

「くるみんプラス認定」「プラチナくるみん認定」 ～認定通知書交付式を開催します～

くるみんプラス認定

社会福祉法人南町保育会

(会津若松市・医療、福祉業) 理事長 金子恭也



プラチナくるみん認定

社会福祉法人郡山福祉会

(郡山市・医療、福祉業) 理事長 矢部真裕美



福島労働局（局長 井口 真嘉）は、このたび、次世代育成支援対策推進法に基づき、**従業員の不妊治療と仕事との両立支援に積極的に取り組んでいる「くるみんプラス認定企業」**として、社会福祉法人南町保育会（理事長 金子恭也）を**認定**しました。当局管内初のくるみんプラス認定企業となります。

また、**くるみん認定企業の中でも、より高い水準の取組を行った企業である「プラチナくるみん認定企業」**として、社会福祉法人郡山福祉会（理事長 矢部真裕美）を新たに**認定**いたしました。県内のプラチナくるみん認定企業は6社目となります。認定企業に対する通知書交付式は下記により行います。

○日 時：令和5年11月22日（水）15：00～

○場 所：福島第二地方合同庁舎1階会議室（福島市花園町5-46）

※交付式の写真撮影、認定企業への取材は可能です。（会場に直接お越し下さい。）

くるみん認定とは

次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、その行動計画に定めた目標を達成するなどの一定の基準を満たして申請を行うことにより、「子育てサポート企業」として厚生労働大臣の認定（くるみん認定）を受けることができます。さらに、くるみん認定を受けた企業が、より高い水準の取組を行い一定の基準を満たすとプラチナくるみん認定を受けることができます。また、これらの認定基準に合わせて不妊治療と仕事との両立の支援に関する基準を満たした場合には、くるみんプラス認定、プラチナくるみんプラス認定を受けることができます。

（添付資料）

- 資料1-1、資料1-2 認定企業の取組
- 資料2 認定基準一覧
- 資料3 福島県内の認定取得企業（子育てサポート企業）一覧
- 資料4 福島県内の認定企業分布図

～県内初のくるみんプラス認定～
 不妊治療のために利用できる「不妊治療対応休暇」制度を新たに導入。
 全労働者を対象とした不妊治療と仕事との両立に関する動画研修を実施。



社会福祉法人 南町保育会 (会津若松市)

- 代表者：理事長 金子恭也 ■事業内容：医療・福祉業
- 労働者数：256人（男性15人、女性241人）

● プラス認定日

令和5年10月24日（くるみん認定日：平成28年7月13日）

※プラス認定は、令和4年4月1日から新たに設けられた認定制度です。
 くるみん等の認定基準とあわせてプラス認定基準（不妊治療と仕事との両立支援に関する基準）を全て満たすことでくるみんプラス認定を受けられるものですが、令和4年3月31日までにくるみん・プラチナくるみん認定を受けている企業については、プラス認定基準のみ満たせば、くるみんプラス認定を受けることができます。

● プラス認定基準達成状況

認定基準1：不妊治療のための休暇制度等の導入

- (1) 不妊治療のための休暇制度
 有給で年間3日間取得することができる「不妊治療対応休暇」制度を導入した（令和5年3月1日導入）。
- (2) 不妊治療のために利用可能な制度
 時間単位で取得できる年次有給休暇制度を設けている。

認定基準2：不妊治療と仕事との両立に関する方針、制度の周知

不妊治療と仕事との両立を支援する方針及び上記(1)(2)の制度について、社内イントラネットで全労働者へ周知している。

認定基準3：不妊治療と仕事との両立に関する労働者の理解を促進するための取組

不妊症や治療について、動画の視聴による研修を全労働者へ実施し、研修後に感想を募ることで不妊治療と仕事との両立に関し考える機会とし、労働者の理解を促している。

認定基準4：不妊治療と仕事との両立に関する相談に応じる担当者（両立支援担当者）の選任及び周知相談担当者を2名選任し、社内イントラネットで全労働者へ周知している。

<事業主からのコメント>

この度くるみんプラス認定をいただくことができたのは、職員一人ひとりの理解と協力によるものであり、法人として大変光栄なことと存じます。当法人は、昭和 2 年に福島県の認可を受け会津若松市で保育事業を開始し、現在は福島県と東京都で認定こども園や認可保育所の運営など、全 13 拠点の社会福祉施設を運営しています。法人として、幅広い年齢層の職員が働き続けられる職場づくりについて積極的に取り組んだ結果、2022 年度の正職員の有休取得率は 76%、産休・育休取得率/復帰率は男女ともに 100%、2016 年くるみん認定、2023 年えるぼし認定(3 つ星)という成果を挙げることができました。

しかしながら、これまで妊娠、出産、育児、介護と職員のライフステージの変化に合わせた制度を設けていたものの、近年増加している不妊治療に関する制度は整備されておりました。子どもが好きで当法人に勤務する職員が、仕事と不妊治療の両立ができずに不妊治療を断念したり、離職してしまうことは当法人にとって大きなデメリットと考えていた折、顧問の渡部弘志社会保険労務士事務所よりご提案いただき、不妊治療対応休暇を導入することといたしました。休暇制度の導入後、早速複数の施設から利用に関する問い合わせがあり、職員の要望が叶う風通しの良い職場であることを実感し、法人本部としても嬉しく思いました。

この度の認定を励みに、引き続き全職員が活躍することができるよう、ワーク・ライフ・バランスのための環境整備に取り組んで参ります。

(取材連絡先・担当者： 0242-36-7065 法人本部 渡部)

男女ともに計画期間内の育児休業取得率 100%。
女性労働者の継続就業を支援するため、育児の悩み
や仕事との両立について当事者同士が情報交換する
親子交流会や、安心して働き続けることができる職
場づくりについて考える研修を実施。



社会福祉法人 郡山福祉会 (郡山市)

- 代表者：理事長 矢部真裕美 ■事業内容：医療・福祉業
■労働者数：128人（男性42人、女性86人）

● 計画期間

令和2年4月1日～令和5年3月31日

● 計画期間において育児休業をした労働者数

男性育児休業者 3人 / 取得率100%
女性育児休業者 8人 / 取得率100%

● 行動計画の目標達成状況

(1) 育児休業取得後の職場復帰を支援するため、以下の取組を行った。

- ・小学校就学前の子を養育する労働者が利用できる事業所内保育施設「うねめっこ保育園すくすく」を開設した（令和4年4月1日運営開始）。
- ・女性労働者が出産・子育てを経験して働き続けられるキャリアイメージを形成するための支援として、育児の悩みや仕事との両立について当事者同士が情報交換を行う親子交流会を開催した。また、新入職員研修や育児休業取得後の職場復帰時研修において、将来のキャリアパスや育児のために利用できる休暇制度等を詳しく説明し、労働者が働きやすい職場づくりに取り組んだ。

(2) 仕事と育児の両立支援と有給休暇取得促進するため、以下の取組を行った。

- ・子の看護休暇及び介護休暇について、中抜けでの取得を可能するとともに、有給の休暇とした。
- ・年次有給休暇の取得を促進するため、年間の取得計画書の作成を促し、職員通信・法人内研修において積極的な取得を労働者へ呼びかけた。その結果、令和4年度の年次有給休暇取得率は87%を達成した（数値目標70%）。
- ・労働者の「働きやすさ」と「働きがい」の両立を目指す法人内理念研修において、育児と仕事の両立に関する支援制度やハラスメント対策についての周知・啓発を行った。

● 目標以外の取組状況

育児や介護、その他の事情を抱える労働者の希望に応じた勤務時間やシフトを可能とする「限定職」を導入した。さらに、全ての職員について公正な人事考課のための評価基準を定め、研修で周知するなど、多様な働き方の実現に向けた取組を行っている。

＜事業主からのコメント＞

当法人の次世代育成支援の取組が、プラチナくるみん認定に値するものと評価いただきましたこと、心より感謝申し上げます。より良いケアを提供するには、職員一人ひとりが、いきいきと前向きに協力し合いながら働ける環境づくりが大切であり、その一環として安心して子を産み育てる環境を整えようと、時代の変化に合わせ日々悩みながらも様々な取組を続けてまいりました。

父親も育児休業を取得しやすくするために経済的な支援として出産祝い金の見直しを行い、職員通信や法人内研修、職員会議などで育休制度の周知を図りました。その結果、計画期間中の取得率は男女ともに 100%となり、早速、分割取得などの制度を利用する男性職員も出てきています。

また、法人敷地内に保育園を開設し運営開始することもできました。これからは多様化する価値観、子育て感などニーズに対応した運営としたいと思います。

これからも、職員が長く安心して働き続ける事ができる法人を目指し、時代に対応した両立支援と次世代育成に取り組んでまいります。

＜育児休業を取得した男性社員からのコメント＞

育児休業を取得することで、子供との「今しかない時間」を大切にできたことに感謝しております。初めて親となり、日に日に成長する我が子の成長に喜びを感じています。一方で、育児の大変さも経験し、仕事との両立の難しさも実感しました。

職場では育児休業を取りやすい環境を作ってくれたことで、不安なく休業する事ができました。職場から離れる事で、仕事への新たな視点が生まれ、職場の仲間への感謝の気持ちと、家族との絆が深まりました。これからも家庭と仕事をバランス良く両立していきたいと思えます。

(取材連絡先・担当者： 024-953-3285 総務部長 豊田英人)

認定基準一覧

くるみん、トライくるみん認定基準

令和4年4月1日から認定基準が改正され、新しい認定制度がスタートしました。(赤字の箇所が改正内容)

改正前くるみん 	トライくるみん 	新しいくるみん 
1. 雇用環境の整備について、行動計画策定指針に照らし適切な行動計画を策定したこと。		
2. 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。		
3. 策定した行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと。		
4. 策定・変更した行動計画について、公表および労働者への周知を適切に行っていること。		
5. 次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること。 (1) 計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率が 7% 以上であること。 (2) 計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率および企業独自の育児を目的とした休暇制度利用率が、合わせて 15% 以上であり、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること。		5. 次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること。 (1) 計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率が 10% 以上であり、 当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。 (2) 計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率および企業独自の育児を目的とした休暇制度利用率が、合わせて 20% 以上であり、 当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること、 かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること。
<労働者数が300人以下の一般事業主の特例> 計画期間内に男性の育児休業等取得者または企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者がいない場合でも、①～④のいずれかに該当すれば基準を満たす。		
① 計画期間内に、子の看護休暇を取得した男性労働者がいること(1歳に満たない子のために利用した場合を除く)	① 計画期間内に、子の看護休暇を取得した男性労働者がいること(1歳に満たない子のために利用した場合を除く)、かつ、 当該男性労働者の数を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。	① 計画期間内に、子の看護休暇を取得した男性労働者がいること(1歳に満たない子のために利用した場合を除く)、かつ、 当該男性労働者の数を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。
② 計画期間内に、中学校卒業前(15歳に達した後の最初の3月31日まで)の子を育てる労働者に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性労働者がいること。	② 計画期間内に、中学校卒業前(15歳に達した後の最初の3月31日まで)の子を育てる労働者に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性労働者がいること、かつ、 当該男性労働者の数を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。	② 計画期間内に、中学校卒業前(15歳に達した後の最初の3月31日まで)の子を育てる労働者に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性労働者がいること、かつ、 当該男性労働者の数を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。
③ 計画期間とその開始前の一定期間(最長3年間)を合わせて計算したときに、男性の育児休業等取得率が 7% 以上であること。	③ 計画期間とその開始前の一定期間(最長3年間)を合わせて計算したときに、男性の育児休業等取得率が 10% 以上であり、 当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。	③ 計画期間とその開始前の一定期間(最長3年間)を合わせて計算したときに、男性の育児休業等取得率が 10% 以上であり、 当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。
④ 計画期間において、小学校就学前の子を養育する男性労働者がいない場合、中学校卒業前(15歳に達した後の最初の3月31日まで)の子または小学校就学前の孫について、企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者がいること。	④ 計画期間において、小学校就学前の子を養育する男性労働者がいない場合、中学校卒業前(15歳に達した後の最初の3月31日まで)の子または小学校就学前の孫について、 当該男性労働者の数を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。	④ 計画期間において、小学校就学前の子を養育する男性労働者がいない場合、中学校卒業前(15歳に達した後の最初の3月31日まで)の子または小学校就学前の孫について、 当該男性労働者の数を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。
6. 計画期間における、女性労働者の育児休業等取得率が、75%以上であること。 <労働者数が300人以下の一般事業主の特例> 計画期間内の女性の育児休業等取得率が75%未満だった場合でも、計画期間とその開始前の一定期間(最長3年間)を合わせて計算したときに、女性の育児休業等取得率が75%以上であれば基準を満たす。	6. 計画期間における、女性労働者の育児休業等取得率が、75%以上であり、 当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。 <労働者数が300人以下の一般事業主の特例> 計画期間内の女性の育児休業等取得率が75%未満だった場合でも、計画期間とその開始前の一定期間(最長3年間)を合わせて計算したときに、女性の育児休業等取得率が75%以上であり、 当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していれば基準を満たす。	6. 計画期間における、女性労働者の育児休業等取得率が、75%以上であり、 当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。 <労働者数が300人以下の一般事業主の特例> 計画期間内の女性の育児休業等取得率が75%未満だった場合でも、計画期間とその開始前の一定期間(最長3年間)を合わせて計算したときに、女性の育児休業等取得率が75%以上であり、 当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していれば基準を満たす。
7. 3歳から小学校就学前の子どもを育てる労働者について、「育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置または始業時刻変更等の措置に準ずる制度」を講じていること。		
8. 計画期間の終了日の属する事業年度において次の(1)と(2)のいずれも満たしていること。 (1) フルタイムの労働者等の法定時間外・法定休日労働時間の平均が毎月4.5時間未満であること。 (2) 月平均の法定時間外労働60時間以上の労働者がいないこと。		
9. 次の①～③のいずれかの措置について、成果に関する具体的な目標を定めて実施していること。		
① 所定外労働の削減のための措置 ② 年次有給休暇の取得の促進のための措置 ③ 短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置		
10. 法および法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと。		

新プラチナくるみん認定基準

プラチナくるみん



1～4. 改正前くるみん、トライくるみん、新くるみん認定基準1～4と同一

5. 次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること。

(1) 計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率が**30%**以上であること。

(2) 計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率および企業独自の育児を目的とした休暇制度利用率が、合わせて**50%**以上であり、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること。

<労働者数が300人以下の一般事業主の特例>

計画期間内に男性の育児休業等取得者または企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者がいない場合でも、①～④のいずれかに該当すれば基準を満たす。

- ① 計画期間内に、子の看護休暇を取得した男性労働者がいること。(1歳に満たない子のために利用した場合を除く)
- ② 計画期間内に、中学校卒業前(15歳に達した後の最初の3月31日まで)の子を育てる労働者に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性労働者がいること。
- ③ 計画期間とその開始前の一定期間(最長3年間)を合わせて計算したときに、男性の育児休業等取得率が**30%**以上であること。
- ④ 計画期間において、小学校就学前の子を養育する男性労働者がいない場合、中学校卒業前(15歳に達した後の最初の3月31日まで)の子または小学校就学前の孫について、企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者がいること。

6～8. 改正前くるみん、トライくるみん認定基準6～8と同一

9. 次の①～③のすべての措置を実施しており、かつ、①または②のうち、少なくともいずれか一方について、定量的な目標を定めて実施し、その目標を達成したこと。

- ① 所定外労働の削減のための措置
- ② 年次有給休暇の取得の促進のための措置
- ③ 短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置

10. 次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること。

(1) 子を出産した女性労働者のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職(育児休業等を利用している者を含む)している者の割合が**90%**以上であること。

(2) 子を出産した女性労働者および子を出産する予定であったが退職した女性労働者の合計数のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職している者(子の1歳誕生日に育児休業等を利用している者を含む)の割合が**70%**以上であること。

<労働者数が300人以下の一般事業主の特例>

計画期間中に(1)が**90%**未満かつ(2)が**70%**未満だった場合でも、計画期間とその開始前の一定期間(最長3年間)を合わせて計算したときに、上記の(1)が**90%**以上または(2)が**70%**以上であれば、基準を満たす。

11. 育児休業等をし、または育児を行う女性労働者が就業を継続し、活躍できるような能力の向上またはキャリア形成の支援のための取組にかかる計画を策定し、実施していること。

12. 改正前くるみん、トライくるみん、新くるみん認定基準10と同一

不妊治療と仕事との両立に関する認定制度「プラス」(令和4年4月1日より創設)の認定基準

1. 受けようとするくるみんの種類に応じた認定基準を満たしていること。

※例えば、不妊治療と仕事を両立しやすい職場環境整備に取り組む企業として

くるみんプラス認定を受けようとする場合、くるみん認定基準の1～10を満たす必要があります。

2. 次の(1)～(4)をいずれも満たしていること。

(1) 次の①及び②の制度を設けていること。

- ① 不妊治療のための休暇制度(多様な目的で利用することができる休暇制度や利用目的を限定しない休暇制度を含み、年次有給休暇は含まない。)
- ② 不妊治療のために利用することができる、半日単位・時間単位の年次有給休暇、所定外労働の制限、時差出勤、フレックスタイム制、短時間勤務、テレワークのうちいずれかの制度

(2) 不妊治療と仕事との両立に関する方針を示し、講じている措置の内容とともに社内に周知していること。

(3) 不妊治療と仕事との両立に関する研修その他の不妊治療と仕事との両立に関する労働者の理解を促進するための取組を実施していること。

(4) 不妊治療を受ける労働者からの不妊治療と仕事との両立に関する相談に応じる担当者を選任し、社内に周知していること。



プラスマーク

(例: くるみんプラスマーク)

福島県内の「プラチナくるみん」認定企業一覧

(令和5年11月22日現在)

	企業名	所在地	業種（大分類）	認定年
1	株式会社東邦銀行	福島市	金融業、保険業	平成29年
2	株式会社ニラク	郡山市	生活関連サービス業、娯楽業	令和元年
3	ダイハツ福島株式会社	郡山市	卸売業、小売業	令和2年
4	福島トヨペット株式会社	郡山市	卸売業、小売業	令和3年
5	福島キャノン株式会社	福島市	製造業	令和5年
6	社会福祉法人郡山福祉会	郡山市	医療、福祉	令和5年

福島県内の「くるみん」認定企業一覧

(令和5年11月22日現在)

	企業名	所在地	業種（大分類）	認定年
1	株式会社郡山測量設計社	郡山市	サービス業	平成20年・平成25年
2	株式会社東邦銀行	福島市	金融業、保険業	平成21年・平成26年
3	藤田建設工業株式会社	棚倉町	建設業	平成21年
4	株式会社ニラク	郡山市	生活関連サービス業、娯楽業	平成22年・24年・28年
5	福島キャノン株式会社	福島市	製造業	平成22年・24年・27年
6	田中建設株式会社	双葉町	建設業	平成22年
7	医療法人社団三成会	須賀川市	医療、福祉	平成24年
8	社会福祉法人太田福祉記念会	郡山市	医療、福祉	平成25年
9	株式会社小野中村	相馬市	建設業	平成25年
10	公益財団法人磐城済世会	いわき市	医療、福祉	平成25年
11	社会福祉法人いわき福音協会	いわき市	医療、福祉	平成26年
12	医療法人辰星会	二本松市	医療、福祉	平成26年
13	株式会社ヨシハラ	本宮市	製造業	平成26年
14	若松ガス株式会社	会津若松市	電気・ガス・熱供給・水道業	平成27年
15	北関東空調工業株式会社	いわき市	建設業	平成27年
16	株式会社ニノテック	郡山市	卸売業、小売業	平成27年・29年・令和元年
17	株式会社ハニーズホールディングス	いわき市	卸売業、小売業	平成27年
18	アルパインマニュファクチャリング株式会社	いわき市	製造業	平成27年
19	社団医療法人養生会かしま病院	いわき市	医療、福祉	平成27年
20	一般財団法人太田綜合病院	郡山市	医療、福祉	平成27年
21	一般財団法人大原記念財団	福島市	医療、福祉	平成27年
22	株式会社ヨークベニマル	郡山市	卸売業、小売業	平成28年
23	社会福祉法人南町保育会（プラス認定）	会津若松市	医療、福祉	平成28年
24	医療法人平心会	須賀川市	医療、福祉	平成28年
25	日本精測株式会社	会津若松市	サービス業	平成28年

	企業名	所在地	業種（大分類）	認定年
26	株式会社二嘉組	郡山市	建設業	平成28年
27	株式会社メディカ	郡山市	卸売業、小売業	平成29年
28	社会福祉法人心愛会	郡山市	医療、福祉	平成30年
29	福島信用金庫	福島市	金融業、保険業	平成30年
30	社会福祉法人笑風会	郡山市	医療、福祉	平成30年
31	ダイハツ福島株式会社	郡山市	卸売業、小売業	平成30年
32	一般財団法人脳神経疾患研究所	郡山市	医療、福祉	平成30年
33	福島トヨペット株式会社	郡山市	卸売業、小売業	令和元年
34	東芝プレジジョン株式会社	福島市	製造業	令和元年・5年
35	ニダック精密株式会社	相馬市	製造業	令和2年
36	社会福祉法人育成会	いわき市	医療、福祉	令和2年
37	社会福祉法人多宝会	福島市	医療、福祉	令和2年
38	社会福祉法人郡山福祉会	郡山市	医療、福祉	令和2年
39	いわき信用組合	いわき市	金融業・保険業	令和2年
40	福島民友新聞株式会社	福島市	情報通信業	令和2年
41	株式会社館岩工務所	南会津町	建設業	令和2年
42	ネットヨタノヴェルふくしま株式会社	郡山市	卸売業、小売業	令和3年
43	社会福祉法人天心会	喜多方市	医療、福祉	令和3年
44	株式会社エフコム	郡山市	情報処理通信業	令和3年
45	陸奥テックコンサルタント株式会社	郡山市	サービス業	令和4年
46	会津オリンパス株式会社	会津若松市	製造業	令和4年
47	株式会社アセラ	猪苗代町	不動産業	令和4年
48	株式会社デンソー福島	田村市	製造業	令和4年
49	株式会社野地組	二本松市	建設業	令和4年
50	株式会社福島中央テレビ	郡山市	情報通信業	令和4年
51	佐藤工業株式会社	福島市	建設業	令和5年

福島県内の認定企業分布図

資料 4



くるみん認定企業 ● 51社
うち、プラス認定企業 1社



プラチナくるみん認定企業 ● 6社

★ 今回の認定企業

