

令和 8 年 6 月 12 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 7 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 7 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 7 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、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 7 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、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えるような取組を継続していただきたい。

(3) リスクと対応策の共有及びリスク分析

- ・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きたい。