



# 群馬労働局の取組 トピックス

(両立支援等助成金のご案内)

(特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律)

(新型コロナウイルス感染症に係る労災保険請求における臨時的な取扱いの廃止)



発信者 雇用環境・均等室

○群馬労働局の取組をトピックスで紹介します。お役立ち情報を載せていますので、ぜひ貴法人・機関、会員の皆様にもご活用いただけるようお願いいたします。この情報は群馬労働局HP（新着情報）にも掲載しています。

○ご不明な点は、**雇用環境・均等室**までお問い合わせください。(027-896-4739)

## ① 2023年度 両立支援等助成金のご案内

職業生活と家庭生活の両立支援や女性の活躍推進に取り組む事業主を支援する制度です。優秀な人材を確保・定着させるために、ぜひこの助成金をご活用ください。

### ① 出生時両立支援コース **中小企業のみ**

#### (子育てパパ支援助成金)

男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境整備や業務体制整備を行った上で、男性労働者が子の出生後8週間以内に開始する育児休業を取得した場合、男性の育児休業取得率が上昇した場合に助成するものです。

	支給額
第1種	20万円 代替要員加算 20万円 (代替要員を3人以上確保した場合には45万円)
第2種	1 事業年度以内に30%以上上昇した場合：60万円 2 事業年度以内に30%以上上昇した場合：40万円 3 事業年度以内に30%以上上昇した場合：20万円

### ② 介護離職防止支援コース **中小企業のみ**

「介護支援プラン」を策定の上、プランに基づき労働者の円滑な介護休業の取得・復帰に取り組んだ場合、就業と介護の両立に資する制度を導入し利用者が生じた場合等に助成するものです。

○新型コロナウイルス感染症対応特例あり **中小企業のみ**

	支給額
A 介護休業	1 休業取得時：30万円 2 職場復帰時：30万円 業務代替支援加算(2に加算) 新規雇用：20万円 手当支給等：5万円
B 介護両立支援制度	30万円
個別周知・環境整備加算 (Aの1またはBに加算)	15万円

### ③ 育児休業等支援コース **中小企業のみ**

「育休復帰支援プラン」を策定の上、育児休業の円滑な取得・職場復帰の取組を行った場合、育児休業中の業務代替体制の整備を行った場合、職場復帰後の労働者への支援等の取組を行った場合等に助成するものです。

○新型コロナウイルス感染症対応特例あり **中小・大企業**

	支給額	加算時	
A 育休取得時	30万円	—	育児休業等に関する情報公表加算
B 職場復帰時	30万円	—	
C 業務代替支援	・新規雇用：50万円 ・手当支給等：10万円	有期雇用労働者加算 10万円	
D 職場復帰後支援	・制度導入時：30万円 ・制度利用時 (1)子の看護休暇制度 休暇取得者が取得した休暇1時間当たり1,000円に取得時間乗じた額 (2)保育サービス費用補助制度 事業主が負担した費用の3分の2の額	—	

※この他、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース、不妊治療両立支援コースがございます。詳細については厚生労働省のホームページをご参照ください。

事業主の皆さまへ

## 2023年度 両立支援等助成金のご案内

職業生活と家庭生活が両立できる「職場環境づくり」のために、以下の取組を支援します!!

職業生活と家庭生活の両立支援	男性の育児休業取得を促進!	1 出生時両立支援コース (子育てパパ支援助成金)
	仕事と介護の両立支援!	2 介護離職防止支援コース
	仕事と育児の両立支援!	3 育児休業等支援コース

※新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース、不妊治療両立支援コースについては、厚生労働省のホームページをご参照ください。

### 1 出生時両立支援コース (子育てパパ支援助成金) 中小企業事業主のみ対象

男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境整備や業務体制整備を行い、育児休業を取得した男性労働者が生じた事業主に支給します。

第1種	支給額
① 代替要員加算 育児休業期間中の業務公表加算	20万円 (代替要員を3人以上確保した場合は45万円) 2万円
② 第2種	1 事業年度以内に30ポイント以上上昇した場合: 60万円 2 事業年度以内に30ポイント以上上昇した (または連続70%以上) 場合: 40万円 3 事業年度以内に30ポイント以上上昇した (または連続70%以上) 場合: 20万円

※1事業主につき1回限りの支給。 ※第1種の対象となった同一の育児休業取得者の同一の育児休業について、育児休業等支援コース(育児取得時等)との併給はできません。

#### ① 第1種 (男性労働者の出生時育児休業取得)

- 育児・介護休業法に定める雇用環境整備の措置を複数行っていること。
- 育児休業取得者の業務を代替する労働者の、業務見直しに係る規定等を策定し、当該規定に基づき業務体制の整備をしていること。
- 男性労働者が子の出生後8週間以内に開始する連続5日以上育児休業を取得すること。  
(※所定労働日が4日以上含まれていることが必要です。)

<代替要員加算>  
● 男性労働者の育児休業期間中の代替要員を新たに確保した場合に支給額を加算します。

<育児休業等に関する情報公表加算>  
● 自社の育児休業の取得状況 (男性の育児休業等取得率、女性の育児休業取得率、男女別の育児休業取得日数) を「両立支援のひろば」サイト上で公表した場合に支給額を加算します。

#### ② 第2種 (男性労働者の育児休業取得率上昇)

- 第1種の助成金を支給していること。
- 育児・介護休業法に定める雇用環境整備の措置を複数行っていること。
- 育児休業取得者の業務を代替する労働者の、業務見直しに係る規定等を策定し、当該規定に基づき業務体制の整備をしていること。
- 第1種の申請をしてから3事業年度以内に、男性労働者の育児休業取得率 (%) の数値が30ポイント以上上昇していること。

または  
第1種の申請年度に子が出生した男性労働者が5人未満かつ育児休業取得率が70%以上の場合に、その後の3事業年度の中で2年連続70%以上となったこと。

- 育児休業を取得した男性労働者が、第1種申請の対象となる労働者の他に2人以上いること。

## 2 介護離職防止支援コース

中小企業事業主のみ対象

「介護支援プラン★」を作成し、プランに沿って労働者の円滑な介護休業の取得・職場復帰に取り組み、介護休業を取得した労働者が生じた、または介護のための柔軟な就労形態の制度 (介護両立支援制度) の利用が生じた中小企業事業主に支給します。

	支給額	
A 介護休業	休業取得時	30万円
	職場復帰時	30万円
	業務代替支援加算	新規雇用: 20万円 手当支給等: 5万円
B 介護両立支援制度	30万円	
個別周知・環境整備加算 (A又はBに加算)	15万円	

※A, Bいずれも1事業主1年度5人まで支給。

#### おもな要件

- 介護休業の取得、職場復帰について、プランにより支援する措置を実施する旨を、あらかじめ労働者へ周知すること。
- 介護に直面した労働者との面談を実施し、面談結果を記録した上で介護の状況や今後の働き方についての希望等を確認のうえ、プランを作成すること。★
- プランに基づき、業務の引き継ぎを実施し、対象労働者が合計5日 (所定労働日) 以上の介護休業を取得すること。

#### 職場復帰時

- 休業取得時と同一の対象介護休業取得者である (休業取得時を受給していない場合申請不可) とともに、休業取得時の要件が満たされていること。
- 「休業取得時」の受給対象である労働者に対し、介護休業終了後にその上司または人事労務担当者から面談を実施し、面談結果を記録すること。
- 対象労働者を、面談結果を踏まえ原則として原職等に復帰させ、原職等復帰後も申請日までの間、雇用保険被保険者として3か月以上継続雇用していること。

#### <業務代替支援加算> ※職場復帰時への加算

- 介護休業期間中の代替要員を新規雇用等で確保した場合 (新規雇用)、または、代替要員を確保せずに業務を見直し、周囲の社員により対象労働者の業務をカバーさせた場合 (手当支給等) に支給額を加算します。

#### B: 介護両立支援制度 (介護のための柔軟な就労形態の制度)

- 介護両立支援制度の利用について、プランにより支援する措置を実施する旨を、あらかじめ労働者へ周知すること。
- 介護に直面した労働者との面談を実施し、面談結果を記録した上で介護の状況や今後の働き方についての希望等を確認のうえ、プランを作成すること。★
- プランに基づき業務体制の検討を行い、以下のいずれか1つ以上の介護両立支援制度を対象労働者が合計20日以上 (★1, 2を除く) 利用し、支給申請に係る期間の制度利用終了後から申請日までの間、雇用保険被保険者として継続雇用していること。

・ 所定外労働の制限制度	・ 介護のための在宅勤務制度
・ 時差出勤制度	・ 法を上回る介護休暇制度★1
・ 深夜業の制限制度	・ 介護のためのフレックスタイム制度
・ 短時間勤務制度	・ 介護サービス費用補助制度★2

注) ★1, 2の制度は利用期間が利用開始から6か月を経過する日の間に一定の要件を満たすことが必要  
★介護支援プランは原則として対象労働者の介護休業開始前または介護両立支援制度利用開始前に作成する必要がありますが、介護休業開始後または介護両立支援制度の利用期間中に作成してもかまいません。 (※介護休業終了後または介護両立支援制度利用終了後に作成された場合は支給対象となりません。)

#### <個別周知・環境整備加算> ※介護休業 (休業取得時) または介護両立支援制度への加算

- 受給対象の労働者に対し、介護休業・両立支援制度の自社制度の説明を資料により行うこと。
- 受給対象の労働者に対し、介護休業を取得した場合の特選についての説明を資料により行うこと。
- 社内の労働者向けに、仕事と介護を両立しやすい雇用環境整備の措置を2つ以上講じること。

## 3 育児休業等支援コース 中小企業事業主のみ対象

### I 育児取得時・職場復帰時

「育児復帰支援プラン★」を作成し、プランに沿って労働者の円滑な育児休業の取得・職場復帰に取り組み、育児休業を取得した労働者が生じた中小企業事業主に支給します。

※職場復帰時は、育児取得時を受給していない場合申請不可

※A・Bとも1事業主2人まで支給 (無期雇用労働者1人、有期雇用労働者1人)

#### おもな要件

- 育児休業の取得、職場復帰についてプランにより支援する措置を実施する旨を、あらかじめ労働者へ周知すること。
- 育児に直面した労働者との面談を実施し、面談結果を記録した上で育児の状況や今後の働き方についての希望等を確認のうえ、プランを作成すること。★
- プランに基づき、対象労働者の育児休業 (産前休業から引き続き産後休業及び育児休業をする場合は、産前休業。) の開始日の前日までに、プランに基づいて業務の引き継ぎを実施し、対象労働者に、連続3か月以上の育児休業 (産後休業の終了後引き続き育児休業をする場合は、産後休業を含んで連続3か月以上) を取得させること。

#### B: 職場復帰時

- 「A: 育児取得時」の助成金支給対象となった同一の対象労働者について、以下の全ての取組を行うことが必要です。
- 対象労働者の育児休業中にプランに基づく措置を実施し、職務や業務の情報・資料の提供を実施すること。
- 育児取得時にかかる同一の対象労働者に対し、育児休業終了前にその上司または人事労務担当者から面談を実施し、面談結果を記録すること。
- 対象労働者を、面談結果を踏まえ原則として原職等に復帰させ、原職等復帰後も申請日までの間、雇用保険被保険者として6か月以上継続雇用していること。

### II 業務代替支援

育児休業取得者の業務を代替する労働者を確保し、かつ育児休業取得者を原職等に復帰させた中小企業事業主に支給します。

	支給額
A 新規雇用	50万円
B 手当支給等	10万円
有期雇用労働者加算	10万円

※育児休業取得者が有期雇用労働者の場合に加算  
※1事業主当たりA・B合わせて1年度10人まで支給 (5年間)

- 育児休業取得者を、育児休業終了後、原職等に復帰させる旨を就業規則等に規定すること。
- 対象労働者が3か月以上の育児休業 (産後休業の終了後引き続き育児休業をする場合は、産後休業を含む) を取得し、事業主が休業期間中の代替要員を新たに確保する (A) または代替要員を確保せずに業務を見直し、周囲の社員により対象労働者の業務をカバーさせる (B) こと。
- 対象労働者を上記規定に基づき原職等に復帰させ、原職等復帰後も申請日までの間、雇用保険被保険者として6か月以上継続雇用していること。

### III 職場復帰後支援

育児休業から復帰後、仕事と育児の両立が特に困難な時期にある労働者のため、以下の制度導入などの支援に取り組み、利用者が生じた中小企業事業主に支給します。

	支給額
制度導入時	30万円
制度利用時	A: 子の看護休暇制度 1,000円×時間 B: 保育サービス費用補助制度 実費の2/3

※制度導入については、AまたはBの制度導入時いずれか1回のみ支給。  
※制度導入のみ申請は不可。  
※制度利用は、最初の申請日から3年以内5人まで支給。  
1事業主当たりの上限は、A: 200時間、B: 20万円まで。

- 育児・介護休業法を上回る「A: 子の看護休暇制度 (有給、時間単位)」または「B: 保育サービス費用補助制度」を導入していること。
- 対象労働者が1か月以上の育児休業 (産後休業を含む) から復帰した後6か月以内において、導入した制度の一定の利用実績 (A: 子の看護休暇制度は10時間以上 (有給) の取得またはB: 保育サービス費用補助制度は3万円以上の補助) があること。

#### <育児休業等に関する情報公表加算> ※I~IIIのいずれかに1回のみ加算

- 自社の育児休業の取得状況 (男性の育児休業等取得率、女性の育児休業取得率、男女別の育児休業取得日数) を「両立支援のひろば」サイト上で公表した場合に支給額を加算します。

	支給額
	2万円

## 介護離職防止支援コース (新型コロナウイルス感染症対応特例) 中小企業事業主のみ対象

新型コロナウイルス感染症への対応として、介護のための有給休暇制度を設け、介護を行う労働者が休みやすい環境を整備した中小企業事業主に支給します。

支給対象労働者	支給額
1人当たり	5日以上10日未満 20万円 10日以上 35万円

※1事業主当たり1年度5人まで支給。

- 介護のための有給休暇 (新型コロナウイルス感染症対応) について、所定労働日20日以上取得できる制度及びその他就業と介護の両立に資する制度を設け、あらかじめ労働者に周知すること。
- 対象労働者が介護のための有給休暇 (新型コロナウイルス感染症対応) を合計5日以上取得すること。
- 対象労働者を休暇取得日から申請日までの間、雇用保険被保険者として継続雇用していること。

### 育児休業等支援コース (新型コロナウイルス感染症対応特例)

小学校等の臨時休業等により子どもの世話をする労働者が利用できる有給休暇制度及び両立支援制度を整備し、有給休暇の利用者が生じた事業主に支給します。

支給対象労働者	支給額
1人当たり	10万円

※令和5年度内に1事業主当たり10人まで支給。(上限100万円)

- 小学校等の臨時休業等に伴い、子どもの世話をを行う必要がある労働者が取得できる特別有給休暇制度 (賃金全額支給) について、労働協約または就業規則等に規定していること。
- 小学校等が臨時休業等した場合でも勤務できる両立支援の仕組みを社内に周知していること。  
(次のいずれかの制度) デレワーク勤務/短時間勤務/フレックスタイムの制度/時差出勤の制度/小学校等の休業期間に限定した短時間勤務・時差出勤の制度/夜間回数の制限/ペーパードレス着用補助制度/育児サービスの費用の補助/貸与/保育施設の設置・運営等
- 労働者1人につき、特別有給休暇を1日 (または1日所定労働時間) 以上取得させたこと。
- 対象労働者について、特別有給休暇取得時または本助成金の申請日に雇用保険被保険者であること。

### その他

中小企業の範囲 中小企業事業主の範囲は、以下のとおりです。

小売業 (飲食業含む)	資本額または出資額が5千万円以下、または常時雇用する労働者数が50人以下
サービス業	資本額または出資額が5千万円以下、または常時雇用する労働者数が100人以下
卸売業	資本額または出資額が1億円以下、または常時雇用する労働者数が100人以下
その他	資本額または出資額が3億円以下、または常時雇用する労働者数が300人以下

生産性要件の廃止について  
生産性要件 (労働生産性を向上させた事業主に対する助成金の割増) については、令和4 (2022) 年度限りで廃止されました。これに伴い、生産性要件に該当しない場合も含め、助成金の支給額に変更が生じております。なお、各コースごとに定めている経過措置により令和4年度以前の制度内容が適用される申請については、引き続き生産性要件の適用対象となるほか、変更前の支給額が適用されます。

※事業所内保育施設コースについては平成28 (2016) 年4月から新規計画の認定申請受付を停止しています。

◎支給申請書や記載例は、厚生労働省HPからダウンロードできます。  
◎その他詳しい支給の要件や手続等については、厚生労働省HPをご参照いただくか、会社所在地を管轄する都道府県労働局へお問い合わせください。

両立支援等助成金 厚生労働省 検索

#### ★「介護支援プラン」「育児復帰支援プラン」について

- 労働者の介護休業や育児休業の取得及び職場復帰を円滑にするため事業主が作成するプランです。
- プランの作成の際には、厚生労働省HPに掲載している「介護支援プラン策定マニュアル」「育児復帰支援プラン策定マニュアル」を参考にしてください。
- プラン策定のノウハウを持つ「仕事と家庭の両立支援プランナー」が中小企業に訪問し、プラン策定支援を無料で行っていきます。詳細はHPをご覧ください。

厚生労働省 両立プランナー 検索

2023年3月作成 リーフレットNo.3

<群馬労働局の取組 トピックスコーナー>

[https://jsite.mhlw.go.jp/gunma-roudoukyoku/hourei\\_seido\\_tetsuzuki/koyou\\_kintou/topics.html](https://jsite.mhlw.go.jp/gunma-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/koyou_kintou/topics.html)



トピックスのバックナンバーはHPを見てね!



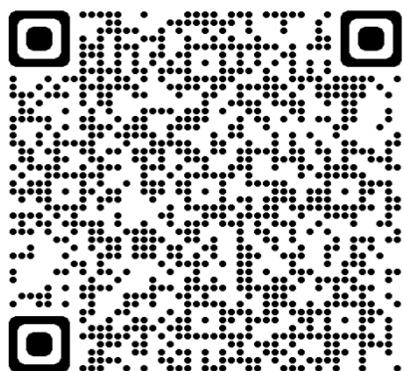
## ② 特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律

フリーランスについては、「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」（令和4年6月7日）において、取引適正化のための法制度について検討し、国会に提出することとされました。

これを受け、内閣官房を中心に、公正取引委員会、経済産業省、中小企業庁、厚生労働省で検討を行い、令和5年2月24日に「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」（フリーランス・事業者間取引適正化等法）（令和5年度法律第25号。以下「法」という。）が第211回国会に提出され、4月28日に可決成立し、5月12日に公布されました。

法は、公布の日から起算して1年6か月を超えない範囲内において政令で定める日に施行することとされており、個人で働くフリーランスに業務委託を行う発注事業者に対し、業務委託をした際の取引条件の明示、給付を受領した日から原則60日以内での報酬支払、ハラスメント対策のための体制整備等が義務付けられることとなります。

法の内容については、以下のQRコードからご確認ください。  
（厚生労働省ホームページ）



特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律 （フリーランス・事業者間取引適正化等法）の概要（新規）	
<b>趣旨</b>	我が国における働き方の多様化の進展に鑑み、個人が事業者として受託した業務に安定的に従事することができる環境を整備するため、特定受託事業者に係る取引の適正化及び特定受託業務従事者の就業環境の整備を図り、もって国民経済の健全な発展に寄与することを目的として、特定受託事業者に業務委託をする事業者について、特定受託事業者の給付の内容その他の事項の明示を義務付ける等の措置を講ずる。
<b>概要</b>	<b>1. 対象となる当事者・取引の定義</b> (1) 「特定受託事業者」とは、業務委託の相手方である事業者であって従業員を使用しないものをいう。[第2条第1項] (2) 「特定受託業務従事者」とは、特定受託事業者である個人及び特定受託事業者である法人の代表者をいう。[第2条第2項] (3) 「業務委託」とは、事業者がその事業のために他の事業者物品の製造、情報成果物の作成又は役務の提供を委託することをいう。[第2条第3項] (4) 「特定業務委託事業者」とは、特定受託事業者に業務委託をする事業者であって、従業員を使用するものをいう。[第2条第6項] ※「従業員」には、短時間・短期間等の一時的に雇用される者は含まない。 <b>2. 特定受託事業者に係る取引の適正化</b> (1) 特定受託事業者に対し業務委託をした場合は、特定受託事業者の給付の内容、報酬の額等を書面又は電磁的方法により明示しなければならないものとする。[第3条] ※従業員を使用していない事業者が特定受託事業者に対し業務委託を行うときについても同様とする。 (2) 特定受託事業者の給付を受領した日から60日以内の報酬支払期日を設定し、支払わなければならないものとする。（再委託の場合には、発注元から支払いを受ける期日から30日以内）[第4条] (3) 特定受託事業者との業務委託（政令で定める期間以上のもの）に関し、①～⑤の行為をしてはならないものとし、⑥・⑦の行為によって特定受託事業者の利益を不当に害してはならないものとする。[第5条] ① 特定受託事業者の責めに帰すべき事由なく受領を拒否すること ② 特定受託事業者の責めに帰すべき事由なく報酬を減額すること ③ 特定受託事業者の責めに帰すべき事由なく返品を行うこと ④ 通常相場に比べ著しく低い報酬の額を不当に定めること ⑤ 正当な理由なく自己の指定する物の購入・役務の利用を強制すること ⑥ 自己のために金銭、役務その他の経済上の利益を提供させること ⑦ 特定受託事業者の責めに帰すべき事由なく内容を変更させ、又はやり直させること <b>3. 特定受託業務従事者の就業環境の整備</b> (1) 広告等により募集情報を提供するときは、虚偽の表示等をしてはならず、正確かつ最新の内容に保たなければならないものとする。[第12条] (2) 特定受託事業者が育児介護等と両立して業務委託（政令で定める期間以上のもの。以下「継続的業務委託」）に係る業務を行えるよう、申出に応じて必要な配慮をしなければならないものとする。[第13条] (3) 特定受託業務従事者に対するハラスメント行為に係る相談対応等必要な体制整備等の措置を講じなければならないものとする。[第14条] (4) 継続的業務委託を中途解除する場合等には、原則として、中途解除日等の30日前までに特定受託事業者に対し予告しなければならないものとする。[第16条] <b>4. 違反した場合等の対応</b> 公正取引委員会、中小企業庁長官又は厚生労働大臣は、特定業務委託事業者等に対し、違反行為について助言、指導、報告徴収・立入検査、勧告、公表、命令をすることができるものとする。[第8条、第9条、第11条、第18条～第20条、第22条] ※ 命令違反及び検査拒否等に対し、50万円以下の罰金に処する。法人両罰規定あり。[第24条、第25条] <b>5. 国が行う相談対応等の取組</b> 国は、特定受託事業者に係る取引の適正化及び特定受託業務従事者の就業環境の整備に資するよう、相談対応などの必要な体制の整備等の措置を講ずるものとする。[第21条]
<b>施行期日</b>	公布の日から起算して1年6か月を超えない範囲内において政令で定める日

<群馬労働局の取組 トピックスコーナー>

[https://jsite.mhlw.go.jp/gunma-roudoukyoku/hourei\\_seido\\_tetsuzuki/koyou\\_kintou/topics.html](https://jsite.mhlw.go.jp/gunma-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/koyou_kintou/topics.html)



トピックスのバックナンバーはHPを見てね！



### ③ 新型コロナウイルス感染症に係る労災保険請求における臨時的な取扱いの廃止

新型コロナウイルス感染症が、『感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律（平成10年法律第114号。以下「感染症法」という。）』の5類感染症に位置付けられたことを踏まえ、下記の通り一部取扱いが変わりますので、ご注意ください。

**令和5年5月8日以降に陽性が確認された方は、**  
発熱外来に限られていたコロナ患者受け入れ医療機関の制限がなくなり、幅広く一般の医療機関で外来・入院措置を受けることができることから、休業補償給付支給請求書について、**原則として医師による診療担当者の証明が必要**となります。

令和5年5月7日以前に陽性が確認された方は、  
医療機関を受診せず自宅療養を行った場合、診療担当者の証明に代えて、PCR・抗原検査や薬事承認された抗原検査キットで陽性結果を確認できる書類（陽性結果通知書等）、または、My HER-SYSにより電磁的に発行された証明書等を添付することで差し支えありません。

この件に関しご不明な点は、最寄り又は請求しようとする監督署、群馬労働局労働基準部労災補償課へお問い合わせください。

群馬労働局労働基準部労災補償課  
☎027-896-4738

<群馬労働局の取組 トピックスコーナー>

[https://jsite.mhlw.go.jp/gunma-roudoukyoku/hourei\\_seido\\_tetsuzuki/koyou\\_kintou/topics.html](https://jsite.mhlw.go.jp/gunma-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/koyou_kintou/topics.html)



トピックスのバックナンバー  
はHPを見てね！

