

---

# 令和5年 第4回定例会

## 一般質問 鈴木 ゆみ議員

令和5年 11月30日

---

### ▶質問

大田区議会公明党の鈴木ゆみです。本日は、SDGsと女性活躍推進の大きく二つのテーマで質問させていただきます。

初めに、SDGsにおける脱炭素化という角度から、学校施設並びに公共施設のLED化促進と、グリーンプランおおたの推進という2点について質問いたします。

皆様ご存じのとおりですが、SDGsとは、地球環境を守りながら、全ての人が豊かさを享受できる、誰一人取り残さないという世界の実現を目指す取組であります。本区は、SDGs未来都市及び自治体SDGsモデル事業にダブル選定をされ、日本をリードし行くトップランナー的使命があると自負しております。

鈴木晶雅区長は令和5年決算特別委員会で我が会派の田島議員の総括質疑に対して、ダブル選定都市としての責任と覚悟を持ち、2030年までの残りの期間、全身全霊をかけていくと答弁されており、今ある様々な区の施策や計画をさらにもう1段ギアを上げていく取組が求められています。

令和5年3月に策定した大田区脱炭素戦略では、2050年度温室効果ガス排出量実質ゼロを目指し、折り返し地点である2030年度までに基準の2013年度と比較して50%削減を掲げています。最新データ、2019年度は12.5%減少していますが、これからも目まぐるしく変化する社会情勢や地球環境の中で、2030年度の50%削減、並びに、2050年度の目標の脱炭素社会、温室効果ガス排出量実質ゼロの実現は大変厳しい状況にあるのではないかと危機感を感じています。本区として、令和4年2月、ゼロカーボンシティを目指すことを表明、そして、先月には特別区として2050年ゼロカーボンシティ特別区の実現に向けた特別区長会共同宣言を行っており、環境負荷軽減、脱炭素などの取組をこれまで以上にスピード感を持って取り組む必要があります。

また、一方では、ロシアによるウクライナ侵攻を背景とした発電燃料費の輸入価格の高騰、コロナ後の経済活動回復により新興国のエネルギー需要の高まりや円安などにより電気料金をはじめとしたエネルギー価格の値上がり大きな影響を及ぼし、区の財政を圧迫しかねない事態が

迫っています。実際、本区の直近の電気料金推移を見てみると、令和3年度の電気料金は約 24 億円、令和4年度の電気料金は約 30 億円で、1年間で約6億円増額しています。今後の電気料金についても、明言はできないものの、先に述べたウクライナ侵攻などの価格高騰の要因が当面落ち着く見通しもなく、さらには、カーボンニュートラル実現に向けて、2030 年を目標に再生可能エネルギーを増やすために、電気料金を構成する再生可能エネルギー発電促進賦課金は少なくとも8年間は値上がりを続けると想定されていることなどから、今後も電気料金高騰は避けられない状況です。また、本日のニュースでも、来年1月以降、各電力会社が電気料金の値上げを発表しています。このような状況において、区は省エネルギー化による温室効果ガス排出量削減及び電気料金の高騰対策を強力に実行していくべきだと要望いたします。

質問いたします。我が会派の松本議員が令和3年度予算特別委員会において、学校施設のLED化促進について質問し、LED化のロードマップを改築や改修工事の整合性を図りながら策定していくと答弁がありました。本区と同様にゼロカーボンシティを表明している神奈川県厚木市では、今の計画では、目標達成までに時間、予算が足らず、新たな策を検討する必要があるとし、2024 年度から 2025 年度の2年間をかけて、市内の全公立小中学校、公共施設へ太陽光システムと蓄電池、LED照明を導入し、カーボンニュートラル実現に向け、事業の加速を図っています。本区で今後LED化する区内小中学校の施設は令和4年度末時点で校舎と体育館で 71 施設あり、その他の公共施設と併せて、LED化はどのように進めているのでしょうか。

また、本区の計画では、2030 年までの8年間で学校施設と公共施設のLED化完了を目指していますが、電気料金の高騰など、社会情勢が不透明な中、大きな効果が期待できる 100%LED化の実現を、2030 年を待たず、早急に進めることがとても重要です。そのための有効な方法として、リース方式を活用した施設一括LED化を導入するのはいかがでしょうか。リースというと、最終的には支出が増えるイメージがありますが、LED化により削減した電気料金の一部をリース額の分割払いに割り当てると、新規予算を組む必要がなく、昨今の電気料金高騰により、電気料金とリース代を支払ったとしても、今支払っている電気料金よりも費用が抑えられ、その差額が財政メリットとなることから、あるリース事業者では、多くの自治体から試算依頼が相次いでおり、導入検討や工事が進められています。リース方式を活用したLED化導入による計画前倒しについて、区の見解をお伺いいたします。

昨今の物価高や社会保険料の見直しなど、大変厳しい家計や企業経営にある中で、区税がどのように使われているのか、適切に使ってほしいと区税に対する関心が今まで以上に高く、そのようなご意見を多くいただいております。ぜひとも前向きなご答弁をお願いいたします。

次に、SDGsにおけるグリーンプランおたの推進についてお伺いいたします。

ヒートアイランド現象による都市の気温上昇に伴って、生活上の不快や熱中症等の健康被害の

拡大、生態系の変化などが懸念されており、都市の脱炭素化はますます大きな課題となっています。先日、NHKニュースでは、今年 10 月までの 12 か月の世界の平均気温は観測史上最も暑かったと見られることがアメリカの研究機関の分析で判明し、分析に関わったアンドリュー・パーシング博士は記者会見で、経験すべきではない気温だ、来年は数十億人が異常な暑さを経験することになり、気候変動から誰も安全でないことを示していると述べ、温室効果ガスの排出をできるだけ早く削減することが必要だという報道がありました。

本区においては、大田区緑の基本計画、グリーンプランおおたにて、令和4年度に計画改定を行い、「みどりあふれる未来CITYおおた」を掲げ、区の将来を担う子どもたちへ残せる緑を目指し、緑の量や質をキーワードとした取組を推進しています。その基本計画の中に、緑のまちづくりの方向性の一つとして、SDGsや脱炭素社会に向けたみどりの方針があり、とても共感できる取組です。

成田国際空港では、昨年より国土交通省の脱炭素化重点調査の一つとして、早生桐の実証試験を行っています。通常のキリは成木するまでに 20 年程度かかるところ、早生桐は約四、五年と成長が早く、注目すべきは、その成長スピードだけではなく、CO2吸収量が杉の5倍もあり、さらに、伐採後も再発芽するという成長期プロセスを4回から6回程度繰り返すのが大きな特徴です。

本区においても、緑を選定する際には、早生桐のようなSDGs並びに脱炭素の視点を積極的に取り入れた植栽を要望します。

そして、早生桐の今後の可能性としては、投資を目的として、CO2吸収量をクレジットとして発行するカーボンクレジットや、CO2排出量を相殺するカーボンオフセットとしての活用など、新しい展開が期待できます。脱炭素化の実現に向けて、グリーンプランを推進するための今後の取組と区の見解をお伺いいたします。

脱炭素化を進める上で外せないキーワードが見える化です。今回提案させていただいたLED化や早生桐の取組は、CO2削減につながる分かりやすい見える化です。CO2は目に見えないですので、本区が様々な角度から具体的に取組む本気の姿勢が区民の行動変容を促していくと確信いたします。

次に、女性活躍促進に向けた区の取組について質問いたします。

総務省が今年の7月に発表した 2022 年就業構造基本調査結果によると、働く女性は過去最多の 3035 万 4000 人に上り、女性の就業率も 53.2%と過去最高で、25 歳から 39 歳の就業率は 81.5%と初めて8割を超え、女性の社会進出が続いています。

しかし、帝国データバンクが実施した女性登用に対する企業の意識調査によると、日本の女性管理職の平均割合は 9.8%という結果が出ており、過去最高値にもかかわらず、1割に満たない現状です。政府は 2030 年までに女性の管理職の割合を 30%にまで増やす目標を掲げており

ますが、現状では大変厳しい状況です。そして、内閣府から出ているジェンダーギャップ指数についても、日本は146か国中125位と過去最低順位になり、特に政治と経済の参画値が低く、男女格差が埋まっていないことが改めて示されました。

各企業でも女性活躍推進のために、女性が十分に能力を発揮できるよう、様々な対策を講じている状況ですが、本区においても、ジェンダーや年代にかかわらず、多様な人材が活躍できる職場環境づくりと、スキルやノウハウを持った人材を経営に活かしていく人的資本の考え方は、今後の時代において非常に重要であり、そのような視点で女性活躍を推進していく取組は、区政運営において喫緊の課題となっています。区が策定しているワーク・ライフ・バランス推進プランでは、女性管理職の目標22%に対して17.9%であり、区の女性管理職が少ない現状に鑑み、今後、女性の昇格意欲を醸成し、女性が活躍していける仕組みづくりが必要であると考えます。

特に健康面においては、生理や更年期障害などの女性特有の体調の変化や、妊娠、出産などのライフイベントが数多くある中で、体調の不安や気になることをSNS機能で気軽に専門家に相談ができ、受診が必要な場合は病院での受診を勧めるような体制があると精神的負担が軽減されると思います。

経済産業省の働く女性の健康推進に関する実態調査によると、女性特有の健康課題や女性に多く現れる症状により勤務先で困った経験があるかとの問いに、困った経験をしている女性従業員は52%、一方、管理職は、管理者として対処に困った女性の健康課題や症状の経験があるかとの問いには34%で、職場の女性の不調に気がついていない、配慮に欠けている状況であることが分かります。また、日経BP総合研究所が調査を行ったところ、月経不調のときの仕事の生産性は、症状がないときと比べて約6割に低下しているという結果が出ており、生産性低下や労働損失につながることから、受診の重要性を理解する研修や、つらいと感じている職員が受診しやすい環境を整えることが大事です。

質問します。女性がキャリアをデザインし、実現していくために、本区はどのような支援を行っていくのでしょうか。健康課題に対する取組も含め、今後の方向性及び考えについて、区の見解をお伺いいたします。

大田区職員における女性活躍の推進が大田区の企業や区内で働く女性のロールモデルとなり、地域活性化の新たな原動力となることを期待し、私の質問を終わります。

## <回答>

### ▶河原田施設整備担当部長

私からは、公共施設におけるLED化及びリース方式の活用に関するご質問についてお答えいたします。

施設における脱炭素化、電気料金の高騰対策のアプローチにつきましては、様々な手法がございます。照明器具のLED化につきましては、器具の種類やメーカー等により異なりますが、試算では、消費電力が60%程度削減できることから、省エネルギー化となり、電気料金の削減に有効な手段であると認識しております。また、工事を行う際には、区民サービスへの影響をできるだけ抑えた計画とする必要がございます。

区では、令和3年度以降、学校施設と併せて、その他の区有施設においてもLED化を進めるため、改築や大規模改修を控えた施設を除き、2030年度までにLED照明を導入する計画を立てました。計画においては、各施設に優先順位をつけた上で、計画的に工事施工年度を割り振るなど、財政負担の平準化を図るよう努めており、着実に整備を進めているところです。また、直近では、水銀に関する水俣条約の締約国会議が開催され、直管蛍光灯の製造と輸出入を2027年末までに禁止することが合意されました。これにより、全ての一般照明用の蛍光灯について製造及び輸出入が禁止されることになり、国際情勢に的確に対応するためにも、スピード感を持って効率的に取り組んでまいります。

なお、照明器具のリース方式や、整備により削減された電気料金からサービス費用を支払う、いわゆるESCO方式などは、多くの施設で効率的に整備を進めるための手法の一つと認識しています。しかし、初期費用の削減やスケールメリットにより費用削減が見込まれる一方、直営工事と比べると、トータルでは財政メリットが低くなる可能性がございます。また、工事時期の調整や予算科目ごとの契約規模を考慮する必要があることなどの課題を抱えております。それら手法の活用につきましては、他自治体の活用状況を踏まえるとともに、国の財政支援の活用を含め、財政メリットなどの効果を検討してまいります。私からは以上です。

## ▶中澤総務部長

私からは、女性のキャリア実現に向けた支援に関するご質問にお答えいたします。

女性はその能力を発揮し、活躍できる組織を実現していくことは、組織の活性化に加え、持続可能な区政運営に必要となる有為な人材を確保していく上で極めて重要です。区は令和2年度にワーク・ライフ・バランス推進プランを策定し、ライフイベントとキャリア形成を両立できる環境の整備を通じ、女性活躍に向けた施策の充実に取り組んでおります。キャリア形成に向けた支援では、昇任選考に向けた説明会やキャリアデザインセミナー等を開催するほか、個別職員面談を活用した意欲の醸成を図っております。さらに、管理職選考受験に関する情報を配信するほか、受験に向けたセミナーや後輩指導を含む特別研修を実施するなど、キャリア形成への意識と昇任意欲を醸成するための機会を設定しております。今後は、女性管理職等による座談会を新たに開催するなど、女性職員が気軽に相談でき、意欲的に自身の可能性へ挑戦できるような仕組みを強化してまいります。

また、職員の健康管理は、職員の活力や生産性の向上等、組織の活性化において特に重要です。区では、定期健康診断の実施はもとより、女性特有の健康課題等をお持ちの場合には、健康管理室の保健師による相談を通じ、必要に応じ、産業医面談を経て、専門医への紹介を行っております。今後、職員の健康に関する意識啓発はもとより、国の動向や先進事例等について情報収集しながら、職員が相談しやすい仕組みの在り方を含め検討してまいります。本区における取組が、区内で働く女性の就業継続を促進し、ワーク・ライフ・バランスのモデルケースとなるよう、施策を推進するとともに、女性職員が将来への展望を持ち、健康でいきいきと活躍できる組織づくりに向け、引き続き取組を進めてまいります。

## ▶西山まちづくり推進部長

私からは、グリーンプランにおける脱炭素の取組に関するご質問にお答えいたします。

区では、令和4年度にグリーンプランおおたの改定を行い、これまでの緑の量を増やす取組を継続的に実施するとともに、新たに質に関する取組推進を掲げ、目指すみどりのまちの姿として、脱炭素化の実現につながる緑化や、CO2吸収源となる緑の活用など、持続可能なまちづくりを推進していくこととしております。また、学識経験者、区民公募委員、業界団体等で構成いたしますグリーンプランおおた推進会議の場におきまして、SDGsや脱炭素化の視点を含めた積極的な

意見交換を進めております。令和5年度の取組としまして、グリーンプランおおた推進会議の委員の皆様と共に現地視察及び意見交換を行うみどりの見学会を、田園調布せせらぎ公園、多摩川台公園の2か所で実施いたしました。意見交換会のおきましては、緑の取組効果による削減量の見える化ですとか、小中学生をはじめとした緑に関する学習、教育など、区民の皆様への情報発信等、様々のご意見をいただいたところでございます。区は、情報発信の重要性を改めて認識するとともに、関係部局と連携の下、既存の緑を保全、活用することに加え、新たな緑の取組を検討してまいります。今後も、区民や事業者の皆様と連携し、脱炭素化の実現につながる、まちの緑の方向性をしっかりと共有し、樹木の適正な維持管理に努めるとともに、緑に関する情報の見える化など、グリーンプランおおたに基づきまして、取り組んでまいります。私からは以上となります。