

中東女性の社会進出と活躍のカギ

アラブ首長国連邦(UAE)とサウジアラビアの女性インタビューからの考察

2019年12月

日本貿易振興機構(ジェトロ)

ドバイ事務所、リヤド事務所、海外調査部 中東アフリカ課

【免責条項】

本レポートで提供している情報は、ご利用される方のご判断・責任においてご使用下さい。ジェトロでは、できるだけ正確な情報の提供を心掛けておりますが、本レポートで提供した内容に関連して、ご利用される方が不利益等を被る事態が生じたとしても、ジェトロおよび執筆者は一切の責任を負いかねますので、ご了承下さい。

禁無断転載

目次

1 調査概要

(1) 調査方法.....	p.1
(2) インタビュー対象者(UAE).....	p.2
(3) インタビュー対象者(サウジアラビア).....	p.3

2 女性が直面する障壁

(1) 女性が直面するUAEとサウジアラビア特有の障壁.....	p.4
(2) 世界の共通課題としての障壁.....	p.5

3 女性の社会進出と活躍のカギ

(1) 女性個人の心構えと決意.....	p.6
(2) 育った環境の重要性と影響.....	p.7
A. 家族のサポート.....	p.8
B. 教育.....	p.9
C. 外の世界との触れ合い経験.....	p.10
(3) 政策.....	p.11
(4) 企業における取り組み.....	p.12
例). 女性専用コワーキングスペース「シーワークス」.....	p.13
(5) 女性の活躍を支援するその他のイニシアチブ.....	p.14
(6) 自分の「意見を表明すること」と「能力を示すこと」.....	p.15
(7) 女性の成功を可能にするその他の共通パターン.....	p.16

(1) 調査方法

アラブ首長国連邦（以下、UAE）およびサウジアラビアで働く女性、特に上級職に就くなど影響力がある女性にインタビューを実施。

- インタビュー相手： 計21人
- インタビュー時間： 平均1人45分
- 言語： 英語またはアラビア語で実施（回答者の選択による）
- その他： 主に「直接面談」。
ただし、サウジアラビアの一部の回答者は、電話でしか許可されなかったため「電話面談」。

1.調査概要

(2) インタビュー対象者(UAE)

氏名	職業	業種	国籍
マジダ・アリ・ラシド (H.E. Majida Ali Rashid)	ドバイ土地局 (Dubai Land Department) 不動産振興・投資管理セクター (Real Estate Promotion and Investment Management) (DLDの投資部門) CEO	不動産	UAE
マルヤム・アル・ヌーリ (Maryam Al Noori)	ウォールド・イントラフローラLLC (Worood Intraflora LLC) 創設者・マネージングディレクター (Managing Director)	小売	UAE
シャムサ・アル・ファラシ (Shamsa Al-Falasi)	シティグループ・グローバル企業グループ(GCC・イラク) 責任者 (Head of Global Subsidiaries Group-GCC and Iraq)	銀行	UAE
ファラ・フストク (Farah Foustok)	ラザード・アセット・マネジメント (Lazard Asset Management) CEO	金融	レバノン
リンゼイ・ミラー (Lindsay Miller)	MENAムーンショット (MENA Moonshots) 共同創設者、パートナー	スタートアップ	カナダ
ナターシャ・リッジ博士 (Dr. Natasha Ridge)	シェイク・サウド・ビン・サクル・アル・カーシミー政策研究財団 (Sheikh Saud Bin Saqr Al Qasimi Foundation for Policy Research) エグゼクティブディレクター (Executive Director)	研究	オーストラリア
ナイラ・アル・ミドファ (Najla Al Madfa)	シャルジャ起業家センター (Sharjah Entrepreneurship Center) (Sheraa) CEO	公共・ スタートアップ	UAE
ナワル・アル・ホサニー (Dr. Nawal Al- Hosany)	国際再生可能エネルギー機関 (International Renewable Energy Agency) (IRENA) アラブ首長国連邦政府代表部 (Permanent Mission of the United Arab Emirates) UAE常駐代表 (Permanent Representative of the UAE)	サステナビリティ	UAE
マイサ・ビン・バヒート (Maitha Bin Bakhit)	エアリンク・インターナショナルU.A.E. (Airlink International U.A.E.) 会長	航空	UAE
シュリマティ・ダマル (Shrimati Damal)	マジッド・アル・フタイム (Majid Al Futtaim) 最高財務責任者 (CFO)	金融	インド
ファヒマ・アブドゥルラザク・アル・バスタキ (Fahima Abdulrazzaq Al Bastaki)	ドバイ金融市場 (Dubai Financial Market) 代表取締役副社長 (EVP)、 ビジネス開発部代表 (Head of Business Development Division)	金融	UAE

1.調査概要

(3) インタビュー対象者(サウジアラビア)

氏名	職業	業種	国籍 (出身地)
イブティサーム・アル・バフース (Ibtisam Al Bahouth)	ベイト・ラファルグループ (Bayt Rafal Group) CEO、建築コンサルタント、投資家、調整協議会メンバー	インテリア デザイン	サウジアラビア (リヤド)
ウマイマ・アル・ハミース (Umaima Al Khamis)	小説家・作家	芸術	サウジアラビア (リヤド)
イブティサーム・アル・サイド (Ibtisam Al Saeed)	ジャディール(Jadeer) パートナー・取締役	コングロマリット	サウジアラビア (リヤド)
アル・アヌード・アル・シェイク (Al Anoud Al Sheikh)	ラフィーフ・ナジュド・トレーディング(Rafeef Najd Trading Company) オーナー	コングロマリット	サウジアラビア (リヤド)
アハラーム・ハワンダナ (Dr. Ahlam Khawandana)	教育者、ビジネスウーマン、出資者、女性の労働調整協議会会長 (President of the council of Women's Work)	教育・ビジネス	サウジアラビア (メッカ)
ヌーラ・アル・メッリー博士 (Dr. Noura Al Merri)	諮問評議会 (Shoura Council) 人権委員会および規制局副会長 (Vice President of Human Rights Committee and Regulatory Authority)、サウジ・日本友好議員連盟会長 (Head of Saudi-Japanese Parliamentary Friendship Committee)	公共	サウジアラビア (タブーク)
ヌジュード・アル・サハリ (Nojoud Al Sahli)	ディファレント・エクセレント・マーケティング (Different Excellence Marketing Est.) オーナー	マーケティング・ 製造	サウジアラビア (メディナ)
マハ・シラ (Maha Shirah)	シーワークス (SheWorks) 創設者・CEO	スタートアップ	サウジアラビア (リヤド)
ナジュラ・アル・サリーム (Najla Al Saleem)	サハハラ(Sahara) 創設者 アーティスト、ギャラリーオーナー	芸術	サウジアラビア (リヤド)
リナ・アル・カハタニ (Lina Al Qahtani)	アトケン・グループ (Atqen Group) オーナー	投資	サウジアラビア (リヤド)

(注) 裕福なサウジアラビアの女性の大部分は、民間企業に入るよりも自由と機会を求めて起業家・経営者になる傾向がある。「この国の起業家のおよそ39%を女性が占めている。女性の割合が他のセクターより高いのは、裕福な女性が、男性に支配された分野で働くよりも自分でビジネスを立ち上げることを選ぶことが多いためである」(2019年7月20日付ガーディアン紙記事)

2.女性が直面する障壁

(1) 女性が直面するUAEとサウジアラビア特有の障壁

- **文化面（UAE、サウジアラビア）**：①特定の職種、②単独旅行（出張）、③外出などは、内容や状況（例：家族を残し外出）によって芳しくないとされる場合がある。ただ、インタビュー対象者の家族の多くは、リベラルで、開放的な傾向にあった。回答者は、家族が「文化規範の中の女性のあるべき姿」からは不芳だと思ったとしても、仕事のバックアップを続けたと話した。
 - あるUAE女性は、ブラジルへのワークプレイスメント（有償型インターンシップ）に就くことを、単身で渡航・生活することや安全面を家族に心配されることを懸念して、家族には赴任手続きが済むまで黙っていた。
 - あるUAE女性の夫は、彼女が小さい子供を育てながら勉強と仕事をするをととても嫌がった。しかし、彼女が説得すると、夫は彼女にとって重要な支援者になった。
- **機能面（サウジアラビア）**：ほとんどが10年以上前（インタビュー相手が仕事を始めた頃）のものだが、以下の例がある。
 - 企業経営者になること、男性と一緒に働くこと、男性のみの職場に入ること、単独で移動や出張することなどが制限・禁止されていた。
 - これらの障壁によって、大抵の場合、女性は民間企業に就くことを思いとどまった。政府・教育関係に就く方が受け入れ易く、就職し易かった。
 - 現在、これらの障壁は減っているが、特に民間企業では女性の昇進は難しいままである。サウジアラビアでは2005年から、職場で男女を分離することが法律上の義務ではなくなったが、多くの雇用主はいまだに男女を分離している。また、つい最近（2019年8月2日）まで、女性がパスポートを取得して外国に行くには男性親族の許可が必要だったため、出張や専門職の参加が阻害されていた。

2.女性が直面する障壁

(2)世界の共通課題としての障壁

- その他の面：
 - 自信の欠如とエンパワーメントの不足：男性とは異なり、女性は①明確に意見を表明すること、②命令や要求すること、③立身出世をすることなどには消極的である。概して、女性は自信が欠如していると感じられる。
「女性は主張が控えめで、何かに申請・応募するに際も自分をひどく謙遜したり卑下する。」
– UAEに移住した欧米系の女性
 - 母親であること：母親と家族のための育児支援（保育）施設や社会の対応力不足。女性は家事に専念し、子育ての責任を負うことが求められる。
「妹が最近結婚しました。『もし子供ができたら、どうしたらいいの?』と聞かれるでしょう。その質問に対して、『自分の場合は、事業を経営し柔軟に対応した』と答えます。–サウジアラビアの女性
 - 仕事に就くなら「すべてをかなえろ」という圧力：職に就いても、家庭の責任との「両立」を求められる。
「女性として、皆さんに関心を持ってほしい矛盾点はとてもたくさんあります...社会は女性に全てのことを『当たり前のように』こなすことを期待します」。– UAEに移住した欧米系の女性
「学歴が高く大学内外で多くの活動をしてきた優秀な女性を見つけると必ずといっていいほど、その裏では妻であり、小さな子供の母親であるが、それでも仕事と母親業の両方で成功するという決意、情熱を持って挑戦しています。両立させようと奮闘すれば、たしかに疲弊してしまうでしょうが、それでも成功します」。–サウジアラビアの女性
 - 無意識の偏見：男性ほど優秀でない、強くない、軽くみられるなど、女性に対する差別があり公平でない。
 - 一部の分野では男性を優先して雇用する傾向があり、男女バランスを確保することが必要。
 - 性別に基づいた非公式のネットワーク、例えば「ボーイズ・クラブ」（男性限定の職場）などの女子禁制域も社会的障壁に。
 - 女性に「適している」とされる分野は公共・政府、教育、芸術、デザインなど。女性にとって就職が厳しいのは民間企業で、金融、技術等、特に工学や製造業などの分野（あるUAEの女性は、ドバイでサプライチェーンと航空貨物の会社に従事しているが、気がつくとも男性優位の環境と戦っていることがよくあるという）。

3.女性の社会進出と活躍のカギ

(1) 女性個人の心構えと決意

インタビューした女性の多くは、自信、活力、意欲において際立っており、そうした姿勢で障壁を乗り越えた。共通する特性として以下があげられる。

- **仕事と成功から活力を得ていること**：多忙であることを楽しんでおり、働かなければ退屈する。
「何もしないなんて嫌。仕事大好き。仕事は私を忙しくし、いつも脳を活性化してくれます」－UAEの女性
- **自信を持っていること**：自分を前面に押し出し、困難に立ち向かい、自分の決定と直感を信頼することができる（海外渡航、キャリア転換、勉学への復帰、ビジネスを始める等）。
- **自分で計画し仕事をしていること**：大抵は情熱と信念に従って、さらには他の人々を支援したいという欲求に従って行動すること。－さまざまな国から移住してきた起業家、UAEおよびサウジアラビア出身の起業家
- **役員であり、職場以外でも別のイニシアチブに自発的に参加していること**。
- **仕事と家庭を両立させていること**：あるUAEの女性は、幼い子供を働きながら育て、大学の学士課程を修了した。別のサウジアラビアの女性は、子供がまた生後3カ月のときに修士課程を始めた。
「本当にきつかったです。育児と勉強を同時にやっていたのを覚えています」－サウジアラビアの女性
- **古い道徳観に負けないこと（サウジアラビアでは特に）**：文化的障壁や家族の反対に立ち向かう勇氣と決意を持つこと。
「社会が受け入れなかったのは、最初から私が大胆だったことです…時には、首都から遠く離れた場所にある社会団体のスーパーバイザーとして、3、4日外泊しました。自宅以外に泊まらなければならないことがよくありましたが、この行動は社会的には受け入れられませんでした」－サウジアラビアの女性
- **仕事以外の活動**：仕事と家庭以外でも、ヨガ、ボクシング、登山、読書、旅行などで忙しくしている。

3.女性の社会進出と活躍のカギ

(2) 育った環境の重要性と影響

- 女性の社会的な成功に関して言えば、心構え、個人的な動機、自分を信じる心は本人によるところが大きいですが、これらに加えて、家族、育った環境、教育によっても形づくられる。

「20代になってから始まるものではありません。小さいうちに始めなければなりません。小さい頃から、自己認識と自信を植えつけなければなりません。親は子供に、勉強でもほかに情熱を追求するどんなことでも、平等な機会が与えられるようにする責任があります。職場に行くようになれば、労働環境は彼女たちにとって適切なものでなければなりません。平等な給与などは、絶対に不可欠です。とはいえ、できることはほんの少しです...彼女たちは初めから力を発揮できるようにされる必要があります」 -UAEに移住した女性

3.女性の社会進出と活躍のカギ

(2) A. 家族のサポート

- **父親**：女性たちは一様に、特に父親から高い教育を受けるように強く勧められたという点で、父親から肯定的な影響を受けたと回答。
- **母親**：数人は、母親から鼓舞され激励を受けたと回答。そうした母親は、当時としては例外的に自主性・根気を持った女性だった。ある女性の母親は、UAEで運転免許を取った初めて女性であり、あるサウジアラビアの女性の母親は環境科学の博士号を取得しており、また別の女性の母親は、新聞に記事を書いた初めてのサウジアラビア女性の1人。
- **夫**：だいたい積極的なかたちではないものの、咎めたりはしない。中には以下のように積極的に支援したり励ましたりする夫もいる。
 - 勉強を続けるよう励ます。
 - 家事や子供の世話を分担する（外国からの家族に多い）。
 - ビジネスパートナーまたは代理人である。
- **家族**：育児や家事の援助など、実質的なサポートをしている。
 - かなり多くの女性が、自分の家族は開放的で偏見がないと回答。当時であればなおのこと、特権階層の場合が多い。
 - 「私は思ったことをはっきりと言い、自分で考えることを強く奨励される環境で育ちました」
— UAE居住のインド人女性
 - あるUAEの女性は、父親が国際的なビジネスマンでオープンな家庭だったので、教育を受けてキャリアを積みたいという思いに駆り立てられたと語っている。
「私は経済的に恵まれた家庭に育ちました...私の父は、偏見のない進んだ考えの持ち主です。私は18歳で結婚しましたが、最初に学位を取得したとき、父は夫に、私は社会に出て影響を与えるべきだと強く言っていました」
— サウジアラビアの女性
 - UAE・サウジアラビアでは、家族は心の落ち着きとサポートを与えるものとして大切にされている。一部の女性は、例えば米国で経験したような他の「仕事中毒」の環境に比べて、中東のほうがその傾向が強いと感じている。インタビューした女性の多くは、充実した時間によって、落ち着きを保っている。

(2)B. 教育

ほとんどの女性が教育を重視しており、学ぶことに貪欲であった。教育は、スキルや知識を与えるだけでなく、彼女たちに新たな環境に触れさせる（つまり、外国に渡る）役割を果たすほか、キャリア形成に結びついている。また、教育の機会についての強力な支援が、奨学金という形で常に与えられてきたと、大半のUAE女性が回答した。

- インタビューした女性のほとんどが、何らかの大学院教育を受けている：
 - 修士号、MBA、博士号、その他専門資格
- UAEの女性は、教育補助金や奨学金の大きな恩恵を受けている：
 - ある女性はロンドンで勉強するため奨学金を受け、その後、別の補助金をもらって不動産に関する論文を執筆した（それが著名機関のディレクターという現在の地位につながった）。
 - 別の女性は、高校から大学院までのすべてで奨学金を受けたことに強く感謝していた。

3.女性の社会進出と活躍のカギ

(2) C. 外の世界との触れ合い経験

インタビューした女性の多くは外の世界との触れ合い、さまざまな教育・キャリアの経験、外国生活の機会と、自信を得ていた。それらは進歩的で特別に恵まれた家族によってもたらされたと思われる。

- 留学：

- 留学を通して、より一層の自信、外の世界との触れ合い、外国生活の機会を得ることができる。家族と社会も女性が自立して生きることで恩恵が得ることができ、結果的に受容性が高まる。

「そのような女子全員に交換プログラムで旅をさせ、または留学させれば、皆が抱えている文化的問題の打開に役立ちます」 – UAEの女性

- 国際的な仕事の経験：

- UAE居住のアラブ人女性：両親はアラブ人、英国で育ち、ドバイの前にアルゼンチンとスペインに滞在。
- UAEの女性：英国と米国で教育を受け、米国で6年間仕事をしていた。
- UAEの女性：UAEに戻る前に英国で勉強し仕事もしていた。
「私はバイリンガルになり、多文化と触れ合い、いろいろな地を渡り歩きました」
- UAE居住のインド人女性：英国とインドで勉強し、UAE移住前に日本、米国、ベルギーで仕事をしていた。

- さまざまな経験・経歴：

- UAE居住のある欧米出身の女性は、UAEに来て自由貿易区開発の仕事をする前は、航空、映画、テレビ業界で働いていた。UAEに移住後、自らスタートアップ・インキュベーターを立ち上げた。
- 別のUAE居住のアラブ人は、大手経営コンサルタント会社で働いていたが、ホテル・移住ビジネスの経営もしていた。

3.女性の社会進出と活躍のカギ

(3) 政策

UAE

働く女性や主導的立場にいる女性に対する政府のイニシアチブや姿勢を大きく称賛している。こうしたものはこれまでもあったが、近年はその変化が社会や民間企業により強く反映されていると感じている。現在手薄なのは、ほとんどが働きたいと思っている母親への支援に関するもの（産休、柔軟な労働時間）。

回答者が言及した政府の女性の権利向上施策

- 連邦国民評議会の50%まで女性議員数を増やす
- 幹部職や大臣により多くの女性を登用
- 教育分野での女性の昇進
- 取締役会、理事会等の女性数の割当化
- ジェンダーバランス評議会

「指導者の素晴らしいサポートが得られ、多くのチャンスを提供された私は恵まれています」

– UAEの女性

サウジアラビア

女性に係る政策や仕事環境はここ数年で大きく変化したと話している。

回答者が言及した政府による施策

- 政府への参加（女性大臣・大使）
- クルラ（Qurra）プログラム：就学前児童を対象に保育料を4年間負担
- 男女分離の緩和：男性と職場で一緒に働くことが容易になった

3.女性の社会進出と活躍のカギ

(4) 企業における取り組み

会社や職場のサポート、姿勢はそれぞれ異なるが、ほとんどの女性は昇進と機会に満足していると答えた（回答者の多くは上級職にあり、自分で意志決定できる）。企業が目指すべき目標はあらゆるレベルでの平等であることに、回答者のほとんどが同意した。これにはもっと女性（時には男性）を雇用する、あらゆる差別の問題に取り組むなどが含まれる。

（注）これはUAEによくあてはまる。サウジアラビアでは企業で働く女性が少なく、ほとんどの女性は自ら経営するか、政府関係機関で働いている。サウジアラビアの民間企業は、かなり男性優位のままだ。

- **会社から提供される機会**（男女共に）：外の世界に触れ経験を積むための海外赴任、UAEの若者向けの研修プログラム
- **公平な採用・人事**：マネジメントと雇用権利がある女性上級職のほとんどが、女性がそれなりの地位に登用されていること、採用プロセスが公平であることを認めている。
 - 「採用担当者に、この職を求めている条件を満たす女性を5人連れてくるように言いました」
 - － UAE居住のアラブ人女性
 - 「もし80%が男性という段階であれば、試しに女性職員を雇いましょうというでしょう。逆も同じです」
 - － UAEの女性
- **割当制（クォータ制）**：雇用または昇進で一定数を女性に割り当てることについては、意見が分かれた。一部の分野で他よりも必要性が高いと感じる女性もいれば、割当制は、（あらゆるマイノリティに対する）無意識の偏見をなくし可視性と信頼を得るための第一歩になり得ると考える女性もいる。
 - 「十分な人数が達成されたら割当制は止めますが、まずは自分たちの仲間以外から雇用するように人々を強いる必要があります」－UAEの女性
- **女性ロールモデルと女性リーダー**：
 - 数人の女性は、キャリアの中で「素晴らしい女性メンター」がいたと答えた。
 - 上級職の女性がいれば、他の女性にその会社に入って昇進したいと思わせる大きな励みになる。

3.女性の社会進出と活躍のカギ

(4)例. 女性専用コワーキングスペース「シーワークス」

リヤドで唯一の女性専用コワーキングスペース [シーワークス](#) のオフィスでは、女性たちがショッキングピンクのビジネスチェアに座って事業計画を作成したり、藤色のソファに腰かけたりしている。外の埃っぽい都市の眺めとは対照的に、オフィスは明るい。男性が打ち合わせや研修セッションで訪れるときは、曇りガラスの奥の壁に囲まれた会議室の一室に、別のドアから入る。オフィスは保育所の上にあり、女性たちは仕事をしている間、子供を預けることができる。「[私がこのビルを選んだのは、下に託児所があるからです](#)」。こう語る創設者のマハ・シラ氏は、2014年末にシーワークスを開設した。

マハがシーワークスを作った原点は、銀行と病院事務の仕事をしていたときの経験からだという。そこでは保守的な家庭の女性は「知らない男性と話す」ことに居心地の悪さを感じていた。現在シーワークスは、コワーキングスペースとして機能するだけでなく、ビジネスを始めるために必要なサウジアラビアの複雑な役所手続きに関する女性向けのアドバイス提供サービスも行っている。この国の起業家のおよそ39%は女性が占めている。女性の割合が他のセクターより高いのは、裕福な女性は、男性が支配する分野で働くよりも自分でビジネスを立ち上げることを選ぶ場合が多いためである。

「[どこかクラブのような雰囲気があります](#)」とマハは言った。さらに、シーワークスは、話しかけられるより隔離されることを選ぶ女性たちがそこで作った仕事のネットワークを頼りにしていると話した。「私がこの女性専用スペースを作ろうと決めたのは、お客様が望んだからです」。彼女たちが男性が入るのを許可したいなら変えると付け加えた。シーワークスは、女性がアバヤを脱ぐことができるリラックスした環境を提供している。

マハは、男女が分離されている職場でよくあるプライバシーの約束や保護を嘲笑する。「私はプライバシーを強制されたくありません」と彼女は言う。「車の運転をしないよう強制するのと同じことです。私は選択肢が欲しいのです。これは世界中のすべての女性が望んでいることです」



リヤドにあるシーワークスのオフィス

3.女性の社会進出と活躍のカギ

(5) 女性の活躍を支援するその他のイニシアチブ

- **Sheraa** : UAE・シャルジャ (Sharjah) 、CEOはナイラ・アル・ミドファア (Najla Al Madfaa)
- **WiSER** (サステナビリティ・環境・再生可能エネルギーにおける女性)
(**Women in Sustainability, Environment and Renewable energy**) :
サウジアラビア。創設者はナワル・アル・ホサニー (Nawal Al Hosany)
- **ディーム・アル・マナヘル基金 (Deem al Manahil Fund)** :
サウジアラビア。あるサウジアラビアの女性は、この女性起業家のためのイニシアチブから開業資金の一部の援助を受けた。
- **シーワークス (SheWorks)** : サウジアラビア・リヤド、創設者はマハ・シラ (Maha Shirah)
- **ウィメナ (Womana)** : UAE・ドバイ、女性起業家向けアクセラレーター
- **イルシ現代工芸品協会 (Irthi Contemporary Crafts Council)** : UAE・シャルジャ、女性工芸家を支援
- **メンタリング** : チームを管理していた上級管理職の女性は、メンタリングの効果を高く評価している。たまたまメンターがいるという幸運に恵まれない女性には、プログラムを提供すべき。

「メンタリング、リーダー育成プログラム、ネットワーク、ロールモデルはとても重要です。私が受けた最も強力なプログラムの1つがハーバードの女性リーダー育成プログラムです」 - UAEの女性

- **ファラ・フストク (Farah Foustok)** は、GCCで初めての女性メンタリング・プログラム、リーチ (**Reach**) の共同創設者であり、男性と女性で組んだメンターが、女性により多くのスキルと自信を付与するという、非常によく構成されたプログラムであると説明している。
- 女性たちはさらに、母親や出産に対するより多くの支援 (産休と父親の育児休暇を増やす)、育児の補助金や施設、柔軟な労働時間を望んでいる。

3.女性の社会進出と活躍のカギ

(6) 自分の「意見を表明すること」と「能力を示すこと」

女性の多くは、自分の発展と成功は、断固とした姿勢と、立ち上がって機会を捉えやるべきことを押し進めようとする意欲のおかげであるとしている。共通しているのは、女性は男性以上にそうする必要があり、周りに認識され、彼ら以上にできることを示す必要があると感じていることである。（ここでも、この種のエンパワーメントは、育った環境、教育、早くから異なる環境や人々に触れることによって促される）。共通してみられる自己主張の形には以下のようなものがある。

- 機会を捉える：
『一番重要なのは手を挙げることです。『私にその仕事をやらせてください、挑戦する準備はできています』と。
– UAEの女性
- 存在を認識させる：会合に出る、はっきりものを言う、さらには写真やメッセージなどでは必ず真ん中で注目を浴びる。
- 男性優位の環境に挑戦する：
 - はっきりものを言う：「常に自発的に行動しなさい...ビジネス上のあらゆるアイデアを考え出し、1回、2回、3回、もしかすると10回かかっても、自分の考えが正しいことを証明しなければなりません」– UAEの女性
 - 男性優位の会議・イベント（つまり、特に伝統的なセレモニー）に出席し、人目に触れる。
 - 男性の同僚と率直に会話する。

UAE、サウジアラビア以外の国で仕事をしたことのある女性は、UAEとサウジアラビアの仕事を持つ女性の意志の強さと打たれ強さについて語っている。おそらく彼女たちは比較的保守的であった歴史によって（仕事を解放の1つの形ととらえる）、さらに自国のハイペースの近代化と野望に一役買いたいという思いで、突き動かされていると思われる。

「ドバイは人々の目的意識と意欲を高めるよう働きかけます...他の誰よりも女性に対して」– UAE居住の欧米系の女性

「女性であるおかげで私はより生産的になり、悲観的否定的に考える人々を変えることができました。女性であることはモチベーションになります。悲観するようなことはありません」– サウジアラビアの女性

3.女性の社会進出と活躍のカギ

(7) 女性の成功を可能にするその他の共通パターン

- **恵まれた環境**：無償・有償の教育、お金や家族を養うことについて心配する必要がない。
- **学びながらインターンをする・働く（主にUAE）**：UAEの女性の多くは、学びながら、または卒業直後にインターンとして働いていた。多くの企業が、特に銀行・金融業で、UAEの人に特別な研修や実習を提供しているようであり、将来のキャリアの出発点として強みになっている。
- **結婚しない（UAE）**：UAEの上級職女性の多くが独身で、幼い子供を抱えている女性のようなプレッシャーがないという事は重要である。ほとんどの女性がそれについては詳しく話さなかったが、自然な選択と表現した。しかし1～2人は、家族がいれば、キャリアの道はもっと困難なものになっていただろうと語った。
- **UAE・サウジアラビアにおける育児・家事支援の提供と利用しやすさ**：子供がいる女性の多くは、家にベビーシッターか助けてくれる人がいる。UAE・サウジアラビアは、他に家事代行サービス、デリバリー等の便宜を提供している。

「ここドバイには、利用できるインフラが整っています...ここ以外のどこに住んでいたとしても、この道のりは、これほど容易ではなかったろうと思います」－UAE居住のアラブ人女性

「率直に言えば、本当にやりたいと思えば、実際に両立できます。私はたくさんのパワフルな女性に会いました。彼女たちは子供を抱いてあちこち走り回り、買い物などいろいろなことをしています...私は家事支援の仕組みに賛成です」－UAEの女性

レポートをご覧いただいた後、アンケート（所要時間：約1分）にご協力ください。

<https://www.jetro.go.jp/form5/pub/ora2/20190021>

本レポートに関するお問い合わせ先：
日本貿易振興機構（ジェトロ）
海外調査部中東アフリカ課

〒107-6006 東京都港区赤坂1-12-32
TEL : 03-3582-5180
E-mail : ORH@jetro.go.jp