

# 「育児と介護に関わる社員の両立サポート」開始後、取得者増加 ナリス化粧品、男性育休取得率 44%。5年で約3倍に

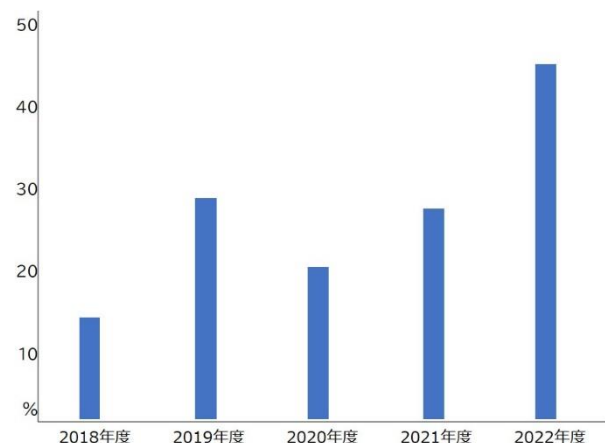
## 取得者の全員が、取得期間3か月以上の長期取得

株式会社ナリス化粧品(代表者：村岡弘義 本社：大阪市福島区)は、社員が働きやすい環境を整備する中で、昨年度(2022年4月～2023年3月の期間)の男性の育休取得率が44%と増加し、政府が掲げる当面の目標の「2025年までに取得率30%」を既に達成しましたので以下に内容をまとめます。

### 子育てサポートは、女性だけでなく男性にも

当社では、1993年に個人の悩みや希望について、上司を介さず直接人事に申告できる制度(自己申告制度)を導入し、社員が働きやすい環境の整備に取り組んできました。2010年には育児休暇期間を最長2年までに延長する、短時間勤務を小3までに延長するといった制度を開始していますが、当初から産休以外のすべての制度に関して、女性だけの制度でなく男性にも同様に適用してきました。当時は制度として存在したものの、活用する男性社員はごくわずかでしたが、2017年から育児と介護に関わる社員の両立をサポートする目的でサポートブックを作成し、

所定労働時間どおりに勤務しづらい状況にある社員のサポートを行うため、管理職の理解を深める教育・研



男性育休取得率の推移

修も実施してきました。また、2020年には、特に男性社員が育休をスムーズに取得できることを促す「パパブック」を作成し、社内の男性育休を取得しやすい空気感づくりに取り組んできました。

その結果、育児と介護に関わる社員のサポートを開始した2017年度に15.4%だった男性の育休取得率は、2019年度には28.6%、2020年度には20%、2021年度には27.3%と順調に増加傾向が見られ、2022年度は、44.4%と飛躍的に増加しました。また、昨年度の男性の育休取得社員の取得期間は、全員が3か月以上と長期間の取得でした。なお、当社は2014年度、2017年度、2019年度の3度に渡り、「くるみん認定」の更新を受けており、2022年12月に初めて、「プラチナくるみん」の認定を受けています。



男性育休取得社員

### 男性育休取得者の増加は会社にとってもメリット。昇進の弊害にはならない。

当社では、男性社員の育休取得について、本人や家族のみのメリットとして捉えてはなりません。突発するトラブルに対応する適応力や、テレワークなどで直接顔を合わせることもなくチームとして仕事を遂行する実行力だけでなく、異なる立場の相手を理解・尊重できるという能力面でも、本人のマネジメント力の向上につながるため、会社にとってもメリットがあると考えています。また、他では得られない経験や感動を味わうことで、人間力の向上にもつながっていると考えています。また、当社が提供している化粧品や日用品は生活に密着したものであり、育児や家事を通じて生活力が上がることは、提供している化粧品そのものへの感度が上がったり、コミュニケーション力の向上にもつながるものと考えます。そのため、役職者の育休取得や育休から復職後に1年以内に昇進するという事例も珍しいことではありません。

【本件に関するお問い合わせ先】株式会社 ナリス化粧品 広報課 横谷(よこたに)  
〒553-0001 大阪市福島区海老江1丁目11番17号 TEL:06-6346-6672  
FAX:06-6346-6569 E-mail:narispr@naris.co.jp HP:http://www.naris.co.jp

【両立支援の取り組みの経緯】

1985年	産休・育休制度開始	男女雇用機会均等法施行により制度作成
1989年	産休からの復職社員第1号	
1993年	自己申告制度	社員が上司を介さずに人事部に直接悩みや希望を申告できる制度。
1996年	全社禁煙	
	時短制度開始	始業時間は他の社員と同じ8:30で、終業時間のみを早められる時短制度を開始
1997年	時短制度利用社員第1号	
1999年	婚姻後の旧姓使用許可	
	時短制度の更新	始業と終業時間を社員が自由に決められる制度に改定。
2010年	育児休暇期間を2年までに延長	それまでは法令と同じ1年6か月もしくは1歳を超えた4月まで。
	短時間勤務を小3までに延長	法令と同じ3歳までを延長。5時間から7時間30分の間で30分刻み。1か月単位で変更可能。
	勤務時間のシフトを小3までに延長	法令は3歳まで。繰り上げ・繰り下げ対応可能。
	勤務地限定制度	全国転勤ありから、希望の勤務地限定を選択可能に。
2012年	短時間勤務を小6までに延長	それまでの小3までをさらに延長。
	勤務時間のシフトを小6までに延長	それまでの小3までをさらに延長。
	子の看護休暇を小6までに延長	それまでの法令通りの小学校入学までを延長。
	時間外勤務免除を小6までに延長	それまでの法令通りの小学校入学までを延長。
	電話相談窓口を新設	人事部に電話・メールでの専用窓口を新設。
	通信教育支援	育休中でも通信教育の費用負担を開始。
	育休期間を勤続年数に加算	退職金支給の減額を軽減。社内褒賞制度の10年・25年の永続勤続表彰の対象に。
	復職支援金の支給	3か月以上の育休取得者が復職する際の手当。就学前の子どもの人数×月額2万円。
2018年	肌休暇制度	心と体と肌を健康に保つための休暇制度
	フレックス勤務制度	それまでの限定した職種の社員に対しての制度を全社員に適用。
2019年	社内呼称「さん」付けに	役員・管理職を含め、全社員の呼び名を「苗字+さん」に統一。
2020年	時間有休制度	1日もしくは半日単位の有休取得を1時間単位で取得可能に。
	パパブック作成	男性育休取得推進のサポートブック。本人用と管理職用で啓蒙。

当社の両立支援のための制度（法令との比較）】

	法令	ナリス化粧品
育児休暇	最長2才まで	最長2才まで
短時間勤務	3才まで	小学校卒業まで
子どもの看護休暇	小学校入学まで	小学校卒業まで
勤務時間のシフト	3才まで	小学校卒業まで
時間外勤務の免除	3才まで	小学校卒業まで
時間外勤務の制限(3時間/1日)	小学校入学まで	小学校卒業まで

#### 【ナリスグループ 独自の育児支援制度】

- ・育児休業期間を勤続年数に加算することにより、退職時の在職期間の加算
- ・育児休業中の通信教育の受講によるスキルの向上
- ・復職支援金の支給（育児休業からの復職後、子の小学校入学まで、対象の子の人数×月額 2 万円）

【休暇を推進している取り組み】肌休暇(2018 年 4 月から開始)・リフレッシュ休暇・メモリアル休暇

【その他の取り組み】ノー残業デー(年間 16 日)・全社フレックスタイム制度・時間有休

#### 【女性活躍関連の受賞歴】

2018 年 12 月 Forbes JAPAN WOMEN AWARD 2018 受賞

2020 年 2 月 大阪市女性活躍リーディングカンパニー 優秀賞受賞

【休暇を推進している取り組み】肌休暇(2018 年 4 月から開始)・リフレッシュ休暇・メモリアル休暇

【その他の取り組み】ノー残業デー(年間 16 日)・全社フレックスタイム制度・時間有休

#### 【女性活躍関連の受賞歴】

2018 年 12 月 Forbes JAPAN WOMEN AWARD 2018 受賞

2020 年 2 月 大阪市女性活躍リーディングカンパニー 優秀賞受賞

### ■ 会社概要

社名	株式会社 ナリス化粧品
所在地	本社 大阪市福島区海老江 1 丁目 11 番 17 号
資本金	16 億円
代表者	代表取締役 村岡弘義
社員数	613 名（正社員のみ 2023 年 3 月末・連結） 男性 263 名/女性 350 名
売上高	205億円（2022年3月期・連結）
グループ事業内容	<ul style="list-style-type: none"><li>■ 訪問販売事業 化粧品・健康食品・美容機器・補整下着等の販売/エステティック事業/教育事業</li><li>■ 海外事業 東南アジア・中国など世界各国における化粧品の開発と販売</li><li>■ 開発事業 OEM 事業（相手先ブランドによる製品生産受託販売）</li><li>■ 通信販売事業 媒体を通じた化粧品販売</li><li>■ 店頭販売事業 化粧品商社等を通じたドラッグストア・量販店での化粧品販売 直営店による店舗独自の化粧品の販売、エステティックサービスの提供</li></ul>

今後も社員が活躍しやすい環境を時代に合わせて導入することで、「for others」の理念に沿った、人様に役立つ実力を持つ人材を育て、より差別化された良い商品・サービスの提供につなげられるよう取り組みます。