

2020年6月30日

ナリス化粧品、男性育休取得者増を目指し、「パパブック」作成

育児・介護に関わる社員の両立支援の一環で、社員の成長と企業の成長の両立を目指す

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、社員の多様性を認め、個々が働きやすい環境整備に取り組む中で、育児・介護に関わる社員の両立支援の一環として、男性の育児休暇取得についての理解を深めるための「パパブック」を作成しました。

【両立支援のこれまでの取組】

当社は、女性活躍がここまで注目される以前の15年以上前から、産前休暇以外の制度について、女性だけでなく男性社員にも同じ制度の適用を認めてきました。3年前には、育児と介護に関わる人のための両立支援として、サポートブックを作成。一般社員だけでなく、管理職の理解を深める教育を行うなど環境整備を行ってきました。複数の当社独自の制度の充実化や進化により、2016年には、「女性の育児休業復職率連続10年100%達成」。2017年には「育児休業後の女性の定着率3年連続「100%」」。2018年には、「女性管理職比率10年間で2倍超」。2019年には「正社員女性比率10年間で34%から53%に」といった実績を達成。このような成果が認められ、2018年12月には「forbes japan women award」、2020年2月には、「大阪市女性活躍リーディングカンパニー 優秀賞」を受賞しています。



人事部 人事企画グループ 水上真紀子

【社員だけでなく企業にもメリット 男性育休取得者増加により、社員・企業ともに成長を目指す】

2018年雇用均等基本調査によると、日本の男性の育休取得率は、6.16%にとどまっています。当社の2018年4月から2020年3月の直近2年間の育休取得率は、18.2%で、22名の対象男性社員に対して、4名が、育児休暇を取得しています。当社では、2007年に初めて3か月の長期間の男性育休取得者がいましたが、その後、役職者の育休取得事例などが、周囲の空気感を変えるきっかけとなり、複数回の育休取得者もいるほど、育児休暇を取得しやすい環境に改善されつつあります。今後、新型コロナウイルス感染拡大予防の観点でも男性が育児に果たす役割や自宅での家事の分担は、さらに重要になると考えられ、さらに取得者増に向けて環境整備や、管理職社員への教育を行っていきます。

●男性の育児休暇取得による社員のメリット

【スキルの向上】 時間制約のある中での業務は効率化を図れるように。思い通りにいかない育児を体験することで、「状況判断力」や「柔軟性」が向上する。

【新たな視点やネットワーク】 新しい生活リズムによる視点の変化や地域のネットワークなどによる視野の広がり。

【子どもへの良い影響】 父親が育児を行うことで、子どもの社会との接点が増え、社会に出る勇気や生きる力が育まれる。育児分担による両親の良好な関係を感じることで子どもに精神的な安定が生まれる。

【夫婦の良好な関係】 妻の負担の減は、妻のキャリアアップや第2子以降の出産へつながりやすい。

●男性の育児休暇取得による企業のメリット

【生産性向上】 メリハリのある業務による、質の高い仕事の見直しから生産性が向上する。

【新たな視点】 仕事以外の多様性のある体験により、新しい能力が開発される。

【仕事の効率化】 業務配分の見直し、情報の共有化などにより、効率化を図れる。

【優秀な人材の確保】 ワークライフバランスの取れた社内環境は、優秀な社員の採用・定着に繋がる。

【本件に関するお問い合わせ先】

株式会社 ナリス化粧品 経営企画室 広報 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:y_yokotani@naris.co.jp HP:https://www.naris.co.jp

【パパブックの内容】

男性育休取得の現状・育休取得の必要性・育休取得のメリット・育休取得の準備・育休取得体験者談・Q&A

●育児休暇取得者のコメント

制作部 リーダー 戸田裕之（2014年 3か月間育休取得）

育児休暇中の経験を振り返ると、妻や子どものためというよりも、自分自身のためになっているという気持ちが強いです。子どものたくさんの「初」体験と一緒に体験できたことは、その時の喜びだけでなく、現在も仕事へのモチベーションアップや、日々のストレスからの癒しにもなります。私が取得した際は、社内に取得者が少ない状況で戸惑いもありましたが、現在は、後輩社員の「上司も喜んで了解してくれた」というような声を聞くと、自分自身の経験が後輩社員の背中を押す先例になれたのではないかと思います、役に立てたのではないかと思います。



研究開発部 主任 河内祐介（2018年 3か月間育休取得）

妻の二人目の妊娠がきっかけで、二人の育児の大変さを想像したときに、育休取得を考え始めました。上司には4か月前くらいに相談しましたが、早くから、上司・先輩・同僚・後輩に相談することが大事だと思います。

仕事も家族も同じくらい大切に、家族を守るために仕事をする必要がありますが、自身が家事や育児に参加することで、家族の仕事への理解も深まりました。いったん仕事をリセットできたことで、新たな視点で仕事に取り組んでいます。育児の重要性を実感したからこそ、それまで「手伝う」と捉えていた育児を、今は一緒に楽しんでいます。



【両立支援の制度 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

■ 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	690 名（2020 年 3 月末・連結）
売上高	249 億円（2020 年 3 月期・連結）
グループ事業内容	■ 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 ■ 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 ■ 開発事業 OEM 事業（相手先ブランドによる化粧品生産受託販売） ■ 通信販売事業 媒体を通じた化粧品販売 ■ 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

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化粧品・サービスの提供につなげられるよう取り組みます。