

サウジアラビア王国
自動車技術高等研修所計画プロジェクト
フェーズⅡ
運営指導調査Ⅱ報告書

平成 20 年 3 月
(2008 年)

独立行政法人国際協力機構
経済開発部

経済

J R

08-047

**サウジアラビア王国
自動車技術高等研修所計画プロジェクト
フェーズⅡ
運営指導調査Ⅱ報告書**

平成 20 年 3 月
(2008 年)

**独立行政法人国際協力機構
経済開発部**

目 次

序 文
目 次
略語表
地 図
写 真

第1章 調査の概要	1
1-1 運営指導調査の背景・目的	1
1-2 調査団員構成	1
1-3 調査期間	2
1-4 調査日程	2
1-5 主要面談者	2
1-6 調査結果（附属資料2「ミニッツ」要約）	4
第2章 総括（団長所感）	5
第3章 提言	7
3-1 サウジアラビアに対するわが国による産業技術協力に関する政策的助言	7
3-2 サウジアラビア自動車産業における人材育成の観点に基づく政策的助言	8
3-3 サウジアラビア自動車産業界の人材育成の観点に基づく技術的助言	9
3-4 わが国自動車産業界による貢献の観点に基づく技術的提言	10
附属資料	
1. 調査日程	15
2. ミニッツ	16
3. SJAHI関係者リスト	32
4. Saudi Gazette Newspaper関連記事（2008年2月7日付）	33

序 文

当機構は2001年9月から2006年8月までの間、サウジアラビア・日本自動車技術高等研修所（Saudi Japanese Automobile High Institute：SJAHI）において、サウジアラビア人の自動車整備技師を自動車産業界へ輩出することを目的とした「サウジアラビア自動車技術高等研修所計画プロジェクト」（フェーズⅠ）を実施しました。その後、フェーズⅠプロジェクトの終了時に残された学校運営面及び試験・評価制度面での課題に対応することを目的としたフェーズⅡプロジェクトを、2006年9月から協力期間3年間で実施中であり、SJAHIの自立に向けた協力を展開しています。

本調査団は、サウジアラビア技術・職業訓練公社（Technical and Vocational Training Corporation：TVTC）、プラスチック高等技術研修所（Higher Institute for Plastics Fabrication：HIPF）、ゼネラルモーターズ（General Motors：GM）研修センター、及び各自動車メーカーのワークショップを訪問するとともに、2008年2月13日に開催されたフェーズⅡプロジェクト第2回合同調整委員会（Joint Coordinating Committee：JCC）に出席し、現時点までのフェーズⅡプロジェクトの成果、SJAHIの運営体制を確認するとともに、今後のプロジェクトのあり方等についてサウジアラビア王国側と協議することを目的として派遣されました。調査の結果、SJAHIがサウジアラビア王国内において産業人材育成の成功モデルとして位置づけられ、SJAHIモデルが自動車産業だけでなく、他の業界にも普及されていることが確認され、また、SJAHIの運営強化に関しては、インストラクターへのインセンティブの付与、学生の情報を管理する情報システムの導入、カリキュラムの改訂等学校運営を改善するための取り組みが進展していることが確認されました。調査団からは更なる学校運営の改善のために、卒業生の追跡調査の実施、及び試験制度の再考等を今後優先的に取り組むべき課題として提言しました。

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、深甚なる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20年3月

独立行政法人国際協力機構

経済開発部長 新井 博之

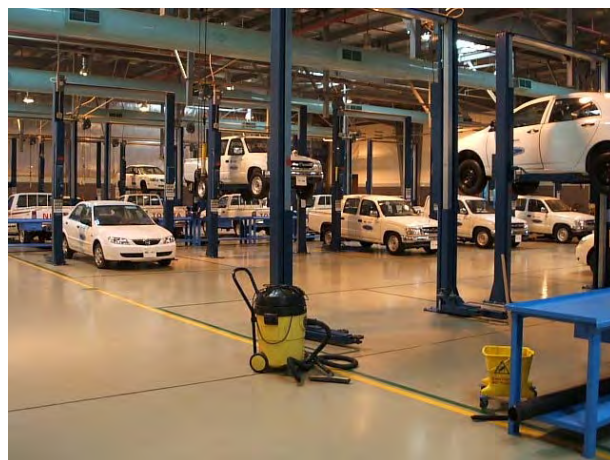
略 語 表

略 号	正式名称	和訳名称
C/P	Counterpart	カウンターパート
GM	General Motors	ゼネラルモーターズ
HIPF	Higher Institute for Plastics Fabrication	プラスチック高等技術研修所
JADIK	Japanese Automobile Distributors in the Kingdom	日本車輸入代理店協会
JCC	Joint Coordinating Committee	合同調整委員会
JICA	Japan International Cooperation Agency	独立行政法人国際協力機構
ODA	Official Development Assistance	政府開発援助
PO	Plan of Operations	活動実施計画
SJAHl	Saudi Japanese Automobile High Institute	サウジアラビア・日本自動車技術高等研 修所
TVTC	Technical and Vocational Training Corporation	技術・職業訓練公社

写真



TVTC アムロ副総裁表敬



SJAHl ワークショップ



SJAHl での授業



日本車メーカーのワークショップで働く
SJAHl 卒業生を囲んで1



日本車メーカーのワークショップで働く
SJAHl 卒業生を囲んで2



ミニッツ署名

第1章 調査の概要

1-1 運営指導調査の背景・目的

サウジアラビア王国（以下、「サウジアラビア」と記す）では、人口増加率（2006年：約2.4%）が比較的高く、19歳以下の若年層が人口の6割近く（2006年推定：約56.4%）を占めるに至っており、若年層の失業問題は深刻化の一途をたどっている（2002年推計では20～24歳の失業率は28.5%）。そこで政府は、サウジアラビア人労働者を育成すべく技術者養成、職業訓練教育に力を入れ、出稼ぎ外国人労働者を自国民に置き換えていく「サウダイゼーション政策」を推進しているが、今なお外国人技術者に大きく依存しているのが実状である。

係る背景の下、2001年9月～2006年8月までの協力期間で、専門家の技術指導の下、サウジアラビア・日本自動車技術高等研修所（Saudi Japanese Automobile High Institute：SJAHI）において自動車整備士育成のために2年間のカリキュラムによる授業を実施し、サウジアラビア人自動車整備技師を自動車整備業界へ輩出することを目的とした「サウジアラビア王国自動車技術高等研修所計画プロジェクト」が実施された。

同プロジェクトでは、長期専門家の技術指導の下、2004年及び2005年に第1期及び第2期の卒業生それぞれ約200名ずつを自動車業界に就職させるなど、所期の目標を達成した。しかしながら、終了時評価調査の結果によれば、エンジン、シャーシ、電気系統といった個別技術については十分に技術移転が図れたものの、学校運営体制がまだまだ脆弱な部分があり、長期的に安定してサウダイゼーション政策に寄与していくためには、学校運営に係る規程の整備、人事制度の整備、民間サイドとの連携強化、サウジアラビア人インストラクターの定着促進など、学校運営面での課題を克服する必要がある。また技術面では2年間のカリキュラムを実施するために必要な技術は移転されているものの、試験により学生の理解度を的確に把握しこれに基づき卒業生を質的に管理するとともに、試験の結果をフィードバックし教育内容を継続的に改善するシステムを構築することが今後の課題として残されている。

係る状況の下、フェーズⅠの終了後にこれら残された課題に対応することを目的としたフェーズⅡ協力が要請され、2006年9月から協力期間3年間とする協力を実施し、2006年及び2007年に第3期及び第4期の卒業生それぞれ約200名ずつを自動車業界に就職させるとともにSJAHIの自立に向けた協力を展開している。

本調査団は、2008年2月13日に開催されるフェーズⅡプロジェクトの第2回プロジェクト合同調整委員会（Joint Coordinating Committee：JCC）に出席し、現時点までのフェーズⅡプロジェクトの成果、SJAHIの運営体制を確認するとともに、今後のプロジェクトのあり方等についてサウジアラビア側と協議することを目的として派遣した。

1-2 調査団員構成

分野	氏名	所属
総括	高野 剛	独立行政法人国際協力機構（Japan International Cooperation Agency：JICA）経済開発部 第一グループ長
技術協力行政	澤野 弘	経済産業省 貿易経済協力局 技術協力課 課長補佐

自動車産業政策（１）	浦上 健一郎	経済産業省 製造産業局 自動車課 課長補佐（現地合流）
自動車産業政策（２）	苦瓜 作	経済産業省 製造産業局 自動車課 通商一係長
人材育成（１）	根本 淳子	マツダ株式会社 渉外調査部 アシスタントマネージャー
人材育成（２）	千葉 厚司	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 主幹（現地合流）
自動車産業界との連携（１）	三ヶ尻 裕	本田技研工業株式会社 渉外部 政策ブロック担当部長
自動車産業界との連携（２）	矢野 義博	JAMA国際統括部副統括部長（現地合流）
自動車産業界との連携（３）	川野 壮男	JAMA国際統括部（現地合流）
調査企画	大塚 和哉	JICA経済開発部 第一グループ 中小企業チーム

1-3 調査期間

2008年2月7日（木）～14日（木）

1-4 調査日程

付属資料1参照。

1-5 主要面談者

<サウジアラビア側関係機関>

技術・職業訓練公社（Technical and Vocational Training Corporation：TVTC）

Dr. Saleh A. S. Alamr, Vice Governor for Development

プラスチック高等技術研修所（Higher Institute for Plastics Fabrication：HIPF）

Mr. Saleh Dalaan, Executive Director

Mr. Ahmed Mohammed Al-gamdy, Deputy Executive Director

Mr. Rizk Ycoub Kanetah, Public Relations & Training Common Manager

Mr. Issa Bin M. Al-kharmi, Training & Technical Manager

Institute of Vocational Training First in Al-Riyadh、ゼネラルモーターズ（General Motors：GM）

Mr. Ehab A. Saadain, Program Manager

Mr. Sabir Shahin, General Training Supervisor

SJAH I

Mr. Salim H. Al-Asmarei, Director

Mr. Fauzi S. Al-Thiga, Education Manager & Deputy Director

Mr. Sulayman O. Mendoza, Assistant Education Manager

Mr. Suhail Iqbal Shaikh, Assistant Education Manager

Mr. Noel H. Desalisa, Area Chief (Chassis)

Mr. Talal Z. Al-Amri, Instructor II (1st Batch Graduate)

日本車輸入代理店協会 (Japanese Automobile Distributors in the Kingdom : JADIK)

Mr. Faisal O. Aboushoushah, Member of SJAHI Working Group (Toyota), Director, ACCL (ALJ Center for Continuous Learning)

Mr. Abdul Kader Bassam, Member of SJAHI Working Group (Honda), General Manager, Abdullah Hashim Company Ltd.

Mr. Amer Othman Gadah, National Service Field Advisor, Abdullah Hashim Company Ltd. (元 SJAHIサウジアラビア人ジュニアインストラクター)

Mr. Ali A. Obeid, National Training Manager Service – Head Office, Abdullah Hashim Company Ltd. (元 SJAHIサウジアラビア人ジュニアインストラクター)

Mr. Moktar Matar Moktar, National Training Instructor, Abdullah Hashim Company Ltd. (SJAHI第一期卒業生)

Mr. Mohammed K. Sukkar, Member of SJAHI Working Group (Mazda), Training Manager, Haji Husein Alireza & Co. Ltd.

Mr. Mohammad Ali Fawal, Service Manager, Haji Husein Alireza & Co. Ltd.

Mr. Ibrahim Mashaal, Member of SJAHI Working Group (Mitsubishi), Alesayi Trading Corp.

<日本側関係機関>

在サウジアラビア日本国大使館

中村 滋 大 使

岡 浩 公 使

鶴田 将範 一等書記官 (経済産業省)

尾藤 文人 二等書記官

在ジッダ日本国総領事館

石樽 利光 総領事

JICAサウジアラビア事務所

富澤 隆一 所 長

楠 洋介 所 員

Mr. Ihab M. Al-Sharkawi, Senior Program Manager

サウジアラビア自動車技術高等研修所計画プロジェクトフェーズII

後閑 敏利 長期専門家「学校運営・チーフアドバイザー」

海藤 茂 長期専門家「試験・評価制度」

大熊 浩 長期専門家「業務調整」

プラスチック高等研修所プロジェクト

渡邊 俊明 HIPFエキスパート（サウジ石油化学株式会社）

金元 良夫 HIPFエキスパート（サウジ石油化学株式会社）

1-6 調査結果（付属資料2「ミニッツ」要約）

（1）SJAHIの現状

SJAHIは、これまで順調に活動を行っていることが確認され、「サウダイゼーション」への貢献の観点から、日本・サウジアラビア両国の官民合同プロジェクトとして、調査団、サウジアラビア側ともに高く評価している。SJAHIは、自動車産業及び他セクターにおける人材育成への貢献のための成功モデルとして考えられており、他国及びサウジアラビアの他産業セクターから非常に注目されている。

（2）フェーズⅡプロジェクトの進捗状況

サウジアラビア側カウンターパート（Counterpart：C/P）とJICA専門家は、活動が詳細に記載された活動実施計画（Plan of Operations：PO）に沿って、フェーズⅡプロジェクトの進捗状況を報告した。インストラクターの継続勤務のための措置、SJAHI学生の管理システムの導入、第1バッチ卒業生の追跡調査の実施等、具体的な成果が確認された。

（3）フェーズⅡプロジェクト終了までの課題

- 1）サウジアラビア側は、JADIKメンバー各社の需要を満たすために、第6バッチの入学者数を200～250名に増加した旨説明した。調査団は、入学者数の増加の影響について、包括的に分析するようにSJAHIに対して提言した。また、調査団は、SJAHIの収支バランス、学生の質、実習時における実習機材の利用時間について、継続的に評価することが重要である旨発言した。サウジアラビア側は、SJAHIは日進月歩の自動車技術に因應するため、現行カリキュラムの更新・修正が必要であり、そのためには、研修教材、研修用車両、研修機材の追加導入、更新が必要である旨発言した。
- 2）サウジアラビア側は、第1バッチ卒業生の予備的調査の結果を発表した。調査団は、SJAHI卒業生のJADIKメンバー各社からの離職率を下げ、キャリアアップを推進するために、SJAHIとJADIKとの更なる協調関係が期待される旨提言した。
- 3）サウジアラビア側は、SJAHIが試験制度の方針・実施に関して継続的にレビューを行い、修正する予定である旨説明した。調査団は、そのようなレビューは望ましい旨返答した。

第2章 総括（団長所感）

- (1) 本プロジェクトは日本、サウジアラビアの官民連携事業として実施されており、サウジアラビア国内においては、産業人材育成の成功モデルとして位置づけられ、サウジアラビア側が望むSJAHIModelとしての波及効果が出ていることも確認できた。具体的には、米国GMがリヤド、ジェッダ、ダンマンにSJAHIModelとして整備士育成のため訓練センターを開校済みで、今年、初の卒業生が輩出される予定となっている。また、韓国のヒュンダイ自動車も、在京韓国大使館を通じた情報収集やヒュンダイ自動車関係者のSJAHIModel訪問を既に行い、盧武鉉（ノ・ムヒョン）前大統領とアブドゥラ国王との間で合意したとされる訓練センターの設立に向けて準備を進めている趣である。さらに、SJAHIModelの普及はプラスチック分野、電子機器分野等へも及んでいる。
- (2) SJAHIModelの運営に関しては、先方は、長期専門家のアドバイスも受けながら、学校運営改善のための方策の導入や試験・評価制度の構築に向け取り組んでいる。具体的には、インストラクターの一定の定着率を確保するために、各種手当の導入、改善を実施済みであり、また、学生の情報を一括管理する情報システムの導入の検討（試行的には導入済み）、SJAHIModelパスポートの導入、第1バッチ卒業生の追跡調査の実施、カリキュラム改訂の準備、などに取り組んできている。これらに関して、SJAHIModelマネジメントの実行力は評価できるとともに、更なる学校運営改善のための取り組みに期待したい。
- (3) 一方で、第2回JCCにおける先方からの説明、意見交換を通じて、SJAHIModelの抱える課題もある程度明確になったことから、本運営指導調査団は以下の点を本フェーズIIプロジェクト終了までに取り組むべき課題として提言した。
- 1) 第6バッチの定員は諸般の理由（JADIKメンバー各社からの要望増への対応の必要性が最大の原因）により、200から250名に増加したとの説明がC/Pからあった。この増加により、学校経営収支や教育面等への影響が出ることが予想されることから、同増加に伴う影響を総合的に分析する必要があるとの提言を行った。
 - 2) 第1バッチ卒業生の追跡調査の結果について、これは全SJAHIModel入学生に義務づけられている卒業後3年間のJADIKワークショップでの勤務後の動向調査にはほかならないが、SJAHIModel校長がJCCの場で強調していたとおり、本調査が卒業生の全数調査ではないものの、拘束期間終了後JADIKワークショップに勤務を継続する卒業生は、回答者の40%にとどまっている。そのほかの卒業生はほかのワークショップへの移籍や高等教育への進学の道を選んでいるようであるが、拘束期間後もJADIKワークショップに継続勤務する者の割合が高まることが望ましい。継続勤務していない卒業生が60%もいることから、その原因分析を行い、有効な対応をとることを考えるべきである。
 - 3) SJAHIModelの試験制度について、再試験、補講等の業務負担が重くなっているところから、本来インストラクターが行うべきカリキュラム、指導要領、教材の改訂に割ける時間的余裕がなく、同試験制度の改訂を検討しているとの説明があった。そもそもSJAHIModelは入学時に卒業後の進路先が決定されており、進路先（JADIKメンバーのワークショップ）からすれば、一定の財政負担を行っていることから、SJAHIModelでの社内訓練（新人教育）という受

けとめ方がある。このため、SJAHI卒業生には一定以上の技能が身に付くような仕組みが必要だとの認識も手伝い、再試験、補講等の手厚いサポートが行われている。しかしながら、それがゆえにカリキュラム、指導要領、教材の改訂が十分に実施されないという結果を招くと、長・中期的には教育訓練の質の不断の改善向上の面で影響が出ることも予想されるので、再試験の実施等には適切なバランスを確保することが重要であると感じられた。

第3章 提 言

本章については、本件が官民連携案件であることに鑑み、調査団員が各々の視点に立って本件協力のあり方について各担当分野への提言を行ったものである。

3-1 サウジアラビアに対するわが国による産業技術協力に関する政策的助言

(1) 定員増と訓練生の品質について

サウダイゼーション政策により、各企業は毎年サウジアラビア人の雇用比率向上を余儀なくされている。このため、JADIKからのSJAHI訓練生受け入れの要望が強く、来年度から定員を250名（現在は200名）に引き上げる方針。

訓練生の品質を維持するためには、1人当たりの実質的な実習時間の維持とともに、定量的な評価指標の導入を考えるべき（例えば試験の得点の経年比較等）。

また、本プロジェクト開始後、19名のインストラクターのうち11名が辞めていることから、インストラクターの安定確保とインストラクター間の効果的な技術移転の方策の検討が必要。

(2) 卒業後の定着率の向上

入学時に、各訓練生に対するスポンサー（ディーラー）が決まるため、SJAHIにとっても落第生を出すことは許されない状況（スポンサーは、授業料の半分を負担しているため）。このため、再試験、再々試験が実施され、なんとしても卒業させるための努力がなされている。

また、卒業後の派遣先は訓練生の希望どおりになるとは限らない（ジェッダのほかにリヤドなど。スポンサーであるディーラーが勤務先を決定する）。

このようなスキームが、訓練生の学習意欲と卒業後の離職率に少なからず影響を与えているのではないか。

卒業時の成績の上位から希望の就職先を選定できるような仕組みにしたほうが、訓練生の学習意欲も増すのではないか。現在のスキームが訓練生にとってよいことなのか否かの検証が必要。

(3) 新技術への対応

JADIKの各ディーラーの訓練施設・内容に大きな差があるため、今後、SJAHIにおける訓練内容とJADIKの各ディーラーにおける訓練内容とのデマケ（基礎訓練なのか、即戦力を重視した訓練なのか）が問題になることが懸念される。

例えば、市場に新車種が導入された場合に、SJAHIがどのような役割を果たすのかという点に関しては、サウジアラビア政府及びJADIKメンバー間で共通認識をもたせておく必要がある（SJAHI側は、実習用車両の新車種への入れ替えを要望しているが、本来、最新車種の技術情報に関する対応は各ディーラーが再教育すべきもの）。

また、教材の更新についても、技術情報を保有するJADIKの協力は不可欠であり、SJAHIとJADIKの協力体制の検討が必要。

3-2 サウジアラビア自動車産業における人材育成の観点に基づく政策的助言

(1) 政策的観点からのSJAHIの意義、必要性

自動車産業における自動車整備や保守メンテ等のアフターサービスは、民間事業者が自動車販売を行ううえで欠かせない業務であり、そのアフターサービスのために必要な人材育成や施設の整備は、本来、民間事業者が自ら実施・整備すべき事業である。

他方、現在、サウジアラビアの自動車産業は、国内の自動車販売が好調なため、自動車販売事業者（ディーラー）が販売店を増やし、毎年、多くの販売スタッフやアフターサービス・スタッフを採用しているが、販売店や隣接する整備場（ワークショップ）で働くアフターサービス・スタッフのトレーニングに十分手が回っておらず、現状に追いついていない状況。

よって、本来、民間事業者が自ら行うべきところであるが、サウジアラビア政府が自動車産業のアフターサービス部門を支援し、国内自動車産業を更に発展させることには意義がある。さらに、これらアフターサービス・スタッフが、現在の非サウジアラビア人からサウジアラビア人に代われば、サウジアラビア政府が進めているサウダイゼーションにも合致し、サウジアラビア国内の雇用促進にも貢献する。

日本の自動車産業にとっても、現在の好調なサウジアラビア国内の自動車販売を継続・発展させるためアフターサービス部門の人材育成を行うことは必要である。日本政府にとっても、個社支援ではなく、複数の民間事業者のアフターサービス部門の人材育成であり、サウジアラビア政府のサウダイゼーションにも寄与するのであれば政府開発援助（Office Development Assistance : ODA）事業として支援する意義がある。

(2) 今後の課題

上記のとおり、一部の民間事業者はアフターサービス部門の人材育成のための自社設備や訓練プログラムを持っているので、①まずはこれらとSJAHIのすみ分けを明確にし、どこからどこまでをSJAHIが行うべきかを、スポンサー兼受益者である民間事業者（JADIK）とよく相談し、整理する必要がある。②そのうえで、SJAHIフェーズⅡの実施期間中に何をどこまでやるのかを明確にする必要がある。③最後に、SJAHIフェーズⅡ（ODA事業）終了後も、引き続き日本・サウジアラビア両政府でSJAHIを支援するには、SJAHIを日本・サウジアラビア産業協力タスクフォースに位置づける必要がある。

①については、SJAHIが他の民間事業者の人材育成プログラムに比べ、どれだけ質や付加価値が高いサービスを提供できるのかという点に着目する。民間事業者の人材育成プログラム以下なら民間にまかせたほうがよく、また、SJAHIフェーズⅡ終了後もSJAHIを実施・運営するのであれば、民間の他のプログラムに比べて質や付加価値の面でどれだけ高いサービスが提供できるかがポイントとなる。

②については、予算、人員、時間など限られた資源を有効かつ効果的に使用するためには、できる限り何をどこまでやるのかを明確にする必要がある。

③については、SJAHIのアフターサービス部門の人材育成という現在の役割に、生産部門の人材育成という役割を追加し、今後のサウジアラビアにおける自動車生産や投資促進に貢献する機能をもたせるなどの工夫が必要となる。

3-3 サウジアラビア自動車産業界の人材育成の観点に基づく技術的助言

JADIKメンバーにおけるSJAHI卒業生の評価はおおむね高く、SJAHI卒が一種のステータスになっているとの指摘もある。しかしJADIKから離職する卒業生も多く、SJAHIでは卒業後の連携を密にする、等の対策も検討している。しかし卒業生の高い離職率の問題はSJAHIよりむしろJADIK各社が主体となつての対策を期待したいところであり、SJAHIは日本車へのロイヤリティをもった有用な人材の育成にウェイトをおくことを提言する。

人材育成分野におけるSJAHIの問題点は、「インストラクター」と「生徒への教育システム」の両方に存在するといえる。

(1) インストラクターにおけるサウダイゼーションの促進

サウダイゼーションが推進されるなか、SJAHIがめざすべき長期的な最終目標は、マネージメントとインストラクターすべてがサウジアラビア人で占められることである。また、自動車整備技術だけでなく生活習慣の改善など「しつけ」を行うためには、外国人インストラクター頼みの現状から脱し、サウジアラビア人からサウジアラビア人に指導をする必要がある。しかし現時点ではサウジアラビア人インストラクターは、補助的役割のジュニアインストラクターとしてのみの登用にとどまっており、定着率は必ずしもよいとはいえない。

前回調査では、「モチベーション強化」と「経験値の拡大・維持」が提言された。現在、それらで提案された、日本におけるC/P研修を活用したインストラクター候補のモチベーション向上や、JADIKワークショップで働くSJAHI卒業生のインストラクター登用、等の試みが行われている。しかしGMの研修センターに転職したインストラクターもあり、ヒュンダイがSJAHIと類似の施設を開設すれば、再度引き抜きが発生する可能性もあるため、対策を講じる必要がある。

また、サウジアラビア人インストラクターの退職に歯止めをかけるのと同時に、サウジアラビア人インストラクターの質の底上げもめざすことが望まれる。そのための方策としては金銭的なインセンティブのみならず、下記のような取り組みも例として提案する。

- SJAHI卒にこだわらずにJADIKからサウジアラビア人の優秀な人材を選抜し、シニアインストラクターとして、再度、期限付きでSJAHIに戻るスキーム。
- 「インストラクター」の呼称をもっと重みのある呼称に変える（例えば「ティーチャー」等）。
- 引き続きJADIKメンバーのトレーニングセンターでの研修を通して、日本車の魅力に接する機会を増やし、日本車へのロイヤリティを高める。

(2) SJAHIの教育内容

JADIKメンバーからは、SJAHIに対し、より実務に即した教育内容を要望する声もあり、SJAHIは理論と実技の割合を現在の4:6から、次年度より3:7とする等、カリキュラム改訂を検討している。また、SJAHI Automated System (SAS) 導入による評価制度の改善や、「SJAHIキャリアパスポート」採用による生徒のモチベーション向上と等の改善策を実施している。

JADIKメンバーからは、SJAHI卒業生のセールスポイントのひとつが英語力であると好

評を得ており、GMのトレーニングセンター等と異なり英語で授業を行うSJAHIの取り組みは高く評価されている。現在SJAHIにおいては英語の成績不良者に対する集中研修や、サウジアラビア人インストラクターへの英語教育が実施されている。しかし効率面からみると、あとから英語研修を行うよりも、入学直後の英語の集中トレーニング等を通じて、入学当初からインストラクターとのコミュニケーションを十分に取れるようにするのも、学力向上に役立つものと思われる。

一方、今回の調査において、頻繁な試験の実施とそれに伴う補講・追試によるインストラクターの負担が過大との指摘があった。JCCの場では細分化された試験の実施の必要性が述べられたものの、今後、なぜ補講や追試の必要が発生しているのか等の要因分析を行ったうえで、試験のあり方を検討することが求められる。

SJAHIマネージメントは「カイゼン」や「MUDA排除」に取り組んでいるが、一部インストラクターの理解を得られず、苦勞している模様。「カイゼン」や「MUDA排除」実施には、「日本人から押しつけられたもの」ではなく「実施すれば自身のためになるもの」という意識を浸透させることが有用だが、これには学校全体の取り組みとして、入学時から英語能力強化と合わせ、「カイゼン」や「MUDA排除」の発想を最初から植えつけておくのが望ましい。また併せて職業意識の自覚やよい生活習慣等も早い段階で身につけさせることにより、就職後に発生する問題も軽減できると考えられる。

3-4 わが国自動車産業界による貢献の観点に基づく技術的提言

本事業は官民合同プロジェクトとして、日本・サウジアラビア両国政府関係者からも高く評価されている。また、サウジアラビア政府からは官民連携のモデルプロジェクトとしても位置づけられている。

卒業生の就職先であるJADIK各社においてもSJAHI卒業生に対する評価は相対的に高く、極端な例かもしれないが、お客様のなかにはSJAHI卒業生に整備をお願いしたいとの声が出ることもあるとの報告も受けている。これまでに輩出された約800名のサウジアラビア人卒業生のなかにはJADIKメンバー社において徐々に中核的な役割を担うポジションを任される者も出始めてきている。

今後、SJAHI卒業生の増加に伴い、数多くのお客様に質の高い日本車の自動車整備を提供することによりSJAHIブランドが確立されていくことを期待したい。

本プロジェクトの成功を確固たるものにするためには、サウジアラビア国内において大学や専門学校等の新設ラッシュが続く状況下においても、質の高い卒業生を輩出し続けることがポイントになってくる。特に、GM自動車整備学校に加え、ヒュンダイ自動車も同様の学校設立を計画していることから、彼らとの差別化を図っていくことも必要となってくる。

SJAHIでのカリキュラムは日本流の教育手法も取り入れるなど、そうした卒業生を輩出する独自の内容とはなっているが、一方で自動車の技術は日進月歩で進んでおり、整備を行う際の必要なノウハウがタイムリーに伝えられることが必要と思われる。日本の自動車産業界との連携はその点に期待されているものと理解している。

現在、フェーズⅡ支援期間の折り返し点に差しかかっており、残された課題である「学校運営」「試験評価制度」の両分野の専門家はSJAHIの自立発展化に向けた礎を築くべく日々尽力しているところである。本プロジェクトがスタートしてから約6年半が経過し、その間、各ステ

ークホルダーの努力によりSJAHIは円滑に運営されているが、最終的にはサウジアラビア側のみで運営することができるよう経営の自立化をめざすべきと考える。そのためには日本の自動車産業界として今後も協力を行っていく所存であるが、他方、サウジアラビア側はSJAHIを継続的かつ安定的に運営し、将来的には日本側による支援・協力がなくても経営を自立化できるよう更なる自助努力を行うことが必要不可欠である。

フェーズⅡ支援は2009年8月末をもって終了するが、日本自動車工業会としてはSJAHIの安定的な運営及び更なる自立化の推進をめざし、今後もSJAHIに対し日本政府から何らかの支援スキームが継続されることを前提として、引き続き側面支援（日本人専門家の推薦、C/P研修の受入れ）を行ってまいりたい。

付 属 資 料

1. 調査日程
2. ミニッツ
3. SJAHI 関係者リスト
4. Saudi Gazette Newspaper 関連記事 (2008 年 2 月 7 日付)

1. 調査日程

サウジアラビア自動車技術高等研修所計画プロジェクトフェーズII運営指導調査II調査日程

付属資料1


日付	時間	高野団長	大塚団員	澤野団員、三ヶ尻団員、 根本団員	苦瓜団員	川野団員	矢野団員	浦上団員	千葉団員	富澤所長
2/7	木		21:45 ジャカルタ発 EK344	19:55 羽田発 JL185 21:15 関空着 23:15 関空発 JL5099		11:30 成田発 SQ637 17:55 シンガポール着 23:35 シンガポール発 SQ490				
2/8	金	午前 14:00 チェンナイ発 TG521 16:45 ドバイ着 18:15 ドバイ発 SV555 19:05 リヤド着	5:25 ドバイ着 15:30 ドバイ発 SV559 16:20 リヤド着			3:10 ドバイ着		23:55 関空発 QR821	22:45 名古屋発 JL5097	
2/9	土	午前 8:30-9:30 JICAサウジアラビア事務所			12:30 自動車課で商工業省局 長面談			6:25 ドーハ着 7:30 ドーハ発 GF519 8:15 バーレン着 9:40 バーレン発 GF161 10:55 リヤド着	5:55 ドバイ着 8:20 ドバイ発 GF501 8:40 バーレン着 9:40 バーレン発 GF161 10:55 リヤド着	
			13:00-13:30 サウジアラビア技術・職業訓練公社(TVTC)アムロ副総裁表敬		14:00 自動車課同上個別面談		19:00 成田発SQ011	12:30 自動車課で商工業省局 長面談 調査団と同じ 14:00 自動車課同上個別面談 調査団と同じ	調査団と同じ	
			16:00-16:40 在サウジアラビア日本国大使館表敬							
2/10	日	午前 9:00-10:4 プラスチック高等技術研修所(HIPF)視察 11:00-13:00 GM研修センター視察			12:30 自動車課で経済省次官 面談		1:25 シンガポール着 13:00 シンガポール発 SQ456 19:35 ジェッタ着	調査団と同じ 12:30 自動車課で経済企画省 副大臣面談 調査団と同じ	9:30 リヤド発 SV1029 11:10 ジェッタ着	
			17:30 リヤド発 SV1059							
2/11	月	午前 10:30-11:15 在ジェッタ日本国総領事館表敬 12:00-12:10 SJAHI表敬 12:10-12:40 専門家との協議								
		午後 13:30-14:15 SJAHI視察・説明 14:30-16:30 カウンターパート協議(合同調整委員会(JCC)準備会合)						17:00 ジェッタ発 QR767 19:10 ドーハ着	調査団と同じ	
2/12	火	午前 10:00-11:00 トヨタ・トレーニングセンター、ワークショップ 11:15-12:00 ホンダ・ワークショップ						機中泊	調査団と同じ	
		午後 14:15-15:00 ホンダ・トレーニングセンター 15:15-16:00 マツダ・ワークショップ 20:30-22:00 SJAHI校長主催懇親会						15:10 関空着 15:46 関空発はるか36号 16:53 新大阪発のぞみ34号 19:30 東京着	調査団と同じ	20:35 リヤド発 SV1069 22:15 ジェッタ着
2/13	水	午前 9:30-12:30 合同調整委員会(JCC)、ミニッツ署名 13:15-14:30 調査団長主催懇親会								調査団と同じ 調査団と同じ
		午後 20:45 ジェッタ発 EK804				20:50 ジェッタ発 SQ455			16:00 ジェッタ発 GF5326 18:00 バーレン着	20:45 ジェッタ発 SV1072 22:10 リヤド着
2/14	木	00:15 ドバイ着 2:50 ドバイ発 JL5090				12:25 シンガポール着 23:40 シンガポール発 SQ638			21:45 バーレン発 GF508 23:55 ドバイ着	
					7:10 成田着				2:45 ドバイ発 EK314 16:50 名古屋着	

MINUTES OF MEETINGS
OF
THE SECOND JOINT COORDINATING COMMITTEE
ON JAPANESE TECHNICAL COOPERATION
FOR
SAUDI-JAPANESE AUTOMOBILE HIGH INSTITUTE PROJECT PHASE II

The Japanese Consultation Study Team (hereinafter referred to as "the Team"), organized by the Japan International Cooperation Agency (hereinafter referred to as "JICA") and headed by Mr. Takeshi TAKANO, visited the Kingdom of Saudi Arabia from February 08, 2008 to February 13, 2008 for the purpose of participating in the second Joint Coordinating Committee (hereinafter referred to as "JCC") of the Technical Cooperation Project entitled "Saudi-Japanese Automobile High Institute Project Phase II" (hereinafter referred to as "the SJAHI Project").

The Team participated in the second JCC held on February 13, 2008 and had a series of discussions with JCC members. As a result of the discussions, the representatives of the Japanese side and the Saudi side of JCC members have confirmed the matters referred to in the documents attached hereto, under the witness of Dr. Saleh Abdulrahman Al-Amr, Vice Governor of the Technical and Vocational Training Corporation (hereinafter referred to as "TVTC").

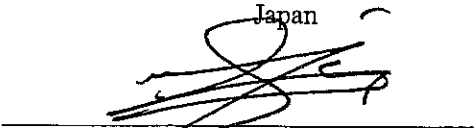
Jeddah, February 13, 2008



Mr. Salim H Al Asmarei
Director
Saudi-Japanese Automobile High Institute
(SJAHI)
Kingdom of Saudi Arabia



Mr. Takeshi TAKANO
Leader
The Consultation Study Team,
Japan International Cooperation Agency
(JICA)
Japan



Dr. Saleh Abdulrahman Al-Amr
Vice Governor
Technical and Vocational Training
Corporation
(TVTC)
Kingdom of Saudi Arabia

The Attached Document

1. Project Status

As a collaborative project between the public and private sectors of both countries, the SJAHI Project has had a further progress and been given high values by the Saudi and Japanese sides in the aspect of "Saudization" and of its replicability as a reference of human resources development. Furthermore, the Project has been continuously drawing much attention of other countries and other industrial sectors of Saudi Arabia. The SJAHI Project is expected to be a very successful model for contributing to human resources development in automobile sector and other sectors.

2. Progress of the SJAHI Project

Saudi counterparts and JICA experts reported the progress of the SJAHI Project in accordance with the Plan of Operation at this second JCC meeting. Some achievements have been observed such as the various measures for the instructor retentions, the creation of the new student management system and the alumni feedback system.

3. Challenges for the Rest of the SJAHI Project Duration

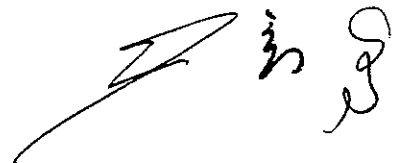
1) The Saudi side explained the number of the 6th Batch admission was increased from 200 to 250 to better meet the demand of the Japanese Automobile Distributors in the Kingdom (hereinafter referred to as "JADIK") member companies. The Team recommended that SJAHI analyze in a comprehensive manner the effects of this increase of the enrolled students. The Team also stated that it is important to keep on assessing its effects on the revenue and expenditure, the achievement level of the students, the length of contact hours in practical trainings. The Saudi side stated that SJAHI needs to update and modify the current curriculum to keep up with the ever changing auto technology, such update and modifications require additional and renewal of training materials, vehicles and equipment.

2) The Saudi side made a presentation on the preliminary findings of the 1st Batch Feedback Survey. The Team recommended that a desirable collaboration between SJAHI and JADIK be further promoted to enhance the graduates' employment retention in JADIK member companies and to follow its career progress.

3) The Saudi side explained that SJAHI will continuously review and modify the examination policies and its implementation. The Team responded that the review is desirable.

Annex I: List of participants

Annex II: Presentation documents at the second JCC

Handwritten signature and initials in black ink, located at the bottom right of the page.

List of Participants

<Saudi Arabian Side>

Technical and Vocational Training Corporation (TVTC)

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

Saudi-Japanese Automobile High Institute (SJAHI)

Mr. Salim H Al-Asmarei, Director

Mr. Fauzi S. Al-Thiga, Education Manager & Deputy Director

Mr. Suhail Iqbal Shaikh, Assistant Education Manager - Training

Mr. Sulayman O. Mendoza, Assistant Education Manager – Curriculum & Instructor Development

Japanese Automobile Distributors in the Kingdom (JADIK)

Mr. Faisal O. Aboushoushah, Member of SJAHI Working Group (Toyota), Director, ACCL (ALJ Center for Continuous Learning)

Mr. Abdul Kader Bassam, Member of SJAHI Working Group (Honda), General Manager, Abdullah Hashim Company Ltd.

Mr. Mohammed K. Sukkar, Member of SJAHI Working Group (Mazda), Training Manager, Haji Husein Alireza & Co. Ltd.

Mr. Ibrahim Mashaal, Member of SJAHI Working Group (Mitsubishi), Alesayi Trading Corp.

<Japanese Side>

Consultation Study Team

Mr. Takeshi TAKANO, Team Leader

Mr. Hiroshi SAWANO, Technical Cooperation Policy

Mr. Saku NIGAURI, Automobile Industry Policy

Mr. Hiroshi MIKAJIRI, Coraboration with Automobile Industry (1)

Mr. Yoshihiro YANO, Coraboration with Automobile Industry (2)

Mr. Takeo KAWANO, Coraboration with Automobile Industry (3)

Ms. Junko NEMOTO, Human Resource Development (1)

Mr. Atsushi CHIBA, Human Resource Development (2)

Mr. Kazuki OTSUKA, Study Planning

JICA Saudi Arabia Office

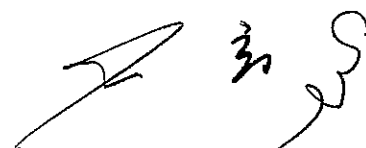
Mr. Ryuichi TOMIZAWA, Resident Representative

JICA Expert

Mr. Katsutoshi GOKAN, Executive Chief Advisor

Mr. Shigeru KAITO, Executive Advisor

Mr. Hiroshi OKUMA, Project Coordinator



Overview of the Plan of Operation for Phase II

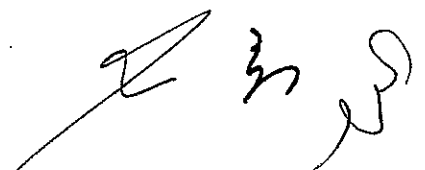
School Operation and Management Systems

- ※ Implementation of the amendments in Study & Examination Policy

Student Managements

- ※ On Class Observation
- ※ Guidelines in the recruitment of students
- ※ Amendments of the Students Handbook
- ※ Amendments of the Students Absenteeism Policy

(Output 1.1)



Rationale Background in the Human Resource Development Program

- ※ Recognition of exemplary performance and promotion of every faculty member prevents job insecurity and turnover.
- ※ Established comprehensive set of guidelines and policies governing the promotion of the faculty members which aim to improve the teaching effectiveness.

(Output 1.1.b)

Human Resource Policy

- ※ Amendments of the SJAHI Qualification System Test (SQST) Policy and Regulations

New Career Development and Promotion Policy and Regulations

- ※ Establish the Leadership *Member-Leader-Member (MLM)* Training Program Guidelines and Regulations

(Output 1.1.b)

Human Resource Development Program

For the continual motivation to increase productivity, less rework and sustain employee's satisfaction.

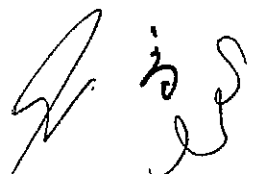
- ※ Yearly Incentive Scheme based on the Performance Evaluation
- ※ Standardization of Transportation Allowance
- ※ Retention Allowance for the Saudi Instructors
- ※ Adjustment of Housing Allowance for the Saudi Instructors
- ※ Merit Allowance (understudy)

(Output 1.1.b)

Human Resource Development Program

- ※ Establish and implement the Training Participation Policy and Regulations
- ※ Continuously analyzes the required training and effectiveness of the acquired skills
- ※ Restructuring of the education section organization

(Output 1.1.b)



Instructors Development Training Program		
Courses	Expatriate Instructors	Saudi Instructors
Technical Training at the local JADIK and Overseas Distributors Training Centers	○	○
Management, Supervisory and Leadership Trainings	○	○
Teaching Methodology and Instructional Skills Seminars	○	○

(Output 1.3.a)

Instructors Development Training Program		
Courses	Expatriate Instructors	Saudi Instructors
Local & International English Language		○
On the Job Training at JADIK Workshops		○
Continuous Study in BS Degrees Major In Education, Engineering & Management		○
Counter Part Training Program in Japan *Instructor/Administration		○

(Output 1.3.a)

Instructors Development Training Records

Courses	Phase I	Phase II
	(Sept 2001 – Aug 2006)	(Sept 2006 – Aug 2009)
Management & Leadership Skills	0	5
Technical Training	44	24
Teaching Methodology / Instructional Skills	21	26
Kaizen	0	34
C/P Train the Trainer & Administration (Japan)	16 & 4	0

(Output 1.3.a)

Results of the collaboration of the Institute Cooperation in the implementation of the Institute Programs

- ※ Intensive On the Job Training for Trainees
- ※ Field and Follow up visits to OJT Trainees by the Instructors
- ※ Counseling and Follow up visits to OJT Trainees by the Student Advisors

(Output 1.3.b)

Cooperation in the implementation of the Extension Programs of the Institute

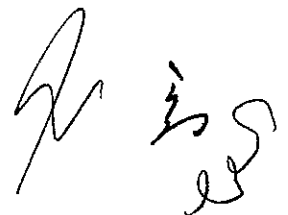
- ※ Initial implementation of Joint Coaching Program for the 5th Batch Graduates
- ※ Field and Follow up visits to the Graduates by the Instructors
- ※ Counseling and Follow up visits to the Graduates by the Student Advisors

(Output 1.3.b)

Cooperation in the implementation of the Extension Programs of the Institute

- ※ Intensive On the Job Training for Saudi Instructors (SJAHI Graduates)
- ※ Graduates Feedback Survey
- ※ Continuous Study Program

(Output 1.3.b)



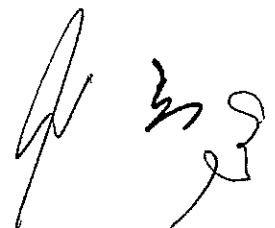
Examination System and Processes

- ※ Analyze examination results and study the influence in the learning progress of the students
- ※ Constantly review and modify the theoretical test questions and practical tests
- ※ Establish test banks in Engine, Drive Train & Chassis and Electrical areas.

(Output 2.1 & 2.2)

- ※ Establish the degree of difficulty of the theoretical test questions and practical tests
- ※ Reduce the frequency and sequence of tests
- ※ Continuously improve the methods of evaluation in the practical tests
- ※ Modify the factors, components and distribution of grades

(Output 2.1 & 2.2)



- ※ Amendments of the procedure and processes in the administration of tests
- ※ Establish proper recording of test results in the Student Passport System
- ※ Systematize the on line administration of tests

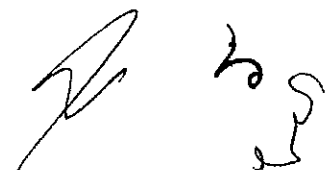
(Output 2.1 & 2.2)

Methods for continuous improvement of education

Basis in the Development of New Curriculum

- ※ Research, study and analysis of curriculum of local and international institute/colleges /universities.
- ※ Information data from the OJT Feedback reports and conducted surveys.

(Output 3.1)



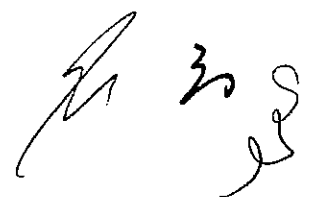
- ※ As per the JADIK Members demand and required Skills Competency of Graduates.
- ※ Learning ability, special interests and aptitude level of students.
- ※ Introduction of the advanced vehicle technology as the conventional technology is becoming outdated.

(Output 3.1)

NEW CURRICULUM will be implemented in the 7th Batch Academic Year 2008–2010

- ※ School Year Schedule
(After the Ramadan Month)
- ※ Contact Hours (70% Practical, 30% Theory)
- ※ Course Subjects (Pre-requisite and degree)
- ※ Confirmation of Target Skills Competency

(Output 3.1)



※ Latest Technology adopted in the new model

Carburetor → Electronic Fuel Injection

Conventional Diesel Injection → Common Rail Diesel Injection (CRDI)

Body Electrical System → Controller Area Network (CAN) System

(Output 3.1)

Training Vehicles Requirements for the New Curriculum

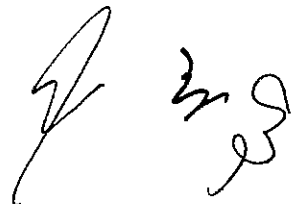
Models equipped with Advanced Electronic Fuel Injection

Models equipped with Common Rail Diesel Injection (CRDI)

Models equipped with Electronic Automatic Transmission or Transaxle

Models equipped with Electronic Automatic Transmission or Transaxle

(Output 3.1)



Comprehensive Periodic Maintenance Inspection and Services Course

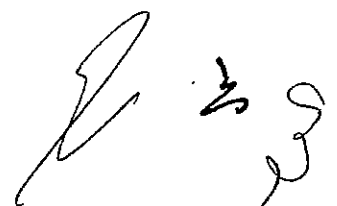
- ※ Workshop practice in performing 40K PMS and Inspection on the manufacturers' training vehicles (as per the sponsor)
- ※ One (100) hundred contact hours are allotted within the duration of four (4) weeks
- ※ Schedule in the 3rd semester as preparatory for the OJT in the JADIK workshops

(Output 3.1)

INTENSIVE On the Job Training

- ※ Eight (8) weeks of Intensive On the Job Training at the JADIK workshops
- ※ Continuous field and follow up visits within the duration of eight (8) weeks
- ※ Counseling visit to the trainees by the Student Advisors

(Output 3.1)



Guidelines in the revision of Text books

The following training/technical education materials are the references and sources of additional technical information and instructions.

- ❖ TEAM 21 (Toyota)
- ❖ N-STEP (Nissan)
- ❖ M-TEP (Mitsubishi)
- ❖ IST (Honda)
- ❖ Others

(Output 3.2)

- ※ Distinguish the basic, supplementary and optional reading materials.
- ※ Eliminate the redundancy, exclude the obsolete and outdated technical information
- ※ Re-enforce with the important technical information and instructions.
- ※ Developed and standardized the text book format.

(Output 3.2)

Guidelines in the revision of Lesson Plans

- ※ Chronological order and pre - requisite
- ※ By topic & category with allotted contact hours
- ※ By increasing level of skills competency and level of difficulty
- ※ Sequence, consistency and clarity
- ※ Interest of students
- ※ Developed and standardized the lesson plan format

(Output 3.2)

Student Evaluation Committee

Established the Student Evaluation Committee headed by the Assistant Education Manager of Training Section

Committee Members :

- ❖ Area Chiefs
- ❖ Instructors

(Output 3.2)

3. SJAHI関係者リスト

List of SJAHI Associates

2008 Jan.

S#	Name	Position
Management		
1 ✓	Salim H. Al Asmarei (Saudi)	Director
2 ✓	Fauzi S. Al Thiga (Saudi)	Education Manager & Deputy Director
3	Abdulrahman Masri (Saudi)	Advisor to Director
4 ✓	Suhail Iqbal Shaikh	Assistant Education Manager - Training
5 ✓	Sulayman O. Mendoza	Assistant Education Manager - Curriculum & Instr. Development
Technical Instructor		
6	Roberto T. Arzadon	Area Chief (Engine)
7 ✓	Noel H. Desališa	Area Chief (Chasis)
8	Gangadharan Sreekumar	Area Chief (Electrical)
9	Edward B. Dela Cruz	Senior Instructor II
10	Fabian C. Osit	Senior Instructor II
11	Rodelio Santos Tantay	Senior Instructor II
12	Allaudin Mohammad Ali	Senior Instructor II
13	Toto Sugiarto	Senior Instructor II
14	Francis Salvatierra	Instructor I
15	Omar P. Mangotara	Instructor I
16	Paul L. Morfe	Instructor I
17	Edward R. Ramirez	Instructor I
18	Malik Siddique Ali Khan	Instructor II
19	Mario Mayores Calimlim	Instructor II
20	Arnulfo D. Argosino	Instructor II
21	Dhany Murtono Ruswandi	Instructor II
22	Efren Bismonte	Instructor II
23	Hattan Hassan Nadirah (Saudi)	Instructor II (College of Technology, Jeddah)
24	Tariq Saeed Badroos (Saudi)	Instructor II (College of Technology, Jeddah)
25	Talal Z. Al-Amri (Saudi)	Instructor II (1st Batch Graduate, SJAH)
26	Mohammed Ali Qassem (Saudi)	Instructor II (1st Batch Graduate, SJAH)
27	Ahmed T. Shobak (Saudi)	Junior Instructor (2nd Batch Graduate, SJAH)
28	Zaini A. Alashi (Saudi)	Junior Instructor (2nd Batch Graduate, SJAH)
29	Talal M. Nogali (Saudi)	Junior Instructor (3rd Batch Graduate, SJAH)
30	Mohammad Soliman Gasim (Saudi)	Junior Instructor (3rd Batch Graduate, SJAH)
General Subject		
31	Sajid Ehsan Qureshi	English Coordinator
32	Mohammed Abdul Hafeez	Computer Instructor
33	Yaser Seraj Zakzouk (Saudi)	Applied Science Teacher
34	Jabir Madkhalay (Saudi)	Work Ethics/Librarian/Public Relation
35	Aiman S. Al-Ghamdi (Saudi)	Sports Coordinator & Swim. Pool Caretaker
Student Advisor & Student Affairs		
36	Fahad A. Al-Thagafi (Saudi)	Student Advisor (II Level)
37	Mohammad S. Al-Garni (Saudi)	Student Advisor (I Level)
38	Obeid A. Ali Kaies (Saudi)	UM & Evaluation
39	Khalid Al-Harbi (Saudi)	Senior Registration Officer
40	Tareq S. Abdulrahman (Saudi)	Registration Officer
41	Adnan H. Ba-Ghazal	Registration Officer
Admi., Dormitory, Driver, etc.		
42	Ali Raza Karim	Senior Accountant
43	Mohammed Abdul Matheen	Assistant Accountant
44	Mohammed A. Quraishi	Storekeeper
45	Abdul Aziz M. Mookummel	Executive Secretary (Director)
46	Lito Villanueva Santos	Executive Secretary (EM & DD)
47	Osman A. Al-Haddad	Admin. Officer
48	Dr. Ali Aseeri (Saudi)	Consultant
49	Asad Hafeez	IT Supervisor
50	Edgardo Raymundo	S/A & Comp. Instructor
51	Ahmed Zelai (Saudi)	Dormitory Officer
52	Mansoor A. Gazzan (Saudi)	Dormitory Officer
53	Romano V. Matuloy	Maintenance Staff
54	Crisany T. Cuenca	Maintenance Staff
55	Mario Callangan	Male Nurse
56	Ali Mohammad Alawi (Saudi)	Receptionist & Driver
57	Ali Yahya Alawi (Saudi)	Driver + Dispatcher
58	Maher Qadi (Saudi)	Driver + Dispatcher
59	Rodolfo Santiago	Driver + Dispatcher (Japanese Experts Team)
Japanese Experts Team		
60 ✓	Katsutoshi Gogkan	Executive Chief Advisor
61 ✓	Shigeru Kaito	Executive Advisor
62 ✓	Hiroshi Okuma	Coordinator

Saudi Gazette Newspaper

Date: 07/02/2008

Page: 03

Many jobs for Saudis in motoring industry

JEDDAH - The labor market needs at least 50,000 Saudi youth to work in the motoring industry, particularly as mechanics, a study said.

The study said Saudi youth ought to be enlightened about the opportunities available and be encouraged to undergo technical training accordingly.

Salem Bin Hassan Al-Asmeri, the director of the Saudi Japanese Automobile Institute in Jeddah said they are meeting a major part of the market's need for mechanics. Demand is high, he said, noting that the institute's graduates are highly trained and find immediate employment.

Saudi youth are passionate about cars and industry watchers say this is an area that's fertile for employment of nationals.
- SG

