



ものづくり補助事業展示商談会  
「中小企業 新ものづくり・新サービス展」

群馬県からの出展事業者

(順不同)

No.	出展事業者名	業種
1	有限会社加豆フーズ	食料品製造業
2	株式会社PRODIA	家具・装備品製造業
3	株式会社C&T	情報サービス業
4	株式会社テック・エイト	木材・木製品製造業
5	株式会社山岸製作所	金属加工機械製造業
6	株式会社富士製作所	生活関連産業用機械・ 基礎素材産業用機械製造業
7	桐生電子開発合同会社	電子応用装置製造業
8	株式会社上山織物	織物業 ニット生地製造業
9	株式会社群協製作所	その他の 非鉄金属製品製造業
10	株式会社富士精工	その他の 金属製品製造業
11	島田工業株式会社	その他の業務用機械器具製造業
12	株式会社土屋合成	プラスチック 製品製造業
13	株式会社蛭間木工所	木材・木製品製造業
14	株式会社糺屋	食料品製造業
15	株式会社ヨシカワ	自動車、自動車車体・ 附随車製造業
16	株式会社小間工業	その他のはん用機械器具製造業

全国中小企業団体中央会は、12月8日～10日にかけて、東京都江東区・東京ビッグサイトにおいて、ものづくり補助事業展示商談会「中小企業 新ものづくり・新サービス展」を開催した。

本展示会は、ものづくり補助事業に取り組んだ事業者が、補助金を活用して開発した新しい製品・サービス・技術等(補助事業の成果)の販路開拓などを支援することを目的に実施。

全国から約550事業者が集まり、群馬県からは左記の16事業者が出展した。また、来場者数は、初日3,617名、2日目4,120名、3日目4,119名となり、出展した事業者は、新たな取引先の獲得や事業提携先の開拓につなげようと、来場者にPRしていた。

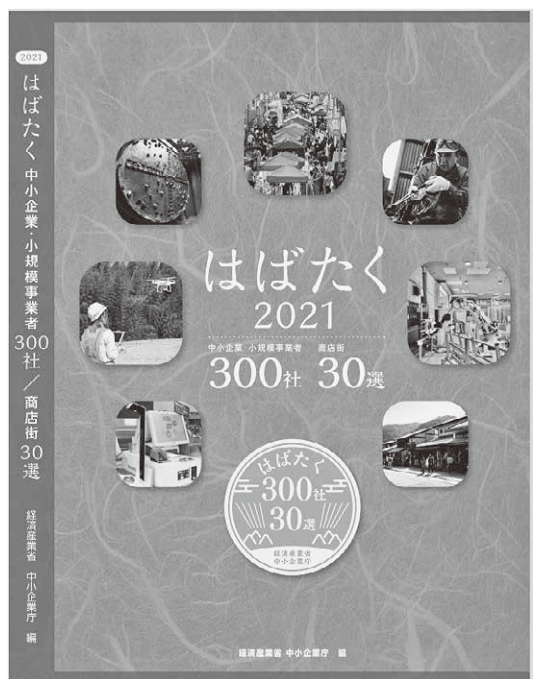


業種ごとに分かれたブースで商談機会を提供

# 「2021 はばたく

中小企業・小規模事業者300社／商店街30選」を紹介

経済産業省・中小企業庁



経済産業省・中小企業庁では、ITサービス導入や経営資源の有効活用等による生産性向上、積極的な海外展開やインバウンド需要の取り込み、働き方改革の推進や円滑な事業承継による人材育成など、様々な分野で活躍している中小企業・小規模事業者の事例をまとめました。

さらに、地域の特性・ニーズを把握し創意工夫を凝らした取組みにより、地域の暮らしを支える生活基盤として商店街の活性化や地域の発展に貢献している商店街を紹介しています。

選定した300の事業者、30の商店街の取組事例の情報発信を通じて、さらに多くの中小企業・小規模事業者・商店街において、革新的な製品開発・サービス創造や地域経済の活性化や国際競争力の強化への取組みが加速されることが期待されています。

右記QRコードから個別事例がご覧いただけます。



## 群馬県で選定された事例

生産性向上	【「感動の経営」の理念のもと、味を維持した効率化に邁進】	株式会社みまつ食品<前橋市>
生産性向上	【精密プレス加工とデジタル化で地域の未来を牽引する】	株式会社北斗<伊勢崎市>
生産性向上	【「人と機械の協調」経営方針としてデジタルを活用した 未来の金型づくりに挑戦する】	有限会社石川鉄工所<太田市>
生産性向上	【工場のIT化で先進的な生産性向上に取り組み 新たな分野への展開に経営資源を振り分ける】	株式会社土屋合成<富岡市>
需要獲得	【伝統技術と先端技術を融合させ、 日々進化し続けるカサモリレース】	株式会社笠盛<桐生市>
需要獲得	【商品の高品質化とマーケットイン志向で需要開拓 地域活性化でSDGs達成にも貢献】	近藤酒造株式会社<みどり市>
需要獲得	【厳選した原料のみで造る日本酒 こだわりの味で数多くの受賞実績】	土田酒造株式会社<川場村>

事業主の皆さまへ

## 新規学校卒業者を採用する際は 労働関係法令の規定などを確認してください

新規学校卒業者の就職は、学校生活から新たに職業生活に入る人生の大きな転機となるものです。しかし、新規学校卒業者は、職業や職場に関する知識や経験に乏しく、適切な職業選択と円滑な就職を行うためには、関係者の助言や援助を必要とします。

このリーフレットは、「青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者等その他関係者が適切に対処するための指針」（平成27年厚生労働省告示第406号）をもとに、新規学校卒業者の採用に当たり確認いただきたい事項をまとめたものです。

事業主の皆さまには、新規学校卒業者を採用する際、このリーフレットや関係法令などを参考に、適正な募集・採用に努めていただくようお願いいたします。

### 1. 募集・労働契約締結に当たって遵守すべき事項など

募集時	<ul style="list-style-type: none"> <li>●労働条件を明示してください（職業安定法第5条の3）</li> <li>●業務内容などを平易な言葉で的確に表示してください（同法第42条）</li> <li>●職業安定法に基づく大臣指針により、以下の点に配慮してください               <ul style="list-style-type: none"> <li>・募集の段階で、労働条件を変更する可能性があるときは、その旨を併せて明示してください</li> <li>・明示した労働条件が変更になったときは、求職者に対して速やかに通知してください</li> </ul> </li> <li>●固定残業代制を採用する場合は、固定残業代に関する労働時間数と金額等の計算方法、固定残業代を除外した基本給の額、固定残業時間を超える時間外労働、休日労働及び深夜労働分についての割増賃金を追加で支払うことなどを明示すること（記載例参照）</li> </ul>
労働契約締結前	<ul style="list-style-type: none"> <li>●当初明示した労働条件が変更される場合は、変更内容について明示して下さい（職業安定法第5条の3第3項）</li> </ul> <p>→なお、学校卒業見込者等については、特に配慮が必要であるため、当初明示した条件を変更し、削除し、又は当初明示した条件に含まれない従事すべき業務の内容等を追加することは不適切であるとされています</p>
労働契約締結時または締結後	<ul style="list-style-type: none"> <li>●労働条件を明示してください（労働基準法第15条第1項）</li> <li>●明示された労働条件が事実と異なる場合、労働者は即時に労働契約を解除することができます（同法第15条第2項）</li> <li>●労働条件の変更には、労使の合意が必要です（労働契約法第8条）</li> </ul>

Pick up!

#### 時間外労働について固定残業代制を採用している場合の記載例

- 1 基本給（××円）
  - 2 □□手当（時間外労働の有無にかかわらず、○時間分の時間外手当として△△円を支給）
  - 3 ○時間を超える時間外労働分についての割増賃金は追加で支給
- ※ 「□□」には、固定残業代に該当する手当の名称を記載してください。また、□□手当に固定残業代以外の手当を含む場合には、固定残業代分を分けて記載してください。
- ※ 深夜労働や休日労働について固定残業代制を採用する場合も同様です。



厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

LL291228開若02

## 2. 採用内定に当たって遵守すべき事項など

- (1) 採用内定を行う際は、確実な採用の見通しに基づいて、採否の結果を明確に伝えてください。
- (2) 採用の時期や採用条件、採用内定取消事由などは、文書で明示してください。また、学校などの卒業が採用条件となる場合は、内定時に明示してください。
- (3) 採用内定者について労働契約が成立したと認められる場合には、客観的に合理的な理由がなく、社会通念上相当であると認められない採用内定の取消しは無効となりますので、十分にご留意ください。
- (4) やむを得ない事情により採用内定の取消しや入職（入社）時期の繰り下げを行うときは、新規卒業予定者の就職先の確保に最大限努力するとともに、該当者からの補償などの要求に誠意を持って対応してください。

## 3. 学校などの卒業者の取扱い

新規卒業予定者の募集を行うに当たっては、学校などの卒業者が、卒業後少なくとも三年間は応募できるようにしてください。また、できる限り年齢の上限を設けないようにし、年齢の上限を設ける場合には、青少年が広く応募できるよう検討してください。

## 4. 新規卒業予定者に関する採用方法

- (1) 通年採用や秋季採用の導入などを積極的に検討してください。
- (2) 国・地方公共団体などの施策を活用しながら、いわゆるUIターン就職などによる就職機会の提供に積極的に取り組んでください。

## 5. インターンシップ・職場体験の機会の提供

学校や公共職業安定所（ハローワーク）などと連携し、インターンシップや職場体験の受入れを行うなどの積極的な協力をお願いします。なお、インターンシップや職場体験であっても、労働基準法などの労働関係法令が適用される場合もあるので、ご注意ください。

「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」（平成26年4月8日 文部科学省・厚生労働省・経済産業省）を踏まえて実施してください。

## 6. その他

前述のほか、事業主は以下の点についてご注意ください。

- ・ 募集・採用計画の立案に当たっては、毎年の募集・採用人数が大きく変動しないよう、入職後の人材育成など雇用管理面にも配慮しつつ、中長期的な人事計画などに基づいて、必要な人材だけを採用してください。
- ・ 当該年度の具体的な募集・採用計画の立案に当たり、中長期的な人事計画などの下、企業の人員構成、職場における要員の過不足の状況などを十分見極めた上で、募集・採用人数を決定してください。
- ・ 募集・採用人数の計画決定に当たり、「若干名」、「〇〇人以内」など不明確な表現、実際の採用計画を超えた人数の募集などは避け、採用人数を明確にしてください。
- ・ やむを得ない事情により採用内定の取り消しまたは入職（入社）時期の繰り下げを行う場合は、あらかじめハローワークに通知してください。