

報道関係者 各位

令和6年10月21日

【照会先】

栃木労働局雇用環境・均等室

雇用環境改善・均等推進監理官 北條 正典

室長補佐 大貫 文子

企画係 鈴木 優衣

(電話) 028-633-2795

## プラチナくるみんプラス認定通知書交付式を行います！

栃木労働局（局長 川口 秀人）では、令和6年8月29日に、株式会社足利銀行（宇都宮市、取締役頭取 <sup>しみず</sup> 清水 <sup>かずゆき</sup> 和幸）を次世代育成支援対策推進法に基づく基準適合認定一般事業主のうち、子育てサポート企業としての取組の実施状況が特に優良である「プラチナくるみん認定企業」として認定しました。併せて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「特例プラス」認定を行いました。

10月25日（金）に認定通知書交付式を行います。

### <認定通知書交付式>

日時：令和6年10月25日（金）13：30～14：00

場所：栃木労働局 局長室  
（宇都宮市明保野町1-4 宇都宮第2地方合同庁舎4階）

交付企業：株式会社足利銀行

※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。



## 2024年認定事業主

### 株式会社足利銀行（宇都宮市）



#### 行動計画期間

令和2年4月1日～令和6年3月31日

#### プラチナくるみん認定取組内容

- ①男性の育児休業取得促進に向け、取得対象者へ個別に制度案内を行い、育児休業を男性社員は68%、女性社員は104%が取得した。
- ②フレックスタイム制勤務の利用促進により、総労働時間を削減した。
- ③年間50名以上を目標にインターシップ等の受入れを実施し、2023年度はインターシップ307名を受入れた。

#### 特例プラス認定取組内容

##### ① 制度の導入

- ・未使用のままで消滅する年次有給休暇を60日を限度として積み立て、不妊治療や定期的な通院を要する傷病の場合に使用できる。
- ・不妊治療を受けるために休職を希望する従業員を対象に、最長2年間休職することができる。
- ・時間単位の年次有給休暇制度、フレックスタイム制及びテレワーク制度等、不妊治療のために利用できる各種制度が整っている。

##### ② 方針・周知

- ・不妊治療と仕事との両立の推進に関する方針及び①の制度について通牒、行内ビデオニュース、ニュースリリースで周知している。

##### ③ 研修等

- ・全従業員に対し制度の内容と制度利用における注意点等についてビデオニュースによる研修動画を配信している。

##### ④ 相談担当者の選任・周知

- ・相談担当者を選任し、行内イントラネットで周知している。

### 『全従業員のウェルビーイング実現に向けて』

#### 企業のコメント

当行ではあらゆる人材が活躍できる組織を目指し、育児と仕事の両立支援制度の拡充を始めとする様々な取組みを行ってきました。その中で、女性が活躍できる職場づくりとして、2023年4月に「女性のキャリア形成基本方針」を制定しました。ライフステージが変化する中でも安心してキャリアを繋ぎ、高い意欲を持って働いていくことを目標としています。今回、この方針に基づく取組みとして、育児休業者向けに、休職中、復職後それぞれのステップに合わせた支援プログラムを導入しました。特に復職後のキャリアコンサルティングは受講者から好評です。

当行は、今後も全ての従業員が活躍できる職場環境の整備とワークライフバランスを重視した諸制度の利用促進を図り、全従業員のウェルビーイング実現に積極的に取り組んでまいります。

### 男性の育児休業取得者のコメント

第一子で初めての育児ということもあり、妻と相談して2週間の育休を取得しました。取得について上司に相談したとき、「あつという間に大きくなるから、しっかり育児してきて」と前向きな声をかけてもらえたので、安心して取得することができました。新生児時期から積極的に育児に参加でき、子どもと向き合えたのはかけがえのない経験です。大きな幸せを感じる反面、大変なことも多いこの時期を夫婦二人三脚で過ごせたことは今後の家庭生活にも大きく影響すると思います。今後取得を検討する方には自信をもって取得をお勧めします。

### 不妊治療と仕事との両立に関する制度利用者のコメント

不妊治療は通院回数が多い上に、通院のタイミングを自分の都合で決めることができません。そのため、両立に悩む方は多いと思います。当行はフレックスタイム制勤務や時間単位休暇、在宅勤務、治療のための休暇、休職等の制度が整っており、これらを柔軟に利用しています。職場の上司に報告した際は「全力で取り組んで」と応援していただき非常に感謝しています。医療が進歩しているとはいえ、治療ができる期間は限られています。仕事と治療、どちらかを選択するのではなく、当行のようにどちらも諦めないという選択肢がある職場が増えて欲しいと思います。

#### <参考資料>

資料1 令和4年4月1日からくるみん認定・プラチナくるみん認定の認定基準等が改正されました！新しい認定制度もスタートしました！

資料2 次世代育成支援対策推進法に基づく認定企業一覧（栃木労働局管内）

### プラチナくるみん認定とは

くるみん認定又はトライくるみん認定企業のうち、より高い水準の取組を行った企業が、一定の要件を満たした企業を認定する制度です。

優良な「子育てサポート企業」であることをPRできます。

### 特例プラス認定とは

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を認定する制度です。プラチナくるみん制度にプラスして、不妊治療と仕事との両立をサポートする企業であることをPRできます。

令和4年  
4月1日から

# 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 新しい認定制度もスタートしています

「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す。この法律において、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）。

策定した「一般事業主行動計画」に定めた目標を達成したなどの一定の基準を満たした企業は、申請することにより、厚生労働大臣の認定・特例認定を受けることができます。

令和4年4月1日からの認定制度の改正ポイントは以下のとおりです。

## ポイント1

### ○くるみんの認定基準とマークが改正されています。

#### ①男性の育児休業等の取得に関する基準が改正されています。

男性の育児休業等取得率 **7%**以上 → 令和4年4月1日以降：**10%**以上

男性の育児休業等・育児目的休暇取得率

**15%**以上 → 令和4年4月1日以降：**20%**以上

#### ②認定基準に、男女の育児休業等取得率等を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」

(<https://youritsu.mhlw.go.jp/> p.3 参照) で公表すること、が新たに加わりました。

#### 認定に関する経過措置

①令和4年4月1日から令和6年3月31日の間の認定申請は、改正前の男性の育児休業等の取得に関する水準でも基準を満たします。なお、この場合に付与されるマークは改正前マークとなります。

②令和4年3月31日以前は改正前の基準を前提に取り組んでいるため、男性の育児休業等の取得に関する基準の算出にあたって、令和4年4月1日以降から計画期間の終期までを「計画期間」とみなし算出することも可能とします。

この場合に付与されるマークは改正後のマークとなります。

新しいくるみんマーク



## ポイント2

### ○プラチナくるみんの特例認定基準が改正されています。

#### ①男性の育児休業等の取得に関する基準が改正されています。

男性の育児休業等取得率 **13%**以上 → 令和4年4月1日以降：**30%**以上

男性の育児休業等・育児目的休暇取得率

**30%**以上 → 令和4年4月1日以降：**50%**以上

#### ②女性の継続就業に関する基準が改正されました。

出産した女性労働者及び出産予定だったが退職した女性労働者のうち、子の1歳時点在職者割合

**55%**以上 → 令和4年4月1日以降：**70%**以上

#### 特例認定に関する経過措置

①令和4年4月1日から令和6年3月31日の間の認定申請は、改正前の男性の育児休業等の取得に関する基準や女性の継続就業に関する水準でも基準を満たします。

②令和4年3月31日以前は改正前の基準を前提に取り組んでいるため、男性の育児休業等の取得に関する基準や女性の継続就業に関する基準の算出にあたって、令和4年4月1日以降から計画期間の終期までを「計画期間」とみなし算出することも可能とします。

#### 特例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4年4月1日から令和5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改正前の基準を満たしていれば取消の対象とはなりません。

経過措置の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](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11367.html)

トライくるみんマーク

## ポイント3

### ○新たな認定制度「トライくるみん」が創設されました。

認定基準は、改正前のくるみんと同じです。※トライくるみん認定を受けていれば、くるみん認定を受けていなくても直接プラチナくるみん認定を申請できます。

## ポイント4

### ○新たに不妊治療と仕事との両立に関する認定制度「プラス」が創設されました (詳細は p.4 参照)。



## くるみん、トライくるみん認定基準

改正前くるみん	トライくるみん
	
	
<p>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。</p> <p>2. 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	
<p>5. 次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること。</p> <p>(1) 計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率が<b>7%</b>以上であること。</p> <p>(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<b>1.5%</b>以上であり、かつ、育児休業等を取った者が1人以上いること。</p>	<p>5. 次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること。</p> <p>(1) 計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率が<b>1.0%</b>以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「<a href="#">両立支援のひろば</a>」で公表していること。</p> <p>(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<b>2.0%</b>以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「<a href="#">両立支援のひろば</a>」で公表していること、かつ、育児休業等を取った者が1人以上いること。</p>
<p>&lt;労働者数が300人以下の一般事業主の特例&gt;                  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。</p>	
<p>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)</p> <p>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。</p> <p>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<b>7%</b>以上であること。</p>	<p>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「<a href="#">両立支援のひろば</a>」で公表していること。</p> <p>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「<a href="#">両立支援のひろば</a>」で公表していること。</p> <p>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<b>1.0%</b>以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「<a href="#">両立支援のひろば</a>」で公表していること。</p>
<p>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。</p>	<p>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厚生労働省のウェブサイト「<a href="#">両立支援のひろば</a>」で公表していること。</p>
<p>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。</p> <p>&lt;労働者数が300人以下の一般事業主の特例&gt;                  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。</p>	<p>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「<a href="#">両立支援のひろば</a>」で公表していること。</p> <p>&lt;労働者数が300人以下の一般事業主の特例&gt;                  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「<a href="#">両立支援のひろば</a>」で公表していれば基準を満たす。</p>
<p>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。</p>	
<p>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。</p> <p>(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45時間未満であること。</p> <p>(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。</p>	
<p>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。</p> <p>① 所定外労働の削減のための措置</p> <p>② 年次有給休暇の取得の促進のための措置</p> <p>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</p>	
<p>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。</p>	

## 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

○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、プラチナくるみん取得後おおむね3ヶ月以内

・2回目の公表は、公表事業年度終了後おおむね3ヶ月以内 に行ってください。

「両立支援のひろば」<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>

は、厚生労働省が運営するウェブサイトです。

・一般事業主行動計画を公表する「一般事業主行動計画公表サイト」

・自社の両立支援の取組状況をチェックし、その結果を踏まえ一般事業主行動計画を作成できる「両立診断サイト」

・企業や労働者向けのお役立ち情報 など、

職場で両立支援を進めるための各種情報を検索・閲覧できます。ぜひご活用ください。

## 不妊治療と仕事との両立に関する認定基準

くるみん、プラチナくるみん、トライくるみんの一類型として、

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の認定制度「プラス」が創設されました。

プラスマーク  
(例：くるみんプラスマーク)



### 1. 受けようとするくるみんの種類に応じた p.2 または p.3 の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、p.2 の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。

※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プラチナくるみんプラス認定を受けた企業は、毎年少なくとも1回、2(1)

①の不妊治療のための休暇制度の内容、2(1)②の制度のうち講じているものの内容、2(3)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の内容について、公表日の前事業年度における状況を「両立支援のひろば」で公表する必要があります。

## 公共調達における加点評価

○各府省等が総合評価落札方式または企画競争による調達によって公共調達を実施する場合は、くるみん認定企業・プラチナくるみん認定企業・トライくるみん認定企業などを加点評価するよう国の指針において定められています。それに基づき各府省等は、公共調達において、ワーク・ライフ・バランス等を推進する企業を積極的に評価し、これらの企業の受注機会の増大を図る観点から、総合評価落札方式または企画競争による調達を行うときは、ワーク・ライフ・バランス等推進企業を評価する項目を設定することとしています。

○個別の調達案件における加点評価については、各調達案件の担当にお問い合わせください。

## こども家庭庁からのお知らせ 「くるみん助成金」について

○「くるみん認定」「プラチナくるみん認定」を受けた中小企業(常時雇用する労働者が300人以下)に対し、上限50万円の助成金を支給する「くるみん助成金(中小企業子ども・子育て支援環境整備助成事業)」もぜひご活用ください(令和3年10月から令和9年3月まで)。

※「トライくるみん認定」は対象外です。

○事業の詳細については、以下のURL をご覧いただくか、一般財団法人女性労働協会へお問い合わせください。

くるみん助成ポータルサイト <https://kuruminjosei.jp/>

## 働き方改革推進支援資金

○「次世代育成支援対策推進法」に基づき、一般事業主行動計画の届出義務のない企業(常時雇用する労働者が100人以下)や、このうち、くるみん認定企業が、一定の要件を満たした場合に、株式会社日本政策金融公庫(中小企業事業・国民生活事業)が実施する「働き方改革推進支援資金(企業活力強化貸付)」を利用する場合、基準利率から引き下げを受けることができます。

○働き方改革推進支援資金の詳細については、以下のURL をご覧いただくか、日本政策金融公庫へお問い合わせください。

[https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/hatarakikata\\_m.html](https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/hatarakikata_m.html)

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								
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)

令和6年1月作成リーフレット NO.16

## 次世代育成支援対策推進法に基づく認定企業一覧

(令和6年8月29日現在)

☆プラチナくるみん認定企業 9件

☆くるみん認定企業 41件

### 「プラチナくるみん」特例認定企業



No.	特例認定企業名	所在地	特例認定年	特例プラス認定年
1	シーデーピージャパン株式会社	宇都宮市	2015年	
2	ケーブルテレビ株式会社	栃木市	2018年	
3	株式会社カワチ薬品	小山市	2020年	
4	株式会社コジマ	宇都宮市	2020年	2024年
5	ギガフoton株式会社	小山市	2020年	
6	デクセリアルズ株式会社	下野市	2020年	
7	株式会社栃木銀行	宇都宮市	2022年	
8	グランディハウス株式会社	宇都宮市	2023年	2024年
9	株式会社足利銀行	宇都宮市	2024年	2024年

### 「くるみん」認定企業



No.	認定企業名	所在地	認定年	認定回数	プラス認定年
1	キヤノンメディカルシステムズ株式会社	大田原市	2007年・2010年・2016年・2021年	4	
2	株式会社カワチ薬品	小山市	2008年・2011年・2014年・2016年・2020年	5	
3	デクセリアルズ株式会社	下野市	2009年	1	
4	とちぎコープ生活協同組合	宇都宮市	2010年・2013年・2019年・2022年	4	
5	シーデーピージャパン株式会社	宇都宮市	2010年	1	
6	株式会社アイ電子工業	大田原市	2010年	1	
7	持田製薬工場株式会社	大田原市	2010年・2014年・2016年・2018年・2022年	5	
8	晋豊建設株式会社	宇都宮市	2011年・2015年	2	
9	船山建設工業株式会社	さくら市	2011年	1	
10	株式会社日本クリエート	栃木市	2012年	1	
11	和田工業株式会社	宇都宮市	2013年	1	
12	株式会社東武宇都宮百貨店	宇都宮市	2013年	1	
13	ピジョン真中株式会社	栃木市	2014年	1	
14	株式会社足利銀行	宇都宮市	2015年	1	2023年
15	北関東総合警備保障株式会社	宇都宮市	2015年・2017年	2	
16	パナソニック住宅設備株式会社	真岡市	2015年	1	
17	株式会社コジマ	宇都宮市	2016年・2020年	2	
18	ケーブルテレビ株式会社	栃木市	2016年	1	
19	ギガフoton株式会社	小山市	2017年	1	
20	ハイビック株式会社	小山市	2017年	1	
21	株式会社栃木銀行	宇都宮市	2018年	1	
22	有限会社邦史会	足利市	2018年	1	
23	神谷建設株式会社	鹿沼市	2018年	1	
24	社会福祉法人京福会	那須塩原市	2019年	1	
25	社会福祉法人宝生会	宇都宮市	2019年	1	
26	松屋製粉株式会社	河内郡上三川町	2019年・2021年	2	
27	株式会社岩見	矢板市	2019年	1	
28	HAMA TEC株式会社	宇都宮市	2019年	1	
29	合同会社あゆみの森	鹿沼市	2019年	1	
30	パナソニックホームズ北関東株式会社	宇都宮市	2020年	1	
31	グランディハウス株式会社	宇都宮市	2020年	1	
32	三福工業株式会社	佐野市	2020年	1	
33	社会福祉法人的場合	芳賀郡市貝町	2020年	1	
34	中村土建株式会社	宇都宮市	2021年	1	
35	佐野信用金庫	佐野市	2021年	1	
36	株式会社ファンテクノロジー	宇都宮市	2021年	1	
37	学校法人やまざき学園	宇都宮市	2022年	1	
38	株式会社IPAH	宇都宮市	2023年	1	
39	栃木トヨタ自動車株式会社	宇都宮市	2023年	1	
40	株式会社ピーシーレールウェイコンサルタント	宇都宮市	2024年	1	
41	株式会社TMC経営支援センター	那須塩原市	2024年	1	