

令和5年度 外国人雇用管理セミナー 「外国人労働者をめぐる現状と課題」

令和5年12月18日(月)




佐賀労働局職業安定部職業対策課

目 次

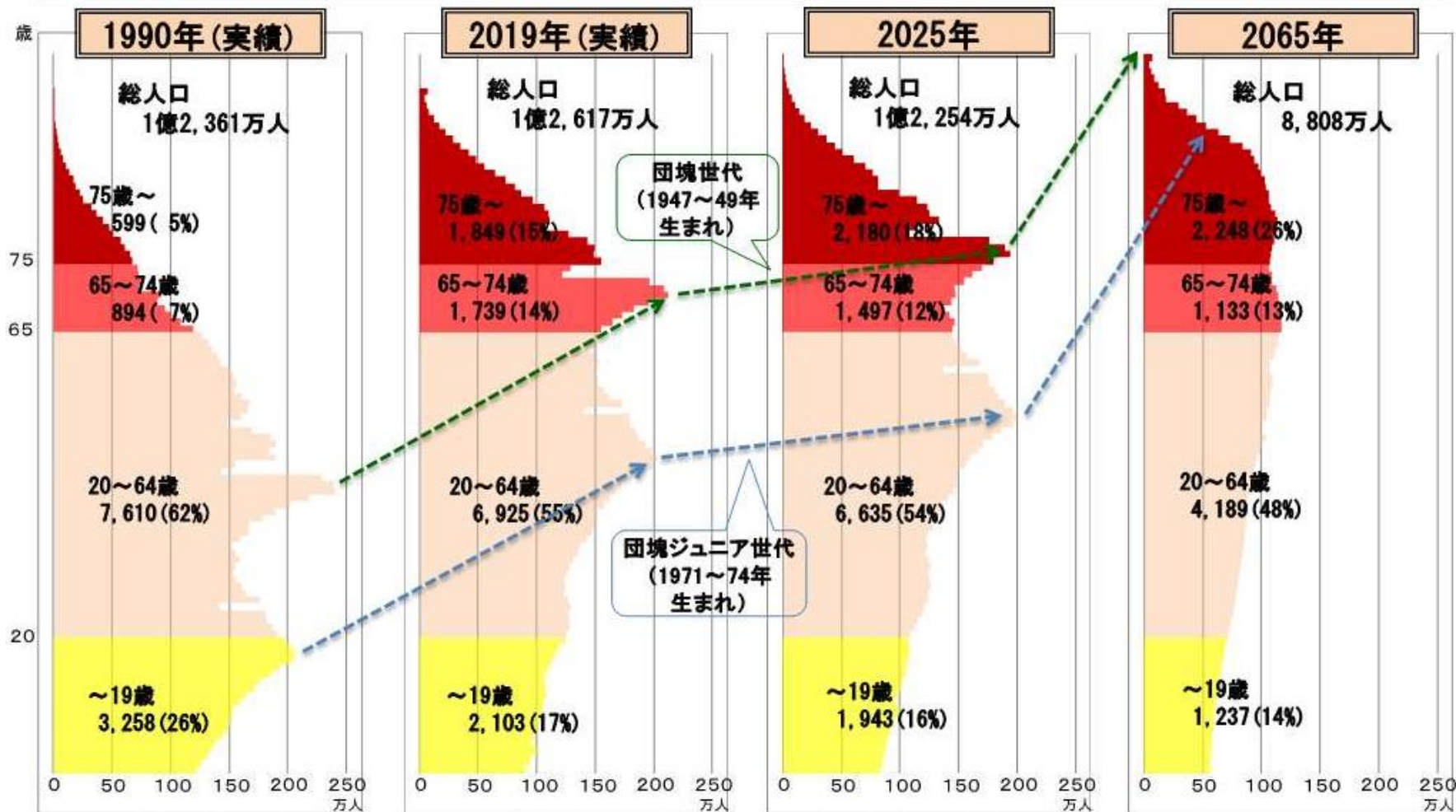
- | | | |
|---|-------------------|-----|
| 1 | 人口減少下における労働力人口の推移 | P 3 |
| 2 | 佐賀県内の外国人雇用の状況 | P 7 |
| 3 | 外国人雇用の課題と対策 | P11 |

1 人口減少下における労働力人口の推移



日本の人口減少(人口ピラミッドの変化)

- 団塊の世代が全て75歳となる2025年には、75歳以上が全人口の18%となる。
- 2065年には、人口は8,808万人にまで減少するが、一方で、65歳以上は全人口の約38%となる。



(出所) 総務省「国勢調査(年齢不詳をあん分した人口)」及び「人口推計」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29年推計):出生中位・死亡中位推計」

佐賀県の人口の年齢構成

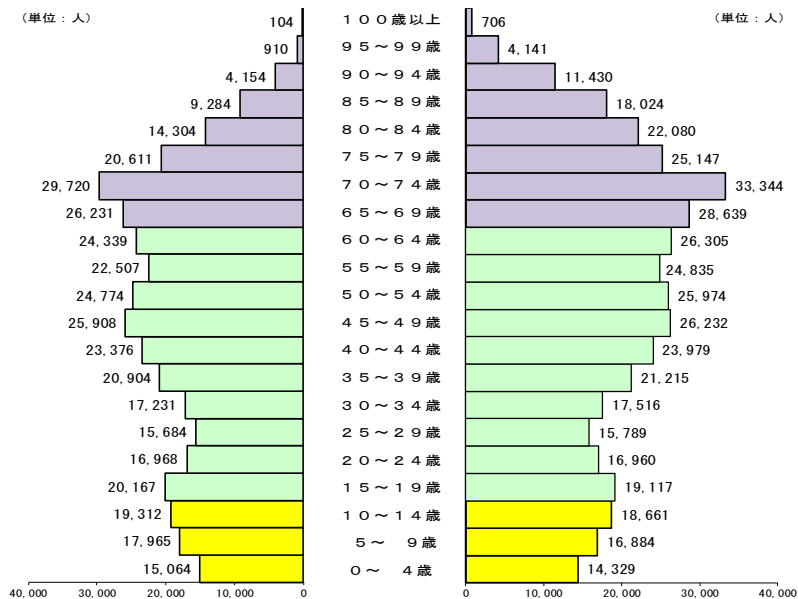
- 県内の人口の年齢構成は高齢化が著しく、戦後初めて80万人を下回った。
- 就職氷河期世代、高齢者、女性などの労働市場への参加が必要。

6 人口ピラミッド* (5歳階級別分布 (令和5年10月1日現在))

【推計人口《総数》 794,385人】 (うち年齢不詳 13,561人)

《男性》 377,156人
(うち年齢不詳 7,639人)

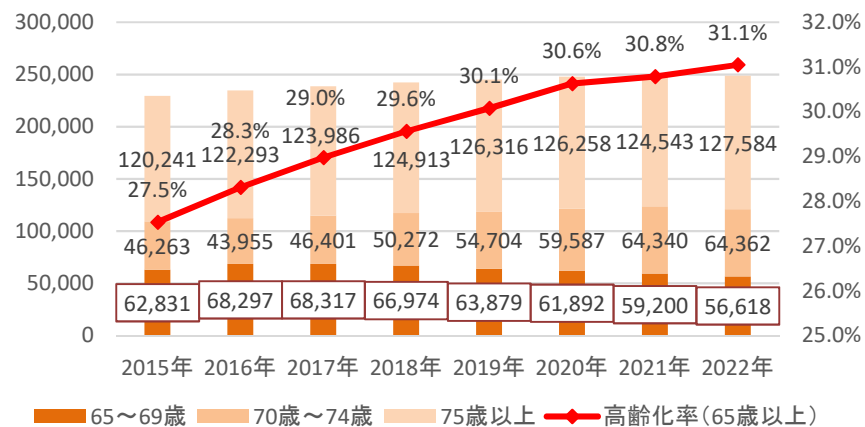
《女性》 417,229人
(うち年齢不詳 5,922人)



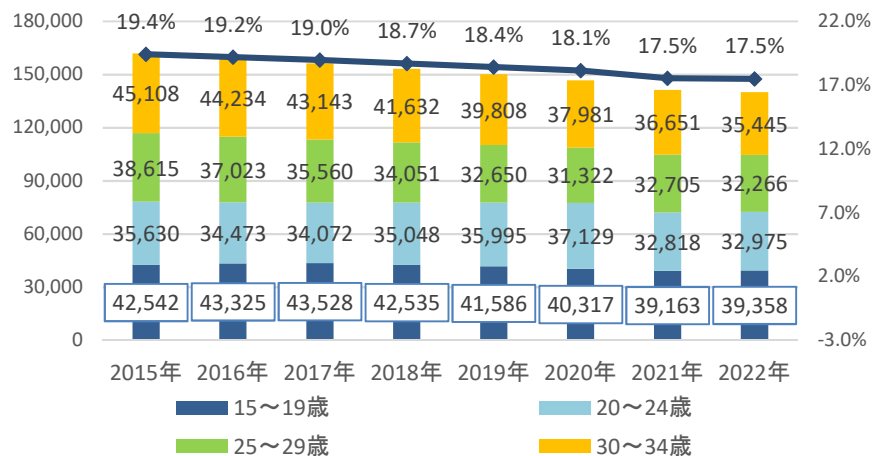
	《総数》	《割合》
推計人口総数	794,385人	—
	(うち年齢不詳 13,561人)	
老年人口 (65歳以上)	248,829人	31.9%
生産年齢人口 (15～64歳)	429,780人	55.0%
年少人口 (0～14歳)	102,215人	13.1%

※<割合>は各人口<総数>を推計人口総数(年齢不詳を含まない)で除した割合

高齢者 (65歳以上) の人口の推移



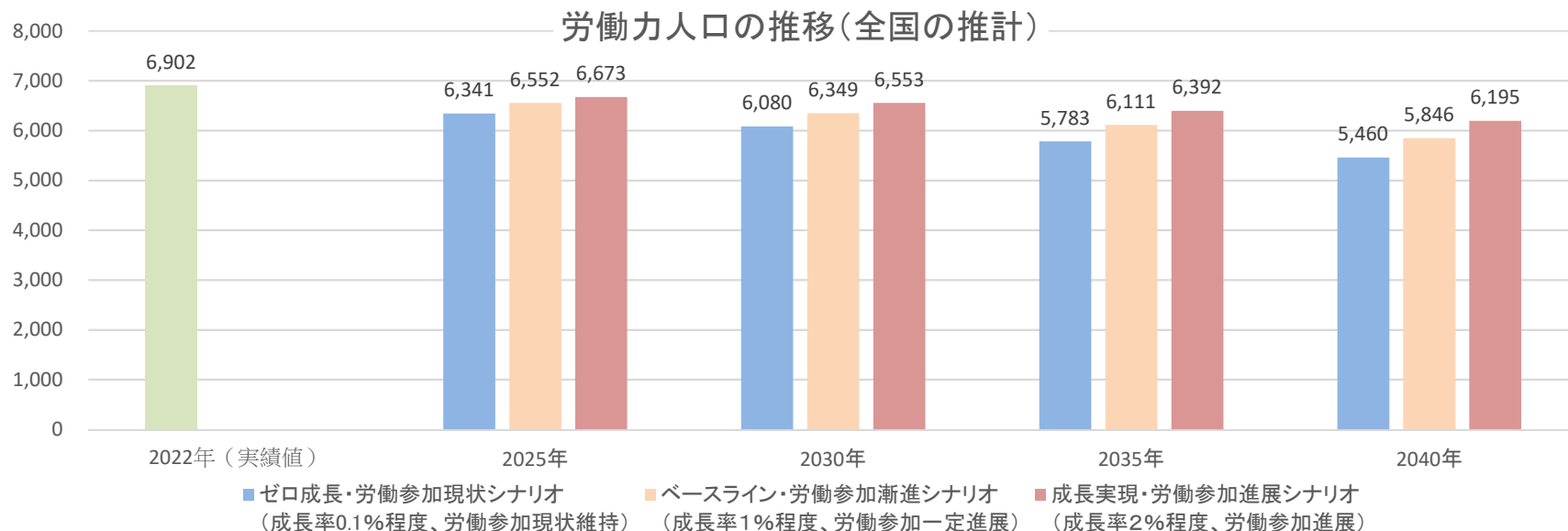
若年者 (15～34歳) の人口の推移



資料出所：2015年は総務省統計局「国勢調査」による。他は県統計分析課「佐賀県人口移動調査」による。

労働力人口の推移

○全国の労働力人口は、2022年の6,902万人から、ゼロ成長・参加現状シナリオでは、2030年に6,080万人、2035年に5,783万人、2040年に5,460万人に減少すると見込まれる。
 ○佐賀県の労働力人口は、経済が成長し、高齢者・女性などの労働参加が進展しても、2022年の44.9万人（推計値）から、2040年には38.3万人（2022年との比較で▲6.6万人減少）となると推計される。



佐賀県の労働力人口の推移(推計)

単位: 万人

	2022年 (実績値※)	2030年		2040年	
		成長実現	ゼロ成長	成長実現	ゼロ成長
全国	6,902	6,553	6,080	6,195	5,460
佐賀	44.9	40.9	38.1	38.3	34.1

資料出所：2022年実績値は総務省「労働力調査」
 推計値は労働政策研究・研修機構「労働力需給の推計-労働力需給モデル（2018年度版）による将来推計-」

↑
 希望者全員を65歳まで雇用する企業の割合が100%となり、保育所・幼稚園の在籍児童比率が上がり女性の労働市場への参入等が進んでも労働力人口は減少するものと見込まれる。

2 佐賀県内の外国人雇用の状況



佐賀県の外国人の状況

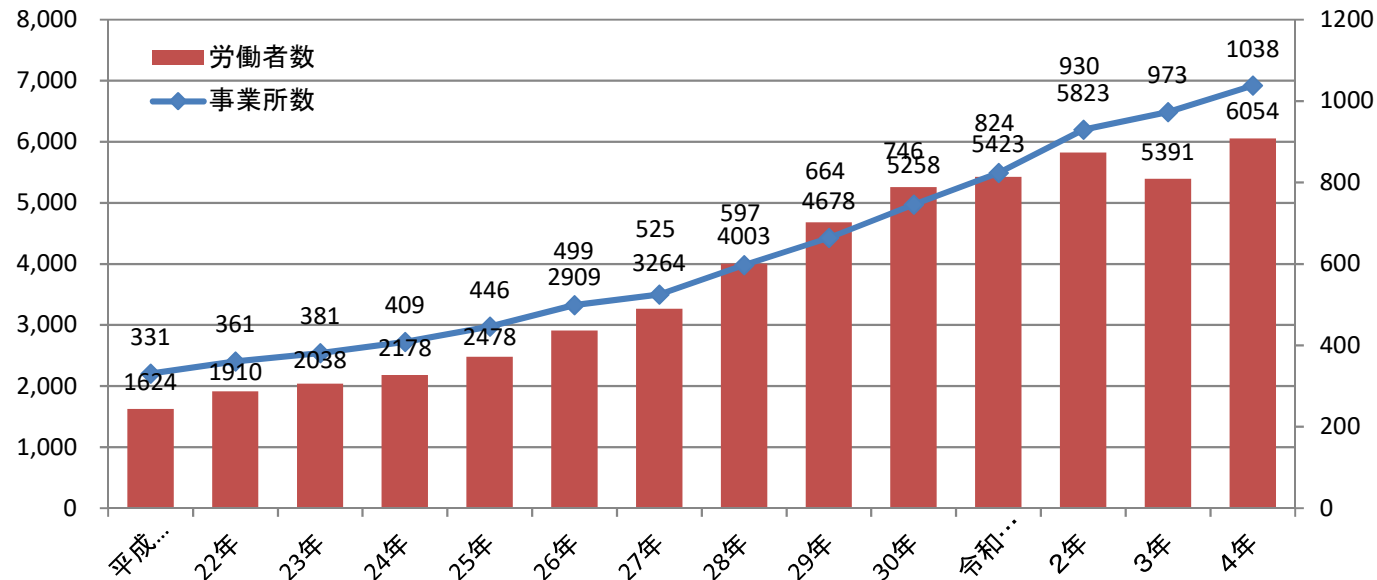
- 令和4年10月末時点での外国人労働者数は、6,054人〔昨年度5,391人（+663人）〕
- 令和4年10月末時点での外国人雇用事業所数は、1,038か所〔過去最高を更新。昨年度973事業所（+65事業所）〕
- 外国人労働者数・雇用事業所数は、令和3年に比してともに増加している。

在留外国人の推移

年次	H25	H26	H27	H28	H30	H31	R2	R3	R4	R5
佐賀県	4,229	4,285	4,536	5,140	5,666	6,338	7,204	7,027	6,394	7,785
全国	2,066,445	2,121,831	2,232,189	2,382,822	2,497,656	2,667,199	2,866,715	2,811,543	2,704,341	2,993,839

※資料出所：佐賀県地域交流部国際課調べ（H28までは12月末現在、H30以降は1月1日現在）
 ※全国 H28までは出入国在留管理庁のデータ（12月末現在）H30以降は総務省住民基本台帳のデータ
 ※H23までは「外国人登録者数」として統計を作成。

外国人雇用事業所数、労働者数の推移

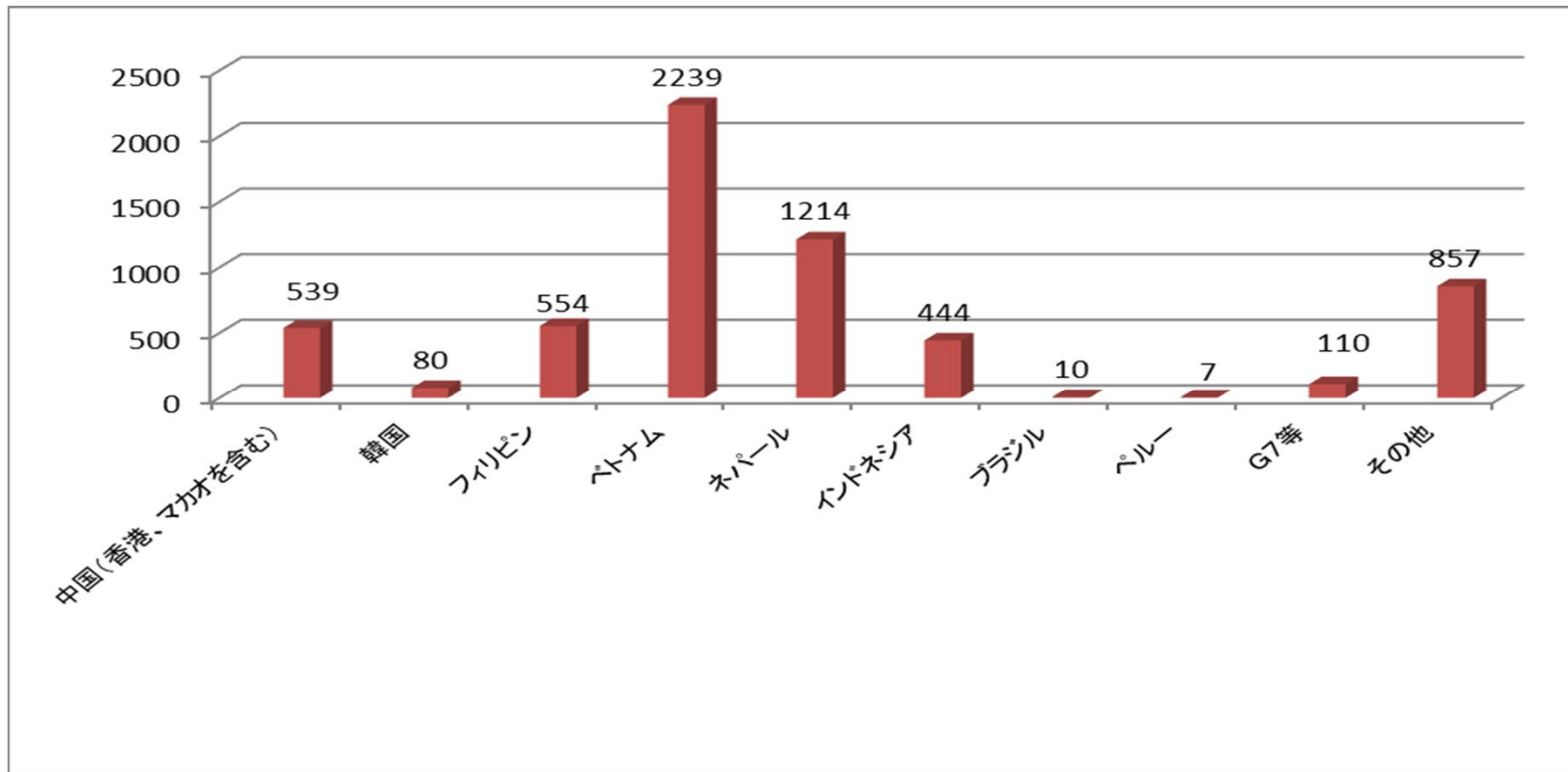


資料出所：佐賀労働局 令和4年「外国人雇用状況」の届出状況まとめ

佐賀県の外国人の状況(国籍別外国人労働者数)

- 国籍別の外国人労働者数は、ベトナムが最も多く、次いで中国、ネパール、フィリピンの順となっている。
- 在留資格別では技能実習が最も多く、次いで資格外活動であり、平成31年4月に創設された特定技能は3.3%であった。
- 外国人を雇用している事業所数を産業別でみると、「製造業」、「建設業」、「卸売、小売業」の順となっている。

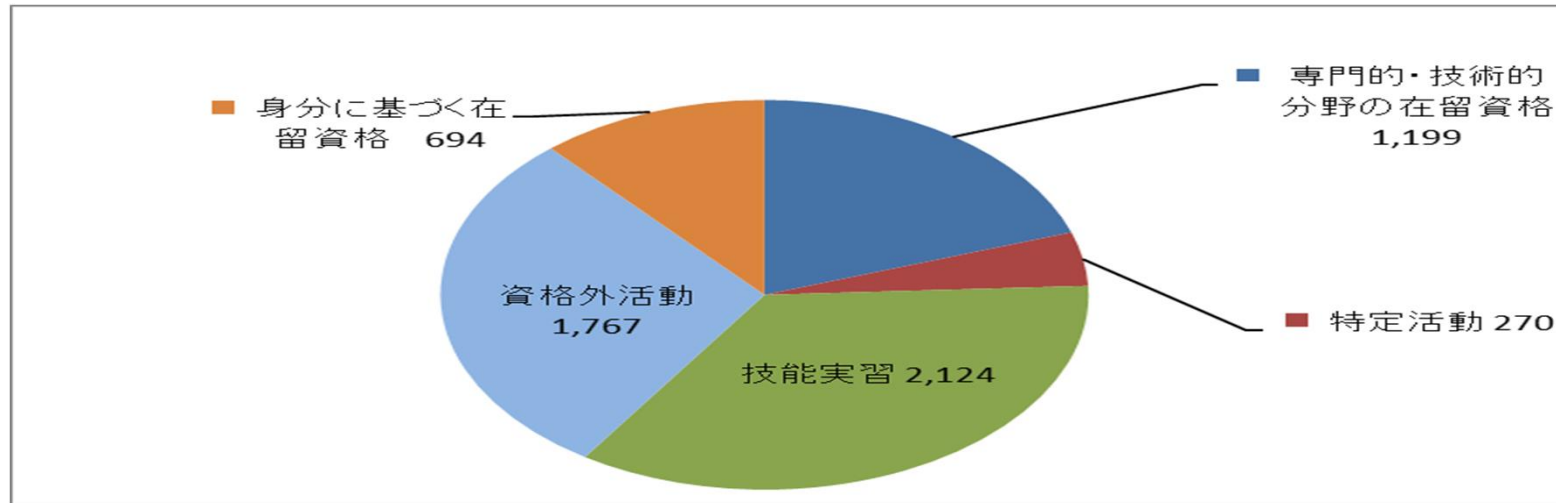
国籍別外国人労働者数 (6,054人)



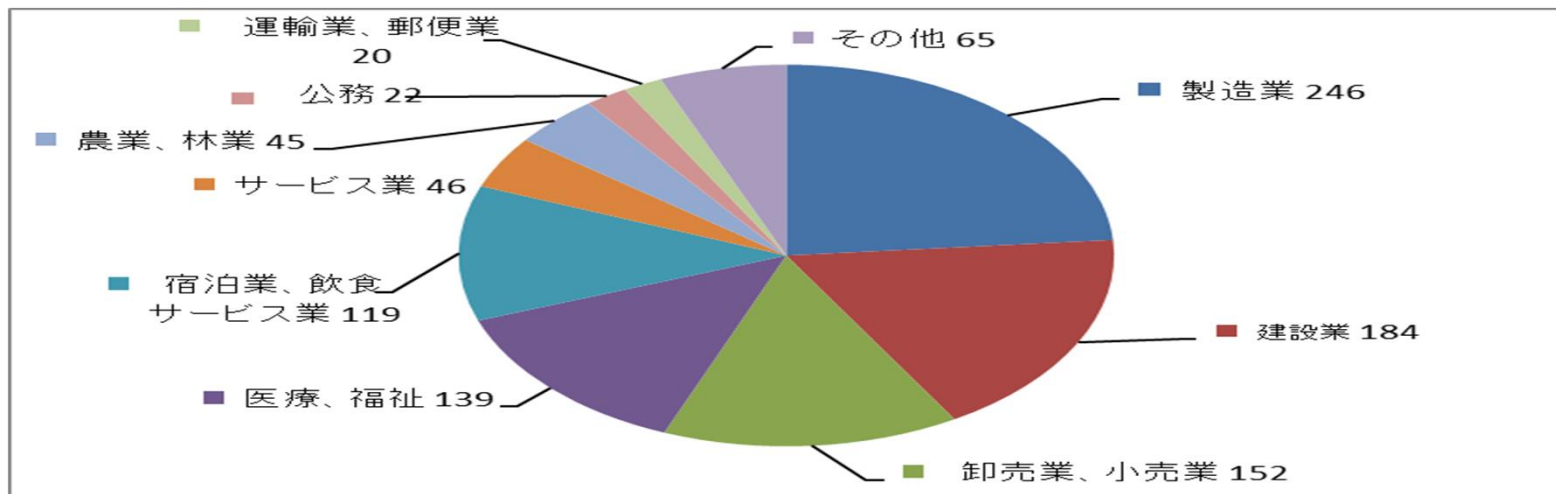
注：G7等とは、フランス、アメリカ、イギリス、ドイツ、イタリア、カナダ、オーストラリア、ニュージーランド、ロシアをいう。

佐賀県の外国人の状況(在留資格別・産業別)

在留資格別労働者数 (6,054人)



産業別事業所 (1,038か所)



資料出所:佐賀労働局 令和4年「外国人雇用状況」の届出状況まとめ

3 外国人雇用の課題と対策



外国人雇用における課題

目指すべき方向性

外国人材を適正に受け入れ、共生社会の実現を図ることにより、日本人と外国人が安心して安全に暮らせる社会の実現を目指す。

→ 「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」が平成30年12月25日に閣議決定、令和3年6月15日に改訂された。



現状における課題

1 適正な雇用・労働条件の確保

ア 技能実習生を含め、外国人労働者については、法定労働条件確保上の問題が認められる事案が見られる。
イ 外国人労働者の労働災害は増加傾向にあることから、安全衛生の確保のため、当該外国人労働者の母国語等を用いる等、当該外国人労働者がその内容を確実に理解できる方法による安全衛生教育の実施等が必要。
ウ 我が国には未だ多数の不法滞在者が存在しており、その多くが不法に就労している可能性があるうえ、不法就労の態様も年を追うごとに多様化・巧妙化していることから、外国人労働者の就労状況を適切に把握することが必要。

2 雇用管理の改善及び再就職の促進

ア 定住外国人を中心として派遣・請負の就労形態が多く雇用が不安定。
イ 事業主の認識不足等により労働保険・社会保険に加入していない事例や適正な労働条件が確保されていない事例等がみられる。
ウ 定住外国人を中心として日本の職場におけるコミュニケーション能力が不十分である等の問題がある。

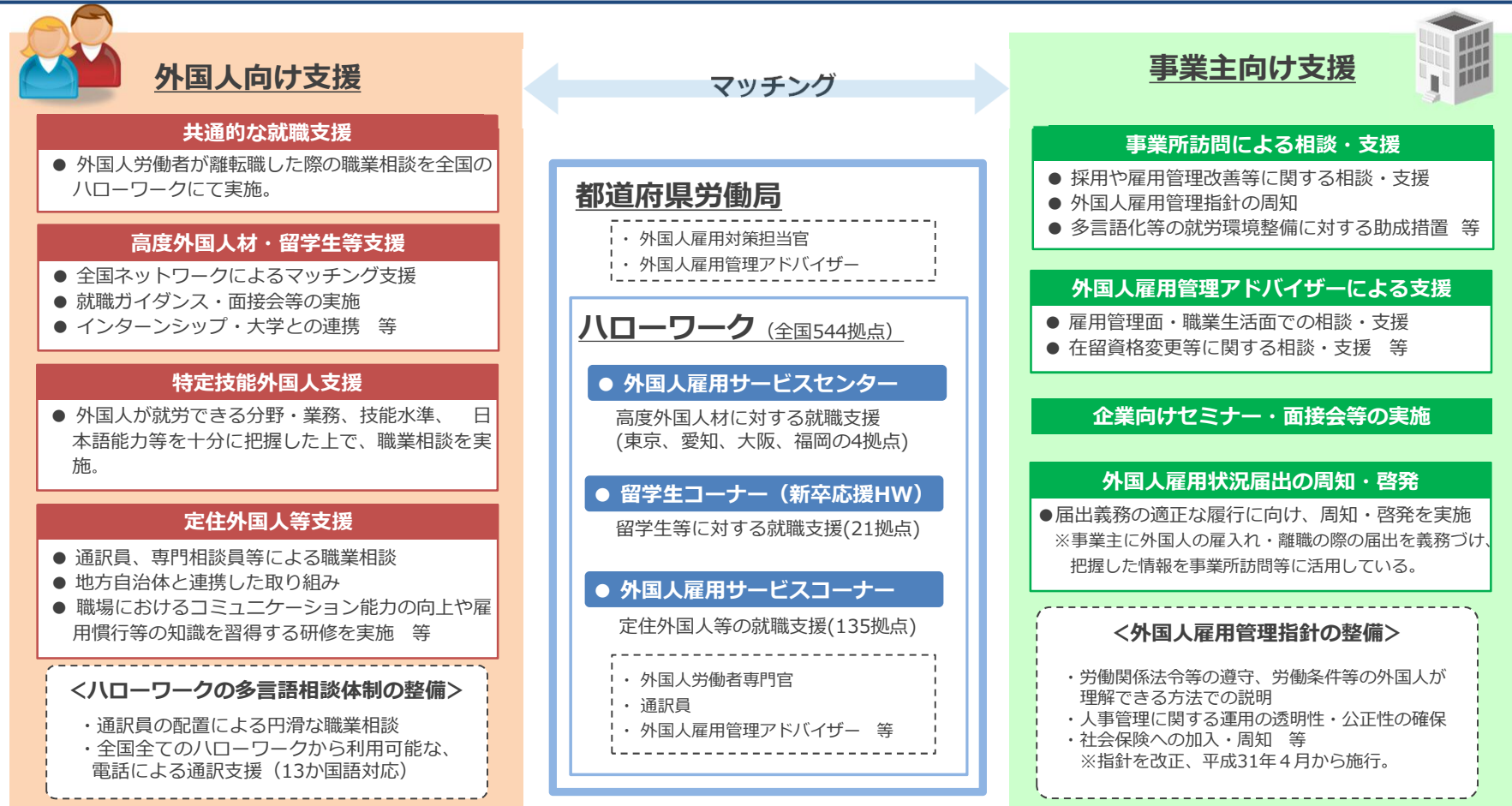
3 専門的・技術的分野の就業促進

ア 外国人を雇用したことがない企業が依然として多く、採用しても企業側の環境整備が進んでいないなど高度外国人材の活用が不十分。
イ 日本で就職を希望する留学生の多くの者が実際に就職できておらず、なお就職支援の必要性が高い。

外国人雇用の対策（事業主向け支援等）

- 外国人労働者数・外国人雇用事業所数は過去最高を記録し続けているが^(※)、外国人労働者は、日本の雇用慣行等に関する知識の不足や、言語や文化等の相違を踏まえた雇用管理の必要性等から、法令違反や労働条件等のトラブル等が生じやすい。
- 深刻な人手不足の状況を踏まえ、平成31年4月から新たな在留資格「特定技能」が創設され、今後も外国人労働者の増加が見込まれる。
外国人が我が国で安心して就労・定着できるよう、**特定技能外国人を含む外国人労働者の適正な雇用管理を確保するための事業主向け支援や、在留資格の特性等に着目した外国人向け支援の実施**が求められている。

※ 外国人労働者数は約182万人、外国人雇用事業所数は約29万か所（令和4年10月末現在。厚生労働省「『外国人雇用状況』の届出状況まとめ」）



外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針

外国人雇用管理指針とは

外国人を雇用する事業主が遵守すべき法令や、
努めるべき雇用管理の内容などを盛り込んだもの(平成19年策定)

○ 事業主は、その雇用する外国人がその有する能力を有効に発揮できるよう、職業に適応することを容易にするための措置の実施その他の雇用管理の改善を図るとともに、解雇等で離職する場合の再就職援助に努めなければならない(労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第7条)。

※ 「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」において、外国人との共生社会の実現に向けた環境整備が必要との方針が示されたこと等により平成31年4月、令和3年6月に見直された。

公共職業安定所(ハローワーク)が外国人を雇用する事業所を訪問する際は、この指針に基づき、必要な助言・指導を行っている。

指針の主な内容

項目	主な内容
①外国人労働者の募集および採用の適正化	<ul style="list-style-type: none"> ・募集にあたり従事すべき業務内容、賃金、労働時間、労働・社会保険の適用に関する事項等について明示する ・求人の申込みにあたり国籍による条件を付すなど差別的取扱いをしない ・在留資格上、従事することが認められる者であることを確認する ・公平な採用選考に努める
②適正な労働条件の確保	<ul style="list-style-type: none"> ・国籍を理由として賃金、労働時間等について差別的取扱いをしてはならない ・主要な労働条件について外国人労働者が理解できるようその内容を明らかにした書面等の交付を行う ・適正な労働時間の管理を行うほか、外国人労働者の旅券、在留カード等を保管しないようにする
③安全衛生の確保	<ul style="list-style-type: none"> ・外国人労働者が理解できる方法で安全衛生教育を行う ・労働災害防止のため、必要な日本語及び基本的な合図等を習得させるよう努める ・健康診断等を行う
④労働・社会保険の適用等	<ul style="list-style-type: none"> ・被保険者に該当する外国人労働者に係る適用手続等必要な手続をとる ・離職時や、健康保険・厚生年金保険の適用事業所以外の事業所において、国民健康保険・国民年金への加入等の支援を行うよう努める
⑤適切な人事管理、教育訓練、福利厚生等	<ul style="list-style-type: none"> ・人事管理に関する運用の透明性・公正性の確保など、多様な人材が適切な待遇の下で能力発揮しやすい環境整備に努める ・地域で安心して生活を営むために必要な支援を行うように努める ・教育訓練の実施、苦情・相談体制の整備、母国語での導入研修の実施等に努める
⑥解雇等の予防および再就職の援助	<ul style="list-style-type: none"> ・安易な解雇等を行わないようにするとともに、やむを得ず解雇等を行う場合は、外国人労働者の在留資格に応じた再就職が可能となるよう、必要な援助を行うように努める

外国人雇用管理指針の主な内容

募集・採用

- ・ 違約金、保証金の徴収等を行う職業紹介事業者等からあっせんを受けないこと
- ・ 労働条件の変更明示等を母国語や平易な日本語等により外国人労働者が理解できるように行うこと

労働条件・安全衛生等

- 労働条件の明示
 - ・ モデル様式の活用、母国語や平易な日本語等での説明
- 適正な賃金の支払い
 - ・ 最低賃金額以上の賃金を支払うこと
 - ・ 基本給、割増賃金等の賃金について適正に支払うこと
 - ・ 労使協定に基づき食費、居住費等の控除を行う場合、不当な控除額にならないようにすること
 - ・ 強制貯金の禁止
- 適正な労働時間等の管理
 - ・ 時間外・休日労働の上限規制の遵守
 - ・ 労働時間の状況の客観的方法での把握
 - ・ 年次有給休暇の付与
- 関係法令等の周知
 - ・ 就業規則、労使協定の周知
- 事業の附属寄宿舍の適正化
- 雇用形態又は就業形態に関わらない公正な待遇の確保
 - ・ 正社員と非正規社員との間の不合理な待遇差や差別的取扱いの禁止
 - ・ 待遇差の内容・理由等の説明義務
- 安全衛生の確保
 - ・ 長時間労働者に対する面接指導
 - ・ ストレスチェック
 - ・ 母性保護に関する措置の実施
- 解雇・雇い止め
 - ・ 解雇・雇い止めが認められない場合があることに留意すること
 - ・ 解雇制限期間があることに留意すること
 - ・ 妊娠・出産等を理由とした解雇等の禁止

労働保険・社会保険

- 労働保険
 - ・ 労災保険手続について、本人や家族等からの相談に応じること
 - ・ 暫定任意適用事業所における、労働者の希望に応じた加入の申請
- 社会保険
 - ・ 離職時の健保の被保険者証の回収と国保・国年の加入手続の周知
 - ・ 健保・厚年の適用事業所以外の事業所での、国保・国年への加入支援
 - ・ 脱退一時金についての留意事項
 - ・ 傷病手当金や障害年金についての周知

人事管理・生活支援等

- 人事管理
 - ・ 社内規程等の多言語化
 - ・ 評価・賃金決定、配置等の人事管理に関する運用の透明性・公正性の確保
- 生活支援
 - ・ 地域社会での行事や活動に参加する機会を設けるよう努めること
 - ・ 行政機関、医療機関、金融機関等に関する情報提供等、安心して日常生活を営むための支援
- 苦情・相談体制の整備
- 帰国等の援助
 - ・ 帰国費用を支弁できない場合の援助
 - ・ 一時帰国を希望する場合の休暇取得への配慮
- 多様性への配慮
- 請負を行う事業主に関する事項
 - ・ 業務を行う事業所内における適切な管理
 - ・ 安定的な雇用関係の確保

在留資格に応じた措置

- 特定技能について
 - ・ 雇用契約の基準、支援・届出等の義務に留意すること
- 留学生について
 - ・ 新卒採用等にあたり、在留資格変更が必要であることに留意すること
 - ・ インターンシップの適正な運用
 - ・ アルバイト等については資格外活動の許可の範囲内で就労させること

ハローワークにおける雇用管理指導の実務について

■ ハローワークでは

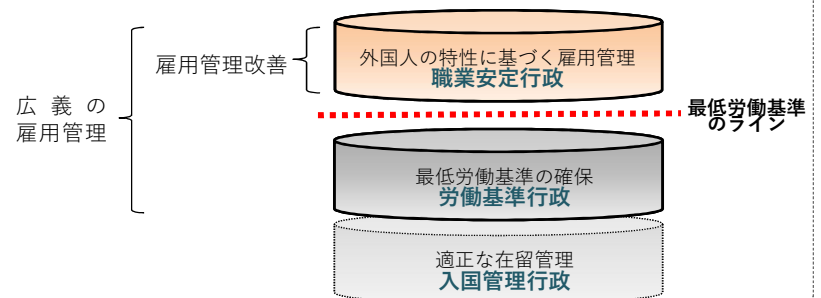
「雇用管理指導」（＝対事業主）の取組と
 「再就職援助」（＝対事業主）の取組を
 “両輪で”機能させることにより、外国人雇用対策を的確に実施

- 雇用管理指導の実施（「外国人雇用管理指針」の周知、訪問指導等）
- 外国人労働者の就業状況の的確な把握（外国人雇用状況の届出の履行促進）
- 専門的・技術的分野の外国人労働者の就職促進
- 外国人留学生の就職促進、日系人等の定住外国人の就業支援

■ ハローワークが行う「雇用管理」指導

- 外国人の特性に応じた雇用管理を行うために必要な措置は、労働施策総合推進法第8条に基づく「外国人雇用管理指針」のもと、ハローワークが事業主に対して助言・指導
- 最低労働基準が確保されただけでは不十分（さらなる労働条件の向上等）
 ⇒ 雇用管理改善
- ハローワークは外国人雇用状況届出により、新規雇入れをいち早く把握。
 同じ職場で働く日本人の労働条件の低下を防止する観点から、事業主が講ずべき措置について助言・指導 ⇒ 事業主の理解促進、法令違反の未然防止

図 外国人労働者の「管理」は、“三層構造”



■ 「雇用管理」の具体的な業務内容

【事業所訪問の対象】

- 外国人雇用状況の届出※により把握した情報を元に事業所訪問を計画

< 重点的な訪問先（例） >
 ・初めて外国人労働者の雇入れがあったことを確認した事業所
 ・在留資格「特定技能」を有する者を雇い入れる事業所
 ・技能実習生を雇用する事業所

※ 外国人雇用状況の届出制度

外国人の雇入れ及び離職の際に、その氏名、在留資格などを事業主がハローワークに届け出るもの

○ 届出の対象となる外国人の範囲

日本の国籍を有しない者で、特別永住者及び在留資格「外交」「公用」以外の者

○ 届出事項

①氏名 ②在留資格 ③在留期間 ④生年月日 ⑤性別 ⑥国籍・地域
 ⑦資格外活動許可の有無 ⑧雇入れ又は離職年月日 ⑨雇入れ又は離職に係る事業所の名称、所在地など

【指針による周知・指導の方法】

- 「外国人雇用管理指針」の周知・啓発指導
 - 事業所訪問、事業主向け説明会等

【具体的な指導内容（例）】

- 「外国人指針」に示された雇用管理改善に関する事項の確認
- 労働保険や社会保険の適用状況の改善に向けた指導
- 雇用保険被保険者の適用要件の確認及び未加入時の加入指導
- 関係法令遵守の周知徹底
 - 外国人労働者も労働関係・社会保険関係法令が日本人と同様に適用されること等の徹底
- 事業所縮小・廃止の場合でも安易に解雇しないよう指導
 - 雇用調整助成金等の活用により雇用維持を図るよう指導

外国人雇用管理アドバイザーによる事業主支援について

概要

都道府県労働局等に「外国人雇用管理アドバイザー」※を配置し、**外国人労働者の雇用管理の改善や職業生活上の問題**など、外国人を雇用する事業主からの様々な相談に対して、事業所の実態に応じた**専門的な指導・援助**を行う。

※ 社会保険労務士や中小企業診断士など、外国人労働者の雇用管理の改善に関して深い知識と経験を有する者へ委嘱。

利用方法

最寄りのハローワークを通じて、外国人雇用管理アドバイザーへの相談申込みが可能。**(相談費用無料)**
訪問日程を調整の上、外国人雇用管理アドバイザーを事業主の元へ派遣し、相談に対応。

※ このほか、窓口において外国人雇用管理アドバイザーによる相談を実施しているハローワークもある。

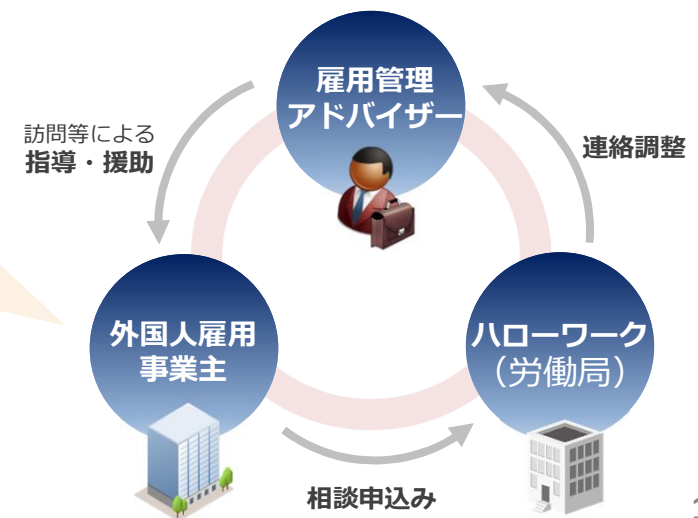
相談事例

〔雇用管理面での相談〕

- 外国人労働者を雇用するにあたり、どのような点を考慮したらよいか
- 日本語の不慣れな外国人労働者への職場教育はどうしたらいいか
- 労働契約、職務配置、福利厚生、退職・解雇時の注意点 等

〔職業生活面での相談〕

- 生活習慣・宗教観への理解とコミュニケーションをどう図ればいいのか 等



事業所訪問における雇用管理指導等について

事業所訪問における指導事例

- ・技能実習生の受入時には警察署にも事前に相談し、事件に巻き込まれた場合や事故時などの対応をお願いしているとのことであるが、併せて、交通災害防止のため会社や寮付近の事故発生多発箇所等の情報提供を行い注意喚起を行うよう助言した。
- ・変形労働時間制を採用している事業所において外国人技能実習生等の残業代の計算方法が不明確な部分があったため、割増部分を含む残業代の計算方法や最低賃金の計算方法等について指導した。
- ・外国人材を正社員で雇用しているが定着率が低いと悩んでいる事業主に対して、成果給の導入を提案した。
- ・雇用労務責任者の選任なく、選任を行うよう指導した。
- ・今後の増員計画を見据え、勤怠管理の省力化等を図るICカードによるデジタル管理の方法を情報提供した。

事業所訪問において把握した好事例

- ・事業所としては毎日の日記（日誌の簡易版）をノート1ページ書いてもらっている。内容を添削することで日本語の向上をサポートしている。また漢字練習帳を渡して漢字の勉強もやってもらっている。
- ・業務では食品を扱うため、衛生面については日本語とベトナム語2カ国語併記の資料を準備している。作業手順面については今後、日本語とベトナム語2カ国語併記の資料作成を予定している。
- ・作業する製品の種類が多いため、製品ごとの箱を色分けするなどして、間違いがなく、かつ、円滑な作業ができる環境を整えている。
- ・日常生活の面では、買い物の際に会社で車を出すなど可能な限り支援を行っている。
- ・外国人労働者全員が女性のため、相談窓口を管理職のほか、その補助として女性社員を指定している。また、相談に当たってはSNSも活用している。
- ・ネパール人1名（在留資格：特定活動）を正社員として採用し、業務、生活両面で外国人従業員の橋渡し役として活躍してもらっている。このため、公私に渡り事業所として問題があればきちんと吸い上げることができていて、対応もしやすいと判断している。

人材確保等支援助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）

趣旨・目的

- **外国人は**、日本の労働法制・雇用慣行等に関する知識の不足、言語・コミュニケーションの方法や慣習の相違等から、労働条件・解雇等に関するトラブル等が生じやすい。
- ⇒ このため、外国人が自らの労働条件等を十分に理解し、適正な待遇の下で安心・納得して就労を継続し、その能力を発揮することができるよう、**外国人特有の事情に配慮した事業主の雇用管理改善の取組みに対する助成**を通じて、**外国人労働者の職場定着の促進等**を図る。

対象となる措置

【必須メニュー】

事業所毎に「雇用労務責任者の選任」を行い、「就業規則等の社内規程の多言語化」に取り組んだ上で以下の選択メニューのいずれかの措置を導入・実施。

【選択メニュー】

- 苦情・相談体制の整備
- 一時帰国のための休暇制度の整備
- 社内マニュアル・標識類等の多言語化

助成額

【目標達成助成】 支給対象経費の1/2（生産性要件を満たした場合は2/3）
※上限額57万円（生産性要件を満たした場合72万円）

<支給対象経費等> 通訳費、翻訳機器導入費、翻訳料、弁護士・社労士などへの委託料、社内標識類の設置・改修費

<目標> ① 計画期間の終了から1年経過するまでの期間の**外国人労働者（雇用保険一般被保険者）の離職率が1割以下**であること。
ただし、外国人労働者数が2人以上10人以下の事業所は、1年経過後の外国人離職者が1人の場合は支給可。

② 計画前1年間と比べて、計画期間の終了から1年経過するまでの期間の**日本人労働者（雇用保険一般被保険者）の離職率が上昇していない**こと

支給までの流れ

① 計画書提出
※ 計画開始日の1か月前の日の前日まで

② 対象となる措置の導入

③ 対象となる措置の実施
※ 計画どおりに実施

1年後

④ 支給申請

⑤ 目標達成
⇒ 助成金支給

外国人労働者の人事・労務支援ツール

外国人の方からこんな質問や要望を受けることはありませんか？

■最初に聞いた給料と振り込まれている金額が違うのは何で？

■なぜ、彼の方が先に昇給したの？

■育児のために休暇を取りたいが、どうすれば？

■もっと働きたいのに、なぜ働いてはいけないの？

■ハラスメントを受けているかも知れません。どうすればいい？



■8時が始業なので、8時ちょうどに会社に来れば良いと思います。

■18時半になったので、帰ります。

■年末年始の休暇はいらないので、代わりに2月に多く休ませて！

■会社に住所を教えたくありません。

■健康診断を受けたくありません。 ■転勤をしたくありません。

外国人の方は、私たちが「当然だ」と思っている日本の法制度や雇用慣行に詳しくないかも知れません。

✓知らないことは悪いことではありません。外国人の方の悩みの背景を知り、働きやすい職場を一緒に作っていくことが大切です。

✓そのためには、**母国語を用いて説明することや、「なぜ職場のルールがそうなっているのか」という理由や背景も含めて納得してもらうことが重要です。**



厚生労働省では、新たに、

- ・企業における人事・労務に関する多言語による説明や、
- ・お困りごとの背景にある文化ギャップを埋めること

に役立つ**3つの支援ツール**を作成しました！ぜひご活用ください。

【支援ツール】

- ① 外国人社員と働く職場の労務管理に使えるポイント・例文集
～日本人社員、外国人社員ともに働きやすい職場をつくるために～
- ② 雇用管理に役立つ多言語用語集
- ③ モデル就業規則やさしい日本語版



外国人雇用状況の届出制度

届出制度の概要

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和四十一年法律第百三十二号）抜粋

（外国人雇用状況の届出等）

第二十八条（抄）

事業主は、新たに外国人を雇い入れた場合またはその雇用する外国人が離職した場合には、厚生労働省令で定めるところにより、その者の氏名、在留資格、在留期間その他厚生労働省令で定める事項について確認し、当該事項を厚生労働大臣に届け出なければならない。（平成19年10月1日施行）

※届出を怠ったり、虚偽の届出を行った場合には、30万円以下の罰金の対象となる。

●届出の対象となる外国人の範囲

日本の国籍を有しない者で、特別永住者及び在留資格「外交」「公用」以外の者

●届出事項

- ①氏名 ②在留資格 ③在留期間 ④生年月日 ⑤性別 ⑥国籍・地域
- ⑦資格外活動許可の有無 ⑧在留カード番号（※）、⑨雇入れ又は離職年月日
- ⑩雇入れ又は離職に係る事業所の名称、所在地など （※）令和2年3月1日から在留カード番号を届出事項に追加

届出情報の活用

- 届出に基づき、雇用管理の改善に向けた事業主への助言や指導、離職した外国人への再就職を支援
- 毎年10月末時点の「外国人雇用状況の届出状況」を集計して公表

- 佐賀労働局では、下記のツイッターアカウントから、事業所の皆様に助成金や各種セミナーの情報などを発信しています。
是非、ご活用ください。



最後までご視聴いただき、どうもありがとうございました。