

○大場委員 新風自民党から都議会自民党に復帰いたしました大場でございます。私からも、今定例会にご提案いただいている平成三十年度水道局予算案の審議に当たりまして、何点かお伺いしていきたいと思っております。

私は、都議会議員として三期目となりますが、これまでの経験から、水道事業の使命は、何よりも都民の皆様に対する水道の安定給水の確保にあると受けとめております。

そのために、今、水道局が求められておりますことは、既存水道施設の更新、可能性が指摘される首都直下地震対策、そして東京水道を担う人材の育成などの水道事業の基盤を守り、強化することであると考えております。

本日は、平成三十年度に事業基盤強化に向けてどのように取り組むお考えなのかという観点から質疑をさせていただきたいと思っております。

初めに、良好な水道水源の保安全管理についてお伺いいたします。

東京水道の源である水源を適切に管理するためには、河川の上流に広がる水道水源林を良好な状態に守り育てていかなければなりません。それには長い年月、幾世代にもわたる取り組みが必要でありまして、特に、東京都が直接管理する多摩川上流域の水道水源林に関しましては、都民全体の水源地保全に対する理解と協力が重要であると考えます。

水道局では、この点も踏まえまして、多様な主体と連携した森づくりを主要な柱とした、みんなで作る水源の森実施計画を昨年三月に策定し、既に企業などとの連携を進め、ネーミングライツや協賛金制度について進めているところであり、その点高く評価をいたします。

昨年の決算特別委員会では、この実施計画に基づきまして、都民などから協力金を募り、森林保全の費用に充てる制度について検討していくとのご答弁をいただいております。

そこで、まず、この協力金制度について、今後どのように取り組むのか、お考えをお伺いいたします。

○青木浄水部長 水道水源林を将来にわたり良好に保全していくためには、水源林に対する都民の意識に応じて、さまざまな形で森づくりに参画できる仕組みを用意することが重要でございまして、これまで水源地情報をメールマガジンで提供いたします多摩川水源サポーター制度や、水源林を散策するツアーなどを実施してまいりました。

この協力金制度は、従来の取り組みに加えまして、水源林の大切さを理解し、積極的に保全に貢献したいと考える方々から寄附を募り、それを水源林の保全に必要な下刈り、間伐、枝打ちなどの保安全管理費用に充当させていただくものでございます。名称を東京水道水源林寄附金として、間もなく募集を開始することとしてございます。

この協力金制度の創設によりまして、さらに多くの方々が水源林の森づくりに参画をし、

水源林保全の重要性に対する理解を深めていただけるものと考えてございます。

○**大場委員** ただいまの青木部長のご答弁で、水道水源林保全に関して、寄附により参画できるというメニューが新たに加わることがわかりました。多様なメニューをそろえて重層的に取り組んでいくことは、さまざまな方が水源林保全に積極的に参加できるということで、息の長い取り組みとして大変有意義であると考えます。今後とも、水道水源林の保全が着実に進みますことを期待いたします。

さて、都民の皆様が水道水を日々安心して飲めておりますのは、東京都水道局が水源からの原水をきれいに浄水処理しまして、その清浄な水道水をご家庭の蛇口まで確実に送り届けている、すなわち配水しているからこそであります。

そこで、この浄水、そして配水といった一連の工程を支える水道施設の整備についてお聞きしておきたいと思えます。

東京都水道局は、高度経済成長期における水需要拡大への対応、河川の水質悪化に伴う高度浄水処理の導入など、時代時代のニーズに対応し、我が党とともにさまざまな取り組みを推進し、安全でおいしい水づくりを実現してまいりました。

その一方で、水道施設の老朽化や首都直下地震への備えなど、新たな課題も発生してきており、これらの課題解決に向けても、不断の対策を講じていくことが必要であります。特に、首都直下地震の発生による大規模な断水対策は喫緊の課題であり、その被害軽減のためには、管路の継ぎ手化が重要であるとの認識から、その促進に取り組んでいるところです。

この耐震継ぎ手化については、先日の本会議、我が党の代表質問に対しまして、中嶋局長は、現在優先的に取り組んでいる首都中枢機関など重要施設への供給ルートに加えて、震災時に被害が大きいと想定される地域に重点を置いて着実に推進していくとのご答弁をされました。

そこで、その重要施設への供給ルートの耐震継ぎ手化の現状と、今後の具体的な取り組みについてお伺いします。

○**牧田建設部長特命担当部長兼務** 現在、当局では、重要施設への供給ルートの耐震継ぎ手化を優先的に進めております。

主な施設の耐震継ぎ手率は、平成二十八年度末時点で、首都中枢機関、救急医療機関が八五％、東京二〇二〇大会関連施設が七三％に達しており、これらについては平成三十一年度までに完了する予定でございます。また、避難所となる大学、高等学校等については、平成三十七年度としている完了時期の前倒しを検討してまいります。

重要施設への供給ルートの耐震継ぎ手化完了後は、首都直下地震等の発生時において被害が大きいと想定している地域に重点化し、断水率五〇％を超える地域の解消を目指してまいります。

○大場委員 ただいまのご答弁によりまして、震災による断水や漏水被害の軽減のため、来年度以降も優先度を決めて管路の継ぎ手化に取り組んでいくことが明確になりました。都民の皆様も安心されると考えます。

続きまして、浄水施設に目を向けたいと思います。

高度経済成長期に集中的に整備された大規模浄水場の多くが、今後、集中的に更新時期を迎えます。浄水場は水道事業の基幹的な役割を担う施設の一つであり、首都東京の安定給水を確保していくためには、計画的な更新が必要であることはいうまでもありません。

一方、都の推計によりますと、長期的には人口減少が見込まれておりまして、そのような状況変化を今後の施設整備に反映させることも重要と考えます。

そこで、将来を見据えた浄水場更新の進め方についてお伺いします。

○牧田建設部長特命担当部長兼務 浄水場の更新には、半世紀を超える長い期間と多額の経費を要することとなります。このため、更新事業を計画的かつ効率的に進めることが不可欠でございます。

こうしたことから、まずは予防保全型管理を着実に進め、施設の長寿命化を図り、既存施設を有効に活用してまいります。その上で、浄水場や代替浄水場の整備の進め方について、将来の人口減少等を踏まえながら検討してまいります。

○大場委員 浄水場の更新に当たりましては、水道の供給能力が大幅に低下することのないよう、また、事業環境の変化も的確に捉えた上で、計画的かつ効率的に水道施設の整備を進めていくことを期待いたします。

続いて、東京の水道事業を担う基盤として忘れてはならない人材、その育成についてお尋ねいたします。

水道局をこれまで支えてきたベテラン職員の割合が減少し、事業を支える貴重な経験やノウハウの継承が難しくなっているなど、人材を取り巻く環境は厳しさを増しております。この点は、昨年十一月九日の本委員会の事務事業質疑におきまして、我が党の委員からの指摘のありましたところであり、水道局には、この困難な状況を打開するためのなお一層の努力が求められております。

そこで、人材育成に関する現状認識と、今後の対応の方向性についてお伺いいたします。

○筧職員部長 水道事業には、水源林の保全、水道施設の運転管理及び維持補修、料金の徴収業務といった多岐にわたる業務が存在し、それぞれ固有の技術やノウハウを必要とするため、それに合わせた人材確保と育成の方法が不可欠でございます。

一方で、団塊世代の大量退職などによる豊富な経験や知識を持ったベテラン職員の減少に伴い、当局の職員構成が若年化しており、こうした若手職員への技術継承が課題となっております。こうした課題に対応し、当局の実情に即した人材の確保と育成を行っていくため、

取り組みの基本方針となる東京水道人材確保育成方針を、今月策定する予定でございます。

○大場委員 ただいま筧部長から、多様な水道事業の実情に即した人材を育成するため、その方向性の基本となる人材育成方針を作成すると、明確なご答弁をいただきました。

次に、こうした水道事業が持つ多様な業務に対応する職員をどのように育成していくか、また、具体的なお考えをお伺いします。

○筧職員部長 人材確保育成方針では、水道事業が持つ多様な業務を、営業、浄水、給水、建設という四つの業務分野及び企画管理部門にまとめまして、それぞれの職場で培われている固有の技術、ノウハウなどをもとに、求める人材像などを詳細に設定しております。

例えば、浄水業務で求められる人材像を挙げますと、平時においては刻々と変わる原水水質に対応し、適切な浄水処理を実施するとともに、事故時でも浄水処理及び水運用を行える技術や知識等を持つ人材でございます。

このように、業務ごとの求める人材像や職層別の到達目標に応じて、きめ細かな育成を実施することで、東京水道を各業務で支える職員全体の現場力を向上させてまいります。

○大場委員 水道事業には、さまざまな業務や現場があり、それぞれの現場力を高めていくために育成するというお考えがわかりました。

その一方で、局が出資する監理団体についても、水道事業の現場を支えておりまして、その果たすべき役割は拡大していると考えております。局からの事業の移転も進んでいる現状もあり、監理団体につきましても、今後の人材育成をどうしていくのかを考えていくことが重要であります。

そこで、局と監理団体の人材育成に関する課題認識と今後の対応についてお伺いします。

○筧職員部長 当局におきましては、監理団体への業務移転の進展に伴いまして、職員が現場経験を積み、技術やノウハウを習得するための現場や機会が減少しております。

一方、監理団体におきましても、広域的な水運用を行う上で重要である浄水場の運転管理や、水道全般の相談を受け付けるお客様センターの運営など、水道事業の全体的な方針や政策への深い理解が必要な業務を担当しているため、視野を広げるためのさまざまな経験を積むことが必要でございます。

こうした局と監理団体が持つ課題につきましても相互に補うため、現在も実施しております人材の相互交流の取り組みを、今後さらに充実拡大を図り、局と監理団体が一体となって人材育成を推進してまいります。

○大場委員 局においては、現場経験を積む機会の減少、監理団体においては役割拡大に伴う水道事業全体への深い理解の必要性など、ともに事業運営上の課題が存在するため、ご答

弁のとおり、相互交流を行う意義は大きいと思います。

また、人口減少社会の到来により労働力の確保が難しくなっているため、より効果的な事業運営を推進するべく、人材の相互交流を一層強化することは重要と考えます。

そこで、局と監理団体の相互交流について、今後どのように取り組み、また、どうやって活発化させていくお考えなのか、お伺いいたします。

○**筧職員部長** 具体的な相互交流の内容といたしましては、例えば、監理団体社員の局への受け入れにつきましては、企画部門や浄水系職場などの事業実施部門への受け入れをこれまで以上に拡充し、政策形成過程や全体的な業務の流れを習得させます。そして、その経験を監理団体にフィードバックし、業務のレベルアップを図ってまいります。

また、相互交流の活発化につきましては、局職員の監理団体への派遣につきまして、総務局が策定予定の人事交流指針との整合性を図りながら、規模や範囲を拡大すべく多様な派遣方法を検討してまいります。

こうした人材の相互交流を通じまして、局と監理団体が一体となった人材基盤を確立させることで、東京水道グループ全体としての業務遂行能力を向上させてまいります。

○**大場委員** 現場力を高めるため、局と監理団体が事業を担う人材の育成にどのように対応していくのか、その方針についてよくわかりました。人材の育成を実際に進めていくために、方針を早期に具体化していくことが必要です。

そこで、この方針をどのように具体化させていくのか伺います。

○**筧職員部長** 人材確保育成方針で示した、求める人材像を育成していくためには、方針に基づき個別の取り組みを具体化させていくことが重要でございます。

このため、詳細な取り組み内容や取り組み目標、個別のスケジュールなどを体系的に取りまとめたものが必要でありまして、これを実行プログラムとして、本年秋ごろを目途に策定いたします。

例えば、さきに答弁いたしましたそれぞれの業務分野において、職員の現場力が的確に向上できるような、局と監理団体の相互交流も含めた配置モデルを示すなどといった内容を検討いたします。この実行プログラムに基づきまして、東京水道グループ一体となって人材育成に取り組んでいくことで、これからの東京水道を支える強固な人材基盤を確立してまいります。

○**大場委員** 東京水道を支える人材の育成に着実に取り組み、世界一の水道システムを今後も維持していくことを期待したいと思います。

これまで水源林保全の取り組み、水道施設整備の今後のあり方、事業を担う人材育成に関する考えと、いずれも水道事業にとって極めて重要である基盤強化に対する取り組みにつ

いて質疑を行ってまいりました。これらはいずれも一朝一夕に解決できるものではございません。長期的な視点を持って、一步一步着実に取り組んでいく必要があると考えます。そして、その推進のためには、組織のトップによる強い意思と信念が不可欠であります。

本日の質疑の総括といたしまして、二十四時間三百六十五日、東京水道の安定供給のため、その基盤強化に対する中嶋局長の強いご決意を最後にお伺いいたしまして、私の質問を終わりたいと思います。よろしく願いいたします。