

一般財団法人 GovTech 東京  
令和 5 年度第 2 回理事会議事録

- 1 開催日時 令和 6 年 1 月 12 日（金）  
15 時 00 分から 16 時 00 分まで
- 2 開催場所 一般財団法人 GovTech 東京会議室及びオンライン
- 3 出席役員名 宮坂学理事長、高野克己副理事長、各務茂雄業務執行理事、畑中洋亮業務執行理事、浅場理早子理事（オンライン）、米田恵美理事、葉山良子監事

4 議決事項

議案第 1 号 一般財団法人 GovTech 東京資金運用規程について

5 報告事項

報告第 1 号 理事の職務執行状況報告について

6 議事の経過及びその結果

(1) 定足数、議長及び議事録署名

定足数を確認し、開会を有効と認めた後、定款第 39 条に基づき理事長を議長とすること、また、定款第 43 条に基づき議事録の署名は出席している理事長と監事が行うことを確認し、議題に入った。

(2) 議案第 1 号 一般財団法人 GovTech 東京資金運用規程について

ア 提案説明

一般財団法人 GovTech 東京資金運用規程を定めることについて、事務局が資料に基づいて説明した。

イ 決議

説明終了後、議長が裁決を求めたところ、出席理事全員一致で原案どおり可決された。

(3) 報告第 1 号 理事の職務執行状況報告について

ア 報告

法人設立日から 2023 年 12 月 31 日までの期間における理事長、副理事長、各務業務執行理事及び畑中業務執行理事の職務執行状況について、資料に沿って事務局及び理事から説明があった。

また、以下のとおり、意見及び質疑応答があった。

(発言要旨)

今後、業務拡大と共に急増していく人員に見合った管理体制ガバナンスをいかに作るのかが重要だと考えている。また、民間でも本社からスピンオフした会社は、スピーディに動ける良さがある一方、遠心力が働き、本社とバラバラになりやすい。都と GovTech 東京のさらなる連携も今後の課題だと考えている。

DX の需要について、現状あるものをやりきりつつ、次はいかに優先順位を決めて進めていくかが重要。ガバナンスや人的リソースの準備などが今後の課題になると考えている。

こども DX を東京全体で進める枠組みが本年 12 月までにできた。次は、こども DX を形にしていくことが求められる。都と区市町村と共に、早い成果を求められるよう頑張りたい。

民間人材を多く採用するこの組織で、行政と一緒に事業を上手く進めることが重要である。GovTech 東京の活動原資は税金であることを踏まえながら、民間の動きやすさを発揮することに取り組んでいる。また、区市町村からの期待が高い、デジタル人材確保、人材紹介の事業についても、きちんとワークする形を作っていくことが重要。期待に応えられるよう実施していく。

短期間で平行に膨大な事業を捌き、大変ワクワクするプロジェクトが同時進行しているという感想をもった。

採用について、フルコミットで活躍してくれる人材が特に必要になってくるかと思うが、どういった基準で採用されるのか。また、人員は徐々に増やしていくのかについて教えてほしい。

(事務局)

採用基準はジョブディスクリプションを公開している。今後は、スキルフィットやテクニカルチェックはもちろん、カルチャーフィットについても、スピードを担保しつつ、より慎重に行っていく。フルコミット常勤職員のほか、非常勤職員、準委任、業務委託など幅広い選択肢の中から採用していくことを検討しており、ICT 職員など都からの派遣職員なども含め、体制を整えていく。

人材紹介事業における人材の募集方法について、人材紹介会社や人材のストックを有する会社と連携することも考えられるのか。

(事務局)

登録人材の集客に関しては、広報やイベント等を活用する予定。また、各自治体からニーズがある、ハイレイヤー層については、様々な人材ネットワークを使い、集めることを検討している。副業人材を紹介する会社や、人材データベースを開放している会社とも連携し、登録人材の拡充を図っていきたい。

採用に関しては、スキルレベルの高いエンジニアも含め、想像以上に採れている。今後は採用した人材が、フル稼働できる受け皿を作り、どう活躍してもらおうのかという課題に移りつつある。今後も報告させていただきたい。

官民共創ネットワーク創出の事業についてだが、GovTech 東京との連携を希望する団体は多いのではないか。例えば、大学、社会人のコミュニティ、起業家コミュニティなどが連携したいといった場合、どのようにすればよいか。

(事務局)

大学も含め様々な団体等とのネットワークづくりを図っていく。財団のホームページに、コラボレーションしたいなどの連絡を受け付けるポストを作っており、様々ご連絡いただいているところ。受付後は財団内で情報共有し、連携可能性のありそうなものについては、お話をうかがっている。

スタートアップなど財団と協力したいという企業等には、慎重に対応しないといけないと考えている。GovTech 東京は税金で運営されており、公務員ではないが、心は公務員以上に公務員らしくないと、信用を失う。どこから連絡がきても、GovTech 東京のホームページのフォームに入力していただき、記録を残すスキームで進めている。公平性を保つ必要があり、フラットに対応していきたい。

社外理事として、GovTech 東京のガバナンスという観点で、この組織をどうやって見ていくべきか。設立目的がどのくらい進捗しているかを計っていく総合的なアウトカム指標といったものを今後想定されているのか。それとも、KPI など個別事業の進捗を見ていくのか、方向性を伺いたい。

今は立ち上げ期であり、6大事業に重点を置いた目標設定にしているが、継続的に財団を運営する上で、財団全体としての目標も必要である。これは、財団単独ではなく、都と目標や方向を一致させる形で作っていくことが肝心と考えている。

まずは区市町村のニーズ、ペイン（顧客等が抱えている障害、悩み、課題など）からの着手だと思うので、少し先の話になるかもしれないが、例えば、住民側のペインを絶えず吸い上げるとか、開発したものが常に更新され続けるためのフィードバックシステムなど、DXのベースとなる価値観を想定されていたら、教えていただきたい。

これも都と共に取り組むことである。たとえば、サービスを開発するプロセスで、デザイン思考と言うが、都民と一緒に、意見を聞きながら何を作るかを決め、サービスをリリースする前後にユーザーテストを行う。これまで、フィードバックメカニズムが少し弱かった。GovTech 東京も含め、オール都庁で都民とともに作っていくというフィードバックの仕組みは拡充していきたい。

その実現には、仕事のやり方が重要となる。情報共有の方法、フィードバックプロセス、会議体などについてアジャイルで行う手法に挑戦している。少しずつ成果が出て、都に良い影響を与えることができれば、最終的に様々なツール、顧客のシステムが良くなっていくと考える。

リリースした日がスタートで、そこから尻上がりに改善していこうというスタイルがデジタルサービスの仕事の特徴だと思う。このスタイルでの仕事はまだ少ないが、少しずつ増えてきたと感じる。

都と GovTech 東京の案件管理の仕組みとして、プロジェクトシェアリングブックというものがある。その中で、日々改善しているタイプのものは、まだ少ないかもしれないが、これを少しずつ増やしていく。

シビックテックを含めた共創について、当事者や関わる人を増やしていく文脈であれば、マッチングの先にある共創の種・コミュニティを形成しておかないと、GovTech 東京が通過点でしかなくなってしまふ。緩やかなコミュニティをどう形成していくのか、伺いたい。

外部との付き合い方は非常に難しい。公正さが非常に高く求められるなか、民間といかにつながっていくのか、クリアランスを具体的に、たとえばまず、こども分野から組み上げていく作業が必要だと思っている。

その先にあるコミュニティとは、全方位で付き合うより、行政はどのような仕事の仕方でのどのような点を気にしているかなど、相互理解を高めていく取組を初期はやっていきたい。こども分野でできたら、次の分野に広げ、行政のルールと文化を踏まえた付き合い方でコミュニティを作っていくことを検討している。

分かった。私もマッチングイベントなどをやっているとその場で終わってしまうようなところがあり、行政と同じで、お作法を知らずにやると続かない。ルール作りなど、最初は相互理解からという点がよく理解できた。

立ち上げ期なので、今すぐ抽象度の高いものをすぐ可視化しろということではないが、皆さんがフェーズフェーズで見ている世界観を、より見える状態にすると、新しい職員が入ってきた時にも、このフェーズが終わると次はここまで行けるみたいな、ロードマップが見える。ご検討いただければと思う。

最後に、職員のコンディションケアについて、しっかりケアできる仕組みを導入し、離脱が少ないようにしていただきたい。

スタートアップは1人から始まって徐々に増えていくが、GovTech 東京は20数人から始まり、どんどん人員が増える中で、いわば、初日から上場するような難易度の高いことをやっている。そういう意味で職員には負荷をかけているが、大事なことはクイックに行う。成長可能性のあるプロダクトを作る、成果を出す、という外向きのポジティブな変化を生み出すことは、やはり組織を良くするので、大事だと思っている。6つ事業で1つでも2つでもいいから早い成果を出そうとしている。これが職員にとってすごく自信になるので、そこを意識して経営をしたい。

まず、スピンオフと本体との関係はとても重要で、本当に一体化できるような努力は日々必要だと思う。

監事という立場から今後様々レビューさせていただきたい。準備委員会の時も申したが、やはりまだ混乱期にあるし、どんどん人が増えているところで、整備が大変だろうと外から見て感じている。

業務が非常に多いので、優先順位を決め、それに対する適切な人材配置のマネジメントや、事業を適切に進められる組織体制の構築が重要である。一般の事業会社

でも組織が拡大の時期はリスクが高くなり、業務の適正配分ができないとか、業務に無駄が生じるとか、誰かに業務が偏るとか、さらにはコンプライアンス違反も発生する可能性は大きいと言われる。組織体制の整備は非常に重要だと考えている。

実際に、現時点で本部長がいない部署もあるので、現場を束ねるマネジメント能力を持った人をまず選任されたい。理事と本部長との情報伝達、現場からの情報の吸収と上からのトップダウン、両方の伝達が必要となる。組織体制が整備されているかについても、コンプライアンス室や内部監査のようところがきちんと見ていくことが必要なので、内部監査的なところも体制整備していただきたい。組織体制と所管分掌の整備が、第二期の課題だと思う。

組織が拡大していくので、職員一人一人のコンプライアンス意識を確保しつつ、全体を束ねる内部統制マネジメントが必要であることはおっしゃるとおり。来年度は専管組織を作り経営層直轄の形にして強化していきたい。この運用なども相談させていただき、内部監査や内部統制が上手くいくよう整備していきたい。

内部監査の仕組みの整備とマネジメントの強化は本当に重要である。今後の体制整備において、重視していく。内部統制が整備されると、仕事も効率的になるので決して無駄ではない。

その他意見を求めたところ、ほかに意見はない旨の発言があり、議長から理事会を閉会する旨発言があった。