

## 「社会を変える、女性たちのリーダーシップ」

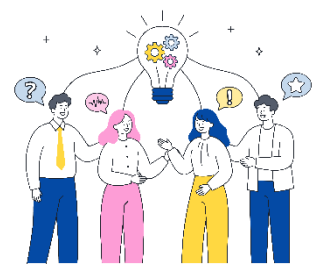
### 女性視点の市場

昨今、世界消費の8割は女性のニーズに影響されていると言われ<sup>i</sup>、女性の需要を満たす商品やサービスを提供すると、市場は3倍にまで拡大するとも見込まれています。日本でも、約5割の世帯で妻が家計を管理しているとの調査<sup>ii</sup>があり、経済全体が女性の消費力によるものだと言っても過言ではありません。このような市場の状況において企業に求められるのは、女性のニーズを踏まえた商品開発やアイデアを発信し、それらについて決定権を持つ管理職やリーダーの立場に女性が加わることです。

この流れを後押しするのが2026年4月1日施行の「女性活躍推進法」の改正<sup>iii</sup>です。従業員101人以上の企業に対し「男女間の賃金差異」と「女性管理職比率」の情報公開が義務化されます。法改正をきっかけに、賃金差異の減少や、女性が管理職を目指すためのキャリア形成支援が進むことによって、企業の意識改革につながることを期待されます。

### 女性リーダーがチャンスを広げる

女性が企業で活躍し、管理職になることは社内に新しい風を吹き込むだけでなく、多様な働き方の促進にもつながります。例えば、男性の育休を積極的に促す、テレワーク、フレックス、時短勤務を取り入れるなどの制度を整えることで、家庭と仕事が両立できる柔軟な働き方、blankがあってもキャリアアップをしていける職場環境を作ることができます。立場やライフステージが違う人同士が互いを尊重し合い、助け合える職場は、従業員の企業に対する満足度を高め、長く働き続けられるという安定感をもたらします。また、企業にとっても長期的な人材育成ができるとともに、「誰にとっても働きやすい企業」というブランディングにもつながります。



### 自分が目指す「リーダーの理想像」を描く

リーダーには、多様なメンバーに対し先入観や偏見を持たず、平等に能力を引き出すことが求められますが、そこに男女の向き・不向きはありません。しかし、身近に女性リーダーのロールモデルがいないと、男性上司と比較して臆病になってしまったり、自分には上昇意欲があっても、育児や介護を抱えているはずという性別による思い込みや周囲の配慮がキャリアの選択肢を狭めてしまうケースも少なくありません。

自分らしいリーダーシップを築くためには、まず、自分はどうしたいかを考えてみましょう。前例に流されたり、周りの空気を読むことで消極的になるのではなく、理想のリーダー像に近づくために勇気を持って発言・行動することが自分の変化の一步に繋がります。また目の前の障壁を自分一人で解決しようとするのではなく、積極的に職場でコミュニケーションを試みたり、企業や行政が提供するキャリア支援制度にも目を向け情報を活用することで、自分の可能性が広がるはずです。

理想なくして実現はありません。これまでの枠にとらわれず、まずは「私らしい理想のリーダー像」を描くことから始めてみましょう。

■東京女性リーダーズ応援ネットワーク <https://hataraku-josei.metro.tokyo.lg.jp/>



【お知らせ】パルシティ江東通信は今号が最終号となります。来年度からは「PalCato」と名称を変え、よりパワーアップしてお届けします！

#### 【出典・引用・参考文献】

i 令和7年4月1日改正女性活躍推進法等ポイント <https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001620180.pdf>

ii 女性インサイト総研 消費の8割に影響を与える女性の行動とそのパワー <https://www.herstory.co.jp/post/column-20240411>

iii 株式会社AlbaLink お金の管理は夫？妻？それぞれのメリットデメリットは？ <https://albalink.co.jp/realestate/money-management-couple/>