

10月19日は「イクメンの日」！2023年度の男性育休取得率が過去最高の3割超え！ 育休・産休からの復職率100%の企業「ランクアップ」が実施する パパ社員も利用する独自の福利厚生・社内制度を一挙紹介

2024年7月31日に厚生労働省が発表した調査結果によると、昨年度の男性育児休業取得率が前年度より13ポイント増加し、30.1%と初の3割超えを更新。11年連続で上昇しており、過去最高になりました。

また、女性の育休取得率は8割を超え、取得期間も6カ月以上が9割以上を占めるなか、男性は「1～3カ月未満」が28.0%と最多であり、次点で「5日～2週間未満」が22.0%となっています。男性の育休取得率は過去最高となったものの、政府は2025年までに男性育休取得率を50%にするという目標を掲げており、到達までまだ時間がかかりそうです。

オリジナルブランド「マナラ」「アールオム」「アクナル」を開発・販売する株式会社ランクアップでは、社員の8割が女性、さらにその半分は子育てをしながら働くママ社員です。女性が子育てを理由にキャリアを諦めず一生活躍できる環境を作る「女性活躍推進企業」を目指し、**超効率化による長時間労働の廃止と、子育て社員に寄り添う独自の福利厚生で、育休・産休からの復職率が100%となっています。また、2023年には初の男性育児休業取得者も誕生しました。**

また、10月19日は「とう（10）さん」「い（1）く（9）じ」と読む語呂合わせから、男性の育児休暇推進運動など啓発活動を行う「イクメンオブザイヤー実行委員会」によって「イクメンの日」に制定されました。家族・会社・社会に良い影響を与えられるよう、性別を問わず子育てを楽しみ、自分自身の成長につなげることが目的とされています。

今回は、「子育てと仕事を両立できる企業」として、パパ社員も活用しているランクアップの独自の福利厚生や社内制度を紹介。実際に利用・体験したコメントも併せてご紹介します。

現在1歳児のパパ社員



【プロフィール】

- ・名前：外立秀和
- ・入社：2019年
- ・所属：人事部
- ・新卒採用担当として年間700名以上の学生をサポート。
現在は就活YouTubeチャンネルを運営しつつ、私立高校でのキャリア授業の登壇など「働くをたのしく」をテーマに活動の幅を広げている。
- ・2021年結婚、2023年第一子誕生。

【子育ての大変なところ】

体力と精神力どちらも修行だと思っています。子育て中はとにかく睡眠不足で、この1年も4時間以上まとめて寝られたことはありませんでした。さらに時間をかけて作った離乳食を食べてくれず、床に叩き落とされることもありました。赤ちゃんは言葉を話せないため、ワンオペ中は会話ができないというのも精神的につらかったです。心身ともに忍耐力が身に付いた1年でした。

【仕事と子育ての両立について】

仕事を終えた後、娘のお風呂や寝かしつけは私の役割なのでとにかく残業はできません。そのため、業務時間内で集中して仕事を終わらせる必要がありました。業務の優先順位を明確にし、緊急ではない仕事や任せられる仕事は手伝ってもらうなどして、チームで業務をすすめるようにしています。お互いにフォローしあえる社風にとっても助かっています。

あって良かった！ランクアップの福利厚生

【スーパーフレックス制度&テレワーク推奨】

基本的に週3～4回はテレワークで業務をしています。また、出社をする際はフレックスタイムを使用し7時30分～16時30分の時間で働くなど工夫をしています。ランクアップには年40時間まで1時間単位で時間休暇をとることができるので、娘の急な発熱や通院などにもとても助かっています。子育ては常にイレギュラーとの戦いなので、働く場所や時間に融通が利きやすいのはとても助かります。娘がもう少し大きくなったら子連れ出社もしてみたいです。

RANKUP

■ 仕事と育児の両立について“未来のパパ社員”に聞いてみました！

ママだけでなく、パパも働きやすい企業のランクアップ。今回は、男性社員に「子育て」について聞いてみました。

将来子どもが欲しいと思いますか？



自分の中で、**子どもがいる家庭を作っていきたいという思いがあるため、将来子どもが欲しい**です。家族とともに生活することで、日々の生活の充実感や幸福度を感じられると考えています。



ランクアップの新規事業（学童運営）を行う中で子どもと接する機会が多く、**大変な面もありますが、それ以上に大きな喜びがあると感じたため、将来的には子どもが欲しい**と考えています。



今後、**第二の人生として自分の子どもを持ち、育てるということ**を目標としています。

今後子どもが生まれた際に、育休制度を利用したいですか？



もちろん取りたいです！もし子どもが産まれたら、**お互いに仕事をしているのであれば協力することが普通だ**と思っています。



親としても貴重な育児の勉強期間でもあり、**子どもとの向き合い方を考える期間だ**と思うので、**仕事から離れて育児に専念することが重要だ**と考えています。



パートナーに精神的にも身体的にも負担がかかってしまうため、**可能であれば長期で育休を取得し、支えていきたい**と思っています。

結婚、子育てについて不安や心配に思っていること



パートナーと休んでいる期間に差があるのはフェアではないと考えております。**女性は出産・育児の為に仕事を離脱して休まなくてはならない期間があるにも関わらず、男性も同じような温度感で育児に専念できないことが懸念**です。

パートナーが8週間子どもを第一優先で勉強をしたり、経験値を積んでいることに対して28日間で追いつけるとも思えないですし、ここで生まれた差がその後埋めるのに相当努力をする必要があると考えています。



子育てに関してはわからないことだらけなので、**不安**しかない。
また、**実家がどちらも遠方なので、いざというときに頼る人がいないという不安**が大きい。

RANKUP

将来的に子どもを望む声は多く、「日々の生活の充実感や幸福度を感じられる」、「大きな喜びがある」など、人生をより豊かにしたいことが理由として挙げられていました。また、育休制度の利用に対しても前向きな意見が多く、子どもと多くの時間を過ごしたい、パートナーとともに育児をしていきたいという姿勢が伺えます。

一方で結婚や子育てについて、育児費用や教育費用などの金銭面での負担や仕事との両立に不安を抱える部分もあることが分かりました。

■ランクアップ独自の福利厚生・制度

ランクアップでは子育て社員が多いことから、パパ・ママ社員が安心して働ける環境を目指し、独自の福利厚生を多数実施しています。

子連れ入社制度

子どもの長期休暇などの際に、預け先のない社員が子どもを連れて入社することが可能な制度。社内には子どもが遊べるスペースもあります。



※子連れ入社の様子

病児シッター使い放題制度

子どもが急に熱を出すなどした時に、1日約2万円のシッター料金を会社が全額負担で利用できる制度。この制度は多くのママに積極的に活用され、月に1人で20万円分以上も使ったというケースも。

実際ママになると、責任感や罪悪感で、“直前までどうにか自分で調整しよう”という気持ちになるママが少なくないが、病児ベビーシッターは前日判断だと予約が取れないことも。

ランクアップでは「この日は重要な仕事で休めない」と事前に判断し、キャンセル覚悟で予約を行っている。病児シッターはその日では間に合わないのも、キャンセルになっても、バックアップをしておくことが非常に重要。もちろん、キャンセル料も会社が負担します。時には事前キャンセルでも3万円以上になることも。それでも安心して、気軽に活用できる環境を整えています。



※イメージ

育児・育業体験

社員のライフプランも多様化する中で、若手社員から“子どもがいる生活”や“働きながら子どもを育てる”経験をすることで、子育て社員への理解を深め、自身の今後のキャリアを考えるきっかけにしたいという発案を受け、2022年4月に誕生。性別を問わず育児をしながら働くことの促進や、その理解を深めることによって若手社員のキャリア形成の支援にもつなげていきたいと考えて導入されました。子育て中の社員とそうでない社員とのお互いの理解促進、社内コミュニケーションの活性化にもつながることを期待しています。

体験を希望する社員を対象に子育て中の社員の家庭に同行して子どもの相手やお世話をする「育児体験」制度、さらにその後、産後パパ育休法の改正に合わせ、男性社員が育休中の子育てを疑似体験する「育業体験」制度も新たに導入し実施。これまで、男性社員5名、女性社員5名が育児・育業体験を行っています。（※入社式での「プチ保育体験」含む）



※育業体験の様子

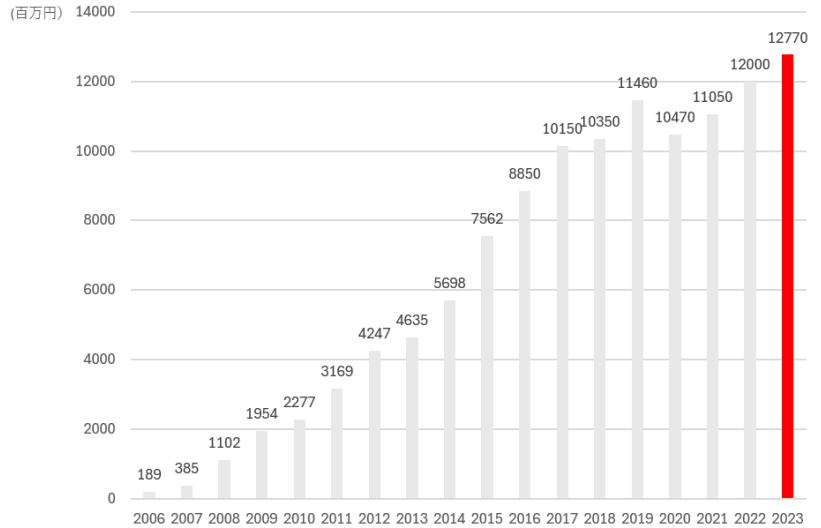
■ランクアップとは

女性活躍推進企業として取り上げられることの多い**ランクアップ**は**社員の8割が女性で、その半分はママ社員**。代表取締役も副社長も一児の母です。

『たった一人の悩みを解決することで、世界中の人たちの幸せに貢献する』というコンセプトのもと、オリジナルブランド「マナラ化粧品（MANARA）」の開発・販売を行っており、累計販売本数2400万本*1を突破した日本一売れているホットクレンジング*2「マナラ ホットクレンジングジェル」を始め数多くのヒット商品を生んでいます。

さらに**超効率化による“長時間労働の廃止”**と、**子育てをしながら働くママを支える独自の福利厚生で、育休・産休からの復職率は100%**となっています。2014年、2017年には「**東京ライフ・ワーク・バランス**」認定企業としても表彰を受けています。

*1 2024年2月末時点 *2 温感クレンジング部門及び毛穴クレンジングジェル部門
2012年～2022年度「クレンジング商品の販売動向調査」TPCマーケティングリサーチ（株）調べ（リニューアル前製品含む）



□ ■ 株式会社ランクアップ 会社概要 ■ □

代表取締役 : 岩崎 裕美子
設立年 : 2005年6月10日
資本金 : 1,000万円
従業員数 : 101人（2023年11月）
売上高 : 127億（2023年9月期）
本社所在地 : 東京都中央区銀座3-10-7 ヒューリック銀座3丁目ビル7F
事業内容 : オリジナルブランド「マナラ」「アールオム」「アクナル」の開発および販売
コーポレートサイト : <https://rankuphd.jp/>
マナラ公式ホームページ : <https://manara.jp/>

□ ■ 公式SNS一覧 ■ □

マナラ公式Facebook : <https://www.facebook.com/kandou.manara/>
マナラ公式Instagram : https://www.instagram.com/manara_japan/?hl=ja
マナラ公式Twitter : https://twitter.com/manara_jp
マナラ公式YouTube : <https://tinyurl.com/yfn2euau>

【本件に関する報道関係者さまからのお問合せ先】

ランクアップ PR事務局 担当：湯原・関口・石井
TEL：03-6261-7413 FAX：03-6701-7543
(PR事務局直通：080-3151-3191) Mail：info@kmcpr.co.jp