

マネジメント層の育休取得、経験からマネジメント力向上で業務が円滑に ナリス化粧品、男性育休取得率 56%。全員 3 か月以上取得 30 年前から産休以外はすべて男女同等の制度、直近 5 年で意識変化

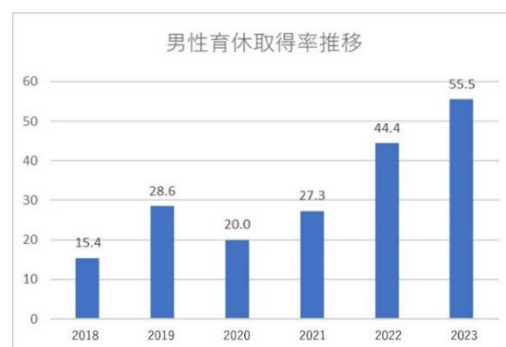
株式会社ナリス化粧品(代表者：村岡弘義 本社：大阪市福島区)は、社員が働きやすい環境を整備する中で、昨年度(2023 年 4 月～2024 年 3 月末)の男性社員の育休取得率が 56%と一昨年の 44%と比較して 10 ポイント以上増加し初めて半数を超えました。また、一般的に育児休暇は取得日数が 1 日から「取得」にカウントされますが、当社の育休を取得した社員の取得期間は、全員が 3 ヶ月以上で長期の取得であることがわかりましたので、以下に取り組みの内容をまとめ、6 月 16 日の父の日を前に報告します。

1985 年の制度作成当時から男女ともに同様の制度

当社では、男女雇用機会均等法が制定された 1985 年に産休・育休制度を作成しています。当初から、男性社員には産前休暇は適用されないものの、育児休暇は男性でも取得できる制度設計としていました。とはいえ、当社で初めて男性の育休取得者が出たのは 2007 年と制度はあるものの活用はされていませんでした。男性社員の育休取得者が増えたのは、2016 年に、「育児・介護両立支援サポート」を開始してからです。これは、当社が 1993 年から実施している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)の声を反映した取り組みです。「育児・介護両立支援サポート」を開始した時には、社員への告知だけでなく管理職への教育を徹底。育休や介護休暇の経験がない管理職の知識不足や、部署による経験の有無に関係なく、希望する社員が前向きに取得できるよう社内の空気感の醸成に努めました。



複数回夫婦で長期間、育休取得した男性社員の育児の様子(2 枚とも)



夫婦で同時に育休取得や複数回取得も

当社では育休の取得は本人の意志によるものであると考えていますが、2018 年度以降はそれまでは稀な例であった男性の育休取得がそれほど珍しいことではなくなりました。昨年度には 56%と半数を超え、5 年前との比較では 3.6 倍と多くの男性社員が取得するようになり、会社全体に男性でも育休を取得しやすい空気感が生まれています。一人目の子どもの誕生時には取得しなかった社員が、2 人目以降の子どもの誕生時に取得するといった例や、夫婦で同時期に取得するという事例、また 3 回以上育休を取得する男性社員も現れており、プライベートの時間や経験の充実に業務に活かしています。

男性育休取得者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

男性社員全体の育休取得者が増える中で、30 代の課長格を中心とした管理職層の取得例も増加しています。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いません。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がなくても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り、コミュニケーション力の向上にもつながっています。そのため、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。

【当社の取り組み】

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
2014年	くるみんマーク取得	
2016年	新人事制度開始	マネージャーとスペシャリストが同格の新人事制度を導入
	育児・介護両立支援サポート開始	育児に加えて家族の介護を行う社員に対してのサポートと管理職への教育実施
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
2022年	ママスペシャリスト執行役員誕生	ママでスペシャリストの執行役員誕生
2023年	プラチナくるみん取得	
	女性スペシャリスト役員誕生	女性スペシャリスト役員・ママ事業部長・ママ執行役員誕生

【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

■参考資料（過去に発行した働き方に関するニュースリリースのタイトル）

- 2016/03/30 過去 10 年の育児休業復職率 100%
- 2017/04/19 育児休業後の定着率 3 年連続 100%
- 2018/02/28 ナリス化粧品、「肌休暇」制度導入へ
- 2018/04/25 ナリス化粧品、女性管理職比率 10 年間で 2 倍以上に
- 2018/12/25 ナリス化粧品、日本最大の女性アワード FORBES JAPAN WOMAN AWARD 受賞
- 2019/04/24 ナリス化粧品、正社員の女性比率 10 年間で 34%から 53%に
- 2020/02/04 ナリス化粧品、大阪市女性活躍リーディングカンパニー 優秀賞受賞
- 2020/06/30 ナリス化粧品、男性育休取得増を目指し、「パパブック」作成
- 2021/03/26 ナリス化粧品、ママ昇進 10 年でのべ 11 人
- 2021/06/17 ナリス化粧品、男性育休取得者のうち 2/3 が 3 か月取得
- 2022/06/01 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」
- 2023/01/05 ナリス化粧品、「プラチナくるみん」企業に認定
- 2024/04/05 ナリス化粧品、女性社員比率・管理職比率・管理職ママ比率 2 倍に
- 2024/04/12 ナリス化粧品、自己能力・価値向上応援手当を支給
- 2024/06/08 ナリス化粧品、男性育休取得率 44%。5 年で約 3 倍に

■ 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	673 名（正社員のみ 2024 年 3 月末・連結） 男性 265 名/女性 408 名
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製品生産受託販売） ■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