

労働移動支援助成金のご案内 (中途採用拡大コース)

労働移動支援助成金（中途採用拡大コース）は、中途採用者の雇用管理制度を整備した上で、採用者に占める中途採用者の割合の拡大や中高年齢者を初めて採用することを通じて、生産性を向上させる事業主に対して助成をするものです。

助成金の概要

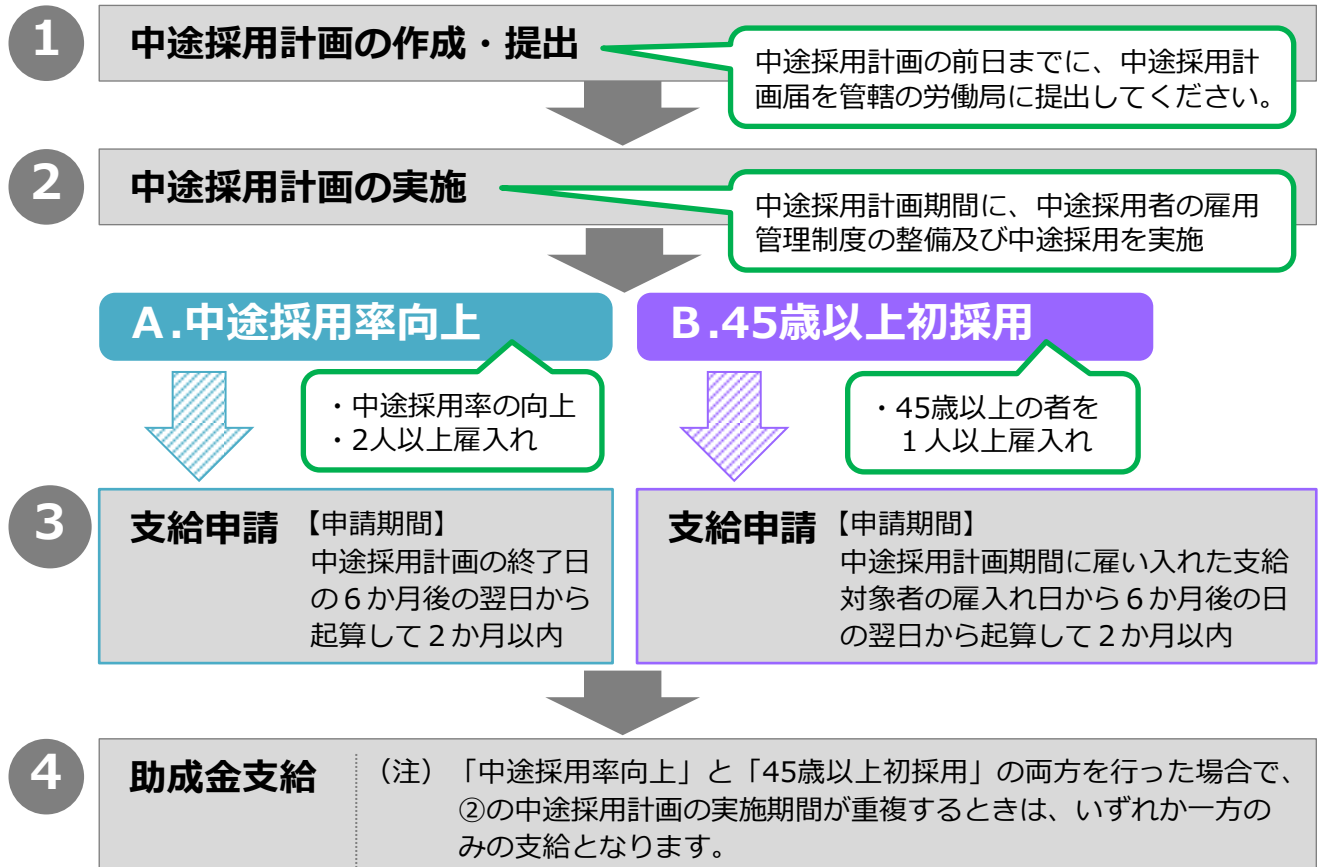
A 中途採用率向上

中途採用者の雇用管理制度を整備した上で、中途採用率を向上させた事業主に対する助成で、**1事業所あたり50万円**を支給します。

B 45歳以上初採用

中途採用者の雇用管理制度を整備した上で、初めて45歳以上の方を採用した事業主に対する助成で、**1事業所あたり60万円**を支給します。

助成金支給までの流れ



A 中途採用率向上

1 助成金の支給対象となる方

次の①から③のすべてに該当する方が対象となります。

- ① 中途採用者（P11）として雇い入れられる方
- ② 雇用保険の一般被保険者又は高年齢被保険者として雇い入れられる方
- ③ 期間の定めのない労働者（パートタイム労働者を除く）として雇い入れられる方

2 支給対象となる措置（支給要件）

（1）中途採用の拡大等に係る計画（中途採用計画）を作成し、労働局に提出すること。

助成金の受給には、次の内容を満たす中途採用計画を作成し、提出する必要があります。

計画期間（中途採用率の向上に取り組む期間）は1年間です。

①	中途採用者の雇用管理制度（P11）を整備すること 中途採用者に適用される募集・採用以外の雇用管理制度が、新規学卒者等に適用されるものと同じである必要があります。 ※ ただし、次の場合は、支給要件を満たすものと取扱います。 ・既に中途採用者の雇用管理制度が整備されている場合 ・中途採用計画期間に採用を計画している職種が、中途採用者だけを対象としている場合 ・新規学卒者等に適用される雇用管理制度が複数ある場合は、中途採用者に適用される雇用管理制度がいずれかと同一である場合（例：同一職種であっても、通常の社員と地域限定正社員で異なる場合）
②	「計画期間」における、中途採用者の採用について、次の内容を計画していること 計画期間内の中途採用者の採用について、次の内容を計画する必要があります。 ・採用予定職種、採用予定者数、採用予定時期、採用目的、配置予定部署・役職、採用時の評価方法、採用後のモデルキャリア

（2）中途採用計画の内容を実行すること。

助成金の受給には、（1）の中途採用計画に基づき、次の①②を実行する必要があります。

①	雇用管理制度を整備すること
②	中途採用率＊を向上させること ＊ 次ページの算出方法参照 次の全てを満たす必要があります。 ☐ 計画期間に、支給対象となる方（上記 1）を2人以上雇い入れること。 ☐ 計画期間の中途採用率を、計画期間から起算して過去3年間（※）の中途採用率より20ポイント以上向上させること。 （※）中途採用計画の初日の前日から起算して3年を遡った日から、中途採用計画の初日の前日までをいいます。 ☐ 計画期間中に雇い入れた支給対象となる方のうち、雇入れ日から起算して6か月を経過する日までに離職した者の割合が20%未満であること。



中途採用計画期間中に中途採用した者を、支給決定日までに事業主都合で解雇（退職勧奨を含む。）していた場合は、支給対象となりません。

(3) 生産性要件＊を満たすこと。 ＊「生産性要件」については、次ページをご確認ください。

助成金の支給申請を行う直近の会計年度における「生産性」が、①②のいずれかを満たすこと

① その3年度前に比べて6%以上伸びていること

または、**② その3年度前に比べて1%以上（6%未満）伸びていること（※）**

（※）この場合、金融機関から一定の「事業性評価」を得ていることが必要です。

参考1 「中途採用率」の算出方法

中途採用率は次の計算式①によって算出します。

なお、計画期間中の中途採用率の計算式②は、採用者数により異なります。

① 中途採用率の計算方法（計画期間前3年間が対象）

$$\text{中途採用率（％）} = \frac{\text{計画期間前3年間に採用した中途採用者数}}{\text{計画期間前3年間に採用した一般被保険者数} + \text{高年齢被保険者数}}$$

② 計画期間中の中途採用率の計算方法

● 中途採用計画期間中に雇い入れた人数が**50人未満**の場合

$$\text{中途採用率（％）} = \frac{\text{計画期間中に採用した中途採用者数}}{\text{計画期間中に採用した一般被保険者数} + \text{高年齢被保険者数}}$$

● 中途採用計画期間中に雇い入れた人数が**50人以上**の場合

中途採用者数が10人を超える分は、**中途採用者1人を2人分として換算**して算定します。

$$\text{中途採用率（％）} = \frac{10人 + [(\text{中途採用者数} - 10人) \times 2]}{\text{計画期間中に採用した一般被保険者数} + \text{高年齢被保険者数}}$$

（例）新規学卒者30名、中途採用者20人を雇い入れた場合、

$$\text{中途採用率（％）} = \frac{10人 + [(20人 - 10人) \times 2]}{50人} = 60\%$$



算定対象となる方は、期間の定めのない労働者（パートタイム労働者を除く）に限ります。

参考2 生産性要件について

我が国が、今後労働力人口の減少が見込まれる中で経済成長を図っていくためには、個々の労働者が生み出す**付加価値（生産性）**を高めていくことが不可欠です。

このため、本助成金では、企業における生産性向上の取組みを支援することを目的として、下記の方法で計算した「**生産性要件**」を満たしている場合等に限り支給します。

① 「生産性」の計算式

「生産性要件」における「生産性」は次の計算式によって算出します。

$$\text{生産性} = \frac{\text{付加価値（※）}}{\text{雇用保険被保険者数}}$$

※ 「付加価値」は企業の場合、営業利益＋人件費＋減価償却費＋動産・不動産賃借料＋租税公課、の式で算定されますが、企業会計基準を用いることができない事業所については、管轄の都道府県労働局にお問い合わせください。

② 「生産性要件」とは

助成金の支給申請等を行う直近の会計年度における「生産性」が、**①②のいずれかを満たすこと**

① その3年度前に比べて**6%以上伸びていること**

または、② その3年度前に比べて**1%以上（6%未満）伸びていること（※）**

（※）この場合、金融機関から一定の「事業性評価」を得ていることが必要です。

☞ 「事業性評価」とは、都道府県労働局が、助成金を申請する事業所の承諾を得た上で、事業の見立て（市場での成長性、競争優位性、事業特性及び経営資源・強み等）を与信取引等のある金融機関に照会させていただき、その回答を参考にして、割増支給の判断を行うものです。

なお「与信取引」とは、金融機関から借入を受けている場合の他に、借入残高がなくとも、借入限度額（借入の際の設定上限金額）が設定されている場合等も該当します。

「生産性要件」の具体的な計算方法

- 生産性要件を算定するための「生産性要件算定シート」を厚生労働省のホームページに掲載しています。これをダウンロードし、該当する勘定科目の額を損益計算書や総勘定元帳の各項目から転記することにより生産性を算定できます。

生産性要件の詳細、「生産性要件算定シート」ダウンロードはこちらから↓
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000137393.html>

- なお、助成金の支給申請に当たっては、各勘定科目の額の証拠書類（損益計算書、総勘定元帳など）の提出が必要となります。



本助成金の受給には、「生産性要件」の算定の対象となった期間中に、事業主都合による離職者を発生させていないことが必要です。

助成金の対象となる事業主は、次の（１）と（２）を満たしている必要があります。

（１）次のすべてに該当していること

◆	中途採用計画の初日の前日から過去３年間の中途採用率が50%未満であること。
◆	中途採用計画の初日より前に、中途採用拡大コースのうち「中途採用率向上」の助成を受けたことがないこと。
◆	雇用保険適用事業所の事業主であること
◆	支給のための審査に協力すること ・支給または不支給の決定のための審査に必要な書類等を整備・保管している。 ・支給または不支給の決定のための審査に必要な書類等の提出を、管轄労働局等から求められた場合に応じる。 ・管内労働局等の実地調査を受け入れる。
◆	申請期間に申請を行うこと（P7 参照）

（２）次の①～⑫のすべてに該当しないこと

①	支給対象者に対する賃金を支払期日までに支払っていない場合
②	支給対象者の雇入れの日の前日から起算してその日以前１年間において、支給対象者を雇用していた事業主との関係が、 資本的・経済的・組織的関連性からみて密接な関係にある事業主
③	中途採用計画の提出の日の前日から起算して６か月前の日から支給申請書の提出日までの間に、この事業所において雇用する雇用保険被保険者（短期雇用特例被保険者と日雇労働被保険者を除く。以下同様）を 事業主都合によって解雇（勸奨退職等を含む）したことがある事業主
④	中途採用計画の提出の日の前日から起算して６か月前の日から支給申請書の提出日までの間に、この事業所において雇用する雇用保険被保険者を、特定受給資格者となる離職理由によって、当該中途採用計画の提出日における雇用保険被保険者数の６％を超えて、かつ４人以上離職させていた事業主
⑤	不正受給（偽りその他不正の行為により、本来受けることのできない助成金の支給を受け、または受けようとする）をしてから３年以内に支給申請をした事業主、あるいは支給申請日後、支給決定日までの間に不正受給をした場合
⑥	支給申請日の属する年度の前年度より前のいずれかの保険年度の労働保険料を納入していない事業主（支給申請日の翌日から起算して２か月以内に納付を行った事業主を除く）
⑦	支給申請日の前日から起算して１年前の日から支給申請日の前日までの間に、労働関係法令の違反があった事業主
⑧	性風俗関連営業、接待を伴う飲食などの営業またはこれら営業の一部を受託する営業を行う事業主
⑨	事業主または事業主の役員等が、暴力団と関わりのある場合
⑩	事業主または事業主の役員等が、破壊活動防止法第４条に規定する暴力主義的破壊活動を行ったまたは行う恐れがある団体に属している場合
⑪	支給申請日または支給決定日の時点で倒産している事業主
⑫	不正受給を理由に都道府県労働局が事業主名などを公表することについて同意していない事業主

4 支給額

1 事業所あたり 50万円

5 必要な書類

中途採用計画の届出 に必要な書類

作成した中途採用計画の開始の日の前日から起算して6か月前の日から、計画の開始の日の前日までに、以下の書類を管轄の労働局に提出する必要があります。

☐ 1	労働移動支援助成金（中途採用拡大コース）中途採用計画（変更）届（様式第1号）
☐ 2	労働移動支援助成金（中途採用拡大コース）中途採用計画（様式第2号）
☐ 3	▶ 中途採用者の雇用管理制度が整備されている場合 中途採用者に適用される雇用管理制度が確認出来る書類 （採用規程、就業規則、賃金規程、能力評価規程等）
☐ 4	労働移動支援助成金（中途採用拡大コース）中途採用率算定対象一覧（計画期間前） （様式第3号）
☐ 5	その他管轄労働局長が必要と認める書類

▶ 中途採用計画の内容に変更が生じる場合の取扱い

提出した中途採用計画に変更が生じる場合は、以下の書類を速やかに都道府県労働局に提出する必要があります。

☐ 1	労働移動支援助成金（中途採用拡大コース）中途採用計画（変更）届（様式第1号）
☐ 2	労働移動支援助成金（中途採用拡大コース）中途採用計画（様式第2号）

【提出期限】

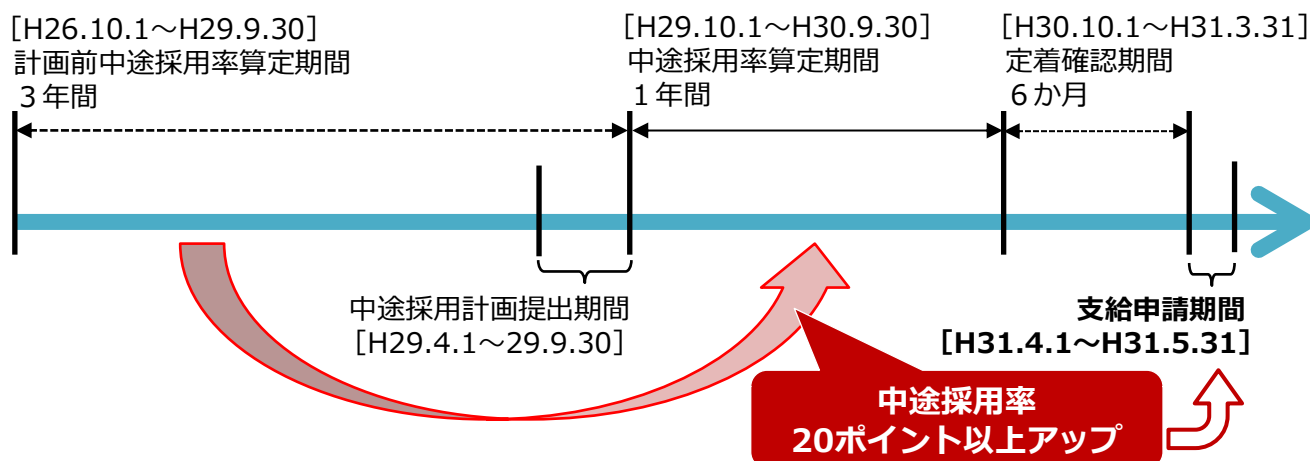
- ・計画を延長する場合：変更前の計画期間終了日の前日から起算して3か月前まで
- ・計画を短縮する場合：変更後の計画期間終了日の前日から起算して3か月前まで

支給申請手続き に必要な書類

中途採用計画の終了日の6か月後の翌日から起算して2か月以内に、次の書類により管轄の労働局に申請する必要があります。

☐ 1	労働移動支援助成金（中途採用拡大コース）支給申請書（様式第4号）
☐ 2	労働移動支援助成金（中途採用拡大コース）中途採用算定対象者一覧（計画期間）（様式第5号）
☐ 3	▶ 中途採用計画の提出時に提出した「中途採用率算定対象一覧（計画期間前）」（様式第3号）に変更があった場合、変更後の様式第3号。
☐ 4	労働移動支援助成金（中途採用拡大コース）中途採用率算定対象一覧（計画期間前）（様式第3号）
☐ 5	▶ 中途採用計画期間中に中途採用者の雇用管理制度を整備した場合 中途採用者に適用される雇用管理制度が確認出来る書類 （採用規程、就業規則、賃金規程、能力評価規程等）
☐ 6	中途採用計画期間に採用した支給対象者ごとの次の書類
☐	雇入れ日と期間の定めのない労働者として雇い入れられたことが確認できる書類 （雇用契約書（写）、雇入れ通知書（写）等）
☐	労働移動支援助成金（中途採用拡大コース）対象労働者雇用状況申立書（様式第6号）
☐	支給対象者に支払われた賃金が手当ごとに区分された賃金台帳等又はその写し
☐	支給対象者の雇入れ日の属する月の出勤簿 等
☐ 7	支給要件確認申立書（共通要領様式第1号）
☐ 8	生産性要件算定シート（共通要領様式第2号）
☐ 9	8の生産性要件算定シート（共通要領様式第2号）の算定の根拠となる書類 （損益計算書、総勘定元帳等）
☐ 10	▶ 8で算定した生産性が1%以上6%未満の場合で、金融機関との与信取引等に関する情報を都道府県労働局が金融機関に照会し、金融機関が当該情報を都道府県労働局に提供することについて同意する場合 与信取引等に関する情報提供に係る承諾書（共通要領様式第3号）
☐ 11	その他管轄労働局長が必要と認める書類

参考3 労働移動支援助成金(中途採用拡大コース)の申請期間等の考え方



B 45歳以上初採用

1 助成金の支給対象となる方

次の①から④のすべてに該当する方が対象となります。

- ① 中途採用者として雇い入れられる方
- ② 雇用保険の一般被保険者又は高年齢被保険者として雇い入れられる方
- ③ 期間の定めのない労働者（パートタイム労働者を除く）として雇い入れられる方
- ④ 雇入れ時の年齢が45歳以上である方

2 支給対象となる措置（支給要件）

（1）中途採用の拡大等に係る計画（中途採用計画）を作成し、労働局に提出すること。

助成金の受給には、次の内容を満たす中途採用計画を作成し、提出する必要があります。

計画期間（中高年齢者の中途採用に取り組む期間）は1年以内で事業主が定める期間です。

①	中途採用者の雇用管理制度（P11）を整備すること 中途採用者に適用される募集・採用以外の雇用管理制度が、新規学卒者等に適用されるものと同じである必要があります。 ※ ただし、次の場合は、支給要件を満たすものと取扱います。 ・既に中途採用者の雇用管理制度が整備されている場合 ・中途採用計画期間に採用を計画している職種が、中途採用者だけを対象としている場合 ・新規学卒者等に適用される雇用管理制度が複数ある場合は、中途採用者に適用される雇用管理制度がいずれかと同一である場合（例：同一職種であっても、通常の社員と地域限定正社員で異なる場合）
②	「計画期間」における、中途採用者の採用について、次の内容を計画していること 計画期間内の中途採用者の採用について、次の内容を計画する必要があります。 ・採用予定職種、採用予定者数、採用予定時期、採用目的、配置予定部署・役職、採用時の評価方法、採用後のモデルキャリア

（2）中途採用計画の内容を実行すること。

助成金の受給には、（1）の中途採用計画に基づき、次の①②を実行する必要があります。

①	雇用管理制度を整備すること
②	支給対象となる方を中途採用により雇い入れること 次の全てを満たす必要があります。 ☐ 計画期間に、支給対象となる方（上記 1）を1人以上雇い入れること。 ☐ 雇い入れた方のうち、雇い入れ日から起算して6か月を経過する日において、継続して雇用される方が1人以上いること（ただし、その方が支給決定までに離職した場合は対象となりません。）。



中途採用計画期間中に中途採用した者を、支給決定日までに事業主都合で解雇（退職勧奨を含む。）していた場合は、支給対象となりません。

（3）生産性要件（*）を満たすこと。（*）「生産性要件」については、P4をご確認ください。

助成金の支給申請を行う直近の会計年度における「生産性」が、①②のいずれかを満たすこと

① その3年度前に比べて6%以上伸びていること

または、② **その3年度前に比べて1%以上（6%未満）伸びていること（※）**

（※）この場合、金融機関から一定の「事業性評価」を得ていることが必要です。

助成金の対象となる事業主は、次の（１）と（２）を満たしている必要があります。

（１）次のすべてに該当していること

◆	計画期間より前に、雇入れ日において45歳以上の中途採用者（期間の定めのない労働者（パートタイム労働者を除く。））を雇い入れたことがないこと。 ※具体的には、次のいずれにも該当することをいいます。 ① 中途採用計画期間の初日現在で雇用されている方の中に、雇入れ時の年齢が45歳以上であり、かつ、期間の定めのない労働者（パートタイム労働者を除く。）として雇い入れられた者がいないこと。 ② 中途採用計画の初日現在で既に離職しているが、離職から5年経過していない方の中に、雇入れ時の年齢が45歳以上であり、かつ、期間の定めのない労働者（パートタイム労働者を除く。）として雇い入れられた者がいないこと。
◆	雇用保険適用事業所の事業主であること
◆	支給のための審査に協力すること ・支給または不支給の決定のための審査に必要な書類等を整備・保管している。 ・支給または不支給の決定のための審査に必要な書類等の提出を、管轄労働局等から求められた場合に応じる。 ・管内労働局等の実地調査を受け入れる。
◆	申請期間に申請を行うこと（P10参照）

（２）次の①～⑫のすべてに該当しないこと

①	支給対象者に対する賃金を支払期日までに支払っていない場合
②	支給対象者の雇入れの日の前日から起算してその日以前1年間において、支給対象者を雇用していた事業主との関係が、 資本的・経済的・組織的関連性からみて密接な関係にある事業主
③	中途採用計画の提出の日の前日から起算して6か月前の日から支給申請書の提出日までの間に、この事業所において雇用する雇用保険被保険者（短期雇用特例被保険者と日雇労働被保険者を除く。以下同様）を 事業主都合によって解雇（勧奨退職等を含む）したことがある事業主
④	中途採用計画の提出の日の前日から起算して6か月前の日から支給申請書の提出日までの間に、この事業所において雇用する雇用保険被保険者を、特定受給資格者となる離職理由によって、当該受給資格認定申請書の提出日における雇用保険被保険者数の6%を超えて、かつ4人以上離職させていた事業主
⑤	不正受給（偽りその他不正の行為により、本来受けることのできない助成金の支給を受け、または受けようとする）をしてから3年以内に支給申請をした事業主、あるいは支給申請日後、支給決定日までの間に不正受給をした場合
⑥	支給申請日の属する年度の前年度より前のいずれかの保険年度の労働保険料を納入していない事業主（支給申請日の翌日から起算して2か月以内に納付を行った事業主を除く）
⑦	支給申請日の前日から起算して1年前の日から支給申請日の前日までの間に、労働関係法令の違反があった事業主
⑧	性風俗関連営業、接待を伴う飲食などの営業またはこれら営業の一部を受託する営業を行う事業主
⑨	事業主または事業主の役員等が、暴力団と関わりのある場合
⑩	事業主または事業主の役員等が、破壊活動防止法第4条に規定する暴力主義的破壊活動を行ったまたは行う恐れがある団体に属している場合
⑪	支給申請日または支給決定日の時点で倒産している事業主
⑫	不正受給を理由に都道府県労働局が事業主名などを公表することについて同意していない事業主

4

支給額

1 事業所あたり 60万円

5

必要な書類

中途採用計画の届出

に必要な書類

作成した中途採用計画の開始の日の前日から起算して6か月前の日から、計画の開始の日の前日までに、以下の書類を管轄の労働局に提出する必要があります。

☐ 1	労働移動支援助成金（中途採用拡大コース）中途採用計画（変更）届（様式第1号）
☐ 2	労働移動支援助成金（中途採用拡大コース）中途採用計画（様式第2号）
☐ 3	▶ 中途採用者の雇用管理制度が整備されている場合 中途採用者に適用される雇用管理制度が確認出来る書類 （採用規程、就業規則、賃金規程、能力評価規程等）
☐ 4	その他、管轄労働局長が必要と認める書類

▶ 中途採用計画の内容に変更が生じる場合の取扱い

提出した中途採用計画に変更が生じる場合は、以下の書類を速やかに都道府県労働局に提出する必要があります。

☐ 1	労働移動支援助成金（中途採用拡大コース）中途採用計画（変更）届（様式第1号）
☐ 2	労働移動支援助成金（中途採用拡大コース）中途採用計画（様式第2号）

支給申請手続き

に必要な書類

中途採用計画に雇い入れた支給対象者の雇入れ日（※）から6か月経過した日の翌日から起算して2か月以内に、次の書類により管轄の労働局に申請する必要があります。

（※）複数の支給対象者を雇入れた場合、雇入れ日が最も早い方の雇入れ日。

☐ 1	労働移動支援助成金（中途採用拡大コース）支給申請書（様式第4号）
☐ 2	▶ 中途採用計画期間中に中途採用者の雇用管理制度を整備した場合 中途採用者に適用される雇用管理制度が確認出来る書類 （採用規程、就業規則、賃金規程、能力評価規程等）
☐ 3	中途採用計画期間に採用した支給対象者ごとの次の書類
☐	雇入れ日と期間の定めのない労働者として雇い入れられたことが確認できる書類 （雇用契約書（写）、雇入れ通知書（写）等）
☐	労働移動支援助成金（中途採用拡大コース）対象労働者雇用状況申立書（様式第6号）
☐	支給対象者に支払われた賃金が手当ごとに区分された賃金台帳等又はその写し
☐	支給対象者の雇入れ日の属する月の出勤簿
☐ 4	支給要件確認申立書（共通要領様式第1号）
☐ 5	生産性要件算定シート（共通要領様式第2号）
☐ 6	5の生産性要件算定シート（共通要領様式第2号）の算定の根拠となる書類 （損益計算書、総勘定元帳等）
☐ 7	▶ 5で算定した生産性が1%以上6%未満の場合で、金融機関との与信取引等に関する情報を都道府県労働局が金融機関に照会し、金融機関が当該情報を都道府県労働局に提供することについて同意する場合 与信取引等に関する情報提供に係る承諾書（共通要領様式第3号）
☐ 8	その他管轄労働局長が必要と認める書類

参考4 「45歳以上初採用」の申請期間等の考え方

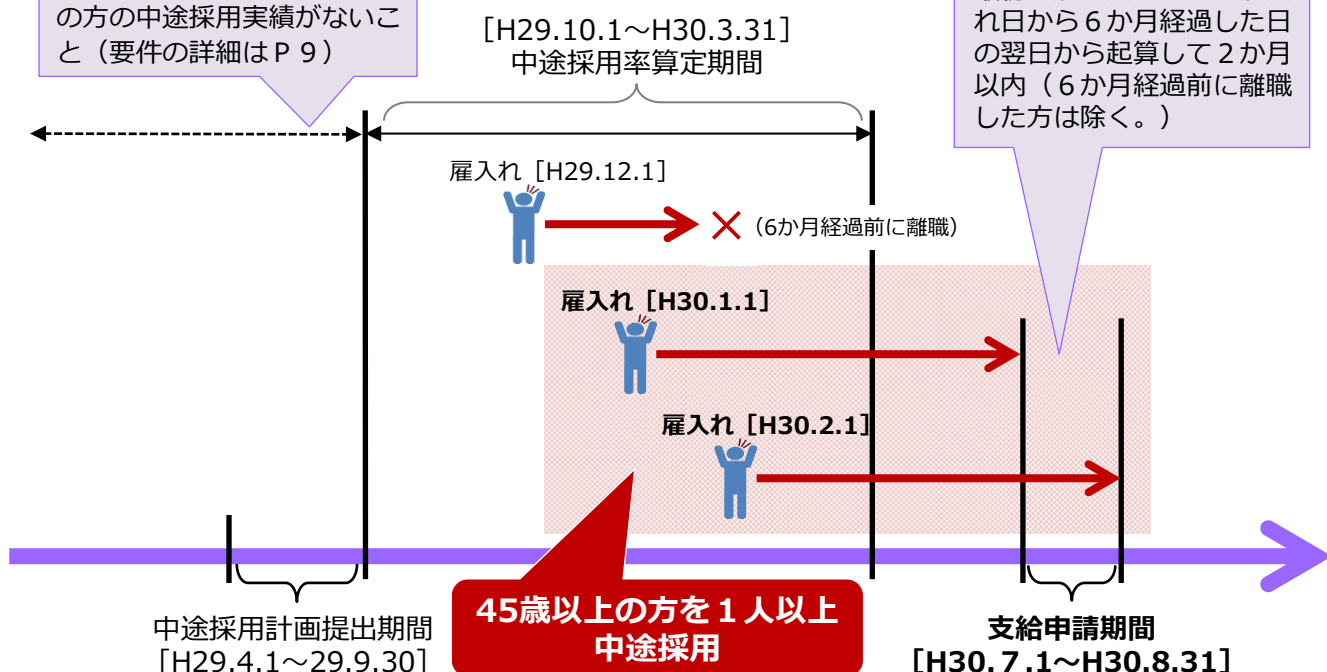
(例) 中途採用計画期間6か月。期間内に3人雇い入れた場合。

【対象事業主の要件】

計画期間より前に、45歳以上の方の中途採用実績がないこと（要件の詳細はP9）

【支給申請期間】

最初に雇い入れた方の雇入れ日から6か月経過した日の翌日から起算して2か月以内（6か月経過前に離職した方は除く。）



用語の説明

中途採用者	この助成金における「中途採用者」とは、新規学卒者（※1）又は新規学卒者に準ずる方（※2）以外により雇い入れられた方をいいます。 （※1）学校（小学校、幼稚園を除く）、専修学校、職業能力開発校など職業能力開発促進法第15条の7第1項に掲げる施設又は職業能力開発総合大学校を新たに卒業しようとする者をいいます。 （※2）新規学卒者に準ずる者は、新規学卒者と同様の採用や採用後の研修・処遇の枠組みで採用される者をいいます。
中途採用率	一定の期間内に、雇用保険の一般被保険者又は高年齢被保険者として雇い入れられた方のうち、中途採用により雇い入れられた方の割合をいいます。 算定の対象となる方は、期間の定めのない労働者（パートタイム労働者を除く）として雇い入れられた者となります。
雇用管理制度	申請事業主における、労働時間・休日、雇用契約期間、評価・処遇制度（人事評価、賃金、昇格、異動、転勤等の仕組み）をいいます。

注意事項

- この助成金は、国の予算の範囲内で支給されるものです。
- 助成金の支給に当たっては厳正な審査を行います。また、確認項目が多いため、**支給可否の決定までに時間がかかる場合があります。**
- 提出された書類だけでなく、支給対象者の就労状況、賃金の支払い状況などについて、**原本などを確認することがあります**ので、その際にはご協力をお願いします。
- 支給要件に照らして申請書や添付書類の内容に疑義がある場合や、審査にご協力いただけない場合は、助成金を支給できないことがあります。
- **支給対象となる訓練等に対して、他の助成金等を受けている場合は、原則としてこの助成金を受けることはできません。**他の助成金の支給申請を行っている場合は、どちらか一方を選択していただくことになります。
- **不正受給は犯罪です。**偽りその他不正行為により本来受けることのできない助成金の支給を受け、または受けようとした場合、助成金は不支給、または支給を取り消します。
※この場合、すでに支給した助成金の全部または一部の返還が必要です（年5%の利息を加算）。
- この助成金は国の助成金制度によるものですので、受給した事業主は国の会計検査の対象となることがあります。対象となった場合はご協力をお願いします。**また、関係書類は、5年間保管してください。**

この助成金に関する手続きなどの詳細、ご不明な点は、
最寄りの都道府県労働局にお尋ねください。