

**サウジアラビア王国
自動車技術高等研修所計画
終了時評価報告書**

平成 18 年 4 月
(2006 年)

独立行政法人国際協力機構
経済開発部

経 済

J R

08-050

**サウジアラビア王国
自動車技術高等研修所計画
終了時評価報告書**

平成 18 年 4 月
(2006 年)

**独立行政法人国際協力機構
経済開発部**

目 次

序 文

評価調査結果要約表

第1章	調査概要	1
1-1	終了時評価調査団派遣の背景	1
1-2	調査団派遣の目的	1
1-3	主要調査項目	2
1-4	終了時評価調査団の構成	2
1-5	調査日程	3
1-6	主要面談者	4
第2章	終了時評価の方法	7
2-1	PDM	7
2-2	情報・データ収集手法	7
第3章	調査結果概要	8
第4章	5項目評価結果	16
4-1	妥当性	16
4-2	有効性	17
4-3	効率性	23
4-4	インパクト	24
4-5	自立発展性	25
4-6	結 論	26
第5章	重要事項に係る現状と課題	28
5-1	学校運営/インストラクター育成	28
5-2	試験評価制度/カリキュラム、テキスト	29
第6章	提言と教訓	31
6-1	提 言	31
6-2	教 訓	32
第7章	フェーズⅡに係る意見交換	33
付属資料		
1.	M/M (Joint Evaluation Report)	37
2.	フェーズⅡに係るSJAHI側からのレター	78

序 文

サウジアラビア王国においては、近年の急激な若年人口増加を背景に、将来的な雇用対策が必要不可欠とされています。同国政府は外国人労働者に大きく依存している同国労働市場を「サウジアラビア人化すること（サウダイゼーション）」を最重要政策課題のひとつに掲げており、特に技術系の職種をいかに「サウジアラビア人化」するかは大きな課題のひとつとなっています。

以上を背景として、1998年10月のアブドゥッラー皇太子訪日の際に、自動車産業における両国関係の推進とサウジアラビア王国の人材育成に資することを目的として、同国に自動車技術高等研修所（Saudi Japanese Automobile High Institute : SJAHI）を設立するために日本・サウジアラビア王国共同で努力することが両政府間で確認されました。

2000年5月の日本・サウジアラビア王国官民合同委員会の開催を経て、同年7月にプロジェクト方式技術協力の正式要請書がサウジアラビア王国技術教育・職業訓練庁（GOTEVT）から提出されました。その後、日本自動車工業界（JAMA）及びサウジアラビア王国日本車輸入代理店協会（JADIK）が中心となり、校舎が建設されるとともに、2000年11月の第1次短期調査団派遣、2001年3～4月の第2次短期調査団派遣を経て、2001年5月に派遣された実施協議調査団により、具体的な協力内容及び実施計画が討議議事録（R/D）に取りまとめられ、2001年9月1日より、「SJAHIが自動車整備業界に対し、サウジアラビア人技術者を送り出せるようになる」「SJAHIが自動車整備技術に関する効果的な訓練を提供できるようになる」をプロジェクト目標に設定した、5年間の協力が開始されています。

2002年9月1日には研修所も開校し、約200名の生徒たちを1期生として受入れ、その後、2004、2005年には約200名づつの卒業生を輩出し、サウジアラビア王国の自動車産業界で活躍を始めています。

本調査においては、2004年12月～2005年1月にかけて実施した中間評価に続き、これまでのプロジェクトの実績を確認し、評価5項目の観点から終了時評価を実施し、必要な申し入れや提言をするとともに、残り協力期間の技術協力計画に関する協議を行い、それらの結果をミニッツに取りまとめ、署名・交換を行いました。

本報告書は同調査団の調査結果をまとめたものです。

ここに本調査団の派遣に関し、ご協力いただいた日本・サウジアラビア王国両国の関係各位に対し深甚の謝意を表するとともに、あわせて今後のご支援をお願いする次第です。

平成18年4月

独立行政法人国際協力機構

経済開発部長 佐々木 弘世

評価調査結果要約表

1. 案件の概要			
国名：サウジアラビア王国		案件名：自動車技術高等研修所計画	
分野：民間セクター開発		援助形態：技術協力プロジェクト	
所轄部署：経済開発部中小企業チーム		協力金額（評価時点）：13億8,800万円	
協力期間	(R/D)：2001.9.1～2006.8.31 (延長)： (F/U)：	先方関係機関： 技術教育・職業訓練庁（GOTEVT） 自動車技術高等研修所（SJAHI） 日本車輸入代理店協会（JADIK）	
	(E/N)（無償）	日本側協力機関： 経済産業省製造産業局自動車課 社団法人 日本自動車工業会	
1-1 協力の背景と概要			
<p>1998年10月のサウジアラビア王国（以下、「サウジアラビア」と記す）アブドゥッラー皇太子（当時）訪日時に、自動車産業における両国関係の推進とサウジアラビアの人材育成への寄与を目的として同国における SJAHI 設立に向け日本・サウジアラビア官民共同で努力することが合意された。</p> <p>これを受け2000年7月には本件プロジェクト方式技術協力の正式要請書が GOTEVT からわが国政府に提出される一方で、民間ベースで校舎の建設作業が進められた。JICA は2000年11月及び2001年3月に事前調査団、2001年5月に実施協議調査団を派遣して、プロジェクトの詳細について協議を行い、同年9月に5年間の協力が開始された。</p>			
1-2 協力内容			
(1) 上位目標			
自動車整備技術におけるサウジアラビア人雇用拡大化政策（サウダイゼーション）を推進する。			
(2) プロジェクト目標			
1) SJAHI は、現地の自動車整備産業向けにサウジアラビア人テクニシャンを輩出できる。			
2) SJAHI は、自動車整備技術に関する有効な訓練を提供できる能力を備える。			
(3) 成果			
1) SJAHI の運営体制が確立される。			
2) 技術教育に必要な資機材が調達・設置され、適切な運用及び維持管理が実施される。			
3) カウンターパート（C/P）である SJAHI の教員の技術能力が向上する。			
4) 教育手法及び教材が開発される。			
5) 自動車整備技術教育のためのカリキュラムが体系的に実施される。			
6) 技術教育の現状に対する内部評価が組織的に実施される。			
(4) 投入（評価時点）			
日本側：			
長期専門家派遣	11名	機材供与	4億5,400万円
短期専門家派遣	7名	ローカルコスト負担	3,500万円

研修員受入	17名
相手国側：	
C/P配置	59名
土地・施設提供	SJAH I の用地、SJAH I 建設費（約8億円）
ローカルコスト負担	6,000万サウジ・リアル（SR）

2. 評価調査団の概要

調査者	団長/総括	小澤 勝彦	JICA 経済開発部 第一グループ長
	学校運営/インストラクター育成	麻妻 正史	トヨタ自動車株式会社 オセアニア・中近東営業部 中近東営業室 第一グループ
	カリキュラム/試験評価制度	川野 壮男	社団法人日本自動車工業会 国際統括部
	評価企画	池上 宇啓	JICA 経済開発部 第一グループ 中小企業チーム
	評価分析	十津川 淳	佐野総合企画株式会社 主任研究員
調査期間	2006年2月16日～3月15日		評価種類：終了時評価

3. 評価結果の概要

3-1 実績の確認

(1) プロジェクト目標の達成見込み

以下の点が確認されていることから、プロジェクト目標はプロジェクト終了時まで達成されると予想される。

- 1) 2006年7月卒業予定の在校生を含めた場合、569名の卒業生を輩出することになり、又、過去3年間の卒業率は約91%となる（計画値：180～200名の卒業生/年、卒業率90～100%）。
- 2) JADIK 企業、SJAH I 学生及び同卒業生からのヒアリングの結果、なお改善の余地はあるものの SJAH I の教育についておおむね満足しているとの回答を得た。

(2) 成果の達成度

- 1) SJAH I が本プロジェクト開始時に新たに設立された組織であることを考慮すれば、現時点までに行われた組織構成の再構築（インストラクターのエリア別配置）、意見交換の場の設置及び副校長兼教育部長の補佐役の配置等運営体制の整備のための努力については一定の評価はできる。一方で、SJAH I 職員の各業務所掌、手順が明確に規定されていない点等課題も見受けられる。最終的なスタッフの配置は以下のとおり。管理部門19名、学生課6名、技術科目課29名、一般科目課5名。
- 2) 技術教育に必要な資機材の調達、適切な運用及び維持管理については、技術教育に必要な機材が調達され（数4億5,400万円）、操作マニュアルの作成（11点）、スペアパーツ調達のためのカタログの整備、及びストアキーパー・メンテナンス担当者による現状把握・メンテナンス状況の記録等が実施されており、おおむね達成していると判断できる。
- 3) SJAH I インストラクターの指導方法や技術力等を広く査定する SJAH I Qualification System Test (SQST) において、現職のサウジアラビア人ジュニアインストラクター5名全員が「インストラクターⅡ」に合格しており、SJAH I インストラクターの技術能力は向上したと判断できる。また、日本人専門家もインストラクターの技術レベルは目標レベルに到達したと評価している。

- 4) 教育手法の開発については、「教授法マニュアル」及び「レッスンプラン」を作成中で、2006年3月には全科目のうち約8割が完成する予定であることから、期待された成果が達成されたと判断できる。また、教材開発については、わが国で活用されている教科書をベースに全50種類の教科書、教材を作成し、「教科書作成ガイドライン」も併せて作成しているが、インストラクター及びSJAHI学生からは質・量の両面で過大であると指摘されており、適正な教材の内容・量の検討が期待される。
- 5) 自動車整備技術教育のためのカリキュラムについては2004年7月に改訂が行われ、効果的な授業展開、学生を飽きさせない内容となった点はインストラクターや学生からも評価されており、期待された成果は達成されたと判断できる。JADIK会員企業ワークショップの満足度から判断して、卒業生全員(569名)が目標とした技能レベルに到達したといえる。一方で、たび重なる授業スケジュールの変更が問題視されており、授業の組織的な実施という側面からはなお課題が残っている状況である。
- 6) 技術教育の現状に対する内部評価については、試験方法・内容の改善に加えて、試験結果のみならず出席率等を加味した総合的な学生評価システムを漸次整備しており、大きな進展があったと判断できる。一方で、筆記試験問題の精査、技術試験実施方法の標準化及び試験結果をカリキュラム、教材等の改善にフィードバックさせる仕組みづくり等なお課題が残っている状況である。

3-2 評価結果の要約

(1) 妥当性

サウジアラビアではサウジアラビア人の雇用拡大をめざす政策「サウジアラビア人雇用拡大化政策(サウダイゼーション)」を進めており、第7次5ヵ年計画(2000-2004)及び第8次5ヵ年計画(2005-2009)において最重要課題のひとつとなっている。

JICA 国別事業実施計画において、援助重点分野のひとつに「教育・技術教育」があり、本件は同重点分野に位置づけられている。また、わが国では自動車整備技術に係る教育方法、教材及び教材開発方法にて研究が進んでおり、本件に貢献できる経験や手法が十分に蓄積されていることから、わが国が本件協力を実施する妥当性は高い。

(2) 有効性

SJAHI はプロジェクト終了時までには569名(卒業率91%)の卒業生を輩出する予定であり、ヒアリングの結果、JADIK 企業、学生及び卒業生からは、なお改善の余地はあるもののSJAHI の教育についてはおおむね満足しているとの回答を得ていることから、指標からみるプロジェクト目標の達成度は高い。しかし、SJAHI の運営体制整備に関しては、職員間の情報共有方法、業務手順の明確化等課題が散見され、技術教育の内部評価に関しても、試験問題の精査、技術試験実施方法の標準化等課題が残っている。

(3) 効率性

日本側の投入(専門家の派遣及び資機材の供与)は、量、計画どおりの投入スケジュール、成果への貢献の視点から、適切な投入であった。また、サウジアラビア側の投入(C/Pの配置及び資機材・運営経費)も適切であった。

本邦研修の実施については、量、タイミングともに適切であったものの、2000~2001

年にかけて日本で研修を受けたサウジアラビア人インストラクター5名全員がプロジェクト期間中に SJAHI を退職しており、効率性の損失があった。

(4) インパクト

プラスのインパクトとして以下の項目が確認された。

- 1) 本件の上位目標は「自動車整備技術におけるサウジアラビア人雇用拡大化政策（サウダイゼーション）が推進される」であり、本件は同上位目標に貢献するものである。
- 2) 2003年時点の従業員20名以上の企業におけるサウジアラビア人自動車整備技術者は約3,100名であったことから、2004年以降プロジェクト終了までに SJAHI 卒業生が約600名弱輩出されることを考慮すると、サウダイゼーションへの貢献が推測される。
- 3) SJAHI は、学生の100%がいずれかの企業に就職することが確約され、民間セクターのニーズを踏まえたカリキュラムにて授業が展開され、官民連携にてコストシェアをするという独自の学校運営を行っていることから、サウダイゼーションの推進のための有効なモデルとして認識されており、国内のみならず海外からも多くの見学者があり、結果として他企業、他業種においても SJAHI 形式の学校運営が計画されている。このような動きは他業種におけるサウダイゼーション推進に寄与すると考えられる。
- 4) サウジアラビアでは、一般的にはブルーカラーの職種は外国人労働者が行うものとの認識があるが、自動車整備士はブルーカラーの職種ではなく、マネージメント部門等ホワイトカラーの職種へのキャリアパスの一環になることが一部の学生のうちで認識されるようになった。

(5) 自立発展性

- 1) 技術面：SJAHI ではレスンプランの作成や試験問題のデータベース化を進めてきており、技術面の自立発展性を確保するうえで非常に有益であった。
- 2) 財政面：現在 SJAHI の運営に関しては学生1人当たり約4万SRの費用が必要である。その内訳は、政府の人材開発基金から1万8,000SR、JADIK メンバーから1万9,000SR、学生の授業料としての3,000SRにより賄われている。GOTEVTによると、人材開発基金は今後も現在の援助額が維持され、JADIK メンバー各社も現在と同様の拠出金を負担する予定であり、財政面においては比較的高い自立発展性がある。
- 3) 組織面：エリア制の導入や各種委員会の設置などの点でプロジェクト開始当初と比較して改善が図られているが、マネージメント層とインストラクター間の情報交換が不十分であり、また、インストラクターの人材開発計画、人材登用計画が未策定であることから、組織面での自立発展性のためには更なる改善が必要である。

3-3 効果発現に貢献した要因

(1) 計画内容に関すること

自動車産業界における日本とサウジアラビア両国関係の推進とサウジアラビアの人材育成に資することを目的として、サウジアラビアに自動車技術高等研修所を設立することが両国政府のハイレベルで確認されたことで、プロジェクト関係者のモチベーションが高まったことが効果の発現に大きく貢献した。

(2) 実施プロセスに関すること

日本側民間企業の経験を基に教育カリキュラム及びテキストが準備され、自動車整備分野での経験が豊富な日本人専門家がインストラクターを指導したことが効果の発現に大きく貢献した。

3-4 問題点及び問題を惹起した要因

(1) 計画内容に関すること

特になし。

(2) 実施プロセスに関すること

本件はプロジェクト開始時に新たに設立された組織（研修所）に対する協力であったことから、研修所運営上の様々な課題が指摘された。これに対して専門家チームと C/P は定期的な会合をもつことにより、解決すべき課題に優先順位を付しながら取り組んだことから、効率的に事業が実施された。

本邦研修の実施については、2000～2001年にかけて日本で研修を受けたサウジアラビア人インストラクター5名全員がプロジェクト期間中に SJAHI を退職しており、効率性の観点から問題があった。

3-5 結論

プロジェクト開始時に策定された計画におおむね沿って投入・活動が実施され、これを受けて達成度の差異はあるものの PDM に定められた成果6項目において、それぞれ一定の成果を収めたといえる。また、これらの成果に基づき、SJAHI は自動車産業界に年間約 200 名のサウジアラビア人整備士を供給し始めており、プロジェクト目標についても満足できる水準で達成されたといえる。

効率性の観点からは、日本で能力強化を行ったサウジアラビア人インストラクター5名全員がプロジェクト期間に SJAHI を退職したものの、授業レベルを確保するためにレッスンプランを作成する等一定の取り組みを行っている。また、自立発展性の観点からは、技術面、財政面及び組織面のいずれも高い自立発展性が見込まれる。

さらに、学生の 100%がいずれかの企業に就職することが確約され、民間セクターのニーズを踏まえたカリキュラムにて授業が展開され、官民連携にてコストシェアをするという SJAHI 独自の学校運営については、サウダイゼーションの推進のための有効なモデルとして認識されており、結果として他企業、他業種においても SJAHI 形式の学校運営が計画されている。このような動きは他業種におけるサウダイゼーションに寄与すると考えられる。

3-6 提言（当該プロジェクトに関する具体的な措置、提案、助言）

(1) 学校の運営・経営システムの改善

内部規定/規則の策定や同内部規定/規則に基づいた適正な学校運営が望まれる。その最初のステップとしてエリア内会議をより頻繁に開催することが SJAHI に望まれる。

また、インストラクターの能力開発のために、カリキュラムに対する適当なインストラクターの人数の見直し、インストラクターに対するリフレッシュメントトレーニング制度の導入が SJAHI に望まれる。この点では、JADIC 会員企業との比較交流制度の構築等 SJAHI と JADIC とのより強い協力関係が必要である。

(2) 試験・評価システムの改善及び教育内容の改善のための試験結果の適切なフィードバックシステムの確立

記述試験問題を蓄積するデータベースの確立、実技試験の手法と内容の再開発、試験結果の授業内容とカリキュラムへのフィードバックシステムの確立のために努力することが望まれる。

(3) 機材の更新計画

すべての研修用機器の更新計画の策定が望まれる。

3-7 教訓（当該プロジェクトから導き出された他の類似プロジェクトの発掘・形成、実施、運営管理に参考となる事柄）

サウジアラビア側及び日本側の官民ステークホルダーによる緊密な連携が行われたことが本プロジェクトに成果をもたらした。官民の意思決定に係るスピード感の違いや ODA 事業の公益性等配慮すべき事項はあるものの、本件のようにサウジアラビア政府が研修施設の土地・人材開発基金を提供し、日本・サウジアラビアの民間セクターが建設費を負担し、ODA 事業にて人材育成、カリキュラム作成等の技術支援を行うという官民連携による協力は、産業界のニーズをダイレクトに協力内容に反映させるとともに各アクターの強みを生かした点で有効であるといえる。

3-8 フォローアップ状況

フェーズⅡプロジェクトが要請されている。

第1章 調査概要

1-1 終了時評価調査団派遣の背景

1998年10月のサウジアラビア王国（以下、「サウジアラビア」と記す）アブドゥッラー皇太子（当時）訪日時に、自動車産業における両国関係の推進とサウジアラビアの人材育成への寄与を目的として同国における自動車技術高等研修所（SJAHI）設立に向け日本・サウジアラビア官民共同で努力することが合意され、これを受け2000年5月に開催された日本・サウジアラビア官民合同委員会では以下についての合意がなされた。

- （1）本研修所を2年制短大レベルとする。
- （2）2002年9月開校。
- （3）設立支援委員会をわが国政府及び社団法人日本自動車工業会（JAMA）、サウジアラビア側は全国商工会議所、技術教育・職業訓練庁（GOTEVT）及び日本車輸入代理店協会（JADIK）加盟企業6社で構成する。
- （4）建設費はJAMA及びJADIKが負担する。
- （5）わが国政府には、サウジアラビア人教官の本邦研修実施、日本人専門家派遣及び教育用資機材の供与を要望する。
- （6）学校運営についてはサウジアラビア側が学校法人理事会を設置する。

これを受け2000年7月にはプロジェクト方式技術協力の正式要請書がGOTEVTからわが国政府に提出され、民間ベースで校舎の建設作業が進められるなか、2000年11月にはJICAから第1次事前調査団を派遣しプロジェクトの基本的枠組みについて確認し、2001年3月には第2次事前調査団を派遣し更に詳細について協議を行った。

以上の結果を踏まえ、2001年5月には実施協議調査団を派遣し、わが国とサウジアラビア側双方の責任分担を再確認し、具体的な協力内容及び実施計画について協議し、最終的に合意した内容を討議議事録（R/D）に取りまとめ、署名・交換を行った。

係る経緯に基づき、2001年9月より「SJAHIが自動車整備業界に対し、サウジアラビア人技術者を送り出せるようになる」「SJAHIが自動車整備技術に関する効果的な訓練を提供できるようになる」をプロジェクト目標と設定した5年間の協力を実施中である（2006年8月まで）。具体的な投入としては、2006年2月の時点で、長期専門家延べ11名、短期専門家延べ7名が派遣されており（現在はチーフアドバイザー、カリキュラム、エンジン、電気系統、業務調整の長期5名が派遣中）、研修員を17名受入れ、機材供与については4億円強が投入されている。またプロジェクトの進捗としては、開始後1年を経た2002年9月1日に研修所が開校し、第1期生200名を受入れ、その後も毎年9月に約200名ずつ生徒が入学し、2004年8月と2005年8月にそれぞれ第1期生と第2期生が卒業しており、卒業生は現在JADIK加盟企業のワークショップで勤務している状況にある。

なお、2004年12月～2005年1月にかけて中間評価調査団を派遣し、プロジェクト終了までに対応すべき課題の整理とPDMの見直しを行っている。

1-2 調査団派遣の目的

2006年8月をもって5年間の協力期間の終了を迎えることから、以下の調査を目的として、本調査団を派遣する。

- (1) 技術協力の進捗状況及び目標の達成状況を確認のうえ、評価5項目に基づき、評価を行う。
- (2) プロジェクト終了後のサウジアラビア側による SJAH I 自立発展性確保のための計画、及び必要とされるわが国の協力の方向性につき先方の意見を聴取する。

1-3 主要調査項目

- (1) 終了時評価の実施
- 1) SJAH I の現状確認
 - 2) 投入実績の確認
 - 3) 技術協力の進捗状況の確認
 - 4) 評価5項目に基づく終了時評価結果の取りまとめ
- (2) プロジェクト終了後のフォローに係る協議・意見交換

1-4 終了時評価調査団の構成

氏名	分野	所属
小澤 勝彦	団長/総括	JICA 経済開発部 第一グループ グループ長
麻妻 正史	学校運営/インストラクター育成	トヨタ自動車株式会社 オセアニア・中近東営業部 中近東営業室 第一グループ
川野 壮男	カリキュラム/試験評価制度	社団法人日本自動車工業会 国際統括部
池上 宇啓	評価企画	JICA 経済開発部 第一グループ 中小企業チーム
十津川 淳	評価分析	佐野総合企画株式会社 主任研究員

なお本評価はサウジアラビア側との合同調査として実施されており、サウジアラビア側の評価者は以下のとおり。

Name	Job Title	Occupation
Dr. Saleh Aboreshaid Al-Amr	Leader	Vice Governor General Organization for Technical Education and Vocational Training (GOTEVT)
Salim H. Al-Asmarei	Member	Director Saudi Japanese Automobile High Institute
Fauzi Seraj A. Al-Thiga	Member	Education Manager & Deputy Director Saudi Japanese Automobile High Institute
Faisal Aboushousha	Member	Director, Network Development and ALJ Center for Continuous Learning, Abdul Latif Jameel Co.Ltd. (Member of JADIK)

1-5 調査日程

日付	日 程	
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 団長/総括 ・ 学校運営/インストラクター育成(3月11日~14日のみ参加) ・ カリキュラム/試験評価 ・ 評価企画 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 評価分析
2/16 (木)		20:40 JL1319 羽田発 22:00 関空着 23:15 EK317 関空発
2/17 (金)		05:55 ドゥバイ着 18:40 EK817 ドゥバイ発 19:35 リヤド着
2/18 (土)		AM : JICA サウジアラビア事務所打合せ PM : 移動 リヤド→ジェッダ
2/19 (日)		SJAHI 校長・副校長からのヒアリング アシスタント・エデュケーション・マネージャーからのヒアリング SJAHI 設備、授業の視察
2/20 (月)		SJAHI インストラクター、在学生からのヒアリング
2/21 (火)		SJAHI インストラクター、在学生からのヒアリング
2/22 (水)		ワークショップスタッフ、卒業生からのヒアリング
2/23 (木)		ワークショップスタッフ、卒業生からのヒアリング
2/24 (金)		資料整理
2/25 (土)		SJAHI インストラクター、在学生からのヒアリング
2/26 (日)		SJAHI インストラクター、在学生からのヒアリング
2/27 (月)		移動 ジェッダ→リヤド GOTEVT からのヒアリング
2/28 (火)		ワークショップスタッフ、卒業生からのヒアリング
3/1 (水)		ワークショップスタッフ、卒業生からのヒアリング
3/2 (木)	20:40 JL1319 羽田発 21:55 関空着 23:15 EK317 関空発	評価表(案)の取りまとめ

3/3 (金)	05:45 ドゥバイ着 18:40 EK817 ドゥバイ発 19:35 リヤド着 団内打合せ	評価表（案）の取りまとめ 団内打合せ
3/4 (土)	AM：JICA 事務所との打合せ 移動 リヤド（15:00）→ジェッダ（16:40）（SV1049）	
3/5 (日)	AM：SJAHI 専門家との打合せ PM：SJAHI 校長からのヒアリング	
3/6 (月)	AM：SJAHI 設備・機材・授業視察 PM：SJAHI 校長・副校長との意見交換	
3/7 (火)	ワークショップ訪問・ワークショップスタッフ、卒業生からのヒアリング	
3/8 (水)	SJAHI インストラクターとの協議	
3/9 (木)	フェーズⅡ協力内容に係る SJAHI 校長・副校長との意見交換	
3/10 (金)	資料整理、団内打合せ	
3/11 (土)	AM：JADIK ワーキンググループとの協議 PM：M/M に係る協議	
3/12 (日)	M/M に係る協議	
3/13 (月)	AM：合同調整委員会 M/M 署名 PM：在ジェッダ日本国総領事館表敬	
3/14 (火)	AM：移動 ジェッダ（10:00）→リヤド（11:30）（SV1028） PM：在サウジアラビア日本国大使館、JICA サウジアラビア事務所報告 18:00 SV 552 リヤド発 20:40 ドゥバイ着	
3/15 (水)	02:50 JL5090 ドゥバイ発 16:40 関空着 18:30 JL1316 関空発 19:35 羽田発	

1-6 主要面談者

<サウジアラビア側>

(1) GOTEVT

Dr. Saleh Abdulrahman Al-Amr Vice Governor for Development

(2) SJAHI

(Saudi Japanese Automobile High Institute ; SJAHI)

Mr. Salim H. Al-Asmarei Director

Mr. Fauzi Seraj A. Al-Thiga Deputy Director and Education Manager

Mr. Abdul Rahman Al-Masri Assistant Education Manager of General Subjects

Mr. Sulayman Mendoza // of Technical Subjects

Mr. Suhail Iqbal Shaikh	Assistant Education Manager of Technical Subjects
Mr. Roberto Arzadon	Area Chief (Engine)
Mr. Noel H. Desalisa	Area Chief (Chassis)
Mr. G. Sreekumar	Area Chief (Electricity)
Mr. Edward De La Cruz	Senior Instructor
Mr. Fabian Osit	Senior Instructor
Mr. Rajam V. Padmanabhan	Senior Instructor
Mr. Allaudin Mohd. Ali	Senior Instructor
Mr. Toto Sugianto	Senior Instructor
Mr. Rodelio Tantay	Senior Instructor
Mr. Francis Salvatierra	Instructor
Mr. Paul L. Morfe	Instructor
Mr. Edward Ramirez	Instructor
Mr. Omar Mangotara	Instructor
Mr. Adil Pasha	Instructor
Mr. Malik Siddique Khan	Instructor
Mr. Amer Othman Gadah-	Instructor
Mr. Maitham Al-Miskeen	Instructor
Mr. Hattan Hassan Nadrah	Instructor
Mr. Tariq Saeed Badroos	Instructor
Mr. Waleed A. S. Garoot	Instructor
Mr. Talal Z. Al-Amri	Jr. Instructor
Mr. Amin H. Flimban	Jr. Instructor
Mr. Mohammed A. Qassem	Jr. Instructor
Mr. Zein A. Al-Ashi	Apprentice
Mr. Mohammed Muzzaffar	Apprentice
Mr. Ahmed T. Shobak	Apprentice

(3) サウジアラビア・JADIK ワーキンググループ

(Working Group, Japan Automobile Distributors in the Kingdom ; JADIK)

Mr. Faisal Aboushousha	Director of Support Services, Abdul Latif Jameel Ltd. (Toyota)
Mr. Emad Aburado	Director General, AL-Hamrani United Co.(Nissan)
Mr. Saleh Al-Alwani	SJAHl Coordinator, AL-Hamrani United Co.(Nissan)
Mr. Mohammad Saeed Dardeer	HRD Manager, Alesayi Trading Corp.(Mitsubishi)
Mr. Abdul-Qadir K. Al-Bassam	GM of Installment Division, Abdullah Hashim Co. Ltd.(Honda)

<日本側>

(1) 在サウジアラビア日本国大使館

岡 浩	公 使
尾藤 文人	二等書記官

(2) 在ジェッダ日本国総領事館

出木場 功	総領事
-------	-----

(3) JICA サウジアラビア事務所

中内 清文	所 長
楠 洋介	所 員
金元 良夫	Program Development Officer

(4) JICA 専門家

小森 毅	チーフアドバイザー
後藤 秀夫	自動車整備技術 (カリキュラム総括)
渋谷 典明	自動車整備技術 (エンジン)
山田 雄三	自動車整備技術 (電気系統)
大熊 浩	業務調整

第2章 終了時評価の方法

2-1 PDM

本プロジェクトについては、2001年3～4月の第2次事前調査時にPDM（案）が準備され、同年5月の実施協議調査時に同PDMが正式に承認されている。その後、2003年10月の運営指導調査団派遣時、及び2005年1月の中間評価調査団派遣時にプロジェクト目標及び成果に関する指標の追加を行っており、現時点でも中間評価時に修正したPDMが十分に現状を反映しているものと考えられるところ、今回の終了時評価においては中間評価時に修正したPDMを変更せずに活用することとした。

2-2 情報・データ収集手法

以下により、終了時評価に必要な情報・データを収集することとした。

(1) 文献調査

本プロジェクトの四半期報告書、専門家報告書、各種報告やサウダイゼーションに係る統計資料から必要な情報を収集する。

(2) 直接観察

授業実施状況、テキスト/レッスンプランの整備状況、機材の活用管理状況等を視察により確認する。

(3) インタビュー調査

校長、副校長兼教育部長、教育部長補佐、エリアチーフ、シニアインストラクター、ジュニアインストラクター等 SJAH I における各階層の内部関係者からのインタビュー、SJAH I 在校生、卒業生及び卒業生就職先であるワークショップからのインタビューにより、多角的な視点からプロジェクトの現状と課題に係る情報を入手する。

(4) 意見交換

本プロジェクトの重要ステークホルダーである JADIK との意見交換会により、JADIK の本プロジェクトに対する評価・及び今後の支援体制に係る情報を入手する。

第3章 調査結果概要

調査項目	現状及び問題点 (評価の留意点)	対処方針	調査・協議結果
<p>1 終了時評価の実施</p> <p>(1) 終了時評価の目的と主旨の理解</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 2006年8月をもって5年間の協力期間の終了を迎えることから、以下の諸項目の調査を目的として、本調査団を派遣する。 (1) 技術協力の進捗状況及び目標の達成状況を確認のうえ、評価5項目に基づき、プロジェクト終了時評価を実施する。 (2) プロジェクト終了後のサウジアラビア側による SJAHI 自立発展性確保のための計画、及び必要とされるわが国の協力の方向性につき先方との意見交換を行う。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 左記終了時評価の目的について理解を得る。 ・ サウジアラビア側評価チームとともに、評価5項目の観点から、教訓・提言を含む合同評価レポート (Joint Evaluation Report : JER) を作成する。なお、サウジアラビア側評価チームは 1) GOTEVT 2) SJAHI 3) JADIK より構成される。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 1) GOTEVT、2) SJAHI、3) JADIK より構成されるサウジアラビア側調査団と JER を作成し、M/M の別添として署名を行った。
<p>(2) 最新のプロジェクト管理諸表の確認・分析</p>		<ul style="list-style-type: none"> ・ 左記(2)ア～エの種管理諸表等を基に、「評価グリッド」を作成し、終了時評価(5項目評価)を行う。 	
<p>ア PDM</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 最新 PDM は 2005 年 1 月に行われた中間評価調査時に合意されている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ プロジェクト目標達成に向けた個々の活動及び成果の相関関係や各指標がプロジェクト目標及び成果が達成された状態を表すうえで妥当かどうか等を再確認し、必要に応じ見直しを行い JER に添付する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ PDM については中間評価調査時に使用したものを変更せずに活用することとし、M/M に添付した。
<p>イ 技術協力計画(TCP)、活動計画(PO)及び実施計画(TSI)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 2005年1月に行われた中間評価にて最新版が合意されている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ これまでの技術移転進捗状況及び残余期間の協力体制についての協議結果を踏まえ、必要であれば見直しを行い JER に添付する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ TCP、PO、TSI について、協力開始時の計画と現在までの実績が明確になるよう再度整理を行い、JER に添付した(ANNEX2、3、4)。
<p>ウ 年次活動計画(APO)、年次技術協力計画(ATCP)、年次実施計画(ATSI)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 2005年1月に行われた中間評価において2005年度途中までの計画が承認されている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ これまでの実績を確認するとともに、2006年8月のプロジェクト終了までの計画について協議し JER に添付する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 実績については上記 TCP、PO、TSI 中で確認した。またプロジェクト終了までの活動計画については、早急にサウジアラビア側と協議のうえプロジェクトで策定することとした。

調査項目	現状及び問題点 (評価の留意点)	対処方針	調査・協議結果
<p>エ 進捗管理に用いるその他のフォーマット</p> <p>2 プロジェクトの進捗状況</p> <p>(1) 投入計画の進捗状況</p> <p>ア 日本側</p> <p>(ア) 専門家派遣</p> <p>a. 長期</p> <p>太字は派遣中の専門家</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 左記(2)ア～ウのプロジェクト管理諸表とは別に、 1) 実施機関(SJAHJ)の予算 2) 日本側投入実績 3) SJAHJの人員配置 4) 入学者数、卒業生数 5) 機材リスト 6) 指導用教材リスト 7) インストラクター育成状況(昇格試験結果)等のデータが管理されている。 <ul style="list-style-type: none"> ・ これまでの実績は以下のとおり。 <ul style="list-style-type: none"> ・ チーフアドバイザー 梅沢 賢浩 (2001.09.01-2003.08.31) ・ チーフアドバイザー 小森 毅 (2004.05.15-2006.08.31) ・ 業務調整 金元 良夫 (2001.09.01-2003.08.31) ・ 業務調整 大熊 浩 (2003.08.15-2006.08.31) ・ 自動車整備技術(カリキュラム総括) 後藤 秀夫 (2002.03.16-2006.03.15) ・ 自動車整備技術(エンジン) 轟木 晴実 (2002.04.30-2004.04.29) ・ 自動車整備技術(エンジン) 渋谷 典明 (2004.04.15-2006.04.14) ・ 自動車整備技術(シャーシ) 永井 義章 (2002.04.30-2004.04.29) ・ 自動車整備技術(シャーシ) 大山 憲一 (2004.04.15-2005.10.28) 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 左記の実績・状況を確認し、JERに添付する。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 実績を確認し、結果をJERに添付する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 実績・状況を確認のうえ、JERに添付した。 (ANNEX13、9、18、7、16、12)。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 実績を確認しJERに添付した(ANNEX5)。

調査項目	現状及び問題点 (評価の留意点)	対処方針	調査・協議結果
<p>b. 短期</p> <p>(イ) 研修員受入</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 自動車整備技術 (電気系統) 川上 琢磨 (2002. 05. 21-2005. 05. 20) ・ 自動車整備技術 (電気系統) 山田 雄三 (2005. 5. 01-2006. 08. 31) <p>(2001 年度実績)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ インストラクター指導 (カリキュラム) 後藤 秀夫 (2002. 01. 24-2002. 02. 14) ・ インストラクター指導 (教材) 川上 琢磨 (2002. 01. 24-2002. 02. 14) <p>(2002 年度実績)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 機材据付指導 佐野 正明 (2002. 05. 23-2002. 06. 20) ・ 機材安全確認指導 山本 伸彦 (2002. 08. 22-2002. 09. 13) ・ 機材機能確認指導 山岡 太郎 (2002. 08. 22-2002. 09. 13) ・ 自動車整備学校の制度指導 河野 壯次 (2002. 09. 13-2003. 03. 09) (2003 年度実績) ・ 自動車整備学校の制度指導(2) 河野 壯次 (2003. 05. 31-2003. 11. 25) <p>(2001 年度実績)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 自動車整備技術教育 (2001. 09. 03-2002. 05. 31) Mr. Bandel Saeed Ahmed Abojammal Mr. Basem Zakaria M. Nahari Mr. Fayez S. S. Al-Jaddaani Mr. Ali A. A. Obeid Mr. Nabil S. D. Alturairi ・ プロジェクト運営管理 (2002. 03. 24-2002. 03. 28) Dr. Saleh A. S. Al-Amr ・ プロジェクト運営管理 (2002. 03. 20-2002. 03. 30) Mr. Salim H. A. Al-Asmarei 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 実績 (計画含む) を確認し、結果を JER に添付する。 ・ ヒアリングや昇格試験の結果等により研修後の C/P への技術移転状況を確認する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 実績を確認し JER に添付した。昇格試験の結果についても結果を確認し、JER に添付した (ANNEX6、12)。

調査項目	現状及び問題点 (評価の留意点)	対処方針	調査・協議結果
(ウ) 機材供与	<p>(2002 年度実績)</p> <ul style="list-style-type: none"> 自動車整備技術 (2002. 10. 22-2003. 07. 20) Mr. Amer Othman Gadah Mr. Maitham Abdullah Al-Miskeen Mr. Hattan Hassan Nadrah Mr. Tariq Saeed Badroos Mr. Waleed A. S. Garoot 学生評価／カリキュラム編成／教員指導 (2003. 01. 26-2003. 02. 05) Mr. Al-Thiga Fauzi Seraja <p>(2003 年度実績)</p> <ul style="list-style-type: none"> 運営管理システム (2004. 02. 22-2004. 03. 16) Mr. Murad Adnan Jamjoom <p>(2004 年度実績)</p> <ul style="list-style-type: none"> 自動車整備技術 (2005. 03. 29-2005. 06. 28) Mr. Talal Z. Al-Amri Mr. Amin Flimban Mr. Mohamad Ali Qassem <p>(2005 年度計画)</p> <ul style="list-style-type: none"> 自動車整備技術 3 名を予定 	<ul style="list-style-type: none"> 実績を確認し、結果を JER に添付する。 機材管理台帳に基づいた機材の維持管理がなされているか確認する。 稼動状況、メンテナンス状況について確認する。 	<ul style="list-style-type: none"> 実績を確認し JER に添付した (ANNEX7)。 サウジアラビア側で独自に調達した機材と合わせ、サウジアラビア側で一括管理を行っている旨確認した。 ヒアリング・視察により、機材はおおむね良好に稼動しており、メンテナンスも十分に行われている旨確認した。
(エ) 現地業務費	<ul style="list-style-type: none"> 2001 年度実績 : 616 万 6,000 円 2002 年度実績 : 959 万 2,000 円 2003 年度実績 : 1,374 万 3,000 円 2004 年度実績 : 484 万 8,000 円 	<ul style="list-style-type: none"> 現地業務費の執行管理状況を帳簿などにより確認する。 	<ul style="list-style-type: none"> 実績を確認し JER に添付した。実績を確認し JER に添付した (ANNEX8)。

調査項目	現状及び問題点 (評価の留意点)	対処方針	調査・協議結果
イ サウジアラビア側 (ア) 人員配置 (イ) 予算措置 (ウ) 施設・設備	<ul style="list-style-type: none"> ・ 中間評価調査時の提言を受け、新しくエリアチーフ制を構築する等の体制変更を行っている。 ・ 2004 年度（サウジアラビア側会計年度）までの SJAH I 監査済会計報告が提出されている。 ・ JADIK メンバーからの拠出金が主な収入源となっており、SJAH I の自立発展のためにはこの拠出金が安定的に確保される必要がある。 ・ 現時点では特に問題なし。研修用機材の更新についてはサウジアラビア側で長期的な計画を策定する必要がある。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 人員配置の現状について確認し、JER に添付する。 ・ 左記の新体制が有効に機能しているかヒアリング等により確認し、結果を JER に記載する。 ・ 実績を確認し、結果を JER に添付する。 ・ 可能であればプロジェクト終了後のサウジアラビア側予算措置計画を入手し JER に添付する。 ・ 維持管理体制を確認し、結果を JER に記載する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 実績を確認し JER に添付した (ANNEX9、10)。 ・ 新体制の構築により、以前より運営体制が改善された旨、ヒアリングにより確認した。 ・ 実績を確認し JER に添付した (ANNEX13)。 ・ プロジェクト開始時点からの実績、及び今年度の計画について確認し、JER に添付した (ANNEX13)。 ・ 維持管理体制は良好である旨確認し、その旨 M/M に記載した。また長期的な更新計画策定の必要性についても JER で確認した (ANNEX13)。
(2) PDM 上の各活動分野の成果達成状況 ア SJAH I の運営体制が確立される。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 中間評価調査団より人材面での体制強化（教育部門専任マネージャーの配置、シニアインストラクター、ジュニアインストラクターの増員）が特に必要である旨提言し、これを受け提言とは異なる形ではあるものの、教育部門エリアマネージャーの配置等の体制変更が行われた。これにより教育部門のマネジメント能力については一定の改善が図られていると考えられるが、2006 年 8 月の協力期間終了までに、経営面、人材育成面を含め全面的に自立発展的な運営が行われる体制を構築することは難しい状況にある。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 現状と課題を確認し、結果を JER に記載する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 現状を確認し JER に記載した。詳細は第 4 章に記載のとおり。

調査項目	現状及び問題点 (評価の留意点)	対処方針	調査・協議結果
イ 技術教育に必要な資機材が調達・設置され、適切な運営及び維持管理が実施される。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 中間評価調査時に、基本的機材は適切に設置され維持管理も順調であることを確認している。補充が必要な小額整備用工具はいくつかあるものの、大規模な投入は必要ないと考えられる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 現在の維持管理体制を確認し、結果を JER に記載する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 現状を確認し JER に記載した。詳細は第4章に記載のとおり。
ウ C/P の技術能力が向上する。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 中間評価調査団よりジュニアインストラクター(サウジアラビア人)の育成のための技術移転計画の策定・実施が必要である旨提言を行い、その後 SJAH I 内での技術指導や各メーカーのトレーニングセンターでの研修が実施される等、インストラクターの育成システムについては改善が図られている。またジュニアインストラクターの一部は昇格試験に合格しており能力の向上もみられている。しかしながら5名のジュニアインストラクターが2005年に退職しており今後、量・質ともにどの程度のサウジアラビア人インストラクターが確保できるか予測が困難な状況にある。 	<p>現状及び今後のインストラクター育成計画を確認し、結果を JER に記載する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 現状を確認し JER に記載した。詳細は第4章に記載のとおり。 なお、インストラクターの育成に関する長期計画は策定されていない。
エ 教育手法及び教材が開発される。 オ 自動車整備技術教育のためのカリキュラムが組織的に実施される。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 現時点で少なくとも2年間のカリキュラムに沿って授業を滞りなく実施できる状態にあり、またテキストの改訂やレッスンプランの整備、2年生の OJT の見直し等の取り組みが行われており、残り協力期間において教育手法、教材、及びカリキュラムの実施に係る技術移転はおおむね完了するものと思われる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 現状を確認し、結果を JER に記載する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 現状を確認し JER に記載した。詳細は第4章に記載のとおり。

調査項目	現状及び問題点 (評価の留意点)	対処方針	調査・協議結果
<p>カ 技術教育の現状に対する内部評価が組織的に実施される。</p> <p>(3) 評価5項目による終了時評価の実施</p> <p>* プロジェクト目標の達成度</p>	<ul style="list-style-type: none"> 中間評価調査団より、卒業生が到達すべき知識・技術レベルの明確化及びこの知識・技術レベルに基づいた試験・評価制度の整備が、今後 SJAHI における技術教育を改善するうえで必要である旨提言している。この提言を受け、レベルⅠ、レベルⅡと呼ばれる SJAHI 独自の試験設定、再々試験制度の見直し、試験問題データベースの整備等、様々な取り組みが積極的に行われている。 しかしながら学生の能力及び自動車産業界のニーズを勘案したうえで適正な技術レベルを設定し、これにあった試験制度を構築するためには、入学者のレベル、カリキュラム内容、試験結果及び就職後の評価等の照合を多年度にわたって実施する必要がある、残り協力期間で技術移転を完了することは困難と予想される。 また GOTEVT は現在国家職業技術標準の策定に取り組んでおり、この進捗を見極めつつ SJAHI の試験・評価制度を構築する必要もあり、当該分野については今後数年の取り組みが必要と考えられる状況にある。 プロジェクト目標は、「SJAHI は、現地の自動車整備産業向けにサウジアラビア人テクニシャンを輩出できる」「SJAHI は自動車整備技術に関する有効な訓練を提供できる能力を備える」の2点である。 	<ul style="list-style-type: none"> 現状と課題を確認し、結果を JER に記載する。 別添評価グリッドを活用し、下記 5 項目評価を行い結果を JER に記載する。ポイントは以下のとおり。 プロジェクト目標の達成度について、卒業生の輩出状況等のデータ、及びステークホルダーからのヒアリング等により確認する。またプロジェクトの各成果の達成度合いが目標の達成にどの程度結びついているかについても確認する。 	<ul style="list-style-type: none"> 現状を確認し JER に記載した。詳細は第 4 章に記載のとおり。 現状を確認し JER に記載した。詳細は第 4 章に記載のとおり。

調査項目	現状及び問題点 (評価の留意点)	対処方針	調査・協議結果
ア 計画の妥当性	<ul style="list-style-type: none"> ・ サウダイゼーションについては国家開発計画中で長年重要課題として位置づけられている。 ・ JADIK メンバー各社のサウジアラビア人整備士の雇用計画については十分な情報が得られていない。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 国家政策と本プロジェクトの位置づけを確認し、上位目標の妥当性を確認する。 ・ JADIK メンバー各社の今後のサウジアラビア人整備士の雇用計画等を確認し、上位目標、プロジェクト目標の妥当性を確認する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 現状を確認し JER に記載した。詳細は第4章に記載のとおり。 ・ 雇用計画については正確な情報を入手することができなかった。
イ 有効性	<ul style="list-style-type: none"> ・ プロジェクト目標の達成度に記載のとおり。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 左に同じ 	
ウ 効率性		<ul style="list-style-type: none"> ・ 成果に対する投入の質・量・タイミングは適切であるかどうか確認する。 ・ 投入と成果の因果関係を確認する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 現状を確認し JER に記載した。詳細は第4章に記載のとおり。 ・ 現状を確認し JER に記載した。詳細は第4章に記載のとおり。
エ インパクト	<ul style="list-style-type: none"> ・ 上位目標は、「自動車整備技術におけるサウジアラビア人雇用拡大化政策（サウダイゼーション）を推進」することである。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ SJAH I が輩出する卒業生が自動車整備業界全体に与える影響とともに、SJAH I の教育システムが他業界にも影響を与えている場合には、このインパクトについても確認する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 現状を確認し JER に記載した。詳細は第4章に記載のとおり。
オ 自立発展性 (見込み)	<ul style="list-style-type: none"> ・ SJAH I は JADIK 各社から提供される予算で主に運営されており、予算面での自立発展のためには、JADIK からの長期的支援体制の構築が必要とされる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 予算、組織体制、技術のそれぞれの観点から自立発展性を確認し、残された課題を整理する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 現状を確認し JER に記載した。詳細は第4章に記載のとおり。

第4章 5項目評価結果

4-1 妥当性

本プロジェクトはサウジアラビアの政策、わが国の有する技術の優位性等の点において、高い妥当性があると判断できる。

(1) サウジアラビア政策に対する整合性

サウジアラビアでは特にサウジアラビア人若年層の人口増加を受けて、サウジアラビア人の雇用拡大をめざす政策「サウジアラビア人雇用拡大化政策（サウダイゼーション）」を推し進めている。サウダイゼーションは本プロジェクトが開始された第7次5ヵ年計画（2000-2004）に引き続き、現在の第8次5ヵ年計画（2005-2009）」においても最重要課題のひとつとして掲げられている。このサウダイゼーション政策については、職業訓練制度の整備等、具体的対応が伴っていない等の指摘を受けてきたが、ここ数年は、政府による職業教育支援など具体的な努力が払われ始めた状況にある。本プロジェクトは、このようなサウジアラビア政府の政策及び具体的取組みに合致した協力内容であり、プロジェクト開始当時からこれまで高い妥当性があったと判断できる。

(2) 国別事業実施計画との整合性

サウジアラビアに対する援助重点分野としては「日本・サウジアラビア協力アジェンダ」構想、「湾岸諸国との重層的関係の促進に向けた新構想」などを踏まえ、(1) 教育・技術教育、(2) 環境（自然環境・都市環境改善）、(3) 水資源開発、(4) 保健衛生・科学技術、(5) 産業育成（中小企業振興、貿易・投資促進、観光開発）の5分野が位置づけられている。本プロジェクトはこのうち(1) 教育・技術教育の重点分野に該当しており、国別事業実施計画と整合したプロジェクトであるといえる。

(3) わが国の技術の優位性

わが国は自動車整備技術、及び職業教育訓練機関の管理、運営について長年にわたる経験を有している。特に民間企業によって自動車整備技術に係る教育方法、教材、及び教材開発方法などの面で研究が進んでおり、本プロジェクトに貢献できる経験や手法が十分に蓄積されている。本プロジェクトにおいては日本の自動車整備士教育用の教材を実際に有効活用してきており、わが国の有する技術の優位性に立脚したプロジェクトであったと判断できる。

(4) 他ドナーとの重複・補完関係

現在までのところ、サウジアラビアにおいて本プロジェクトと同様の支援を行っているドナーは存在しない。ただし、海外資本民間企業とサウジアラビア政府による職業訓練支援プロジェクトは一部で実施されている（「インパクト」の項参照）。

4-2 有効性

プロジェクト目標及び PDM で定められた成果の達成状況から以下のとおり有効性を評価できる。

(1) プロジェクト目標

1. 「SJIAHI は、現地の自動車整備産業向けにサウジアラビア人テクニシャンを輩出できる」
2. 「SJIAHI は、自動車整備技術に関する有効な訓練を提供できる能力を備える」

(指 標) 1. 卒業生の人数：プロジェクト終了時（2006 年 8 月）までに 540～600 人の卒業生を輩出する。

* 180～200 人の卒業生/年

** 卒業率 90～100%

2. 生徒や整備企業など受益者の SJIAHI に対する満足の度合い。

プロジェクト目標の指標 1 及び 2 の観点からは、本プロジェクト目標はプロジェクト終了時まで達成されると予想される。

指標 1 については表 4-1 が示すとおり、2006 年 7 月卒業予定の在校生を含めた場合、569 人の卒業生を輩出することとなる。またこれら過去 3 年間の卒業率は約 91% となり、本指標で定めた目標値を達成する¹。

2004 年度入学生については前年度及び前々年度よりも卒業率が低くなっているが、これは SJIAHI が学生の質を保持するために態度不良な学生を退学させたことなどから生じたものであり、一定の技術レベルを担保するために必要不可欠な措置と判断される²。

表 4-1 SJIAHI 入学及び卒業生人数

入学年度	志願者	入学者数	既卒業者 (在校生)	卒業率
2002 年	1,110	200	190	95%
2003 年	1,067	204	196	96%
2004 年	775	224	(183)	(82%)
2005 年	1,355	222	(199)	—

注：2006 年 3 月 9 日現在。2004 年度入学生は 2006 年 7 月卒業予定。

また、指標 2 については、なお改善の余地はあるものの SJIAHI の教育についてはおおむね満足しているとの回答をヒアリングにより JADIK 企業及び学生、卒業生から得ることができた。ただし JADIK 企業と SJIAHI 学生、卒業生との間では満足度においては以下のとおり差異がみられる。

¹ SJIAHI では 2004 年度学生に対して卒業試験の実施が予定されているが、同試験は合否を目的とした試験ではないため、在校生すべてが卒業できるものと推定される。

² 2004 年度は国内の新設大学の増加、及びそれら大学との入学試験時期とのバッティングの問題が生じたために SJIAHI 志願者数も減少した。そのため 2004 年度は優秀な学生の獲得が困難であった点も要因として指摘される。

(ア) JADIK 企業における満足度

サンプリングしたワークショップを訪問し、JADIK 会員企業ワークショップにおける満足度をヒアリングにより確認した（表 4-2～4-4、図 4-1～4-3 参照）。

SJAH I 卒業生の「技術」レベルはおおむね期待していたレベルに達しており、多くの企業で「満足している」との回答を得た。また、英語によるコミュニケーションも個人差は大きいものの、許容できるレベルに達していると判断されている。一方で勤務態度については多くのワークショップから、なお改善の余地が大いにあるとの意見が多く聞かれた。特に頻繁な欠勤や遅刻等の問題が多くのワークショップで指摘された。このため JADIK 企業からの技術面、勤務態度面の両面を含めた総合的満足度は「期待どおりのレベルで満足している」と「(満足、不満足の) どちらともいえない」の中間に位置する回答結果となった。ただし、他の学校を卒業したサウジアラビア人技術者との比較においては、SJAH I 卒業生は明らかに技術レベルが勝っており、勤務態度の面でも同等若しくは若干勝っていると評価されており、SJAH I 卒業生の比較優位は明らかである。なお、技術、勤務態度においても個人差は大きく、どの企業においても非常に高く評価されている SJAH I 卒業生も数名必ずいることを付記しておく³。

表 4-2 SJAH I 卒業生の技術面における JADIK 会員企業ワークショップ

質問項目/回答		期待以上で 大変満足	期待どおり で満足	満足・不満足 どちらとも いえない	やや不満足	不満足
納車点検	回答数	1	12	2	0	1
	%	6	75	13	0	6
定期点検	回答数	1	10	3	0	2
	%	6	63	19	0	13
作業指示書の遵守	回答数	1	6	8	1	0
	%	6	38	50	6	0
作業に要する時間	回答数	1	6	4	2	3
	%	6	38	25	13	19
英語コミュニケーション	回答数	0	10	4	2	0
	%	0	63	25	13	0
他校卒業サウジアラビア人技術者との比較	回答数	5	5	1	0	1
	%	42	42	8	0	8
「技術面」満足度	回答数	1	8	6	1	0
	%	6	50	38	6	0

³ 表はジェッタ、リヤド両都市の JADIK 企業ワークショップ計 13 社、16 人からの回答結果による。回答者はフロア・マネージャー、チーフ・メカニック等、現場で直接 SJAH I 卒業生をモニタリングしている人々である。なお本項目は卒業時（入社時）の状況について質問しており、現時点でのパフォーマンスを評価しているものではない。

表 4-3 SJAHI 卒業生の勤務態度面における JADIK 会員企業ワークショップの満足度

質問項目/回答		期待以上で 大変満足	期待どおり で満足	満足・不満足 どちらとも いえない	やや不満足	不満足
勤労/学習意欲	回答数	2	1	9	2	2
	%	13	6	56	13	13
時間厳守	回答数	1	1	6	5	3
	%	6	6	38	31	19
5S	回答数	1	4	7	0	4
	%	6	25	44	0	25
「勤務態度面」満足度	回答数	1	2	10	3	0
	%	6	13	63	19	0

表 4-4 SJAHI 卒業生に対する JADIK 会員企業ワークショップの総合満足度

質問項目/回答		期待以上で 大変満足	期待どおり で満足	満足・不満足 どちらとも いえない	やや不満足	不満足
総合満足度	回答数	1	5	9	1	0
	%	6	31	56	6	0

また図 4-1～4-3 は表 4-4 の回答項目を点数化し、平均点を図示したものである（期待以上で大変満足している＝5 点、期待どおりのレベルで満足している＝4 点、満足・不満足のうちどちらともいえない＝3 点、やや不満足＝2 点、不満足＝1 点として点数化している。そのため、この場合 4.0 点がプロジェクト目標の完全な達成を意味することになる）。

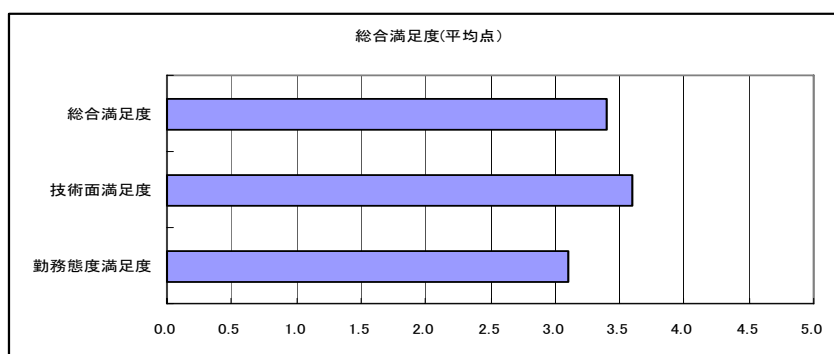


図 4-1 総合満足度 (平均点)

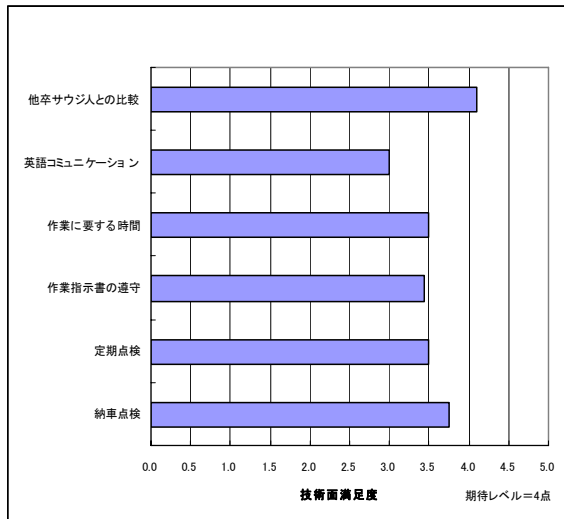


図 4 - 2 勤務態度面満足度

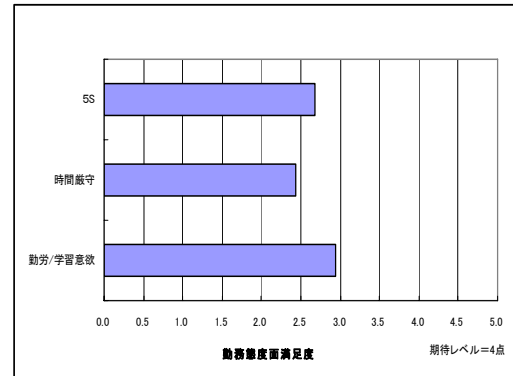


図 4 - 3 : 技術面満足度

(イ) 卒業生・在校生の満足度

卒業生を対象としたヒアリングの結果、卒業生は SJAH I で勉強した内容が現在の仕事に役立っており、満足しているとの回答がほぼ全員から得られた。授業内容及び英語に力を入れたカリキュラムについても高く評価されている。授業内容については SJAH I の有する資機材の充実度、及び特に「電気」についての基礎知識を得られる点が SJAH I の利点であると評価する声が多くあった⁴。一方で OJT についても現場での仕事を学べるよい機会と受取られているが、第 1 回目の OJT (1 年生終了時) 期間を現在の 1~2 ヶ月程度に延ばしたらよいのではないかとの意見が多く聞かれた。また SJAH I での授業では「技術」の授業時間を増やすべきとの声も多くあった。

在校生については英語に関する不満 (インストラクターが故意に難しい英語を使う、技術の試験なのか、英語の試験なのか分からないような試験問題が多い等) や授業時間の長さなどについて不満があげられたが、一方で授業内容や英語に力点を置いたカリキュラムそのものについてはおおむね満足しているとの回答が得られた。

以上の点から、改善すべき点もあげられているものの、プロジェクト目標の指標である満足度については各関係者においておおむね達成されたものと判断できる。

(2) 成果

成果 1. 「SJAH I の運営体制が確立される」

(指 標) 1. スタッフの人数と能力、予算と決算勘定、委員会の数及び会議の回数、広告の回数

各指標の達成状況については M/M 「ANNEX9、11、12、13」参照。

SJAH I が本プロジェクト開始時に新たに設立された組織であることを考慮すれば、現時点までに行われた運営体制整備のための努力について一定の評価はできるものの、現在なお運営体制が完全に確立されたとはいえない状況にあるといえる。

⁴ GOTEVT 職業訓練校の自動車科では「電気」の授業はない。

SJAHlの運営体制についてはプロジェクト開始時から実際の事業と同時並行に整備を進めてきており、また、2005年に中間評価調査の提言を受けて、SJAHlの組織構成の再構築を行い、担当学年によるインストラクターの配置からエンジン、電気、シャーシの分野（エリア）別構成に再編成している。また、SJAHl運営上の問題に対して意見交換の促進及び責任体制の明確化を図るために各委員会が設立され、現在委員会は必要なタイミングで開催されている。また副校長兼教育部長の業務偏重についても副教育部長を3人配置するなどの改善がみられる。

このように、運営体制整備に関しては継続的な努力が行われてきたが、関係者からのヒアリングによると運営体制は、なお改善の余地が大いにあるとの意見が多い。インストラクター間の情報交換、マネージメント部門から各インストラクターへの情報フィードバックは、以前との比較のうえでは改善しているが、インストラクターはこれらが不十分と認識している。また、脆弱なマネージメント体制に起因する授業スケジュールの頻繁な変更がインストラクターの授業準備などに大きく影響を及ぼしている点も指摘される。さらにSJAHlの特にマネージメント部門において校長がJADIK会員企業の職務を兼任していることや管理全般を担当すべき総務管理部長のポストが欠員のままである点が改善すべき点として指摘される。加えて、SJAHl職員の各業務所掌、手順が明確に規定されていない点も課題としてあげられる。

成果2.「技術教育に必要な資機材が調達・設置され、適切な運用及び維持管理が実施される」

- (指 標) 1. 操作マニュアルと整備マニュアルのリスト
2. メンテナンスの記録
 3. スペアパーツ調達のための保守契約のリスト
 4. 資機材の内容と状態

指標の観点からは本成果はおおむね達成していると判断できる。指標1については操作マニュアルが11点作成されている。これは納入メーカーのサービスマニュアルをベースに更に分かりやすく操作方法を伝える目的で作成されたものである。指標2のメンテナンス記録については、ストアキーパー及びメンテナンス担当者が記録を行っている。ストアキーパーはエクセルをベースとした管理簿を利用して適切に資機材管理を行っており、管理体制において大きな問題は見られない。また、指標3については現在スペアパーツ調達のためのカタログが整備されており、インストラクター自らが購入申請を行える体制を整えている。指標4については2と同様に、ストアキーパー、メンテナンス担当者及びインストラクターが管理しており、資機材の現状についても逐次把握しており、特段の問題は見受けられない（指標1についてはM/M「ANNEX14」参照）。

以上のように現在の資機材利用、維持管理体制、及び管理状況については問題がないが、中間評価時にも提言された中長期の資機材更新計画が現時点では未完成のままである。更に強固な維持管理体制を構築するためにも本計画の早期の作成が必要である。

成果 3. 「C/P である SJAH I の教員の技術能力が向上する」

(指 標) 1. 日本人専門家による評価

2. 目標とされた教育技能の達成度合い

3. SJAH I Qualification System Test (SQST) (ジュニアインストラクター全員が協力期間内にインストラクター II に到達する)

本成果については指標の観点からはほぼ達成されたと判断できる。指導方法や技術力などを広く査定する指標 3 の SQST において、プロジェクトが目標としたサウジアラビア人インストラクター (ジュニアインストラクター) のうち現職の 5 名全員がインストラクター II に合格している (SQST の詳細及びインストラクターの昇格状況については M/M 「ANNEX12、15」参照)。SQST は日本人専門家も査定に中心的に関与しており、日本人専門家がインストラクター (C/P) の技術レベルを目標レベルに到達したと評価した、すなわち指標 1 も達成したことが明らかである。

ただし 2001~2002 年にかけて本邦研修を受けたサウジアラビア人インストラクター 5 名については、1 名を除いて SQST テストに合格しないまま SJAH I を既に辞職している。そのため当該 4 名については技術能力の向上をプロジェクトとして継続支援できない状態にあり、本成果での評価対象としては除外して考慮する (ただし辞職の問題については、効率性の損失として分析される)。

成果 4. 「教育手法及び教材が開発される」

(指 標) 1. 作成されたマニュアル、教科書、教材のリスト

2. 開発された教育手法

教育手法の開発については期待された成果がおおむね達成された。一方教材の開発についてはガイドラインの策定やマニュアルの作成など進展をみせているが、なお改善する必要があると考えられる。

プロジェクトではわが国で活用されている教科書をベースとして SJAH I 用の教科書、教材を全 50 種作成してきた (M/M 「ANNEX16」参照)。また教科書の構成についてフォーマット、フォント、写真の利用方法等、幅広く教科書の構成項目を網羅した「教科書作成ガイドライン」も合わせて作成している。また上述の 50 種に及ぶ教科書も毎年インストラクターなどが改訂作業を行っており、徐々に教科書の内容も改善されている。これらの活動、成果は高く評価されるが、教科書の内容が毎年改訂されているとはいえ、依然として現在の SJAH I 学生には質・量の両面で過大であることがインストラクター及び学生から指摘されており、適正な教材の内容・量の検討、見直し作業がこれからの課題として認められる。

一方、教育手法については「教授法マニュアル」がプロジェクトにおいて作成されている。また個々の科目において授業の内容、要点、授業方法を示す「レクチャープラン」が作成されており、2006 年 3 月には全科目のうちの約 7、8 割が完成する予定である。このほかにもプレゼンテーション資料なども整備されており、教育手法の側面においては期待された成果が達成されたと判断される。

成果 5. 「自動車整備技術教育のためのカリキュラムが組織的に実施される」

(指 標) 1. 自動車整備技術で目標とされた技能を達成した生徒の人数

カリキュラムについては 2004 年 7 月に改訂を行い、従前のカリキュラムよりも効果的な授業展開、学生を極力飽きさせないといった側面に留意した内容となった。その点で、新カリキュラムについてはインストラクターや学生からも評価されている（現行カリキュラムについては M/M「ANNEX17」参照）。カリキュラムについては継続的な改善が必要であるものの、JADIK 会員企業ワークショップの満足度及び卒業生の人数から判断し、本成果における指標は現時点では達成されていると考えられる。しかしながら、カリキュラムの実施に関してはたび重なる授業スケジュールの変更が問題視されている。このため日常的なカリキュラムの組織的实施という側面からはなお課題が残っている状況である。

成果 6. 「技術教育の現状に対する内部評価が組織的に実施される」

(指 標) 1. 評価の記録

プロジェクトでは試験方法・内容の改善に加えて、試験結果のみならず出席率等を加味した総合的な学生評価のシステムを漸次整備しており、本成果については大きな進展をみせたと判断される。ただし、以下に記すとおり試験問題の精査、技術試験実施方法の標準化など、本成果についてはなお課題が残っている状況である。

筆記試験内容については一括にプールされた試験問題集を作成・利用することで、試験を作成するインストラクターによって問題の難易度に差異を生じさせない体制づくりが始まっている。ただし、これまでは試験問題のプールにのみ注力していた段階であり、個々の問題のレベル、授業内容との関連性等の精査はまだ実施されていない。プールされデータベース化された問題集を有効に利用するために、各問題の精査作業がこれからの課題として残される。

一方、実技試験については実施方法がインストラクターによって異なる等、懸案事項が多くあり、実技試験の実施について標準化された形式を構築することが早急に必要とされている。

また筆記、実技による試験の結果がカリキュラム、授業実施手法、教材の改善のために十分役立てられているとはいえ、試験結果をこれらにフィードバックさせる仕組みづくりも合わせて求められている。

4-3 効率性

(日本側投入)

専門家

日本人長期専門家については派遣のタイミング、期間、指導分野においておおむね適切と判断される。長期専門家に欠員が生じた分野もあるが、欠員については、他の日本人専門家の努力によってカバーし成果の達成を大きく損なう状況には至っていないと判断できる。一方、短期専門家についても、プロジェクトに対して多大な貢献があったことが C/P 等からのヒアリングで明らかとなっており、適切な投入であったと考えられる。

資機材

供与資機材については有効に活用されており、成果への貢献の観点からはおおむね適切な投入であったと考えられる。なおメンテナンス状況は現時点においては問題がないが、資機材の多くは5～10年間での更新を念頭においているために、予算を含めた資機材の更新計画策定が求められている。

研 修

サウジアラビア人インストラクターに対する本邦研修はM/M「ANNEX7」に記載のとおり10名に対して9ヵ月間、3名に対して3ヵ月間実施された。研修は内容、タイミング、期間の点において適切であり、研修生からも高い満足が表明されている。研修時に使用されたテキストを今もなお自己の授業の参考に行っていることなどからも研修での成果は現在のSJAHIでの事業にも活用されていると判断できる。

ただし2000～2001年にかけて研修を受けたインストラクター5名については全員が既にSJAHIを退職しており、該当5人については大きな効率性の損失があったと判断される。

(サウジアラビア側投入)

C/Pの配置

上述のとおり、2000～001年にかけて日本で研修をサウジアラビア人インストラクター5名すべてが契約期間の終了とともにSJAHIを退職している。SJAHIの運営体制、C/Pの技術能力向上等の期待した成果の達成に対して、これらの退職は大きな損失であったと考えられる。

施設・機材/運営経費

SJAHIの施設についてはサウジアラビア側から適切な投入が実施されてきており、今後は機材の更新が課題として残される。また予算措置についても、JADIKからの投入等により現在までのところ必要な運営経費が賄われている。

4-4 インパクト

・上位目標からの観点

上位目標：「自動車整備技術におけるサウジアラビア人雇用拡大化政策（サウダイゼーション）が推進される」

上位目標については、本プロジェクト開始以降、徐々に達成されていると考えられる。サウジアラビア政府による公式資料が2003年以降更新されていないため、推定に頼る以外にないが、表4-5のとおり従業員20名以上の企業における2003年時点でのサウジアラビア人自動車整備技術者はわずかに約3,100人であり、全体の6.5%を占めるに過ぎなかった。2004年以降、本プロジェクト終了までにSJAHI卒業生が約600人弱輩出されることを考慮すると、従業員20名以上の企業体ではサウジアラビア人技術者数が人数面でおおむね2割弱増加すると推定できる。現在の整備技術者の全体数が入手できないためにサウダイゼーション率は判明しないが、少なくとも増加の方向性にあることはほぼ間違いないと考えられる。

表 4-5 従業員 20 名以上の企業における自動車整備技術者数（2003 年）

職種	外国人	サウジアラビア人	合計
機械工	27,293 (90.5%)	2,877 (9.5%)	30,170
電気工	17,453 (98.7%)	224 (1.3%)	17,677
合計	44,746 (93.5%)	3,101 (6.5%)	47,847

出所：Ministry of Labor

なお、この点について、本終了時評価調査時に JADIK 会員企業からの情報収集を試みたが正確な情報を入手できなかった。SJAHI の中長期的なインパクトを計測するためにも、JADIK 会員企業のサウダイゼーション率をモニタリングできる体制を整備することが強く求められる。

（その他インパクト）

また、上位目標とは異なる観点からも以下のインパクトの発現が認められている。

- ・ SJAHI はサウダイゼーションの促進に取り組む企業や政府にとって、有効なモデルとして認識されている。現在までに国内のみならず、海外からも多くの見学者があり、SJAHI は国内外で高い知名度を有するまでになっている。結果、他企業、他業種においても同様の SJAHI 形式（官民協同による職業訓練校）の学校運営が計画されている。現在、GM、ダイムラー・クライスラー、シーメンス、石油化学産業界等において進展中である。
- ・ 自動車整備士に対するイメージが向上した。
- ・ 自動車整備士はブルーカラーの職種ではなく、マネジメント部門などホワイトカラー職種へのキャリアパスの一環にもなることが一部学生のうちで認識されるようになった。
- ・ SJAHI の存在自体が日本製自動車の宣伝効果をあげている。

一方、特筆すべきマイナスのインパクトはみられない。

4-5 自立発展性

政策面

サウダイゼーションは第 8 次国家計画において重要項目として掲げられていることから明らかに、SJAHI は政策的な面で今後も継続的に支持が得られると考えられる。

技術面

技術面についてはある程度の自立発展性を確保していると判断できる。プロジェクトでは将来インストラクターが交替してもこれまでと同様の技術内容、理論を教えられるように「レッスンプラン」の作成や試験問題のデータベース化を進めてきた。これからは技術面の自立発展性を確保するうえで非常に有益であり、今後も更にレッスンプランや試験問題の精査、技術試験の実施方法の標準化等を進展させる作業が必要である。懸念される点として、外国人インストラクターを含め SJAHI のインストラクターは、自らの技術をアップデートするトレーニングの機会が十分に得られない状態が続いており、そのため技術革新の早い自動

車業界においてはインストラクターのリフレッシュメントトレーニングを行わなければ、やがてインストラクターの技術自体が現場よりも遅れることが危惧されている。このためインストラクターのリフレッシュメントトレーニングの機会、実施方法を講じる必要がありこの点では JADIK 会員企業との人事交流制度の構築等、JADIK とのより強い協力関係が必要である。

財政面

財政面においては比較的高い自立発展性があると考えられる。現在 SJAHI の運営に関して、学生 1 人に対して約 4 万 SR の費用が必要である。そのうち 1 万 8,000SR が政府の人材開発基金からの資金であり、1 万 9,000SR が JADIK メンバーからの拠出金及び学生の授業料 (3,000SR/年) で賄われてきた。職業訓練庁によれば、人材開発基金は少なくとも今後も現在の援助額は維持する予定とのことであり、また JADIK メンバーも一部で拠出金の減額要求はあるが、多くは現在の拠出金額を受け入れており、これからも同等の拠出金を期待できると考えられる。

組織面

SJAHI の組織体制はプロジェクト開始当初と比較して、エリア制の導入や各種委員会の設置などの点で改善が図られている。しかしながら現時点ではまだ十分な自立発展性を確保しているとはいえない側面がある。エリア制の導入によって同分野を受けもつインストラクター間の情報交換については一定の改善が見られるものの、特にマネジメントとインストラクター間の情報交換が不十分であり、必要な情報を共有できる体制の構築が喫緊の課題とされる。また自立発展性の確保のためには、インストラクターの人材開発計画、人材登用計画の作成が必要と考えられる。サウジアラビア人インストラクターの定着は SJAHI の喫緊の課題であり、また現状では外国人インストラクターも契約更新を含めた将来計画が立てづらく、彼らの SJAHI への帰属意識、ひいてはモチベーションを維持することが困難となっている。両インストラクターが将来の方向性を確認することができる人材計画の立案が求められる。この点においても上記技術面での自立発展性同様に、JADIK 企業との連携によるリフレッシュメントトレーニングや人事交換等の仕組みが考慮される必要がある。

社会面/その他

現在サウジアラビアでは大学、技術短大、職業訓練校の設立が相次いでいる。2006 年から来年にかけては GOTEVT 管轄の学校が約 40 校増加することも予定されており、これによって、SJAHI の応募学生の質、応募者数の減少が懸念される。このため SJAHI は優秀な学生確保のための取り組みを更に強化する必要性に迫られている。

4-6 結 論

本プロジェクトに関しては、プロジェクト開始時に策定された計画に沿っておおむね投入・活動が実施され、これを受け、達成度の差異はあるものの PDM に定められた成果 6 項目においてそれぞれ一定の成果を収めたといえる。またこれらの成果に基づき、SJAHI は既にサウジアラビアの自動車産業に年間約 200 名のサウジアラビア人整備士を供給し始めており、プロジ

ェクト目標についても満足できる水準で達成されたといえる。プロジェクトが全く新しい学校を設立するという段階から始まったことを考慮すれば、非常に高く評価できると考えられる。

しかしながら **SJAH**I には更なる改善のために課題がいくつか残されている。運営面では、教育を円滑かつ効率的によく行うためにシステムの改善がなお必要である。また技術面では、**SJAH**I が国内の自動車産業の要求に応じてその教育水準を持続的に改善していくことができるように、試験結果を教育内容の改善に向けてフィードバックする適切なシステムの構築が必要である。**SJAH**I が自立発展性を確保するには、これらの課題に向けて引き続き努力することが必要である。

第5章 重要事項に係る現状と課題

5-1 学校運営/インストラクター育成

SJAH I 開校以来4年が経過するなかで、1期・2期卒業生の評価も派遣先の JADIK 各社より及第点を受け、サウダイゼーションの取り組みのなかではひとつの成功例としてサウジアラビア政府より高い評価を得ている。設備などハード面での整備はほぼ充実し、また、学校組織としても形ができてきたが、年数の経過とともに学校運営という点で、下記(1)(2)の課題が浮き彫りになっている。

(1) 脆弱なマネジメント

校長が現地自動車販売会社(JADIK 会員企業)の役員を兼務し、また、総務部長が空席のため、副校長(兼教育部長)に業務負荷が過度に集中しており、副教育部長の配置だけでは、この問題は十分に解決されていない。また、マネジメントとインストラクターとの間に情報がうまく伝達・共有されないこと等によりスケジュールが頻繁に変更するなど、全般的に SJAH I の業務が必ずしも円滑にマネジメントされているとはいえないのが現状である。さらに、学校運営方針及びスケジュールの策定、中長期的な人材育成計画立案、日常的な会議の運営など、組織運営面においても更なる改善が必要な点が認められる。このような状況下、以下の項目に関し、現地マネジメントへの適切な指導を行えるエキスパートが求められる状況にある。

- ① 校長/副校長のマネジメント力強化
- ② 必要な人材補充・充実のため、支援機関である JADIK との連携強化
- ③ 情報の正確な伝達/共有、定期的な業務評価/改善を目的とする円滑な組織運営のための会議体制構築、及びその効果的な実施

(2) SJAH I インストラクターのモチベーション低下

<サウジアラビア人インストラクター>

日本にて研修を行ったサウジアラビア人インストラクターは過去5名退社し、2006年中に更に1、2名が退社すると見込まれている。育成したインストラクターが定着せず、中長期の安定的な学校運営への障害となっている。主な理由として、SJAH I 内での昇進に係る不満に加え、サウダイゼーションによりスキルをもつサウジアラビア人の市場価値が上昇しており、昨今の好景気も影響して外部よりの引き抜きが増加していることがあげられる。そのため以下の改善が急務である。

- ① SJAH I 人事制度(SQST)の定着化と人材開発計画の明示によるモチベーション強化
- ② 現場経験が浅いため補佐的な役割にとどまるサウジアラビア人インストラクター教育のため、JADIK と連携した定期的な現場実習の実施

<外国人インストラクター>

昨今の好景気を背景として、外国人インストラクターのなかでも賃金面での不満が高まっている。2005年9月に給与改定を実施済みだが、依然退社する外国人インストラクターもあり彼らの不満を根本的に解消するまでには至っていない。サウジアラビア人インスト

ラクターが長続きしない現状のなかで、経験豊富な外国人インストラクターのつなぎとめのため、以下の対策についての検討が必要とされている。

- ① 資金面での支援団体である JADIK と連携したインストラクターに対する給与制度の見直し
- ② 退社インストラクターを見越したインストラクターリクルート計画の作成と実施

5-2 試験評価制度/カリキュラム、テキスト

(1) 現 状

1) 試験評価制度

試験制度は学校教育の効果・評価を見極める基本的なツールであり、カリキュラム、テキスト、レクシンプラン等の教育内容の集大成とも位置づけられるため、本プロジェクトにおいては試験制度の改善が重ねられてきた。また試験の結果をカリキュラム、教材等に反映させる取り組みも始められている。

学科試験に関しては、試験問題データベース（約 2,000 問）の構築等も行われ、着実に整備が進められているといえる。一方実技試験に関しては、種々の対策は講じられているものの、インストラクターによって試験の難易度に差異が生じているとの指摘もあり、課題が多く残されている。

また試験全体の流れとしては、当初基準点に到達しなかった学生に対し再試験、再々試験まで実施する方式がとられていた。しかしながら再々試験の実施がかえって学生の授業に対する集中力を落としてしまう等の弊害も見られたため、再々試験を廃止し、代わりに基準点に達しない学生に対してコンサルティングを行う等、フォローアップ体制強化による改善が図られている。現在では試験、再試験等試験実施に係る全体の流れはフローチャートとして完成されている。なお、卒業試験は実施しているものの、落第させることが目的ではなく、卒業生の質を向上させるためには長期的に卒業試験の位置づけを変えるべきとの指摘もある。

2) カリキュラム・テキスト

2004年7月に学生が内容に興味をもちやすいようカリキュラムを改訂し、学生、インストラクターからおおむね高評価を得ている。またテキストは約 50 種類あり、毎年改訂が行われている。在学中の学生やインストラクターからは、カリキュラムやテキストの量・質が過大であるとの声がある一方、卒業生からは適量であるとの意見が多く聞かれた。なお改訂前のカリキュラムについて一部卒業生からは実技指導により重点を置くべきであったとの指摘があった。また、母国語でない英語により教育を行っていることが学生の授業の理解度を低めているとの指摘もあるが、卒業生の勤務するワークショップのマネージャーからは、整備マニュアルの読解、外国人整備士・外国人客とのコミュニケーションには英語が必須であり、SJAHI 卒業生は英語力で他校卒のサウジアラビア人整備士よりも大きなアドバンテージがあるとの評価がされており、英語による教育は SJAHI の前提条件ともいえる状況である。

(2) 課題・改善点

試験評価制度並びにカリキュラム、テキストについては、既に大枠が固まりつつあるが、

より質の高い教育をめざしていくためには、今後、試験・評価システムの更なる改善、及び試験結果から教育内容を改善していくためのフィードバックシステムを確立することが求められている。主な課題と改善点は以下のとおり。

1) 試験評価制度

筆記試験問題のデータベースは構築されているが、今後、有効性、妥当性を確認しながら試験問題を吟味し、ソフト面（試験問題の適正化、実施要領など）で継続した改善を図る必要がある。

実技試験は見直しの方向性が定まり、可否の判定、追加試験の実施、不合格者の対応に係るガイドラインが策定されているが、今後これらの運用方法や実施要領などについて、検討・策定する必要がある。また試験制度自体だけでなく、教育内容、レッスンプラン、試験結果の解析手法等と合わせ、総合的に見直すことが重要である。SJAHI 自立発展化に向けては試験制度のガイドラインを作成するとともに、これに係る業務マニュアルの作成も必要である。

2) カリキュラム・テキスト

同一の講義であってもインストラクターにより、教育手法、分量が異なっているのが実情であり、今後はレッスンプランの標準化が進めることが重要である。併せて、技術要件と英語力も含めた学生の実態に即したテキストの改訂が必要である。また、カリキュラム、テキスト、レッスンプラン等の教育内容の改善を図るためには、試験（筆記、実技）結果からのフィードバックも重要であり、全体のバランスを考慮し、今後も継続した改善が必要である。併せて SJAHI 自立発展化に向け、これらの業務マニュアルの作成も必要である。

第6章 提言と教訓

6-1 提言

本プロジェクトについては終了後にフェーズⅡの実施が予定されているが、これを念頭に置きつつサウジアラビア側と協議のうえ、以下のとおり提言を取りまとめ JER に記載した。

SJAH I が今後短期・長期的に取り組むべきタスクは以下のとおり。SJAH I は本プロジェクトの残り協力期間において日本人専門家チームとともにファーストステップとして取り組むべき事項を明確にし、取組みを開始する必要がある。また本プロジェクトの終了後、SJAH I は引き続き日本側の協力を受けつつも、自立発展性を獲得するために自らの課題としてこれらのタスクに取り組む必要がある。

(1) 学校の運営・経営システムの改善

1) 一般的な運営・経営システムの改善

SJAH I は内部規定/規則や教育の実施、学校運営に必要な組織の追加・リバイス及びこれらの規程/規則に基づいた適正な学校運営による頻繁なスケジュール変更やスタッフ間の不十分な情報共有の防止等いくつかの運営面での問題に直面している。SJAH I は、自力で持続可能な発展を果たすために、堅牢な運営・経営システムの確立に向け一層の努力を行うべきである。その最初のステップとして、エリア内会議をより頻繁に開催するよう提言する。

2) インストラクターの能力開発システムの改善

インストラクターの能力向上は SJAH I の自立発展性確保のために必要な卒業生の技能向上に直接的に資する。しかしながらインストラクターにあまりにも多い授業を受けもたせるとインストラクターは十分な研修を受ける機会や自分で勉強する時間をもてなくなる。このような待遇はインストラクターの能力向上を妨げるだけでなく、サウジアラビア人インストラクターの離職率を高くすることにもつながる。このため、SJAH I はカリキュラムに対する適当なインストラクターの人数について見直しを図り、インストラクターに対する新たなリフレッシュメントトレーニング制度を導入するとともに、インストラクターの適切な人数の再調整に必要な措置を講じるよう提言する。加えて、インストラクターが自らの技能向上に意欲的になり、SJAH I に対して長期的な貢献を行うよう、インセンティブ・システムを伴った SQST を適切に実施することが望ましい。これに加え、インストラクターがその技能を向上させるにはワークショップでの作業経験が必要なことに鑑み、JADIK 会員企業からインストラクターを募集する、若しくは SJAH I のインストラクターと JADIK 会員で雇用されている自動車エンジニアとの人事交流を行うための中長期計画を（JADIK 会員企業と相談のうえで）SJAH I が策定するよう提言する。

(2) 試験・評価システムの改善並びに教育内容の改善のための試験結果の適切なフィードバックシステムの確立

記述試験問題を蓄積するデータベースの確立、実技試験の手法と内容の再開発、試験結果の授業内容とカリキュラムへのフィードバックシステムの確立のために努力するよう

提言する。

(3) 機材の更新計画

2005年1月16日に署名されたM/Mに記されているとおり、プロジェクトの自立発展性を確保するため、サウジアラビア側は減価償却を考慮したうえでわが国から提供された機材も含め、すべてのトレーニング用機器の更新計画を策定することが強く望まれる。

6-2 教訓

本プロジェクトにより得られた教訓は以下のとおり。

- (1) サウジアラビア側 (GOTEVT、SJAHI)、日本側 (JICA、JAMA) とともに官民のパートナーシップが有効に機能し、日本・サウジアラビア官民のステークホルダーによる緊密な連携が行われたことが本プロジェクトに成功をもたらした。技術教育分野においては官民連携による協力が有効であると考えられる。
- (2) プロジェクトの開始前に日本側の民間ベースで優れたカリキュラムとテキストを準備したことが本プロジェクトの基盤となり、効率的に技術移転を行える結果につながった。官民合同プロジェクトにおいては官ベースの協力期間にこだわらない民間ベースでの支援が有効である。
- (3) 教える側と教えられる側の双方にインセンティブと高いモラルがある場合にのみ、技術教育が有効となる。高いモラルは技術教育校に入学する前に形成されていることが望ましいが、技術教育学校においても職業倫理に関する教育を行うことも技術教育プロジェクトの成功に必要と考えられる。

第7章 フェーズⅡに係る意見交換

既に採択されている本プロジェクトフェーズⅡの協力内容・規模についてサウジアラビア側と意見交換を行い、JERに日本・サウジアラビア双方の見解を以下のとおり記載した。

- (1) 日本側は、SJAHIが直面している記述の課題〔第6章 6-1 提言の(1)～(3)に記述〕を考慮するならば(1)及び(2)に記されたタスクに焦点をあてた、限定された期間の協力がプロジェクトの第2フェーズとして望まれると述べた。
- (2) サウジアラビア側は、6名の長期派遣専門家、5年の協力期間によるプロジェクトの継続が第2フェーズとして必要である、と述べた。

なおM/Mに係る協議の終了後、SJAHI校長より改めて、フェーズⅡにおける5年間の協力を要望する旨調査団ヘレターが提出された(付属資料2)。

付 属 資 料

- 1 . M/M (Joint Evaluation Report)
- 2 . フェーズⅡに係るSJAH側からのレター

MINUTES OF MEETING
BETWEEN THE JAPANESE FINAL EVALUATION TEAM
AND THE AUTHORITIES CONCERNED OF THE GOVERNMENT
OF THE KINGDOM OF SAUDI ARABIA
ON THE TECHNICAL COOPERATION
FOR THE SAUDI-JAPANESE AUTOMOBILE HIGH INSTITUTE PROJECT

The Japanese Final Evaluation Team (hereinafter referred to as "the Japanese Team") organized by the Japan International Cooperation Agency and headed by Mr. Katsuhiko Ozawa visited the Kingdom of Saudi Arabia from February 17, 2006 to March 13, 2006 for the purpose of conducting final evaluation jointly with the Saudi authorities concerned (hereinafter referred to as "the Saudi side") on the Saudi-Japanese Automobile High Institute Project (hereinafter referred to as "the Project") on the basis of the Record of Discussions signed on May 25, 2001.

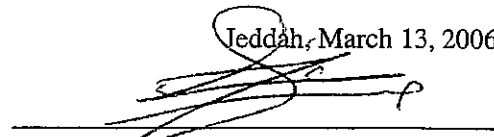
During its stay in the Kingdom of Saudi Arabia, the Japanese Team and the Saudi side had a series of discussions and exchanged views on the progress and result of the Project.

As a result of discussion, the Japanese Team and the Saudi side mutually agreed on the matters referred to in the document attached hereto.




Katsuhiko Ozawa
Leader
Japanese Final Evaluation Team
Japan International Cooperation Agency
Japan

Jeddah, March 13, 2006



Dr. Saleh Abdulrahman Al-Amr
Vice Governor for Development
General Organization for Technical
Education and Vocational Training
Kingdom of Saudi Arabia

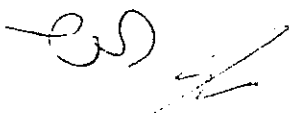


Salim H. Al-Asmarei
Director
Saudi-Japanese Automobile High
Institute

ATTACHED DOCUMENT

THE JOINT FINAL EVALUATION REPORT
FOR
THE SAUDI-JAPANESE AUTOMOBILE HIGH INSTITUTE PROJECT

Jeddah, March 13, 2006



CONTENTS

1. Introduction	
1-1 Background of the Final Evaluation	4
1-2 Objectives of the Final Evaluation.....	4
1-3 Methodology of the Final Evaluation	4
1-4 Members of the Evaluation Teams	5
2. Outline of the Project.....	6
2-1 Background of the Project	6
2-2 Project Design Matrix	7
2-3 Technical Cooperation Program.....	9
2-4 Plan of Operation	9
2-5 Tentative Schedule of Implementation	9
3. Results and achievements of the Project.....	9
3-1 Inputs	9
3-2 Outputs and Activities.....	10
3-3 Project Purpose	12
3-4 Overall Goal.....	13
4. Evaluation by the Five Criteria	13
4-1 Relevance.....	13
4-2 Effectiveness	14
4-3 Efficiency	14
4-4 Impact	15
4-5 Sustainability	15
5. Conclusion.....	17
6. Recommendations	17
7. Follow up of the Project.....	18
8. Lessons Learned	19

Annexes



1. Introduction

1-1 Background of the Final Evaluation

The Japanese final evaluation team (hereinafter referred to as “the Japanese Team”) organized by the Japan International Cooperation Agency (hereinafter referred to as “JICA”) and headed by Mr. Katsuhiko Ozawa visited the Kingdom of Saudi Arabia from February 17, 2006 to March 13, 2006 for the purpose of conducting a final evaluation jointly with the Saudi authorities concerned (hereinafter referred to as “the Saudi side”) represented by Saudi final evaluation team (hereinafter referred to as “the Saudi Team”) on Saudi-Japanese Automobile High Institute Project (hereinafter referred to as “the Project”) on the basis of the Record of Discussions (hereinafter referred to as “the R/D”) signed on May 25, 2001. Through careful investigation and discussions, both sides summarized their findings in this report.

1-2 Objectives of the Final Evaluation

The evaluation exercise had the following objectives:

- (1) To comprehensively evaluate the Project by reviewing (a) the degree of achievements of the Overall Goal and Project Purpose and (b) the results of Outputs, Activities and Inputs;
- (2) To make recommendations to those who are involved in the Project taking the result of the evaluation into consideration;
- (3) To derive lessons from the Project for improving planning and implementation of similar technical cooperation projects in the future; and
- (4) To exchange views on the measures to secure the sustainable development of Saudi-Japanese Automobile High Institute (hereinafter referred to as “SJAHI”) after the termination of the Project based on the result of evaluation.

1-3 Methodology of the Final Evaluation

The evaluation was conducted in terms of 5 criteria, namely relevance, effectiveness, efficiency, impact and sustainability¹, in accordance with the Project Design Matrix

¹ **Relevance:** Relevance refers to the validity of the overall goal and the project purpose of a project in connection with recipient country’s development policy, actual needs of the target beneficiaries and the aid policy of the donor country.

Effectiveness: Effectiveness refers to the extent to which the project purpose has been achieved as a result of the outputs of the project.

Efficiency: Efficiency refers to the productivity of the implementation process, i.e. to what extent the inputs and activities of the project have been converted into the outputs.

Impact: Impact refers to direct/indirect, positive/negative and foreseeable/unforeseeable effects that have been or will be caused by implementation of the project. The overall goal of the project could be interpreted as the direct, positive and foreseeable impact of the project.

Sustainability: Sustainability refers to the extent to which the benefits generated by the project can be sustained.

(hereinafter referred to as “the PDM”) for the Project by means of:

- (1) Examination of related documents (the R/D, minutes of meeting on the Project, Japanese experts' reports, various documents prepared by related organizations, etc.);
- (2) Interviews with the Japanese experts, Saudi counterpart personnel (hereinafter referred to as “C/P”) and other parties involved in the Project;
- (3) Discussion between the Japanese team and the Saudi side including Saudi final evaluation team members and stakeholders concerned of SJAHI on the results and future prospect of SJAHI.

1-4 Members of the Evaluation Teams

1-4-1 Saudi Team

Dr. Saleh Abdulrahman Al-Amr Leader

Vice Governor
General Organization for Technical Education and
Vocational Training

Mr. Salim H. Al-Asmarei

Evaluation Member

Director,
Saudi-Japanese Automobile High Institute

Mr. Fauzi Seraj A. Al Thiga

Evaluation Member

Education Manager & Deputy Director
Saudi-Japanese Automobile High Institute

Mr. Faisal Aboushousha

Evaluation Member

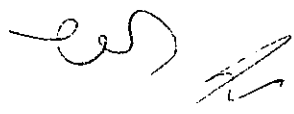
Director,
Network Development and ALJ Center for Continuous
Learning
Abdul Latif Jameel Co.Ltd.

1-4-2 Japanese Team

Mr. Katsuhiko Ozawa

Leader

Director,
Group I (Economic Policy and Private Sector
Development),
Economic Development Department,
Japan International Cooperation Agency



Mr. Tadashi Asazuma	School Management / Capacity Development of Instructors Group 1, Middle East & Southwest Asia Department, Oceania, Middle East & Southwest Asia Marketing Division, Toyota Motor Corporation
Mr. Takeo Kawano	Curriculum / Examination and Evaluation System International Department, Japan Automobile Manufacturers Association Inc.
Mr. Takahiro Ikenoue	Evaluation Planning Small and Medium Enterprise Team, Group I (Economic Policy and Private Sector Development), Economic Development Department Japan International Cooperation Agency
Mr. Jun Totsukawa	Evaluation Analysis Senior Consultant SANO Planning Co. Ltd.

2. Outline of the Project

2-1 Background of the Project

The population of young generation in Saudi Arabia has been on the rapid increase. The Saudi Arabian Government has been implementing the policy of so-called "Saudization", which promotes the employment expansion and development of vocational training for Saudi Arabian nationals. Saudization is described as one of the most urgent issues in the Eighth Five-Year Development Plan (2005-2009). For the realization of the Saudization, it is considered indispensable to provide vocational training of a level that satisfies requirements of private sectors.

H.R.H. then Crown Prince Abdullah bin Abdul Aziz, currently the King of Saudi Arabia, visited Japan in 1998. Both Japanese and Saudi governments welcomed the joint efforts by Japan Automobile Manufacturers Association (hereinafter referred to as "JAMA") and Japan Automobile Distributors in the Kingdom of Saudi Arabia (hereinafter referred to as "JADIK") concerning the establishment of an institute in Saudi Arabia for the purpose of contributing to

the human resource development of the country and two governments showed their intention to examine the most appropriate ways of assisting the endeavor made by the private sectors of the two countries aiming at transferring technology to the younger generation of Saudi Arabia.

In the Saudi Arabia-Japan Public-Private Sector Joint Committee Meeting held on May 29 2000, it was agreed that (1) the institute was to be a two-year technical junior college, (2) it would open in September 2002, (3) supporting committees for its establishment would be formed, consisting of JAMA on Japanese side, and Saudi Arabia Chambers of Commerce, General Organization for Technical Education and Vocational Training (hereinafter referred to as "GOTEVOT"), JADIK on Saudi side, (4) JAMA and JADIK were to bear construction costs for school buildings, (5) Japanese government would accept Saudi trainees in Japan, dispatch Japanese experts and provide educational machinery and equipment, and (6) Saudi side would establish a board of directors for school management, etc.


In July 2000, Saudi government submitted an official request for Project Type Technical Cooperation to the Japanese government. JICA executed the first preparatory study in November 2000 in order to confirm the outline of the project, while in the private sector, JAMA and JADIK established working groups to proceed with the preparation. The sequence of events is mentioned below.

- October 1998 : H.R.H. then Crown Prince Abdullah bin Abdul Aziz visited Japan, during which the memorandum to assist the establishment of the institute was signed.
- January 1999 : JAMA dispatched first F/S mission.
- September 1999 : The 1st Supporting Committee Meeting was held in Japan.
- May 2000 : The 1st Saudi-Japan Public-Private Sector Joint Committee and Saudi-Japan Joint Working Group Meeting were held in Saudi Arabia.
Working groups started their activities.
- July 2000 : GOTEVOT submitted an official request for Project Type Technical Cooperation
- November 2000 : JICA dispatched Preparatory Study Team.
- March 2001 : JICA dispatched Supplementary Study Team.
- May 2001 : JICA dispatched Implementation Study Team.

The final scope of a project-type technical cooperation for the SJAHII was confirmed by the both sides during the Implementation Study in May 2001 as described in the R/D.

2-2 Project Design Matrix

The PDM for the Project was formulated in the beginning of the project. It has been revised two times on October 15, 2003 and on January 16, 2005. The latest version of the PDM is shown in Annex 1. The Overall Goal, Project Purpose, Outputs and Activities of the Project described in the PDM are as follows:



(1) Overall Goal

Saudization in the field of automotive service engineering is promoted.

(2) Project Purpose

- 1) SJAHI will be able to graduate Saudi technicians to local automotive service industry.
- 2) SJAHI will be able to provide an effective training for automotive technical services.

(3) Outputs and Activities

The Outputs and Activities for realizing each Output as described in the PDM are as follows:

Output 1. The Project operation unit is established

- 1-1 Allocate necessary personnel as planned
- 1-2 Formulate plans of activities
- 1-3 Make budget plan and execute properly
- 1-4 Establish and operate management system

Output2. The necessary machinery and equipment for technical training are provided, installed, operated and maintained properly

- 2-1 Provide and install necessary machinery and equipment
- 2-2 Operate and maintain necessary machinery and equipment properly

Output3. Technical capability of the counterpart personnel is upgraded

- 3-1 Implement technology transfer to the C/P
- 3-2 Monitor and evaluate the result of technology transfer to the C/P

Output4. Training methodology and materials are developed

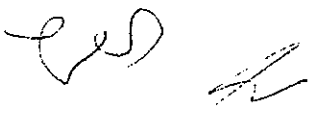
- 4-1 Develop training curriculum and materials
- 4-2 Develop training methodology

Output5. Curricula for automotive technical services training are implemented systematically

- 5-1 Implement the training curriculum
- 5-2 Identify needs through company visits

Output6. Internal evaluations for the training are implemented systematically

- 6-1 Monitor progress of training
- 6-2 Implement evaluations



2-3 Plan of Operation

The latest Plan of Operation for the Project (hereinafter referred to as "PO"), showing the actual results as well as the original plan, is shown in Annex 2.

2-4 Technical Cooperation Program

The latest Technical Cooperation Program (hereinafter referred to as "TCP") for the Project, showing the actual results as well as the original plan, is shown in Annex 3.

2-5 Tentative Schedule of Implementation

The latest Tentative Schedule of Implementation (hereinafter referred to as "TSI") for the Project, showing the actual results as well as the original plan, is shown in Annex 4.

3. Results and Achievements of the Project

The overall performance of the Project was found to be satisfactory. Details of the results and achievement of the Project are described in this chapter.

3-1 Inputs

Inputs from both Japanese and Saudi sides were generally provided in line with the original plan.

3-1-1 Inputs from the Japanese Side

3-1-1-1 Dispatch of Experts

2 chief advisors and 2 project coordinators were dispatched for the project management. 7 long-term automobile technical experts in the field of curriculum supervision, engine, chassis and electricity were dispatched for the technology transfer. Total number of long-term experts is 11. Basically they cover all the cooperation period, even though there were some absence period of chief advisor and experts on automotive technology. Besides long-term experts, 7 short-term experts in the various fields such as students' evaluation and grading were dispatched as of March 13, 2006. List of long-term and short-term experts is shown in Annex 5.

3-1-1-2 Equipment Provision

Machinery, equipment and materials provided by Japanese side are shown in Annex 6. Total amounts of them are approximately equivalent to 454 million yen.

3-1-1-3 Training of Saudi C/P in Japan

17 C/P received the training in respective fields under the C/P training program in Japan and 3 more C/P are scheduled to receive training from March 28, 2006 to June 10, 2006. The details of the training are shown in Annex 7.

3-1-1-4 Local Cost Support

As of March 13, 2006, the total amount of expenditures for the Project borne by the Japanese side was approximately 38, 273 million Japanese yen. The expenditures in each quarter of the year are shown in Annex 8.

3-1-2 Inputs from the Saudi Side

3-1-2-1 Input of Personnel

Allocation of personnel is shown in Annex 9. SJAHI organization chart and technical and educational committee organization are shown in Annex 10 and 11. Transition of instructors is shown in Annex 12.

3-1-2-2 Input of Operational Cost

The data of budget and expenditure in SJAHI -fiscal year 2002 to 2006 is shown as in Annex 13.

3-2 Outputs and Activities

3-2-1 Output 1: The Project operation unit is established.

Indicators: 1. Number and capacity of staff, budget and settlement account, number of committee and meeting, number of publicity

Management structure of SJAHI made a certain progress but there are still challenges for its solid management. It is, therefore, evaluated that the Output 1 was partly achieved.

The management structure of SJAHI has shown improvement since the Project started. SJAHI re-established its organizational structure in the technical area, and also set up a variety of committees to discuss crucial managerial issues as shown in Annex10.

In spite of these positive developments, SJAHI still has many challenges to a further solid management. Based upon the interview results of instructors and staff related to the management, and beside observation, SJAHI needs to improve the system of information flow among instructors and management staff, and also to clarify procedures of internal actions with each staff fully recognizing their area of responsibility. In addition, frequent change of lecture schedule is also a target issue for the better management.

3-2-2 Output 2:

The necessary machinery and equipment for technical training are provided, installed, operated and maintained properly.

- Indicators:
1. List of operation and maintenance manuals
 2. Maintenance records
 3. List of maintenance contracts to procure spare parts
 4. Contents and condition of machinery and equipment

It is evaluated that the Output 2 is almost achieved during the Project period by indicators and observation.

Only equipment renewal plan for mid-long term is additionally needed to secure the more solid maintenance condition of SJAHI. List of operation manual is shown in Annex 14.

3-2-3 Output 3:

Technical capability of the counterpart personnel is upgraded.

- Indicators:
1. Assessment by the Japanese experts
 2. Target training skills achieved
 3. SQST (SJAHI Qualification System Test) All Junior Instructors will become Instructor II within the cooperation period

It is evaluated that the Output 3 is achieved for all the 5 Saudi instructors who received counterpart training from 2002 to 2003 (hereinafter referred to as "Second Batch Saudi Instructors") from the indicators' viewpoints, which require them to pass the SQST exam. All of the Second Batch Saudi Instructors successfully passed the SQST exam in 2005 and promoted to Instructor II position from Junior Instructor position as shown in Annex12. Outline of SQST is shown in Annex15.

On the other hand, the evaluation of this Output excludes the cases of Saudi instructors who resigned from SJAHI despite receiving the counterpart training from 2001 to 2002 (hereinafter referred to as "the First batch Saudi Instructors"). Therefore, it is impossible to take care of their technical capacity building.

3-2-4 Output 4:

Training methodology and materials are developed.

- Indicators:
1. List of manuals, textbooks, and training materials developed
 2. Training methodology developed

It is evaluated that the Output 4 is almost achieved.

Progress on training methodology is observed in establishment of various guidelines, manuals, and lesson plans. Those preparations directly indicate the development of training methodology.

Textbooks also have been made in total 50 types and consecutively revised every academic year.

Further tasks from now on are to standardize the format of lesson plans, most of which are now on different style, volume from instructors to instructors, and to revise textbooks in accordance with technical requirements and current students' level including their English ability. List of textbook is shown in Annex 16.

3-2-5 Output 5:

Curricula for automotive technical services training are implemented systematically.

Indicators: 1. Number of students who achieved targeted skills for automotive technical service

It is evaluated that the Output 5 is achieved.

The Project made revision of curricula in July 2004 in order to offer effective orders of learning contents and to retain students' interest as much as possible during semester period. The new curricula are well evaluated by instructors and students as well, and actually contributed to better education quality of SJAHI. As to fulfillment of this Output's indicator, it is comprehended from the favorable achievement condition of the Project purpose. Current curriculum is shown in Annex 17.

3-2-6 Output 6:

Internal evaluations for the training are implemented systematically.

Indicators: 1. Record of evaluations

It is evaluated that the Output 6 made a significant progress but is still in the process of its development.

The framework of the examination/evaluation system has been well developed by the efforts of the Project, which are observed in the database development of examination questions and new evaluation methods of students.

Despite these developments, scrutiny of the questions stored in the database has not been completed yet, and also the re-develop of the method and contents of "practical" examination which are nearly untouched. Development of feedback system of examination results towards contents of lectures and curricula also remains as the crucial next step for SJAHI's effective evaluation system.

3-3 Project Purpose

1. SJAHI will be able to graduate Saudi technicians towards local automotive service industry.
2. SJAHI will be able to provide an effective training for automotive technical services.

- Indicators:
1. Number of graduates: 540-600 graduates by the end of the Project, August 2006, * 180-200 graduates per year, ** Graduation Rate: 90-100%
 2. Satisfaction level of beneficiaries such as students and service companies towards SJAHI.

It is evaluated that the Project purpose is almost achieved from the indicators' viewpoint of the PDM.

The Project successfully sent graduates to the JADIK members, 190 graduates in 2004, 196 graduates in 2005, and expectedly 183 graduates in 2006 as shown in Annex 18. The rate of graduation including the expected figures in 2006 shows 91% for these three years. These fulfill the indicator 1.

As to the indicator 2, the JADIK members show their satisfaction with SJAHI graduates in general. Although they are mostly satisfied with technical level of the graduates, the working attitudes do not reach their satisfactory level as expected. Improvement of working attitude of SJAHI students/graduates is required to gain more satisfaction from the members. On the other hand, current students and graduates generally show satisfaction with the education contents of SJAHI.

3-4 Overall Goal:

Saudization in the field of automotive service engineering is promoted.

It is apparent that the Saudization has made considerable progress nationwide in the automotive service engineering sector. As of 2003 Saudi technicians occupied only 6.5% of automobile technicians in total, about 3,100 technicians in the case of companies employing more than 20 people. Considering the figure, SJAHI has given great contribution by providing nearly 200 Saudi technicians every year, and obviously made a great influence on Saudization process in the sector.

4. Evaluation by the Five Criteria

4-1 Relevance

It is evaluated that the Project is still highly relevant on the following points as when the Project started.

- Consistency with the policy of Saudi Arabian government

The government is now promoting further dissemination of Saudization policy, which was a part of primary pillars of the Seventh Five Year Plan 2000-2004. The importance is now still the same as the Seventh Plan, or rather important in the present Eighth Five Year Plan 2005-2009. In this line, the Project that directly contributes to employment expansion of the

young generation in the automobile sector is evaluated to have high consistency with the governmental policy.

•Consistency with the ODA strategy

JICA put the five priority fields to assist in further development of Saudi Arabia, which are 1) education and technical training, 2) environment, 3) water resource development, 4) health, and 5) fostering of industries (mid-small scale industry, trade and tourism). The purpose and contents of the Project meets the assistance to the priority field: 1) education and technical training. It is, therefore, the Project is accorded well with the ODA strategy.

•Effective utilization of the experiences in Japan

Japan has accumulated long-time experiences of management way and wide-ranged techniques in the field of automobile service sector. Japanese private companies have been developing their own training methodologies, textbooks, and methods of textbook development. The Project introduced these experiences along with revisions to meet Saudi Arabia's condition and lead to project's better performance. It is evaluated that the utilization had relevancy to the project's effective implementation.

4-2 Effectiveness

The Project purpose and expected outputs have been achieved in general on the basis of the PDM. The details of each status of these achievements are referred in 3-2 Outputs and 3-3 Project Purpose.

4-3 Efficiency

It is evaluated that the inputs have made great contributions to the expected outputs with high efficiency.

Input: Japanese side

Experts

It is evaluated that the input of long term and short term experts are appropriate from the viewpoints of expertise field, period, and timing of dispatch.

Although the vacancy of the long term expert post in the field of Chassis has continued for the past months as of March 2006, the loss has been fulfilled owing to other experts' effort.

Equipment and facility

It is evaluated that the input of equipment and facility were appropriate for the Project's activities, and contributed to achievement of project purpose and expected outputs.

As to equipment maintenance aspect, there are no serious problems so far. It is, however, necessary to establish long term equipment renewal plan including budget aspect.

Training in Japan

10 Saudi instructors were trained in Japan for 9 months and 3 Saudi instructors for 3 months, beside 4 Saudi personnel received training courses regarding vocational school management for 1 to 3 weeks each.

Technical training is evaluated appropriate and highly efficient for achievement of the Project's expected outputs especially on counterparts' capacity building, the Output 3. However, all the 5 First Batch Saudi Instructors among them already left SJAHI after the contract term ended. In this line, it is judged that the efficiency of the training for the First Batch Saudi Instructors was significantly lost.

Input: Saudi side

Counterpart assignment

As abovementioned, all the 5 First Batch Saudi Instructors resigned. Their resignation is considered as a significant loss for the Project's purpose and outputs, moreover, SJAHI's human resource development direction for mid-long term.

Local cost

The local cost born by Saudi side has been disbursed appropriately to keep the SJAHI's operation as planned.

4-4 Impact

As aforementioned in 3-4, the considerable progress can be seen in the Saudization of the automobile service sector.

In addition, the Project made positive impact as follows:

• Operation style of technical training school

SJAHI has received many visitors from domestic and foreign countries as well to see and learn the experiences of SJAHI since the Project started. Thus, SJAHI is now well recognized nationwide and internationally as a school to run by an effective operation style introducing collaboration scheme by the governments and private companies. Some other international private companies together with GOTEVOT, which have intention to promote Saudization further on, are in the process of establishing technical training schools, introducing such "SJAHI model". The model is expected to disseminate more in coming years.

• Image of automobile technician

In addition, the Project made positive impact on the better image of automobile technician among the young generation especially in Makkah .

4-5 Sustainability

Policy aspect

As clearly mentioned the importance of Saudization in the Eighth Five Year Plan, it is highly

possible for SJAHI to receive governmental support.

Technical aspect

It is evaluated that SJAHI now secures a certain level of technical sustainability.

In order to avoid differences of lecture contents and practical training according to instructors, the Project has made efforts to set up technical standards as much as possible. The representative example is "Lesson Plan", which shows the lesson topics, crucial points, time schedule and others. The process of examination questions data-base establishment is also regarded as one of them.

For further actions, feedback system is necessary to be established between examination result and curricula, lecture/practical training contents. The proper system of practical examination also remains as a challenging issue.

Refreshment training for SJAHI's instructors is also required to keep/improve SJAHI's technical level as well as to offer motivation for them.

Financial aspect

It is evaluated that SJAHI has positive prospect on financial sustainability.

The financial resource of SJAHI's operation is derived from the contribution of the JADIK members and Human Resource Development Fund (hereinafter referred to as "HRDF") of the government. The JADIK members express their demands of more Saudi technicians or at least retention of the same numbers as they employ now, which indicates that SJAHI is able to expect their financial contributions from the JADIK members continuously. The financial support by HRDF is planned to be kept at the same level as present at least.

Organizational aspect

It is highly evaluated that SJAHI's effort on its organizational development, which is found in establishment of various committees and structural change by the assignment of three area chiefs respectively in engine, chassis and electricity, and three assistant education managers in technical training, general subject and student affairs, examination and staff development. However, SJAHI still needs to improve especially in the following points to secure its organization sustainability further on.

At first, it is required to set up the system, which allows necessary information to flow among instructors as well as between instructors and management section. The establishment of such information flow to give feed-back towards instructors is a crucial factor for the solid organization in order to avoid confusion of management (e.g. frequent change of class schedule).

As the second, it is necessary to have a mid-long term instructor development plan of SJAHI. The plan should include scrutinized countermeasures for Saudi instructors to stay as instructors in SJAHI as well as motivation for non Saudi instructors.

Anticipated external condition

- Competition with other technical schools and universities

To secure qualified new students may become more difficult for coming years under high competition with newly established schools. The government is planning to establish more or less 40 new technical schools and universities nationwide. More intensive competition among schools is predicted.

5. Conclusion

With relevant framework of the Project, Saudi side and Japanese side have conducted necessary activities with inputs basically in accordance with the original plan and these input and activities have efficiently contributed to the achievement of outputs defined in the PDM. As a result, SJAHI is providing training for automotive technical services and providing approximately 200 Saudi automotive technicians towards local automotive industry annually. In this sense, it can be safely said that the Project has achieved its purpose to a satisfactory level. By taking it into consideration that the Project has started from the very fundamental stage of establishment of the brand-new school, the achievement of the Project can be highly evaluated.

However, there are still some challenges for SJAHI for further improvement. As for the managerial aspect, SJAHI still needs improvement of management system for the smooth and efficient implementation of education. As for the technical aspect, establishment of proper feedback system of the result of examination for the improvement of the contents of education is required so that SJAHI can continuously improve its education level to meet the requirement of domestic automotive industry. Continuous effort for these challenges is necessary to secure the sustainability of SJAHI.

6. Recommendations

Following are recommended to be undertaken by SJAHI, both as short term tasks and long term tasks. In the remaining period of 5 years cooperation project, SJAHI, together with Japanese expert team, shall clarify and start the initial improvement of the tasks. After the completion of the 5 year project, SJAHI should undertake these tasks in its ownership with the Japanese follow up cooperation in order to secure the self sustainability.

(1) Improvement of school management and administration system

(1) - a. Improvement of management and administration system in general

As mentioned in the Conclusion above, SJAHI is facing some tasks in a managerial aspect such as revision and addition of appropriate policies/rules and organization for education and administration, practical implementation of management based on the policies/rules which may prevent frequent change of schedule and insufficient information shared by staff. SJAHI should put more effort to establish solid management and administration system for the self sustained development. As for the first step, holding more frequent meetings in each area in a systematic manner is recommended.



(1) - b. Improvement of capacity development system of instructors

Instructors' capacity development directly contributes to the upgrading of the quality of graduates' skill which is required for securing sustainability of SJAHI. However, too many lectures assigned to each instructor prevent him from having the opportunity to receive sufficient training and to study by himself and also affect the high percentage of resignation of Saudi instructors. Therefore, it is recommended that SJAHI review the appropriate number of instructors for the curricula and take necessary measures to rearrange the appropriate number of instructors together with new refreshment training system for instructors. Besides, proper implementation of SQST with appropriate incentive system is also recommended for motivating their upgrading of skills and also long term contribution for SJAHI. Furthermore, taking it into consideration that instructors need work experience in workshops for the betterment of their skills, it is recommended that SJAHI establish mid and long term plan for recruitment of instructors from JADIK members and interchange of SJAHI instructors and automotive engineer employed by JADIK members with their consultation.

(2) Improvement of examination and evaluation system and establishment of proper feedback system of the result of examination for the improvement of the contents of education.

It is recommended that SJAHI should make best effort to scrutinize the questions stored in the database for the written examination, re-develop the way and contents of practical examination and establish feedback system of examination results towards contents of lectures and curricula.

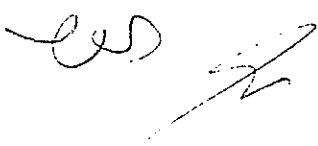
(3) Renewal plan of equipment

As mentioned in the minutes of meeting signed on January 16, 2005, it is strongly recommended that Saudi side make the renewal plan of all training equipment including the equipment provided by JICA, considering the depreciation cost for them to secure the sustainability of the Project.

7. Follow up of the Project

(1) Japanese side stated that considering the above mentioned challenges which SJAHI is facing, limited period of cooperation with focus on the tasks mentioned in 6.(1) and (2) is recommended for Second phase of the Project.

(2) Saudi side stated that cooperation period of five years with 6 long-term experts as same as ongoing project is necessary for the Second phase of the Project.



8. Lessons Learned

- (1) Public-Private partnership works effectively and efficiently on both sides; GOTEVOT, SJAHI and JADIK on Saudi side, JICA and JAMA on Japanese side. Strong commitment and close coordination of all the parties have contributed to the success of the Project.
- (2) The preparation efforts with well designed curricula and textbooks before the start of the Project provided the sustainable basis for SJAHI.
- (3) Good training system becomes effective only if it goes with the incentives and high morale on both sides; trainers and trainees. The incentives should be designated by continuous and sincere consultation among stakeholders. The high morale, although, should be nurtured before the entrance into vocational schools, the vocational schools are recommended to provide education on work ethics.



LIST OF ANNEXES

Annex 1	Project Design Matrix
Annex 2	Plan of Operation
Annex 3	Technical Cooperation Program
Annex 4	Tentative Schedule of Implementation
Annex 5	List of Long-term and Short-term Experts
Annex 6	List of C/P Training
Annex 7	Provision of Machinery, Equipment and Material
Annex 8	Expenditure of Local Costs
Annex 9	Allocation of Personnel in SJAHI
Annex 10	SJAHI Organization Chart
Annex 11	Technical and Educational Committee Organization
Annex 12	Transition of Instructors
Annex 13	Budget and Expenditure of SJAHI
Annex 14	List of Operation Manual
Annex 15	Career path for instructors
Annex 16	List of Textbooks
Annex 17	New Curriculum
Annex 18	Number of Applicants, Entry, Graduates and Students



Project Design Matrix (PDM) for Saudi Japanese Automobile High Institute Project

ANNEX1

Reviewed on Oct. 15, 2003 and Jan. 16, 2005 Drafted on April 10, 2002

Narrative Summary (Overall Goal)	Verifiable Indicators	Means of Verification	Important Assumptions
1. Saudization in the field of automotive service engineering is promoted.	1-1 Percentage of Saudi technicians in automotive service industry. 1-2 Level of credibility of Saudi technicians in automotive service industry.	1-1 National surveys, statistics, and records 1-2 SJAHl survey reports	a. There is no drastic change in the policy of Saudi Arabian government regarding work forces and vocational training in Saudi Arabia. b. Demand for Saudi workers does not diminish.
(Project Purpose) 1. SJAHl will be able to graduate Saudi technicians to local automotive service industry. 2. SJAHl will be able to provide an effective training for automotive technical services.	1-1 Number of graduates: 540-600 graduates by the end of the Project, August 2006 * 180-200 graduates per year ** Graduation Rate: 90-100% 2-1 Satisfaction level of beneficiaries such as students and service companies towards SJAHl.	1-1 SJAHl records 2-1 SJAHl survey reports	a. Quality requirement for skills of Saudi technicians does not become lower than the present level in the automotive service sector. b. Demand for Saudi technician is stable in the automotive service sector. c. Trained C/P utilize their technical and educational skills obtained from the Project in other industrial sectors or educational institutions.
(Outputs) 1. The Project operation unit is established. 2. The necessary machinery and equipment for technical training are provided, installed, operated and maintained properly. 3. Technical capability of the counterpart personnel (hereinafter referred to as "C/P") is upgraded. 4. Training methodology and materials are developed. 5. Curricula for automotive technical services training are implemented systematically. 6. Internal evaluations for the training are implemented systematically.	1-1 Number and capacity of staff, budget and settlement account, number of committee and meeting, number of publicity 2-1 List of operation and maintenance manuals 2-2 Maintenance records 2-3 List of maintenance contracts to procure spare parts 2-4 Contents and condition of machinery and equipment 3-1 Assessment by the Japanese experts 3-2 Target training skills achieved 3-3 SQST(SJAHl Qualification System Test) ALL Junior Instructors will become Instructor II within the cooperation period,	1-1 Organization charts, records, project records 2-1 SJAHl records 2-2 SJAHl records 2-3 Spare parts list 2-4 SJAHl reports 3-1 Project records 3-2 Promotion plan for instructor 3-3 SJAHl records	a. C/P remain at SJAHl b. SJAHl is managed and administered efficiently and systematically. c. SJAHl will receive consistent number of enrollments each year.

<p>Narrative Summary</p> <p>(Activities)</p> <p>1-1 Allocate necessary personnel as planned</p> <p>1-2 Formulate plans of activities</p> <p>1-3 Make budget plan and execute properly</p> <p>1-4 Establish and operate management system</p> <p>2-1 Provide and install necessary machinery and equipment</p> <p>2-2 Operate and maintain necessary machinery and equipment properly</p> <p>3-1 Implement technology transfer to the C/P</p> <p>3-2 Monitor and evaluate the result of technology transfer to the C/P</p> <p>4-1 Develop training curriculum and materials</p> <p>4-2 Develop training methodology</p> <p>5-1 Implement the training curriculum</p> <p>5-2 Identify needs through company visits</p> <p>6-1 Monitor progress of training</p> <p>6-2 Implement evaluations</p>	<p>Inputs</p> <p>(Saudi-Arabian side)</p> <p>1. Provision and maintenance of building and facilities for the Project site</p> <p>2. Allocation of the C/P and Administrative personnel</p> <p>(1) Administrative/technical C/P</p> <p>(2) Administrative staff</p> <p>(3) Supporting staff</p> <p>3. Provision of machinery and equipment and their maintenance including their calibration</p> <p>4. Local cost for the implementation of the Project</p>	<p>4-1 List of manuals, textbooks, and training materials developed</p> <p>4-2 Training methodology developed</p> <p>5-1 Number of students who achieved targeted skills for automotive technical service</p> <p>6-1 Record of evaluations</p>	<p>4-1 SJAHl records</p> <p>4-2 SJAHl reports</p> <p>5-1 SJAHl records</p> <p>6-1 SJAHl records</p>	<p>Important Assumptions</p> <p>a. Custom clearance of the machinery and equipment provided by the Japanese side are implemented smoothly.</p> <p>(Preconditions)</p> <p>a. Constructions of building and facilities for the project are completed.</p> <p>b. Qualified new staff is recruited for SJAHl.</p>
<p>(Japanese side)</p> <p>1. Dispatch of Japanese experts</p> <p>(1) Long-term Experts</p> <p>a. Chief Advisor</p> <p>b. Project Coordinator</p> <p>c. Automobile Technical Experts</p> <p>(2) Short-term Experts</p> <p>-Appropriate number of short-term experts will be dispatched as necessity arises.</p> <p>2. Training of Saudi C/P in Japan</p> <p>3. Provision of necessary machinery and equipment for technical cooperation by JICA</p>				

Technical Cooperation Program (TCP)

Calendar Year (Saudi Arabian Fiscal Year)	2001				2002				2003				2004				2005				2006	
Japanese Fiscal Year	00	2001			2002			2003			2004			2005			2006					
	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II			
	Sig	ing	of	the	R	&	D	SJAH	Open					3rd	Batch					5th	Batch	
Term of Technical Cooperation										2nd	Batch									4th	Batch	
Instructor Training (Technical transfer for set up preparation, implementation and improvement of curricula)																						
1. Curriculum of 1st year																						
1.1 Engine																						
1.1.1 Introduction to Auto technology																						
1.1.2 Vehicle Specification																						
1.1.3 Fundamentals-Engine 1																						
1.1.4 Fundamentals-Engine 2																						
1.1.5 Fundamentals-Engine 3																						
1.1.6 Gasoline Engine 1																						
1.1.7 Fuel System																						
1.1.8 Electronic Fuel Injection 1																						
1.2 Chassis																						
1.2.1 Fundamentals-Chassis																						
1.2.2 Clutch																						
1.2.3 Fundamentals-Drive Train																						
1.2.4 Brake System 1																						
1.3 Electrical																						
1.3.1 Fundamentals-Electrical(Engine & Body)																						
1.4 Glass & Lubricant																						
1.4.1 Automotive Glass/Fuels & Lubricant																						
1.5 Maintenance																						
1.5.1 Pre-Delivery Service																						
1.5.2 Maintenance 1																						
1.5.3 Maintenance 2																						
1.5.4 Maintenance 3																						
1.6 Technical Knowledge																						
1.6.1 Service Manuals																						
1.6.2 Genuine Parts																						
1.6.3 Tools & Measurement																						
1.6.4 Nuts & Bolts																						
1.6.5 Work Safety																						
1.6.6 Fundamentals-Electricity 1																						
1.7 Review Study																						
2. Curriculum of 2nd year																						
2.1 Engine																						
2.1.1 Gasoline Engine 2																						
2.1.2 Emission Control System																						
2.1.3 Electronic Fuel Injection 2																						
2.1.4 Computer Controlled System																						
2.1.5 Diesel Engine																						
2.1.6 Truck (Engine)																						
2.2 Chassis																						
2.2.1 Manual Transaxle & Transmission																						
2.2.2 Automatic Transaxle & Transmission																						
2.2.3 Propeller Shaft																						
2.2.4 Drive Shaft																						
2.2.5 Axle & Axle Shaft																						
2.2.6 Differential Shaft																						
2.2.7 Suspension System																						
2.2.8 Steering System																						
2.2.9 Tires																						
2.2.10 Brake System 2																						
2.2.11 Anti-lock Brake System																						
2.2.12 Wheel Alignment																						
2.2.13 Truck (Chassis)																						

25

8

Technical Cooperation Program (TCP)

Calendar Year (Saudi Arabian Fiscal Year)	2001				2002				2003				2004				2005				2006	
Japanese Fiscal Year	00	2001			2002			2003			2004			2005			2006					
	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II			
	Signing of the R&D					SJAH	Open							3rd Batch						5th Batch		
Term of Technical Cooperation									2nd Batch								4th Batch					
2.3 Electrical																						
2.3.1 Ignition System																						
2.3.2 Starting System																						
2.3.3 Charging System																						
2.3.4 Body Electrical 2																						
2.3.5 Heater & Air Conditioning System																						
2.4 Maintenance																						
2.4.1 Maintenance 4																						
2.5 Technical Knowledge																						
2.5.1 Fundamentals-Electricity 2																						
2.6 Confirmation of Target Skills																						
2.7 Latest Systems																						
2.8 Laws & Regulations																						
2.9 Review Study																						
II. Junior Instructor Training																						
1 Mastering Curriculum																						
1.1 Lesson Planning																						
1.2 Preparation of Worksheets																						
2 Mastering Effective Instruction Method																						
2.1 Role Playing																						
2.2 Experience of Actual Classroom																						
3 Making Graduation Standard																						
3.1 Role Playing																						
3.2 Grading Method																						
III. Instructor rotation planning																						
IV. Curriculum adjustment																						
V. Monitoring and Feedback																						
* The line above shows plan and the line below shows actual.																						

Tentative Schedule of Implementation (TSI)

Calendar Year (Saudi Arabian Fiscal Year)	2001				2002				2003				2004				2005				2006				
	00	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	
Japanese Fiscal Year																									
Term of Technical Cooperation																									
Japanese Side																									
I Dispatch of Mission																									
(1) Preliminary Study																									
(2) Preparatory Study																									
(3) Implementation Study																									
(4) Management Consultation																									
(5) Evaluation																									
II Dispatch of Long-Term Experts																									
(1) Chief Advisor/Project Coordinator																									
(2) Automotive Technology (Curriculum Supervision)																									
(3) Automotive Technology (Engine)																									
(4) Automotive Technology (Chassis)																									
(5) Automotive Technology (Electricity)																									
III Dispatch of Short-Term Experts																									
(1) Instructor Training (Curriculum)																									
(2) Instructor Training (Teaching Material)																									
(3) Equipment Engineer (Installation of Equipment)																									
(4) Equipment Engineer (Safety control for Equipment)																									
(5) Equipment Engineer (Functional test for Equipment)																									
(6) Technical Training Manager																									
(7) Students' Evaluation Grading																									
IV Training of Saudi C/P in Japan																									
(1) Administrative C/P																									
(2) Technical C/P 1st Batch																									
(3) Technical C/P 2nd Batch																									
(4) Technical C/P 3rd Batch																									
(5) Technical C/P 4rd Batch																									
V Provision of Machineries and Equipment																									
Saudi Arabian Side																									
I Building and Facilities																									
II Machinery and Equipment																									
III Allocation of C/Ps and Necessary Staff																									
IV Allocation of Budget																									

Notes:

1. The Japanese fiscal year starts in April and ends in March.
2. This Schedule is subject to change in accordance with the progress of the Project
3. The line above shows plan and the line below shows actual.

Handwritten signature and initials.

List of Long-term and Short-term Experts

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	
Long-term Experts							
Yasuhiro Umezawa		—	—				(2001.09.01-2003.08.31)
Takeshi Komori		—	—			—	(2004.05.15-2006.08.31)
Yoshio Kanamoto		—	—				(2001.09.01-2003.08.31)
Hiroshi Okuma		—	—				(2003.08.15-2005.08.31)
Hideo Goto		—	—				(2002.03.16-2005.03.15)
Harumi Todoroki		—	—				(2002.04.30-2004.04.29)
Noriaki Shibukawa		—	—				(2004.04.15-2006.04.14)
Yoshiaki Nagai		—	—				(2002.04.30-2004.04.29)
Kenichi Oyama		—	—				(2004.04.15-2005.10.31)
Takuma Kawakami		—	—				(2002.05.21-2005.05.20)
Yuzo Yamada		—	—				(2005.05.08-2006.08.31)
Short-term Experts							
Hideo Goto		—					(2002.01.24-2002.02.14)
Takuma Kawakami		—					(2002.01.24-2002.02.14)
Masaaki Sano		—					(2002.05.23-2002.06.20)
Nobuhiko Yamamoto		—					(2002.08.22-2002.09.13)
Taro Yamaoka		—					(2002.08.22-2002.09.13)
Soji Kawano		—					(2002.09.13-2003.03.09)
Soji Kawano		—					(2003.05.31-2003.11.25)



List of Counterpart Training in Japan

	Names of Trainee	Positions	Durations of Training		Course Title	Remarks
			From	To		
1	(Japanese fiscal year 2001) Mr. Ali Obeid	Jr. Instructor	3-Sep-01	31-May-02	Automobile Technical Training	Implemented
2	Mr. Nabil Al-Tureri	Jr. Instructor	3-Sep-01	31-May-02	Automobile Technical Training	Implemented
3	Mr. Fayez Al-Jrdaani	Jr. Instructor	3-Sep-01	31-May-02	Automobile Technical Training	Implemented
4	Mr. Bander Abo Jammal	Jr. Instructor	3-Sep-01	31-May-02	Automobile Technical Training	Implemented
5	Mr. Basem Nahari	Jr. Instructor	3-Sep-01	31-May-02	Automobile Technical Training	Implemented
6	Mr. Saleh A.S. Al-Amr	Deputy Governor of GOTEVT	24-Mar-02	28-Mar-02	Management of Vocational School in Automotive Technology	Implemented
7	Mr. Salim H. Al-Asmarei	Director of SJAHI	20-Mar-02	30-Mar-02	Management of Vocational School in Automotive Technology	Implemented
8	(Japanese fiscal year 2002) Mr. Waleed A.S. Garoot	Jr. Instructor	22-Oct-02	20-Jul-03	Automobile Technical Training	Implemented
9	Mr. Tariq Saeed A. Badroos	Jr. Instructor	22-Oct-02	20-Jul-03	Automobile Technical Training	Implemented
10	Mr. Hattan H.M. Nadhira	Jr. Instructor	22-Oct-02	20-Jul-03	Automobile Technical Training	Implemented
11	Mr. Amer Othman H. Gadah	Jr. Instructor	22-Oct-02	20-Jul-03	Automobile Technical Training	Implemented
12	Mr. Maitham Abdullah Al-Miskin	Jr. Instructor	22-Oct-02	20-Jul-03	Automobile Technical Training	Implemented
13	Mr. Fauzi S. Al-thiga	Deputy Director of SJAHI	26-Jan-03	5-Feb-03	Education in Management in the Automotive Technical School	Implemented
14	(Japanese fiscal year 2003) Mr. Murad Adnan Jamjoom	Admin. Manager of SJAHI	22-Feb-04	16-Mar-04	Student Management and Institute Administration	Implemented
15	(Japanese fiscal year 2004) Mr. Hassan Flimban Amin	Jr. Instructor	29-Mar-05	28-Jun-05	Automobile Technology Education	Implemented
16	Mr. Talal Zuhair Al-Arri	Jr. Instructor	29-Mar-05	28-Jun-05	Automobile Technology Education	Implemented
17	Mr. Mohammed Ali Qassem	Jr. Instructor	29-Mar-05	28-Jun-05	Automobile Technology Education	Implemented
18	(Japanese fiscal year 2005) Mr. Mohammed Muzaffer Othman	Jr. Instructor	28-Mar-06	10-6-06	Automobile Technology Education	Planned
19	Mr. Ahmed Talal Shobak	Jr. Instructor	28-Mar-06	10-6-06	Automobile Technology Education	Planned
20	Mr. Zaini Abduljaleel Al-Asbi	Jr. Instructor	28-Mar-06	10-6-06	Automobile Technology Education	Planned

Provision of Equipment by JICA

Year	Procurement in Japan		Procurement in Saudi Arabia		Total Amount in each JFY
	Main Equipment	Price (¥)*	Main Equipment	Price (SR)	
JFY 2001	Training Vehicles - 70 Units + Parts Cut Motel, Tester, Tools Others	225,317,841 47,265,230 24,212,461	Computers Combination Real Auto Lift Air Compressor Buletin Board Air-Hydraulic Garage Jack (A) Exhaust Extraction Blower Motor (A) Student Chair, No Arms Rack (B) Automatic Floor Cleaner Other Equipment, such as Task Tables Task Chairs, Paint Spray Booth & so on	494,675.00 388,895.00 362,800.00 82,000.00 66,000.00 53,800.00 44,000.00 38,160.00 35,000.00 32,000.00 2,251,407.00	¥ 296,795,532 SR 3,848,737.00
JFY 2002	-	-	AC & DC Power Supply, Intelligent Tester, DLC3 Cable Standard Accessory, others	550,662.00	SR 550,662.00
JFY 2003	-	-	Electromagnetism Master Brake Rotor Grinder (off the car) Folk Lift Brake Rotor Grinder (on the car) Common Rail Diesel Simulator Direct Ignition System Distributor Assy (II A Type) Ignition System Simulator Part Caddy Coil Spring Compressor Other Equipment such as Electric Master, Electric Chain Hoist & so on	99,540.00 84,000.00 70,000.00 49,760.00 46,844.00 31,400.00 31,008.00 28,775.00 26,250.00 22,833.52 363,495.90	SR 853,906.42
JFY 2004	-	-	-	-	-
JFY 2005	-	-	-	-	-
	Total Amount (¥)	296,795,532	Total Amount (SR)	5,253,305.42	

* Japanese Yen


Expenditure of Local Cost

ANNEX8

JPN Fiscal Year	April 2001 - March 2002				April 2002 - March 2003					
	1st Quarter	2nd Quarter	3rd Quarter	4th Quarter	Total	1st Quarter	2nd Quarter	3rd Quarter	4th Quarter	Total
	¥0	¥10,000	¥1,451,000	¥4,705,000	¥6,166,000	¥1,563,000	¥1,815,000	¥3,300,000	¥2,914,000	¥9,592,000

JPN Fiscal Year	April 2003 - March 2004				April 2004 - March 2005					
	1st Quarter	2nd Quarter	3rd Quarter	4th Quarter	Total	1st Quarter	2nd Quarter	3rd Quarter	4th Quarter	Total
	¥987,000	¥3,153,000	¥4,408,000	¥5,195,000	¥13,743,000	¥1,128,000	¥2,310,000	¥1,410,000		¥4,848,000

JPN Fiscal Year	April 2005 - March 2006				
	1st Quarter	2nd Quarter	3rd Quarter	4th Quarter	Total
	¥976,000	¥1,702,000	¥1,246,000		¥3,924,000



PERSONNEL ALLOCATION OF SIAHI

ANNEX 9

A. ADMINISTRATION

1. Mr. Sahim H. Al-Asmarei	Director of SIAHI
2. Mr. Osman A. Haddad	Administrative Officer
3. Mr. Syed Fafduddin	Executive Secretary
4. Mr. Abdul A. M. Mookummel	Executive Secretary
5. Mr. Nauman Nasr Awan	Executive Secretary
6. Mr. Obeid A. Ali Kaies	Librarian
7. Mr. Ali Raza Karim	Accountant
8. Mr. M. Abdul Mateen	Accounts Assistant
9. Mr. Ramon B. Parama	Maintenance Engineer
10. Mr. Romano Matuloy	Maintenance Staff
11. Mr. Crisany T. Cuena	Maintenance Staff
12. Mr. Asad Hafez	System Administrator
13. Mr. Mohammed Quraishi	Storekeeper
14. Mr. Ahmed Zelai	Dormitory Officer
15. Mr. Massoor A. Gazzan	Dormitory Officer
16. Mr. Tareq S. Abdurahman	Government Relation Officer
17. Mr. Ali Yahya Ali	Driver
18. Mr. Rodolfo Santiago	Driver
19. Mr. Maher Qadi	Driver

B. STUDENTS AFFAIRS

1. Mr. Daiflah K. Al-Oufi	Student Affairs Supervisor
2. Mr. Fahad Al-Thagafi	Students Advisor
3. Mr. Khalid Al-Harabi	Registration Staff
4. Mr. Hussain Al-Lugmani	Registration Staff
5. Mr. Adnan H. Baghazad	Registration Staff
6. Mr. Mario Callangan	Male Nurse

C. FACULTY - TECHNICAL SUBJECTS

1. Mr. Fauzi Seraj Al-Thiga	Education Mgr. & Deputy Director
2. Mr. Sulayman Mendoza	Assistant Education Manager
3. Mr. Suhail Iqbal Shaikh	Assistant Education Manager
4. Mr. Roberto Arzadon	Area Chief (Engine)
5. Mr. Noel H. Desalisa	Area Chief (Chassis)
6. Mr. G. Sreekumar	Area Chief (Electricity)
7. Mr. Edward De La Cruz	Senior Instructor
8. Mr. Fabian Osit	Senior Instructor
9. Mr. Rajam V. Padmanabhan	Senior Instructor
10. Mr. Allaudin Mohd. Ali	Senior Instructor

11. Mr. Toto Sugianto	Senior Instructor
12. Mr. Rodelio Tantay	Senior Instructor
13. Mr. Francis Salvatierra	Instructor
14. Mr. Paul L. Morfe	Instructor
15. Mr. Edward Ramirez	Instructor
16. Mr. Omar Mangotara	Instructor
17. Mr. Adil Pasha	Instructor
18. Mr. Malik Siddique Khan	Instructor
19. Mr. Amer Othman Gadah	Instructor
20. Mr. Maitham Al-Miskeen	Instructor
21. Mr. Hattan Hassan Nadrah	Instructor
22. Mr. Tariq Saeed Badroos	Instructor
23. Mr. Waleed A. S. Garoot	Instructor
24. Mr. Talal Z. Al-Amri	Jr. Instructor
25. Mr. Amin H. Fihmban	Jr. Instructor
26. Mr. Mohammed A. Qassem	Jr. Instructor
27. Mr. Zein A. Al-Ashi	Apprentice
28. Mr. Mohammed Muzaffar	Apprentice
29. Mr. Ahmed T. Shobak	Apprentice

D. FACULTY - GENERAL SUBJECTS

1. Mr. Abdul Rahman Al Masri	Assistant Education Manager
2. Dr. Yasser Seraj Zagzoug	Students Affairs
3. Mr. Abdul Aziz Inam	Applied Science Teacher
4. Mr. Mohammed S. Ghulam	Computer Teacher
5. Mr. Sajid Ishan Qureishi	Physical Education Instructor
1. Mr. Takeshi Komori	English Coordinator
2. Mr. Hideo Goto	Chief Adviser
3. Mr. Noriaki Shibukawa	Expert on Curriculum Supervision
4. Mr. Yuzo Yamada	Expert on Engine
5. Mr. Hiroshi Okuma	Expert on Electricity
	Project Coordinator

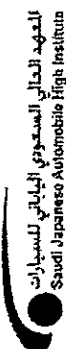
E. JAPANESE EXPERTS (JICA)

1. Mr. Takeshi Komori	Chief Adviser
2. Mr. Hideo Goto	Expert on Curriculum Supervision
3. Mr. Noriaki Shibukawa	Expert on Engine
4. Mr. Yuzo Yamada	Expert on Electricity
5. Mr. Hiroshi Okuma	Project Coordinator

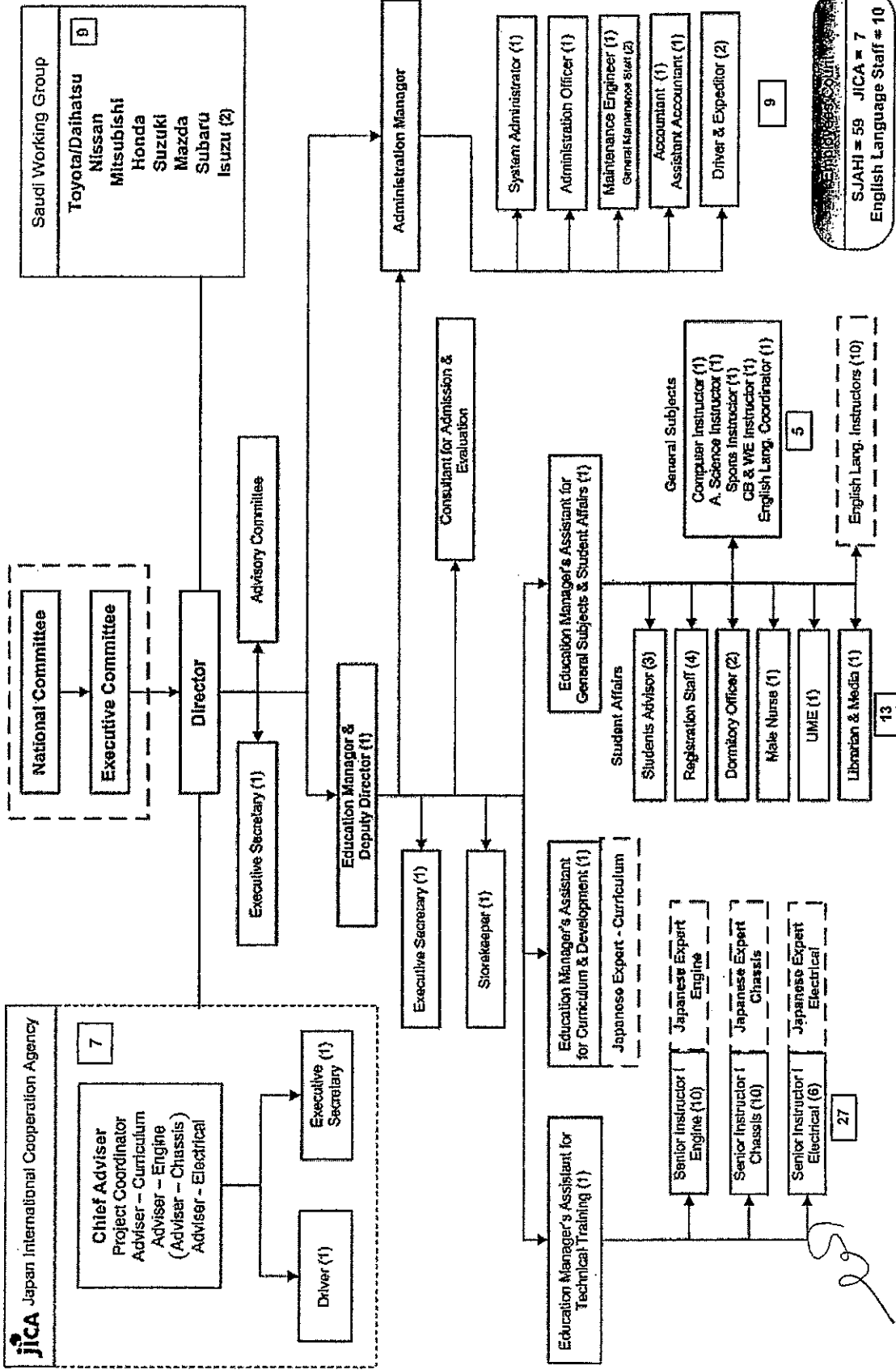
Note: Between 5 to 10 Instructors are teaching English Language on a contracted hiring basis from EF, Jeddah.

Updated on Mar. 10, 2006

Organization Chart



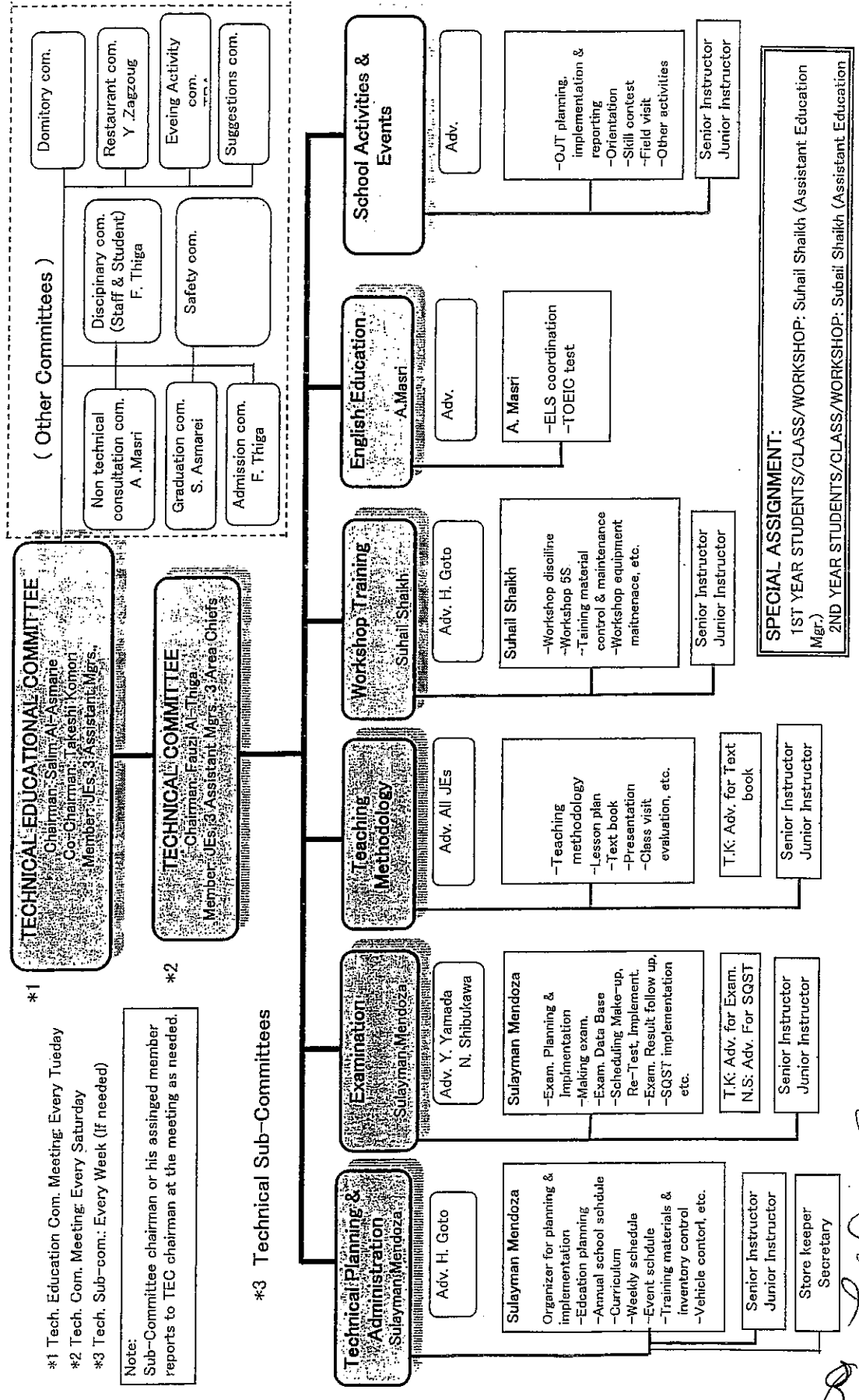
JICA Japan International Cooperation Agency



Under Revision

Approved by: _____

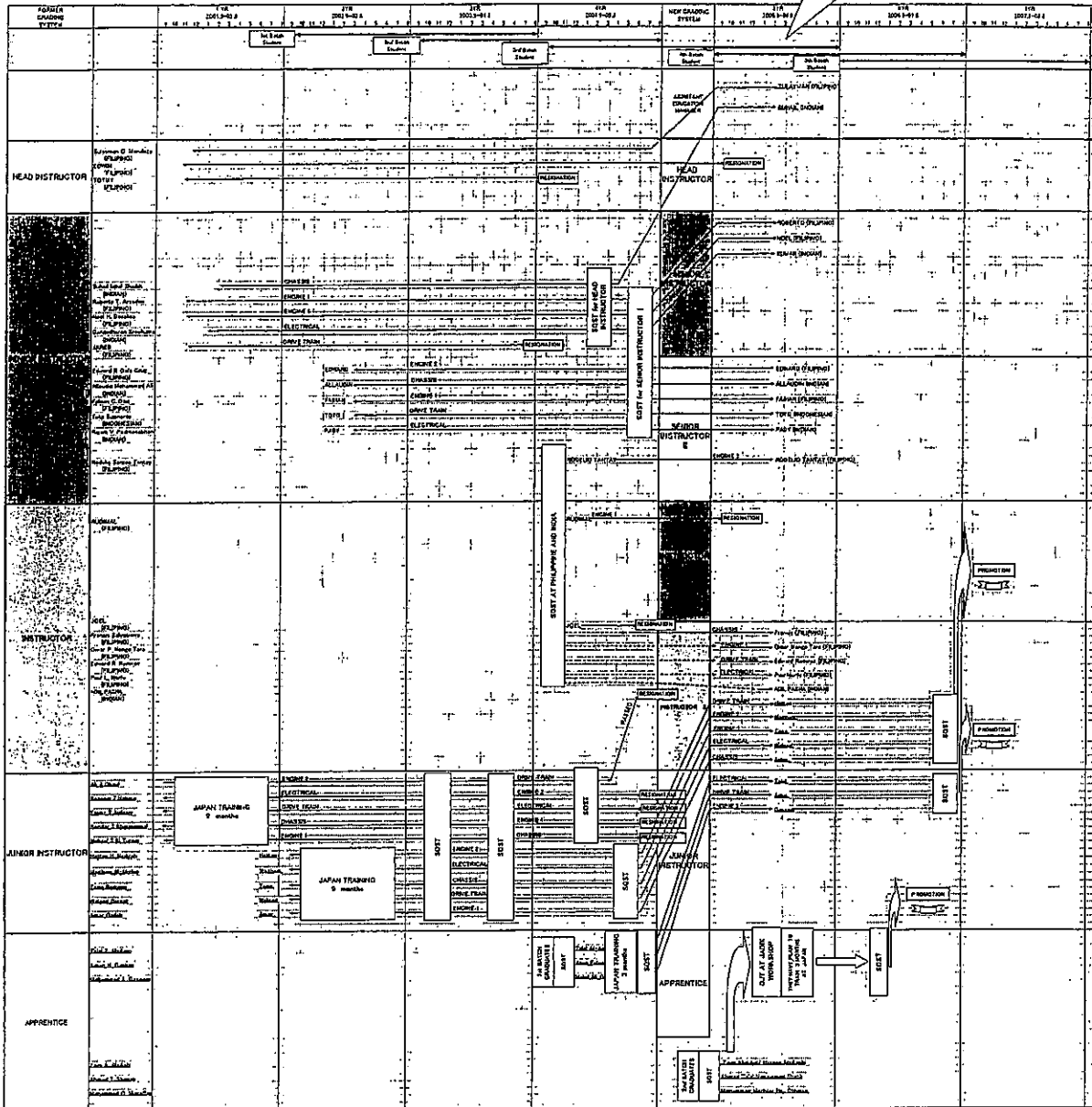
TECHNICAL EDUCATIONAL COMMITTEE ORGANIZATION



TRANSITION OF SJAHI INSTRUCTOR(TECHNICAL AREA)

ANNEX 12
2006.03.13

AT THE PRESENT MOMENT



EDUCATION LEVEL	1981-1983	1984-1985	1986-1987	1988-1989	1990-1991	1992-1993	1994-1995
HEAD INSTRUCTOR	0	0	0	0	0	0	0
SENIOR INSTRUCTOR	0	0	0	0	0	0	0
JUNIOR INSTRUCTOR	0	0	0	0	0	0	0
APPRENTICE	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	0	0	0	0	0	0	0

EDUCATION LEVEL	1981-1983	1984-1985	1986-1987	1988-1989	1990-1991	1992-1993	1994-1995
HEAD INSTRUCTOR	0	0	0	0	0	0	0
SENIOR INSTRUCTOR	0	0	0	0	0	0	0
JUNIOR INSTRUCTOR	0	0	0	0	0	0	0
APPRENTICE	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	0	0	0	0	0	0	0

* Underlined name are Saudi national.

Handwritten signature/initials.

ANNEX 13

Saudi Japanese Automobile High Institute
Statement of Revenue and Expenses from 2002 to 2006

DESCRIPTION	2002-2003		2003-2004		2004-2005		2005-2006	
	Actual	Budgeted	Actual	Budgeted	Actual	Budgeted	Actual	Budgeted
REVENUE								
Fund from JADIK Members	8,836,132.00		10,223,718.25		9,472,223.39		9,285,652.00	
School Fees	943,500.00		1,713,925.00		1,831,815.00		1,731,000.00	
Commission on Term Deposit	163,059.26		170,555.16		511,277.67		458,929.00	
Other Income	135,507.90		97,689.15		381,588.81			
Total :	10,078,199.16		12,205,887.56		12,196,904.87		11,475,581.00	
EXPENSES								
Manpower Cost	3,386,449.47		4,660,189.97		4,721,753.10		5,747,681.00	
Depreciation Expenses	4,376,514.03		4,646,377.48		4,691,345.52		4,708,895.00	
Building Maintenance	397,158.34		312,831.11		305,144.00		277,000.00	
Training and Workshop Consumable	1,992,534.87		3,646,228.73		1,999,845.46		2,745,600.00	
Water Expenses	160,716.00		194,045.50		196,102.00		190,000.00	
Electricity and Telephone Expenses	705,048.60		697,759.81		721,955.70		735,000.00	
Recruitment Expenses	151,364.37		56,290.65		88,049.00		50,000.00	
Security & Maintenance	729,890.00		679,560.00		671,252.00		667,500.00	
Training & Development of Staff	214,365.00		16,000.00		70,504.00		50,000.00	
Student Activity & Excursion	107,023.00		100,259.50		177,328.08		225,000.00	
Inauguration/Graduation Exp.	1,181,489.00		35,000.00		133,181.00		100,000.00	
Other Expenses	430,942.96		502,673.98		489,660.81		688,879.00	
Total :	13,833,495.64		15,547,216.73		14,266,120.67		16,185,555.00	
Net Accumulated Depreciation fund	Nil		4,357,446.00		8,425,817.00		13,135,792.00	

Saudi Riyals

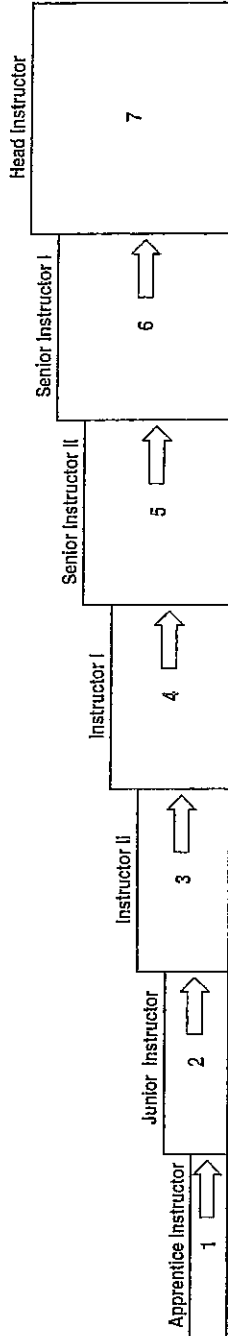


List of Operation Manuals

1. Automotive Lift	-----	2 pages
2. Air Compressor	-----	2 pages
3. Headlight Beam Setter	-----	6 pages
4. Brake Disk Lathe & Drive	-----	8 pages
5. Air-Conditioner Charger	-----	12 pages
6. Wheel Balancer (Off-the-Car)	-----	17 pages
7. Tire Changer	-----	8 pages
8. 4-Wheel Alignment Tester	-----	54 pages
9. Intensive Inspection Line	-----	4 pages
10. Brake Lathe	-----	7 pages
11. Wheel Balancer (On-the-Car)	-----	10 pages



Promotional Path and Hierarchy Level Position of SJAHI Instructors [Amended Version]



Educational & Academic Qualifications		Degrees in Mechanical or Automobile Engineering, Automotive Diploma and/or its equivalent						
Technical & Teaching Experiences	Total no. of years in workshop & teaching experiences. (At least minimum of 2 yrs teaching experience at SJAHI except for Ji).	NA	1 year or more	3 years or more	5 years or more	7 years or more	9 years or more	11 years or more
	The no. of subject be able to teach (lecture) & conduct skill demonstration (practice).	NA	NA	1	2	3	4 * One (1) of the subjects is Electrical.	5
Qualification & Evaluation Tests	Theoretical Knowledge	NA	SJAHI Level 1	SJAHI Level 2	SJAHI Level 2	SJAHI Level 2	SJAHI Level 2	SJAHI Level 2
	Practical Skill Expertise	NA	↓	↓	↓	↓	↓	Management Case Study
	Teaching Competency	NA	NA	Methodology & class management	Methodology & class management	Methodology & class management	Methodology & class management	Management Case Study
English Comprehension Level	Interview	Management decision	Management decision	Management decision	Management decision	Management decision	Management decision	Management decision
	TOEIC	Minimum 400 pts	Minimum 450 pts	Minimum 500 pts	Minimum 550 pts	Minimum 600 pts	Minimum 650 pts	Minimum 700 pts
Training Experience	Attended seminars on technical, supervisory and teaching methodology/instruction in automotive training centers, colleges and universities.	Attended seminars on technical, supervisory and management related to service operation & education.						
Degree of contribution to the Institute	NA	NA	Management decision	Management decision	Management decision	Management decision	Management decision	Management decision

Subjects : (1) Engine 1, (2) Engine 2, (3) Drive Train, (4) Chassis, & (5) Electrical

The theoretical knowledge and practical skill assessment tests are the same level of the STEP (Service Technician Education Program) Levels, 3rd and 2nd Levels of Japanese Technician Qualification Tests.

List of SJAHI Students' Textbooks

Year	Semester	Unit No., Text Title & Contents	Remarks
1 st Year	1 st Semester	1010 Introduction to Auto. Technology	Vol. 1 & 2
		1021 Fundamentals – Engine 1	
		1031 Fundamentals – Engine 2	
		1022-1 Work Safety	
		1022-2 Vehicle Specification	
		1032 Fuel System	
		1023 Measurement Tools & Workshop Equipment	
		1033 Fundamentals – Drive Train	
		1024-1 Nuts and Bolts	
		1024-2 Automotive Glass, Fuel and Lubricants	
		1034 Fundamentals - Chassis	
	1025-1 Service Manuals		
	1025-2 Genuine Parts		
	1035 Fundamentals – Electricity & Electronic		
2 nd Semester	2061 Fundamentals – Engine 3	Vol. 1 & 2	
	2071 Maintenance 1		
	2062 Ignition System		
	2072 Pre-Delivery Service		
	2063 Clutch System		
	2073 Maintenance 2		
	2064 Brake System 1		
	2074 Machining & Bench Works		
	2065 Body Electrical System 1		
	2075 Maintenance 3		
	2 nd Year		3 rd Semester
3021 Gasoline Engine 2			
3012 Electric Fuel Injection 1		Vol. 1	
3022 Electric Fuel Injection 2			
3013 Manual Transaxle & Transmission		Vol. 1	
3023 Propeller Shaft, Axle and Axle Shaft & Drive Shaft			
3014 Steering System		Vol. 1	
3024 Suspension System			
3015 Engine Electrical System 1, Battery, Charging System		Vol. 1	
3025 Engine Electrical System 2, Starting System			
4 th Semester		4051 Diesel Engine	Vol. 1
		4061 Truck	
		4052-1 Electrical Fuel	Vol. 1
		4052-2 Emission Control System	
		4062 Computer Controlled System	Vol. 1
		4053 Automatic Transaxle & Transmission	
		4063-1 Differential	
		4063-2 Confirmation of Target Skills	
		4054-1 Tires	Vol. 1
		4054-2 Wheel Alignment	
	4064-1 Brake System 2		
	4064-2 Anti-Lock Brake System		
4064-3 Latest System Law & Regulation	Vol. 1		
4055 Heater & Air Conditioner System			
4065-1 Body Electrical System 2			
4065-2 Maintenance 4			

ANNEX 18

Number of Applicants, Entry, Graduates, students

Year	Batch	Applicants	Examinees	Entry	Graduates	Students
2002 Sep.	1st	1,110	942	200	190	—
2003 Sep.	2nd	1,067	949	204	196	—
2004 Sep.	3rd	775	597	224		183 (2 nd Year level)
2005 Sep.	4th	1,355	1,129	222		199 (1 st Year Level)



Attendants of the Meeting on March 13, 2006

1) Japanese side

【Final Evaluation Mission】

Mr. Katsuhiko Ozawa	Leader
Mr. Tadashi Asazuma	School Management / Capacity Development of Instructor
Mr. Takeo Kawano	Curricula / Examination and Evaluation System
Mr. Takahiro Ikenoue	Evaluation Planning
Mr. Jun Totsukawa	Evaluation and Analysis

【JICA Saudi Arabia Office】

Mr. Kiyohumi Nakauchi	Resident Representative
-----------------------	-------------------------

【SJAHI Long-term Experts】

Mr. Takeshi Komori	Chief Advisor
Mr. Hiroshi Okuma	Project Coordinator
Mr. Hideo Goto	Expert in Curriculum Supervision
Mr. Noriaki Shibukawa	Expert in Engine
Mr. Yuzo Yamada	Expert in Electricity

2) Saudi side

【GOTEVOT】

Dr. Saleh A. Abdulrahman Al-Amr,	Vice Governor for Development
----------------------------------	-------------------------------

【SJAHI】

Mr. Salim H. Al-Asmarei	Director
Mr. Fauzi Seraj A. Al Thiga	Education Manager & Deputy Director



الرقم: ١١/٨٦٨٩
التاريخ: ٢٤/٣/٢٠٠٦
مستقبلنا

March 18, 2006

H.E. Japanese Ambassador to Saudi Arabia
Japanese Embassy – Riyadh
Kingdom of Saudi Arabia

Subject : Request for Supporting the Extension of JICA/JAMA Technical Cooperation Period for Saudi Japanese Automobile High Institute for 5 Years

The Saudi Japanese Automobile High Institute (SJAHI) stands as a concrete manifestation of the long established history of good will and cooperation between the Kingdom of Saudi Arabia and the Government of Japan.

SJAHI provides job-oriented technical training to young Saudi high school graduates having a zest for the Automobile Engineering and Maintenance field with a distinct perspective in Japanese Automobiles.

Managed by a professionally accredited team with a perfect vision of achievement, SJAHI has the supervision, support and patronage of high ranked organization like the General Organization for Technical Education and Vocational Training (GOTEVOT), the Saudi Government representative, Japan International Cooperation Agency (JICA), the official agent of Japanese Government, Japan Automobile Manufacturers Association Inc., (JAMA) and private sector of the Japanese automobile Distributors in the Kingdom (JADIK)-the private sector of the Saudi side.

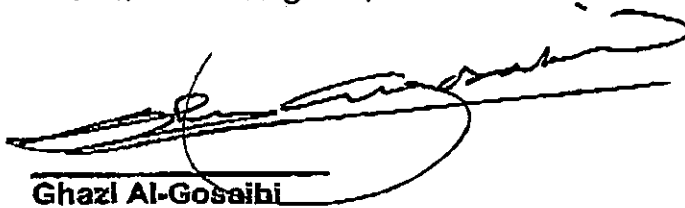
Currently, SJAHI has passed four years of its successful operation. Two batches of professional technicians have graduated and they are currently serving in the JADIK workshops and service centers. Under the supervision of Japanese Experts from JICA and its technical cooperation, SJAHI has gained tremendous exposure in training its students to achieve the level of excellence in the automobile service and maintenance sector.

We therefore feel the need of extending the assistance from Japanese Government and JAMA in this project. Their support would definitely enhance trainees' skills which will foster the Saudization process to a great extent.

مستوى بريد 54257 جدة 21411 المملكة العربية السعودية - هاتف (009662) 2807777 - فاكس (009662) 2807336
Po Box 54257, Jeddah 21411, Saudi Arabia - TEL: (+966 2) 280 7777 - FAX: (+966 2) 2807336

We would like Your Excellency to support this request to get the JICA/JAMA technical cooperation period extended for another 5 years. We hope the attached points will justify our request for the above said extension of the project.

Thanks & Best Regards,

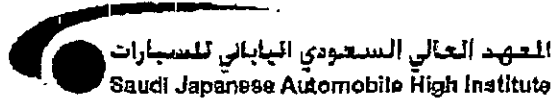


Ghazi Al-Gosaibi

Minister of Labour & Chairman of Board of Directors - GOTEVOT

Justified point for requesting JICA/JAMA with regards to the project extension for 5 yrs & maintaining the same nos. of JICA Staff.

1. The sound experience and expertise of the Japanese Experts in the specialized area of education is highly desirable to continuously update the current curriculum that promotes the ever demanding needs of producing highly effective, competitive and professional graduates.
2. The Japanese Experts serve as the communication link and representatives of SJAHI to JADIK/JAMA to facilitate the participation of our Instructors in their Technical Training Programs and assist in acquiring the needed training literatures, materials, simulators/mock up that can be utilized in conducting comprehensive technical short courses to our graduates.
3. The Japanese Experts' technical experience and effective teaching methodology expertise will continuously encourage and strengthen the technical transfer to the Saudi Instructors counterpart.
4. The Japanese Experts will play a pivotal role in amending the Institute Policies and Implementing Regulations such as Study & Examination Policy Part 1 & 2, Student Affairs, Student Registration and Orientation.
5. The Japanese Experts' assistance is significant in initiating special training support programs to our students and graduates to further enhance their technical knowledge and skill expertise.
6. The Japanese Experts are the major counterparts in developing, standardizing and improving the current technical training literatures, presentation materials, workbooks and textbooks of the Institute.
7. With the new organizational setup, the presence of Japanese Experts in the three (3) areas (Engine, Chassis, & Electrical) are vital to effectively assist the Assistant Education Managers and Area Chiefs in the evaluation, monitoring, supervising and implementation of activities/programs in the areas of Technical Training, Curriculum Development & Students Affairs.
8. SJAHI is recognized as the benchmark Institute and one of the best providers of technical training in the field of automotive technology in the whole Kingdom. With the presence of distinguish Japanese Experts, it will continuously strengthen the position and maintain the acclaimed reputation of the Institute and the project as a whole.



9. The SJAHI is remarkably known for the success in the area of Saudization and its contribution to the society for providing the best education to the youth in the technical field. Most of the Saudi parents are very much proud in the establishment of SJAHI. They fully trust in the Institute' progress and reputation. Moreover, the parents have a strong faith in their children's curricular activities in the Institute, following the Japanese Curriculum backed by the Japanese Experts as the major counterpart in the technical transfer and carrying the operation and management of the Institute.

