

労働時間短縮・年休促進 支援コース

・生産性を向上させ、労働時間の削減や年次 有給休暇の促進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。

- ・成果目標と取り組みがセット
- ・残業時間の引き上げや有休制度の導入(成果目標)を約束。目標を実現するために、労働能率を高める設備・機器の導入を行い、経費の一部を助成

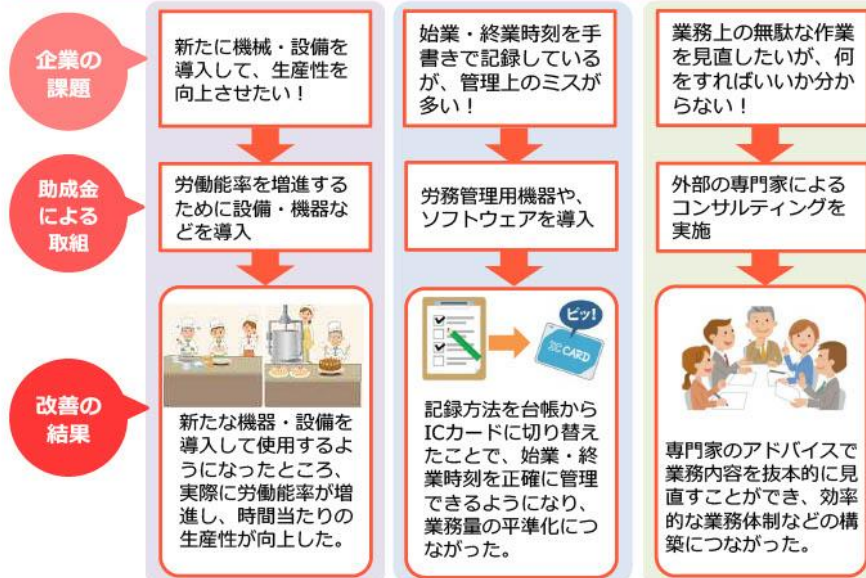
交付申請期限

令和8年11月30日(月)

令和8年度「働き方改革推進支援助成金」 労働時間短縮・年休促進支援コースのご案内

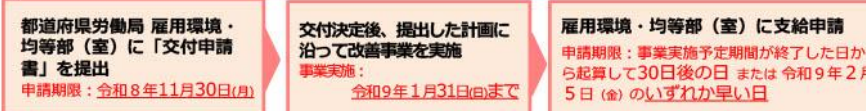
令和2年4月1日から、中小企業に、**時間外労働の上限規制が適用されています。**
このコースは、生産性を向上させ、労働時間の削減や年次有給休暇の促進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。ぜひご活用ください。

課題別にみる助成金の活用事例



生産性の向上を図ることで、働きやすい職場づくりが可能に!!

ご利用の流れ



(注意) 本助成金は国の予算額に制約されるため、11月30日以前に、予告なく受付を締め切る場合があります。

助成内容について詳しくは、裏面をご覧ください。

ご不明な点やご質問がございましたら、企業の所在地を管轄する働き方改革推進支援センター または 都道府県労働局 雇用環境・均等部(室)にお尋ねください。
電子申請システムによる申請も可能です。(<https://www.jgrants-portal.go.jp/>)



働き方改革推進支援センター

都道府県労働局

申請窓口など

電子申請システム「J-Grants」

下記の「成果目標」から1つ以上を選択し、「改善事業」に取り組みます。

①36協定の見直し

②年次有給休暇の計画的付与制度

③時間単位年休＋特別休暇の導入

助成額は、50～150万

(賃金加算制度で720万)

※賃金引き上げは必須ではありません。

労働時間短縮・年休促進支援コースの助成内容

対象事業主

1. 労働者災害補償保険の適用を受ける中小企業事業主であること。
2. 年5日の年次有給休暇の取得に向けて、年休管理簿や就業規則等を整備していること。

など

改善事業（助成対象となる取組）

- ① 労務管理担当者に対する研修(※1)
 - ② 労働者に対する研修(※1)、周知・啓発
 - ③ 外部専門家によるコンサルティング
 - ④ 就業規則・労使協定等の整備
 - ⑤ 人材確保に向けた取組
 - ⑥ 労務管理用ソフトウェア、労務管理用機器、デジタル式運行記録計の導入・更新
 - ⑦ 労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新
- (※1) 研修には、勤務間インターバル制度に関するもの及び業務研修も含みます。

成果目標

「成果目標」を1つ以上選択の上、その達成を目指して「改善事業」を実施してください。

- ① 月60時間を超える36協定の時間外・休日労働時間数の削減
- ② 年次有給休暇の計画的付与制度の新規導入
- ③ 時間単位の年次有給休暇制度と、交付要綱で規定する特別休暇を1つ以上新規導入

助成上限額と助成額

上記「成果目標」の達成状況に応じて、上記「改善事業」の実施に要した経費の一部を助成します。

上限額	選択した上記「成果目標」に設定された、右記①から③までの助成上限額に、右記の加算制度における上限額への加算額を合計した金額
助成額	上限額又は対象経費の合計額に補助率3/4(※2)を乗じた額のいずれか低い金額を助成します。

(※2) 常時使用する労働者数が30人以下かつ、「改善事業」の⑥・⑦を実施する場合で、その所要額が30万円を超える場合は、補助率4/5。

成果目標①の上限額

		事業実施後の設定時間数	
		月60時間以下	月60時間を超え月80時間以下
事業実施前の設定時間数	月60時間を超え月80時間以下	100万円	—
	月80時間超	150万円	50万円

成果目標②の上限額：25万円

成果目標③の上限額：25万円

加算制度

成果目標「賃金の引上げ」の上限額の加算(※3)

(常時使用する労働者が30人を超える場合)

引上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11人～30人
3%以上引上げ	6万円	12万円	20万円	1人当たり2万円(上限60万円)
5%以上引上げ	24万円	48万円	80万円	1人当たり8万円(上限240万円)
7%以上引上げ	36万円	72万円	120万円	1人当たり12万円(上限360万円)

(※3) 常時使用する労働者数が10人以上30人以下の場合は、達成した成果目標の助成上限額に、上表の5%及び7%以上の引上げについて2倍の上限額が加算されます。また、常時使用する労働者数が10人未満の場合は、上表の5%及び7%以上の引上げについて2.5倍の上限額が加算されます。

成果目標「割増賃金率の引上げ」の上限額の加算

割増賃金率引上げ加算の成果目標達成に係る要件	加算額
月60時間以内の時間外労働に係る所定割増賃金率を5%以上引き上げること。	25万円
月45時間を超えて月60時間以内の時間外労働時間に係る所定割増賃金率を5割以上とし、かつ、交付申請後から事業実施予定期間の終期までの期間において、いずれか1か月における時間外労働の時間数を、交付申請日の属する月を基準として、労働者1人あたり10時間以上削減すること。	75万円



業種別課題対応コース (情報通信業、宿泊業)

生産性を向上させ、労働時間の削減や勤務間インターバル制度の導入等に向けた環境整備に取り組んでいきます。

複数ある申請要件から、助成対象となる取り組みのいずれか1つ以上を実施することが条件です。

・申請期限

令和8年11月30日(月)

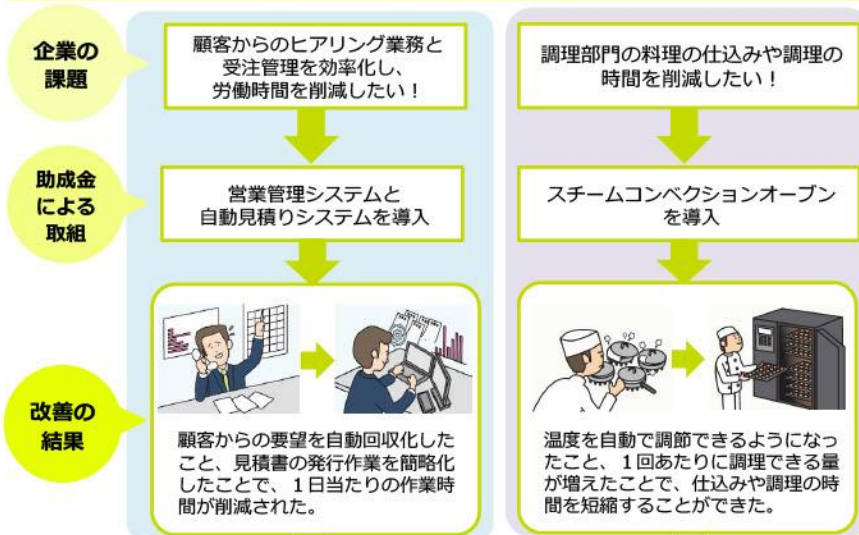


令和8年度「働き方改革推進支援助成金」 業種別課題対応コース（情報通信業、宿泊業）のご案内



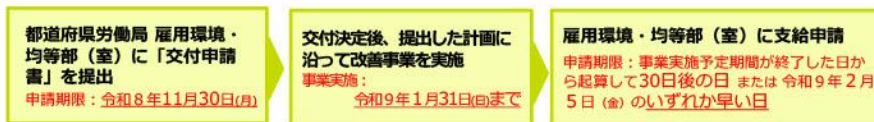
このコースは、生産性を向上させ、労働時間の削減や勤務間インターバルの導入等に向けた環境整備に取り組む、**情報通信業、宿泊業の中小企業事業主**の皆さまを支援します。ぜひご活用ください。

課題別にみる助成金の活用事例



生産性の向上を図ることで、働きやすい職場づくりが可能に!!

ご利用の流れ



（注意）本助成金は国の予算額に制約されるため、11月30日以前に、予告なく受付を締め切る場合があります。

助成内容について詳しくは、裏面をご覧ください。

ご不明な点やご質問がございましたら、企業の所在地を管轄する働き方改革推進支援センター または 都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）にお尋ねください。電子申請システムによる申請も可能です。（<https://www.jgrants-portal.go.jp/>）



働き方改革推進支援センター



都道府県労働局



申請書など



電子申請システム「J Grants」

助成金申請の条件

労働者災害補償保険の適用を受ける中小企業事業主であること。

年5日の年次有給休暇の取得に向けて、年次有給休暇管理簿や就業規則等を整備しておく必要があります。

「成果目標」を1つ以上選択の上、その達成を目指して「改善事業」を実施します。

「成果目標」の達成状況に応じて、上記「改善事業」の実施に要した経費の一部を助成します。

業種別課題対応コース（情報通信業、宿泊業）の助成内容

対象事業主

- 主たる事業が日本標準産業分類に規定される「G 情報通信業」（大分類）又は「M 宿泊業、飲食サービス業」（大分類）のうち「75 宿泊業」（中分類）に該当する中小企業事業主であること。
- 年5日の年次有給休暇の取得に向けて、年休管理簿や就業規則等を整備していること。

など

改善事業（助成対象となる取組）

- 労務管理担当者に対する研修（※1）
- 労働者に対する研修（※1）、周知・啓発
- 外部専門家によるコンサルティング
- 就業規則・労使協定等の整備
- 人材確保に向けた取組
- 労務管理用ソフトウェア、労務管理用機器、デジタル式運行記録計の導入・更新
- 労働能率の増進に資する設備・機器などの導入・更新

（※1）研修には、勤務間インターバル制度に関するもの及び業務

成果目標

「成果目標」を1つ以上選択の上、その達成を目指して「改善事業」を実施してください。

- 月60時間を超える36協定の時間外・休日労働時間数の削減
- 所定外労働時間の削減
- 年次有給休暇の計画的付与と制度の新規導入
- 時間単位の年次有給休暇制度と、交付要綱で規定する特別休暇を1つ以上新規導入
- 9時間以上の勤務間インターバルの導入

助成上限額と助成額

上記「成果目標」の達成状況に応じて、上記「改善事業」の実施に要した経費の一部を助成します。

上限額	助成額
選択した上記「成果目標」に設定された、右記①から⑤までの助成上限額に、右記の加算制度における上限額への加算額を合計した金額	上限額又は対象経費の合計額に補助率3/4（※2）を乗じた額のいずれか低い金額を助成します。

（※2）常時使用する労働者数が30人以下かつ、「改善事業」の⑥・⑦を実施する場合で、その所要額が30万円を超える場合は、補助率4/5。

成果目標①の上限額

		事業実施後の設定時間数	
		月60時間以下	月60時間を超え月80時間以下
事業実施前の設定時間数	月60時間を超え月80時間以下	200万円	—
	月80時間超	250万円	150万円

成果目標②の上限額（※3）

削減した労働者1人あたりの所定外労働時間数	助成上限額
5時間以上10時間未満	50万円
10時間以上	100万円

（※3）成果目標①及び②は同時に選択できない。

成果目標③、④の上限額：各25万円

成果目標⑤の上限額	
休息時間数（※4）	1企業あたりの上限額（※5）
9時間以上11時間未満	120万円
11時間以上	150万円

（※4）事業実施計画で指定した事業場に導入する勤務間インターバルの休息時間数のうち、最も短いものを指します。
（※5）勤務間インターバルを導入する労働者の範囲の拡大、勤務間インターバルの時間延長の場合は、上表の1/2が上限額となります。

加算制度

成果目標「賃金の引上げ」の上限額の加算（※6） （常時使用する労働者が30人を超える場合）

引上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11人～30人
3%以上引上げ	6万円	12万円	20万円	1人当たり2万円（上限60万円）
5%以上引上げ	24万円	48万円	80万円	1人当たり8万円（上限240万円）
7%以上引上げ	36万円	72万円	120万円	1人当たり12万円（上限360万円）

（※6）常時使用する労働者数が10人以上30人以下の場合は、達成した成果目標の助成上限額に、上表の5%及び7%以上の引上げについて2倍の上乗率が加算されます。
また、常時使用する労働者数が10人未満の場合は、上表の5%及び7%以上の引上げについて2.5倍の上乗率が加算されます。

成果目標「割増賃金率の引上げ」の上限額の加算

割増賃金率引上げ加算の成果目標達成に係る要件	加算額
月60時間以内の時間外労働に係る所定割増賃金率を5%以上引き上げること。	25万円
月45時間を超えて月60時間以内の時間外労働時間に係る所定割増賃金率を5%以上とし、かつ、交付申請後から事業実施予定期間の終期までの期間において、いずれか1か月における時間外労働の時間数を、交付申請日の属する月を基準として、労働者1人あたり10時間以上削減すること。	75万円



長野県賃上げ業務改善センターの紹介

国の業務改善助成金の支給決定額に対して、**最大20%**の上乗せ補助を行っています。



賃上げと設備投資を 国と県が サポート!



長野県
Nagano Prefecture

長野県賃上げ・
業務改善支援センター

BIZ
サポート

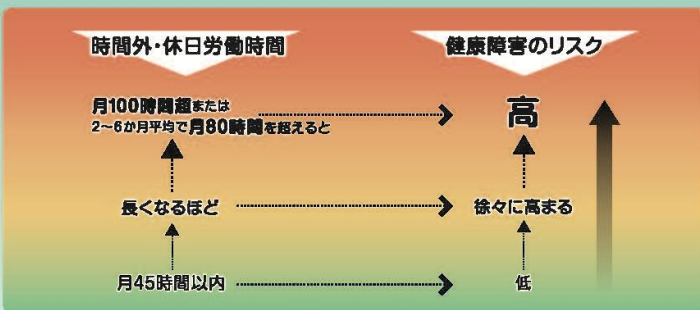


- ◆ 電話 : 050-5805-4878
- ◆ 電子メール : ADE.JP.naganobizsapo@jp.adecco.com

支援制度	概要	最大助成・補助金額
国の「業務改善助成金」	生産性向上のための設備投資等を行い、事業場内最低賃金を一定額以上引き上げた場合に支給。	最大 600万円
長野県「上乗せ補助（認証企業特例等）」	県の「社員の子育て応援宣言」や「パートナーシップ構築宣言」等を行っている企業への追加補助。	国支給決定額の1/10～2/10（最大 120万円上乗せ）
長野県「賃上げ環境整備促進補助金（基本型）」	国の助成金活用や県独自基準（事業場内最低賃金1,170円以上への引き上げ等）を満たした場合の県上乗せ支援。	最大 960万円

過重労働による 健康障害を防ぐために

過重労働による健康障害の防止のためには、時間外・休日労働時間の削減、年次有給休暇の取得促進等のほか、事業場における健康管理体制の整備、健康診断の実施等の労働者の健康管理に係る措置の徹底が重要です。また、やむを得ず長時間にわたる時間外・休日労働を行わせた労働者に対しては、医師による面接指導等を実施し、適切な事後措置を講じることが必要です。



厚生労働省では、「過重労働による健康障害防止のための総合対策」（平成18年3月17日付け基発第0317008号、令和2年4月1日付基発0401第11号雇均第0401第4号改正）を策定し、時間外・休日労働時間の削減、労働者の健康管理の徹底等を推進しています。

- ① 上の図は、労災補償に係る脳・心臓疾患の労災認定基準の考え方の基礎となった医学的検討結果を踏まえたものです。
- ② 業務の過重性は、労働時間のみにって評価されるものではなく、就労環境の諸要因も含めて総合的に評価されるべきものです。
- ③ 「時間外・休日労働時間」とは、休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間のことです。
- ④ 2〜6か月平均で月80時間を超える時間外・休日労働時間とは、過去2か月間、3か月間、4か月間、5か月間、6か月間のいずれかの月平均の時間外・休日労働時間が80時間を超えるという意味です。

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

独立行政法人 労働者健康安全機構

1 時間外・休日労働時間を削減しましょう

⚠ 36協定は限度時間等に適合したものとなっていますか？

36協定（時間外・休日労働に関する協定）で定める延長時間については、次の限度時間（対象期間が3か月を超える1年単位の変形労働時間制の対象者を除く。）が定められています。

期間	1か月	1年間
限度時間	45時間	360時間

- 時間外労働（休日労働は含まず）の上限は、原則として、月45時間・年360時間であり、臨時的な特別の事情がなければ、これを超えることはできません。
- 臨時的な特別の事情があつて労使が合意する場合（特別条項）でも、
 - ・ 時間外労働・・・年720時間以内
 - ・ 時間外労働と休日労働の合計・・・月100時間未満
 - ・ 時間外労働と休日労働の合計・・・「2か月平均」「3か月平均」「4か月平均」「5か月平均」「6か月平均」が、全て1か月当たり80時間以内とする必要があります。
- 原則である月45時間を超えることができるのは、年6か月までです。
（改正労働基準法の上限規制は、令和2年4月1日から中小企業にも適用されました。なお、適用が猶予・除外となる事業・業務もあります。）
- 限度時間を超えて時間外・休日労働をさせる場合は、具体的に定めなければならない、「業務の都合上やむを得ない場合」など恒常的な長時間労働を招く恐れがあるものは認められません。また、限度時間を超えて時間外・休日労働時間をさせることができる時間を限度時間にできるだけ近づけるように努めなければなりません。
- 月45時間を超えて時間外労働を行わせることが可能な場合でも、健康障害防止の観点から、実際の時間外労働は月45時間以下とするよう努めましょう。
- 休日労働についても削減に努めましょう。



時間外・休日労働時間の
月平均80時間超えは
『過労死ライン！』

1 長時間労働者に対し 面接指導等を実施しましょう

医師による面接指導の対象となる労働者は…

(1) 労働者（高度プロフェッショナル制度適用者を除く）：月80時間超の時間外・休日労働を行い、疲労の蓄積が認められる者（申出）※1
 (2) 研究開発業務従事者：(1)に加えて、月100時間超の時間外・休日労働を行った者
 (3) 高度プロフェッショナル制度適用者：1週間当たりの健康管理時間※2が40時間を超えた場合におけるその超えた時間について月100時間を超えて行った者※3

※1 月80時間超の時間外・休日労働を行った者については、申出がない場合でも面接指導を実施するよう努める。
 月45時間超の時間外・休日労働で健康への配慮が必須と認められる者については、面接指導等の措置を要することが望まれます。
 ※2 対象業務に従事する対象労働者の健康管理を行うために当該対象労働者が事業場内または指定労働者で定める労働時間以外の時間を除くことを決断したときは、当該決断に係る時間を除いた時間と事業場外において労働した時間との合計の時間。
 ※3 1週間当たりの健康管理時間が、40時間を超えた場合におけるその超えた時間について、1月当たり100時間を超えない高度プロフェッショナル制度適用者であって、申出を行った者については、医師による面接指導を実施するよう努める。

！ 労働時間の状況を適正に把握していますか？

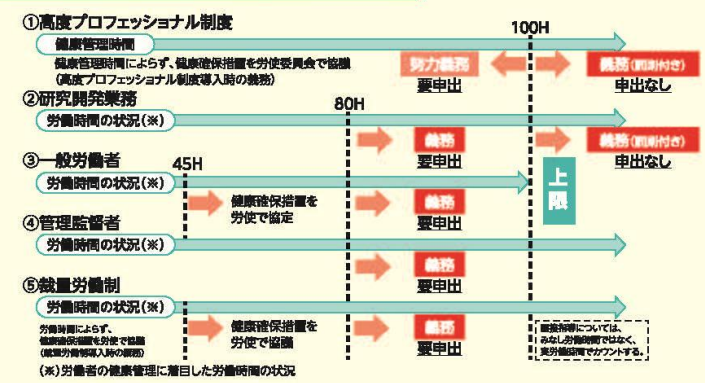
- 労働時間の状況を適正に把握するため、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、記録する必要があります。
- ※ 労働時間の状況の把握はタイムカードによる記録、パーソナルコンピュータ等のログ記録等客観的な方法、その他の適切な方法によらなければなりません。
- ※ 「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」に基づき、労働時間の適正な把握を行うようにします。
- ※ 就業労働対象労働者や管理・監督者等を含む全ての労働者（高度プロフェッショナル制度適用者を除く）について、労働時間の状況を把握する必要があります。
- ※ 高度プロフェッショナル制度適用者については、健康管理時間(※1)の把握が必要です。

注1 健康管理時間＝事業場内または時間外労働の時間

！ 時間外・休日労働時間が月80時間を超えたら…

- 事業者**
- 月80時間を超えた労働者本人に当該超えた時間に関する情報を通知しなければなりません。
 - 申出をした労働者に対し、医師による面接指導を実施しなければなりません。面接指導を実施した医師から必要な措置について意見聴取を行い、必要と認める場合は、適切な事後措置を実施しなければなりません。
 - 時間外・休日労働時間が1月当たり80時間を超えた労働者に関する作業環境、労働時間、深夜業の回数及び時間数等の情報を産業医に提供しなければなりません。
 - ※ 小規模事業場では、産業保健総合支援センターの地域窓口において実施する、医師による面接指導を活用することができます。
 - ※ 時間外・休日労働時間1か月あたり80時間超100時間以下の研究開発業務従事者であって申出を行った者には医師による面接指導を行わなければなりません。
- 労働者**
- 面接指導の申出をし、医師による面接指導を受けましょう。
- 産業医**
- 労働者に対し面接指導の申出をするよう勧奨しましょう。面接指導を実施する産業医は「長時間労働者への面接指導チェックリスト（医師用）」等を活用しましょう。

各労働時間制度に係る医師の面接指導の要件



！ 事業場において基準を設定するに当たっては…

※ 時間外・休日労働時間が月45時間を超えたら…

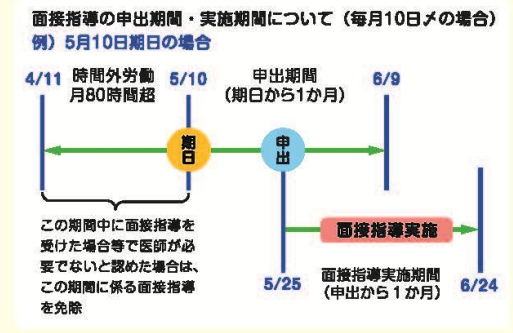
- 事業者**
- 健康への配慮が必要な者が面接指導等の措置の対象となるよう基準を設定し、面接指導等（医師による面接指導又は面接指導に準ずる措置）を実施することが望まれます。必要と認める場合は、適切な事後措置を実施することが望まれます。
- 面接指導に準ずる措置の例**
- 例1 労働者に対し保健師等による保健指導を行う
 - 例2 労働者の疲労蓄積度チェックリストで疲労蓄積度を把握し、必要な労働者に対し面接指導を行う
 - 例3 事業者が産業医等から事業場の健康管理について助言指導を受ける

2 時間外・休日労働時間の 算定・申出の手続き

1か月の時間外・休日労働時間数＝1か月の総労働時間数－（計算期間1か月の総暦日数／7）×40
 1か月の総労働時間数＝労働時間数（所定労働時間数）＋延長時間数（時間外労働時間数）＋休日労働時間数

- 時間の算定は、毎月1回以上、一定の期日（例えば、賃金締切日）を定めて行わなければなりません。また、算定の結果、1か月の時間外・休日労働時間数が80時間を超えた労働者の氏名と、その超えた時間に関する情報を産業医に提供しなければなりません。
- 事業者は、時間外・休日労働が月80時間を超えた労働者に対し、労働時間に関する情報を通知しなければなりません。
- 事業者は、時間外・休日労働が月80時間を超えない労働者についても、労働時間に関する情報について開示の求めがあれば、開示することが望まれます。

面接指導に係る申出の様式例



- 申出は書面や電子メール等の記録が残るものとし（様式例参照）。
- 「高度プロフェッショナル制度適用者」については、
 → 健康管理時間が1週間当たり40時間を超えた場合におけるその超えた時間について、1月当たり80時間を超えた高度プロフェッショナル制度適用者の氏名及び当該適用者に係る当該超えた時間に関する情報を産業医に提供しなければなりません。

労働安全衛生法第66条の8の
面接指導に係る申出書

令和〇年〇月〇日

事業者 職氏名 殿 所属 氏名

私は労働安全衛生法第66条の8第1項に定める者に該当する者として、下記のとおり面接指導を受けることを希望します。

記

1. 面接指導を受ける医師（いずれかにチェック）
☐ 会社が指定する医師
☐ 自分が希望する医師

2. 面接指導を受ける日時
 令和 年 月 日 時～ 時又は
 令和 年 月（初・中・下旬）

3. 面接指導を実施するにあたり配慮を求める事項

【過労死ラインの初期症状】

以下の症状は過労死ラインの初期症状とされています



- (1) 疲れがとれなくなっている
- (2) 記憶力が低下し、アイデアを創出することができなくなる
- (3) 機転が利かなくなり、うっかりミスをしてしまうことが多くなる
- (4) イライラや不安が多くなり、人間関係がぎくしゃくし始める
- (5) 夜になっても仕事を忘れられず、緊張状態が続いてしまう
- (6) 睡眠の質が悪くなる

労働者本人の自己申告も大切ですが、周囲が気づき、積極的に休みをとるようにすすめることも重要です。



過重労働を避け、健康障害を防止し
快適な職場環境を作りましょう！



産業保健総合支援センター・地域産業保健センター の支援をご活用ください

産業保健総合支援センター及び地域産業保健センターでは、事業者の産業保健活動を支援しています。主な支援内容は、以下のとおりです。支援は、すべて「無料」で受けられます。

産業保健総合支援センター(さんぽセンター):47全ての都道府県に設置

- 産業保健に関する様々なテーマの研修、セミナー
- さんぽセンター専門スタッフ(社会保険労務士、産業カウンセラー等)の職場訪問による支援(ストレスチェック制度の導入に関する支援、指針に基づくメンタルヘルス対策に関する支援、管理監督者向け教育研修、若年労働者向け教育研修)
- 窓口、電話、メール等での産業保健に関する相談対応

ほか

地域産業保健センター(地さんぽ):全国350か所※労働者数50人未満の小規模事業場向け

- 健康診断結果についての医師からの意見聴取
- 長時間労働者や高ストレス者(面接指導対象者)に対する医師による面接指導
- メンタルヘルス不調を感じている労働者の医師・保健師による相談対応
- 医師、保健師等の専門家の個別訪問による労働衛生管理に関する助言・指導

ほか

さんぽセンター や 地さんぽ で受けられる支援等について「さんぽセンターWebひろば」で詳しくご案内しておりますので、是非ご覧ください。

さんぽセンター Web ひろば



さんぽセンターへのご相談は「全国統一ナビダイヤル」が便利です。



0570-038046

※平日:9時~17時

※このナビダイヤルを利用することにより、最寄りのさんぽセンターに発信します。

地さんぽへのご相談は最寄りのさんぽセンターにお問い合せいただくか、さんぽセンターのホームページをご覧ください。



10

※このパンフレットは、平成22年に厚生労働省が中央労働災害防止協会に委託して作成したものを、その後の法改正等を踏まえ改訂したものです。

長野産業保健総合支援センター
〒380-0935
長野市中御所1-16-11鈴正ビル2F
TEL 026-225-8533

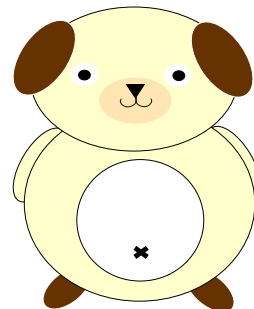
労務の疑問質問は長野働き方改革推進支援センターへ

- ・電話・来所相談
- ・専門家派遣相談
- ・セミナー講師派遣

無料

ご清聴ありがとうございました。

長野働き方改革推進支援センター
TEL:0120-088-703
FAX:026-219-3096



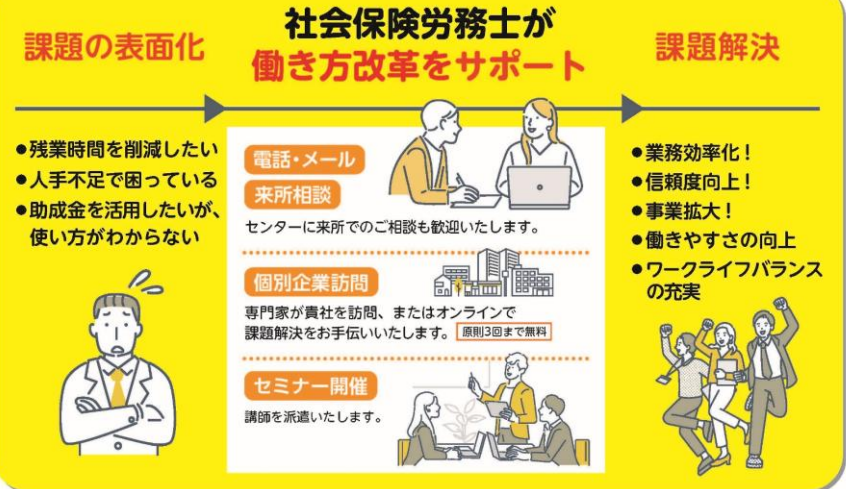
中小企業・小規模事業者の皆様へ

**無料
相談**



厚生労働省 委託事業

長野働き方改革推進支援センター



こんなお悩みや課題はありませんか?

社会保険労務士等の専門家が**無料**で相談対応等の支援をいたします。

- | | |
|------------------------------|--|
| ■ 就業規則、育児介護休業等
諸規定等の法改正対応 | ■ 各種助成金
(人材確保、高齢者雇用、リスキリング、キャリアアップなど) |
| ■ 同一労働・同一賃金 | ■ ワークライフバランス |
| ■ 時間外労働の上限規制への対応 | ■ ハラスメント対策 |
- ※これらは相談の一部です。他の相談も受けします。

お気軽にご連絡ください

長野働き方改革推進支援センター (受付時間 平日 9:00~17:00)

電話 **0120-088-703**

E-mail nagano@workstylereform.net

WEBページ <https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/consultation/nagano/>

FAX 026-219-3096



FAX でのお申し込みは、裏面の申込票にご記入の上お送りください。