

第 2 章

基本指針に沿った見直し

都は、監理団体総点検を着実に進め、改革を確かなものとしていくため、平成12年2月に「東京都監理団体総点検のための基本指針」を策定した。この「基本指針」は、事業執行体制や人事・給与制度、事業効果と財政負担のあり方等について、全団体を通じた見直しの基本的方向を示したものである。

今回の総点検では、この指針に沿った個別・具体的取組の検討を進めてきたが、この取組を実現するためには、都及び各団体それぞれが抱える課題を解決していかなければならない。

このため、本章では、都が取り組む事項と団体が取り組む事項とに分類した上で具体的な取組内容を明らかにし、その円滑な実施に努めることとした。

1 都が取り組む事項

(1) 経営評価制度の見直し

【現状と課題】

団体の経営状況を的確に把握し事業や経営のあり方を絶えず見直していくためには、団体経営においても「PDCAサイクル」（目標（*Plan*）→事業活動（*Do*）→検証・評価（*Check*）→経営改善（*Action*））を構築することが必要である。「PDCAサイクル」に則ることにより、経営実績について団体の自己点検が可能になるとともに、団体の経営責任及び都としての指導監督責任を明確にすることができる。

東京都は、平成9年度から「東京都監理団体経営評価」を実施してきた。これまでは、各団体の経営状況の的確な把握・分析を中心としていたが、経営目標による管理の観点が十分ではなく、目標の達成度に基づく評価が不十分であった。このために、評価結果が団体経営の「PDCAサイクル」に則った経営改善に結びついていない例が多く見られた。

今後、新しい経営評価制度は、経営目標の達成度評価を中心に据え、評価結果が団体の経営改善に確実に反映される、実効性ある制度としていく必要がある。

【見直し結果】

○目標管理の徹底

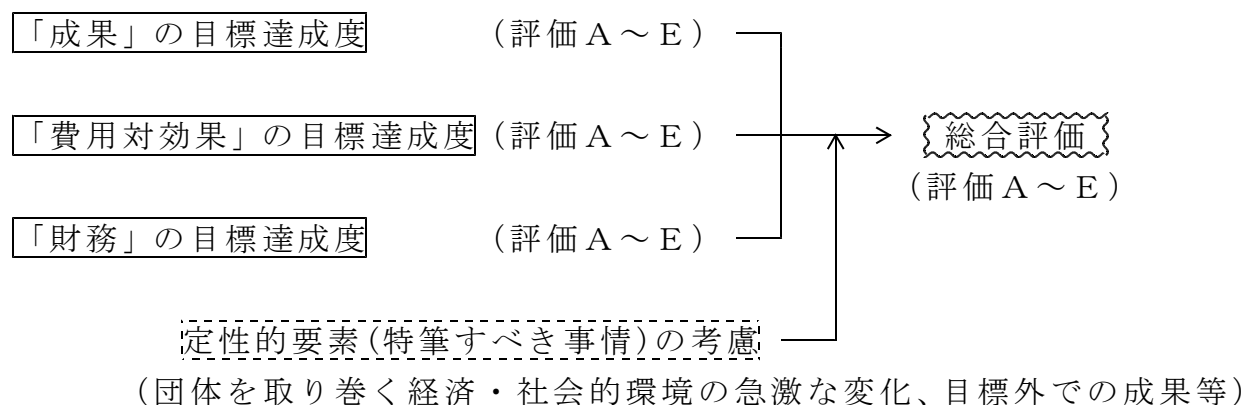
各団体は、次年度開始前（1～3月）に、次年度の経営目標（指標による数値目標）を、都と協議の上で設定する。

当該経営目標の対象となった年度の終了後、都は各団体から提出される決算データ等を基に、当該団体の経営目標の達成度について、「成果」、「費用対効果」（事業効率性）及び「財務」（団体の財務状況）の3項目について検証・評価する。

○評価結果の明確化（5段階評価方式の採用）

「成果」、「費用対効果」及び「財務」の各項目の評価については、事業及び指標の目標の達成状況に応じて、5段階で評価する。

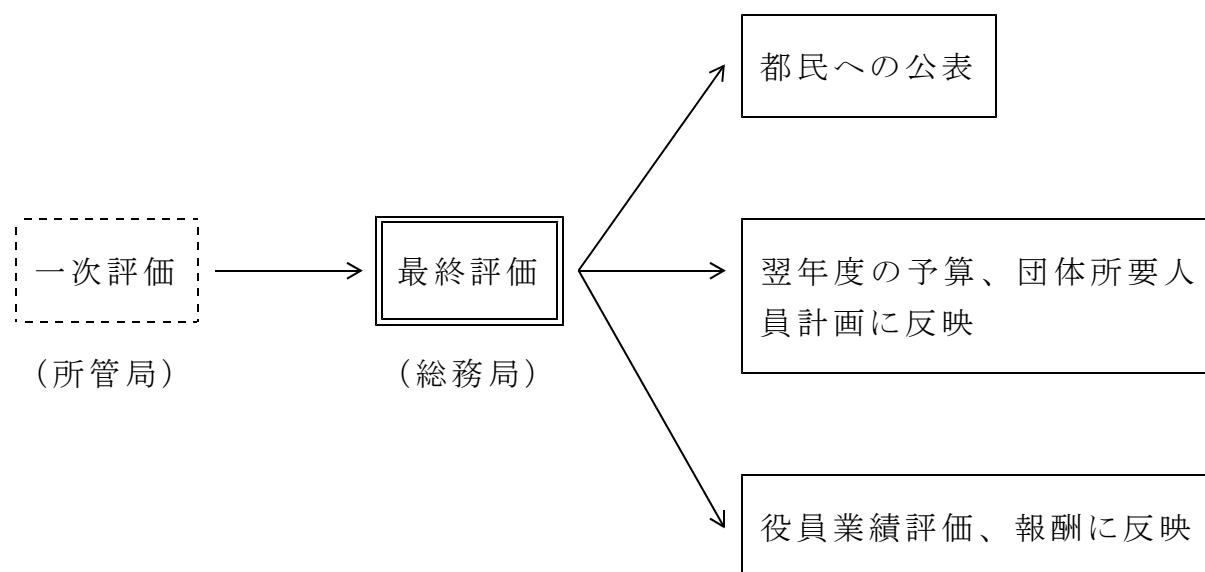
また、総合評価は、各評価項目の評価に、定性的要素（特筆すべき事情）についての判断を加えて、5段階で評価する。



○評価結果を経営改善に反映

経営評価の実施に当たって、まず当該団体を所管する局が一次評価を行い、その結果を参考に総務局が最終評価を行う。最終評価に当たっては、外部専門家（民間の監査法人等）の活用を検討する。

経営評価の結果は毎年8月末までにまとめ、次年度の予算、団体所要人員計画並びに役員の業績評価及び報酬等に反映させる。



(参考) 経営評価制度のスケジュール (平成12～14年度)

年度	暦年・月	取 組 事 項
12	13. 1 2 3	 ○平成13年度の経営目標設定
13	4 5 6	 ○平成13年度の事業活動 (平成14年度経営評価対象期間)
	14. 1 2 3	  ○平成14年度の経営目標設定
14	4 5 6 7 8 9 10 11 12 15. 1 2 3	  ○平成14年度経営評価作業 { 一次評価 (所管局) 最終評価 (総務局) } ○平成14年度の事業活動 ○平成14年度経営評価結果の公表 ○平成14年度経営評価結果の反映 { 平成15年度予算 平成15年度所要人員計画 平成14年度役員業績評価・報酬 } ○平成15年度の経営目標設定

（２）役員業績評価制度の見直し

【現状と課題】

団体の常勤役員は、経営のトップマネジメントを担っており、団体経営の要であり、役員の業績が団体の経営状況に大きく影響するといっても過言ではない。

現行では、経営目標の達成度の観点から役員の業績を評価するしくみが十分ではなく、個々の役員の業績が報酬等の処遇に反映するしくみとなっていないため、経営改善への取組が十分に果たされていないきらいがあった。

このため、役員の業績に応じた報酬・賞与が支給されるしくみを導入し、役員の経営改善へのインセンティブを高める必要がある。

【見直し結果】

団体の経営評価及び役員の業績評価を反映した、人事制度・報酬体系を導入する。

○業績評価

役員は、毎年度末までに、翌年度の具体的目標を設定し、業績評価は、その達成度を評価する。

理事長、代表取締役社長等、経営トップの目標は、団体経営全般に関わるものであることから、その業績評価は、団体の経営評価と一致させる。

また、監事、監査役については、職務の性質上、役員個人としての目標設定、評価にはなじまないことから、団体の経営評価を業績評価とする。

その他の役員は、団体の経営目標を実現するため、個々の役割分担に応じて、客観的評価に耐えうる数値目標を設定し、その達成度を業績評価とする。

業績評価の最終評価は、経営トップに対しては知事、その他の役員に対しては経営トップがそれぞれ行うものとする。

○報酬への反映

業績評価結果は、役員報酬に一定割合を反映させる。当面は、報酬基準額（年収）の５％相当を業績評価分とし、評価結果に応じた配分を行う。

各役員の月額報酬と賞与の合算額は、基準の５％削減額となり、業績評価結果が良好でなければ、基準額どおりの支給が受けられないこととする。

○導入スケジュール

役員業績評価結果の報酬への反映は、平成14年度からとする。

平成12年度末までに、13年度の目標を設定し、13年度終了後、速やかに業績評価を実施、14年12月末までに業績評価分の報酬配分を終わらせる。以降、このサイクルを繰り返す。

(参考) 役員業績評価制度のスケジュール (平成12～14年度)

年度	暦年、月	取 組 事 項
12	13. 1 2 3	↑ ○平成13年度目標設定 ↓ 経営目標 ↓ 個人目標
13	4 5 6	↑ ○評価対象期間
	14. 1 2 3	↓ ↓ ○平成14年度目標設定 ↓ 経営目標 ↓ 個人目標
14	4 5 6 7 8 9 10 11 12 15. 1 2 3	↑ ○業績評価 ↓ 理事長、社長等（知事） ↓ その他の役員 ↓ （理事長、社長等） ↑ ○報酬反映 ↓ ↑ ○平成15年度目標設定 ↓ 経営目標 ↓ 個人目標

（３）都からの委託費等の支出方法等の改善

【現状と課題】

都は、これまで、団体の行う事業や事務に対して、これを助成・奨励するため、補助金を支出したり、あるいは、都の事業の代行を行う委託事業に対して、委託費などを支出しており、その合計額は、平成１１年度予算で、約２，７００億円に達している。

しかし、これまで、団体に対する都の補助金・委託費の多くは、余れば返還し、足らなければ追加支給することとなっており、団体の経営努力が反映される支出方法とはなっていない。この結果、経営努力へのインセンティブを削ぐことになりかねないものとなっている。

このため、都からの財政支出の方法等については、以下のような、団体の経営努力を促進させるしくみを導入する。

【具体的取組事項】

○利用料金制の導入・検証

団体の自主的な経営努力による収支改善を促すため、利用料金制（委託費の交付と組み合わせた利用料金制を含む。）を積極的に導入する。また、現在、無料でサービスを提供している事業および減免規定の対象となっているものについては、適正な料額設定を行うことについて検討していく。さらに、既に利用料金制を導入している事業についても、利用料金制の趣旨が生かされているかどうかを検証し、適宜、見直しを行う。

・利用料金制を検討・導入する団体・施設

・（財）東京港埠頭公社	大井ふ頭中央海浜公園等	
・（財）東京都生涯学習文化財団	東京体育館等	
・（財）東京都歴史文化財団	江戸東京博物館等	など

○普通財産の貸付の有償化

将来の大規模改修等に要する資金に充てるため、現在、無償である普通財産の貸付を有償とした上で、貸付料を基金に積み立てることを検討し、導入を図る。また、団体経営の裁量を拡げるため、積極的に、行政財産を普通財産に分類替えし、有償で団体に貸し付けることについても検討していく。

・貸付の有償化を検討・予定する団体・施設

- | | | |
|---------------------|----------------|----|
| ・（社）東京国際見本市協会 | 東京ビッグサイト | |
| ・（株）東京スタジアム | 東京スタジアム（当面は無償） | |
| ・（財）東京国際交流財団 | 東京国際フォーラム（※） | など |
| ※備品更新計画の推移を見て検討していく | | |

○定額補助制度の検証

団体の経費節減や増収に向けた経営努力を促すため、既に定額補助制度を導入している事業については、一定の期間を経た後、見直しを行うこととする。また、定額補助制度の導入が適切な事業については、その導入の拡大について検討していく。

・定額補助制度を導入している団体・事業

- | | | |
|-----------------|-------------------------------|----|
| ・（財）東京都歴史文化財団 | 庭園美術館企画展
江戸東京博物館企画展 | |
| ・（財）東京都生涯学習文化財団 | 東京文化会館の音楽振興事業
東京都現代美術館企画展等 | など |

○委託費の人件費標準算定方式の導入の検討

団体との委託契約の中には、委託先である団体の人事・給与制度が、都と横並びであるため、都が直接事業を行う場合に比べ、費用に大差がないものがある。

このため、現員現給方式（委託業務にかかわる人員の現在の給与を経費の積算根拠とする方式）による契約を見直し、委託費の人件費に、類似事業を実施している民間企業の標準的単価などの標準算定方式を導入することを検討する。

○特命随意契約から競争入札への変更の検討

団体との契約の中には、団体の設立趣旨や定款・寄附行為と直接関係がなく、純粹民間事業者でも履行可能と思われるものがある。これらの契約の多くは、特命随意契約となっており、団体のインセンティブが働かないしくみとなっている。

このため、団体への委託契約のうち、法律・条例に基づくものや公の施設の管理委託及びそれにかかる業務委託以外の契約は、原則として、競争入札とするよう、見直しをすすめていく。

(4) 役員の充て職廃止

【現状と課題】

理事長等団体トップが非常勤となっているのは、平成12年9月1日現在、監理団体62団体中34団体である。これらの中には、団体を所管し指導監督する立場にある局長等が非常勤理事長となっているため、経営責任が曖昧になっているものが多い。

【具体的取組事項】

経営責任の明確化を図るため、局長等の充て職を原則として廃止する。

充て職廃止後においても、常勤役員数は現行数の範囲内とする。

また、常勤役員には、都OBの活用以外に公共性、公益性の強い団体の役員ポストへ現職の管理職を派遣することも検討する。

さらに、効率的・効果的な経営に必要な場合には、民間の優秀な人材の導入を図る。

なお、知事については、他府県の類似団体との役職上のバランスや団体の円滑な事業執行のため真に必要な場合は、例外とする。

①局長の充て職の廃止＜対象：9団体＞

局事業との関連性を検証した上で、13年度から順次実施

＜対象団体＞

- ・(財) 東京税務協会
- ・(財) 東京都老人総合研究所
- ・(財) 東京都保健医療公社
- ・(財) 東京都医学研究機構
- ・(財) 東京都中小企業振興公社
- ・(財) 東京都高齢者事業振興財団
- ・(財) 東京都勤労福祉協会
- ・(財) 東京都農林水産振興財団
- ・東京トラフィック開発(株)

②副知事の充て職の廃止＜対象：５団体＞

１２年度から順次実施

＜１２年度実施＞

- ・（社福）東京都社会福祉事業団
- ・東京都住宅供給公社

＜今後の対象団体＞

- ・（財）東京国際交流財団
- ・（財）東京都地域福祉財団
- ・（株）東京スタジアム

③知事の充て職の廃止＜対象：２団体＞

＜１２年度実施＞

- ・（社）東京国際見本市協会
- ・（財）東京都交響楽団

＜以下の団体については、事業の性格から知事の充て職とする。＞

- ・（財）東京都体育協会
- ・（財）暴力団追放運動推進都民センター

(5) 監理団体指導監督事務要綱・基準の改正

【現状と課題】

＜東京都監理団体の定義＞

都が出資又は出えんを行っている団体並びに継続的な財政支出及び人的支援等を行っている団体のうち、全庁的に指導監督又は関与を行う必要があるものをいい、特別監理団体、一般監理団体及び協議団体に区分する。

都では、上記の定義により、都が指導監督又は関与すべき団体として62団体を監理団体に指定し、都の財政支出、団体の財政運営、組織及び人事・給与等について基準を定め指導監督を行っている。

しかし、現行制度と実際に必要な指導監督のあり方との間に乖離を生じているため、監理団体への指導監督のあり方及び監理団体ではないが報告を受ける団体（以下「報告団体」）との関係等について見直す必要がある。

【改正内容】

○団体区分の廃止

現行制度では、出資等割合などに応じて監理団体を3つに区分し、関与の程度に強弱を付けている。しかし、実際には同レベルの指導監督が必要な場合が多いことから、同区分は廃止し関与の程度を統一する。

ただし、公益法人与株式会社とは区分して、指導監督していくこととする。

○報告団体との関係の明確化

報告団体は都の出資等の割合が低く、特別な関与は行っていないが、運営状況に関する報告を要する団体として位置付けている。

今後は、出資等割合の他にも都職員の派遣及び都財政支出の有無、その他特に指導監督を必要とする事項などを総合的にとらえ、報告団体から監理団体又は監理団体から報告団体への移行を行うしくみを明確にし、関与の適正化を図っていく。

○他団体への出資の適正化

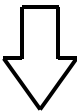
監理団体のうち株式会社が他団体へ出資・出えんすることについては、都への協議事項としているが、その適正化を図るため内容精査を徹底するとともに、今後新たに出資する場合には、団体事業と密接な関連があり、

費用・サービス面でメリットがある場合に限定するなど、適切な運用に努める。

制度改正のイメージ図

＜現行制度＞

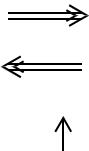
	区 分	出資等	財政支出・ 人的支援	関与の 程度	報 告 団 体
監 理 団 体	特別監理団体	100%	非常に高い。	強	
	一般監理団体	50%以上	高い。	↑ ↓	
	協議団体	25%以上	一定割合ある。	弱	



＜新制度＞

	区 分	出資等	財政支出・ 人的支援	関与の 程度	報 告 団 体
監 理 団 体	区分は 廃止する。	25%以上	継続的に一定 割合ある。	統一	

- ・ 出資等割合
- ・ 都職員の派遣の有無
- ・ 都財政支出の有無
- ・ その他特に指導監督を必要とする事項など



2 団体が取り組む事項

(1) 団体事業の効率化

【現状と課題】

都はこれまで、民間の資金・人材・経営ノウハウなどを活用することで、都が直接事業を実施するよりも効率的・弾力的な事業執行やサービス提供が可能と見込まれる場合に、団体を設立し、活用してきた。

しかし、設立後は、都が直接実施する場合と比べて財政負担軽減の検証が不十分であっただけでなく、サービスの質・量について、効率的・効果的に提供するという視点も不足していた。

このため、今回の総点検では、団体が行っている事務事業について、事業の存続も含めて妥当かどうかの検証を行った。検証に当たっては、財政支出に対する費用対効果やコスト・サービス面での団体活用のメリットが発揮されているかという観点を重視した。

【具体的取組事項】

○施設別・事業別会計制度の導入

団体は、管理運営を受託している施設別・事業別の収支状況がどのようになっているか、また、それをどのように改善し、支出超過を圧縮する努力をしているかという点を明確に示す必要がある。そのため、施設や事業別にそれぞれ収入、支出及び収支差額が明確となる施設別・事業別の会計制度を導入する。

・施設別・事業別会計制度を導入する予定の団体

- | | |
|----------------|----------------|
| ・(財) 東京救急協会 | ・東京熱供給(株) |
| ・東京トラフィック開発(株) | ・東京都下水道サービス(株) |
| など | |

○都からの財政支出額の30%削減

都は、「財政再建推進プラン」において、平成15年度までに一般財源ベースで都から団体への財政支出額の30%、500億円を削減することとしている。これに対応して、各団体においては、事業の必要性や費用対効果の

観点から、事業の廃止、停止をはじめとする、経営的視点に立った事業の抜本的な見直しを行う。

○顧客満足度調査の実施

団体事業で提供するサービス等が、その事業対象とする顧客（サービスの受け手である都民）のニーズを満たしていなければ、団体は事業目的を達成しているとは言えない。したがって、効果的かつ効率的な事業展開を行うには、顧客満足度の向上がカギであり、その測定手段として、顧客満足度調査は有効である。

このため、都民サービス向上とサービス面での費用対効果の明確化の観点から、顧客満足度を重視した事業運営を行い、その結果を、事業の見直し等に反映させていく手法として、顧客満足度調査を導入する。

・顧客満足度調査の実施を予定している団体

- | | |
|----------------|----------------|
| ・（財）東京都歴史文化財団 | ・（財）東京救急協会 |
| ・東京トラフィック開発（株） | ・東京都下水道サービス（株） |
| など | |

○アウトソーシング

都では、これまで民間委託の対象とされなかった分野についても、より効率的で質の高いサービスを提供するという観点に立ち、民間委託の拡大に努めてきた。団体においても、総体としては団体が担うべき事業のうち、効果的、効率的に目標を達成でき、都民サービスの向上が見込まれる業務については、積極的かつ計画的に業務の外部委託を推進する。

・アウトソーシングを予定している団体・業務

- | | |
|-----------------|----------|
| ・（財）東京動物園協会 | 電話交換業務 |
| ・（財）東京都中小企業振興公社 | 会議室等受付業務 |
| など | |

○契約方法の見直し

外部委託には、人員のスリム化による人件費の削減や事業運営における機動力の確保などのメリットがあるが、外部委託を進めるに当たっては、公平

性・透明性の確保に努めるとともに、競争を一層促進させ、品質の確保やコストそのものを縮減させる努力も必要である。

そのため、従前の契約方法を見直し、団体からの委託は、競争入札を行うことを原則とし、極力競争性を確保しながら、業務のマンネリ化が生じないよう、委託先の長期固定化や業務の独占がないよう努める。

○独自事業の見直し

団体は、独立した経営体として主体的・自主的な経営努力が求められている。しかし、団体の中には、都からの補助金や委託費が収入の大部分を占め、独自の財源確保や事業展開に乏しいものがある。

このため、物品の販売など収益性のある事業の積極的導入や企業協賛など民間企業等の資金の受入れを積極的に図るとともに、不採算な事業からは速やかに撤退するなど、独自事業の見直しを進める。

・独自事業の見直しを予定している団体・事業

・（財）東京都環境整備公社	廃棄物収集運搬事業
・（財）東京都駐車場公社	都立病院等駐車場管理事業
	など

（２）経営責任の明確化

【現状と課題】

団体の常勤役員は、サービス精神とコスト意識の徹底など、鋭敏な経営感覚を磨くことが必要である。現在、団体常勤役員は都〇Ｂが大半を占めており、豊富な行政経験を活かした経営形態を採用しているが、一方で、民間企業並の経営感覚が求められている。

また、団体の理事長等トップが非常勤のものがあり、経営責任が不明確となっている。

【具体的取組事項】

団体常勤役員の経営責任を業績評価制度等により明確化するしくみを導入するとともに、経営感覚を重視した適材適所の人員配置の徹底、理事長等団体の経営責任者を常勤役員とする等により、経営責任を明確にする。

○都〇Ｂ役員原則６５歳定年制の徹底

（ただし、業績評価による若年退職制度の導入も検討）

○理事長等の充て職廃止

- ・（社福）東京都社会福祉事業団
- ・東京都住宅供給公社 など

○民間の人材の積極的活用

- ・（財）東京都歴史文化財団 など

○常勤役員の削減

- ・（財）東京税務協会（平成１２年度実施済）
- ・東京都市開発（株） など

（３）簡素・効率的な執行体制の確立

【現状と課題】

本来、別個の法人格をもった事業体である各団体の組織形態は、その経営状況や事業規模、事業内容や職員数等により、個別に弾力的な取り扱いをすべきである。しかし、実際は、都と同様な機構や職階等としているものが多く、組織の柔軟かつ機動的な見直しが十分に図られていない。

また、民間企業では、企業内の組織間の適切な競争原理の導入により、業績を上げている例があるが、都の団体では、組織や施設ごとに切磋琢磨する機会が少ないため、効率的な事業執行体制とはなっていない。

さらに、現在、都は団体の事業内容、都との関係などにより、派遣の必要性を検証し、都職員の派遣を行っているが、今後は団体事業の定着状況、公共性や人材確保の効率性に配慮し、可能な団体から順次派遣職員を引き上げる計画であり、団体としては、より一層簡素・効率的な執行に努めなければならない。

【具体的取組事項】

団体組織を、経営状況、事業規模や職員数に応じた機構とするとともに、スクラップアンドビルドを原則として、組織の肥大化を防止する。

また、肥大化した本社機能の簡素・合理化、権限移譲による管理部門のスリム化、意思決定の迅速化、団体経営の効率化と都民サービスの向上などを目的に、支社制、事業部制の実施により、組織や施設ごとに競争原理を導入し、組織効率を向上させる。

さらに、各団体においては、今後、都派遣職員の引き上げを前提に、多様な形態で人材を活用していく。

○職層の減少や組織改正による組織・機構の簡素・効率化

- ・（財）東京都勤労福祉協会
- ・（財）東京救急協会 など

○決定権限の下位移譲、事業所移譲、組織の大括り化

- ・東京臨海高速鉄道（株）
- ・（財）東京都駐車場公社 など

○人材派遣・定時職員等多様な形態での職員の活用

- ・（財）東京税務協会
- ・（株）東京スタジアム
- ・（社）東京都港湾振興協会 など

○職種の大括り化による効率的な職員の活用

- ・（財）東京都環境整備公社 など

○会計システム、人事・給与システムの導入、社内LANの活用によるペーパーレス化

- ・（社）東京国際見本市協会
- ・（財）東京都農林水産振興財団 など

○フレックスタイム制の導入

- ・（財）東京動物園協会
- ・東京都市開発（株） など

○高齢労働力の活用

- ・（財）東京都中小企業振興公社
- ・東京都下水道サービス（株） など

○派遣職員の引き上げに伴う、固有職員の重要ポストへの登用

- ・（財）東京都環境整備公社
- ・（財）東京都防災・建築まちづくりセンター など

○支社間競争の体制づくり、事業部制の導入検討

- ・東京都住宅供給公社
- ・（株）沿岸環境開発資源利用センター など

○常任監事の非常勤化

- ・（財）東京都駐車場公社

(4) 固有職員等の人事・給与制度の見直し

【現状と課題】

近年、民間企業においては、人事制度の年功的要素を縮小して、自己申告制度による目標管理手法や、業績評価を昇任・昇給へ反映させるなど、能力・業績主義を徹底する傾向にある。

現在、多くの団体では、都の人事制度や給料表等を準用しているため、職員の能力、業績が十分に反映されるしくみとなっておらず、職員のインセンティブを高め、効率的経営を行っていくための工夫が不十分となっている。

また、常勤嘱託職員制度は、高齢者の知識・経験を活用しつつ、人件費負担を軽減する有効な手段として、積極的に活用を図るべきである。

【具体的取組事項】

団体の経営状況や事業内容、職員の個人の業績が反映される人事・給与制度を導入し、成果を上げた者が報われる制度を実現する。

具体的には、今までの、都と横並びの人事・給与制度を廃止し、団体の経営状況、事業内容、事業規模などに応じた人事・給与制度を創設するとともに、総人件費の抑制とインセンティブ付与の観点から、団体ごとに、以下のような例示事項を含む改革に取り組む。

また、経営改善期間中（平成12～15年度）の固有職員の採用については、原則として凍結する。

- 自己申告・業績評価制度の導入
- 一時金に業績評価結果を反映
- 定期昇給の55歳停止
- 特別昇格の廃止
- 退職金支給率の見直し
- 若年勧奨退職制度の導入
- 退職金支給対象は在職3年以上
- 退職時の名誉昇給の廃止
- 常勤嘱託職員の退職金廃止
- 職員の能力向上のため団体間での交換研修の実施
- 能力・業績が反映される独自の人事・給与制度の導入

(5) 情報公開制度の実施

【現状と課題】

監理団体は、都とは別個の独立した法人であるが、都からの出資その他の財政上の支出や人的支援があり、その保有する情報についてこれまで以上に自主的・主体的に情報公開を進めていくことが求められている。

都は、監理団体に対して「東京都監理団体情報公開モデル要綱」を提示し（平成11年9月）、これをもとに各団体で必要な規定整備を講じるなど、自主的な情報公開に取り組み、平成12年4月1日から情報公開を実施するよう指導してきた。

【取組内容】

○団体ごとの情報公開要綱の策定

各団体は、情報公開を実施する際の指針として、都が提示した「東京都監理団体情報公開モデル要綱」に準じて、団体ごとの情報公開要綱を制定し、平成12年4月1日より施行した。共通した主な内容は次のとおりである。

- ・開示の申出ができるものの範囲は、実質的に無制限とした。
- ・原則公開を徹底するとともに、非開示情報の範囲を限定した。
- ・開示決定等に対して不服がある場合、団体への異議の申出を可能とした。

○情報公開に取り組む団体の指定

都は、平成12年4月1日に、東京都情報公開条例第33条第1項の規定により情報公開に努める法人として、知事、消防総監、交通局長、水道局長、下水道局長及び教育委員会が定める法人（合計61団体）を指定した。

○インターネットを利用した情報公開

今後は、団体独自のホームページの開設・充実など、インターネットを活用した情報公開、情報提供に積極的に取り組んでいく。