

辞令交付式

4月1日、辞令交付式があり、中根組合長から異動のあった部長、課長、支店長及び新採用職員など11名に、それぞれ辞令が交付された。

その後、組合長から「一人一人の力を十分に発揮し、漁業の発展のためいっそう努力してほしい」と訓示があった。

健康に留意されるとともにこれまでの経験や知識をもとに新たな職場、役職での活躍をお祈りします。



燃油の安定確保を国に要望

4月8日、東京の都道府県会館において全漁連主催の「漁業用燃油の安定確保を求める緊急漁業代表者会議」が開催され、中根組合長と大屋が参加した。

会議では主催者の全漁連坂本会長から「2008年の燃油高騰時よりも厳しく石油が入ってこない状況。ロープ等の資材も価格が上昇しており、我々は燃油、資材を安定して供給する使命がある。政府にしっかりと対応してもらいたい」と挨拶。

来賓として出席した鈴木俊一水産政策協議会会長は「トランプ大統領の発言も二転三転し不透明。燃油の確保についてはホルムズ海峡以外の代替ルートを確保するなどしている。自民党として政府に強く働きかける」と述べた。

さらに、「国による燃油の安定確保と漁業者への提供」、「燃油、資材の適正な価格維持に向けた国の支援の継続・強化」、「燃油不足による操業自粛があった場合の漁業収入安定対策事業等の弾力的運用」を内容とする「漁業用燃油等の安定的な確保を求める緊急決議」を採択した。

その後、会場を移し「自民党・水産政策推進議員協議会総会・懇談会」に出席。全漁連の坂本会長から上記緊急決議を要望書として鈴木会長に手渡した。



JF大分

水産おおいた

2026年 5月

189号

発行元 大分県漁協

<http://www.if-ota.or.jp/>



第9回理事会を開催

3月26日、理事会が開催された。審議の結果等は以下のとおり。

【議案】

- ・第1号議案 組合員の異動について
 - 一計10名の組合員の異動(准組合員から正組合員への新規加入)について承認された。
- ・第2号議案 理事との融資契約について
 - (一社)大分県漁協リース協会が実施する漁船リース事業(1件)について承認された。
- ・第3号議案 組合員資格審査委員会の結果報告について
 - 地区漁業運営委員120名の資格審査、中津他25地区の運営委員会での審査、8年度資格審査方針について報告、承認された。
- ・第4号議案 役員賠償責任保険の加入について
 - 加入することが承認された。
- ・第5号議案 地区漁業運営委員会日当の統一について
 - 各支店で統一されていない運営委員の日当を1回3,000円に統一する案を提案したが、反対意見があったため、後日各運営委員会で諮ることになった。

【協議・報告事項】については、以下の報告があった。

- ① 令和9年度(改選)地区漁業運営委員の定数について
 - 現在123名の運営委員を102名に削減する案について提示。これについて各地区漁業運営委員会で協議するよう要請した。
- ② 余裕金運用状況報告について
 - 2月末で農林中央金庫等に18,157百万円の預け金(利回り0.270%)
- ③ 令和7年度上半期監事監査の指摘事項について
 - 12月に実施した監査の報告があり、自己資本対策、信用事業譲渡、運営委員会の在り方などについての指摘事項を説明
- ④ 国見支店のATM営業廃止、くにさき支店の信用事業窓口廃止に伴うATM設置について
 - 4/30に国見支店のATM廃止、R9.2/26にくにさき支店の信用事業窓口を廃止しATMを設置する

豊後別府湾ちりめん協議会視察研修

豊後別府湾ちりめん協議会(会長:中山公夫日出地区漁業運営委員長)は、4月15日、16日に熊本県と長崎県の水産加工施設等を視察した。会員や本店職員など計14名が参加した。

熊本では、「道の駅宇土マリーナ」を訪問し、ちりめんなど水産加工品の販売状況を視察。長崎では雲仙市の(株)竹下水産の加工場を視察。竹下水産では小型まき網を営み、水揚げから製造、販売まで一貫して行っている。県外からも原料を仕入れ、煮干し等の製造のほかダシの原料も加工しており、参加者は施設や作業を見ながら熱心に質問していた。



「かぼすヒラマサ」「かぼすサーモン」の試食販売

4月10日、トキハわさだ店のおさかなランドにおいて、平成30年から出荷を開始した「かぼすヒラマサ」と今年から開始された「かぼすサーモン」の試食販売会を開催した。

それぞれの生産者、漁協関係者、県職員などが参加し、買い物客にPRするとともに100食分を試食に供した。アンケートも実施し、おいしいという感想を寄せる人が多く、好評であった。

また、かぼすブリの認知度が高いこともわかった。マスコミの取材もあり、新たにかぼすシリーズに加わった「かぼすサーモン」を含め、さらなる認知度向上と消費拡大に努めたい。



「人権ブック2026」 全漁連発行

全漁連が人権問題啓発推進にかかるパンフレット(人権ブック2026「働く人に寄り添って共に成長していく働く場」)を発行したので、以下に掲載します。人権を尊重し、働きやすい、風通しの良い職場環境を作っていきましょう。

ビジネスと人権

2011年に国連人権理事会で「ビジネスと人権に関する指導原則^{※1}」が全会一致で支持されました。「人権を尊重する企業の責任」として、自社だけでなく、サプライチェーン(原材料の調達元など)を含む領域で、人権尊重の取り組み(人権方針策定、人権デュー・デリジェンス^{※2}、救済)を行うことが求められています。私たち「ビジネスと人権」における人権尊重の役割を果たしながら、美味しく安全な日本の水産物を世界中へ届けましょう。

※1 ビジネスと人権に関する指導原則(※) <https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100165919.pdf>
 ※2 人権デュー・デリジェンス: 人権への負の影響を特定・評価、防止・軽減、取組の实效性評価、説明・情報開示の一連の流れ



法務省 ビジネスと人権 HP より

近年、セクハラやパワハラなどのハラスメント、不当な差別など、企業活動において発生する様々な「人権問題」が社会の注目を集めています。こうした「人権問題」への対応は、時として、企業の価値に大きく関わります。令和2年10月には、国際的な「ビジネスと人権」の理念に関する意識の高まりを受け、国内企業への「ビジネスと人権」に関する理解の促進と意識の向上を図るとともに、企業及び企業間での協働を促すことを目的として「ビジネスと人権」に関する行動計画(2020-2025)が策定されました。また、令和4年9月には、「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン(※)」が、日本政府のガイドラインとして決定されました。令和7年12月には、「ビジネスと人権」に関する行動計画(2020-2025)が改定され、「ビジネスと人権」の観点から日本が取り組むべき事項の優先順位に関する今後の政府の取組方針が各種施策が明示されるとともに、日本企業が、その現状、業種等にかかわらず、国際的に認められた人権等を尊重し、「指導原則」やその他関連する国際的なスタンダードを踏まえ、人権尊重の取組に最大限努めることへの期待が表明されました。

「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン(※)」
<https://www.meti.go.jp/press/2022/09/20220913003/20220913003-a.pdf>



困った事や人権侵害を見かけたら 人権相談窓口

みんなの人権110番
 (全国共通人権相談ダイヤル)
0570-003-110
<http://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken110>
 法務省の人権相談センターは、人権相談を電話やインターネットで受け付けています。

女性に関する人権相談
 みんなの人権110番のダイヤル1番
0570-003-110
<https://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken20.html>
 みんなの人権110番を入力後、自動音声ガイダンスに従い、1番を入力すると女性の人権問題に関する相談が可能です。

総合労働相談センター
 (各都道府県労働局)
<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>
 職場のトラブルに関するご相談や、解決のための情報提供をワンストップで行っています。

よりそいホットライン
0120-279-338
<https://www.since2011.net/yoriso/>
 どんなひとの、どんな悩みにもよりそって、一緒に解決する方法を探します。

児童相談所虐待対応ダイヤル
189
 虐待かもと思った時などに、すぐに児童相談所に通告・相談ができる全国共通の電話番号です。

外国人のための人権相談
0570-090-911
<https://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken21>
 英語、中国語、韓国語、フィリピン語、ポルトガル語、ベトナム語、スペイン語、インドネシア語、日本語のリーフレットがダウンロードできます。

働く人に寄り添って 共に成長していく働く場



人権ブック
2026

発行: 全国漁業協同組合連合会
 監修: (公財)人権教育啓発推進センター
<http://www.jinken.or.jp>

「働きやすさ」と向かい合う 人権の尊重と組織の責任

私もあなたも、生き方は自分で選ぶ。

大切な命が守られ、社会のルールの中で幸福な生活を送る権利を、私たちはもって生まれました。その権利が「人権」です。職業選択の自由も、人権の1つです。人権侵害は誰に対してであれ許される事ではありません。自分らしい生き方を選ぶ自由とともに、誰の人権も人としての尊厳も侵害しない、という義務と責任を私たちは負っています。

働く人1人ひとりへ、リスペクトを。

人々は、人権が軽視されている社会で「生きづらさ」を、人権が軽視されている職場で「働きにくさ」を感じています。不安や働きにくさばかりの職場からは新しい活力は生まれません。一人ひとり、そして協同組合としても、人権尊重の意識を徹底させて、周辺で人権が軽んじられる状況が起きないか気づく感性を養いましょう。人の尊厳とは何か、権利とは何か、働きやすさとは何かを学び共有し、それらを具体的に考える習慣を付けて、人権への配慮ができる人、配慮ができる協同組合へ一層に成長していきましょう。



働く場で問題になりやすい人権リスク

さまざまなハラスメント

ハラスメントには、パワハラ、セクハラ、マタハラ、バタハラ、ケアハラ、カスハラ、就活セクハラなど、さまざまな行為があります。以前は声を上げにくかった行為に対しても、人権意識の高まりと共に「NO」の声を上げる人が増えています。「わざとじゃない」はあやかりと悪意とで理由があってもハラスメントにつながりますので、職場の言動には確かな注意を払いましょう。社員と独自の伝統・制度等を再確認して、みんなが公平に働ける職場環境を整えましょう。



不当な差別取り扱いの禁止

障がいを理由として、正当な理由なく、賃金に差をつけたりサービス提供を拒否するような、障がいのある人の権利・利益を侵害する行為は、不当な差別として禁止されています。「もし何かあったら…」という突然としたリスクではなく「正当な理由」があつて断る場合はそれを説明し、理解を得るよう努めましょう。

働く人の人権の擁護

職場で起きる人権リスクには、長時間労働 / 不平等な労働賃金 / 性別(性的マイノリティを含む)・障がいや疾病・国籍等によって処遇に差がつけられる / 性的指向・ジェンダーアイデンティティによる差別 / 個人情報の杜撰な管理 / ユニバーサルデザインへの無配慮 / 多様性が認められない / 能力や適性以外の要素で採用選考する就職差別、等があります。企業には、人権を尊重する責任があります。働く人たちの人権やコンプライアンス遵守をおもむかして、やがて社会的な信頼を失ってしまうこととなります。

合理的配慮の提供義務

事業者には、事業を行うに当たって、障がいのある人から、社会的障壁を取り除く必要があると表明された場合、適重にならない範囲でこれを取り除くための必要で合理的配慮を行わなければならない。負担が過重とされる場合でも、理由を説明し、代替案を提案するなど、建設的な対話により解決策を探っていくことが大切です。



下請け業者への対応

フリーランスや受託事業者が不当な負担を強いられ、取引をより公正なものにして、安心して働ける職場をつくるために、2024年にフリーランス法(2026年に取組法)が施行されました。委託事業者は、直接的・間接的な取引先の人権を尊重する誠実な事業活動を行い、取引先や消費者と信頼関係を築く責任があります。

外国人労働者や技能実習生等への対応

日本で働く外国人が2025年に250万人を超えました。同時に、外国人労働者への低賃金や残業代の未払い、長時間労働、ハラスメントや人権差別的横行等、多くの課題も抱えています。皆さんの職場で外国人材の採用や技能実習生の受け入れ、アルバイト雇用が行われる際には、外国人の人権に十分配慮し、能力を十分に発揮できる就労・生活環境の整備を努めましょう。

※技能実習制は2027年から自衛隊員訓練に移行します。



「人権を侵害された」その時どうする？

被害者

人権を侵害されたと感じたら

人権を侵害されたと感じたら一人で悩まず信頼できる人に相談することが大切です。会社にはハラスメントの相談窓口等が設けられています。公的な相談窓口もあります。いつ/どこで/何があったのか記録しておくのはよいことです。

行為者

「人権侵害です」あなたが言われたら

自分の言動を考え直してみよう。その際、自分がどういうつもりだったか、客観的に見てそれがどのような言動であったか、という視点が重要です。会社や外部の公的機関の調査には誠実に対応してください。

組織

働く人から訴えがあったら

相談やヒアリングは公正中立な姿勢で実施、同意を得て記録をとる。相談者の心身の様子を確認し、相談内容を口外しない。事実確認後は処分の検討や再発防止策を。迅速かつ適切な対応を。

人権意識を高めるためのチェックリスト

- 「CSR（企業の社会的責任）」という言葉を知っていましたか。
- 職場内に人権の担当部署もしくは担当者を設けていますか。
- ユニバーサルデザインに配慮した取組を行っていますか。
- 個人情報や顧客情報の保護に配慮していますか。
- ジェンダー（性的マイノリティを含む）による処遇などの差別的な取扱いをしていませんか。
- 安全で働きやすい職場環境づくりに努めていますか。
- 社内研修や教育プログラムにおいて、人権に関するテーマを取上げていますか。
- 研修の実施だけでなく、人権について考える機会を継続的に設けていますか。
- 人権に配慮した言葉遣いなど誠実な対応を心がけていますか。
- 社内に限らず、サプライチェーン上の人権リスクにも配慮する必要があることを知っていますか。

出典：東京都総務局人権部/じんけんのとびら「企業と人権」より

職場の人権尊重 はじめの一步！

正社員、パートタイム従業員、アルバイト、取引先の人々…すべての働く人が、人としての尊厳や人権を尊重され、安心して安全に働ける職場にするには、人権リスクの予防・軽減にあたる対策やルールづくりが必要です。

1

トップが「人権尊重」メッセージ

トップの言葉は人権リスク防止に効果的です。公式HP、社内報等の広報を利用して、組織トップが「自分たちは人権を尊重し、ハラスメントをはじめとする人権侵害を許さず、その行為者には厳正に対処する組織である」と、毅然とした姿勢を組織内外へ発信します。



2

ルールを決める

ハラスメントや人権侵害の行為を行った人を厳正に対処する。組織のルールを定めます。ルールは社内で意見交換や検討をした上で、管理職にも一般職やパート従業員にも分かりやすい、できる限り具体的な内容で作成し、説明会や文書配布等で周知します。

3

実態を把握

組織内の人権リスクの有無や、現状の人権意識を把握するために、早い段階でアンケート調査を行います。形式は紙でもwebでも、個人面談でもかまいません。調査の目的と秘密厳守を明確に伝えて、安心して回答してもらいましょう。

4

研修

予防対策で効果的なのが、人権知識を身につける学びや組織が定めた人権ルールを知る研修会の実施です。働く全員が受講する事が望ましく、定期的・継続的な計画が必要です。管理職層向け研修と一般従業員向け研修をそれぞれ実施するより効果的です。パート、アルバイトの従業員にも参加してもらいましょう。



5

社内での周知・啓蒙

方針や制度を社内広報等で伝える。学びの資料等を作成する。各種取組を目に見える形で実施し、組織の真摯さを働く人に実感してもらい、周知や啓蒙は一度行えば良いというものではありません。改善を加えながら継続していきましょう。

6

相談窓口設置・相談対応

社内ネットや広報掲示板等を使って窓口開設を告知します。利用方法、受け付け内容、秘密厳守等を知らせる他、対面相談以外の電話や手紙、Eメール等も活用して、気軽にアクセスできる工夫をしましょう。受付側は、受付フォローやフォロー体制をあらかじめ整備しておきます。

7

再発防止

継続的に予防策に取り組む事が再発防止になります。実践的な研修・講習の開催、発生原因の分析、相談をしいき回す体制や新たな行為者が発生する環境になっていないかの確認等を、定期的に行っていく必要があります。

参考：厚生労働省「明るい職場環境づくり」職場におけるハラスメント対策

日本固有の人権問題 「部落差別」の解決のために。

日本には特定の地区の出身者であるなどの理由で、差別をされるという大きな人権問題があります。それが部落差別（同和問題）です。日本の歴史の中で形作られた身分差別により、一部の人が長い間低い状態に置かれることを強いられ、現在もなお差別が存在しているという人権問題なのです。部落差別（同和問題）は、全ての国民に基本的人権の享有を保障する日本国憲法の理念に関わる問題であるということを知ってほしいです。そして部落差別（同和問題）を許さない、必ず解決するという意思を職場や家庭での共有することが、問題解決を一步前へ進めます。

職場で気をつけたい行動やふるまい

採用や人事

本人の資質に関係のない出身地や本籍、家族の職業等を聞かない。能力に応じて評価・待遇をする。人権感覚に根ざした公正な採用や人事評価を心掛きましょう。



仕事場

根拠不明のニュース、WebやSNS上の情報を安易に信じて広めない。噂話に便乗しない。正しい知識を持ち、差別に気づく感性をみんなが高めましょう。



えせ同和行為に NO !

えせ同和行為とは同和問題を口実とした不当な要求行為です。断固拒否しましょう。具体的な要求を受けたときは警察（全国暴力追放運動推進センター）、弁護士会、法務局へ相談を。詳しくは「えせ同和行為対応の手引」をご参照ください。

*えせ同和行為対応の手引【PDF】 <https://www.moj.go.jp/content/001361670.pdf>



主な人権の課題

人権とは、私たちが人間らしく生きるための権利で、すべての人に共通して備わっている権利です。国籍、人種、性別、セクシュアリティなどの違いを超えて、すべての人権を尊重しあい、私たちが取り組むべき人権課題に気づきましょう。

障がいのある人

車いすでの乗車を拒否されたり、アルバイトの入居を断られたり、障がいのある人に対する理解はまだ十分とはいえません。障がいのある人の自立と社会参加をさらに進める取り組みが必要です。

女性

《性犯罪・性暴力・DV・ハラスメント》
男女の役割を固定的に捉える古い社会の意識が、家庭や職場に男女差別を生む原因になっています。女性というだけで社会参加や就職の機会が制限される事はあってはなりません。

アイヌの人々

アイヌの人々とその文化への正しい理解と知識を共有して、依然として存在する就職や結婚等における差別を解消しましょう。アイヌの人々の誇りを尊重される社会を目指しましょう。

子ども

《いじめ・児童虐待・体罰等・性被害》
いじめ、体罰、虐待、児童ポルノ等、子どもが被害者となる事案があとを絶ちません。すべての子どもには、一人の人間として人権を尊重され、社会に守られて健康に生きる権利があります。

刑を終えて出所した人やその家族

刑を終えて出所した人やその家族に対する偏見や差別は根深く、就職や住居の確保の困難等、厳しい状況に置かれています。本人の強い更生意欲と併せて、周りの人々の理解と協力が必要です。

性的マイノリティ

性的マイノリティであることを理由として、偏見や差別を受け苦しんでいる人々があります。性的指向（恋愛感情又は性的欲の対象となる性別についての傾向）及びジェンダーアイデンティティ（自己の属する性別についての認識に関する同一性の有無又はその程度に係る意識）が多様であることを理解し、性的マイノリティへの偏見や差別をなくしていきましょう。

外国人

入店・入居の拒否や差別的労働環境、ヘイトスピーチ等の人権問題が発生しています。文化や生活習慣の違いを理解・尊重して、偏見や差別をなくしていく必要があります。

ハンセン病患者 元患者やその家族

ホームレス / 人身取引
震災等の災害に伴う人権問題
ゲム（遺伝情報）に関する偏見・差別
さまざまな立場の人権に目を向けましょう。地域社会が協力して人権を侵害する行為を許さない意識を高め、偏見や差別をなくして、誰もが健康で文化的な生活が営める社会にしましょう。

感染症

感染症患者・回復者や医療関係者、その家族から、誤った知識や偏見により、日常生活、職場、医療現場等で差別やプライバシー侵害を受けやすい状況が起きています。エイズウイルス（HIV）が日常生活の接触で感染する事はありません。また、コロナ禍において、感染者や医療従事者等への差別的言動や攻撃的行動が問題となりました。私たちが戦う相手は人ではなくウイルスです。感染症に関連する差別や誹謗中傷はどのような理由があっても許されません。

インターネット上の人権侵害

モラルのある正しい利用を心がけて、匿名による書き込みを悪用する人権侵害をなくしましょう。

北朝鮮当局に拉致された被害者等

拉致問題は我が国の喫緊の国民的課題です。国際社会と連携しつつ、私たち一人ひとりが自分自身の問題として、関心と認識を深めていく事が大切です。

部落差別（同和問題）

部落差別（同和問題）は、日本固有の重大な人権問題です。差別を解消する積極的な取組が必要です。



出るてあれ値品 願終回び三領 いど石年し安議 高料チ高ら燃に国めよ
ていならた段もそう息さ世転のどうが油はた定で緊くなツ騰く油にくとりイ
いろい商が高のばすれる界し発こけつじ 供国急などクながく石しドラ
るか量品据くほかる中 言かとい確め政給に代 つも製プリ確な油した本
（影いがでえなかりこ。がそがの：た保ま府を燃表た。軒品ラ価保つが多を紛
大響。減も置りのと早振の二大：、にでは要油者。並やス格した入くは争
）がいつ、か、商 をくりた転統。とめの来望の会 み塗 がづりのじに

編集後記