



令和3年度 福岡県働き方改革地域実践事業事例集 【福岡地域】

目次

株式会社アメニティライフ	1
株式会社エステック 福岡支店	2
株式会社EnjoyLifeCompany	3
株式会社CTIグランドプランング	4
新日本不動産株式会社	5
株式会社セイビ九州	6
ニッカホーム福岡株式会社	7
株式会社ファイブ	8
フォーリングス福岡	9
株式会社福岡高齢者安心センター	10
株式会社福島工務店	11

※本事例集の掲載内容について、県の許可なく転載、複製、転用する事はお断りします。

(五十音順)



株式会社アメニティライフ

【福岡地域】

- 所在地／福岡県太宰府市向佐野4-16-1
- 業種／老人介護・福祉
- 従業員／101名
- 創立／2002年
- URL／<http://www.amenitylife-f.co.jp/>

■目指した姿

安心・安全に業務に従事できる職場環境

- ・人手不足の解消
- ・社員の声を反映させる

■取組のきっかけ

- ①求人応募が少なく、慢性的な人手不足。
- ②将来のキャリア形成について、支援やアドバイスが不十分と訴える社員がいる。
- ③社員アンケート結果で、自由にアイデアや意見を言える組織風土が不十分との意見があった。

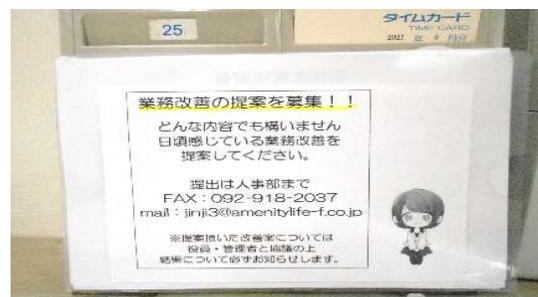
■取組効果

- ①求人票の改善、更新頻度を上げた事によるアクセス数の増加
実習生獲得プラン実行による実習生の採用決定（3名の計画に対し現状実績1名）
- ②情報発信のみに終わっており、今後の継続的な活動が必要
- ③業務改善提案書を各事業所で目立つ場所に設置
社内報を活用し周知活動を行った結果、改善提案が5件あり

■取組内容

- ①求人方法の改善
⇒求人票の見直し
実習生受け入れマニュアルの作成、人事部の積極的な関わり
- ②社員のキャリア形成支援
⇒情報発信、資料配布
- ③積極的に改善策が出る仕組みの構築
⇒業務改善提案書を作成し、各事業所からの提案を募集

■「業務改善提案書」募集掲示例



■取組プロセス

基本講座後	・現場職員の意見を聴取、求人票の校正依頼 ・実習生獲得プランやマニュアルの作成 ・業務改善提案書の作成、設置
中間報告会后	・求人票の修正 ・実習生獲得プランの実行 ・キャリア形成に関する資料の配布 ・業務改善提案書提出の声掛け(社内報を活用)

■取り組んでみた感想とメッセージ

「動けば変わる」ことを実感！

社員、実習生、一人ひとりの声に真摯に対応することにより、改善できることを再認識できた。



株式会社 エステック 福岡支店 【福岡地域】

- 所在地／福岡県福岡市中央区天神3丁目11-22
- 業 種／建設業
- 従業員／全社員197名(福岡支店15名)
- 創 立／1990年
- U R L／<http://www.soc-estec.co.jp/>

■ 目指した姿

**職場でのコミュニケーションを活性化し、
有給休暇取得を促進！**

■ 取組のきっかけ

- ・現場社員の時間外労働が多く、減らす努力をしても、なかなか減少しない。
- ・現場は交代要員との引継ぎが難しく、有給休暇取得が進まない。
- ・2024年改正労働基準法の施行を視野に入れた、残業上限規制対策及び生活改善実施の為。

■ 取組効果

- ・内勤社員と現場社員のコミュニケーションが向上
⇒内勤社員が作業にも慣れ、現場社員の業務負担を軽減させることが出来た。
- ・時間外労働の削減
⇒前年度と比較して2割程度減少。
- ・有給休暇取得促進
⇒社員全員が計画取得日数以上の有給休暇を取得することができた。

■ 取組内容

- ・情報共有ツールアプリを使用し、現場情報を共有（工事・営業・下請け業者）
⇒連絡ミスをなくす。
- ・連絡資料作成等を省く
⇒担当社員の負担を軽減。
- ・現場毎に着工前検討会を実施
⇒工事・営業担当者が参加して長時間作業となる問題点を事前に洗い出し、対策を講じた計画を作成。
- ・内勤社員によるサポート強化
⇒現場が日々提出する書類（施工報告書含む）を、内勤社員がWEBを活用して作成し、現場社員の負担を軽減。
- ・現場の補助社員を増員
⇒現場社員の業務負担を分散。
- ・年休取得日数を把握
⇒年休取得表を作成し、取得していない社員に取得を促す。

■ 現場情報共有アプリの例



■ 取り組んでみた感想とメッセージ

建設業を行う弊社にとって、今回の取組の実行はかなり大変でした。
社員一丸となって取り組むことができ、自然とコミュニケーションの活性化に繋がりました。
また、コミュニケーションの活性化により、休暇を取得しやすい環境が構築できたと考えています。
2024年改正労働基準法を踏まえ、個人の生活改善及び弊社の働き方改革を進めていく所存です。



株式会社EnjoyLifeCompany 【福岡地域】

- 所在地 / 福岡県福岡市中央区天神4-8-25-202
- 業 種 / 情報通信業務
- 従業員 / 27名
- 創 立 / 2015年
- U R L / <https://www.enjoy-life.co.jp/>

■ 目指した姿

- ・企業理念、経営理念を共有、共感し、一人一人の社員が更に活躍できる職場
- ・限られた時間内に顧客満足度の向上につながる仕事をし、社員の待遇アップを実現する職場

■ 取組のきっかけ

- ・営業部門をサポートする管理部門の業務の効率化が必要。
- ・社員一人一人のベクトルが揃っていなかったり、報告・連絡・相談が徹底されていない時がある。

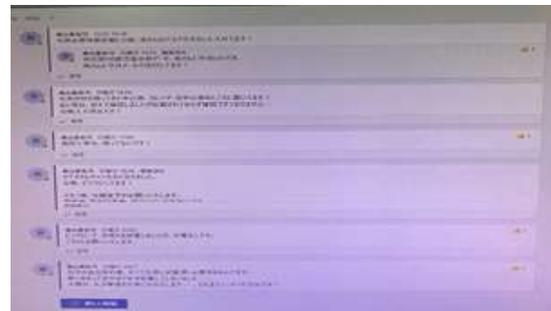
■ 取組効果

- ・考えて仕事をする意識が高まったことで、退社時間は少しずつだが早まっていると感じる。
- ・今後は、有給休暇が取得しやすいと感じる状態を目指して取組を進める。

■ 取組内容

- 『コミュニケーション強化』と『会社としてのルールの明確化』をテーマに取組みを推進。
- ・社員アンケートの実施(課題の洗い出し)
⇒考えて仕事を進める意識改革
- ・理念の共有
⇒『理念共有ブック』を作成し、社員のあるべき姿を文章化。
- ・情報共有ソフトを活用した報・連・相の徹底。
- ・チェックシートでやるべきことを管理

■ 情報共有ソフトを活用した報・連・相の徹底



■ 取組プロセス

基本講座後	・アンケート実施(課題の明確化) ・理念の共有と教育報・連・相の徹底
中間報告会后	・理念共有ブック作成 ・情報共有ソフト活用 ・チェックシートによる業務管理

■ 取り組んでみた感想とメッセージ

- ・半年間、会社のことをより深く考える時間が持てた。
- ・今後は営業部門に働き方改革を広げ、魅力ある職場作りを推進していく。



株式会社CTI グランドプランニング【福岡地域】

- 所在地／福岡県福岡市中央区大名2-4-12
- 業 種／建設コンサルタント
- 従業員／66名
- 創 立／1989年
- U R L／<http://www.ctie.co.jp/company/group/ctigp/index.html>

■目指した姿

いかなる立場の人でも働きやすい職場

■取組のきっかけ

- ・近年当社は会社の成長に向けた組織活性化のために各種取組みを進めており、そのなかのひとつとして組織の起爆剤になると考えられる「新しい人材の獲得」がある。(新入社員や外国人技術者の派遣社員を採用していることで組織が活性化している)
- ・その一方で世代間や、外国人技術者とのコミュニケーションギャップ等が生じるようになったため、それらの解消を目指した。

■取組効果

- ◎新入社員のコミュニケーションにおける取組
クッション言葉を使う、積極的にメモをとるなど、基礎的なコミュニケーションスキルを習得している。
指示する側も、若手への対応方法が分かり、仕事を進めやすい体制になってきた。
- ◎外国人技術者のコミュニケーションにおける取組
毎日、短時間ではあるが日本語を話す時間を設けたため確実にコミュニケーションの時間が増えている。
サポート当初よりも、日本語で伝えようとする姿勢が強くなったように見える。また、仕事への積極的な取組み姿勢が見られている。

■取組内容

- ◎新入社員のコミュニケーションにおける取組
・「新入社員向け」と「所属長及び直属の上司向け」の二種類のコミュニケーション資料を導入
「新入社員向けの資料」・・・
毎日の仕事を通してコミュニケーションの基本を習得することを目指した。
「所属長及び直属の上司向けの資料」・・・
若手の意識の違いを理解し、新入社員に対する業務指示やフォローの方法などを示し、それらを参考に若手の成長を手助けできる体制づくりを目指した。

◎外国人技術者のコミュニケーションにおける取組

- ・日本語のサポート計画を作成
会話に重きを置き、日々のコミュニケーションを通して、日本語の上達だけではなく環境に慣れてもらうことも目指した。
- ・会社として、本人の将来像を示す事で、働く事への動機づけに繋がるようにした。

■取組プロセス

基本 講座後	・状況把握 ・対策の検討
中間 報告会后	・計画の実行 ・計画実行後のフォロー方法の検討

■取り組んでみた感想とメッセージ

- ・円滑なコミュニケーションを目指した取組は、当事者のみならず、組織全体への広がりが見られます。
- ・弊社には短時間勤務のスタッフも多く在籍しているため、支援の在り方について現在方法を検討しています。
- ・いかなる立場の人でも働きやすい職場を目指して、今後も各種取組みを実施していきたいです。



新日本不動産株式会社

【福岡地域】

- 所在地／福岡県福岡市早良区西新1-9-23
- 業種／不動産業
- 従業員／5名
- 創立／1976年
- URL／<http://www.shinnihon-fudousan.com/>

■目指した姿

1. 従業員が、組織の目的と方針を理解し、共通の規則や手続きを遵守するとともに、自らの個性と自律性を発揮し創造と革新を追求していく姿。
2. 経営者が、戦略立案や事業開発など、非定型的な意思決定業務に注力すること。また、経営者と従業員のそれぞれが、知見や情報を互いに交換・共有・高次元で統合し合い、組織全体として新たな価値を創発していく姿。

■取組のきっかけ

経営者の交代を機に、
・非効率な業務実態を改革したい
・形骸化している人事制度を刷新したい
と考えたこと

■取組効果

改革を目指す2代目経営者の柔軟な発想に、今いる従業員が賛同し、組織一丸となって改革を進める機運が高まったこと

■取組内容

1. 業務を標準化・マニュアル化し、一部の業務についてはテレワーク環境を整備
 - ◎ 定型的な業務の形式知化
 - ◎ 特定の人や場所に依存せずアウトプットを安定させる
2. 人事制度の近代化を達成
 - ◎ 就業規則の近代化
 - ◎ 権限・責任の明確化
 - ◎ 職務分掌の明確化
 - ◎ 権限委譲

■会社の様子



■取組プロセス

基本講座後	業務標準化の第一歩として、業務データの断捨離や整備・統一を図った
中間報告会后	整備されたデータを最新の基幹システムへ移行 就業規則については情報収集

■取り組んでみた感想とメッセージ

目標達成は一朝一夕には実現せず、地道な努力と多大な時間を要するものと考えており、今回の活動を通じて、それを再確認することができたこと



株式会社セイビ九州

【福岡地域】

- 所在地 / 福岡県福岡市博多区博多駅前1-19-3博多小松ビル3F
- 業 種 / ビルメンテナンス業
- 従業員 / 1,000名
- 創 立 / 1975年
- U R L / <https://www.seibiq.co.jp/>

■ 目指した姿

- ・自分と大切な人との時間をつくり充実したプライベートを！
- ・達成感とやりがいのある充実した仕事を！

■ 取組のきっかけ

- ・会社の更なる発展のために、社員のモチベーションがより高まる職場を作りその成果をアピールすることで、新たな人材の確保につなげたい。
- ・今以上に人手不足の時代が来ても、対応できるような組織を作っていきたい。そのためには社員のスキルアップも不可欠。

■ 取組効果

- ・本事業参加期間の後半は業務多忙時期と重なり、参加期間中に十分な成果を上げることが難しかったが、試行錯誤する中で経営側の考えを理解したり、社員の本音を聴くことが出来たのは収穫であった。
- ・定時退社については、18:00まではほぼ達成に目途がついたが、引き続き定時である17:00の達成を目指しつつ、各部門の事情を踏まえた目標の再設定など、柔軟に考える必要性も認識できた。

■ 取組内容

- ・定時（17:00）退社に向けた取り組み
⇒取組開始から3か月後までに18:00退社率100%、6か月後までに17:00退社率100%達成を目指す。時間外労働が多い社員の所に直接足を運び、定時退社に関する会社の思いを繰り返し説明。定時に帰れない要因を一緒に考え、業務の進め方を検討。
- ・社員に対するヒアリング実施
⇒困りごとを把握し、要因の分析、経営側への提案を行った。総務部門だけでは取り組みに限界があり、各部門の役員の理解と協力を仰いだところ、各部門の事情もあるので、まずは総務部門単独で出来ることを優先して進めることで合意。
- ・引き続き各部門や社員の理解を得るために、また総務部門としても業務の属人化の解消に向けた取り組みを計画中。

■ 社員へのヒアリング項目

- ・ 早く帰る運動の目的の認識
- ・ 早く帰る動機について
- ・ 今までどんな工夫をしてきたか？
- ・ 困り事について
- ・ 魅力ある職場とは
- ・ 働きがい、やりがいとは

■ 取組プロセス

基本講座後	<ul style="list-style-type: none"> ・18:00退社100%達成に向けた取組 ・時間外労働の多い社員との面談 ・社員に対する現状ヒアリング
中間報告会后	<ul style="list-style-type: none"> ・17:00退社100%達成に向けた取組 ・ヒアリング結果を元に要因分析を今後取組を経営側に提案 ・今後の行動計画への落とし込み

■ 取り組んでみた感想とメッセージ

- ・自分で何とかしようとするだけでは、繁忙期に身動きが取れなくなる。少しずつでも周囲を巻き込んでいくことの重要性を再認識した。
- ・方針や指示を自分自身がしっかり落とし込み、腑に落ちていないことや納得できていない部分があれば、本音で経営側に相談し、自信を持って現場をサポートできるよう取り組んでいきたい。



ニッカホーム福岡株式会社

【福岡地域】

- 所在地／福岡県福岡市南区清水2-9-21
- 業 種／建設リフォーム業
- 従業員／92名
- 創 立／1987年
- U R L／<https://www.nikka-home.co.jp/>

■目指した姿

面談、コミュニケーションの場を設けることで、社員のモチベーションの向上を図り、意識調査を行うことで社内環境を改善し社員満足度をアップしたい。

■取組のきっかけ

- ①社内で情報共有ができていない
- ②人材育成、早期退職防止
- ③意思疎通、コミュニケーションの場がない

■取組効果

- ・オンラインにて社内実績報告や表彰、社員紹介を行うことで会社全体のビジョン、方向性を示すことができた。
- ・個人面談にて、コミュニケーションの場を設けたことにより、一人ひとりの意識やモチベーションを知ることができ、今後の社内環境整備に必要な情報を把握できた。

■取組内容

- ①社内で情報共有を行うため、オンラインでの全体共有の場を設ける
→年間スケジュール作成
- ②人材育成、早期退職防止のため、入社前に適性検査を実施し、入社後に個人面談の予定をスケジュール
- ③意思疎通、コミュニケーションの場を設けるために社内アンケートを実施し、新人若手社員を中心に面談を行い意識調査を行う

■個人面談と社内の様子



■取組プロセス

基本講座後	<ol style="list-style-type: none"> ①育成 →マニュアル数を増やす ②早期退職防止 →入社時の適性チェック ③コミュニケーション →社内アンケート、面談
中間報告会后	<p>★定着率を上げる為、入社1年、2年、3年目の社員とコミュニケーションの場を設ける</p> <ol style="list-style-type: none"> ①面談スケジュールの作成 →10月～12月実施 ②面談内容の資料作成 ③面談後の分析、報告

■取り組んでみた感想とメッセージ

社内満足度をアップするためには、1人ひとりと面談を行うことが大切であり、そのためにはスケジュールを作成して話す場を設ける必要がある。

オンラインと対面をうまく利用し、社内で情報共有の場を作っていきたいと思います。

株式会社ファイブ

【福岡地域】

- 所在地 / 福岡県福岡市博多区千代1丁目17番1号
- 業 種 / ビルメンテナンス・緑化建設・警備
- 従業員 / 188名
- 創 立 / 1983年
- U R L / <http://www.five-net.co.jp/>

■ 目指した姿

「ふくおか『働き方改革』推進企業」の認定を取得する

■ 取組のきっかけ

- ・「働き方改革」が世の中に浸透してきている世間情勢の中で、当社はどの程度「働きやすい職場づくり」ができてきているのか？を検証したい。
- ・社内の環境や制度で、充実しているものと足りないものを見直す機会としたい。

■ 取組効果

- ・「働き方改革」に積極的に取り組んでいる会社としての姿勢を、具体的に表すことができた。
- ・改革を進めたことで、パートやアルバイト、社員に至るまで改革を実感できた。

■ 取組内容

「働き方改革」に関する行動計画を策定することから始め、「ふくおか『働き方改革』推進企業」の要件28項目をチェックし、目標を設定した。

目標①

月所定外労働時間を30時間以内となるように取り組みを進める。

目標②

年次有給休暇の取得促進、取得率60%を目指す。

不足している取組みに関しては、規程改定などにすぐ取り組み、達成要件の16項目をクリアした。

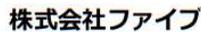
■ 取り組んでみた感想とメッセージ

働き方改革地域実践事業に参加することで、他社と比較した会社の強みと弱みを把握ができた結果、素早く改革へ着手することができ、11月に認定を取得できた。

■ ふくおか「働き方改革」推進企業認定



ふくおか「働き方改革」推進企業認定制度 認定企業



認定番号: 21034
新規認定日: 令和3年11月12日



〈達成している項目〉

28の取組項目中、16項目達成!

I 実現に向けての手法・工夫

生産性向上の取組み	・自己啓発の取組みの支援制度がある ・資格取得奨励金制度がある
管理職へのアプローチ	・働き方改革に係る研修の受講機会を提供している
従業員へのアプローチ	・「ノーマル推進月間」等のキャンペーンを実施している ・社員表彰制度の創設がある ・申請日前1年間において、サークル活動その他の労働者が余暇を利用して行う活動への助成の実績がある

II 分野別の取組み

(1) 非正規雇用の処遇改善、正規雇用の推進

非正規雇用労働者の処遇改善	・職務に応じた非正規雇用労働者の賃金規程がある ・非正規雇用労働者の能力開発制度がある
働き方改革に対応した人事評価・処遇	・相談室の設置等の職場における各種ハラスメントの防止の措置がある

(2) 長時間労働の是正

長時間労働の削減	・「ノーマルデー」の設定等の勤務時間の縮減を奨励する施策をとっている ・時間外労働の多い労働者へのヒアリングを実施している ・パワハラスメント、出勤記録等による労働時間の把握及び記録を行っている
年次有給休暇取得の促進	・時間単位又は半日単位での休暇制度がある ・労働者の休暇取得状況を把握している ・休暇取得日数の少ない労働者へのヒアリングを実施している
業務改善の推進	・業務マニュアルの整備

フォーリングス福岡

【福岡地域】

- 所在地／福岡県福岡市博多区博多駅前3-19-23 簡ビル2F
- 業 種／サービス業（福祉車両改造）
- 従業員／3名
- 創 立／2015年
- U R L／<https://member.fukunet.or.jp/for-rings/>

■ 目指した姿

- ・福祉車両の改造サービスを提供し、社会に貢献する。
- ・若者だけでなく、高齢者、障がい者、外国人等の雇用を創出する。

■ 取組のきっかけ

2016年に福祉車両用固定スライドスロープの改造サービスを発表。
各自動車メーカーの福祉車両は高価だが、自動車部品を調達して改造し、自家用や介護施設のニーズに対応。
本格的な事業化に際し、働きやすい職場環境を準備したい。

■ 取組効果

- ・事業化⇒事業計画がより具体的になり、流通など十分でなかった情報の整理を進めることができた。
- ・働きやすい職場作り⇒障がい者雇用についての情報を収集し、強みを活かした自動車の企画につながった。

■ 取組内容

<事業化>

1. 試作品や部品の調達に関する情報収集
2. 改造サービスや福祉車両の販売を請け負う代理店の開拓車両仕入先としてのオークション事業者視察
3. 事業化、特許出願に向けた行政機関への各種相談
4. 整備士（改造サービスの担い手）確保に向けた情報収集

<働きやすい職場作り>

1. 障がい者雇用に関する情報収集
2. テレワーク環境⇒自走式電動車いす運転席装着装置自動車の企画

■ 改造イメージ



■ 取組プロセス

基本講座後	・事業計画の具体化 TO DOリスト スケジュール ・行政機関への相談 福岡県 福岡商工会議所 T L O
中間報告会后	・事業化 試作品、部品調達 車両仕入れ 整備士確保 ・情報収集 障がい者雇用

■ 取り組んでみた感想とメッセージ

- ・事業化に向けて、他者に分かりやすく説明することの重要性を再認識した。
- ・今後速やかに事業を前に進め、必要な人材の雇用につなげていく。



株式会社福岡高齢者安心センター

【福岡地域】

- 所在地 / 福岡県福岡市博多区奈良屋町14-20 ベスト大博ビル703
- 業 種 / 福祉（訪問介護・通所介護）
- 従業員 / 24名
- 創 立 / 2003年
- U R L / <https://www.福岡高齢者安心センター.jp/>

■ 目指した姿

特定の社員に勤務が偏らないために、同一条件の勤務体制に変革する。
福祉業界で働くことに魅力があり、就職先の選択肢に自然と加わる状況を当たり前にしたい。

■ 取組のきっかけ

人材難が続いており、働く側の事情に合わせざるを得ないことが多く、特定の社員に宿直等の勤務が偏ってしまっていたため。

■ 取組効果

宿直等の勤務が多い社員に関して勤務の緩和ができ、全体的に公平感が高まった。

■ 取組内容

事業所での共通の説明後、個人面談を行い、令和4年1月付で勤務体制の同一化を図った。

■ 取組プロセス

基本講座後

働きやすさとは何か、社員の要望を聞くことはもちろん、誰もが不公平さを感じない納得できる環境を作ろうと思った。

中間報告会后

まずは、不公平さを感じない＝公平な勤務体制と考え、当たり前が発生する勤務を公平に振り分けるために、社員全員に説明を行い、勤務体制の同一化を図った。

■ 取り組んでみた感想とメッセージ

今まで、勤続年数が長い社員は、責任感が強く率先してシフト対応してくれていたため成り立っていましたが、そこに甘えてしまい、制約条件のある新入社員を迎え入れるために我慢させてしまっていたと感じました。

シフト制であるからこそ日頃から不平不満が出ていた勤務体制ですが、同一化を図ったために公平感が生まれ、シフトへの不満は軽減したと感じます。

今回、勤務体制の同一化によって働けなくなった社員が発生したことは反省点であり、宿直（夜勤）業務をどのように回していくか、人材採用面も含めて今後検討すべき課題だと思っています。

株式会社福島工務店

【福岡地域】

- 所在地 / 福岡県大野城市牛頸1丁目7番48号
- 業 種 / 建設業
- 従業員 / 47名
- 創 立 / 1973年
- U R L / <https://www.isindensin-telepathy.com/>

■ 目指した姿

- ・部門を超えた思いやりの持てる人材育成
- ・女性が働きやすい職場環境作り
- ・管理職の育成

■ 取組のきっかけ

弊社は創業48年になりますが、急激に母体が大きくなりすぎ中身が伴っていない現状がありました。表面上は仲良く楽しく仕事をしているのですが、蓋を開ければギスギスとした関係があり、その点を改善していきたいと思ったからです。

■ 取組内容

- ・就業場所の配置転換
- ・業務マニュアルの作成
- ・積極的なセミナー等参加

■ 取組プロセス

基本 講座後	人材の配置転換
中間 報告会后	管理職のセミナー申し込み

■ 取組効果

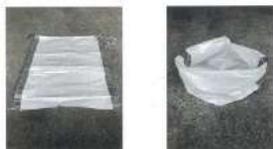
- ・就業場所の転換により、不満を抱えていた人材がのびのびと業務に取り組めるようになっていく。
- ・忙しいからと参加を見送っていた管理職のスキルアップのためのセミナー等も、代表から率先して参加を行うようになっていく。

■ 業務マニュアル例

金物袋詰め作業 Wの手順書



上記、写真がWになります。



①土嚢袋（どゆうぶくろ）を丹念（たんねん）まなか山口より受け取ってください。

②受け取った土嚢袋（どゆうぶくろ）の口の部分を開いた状態で外側に2回折り曲げて下さい。



③箱の中から紐を取り出し、1セットにしてください。



④上記の様に袋の中に入れていき、1個詰りをし入れて下さい。



⑤2個詰り、3個詰りと上記3個以内で入れて下さい。7-3個詰り15個詰りになります。

■ 取り組んでみた感想とメッセージ

風通しがよくなり話がしやすい環境はあるが、まだまだ発展途上な部分も多い。この点に関しては、今後新しい方が入社していただける形を整えてからにしたいので、継続して改革を行っていききたい。

【発行】
福岡県福祉労働部労働局労働政策課
〒812-8577
福岡県福岡市博多区東公園 7 番 7 号
TEL 092-643-3587 FAX 092-643-3588

※本事例集の掲載内容について、県の許可なく転載、複製、転用する事はお断りします。