

Our Mission

幸せな暮らしを
提供する。

Support your life.

CHIKKUSSEIKAI



社会福祉法人
竹清会



Company

法人概要



基本理念

・幸せな暮らしと働き方を。

「ご入居者、ご利用者が幸せに暮らすための支援」と
「職員の幸せな暮らしと幸せに暮らすための働き方の実現」
に努めていきます。

Service

サービス



特別養護老人ホーム美郷

特別養護老人ホーム(従来型サービス)
ショートステイ
居宅介護支援事業所
地域包括支援センター(高齢者支援センター)

特別養護老人ホーム花美郷

特別養護老人ホーム(ユニット型サービス)
ショートステイ



デイサービス美郷

デイサービス美郷(1日サービス提供型)
リハビリデイサービス(午前・午後の半日型)
いきいき倶楽部Like You(午前・午後の半日型)
Rehabilitationday Day Studio RISE LABO(午前・午後の半日型)

デイサービス花美郷

認知症対応型デイサービス(1日サービス提供型)

Service

特別養護老人ホーム 美郷



Service

特別養護老人ホーム 花美郷



竹清会の取り組み

- ICTの活用・Iot化により新しい介護の実現をめざす取り組み
- ライフステージに沿った女性の就労に対する取り組み
- 職業人生の設計図となるキャリアパス制度



沿革

- 1999年3月 社会福法人の認可
- 2000年3月 「美郷」の開所、特別養護老人ホーム(50床)、短期入所生活介護(20床)、通所介護、在宅介護支援センターの運営開始
- 2000年4月 介護保険制度の開始、居宅介護支援事業を開始
- 2001年2月 配食サービス(町田市受託事業)を開始
- 2001年6月 訪問介護事業を開始
- 2003年3月 特別養護老人ホーム美郷を30床増床(合計100床)
- 2003年4月 訪問入浴事業を開始
- 2004年1月 ケアセンター美郷 森野ステーション 居宅介護支援事業、訪問介護事業を開始
- 2008年4月 「花美郷」の開設、特別養護老人ホーム(40床)、短期入所生活介護(20床)、認知症対応型通所介護の運営開始
- 2010年3月 リハビリ型通所介護を開始
- 2011年3月 特別養護老人ホーム花美郷を44床増床(合計104床)
- 2014年2月 小山あんしん相談室(町田市受託事業)を開始
- 2016年11月 地域貢献事業「いきいき倶楽部LIKE YOU 森野」を開始
- 2017年4月 日常生活総合支援事業「いきいき倶楽部LIKE YOU 美郷」の開始
- 2018年1月 平成29年度東京都女性活躍推進大賞を受賞
- 2019年5月 東京都働きやすい福祉の職場宣言事業所に認定
- 2020年3月 Rehabilitationday day studio Rise Labo(リハビリ型通所介護)を開始
- 2025年5月 Rehabilitationday day studio Rise Labo を森野地区から小山ヶ丘地区に移転



介護業界を取り巻く課題

課題1

超高齢化が進み、日本の総人口が減少するという事は、介護の利用者が増え、働く人口(介護をする人口)が減少が進んでいきます。

課題2

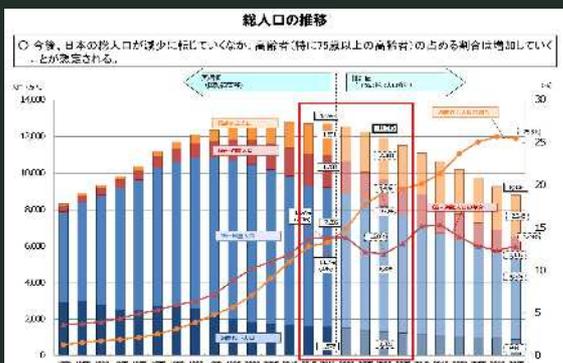
超高齢化に合わせて介護給付費の増加が進み、日本の財政を圧迫することで、介護給付の抑制による介護サービスに伴う収入が減少する。

これら2つの課題に対して竹清会が考える取り組み

課題を克服するためには、最少の職員数で最大のサービスを提供できる仕組みが必要。

介護報酬は公定価格であり、法人が収入をコントロールすることは出来ないが、人員配置及び利益配分は法人でコントロールができたため、少ない人数(運営基準に近い人数)で運営するため仕組みが出来れば、職員1人あたりの給与を増やしていくことが可能であると考えます。

※参考1



※参考2



※図は2019年社保審介護保険部会第75回資料3「介護保険制度をめぐる状況について」より抜粋

※参考3 介護保険サービスの配置基準

現在の介護・看護職員配置(特養)

・運営基準	3.00:1	(全国平均 2.00:1)
・美郷	2.45:1	利用者100 職員40.70
・花美郷	1.78:1	利用者104 職員58.46

課題解決のために竹清会が進むの方向 具体的な取り組み1

1. 限られた介護職員の人員で高い水準の介護が維持できるよう、技術革新(介護ロボットやICT機器の導入・IoT化)を通じた労働生産性の向上

- ①情報共有のためのタブレット、インカムなどの活用
- ②センサー技術を活用した眠りSCANによる事象の可視化と見守りの自動化
- ③間接業務を減らし、人の手が必要な間接業務への集中
- ④記録の自動化とデータの活用

①情報共有の最適化

- モバイル端末とインカムを職員が装着することで情報共有の最適化
- いつでも離れた場所からでも分からないことが聞ける安心感
- タブレット端末やモバイル端末から“いつでも”・“どこでも”記録入力・情報閲覧が可能

介護ロボットやICT機器の導入・IoT化によるサービスの構築

- 介護記録ソフト、センサー類の連動による自動記録の実現
- 介護ソフトを中心にセンサー類とインカム、スマホと連動することで音声情報として通知

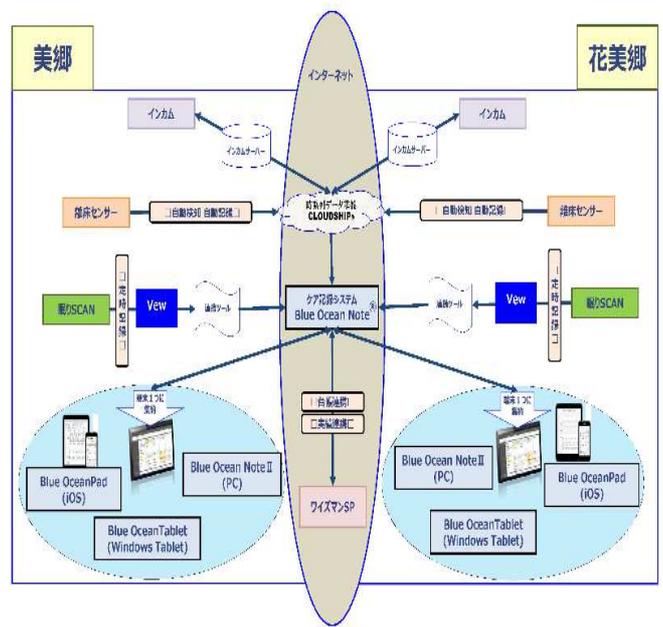


②事象の可視化(数値化)

- センサーによる覚醒状態及びバイタルサインの測定及び検知
- カメラやセンサー型見守り機器の導入による居室内の状況確認
- ICT機器によって蓄積された各種データを基に業務の最適化、介護のプライオリティ(優先順位)の判断

- 睡眠中にレム睡眠・ノンレム睡眠の状況の見える化により、覚醒不良の原因を把握
- バイタルサイン異常時はスマホに通知され早期発見可能
- 蓄積された情報の検証による変化の確認
- 夜勤中の定期巡回は見守り機器で利用者の状況が確認できるために負担が軽減

ICT・IoTを活用し専門性の高いケアサービスを構築





③間接的介護の削減

- センサーで利用者の状況が確認でき、夜勤中の定期巡回を削減
- 直接介護以外の業務を代替するICTの活用、アウトソーシングすることで利用者に関わる時間を捻出し、介護の質の向上
- 衣類洗濯のアウトソーシング
- 施設改修、業務動線の見直しによる業務効率化、人員配置
1階にあった特殊入浴設備を2階へ移設、3階に浴室を新設して入浴設備を増設
* 入居者の居住スペースは2階、3階 浴室は1階に特殊浴槽室、2階に一般浴室

(効果)

- ・2階・3階それぞれの特養フロアで業務完結することで導線の短縮化
- ・1階・2階・3階の業務がフロア完結することで感染症の蔓延防止効果
- ・2階・3階の各階から1階へ誘導する業務の削減
- ・心肺に負荷がかからないミストタイプの入浴機器の導入により、看取り期の利用者の入浴を実現

間接的介護の時間を削減したことにより、①直接介護に充てる時間の拡充、②利用者とのコミュニケーション、③残業時間の削減、④人員配置の最適化などの効果が生まりました。



BATHING SYSTEMS

介護用入浴機器

OG Wellness

043

ミストに包まれる、高い過浴効果
入浴が困難な方にも快適な、
オーブン型シャワーバス

BATHING SYSTEMS

Sereno セレーノ

Color Variations

※画像はあくまでイメージです。実際の商品の色は写真と異なる場合があります。




実使用流量	約10L/min
最小設置寸法	約3m×3m (横ドッキング) 約5m×3m (縦ドッキング)
価格	¥9,200,000~ <small>標準カラー(白・シルバー・ブラック)以外には別途注文料となるため、別途見積りとして¥90,000増しとなります。</small>

OG Wellness 044

④AIを活用した記録

○介護ソフトに搭載されたAI機能(人工知能)を活用し、介護記録の課題を解決

- ・7か国語に対応した音声入力
- ・羅列した単語の入力を簡素な文章、丁寧な文章に自動変換
- ・入力の誤字、脱字の自動で訂正するチェック機能
- ・7か国語による入力を自動翻訳
- ・チャット機能で出勤時の申し送りの時間短縮

キーボードでの入力が苦手、文章作成が苦手な記録に時間が掛かってしまうという記録業務の負担を軽減
 外国籍の職員が母国語で介護記録を入力し、日本語へ自動翻訳が可能

例えばこんな課題を解決できます！

ケース①パソコン、スマホの文字入力が苦手…

とにかく記録を書くのに時間がかかる
 フリック入力が苦手、スマホは小さくて使いづらい



AI音声入力 で解決！
 申し送りと同じように話すだけで、記録できる

ケース②外国人スタッフの記録が…

外国人スタッフは日本語での読み書きが大変
 一緒に業務ができるのか、心配



AI多言語翻訳 で解決！
 外国人スタッフの戦力アップ、日本語を書く練習にも活用

ケース③記録を報告書にまとめるのは大変…

記録を一つ一つ思い出して文章にしなければならない
 文章の起承転結を考えて報告書に起こす時間がない

AI記録サマリー で解決！
 下書きが一瞬でできるので、あとは見直すだけ

ケース④報告書を提出しても修正が多い…

書き間違いが多く、何度も修正しなければならない
 何度も差し戻される

AI文章校正 で解決！
 (下書きができたなら、文章校正ツールにかけるだけ！)

⑤リハビリデイサービスでの取り組み

○コンセプト「できることは自分で行う」を実践するサービスを目指すための、4機種のリハビリ機器をひとりに1枚のカードで運動履歴を管理

- ・トレーニング内容・量・質を評価、次回のトレーニングの自動負荷設定
- ・データ管理することによりトレーニングの内容や筋力測定の結果をグラフ化されたレポートで出力が可能
- ・運動効果が視覚的に理解できるため、モチベーション向上、満足度向上へ

利用者が主体的にトレーニングに取り組める環境づくりをすることで、意欲や積極性を高めていただく

職員が運動中の利用者の見守りに特化できることで、利用者の安全確保、業務の効率化が図れる

やさしくて、効果を科学する...
MINATO
www.minato-med.co.jp

ウェルトニックシリーズ
Weltonic
WTS-i series

CGT
Comprehensive Geriatric Training

CGT(包括的高齢者運動トレーニング)は、虚弱な高齢者の身体機能を高めて要介護に陥ることを防ぎ、生き生きとした生活を維持することを目的としています。
また、身体機能が向上することによって意欲や積極性が高まるなど、心理面での効果も期待できます。

4機種をこの1枚で
カードによる運動履歴管理で
『より安心』で『より効率的なトレーニング』を実現

レッグプレス WTS-01i

強化される筋肉
・大腿四頭筋
・大殿筋
・ハムストリングス
・下腿三頭筋

レッグエクステンション WTS-02i

強化される筋肉
・大腿四頭筋

WBI
測定可能

WBI
(weight bearing index)とは
下部の最大筋力を体重で割った運動機能の評価指標。身体
の大きさに応じた筋力である
かがわかります。

下肢筋全般の筋肉を強化し、立ち上がる、座る、しゃがむ、歩く等の動作、日常生活に必要な筋力を強化します。足を固定シートが可動する構造により、実際の動作により近い運動が行えます。

高齢になると、関節部の可動域が狭くなる場合が多く見られます。運動することにより歩幅が広がり、膝が安定し、階段の上り下りもスムーズになります。

ローイング WTS-03i

強化される筋肉
・広背筋・三角筋
・菱形筋・脊柱起立筋
・僧帽筋

アブダクション WTS-04j

強化される筋肉
・中殿筋
・小殿筋
・大腿筋線筋

広背筋、菱形筋を強化して、高齢者特有の円背(猫背)を予防・改善します。

腰周りの筋肉を強化することで、骨盤の安定性を高め、歩行や片足立ち時のふらつきを解消し転倒を予防します。

※当院は上記メディカルフィットネス機器を設備しております。お気軽にご相談ください。

課題解決のために竹清会が進むの方向 具体的な取り組み 2

人材の活用、職員の定着

- ①働きやすい職場環境
- ②長く働ける環境
- ③外国人技能実習生など働き手の創出
- ④人員配置の適正化による利益配分の最大化で処遇改善

女性の働きやすい職場を目指しています

① 産休や育休の取りやすい環境づくり

産休開始前に新たに職員を採用することで、周りの職員に業務負担が増加しないように配慮。妊娠した職員が気兼ねなく産休に入れるようなサポート体制を構築
(効果)

産前産後休暇・育児休業取得後の復職率の向上(平成27年度以降はほぼ100%を維持)

② 一人ひとりへのきめ細かい勤務体制

結婚や出産などのライフイベントや一人ひとりの生活状況・希望に応じた配置転換、勤務形態の提案と実施

柔軟な勤務条件を提示する等、母子家庭・ひとり親家庭の就業を支援

(効果)

時短勤務での正職員化や就労可能日に合わせた勤務により就労を継続できるよう支援

それぞれの職員の生活状況、希望に応じて配置転換、勤務条件の調整を行った事例の一部です。

事例 ① 特養介護職員(部署異動及び中抜け)

- ・職場復帰後、本人の希望により特養からデイサービスへ部署異動
- ・1歳から6歳になるまでは時短勤務
- ・職場近くの保育園にお子様が入園しており、授乳のため3時間の中抜け

事例 ② 特養介護職員(時短勤務での正職員化)

- ・パート職員として入職、子供の成長に伴いパート職員から時短勤務での正職員へ

事例 ③ 介護支援専門員

- ・本人が「働ける期間を長くしたい」と希望、産前産後休暇の短縮
- ・同上、育児休暇の短縮

これらの取り組みを進めてきた結果、小池都知事より「東京都女性活躍推進大賞」を受賞することが出来ました。

平成29年度 東京都女性活躍推進大賞

医療・福祉
分野



社会福祉法人竹清会



女性理事長を中心に女性職員が働きやすい環境づくりを推進



「女子会」率直な意見や提案が生まれる第2の経営会議！



理事長を交えながら女性職員による多職種での打ち合せ

【所在地】〒100-0001 東京都千代田区千代田1-1-1
 【代表者】理事長 矢野 志よみ
 正社員数 297名（女性232名、男性65名）
 【所在地】東京都
 【事業内容】社会福祉法人ホームヘルスの介護事業
 〒100-0001 東京都千代田区千代田1-1-1

特徴・経緯

■「2025問題」の介護職員の不足問題を懸念し、平成21年から理事長を中心に女性が働きやすく活躍できる職場を目指して様々な改革を実施

取組内容

【「女子会」の発足】

- 理事長を中心とした「女子会」を定期的開催
休暇取得手続きや着取りケア設備の充実等、女性職員の意見や提案を経営に反映
- 職員の「年次有給休暇を取りにくい」という声をきっかけに、平成25年から職員の正職員化を進める

【産休・育休を取りやすい環境づくり】

- 産休・育休の諸制度や手当金について、社会保険労務士のアドバイスを元に作成した資料を用いて具体的な期間や支給金額などを職員に説明
- 産休開始前に新たに職員を採用することで、周りの職員に業務負担が増加しないよう配慮し、妊娠した職員をサポートする雰囲気醸成

【一人ひとりへのきめ細かい支援】

- ライフイベントや一人ひとりの生活状況・希望に合わせた配置転換を実施
- 柔軟な勤務条件を提示する等、母子家庭・ひとり親家庭の就業を支援



出勤手当や社会保険料免除等について具体的に説明

効果

- 職員の正職員化により夜勤対応可の職員が増えた結果、休暇取得率の向上や研修に参加しやすい職場環境を実現
- 女性職員の出産後就業継続率の向上
 (平成26年度：0/3名 0% → 平成27年度：1/1名 100% → 平成28年度：3/3名 100%)
※平成29年度：3名が育休から復職。今後、2名が育休を取得予定
- 介護・看護職員の離職率が大幅に減少 (平成26年：14.0% → 平成29年9月末：1%)

TOKYO 働きやすい福祉の職場宣言事業所



TOKYO 働きやすい福祉の職場宣言取組状況 **取組状況100%**

東京都は、平成29年度から「TOKYO働きやすい福祉の職場宣言事業」を開始しました。本事業は、働きやすい職場づくりに取り組むことを宣言する高齢・児童・障害分野の事業所の「働きやすさ」に関する情報を公表することで、人材の確保と定着を求める福祉事業所と自分に合った職場を探す求職者の双方を支援することを目的に実施しています。（本事業は、公益財団法人東京都福祉保健財団に委託して実施しています。）



ふくむすびホームページ

求人票では分からない「働きやすさ」に関する様々な情報を公表！

- 仕事と育児・介護の両立や超過勤務縮減に向けた取組内容
 - 平均有給休暇取得率、月平均の夜勤回数・時間外労働時間数
 - 初任時の月次給与額（新卒、中途採用）、入職3年目の年収
 - 研修体系の整備状況とその内容
 - キャリアパスの概要と階層ごとの年収
 - 職員からのメッセージ
- 等

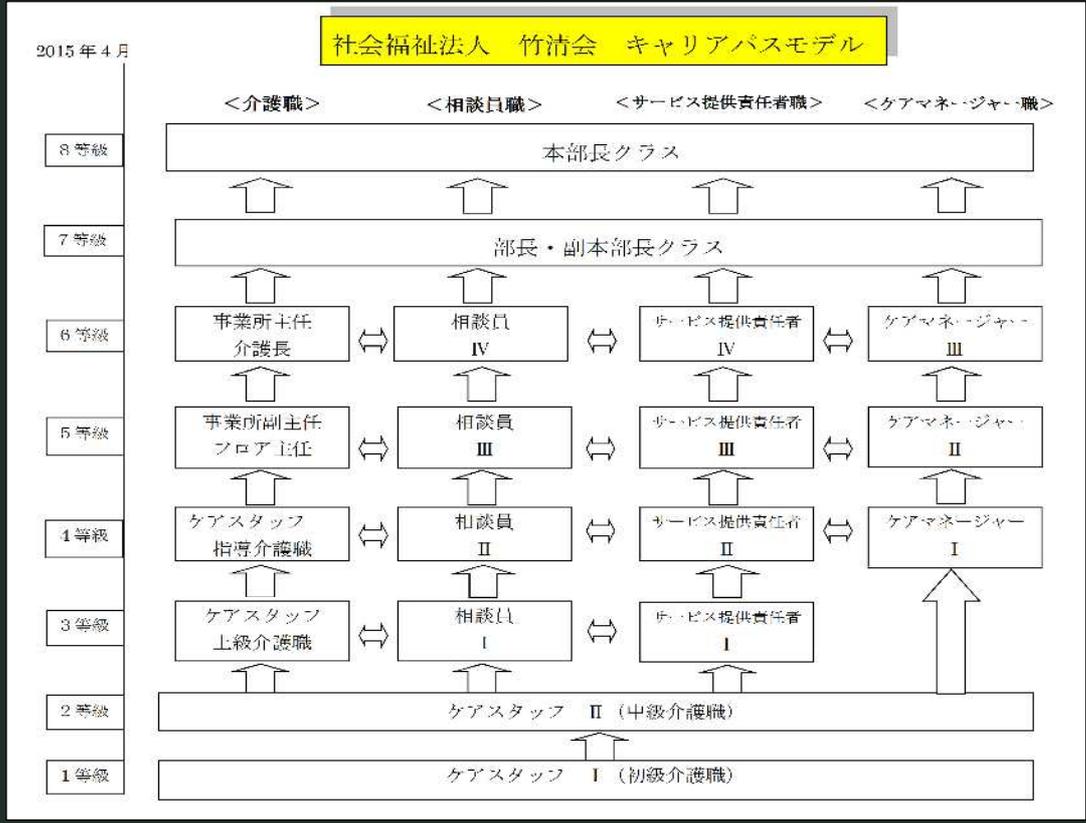
達成項目名	取組状況
運営方針・理念を明文化している	達成
採用前の職場体験や職場見学を実施するなど、求職者に対し職場環境に関する情報を発信している	達成
求める人材像を明確にしている	達成
新規採用者を育成する体制を整備している	達成
階層、役割ごとの人材育成環境を整備している	達成
マニュアル等を整備し、人材育成に活用している	達成
外部研修、勉強会等職員の能力開発を奨励している	達成
キャリアアップの仕組みが整備されている	達成
仕事の成果・取組状況等に対する評価を実施している	達成
評価に応じて処遇改善する仕組みを整備している	達成
休暇取得、超過勤務縮減等に向けた取組を実施している	達成
仕事と育児・介護が両立できる取組を実施している	達成
健康管理（メンタルヘルス対策含む）に関する取組を実施している	達成
職場内でのコミュニケーション活性化のための取組をしている	達成
表彰制度など職員のモチベーションを高める取組を行っている	達成
苦情やクレームに対して、組織として対応する体制がある	達成
地域貢献や地域との交流を実施している	達成

職員それぞれに合わせたキャリア設計

職階	役職	作成書	担当員	リーダー/相談員	ケアマネージャー	他の資格	担当課
1 次長	【経営責任者】 経営責任として、事業全体の運営方針を定め、その実行を推進する。また、経営方針を定めた上で、事業の進捗状況を把握し、必要に応じて調整を行う。また、経営方針の実行状況を把握し、必要に応じて調整を行う。	【経営責任者】 経営責任として、事業全体の運営方針を定め、その実行を推進する。また、経営方針を定めた上で、事業の進捗状況を把握し、必要に応じて調整を行う。また、経営方針の実行状況を把握し、必要に応じて調整を行う。					
2 次長	【経営責任者】 経営責任として、事業全体の運営方針を定め、その実行を推進する。また、経営方針を定めた上で、事業の進捗状況を把握し、必要に応じて調整を行う。また、経営方針の実行状況を把握し、必要に応じて調整を行う。	【経営責任者】 経営責任として、事業全体の運営方針を定め、その実行を推進する。また、経営方針を定めた上で、事業の進捗状況を把握し、必要に応じて調整を行う。また、経営方針の実行状況を把握し、必要に応じて調整を行う。					
3 部長	【経営責任者】 経営責任として、事業全体の運営方針を定め、その実行を推進する。また、経営方針を定めた上で、事業の進捗状況を把握し、必要に応じて調整を行う。また、経営方針の実行状況を把握し、必要に応じて調整を行う。	【経営責任者】 経営責任として、事業全体の運営方針を定め、その実行を推進する。また、経営方針を定めた上で、事業の進捗状況を把握し、必要に応じて調整を行う。また、経営方針の実行状況を把握し、必要に応じて調整を行う。					
4 課長	【経営責任者】 経営責任として、事業全体の運営方針を定め、その実行を推進する。また、経営方針を定めた上で、事業の進捗状況を把握し、必要に応じて調整を行う。また、経営方針の実行状況を把握し、必要に応じて調整を行う。	【経営責任者】 経営責任として、事業全体の運営方針を定め、その実行を推進する。また、経営方針を定めた上で、事業の進捗状況を把握し、必要に応じて調整を行う。また、経営方針の実行状況を把握し、必要に応じて調整を行う。					
5 課長	【経営責任者】 経営責任として、事業全体の運営方針を定め、その実行を推進する。また、経営方針を定めた上で、事業の進捗状況を把握し、必要に応じて調整を行う。また、経営方針の実行状況を把握し、必要に応じて調整を行う。	【経営責任者】 経営責任として、事業全体の運営方針を定め、その実行を推進する。また、経営方針を定めた上で、事業の進捗状況を把握し、必要に応じて調整を行う。また、経営方針の実行状況を把握し、必要に応じて調整を行う。					
6 課長	【経営責任者】 経営責任として、事業全体の運営方針を定め、その実行を推進する。また、経営方針を定めた上で、事業の進捗状況を把握し、必要に応じて調整を行う。また、経営方針の実行状況を把握し、必要に応じて調整を行う。	【経営責任者】 経営責任として、事業全体の運営方針を定め、その実行を推進する。また、経営方針を定めた上で、事業の進捗状況を把握し、必要に応じて調整を行う。また、経営方針の実行状況を把握し、必要に応じて調整を行う。					
7 課長	【経営責任者】 経営責任として、事業全体の運営方針を定め、その実行を推進する。また、経営方針を定めた上で、事業の進捗状況を把握し、必要に応じて調整を行う。また、経営方針の実行状況を把握し、必要に応じて調整を行う。	【経営責任者】 経営責任として、事業全体の運営方針を定め、その実行を推進する。また、経営方針を定めた上で、事業の進捗状況を把握し、必要に応じて調整を行う。また、経営方針の実行状況を把握し、必要に応じて調整を行う。					
8 課長	【経営責任者】 経営責任として、事業全体の運営方針を定め、その実行を推進する。また、経営方針を定めた上で、事業の進捗状況を把握し、必要に応じて調整を行う。また、経営方針の実行状況を把握し、必要に応じて調整を行う。	【経営責任者】 経営責任として、事業全体の運営方針を定め、その実行を推進する。また、経営方針を定めた上で、事業の進捗状況を把握し、必要に応じて調整を行う。また、経営方針の実行状況を把握し、必要に応じて調整を行う。					

各段階に応じた役割、求められる能力も要件として設けており、ご自分の将来像(キャリア)を描いていただけます。また、将来就きたい職種、役職を目指すために必要なスキル、資格、求められる役割を示すことで、職業人生のプランニングのためのツールとなります。

例えば、社会人未経験で1等級で入社して、将来はケアマネージャーを目指したい場合は、
 ①現場で基礎的な介護業務の実務経験を積み、まずは国家試験を目指します(1等級～2等級)
 ②国家試験の合格後には事業所の中心となる役割を目指し、介護の知識の他にご利用者を観察する力や周りの職員への指導や事業所責任者をサポートすることなどを覚えていきます(3等級～4等級)
 ③ケアマネの資格取得に必要な経験を重ね、受験合格後はケアマネへの道が開けてきます。



職員それぞれに合わせた研修・教育

研修制度・資格取得支援

- 配属先で3カ月を目安にマンツーマンでのOJT期間(進捗状況により延長)
- キャリアパス制度により、各段階・等級に合わせた研修に参加
- 資格取得による報奨金制度
- 未資格者への介護職員初任者研修受講の支援

キャリアモデル

- ①福祉系大学新卒(男性・介護福祉学科・入職時介護福祉士・10年目)
デイサービスで介護職員として8年勤務、認知症対応型デイサービスで1年勤務の後、ショートステイ相談員(副主任)として勤務
- ②福祉系専門学校新卒(男性・福祉学科・入職時介護福祉士・15年目)
特養で6年勤務後 特別養護老人ホーム相談員(課長代理)として勤務
- ③中途入社(女性・入職時介護福祉士・19年目)
在宅介護部のデイサービスで介護職で入職、6年目に事業所副主任、相談員を経て、介護支援専門員資格を取得後に高齢者支援センターで勤務
- ④高校新卒(女性・普通科・入職時無資格・10年目)
特養で勤続3年目に介護福祉士資格取得、6年目に副主任昇格、令和4年12月から産休・育休を取得し、令和6年4月に復職、復職後は保育園の送迎時間に合わせた勤務時間、夜勤免除で勤務、令和7年に主任昇格して勤務

経営理念が目指す具体的な 運営方針 【幸せな暮らしと働き方を】

- 人と機器とAIを融合する新しい介護
方法にチャレンジし、
「最高品質の介護サービス」
- 最高品質のサービスを提供し、
「顧客と職員の満足度の向上」
- 顧客と職員の満足度向上に伴う最大収入を
確保し
「顧客と職員に還元(サービス・処遇
改善)」

2025年より、Instagramをはじめました
是非、覗いてみてください

MISATO



CHIKUSEIKAI

\ Follow Me! /

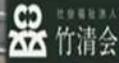


Instagram

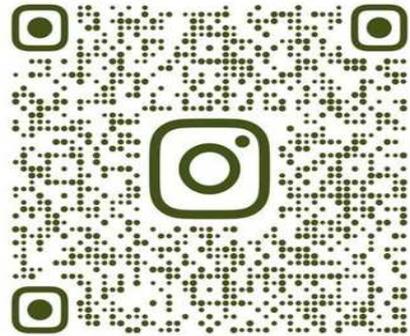
はじめました!!



HANAMISATO



\ Follow me! /



@CHIKUSEIKAI_OFFICIAL

竹清会公式
インスタグラム
開設しました!

お問い合わせ先



採用担当者メール
mail : saiyou@chikuseikai.com



竹清会ホームページ
URL : <https://chikuseikai.com/>

社会福祉法人竹清会 人材採用センター

TEL : 042-798-7255

Email : saiyou@chikuseikai.com

ホームページ : www.chikuseikai.com

※ホームページからのエントリーも可能です。
web（オンライン）での就職相談、会社説明も承りますので、
お気軽にお問い合わせください



@CHIKUSEIKAI_OFFICIAL
竹清会Instagram
URL : https://www.instagram.com/chikuseikai_official/

