

厚生労働省 奈良労働局 発表

令和7年6月30日

報道関係者各位

照会先

奈良労働局雇用環境・均等室
室長 水出 美加子
室長補佐 福井 雅代
指導係 高尾 篤史
(電話) 0742-32-0210

奈良ヤクルト販売株式会社をくるみん認定！

奈良労働局(局長 石崎 琢也)は、奈良ヤクルト販売株式会社(代表取締役社長 谷川 千代則 氏)を、次世代育成支援対策推進法に基づき、「子育てサポート企業」として認定しました。

認定通知書交付式

令和7年7月7日(月)13時30分～



くるみんマーク

場 所:奈良労働局 地下会議室

奈良県奈良市法蓮町 387 奈良第三地方合同庁舎

交付企業:奈良ヤクルト販売株式会社

(事業内容:乳製品、乳酸菌飲料、清涼飲料、食品、化粧品の販売)

※認定企業の概要、取組内容は裏面をご参照ください。

※取材・撮影可能です。取材のご希望は事前に当室までご連絡ください。

くるみん認定のメリット

- ・認定マークを商品、広告、求人広告、名刺などに付け、子育てサポート企業であることをPRすることができます。
- ・企業イメージの向上、従業員のモチベーションアップやそれに伴う生産性の向上、優秀な従業員の採用・定着が期待できます。

資料1:奈良県内のくるみん認定状況

資料2:次世代育成支援対策推進法改正に伴う一般事業主行動計画の策定とくるみん・プラチナくるみん認定等について

奈良ヤクルト販売株式会社の概要、取組内容



1. 企業の概要

代表者職氏名 : 代表取締役社長 谷川 千代則
所在地 : 奈良県奈良市
事業内容 : 乳製品、乳酸菌飲料、清涼飲料、食品、化粧品の販売
常時雇用する労働者数 : 146人
行動計画期間 : 令和4年4月1日～令和7年3月31日

2. 行動計画の目標

- 【目標1】育児休業の取得について、女性は取得率100%を維持し、男性は1人以上の取得を目指す。
- 【目標2】1カ月の平均所定外労働時間を20時間以内にする。
- 【目標3】有給休暇の取得率65%を目指す。

3. 主な認定基準の達成状況

- ・【目標1】管理職を対象とした研修を行うとともに、従業員への周知を実施することで、女性の育児休業取得率100%を維持し、男性2名が育児休業を取得した。
- ・【目標2】所定外労働時間を把握して業務の見直しや効率化を図るとともに、ノー残業デーを設定することで、令和6年度の1カ月あたりの所定外労働時間が平均7.48時間となった。
- ・【目標3】有給休暇の計画的な取得を促進することで、令和6年度の平均年次有給休暇取得率73%を達成した。
- ・【目標以外の取組】3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員が選択して利用できる「柔軟な働き方を実現するための措置」として、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ制度」と「短時間勤務制度」を導入している。

【奈良ヤクルト販売株式会社 担当者の声】

私たちは「地域に密着した健康応援企業」として、お客さまと仲間との絆を大切にし、感謝する心を忘れず、美と健康を提供することで、すべての人々が輝ける生活づくりを応援する企業を目指しています。

そのためには、従事者の健康といきいきと働くことができる環境づくり、子育て世代の育児と仕事を両立できる環境整備が必要不可欠であると考え、「くるみん」の認定取得を目指しました。

育休の取得者からは、「上司が育休取得を大賛成してくれ、復帰時もすんなりと受け入れてもらえて嬉しかった」や、「育休取得の際、周りが協力的で気持ちが楽になった」などの感想が寄せられています。

今年度は環境への配慮と地域貢献の思いから、奈良県の木材を80%使用した新社屋も完成し、従事者からも喜びの声を多くいただいております。

これからも、ライフイベントを楽しみながら、世代や性別関係なく活躍できる職場環境づくりを目指して参ります。





県内のくるみん認定企業



(全体決定件数 50 件、くるみんのみ認定決定件数 43 件、プラチナくるみん 5 件、プラス認定 2 件、認定企業数 35 社)

	企 業 名	所 在 地	認 定 年
1	市民生活協同組合 ならコープ ☆	奈良市	2008
2	社会福祉法人 万葉福祉会 ☆☆☆	奈良市	2010、2016、2018
3	社会福祉法人 協同福祉会 ☆	大和郡山市	2010
4	奈良交通 株式会社 ☆☆	奈良市	2011、2015
5	株式会社 呉竹 ☆	奈良市	2012
6	社会福祉法人 室生会 ☆	宇陀市	2012
7	株式会社 南都銀行 ☆☆☆	奈良市	2012、2015、2017
8	メタコート工業 株式会社 ☆	北葛城郡王寺町	2013
9	社会福祉法人 太樹会 和里(にこり) ☆	大和高田市	2013
10	社会福祉法人 ならやま会 ☆☆	奈良市	2013、2017
11	株式会社 天理時報社 ☆	天理市	2013
12	株式会社 関西メディコ ☆	生駒郡平群町	2013
13	社会福祉法人 秋篠茜会 ☆	奈良市	2014
14	社会福祉法人 正和会 ☆☆☆	五條市	2015、2018、2018
15	株式会社 オーテック ☆	奈良市	2018
16	社会福祉法人 明徳会 ☆	御所市	2019
17	国立大学法人 奈良先端科学技術大学院大学 ☆	生駒市	2020
18	社会福祉法人 宝山寺福祉事業団 ☆★	生駒市	2021、2023
19	ライフニジュウイチ 株式会社 ☆	奈良市	2021
20	株式会社 崎山組 ☆	橿原市	2021
21	社会福祉法人 功有会 ☆☆☆	北葛城郡広陵町	2013、2021、2021
22	株式会社サンロード ☆	橿原市	2022
23	社会福祉法人 仁南会 ☆☆	御所市	2013、2022
24	株式会社LINK'S HEART ☆	桜井市	2022
25	社会福祉法人 どんぐり ☆☆☆★	生駒市	2016、2019、2019、2022
26	大浦貴金属工業株式会社 ☆	奈良市	2023
27	住都営繕株式会社 ☆	奈良市	2024
28	医療法人 康成会 ☆	北葛城郡河合町	2024
29	株式会社 汎建製作所 ☆	磯城郡川西町	2024
30	奈良中央信用金庫 ☆	磯城郡田原本町	2024
31	医療法人 あすか会 ☆	奈良市	2024
32	社会福祉法人 こだまの会 ☆	吉野郡十津川村	2024
33	第一化工株式会社 ☆	奈良市	2024
34	株式会社 RealStyle ☆	大和高田市	2025
35	奈良ヤクルト販売 株式会社 ☆	奈良市	2025

★は「くるみん」に認定された回数、★ は「プラチナくるみん」に認定された場合、

★は「プラス」認定された場合を意味します。

令和7年
4月1日から

新たな10年がスタート！

次世代育成支援対策推進法の改正に伴い、くるみん認定、プラチナくるみん認定の認定基準等が改正されます

「次世代育成支援対策推進法」は、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境を整備するために定められた法律であり、常時雇用する労働者が101人以上の企業は、労働者の仕事と子育てに関する「一般事業主行動計画」の策定・届出、外部への公表、労働者への周知を行うことが義務とされています（100人以下の企業は努力義務）。

令和6年5月に成立した「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律」により、法律の有効期限がさらに10年間延長され、令和17年3月31日までとなりました。

1

行動計画策定・変更時に、
育児休業等の取得状況等に係る状況把握・数値目標の設定を義務付け

- 育児休業等の取得状況及び労働時間の状況把握
- 改善すべき事情の分析

- 行動計画の策定・変更
- 社内周知
- 外部への公表

- 都道府県労働局への届出

- 計画の実施

- 計画終了・効果の測定

行動計画の策定又は変更を行う際には、**育児休業等の取得状況**（※1）、**労働時間の状況**（※2）を把握するとともに、**育児休業等の取得状況や労働時間の状況に係る数値目標の設定が義務付けられます。**

（※1）男性労働者の「育児休業等取得率」又は男性労働者の「育児休業等及び育児目的休暇の取得率」

（※2）フルタイム労働者一人当たりの各月ごとの法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間数等の労働時間（高度プロフェッショナル制度の適用を受ける労働者については、健康管理時間）

◆PDCAサイクルの確立

認定基準を
満たした場合

※令和7年4月1日以降に
策定又は変更する行動計画
から義務の対象です。

厚生労働大臣による認定
（くるみん、プラチナくるみん、トライくるみん）

2

認定基準の見直し（認定種類別の認定基準全体は、p.2～p.3でご確認ください。）

くるみん、プラチナくるみん、トライくるみん認定基準＜共通＞

○女性の育児休業等の取得に係る基準の見直し（認定基準6）

女性労働者の育児休業等取得率	75%以上
育児休業等を行うことができる女性有期雇用労働者の育児休業等取得率	基準なし → 75%以上

○成果に関する具体的な目標を定めて実施する措置の選択肢の見直し（認定基準8）

①所定外労働の削減 ②年次有給休暇の取得の促進 ③短時間正社員制度、在宅勤務等その他働き方の見直しに 関する多様な労働条件の整備	→ ① 男性労働者の育児休業等の取得期間の延伸 ②年次有給休暇の取得の促進 ③短時間正社員制度、在宅勤務等その他働き方の見直しに 関する多様な労働条件の整備
---	--

くるみん、プラチナくるみん、トライくるみん認定基準＜認定種類別＞

○男性の育児休業等の取得に係る基準の見直し（くるみん、プラチナくるみん、トライくるみん認定基準5）

	男性労働者の育児休業等取得率		男性労働者の育児休業等・育児目的休暇 の取得率
トライくるみん	7%以上 → 10%以上	又は	15%以上 → 20%以上
くるみん	10%以上 → 30%以上		20%以上 → 50%以上
プラチナくるみん	30%以上 → 50%以上		50%以上 → 70%以上

○働き方の見直しに係る基準の見直し（くるみん、プラチナくるみん、トライくるみん認定基準7）

雇用する全てのフルタイム労働者 1人当たりの各月ごとの法定時間外 労働及び法定休日労働の合計時間数	トライくるみん	45 時間未満	30 時間未満（全てのフルタイム労働者）又は 45 時間未満（25～39 歳のフルタイム労働者）
	くるみん		
	プラチナくるみん		

○能力向上又はキャリア形成支援の取組に係る計画の策定・実施に関する対象の見直し（プラチナくるみん認定基準10）

プラチナくるみん	女性労働者を対象とした取組 → 労働者 を対象とした取組
----------	-------------------------------------



ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

トライくるみん、くるみん認定基準

トライくるみん (旧基準達成)  新しいトライくるみん(新基準達成)  ※新たなマークには認定年の後ろに「(2025年度基準)」と記載されます。	くるみん (旧基準達成)  新しいくるみん(新基準達成)  ※新たなマークには認定年の後ろに「(2025年度基準)」と記載されます。
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 10%以上 (旧基準：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 20%以上 (旧基準：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 30%以上 (旧基準：10%以上) であり、当該割合を「 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 50%以上 (旧基準：20%以上) であり、当該割合を「 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(男性の育児休業等取得者が0人、かつ企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者が0人)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、子の看護等休暇(旧基準：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 10%以上 (旧基準：7%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。	＜労働者数が300人以下の一般事業主の特例＞ 計画期間内に、子の看護等休暇(旧基準：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「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「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 30%以上 (旧基準：10%以上) であり、当該割合を「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、かつ、当該男性労働者の数を「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、 女性労働者および育児休業の対象となる女性有期雇用労働者の育児休業等取得率が、それぞれ75%以上 (旧基準：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＞ 計画期間内に上記基準を満たしていない場合でも、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、女性労働者または育児休業の対象となる女性有期雇用労働者の育児休業等取得率が75%以上 (旧基準：女性労働者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、 女性労働者および育児休業の対象となる女性有期雇用労働者の育児休業等取得率が、それぞれ75%以上 (旧基準：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「 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＞ 計画期間内に上記基準を満たしていない場合でも、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、女性労働者または育児休業の対象となる女性有期雇用労働者の育児休業等取得率が75%以上 (旧基準：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「両立支援のひろば」で公表していれば基準を満たす。
(旧基準7.) 3歳から小学校就学前の子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。	※廃止(経過措置はp.4上段参照)
7 (旧基準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の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月45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。	7 (旧基準8.) 計画期間の終了日の属する事業年度において次の (1)または(2)のいずれかを満たしていること、かつ(3)を満たしていること。 (1) フルタイムの労働者の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月 30時間未満 (旧基準：45時間未満) であること。 (2) フルタイムの労働者のうち、25～39歳の労働者の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月45時間未満であること。(新設) (3) 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。 (旧基準：計画期間の終了日の属する事業年度において上記(1)の旧基準と(3)のいずれも満たしていること。)
8 (旧基準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 男性労働者の育児休業等の取得期間の延伸のための措置 (旧基準：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	
9 (旧基準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。	

プラチナくるみん認定基準

プラチナくるみん



1～4. トライくるみん、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 **50%以上** (旧基準：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 **70%以上** (旧基準：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（男性の育児休業等取得者が0人、かつ企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者が0人）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、**子の看護等休暇** (旧基準：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 **50%以上** (旧基準：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. トライくるみん認定基準6と同一

(旧基準7.) くるみん認定旧基準7と同一 ※廃止（経過措置はp.4上段参照）

※くるみん認定基準と同様の改正が、プラチナくるみん認定基準においても行われました。
(詳細はp.2のくるみん認定基準参照)

7 (旧基準8). くるみん認定基準7 (旧基準8) と同一

8 (旧基準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 **男性労働者の育児休業等の取得期間の延伸のための措置** (旧基準：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

9 (旧基準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。

10. 育児休業等をし、または育児を行う**労働者が、職業生活と家庭生活との両立を図りながら、その意欲を高め、かつその能力を発揮すること**で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。

(旧基準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。

11 (旧基準12). トライくるみん、くるみん認定基準9 (旧基準10) と同一

○プラチナくるみんを取得した企業は、その後の行動計画策定・届出の代わりに「次世代育成支援対策の実施状況」について毎年少なくとも1回、公表日の前事業年度（事業年度＝各企業における会計年度）の状況を「両立支援のひろば」で公表する必要があります。

・1回目の公表は、プラチナくるみん認定取得後おおむね3か月以内

・2回目の公表は、公表前事業年度終了後おおむね3か月以内

に行ってください。

厚生労働省運営のウェブサイト「**両立支援のひろば**」(<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>)

【各種情報を検索・閲覧】

○一般事業主行動計画公表サイト：策定した一般事業主行動計画を公表したり、他社の計画を閲覧できます。

○両立診断サイト：自社の両立支援の取組状況をチェックしたり、他社の取組を閲覧できます。

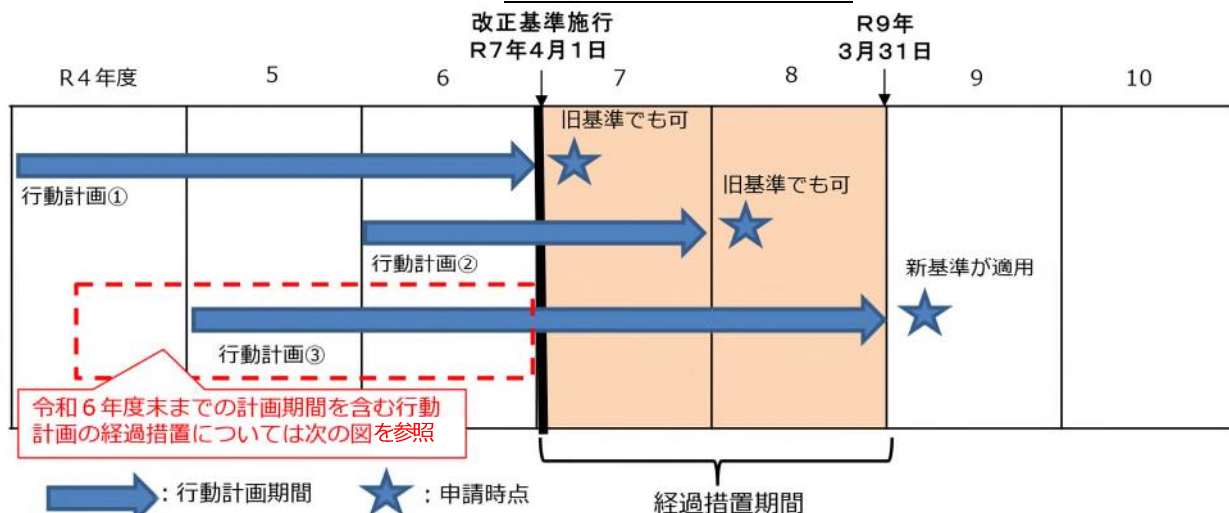
○その他、両立支援に取り組む企業の取組事例やお役立ち情報を掲載したQ&A集の検索ができます。

ぜひご活用ください。

認定申請に関する経過措置

【令和7年4月から2年間の認定基準の経過措置】：改正前の旧基準達成による認定

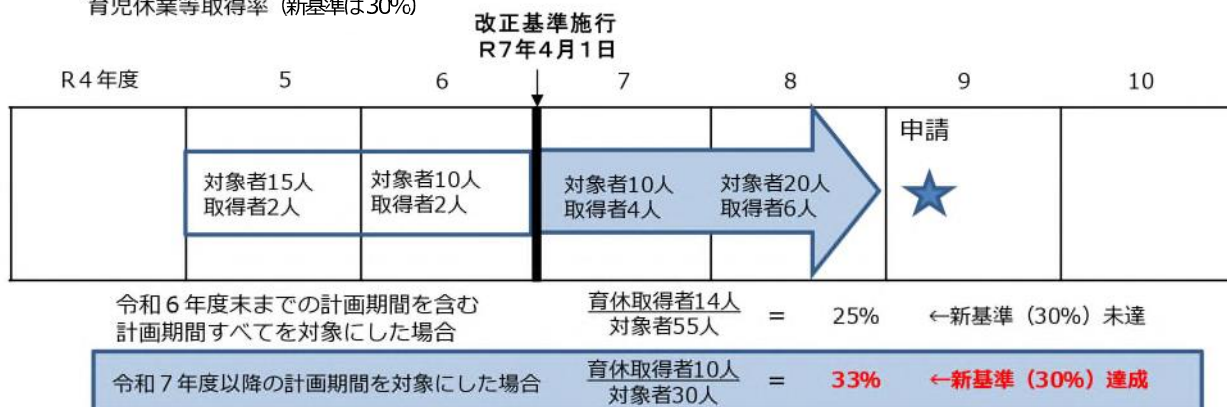
計画期間の時期にかかわらず、令和9年3月31日までは旧基準で申請することができます。この場合に付与されるくるみん及びトライくるみん認定マークは旧基準達成による認定マークとなります。



【令和6年度末までの計画期間を含む行動計画の経過措置】：改正後の新基準達成による認定

施行後の取組を評価するため、令和6年度末までに開始した行動計画で令和7年度以降に認定申請を行う場合は、令和6年度末までの計画期間を含めず、令和7年度以降の計画期間を基準算出のための計画期間とみなすことができます。この場合に付与される認定マークは新基準達成による認定マークとなります。

【例】くるみん認定申請に係る計画期間が令和5年度から8年度までの4年間であった場合の男性労働者の育児休業等取得率（新基準は30%）



⇒ 令和7年度以降の計画期間での新基準達成により、新しいくるみんマークの申請が可能

【プラチナくるみん認定の取消に関する経過措置】

プラチナくるみんは、認定取得後、「両立支援のひろば」にて公表した「次世代育成支援対策の実施状況」が同じ項目で2年連続で基準を満たさなかった場合に取消の対象となりますが、今回の認定基準の改正に伴い、公表前事業年度が令和7年4月1日から令和8年3月31日までの期間を含む場合は、新基準を満たしていなくても旧基準を満たしていれば取消の対象とはなりません。

◆詳細は、厚生労働省ホームページをご覧ください。 https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11367.html

くるみん認定・プラチナくるみん認定等を受けると次の制度を活用できます。

- 公共調達における加点評価
- くるみん助成金（こども家庭庁）
- 賃上げ促進税制（経済産業省）
- 働き方改革推進支援資金（(株)日本政策金融公庫）

詳細は



お問い合わせは都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へ

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	埼玉	048-600-6269	岐阜	058-245-1550	鳥取	0857-29-1709	佐賀	0952-32-7218
青森	017-734-4211	千葉	043-221-2307	静岡	054-252-5310	島根	0852-31-1161	長崎	095-801-0050
岩手	019-604-3010	東京	03-3512-1611	愛知	052-857-0312	岡山	086-225-2017	熊本	096-352-3865
宮城	022-299-8844	神奈川	045-211-7380	三重	059-226-2318	広島	082-221-9247	大分	097-532-4025
秋田	018-862-6684	新潟	025-288-3511	滋賀	077-523-1190	山口	083-995-0390	宮崎	0985-38-8821
山形	023-624-8228	富山	076-432-2740	京都	075-241-3212	徳島	088-652-2718	鹿児島	099-223-8239
福島	024-536-4609	石川	076-265-4429	大阪	06-6941-8940	香川	087-811-8924	沖縄	098-868-4380
茨城	029-277-8295	福井	0776-22-3947	兵庫	078-367-0820	愛媛	089-935-5222		
栃木	028-633-2795	山梨	055-225-2851	奈良	0742-32-0210	高知	088-885-6041		
群馬	027-896-4739	長野	026-227-0125	和歌山	073-488-1170	福岡	092-411-4894		

受付時間8時30分～17時15分（土日・祝日・年末年始を除く）