

第5章 シンガポールにおける職業訓練政策

シンガポールは1965年のマレーシアからの分離・独立後、狭い国土と少ない人口などの自国のおかれた不利な条件を直視しつつ、シンガポール国際金融市場を設立して活性化させ、また外資導入を軸とする工業化を推進してきた。「Yearbook of Statistics Singapore 2004」によると、1997年のアジア通貨危機によって、1998年は実質GDP成長率が1985年以来となるマイナス成長（-0.9%）となった。その後、いったん回復したが、2001年に米国経済の減速の影響等から建国以来最悪のマイナス1.9%を記録した。2002年は2.2%、2003年は1.1%、2004年は8.1%（速報値）だった。

2003年のGDPに高い割合を占める産業は製造業26%、卸売・小売業13%、金融業11%。製造業では、1970年代まで造船、石油製品が大きなシェアを占めていたが、以降はエレクトロニクス製品が伸びている。職業訓練政策では、同一産業内におけるスキルアップおよび、衰退産業から新たに伸びている産業への業種転換に必要なトレーニング・インフラの整備を重要視している。

第5-1-1表 年齢別
シンガポール人人口（千人）

	2002	2003
合計	3378.3	3437.3
0 - 14 歳	716.0	714.2
15 - 19	210.0	216.3
20 - 24	216.7	220.3
25 - 29	263.2	256.3
30 - 34	290.2	295.9
35 - 39	321.9	319.4
40 - 44	321.7	325.6
45 - 49	287.4	298.0
50 - 54	231.0	240.1
55 - 59	143.6	162.2
60 - 64	123.9	125.4
65andOver	252.6	263.6

1. 雇用失業状況の概況

「2004 Singapore Yearbook of Manpower Statistics」によると、2003年の人口は418万5,200人（外国人居住者を含む）で、シンガポール人のみに限った人口は343万7,300人となる。シンガポール人人口は順調に増加している。年齢別のシンガポール人人口は第5-1-1表の通り。年齢別にみると、30万人を超えているのは、「35-39歳層」と「40-44歳層」でいわゆる働き盛りの層が厚い。

2003年6月の労働力人口¹は215万人で、うち就業者数は203万4000人となっている（第5-1-2表）。

出典: Yearbook of Statistics Singapore 2004

¹ Economically Active Persons Aged 15 Years and over. 15歳以上人口のうち、就業者と完全失業者をあわせたもの。ILOの定義する経済活動人口(Economically active population)に当たる。これをシンガポールでは労働力(Labour force)と同義で用いている。

第5-1-2表 労働力人口（年齢別、従業上の地位別、性別）（千人）

年齢	合計			就業者			完全失業者		
	計	男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性
合計	2,150	1,188	962	2,034	1,123	911	116	66	51
15 - 19	35	18	18	33	17	16	3	1	2
20 - 24	217	87	130	200	82	118	17	5	12
25 - 29	297	132	165	281	123	157	17	9	7
30 - 34	313	159	154	297	151	146	16	8	7
35 - 39	303	173	131	289	164	125	15	9	6
40 - 44	301	180	121	286	171	115	15	10	6
45 - 49	267	164	103	253	155	98	14	9	5
50 - 54	210	132	79	198	123	75	12	8	4
55 - 59	116	79	37	110	74	36	6	5	1
60 - 64	53	38	16	51	36	15	2	1	-
65 歳以上	37	27	9	36	27	9	1	1	-

出典：2004 Singapore Yearbook of Manpower Statistics

注：労働力人口は外国人居住者を含む。

産業別に就業者数²をみると（第5-1-3表）、「公共サービス」（54万8,000人）に次いで、「製造業」が36万5,000人と多い。年齢別にみると、「公共サービス」の就業者数が「40-49歳層」を除くすべての年齢層で最も多かった。ただし、「30-39歳層」、「40-49歳層」では「製造業」と拮抗している。「公共サービス」には公務員・公共サービス・家事サービス業など広い範囲のサービス業が含まれ、社会福祉や医療の従事者もこれに区分される。それ以外には「卸売・小売業」の29万6,000人、「不動産・ビジネス業」の24万3,000人が目立つ。

第5-1-3表 就業者数（年齢別、産業別）

年齢	(千人)									
	計	製造業	建設業	卸売・小売	ホテル・飲食店	運輸、倉庫、通信	金融サービス	不動産ビジネス	公共サービス	その他
合計	2,034	365	114	296	128	216	105	243	548	18
15 - 19	33	2	—	5	5	1	—	1	19	—
20 - 29	481	64	13	49	18	32	24	55	222	2
30 - 39	586	126	35	87	23	55	42	80	133	4
40 - 49	539	109	42	88	38	70	25	59	103	5
50以上	395	63	24	68	44	58	14	48	71	6

出典：2004 Singapore Yearbook of Manpower Statistics

² Employed Persons. 15歳以上の雇用者、自営業者、休業者をあわせたもの。ILOの定義する就業（Employed）に当たる。

2003年平均の完全失業者数³は10万4,000人、完全失業率は4.7%となっている。過去10年の失業率はアジア通貨危機の起こる97年までは2%以下でほぼ完全雇用の状態だったが、98年に3.2%と急激に上昇した後は上昇傾向が続き、2003年には4.7%となった(第5-1-4表)。

第5-1-4表 失業率(性別、年齢別、最終学歴別、1997-2003年、年平均)

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
合計	1.8	3.2	3.5	3.1	3.3	4.4	4.7
男性	1.9	3.4	3.6	3.3	3.7	4.6	4.9
女性	1.7	3.1	3.4	2.8	2.9	4.1	4.5
年齢別							
15-19	4.8	7.7	8.9	6.6	7.2	10.2	13.0
20-29	2.6	4.2	4.0	3.0	3.7	4.8	5.2
30-39	1.4	2.6	2.9	2.6	2.8	3.6	4.0
40-49	1.5	3.1	3.3	3.5	3.2	4.4	4.7
50歳以上	1.4	2.7	3.4	3.3	3.4	4.4	4.5
最終学歴別							
小学校卒業・中退 Primary and Below	2.1	3.7	4.2	3.8	4.0	4.9	5.0
中等学校Ⅰ卒業 Lower Secondary	2.3	4.2	4.4	4.1	4.1	5.3	6.0
中等学校Ⅱ卒業 Secondary	1.7	3.2	3.5	3.1	3.1	4.3	4.7
中等学校Ⅲ卒業 Upper Secondary	1.4	1.8	2.7	2.1	2.9	3.7	4.2
短大卒業程度 Diploma	2.0	2.9	2.6	2.5	3.3	4.0	4.4
大学卒業 Degree	1.6	2.5	2.8	2.3	2.6	3.9	4.1

注)年平均の失業率は四半期ごとの失業率を単純平均した。

出典: 2004 Singapore Yearbook of Manpower Statistics

年齢別にみると、合計の失業率4.7%を上回っているのは「15-19歳層」、「20-29歳層」の若年層であり、両年齢層とも過去7年間、合計の失業率を上回っている。うち「15-19歳層」は13.0%と「20-29歳層」の5.2%に比べて高い水準にあり、合計の失業率との乖離も拡大する傾向にある。「20-29歳層」の失業率は日本に比べて高い水準にあるとは言えない。一方、中高年の年齢層をみると、「30-39歳層」、「40-49歳層」「50歳以上」で4.0%、4.7%、4.5%と飛び抜けて高い失業率を記録する年齢層はない。

シンガポールは学歴社会であり、親の教育への関心も非常に高い。最終学歴別に失業率をみると、低学歴の者の方が、高等教育を受けた者に比べて職に就くのが難しい状況となっている。

人的資源省(Ministry of Manpower / MOM)傘下で、職業訓練政策を立案している雇用訓練庁(Workforce Developing Agency / WDA)は2009年時点で不足する労働者数を学歴別に試算している。不足は、いわゆる商業高校・工業高校の卒業程度の労働者(Post Secondary)で約23万人、短大卒程度の労働者(Diploma)で約7万5,000人、大卒の労働者(Degree)で約4万7,500人。例えば、2003年の商業・工業高校卒業程度の雇用者数(247万人)と2009年の同卒業程度の不足労働者数を比較した場合、不

³ Unemployed Persons. 15歳以上の就業者以外で、仕事がなく調査週間中に少しも仕事をしなかった者のうち、就業が可能でこれを希望し、かつ仕事を探していた者および起業の準備を行っている者。

足は 2003 年の 33%にのぼる。試算からは、商業高校・工業高校卒業などある程度の学歴があれば、就職はそれほど難しくないことが透けて見える。教育、職業訓練を通じた国民のスキルアップは同国にとって緊急の課題と言える。

2. 職業訓練政策

シンガポールの人材育成および職業訓練政策は、概ね、以下の 4 点、①基礎教育（語学、数学）の徹底による労働者全体の基礎能力の底上げ②高度人材の育成強化③労働者の生涯を通じた職業教育・訓練の継続④企業との連携を重視——を目的としている。人的資源省は 1999 年 8 月に「マンパワー 2 1 計画」を策定し、生涯にわたるエンプロイアビリティの向上を掲げた。同計画は、下記の 6 つの戦略から構成されている。

① 集積された人材開発企画

人材開発大臣を議長として、全国人材開発審議会を設立。人的資源や能力開発計画を監視。

② 生涯にわたるエンプロイアビリティ向上のための生涯学習

産業界との連携で訓練プログラムを作成し、労働者が働きながら学習を継続し、自己の能力を向上できるシステムをつくる。国家技能認定システム（NSRS）の新設。

③ 人材プールの増強

外国人のシンガポールでの教育、就労機会に関する情報センター「コンタクト・シンガポール・センター」の拡充

④ 職場環境の変換

清掃業、海運業、ホテル業などの専門職化、イメージアップ化を図り、シンガポール人の参画を促す。従来の子な担い手は外国人。

⑤ 活気ある人材関連産業の開発

⑥ 政労使のパートナーシップの再構築

職業訓練(Vocational Training)を企画・実施しているのは、大きく分けて人的資源省と教育省(Ministry of Education/MOE)で、上記目標に向かってそれぞれが訓練の企画・実施にあたっている(第5-2-1表)。人的資源省は2003年10月、傘下に雇用訓練庁を新設した。同庁は、人的資源省の職業訓練を担当する部門と貿易産業省傘下の生産性標準庁(PBS)にあった技能開発基金(Skill Development Fund/SDF)などを統合して設立された。設立の目的は、雇用者および求職者のエンプロイアビリティと人材としての競争力の向上、変化する経済界の人材ニーズに適応する労働力の育成、などである。最も大きな特徴は、職業訓練施設をもっていないことで、職業訓練を実施する企業や民間の職業訓練学校などに補助金を支給している。2004年度の同庁の予算は1億

9870 万 S ドル(基金を含む)だった。

一方、教育省の行う職業訓練は、同省傘下の技術教育機構 (Institute of Technical Education / ITE) が中心。同機構は 1979 年に設立された産業職業訓練庁 (VITB) が前身で、1992 年に現在の組織となった。設立の目的は、労働力の質の向上。自前の技術短大を 5 校、職業訓練校を 10 校持つ。2003 年の教育省予算のうち、同機構の支出は 1 億 7,121 万 S ドルだった。

第 5 - 2 - 1 表 雇用訓練庁と技術教育機構の比較

	雇用訓練庁 (WDA)	技術教育機構 (ITE)
上部機関	人的資源省	教育省
設立	2003 年 10 月	1992 年 (1979 年に前身が設立)
主な役割	<ul style="list-style-type: none"> ・職業訓練を実施する企業や民間の職業訓練学校などに補助金を支給。 ・公的職業試験による資格付与 ・企業内職業教育・訓練の推進 	<ul style="list-style-type: none"> ・公共職業訓練の実施主体。 ・公的職業試験による資格付与 ・企業内職業教育・訓練の推進
対象者	<ul style="list-style-type: none"> ・社会人向けが中心 ・在職者対象の教育訓練 	<ul style="list-style-type: none"> ・学卒者対象の入職前訓練が中心 ・在職者対象の教育訓練
訓練機関の有無	なし。すべて外部委託	<ul style="list-style-type: none"> ・技術短大 5 校 ・職業訓練校 10 校
資格制度	国家技能認定制度 (NSRS)	<ul style="list-style-type: none"> ・Diploma (技術短大) ・産業専門資格 (職業訓練校)
予算	1 億 9,870 万 S ドル (2004 年) (基金を含む)	1 億 7,121 万 S ドル (2003 年)

3. 職業訓練の全体像

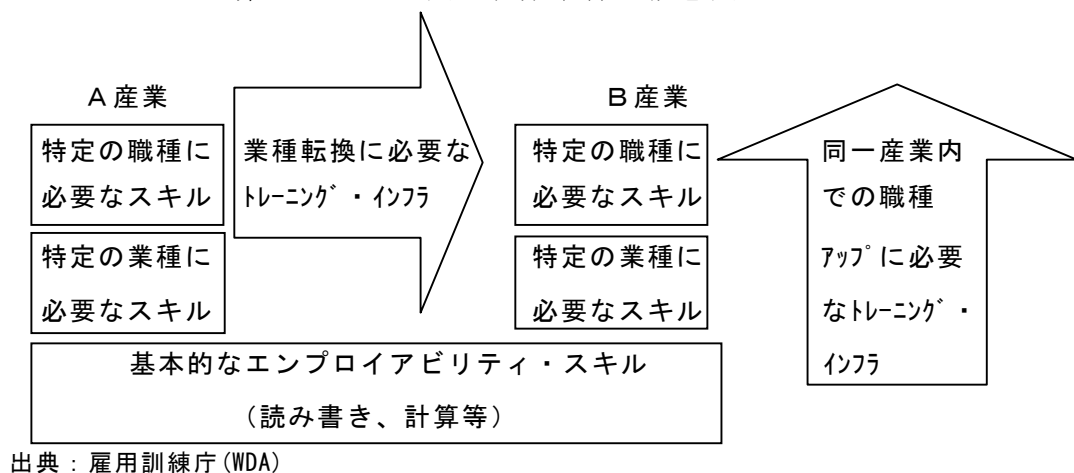
(1) 雇用訓練庁 (WDA)

雇用訓練庁は職業訓練校などの職業訓練機関をもっていない。職業訓練を実施する企業や多種多様な民間の職業訓練学校などに補助金を支給している。職業訓練機関は政府の HP から簡単にアクセスでき、例えば、IT 関連なら ACP コンピュータ、COMAT トレーニング・サービス、サイバーランド・ラーニングセンター、ジェネティック・コンピュータ、グローバル・ナレッジ、HP エデュケーション、インフォマティクス・コンピュータ・スクールなど多数ある。雇用訓練庁のその他の役割としては、訓練コースの受講修了者が得られる資格を定めることなどがある。

同庁は、継続教育・職業訓練の枠組みを図として示している (第 5 - 3 - 1 図)。図は、どの産業でも必要となる読み書き・計算といった基本的なスキルがあることを示し、そ

の上に、特定の業種ごとに必要なスキルがあり、さらにその上に特定の職種（例：高度な技術者）に必要なスキルがあることを表す。同庁は、同図により職業訓練には、①同一産業内でスキルアップしていくためのもの②A産業からB産業へ働く業種を転換するためのもの——があると説明している。また、職業訓練を1年間継続して受けることができなくても、3カ月受講して職場に戻り、しばらくしてまた再開すればよいとし、訓練コースを修了した時点で、資格を付与するという柔軟なシステム構築を提起している。

第5-3-1図 職業訓練の概念図



雇用訓練庁の最も大きな特色は、産業界と密接な連携をとりながら、職業訓練政策の企画・実施を行っていることである。同庁の産業部（Industry Division）は、産業界と連携して職業訓練メニューと産業界の人材ニーズにギャップが生じないようにしている。

人的資源省の調査「Employer Supported Training 2003」によると、企業の実施する職業訓練は、「OFF-JT」が56.7%と過半数を占める。次いで「OFF-JTとOJTの両方」が38.0%、「OJTのみ」は5.3%と少ない。また、企業が従業員を職業訓練に送る理由は、「従業員の知識とスキルを継続的に更新するため」が最も多く（85.2%、複数回答）、続いて「採用した従業員に基礎的なスキルを付与するため」（60.7%）などとなっている。従業員に対して職業訓練を実施した企業の割合は68.6%で、産業別にみると、「金融業」が94.1%と目立つ。同国の国際金融市場は東京に次ぐ世界第4位の市場規模で、先物取引などがアジア通貨危機を乗り越えて再び活性化しているため、専門化が進む取引に必要な知識などを従業員に与える必要があると見られる。その他、「ビジネス・不動産業」が77.6%、「運輸・通信業」が72.6%、「製造業」が68.1%などで、最も低いのは「ホテル・レストラン」の46.5%だった。訓練の内容は、「仕事に必要なスキル」が最も多く90.1%、「ビジネススキル」が45.7%、「ITスキル」が43.1%となっている。

(2) 雇用訓練庁の職業訓練

企画・実施する職業訓練施策のメニューは、職種別訓練から起業訓練までの多岐にわたる訓練の実施と従業員に訓練を実施する事業主への助成・援助がある。さらに労働組合が管理運営する訓練の制度もある。各プログラムは以下の通り。

①別業種への転換を促すプログラム

(Strategic Manpower Conversion Programme /SMCP)

②シンガポールレストラン協会との提携訓練

③小売業での起業のための訓練プログラム

(Retail Incubator Training Programme /RITP)

④技能再開発プログラム (The Skills Redevelopment Programme /SRP)

⑤リストラされた労働者・失業者向けプログラム (Skills Training & Employability Enhancement for Retrenched Workers /STEER)

⑥重要な技能の講習 (Critical Enabling Skills Training /CREST)

ア 別業種への転換を促すプログラム (SMCP)

同プログラムは、求職者が訓練を受ける前に、雇用（予定）主によって選抜される訓練プログラムである。関連の行政機関、産業界との連携の下、実施されている。受講前に訓練修了後の就職先が事実上決まっているため、人気が高い。これまでに実施されたのは、IT 関連への転換プログラム (Infocomm 2000 年、e-learning 2001 年)、社会福祉関連への転換プログラム (2002 年 7 月)、国際ビジネス開発関連への転換プログラム (2003 年 1 月)、医療関連への転換プログラム (2003 年 4 月) など。うち最も新しい医療関連への転換プログラムをみってみる。

〈医療関連への転換プログラム〉

目的： 医療関連の人材を戦略的に増やすこと

対象： (1)在シンガポールの医療機関

訓練生を訓練内容に応じた職種で雇用できる

(2)シンガポール市民または永住者

医療関連の資格をもたず、訓練を受けて医療機関に就職したい労働者
既に大卒(Degree)か技術短大卒資格(Diploma)を持っている。

医療関連以外の民間企業で2年間以上、フルタイムで働いた経験のある者。

訓練助成：(1)雇用訓練庁が受講料金の50%もしくは、4,000 Sドルのうち、低額の方を助成する。医療機関も共同で受講料金を助成する。

(2)受講生は、最初の1年間は月950 Sドル、翌年は月1,000 Sドルの手当が支給される。医療機関も共同で手当を支給する。

賃金助成：雇用訓練庁は受講生が医療機関に雇われた後、当該受講生の最初の3ヶ月間の月給の50%もしくは800Sドルのうち、低額の方を医療機関に支給する。

受講者は、訓練を通じて看護師資格や放射線技師資格を取得できる。看護師コースの場合、訓練はナンヤン技術短大⁴で受ける。同短大は通常3年制だが、受講生には既にある程度の学歴・職歴があるため、訓練期間は2年間となる。看護師に必要な知識・実技等を学び同短大を卒業した後は、すぐに病院に就職することになる。看護師コースの場合、2003年には14の医療機関が参加し、受講生は115人だった。

シンガポールは、アジアの患者を一手に集める「医療ハブ」をめざしている。東南アジアに加えて中国、インド、中東からも患者を誘致したいとの考えを持っており、2003年には経済開発庁、観光庁などが2012年までに外国からの来訪患者100万人をめざす「シンガポール・メディシン」プロジェクトを打ち出した。1万3,000人の新規雇用と30億Sドルの経済効果を見込んでおり、医療の質向上に必要なスタッフの養成は重要な課題となっている⁵。

2000年に開始したIT関連の2コース（Infocommとe-learning）は、プログラミングやネットワーク、データベース等について訓練を受ける。両コースの参加企業数、受講生数は第5-3-2表の通り。

第5-3-2表 IT関連の2コースの参加企業数・受講生数

	2000	2001	2002	2003	合計
Infocomm 参加企業数	85	55	28	9	177
受講生	142	204	303	90	739
e-learning 参加企業数	—	16	30	12	58
受講生	—	40	85	33	158

出典：2004 Singapore Yearbook of Manpower Statistics

イ シンガポールレストラン協会との提携訓練

受講生は、給与をもらいながら、中華レストランの調理アシスタントやウェイター、ウェイトレスとして働くのに必要な調理技術や食品、飲料に関する知識を学ぶことができる。受講資格は17歳以上のシンガポール人で、新たにレストラン業界でフルタイムで

⁴ 技術短大（教育省傘下）は国内に5校あり、ナンヤン技術短大はそのうちのひとつ。技術短大は3年制で課程修了者はDiplomaを取得でき、卒業後は中堅技術者や中堅管理者となる。

⁵ 「日本経済新聞」2004年12月20日

働きたい者。訓練は、技術教育機構（ITE）のトレーナーによって、マンダリン（中国語）を使用して実施される。訓練期間は2004年9月から2005年6月まで。訓練時間は100時間で、うち40時間はシンガポールレストラン協会で講義を受け、残る60時間は就職する予定のレストランで実地訓練を受ける。就職したレストランで6ヶ月勤務すれば、500Sドルが受講生に手当として支給される。

ウ 小売業での起業のための訓練プログラム（RITP）

求職者が、小規模な小売業を営める知識とスキルが得られるプログラムで、2004年に雇用開発庁が小売促進センターと地域発展協議会と連携して実施した。対象者は失業者など。プログラムは9週間で、最初の1週間は経営、販売、経理、商品配列、広告、販促などについて学ぶ。残る8週間のOJTでは、実際の店舗から商品の委託販売を請け負う。受講生は商品を販売しつつ、それまでに学んだ知識を応用していく。必要に応じて委託元店舗のマーチャンダイザー等から助言が得られる。受講生は2週間に1回、集まり、お互いの経験等について意見交換を行う。

エ 技能再開発プログラム（SRP）

労働組合のナショナルセンターであるNTUC（全国労働組合会議）が雇用訓練庁から管理を委託され、1996年から全国的に展開している。NTUCにとってはプログラムの主な対象が在職の低技能者であり、組合員と重なるため組合員サービスにつながる。一方、企業にとっては従業員を訓練に送ると、受講中の給与の一部が助成されるので、結果的に人件費コストの削減につながるなどのメリットがある。訓練は、建設、クリーニング、医療、IT、セキュリティ、旅行、食品・飲料などトータルで1,300コースあり、100以上の訓練機関が提供している。同プログラムで最もユニークなのは、事業主が何らかの理由で従業員を訓練に送りたくなく、その企業で働く従業員が個人として訓練を受けたい場合、当該の従業員が申請すれば、NTUCが「代理の使用者」となって、当該従業員を訓練に送り出すことができる仕組みが含まれていることである。労働組合がプログラムを運営する意味がこの点にあると言える。プログラムの概要は以下の通り。

〈技能再開発プログラム（SRP）〉

目的：従業員のエンプロイアビリティをアップし、認証可能な技能を取得すること。

対象：在職者。主に低学歴者と低技能者。

助成の対象：事業主（従業員を訓練に送った）。

助成内容：

(1)外部の訓練機関を利用

- ・40歳以上の低技能者の場合

受講料／受講料金の 100%または訓練 1 時間につき 20 S ドルのうち、低い方。
訓練中の給与補填／1 時間につき 6.90 S ドルまたは時給のうち、低い方。

- ・若いまたは高学歴の労働者の場合

受講料／受講料金の 90%または訓練 1 時間につき 10 S ドルのうち、低い方。
訓練中の給与補填／1 時間につき 6.10 S ドルまたは時給のうち、低い方。

ただし、従業員 1 人が 1 コースの訓練で受けられる助成の上限は 9,000 S ドル。

(2) 事業所内での訓練 (OJT)

- ・訓練 1 時間につき 6 S ドル。訓練中の給与補填はなし。

- ・助成の財源：雇用訓練庁

- ・受給資格

シンガポールに事業所がある企業。企業が従業員を訓練に派遣すること。受講者はシンガポール人または永住者。訓練コースは指定コースから選択し、出席率は 75%以上で、訓練後に技能認定試験を受けなければならない。

- ・訓練件数

5 万 1,700 件 (2003 年)、4 万 2,300 件 (2002 年)

1 万 5,000 件 (2001 年)、1 万 3,100 件 (2000 年)

- ・受講料金の例

NTUC のラーニング・ハブの IT 関連コース (パソコンのサービス技術者向け) は 600 S ドル。

TCM プロフェッショナルセンターの医療コース (看護・中級向け) は 3,800 ドル。

ESI トレーニングセンターのセキュリティ・コースは 500 S ドル。

オ リストラされた労働者・失業者向けプログラム (STEER)

技能再開発プログラム (SRP) が在職者に対象としているのに対し、このプログラムは、リストラされた労働者および失業者を対象にしている。SRP と同じく NTUC が運営している。企業が失業者を新たに雇い、新しい職場に必要な知識・スキルを身につけさせるために同失業者を訓練に送った場合、雇用訓練庁が事業主に助成を行う。助成の内容は、月給の 50%で、1 カ月 1,000 S ドルを上限とする。助成期間は訓練修了後、最初の 3 カ月間。

(3) 雇用訓練庁の所管する基金

同庁の所管する基金は、①技能開発基金 (Skill Development Fund /SDF)、②生涯学習基金 (Lifelong Learning Endowment Fund /LLF)、③人材開発援助制度 (Manpower Development Assistance Scheme /MDAS) の 3 つである。各基金を以下に紹介する。

ア 技能開発基金（SDF）

技能開発基金（SDF）は 1979 年に設立され、2003 年 9 月の雇用訓練庁発足と同時に同庁に移管された。設立の目的は、企業に従業員に対する職業訓練を促すことで、最終的に、職業訓練を通じてシンガポールの競争力と経済成長に寄与することを目的としている。

従業員に対して訓練を実施する企業に助成金を出しており、訓練コースを受講する個人に対する助成は行っていない。財源のほとんどは、事業主から徴収する技能開発課徴金（Skill Development Levy）でまかなっている。労働者の訓練は企業の責任であるとの考え方から国内企業、外資系企業を問わず同課徴金の拠出が義務付けられており、月収 1,800 S ドル（2004 年 12 月時点）より少ない労働者一人につき、月収（各手当、賞与等を含む）の 1% または 2 S ドルのうち高い額を支払わなければならない。なお、この場合の労働者には、パートタイム労働者、短期契約の労働者、外国人労働者等も含まれる。以下が助成の対象等。

（助成の対象）

申請要件：在シンガポールの企業。訓練の受講生は、シンガポール人または永住者。

明記事項：訓練プログラムによって達成されるべきスキル、知識等。訓練スケジュール、訓練計画、訓練期間、インストラクター、訓練後のテスト

助成対象外：セミナーや講演会、オリエンテーション・プログラム、企業方針・理念等に特化したプログラム、文化的、社会的、宗教的なプログラム、医者・弁護士・会計士等のためのプログラム、学士（Degree）、技術短大卒資格（Diploma）以上などの高等教育を目的としたプログラム、上級管理者向けプログラム

助成内容：第 5 - 3 - 3 表の通り

第 5 - 3 - 3 表 SDF の助成

訓練の種類	コース	SDF の助成	
国・産業レベルでの資格 が得られない訓練	全ての企業	(大企業) 訓練 1 時間につき 2.50 S ドル	(中小企業) 訓練 1 時間当たり 5.00 S ドル
	中小企業のみ		訓練 1 時間当たり 5.00 S ドル
国・産業レベルでの 資格が得られる訓練	全ての企業	受講料金の 90% (訓練 1 時間当たり 10 S ドルが上限)	
	中小企業のみ		受講料金の 90% (訓練 1 時間 間当たり 10 S ドルが上限)
海外での訓練	アジア地域内	訓練 1 日当たり 80 S ドル	
	アジア地域外	訓練 1 日当たり 120 S ドル	

注1. 小企業とは国内資本が少なくとも30%入っており、固定資産投資が1,500万Sドルあり、サービス業なら従業員が200人以下。

注2. 国・産業別レベルでの資格が得られる訓練を40歳以上の従業員が受ける場合、企業は申請すれば、受講料金の90%（訓練1時間当たり16Sドルが上限）を受給できる。ただし、①当該従業員はGCEのA（大学入学）レベル以下の技能水準であること②訓練は通常の就業時間中に実施されること③訓練は少なくとも7時間④訓練は何らかの資格に結びつくこと一の条件を満たすことが必要である。

出典：雇用訓練庁（WDA）HP

人的資源省の「Employer Supported Training 2003」によると、2003年に企業が支出した従業員一人当たりの教育・訓練費用は538Sドル（年収の1.2%相当額）だった。このうち技能開発基金は101Sドルを補助していた。同基金の過去五年の実績（第5-3-4表）を見てもわかる通り、同基金の利用は非常に高い水準で、シンガポールの職業訓練になくてはならないものとなっている。

第5-3-4表 SDF 助成の金額および訓練件数（訓練内容別） 1998 - 2002

	1998		1999		2000		2001		2002	
	金額(SD)	件数	金額(SD)	件数	金額(SD)	件数	金額(SD)	件数	金額(SD)	件数
合計	81,883,335 -100	530,755 -100	86,569,955 -100	575,240 -100	97,016,204 -100	599,102 -100	111,890,279 -100	647,679 -100	108,841,951 -100	651,274 -100
生産・品質関連のスキル	11,898,873 -14.5	117,847 -22.2	13,805,967 -16	157,082 -27.3	19,791,723 -20.4	154,591 -25.8	13,659,280 -12.2	143,836 -22.2	15,663,208 -14.4	171,847 -26.4
コンピュータのスキル	15,092,848 -18.4	128,966 -24.3	11,449,262 -13.2	109,356 -19	19,878,202 -20.5	162,228 -27.1	21,585,237 -19.3	155,989 -24.1	10,334,928 -9.5	98,440 -15.1
テクニカルな生産・エンジニアリング	8,191,417 -10	66,645 -12.6	15,903,102 -18.4	73,684 -12.8	15,761,482 -16.3	75,097 -12.5	19,094,251 -17.1	79,284 -12.3	8,705,451 -8	81,277 -12.5
テクニカルサービスのスキル	21,036,821 -25.7	128,993 -24.3	24,685,341 -28.5	146,511 -25.5	25,056,440 -25.8	136,529 -22.8	39,011,159 -34.8	179,605 -27.7	45,240,708 -41.6	204,636 -31.4
マネジメントのスキル	12,756,835 -15.6	70,777 -13.3	10,120,868 -11.7	70,226 -12.2	7,999,889 -8.2	57,651 -9.6	11,154,066 -10	68,791 -10.6	11,041,004 -10.1	74,496 -11.4
熟練工・低級工関連	11,832,390 -14.5	9,425 -1.8	9,643,291 -11.1	10,278 -1.8	7,395,233 -7.6	4,180 -0.7	6,375,427 -5.7	10,443 -1.6	10,994,151 -10.1	10,104 -1.6
その他	1,074,151 -1.3	8,102 -1.5	962,124 -1.1	8,103 -1.4	1,133,235 -1.2	8,826 -1.5	1,010,859 -0.9	9,731 -1.5	6,862,501 -6.3	10,474 -1.6

Notes: 1) カッコ内は%。 2) 表は、BEST, WISE and Vocational Training Scheme (VTS) を除く。

出典：2004 Singapore Yearbook of Manpower Statistics

イ 生涯学習基金（LLF）

生涯学習基金は、2001年に設立された。同基金の目的は、シンガポール人のエンプロイアビリティを訓練を通じて高め、雇用を促進することである。技能開発基金および人材開発援助制度とは異なり、事業主に対する助成は行わない。職業訓練を受ける個人が申請して助成金を受け取る。基本的に地域社会をベースにしており、プログラムは経営者協会や地域社会組織、自助組織との協力の下で設定されている。財源は、設立時に拠出された政府予算で、事業は拠出金の金利によって運営されている。

ウ 人材開発援助制度（MDAS）

同制度は 2000 年に設立された。目的は低技能労働者のエンプロイアビリティの向上と新たな産業に必要な人材を育成することである。助成対象は、事業主、訓練機関、労働組合または個人など幅広い。財源は、生涯学習基金と同様、最初の拠出が政府予算からなされており、その拠出金の金利によって運営されている。主な助成対象は下記の通り。

〈助成の対象〉

①労働力発展プログラム

経済の構造変化によって失業リスクのある中高年または低い教育水準の労働者を再訓練し、新たな産業に対応できる人材にする。

②トレーニング・プログラムの策定

訓練機関、訓練協会や企業に対して、新しい産業に対応した新しい訓練プログラムを策定するよう促すために、新プログラムの策定コストを一部負担する。申請は、産業別の経営者協会、複数の企業から受け付ける。

③訓練インフラの整備

産業別の経営者協会やリーディング・カンパニーが訓練施設を新設する際、費用の一部を助成する。企業が申請する場合、新設した訓練施設で企業は同社の専門技術を業界内の他社に分け与えることになる。

（４）技術教育機構（ITE）の教育および職業訓練

技術教育機構は教育省傘下の機関で、1979年に設立された産業職業訓練庁（VITB）が改組されて、1992年に現組織となった。シンガポールの労働力の質の向上が設立の目的であり、「知識ベース社会におけるワールドクラスの技術教育機関」を目指している。中等教育修了者や社会人、学校教育からドロップアウトした者に対し、キャリアアップの機会を提供するとともに、技術短大など上級の教育・職業訓練機関に進む道も用意している。訓練プログラムはエンジニアリング、テクニカル、ビジネス、サービスなど広範な範囲に渡り、産業構造の変化に追いつくよう常に見直しをかけている。技術教育機構は技術短大、職業訓練校とも、訓練生の卒業後の就職率は高い、と説明している。

同機構は、自前の技術短大を 5 校、職業訓練校を 10 校持つ。主な職業訓練メニューは、職業訓練校での全日制訓練と、企業での OJT を伴う見習訓練などがある。2003 年に全日制訓練と見習い制度を修了した訓練生数は、8,201 人だった（第 5 - 3 - 5 表）。

同機構の職業訓練校は、同国の老舗の訓練施設として定着している。しかし、教育省傘下の機関ということもあり、その位置づけは訓練機関というよりは教育機関となっている。日本の工業高校、商業高校に当たるとの見方もできる。

第5-3-5表 全日制訓練と見習い制度を修了した訓練生数

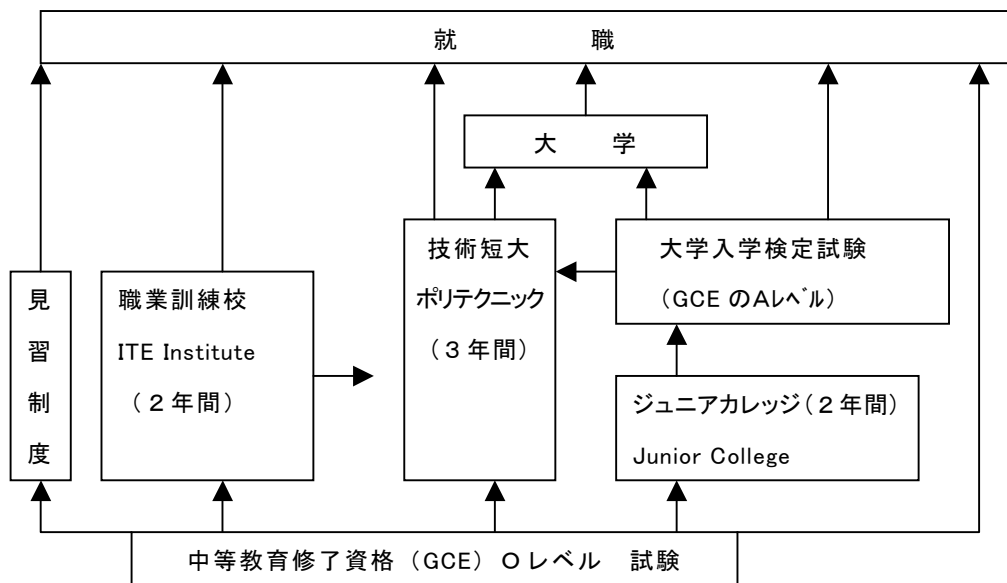
トレーニング分野	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
合計	5,581	4,918	6,234	8,501	8,427	8,263	7,751	8,201
①エンジニアリング 上級国家 ITE 資格	903	915	929	1,124	1,349	1,229	1,383	1,486
②ビジネス関連(サービスを含む) 上級国家 ITE 資格	784	636	608	597	625	619	446	649
国家 ITE 資格 ※1	887	822	2,127	2,004	1,531	1,468	1,477	1,424
その他資格 ※2	107	66	98	138	113	196	106	24
③テクニカル・スキル 修士国家資格 (Master Nitec)	21	-	-	-	-	-	-	-
国家 ITE 資格	2,437	2,046	2,064	4,306	4,416	4,477	4,024	4,404
その他の資格 ※3	442	433	408	332	393	274	315	214

※1) オフィス、医療分野のスキルを含む。※2) トラベルサービス、医療、コンピュータ操作、ロジスティックスを含む。※3) 国家 ITE 資格 3、職業訓練証明を含む。

出典 : Singapore Yearbook of Manpower Statistics 2004

同機構の職業訓練校は、シンガポールの教育システムの中で、中等教育修了後の進路の一つに位置付けられる (第5-3-6図)。

第5-3-6図 シンガポールの教育システム



出典 : Singapore Standard Educational Classification 2000

ア 全日制訓練

職業訓練校（全国 10 校）で、29 の訓練コースがある。学生は、各訓練コースで週 5 日、理論教育と作業練習を行う。訓練コースによって取得できる国家資格は、国家 ITE 資格（Nitec）、上級国家 ITE 資格（Higher Nitec）、修士国家 ITE 資格（Master Nitec）の 3 つある（第 4 節(2)に記述）。初級の資格である国家 ITE 資格を取ることのできる訓練コースは、建築製図、電子技術、エレクトロニクス、IT 技術、メカトロニクス、マルチメディア技術、デジタルメディア技術、自動車技術、化学など多数ある。

学生は、段階的にモジュールと呼ばれる研究単位を受講していく。一般的に一つの研究単位は 6 ヶ月以内に修了しなければならない。研究単位には、コア単位、専門単位、選択単位の 3 種類がある。コア単位は研究の中心となる分野で構成されており、必修となっている。専門単位はプログラム内の特定分野に焦点をあてて学ぶもので、これも必修である。学生は自分の興味と習得能力にあった単位を選択する。選択モジュールは上記 6 つの資格のうち、一部の資格取得に必要となる単位で、研究分野を深め発展させる内容となる。例えば、初級の自動車技術コースの研究単位は、第 5-3-7 表のように構成されている。同コースを修了するには、コア単位を 24、専門単位（コース I もしくはコース II）を 28、合計で 52 単位取得しなければならない。

第 5-3-7 表 自動車技術の研究単位

コア単位		エンジンシステム 6 単位 120 時間	トランスミッションシステム 6 単位 120 時間	コントロールシステム 6 単位 120 時間	電子システム 6 単位 120 時間
専門単位	コース I	ディーゼルエンジン 技術 7 単位 120 時間	ディーゼルエンジン マネジメント 7 単位 120 時間	コントロール技術 7 単位 120 時間	トランスミッション技術 7 単位 120 時間
	コース II	エンジン技術 7 単位 120 時間	エンジンマネジメント 7 単位 120 時間	コントロール技術 7 単位 120 時間	トランスミッション技術 7 単位 120 時間

出典：「Prospectus 2004」技術教育機構（ITE）

試験は学期ごとに行われ、各研究単位を取るためには試験に合格しなければならない。また、資格を取得するには最初の研究単位の試験日から 6 年以内に必要なすべての研究単位の試験に合格する必要がある。受講料金は、国家 ITE 資格が 1 研究単位(受講期間 6 カ月)につき 143-160 S ドル、上級国家 ITE 資格が 269 S ドル。ただし、マルチメディア系など一部のコースでは別途、費用がかかる。

訓練校の修了生の就職は総じてよいと言える。多くの学生は、訓練修了後 3 カ月以内にフルタイム・終身雇用の職を得ることができる。技術教育機構の 2003 年 10 月の調査によると、修了生の給与水準は、国家 ITE 資格の合格者が 1,100-1,400 S ドル、上級国

家 ITE 資格の合格者が 1,200—1,600 S ドルだった。

なお、技術教育機構には、職業訓練校の入学要件（中等学校卒業）を満たさない入学希望者などを対象に夜間・週末に実施されている下記の 3 つのプログラム（第 5-3-8 表）がある。目的は、学校教育を十分に受けてこなかった高年齢者や学校中退者などの基礎的能力を上げることで、修了者は同プログラムを通じて学歴を上げることができる。

第 5-3-8 表 基礎的能力の向上プログラム

<p>(1) 初等教育における技術教育 (BEST) プログラム 初等教育レベルの英語・算数を学ぶ。講義は英語で行われ、4 研究単位で構成される。期間は 6 ヶ月で講義は毎年 1 月から 7 月、週 1 回。</p>
<p>(2) 中等教育における学力向上 (WISE) プログラム BEST 後のプログラム。中等教育レベルの英語・算数を学ぶ。講義は英語で行われ、4 研究単位で構成される。期間は 6 ヶ月で講義は毎年 3 月から 9 月、週 2 回。</p>
<p>(3) 一般教養 (GE) プログラム 大学への入学資格 (GCE の A レベル) までの科目があり、講義は毎年 3 月から 10 月、週 1 回。</p>

イ 見習制度

企業での OJT による実践技術訓練と訓練機関での OFF-JT の学習を同時に行う。ドイツのデュアル・システムをモデルにした「学びながら働く（賃金を得る）制度」。OJT は協力企業、OFF-JT は技術教育機構もしくは同機構に認可されている訓練センターで行う。航空宇宙産業、自動車、経営、電気、電子およびヘルスケアなど多様な分野にわたり、83 の訓練プログラムがある。同プログラムのほとんどで、国内専門資格 2 もしくは 3 が取得できる。

各プログラムとも OFF-JT には、1 週間のうち 1—5 日間を費し、職務に関連のある専門知識や技術について学ぶ。OJT では、訓練生が実際の仕事を「生で」体験する。OFF-JT で習得した専門知識や技術を活かしつつ、指導員から訓練を受ける。

訓練プログラムに申請する方法は 2 通りで、企業に申し込む方法と技術教育機構に申し込む方法がある。一部の会社は訓練生の募集広告を出し、応募してきた者に面接を行い選考する。採用された申請者は、後に技術教育機構に登録される。また、訓練を受けたい者は、同機構本部のカスタマー・サービスセンターに申請書類を提出することもできる。申請者は、後に参加企業による採用面接を受けなければならない、訓練プログラムに参加するためには、いずれにせよ参加企業に採用される必要がある。

多くの企業が訓練生を訓練修了後も雇用している。例えば、自動車技術コースでは、3 年間の訓練修了後、月給 700—950 S ドル程度の仕事に就ける。医療関連では 1 年間の

訓練修了後、月給 600—900 S ドル、電気では 3 年間の訓練修了後、月給 700—800 S ドルとなっている。

ウ 技術短大（ポリテクニク）

日本での高専あるいは短大にあたる。中等レベルの技術者の育成を目的とする。シンガポールには、ナンヤン技術短大、ニールン技術短大、シンガポール技術短大、タマセック技術短大、リパブリック技術短大の 5 つの技術短大がある。3 年制で修了者は短大卒業資格（Diploma）を取得できる。専門課程は会計学、建築工学、金融サービス、バイオ工学、経営学、電気工学など多岐にわたる。

4. 能力評価制度（資格制度）

（1）国家技能認定システム（National Skill Recognition System / NSRS）

2000 年 9 月にスタートした雇用訓練庁の所管する資格制度。99 年に策定された「マンパワー 21 計画」に設立が盛り込まれ、英国の「国家職業技能資格証明書」（National Vocational Qualifications / NVQ）をモデルに策定されている。多様で高品質な製品・サービスを顧客や取引先に供給するために企業は、従業員に必要なスキルおよびコンピテンシーを明確に示した上で、スキルに応じた資格も明示すべき、との考え方が背景にある。同制度を通じて、労働者の能力をアップし、そのパフォーマンスレベルを引き上げ、シンガポールの製品・サービスの国際競争力を向上させることを大きな目標としている。従業員は変化する新しい技術に追いつくために、継続的な学習・訓練と新しいスキルの獲得によって、そのエンプロイアビリティがアップできる、とうたっている。

同制度の大きな特色は、雇用訓練庁と連携しつつ、産業界が認定する資格を決定すること。産業界のニーズに応じた資格を設定すれば、企業および個人の利用は高まるとの考え方からだ。同制度は 2005 年 4 月までの目標を、75 の産業で 1,000 の技能資格（Skill Standard）が設置され、30 万人の労働者（就職前の学生を含む）が認定を受ける、と掲げている。2004 年 9 月までの実績は、ホテル、デパート、スーパー、コールセンター、清掃、海運など 69 業界で 592 技能資格が認定され、38 万 2,000 人余りの労働者が評価されている。これまでは、主にサービス業の資格認定が多いといえる（第 5—4—1 表）。

労働者は技能資格を取得したい場合、OJT や OFF—JT で学習・訓練を積み重ねる。技能資格はレベルに応じていくつかの必須単位（units of competence）が定められており、1 単位を取得するのに必要な訓練時間の目安は 40—120 時間とされている。技能レベルは大きく分けて以下のように 3 つに区分される。

- 国家技能資格（NSC） 3：定型的な業務。
テーブルサービスのウェイター等。
- 国家技能資格（NSC） 2：一部に複雑かつ定型的ではない業務を含む。
ある程度の権限・責任がある。
ビュッフェサービスのウェイター等。
- 国家技能資格（NSC） 1：多様な状況下で広範囲にわたる業務を行う。
他の従業員に対する指示・監督責任を持つ。
レストランの店長等。

技能資格の認定は評価センターで実施されるので、従業員の認定を希望する企業は、当該従業員を評価センターに送ることになる。認定は、独立した認定管理者チームが行い、透明性を高めるため認定テストの詳細は公開される。認定にかかる費用は技能資格によるが、おおよそ 50—150 S ドルに設定されている。

人的資源省の「Employer Supported Training 2003」によると、国家技能認定システムを取得できる職業訓練に従業員を送る企業はわずか 5.5%（2003 年）だった。「その他の資格」が 51.4%で、「国家・産業の資格なし」が 43%となっている。今のところ、同システムは企業にとって魅力が薄いと見え、雇用訓練庁でも同システムが十分機能していない、との認識を持っている。

第 5 - 4 - 1 表 技能認定を行った主な業界分野

航空宇宙	半導体組み立て	印刷	病理学
パン・菓子製造	半導体テスト	不動産販売	介護
家事サービス	保険	シーフード加工	害虫駆除
バス運送	美容院	秘書	石油小売
コールセンター	調剤薬局	セキュリティ関連	ファーストフード
化学関連	ホテル	医療器具	花屋
中華料理店	インド料理店	温泉サービス	フード・コート
時計	IT 関連	専門店	食品製造
コーヒーショップ	宝石販売	スーパーマーケット	食料品店
クリーニング	理学療法	タクシー	在宅看護
家電	ロジスティックス	繊維・ファッション	雑貨
デパート	海運	旅行	ガス
園芸	メカトロニクス	下水技術	廃物処理

(2) 技術教育機構の認定する資格

技術教育機構は、2002年7月より従来の6つの資格、すなわち産業専門資格（ITC）、ビジネス実務資格（CBS）、国内専門資格1（NTC-1）、国内専門資格2（NTC-2）、看護資格（NCN）、事務技術資格（COS）を下記の3つの資格レベルに集約した（第5-4-2表）。経済や教育に対するニーズ、カリキュラム、訓練生のニーズ、および中等教育後の技術教育機関の位置づけの変化に対応するためである。

3つの資格は、それぞれ広範囲に設定されている。建築製図、電子技術、エレクトロニクス、IT技術、メカトロニクス、マルチメディア技術、デジタルメディア技術、自動車技術、化学など広い分野で資格が用意されている。

第5-4-2表 技術教育機構認定の資格制度

現在の資格制度	入学時に必要とされる資格	これまでの資格
国家 ITE 資格 (Nitec)	中等教育修了資格 GCE の「N」レベル、もしくは「O」レベル	国内専門資格 2 (NTC-2) 看護資格 (NCN) および事務技術資格 (COS)
上級国家 ITE 資格 (Higher Nitec)	GCE の「O」	産業専門資格 (ITC) ビジネス実務資格 (CBS)
修士国家 ITE 資格 (Master Nitec)	Nitec および数年間の勤務経験	国内専門資格 1 (NTC-1)

見習い制度の資格も、職業訓練校（全日制）と同じ新しい制度の中にある。見習い制度の訓練生は、OFF-JT で履修した科目の試験に合格すると同時に、OJT プログラムにおいて課せられた仕事の最低 75% を遂行し、一定の評価を得なければならない。訓練プログラムの修了時には、訓練生は国家 ITE 資格（Nitec）または ITE 技術資格（ISC）を取得できる。また、見習訓練資格も与えられる。

なお、技術教育機構は、全日制訓練、見習訓練等の修了者に資格を与える他に、公的職業試験（Public Trade Test）を実施している。同試験は、国家 ITE 資格などで、幅広い分野の科目がある。訓練コースを履修しなくても、職業経験を生かして試験に合格すれば資格を取得できる仕組みになっている。

参考文献

- ・ 外務省の各国情勢 HP 「シンガポール共和国」
<http://www.mofa.go.jp/mofaj/area/singapore/index.html>
- ・ 「海外情勢白書 2000-2001 年」 厚生労働省編（日本労働研究機構） 第 2 部第 7 章シンガポールの人材育成
- ・ 海外職業訓練協会資料 「シンガポール教育・雇用・職業能力開発」 2003 年 9 月
- ・ “Employer Supported Training 2003” Ministry of Manpower
- ・ “Prospectus 2004” The Institute of Technical Education
- ・ “Singapore Standard Educational Classification 2000” Singapore Department of Statistics
- ・ “Singapore Statistical Highlights 2004” Singapore Department of Statistics
- ・ Singapore Workforce Development Agency (WDA)HP (<http://app.wda.gov.sg/>)
- ・ “2004 Singapore Yearbook of Manpower Statistics” Ministry of Manpower
- ・ The Institute of Technical Education (ITE) HP
(http://www.ite.edu.sg/ite/index_op.html)