

シンガポール

1. 雇用失業状況の概況

同年の人口は 418 万 5,200 人（外国の居住者を含む）で、国内の居住者のみに限った人口は 343 万 7,300 人となる。国内居住人口のうち、15 歳以上人口は 272 万 3,100 人。労働力人口は 215 万人で、失業者数は 14 万人、失業率は 4.7%となっている。若年者についてみると、労働力人口は 15-19 歳が 3 万 5,000 人、20-24 歳が 21 万 7,000 人で、両者の労働力人口に占める割合は 11.7%である。若年者の失業率は 15-19 歳が 13.0%、20-29 歳が 5.2%で他の年齢層よりも高い。

2. 職業訓練政策の背景

シンガポールでは国際競争が激化する中、経済発展を持続するために産業の高度化が図られてきた。2003 年のシンガポールの GDP に高い割合を占める産業は製造業 26.3%、小売業 13.1%、金融業 11.6%、運輸・通信業 11.1%など。うち製造業では、1970 年代までは造船、石油製品が大きなシェアを占めていたが、70 年代以降はエレクトロニクス製品が伸びている。

人口規模が小さいため、労働力を最大限生かすための教育訓練および職業訓練は重要な課題と位置付けられている。人的資源省（Ministry of Manpower / MOM）は 1999 年 8 月に「マンパワー 21 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。同省傘下の雇用訓練庁（Workforce Developing Agency / WDA）は 2009 年時点で不足する学歴別・労働者数を試算している。同試算によると、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 5000 人、大卒の労働者（Degree）で約 4 万 7500 人不足すると予測。2003 年の学歴別雇用者数は、商業・工業高校卒が 247 万人、短大卒が 132 万人、大卒が 244 万人となっている。

3. 職業訓練の体系

シンガポールの職業訓練（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）と言える。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、さらにその結果として、変化する経済界の人材ニーズに適応する労働力の育成である。

一方、教育省の行う教育訓練（人的資源省の実施している職業訓練と区別するため、

教育訓練としている）は、同省傘下の技術教育機構（Institute of Technical Education / ITE）が中心となって実施している。教育訓練は、教育の一環として位置づけられ、幅広い学問的な教育を目的としている。

4. 職業訓練プログラム

(1) 雇用訓練庁の職業訓練

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民間の職業訓練学校などに補助金を支給し、また、訓練コースの受講修了者が得られる資格を定めることが主な役割である。同庁では特に、今後雇用の伸びが見込まれる業種に対応できる職業訓練が重要だと考えている。

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注意を払う。不況業種から人材不足の業種への労働力移動を後押しするための政策も推し進める。同庁担当者によると、現在（2004年8月時点）、特に医療、金融保険業で人材に対するニーズが高いという。

雇用開発庁の企画・実施する職業訓練メニューは幅広く、基礎的なものから専門的なものまで多岐にわたっている。同庁の職業訓練プログラムの実施状況は、下の表の通りである。

	2003年度（*1）	2004年度
助成を行った訓練のための場所（カ所）	116万 5518	1,19万 6,518
職業訓練関連の基金(SD)	1億 8,690万	1億 9,870万

(*1) 雇用訓練庁は2003年9月1日に設立され、Human Capital Development Programme と Labour Market Development Programme は同日より同庁に統合された。2003年度4月1日—8月31日までは、上記2つのプログラムについてカウントしている。

①SMCP (The Strategic Manpower Conversion Programme)

受講前に訓練修了後の就職が決まっているため、人気が高い。2003年4月よりスタートしたヘルスケアコースでは看護師や放射線技師の資格が取得できる。看護師の場合、訓練はナンヤン技術短大（*2）で受講し、訓練修了後、すぐに病院に就職する。同短大は通常3年制だが、受講生尾の訓練期間は1年未満としている。受講資格は、既に短大卒の資格（Diploma）を持っており、医療関連以外の業種で専門職に就いている労働

者など。ある程度のスキルがあり、受講前から就職先が決まっているため訓練期間が短いという。雇用訓練庁と就職先となる病院は、訓練にかかる費用を一部負担している。

看護師 Diploma コースの受講者数は、1回100人程度が受講でき、1年に複数回の募集がある。2003年には14の医療機関が参加、受講生は115人だった。

(*2) 技術短大(教育省傘下)はシンガポールに4校あり、ナンヤン技術短大はそのうちの一つ。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。

他のコースはIT関連で、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。コースは Infocomm と e-learning に別れる。両コースを合わせた参加企業数は235社、受講生の人数は897人である。合計関連参加状況は下の表の通り。

	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

③ 技能開発基金

技能開発基金 (Skill Development Fund / 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。主に、従業員に対して職業訓練を実施する企業に助成金を出す。訓練コースを受講する個人に対する助成はない。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、同課徴金は、国内企業、外資系企業を問わず義務付けられており、月収1,800シンガポールドル(2004年8月時点)より少ない労働者一人につき、月収の1%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。2003年度の技能開発基金の実績は以下の通り。

(2003年度)

	合計	生産・品質関連	コンピュータ関連	エンジニアリング関連	技術サービス関連
助成金額 (単位: SD)	108,841,951 (100.0%)	15,663,208 (14.4%)	10,334,928 (9.5%)	8,705,451 (8.0%)	45,240,708 (41.6%)

助成を受けた訓練の場所（カ所）	651,274 (100.0%)	171,847 (26.4%)	98,440 (15.1%)	81,227 (12.5%)	204,636 (31.4%)
-----------------	-----------------------------------	--------------------	-------------------	-------------------	--------------------

経営・監督 関連	熟練工・低 級工関連	その他
11,041,004 (10.1%)	10,994,151 (10.1%)	6,862,501 (1.6%)
74,496 (11.4%)	10,104 (1.6%)	10,474 (1.6%)

（２）技術教育機構の教育訓練

主に、中学卒業者を対象としている。職業訓練校で行う全日制訓練と企業での OJT を伴う見習訓練がある。最近では中学卒業者だけでなく学校教育からドロップアウトした者のための教育訓練も提供している。2003 年に教育省の予算のうち、技術教育機構の支出は 1 億 7121 万シンガポールドルだった。

①全日制訓練

職業訓練校（全国 10 校／2003 年時点）で、29 の訓練コースがある。週 5 日、理論教育と作業練習を行う。2003 年の全コースの新規入学者は 1 万 1,113 人、うちコースを修了できた者は 8,201 人だった。コース修了者が取得できる主な資格および訓練期間は以下の通り。

- 産業専門資格：電気、電子関係のエンジニアリング等のコース（2 年間）
- ビジネス実務資格：会計、秘書関係のコース（2 年間）
- 国家専門資格 2 (NITEC-2)：精密機械、金属加工等のコース（2 年間）
- 国家専門資格 3 (NITEC-3)：国家専門資格 2 と分野は同じだが、技能レベルが低く見習訓練などで取得できる。
- 国家資格コース：医療看護に関する知識や技能を取得するコース（2 年間）
- 事務技術資格：事務関係のコースで取得（1 年間）

②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、国家専門資格2もしくは3が取得できる。多くの企業が訓練生を訓練修了後も雇用している。

5. 資格制度

雇用訓練庁の所管する資格制度をみてみる。2000年9月に国家技能認定システム（National Skill Recognition System / NSRS）がスタートし、職業技能を認定する枠組みを設立した。同システムのモデルは、英国の「国家職業技能資格証明書」（National Vocational Qualifications / NVQ）で、就職前の学生や既に職業経験のある労働者の技能を認定することが目的だ。同制度設立の背景には、事務員、販売員等サービス業の労働者、生産ラインのオペレータ、清掃労働者などに明確な能力評価基準がなく、技能認定のできない労働者が100万人を超えていたことがある。

産業界が主導して認定する資格を決定することが同システムの大きな特色。現在、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の分野で592の技能資格（Skill Standard）を認定している。労働者が技能資格を取得したい場合、定められた訓練コースで当該訓練を修了すればよい。技能レベルは大きく分けて3つに分けられ、以下のように格付けされている。

- 国家技能資格（NSC）3：定型的で予測可能な業務。
テーブルサービスのウェイター等。
- 国家技能資格（NSC）2：一部に複雑かつ非典型業務を含む。
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。
レストランの店長等。

ただし、最近では成人向けの継続的な職業訓練にNSRSが十分対応できていない、との認識から、雇用訓練庁では新しいシステムの検討に入っているという。

一方、技術教育機構は、全日制訓練、見習訓練等の修了者に資格付与を行う他に、公的職業試験（Public Trade Test）を実施している。同試験は、国家専門資格2および3レベル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。

6. 訓練後の職業とのマッチング

雇用訓練庁の企画・実施する職業訓練のうち、前述したSMCPは訓練前から就職先が決まっているので、訓練修了者の就職率はほぼ100%である。同庁は傘下に22のキャリアネットワークセンターを持っており、求職者や企業、職業訓練機関に、求人・求職情報を提供している。

一方、技術教育機構の教育訓練をみると、見習制度の受講生が OJT を受けた企業にそのまま就職しているので、就職率が 100%となっている。