

# JCCP 閉講式でのご挨拶



## ナイラ・バケル氏

クウェート国営石油精製会社

マーケティング リサーチ

マネジメント サポート チームリーダー

参加プログラム：CPJ-4-16：女性のためのマネジメント  
とリーダーシップ

（開催期間：平成 28 年 11 月 20 日～25 日）

## بسم الله الرحمن الرحيم

ご臨席の VIP, JCCP の方々、そしてこのプログラムに参加している仲間みなさん、おはようございます。

私が尊敬し、またロールモデルだと思っている素晴らしい皆さんを前にして、このスピーチをするのは容易なことではありません。特に、昨日の素晴らしいスピーチの後です。どうかその点、ご理解いただければと思います。私は今日皆さんの雰囲気圧倒されながらここに立っています。そして、皆さんに感謝の気持ちを伝えるためにこのスピーチ原稿を書きました。長くなりますがしばらくおつき合いいただければ幸いです。

女性のリーダーシップ、女性活躍推進、そして女性同士ならではの協力や協働について話し合うために私たちは今日ここに集まっています。女性たちは対の存在である「男性」がいなければ、社会として本当に一体であるとは言えないことを認識しなければなりません。日本のような高齢化社会において男性が私たち女性を必要とするのと同じく、私たちも男性からのサポートを必要とし、また男性が早く私たちに力を貸すことを求めます。男性にとって、このような要求は受け入れ難いことであると重々承知しています。そのうえで、私たちはそれが必要であると思うのです。

この数日で私たちは多くのことを学びました。私たちが暮らす絶えず変化している世界では柔軟性が必要不可欠であることもわかりました。私はアジリティ（敏捷さ）が柔軟性よりもさらに重要であることも付け加えたいと思います。アジリティは変化する能力だけでなく、そのスピードに対応しているからです。私たちは武藤 潤 様（東燃ゼネラル石油(株)代表取締役）からモチベーション・マトリックスを、国保祥子 様（(株)ワークシフト研究所 所長兼取締役 COO）氏からは、女性は「ビジョンと激励」を強調することで変革を推し進めるリーダーになりやすく、男性は「アメとムチ」の手法で取引を推し進めるリーダーになりやすい傾向があることを学びました。

私たちはコミュニケーションの重要性についてワークショップを行いました。そこでは、重点を置くべきポイントや問題が何なのか、また平均的なリーダーと卓越したリーダーの違いについて学びました。

私たちはケーススタディーにも取り組みました。JFE スチールの工場で女性従業員にも直接話を聞きました。非常に高温で危険な資材を扱う環境から乳幼児などの子どもを世話する施設までこの上なく対照的な業種の視察を経験しました。

私たちは大学や企業の人事部門、経営層や自らの権利におけるパイオニアから話を聞きました。すべてを包み隠さず話してくださったことに対して、湾岸諸国（GCC）から来日した私たち全員を代表して、JCCP に心からお礼を申し上げたいと思います。本プログラムを計画し、ともに進めてきたことへのご尽力は完璧で、非の打ちどころがありません。特に中井毅専務理事にお礼を言わせてください。とても感謝しています。

女性のキャリア開発に向けた友好委員会（FCW）の設立と支援に対して、メイサ・アル シャムシ（H.E. Dr. Maitha Al Shamsi）UAE 国務大臣とアリ・アル シャムシ（Mr. Ali Al Shamsi）様にもお礼を申し上げたいと思います。他の GCC 諸国からも合わせてお礼を申し上げます。

本プログラムは日本と GCC 諸国とが協力して進めてきたものです。それゆえに、GCC 諸国での女性の課題や、私たちが前に進むのを FCW がどのように援助するのか、持続可能な事業環境をもたらすため女性同士が助け合うことがいかに不可欠であるかについて述べたいと思います。



まず初めに私たちがしなければならないことは、「性別による型」を認識することです。

「性別による型」とは、女性をある一定の役割に当てはめるようとする女性固有の特性に関する典型的な固定概念のことです。例えば、人事部が女性は従業員の問題について「よく耳を傾ける」からという理由で女性を採用するのは、「女性は聞き上手だ」という見解にもとづいています。一方、「女性は感情的である」という見解は、判断や冷静さに対する個人の資質を軽視する場合に使われます。そのため、難しい判断を迫られる役職に女性を就かせないことがあります。つまり、「性別による型」は社会が女性にどうあってほしいかを望むものであり、実際に彼女たちがどうであるかではないのです。

アメリカのジャズ歌手でありブルース歌手のニーナ・シモン（Nina Simone）はこのような歌を歌いました。「若くて、才能があり、黒人であること。私たちは若いんだと言わないと。世界があなたを待っている。自分探究の旅はまだ始まったばかりよ。」

この歌詞はアメリカの公民権運動に対して書かれたものですが、このメッセージはGCC諸国の若い女性たちに深く響くものです。GCC諸国で若く、才能あふれた、働く女性になるには、自らの可能性を突き動かすような強い気持ちを見出さなければなりません。

将来を形成する上で私たち女性が主要な役割を担うことを望まない財界と対峙する可能性があるからです。

「性別による型」以外にも、女性はキャリアを加速させるような専門的かつ社会的なネットワークに参加する機会を妨げられています。男性であることの多い上司と女性の部下とのやり取りが女性のネットワーク作りを不利にしており、女性がやりがいのある職務に就く、あるいは昇進できる機会が少なくなっています。

また、中東では、文化上またコミュニケーション上の課題がありますので、同性のメンバーでのネットワーク作りが好まれます。これは、女性が他の女性とのネットワーク作りをより好むということ（ネットワーク構築に悪影響のないコンフォートゾーンにおいて）です。そのため、職場内で多くの才能ある人が今の役職に留まったままなのです。意思決定を行う役職に女性を置くことはまれであるため、男性のネットワークに女性が加わることにに対して、男性の支援を求めることができていることが原因です。

では、私たちはこれからどこに向かうのでしょうか。

まず、私たちは男性とネットワークを築かなければなりません。「影響力のある」男性と関係を築き、それを保つ方法を知る必要があります。

次に、「性別による型」を壊さなければなりません。では、どのように壊していけばいいのでしょうか。

これは団結して、そして地域レベルで取り組まなければいけない問題です。今の意思決定者（政府または民間を問わず）の中で、「全面的に」女性に焦点を合わせている人はいたとしてもごくわずかです。原因は、いわゆる官僚主導の対応により行き詰まったパイプラインから抜け出せない状況です。私たちは意思決定を行う政府機関（たとえば、UAE）に女性の存在を増やすことでこの問題を克服します。また、意思決定のできる役職を女性が目指し、労働力のあらゆる点において指導的役割を担えるほどの権利を持たなければなりません。それと同時に、社会に対して女性たちが優れた専門性を身につけられるように働きかけなければなりません（現在、ARAMCOが行っていることと同水準）。

最後になりましたが、私たちは女性のロールモデルのメディア露出を増やしていかなければなりません。皆さん、「ファッションista」になってください。

ファッショナブルになることによって、自立し、経済的にも恵まれ、強く、聡明で、力強くあってほしいのです。もう一度言います。力強くなってください！！

そして、魅力的な人にもなってもらいたいです。十代の女の子たちが目指したいと強く思うような存在になってほしいです。皆さんが力強くいることこそ、変わる力となり、変わる支えとなり、活躍できるのです。私たちはあまりにも長い間傍観者として待ちわびてきました。



最後に言いたいことは、未だに直面している課題はあっても私はアラブの女性であり、アラブの働く女性であることを誇りに感じており、現在率いるチームの規模は小さなものではあっても、私はリーダーであることに誇りを持っているということです。先人たちが道を作ってくれたことに感謝するとともに、これからの女性たちが私の後に続いてくれることを願っています。私たちは文化的にも社会的にも発展が行き詰まっている地域に暮らしていますが、前進する権利のために戦い続けます。職場における機会均等への道のりは長く厳しいものですが、真珠を取って航海をしていた先人のように、私たちにとっての真珠を見つけるためにたゆまぬ努力をしていきま

す。そして、海岸にたどり着くまで航海を続  
けます。いつかたどり着くことを信じ  
て・・・

(2016年11月25日)

