

産油国トレーニング協力事業報告 (サウジアラビア、カタール)

主要産油国との関係強化並びに人材育成に協力する為に、サウジアラビアの主要石油会社サウジアラムコの各部門のキーパーソンと2014年度直轄受入研修プログラムの説明及び打合せ、サウジアラムコ教育プログラムにおけるJCCP支援プログラムに関する打合せを目的とし、さらには本年度のサウジアラビアでの同窓会の事前準備の一環として各部門へ計画の内容を説明すること、さらにはカタール石油への研修計画の説明を行うことを目的として、平成25年11月に続き、平成26年2月25日(水)から3月10日(月)の間、研修部刀欄がサウジアラムコの関連部門とカタール石油を訪問しました。

1. サウジアラビア

(1) リヤド製油所

リヤド製油所のアブドゥルラハマン アル・スバイエ所長(Mr. Abdul Rahman Al Subaie, Manager Riyadh Refinery)、アル・シュガイヤ保全部長(Mr. Abdulaziz M. Al-Shugair, Maintenance Superintendent)、アル・アリ計画部長(Mr. Raad E. Al-Ali, Planning Superintendent)とリヤド製油所での保全関連のセミナーの実施方法と実施時期について討議を行いました。セミナーの目的は、定期保全の計画実施内容の妥当性を明確にしたいため、リヤド製油所と日本の定期保全に関するスコープの比較を基に、現場での問題点、問題箇所の抽出を行い、改善につなげることにしました。特にクリティカルパスの解消を行いたいということです。今回の打合せと引き続きメールでの継続検討とで、リヤド製油所の定期保全の期間中の2日間(平成26年4月30日、5月1日)、日本の製油所で定期保全を担当した専門家を派遣し、リヤド製油所の現場の課題発掘を行い、引き続き、6月1日から5日の間にセミナーを実施し、リヤド製油所と日本の定期保全に関するスコ

ープの比較、抽出課題から改善方法の検討を実施することで合意しました。

(2) エンジニアリング・サービス

(Professional Engineering Development Division-PEDD)

CPO-22-13(2/9-2/13実施)コースの担当のラハマン課長(Mr. Rashid Kaleel Rahman, Supervisor, Program Development)とセミナーの評価まとめを行いました。PEDDの参加者の調査では、セミナーの評価は非常に高く、テキストの評価も高いもので、プレゼンテーションスキルについても標準よりやや上との評価とのこと。その結果、来年度も実施が必須となる見込みとのこと。PEDDでは来年度のプログラム検討会が6月に実施されたことから、今回と同様のセミナーを登録する計画とのこと。

(3) 教育訓練・人材開発部門専門研修部門

(Professional Development Department -PDD)

本部門の前任者のラベ取締役がSADARA(サウジアラムコとダウとのJV)の副社長(Mr. Raed Rabeh, Vice President, Industrial Relation)に昇格したことから、新任のアル・オタイビ取締役(Mr. Abdullah Z. Al-Otaibi, Director)と引き続きJCCPとの友好関係を継続すべく、打合せを行いました。PDDの役割は、サウジアラムコ全社の大学卒以上の社員の人材開発にあります。そのため、PDDは大学卒業以上の社員の、国内外での研修の申し込み受付、受講の可否、結果の記録等々を実施しているとのこと。



スバイエ所長(左から2人目)



オタイビ取締役(右)

です。これに対して高卒の育成は、Industrial Training Department (ITD) がその任を果たしており、ITD から研修生を JCCP に送っています。オタイビ氏は、これまでの連携を今以上によいものにしていきたいと述べられ、引き続き JCCP に研修生を送るとのことです。現在のレギュラーコースについては、複数の国から集まることから、参加者相互の情報交換と連携の創造に効果を感じているとのこと。

(4) リファインニング& NGL 分留事業部門本部 HR 開発部門 (HR Development Division, Refining & NGL Fractionation)

リファインニング& NGL 分留事業部門は、直轄の 4 製油所と 2NGL 分留プラントを統括しています。従来、本部門の人材開発と研修はそれぞれの製油所に委ねられており、製油所長によりその方針が異なっていました。本部門では昨年度半年以上をかけて、本部門の統一した育成を目指し検討が重ねられ、本年度から、本部門に HR Development Division を設定し、人材開発と育成を統括することとなりました。そこで今回その責任者となったサガ部長 (Mr. Rafat M. Sagah, Superintendent) と打合せました。今回の新組織の発足で、製油所等のトレーニングユニットはサガ氏が統括を行うこととなったとのことで、JCCP の窓口はタエブ氏 (Mr. Rayyn S. Tayeb, Supervisor (A), Manpower Development Unit) を指名されました。

サガ氏によると、これまでの JCCP で研修を受講した社員は、日本の文化と習慣等についての経験は大きく、受講前後の変化を認識しているとのこと。新体制が発足したことから、日本的 HRM と HRD の研修を CPO として実施の希

望が出され、対象はリファインニング& NGL 分留事業部門の HR とトレーニングユニットのスタッフでサガ氏も研修生の一人となるとのこと。

2. カタール

カタール石油 コーポレート・トレーニング部門

カタール石油から製油所での地震に対応する様々な課題についての研修の依頼があり、バッシ博士 (Dr. Abderrazak Bella Baci, Head, Program Development & Evaluation) とカスタマイズド・プログラムの提案を基に打ち合わせを行いました。実施時期は 9 月から 11 月の間とし、企業のリスク管理と企業の継続的存続が課題になっており、それに即した内容を加えて検討を行うこととしました。また、2014 年度プログラムについて、新規の戦略管理には興味があるが、その期間は長いケースでも実質 5 日であろうとのこと。

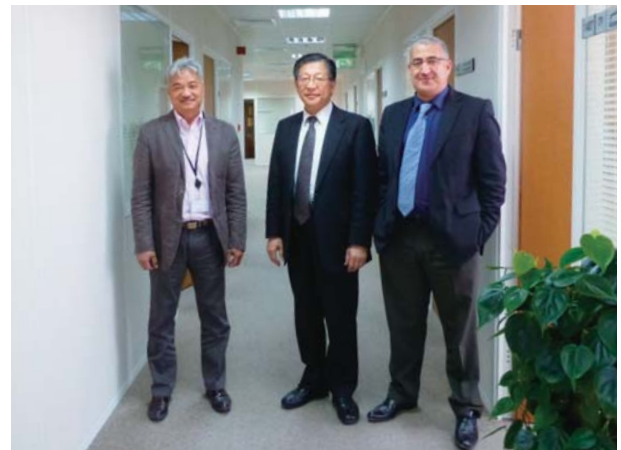
3. まとめ

今回は、サウジアラムコの 3 部門とカタール石油のコーポレート・トレーニング部門と打合せを行い、各部門からは、JCCP の研修事業に対して強い期待と継続的な連携を求められました。中東各国は、各種事業においてアジア各国との取引の経験から、やはり日本のものづくりの堅実さと文化等に裏打ちされた人間性等から日本を再認識している状況を強く感じています。今後とも、各国の研修窓口とは頻繁な接触と連携を地道に続けることが必要と思われます。

(研修部 刀襦 文廣)



サガ部長 (中央)



バシ博士 (右)