

平成30年度第1回

東京都監理団体経営目標評価制度に係る評価委員会

議 事 録

東京都総務局 行政改革推進部

平成30年度第1回 東京都監理団体経営目標評価制度に係る評価委員会

1 日 時

平成30年6月11日（月曜日） 午後4時02分～午後4時37分

2 場 所

東京都庁第一本庁舎25階 104会議室

3 議 題

（1）平成29年度東京都監理団体経営目標の評価について

（2）今後のスケジュール

（3）その他

4 出席委員（五十音順）

出 雲 明 子 委 員 東海大学政治経済学部政治学科准教授

上 山 信 一 委 員 慶應義塾大学総合政策学部教授

木 下 哲 委 員 木下公認会計士事務所

久 我 尚 子 委 員 ニッセイ基礎研究所生活研究部主任研究員

山 田 英 司 委 員 日本総合研究所リサーチ・コンサルティング部門理事

5 欠席委員（五十音順）

松 田 千恵子 委 員 首都大学東京大学院経営学研究科教授

6 事 務 局

小林 総務局行政改革推進部長

砂原 総務局行政改革推進部団体調整担当課長

辻 総務局行政改革推進部監理団体指導課長

小林 総務局行政改革推進部監理団体指導課課長代理（調整担当）

○事務局（小林課長代理） これより第1回東京都監理団体経営目標評価制度に係る評価委員会を始めさせていただきます。

初めに、総務局行政改革推進部長の小林より、一言ご挨拶を申し上げます。

○事務局（小林部長） 総務局行政改革推進部長の小林でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

委員の先生方におかれましては、日ごろから都政に多大なるご支援・ご協力を賜りまして、まことにありがとうございます。

本題に入ります前に、一つ御礼を申し上げたいと思います。昨年度、この委員会でご意見を頂戴して進めてまいりました経営改革プランでございますけれども、先月、知事と各監理団体の代表者との意見交換を行いまして、現状や課題を共有した上で、都として各団体のプランを確認して、本日公表することができました。少し時間はかかりましたけれども、おかげさまで公表の運びということでございます。まずもって厚く御礼を申し上げます。

本日の委員会でございますけれども、昨年度にご意見を頂戴した平成29年度東京都監理団体経営目標の実績がこれから出てまいりますので、そちらの実績評価の部分についてご意見を頂戴したいということでございます。先生方からご意見をいただいて、都として評価を行った上で公表し、9月を予定しておりますけれども、都議会の総務委員会へご報告するという段取りになります。直近で言いますと、でき上がったものが30年度の経営改革プランではございますけれども、当面、こちらの夏の間は29年度の経営実績についてご意見を頂戴するという形でございます。

それぞれ限られた時間ではございますけれども、各監理団体がより一層経営改革に取り組んでいく上で貴重なご意見を賜りたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。

○事務局（小林課長代理） 続きまして、委員の皆様のご紹介でございますが、昨年度に引き続き委員の方の交代はございませんので、恐縮ですが、省略させていただきます。

なお、首都大学東京大学院社会科学研究科教授松田委員につきましては、本日、ご欠席の連絡をいただいております。

続きまして、本日の委員会の公開に係る取り扱いについてです。本日の委員会、配付資料及び会議録については、委員会設置要綱に基づき、公開することとしてよろしいでしょうか。

（「異議なし」との声あり）

○事務局（小林課長代理）　ありがとうございます。それでは、本日の委員会、配付資料及び会議録につきましては、公開することとさせていただきます。

続きまして、本日の配付資料について確認させていただきます。

配付資料の一番上に本日の次第をお配りしてございます。その下に次第記載の配付資料の順に資料を添付してございまして、一番上が資料１、平成２９年度東京都監理団体経営目標の評価、次に資料２、委員会スケジュールを配付してございます。また、参考資料として、東京都監理団体経営目標評価シート（平成２９年度）及び平成２９年度東京都監理団体経営目標の設定状況をお配りしております。よろしいでしょうか。

なお、本日公表させていただきました経営改革プランの概要につきましても、封筒に入れてお配りしてございます。お荷物になるかと思いますので、当課にて保管し、今後の会議の際にも机上にご準備させていただきます。別途、お手元用に必要でしたら、後日郵送させていただきますので、お申しつけください。

それでは、次第に沿って議事を進めてまいります。

議題１、平成２９年度東京都監理団体経営目標の評価について、行政改革推進部監理団体指導課団体調整担当課長の砂原よりご説明させていただきます。

○事務局（砂原課長）　私、４月から総務局行政改革推進部団体調整担当課長に着任いたしました砂原と申します。本委員会の事務局を務めさせていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。では、着座にて説明させていただきます。

まず、お手元の資料１、平成２９年度東京都監理団体経営目標の評価をごらんください。

まず、１、経営目標評価における委員会と都の役割についてでございまして、こちらは初めての確認でございますが、一つ目、委員会は監理団体の経営評価に関して意見を述べる、もう一点、委員会意見を踏まえ都が団体の評価を実施し公表するという、それぞれの役割でございます。

したがいまして、委員の皆様からご意見を頂いていくわけでございますが、その前段の準備といたしまして、２の各監理団体による実績把握・自己分析でございます。２９年度経営目標は、ちょうど１年前に、この委員会で貴重なご意見をいただきまして、財団法人等につきましてはそれぞれ５個、株式会社についてはそれぞれ４個の目標を設定しています。そして、株式会社（１０団体）は、財務指標による評価を加えて、これを目標１個分として実施することによって、株式会社についても、それぞれトータル５個の目標について評価を行います。その準備として、各団体は、各目標について「実績値」と「原因分析」・

「対応方針」を経営目標評価シートに記載して、それをベースに評価を行っていきます。

その下の表でございますが、実績値は、まさに目標値に対する実績値ですが、原因分析については、実績値に対して団体の努力の成果がどのように発揮されたかの自己分析ということで、特に指標設定時の意見としていただきました、単に費用投入すれば達成できるものになっていないかですとか、外的要因により達成できるものになっていないかといった点も踏まえた、団体の努力の内容等、あるいは外的要因の有無や内容といったところも踏まえて記載するとしております。対応方針ですけれども、実績値及び原因分析を踏まえた今後の取り組み・対応の方向性ということで、これらについて記載したシートを各団体から提出してもらいます。

そのシートですが、1枚おめくりいただきまして、別紙1をごらんください。こちらが経営目標評価シートの様式でございます。ごらんのとおり、左半分は目指す姿に向けた方策・成果指標・単位・目標値で、既に設定済みの内容です。

もう一枚おめくりいただき、別紙2をごらんください。似たようなシートなんですけれども、こちらは株式会社のシートの様式でございまして、四つの設定済みの指標・目標値等に加えて、その下ですけれども、財務評価の指標としまして、①総資産利益率、②売上高経常利益率、③1人当たり売上高、④1人当たり人件費ということで、①、②で収益性を、③、④で効率性をチェックして、指標として一つ分としております。右側半分、シートの右半分でございますが、各団体がそれぞれの目標値に対して、実績値・原因分析・対応方針について、みずからの分析を記載します。委員の皆様からは、主にこの部分についてご意見を頂戴したいと考えております。さらに、その下段には、団体が記入する総合経営評価の欄、その右側には団体の所管局が記入する欄がありますが、これらについては、主に都が評価を行う際に参考としたいと考えております。

1枚目の資料1にお戻りいただけますでしょうか。一番下、3番目ですけれども、3の委員会への意見聴取とございますが、今回の評価に当たりまして、委員の皆様からいただきたいことといたしまして、目標達成に向けての団体の努力の内容・成果や勘案すべき外的要因についてのご意見、加えまして、株式会社につきましては、会社の規模・業態等に対して、収益性、効率性が確保されているかといった点についてご意見をいただけると大変ありがたく存じます。特にシートに記載の実績値・原因分析を、皆様の専門的かつ客観的な見地から、達成の度合いをどう見るかといったあたりについてご意見を賜りたいと考えております。

説明は以上でございます。

○事務局（小林課長代理） 説明は以上となります。本件について、ご意見、ご質問等ございましたら、ご発言をお願いいたします。よろしいでしょうか。

（「なし」との声あり）

○事務局（小林課長代理） それでは、続きまして議題2、今後の進め方について、砂原よりご説明申し上げます。

○事務局（砂原課長） それでは、資料2の今後のスケジュールの資料をご説明させていただきます。

本日、第1回の委員会では、29年度経営目標の評価についてということで、先ほど少し資料1でご説明させていただいたようなお話をさせていただき、今後、近々各団体が作成したシートが提出されてきますので、それらをこちらで取りまとめまして、委員の皆様からご意見をいただけますよう準備をして、あらかじめお送りさせていただきたいと考えております。その上で、6月下旬ごろに調査とありますが、各団体の経営評価について、委員会委員による調査を実施する予定です。そして、7月下旬ごろを目途に、第2回の委員会とありますが、各団体の経営評価に対する委員意見についてということで、調査等を通じていただいた意見を取りまとめ、委員会意見として確認いただくという流れを考えております。

その下は都での流れとなりますが、いただいた委員会意見を踏まえ、都が団体の評価を実施しまして、9月ごろ公表を予定しております。

1枚おめくりください。今後のスケジュールの2枚目でございます。こちらは、さらにその後の経営目標評価制度の進め方のイメージでございます。

下段の網かけのところですが、29年度経営目標とありますが、こちらは今申し上げましたように、9月の評価公表をもって終了し、30年度以降は、その上段にございます経営改革プランを評価対象とした進捗管理に移行します。

今年度の後半ですけれども、今回の評価あるいは見える化改革の検討等を踏まえて、第4四半期に「3年後の到達目標」に向けた戦略、あるいは取り組み目標等の見直しを実施していく予定です。さらに、その後31年度、32年度につきましては、年度の初めに、プランの見直し後に再設定した目標を公表すると。あわせて、前年度の取り組みの評価を実施し、9月ごろに評価をまた公表していくと。そして、その評価を踏まえまして、次年度以降の取り組み等について、プランの見直しを1月から3月ごろに行うというように、P

DCAサイクルによってプランをバージョンアップさせていく予定で考えてございます。

資料の説明としては以上でございます。

○事務局（小林課長代理） 説明は以上となります。本件について、ご意見、ご質問等ございましたら、ご発言をお願いいたします。

○木下委員 木下ですけれども、今回は平成29年度の実績評価ということで、30年度からの新しい経営改革プランを評価する形ものとは別途のものになるんだと思うんですけれども、一応、こちらの資料2のほうにも書いてありますとおり、今回、29年度の実績評価を31年度以降の経営改革プランの見直しにも反映させるという枠組みが想定されているところかと思います。ですので、なかなか直接的に結びつかない部分も多いかと思うんですけれども、目標評価シートの対応方針のところ、例えば31年度の経営改革プランの見直しに反映することを考えている、もしくは想定していると。なかなか、まだこの段階で確定ということは言えないと思うんですけれども、次期以降の経営改革プランに反映したいと考えている項目があれば、そういうところをちょっとわかるような形で示していただけるとありがたいかなと思います。

○事務局（砂原課長） 貴重なご意見をありがとうございます。おっしゃるとおりでございます。29年度の経営目標と、新たに作成しました経営改革プランの到達目標、取り組み事項というのが、必ずしも整合していないところがございます。ただ、今回、29年度の目標の評価をする中で、評価あるいは指標等の改善のご提案みたいなところは、直接結びつかないものも、やり方ですとか、そういったところは次につなげていければと考えておりまして、意見としても、そういった形で取りまとめられたらなというふうに考えます。

○山田委員 山田です。お疲れさまです。

似たような話なのですが、恐らく、ざっと今こちらのほうのプランの概要のほうの指標を見せていただくと、整合していないとはいいながらも、いわゆる指標は、ある程度整合性、連続性があるって、それを踏まえて、指標の数値の設定そのものとかということを反映、それぞれの年度のプランのリバイスに役立っていると思うんですけれども、もう一つやっておかなきゃいけないのが、指標としての有効性の判断というのをどこかでやらなきゃいけないのかなと。これ、要は指標として余り役に立たない指標だとかということも当然出てきて、指標そのものを入れかえるという、そういうプロセスがあると思うんですが、恐らく原因分析と対応方針って、これだけ書くと、指標そのものの入れかえという話と、その指標の数値の見直しというのがごっちゃになってしまう可能性があるんで、その辺が恐らく

事務局のほうでさばいていただくのか、それとも出していく段階で書きぶりをちゃんとガイドラインで示してあげるのか、どちらかをちょっとやっておいていただいたほうが、後ほど多分この手の取りまとめをやるときにはいいのではないのかなというふうには思います。

以上でございます。

○事務局（砂原課長） 貴重なご意見をありがとうございます。指標自体の有効性といったところは、おっしゃるとおりかと思いますので、今、このシートは、既に各団体に依頼をしております、それが近々上がってくる予定なんですけれども、今後、調査に向かう過程において、調査ではいろいろご意見をいただきたいんですが、そのときに指標自体の有効性ですとか見直しの必要性といったご意見がわかるような形で、残していきたいなというふうに思います。

○山田委員 すみません、もう一点なんですけど、多分、このタイムラインでほとんどのものはカバーできると思うんですけど、ないことにこしたことはないんですけど、緊急性の高い事案で、30年度にもう取り込んだほうがいいものとかというものがあつたときには、これは先ほど木下先生からご指摘あつた形だと、来年度の数字の入れかえのときに役立てましょうという話になっているんですが、そうすると、緊急性の高い、もうちょっと見直しをしたほうがいいという緊急性の高いものがあつたときに、それが放りっ放しで約半年過ぎてしまうので、その時間はちょっと何かもったいないなと。スピード感をもうちょっと上げるという意味で言うと、付加指標でもいいから、これとこれを入れかえて、多少、項目がふえてでもいいから、並行で見てもいたほうがいいみたいな、そういうようなスピード感が求められるものについては、もう来年度と言わず、今年度の途中からでも入れかえたりとか見直したりとかというのがあってもいいのかなと思います。ないにこしたことはない、まあ、いいんですけども、そういったことも、この辺、取り入れられるといいのかなと思います。

○事務局（砂原課長） ありがとうございます。今回評価を行う中で、今、ご意見がありましたような、スピード感を持って当たるべきというようなもの等、それ以外も、今年度の1月～3月にはプランの見直しも予定しておりますので、その辺はちょっと柔軟に考えながらやっていかなければいけないというふうに考えております。

○上山委員 ちょっといいですか。

これは、今日の議題で言うと、その他かもしれないんですけど、指標です。各団体につい

て五つほど指標が設定されて、これで今やっているのはいいと思います。過去の都庁の資料を見比べると、かなり成果指標が具体的なものになってきていて、レベルの高い・低いというのはあるんですけども、ある程度努力を要する指標が成果指標というふうにちゃんと書かれてきているので、この指標に何を定義するかということについては、うまく進化していると思います。指標よりも、本当はプランの中身のほうが大事なので、余り指標にこだわってもいけないんですけども、一方では、数字は目標と実績の差を明らかにさせるので、乖離した場合に説明責任が求められる。そういう意味で、新年度も何を指標にするかは、非常に大事なテーマだと思います。

そういう意味で、新年度の目標設定に当たっては、成果指標の質を全体にもう一段上げたほうがいいと思います。それで、評価シートをざっと見ると、全体にバランスは昔よりはそろっていると思うんですけども、やはり深く考えている団体と、昔ながらに、成果というよりもアウトプットで、成果よりも算出というか、それだけを並べているだけというところのばらつきがある。

例えば住宅供給公社。ここは今までの議論では、割と厳しい意見が私も含めていろんなところから出ていましたが、指標を見ると、割とこなれていると思います。民間企業が管理会計指標で出しそうな、行動につながる指標が書かれている。もちろん目標値が甘くないかどうかといったことは別の問題としてある。けれども、例えば一番下、住戸1人当たりの年間家賃収入とか、あるいはお客様応答水準の達成時間数の割合とか、延べの割合になっています。上も削減率だし、過去からの取り組みについてパーセンテージできちっと見ているし、そうではないものも、1人当たりとか、1戸当たりとか、きっちり比較しやすいような指標が多い。また、新しいテーマである子育てについては、絶対数を目標値にしているが、こういうのは非常に納得感があります。

それで、ほかもざっと見ていて気がつくのが、管理費関係の指標が結構ある。管理費の指標があるということは大事だと思うけれども、管理費の絶対額だけ書いている団体が多い。気のきいたところは、管理費の比率を目標にしています。あるいは職員1人当たり。あと割り算したものとか、増減比率みたいなものを目標にしているところもある。いずれにしても、管理費なんかは、絶対値を目標にするという団体は、多分、分析ができていない。つくったばかりの団体が3年目を迎えますみたいなときは、絶対値を掲げてでもいいかと思うんですけど、管理費なんていうのは、古い団体については、昔からどれぐらいかかるかわかっていて、分析も全部終わっているはずですから、当然、削減率とか、職員1人当

たりとか、努力目標に合わせた目標値にするべきだと思います。

同じように賛助会費とか寄附とかというのも、寄附を初めて募りましたという団体だと、今年は100万円、来年は200万円などと、絶対値を書いておいていい。しかし、もう何年もやっているようなところについては、全体を占める比率が何%とか、もう少し考えたほうが良い。

財団の収入関係とか、あるいは管理費とか、コストに関する数字などは、事業系の団体は比較的、割とできていると思います。公園協会とか道路整備保全公社とか、事業系のところは数字だけをぽんた書いていない。しかし、財団系のところは管理費も絶対値をぽんた書いていただけという傾向がある。この辺はちゃんと分析して欲しいと思います。設立以来10年を経ている団体は絶対値禁止とかですね。財団系については、そういう気がします。

それから、ホームページアクセス数という指標が結構あるのですが、これはもうやめたらどうかと思います。昔、行政評価が始まった10数年前は、これである程度意味がありましたが、今ではほとんど意味がない。ツイッターぐらいはいいのかもしれませんが、ホームページをどれぐらい見られたかというようなことは、全体からするとそんなに重要でもないし、見られていて当たり前なので、厳選した五つの指標の一つに来るというのは、疑問です。海外メディアの露出件数とかというのは、最近、力を入れているというのであれば、絶対値でいいと思いますが、ホームページアクセス数は、もう当たり前ですから、評価に値しない。

総じて私が思うのは、「何とか件数」というものを、事務局はよくチェックしていただきたい。そして、5年以上データがとれている決まった事業とかホームページとか、そうしたもののについては、件数の絶対値を書くというのは分析ができていない証拠なので、前年比で1人当たりなど、割り算で見たようなものにしていただく。これは各団体の問題ではなく、事務局のガイダンスのルールの問題だと思います。ですから、それを中でよく研究いただきたい。

○事務局（砂原課長） 貴重なご意見をありがとうございます。今のご意見にありましたように、今回、経営改革プランを策定して、この指標が引き継がれているものもそれなりにあるんですけども、まさに発展途上という段階にある中で、いただいたような管理費ですとかホームページアクセス数の件数自体の設定も含めまして、プランの目標設定の質といいますか、プランの見直しのときには、戦略ですとか取り組み、事業の見直しというのもの

行っていくんですけれども、先ほど山田委員のほうからもございましたように、指標としての有効性とか適切性といったところという視点も持って、さらに質をもう一段上げられるように、プランの見直し時によく検討して、進めていきたいなというふうに思っております。

○事務局（辻課長）　いろいろとお話しただいて、先ほど新年度の目標設定ですとか、そういった話につなげていくというお話を頂きましたが、そもそも今回の経営改革プランでは、昨年度の目標設定と全てイコールというわけではなくて、内容によってはバージョンアップをしてきているというところですので、必ずしも全てが次の新年度の目標設定というよりは、先ほどご説明させていただいた経営改革プランの中に、個別取組事項という形で、数値的な定量目標もあれば、定性的な目標もございます。その中で、いろいろ見ていただくと部分なのかなと。

今回の分については、昨年度の時点で指標の有効性等の判断は議論をしているところですし、その中で、団体によっては、いわゆる経営目標というよりは、今後は運営上の目標ということで、いわゆる事業計画の一つに位置づけたりですとか、ケース・バイ・ケースなのかなと思っています。内容によってはバージョンアップをして、実際に経営改革プランの中にいわゆる個別取組事項として挙げているものもございますので、そのあたりについては、また我々のほうも少し事務的に整理はさせていただいて、反映していくもの、また、反映はせずとも、ふだんの団体の運営上の目標設定としていくものというのは、少し分けた上でご説明をするだけでも違いますし、先ほどの絶対値の禁止だといったところも含めて、そのあたりは少し整理をさせていただければと思っているところです。

○山田委員　あともう一点ですけど、原因分析と書くと、大体、数字がいかなかったときにとこの原因分析はできるんですけど、結構重要なのは、数字が達成されたときに、どういうことをやったら、より求めていた数字が上がるのかとか、そっち側のほうが結構重要であって、それって、恐らく監理団体そのものは、そのところで完結してしまうのかもしれないんですけども、恐らく事務局サイドで見ると、このやり方って、ほかの団体さんでも通じるんじゃないかとかということをお願いいただくという意味で言うと、内部要因と外部要因かということ、特に内部要因で自助的に努力したもので、こういうものは継続して取り組んだら、よりよい成果が得られるのではないかと思いますところは、これは多分私どもでヒアリングのときに聞く必要があるのかなとは思いますが、そういったものが横展開できるような形というのは、かなり意味があるのかなと。一見、やっぱり団体

の性格が違うので、PDCAの回し方が違うんだという見方もあると思うんですけども、先ほどの経費に対する考え方とかというのは、比較的共通している部分もあって、そういう意味で言うと、よりちゃんとやれた団体の部分をほかの団体のところでやってみたらどうだというようなことの働きかけはできるような形で、情報というものを吸い上げて整理をしていくと、よりいい成果が出てくるのではないのかなというふうに思っております。

○事務局（砂原課長） ありがとうございます。おっしゃるとおりと考えていまして、原因分析のところは、特に今回、各団体に依頼するに当たっても、特にここを、みずからどう考えたのかといったところを記載してほしいというふうに依頼をしております。ここに出てくるものが、ちょっとこれからなんですけれども、その内容をよく確認して、共有することで展開できるようなものがないかといった視点も考えながら、進めていけたらなというふうに思います。

○上山委員 この原因分析ですが、目標管理なので、目指す姿に向けた方策が大事で、それができたかできないかだと思います。すごく頑張ったけど、たまたま目標値と実績値にずれがある場合もあるし、目標値は達成しているけれども、目標自体が甘いとか、あるいは何か外部要因でたまたま達成できているだけという場合もある。原因分析というところは、狭く解釈すると、目標値と実績値、目標値が達成できなかった場合の言いわけを、その数字をめぐって細かく書くというふうになりがちです。しかし、できた場合もできなかった場合も、目指す姿に向けてどれだけやったのかという広い視点をできるだけ入れて、書いていただくべきだと思います。

それがないと、対応方針というところが、論理的に言うと、かなり小さいものになっちゃうと思います。場合によっては、対応方針が「高い目標は達成できないので、来年から下げます」ということにもなりかねない。そうは書かないと思いますけど、論理的に言うと、そういうアクションを誘発してしまうので、余り目標値・実績値というところにそんなに重きを置かないで、目標値・実績値・原因分析、これらは全部実は参考程度であって、目指す姿に向けた方策があって対応方針があればいいわけです。現実がさらによくなれば、それでいいわけなので、対応方針を説明するに当たって、この指標とか数値が使われるという程度のマインドセットでやっていただいたほうがいい。

原因分析という言葉が、何か最初から失敗していることを想定しているような感じで、ややまいちですよね、よく見ると。原因じゃなくて、何か別の……。

○山田委員 要因、要因ですよね。

○上山委員 うん、何か別の言葉のほうがいいかもしれないですね。

○山田委員 要因という言葉はよく使いますよね。

○事務局（砂原課長） ありがとうございます。そうですね、原因分析というのは、どうしても達成できなかったときのというのが何か連想されるのだとすると、やっぱり要因分析ですとか、そこは少し検討したいと思います。

○上山委員 状況分析とか。

○事務局（辻課長） 解があるわけではないですけど。響きとしてというのが気になるのであれば。

○上山委員 そうです。

○事務局（辻課長） 我々も別にそれほどこだわっているわけではないので、それこそ要因分析とか、言い方は検討します。

○上山委員 数字のギャップにこだわらないほうがいいと思います。目標値は達成できなかったけど、頑張ったというのも堂々と書いていいと思う。

○事務局（辻課長） 我々事務局として、ご意見をいただいた上で、どう都として評価するかという視点は持たざるを得ないので、先生方のご趣旨も踏まえつつ、どういう形がうまくしっくりくるのかというのは、考えていきたいとは思っています。

○事務局（小林課長代理） その他、ご意見やご質問等ございますでしょうか。よろしいでしょうか。

その他、全体を通して何かご意見、ご質問等はございますでしょうか。よろしいですか。

それでは、以上で本日の議事は全て終了となります。

本日の配付資料及び議事録につきましては、後日、行政改革推進部ホームページへ掲載いたします。

以上で、第1回東京都監理団体経営目標評価制度に係る評価委員会を閉会いたします。本日は、ご審議ありがとうございました。

—了—