

リース各社が取り組む女性活躍推進の中身が多様化してきた。従来の女性活躍に関する議論に加え、男性や上司との関わり合いについての議論や、昭和リース（東京都文京区）のように自社の社員だけでなく、リース業を通じて女性の働きやすい環境作りを目指す企業を支援し自社の事業成長につながる動きも出て来た。女性活躍推進の取り組みが働き方そのものの議論に移り変わろうとしている。（山谷逸平）

◆ ◆
深まる議論

興銀リースは女性活躍推進に関する議論を深掘りする。2014年10月に女性社員のさらなる能力向上・活躍推進のためにプロジェクトチームを編成。第3期を16年10月に始めた。2期までは女性社員の働き方そのものやキャリア支援をテーマ

リース各社、働き方柔軟に

女性の活躍支援 多様化

にしていたが、3期は部下のいる総合職男性の管理職だけで構成し、管理職の立場で女性活躍推進に関する活動を進めている。倉中専務は「当事者意識を持ってもらい、24日の社内発表会で示してほしい」と話す。

職制度を導入。現場で着実に活用されている。

オリックスはグループ社員の柔軟な働き方を支援する目的で16年3月に

休暇最大5年間

「エリア変更制度」は配偶者の転勤で現在のエリアでの就業が困難な場合に勤務エリアの変更を



昭和リースがリースする富士機械製造の高齢者移乗支援ロボ「ハグ」



事業成長と連携 職場制度整備を加速

認めるもので、「休暇制度」は配偶者の転勤で転居先へのエリア変更による就業が困難な場合、最大5年間の休職を認めるもの。それぞれ1月末までに9人と5人が利用した。井上亮社長は「ハード（制度）面はほぼ出上がっている。今後はいかにソフト面を充実させるかにある」とし、より活用しやすい環境を整備する。

介護現場に導入

芙蓉総合リースも柔軟な働き方を支援する目的で16年夏に、休日出勤を選べる制度に変更した。休日には半日出勤する代わりに平日に半日出勤する代わりになる。共働きの場合、夫婦が土日と一緒に過ごす時間が減る可能性があるものの、親が子供と過ごす日を3日間確保できる。女性よりも男性の利用者が多いという。

昭和リースは自社内以外でも女性活躍の推進に積極的だ。同社は電子基板の自動実装機や工作機械の製造販売を手がける富士機械製造と業務提携し、同社が介護施設向けに開発した移乗サポートロボ「Hug（ハグ）」をリースしている。

ハグは自身の足の力があるにもかかわらず、歩く機会が少なくなってしまう高齢者がベッドから車いす、車いすから手洗いといった座位間の移乗動作をするのを支援するロボ。女性の働き手の多い介護現場に導入し、高齢者を抱え上げる動作をロボが支援することで介護士の腰の負担軽減につながる。17年度は50台の取り扱いを目指す。柏木正取締役は「積極的にリース提供し、女性の働きやすい職場作り貢獻していきたい」と意気込んでいる。今後は女性活躍推進をビジネスに結びつける企業も増えてきそうだ。