



## 会員の声：『新しいムサシへの出発』 坂本勝司

ホームセンタームサシを開業させていただいて以来、早いもので20年が経ちます。この間、たくさんのお客様のご支援をいただき成長・発展することができました。改めて時の経過とともに感謝の気持ちで一杯です。

しかし、大きな転換期を迎えております。これまでと同じような経営手法、同業他社と同じような店舗経営では成長は望めなくなりました。今まで以上に、地域のお客様に支持される店舗づくりに全精力を注いでいかなければなりません。

ホームセンタームサシは第二の成長期を迎るために明確な経営方針を打ち出し、新たな切り口で店舗展開を図っていきたいと存じます。

普通のホームセンターの三倍以上の売場面積、品揃えが根幹です。一店巨大主義により多品種・多サイズの用途本意の品揃えを徹底し、差別化・専門化を推進いたします。昨年11月にオープンした「ホームセンタームサシ三条店」は、さらにペットセンター、エクステリアセンター、ガーデンセンターを加えて、4月7日にグランドオープンさせて頂きました。三条の地になくてはならない「店」になって、育てていただいた恩返しが出来るよう今後も努めて参りたいと存じます。

これまでにも増して一層のご支援を賜りますようお願い申し上げます。

## 山崎勲君

中條耕二君 佐藤さん、小林さんのご入会を祝して。

外山晴一君 佐藤さん、小林さんの入会歓迎します。

早川龍雄君 脳梗塞3ヶ月無理退院しました。入院中は会長、幹事はじめ多くの会員の皆様よりお見舞い、はげましの言葉をいただきありがとうございました。

今井克義君 ①小林さん、佐藤さんの入会を歓迎して。②早川さん御回復おめでとうございました。③ついでながら、あと4日で55才、シニアです。

## ロータリー財団：

早川龍雄君 次男が就職、長女が大学に入学しました。

## 新入会員紹介：

氏名 佐藤弘志

生年月日 昭和20年6月26日

会社名 (株)全研ビルサービス

役職名 代表取締役社長

会社住所 新潟県三条市西本成寺2丁目29-9

TEL 0256-34-8257

FAX 0256-35-8145



自宅住所 新潟県三条市東本成寺15番4号 TEL 35-2340

家族構成 母 ヒロ (M38.5.11) 妻 奈緒子 (S34.5.16)

長男 貴栄 (S55.11.28) 次男 智史 (S57.3.4)

三男 佳孝 (S59.12.21) 長女 友規 (S61.1.18)

四男 (H1.12.27)

結婚記念日 S54年10月26日

趣味 ゴルフ

スポンサー 梨木建夫、落合益夫

氏名 小林繁夫

生年月日 昭和20年2月19日

会社名 小林製鉄株式会社

役職名 代表取締役

会社住所 新潟県三条市林町1-15-21

TEL 0256-32-3583

FAX 0256-32-2161



自宅住所 新潟県三条市林町1-15-21 TEL 32-3583

家族構成 母 ヒロ（T 9.2.18） 妻 三千世（S 20.2.5）

三男 靖明（S 50.7.15）

長女 佐江子（S 55.8.1）

長男 伸行（S 47.5.1）

長男の妻 麻由（S 50.2.3）

長男の長女 莉果（H 10.1.9）

結婚記念日 S 46年10月24日

趣味 山のぼり、バトミントン、凧あげ

スポンサー 梨本清一、安田貞夫

卓 話：「男女雇用問題について」 ハローワーク三条所長 小林英一様



男女雇用機会均等法が施行されてから、もう12年がたっています。

パンフレットに従って主旨をお話したいと思います。

三条で3500件位の事業所に郵送しております。

少子化により就労人口200万人がここ20年で約半分になります。そこで高齢者と女性をいかに活用するかが重要な事となります。法の要点について別表参照

ハローワーク三条では求人コーナーが男女分かれていきましたが、一緒にしました。管内27ヶ所の求人募集コーナーでも男女同一コーナー

で扱っています。

事例等具体例別表参照

改正男女雇用機会均等法は今年4月1日より施行されました。不景気のせいか求人が少ない。今現在も完全失業率が上がっています。まだ上がるでしょう。新しく助成金が去年開始されました。仕事を変えたい、仕事を立ち上げたいという時にもらえます。これは中小を問わず全業種に適用になりました。（要点のみとさせていただきました）

若干の質疑応答で終了

別表：〈募集・採用において禁止される女性の差別的取扱いについての具体例〉

1 募集・採用の対象を男性のみ又は女性のみとすること。

① 「営業職」、「事務職」、「鉄筋工」など原則としてすべての職種の募集・採用で男性又

は女性のみをその対象とすること

② 「営業マン」、「ウェイター」など男性を表す職種の名称で募集したり、「ウェイトレ

ス」、「看護婦」など女性を表わす 職種の名称で募集すること（例えば「営業マン（男・

女）募集」や「看護婦・土募集」とするなど男性又は女性を排除するものではないことを明

確にする場合を除く。）

③ 「男性（女性）歓迎」、「男性（女性）向きの職種」等の表示をすること

④ 形式上男女を募集対象としているが、応募の受付等の対象を男性（女性）のみとすること

⑤ 女性（男性）を採用しないという方針のもとに、採用決定に当たって女性（男性）を排除すること

2 募集・採用の人数を男女別に設定すること。

① 「男性5人、女性2人」等男女別の採用予定人数を明示して募集すること

② 募集に当たっては男女別の採用予定人数を明示していないものの、男性（女性）の選考を終了した後で女性（男性）の選考 をすること

3 募集・採用に当たり、性別により異なる条件を付すこと。

① 「男性30歳まで、女性22歳まで」のように、応募できる年齢の上限を、性別により設定すること

② 女性（男性）についてのみ、未婚であることや自宅から通勤すること、浪人又は留年していないことを条件とすること

③ 「女性は未婚者優先」、「女性は自宅通勤者優先」等の一定の事情にある女性（男性）について異なる取扱いをする旨の表 示をすること

4 求人の内容の説明等募集・採用に係る情報の提供について、性別により異なる取扱いをすること。

① 会社案内等の資料を男性（女性）にのみ送付したり、女性（男性）に対する送付の時期を男性（女性）より遅くすること

② 男性（女性）に送付する会社内等の資料の内容を女性（男性）に送付する内容より詳細なものとすること

③ 会社説明会の対象を男性（女性）のみとすること

5 採用試験や採用選考について、性別により異なる取扱いをすること。

① 女性（男性）についてのみ採用試験を実施すること

② 面接に際して、「結婚後の就職継続の意思」等女性（男性）のみに一定の事項の質問を行うこと

③ 採用試験の合格基準を、性別により異なるものとすること

④ 採用選考に当たって、採用の基準を満たす者の中から男性（女性）を優先して採用すること