

女性管理職比率 19%から 39%、管理職のママ比率 21%から 52%に ナリス化粧品 育休あけ昇進の時短ママ社員続々

育休取得の復職後に昇進した女性社員は 3 年で 15 名

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、男女を問わず働きやすい環境の整備に継続して取り組んで来ましたが、2012 年にこれまでの中で最も大きな制度更新を行った結果、2025 年 3 月末で女性社員比率が 38%から 59%に、女性管理職比率は 19%から 39%に、管理職のママ比率は 21%から 52%に大きく増加しましたので、その内容を以下にまとめます。



社員の打合せ風景

大きな変化は 2012 年の制度更新。

スキンケアやメイクのジェンダーレス化が進む昨今であるとは言え、使用者の多くが女性や子どもである化粧品を開発している当社には、女性が長く働き能力を発揮することは世の中が女性活躍を掲げる以前からの課題であり、産休・育休制度を開始した 1985 年の 40 年前から時代に合わせた制度の更新を重ねて環境の整備に取り組んできました。なかでも 2012 年に導入した制度の更新が最も大きなもので、復職支援金の支給、育休期間を在職年数に加算、時短勤務・勤務時間のシフト・子の看護休暇・時間外勤務免除を小 6 までに引き上げるなど様々な更新を行いました。

重要なのは制度を活かせる空気感の醸成。

当社が制度設計の際に当初から大切にしてきたのは男女の差をなくすこと。女性が働きやすい環境を作るために必要なのは、女性だけに適用される制度ではなく、男女を問わずに受けられる制度とすることで不公平感を取り除き、相互理解や共感を増やすことを大事にしてきました。妊娠・出産・育児に関する制度以外の制度もすべて男女を問わず該当社員に公平なものとしています。(男性は産休のみ適用されませんが、それ以外はすべて同じです。) 昨年の該当する男性社員の育休取得率は 56%で、そのうち 100%が 3 か月以上であり制度を公平に活用できつつあります。支援金など経済的な援助ももちろん重要ですが、何よりも大事なものは職場の空気感。産休・育休を取得したり、時短勤務をしている社員が肩身の狭い思いをせず働き、それぞれの役割を果たして成果を出すことです。様々な立場にいる社員が相手の状況を想像したり、理解してかける一言や思いやりの行動が職場全体の空気感に繋がり、社員同士のコミュニケーション力が上がることで、働きやすい職場の空気感が生まれると考えます。

育休あけ 1 年以内の時短ママ昇進も。ママ管理職の半数は小学生以下の子どもを持つママ。

2012 年の制度更新後、全体における女性社員比率は 38%から 59%に、管理職の女性比率は 19%から 39%に増加しており、女性管理職に占めるママ比率は 21%から 52%になりました。ママ管理職のうち約半数は小学生以下の子どもを持ち時短勤務を活用しながら業務で成果を挙げています。特に近年は育休から復職後に昇進した例も増加、3 年間で 15 名のママ社員が昇進しており、中には復職後 1 年以内の昇進例もあります。昨年 10 月に当社初の女性人事部長になった藤原亜紀は 3 児の母。人事部長に着任する以前から自身の育休や復職後の経験を他の後輩社員に情報共有し働きやすい空気感づくりをしてきました。「女性が働きやすい環境づくりは、ひいては男性も働きやすい環境につながります。多くの社員や、これから入社してくれる社員が安心してその人らしさを発揮でき、働きがいをもてる会社づくりを目指します。」と語ります。



人事部長：藤原亜紀

| 社員数 | 2012年3月末 | 2025年3月末 | 管理職数 | 2012年3月末 | 2025年3月末 | | 2012年3月末 | 2025年3月末 |
|--------|----------|----------|---------|----------|----------|---------|----------|----------|
| 女性社員数 | 242 | 358 | 女性管理職数 | 39 | 88 | | | |
| 男性社員数 | 390 | 248 | 男性管理職数 | 162 | 135 | ママ管理職数 | 8 | 46 |
| 女性社員比率 | 38% | 59% | 女性管理職比率 | 19% | 39% | ママ管理職比率 | 21% | 52% |

【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 横谷携帯 090-2111-5027
FAX:06-6346-6569 E-mail:narispr@naris.co.jp HP:https://www.naris.co.jp

ママ昇進社員の声

■辰巳美紀

デザイン部 デザイン課 課長 （復職後2年半で昇進/2児のママ 7歳・4歳）

5.5時間の時短勤務中。部下の人数は8名。

子どもを持つ前は仕事は「自己表現の場」と捉えて学んできた知識を活かし、じっくり納得するまで検討を重ね、良い製品を作り上げることが楽しかったです。復職後は限られた時間の中でいかに効率よくチームで結果にたどり着くかを考えるようになりました。私が笑顔で働くことを子どもたちに見せることで、大人の世界は大変なこともあるけれど、楽しく素晴らしい世界だから安心して成長してほしいという願いが伝わってほしいと思います。



■村辻怜子

マーケティング部 主任 （復職後1年半で昇進/1児のママ 2歳）

6時間の時短勤務中

子どもを持つ前から効率的に仕事をするを心掛けてきましたがより顕著になりました。残業をできない分、仕事前の準備は徹底的に行っています。ただ、ずっと気を張っていると疲れて効率が悪くなるので、適度な息抜きなどでリフレッシュしてメリハリをつけています。周囲に先輩ママがたくさんいるので、育児の悩みや愚痴なども気軽に話せることも助かっています。

■土屋瑠美

リテール事業部 営業部 プロモーション課 課長 （復職後9か月で昇進/2児のママ 10歳・2歳）

5時間の時短勤務中。部下の人数は5名。

以前は、業務時間以外でも自然と化粧品の事を調べたり、仕事のことを考えたりする時間も多かったのですが、今はとにかく業務時間中に仕事に集中して取り組み、メリハリをつけています。仕事と同様に育児でも大変なことが多くありますので、仕事に集中することで気持ちの切り替えになることもありますね。今は、上司や同僚に支えられていることへの感謝の気持ちが大きいですが、今後、仕事で恩返ししていきたいと思っています。

【40年間の当社の取り組み】

| | | |
|----------|---------------------------------------|--|
| 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 | スペシャリスト出身女性役員・ママ事業部長・ママ執行役員誕生 |

【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。時短勤務は1か月ごとに本人の申請によりフレキシブルに変更可。

【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 | 606名(正社員のみ 2025年3月末) 男性 248名/女性 358名 |
| グループ事業内容 | <ul style="list-style-type: none"> ■ビューティコンサルティング事業 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 |

ナリス化粧品は、1932年に大阪市福島区で創業し、経営理念として「for others～人様のために～」を掲げ、これまで「社員一人ひとりが、人様に役立てる実力を持つ人になる」という自らに向けた誓いとして、一貫して化粧品を通じて皆様に安心と幸福をお届けしたいと願い、歩み続けています。