

105

(海七) 72-51

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

海外技術協理事業団

ARY



JICA LIBRARY



1080642101

20852

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月には何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ヶ年にわたり、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おい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勞に対して、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

理事長 田 付 景 一

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	3
(1) 概 要	3
(2) 日本側の協力状況	3
(3) ケニア側の自主努力の状況	4
(4) 訓練結果	5
A. 年次別志願者数	5
B. 種族別入所者数	5
C. 年次別卒業生数	6
D. 訓練内容	6
E. 技能検定合格数	9
F. 卒業生の現況	9
G. 卒業生に対する追指導	11
H. 調査業務	12
I. ICDCローン借入状況	17
J. その他の部外活動	18
4. 訓練の評価	18
5. 回顧・反省	20
(1) 両国職員間の融和協調	21
(2) 訓練の内容・方法	21
(3) 訓練環境の整備と教材の円滑な供給	21
(4) 調査業務並びに卒業生追指導	21
(5) 指導員の選考	21

6. 結 言	22
付録1. メリット評価の重要性	23
1. まえがき	25
2. メリット評価の重要性とその考え方	25
3. メリット評価の方法	26
(1) 応募・入所者数	26
(2) 訓練成績	26
(3) 被援助国の自主努力の程度	29
(4) 援助国の投資効果	29
(5) 世論観察	29
4. K I T I の実績とそのメリットの客観的評価	29
(1) 応募状況	29
(2) 技能検定合格状況	29
(3) 求人状況	29
(4) 卒業生の現況	30
(5) 卒業生並びに雇用主のセンターに対する評価	30
(6) ケニア側の自主努力の状況	30
(7) 世論観察	30
付録2. 技術協力事業の進め方について	33
付録3. ケニア政府に対する引渡書	37

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次世界大戦後被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

機械組立修理科、金属加工科、電気機器組立修理科、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. 入所生は全員寮にはいなければならない。食事、寮費は無料で寝具は貸与する。
- D. 訓練教材、制服は無償給付する。
- E. 卒業後開業する者にはICDC(Industrial and Commercial Development Corporation)から開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月開所され、その後3回の協定延長をへて1972年7月29日最終的にケニア側に引き渡された。

2 センター運営の基本理念

センターの運営は開所以来前記設立の目的に沿って行われたものと思うが、小生理事長就任後、(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ケニア工業発展の基盤を作り上げるという遠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実態を把握し、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次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・方法の改善を躊躇してはならない。
- (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繋を密にしなければならない。広報活動を積極的に強化する必要がある。
- (5) 日ケ両職員間の協調は特に重要である。次の点を充分念頭におくこと。
 - A. 技術協力は被援助国の実状に即し、その希望する線に沿ってなされるべきである。日本側指導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. ケニア側職員は当センターの発展は自分達の双肩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っている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・規則等が日本と異なっている点もあるので、日本の訓練方法をそのまま採用し難い場合もある。日本側指導員は訓練の実施に際し、その相違点を充分考慮する必要がある。一面ケニア側は日本の方法を取り入れるのに謙虚でなければならない。
 - D. 両者が上記の考え方に徹することにより真の協力が生れ、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) この種センターにおける一般事務・会計事務はよりよき訓練ができるよう協力することを立前

とし、規則に反しない範囲において弾力的になさるべきである。

3 訓 練 状 況

(1) 概 要

当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113名（36%5）が経営者として、また167名（53%9）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担、提供することになっていたが、その実施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、協定期間中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

次のとおり無償給付した。

科別	年次	1964	1967	1968	1969	1970
機械組立修理科		4,416円	936円	円	円	円
自動車整備科					10,587	
金属加工科		24,485	193			
鋳物工科					9,783	
電気機器組立修理科		4,622	69	84		
木工科		13,136				
皮革加工科		3,633				
洋服洋裁科		2,209				
経営学科		636				
各科共通		1,824	147			
合計		54,961	1,345	84	20,370	3,000

- 備考 (1) 1970年度分は詳細なお不明である。
 (2) 1971・1972年度にも若干贈与される予定である。
 (3) 換算率 1シリング=50円

(3) ケニア側の自主努力の状況

ケニア側は日本人職員の給料並びに日本から寄贈される機械・主要工具以外の一切の経費を負担し、副理事長・指導員(カウンターパート)及びその他の要職員を用意することになっていた。経費負担については、大体においてその責任を果たしたといえるであろう。

訓練環境の整備、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とおりである。

費目	年次	1965	1966	1967	1968	1969	1970	1971	合計
保守・車両費		634.4	388.4	385.0	255.2	375.7	448.4	314.2	2,801.1
旅費		566.7	234.4	332.6	434.4	77.9	163.0	105.3	1,914.1
雑費		1,363.9	1,066.4	3,064.9	3,764.4	3,521.1	3,334.0	2,727.7	18,842.3
教材費		2,706.8	1,100.7	4,507.7	4,833.3	5,588.2	5,290.1	4,516.4	28,543.1
通信費		50.5	56.4	51.7	318.9	70.4	69.5	106.4	723.6
電気水道費		1,540.6	1,190.7	870.4	779.2	1,047.2	1,033.5	1,136.1	7,597.5
寄宿舎費		3,405.7	2,687.1	3,001.8	3,097.4	3,762.3	3,872.2	4,389.4	24,215.8
住宅手当				6,650.0	6,650.0	6,650.0	4,650.0	6,000.0	30,600.0
給料				9,000.0	9,800.0	11,200.0	9,200.0	9,200.0	48,400.0
施設拡充費							65,000.0		65,000.0
合計		10,268.4	6,724.1	27,864.0	29,932.5	32,292.7	93,060.5	28,495.3	228,637.4

備考 (1) 各年度とも7月から翌年6月までである。

但し、1971年度は5月までの11ヶ月分である。

(2) 1965、1966年度分は住宅手当及び給料を含んでいない。

(3) 1970年度分は拡充費(自動車整備科、鋳物加工科並びに寄宿舎の建設費及び用地買収費)を含む。

(4) 換算率 1シリング=50円

指導員(カウンターパート)は当初6名任命され(うち3名は他に転職し、1名は死亡した)その後3名補充されたが、適任者の不足等種々の理由もあったが、ケニア側でカウンターパートの充足に積極的であったとはいえない。

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、洋服洋裁科1)となり鋳物工科を除き一応充足される。

また来年中には各科2名の指導員を配置すべく計画している。

指導員以外の職員については、新理事長以下25名いるが、その多くは運転手・交換手・守衛・随夫・タイピスト等であり、新理事長を補佐し、代行する権限を有する総務課長及び会計補佐役を配置する必要がある。

(4) 訓練結果

A. 年次別志願者数

下記のとお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

B. 種族別入所者数

設立当初はKikuyu, Luo, Mluhya 等大種族で占められていたが、広報活動の積極化、特に募集方法として従来の新聞広告の外、州・市町村役場を通じ周知を図ったため、次第に群小種族の応募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	26	17	116
Luo	11	13	8	9	7	14	62
Mlukya	9	9	9	6	10	12	55
Kipsigis	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		2	7
Meru			1	2	2	5	10
Mutaita		1	1			1	3
Kalenjin		1	1			1	3
Masai						2	2
Nandi				1		1	2
Pokot						1	1
合計	49	46	54	44	56	65	314

C. 年次別卒業生数

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所している。

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 車							7	12	19
金 属		9	3	8	5	9	8	8	50
鋳 物								6	6
電 気		8	8	10	6	9	11	10	62
木 工		10	11	8	9	8	9	9	64
皮 革		8	3	8	9	9	10	8	55
洋 服 洋 裁		7	9	11	9	11	9	12	68
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、小生理事長就任後は、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、ケニアの実状を勘案しつつ次の基本方針に従って実施した。

- (1) 実技と学科を調和した訓練
- (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) 工業製図の徹底的訓練
- (5) 国家技能検定受験準備訓練
- (6) 企業経営に必要な基礎的知識の指導

b. 各科別訓練科目

科 別	実 技	学 科
機 械	<ol style="list-style-type: none"> 1. 測定器具の使用法 2. 工具の使用法 3. 機械の使用法 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 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 機械工学 2. 工学一般 3. 工業製図
自動車整備	<ol style="list-style-type: none"> 1. 測定器具の使用法 2. 工具の使用法 3. 機械の使用法 4. 工業製図 5. 電気・ガス溶接 6. 自動車板金 7. 機関組立修理 8. 車 体 9. 応用実習 10. 技能検定準備実習 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 内燃機関 2. 電気系統 3. 自動車工学 4. 車 体 5. 工業製図
金 属 加 工	<ol style="list-style-type: none"> 1. 測定器具の使用法 2. 工具の使用法 3. 機械の使用法 4. 板 金 5. 溶接（電気及びガス） 6. 配 管 7. 鍛 造 8. 構造物鉄工 9. 応用実習 10. 技能検定準備実習 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 機械工学 2. 工学一般 3. 溶接（電気及びガス） 4. 配 管 5. 工業製図
鋳 物	<ol style="list-style-type: none"> 1. 工具の使用法 2. 鋳物用砂の扱い方 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 数学及び物理 2. 機械工学

科 別	実 技	学 科
	3. 鋳物型の作成 4. 溶融及び鋳造 5. 溶接基本作業 6. 応用実習 7. 技能検定準備実習	3. 鋳造工学 4. 金属材料
電 気	1. 電動機修理 2. ラジオ組立、修理 3. 屋内配線 4. 応用実習 5. 技能検定準備実習	1. 電気理論 2. 電気機器 3. 屋内配線 4. ラジオ工学
木 工	1. 工具の使用法 2. 機械の使用法 3. 工具の研摩 4. 家具継手 5. 建築継手 6. 応用実習 7. 技能検定準備実習	1. 数 学 2. 建築・建具・家具製図 3. 図案製図 4. 室内装飾 5. 木工理論
皮 革 加 工	1. 工具の使用法 2. 機械の使用法 3. 靴製作 4. ハンドバック製作 5. 応用実習 6. 技能検定準備実習	1. 材 料 2. 機械・工具 3. 足の構造 4. 製靴法 5. 型作作成
洋 服 洋 裁	1. 女子服型紙製図及び裁断 2. 男子服型紙製図及び裁断 3. 布地の地のし 4. 図取り 5. 裁 断 6. 仮縫い 7. 本縫い	1. 袷服の歴史 2. 裁縫用具の発達 3. 工具・機械部分の名称 4. 布 地 5. 身体の構造と採寸 6. 裁断法 7. プロポーション

科 別	実 技	学 科
	8. 応用実習 9. 技能検定準備実習	8. 色と品質 9. 洋服の種類 10. 裁断・仕上げの勘どころ

上記の外、全訓練生に対し、下記の経営学科を指導した。

- (1) 職場の人間関係
- (2) 労務管理
- (3) 工場管理
- (4) マーケティング
- (5) 簿記・経理の基礎
- (6) 商業及び商業法規の概要

c. 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望もあり、1500時間に増加した。

実技、専門学科、経営学科の比率は科により若干の相違はあったが、概ね5：2：3の割合であった。

E. 技能検定合格数

第6期生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、入所当時3級の資格をもっていた者が4割弱、2級の資格を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級した者である。

F. 卒業生の現況

下表のとおり、第6期までの卒業生310名中、既に企業経営主となっている者113名

(37%)、技術者として勤務している者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、就職者の中には月給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ぼつぼつできてきている。

また経営者の比率は卒業年次と平行しており、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 械	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						4	4
	就 職						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 工	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
洋服洋裁	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	30	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

備考考 (1) その他は死亡・進学・自営準備中・就職開拓中の者の合計である。

(2) 全卒業生中284名(92%)は現況が把握されている。不明の26名については自営・就職・その他に比例配分した。

G. 卒業生に対する追指導

本件については小生理事長就任後重点的にとりあげ、最低30名の自営者を対象として実施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。調査対象者も15名にとどまり、下記一例を除き指導の成果を充分にはあげ得なかった。

(成功例)

(1) 調査対象者

機械科1期生 John K. Mlugua

(2) 調査、指導の目的

前記の者は1966年10月OlkalauにおいてOlkalau Engineering Workshop(自動車・農機具修理)を設立し、さらに1968年1月Nakuruに金属加工分工場を開き、その後順調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・可否について相談を受けたので経営全般、特にローンの借入れの適否について調査・指導した。

(3) 調査者並びに調査年月日

第1面 1968年11月28日

経営指導員 新井信夫

金属科指導員 仁礼信光

第2面 1968年12月25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聴取りにより、技術面については観察並びに聴取りによる調査をなし、その間質疑に応ずるとともに、調査結果について帰庁後検討の上、改善計画書を作成し、再度現地で指導した。

(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、納得するまで指導した。

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、その効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

指導の結果、ローンの借入れを取り止め、自力で本工場をNakuruに移し、分工場と合併し、その後9名の従業員を使い順調な発展を続けている。

H. 調査業務

調査業務は協定にも特記されているとおり、当センターの重要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。小生理事長就任後重要事項の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月全卒業生(1期から4期まで)、昭和46年12月全卒業生(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、その現況を把握し、あわせて今後の訓練の参考とし、また当セン

ターの訓練が卒業生に対しどの程度貢献しているか、また彼等がどのように評価し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に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。

回答率は、卒業生の場合、昭和44年分は62%、昭和46年分は51%であり、それと平素から連絡のあった者を含め、前述のとおり284名(92%)について現況を正確に把握することができた。

雇用主に対する調査は充分の成果を得られなかったが、その概要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ヶ月目に実施した。

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

イ. 对卒業生

- (1) 企業名、設立年月日等
- (2) 従業員数、主要取扱品目、売上高、利益等経営内容
- (3) 資金関係(自己資本、他人資本)
- (4) 経営上の問題点
(以上自営者について)
- (5) 勤務先、就職年月
- (6) 地位、仕事の内容、給料
- (7) 職場の諸事情
- (8) 将来開業の意志があるか。その時期はいつ頃か。
(以上就職者について)
- (9) 進学なか。就職開拓なか。開業準備なか。
(以上その他の者について)
- (10) 卒業後の実務経験から見て、訓練所の科目・内容・程度・時間数等について改善した方がよいと思われる点。
- (11) 訓練所で勉強してよかったと思っているか。最も役にたった点は何か。
- (12) 訓練以外の点で訓練所のあり方等についての要望。
(以上全員について)

ロ. 对雇用主

- (1) 卒業生の仕事に関する知識及び能力。

- (e) 卒業生の勤労意欲等勤務に関する一般的評価。
- (f) 卒業生が他の従業員より特に優れている点(もしあるならば)。
- (g) 訓練科目・内容・程度等に関する雇用主の意見。
- (h) その他訓練所に対する要望。

ハ. 対訓練生

- (1) 訓練の科目・内容・程度・時間数について。
- (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欲について。

以上に基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. 卒業生分

前出の卒業生の現況が把握できた外、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、その後の業務改善に非常に役立った。

(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. 経営学科をふやした方がよい。 | 32名 |
| d. 実技、専門学科を平行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. 経営学科はケースの実情に即した内容の方がよい。 | 53名 |

以上の結果は、予想した般に近いものであったが、eは予想以上であった。本件については、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業種別に教える方がよいと思う。

(2) センター運営に関する一般的要望

- a. 就職斡旋の強化
- b. 訓練期間の延長
- c. 広報活動の積極化
- d. 簿記指導の強化
- e. 日本人要員の語学に関する要望

(特に4・5期生からの意見である)

(3) 問題点

- a. 資金難
- b. 簿記能力の不足

(以上自営者の場合)

- c. 管理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、上司はよく指導してくれるか。
- | | | | |
|-----|----|------|----|
| くれる | 42 | くれない | 16 |
|-----|----|------|----|
- f. 従業員の気もちが管理者に理解されているか。
- | | | | |
|----|----|-----|----|
| いる | 22 | いない | 33 |
|----|----|-----|----|
- g. 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ペイしているか。
- | | | | |
|----|---|-----|----|
| 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30名中12名の者から17名について回答を得、大体の傾向は把握できた。

即ち、卒業生に対する評価は、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、実技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廻っており、大部分の者が人間教育を重要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、小生が直接行ったもので、特に卒直な意見を記すよう充分注意した上で実施したので、ほぼ真意を捕捉できたと思う。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。

(イ) 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ので総数は68を上廻っている。

(ロ) 訓練の理解度について

(実技)

- | | |
|-------------------|----|
| a. よく判って、大変興味がある。 | 66 |
| b. あまり面白くない。 | 2 |

(専門学科)

- | | |
|-------------|----|
| a. よく判る。 | 51 |
| b. 大体判る。 | 16 |
| c. あまり判らない。 | 1 |

(経営学科)

- | | |
|------------------------|----|
| a. よく判る。 | 37 |
| b. 大体判る。 | 31 |
| c. ケニアの実情に即した講義をしてほしい。 | 14 |

(経営講義はあなたの将来に役に立つと思うか)

- | | |
|----------|----|
| a. 思う。 | 67 |
| b. 思わない。 | 1 |

b. 一般調査

文献・新聞・雑誌・統計書等による調査並びに関係者との話し合いを敢断に実施した。そ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大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ろう。

即ち「ケニア工業の現状は、農林業関連工業（製材・木工・酪農・食品缶詰・製糖等）及び繊維工業の段階であり、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、化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。技術的には精密さを軽視する傾向が強い」といえるであろう。

調査の結果得られた主な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位置

39独立国中、その所有する工業職種数は、エジプトの115を最高とし、モリタニアの3を最低とするが、ケニアは上位5ケ国には入っている。然し、未だ消費財軽工業の段階にあり、その発展状況も順調とはいえない。

ロ. 主要工業職種

製糖、製茶、ビール、食料缶詰、製材、木工品、織物製糸、製靴、皮革、単純化学製品、機械部品、農具、ポンプ、酪農、水産加工

ハ. ケニアの産業政策

ケニアの産業政策の主旨は、経済・産業界におけるケニア人のシェアの増強という点

におかれているが、経済政策の急激な変化を求めておらず、Kenyanizationの実現が最も容易な農業を最重点とし、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ヶ条はケニアの国策を示すものといえよう。

1. 民族資本、マンパワーの開発
2. 農業の改革
3. 農産物・家畜・林産物加工その他可能な工業の開発
4. 全国を市場経済化するための下部機構の強化
5. 分配の平均化

ニ、中小企業に適當な工業職種

製パン、皮革(原皮および製品)、糊、手農具、機械ネジ、陶器、電気アイロン、アイスボックス、錠鍵、刃物、タイヤ、チューブ、パネ類、放熱器、排気パイプ、家具、バックル、ボタン、カーディガン、メリヤス下着、男女既製服、裁縫用糸類、インキ、サンドペーパー、テレビ組立

(以上ICDC資料)

ホ、ナイロビ工業団地推奨職種

クリップ、手押車、物干ばさみ、物指し、茶箱、コイルスプリング、2またリベット、刃物、錠鍵、パイプ継手、プラグ・ソケット類

ヘ、1980年までに開発可能な職種

板ガラス、窒素肥料、食塩電解工業、硫酸、軽構造物、タンク、バット類、針金製造並びに加工、内燃機関、農業用機械器具、事務用機器、織機、ミシン、掘削機、ポンプ、秤、ウインチ・搬重機、ラジオレシーバー、電球、電動機、自転車、自動車、鉄道車両、造船、肉魚類加工、製靴

(以上国連アフリカ経済委員会資料)

なお、アンケート調査並びに一般調査を通じ痛感されたことは、この種調査は、定例的な訓練生に対する訓練指導と異なり、担当者の意欲、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幸にも担当者に人を得ず、総ては小生自身細部までのとりまとめをしなければ結末をつけ得ない状態にあったことを特に付記せざるを得なかったことを遺憾に思う。

I. ICDCローンの借入状況

当センターの設立目的が、小規模工業経営者の育成にあり、ICDCローンの借入業務は極めて重要である。

然し、1つには卒業生自体に借入条件として必要な十分な担保をもっている者が少なかったこと、2つには第5期以降の担当職員の熱意、能力の欠除のため次第に成績が低下してきたことはいなめない。

年次別借入申込等の件数は下表のとおりである。

件数\期別	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	3	4	17

J その他の部外活動

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

a. 講演講義

ナイロビ大学成人講座 3回
 エガートンカレッジ科外講義 8回

b. 企業相談

ナクル農機具普及相談所 2回
 ケニア観光協会 1回

また、当センターは訓練生作品の外注に依っていたが、広報活動の積極化により知名度も増大し、それと平行して外部からの注文も増加してきた。

1965年度 ————— 150円
 1966年度 ————— 248
 1967年度 ————— 748
 1968年度 ————— 538
 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、訓練担当者自身が事業成果を評価しても

それは公正な評価とは言えないであろう。

真の評価は、訓練を受けた者、また訓練を受けた者を雇用した者によってなされるべきであろう。当センターのような海外協力事業にあっては、被援助国がどれだけ役にたったと感じているか、どれだけ喜んでくれているかによって判断されるものと思う。

即ち、(1)志願者数(特にその増減傾向)、(2)訓練結果(技能検定合格状況、卒業生に対する求人状況、訓練に関する卒業生、雇用主等の感じ方等客観的なデータ)、(3)部外者の関心(視察者、見学者の数、外部からの経営・技術に関する相談数、訓練生作品に対する注文等)等はケニア側の当センターに対する評価の尺度となるであろう。

当センターは、前述のとおり、志願者数は年々急増しており、また国家技能検定合格状況も相当の成績をあげたものといえるであろう。卒業生に対する求人状況はセンターを経由せず直接卒業生本人と連絡する場合もあり、正確には把握できないが、一般には非常な就職難であるにもかかわらず、当センターの就職希望卒業生は殆ど就職をしていることは、業界の当センター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ろう。

2回にわたって実施した全卒業生並びに主要雇用主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、当センタ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、また雇用主の場合も当センター卒業生の能力・勤労意欲を高く評価している。

部外者の関心も上述のとおり、相談業務・生産品に対する外注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・見学者は個人的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

(世銀、ILO、アメリカ・デンマーク・カナダ・アフリカ諸国職業訓練関係者等)

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、ケニア政府商工担当官、ケニア各地域婦人指導者、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、当センターに対する外部からの評価は急激に向上してきたが、特にセンタ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、今後のケニアの職業訓練(広義の)のあり方を定めるべく、ケニア大統領の諮問機関として設けられたものである。同審議会は、

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名の関係者の意見書を参考とし、本年2月レポートを作成した。

同レポートには、小生から答申した意見がとり上げられている外、当センターの業績を下記のとお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・業績・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えるが、5年近い勤務を通じ、考慮また反省させられる

点も少なくない。

以下主要な点を列記する。

(1) 両国職員間の融和・協調

この種海外技術協力センターにおいて両国職員間の協調・融和が保たれなければ成果は期待できない。

この点小生住職中1～2の例外を除き、その能力・技術を信頼され、よく協調・融和が保たれたことを欣快に思っている。

(2) 訓練の内容・方法

海外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なければならないが、訓練の基本、即ち合理的な訓練計画をたて、それに基づいて正しい教え方に従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、日本の訓練校等で経験をもっていた者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元B A T煙草会社の建物を利用してできた関係もあり、必ずしも充分でなかった。特に、金属加工科は狭陸で実技指導に苦勞したことはいえない。(昨年来、隣接自動車置場を同科実習にすべく改築予算要求中である)

教材の円滑な供給は指導員、訓練生の意欲を向上させるため欠かせない条件であるが、予算の関係、事務処理の遅延また一部資材は輸入にまたなければならなかった関係もあり、必ずしも満足するに足る状況とはいえなかった。然し各技術指導員の協力により、訓練に大きな支障を及ぼす程ではなかった。ただ某経営指導員の無計画・無能力のため必要量の3倍を要求し会計官の信頼を失い、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) 調査業務並びに卒業生追指導

調査業務並びに卒業生追指導は小生理事長就任後、重点事項の1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、担当職員の意欲・能力が必要条件である。この点において、当センターの場合、致命的な欠陥があった。

(5) 指導員の選考

職業訓練センターにおいて最も重要なことは指導員に人を得ることである。

指導員の資格として第1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はもちろんであるが、海外のセンターにあっては、以上の外に、相手国側職員と協調し、数少ない日本人同僚と融和できる円滑な性格をもっていることが極めて重要である。

この点に関し、極く1部ではあるが、不適格な者がおりそのため訓練そのものだけでなく、対ケニアとの協調・対日本人同僚との融和に支障を来したことを残念に思う。

6 提 言

以上主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少なくとも最近の実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、ケニア州の自主的努力をうながし、また広報活動を積極化したことによりその名声が急激に向上し、ケニア側へ引渡した後も彼等の7年間にわたる経験とより上ってきた意欲により、その将来を期待できるという確信を得て帰国できたことを喜んでいる。

ただ当センターは設立以来、日本人の間に問題が絶えなかったが、その原因は1、2の特殊性格者、性格破綻者が混在していたためであり、文字どおり訓練以前の問題であった。小生としても職場の人間関係のあり方については著書もあり、充分心得ていたつもりであるが、常識を逸脱している性格破綻者に対しては、如何ともなし得なかったことを残念に思っている。

この点、今後この種センター要員の選考に当っては、第1に円満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。

海外技術協力事業の一層の発展を期待して獨筆する。

付録 1

メリット評価の重要性

1 ま え が き

海外技術協力事業団年報に、発展途上国に対する先進諸国の技術協力を拡充すべきであり、またそのあり方としては、相手国の実体を十分に把握し、その期待する般に沿い、かつ、その自主的努力を助長するような形でなされ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、このなされるべき技術協力の被援助国として格好の舞台になっている。旧宗主国イギリス始め欧州諸国の外、アメリカもカナダも中国も、また日本も手を差し伸べており、まさに買手市場の観さえある。昨年イギリスから98億円の経済援助がなされたが、そのうち75%をイギリス系の物資輸入に充てるという条件がついていた。この援助に関し、これはイギリスの輸出促進に役立つだけであり、ケニア産業の発展にはむしろマイナスである。今後この種の紐付き援助は受けべきでないと呼ばれている程、被援助国のナショナリズムや自意識は強硬になってきている。

日本も、総援助額ではアメリカに次ぐ経済大国になってきた現在（援助額中技術協力の占める率は微々たるものであるが）、今後促進せらるべき技術協力を相手国側から真に喜ばれ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）、今のうちに技術協力事業のメリット測定という問題と取り組み、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ておく必要があるであろう。

徒に間口を広げ、数学的拡大に酔いしれることは、単に国費のロスであるだけでなく、場合によっては相手国からありがた迷惑にすら感ぜられることも予想される。

技術協力の実体を身をもって体験した1人として、あえて卑見を述べ、御批判を受けたい。

2 メリット評価の重要性とその考え方

どんな事業でも、その実施の結果を検討し、評価し、反省する努力をしなければ、その事業の発展はもちろん継続することも困難になってくるであろう。

技術協力事業も発足以来10年を経たが、筆者は寡聞のせい、その効果・反省についての具体的事例をあまり耳にしていない。海外技術協力事業がいわれらるとおり、今後拡大・強化せらるべきものであるならば、その成果を客観的・具体的にとらえ、その結果のうち、改善すべき点は改善し、評価すべき点は内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口に言えば、相手国側がいかにか評価しているかという、相手国側の立場から判断することが何より重要であろう。例えば、農業センターで反当6石の稲作収穫をあげたとしても、その手段方法として完全な灌漑排水路を作り、十分な肥培管理・病虫害防除をし

た上での生産であり、もしそんな設備・管理が相手国側の農民にとって事実上不可能であるならば単なるデモンストレーションまたは自慰的行為にすぎず、また工業センターで、例えば、最新鋭の機械について説明したり、超大企業の工場管理法を教えたりしても、それは単に日本の産業の高度ぶりを示すだけで、相手国は目を見張るかも知れないが、何等現実的な効果は期待されないばかりでなく、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、相手国側にどれだけ役に立ったか、役に立ったと思ってくれたか、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・経済の発展段階、ものの考え方の違いにより、日本側で相手国側にかくかくの点でこれだけ役に立ったと考えても、必ずしも相手国側にそのとおりに受けとられない場合も生ずることを知っておく必要がある。

3 メリット評価の方法

小生は1967年12月当センターに経営・調査要員として赴任して以来、前任地インド・パワラセンターで上記の点について痛感していた関係もあり、訓練内容・方法等の改善を当面の目標とし、各種アンケート調査、世論調査を行なってきた。1970年8月理事長に就任後、広報活動、卒業生の追跡調査並びに追指導をも積極化してきたが、その経過において、メリット判定の重要性を一層痛感させられ、また、その判定方法・相手国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、筆者が体験を通じ取得し、それに基づいて実施した方法について述べてみたい。

国情により、またセンターの性格により若干の差はあろうが、基本的な判定資料としては下記の諸項目が考えられると思う。

(1) 応募・入所者数

この種センターの必要性に関し、相手国がどのように受け取っているかを最も端的に示すものは、志願者数及び入所者数である。もちろん、国情・必要経費・訓練設備・指導陣容・卒業後の処遇あるいは募集要領等により一概に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、その年次別消長であり、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度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・時間数等はメリット評価の対象にはならない。これらは何れも個々のセンター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っ

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、その獲得度・向上度を他のセンターのそれと比較して示すことは不可能に近い。しからば、訓練の成果・実績（この種セ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、訓練実績をメリット評価の重要な因子とすべきであることは当然である）は何によって判定できるであろうか。

小生は、つぎの3点がその重要な手段になると考える。

第1は、国家技能検定の合格率である。

他の発展途上国でも技能検定制度が実施されていると思うが、ケニアでは技能検定が就職並びに待遇に、事実上、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。従って上級合格者が、実務能力において、下級合格者より劣ることが稀にあるとしても、訓練成果を端的に評価する手段として、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。

被援助国としては、自国の責任において行っている技能検定を有力な技能判定尺度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。

当センターはケニア人の中小工業経営者を養成することを目的としており、入所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・経験を蓄積した後開業するという段階を辿っている。従って、センターとしては、この種の者に対しては就職開拓にも協力し求人側に働きかけてきた。広報活動を積極化したのも半面にこの点を考慮した故であるが、求人側、特に白人経営者の場合は、採用に際し、自分の工場・会社に真に役立つかどうかという点に極めて厳格であった。

役に立つものならばいい、役に立たないものならばいらぬということ、求人状況が訓練効果を客観的に示す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・入所生が訓練の効果をどのように評価し、活用しているかを把握することある。これにより訓練の効果を相手国関係者がどのように受け取っているかを相当明確に知ることができる。

アンケート調査の際、特に留意すべき点は、回答者から卒直な意見を引き出すよう措置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. 対雇用主

- (1) 訓練所卒業生の仕事に関する知識・技術・能力
- (2) 訓練所卒業生の一般的勤務評価
- (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

(イ) その他訓練所に対する要望

ロ、対卒業生

(イ) 企業名、設立年月日等

(ロ) 従業員数、主要取扱品目、売上高、利益等経営内容

(ハ) 資金関係(自己資本、他人資本)

(ニ) 経営上の問題点

(以上、自営者について)

(イ) 勤務先、就職年月

(ロ) 地位、仕事の内容、給料

(ハ) 職場の諸事情

(ニ) 将来開業の意志があるか。その時期はいつ頃か。

(以上、従業員について)

(イ) 進学中か。就職開拓中か。開業準備中か。

(以上、その他の者について)

(ロ) 卒業後の実務経験から判断し、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。

(ハ) 訓練所で勉強してよかったと思っているか。最も役に立った点は何か。

(ニ) 訓練以外の点で訓練所のあり方等についての要望。

(以上、全員について)

ハ、対訓練生

(イ) 訓練の科目・内容・程度・時間数・訓練方法について

(ロ) 訓練生の理解程度について、理解困難な場合はその原因

(ハ) 訓練生の訓練に対する関心及び意欲について

アンケート調査と平行して卒業生に対する追指導を行なうことは、単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完の意味からも極めて有益である。

元来、海外技術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、真に定着・安定するまで追指導を続ける必要があると思われる。発展途上国は一般に経済基盤が薄弱で、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、必ずしも順調な発展を安易には期待できないのが通例である。従って、追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・経済的な面、例えば自営者に対しては、経営資金借入れに関する協力援助・取引きに対する助言、就職者に対しては、待遇改善に関する雇用主

との話し合いに対する協力等まで、関心をもって指導・協力すべきものと思う。

(3) 被援助国の自主努力の程度

海外技術協力事業は、援助国側の一方的協力だけで最終的成功を収めることは不可能である。被援助国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ろう。もちろん、援助国側としては、相手側の自主努力をうながすよう必要な措置・指導をしなければならないのは当然であるが。

被援助国の自主努力の程度を測るには、具体的には、当該事業に対する経費支出額、職員配置状況更にまた協定内容の履行状況によって判断でき、また間接的には、被援助国幹部との平常の話し合い及びその努力ぶりを観察することにより大要を知ることができるであろう。

(4) 援助国の投資効果

先進国が発展途上国に援助・協力することは、人類愛的見地においてなさる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、有効度の小さい投資は無意味である。

すべての事業に対し、その投資効率を判定すべきである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対象者（訓練生）、特に成果をあげている対象者1人当りの投資額によって判定して差しつかえないであろう。

(5) 世論観察

このことは数学的・具体的にはとらえにくいのが、例えば、視察者・見学者の数並びに質、外部からの経営・技術に関する相談の頻度、訓練生作品に対する外注量等により、相手国側がどの程度認識・評価しているか、その傾向を知ることができるであろう。

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き、当センターの実績を客観的に評価すれば次のとおりである。数字的なデータは別紙総合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5期からは州、市町村役場を経て全国民への周知を図ってきたが、応募者は別紙総合報告書（以下別紙とのみ記載）の(4)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、結局は卒業生に対する世論の評価の結果であると考えられる。

(2) 技能検定合格状況

別紙4、(4)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、英国人、インド人、パキスタン人の帰国により全体として事業縮少の傾向にあり、就職難が強くなっているケニアの現状から判断し、当センターの場合、自営者を除く大部分の者が有利な就職をしていることは、求人側で当センター卒業生の能力を認識しかけてきた証拠であると言えるであろう。

(4) 卒業生の現況

別紙4、(4)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者となり、また5割以上が技術者として活躍中であり、しかも自営者の比率が年次と比例しながら全体として年々のびてきていることは、設立目的に沿い成果をあげているものと言える。

卒業生の現況は、第6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回にわたって行ったアンケート調査並びに平素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おける経験から考え驚異的ともいえる比率である。

このように、アンケート調査に対する回答率が高くまた平素の連絡がよくとれていることは、卒業生のセンターに対する親愛感、信頼度が高いことを示しているものと言えるであろう。

(5) 卒業生並びに雇用主のセンターに対する評価

別紙4、(4)H aに記載したとおり、卒業生はセンターに対し、若干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、それ以上人間教育を強く要望している点は、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、(3)に記載のとおり、発展途上国としては一応の努力をしたものと言えるであろう。指導員の充足については、必ずしも充分ではなかったが、この点、日本側のブッシュも積極的であったとは言えない。

(7) 世論観察

別紙5 後段記載のとおり、内外からの視察者・見学者が急増してきたことは、当センターに対する評価が向上してきた証拠である。

特に、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、更に同審議会の作業部会員として当センター代表者が指名されたことは(作業部会メンバー、経済企画省、商工省、労働省、社会協力省各次官、ナイロビ大学商学部長、ICDC代表者、当センター代表者)当局が当センターを高く評価した結果であろう。

また、政府広報誌Kenya Today 本年6月号に“International Co-opera

tion, The Kenya Industrial Training Institute” という題で、当センターの業績が、小生の談話を中心として、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当センターに対する評価は相当に高いものであったと確信する。

(以上)

付録 2

技術協力事業の進め方について

先進国が発展途上国に必要な援助を与え、その貧困からの脱却に協力することは、前者に与えられた道義的義務であり、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、通産省の経済協力白書にも「今までの日本の経済協力は、その内容・方法・条件において、相手国側に不満を与えたことが多く、今後は政府援助、特に技術協力事業も拡充すべきである」と強調されている。

技術協力の進め方としては、相手国側の実情にマッチし、相手国側の期待に沿い、相手国側に喜ばれる方法でやるべきことは論をまたない。

小生はインド・ケニアを通じ7年間この種事業の推進に従事し、そのあり方について、第1級責任者として、種々感じ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位の御批判を得たい。

(1) 事前調査の重要性

海外技術協力事業が、前述のとおり、被援助国の期待する線で、被援助国に真に役立つものでなければならぬのは当然のことであり、そのためには被援助国の実情をあらゆる面にわたり、十分に、詳細に調査し、その意見を聞き納得を得た上でなされなければならない。この際、被援助国側としては援助を受けたい気もちが強く、その結果、援助国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、援助国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必要であるが、援助の具体的方法の立案に当っては、相手国側の真意、そのバックグラウンドを賢明に判断しつづなされなければならない。

特に、訓練職種を選定に当っては、相手国の工業の現状及び近い将来の見通しを賢明に把握しておく必要がある。当センターにおいても、1967年に鋳物工科の新設が合議され、1971年から新設されたが、ケニアには鋳物工場らしいものは鉄道工場1つしかなく（他に機械修理工場で鋳物を片手間に、極く小規模にやっている所はあるが）、卒業生の就職がないのみでなく、コークス・砂等必要資材の入手にも非常に苦労している。もちろん、鋳物工業が機械工業に必要であるには相違ないが、ケニアの現状から判断し、時期尚早である。

ケニア産業界に、現実的に寄与することに重点をおくならば、建築工科、左官工科等が遙かに需要も多く、直接役立つであろう。

この点、近くキスムに開設される予定のスエーデンの協力センターの事前調査は、数年前よりケニアに在動していた専門家によるケニアの実地調査を基礎とし、更に調査団による数回の調査（同調査団は当センターにだけでも前後3回調査・相談に来た）がおこなわれ、その結果設立が決定されたものであり、予算的にも、派遣委員の点でも集中的に計画されていることは範とする

に足ると思う。

小生としては、今後新設される同種センターの事前調査には、必ず、海外の同種センターで責任ある地位で勤務したことのある者を加え、被援助国のかくれた実状を充分考慮した上で決定されんことを切望してやまない。

(2) 要員の選考

事前調査が完璧に実施され、合理的な実施計画が作られても、要員特に指導員に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、ケニアを通じ約50人の日本人指導員を知っているが、その知識・技術の点で相手国側から不満を聞いたことは1名の例外を除き皆無である。これに反し、人間性・態度・性行等の点で批判を受けた例は必ずしも僅少ではない。海外センターにおける人間関係を考える場合、訓練生及び相手国職員は日常接触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、従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総体として低下し、ひいては協力事業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・技術の点は既して問題でなく、また語学も優れていることに越したことはないが、それ程致命的な問題ではない。本人が努力さえすればある程度の上達は可能である。最も恐るべきことは人間性の問題であり、もし人間性に欠陥のある者があれば、相手国側不信を抱かせるだけでなく、日本人相互間の協調・融和もただ1人のために破壊されてしまう。

小生は長年の体験により、指導員として具備すべき要件は次の順序であると考える。

1. 円満な性格の所有者であること。
2. 語学力
3. 専門の知識・技術

知識・技術を最下位においた理由は、指導員として選ばれる程の者であれば、それが過去において指導員としての体験がありさえすれば、事実上充分あるいは相当に間に合ってきたということをも身をもって体験しており、また語学力については、本人に意欲があり、努力を続ければ、少なくとも技術指導員の場合は大きな支障もなく指導できてきた。

これに反し、人間性は一朝一夕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、海外センターのように少数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誘因となるものである。

付録 3

ケニア政府に対する引渡書

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

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 administrated 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 constitutive 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 brightfull 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 administrated 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 execute 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:-

(Shs.)

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			

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

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 Kenya 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	5,103	7,514	8,967	6,283	56,022
Trav. & Subst. Exp	11,333	4,688	6,651	8,687	1,557	3,259	2,106	38,281
Misc. Charges	27,278	21,328	61,298	75,288	70,421	66,680	54,553	376,847
Equip & Raw Materials	54,135	22,014	90,154	96,665	111,764	105,802	90,328	570,864
stage Exp.	1,009	1,127	1,034	6,377	1,408	1,389	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.			133,000	133,000	133,000	93,000	100,000	592,000
Personnel Emolument			180,000	196,000	224,000	184,000	184,000	968,000
Expansion Exp.						1,300,000		1,300,000
Total	205,370	134,480	557,278	598,649	645,854	1,861,299	549,905	4,552,748

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 sited 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)

D. 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-beating 7. Engine assembling and repairing 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 casts 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 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.

E. 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 salied 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	Class- fication	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-chievement.

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 some hopes and criticisms, c.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.

<u>The number of main inspecting parties (1971)</u>	
Foreign Countries	14 parties, 72 persons
Domestic	40 parties, 457 persons
<u>The yearly amount of order to students' products</u>	
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 regretable 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.

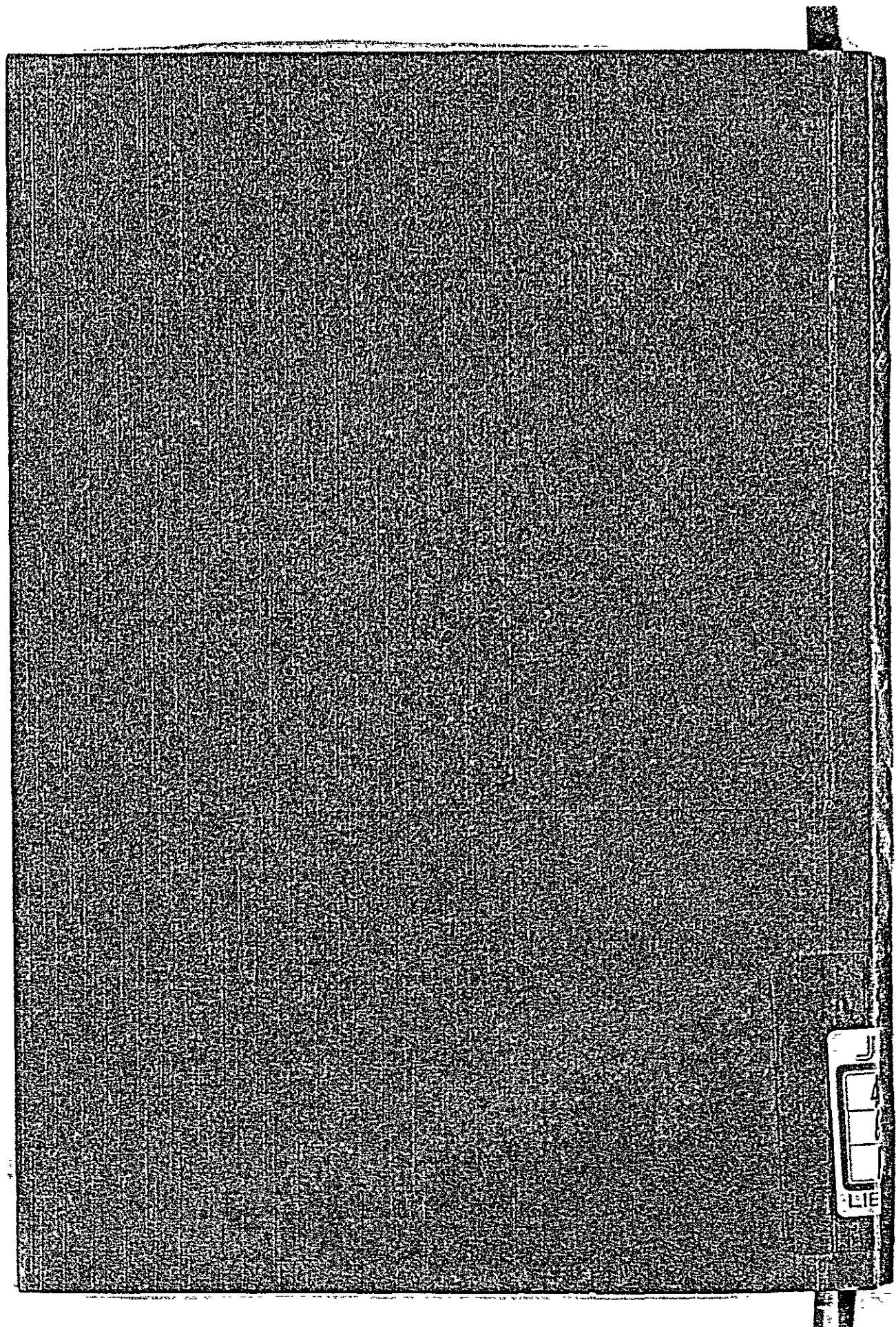
7. Conclusion

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.L. 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



J
LIE