

東京水道グループコンプライアンス有識者委員会（令和 8 年度第 1 回）

会 議 次 第

- 1 開 会
- 2 水道局長挨拶
- 3 議 事
 - ・ 令和 7 年度東京都水道局内部統制評価報告書について
 - ・ 令和 8 年度東京都水道局内部統制実施計画（案）について
- 4 閉 会

東京水道グループコンプライアンス有識者委員会 委員名簿

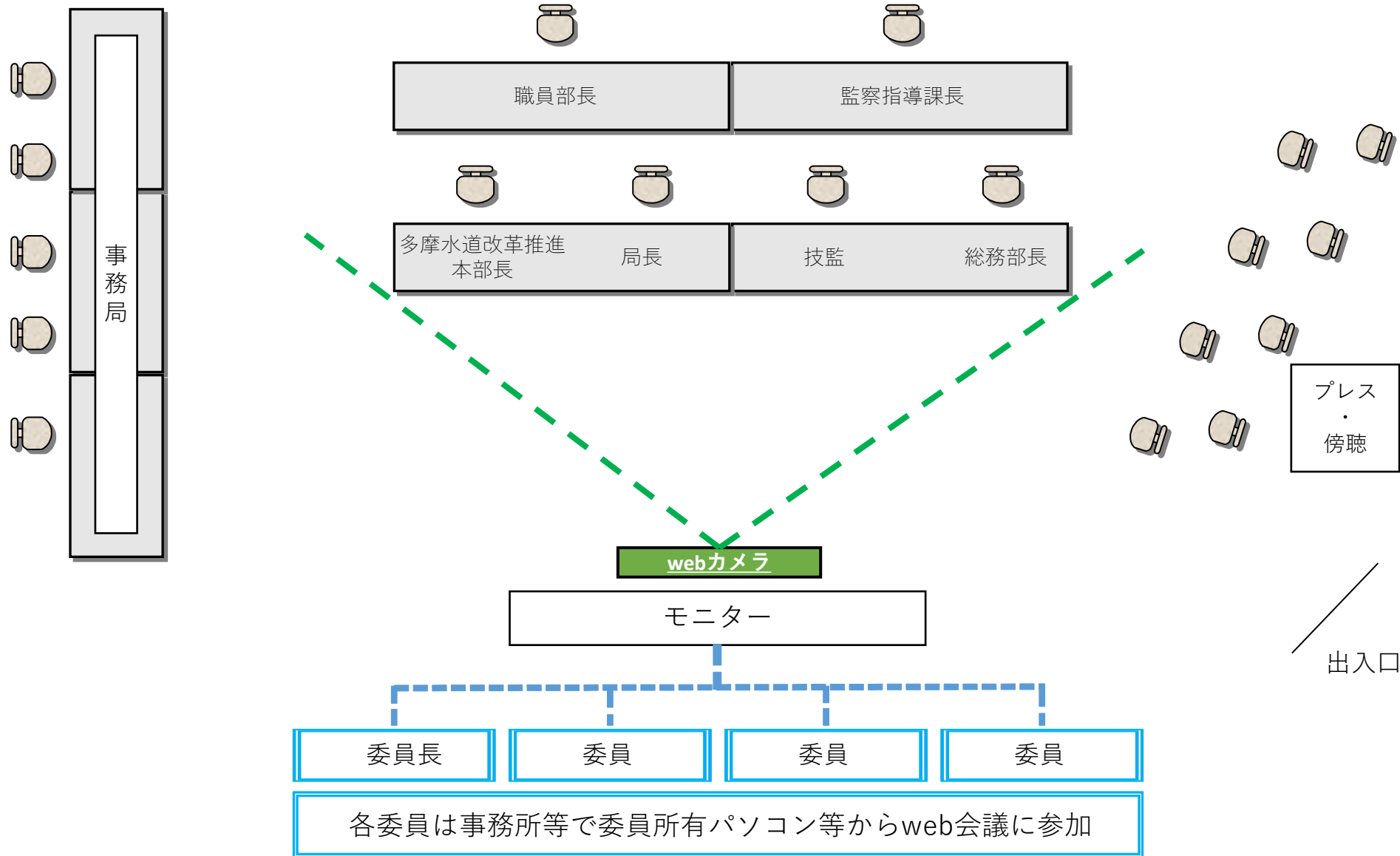
| 氏 名 | 役 職 等 |
|---------|-------------------|
| 菊池 明敏 | 岩手中部水道企業団 元局長 |
| ◎ 幸田 雅治 | 紀尾井町法律事務所 弁護士 |
| ○ 松山 遙 | 日比谷パーク法律事務所 弁護士 |
| 山浦 一保 | 立命館大学スポーツ健康科学部 教授 |

◎：委員長 ○：委員長代理

(五十音順、敬称略)

座席表

令和8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（令和8年6月12日（金））
都庁第二本庁舎22階 22C会議室



東京水道グループコンプライアンス有識者委員会設置要綱

(目 的)

第1条 東京都水道局の内部統制及び東京水道グループのコンプライアンスについて、外部の幅広い見地から意見・助言を得ることを目的に、東京水道グループコンプライアンス有識者委員会（以下「委員会」という。）を設置する。

(所掌事項)

第2条 委員会は、次に掲げる事項について意見を述べるとともに、助言を行う。

- (1) 東京都水道局の内部統制に関すること。
- (2) 東京水道グループのコンプライアンスに関すること。
- (3) その他必要と認める事項に関すること。

(構 成)

第3条 委員会は、6名以内の委員で構成し、委員は、水道局長が委嘱する。

(任 期)

第4条 委員の任期は、2年以内とする。ただし、再任を妨げない。

- 2 委員の欠員により補充する委員の任期は、前任者の残任期間とする。

(委員長)

第5条 委員会に、委員の互選による委員長を置く。

- 2 委員長は、委員会を招集し、委員会を主宰する。
- 3 委員長に事故があるとき又は委員長が欠けたときは、委員長があらかじめ指名する委員がその職務を代理する。

(関係者の出席)

第6条 委員長は必要があると認めるときは、委員会に委員以外の者を出席させ、又は他の方法により意見を聞くことができる。

(調 査)

第7条 第2条に定める所掌事項を検証するに当たり、必要が生じた際は、委員会の指定する者等による調査を行うことができる。

(委員会等の公開)

第8条 委員会及び委員会に係る資料（以下「委員会等」という。）は、原則として公開とする。ただし、委員会の議事に東京都情報公開条例（平成11年東京都条例第5号）第7条第1号から第9号までに掲げられている情報が含まれている場合で、委員長が認めたときは、委員会等の全部又は一部を非公開とすることができる。

- 2 委員会開催後、議事概要等を公開する。

(議 事)

第9条 議事の進行に当たっては、委員の全会一致を原則とするが、合意に至らない場合は、委員長の決するところによる。

(委員会の庶務)

第10条 委員会の庶務は、職員部監察指導課において処理する。

(補 則)

第11条 この要綱に定めるもののほか、委員会の運営に必要な事項は、委員長が別に定める。

附 則

この要綱は、平成31年4月5日から施行する。

附 則

この要綱は、令和2年4月24日から施行する。

附 則

この要綱は、令和3年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、令和7年4月1日から施行する。

令和8年度第1回 東京水道グループコンプライアンス 有識者委員会資料

令和8年6月12日(金曜日)



東京都水道局

Bureau of Waterworks
Tokyo Metropolitan Government

1 令和7年度東京都水道局内部統制評価報告書について

- (1) 内部統制評価報告書の全体構成【P. 1】
- (2) 内部統制の評価の仕組み【P. 2】
- (3) 局横断的な内部統制の評価【P. 3～8】
- (4) 業務レベルの内部統制の評価【P. 9～12】
- (5) グループガバナンスの強化に向けた取組の評価【P.13～14】
- (6) 局の構造的課題への対応状況【P.15～18】
- (7) 今後の方向性【P.19】
- (8) 評価報告書に対する有識者委員会各委員からの意見【P.20】

2 令和8年度東京都水道局内部統制実施計画（案）について

- (1) 計画の概要【P.21～23】
- (2) 局横断的な内部統制の取組（コンプライアンスプログラム）【P.24】
- (3) 業務レベルの内部統制の取組（職場リスク評価）【P.25】
- (4) グループガバナンスの強化に向けた取組【P.26】
- (5) 内部統制の推進体制【P.27】
- (6) 各取組の実施からモニタリングまでの流れ【P.28】
- (7) 令和8年度のスケジュール【P. 29】

- 1 令和7年度東京都水道局内部統制評価報告書について

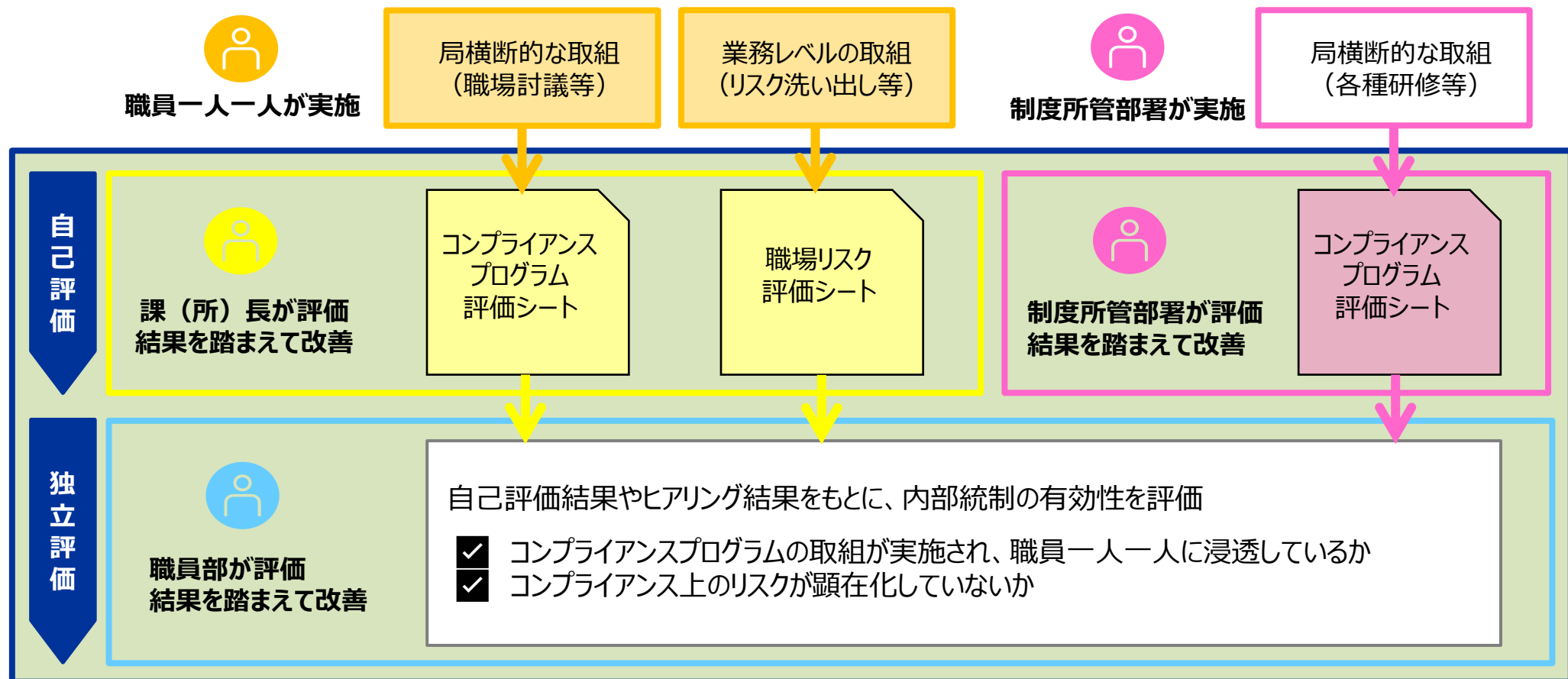
- ・東京都水道局の内部統制の評価基準に基づき、①局横断的な内部統制、②業務レベルの内部統制、③グループガバナンスについて評価を行い、評価結果を取りまとめて内部統制評価報告書を作成
- ・内部統制評価報告書は、東京水道グループコンプライアンス有識者委員会の意見を付して、公表

内部統制評価報告書の全体構成

| 項目 | | 記載内容 |
|-----------|-----------------------------------|---|
| 内部統制評価報告書 | | 当局の内部統制は、評価基準日において有効に整備され、評価対象期間において有効に運用されていると判断 |
| 説明資料 | 第1 内部統制の概要 【報告書説明資料 P.1～2】 | 内部統制の目的、内部統制の定義、内部統制の推進体制 |
| | 第2 内部統制の整備及び運用 【報告書説明資料 P.3～7】 | <ol style="list-style-type: none"> 1 局横断的な内部統制の取組（コンプライアンスプログラム） 2 業務レベルの内部統制の取組（職場リスク評価） 3 グループガバナンスの強化に向けた取組 |
| | 第3 内部統制の評価結果 【報告書説明資料 P.8～31】 | <ol style="list-style-type: none"> 1 局横断的な内部統制の評価 【スライド3～8】 2 業務レベルの内部統制の評価 【スライド9～12】 3 グループガバナンスの強化に向けた取組の評価 【スライド13～14】 |
| | 第4 局の構造的課題 【報告書説明資料 P.32～35】 | 心理的安全性の高い職場環境づくりへの状況検証・課題認識 【スライド15～18】 |
| | 第5 今後の方向性 【報告書説明資料 P.36】 | 局の内部統制に関する今後の方向性 【スライド19】 |

内部統制の評価の仕組み

- ・内部統制員は、コンプライアンスプログラム評価シートや職場リスク評価シート等を用いて、各職場における取組状況及びリスクの顕在化状況等を日常的にモニタリングするとともに、自己評価を実施し、内部統制評価部門へ報告
- ・制度所管部署は、全ての職場で共通するルールや各職場の取組を推進する局横断的な取組について、自己評価を実施し、内部統制評価部門へ報告



局横断的な内部統制の評価（1/6）

1 概要

内部統制の6つの基本的要素を判断基準として、コンプライアンスプログラムの取組が実施されるとともに、職員一人一人に理解され、コンプライアンスの意識が浸透しているかについて、評価を実施

2 内部統制の6つの基本的要素

| 基本的要素 | 主な取組状況 |
|------------|--|
| ①統制環境 | <ul style="list-style-type: none">内部統制基本方針や局長のコンプライアンス経営宣言による取組姿勢や行動基準等の明示コンプライアンス研修の実施 |
| ②リスクの評価と対応 | <ul style="list-style-type: none">各職場におけるリスクの洗い出し及び対応策の策定複数職員での事業者対応や来訪者受付簿での入出管理等による情報管理・チェック体制の強化 |
| ③統制活動 | <ul style="list-style-type: none">内部統制員によるリスクの顕在化状況等に関する自己評価の実施及び内部統制評価部門への報告内部統制における役割の明確化 |
| ④情報と伝達 | <ul style="list-style-type: none">ショートミーティングや職場討議等による職場内コミュニケーションの活性化本庁組織と事業所間での情報共有の強化による組織間コミュニケーションの活性化 |
| ⑤モニタリング | <ul style="list-style-type: none">内部統制員による日常的なモニタリング及び自己評価の実施内部統制評価部門による独立評価の実施全職員を対象に意識調査を実施し、コンプライアンス推進の取組の理解度・浸透度等を分析 |
| ⑥ICTへの対応 | <ul style="list-style-type: none">東京都サイバーセキュリティポリシーに基づき関連規程等を整備・情報資産への適切な安全対策を実施 |

局横断的な内部統制の評価 (2/6)

3 コンプライアンス意識の浸透状況 (コンプライアンスプログラム評価シート)

自己評価 (各課・所)

独立評価 (内部統制評価部門)

内部統制員による自己評価結果

内部統制責任者 (評価部門) による独立評価結果

主な評価項目

行動基準の浸透

・局間転入職員や新規採用職員に対して、意見交換において当局で近年発生した事例や「コンプライアンスポリシー」等について、丁寧に説明している 等

各職場において、「東京都コンプライアンス基本方針」及び「コンプライアンス経営宣言」は職員に周知され、浸透している

基本法令の理解促進

・コンプライアンスケースブックの事例や、過去の汚職事例などをテーマとして取り上げることで、基本法令の趣旨・目的に対する理解が深まるよう取り組んでいる 等

職場研修や職場討議等を通じて、基本法令の趣旨・目的は職員に理解されている

職場内コミュニケーション

・課内会議の運営を各担当の持ち回りとしており、若手職員等が主体的に関わりながら、活発な意見交換の場となるように努めている 等

各職場において、職員間で必要な情報共有や意見交換が頻繁に実施され、ミスや失敗があれば、職員同士で連携し補うことができている

組織間コミュニケーション

・近年、本庁・事業所間の意見交換会が活発に行われるようになり、そこで出された意見については部内で共有し、解決に向けた取組を管理し、業務にあたっている 等

本庁系列部と事業所の意見交換は、様々な機会においてリモート開催も活用しながら活発に行われている。一方で、本庁から事業所に対し、背景を説明されずに指示がくることがあり、現場が困惑するなどといった声も確認された

公益通報制度

・面接の際、上司や組織に報告、相談しにくいこともあるかもしれないが、公益通報を行うことが不正の早期発見に繋がり、組織を守ることにもなるなど公益通報の必要性、重要性を伝えている 等

各職場において、公益通報制度の説明を実施しており、その存在意義や重要性は職員に理解されている。一方で、告げ口のような感覚を抱いたり、不利益を被る心配を口にする職員がいるというコメントも複数あったことから、制度に対する不安の声もあることが確認された

不祥事対応

・4月の推進月間及び意見交換において、不祥事に該当する行為や、各担当においては「職場リスク評価シート」をよく読み、日頃から注意するように指導している 等

不祥事とは何か及び不祥事が発生した際の対応手順は、職員との意見交換の機会等を通じて、職員に理解されている

局横断的な内部統制の評価 (3/6)

3 コンプライアンス意識の浸透状況 (コンプライアンス意識調査)

※意識調査の回答結果については、肯定的回答率により傾向分析

令和7年11月4日～12月5日に、全職員を対象に匿名のコンプライアンス意識調査を実施 (回答率68.7%)

| コンプライアンスプログラムに関連する質問 | | 肯定的回答率 | | |
|----------------------|---|--------|-----|-------|
| | | R7 | R6 | R7-R6 |
| 内部統制の取組の浸透 | あなたの職場では、水道局が実施している内部統制の取組は浸透していると思いますか。 | 91% | 90% | ↑1% |
| トップメッセージの発信 | 水道局の経営層は、不正・ハラスメントを許さない、常に法令・規則・経営方針を遵守する、というメッセージを十分に発信していると思いますか。 | 89% | 88% | ↑1% |

有意義と考える取組

これまで実施してきたコンプライアンスプログラムの取組のうち、有意義と考える取組はどれですか。

□ : 10%未満 ■ (浅緑) : 10%以上30%未満 ■ (中緑) : 30%以上50%未満 ■ (深緑) : 50%以上

(↑○%)、(↓○%) : R6からの増減値

| コンプライアンス推進研修の実施 | ショートミーティングの実施 | 職場討議の実施 | 各職場リスクの洗い出しと対応策の策定 | コンプライアンスケースブックの配布 | コンプライアンス推進月間の実施 | 管理職と一般職員の意見交換 | その他(自由記述) | 有意義と考える取組はない |
|-----------------|---------------|-----------|--------------------|-------------------|-----------------|---------------|-----------|--------------|
| 50% (↑1%) | 46% (増減なし) | 44% (↓3%) | 22% (増減なし) | 21% (増減なし) | 17% (↑1%) | 18% (増減なし) | 1% (増減なし) | 2% (増減なし) |

- ・ コンプライアンスの取組を推進するコンプライアンスプログラムに関連する質問への**肯定的回答率は高い**
- ・ コンプライアンスプログラムの取組のうち、**コンプライアンス推進研修、ショートミーティング、職場討議**を有意義と考える職員が多い
- ・ 令和7年度では、令和6年度より職場討議の実施回数の変更をした結果、**どのように職員が感じているか**という質問を**新たに追加**したところ、**6割**の職員が「**負担感が減った**」と感じている

令和7年度東京都水道局内部統制評価報告書について

局横断的な内部統制の評価 (4/6)

| 公益通報制度に関連する質問 | | 肯定的回答率 | | |
|----------------|--|--------|-----|-------|
| | | R7 | R6 | R7-R6 |
| 法令違反等に対する対応 | もし法令違反行為やその疑いのある事実気づいた場合、あなたは上司や同僚に報告・相談できると思いますか。 | 88% | - | - |
| 公益通報制度の利用 | 東京都では、法令違反行為やその疑いのある事実の通報・相談するために、公益通報を利用することができます。あなたがそのような事実（ハラスメント相談を除く）を上司や同僚に報告・相談しても解決しない場合、東京都の公益通報を利用しますか。 | 79% | 73% | ↑6% |
| 公益通報窓口への信頼性 Q1 | 水道局の職員は、法令違反やその疑いのある事実の相談・通報先として、局窓口・全庁窓口・弁護士窓口のいずれかを選択することができます。あなたは、これらの公益通報窓口を信頼していますか。 | 79% | 75% | ↑4% |

否定的回答（21%）の理由

信頼性Q1への否定的回答（21%）の理由は次項（Q2・Q3）へ

| 利用をためらう理由 | あなたが、公益通報の利用をためらう理由は、次のうちどれですか。（回答数 482） | | | | | |
|----------------------|---|---------------------|------------------------|----------------------|-----------------------|--------------|
| | <input type="checkbox"/> : 10%未満 <input type="checkbox"/> : 10%以上30%未満 <input type="checkbox"/> : 30%以上50%未満 <input type="checkbox"/> : 50%以上 | | | | | |
| 公益通報を利用しても解決しないと思うから | 公益通報を利用しても自分にメリットがないと思うから | 公益通報を利用するのは億劫に感じるから | 公益通報を利用すべき案件なのかわからないから | 公益通報を利用することが義務ではないから | 自分が通報したことが職場に伝わると思うから | その他（自由記述） |
| 42% (↓6%) | 26% (↑1%) | 23% (↓1%) | 24% (増減なし) | 7% (↑1%) | 45% (↓3%) | 10% (↓2%) |

- 新たに法令違反行為等の対応について質問をしたところ、9割程度が上司等に報告・相談できると回答した
- 公益通報制度の利用及び窓口への信頼に関連する質問への肯定的回答率は、令和6年度と比較すると上がり、令和5年度と同程度となった
- 公益通報制度の利用をためらう理由は、「自分が通報したことが職場に伝わると思うから」、「解決しないと思うから」が多い

局横断的な内部統制の評価 (5/6)

信頼していない理由 Q2

前項Q1で窓口を信頼していないと回答した理由は、次のうちどれですか。(回答数 468)

: 10%未満
 : 10%以上30%未満
 : 30%以上50%未満
 : 50%以上
 (↑○%)、(↓○%) : R6からの増減値

| 自分が通報したことが公益通報窓口の担当者から漏れ、職場から不利益な取扱い(嫌がらせ等)を受けると思うから | 自分が通報したことが人事担当部署に共有され、組織から不利益な取扱い(人事評価等)を受けると思うから | 不利益な取扱いまでは受けないにしても、自分が通報したことが職場に伝わると思うから | 通報しても、適切な調査や是正措置が行われないと思うから | 通報後の手続きが不明瞭だと思うから | その他(自由記述) |
|--|---|--|-----------------------------|-------------------|----------------|
| 43 % (↓ 2 %) | 40 % (↓ 5 %) | 49 % (↓ 1 %) | 54 % (↓ 6 %) | 27 % (↓ 5 %) | 9 % (↑ 1 %) |

信頼していない理由 Q3

公益通報窓口を信頼していない理由として、Q2の回答を選択した理由は、次のうちどれですか。(回答数 468)

: 10%未満
 : 10%以上30%未満
 : 30%以上50%未満
 : 50%以上
 (↑○%)、(↓○%) : R6からの増減値

| Q2で選択した回答内容のような話を、ニュースや知人・友人等から見聞きしたことがあるから | Q2で選択した回答内容のような経験はないが、なんとなく不安に思うから | Q2で選択した回答内容のような経験を、自分がしたことがあるから | Q2で選択した回答内容のような経験談を、他の職員から聞いたことがあるから | その他(自由記述) |
|---|------------------------------------|---------------------------------|--------------------------------------|----------------|
| 21 % (↓ 3 %) | 60 % (↑ 5 %) | 7 % (↑ 1 %) | 15 % (↑ 1 %) | 8 % (↓ 3 %) |

- 通報窓口を信頼していない理由(Q2)は、令和6年度と同様に「適切な調査や是正措置が行われないと思う」が最も多い
- さらに、通報窓口を信頼していない回答を選択した理由(Q3)は、令和6年度と比較して、「なんとなく不安に思う」と感じている割合が増加している。「ニュース等で見聞きしたから」の自由記述回答によると、「他自治体のニュース」が多い
- Q2とQ3ともに「その他」の自由記述回答では、「利用したことがないから」が多い
- このことから、公益通報制度の信頼性を確保するため、制度に対する不安を払拭できるよう、制度の重要性や通報者の保護について引き続き周知していく必要がある

局横断的な内部統制の評価 (6/6)

ハラスメントの相談先

あなたの職場内でハラスメントを受けたもしくは見かけた場合、相談したいと思う相談先は次のうちどれですか。

: 10%未満
 : 10%以上30%未満
 : 30%以上50%未満
 : 50%以上
 (↑○%)、(↓○%) : R6からの増減値

| 上司 | 同僚・部下 | 局のハラスメント相談窓口 | 各部・所のハラスメント担当課 (庶務担当課) | 都庁 (外部窓口を含む)のハラスメント相談窓口 | その他の相談先 | 相談はしない |
|-----------------|-----------------|-----------------|---------------------------|----------------------------|---------------|---------------|
| 64 % (↓ 1 %) | 43 % (↓ 2 %) | 23 % (↑ 3 %) | 9 % (増減なし) | 19 % (↑ 2 %) | 3 % (増減なし) | 7 % (増減なし) |

ハラスメント相談に関連する質問

ハラスメント相談窓口への信頼

水道局では、ハラスメントやその疑いのある事実の相談先のひとつとして、局のハラスメント相談窓口も利用することができます。あなたは、局のハラスメント相談窓口を**信頼**していますか。

肯定的回答率

| R7 | R6 | R7-R6 |
|-----|-----|-------|
| 78% | 75% | ↑3% |

- ハラスメントの相談先として、「上司」、「同僚・部下」、「局のハラスメント相談窓口」の順に多く選ばれている
- 局のハラスメント相談窓口は**おおむね信頼**されている(肯定的回答率**78%**)。一方で、信頼していない職員による自由記述回答によると、「**情報漏洩や情報の取り扱いに不安がある**」、「**解決しない・適切な対応をしてもらえないかわからない**」が多い
- このことから、引き続きハラスメント相談の**信頼性向上**に向けた**取組**が必要である

4 評価結果

・局横断的な内部統制の取組であるコンプライアンスプログラムは、内部統制の6つの基本的要素による評価の結果、**有効に整備されていると判断**

・コンプライアンスプログラム評価シート及びヒアリングの結果からも、コンプライアンスプログラムは、各職場においておおむね取り組まれているとともに、職場内において理解されており、コンプライアンスの意識が浸透していると判断

・局の信頼が大きく損なわれるような不適切な事象は確認されていないことから、**有効に運用されていると判断**

業務レベルの内部統制の評価（1/4）

1 概要

内部統制員による自己評価の結果をもとに、各職場における個別リスクが顕在化しているか、リスクが顕在化したことにより局の信頼が大きく損なわれたか等について、評価を実施

2 リスクの洗い出しと対応策の策定の実施状況

- 想定されるリスクをまとめたリスク一覧を参考に、各職場から洗い出した**リスクの総数は3,071個**
- 「機密情報の漏えい・紛失」に関するリスク数の増加幅が最も大きい**
- リスク数が減少している分類も複数あるが、職場で**リスクの分類変更**や**見直し**を図ったものと考えられる
- 発生可能性及び影響度がともに「大」に分類されたリスクは210個**

3 取組強化ポイントの実施状況

取組強化ポイント

- ① 部署間のリスク認識と対応方法の共通化（平準化）
- ② 業務の根拠となる規程、マニュアル等の整備状況の確認と理解度向上

実施状況

各職場での**洗い出すリスク**及びその**対応策の水準**が底上げされ、**業務の根拠となる規程、マニュアル等の可視化が一層進んでいる。**

【マニュアル等整備状況を確認したリスク数・割合】

| 令和7年度 | | | （参考）令和6年度 | | |
|---------|----------------------|----------------------|-----------|----------------------|----------------------|
| リスク数（A） | マニュアル等がある リスク数（B） | マニュアル等がある 割合（B/A） | リスク数（A） | マニュアル等がある リスク数（B） | マニュアル等がある 割合（B/A） |
| 3,071 | 1,851 | 60.3% | 2,960 | 1,700 | 57.4% |

業務レベルの内部統制の評価 (2/4)

4 顕在化したリスクの分析

- 評価対象期間内において、**リスクが顕在化した事例が36件**確認されたが、いずれの事案においても、職場内で改善策を実施
- リスクの顕在化には至らない**ヒヤリハットの事例は6件**確認

【リスクの分類ごとの顕在化した事例】

(単位：件)

| リスクの分類 | 細分類 | 顕在化した事例 | 計 |
|--------------|--------------------------|---------|----|
| | | | |
| 1 書類・情報の管理 | ①個人情報への漏えい・紛失 | 4 | 6 |
| | ②機密情報の漏えい・紛失 | 2 | |
| 2 契約・経理関係 | ⑤不適切な価格での契約 | 2 | 2 |
| 4 過大・過少・架空計上 | ⑬過大・過少な徴収及び支払 | 1 | 1 |
| 5 労務・労働環境 | ⑰交通事故 | 16 | 16 |
| | ⑳不十分な引継 | 2 | |
| | ㉓進捗管理の未実施 | 5 | |
| | ㉔委託先管理トラブル | 1 | |
| 7 プロセス | ㉗物品の不適切な管理 (被服・鍵・備品等) | 2 | 10 |
| | | | |
| その他 (委託先の不備) | | 1 | 1 |
| 総計 | | | 36 |

「個人情報の漏えい・紛失」に対する主な改善事例

(お客さま情報が含まれる書類の厳重な取扱いの徹底)

現場での調査が終了し、帰庁する途中で**バインダーに挟み込んだお客さま情報を含む書類を紛失**したことに気付いた。

応急給水用の**資材を運ぶ際、バインダーを脇に挟んだまま作業を行っていたため、紛失したものと考えられる。**

紛失が判明した後、警察署へ紛失届を提出するとともに、書類に記載のあった**お客さま全員に謝罪**を行い、**理解を得る**ことができた。

改善策

現場での作業が多く、**作業時・移動時に書類を紛失する可能性が高まる**ことから、書類を入れるための**ショルダーバッグ**を新たに調達し、**使用することで紛失の防止**に努めている。

その他、お客さま宛てのお知らせを誤投函した事例など3件確認されたが、類似の事例を用いて職場討議を実施し、個人情報保護の重要性を再確認するなど、職場内で改善策を実施

業務レベルの内部統制の評価 (3/4)

「機密情報の漏えい・紛失」に対する主な改善事例

改善策

(厳格管理情報の漏えい防止体制の強化)
これから公表する予定であった契約案件Aの発注図書の一部を、別の契約案件Bの指名業者に誤って提供してしまっただ。本件が判明した後、厳格管理情報が流出したとして、当局のサイバーセキュリティ担当部署(CSIRT)に連絡を行った。
契約案件Aは手続を中止し、改めて入札を行った。

連絡会及びコンプライアンス推進委員会において、本件の周知と注意喚起を行った。
契約案件を公表する前に、**主担当・副担当・課長代理によるチェック**に加え、内容に**変更があった場合には、変更した内容について記録を残すこと**とした。また、指名業者への書類送付時にも**再度、主担当・副担当・課長代理によるチェック**を行うこととした。
さらに、厳格管理情報の漏えい等が発生した際、**迅速に対応**するため、関係部署の連絡先などを記載した**フロー図を作成し、所属内に周知**した。

その他、機密情報の漏えい・紛失に関する事例が1件確認されたが、チェックリストの活用、正・副担当者及び課長代理によるチェックの徹底など、職場内で改善策を実施

「不適切な価格での契約」に対する主な改善事例

改善策

(積算及び質問回答誤り防止に向けたチェック体制の強化)
工事契約において、現場着手後に、当該工事の監督員が設計書に**違算**があることを確認した。
違算が発生した原因としては、①**適用すべき単価を誤ってしまったこと**、②**計算書データの計算式が誤っていたこと**によるものである。
加えて、入札手続である**指名業者からの質問**について、設計書の違算を把握できていなかったことから、**誤った回答内容**となっていたことが判明した。
なお、当該契約の全ての入札参加者に状況を説明し、施工を継続することで了承を得られた。

設計に関する**チェックリスト**に、**本件の事象を反映**させた。また、計算書には**適用単価の出典元を明示**し、重要箇所にはコメントを記載することで改善を図った。
指名業者からの質問への対応については、**発注工事の規模に応じた回答期間を確保**するとともに、すべての決裁者で**照合**、数値等について**根拠を確認**した上で回答することを徹底した。

その他、不適切な価格での契約に関する事例が1件確認されたが、設計に関するチェックリストを充実させるなど、職場内で改善策を実施

業務レベルの内部統制の評価 (4/4)

「進捗管理の未実施」に対する主な改善事例

改善策

(工事事務に関する理解向上及び進捗状況の可視化の取組)
 工事契約の受注者から工期延伸請求書が提出されていたが、工事内容の変更も必要であったため、担当者が工期延伸と工事内容の変更をまとめて処理しようと考えていたところ、**当初の工期が到来**してしまった。この結果、**工期最後に契約変更の手続き**を行う必要が生じてしまった。

所属の全職員に対し、**進捗管理の徹底と早期の契約変更手続**に努めるよう、改めて**周知**を行った。
 その上で、工事事務への理解を深め、判断スキルを向上させることを目的とした**職場内研修を実施**した。
 加えて、毎週の**朝会**、毎月の**進行管理会議**などの場において、**事務処理の状況を確認**するとともに、**専用のホワイトボードを活用**することで工事の**進捗状況**などを可視化した。

その他、工期内竣工が困難な状況に関係者間で共有されていなかった事例など4件確認されたが、担当内の共有フォルダに、To Doリストや経過が分かる帳簿を格納し、進捗状況を共有するなど、職場内で改善策を実施

上記のほか、「⑬ 過大・過少な徴収及び支払」1件、「⑰ 交通事故」16件、「⑳ 不十分な引継ぎ」2件、「㉔ 委託先管理トラブル」1件、「㉗ 物品の不適切な管理(被服・鍵・備品等)」2件が確認されたが、コンプライアンス推進委員会など会議の場での周知と注意喚起、事務引継マニュアルの更新などの**改善策**を実施

また、その他として、**委託先の不備**が1件確認されたが、委託先内で**再発防止プロジェクトチームの立ち上げ**、**複数名チェックの徹底等**の**改善策**を実施
 リスクの顕在化には至らない**ヒヤリハット**として、紙の**書類の所在が一時的に不明**となり、検索した結果、**キャビネット内で発見**された事例などが確認された

5 評価結果

- 内部統制員から報告があった職場リスク評価シート及び内部統制員に対して行ったヒアリングの結果、リスクの洗い出し及び対応策の策定はすべての部署で適切に実施されていることから、**有効に整備されていると判断**
- 顕在化したリスクについても、発生頻度や影響度を分析した結果、評価対象期間内において各部署で再発防止策が適切に講じられていること、局の信頼が大きく損なわれるような不適切な事象は確認されていないことから、**有効に運用されていると判断**

グループガバナンスの強化に向けた取組の評価（1/2）

1 概要

4つの着眼点（①リスク管理全般、②コンプライアンスの取組に係る年間計画、③公益通報、④危機管理）により、水道事業という公共的事業を担う団体として十分な内部統制体制、コンプライアンス体制を整備、運用しているかについて、評価を実施

2 取組状況

| 実施項目 | 主な取組状況 |
|-------------------------------------|---|
| 水道局と政策連携団体の経営層によるグループの重要事項に関する協議 | ・グループ経営戦略会議を6回開催し、局と政策連携団体の経営層との間で、東京水道グループの重要事項（事業計画の進捗状況等）に関する協議等を実施 |
| 水道局と政策連携団体の経営層によるコンプライアンス徹底に向けた情報共有 | ・東京水道グループのコンプライアンス推進会議を4回開催し、局と政策連携団体の経営層との間で、コンプライアンス年間行動計画の進捗管理、東京水道グループコンプライアンス有識者委員会の実施結果等の情報共有を実施 |
| 水道局長等と政策連携団体の監査等委員との意見交換 | ・局長等と監査等委員である社外取締役との意見交換を2回開催し、政策連携団体の事業運営体制の課題や事業の方向性について意見交換を行い、局と政策連携団体との情報共有・連携を推進 |
| 水道局コンプライアンス専管部署による東京水道グループ内での情報共有 | ・局コンプライアンス専管部署が各種会議等へ出席し、局及び政策連携団体におけるコンプライアンスの取組について情報共有を実施するとともに、政策連携団体の管理部門と業務上のリスクの共有を推進 ・実務担当者間においても定期的な意見交換の場を増やし、お互いの取組へのフィードバックの推進（4回） |

グループガバナンスの強化に向けた取組の評価（2/2）

3 4つの着眼点からの評価

| 着眼点 | 取組状況に対する評価 |
|----------------------|---|
| ① リスク管理全般 | <ul style="list-style-type: none"> ・内部統制に関する基本方針等に基づき、リスク管理体制が整備、運用されている ・リスク管理委員会において、主要なリスクとその対応策や、リスク管理行動計画の運用状況が報告されている |
| ② コンプライアンスの取組に係る年間計画 | <ul style="list-style-type: none"> ・政策連携団体のコンプライアンス推進委員会及び局が開催するコンプライアンス推進会議において、コンプライアンス年間行動計画の進捗管理が行われている ・各職場で、職場討議、自己点検や職場点検を実施し、取組の浸透が図られている |
| ③ 公益通報（内部通報） | <ul style="list-style-type: none"> ・内部通報窓口を整備、運用するとともに、社員に対して周知を実施している ・政策連携団体のコンプライアンス推進委員会において、秘匿性を確保した上で、対応状況が報告されており、正しく管理、対応されている |
| ④ 危機管理 | <ul style="list-style-type: none"> ・リスク管理規程等に基づき、リスク管理委員会において対応を実施している ・局への報告基準及び方法を協定等に定め、局においても政策連携団体の危機管理事案（不祥事）を把握している |

4 評価結果

- ・4つの着眼点による評価の結果、政策連携団体においても十分な内部統制体制、コンプライアンス体制が整備されており、局は各種会議等を通じて、コンプライアンス年間行動計画の進捗管理や事故・不適正事案の把握等を行っていることから、東京水道グループとして適切なコンプライアンス体制が**有効に整備されていると判断**
- ・政策連携団体の指導監督部署に対するヒアリング等を通じて、局の信頼が大きく損なわれるような不適切な事象は確認されていないことから、**有効に運用されていると判断**

局の構造的課題への対応状況（1/4）

1 心理的安全性の高い職場環境づくり

心理的安全性の高い職場

※1

組織の業務パフォーマンスの向上

コンプライアンスリスクが早期に共有され、改善につながる

職員のエンゲージメントの向上

※2

心理的安全性の高い職場（※1）：職員一人一人が対人関係のリスクに恐れることなく、率直な意見表明ができる職場環境
エンゲージメント（※2）：所属する組織や仕事に対して自発的に貢献したいという意欲を持ち、主体的に取り組んでいる状態

◆管理職を対象とした心理的安全性の高い職場環境づくり

- ・管理職に対する**啓発研修**の実施
- ・コンプライアンスプログラム評価シートにおいて、心理的安全性に関する**自己評価**を実施
- ・心理的安全性に関する自己評価結果をもとに、管理職に対して**ヒアリング**や**意見交換**を実施

◆局職員を対象とした心理的安全性の高い職場環境づくり

- ・**職員向けメールマガジン**にて、コミュニケーションの活性化に資するテーマ（エンゲージメント等）を配信
- ・令和7年度全庁重点テーマ※3を踏まえて、**コンプライアンスケースブック**に**未来型オフィス**や**テレワーク環境**における**コミュニケーションに関する事例**等を追加
- ・水道局の仕事において、**やりがい**や**誇り**を感じた**経験**について、**11月のコンプライアンス推進月間**の**職場討議**の**テーマ**に設定し、主な**エピソード**の一覧を**メールマガジン**等で**発信**

令和7年度全庁重点テーマ（※3）：全庁重点テーマは、コンプライアンスを推進するために、全庁共通のテーマとして毎年度設定され、重点的に取り組んでいくものである。令和7年度は、「積極的コミュニケーション～前向きな「おせっかい」「聞きたがり」のススメ」を全庁重点テーマに設定している。

局の構造的課題への対応状況 (2/4)

2 局の心理的安全性の状況検証

| 心理的安全性に関連する質問 | | 肯定的回答率 | | |
|------------------|--|--------|------|-------|
| | | R7 | R6 | R7-R6 |
| 職場内におけるコミュニケーション | あなたの職場では、日常的に、職員間で必要な情報の共有や意見交換が頻繁に行われていると思いますか。 | 90 % | 89 % | ↑1% |
| | あなたは、会議等の場において、年齢、職層、業務経験を問わず、反対意見も含め自由に発言できていますか。 | 88 % | 86 % | ↑2% |
| 職場内における心理的安全性 | あなたは、自分のミスや失敗について、他の職員へ相談することができますか。 | 95 % | 94 % | ↑1% |
| | あなたの職場では、自分がミスや失敗をした場合に、適切な支援を受けられると思いますか。 | 91 % | 90 % | ↑1% |
| | あなたの職場では、前例や実績がない提案があった場合に、歓迎されると思いますか。 | 65 % | 62 % | ↑3% |
| 組織間コミュニケーション | あなたの所属する部・所内において、部署同士で縦割り意識・対立意識・なわばり意識を持たず、横断的な問題について協力・連携が円滑に行われていると思いますか。 | 72 % | 70 % | ↑2% |
| | 本庁と事業所の協力・連携は円滑に行われていると思いますか。 | 66 % | 65 % | ↑1% |

- **職場内におけるコミュニケーションや心理的安全性**に関する肯定的回答率はおおむね高いが、心理的安全性のうち**挑戦の歓迎度合**については、他の質問に比べて**低い**
- **組織間コミュニケーション**に関する肯定的回答率についても他の質問に比べて**低い**

局の構造的課題への対応状況 (3/4)

| 心理的安全性に関連する質問 | | 肯定的回答率 | | |
|--------------------------|--|--------|------|-------|
| | | R7 | R6 | R7-R6 |
| 職場リスク (ハラスメント) | あなたの職場では、ハラスメントのない働きやすい環境が確保されていると思いますか。 | 86 % | 85 % | ↑ 1 % |
| 職場リスク (業務上のプレッシャー) Q1 | あなたは、業務上、内部・外部から強いプレッシャー（上司・同僚からの圧力、都民からの注目など）を受けていますか。 ※肯定的回答率は逆転して算出 | 60 % | 57 % | ↑ 3 % |

否定的回答(40%)の理由はQ2・Q3へ

□: 10%未満

■: 10%以上30%未満

■: 30%以上50%未満

■: 50%以上

(↑○%)、(↓○%): R6からの増減値

業務上のプレッシャー Q2 あなたは、業務上の強いプレッシャーをどこから受けていると感じますか。（回答数892）

| 上司 | 職場の同僚 | 部下 | 他部署の職員 | 経営層 | 契約受注者 | 都民（お客さま） | その他 |
|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| 40 % (↑ 2 %) | 23 % (↑ 3 %) | 10 % (↑ 4 %) | 35 % (↓ 2 %) | 14 % (↑ 1 %) | 20 % (↑ 2 %) | 33 % (↓ 3 %) | 20 % (↓ 2 %) |

業務上のプレッシャー Q3 あなたが受けている業務上の強いプレッシャーは、次のどれに当てはまりますか。（回答数892）

| 厳しいスケジュール下での業務遂行 | 過大な業務量 | 組織内からの | | | 都民等からの | | | その他 |
|------------------|----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|----------------|
| | | ミスや失敗が許されない雰囲気 | 高い品質要求や高い期待感 | 高圧的態度 | ミスや失敗が許されない雰囲気 | 高い品質要求や高い期待感 | 高圧的態度 | |
| 43 % (↑ 2 %) | 32 % (増減なし) | 28 % (↓ 4 %) | 25 % (↓ 7 %) | 15 % (↓ 4 %) | 27 % (↑ 2 %) | 21 % (↓ 1 %) | 18 % (↓ 1 %) | 6 % (↑ 1 %) |

- 業務上の強いプレッシャーに関する肯定的回答率は、他の質問に比べて低い
- 業務上の強いプレッシャーは、「上司」、「他部署の職員」、「都民（お客さま）」から受けていると回答した職員が多い
- 業務上の強いプレッシャーの内容は、「厳しいスケジュール下での業務遂行」、「過大な業務量」、「組織内外からのミスや失敗が許されない雰囲気」、「組織内外からの高い品質要求や高い期待感」によると認識している職員が多いことから、安定給水への都民からの高い期待があるという水道事業の特性があらためて確認された

局の構造的課題への対応状況 (4/4)

| エンゲージメントに関連する質問 | | 肯定的回答率 | | |
|-----------------|---|--------|-----|-------|
| | | R7 | R6 | R7-R6 |
| 熱意 | あなたは、都民の命と生活を守る水道局の仕事に誇りを感じますか。 | 91% | 72% | ↑19% |
| 活力 | あなたは、いまの職場で仕事をしていると、前向きな気持ちや活力を感じることができますか。 | 72% | 55% | ↑17% |
| 没頭 | あなたは、いまの職場で前向きな気持ちで仕事に没頭できていますか。 | 71% | 53% | ↑18% |
| 自発性・貢献意欲 | あなたは、いまの職場において、自ら率先して仕事に取り組んでいますか。 | 84% | 86% | ↓2% |
| 職場満足度 | あなたは、いまの職場で働くことに満足していますか。 | 76% | 72% | ↑4% |

※ 「熱意・活力・没頭」に関連した質問については、抽象的な文言であったため、より具体的な文言に変更

↓ 否定的回答 (24%) の理由

職場満足度

あなたが、いまの職場で働くことに満足していない理由は、次のうちどれですか。(回答数544)

(↑○%)、(↓○%) : R6からの増減値

□ : 10%未満

■ : 10%以上30%未満

■ : 30%以上50%未満

■ : 50%以上

| 業務上のプレッシャーが大きい職場だから | 業務量が多い職場だから | 自己成長を感じられない職場だから | 社会や組織への貢献が少なく、達成感が感じられない職場だから | 自分の働きが十分に評価されない職場だから | 組織風土に課題のある職場だから | 人間関係に問題がある職場だから | ライフ・ワーク・バランスがとりにくい職場だから | その他 |
|---------------------|--------------|------------------|-------------------------------|----------------------|-----------------|-----------------|-------------------------|--------------|
| 29% (増減なし) | 34% (↓1%) | 25% (↓3%) | 20% (↑1%) | 17% (↓1%) | 26% (↑1%) | 23% (↑2%) | 25% (-) | 15% (↓6%) |

- ・ エンゲージメントに関連する質問のうち、「熱意」及び「自発性・貢献意欲」の肯定的回答率は高い
- ・ いまの職場で働くことに満足していない理由として、「業務量が多い」、「業務上のプレッシャーが大きい」「組織風土に課題のある職場だから」を選択した職員が多い。このように職場満足度が低い職員もいることが確認されたことから、職員の心理的安全性を高め、エンゲージメントを向上させるための取組が必要であると考えられる

3 状況検証を踏まえた課題認識

- ・ 安定給水への都民からの高い期待があるという水道事業の特性を背景として、様々なステークホルダーとの関わりやタイトなスケジュール管理等による業務上の強いプレッシャーといった環境要因を改めて確認した
- ・ 引き続き、職員が誇りを持って、業務に取り組めるための環境づくりや、全ての職員が協力しながら心理的安全性の高い職場環境の実現に向けて行動することが求められる

今後の方向性

局の内部統制は、過去の不祥事を契機にしており、業務に関わる法令等の遵守を喫緊の課題として重点的に取り組んでまいりました。

専門的知見を有する外部有識者による助言を踏まえ、令和 3 年度から内部統制の運用を開始し、令和 5 年度までにおおむね**体系的な内部統制システムが構築**されました。特に、一部の職場では**コンプライアンスを意識した主体的な取組**が見られる等、**好循環が生まれています**。

これまでの取組を形骸化させず、**実効性の高い内部統制を安定的に運用**していくためには、引き続き**コンプライアンス意識を組織文化として浸透**させるとともに、職員の負担感にも配慮しながら、法令等の遵守に加え、**業務の効率化や効果的な遂行につながる職場の主体的な取組**が求められます。

令和 8 年度においては、**公益通報・ハラスメント相談に対する信頼性の向上やエンゲージメントの向上にもつなげる心理的安全性の高い職場の実現**に向けた取組を継続します。また、職員一人一人がいきいきと力を発揮できるよう、「オープン＆フラット」な組織づくりを進めるとともに、**挑戦を後押しする環境づくり**にも取り組んでいきます。

評価報告書に対する有識者委員会各委員からの意見

(1) 内部統制の有効性の判断

- 東京都水道局の内部統制が、評価基準日において**有効に整備**され、評価対象期間において**有効に運用**されているとの判断は、**おおむね相当**である。
- 内部統制**における取組の**意義**や**効果**が職員に**浸透**し、**コンプライアンス意識**が**順調に高まっている**様子が窺える。

(2) 公益通報制度の信頼性向上

- 職員の意識調査によると、**公益通報制度**の信頼に関する質問への肯定的回答率は、令和6年度よりも上がっているが、**絶対的評価**としては**十分とは言えない**ため、引き続き**取組が必要**である。
- 公益通報により**改善した**という**実績の積み重ね**が**利用率向上**に**効果的**なため、**通報したら良くなった**という**実感**を現場に持ってもらうような取組を継続していただきたい。

(3) リスクの洗い出しと対応策

- 洗い出された**リスク数が多い**ことから、各職場への情報提供に当たっては、引き続き**類型化**を図る必要がある。
- ヒヤリハット事例は大きな事故の未然防止に重要なため、**ヒヤリハット事例の重要性**も含めて職員に**共有**すべきである。

(4) エンゲージメントの向上

- 職員の意識調査によると、**職場満足度**が**低い**傾向にあるため、**年齢層**や**職位ごとの分析**などにより原因を深堀し、**対策を検討**する必要がある。
- 職場満足度が低い理由として、業務上のプレッシャーが大きいという点も割合が高くなっている。水道は**命に関わる**現場があるため**業務上のプレッシャー**を感じやすいが、そういった経験は**仕事に対する誇り**につながるため、災害現場等の経験を研修に取り入れるなど、プレッシャーに耐えられるような**使命感を持った職員を育成**する**取組**も行っていたいただきたい。

2 令和8年度東京都水道局内部統制実施計画（案）について

内部統制実施計画（案）計画の全体構成

- 「令和 7 年度東京都水道局内部統制評価報告書」で示した課題と方向性、東京水道グループコンプライアンス有識者委員会からいただいた意見を踏まえ、実効性のある内部統制の運用に向けた、取組内容やスケジュールを反映

| 構 成 | 内 容 |
|------------|---|
| 1 はじめに | (1) 内部統制の目的と本計画の位置づけ (2) 内部統制の機能 (3) 内部統制の推進体制 (4) 内部統制に関する組織体制 |
| 2 内部統制の取組 | (1) 局横断的な内部統制の取組（コンプライアンスプログラム） (2) 業務レベルの内部統制の取組（職場リスク評価） (3) グループガバナンスの強化に向けた取組 |
| 3 内部統制の評価 | (1) 自己評価 (2) 独立評価 (3) 内部統制評価報告書の作成 (4) モニタリングに用いるツール |
| 4 年度スケジュール | |

＜現行の取組＞

局横断的な内部統制

業務レベルの内部統制

グループガバナンスの強化

構造的課題への対応
(心理的安全性の向上)

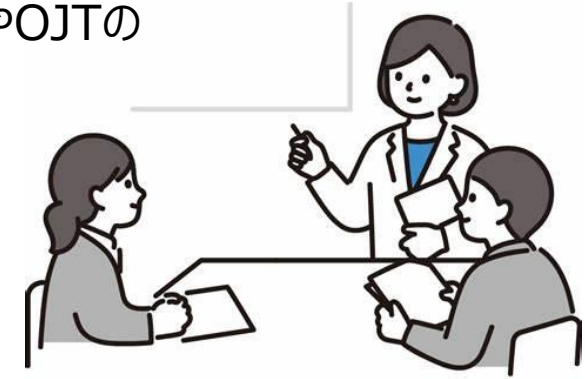
- 令和5年度までにおおむね体系的な内部統制システムは構築
- 一部の職場でコンプライアンスを意識した主体的な取組が見られるなど好循環が生まれている
- 今後も取組を形骸化させず、実効性の高い内部統制を安定的に運用

職場の取組を**後押し**する観点から、従前の取組をさらに**改善**

- 公益通報・ハラスメント相談への信頼性の向上や、職員のエンゲージメントの向上も意識し、心理的安全性の高い職場環境に向けた取組を充実
- 職員一人一人がいきいきと力を発揮できる、「オープン＆フラット」な組織づくりや挑戦を後押しする環境づくりを推進する取組の実施

公益通報・ハラスメント相談に対する信頼性の向上

- 💡 公益通報やハラスメント相談を担う窓口において、担当者間の勉強会やOJTの実施により**対応スキルを向上**
- 💡 各部・所のハラスメント担当課を対象に**相談対応を支援**
（相談マニュアルや動画教材の提供、困難案件のフォロー等）
- 💡 コンプライアンス推進月間等における**トップメッセージの掲示**や公益通報の**改善事例**を周知



リスクの洗い出し・対応策の整備

- 💡 類似業務部署間の**リスク認識及び対応方法の共通化**
- 💡 局と政策連携団体に共通する業務等について、**リスクの共有化**
（局の取組結果の共有等）



心理的安全性の高い職場環境づくり

- 💡 「**オープン&フラットな組織づくり**」を推進するため、部署横断的な職場討議・各種研修や会議等を活用し、**職場内・組織間コミュニケーションの活性化**
- 💡 **管理監督職の意識改革**に向けた研修の実施や、**業務改善の提案や取組の奨励**など、**職員の挑戦を後押し**
- 💡 職員の**エンゲージメント向上**を意識したメッセージを発信
（トップメッセージの周知、動画の展開、エンゲージメントエピソード集の共有等）



東京動画「東京水道を支える人」

局横断的な内部統制の取組（コンプライアンスプログラム）における主な変更点

◆ 情報共有・意見交換の活性化

・ショートミーティングや定例会等の積極的な活用の推奨、コンプライアンス研修におけるグループ討議の実施

◆ 心理的安全性を高める取組の推進

・ミドルマネジメント層を対象とした研修内容の充実、改善提案・取組の奨励及び優れた事例の共有

◆ 公益通報制度の周知徹底

・トップメッセージの掲示や公益通報の改善事例の周知等により、公益通報制度に対する正しい理解の促進

【コンプライアンスプログラムの概要】

1 法令遵守と組織風土

(1) 行動基準の浸透

① 局長のコンプライアンス経営宣言 ② 職員が従うべき行動指針の理解

(2) 基本法令等の理解促進

① 基本法令等に係る研修 ② 基本法令等の理解促進に向けた取組

(3) ミドルマネジメントの意識改革

① ミドルマネジメント層を対象とした研修 ② フォローアップ研修

(4) オープン＆フラットな組織づくり

① 職場内コミュニケーションの活性化 ② 管理職と一般職員の情報共有
③ 本庁幹部と事業所との意見交換 ④ 本庁・現場の情報共有の強化
⑤ 業務改善提案・取組の推進

(5) 人材の活用

① 外部人材（法曹有資格者）の活用
② 職員の育成

2 不祥事の予防と対応

① 契約情報の適正管理

④ 公益通報制度等の適正な運用

② 事業者等への適切な対応

⑤ 危機管理（不祥事）対応に関する研修の実施

③ 職員へのコンプライアンス意識調査

3 ステークホルダーとの対話等

① 水道利用者等との対話

② 事業者への啓発

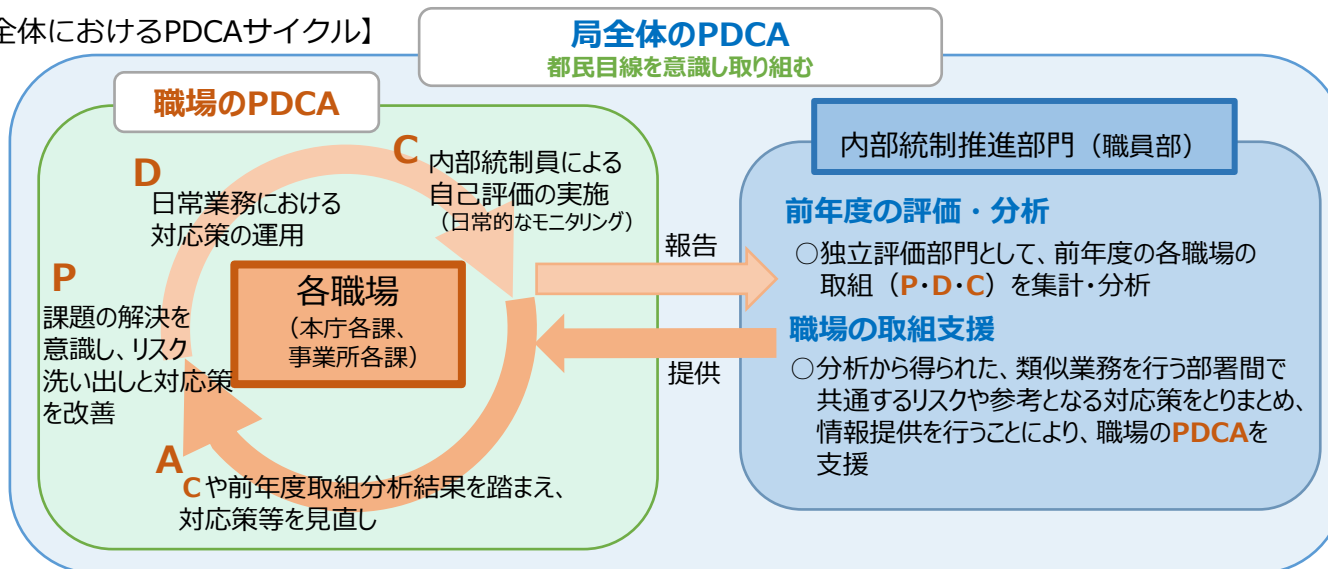
業務レベルの内部統制の取組（職場リスク評価）

- 令和7年度に引き続き、各職場において職場リスクへの対応策の整備・運用、有効性評価を実施



- コンプライアンス等リスク一覧の分類のうち、「プロセス」を**重点リスク**に設定し、日常的業務における該当リスク及び対応策を中心に洗い出し・見直しを実施
- **職場及び局全体のPDCA**を**有効に機能**させるため、次の2点に引き続き取り組む
 - 令和7年度の**集計・分析結果**をまとめた**資料**や**顕在化等事例**を参考に、リスク及び対応策の**見直し**や**改善**、**整備**を実施
→ **類似業務実施部署**（系列）間での**共通化**（平準化）を図る
 - 対応策の整備（確認・改善）にあたり、**規則や規程、マニュアル**の整備状況の**確認**及び**理解度**を高める
→ 業務の根拠となる**決まり（ルール）**の**十分な理解**を促進することにより、**適正な業務執行**に繋げる
- 上記のポイントを中心に、各職場の状況を内部統制推進部門で**集計・分析**し、**結果をデータベースなどにより情報提供**

【各職場及び局全体におけるPDCAサイクル】



グループガバナンスの強化に向けた取組

- 局による東京水道グループの一体的業務運営の確保に向けて、引き続きグループガバナンスの強化を図る

グループガバナンスの強化

1 水道局と政策連携団体の経営層によるグループの重要事項に関する協議

＜グループ経営戦略会議＞

- ・ 決算、経営に係る計画の協議等

2 水道局と政策連携団体の経営層によるコンプライアンス徹底に向けた情報共有

＜東京水道グループのコンプライアンス推進会議＞

- ・ コンプライアンス年間行動計画の進捗管理
- ・ 東京水道グループコンプライアンス有識者委員会実施結果の共有

3 水道局長等と政策連携団体の監査等委員との意見交換

- ・ 政策連携団体のガバナンス体制など経営全般に関して意見交換
- ・ 監査等委員の課題認識の共有

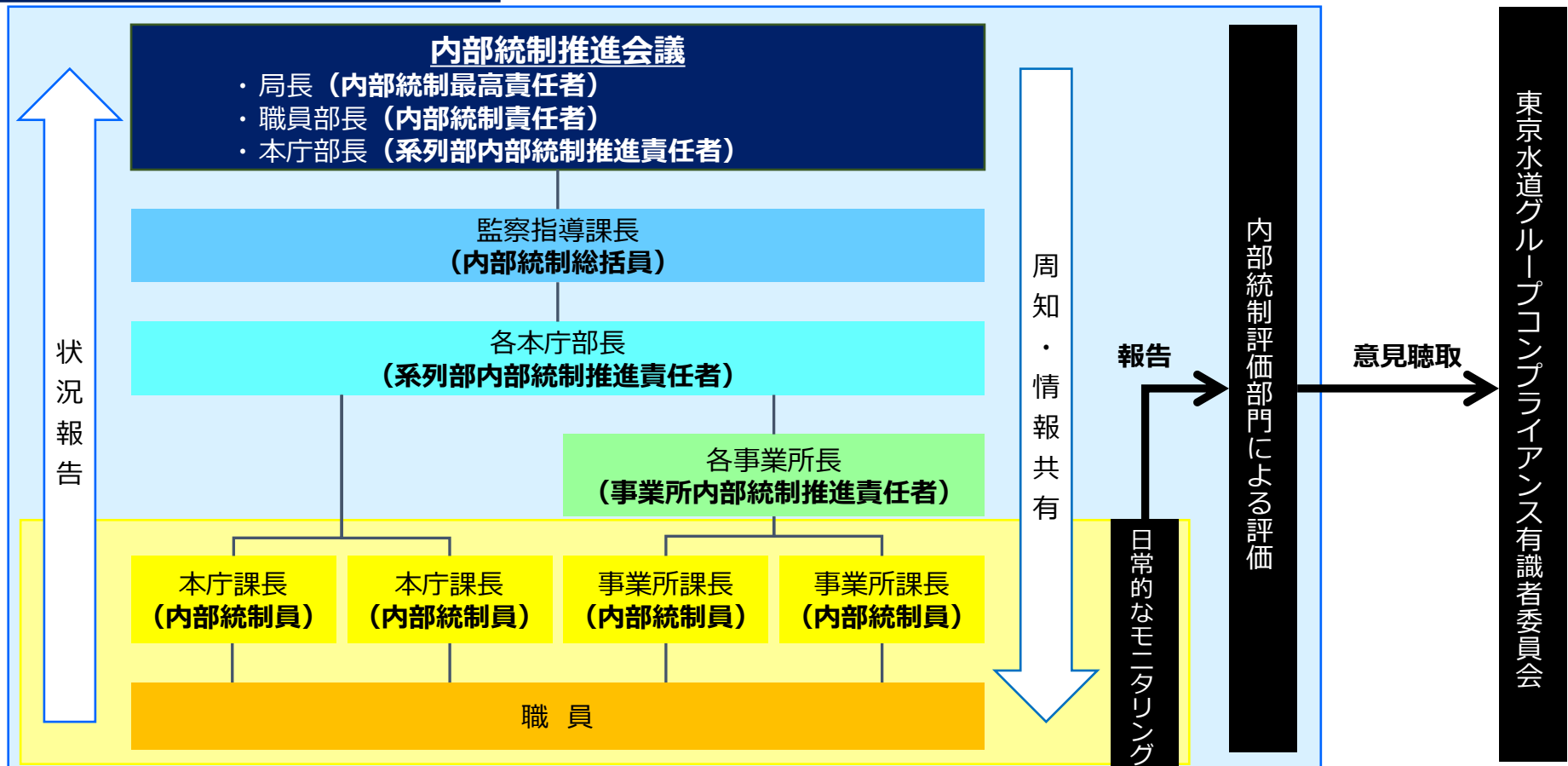
4 水道局コンプライアンス専管部署による東京水道グループ内での情報共有

- ・ 東京水道グループのコンプライアンス推進会議への出席
- ・ 政策連携団体のコンプライアンス推進委員会への出席
- ・ 政策連携団体のリスク管理委員会への出席
- ・ 局コンプライアンス専管部署と政策連携団体の管理部門との意見交換

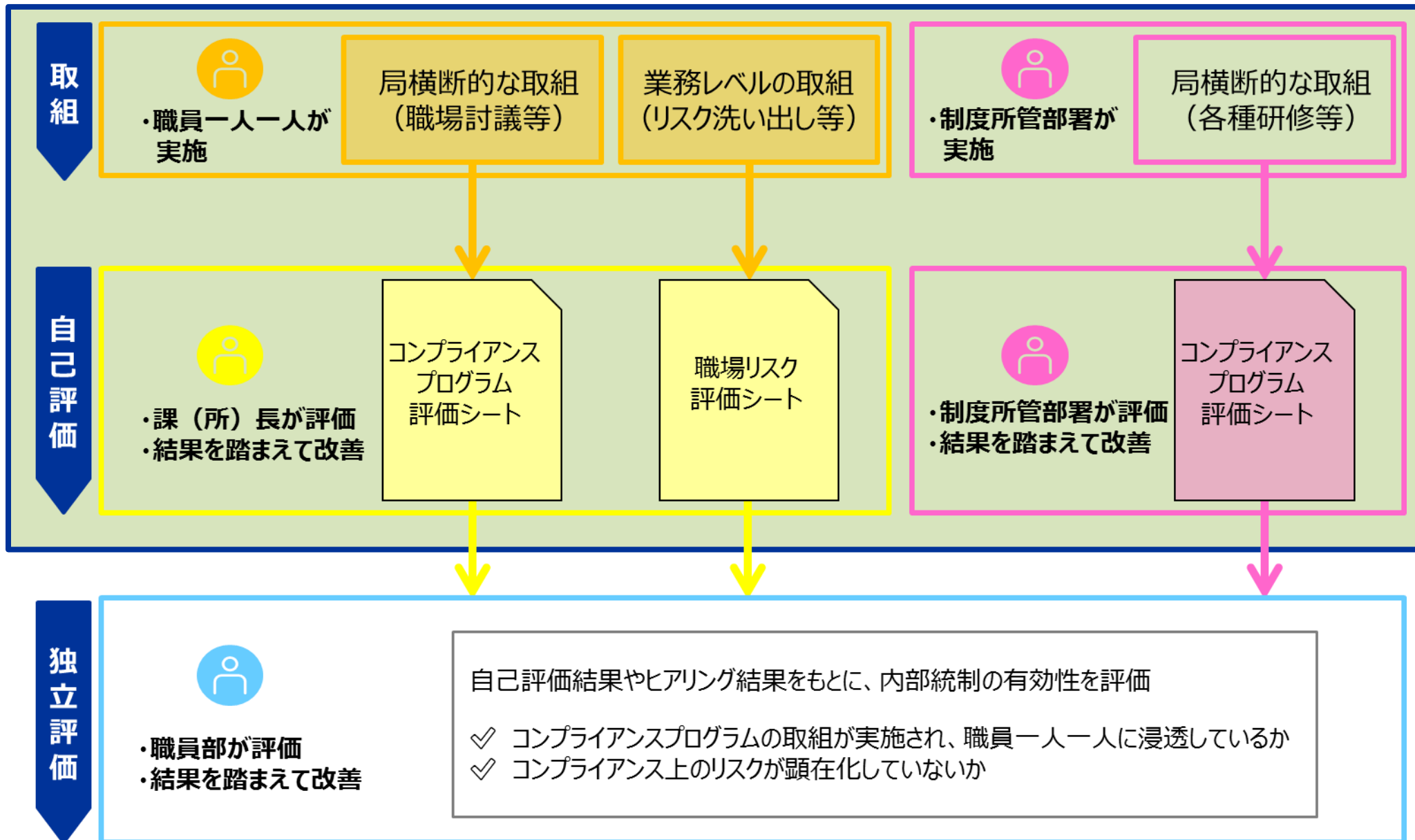
内部統制の推進体制

- 職員一人一人は、水道事業が都民の信頼の上に成り立っているという意識を持って内部統制の取組を実施
- 内部統制員（各課長）は、内部統制の取組を各職場で推進
- 内部統制推進責任者（事業所長、本庁部長）は、取組の実施状況を管理・監督し、その結果を取りまとめた上で、内部統制総括員（監察指導課長）に報告

内部統制に関する組織体制



各取組の実施から評価までの流れ



令和8年度のスケジュール

