

日本ケニア学生会議
第 20 期活動報告書



Japan-Kenya
Student Conference
The 20th Official Report

目次

第 20 期実行委員長挨拶
序章
・団体紹介	
第 1 章 第 20 期概要
・実行委員紹介	
・本会議開催までの活動	
・本会議スケジュール	
・今後の予定	
第 2 章 本会議活動報告
・本会議テーマについて	
・本会議機関訪問	
・JKSC としての提案	
・本会議分科会	
・本会議シンポジウム	
・文化交流	
・訪問先から頂いたフィードバック	
・収支報告	
第 3 章 手記
・実行委員	
・創設者	
謝辞
参考文献

第 20 期実行委員長挨拶

この度は日本ケニア学生会議（英名 Japan Kenya Student Conference、以下 JKSC）の第 20 期活動報告書をお手にとりいただき誠にありがとうございます。私たち JKSC は本年度、設立 20 周年を迎えることに相成りました。この節目の年に活動に携わることができたことを委員一同光栄に思うとともに、長きにわたり多くの皆様のご支援ご声援を賜りましたこと御礼申し上げます。この 20 年の間にケニアはめまぐるしい経済発展を遂げ、日本とケニアの経済・人的・文化交流は大幅に拡大しました。その中で JKSC の社会の中での役割にも少しずつ変化が見られてきたように思われます。その一方で 20 年を通し普遍的に抱き続けているのは JKSC は社会との接点を重要視するという意識です。JKSC は今後の社会を様々な方面から形作って行く将来世代である委員自らが視野を広げるだけでなく、活動を通して分野や業界に関わらず多くの人を巻き込んで行くことで日本ケニア関係の可能性を最大限に広げ、発展に寄与して行くことが出来ると信じています。その為 20 年という時代を跨ぐ長い期間交流を続けてきたことは一つの大切な成果であると思っており、この報告書を通して私達の本会議活動での経験や学びを共有することもまた、大事な活動の一環であると考えております。本報告書が日本におけるケニア文化の理解、日本ケニア友好関係の促進の一助となることを願い、挨拶とさせていただきます。

第 20 回日本ケニア学生会議実行委員長
東京大学 4 年 田中 茉由子

序章 団体紹介

<概要・活動理念>

日本ケニア学生会議（以下 JKSC）は、日本ケニア両国の大学生を中心に構成される、非営利・非宗教・非政治的団体である。社会的な利害関係からは比較的自由である学生という立場を活かした活動と各学生の知識の共有を通じて、日本とケニアの架け橋となること、活動で得た成果を社会に還元することを目指している。

<沿革>

1999年に後藤千枝氏によって設立された。第1回本会議は2000年にケニアにて開催され、今期で20周年を迎える。

<活動内容>

活動は1年を通して行われ、1年間の集大成として本会議が開催される。年間を通じた活動としては本会議に向けた日本国内のミーティング、ケニア側とのオンラインミーティング、関連イベントの参加などが挙げられる。本会議とは、両国実行委員が行動を共にし、事前に定めたテーマや活動内容に沿って共に学ぶ期間を指す。年に1度、両国が交互に開催国となることが原則とされる。両国の共通の関心事について分科会を開催し、相互の状況を理解した上で討論を行い、両国、そして二国間の未来を共に構想する。また現地企業や非営利団体などへの機関訪問、文化交流などを通して様々な視点からの学びを行う。本会議の成果はシンポジウムや本報告書を通して社会へ発信する。

第1章 第20期概要

実行委員紹介

<日本側実行委員>

委員長 田中菜由子（東京大学 4年）

副委員長 北條七彩（都留文科大学 3年）

財務・渉外 由地莉子（東京大学 4年）

本会議サポート 吉野匠人（早稲田大学 1年）

<ケニア側実行委員>

委員長 Stephen Mureithi Theuri（ナイロビ大学 卒業）

副委員長 Josphat Kagiri Machagua（ナイロビ大学 卒業）

広報 Vanessa Mwangela（ストラスモア大学 4年）

Viola Naliaka Sichangi（ストラスモア大学 3年）

本会議開催までの活動

20期本会議の活動を通して、日本ケニア学生会議は大きな成果を得た。20期本会議は5年ぶりの日本開催となり、例年のように日本側実行委員がケニアを訪問する場合とは異なるため、計画から準備、本会議開催までの過程は決して容易ではなかった。しかし、20期本会議を成功させることができたのは実行委員のチームワークのみならず、手厚いご支援を賜った第1期から19期までのOB・OGの方々を含めたJKSC全体のチームワークの成果だろう。

20期本会議の計画は、19期本会議がナイロビで開催された直後から開始した。まず、最初に行なったのは縮小化されつつある組織体制の編成のために、組織内ルールを明確にすることだった。この段階があったからこそ、5年ぶりの日本開催が実現できたと私たちは考えている。次に、本会議開催の目的をどこに定めるかについて考え、本会議のテーマ決定を行った。両国メンバーのオンライン上でのメッセージにより、話し合いが進められ、20期の本会議テーマは「教育現場と労働市場の接続」に両国メンバーの合意の上決定した。このテーマは、ケニア・日本両国の社会課題である若者の就労について焦点が絞られており、テーマとして適切であった。

テーマ設定の次段階として、組織として収入を得る手段がない学生団体にとっては本会議開催のための資金調達に非常に苦しんだ。ケニア側実行委員が日本に来るための航空券、宿泊費用等を捻出するために何度も予算計画の検討を行った。本会議開催のために、双日国際交流財団と三菱UFJ国際財団に助成金の申請を行い、ご支援をいただくことができた。ケニア側委員の招聘人数に関して、当初は7名を予定していたが、上述の通り資金調達に困難が生じたため、4名の招聘に至った。渡航する実行委員の選定基準に関しては、本会議開催にあたっての各実行委員の組織への貢献や参加姿勢に基づいて行われた。ケニア側実行委員に関しては、2名のナイロビ大学の卒業生と2名のストラスモア大学の学生が選定された。日本側実行委員に関しては、3名の実行委員に加えて、日本ルワンダ学生会議の委員1名からサポートをいただいた。

また、次段階として、テーマに沿った日本での訪問先の検討が行われた。訪問先へのアポイントメントは主に日本側実行委員によって行われたが、ケニア側の意見を反映し、教育と労働市場に係る比較的広い視野で訪問先を決定した。このように幅広い視野で訪問先の検討を行ったため、ケニア側実行委員だけではなく、日本側実行委員にとっても日本の現状について再認識し、新たな知見を得る機会となった。

20期本会議開催までの過程は以上の通りである。限られた実行委員で、今回の本会議開催を無事に終了し、このように報告書を書いていることに関して誇りに思う。この報告書が実行委員以外の人々の目に触れ、20期本会議について、日本ケニア学生会議について周知を得ることができることを願う。

本会議スケジュール

日程：2020年2月4日～2020年2月18日

場所：東京各所（宿泊は国立オリンピック記念青少年総合センター）

詳細行程

年 月 日 Date	活動内容
2020/2/4	ケニア人委員到着（カタール航空 806 便、17:45 成田国際空港着）
2020/2/5	開会式（国立オリンピック記念青少年総合センターにて） 駐日ケニア大使館訪問
2020/2/6	小学校訪問準備、勉強会
2020/2/7	筑波大学附属小学校訪問
2020/2/8	家庭訪問、練馬清掃工場見学、アフリカ日本協議会（AJF）25周年記念特別 企画参加
2020/2/9	鎌倉散策
2020/2/10	日本貿易振興機構訪問
2020/2/11	学生との分科会 @東京大学
2020/2/12	三井住友銀行採用グループ訪問
2020/2/13	東京大学研究室訪問、ボーダレスキャリア訪問、シンポジウム準備
2020/2/14	山下貴司衆議院議員面会、国会議事堂見学
2020/2/15	シンポジウム準備
2020/2/16	シンポジウム開催（オリンピックセンターにて）
2020/2/17	出国（カタール航空 807 便、22:20 成田国際空港発）
2020/2/18	帰国（カタール航空 1335 便、14:30 ジョモ・ケニヤッタ国際空港着）

今後の予定

3/22 に報告会を実施する予定である。新型コロナウイルス感染拡大の状況を鑑み、オンラインでの報告会の開催を計画している。

第2章 本会議活動報告

本会議はテーマに基づく機関訪問と議論、日本人学生との分科会、本会議の学びを一般の方々に発表するシンポジウム、社会還元活動の一環としての文化交流で構成される。以下に詳細を記す。

本会議テーマについて

第20回日本ケニア学生会議本会議のテーマは「教育現場と労働市場の接続（Filling the Gap Between Education System and Labor Market Needs）」である。JKSC 憲章に書かれているように、弊団体は、日本とケニア両国に共通する課題に、若者の立場から解決策を提言することを、活動の目標の1つとしている。昨年度は「廃棄物管理」をテーマに設定した。今年度は、ケニア人委員が日本の高い技術力や経済成長の理由に非常に関心が高かったことから、経済分野でテーマを検討した。その中で、学生が主体である JKSC として最も身近である、教育から職業への移行プロセスに注目した。ケニアは若者の失業率が大きな社会課題となっており、日本では転職が盛んになり雇用慣行の変化が起きているほか、外国人材の受け入れが推進され、高度人材の国際的な獲得競争も激しくなっている。このように2国とも、国家レベルの人材戦略として、「教育現場と労働市場の接続」を改善するべきではないかという課題意識のもと、議論や訪問を行った。以下に、JKSC としての本テーマに関する両国の具体的な課題認識を記す。

<ケニアの現状>

ケニアの現在の失業率は9.3%、若者の失業率は18.34%と推計されている。ケニア政府の統計局によると、2018年には840,600の仕事が新たに作られ、うち762,200がインフォーマルセクター、78,400がフォーマルセクターであったという。インフォーマルセクターが増大していることがわかる。

ケニアのGDPは2018年の統計局の発表で6.3%の成長を見たが、成長は電気供給とIT産業に偏っている。前者はKenGenが市場の45.9%を握る寡占状態である。後者は、アプリケーションやソフトウェア開発をJumiaやUberが成長したためである。このような成長は、新卒の若者の労働力を吸収するには十分でなく、多くの若者がインフォーマルセクターでの就業・起業や失業を経験している。また、縁故主義が強く、採用において公平なプロセスが確保されていないことも問題になっている。

またケニアは近年、教育制度の大きな改革を行った。従来は8-4-4システム（8年の初等教育、4年の中等教育、4年の高等教育）であったが、改革後は2-6-3-3-3システムになった。2017年から、就学前教育2年、初等教育6年、中等教育3年、高等教育3年、大学教育3年という構造になった。8-4-4システムはアカデミックな側面が強く、学習内容の実用性が低いことが批判され、新しいシステムではより実用的なスキルの育成が目指されている。新制度が始まって3年しか経過しておらず評価は難しいが、労働市場への接続を改善しようという方向性は国家の政策に見られる。

<日本の現状>

日本については今年度のテーマに関して、主に2つの課題に着目した。

まず日本の労働市場は大きな外部からの変化の波にさらされている。日本では新卒一括採用、終身雇用の慣行が長く続いてきた。しかし、経済の停滞に伴い、企業は終身雇用を保障するほどの体力はなくなり、外資企業の進出により、転職も一般的になってきている。また、従来の画一的な雇用システムは多様性や専門性にかけるとの批判もなされている。1つの選考プロセスで同時期に採用される人材は、同じようなスキルやバックグラウンドを持っている場合が多い。また、日本企業は人材を短期間でローテーションさせるため、ジェネラリストは育つが、専門性が高い人材は育ちにくい。

もう1つの課題は、技能労働力の国際的な獲得競争の激化である。他の先進国に比べて、日本の大学は留学生の割合が低く、留学生の出身地域もアジアに偏り、アフリカからはほとんど受け入れていない。また、過労死に代表される長時間労働の文化はケニア人学生でも知っているほど、国際的に広がってしまっている。日本は近年、出入国管理法を改正するなど、少子高齢化の進行を受けて外国人材受け入れに舵を切ったが、日本が受け入れたくても、外国人に選ばれないという側面もある。どのように悪いイメージを払拭し、人材獲得競争を勝ち抜いていけるかは今後の大きな課題である。

本会議機関訪問

テーマに関連して、様々な方々にお話を伺う機会を頂いた。以下に訪問から得た学びを記す。

<駐日ケニア共和国大使館>

ケニア大使館へはJKSCの活動紹介と関係深化、そして20期のテーマである「教育と労働需要の接続」について大使館および政府機関の役割を伺うことを目標に訪問した。当日は二等参事官、アンソニー・ンジョロゲ氏にご対応いただきディスカッションを進めた。

ンジョロゲ二等参事官によると教育現場と労働市場における日本とケニアの関係に関して大使館は関係深化に向けた様々な取り組みを統括し促進する役目があるという。例えばケニア政府の一翼としては国際的な仕事の情報やディアスポラ関連の情報、あるいは日本における奨学金や教育の機会についての情報をケニア市民に発信していくことは非常に大きな役割である。実際にABEイニシアティブを通して複数のケニア人が来日しその後も両国の関係促進の一助となっている話がされた。

ディスカッションの中ではさらに日本が近年外国人材の受け入れに積極的な姿勢を示していることを踏まえて外交や政府レベルでも様々なフォーラムや協定を活用し人的交流を強めていく方向に進んでいることが話された。

さらに日本とケニアの外交関係についてもディスカッションが発展した。二等参事官によるとケニアは日本にとって地政学的にも経済的にもアフリカ地域の窓口となる重要なパートナーであり、またケニアからみても日本は建国当初から強い関係を結んできた重要相手国であるという認識である。

ケニアは日本の ODA 出資サブサハラ・アフリカ地域最大国であり長きにわたりその発展に寄与してきたという歴史的背景がある。一方でケニアも国連の場において改革等日本が重要視する価値観に共有しアフリカを先導しながら日本に賛同している非常に重要な国であるゆえに人的交流のさらなる発展は大切な課題である。事実ケニアには JICA や JETRO、JBIC などのアフリカ地域本部が置かれており様々なレベルでケニア国内での人材育成や雇用創出にも尽力している。



(左：大使館入口にて 右：ンジョロゲ二等参事官への御礼の品をお渡し)

ディスカッションの最後には JKSC シンポジウムのご案内をし、ンジョロゲ二等参事官が参加されることが決定された。大使館からも今後の JKSC の活動に全面的に協力いただく旨のお言葉を頂き場所を後にした。

<NPO 法人アフリカ日本協議会 (AJF) 25 周年記念特別企画>

同イベントは「アフリカと日本の市民の対等な関係」を目指して結成されたアフリカ日本協議会、AJF によって開催された。JKSC はそのイベントのうち、言語的障壁から第 3 部の懇親会に参加した。なお第 1 部と 2 部では AJF を振り返っての関係者スピーチと「これからアフリカの人々と何をして行くのか」というテーマで大学教授およびアフリカ関係者のパネルディスカッションが行われた。懇親会は JICA 市ヶ谷にて開催され、参加者は AJF 会員だけでなく、在日のアフリカにルーツを持つ方々、アフリカ関連の研究をされている研究者や学生など幅広く集まった。懇親会の次第としては AJF 代表者や参加者（国際協力 NGO ジョイセフ代表者など）の挨拶、のちに日本人とウガンダ人の両親を持つ高校生シンガー、三浦アークさんによるパフォーマンスが行われた。

JKSC 委員はその中で団体紹介、シンポジウムのご案内、そしてケニア人委員による歌の披露を行なった。団体紹介とシンポジウムについて、時間を設けていただき全体にご案内したのちに各委員から詳細を参加者の皆様にお話するという形をとった。またケニア人委員の歌については三浦アークさんのパフォーマンスの前に急遽披露することとなったが、ケニアの国民曲を披露しケニア文化の紹介に役立った。



(上：ケニア人委員による歌のパフォーマンス)

<日本貿易振興機構（ジェトロ）>

ジェトロへの訪問の目的は、アフリカ・ケニアへの投資に対して日本がどのような方針を持っているのか伺うことであった。これにより、本会議のテーマに関連付けてアフリカ・ケニアの雇用を創出する事業展開の可能性について理解しようと考えた。ご担当くださったのは、海外調査部主査のアフリカ担当を務めている小松崎宏之氏だ。訪問の流れとしては、まず小松崎氏の方から事前に日本側実行委員との打ち合わせにより決められた内容について説明をいただいた。内容は以下の4点に主に焦点が当てられた。

1. アフリカの教育機関との連携
2. アフリカの学生に対する雇用拡大の可能性について
3. 両国間の食品・農水産品等の輸出支援について
4. 地方創生の取り組みについて

以上の4点に加えて、両国実行委員より適宜質問がなされた。

以下にご講演や議論の内容をまとめる。

<ジェトロについて>

日本貿易振興機構は日本の政府機関で、日本と世界の相互貿易と投資の促進を目的としている。1958年の設立以降、海外への日本の輸出、日本への外国直接投資を促進し、小規模から中規模の日本企業のグローバルな輸出可能性の最大化を支援している。また、外国の新興企業、または外資系企業のための日本の投資環境整備として、市場、産業、ライセンス、政府規制および法律に関する情報を提供している。

外国企業の事業基盤の確立も支援し、国内外で展示会、セミナー、招待プログラム、ビジネスインキュベーションサービスなどのさまざまなプロモーションイベントを開催している。

<ジェトロとケニアの協力関係について>

ケニアの事業者が日本市場に進出する際に重要なのは、商品の品質確保とブランディングであるようだ。消費者にとって製品の品質、ブランド、パッケージ等は商品選択に大きな影響を与える。よって、外国企業が日本に進出する際に、他の製品とは一線を画す独自のブランドアピールや高品質の商品を販売する必要がある。加えて、ケニア政府は日本市場の観察のためにジェトロと協力関係を強固にしなければならないと感じた。なぜなら、ジェトロは日本市場に精通しているため、日本でのマーケット確保や拡大に関して的確なアドバイスを政府にすることができるからである。

アフリカ・ケニアの最大の課題として挙げられるのが、投資家の権利等を保護・規制するための明確な法律が欠如していることであるようだ。法律が存在しないというのは、海外の投資家の著作権や政治的・経済的に不安定さを保護する法律の欠如を意味する。これを改善するために、アフリカ・ケニアは輸送・通信・エネルギーにおける国及び各地域のインフラを整備に努め、人的資本基盤の強化を行う必要がある。これは国内の雇用創出や技術移転を緩和・促進する政策の枠組みの制定をすることである。このような政策の制定によって、外国企業を誘致することになり、アフリカへの投資を持続的なものにするのに役立つだろう。

アフリカへの投資は増加傾向にあるものの、汚職に関する問題はアフリカ全般への投資に関して大きな障害となっている。事実、世界の投資先分布をみるとアフリカ大陸への投資の割合は低く、大陸内でもその割合は不均等である。アフリカのわずか10か国のみが海外からの投資の9割を受け取っている。加えて、その投資先は鉱物・石油・天然ガス等天然資源に関するものに偏っている。さらに、海外からの投資家にとってアフリカ・ケニアで事業展開のために必要な就労許可書の発行には多大な時間を必要とし、その過程で官僚主義がはたらいている。このような問題点の改善のために、アフリカの政府は国内外両方の投資を促進する明確な法整備を行うべきであるといえる。詳細には、説明責任やオープン性を求めることに加えて、技術の利用によって発行にかかる時間の短縮化である。外国企業や投資家によって、魅力あるアフリカ・ケニアにするために以上のような整備が政府には必要である。

また別の問題としてあげられるのは、ケニアに進出した日本企業でケニア人が雇用されている場合、ほとんどがデスクワークに従事しているということである。これは他のアフリカ内での先進諸国である南アフリカやエジプト、モロッコと比較して産業形態に多様性がないことに原因がある。特に製造部門での熟練した人材が不足している。人口知能の発達によって、人の労働力に変わる可能性のある分野以外での高度な技術人が必要とされる。この解決策として、このような分野を学ぶ若者を支援するための奨学金制度や資金提供制度の創設や、高等教育や大学教育のカリキュラムの変更が挙げられるだろう。

<結論>

以上のように、ケニア国内での法整備や教育内容の改革の必要がある。また、ジェトロの主な輸出支援は日本からケニアおよびアフリカへの作物輸出支援であり、アフリカからの日本への輸出は減少傾向にあるという点は対策が必要であろう。アフリカの主要産業はまだ農作物が主流である。このような流通形態が主流になることによって、農業の衰退が懸念される。しかし、アフリカ・ケニアでの法整備が

進むことによって日本企業がよりアフリカに進出しやすくなり、地元の学生の雇用の創出に役立つという可能性も考えられるだろう。



(お話いただいた小松崎氏と)

<三井住友銀行 採用グループ>

本会議開催テーマに関して、企業側の取り組みを知ることがを目的に、日本の大手銀行のひとつである三井住友銀行(以下 SMBC)採用グループを訪問した。ご対応いただいたのは、新卒採用を担当なさっている齋藤瞬也氏だ。

訪問で特に学んだことは日本の新卒一括採用システムについてである。まずは SMBC の歴史や貿易、輸送金融等様々なセクターで世界規模で市場を確保しているその内容について説明をしていただいた。加えて、日本の企業に投資を望む海外企業に対してどのように銀行がコンサルタントとして機能できるかについてもお話を伺った。

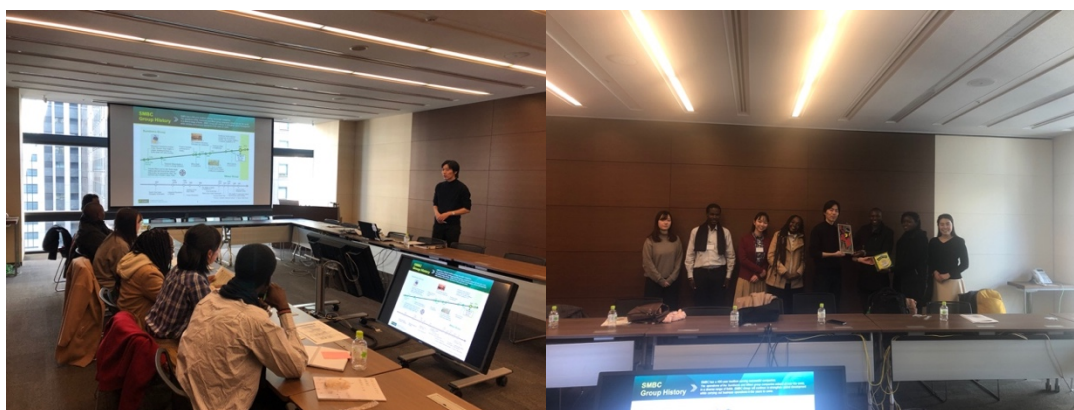
齋藤氏によると、技術の進歩によって、これまで人間が行っていた仕事が機械や AI にとって変わることによって失業者を生むという。しかし、SMBC は技術の進歩によって職を奪われる可能性のある従業員に対して、別の就労先を確保するとともに、新規事業開拓に人材を投入しているそうだ。また、SMBC はその市場規模を活かして従業員が様々な部門で働くことを推奨し、それによって従業員は多種多様な経験を積むことが可能となる。

新卒採用に関しては、SMBC は特定のスキルや専門知識を持たない学生に対しても、教育を行うことを厭わず、個人の「ポテンシャル」に基づいて採用を行なっている。SMBC の採用プロセスは構造化されており、私たちは SMBC の学部卒業生に対する約 2 年間の研修課程について学んだ。その内容は、SMBC の働き方や社会人としてのビジネスマナーを身につけるといふものと専門知識を身につけるための教育に大きく分けられている。特に前者に関しては、入社後の 1 年で社会人として一人前となれるように教育を受ける。その後、特定の部署・部門に配属され、役職に就く。これが SMBC の新卒者に対する教育課程である。

さらに、日本で近年顕在化し、政府が「働き方改革」として取り組んでいる労働環境整備に関しても SMBC は積極的に取り組んでいるそうだ。従業員の月ごとの労働時間に上限が設けられ、勤怠管理も

厳正に行われているという。

SMBCをはじめとする多くの日本企業は、特定の専門スキルを持たない学生を雇用し、仕事を通して育成するというシステムを有している。それは日本企業にはそのような資金が十分に確保されているということでもある。日本の大手銀行の一つである SMBC の訪問によって、日本の一般的な雇用体制について学ぶことができた。



(ケニア人委員は日本の人事制度にとっても関心を持ち、齋藤氏には様々な質問にご回答いただいた)

<東京大学機械工学研究室>

今年度のテーマ「教育現場と労働市場の接続」を議論するにあたって、日本の大学が企業とどのように連携しているのかを知ることが必要と考えた。また、前述の三井住友銀行への訪問では主に文系学生の就職、トレーニングについて扱ったため、大学訪問では理系分野の現状を知ることが目的とした。今回訪問させていただいたのは、東京大学大学院工学研究科機械工学専攻先端加工学研究室の伊藤佑介助教である。伊藤先生はガラスの微細精密加工を 5000 倍の速さで行うレーザー加工技術を開発なさっており、まずご自身の研究についてご説明いただいた。ケニア人、日本人メンバーともにその技術の精巧さや難しさに驚き、最先端の技術開発を垣間見ることができた。

続いて、伊藤先生には研究室の学生がどのように大学で専門知識を身につけ、どのように就職し、知識を生かしていくのかを伺った。ケニアは Vision2030 という国家戦略の中で、製造業の強化を掲げている。高度経済成長を支えた日本の製造業で活躍する人材は、大学、企業でどのように育成されているのかが、ケニア人委員にとって大きな関心であった。

伊藤先生によると、学部生のうち、約 10%が学部卒業後に就職、80%が修士課程後に就職、10%が博士課程後に就職または学者としての道に進むという。また、約半分の学生が研究室の教授の紹介などで就職するという。また、理系学生の多くが就職前に企業のインターンシップに参加するという。特に、伊藤先生の研究室はトヨタやマイクロソフト、AGC などの企業との共同研究を盛んに行っており、共同研究を通しての人材の育成、交流も行われているようである。このように日本では大学の研究室と企業が非常に強い繋がりを持っており、学生の安定的な就職につながっている。

また、学生時代の研究分野とは異なる企業に就職することも頻繁にあるようで、日本の企業は学生にそれほどの専門知識を求めておらず、むしろ入社後にトレーニングを行う「ポテンシャル採用」が行われているようだ。（前述の三井住友銀行訪問でも同様の意見が聞かれた）

このようなシステムに、ケニア人学生は終始驚きを隠せないようだった。ケニアでは産学連携がほとんど行われておらず、共同研究を通して企業と学生が接触する機会はないという。また、ケニアではポテンシャル採用ではなく、各ポストに必要な専門知識を持つ人材を採用するジョブ型採用で、新卒の学生にトレーニングなどを行う企業はほとんどないという。新卒のケニア人のエンジニアよりも、経験がある中国人のエンジニアなどが採用されやすく、インターンシップの機会を得ることさえ難しいという。したがって、経験をつむことができないケニア人エンジニアはルワンダなどの外国に流出してしまうようだ。

このようなケニアの状況を聞いた伊藤先生は、産学連携は人材育成の観点からも非常に重要だという見解を示された。日本の企業は以前は大きなインハウスの研究開発部門を有していたが、近年大学など外部の研究機関にアウトソースする傾向が出てきているという。共同研究を通して企業は優秀な学生にアクセスできる。一方、大学は企業から潤沢な資金提供を受け、余裕を持って研究を進めることができ、学生の技能向上にもつながるといふ。

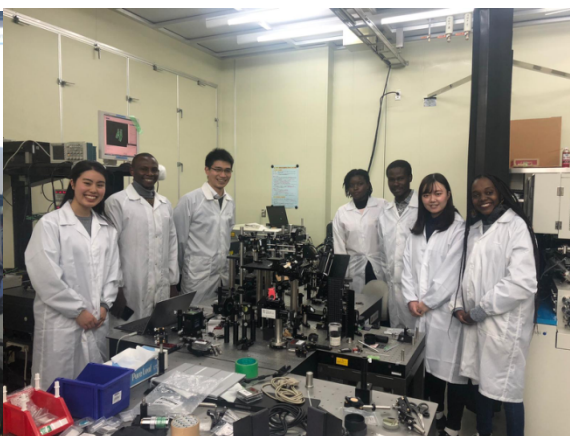
議論は日本の理系研究の問題点にも及んだ。伊藤先生はご自身の研究室も含め、日本の大学は国際化が急務だといふ。ご自身の研究室は、留学生は多いがほとんどが中国の出身で流暢な日本語を話せるという。やはり言語の壁が大きいようだ。

訪問の最後には、ケニアの産学連携、日本の国際化の推進という双方の課題の解決策として、日本の企業・大学がケニアの大学との産学連携を進めるといふ案が委員から提案された。日本の企業は優秀で上昇志向の強いケニア人学生やケニア市場にアクセスでき、日本の大学は国際化をすすめることができる。一方ケニア人学生に取ってはトレーニングや安定した雇用の機会を得ることができる。

1時間ほどの議論の後には、伊藤先生が実験室を見せてくださった。複雑な実験機械を使った実演に、委員一同驚き、大変学びの多い訪問となった。



（研究室でのディスカッション）



（伊藤先生と一緒に。実験機械を見せて頂いた）

<ボーダレスキャリア>

ボーダレスキャリアは低学歴や家族の虐待、学校でのいじめの結果として自尊心が低さ故に就労不安を抱える若者を支援する組織である。学歴偏重な傾向、新卒時の就職で失敗すると正社員として雇用されることが難しくなってしまうことなど、日本の就職システムの欠点も知る必要があると考えたからだ。

私たちは、ボーダレスキャリアの八鍬ひかり氏にボーダレスキャリアが提供するサービスの説明とともに、日本の労働市場の現状について話を伺った。ボーダレスキャリアはボーダレスジャパンと呼ばれるグループ企業の1つで、社会起業家をサポートするプラットフォームを作成し、社会起業家を求めている人々に提供している。八鍬氏は、ボーダレスジャパンのバングラデシュ、ミャンマー、ケニアなどの発展途上国の新興企業を支援し、技術支援を提供し、製品が日本市場にアクセスして安定した利益を生み出すことを支援するという仕組みについても説明していただいた。ケニア人委員からケニアの労働市場についてのプレゼンテーションも行った。

以下では、ボーダレスキャリアのサポート内容と日本・ケニアの労働市場についての現状説明を行う。

<日本の労働市場とボーダレスキャリアについて>

経済大国ランキングによると、日本は第3位に位置している。製造業大国である日本は、自動車および電化製品製造が経済を牽引している。しかし、日本は人口減少と少子高齢化という問題を抱え、それに伴う経済の停滞、デフレ、低賃金労働等に対処する社会保障の拡大に努めている。

日本の失業率は、他の先進国と比較しても相対的に低い。しかし、これは、国が低出生率と高齢労働力に取り組んでいるという事実を含んでいる。これは、退職年齢期の人々に替わる若い人材が不足し、それゆえ低い失業率があることを意味している。これを改善するために、政府は育児支援サービスの提供、外国人労働者の奨励、より多くの女性の労働市場への参入奨励を行なっている。加えて、ボーダレスキャリアはいじめによる不登校による低学歴や家庭状況が理由で、正規雇用されない人々に就労の機会を与える人材紹介会社として機能している。

ボーダレスキャリアの支援体制はまず、資金調達や求職者の就職先の開拓からはじまる。彼らはまず、尊敬するとともに気兼ねなく彼らの不安や希望を伝えることのできるボーダレスキャリアのスタッフとのミーティングを行う。その後、社会的拒絶に対するリハビリテーション、そして若者が自立できるように彼らに合った仕事を数時間かけてスタッフと話し合う。同社は中小企業と人材紹介の提携を結び、仕同社スタッフは若者との話し合いによって彼らが雇用先に求めていることを理解し、提携企業に伝えることができる。こういった取り組みによって、彼らが自信や自尊心を向上させることは、社会的関係を構築し、彼らの希望に沿った仕事をする上で非常に重要なプロセスといえる。

<ケニアの労働市場について>

ケニアの労働市場は割合の低い正規雇用部門に比べて、インフォーマルセクター部門・自営業部門の割合が高いのが特徴である。インフォーマルセクター部門は総雇用の83.1%占めている。つまり、正規

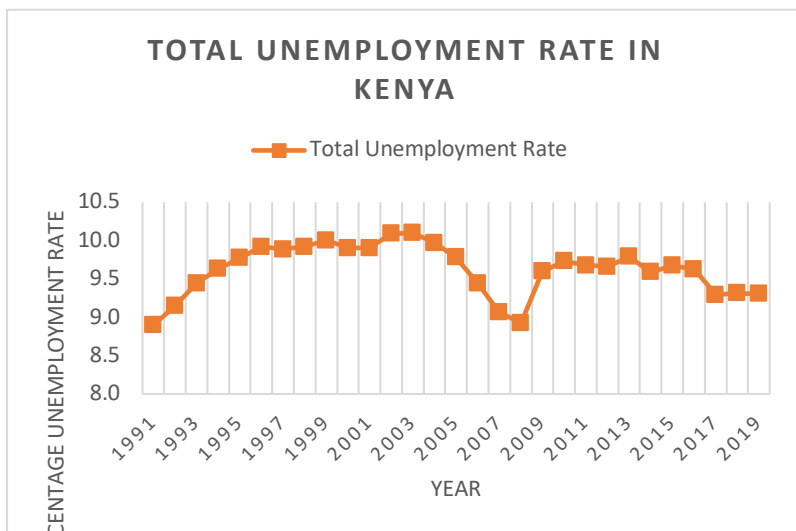
雇用が占めているのはたった 17.9%ということである。2013 年の STEP 調査によると、ケニアの若者の労働形態は 5 つに分類される。①正規賃金労働者、②非正規賃金労働者、③自営業者、④雇用主、⑤無賃労働者の 5 つであり、そのほとんどが非正規賃金労働者と自営業者である。高学歴の若者は正規賃金労働者または雇用主である場合が多いが、低学歴の若者は非正規労働者か自営業者である場合が多い。性別の観点から分析した調査では、男性は賃金雇用に従事する傾向が高いが、女性のほとんどは自営業者である。大学の卒業生の就労先に関して、民間部門がその最大の受け入れ先となり続いて公共部門、NGO などが挙げられている。起業の選択肢は若者の間では広まっていない。若者は労働市場への参入の際に、年齢・スキル・家族背景・ジェンダー・経験や賃金という様々な面を考慮する必要に迫られる。

仕事・労働は生活水準の向上に大きな影響を与えるため、いかなる発展プロセスにおいても重要な要素となる。経済成長のみならず、特定の職についているということは人々のアイデンティティの一部ともなる。日本をはじめとする先進国では、政府の福祉政策により最低賃金が定められており、労働者の生活水準は最低限度保たれる。経済成長は雇用創出、生産性の効率向上、または賃金上昇の転換点であるといえる。雇用機会は、地理的・性別条件等の格差是正することによって経済成長をより多くの人に共有しなくてはならない。ついでに職によってその人の社会的地位やコミュニティ内のアイデンティティの形成に影響を与える。(世界銀行、2016 年)

若者の失業増加は世界中の政治家にとって喫緊の問題である。2010 年に制定されたケニア憲法(第 260 条)は若者・青少年の定義を 18 歳から 35 歳までとしている。持続可能な開発目標 (SDGs) では、若者を変化の原動力として認識しているため、目標達成の一手段として若者の労働力を活用することを提唱している。SDGs では 8 番目の目標で「すべての人々のための持続的、包摂的かつ持続可能な経済成長、生産的な完全雇用およびディーセント・ワークを推進する」を掲げている。(Frey, 2017) さらに、「2020 年までに、就労、就学、職業訓練のいずれも行っていない若者の割合を大幅に減らす」としている。また、アフリカ連合の「アジェンダ 2063」では若者と女性が開発・経済成長を推進する一翼を担うと想定している。(African Union Commission, 2015)

ほとんどの発展途上国ではフォーマルセクターとインフォーマルセクターによって労働市場が構成されており、後者が大きな割合を占めている。(Obare, 2015) フォーマルセクターとは、法的な認可を受け、定期的な就業機会があり、地方政府の介入・規制がある。一方、インフォーマルセクターでは市場は規制されておらず、長時間労働、資本不足、家族関係による雇用が多いため無賃労働が多い等の問題を抱えている。ケニアではサービス部門が大多数の若者の就労先となり、次に農業部門となっている。さらに細かく構成を分析すると、教育部門が大きな割合を占め、続いて農業、製造、卸売および小売業、建設、行政等によって若者の労働力は構成される。

図 1：失業率の推移（全労働力に対する比率）



出典：世界銀行（2019）

ケニアでは生涯にわたって完全雇用されることが若者にとっての懸念点であり、彼らは政府が失業問題に最大限取り組むべきだと考えている。若者は円滑なキャリアパス、安定した賃金労働、経験を活かすことのできる労働環境やテレワーク・ネットワークビジネス等を雇用先に求めている。さらに若者には就労先の決定に際して、必要とされるスキルの習得や労働環境を知るために十分な就職活動期間が必要である。Kenya Population and Housing Census (2019)によると、ケニアの経済的に余裕があり活発な人口は2,230万人で、就労者(1,970万人)と求職者(260万人)を含んでいる。女性と男性の労働構成率はほぼ同じであるが、労働市場に参入できない人々は1,890万人にのぼる。ケニアの労働力構成は、若者(18歳~34歳)の1,010万人の若者と15歳から24歳の若者の410万人で構成されている。ケニアの失業率は11%であり、若者は失業者の約75%を占めている。(Kenya Census, 2019) ケニアの労働市場参入の傾向を分析すると、毎年100万人以上の若者が特定のスキルなしで労働市場に参入しており、一部の若者は中等教育や高等教育を終了していない。(Kenya Country Report, 2014) 職業訓練学校や大学を卒業した若者約15万人が毎年労働市場に参入する。

政府は若者の失業問題に対して取り組んではいるものの、依然として問題は大きく残っている。これは、インフォーマルセクターに従事する若者に対しての正規雇用機会創出のための対策がうまく機能していないことに大きな原因があるといえる。また、学習機会を得た若者でさえもスムーズに労働市場に参入することができないのは、そのような若者を受け入れる雇用先が少ないからである。(Khainga,D & Mbithi,J, 2018; Nduati, 2017) さらに、若者の就労先として農業が占める割合はサービス部門に続いて大きいですが、技術・資本土地等のアクセスが制限されていることによって、若者にとってはあまり魅力的ではないというのが現実である。サービス部門は就労先としては人気ではあるが、失業する可能性も同時に高いという問題を抱える。

<ケニアの教育市場と労働市場の接続について>

どのような経験を積んできたかということは、教育を受けた若者が就労先を見つける際に重要な要素

となる。若者にたいする雇用創出はケニアだけではなく、サハラ以南のアフリカ諸国にも取り組むべき問題として掲げられている。増加する人口に対して、雇用創出を行わなければいけないというプレッシャーが政府にかかっていると言える。2015年から2025年の10年間で、労働適齢人口は900万人近く増加するとされている。そのうちの300万人は15歳から24歳までの若者で構成される。増加しつづける人口に対して、ケニアの経済成長レベルは十分ではない。サハラ以南のアフリカ諸国では、若者を雇用するということは一般的であるものの、労働統計によると未成人の若者は特に貧困の割合が高くなっている。(Matsumoto & Elder, 2010; O'Higgins, 2017; Yeboah & Jayne, 2017) ケニア・アフリカの若者が雇用創出によって就労機会を得たことによって、ニートと呼ばれる若者の存在は減少する可能性があるが、それは必ずしも若者の脆弱性や貧困の減少を意味するわけではない。

労働に関する統計によると、アフリカ諸国での最も一般的な雇用形態はインフォーマルセクターであり (African Development Bank, 2012)、若者はそのような不安定で脆弱な労働に従事する傾向がある (Elder and Kone, 2014)。このような状況下はサブサハラ以南のアフリカ諸国では一般的であり、それに伴い若者の平均貧困率は他地域に比べて高い(ILO, 2017)。近年失業率の低下がみられるが、これは若者が不安定かつ脆弱な環境のもとで労働に従事しているという事実に基づく結果である可能性がある。しかし、2000年代半ばから現在にかけての着実なアフリカ諸国の経済成長によって雇用の質は改善傾向にあり、若者はより安定した収入を得ることができるようになった。

ケニアでは、賃労働者または自営業者としてキャリアパスをしていく段階で、数年間同種の仕事を継続する傾向がある。最初のキャリアとして何を体験するかによって、若者のその後のキャリアや収入に大きく影響する。したがって、教育過程を修了した後、若者の就労先は彼らの能力や経験を活用する場である必要がある。自営業者や無給労働に従事する若者の多くは、この労働市場への接続が円滑に進んでいない可能性がある。このような状況が明確であるにもかかわらず、ケニア・アフリカ諸国では過去20年間に教育市場から労働現場への移行プロセスの変化にかんする研究は行われていない。事実として過去と現在を比べることで、ケニアでは若者の労働の質は向上傾向にあり、前世代より安定的で高い収入を得ることができている。

<結論>

ケニアと日本の労働状況や環境は経済成長の程度によって、根本的な問題の質は異なる。しかし、今回の訪問を通して経済成長をほぼ終え、先進国とよばれる日本でも若者の労働に対する支援体制等にはまだ問題があることを学んだ。ケニアが日本の労働環境モデルを応用する際にも、両国ともにそのモデルから除外されてしまう若者がいることを忘れてはならない。今後、両国共通の課題として家庭環境や精神状態に問題を抱え、社会的に脆弱な立場にある若者の労働支援をどう行っていくかが挙げられるだろう。



(スライドを使用してディスカッション)



(八鍬氏と一緒に)

<山下貴司衆議院議員、国会議事堂>

今年度のテーマ、「教育現場と労働市場の接続」において、大学、企業に加えて政府は重要なアクターである。そこで、政府、政治の視点を理解することを目的として、山下貴司衆議院議員（元法務大臣）を訪問させていただき、国会議事堂を見学する機会もいただいた。山下議員は法務大臣在任中に、出入国管理法の改正を手がけ、外国人材活用を推進している。また、TICAD7¹にも出席なさっており、アフリカ各国と日本の協力についてもお話を伺った。

外国人材活用については、日本はアジア各国と協定を締結しているが、アフリカ諸国との締結は現時点ではなく、アフリカ各国からの人材を獲得しようとする動きはあるのかという質問がケニア人委員からあった。山下先生によると、日本への入国者数が多い国から優先的に協定を締結しているためアジア中心となっているそうだ。TICADの枠組みを通してこのような人材交流の協定の締結も進むだろうとの見解を示された。また、内外から批判を受けてきた日本の労働環境の改善や、外国人が住みやすい社会を作るために、多言語での生活ガイドブックの作成などの言語の壁を取り除く努力がなされているそうだ。

続いて、ケニアを含むアフリカ諸国に日本が提供している法整備支援についてもお話いただいた。日本はこれらの国の民法や刑事訴訟法などの整備支援を行っているそうだ。東京に検事や弁護士を招聘し、研修も行っている。このような意外な日本とケニアの協力は、両国の委員にとって大変興味深かった。

また、政治家として様々な利害関係の中でどのようにフェアな判断をするのかと言う、政治家という職業そのものについての質問もさせていただいた。これについては、選挙で選ばれている代表である

¹ Tokyo International Conference on African Development (アフリカ開発会議)の略称。

以上、選挙区、国民の声を聞くことは最も重要であり、様々な声に耳を傾けた上で各ステークホルダーにメリットがあるような意思決定を心掛けていると言う。また規則の遵守と情報公開による透明性の確保が活動の中で重要だと感じているようだ。

お忙しい中、終始エネルギーにユーモアを交えてお話いただき、ケニア人委員の政治家のイメージが大きく変わったようだ。

続いて、国会議事堂を見学させていただいた。ケニアの国会議事堂と似ている部分もあり、両国の比較で大変盛り上がった。また、国会審議へのデジタル技術の導入についても議論になった。ケニアではタブレット端末が導入されており、日本でも提案されているためだ。衆議院事務局の通訳の方が、様々な国会の慣習を教えてください、両国委員とも大変勉強になった。



(山下議員とのディスカッション)



(国会議事堂見学)

JKSC (20期実行委員) としての提言

以上の各所への訪問と JKSC メンバー内での議論の結果、「教育現場と労働市場の接続」という本会議のテーマについて、ケニアと日本それぞれに対して以下の提案をまとめた。

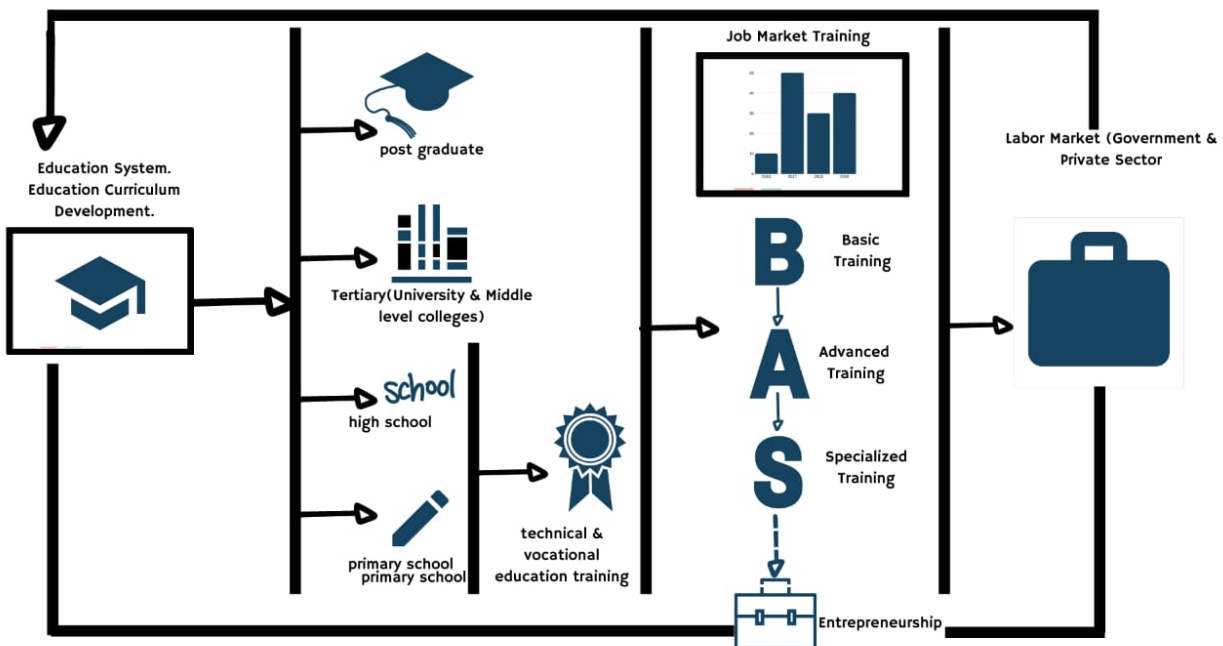
<ケニアに対する提案>

ケニアでは大学を卒業した若者を訓練する責任をどの主体も負おうとしないことが大きな問題である。企業は若者をトレーニングを必要とする「コスト」とみなし、即戦力となる中途採用を重視する。政府も若者の職業訓練の機会を提供していない。若者はスキルを身につけることができず、安定した仕事を見つけられず、若者の失業率は高まり、成長の機会を求めてケニアを離れてしまう場合もあり、頭脳流出も深刻である。このような悪循環を止めるには、企業が若者を雇用して訓練を行うべきである。確かに、人材育成はコストがかかるが、中途採用にも高い人材紹介料がかかるため、その分の資金を若者の育成に振り分けることは可能であろう。訓練を受けた若者は、スキルを身につけて企業の戦力となるだけでなく、企業に対する愛着も持つようになり、長期的な貢献が見込めるであろう。

また、ケニアでは大学と企業の繋がりが非常に希薄である。そのため大学での学びが、実際の仕事に応用できないという批判がある。また、共同研究も行われていない。日本の産学連携の事例を参照すると、企業と大学が共同で研究をおこなうことは、潤沢な資金供給、研究レベルの向上、人材育成の観点から非常にメリットが大きいはずである。よって、ケニアでも産学連携を進め、共同研究を通して学生が将来仕事でも役に立つスキルや、安定的な就職ができるネットワーク作りを可能にする必要があると考える。

以下に教育システムと労働市場の具体的な改革案を JKSC モデルとして示す。

JKSC モデル



レベル 1: 学生は初等教育、中等教育を修了したのち、大学に進学したり、より実践的な訓練を受けられる専門学校 (TVET) に進む

レベル 2: 大学に進んだ学生は、インターンシップ中や卒業後に職業訓練を受けることができるようにすべきである。これは政府と企業が協力して、会社にて行われる。職業訓練は Basic、Advanced、Specialized の 3 段階に分けられる。Basic は会社の文化やチームワーク、ビジネスマナーなどの基本的な作法を身につける。メンター制度もつくるべきである。Advanced では様々な部署を短期間でローテーションし、会社の全体像をつかみ、どのような分野に興味を持つかを見極める時期になる。そして Specialized では、大学の専攻や興味に合わせた専門的な知識を学ぶ。起業を志す若者も、このように企業の内部を知ることは、資金獲得のために役に立つであろう。

JKSC は日本の企業内とトレーニング、産学連携を参考に、以上のような教育、職業訓練システムによる、ケニアにおける「教育現場と労働市場の接続」の改善を提言する。

<日本に対する提案>

日本の就職システムは、昨今様々な批判を受けているが、各所への訪問や委員の中での議論を通して、実はメリットも多く存在することがわかった。具体的には、全体としての人材育成を支え、若者の職業安定に貢献している。しかし、将来、日本経済の停滞による企業の体力低下や転職の一般化が進む可能性がある。すると、企業は厳しい資金繰りの中で、せつかく新卒社員をトレーニングしても転職してしまい、トレーニングコストが無駄になってしまうリスクを恐れて新卒の採用・訓練を避けるようになってしまう可能性が懸念される。ケニアのような若者のたらい回しが生じてしまうかもしれないのだ。このような状況になった場合、日本社会としてどのように若者の能力育成を行うことができるのかを今回提案したい。

20 期実行委員としては、政府も大学も従来企業が担ってきた新卒の若者の育成の役割を担うべきではないと考える。それは、育成コストが膨大であり、財政赤字の日本政府が代替するのは難しい。また、大学は専門技能だけではなく、広い教養も身につける場所であるべきである。そこで、やはり新卒の学生を採用する企業がトレーニングを行うインセンティブをつくるべきである。具体的には、新卒採用・トレーニングを行う企業への税制優遇措置や、新卒社員はトレーニングを受けた場合一定期間就労を義務付ける契約の締結を法的にサポートすることなどがあげられる。

また、国際的な高技能労働力の獲得競争については、日本の大学・企業がケニアを始めとするアフリカ諸国の大学との産学連携を進めることを提案する。ケニア人学生は非常に優秀で流暢な英語を操り、とても上昇志向が強い。しかし、ケニアでは産学連携が進まず、大学は研究資金不足に陥り、彼らに十分な技能向上の機会を提供できていない。一方日本では、企業は優秀な国際人材の獲得に苦勞し、大学は言語の壁により国際化がなかなか進んでいない。そこで、日本企業は潤沢な資金をケニアなどの大学との共同研究に振り向ければ、優秀なケニア人学生にアクセスするとともに、市場を開発することができるのではないだろうか。またこの共同研究において、日本の大学も参画すれば、日本の大学の国際化にもつながるのではないだろうか。日本の長時間労働のイメージは、海外に根強く広がっており、日本で就職をためらう要因になっているようである。働き方改革を進めるとともに、その改革の成果を企業、政府が国際的に発信していくことも非常に重要であると考えられる。

本会議分科会

学生との分科会は東京大学で行われ、日本側実行委員に加えて様々な大学からの学生約 10 名と 2 名の中学生と議論を行った。議論の内容は主に本会議の開催テーマに沿ったものになったが、日本側の学生からケニアの文化、民族構成、学生生活について幅広く質問がなされた。日本人学生にとって遠く離れたケニア人学生との交流は非常に有意義であったといえるだろう。

本レポートでは本会議のテーマに比較的近い議論内容を以下にまとめた。

- 日本の地方と都市の格差は拡大傾向にあり、大企業は都市部に偏重していて、雇用する学生も都市部の大学に偏っている。採用段階での公平性を学生に与えるために、解決策を考える必要性を感じた。また、学生の企業選択に関して、地方大学出身の大学生でさえも東京をはじめとする都市部

で就職活動をする傾向がある。これは、都市部での人口過密状態を促進するとともに、地方の人口減少につながっている。議論の中で提案されたことは、地方から都市への移住によってもたらされる問題について、学生が認識する必要があるということだ。学生たちは場所によって就職先を見つけるといふより、より広い視野をもって企業選択を行わなければならない。

- ケニアでも日本同様に、大学間の違いは存在する。それは主に、大学が国立であるのか私立であるのかによって大きく左右される。私立大学は費用が高額であるが、大学の施設が充実しているという利点がある。さらに、大学教員と学生との距離も近く、大学と学生の相互作用の連携がうまくとれている。一方、国立大学の学生は施設は私立大学と同様に整備されているが、教員との距離はあまり近くなく、学生は自立的であると言える。
- 日本の学生にとってどういった企業が就職先として人気であるのか訪ねたところ、総合商社や外資系コンサルティング会社、外資系銀行はさまざまな国に進出していることから人気であるという回答であった。多国籍企業で働くことによって、様々な市場を対象として専門分野について学ぶことができる。このような点で日本の大学生は都市部に集中する総合商社や銀行等に憧れを抱く傾向があるようだ。
- 日本の学生は大学の2年目から就職活動を始めるが、ケニアの学生とは状況が異なる。ケニアの学生は、専門職に就くために学位と全ての単位を事前に取得する必要がある。日本の学生のように、大学教育の修了の前に就職活動を開始する利点は、大学卒業後に時間を無駄に過ごすことがないことや、就職前に資格取得のための時間があることだ。しかし、多くの日本人学生にとってこのようなシステムによる就職活動と大学での勉強との両立は難しい。さらに、地方の大学生は都市部での就職活動と並行して大学の講義を受講しなければいけない場合、時間に制約がある、また、交通費に多大な費用がかかるという。
- また、両国の雇用市場にも違いがある。ケニアでは企業の雇用数よりも求職中の学生の数の数の方が多いこれにより学生と就職先のミスマッチが起これり、資格や学歴があるものの失業状態の若者が多いという現実にある。日本では、インターンシップや新卒学生のトレーニングを提供する十分な資金をもっている企業が学生の就職先として有力である。また、日本では労働力の不足によって、雇用数のほうが学生よりも多い。このように日本とケニアの状況を比較することによって、解決策を見出せる可能性があると言える。
- ケニアでは、上述のように雇用数が学生に対して少ない。しかし、学生が希望する就職先に人的なつながりを持っている場合、卒業後に容易に職を見つけることができる。これは、雇用数が少ないという事実と、職種を問わないという学生の存在によって成立している。しかし、人的関係を持っていない学生にとっては就職先を見つけることは難しいということも同時に意味している。
- 加えて、ケニアの私立大学には”Dean’s list”と呼ばれるリストがあり、大学内での優秀な学生の名前がリスト化されている。卒業後、ここに名前がある学生はトップ企業に就職することができる。このシステムはすべての学生に安定した就職歳を保障する制度ではないが、大学での勉強を熱心に行っ

た学生が報われるというシステムによって、優秀な学生を輩出する可能性は高くなるといえる。

- 日本の多くの大学生はアルバイトをしているが、ケニアの大学生はカリキュラム上難しい。カリキュラムによって時間的な拘束があるため、アルバイトに使える時間が少ない。家庭の経済状況によって、アルバイトをしなければいけない学生もいるが平均的な学生にとってはアルバイトは一般的ではない。
- ケニアの教育システムについても議論された。ケニアでは以前 8-4-4（初等・中等教育 8 年、高等教育 4 年、大学教育 4 年）システムが採用されていたが、2-6-3-3-3 に変更された（就学前教育 2 年、初等教育 6 年、中等教育 3 年、高等教育 3 年、大学教育 3 年）。新しいシステムの導入によって、子どもたちの年齢に適した教育を提供することが可能になったこのシステムが雇用市場と雇用プロセスに与える影響が良いものであることを願う。



(学生とのディスカッションの様子)

昨年度プロジェクトのフォローアップ

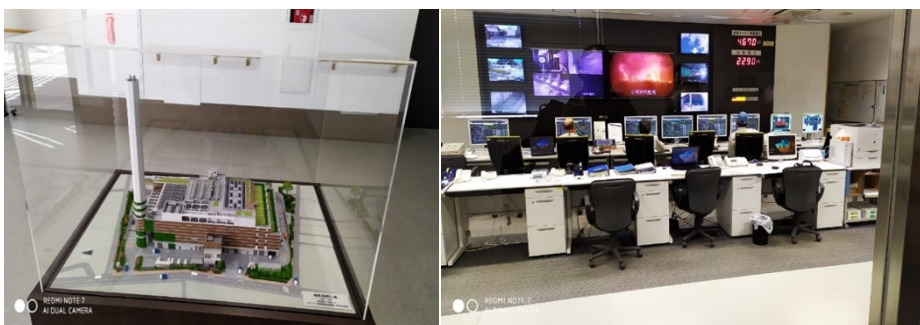
昨年ナイロビで開催した第 19 期 JKSC のテーマである「廃棄物管理」についてのフォローアップのため、練馬清掃工場を見学した。

廃棄物管理は全世界で人口増加や増幅する消費活動に伴う喫緊の課題となっており、特に人口が集中する都市部では深刻である。ケニアは発展が進む国家としてナイロビをはじめとする都市部での廃棄物の適切な管理に大きな課題を抱えており、諸外国からの支援や自国内でも市民・ビジネス・政策全てのレベルから様々な取り組みが始まりつつある状況である。そうした中で敢行されたプラスチックバッグの使用禁止は多くの議論を呼んだものの、廃棄物の分別や適切な処理に対する市民の意識向上、技術の採用を促進するという側面で大きな一歩を踏み出したと言える。

一方の日本は巨大な東京圏に圧倒的に人口が集中する構造になっており、1日に 23 区内のみで 8000 トンもの廃棄物が出されている。この収集量は年々減少しているもののやはり巨大な量であり、継続的に減少に向けた取り組みが行われなければならない。しかし一方で世界的に見ると大量のゴミを廃棄物

施設で適切に処理しつつ都内を比較的綺麗な町という東京の認識を保っているという背景には清掃工場をはじめとする自治体の努力が存在すると思われる。そのためにナイロビに直接適用するということは困難であるが、日本のシステムを参考にすることは有意義と考え、練馬清掃工場に技術や課題を学びに行った。

清掃工場では月に1から2回ほど市民に対する見学ツアーを行っており、当日もJKSC委員とは他に複数人市民が参加していた。見学ツアーでははじめに練馬清掃工場内部の技術についてや東京都内の廃棄物管理に関するビデオを鑑賞した。その後清掃工場の職員の方による工場内見学を行った。中でも委員にとって特に興味深かった点は練馬清掃工場が実施する周辺住民への匂いや環境の配慮である。練馬清掃工場は住宅地のただ中に建設されているにも関わらず匂いが全く気にならない。その背景には廃棄物を運び込む際に空気のカーテンで匂いを遮断する技術や何重にも重なる扉の工夫があった。また昨年ナイロビで行なった19期JKSCでは大学内の学生にいかに関別の大切さを知ってもらうか、という点が議論になったが、今回の工場見学で可燃物の中にビンや金属、有害物質を含むゴミが含まれていた場合工場全体が一度停止してしまい区全体の廃棄物管理に多大な影響を与えてしまうこと、リサイクルできるゴミは全てリサイクルすることによって全体のゴミの量を減らせることなどを目で見ても別の必要性を理解することが出来た。

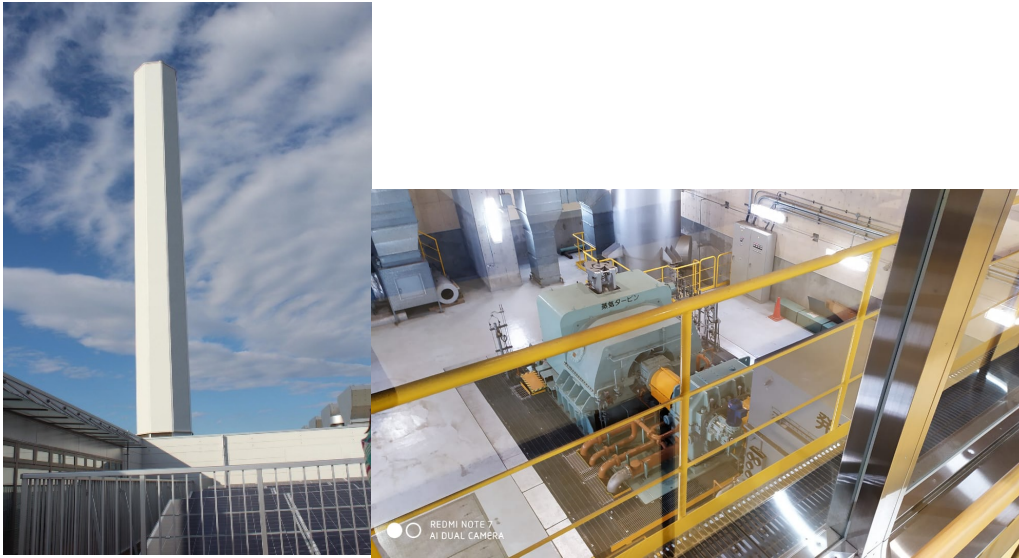


(右：練馬清掃工場の全体レプリカ 左：コントロール室)

さらに周辺住民への配慮という点では工場が半地下状態に建設されており匂いだけでなく音も外部に漏れないような工夫がされていた。トラックが市内から運び込まれる場所にはそれぞれの扉に番号が振り分けられており、その扉の向こうにあるゴミバンカと呼ばれる収集場所にトラックから自動でゴミが廃棄される。トラックが到着すると自動で番号に誘導されるのだが、この番号はバンカの中でも比較的スペースが空いている場所に誘導される。バンカの中のゴミが均等に積まれることによって焼却の際にもスムーズに燃やすことができる。同様の理由からゴミがバンカに廃棄されたあとは巨大クレーンによって攪拌作業が行われる。練馬清掃工場には1日に600トンのゴミに相当する500台のトラックが到着する。

焼却炉では空気孔を積極的に取り入れることによって効率的に、かつ環境に配慮した形で焼却が行われる。有害物質が発生しない800度を常に保つ技術が求められている。焼却炉下部にはレールが取り付けられており、ゴミはレールによって焼却炉の中を移動し、有害物質を取り除くダクトを通過して灰になる。焼却したあとの灰の一部はセメント等に変えられ、道路や線路に利用されているが、ゴミ処理後の

埋立地問題について説明があり、東京都の廃棄物管理の限界点についても理解した。



(左：煙が住宅街に流れ込まないように煙突は 100 メートルほどと非常に高くのびている 右：発生した熱エネルギーで蒸気タービンを回し発電している)

焼却の熱もエネルギーとして利用されており、近年では老人ホームや自動施設でのヒーティングシステムに活用されているという。こういったゴミだけでなく廃棄物処理の際に副次的に生成されるものに関しても配慮を行うという点が非常に印象深かった。

東京都内には同様の工場が 19 あり、区の自治体によって管理されているため税金で賄われているが、廃棄物処理の過程で発生した電気エネルギーや産業原材料は企業に販売しランニングコストに充てているという。こうした管理の面でも他国に適用できそうだと感じられた。

本会議シンポジウム

シンポジウムは JKSC 本会議の中で核となる活動である。シンポジウムでは本会議での学びや成果物を本会議活動に携わった方々、そして社会一般に広く共有し、異文化交流を行い、それ自体が JKSC 活動理念に基づく社会還元活動の一環に位置付けられる。今期のシンポジウムは 2 月 16 日の午後 2 時から 4 時半に、国立オリンピック記念青少年総合センターにて開催した。

式次第は以下の通り。

- 1 開会の挨拶、団体紹介
- 2 ケニアの国紹介
- 3 「労働市場と教育現場の接続」テーマ紹介
- 4 テーマに関するケニアと日本の現状

5 本会議活動報告

6 活動を踏まえたテーマに関する提言

7 ケニア人と二週間生活をともにしての感想

8 在日ケニア共和国大使館二等書記官からの挨拶

9 文化交流

3から6にあたるテーマに関連した内容に関しては報告書上述の通りである。文化交流に関しては日本人とウガンダ人を両親に持つ学生歌手、三浦アークさんと JKSC20 期委員の Viola Sichangi よりケニアの歌が披露された。またケニア委員が「Jambo Bwana」というケニアの民謡を紹介し会場の参加者一同で歌った。さらにケニアの伝統衣装試着やスワヒリ語挨拶体験などのブースを設けケニア文化を紹介した。参加者の中には小学生も含まれていたためこうした参加型の文化交流活動を通して楽しみながら学ぶことが出来たと評価できる。

シンポジウムには 20 期の本会議活動を通して関わった全ての方をご招待し、一部の方が参加された。またアフリカやケニアに興味のある学生や一般の方も来場した。以下に参加者のアンケート回答の一部を掲載する。

<本会議の活動内容を踏まえてのご感想>

- ケニアの教育、雇用について政策を考えたり、異文化交流を行っていたり、とても楽しそうだな、と思いました。研修先の小学校や JETRO ではどんなことをしたのか、どんなことを考えたのか、もっとたくさん聞きたかったです。みなさんの活動が、日本とケニアの架け橋になっていて良いなと感じました。素敵な企画をありがとうございました！
- 一口に文化を知るとなると、なかなか詳しく話せるほどにはならないが、労働と教育の二面から詳しく知ることができ、有意義なものとなりました。また、さまざまなジャンルの場所でフィールドワークをされており、とても説得力がありました。
- 日本で比較的ネガティブな側面で語られがちな終身雇用制度を掘り下げているのが面白かった

<本会議テーマの労働需要と教育現場の接続に関する提言を踏まえてのご感想>

- 両国のメリットが合わさっていて面白かった。複数課題があるうちの何が最も深刻であるかを明確にし、当該課題を解決した際残りがどうなるかももう少し説明があるとより良いと思う。
- 仕事についた後にトレーニングをするというのは面白い案だと思いました。データを提示して考察して、政策を立案して、ときちんと順序立てて考えていて説得力もありました。
- 人材活用はアフリカでも重要なテーマで、参考になりました。
- 中高大の進学率がどの程度か知りたかったです。

<ケニアの国紹介、文化交流のご感想>

- 一般に「発展途上国」というくくりで文化交流をするのは、私は好きではありません。アフリカの中でも多様な国があって、文化があって・・・そこをうまくついていたと思います。ケニアの国紹介、ケニアの歌、ケニアのお菓子、ケニアにフォーカスして文化交流ができたので、一つの国としてよく知ることができました。教育だってあまりできてないのでは、という偏見もさっぱり消えました。ケニア、自然もあって可愛いお洋服もあって、とってもいい国ですね！
- 本会議成果の社会への発信及び提言だけに留まらずこうした参加者を増やす工夫をされていることに感銘を受けました。

シンポジウム開催にあたっては以下掲載の広報紙を作成し参加者募集に役立てた。

日本とケニア、そして世界の未来を本気で考え、行動する二週間

Japan Kenya Student Conference
第20回 日本ケニア学生会議 本会議

2020年2月4日から17日

日本から1万キロ離れたナイロビから4人のケニア人委員が2週間、東京を訪れます。ケニアってどんな国だろう。アフリカでは何が起きているのだろう。どんな関心でも大丈夫。是非ケニア人委員に会いに来てください！

日本ケニア学生会議 (Japan Kenya Student Conference) は日本とアフリカの架け橋となるべく、1999年に設立されました。社会的な利害から比較的自由的な大学生という立場を生かし、両国そして各学生の知見を持ち寄った上で、各期のテーマに基づいた社会の諸問題について討論し、その成果を社会に還元することを目的としています。

分科会・シンポジウム参加者募集

分科会：2月11日10時30分
東京大学駒場キャンパス正門集合
シンポジウム：2月16日13時30分開場
14時開始16時終了予定、途中出入場可能
国立オリンピック記念青少年総合センター・センター棟402室にて

分科会とは本会議テーマとは異なる様々な議題についてケニア人委員と意見を交わす機会です。またシンポジウムは本会議活動成果報告、文化交流、意見交換等を行う本会議の集大成とも言えるイベントです。どちらもアフリカ、ケニア、国際交流に興味のある方はどなたでも参加可能です。

参加の際はこちらのGoogle formのご記入をお願いします。

詳しくは jksrcontact@email.com まで！

学生だからこそ出来ることがある、積極的に社会に関わっていく必要がある、日本とケニア、アフリカは双方に利益があるような、対等な立場でともに歩んでいくべきだ、そんな風に思ったことはありませんか？是非お問い合わせの上ご参加ください！

(広報紙)



(実行委員によるプレゼンの様子)



(文化交流の様子)

文化交流

JKSCは、2国間の強いつながりによってもたらされる学びや経験を社会に還元することを活動目標の1つとしている。そこで、ケニア人委員が来日した今年度の本会議では、ケニアの文化をより多くの方に体験していただこうと、筑波大学附属小学校で文化交流ワークショップを開催させていただいた。

まず最初にケニアについての簡単なクイズを行うことで子どもたちとアイスブレイクを図った。クイズでは、ケニアの民族衣装や食べ物について話すことで文化の違いを感じてもらうことができた。子どもたちも、私たちの訪問を歓迎するために班に分かれて、折り紙やあやとり、日本の伝統的な遊びを披露してくれ、両国実行委員との交流を深めた。

今回の訪問を通して、ケニア人委員は、世界的にも力をもっている日本がどのような初等教育を施すことによって子どもを教育しているかを知ることができた。初等教育は次の教育課程に進むための初期段階として、非常に重要な役割を担う。以下にケニア人委員が訪問を通して学んだことを簡潔にまとめた。

- 日本の初等教育は、活動型で子どもたちは非常にフレンドリーに接してくれた。子どもたちはこの頃から彼ら自身の能力を見極め、それをのぼそうとする。彼らは様々な芸術活動や運動に取り組む様子が見受けられた。このような教育体制は子どもたちの精神的・身体的な発達につながるだろう。
- 子どもたちの平等性が重視され、強調されているように感じた。子どもたちがけんかをしている場面に遭遇したが、お互いに思いやりや協調性をもって解決している様子が見受けられた。
- 初等教育を通して、彼らは母国を誇りに思う精神を育むことと、その精神を彼らの将来を通して還元することを学んでいるようだった。
- 教員はコンピューター等のテクノロジーを用いて授業を行っており、これは子どもたちが目で見て理解するというのに役立つのではないかと感じた。



(ケニアについてクイズ形式で紹介)



(ケニアの遊びを体験)



(元気な子供達と一緒に)



(給食も体験)

訪問先から頂いたフィードバック

ここでは訪問先（ケニア大使館、筑波大学附属小学校、三井住友銀行採用グループ、ジェトロ、ボーダレスキャリア）の各ご担当者よりいただいたコメントを紹介する。私たちの本会議を通しての訪問活動が我々だけではなく、訪問先にどのような印象や影響を与えたのかについて発信することで、今後の活動に生かすと同時に相互の「社会貢献」の一環になるのではないかと考えている。

1.ケニア大使館

大使館訪問時にお話しさせていただいた、ケニア共和国大使館二等参事官・領事の Anthony Njoroge 氏が本会議にご出席賜り、お言葉をいただいた。「20年地道に JKSC が活動が続けていることがすばらしく、今後も是非この活動を続けてほしい。人的交流ともいえる JKSC の活動を今後も全力で応援したい。」とおっしゃっていた。

2.筑波大学付属小学校

訪問させていただいたクラスの担任の先生から、訪問後にメールによりフィードバックをいただいた。「子どもたちにとって良い経験になった」との感想を頂いた。小学生にとって、遠いアフリカ・ケニアの学生と交流するという機会はとても貴重であっただろう。私（北條）は幼少期にそのような機会がなかったので、人の移動がますます活発になる中で良い交流の時間になったと思う。

3.三井住友銀行

ご対応いただいた斎藤氏より「日本の雇用体制にたいして、ケニア側の学生からはポジティブな反応がみられたことが意外であった。しかし、雇用体制は労働者の意思に反して変化していくものであると思っているので、これからさらに考えていく必要があると思う。」とお言葉をいただいた。

4.ジェトロ

訪問の際に説明をしてくださった小松崎様は、本会議にもご出席を賜った。本会議でさらに両国学生が交流を図ることができた上、ジェトロが発信している「ビジネス短信」というウェブページにて、2020年2月27日付で JKSC の活動を本会議の様子とともに掲載していただいた（後掲）。小松崎氏から

は「プレゼンテーションや文化交流等、多彩な内容で楽しむことができた。」とメールにより感想をいただいた。

5. ボーダレスキャリア

お話を伺った八鍬ひかり氏より、「日本は雇用の面だけではなく、問題はたくさんある。先進国＝完璧という概念を持たないでほしい。また、ボーダレスキャリアだけではなく、ボーダレスジャパンにも関心を持っていただけたようでうれしい。」とコメントをいただいた。

ジェトロ・ビジネス短信掲載記事(<https://www.jetro.go.jp/biznews/2020/02/55ded5dc9b75fdb1.html>)

JETRO

日本貿易振興機構(ジェトロ)

ビジネス短信

ケニアと日本の大学生が人材育成と雇用創出に向けて提言

(ケニア、日本)

中東アフリカ課

2020年02月27日

ケニアと日本の大学生や卒業生による「日本ケニア学生会議」シンポジウムが2月16日に東京で開催され、約30人の日本企業関係者や学生らが参加した。同会議は、ケニアと日本共通の社会課題や国際的な課題を議論することを目的に1999年に開始された。三菱UFJ国際財団と双日国際交流財団の支援を受け、20回目の開催となった。ケニアから4人の委員（ナイロビ大学卒、ストラスモア大学）が約2週間来日し、日本の委員4人（都留文科大学、東京大学、早稲田大学）とともに、実施した調査の結果を発表した。



ナイロビ大学卒業生によるプレゼンテーション（ジェトロ撮影）

今回の会議は「教育と労働需要の接続」をテーマとして、両国での雇用創出や人材育成に向けた提言が発表された。ケニア側は、ケニア政府の「Vision2030」によって新しい教育制度が導入されたが、卒業生の多くは地縁や血縁がないと就職が難しい現状とした。日本側からは、日本企業にとって国際的な高度人材の確保が課題になりつつあると指摘された。今後の提言として、ケニアでは中途採用を重視する傾向があるが、紹介料が発生するなどコストがかかることは企業にも負担となる。そこで、中途採用のコストを新卒者の研修に振り向けるインセンティブとなる税制優遇制度や、研修後の離職を防ぐため一定期間の就労を義務付ける制度の導入が提案された。日本企業や大学に対しては、ケニアなどアフリカの大学と共同研究を行うことで、優秀で多様な人材の確保につながる可能性が提案された。参加者からは、ケニアの若者による起業の状況や日本の労働市場にケニアの高度人材を生かせないかといった質問や意見が出された。最後に在日ケニア大使館のアソニー・ンジョログ2等参事官があいさつに立ち、「人的交流は外交の基礎にもなり、両国間の関係強化に向けて本会議の発展に期待したい」と述べた。



ケニア大使館員の開会あいさつ (ジェトロ撮影)

会議に参加した三菱UFJ国際財団の渡邊邦弘専務理事は「本会議は長年支援しており、両国がお互いに理解しようとする良い取り組みだ。財団としては厳しい環境だが、今後も支援していきたい」と述べた。

日本企業のアフリカ展開では、現地事情に精通した地元人材の確保も課題の1つで、これまでも日本は、「ABEイニシアティブ」(注)などにより、アフリカの人材育成を支援してきた。今回提言のあった現地の大学など教育機関との連携も、高度外国人材確保の上で1つのヒントになりそうだ。

(注) African Business Education Initiative for the Youthの略。アフリカの若手の行政官、起業家・企業人、大学などの教員を、留学生(修士課程)として日本に受け入れ、アフリカの若者対象に産業人材を育成・支援するプロジェクト。

(小松崎宏之)

(ケニア、日本)

ビジネス短信 55ded5dc9b75fdb1

収支報告

収入		支出	
内訳	金額 (円)	内訳	金額 (円)
<助成金>	700,000	国際航空賃 (Qatar 航空、 成田ナイロビ便)	622,577 (143,740×3名+128,495×1名 +変更料 62862)
公益財団法人双日国 際交流財団	400,000	宿泊費	129,930
公益財団法人三菱 UFJ 国際財団	300,000	施設使用料	8,560
<メンバー参加費>	66,427	Wifi レンタル料	3,600
		振り込み手数料	1,760
収入計	766,427	支出計	766,427

注) メンバー参加費に加えて、食費、国内交通費、海外保険料、観光関係費用は自己負担にしたため、収支報告には反映していない