

7番 林崎竟次郎でございます。通告に基づき、一般質問を行います。

平成28年の台風第10号豪雨災害から、8年が経過しました。この間、本町は、国保医療費・介護保険利用料の減免、災害公営住宅の建設、生活橋の復旧補助など被災者の生活再建への支援を行ってきました。

そして、県事業ではございますが、令和6年度未完了を目指して復旧復興の最後の仕上げとなる、町中心部を流れる清水川、小本川の河道拡幅、河道掘削の工事が急ピッチで進められています。

そこで、消防演習の放水訓練について質問します。

総務省消防庁ホームページによると、「消防団とは、消火活動のみならず、地震や風水害等多数の動員を必要とする大規模災害時の救助救出活動、避難誘導、災害防御活動など非常に重要な役割を果たしています。さらに、平常時においても、住民への防火指導、巡回広報、特別警戒、応急手当指導等、地域に密着した活動を展開して

おり、地域における消防力・防災力の向上、地域コミュニティの活性化に大きな役割を果たしています。」となっています。

この消防団の団員が楽しみにしている中の一つが、消防演習です。日頃の訓練を発表する場になるとともに、地域住民と交流が深まるからです。また、地域住民にとっても、一年間の感謝の気持ちを消防団に届けることができます。

小本川の河道拡幅、河道掘削によって、いままで行われてきた場所での消防車整列、そして、放水訓練が出来なくなります。

具体的な提案となりますが、今の対岸、岩泉橋から上流部分に放水訓練をする場所をつくるということです。幅は狭いですが長さが十二分なので間に合うと考えます。

そして、全ポンプ車の整列と、全ポンプが放水訓練をする。これは各団すべてが求めているものと考えます。

放水訓練の場所の移転と全ポンプ車による放水訓練の実施の2点について、町長の所見を伺います。

次に、第3セクター（正確には、町が出資している第3セクターの子会社である）A社のハラスメントの問題について質問します。

6月初旬、私に、「A社を解雇されたが、わたしは、働きたいです」という相談の電話が入りました。私は相談者Bさんに会う前に、まずはA社に行き、Bさんの話している内容について聞きました。社長と担当職員が対応してくれ、諸々の会社側の説明を受けました。

その後、Bさんと会いました。Bさんは、A社に関する宮古公共職業安定所、求人票（高卒）や、A社採否結果通知書（採用内定）、「日記」の書き抜き等を示しながら、いろいろ話しをしてくれました。

それらを総合すると、この相談は「職場でハラスメントを受け、悔しくて謝罪してほしい。ストレスで体調が悪くなり、診断書を提出したら解雇された」というものでした。

Bさんは、5歳でリジン尿性蛋白不耐症と診断されました。高校を卒業するまでの間は小児慢性特定疾患とい

う部類でしたが、その後、難病認定されました。

Bさんは、医療的ケア対象の児童生徒、知的障がいとしてC支援学校で小学部、中学部、高等部と学び、高等部を卒業するにあたり、企業に雇用されて職場でのニーズに応える「一般就労」の道に進みました。

そして、A社に願書を出し、入社となり、D工場で9年近く働き、E工場に異動しました。

E工場に移ってから、「いじめ、いやがらせ」が始まりました。特に、Fさんからは「障がい者を雇っているだけでも有難く思いなさい」と強く言われ、変なあだ名をつけられたり、親戚の悪口を言われるなど、誹謗中傷は次から次へときり限りがなかったと言います。

ハラスメントは被害者の人格や尊厳を傷つける重大な問題であり、企業にとっても業務に大きな支障をきたします。

そこで、提案です。今回の案件は第三セクターでおこりました。第三セクター、あるいは町内企業に勤める労働者（被害者）がハラスメント相談できる窓口を町につ

くる必要があると考えます。町長の所見を伺います。

また、岩泉町役場の障がい者雇用率と雇用人数について、併せてお知らせ願います。

この席からの質問は以上です。

7番 林崎竟次郎 議員の御質問にお答えします。

初めに、消防演習の放水訓練場所ではありますが、議員御案内のとおり「見返り広場」は、来年度以降、ポンプ車等の乗り入れができず、放水訓練はできなくなるものと認識しており、各分団の士気高揚のため、放水訓練の継続の手法を検討しているところがあります。

「見返り広場」は、分列行進から円滑に移動でき、適当な広さがあることから、長年、放水訓練場所として活用してまいりましたが、最近では、河川改修工事に伴う掘削などによって、ポンプ車での放水にも支障が出てきている状況にあります。

議員御提案の対岸に訓練場所を設けることにつきましては、現段階ではポンプ車の進入が困難で吸水できないこと、安全上の問題などから断念せざるを得ない状況にあります。

放水訓練の場所の移転につきましては、これまで

も、来年度以降の新たな放水訓練場所の調査を進めてまいりましたが、条件の合う場所が見つけれない状況にありますので、更なる検討が必要と考えております。

次に、全ポンプ車による放水訓練の実施であります。近年、消防団員の減少や負担の軽減を考慮しまして、広域市町村においても消防演習のスリム化や時間短縮を図る傾向にあります。

本町にはポンプ車が全部で16台ありますが、各分団の負担軽減の観点からも、全ポンプ車による放水訓練は行わない方向で考えております。

今後におきましても、地域の安全・安心を守る消防団が活力ある組織として体制を維持継続できるよう、活動しやすい環境整備に努めるとともに、負担の少ない活動となるよう取り組んでまいります。

次に、ハラスメント相談ができる窓口についてありますが、民間企業の場合、ハラスメントに係る相談

は、事業者側も雇用者側も各労働基準監督署内に設置している「総合労働相談コーナー」を利用できる仕組みが整っております。

その上で、個別の労働相談の内容に基づき、法令違反の可能性が認められる場合については、当該事業所に対し「行政指導」等を行い、是正を図ることとなり、内容によっては、助言、指導、勧告や調停委員による調停などにより解決を目指すこととなります。

ハラスメントにつきましては、個人情報の保護などに配慮する必要があること、また、専門的かつ高度な知識も必要であることから、各労働基準監督署内に常設されております「総合労働相談コーナー」を活用していただきたいと考えております。

次に、職員の障害者雇用につきましては、令和6年6月1日時点で人数は7人、率では3.53%であり、国の定める法定雇用率2.8%を超えており、引き続き、障がいを持つ方々の雇用や労働環境の改善に配慮し

てまいります。

以上で答弁を終わります。