

2022年6月3日

昨年度の男性育休取得率 27.3%、管理職・営業職でも1か月取得 ナリス化粧品、男性育休取得者の100%が「取得期間1か月以上」 取得率よりも、育休取得での本人の満足度や成長を重視

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、20年以上前から、社員の多様性を認め、個々が継続して働きやすい環境整備に取り組んでおり、育休の取得についても、早い段階から、男女を問わず、取得推進をしてきました。2007年に初めて男性社員が長期(3か月)の育児休暇を取得して以降は、徐々に社内の男性育休取得に対する前向きな空気感が生まれ、昨年度(2021年4月～2022年3月)は、27.3%。近年3年間では、25.9%と2割以上の男性社員が育休を取得しています。また、当社の昨年度の男性育休取得者のうち、1か月以上の長期取得者は100%で、3年間では、71.4%です。昨年度は、営業職・管理職の男性社員も1か月の育休を取得。育休取得により、配偶者や周囲への理解の深まりや、感謝・気づきにより、本人の意識が変わることで能力が向上するだけでなく、男女が理解し合える会社全体の雰囲気醸成されつつあります。

営業職の長期取得や、夫婦で育休取得、育休取得後の昇進も

厚生労働省の雇用均等基本調査によると、日本の男性の育休取得率は、2020年に前年度の7.5%から飛躍的に伸び、12.7%とやっと、1割を超えましたが、取得期間で見ると、5日未満の取得が36.3%を占めていることから、長期間の取得は実現していないようです。当社は、育休の取得率だけにこだわらず、個人の意思を尊重した取得をめざしており、昨年度は、営業・管理職社員の長期育休取得や、社内結婚した夫婦と一緒に育休取得することや、複数回の取得例も増えており、育休取得後のパパ昇進やママ昇進の事例も増えていきます。

両立支援の継続的な取組

2017年に、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。2019年には、男性育休に特化した「パパブック」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。過去のリリースのタイトルからも進化が見られます。

2016年3月10日「女性の育児休業復職率連続10年100%達成」
2017年4月19日「育児休業後の女性の定着率3年連続「100%」」
2018年4月25日「女性管理職比率10年間で2倍超」
2019年4月24日「正社員女性比率10年間で34%から53%に」
2020年6月30日「男性育休取得者増を目指し、パパブック作成」
2021年3月26日「ママ昇進 約10年でのべ11人」
2021年6月17日「男性育休取得者のうち、2/3が、3か月取得」
徐々に積み重ねた成果から、2018年12月には「Forbes JAPAN WOMAN 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。当社では、女性の働きやすい環境は、男性にも働きやすい環境であると捉え、様々な制度について年齢や性別を問わずに全ての社員に適用しています。(産前休暇以外)



1か月間の育児休暇を取得した男性社員

男性の育休取得は、当事者家族のメリットだけでなく、会社全体のメリットにもつながる

男性の育休取得は、当事者の家族や配偶者にとってのみ、メリットがあるように考えられがちですが、企業にとっても大きなメリットがあります。制約のある中で業務の効率化を図れ、状況判断力や柔軟性などのスキル向上が挙げられます。また、女性の活躍が必須である化粧品開発や、女性への接客サービスを主業務とする当社においては、男性が、育休を経験することで、女性だけでなく他者への理解が深まり、立場の異なる他の社員を慮る意識が芽生えます。社員間でのコミュニケーション力や助け合う空気感が生まれ、コロナ禍、出社制限や対面での打ち合わせが困難な環境下においても、スムーズな企業運営に繋がったと考えます。

【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

●育児休暇取得者のコメント

株式会社ナリス化粧品 OEM 事業部 新規開発部 課長 野村周平

(2021 年 12 月末～2022 年 1 月末 子どもの月齢 1 か月～2 か月目に 1 か月間育児取得)

営業職として取引先を担当しているため、早めに上司に相談したのですが、大変快く理解してもらうことができ、1 か月間取得しました。3 人しかいないチームなので、メンバーには負担が大きかったと思いますが、理解とフォローしてくれた上司と部下には大変感謝をしています。取引先の方も、育休に入る前、復帰した後も歓迎してくださり、男性育休が社会として受け入れられつつある事を実感しました。育休期間中の子どもの変化は目まぐるしく、人生の中のたった数か月ですが、かけがえのない時間を過ごせたと思います。

	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

【両立支援の制度 法令との比較】
【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
創業	1932 年 4 月
代表者	代表取締役 村岡弘義
社員数	640 名（2022 年 3 月末・連結） 正社員のみ（男性 286 名/女性 354 名）
売上高	242億円（2021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 媒体を通した化粧品販売 ■店頭販売事業 化粧品商社等を通したドラッグストア・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

わたしたちは、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。