

ケニア・プロジェクトタイプ技術協力
事後調査団報告書
(第Ⅱ分冊)

昭和59年4月

国際協力事業団
社会開発協力部

JAPAN INTERNATIONAL COOPERATION AGENCY

海 七
JR
84 - 55

JICA LIBRARY



1062469[0]

国際協力事業団

受入
月日 '84. 9 21

407

登録No. 10703

36

SDC

ま え が き

ケニア政府は 10 年前の独立と相前後して、経済開発と民生の安定を測るため、ケニア人の企業経営者の育成に強い熱意を示し、わが国に協力を要請してきた。

これを受けて、わが国は昭和 37 年 6 月に労働省矢越指導課長を団長とする 4 名の予備調査団を 38 年 8 月には同氏を団長とする実施調査団を派遣した。この結果、両国政府間でセンター設置に関する合意が成立し、39 年 7 月 30 日正式に政府間協定が締結され、ケニア小規模工業技術訓練センター (Kenya Industrial Training Institute) として発足した。以来 3 回の延長をへて、47 年 7 月 30 日の協定終了までに延べ 30 人の専門家を派遣し、機械組立修理科、経営指導科、洋服洋裁科他 7 科の計 10 科に広範な技術指導を行って来た。又、機材等の供与は協定終了までに約 8 千万円を実施した。なお、協定終了後もケニア政府側の強い要請により、6 名の専門家が残留し、約 2 千万円の機材供与が実施されている。

本書は新井理事長以下、各要員が 42 年 12 月以来、協定終了までの 5 ケ年にわたり、各科の技術・経営指導に従事された結果の総合報告書であり、将来の同種プロジェクトの実施上大いに役立つものと思われる。

遠くアフリカの地にあつて各要員がそれぞれわが国の技術水準の優秀さを遺憾なく発揮され、ケニア国の経済発展の基礎を荷う数多くの技術者育成にあたられたご苦労に対して、ここに深甚の謝意を表する次第である。

昭和 48 年 2 月

海外技術協力事業団

田 村 景 一

第Ⅱ分冊 資料の部目次

1. 総合報告書 ケニア小規模工業技術訓練センター (KITI)	1
2. ケニア小規模工業技術訓練センター報告書 皮革加工部門	31
3. ケニア小規模工業技術訓練センター実施調査団報告書 (R/D, 英文・和文付)	65
4. ケニアNYS上級技術訓練センター(NYS-AETC) R/Dの英文・和文	113
5. ケニアNYS上級技術訓練センターエパリュエーションチーム報告書よりの抜粋	115
6. ケニアNYS上級技術訓練センターアフターケア調査団報告書より抜粋	146
7. The Kenya National Youth Service, A Conceptional Paper towards Long Term Development of Its Vocational Training Activities	185
8. The Industrial Training Act	218
9. The National Youth Service Act	295
10. Kenya Industrial Training Institute, Nakuru Re-organizational Committee	315
11. Kenya Industrial Training Institute, Nakuru Field Survey of Activities of KITI Graduates	455

第 I 分冊 報告書の部目次

I	調査の概要.....橋本東一	1
	1. 調査の目的.....	1
	2. 調査の対象範囲.....	1
	3. 調査の方法.....	1
	4. 調査の内容.....	2
	5. 調査団構成.....	2
	6. 調査日程.....	2
	7. 主要面会者リスト.....	3
	8. 収集資料リスト.....	3
II	調査結果について.....橋本東一	5
	1. 小規模工業技術訓練センター.....	5
	2. NYS 上級技術訓練センター.....	7
III	ケニアの工業化と職業訓練.....友松篤信	10
	1. ケニアの工業化.....	10
	1) Kenyanization.....	10
	2) 工業化戦略.....	10
	2. ケニアの教育制度と職業訓練.....	17
	1) マンパワーの養成.....	17
	2) 職業教育の重視.....	18
IV	小規模工業技術訓練センターの現況.....藤井佳明	24
	1. 協力の概要.....	24
	2. 訓練生の選考と技能検定試験.....	24
	3. 訓練科目と訓練期間.....	25
	4. 組織.....	25
	5. 卒業生の動向.....	25
V	NYS 上級技術訓練センターの現況.....橋本東一	50
	1. 協力の概要.....	50
	2. 応募, 入所, 卒業及び国家試験合格状況.....	50
	3. カリキュラムと訓練方針.....	51
	4. 予算.....	51
	5. 指導教官.....	52

6.	供与機材の稼働及び管理状況	52
7.	N Y S 上級技術センター卒業生の就職状況	52
VI	小規模工業技術訓練センターに関する評価	友松篤信 54
VII	N Y S 上級技術訓練センターに関する評価	友松篤信 61
VIII	付属資料	67
1.	Terms of Reference of the Japanese Post Evaluation Team for Kenya Industrial Training Institute and Kenya National Youth Service Advanced Engineering Training Center	67
2.	Questionnaires and Answers	72
3.	小規模工業技術訓練センター提出の必要パーツリスト	109
4.	ケニア N Y S 提出の Advanced Engineering Institute 案	117
5.	Kenya National Youth Service Organizational Structure	121
6.	National Youth Service Training Opportunities Chart	123
7.	K I E Facts & Guide Lines	125
8.	The National Industrial Training Scheme for the Training of Technician Apprentices	127
9.	General Statistics of Kenya (Abstracted from Kenya's five-year's development plan)	141
10.	小規模工業技術訓練センタープロジェクトに関する評価の要点	164

総 合 報 告 書

(ケニア小規模工業技術訓練センター)

昭和48年2月

海外技術協力事業団

目 次

1. センター設立の目的と経緯	1
2. センター運営の基本理念	2
3. 訓練状況	2
(1) 概 要	2
(2) 日本側の協力状況	2
(3) ケニア側の自主努力の状況	3
(4) 訓練結果	3
A. 年次別志願者数	3
B. 種族別入所者数	3
C. 年次別卒業生数	4
D. 訓練内容	4
E. 技術検定合格数	5
F. 卒業生の現況	5
G. 卒業生に対する追指導	6
H. 調査業務	7
I. ICDC ローン借入状況	9
J. その他の部外活動	10
4. 訓練の評価	10
5. 回顧・反省	11
(1) 両国職員間の融和協調	11
(2) 訓練の内容・方法	11
(3) 訓練環境の整備と教材の円滑な供給	11
(4) 調査業務並びに卒業生追指導	11
(5) 指導員の選考	11
6. 緒 言	12
付録1. メリット評価の重要性	12
1. まえがき	13
2. メリット評価の重要性とその考え方	13
3. メリット評価の方法	13
(1) 応募・入所者数	13

(2) 訓練成績	13
(3) 援助助国の自主努力の程度	15
(4) 援助国の投資効果	15
(5) 世論調査	15
4. KITIの実績とそのメリットの客観的評価	15
(1) 応募状況	15
(2) 技能検定合格状況	15
(3) 求人状況	15
(4) 卒業性の現況	15
(5) 卒業生並びに雇用主のセンターに対する評価	15
(6) ケニア側の自主努力の状況	15
(7) 世論観察	15
付録2. 技術協力事業の進め方について	16
付録3. ケニア政府に対する引渡書	18

1 センター設立の目的と経緯

ケニアは長らくの間、英国の統治下におかれ、政治・経済は英国人・インド人及びパキスタン人ににぎられていたが、第2次世界大戦後統治各地に民族独立の気運が高まり、ケニアも10年前独立を勝ち取った。ケニア政府は独立と前後して、いわゆるKenyanizationの1手段としてケニア人の企業経営者を養成することを目的とする当センターの設立を計画し、日本政府の協力を求め、1964年7月30日正式に政府間協定が結ばれた次第である。

センター設立の目的に鑑み、その基本業務、訓練職種、訓練期間、入所資格等は次のとおり定められた。

(1) 基本業務

- A. ケニア人技術者並びに経営者に対する実技並びに理論の訓練
- B. 上記訓練のため必要な研究・調査
- C. 企業経営相談

(2) 訓練職種

機械組立修理工科、金属加工科、電気機器組立修理工科、木工科、皮革加工科、洋服洋裁科
(第5期から自動車整備科が機械組立修理工科から分離独立し、第7期から鋳物工科が増設されている)

(3) 訓練生定員

各科10名

(4) 訓練期間

9ヶ月(第4期から1ケ年に延長されている)

(5) 入所資格

- A. 年齢 20~45才
- B. 技術、技能検定3級以上の合格者で若干の実務経験をもっている者、または右と同等の能力を有する者。
- C. 語学、英語を話し、読みかつ書くことのできる者。
- D. 資金、卒業後、開業資金として2000シリング以上拠出する能力のある者。

(6) その他

- A. 授業料として200シリングを入所前に納入すること。
(第8期から300シリングに値上げされている。)
- B. 保証金として40シリングを入所前に納入すること。
(貸与品を紛失、破損しなかった者には卒業時に返戻する)

C. 入所者は全職員にはいられなければならない。食料、服装は無料で被褥は貸与する。

D. 訓練教材、印刷は無償貸付する。

E. 卒業後訓練する者はICDC (Industrial and Commercial Development Corporation) から同業資金貸付の便宜が与えられる。

上述の方針により、1965年7月開始され、その後3回の拡張成長を経て1972年7月29日最終的にケニア7回に引き渡された。

2 センター運営の基本理念

センターの運営は同所以来前記設立の目的に沿って行われたものと思われ、小笠原理事長就任後（昭和45年8月）下記運営基本理念を全員に周知し、より効果的な運営を期した。

(1) 訓練生に対する技能訓練を通じてケニア工業発展の基盤を作り上げるといふ偉大な理想をもつこと。

(2) 上記を実現するためケニア工業界の支援を絶えずし、より適切な訓練を行うべく努力を続けること。

(3) より適切な訓練（適切とは必ずしも高度ということではない。ケニアの実状に即応した技術・知識を平易・具体的に教えるということである）をするためには訓練の内容、方法の改善を断えずしてはならない。

(4) センターの機能を効果的に発揮するには外部関係者との連絡を常態にしなければならぬ。広報活動を積極的に強化する必要がある。

(5) 日ケ関係長官の協力は特に重要である。次の点を充分念頭におくこと。

A. 技術力は民族制憲の要請に即し、その希求する動に即してなされるべきである。

日本訓練員は協力者乃至相談役である立場を忘れてはならない。

B. ケニア訓練員は当センターの発展は自分達の責任にかかっているという自負と責任をもたなければならない。然し一面、より多くの経験をもち、日本側の意見を尊重すべきである。訓練面においては特にそうでなければならない。

C. ケニアの国情、風習等が日本と異なっている点もあるため、日本の訓練方法をそのまま採用し難い場合もあろう。日本訓練員は訓練の実施に即し、その相違点を充分考慮する必要がある。一前ケニア側は日本の方法を取り入れるのに難儀でなければならぬ。

D. 両者が上記の考え方に即して行動することにより其の協力が生れ、すべての業務が円滑に運営されるであろう。両者の相互理解・相互尊重によって仕事の成果は向上するであろう。

(6) このセンターにおける一般事務・会計事務はよりよい訓練ができるよう協力することを要する。

とし、規則に反しない範囲において強力的になさるべきである。

3 訓練状況

(1) 概 要

センター設立の目的であるケニア人企業経営者の養成という点から考え、10名の卒業生（6期まで）中115名（30%）が経営者として、また167名（53%）が官庁・会社の幹部、中堅技術者として活躍しており、更に、自営者の比率が年々増加しつつあることは、一応の成果を収めたものといえるであろう。

(2) 日本側の協力状況

日本側は日本人職員の給料並びに必要な機械工具類を負擔、提供することになってはいたが、その負担状況は次のとおりである。

A. 職員の派遣

理事長、調整員及び指導員として、前定期間中8乃至10名の職員（のべ30名）を派遣した。

B. 機械・工具類の寄贈

次のとおり無償貸付した。

品名	1964	1967	1968	1969	1970
機械組立修理科	4,416円	936円			
自動車整備科				10,587	
金加工工科	24,385	193			
鋳物工科				9,783	
電気設備組立修理科	4,622	69	84		
木工工科	13,136				
皮革加工工科	3,633				
洋服作製科	2,209				
縫製室科	636				
各科・共通	1,824	147			
合 計	54,961	1,345	84	20,370	3,000

備考 (1) 1970年度分は詳細不明である。

(2) 1971・1972年度にも前年度毎に予定である。

(3) 換算額 1シリング=50円

(3) ケニア領の自主努力の状況

ケニア領は日本人団員の総数並びに日本から寄贈される機械・必要工具以外の一切の経費をケニア側が負担している。ケニア側は、大抵においてその責任を負ったといえるであろう。訓練施設の整備、教材の充足等充分とはいえないまでも、訓練に大きな支障を及ぼすことなく充足されたといえる。費目別、年次別支出状況は下記の通りである。

費目	1965	1966	1967	1968	1969	1970	1971	合計
俸給・車両費	63,444	38,844	38,500	25,552	37,557	44,844	31,422	280,112
旅費	5,667	23,444	3,326	43,444	7,729	16,300	10,533	191,441
雑費	1,368,900	1,066,644	3,066,449	3,766,444	3,522,111	3,333,449	2,727,777	18,844,233
教材費	270,688	1,100,777	4,507,777	483,333	5,588,222	5,290,011	4,516,666	28,543,111
運賃	505	564	517	318,900	704	695	1,064	723,000
電気水道費	15,406	11,907	8704	7792	10,472	10,335	11,361	75,975
寄附金	340,877	2,687,111	3,001,888	3,097,777	3,762,222	3,872,222	4,389,444	24,215,888
住宅手当			66,500	66,500	66,500	66,500	60,000	306,000
給料			90,000	98,000	112,000	92,000	92,000	484,000
施設拡充費						63,000		63,000
合計	1,026,844	6,724,111	27,864,999	32,993,255	22,929,306	30,605,249	28,495,322	228,637,444

- 備考 (1) 各年度とも7月から翌年6月までである。
 (2) 1965、1966年度は5月までの11ヶ月分である。
 (3) 1970年度は旅費(自動車整備費、建物加工費並びに宿泊費の増設費及び用地取得費)を含む。
 (4) 換算率 1シリング=50円

指導員(カクンチンパー)は当初6名任命され(うち3名は他に転属し、1名は死亡した)その後3名補充されたが、適任者の不足等理由の理由もあつたが、ケニア側でカクンチンパーの充足に積極的であつたといえない。
 然し、本年4月、2名の現指導員と4名の指導員候補者を日本に送り、研修を受けさせているので、彼等の帰国後は9名(機械科1、自動車整備科2、金属加工科1、電気科1、木工科1、皮革加工科2、洗濯消毒科1)となり建物加工を除き一応充足される。
 また来年度には各科2名の指導員を配属すべく計画している。

指導員以外の職員については、副班長以下25名いるが、その多くは通能手・交換手・交換手・THH・即興・メニエリスト等であり、副班長を補佐し、代行する程度を有する経験者及び会計補佐役を配属する必要がある。

(4) 訓練結果

A. 年次別志願者数

下記の通り年々増加している。

年次別	志願者数	のび率
1期(1965)	約700	100
2期(1966)	約900	129
3期(1967)	1,089	156
4期(1968)	1,922	275
5期(1969)	1,384	198
6期(1970)	2,270	324
7期(1971)	2,132	305
8期(1972)	2,850	407

D. 訓練場所増設

設立当初はKikuyu, Luo, Mijhya 等大規模なものであつたが、広域活動の促進化、併に訓練方法として従来の新聞広告の外、州・市町村役場を通じて周知を図つたため、次第に訓練場所の増設も増加してきている。

種族	1期	2期	3期	4期	5期	6期	合計
Kikuyu	21	17	21	14	20	17	116
Luo	11	13	8	9	7	14	62
Mijhya	9	9	9	6	10	12	55
Kipelgia	3	2	6	3	4	3	21
Kisii	3	2	3	4	5	3	20
Mkamba	1	1	2	3	2	3	12
Embu	1		2	2			7
Meru			1	2	2	5	10
Mutaita			1	1			3
Kalenjin			1	1			3
Masai						2	2
Nandi				1			1
Pokot							1
合計	49	40	54	44	56	65	314

い、研究別卒業生数

次のとおりである。5期生で1名、6期生で3名が就職のため中途退学している。

科別	年次	1期	2期	3期	4期	5期	6期	7期	合計
機	械	7	12	9	6	10	7	10	61
自	動						7	12	19
金	属	9	3	8	5	9	8	8	50
器	物							6	6
電	気	8	8	10	6	9	11	10	62
水	工	10	11	8	9	8	9	9	64
皮	革	8	3	8	9	9	10	8	55
作	服	7	9	11	9	11	9	12	69
合	計	49	46	54	44	56	61	75	385

備考 7期分は卒業1ヶ月前の生徒数である。

D. 訓練内容

訓練内容は逐次改善されてきたが、小生理事長は、下記の方針並びに内容により実施した。

a. 訓練の方法

訓練の方法としては、日本の公共職業訓練校の基準を参考とし、クエアの現状を調査しつづきの基本方針に従って実施した。

- (1) 実技と学科を併用した訓練
- (2) 基本実習による正しい作業方法の訓練
- (3) 応用実習による応用力・創造力の向上
- (4) 工業製品の機能的訓練
- (5) 国家検定試験の模範訓練
- (6) 企業経営に必要な基礎的知識の習得

b. 各科別訓練科目

科 別	授 業 位 置	学 科
機 械	1. 測定器具の使用法	1. 機械工学
	2. 工具の使用法	2. 工学一般
	3. 機械の使用法	3. 工業製図
	4. 工業製図	
	5. 電気・ガス溶接	
	6. 応用実習	
	7. 技能検定準備実習	
自 動 車 機 械	1. 測定器具の使用法	1. 内燃機関
	2. 工具の使用法	2. 電気系統
	3. 機械の使用法	3. 自動車工学
	4. 工業製図	4. 車 体
	5. 電気・ガス溶接	5. 工業製図
	6. 自動車資金	
	7. 検定制度概要	
	8. 車 体	
	9. 応用実習	
	10. 技能検定準備実習	
金 属 加 工	1. 測定器具の使用法	1. 機械工学
	2. 工具の使用法	2. 工学一般
	3. 機械の使用法	3. 溶接(電気及びガス)
	4. 板 金	4. 配 管
	5. 溶接(電気及びガス)	5. 工業製図
	6. 配 管	
	7. 溶 接	
	8. 構造検査工	
	9. 応用実習	
	10. 技能検定準備実習	
器 物	1. 工具の使用法	1. 磁子及び磁石
	2. 新物用砂の使い方	2. 機械工学

科 別	要 素	技 術	学 科	科 目
電 気	3. 新物造の作成	3. 技能検定準備実習	3. 新造工学	
	4. 基礎及び新造		4. 金属材料	
	5. 卒業論文作成			
	6. 応用実習			
	7. 技能検定準備実習			
水 工	1. 電動機修理	3. 技能検定準備実習	1. 電気理論	
	2. ラジオ組立、修理		2. 電気機器	
	3. 案内配線		3. 案内配線	
	4. 応用実習		4. ラジオ工学	
	5. 技能検定準備実習			
皮 革 加 工	1. 工具の使用法	3. 技能検定準備実習	1. 数 学	
	2. 機械の使用法		2. 針 学・縫具・縫具製図	
	3. 工具の研削		3. 図紙製図	
	4. 縫具の手		4. 案内実習	
	5. 縫具の手		5. 本工理論	
	6. 応用実習			
	7. 技能検定準備実習			
法 服 洗 濯	1. 工具の使用法	3. 技能検定準備実習	1. 科 料	
	2. 機械の使用法		2. 機械・工具	
	3. 靴製作		3. 靴の構造	
	4. ハンドパッチ製作		4. 製靴法	
	5. 応用実習		5. 制作作成	
	6. 技能検定準備実習			
法 服 洗 濯	1. 女子服型紙製図及び裁断	3. 技能検定準備実習	1. 洗服の歴史	
	2. 男子服型紙製図及び裁断		2. 洗服用具の構造	
	3. 布地の地のし		3. 工具・機械部分の名称	
	4. 図取り		4. 布 地	
	5. 裁 断		5. 身体の構造と尺寸	
	6. 仮縫い		6. 洗服法	
	7. 本縫い		7. プールソーシオン	

科 別	要 素	科 目
	8. 応用実習	8. 色と品質
	9. 技能検定準備実習	9. 洗服の種類
		10. 裁断・仕上げの所どころ

上記の外、全期學生に対し、下記の授業科目を指導した。

(1) 現場の人間関係

(2) 労働管理

(3) 工場管理

(4) カラーチェック・アイズ

(5) 筆記・読取の指導

(6) 洗服及び洗服洗濯の概要

e. 訓練時間

訓練時間は第3期までは1200時間であったが、第4期からは卒業生の要員もあり、1500時間に増加した。

実は、専門学科、経費科目の比出は前より若干の増減はあったが、概ね5:2:3の割合であった。

5. 技能検定合格数

第0期迄までの合格数は次のとおりである。

第0期迄までの合格数は次のとおりである。

期 別	卒業生数	1 級	2 級	3 級	合 計	CITY & GUILD
1 期	49	2	10	32	44	2
2 期	46	7	18	20	45	3
3 期	54	4	12	22	38	—
4 期	44	2	7	16	25	2
5 期	56	1	12	34	47	3
6 期	61	1	16	36	53	4
合 計	310	17	75	160	252	14

備考 上記のうち、入所者時3級の合格者もっていた者が4名、2級の合格者もっていた者が若干あったが、大部分は入所中に取得または昇進したものである。

f. 卒業生の状況

下表のとおり、第6期までの卒業生10名中、既に全期卒業生となっている者13名

(37%)、採用者として動員している者167名(54%)に達している。
 経営者中20名程度の従業員を擁しケニア人としては一流の企業家となっている者もあり、
 就業者の中には月給10万円(ケニアの平均収入は月1万3千円程度である)以上を得ている
 者もばつぱつできてきている。
 また就業者の出身は卒業生と準行っており、各年次とも年々増加している。

科別	区分	1期	2期	3期	4期	5期	6期	合計
機	自営	4	3			2		9
	就職	3	8	9	5	7	7	39
	その他		1		1	1		3
	計	7	12	9	6	10	7	51
自動車整備	自営							
	就職						4	4
	その他						3	3
	計						7	7
金属加工	自営	6		2		1	2	11
	就職	2	3	5	5	7	4	26
	その他	1		1		1	2	5
	計	9	3	8	5	9	8	42
電気	自営	2	3	2				7
	就職	5	5	8	5	8	7	38
	その他	1			1	1	4	7
	計	8	8	10	6	9	11	52
木	自営	6	5	3	3	2	2	21
	就職	2	5	5	5	5	7	29
	その他	2	1		1	1		5
	計	10	11	8	9	8	9	55
皮革加工	自営	8	2	4	5	4	7	30
	就職		1	4	4	3	2	14
	その他					2	1	3
	計	8	3	8	9	9	10	47

科別	区分	1期	2期	3期	4期	5期	6期	合計
作業者	自営	4	4	9	6	8	4	35
	就職	2	4	2	3	2	4	17
	その他	1	1			1	1	4
	計	7	9	11	9	11	9	56
合計	自営	39	17	20	14	17	15	113
	就職	14	26	33	27	32	35	167
	その他	5	3	1	3	7	11	30
	計	49	46	54	44	56	61	310

備考 (1) その他は死亡、退学、自然帰国中、就職前中の者の合計である。
 (2) 公務員等284名(92%)は現職が把握されている。不明の26名については
 自営・就職・その他に比例配分した。

C. 卒業生に対する奨励
 本件については少壮型卒業生が主体的となり、最低30名の自営者を対象として奨励
 する方針をたてたが、担当者の能力・熱意が不十分で所期の成果をあげることができなかった。
 奨励対象者も15名にとどまり、下記一例を除き奨励の成果を充分にはあげられなかった。

- (成功例)
- (1) 調査対象者
 機械科1期生 John K. Miugue
 前記の志は1966年10月Oikawai においてOikawai Engineering Workshop(自動車・農機具修理)を設立し、さらに1968年1月Nakuru に金属加
 工工場を開き、その後短期に発展し近く自己資金2万シリングとICDCローン8万シリ
 ングにより本工場の拡張を計画し、その方法・所要について相談を受けたので経営者に、作
 業への借入れの適否について調査・指導した。
 - (2) 調査対象者の調査年月日
 第1期 1968年11月28日
 経営指導員 新井信夫
 企業指導員 仁礼信光
 第2期 1968年12月5日
 経営指導員 新井信夫

(4) 調査・指導の方法

経営面についてはあらかじめ準備しておいた24項目について帳簿並びに勘定簿により、技術面については観察並びに聴取による調査をなし、その調査結果に基づき、調査結果に基づいて指導要領の上、改善計画書を作成し、所定現地で指導した。

(5) 調査結果の概要

詳細については省略するが、下記項目ごとに現状分析並びに改善計画を作成し、指導するまで指導した。

1. 現状分析

- 経営全般について
- 生産について
- 販売について
- 経理・財務について
- 労務について

2. 運営上留意ないし改善すべき点

経営全般について

特に、多額のローンの借入れを希望しているが、その利率並びに返済計画について再検討すること。

生産について

販売について

経理について

(6) その後の経過

指導の期間、ローンの借入れを取り止め、自力で木工場をNakuruに移し、分売場と倉庫し、その残り名の従業員を新しい雇用先を探している。

H. 調査業務

調査業務は年度にも確認されているとおり、当センターの取組業務であったにもかかわらず当初は充分に行なわれていなかった。小生理事長就任後取組業務の1つとして取り上げ、卒業生・雇用主等に対するアンケート調査と一般調査を平行して実施し、特にアンケート調査では極めて有効な資料を得ることができた。

a. アンケート調査

昭和44年12月卒業生(1期から4期まで)、昭和46年12月卒業生(1期から6期まで)並びに主要雇用主を対象として実施した。

卒業生に対する調査は、その現状を把握し、あわせて今後の訓練の参考とし、またセンター

への訓練が卒業生に対しどの程度貢献しているか、また指導がどのように行なわれているかを知ることを目的として実施した。

雇用主に対する調査は、彼等が当センターが卒業生をどの程度に評価しているか、また雇用主側が当センターは何を望んでいるかを知り、あわせて当センターに対する関心度を高めるべく実施した。

調査結果は、卒業生の場合、昭和44年分は62%、昭和46年分は51%であり、それに基づきから速報のあったことを含む、尚述のとおり284名(92%)について現状を正確に把握することができた。

雇用主に対する調査は、入所後6ヶ月目を実施したが、その調査はとらえることができた。入所生に対する調査は、入所後6ヶ月目を実施した。

調査の内容、項目は概ね下記のとおりで、調査者から卒業生意見が得られるよう充分留意して行った。

1. 卒業生

- (1) 企業名、就職年月日等
- (2) 従業員数、主要取扱品目、売上高、利益等経営内容
- (3) 資金調達(自己資本、他人資本)
- (4) 経営上の問題点
(以上自覚者について)
- (5) 勤務先、就業年月
- (6) 地位、仕事の内容、給料
- (7) 職場の諸事情
- (8) 研究開発の意思があるか、その時期はいつ頃か。
(以上就職者について)
- (9) 調査中か、就職前中か、就職後中か。
(以上その他者について)

(10) 卒業後の業務経緯から見て、訓練所の科目・内容・程度・時間等について改善した方がよいと思われるか。

(11) 訓練所で勉強してよかかと思っているか。能く役にたつた点は何か。

(12) 訓練所以外の面で訓練所のあり方等についての要望。

(以上全員について)

2. 雇用主

(13) 卒業生の仕事に付する知識及び能力。

- (a) 不登校の教育実践等課題に関する一時的評価。
- (b) 不登校が他の児童より前に獲得している点(もしあるならば)。
- (c) 訓練科目・内容・程度等に関する雇用者の意見。
- (d) その他訓練所に対する意見。

ハ、対訓練生

- (1) 訓練の科目・内容・程度・時間等について。
 - (2) 訓練生の理解程度について。理解困難な場合はその原因。
 - (3) 訓練生の訓練に対する動機及び意見について。
- 以上に引き続き詳細な調査項目を定め実施した。調査結果の概要は次のとおりであった。

イ、不登校生

前出の不登校生の状況が把握できた外、下記のとおり、センターに対する要望・評価・問題点等が判明し、その後の改善策等に非常に役立った。

- (1) 訓練内容に関する要望
 - a. 実技をふやした方がよい。 75名
 - b. 専門学科をふやした方がよい。 55名
 - c. 基礎学科をふやした方がよい。 32名
 - d. 実技、専門学科を学習して訓練する方がよい。 60名
 - e. 技能検定準備訓練をした方がよい。 65名
 - f. 経理学科はクエースの実績に則した内容の方がよい。 53名

以上の結果は、予想した線に近いものであったが、eは予想以上であった。本所については、第6期以降は土曜日をこの目的に充てている。fについては、簿記・労務管理等共通部面を除き、工場管理等は各専門指導員により専断別で教える方がよいと思う。

(2) センター運営に関する一時的要望

- a. 脱着帯の強化
 - b. 訓練期間の延長
 - c. 広域活動の積極化
 - d. 常記指導の強化
 - e. 日本人委員の選考に関する要望
- (特に4・5期からの意見である)

(3) 問題点

- a. 資金難
- b. 常記能力の不足

(以上自営者の場合)

- e. 訓練者の方針が従業員に徹底しているか。
 - いる 41
 - いない 18
- d. 人事管理は公平に行なわれているか。
 - いる 32
 - いない 28
- e. 仕事について、上司がよく指導してくれるか。
 - くれる 42
 - くれない 16
- f. 従業員の気もちが従業員に理解されているか。
 - いる 22
 - いない 33
- k. 仕事について、もっと知識・技術を学びたいか。
 - 学びたい 51
 - 充分だ 7
- h. あなたの給料は仕事にべいしているか。
 - いる 9
 - いない 48

ロ、雇用主分

雇用主に対する調査は、昭和46年に初めて行なったが、残念ながら充分の回答を得られなかった。然し、調査対象者39名中12名の者から17名について調査を約、大体の傾向は把握できた。

即ち、不登校生に対する評価は、1名を除き、仕事の知識・能力・勤務態度とも良好で、特に意欲の点では高く評価されている。

センターの訓練内容に関する要望としては、英語に重点をおかれないという者より専門学科に重点をおく方がよいという者がやや上場っており、大部分の者が人間教育を重視していることは日本と同様であった。

ハ、訓練生(7期生)分

本調査は本年2月、小生が直営行ったもので、特に不登校生意見を記すよう充分注意した上で実施したので、ほぼ真実を反映してきたと思う。調査対象者は68名で、項目毎の回答数は次のとおりであった。

(1) 時間数について

- a. 実習時間をふやした方がよい。 51
- b. 専門学科時間をふやした方がよい。 27
- c. 経営学科時間をふやした方がよい。 16

備考 1人で2項目記入した者もあるもので総数は68を上回っている。

(2) 訓練の場所等について

(英後)

a. よく判って、大意味がある。

b. あまり面白くない。

(専門学科)

a. よく判る。

b. 大体判る。

c. あまり判らない。

(経営学科)

a. よく判る。

b. 大体判る。

c. ケニアの状況に關した知識をしてほしい。

(経営課程はあなたの将来に役に立つと思うか)

a. 思う。

b. 思わない。

b. 一般調査

文献・新聞・雑誌・統計資料による調査並びに関係者との談合を調査に実施した。これらの調査結果から判断し、ケニア工業界の現状及び将来は必要次のとおりであり、当センターの運営もそのことを考慮しつつなさるべきである。

即ち「ケニア工業界の現状は、農林業関連工業(製材・木工・製糖・食品(缶詰・製菓等)及び繊維工業の發達であり、機械・電気機器関係では部品の作成、修理の域を出ておらず、学工業においてもセメント製造、ビール醸造の外見るべきものはない。技術的には相當な感懐する傾向が強い」といえるのである。

調査の結果得られた主要資料は次のとおりである。

イ. アフリカにおけるケニアの工業的地位

39 設立以来、その所有する工業機械等は、エジプトの 115 を最高とし、モリタニアを最低とするが、ケニアは北緯 5 度圏にはいる。然し、北緯 10 度圏に在る工業の地位にあり、その発展状況も概観とはいえない。

ロ. 主要工業職種

製糖、製茶、ビール、衣料仕立、製材、木工品、機械製茶、製紙、皮革、単純化学物機械部品、炭貝、ボンプ、船機、水産加工

ハ. ケニアの産業政策

ケニアの産業政策の主要は、経済・産業界におけるケニア人のシニアの増強という。

におかれていますが、我が政策の急激な変化を求めておらず、Kenyanization の實現が最も容易な状態を完成とし、次いで第 1 次産品の輸出増強を期待し、農産物の加工、精製工業を重視している。

次の 5 ヶ条はケニアの目標を示すものといえよう。

1. 民族資本、マンパワーの開発
 2. 産業の改革
 3. 農産物・家畜・林産物加工その他可能な工業の發達
 4. 全国を市場活性化するための下部機構の強化
 5. 分配の平等化
- ニ. 中小企業に適當な工業職種
- 製パン、皮革(革袋および靴)、靴、製鉄、機械加工、陶器、電気アイロン、アイスクリーム、製糖、製粉、繊維、ナイロン、プラスチック、家具、製紙、パイプ、ガラス、セメント、カーデュー、ガラス、リネン、ナイロン、男女既製服、縫製用糸類、インク、サンドペーパー、テレビ組立

(以上 I C D C 資料)

ホ. ナイロ工業団地建設職種

クリップ、手研機、物干ばさみ、物差し、茶器、コインスプリング、2 またリベット、刀物、製糖、パイプ継手、ブラス・ソケット類

ハ. 1980 年までに同定可能な職種

板ガラス、製茶肥料、食塩電解工業、磁器、磁器塗物、タンク、パット類、計金製造並びに加工、内装機器、農業用機械器具、事務用機器、製糖、ミシン、印刷機、ボンプ、印刷機、インク、機織機、ラジオシンナー、電線、電動機、自動車、自動車、鉄道車両、造船

内閣加工、製糖

(以上同地アフリカ経済委員会資料)

なお、アジテート調査並びに一般調査を通じ痛感されたことは、この調査表は、定量的な調査に對する詳細な結果と異なり、担当者の意識、知識、能力、経験がともなわなければ成果が上がるものではなく、当センターにおいては不慣れな担当者に入を付す、即ち小企業自身調査までのとりまとめをしなければ結果をつけ得ない状態にあり、これを管理に付記せざるを得ないことを遺憾に思う。

1. I C D C ロールの借入状況

当センターの設立目的が、小規模工業發達推進の行政にあり、I C D C ロールの借入は極めて重要である。

然し、1つには承継者自体に借入条件として必要な十分な担保をもちていない者が少なかつたこと、2つには第5期以降の担当部長の精進、能力の欠陥のため次第に成績が低下してきてはいたらない。

年次別借入件数は下表のとおりである。

年次	1期	2期	3期	4期	5期	6期	合計
申込数	21	6	11	7	3	4	52
承認数	14	1	6	3			24
却下数	7	2	1	1			11
未決数		3	4	3	4	4	17

7. その他の部外活動

外部からの講演依頼、企業相談、作品の外部にも逐次増加してきた。1971年1年間は、実施した主な部外活動は次のとおりであった。

- a. 講演依頼
 - アイロビ大空成人講座 3回
 - モガートンカンパチ科外講義 8回
- b. 企業相談
 - ナクル代議員普及相談所 2回
 - ケニア観光協会 1回

また、各メンバーは訓練生作品の外部にも注進していたが、広報活動の積極化により知名度が上がり、それと平行して外部からの注文も増加してきた。

1965年度	1500
1966年度	248
1967年度	748
1968年度	338
1969年度	661
1970年度	607
1971年度(上半期分)	595

4. 訓練の評価

職業訓練事業の成果は短期間には評価できない。また、訓練生自身も借入条件が卒業成果を評価し

それは公正な評価とは異なるであらう。

自らの評価は、訓練を受けた者、また訓練を受けた者を用いた者によってなされるべきである。各メンバーのようには海外協力事業においては、彼ら自身がどれだけの利益を得たかを感じているか、どれだけの貢献をしたかによって判断されるものと思う。

則ち、(1)態度等(特にその進歩傾向)、(2)訓練結果(技能修得状況、卒業生に対する求人状況、訓練に関する感受性、雇用主等の感じ方等客観的なデータ)、(3)部外活動の関心(視察、見学の取、外部からの経営・技術に関する相談、訓練生作品に対する注文等)等はケニア側の各メンバーに対する評価の尺度となるであらう。

各メンバーは、前記のとおり、心算活動は年々急増しており、また国家技能修得合格状況も相当の成績をあげたものといえるであらう。卒業生に対する求人状況はメンバーを種別せず区別せず求人者と連絡する機会もあり、正確には把握できないが、一般には非専任就職者であるにもかかわらず、各メンバーの就職希望卒業生と就労をしていることは、前記の各メンバー系卒業生に対する評価の高いことを物語っているものといえるであらう。

2回にわたって実施した各卒業生並びに卒業生用室に対するアンケート調査でも、卒業生の場合は前記アンケート調査の項で述べたとおり、各メンバーの訓練に関し若干の改善希望があったが、概ね高く評価しており、また雇用室の場合同様メンバー系卒業生の能力・勤労意欲を高く評価している。

部外活動の関心も上述のとおり、和歌新報・生活報に対する注進が逐次増加している外、広報活動の強化に伴ない視察者・見学者も急増してきた。

1971年度の視察者・見学者は個人の見学者を除き下記のとおり合計して54回、529名に達した。

国外からの視察者	14回	72名
(世界、ILO、アメリカ・デนมーマ・カナダ・アフリカ諸国諸系訓練関係者等)		
国内からの視察者、見学者	40回	457名
(商工大臣、外務大臣、ケニア駐在アフリカ各国大使、ケニア政府勞工担当官、ケニア各地地方法院、各種学校教員・生徒)		
新聞・放送関係	7回	10名
(ケニア関係 4回、日本関係 3回)		

上記のとおり、各メンバーに対する外部からの評価は急激に向上してきたが、特にメンバーの業績を高く評価しているのはKenya Training Review Committeeである。Kenya Training Review Committeeは1971年5月、今年度のケニアの職業訓練(広義の)のあり方を定めるべく、ケニア大蔵省の顧問機関として設けられたものである。向來該会は、

B. A. N. Collins 博士 (U. N. D. P. 勤務、Guyana 大学教授) が中心となり、半年の間精力的に、当センターを始め19ヶ所の関係機関と意見を交換し、合計247名の関係者の意見と参考とし、本年2月レポートを作成した。

同レポートには、小生から提出した意見がとり上げられているが、当センターの業務を12割めより高く評価している。

Kenya Industrial Training Institute
102. We were most impressed with the training being undertaken by the Kenya Industrial Training Institute at Nakuru. This Institute became operational in 1965 and is currently the only one of its kind in Kenya. It differs from normal technical schools in that it is designed to train men who will go into business on their own. The trainees must have a minimum amount of technical know-how before entering the Institute and, in addition to further technical training, they are taught simple economics, book-keeping and marketing. The Institute also provides a follow-up advisory service. The annual output is going to be 80. This type of training could, in our opinion, have a real impact on the unemployment problem, while at the same time it could facilitate the implementation of the Government's Kenyanization and rural development programmes. We consider, therefore, that more training institutes similar to the Nakuru project should be established as soon as practicable. It is noted that something similar was mooted for Mombasa in the Thompson/Scriven Report on the MTI and this fits in with our proposal.

5 回 顧 - 反 省

以上当センターの運営方針・課程・評価について述べた。小生としては、一応の成功であったと考へるが、5年間の勤務を通じ、考慮または反省させられる

点も少なくない。

(以下主要な点を列記する。)

1) 両国職長間の融和・協調

この種両外長間協力センターにおいて両副職長間の協調・融和が保たなければ成果は期待できない。

この点小生在任中1〜2の例外を除き、その能力・技術を尊敬され、よく協調・融和が保たれたことを快く思っている。

2) 訓練の内容・方法

両方の訓練センターにおける訓練は、現地の実状を勘案しつつなされるべきではなないが、訓練の基本、即ち合理的な訓練計画を立て、それに沿って正しい教え方によって指導するということは守られなければならない。

この点、日本の訓練センターでも、即ちと無経験の者の間に差があったことは認めざるを得ない。

3) 訓練環境の整備と教材の円滑な供給

訓練環境は当センターが完備して専ら会社の設備を利用してできた訳でもあり、必ずしも充分でなかった。特に、金属加工科は設備で投資額に苦勞したことはない。(昨年米、米俵自動秤を同科教室にすべて設置予定中である)

教材の円滑な供給は訓練員、訓練生の意欲を向上させるため欠かさない条件であるが、予備の備蓄、非常時用の運搬また一部教材は輸入にまだなればならなかった際もあり、必ずしも満足するに足る状況とはいえない。ただし各技術訓練員の努力により、訓練に大きな支障を及ぼす程ではなかった。ただ訓練設備員員の無計画・無能力のため必要数の備蓄を要求し会計室の負担を払い、それが他の者にも多大な迷惑を及ぼしたことも事実である。

4) 訓練業務並びに卒業生追跡

訓練業務並びに卒業生追跡は卒業生就職後、卒業の項の一つとして取り上げたが充分の成果をあげ得なかった。

元来、かかる業務の成果をあげるには、担当職員の見識・能力が必要条件である。この点に於いて、当センターの場合、致命的な欠陥があった。

5) 担当職員の見識

既述訓練センターにおいて最も重要なことは担当職員に人を得ることである。

担当職員の見識として第一に必要なことは豊富な知識・技術と教える能力であることほちろんであるが、両方のセンターにあっては、以上の外に、相手国副職長と協調し、数少ない自分が人間像と融和できる円滑な仕方をとっていることが極めて重要である。

この点に関し、傷くし部ではあるが、不満感なきがおりそのためそれ以外の点でなく、ケニアとの協同・対日本人同僚との協同に貢献を来したことを残念に思う。

6 提 意

付 録 1

以上並として業績とその評価について述べたが、小生としては当センターの業績がなくなるとも協同の業績はケニア州から高く評価されたものと信ずる。

特に小生理事長就任後、ケニア州の自発的努力をうながし、また政府協力を促進化したことによりその名が急激に向上し、ケニア州へ引渡した後も従前の7年間をわたり継続し、またより止ってき意欲により、その将来を期待できるといふ確信を得て帰国できたことを喜んでいふ。

ただ当センターは設立以来、日本人の同僚が絶えなかったが、その原因は、1. 2の同僚が若く、社会貢献者が存在していたためであり、文字どおり組織以前の問題であった。小生として同僚の人間関係のあり方については通常もあり、充分心得ていたつもりであるが、常識を逸脱して組織貢献が絶えたとはいふことは、如何ともし得なかつたことを残念に思っている。

この点、今後この当センター委員の選考に当っては、第1に門閥な常識人であることを最大の条件とされんことを切望して止まない。

他方技術協力事業の一層の発展を期待して執筆する。

1 ま え が き

海外技術力が産業競争力に、発展途上国に対する先進国間の技術協力を果たすべきであり、またそのあり方としては、相手国の実体を充分に把握し、その期待する域に即し、かつ、その自主的発展を助長するよりな形であるべきであるという趣旨のことが記されているが、まさにそのとおりであろう。

アフリカは、このなすべき技術協力の発展動向として格好の舞台になっていて、国際貿易イギリスを始め欧州諸國の外、アメリカもカナダも中国も、また日本も手を差しのべており、まさに競争市場の図である。昨年イギリスから9億円の経費援助がなされたが、そのうち7.5億をイギリス系の物資輸入に充てるといふ条件がついていた。この援助に即し、これはイギリスの輸出促進に役立つだけでなく、ケニア産物の発展にむかひナイアムである。今後この種の援助は増加すべきでないといふ点、援助動向のナシ。カリブスや南米諸国は強硬になってきている。

日本も、発展動向ではアメリカに次ぐ援助大國になってきた現在（援助額中技術協力の占める率は減ったものであるが）、今後促進せざるべき技術協力を相手國から求められざるものにするためには（そうならなければその発展は期待できない）、今のうちには技術協力のプロジェクト制という制度を取り組み、その結果として得られるであろう技術協力のあり方について考えなくてはならない。

彼に開口を上げ、政策的拡大に即し、互に既成のウエブであるだけでなく、協定による技術協力の実体を身をもって体験した3人として、あえて意見を述べ、拙見を述べたい。

2 メリット評価の重要性とその考え方

どんな事業でも、その実施の結果を換算し、評価し、反省する努力をしなければ、その事業の発展はもろろん停滞することも困難になってくるであろう。

技術協力が事業も発展以来10年を経たが、筆者は疑問の多いか、その効果・反省についての具体的な評価をあまり正にしていない。海外技術協力が事業がいわれらるるとあり、今後拡大・強化せざるべきものであるならば、その成果を客観的・具体的に明らかにし、その結果のうち、改善すべき点は改善し、評価すべき点は例外に広く広報してゆくべきではあるまいか。

評価についての基本的考え方は、1口にいえば、相手國がいかにかに評価しているかという、相手國の立場から判断することの方がより重要であろう。例えば、農業センターで反当り右の価値を評価しあげたとしても、その手段方法として完全な評価資料を作り、充分な監督管理・結果的効果をし

た上での出来であり、もしそんな設備・管理が相手國側の感度によって事業上不可能であるならば、かならずメンション。メンションまたは自発的行為でせず、また農業センターで、例えば、農産物の機械について説明したり、超大会社の工場見学法を教えたたりしても、それは非比日本の成長の速度をよりを示すだけで、相手國をより見渡すかとも判らないが、何等現実的な効果は期待されなばいばいばかりでなく、逆に反感をかうことすら考えられるであろう。

つまり、どこまでも、相手國側にとれた役割に立ったか、役に立ったか、役をこなしたか、また、どれだけ喜んでくれたかという点に評価の基準をおくべきであろう。

この際、知識・経験の発展段階、もの考え方の違いにより、日本側で相手國側にかくかくの感でこれだけ役に立ったと考えても、必ずしも相手國側にとり受けとられない場合も発生するこを覚えておく必要がある。

3 メリット評価の方法

小笠は1967年12月農業センターに建設・調査委員として赴任して以来、例年インポート・センターで上記の点について調査していた経験もあり、別紙内容・方法等の改善を当面の目標とし、各種アンケート調査、現地調査を行ってきた。1970年8月理事部長に就任後、広報活動、不発生の調査研究及び地域団体とも積極化してきたが、その経過において、プロジェクト制の重要さを一度認識させられ、また、その判定方法・相手國側の受け取り方の判断方法について一応の結論を得たと考える。

以下、筆者が体験を通じて取得し、それと併せて実施した方法について述べてみたい。評価により、またセンターの性格により若干の差はあるが、基本的な判定資料としては下記の話項目が考えられると思う。

- (1) 応募・入所者数
 - この農業センターの必要性に即し、相手國がどのように受け取っているかを最も簡明に示すものは、応募者数及び入所者数である。もちろん、団体・必要経費・訓練設備・技術指導・卒業後の処遇あるいは募集要領等により一層に言いえない面もあるが、具体的・数字的な評価基準として第一に考えられる項目であろう。

特に重要な点は、その年次別部長であり、増加傾向にあるか、減少傾向にあるかを見れば、当該センターに対する地元の評価が一見して判るといえるであろう。

- (2) 訓練成績
 - 訓練の科目・内容・時間数は、プロジェクト評価の判断にはならない。これらは何れもセンターの訓練の訓練目標を達成すべく、一応合理的に作られている筈であり、センターにより異なる

ているのは当然である。また、訓練の結果獲得あるいは向上した訓練生の知識・技能は関係指導員が評価でき、また評価しているが、その要約度、向上度を他のメンターのそれと比較して示すことは不可能に近い。しかし、訓練の成果・実績はこの種メンターの主要目的が訓練生に必要な知識・技能を授けることにあるのだから、訓練実績をノリット評価の主要な因子とすべきであることは当然である。例によって判定できるであろうか。

小生は、つぎの3点がその重要な手筈になると考える。

第1は、国家技能検定の合格率である。

他の見直しでも技能検定制度が実施されていると思うが、テーマでは技能検定が就職並びに待遇に、卒業上、直接結びついており、訓練生の将来の発展に大きな関係をもっている。従って上級合格率が、実務能力において、下級合格率より劣ることが稀にあるとしても、訓練成果を量的に評価する手筈として、国家技能検定合格率及びその等級が有効に活用できるであろう。

技能検定としては、自國の責任において行っている技能検定を有力な技能判定手段とみるのはけだし当然であろう。

第2は、卒業生に対する求人状況である。

当メンターはテーマアの中小工業経営者を養成することを、目的としており、入学生も殆んどがその目的をもっているが、資金・経験等の関係で過半数の者は一応就職し、必要な資金・経験を蓄積した後に開業するという経路を辿っている。従って、メンターとしては、この種の者に対しては就職開業にも協力し求人側に働きかけてきた。広報活動も積極化したのも半面はこの点を考慮した故であるが、求人側、特に自入職業者の場合は、既用に限し、自分の工場、会社に表に役立つかどうかという点に僅めて感傷であった。

表に立つものならぬしい、役に立たないものならぬという事は、求人状況が訓練効果の客観的に示す1つの資料と考えてよいと思う。

第3は、各種アンケート調査、卒業生追跡調査により、雇用主・卒業生・入学生が訓練の効果などのように評価し、活用しているかを把握することである。これにより訓練の効果を相手関係がどのように受け取っているかを相対明確に知ることができよう。

アンケート調査の際、特に留意すべき点は、回答者から不確な意見を引出すよう出題しておくことであり、調査項目としては、概ねつぎのような点が考えられる。

イ、雇用主

- (1) 訓練所卒業生の仕事に関する知識・技術・能力
- (2) 訓練所卒業生の一時的勤務評価
- (3) 訓練所卒業生が他の従業員より特に優れている(もしくはあれば)
- (4) 訓練科目・内容・程度等に関し、雇用主から見た意見

(4) その他訓練所に対する要望

ロ、卒業生

- (1) 金額、設立年月日等
- (2) 従務員数、主要取扱品目、売上高、利益等経営内容
- (3) 資金関係(自己資本、他人資本)
- (4) 経営上の問題点
 - (イ) 以上、自営者について
 - (ロ) 勤務先、就業年月
 - (ハ) 地位、仕事の内容、給料
 - (ニ) 雇用の経緯
 - (ホ) 将来前途の感覚があるか。その時期はいつ頃か。
 - (ヘ) 以上、従業員について
 - (ト) 進学中か。就職開始中か。就業先は何か。
 - (チ) 以上、その他の点について
 - (リ) 卒業後の共修会等から判断し、訓練所の科目・内容・程度・時間数・訓練方法等について改善した方がよいと思われる点。
 - (ル) 訓練所で勉強してよかつたかと思っているか。最も役に立った点は何か。
 - (レ) 訓練所以外の点で訓練所のあり方等についての改善。
 - (ロ) 以上、全員について

ハ、列訓練生

- (1) 訓練の科目・内容・程度・時間数・訓練方法について
- (2) 訓練生の理解程度について、理解困難な場合はその原因
- (3) 訓練生の訓練に対する関心及び意識について

アンケート調査と平行して卒業生に対する追跡調査を行なうことは、亦に当該卒業生に裨益するだけでなく、アンケート調査の補充の意味からも極めて有益である。

元来、他方追跡訓練センターにおける訓練は、訓練生に所定の訓練をすれば足れりというものでなく、卒業後、更に進歩・定着するまで追跡指導を続ける必要があると思われ。元来進歩訓練は一貫して進歩指導で、訓練所卒業生が訓練所で習得した知識・技術を資本として生活し、また、社会に貢献しようとしても、必ずしも進歩的な発展を安易には期待できないのが通例である。従って、進歩指導は卒業生の最終的成功に協力する意味において極めて重要であり、その方法としては、技術的・知識的指導だけでなく、社会的・経済的方面、例えば自営者に列しては、経営資金借入れに際する協力的補助・取引きに列する助言、従業員に列しては、待遇改善に際する雇用主

との場合に對する協力等まで、關心をもつて指導・協力すべきものと思ふ。

(3) 求職者の自主努力の動機

海外奨励協力事業は、奨励側の一時的協力だけで最終的成功を収めることは不可能である。求職者側の自主的努力なくしては、結局不成功に終らざるを得ないであらう。もちろん、奨励側としては、相手側の自主努力をうながすより必要最低限の指導をしなければならぬのは当然であるが。

奨励側側の自主努力の程度を測るには、具体的に、求職者に對する材料支出額、限られた状態にまた協定内容の履行状況によって判断でき、また問題的話は、奨励側幹部との平素の話し合い及びその努力より観察することとより大要を知ることができらるであらう。

(4) 奨励側の投資効果

先述が先述論上場にも奨励・協力は、人間的見地においてはなすべきであるという考え方を肯定するとしても、不必要な投資、有効性の小さい投資は無意味である。すべての事業に對し、その投資効果を判定すべきことは当然のことであり、その方法としては、協力事業による受益割当率(報酬率)、常に成果をあげている求職者1人當りの投資額によつて判定して差をつけたいであらう。

(5) 世論觀察

このことは数字的・具體的にとらえにくい、例えば、見学者・見学者の数並びに、外部からの建議・技術に關する知識の増進、求職者作品に對する外注業者により、相手国側からの奨励・評価しているか、その傾向を知ることができらるであらう。

4 KITIの実績とそのメリットの客観的評価

以上の思考法及び評価方法に基づき、当センターの業績を客観的に評価すれば次のとおりである。数字的データは別紙報告書に記載したので省略する。

(1) 応募状況

募集の方法としては、新聞広告の外、第1期からは州、市町村役場を経て全国への周知を認めてきたが、応募者は別紙報告書(以下別紙とのみ記載)の(A)のとおり年々増加してきた。このことは、広報活動の積極化のせいもあるが、結局は求職者に對する世論の評価の結果であると考えられる。

(2) 投資決定の状況

別紙4、(A)Eのとおりで一応の成績はあげているが充分とは言えない。

(3) 求人状況

別紙5に述べたとおり、正確な把握は困難であるが、英人、インド人、パキスタン人の増加により全体として求職者数の増加があり、就職率が低くなつてきているケニアの現状から判断し、当センターの場合、自費を多く大部分の者が有利な就職をしていることは、求人側でセンター事業の能力を認識しかけてきた証拠であると言えらるであらう。

(4) 卒業生の現状

別紙4、(A)Fに述べたとおり、4割近い者が当センター設立の目的である自営業となり、また5割以上が求職者として活動中であり、しかも自営業の比率が年次と比例しながら全体として年々伸びてきていることは、設立目的の達成をあげているものと思える。

卒業生の現状は、第1期まで310名のうち274名(92%)の者が正確に把握されている。これは2回にわたつて行ったアンケート調査並びに卒業の連絡により把握されたものであり、小生の日本及びインドに對する理解から考え、客観的ともいえる比較である。

このように、アンケート調査に對する回答率が高くまた卒業の比率がよくとれていることは、卒業生のセンターに對する親戚感、信頼感が高いことを示しているものと考えらるであらう。

(5) 卒業生並びに雇用主のセンターに對する評価

別紙4、(A)Hに記載したとおり、卒業生はセンターに對し、公平の改善要望があるが、全体として高く評価しており、また雇用主は、調査対象が充分ではなかったが、センター卒業生の能力、特にその意欲を高く評価している。

また、雇用主の多くが、技能・知識も大切だが、それ以上に同教育を強く要望しているのは、日本の雇用主と共通している。

(6) ケニア側の自主努力の状況

別紙4、(A)Iに記述のとおり、発展途上国としては一応の努力をしたものと言えらるであらう。但し其の充足については、必ずしも充分ではなかったが、この点、日本側のアクションも積極的であつたとは言えない。

(7) 世論觀察

別紙5に記述のとおり、内外からの見学者・見学者が急増してきたことは、当センターに對する評価が向上してきた証拠である。

別紙6、Training Review Committee報告書に当センターのことが、特記され、また同報告書に小生の意見がとり入れられ、更に同報告書の作成委員会として当センター代表者が指名されたことは(若者部会メンバー、経済顧問、公正部、労働者、社会協力部各代表、アイ・ビ・エチオピア部長、ICDC代表、当センター代表)が当センターを高く評価した結果であらう。

また、新聞「Kenya Today」本年6月号に「International Co-opera

tion. The Kenya Industrial Training Institute" という項で、
センターの業績が、小生の識見を中心として、高く評価されている。

以上のとおりであり、少なくともケニア側の視センターに対する評価は相違に高いものである
たと推定する。

付録 2

(以上)

技術勸励卒業の進め方について

に思ふと思ふ。
 小生としては、今後別設される同僚センターの事前調査には、必ず、他外の同僚センターで責任ある地位で勤務したことがある者に加え、被奨励園のかくれんぼ法を充分学履した上で決定されることを切望してやまない。

(2) 選別の選考

事前調査が完遂に実施され、合理的な採算計画が作られても、選考時に指導員はその人を得なければ成果はあがらないのは当然である。

小生はインド、クマアを通じて約50人の日本人指導員を知っているが、その知識・技術の面で相対的から不満を感じたことは上巻の別外を除き悉無である。これに反し、人間性・態度・性行等の面で批判を受けた者は必ずしも僅少ではない。他方センターにおける人間関係を築き上げる場合、訓練員及び同僚職員は日常勤務する日本人指導員を通じて対日本人観を形成することになり、或って当該日本人指導員がなんらかの点で欠けていれば彼等の対日本人観は暗黒として低下し、小生は協働指導員全体に悪影響を及ぼす結果になる。

この場合、上述のとおり知識・技術の点に反して問題でなく、また選考も採れていることではあったことはないが、それ以外の点に問題ではない。本人が努力さえすればある程度の水準は可能である。最も恐るべきことは人間性の問題であり、もし人間性の欠陥のある者があれば、相手園別に不信を招かせるだけでなく、日本人相互間の協調・融和もまた1人のために低減されてしまふ。

小生は長年の経験により、指導員として具備すべき要件は次の諸点であると考へる。

1. 円滑な指導の所有者であること。
2. 協働力
3. 専門の知識・技術

知識・技術を最低下位に保ちた理由は、指導員として求められる程の者であれば、それが過半に於いて指導員としての条件がありさえすれば、専業主業に充ちるには相当に間に合ってきたといふこととを身をもって体験しており、また指導員については、本人に感化があり、努力を促せば、少なくとも指導員の場合には大きな成果もなく指導できた。

これに反し、人間性は一瞬一瞬に改善できるものでなく、もし1人でも性格異常者があれば、他方センターのように少くも日本人グループの場合、全体に与える悪影響は計り知れないものがある外、対外的にも日本人不信感の増強となるものである。

先述が元金と別に必要な援助を伝え、その援助からの脱却に協力することは、前者に与えられた道徳的義務であり、その結果得られるであろう前者の利益は、その果実であり、それを目的として期待すべきではない。

1972年、通産省の奨励協力員自白にも「今までの日本の経済協力は、その内容・方法・条件において、相手国に不満を与えたことが多く、今後政府援助、特に技術協力事業も徹底すべきである」と強調されている。

奨励協力の進め方としては、相手国側の状況にマッチし、相手国側の期待に即し、相手国側に与えられる方法でやるべきことは論をまたない。

小生はインド・クマアを通じて7年間この種事業の進捗に参与し、そのあり方について、第1期計画感として、感嘆した点も少なくないが、下記に、特に重要と思われる2点について所見を述べ各園の御意見を伺いたい。

(1) 事前調査の承受理

他方技術協力事業が、前述のとおり、被奨励園の期待する形で、被奨励園に与えられたものであるべきでないのは当然のことであり、そのためには被奨励園側の状況をあらかじめ把握し、充分に、詳細に調査し、その意見を聞き取りを前提としてなされるべきである。この際、被奨励園側としては援助を受けたい気もちが強く、その結果、被奨励園側の意思に逆らわないようになりがちであることを充分留意する必要がある。

従って、援助としては援助のあり方について、相手国側の意見を尊重することは当然であるが、援助の具体的な方法の立案に就いては、相手国側の意向、そのバックグラウンドを説明し理解しつづつなされなければならない。

特に、訓練員等の選定に就いては、相手国の工業の現状及び近い将来の見通しを説明し理解しておく必要がある。当センターにおいても、1967年に動物工場の建設が有試され、1971年から新設されたが、クマアには動物工場らしいものは鉄道工場1つしかなく（即ち機械工場、工場設備を片手間に、狭く小規模にやっていた所はあるが）、草率化の感があるといふのでなく、ワークス・設備必要財の入手にも非常に苦労している。もちろん、動物工場が機械工場に必要であるには相違ないが、クマアの現状から判断し、時期尚早である。

クマア業界には、現実的に容れ得ることに重点を置くならば、小規模工員、左官工員等が適切に需要も多く、迅速に立派である。

この点、近くカヌムに建設される予定のクマアの動物センターの事前調査は、数年よりクマアに在籍していた専門家によるクマアの現体調査を基礎とし、更に調査期間による数回の調査（同調査員が当センターにだけでも前後3回調査・相談に来た）がなされたが、その結果が決定されたものであり、予想的にも、或る程度でも集中的に計画されていることは驚とする

THE ACHIEVEMENT OF KENYA INDUSTRIAL TRAINING INSTITUTE
AND THE APPRAISAL AND REFLECTION OF ITS TRAINING RESULTS
(INSTEAD OF THE DOCUMENT FOR HANDING OVER)

ケニア政府に対する引渡書

CONTENTS

1. Preface
2. The prospect of establishing of this Institute
3. The fundamental idea of the administration
4. Training results
 1. Outline
 2. The State of co-operation of Japanese Government
 3. The State of the voluntary endeavour of Kenya Government
 4. Training results
 - A. The number of yearly applicants
 - B. The number of yearly graduates
 - C. Provincial-wise number of graduates
 - D. The contents of training
 - E. The number of successful candidates in National Trade Test
 - F. The present occupation of graduates
 - G. The follow-up training to graduates
 - H. Other consultative services
5. The appraisal to the training
6. The reflection of the past and the problem points
 - (1) The co-operation between Kenyan staffs and Japanese staffs
 - (2) The selection of instructors
 - (3) The method and contents of training
 - (4) The arrangement of training environment and the smooth supply of training materials
 - (5) Regarding so-called "Research Work"
7. Conclusion

1. Preface

I offer my hearty congratulations on what the Kenya Industrial Training Institute which has been administered as the joint venture of the Government of Kenya and the Government of Japan since 1964 came to be delivered to the Government of Kenya in success by the expiry of the agreement between both Governments on July, 29th 1972.

I would like to leave this paper instead of the formal document for handing over to the new Kenyan Principal as the last Japanese Principal.

2. The Prospect of establishing of this Institute.

It is needless to say particularly, but the prospect of establishing this Institute was to contribute to the realization of the Industrial Kenyanization cultivating and re-training Kenyan entrepreneurs and technicians, and the agreement was concluded on July, 30th, 1964 at Nairobi.

As the concrete items to realize the above purpose following three have been taken up.

- (1) Practical and theoretical training of Kenyan technicians and managers.
- (2) Research pertaining to the above-mentioned training.
- (3) Provision of consultative services.

The kind of training trade was 6. Machinery. Millwright, Electricity, Wood Working, Leather Working and Tailoring Dressmaking, and the students capacity was 10 in each trade. Motor Vehicle section was separated from Machinery section in 1970 and Foundry section was newly added in 1971, and we have 8 Sections, 80 students capacity at present.

The administration and training has been done along the line of the above-mentioned prospect, and the agreement was decided to be expired on July, 29th 1972 getting a brightful achievement as mentioned in Paragraph 4 and 5.

3. The fundamental idea of the administration of this Institute

Since I became the Principal on August, 1970 I have administered this Institute with the fundamental idea as below-mentioned, and I firmly believe that a fair results has been got.

- (1) We should have such a far-sighted idea to make up the technical foundation for the industrial development in Kenya through the functions of this Institute not be enslaved to the narrow view to be satisfied with the mere vocational training to students.
- (2) To realize the above, we must endeavour to grasp the better way of training studying the actual industrial condition of Kenya through persistent efforts.
- (3) We must be faithful and brave in the improving of the contents of training more suitably (the meaning of "suitably" does not necessarily mean "high grade" but is to teach necessary techniques and knowledges concretely and as easily as possible judging the actual condition in Kenya) standing on the wide view to think of the industry in Kenya as a whole and in parallel with the positive execution of the research work.
- (4) The public information activities must be strengthened because we cannot display the function of this Institute effectively without keeping deep co-operation with outside organs and persons concerned. We should not spend the hours in so-called "ivory tower" apart.
- (5) Regarding the co-operation between Kenyan staffs and Japanese staffs:
 - A. The technical co-operation should be done along the line which the recipient country expects considering the actual condition of it.
 - B. The training in this Institute should also be done along the above idea. The Japanese instructors should not deviate from the standpoint as the co-operator or consultant.
 - C. The Kenyan staffs must have the self-conceit and responsibility thinking that the progress of this Institute falls on own shoulders, but, on the other hand, they should respect the opinion of Japanese side who have much experience, particularly in the phase of training.

- D. There will be some difficult points to adopt the Japanese system as it is as the laws and ordinances, the national conditions are different, accordingly the Japanese side must consider the different points sufficiently to secure the training, while the Kenyan side should be modest to adopt the Japanese system as allowable as possible.
- E. I believe the real co-operation can be got and every thing can be done smoothly by the above way of thinking of both sides and the results of works can be raised by the mutual affection between both sides.
- (6) Regarding the general and accounting business in such an institute I would like to say that it should be executed flexibly so as to be able to do better training even though it must be done according to the regulations.

4. Training results

(1) Outline

It can be said that the training has been succeeded speaking generally thinking from the view point that the purpose of establishing this Institute was to establish Kenyan entrepreneurs, reflecting the facts that 113 persons are already cutting the brilliant figure as entrepreneurs and 167 men are working as high technicians in various sectors among 310 graduates.

(2) The state of co-operation of Japanese Government

It was decided that the personnel expenses of Japanese staffs and necessary Machine-Tools is to be borne by the Japanese Government by the agreement.

Japanese Government had and has dispatched many Japanese experts to keep always 10 to 8 Japanese staffs, Principal and others (30 persons in the total) since the agreement was concluded.

the donated amount of Machine-Tools was as under:-

Section/Year	1964	1967	1968	1969	1970
(Total)	1,099,220	26,900	1,680	407,400	60,000(about)
Machinery	88,320	18,720			
Motor Vehicle				211,740	
Millwright	489,700	3,860			
Foundry				195,660	
Electricity	92,440				
Wood Working	262,720	1,380	1,680		
Leather Working	72,660				
Tailoring	44,180				
Management	12,720				
Common	36,480	2,940			

Regarding the latter, it can be said that Kenya Government carried out the responsibility somehow well. We can say that the training and other incidental businesses could be done smoothly without giving big troubles by the expenditure which was disbursed by Kenyan Government, even though it can not be said was enough.

Recurrent Expenditure

Item/Year	1965-66 1st Course	1966-67 2nd Course	1967-68 3rd Course	1968-69 4th Course	1969-70 5th Course	1970-71 6th Course	1971-72 7th Course as at 31.5.72	Total
Maint & Run, Exp of Vehicles	12,688	7,768	7,699	5,100	7,534	8,967	6,283	56,022
Trav. & Subsist. Exp.	11,333	4,688	6,651	8,687	1,557	3,259	2,106	38,281
Misc. Charges	27,278	21,328	61,208	75,288	70,421	66,680	54,553	376,847
Equip & Raw Materials	54,135	22,014	90,154	96,655	111,764	105,802	90,328	570,864
stage Exp.	1,009	1,127	1,034	6,377	1,408	1,380	2,127	14,471
Electric, Water, & Conservancy	30,811	23,814	17,408	15,583	20,943	20,670	22,721	151,949
Boarding Exp.	68,114	53,742	60,035	61,947	75,246	77,443	87,788	484,314
House Allow.			192,000	133,000	135,000	92,000	100,000	592,000
Personnel Furnishment			180,000	196,000	224,000	184,000	184,000	968,000
Expansion Exp.							1,300,000	1,300,000
Total	205,370	194,480	557,278	598,649	645,854	1,861,299	549,905	4,552,748

Remarks:- (1) Some machine-tools are to be donated by the budget of 1971 and 1972.

(2) The machine-tools donated by the budget of 1970 are just arriving, so the exact amount still is not known.

(3) Exchange rate, 1 Shs. = 50 yen

(3) The state of the voluntary endeavour of Kenyan Government

The responsibility which was shared to Kenyan Government was to provide counterparts and to bear all running expenses for the training and administration.

Remarks: The amounts of House Allowance and Personnel Emolument of 1965-66 and 1966-1967 could not be found as these items were controlled by Ministry Head Quarter.

Regarding the provision for counterparts, 6 persons were appointed at the beginning (3 were resigned and 1 was died among them) and after that 3 persons have been appointed, but it will not be able to be said that Kenyan Government was very eager to provide counterparts even though there might be some unavoidable reasons.

But, it is a favourable thing that 2 counterparts and 4 counterparts candidates went to Japan to get the further-training as instructors the other month by Japanese Government's Sponsorship and, after their homecoming, 1 or more Kenyan instructors are to be provided in each section except Foundry Section.

(4) Training Results

A. The number of yearly applicants

The number of applicants has been increased rapidly year by year as following table.

Year	No. of Applicants	Increasing rate
1st Course (1965-1966)	about 700	100
2nd Course (1966-1967)	" 900	129
3rd Course (1967-1968)	1089	156
4th Course (1968-1969)	1922	275
5th Course (1969-1970)	1384	198
6th Course (1970-1971)	2270	324
7th Course (1971-1972)	2132	305
7th Course (1972-73)	2850	407

B. The number of yearly graduates

The number of yearly graduates was as following table. There were 1 student in 5th Course and 4 students in 6th Course who left the Institute in the middle of training to get employment.

Section/Course	1	2	3	4	5	6	Present students	Total
Machinery	7	12	9	6	10	7	10	61
Motor Vehicle						7	12	19
Millwright	9	3	8	5	9	8	8	50
Foundry							6	6
Electricity	8	8	10	6	9	11	10	62
Wood Working	10	11	8	9	8	9	9	64
Leather Working	8	3	8	9	9	10	8	55
Tailoring	7	9	11	9	11	9	12	68
Total	49	46	54	44	56	61	75	385

C. Provincial-wise number of graduates

The graduates are distributed in every Province widely, and are playing important roles in each area except North-Eastern Province and Coast Province.

Rift Valley	49
Western	60
Nyanza	104
Central (includes Nairobi)	125
Eastern	43
Coast	3
North-Eastern	1

Remarks: Includes present students (7th Course)

2. The contents of training

(a) The objective trades of training and the students' capacity

The kind of trade was 6. Machinery, Millwright, Electricity, Wood Working, Leather Working and Tailoring-Dressmaking from 1st to 5th Course, Motor Vehicle Section was separated from Machinery Section in 6th Course and Foundry Section was newly added from 7th Course as mentioned in Paragraph 2. The students' capacity was 60 from 1st to 5th Course, 70 in 6th Course and 80 in 7th Course.

(b) The method of training

As the way of training it has been done along the following items applying correspondingly to the Japanese system. It was a matter of course that the training has been executed considering the actual circumstances in Kenya in the limits of not so far from the training theory as there are some difference between the actual circumstances of Kenya and that of Japan.

- (1) The parallel training of practice and theory.
- (2) The training of correct operating way by the fundamental practice.
- (3) Thorough training of the drawing taking consideration of the importance of industrial drawing.
- (4) The training to progress the applying ability and the creative power by the applied practice.
- (5) The execution of the preparatory practice for the national 'Trade Test'.
- (6) The instruction of the general management knowledge.

(c) The training subjects of each section

The training subject have been improved to agree with the actual circumstances in Kenya year by year. The recent training subjects of each section were as following table.

Section	Practice	Theory
Machinery	<ol style="list-style-type: none"> 1. Correct use of measuring tools 2. Correct use of hand tools 3. Correct use of machines 4. Technical Drawing 5. Arc and Gas Welding. 6. Applied Practice 7. Supplementary Training 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mechanical Technology 2. General Engineering 3. Technical Drawing
Motor Vehicle	<ol style="list-style-type: none"> 1. Correct use of measuring tools 2. Correct use of hand tools 3. Correct use of machines 4. Technical Drawing 5. Arc and Gas Welding 6. Panel-benting 7. Engine assembling and reworking 8. Chassis 9. Applied Practice 10. Supplementary Training 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Internal combustion engine 2. Electric system 3. Motor Vehicle science and calculation 4. Chassis 5. Technical Drawing

Section	Practice	Theory
Millwright	<ol style="list-style-type: none"> 1. Correct use of measuring tools 2. Correct use of hand tools 3. Correct use of machines 4. Sheet-metal 5. Welding 6. Piping 7. Forging 8. Structure 9. Applied Practice 10. Supplementary Training 	<ol style="list-style-type: none"> 1. General Engineering 2. Mechanical Technology 3. Welding (gas and Arc) 4. Piping 5. Technical Drawing
Foundry	<ol style="list-style-type: none"> 1. Correct use of machine tools 2. Treatment of foundry sand 3. Operation of moulds 4. Metal melting works and treatment of castings 5. Foundation of Welding 6. Applied Practice 7. Supplementary Training 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mathematics and Physics 2. Mechanical Engineering 3. Foundry Technology 4. Metal materials
Electricity	<ol style="list-style-type: none"> 1. Electric motor repairing 2. Radio assembling 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Electric Theory 2. Electric machines

Section	Practice	Theory
Electricity	<ol style="list-style-type: none"> 3. House wiring 4. Applied Practice 5. Supplementary Training 	<ol style="list-style-type: none"> 3. House Wiring 4. Radio Engineering
Wood Working	<ol style="list-style-type: none"> 1. Correct use of tools 2. Correct use of machines 3. Grinding of tools 4. Cabinet joint 5. Building joint 6. Applied Practice 7. Supplementary Training 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mathematics 2. Carpentry and Joinery Drawing 3. Draftmanship Drawing 4. Room Design 5. Trade Theory
Tailoring & Dress-Making	<ol style="list-style-type: none"> 1. Women pattern drawing & cutting 2. Men pattern drawing and cutting 3. Hand and machine tailoring 4. Shrinking of materials 5. Laying pattern and marking out 6. Cloth cutting, basting and fitting 7. Applied Practice 8. Supplementary Training 	<ol style="list-style-type: none"> 1. History of garments and sewing tools 2. Invention of sewing tools 3. Names of tools and machine parts 4. Textile 5. Colours and qualities 6. Measurements and body structure 7. Estimation of cloth for garment 8. Occasional wear 9. Scales for cutting

Section	Practice	Theory
		10. Garment proportional parts 11. Key points in cutting and making
Leather Working	1. Correct use of hand tools 2. Correct use of machines 3. Shoe-making 4. Handbag-making 5. Applied Practice 6. Supplementary Training	1. Shoes materials 2. Machine-tools 3. Human's Foot 4. Shoe Construction 5. Pattern-making

In addition to the technical course enumerated above, this Institute conducts and management training for all students.

The subject of management are as under:-

- (1) Human Relations in Workshop
- (2) Industrial Management
- (3) Marketing
- (4) Book-keeping and Accounts
- (5) General Principles of Commerce and Commercial Law

(d) The hours of training

The total lesson hours was about 1200 hrs. In 1st, 2nd and 3rd Courses (the training term was 9 months) and about 1500 hrs. in 4th, 5th, 6th and 7th Course (the training term was 12 months). The ratio of Practice, Technical Lecture and Management Lecture was 5 : 2 : 3 in general.

B. The number of successful candidates in National Trade Test

The number of successful candidates in National Trade Test has come up to 17,75 and 160 in 1st Grade 2nd Grade and 3rd Grade respectively.

Judging from the number of those who had Grade at entered time was not big (about 40% of students had Grade III and a few had Grade II at entered time even though it was decided that applicants should possess at least Grade III or its equivalent as one of the qualifications) above figures can be said some-what fair results.

F. The present occupation of graduates

The present conditions of graduates are grasped correctly except 26 persons among 310 graduates by the questionnaires to all graduates (December, 1969 and December, 1971) and daily communications etc.

That is, 37% (113 persons) are already running their own business and 54% (167) persons are playing the active part as the mainstays of technicians in various sectors. The number of employees of those who had biggest employee among those who are operating own business is 18, and the highest salary among salaried men has reached more than 2,000 Shs. per month. The number of own entrepreneurs is bigger in old graduates, almost parallel with the year of graduation, and is increasing year by year in every course. It can be said that above facts correspond to the purpose of establishing this Institute.

The course-wise and trade-wise present occupation of graduates can be shown as under.

Section	Classification	1st Course	2nd Course	3rd Course	4th Course	5th Course	6th Course	Total
Machinery	Own Business	4	3			2		9
	Employee	3	8	9	5	7	7	39
	Others		1		1	1		3
	Total	7	12	9	6	10	7	51
Motor Vehicle	Own Business							
	Employee						4	4
	Others						3	3
	Total						7	7
Millwright	Own Business	6		2		1	2	11
	Employee	2	3	5	5	7	4	26
	Others	1		1		1	2	5
	Total	9	3	8	5	9	8	42
Electricity	Own Business	2	3	2				7
	Employee	5	5	8	5	8	7	38
	Others	1			1	1	4	7
	Total	8	8	10	6	9	11	52
Wood Working	Own Business	6	5	3	3	2	2	21
	Employee	2	5	5	5	5	7	29
	Others	2	1		1	1		5
	Total	10	11	8	9	8	9	55

Section	Classification	1st Course	2nd Course	3rd Course	4th Course	5th Course	6th Course	Total
Leather Working	Own Business	8	2	4	5	4	7	30
	Employee		1	4	4	3	2	14
	Others					2	1	3
	Total	8	3	8	9	9	10	47
Tailoring	Own Business	4	4	9	6	8	4	35
	Employee	2	4	2	3	2	4	17
	Others	1	1			1	1	4
	Total	7	9	11	9	11	9	56
Total	Own Business	30	17	20	14	17	15	113
	Employee	14	26	33	27	32	35	167
	Others	5	3	1	3	7	11	30
	Total	49	46	54	44	56	61	310

Remarks: - (1) "Others" shows the sum of "Died", "Further Studying", "Seeking employment" and "Preparing to open own business".

(2) 26 persons who could not be traced were divided into "Own business", "employee" and "Others" by proportional allotment.

G. The follow-up training to graduates

It was a matter of course that the continuous follow-up guidance should be done to graduates, particularly to those who are running their own business, to help their final success not only to execute the normal training to the present students since the prospect of establishing this Institute was to aim the progress of Kenyan entrepreneurs.

From above view point, I took up the follow-up training to graduates as one of the important business of this Institute since I became the Principal two years ago.

We have done the follow-up guidance to 15 graduates, but it was very regretful that I had to say that the cases which effective results were got were only two.

To get effective results in such a work, the sufficient ability and experience and, particularly, the faithful will to look after to the last are the elements which should not be lacked as the person in charge.

In this point, it was to be regretted that the selection of person in charge was not necessarily appropriate to the proper business.

H. Other consultative services

Regarding the consultative services we have endeavoured positively in parallel with the information activities since I became the Principal.

Consequently, the request of lecture (11 time in 1971), the technical consultation (many times in 1971), the consultation on training method and contents and the request to get the training date of this Institute (many times in 1971) and the request of making goods (the figures were shown in following paragraph) were increased rapidly.

5. The appraisal to the training in this Institute

The appraisal of such a business as the vocational training can not be got in a day. It is none other than the self-vindication even though the persons in charge praised themselves singing of such and such a achievement.

The real appraisal can not be done by the persons concerned. In case of the joint-venture between two countries like this Institute the importance of appraisal should be put on the point of how the recipient country accept its achievement not by the appraisal of donor country.

There are, of course, some items which can be thought as the data of appraisal seeing objectively. For example, (1) the number of appli-

cants, particularly its yearly rise and fall, (2) the training results (the number of successful candidates in National Trade Test, the number of applicants for graduates, the feeling of graduates and employers to the results of training etc. not by the appraisal by the persons in charge of training) and (3) the public opinion (the number of inspecting persons, the number of receiving consultation from outside, the number of order from outside to the students' products etc.) can be thought as the scales of the appraisal to this Institute by Kenyan side.

Regarding the number of applicants to this Institute and the successful candidates in National Trade Test we can say that the results were fairly good as above-mentioned. The number of applicants for graduates can not be grasped exactly as there are some applicants who contact with the graduates directly without through this Institute, but it can be said that the employer side knows well of the high ability of our graduates thinking from the data that almost of graduates except those who are running their own business have already got profitable employments as be shown the said table.

The results of questionnaire to the main employers which was done last year also showed the same tendency, particularly almost of them had recognized the strong will to work of our graduates excepting only one employer. In the questionnaires to all graduates which were done in 1969 and 1971, though there were some hopes and criticisms, e.g. to do the positive assist to find employment, to extend the training term, to intensify the public information activities, to improve the management lecture so as to match the actual conditions of Kenya etc., the contents of training were appraised highly as a whole. The public opinion to this Institute will be able to be judged by the number of inspecting persons and the number of order from outside to students' products as be shown in following tables.

The number of main inspecting parties (1971)	
Foreign Countries	14 parties, 72 persons
Domestic	40 parties, 457 persons
The yearly amount of order to students' products	
1965-66	3,000 Shs.
1966-67	4,960 Shs.
1967-68	14,960 Shs.
1968-69	10,760 Shs.
1969-70	13,220 Shs.
1970-71	12,140 Shs.
1971-72 (Half year)	11,900 Shs.

As above-mentioned, the appraisal by the public to the achievement of this Institute during past seven years can be said fairly high, but it is the appraisal by the Training Review Committee which shows the splendid achievement accurately better than any other thing. That is, the achievement of this Institute was stated as under in the report:-

"We were most impressed with the training being undertaken by the Kenya Industrial Training Institute at Nakuru. This Institute became operational in 1965 and is currently the only one of its kind in Kenya.

It differs from normal technical schools in that it is designed to train men who will go into business on their own. The trainees must have a minimum amount of technical know-how before entering the Institute and, in addition to further technical training, they are taught simple economics, book-keeping and marketing. The Institute also provides a follow-up advisory service. The annual output is going to be 80. This type of training could, in our opinion, have a real impact on the unemployment problem, while at the same time it could facilitate the implementation of the Government's Kenyanization and rural development programmes. We consider, therefore, that more training institutes similar to the Nakuru project should be established as soon as practicable. It is noted that something similar was mooted for Mombasa in the Thompson/Scriven Report on the M.T.I and this fits in with our proposal."

6. The reflection of the past and the problem points

I stated in above regarding the idea of administration, the results of training and its effects etc. as numerically and fairly as possible. I am satisfied with the past achievement on the whole, but there were some points which I could not necessarily be satisfied.

I would like to show the points which should be re-considered or improved in future stating the problem points briefly.

(1) The Co-operation between Kenyan Staffs and Japanese Staffs

It will be a fatal problem if the co-operation between both sides could not be kept friendly in such a joint venture. I am satisfied thinking that very good co-operation could be kept excepting only a few.

(2) The selection of instructors

It is a matter of course that the most important personnel in such an Institute is the instructor.

Regarding Kenyan Instructors, it can not be avoided to say that it was too late to provide them, but I have nothing to say at this time as the forecast to provide them has already been got.

Regarding Japanese Instructors, I believe that almost of them had necessary abilities as instructor and have done effective instruction respectively.

But, it is a thing of very regrettable that I have to say as the last Japanese Principal, that some, even a very few, instructors were short of ability, experience and human-character and the achievement could not be raised enough.

(3) The method and contents of training

The method of training is not so different in fundamental in progressed countries. That is, the parallel training of practice and its theory, the thorough-going training of fundamental techniques and the cultivation of applying ability and creative power are to be executed systematically.

Regarding the contents, the training should be done so as to agree with the actual circumstances of Kenya as possible forecasting the present and near future's conditions of Kenyan industrial circle. We have improved the contents of training according to the above way of thinking year by year.

Nextly, the vocational training in progressed countries is being done for large scale industries saying generally, but, in Kenya, it should be done for small scale industries thinking from the actual step of Kenyan industries, that is, the stress of training should be put on the cultivation of all-round technicians not extreme specialists who had deepest sense in a limited operation. The preparatory training for National Trade Test should also be stressed hereafter.

(4) The arrangement of training environment and the smooth supply of training materials

The biggest purpose of such a training Institute is to do the training best. The arrangement of training environment and the smooth supply of training materials are the most important things to raise the training achievement.

The general and accounting affairs must be done so as to afford facilities for above-mentioned two points in the limits of not violate regulations.

(5) Regarding so-called "Research Work"

The research work which was given as one of the duties of this Institute should be done so as to reflect the results of research on the actual training including the follow-up guidance to graduates.

Some research works have been done, but I feel strong hesitation to say "the research work, has been done well, and I can not avoid to say that the reason why the work could not be done well was mainly the miss-selection of the person in charge to my regret. I hope you never forget the importance of the research work and do better research hereafter.

7. Conclusion

I arranged the main achievement of past eight years of Kenya Industrial Training Institute and appended some problem points which I would like to be considered hereafter as the above. I would like to substitute this paper for the document of handing over to new Kenya Principal.

It is the highest joy for me, as the last Japanese Principal, that the K.I.T.I. which was administrated under the Japanese Principals during eight years long has produced fine fruits and became to hand over to Kenyan Principal smoothly. I, on behalf of all Japanese staffs, would like to say thank you very much to former Viceprincipal and other all Kenyan staffs who gave us kind co-operation all the time. Particularly, I, myself as individual, would like to show my highest appreciation to Mr. S.I. Ojuka, former Vice-Principal and New-Principal, to your perfect back up to me, to your sincere co-operation with me and to what I could spend the pleasant and significant life.

I would like to hand over this Institute to Kenyan side to-day without any reserve expecting you Kenyan experts will do your best to raise the fame of K.I.T.I. much more. Lastly, I would like to show my gratitude to Hon. J.C.N. Osogo, Minister of Commerce and Industry, and other staffs to your nice lead to K.I.T.I. and kind advices to me and other Japanese staffs.

Thank you

ケニア小規模工業技術訓練センター

報 告 書

—皮革加工部門—

昭和43年10月

海外技術協力事業団

Overseas Technical Cooperation Agency

あ い さ つ

本報告書は、昭和40年4月から昭和43年5月にかけて、ケニア国ナクル市にあるケニア小規模工業技術訓練センターに皮革加工部門要員として訓練指導業務に従事し、現在スタンダード靴(株)に勤務されている坂上節男氏が、その在任中の貴重な訓練経験・調査資料をとりまとめたものです。今後の日ケ技術協力の基礎資料として、本報告書が活用されることを願って印刷に付することとしました。

昭和43年10月

海外技術協力事業団
海外事業部長

吉 田 公 平

目 次

1. 目的と任務	1
(1) 目 的	1
(2) 任 務	3
2. ケニアの政治, 経済, 文化程度の概要	5
(1) 概 説	5
(2) 1900年代の歴史	10
(3) 政 治	14
(4) 財政, 経済	17
(5) 産 業	19
(6) 文 化	25
3. 工業の発展段階と靴産業の現況	31
(1) 概 説	31
(2) 労働人口	31
(3) 労働需給関係状況	32
(4) 賃金および労働時間	33
(5) 労使関係	35
(6) 靴産業	36
4. 技術訓練センターの成果と課題	43
(1) センターの概要	43
(2) 生徒の選考方法と問題点	43
(3) 訓練内, 成果と問題点	44
(4) 卒業生の動向と追指導	48
5. 今後の課題と見通し	52
(1) 一般的問題	52
(2) センター関係の問題	53
6. 我が国経済との関係, 見通し	56
(1) 経済関係	56
(2) 見通し	56
7. ケニア生活を省みて	58

1. 目的と任務

1.1 目的

日本政府の開発途上国に対する援助の一環として、ケニアに『小規模工業技術訓練および研究センター』が設置され、同センター皮革加工科 (LEATHER WORK SECTION) のインストラクターとして赴任した。センターの正式名称は、KENYA SMALL SCALE INDUSTRY AND RESEARCH CENTRE であるが、ケニア政府が名付けたニック・ネームのKENYA INDUSTRIAL TRAINING INSTITUTE (K.I.T.I.) が一般には親しまれ、多く使われていた。センター設立の経過は次のとおりである。

(1) 日本のケニアにおける技術訓練センター設立については、1961年3月、わが国より経済使節団がケニアに派遣された際、独立承認前のケニア政府との間で、技術訓練センター設立の可能性に関する話し合いが行なわれたことに端を発し、英国の高等弁務官が同年10月ケニアにおける中小企業訓練センターの設立に関し、日本政府の援助を要請してきた。

(2) これに対し、わが国は、これを好意的に検討することとし、当時の現地英国政府官憲と種々折衝を重ねた結果、本件センター設立に関する適否および設立することが適当であると判断された場合の訓練実施に関する諸事項について調査することを目的として、1962年6月27日より7月26日までの間、ケニアを訪問し、調査を行なった。その結果、つぎのごとき要旨のメモランダムをケニア政府に提出した。

イ. センターの設置場所——センターは、ケニア各地よりの訓練希望者を受け入れるのに好都合であり、かつ行政、教育、産業などの中心地であるナイロビ市またはその周辺に設置することが望ましい。

ロ. 訓練職種——センターにおける訓練職種は、現地の事情から下記7部門関係の職種が適当と認められる。

a. 鍛造部門関係 (農機具)

b. 板金、溶接関係 (家庭用品、建築用板金等)

- c. ラジオ、電気機関係
- d. ミシン縫製関係
- e. 自動車整備関係
- f. 木工関係
- g. 自転車、オートバイ関係

以上であるが、これは現地事情もさることながら、日本側の事情によるところも多かった。即ち、派遣専門家の人選が出敎の容易に行なえる、国内の職業訓練所関係で訓練が行なわれている得意な職種である。1963年8月、さらにセンター設置の具体化を図るため、実地調査団がケニアに派遣された。その後センター設置に関する交渉が進められていたところ、1964年7月末協定案文について、両政府の最終的合意が成立したので、7月30日ナイロビにおいて、在ケニア山本臨時代理大使とケニア側のアノ商工大臣との間で署名が行なわれた。

- (c) 協定案文の概要はつぎのとおりである。
 - イ. 小規模工業センターをケニア、ナクル市(ナイロビより西北方100マイルの地点)に設置する。
 - ロ. 日本国政府は、法令に従い、自己の負担において、必要な設備を提供し、かつ3年の期間わが方専門家10名を派遣する。
 - ハ. ケニア政府は、自己の負担で土地、建物、職員住宅、運営費、ケニア側委員の役務を提供する。

なお訓練設備は、ケニア側の強い要望により皮革加工が追加され、下記6職種に決定した。

- a. 木工
- b. 金属加工
- c. 機械組立および修理工
- d. 皮革加工
- e. 電気機器
- f. ミシン縫製

ケニア政府は、当初より皮革加工、木工、ミシン縫製の3職種を強く希望しており、日本政府はこれに得意な職種を併合し、最終決定をみ

た。

ケニアセンターの特設は、日本側が理事長を出し、センターの運営の責任を負うこととなり、各部門においては、技師等のみならず経営者たるべきものゝ養成を行なうとともに、実習工場を併設した生徒を行ない、将来センターの自己運営を行なう含みで出発することとなった。以上がセンター設置の経過概要である。

日本政府は、ケニア側の強い要望により追加した皮革加工部門の派遣専門家の人選に当たり労働省を通じて、スタンダード総務に協力を依頼した。以後の経過は省略する。

1.2 任 務

センターにおいて、生徒の実習訓練、学習指導に当たり、卒業生への追指導、助手(ASSISTANT INSTRUCTOR)の教育、併せてこれらの業務を通じて、ケニアとの善隣友好関係を深めることに貢献することが任務であり、その主な内容は、つぎのとおりである。

- (1) 生徒に対して
 - イ. 技師およびそのメナリーの指導
 - ロ. 中小企業者としての初歩的な経営管理の教育
 - ハ. 企業の実業指導(LOAN申込手続に関する指導)
 - ニ. 就職指導
 - ホ. 生活指導
 - ヘ. その他個人的相談、指導
- (2) 卒業生に対して
 - イ. 追指導(生徒に対して行なう指導項目全て)
 - ロ. 企業診断およびアドバイス
 - ハ. 就職状況の把握一助成
 - ニ. その他、個人的相談
- (3) 助手に対して
 - イ. 現地の助手は、協定終了後、正指導員として、各科を担当する位にあり、これの教育訓練は、最も重要な任務の一つである。

各科の助手は、協定締結後1964年に7ヶ月にわたり日本で研修を受け、ケニア海工省職員として正式採用されている。

これに対する教育内容は

イ 生徒および卒業生に対して行なう指導科目全てを招致出来るだけの

技術、学識の養成

ロ 教育計画の立案、実施

ハ 実習用品、材料、仕掛品等の管理

ニ 機械、工具、器具、備品等の管理

ホ 自己運営計画の立案、実施

ヘ 生徒募集、選考に関する業務

ト その他教育に付随する一切の管理業務

(4) センター職員として

イ 生徒選考、募集に関する業務

ロ 運営費中の教材費、事務費等の予算作成、決算報告

ハ マーケット、リサーチ

ニ センター内の安全、衛生管理

ホ センター運営に関する諸業務

ヘ 材料購入業務

ト 実習用品販売業務

チ 実習用材料、仕掛品、製品、機械、工具、器具備品等の管理

リ 諸行事等の計画、実施

ス 政府機関(商工省、日本大使館等)に対する業務報告、意見具申

ル その他上記各項目に付随する業務

以上である。生徒はケニアに国籍のあるアフリカ人で、下記資格の有る者が対象である。

2. 年齢—20才~50才

3. 学歴—英語の読み書き、会話の出来るもの

4. 技能検定—国家試験の技能検定8級以上の有資格者

5. 資本金—1.0万円以上の自己資本金を有する者

6. 卒業後の計画—自己企業開業の意思の有る者、または現在開業中の者

2 ケニアの政治、経済、文化、制度の概要

2.1 概 説

ケニアは、1963年12月12日英連邦の一員として独立したが、それまでは「ケニア植民地・保護領」(COLONY AND PROTECTORATE OF KENYA)として、英国の統治下にあった。首都はNAIROBIであって、その人口約27万である。またケニアの唯一の貿易港であるMOMBASAは人口約18万である。ケニアの名前は、ケニアのカムベ語「キニヤ」(KIINYAA)派のある山、又は「ダナウウ」の山を意味する)からでたものといわれている。

(1) 位 置

ケニアは赤道によって南北に分けられ、西は北緯4度、南緯4度、西経34度、東経41度の間に位置し、東はインド洋に臨み、北はソマリヤ、エチオピア、スーダン、西はウガンダ、グイネートリア湖、南はタンザニアと国境を接している。

(2) 面 積

ケニアの面積は582,645 km²で、日本の約1.6倍である。英領時代ケニアの土地は下記の如く区分されていた。

北緯赤道地帯	120,468 平方マイル (63.5%)
アフリカ人指定地区	52,146 " (23.2%)
未開墾固有地	19,290 " (8.6%)
ヨーロッパ人指定地区	13,355 " (5.9%)
国立公園	8,516 " (3.8%)
河川湖沼	5,171 " (2.3%)
国有森林	5,102 " (2.3%)
都市町村地区	492 " (0.2%)
その他の固有地	425 " (0.2%)
計	224,960 miles ² (582,645 km ²)

植民地時代、英国政府は白人移民とアフリカ原住民の利益を、それぞれ保護するため、広大な白人地域および原住民地域指定地区を設け、アフリ

リカ人地域は、さらに主なる種族別にその勢力範囲を劃別され、お互いに立ち入り、居住を許されなかつた。

例えば、キヌンダは、ナイロビよりケニア山にいたる地域に 2,187.7 miles² の指定地区を与えられて居り、カムバ族は 2,666 miles²、マサイ族は、ナイロビ西部よりタンザニア国境にいたる草原地区に 14,931 miles² の土地を与えられていた。

衆議院 190 (KENYA: HIGHLAND ORDER IN COUNCIL OF 1939) は、これをはつきりと法令化した。ケニア自治政府は、アフリカ人民族主義者の激刺な WHITE HIGHLAND 解放要求に押され、1960年法令を改正し、以来 WHITE HIGHLAND の一部にアフリカ人開拓移民の入植計画を進めた。1962年7月当時のモーリントン英植民地植は、新憲法の細目決定の仕事を進捗するため、ケニアを訪問したさい、土地問題に関し、土地を所有していないアフリカ人約7万家族を5ヶ年間にわたり、前記 WHITE HIGHLAND の約100万エーカーの土地へ定着させる計画を発表し、独立後の現在この計画に基つき、アフリカ人の定着が原則に進行している。

(6) 地 勢

ケニアは、その海岸より内陸に入れば、地勢はすぐ 3,000~4,000 feet の草原、灌木の高原地帯となり、更に 5,000~10,000 feet の茫漠たる高原がワガンダ国境にいたるまで、数百マイルにわたって広がっている。総面積の $\frac{2}{3}$ を占める東北辺境地帯は殆んど降雨のない乾燥地帯である。

ケニアの地勢で一特色をなしているのは、シリアから紅海、エチオピアを経て、モザンビークからインド洋に入る 4,000 マイルにわたる帯状の大地帯である。地帯の幅は、ときとして 40 マイル、狭きは 23,000 フィートに達し、各地に複雑な地勢を形成している。

(7) 気 候

赤道直下のケニアの気候は、海岸地帯と高原地帯とによって、全く異なる。海岸地帯は、熱帯気候で7、8月の降雨を除き高温多湿で曇りにくく、南緯4度の海帯モンパナは、平均気温 27.2°C、湿度 75% 多

多るのに対し、高原地帯は年間を通じて気温も低く、空気が乾燥し、快適な気候であり、5,600 フィートの高原にある南緯1度の首都ナイロビは平均気温 19.5°C 湿度は 60% 多で赤道直下 2,000 フィートの高原地帯は気温 18.9°C である。

雨季は、4、5、6月の大雨期と10、11月の小雨期とに分かれている。ナクルは約 7000 フィートの高原にあり一年中を通じて、その快適な気候は、世界の英國とまでいわれている。

(8) 人口および入植

ケニアの1964年推定総人口は、つぎのとおりであった。

ヨーロッパ人	49,000人 (0.54%)
アジア人	183,000人 (2.01%)
アラビア人	36,000人 (0.40%)
アフリカ人	883,200人 (97.00%)
その他	4,000人 (0.05%)
計	910,400人

1962年国勢調査に基づき主要都市の人口はつぎのとおりである。

イ. ナイロビ	
ヨーロッパ人	2,477
アジア人	86,453
アフリカ人	156,246
アラブ人	982
その他	1,626
計	266,794
ロ. モンパナ	
ヨーロッパ人	5,305
アジア人	43,713
アラブ人	1,740
アフリカ人	111,847
その他	970
計	172,575

人種；ケニアの原住民を主要種族別に大別すればつぎのとおりである。

(1962年国勢調査)

キクユ族 (KIKUYU)	1642065
ルオ族 (LUO)	1148385
ルヒヤ族 (LUHYA)	1086409
カンバ族 (KAMBA)	933219
キシイ族 (KISII)	588343
メル族 (MERU)	489921
キケンダ族 (KIKIENDA)	414887
キプシギス族 (KIPSIGIS)	341771
トルカナ族 (TURKANS)	181387
ナンディ族 (NANDI)	170085
マサイ族 (MASAI)	154079
オガデン族 (OGADEN)	121645
トクグン族 (TUGEN)	102691
エルゴ族 (ELGOYO)	100871
その他	983234
計	8865942

ケニアの種族は、北方の乾燥砂漠地帯、アバジラその他の山林地帯の交通不便な地域に住む者が多く、自然増加率も各種族を通じて必ずしも同一ではない。したがって、ケニア在住のアフリカ原住民の人口動態を把握することは非常に困難である。

年令別人口構成は、1958年末現在49%は15才以下、44%は青年・壮年、7%は45才以上となっている。

1948年の国勢調査によれば、主たる種族の数は87でケニアのアフリカ人総人口の1%以上の人口を持つ種族は19に達する。

これらの種族は風俗、習慣、言語、文化の程度が異なっているが、キクユ族、ルオ族が最も優秀とされ、政府機関、銀行、商社などの中級職員として都市に生活する者多く、政治的意欲も強く、ケニア独立をめぐ

る最大多数部族たるキクユ族は、FORT HALL、NYERI、KIA-MBU 地区などナイロビ周辺およびナイロビよりクニア山、アバジラ山林地帯にいたる150マイル余、2000平方マイルの地区を中心に居住し、主として穀物を営んでいる。この地区の人口密度はもっとも高い。ルオ族は、LAKE VICTORIA の北東部湖岸一帯、ルヒヤ族は北アング地区、ワカンバ族は、ナイロビ東方のケニアの中央部一帯に生

きている。アフリカ原住民は、各種族を通じて、いまだに民衆が低いため迷信が強く、女子の初乳と迷信とは、白人によるHIGHLAND 占領への抵抗とともにキクユ、メル、エムブ族によるマウマウ暴動の主要原因となった。大部分の種族が一夫多妻制であるが、花嫁を買取するためには、家畜で相当の給納を支払わねばならず、経済的な原因から事実上多妻者は少なく、ことにキクユ族等、キリスト教の教化を受けたアフリカ人の増加と貨幣経済の普及に伴い、減少の傾向が強いといわれている。尚、またケニアにはインド系住民が18万あり、彼らはケニア全国を通じて貿易、国内商業の栄華を担い、幹線の小都市にまで浸透し、また都市における土地、娯物に対する巨額の投資を行なっている。政府、銀行、商社などに占める中級職員、中小商店は、殆んどインド・パキスタン人によって占められている。

もともとインド人は数百年の昔から東アフリカの海岸地区に来着、その一部は、商人として定着していったが、ウガンダ鉄道建設の勞働力として3万5000人のインド人が一時に、インドより大規模な移民され、鉄道建設完了後も多数がそのまゝ残留し、主としてアフリカ人相手の小売店を經營、ケニア国内の都市、農村に浸透したものであるがその後もインド人移民は増して、宿営にその経済的遺産を築き、東アフリカ全体を巡り、10万人の白人に対し35万人の多数を数え東アフリカの中心勢力となった。しかしながら独立後は、同国を去る者も出てきているが、経済的に強い地位を築き上げた者は、引き続き居留している者が多い。それらの者は市民権を獲得している。

本年2月には、市民権のないインド人に対しビザの発給が停止され、ビ

クニス、クイメンスの発給も同様に停止されたので、本國・英國等に移動せねばならぬインド人を知り、本國の治安を確保した。彼らは設立直後から始めた市民権取得の権利を行使せず、長期間ビザにより、ケニアに永住していたものである。

ニ 1900年代の歴史

ウ ケニアの歴史

ケニアの歴史といはれるダラミア卿(LORD DALMEIER)は、1897年マサエ・マサエを臣として、はじめケニア高原地帯に入り、現在その土地の農業と狩猟を営み、1902年再びケニアに入り、現在 WHITE HIGHLAND といはれる高原地帯の開拓に着手し、あらゆる困苦のち、農業、牧畜業の経営に成功した。この地帯に開拓されて来た人の入植は急増し、1905年には、英國及び南アフリカより大量の農業移民をみた。これにつづいては、大衆のインド人移民の到来であった。1905年ケニア保護領は、英國の海外領よりは民官の所管に移され、1906年始めて、陸軍大臣の任命を、立法府議会及び行政府議会が承認された。ダラミア卿により開拓の初めついた白人高層は、その政治移民の漸増によりますます開拓され、第一次世界大戦の勃発にいたるまで、農業を發展させた。併し、英國のケニア統治は、必ずしも安易な事業ではなかつた。多量の移民は、広大なケニアの山野に墾殖して互いに相争い、1905年にはナンディ族の大反乱もあり、原住民の民心を定むるために、英國政府は多大の困難をなめた。

しかし選挙の促進と、キリスト教伝道師の献身的な土人教化の努力によって民心も徐々に安まり、教育・医療はよりやく原住民の間へ文明の恩恵として認められ始めた。第一次大戦後のケニアは経済急進の加りに、政治的混乱に見舞われた。ケニア立法府議会にヨーロッパ系移民が加わり、かつヨーロッパ人の急増が認められた。1919年には議員数は11名に増加し、かつヨーロッパ人の急増が認められた。インド系移民は、ヨーロッパ系移民と同様の選挙権要求運動を起したがヨーロッパ系移民は、激烈にこれに反対し、情勢は著しく緊張した。市民権法の制定は1920年 DEVONSHIRE WHITE PAPER により始動をみ、1930年にいたるよりやく、インド人議員5名が立法府議会に出席するようになった。その後1947年1月19日南アフリカ連邦政府(EAST AFRICA HIGH COMMISSION)が設立された。

ウ 第二次大戦後

第二次大戦後、政治上にも多大の变革が行なわれた。1951年立法府議会の任命議員は19名増加されて、政府御議員数は26名となり、ヨーロッパ系選出議員は14名、インド系選出議員およびアフリカ系選

命議員は、それぞれ6名に、アフリカ系議員は2名に増員され在任中の中央政治に対する発言権は増大した。

1954年新憲法の制定により、ヨーロッパ系3名、アフリカ系2名、アフリカ系1名の議員が大任に任命され、初めて英連邦政府の管轄にあらざるケニア在任の各議員が直接中央政治に責任を負担する道が開かれた。

イ マウマウ運動

白人のケニアより多くの進出と白人に課せられた土地の買収とを標榜してテロ活動に入り、白人27名、アフリカ人15名、アフリカ人(ケニア族)1200名を殺害したケニア族の一部のテロ分子によるマウマウ運動の勃発は、金土を恐怖の底に陥れられたこのマウマウ運動の中心は、いろいろと政治的な色をつけて発表されているので、これが真相であるのか、よく分らないが、いまだアフリカ人たちの心の中に埋め込まれているマウマウが、不眠の夜をあらわされた暴力であることには、間違いない。その中には白人のいばるの、しやくにさわるというよういばる論も、感情的に預取されているという考えも、そしてまた西洋文明への進歩もあり、一方に古い習慣から抜け切れぬマウマウの恐怖、其の神聖さなどの気持も入り混り合っているようである。白人の恐怖者がうかりかかっている間に、この恐怖論は意外に大きなものとなっていったのである。

マウマウが恐慌をふらした3、4年間は、白人にとって暗黒時代であったばかりでなく、マウマウを作ったケニア族自身にとっても不安な恐しい時代であった。白人が殺されるばかりでなく白人に仕える者も殺されたし、マウマウの空軍に参加をこぼす者も殺されるといふ風で、視察官巴と言ふなども信用ができないう不安な状態に陥った。マウマウ団を破壊者としてアフリカ人に入っていた連中のなかには、殺される恐ろしさから参加した者も多量あった。そうした者のためには、警察官を呼んで集団的に選挙の形をこわすというよりもうまいが行なわれたと聞いている。

マウマウが度々こわす形には、ペンギン(アフリカ用巻丁)で殺す

第一党となった。その結果5月28日、KANU党総裁 JOMO K NYATTAは、マダナド総督に組閣を要請され、5月30日組閣を完了、ケニア憲法を首肯とするケニア自治政府は、6月1日発足した。

その9月25日よりロンドンで独立憲政会議が開かれ、同会議にてKANUは中央集権制を主張し、野党のKADUは、地方分権を主張、KADUは同会議の最終会議に出席を拒否したが、10月19日、英内閣府とケニア政府間でケニア独立憲法案につき合意が成立し、ケニアは12月12日独立することに最終的に決定し、12月12日独立した。

同じケニア憲法案は、西遊事務総長にケニアの国連加盟を申請し承認され、これにケニアは第11.3帯目の国連加盟国となった。独立したケニアの北東州(NORTH-EASTERN REGION)では、同地帯のソマリ人が、かねてより、同地域のケニアより分離、ソマリ共和国との合併を要求し、不穏な気配を示していたところ、12月25日、この情勢に対処するため、非常事態を宣言した。同非常事態のニュースは、国内に激しい衝撃を与えたよりである。いままた、同非常事態宣言は解除されてから、同地域では、たえず小衝突事件が発生し、不穏な情勢下にある。

23 政治

(1) 政体

ケニアは1963年12月12日発効した、THE KENYA INDEPENDENCE ORDER IN COUNCIL 1963のSCHEDULE 2により英国女王を元首とする立憲君主国として設立したが、翌1964年12月12日発効したCONSTITUTION OF KENYA (AMENDMENT) ACT, 1964により英連邦中の共和国となった。

(2) 立法

立法権は、ケニア議会(Parliament)に属する。ケニア議会は、大統領と国民議会(NATIONAL ASSEMBLY)からなっている。

国民議会は、上院(SENATE)および下院(HOUSE OF REPRESENTATION)の2院制であり、公用語は英語である。上院は、第2院であり、立法権限に一部制約がある。同院は議長および41選挙区から小選挙区制で選出される議員(任期6年解散後影響されず)からなり、議長は上院議員中では、上院議長として選挙される資格を有する者から上院により選ばれる。

下院は議長ならびに110名をいし130の選挙区から小選挙区制により選出される議員(現在は117名)および若議員の10分の1の政(現在12名)の特別選出議員(任期5年)よりなり、下院議長は、下院議員または、議長として選挙される資格を有する者より下院により選ばれる。

国民議会議員として選挙される資格として、年令21才に達したケニアの市民たること、および国民議会の議員に参加するに十分な英語を話し、かつ勤める者であることが必要条件となっている。

両院で可決された議案は、大統領の署名を得たとき法律となる。

(3) 行政

ケニアの行政権は、大統領(任期の定めなし)に属する。大統領は上、下両院の選挙区議員中より大臣を任命し、そのなかの1名を副大統領に任命する。大統領、副大統領および大臣は、内閣を構成し、内閣は大統領を輔佐し、助言する任務を有し、連帯して両院に責任を負う。

大統領は、両院議員中より副大臣を任命する。

第1代目の大統領は、1964年12月12日の直前に旧憲法上の臨時大臣たる者なるとの定めにより、現ケニア憲法大統領が自動的に就任した。大統領は、議会の解散、評議、下院議員の議員喪失などによりその地位を失うが、任期の定めはない。また大統領は両院に出席討論し下院において議決に加わることがある。

(4) 地方自治

ケニアはナイロビと域(NAIROBI AREA)と7州に分かれている。即ち、

1) NAIROBI AREA

2) COOST PROVINCE

3) EASTERN PROVINCE

4) CENTRAL PROVINCE

5) RIFT VALLEY PROVINCE

6) NYANZA PROVINCE

7) WESTERN PROVINCE

8) NORTH-EASTERN PROVINCE

この7州は、さらに40区(DISTRICT)に分かれている。

各州の行政権は、國家公務員なる州長官(PROVINCIAL COMMISSION)に属し、顧問機關たる委員会(COUNCIL)が置かれている。

区には、國家公務員たる区長(DISTRICT COMMISSIONER)が置かれている。州長官および区長は、文民委員会(CIVIL SERVICE COMMISSION)を経て、大統領により任命され、中央集権の色が強く、管轄区域内では、警察、農産物のマーケティングなどにかよふ広範な権限を有している。

(6) 政 党

ケニアには、KANUおよびKADUの2大政党があり、1963年5月末の総選挙でKANUが政権をとり、6月1日自治政府を組織した。

1964年末、KADUは解散してKANUに合流し、事実上の同一政党となったが、1966年4月前副大統領のオボインギ(OGINGA ODINGA)を総裁とする新党KPU (KENYA PEOPLE'S UNION)が結成され、正式に登録が認められた。

KANUは、1960年4月、ケニアの最大多数部族たるバクウ族、およびルオ族、その他を中心として結成された。

同党は、中央集権制を主張している。同党の総裁は、バクウ族のJOMO KENYATTA大統領、副総裁は、ルオ族のOGINGA ODINGA前大統領であったが1966年3月のKANU党大会において副総裁を地区制とし、8名が選ばれた。

(6) 外交および国内政情

1963年12月12日独立後現存する非同盟を創設として広く英西両陣営(西側は、米、英など東側は中共、ソ連など)から援助を受け、独立運動に努力してきたが、1964年末の野党KANU党の解体による事実上の一党一院一院化、および同年12月12日の共和制の実施以来、各党助かよひ発展もせず増大し、工業化も逐次進歩している。ケニア国内では、従来大部族間、ことにバクウ族とルオ族の対立があり各部族の活動も活発である。

1964年に入りピント議員の時空事件にひきつづき、4月ソ連武器密輸入の流説、6月ウガンダ向け中共製の武器のケニア越境輸送、共産系ムンバ協会学生のKANU党本部襲撃り未遂、政府幹部密文書脱却事件などの事件が連続したが、ケニヤック大統領は、いずれに對しても強硬な対応をとり、部族間の協力強化をはかり、その聲望が高い。この間政府は、上記ウガンダ軍輸送隊の越境問題を巧妙に処理し、中共新華社通信員を道放した。

政府はまた「アフリカ社会主義」なる白書を発表、東の共産主義西の資本主義のいずれにもよらず、アフリカの伝統的な社会主義により発展を進めることをきめ、政府は安定の風を培っていたが、1966年3月のKANU党大会を機に党内野党のオボインギ副大統領およびオボインギ前副大統領の辞任、KPU新党の結成など、複雑な動きが出て来た。

4 財政・経済

(4) 通 貨

従来ケニアは、ウガンダ、タンザニアおよび英領アデンに共通の東アフリカ・シリングが流通していたが、1965年6月東アフリカ3ヶ国は、それぞれ共通通貨の廃止と各個別中央銀行の設立を1年後に行なうことを決定した。それに従って、ケニアは1966年9月中央銀行を開設し、新通貨として、5.10.20.50および100シリング(SHILLING)の紙幣と5.10.25.50セント(CENT)および1.2シリング硬貨を発行した。

なお、ケニアの新通貨は、従来のもアフリカ・シリングと同価値である。

1 Shilling は 1.0 Cent, 20 Shilling は 20 英ポンド (1.0.8 円) に相当する。1 Shilling は 邦貨約 50 円である。

(2) 予算

ケニアの会計年度は、1954年以降7月1日に始まり、6月30日に終わる。

近年開発予算は、經常予算と別個に組まれている。

最近数年の歳入、歳出は、つぎのとおりである。

(単位、1,000ポンド)

	歳 入		歳 出			
	經常	開発	經常	開発		
1960~61	41,364	9,176	50,540	43,265	7,677	50,942
1961~62	44,410	9,256	53,666	45,219	7,155	52,374
1962~63	46,819	11,395	58,214	48,337	9,397	57,734
1963~64	55,567	13,238	68,825	54,041	14,084	68,126
1964~65	56,399	16,254	72,653	56,902	16,563	73,465
1965~66	52,743	11,446	64,189	55,857	17,859	73,717

イ. 歳 入

經常歳入の主なる科目は、所得税および國稅收入が大部分であって、1964~65年の歳入額は、前年度の5.5、567,000ポンドに対し、総額56,399,000ポンドであるが、このうち國稅收入は約25%、所得税約25%で歳入総額の約50%を占めている。また注意すべきは、經常歳入の約1.7~1.8%が英國政府の援助をそのソースとしていることである。

ロ. 歳 出

1964~65年は、56,902,000ポンドで、前年比約4%の増加である。この支出の中で目立つのはLAW AND ORDER (保安秩序) 項目が約1.5%を占めること、教育費が約10%、それにPUBLIC DEBTのうち利子の支払いが1.0%近くを占めることである。

ハ. 開発予算

(a) 歳入 - 1963年~64年および'64~'65年の開発予算の歳入で目立つのは、GRANTSが40%、LOANが50%を占めること。GRANTS約30%、LOANが約40%計70%が英國の援助によることである。

(b) 歳出 - 歳出は各年度とも10%以上の前年度に對する伸びを示している。

(3) 金融

1965年6月10日、東アフリカ3ヶ國はそれぞれEast African Currency Boardの廃止と1年後に各國別中央銀行の設立の意思を表明した。この決定に従い、ケニアは、1966年9月、殖務銀行としてのCentral Bankを設立した。Barclays Bank, D.C.O. Bank, Nederlandsche Handel-Maatschappij N.V., Bank of India, Bank of Barodaなどの英國、南ア、オランダ、インド銀行が東アフリカ主要都市に支店網を張って、主として貿易加工金融にあたっている。

2.5 産業

(1) 概況

ケニアの主要産業は農業であって、1961年國民總所得2億2千470万ポンドの36.1%を占める8千117万ポンドを生産している。

1961年は、かんばつと洪水による自然災害と農産価格の下落のため、國民總所得に占める農業の所得は低下しているが、毎年農業所得は國民總所得の40%を占めている。

農業について、高粱、粟、製造業がそれぞれ國民總所得の約1.5%および1.1%を占めているが、高粱および製造業とも毎年増収に伸びているが注目される。なか、林業、水産業、鉱業などは変動でそれぞれ國民總所得の約1%程度を占めているにすぎない。

1964年のケニアにおける農業別國民總所得はつぎの通り。

SOURCE: STATISTIC DEVISION.

INDUSTRY	EMILLION.
AGRICULTURE	83.36
LIVESTOCK.	22.64
FORESTRY.	6.81
TOTAL	116.91
MINING & QUARRYING.	0.65
MANUFACTURING	26.67
CONSTRUCTION.	4.28
ELECTRICITY & WATER.	3.80
COMMUNICATION, TRANSPORT... & STORAGE.	25.64
WHOLE SALE & RETAIL TRADE.	35.16
BANKING, INSURANCE & REAL ESTATE.	4.49
SERVICES.	17.56
RENT (including OF DWELLING HOUSE)	9.55
TOTAL.	127.80
GOVERNMENT.	
CENTRAL GOVERNMENT.	19.42
LOCAL (GOVERNMENT.) AUTHORITIES.	10.85
DEFENCE.	2.53
OVERSEAS GOVERNMENT (LOCAL EMPLOYEES)	0.19
TOTAL.	32.99
TOTAL.-GROSS DOMESTIC PRODUCT.	277.70

(2) 農 業

ケニアの主要農産品は、コーヒー、サイザル麻、とうもろこし、小麦、綿花、除虫菊、フトル樹皮、ヒマシ油、果実などであるが農業は、白人経営のエステート (ESTATE) 農業とアフリカ人の小規模自作農に大別される。

白人経営の農業は、ケニアの全耕地面積の24%を占める。1,000フ

イートないし9,000フイートの高原地帯で気候も秋造、雨量も適度の

1万6千700平方マイルに達する肥沃な農業地帯において経営され、1960年現在、白人経営者3,609世帯、白人従業員1,818名、アフリカ人農業労働者26,300名である。

1世帯当たり所有農地は、500~2,000エーカー、1,650世帯、2,000~5,000エーカー、500世帯、5,000~50,000エーカー、264世帯5万エーカー以上11世帯である。

1960年主要農産物の栽培面積は、サイザル麻244,800エーカー、紅茶37,000エーカー、砂糖4,200エーカー、コーヒー71,200エーカー、除虫菊39,700エーカー、小麦247,900エーカーと、とうもろこし142,400エーカーとなっている。

1964年生産高は、コーヒー43,500トン、紅茶19,900トン、小麦131,200トン、除虫菊4,300トン、サイザル麻66,400トンと、とうもろこし110,000トンである。

アフリカ人農業は、従来詳細な土地に自家消費用として、とうもろこし、バナナ、野菜などの少額期の作物を栽培する自作農業にすぎなかったが、スワイナー・プランによる灌漑、農地の交換分合による耕地整理、施肥の奨励、農業技術の改良、農業協同組合 (KENYA FARMERS ASSOCIATION, K.F.A.) の育成などの政府施策の結果、コーヒー、綿花、除虫菊などの輸出品の栽培に転ずるアフリカ人生産者の数も増加している。

牧畜業も盛んで、広大な牧草地があるため、牛、豚、羊などの飼育が盛んに行なわれ、優秀な酪乳品と畜産物は、国内需要を満たして、大量に輸出されている。

1964年のケニア産品の総輸出額4,711万5,000ポンドのうち、農業、牧畜産品は、4,227万8,000ポンドを占めているが、主なる輸出品目は、コーヒー (1,539万6,000ポンド)、紅茶-605万6,000ポンド、サイザル麻-602万6,000ポンド、除虫菊-235万3,000ポンド、綿花-64万8,000ポンド、肉類-216万7,000ポンド、バター-75万4,000ポンドである。

(3) 漁 業

漁業は河川を利用して鱒魚 (TROUT) と、ビクトリア湖、ルドルフ湖などの湖沼およびインド洋の海洋漁業とに分かれ、海洋漁業の甚なる漁獲物は、遠く、ナイロビの港の港に運ばれ、海運漁業の甚なる漁獲物を出して沿岸の漁場調査を行なっている。モンバサ北方7.5マイルのマリガンダイが最大の漁場となっている。

ケニア漁業において注目すべきは、沿岸での養魚で、英国、南アから輸入し、それを河川に運ぶものであり、とくに有名なものは、SAGANA にあける TILAPIA (アナの魚) の養魚である。

商業的漁業の中心は、BARINGO 湖および NAI BASHIA 湖において行なわれている漁業で、FROZEN FISH FILLET の生産は漸次増加してきているようである。BARINGO 湖は、日本よりの青年協力隊員がいて漁獲している。詳細については省略する。

(4) 林 業

ケニアの森林地帯は、6,764 平方マイルであって、国土の約3割を占めている。森林の大部分は、海拔5,000 フィート以上の高地にあり、ケニア山およびアムコル山付近、アバヂア・マクなどに分布している。生産する木材は、沿岸地帯と高原地帯とで、種類が全く異っており、沿岸地帯では、マングローブ、MUGHU, MUGULU などの熱帯樹を産出し、高原地帯では、西側杉、アフリカシャウのウ、オリーブ、PODO などを産出している。

ケニア政府は、植林事業を計画的に進めており、毎年1万5000 エーカーの土地に主として外国産の杉、松などの針葉樹を植林している。1964 年における植林所得は、約300万ポンドであり、国民所得の約0.8割を占めている。

(5) 鉱 業

ケニアの鉱業資源調査は、1960 年までに約11万9,355 平方マイル (ケニア全土の約53%) を完了したが、地下資源は豊富である。

金は1992 年以来産出されている。1959 年産額は、9,135 オンス、1,1万4,290 ポンドで、1964 年は、1万2,480 オンスである。

銅は、1959 年1,982 トン、1964 年2,044 トンにすぎず、その他鉛、アスベスト、カーボン、ダイヤモンド、マアナイト、マンガン、炭石、などが小産出されている。

ナイロビ南方68マイルのマガジ湖 (Lake Magadi) は、天然ソーダの産地でマガジ・ソーダ会社は、1964 年には8万380 トンのソーダ灰を生産した。

(6) 工 業

ケニア政府は、工業奨励、国内産業保護政策をとっているが、セメント工業、ビール製造業を除けば、小規模の加工工業が行なわれている程度で、近代的大規模工業、重工業はあまり存在しない。

加工工業は、ケニアが植民地であるため、農産関係のものが多く、除虫菊抽出工業、コーヒー、紅茶、砂糖などの精製工業、牛肉罐詰、皮革製品工業が活発に行なわれている。

農産関係加工工業のほかに、靴、自転車用タイヤ、チューブ、毛布、肥料、石けん、ビスケット、タバコ、ボタン、ガラス、サイクル車、織物2次製品、などの小規模工業がナイロビを中心として行なわれている。

電力は、水力発電で、1946 年発電量375 万 KWH に増加したが、ケニアの総需要量を満たすに足らず、1964 年にはウガンダから177.63 万 KWH、タンガニカから566 万 KWH の輸入を行なった。セメント工業は、ケニア最大の工業であって、生産量は、1957 年、20万2,630 トン、1960 年33万5,500 トンで、ウガンダのセメント生産高7万2,000 トンと併せて、40万トンを越え、42万トンを越える東アフリカの需要の大部分を賄い、東アフリカの輸入高は1954 年の21万2,520 トンから1960 年3万1,352 トンと減少し、国内生産をもって東アフリカの全需要を満たす日も近いといわれている。

以上の製造業の他に自転車タイヤ、鉛レンコン紡績工業もすでに始められている。

(7) 商 業

商業は主としてケニアと東アフリカの貿易センターを中心に、植民

に行なわれ、その他白人高地の中樞都市であるナタール、カスム、ヤドレン、エムドレナードなどが盛んである。しかし各地域における商業上の繁栄は殆んどインド人の手中に握られており、現在のところ、アフリカ人の進出は、資本的条件的から不利、困難な状況である。1960年現在、英商社数は、地産商社4,065、外国商社588である。

(5) 貿易

4. 最近の貿易概況—ケニアの1962年における輸出額は、£37,913,000で主要輸出品目としては、コーヒー£10,899,000、サイザル£4,323,000、茶£5,189,000、除虫菊£3,164,000である。主として投資物をもって外貨獲得を行なっている。これを國別にみれば、英國£10,186,000、西ドイツ£7,476,000、アメリカ£3,754,000、オランダ£1,534,000、イタリヤ£1,268,000である。日本はこれに次ぎ第6位を占めているが、その額は僅かに£1,227,000で全体の3.2%にすぎない状況である。

一方ケニアの1962年の輸入額は£69,494,000で主要輸入品は、工業および商業用機械£5,246,000、穀物£2,739,000、鉄鋼および鉄鋼製品£443,300、燃料その他の燃料油£4,500,000、非金屬および非金屬製品£3,209,000、化肥肥料£1,125,000、電気機器£2,202,000、乗用車£2,995,000などである。これを國別にみれば、英國£30,260,000、日本はこれについて£9,628,000、全体の10.5%を占め、その他のイラン£7,400,000、アメリカ£6,612,000、西ドイツ£5,000,000が主要國となっている。輸入商品構成は、消費物資が主要部分を占めているも、半耐久財などが漸次数量を増しつつあり、産業開発計画の実施は、將來不可避なものと認められるので、今後は資本財輸入が新たな問題として取上げられるであろう。

前記輸出入のアンバランスは、英國からの財政援助により賄われるところ大である。世界的風潮である産産物の過剰生産を反映して、當國産産物は頭打ちともみられ、失業問題緩和のためには、産業の開発がとくに要請されているところで、アフリカ人に対する貸付

制度、連邦開発公社よりの企業奨励などにより、國內産産も開発育成の途上であり、各國から財政および技術援助および外資誘入による産業の開発が最大の課題となっている。

2.6 文化

(a) 言語

ケニアでは、主たる民族の数は、1948年の国勢調査によれば87であって、言語が異なっており、たとえばキクユ族は、キクユ語、マサイ族は、マサイ語を語り、お互いに理解し合えないが、スワヒリ語(Swahili)が標準語として多数のアフリカ人に理解されている。

(b) 教育

ケニアにおける学校教育は、主として人種別に行なわれていたが、近年人種混合教育が実施され、全小学校および中学校がすべての人種に開放された。

併しながら、この人種混合教育は、とくに小学校レベルでは、いまだでの教育が各々人種別に母語で行なわれていた關係もあり、かなりの時間を要するようであり、ナイロビでは、現在でもきわめて白人の多い学校インド人の多い学校といったものがある。こうした学校には、アフリカ人の数が少ない。

ケニアでは、いまだ義務教育は実施されていない。また教育程度は低いが、文盲率は後進國としては低く、最近の就学率は男子90%、女子50%といわれているが正確な数字ではない。

ケニアには1964年現在、小学校が5,013校あり、生徒数は1,100万、2,000人となっているが、1961年以降約1,700校増加されており、全生徒数においても44万人の増加となっている。この数字からみても、最近ケニア政府が教育の普及にいかん努力しているかがわかる。小学校は8年制となっているが、8年制は従来のPrimaryの4年とIntermediateの4年制を含むものであり、8年制まである小学校はきわめて少なく、892校のみである。しかも8年まで就学する生徒も極めて少なく、大部分の生徒は3~4年のPrimaryで退学しているの

が突状である。

中学教は4年制で、高等学校は2年制であるが従来その6年制を Secondary School としていたが、白人およびインド人の学校教育では従来から中学校と高等学校に分けていた。現在では大部分の学校が、Secondary School 制で、最初の4年を中学校として Forms 1~4 とし、後の2年を高等学校としている。

この他に Technical School がある。中学校および Technical School は現在336校で生徒数4万7870人であるが、そのうち Technical School は NAIROBI, KABETE, THIKA, NYANZA, KWALE, MACHAKOS, ELDORET, MAMGEO にあるのみで、生徒も1000人程度である。FORMS 5~6のある高等学校は34校で生徒数は1972人である。これら中学校および高等学校では、殆んど英語による教育が行なわれているが、小学校でも最近英語によるものが多いが、3年以上は、英語で教育する学校が多く、卒業生は英語の読み書き、会話が出来ることが普通である。

これらの学校の教師を養成する機関としては、Teacher Training School があり、その数は現在69校で、生徒数は5,355名ととなり、教師の養成には、2つのコースがあり、小学校3年を卒業後2年間の Teacher Training School に入り、それぞれ所定の試験をとって、小学校教員の資格を得るものと、Secondary School 6年間を卒業のち NAIROBI にある Central Teachers' College および Highridge Training College で2年間の教育を受けたのち、所定の試験を経て中学校、高等学校の教員資格を得るもの2つがある。

ケニア政府は教育の普及を図るため、近年教員の養成に力を入れており、生徒数も増加しているが、教員はまだまだ不足しているようである。

ケニア政府が Teacher Training に支出している財政をみると、1960~61年には£32,000であったが、1962~63年には、£74,000に増大している。

大学は University of East Africa といふ大学機構があり

NAIROBI には、University College, NAIROBI があり、ウガンダのキャンバラには Makerere University College, Uganda があり、またタンザニアには University College of Dar es Salaam がある。ケニアの設立までは、ナイロビにある University College は Royal College といわれていたが、独立後改名となった。これは East Africa College は、それぞれ学生数約300人で、その大部分がアフリカ人であるが、アフリカ人の多くは、各国のスカラシップ (Scholarship) で College に学んでいるものが多い。

(9) 宗 教

アフリカ人の従来には、部族部族には、古くより回教が伝播されアフリカ部族住民の間にも多数の信者を獲得するにいたったが、欧米列強諸人により更に、内戦地方にも持ち込まれ、東アフリカの都市を通じ全土に多数の信者があり、ことにアガ・カーン (Agakhan) を教主とする イスマイル派回教徒の勢力が強い。現アガ・カーン (Agakhan) は1957年にナイロビとダレワラマで盛大な即位式を行った。ケニアにおけるキリスト教団の宣教師活動は、1844年に始まり、全土を通じ多数のアフリカ人教徒を獲得している。インド人は殆んど全部がヒンズー教徒、ゴア系人は、キリスト教徒である。

(10) 報道機関

ケニアにおいては、英字紙をはじめ、原地誌 (主にスワヒリ語)、インド誌などの新聞が多数発行されている。その主な新聞名はつぎの通りである。

新聞名	使用語	発行数
EAST AFRICAN STANDARD	英語	27,200 日刊
DAILY NATION		18,000 "
MOMBASA TIMES		5,500 "
DAILY CHRONICLE	英語およびクワチア語 (インド語)	3,000 "
NATIONAL GUARDIAN		3,000 "
TAIFA	スワヒリ語	33,000 "
KENYA DAILY MAIL	クワチア語	2,000 "
DARUZA	スワヒリ語および英語	48,200 週刊

新聞名 使用路 発行数

JICHO	スワヒリ語および英語	20,000	週刊
AFRICAN SAMACHAR	グジュタナイ語	15,000	〃
KENYA WEEKLY NEWS	英語	9,000	〃
SUNDAY POST	英語	14,600	〃
SUNDAY NATIONAL	英語	27,200	〃
SUNDAY CHRONICLE	英語	5,000	〃
COLONIAL TIMES	英語およびグジュタナイ語	5,000	〃

放送 - ナイロビ、モンバサ、マサムに放送局があり、英語、スワヒリ語、インド語および他の原地語の放送を行なっている。
KENYA BROADCASTING SERVICE (K.B.S.) は、1962年7月1日より、政府の管理下を離れ、民間団体 K.B.C. (KENYA BROADCASTING CORPORATION) として発足したが、同 K.B.C. は同年10月1日よりテレビ放送を開始した。また英国より £26,000 の援助を得て、1963年5月に学校放送が開始された。

(5) 交通機関

ケニアのナイロビ、モンバサ、ウガンダのカンパバ、タンザニアのダレウラムなどは、バスが利用されているが、各市内のバスは、運送回数も頻密でない。現地人のバス利用度は高いが白人はほとんど利用していない。東アフリカの陸上輸送交通の主要脈は、東アフリカ鉄道である。
東アフリカ鉄道は、ケニア領モンバサ港からウガンダ領カセセ (KASESE) に達する 1,081 マイルの幹線と、タンガニイカのダレウラムよりマゴマ (MAGOMA) に達する 780 マイルの中央幹線、タンガニイカ領タング (TANGA) よりモシ (MOSHI) に達する 19 マイル、タンガニイカ領ムワラ (MWARA) よりナナナグクア (NACHILINGWA) に達する 132 マイルを幹線とし、甚多の短距離支線とよりなり、1948年以來、東アフリカ共同貨物運輸所設の東アフリカ鉄道港務局が、これを管理し、本部はナイロビに置かれている。

道路 - 東アフリカの道路は四通発達し、全長 26,000 マイルでこのうち幹線道路は、4,000 マイル、副幹線道路は、そのうち 950 マイルで

ある。各国政府は道路の開発をその経済研究計画の重要項目として、多額の予算を割いている。

水上交通、港湾については省略する。
航空 - 国際線は、AIR FRANCE, AIR INDIA, INTERNATIONAL, B.O.A.C., SOUTH AFRICAN AIRWAYS, CENTRAL AFRICAN AIRWAYS, ETHIOPIAN AIRLINES, ADEN AIRWAYS, ALITALIA, などの多数の航空会社が定期航空路を設定している。

ナイロビ空港は、最近近代建築で、各種施設を有し、東アフリカと全世界を結ぶ中心地となっている。
国内線は、EAST AFRICAN AIRWAYS によって経営され、東アフリカ内各都市を結んでいる。

(6) 娯楽

都市には、映画館が数ヶ所あり、上映されるものは、特別の場合のほかは、東京で見られるものよりたいして遅れることはない。
各都市ともラジオ、テレビがある。
ゴルフは盛んであり、ナイロビ市に3つのゴルフ場があり、特別なクラブの入会はむずかしいが、一般的にいて、日本人はほとんど入会できる。

頻度、オートレース等も月に1-2回開催されている。
バーやキャバレー等もあるが社交場としては、ホテルや各種クラブが主に利用される。このクラブは、各都市には、数多くあり、娯楽、社交の大きな場になっている。
ゴルフ、玉炎、ハンティング、サッカー、ホッケー、クリケット、ボトミントン、フットボール、ジュード、卓球、水泳、フィッシング、等のスポーツクラブ、絵画、演劇、フォート、音楽等の文化クラブが活発に活動している。

しかし、クラブは、白人、インド人、原地人、クラブとはっきり区別がされており、白人クラブは入会費別がやましく、インド人や原地人

3 工業の発展段階と産産業の現況

3.1. 概況

前述したように、ケニアにおける国内産産業は、セメント工業とビール製造業を除けば、小規模の加工工業が行なわれている程度で、近代的な大規模工業、重工業は存在しない。加工工業は産産関係の加工工業が主で、第一次品の簡易な加工（例えばコーヒー、紅茶、砂糖などの精製加工、除虫剤抽出、肉類罐詰、畜産製品工業）程度である。

基礎産産業の発達が遅れているため、各種産産業が政府の工業開発5ヶ年計画の奨励科目になっているにもかかわらず開発の米ロすが見られないのが現状のようである。

また軽工業でも、その開発に必要な関連産産業が発達していないため、互いにその開発が困難である。

一例を挙げると、私の使っていたDiskの上である物金だが、輸入品であった。これらを細かく検討してみると、インク、糊、等は、その容器とならばガラス工業の未発達のため出産ない。また、本や紙上目録などは、製紙、印刷工業の未発達というように、鉛筆からクリップにいたるまで、生産できないことになってしまふ。

せいぜい部品を輸入して、安い労働力目当ての組立工業が行なわれる程度である。

ナイロビを中心に行なわれている軽工業は、上記のよりな条件から比較的関連産産業の必要度が少ない、小規模のものである。

肥料、石けん、ビスケット、タバコ、ナイザル麻袋、毛布、虫駆除剤、イヤ、チューブ、機械工次製品、靴、皮革製品等である。

よこで労働事情について述べると、

3.2. 労働人口

1966年6月における総労働人口は、59万人であるが、その人種別内訳は、アフリカ人 53万7000人(90%)、インド・アラブ人 5万7000人(6%)、ヨーロッパ人 1万6000人(4%)となつて

いる。この労働人口には、自営業者、雇人、アフリカ人地帯指定地区で農林に従事しているアフリカ人などは含まれていない。

労働人口の内訳は、成人男子81%、成人女子15%、16才未満の児童は4%である。

1966年の労働人口の私企業と政府機関に占める状況は、私企業41万6,000人(70%)、政府機関17万4,000人(30%)となっている。また労働人口に占める農業人口は、20万8,300人(35%)である。

3.3. 労働力供給関係状況

ケニアにおける、1964年の労働力の供給は需要をはるかに上回り、失業問題が大きな問題となっている。

失業問題が深刻化した原因としては、

- (a) ヤクム、エンブー、メルンがナイロビ市を都市へ水庫に集中化したこと。
- (b) 非アフリカ人雇用主が政府以外について不安を抱き、事業を縮小したこと。
- (c) かんばつ、洪水などの自然災害による農業経営の困難なこと、などがあげられる。

しかしこれらは、一時的現象であって、失業問題を根本的に解決するためには、アフリカ人地帯指定地区において経済の発展を計ることが必要である。これがため、政府はアフリカ人地帯の経済発展の一環として、農業の振興をはかっている。

なお政府は労働力供給の円滑化をはかるため、1960年に公共職業安定所を5ヶ所新設した。これによって全国の公共職業安定所は8ヶ所となった。

1960年における求職者数は、7万8,600人であり、求人数は3万人である。就職者数は、2万3,300人であり求人かよひ就職者数とも留年をはるかに下回っている状況であり、現在もこの傾向が続いている。

3.4. 賃金および労働時間

経済不況かよひ失業率の存在による賃金低減にもかかわらず1960年に引続き、平均賃金の上昇はつづいているが、この賃金上昇は都市に比べる労働組合運動の活発化によるところが大きい。

1960年のアフリカ人平均賃金は、1ヶ月114シリング(日本円換算で5,700)、1961年、1ヶ月127シリング(日本円換算で6,350)であり、これは1964年には、男子平均で、150シリング(日本円換算で7,500)に上昇している。

また平均賃金を地域別に見ると、農業66シリング(で3,300)、私企業168シリング(で8,400)政府機関189シリング(で9,450)で、1960年に比して若干上昇している。

都市においては法令により、最低賃金がしかかれてはいるが、9大都市の最低賃金の平均は、21才以上の成人男子では、128シリング(で6,400)、女子かよび若年者では、84シリング(で4,200)であり、前年度より男子の場合は7シリング(で350)、女子の場合は、1シリング(で50)上昇している。

都市の最低賃金は、政府の賃金増徴政策により年2回検討しており、1961年8月1日から成人男子は、女子かよひ若年者に比べて基本給で45%多く、住宅手当は2倍に引き上げられている。

1963年現在の都市における最低賃金は下表の通りである。

3.4 表1. 最低賃金表(1ヶ月分を要せず) 単位: 円

都市名	21才以上の成人男子 基本給(1ヶ月)	女子かよび若年者 基本給	住宅手当	住宅手当 住宅手当
ナイロビ	5,750円	1,750円	3,750円	875円
ナクル	5,450	1,500	3,050	750
エルドレツト	5,450	1,300	3,750	650
キスウ	5,450	1,300	3,750	650
キクン	5,450	1,500	3,750	750

都 市 名 21才以上の成人男子 女子および21才未満の男子の
 米本給(1ヶ月) 住宅手当 米本給 住宅手当

モンパサ	5,750円	1,750円	3,950円	875円
アムサ	5,450	1,300	3,750	650
ニユリ	5,450	1,300	3,750	650
シカ	5,450	1,300	3,750	650

都市における主要産業の未熟練労働者の1ヶ月の平均賃金(住宅手当を
 含む)はつぎの通りである。

成造業	8,050円
衣服製造加工業	6,400 "
皮革加工業	7,000 " ~ 6,500円
自動車運搬業	6,800 "
製材業	6,550 "
発電および配電業	6,900 "
卸売および小売業	6,900 "
石油販売業	6,550 "
道路輸送業	6,500 "
ホテル、レストラン、バー	6,500 "
洗濯業	6,550 "

労働時間は実働時間で1週間において、製造業では40~44時間、商
 業では、42.5 hrs 政府機関では 40hrs 程度である。

労働時間は法令によって規制されている場合もあるが、労使間の協定に
 より定められるものが多い。主要業種別の労働時間はずぎの通りである。

鉄道	(協定)	48 hrs (但し工場は45 hrs)
造船修繕	(協定)	43 "
道路輸送	(命令)	45 "
	運送	48 "
自動車業	(命令)	45 " (2週間)

衣服加工	(命令)	45 hrs
皮革加工	(協定)	45 "
印刷	(協定)	45 "
製パン	(命令)	54 "
食品供給	(命令)	60 "

3.5. 労使関係

労働組合運動は、年々活発になってきているが、1960年においては、
 農業関係の労働者に組織化が進み、コーヒー、紅茶、砂糖、サイザル、麻、
 などの製造人組合が結成されている。

1962年現在において、労働組合法によって登録されている組合は71
 組合であり、そのうち従業員組合が52組合で、組合員は約7万人である。

一方雇主組合は19組合である。
 各労働組合は、KENYA FEDERATION OF LABOUR (ケニア
 労働組合連合会、K. F. L.) に組織化されつつあって、これに28組合
 が加盟している。K. F. L. に対立する KENYA TRADES UNI-
 ON CONGRESS (ケニア労働組合会議) の勢力は伸張せず、K. F. L.
 に比べて微弱である。

1960年にかけると件数は、労働組合運動の活発化を反映
 してさきよりも多く232件で登録参加人員は、7万2,500人で労働失
 業率は、75万7,860日であったが、1964年には、267件、参加人
 員5万6,000人となっている。

1960年の登録件数232件のうち、122件は従業員関係におこ
 っており注目される。

なか、1962年の前半において、ケニアは産業上の不景な状態が深い
 たので、産業関係連帯 (INDUSTRIAL RELATIONS CHARTER)
 が労組と、政府間の合議において作成された。同 CHARTERは、スト
 イヤの発生を減少せしめることに重点を置き、労使関係における行な
 いて一般法をもちって規定している。

以上がケニアにおける主な労働事情である。

3.6. 製造業

靴製造も他の製造と同様に、関連産業の未開発により、原材料の大部分を輸入で賄ねばならず、関税率によつて、靴のコストにも影響が大きいことがあつた。しかし、主要材料の大部分はローカルで得られるため、靴、ハンドバック、靴、その他の皮革製品の加工業者は多い。また靴製造業者を対象とした皮革製の土産品……ドラム、靴物、クッション、ナイフ、カーケース、デスタク・アタセサリー、電気スタンド、等……加工も盛んに行なわれている。

(1) マーケット

靴、靴物、靴は専門店および GROCERY (食品、タバコ、酒類、台所用品等)を売っている店(洋品店等)で販売されている。

特設は、BATA SHOE の試着、代理店が、小さな町にまで販売網を張っている事である。

ナイロビは専門店だけで、30店位、その他を含めると100店近くが靴、ハヤモノを販賣しており、地方都市でも100店位の専門店がある。BATA SHOE の市場占有率が35~40%と極めて高くその製品は、流行や価格を大きくリードしている。

BATA SHOE は東アフリカ3ヶ国に販売されている。

革靴消費料金の人口は推定すると男女合わせて100万人位と考えられる。即ち、アフリカ人労働者53万7,000人、クニア在住のヨーロッパ人5万人、アジア・アラブ人のうち20万人、学生その他21万3,000人である。

近年は地方在住の原住人も靴を穿く事が強い関心を示している。実際にはこれを上回る数になると思われる。

この対称者の1年当りの消費数は推定：人当り約1足、価格は小売店販売価格でおよそ以下の通りである。

男子革靴	＄ 1.250 ~ 6.000 位まで
婦人革靴	＄ 1.000 ~ 5.000 "

となつており、最もポピュラーな価格は、男子靴で、＄ 2.500 ~ 3.000

婦人靴では、＄ 1.500 ~ 2.000 である。

(2) 靴の種類

靴を製法別にみると、セメント式、マッケー式、スッチダクワン式、グッド・イヤース、等が主なものである。

こゝでも Bata Shoe Co. の与える影響が大きく、セメント式、スッチダクワン式、マッケー式が主流を占めている。

牛革靴、ゴム底、ゴム底のものが中心で水底は、グッド・イヤーマッケー式製法に多く使われている。

婦人物は、サンダルが圧倒的に多く、次いで革の通気性で便利なようにローヒール、スポーツタイプのものが出まわっている。

ハイヒールは Bata 製のものが少く輸入品が主である。製法は大部分がセメント式である。

男子靴ではローカルメイドのサハリーシューズ (SAFARI SHOES) と呼ばれるセミブーツ、ブレン、スッチダクワン式のスエード甲革、中底無しクレイプソム (CREPE RUBBER) の靴、履、のものが多い。

000 であり、多量に輸出している。

(3) デザイン

木型は全数、ヨーロッパおよび英国より輸入しており、原住人の足型に合った木型はないのが現状である。

輸入木型の価格は、男用型のもので、男子用型 750円 ~ 1000円 見当であり、その他の国からの輸入品もほぼ同価格と思われる。婦人用も同価格だが、子供用(金型)は10% ~ 20%程度低価格となつてい

る。

これら輸入木型のスタイルは、2 ~ 3年前のヨーロッパで流行したようなものも多く見受けられる。併し極端に先の細いものや奇抜なスタイルのものも輸入靴の一部あるだけで木型は輸入されてはいないようである。

一般に中丸型で足入れがよく、はいてゆつたりしたものが好まれている。デザインは、男子靴では外羽根ブレンが中心で、スリポン、モカシン等がこれについており、サンダルも高付地方ではポピュラーである。

一般にデザインは簡素なものが多く、複雑なこみ入ったものは少ない。

其の变化でデザインの色を交えている。これも Data Shoe Co. の影響が大きく同社では甲革製靴を専攻して行なっているため、デザインを多様化せず、1つのデザインを素材や色の变化で多様化している。製靴社ではサンダルが中心で、素材、デザインとも豊富である。インド女性の大部分は毎週を週に、サンダルを使用しており、その影響と、気候、生活感等がサンダル製靴に連している。

デザインもインド式の低いストラップを多く使ったものから、中ヒールのヨーロッパ式のもの、イタリー方面のビーチサンダル式と多様多様である。

サンダルの他では、ローヒールのパンパスとスボーツシューズが多く、パンパスはオープン・トクやスリッパ・バック式でストラップをあしらったものが一般的である。スボーツシューズでは、ホックスアポード成はモカツツをスアツク式またはマツクイ式で作られたものが多く見られる。

甲革の色は男子靴では黒が約40%を占め主体となり、他は、ライト・ブラウン、ダレイ等、明るい色物が目立つ。

婦人靴は主体となる色がない程 Colourful で、白、ライオン、パールなど White 系が多く、又、黒、青、赤、などの原色で鮮やかな色彩も好まれている。サンダルには、金色、銀色を使ったものもかなりあり、これらの色物も日常装束に使用されている。

(4) MATERIAL

主要材料の大部分は、ケニア国内産で賄っている。但し高級甲革、特漆ゴム底などは、英国、ヨーロッパ方面から輸入している。

ゴムソールやアブリコット・ラバーソールには日本よりの輸入品もある。

ローカルメイドの甲革は Data Shoe Co. 製靴部門と BULEY TANNER (英国に本社がありそのケニア分工場、ナイロビから30 miles 程離れた THIKA という工業都市にある) の製品が主でガラス張り甲革、銀付甲革、スエード革などがある。

同社とも製靴しの設備を有しており、ガラス張り甲革の一部は製靴し加

工がされている。

価格は銀付靴、ガラス張り革とも、1スクエアフット (1.12) 当り、\$ 7.50 ~ \$ 17.50 で、等級は、A, B, C, D, E, N, G (NON GRAD E) の6級に分けられ、A, B, 級は主に原皮で輸出され、ローカル用には使われない。

C 級以下の標準卸売価格は、\$ 1.50 以下程度の通りである。

等級	単位	価格	備考
C	1 ft ²	\$ 175-	銀付、ガラス張り、1968年5月
D	"	135-	" " アイロビ製へ
E	"	115-	ガラス張り "
N, G	"	95-~105-	" "

甲革の品質についてガラス張り甲革においては、日本製品と比べやや仕上げ技術は劣るが近代的設備と、染料、原料類は全て英国、ヨーロッパよりの輸入品が使われており、全般的に遜感が少なく、大して劣りは感じられない。

銀付革は、原皮がC級、D級の低級品であり、その質的な貧弱さを強調してカバーするまでにいたらず、日本での地生革(じなまかわ)と同程度のものが大部分でC級の小判のものの中にも多少良いものがある程度である。

甲革全般についての欠点は、厚皮が厚めでムラが多く一枚の革で成部と、背筋部では厚皮がかなり迫っているのが常態になつていて、非革は主にシープのスエード革が用いられる。これは厚引厚皮が革は(ポンド1b)であるため、厚皮、即ち単位面積当りの重量で価格が実質的に一級でなくなる。

1ポンド当りの標準価格は\$ 30.00前後である。安い価格のものには、厚皮が厚く靴筒に過ぎないか、加工が面倒な場合が多い。

1ポンド当りの標準価格は\$ 28.12 ~ \$ 35.12 程度である。しかし、この程度のものでも大部分によつては靴の履きにも厚過ぎるほど過ぎないのが普通である。

クッション、ペン立て、インク置き、タバコ入れ、椅子、帽子、コート、
レターファイル等、裝飾品から室内裝飾品まで多種多様である。

これらの品物から彼らに感じられる事は、革に對する嗜好が日本人と
は充分異なつてゐるという事である。皮革が彼等の生活に密着してゐて、
その歴史も古く長年の使用経験により巧みに生活の中に溶け込んでゐる
といつた感じである。

水の入れ物といふは當の日本では、竹筒、ヒョウタンなどであるがア
フリカでは今でも先づ革袋が思い出されるといふ場合である。

4 技術訓練センターの成果と課題

4.1. センターの概要

センター設立の趣旨およびその経過については前述したのでセンター内
での訓練内容、卒業生の状況、所内での業務、生活等についての計画、実
施、成果、問題点について述べる。

センター内には前述の6科があり、各科生徒の定員は10名である。訓
練期間は9ヶ月、全寮制である。

センターはケニア工部省の監督機関で日本人職員はケニア政府と臨時雇
員(Temporary Employee)の契約をしている。

センター運営費は国庫予算で当初3ケ年で7,000万円であつたが第
3年度(1967.7~1968.6)には500万円増額された。

センターの建物は、もと East Africa Tobacco Co., Ltd. をケニア政府
が借用したが、その Agreement がよくやく1965年3月に満了され、
同社初めに野蠻してゐた機械類をやつと撤去することが出来た。

以後、建物配分、改修案、設備取付け、電気工部省に4ヶ月を費し19
65年7月26日假期所の運びとなつた。

訓練用機械は全て日本の援助計画に基づき、日本國産品が送られた。皮
革加工用機器は大部分がリオーダー機械調製のものである。

4.2. 生徒の選考方法と問題点

生徒の入所資格については2.4(4)項において述べたので省略する。選考
方法は下記のプロセスの通りである。

イ。報知機関(新聞、TV、ラジオ)にて募集広告。

ロ。応募者(手紙による)中より不適合者、特に合致しない者を除き正
規の申込書を送付する。(第一次選考と呼んでいる)。

ハ。正規申込書による書類選考を行なう(第二次選考と呼んでいる)。

ニ。第二次選考合格者について面接および筆記試験をセンターで行ない最終決定
する。

以上である。生徒には政府より衣服、生活用品が与えられ全寮制の完全

給食が実施され、朝、夕、2回の Tea service がなされる。入学金は1万円、その他、ベット、毛布、その他の貸与品に対する保証金 20,000円（これは卒業時に返済される）で政府より可成りの援助がなされているのである。

このため入学希望者は非常に多くケニア全土はもとより、ウガンダ・タンザニアからも応募者がある。併しこれらの応募者も入学条件を満たす者は少なく5,000名の中から適格者600名を選るのがやっとなつてしまつておる。これも多少条件を甘くして選考しなければならぬ。また選考経過、結果について商工省と常に話し合いをせねばならず、種族別に余り片寄つたりしないように配慮もしなければならぬ。

以上が生徒選考のプロセスと問題点である。このうち特に問題なのは応募者が500名〜800名近くありながら定員すら充足出来な点である。これは入所費が現在のケニアにおいてはペニンシユラが原因と考えられる。第1次選考ですべての定員を割つてしまつてしまつて、正規申込書の送付数が定員以下では選考の余地もない。申込書を応募者に送付する時は手数料の照会もあるが、もう少し補をえた選考を第1次選考として申込書送付を行ない定員は確保すべきである。

また入所費についてには因縁、毎年、諸々は現行規程でいいが、技能候定3級以上、若水金1.0万円以上を有すること、および卒業後直ちに開業する事（意志の有る者）の3点についてはもう少し規程を下げらるべきだと考ふる。選考の結果入所した者でも過去3年の経験からすると余りこれらの条件を満足する者は2〜3名もないのではなからぬと思われる。

結局定員を確保するため非公式に規程を下げてしまつたのが現状であった。今後この点、同様な傾向にあると考ふる。第1次選考の際際から規程を上げ難い選考をすべきであると思ふ。

4.3. 訓練内容および成果と問題点

訓練期間は9ヶ月を1コースとしてゐる。この期間中小企業経営者として必要な技術と経営知識の教育を行なつてゐるが、技術訓練だけで時間不足である。

第3回生の訓練内容は下記の通りである。

CURRICULUM

Lecture	528 hrs
General Management	396 "
Shoe Construction	10 "
Shoe making machines and Tools	10 "
Drawing and Pattern making	30 "
Human's Foot	18 "
Foot measurement and wood Last	18 "
Shoe materials	16 "
Scientific management of Shoe Industry	30 "
Practice	500 "
Fundamental Training	150 "
Practical Training	150 "
Individual Training	100 "
In-Plant Training	100 "
Total	1,022 "

訓練時間は週5日、1日6時間である。

練習については製靴、製靴、その他ベルト、ナイフ等の皮革製品の製造を基本実習から応用実習を経て受注品の製作が可能になるまでの訓練を実施する。生徒の大部分は Grade を持つており、手工はかなりの熟練者もいる。事業経営経験者および雇われた経験のある者は生徒の約半分を占めては等は一応、手工による作業を何かしら出来る。しかしペーパーワーク、マシンやカシイピング、マシンの経験すらなく機械の取扱いや操作から訓練を始めねばならぬ。

日本より贈与の皮革加工部門の機械は次表の通りである。

皮革加工部門機械表

機 名	数 量	メ	カ	一
Upper Sewing machine T.F. 2.	3	リダー機械	チーフ	モーター付
"	1	T.F. 1.	"	足踏
"	1	D.Q.W	東京原機	モーター付
Skiving	1	リダー機械	"	"
Bed lasting	1	"	"	"
Tack Hammering	1	"	"	"
Welt Sewing	1	"	"	"
Outsole Laying	1	"	エアコンプレッサー付	"
Outsole Stitching	1	"	モーター付	"
Edge Trimming	1	"	"	"
Edge Setting	1	"	"	"
Welt cutting	1	"	"	"
Insole Channeling	1	"	"	"
Shaving Grinder	1	東芝電気	"	"

9ヶ月の訓練期間では全部の機械をマスターすることは困難であり、生徒は卒業後、自己企業の開業を目的としているため、各自の資金、借入金の予定などによって自身が買入れられる予定の成いは、買入れ可能な機械の操作を修得することによって爪爪を置き訓練を実施せざるを得ない。そのため高価で、操作修得に時間がかかる Welt Sewing m/c, Outsole Stitching m/c, Insole Channeling m/c については訓練時間を十分に取ることが出来ず残念であったが、これらの機械は製靴技師として是非とも知っておく必要のあるものはかりて卒業生の今後に向けて有効に役立つものとはしている。

また、外館よりの見学者、政府関係者や一般市民に生徒が誇らし気にこれらの機械の説明や運転をしている光景は日本の工業水準を示すために大衆よびマスコミに注目を集め、生徒も将来は自分もこんな機械を扱いたいのだという希望と自信が持てたと思ふ。

訓練用材料費の予算は各科とも年間5,000,000.00であったがケネディ政府としては実習製品の売上げによって、訓練用材料費の全部回収を強く希望しており、実習製品の売上げが大きな仕事であった。当初はそのマーケティングに時間と努力をさいたが殆んど成功せず各科とも実習製品の在庫が出来てしまった。

当科は初年度には製品の売り易さという利点によって所内の Work, 生徒、それらの知人等に売上げが出来たので見本用で作った品を売すことが出来ないう状態であったが、在庫を持たずに不特定の顧客を対象とした販売が不安定であり、デザイン、カラー、サイズ等在庫がなくなり、販売が出来ず、また生徒の技術程度で限界もあるのでは見込み生産よりも受注生産が望ましいと考えた。

そこでナルタ市内には、もとよりナイロビにまで市場をもとめ、注文を取っての生産を始めながら訓練の進捗度に合わせて注文を得ることが難しく、社は閉鎖、出来米を価格等についてもやましく、生徒の実習訓練も自然個人探訪のようになり個人で困難となった。これらの問題を解決するためナイロビ市内にある商社 Leather Trading Co. という靴、靴、皮革製品および、それらの材料の小売、卸売、輸出入をやっている Shop と交渉の結果、センターの生徒もよく理解して買取り引きをすることになり功した。

その結果、紳士靴、ブーツ、フリップ、その他の皮革製品の大量継続的注文を得ることが出来た。勿論上記の問題点、特に実習訓練に合わせた注文を得る、という事が解決出来た。

即ち、訓練開始直後は高価の設備を必要としないうへルトやマケースの注文を取り、だんだんと upper からサンダル、紳士靴と訓練の進捗度に合わせて品物の注文が得られた。

また注文は単純多量（例えば紳士靴は同一デザイン色で300足〜500足位の注文があった）であるため流れ作業方式の生産が可能であり各作業を生徒がそれぞれ交代で出来る（ローテーション）を導入して、生徒が必要視察から仕上げまでの各作業を行なえるようとしたため、同一作業の重複訓練が非常に多く出来た。

第一回	8	7	1	1	卒業中
第二回	3	1	2		
第三回	5	6	1	1	卒業準備中

自費費は余員が殆ど、皮革製品の製造販売費である。卒業生に対する Follow-up も非常に世帯で彼等と密に連絡をとり開業後の指導を行なった。これは資金繰りから製造品種の決定にいたるまで問い合わせたりするので、その指導は Case 毎に慎重にやらなければならぬ。手紙や電話では指導出来なくなると時間を見つけては例百マイルも離れた所まで出かけるなければならない。しかしその Location に行つて実際に店や作業場を見なければ適切なアドバイスが出来ないので出来るだけ巡回したがる余員を助けることは出来なかつた。大部分の者が数人から10名位の作業場を雇い製造と販売(販売)をしてゐる。成功者の一例を挙げると次のような状況である。

第一回卒業生

Mr. MESHACK, K. GATHERU

Mr. J. SAMWEL KANGAANGI

2名による共同経営

SUPA LEATHER WORKS を、センター卒業後開業。営業内容は靴、鞄、ハンド・バック、皮革加工品の製造、販売および同材料の卸、小売

資本金 ¥1,000,000.- 自己資金 ¥250,000.-
借入金 (I. C. D. C.) ¥750,000.-

Location THIKA, (ナイロビより27マイル)市内の中心地で郵便局と隣接。営業と向い合う皮も皮革を賣る場所を開業

月間売上 ¥500,000.- ~ 600,000.-

従業員

12名
Skilled worker 4名
Semi 6名

不良品も最低限に止められ原価計算と材料手配が容易であり訓練計画と製造計画が本で述べた。また指導も個々に行なわずに出来た等の利息があり、この種、実習訓練と製品売上げによる訓練材料費の回収という目的を以て理想的な方法で二つの目的を満足させることが出来たと考えている。尚後任者との引継ぎに於いても Leather Trading Co., との引継ぎを継続できるように双方を拒みし今後の協力も助けてもらった。

他部門においては最初から材料費回収は無視であるとの考え方や、最終のようになり物が出ない状態であったり、最終が出来ず多品種少量の注文で材料手配や原価計算が面倒であったりするため余員思ひわしくなつたように見受けられた。

Lecture では Pattern Making の指導が彼等の最も希望するもので次いで Accounting (特に見張り)と原価計算、標準と品質など小さな企業の場合はすぐ設立しようを本職知識の豊富に時間を多く費した。とにかく時間数が少いため、すぐ設立しようを実際の教育訓練を兼ねた。製造も前述の Leather Trading Co., との取引が主要な理由で立った。製造計画を納期に合わせて立たせられたり原価計算材料手配、品質水準の維持など理論を実際に応用しながら生徒一人一人が計算を考へ自分達が立役した計画を実施することが出来た。

入学後5ヶ月を以て生徒の卒業後の計画を奨励、能力に応じた企業計画に改め、卒業後直ちに開業が困難と思われれば就職の勧奨をする。企業開業予定者にはローンの申込書の作成指導をし卒業時期に間に合うよう申込を行なわせる。

当卒業生には Industrial Commercial Development Corporation (略称, I. C. D. C.) が Loan 申込書の指導を従事して行なえるという利権が与えられている。I. C. D. C. Loan は利息が1年当り8%でケニアでは低利息で2年返済の3~5年返済が標準となっている。借入金額、業種などにより、返済手数および設置期間は多少異なる。

4.4. 卒業生の動向と追指導

当科卒業生の卒業後の状況は下記の通りである。

課題については次章を述べる。

Trainee 2名

月間研修費

＄1,250.00-

利 益

20% (利益)

借入金返済期間

2年償還, 5年返済

月額 1,250.00-

設 備

upper sewing m/c 2台 (Singer 18-2)

Skiving "

1台

内容 ナイロビ靴, 靴店の得意先が5店あり注文は文に送られている。靴品の一部は自分の店で販売(小売)をしており、理想的な受注・販売が行われている。今後生産を増す計画がある。靴、縫等の材料も市内、近郊の小メーカーに卸売、小売をしており、融通カービスが出来るようにになれば今後もっと売上増が伸びると考えられる。

以上、ゼンターでの訓練内容とその成果や課題について述べてきたが、ここで成果と課題をまとめてみる。

山 成 果

イ、最大の成果はやはり業務を通じてケニアとの善隣友好関係を多少でも深めることに貢献出来た事だと思ふ。彼等の日本に対する認識は地理的を関係もあつてかなり狭い。日本は TOKYO の一部だぐらいい思っている人間もいるくらいである。是直にいつて国際的影響力という意味では、まだまだ日本に対する信頼は薄く、その点でゼンターが奮闘、アメリカ、ソ連に対するものでせよかなり差かかると感じられる。

ロ、実習期間の売上増が理想的に行なえたため、材料を豊富に使用出来た多くの反復訓練が出来、理論を実際に応用する機会を得られたが、これにより生徒への教育が予想以上に効果的になり卒業後もよき経験として行かされている。

ハ、上記の成果が現地人助手にも良い刺激を与え、やれば出来るのだという方え方を教えつけ、仕事に対する意欲を持たせることに成功した。また卒業生が創業した彼等の Business が成功している状態ともなっていると思われる。

5 今後の課題と見直し

本題について一般的事項とセンターの事項とに分けて述べてみたい。

5.1 一般的問題

云々までもなく後述問題には数多くの問題が積まれている。ケニアにおいてその例外でない。「現在のケニアにおける三悪は貧困と無知と後援である。」とよくいわれるが、まさしくその通りであると思われ。

また、ケニアには多くの異なった部族があり、それぞれ異なる風習や言語をもっているということがある。彼等は異部族間においては区別とまていかなくとも交流は少なく、同族意識が強い。

また現地の他、ヨーロッパ、インド系の人間が多く彼等が経済的に実際の仕事の上でも未だに力をもっていることも否めない。並立はしたものの、本当の意味での独立には遠いまだ遠しの感がある。

政策的には自国産品といえは、セメントと農産物が、その主たるもので電力もタンザンから供給されている状態では工業生産が少ないうの止むを得ないかもしれない。

国家の大きき収入源は先述述べた農産物に次いで観光に頼っている現状である。

そこでどうしても外国からの資本援助を受けなければならぬ。そして如何に工業化を進めよるかが今後の最大の課題といえよう。ケニアの現状から考え、初期の段階においては、

- a. 国内需要の有効な動員とその流れ
 - b. 商業資本から産業資本への転換
 - c. 工業にかける過剰施設の問題……工業生産性を高めるべき措置を現状レベルまでおこなうた能率的政策
 - d. 適切な下部構造の開発
 - e. より広域の市場をめざした域内および国際的協力
- などに政策の重点を置き、このもとで民族の自助努力と企業精神を引き出すような方法にやらなければならぬ。そうした方法の更なる開発にか

て古い伝統的な社会体系が徐々に改変され新しいものに置きかえられ、発展の基本的な条件、社会的な組織の条件が整えられゆくものでなくてはならぬと考える。

5.2 センター問題

(1) 現地人助手の定数に制限する問題

この問題はセンター存続にもかわる重重大問題であり関係者一箇の憂慮するところである。彼等ケニア人助手は採用が定後、日本において数ヶ月の研修を受け、日本よりの奨助期間終了後は当センター (Institute) にとり、この母国の訓練・発展を推進してゆく立場にあるのはいうまでもない。併し彼等は、より良い収入の仕事を求めて転進していく傾向があり、すてにも名中の名が他の政府機関や民間企業に転出(給)してしまつた。

これは彼等の物の考え方、商工官の彼等に対する待遇、将来の身分上の問題など派生する事柄もあり、またケニア全体の問題である人材不足により彼等クラスの人材を他では使えず、日本での研修奨助が一層彼等に関する結果となつており転出希望が強くなつていゝ。

解決策としては商工官が日本産品送達の一定期間、奨助上の拘束をし、本格的な待遇を改悪することだと思ふ。

単に過渡的負担を追求したり彼等の良心に訴えたりして解決される問題ではない。

- (2) 卒業後自営業を述べた者への政府ベネフィットによる援助
- 自国民の卒業育成ならびに卒業有産の立場から卒業生の自営業に政府ベネフィットによる保護、育成策が望まれる。
- a. 税金面では事業税の課税率の低減
 - b. 製品販賣面では政府は奨への別入業者資格を与える
 - c. 金融面では金利の低減をはかる
 - d. その他

小さな施設でもそれが彼等の自助努力と企業意識を引き出すのにぞれた、け大きき力になるか期り知れないものがあると思ふ

ものでなく、命令や給与での操作だけを保護し、能力の不足をカバーする力はない。実質的には組織などといえらる。ふろの付張力だけで、それば実質によって評価される。

このように状況では、組織上の秩序が保たれるわけもなく、人間関係は難しくなり様々な問題を起しかるに在る。問題は、住宅や医療、はでは私生活上にまでおよび、仕事や円滑に進行しないのは当然である。これらの問題は、相手国政府との約束不履行や遅延、不可抗力によるものなども沢山あり、これらの事が円滑に通へる固なら援助など必要としなさいと思われれる事でも、人間関係の不満と、組織の力に類れない欲求不満によって大きく問題化してしまふ場合もある。

この面での問題を解決するには、入選の段階で十分洗察する事が大切であるが、人を待たうえは、それぞれの場合に組織を待たらうといと考える。悪弊蔓延にしても、責任と義務は明確で重大であるが、その権限は、不明確で弱く、無に類しい場合もある。

これは組織体として良い場合もあるが悪い場合も多く、問題によっては取捨がつかなくなる。

また職務評価と人事評価がなされず、昇給、賞与、賞罰などの規定もないため、良い時には仕事に意欲が出ない面もある。

海外での成績が祖國に何ら影響力を持たない事も組織がうまく運営出来ないう一要素である。

人を得たりえは、これらの事を勘案して、職務権限の明確化と、職務評価、人事評価、成績評価が行なえるような体制になつてはじめて、組織がうまく運営出来、不必要な人間関係の摩擦も無くならうと考える。

り) 懇話会上げによる自己運営を如何に計るか。

これは組織内容とも関係するので一概に云えなさいが与えられた条件の一つでもより最大の努力をすべきだと考える。

市場開発により組織実施の上で好ましいと考えられる建設を継続して得るよう方向に努力すること。この場合ときには下請け工場の性格になつたり、Prison Industry の似た性格になる事も予想されるが、いづれにしても、センターの特色が、これで突かれることではない。政府機関への光上げ(例えば学校、官庁へ、机、椅子、フアイルケース Government officer の制服、靴、など)や大企業(鉄道、郵便関係等)より受託も訓練に交際をさせたものでないと思ふ。

設備と機械を有効に使い各幹部に努力を積み重ねれば材料費の100%回収、その上利益を生み出してゆく興味を得られるのではないかと考える。

独立採算によるセンター運営も決して夢ではない。

(4) 日本人職員の問題

この問題については既に前々の報告がなされていいると思ひので重要と思われるものだけに限つて問題点を挙げてみる。

イ. 独自の入選

センターの特色は Instructor が日本人であるという事にある。この入選が如何に重要であるかは今更述べる必要もない。またこの入選が如何に難しい事であるかも解るが民間をも含めて広い範囲から本當の適格者を選んで欲しい。

ロ. 英語の問題

この問題と入選問題は同問題として更述するものであり、この件に關しては既に政次委員がその報告書で述べているので省略するが、全く同意見である。

私については在学中、Oxford の Correspondence School の Business Letter Writing コースを受講し不修了月終了した。

ハ. 組織と人間関係

センターの組織は紙上の形式的なものがあるが、これに確立された

6. 我が国経済との関係、見直し

6.1. 経済関係

前述したように最近の日本・ケニアの貿易概況は、1962年においては、日本よりの輸出が9,628,000ポンド、日本への輸出が2,27,000ポンドと一方的輸入超過となっている。(日本からのケニア向け輸出品は、繊維、製菓が多く、これに次いで、亜鉛、鉄板がある。)

日本のケニアからの輸入品は、サイザル麻、これに次いで、油、金属屑、除虫菊などがあつた。

このよりの貿易は、ケニアでは、1963年4月15日以降、対日輸入ライセンス発給手続きが変更され、1965年4月に始まる輸入制限(東アフリカ3国の対日輸入制限)は、対日貿易アンバランスによるもので、一般主要品目を制限し、ついで同年7月にはライセンス発給停止が一層強化され、9月には食品目について制限した。さらに1966年に入っては、2月と一部自動車部品など日本の投資企業の出資品以外の輸入禁止を発表するなど、対日輸入制限は強化されている。

6.2. 見直し

輸入制限が緩和されるには、かなり長期間を必要とする、と考えられ、またその時点においても自国産品の保護育成との関係もあり、製品輸出の可能性は極めて少ないと考えられる。

一方世界的感潮である原料産物の価格暴落を反映して、ケニア経済は頭打ちともみられ、失業問題緩和のためには、産業の開発が、とくに急務とされ、本国からの財政および技術援助、および外資導入による産業の開発に政府も積極的である。日本からもすでに、コレが Thika or Kenya Toray を、同じく Thika に野村貿易と織造が Kenya Textile を設立、操業を行なっている。

また入植野営、富士野営、三菱野営が共同で Mombasa に輸出する工場があり準備が進められている。

ケニアの経済開発が停滞しているのは、非常急行に必要な政治、社会体

制などの整備ができていないことと必要を原動力がある。

問題を経済の面だけに限っても、欠けていているのは、資本だけでなく、技術、経営などを念む総合的な経済運轉能力であつたと考えられる。

これを補うためには、資本、技術、経営を融合した企業進出が望ましい。繊維業においても合併会社の設立は有明だと考えられる。

ケニアでは恒常的な外貨不足に悩んでいておられるが、多少コスト高になつても、国内生産をから外貨節約にもなる。それだかんといいても、最悪のプラントを持ち上乗化への第一歩を踏出すことができるのが大きな努力になつている。工業化への突進として現存生産が大量消費を呼ぶことも考えられる。

(海セ) 第6号

ケニア小規模工業技術訓練センター

実施調査団調査報告書

昭和38年11月

海外技術協力事業団

は し が き

日本国政府はケニア国に対する技術協力の一環として同国に小規模工業技術訓練センターを設置することとなり、当事業団はその委託をうけて労働省職業訓練局指導課長矢越幸穂氏を団長とする5名の実施調査団を現地に派遣した。

同調査団は昭和38年8月10日本邦を出発、約1カ月間ケニアに滞在し、センター設置および運営の具体的方法等についてケニア国政府ならびに関係者との話し合いを行なうとともに、設置に必要な技術的事項についての調査を行なった。本書はその報告である。

本センター設置については、さきに昭和37年6月に労働省矢越指導課長を団長とする4名の予備調査団がケニアに派遣され、センターの設置の適否等について調査を行ない、その結果に基づいてケニア政府と協議をすすめていた。

ケニア側は独立を目前に控えて経済開発と民生の安定に強い熱意を示し、教育に重点をおいたアフリカ人の人材養成をはかるとともに、工業奨励国内産業の保護助成政策をすすめ、とくにアフリカ人の経営する小規模工業の育成に力を注いでおり、わが国はこのようなケニア政府の重要政策推進の一翼を担って、小規模工業経営者の訓練養成の機関としてセンター設置を具体化すべく、今回の実施調査団の派遣となつたものである。

この調査ならびに打合せの結果、その重要事項は「Record of Discussion's」として調査団長とケニア政府商工次官との間で署名を了することができた。

ここに本調査の任に当られた調査団長をはじめ団員の方々ならびに調査団の派遣に御協力いただいた関係機関の方々に対し、この機会をかりて深甚の謝意を表する次第である。

なお調査団の構成は次のとおりである。

(敬称略)

団 長	労働省職業訓練局 指導課長
	矢 越 幸 穂
団 員	労働省 職業安定局付
	猪 沢 康
団 員	海外技術協力事業団 海外事業部
	海外センター課長 奥 野 有 志 磨
団 員	労働省 職業訓練局指導課
	佐 々 木 一 男

団員 日本情報技術学校教員

規 則 目 次

同 行 外 務 省 通 商 協 力 局 技 術 協 力 第 二 課
池 沢 源 一

目 次

協 議 録 (英 和 文)	1
1. ケーブル概観	21
2. 調査日記	27
3. 調査交渉方針	31
4. 調査交渉の概要	35
5. 感想感想	65

昭和 38 年 11 月

海外技術協力事業団

理事長 沢 谷 信 一

THE PROPOSED TRAINING CENTRE

Record of Discussions between the Japanese Mission for the small industry research and training centre and the Kenyan authorities concerned

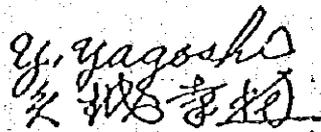
Under instructions from the Government of Japan, a Japanese Mission, organised by the Overseas Technical Co-operation Agency and headed by Mr. Y. Yagoshi, visited Kenya for the purpose of implementing the survey of technical matters concerning the establishment of a small industry research and training centre.

The Mission stayed in Kenya from August 13 to September 9, 1963, and exchanged views and discussed the above subjects with the authorities concerned in Kenya.

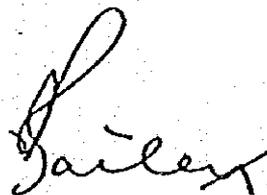
The record of discussion between the Mission and the Kenya Government authorities is given below.

The matters recorded herein shall not be binding legally either to the Government of Japan or to the Government of Kenya, as the final decision of the former is to be made after the study of this Record of Discussions by the Japanese Government authorities and the Agency after the return of the Mission to Japan. This Record of Discussions should, however, form the basis for arrangements, including the formal agreement, required for the establishment of the Centre by both Governments.

Nairobi Dated the 9th day of September, 1963.



Y. Yagoshi,
Chief of the Japanese
Implementation Survey
Mission.



S. F. Bailey
for Permanent Secretary,
Ministry of Commerce
and Industry.

RECORD of DISCUSSIONS

The Japanese Mission and the Kenyan authorities concerned, promising the mutual co-operation for the establishment of a small industry research and training centre in Kenya, have got the following results through discussions :

1. CENTRE

The proposed small industry research and training centre shall be established at Nakuru in Kenya, and shall be called "Small Industry Research and Training Centre" (hereinafter called the "Centre").

The function of the Centre shall be to render practical and theoretical training to potential managers of small industries by providing two courses: i.e.,

(1) Technical and Management Course, and (2) Management Course.

The trades in which training will be given are as listed below : -

(a) Millwrights, (blacksmith, sheetmetal and welding).

(b) Electric components and machines.

(c) Tailoring and dressmaking.

(d) Furniture-making and joinery.

(e) Assembling and repair of small machinery and equipment, including bicycles, scooters, auto-cycles, crusher, mixer, engines, etc.

(f) Leather-working.

In addition to the foregoing training, the Centre will carry out Research in Small Industries and provide a consultative service.

2. THE JAPANESE STAFF to be DESPATCHED to the CENTRE

In accordance with laws and regulations in force in Japan, the Government of Japan shall take necessary measures to provide at their own expense the services of a Japanese Principal and of a requisite Japanese staff mentioned in annex I (hereinafter jointly called the "Japanese staff").

Note: i) The Government of Japan will pay the necessary expenditure including their salaries and transportation cost between the two countries.

ii) The Japanese staff (which will consist of about twelve men) will be despatched to the Centre as early as possible in the Japanese fiscal year 1964.

3. TREATMENT

The Japanese staff and their families shall be granted privileges, exemptions and benefits mentioned in Annex II, and shall be granted privileges, exemptions and benefits no less favourable than those granted to the experts of third countries under similar circumstances.

4. ARTICLES to be PROVIDED by the GOVERNMENT of JAPAN

In accordance with laws and regulations in force in Japan, the Government of

Japan shall take necessary measures to provide at their own expense training and teaching materials, machinery, equipment, tools and spare parts sufficient for one year from the commencement of operation required for the establishment and operation of the Centre.

(a) The articles referred to above shall become the property of the Government of Kenya upon being delivered *c.i.f.* to the authorities concerned at the port of Mombasa.

(b) The articles shall be utilised exclusively for the purpose of the Centre under the supervision of the Japanese Principal.

5. TRAINING of KENYAN NATIONALS in JAPAN

In accordance with the laws and regulations in force in Japan the Government of Japan shall take the necessary measures to grant training awards for training in Japan to Kenyan nationals who will be employed later as assistant instructors of the Centre.

6. The Kenya Government undertakes that in respect of claims arising from or in course of their employment in Kenya it will accord the Japanese staff all the rights, privileges or protection applicable to a Government servant.

7. CONTRIBUTIONS of the GOVERNMENT of KENYA

(1) The Government of Kenya shall provide at their own expense :
(a) a Kenyan Assistant Principal and requisite Kenyan technical administrative and other staff as listed in Annex III.

(b) requisite buildings and land including those listed in Annex IV as well as incidental facilities required therefore;

(c) replacements of machinery, equipment, tools and any other materials necessary for the operation of the Centre, but not provided by Japan at the time of the establishment of the Centre;

(d) suitable furnished accommodation and transportation facilities for the Japanese staff.

Note: i) The Japanese staff will be provided with suitable accommodation. Charges in respect of such accommodation will be borne by the Government of Kenya.

ii) "Suitable furnished accommodation for the Japanese staff" is understood to mean appropriate residential accommodation comprising two-bedroom accommodation for the Japanese staff and three-bedroom accommodation for the Principal.

It is understood that the Principal's residence shall be as befits his status.

The accommodation will be equipped with electricity and water. A telephone will be provided for the Principal and for other staff if possible.

iii) In case the residential accommodation is not ready by the time the Japanese staff arrive in Kenya the Japanese staff and their families will

ANNEX I

LIST OF THE JAPANESE STAFF AT THE CENTRE

be accommodated at suitable hotels at the expense of the Government of Kenya.

(2) The Government of Kenya shall meet:

(a) expenses necessary for the transportation of the articles to be provided by the Government of Japan within Kenya as well as for the installations operation and maintenance thereof;

(b) all running expenses necessary for the operation of the Centre.

Note: "All running expenses necessary for the operation of the Centre" include:

- (i) expenses for official correspondence by the Japanese staff including that from Kenya to Japan;
- (ii) expenses for such official travel of the staff at official rates;
- (iii) electricity and water costs;
- (iv) raw materials for use in instruction;
- (v) rents, rates and similar outgoings.

8. RESPONSIBILITIES and FUNCTION of PRINCIPAL and ASSISTANT PRINCIPAL

The Principal shall be responsible for the general administration of the Centre. The Assistant Principal shall render assistance to the Principal in the discharge of his (Principal's) duties.

9. PERIOD of JAPANESE ASSISTANCE

The period of Japanese co-operation in the operation of the Centre will be three years in principle, but by mutual agreement the period may be extended.

1) Principal

2) Technical Instructors

3) Management Instructors

4) Staff on Research and Consultation.

LIST OF THE KENYA STAFF AT THE CENTRE

- 1) Assistant Principal
- 2) Technical staff.
Assistants who will work with the Japanese staff in each training course
- 3) Administrative staff :
including typists, clerks, messengers, watchmen, etc.

PRIVILEGES, EXEMPTIONS AND BENEFITS

The Government of Kenya shall accord to the Japanese staff and their family members the following privileges, exemptions and benefits : --

- (1) Exemption from Income Tax on all salaries and allowances received by the expert from overseas.
- (2) First arrival exemption from customs duty on the following : --
 - (a) personal property and household effects;
 - (b) one personal automobile where the Commissioner of Customs and Excise is satisfied that the automobile in question is the property of the expert at the time of his first arrival; and
 - (c) professional equipment required for the use of the expert for his assignment.

It should be made clear, however, that goods imported free of customs duty under first arrival privileges cease to be so exempted if passed from one person to another except where the recipient enjoys similar privileges. (First arrival period is interpreted as being of three months duration. However, all goods imported under this exemption are subject to certain other conditions imposed by the Commissioner of Customs.

- (3) Medical services and facilities will be provided as may be available for Government Officers.

ANNEX IV

MINIMUM BUILDINGS TO BE PROVIDED FOR THE CENTRE

- (1) Principal's Room, and Assistant Principal's Room
- (2) Staff Room
- (3) Office
- (4) Library
- (5) Workshops and classrooms
- (6) Assembly room
- (7) General purpose rooms
- (8) Dormitory
- (9) Canteen
- (10) Ablutions, etc.
- (11) Garage

Note: (i) The Kenya Government will provide land necessary for the establishment of the Centre together with such recreational facilities as may be possible.

(ii) The Government of Kenya shall consult with the Government of Japan regarding the layout of the buildings.

NOTE ON LEGAL OBLIGATIONS TO GOVERNMENT SERVANTS

The Kenya Government undertakes that in respect of claims arising from or in course of their employment in Kenya it will accord the Japanese staff all the rights, privileges or protection applicable to a Government servant.

This means that - (a) if any claims by a third party are made against a Government employee as a result of anything properly done by any Government employee in the course of his duties the liability will be accepted by the Government. It should be noted that it has to be something ---

- (i) done properly; and
- (ii) in the course of his duties.

In the case of a car accident, for instance, the car has to be both properly driven and driven on official duties. Similarly, in an accident in one of the workshops the machinery would have to be properly used and used for the purposes of the training centre:

- (b) similarly and to the same extent a Government servant may claim against the Government in respect of industrial injury under the Workmen's Compensation Rules. These are normally limited to the direct injuries sustained and would not normally, as far as we know, include compensation for e.g. a loss of career prospects because of any interruption caused by hospital treatment.

MEDICAL PRIVILEGES

- (i) All Japanese staff will be provided with a Medical History Sheet as issued to employees of the Kenya Government.
- (ii) Medical privileges for a member of the Japanese staff, his wife and children will be that accorded to a European officer of the Kenya Government. In general terms these privileges include free medical attention for his wife and unmarried children up to 16 years of age if living with and dependent on him. Fees will, however, be charged for operations on members of his family and for accouchements.
- (iii) Hospital charges will be reimbursed to the extent of the difference between a charge of Sh. 5/-per diem (which shall be borne by the officer) and the actual charge incurred for the officer, his wife and dependant children. Unless the hospital certifies that a bed was not available in a general ward the amount of the charge paid by the Government will be restricted to the difference between a charge of Sh. 5/-per diem and the general ward rate. No hospital charges are payable by the Government in the case of accouchements.

小規模工業技術訓練センター 実施調査団とケニア政府関係 当局との間の討議概要

日本政府の命により海外技術協力事業団において編成された矢野幸雄氏を団長とする実施調査団は、小規模工業技術訓練センター設置に就する技術的事項を調査するためケニアを訪問した。

同調査団は1963年8月13日から9月9日までケニアに滞在しケニア政府関係者と意見の交換を行なった。

同調査団とケニア関係当局との間の討議内容は下記のとおりである。

同調査団は、調査団の帰国後日本政府関係当局により同調査団を詳細に検討して日本政府の最終決定がなされるので、日本政府及びケニア政府のいずれをも拘束するものではない。しかし同調査団はセンター設置のために必要とする同政府の協定の基礎をなすものである。

ナ イ ロ 1963年9月9日

実施調査団団長 矢野幸雄 商工次官代理 S. F. Bailey

討議 建設

文庫調査団とケニア政府当局はケニアの小規模工業技術訓練センター設置のための同地間の協定につき次のような合意に至した。

1. (センター) 小規模工業技術訓練センターはケニアのナクルに設置されるものとし「小規模工業技術訓練センター」と呼称される(以下これを「センター」と呼称する)センターは(1)技術訓練ならびに職業訓練コースと(2)職業訓練コースの2コースにより将来小規模工業の発展となるものにして、理論的および実践的訓練を行なう。

- その訓練施設は次のとおりである。
- (a) 金属加工 (鍛造、板金、溶接)
 - (b) 電気機器
 - (c) シンセティック
 - (d) 木工
 - (e) 小規模機械の組立および修理 (自動車、スチーマー、オートバイ、トラクター、イサナ

ー、エンジン等を含む)。

- (f) 皮革加工
- 本センターに上記の訓練のほか小規模工業に関する実習を奨励し職業相談のサービスを行なう。
2. (センター) に派遣される日本側職員

日本政府は日本側において施行されている法令に従い、付添員に招ける日本人の理事長ならびに必要な技術職員および指導員(以下「日本人の職員」という)の役務を自己の負担において供与するため必要な措置をとるものとする。

- (1) 日本政府は日本側の理事長および日本側職員の家族および同地間の運送(家族のそれを含む)を含む必要な経費を支払うものとする。
- (2) 日本側職員の人数は、約12名とし1964会計年度中にできるだけ早期に派遣するものとする。
3. (特権、免除) 日本側職員およびその家族は付添員に招ける特権免除および便宜を支えられれるものとし、同地の第三国人専門家に与えられる特権、免除および便宜より不利でない特権、免除および便宜を支えられれるものとする。
4. (日本政府の供与する物品) 日本政府は日本側において施行されている法令に従い、センターの設置および運営に必要な

な教材、器材、設備、工具、およびセンター運営開始後1カ年分の予備部品を自己の負担において供与するため必要な措置を執るものとする。

- (a) 前述の物品はモンバサ港において CIF 建てにてケニアの關係当局に引渡された時にケニア政府の財産となるものとする。
- (b) 前期物品は日本側理事長の監督のもとにセンターの目的のためにのみ使用されるものとする。

5. (ケニア人センター補助指導員の本部研修) 日本政府は、日本側において施行されている法令に従いセンターの補助指導員となるケニア人の日本における訓練のための研修手当を支給するため必要な措置を執るものとする。

6. ケニア政府はケニアにおいて日本側職員の職務の遂行中に生じた請求に因して日本側職員とケニアの國家公務員に適用されるすべての権利、特権、または保護を支えることを約束する。

7. (ケニア政府の負担) (1) ケニア政府は、自己の負担において次のものを供与するものとする。

- (a) 付添員に招けるケニア人の副理事長ならびに必要な技術職員および事務職員。
- (b) 付添員に招ける必要な物品ならびにこれに要する土地および付帯施設。
- (c) 機械設備および工具の補充品ならびにセンターの運営に必要なその他の材料とセンター運営の際に日本政府が供与しないもの。

- (d) 日本側職員のための適当な家具付き宿舍および交通の便宜。
- (i) 日本側職員は適当な宿舍を提供される。その宿舍に關する費用はケニア政府が負担する。

- (ii) 日本側職員のための適当な家具付き宿舍とは、理事長には3居室、その他の職員には2居室を含む適当な宿舍をいうものとして了解される。
- 理事長の宿舍はその地位によさわしいものとして解釈される。

宿舍には電気および水道が設備され、電話は理事長に提供され、可能ならば他の日本側職員にも提供される。

- (iii) 日本側職員がケニアに到着の際に宿舍が準備されないときには、日本側職員およびその家族はケニア政府の負担にて適当なホテルに宿泊する便宜が与えられる。
- (iv) ケニア政府は次の支払を行なうものとする。

- (a) 日本政府が供与する物品のケニア内における輸送ならびにそれらの物品の設置・製作および維持に必要な経費
 - b) センターの運営に必要なすべての運送費
- センターの運営に必要なすべての運送費には次のものを含む

付 表 I

センターの日本側職員リスト

- (1) 理事長
- (2) 技術指導員
- (3) 経営指導員
- (4) 理事および経営相談員

(i) ケニアから日本への運送を念めて日本側職員による公用通話の費用

(ii) 公川の旅費規定による職員の旅行の費用

(iii) 電気料および水道料

(iv) 郵便に使用する原稿料

(v) 燃料、使用料およびそれに派した出費

8. (理事長および副理事長の責任と職務)

理事長は、センターの運営全般について責任を有するものとする。

副理事長は理事長の職務の遂行に関して、理事長を補佐するものとする。

9. (任期の期間)

日本側のセンター運営の協力期間は原則として3年とする。但し、期間に何回かの合意に基づき延長することができる。

付 表 Ⅱ

特種、免除および便宜

ケニア政府は日本領事官およびその家族に対して次のような特種、免除および便宜を与えるものとする。

- (1) 専門家が紙外から受けるすべての給付および手当に関する所得税免除
 - (2) 最初に到着した際の次の物品の免除
 - (a) 身の廻り品および家庭用品
 - (b) 最初に到着した当該自動車(専門家が税関長に認められた場合自動車1台)
 - (c) 専門家の執務上使用する専門器材 但し最初到着の際の特権により免除で輸入した物品が他人に譲渡された場合は譲りうけた者が同じ特権を享受する場合を除いて、その特権は失効する。
- (原初の到着した期間とは3カ月間と解釈される。)しかしながら、この免除に基づき輸入されたすべての物品は税関長が課したある他の条件の適用を受けるものとする。
- (3) 医療および医療施設は國家公務員に与えられるものと同等のものが供与される。

付 表 Ⅲ

センターのケニア側職員リスト

- (1) 副理事長
- (2) 技術職員
日本領事官の下で働く各コースの補助指導員
- (3) 事務職員
タイピスト、書記、小使、守衛等を含む。

センターのために供与される建物明細

(1) 理事長室および副理事長室

(2) 職員室

(3) 事務所

(4) 図書室

(5) 工場および教室

(6) 組立て室

(7) 一般会議室

(8) 寄宿舎

(9) 売店

(10) 炊事所

(11) 車庫

「注」

(1) ケニア政府にできうればリクレーション施設と併せて土地を供与するものとする。

(2) 建物のレイアウトについてはケニア政府に日本国政府に相談することとする。

国家公務員に対する法律上の義務に関する注釋

ケニア政府は、ケニアにおいて日本国職員の業務遂行に起因し、又は業務上より生じた請求に就いて国家公務員に対して適用されるすべての権利、特権、又は保護を日本国職員に与えるものとする。

これは次のことを意味する。

(a) もし政府職員がその業務遂行中正当な行動の結果として第3条より当該職員に対して請求がなされた場合は、その責任は政府が負うものとする。

それは次のとおり解釈されるものである。

(i) 正当な行為

(ii) 職務遂行中

例えば、自動車事故の場合には、自動車は公務上、かつ正しく運転されている場合でなければならぬ。

同様に、突進場での事故については機械が運転センターの目的のために使用されかつ正しく使用されている場合でなければならぬものとする。

(b) 同様に、国家公務員はその同じ範囲内で労働者災害補償法に照して政府に対して請求できる。これらは通常直接にうけた傷害に制限され、また段々が知つていゝかぎり、通常、例えば、医師処置による中断に起因する将来の雇上の損失補償を含まないものとする。