

令和 7 年 6 月 16 日

東京都水道局長

山口 真 様

東京水道グループ

コンプライアンス有識者委員会

委員長 幸田 雅治

委員長代理 松山 遙

委員 菊池 明敏

委員 山浦 一保

令和 6 年度東京都水道局内部統制評価報告書に対する意見について

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第 2 条（1）に基づき、令和 6 年度における東京都水道局の内部統制に対して、下記のとおり意見を付します。

## 記

### 1 意見の対象

令和 6 年度東京都水道局内部統制評価報告書

### 2 検証方法

東京水道グループコンプライアンス有識者委員会では、令和 6 年度に開催した委員会で、東京都水道局から、局横断的な内部統制の取組、業務レベルの内部統制の取組、グループガバナンスの強化に向けた取組の状況について報告を受けるとともに、「令和 6 年度東京都水道局内部統制評価報告書」の提出を受けた。

本意見書は、委員会が外部の客観的視点及び局全体を俯瞰する組織横断的な視点から、東京都水道局の内部統制の取組を検証し、各委員の述べた意見を集約したものである。

### 3 意見の内容

#### (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てきている様子を窺えることは評価できる。

#### (2) 公益通報制度の信頼性向上

- ・職員の意識調査によると、公益通報制度の利用及び窓口への信頼に関する質問への肯定的回答率は、令和5年度よりも下がっている。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」が多いため、通報者の個人情報・通報に関する秘密は守られ、不利益な取扱いを受けないという安全性を示していくことが必要である。

#### (3) リスクの洗い出しと対応策

- ・現場の洗い出したリスク数が増えていることは、内部統制の取組を継続し、定着している証拠で良い傾向であるため、評価できる。
- ・リスクについて、類型化を行い、効率的にリスクをコントロールする必要がある。

#### (4) 心理的安全性の高い職場づくり

- ・職員の意識調査によると、心理的安全性のうち挑戦の歓迎度合や職場満足度等について、肯定的回答率が他の質問に比べて低く、「自己成長を感じられない」などと答える職員も多く、エンゲージメントに関する課題が確認された。
- ・人口減少社会における老朽化対策等の課題に対して、局横断的に取り組むためには、組織間コミュニケーションの活性化が必要である。
- ・能登半島地震では水道の重要性があらためて確認され、被災地派遣の報告会は水道事業に対して、職員がやりがいや誇りを感じる良い機会である。都民の命と生活を守っているという自覚を持つことができれば、働くことの満足度につながるため、引き続き、職員のエンゲージメント向上に向けた取組を実施してほしい。