

令和4年度第1回東京水道グループコンプライアンス有識者委員会

日時 令和4年6月29日(水) 10:00~11:30

場所 東京都第二本庁舎 22階 22C 会議室

1 開会

(長嶺職員部長) それでは、定刻となりましたので、ただいまから令和4年度第1回東京水道グループコンプライアンス有識者委員会を開催いたします。本日の委員会は、Web開催とさせていただきます。委員の皆様には、ご多忙のところWeb上でご出席を頂き、誠にありがとうございます。なお、本日、中西委員長代理は所用のため御欠席との連絡をいただいております。それでは、開会に先立ちまして、局長の古谷からご挨拶申し上げます。

2 水道局長挨拶

(古谷水道局長) 令和4年4月1日付で水道局長に就任いたしました、古谷ひろみでございます。よろしく願いいたします。

本日はお忙しい中、お時間を頂き、またWeb会議での開催にご協力いただきまして、誠にありがとうございます。当局では、令和3年度より内部統制の運用を開始しまして、実施計画に基づき様々な取組を行ってまいりました。こうした取組に対しまして、本日の委員会では、内部統制評価部門の独立評価による評価結果を取りまとめた「令和3年度内部統制評価報告書」についてご報告いたしまして、委員の皆様方から、評価報告書に対するご意見を頂戴したいと存じます。また、評価報告書で述べました今後の課題と取組の方向性等を踏まえ、取組の改善を検討して作成いたしました「令和4年度内部統制実施計画(案)」について、ご説明させていただきます。限られた時間ではございますが、忌憚のない率直なご意見をいただきたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。以上、簡単ではございますが、挨拶とさせていただきます。

続きまして4月1日付で人事異動がございましたので、改めて当局の幹部職員をご紹介します。技監の松田信夫でございます。多摩水道改革推進本部長の小平基晴でございます。総務部長の石井英男でございます。事務局を務めます職員部長の長嶺浩子でございます。同じく事務局を務めますコンプライアンス監理担当課長の山村智史でございます。以上、本日はどうぞよろしく願いいたします。

(長嶺職員部長) 以後、議事に入りますが、本日の委員会は設置要綱第8条にありますとおり、公開で進めてまいります。次に、会議資料について説明をさせていただきます。本日の会議資料は、委員の皆様には既にメール等でお送りしておりますが、お手元でございます

でしょうか。資料ですが、委員会次第、委員名簿、座席表、本委員会の設置要綱、本日の説明資料、前回の議事概要の順に一続きとなっております。また、委員の皆様へのお願いとなります。ご発言される際のみマイクをONに、それ以外の時にはマイクをOFFに設定していただきますようお願いいたします。それでは議事に入ります。以後の進行は幸田委員長にお願いしたいと思います。どうぞよろしくをお願いいたします。

3 議事

(幸田委員長) どうもおはようございます。それでは進めさせていただきます。最初に令和3年度東京都水道局内部統制評価報告書につきまして、局からご報告をいただきたいと思っております。よろしく申し上げます。

(山村コンプライアンス監理担当課長) それでは事務局より説明をさせていただきます。画面共有の機能を利用して進めさせていただきます。

今回の一つ目のテーマ、内部統制評価報告書でございます。令和3年度の取組内容をまとめさせていただきましたので、本日ご紹介させていただければと思います。

2ページに移ります。まず、水道局の令和3年度内部統制評価報告書の全体構成でございますが、最初の項目で結論の記載がございます。内部統制の整備、運用状況、こちらは有効と判断をさせていただいております。以降、本体資料につきましては説明資料という形で、その理由の詳細を記載させていただいております。具体的な詳細の説明に入ります。

3ページ目でございます。まず、局横断的な内部統制の評価でございます。局横断的な内部統制は、水道局は過去の再発防止策をコンプライアンスプログラムという形で整理をさせていただいております。そのコンプライアンスプログラムの浸透状況について、自己評価、独立評価という形で評価をさせていただいております。自己評価に関して言いますと、それぞれのコンプライアンスプログラムの取組の制度所管部署の自己評価と、職場の管理職の自己評価を踏まえまして、独立評価部門が内部統制の6つの要素に基づいて判断をさせていただいております。評価結果ですが、内部統制の6つの基本原則に照らしてみても、整備上、有効に機能していると判断をさせていただいております。また、局の信頼を大きく損なわれるような事象は発生しておりませんので、有効に運用されていると判断をさせていただいたところでございます。

4ページ目に移ります。制度所管部署における自己評価結果でございます。例えば研修の取組、契約情報の適正管理など、それぞれの取組を所管している部署がございまして、その部署による自己評価結果でございます。

5ページ目に移ります。こちらは、課長級職員、管理職の内部統制の自己評価でございます。コンプライアンスプログラムでございますけれども、概ね取り組まれているという状況

が確認されました。一方で、理解度に関して言いますと、職場内コミュニケーション、組織間コミュニケーションについては一定の課題が見られたという点と、公益通報制度の浸透について一定の課題が見られたという状況が見受けられました。ただ、理解度に関して大きな問題は見受けられないというところで、評価結果としては有効と判断をさせていただいております。

6 ページ目でございます。コンプライアンスプログラムの浸透状況について、管理職の評価だけではなくて職場の職員、全職員向けのアンケートを通して分析をさせていただきまして、浸透度を判断しております。その結果、コンプライアンスプログラムの浸透具合に関する設問でスコア化させて平均スコアを算出しております。その結果、中間点からは大きく上回っているという状況が見受けられたほか、管理職の自己評価と職員の匿名のアンケートの結果、このクロス分析をした結果を踏まえても、概ね整合していると判断をさせていただいたところでございます。

7 ページ目に移ります。アンケート結果の一部紹介でございます。コンプライアンスプログラムの中でこういった取組が有効であるかという質問をさせていただいたところ、職員の皆様に共通して見られたのは、やはりコミュニケーションに関するテーマというところでございます。例えば報告・相談をしやすい環境作り、職場内コミュニケーションの活性化の取組、このような取組に関して有効であると回答している状況でございます。

8 ページ目に移ります。以上が局横断的な内部統制でございますが、ここから業務レベルの内部統制の説明でございます。令和3年度の取組としましては、リスクの洗い出し及び対応策の取組をやらせていただいております。その結果、約4,500のリスクが洗い出された状況でございます。影響度・発生頻度とも大きいと判断されたものを分類した結果、個人情報に関するリスクが非常に多かったという状況が見受けられました。こちらの評価結果でございますけれども、洗い出しの対応策の整備状況については有効と判断をさせていただいております。運用状況については、一部顕在化事例、ヒヤリハット事例もございましたが、再発防止策、対応策も含めて評価対象期間内に対応が取られているという点から、有効に運用されていると判断いただいたところでございます。

9 ページ目に移ります。実際のリスクの顕在化事例について、改善が取られた事例のご紹介で、7つの改善事例がございます。例えばメール誤送信、郵便物の発送手続き等で顕在化した場合に、業務フローも含めた改善策がとられていることが確認されたところでございます。

10 ページ目でございます。こちらは業務フローを踏まえた改善事例が行われた取組でございます。給水停止手続きの業務フローの改善に繋がった事例、支払手続きの改善、手当の支払手続きのフローの見直し等につながった事例、積算の業務フローについても、改善が図られた事例がございました。

11 ページ目でございます。以上が業務レベルの内部統制でございますが、ここからグル

ープガバナンス強化に向けた取組でございます。グループガバナンスでございますが、やはり情報共有の強化に主眼を置いておまして、取組状況でございますが、グループ横断的に行われている各種会議体について、情報共有を図ったというところを確認させていただいております。政策連携団体のリスク管理委員会やコンプライアンス委員会等にも出席させていただきまして、相互に情報共有に努めたところでございますが、今後の方向性としては業務上のリスクを共有する必要性も確認した状況でございます。評価結果でございますが、以上を踏まえますと、政策連携団体においても十分な内部統制、コンプライアンス体制が整備されていると確認させていただきましたし、局の信頼を大きく損なわれるような事象は確認できなかったことから、運用面でも有効と判断をさせていただいたところでございます。

12 ページ目でございます。以上の通り、整備運用上で有効ではありますが、この1年間通して、内部統制の運用について様々な課題が確認できたところでございますので、今後の取組の方向性として、説明をさせていただければと思います。

一つ目でございます。内部統制の運用の結果確認できた課題としましては、まずはリスクとのギャップでございます。水道局の場合、コンプライアンスプログラムを最も重要な取組として掲げておりました。その中で最重要課題として、汚職防止というところを重点化しておりました。一方で、現場ヒヤリングで現場の管理職と対話をしていく中で、現場レベルでもう一つ違ったリスクについての意識が非常に高いことを確認しております。具体的には、例えば個人情報の漏洩リスクですとか、そういうところで現場ならではの取組が行われているということを確認できたところでございます。もう一つはコンプライアンス疲れの問題でございますが、やはり不祥事が3回続いてしまったということがありまして、コンプライアンスの取組を水道局はかなり強化しているという中で、コンプライアンス疲れという意識もうかがい知れたところでございます。方向性として、やはり業務レベルで内部統制の取組を今後充実させていくことが重要ではないか、また、コミュニケーションの部分を重点化していく必要があるのではないかと考えております。水道局の構造的課題であります。先ほど申し上げました通りコミュニケーションの課題が非常に大きいのではないかと認識しております。一つはやはり職場内コミュニケーションの問題で、コロナ禍ということではなかなか管理職の目が十分に行き届かない状況もあるのではないかと、この部分は今後強化していく必要があるのではないかと認識しております。

二つ目が組織間コミュニケーションの問題でございます。本庁と現場とのコミュニケーションの機会が減少しておりまして、コロナ禍ということもございまして、その間には認識のギャップが生まれているというところで、あるいは意見交換が双方向にならないという状況も見受けられるところでございます。今後は、リスク事例の共有や職場討議、そういった取組を活性化していくことに重点を置きたいと考えております。

以上の評価報告書を踏まえまして、委員の皆様からいただいた意見をご紹介させていただければと思います。これは後ほど意見書という形でまとめて公表するものでございます。

まず一つ目でございます。内部統制の有効性について、水道局の有効に運用されているとの判断について、概ね相当であるとの意見をいただいております。さらに、その有効性の是非を問う以上に、経年でより良い内部統制が運用できたかという観点から今後も運用を継続し、内容面でのブラッシュアップを図っていただきたいという意見をいただいております。

二つ目は、業務レベルの内部統制に関する意見でございまして、各職場から顕在化したリスクやヒヤリハット事例が報告されるようになった点は望ましいというところがございます。更にそういったリスクが具体的に提示されたものについては、プラスの側面があるとの意見をいただいております。顕在化したリスクやヒヤリハット事例の報告があったということの評価した上で、事故や間違いが起きないような具体的な改善策を記載していることが重要である。そうした事例について今後組織内でも共有して頂きたいという意見をいただいております。更に、リスクの洗い出しは非常に重要であるけれども、今後は、その洗い出されたリスクを分析、水道事業に対する都民の意見も真摯に受け止めながら、改善につなげていくことが重要であるという意見を頂いております。次に、業務レベルの内部統制に関して、間違いが起こった根本原因を分析して改善につなげて行くこと、それがP D C Aサイクルであるということでございますので、そういった考えを浸透させていくということでございます。

三つ目、東京都水道局の構造的課題についてのご意見でございます。構造的課題として、コミュニケーション上の課題について掲げさせていただきましたが、コミュニケーションの活性化について、議論を進め具体的な取組に落とし込むことが重要という意見をいただいております。コミュニケーションの活性化に向けて、何でも言える風通しの良い環境作りが非常に重要でございますので、今後も取組を実施してほしいという意見もいただいております。

最後でございますけれども、コミュニケーション上の課題のほか、グループ間で生じる課題についても、今後必要な連携を取らなければならないという意見もいただいている状況でございます。事務局からの説明は以上でございます。

次に、本日ご欠席されました中西委員長代理から意見を事前にお伺いしておりますので、事務局よりご紹介させていただければと考えております。まず一つ目でございますが、評価報告書にまとめられた内容について、概ね妥当であるという意見いただいております。今後さらに改善向上させて欲しいという意見をいただいております。

具体的なご指摘もいただいております。一つ目が、評価報告書の本体の3ページ目でございます。いわゆる「逆さまピラミッド」というような形で説明をさせていただいておりますが、そこで都民の信頼を直接担う現場職員を最上位に置くということ、局全体として当事者意識を明確化したこと、抽象的な図ではあるが、職員の意識向上において重要であるという意見でございます。これを前提として上司、つまり管理職でございますけれども、内部統制

推進上、現場職員が正しく業務ができるように支援をする。そしてその先に都民の信頼があるということ認識して欲しいというご意見をいただいております。

二つ目は、評価報告書 30 ページ目、今後の課題と取組の方向性についてのご意見でございます。様々なツールを用いて、エビデンスに基づく課題の検証を行っている。個人情報に関わるコンプライアンスリスクについても、業務改善やデジタル化も含めて検討すべきであろう。直近の事例もあり、自治体の個人情報保護については、都民や社会の目は厳しくなっていると思われる。また、負担感のあるコンプライアンス疲れについては、報告書で述べられているように、手段の目的化や手続きの神話化、手続きそのものが神聖不可侵となってしまうこと、そういったことに留意をしなければならないとの意見をいただいております。

もう一点、評価報告書の 7 ページ目でございます。評価の分類について、可能なら次年度以降検討していただきたい事項として意見をいただいております。評価基準について、整備運用ともに不備、重大な不備という表記となっております。取組の経過からすると、マイナス面に着目する理由は十分に理解できる。しかしながら、適切もしくは良好といったプラス面も確認し、都民の信頼に応えるため、何も起こさないための取組を行っている現場を評価することも、今後は必要になってくるのではないかと。これはグループガバナンスにおいても同様であるとの意見をいただいております。事務局からの説明は以上でございます。

(幸田委員長) ありがとうございます。13 ページに各委員からの意見、今まで委員会で発言いただいた内容について盛り込んでいただいているところです。中西委員長代理からもご意見いただいたところですが、他の委員から、まずこの評価報告書についてご意見をいただきたいと思っております。いかがでしょうか。

(矢野委員) 矢野ですけれどもよろしいでしょうか。

(幸田委員長) どうぞ矢野委員。

(矢野委員) ありがとうございます。すごくわかりやすくまとめていただいたと思っております。さらに今後という意味で、5 ページの理解等のところでコミュニケーションの活性化や公益通報制度が三角になっていて、アンケートも採られていて、アンケートでも、例えば公益通報制度がどちらかといえばそう思わないという回答が 540 人で多かったり、浸透していますかという設問でそう思わないという回答が 528 人と多かったり、そのあたりを今後は深堀をして、何故そう思わないのか、どうして公益通報制度が利用できないと思うのかという点から、改善につないでいただければと思っておりました。

全般的な話になりますと、次のコミュニケーションの活性化が有効だということはわかっているわけで、67%がコミュニケーションの活性化がコンプライアンスに良いと思いつ

つも、なかなかそれがうまくいってない、理解されてないと。そこを改善していくとさらに良くなるのではないかと、この報告書全体からは感じました。以上です。

(幸田委員長) ありがとうございます。今の矢野委員からお話ありました、公益通報については、以前に周知のためのチラシ等についても議論があったところで、職員に対する浸透という面で、改善して今後取り組んでいくという話もあったかと思いますが、この点はどうでしょうか。局の方から何かご説明があればお願いします。

(山村コンプライアンス監理担当課長) はいそれでは事務局より説明いたします。まず局内向けには、委員長ご指摘のように、パンフレットを作成しております、機会あるごとに、例えばコンプライアンス推進月間ですとか、そういうイベントを通じて、定期的に周知させていただいております。また、前回の委員会で、事業者向けアンケートの中で確認できた課題として、やはり事業者にも公益通報制度の重要性ですとか、そういったことを説明して行くというような取組も今後引き続き行っていきたいと考えています。

(幸田委員長) ありがとうございます。今後取り組んでいくということですね。前回もそういう説明があったと思うので、ぜひお願いしたいと思います。それから、前回あったのは、チラシについてちょっと通報しにくいのではないかとということで、すぐには変えられないので、チラシの印刷の時期にまた検討するということがあったかと思いますが、電話番号や弁護士への直接の通報窓口についての意見があったと思いますが、この点はいかがでしょう。

(山村コンプライアンス監理担当課長) 前回御指摘いただいた点も踏まえまして、修正を検討したもので配布しているところがございます。内容については、ご説明できる機会があればと考えております。

(幸田委員長) やはり浸透するには通報しやすい環境が重要だと思います。また検討してということですし、若干修正したものは配っているということですね。今後についてはまた有識者委員会で説明いただけるということですのでよろしいでしょうか。

(長嶺職員部長) 委員長、長嶺でございます。昨年度御議論いただきました、事業者向けのチラシに連絡先となる窓口として、多様な電話番号も含めて載せた方がというご意見をいただいたと承知しております。それにつきましては、ご意見を踏まえたチラシを作成しております、今後広めていこう、配布していこうという状況でございます。委員の皆様には別途、「このような形にしました」と情報提供させていただきます。

(幸田委員長) はいありがとうございます。それでは他の委員お願いいたします。

(菊池委員) 菊池です。よろしいですか。

(幸田委員長) はいどうぞ。

(菊池委員) 全体的なところという観点ですが、二、三点ほどありまして、アンケートを今回採ったわけですけれども、そのフォローアップ、点数が特に低かった部分については、継続してフォローアップをしていただきたいと思います。それがどう変わっていったかというのは、重要な指標になっていくのではないかなと思います。また、80.8%の回答率だったということに少しこだわりがありまして、こういう問題については、蟻の一穴で最後の詰めが非常に大切になりますので、この回答率も上げていくことを検討していただければと思います。ただ、職員にできるだけ負担をかけるということは、なるべくなくしていくようにお願いできればと思っております。

それからもう一つ、アンケート結果によって、コミュニケーションや情報漏えいへシフトしてくというのはその通りだと思います。職員のアンケートの結果からすれば、そういう方向にシフトしていくのは当然だとは思っておりますが、ある意味、アンケートの結果を見ても、あまり職員の関心がない、身近ではない収賄横領、官製談合等の問題も絶対避けて通れないことなので、もちろん緩めるということではないと思いますが、組織にとっては致命的になりますので、こちらについても手を緩めることなく、対処していただきたいと思います。

それからあと一つ、今回の取組が1回目なので、これからどんどんブラッシュアップされていくと思いますが、今回の取組の中で特に私個人的にはその顕在化したリスクの分析がこれから必要になっているだろうと、例えばヒヤリハットの事例が出てきて（これは）非常にいいことだと思いますし、それに対応する対処の方法がきっちりできていくと、それがマニュアルになって行くと思います。それが積み重なって、非常に良質なマニュアルなり手順書になって行くと思いますので、それは例えば若手にとっても、それを見ればどういう対処でどういうことが起きて、こういう対処をしたということが、非常に身近な例としてちゃんとわかる。新しく担当になった人も、それを見れば非常にわかりやすく、非常に良質のバイブルになって行くと思いますので、ぜひその積み重ねをしっかりと、継続強化していただきたいと思います。以上です。

(幸田委員長) どうもありがとうございます。アンケート調査のフォローについては、局の方で、今後引き続きやっていくと思いますが何かコメントございますか。

(山村コンプライアンス監理担当課長) 事務局より説明いたします。菊池委員のおっしゃるように、フォローアップが重要だと思っております。特に平均スコアはこの設問以外でも、平均スコアが低い項目に関して言うと、やはりコンプライアンスの課題が隠れている可能性もありますので、本年度もアンケート実施していきますが、経年比較も含めて分析をしていきたいと考えております。

(幸田委員長) ありがとうございます。個別の事例について、報告書にも書いていただいておりますが、具体的な事例の改善策をまとめていただいたということで、これは委員会でも何回か議論したところで、報告書に盛り込んでいただいたことは、私自身も大変評価しているところであります。また菊池委員からお話ありました、ヒヤリハット含めて、リスクの分析、そういったものについて、上がってきたリスクを、令和4年度の実施計画にも関係してくると思いますけれども、内部統制の統括部局である職員部の方でしっかりと行って浸透させていくという取組が非常に重要になるかと思っておりますのでよろしくお願ひしたいと思います。ありがとうございます。それでは他の委員いかがでしょうか。

(松山委員) 松山です。

(幸田委員長) どうぞ。

(松山委員) ご報告どうもありがとうございました。令和3年度評価報告書の内容については、色々意見交換を行っておりますので、このような形でよろしいのではないかと考えております。ここで課題されているコミュニケーションについては、一朝一夕に達成できるものではないと思うので、これまでのご説明通り地道により少しずつ改善出来るかどうかを経年での変化をじっくりと見ていく必要があると思っております。これは今お考えの取組方針で進めていただければと思っております。コメントとしましては、令和3年度評価報告書についてというよりは、令和4年度以降の取組についてになるかもしれないですけども、やっぱり現場の意識が高かった個人情報の漏えいリスクについては、色々な自治体の不祥事を拝見すると非常に大きくなってきている印象を受けております。個人情報の漏えいリスクというものについて、有識者委員会でももっと注目していくことが必要だろうと考えております。その際に、個人情報の管理関係について、この前の説明でシステム上の問題については別途検討されているとあったのですが、個人情報の漏えいリスクは、システムリスクと一緒に検討していかないと本当の意味での対応が取れないように思いますので、今年度以降の取組として個人情報の漏えいリスクというものに注目した場合、別途ご検討していただいているシステムの現状分析、課題、そういったところについても、有識者委員会

にご報告いただいて、検討材料にしていく取組が必要かと個人的には思っております。このあたり、来年度以降の課題としてご検討いただければと思います。以上です。

(幸田委員長) ありがとうございます。今の点いかがですか。

(山村コンプライアンス監理担当課長) 事務局より説明いたします。松山委員おっしゃる通り、確かに個人情報のリスク非常に重要であると認識しております。業務レベルの話で言いますと、現場レベルで個人情報についてどういう管理をしていくかというところが非常に大きいと認識しております。一方でおっしゃるように、システム上のリスクも大規模漏えいに繋がるケースもございますので、非常に重要であると認識しております。やはり所管部がございますので、そこと協議や意見交換しながら、委員会でも報告の機会を設けさせていただければと考えております。以上でございます。

(幸田委員長) ありがとうございます。個人情報の漏えいの観点是非常に重要な一つの内部統制でのリスクであり、また、重点分野であるというのは局からご説明ありました。個人情報管理については別途の組織で、しっかりとやっているとお話ありましたけれど、内部統制の中での大きな分野であって、またその危険性があるということでもありますので、松山委員がおっしゃったように、一度、どういった形でリスクを防止しているか、ご報告いただければと思います。ありがとうございます。他いかがでしょうか。

(羽根委員) 羽根でございます。

(幸田委員長) はい、お願いします。

(羽根委員) 報告書を拝読しまして、この1年間着実に取組が進められておられる様で、局の皆様の取組に、まずは敬意を表したいと思っております。報告書につきましては、もう既に他の委員からお話出ておりますけれども、公益通報について、ちょっと手薄といいますかどこかへ行ってしまったかのような印象がございまして、このことについては、知らないから利用されないのか、それとも知っているけれども利用しにくいのか、もし後者であればその原因は何なのかを分析していただいて、それに対応していただければと思います。

もう1点は、ヒヤリハットの具体的な事案が盛り込まれて非常にいい報告書になっていると思いますので、引き続き来年も進めていただければと思います。以上でございます。

(幸田委員長) ありがとうございます。羽根委員が言われた通りだと、私も全く同じ思いです。それから先ほど、中西委員長代理のご意見が紹介されておりました。この指摘について

は、委員会で私自身も同じ意見を述べた部分も多いところでありまして、全面的に賛成するところでもあります。

それからリスクの重点化あるいは深掘りをするということについては、どのようにしていくか、令和4年度の実施計画でも議論できると思いますけれども、今、羽根委員も中西委員長代理もおっしゃられたように、その辺の取組をどういうふうにしていくのかということ、先ほど菊池委員が言われたように、職員の負担が増える方向ではなく、そこにも十分考慮しながら取り組んでいく。それから中西委員長代理の意見の改善事例、プラス面についても積極的に取り上げていく。この点も非常に重要ですので、今の具体的事例の中には改善例も入っていますので、そういったことは含まれているかと思えますけれども、意識して進めていただければと思います。ありがとうございます。

今まで各委員が言われてない項目で一つ、12 ページの構造的課題というところで、異動等により十分理解してない、ノウハウが引き継がれないと書いてありますけれども、これは以前に、引継というのは、やはりきちんと引き継がれないとリスクがあるということがありましたけれども、特に水道局の場合には、色々な水道事業に伴う危機管理的な、いわゆる水道管の例えば破裂、修復箇所、そういったものも引継のときに起こりうると思います。こういったものの引継は、危機管理で非常に重要な部分ですので、グループガバナンスにも関係しますが、東京水道株式会社の引継の重要事項には局も立ち会うなど、そういうこともありうると思っています。グループガバナンスとも関係する引継の色々な重要な問題については、同じような取組を共有する。そういったことも非常に重要になると思います。この点について、非常に現場に詳しい菊池委員に、水道事業ならではのリスクの引継について、岩手県などではどのような対応されているのか、教えていただければだと思えますがいかがでしょうか。

(菊池委員) 現場が非常に多い職場で、事務部門というよりは現場の最前線で皆さん日々のメンテナンスや浄水関係の非常に繊細な事業をやっているわけですから、もちろんOJTでずっと例年通りやっている部分はありながらも、現場ごとのヒヤリハット、こうした場合はこう対応するというような微妙なニュアンスや方法があります。そこに関しては、やはりどんどん人がいなくなっていくと失われていきますので、マニュアル化することも非常に大切であって、それが非常に良質なバイブルになっていくと。ヒヤリハット事例の積み重ねと全く同じだと言えらると思います。東京都水道局は例えば漏水率も非常に低いので、なかなか現場に出ていくことが少なくなっている状況で、どうやってそれを伝えていくかというのはなかなか難しいと思います。であれば、やっぱりマニュアル化やビデオでの記録、例えば水道管破裂した際にどう対処したかというようなものを積み重ねていくのは、これから必要になっていくだろうと思います。繰り返しになりますが、ヒヤリハットが積み重なっていくのは、非常に良質なマニュアルになり、それと同じ観点で、現場対応の中での成功

事例、例えば濁り水への対応などの積み重ねによって、その対処法にはたくさんの選択肢が出てくると思います。豪雨なども非常に多くなってそういうリスクも高まっていますし、老朽化によって漏水リスクもだんだん高まってくるというのは間違いないことですので、その対処を考えた場合には、これから人が少なくなる職場で何をやっていけばいいのかという、しっかり積み重ねていくことが大切だと思います。

(幸田委員長) ありがとうございます。今もお話ありましたけれども、やはり東京ならではの、東京水道株式会社と局との、見える化、可視化をして共有することについて、意識をする必要があるということですよ。

(菊池委員) はい。

(幸田委員長) はい、ありがとうございます。他いかがでしょうか。よろしいですかね。

それでは、内部統制の評価報告書については、委員からの意見も13ページにまとめていただいているところですが、全体としては非常に色々な、これまでの委員会での意見を踏まえてまとめていただいたということで、よくまとまっている、総括されていると思います。これを踏まえて令和4年度からの取組をよりブラッシュアップしていく、より内部統制の実効性を高めていくということで取り組んでいただければと思います。ありがとうございます。この点は、令和4年度にも関係していますので、またありましたらそのときに発言いただいても結構かと思います。

それでは次に、令和4年度内部統制実施計画(案)について局から報告をお願いいたします。

(山村コンプライアンス監理担当課長) それでは事務局より説明させていただきます。14ページ目でございます。令和4年度内部統制実施計画(案)の説明でございます。

先程の内部統制評価報告書及び委員の皆様からいただいた意見を踏まえまして、今年度の水道局の内部統制の取組事項を、計画としてまとめさせていただいております。計画の構成は資料の通りとなっております。今年度変更させていただくのは、4のモニタリングに用いるツールでございまして、ツール1から3まで用意をさせていただいております。コンプライアンスプログラムの自己評価シート、管理職が行う評価シートとなりますが、これがツール1とさせていただきます。二つ目が、リスクの洗い出しによる対応策。今年度、業務レベルの内部統制に重点化していくこととなりますので、職場リスク評価シートは、リスク洗い出しと対応策、さらには自己評価が行えるような書式に変更させていただきます。三つ目はリスク一覧、ツール3でございます。水道局の想定されるリスクを一覧に整理させていただきます。職場においてリスクの洗い出しを行う際、参考にさせていただく

資料として利用して頂く予定でございます。

15 ページ目でございます。水道局の今年度の大きな方向性でございます。昨年度は汚職防止に重点化した内部統制を進めてまいりました。評価結果の通り、コンプライアンス意識については一定程度、浸透が見られている状態でございます。一方で職場レベルでは個人情報漏えい等、業務上のリスクが高いというような状況が見受けられました。そういったことを踏まえて、今年度は身近な業務レベルの内部統制に重点化していきたいと考えております。具体的には、まず局横断的な内部統制、コンプライアンスプログラムでございます。こちらは汚職防止を中心としておりますので、重要性がなくなったというわけではございません。ただ一定の見直しを今年度させていただいております。具体的には、浸透が見られた取組については内容の見直しを図ったという点と、職場内、組織間コミュニケーションの取組を充実させるという方向でコンプライアンスプログラムを再構成させていただいております。一例でございますが、コンプライアンス宣言はこれまで署名をお願いしておりましたが、これをコンプライアンスポリシーと名称変更しまして、職員による署名を廃止いたしました。その結果、管理職と一般職員の意見交換に注力させていただきたいと考えております。

2つ目、管理職の自己評価シートでございます。こちらの項目も、整理・統合させていただきました。分量もかなり減らしております。一方で、コミュニケーションの重点化ということで、コミュニケーションに関する点検項目は充実させております。

次に業務レベルの内部統制の取組でございます。業務レベルにつきましては、リスクの洗い出しと対応策をやっていただくのは昨年度と同様でございますが、職場レベルで振り返りのフェーズ、つまりPDCAサイクルを意識的に回していただければと考えております。その結果、職場レベルで日頃から気を付けるだけではなく、業務上のミスやトラブルを防ぐような仕組みも考えていただくという取組を検討しております。その上で、内部統制の所管部署が、各職場をバックアップしていくことが重要と考えております。例えば、リスクの洗い出し結果の集計・分析、そういったリスク傾向や改善事例の提供も含めた共有を明確に行っていきたいと考えております。

16 ページ目になります。局横断的な内部統制の取組の具体的な変更点で、大きく3つございます。まず、コミュニケーションの改善が重点化しているところでございますので、職場討議の取組がコンプライアンスプログラムにございますが、昨年度も職場レベルで事例による討議などをやっていただいている状況でございますけれども、これをより活性化するというところで、一つ考えておりますのが、職場単位ではなく部署横断的な職場討議をやってみるということでコミュニケーションの活性化につながるのではないかと考えております。もう一つがコンプライアンスケースブック、事例集になりますが、職員の職場討議の際に、主体的に考えてもらうための事例でございますけれども、昨年度運用してみた結果、現場レベルにもう少し即した事例を追加してほしいという事でございますので、今年度事例の追加を行っております。更に端末でも見やすいよう、利便性の向上も図らせていただ

いております。三つ目が管理職向けの意識でございます。やはり心理的安全性の高い職場作りというところが言われておまして、そういった内容について、研修等を通じて、管理職に説明していくという事もそうですし、先ほどの管理職の自己評価シートの中にも、そういった職場環境に向けての点検項目を準備させていただいている状況でございます。一方で職員が発言しやすい環境かどうかというのは職員側の意見が非常に重要と思っております。そのため、今年度もコンプライアンスアンケートをやらせていただきますが、その中で風通し、職場環境に向けた項目も準備させていただきながら、この管理職の自己評価と職員の評価のクロス分析を行っていきたいと考えております。

17 ページ目でございます。こちらから業務レベルの内部統制の取組でございます。先ほどの説明の通りでございますが、リスクの洗い出しと対応策に加えまして、今年度は意識的に自己評価というところを意識していただければと思っております。ツールもそういったことを踏まえて自己評価がしやすいような様式に変更させていただいております。自己評価を行う際には、顕在化した場合にはその原因や理由、そこをしっかりと押さえていただく事と、そういった根本原因を踏まえた改善策、そういったとことを意識した評価を行っていただければと思っております。下の図になりますが、職場ごとにPDCAサイクルを回していただくことが重要になります。一方で局側、内部統制を所管している職員部で、現場で洗い出されたリスクの集計分析をしっかりと行う、さらに改善を含めて、各職場にフィードバックを行いながら、各職場のPDCAサイクルを促進させていくことを意識的に行っていきたいと考えております。さらに、そういったリスク対応や影響度も含めた分析の中で、やはり都民目線が非常に重要になってくると考えておりますので、その点にも留意しつつ、業務レベルの取組を進めていきたいと考えております。

18 ページ目、グループガバナンスの取組でございます。今年度は、グループガバナンス、グループ間の情報共有の強化を通じて、取組を進めてまいりたいと思っております。今年度は、それぞれのグループの階層ごとに意見交換を整理させていただいております。一つ目が、経営層によるグループの重要事項に関する協議という形で、グループの経営戦略会議等々の開催を通じて共有を図っていくという取組でございます。二つ目も経営層による意見、情報共有でございますけれども、こちらはコンプライアンスに関する情報共有でございます。東京水道グループのコンプライアンス推進会議等を通じて、グループ間のコンプライアンスの取組の共有を図っていきたいと思っております。三つ目が、水道局の経営層と政策連携団体のモニタリングを担当します監査等委員との意見交換も実施しながら、監査等委員の課題認識の共有を図ってまいりたいと考えております。四つ目が、水道局と会社の管理部門による意見交換の情報共有の強化でございます。昨年度は各種委員会の出席を通じて、情報共有の強化を図ってきたところでございますが、今年度は会議体だけではなく、会議以外でも意見交換の場を積極的に会社の管理部門と局の管理部門、コンプライアンスの選管組織になります。情報共有を図っていきたいと考えております。そういった形でグループ間の管

理部門での情報共有の強化を通じまして、リスクの共有化の推進を図ってまいりたいと考えております。

19 ページ目でございます。今年度のスケジュールでございます。ただいま説明しております内部統制の実施計画でございますが、この委員会終了後に、ツール類も含めて内部統制の運用を図っていきたいと考えております。ツール類は7月頃に周知を図っていきたいと考えております。その後、内部統制の運用をさせていただきまして、来年の2月頃に開催予定の委員会で報告したいと考えております。その上で、今年度も年度末に最終の自己評価を行うというサイクルを繰り返しながら、さらにその翌年度以降の評価報告書作成につなげていきたいと考えております。事務局からの説明は以上でございます。

次に、中西委員長代理から計画についてのご意見をいただいておりますので、ご紹介させていただければと思います。まず令和4年度の計画に対する総括的な意見でございますが、概ね了承をしたという意見をいただいております。個別にいただいている意見としましては、職員のコンプライアンス疲れに対しては、評価基準の提示の仕方も含めて、ビジョン駆動型のコンプライアンスの活動や業務改善も併せて議論していただきたいという意見もいただいております。更に計画の5ページ目、本文の図表6、このPDCAサイクルの図について、特に集計という表現について矮小化されて理解されているのではないかという意見をいただいております。職員部の役割は現場の自己評価のみならず、様々な情報の収集と共有、そして現場の支援であると考えられる。その意味では局と現場に閉じたものだけではなく、本委員会でもしばしば議論されている都民の声や、外部からの情報をどう活用するかも課題となるとの意見をいただいております。事務局からの説明は以上でございます。

(幸田委員長) ありがとうございます。中西委員長代理の2番目のコンプライアンス疲れに対すると、聞き取りにくかったのですがもう1回お願いできますか。

(山村コンプライアンス監理担当課長) 承知しました。コンプライアンス疲れに対しては、先ほど評価基準で、マイナス面ではなくプラス面もしっかり説明しなければならない、その文脈の中で、提示の仕方も含めてビジョン駆動型のコンプライアンス活動や業務改善を併せて議論していただきたいという意見をいただいております。

(幸田委員長) わかりました、ありがとうございます。この令和4年度の実施計画の関連では、15 ページについて私から事前に申し上げましたが、各部署へ共有し、各職場の取組をバックアップという表現を追加していただいたところでして、中西委員長代理からもありましたが、職場の負担感が増えていくということになりますと、内部統制の取組が持続性という点で問題が出てきますので、そういったリスクの洗い出しや改善案、そういったものについての具体的事例あるいは菊池委員の言われたようなマニュアル的なものの周知の

ように、わかりやすく、職員部の内部統制の統括の方で汗をかいていただいて、そういったものを各職場に提供していくことが大事であると思います。つまり、各職場の負担感ばかり増えないようにしていただくために、それをサポート、バックアップする、そういったところが非常に重要であると申し上げております。その点については、メールマガジンなども含めて令和4年度取り組んでいきたいというお話をいただいているところでございます。それから17ページについては、前から私も中西委員長代理も言っていることですが、都民目線を意識して取り組んでいくということを入れていただき、都民から見て、水道局の業務、都民サービスに直結していますので、そういったことを意識しながらリスクあるいは改善を図っていくということが重要だと、この点についても明記していただいたということで、ありがとうございます。それからリスクの集計分析のお話がありましたが、やはりリスクの重点化、汚職というものについてももちろん意識はしながら、個人情報の漏えいや新しいリスク、あるいは現状の分析を踏まえた取組を強化していくということが大変重要だと思っております。この点はやはりリスク評価シート、こういったものも今までのものを見直していくあるいは重点的なリスクをより視野に入れた形に変えていく。今までのシートをずっと使い続けていくということでは、やはり改善が図られていかないということになりますので、そういった見直しを常時していただくことが非常に大事ではないかと思っております。その場合に、新たに重点化したリスクを追加して、どんどんリスクが増えていくということになると、負担感も増えていく可能性があります。ただ、今のリスクを消していくということにはならないとは思いますが、重点化という中でそういった変化に対応していくことを、よく意識していただく必要があると思っております。

それからリスクについては、より具体的な事例をフィードバックと書いてありますが、これは、もちろん水道局ならではの業務、水道局の毎年の取組を踏まえたフィードバックということも第一に大事だと思います。最近では、例えば個人情報の漏えいでUSB紛失の話が問題になっていますが、再委託、再々委託と言ったようなことが放置されており、これは、時々色々な自治体でも国でも報道される場所ですので、そういったことが起きない、起きてないかどうかちゃんとチェックしましょうといったことを、他の自治体の事例でわかりやすく説明することも良いと思います。例えば、間違っただけで給付した山口県阿武町のような事例は何で起きたのか、あの事例は非常にわかりにくいのですが、全部回収されたということも重要ですが、むしろなぜ起きたのか、どこで防げたのかといったところを例えば解説して職員に提供する、そういうことを職員部でやっていただくと、大変関心が高くより具体的に浸透できると思うので、ぜひ検討していただけたらどうかと思います。

それから18ページのグループガバナンスも非常に重要ですので、先ほども事例で申し上げましたが、こういったものの情報共有に非常に効率的・効果的な形で取り組んでいくということ、ちょっと工夫をしていただけたらいいと思っております。

最後の19ページのスケジュールですが、先ほど松山委員からお話がありましたけれども、

個人情報漏えいの問題については、やはり一度説明をしていただく。それからリスクについての新しいもの、重点化や現在の状況を説明していただいて、議論した方がいいかという気もします。後で松山委員からもご意見いただければと思いますが、今日の有識者委員会の次が2月になっていますが、その間に一度、時間のある時に有識者委員会で少し具体的なところを議論できないかという気もいたします。この点について私から今まで申し上げてなかったのですが、松山委員のお話もありましたので、一度できないかという気もいたします。これは委員の皆様のご意見等を伺って、局の方でも検討いただければと思っています。令和4年度これからの取組でもありますので、最初に私から今までも申し上げた意見も含めて発言をさせていただきました。それでは他の委員からお願いいたします。

(菊池委員) よろしいですか。

(幸田委員長) どうぞ。

(菊池委員) 菊池です。先ほど委員長が申し上げられたように、具体事例は非常に職員にとって一番身近な、一番浸透しやすい、共感を得やすいもので、負担感なく受け入れるためにはそういう仕組みが必要だろうと非常に現場にいると思いますので、十分検討していただきたいと思います。

18 ページのグループガバナンスですが、東京都水道局では営業系業務については10年を目途に、技術系業務については20年を目途に、東京水道に移転していくというアナウンスがありますので、これからはもっと緊密な連携が必要になります。業務が移転するとブラックボックスになり、それに対応することができなくなるというような事態をなくすためにも、非常に緊密な連携が必要になります。例えば、東京都水道局でもやられていると思いますが、色々なところでやられている、例えばメータ検針業務を委託先に行って実際に職員が体験し、実地をしてみる。漏水修繕を実地において自分でやってみるなど、漏水探知技術を学びに行く、そういう研修もこれからさらに強化していかなければ、実体験としての浸透が必要になってくるのではないかと思いますので、より緊密な連携を図っていただきたいと思います。以上です。

(幸田委員長) ありがとうございます。今おっしゃられたことは前も議論されたところで、現場での技術、ノウハウといったものを、水道局の方でもしっかりとわかっているということが、やはりコンプライアンス上でも重要だということですので、この点はぜひ意識して取り組んでいただきたいと思います。他いかがでしょうか。

(松山委員) すいません。

(幸田委員長)　　お願いします。

(松山委員)　先ほど委員長からお話のあったシステムについて、私自身もこれからのコンプライアンスはシステムと非常に密接に関連していくと思っているので、特にいくつか他自治体で不祥事しているタイミングでもありますので、一度東京都水道局のコンプライアンス有識者委員会としても、その点の取組という形でご報告いただければどうかと個人的には思っております。

次の点、実施計画についてのコメントですけれども、基本的にはお書きいただいた形で取組を進めるということで問題ないと思っているのですが、印象論で恐縮ですが、17 ページ目のPDCAの図ですが、上の文章では②で各職場の自己評価を集計・分析と書いてありますが、重点が置かれるべきは集計ではなく分析だと思います。集計するのは当たり前なので、分析をしっかり図の中に、①の集計と書いてある点で重要なのは分析ではないかと、先ほど中西委員長代理のコメントでもあった気がするのですが、そういう印象です。

もう一点、同じ図の③で局全体のリスク傾向の分析結果をしていただくところなのですが、これは職場にフィードバックという矢印しかないですね。これは、職場から結果を聞いて、それを横断的に分析して、他の良い事例などを分析して職場でやってもらうと、これは当然必要で、ぜひ組み入れるべきと思いますが、それとは別に局としてやるべきなのは、全体のリスク傾向を分析して、それに対して各職場では対応できない、全社的なルールの見直し、あるいは先ほどの全社的なシステムの見直し、そういう各職場でできないことをやるべきなのが局のPDCAだと思います。その部分がなんとなく印象として薄くなっていて、集計して分析してフィードバックする。あとは現場でちゃんと取り組んでくださいという風に印象として見えてしまうので、当然そうではなく局全体の取組もやってらっしゃると思うので、そこはもう少し明確にしてもいいのではないかと、印象ですけれども感じました。以上でございます。

(幸田委員長)　ありがとうございます。中西委員長代理、私、菊池委員、松山委員と発言がありましたので、ここで局のお考えをお聞きしたいと思います。今の松山委員、あるいは中西委員長代理も言われた②のところは、文章では集計・分析になっていて、下の図では集計となっているので、下の図も集計・分析としていただけたらいいと思います。

それから、③のフィードバックは、具体的な事例で、やり方としてはメールやペーパーで、気をつけましょうと具体的に書いて職場の方にフィードバックしていくということが重要だと思っていて、そういう意味で単に②で集計分析したものをフィードバックするというより、職員部の方で汗をかいていただいて、わかりやすく各職場の方にフィードバックしていく、伝えていくという作業をぜひやっていただくと、各職場の方も職員部の方で頑張

っているなどとなって、内部統制の取組も浸透していくと思いますので、ぜひ意識してやっていただきたいと思います。ここまでの意見に対して、局の方で意見あるいは今後の取組についての発言があればお願いしたいと思います。

(長嶺職員部長) 職員部長の長嶺でございます。貴重な意見ありがとうございます。今、幸田委員長におまとめ頂きました点でございますが、おっしゃる通り図の②について集計だけになっているのは、記載ミスで失礼いたしました。もちろん分析に重点において進めてまいります。それからフィードバックの仕方でございますけれども、フィードバックする内容、どのようにお伝えをしていくか、伝える方法はメルマガがいいのか他の方法がいいのか、様々なことがあると思います。ものによっては、単にフィードバックするというのではなく、局全体としての取組を考えるということもあろうかと思えます。その辺は、進めていく中でまた工夫をさせていただきながら、進めていきたいと考えております。

(幸田委員長) ありがとうございます。それでは、他の委員からお願いいたします。

(矢野委員) よろしいでしょうか。

17 ページについては皆さんの意見に私も同感で、形式的にならないよう皆さんがおっしゃった集計だけではなくという点についても同じ思いでした。

16 ページについて、先ほども令和3年度の報告でもコメントしましたが、結局コンプライアンスにおけるコミュニケーションの重要性について、例えば上司への相談が有効だと分かっているながら、なかなかそれが浸透していなかったというところにフォーカスして、令和4度の改善点として取組を置いていただけたのはとても良いのではないかと思います。思い返すと、もともとこの有識者委員会ができたきっかけになったのが、先輩に相談しようとしても近くにはいらっしゃらない、どうしても事業者に頼ってしまって、情報漏えいしてしまった。孤独感を生むような職場環境をなくしていかなければならないというのが発端にあるわけですが、そこで重要なのがやっぱり管理職になってくると思います。管理職が、日々若い人たちに声をかけて、困ったことはないか、相談がすぐにできるよう声掛けをする、褒めて育てる、そういうことをやっていかなければならないと思っていたので、管理職向けの意識啓発や職場討議をやっていただけなのは、とても良いのではないかと思います。

コミュニケーションと、リスクの洗い出しを合わせてやっていただければ、業務のケーススタディなんかも拾えていいと思います。

もう一点、もうちょっと細かく具体的に説明していただきたいと思いながら見ていたのが、コンプライアンス疲れがうかがえたというところですが、どのようにしてコンプライアンス疲れにならないでコミュニケーションを図り、よりリスクヘッジができるように繋げていこうかと、意識されている取組はあるのでしょうか。もう少しご説明頂ければと思いま

した。

(幸田委員長) ありがとうございます。今の点について、局の方でご説明をお願いできればと思いますが、いかがでしょうか。

(山村コンプライアンス監理担当課長) それでは事務局にて説明いたします。例えば、コンプライアンスプログラムの取組の中で職場討議という取組がございます。これは、テーマの設定も職員が行って、どういう事例を議論するのも職員が主体的に設計できるような設計になっております。プログラムというところのことやってというようなお願いのように聞こえてしまいがちなのですが、職員が自主的・主体的に取り組めるものを増やすことで、生き活きとコンプライアンスに取り組んでいただくということを主眼としておりまして、どちらかというところ、ここに掲げさせていただいているような、主体的に取り組む取組を、我々の方でも今後どう工夫していただけるかに、職員部としても重点を置きたいと考えております。

(矢野委員) なるほど。意識の問題というか、押し付けられる、だからコンプライアンスで疲れる、ということではなく、自ら率先して変えていこうというような、そういう思いを引き出すように取り組まれていかれるということによろしいですかね。

(山村コンプライアンス監理担当課長) はい、おっしゃる通りでございます

(矢野委員) わかりました。ありがとうございます。私からは以上です。

(幸田委員長) ありがとうございます。では羽根委員いかがでしょうか。

(羽根委員) 16 ページのコンプライアンスケースブックですが、菊池委員も強調されておられたと思いますけれども、私もこれに非常に期待したいと思います。コンプライアンス疲れの話が出ておりますけれども、やっぱりやっても意味がないと感じられると、そういう疲れも出てくる。やっぱりやったら何か成果が出てこない、職員の方々もなかなか継続してやっていく気力がでてこないと思います。

それからもう1点。ミスは仮に小さくてもその影響は小さいとは限らないので、小さなミスが大変大きな社会的な問題になることもあります。そういった意味でも、小さなミスから、こういったケースブックに反映していただければと思います。以上でございます。

(幸田委員長) ありがとうございます。ぜひこのケースブック、具体的な事例をと全ての

委員がおっしゃっておられていますので、ぜひ今年度の実施の中で、取り組んで成果を挙げただけければと思います。局の方から何かございますか。

19 ページの今後のスケジュールですが、個人情報問題は確かにあまり今まで議論されていなかったですが、水道事業の個人情報はどこまでセンシティブか、医療情報などに比べると低いかもしれないですが、やはり個人情報として取扱いをしっかりとしないと非常に大きな問題になると思います。個人情報の取扱いのルールがどうなっているか、一度説明していただいた方がいいという気がします。今ちょっと医療情報と申し上げましたけども、医療情報の場合では、北米だと今日本も取り組もうとしている Personal Health Record (PHR) など、そういった効果的な利用方法によって診断情報を活用する。これは個人のために活用するというので、医者しか見られないようになっていて、パスワードは三つあると。権限者以外が見た場合には高額な罰金が課される仕組みになっていると承知しています。もちろん医療情報とは違うのですが、水道事業の個人情報についてはどういう人がアクセスできて、どのように管理されているのか。先ほども出ていましたが、再委託、再々委託などで情報が漏れるリスクについてはどのように防いでいるかなど、色々な観点があると思います。非常に気になるところというお話でした。それからリスクの重点化の話ですね。そういったものについてのブラッシュアップ、リスク評価シート、これはやはり議論した方がいいという気もします。個人情報については松山委員がお話からいただいているので、何かこういった視点というのがあれば補足していただければと思いますが、いかがでしょうか。

(松山委員) どうもありがとうございます。私自身、どういう視点なのかはそれほど詳しくはないのですが、個人情報あるいは個人情報の業務上の問題について、システム対応が今後大きな課題になって、例えば、職場の方へフィードバックということもありますが、いかに職員がミスしにくい体制を作るのか、漏えいしにくい体制を作るのかということが本当に今後は大きな課題になってきます。マスコミ報道だけのレベルですけれども、地方自治体のシステム管理が民間からするとちょっと前時代的なのではという目線で、今非常に強く思われていると思いますので、そういう自治体特有の遅れのようなところについては、外部委員がこれだけ占めているコンプライアンス有識者委員会にご報告いただいて議論することが、新しい視点という意味でも非常に重要なのかとっております。こういう視点でご報告をなど、そういったところはちょっとわからないのですが、この有識者委員会を取り上げることの意義というのは非常に高いのではないかと個人的には感じているところで。以上です。

(幸田委員長) ありがとうございます。局の方いかがでしょうか。

(長嶺職員部長) 長嶺でございます。今、個人情報ついていかにして取り扱うか、そして

それがミスにつながらないようにするにはどうした仕組みでやっていくかという非常に大きなテーマでお話を頂戴致しました。これにつきましては、有識者委員会でどのようにご議論頂くかも含めて、一旦、検討させていただきたいと思います。委員長、委員の皆様は別途ご相談をさせていただきます。

(幸田委員長) ありがとうございます。現状がどうかということも関係すると思います。それから、ほかの部局とも関係すると思いますので、検討していただければと思います。

それでは他に、他の観点も含めて委員からいかがでしょうか。追加のご意見等で結構ですけど、もしあればお願いしたいと思います。よろしいですか。ありがとうございます。

実施計画(案)となっておりますので、先ほどの集計分析のところぐらいかと思えますけれども、修正していただければと思います。この実施計画は、今後はどういう形で公表等されるかご説明いただければと思います。

(山村コンプライアンス監理担当課長) はい、事務局より説明いたします。この委員会終了後、ご指摘頂いた箇所も含めて手直しさせていただきます。その後、ホームページ等で公表という予定でございます。

(幸田委員長) はいわかりました。では、よろしく願いいたします。全体的には、令和3年度までの取組を踏まえて、新たに内部統制についての実効性を高めていくという計画になっているかと思えます。全委員の方からも方向性、細かいところは色々取り組んでいく中で反映していただければと思いますけれども、実施計画(案)については、了承されたということで、委員の方々よろしいでしょうか。それでは、この実施計画(案)については承認とさせていただきますと思います。

それ以外、議題はございませんけれども、何かご意見等があつて発言したいという人がいたらっしゃれば、どうぞ。よろしいですか。それでは局の方に進行をお返したいと思います。

4 閉会

(長嶺職員部長) 幸田委員長、委員の皆様、長時間に渡り、ご議論頂きまして誠にありがとうございました。皆様から頂きました貴重なご意見、早速局内で共有させていただきながら取組を進めてまいりたいと思います。また本日の議事録及び資料につきましては後日公開をさせていただきます。なお、今後の委員会の予定につきましては、事務局より別途ご連絡をさせていただきます。それでは、以上で、令和4年度第1回有識者委員会を終了させていただきます。どうもありがとうございました。