ 3人の副知事をトップとする推進部会を設置し、更なる自律的な改革を推進 ▶ 施設サービス魅力向上プロジェクトの開始 ▶ フレックスタイム制の本格実施（本庁） ▶ 休暇制度の改正（時間休の上限見直し）
6月	▶ 入札契約制度についての試行結果を踏まえ、制度を一部見直して本格実施 ▶ 都政改革アドバイザー会議の設置 ▶ 各監理団体が経営改革プランの策定
7月	▶ 常設サテライトオフィスの開設 ▶ AI技術を用いたチャットボットの運用開始（水道局）
9月	▶ 施設サービス魅力向上プロジェクト点検結果の公表
10月	▶ RPA※の実証実験開始
平成31年3月	▶ 「2020改革プラン〈バージョンアップ（改定）版〉」の公表〔予定〕

2 これまでの取組の成果と今後の進め方

- (1) しごと改革
- (2) 見える化改革
- (3) 仕組み改革
- (4) 施設サービス魅力向上プロジェクト

(1) しごとと改革

- 都庁の生産性の向上と職員のライフ・ワーク・バランスの実現のためには、個々の職員の能力を最大化させ、やりがいやチャレンジ精神を生み出す職場環境を作ることが重要であり、「職員」や「職場」の視点から改革を進める必要がある。
- そのため、全職員を対象としたアンケートにより、各職場や現場の職員が抱える課題を抽出し、解決に向けて検討すべき六つの課題を設定した。
- 職員の意識を変える「①意識改革・組織風土改革」に取り組むとともに、働き方改革の制度・基盤を変える「②執行体制の充実」、「③ICTの整備・活用」、「④人材育成・能力開発の充実」、「⑤人事制度の改革」に取り組むことにより、個々の職員の「しごと」を変えていく。さらには、事務の無駄など業務における課題についても解決する必要があることから、都庁の業務そのものを変える「⑥業務改革・改善」にも取り組むこととした。
- 特に、都庁における業務プロセスの抜本的な再構築を図る都庁BPR（ビジネス・プロセス・リエンジニアリング）として、「3つのレス（はんこレス（中間処理レス）・ペーパーレス・キャッシュレス）」を推進するとともに、「3つのレス」を土台とした総務事務改革に取り組む。さらには、総務事務以外の領域にもICTを活用した業務改革を拡大することにより、業務の効率化・省力化を徹底し、職員の仕事の質を高め、都民サービスの更なる向上を図る。
- これらの取組は、各局等が「自律改革」として課題の解決に向けて主体的に取り組んでおり、人事制度など全庁的な対応が必要なものについては、引き続き、各制度所管局において対応していく。



意識改革	<ul style="list-style-type: none"> ・都庁KA・E・RUタグ運動の実施や会議ルールの設定など職場レベルでの意識改革を推進
働き方改革 〔制度改正〕 〔基盤整備〕	<ul style="list-style-type: none"> 局・職場レベルにおける働き方改革の推進 ・課内における柔軟な人員配置や人材派遣の活用 ・研修・OJTなどによる能力開発の推進 ・20時退庁の推進など超過勤務の縮減に向けた取組 ・年休の取得や育児・介護関係制度の活用推進 など
業務改革・改善	<ul style="list-style-type: none"> ・若手職員による業務改善の検討、効率的な会議運営、ペーパーレス化の推進 など



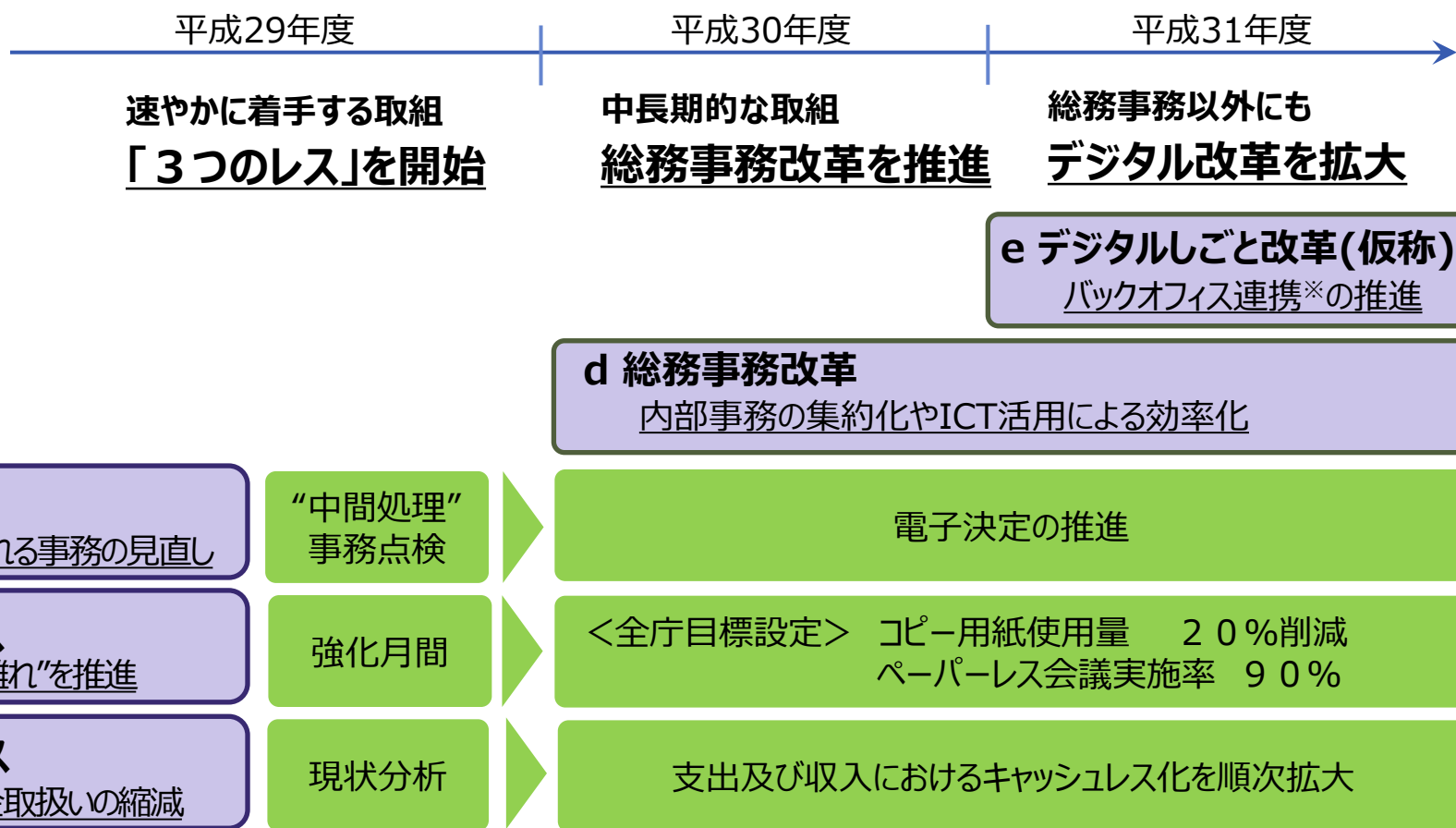
全庁的な取組
<p>①意識改革・組織風土改革</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ワークスタイル行動指針の策定 など
<p>②執行体制の充実</p> <ul style="list-style-type: none"> ・業務や職場の実態に応じた機動的な人員配置
<p>③ICTの整備・活用</p> <ul style="list-style-type: none"> ・柔軟な働き方を実現するためのICT基盤整備
<p>④人材育成・能力開発の充実</p> <ul style="list-style-type: none"> ・国内外の人事交流の拡大 ・研修受講環境の改善
<p>⑤人事制度改革</p> <ul style="list-style-type: none"> ・休暇・勤務時間制度の改正 ・女性職員の活躍推進 など
<p>⑥業務改革・改善</p> <ul style="list-style-type: none"> ・都庁BPRの推進 （「3つのレス〔はんこレス（中間処理レス）・ペーパーレス・キャッシュレス〕」、総務事務改革、デジタルしごと改革（仮称））

※ 各局等の自律的な取組とともに、全庁的な取組により改革を進める

① 業務改革・改善（都庁BPRの推進）（1/25）

業務改革・改善の全体像（都庁BPRの推進）

- 都庁における生産性の向上を図るため、「3つのレス〔はんこレス(中間処理レス)、ペーパーレス、キャッシュレス〕」の取組を推進する。また、「3つのレス」を土台とした中長期的な取組として、総務事務改革を推進する。
- さらに、平成31年度からは、総務事務以外の領域にも、ICTを活用した業務改革を拡大していく。



※都民や事業者から提出された書類や情報を部局間で共有すること

① 業務改革・改善（都庁BPRの推進）（2/25）

a：はんこレス（中間処理レス）

改革の方向性／達成目標

都庁における生産性の向上を図るため、中間処理の可視化とともに、はんこ処理の電子化を推進し、都庁の業務の基盤となる総務事務の改革につなげていく。

[達成目標]○電子決定率を段階的に引き上げ、平成30年度末で30%、平成31年度末で60%、平成32年度末で80%、最終的には100%を達成

これまでの取組の成果

- 給与・旅費、人事、共済、福利厚生、契約、会計及び物品の7カテゴリ、計846の事務について、網羅的な点検を実施。点検においては、事務処理の流れをフローチャートにして、紙での処理や印鑑の使用、各階層での経由（中間処理）がどこに存在しているかを可視化した。
- 可視化した各事務の課題については、総務事務改革にて抜本的な改善を図ることとし、総務事務改革に引き継いだ。また、その際に各事務共通の基盤として文書事務（特に電子決定）を対象に加えた。
- 平成30年度、電子決定率向上に向けた庁内への働きかけを実施した（課長決定事案の電子決定の徹底を定めた総務局長通知の発出、課別電子決定率の実績通知、都庁ルールの改正等）。
 - ・電子決定率：28.5%（平成30年11月分）

今後の取組

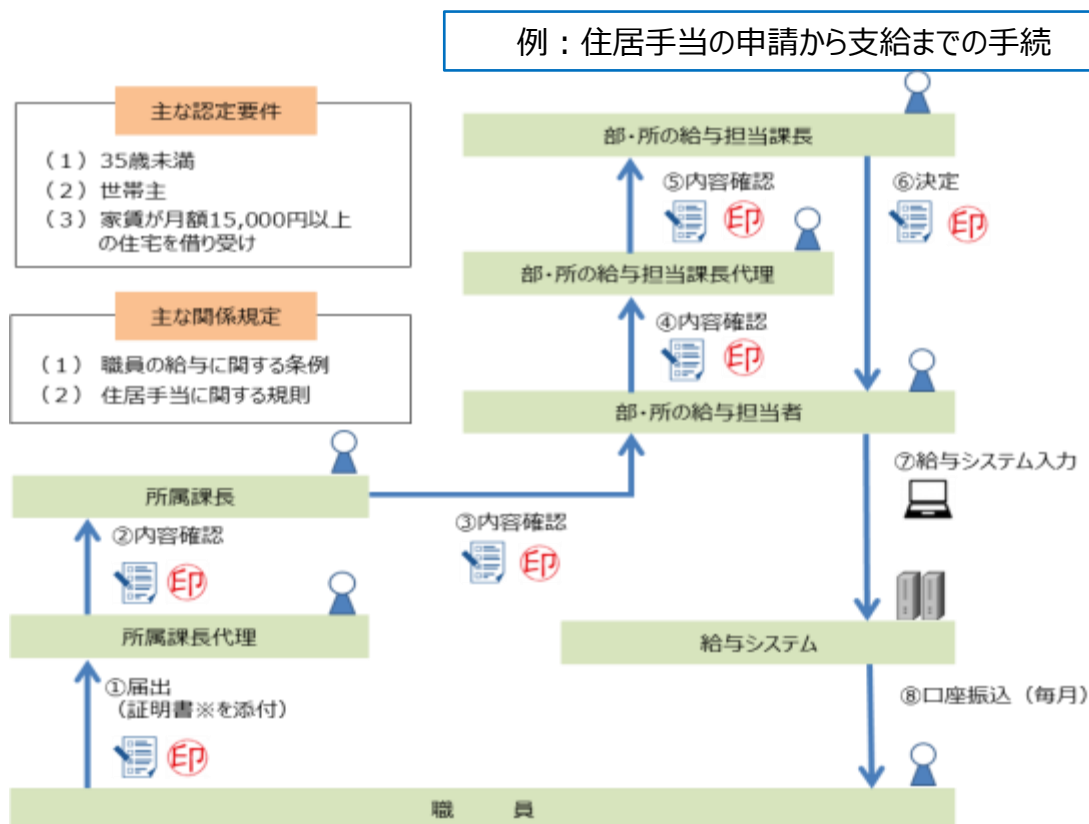
- 各局総務部門のリーダーシップにより、職員の意識改革を進め、総務局長通知の取扱いを徹底する。
- 意識改革の進捗に応じ、電子化促進の範囲を部長以上の決定事案にも拡大する。
- 平成31年度中に文書管理規則、解釈運用通知等を見直し、書面決定の適用範囲を厳格化する。

① 業務改革・改善（都庁BPRの推進）（3/25）

はんこレス（中間処理レス）の事務点検

- はんこレス（中間処理レス）は、総務事務改革において重要な視点で、中間的に取りまとめや確認等を行う事務（中間処理）や、紙・はんこによる事務処理を効率化していく取組である。

【参考】総務事務のフロー点検（平成29年度実施）



※証明書の例：住民票（写）、賃貸借契約書（写）

事務のフロー、かかっている工数、関与している職員を可視化するとともに、紙やはんこの所在を特定

あわせて、業務システムの運用状況（コスト等）も把握

① 業務改革・改善（都庁BPRの推進）（4/25）

電子決定率の向上に向けた取組

＜文書事務における電子決定の必要性＞

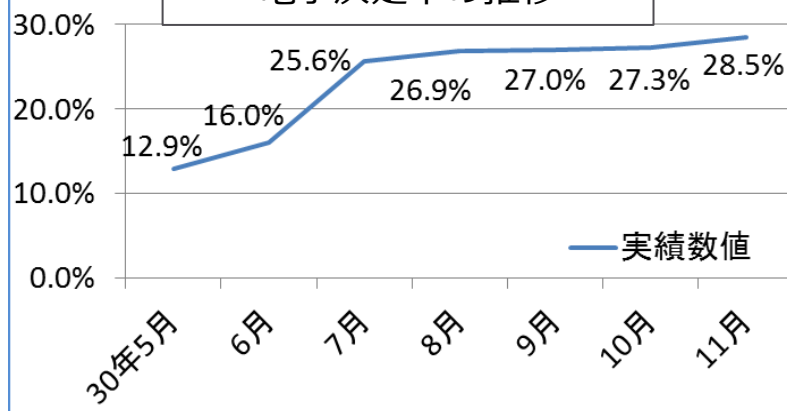
- 公文書管理の透明性・公正性 ⇒ 意思決定過程の記録、情報の一元的管理
- 業務の効率化 ⇒ 迅速な意思決定、テレワークの推進

＜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%)

電子決定率の推移



＜今後の取組＞

- 各局総務部門のリーダーシップにより、職員の意識改革を進め、総務局長通知の取扱いを徹底
- 意識改革の進捗に応じ、電子化促進の範囲を部長以上の決定事案にも拡大
- 平成31年度中に文書管理規則、解釈運用通知等を見直し、書面決定の適用範囲を厳格化

① 業務改革・改善（都庁BPRの推進）（5/25）

b：ペーパーレス

改革の方向性／達成目標

紙資料をベースとしたこれまでの働き方から、ICTを活用した効率的で生産性の高い働き方への転換、定着を図るため、ペーパーレスの取組を推進する。

〔達成目標〕○平成30年度から平成32年度までの3年間で達成すべき全庁的な目標<<対象は本庁各部>>

- ・コピー用紙使用量（平成28年度比）の削減：平成31年度15%削減、平成32年度20%削減
- ・ペーパーレス会議実施率：平成31年度末60%、平成32年度末90%

※最終目標に加え、新たに平成31年度の達成目標を設定することで着実な取組と浸透を図る。

これまでの取組の成果

- 平成30年度、各局等においてコピー用紙使用量の年度別削減目標及び本庁各部で具体的な取組事項を設定した。
 - ・コピー用紙使用量：平成28年度比で3.3%削減（平成29年度実績）
- 定例的会議等のペーパーレス会議実施状況を把握した。
 - ・ペーパーレス会議実施率：48%（平成30年度末時点）
- 平成30年度末、本庁管理職及び先行配備職場の職員に新TAIMS端末を約3,000台配備した。

今後の取組

- 各局等の実績を踏まえたコピー用紙使用量の削減取組強化や各局等コピー用紙使用量実績の見える化などのペーパーレス推進策を実施していく。
- ペーパーレスの取組を推進するとともに、資料作成・会議運営の効率化に向け、職員の意識改革を促していく。
- 平成31年度第4四半期、本庁全職員へ新TAIMS端末を配備し、本庁内の無線LAN環境を整備する。

① 業務改革・改善（都庁BPRの推進）（6/25）

ペーパーレス推進に向けた具体的な取組

項目	平成31年度の取組内容
コピー用紙削減取組の強化	<p>コピー用紙の使用量の多い部署を中心に具体的な削減取組を強化</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 本庁各部署でペーパーレスにつながる具体的取組の設定 ➤ 加えて、複写サービスの使用枚数が多い部等については、必須取組を設定 必須取組例) 業務分析に基づく取組、紙資料の見直し、大量印刷等の見直し等
ペーパーレス会議の年度目標設定	<p>全庁的なペーパーレス会議実施率の平成31年度目標を設定</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ ペーパーレス会議実施率 平成31年度 60% ⇒ 平成32年度 90% ➤ 幹部説明（局長、ライン部長レク等）の原則ペーパーレス化
実施状況調査、取組の見える化	<p>各局ごとにコピー用紙使用量、ペーパーレス会議の実施状況等を公表、共有することで、職員の意識啓発を図る。</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ コピー用紙使用量及び複写サービスの月別使用実績調査の実施 ➤ ペーパーレス会議実施状況調査
推進支援等	<p>ペーパーレス推進支援、ICT環境の充実※を引き続き実施 ※新TAIMS端末の本格導入（本庁全職員）、遠隔会議機能・本庁舎無線LAN等</p>

上記の取組に加え、資料作成・会議運営の効率化に向け、職員の意識改革を促すため、以下の視点を職員へ周知

- ☆ 資料作りを減らす（手戻り・作り込み・作り直しを減らす）
- ☆ 会議を減らす（開催数・参加者・時間をそれぞれ1/2に）

① 業務改革・改善（都庁BPRの推進）（7/25）

ペーパーレスに関する主な取組内容と取組目標

主な取組内容	30（2018）年度	31（2019）年度	32（2020）年度
	全庁的な目標設定期間		
	←-----各局等年度目標平均-----→		
各局等コピー用紙の使用量削減（28年度対比）	△10%	△15%	△20%
	具体的取組の設定、実施	削減取組の強化	最終目標達成に向けた取組の徹底
	実施状況調査、取組の見える化		
定例会議等のペーパーレス会議実施（実施率の実績と目標）	48%	60%	90%
	※30年度内実施見込みを含む実施率		
	年度目標の設定		
ペーパーレス推進支援ICT環境の充実	ペーパーレス推進掲示板での情報発信		
	新TAIMS端末の先行導入 ※本庁の管理職及び先行配備職場	新TAIMS端末の本格導入 ※本庁全職員～	
	遠隔会議機能・本庁舎無線LAN等		
職員の意識改革	資料・会議の効率化に向けた視点の周知		

① 業務改革・改善（都庁BPRの推進）（8/25）

C：キャッシュレス

改革の方向性／達成目標

都民サービスの向上とともに、現金紛失等のリスクの軽減や現金取扱い事務の効率化を図るため、都庁におけるキャッシュレス化の推進を図る。

- [達成目標] ○支出：平成32年度までに原則キャッシュレス化
○収入：平成31年度までに利用者が多い主要施設のキャッシュレス決済導入を完了

これまでの取組の成果

- 支出：確定払旅費（宿泊を伴うもの）等において、平成30年6月までにキャッシュレス化を実施した。また、平成31年1月より資金前渡による支払について、ブランドデビットカード等の使用を試行している。
- 収入：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クレジットカード等を導入した。
（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）
上記以外の施設の使用料や行政手続の窓口等におけるキャッシュレス決済の導入について検討し、今後の導入方針を決定した。

今後の取組

- 支出：原則キャッシュレス化（平成31年4月概算払旅費、平成32年4月資金前渡）に向け、取組を推進する。
- 収入：平成31年度中に利用者が多い主要施設へのキャッシュレス決済の導入を進める。
行政手続のオンライン化とも連携し、手数料のキャッシュレス化を推進する。
平成31年度よりQRコード決済の実証実験に取り組み、新たな決済手段の導入を検討する。

① 業務改革・改善（都庁BPRの推進）（9/25）

キャッシュレスの取組：支出に関する取組

◆ 資金前渡の取組

【資金前渡による支払について】

- ・各所属において「（1件5万円以下の）文房具類・日用品等の購入」等を現金で支払
各所属数：817 本業務に従事する管理者（資金前渡受者）と事務担当者：1,600人以上
平成28年度実績：166,149件、3,830,838千円

<取組状況>

○調査委託の実施（平成30年7月～）

- ・ブランドデビットカード※、クレジットカード等のスキーム及び課題整理
- ・所属特性（本庁・事業所、地域等）に応じた当該決済手段の利用可能性等を分析
- ・現金支払に加えて、ブランドデビットカードの導入等を検討

※カード利用と同時に銀行口座から代金が引き落としされるカード。クレジットカード対応店舗で利用可能

○ブランドデビットカードの試行実施（平成31年1月～）



<今後の予定>

- 平成31年度から試行拡大、マニュアル作成、研修実施、検査体制の確立等

① 業務改革・改善（都庁BPRの推進）（10/25）

キャッシュレスの取組：収入に関する取組 [1 / 2]

＜取組状況＞

- 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、都立病院等への導入完了）
- 上記以外の施設の使用料や行政手続の窓口等における手数料への導入について検討

＜導入に当たっての課題＞

- キャッシュレス導入による利用者増等の効果を見込むことが困難
- 一方、初期投資や利用手数料等の新たな費用が発生

費用対効果を見込むことが難しい中、キャッシュレス導入を進めていくためには、**都民サービス向上等の導入効果が、より見込める施設や行政窓口等への導入**の検討が必要

使用料

- 各局調査を実施し、都民サービス向上等の導入効果がより見込める施設を選定し、**優先的にキャッシュレス（クレジットカード・電子マネー）導入を推進**
- 新たな決済手段（QRコード等）についても導入を検討

手数料

- 窓口へ来庁せずに手続が可能となることで、より都民サービスの向上が見込まれる**行政手続のオンライン化と連携し、手数料のキャッシュレス化を推進**

※行政手続のオンライン化については、平成30年5月に「電子申請取組方針」を改正し、行政手続の原則オンライン化を計画的に推進している。（平成33年度目途）

① 業務改革・改善（都庁BPRの推進）（11/25）

キャッシュレスの取組：収入に関する取組 [2 / 2]

使用料

＜優先的に導入すべき施設の選定＞

- 現行の収納手段が現金のみの施設を洗い出し
- 都民サービス向上等の導入効果がより見込める施設として、一定以上の利用がある施設を選定

【選定条件】

- ・ 利用件数が多い（10万件以上）

**条件に合致する5施設※は、東京2020大会
に向け、平成31年度中の導入を進める**

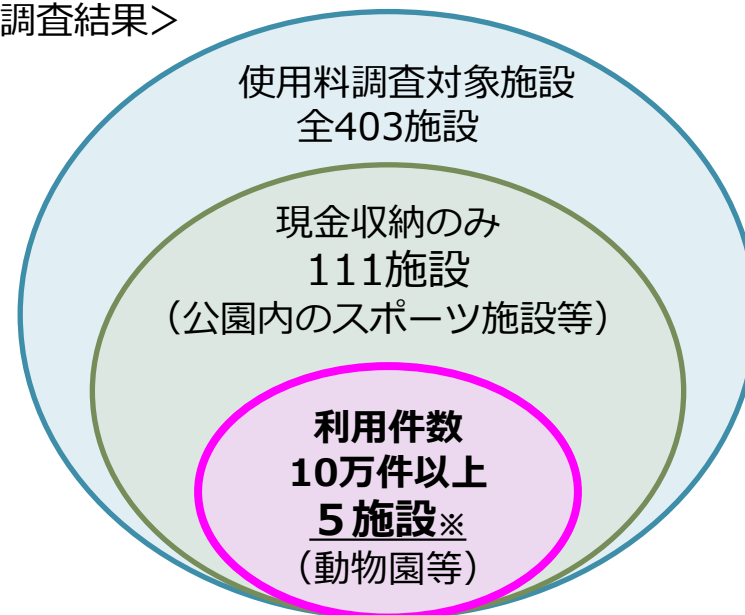
これにより10万件以上の利用がある主要な都立
施設へのキャッシュレス手段の導入はすべて完了

※恩賜上野動物園、葛西臨海水族園、多摩動物公園、神代植物公園、
井の頭自然文化園

＜上記以外の施設＞

- 利用件数の状況から費用対効果を見込むことが難しいため、今後のキャッシュレスの社会的動向（QRコード決済等）を踏まえ、コストパフォーマンス・利便性の高い手段の導入等を継続的に検討
31年度からQRコード決済の実証実験を実施予定（恩賜上野動物園）

＜調査結果＞



5施設合計の収納額は、111施設の約7割を占める。

手数料

- 調査対象127種類（※警視庁を除く） ⇒現金収納のみ54種類
- 31年度下期より、手数料の支払を伴う行政手続のオンライン化を順次実施

① 業務改革・改善（都庁BPRの推進）（12/25）

【参考】都有施設におけるキャッシュレス導入状況

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"> ○都税 全税目（非電算化税目除く） ○水道・下水道料金 ○文化施設 東京文化会館 東京芸術劇場 ○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） 	<ul style="list-style-type: none"> ○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 	<ul style="list-style-type: none"> ○都立病院 広尾病院 駒込病院 神経病院 松沢病院 大塚病院 墨東病院 多摩総合医療センター 小児総合医療センター ○都立駐車場 八重洲駐車場 宝町駐車場 東銀座駐車場 日本橋駐車場 新京橋駐車場 板橋四ツ又駐車場 ○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（31年3月導入予定）

（注）下線は30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）

優先的に導入すべき選定条件に合致し、今後導入予定の5施設（平成31年度）

- 動物園、水族園等
恩賜上野動物園、葛西臨海水族園、多摩動物公園、神代植物公園、井の頭自然文化園

① 業務改革・改善（都庁BPRの推進）（13/25）

キャッシュレスの取組：31年度以降の取組スケジュール

		平成31年度		平成32年度		平成33年度以降	
		上期	下期	上期	下期		
使用料	優先的導入施設（5施設）	東京2020大会に向け31年度中に順次導入 ・恩賜上野動物園（31年度上期） ・他4施設（31年度中）					
	上記以外の施設	キャッシュレスの社会的動向を踏まえ継続的に検討					
			QR実証実験（恩賜上野動物園）		QR実証実験のデータ分析・検証⇒導入支援へ		
手数料		行政手続のオンライン化（平成33年度目途）					
		行政手続のオンライン化と連携しキャッシュレス化を推進 ・31年度下期：電子申請システム（ペイジー対応）の運用開始 ⇒各局にて所管手続（手数料）を順次オンライン化					

① 業務改革・改善（都庁BPRの推進）（14/25）

d：総務事務改革

改革の方向性／達成目標

都庁における生産性の向上を図るため、3つのレスを土台とした中長期的な取組として、各局・部・課に重層的に存在する総務関係事務の集約処理化やICTの活用によって効率化する総務事務改革を実施していく。

[達成目標]

1. 平成31年度までに押印処理の廃止に向け既存様式等を見直し。平成37年度まで段階的に電子化。
2. 平成32年度末までに総務事務センター（仮）を開設
3. 平成30年度のRPA実証実験を踏まえ、平成31年度以降に順次導入
4. 平成31年度末までに総務事務のシステム規模や経費の在り方について検討し、改革案を作成
5. 平成32年度までに地方自治法改正を踏まえた内部統制の体制を構築

これまでの取組の成果

- 総務事務改革の工程表（平成30年3月策定）に掲げた5つの改革基本方針に基づき、8つのカテゴリーの事務について、各制度所管部署において改革・改善の取組を実施した。
- 総務事務を集中的に処理する組織（総務事務センター（仮））の設置に向けた検討を実施した。
- 新たなBPR手法として、RPAの実証実験を実施した（平成30年10月～）。

今後の取組

- 平成32年度末までの総務事務センター（仮）開設に向け、詳細設計や事務の集約を行っていくほか、ICT活用による事務の効率化などにも取り組んでいく。

① 業務改革・改善（都庁BPRの推進）（15/25）

総務事務改革における5つの改革基本方針

基本方針	内容
1 デジタルファースト	<ul style="list-style-type: none"> ・どこでも職場と同様に仕事を進められる環境整備を進めるため、電磁的記録を推奨して事務処理を見直す。
2 発生源入力と集中管理	<ul style="list-style-type: none"> ・職員からの申請に基づき実施する事務処理には、事務担当者を経由せず、申請する職員本人が直接システム入力する発生源入力を導入する。 ・事業主として一括して管理する方が効率的であるものや年次処理など日常の管理に関係が薄いものについては、集約し一括して処理していく。
3 新たなBPR手法の導入（RPA・AIなど）	<ul style="list-style-type: none"> ・データの集約、確認など単純反復業務を軽減・解消するため、システムのみ reliant ことなくRPAやAIを導入していく。
4 業務システムの運用コスト最適化	<ul style="list-style-type: none"> ・技術革新の速度が高まる中、様々な可能性を検証し、システム連携などによるコスト最適化を図る。
5 統制環境の再整理	<ul style="list-style-type: none"> ・事務フローの検証を行い、関与・決定の責任を明確化するとともに、必要なチェックが実効性高く行われるよう、リスクに応じて検査等の在り方を見直していく。 ・プロセスの検証を容易にし、ヒューマンエラーを極小化する観点から、必要に応じて、機械的な照合や審査もシステムや事務のフローに導入する。



各取組部署において、上記の基本方針に沿って取組内容の具体化・定量目標の設定を行い、計画的に実施（短期・中期・長期）

① 業務改革・改善（都庁BPRの推進）（16/25）

総務事務改革の必要性・理念

総務事務改革の必要性

総務事務の非効率

総務事務には、紙・はんこの残存や中間処理などの課題があり、効率化の余地が大きい。

社会基盤の変化

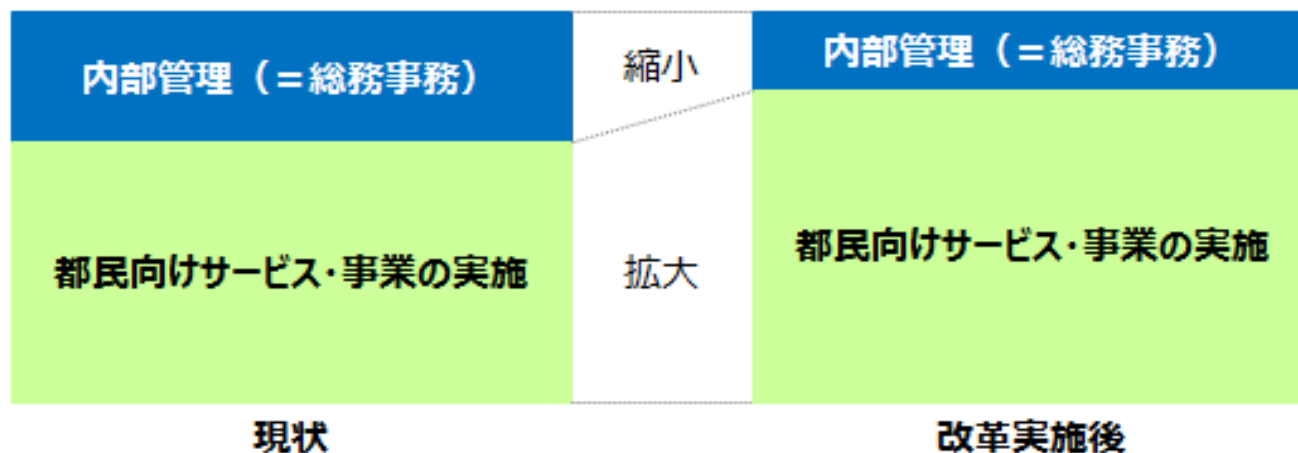
人手不足は顕著で、人材の確保は今後ますます困難になる。RPAやAIなど、画期的な省人化技術が実用段階に入っている。

都政の状況

超高齢化社会の到来など、対応すべき行政課題が山積

▶ **高水準の都民サービスを将来にわたって安定的に提供していくためには、総務事務を抜本的にダウンサイズし、これにかけていたマンパワーを事業・サービス面にシフトさせていくことが不可欠**

(マンパワーシフトのイメージ)



① 業務改革・改善（都庁BPRの推進）（17/25）

主な取組のスケジュール

	2018(30)年	2019(31)年	2020~2022	2023~2025
1 デジタルファースト	電子決定の段階的推進 紙による決定を合理的とする理由の見直し			
	キャッシュレス化の推進		システム調整等	支出事務 e-ペーパー化
2 発生源入力集中管理	総務事務センター（仮） 設置企画・開設準備		開設	対象事務の順次拡大
3 新たなBPR手法	RPA 実証実験	実証実験を踏まえて順次活用を拡大		
4 業務システムの運用コスト最適化	システム規模や経費の在り方を検討		検討を踏まえた改革案の具体化	
5 統制環境	方針策定・体制整備		運用・評価	

① 業務改革・改善（都庁BPRの推進）（18/25）

取組内容の具体化・定量目標の設定

主な取組内容	2018(30)年度	2019(31)年度	2020(32)年度	2021(33)年度以降
・電子決定率の向上（再掲）	30%	60%	80%	最終目標 100%
・庶務事務システムの対象事務範囲拡大		新庶務事務システム開発		
			超勤関係事務、 休業申請等への活用	対象事務の 順次拡大
・給与明細のペーパーレス化	◎ (並行運用開始)	◎(本格実施) 約30万枚削減		最終目標 約45万枚削減
・研修等システム導入による中間処理レス		研修履歴登載 約18万件/年の 中間処理レス	eラーニング 受講管理等約 4.4万人/年の 中間処理レス	
・昇任選考システム導入によるペーパーレス化		主任級職選考 申込書等約1万 枚/年削減	管理職選考申 込書等約4,200 枚/年削減	
・指名業者選定委員会等のペーパーレス化		約4.3万枚/年 削減（財務局 案件）		最終目標 約194万枚/年 削減※試算値
・総務事務センター（仮）の設置	集約化事務の 確定	センター詳細 設計	◎(設置) 旅費・手当事務 等の集約化	対象事務の 順次拡大

① 業務改革・改善（都庁BPRの推進）（19/25）

総務事務センター（仮）のアウトライン（案） [1 / 2]

総務事務センター（仮）の理念

- ◆ 給与・旅費などの職員に関わる事務は、全ての組織に共通して存在し、かつ中間処理も多く、担当者の業務負担が大きくなっている。
 - ◆ 社会的に人手不足が顕著であり、都庁においても人材の確保は今後ますます困難になることが予想される。
 - ◆ 都政を取り巻く環境の変化に機動的に対応し、多様な行政課題の解決や、都民サービスの充実を図るための施策にマンパワーを重点的に振り向けていくためには、内部管理業務の負担軽減を図ることが必要
- ⇒ 総務事務を集中的に処理する組織（総務事務センター（仮））を設置し、所属の業務負担が実際に軽減される改革を推進する。

総務事務センター（仮）の対象事務

- ◆ 職員に関わる事務、職員の誰にとっても必要となる事務であり、かつ都の事業執行と直接関係がない事務
⇒ 「給与・旅費」、「人事」、「共済」、「福利厚生」の4カテゴリーを対象とする。
- ◆ 特に給与・旅費、人事のカテゴリーのうち、以下の事務を中心に総務事務センター（仮）へ集約する。
 - ・ 旅費の経路確認・支払、認定手当の書類確認・認定、年末調整事務、住民税事務等
- ◆ 共済、福利厚生のカテゴリーのうち、中間処理が発生している事務について、集約化を検討する。
- ◆ 上記以外の事務の集約化については、別途検討する。

① 業務改革・改善（都庁BPRの推進）（20/25）

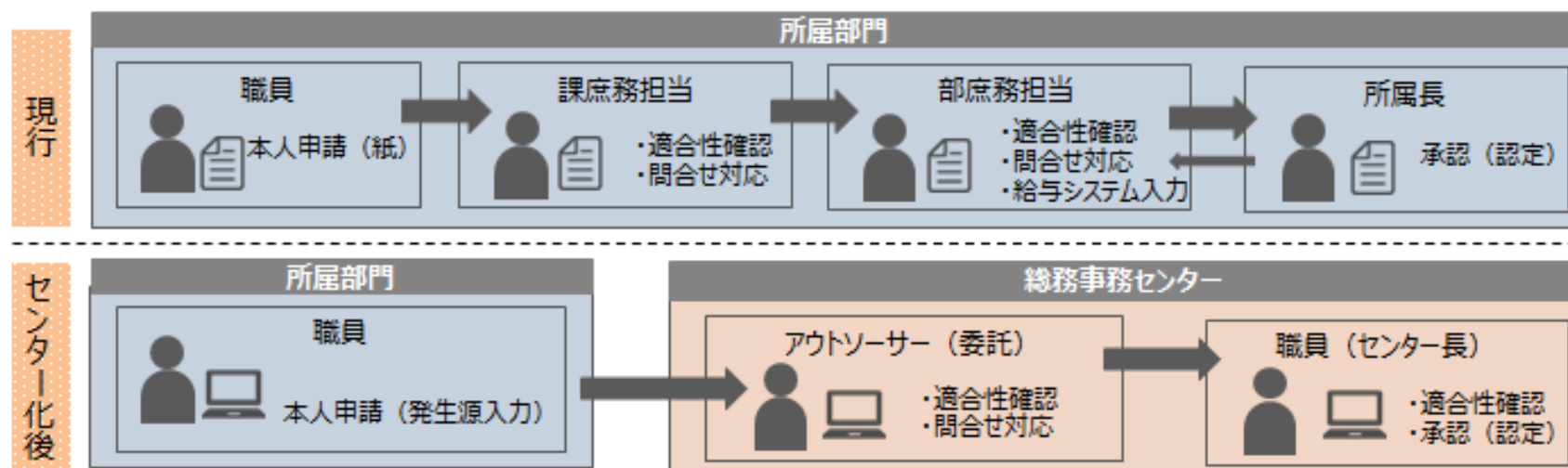
総務事務センター（仮）のアウトライン（案） [2 / 2]

総務事務センター（仮）の機能

- ① 申請内容の要件適合性のチェック
- ② 申請行為の承認・不承認
- ③ 案件処理（データ入力、様式記載、支出処理等）
- ④ 職員からの問合せ対応
- ⑤ 提出・配布書類の取りまとめ、仕分け

5つの機能を適切に組み合わせて対象事務を実施

総務事務センター（仮）における事務フローイメージ（手当認定の例）



① 業務改革・改善（都庁BPRの推進）（21/25）

e : デジタルしごと改革（仮称）

改革の方向性／達成目標

社会全体のデジタル化が課題となっている中、都においては、平成29年12月に策定した「東京都ICT戦略」に基づき、オープンデータの取組や行政手続のオンライン化、事業活動へのICTの活用等、様々な施策を展開している。

しごと改革においても、これまで総務事務の領域を中心に業務のデジタル化に取り組んできたが、平成31年度からは都の行政サービスにおけるデジタルファースト※¹、ワンスオンリー※²の実現に向け、総務事務に加えて行政手続や補助金等の領域にも業務のデジタル化の取組を拡大していく。

このことにより、都の行政手続等のデジタル化を加速し、都民・事業者の利便性の更なる向上を図る。

【達成目標】 ○RPAの実証実験を踏まえ、平成31年度から技術的サポートを拡充し、各局で活用を開始
○平成31年度にバックオフィス連携等によるワンスオンリーモデル事業の試行実施

※¹原則、個々の手続・サービスが一貫してデジタルで完結され得る仕組み ※²一度提出した資料は、二度提出する必要がない仕組み

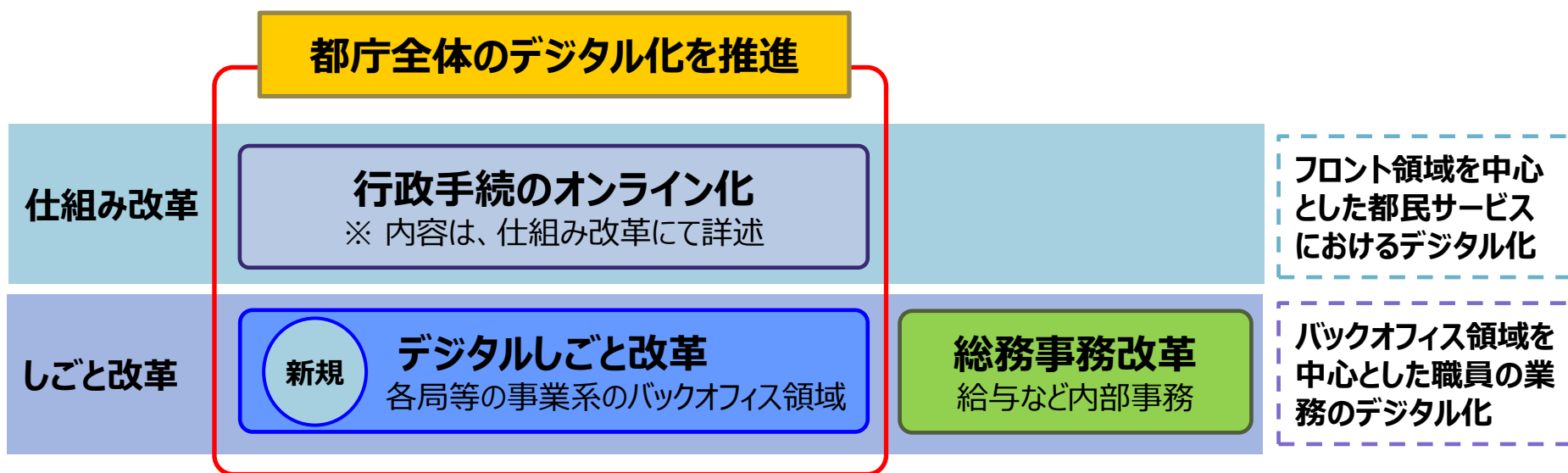
今後の取組

- 都民や事業者等と書類のやり取りのある事務・事業を主な対象に、デジタルファーストの視点での業務改革・改善に取り組むとともに、RPAやAIなどの先進的ツールを活用した業務改革を各職場からの参加型で推進していく。
- 総務局は、各職場の求めに応じて、RPAやAIの導入等も含めたコンサルティングにより取組を支援する。
- 全庁的な課題解決が必要な事案については、対応案を関係部門と連携して検討する。
- 行政手続のオンライン化の取組と一体となって、バックオフィス連携等を推進するに当たり、許認可や補助金申請等の手続に係るワンスオンリーモデル事業を試行実施する（実施部門は募集）。
- あわせて、ワンスオンリーの拡大に向け、事業者等から提出された書類を共有する仕組みについて検討する。

① 業務改革・改善（都庁BPRの推進）（22/25）

デジタルしごと改革（仮称）の概要（案）

- 平成31年度から、新たに「デジタルしごと改革（仮称）」を開始し、都庁におけるデジタルファースト、ワンスオンリーの実現に向け、都庁全体のデジタル化を加速させていくことで、行政手続などにおける都民・事業者の利便性の向上を図る。



<工程表>

		2019(31)年	2020(32)年	2021(33)年
RPA/AI	R P Aの活用	先行導入（総務局による技術的サポート）		本格導入
ワンス オンリー	モデル事業の実施	局内連携等の検討/試行実施		本格的な情報連携を 順次拡大
	拡大に向けた仕組みの検討	状況調査	提出された書類の共有や情報連携の仕組みの検討	

① 業務改革・改善（都庁BPRの推進）（23/25）

【参考】バックオフィス連携を含めた行政手続のオンライン化（イメージ）

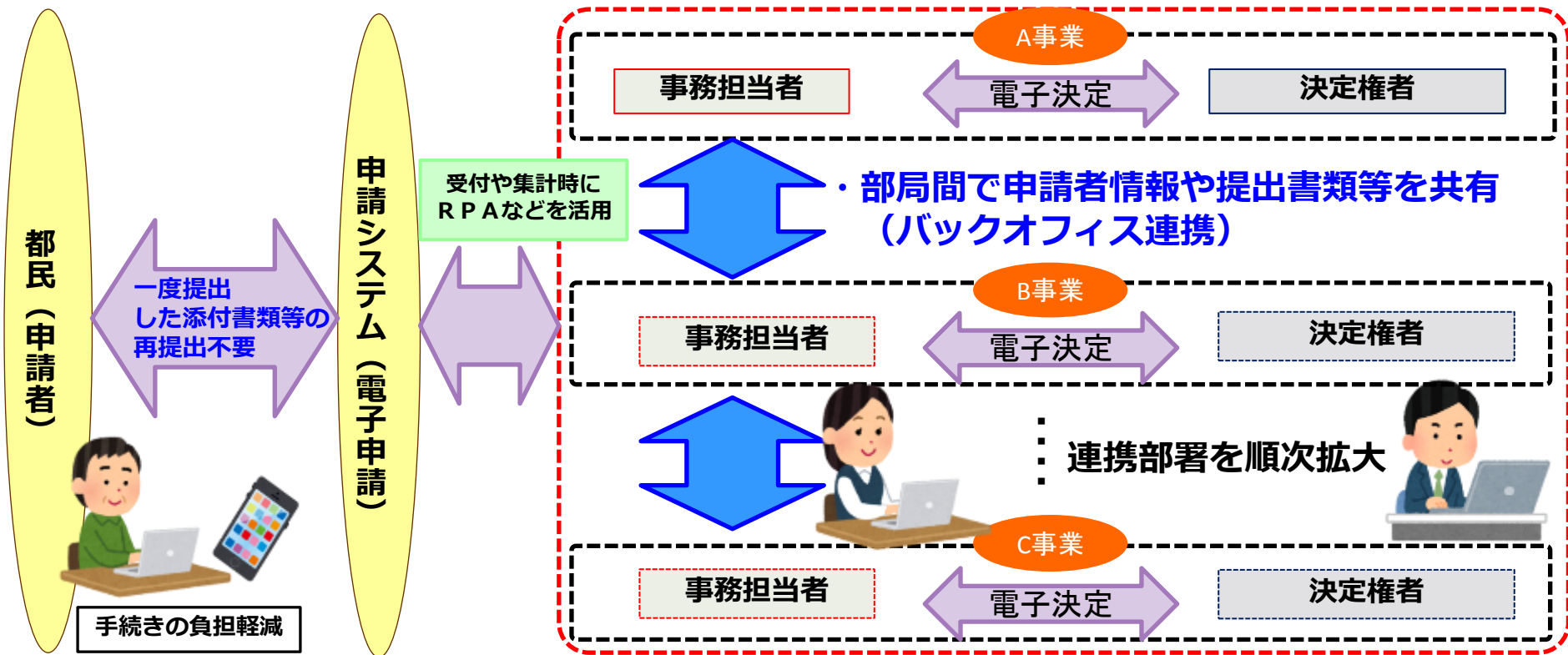
- バックオフィス連携を含めて、事務フローが電子化されることを目標に取組を推進
- RPAなどICT技術を活用し、事務の効率化を追求

▶ 都民の利便性向上

デジタルファースト ⇒ オンライン申請により来庁しなくて良い。
ワンスオンリー ⇒ 情報連携により、同じ提出書類を2度出さなくて良い。 など

フロントオフィス領域

バックオフィス領域（申請の事務処理）



① 業務改革・改善（都庁BPRの推進）（24/25）

RPAによる作業自動化の実証実験

RPA（Robotic Process Automation）

人間がパソコンで行っている入力や照合等の作業を、あらかじめ設定したプログラムに従って自動的に処理する技術。単純・反復的な業務に上手く活用すれば大きな効果を得られるため注目を集めており、他自治体でも導入が進んでいる。

- これまでも作業的業務等については外部委託を進めてきた経緯はあるが、庶務担当部門を中心として、定型的・反復的な業務は残存
- 「総務事務改革の工程表」では、RPAやAIの活用を明記

「RPAによる作業の自動化の実証実験」を、平成30年10月から平成31年3月まで実施

実証実験の概要

スキーム

実証実験に協力する民間事業者を公募。選定された事業者からソフトウェアのライセンス提供を受け、都庁の職場をフィールドとして、効果が期待される業務にRPAを適用

参加部署

総務局、主税局、オリンピック・パラリンピック準備局、収用委員会事務局、水道局

RPAを適用した業務（例）

- データ集計等（休暇取得状況や超過勤務のデータを集計し、所属長へのメール案文を作成）
- 統計資料作成（システムでデータの検索・抽出を行い、帳票を作成して保存）
- 届出様式の作成支援（住所等から通勤経路等を検索し、通勤届の作成を支援）
- 文章チェック（文書の体裁をチェックし、誤りをアラート表示）
- データ登録（住民税の特別徴収税額等を、一部OCRを活用してシステムに登録）

➡ 実証実験の成果や課題を踏まえ、平成31年度から、希望する部署での活用を順次進めていく

① 業務改革・改善（都庁BPRの推進）（25/25）

A I等を活用した職員の業務効率化・生産性向上

- A I（Artificial Intelligence | 人工知能）は、蓄積された膨大なデータの学習に基づいて事務処理をサポートし、効率性や正確性を大きく向上させる可能性を秘めている。
- 民間や国、他自治体でも、A Iを用いて業務の効率化を進める動きが相次いでおり、都においても、業務の効率化・生産性の向上に向けて、活用を進めていく必要がある。

現時点での活用アイデアの例

問合せ対応	総務系の事務について、所属の庶務担当者や制度所管部署への問合せが日常的に多数発生している。こうした問合せ対応の一部を、チャットボット等の活用により効率化する。
会議・打合せ	議事録の作成には多くの時間を要している。A Iを活用した精度の高い音声認識技術を活用して議事録を速やかに作成し、情報公開に至る期間を短縮化する（平成30年度、総務局内でトライアルを実施済）。
チェック・校正	公文書の作成に当たっては、相手方へ与える影響を考慮し、その確認に多くの時間と労力を必要としている。過去の文書等をA Iに読み込ませることで、修正すべき点や漏れている要素についてレビュー・アラートを返し、チェックや校正の負担を軽減する。

- ➡ 現場のニーズに応じ、A Iに読み込ませるデータの収集等、活用に向けた取組に順次着手していく。平成31年度はその皮切りとして、平成30年度のトライアルも踏まえ、議事録作成支援のサービスの活用に取り組む。

② 執行体制の充実

機動的な人員配置の実現

改革の方向性／達成目標

突発業務や業務の繁閑に応じた柔軟な人員配置（係制廃止による課内での職員の柔軟な差配、任期付職員の活用及び前倒し採用の実施）はもとより、ライフ・ワーク・バランスの推進に向け、病気休職や育児短時間勤務等により一時的に不足する執行体制を確保するための人材派遣の活用など、機動的な人員配置に向けた重層的な取組を実施していく。

これまでの取組の成果

- 任期付職員の7月採用（平成30年7月：38名）を実施するとともに、前倒しによる新規採用者の配置を11月にも実施し（平成30年度34名）、年度途中の柔軟な採用による突発的な行政需要に応じた人員配置を実施した。
- 病気休職者や育児短時間勤務制度利用者への対応など、一時的に執行体制を確保するための人材派遣の活用について、平成30年7月に各局等への再周知を行い、積極的な人材派遣の活用を奨励した。
- 平成28年度からの係制廃止に伴い、各職場の実状に応じて、課内における柔軟な人員配置を実施している。

今後の取組

- 突発業務や業務の繁閑に対応し、課内の柔軟な人員配置による組織運営の推進、期中の任期付職員の採用、新規採用者の前倒し採用、人材派遣の活用など、機動的な人員配置・執行体制の確保を実施していく。

主な取組内容	30(2018)年度	31(2019)年度	32(2020)年度	33(2021)年度以降
①年度途中の柔軟な採用 （任期付職員、前倒し採用）	任期付職員の年度途中採用			
	新規採用者の前倒し採用（複数回実施）			
②一時的な人員不足への対応（人材派遣）	人材派遣の積極的な活用			

③ ICTの整備・活用 (1/3)

柔軟な働き方を実現するためのICT基盤整備

改革の方向性／達成目標

テレワークやペーパーレスなどの推進により、職員の柔軟な働き方を実現するとともに、都庁の生産性向上を図るため、ネットワーク環境の整備やTAIMS端末の更新など、必要なICT基盤の整備を実施していく。

これまでの取組の成果

- 新TAIMS端末の先行導入まで、テレワークなどに活用可能なモバイル端末を本庁モデル職場へ配備するとともに、本庁部長級以上へタブレット端末※を配備した。※平成30年度第4四半期に新TAIMS端末に移行済
 - ・モバイル端末数：約130台（平成30年度末時点）
- 平成30年度第4四半期に新TAIMS端末（薄型・軽量、無線対応で持ち運びに適したPC）を先行導入した。
 - ・先行導入対象及び台数：本庁の管理職及び先行配備職場を対象に約3,000台
- 主要会議や審議会で使用可能なペーパーレス会議システムを導入した。
 - ・セット数：6セット〔タブレット40台／セット⇒240台〕（平成30年度末時点）
- 全管理職向けにTAIMSメールを個人のスマートフォン等で送受信可能とするTAIMSメールアプリを導入した。

今後の取組

- 平成31年度末までに、本庁全職員へ新TAIMS端末（薄型・軽量、無線対応で持ち運びに適したPC）を配備する。あわせて、本庁内の無線LAN環境を整備していく。

主な取組内容	30(2018)年度	31(2019)年度	32(2020)年度	33(2021)年度以降
新TAIMS端末の導入、本庁内の無線LAN環境の整備		本庁の管理職及び 先行配備職場		
		無線LAN環境整備	本庁全職員～	

③ ICTの整備・活用 (2/3)

ICT環境の充実

◆ 新TAIMS端末（薄型・軽量、無線対応で持ち運びに適したPC）の導入

- 機能
 - ・ TAIMSメール・予定表・掲示板
 - ・ 業務システム（庶務事務、電子決定など）
 - ・ 文書作成・編集・閲覧（ファイルサーバにアクセス）
 - ・ 遠隔会議・チャット※本格導入後
 - ・ 端末にデータが残らない仕組み

⇒**執務室以外でも基本的に全ての機能を利用可能**

- 先行導入
 - ・ 時期 平成30年度第4四半期
 - ・ 対象 本庁の管理職及び先行配備職場 約3,000台
- 本格導入
 - ・ 時期 平成31年度～
 - ・ 対象 本庁全職員～

【使用シーン】

- ・ 執務室机上で業務
- ・ ペーパーレス会議・打合せ
- ・ 在宅勤務
- ・ サテライトオフィスでの勤務
- ・ モバイルワーク
（出張中に出張業務で使用、
移動中にスキマ時間で使用）

◆ 無線LAN環境の整備

- 本庁全職員への新TAIMS端末配備に合わせ、本庁内の無線LAN環境を整備【平成31年度～】

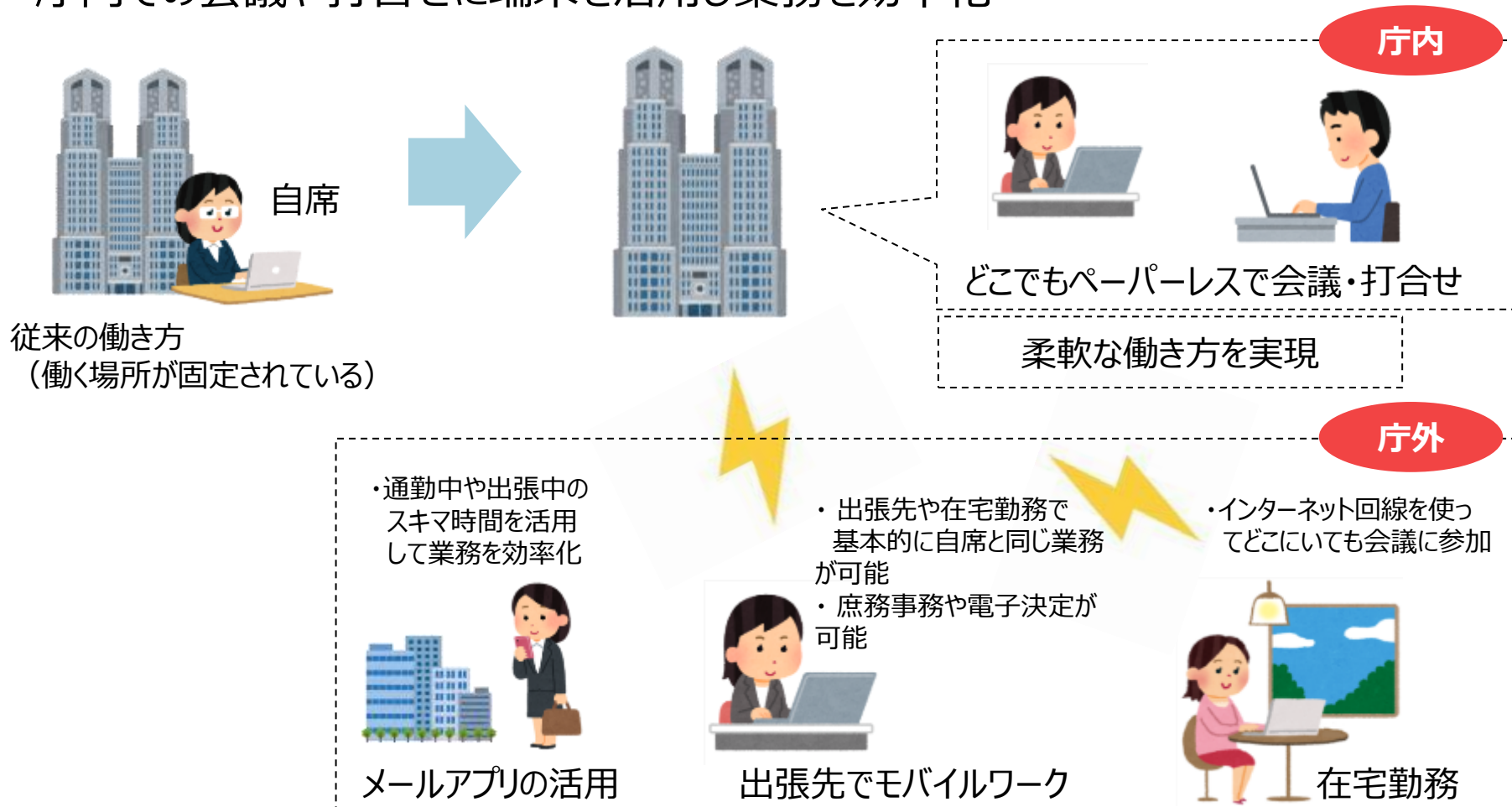
◆ 管理職へTAIMSメールアプリ（TAIMSメールを個人のスマートフォンで送受信）の導入

- 機能
 - ・ TAIMSメール・予定表を各自が携帯するスマートフォンやタブレットで利用可能
- 時期
 - ・ 試行期間を経て平成30年10月より本格導入

③ ICTの整備・活用 (3/3)

【参考】新しいT A I M S 端末の活用

普段使っている端末を自席以外の場所でも、基本的に自席と同様に業務が可能
庁内での会議や打合せに端末を活用し業務を効率化



④ 人材育成・能力開発の充実 (1/2)

a : 人事交流の拡充

(仕組み改革としても実施)

改革の方向性／達成目標

限られた職員の育成のための人事交流から、組織全体の活性化を促進するための人事交流へと目的を転換し、職員の国際力や専門力の向上、組織的なネットワークの構築等を図るため、若手をはじめ多くの職員に派遣機会を付与するとともに、外部人材を積極的に受け入れるなど、国内外の人事交流を大幅に拡大する。

〔達成目標〕 ○平成32年度までに、平成29年度対比で国内外の他団体等への派遣規模を20名増（最終目標75名増）、民間・外国人材の都庁組織への受入れを35名増（最終目標50名増）

これまでの取組の成果

*平成29年度民間・海外との交流実績：〔派遣〕41名〔受入〕42名

- 平成30年7月、都庁組織外で得られる知見や経験を、今後の都職員の人材育成の重要な要素として位置づけ、多様な主体との人事交流を拡大するため、「東京都人事交流指針」を新たに策定した。
- 各局は、施策の課題や展望を踏まえた職員育成の観点から、平成31年度以降の交流計画を作成した。
- 平成30年10月、幅広い業種から職員受入れを行うため都に派遣を希望する企業を公募する仕組みを導入した
- 平成30年度から海外との交流について研修先を選択できる庁内公募制度やCIR*の受入れを新たに実施した。

*CIR：国際交流員（Coordinator for International Relations）

今後の取組

- 東京都人事交流指針に基づき国内外の他団体との人事交流規模を拡大するとともに、今後の事業展開の参考にするための調査や職員の国際的視野の醸成を目的とした新プロジェクトにより、職員の海外派遣を推進する。

主な取組内容	30(2018)年度	31(2019)年度	32(2020)年度	33(2021)年度以降
①国内外の他団体等への派遣規模拡大 ②民間・外国人材の都庁組織への受入拡大 ③国際競争力強化プロジェクト	指針策定 公募導入 計画作成	①派遣20名増 ②受入20名増 ③500名	①派遣20名増 ②受入35名増 ③500名	①派遣75名増 ②受入50名増 ③500名

④ 人材育成・能力開発の充実 (2/2)

b : 研修受講環境の改善

改革の方向性／達成目標

都庁職員の業務能力向上や自己啓発を促すため、職員が積極的に研修を受講できるよう、受講時の時間的・場所的な制約を軽減し、個々のニーズに合った研修を提供するなど研修受講環境を改善していく。

これまでの取組の成果

- 平成30年7月、研修所内にサテライトオフィスを設置し、研修前後の時間を活用したメール確認や緊急時の業務従事を可能にするテレワーク端末を配備した。
- 平成30年度、事業所空スペースを有効活用し、中央研修の一部を多摩地域で開催し、研修会場を分散化した。
- 平成30年度、知識・スキル・能力一覧表を活用し、各職場のニーズを踏まえた資格取得支援メニューの見直しを実施した。

今後の取組

- T A I M S 未配備職場でも受講が可能となる新たなeラーニングシステムの構築や、各局等研修スペースや研修資料の共有化を進め、研修受講環境の改善を図る。

主な取組内容	30(2018)年度	31(2019)年度	32(2020)年度	33(2021)年度以降
①新たなe-ラーニングシステムの構築	次期システム検討	システム構築・試行	本格運用	
②研修担当者・研修受講者の利便性向上	研修所内サテライトオフィス開設	各局等研修スペース・研修資料の情報共有化		

⑤ 人事制度の改革 (1/12)

a : テレワークの拡大

改革の方向性／達成目標

育児、介護等を抱える職員の生活と仕事の両立だけでなく、災害時や臨時・突発事態への対応を可能とするため、ICTを活用した、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方・テレワークを実現していく。

これまでの取組の成果

- 平成29年4月 在宅勤務型テレワークの試行を開始した。
- 平成30年4月 全局等にモデル職場を拡大した（在宅勤務用端末を局等に1台以上配備）。
- 平成30年7月 都庁テレワーク・デイズを実施した（7/23～7/27：約1,650人の職員がテレワーク体験）。常設サテライトオフィス（2か所）を開設した。（7/24）
- 平成30年度第4四半期 本庁の管理職を中心に本庁職場に新TAIMS端末を先行導入した（約3,000台）。

今後の取組

主な取組内容	30(2018)年度	31(2019)年度	32(2020)年度	33(2021)年度以降
①テレワークを活用した働き方改革の実現	テレワーク試行	テレワーク本格実施		
②新TAIMS端末※の導入 ※薄型・軽量、無線対応で持ち運びに適したPC	本庁の管理職及び 先行配備職場		本庁全職員～	

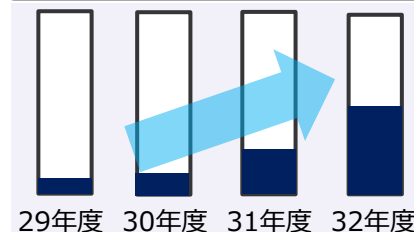
⑤ 人事制度の改革 (2/12)

テレワークの拡大

1 2020年に向けた目標

- ◆ 東京2020大会期間中の交通混雑緩和にも貢献するため、2020年までに段階的にテレワークを拡大していく。
- ◆ 大会後も、テレワークを都庁の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ができるようにする。

大会時の交通混雑緩和に向けたイメージ



32年度の夏
(大会期間)は
本庁職員の約半数が
テレワーク・時差勤務・
休暇取得等へ

2 取組状況

項目	取組状況
制度運用 / ICT環境	<ul style="list-style-type: none"> ○ 平成29年4月から在宅勤務型テレワークの試行を開始 ○ 効果検証しつつ制度・運用面を充実 ○ 被災地支援の緊急業務でも活用拡大 <p>【29年度開始時】 在宅勤務型 モバイル端末5台・30職 場で試行スタート</p> <p>拡大 →</p> <p>【現在】 在宅勤務型 モバイルワーク サテライトオフィス 端末約130台・全局等にモデル職場拡大 タブレットを本庁部長級以上に配備</p> <p>拡大 →</p> <p>【30年度第4四半期】 本庁 管理職等 新TAIMS端末を 3,000台先行導入</p> <p>今後さらに 充実 →</p> <p>【31年度以降】 本庁 全職員 新TAIMS端末を 導入予定</p> <p>※今後、職員の端末の更新時期にあわせ、モバイル可能な新端末の導入等更にICT環境を充実</p>
気運醸成 ・ 意識改革	<ul style="list-style-type: none"> ○ 「都庁テレワーク・デイ」(毎月第3月曜日)と「都庁テレワーク・デイズ」(平成30年7月)の実施 ○ 「働き方改革推進ミーティング」で取組状況等を全庁で情報共有 ○ 庁内イントラネットで職員の声やメリット等の情報を発信

⑤ 人事制度の改革 (3/12)

常設サテライトオフィスについて

◆運用開始

平成30年7月24日(火)～

常設は初

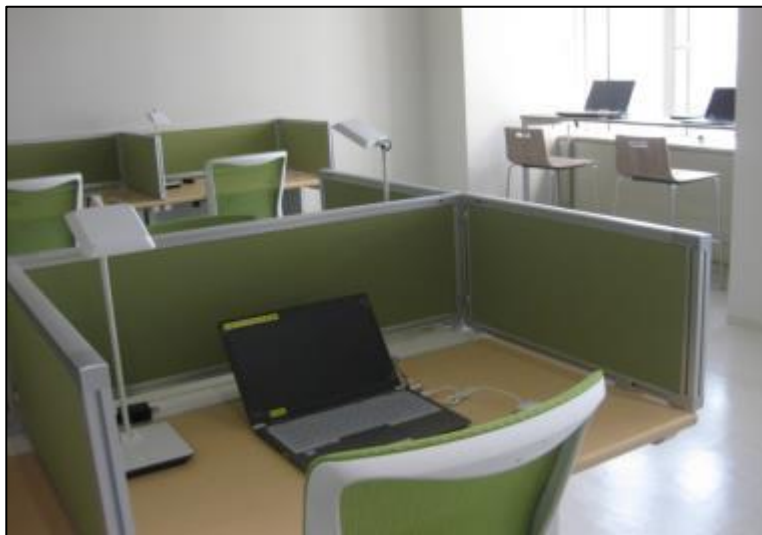
◆開設場所(2箇所)

事業所からの出張者を想定

研修受講者を想定

①東京都庁第一本庁舎25階(端末:9台設置)

②東京都職員研修所(端末:10台設置)



電子メールの確認、資料の作成など、都職員が通常、執務室で業務用端末を用いて行っている業務を、出張や研修の前後の時間に、サテライトオフィスで実施することが可能

時間の有効活用など生産性の向上やライフ・ワーク・バランス推進に寄与

⑤ 人事制度の改革 (4/12)

b : フレックスタイム制・変形労働時間制の導入

改革の方向性／達成目標

都庁職員のライフ・ワーク・バランスを推進するとともに、都庁の諸課題に的確に対応できる生産性の高い執行体制を構築するため、柔軟で多様な働き方を可能とするフレックスタイム制・変形労働時間制を導入していく。

これまでの取組の成果

- 平成30年4月より、フレックスタイム制を本庁職場に本格導入した。
(導入後5か月で、約270人※が実施) ※実人数
利用者は多様な勤務パターンを設定し、各自のライフスタイルに合わせて活用している。
- 地方公務員法において適用が除外されている「1年単位の変形労働時間制」について、地方公務員への導入が可能となるよう、国に対して法改正等の提案要求を継続的に行っている。

今後の取組

- 柔軟で多様な働き方の選択肢が用意され、職員個々のライフスタイルに対応できる執行体制を整備していく。
- 1年単位の変形労働時間制等をはじめとする、時代に対応できる新しい働き方を継続的に追及する。

主な取組内容	30(2018)年度	31(2019)年度	32(2020)年度	33(2021)年度以降
①職員の制度理解に資する周知を継続、必要に応じて制度改善を検討 ②1年単位の変形労働時間制について、国に対し引き続き法改正要望等を実施	随時職員への制度周知、必要に応じて制度改善を検討			
	<div style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; padding: 5px; width: 40px; margin: 0 auto;"> 国への 提案要求 (前期) </div>	<div style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; padding: 5px; width: 40px; margin: 0 auto;"> 国への 提案要求 (後期) </div>	<div style="border: 1px dashed black; border-radius: 50%; padding: 5px; width: 150px; margin: 0 auto; display: inline-block;"> 要求実現の有無により提案要求を含め、国との協議継続 </div>	

⑤ 人事制度の改革 (5/12)

c : 超過勤務の削減・長時間労働の是正

改革の方向性／達成目標

都庁職員のライフ・ワーク・バランスを推進するとともに、都庁の諸課題に的確に対応できる生産性の高い執行体制を構築するため、総労働時間の短縮に向けた超過勤務の縮減、長時間労働の是正及び休暇の取得促進により、「残業ゼロ」の職場づくりを実現していく。

これまでの取組の成果

- 平成28年10月 20時完全退庁、残業削減マラソンの取組を開始
- 平成29年4月 「超過勤務の縮減に関する基本指針」を改定・各職場の実態に応じた自律的な取組を推進
- 10月 勤務間インターバル・土日連続勤務禁止の試行開始、20時完全消灯日（全庁・各部署）の取組開始
- 11月 都庁トップによる「都庁働き方改革」宣言を実施した。管理職に対し、長時間労働是正をコンプライアンスの一つとして認識するよう意識改革を進めた。
- 平成30年4月 長時間労働是正に向け、退庁時間を記録する取組を出先事業所も含めた全庁で開始した。

今後の取組

- これまでの「残業ゼロ」に向けた取組に加え、各局等の超勤等のデータを多角的に「見える化」することや、創意工夫事例・好事例を共有することを通じて、各局等が自局の働き方を俯瞰できるようサポートしていく。
- 働き方改革関連法の改正内容も踏まえ、一般職に比べ取得実績の低い管理職を含む全職員の年休15日取得の達成を目指すなど、職員の長時間労働を未然に防止し、健康確保に配慮した勤務環境を構築していく。

主な取組内容	30(2018)年度	31(2019)年度	32(2020)年度	33(2021)年度以降
①長時間労働の未然防止	職員の労働時間の適正把握により、管理職のマネジメントを発揮			
②職員の健康確保に配慮した勤務環境構築	勤務間インターバル等試行結果検証	職員の健康確保に配慮した勤務環境の構築		
		勤務間インターバル本格実施		

⑤ 人事制度の改革 (6/12)

超過勤務の縮減・長時間労働の是正

➤ 超勤時間は減少傾向。長時間労働面接対象者は平成29年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」(平成28年10月～)

・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K A・E・R Uタグ運動(平成29年5月～)

・各局等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(平成29年10月～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(平成29年12月～)

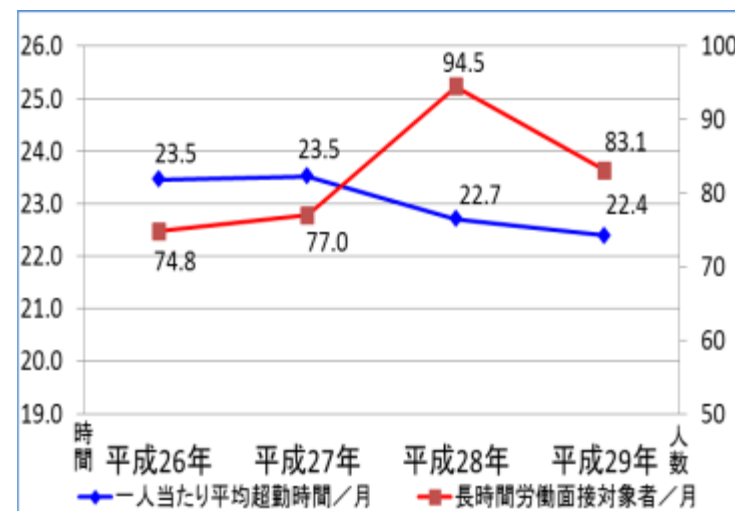
・超過勤務の有無にかかわらず客観的データに基づく職員の在庁状況把握を徹底→管理職の適切なマネジメントに活用

⑤ 20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

※職員の年次有給休暇取得については、「トライ20!クリア15!」をスローガンに管理職を含む全職員の15日取得を目標に推進

【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、又は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

⑤ 人事制度の改革 (7/12)

d : 育児関連休暇制度等の拡充

改革の方向性／達成目標

都庁職員のライフ・ワーク・バランスを推進するとともに、都庁の諸課題に的確に対応できる生産性の高い執行体制を構築するため、育児関連の休暇制度等を拡充していく。

[達成目標] ○平成31年度に、男性職員の育児休業取得率を15%に向上させる。

これまでの取組の成果

- 男性職員の育児休業取得率：7.0%（平成29年度）※知事部局等+公営企業
- 子どもの看護休暇の見直し（平成30年1月～）：健康診断・予防接種を受けさせる場合に認められる要件につき、対象年齢を「小学校就学前」から「中学校就学前」まで拡大した。
- 育児参加休暇の見直し（平成30年1月～）：配偶者の出産予定日前から育児参加休暇が取得できる対象となる「上の子」の要件につき、「小学校就学前」から「中学校就学前」まで拡大した。
- 時間休の上限見直し（平成30年4月～）：5日を上限としていた時間休につき、上限を撤廃した。

今後の取組

- フレックスタイム制やテレワークといった柔軟な働き方も駆使しながら、年次有給休暇も含めた育児・介護関連の休暇・休業などの取得推進等を通じて、育児・介護等と仕事を両立できる職場づくりを推進していく。

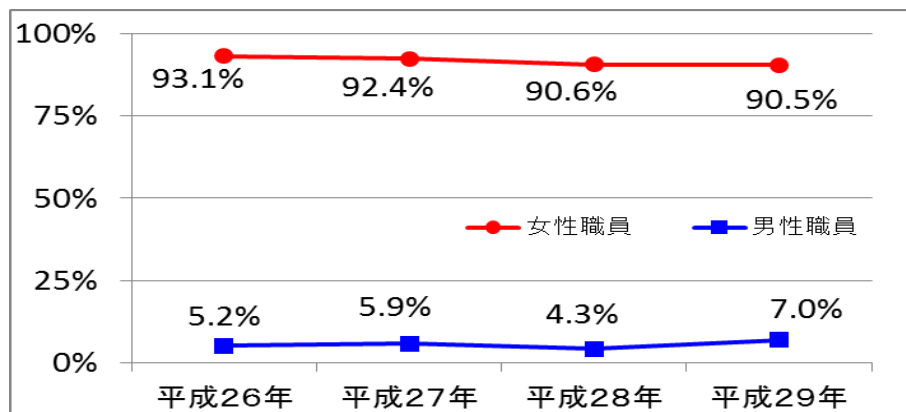
主な取組内容	30(2018)年度	31(2019)年度	32(2020)年度	33(2021)年度以降
・男性職員の育児休業取得率の向上	男性の育児参加に関する理解促進・気運醸成のための啓発及び周知			
	「育児参加プランニングシート」を活用した上司とのコミュニケーション強化			

⑤ 人事制度の改革 (8/12)

男性職員の育児参加推進

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% (平成29年度)	○ 平成31年度には 15% に向上させることを目指していく。

【育児休業取得率の推移(平成26年度～平成29年度)】



【男性職員の育児関連休暇取得率】

年	出産支援休暇※ ¹	育児参加休暇※ ²
26	87.2%	73.4%
27	87.6%	77.5%
28	85.1%	75.4%
29	86.1%	73.2%

※¹ 配偶者の出産時等に2日間取得できる休暇

※² 配偶者の出産後2か月(上の子がいる場合産前2か月も)に5日間取得できる休暇

- 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
- 育児参加プランニングシートの活用により育児期の働き方の計画などを早期共有する取組を開始(平成31年1月～)
- 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
- 職場向け啓発ポスターや子供が産まれる予定の男性職員向けガイドブック等を配布(平成31年2月～)

⑤ 人事制度の改革 (9/12)

e : 昇任選考制度の柔軟な運用

改革の方向性／達成目標


昇任選考の受験時期は、育児などのライフイベントと重なることが多いことから、管理職選考において、職員のライフスタイルに合わせた受験機会の拡充を実施していく。

これまでの取組の成果

- 平成30年度の管理職選考Aから、育児休業を取得中の職員を含め、一部の科目（事務系は択一、技術系は択一又は記述）の受験を可能とする制度改正を行った。
- 制度改正により、男性66名、女性26名の計92名が一部科目受験者として新たに受験を行った。

今後の取組

- 平成31年度選考から、育児休業中等であっても管理職選考A・Bの全部受験（論文・口頭試問等）を可能とする制度改正を行う。
- 引き続き、性別を問わず、意欲と能力のある職員が活躍できる制度・仕組みなどを整備していく。

主な取組内容	30(2018)年度	31(2019)年度	32(2020)年度	33(2021)年度以降
育児休業中等の管理職選考の範囲拡大				

⑤ 人事制度の改革 (10/12)

f : 女性職員の活躍推進

改革の方向性／達成目標

都庁の女性職員の活躍を推進するため、多様な視点での取組や、個々の職員が抱える昇任への不安払拭に向けて取組み、行政系の管理職に占める女性職員の割合を向上させていく。

[達成目標] ○行政系の管理職に占める女性職員の割合：平成32年には20%を達成し、平成37年には25%への向上を目指す。

これまでの取組の成果

- 管理職選考受験者増に向け、受験負担の軽減、管理職の魅力PR、積極的な受験勧奨等の取組を実施した。
 - ・行政系の管理職に占める女性職員の割合：19.8%（平成30年4月1日現在）
- 平成30年11月から、職員のキャリア形成支援・育児参加推進を図るため、管理職等を相談窓口とするキャリア・メンター制度について5局で試行を開始した。

今後の取組

- 女性職員の更なる活躍推進に向け、キャリア・メンター制度の試行状況等を踏まえ、今後の展開について検討していく。
- 平成31年度選考から、育児休業中等であっても管理職選考A・Bの全部受験（論文・口頭試問等）を可能とする制度改正を行う（再掲）。

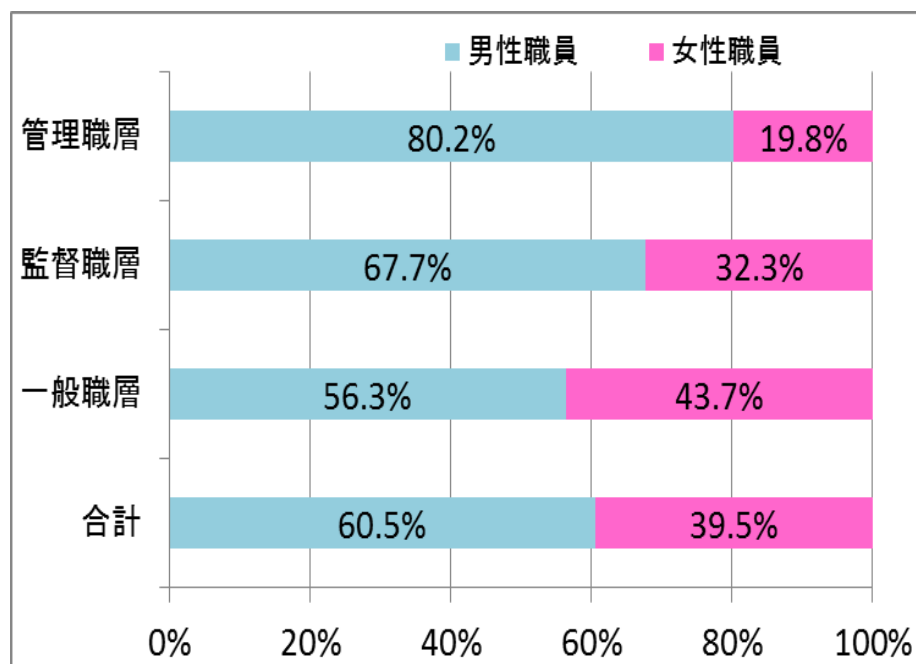
主な取組内容	30(2018)年度	31(2019)年度	32(2020)年度	33(2021)年度以降
①キャリア・メンター制度の試行	試行実施	試行検証を踏まえた検討		
②育児休業中等の管理職選考の範囲拡大（再掲）		改正実施		

⑤ 人事制度改革 (11/12)

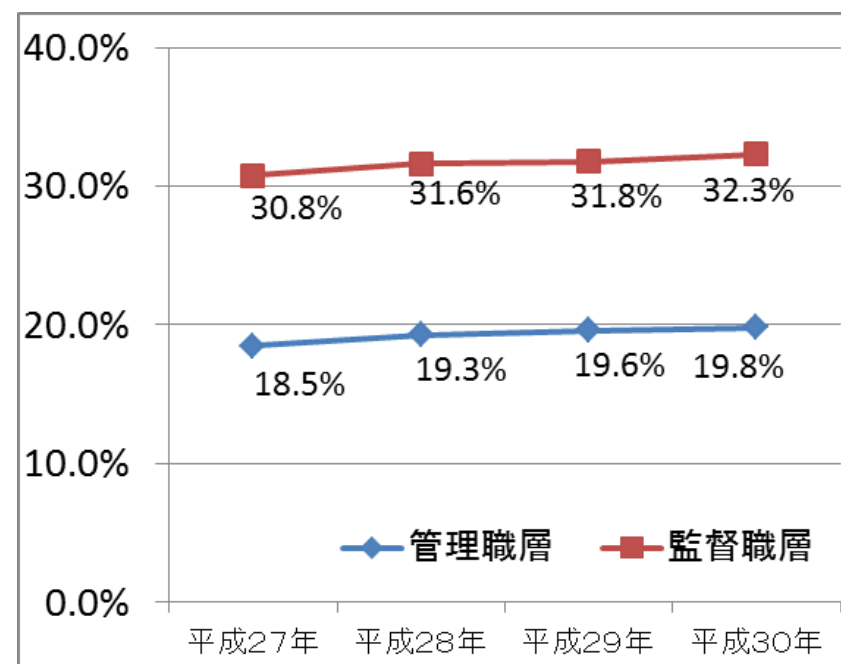
女性職員の活躍推進 [1 / 2]

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% (平成30年4月)	○平成32年には 20% を達成していく。 ○平成37年には 25% に向上させていくことを目指す。

【行政系職員の職層別女性割合 (平成30年4月)】



【管理職・監督職層の女性比率の推移】



⑤ 人事制度の改革 (12/12)

女性職員の活躍推進 [2/2]

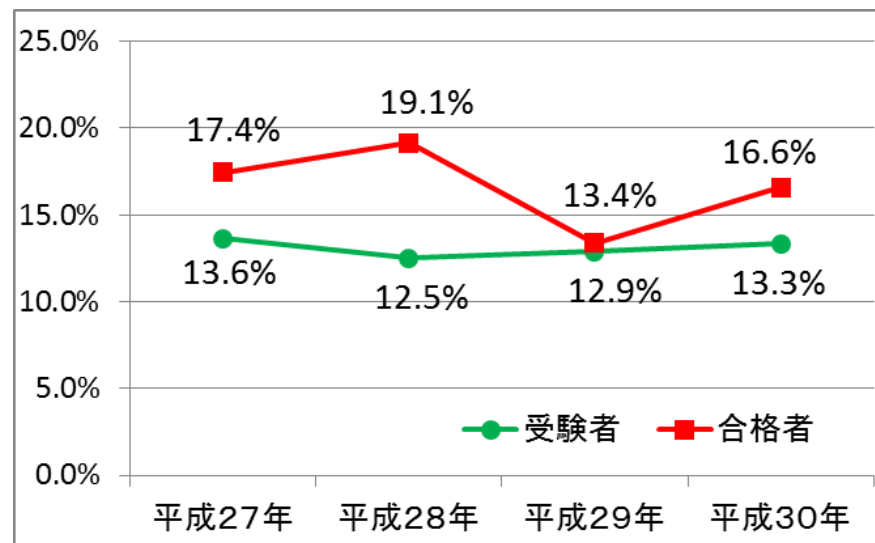
- 管理職選考は、試験制度による選考が大原則
(学歴や性別にとらわれない、能力・業績に基づく、実力本位の任用管理)
- 女性の管理職選考受験者増に向けた取組を実施
(受験負担の軽減、管理職の魅力PR、積極的な受験勧奨等)
- キャリア形成支援等の観点から職員個々の事情に対応したきめ細かい不安払拭の取組を実施
(キャリア・メンター制度の試行実施等)

<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】



⑥ 意識改革・組織風土改革 (1/2)

a : 新しい働き方(ワークスタイル)の確立に向けた行動指針の策定

改革の方向性／達成目標

都庁における新しい働き方(ワークスタイル)の確立に向け、無駄・過剰品質な資料の削除や会議の効率化、テレワークの活用等を通じ、超過勤務の縮減、ライフ・ワーク・バランスの一層の実現を目指す観点で、職員の日々の業務における行動指針を策定していく。

これまでの取組の成果

- 平成28年9月から、全管理職がライフ・ワーク・バランスを応援するための行動目標などを職場に宣言するイクボス宣言を実施した。
- 平成29年11月に知事をはじめ幹部職員による「都庁働き方改革」宣言を実施した。
- 新しい働き方(ワークスタイル)の確立に向け、「超勤縮減及びライフ・ワーク・バランス実現に向けた行動指針」を策定し、平成30年4月に施行した。

今後の取組

- 「超勤縮減及びライフ・ワーク・バランス実現に向けた行動指針」について、より一層の浸透を図る。

主な取組内容	30(2018)年度	31(2019)年度	32(2020)年度	33(2021)年度以降
継続的に職員への周知徹底を図り、理解を深めていく。				

⑥ 意識改革・組織風土改革 (2/2)

b : 360度フィードバック (マネジメント・レビュー) の導入

改革の方向性／達成目標

管理職のマネジメント力向上や意識改革を図り、効率的な仕事の進め方や残業ゼロに向けた組織風土改革を推進するため、「360度フィードバック (マネジメント・レビュー)」を実施していく。

＜概要＞・対象者の姿勢や行動について、部下や同僚（同一部内の課長級職員）を回答者として、匿名によるアンケートを実施
・アンケート結果について、上司から面談等を通じて対象者本人へフィードバックすることで、気づきを通じた行動改善を促進し、組織を活性化

これまでの取組の成果

- 平成29年度より、本庁の課長級職員を対象に制度を導入した。
 - ・平成29年度対象者：945人、総回答件数：11,044件
- 回答内容を基に、上司である部長級からフィードバックを行い、伸ばす部分、見直すべき部分を具体的に指導・助言することで、課長級職員の行動改善を促進した。

今後の取組

- 平成29・30年度の実施状況及び結果の検証・分析を踏まえ、必要な改善を図りつつ、対象拡大を検討していく。

主な取組内容	30(2018)年度	31(2019)年度	32(2020)年度	33(2021)年度以降
・360度フィードバック (マネジメント・レビュー) の導入対象拡大	本庁課長級実施	出先事業所・部長級への拡大を検討		
	実施状況及び結果の検証・分析			

(2) 見える化改革

○見える化改革の取組を始めるに当たり、各局等は最初に主要事業についての現状の棚卸しと点検／評価を行う「見える化」分析に取り組んだ。

現状の棚卸し

○何を成果指標（アウトカム）とし、その現状はどうなっているか、施策はどのような体系となっているか、施策に係る予算や人員の措置状況、都・国・区市町村の権限と責任の分担の状況、監理団体や民間との実施の分担等の状況等について整理した。

点検／評価

○改革の3原則に照らして、他都市や民間との比較（ベンチマーク）といった客観的な分析等により、点検／評価を行った。

○点検／評価の結果を踏まえ、各局等は、平成32年度以降も見据えて改革の方向性を検討した。

○以上の取組により、各局等は報告書を作成し、平成29年度に15ユニット、平成30年度に43ユニットの報告を行い、平成30年度をもって、全ての事業ユニットの報告を完了した。今後は、報告書に基づきPDCAサイクルを回し、着実に取組を進めていく。

事業ユニット一覧

【29年度分析】見える化改革の対象となっている事業ユニット(15ユニット)

：仕組み改革の対象となっている事業ユニット(11ユニット)

【30年度分析】見える化改革の対象となっている事業ユニット(43ユニット)

担当局	ユニット番号	事業ユニット名(案)
政策企画局	1	政策企画機能
	2	報道
	3	都市外交
青少年・治安対策本部	4	青少年・治安対策
総務局	5	人材マネジメント
	6	ICT基盤
	7	監理団体等
	8	人権啓発
	9	区市町村
	10	防災・災害応急対策
	11	公立大学法人首都大学東京
財務局	12	入札・契約
	13	財政マネジメント
	14	事業評価
	15	都有財産(都有地の利活用など)
	16	都有施設建築・保全
主税局	17	税務行政
生活文化局	18	情報公開・広報広聴
	19	男女平等参画
	20	消費生活対策
	21	文化施設
	22	私立学校振興
	23	共助・共生社会づくり
オリンピック・パラリンピック準備局	24	スポーツ振興

担当局	ユニット番号	事業ユニット名(案)	
都市整備局	25	防災まちづくり	
	26	交通政策	
	27	建築指導	
	28	住宅施策	
	29	都営住宅建設・管理	
	30	土地区画整理・市街地再開発	
	環境局	31	省エネルギー・温暖化対策
32		環境改善	
33		自然環境の保全・利用	
34		資源循環・廃棄物対策	
福祉保健局		35	子供・家庭施策
		36	高齢者施策
	37	障害者施策	
	38	生活福祉施策	
	-	保健・医療施策 (従前の3ユニット<39.40.42>を統合)	
	41	健康安全施策	
	43	福祉人材の養成・確保	
病院経営本部	44	病院事業	
産業労働局	45	中小企業支援	
	46	観光産業の振興	
	47	農林水産業対策	
	48	雇用就業対策	
	中央卸売市場	49	既設市場の運営・整備

担当局	ユニット番号	事業ユニット名(案)
建設局	50	道路・街路整備事業
	51	道路管理事業
	52	河川事業
	53	公園・霊園事業
港湾局	54	臨海地域開発
	55	東京港整備・管理
	56	海岸保全施設
	57	島しょ等港湾・漁港・空港・海岸
	58	視察船事業
会計管理局	59	会計管理事務
教育庁	60	学校運営・支援
	61	社会教育・生涯学習
東京消防庁	62	救急活動
	63	消防
交通局	64	バス、都電、日暮里・舎人ライナー
	65	地下鉄
	66	発電
水道局	67	水道
	68	工業用水道
下水道局	69	下水道事業
人事委員会事務局	70	職員の採用試験・選考
監査事務局	71	監査

【 民間活力の活用、効率的・効果的な事業実施手法の例 】

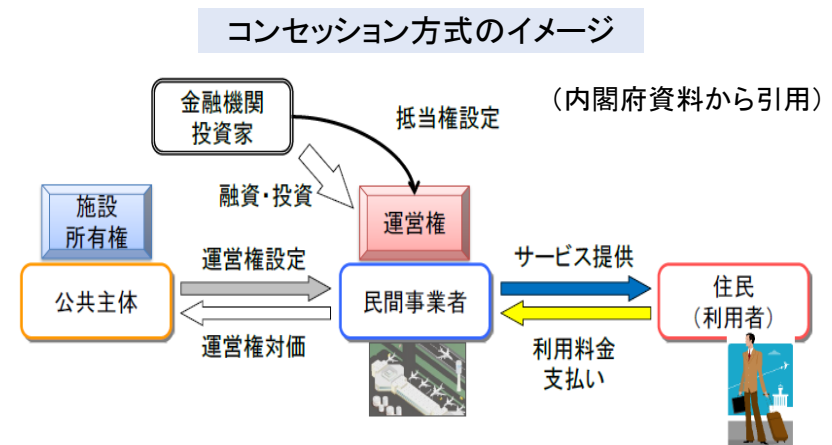
「見える化」の結果を踏まえて事業の改革・改善等を行っていく際には、民間活力の活用や効率的・効果的な事業実施の観点で、コンセッション方式や独立行政法人制度といった手法を、事業・施設の特성에応じて積極的に活用していく必要がある。

<コンセッション方式>

コンセッション方式とは：
利用料金の徴収を行う公共施設について、施設の所有権を公共主体が有したまま、施設の運営権を民間事業者に設定する方式

都におけるこれまでの活用：
平成31年度に開設する有明アリーナについてはコンセッション方式による運営が予定されており、事業者の選定手続が進められている。

今後の活用：
コンセッション方式は、公共施設の運営に民間の経営手法・創意工夫を生かす新たな手法として注目されている。
民間事業者による自由度の高い施設運営で、住民サービスの向上が期待できることはもとより、施設の設置者としても運営権の対価を得られるなどのメリットがある。



国が指定する重点分野

- 空港
- 水道
- 下水道
- 道路
- 文教施設
- 公営住宅
- クルーズ船向け旅客ターミナル施設
- MICE施設
- 公営水力発電
- 工業用水道

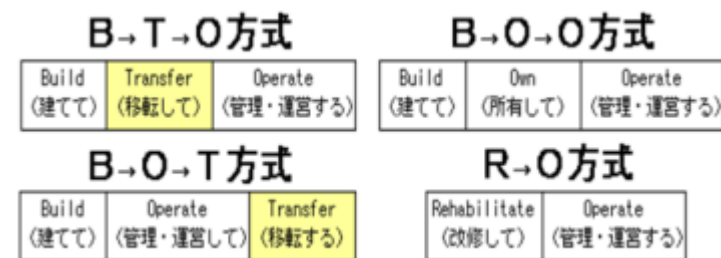
(PPP/PFI推進アクションプラン(平成30年改定版))

<コンセッション方式以外のPFI>

PFI (Private Finance Initiative) とは：
民間の資金と経営能力・技術力（ノウハウ）を活用し、
公共施設等の設計・建設・改修・更新や維持管理・
運営を行う公共事業の手法（コンセッション方式も
PFI手法の一つ）

都におけるこれまでの活用：
施設の新規整備を中心に、現在までに10件のPFI事業
が実施されてきている。

今後の活用：
引き続き、施設の設置や更新等に当たっては施設の性質を勘案し、PFIの活用を検討する必要
がある。



PFIの主な事業方式
(内閣府HPから引用)

PFIを導入することができる施設

公共施設	道路、鉄道、港湾、空港、河川、公園、水道、下水道、工業用水道等
公用施設	庁舎、宿舎等
公益的施設	賃貸住宅及び教育文化施設、廃棄物処理施設、医療施設、社会福祉施設、更生保護施設、駐車場、地下街等
その他の施設	情報通信施設、熱供給施設、新エネルギー施設、リサイクル施設（廃棄物処理施設を除く。）、観光施設、研究施設、船舶・航空機等の輸送施設及び人工衛星

(民間資金等の活用による公共施設等の整備等の促進に関する法律 第2条第1項)

＜地方独立行政法人制度＞

地方独立行政法人制度とは：

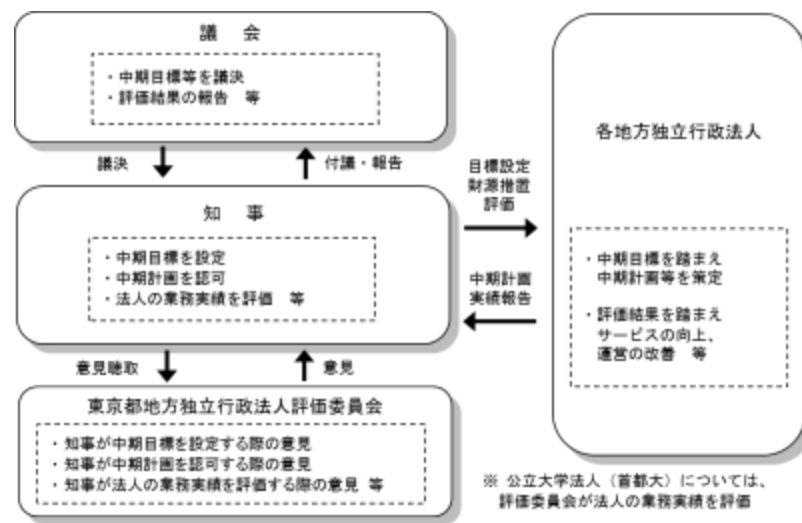
民間主体に委ねては確実な実施が確保できないおそれがある事業を効率的・効果的に行うため、地方公共団体が設置する法人が事業を担う仕組み

都におけるこれまでの活用：

公立大学法人首都大学東京、東京都立産業技術研究センター、東京都健康長寿医療センターの三つの法人が設置されている。

今後の活用：

他自治体での活用事例等も踏まえつつ、適切な活用を図っていく。



地方独立行政法人制度の仕組み
(平成30年度以降(東京都における運用))

地方独立行政法人制度の対象業務

- ① 試験研究
- ② 大学の設置・管理
- ③ 公営企業に相当する事業の経営(水道、工業用水道、軌道、自動車運送、鉄道、電気、ガス、病院)
- ④ 社会福祉事業の経営
- ⑤ その他の公共的な施設で政令で定めるものの設置・管理

(地方独立行政法人法(平成15年法律第118号) 第21条)

<指定管理者制度>

指定管理者制度とは：

公の施設（住民の福祉を増進する目的をもって、地方公共団体が設置し、住民の利用に供する施設）の管理を、民間事業者を含む法人その他の団体に行わせる制度

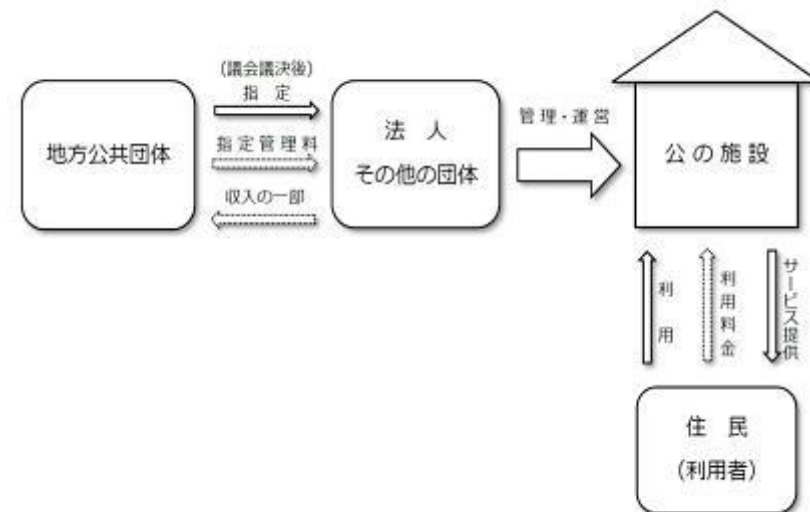
都におけるこれまでの活用：

幅広い分野の施設で活用されており、平成30年4月1日時点で204の施設において、導入されている。

今後の活用：

平成15年の地方自治法改正で制度が創設されて以降、直営によらない施設の管理手法として定着してきた。

施設の特性や目的に応じた管理・運営が可能となるよう、必要に応じて運用改善を検討しているところである。



指定管理者制度の仕組み

目次 1 見える化改革の取組状況等

平成29年度報告ユニット

ユニット番号	事業ユニット名	担当局	項
4	青少年・治安対策	青少年・治安対策本部	69
17	税務行政	主税局	71
24	スポーツ振興	オリンピック・パラリンピック準備局	73
25	防災まちづくり	都市整備局	75
31	省エネルギー・温暖化対策	環境局	77
43	福祉人材の養成・確保	福祉保健局	79
45	中小企業支援	産業労働局	81
51	道路管理事業	建設局	84
58	視察船事業	港湾局	86
59	会計管理事務	会計管理局	88
60	学校運営・支援	教育庁	90
62	救急活動	消防庁	92
66	発電	交通局	94
68	工業用水道	水道局	96
69	下水道事業	下水道局	98

平成30年度報告ユニット

ユニット番号	事業ユニット名	担当局	項
8	人権啓発	総務局	100
9	区市町村	総務局	100
10	防災・災害応急対策	総務局	101
11	公立大学法人首都大学東京	総務局	101
16	都有施設建築・保全	財務局	102
19	男女平等参画	生活文化局	102
20	消費生活対策	生活文化局	103
21	文化施設	生活文化局	103
22	私立学校振興	生活文化局	104
23	共助・共生社会づくり	生活文化局	104
26	交通政策	都市整備局	105
27	建築指導	都市整備局	105
28	住宅施策	都市整備局	106
29	都営住宅建設・管理	都市整備局	106
30	土地区画整理・市街地再開発	都市整備局	107
32	環境改善	環境局	107
33	自然環境の保全・利用	環境局	108
34	資源環境・廃棄物対策	環境局	108
35	子供・家庭施策	福祉保健局	109
36	高齢者施策	福祉保健局	109
37	障害者施策	福祉保健局	110
38	生活福祉施策	福祉保健局	110
-	保健・医療施策	福祉保健局	111
41	健康安全施策	福祉保健局	111
44	病院事業	病院経営本部	112
46	観光産業の振興	産業労働局	112
47	農林水産業対策	産業労働局	113
48	雇用就業対策	産業労働局	113
49	既設市場の運営・整備	中央卸売市場	114
50	道路・街路整備事業	建設局	114
52	河川事業	建設局	115
53	公園・霊園事業	建設局	115
54	臨海地域開発	港湾局	116
55	東京港整備・管理	港湾局	116
56	海岸保全施設	港湾局	117
57	島しょ等港湾・漁港・空港・海岸	港湾局	117
61	社会教育・生涯学習	教育庁	118
63	消防	消防庁	118
64	バス、都電、日暮里・舎人ライナー	交通局	119
65	地下鉄	交通局	119
67	水道	水道局	120
70	職員の採用試験・選考	人事委員会事務局	120
71	監査	監査事務局	121

目次 2 見える化改革の取組事例

○平成29年度報告ユニットについては、平成30年度を中心とした改革の取組状況等の事例を掲載

※改革の3原則である「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）」のうち特に重視している視点を示した。

都：都民ファースト 情：積極的な情報公開 ワ：賢い支出（ワイズ・スペンディング）

ユニット番号	事業ユニット名	取組状況等の事例			重視している視点※			項
					都	情	ワ	
4	青少年・治安対策	子供の安全対策	多様な主体（市民ランナー）との連携事例	○		○	70	
17	税務行政	税務の集約化やAIによる自動応答対応	都民向け窓口のワンストップ化・AIの活用事例	○	○	○	72	
24	スポーツ振興	スポーツを実施する場の確保・活用	指定管理者や大学・企業等との連携事例	○	○		74	
25	防災まちづくり	不燃化の加速	分かりやすい情報提供・監理団体の積極的な活用事例	○	○		76	
31	省エネルギー・温暖化対策	中小事業者へのアプローチ手法の見直し	多様な主体との連携強化・事業者取組意欲喚起の事例	○			78	
43	福祉人材の養成・確保	職場環境の改善	中小事業者への支援強化・ICT等活用による業務負担軽減事例	○			80	
45	中小企業支援	局と監理団体による施策の見直し	監理団体と連携した施策の棚卸・見直し事例	○		○	82	
		インキュベーション施設の廃止	既存事業のスクラップ事例			○	83	
51	道路管理事業	ICTを活用した道路維持管理	ICTや新技術の活用事例	○		○	85	
58	視察船事業	視察船事業の改善	利用者サービス充実・効率的な運営の事例	○	○	○	87	
59	会計管理事務	キャッシュレス化の推進	キャッシュレス化による業務改善事例	○			89	
60	学校運営・支援	教員の負担軽減・教育の質の向上	効果的な学校支援体制の検討事例	○			91	
62	救急活動	救命講習の受講促進と応急手当の実施率向上	受講促進のための制度改正・受講者の利便性向上事例	○			93	
66	発電	経営の方向性にかかる検討	事業の運営手法等の検討事例	○		○	95	
68	工業用水道	工業用水道事業の廃止を含めた検討	事業のあり方の抜本的な見直し事例			○	97	
69	下水道事業	デマンドレスポンスの取組	電力安定化・コスト縮減などの効率化事例	○		○	99	

【4】青少年・治安対策

報告月	報告書要旨		これまでの取組状況（・）と31年度以降の取組（➤）
平成 29年 11月	分析 要旨	<ul style="list-style-type: none"> 犯罪や事故の発生件数は、総数では改善 子供や高齢者等の弱者を狙った犯罪など、新たな犯罪や深刻な課題が存在 治安の良さは東京の魅力になっている一方で、更なる対策が求められている。 	<p>(1) 子供の安全対策</p> <ul style="list-style-type: none"> 子供に対し防犯教育ができる人材を育成する講座の開催（4回）や、小学校低学年の児童及びその保護者を対象とした啓発動画を作成 地域の防犯ボランティアの裾野を拡大するため、新たな「地域の見守りの眼」の担い手として市民ランナーによる見守り活動を推進 <ul style="list-style-type: none"> ➤ 今後、ランニング以外の活動に取り組む方も対象に、新たな「地域の見守りの眼」の担い手を拡大 <p>(2) 高齢者の交通安全対策</p> <ul style="list-style-type: none"> 高齢者の交通安全意識を高めるため、「高齢ドライバー交通安全セミナー」（2回）を実施 免許返納した高齢者等を対象に、自転車安全利用講習会（3回）を開催 <ul style="list-style-type: none"> ➤ 引き続き高齢者等へ交通安全の意識を高める啓発を実施 <p>(3) 再犯の防止等の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> 「東京都再犯防止推進計画検討会」を立ち上げ、国の「再犯防止推進計画」や、立ち直り支援に取り組んでいる各分野の関係者の意見等を踏まえ、「東京都再犯防止推進計画」策定に向けて検討中 <ul style="list-style-type: none"> ➤ 計画を踏まえ、再犯防止に資する取組を実施 <p>(4) 有害情報等からの保護</p> <ul style="list-style-type: none"> 青少年を「自撮り被害」などの性被害等から守るため、罰則規定を盛り込んだ東京都青少年健全育成条例を平成30年2月に施行 こどもネット・ケータイヘルプデスク「こたエール」でLINE相談の試行運用、フリーダイヤル化等を実施 <ul style="list-style-type: none"> ➤ 対象を拡充し、ネットリテラシー向上に資する取組を実施
	改革 の 方 向 性	<ul style="list-style-type: none"> 子供の安全対策として、子供の危険予測・回避能力向上を図るため、指導者の育成や家庭における教育を推進 高齢者の交通安全意識を高めるため、高齢者の特性を踏まえた更なる普及啓発を実施 	

子供の安全対策【多様な主体（市民ランナー）との連携事例】

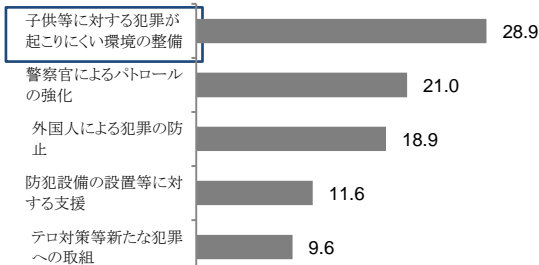
【概要】

▶ 地域の防犯ボランティアの裾野を拡大し、見守り活動を推進

課 題

- ・ 都内の刑法犯認知件数は、ピーク時の6割減を達成
- ・ 一方で、子供が被害者となる犯罪は依然として発生、子供の安全確保に対するニーズは高い

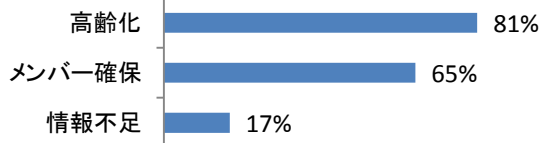
【図】治安対策の具体的要望施策(上位5件)



出典：都民生活に関する世論調査(H30.11)

- ・ 防犯ボランティア団体は、「高齢化」・「メンバー確保」の問題を抱えている

【図】団体が抱えている問題や課題(複数回答)



出典：防犯ボランティア団体に対するアンケート調査H27年度

取 組 状 況

● 民間の発信力を活かし、地域の防犯ボランティアの裾野を拡大

- ・ 日常生活の中で無理なく防犯活動をはじめてもらうため、習慣的にランニング活動を行う、市民ランナーに着目
- ・ 一般社団法人ランガールと「ランナーによる見守り活動」協定を締結(平成30年7月)
- ・ ランガール主催のランニングイベント(平成30年9月)でLED付きアームバンドを配布、ランナーに対し自分が暮らす街をランニングする際、地域の防犯の意識を持ちながら走ることを呼びかけ
- ・ ランニングイベントは各メディア(テレビやランニング雑誌、SNS等)にも取り上げられ、普段、行政との接点の薄い層にも見守り活動の重要性を幅広く発信

⇒ 今後、ランニング以外の活動に取り組む方も対象に、新たな「地域の見守りの眼」の担い手を拡大



<協定を締結>



<LED付きアームバンド>



<イベントでの啓発>



【17】 税務行政

報告月	報告書要旨		これまでの取組状況（・）と31年度以降の取組（➤）
平成 29年 12月	分析 要旨	<ul style="list-style-type: none"> 委託化は、人件費削減や都民サービスの向上効果がある。業務フローを分析したところ、委託化していない業務は、「公権力を行使する事務」「少量・分散している事務」「専門性が高い事務」の三つに分類される。 納税者から寄せられた意見・要望等について、現状では全てを体系的・網羅的に把握・管理できていない。 	<p>(1) 所内総合窓口の設置</p> <ul style="list-style-type: none"> 窓口業務のうち、集約化する業務を精査し、ロット量を確保することで委託化を検討 ➤平成31年4月から都税事務所1所で開催する、業務フロー・体制などの効果検証を行い、平成32年度以降、順次拡大 <p>(2) 証明書（郵送分）発行業務の集約化</p> <ul style="list-style-type: none"> 証明書の発行業務のうち、集約化する業務を精査し、ロット量を確保することで委託化を検討 ➤平成31年4月から運用開始 <p>(3) 納税者の声を記録・活用する仕組みづくり</p> <ul style="list-style-type: none"> 問合せを体系的・網羅的に把握・分析できる仕組みを構築 ➤申請様式改訂・HP更新などの業務改善やFAQの整備を図る。 <p>(4) HP上でのAIによる自動応答機能</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成30年度に実証実験を実施。結果を踏まえ、AIチャットボットサービスの導入を検討 ➤平成31年度にFAQを活用し、機能強化の上、システム構築、平成32年度にサービスを導入 <p>(5) 電話対応のコールセンター化・FAQの電話対応への活用</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤既存の仕組みとの調整・実施体制を検討し、試行実施 <p>(6) ICT活用等による効率化</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ICTの技術革新などを踏まえ、ICTの活用に適した税目・業務内容を検討していく。
	改革 の方向性	<ul style="list-style-type: none"> 委託による事務の効率化を図りつつ、将来的にはICTを活用した効率化を進めることで、納税者の利便性を高めていく。 納税者からの意見・要望等を全て把握し、的確に反映させる仕組みを構築することで、更なる納税者サービスの向上へつなげていく。 	

税務の集約化やAIによる自動応答対応【都民向け窓口のワンストップ化・AIの活用事例】

【概要】

- 更なる業務の委託化
 - ・ 所内総合窓口の設置・証明書（郵送分）発行業務の集約化・電話対応のコールセンター化
 なお、公権力を行使する事務は、委託化ではなく、ICT活用等により効率化・高度化
- 納税者の声を把握する仕組みづくり・納税者サービスの向上
 - ・ 納税者ニーズを把握の上、整理・活用し、ホームページ上でのAIによる自動応答機能の実証実験や、電話対応の迅速化など、納税者サービスの向上及び問合せ対応業務の効率化

課 題

- ・ 都税事務所内の申告書・証明書などの受付窓口は、税目ごとに分かれているため、来庁者は申告内容、証明内容にあわせて、複数の窓口に行かなければならない。
- ・ 証明書（郵送分）は、すべての都税事務所で受付を行っているため、事務処理が分散されて、効率性に欠けている。
- ・ 「時間や場所にとらわれず、気軽に問合せ・相談したい」という納税者ニーズへの対応

取 組 状 況

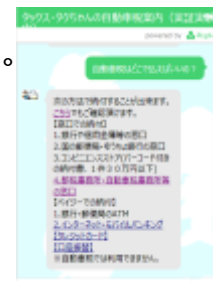
- 平成31年度は、都税事務所1所に **所内総合窓口を設置**（効果検証を行い、翌年度以降他所でも順次実施予定）
 ⇒ 来所者は1か所で目的を果たすことが可能となり、納税者の利便性が向上

2F 固定資産評価証明発行窓口

1F 法人二税申告受付窓口

1F 総合窓口
各種申告書受付
各種証明書発行

<総合窓口イメージ>
- 平成31年度に**証明書（郵送分）発行業務を集約**
 ⇒ 受付・発行を1か所に集約し効率的に処理することで、1件当たりの処理時間を短縮。また、申請者の利便性向上を図る。
 なお、委託化によりコストについても削減（▲2百万円）
- 「夜間・休日でも」、「税の専門用語を用いず気軽に」問合せ・相談できるよう、平成32年度に**AIチャットボットサービス**を本格実施（平成30年度に実証実験、平成31年度に機能強化の上、システム構築）



【24】スポーツ振興

報告月	報告書要旨		これまでの取組状況（・）と31年度以降の取組（➤）
平成 30年 1月	分析 要旨	<ul style="list-style-type: none"> • 都はスポーツ実施率70%に向け様々な施策を展開しているが、平成28年調査で低下（56.3%） • 今後は①ターゲット別アプローチの強化、②利用者ニーズを捉えた施設の魅力向上や運営の工夫、③アスリートの活用促進、④施策の担い手の機能強化など実行力のある仕組みづくりが必要 	<p>(1) スポーツを実施する機会の創出</p> <ul style="list-style-type: none"> • 「スポーツ博覧会」と「ニュースポーツEXPOin多摩」を統合し、スポーツへの関心・喚起の機会を拡大 ➤ 女性や働き盛り世代等、スポーツをあまり実施していない層への訴求効果を高められるよう、内容の充実を図る <p>(2) スポーツを実施する場の確保・活用</p> <ul style="list-style-type: none"> • パートナーシップ会議（平成29年度末設置）を通じて、都のスポーツ施設における利用者の声掲載や施設の美化などについて協力を要請し、改善 • 大学や企業等と協定を締結し、都民が利用できるスポーツ施設を拡大 ➤ 都のスポーツ施設のトレーニングルームにおいて早朝開館のテスト実施を予定
	改革 の方向性	<ul style="list-style-type: none"> • ①施策を実施率向上のカギとなる層に重点化 • ②指定管理者とのパートナーシップ会議（仮称）による都施策との連動性を確保・強化 • ③学校部活動や地域スポーツクラブとの連携強化 • ④監理団体の企画機能の強化や区市町村・民間等への展開力の強化などを検討 	<p>(3) 多様な主体との連携</p> <ul style="list-style-type: none"> • 関係団体と連携し、地域スポーツクラブの運営を担う人材の養成・研修を実施するとともに、クラブ間交流会を開催 ➤ 区市町村及び町会、保育園等が実施する事業に講師を派遣し、スポーツ・レクリエーションのノウハウを提供 <p>(4) 施策の担い手の機能強化</p> <ul style="list-style-type: none"> • 監理団体において、外部人材の活用や職員の適正配置等によるスポーツ事業の企画・調整機能を強化 ➤ 監理団体の機能強化を図るとともに、大会競技会場となる施設やアスリートなどの東京2020大会のレガシーを有効に活用しながら、施設運営やイベントを充実

スポーツを実施する場の確保・活用【指定管理者や大学・企業等との連携事例】

【概要】

- 都立スポーツ施設におけるソフト事業のメニューの多様化や利用機会の拡大
- 都と指定管理者が連携して施設の魅力を向上させるPDCAサイクルを構築
- 都立スポーツ施設の開館時間の延長や民間施設の活用など一層の場の確保

課 題

- これまで利用していなかった層や利用者のニーズを捉え、施設の魅力向上や運営の工夫が重要
- 施設を活用したソフト事業について、都の計画や参加者のニーズを踏まえ、都施策との連動性を更に高める新たな調整機能や事業メニューの充実が必要
- 公立のスポーツ施設に加え、新たにスポーツを実施する場の確保が必要（大学や企業等が所有するスポーツ施設など）

取 組 状 況

<取組状況>

- 都と指定管理者で構成されるパートナーシップ会議を設置
 - ・ 利用者の声の反映や施設的美観向上で施設の魅力を向上
 - ・ 平成31年度のソフト事業充実を検討
- 指定管理者の募集時に都との連携を高める新たな視点を追加



<駐輪禁止の案内看板を整理し、美観を向上(東京武道館)>

募集時に重視したポイント

- 女性や高齢者を対象とした新規事業によるメニューの多様化
- パートナーシップ会議など都との連携体制の確立
- 利用者ニーズを踏まえた施設運営
(利用者の声や改善策、アンケート結果等の公表など)

- 平成30年度より大学や企業等と協定を締結し、都民が利用できるスポーツ施設を拡大（7団体と締結【平成30年12月時点】）

<今後の取組>

- 東京武道館において早朝開館のテスト実施を予定
(トレーニングルームの開始時間を9時から7時30分に変更)

事業者からの提案

駒沢オリンピック公園総合運動場

(指定管理:平成31~34年度)

【女性向け】

レクリエーション体操

【高齢者向け】

ニュースポーツ体験セミナー

などの新規事業を平成31年度実施予定

【25】防災まちづくり

報告月	報告書要旨		これまでの取組状況（・）と31年度以降の取組（▶）
平成 29年 11月	分析 要旨	<ul style="list-style-type: none"> 不燃領域率の向上、建築物の耐震化に向けこれまで様々な施策を展開し改善を図ってきた。 一方で、目標達成（不燃領域率:70%（平成32年度）、耐震化率（緊急沿道）:90%（平成31年度）、耐震化率（住宅）:95%（平成32年度））に向けては、防災まちづくりの取組の一層の加速が必要 	<p>(1) 不燃化の加速</p> <ul style="list-style-type: none"> 不燃化特区の制度拡充の周知により、平成30年度からは2区増の4区において住替え支援の助成を実施 魅力的な移転先の整備事業の先行実施地区として、2地区で実施方針を公表（予定を含む） ▶ 魅力的な移転先整備事業の次期候補地区を検討 <p>(2) 事業実施体制の強化</p> <ul style="list-style-type: none"> (公財)東京都都市づくり公社が防災生活道路の用地折衝をはじめ、マンパワー不足の区の業務をサポート（平成30年度は4区から受託） <p>(3) 都民への周知</p> <ul style="list-style-type: none"> 総務局の東京都防災アプリにおいて、新たに指定した避難場所の情報を追加更新（29年度は地域危険度及び避難場所の情報掲載） ▶ 一層の情報の充実や検索機能の付加等を実施 <p>(4) 地域別の不燃領域率等の情報を見える化</p> <p>(4) 特定緊急輸送道路沿道建築物の耐震化</p> <ul style="list-style-type: none"> 特に倒壊の危険性が高い建築物（Is値0.3未満）の耐震改修等について助成を拡充 耐震化推進条例に占有者の責務等の追加を検討 <p>(5) 住宅の耐震化</p> <ul style="list-style-type: none"> 戸建住宅の所有者へ働きかけを行う区市町村へ、30年度より耐震改修等に係る補助制度を新設 分譲マンションにおいても、区市へのヒアリング等を通じて助成制度の新設や拡充を働きかけ、30年度は4区が補助を拡充
	改革 の方向性	<ul style="list-style-type: none"> 人事交流を通じたノウハウの蓄積や監理団体の活用を通じた事業の加速など、区のサポート体制を整備 エリア別の進捗状況（不燃領域率）を発信するなどの積極的な情報公開 防災生活道路の拡幅整備や既存コミュニティに配慮した魅力的な移転先の確保による不燃化の加速 建物所有者等の耐震化の取組を促進 	

不燃化の加速【分かりやすい情報提供・監理団体の積極的な活用事例】

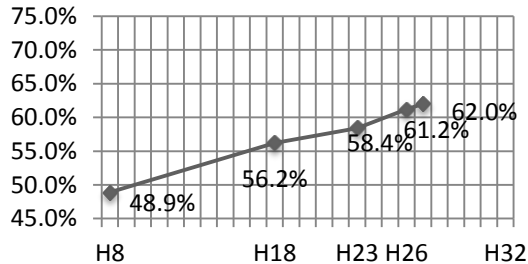
【概要】

- 危険なエリアの情報をスマートフォン等で確認できるようにするとともに、事業の進捗状況についても都民へ分かりやすい方法で情報発信
- 区のマンパワー不足を解消するため、監理団体を活用し、事業を加速

課 題

- ・ 様々な施策により不燃領域率は着実に向上

<整備地域(全28地域)全体の不燃領域率の推移>



不燃化の取組を加速させるためには、都民の一層の理解や事業実施主体である区のサポートが必要

(都民の一層の理解)

- ・ 居住エリアは安全なのか
- ・ 不燃化に向けた取組は進捗しているのか (区サポート)
- ・ 事業実施主体の区の担当が多岐にわたる業務を担当しているため、区の人材不足が発生

取 組 状 況

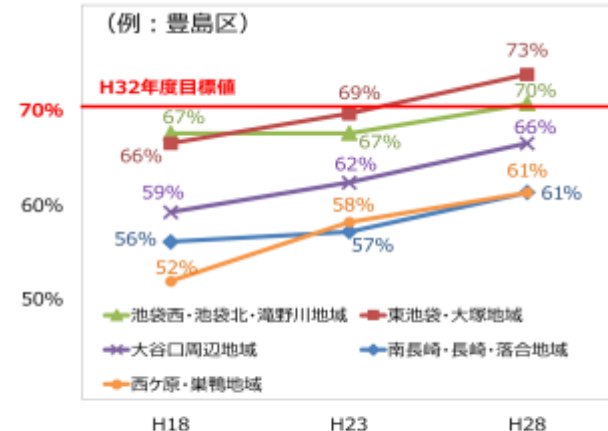
(情報提供の充実)

- 東京都防災アプリにおいて、平成29年度に地域危険度及び避難場所の情報を掲載し、平成30年度には新たに指定した避難場所の情報を追加更新 ⇒スマートフォン等で身近に防災情報を取得
- 地域別の不燃領域率等の進捗について、ホームページ上で見える化 ⇒事業の進捗を都民に分かりやすく発信

<東京都防災アプリに情報掲載>



<地域別の不燃領域率の進捗をHPで見える化>



(監理団体の積極的な活用)

- (公財) 東京都都市づくり公社による、区実施の防災生活道路の用地折衝等の受託の拡大に向け、連携を図りながら、平成30年度の体制を強化 (公社の区部の事務所を増設) ⇒区の不燃化の取組を支援 (平成30年度は4区から受託)

【31】省エネルギー・温暖化対策

報告月	報告書要旨		これまでの取組状況（・）と31年度以降の取組（➤）
平成 29年 12月	分析 要旨	<ul style="list-style-type: none"> 都のエネルギー消費量の2030年目標は、産業・業務部門で2000年比▲30%（▲17.5%）、家庭部門で▲30%（▲2.5%）、再エネ電力利用割合の2030年目標は、30%（11.1%） ※括弧内は2015年度実績 ①産業・業務部門のうち成果の出ている大規模事業所を除いた中小規模事業所対策、②家庭部門対策及び③再エネ導入拡大に向けた取組が必要 	<p>(1) 中小規模事業者対策</p> <ul style="list-style-type: none"> 地球温暖化対策ビジネス事業者のPR強化として省エネ提案事例等の広報を強化するとともに、省エネ診断の受診者にビジネス事業者を紹介する取組を実施 都内の地域金融機関や経済団体、経営支援団体と連携し、都の省エネ支援策の周知（補助金やグリーンリースの紹介等）を実施 地球温暖化対策報告書制度について、優れた取組を行った事業者を評価・公表する仕組みの追加や再生可能エネルギーの利用等に関する報告を求める仕組みを検討 <p>➤ 地球温暖化対策報告書制度の新たな取組に向けた準備</p>
	改革 の方向性	<ul style="list-style-type: none"> ①効果的な事業構築のための実態調査、多様な主体との連携強化、地球温暖化対策報告書制度改正を検討 ②世代等別のアプローチ手法、古い家電製品の買い替えや効率的な使用を促進する施策展開を検討 ③都有施設における再エネのショーケース化、再エネ利用率の段階的な引き上げを検討 	<p>(2) 家庭部門対策</p> <ul style="list-style-type: none"> チームもったいない参加団体と連携し、都民の特性・行動様式に応じた省エネに関する普及啓発を検討 <p>➤ チームもったいない参加団体とより強く連携し、都民が省エネ行動をとりやすい契機を捉えた普及啓発を実施</p> <p>➤ 家電等のCO2排出量を削減するため、長期使用中家電の最新型への買い替えを促す施策に取り組む</p> <p>(3) 都有施設での再生可能エネルギーの導入拡大</p> <ul style="list-style-type: none"> 都有施設における再エネ導入の見える化・ショーケース化に向けて、調査等を実施し具体策を検討 再エネ電気利用割合の向上にむけ、電気のグリーン購入の入札を推進（再エネ利用率20%以上の電力調達は、192施設で合計33,254kW） 見える化・ショーケース化に向け、先駆的設備の導入及び効果検証を実施 <p>➤ 都有施設での再エネ利用率の段階的な引き上げを検討</p>

中小事業者へのアプローチ手法の見直し【多様な主体との連携強化・事業者取組意欲喚起の事例】

【概要】

- より効果的な事業の構築にむけ、実態把握を十分に行った上で、多様な主体との連携を強化
- 各種支援策が有効に活用され、導入効果の周知により、省エネ機器等の自律的な普及を促進
- 事業者の取組意欲を高め、中小規模事業所での温室効果ガス排出量の削減対策を促進

課題

- 都の各種支援策の利用が一部の中小規模事業所に留まる
- 中小企業の経営改善の観点から省エネの取組を促す連携策が必要
- 地球温暖化対策ビジネス事業者登録・紹介制度(82者)を運用しているが、全体的な活動状況を把握していない
- 地球温暖化対策報告書の提出事業者には大企業が含まれるが、削減を促す取組が不十分

<参考>

- 都内中小事業所
→約66万所
- 報告書制度義務提出事業所
→約290者、約23,000所

取組状況

<取組状況>

- 都内金融機関や経営支援団体等（中小企業振興公社など）と連携し、経営改善の観点から、都の中小規模事業者向け各種支援策に関する普及啓発活動を強化
- 地球温暖化対策ビジネス事業者のPR強化として省エネ提案事例等8件をHP上で紹介
- 都が実施する省エネ診断事業の受診者に、ビジネス事業者を紹介する取組を実施（4件予定）
- 地球温暖化対策報告書制度への新たな仕組みの導入を専門家検討会において議論・検討した上で、パブリックコメントを実施
→CO2削減実績に着目し、優れた取組を行った事業者を評価・公表
→再エネ電力の調達や設備設置など、再エネ利用に関する報告を義務化

<今後の見込み>

- 地球温暖化対策報告書制度の改正内容について、準備・周知を実施
→平成31年度に事業者に周知し、平成32年度に施行予定

主体	都施策の普及啓発
地域金融機関	パンフレット配布(約5,000部) 取引先への啓発依頼
経営支援団体等	情報発信ツールで周知

助成事業実績①（オフィスビル）



<地球温暖化対策ビジネス事業者PR資料>

【43】福祉人材の養成・確保

報告月	報告書要旨		これまでの取組状況（・）と31年度以降の取組（▶）
平成 29年 12月	分析 要旨	<ul style="list-style-type: none"> 介護分野に焦点を当て、分析を行い、今後の介護人材の養成・確保の方策について検証 介護人材に関する課題は、「定着」と「採用」の大きく二つ。「定着」に関する「職場環境の改善」と「処遇改善」、「採用」に関する「ターゲット別のアプローチ」の3点について、支援の強化を検討していく必要がある。 事業実施体制について、より効果的な事業実施をできるようにする必要がある。 	<p>(1) 職場環境の改善</p> <ul style="list-style-type: none"> 訪問介護事業所を運営する事業者等へのアウトリーチ支援を実施 中小事業者による事業協同組合の設立・運営を援助 等 <p>(2) 処遇改善</p> <ul style="list-style-type: none"> キャリアパス導入促進支援事業の補助対象人数を緩和し、認定者数の増加を図った 介護職員の離職率の低下など、事業成果のあった事業者に対する助成制度を導入 等 <p>(3) ターゲット別のアプローチ</p> <ul style="list-style-type: none"> 若者の確保に向け、奨学金の貸与を受けた介護職員に対し、返済相当額を手当として支給し、計画的に人材育成に取り組む事業者を支援する事業を開始 シニアの確保に向け、退職前の従業員等に対して、介護技術に関する研修等を実施する企業に講師を派遣し、研修受講生が希望する場合には、就職支援を行う事業を開始 <p>(4) 事業実施体制</p> <ul style="list-style-type: none"> 総務部と生活福祉部の所管部署を統合・集約し、組織体制を強化 <p>(5) 福祉現場の実態調査</p> <ul style="list-style-type: none"> 都内の高齢・児童・障害サービス分野の事業所や養成施設へのヒアリングを実施し、中長期的な施策の検討 <p>▶ 各事業における効果検証や福祉現場の実態調査の結果等を踏まえ、より効果的な施策を実施していく。</p>
	改革 の方向性	<ul style="list-style-type: none"> 中小事業者への支援強化、区市町村を通じた支援、組織体制の強化など、これまでの分析から明らかになった課題について検討し対策を講じる。 中期的な視点に立った対策が必要な課題に対しては、東京都社会福祉協議会、東京都福祉保健財団や東京都福祉人材対策推進機構を活用して実態を把握・検証し、その結果を踏まえて改善していく。 今回の分析結果を踏まえ、障害部門・保育部門も同様に見直しを進めていく。 	

職場環境の改善【中小事業者への支援強化・ICT等活用による業務負担軽減事例】

【概要】

- 中小事業者への支援の強化、介護保険事業の運営主体である区市町村を通じた支援の実施を検討していく。
- 業務負担軽減のためのICTの活用や、次世代介護機器の普及促進を検討していく。

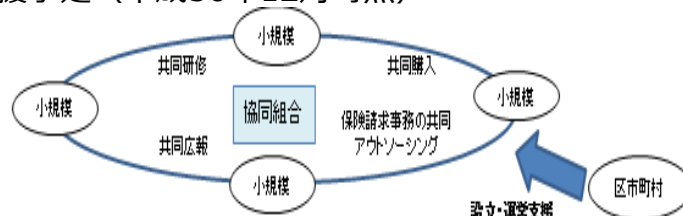
課題

- キャリアパス導入準備のための相談支援事業は、アウトリーチ支援(訪問支援)を採用し、中小事業者も支援を受けやすい工夫をしているが、事業者のやる気の有無に左右されてしまう。
- 居宅系介護事業者の約6割が小規模事業者であり、人材確保や育成等の個別の実施は困難であるが、協同実施のノウハウはない。
- 現場の業務については、書類作成等が煩雑で職員の負担となっており、業務負担の軽減のためのICT活用や次世代介護機器普及策の強化が必要

取組状況

<中小事業者への支援強化>

- 人事制度改善等支援事業を平成30年度から開始し、新たに25の介護サービス事業所に支援を行った(平成30年12月時点)。当事業では、集合研修・個別相談の機会を提供することで、各事業所に合った人事制度等の作成又は改善を支援し、これまでキャリアパス導入に取り組めなかった中小事業者の取組促進を図った。
- 区市町村介護人材緊急確保対策事業費補助金の活用により、中小事業者による事業協同組合の設立・運営の支援等を実施し、平成30年度に1自治体支援予定(平成30年12月時点)



<業務負担の軽減>

- ICT導入に関する実態調査を実施し、課題を分析。また、次世代介護機器については導入経費の助成を行い、平成30年度に43事業者支援予定(平成30年12月時点)

<次世代介護機器の活用イメージ>



【45】 中小企業支援

報告月	報告書要旨		これまでの取組状況（・）と31年度以降の取組（➤）
平成 29年 11月	分析 要旨	<ul style="list-style-type: none"> • 創業支援：民間インキュベーション施設の開設が活発化しており、都施設の一部見直しが必要 • 経営基盤の強化：相談支援のリーチ率は他県と比較して低いため、情報発信や現場力を強化 • 新技術・新サービスの創出：利用者にわかりづらい、類似している事業が存在しているため、情報公開の推進・事業体系の見直しが必要 • 販路開拓：「個人消費」「営業力強化」等の課題解決に向け、公社ノウハウを活用した支援を充実 	<p>(1) 「見える化」分析による事業の見直し</p> <ul style="list-style-type: none"> • 都のインキュベーション施設、1施設を廃止 ➤ 都のインキュベーション施設、2施設を廃止 <p>(2) 検証PTの設置</p> <ul style="list-style-type: none"> • 中小企業の現場を熟知する中小企業振興公社と検証PTを設置 <p>(3) 施策の棚卸</p> <ul style="list-style-type: none"> • 施策の現状等を議論（平成30年1月～3月） <p>(4) 新たな施策の方向性</p> <ul style="list-style-type: none"> • 棚卸で把握した施策の現状・課題を踏まえ、次年度予算に向けて議論（平成30年5月～6月） • 7月以降も引き続き、都と公社で意見交換を行いながら、次年度予算の要求内容を精査 • 上記を踏まえ、時代や中小企業のニーズに沿った施策を展開できるように、個別の事業について次年度予算要求に反映。その際、終期を迎えた事業は内容を精査し、新たに構築
	改革 の方向性	<ul style="list-style-type: none"> • 本分析を平成30年度の予算要求へ反映 • 平成30年6月末までに新たな施策の見直しを（公財）東京都中小企業振興公社と共に実施 <p>①施策の棚卸し ②新たな施策の方向性</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 主な内容として、開業率の向上に向け、創業に対する意識変革につながるようシニア層に対する支援を充実するとともに、多摩地域での創業支援拠点を整備。事業承継については、親族外承継の充実を図るなど支援を強化。また、ICTの活用促進や成長分野への参入支援、海外展開等についても適宜事業内容を拡充 ➤ 「中小企業振興に関する中長期ビジョン（仮称）」の内容も踏まえながら、中小企業の事業活動を積極的に後押し

局と監理団体による施策の見直し【監理団体と連携した施策の棚卸・見直し事例】

【概要】

- ▶ 「新たな施策の見直し」については、現場の生の情報や支援ノウハウを持つ東京都中小企業振興公社と共に実施

課 題

- 中小企業支援の施策検討に当たっては、個別事業では都と中小企業振興公社の事業担当者同士で現状や課題を洗い出し、予算要求に向けて調整を行っていたが、施策単位での視点による議論が十分ではなかった
- 中小企業を取り巻く環境が大きく変化する中、中小企業のニーズを的確に捉えた新たな中小企業支援策を展開していくためには、都と現場を熟知する監理団体との間で施策単位においても十分な議論を重ねる必要がある

取 組 状 況

● 現場を熟知する中小企業振興公社と検証PTを設置

① 検証PTにおいて施策の棚卸（平成30年1月～3月）：
経営基盤強化、販路開拓、技術支援、創業支援の施策の現状等について議論

② 棚卸で把握した施策の現状・課題を踏まえ、
新たな施策の方向性を議論
（平成30年5月～6月）

③ 施策の見直し

（例）創業支援の現状等について議論

- ① 都内開業率の更なる向上に向け、支援対象地域と年齢層に着目
- ② これまでの取組のブラッシュアップに加え、「多摩地域」「シニア層」という新たな視点から効果的な創業支援策を検討
- ③ 多摩地域における開業率の向上を図るため、起業に向けた各種支援を行う創業支援拠点を多摩地域に整備
また、シニア層が働き方の選択肢として起業を考えられるよう支援するとともに、実際の起業に向けて後押し



<PTでの議論>

インキュベーション施設の廃止【既存事業のスクラップ事例】

【概要】

- 老朽化したものや、入居率が低く、他の施設・サービスで代替可能なインキュベーション施設を廃止
- インキュベーション施設については、地域に根ざした創業に向けて区市町村が運営する施設や、民間の施設の整備を促進

課 題

- 都内では、区部を中心に民間事業者や自治体によるインキュベーション施設の開設が活発化しており、オフィススペースの提供のみならず、ソフト面のサービスを含めた多様な機能を提供している
- 都が運営するインキュベーション施設は、老朽化し今後継続的な運営を進めていくためには、改修費用が必要になるものが存在。これらの施設の中には、入居が半数を下回るなど入居率の低いものが存在

取 組 状 況

- 平成30年度に1施設（タイム24）、平成31年度に2施設（ソーシャルインキュベーションオフィス・SUMIDA、ベンチャー・KANDA）を廃止し、**約2.9億円の経費削減効果**を見込む。
- 区市町村が運営する施設や、民間の施設の整備を促進



【51】 道路管理事業

報告月	報告書要旨		これまでの取組状況（・）と31年度以降の取組（➤）
平成 29年 12月	分析 要旨	<ul style="list-style-type: none"> 維持管理コストは、舗装の高機能化や道路の安全対策を積極的に行っており割高 現在の執行状況で、都道全線が無電柱化するためには、約100年、約1.2兆円が必要 	<p>(1) 執行体制の見直し</p> <ul style="list-style-type: none"> 道路巡回点検業務について、組織人員体制等を考慮した上で、非常勤職員の活用・民間委託の双方を活用した執行体制として実施 <p>(2) 舗装の高機能強化の重点化</p> <ul style="list-style-type: none"> 計画的に舗装の高機能化を実施 <p>(3) 予防保全型管理の拡大</p> <ul style="list-style-type: none"> 擁壁・堀割道路等の予防保全型管理の導入を検討 <p>(4) 監理団体の活用拡大</p> <ul style="list-style-type: none"> 無電柱化事業の加速化に向けて、監理団体等の更なる活用を検討 ➤ 監理団体等への発注規模拡大と実施体制を強化（監理団体において、工事本格化に伴い、多摩地域に工事事務所を新設） <p>(5) 技術イノベーション</p> <ul style="list-style-type: none"> コスト縮減や工期の短縮に向けて、各電線管理者と無電柱化低コスト技術検討会を設置し検討 <p>(6) 面的整備</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成30年3月に東京都無電柱化計画を策定 30年度は「無電柱化チャレンジ支援事業制度」による区市町村への支援が39区市(予定)に拡大（29年度実績：17区市） <p>(7) ICTの積極的な活用</p> <ul style="list-style-type: none"> ドローンの山岳道路斜面点検への活用を検討 住民協働の手法について他都市の状況等を調査 ➤ 31年度に山岳道路斜面定期点検にドローンを活用。住民協働の導入に向けて、試行の実施及びシステム改修
	改革 の方向性	<ul style="list-style-type: none"> 執行体制の見直しや予防保全型管理の他施設への応用により維持管理コストを抑制 無電柱化については、コスト縮減と体制強化により整備期間を短縮 	

ICTを活用した道路維持管理【ICTや新技術の活用事例】

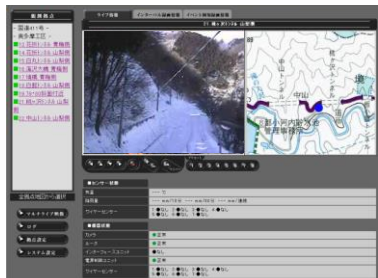
【概要】

➤ 維持管理業務のICT化による省人化・合理化を図る取組を検討

課題

(これまでのICT活用)

- ITVカメラ
山岳道路やアンダーパス部の積雪・豪雨時における道路への被害情報を監視



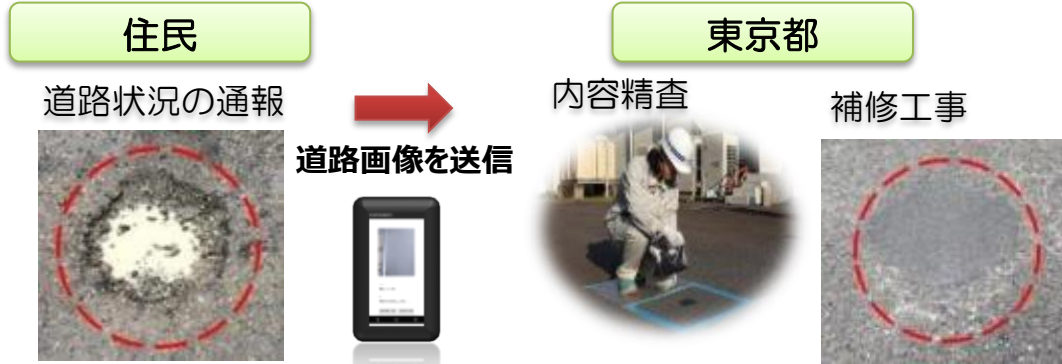
- ICTタグ
新宿副都心4号線などにおいて、ICTタグを活用した道路施設点検を実施



ICT等の新技術の積極的な活用により生産性を向上

取組状況

- **ドローンの活用**
山岳道路斜面定期点検の一部に活用（平成31年度）
⇒（期待できる効果）
危険箇所の点検が可能、精度向上
- **道路施設台帳の3D化**
実用化に向けた検討（平成31年度）
⇒（期待できる効果）
設計における測量業務の削減
施設状況を正確に把握でき、都民からの問合せに対して迅速に対応
- **住民協働による道路維持管理**
試行の実施及びシステム改修（平成31年度）
⇒ 住民通報アプリにより道路情報等を収集し対応するなど、ICTを活用したインフラ維持管理のプラットフォームを構築



【58】 視察船事業

報告月	報告書要旨		これまでの取組状況（・）と31年度以降の取組（➤）
平成 29年 9月	分析 要旨	<ul style="list-style-type: none"> 高齢者層に偏った利用（60代以上が約75%） HP、予約システムが分かりにくい 視察船活用ニーズはいまだ掘り起し余地あり 経費節減の取組が不足 新船の調達方法： 都度傭船⇒運用×、コスト○ 通年傭船⇒運用○、コスト× 新造船建造⇒運用○、コスト△ 	<p>1) 事業運営の改善</p> <ul style="list-style-type: none"> ユース、ファミリー等への利用者層の拡大（15歳以上→土曜を含む一定期間は小学生以上+計4回の親子乗船会を企画）、土曜日運航の拡大（28年度：18週(36回)→30年度：39週(78回)(見込み)） 予約システムをスマートフォン対応へ改善(HPについては、報告前に改善済) <p>(2) 事業経費の改善</p> <ul style="list-style-type: none"> 関連する他局事業と連携した視察船の有効活用（国際会議後のアフターコンベンション(環境局)や海外からの研修生の受入れ(都市整備局)等) 案内等業務委託の委託方法見直し（特命随意契約→競争入札(総合評価方式)）、定期修繕等業務の精査により、経費の抑制に努めるとともに利用者数の増を達成(上半期利用者28年度：8,431人→30年度：10,073人) <p>(3) 新造船の有効活用</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 船の調達：平成31年度中に新造船を導入予定 ➤ 利用の拡大：新造船導入後の平日運航は、現状2回/日から原則3回/日の運航に変更する。また、企画乗船会などにより運航ルートも多様化させる。 ➤ 経費の縮減：各委託業務の内容を精査し、運航回数増に伴うランニングコスト増を縮減するとともに、利用者数を増加させることにより、一人当たりコストの縮減を目指す。
	改革 の 方 向 性	<ul style="list-style-type: none"> 利用者層拡大、土曜日運航拡大 スマートフォン対応、分かりやすいHP作り 関連する他局事業と連携した視察船の有効活用 1利用者当たりコストの縮減 新造船の有効活用（利用の拡大、経費の縮減） 	

視察船事業の改善【利用者サービス充実・効率的な運営の事例】

【概要】

- 事業運営の改善：①ユース、ファミリー等への利用者層の拡大、土曜日運航の拡大②スマートフォン対応への改善、利用者視点に立った分かりやすいページづくり
- 事業経費の改善：①関連する他局事業と連携した視察船の有効活用、②案内等業務委託の委託方法見直し、利用者拡大等による一人当たりコストの縮減
- 平成31年度中に新造船を導入し、運航回数増やコースの多様化により利用の拡大を図るとともに、ランニングコストの抑制や利用者数増により一人当たりコストを縮減

課 題

- ・高齢者層に偏った利用（60代以上が約75%）
- ・予約システムが分かりにくい
- ・視察船活用ニーズはいまだ掘り起し余地あり
- ・経費節減の取組が不足



＜現行視察船＞

取 組 状 況

- 平成30年3月から対象を従来の15歳以上から小・中学校の春・夏休み期間及び土曜日は**小学生以上に拡大**。また、平日だけでなく、**原則、土曜日も運航し回数を増加**（28年度：18週(36回)→30年度：39週(78回)(見込み)）
- 平成30年2月から**スマートフォンからの予約が可能となるよう改善**（HPについては、報告前に改善済）
- 平成30年度は国際会議後のアフターコンベンション（環境局）や海外からの研修生の受入れ（都市整備局）等で活用
- 案内等業務は、特命随意契約から競争入札(総合評価方式)に見直し。定期修繕等業務は、検査機関による検査・修繕について、廃船を条件に必要最低限となるよう、検査機関と調整し、経費の抑制に努めるとともに**利用者数の増を達成**(上半期利用者数28年度：8,431人→30年度：10,073人)
- 平成31年度中に新造船を導入予定。更なる利用者数増に向けた取組を推進



＜スマートフォンからの予約画面＞

【59】 会計管理事務

報告月	報告書要旨		これまでの取組状況（・）と31年度以降の取組（▶）
平成 29年 11月	分析 要旨	<ul style="list-style-type: none"> • 不適正な事務処理は減少傾向にあり、事故等につながり得るものが半数程度。不適正処理の背景は、各局職員の知識・意識不足、事務負担など。 • 職員による現金支出額は平成28年度約60億円。現金の取扱いは、紛失や横領等の事故リスクが高い。 • 新公会計制度について、特長を生かしたミクロ面での更なる活用が求められる。 	<p>(1) 会計事務の適正化</p> <ul style="list-style-type: none"> • 業務プロセスの改善（BPR）やICT活用による省力化・効率化に向け、会計事務簡素化・電子化の骨子を作成 ▶ 骨子に則り、取組を推進 • 平成32年度に導入される内部統制制度を見据え、リスク評価手法等を検討 ▶ 導入に向け、リスク評価や検査の見直しを実施 <p>(2) キャッシュレス化の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> • 支出（資金前渡）については、ブランドデビットカードの使用を試行（平成31年1月～） ▶ 試行拡大・検証を踏まえ、平成32年度に原則キャッシュレス化を本格実施 <ul style="list-style-type: none"> • 収入（使用料・手数料）について、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クレジットカード等を導入。その他の使用料や行政手続きの窓口等における手数料へのキャッシュレス決済の導入について、今後の導入方針を決定 ▶ 各局のキャッシュレス収納の導入に向けた支援を実施 <p>(3) 新公会計制度のミクロ面での活用を促進</p> <ul style="list-style-type: none"> • 他自治体における財務諸表の活用事例について各局への情報提供及び問合せ対応を実施 • 新公会計制度の運用・活用に係る都内自治体等との意見交換会を夏期、冬期に実施 ▶ 財務会計システムの改修（事業別財務諸表作成支援）を平成31年度に実施 ▶ 他自治体との連携による活用手法の研究を紹介する等、各局へ情報提供を実施
	改革 の 方向性	<ul style="list-style-type: none"> • これまでの取組から方向性の転換を図り、検査体制の見直し、業務プロセスの改善（BPR）、ICT活用による省力化・効率化を推進 • 代替手段等の対応方針を決定し、原則キャッシュレス • 新公会計制度の活用推進に向け、各局を支援し、自治体間連携を促進 	

キャッシュレス化の推進【キャッシュレス化による業務改善事例】

【概要】

- 代替手段等の対応方針を決定し、原則キャッシュレスとする

課 題

紛失や横領等の事故リスクが高い、現金の取扱いが残存

【支出】

- 資金前渡
 - …支払手段の拡大には規定等の見直しが必要
 - 概算払旅費
 - …口座振替の導入には規定等の見直しが必要
 - 宿泊を伴う確定払旅費・特別職非常勤職員の旅費
 - …会計管理局協議の見直しが必要
- ※給与・報酬・児童手当については、口座振替導入済

【収入】

- 使用料・手数料
 - …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
- ※都税については、多様な手段を導入済

取 組 状 況

＜取組状況＞ ※「しごと改革」の中で実施

- 宿泊を伴う確定払旅費、特別職非常勤職員の旅費については原則キャッシュレス化
- 資金前渡については、現金支払に加えて、ブランドデビットカード（※）の使用を試行（平成31年1月～）



※カード利用と同時に銀行口座から代金が引き落としされるカード。クレジットカード対応店舗で利用可能

- 収入（使用料・手数料）について、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クレジットカード等を導入。その他の使用料や行政手続の窓口等における手数料へのキャッシュレス決済の導入について、今後の導入方針を決定

＜今後の取組＞ ※「しごと改革」の中で実施

- 概算払旅費については、平成31年度より口座振替を導入
- 資金前渡については、**平成32年度の原則キャッシュレス本格実施に向け、ブランドデビットカードの試行拡大・検証を実施**
- 平成31年度までに利用者が多い主要施設のキャッシュレス決済導入を完了
- 行政手続のオンライン化とも連携し、手数料のキャッシュレス化を推進
- **QRコードによる決済等の活用に向けた実証実験・検証を実施**

【60】 学校運営・支援

報告月	報告書要旨		これまでの取組状況（・）と31年度以降の取組（➤）
平成 29年 11月	分析 要旨	<ul style="list-style-type: none"> • 都立学校・区市町村立学校現場へは、次の支援内容が求められている。 <ul style="list-style-type: none"> －人材バンク機能の充実・強化 －教職員研修等の企画機能の充実・強化 －学校教育支援業務の充実・強化 －教育委員会支援業務の充実・強化 －学校事務・施設管理業務のセンター化 	<ul style="list-style-type: none"> • 学校における働き方改革が喫緊の課題となっていることを踏まえ、平成30年2月に「学校における働き方改革推進プラン」を策定 • さらに、教員の負担軽減と教育の質の向上とを両立する効果的・効率的な学校支援体制のあり方について検討し、以下の3つの取組を実施 <ul style="list-style-type: none"> (1) 学校に対する人的・財政的支援 • 教員の授業準備や部活動指導等に係る負担を軽減するため、学校における多様な人材の配置等について人的・財政的支援を実施 <ul style="list-style-type: none"> ➤ スクール・サポート・スタッフや部活動指導員などの配置を拡充
	改革 の 方向性	<ul style="list-style-type: none"> • 5つの支援内容は相互に関連しているため、一つの組織で一体的・継続的に行われることが効果的である。 • 監理団体は有効な手法と考えられるが、引き続き他の選択肢を含め検討していく。 	<ul style="list-style-type: none"> (2) 新財団の設立 <ul style="list-style-type: none"> • 教員の負担を軽減するとともに、教育の質の向上を図るため、多角的に学校を支援する新たな外部組織の設立を検討 • 新たな組織において、①多様な人材を安定的に確保する機能、②教員サポート機能、③学校の事務センター機能、の3つの機能を柱とした事業を展開することを検討 <ul style="list-style-type: none"> ➤ 平成31年度中に基本財産へのお返しを行い、新たな監理団体（一般財団法人）を設立し、平成32年度から業務を開始 (3) 国への提案 <ul style="list-style-type: none"> • 学校における働き方改革の実現に向け、財政的支援の充実や勤務条件の弾力化等を国に提案 <ul style="list-style-type: none"> ➤ 財政的支援の充実や勤務条件の弾力化等を引き続き提案

教員の負担軽減・教育の質の向上【効果的な学校支援体制の検討事例】

【概要】

- 学校における働き方改革を推進するため、都教育委員会として多様な取組を複合的に実施
- 「教員の負担軽減」と「教育の質の向上」の両立を図るため、平成31年度に新たな監理団体を設立し、都教育委員会と協同して、多角的に学校を支援

課題

● 教員の過重労働
→ 教育の質の低下を招きかねない危機的状況

■ 「過労死ライン」の教員が多数存在し、月当たりの超過勤務相当の時間数は他職種等を大幅に上回る

	小学校	中学校	高校	特支	都本庁	民間	省庁
(時間/月)	70	96	46	51	22	16	29

■ 学校がブラック職場視され、教員採用選考の受験倍率も低下

年度	小学校	中・高	特支
平成26	4.1	9.4	4.9
平成31	1.8	4.5	2.9

- 学校教育には多様な人材が必要だが、確保が困難
- 豊富な経験やスキルをもつ地域人材等の活用が不十分

取組状況

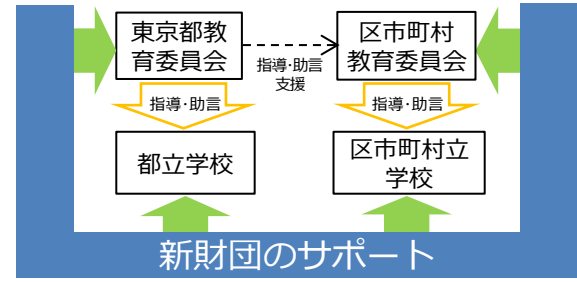
- 「学校に対する人的・財政的支援」「新財団の設立」「国への提案」といった多面的なアプローチにより、学校の働き方改革を推進

新財団の設立について

- 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平成31年度に設立

新財団の機能

- 「人材バンク」の設置等による多様な人材を安定的に確保する機能
- 国際交流等に係る交渉等の代行や相談窓口の新設による教員サポート機能
- 共通処理が可能な学校事務を集約して効率化を図る学校の事務センター機能



- 財団設立に合わせて、都教育委員会の業務を見直し、効率的な執行体制を検討

- 教員OB等の高齢者を活用しつつ、都内公立学校における教員の業務負担を軽減するとともに、教育の質を向上

機能	31年度	32年度	33年度	34年度
多様な人材の確保	設立準備 ・設立登記 ・業務実施準備等	本格実施		
教員サポート		一部実施 その他業務準備	本格実施	
学校の事務センター		一部実施 その他業務準備	本格実施	

【62】 救急活動

報告月	報告書要旨		これまでの取組状況（・）と31年度以降の取組（➤）
平成 29年 11月	分析 要旨	<ul style="list-style-type: none"> • 他都市と比べると心肺停止傷病者の1か月生存率（11.9%）は、全国平均（13.0%）を下回っている。 • 傷病者に対して、いかに早く応急処置を実施し、適切な治療を受けられる病院に引き継ぐか、「組織の戦略」と「現場のパフォーマンス」の両面からの検討が必要 	<p>(1) 高齢者に重点をおいた普及啓発や更なる需要抑制策の検討</p> <ul style="list-style-type: none"> • 「#7119」東京消防庁救急相談センターのポスターやマグネットシートを地域包括支援センター、救急相談センター協力医療機関へ配布 ➤ 高齢者を中心に、広報対象者に応じた効果的な広報手段の展開 ➤ 「#7119」を前面に出した統一的でわかりやすい広報の実施 ➤ 東京消防庁救急業務懇話会からの答申に基づいた高齢者救急需要への取組の推進（心肺蘇生を望まない傷病者への対応、高齢者予防救急方策、救急利用者情報登録制度） <p>(2) 救急隊の増隊・機動的運用</p> <ul style="list-style-type: none"> • 救急隊6隊増隊（平成30年度） • 消防署における救急隊の機動的な運用の試行（町田消防署） ➤ 道路狭隘地域における現場到着時間短縮を図るため、機動性が高く環境性能に優れる小型EVを活用したファーストレスポンスチーム（仮称）の創設 ➤ 日中の救急需要が多く、現場到着に時間を要する地域において、日中の運用に特化したデイトタイム救急隊（仮称）の創設 ➤ 増大する救急需要に対応するための救急隊の増隊 ➤ 要請件数が多い地域、時間帯によって出場件数が変化する地域において救急隊の機動的運用を検討
	改革 の方向性	<ul style="list-style-type: none"> • 高齢者に重点をおいた普及啓発や更なる需要抑制策の検討（「#7119」東京消防庁救急相談センター認知率の目標値（平成34年）を60%に設定） • 救急隊の増隊・機動的運用（平成32年までに出場からの現場到着時間7分を目標とする。） • 救命講習の受講促進と口頭指導の実施体制の検討（公共の場における応急手当実施率を平成34年に70%とすることを目標とする。） • 病院や関係局との連携強化 	<p>(3) 救命講習の受講促進と応急手当の実施率向上</p> <ul style="list-style-type: none"> • 応急手当奨励制度の応急手当普及員等による救命講習自主開催のために制度改正を実施 • 各消防署や出張所で開催する救命講習に加え、固定会場で講習を実施 ➤ 既受講者への応急手当意識調査による効果的な指導方策の検討及び実施 ➤ 口頭指導を119番受付時から継続して実施する体制の検討 <p>(4) 病院や関係局との連携強化</p> <ul style="list-style-type: none"> • 転院搬送における救急車の適正利用に関する検証委員会を開催 ➤ ICTを活用した傷病者情報の共有についての調査委託

救命講習の受講促進と応急手当の実施率向上【受講促進のための制度改革・受講者の利便性向上事例】

【概要】

- 公共の場における応急手当実施率を2022年に70%（平成28年（2016年）：約64%）とすることを目標とするため、救命講習の受講促進と口頭指導の強化を行う。

課題

- ・ 応急手当受講者数は全国平均を上回っているが、周りの人が急病やけがをしたとき何をしたらよいかかわからず、応急手当を実施しないと答える都民が約67%
- ・ 傷病者の周辺にいる一般市民（バイスタンダー）による応急手当実施率（約44%）は、全国平均（約56%）より低い。



- ◆ 応急手当の知識技術を普及するため救命講習の更なる受講促進が必要
- ◆ バイスタンダーが適切に応急手当を実施出来るよう、口頭指導の強化が必要

<参考>

公共の場における応急手当の実施率約64%（平成29年）

取組状況

- 応急手当奨励制度の応急手当普及員等による救命講習の開催（自主開催）を可能とする制度改革を平成30年4月に実施

改正前の開催主体

消防職員・委嘱を受けた消防団員に制限

改正後の開催主体

消防職員・委嘱を受けた消防団員及び応急手当奨励制度の普及員等



→ 自主開催による救命講習は、事業所を中心に12件実施、受講者計116名が受講（平成30年10月現在）

- 各消防署や出張所で開催する救命講習に加え、平成30年度は新たに都心部の駅直近に固定会場を設け、連続13日間計39回講習を実施

→ 日程及び会場の選択肢が増えたことでより多くの都民が講習を受講（1,635人受講）

- バイスタンダーの不安を解消し、応急手当の実施につなげるため、119番受信時からの継続した口頭指導を行うために必要な体制について分析を行い、課題抽出を行った。平成31年度以降、引き続き検討していく。

<救命講習自主開催の様子>



<固定会場での救命講習の様子>



【66】 発電

報告月	報告書要旨		これまでの取組状況（・）と31年度以降の取組（➤）																						
平成29年11月	分析要旨	<ul style="list-style-type: none"> 交通局、監理団体、民間事業者の三者で運営。平成27年度の収入は15.7億円、経常利益は5.9億円。 再生可能エネルギー事業や環境保全事業など様々な用途に利益剰余金を活用している団体もある。 発電施設・設備の老朽化が進んでおり、今後大規模更新が必要な状況。施設の健全度を把握した上で、更新計画を策定する必要がある。 	<ul style="list-style-type: none"> 今後の経営の方向性について検討の深度化を図るため、公募による事業者説明会を実施する等の取組を進めた。 これまで蓄積した健全度調査の結果を整理したうえで、平成30年度末までに、多摩川第一発電所の更新計画を策定見込み。また、多摩川第三発電所の更新計画策定に向けた調査を開始した。 																						
	改革の方向性	<p>直営継続、コンセッション方式の導入、民間譲渡について、今後民間事業者との予備的対話（サウンディング）を進めながら検討を深度化し、更新計画策定後に望ましい方向性を比較検討していく。</p> <p>（今後のスケジュール）</p> <table border="1" data-bbox="272 982 966 1305"> <thead> <tr> <th>2017年度</th> <th>2018年度</th> <th>2019年度</th> <th>2020年度</th> <th>2021年度</th> <th>～</th> <th>2020年代半ば</th> <th>2030年頃</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="6">現行体制の更なる効率化</td> <td rowspan="2">工事着手までに方針決定</td> <td></td> </tr> <tr> <td>・局内体制検討 ・予備的対話準備</td> <td colspan="2">コンセッション及び民間譲渡の実施可能性調査（予備的対話(サウンディング)）</td> <td colspan="2">経営の方向性 選択肢比較検討</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	～	2020年代半ば	2030年頃	現行体制の更なる効率化						工事着手までに方針決定		・局内体制検討 ・予備的対話準備	コンセッション及び民間譲渡の実施可能性調査（予備的対話(サウンディング)）		経営の方向性 選択肢比較検討			
2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	～	2020年代半ば	2030年頃																		
現行体制の更なる効率化						工事着手までに方針決定																			
・局内体制検討 ・予備的対話準備	コンセッション及び民間譲渡の実施可能性調査（予備的対話(サウンディング)）		経営の方向性 選択肢比較検討																						

経営の方向性にかかる検討【事業の運営手法等の検討事例】

【概要】

- 事業を取り巻く環境を踏まえ、今後の経営の方向性について、直営継続・コンセッション方式・民間譲渡の3つの選択肢を比較検討する。
- 上記3つの選択肢について、今後民間事業者との予備的対話（サウンディング）を進めながら検討を深化し、更新計画策定後に望ましい方向性を比較検討していく。

課題

- 東京都交通局の発電施設・設備は、老朽化が進んでおり、今後大規模更新が必要な状況
 - 多摩川第一、第三発電所について、施設の健全度を把握した上で、更新計画を策定する必要がある
 - 国において「非化石価値取引市場」の創設の検討が進行中
 - 民間企業においても水力等再生可能エネルギー由来の電力の価値に着目した動きがあり、市場動向は不透明
- ↓
- ◆ 事業を取り巻く環境を踏まえ、今後の経営の方向性について、直営継続・コンセッション方式・民間譲渡の3つの選択肢の比較検討が必要

取組状況

- 資料作成等、予備的対話の準備に必要な作業については委託を活用しながら、平成31年1月から、公募による事業者説明会を実施
- これまで蓄積した健全度調査の結果を整理し、平成30年度末までに水車設備や変電設備等の更新を行うことを内容とする多摩川第一発電所の更新計画を策定見込み。また、多摩川第三発電所の更新計画策定に向けた調査を開始した。

<更新計画等スケジュール>

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	~	2020年代半ば	2030年頃
多摩川第一発電所	詳細調査		更新計画策定					工事着手(想定)	
多摩川第三発電所			詳細調査			更新計画策定			工事着手(想定)

【68】工業用水道

報告月	報告書要旨		これまでの取組状況（・）と31年度以降の取組（➤）
平成 29年 11月	分析 要旨	<ul style="list-style-type: none"> ・ 広範な給水区域にユーザーが点在しており、効率的な事業運営が困難な構造 ・ ユーザー件数が減少していること等により、契約水量が大幅に低下 ・ 施設の統廃合や職員数の削減など様々な経営努力に取り組むも、厳しい経営状況 ・ 他都市との比較により、経営に係る構造的な課題を分析 	<p>(1) 工業用水道事業の廃止を含めた検討</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 工業用水道事業の抜本的な経営改革については、関係局の検討に加え、「工業用水道事業のあり方に関する有識者委員会」で検討を進めてきた。 ・ 平成30年6月、有識者委員会報告書が取りまとめられ、工業用水道事業は、地盤沈下防止という所期の目的は達成したが、経営状況が厳しく、施設の大規模更新時期が迫る一方、今後も需要の増加が見通せず、廃止すべきと提言された。 ・ また、事業廃止に当たり、利用者の事業経営等への影響を最小限に留められるよう、支援策を講じるべきとされている。 ・ こうした提言も踏まえ、事業廃止に向けた動きを進めることとし、平成30年7月から利用者を個別訪問して、支援策について意見等を伺った。 ・ これらの意見等も考慮し、「工業用水道事業の廃止及び支援計画（案）」を策定し、平成30年第三回都議会定例会で「東京都工業用水道条例を廃止する等の条例」を提案、可決され、平成34年度末をもって事業を廃止することとなった。 ➤ 支援計画（案）を踏まえ、利用者の事業経営等への影響を最小限に留めるため、上水道への切替えに伴う支援をきめ細かく進める。 ➤ 事業廃止に係るコストについても、浄水場跡地の活用や、配水管の他用途への転用など、可能な限り資産の有効活用を図り、縮減を図っていく。
	改革 の方向性	<ul style="list-style-type: none"> ・ 需要は、今後も減少の見通し ・ 事業開始から50年以上が経過し、施設の延命化による対策は限界 ・ 事業の廃止を含めた抜本的な経営改革について、関係局で検討を進める。 	

工業用水道事業の廃止を含めた検討【事業のあり方の抜本的な見直し事例】

【概要】

- 事業の廃止を含めた抜本的な経営改革について、関係局で検討

課 題

- 広範な給水区域にユーザーが点在しており、効率的な事業運営が困難な構造
- ユーザー件数が減少していること等により、契約水量が大幅に低下。需要は、今後も減少の見通し
- 施設の統廃合や職員数の削減など様々な経営努力に取り組むも、厳しい経営状況
- 事業開始から50年以上が経過し、施設の延命化による対策は限界

腐食した工業用配水管の例

場所：練馬区東原0丁目
 管種：初期ダクタイル鉄管
 口径：250mm
 使用年数：昭和40年度(44年経過)
 漏水時期：平成27年10月20日



取 組 状 況

- 事業の廃止を含めた抜本的な経営改革について、関係局での検討に加え、「工業用水道事業のあり方に関する有識者委員会」で検討
- 平成30年6月、有識者委員会から事業廃止の提言
- 利用者への個別訪問を実施し、伺った意見等も踏まえ、「工業用水道事業の廃止及び支援計画（案）」を策定
 ⇒平成30年第三回都議会定例会
 「東京都工業用水道条例を廃止する等の条例」可決
 平成34年度末で事業廃止することが決定
- 平成31年度以降は、支援計画（案）を踏まえ、以下のような利用者への支援をきめ細かく推進

事項	内容
料金差額補填 ※	上水道への切替えに伴う利用者の経済的負担を軽減するため、工業用水道料金と上水道料金の差額を一定期間補填（料金据置期間の後、激変緩和期間に段階的に料金引上げ）
上水道への切替工事（平成34年度末まで）	現在、布設されている工業用水道給水管の撤去及び上水道給水管の設置工事について、都の費用負担で実施
塩素除去装置設置	上水道に含まれる塩素が生産活動に影響を及ぼす等の理由から設置を希望する利用者を対象に、都の費用負担で設置
節水対策	上水道への切替えに伴う料金対策として、水の循環・冷却の設備等を都の費用負担で設置（補助要件の詳細は料金据置期間中に決定）
経営・技術支援	経営・技術に関する相談に対応するため、中小企業のお客さまを対象に無料の経営相談窓口を設置

※工業用水は2038年度末、一般雑用水及び集合住宅のトイレ用水は2030年度末まで

【69】 下水道事業

報告月	報告書要旨		これまでの取組状況（・）と31年度以降の取組（➤）
平成 29年 12月	分析 要旨	<ul style="list-style-type: none"> 今後20年間で、下水道管の老朽化の山が来るため、対策に要する事業費が拡大 2050年には、現在の1.3倍の回数で豪雨（50ミリ超/h）が発生し、浸水対策等の対応強化が求められる。 2030年以降の人口減少に伴い、下水道料金収入が減少する見込み さらなる生産性向上やコスト縮減の努力が必要 	<p>(1)さらなる企業努力</p> <ul style="list-style-type: none"> ○建設から維持管理までのトータルコストの縮減 ・コスト縮減を進める技術や工法を積極的に開発・採用するとともに、電力使用の抑制を一時的に図るデマンドレスポンスの取組を推進するなど、建設費だけではなく維持管理費も含めたコストを縮減 ○資産の有効活用 ・土地・建物の貸付等により、収入の確保に努めるとともに、さらなる資産の有効活用に向けた手法を検討 <p>(2)新たな視点での見直し</p> <ul style="list-style-type: none"> ○生産性を上げる運営手法の検討 ・下水道局と監理団体（東京都下水道サービス株式会社）との役割分担の見直しと併せて、直営や現在の業務委託も含め、包括的民間委託やコンセッション方式などの様々な施設運営手法について、経済性だけではなく安定的なサービスの提供といった観点も重視し、幅広く検討 ・検討期間（平成30～32年度）の初年度である30年度は、予備的調査を実施（包括的民間委託やコンセッション方式など施設運営手法に関する国内外及び他事業の文献調査・現地調査等） ➤引き続き、さらなる企業努力に努めるとともに、新たな視点での見直しとして、平成31・32年度は前年度までに実施した調査の結果を踏まえ、詳細な調査・研究を実施
	改革 の方向性	<p>(さらなる企業努力)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・建設から維持管理までのトータルコストを縮減 ・資産の有効活用 <p>(新たな視点での見直し)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・生産性を上げる運営手法の検討 施設ごとに包括的民間委託やコンセッション方式などの新たな運営手法を検討 	

デマンドレスポンスの取組【電力安定化・コスト縮減などの効率化事例】

【概要】

- 施設運営手法の検討（平成30年度:予備的調査）とともに、さらなる企業努力として、コスト縮減を進める技術や工法を積極的に開発・採用
- 電力使用の抑制を一時的に図るデマンドレスポンスの取組を推進するなど、建設費だけではなく維持管理費も含めたコストを縮減

課題

- 汚水の処理には大量の電力が必要であり、下水道局は都内の電気使用量の1%強に当たる電気を使用
- これまでも水再生センターなどにおいて省エネ・創エネを推進し電力使用を抑制
 <太陽光発電設備> <小水力発電設備>

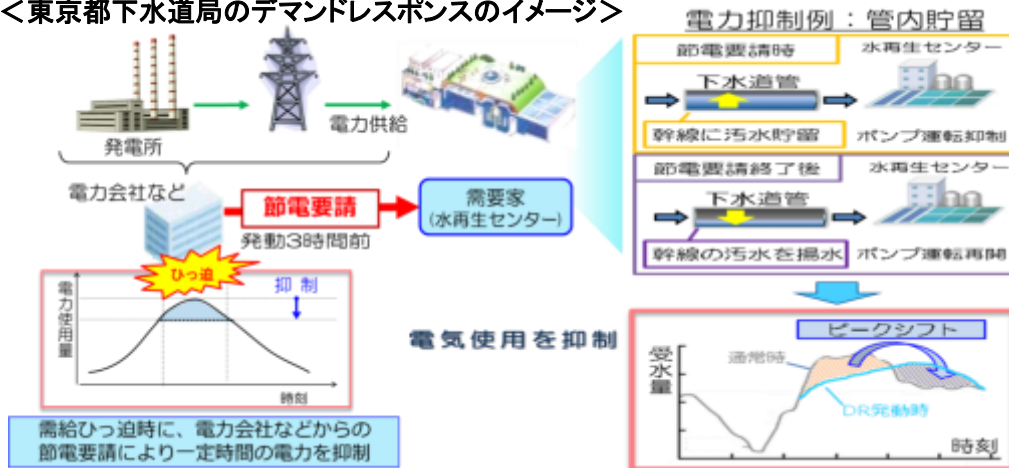


- さらなる電気使用の抑制やコスト縮減を図っていく必要
- 電気需給ひっ迫時の電力使用抑制による社会的貢献

取組状況

- 平成30年1月から2月までの大雪と寒波による東京電力管内の電力ひっ迫時に節電要請を受け、デマンドレスポンスに取り組み、8か所の水再生センターにおいて、電気使用を抑制（1万キロワット強 家庭3,500軒分）⇒首都圏の電力安定供給、大規模停電の未然防止に貢献
 （国土交通大臣賞「循環のみち下水道賞」を受賞）

- 平成30年度は流域を含め、21か所の水再生センター等に対象を拡大
 <東京都下水道局のデマンドレスポンスのイメージ>



【電力使用の抑制を一時的に図るデマンドレスポンスの取組】

電力ひっ迫時において流入する汚水を下水道管内に貯留し、揚水ポンプを一時的に停止するなどの工夫をして、電力使用を一時的に抑制（ピークシフト）

【8】人権啓発 【9】区市町村

事業 ユニット	報告月	報告書要旨	
人権啓発 【8】	平成 30年 11月	分析 要旨	<ul style="list-style-type: none"> 人権啓発のより一層の効果的な実施に向け、3つの視点から現状と課題を分析 ①テーマ設定：過去3年では、性自認・性的指向、ヘイトスピーチ関連に係る啓発が少ない傾向にあることから、東京2020大会を契機に、個別の人権課題に係る啓発の充実が課題 ②対象者：20・30代等の若年層で人権を意識していない割合が高く、都の啓発行事参加者は40歳以上が6～9割を占めていることから、よりターゲットを意識した啓発行事の検討と広報の工夫が課題 ③啓発拠点：人権プラザ・人権啓発センターは専門性とネットワークを生かした事業を実施しており、来館者増に向け、センターの特色を生かしながらプラザの機能を有効活用していくことが課題
		改革 の方向性	<ul style="list-style-type: none"> ①新たな人権課題（性自認・性的指向を理由とする不当な差別の解消、本邦外出身者に対する不当な差別的言動の解消）への理解を深めるための啓発の取組を推進する。 ②子育て世代や新社会人を中心とした20代・30代に焦点を当て、啓発の取組を重点的に推進する。 ③人権プラザのPR強化やアウトリーチ型の啓発を充実させることにより、人権プラザの認知度を高め、プラザの利用者・利用団体の増加を図り、都民の人権課題への理解・関心を高める。
区市町村 【9】	平成 30年 11月	分析 要旨	<ul style="list-style-type: none"> 人口減少・少子高齢社会の到来を見据え、都内区市町村が持続可能な形で行政サービスを提供していくための方策を探ることが喫緊の課題 62区市町村の人口推計を個別に分析した上で、7つのエリア（特別区・多摩5エリア・島しょエリア）に分け、5つの観点（①少子高齢化 ②地理 ③社会基盤・インフラ ④産業 ⑤自治体行政）で、各エリアの現状と課題を多角的に分析 全国・都内の取組事例を、4類型（①団体の創意工夫による取組 ②事務の共同処理・委託等 ③民間・地域との連携 ④基礎自治体と都道府県との連携）に分類して紹介
		改革 の方向性	<ul style="list-style-type: none"> 分析によって浮き彫りになったエリアにおける課題の解決に資する、全国・都内の取組事例を紹介することで、行政サービスの持続可能な提供を確保するための検討の一助とする。

【10】防災・災害応急対策

【11】公立大学法人首都大学東京

事業 ユニット	報告月	報告書要旨	
防災・災害応急対策 【10】	平成 30年 11月	分析 要旨	<ul style="list-style-type: none"> 災害の被害を最小限に抑えるには、自助・共助・公助の各主体が平時から災害対応力を高めておくことが必要 平成30年度の都域外の大規模災害の教訓等を踏まえ、約200項目の防災事業について緊急総点検を行い、12分野の対策を強化 自助・共助については、意識啓発の取組を継続的に行ってきたが普及は十分でなく、緊急総点検の中でも、災害の脅威に対する理解不足から逃げ遅れ等の問題が発生している現状
		改革 の方 向性	<ul style="list-style-type: none"> 自助・共助の推進に向け、ターゲットを絞った都民への普及啓発を行うとともに、地域防災活動を支える団体への支援や、その団体の核となる多様な防災リーダーの育成を推進 【都民の意識向上】東京都防災アプリの充実、東京くらし防災の活用促進 【地域防災活動活性化】子育て世代に対するセミナーの実施 【リーダー育成】防災市民組織リーダー育成研修会や女性防災人材育成事業の充実・強化
公立大学 法人首都 大学東京 【11】	平成 30年 7月	分析 要旨	<ul style="list-style-type: none"> 高等教育機関を取り巻く状況を踏まえ、三つの視点で2大学1高専の現状を点検し、課題を整理 ①情報発信：都立であることを含め発信の内容がどの程度都民や社会に伝わっているか十分に分析できていない。大学間競争が激化する中において、大学の認知度の更なる向上や外部意見を取り入れた効果的な情報発信が必要である。等 ②国際化：首都大において、「経済支援制度が十分周知されていない」、「4年で卒業したい」などの理由から、中長期の海外留学生数が伸び悩んでいる。外国人留学生の受入れも伸び悩んでいる。等 ③シニア層の学習ニーズへの対応：首都大及び産技大において、シニア層を対象とした学びの場として、多様なニーズに応えるための新たなプログラムを検討することが必要である。
		改革 の方 向性	<ul style="list-style-type: none"> ①都政や都民生活への貢献のPRや優秀な学生の獲得に繋げていくため、各校の認知度を高めるとともに、ブランディング戦略や都との更なる連携などについて検討していく。 ②世界に開かれた国際都市を目指す都が設置する高等教育機関として、国際感覚豊かな人材の育成に向け、各校の特色に合わせた実効性のある取組を展開していく。 ③都の政策課題である、高齢者が生きがいをもって活躍できる東京の実現に貢献していくため、各校において、シニア層の様々な学びのニーズにトータルで応えるための環境を整備していく。

【16】 都有施設建築・保全 【19】 男女平等参画

事業 ユニット	報告月	報告書要旨	
都有施設 建築・保全 【16】	平成 30年 11月	分析 要旨	<ul style="list-style-type: none"> ・ 都有施設の整備、保全に加え、区市町村施設の営繕について、現状と課題を分析 ・ ①整備：事業局が改築計画を策定するが、改築検討時期にある施設の3/4が改築計画を未策定。策定済みの施設も与条件の未整理等により29年度実績で約1/4が予算要求できていない。 ・ ②保全：事業局が保全計画を策定するが、作成済は対象施設の16%。都有施設の2/3を占める教育庁等に保全業務支援システムが未整備。システム導入以前の保全情報が電子化されていない。 ・ ③区市町村の営繕：各区市町村の責任で整備・保全を行うが、技術職員が少なく、施設の適正管理等に苦慮。保全計画策定済は区で2割、市町村で1割
		改革 の方向性	<ul style="list-style-type: none"> ・ 都民が安心して公共施設を利用できる体制の構築に向け、次の取組を実施 ・ ①整備：財務局が基本計画段階から関与する仕組みを構築し、主体的に事業局の施設整備を支援することで、改築工事を円滑に進めていく。 ・ ②保全：事業局が原則平成35年度までに保全計画を作成するよう支援する。保全業務支援システムの利用を教育庁・消防庁・警視庁に広げる。電子化されていない図面を5年程度で電子化する。 ・ ③区市町村の営繕：都の持つ技術ノウハウを生かし、希望する区市町村へ職員の研修や計画策定の技術支援を実施していく。
男女平等 参画 【19】	平成 30年 10月	分析 要旨	<ul style="list-style-type: none"> ・ ①男女平等参画施策の総合的な推進：計画推進のため「女性も男性も輝くTOKYO会議」を設置しているが、進行管理機能の充実が必要。また、都の審議会等における女性委員の任用率は低い状況 ・ ②女性の活躍推進：男性の家事・育児参画促進のため、幅広い層に向けた啓発が必要 ・ ③配偶者等暴力対策：区市町村配偶者暴力相談支援センターの整備目標の達成に向け、さらなる働きかけと支援が必要。また、被害者を支援している民間団体には財政的な困難を抱える団体が多く、都の支援の充実に対する強い要望
		改革 の方向性	<ul style="list-style-type: none"> ・ ①男女平等参画施策の総合的な推進：「女性も男性も輝くTOKYO会議」において、計画全体の進捗状況の報告や施策の推進に関する提案等を実施。また、「東京都男女平等参画推進会議」において、TOKYO会議における意見等をふまえ、都の施策の実施状況及び施策展開について検討 ・ ②女性の活躍推進：未就学児を持つ夫の具体的な行動を促すため、妻や親、上司など、社会全体の意識改革に取り組む。 ・ ③配偶者等暴力対策：区市町村に対して配偶者暴力相談支援センター整備の効果を啓発するとともに、担当者向け講座の充実等を検討。また、民間支援団体の活動に対する助成について、助成額の上乗せなど支援の充実を検討

【20】消費生活対策 【21】文化施設

事業ユニット	報告月	報告書要旨	
消費生活対策【20】	平成30年10月	分析要旨	<ul style="list-style-type: none"> 消費生活行政全般に関する情報の収集・分析及び情報発信について、現状・課題・今後の取組の方向性の整理を行った。 ①情報の収集・分析：ICTの普及を踏まえた相談情報の収集について検討が必要。また、不適正な取引行為や不当表示を行う事業者に関する情報をより幅広く、迅速に収集する仕組みの構築が必要 ②情報発信：社会状況の変化に応じた的確な情報発信が必要。また、消費生活センターを知らない若者、悪質商法の被害後に泣き寝入りしてしまう高齢者などに対して情報を届ける工夫が必要
		改革の方向性	<ul style="list-style-type: none"> ①情報の収集・分析：「情報収集の充実」の観点から、国の動向なども注視しながら、相談方法の多様化について検討。また、不適正な取引行為や不当表示を行う事業者に関する情報について、都民がより通報しやすい環境を整備 ②情報発信：「情報発信の強化」の観点から、タイムリーかつわかりやすい情報発信。「情報伝達の工夫」の観点から、対象となる消費者に応じた広報媒体の選択、情報発信の時期、伝達手法を工夫
文化施設【21】	平成30年7月	分析要旨	<ul style="list-style-type: none"> 各館の特性を活かしながら一体的な運営を進めることで事業を下支えする安定的な実施体制を構築 外部有識者の意見を踏まえた指定管理者評価においても、高い評価を得ている。 施設利用者の声に対しても、適切に改善、対応している。 類似施設との比較では、国の施設等と比べても、入場者数やホール稼働率において遜色がなく、予算・人員対比で効率的な事業運営を行っている一面も見られた。 現行の指定管理期間後の2021年度以降も見据え、文化施設のもう一段階のレベルアップを図るため、今後の方向性と課題を検討
		改革の方向性	<ul style="list-style-type: none"> 今後強化すべき事業展開の方向性を「文化の継承と新たな創造」「国内外との連携強化」「社会的課題解決に貢献」「多様性の尊重」「次世代の育成」の五つにまとめた。 さらに、財務、人事、事業期間の面から課題を整理 ①財務：財団の支援策の検討や財団に自主的な財源確保を促す必要、②人事：専門人材の確保や人事制度の自由度を高める方策が必要、③事業期間：長期間安定的に事業が実施できる環境が必要 文化施設の運営方法は、全国的に見ても、指定管理者制度と地方独立行政法人制度に大別される。都において、運営形態のあり方について、今年度中に方向性を明らかにする。

【22】 私立学校振興

【23】 共助・共生社会づくり

事業 ユニット	報告月	報告書要旨	
私立学校 振興 【22】	平成 30年 10月	分析 要旨	<ul style="list-style-type: none"> • 都は、私立学校振興を図るため、学校助成及び保護者負担軽減助成を実施 • ①学校助成：生徒1人当たりの状況及び私立高校の収入に占める補助金の割合において、全国との比較で概ね均衡。私立学校の教育条件の維持向上等に寄与している。 • 多額の予算を計上している学校助成の仕組みや必要性・妥当性が都民にとって分かりにくい。 • ②保護者負担軽減助成：他府県と比べて大幅に充実。教育費負担の公私間格差の是正に大きく寄与している。 • 保護者負担軽減助成に対する生徒・保護者の期待は高いが、一方で、支援を受けられない世帯との格差が大きく、支援を充実するほど、財政負担が大きくなる。そのため、支援の対象や要件、水準等について、都民の理解を得ていく必要がある。
		改革 の方向性	<ul style="list-style-type: none"> • ①学校助成：都民の理解や共感を得られるよう、学校助成の仕組みや必要性・妥当性を分かりやすく説明していく。 • ②保護者負担軽減助成：国や道府県の動向、社会経済状況等を踏まえ、保護者負担軽減助成施策が、都民の理解や共感を得られる適切なものとなるよう、施策の不断の見直しを図っていく。
共助・共 生社会づ くり 【23】	平成 30年 10月	分析 要旨	<p>【共助社会づくり】</p> <ul style="list-style-type: none"> • ①都民のボランティア行動者率は特に若い世代や男性が低く、企業や大学等への働きかけが必要 • ②東京ボランティア・市民活動センターは低関心層に広く働きかけるための知名度・広報力に課題 • ③ボランティア文化を定着させ2020大会のレガシーとする必要 <p>【多分化共生社会づくり】</p> <ul style="list-style-type: none"> • ①都及び東京都国際交流委員会は、区市町村や国際交流協会、支援団体等からの要望に応えきれていない。②都内の区市町村において、施策内容等の差が著しい。③都や東京都国際交流委員会は諸団体に対する支援・コーディネート役割を果たせていない。④外国人おもてなし語学ボランティアの活動等を、東京2020大会のレガシーとする必要
		改革 の方向性	<p>【共助社会づくり】</p> <ul style="list-style-type: none"> • ①企業・大学等への重点的なアプローチ、②東京ボランティア・市民活動センターとの連携と機動的な推進体制の検討、③ボランティア文化のレガシー化の推進 <p>【多文化共生社会づくり】</p> <ul style="list-style-type: none"> • ①在住外国人支援事業の拡充、②都内区市町村・国際交流協会等のネットワーク強化、③都国際交流委員会の体制強化、④外国人おもてなし語学ボランティアの活動継続・拡大

【26】 交通政策 【27】 建築指導

事業 ユニット	報告月	報告書要旨	
交通政策 【26】	平成 30年 10月	分析 要旨	<ul style="list-style-type: none"> 高齢社会の進展や訪都旅行者数の増加等、環境変化に対応していくため、「誰もが安心して快適に移動できる環境を整えること」が必要 ⇒ バリアフリールート of 複数ルート・乗換ルート整備、ホームドア整備の一層の推進 エレベーター整備における調整の困難さ（新たな用地・空間確保の必要性、他社路線との調整等）や、ホームドア整備における高い整備コストとドア位置の異なる車両への対応等が妨げとなっている。
		改革 の方向性	<ul style="list-style-type: none"> エレベーターの複数ルートおよびホームドアの優先整備に向け指標を設定し、優先順位を決定するなど、優先整備の考え方を検討 関係者による「エレベーターとホームドア情報連絡会」を定期的開催し、鉄道事業者の整備意向や区市町村を通して駅利用者ニーズを把握し、優先整備の考え方を整理 区市町村および鉄道事業者の負担軽減のため、国に対し「優先整備に向けた考え方」に沿った国費配分を要請するとともに、都費の効果的な投入を検討
建築指導 【27】	平成 30年 10月	分析 要旨	<ul style="list-style-type: none"> 建築基準法令を適切に運用して建築物の安全・安心を確保していくとともに、社会的要請への確に対応していくことが必要 都民や設計者等から多くの問合せや相談、協議が寄せられており、都民サービス向上の観点から都民目線での情報発信・提供、窓口業務の改善などが必要 ベテラン職員の減少と若手職員の増加、また平成11年の建築確認業務等の民間開放により、職員が実務経験を得る機会が減少していることから、人材育成・技術力の継承が必要
		改革 の方向性	<ul style="list-style-type: none"> 総合設計許可、バリアフリー法に基づく認定等の着実な実施や運用改善等により、質の高い都市環境の形成を一層促進 よくある問合せについてFAQを充実しHP等で公開するとともに、建築計画概要書の閲覧方法の改善を図る等、窓口業務を改善。また今後、建築確認手続きの電子申請などについても、国や関係機関での検討状況を踏まえつつ、将来的な課題として対応の可能性等を検討 関係機関との連携や人事交流等を強化し、建築行政職員の技術力を底上げ

【28】 住宅施策 【29】 都営住宅建設・管理

事業 ユニット	報告月	報告書要旨	
住宅施策 【28】	平成 30年 10月	分析 要旨	<ul style="list-style-type: none"> サービス付き高齢者向け住宅の整備は着実に進んでいるが、単身者向け住戸が多く、世帯向け住戸の供給が求められている。また、多様な世代との交流、地域貢献に資する取組、介護が必要になっても同じ敷地内で住み続けられる仕組みなどが必要 都内のマンションでは建物の老朽化と居住者の高齢化という「二つの老い」が進行。管理組合の自主的な取組だけでは「二つの老い」に的確に対処することは困難であり、管理組合の機能強化に向け、より踏み込んだ施策が必要 高齢化の先にある空き家対策について、区市町村と連携し取り組んでいく必要
		改革 の方向性	<ul style="list-style-type: none"> サービス付き高齢者向け住宅の世帯向け住戸の整備に対する支援の拡充を検討するとともに、多世代交流や地域貢献等に取り組む一般住宅を併設したサービス付き高齢者向け住宅の供給を促進 条例の制定を目指して、マンションの管理状況を把握する仕組みを整備するとともに、管理状況に応じた支援を実施 空き家を地域資源として活用し、地域の価値向上につなげるエリアリノベーションを展開する仕組みを構築。また、区市町村の地域特性に応じた企画提案や先駆的な取組を支援し、対策の展開を促進する補助スキームの構築を検討
都営住宅 建設・管理 【29】	平成 30年 7月	分析 要旨	<ul style="list-style-type: none"> 名義人が65歳以上の世帯が約66%となり、そのうちの半分以上が単身世帯となる等、入居者の高齢化、世帯の単身化が進行。一方で若年ファミリー向け住宅の応募倍率は低下。少子高齢化への更なる対応が必要 昭和40年代に大量建設した団地が建替え時期を迎えており、ストックの計画的な維持更新が必要 駐車場の契約率は、居住者の高齢化等により年々低下し、空き区画が増加 多くの都営住宅が避難場所に指定されており、敷地内の安全性や避難経路、緊急車両等の通行機能を確保し、地域の安全性の向上を図る必要
		改革 の方向性	<ul style="list-style-type: none"> 若年ファミリー向けの募集を拡大するとともに、大学と連携した学生入居などを検討し、多世代共生を推進。また、宅配、共同配送と連携した見守りサービスの実施や、創出用地等を活用した生活支援施設を誘致 昭和50年代建設住棟や中・高層住棟が混在する団地において、効果的な建替えを推進 空き区画の活用に向け、併設駐車場のコインパーキング化を拡大 団地外周道路等の無電柱化を促進

【30】 土地区画整理・市街地再開発

【32】 環境改善

事業 ユニット	報告月	報告書要旨	
土地区画 整理・市 街地再開 発 【30】	平成 30年 10月	分析 要旨	<ul style="list-style-type: none"> 大規模な交通結節点の再編など、関係者の利害調整が高度かつ複雑で、広域的な都市基盤整備が不可欠な地区では、民間や区市町だけでは調整が困難 権利者ニーズの多様化により、従来の買収手法による都市基盤整備が進まない地区が存在 事業後、開発区域のみならず既存市街地との一体感の醸成を含めた地域全体の運営・維持が必要 開発利益が見込める地区は民間が施行するが、見込めない木造住宅密集地域などでは事業が成り立ちにくい。また、区市町の区画整理・再開発事業の資金やノウハウ、人員が不足
		改革 の方向性	<ul style="list-style-type: none"> 重要な都市基盤整備を伴う事業や複数プロジェクトの核となる事業については、広域的行政を担う都が調整・牽引 区画整理事業により土地を交換するという換地手法等を活用した、新たな難度の高い事業手法による重要な都市基盤整備の推進 エリアマネジメントの導入について、計画段階からのより一層の指導・助言 補助制度の活用促進や事業の立ち上げに必要な情報を計画段階から区市町に提供。また、区市町への都職員の派遣や（公財）東京都都市づくり公社の一層の活用
環境改善 【32】	平成 30年 11月	分析 要旨	<ul style="list-style-type: none"> 環境改善に関する取組の点検・評価の結果、計画の目標進捗状況を踏まえ、一層の取組が必要となる「VOC対策の推進」「次世代自動車等の普及」に焦点を当てて分析を実施 ①VOC対策の推進：産業部門の近年のVOC排出量削減率は鈍化。民生部門（家庭・オフィス）のVOC排出量は、産業部門の削減率に比べて小さいため、排出量全体に占める割合が増加 ②次世代自動車等の普及：新車販売に占めるZEVの割合は、平成29年度時点で2.2%にとどまっている。また、事業者向けの低公害・低燃費車の導入補助の実績が低迷しており、普及促進に向けた一層の取組が必要
		改革 の方向性	<ul style="list-style-type: none"> ①VOC対策の推進：排出規制対象外の中小事業者の実態を把握し、効果的な対策や自主的な取組を促進（業界団体等にヒアリングを実施し連携策を検討、区市との連携も視野に経営面の視点も考慮して今後の取組を検討等）家庭・オフィスを対象とした普及啓発等を実施（メーカー、区市町村、業界団体とも連携を図り認知度を向上等） ②次世代自動車等の普及：2030年までに乗用車の新車販売台数に占めるZEVの割合を5割に高めるため、普及に向けた取組を加速（イニシャルコスト低減のため補助対象者拡充、充電環境の整備等）事業者に対して、低公害・低燃費車の導入を促進（低公害・低燃費車導入義務、補助等の都制度を活用して事業者による次世代自動車等の導入を進め、メーカーの開発意欲を促進等）

【33】 自然環境の保全・利用

【34】 資源循環・廃棄物対策

事業 ユニット	報告月	報告書要旨	
自然環境 の保全・ 利用 【33】	平成 30年 11月	分析 要旨	<ul style="list-style-type: none"> ①生態系に配慮した緑化の推進：「江戸のみどり登録緑地」の意義や効果の理解が不足。人材育成や民間企業との連携が不可欠 ②外来種等の防除：アライグマ・ハクビシンの生息域が広範囲に渡っていることから、広域的な防除対策が必要。また、伊豆大島におけるキョンの根絶に向けては、更なる捕獲対策の強化が必要 ③自然公園の利用環境整備等：障害者をはじめ多様な利用者の来訪支援が必要
		改革 の方向性	<ul style="list-style-type: none"> ①生態系に配慮した緑化の推進：生態系に配慮した緑化に取り組む考え方や導入の効果などを分かりやすく紹介（緑地の設計や管理に携わる事業者を対象に現地見学や実務的な講習会を実施、造園建設業界や設計コンサルタント業界と連携した人材育成の検討等） ②外来種等の防除：区市町村の取組を促進（区市町村の取組段階に応じた技術的支援、防除対策への参加の働きかけ等）キョン防除は、土地利用や地形に応じた効果的な捕獲手法を検証し、対策に反映 ③自然公園の利用環境整備等：関係者の意見も聞きながら、先進事例等の調査や障害者登山等のケーススタディーを実施
資源循環・廃棄物対策 【34】	平成 30年 11月	分析 要旨	<ul style="list-style-type: none"> ①食品ロスの削減：食品廃棄物の発生抑制という観点、国連の持続可能な開発目標に貢献する責任を果たしていく観点から取組の推進が必要 ②使い捨て型ライフスタイルの見直し：レジ袋の無償配布ゼロを目指していくことを目標としている。さらに、使い捨てプラスチックを大幅に削減していく方策についても検討していく。 ③建設工事におけるエコマテリアルの利用促進：今後、首都圏では大量の建設泥土等の発生が見込まれているため、リサイクルを促進していくことが課題 ④リサイクルの推進・最終処分場の延命化：区部におけるリサイクルを促進し、埋立処分量を削減していくことが必要
		改革 の方向性	<ul style="list-style-type: none"> ①食品ロスの削減：食品ロスの削減に向けた東京方式の確立、キャンペーンの展開 ②使い捨て型ライフスタイルの見直し：レジ袋無償配布ゼロに向けた気運の醸成、使い捨てプラスチック対策の推進、大規模イベントなどでリユースカップ利用を促進 ③建設工事におけるエコマテリアルの利用促進：都関連工事における利用促進 ④リサイクルの推進・最終処分場の延命化：リサイクルの更なる推進、オフィスビル、商業ビル等から排出される事業系廃棄物の3R促進、焼却灰のリサイクル促進

【35】 子供・家庭施策 【36】 高齢者施策

事業 ユニット	報告月	報告書要旨	
子供・家 庭施策 【35】	平成 30年 10月	分析 要旨	<ul style="list-style-type: none"> 社会的養護について、①家庭的養護の推進、②施設における専門的ケアの充実、③自立支援の充実の3分野に大別して、分析評価 ①里親制度についての社会の認知度はまだ低く、登録家庭数の伸びは緩やか。里親の悩みに対応できる相談体制の更なる強化が必要 ②乳児院では、障害や疾患等がある乳幼児の受け入れ体制の充実が必要。児童養護施設では、個別のケアが必要な児童の割合が増加 ③児童養護施設退所者の大学等への進学状況は、全国の全高校生の進学率と比較すると低水準
		改革 の方向性	<ul style="list-style-type: none"> ①ターゲットを絞った普及啓発等による新たな里親の獲得、短期・一時保護等での委託による未委託家庭への委託促進、里親子への支援（チーム養育体制）による里親子を支える体制の強化 ②治療的・専門的ケアを行うための専門職員の充実、中高生年齢において課題を抱える児童の受入れに対する支援 ③自立支援コーディネーターを中心とした自立支援の一層の推進、就労定着支援等を行うジョブ・トレーナーの全ホーム配置及び取組強化
高齢者施 策 【36】	平成 30年 10月	分析 要旨	<ul style="list-style-type: none"> 要介護者等への支援施策は引き続き実施するべきである。一方、このまま要介護者が増え続けると、予算制約の中では要介護者等への支援が中心の施策体系では持続困難 このため、要介護者数に関わる「介護予防」の取組と、地域で元気に暮らすことに関わる「高齢者の活躍促進」の取組に焦点を当て分析 要支援・要介護認定率はともに、全国平均とほぼ同率であるが、近県3県に比べ高い割合 健康寿命は、男女ともに全国平均を下回っている。 ボランティア活動の参加状況は、全国と比べ低い。特にまちづくりのための活動が低い割合
		改革 の方向性	<ul style="list-style-type: none"> 課題を解決するための対策をエビデンスを踏まえ検討し、「介護予防」及び「高齢者の活躍促進」施策を戦略的に展開 「社会参加のきっかけ」「活動を続けられる仕組み」「社会との接点を持ち続けられる仕組み」づくりを新たな施策パッケージとして推進 シニア予備群への働きかけを通じて、誰もが安心して暮らし希望を持つことのできる高齢期を迎えられるよう、中長期的に取り組んでいく。

【37】 障害者施策

【38】 生活福祉施策

事業 ユニット	報告月	報告書要旨	
障害者施策 【37】	平成 30年 10月	分析 要旨	<ul style="list-style-type: none"> 精神障害者が地域で安心して暮らせる社会の実現のため、①日常診療体制、②精神科救急医療体制、③地域生活支援体制の3本柱について分析評価 ①医療機関間の精神疾患患者の紹介は、約3割が円滑にできておらず、その理由は受診勧奨ができていないが約50%、精神疾患に関する知識の不足が約25% ②初期救急は、年間100件前後で推移しているが、平成22年以降、二次救急は増加傾向。また、身体合併症救急は、先行してブロック単位で連携している区域とで相談・受入実績の乖離が大きい。 ③地域移行・地域定着の給付状況にばらつきがあるほか、都は全国に比して再入院率が高い。また、措置入院患者数は全国の約4分の1を占める一方、都・区・市それぞれが保健所を設置
		改革 の方向性	<ul style="list-style-type: none"> ①一般診療科向けに精神科医療の研修会を新たに実施。円滑な受診勧奨の手法等について分析 ②二次救急を必要とする患者をできるだけ身近な地域で受けられるよう体制を強化。ブロックごとに精神科医療の研修等を充実させるとともに、地域での受入れが困難な合併症患者を、総合診療基盤を有する都立病院等において広域で受け入れる体制整備を推進 ③各自治体の地域移行等の取組が進むよう、先駆的な取組や好事例を普及しつつ、地域の相談支援事業所の支援力向上に向けた取組を強化させる。特に支援の必要性が高い方には、退院後支援計画を作成の上、保健所を中心とする計画的・包括的な支援を実施するなどの仕組みを構築
生活福祉 施策 【38】	平成 30年 10月	分析 要旨	<ul style="list-style-type: none"> 本来、居宅での自立生活が困難な被保護者等が、自立生活に移行するまでの一時的な住まいとして利用されるものであるが、実態として長期利用されている「無料低額宿泊所」について分析評価 ①個室が少ない、居室が狭い（一人当たり床面積4.95㎡未満の施設が存在）、老朽化など ②60歳以上が59.5%（うち70歳以上が25.3%）1年以上の滞在が50.3%（うち3年以上26.7%） ③施設長が社会福祉主事の資格を持たない、内部雇用からの登用など、福祉の知識や経験のない施設長の配置
		改革 の方向性	<ul style="list-style-type: none"> 低所得高齢者等が、都内において、個々のニーズに応じた居住環境と生活支援の体制が整備された住居や施設に入り、安心・安定した生活を送り続けることができるよう、以下の取組を検討 ①「社会福祉住居施設」の設備及び運営の基準に関する条例を制定し、都が「社会福祉住居施設」の届出を受理。このうち、良質な生活支援等サービスを提供する施設を「日常生活支援住居施設」として認定する。 ②「施設長等のスキルアップの促進」、「施設整備の促進」等の方策を検討し、良質なサービスを提供する施設を確保

【-】保健・医療施策 【41】健康安全施策

事業 ユニット	報告月	報告書要旨	
保健・医療施策 【-】	平成 30年 7月	分析 要旨	<ul style="list-style-type: none"> 都におけるがん対策について、①がん検診受診率の向上、②がん医療提供体制の整備、③がんとの共生のための医療・支援体制、④緩和ケア医療提供の充実の4分野に大別して分析評価 ①がん検診受診率が目標の50%に達していない。 ②拠点病院に多くのがん患者が集中。医療機関の連携体制・リハビリテーション提供体制が必要 ③小児がんやAYA世代のがんは希少であり、事例が十分に蓄積されていない。また、がんと診断された人の約25%が退職を選択 ④患者の3～4割は十分な緩和ケアが行われていない。緩和ケアの理解促進、人材育成等が必要
		改革 の方向性	<ul style="list-style-type: none"> ①検診データ等の分析・見える化により、区市町村における取組を促進 ②ICTを活用した地域医療連携ネットワークの構築、都民への地域医療情報提供内容の充実、診断されたときからのがんリハビリテーションの提供体制の検討等 ③小児・AYA世代患者の支援の充実に向けた、小児と成人の診療科との連携体制の構築、働きながら治療を受けるための相談支援体制、職場や自宅の近くで治療可能な医療提供体制の整備、高齢がん患者の支援の充実に向けた地域の連携体制の整備等 ④病院内の緩和ケアチームと他の部門等との連携強化、患者への十分な情報提供、円滑な在宅緩和ケアへの移行に向けた医療機関間の患者情報の共有化、地域の医療従事者等の人材育成
健康安全 施策 【41】	平成 30年 10月	分析 要旨	<ul style="list-style-type: none"> 都の動物愛護施策について、①適正飼養の啓発と徹底、②致死処分の減少を目指した取組の推進、③動物取扱業の監視指導、④動物に関わる危機管理の4つの柱に大別して分析評価 ①他の人のペットを迷惑と感じたことがある人が多数、多頭飼育の問題事例も散見 ②飼い主のいない猫対策が円滑に進まない事例も存在、譲渡促進に向けた動物愛護相談センターの機能強化が必要、ペットと飼い主の高齢化に伴い飼養継続が困難となる例の増加も懸念 ③動物取扱業者の増加・多様化、苦情等に伴う監視指導の増加、集中的監視指導が必要な事例発生 ④狂犬病は長期間発生していないが、様々な動物由来感染症が国内各地で発生、災害対策をしている飼い主は4割程度、災害マニュアルを整備する区市町村は少数
		改革 の方向性	<ul style="list-style-type: none"> ①事業者と連携した飼い主への啓発、東京都版「動物の学校」の実施（飼い主が学ぶ機会の提供、地域で啓発を担う人材育成）、専門機関を交えた多頭飼育問題の検討等 ②地域における対策の定着・促進、譲渡活動の連携・協働の拡大、飼い主支援情報の提供拡大等 ③苦情要因分析・自主管理の促進、業態の多様化に対応した指導、効率的・機動的監視指導等 ④動物由来感染症の実態把握・情報提供、飼い主への災害対策の啓発・区市町村の対策支援等

【44】 病院事業 【46】 観光産業の振興

事業ユニット	報告月	報告書要旨	
病院事業 【44】	平成 30年 11月	分析 要旨	<ul style="list-style-type: none"> 今後、高齢化等による合併症対応など医療需要・医療環境に即応する体制づくりが必要 在宅療養ニーズに応え、地域医療機関の人材の育成や技術面での協力を行うなど、地域医療の充実に向けてモデル的な取組など率先して役割を果たす必要がある。 病院現場のスピードや緊急性の頻度に合わせた、より一層柔軟な業務執行ができる体制が必要 持続可能な病院運営のため、一層効率的な経営が必要
		改革 の方向性	<p>(早期の取組)</p> <ul style="list-style-type: none"> 病院現場に即した人材マネジメント方針の策定など、柔軟な業務執行に向けた人材の確保・育成を図る。 病院経営の専門家（コンサルタント）を活用する等病院経営マネジメント力を向上し、更なる経営改善を図る。 <p>(検討中の取組)</p> <ul style="list-style-type: none"> 今回の点検評価を踏まえて、都立病院の機能・役割に適した経営形態を更に検証していく。 都民への医療サービスの向上に資する経営の在り方の検討を進めていく。
観光産業 の振興 【46】	平成 30年 7月	分析 要旨	<ul style="list-style-type: none"> 外国人旅行者の誘致：①2020大会後も訪都旅行者を拡大していくことが必要②東京観光レップの未設置都市で継続的なPRが実施できていない③旅行博のより戦略的な展開が必要 MICE誘致の推進：国際会議の開催モデルが国内本部主導型から国際団体本部主導型へと変化しており、それに伴って国際会議に求められるニーズが変化 観光資源の開発：①都内各地域の魅力をも高める観光資源の着実な開発の支援が必要②住民のまちへの愛着や誇りの醸成、地域の団体の体制強化など観光力の底上げを図ることが必要 受入環境の充実：①無料Wi-Fi等整備の遅れているインフラが存在②外国語対応能力の満足度が低い③バリアフリー環境の一層の整備が必要
		改革 の方向性	<ul style="list-style-type: none"> 外国人旅行者の誘致：東京2020大会とその先を見据えたプロモーション MICE誘致の推進：国際ニーズの変化に対応できる体制の整備 観光資源の開発：地域の魅力の更なる向上と地域の観光力の底上げ 受入環境の充実：東京2020大会に向けた取組の加速化 東京観光財団との役割分担の見直し：財団が現場のニーズを捉え、都に施策立案や事業改善を提案

【47】 農林水産業対策 【48】 雇用就業対策

事業 ユニット	報告月	報告書要旨	
農林水産 業対策 【47】	平成 30年 9月	分析 要旨	<ul style="list-style-type: none"> 農業の担い手の確保・育成：①農外からの新規希望者が就農まで至るためのきめ細かな支援が必要②現行の研修体系は、農業者の多様なニーズとのずれや未対応の分野・地域が存在 持続可能な森林整備等：①主伐事業の加速が必要②事業を担う林業事業体の不足③林業従事者の技術力の低下④多摩産材の認知度の低さ（区部、女性）⑤多摩産材の公共利用等の更なる開拓 水産資源の管理：①資源管理措置は関係漁業者の合意が必要②クロマグロの漁獲制限が他魚種に影響③キンメダイを補完する資源の有効活用が必要④多摩川中下流域の滞留するアユの有効活用 都内産食材の消費拡大：①都民の認知度はいまだ不十分②東京オリジナル品種の都の取組が不足③江戸東京野菜は生産・流通が限定的④イベントによる魅力発信の機会が限定的⑤都内産食材を調達する際の情報が不足
		改革 の方向性	<ul style="list-style-type: none"> 農業の担い手の確保・育成：新規就農者や経営規模拡大を図る農業者の確保・育成の強化 持続可能な森林整備と林業振興：森林環境譲与税等を見据えた森林循環の一層の促進 水産資源の管理：水産資源管理の強化、未利用・低利用資源の活用促進 都内産食材の消費拡大：都内産農水産物の付加価値向上や魅力発信の強化
雇用就業 対策 【48】	平成 30年 9月	分析 要旨	<ul style="list-style-type: none"> 【項目別】：以下を含め7つのテーマについて、これまでの事業を分析・評価し、課題を明確化 女性の再就職支援や就業拡大：子育て中の女性に対する地域における再就職支援体制の強化が必要 高齢者の就業支援：高齢者の新たな活躍の場を開拓し、選択の幅を広げるための取組が十分でない テレワークの推進：検討段階から具体的な導入までを総合的にサポートする仕組みが十分でない 【共通テーマ】 多様な主体との連携：①地域における多様な人材を掘り起す取組が十分でない。区市町村による主体的な取組を広げることが必要。②地域の実情に精通する金融機関等との連携・協力が必要
		改革 の方向性	<ul style="list-style-type: none"> 女性の再就職支援や就業拡大：地域に眠る「女性の力」を引き出すため、再就職に向けた支援を充実 高齢者の就業支援：「生涯現役、でいきいきと働けるよう、高齢者の新たなチャレンジを後押し テレワークの推進：「テレワークが当たり前になる社会」に向け、取組を加速化 多様な主体との連携：①区市町村と連携した人材の掘り起しとマッチング②金融機関等との連携により効果的な企業支援へ

【49】 既設市場の運営・整備 【50】 道路・街路整備事業

事業 ユニット	報告月	報告書要旨	
既設市場 の運営・ 整備 【49】	平成 30年 11月	分析 要旨	<ul style="list-style-type: none"> 人口減少・少子高齢社会の到来や市場外流通の増加等により卸売市場の取扱数量は減少 多種多様な商品の安定的な調達が可能であり、品目ごとに精通した目利きによる適正な評価がなされる点や、物流の効率化等の面からも生鮮食料品流通の基幹的インフラとして卸売市場の役割は引き続き重要 実需者（小売業者・量販店等）、消費者ニーズの変化に対応し、「市場の活性化」が必要
		改革 の方向性	<ul style="list-style-type: none"> 「市場の活性化」を図るため、以下の取組を推進していく。 <ol style="list-style-type: none"> ①実需者・消費者ニーズへの対応：品質・衛生管理の高度化、加工・パッケージ施設等の整備 ②取引の拡大：情報力の活用等による取引の活性化、輸出拡大に向けた取組の強化、食育・魚食の推進 ③各市場の特性の発揮：経営戦略の検討・確立、改正卸売市場法への対応
道路・街 路整備事 業 【50】	平成 30年 9月	分析 要旨	<ul style="list-style-type: none"> 第四次事業化計画に基づき整備を推進しているが、事業の困難度の高い路線が増加傾向にあるなかで、関係権利者が抱える生活再建への不安に対応していくなど、事業の加速化を図っていく必要 膨大な手間と労力がかかる道路用地の取得や測量などは、都の直営ではマンパワーに限界 都心部では国際競争力の強化に資する民間開発の構想・計画が進行。民間開発と連携して都市再生を推進し、道路整備によるストック効果を早期に発現させていく必要
		改革 の方向性	<ul style="list-style-type: none"> オープンハウスの実施による関係者の理解と協力の促進、民間の専門事業者を活用した相談窓口等によるきめ細やかな生活再建支援、道路事業の必要性のPRなどを通じて道路整備を推進 都の直営業務と(公財)東京都道路整備保全公社との役割分担を明確化し、公社の優位性を最大限活かした業務に特化することで、用地取得を推進 民間開発の誘発に資する「開通時期宣言路線」の明示や、道路上空を活用した民間開発との連携を検討

【52】 河川事業 【53】 公園・霊園事業

事業ユニット	報告月	報告書要旨	
河川事業 【52】	平成 30年 9月	分析 要旨	<ul style="list-style-type: none"> これまで中小河川の河道や調節池、東部低地帯における防潮堤や水門等の整備を着実に進め都内の浸水被害は減少してきた。一方、平成30年7月豪雨等、近年、全国各地で頻発・激甚化する水害を踏まえ、水害対策の加速化が必要 早期の避難を促すツールとして、水防災総合情報システムからの情報発信の強化が必要 水辺空間における恒常的なにぎわいを創出するには、更なる民間活力の誘導が必要 砂防施設等は30年後には5割以上の施設が整備から50年以上が経過するなど老朽化が進行
		改革 の方向性	<ul style="list-style-type: none"> 新たな調節池の検討を前倒して実施するとともに、調節池の流域間相互活用が可能な環七地下広域調節池の延伸を検討 水防災総合情報システムにおいて、スマートデバイスへの対応、多言語化、GPSの活用、雨雲情報の統合表示等を実施し、利用しやすい情報提供を検討 民間活力によるにぎわい誘導エリア（両国・浅草）におけるリーディングプロジェクトを推進するとともに、日本橋川など他エリアへの拡大を検討 砂防施設、海岸保全施設へ予防保全型管理を拡大し、持続的な防護機能の確保とコスト縮減・事業の平準化を図る。
公園・霊園事業 【53】	平成 30年 7月	分析 要旨	<ul style="list-style-type: none"> 公園の機能を高めるような既存施設の改修などにより、ストック効果をより高めていく必要 都市公園の魅力向上と民間のビジネスチャンスを両立させる工夫により、新たな賑わいの創出や維持管理コストの縮減が必要 墓所の供給数が拡大するとともに、合葬墓、樹木葬など都民のニーズが多様化
		改革 の方向性	<ul style="list-style-type: none"> 東京2020大会に向け、公園施設においてもトイレの洋式化や誰でもトイレの新設など、ユニバーサルデザインを推進 多様な生物が生息できる公園整備やかいぼりなどにより豊かな都市環境を創出 木場公園において飲食店の設置事業者を公募する等民活手法を活用した公園の魅力向上に取り組む。 民活手法により新たな公園施設を導入する際には、施設周辺の園地等の維持管理を行わせるなど、維持管理コストの抑制策を検討 新たに指定期間中間での事業提案の検証・見直しを行うなど、民間の団体である指定管理者と連携し、より効率的、効果的な公園運営を行う。 区部霊園の再貸付、樹木型墓地など合葬式墓地の供給などを推進

【54】 臨海地域開発 【55】 東京港整備・管理

事業 ユニット	報告月	報告書要旨	
臨海地域 開発 【54】	平成 30年 11月	分析 要旨	<ul style="list-style-type: none"> 臨海副都心はこれまで、7番目の副都心として計画的なまちづくりを進めてきたが、他地域の開発の進展により相対的なブランド力が低下している。これまでの「副都心」から脱却し、個性的なまちづくりが求められる時代に突入している。 豊洲・晴海地区は、都市基盤施設の整備が概ね完了し、民間開発によるまちづくりが進展している。都は「豊洲市場の開場」「晴海選手村の大会後のまちづくり」等特徴的なまちづくりを実施。 これまでの海上公園の整備により都民に広大な緑地や水辺空間を提供してきたが、周辺の市街化の進展により、求められる役割が大きく変容してきており、海上公園に対する期待がこれまで以上に高まっている。
		改革 の方向性	<ul style="list-style-type: none"> 臨海部は陸・海・空の国際的な玄関口を備え、東京2020大会レガシーの希少性を有するなど、大きなポテンシャルを秘めている。 今後策定する「東京ベイエリアビジョン」（仮称）を踏まえ、東京の未来を体現するエリアとしてさらなる飛躍を目指す。 3つのシティを先鋭的に実現させ、東京が抱える都市問題に対する処方箋、新しい東京の都市モデルを示していく。
東京港整備・管理 【55】	平成 30年 11月	分析 要旨	<ul style="list-style-type: none"> コンテナふ頭（国際貿易拠点港）に係る事業：取扱貨物量の増加に伴い、コンテナふ頭周辺における交通混雑が大きな課題となっているが、東京2020大会の開催時には更なる混雑や混乱が生じ、港湾物流に大きな影響を与えるおそれがある。取扱貨物量は今後も引き続き増加することが予測されているため、新規コンテナふ頭の整備に加え既存コンテナふ頭の改良・更新も必要となっている。 客船ふ頭（国際観光港湾）に係る事業：訪日クルーズ旅客数が大きく伸びているほか、大型化したクルーズ客船が増加しており、アジア他港においては、大型クルーズ客船に対応した港湾施設の整備を進めている。東京港においても、外国籍のクルーズ客船の寄港を増やすため、現在、臨海副都心地域における新客船ふ頭の整備を進めるとともに、様々な客船誘致策を実施している。
		改革 の方向性	<ul style="list-style-type: none"> コンテナふ頭（国際貿易拠点港）に係る事業：港湾関係事業者との更なる緊密な連携の下、大会を契機とした物流円滑化を推進する。既存コンテナふ頭の抜本的な改良・更新を実施し、東京港の施設能力を強化する。 客船ふ頭（国際観光港湾）に係る事業：新客船ふ頭の着実な整備を進めるとともに、円滑な施設運営を実現させる。効果的なクルーズ客船誘致策を推進する。

【56】 海岸保全施設 【57】 島しょ等港湾・漁港・空港・海岸

事業 ユニット	報告月	報告書要旨	
海岸保全 施設 【56】	平成 30年 11月	分析 要旨	<ul style="list-style-type: none"> 施設の耐震・耐水対策：①内部護岸の整備は、水域利用者や住民の理解や協力を得るために時間を要している②新たに海岸保全施設を整備し、高潮や津波から防護する必要性が生じている箇所が存在 非常時の水防態勢：①陸ごうの閉鎖に係る効率性や安全性をより高めるため、更なる削減が必要②情報の種類に応じた発信方法、内容等について、受け手の視点から充実させることが必要③高潮に関する水位情報の周知方法を検討していくことが必要 施設の維持管理：人による点検や、従来型的手法・材料による補修工事を実施しており、施設量が多いため、効率性の向上を図ることが必要
		改革 の方向性	<ul style="list-style-type: none"> 施設の耐震・耐水対策 ①都民からの事業への理解や協力の促進②新たな整備計画の検討 非常時の水防態勢 ①陸ごうの更なる削減と遠隔制御化の推進②SNSやホームページ等による情報発信の充実③都民の避難等に資する高潮特別警戒水位の設定 施設の維持管理 新工法・新技術の積極的な導入による、より一層効率的な維持管理の推進
島しょ等 港湾・漁 港・空 港・海岸 【57】	平成 30年 11月	分析 要旨	<ul style="list-style-type: none"> 大島などの大離島の就航率は、比較的高い水準で推移している。一方、利島などの小離島の就航率は、徐々に上昇しているものの、いまだ十分とは言えない状況である。 厳しい気象・海象条件等における海上工事の制約から、整備に長期間を要することが多い。 欠航情報や代替交通機関の案内に関する情報の提供が不足し、島への心理的距離感を生み出している。 船客待合所・空港待合室の風景が旅行情緒に乏しいなど、「おもてなし」の視点が不足している。また、島内拠点との移動手段が不足しているほか、係留施設までの距離が長く、段差等もあり、バリアフリーの充実が課題である。
		改革 の方向性	<ul style="list-style-type: none"> 早期に効果を出すメリハリのある施設整備の推進：それぞれの島、港の特色、特徴を踏まえた整備を実施 ICTを活用した効率的な施設整備を推進：ICTや施工自動化による建設時の作業効率の向上 おもてなし強化とバリアフリーの推進：①来島者の行動段階に応じた、必要かつ的確な情報提供の実施②利用者が快適に利用できる船客待合所・空港ターミナルづくりの推進③「島の外」と「島内拠点」をスムーズにつなぐ結節点としての船客待合所・空港ターミナルの役割を強化

【61】社会教育・生涯学習 【63】消防

事業 ユニット	報告月	報告書要旨	
社会教育・生涯学習 【61】	平成 30年 9月	分析 要旨	<ul style="list-style-type: none"> ①社会教育事業：地域学校協働活動の都内全域展開という点から見れば、課題が残る。 ②社会教育施設：都立図書館は、更なる利用促進と老朽化対策が課題。ユース・プラザは、PFI事業契約終了時期までに都の意見をより反映できる運営手法の見直しが課題 ③文化財関連：所有者等に指導・助言を行うとともに、文化財の指定や整備等を実施している。加えて、文化財の積極的公開・活用に努めている。
		改革 の方向性	<ul style="list-style-type: none"> ①社会教育事業：地域住民（都民）と学校が協働する仕組みづくりを全都に定着させるための取組を進めていく。中でも、都は、「元気高齢者」をはじめ、教育支援を担う地域人材、企業人材等が参加しやすくなる環境づくりを支援する。 ②社会教育施設：図書館は、効果的な広報を行うとともに、将来的な移転改築も視野に入れた施設とサービスの一層の充実を行っていく。ユース・プラザは、企画・実施に当たって、都から方向性のみを提示するのではなく、より具体的内容を示すようにし、企画内容に確実に反映させる。PFI事業契約に関しては、契約終了を見据えて、運営手法について検討する。 ③文化財関連：文化財保護法の改正を含む国の動向を踏まえ、適切な保護施策を実施していく。
消防 【63】	平成 30年 9月	分析 要旨	<ul style="list-style-type: none"> 日常災害について、①「災害を起こさせない」、②「災害が起こっても早く対応する」、③「災害の被害拡大を防ぐ」の3つの視点から分析評価 ①建物は10年間で約10万件増加するとともに、大規模化、高層化、複合化しており、立入検査の効率的な実施が必要。また、火災による死者（自損を除く。）の70.3%が高齢者 ②現場到着時間は5.2分であるが、大阪市では4分台で到着しており、被害軽減のために、更に現場到着時間を短縮することが必要 ③高層建物棟数、高速道路のトンネル延長、大規模ターミナル駅数など、他都市にはない都市構造、地理的特性を有しているとともに、近年、集中豪雨が増加していることから、災害実態に応じた消防隊の迅速的確な対応が必要
		改革 の方向性	<ul style="list-style-type: none"> ①ICTを活用した立入検査等予防業務の効率的・効果的な体制構築（建物データの有効活用による立入検査の実施、立入検査専従職員の小規模雑居ビル等への集中的投入等） ①住宅防火・日常生活事故防止対策の推進（住宅火災・日常生活事故データ等の有効活用、高齢者世帯等への防火防災診断等の推進等） ②現場到着時間の更なる短縮及び関係機関との情報共有体制の拡充（自動的に通報される体制の拡充、地域特性に応じた小型車両等の活用等） ③多種多様な災害に対応するための消防活動体制の強化（映像や災害データ等を活用した消防活動の迅速化・効率化、災害特性に応じた車両・装備等の整備等）

【64】バス、都電、日暮里・舎人ライナー 【65】地下鉄

事業ユニット	報告月	報告書要旨	
バス、都電、日暮里・舎人ライナー 【64】	平成30年9月	分析要旨	<ul style="list-style-type: none"> ・他の事業よりも事業規模が大きく乗車人員が多い都営バスに焦点を当て、分析(都営バス) ・給料表の見直し、管理委託、ダイヤの見直し等の効果により、2017年度経常損益は8.2億円の黒字 ・都営バスに関する課題として、今後の高齢者や外国人旅行者の増加を踏まえ、お客様ニーズに合った施策の充実を図ることが必要。また、採用環境が厳しくなる中、需要に応じ、安定的かつ継続的にバス運転手を確保することが必要
		改革の方向性	<ul style="list-style-type: none"> (都営バス) ・誰もが利用しやすい都営バスの実現(途切れない情報案内、更なるバリアフリー) ・バス運転手の確保 <ul style="list-style-type: none"> －職業としての魅力発信・魅力向上(都営バスのイメージアップ、職場環境の改善等) －バス運転手の育成体制の充実(個々の技術レベル・習熟度に合わせた、きめ細かな研修の実施)
地下鉄 【65】	平成30年7月	分析要旨	<ul style="list-style-type: none"> ・乗車料収入の増加や支払利息の減少等により収支状況が改善し、2006年度以降単年度黒字を計上 ・構内営業事業 <ul style="list-style-type: none"> …限られた駅構内スペースの中で、よりお客様の視点に立ったサービスの提供が必要 ・広告事業 <ul style="list-style-type: none"> …近年、デジタル媒体が登場し、紙媒体が減収傾向にあるなど、広告料収入が伸び悩んでおり、対策が必要 ・このほか、安全対策を一層強化していくことやお客様サービスを更に向上していくなどの取組を推進していくためには、業務量の増加や業務内容の高度化等が見込まれ、職員一人ひとりの能力を最大限引き出し、グループ総体として最大の経営効果を発揮する仕組みが必要
		改革の方向性	<ul style="list-style-type: none"> ・お客様ニーズに応える店舗等の展開(情報発信の充実、外部調査委託の活用、新規店舗の設置) ・広告事業における販売方法の見直し・デジタル化の拡大(デジタル広告の拡大、既存紙媒体の販売方法の見直し、速報配信システムの導入、デジタル変換システムの活用) ・グループ経営の推進 <ol style="list-style-type: none"> ①局と関連団体との役割分担の再整理・委託規模の拡大等により、関連団体を積極的に育成 ②局と関連団体との双方向の積極的な人材交流による、グループ一体での人材育成・技術継承

【67】水道 【70】職員の採用試験・選考

事業 ユニット	報告月	報告書要旨	
水道 【67】	平成 31年 1月	分析 要旨	<ul style="list-style-type: none"> 将来的に人口は減少し、施設（モノ）、執行体制（ヒト）、財政（カネ）面で取り巻く状況は変化（モノ）浄水場は、高度経済成長期に集中的に整備されており、一斉に更新時期が到来（ヒト）高齢化の進行等による就業者の減少などで、水道を支える工事業者が減少（カネ）給水収益が減少する中、施設整備費は増加することから、企業債の活用は必須 国は、水道の基盤強化を図るため、広域連携や官民連携の推進など水道法を改正 取り巻く状況の変化及び改正水道法の趣旨を踏まえ、独立採算制のもと、将来にわたり必要不可欠なサービスを提供するため、長期的な視点に立った事業運営を検討
		改革 の方向性	<ul style="list-style-type: none"> 長期的な財政状況を見据え計画的に施設整備：予防保全型管理による施設の長寿命化・更新の平準化、供用年数を踏まえた管路更新の計画的な実施、水道施設の耐震化や浸水対策など災害対策等 新技術の活用と経営の効率化：スマートメータ・A IなどICTの導入、経営基盤の強化（幅広く官民連携の手法を検討、監理団体の統合）、長期的な視点に立った業務運営体制の検討等 東京水道グループの総合力強化：経営基盤の強化（監理団体の統合・人材交流によるマンパワーの強化）、国内水道事業者への貢献等 2040年を視野に入れたおおむね20年間の事業運営について検討の上、長期の事業運営方針を策定 第三者コンプライアンス委員会により、外部の視点から東京水道グループ全体の事業運営を検証し、組織のあり方も含め、東京水道グループ全体のコンプライアンスを強化
職員の採用試験・ 選考 【70】	平成 30年 11月	分析 要旨	<ul style="list-style-type: none"> 人材獲得競争の激化を踏まえ、導入から5年目の節目を迎えるI類B（新方式）について、受験者の声などを基に、2つの視点（人材確保、試験運営）から成果や課題等を検証 新方式は、ターゲットである民間企業志望者や様々な学部出身者の取り込みに寄与、更に社会人経験者（第二新卒等）の受け皿としても機能 新方式による採用者は、多様な人材としての強みを発揮するなど、各職場において活躍 民間志望者等がよりチャレンジしやすいよう、新方式の運営方法等についてブラッシュアップが必要
		改革 の方向性	<ul style="list-style-type: none"> 見える化分析を踏まえ、受験者がより挑戦しやすいよう、I類B（新方式）の試験内容及び方法の見直し等を実施していく。 試験内容の見直し：新方式（行政）の教養試験について、内容や解答数等を見直し 試験方法の見直し：新方式（土木・建築）におけるフィールドワークの実施方法等を改善 I類AやI類B（一般方式）など他の試験も含めた全体として最適な採用試験・選考のあり方について、人事委員会として中長期的な視点に立って検証を行い、将来の都政を担う有為な人材を確保していく。

【71】 監査

事業 ユニット	報告月	報告書要旨	
監査 【71】	平成 30年 10月	分析 要旨	<p>監査品質の向上に向け、都民の意見などを基に現状を分析し、3つの観点から課題を抽出した。</p> <p>①監査内容：経済性・効率性・有効性の観点に基づく監査が不十分、事業の趣旨を踏まえた根本的な改善を促す監査が必要、局横断的な監査や監査結果の相互活用が不十分</p> <p>②組織体制：事務局内の連携強化や事務局職員の専門性向上が必要</p> <p>③広報・庁内フィードバック：社会経済情勢・都民ニーズの把握や監査結果・改善措置を効果的に伝える取組が不十分</p>
		改革 の方向性	<p>次の3つの方向性に基づく取組を着実に実施し、更なる監査品質の向上に努めていく。</p> <p>①監査内容の深化：リスクの重要度を踏まえた、より質の高い監査の実施（ICTを活用した「大量データ分析型」監査の検討など、重点的・局横断的な監査の実施、各種監査の有機的連携の促進）</p> <p>②組織力の強化：事務局が組織をあげて、計画的・一体的に監査を実施できる体制の確立（局内の総合調整機能の強化、ICT活用等による局内の情報共有・業務連携の強化、高度専門人材の育成）</p> <p>③情報発信の拡充：社会動向や都民・職員ニーズを踏まえた情報発信（多様な広報媒体を活用し監査情報を分かりやすく発信、監査事例やポイントを庁内へフィードバックし各局の業務改善を促進）</p>

(3) 仕組み改革

- 仕組み改革では、「情報公開・ガバナンスの強化」と「リソースマネジメント」の2つの視点から改革に取り組んでいる。
- これまで、情報公開、内部統制、入札契約制度など「情報公開・ガバナンスの強化」を中心に改革に取り組み、都政の透明化や適正で効率的な事務処理体制の確保を図った。都政運営を支える資産・資源をいかに有効活用していくかという「リソースマネジメント」についても、政策実現へのICTの利活用や、監理団体の経営改革の推進などの取組を進めている。
- 引き続き、各局等の自律的な改革のPDCAサイクルを徹底する政策評価を平成31年度から試行実施するとともに、地方自治法改正による内部統制の構築に向けた取組を進めるなど、各改革を着実に進めていく。

情報公開・ガバナンスの強化		
1	情報公開	生活文化局／各局
2	政策評価	総務局
3	内部統制	総務局
4	入札契約制度改革	財務局

リソースマネジメント		
5	ICTの戦略的な活用	総務局
6	アセットの有効活用(不動産等)	財務局
7	財政マネジメント	財務局
8	組織・人材マネジメント	総務局
9	政策企画マネジメント	政策企画局
10	官民連携／官民分担	総務局
11	監理団体改革	総務局

① 情報公開 (1/3)

a : 情報公開の推進

改革の方向性／達成目標

都政の透明性をより一層高めるため、都民負担の軽減や情報通信技術の積極的な活用などを通じて、情報公開を推進していく。

これまでの取組の成果

- 東京都情報公開条例を一部改正し、公文書の開示手数料の額を改定するとともに（平成29年7月）、公文書情報の電子データを無料提供するサービスを開始した（平成29年10月）。
- 新たに策定した「東京都公式ホームページデザインに係るガイドライン」（平成29年12月）に基づき、各局等にてホームページの改修を進めている（平成30年11月末時点で27サイト中13サイト改修済）。
- 情報公開ポータルにおいて、全27会計（年間約70万件分）の公金支出情報を一件ごとに公開するとともに（平成29年9月）、全ての局等の補助金の支出状況等を公開した（平成29年度）。

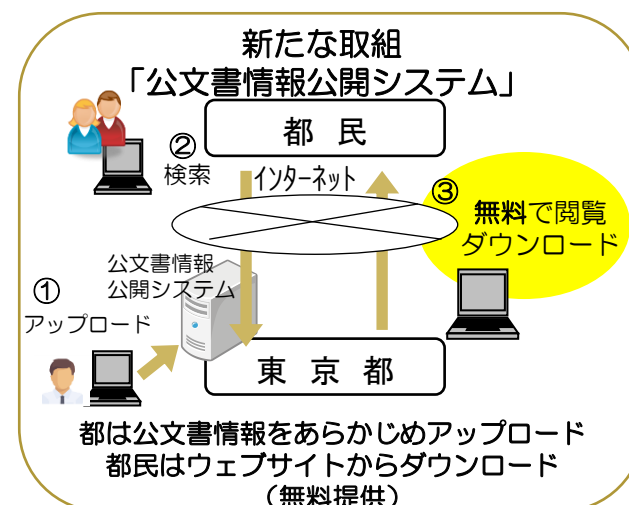
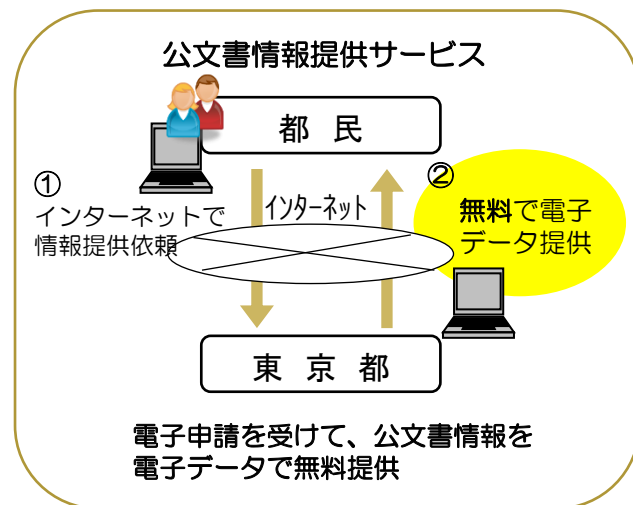
今後の取組

都民の需要が高い公文書情報について、請求によらずあらかじめネット上に公開することで速やかな取得を可能とする新システムを構築するなど、情報公開を更に推進する。

主な取組内容	30(2018)年度	31(2019)年度	32(2020)年度	33(2021)年度以降
公文書情報公開システムの構築・運用	開発	運用		
①ホームページにおける提供情報充実	情報公開ポータル等の運用			
②ホームページデザインの統一化	ホームページ改修（各局等）			
公金支出情報及び補助金の支出状況等の公開	公開を継続			

① 情報公開 (2/3)

I C Tを活用した公文書情報の提供・公開に係る取組の概要



	公文書情報提供サービス	公文書情報公開システム（構築中）
概要	都民がインターネットで情報提供依頼の手続を行うことで、無料で公文書情報の電子データを受け取ることができる。 (平成29年10月～サービス開始)	都民ニーズの高い公文書情報をあらかじめシステムにアップロードすることにより、都民がウェブサイトから簡単に公文書情報を検索・取得できる。 (平成31年度早期に運用開始予定)
対象	公文書（東京都情報公開条例第2条第2項）に記載されている情報	開示請求や情報提供依頼が多い公文書情報（工事設計書など）
手続	①都民は、インターネットで申請 ②申請を受けて、都は公文書情報の電子データを、インターネットを通じて提供	①都は、ニーズの高い公文書情報を、あらかじめ公文書情報公開システムに登録 ②都民は、インターネットを通じてシステムにアクセスし、必要な公文書情報を検索してダウンロード
費用	無料	無料

① 情報公開 (3/3)

b : 適正な公文書管理

改革の方向性／達成目標

新たに顕在化した文書管理上の課題に速やかに対応するため、東京都文書管理規則等を改正するとともに、東京都情報公開条例と車の両輪を成すものとして、「東京都公文書の管理に関する条例」を制定し、情報公開の基盤となる適正な公文書管理を推進する。

[達成目標(再掲)]○電子決定率を段階的に引き上げ、平成30年度末で30%、平成31年度末で60%、平成32年度末で80%、最終的には100%を達成

これまでの取組の成果

- 東京都文書管理規則等の一部を改正した（平成29年4月1日施行）。
 - ・意思決定過程の記録化、保存期間のルールの見直し、廃棄手続の厳格化
- 東京都公文書の管理に関する条例を制定し、適正な公文書管理を制度的に保障するとともに、東京都文書管理規則等の一部を改正し、公文書の管理状況の点検等を規定した（同年7月1日施行）。
- 東京都公文書の管理に関する条例の規定に基づき、各実施機関の公文書の管理状況の報告（平成29年度分）を取りまとめ、その概要をホームページに公表した（平成30年7月）。

今後の取組

- 条例によって新たに導入した公文書の管理状況の点検・報告制度等を活用しながら、引き続き適正な公文書管理を行うとともに、公文書管理の透明性・公正性及び業務の効率化の観点から電子決定の推進にも取り組んでいく。

主な取組内容	30(2018)年度	31(2019)年度	32(2020)年度	33(2021)年度以降
・ 適正な公文書管理の推進	取組の推進			

② 政策評価 (1/5)

改革の方向性／達成目標

2020改革の基本理念である、局自らが主体となった自主的・自律的な改革を継続させていくため、各局等が実施する政策・施策等を自ら検証して改善を図る仕組みを構築し、PDCAサイクルを徹底させていく。

これまでの取組の成果

- 事業ユニット単位で分析・評価を行う「見える化改革」において、全58ユニットを対象に、分析・評価の結果及び今後の方向性を公表した。
- 見える化改革の進捗を踏まえながら、平成31年度の試行開始に向けて、政策評価の内容等を検討した。

今後の取組

- 各局等1ユニットを対象に平成31年度から試行実施し、制度をブラッシュアップして、平成32年度から本格実施する。

主な取組内容	30(2018)年度	31(2019)年度	32(2020)年度	33(2021)年度以降
政策評価の円滑な導入・運用	内容検討	試行実施	本格実施	

② 政策評価 (2/5)

政策評価の概要

- 見える化改革の事業ユニットにおける各施策を対象に、成果目標に対する有効性・効率性等の観点から、外部有識者の助言を踏まえて各局等が自己評価し、今後の施策の企画立案に反映させる。

項目	内容
①目的	<ul style="list-style-type: none"> ○ 成果を重視した効果的・効率的な都政運営を推進 ○ 都民への説明責任を徹底
②評価対象 (評価単位)	○ 見える化改革の事業ユニットにおける「 施策 」を対象
③成果指標 ・目標の設定	○ 施策ごとに、 成果(アウトカム) に着目した、可能な限り定量的な指標と目標値を設定
④評価内容	<ul style="list-style-type: none"> ○ 成果(アウトカム)指標の実績を基に、施策の進捗状況を把握 ○ 有効性・効率性等の観点から、施策の現状を分析 ○ 目標達成に向けた施策の今後の方向性を提示
⑤評価主体	<ul style="list-style-type: none"> ○ 各局等が自ら評価 ※自己評価に際して、都政改革アドバイザリー会議 政策評価分科会が意見・助言
⑥情報公開	○ 評価シートを、都ホームページ上で公表
⑦スケジュール	<ul style="list-style-type: none"> ○ 各局等1ユニットを対象に平成31年度から実施 ○ 政策評価分科会での議論も踏まえ、制度をブラッシュアップし、平成32年度から本格実施

都政改革の3原則を踏まえた、**各局等の政策・施策レベルでの自律的なPDCAサイクルを推進**

② 政策評価 (3/5)

政策評価の内容 -目的-

背景

見える化改革を通じて実施してきた、政策・施策レベルで各局等が自ら点検・評価し、局事業の自律的かつ総合的な見直しにつなげていくという取組を制度的に継続させていく仕組みとして、「政策評価」を導入する。

目的

○成果を重視した効果的・効率的な都政運営を推進

都が何を実施したかではなく、都民にどのような成果があったかという視点で評価することで、施策や事業を不断に見直し、効果的・効率的な都政運営を推進する。

○都民への説明責任を徹底

目指す成果に対する進捗状況や施策内容の自己評価など、評価に関する情報を都民に公表することで、都政運営に関する説明責任を徹底する。

- 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）

を踏まえた、各局等の政策・施策レベルでの自律的なPDCAサイクルを推進

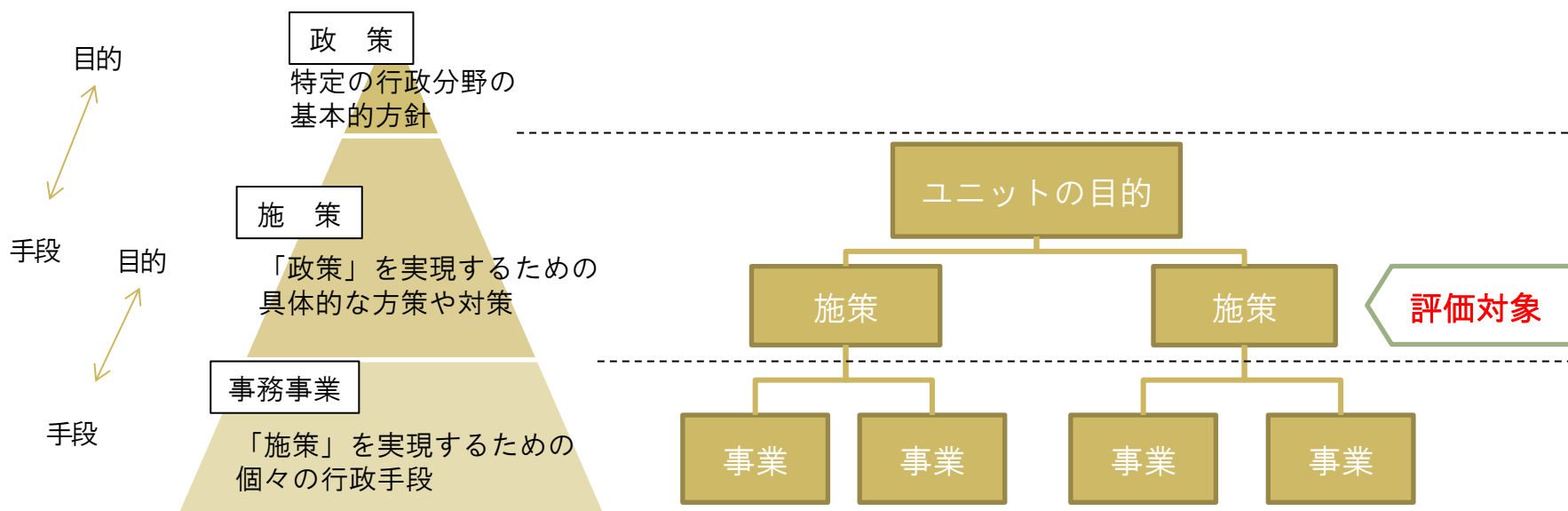
② 政策評価 (4/5)

政策評価の内容 -評価対象/成果指標・目標の設定-

- 見える化改革の事業ユニットについて、ユニットの目的を実現するための具体的な方策や対策である「施策」を評価対象とする。
 - ユニットの目的を起点に、政策体系を整理し、評価対象となる「施策」を設定

(一般的な政策体系)

政策評価の評価対象



- 施策の成果指標・目標の設定に当たっては、都民への成果に着目し、可能な限り定量化したものとする。
 - 施策ごとに、成果（アウトカム）を測る指標と目標を設定
 - あわせて、施策を構成する各事業について、予算・人員（インプット）、活動量（アウトプット）を整理

② 政策評価 (5/5)

政策評価の内容 – 評価内容・評価主体 –

- 成果指標の実績を基に進捗状況を把握し、有効性や効率性等の観点から分析し、今後の方向性を提示することにより、各局等が施策を評価する。
- 各局等の自己評価に当たっては、外部有識者（都政改革アドバイザー会議 政策評価分科会）が意見・助言する。

施策の自己評価

(①～③のステップにより、施策を評価)

①進捗状況の把握

各成果指標の実績を基に、
施策全体の進捗状況を把握
✓ 目標に向けて順調なのか、
順調でないのか

②施策の分析

施策の進捗状況を踏まえ、有効性・効率性等の観点から、施策の現状を分析
✓各事業は成果目標の達成に貢献しているか（事業以外の要因が影響していないか）
✓他の事業と比較して効果が高いか
✓民間や監理団体を活用するなど事業の実施手法を変えることで、成果を高めたり、コストを削減することができないか

など

③今後の方向性の提示

分析を踏まえ、施策を推進する上での課題と対応方針など、目標達成に向けた施策の今後の方向性を提示

都政改革アドバイザー会議 政策評価分科会による意見・助言

- ✓成果指標は、施策の成果を測る指標として適切か
- ✓自己評価の内容は妥当か、原因がきちんと分析されて解決策が示されているか など

③ 内部統制 (1/2)

改革の方向性／達成目標

地方自治体が適正かつ効率的な事務処理を行うには、外部監査等の外部統制に加え、内部統制が適切に機能することが必要である。改正地方自治法の施行（平成32年4月）までに、全庁的視点に立った内部統制を構築していく。

これまでの取組の成果

- 総務省が平成30年7月に公表した「地方公共団体における内部統制制度の導入・実施ガイドライン（たたき台）」を踏まえ、同年8月、関連部署の管理職で構成されるワーキンググループを設置した。
- 当該ワーキンググループにおいて、内部統制に関する基本的な方針や取組を推進するために必要な全庁的な体制及び業務レベルのリスクの洗い出し・評価・対応策などの検討を進めている。

今後の取組

- 内部統制に関する基本方針の策定及び全庁的な体制を整備し、平成32年4月から運用を開始する。以後、毎年度、内部統制の整備・運用状況を評価し、必要に応じて見直しを行っていく。

主な取組内容	30(2018)年度	31(2019)年度	32(2020)年度	33(2021)年度以降
① 基本方針の策定及び全庁体制の整備	方針策定・体制整備			
② 内部統制制度の運用・評価			運用・評価	

③ 内部統制 (2/2)

【参考】地方公共団体における内部統制制度

【地方公共団体における内部統制】 首長が、地方公共団体の事務の処理の適正さを確保する上でのリスクを評価して、自らコントロールする取組

地方公共団体における内部統制制度

H32.4.1施行

- 都道府県知事及び指定都市の市長は、内部統制に関する方針を定め、これに基づき必要な体制を整備(その他の市町村長は努力義務)
- 方針を策定した長は、毎会計年度、内部統制評価報告書を作成し、議会に提出

内部統制に関する方針の策定・公表
内部統制体制の整備

内部統制体制の運用

内部統制体制の評価
監査委員の審査
報告書の議会への提出

内部統制体制：地方公共団体における事務が適切に実施され、住民の福祉の増進を図ることを基本とする組織目的が達成されるよう事務を執行する主体である長自らが、行政サービスの提供等の事務上のリスクを評価及びコントロールし、事務の適正な執行を確保する体制

地方公共団体に求められる内部統制体制の骨格

<参考> 民間における取組(新日鉄住金)

①長が内部統制に関する方針を策定

- 長は通常想定されるような不適正な事案を防止するため、職員に対して指揮・監督する責任を負っている。
- 全職員に対する指揮・監督を明確にするため「内部統制に関する方針」を策定。
- 「内部統制に関する方針」には、
 - 個々の部署の取組に関する基本方策(PDCA)と、
 - 全庁的な取組を推進するための体制 を記載する。

・「内部統制システムの基本方針」を取締役会で決議し、「内部統制基本規定」を制定して内部統制・リスク管理に関する体制を整える。

②個々の部署の取組に関する基本方策 (PDCA)

- 個々の部署が、継続的に実施すべき事項を定める。
具体的には、①各部局でのリスク洗い出し⇒②マニュアル等の対応策の整備⇒③日常の業務を通じたチェック⇒④リスクの再評価
- 業務の見える化、標準化に基づく自主点検など自律的な取組を推進。
- 大小ある個々の部署に併せて実態にあった柔軟な取組を採用。

- 社内各部門に「リスクマネジメント担当者」、各グループ会社に「リスクマネジメント責任者」を置き、各部門・各グループ会社の自主的な活動を促し、定期的な会議等を通じて内部統制・リスク管理に関する情報を共有化。
- 部署の規模に併せた取組を柔軟に採用。

③全庁的な取組を推進するための体制

- 内部統制担当部署の設置、内部統制担当を指名(副知事・副市町村長等)。
- 全部署で上記PDCAの取組を徹底するための支援や監督を行う。
(例:リスクを評価するための手順書の策定、リスク評価の実施確認)
- 全部署に共通するリスク情報を共有する。(平成29年10月17日第1回地方公共団体における内部統制・監査に関する研究会資料より)

- 副社長を委員長とする「リスクマネジメント委員会」にて年度計画の進捗状況、内部統制・リスクに関する事項等を定期報告。
- 内部統制・リスク管理に関する点検、監督の仕組みを整え、グループ全体にわたって内部統制の状況を定期的に確認。

④ 入札契約制度改革 (1/3)

改革の方向性／達成目標

都の一部の入札で見られた1者入札・99.9%落札等の現象を踏まえ、都民の視点に立って、より多くの入札参加者を確保し、適正な競争により契約締結される制度に再構築する。また、入札の透明性・公正性を高めるため、入札契約に関する情報公開を徹底する。

これまでの取組の成果

- 平成29年6月からの試行を経て、平成30年6月から入札契約制度改革を本格実施した。
(本格実施の概要)
- ・ 予定価格を原則事後公表
- ・ J V 結成義務を撤廃し、原則混合入札
- ・ 1者入札における入札辞退の原因調査の取組を強化
- ・ 低入調査制度の適用範囲を拡大

- 平成29年8月から、入札監視委員会の委員増員や審議件数の増など、入札監視委員会による監視機能を強化した。
- 平成28年度分から業種別や価格帯別の平均落札率・不調発生率などの統計情報を定期的に公表するなど、入札契約に関する情報公開を拡充した。

今後の取組

- 制度改革の本格実施後における状況の検証を行いつつ、時代の変化に対応したより良い制度の構築を目指す。

主な取組内容	29(2017)年度	30(2018)年度	31(2019)年度	32(2020)年度	33(2021)年度以降
入札契約制度改革		試行(財務局契約) 試行(局(所)契約)	本格実施		

④ 入札契約制度改革 (2/3)

入札契約制度改革の本格実施 [1/2]

〔本格実施の方針〕

この制度改革で大きな狙いとした、「より多くの方に入札に参加していただき、入札の競争性や透明性を高める」という点で、平均応札者が2割上昇、1者応札の割合が半減するなど、十分な成果が出ている。本格実施に当たっては、入札契約制度における競争性、公正性、透明性の確保という基本方針の下、次の視点を更に重視し、制度の改善を図る。

- ☆ 視点 ・ 中小企業が入札に参加しやすい環境づくり
- ・ 都の事業進捗への影響を配慮した仕組みづくり

〔実施内容〕

- (1) 予定価格は、原則、事後公表を継続（低価格帯は事前公表）
- (2) J V 結成は、原則、混合入札を継続
加えて、J V 結成時の加点増、技術者育成モデル J V 工事の設定
- (3) 1 者入札の中止は、実施しない
- (4) 低入札価格調査は、現行の取組を継続
ただし、過去 3 年の社会保険未加入の失格基準を廃止

④ 入札契約制度改革 (3/3)

入札契約制度改革の本格実施 [2/2]

〔実施内容の詳細〕

	制度改革前	試行期間中	本格実施後
予定価格	事前公表	事後公表	原則、事後公表 ・ 建築4.4億円 土木3.5億円 設備2.5億円未満は 事前公表
J V 結成	J V 義務	混合入札	原則、混合入札 ・ 総合評価での加点幅の引き上げ等 ・ 技術者育成モデル J V 工事
1 者入札	中止せず	中止する	中止せず ・ 入札辞退の原因調査の取組を強化
低入札価格調査	W T O 以上 (24.7億円以上)	建築 4.4億円以上 土木 3.5億円以上 設備 2.5億円以上	建築4.4億円 土木3.5億円 設備2.5億円以上 ・ 過去3年の社会保険未加入の失格基準は廃止

〔本格実施の開始時期〕

- **平成30年6月25日以降**に公告等を行う契約案件から実施
- **「1者入札の中止」を取りやめること**については**前倒し**を行い、**平成30年5月25日以降**に公告等を行う契約案件から実施
(平成30年第三回都議会定例会への付議案件から「1者入札の中止」の対象外となる)

⑤ ICTの戦略的な活用 (1/9)

改革の方向性／達成目標

IoTやAIなどのICT（情報通信技術）を政策実現のツールとして活用していくことはもとより、「しごと改革」におけるデジタルしごと改革（仮称）等の推進とともに、都庁全体のデジタル化を加速させていくことで、行政手続などにおける都民・事業者の利便性の向上を図る。

これまでの取組の成果

- 「ICT先進都市・東京のあり方懇談会」の提言を踏まえ（平成29年5月）、同年12月、「東京都ICT戦略」を策定・公表した。
- 「東京都ICT戦略」に基づき、各局等事業へのICT導入・利活用を推進するとともに、都有施設などを活用した実証フィールド提供（都営地下鉄施設内における案内・警備ロボット実証実験（実施予定期間：平成30年12月～平成31年2月）等）を通して民間におけるICT活用を後押ししている。
- 行政手続について、平成28年度までに90件をオンライン化しているが、平成29年度に、オンライン化されていない全行政手続（約2,700件）について棚卸しを実施し、オンライン化阻害要因を抽出した。これを受けて、平成30年5月に「電子申請の利用促進に向けた取組方針」を改正し、行政手続の原則オンライン化を計画的に推進している。
- オープンデータについて、東京都及び都内区市町村のオープンデータを横断的に検索・取得できる「東京都オープンデータカタログサイト」を平成29年3月に開設し、平成30年12月時点で16,461件（都11,655件、11区市町村4,806件）のデータを公開している。また、利活用イベントとして、アイデアソン※¹やアプリコンテスト※²を区市町村とも連携しながら実施している。

【用語の解説】

※¹: アイデアソン:

・「アイデア」と「マラソン」を掛け合わせた造語で、特定のテーマ・課題について、多様な参加者が、グループで情報収集やディスカッション等を通じて、短期間で課題解決に向けた新たなアイデアを生み出すイベント

※²: アプリコンテスト:

・アイデアソンを通じて得られたアイデアを踏まえた募集テーマに基づき、個人・法人を問わず、オープンデータを活用して地域課題を解決するアプリ等を広く募集し、優秀な作品を表彰することを通して、官民連携による地域課題解決の機会を積極的に創出していくイベント

⑤ ICTの戦略的な活用 (2/9)

今後の取組

- 東京2020大会時には、東京が最先端ICTのショーケースとなり得る事業を複数展開し、大会後はそれをレガシーとしつつ、更にICT化施策を進めていく。
- 国の法令改正や各局等の業務の見直し状況を踏まえつつ、計画的に行政手続の原則オンライン化を進めていく。
- 既存データのうち13重点分野（医療・福祉、防災・災害計画など）4万件について、平成32年度までにオープンデータ化することを目指す。官民連携による地域の課題解決・住民の利便性向上を目指し、区市町村とも連携しながらオープンデータの取組を進めていく。

主な取組内容	30(2018)年度	31(2019)年度	32(2020)年度	33(2021)年度以降
ICT利活用の推進	モデル事業の実施※ ³			
			都庁共通プラットフォームの構築※ ⁴	
	民間企業への実証フィールドの提供※ ⁵		フィールドの拡大	
行政手続の原則オンライン化	★ 電子申請取組方針改正			
	国の法令改正や各局等の業務の見直し状況を踏まえつつ順次オンライン化			
オープンデータの推進	カタログサイト運用・データ公開、区市町村とのデータ連携を順次拡大(既存データ4万件)			
	利活用イベントの開催			

※用語の解説は次頁に記載

⑤ ICTの戦略的な活用 (3/9)

【参考】用語の解説

※³: モデル事業:

・ビッグデータ分析・活用など、局横断的な利活用が期待できる技術分野を中心に、その有効性や課題、施策への適用可能性等について検証することを目的に実施する試みの事業のこと(例:熱中症予測実証実験、大規模イベント・都市動態シミュレーション実証実験など)

※⁴: 都庁共通プラットフォームの構築:

・データと予測による迅速・的確な判断を都政運営に生かすために、局横断的に利用できる分野について、データの共有化、サービス・機能の共通化を図り、全庁で使えるビッグデータ分析・活用等のプラットフォーム環境を構築すること

※⁵: 民間企業への実証フィールドの提供:

・都が保有する様々な条件のフィールドを、都内情報通信機器産業、ベンチャー企業などに対して、社会実装一步手前のサービスや製品の実証実験フィールドとして提供し、早期の社会実装を促す事業のこと

⑤ ICTの戦略的な活用 (4/9)

東京都ICT戦略 (概要)

目的・位置付け

- 本戦略は、都におけるICT利活用の今後の展開を示すもの
取り組むべき具体的事項や、実現に向けて検討すべき事項を掲載
- 「都民ファーストでつくる『新しい東京』～2020年に向けた実行プラン～」で掲げる「セーフシティ」「ダイバーシティ」「スマートシティ」の実現をICTの活用により効率化・加速化させ、実行プランの施策を推進

展開時期

- 概ね今後5年間
- 2020大会時には、東京が最先端ICTのショーケースとなり得る事業を複数展開し、大会後はそれをレガシーとしつつ、さらにICT化施策を進めていく

基本的考え方

柱1 都市機能を高めるに当たって、ICTを活用する

- ・都市機能とは、公共インフラなど施設だけでなく、都民サービスなども含みます
- ・行政手続を24時間365日申請可能とするなど、都民ファーストの視点を常に持ちます

柱2 データを活用する

- ・個人情報やプライバシーの保護、データの品質や信頼性・安全性の確保等に留意して活用していきます
- ・データの活用の際、都全体での共通プラットフォームについても検討しつつ、まずは、特定行政分野から導入を始めることも考えていきます

柱3 ICTを活用し、官民連携で行政課題を解決する仕組みを構築する

- ・地域の行政課題解決のために、行政はオープンデータ化を推し進め、民間はそのデータを用いて課題解決に有用なアプリを作成するなど、官民連携で取り組む仕組みを構築していきます

柱4 民間におけるICT活用を後押しし、生産性向上・新価値創造を図り、東京・日本の成長につなげる

- サイバーセキュリティ、データガバナンスにも留意

主な施策展開

セーフシティ	<p>【公共インフラ維持管理】◆ ICTを用い、公共インフラの維持管理を推進（設計段階から施工、点検までの情報をデータベース化し、センサー・ロボット等も活用）</p> <p>【防災・減災】◆ 災害現場でドローンを活用した情報収集・活動支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 震災時の、より迅速な水道の復旧に向け、SNSで漏水情報の提供を都民等に呼びかけ、収集した漏水情報を共有 ◆ ICTを活用した消防隊員の大規模災害図上訓練、都民向け防災体験車両の導入 <p>【警備等】◆ 犯罪被害が及ぶ兆候をSNSサイト等Web上の情報から早期に把握</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 画像・映像解析技術の社会実装に向け、都による実証実験フィールドの提供
ダイバーシティ	<p>【公共データ・ビッグデータ活用等】</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ ビッグデータ・AIを活用して、都民ニーズを把握・分析する等、施策検討に生かす <p>【ロボットほかICTの活用】</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 感知、判断、駆動機能を有する次世代介護機器について効果を検証しながら普及を促進 <p>【働き方改革】◆ テレワークを都庁から率先して導入。民間事業者への導入を後押し</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 保育現場でのICT化の推進 ◆ AI等を活用した業務の効率化 <p>【教育】◆ 教育におけるデータを分析し、ICTの効果的な活用</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 官民連携した高度IT人材の育成
スマートシティ	<p>【スマートエネルギー都市】</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ IoTやAIなどを活用した環境性能の高いエコハウスの普及促進 <p>【フィンテック】◆ 国際金融都市・東京の実現に不可欠なフィンテックの発展に向け海外企業を誘致</p> <p>【産業振興】◆ 中小企業が取り組むIoT活用による工場の生産性向上等を支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 収益性の高い農業経営の確立に向けICTの活用を促進 <p>【観光、多言語】◆ デジタルサイネージで、災害時等に情報が一斉配信できる仕組みの構築、多言語化に向け個人属性情報との連携</p> <p>【交通】◆ 自動運転や需要予測信号制御の導入</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 初めて利用する人や、外国人、障害者等、誰にとってもわかりやすい屋内外の移動支援 <p>【オープンデータ等】 ◆ データ公開とともに、APIの活用でオープンデータの民間による利活用促進</p> <p>【島しょの通信環境】 ◆ 伊豆諸島の5村6島に海底光ファイバーケーブルを整備</p> <p>【行政手続の電子化】◆ 情報セキュリティを確保しつつ、利用が多い手続等から順次電子化</p>

3つの実現に反映

(東京都ICT戦略より)

⑤ ICTの戦略的な活用 (5/9)

基本的考え方の4つの柱と3つのシティの整理

	セーフシティ	ダイバーシティ	スマートシティ
柱1 都市機能（都民サービス含む）を高めるに当たってICTを活用する	<ul style="list-style-type: none"> ◆IoT、ロボット、ドローン等を活用した公共インフラの維持管理 ◆災害現場対応などでのドローン等の活用 ◆ICTを活用した効果的な防災訓練 ◆画像認識等ICTを活用した社会実装の支援 ◆サイバーセキュリティ体制強化 	<ul style="list-style-type: none"> ◆情報公開積極化 ◆Webアクセシビリティ配慮 ◆介護等でのロボットの活用 ◆都庁のテレワーク、業務改善 ◆民間でのテレワーク導入支援 ◆保育現場でのICT活用 ◆教育現場におけるICTの活用 	<ul style="list-style-type: none"> ◆スマートエネルギー都市の実現 ◆ICTを活用した渋滞対策（ITSなど） ◆自動運転を活用したまちづくり検討 ◆フリーWi-Fiアンテナ設置 ◆島しょへ超高速ブロードバンド整備 ◆行政手続の電子化
柱2 データを活用する	<ul style="list-style-type: none"> ◆災害情報等の正確かつ迅速な収集・提供 ◆災害後復旧・復興へ向けた情報連携 ◆犯罪被害の兆候を早期に把握 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ビッグデータ・AIを活用し、既存施策の効果分析、都民のニーズ分析、施策立案支援 ◆救急活動効率化 	<ul style="list-style-type: none"> ◆デジタルサイネージによる個人属性に応じたきめ細かな情報提供／観光情報、災害情報等の効果的な配信 ◆ICTを活用した歩行者支援
柱3 ICTを活用し、官民連携で行政課題を解決する仕組みを構築する	<ul style="list-style-type: none"> ◆地域の防犯活動強化 ◆民間からの提供情報の活用 		<ul style="list-style-type: none"> ◆オープンデータ推進 ◆アプリコンテスト実施 ◆都カタログサイトへ区市町村の参画促進 ◆オープンデータ利用高度化（標準化、API導入検討） ◆公共交通データをAPIを活用して提供
柱4 民間におけるICT活用を後押しし、生産性向上・新価値創造を図り、東京・日本の成長につなげる		<ul style="list-style-type: none"> ◆高度IT人材の育成 	<ul style="list-style-type: none"> ◆シェアサイクル推進とその後押し ◆フィンテック企業誘致 ◆中小企業、ベンチャー企業、農業・林業、建設業等のICT導入支援 ◆事業所におけるICTを活用した資源循環支援、ロボット産業支援 ◆クラウドファンディング支援 ◆自動運転実証実験 ◆都による実証実験フィールド提供

(東京都ICT戦略より)

⑤ ICTの戦略的な活用 (6/9)

行政手続のオンライン化に向けた取組 [1 / 2]

1 現状

- 平成21年度に策定した「電子申請取組方針」をもとに電子化を推進
 - ＜考え方＞・電子申請手続の拡大：行政手続のみならず、イベント申込等も電子化・利用率向上：広報強化
 - ・利用停止の検討：既に電子化した手続のうち、利用が見込めない手続は電子化廃止
- 平成28年度のオンライン化の状況

手続の種別	手続数に関する統計				申請数等電子申請利用に関する統計			
	全手続数	オンライン化した手続		電子申請利用件数		電子申請の利用率		
		H21	H28	H21	H28	H21	H28	
行政手続	2,781	209	90	約27万件	約84万件	13.1%	38.6%	
行政手続外	-	167	829	約294万件	約285万件	49.6%	48.4%	
合計	-	376	919	約320万件	約369万件	40.2%	45.8%	

2 行政手続きの棚卸の結果

平成29年度、電子化されていない手続
約2,700手続について、棚卸を実施し、
申請件数や阻害要因等を調査

	手続の種別	手続数	
オンライン化の 阻害要因	① 特に阻害要因の無い手続	286	
	② 法令等によりオンライン化が認められていない手続	対面等のコミュニケーションを実施している手続	36
		有償の手続	235
		添付資料が膨大でシステムへの負荷が大きい手続	349
		その他の阻害要因（都以外で受け付けているものなど）	364
	③	268	
	④	申請件数が0	1,153

3 今後の取組

「電子申請の利用促進に向けた取組方針」の改正（平成30年5月）⇒ 行政手続の原則オンライン化の推進

- ・「2 行政手続きの棚卸の結果」のうち、①、②を中心に、手続所管課において申請書の記載項目や添付書類、業務フローの見直しを進め、可能なものから順次行政手続のオンライン化を推進
- ・平成32年度までに、新たに約500件の手続きのオンライン化を目指す

(第6回ICT先進都市・東京のあり方懇談会資料より)

⑤ ICTの戦略的な活用 (7/9)

行政手続のオンライン化に向けた取組 [2 / 2]

4 スケジュール

・国の法令改正や各局の業務の見直しの状況を踏まえつつ、以下のスケジュールに基づき、オンライン化を進める（平成33年度目途）

手続の分類	手続数	H30年度	H31年度	H32年度
オンライン化開始手続数		130	200程度	200程度/年
特に阻害要因の無い手続	286	順次オンライン化		
国の定める法令等により、オンライン化が認められていない手続	36	法令の改正を踏まえたオンライン化		
対面等のコミュニケーションを実施している手続	235	業務の見直し	} 申請手続件数などを勘案しながら、可能なものについて順次オンライン化	} ※1 システムのデータ容量拡大については、費用対効果を考慮し、検討
有償の手続	349	ペイジー等利用の検討		
添付資料が膨大でシステムへの負荷が大きい手続	364	添付資料削減等の見直し（※1）		

（第6回ICT先進都市・東京のあり方懇談会資料より）

⑤ ICTの戦略的な活用 (8/9)

オープンデータ推進の取組 [1 / 2]

1 現状

- 「東京都オープンデータ一覧（試行版）」の開設（平成27年3月）
- 「東京都オープンデータカタログサイト」の開設（平成29年3月）
 - 公開データ数 13,110件（都：8,570件 区市町村（11自治体）：4,540件 平成30年9月時点）
- 都内区市町村は、都と連携して、公開データを順次拡大（オープンデータ公開済みの自治体 32自治体）
- オープンデータ利活用イベント（アイデアソン・アプリコンテスト）順次開催
 - ・防災アイデアワークショップ・東京都防災アプリコンテスト
 - ・東京都オープンデータアイデアソンキャラバン（台東区（テーマ：育児、言葉のバリアフリー・異文化理解等）、日野市（テーマ：障害者福祉等）、八丈町（テーマ：観光振興））
 - ・東京都オープンデータアプリコンテスト（テーマ：育児・障害者福祉・観光）

2 今後の取組

- 1 庁内オープンデータ化の推進
 - ◎ 機械判読可能なCSV形式で公開するオープンデータ数を拡大
 - ・既存データのうち13重点分野 **4万件**については**平成32年度まで**にオープンデータ化
 - ・各局等の新規作成データは、Web公開するとともに、オープンデータ化
- 2 オープンデータ利活用環境の高度化
 - ◎ データフォーマットの標準化
 - ・国が平成29年12月に策定した、全国共通フォーマットである「推奨データセット」に準拠したオープンデータの公開を推進
 - ・都内区市町村に対しても、推奨データセットに準拠したオープンデータの公開方針を提示し、各自治体のオープンデータ新規公開の契機を創出するとともに、標準化されたデータの拡大により一層の利活用促進につなげる
 - ◎ APIの導入（システム構築の検討）
 - ・カタログサイトに**API機能**を実装し、公開したオープンデータを容易かつ高度に検索・加工できる環境の提供を検討
 - ・データ利用者と綿密なコミュニケーションを図りながら、API対応を拡充していく
- 3 区市町村のオープンデータ化推進
 - ◎ 機運醸成・ノウハウ提供・都区市町村職員を含めたセミナー開催、自治体間の情報共有・意見交換の場の設置、オープンデータの手引書提供等引き続き多面的な支援を実施
- 4 オープンデータの利活用促進
 - ◎ 利活用イベントの開催
 - ・都民参加型のアイデアソンについて連携する自治体を拡大して実施し、地域に密着したオープンデータ活用アイデアの創出や各自治体のオープンデータ新規公開を促進
 - ・アイデアソンの成果をもとにアプリコンテストを開催し、オープンデータの活用による具体的な地域課題の解決を支援
 - ・平成32年度以降は、オール東京のオープンデータを活用したアプリコンテストを実施

(第6回ICT先進都市・東京のあり方懇談会資料より)

⑤ ICTの戦略的な活用 (9/9)

オープンデータ推進の取組 [2 / 2]

3 スケジュール

目的	施策	環境整備・機運醸成		オール東京で連携した利活用促進	
		H30年度	H31年度	H32年度	H33年度～
庁内オープンデータ化推進	既存データのCSV化	～40,000件			
	新規オープンデータの公開	手引書の作成・提供	順次、公開		
利活用環境の高度化	カタログサイトAPI対応	システム構築の検討		API対応データの拡充	
	データフォーマットの標準化	検討	推奨データセットの順次公開・標準化の更なる推進		
都内区市町村のオープンデータ化推進	機運醸成・ノウハウ提供	オープンデータ検討部会（都・区市町村）の開催			
		セミナー（都区市町村職員向け）開催			
	手引書の作成・提供				
オープンデータの利活用促進	利活用イベントの開催	区市町村と共同したアイデアソン開催		アプリコンテストの充実・拡大 ・オール東京のデータ活用 ・API活用 等	
		アイデアソンと連動したアプリコンテスト開催			

(第6回ICT先進都市・東京のあり方懇談会資料より)

⑥ アセットの有効活用（不動産等）（1/2）

改革の方向性／達成目標

山積する行政課題の解決はもとより、都財政の安定や将来の都市づくり等を見据え、民間の知恵などを生かしながら、保有するアセット（不動産等）の中長期的・戦略的な有効活用を図っていく。

これまでの取組の成果

- 特定の施策に限らず、幅広く活用可能性のある未利用地の情報を集約し、庁内での「見える化」を実施した（平成31年1月）。また、新たに、都有地情報の地図表示機能をWEB上に構築し、都有地活用推進本部の取組とも連携させた（平成31年3月予定）。
- 未利用地の有効活用を推進する全庁的なマネジメント体制として、新たに、各局等の課長級を構成メンバーとする「財産利活用プロジェクトチーム」を設置した（平成31年1月）。
- 調査委託や民間ヒアリング等を実施し、民間のアイデアなども活用した新たな利活用手法について検討を進めている（平成30年度中）。

今後の取組

中長期的・戦略的な財産利活用に向けて、官民連携の取組などを一層推進し、都全体としての最適活用を図る。

主な取組内容	30(2018)年度	31(2019)年度	32(2020)年度	33(2021)年度以降
「見える化」の推進	未利用地情報を集約し、庁内展開	未利用地情報を定期的に更新／官民連携の新たな手法の取組と連携		
全庁的なマネジメント体制の構築	マネジメント体制を設置	定期的に「財産利活用プロジェクトチーム」を開催／都全体での有効活用		
中長期的・戦略的な最適活用	官民連携を踏まえた新たな手法を検討	官民連携を踏まえた新たな手法を用いた財産利活用を実施		

⑥ アセットの有効活用（不動産等）（2/2）

都府地の有効活用に向けた取組

「見える化」の推進

- **活用可能性のある都府地を集約**
各局等施策への一層の活用促進を図るため、公営企業局の財産も含め、活用可能性のある未利用地情報を集約・提供（平成31年1月）
- **都府地情報のマッピング**
より一層都府地の場所や現地の状況を分かりやすくするため、マップによる位置情報を視覚的に提供する地図表示機能を新たに構築し、都府地の公開情報を強化（平成31年3月予定）

全庁的なマネジメント体制の構築

- **「財産利活用プロジェクトチーム」を設置**（平成31年1月）
未利用地の有効活用を推進するため、未利用地情報や利活用方策などを全庁的に共有
- **区市町村や国との連絡体制の強化**
今後、未利用地の活用について、区市町村や国との連携のあり方を検討

中長期的・戦略的な最適活用

- **民間との双方向コミュニケーション**
マーケットサウンディングなど、検討段階から民間のアイデアを抽出し、利活用を促進する仕組みを構築した上で、今後、活用可能性のある都府地において、新たな手法による利活用を実施

都全体としての最適活用を図る

- ◆ 都の課題解決に資する「都府地活用」をよりスピーディに実施
- ◆ 都府地を含めた公的不動産の、国や区市町村との相互利用を促進
- ◆ 早期の民間ニーズ把握により、内部検討のみでは見えなかった新たな課題解決に対応

⑦ 財政マネジメント

改革の方向性／達成目標

急速に進む人口減少と超高齢化への対応、待機児童の解消、災害に強い都市づくりなど都民生活を守る取組や、佳境を迎える東京2020大会の開催準備、さらには、国際金融都市の実現、起業・創業やイノベーションの活性化など、東京ひいては日本全体の成長に繋がる施策の展開など、都政に課せられた使命を確実に果たしていくため、施策展開の基盤となる財政対応力を一層強化していく。

これまでの取組の成果

	平成30年度予算編成における取組	平成31年度予算編成における取組
予算編成プロセスの見直し	<ul style="list-style-type: none"> ○ 一人一人の都民・職員の声を直接反映させる新たな予算編成手法として、「都民・職員による事業提案制度」を試行的に導入した。 ・ 都民による255件の事業提案、4,185件の投票について、9事業(8.5億円)を予算案に反映 ・ 職員による164件の事業提案について、15事業を予算案に反映 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 東京に集積されている知を都の政策立案へと活用する新たな予算編成手法として、「大学研究者による事業提案制度」を導入した。 ・ 大学研究者による109件の事業提案について、7事業(1.7億円)を予算案に反映
事業評価の推進	<ul style="list-style-type: none"> ○ 客観的事実により事業の妥当性等を検証するエビデンス・ベースによる評価を実施した。 ・ 見直し・再構築：676件 ・ 財源確保額：約870億円 →407件の新規事業の立ち上げへと繋げた ・ 公表件数：1,086件 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 必要な経費と、期待できる社会的・経済的便益とを比較検証するコスト・ベネフィットの視点を踏まえた評価を実施した。 ・ 見直し・再構築：837件 ・ 財源確保額：約900億円 →411件の新規事業の立ち上げへと繋げた ・ 公表件数：1,208件
予算関係資料の充実	<ul style="list-style-type: none"> ○ 分かりやすさの向上の観点等から、予算案発表時に「東京都予算案まるわかりブック」及び「都民の税金が奪われる！」を作成した。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 分かりやすさの更なる向上の観点等から、「東京都予算案まるわかりムービー(仮称)」を作成した。

今後の取組

将来にわたって安定的・継続的に必要な施策を展開し、都政に課せられた使命を確実に果たしていくため、事業評価の更なる深化を図り、より一層無駄の排除を徹底するとともに、今後の人口構造の変化や将来世代の負担にも配慮しながら、都債・基金を戦略的・計画的に活用し、引き続き、強固で弾力的な財政基盤の構築を図っていく。

⑧ 組織・人材マネジメント (1/3)

a : 組織定数

改革の方向性／達成目標

東京のあるべき姿を見据えて、都が行うべき施策を着実に推進するため、最も効率的かつ効果的な執行体制を構築していく。また、喫緊の課題についてはスピード感を持って必要な体制を整備するとともに、不断に執行体制の見直しを行い、都庁組織全体の対応力の向上を図る。

これまでの取組の成果

- 都のコンプライアンスを一層推進するため、行政監察室を改組し、コンプライアンス推進部を設置した（平成29年4月）。
- 東京2020大会の開催準備や児童相談機能の強化に向けた体制整備、局横断的に取り組むべき戦略的政策課題に迅速に対応するための理事職の新設等を行った（平成30年4月）。

今後の取組

- 都の施策を着実に推進するための執行体制の構築に向け、東京2020大会後の都を取り巻く状況変化を踏まえ、組織全体の在り方について検討していく。
- 喫緊及び特定の課題については、機動的な対応を図るため、事業動向等に即した執行体制を整備していく。
- 戦略政策情報推進本部、住宅政策本部や都民安全推進本部については、平成31年4月の設置に向けて、効率的かつ効果的な執行体制を構築する。

主な取組内容	30(2018)年度	31(2019)年度	32(2020)年度	33(2021)年度以降
①東京2020大会後を見据えた組織再編 ②喫緊の課題等に対応した機動的な体制整備	戦略政策情報推進本部 住宅政策本部 都民安全推進本部	組織の在り方を検討／具体化		
		事業動向等に即した執行体制の検討／整備		

⑧ 組織・人材マネジメント (2/3)

b : 退職管理

改革の方向性／達成目標

退職者の再就職について、これまで必要な取組を行ってきたが、都民目線で改めて現状分析・検証を行い、必要な制度見直し等を検討する。

[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

これまでの取組の成果

- 民間企業等への再就職について、都民に対する情報公開をより一層徹底し、再就職に関する透明性を向上させるため、他団体の規制との比較検証を実施した。その上で、他団体での取組を踏まえ、再就職情報の公表対象者に勤続20年以上の一般職員を追加することとし、東京都職員の退職管理に関する条例を平成29年12月に改正した（平成30年4月施行）。
- 監理団体への再就職について、監理団体改革の動向を踏まえつつ、都職員派遣の活用、都関係者が就く役員ポストの見直しなどについて検討を実施している。

今後の取組

主な取組内容	30(2018)年度	31(2019)年度	32(2020)年度	33(2021)年度以降
①東京都職員の退職管理に関する条例の適正な運用・分析等		退職管理の適正な運用・分析等		
②監理団体常勤役員に占める都関係者割合の削減	削減に向けた調整	32年度までに2割程度削減		

⑧ 組織・人材マネジメント (3/3)

c : 人材育成

(しごと改革としても実施)

改革の方向性／達成目標

限られた職員の育成のための人事交流から、組織全体の活性化を促進するための人事交流へと目的を転換し、職員の国際力や専門力の向上、組織的なネットワークの構築等を図るため、若手をはじめ多くの職員に派遣機会を付与するとともに、外部人材を積極的に受け入れるなど、国内外の人事交流を大幅に拡大する。

〔達成目標〕 ○平成32年度までに、平成29年度対比で国内外の他団体等への派遣規模を20名増（最終目標75名増）、民間・外国人材の都庁組織への受入れを35名増（最終目標50名増）

これまでの取組の成果

*平成29年度民間・海外との交流実績：〔派遣〕41名〔受入〕42名

- 平成30年7月、都庁組織外で得られる知見や経験を、今後の都職員の人材育成の重要な要素として位置づけ、多様な主体との人事交流を拡大するため、「東京都人事交流指針」を新たに策定した。
- 各局は、施策の課題や展望を踏まえた職員育成の観点から、平成31年度以降の交流計画を作成した。
- 平成30年10月、幅広い業種から職員受入れを行うため都に派遣を希望する企業を公募する仕組みを導入した
- 平成30年度から海外との交流について研修先を選択できる庁内公募制度やCIR*の受入れを新たに実施した。

*CIR：国際交流員（Coordinator for International Relations）

今後の取組

- 東京都人事交流指針に基づき国内外の他団体との人事交流規模を拡大するとともに、今後の事業展開の参考にするための調査や職員の国際的視野の醸成を目的とした新プロジェクトにより、職員の海外派遣を推進する。

主な取組内容	30(2018)年度	31(2019)年度	32(2020)年度	33(2021)年度以降
①国内外の他団体等への派遣規模拡大 ②民間・外国人材の都庁組織への受入拡大 ③国際競争力強化プロジェクト	指針策定 公募導入 計画作成	①派遣20名増 ②受入20名増 ③500名	①派遣20名増 ②受入35名増 ③500名	①派遣75名増 ②受入50名増 ③500名

⑨ 政策企画マネジメント (1/3)

改革の方向性／達成目標

【政策企画局の役割】

政策企画局は、知事と現場を司る所管局を繋げ、知事によるトップマネジメントを補佐するとともに、全庁的な視点に立ち、各局等実施事業間の有機的な連携を図り、各局等が都民生活の向上に繋がる先進的な施策を積極的に展開できるよう支援する。

1 戦略的政策課題に対する施策の推進

- 現状の事業執行体制では対応が不十分となる戦略的な政策課題について、各課題の解決に対して責任を持つ部局を設定し、迅速な施策の具体化・展開を図るため、執行体制を整備していく。
 - ・知事を補佐する副知事が各戦略的政策課題を所管し、政策企画局次長の下で構成局の理事級が協力する体制を整備
 - ・戦略的政策課題ごとに筆頭局を設定し、議会对応・予算編成含め、筆頭局が関連局をとりまとめ

2 報道

- メディアの特性や訴求先などに合わせた情報発信や計画的な広報実施など、戦略的な報道発表を実施していく。
- 案件の性質に合わせて発表方法やタイミング等を工夫した分かりやすい効果的な報道発表を実施していく。
- 研修内容の充実による各局等全体の報道機能底上げやテーマ別研修などの実施により、都庁全体のパブリシティ能力を向上させていく。

3 都市外交

- 国際業務に関する知見の共有や各局等の国際業務を支援する仕組みの充実など、各局等への支援機能を強化していく。
- 外務部のネットワークを活用して、都庁全体で、国際業務を担える人材の育成を支援していく。

⑨ 政策企画マネジメント (2/3)

これまでの取組の成果

1 戦略的政策課題に対する施策の推進

○平成30年度は、以下の8つの戦略的政策課題についてプロジェクトチームを立ち上げ、課題毎の筆頭局が関連局を取りまとめ、課題解決に向けて施策の推進を図った。

- ①都立公園大改革、②結婚支援、③高齢者の活躍促進、④国際金融都市の推進
- ⑤特区制度の活用による東京の活性化、⑥ICTを活用した都庁の仕事改革・IT化、
- ⑦都内の空き家・老朽化マンション対策 多摩ニュータウンの再生、
- ⑧東京2020大会レガシーとしてのバリアフリー化

2 報道

○広告代理店からのコンサルティングを踏まえた戦略的な報道発表を実施した。

○民間企業講師による講習会の実施や各局等広報担当へのきめ細やかな助言により、各局等の報道発表・報道対応の水準向上を図った。

・民間企業講師による講習会（平成30年度）：計7回実施（新聞記者を講師とした講習会1回、元新聞記者を講師とした講習会2回、海外メディア特派員などを講師とした講習会4回）

○パブリシティ向上策の検討に当たり、アンケートやヒアリングにより各局等広報担当が抱える各局等の現状や課題を把握した。

3 都市外交

○平成30年度は、支援策の検討に当たり、アンケート等により各局等の現状を把握するとともに、他の自治体にも調査を実施した。

○平成31年度からの支援策の強化に向け、先行的に下記2点について検討した。

- ①各局等職員の国際会議への参加支援を拡大するため、専門講師による英語プレゼンテーション指導の導入
- ②各局等の国際業務推進及び国際人材育成のため、姉妹友好都市等との職員相互派遣の対象都市の拡大

⑨ 政策企画マネジメント (3/3)

今後の取組

1 戦略的政策課題に対する施策の推進

- 課題ごとに、今年度及び来年度に取り組む予定の施策について、適宜知事に情報を上げ、知事の方針を踏まえながら施策をまとめ、実施していく。
- 戦略的政策課題は、必要に応じて随時追加、あるいは事業進捗に伴い解消する。

2 報道

- 民間企業から戦略的な情報発信方法を学び、報道機関の関心も踏まえた効果的な報道発表を実施する。
- 案件の性質に応じて発表方法を工夫し、報道機関の動向を踏まえたより効果的な情報発信を推進する。
- 各局等のニーズに適した研修等を実施し、都庁全体のパブリシティ能力を向上させる。
 - ①現役記者や民間講師などを活用したテーマ別（プレス資料作成や事故発生時など）研修等の実施
 - ②各部広報担当や事業所管部など各局等広報担当以外を対象とした研修等の実施

3 都市外交

- 各局等が国際会議等のために海外出張する際の経費負担に加え、英語プレゼンテーション指導など、各局等への支援を拡充・強化する。
- 海外要人対応や国際会議の開催、海外出張など、国際業務に関する知見・経験を各局等と共有する。
- 姉妹友好都市等との職員相互派遣について、各局等のニーズも踏まえた上で、対象となる都市や分野を拡大する。
- 外務省の在外公館や自治体国際化協会の海外事務所など、海外駐在の機会拡大を検討する。

⑩ 官民連携／官民分担

改革の方向性／達成目標


都庁の生産性及び都民サービスを向上させるため、事業の実施や施設の運営等に当たり、官民連携の多様な手法の活用を検討するなど、民間と幅広く連携していく。

これまでの取組の成果

- PFIや指定管理者制度といった従来の手法のみならず、次々と新たな官民連携に取り組んでいる。
- 有明アリーナの管理運営にコンセッション方式を導入するため事業者の決定に向けた手続を進めている。
- 発電事業では、今後の経営の方向性の検討に当たり、民間事業者との予備的対話の準備（事業者説明会等）を実施した。下水道事業では、新たな視点での見直しとして、施設運営手法の検討（予備的調査）を実施した。
- 都立公園の多面的な活用を推進するため、民間事業者から幅広い事業提案を募集するマーケット・サウンディング調査を実施した。また、Park-PFIなど民間のアイデアやノウハウを活用した公園の魅力向上策の検討を進めている。
- AIを活用したチャットボットによる問合せへの自動応答やRPAによる作業自動化について、民間事業者とパートナーシップを結び、共同実証実験を実施した。
- 大学との定例懇談会の設置、大学研究者による事業提案制度の創設により、大学の知見・発想を都政の政策に結びつける取組を推進している。
- 「東京ベイエリアビジョン」（仮称）の策定については、民間のプロフェッショナル人材等をメンバーとする官民連携チームから将来像の提案を受けつつ検討を進めている。

今後の取組

- あらゆる手法・スキームを活用し、民間との幅広い連携をより一層促進する。

主な取組内容	30(2018)年度	31(2019)年度	32(2020)年度	33(2021)年度以降
官民連携の促進	更なる連携／実施した取組のフォローアップ 			

⑪ 監理団体改革 (1 / 2 1)

a : 監理団体による改革

改革の方向性／達成目標

全団体が経営改革プランを策定し、毎年度、当該プランの進捗管理を行うことなどを通じて、団体による取組を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により、都庁グループの一員として、経営基盤の強化に向けた自律的な改革を促進する。

これまでの取組の成果

- 平成32年までの3年間で重点的に進めていくべき経営改革の取組を示す中期的な計画として経営改革プランを策定（平成30年6月）し、都における経営目標評価制度の評価対象として新たに位置付けた。
- 監査指針・計画の策定、監査報告書の所管局への提出を義務化し、監査機能を強化した。
- 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・評議員会の議事要旨等を各団体のホームページにて公表するなど、団体の経営情報の更なる見える化を推進した。

今後の取組

- 経営改革プランの進捗管理をすることにより、平成32年度に向けて各団体の経営基盤を強化する。
- 公募も含め団体役員人事における外部人材の活用などを通じて、経営機能・監督機能の強化を図っていく。

主な取組内容	30(2018)年度	31(2019)年度	32(2020)年度	33(2021)年度以降
監理団体による自律的な経営改革の推進	経営改革プランの進捗管理 (毎年度、改訂・評価)			
	役員構成の見直し(外部人材・固有職員の登用)			

⑪ 監理団体改革 (2 / 21)

b : 所管局による改革

改革の方向性／達成目標

所管局が団体の在り方や局と団体との役割分担の見直し等を整理した上で、今後の団体活用の考え方等を取りまとめる「監理団体活用戦略（仮称）」の策定等を通じて、団体を所管する局等による改革を推進する。

これまでの取組の成果

- 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、特に監理団体を機能強化すべきものや既存団体ではカバーできない分野について、監理団体の「統廃合」「新設」「機能強化」について検討した。
 （統廃合：東京水道サービス(株)と(株)PUC、 新設：学校を支援し、教員の働き方改革を推進する団体、
 機能強化：(公財)東京都スポーツ文化事業団、(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）

今後の取組

- 今後も社会情勢の変化等を踏まえながら、継続的に団体の在り方を検討していく。
- 「官・団・民」の役割分担の整理や特命随意契約の点検結果等を踏まえた「監理団体活用戦略（仮称）」を策定する。

主な取組内容	30(2018)年度	31(2019)年度	32(2020)年度	33(2021)年度以降
監理団体の在り方見直し	団体の在り方見直し・事業再編等の実施			
	活用戦略の策定	活用戦略に基づく団体活用の推進		

⑪ 監理団体改革 (3 / 2 1)

c : 総務局による改革

改革の方向性／達成目標

都による団体への関与の在り方について、従来の全団体一律の関与手法から、メリハリのある関与手法への見直しや役職員構成の見直し等を通じて、「都庁グループ」全体の執行体制の強化を図る。

これまでの取組の成果

- 監理団体の役員構成再構築に向け、平成33年（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した。
- 団体が民間等人材を公募する場合の統一的基準を定めた「役員候補者の公募等に関するガイドライン」を策定した。
- 監理団体への都職員派遣について、派遣目的を明確化し、メリハリある派遣を実施するための「東京都監理団体への都職員派遣方針」を策定した。
- 都が関与すべき団体について、現在の都政との関連性に重きを置いた、新たな基準・名称等への見直しを検討した。

今後の取組

- 各団体の役員ポスト数の見直しや民間人材・固有職員の活用等の推進や、都と団体との双方向型人事交流の促進、団体の機能・特性に応じた指導・監督への見直し等を図っていく。

主な取組内容	30(2018)年度	31(2019)年度	32(2020)年度	33(2021)年度以降
○役員構成の見直し	役員構成・ ポスト数見直し			
○都職員派遣方針の明確化・人事交流	派遣方針策定	双方向型人事交流の促進		
○監理団体の関係性の再整理	都が関与すべき 団体の見直し	団体の機能・特性に応じた指導・監督		

⑪ 監理団体改革 (4 / 21)

監理団体改革の実施方針

○ 平成30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、三つの切り口により改革を推進

実施方針・達成目標

	実施方針	達成目標
I. 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	【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
II. 所管局による改革	① 監理団体の役割の再整理 ② 監理団体の在り方の見直し	【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在り方見直し等の整理 ○ 「監理団体活用戦略(仮称)」の策定
III. 総務局による改革	① 監理団体への都職員派遣方針の明確化 ② 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 ③ 関与内容ごとに監理団体の機能・特性に応じた指導・監督への見直し ④ 役員ポスト数等の見直し ⑤ 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 ⑥ 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)

⑪ 監理団体改革 (5 / 21)

I. 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]

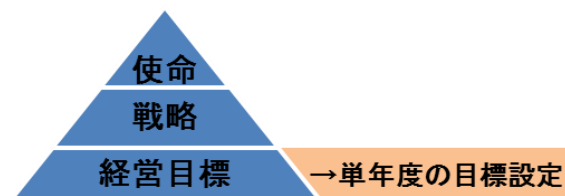
東京都監理団体経営改革プラン

「経営改革プラン」の策定（平成30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)

当年度の取組目標

利用者満足度	○%
H P 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

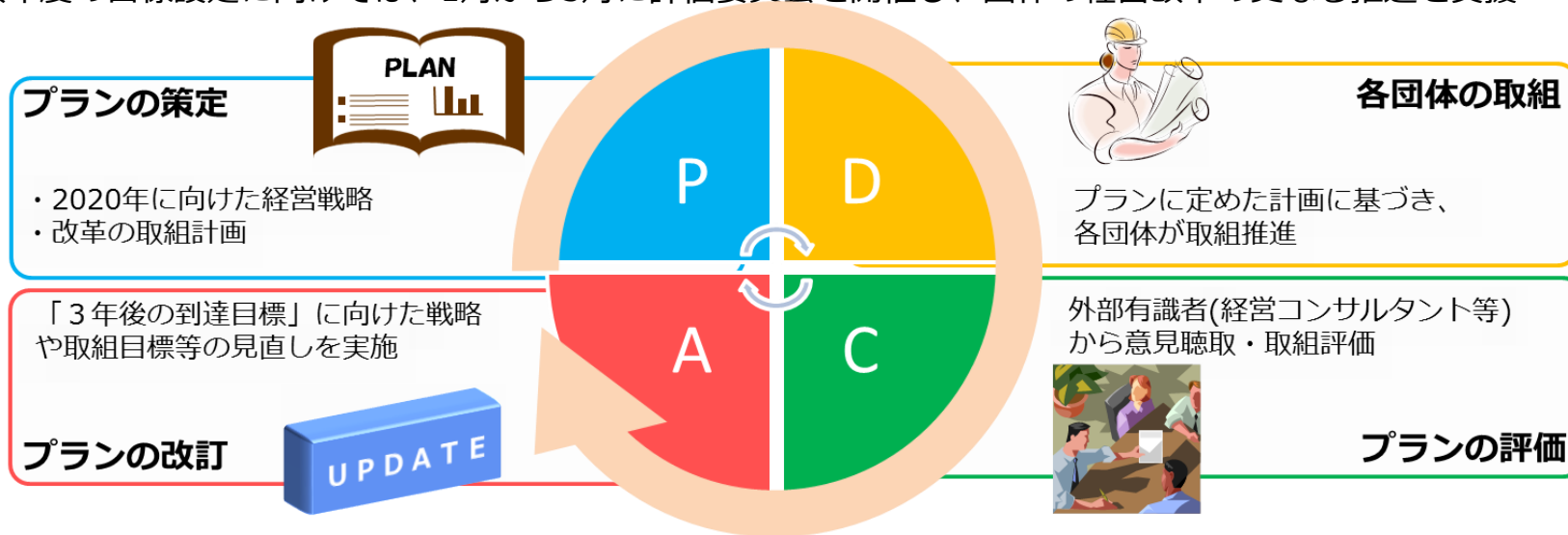
組織の最適化 人的資源の再編成	重複業務の調査分析等 による管理費削減
新規案件受託	3か年累計○件
女性管理監督者の 登用	超勤縮減、研修等により 毎年○名ずつ登用

⑪ 監理団体改革 (6/21)

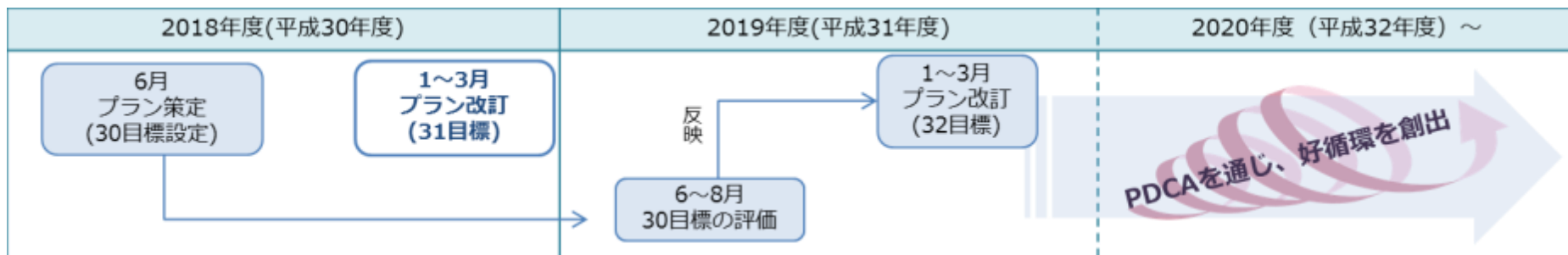
I. 監理団体による改革 [①各監理団体による自律的な経営改革の推進]

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



⑪ 監理団体改革 (7/21)

I. 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

(平成30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

⑪ 監理団体改革 (8/21)

Ⅱ. 所管局による改革 [①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

監理団体を所管する全ての局等において作成(平成31年度早期を予定)

- 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

⑪ 監理団体改革 (9/21)

Ⅱ. 所管局による改革 [①監理団体の役割の再整理]

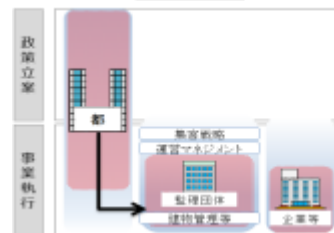
策定に当たっての三つの視点

団体の役割の高度化

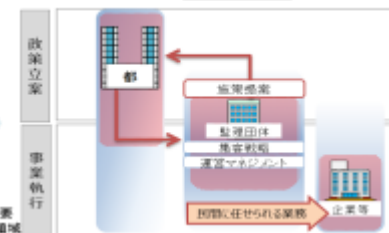
見える化改革等による局と団体との役割分担見直しを踏まえ、各事業の特性に応じて「官・団・民」の役割分担を見直し、監理団体の役割を高度化

- 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

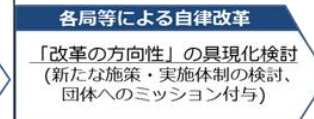
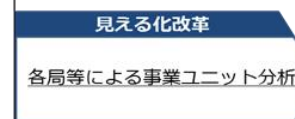
見える化改革等による所管局の新たな施策の実施と連動した団体の活用策、団体への新たなミッションを付与

- 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

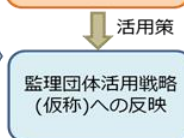
「イメージ」

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



所管局による
自律改革として
施策の打ち出し



既存活用策の見直し

「監理団体活用方針(平成22年)」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、活用戦略を策定(平成31年度早期)

⑪ 監理団体改革 (10/21)

Ⅱ. 所管局による改革 [②監理団体の在り方の見直し]

監理団体の在り方の見直し

在り方の見直し

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、継続的に団体の在り方を検討

↳ 各所管局が策定する「監理団体活用戦略(仮称)」に団体の在り方見直しを反映

⑪ 監理団体改革 (11/21)

Ⅱ. 所管局による改革 [②監理団体の在り方の見直し]

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、全国の水道事業者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者の事業を受託し、各事業者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を平成31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

⑪ 監理団体改革 (12/21)

Ⅱ. 所管局による改革 [②監理団体の在り方の見直し]

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、より効率的でお客様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

東京水道サービス(株)

○東京水道の技術系業務

- ・ 水源管理 ・ 浄水施設運転管理
- ・ 給水施設維持保全 など

○国内水道事業体の技術系業務

○海外事業

(株)PUC

○東京水道の営業系業務

- ・ お客様センター、営業所
- ・ 料金徴収システム など

○国内水道事業体の営業系業務

○その他IT事業

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
- ・ お客様センター、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、お客様満足度の向上 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

⑪ 監理団体改革 (13/21)

Ⅱ. 所管局による改革 [②監理団体の在り方の見直し]

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

【参考：平均超過勤務時間(H29)】

小学校 70時間	中学校 96時間	高等学校 46時間	特別支援学校 51時間	都本庁 ※H27 22時間	民間 ※H27 16時間	中央省庁 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平成31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

⑪ 監理団体改革 (14/21)

Ⅱ. 所管局による改革 [②監理団体の在り方の見直し]

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、三つの取組を実施

【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

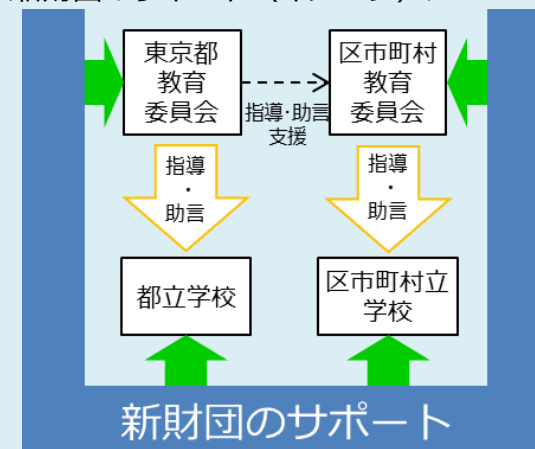
②教員サポート機能

- 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

⑪ 監理団体改革 (15/21)

Ⅱ. 所管局による改革 [②監理団体の在り方の見直し]

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

⑪ 監理団体改革 (16/21)

Ⅲ. 総務局による改革 [①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(平成30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</u> を推進	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</u> 等を継承	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</u> を支援 (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

⑪ 監理団体改革 (17/21)

Ⅲ. 総務局による改革 [②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

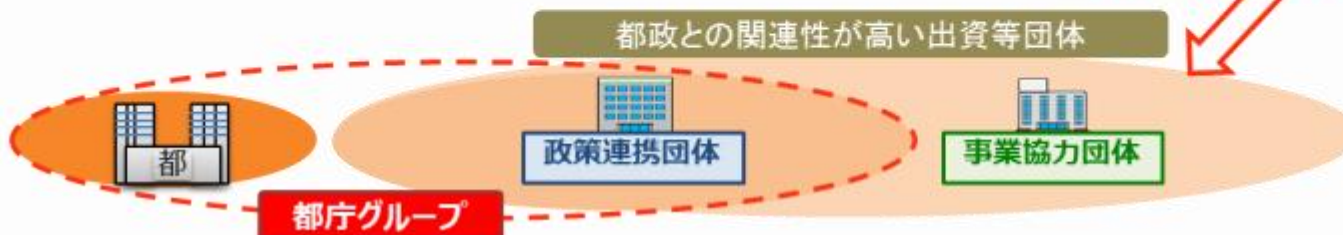
- 監理団体・報告団体に関する基準を、従来の『設立時の関連性』(出資・出捐)に重きを置く考え方から、『現在の都政との関連性』(人的・財政的支援)に重きを置く考え方に見直し
- 基準の見直しに併せ、新たな定義等に沿うような都民にも分かりやすい名称に見直し **政策連携団体・事業協力団体**
- 団体の指定に当たっては、従前の「監理団体」「報告団体」の別基準による整理から、今後は、一定の基準を満たす団体を「事業協力団体」として定義し、その中から特に関連性が高い団体を、都と共に政策実現を目指す都庁グループの一員として「政策連携団体」に指定する方法に見直し

「再整理のイメージ」

現在



見直し後



⑪ 監理団体改革 (18/21)

Ⅲ. 総務局による改革 [②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]

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、さらに、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(平成31年4月頃予定)

⑪ 監理団体改革 (19/21)

Ⅲ. 総務局による改革 [③関与内容ごとに監理団体の機能・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

⑪ 監理団体改革 (20/21)

Ⅲ. 総務局による改革 [④役員ポスト数等の見直し、⑤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 平成33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二つの取組

常勤役員ポスト数の見直し
79ポスト《平成30年度》
(6増8減)
77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

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

常勤役員に占める民間等ポスト
16ポスト《平成30年度》
(約2倍に増)
約30ポスト《見直し後》

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

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

※ 監理団体の在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（平成30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

⑪ 監理団体改革 (21/21)

Ⅲ. 総務局による改革 [⑥都・監理団体職員の人材育成の推進]

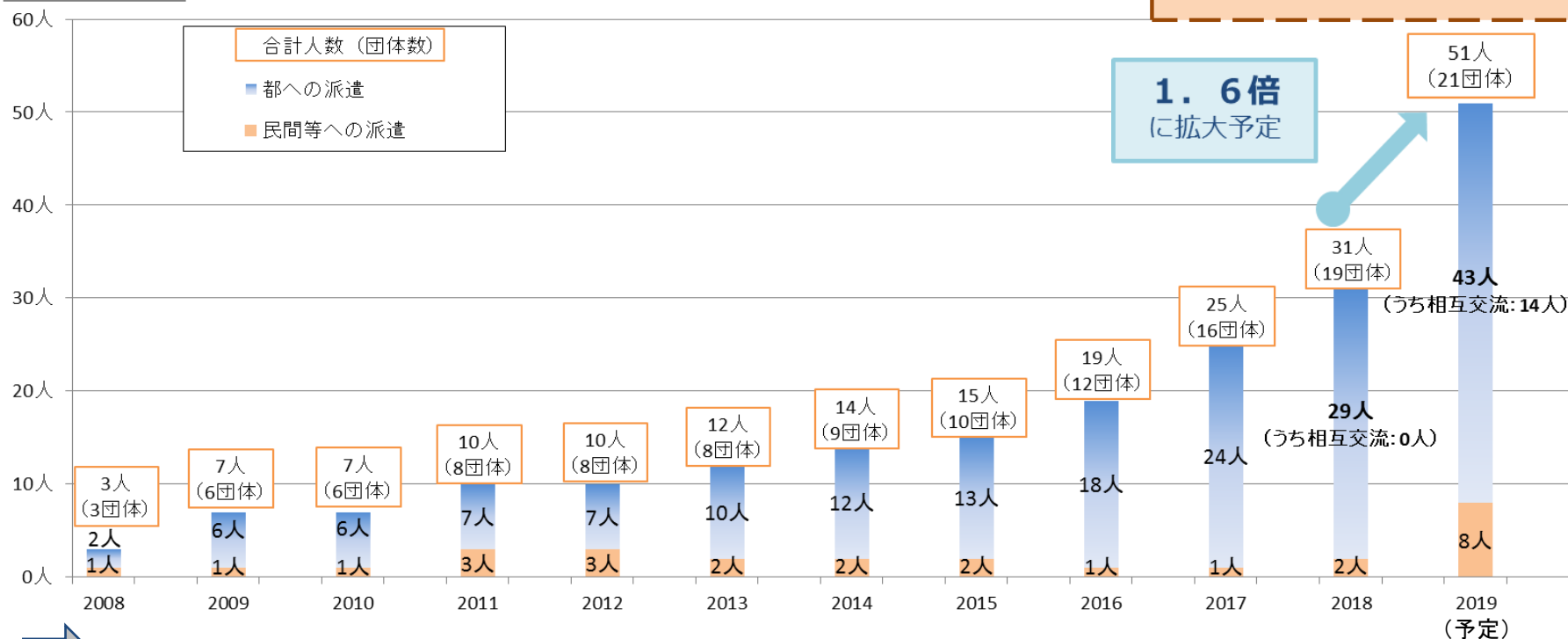
都・監理団体職員関係

都と団体の人事交流の拡大
(平成31(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



➡ 今後も、平成32(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

(4) 施設サービス魅力向上プロジェクト

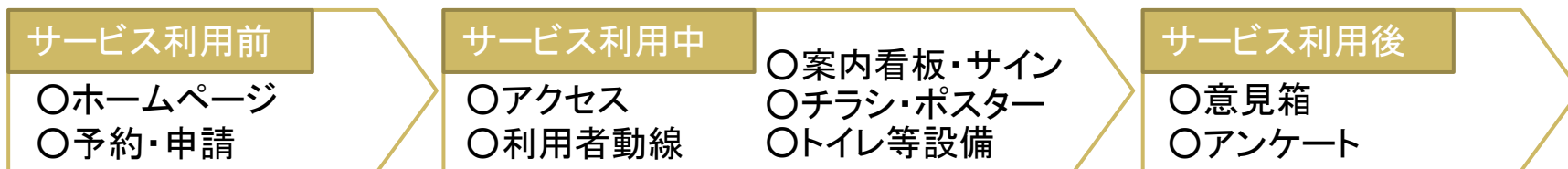
目的

- 都民利用施設について、利用者目線で総合的に点検・評価し、必要な改善とサービス品質の向上を通じて、施設の魅力向上を目指す。

取組概要

- 不特定かつ多数の人々の利用、さらに高齢者や障害のある方、訪都外国人など多様な人々の利用が想定される都民利用施設の中から、特に来場者・来園者の多い施設（公園・動物園、文化施設、スポーツ施設）を対象施設とする。
- サービス利用前の事前準備の段階から、サービスの利用中、そして利用後に至るまでの利用者の一連の行動に沿った点検及び都政におけるダイバーシティ実現の方針のもと、「高齢者」・「障害のある方」・「外国人」といった多様な利用者の視点からの点検を実施し、それらの結果についての評価を行い、改善に向けた取組を実施する。

【点検・評価の視点】



- 点検対象施設以外の施設については、今回の取組成果等を活用し、各所管局における自律改革の取組として施設の点検・評価、改善に向けた取組を行う。

今年度の取組

利用者の行動に沿った点検・評価

- 利用者数が多い施設を中心に、各施設の立地（地域）や指定管理者に著しい偏りが生じないように調整のうえ、対象施設として28施設を選定

施設分類	施設名
都立公園 (13施設)	猿江恩賜公園、林試の森公園、駒沢オリンピック公園、代々木公園、和田堀公園、浮間公園、舎人公園、水元公園、篠崎公園、陵南公園、野川公園、小金井公園、桜ヶ丘公園
庭園(3施設)	浜離宮恩賜庭園、小石川後楽園、六義園
動物園等(3施設)	恩賜上野動物園、葛西臨海水族園、神代植物公園
海上公園(3施設)	若洲海浜公園、城南島海浜公園、東京港野鳥公園
自然公園(1施設)	秋川丘陵自然公園(小峰公園)
文化施設(3施設)	東京文化会館、東京都美術館、江戸東京たてもの園
スポーツ施設(2施設)	駒沢オリンピック公園総合運動場、東京武道館

- 基本的な点検項目と点検・評価の視点を網羅したチェックリストを活用し、事務局による点検を実施
- 点検結果について各施設の所管局と共有し、所管局において施設の現況確認や改善の必要性・対応方法などについての検討を実施

多様な利用者の視点からの点検・評価

- 首都大学東京の学生の協力により、多様な視点からの点検を実施
 - ・外国人留学生による施設の実地点検（恩賜上野動物園、浜離宮恩賜庭園）
 - ・障害のある学生にこれまでの施設等の利用経験についてヒアリング

自律改革の取組の先行実施

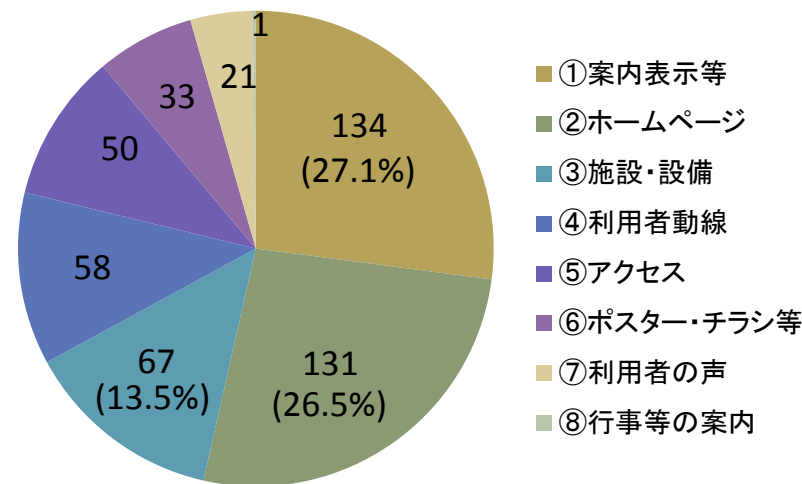
- 速やかに対応が可能なポスター・チラシなどの掲示・配布状況について、全ての都民利用施設における点検、改善を先行実施 ※実施対象施設（1379箇所）

<事務局の点検結果>

事務局による点検の結果、改善の必要性・対応方法などの検討を要する事項として、計495件

- ①案内表示等：134件
 - ・多言語対応された案内表示が少ない
 - ・車いすの貸出など施設が提供するサービスの案内がない
- ②ホームページ：131件
 - ・利用者が必要とする情報（利用時間やバリアフリー対応の有無等）が未記載、もしくはわかりづらい
 - ・多言語の対応が不十分
- ③施設・設備：67件
 - ・一部に清掃が不十分に感じる箇所が見受けられた
 - ・洋式トイレが設置されていないトイレが見受けられた

検討事項 点検対象別件数



<各局の対応方針>

	件数	対応概要
改善予定	352件(71.1%)	ホームページの改修や施設内の案内表示の多言語対応など、今年度から速やかに改善を実施していく。(一部は既に対応済み)
年度内対応	279件(56.4%)	
来年度以降対応	73件(14.7%)	
継続検討	143件(28.9%)	駅・道路など施設外での案内標識の設置等について、利用者ニーズや費用対効果などの課題を継続的に検討する。
計	495件	

主な改善事例 ①案内表示等

第22回都政改革本部会議資料より抜粋

施設内のバリアフリー情報を利用者にわかりやすく案内するため、「ユニバーサルガイド」を作成

利用者において、バリアフリーに係るサービスを利用しやすくするために、施設が提供するバリアフリー情報を窓口などに掲示

バリアフリーに関するご案内

このパンフレットは、障害のある方、ご高齢の方、ベビーカーをご利用の方など、ハンディキャップがある方に向けての施設情報をまとめたものです。すべてのご案内は写真と説明を併記し、いだけるよう、館員スタッフ一併、サポートさせていただきます。

● 大ホール



車椅子対応席



1階奥方に14席、車椅子対応席をご用意しております。手すりの高さは77cmとされており、座間を揺らがない構造な座席をご用意しております。チケットを2枚2席の購入は必ずお申し込みください。

車椅子対応席
幅員: 246cm
手すり: 77cm
座高: 54cm

● 小ホール



車椅子対応席



観客席の隅に4席、車椅子対応席をご用意しております。お席までの通路は幅10cm以上となっております。車椅子のままスエイスにお席へ移動いただけます。

車椅子対応席
幅員: 270cm
座高: 50cm
座間: 4cm



5F
4F
3F
2F
1F

● スロープ
2階小ホールへエレベーターから
● 多目的トイレ
スロープ側にあり、それぞれ設備が異なります。
左側トイレ
右側トイレ
● エレベーター
2階レストラン、ベトナムです。ご注意ください。

(東京文化会館)



(六義園)



(恩賜上野動物園)

主な改善事例 ②ホームページ

バリアフリー情報などをわかりやすく案内するために、ピクトグラムを活用し、ホームページの案内マップの見直しを実施



Map of Wakatsuki Park showing various facilities and landmarks. The legend below the map includes:

- お手洗いトイレ (Toilet)
- だれでもトイレ (多機能トイレ) (All-abilities toilet / Multi-functional toilet)
- オストメイト用水洗器具など (Ostomy water washing equipment, etc.)
- ベビーベッド (Baby bed)
- ベビーチェア (Baby chair)
- 駐車場 (Parking)
- 障害者等用駐車区画 (Disabled persons etc. parking zone)
- 自動体外式除細動器 (AED) (Automated External Defibrillator)

(和田堀公園)

外国人利用者が事前に施設に関する情報を入力できるように、英語版の案内マップをホームページで閲覧可能に



Screenshot of a website showing a download menu for park maps. The menu lists various parks and their corresponding map download options in Japanese, English, and French. The English version for Jindai Botanical Gardens is highlighted with a red box.

国内マップダウンロード

高山公園	案内マップ (日本語) (PDF : 3.89KB)
	案内マップ (English) (PDF : 3.89KB)
谷津公園	案内マップ (English) (PDF : 3.89KB)
石神井公園	案内マップ (French) (PDF : 12.59KB)
堀之内公園	案内マップ (English) (PDF : 2.29KB)
神代植物公園	案内マップ (日本語) (PDF : 2.99KB)
	案内マップ (English) (PDF : 3.09KB)
西園山公園	
東園山公園	案内マップ (English)
東原山公園	案内マップ (日本語)
東原山公園	案内マップ (English)

英語版ダウンロード



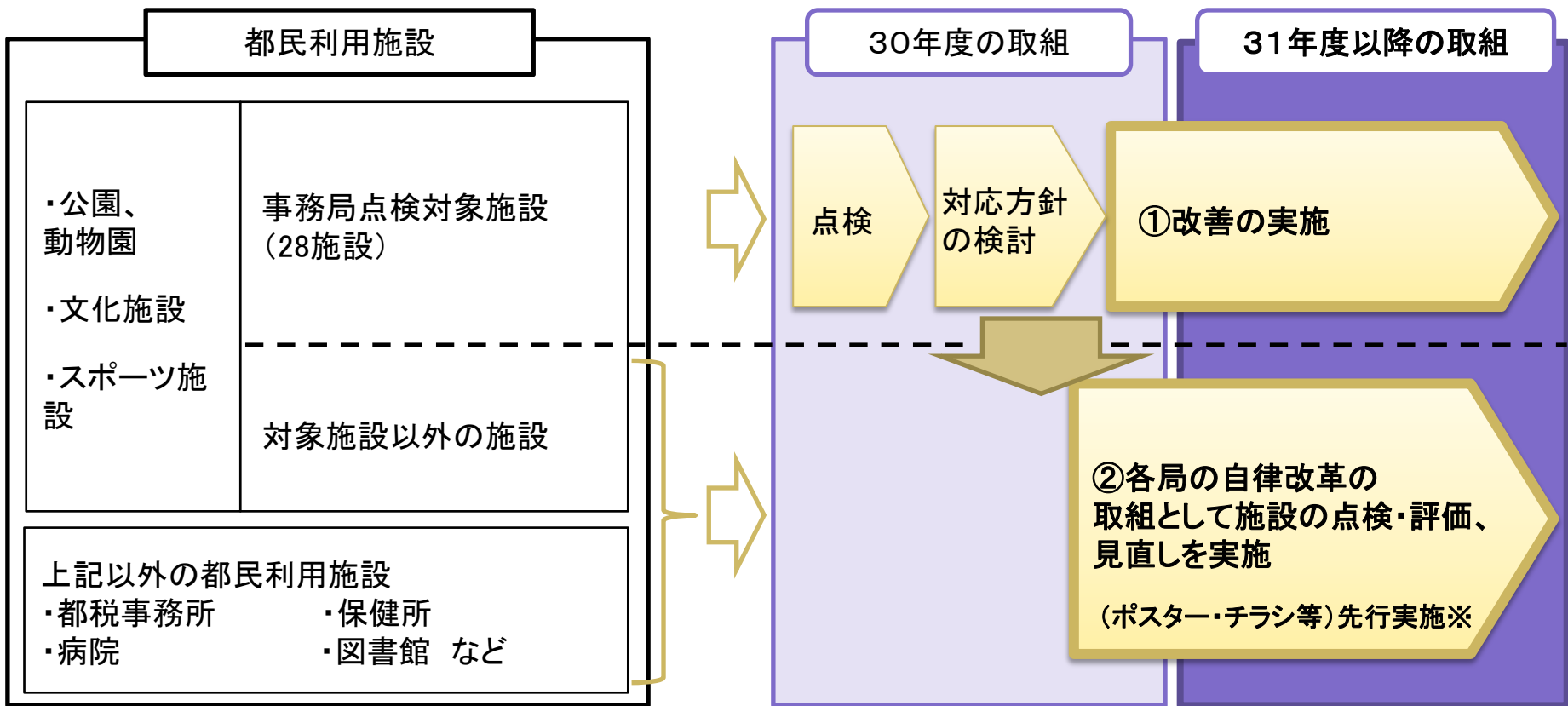
English version of the Jindai Botanical Gardens map with a legend. The legend includes:

- Entrance
- Exit
- Information Center
- Restroom
- Water Fountain
- Play Area
- Play Equipment
- Play Field
- Play Pond
- Play Pond

(神代植物公園)

今後の取組

- ①事務局点検対象施設（28施設）について、引き続き対応方針に則った改善に取り組む。
 - ②その他の都民利用施設については、①の取組成果等を活用し、所管施設の点検・評価、見直しによるサービス品質の向上に取り組む。
- ⇒これらの取組状況は、各局から自律改革の取組に併せて事務局へ報告



※ポスターの掲示状況やチラシの配布状況の改善については、速やかな対応が可能であることから、平成30年内に先行して実施

<資料 1> 改革のスケジュール

年月	平成28年(2016年)9月 ~平成29年(2017年)3月	平成29年(2017年) 4月	5月	6月	7月	8月
都政改革 本部会議		4/27 (第8回)	5/30 (第9回)		7/19 (第10回)	
①しごと改革	H29.2 都庁ライフ・ワーク・ バランス実現PT設置	都庁ライフ・ワーク・バランス実現PTによる取組	アンケート 集計状況報告		都庁ライフ・ワーク・ バランス実現PT報告 (アンケート結果報告)	
	H29.3 職員アンケートの実施	アンケート結果の集計・分析				WGでの検討
②見える化改革		事業ユニット選定	事業ユニット選定	⇒以降、進捗に応じて随時見直し		
		事業ユニットごとの分析				
③仕組み改革		監理団体改革案の検討	監理団体改革の 検討状況報告		監理団体改革の 検討状況報告	
		組織・人事制度の見直し(人材育成、退職管理など)			退職管理に関する 検討状況報告	
					仕組み改革における 検討課題報告	
自律改革	情報公開調査 チームによる検討	平成28年度の 成果報告	平成28年度の 成果報告	情報公開 ⇒ 引き続き取組を推進		
	内部統制PIによる検討			内部統制 ⇒ 引き続き取組を推進		
自律改革	各局等において取組を推進	取組状況報告		自律改革 ⇒ 好事例は全庁へ展開		

年月	平成29年(2017年) 9月	10月	11月	12月	平成30年(2018年) 1月	2月
都政改革 本部会議	9/6 (第11回)		11/28 (第12回)	12/26 (第13回)	1/31 (第14回)	
①しごと改革	都庁ライフ・ワーク・ バランス実現PT報告	意識改革(職員及び管理職の意識改革、マネジメントの改革など)の推進				
		働き方改革(テレワークの導入・拡大、業務の繁閑に応じた勤務時間制度(フレックスタイム制)の検討・実施など)の推進				
		都庁BPRの推進(3つのレス、総務事務改革の推進)			都庁BPRの 取組状況報告	
		職員アンケートで出された改善意見の点検				
②見える化改革	事業ユニット分析報告 (1ユニット) ユニット番号:【58】	事業ユニットごとの分析	事業ユニット分析報告 (8ユニット) 【4】【25】【45】【59】【60】 【62】【66】【68】	事業ユニット分析報告 (5ユニット) 【17】【31】【43】 【51】【69】	事業ユニット分析報告 (1ユニット) 【24】	
		報告を踏まえて、改革 に向けた取組の実施				
2020 改革	監理団体改革の 検討状況報告	改革案の検討			監理団体改革の 検討状況報告	監理団体改革の実施方針 に基づく取組
	組織・人事制度の見直し(人材育成、退職管理など)					
	強固で弾力的な財政基盤の構築(基金や都債の戦略的・計画的な活用など)、アセットの有効活用(不動産等)					
	ICTの戦略的な活用					
	政策評価の検討					
	情報公開					
	内部統制、入札契約制度改革				入札契約制度改革の 試行状況報告	
	施設サービス魅力向 上プロジェクト					プロジェクト 概要報告
自律改革	各局等において取組を推進					

年月	平成30年(2018年) 3月	4月	5月	6月	7月	8月
都政改革 本国会議	3/28 (第15回)		5/21 (第16回)		7/12 (第17回)	
①しごと改革	平成30年度の 取組報告	意識改革(職員及び管理職の意識改革、マネジメントの改革など)の推進			取組状況報告 都庁テレワークデイズ など	
		働き方改革(テレワークの導入・拡大、業務の繁閑に応じた勤務時間制度(フレックス タイム制)の検討・実施など)の推進				
		都庁BPRの推進(3つのレス、総務事務改革の推進)				
②見える化改革		事業ユニットごとの分析、報告を踏まえて、改革に向けた取組の実施			事業ユニット分析報告 (7ユニット) 【11】【21】【29】 【-(39/40/42)】【46】 【53】【65】	
		推進部会の開催				
2020 改革 ③仕組み改革		監理団体改革の実施方針に基づく取組				
		組織・人事制度の見直し(人材育成、退職管理など)				
		強固で弾力的な財政基盤の構築(基金や都債の戦略的・計画的な活用など)、アセットの有効活用(不動産等)				
		ICTの戦略的な活用				
		政策評価の制度設計				
	官民連携／官民分担の促進					
	戦略的政策課題に対する施策の推進、報道・都市外交に係る各局等支援の充実					
	情報公開			情報公開の取組成果		
	内部統制、入札契約制度改革			入札契約制度改革		
	施設サービス魅力向 上プロジェクト	プロジェクト 実施計画報告	対象施設の点検・評価			
自律改革	各局等において取組を推進		成果とりまとめ			
都政改革 アドバイザー会議				都政改革アドバイザー 会議設置	8/7(第1回) しごと改革・働き方改革	

年月	平成30年(2018年) 9月	10月	11月	12月	平成31年(2019年) 1月	2月	
都政改革 本部会議	9/18 (第18回)	10/17 (第19回)	11/19 (第20回)		1/23 (第21回) 1/30 (第22回)		
①しごと改革	意識改革(職員及び管理職の意識改革、マネジメントの改革など)の推進						
	働き方改革(テレワークの導入・拡大、業務の繁閑に応じた勤務時間制度(フレックスタイム制)の検討・実施など)の推進						
	都庁BPRの推進(3つのレス、 総務事務改革の推進)	総務事務改革の 検討状況報告				取組状況 報告	
②見える化改革	事業ユニットごとの分析、報告を踏まえて、改革に向けた取組の実施等						
	事業ユニット分析報告 (7ユニット) 【47】【48】【50】【52】 【61】【63】【64】 推進部会の開催	事業ユニット分析報告 (14ユニット) 【19】【20】【22】【23】【26】 【27】【28】【30】【35】【36】 【37】【38】【41】【71】	事業ユニット分析報告 (14ユニット) 【8】【9】【10】【16】【32】 【33】【34】【44】【49】【54】 【55】【56】【57】【70】		事業ユニット 分析報告 (1ユニット) 【67】	報告を踏まえて、改革に向けた 取組の実施等	
2020 改革	監理団体改革の実施方針に基づく取組						
	組織・人事制度の見直し(人材育成、退職管理など)						
	強固で弾力的な財政基盤の構築(基金や都債の戦略的・計画的な活用など)、アセットの有効活用(不動産等)						
	ICTの戦略的な活用						
	③仕組み改革	政策評価の制度設計			制度設計に関する 検討状況報告		検討結果 報告
		官民連携／官民分担の促進					
		戦略的政策課題に対する施策の推進、報道・都市外交に係る各局等支援の充実					
		情報公開					
	内部統制、入札契約制度改革						
	施設サービス魅力向上プロジェクト	プロジェクト 成果報告	各局による所管施設のサービス改善				対応方針 報告
自律改革	各局等において取組を推進						
都政改革 アドバイザー会議				11/26(第2回) プランバージョンアップに向けて ・政策評価の導入について			

年月	平成31年(2019年) 3月	平成31年度(2019年度)	平成32年度(2020年度)～
都政改革 本体会議	3/27 (第23回)		
①しごと改革	平成31年度の 取組報告	意識改革(職員及び管理職の意識改革、マネジメントの改革など)の推進	
		働き方改革(テレワークの導入・拡大、業務の繁閑に応じた勤務時間制度(フレックス タイム制)の検討・実施など)の推進	
		都庁BPRの推進(3つのレス、総務事務改革、デジタルしごと改革(仮称))の推進	
②見える化改革		報告を踏まえて、改革に向けた取組の実施等	
2020 改革 ③仕組み改革	平成31年度の 取組報告	監理団体改革の実施方針に基づく取組	
		組織・人事制度の見直し(人材育成、退職管理など)	
		強固で弾力的な財政基盤の構築(基金や都債の戦略的・計画的な活用など)、アセットの有効活用(不動産等)	
		ICTの戦略的な活用	
		政策評価の試行実施	本格実施
		官民連携／官民分担の促進	
		戦略的政策課題に対する施策の推進、報道・都市外交に係る各局等支援の充実	
		情報公開	
		内部統制、入札契約制度改革	内部統制の運用開始
		施設サービス魅力向上プロジェクト	各局による所管施設のサービス改善
自律改革	各局等において取組を推進		
都政改革 アドバイザー会議			

※平成31年度(2019年度)以降のスケジュールは、本プラン策定時点のものであり、今後、改革のバージョンアップを図っていく。

<資料2> 平成28年度（2016年度）以降の改革年表

	会議等	改革の主な取組、成果	参照頁
平成28年(2016年) 8月	8/26 都政改革本部の設置を表明（知事記者会見）	都民ファーストの都政の実現に向けた改革を推進する	
9月	9/1 都政改革本部設置		
	9/1 都政改革本部会議（第1回） ・当面取り組んでいくテーマ（自律改革、情報公開、オリンピック・パラリンピック）について ・情報公開調査チーム、オリンピック・パラリンピック調査チームの設置について 9/9 都政改革本部に内部統制プロジェクトチームを設置（知事記者会見） 9/29 都政改革本部会議（第2回） ・各局の自律改革について ・情報公開調査チームの検討状況（公益通報制度の見直し、附属機関等の情報公開の拡大等）について ・内部統制プロジェクトチームの設置について ・オリンピック・パラリンピック（調査チームによる第一次調査報告、各局からの報告）について	○情報公開の観点から同本部会議はインターネット中継、動画配信、会議資料公開 都政改革を進める視点として、「都民ファースト」、「情報公開」、「税金の有効活用(ワイズ・スペンディング)」を提示 ○各局において自律改革を開始 ○知事・副知事を含めた全管理職によるイクボス宣言	P 59
10月		○都庁総合ホームページに「情報公開ポータルサイト」を開設 ○審議会等の情報公開の自己点検による公開割合の拡大、議事録の公開方法の見直しにかかる取組開始 ○開示請求への対応状況の公表、非開示判断の厳格化 ○「職員目安箱」の設置（各職員の問題意識、提案等を知事に直接伝えることができる制度） ○平成28年10月分から各局においても「都民の声」を毎月公表 ○「20時完全退庁」・「残業削減マラソン」の取組開始	P 51

＜資料2＞平成28年度（2016年度）以降の改革年表

	会議等	改革の主な取組、成果	参照頁
11月	<p>11/1 都政改革本部会議（第3回）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各局の自律改革（取組状況の報告）について【教育】 ・内部統制プロジェクトチームの検討状況（入札契約制度）について ・オリンピック・パラリンピック（調査チームによる調査報告）について <p>11/28 都政改革本部会議（第4回）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各局の自律改革の取組状況について【総務、主税】 ・予算編成プロセスの見直しと透明性を高める取組について ・内部統制プロジェクトチームの検討状況（入札契約制度）について ・オリンピック・パラリンピックについて 	<ul style="list-style-type: none"> ○公益通報制度の拡充（外部窓口の設置等） ○「職務に関する働きかけについての対応要綱」策定（職員以外の者からの働きかけ内容の記録等を制度化） 	
12月	<p>12/22 都政改革本部会議（第5回）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各局の自律改革の取組状況の報告【政企、青治】 ・文書管理及び情報公開の取組状況（公文書開示手数料等）について ・内部統制プロジェクトチームからの報告（入札契約制度の検討状況・知事の海外出張及び公用車の運用のあり方） ・オリンピック・パラリンピックについて 	<ul style="list-style-type: none"> ○26局において局独自の「情報公開ポータルサイト」を開設 ○知事に対する各種団体等要望の実施 ○「東京都知事の海外出張に関する運用指針」策定 ○財務局予算査定状況公表 ○補助金等の支出状況等の公開（生活文化局） 	<p>P 123</p> <p>P 123</p>
平成29年(2017年)		<ul style="list-style-type: none"> ○「ライフ・ワーク・バランス推進プラン」策定（都庁の働き方改革の方向性を提示） ○いわゆる政党復活予算の仕組みの廃止 ○庁内主要会議におけるタブレット端末の活用 ○（庁内で実施する）各種調査の必要性の精査：30件の調査見直しに着手 	<p>P 42</p>

＜資料2＞平成28年度（2016年度）以降の改革年表

会議等	改革の主な取組、成果	参照頁
<p>2月</p> <p>2/1 都政改革本部会議（第6回）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自律改革について【生文、都整、福保、産労、建設】 ・情報公開（公金支出情報の公開）について ・内部統制プロジェクトチームの検討状況（入札契約制度）について ・都庁ライフ・ワーク・バランス実現プロジェクトチーム（仮称）の設置について <p>2/16 都庁ライフ・ワーク・バランス実現プロジェクトチーム会議（第1回）の開催</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○児童手当の口座振替による支給を開始 ○「東京都職員服務規程」改正（異動時等の事務引継方法の見直し） 	
<p>3月</p> <p>3/31 都政改革本部会議（第7回）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自律改革について【環境、病院、港湾、会計】 ・内部統制（入札契約制度改革の実施方針）について ・「2020改革」について 	<ul style="list-style-type: none"> ○第7回都政改革本部会議よりペーパーレスによる会議進行を開始 ○平成28年度の取組をレベルアップし、東京の持続的発展を支える都庁の機能強化を図るため、平成29年度から三つの改革（「しごと改革」、「見える化改革」、「仕組み改革」）に取り組むことを発表 ○監理団体の団体運営に関する情報公開の拡充（都財政支出受入状況等） ○「電子マネーによる公金収納の実務的指針」策定 ○都庁のライフ・ワーク・バランス実現に向けた職員アンケートの実施：5,587件の改善意見 ○各局の自律改革として、486項目の取組を推進（平成29年3月31日時点） 	P 14
<p>4月</p> <p>4/27 都政改革本部会議（第8回）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「2020改革」等の活動状況について ・情報公開の取組成果について ・各局の自律改革について【財務、オリ、消防、交通、水道、下水】 	<ul style="list-style-type: none"> ○「仕事の進め方に関する都庁ルール」策定（情報共有の徹底や会議等の効率化など、職員が仕事を進める上で心掛ける基本的かつ重要な事項を取りまとめ） ○在宅勤務型テレワークの試行開始 ○「超過勤務の縮減に関する基本指針」改訂（長時間労働防止への取組強化） ○時差勤務の拡大・休憩時間の分散化の取組開始 ○「東京都文書管理規則」改正（意思決定過程の記録化等） ○監理団体経営目標評価制度の見直し（外部有識者からの意見聴取の導入等） ○東京都コンプライアンス推進委員会の設置 	<p>P 47</p> <p>P 51</p> <p>P 125</p>

＜資料2＞平成28年度（2016年度）以降の改革年表

	会議等	改革の主な取組、成果	参照頁
5月	5/30 都政改革本部会議（第9回） ・「2020改革」等の活動状況について ・今後の自律改革について ・平成28年度の情報公開の取組について ・内部統制プロジェクトチームの取組成果について ・「仕組み改革」（監理団体改革の検討状況）について	○「都庁KA・E・RUタグ運動」の開始 ○見える化改革の事業ユニット分析の開始 ○「自律改革事例集」を取りまとめ、ホームページで公表	P 52 P 61
6月	6/29 都庁ライフ・ワーク・バランス実現プロジェクトチーム会議（第2回）の開催	○フレックスタイム制の試行開始 ○入札契約制度改革の試行開始（財務局契約案件）	P 50 P 133
7月	7/19 都政改革本部会議（第10回） ・「2020改革」等の活動状況について ・「しごと改革」（都庁ライフ・ワーク・バランス実現PTの検討状況）について ・「仕組み改革」（検討課題、退職管理に関する検討状況、監理団体改革の検討状況）について	○「東京都公文書の管理に関する条例」施行（公文書の適正な管理が情報公開の基盤であることを明記） ○「東京都情報公開条例」改正（閲覧手数料廃止及び写しの交付手数料の減額等） ○都庁テレワーク・デイの実施	P 125 P 123 P 48
8月		○東京都入札監視委員会の体制強化 ○各監理団体自己点検（所管局による評価含む）の実施	P 133
9月	9/6 都政改革本部会議（第11回） ・「2020改革」等の活動状況について ・「しごと改革」（都庁ライフ・ワーク・バランス実現PTの報告）について ・「見える化改革」（進捗状況、事業ユニット報告）について ・「仕組み改革」（監理団体改革の検討状況）について	○公金支出情報の公開 ○補助金の支出状況等の公開（全庁展開） ○見える化改革の取組の成果として、見える化改革報告書の公表：「視察船事業」 ○テレワーク試行規模拡大、運用の柔軟化（半日型・出張併用型の試行を開始） ○都庁BPRの開始	P 123 P 123 P 86 P 47/48 P 16

＜資料2＞平成28年度（2016年度）以降の改革年表

	会議等	改革の主な取組、成果	参照頁
10月		<ul style="list-style-type: none"> ○入札契約制度改革の試行開始（各局等契約案件・公営企業局契約案件） ○「ペーパーレス強化月間」の実施 ○20時完全消灯日の取組開始 ○勤務間インターバル、土日連続勤務禁止の試行開始 ○公文書情報提供サービスの提供開始 	<p>P 133</p> <p>P 51</p> <p>P 51</p> <p>P 123</p>
11月	11/28 都政改革本部会議（第12回） ・「2020改革」等の活動状況について ・「見える化改革」（事業ユニット報告）について	<ul style="list-style-type: none"> ○見える化改革の取組の成果として、見える化改革報告書の公表：「工業用水道」、「発電」、「学校運営・支援」、「救急活動」、「青少年・治安対策」、「防災まちづくり」、「中小企業支援」、「会計管理事務」の8ユニット ○都庁トップによる「都庁働き方改革」宣言 	<p>P 96他</p> <p>P 51/59</p>
12月	12/26 都政改革本部会議（第13回） ・「2020改革」等の活動状況について ・「見える化改革」（事業ユニット報告）について ・入札契約制度改革の試行状況について ・「しごと改革」（都庁BPRの取組状況）について	<ul style="list-style-type: none"> ○見える化改革の取組の成果として、見える化改革報告書の公表：「福祉人材の養成・確保」、「下水道事業」、「税務行政」、「省エネルギー・温暖化対策」、「道路管理事業」の5ユニット ○「東京都ICT戦略」策定 ○退庁時間記録の徹底 	<p>P 79他</p> <p>P 136</p> <p>P 52</p>
平成30年（2018年） 1月	1/31 都政改革本部会議（第14回） ・「2020改革」等の活動状況について ・「見える化改革」（事業ユニット報告）について ・「仕組み改革」（東京都職員の人材育成（人事交流）、監理団体改革の検討状況）について ・「2020改革プラン（素案）」（案）について	<ul style="list-style-type: none"> ○見える化改革の取組の成果として、見える化改革報告書の公表：「スポーツ振興」 ○サービスの品質向上を通じて、施設の魅力向上を目指す、新たなプロジェクト「施設サービス魅力向上プロジェクト」に取り組むことを発表 ○育児関連休暇制度の改正（子どもの看護休暇、育児参加休暇の見直し） 	<p>P 73</p> <p>P 53</p>
2月	「2020改革プラン（素案）」の報告 （平成30年第1回東京都議会定例会）	<ul style="list-style-type: none"> ○「2020改革プラン（素案）」公表 ○「2020改革プラン（素案）」に関する意見公募手続の実施（2/5～2/19） 	

＜資料2＞平成28年度（2016年度）以降の改革年表

	会議等	改革の主な取組、成果	参照頁
平成30年(2018年) 3月	3/28 都政改革本部会議（第15回） ・「2020改革プラン」（案）について ・今後の都政改革の実施体制について ・平成30年度の取組について	○「2020改革プラン」公表 ○各局の自律改革の取組として、400項目の取組を推進（平成30年3月31日時点）	
4月	4/1 3副知事をトップとする推進部会の設置	○本庁職場を対象としたフレックスタイム制の本格導入 ○在宅勤務型テレワークのモデル職場を全局等に拡大 ○休暇制度の改正（時間休の上限見直し） ○管理職選考制度の改正（育児休業中の職員を含め一部の科目を受験可能） ○「超勤縮減及びライフ・ワーク・バランス実現に向けた行動指針」策定 ○出先事業所も含めた全庁で退庁時間記録の取組開始 ○赴任・帰住旅費のキャッシュレス化	P 50 P 47 P 53 P 55 P 59 P 51
5月	5/21 都政改革本部会議（第16回） ・平成30年度の「2020改革」等の活動について ・仕組み改革（入札契約制度改革、情報公開）について ・自律改革の取組について	○自律改革の取組事例の公表：「水道局」、「監査事務局」 ○「電子申請の利用促進に向けた取組方針」改正	P 136
6月	6/11 都政改革アドバイザー会議の設置を表明 2020改革プランのPDCAサイクルの運用に当たり、幅広い観点から必要な事項について意見や助言を求め、外部有識者で構成する「都政改革アドバイザー会議」を設置	○入札契約制度改革の本格実施 ○大学研究者による事業提案制度の導入 ○各監理団体による経営改革プランの策定 ○確定払旅費（宿泊を伴うもの）等のキャッシュレス化	P 133 P 147 P 154 P 23

＜資料2＞平成28年度（2016年度）以降の改革年表

	会議等	改革の主な取組、成果	参照頁
7月	7/12 都政改革本部会議（第17回） ・平成30年度の「2020改革」等の活動について ・見える化改革（事業ユニット報告）について ・しごと改革の取組について	○見える化改革の取組の成果として、見える化改革報告書の公表：「公立大学法人首都大学東京」、「公園・霊園事業」、「都営住宅建設・管理」、「地下鉄」、「文化施設」、「保健・医療施策」、「観光産業の振興」の7ユニット ○都庁テレワーク・デイズの実施 ○常設サテライトオフィスの開設 ○公文書の管理状況の報告を取りまとめ、ホームページで公表 ○「東京都人事交流指針」策定	P 101他 P 47 P 46 P 125 P 45/150
8月	8/9 都政改革アドバイザー会議（第1回） ・都政改革の取組について ・都庁における「しごと改革」について ・委員からのプレゼンテーション	2020改革プランに掲げる取組について、PDCAサイクルを着実に運用すべく、幅広い視点から外部有識者の意見や助言を得るために開催	
9月	9/18 都政改革本部会議（第18回） ・平成30年度の「2020改革」等の活動について ・見える化改革（事業ユニット報告）について ・施設サービス魅力向上プロジェクトの点検結果の概要について	○見える化改革の取組の成果として、見える化改革報告書の公表：「道路・街路整備事業」、「河川事業」、「バス、都電、日暮里・舎人ライナー」、「社会教育・生涯学習」、「農林水産業対策」、「雇用就業対策」、「消防」の7ユニット ○施設サービス魅力向上プロジェクトの取組の成果として、点検結果の概要を報告	P 114他 P 176

＜資料2＞平成28年度（2016年度）以降の改革年表

	会議等	改革の主な取組、成果	参照頁
10月	<p>10/17 都政改革本部会議（第19回）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成30年度の「2020改革」等の活動について ・見える化改革（事業ユニット報告）について ・しごと改革（総務事務改革）について 	<p>○見える化改革の取組の成果として、見える化改革報告書の公表：「交通政策」、「住宅施策」、「建築指導」、「土地区画整理・市街地再開発」、「男女平等参画」、「消費生活対策」、「私立学校振興」、「共助・共生社会づくり」、「監査」、「障害者施策」、「子供・家庭施策」、「高齢者施策」、「生活福祉施策」、「健康安全施策」の14ユニット</p> <p>○都に派遣を希望する企業を公募する仕組みの導入</p> <p>○「東京都工業用水道条例を廃止する等の条例」可決成立</p> <p>○管理職へTAIMSメールアプリ（TAIMSメールを個人のスマートフォンで送受信）の導入</p> <p>○新たなBPR手法として、RPAの実証実験を実施</p>	<p>P 105他</p> <p>P 45/150</p> <p>P 96</p> <p>P 42</p> <p>P 29/39</p>
11月	<p>11/19 都政改革本部会議（第20回）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成30年度の「2020改革」等の活動について ・見える化改革（事業ユニット報告）について ・仕組み改革（政策評価（中間報告））について <p>11/26 都政改革アドバイザー会議（第2回）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2020改革プランのバージョンアップ（改定）に向けて ・政策評価の導入について 	<p>○見える化改革の取組の成果として、見える化改革報告書の公表：「環境改善」、「自然環境の保全・利用」、「資源循環・廃棄物対策」、「既設市場の運営・整備」、「防災・災害応急対策」、「人権啓発」、「区市町村」、「病院事業」、「臨海地域開発」、「東京港整備・管理」、「海岸保全施設」、「島しょ等港湾・漁港・空港・海岸」、「都有施設建築・保全」、「職員の採用試験・選考」の14ユニット</p> <p>○管理職等を相談窓口とするキャリア・メンター制度の試行開始</p>	<p>P 107他</p> <p>P 56</p>
12月		<p>○都営地下鉄施設内における案内・警備ロボット実証実験の開始</p>	<p>P 136</p>

	会議等	改革の主な取組、成果	参照頁
<p>平成31年(2019年)</p> <p>1月</p>	<p>1/23 都政改革本部会議（第21回）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成30年度の「2020改革」等の活動について ・見える化改革（事業ユニット報告）について ・仕組み改革（監理団体改革の取組状況・執行体制の強化）について <p>1/30 都政改革本部会議（第22回）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成30年度の「2020改革」等の活動について ・しごと改革について ・仕組み改革について ・施設サービス魅力向上プロジェクトについて ・「2020改革プラン〈バージョンアップ（改定）版〉（素案）」（案）について 	<ul style="list-style-type: none"> ○「2020改革プラン〈バージョンアップ（改定）版〉（素案）」公表 ○見える化改革の取組の成果として、見える化改革報告書の公表：「水道」 ○資金前渡による支払について、ブランドデビットカードの試行開始 ○本庁管理職及び先行配備職場の職員に新TAIMS端末を約3,000台配備（先行導入） ○「財産利活用プロジェクトチーム」の設置 	<p>P 120</p> <p>P 23</p> <p>P20/42/47</p> <p>P 145</p>
<p>3月</p>	<p>都政改革本部会議（第23回）（予定）</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○「2020改革プラン〈バージョンアップ（改定）版〉」公表（予定） 	

2020改革プラン
＜バージョンアップ（改定）版＞
（素案）

～ これまでの取組の成果と今後の進め方 ～

平成31年1月30日

編集・発行 東京都総務局行政改革推進部都政改革担当
（都政改革本部事務局）
東京都新宿区西新宿二丁目8番1号
電話番号 03（5388）2592