

ふれあい福祉相談

場所 ふくしの駅（中央3-13-5）

問い合わせ ふれあい福祉相談センター

☎ 22-8986 ※祝日は休みです。

相談内容	日	時間帯
一般相談 (どんな相談でも)	毎週月～金曜	8:30～17:00
ボランティア相談 (活動希望・援助依頼等)		
自立支援・家計相談		
税金相談	毎月第1金曜	10:00～15:00
◇不動産相談	毎月第3水曜	
障害児者相談	毎月第3木曜	
保険・年金相談	毎月第4水曜	
女性相談	毎月第4金曜	
*法律相談	毎月第2金曜	10:00～16:00

専門相談については予約制。電話による相談も可。

◇偶数月は司法書士が応相談。

*法律相談は、月初めから受付。

無料ででの相談は一人1回です。

障害者虐待防止相談

場所 ふくしの駅（中央3-13-5）

問い合わせ 竹原市障害者虐待防止センター

☎ 24-6007

人権相談

・みんなの人権 110番 ☎ 0570-003-110

・子どもの人権 110番 ☎ 0120-007-110

・女性の人権ホットライン ☎ 0570-070-810

受付時間 平日 8時30分～17時15分

・インターネット人権相談

に関してはこちら→



高齢者総合相談

相談内容	曜日	時間・場所
高齢者 総合相談	月～金	8:30～17:00 (ふくしの駅)

※上記以外は転送電話にて対応します。

※介護家族相談会は新型コロナウイルス感染症
拡大予防のため今月は中止となりました。

問い合わせ 地域包括支援センター ☎ 22-5494

いのちのホットライン竹原

場所 ふれあい館ひろしま（中央2-4-3）

問い合わせ

いのちのホットライン竹原

☎ 22-9102

出張年金相談

日時 毎月第2水曜日 10時～15時30分

場所 人権センター1階会議室

※相談は予約制です。

※前々日の正午までに要申し込み。

申し込み・問い合わせ 呉年金事務所 ☎ 0823-22-1691

県民相談

行政関係相談、交通事故に関する相談、相続や離婚など家
族に関する相談、近隣トラブル相談などを受け付けます。

日時 月～金曜日（祝日・年末年始を除く）9時～17時

場所 県庁農林庁舎1階（広島市中区基町10番52号）

問い合わせ 広島県生活センター ☎ 082-223-8811

行政相談 国の行政への苦情や相談を受け付けます。

問い合わせ 入駒 智子（忠海東町） ☎ 26-0235

北嵐 浩（塩町） ☎ 24-6760

「火災保険が使える」と誘う、住宅修理サービスにご注意！

〈相談内容〉

災害で壊れた雨どいが気になっていたところへ、リフォーム業者が訪れた。加入している火災保険を申請することで、自己負担なく工事ができ、手続きも代行するという。

そこで、いったんは工事を申し込んだが、知合いの工務店へ頼もうと思い直し、翌日キャンセルした。

しかし、キャンセルに際し、保険金の40%を申請代行手数料として請求された。そんな話は聞いていないし、支払いたくない。

【クーリング・オフが可能です】

事例は訪問販売で、契約書面の受取後、8日以内であればクーリング・オフが可能です。

クーリング・オフは、消費者の権利であり、その通知を発信した時点で成立します。その場合、

事業者が違約金や手数料などの一切の支払いを請求することはできません。

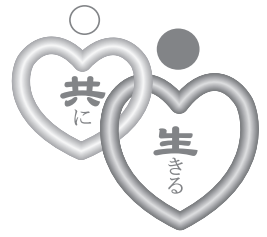
【火災保険の利用にあたっては、損害保険会社へ問い合わせましょう】

自然災害による住宅への被害は、多くの場合、火災保険の適用になります。しかし、補償内容は契約内容によって異なります。さらに、必ずしも申請した工事費用の全額が支払われるとは限りません。

また、建物の老朽化と判断されると補償が受けられないこともあるようです。

保険金の請求はご自身で行えます。適用可能かどうかなどは、まず加入している損害保険会社へお尋ねください。

おかしいな、困ったなと思ったら、消費生活相談室（☎22-6965）にご相談ください。



なくそう！職場の パワーハラスメント

職場における「パワーハラスメント」とは、職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①～③までの要素を全て満たすものをいいます。

なぜハラスメント対策が重要なのか
都道府県労働局における「いじめ・嫌がらせ」の相談件数は年々増加し、平成30年度には8万件を超えました。

職場のパワーハラスメントやセクシュアルハラスメント等の様々なハラスメントは、働く人が能力を十分に発揮することの妨げになることはもちろん、個人としての尊厳や人格を不当に傷つける等の人権に関わる許されない行為です。

また、企業にとっても、職場秩序の乱れや業務への支障が生じます。貴重な人材の損失につながり、社会的評価にも悪影響を与えない大きな問題です。

ハラスメント防止対策が強化されました！

パワーハラスメント防止措置が事業主の義務となりました。大企業は令和2年6月1日から中小企業は令和4年4月1日から義務化され、それまでは努力義務になります。

改正された労働施策総合推進法において、職場におけるパワーハラスメントについて事業主に防止措置を講じることを義務付けています。併せて、事業主に相談したこと等を理由とする不利益取扱いも禁止されています。

事業主は、パワーハラスメント防止対策について必要な措置を講じ、働く人自身も、仕事をすることで関わる人たちをお互いに尊重すること、職場全体でハラスメントのない職場づくりを心がけていくことが大切です。

ハラスメントの被害にあったときは
ハラスメントは、個人の問題ではなく会社の問題です。会社の人事労務などの相談担当者や信頼できる上司に相談しましょう。また、次のような相談先があります。

【相談先】

○広島労働局雇用環境・均等室

☎082-2211-9247

○ハラスメント悩み相談室（厚生労働省委託事業）

☎0120-714-864

○広島県労働相談コーナーひろしま

☎0120-570-207

○広島県労働相談コーナーふくやま

☎0120-570-237

問い合わせ

人権センター

☎22-3726

○パワハラの代表的な言動の類型と例（優越的な関係を背景に行われたものであることが前提）

	代表的な言動の類型	該当すると考えられる例（指針から一部抜粋）
1	身体的な攻撃 (暴行・傷害)	・殴打、足蹴りを行う ・相手に物を投げつける
2	精神的な攻撃 (脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言)	・人格を否定するような言動を行う。相手の性的指向、性自認に関する侮辱的な言動を含む
3	人間関係からの切り離し (隔離・仲間外し・無視)	・自身の意に沿わない労働者に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたりする
4	過大な要求 (業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害)	・長時間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命ずる
5	過小な要求 (業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと)	・管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる ・気に入らない労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えない
6	個の侵害 (私的なことに過度に立ち入ること)	・労働者を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりする ・労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露する

※これらは一例です。また個別の事案の状況等によって判断が異なることもあります。