

技術移転受入基盤に関する調査研究

シンガポールの労働、教育、職業能力開発

— 小さな高能率国家 —

昭和59年12月

国際協力事業団
国際協力総合研修所

総 研

J R

84 - 40



技術移転受入基盤に関する調査研究

| | | | | | | | | |
|---|--------|---|------|---|------|---|--------|---|
| 地 | ア | ジ | ア | 分 | 人 | 的 | 資 | 源 |
| 域 | シンガポール | | 0490 | 野 | 職業訓練 | | 701030 | |

シンガポールの労働、教育、職業能力開発

— 小さな高能率国家 —

執筆・編集者氏名： 布施 直春

専門分野： 職業能力開発

経 歴： 1980年8月から84年9月までの間、
労働省職業能力開発局海外協力課
長補佐として、日本・シンガポ
ール訓練センター、日本・シンガポ
ール技術学院等のプロジェクト、
各種研修員受入事業を担当。

本書は、国際協力総合研修所の調査研究活動の一環として実施している技術移転受入基盤に関する調査研究の成果品であり、開発途上国の国別、分野別の基礎的技術指標、技術吸収能力等に関する調査研究報告である。

| | |
|---------------------|------|
| 国際協力事業団 | |
| 受入 月日 '85. 3. 25 | 119 |
| 登録No. 11248 | 21.3 |
| | IIC |

目 次

| | |
|---------------------|----|
| 第1章 一般事情 | 1 |
| 第1節 概 況 | 1 |
| 1. 国土・人口 | 1 |
| 2. 政治体制 | 1 |
| 3. 政治情勢 | 2 |
| 4. 外交 | 2 |
| 5. 日本との関係 | 3 |
| 第2節 社会事情 | 5 |
| 1. 人口構成、言語、宗教 | 5 |
| 2. 土地、住宅 | 5 |
| 第2章 経済・労働事情 | 7 |
| 第1節 経済事情 | 7 |
| 第2節 労働事情 | 10 |
| 1. 雇用・失業 | 10 |
| 2. 賃金 | 12 |
| 3. 労使関係 | 14 |
| 4. 労働条件 | 16 |
| 5. 外国人の雇用許可 | 17 |
| 6. 日本に学べ運動 | 18 |
| 第3章 学校教育 | 20 |
| 第1節 概 況 | 20 |
| 第2節 初等・中等教育 | 25 |
| 第3節 高等教育 | 27 |
| 第4章 職業訓練 | 28 |
| 第1節 概 況 | 28 |
| 第2節 教育省・VITB | 30 |
| 1. ポリテクニク | 30 |

| | |
|---|----|
| 2. V I T B (産業職業訓練庁) | 30 |
| 第3節 EDB (経済開発庁) | 34 |
| 1. 合同職業訓練計画 | 35 |
| 2. Institute of Technology | 36 |
| 3. 技能開発基金 | 37 |
| 第5章 わが国の技術協力 | 39 |
| 第1節 経済協力全般 | 39 |
| 第2節 日本・シンガポール訓練センターに関する協力 | 40 |
| 1. 経緯 | 40 |
| 2. 両国の協力分担 | 41 |
| 3. センターの組織・運営 | 43 |
| 4. 訓練の概要 | 48 |
| 第3節 日本・シンガポール技術学院に関する協力 | 57 |
| 1. 経緯 | 57 |
| 2. 両国の協力分担 | 57 |
| 3. センターの組織 | 58 |
| 4. 訓練の概要 | 59 |
| 第4節 日本・シンガポールソフトウェア技術研修センターに関する協力 | 61 |
| 1. 経過 | 61 |
| 2. 両国の協力分担 | 61 |
| 3. センターの組織・運営 | 62 |
| 4. 事業の概要 | 63 |
| 第5節 その他 | 64 |

序

マレー人優先政策に反対して、1965年にマレーシアから分離独立し、前途をあやぶまれながら、リー・クアン・ユー首相のリーダーシップのもと奇跡の経済発展をとげた国、中国人の商才とバランス感覚で大国のはざまをしぶとくしたたかに生きぬいている小国、小学校の段階で半数近くが落第するという徹底した能力主義の教育を推進している国、それがシンガポールです。

さて、リー・クアン・ユー首相が“日本に学べ運動”を提唱し、日本がこれに協力、推進していること、両国の経済関係の緊密化などから、近年、日本とシンガポールとの間の協力プロジェクト、日本への研修生の受入れが急増しています。両国の地理的、経済的関係からして、相互の絆は、今後ますます強くなるでしょう。同時にシンガポールへの技術協力事業に従事する日本人も一層増加することでしょう。

開発途上国における調査・企画業務に携った方であればどなたもお気づきのように、途上国の真のニーズを把握し、これにフィットした企画を行うことはなかなかむづかしいことです。まして、短期間の現地調査でそれを行うことは一層困難です。

そのような折に活用できる基礎資料が整備されているならば調査チーム、専門家の負担が大きく軽減されます。

筆者が浅学非才をかえりみず本書の執筆・編集をお引き受けした理由は、体験に基づいたこの理由につきます。

本書が、今後、技術・技能の移転・定着の事業に携わる方々に少しでも役立つならば筆者のこのうえない喜びです。

なお、本書の執筆・編集に際しましては、外務省（地域担当課、在シンガポール日本大使館）、国際協力事業団、労働省の文献・資料を活用させていただきました。

それらのリストは末尾に掲載いたしました。この場をお借りし、関係各位に厚くお礼申し上げます。

第1章 一般事情

第1節 概況

1. 国土・人口

面積 617.8 Km² (淡路島とほぼ同じ)

人口 244.3万人(1981年6月)

人口密度は1Km² 当り3,907人である。

(日本は304人)。

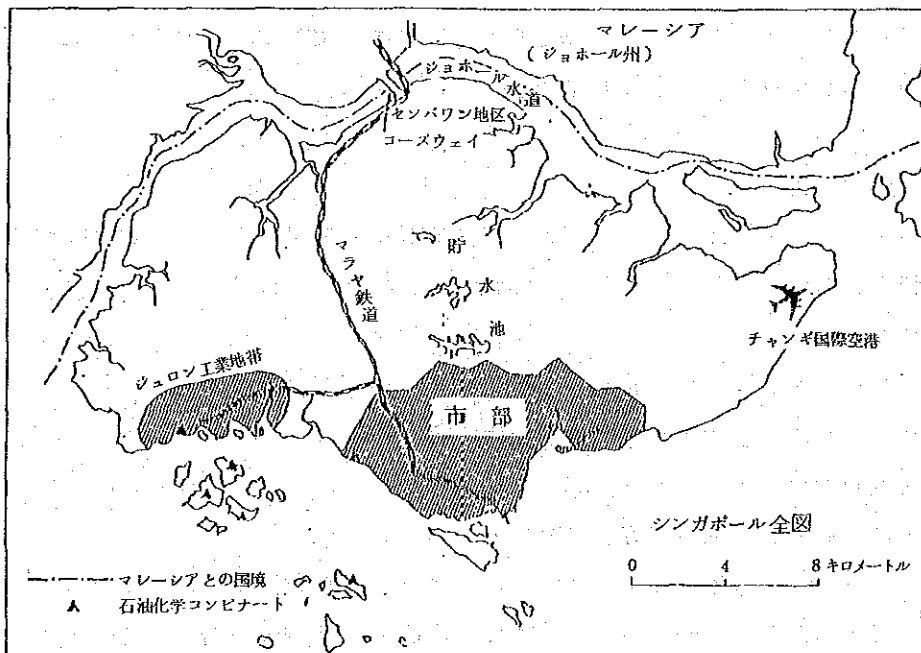
2. 政治体制

基本政体：共和制

元首兼大統領：デヴァン・ナイア(第3代)

会議：リー・クアン・ユー首相の率いるPAP(人民行動党)が与党、

一院制、議席75、うち74がPAP、任期4年、直接選挙



3. 政治情勢

イ. シンガポールは、マレー人優先政策に関する主張の対立から、1965年8月9日にマレーシアから分離独立した。

その後、シンガポールの政治情勢、社会情勢はきわめて安定しており、勤勉な国民の努力と与党人民行動党の強力な指導によって、着実に繁栄への道を進んでいる。

リー・クアン・ユー首相は、機会をとらえてはシンガポールに政治不安が発生するとすれば、それは国外からの侵略からではなく、もっぱら経済および治安の不安といった国内要因によるとして、反政府運動の支持者の取締りを推し進めつつ、国民の生活の水準の一層の向上に全力を傾注する意向を表明している。

ロ. 1980年12月23日にはシンガポール独立(1965年)後4回目の総選挙が実施され、リー・クアン・ユー首相の率いる与党PAPが、独立以来達成してきた種々の実績(順調な高度経済成長、失業解消、住宅開発等による国民生活水準の向上)を背景として、75の全議席を重ねて独占した。ただし、1981年10月の補欠選挙において1議席を失い、1968年の総選挙以来のPAPによる全議席独占の状態に歯止めがかけられるという事態が生じたが、PAPに対する信頼はゆるぎなく、国政全般に対してほとんど影響を与えなかった。

4. 外 交

シンガポールは、外交方針として非同盟中立政策をかかげ、政治体制の如何をとわず、できるかぎり多くの諸国と友好関係を維持することに努めてきている。

リー・クアン・ユー首相は、米・中・ソの国際政治に占める力を冷静に認識したうえで、これら大国の多角的均衡の中で、マレーシア、インドネシアなどの近隣諸国との友好・協力関係を深め、小国シンガポールの政治的安定と経済的繁栄を維持・発展させようとしている。

マレー半島の先端にあって太平洋・インド洋の海上交通の要衝を占める海洋都市国家としてのシンガポールは、経済的には自国の門戸を広く開放して外資導入・自由貿易を促進することにより発展途上国の優等生として成功してきた。外交面においても激変する国際情勢に機敏に対応しつつ多角的・実

利的・現実主義的外交を展開し、ASEAN諸国の中でも小国ながらその一員として活発な動きをみせている。

5. 日本との関係

(1) 貿易、投資

イ. 貿易

日本との貿易総額は、79年の95億シンガポール・ドル（以下「Sドル」という。）（1Sドル≒100円）から80年には125億Sドルへと31.6%増加し、シンガポールの貿易総額の13.5%を占める第3位の貿易相手国の地位を維持した。

日本からの輸入は、9,162百万Sドルで前年比40.3%の増加となり、引き続き第1位の輸入相手国であり、シンガポールの総輸入の17.8%を占めている。第2の輸入相手国であるアメリカのシェアは14.1%である。日本からの輸入増は、主として船舶、自動車、ラジオ、カセット、レコーダー、テレビ、時計等の急増によるものであり、また、造船、船舶修善の活発化により鉄鋼、鋼管の輸入も増加した。

日本への輸出は、3,338百万Sドルで前年に比べ12.5%増と前年の伸び率33.3%を大幅に下回ったが、マレーシア、米国に次ぐ第3位の輸出相手国の地位を維持している。対日輸出の中心は石油製品で、全輸出額の64.2%を占めているが、前年比10.3%増と低い伸びにとどまったことが対日輸出の伸び率を比較的低いものとした主な要因となっている。このほか、天然ゴム、医薬品、電気、電子製品が主たる輸出品となっている。

ロ. 投資

日本からシンガポールへの投資は、これまで、①マレーシア共同市場が設立された1963年前後、②石油危機の1973年頃および、③急激な円高に見舞われた1978年前後と3つの大きなピークがあった。79年に新産業政策が導入されて以降、進出すべき企業が一巡したこともあって、80年には新規投資コミットメントが半減したが、81年に入って回復のきざしが見えてきている。

EDB（経済開発庁）の統計により、日本からシンガポールへの製造業部門の投資残高をみると、80年末現在において1,185百万Sドル、

シンガポール全体の外国投資額の15.8%のシェアを占めており、石油化学プロジェクト完成の暁には、アメリカをしのぐシンガポール第1位の投資国となるものと予想される。

シンガポールにおける日本の進出企業の数は、駐在員事務所を加えると約1,000社になるものと推定される。1969年に設立されたシンガポール日本商工会議所の会員数は、82年初頭において400社に達している。

(2) 在留邦人

シンガポールの在留邦人は約17千人(81年末現在推定)であり、その大部分が本邦商社・メーカおよび合併会社の長期滞在員であり、これら邦人は主として市中心部およびジュロン地区に居住している。

最近1~2年間のわが国企業の当地進出はめざましく、これに伴って邦人数も3年間で倍増している。また、観光旅行者等の短期滞在者(79年239千人、80年274千人、81年約35万人)も急増している。

76年4月に日本人学校の新校舎が完成したが、生徒数急増のため、新たに中学部校舎が建設され(79年12月完成)、81年4月現在生徒数は1,617人(うち中学生328人)に達し、さらに増加する勢いにある。

在留法人関係団体として、1966年に設立された日本人会(81年3月現在、法人会員141社、個人会員2,119人、家族を含めると7,620人)および69年に設立された日本商工会議所(82年2月現在、会員企業数400社)があり、それぞれ日・シ間親善および経済交流活動を積極的に行っている。

第2節 社会事情

1. 人口構成、言語、宗教

(1) シンガポールの人口は244.3万人で、その構成は、中国系76.9%、マレー系14.6%、インド・パキスタン系6.4%、その他2.1%となっている。

(2) 国語はマレー語（国歌もマレー語）となっているが、公用語はマレー語、英語、中国語（北京語）およびタミール語となっている。行政機関や商取引では英語が一般的に使われており、政府の文書も英語で書かれている。このため、シンガポールは英語および中国語、マレー語、ターミナル語の3つのうちのいずれかの2言語習得（バイリンガリズム）を推進している。全体の識字率は85%で、このうち37.5%はバイリンガルである。

シンガポールで主に使用されている中国語は、福建、潮州、広東、客家の各方言であり、中国人口の42%は福建語、22%は潮州語、17%は広東語のグループである。ただし、中国語で行われるテレビ、ラジオのニュース報道および学校教育はマンダリン（北京語）で行われており、政府は国民に方言の使用を廃してマンダリンを習得し、使用するよう奨励している。

(3) 宗教については、憲法により信仰の自由が保障されている。一般に民族によって宗教を異にしており、①中国系は大部分が仏教徒、一部がキリスト教徒であり、②マレー系はほとんどイスラム教徒、③インド・パキスタン系は約70%がヒンズー教徒、他はイスラム教徒、キリスト教徒であり、④ユーラシアン（混血）はおおむねキリスト教徒である。

2. 土地、住宅

シンガポールの国土面積617.8平方キロのうち、その43%にあたる267平方キロが人口集中地区であり、さらにこのうち97平方キロが「市部（The City）」を形成している。

このように、シンガポールは国土が狭く、しかも人口が密集しているため政府は国土の有効活用に力を入れており、私人による土地の処分および開発について厳しい規制を行っている。「計画法」は、何人も、政府の許可なく土地の開発、建物の新築、増改築ならびに土地の分割処分を行うことを禁じ

てあり、これらの行為に関する許可は国土基本計画および実施計画に適合するものについてのみ与えられる。

政府は、国土開発全般、住宅団地、都市環境および工業団地の整備の事業を円滑に遂行できるようにするための強力な土地収用権限を有している。

政府は、1960年に住宅開発庁(HDB)を設置し、国民に対する低価格住宅の供給を重点施策の一つとして推進してきており、大きな効果をおさめている。

第2章 経済・労働事情

第1節 経済事情

1. シンガポールは1965年にマレーシアから分離・独立したが、経済的にはマレーシア等近隣諸国の経済自立化に伴って伝統的な仲継貿易が減退し、さらに68年以降のイギリス軍のスエズ以東からの撤退等により、失業、財政ひつ迫、国際収支の要化等の問題に直面したことから、その経済的自立を危ぶむ向きが多かった。しかし、政府はリー・クアン・ユー首相の強力なリーダーシップのもとで、政治的安定を確立するとともに、経済面では「外資導入を軸とする工業化」を積極的に推進し、失業、国際収支問題の解決に努めた。その結果、石油危機直前の73年までの5年間をみると、外資導入による工業化の予想以上の成功等により、年平均12.8%（実質、GDPベース）という高度成長を達成し、1人当り国民所得も73年には4,547シンガポール・ドルとアジアでは日本に次いで高い1人当り国民所得国となった。

また、独立以来最大の懸案であった高い失業率も次第に低下し、73年にはほぼ完全雇用の域（4.5%）に達し、経済的テイクオフが完了したものとみられる。このため、シンガポール経済の発展ぶりはアジアにおける“経済開発の奇跡”といわれ、シンガポールは“発展途上国の優等性”とみなされるようになった。

2. しかし、石油危機を契機として発生した加速的な世界的インフレと70年代以来の世界的不況とが、海外依存度の高いシンガポールを、容赦なくその渦の中に巻き込むこととなった。74年に入ると、シンガポール経済は全面的に急速な後退を余儀なくされ、同年はついにそれまでの二桁成長を大幅にわりこんで6.8%の成長にとどまった。75年に入っても景気は後退をつづけたが、同年下半期には、世界経済の立直りに伴ないエレクトロニクス産業等を先頭に、対米輸出が伸長し、これが引金となって国内経済は比較的速いペースで回復をはじめた。しかし、同年の成長率は4.0%という低い水準にとどまった。76年には世界経済が徐々に景気回復に向かうとともにインフレも次第に落ちつきをとりもどしつつあったことが、シンガポール経済にも好影響を与え、同年は7.0%の成長率を達成した。その後、シンガポール

経済は、製造業、運輸通信業および商業の好調に支えられて順調に回復を続け、77年7.8%、78年8.6%、79年9.3%の成長をおさめて、石油ショックからの完全な立直りを示した。さらに、80年、81年にはそれぞれ10.2%、9.9%の実質成長率を記録し、その結果81年の1人当たり国民所得は10,940シンガポール・ドル(5,112米ドル)という高い水準に達した。

3. 以上のような経済の順調な拡大を背景として、シンガポール政府は、79年6月末に全国賃金審議会(NWC)(第2章第2節の2参照)の勧告により高賃金政策を打出し、これを挺子として、国内産業構造の高度化をめざす、いわゆる「第二次産業革命」を推進することを内外に宣明した。

すなわち、石油ショック後の順調な経済の発展により国内的には労働力不足をきたし、伝統的なマレーシアに加えタイ、スリランカ等からも労働力の移入が行われる事態となったため、これら外国人労働者の与える将来の社会的・政治的影響を考慮するとともに、先進諸国の保護主義の高まりに対抗して比較的保護主義の抵抗を受けにくい製品を製造するよう、国内産業を労働集約型から資本集約型または技術集約型に転換することを意図したものである。

さらに、政府は産業構造の高度化を誘導するための諸施策として技能開発基金(第4章第3節の3参照)の設立、研究・開発、投資および設備投資拡大のための税制上の優遇措置の導入・拡大、インフラ整備のための公共支出の増額等を実施している。

また、シンガポール政府は同国の地理的地位の優位性をいかして、金融、観光、運輸、通信等のサービス産業の分野で同国を地域センターとして育成することを目指し、税制上の優遇措置等さまざまな誘導措置を構じており、これらの産業については今後一層の発展が期待される。

(第2-1表) 主要指標の動き

| 年 | GDP (百万 Sドル) | 名目 成長率 (%) | 実質 成長率 (%) | 1人当たり GNP (Sドル) | 消費者 物価指数 (77年6月~ 78年5月=100) | 失業率 (%) | 外貨準備 (百万 Sドル) |
|------|--------------------|------------------|------------------|-----------------------|--------------------------------------|------------|---------------------|
| 1969 | 4,610 | 16.1 | 13.4 | 2,499 | — | 6.7 | 2,533 |
| 1970 | 5,320 | 15.4 | 13.4 | 2,825 | — | 6.0 | 3,100 |
| 1971 | 6,279 | 18.0 | 12.5 | 3,228 | — | 4.8 | 4,095 |
| 1972 | 7,524 | 19.8 | 13.3 | 3,763 | (100.0) | 4.7 | 4,930 |
| 1973 | 9,438 | 25.4 | 11.3 | 4,547 | (117.7) | 4.5 | 5,800 |
| 1974 | 11,738 | 24.4 | 6.8 | 5,529 | (144.0) | 4.0 | 6,503 |
| 1975 | 12,507 | 7.4 | 4.0 | 5,881 | (147.7) | 4.5 | 7,486 |
| 1976 | 13,626 | 9.6 | 7.0 | 6,329 | 94.2 (144.9) | 4.5 | 8,261 |
| 1977 | 14,852 | 9.3 | 7.8 | 6,813 | 97.2 (149.5) | 3.9 | 9,023 |
| 1978 | 16,294 | 9.8 | 8.6 | 7,464 | 101.9 | 3.6 | 11,474 |
| 1979 | 18,186 | 11.2 | 9.3 | 8,221 | 106.0 | 3.3 | 12,562 |
| 1980 | 20,729 | 14.0 | 10.2 | 9,293 | 115.0 | 3.0 | 13,760 |
| 1981 | 25,530 | 15.8 | 9.9 | 10,940 | 124.4 | 2.9 | — |

(注) カッコ書は1972年=100とした旧物価指数である。(資料出所:統計局)

(第2-2表) 国内総生産の産業別構成

| | 1960 | 1968 | 1975 | 1976 | 1977 | 1978 | 1979 | 1980 |
|--------------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 農 林 漁 業 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 |
| 製 造 業 | 13 | 17 | 20 | 22 | 22 | 22 | 23 | 24 |
| 建 設 業 | 4 | 6 | 6 | 7 | 6 | 5 | 5 | 5 |
| 商業・ホテル・レストラン | 33 | 31 | 28 | 27 | 28 | 27 | 27 | 26 |
| 運 輸 通 信 等 | 14 | 11 | 14 | 15 | 17 | 18 | 19 | 19 |
| 金 融 保 険 等 | 7 | 9 | 15 | 15 | 15 | 5 | 15 | 16 |
| そ の 他 | 25 | 23 | 15 | 12 | 10 | 12 | 11 | 9 |
| G D P 計 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

(注) 1968年 factor cost ベース

(資料出所:統計局)

第 2 節 労働事情

1. 雇用・失業

独立直後(1966年)には8.9%という高い失業率を示し、失業問題の解決が最大の課題となっていたシンガポール経済も外資系企業の誘致策等による工業化の成功により、73年には失業率が4.5%まで低下し、ほぼ完全雇用の状態に到達するにいたった。

ところが、石油危機の影響は大きく、74年にはエレクトロニクス産業などで若年女子労働者を中心に大量解雇(年間約1,700人)が発生し、失業問題の深刻化が懸念された。

しかし、75年後半以降の景気の立直りと外資系企業の増加に伴ない雇用事情が好転したことから、シンガポール人労働者の不足が深刻化し、外国人労働者の移入が増加した。81年6月の労働力人口は1,146千人、就業者数は1,113人、失業者数は33千人で失業率は2.9%と史上最低を記録した。

(第2-3表) 雇用関係基本指標

(単位:千人)

| | 1970 | 1975 | 1978 | 1979 | 1980 | 1981 |
|----------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 1. 生産年齢人口 (15歳以上) | 1,270 | 1,508 | 1,651 | 1,715 | 1,759 | 1,820 |
| 2. 労働力人口 | 693 | 852 | 991 | 1,053 | 1,102 | 1,146 |
| 3. 就業者数 | 651 | 813 | 956 | 1,018 | 1,069 | 1,113 |
| 4. 失業者数 | 42 | 39 | 36 | 35 | 33.5 | 33.2 |
| 5. 失業率(4/2)% | 6.0 | 4.5 | 3.6 | 3.3 | 3.0 | 2.9 |
| 6. 労働力率(2/1)% | 54.6 | 56.5 | 60.0 | 61.4 | 62.7 | 63.0 |

(資料出所:労働統計年報)

〔第2-4表〕 産業別就業者数

| | 1977年6月 | 1980年6月 | 対前年増減率 | 産業別構成比 | |
|-----------|-----------|-------------|----------|--------|------|
| | | | | 1970 | 1982 |
| 産 業 計 | 千人 904 | 千人 1,069 | % 5.0 | 100 | 100 |
| 製 造 業 | 244 | 313 | 6.6 | 22 | 29 |
| 商 業 | 211 | 245 | 3.5 | 23 | 23 |
| 運 輸 ・ 通 信 | 105 | 122 | 3.0 | 12 | 11 |
| 金融・保険・不動産 | 60 | 79 | 9.9 | 4 | 8 |
| 建 設 | 42 | 58 | 7.0 | 7 | 16 |
| 社会・対人サービス | 204 | 223 | 3.1 | 27 | 21 |
| そ の 他 (注) | 34 | 29 | 7.4 | 5 | 12 |

(注) 農水産業・電気ガス水道業を含む。

(資料出所：労働力調査)

〔第2-5表〕 職業別従事者数

| 職 業 | 1970年 | | 1981年 | |
|-------------|-----------|----------|-------------|----------|
| | 従事者数 | 構成比 | 従事者数 | 構成比 |
| 総 計 | 千人 651 | % 100 | 千人 1,113 | % 100 |
| 専門的・管理的・技術的 | 67 | 10 | 153 | 14 |
| 事務・販売・サービス | 279 | 43 | 453 | 41 |
| 農 業 ・ 漁 業 | 27 | 4 | 17 | 1 |
| 生 産 関 連 | 255 | 39 | 433 | 39 |
| そ の 他 | 23 | 4 | 56 | 5 |

シンガポールで就業している外国人の数については、1980年国勢調査によると、非永住者で就業中のものは約8万人（全就業者の7.4%）で、1970年の24千人に比べて大幅にふえている。また、失業中のものは70年の59千人から80年の41千人（全就業者の3.7%）に減少した。外国人就業者（非永住者）のうち15千人（19%）は専門職、技術職、管理職などの頭脳労働者で、51千人（65%）は生産労働者である。また、労働力調査（79年）によると、シンガポール国内在住の外国人就業者は92千人で、そのうち44%は製造業、16%は商業、15%はサービス業

に、11%は建設業に従事している。また、これらの者のうち、50%は生産・運輸・単純労働従事者である一方、10%が専門技術職、8%が管理職となっている。

一般的には、これまで外国人労働力の主たる供給国はマレーシアからの出稼労働者であり、現在でもその事情は変わらないが、マレーシアの経済発展につれて次第に供給は減少しており、かわって他のASEAN諸国やスリランカ、インドなど非伝統供給国からの雇入れがふえた。

しかし、政府は82年年頭に、「91年末までに外国人労働者（シンガポールが必要とする技術者および家事使用人を除く。）を完全に締め出し、シンガポール人のみの労働力で経済を運営することを目標に、まず、84年末までに建設業および造船修理業を除くすべての分野から非伝統供給国出身の外国人労働者を排除する」との方針を明らかにし、今日までその方針が続いている。

2. 賃 金

(1) 最近の賃金の動き

1972年以降の産業別および職種別の平均週給は第2-6表のとおりである。

〔第2-6表〕 平均週給（Sドル）

| | 1972 Jul | 1973 Jul | 1974 Jul | 1975 Aug | 1976 Aug | 1977 Aug | 1978 Aug | 1979 Aug | 1980 Aug |
|----------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 産業別平均週給 | 75.6 | 82.9 | 97.6 | 111.1 | 116.3 | 124.3 | 131.3 | 142.8 | 161.4 |
| 農 林 漁 業 | 55.4 | 75.2 | 92.9 | 103.3 | 96.6 | 104.8 | 107.7 | 118.0 | 139.4 |
| 鉱 業 | 69.1 | 93.4 | 105.6 | 157.4 | 156.0 | 172.0 | 195.7 | 214.7 | 249.9 |
| 製 造 業 | 63.2 | 68.1 | 78.9 | 92.5 | 96.2 | 102.9 | 109.5 | 118.8 | 134.1 |
| 公 益 事 業 | 80.5 | 92.6 | 109.5 | 120.5 | 127.9 | 138.5 | 152.1 | 165.2 | 188.0 |
| 建 設 業 | 77.6 | 87.2 | 91.1 | 101.9 | 108.4 | 119.3 | 128.5 | 139.3 | 160.3 |
| 貿 易 業 | 68.5 | 74.8 | 87.5 | 99.4 | 107.5 | 114.2 | 122.4 | 134.7 | 157.4 |
| 運 輸 通 信 業 | 84.7 | 94.3 | 110.7 | 124.0 | 127.6 | 138.1 | 145.8 | 162.4 | 181.6 |
| 金 融 保 險 等 | 108.9 | 115.7 | 141.0 | 147.5 | 156.4 | 170.0 | 178.9 | 193.8 | 216.3 |
| その他サービス | 86.8 | 96.9 | 122.2 | 128.8 | 135.1 | 141.5 | 151.0 | 164.3 | 183.9 |
| 職種別平均週給 | 75.6 | 82.9 | 97.6 | 111.1 | 116.3 | 124.3 | 131.3 | 142.8 | 161.4 |
| 専門的・管理的・技術的 | 191.0 | 210.6 | 247.8 | 277.9 | 291.4 | 308.0 | 319.7 | 341.9 | 377.9 |
| 事務・販売・サービス | 64.2 | 69.9 | 83.1 | 92.1 | 94.8 | 100.3 | 108.5 | 116.6 | 130.8 |
| 製造・貿易・その他筋肉労働者 | 50.5 | 56.6 | 64.7 | 73.8 | 78.0 | 82.2 | 88.2 | 96.6 | 110.4 |

（資料出所）Yearbook of Statistics Singapore、労働省

(2) 賃金構造の特色

シンガポールでは、職務給、職能給の考え方が強く、年齢、家族数など仕事と関係ない属人的要素は賃金額の決定の際にあまり影響を与えていない。若くても優秀な者には高給が支給される。また、労働者は、日本とは異なり、企業に対する忠誠心はほとんどなく、かつ、超完全雇用のため、より賃金の高いところへのジョブ・ホッピング（転職）は日常的である。

これらのことから、次のような特徴点がある。

- ① 職種別賃金格差が大きいこと。
- ② 学歴間賃金格差が大きいこと（たとえば、1979年労働力調査によると、小学卒以下の学歴の労働者の約7割が月収400SDollar未満であるのに対して、大学卒の労働者の約7割は月収1,000SDollar以上であった。）
- ③ 基本給部分の割合が大きく、各種手当部分が小さいこと。
- ④ 同一職種について、男女間賃金格差が比較的小さいこと（同一職種について女子の基本給は男子の8～9割程度）。

また、賃金の支払形態についてみると、たとえば、工業生産センサス（1979年）によると、製造業の筋肉労働者については、87%が固定給、11%が出来高給、2%が請負給となっている。

以上のほか、○労使が協調関係にあるため、賃上げ決定も比較的スムーズに秩序だてて行われていること、○管理者クラスほど官民の給与格差が大きく、民間への人材流出が大きいことなどが特色としてあげられる。

(3) 全国賃金審議会（NWC）勧告

シンガポールでは、1972年以降、政府、使用者および労働者の代表で構成される全国賃金審議会（National Wages Council：NWC）が、全労働者を対象に賃金に関する勧告を行ってきている。この勧告は強制力をもつものではないが、これまでのところ労使双方にほぼ全面的に受け入れられてきているので、この勧告によって当国の賃金動向を知ることができる。

1975年から78年までの勧告においては、国際的に不況が深刻化するにつれて、同国が賃上げによるコストプッシュ・インフレで国際競争力を失わないようにすることをねらって、強力的に賃金抑制策が実施されてきた。

しかし、1979年度以降の勧告においては、労働集約的産業から高付

加価値、技術集約型産業へと産業構造の高度化をめざす政府の政策の一環として高賃金政策を打出した。

これに伴い、賃上げ指標をそれ以前の年間6～7%から20%程度に大巾に上げた。

ただし、この高賃金政策は81年度をもって終結し、82年以降現在までは、労働生産性の伸びに合わせた賃金を目標とする方針が示されている。

3. 労使関係

(1) 労使団体

(イ) 職業団体法に基づく登録労働組合は1981年現在で86組中、組合員数22万人であり、組織率(組合員数÷就業者数)にして20.5%となっている。このうち、大部分は当国唯一の全国的中央労組団体である全国職業総会(NTUC)に所属している。NTUC非加盟の組合は26組合(組合員数1万人)あるが、これらは主として職業別ないし企業別組合である。

(第2-7表) 労使団体の推移

| 年 | 1970 | 1975 | 1979 | 1980 | 1981 |
|--------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 労働組合数 | 102 | 89 | 85 | 83 | 86 |
| 組合員数 (千人) | 112.5 | 208.6 | 249.7 | 243.8 | 224.4 |
| 使用者団体数 | 53 | 51 | 50 | 49 | 47 |
| 会員数 | 6,507 | 6,822 | 6,798 | 6,816 | 6,798 |

(資料出所:労働省)

(ロ) シンガポールの労使関係の特徴は、労働組合が、政府、使用者とともに国家の三構成要素(tripartite)の一つの柱として位置付けられていることである。全国職業総会(NTUC)は、労使対立よりも労使が協調して、国家、企業の生産性を向上することを重視しており、1969年に、従来の戦闘的労働運動から政労使の協調による新しい労働運動に転換するとともに、労働者の生活を消費面、安全面等多面的に改善していくため、スーパーマーケット(15カ所)、小売店(1,000カ所以上)タクシー(6千台)、バス(271台)、歯科、保険等の生活協同

組合活動を強化し、また、社会事業省から10カ所の保育所を引き受け運営しているほか、シンガポール労働財団（SLF）や傘下の組合を通じ、組合員子弟への奨学金の支給、レクリエーション施設の提供など組合員に対する福祉事業にも力を注いでいる。

また、NTUCは国際自由労連（ICFTU）に加盟しているほか、NTUC傘下の23の組合は個別に14の国際産業別組織に加盟している。

NTUCは政治的には、与党・人民行動党（PAP）を支持しており、NTUC幹部数名が国会議員（林子安NTUC書記長は無任所大臣）として国政に参加しているほか、政府の各種委員会、審議会（全国賃金審議会（NWC）、技能開発審議会（EDB）、中央厚生基金委員会（CPFB）など労働関係はもちろん、経済開発委員会（EDB）、住宅開発委員会（HDB）、ジュロン・タウン公社（JTC）、シンガポール港務局（PSA）、公益事業委員会（PUB）、全国海事委員会（NMB）、等36の行政委員会に労組代表を送っており、行政分野に対する発言権も大きい。

(2) 労使紛争

労使関係は1970年代後半期においては、NWC勧告による賃上げ制度の定着化および国民所得の向上、失業率の低下等シンガポール経済が順調に成長していることもあって極めて安定している。ストライキの発生は1977年に1件あっただけで、1978年から1981年の間は0件であった。過去のストライキの内容を見ると、賃金および解雇をめぐる争議行為は減少し、他の勤務条件またはその他の原因が多くなった。ただ、1970年代前半期においては不況を反映して若干解雇をめぐるものがふえた。

〔第2-8表〕 ストライキ発生状況

| | 1961 | 1965 | 1970 | 1975 | 1977 | 1978 | 1979 | 1980 | 1981 |
|-----------------------|-------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| スト件数 | 116 | 30 | 5 | 7 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 労働損失 人・日数 (千人日) | 410.9 | 45.8 | 2.5 | 4.8 | 1.0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

（資料出所：労働省）

4. 労働条件

(1) 関係法規

労働条件を規定する主要関係法令としては次のものがある。

- 雇用法：The Employment Act 1968
- 児童年少者雇用法：The Employment of Children and Young Persons Act 1975
- 労使関係法：The Industrial Relations (Amendment) Act 1968
- 厚生年金法：The Central Provident (Amendment) Act 1968
- 労働組合法：The Trade Unions (Amendment) Act 1966
- 労働争議法：The Factories Act 1973
- 工場法：The Factories Act 1973
- 労働者災害補償法：The Workmens Compensation Act
- 国家軍人（雇用）法：The National Servicemen (Employment) Act

(2) 主な労働条件

上記の諸法令で規定されている主な労働条件は次のとおりであり、月額給与1,250シンガポールドル以下の被雇用者に対して適用される。

〈就業年齢〉 16歳以上。ただし、12～16歳の者でも労働省の許可条件にかなえば就業可。

〈女子の夜間就業〉 原則として23:00～6:00までの深夜労働を禁止。深夜労働をさせる場合は労働大臣の許可を必要とする。

〈所定労働時間〉 最低週休1日。週44時間以内。週間労働日数は雇用主の自由裁量に委ねられているが、通常は月～金曜日が8時間、土曜日が4時間。ただし、外資系企業では月～金曜日の5日間に44時間を割振るケースも多い。

〈所定労働時間外勤務（残業）〉 残業は1カ月72時間まで。1日12時間以上の労働は認められない。残業手当は時間給の1.5倍、休日労働の場合は2倍である。

〈有給休暇〉 勤続10年未満の場合は年間7日、10年以上の場合は14日。ただし、正当な理由なく年間労働日数の20%以上欠勤した場合は、当該年度の有給休暇の権利を失う。

〈病気休暇〉 年次有給休暇とは別に1年以上勤務した者に認められ、年

間14日、入院を要する場合は60日までの有給の病気休暇が与えられる。

〈産時休暇〉 産前、産後にそれぞれ4週間の休暇が与えられ、通常の給与が支給される。ただし、出産前の労働日数が180日以下の場合と子供が2人以上ある場合は支給されない。

〈公共休日〉 年間11日。(独立記念日、中国正月など)

〈雇用契約〉 1カ月以上の場合は、書面で契約を結ぶことが望ましい。雇用契約の解除に際しては、勤続期間に応じて1日から4週間の事前通告が必要である。

〈雇用手当〉 勤続3年以上の場合3カ月分が通常、ただし3年未満の場合支払義務はない。

失業保険はないが、これに代るものとして人員整理手当基金がある。すなわち企業閉鎖に伴って支払われる退職金は強制的に基金に預けさせ、それがなくなるまで毎月賃金の60%相当額が支払われる。

〈労災補償〉 月給750シンガポールドル以上の労働者を除き、事務系も含めて雇用契約によって雇用されたすべての労働者に適用がある。支給最高限度は生涯喪失の28,800シンガポールドル。

〈兵役〉 6カ月以上勤務した従業員が兵役に服した場合は、雇用主は、兵役終了後再雇用に努める必要があり、労働条件もかつての同僚より下回ってはならないとされている。

5. 外国人の雇用許可

海外からシンガポールへ進出する企業が本国から必要人員を派遣する場合には、外国人がシンガポールで働くための Employment Pass (雇用許可証) を取得する必要がある。(移民局所管)

シンガポールでは、まず自国民に優先的に就労の機会を与え、また、自国民の技術者、管理者を養成する意味から、外国人に対する Employment Pass の発給はかなり制限的なものとなっているのが実情である。

Employment Pass の基準としては、一般に上級管理者、熟練技術者、新事業開始のために不可欠と認められるスタッフについては比較的簡単で、シンガポール国内で採用可能と認められる中級以下の管理者や事務職員については厳しいものとなっている。

6. 日本に学べ運動

シンガポールはアジア諸国の中で最も早くから、“日本に学べ”という姿勢を打ち出してきた。

それも単に技術、技能研修生の日本への大量派遣といったことにとどまらず、QCサークル活動の導入、企業忠誠心やチームワークの強調、さらに企業別組合や企業内福利厚生の実施の導入についてまで動きがある。

しかしながら、シンガポールにはすでに根づいている次のような風土、体質、慣行がある。

- ① 職能別賃金制および契約雇用制とジョブホッピング
- ② イギリスをまねた超エリート主義とこれに基づく組織内のトップ→ダウンの意思決定
- ③ 小学校4年以降は常に成績により生徒をふるい落とし基礎的職業訓練コースに回す徹底した能力主義
- ④ 地道に生産現場で品質の改善、生産性の向上のためにみずから取り組むよりも、お金を払ってそれらを他から導入したほうが早いと考える中国系商人としての体質、考え方

他方、日本企業の生産現場で、労働者のチームワークが良く、企業への忠誠心があり、QC活動が根付いているのは次のような背景となる風土、体質、慣行があるからである。

- ① 終身雇用慣行、年功序列型賃金慣行、企業別労働組合の一般化による企業への忠誠心、同業他社との競争意識
- ② 企業内の平等主義（職階間の賃金格差の少なさ、発言の機会、裁量権の下位への分与）

ボトムアップとりん議（＝持ち回り）の意思決定方式（下位の職員が原案を作成し、徐々に上位に上げ、同時に関係者全員の了解を得る方法）

- ③ 1人の労働者に同一企業内でさまざまな関連する職務、作業を経験させる。また、現場の労働者にも品質管理、作業改善に関与させるというキャリアディベロップメント方式
- ④ 子飼いの熟練労働者を大切にし、不況時にも解雇しない経営風土

以上から理解できるように、精神的アドバルーンとしてならともかく、本格的にシンガポールの企業社会に日本的経営方式を導入し、定着させることは容易ではない。

そうはいつでも、小国シンガポールをここまでリードし発展に導いた首脳、官僚陣がそのことに気づいていないはずはないと思われる。

第4章第3節の「1」で述べているように、職業訓練ひとつを例にとっても、シンガポールは、日本、西ドイツ、オランダ、アメリカの、しかも政府、企業とあらゆる相手とジョイントし、併行して多数のプロジェクトを進め、相互に競争をさせている。これらの中からベストのものを選択し、それを同国の中心的形態として定着させるのではなかろうか。

経営方式については、どんな将来図をえがき、どのような形で定着させようと考えているのであろうか、今後に注目したい。

第3章 学校教育

第1節 概況

政府は、教育問題を国家の最重要課題の一つとして力を注いでいる。

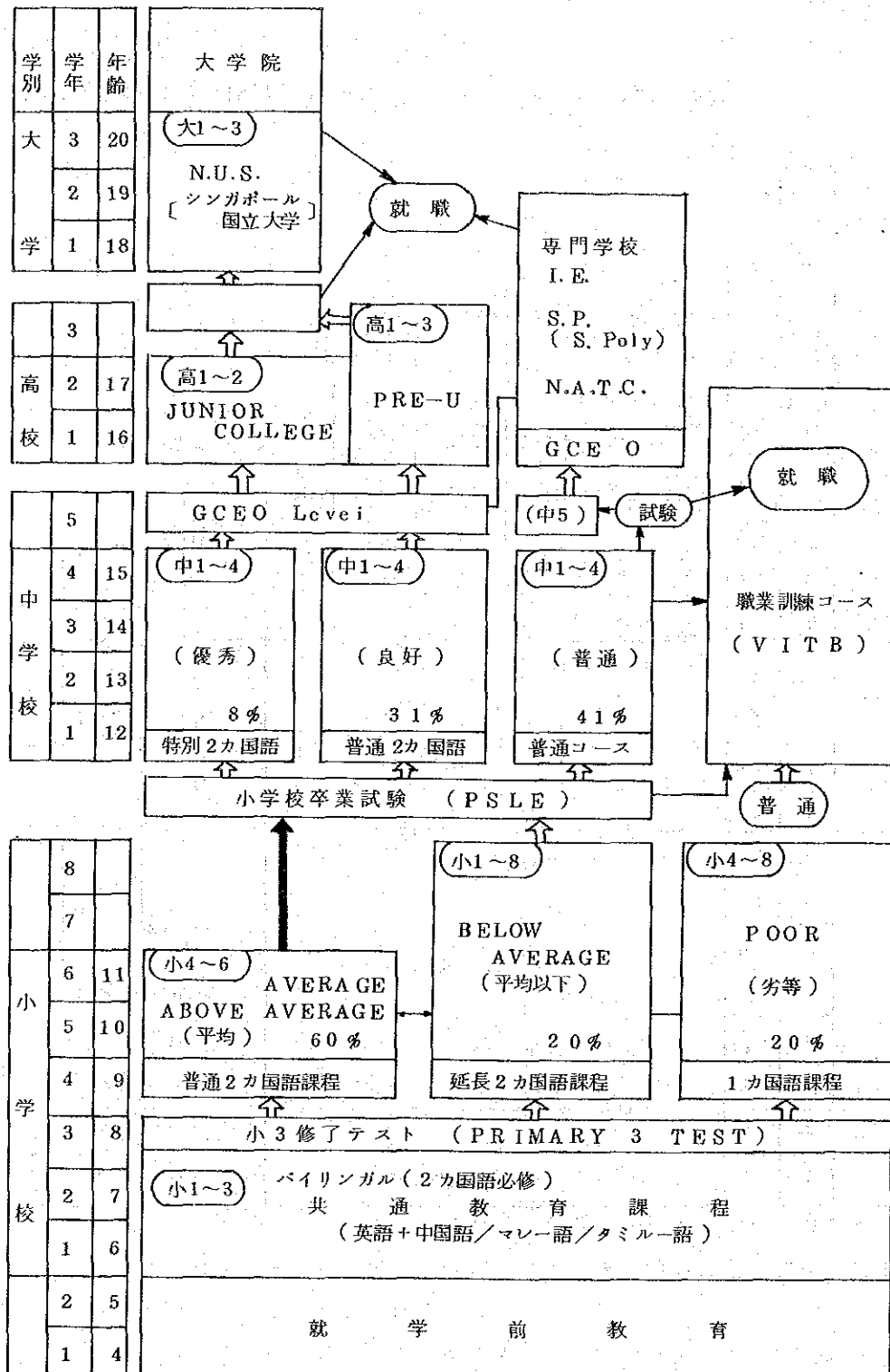
教育制度は、現在、小学校6年（6才から）、中学校4年、高校2年、大学3～4年（たとえば学士課程で文学部3年、法学部4年、このうえに、それぞれオナーズ・コース1年）である。

シンガポールの教育制度は、児童、生徒の能力差、学力差に応じた学校教育制度を設け、教育上の無駄を最少限にすることを方針としている。従来の制度に変わり、新教育制度が1980年から小学校レベルに、1981年から中学校レベルに導入された。高校レベル以上は第3-2図の旧制度となっている。在学率は小学校85%、中学校54%であり、識学率は約84%で、このうち2カ国語以上話せる者は38%と、かなり教育程度は高くなっている（1980年現在）。義務教育制度ではないが、教育は無料となっている。

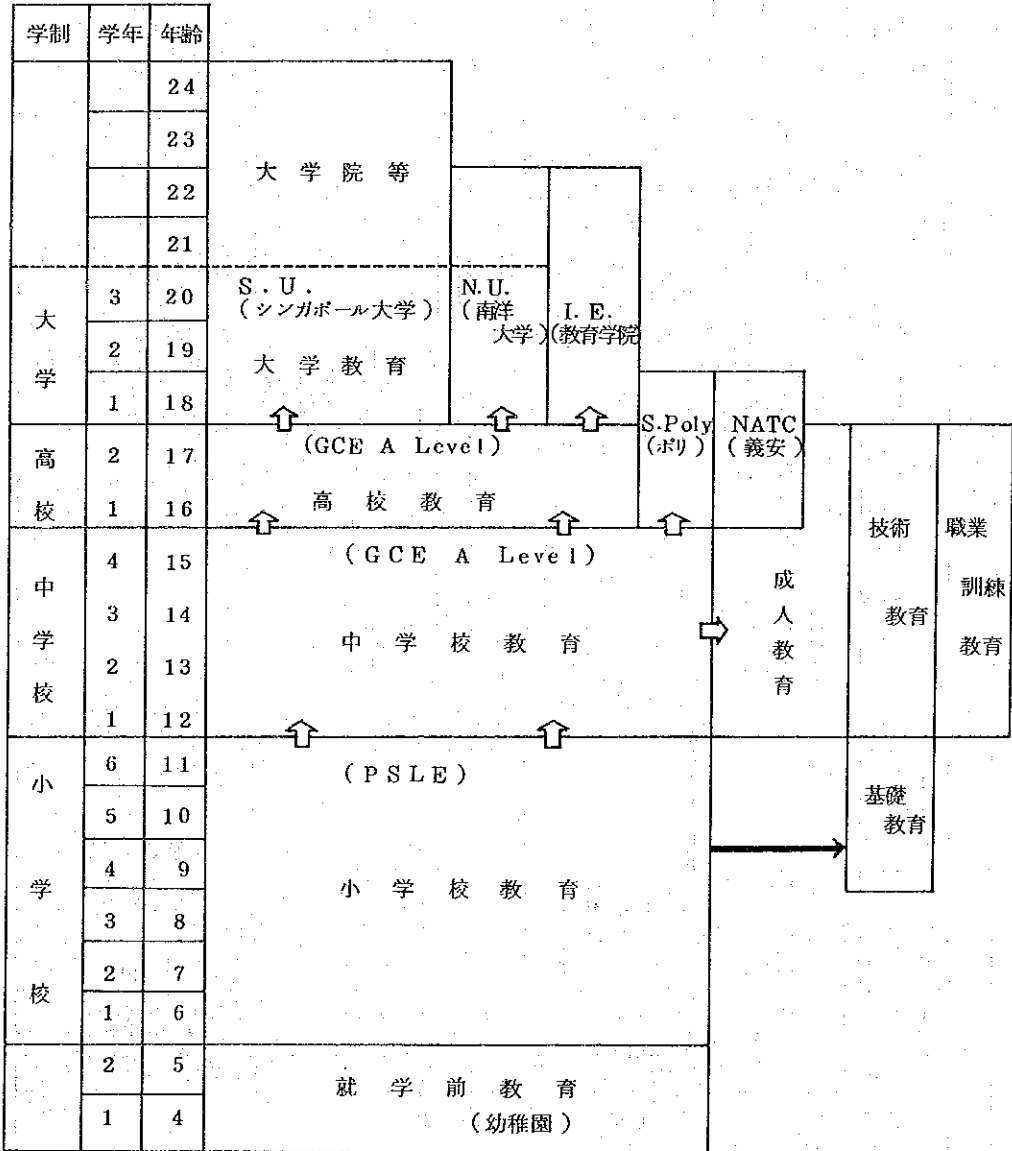
新・旧教育制度の比較表を第3-1図、第3-2図に示す。

また、学校数、生徒数等の教育関係の指標は第3-1表のとおりである。

[第3-1図] シンガポールの新学校教育制度



[第 3 - 2 図] シンガポールの旧学校教育制度 (1977 年時点)



〔第3-1表〕 教育関係指標(1979年~1981年)

| 項 目 | | 1979年 | 1980年 | 1981年 |
|--------------------------------|---------------|--------|--------|--------|
| 学 校 数 (校) 学生生徒数 (1,000人) | 小 学 校 | 351 | 342 | 327 |
| | 中等教育機関(中・高) | 135 | 144 | 145 |
| | 小 学 生 計 | 297.9 | 286.6 | 289.7 |
| | うち6年生 | 52.2 | 49.3 | 41.6 |
| | 中 高 校 生 計 | 176.5 | 170.3 | 177.2 |
| | うち中学4年生 | 37.2 | 32.8 | 33.9 |
| | うちPRE.U 2・3年生 | 8.9 | 7.7 | 10.1 |
| | 職 業 訓 練 生 | 14.5 | 12.5 | 13.1 |
| | 大 学 生 等 | 20.7 | 22.5 | 24.2 |
| 卒業試験合格者数 (人) | GCE“O”レベル | 23,894 | 22,389 | 23,361 |
| | GCE“A”レベル | 5,350 | 3,835 | 4,673 |
| 卒業試験合格率(%) | 小学校PSLE | 81.4 | 92.6 | 81.0 |
| | 中学校GCE“O”レベル | 56.6 | 52.5 | 55.4 |
| 大学等卒業生数(人) | | 6,576 | 5,718 | 6,525 |
| 政府年間教育支出* (Sドル) | 国民1人当り | 233 | 284 | 403 |
| | 小学生1人当り | 625 | 708 | 870 |
| | 中等教育学生1人当り | 1,066 | 1,321 | 1,642 |
| | 高等教育学生1人当り | 4,348 | 4,871 | 6,099 |

(資料出所) シンガポールの労働事情
日本労働協会編P 70

シンガポールの教育の特色としては、次の点があげられる。

① 能力別教育制度

小学校、中学校、高校、大学の各段階課程において、学生は、それぞれの課程の修了試験を受けなければならず、その試験に合格しなければ次の段階課程に進むことができない。

それぞれの課程が求める所定の学力に達していなければ、社会のエリートをめざすための不可欠の要件である普通教育の高段階に進むことはできない。修了試験を通らない者は、社会にでて働くか、職業教育・訓練を受けて技能・技術を身につけることになる。

イギリスの植民地下に長くあったため、その影響が大きく試験制度その

ものが同じ形態である。

② 教育レベルと収入

高学歴資格を有する者の社会的評価は高く、難関を何回も突破して最高学府に学ぶ者、および修了した者は超エリート主義を持っている。

教育レベルの高低により賃金は大きく異なる。大学卒業者は本人のみならず一般社会においても管理責任者となることを期待されており、高校卒業者は大学卒業者の下で補佐する形をとる。小、中学のみで教育を終えた者は学歴が低いため賃金および所属先での地位は低く、高等教育修了者との格差は相当大きい。たとえば16～7才のタイピストの初任級は250 Sドルであるのに対し、大学卒は1,200 Sドル程度である。

③ 講義と実習

イギリスの教育制度を踏襲しており、一般的に実習は現場で働く教育レベルの低い者が従事するとの見方が強く軽視されるのに対し、講義は程度が高く重要であると考えられている。講義と実習を担当する教官は別々に配置されており、講義担当教官は実習の教官より教務時間が短かく、収入が多く・高い地位にある者が占めている。

④ 2部制授業

小・中学校では就学児童数に比較して校舎が少ないため午前、午後の2部授業が行われている。狭い土地を有効に生かすための手段ではあるが、生徒が午後学校に行き夕方6時頃帰校するのは心身ともに教育上の見地から理想の姿であると思われぬ。この点を考慮して文部省は80年の末より一部の学校において一部制を採用し始めた。

なお、高等教育、職業訓練機関においても2部制を行っている所がある。

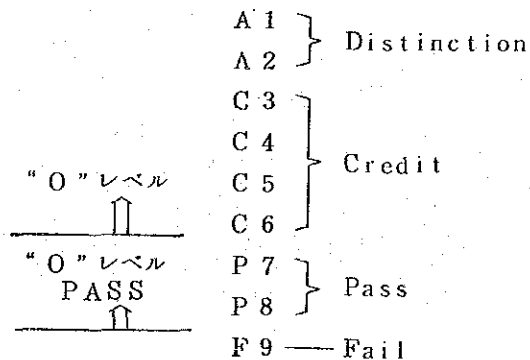
第2節 初等・中等教育（小・中・高）

初等・中等教育は英語、中国語、マレー語、タミール語の4公用語で行われ、その選択は自由となっている。しかし、商工業や官庁では英語が多く使用されているため、大部分の者が英語ストリームの学校へ入学するようになってきている。各ストリームとも第2公用語が必修となっている。小学校1年から3年までは全員が共通のコースを受け、3年修了時のP3（Primary 3 Test）で合格した者は小6までのコース、不合格者は小8までのコースとふり分けられる。各学年でのテストに不合格の場合は、上級学年に進むことが出来ず、落第となり留年となる。2年以上留年すると自動的に職業訓練コース（VITB）に進ませられる。

中学校に進学可能な者は、小学6年修了時のPSLE（Primary School Leaving Examination）に合格した者である。入学時に優秀（special）良好（express）、普通（normal）の3段階に分けられ、普通コースに入った者の大部分は修了後、就職または職業訓練（VITB）コースへ進んでいる。中学修了時にG.C.E.（The General Certificate of Education）の“O”レベル（Ordinary Level）を受験し、“O”レベルに合格した者のみが、高校等へ進学可能となっている。

第3-3図に示すように、GCE“O”レベルは各科目とも9段階で評価され、C6以上を“O”レベル、P8以上を“O”レベルPASSと呼んでいる。次の学校等への入学資格として、各コースに必要な科目別評価段階が定められている。

〔第3-3図〕 “O”レベル区分



高校は大学入学準備コースとして2年および3年コースが設けられている。
高校修了時にGCE " A " レベルに合格した者のみが、大学等へ進学可能と
なっている。

第3節 高等教育（大学・短大その他）

大学・短大としては次のものがある。

ポリテクニクなどテクニシャン養成を行っているものについては、第4章に記述する。

(1) シンガポール国立大学（National University of Singapore : NUS）

1980年7月に、従来、当国の高等教育機関の双壁をなしていた華僑系の南洋大学をシンガポール大学に吸収合併して、新たに発足した。

当国唯一の総合国立大学で、八学部と医学、歯学、経営学の大学院を有している。

在学生数は10,386人（1981年時点）である。

(2) 南洋工科大学（Nanyan Technological Institute : NTI）

当初約10年間は、旧南洋大学キャンパスでテクノロジカル・インスティテュート（2年制）として存在し、1992年以降は在学生数約3,000人の工業総合大学となる予定。いずれも産業実務専門家の養成をめざしている。

1982年7月時点の2年生は650人である。

(3) 師範大学（Institute of Education : IE）

1973年に設置された。

幼稚園教育と初等中等教育に従事する教員を養成するほか、現任教員に対する高等専門教育や研修も行っている。

在学生数は1,783人（1981年時点）となっている。

第4章 職業訓練

第1節 概況

シンガポールの職業訓練は、教育省と商工業省がそれぞれ実施している。教育省は一般職業教育（General Education）を、商工業省はEDB（Economic Development Board：経済開発庁）において、工業発展のための（To Develop Industry）職業訓練の分野を受けもっている。

シンガポールの職業訓練の概要は次表のとおりである。

シンガポール国の職業訓練の概要

| 管轄機関 | 教育訓練機関の種類 | 箇所数 | 受講資格、訓練期間 | 修了時の取得資格 |
|---------------------------------|-------------------------------------|-----|--|---------------------------|
| 1.教育省 (1)同省直轄 (2)VITB | Polytechnic | 2 | GCE "A"レベル、 2年訓練 | Diploma 資格 |
| | Singapore Technical Institute (STI) | 1 | ITC課程 GCE "O"レベル、 2年課程 | ITC (産業技能士= テクニシャン) 資格 |
| | 職業学校 | 17 | } NTC 2級課程 1年または2年 } NTC 3級課程 中卒主体 1年または2年 | |
| | 職業訓練校 | 3 | | |
| | 商業職業訓練校 (NIC) | 3 | CBC (経営管理士) 課程 GCE "O"レベル、 2年訓練 | |
| | 指導員訓練センター | 1 | PCBS (準経営管 理士) 課程 中卒 1年訓練 | |

| | | | | |
|----------------|----------------------------|---|----------------------|--------------|
| 2. 商工業省 EDB | Institute of Technology | 3 | GCE "A" レベル、 2年訓練 | Diploma 資格 |
| | 合同職業訓練センター | 4 | GDE "O" レベル、 4年訓練 | Craftsman 資格 |
| | Training Unit | 3 | | |

第2節 教育省・VITB

1. ポリテクニク

教育省の直轄下に次の二つのポリテクニク (Polytecnic : 技術短大) がある。受講資格は GCE "A" レベルで、2年制である。これらの施設の修了者は、Diploma (専門資格免許) が授与される。

① シンガポール・ポリテクニク

1954年に設立された。技術者の養成を行うことを目的としている。全日制と定時制が設けられている。

1981年時点の在校生数は8,850人で、このうち約60%が全日制の学生である。

② ニーアーン・ポリテクニク

1963年にニーアーン工科大学として設立されたが、1982年に現在の名称に変更された。とくに重工業部門の技術者の養成を目的としている。

全日制と定時制が設けられている。1981年時点の在校生数は3,100人である。

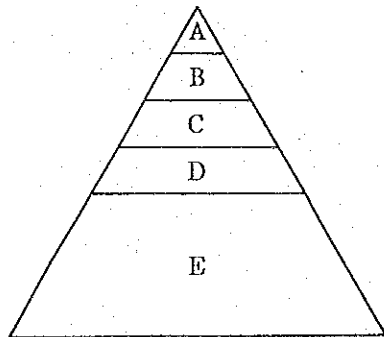
2. VITB (産業職業訓練庁)

VITB (Vocational and Industrial Training Board) は、教育省の管轄下にある。1979年に発足し、次の3事業を行っている。

(1) 技能検定事業

VITBは、検定基準の作成、技能検定試験の実施、資格の授与を行っている。

ところで、シンガポールにおける技術者、技能者、熟練労働者の双互の位置付けは、おおむね次のようになっている。



- A- Technologist (Engineer, University Graduate)
- B- Higher Technician (Engineering Technician Diploma)
- C- Industrial Technician
- D- Craftsman (Tradesman/Artisan)
- E- Operator (Factory Hand)

また、シンガポールには「工業技能資格制度」があり、この中には、次の3種類がある。

① 産業技能士資格

(Industrial Technician Certificate : ITC)

② 技能検定

(National Trade Certificate : NTC)

③ 適格資格

(Certificate of qualification : CQC)

①のITCを取得するためには、VITBの訓練施設のITC課程を修了することが必要である。この課程には、GCE "O" レベル卒業生が入る。全日制の2年課程で、理論、実務、監督者訓練を学ぶ。修了者はテクニシャンあるいは監督者となる。

②の、技能検定は、1級、2級および3級の3段階に分かれている。

1級 (NTC-1) 最高レベル (Highly Skilled Craftsman)

2級 (NTC-2) 中級レベル (Skilled Craftsman of Worker)

3級 (NTC-3) 基礎レベル (Basic Skilled Trainee)

現在、NTC-2とNTC-3のみが実施されており、NTC-1については実施されておらず、将来計画となっている。

検定職種はNTC-2が17職種、NTC-3が20職種設定されている。

1981年における受検者数は、NTC-2が約2,900人、NTC-3が約8,800人となっている。

また、③の適格資格(CQC)は、特定技能に関するものである。

(2) 公共職業訓練事業

次の訓練施設を管理運営し、職業訓練を実施している。

① シンガポール テクニカル インスティテュート (STI)

1969年に設立された。

GCE "O" レベルの者を対象として、ITC (インダストリアル・テクニシャン) 設程の2年訓練を行っている。

訓練職種は、空調、電気、電子、機械、機械設計製図である。

修了者はITC資格 (産業技能士=インダストリアル テクニシャン サर्टIFICATE) を授与され、企業で監督者またはテクニシャンとし

て位置付けられる。

② 職業学校 (Vocational School)

17校で約70科の訓練を行っている。訓練科は工業、商業、サービス業と広範囲にわたっている。全日制と定時制がある。

前述の技能検定 (N T C) の2級と3級レベルの訓練課程も設けられている。3級課程は全日制で、主として中学卒業者が入る。訓練期間は1年コースと2年コースがある。

③ 職業訓練校

N T C の2級と3級の課程がある。

④ 商業職業訓練校

国立商業学校 (National Institute of Commerce : N I C) が1982年に開校され、次の訓練を行っている。

a 経営管理士資格 (Certificate of Biseness Studies : C B S) 課程

受講資格は、G C E " O " レベル取得者で、2年課程である。会計と秘書実務のコースがある。

b 準経営管理士資格 (P C B S) 課程

受講資格は、普通中学課程のC S E 試験合格者で、1年間、一般事務を学ぶ。

⑤ V I T B 指導員訓練センター

1981年に開所した。

(2) 継続教育訓練 (Continuing Education and Training : C E T) 計画の実施

この計画は、企業との協力のもとに在職労働者に対して、日本でいう向上訓練 (技術革新の進展や職業構造の変化等に対処し、より高度の知識・技能を習得したり、陳腐化する技能の補充等を図るための職業訓練) を行うものである。

この計画には次の実施形態がある。

① 常設定時制課程

次の4コースがあり、希望する在職労働者が夜間受講できる。1981年の受講者は約15,000人であった。

○ 技能開発コース

- Academic Education コース
- 語学コース
- Personal Enrichment コース

② 企業派遣

各企業が費用を負担して、VITBの各訓練コースに雇用労働者を派遣するものである。各企業は、NTCの2級および3級課程に労働者を派遣している。1981年末までの累計で5,400人である。

第3節 EDB(経済開発庁)

EDB(Economic Development Board:経済開発庁)は、1961年に商工業省の下に設立された。工業化の促進および外資の誘致を目的としている。現在、EDBは、当国の工業化推進の中心機関として、外資政策、職業訓練、投資サービスなどに有力な役割を果たしている。

EDBは、政労使の三者構成による行政委員会であり、Chairmanのほか6人の委員がいる。委員の下に属する職員は、Director, Deputy Director, Divisional Director という職階になっている。次の4部が設置されている。

- ① International Operation Division …… 海外投資に関することを取扱う部門
- ② Industry Division …… 工業誘致、産業育成、企業免税などに関すること取扱う部門
- ③ Manpower Division …… 産業訓練、訓練基金、移住などに関すること取扱う部門
- ④ Administration Division …… 人事、職員教育、予算などの管理に関すること取扱う部門

Manpower Division(上記③)に次の3 Unit が設けられている。

- a) Training Unit …… Joint-Industrial Training Scheme と Institute of Technology を担当。
- b) Manpower Promotion Planning Unit …… 産業界の人材を確保するための施策を担当。
- c) Skills Development Fund Secretariat …… 技能開発基金の管理運営を担当。

海外には、ニューヨーク、シカゴ、ロス・アンジェルス、ヒューストン、ロンドン、フランクフルト、パリ、ストックホルム、ジュネーブ、東京、大阪、香港、メルボルンの11カ所に投資センターを設置し、投資環境のPRと企業誘致を行っている。

EDBが行っている技術者・技能者養成の各事業の概要は次のとおりである。

1. 合同職業訓練計画 (Joint Industrial Training Scheme)

この計画は、10年前に作成された、外国の政府または企業の協力の下に訓練センターを設置、運営するというプロジェクトであり、現在までに設立されているものは次のとおりである。

(1) プロジェクト名

イ. タタ政府技術訓練センター (Tata Government Training Center : TGTC)

インド、Tata社の協力により1972年に設立された。

ロ. ブラウン・ボヴェリ政府技術訓練センター (Brawn Boveri Government Training Center : BBGTC)

西ドイツRollei社の協力により1973年に設立されたが、その後、Rollei社が倒産したので、同じ西ドイツのBrawn Boveri社が引継いだ。

ハ. フィリップス政府技術訓練センター (Philips Government Training Center)

オランダのPhilips社の協力で1975年に設立された。

ニ. 日本・シンガポール技術学院 (Japan-Singapore Technical Institute : JSTI)

1978年から83年まで日本が協力を行ってきた日本・シンガポール訓練センター (Japan-Singapore Training Center : JSTC) について訓練内容をレベルアップし、引き続き日本が協力を行っているものである。

日・シ技術学院 (JSTI) も日・シ訓練センター (JSTC) と同様に合同職業訓練計画に基づくプロジェクトのひとつとして位置付けられている。

ホ. CAD/CAM Training Unit

アメリカの協力で1982年に設立された。

ヘ. ASEA Robotic Training Unit

スウェーデンのASEA社の協力で1983年に設立された。

ト. JAPAN-EDB-CNC Training Unit

日本のジャパックス、池貝鉄工、浜井産業の協力で1983年に設立された。

(2) プロジェクトの概要

1. 上記(1)のうち「イ」～「ニ」の各訓練センターの訓練は産業需要に対応できるような Craftsman (実践技能者)の養成をめざしているものである。

訓練科としては、精密機械、製造機械、自動旋盤、工具・金型、プラスチック成型、産業機械保全、精密工学などの各科がある。

訓練概要(訓練目標、入所資格、訓練期間、訓練時間など)、訓練生の選考、訓練手当、就職状況などについては、第5章第2節にかつて日本が協力した日本・シンガポール職業訓練センターの内容を詳細に記載しており、上記の3センターもこれとほぼ同様である。

1982年3月末に訓練生2,300人がセンター内訓練を修了し、各企業に配属(≒就職)された。

ロ. (1)のうち「ホ」～「ト」までの各プロジェクトは、最先端技術をシ国に導入し定着させることを目的とするもので、上記「イ」～「ニ」の各センターが行っている訓練の一部と同内容のものを行ったり、中監技能者の向上訓練、指導員の研修を行っている。しかしながら、まだ発足したばかりということもあり、指導者の不足など受入体制が未整備の状況にある。

2 Institutes of Technology

これは、エンジニアレベルの技術者を養成する施設を諸外国の協力の下に設置運営してゆこうというプロジェクトで1980年代からはじまっている。現在までに設立されているものは次のとおりである。

これらの Institute はいずれも高卒者を2年間教育し、ディプロマの資格を与えるコースが中心になっている。

イ. 日本・シンガポール・ソフトウェア技術研修センター (Japan-Singapore Institute of Software Technology : JSIST)

1980年からわが国の協力で開始された。内容については第5章第4節を参照のこと。

ロ. 西独・シンガポール学院 (German-Singapore Institute : GSI)

1982年に西ドイツの協力により設立された。

機械、工具、金型などの職種の技術者と職業訓練指導員の養成訓練を行っている。定員は400人である。西独から12人の技術指導専門家が派

遣されている。

ハ、フランス・シンガポール学院 (French - Singapore Institute : F S I)

1983年にフランスの協力により設立された。

家電・電子関係の製造およびメンテナンスの技術者の養成訓練を行っている。定員は400人である。フランスから12人の技術指導専門家が派遣されている。

3. 技能開発基金

技能開発基金 (Skills Development Fund : SDF) については、1979年に、NWC (全国賃金審議会、第2章第2節の2参照) がその創設を提言した。同年に、政府は提言をうけ、法律を制定し、同基金を設立した。

この基金は、①技能の向上と専門化、②人員整理された労働者の再就職のための能力再開発訓練の実施、③事業の技術的高度化、などを促進することを目的としている。

この基金への納付金は雇用主が負担する。その額は、雇用している各労働者のうち月収750Sドル以下のもの1人当たりにつき、月収の2%または5Sドルのいずれか高い方の額となっている。

現在、基金は次の3事業を設け、助成を行っている。

① 企業内訓練助成金制度 (Training Grant Scheme : TGS)

企業が被雇用労働者に対して技能向上を図るための訓練を行うことを促進させることを目的とした助成金制度である。

1980年から実施された。訓練必要経費の30%~90%の助成の対象は、①外部の訓練を受講する場合の受講料、訓練受講のための欠勤手当、訓練受講のための往復の航空賃、生活手当、②企業が訓練を行う場合の新規訓練施設整備費、指導員給与などである。

1982年3月末までで、助成金額累計は7,142万Sドル、訓練対象者44,000人となっている。

② 機械化利子助成金制度 (Interest Grant for Mechanization Scheme : IGM)

企業が、省力化と生産性の向上の双方に結びつく新規の高技術機械設備を購入した場合に、長期ローンなどを利用する際の利子について助成する

制度である。

借入金500万Sドルまでにかかる利息のうち50%分または年利6%相当額のいずれか低い方の金額を助成する。

1980年から実施されている。82年3月末までの累計で210件につき1,315万Sドルの助成が行われた。

⑨ 開発コンサルタント活用促進制度 (Development Consultancy Scheme : DCS)

地場企業が、適格な事業計画と従業員の訓練計画を作成するために外部コンサルタントを依頼する際の費用について助成を行う制度である。貿易団体、使用者団体等も助成の対象となっている。

助成対象費用には、コンサルタントの直接業務費、往復航空賃、宿泊費用等が含まれる。

助成額は、1企業当たり25万Sドルを上限とし、コンサルタントの規模、内容に応じて、要した費用の30%、50%、70%のいずれかの割合で行われる。

この制度は1981年から実施され、82年3月末までの累計で、37件について138万Sドルの助成が行われた。

第5章 わが国の技術協力

第1節 経済協力全般

1. 有償資金協力

わが国のシンガポールに対する有償資金協力は、83年12月現在の累計（交換公文ベース）で127.4億円である。

2. 無償資金協力

わが国のシンガポールに対する無償資金協力の累計額は、83年12月現在で40.4億円である（準賠償を含む、交換公文ベース）。

内訳は、準賠償29.4億円、一般無償8.1億円、文化無償2.9億円となっている。

3. 技術協力

わが国がシンガポールに対して実施した技術協力の累計は、83年3月末までで、研修員受入れ1,283人、専門家派遣（調査団を含む）445人となっている。

また、現在、センター・プロジェクト方式で協力を行っているものは次のとおりである。

- 日・技術学院 1983年～88年
- 日本・シンガポール 1980年～85年
- ソフトウェア技術
- 研修センター

第2節 日本・シンガポール訓練センターに関する協力

本センターに関するわが国の技術協力は、1978年6月29日から83年6月28日まで行われた。

シンガポール国および日本国の双方の政府、経営者団体、企業その他の者から高く評価されたプロジェクトであり、シ国で職業訓練を企画または実施する際の1つの参考になると思われるので、すでに協力が終了しているが、その概要を紹介する。

なお、第4章第3節の「2」のEDBが現在管理している、タタ、ブラウン・ボヴェリ、フィリップスの合同職業訓練センターは、職種等は本センターと異っているが、その他全般については、本センターとほぼ同様の考え方に基づいているものである。

1. 経 緯

第4章第3節の「1」に述べた「合同職業訓練計画」の具体化の一つとして、昭和52年5月にシンガポール政府からわが国政府に対して「日本・シンガポール政府職業訓練センター」の設置運営に関する技術協力の要請がなされた。

その要請書には下記のように特筆されている。

1. 本要請はすでに経済開発庁（EDB）より日本政府に対してなされていた協力の要請を発展的に統合したものである。
2. 本センター設立の目的は、シンガポール工業化の発展過程に刺激を与え、それによってシンガポールの社会および経済の発展に貢献することである。
3. 本センターの設立は、シンガポール工業化に貢献するとともに、日本の労働倫理を教えられた熟練労働者を供給することにより日本企業の設立を容易とし、シンガポール労働者とシンガポールに進出した日本企業との調和的關係を確実なものとするのに役立つ。
4. 本センターは、日本政府によって提供される援助および協力のはっきりと目にみえる形の永遠のシンボルとなる。この目に見える形の協力は日本が開発途上国へ技術を移転する具体的な実物証拠となる。

この要請をうけて、わが国から次のように調査団が派遣され、訓練ニーズの調査、プロジェクトの企画、日本側と相手側機関（EDB：経済開発庁）との協議等が行われ、これらの結果に基づいて、昭和53年6月から5年間にわたってセンタープロジェクト方式の技術協力が行われた。

事前調査チーム 昭和52年11月

実施調査チーム 昭和53年6月

昭和58年6月をもって本プロジェクトは当初の予定どおり協力を終了し、引き続き、日・シン技術学院に関する協力として引き継がれた(本章第3節参照)。

2. 両国の協力分担

昭和53年6月に日本政府実施協議チームとEDBとの間で締結された討議議事録に基づき、以下のように双方が分担し、センタープロジェクト方式の技術協力が実施された。

なお、シン側担当機関はEDBであった。

(1) 日本側の分担事項

1. 日本人専門家

次の分野の日本人専門家14人が、協力期間中派遣された。本訓練センターは、わが国がシンガポール以外の国に協力している公共職業訓練センターと異なり、企業内訓練的性格を有するため、専門家の人選に当たっては次の点に留意された。

- ① 公共訓練経験者と事業内訓練経験者を組み合わせる。
- ② シンガポールの技術水準は近隣諸国に比べ高いため、これに適した専門家を選ぶ。

チームリーダー兼センター所長

機械科々長

電気・電子科々長

計装制御科々長

日本語科々長

金型製作コース担当専門家

機械保全コース "

電気機器コース "

工業電子コース "

電子機器コース "

電気・電子基礎コース "

計装制御コース "

日本語 "

調整員

専門家の推薦母体

労働省1、雇用促進事業団6、横河電機製作所2、三菱電機、
松下電器、国際協力事業団1、フリー2

ロ、訓練機材の供与

合計 598百万円

53年度 250百万円 54年度 250百万円

55年度 80百万円 56年度 8百万円

57年度 10百万円

ハ、カウンタパート職員の日本への研修受入れ

[人]

| 受入機関 年度 | JICA | | 日 本 I L O 協 会 | 海 外 技 術 者 研 修 協 会 | 静 岡 県 | 神 奈 川 県 | 合 計 |
|------------|------|-----|---------------------|-------------------------|-------|---------|-----|
| | 個 別 | 集 団 | | | | | |
| 53 | 6 | | 2 | | | | 8 |
| 54 | 4 | | | | | | 4 |
| 55 | 4 | 2 | 2 | | 1 | | 9 |
| 56 | 4 | 4 | 2 | 1 | | 1 | 12 |
| 57 | 2 | 3 | 6 | | | 1 | 12 |
| 合計 | 20 | 9 | 12 | 1 | 1 | 2 | 45 |

(2) シンガポール側の分担事項

イ、土地の提供 (8,661平方メートル)

ロ、建物の提供 (5,720平方メートル)

管理棟2階建、実習棟3階建、食堂1階建

ハ、運営費の負担

会計年度 78/79 約1,000,000SDル

： 79/80 約1,100,000SDル

： 80/81 約1,500,000SDル

： 81/82 約2,500,000SDル

： 82/83 約3,000,000SDル

3. センターの組織・運営

(1) センターの組織

協力開始後から1982年7月末まで、このセンターの所長、科長、Senior Training Officer がすべて日本人専門家によってしめられていた点が、日本が技術協力を行っているシンガポール以外の国のProject に比較して大きく異なる点であった。

このため、日本人専門家はセンターの運営に直接関与することとなり、ローカルスタッフの募集、評価に至るまでその業務の範囲となった。

この方式は、他の3カ所(タタ、ブラウン・ボヴェリー、フリリップス)の各合同職業訓練センターでは、期間を限定することなく導入されている。また、政府間協力のプロジェクトである German - Singapore Institute および French - Singapore Institute においても導入されている。

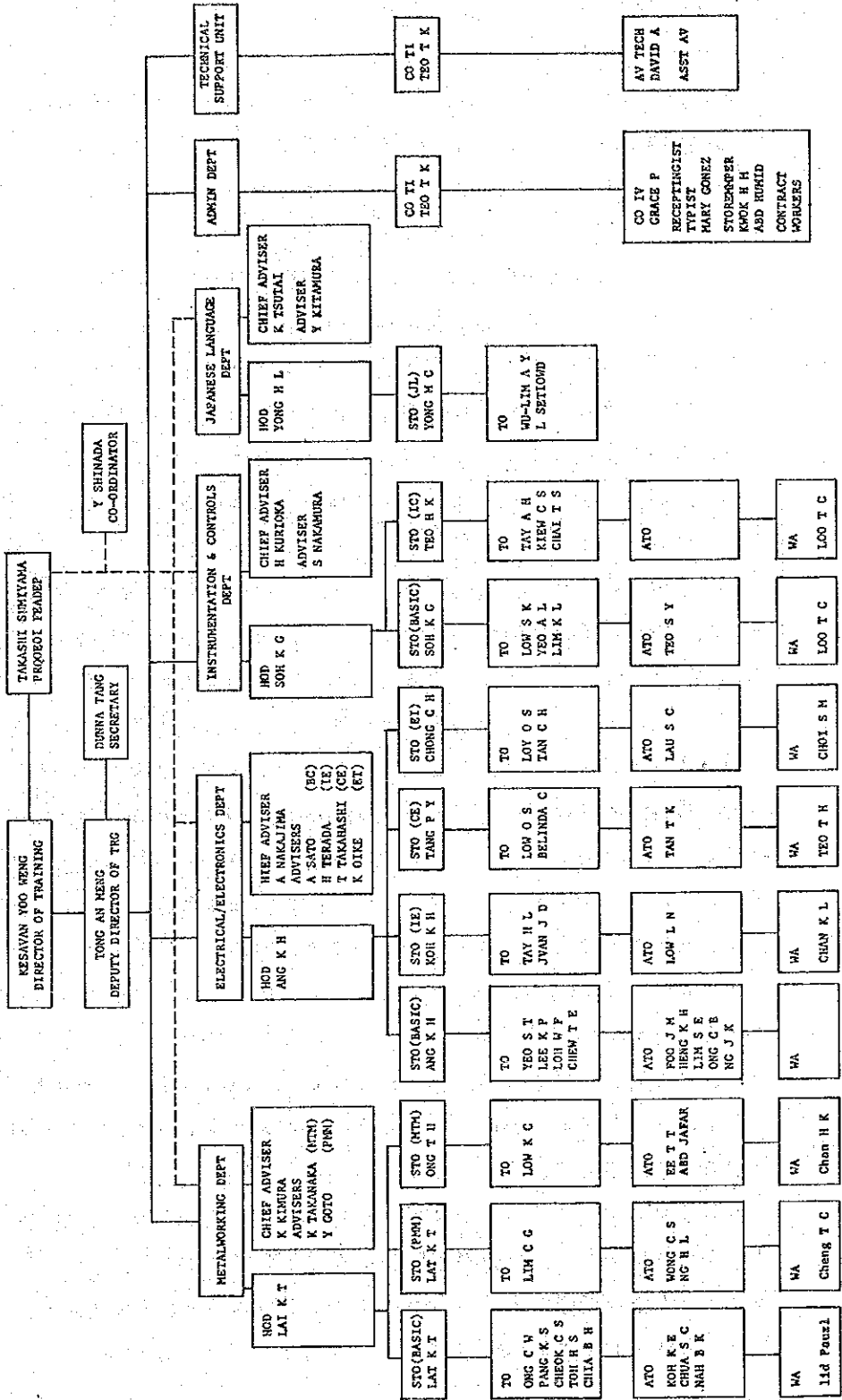
この方式においては、counterpart が local staff として直接指導の対象となるため、速やかな技術移転に適した方式といえる反面、各センターがそれぞれの協力国(日本、ドイツ、フランスなど)の特色を運営面に強く出す結果となる。よって、当国のごとく若い人材が多く、管理運営面においてもセンターの自主性が大幅に認められている国においては適した方式といえる。

その後、1982年8月1日付けの Localization(管理運営の現地人化)に伴い、専門家はラインからスタッフとなり、日本政府が行う場合の一般的な技術協力の姿となった。ローカルスタッフの任用は内部昇進の方針のもとに次長が所長に、各科の S T O (Senior Training Officer) から H O D (Head of Department) を任命した。次長については外部から新規採用とした。

これに伴い、専門家は所長が Project Leader、H O D が Chief Adviser、S T O が Adviser となった。第5-1図に1983年6月時点の組織図を示す。

職員は全体で82人、うち専門家が14人である。科別には、機械科23人、うち専門家3人、電気電子科30人、うち専門家4人、計装制御科12人、うち専門家2人、日本語科6人、うち専門家2人であった。科別、職位別の職員数(1983年6月時点)を第5-2表に示す。

第5-1 组织图 AS AT 1 JUN. '83



[第5-2表] Staff Positions (as at 1 Jun. 1983)

| | Metal Working Dept | Electrical Electronics Dept | Instrumentation I Controls Dept | Japanese Language Dept | Administration |
|----------------------------|--------------------|-----------------------------|---------------------------------|------------------------|----------------|
| Project Leader | | | | | 1 (1) |
| Director of Training | | | | | 1 (1) |
| Dy Director of Training | | | | | 1 |
| Coordinator | | | | | 1 (1) |
| Chief Adviser | 1 (1) | 1 (1) | 1 (1) | 1 (1) | |
| Adviser | 2 (2) | 4 (4) | 1 (1) | 1 (1) | |
| Head of Department | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| Senior Training Officer | 1 | 3 | 1 | | |
| Training Officer | 7 | 10 | 6 | 3 | |
| Assistant Training Officer | 8 | 8 | 1 | | |
| Workshop Assistant | 3 | 3 | 1 | | |
| Clerical Officer II | | | | | 1 |
| Clerical Officer IV | | | | | 2 |
| Stove Keeper | | | | | 2 |
| Audio Visual Technician | | | | | 1 |
| Receptionist | | | | | 1 |
| | 23 (3) | 30 (5) | 12 (2) | 6 (2) | 11 (2) |

(2) センターの管理運営

次のような委員会が設けられ、管理運営が行われた。

1. 管理運営委員会 (Management Committee)

① 機能

当センターの管理運営に関する最高決議機関であった。討議議事録に基づく委員会であってセンター運営の基本方針、予算の大綱等に関し審議決議の機能をもっていた。

② 構成

○ Chairman

Divisional Director (Manpower & Planning),

Economic Development Board

○ Member

- Director of Training, Japan - Singapore Training Centre
- Coordinator, Japan - Singapore Training Centre
- Director, JICA Singapore Office
- Deputy Director (Manpower planning & Education)
- Ministry of Trade & Industry
- Divisional Director (Curriculum & Testing)
Vocational & Industrial Training Board
- Secretary Economic Development Board

○ Observer

- First Secretary, Embassy of Japan

□. Head of Department Meeting

① 機能

管理運営委員会の決議事項を実施に移すための会議であり、訓練センターの運営に関し必要な事項を決定する機能を有していた。

② 構成

○ Chairman

Director of Training

○ Member

Deputy Director of Training

Head of Department (Metal Working)

Head of Department (Electrical/Electronics)

Head of Department (Instrumentation & Controls)

Head of Department (Japanese Language)

Coordinator

③ 開催日

毎週1回

ハ. Department Meeting

各科の Teaching Staff 全員が構成員となり毎週定時に開催され主として科内の連絡調整を行った。

ニ. 専門家全体会議

専門家全員により構成され、毎月1回開催された。センター運営の基本的な事項について意見交換を行うとともに専門家固有の事項に関し決議を行う機能を有していた。

ホ. Sub - Committee

Local Staff の意見をセンターの運営に反映させるため、下記の Sub - Committee を設置していた。Sub - Committee の議決は HOD Meeting に報告され、HOD Meeting の議決により正式に決定され実施に移された。

① Discipline & Economy Committee

訓練生の規律、省エネルギーに関する Committee であり、構成は次のとおりであった。

MW Dept.

EE Dept.

IC Dept.

JL Dept.

Coordinator

EE Dept.

② Maintenance Committee

センターの共通施設の保全に関する Committee であり、構成は次のとおりであった。

MW Dept.

EE Dept.

IC Dept.

Admin.

MW Dept.

③ Standardization Committee

訓練の管理、運営に関する様式統一のための Committee であり、構成は次のとおりであった。

MW Dept.

EE Dept.

JL Dept.

I C Dept.

E E Dept.

④ Production Engineering Committee

上記3 committee と性格は異なるが、各科に共通の科目である生産工学の訓練内容を検討し統一的な syllabus を作成するための committee であり、構成は次のとおりであった。

MW Dept.

E E Dept.

I C Dept.

MW Dept.

E E Dept.

I C Dept.

へ、TSTC KONDANKAI

① 機能

訓練センターの運営、訓練内容等に関し、訓練生の就職先である関係企業と斉合性を保つための協議会であった。

② 開催日

2 カ月に 1 回

4. 訓練の概要

本センターの訓練コース、定員、訓練期間等は、日本政府とシンガポール政府の双方の取り決め文書である討議議事録によるほか、政府合同訓練計画 (Joint Industrial Training Scheme) に従って実施された。この計画は民間企業と E D B が合同して訓練センターを運営することにより、高度な技能労働者を養成することを目的として策定されたものであり、本センターの設立前に、すでにタタ、ブラウン・ボヴェリー、フィリップスの 3 センターが本計画に基づき運営されていた。

訓練の概要は次のとおりである。

(1) 訓練目標

10 年教育修了者 (General Certificate of Education " Ordinary Level " 保持者：一般に " O " レベルと呼ばれている。) を対象として、生産工場における機械、電気電子、計装制御の Craftsman

を養成することを目標としていた。商工業省のもとに設立されたEDB(経済開発庁)が当センターの実施主体であることから、当センターは外資系企業誘致を人材養成の面から促進援助する機能を有していた。

(2) 訓練課程は第5-3表のとおりであった。

〔第5-3表〕 訓練課程および定員

| 訓練科 | 1年次 | | 2年次 | |
|------|---------|-----|----------|-----|
| | 訓練コース | 定員 | 訓練コース | 定員 |
| 機 械 | 基 礎 共 通 | 80人 | プラスチック金型 | 40人 |
| | | | 機 械 保 全 | 40 |
| 電気電子 | 基 礎 共 通 | 90 | 電 気 機 器 | 30 |
| | | | 民生用電子機器 | 30 |
| | | | 工業用電子機器 | 30 |
| 計装制御 | 基 礎 | 30 | 計 装 制 御 | 30 |
| 合 計 | | 200 | | 200 |

「機械科」は、1年次の機械基礎共通課程の後、2年次のプラスチック金型または機械保全のいずれかへ、「電気電子科」は電気電子基礎共通課程の後、電気機器、民生用電子機器または工業用電子機器のいずれかへ、「計装制御科」は基礎課程の後、計装制御専門コースへと進む。

訓練生定員については、当初は1年次と2年次の合計で200人であった。「シ」側は、事前調査の段階から技能労働力不足に対応するため1学年200人、訓練生定員400人とすることを要請していたが、計議議事録の段階で日本側が「訓練生数の倍増は協力期間終了後の問題である。」として定員を200人におさえ経緯があった。専門家着任後も経済開発庁は本件に関する要請を繰返したため、訓練の実施方法に関し種々検討を行ったところ、過去1年半の実績から判断して実施可能との結論に至り、2シフト制を導入することにより、緊急性の高い電気電子および「計装制御科」を1981年5月から、「機械科」は1982年5月からそれぞれ定員を倍増した。

また、この時期に合わせて1クラス当たりの電気機器の訓練生数20人を15人に減じ、需要の多い民生用電子機器を10人から15人に増加した。

(3) 入所資格

訓練生の入所資格は、当初、

- ① シンガポール市民権を有する者
- ② 16歳以上24歳未満の者
- ③ 10年教育修了証 (General Certificate of Education "Ordinary Level") または National Trade Test 3級の関連職種を有する者
- ④ 適性検査に合格した者
- ⑤ 経済開発庁指定医師による健康診断に合格した者

の各要件を満たしていることであったが、1982年5月からは上記①が拡大されマレーシア国籍を有する者も入所可能となった。

(4) 訓練生の選考

訓練生の募集は経済開発庁が担当しており、

- ① 新聞広告
- ② 申請書の受付、資格審査
- ③ 適性試験の実施および面接
- ④ 合格発表
- ⑤ 健康診断の実施
- ⑥ 訓練契約書の署名

の順序で実施された。

上記③の適性試験は、1期生から3期生までは、機構原理 (Mechanical Reasoning、試験時間30分)、計算能力 (Numerical Ability 同35分)、図形認識 (Space Relations、同25分) の3科目であった。この試験問題は経済開発庁が従来から既存の訓練センターの選考に用いていたものから抜粋して作成したものである。実施の結果、センター内で行われる期末試験の結果との関連性が十分でないこと、数学の能力判定に改善すべき点がみられること、また英語の読解力を併せて判定できる問題が望ましいこと、の理由により4期生からは数学の試験を実施することとした。

具体的には、この試験の結果の上位から合格を決定することとなり、当初50%の得点以上とすることを期待していたが、実施の結果はこれをそのまま適用すれば合格者が定員の5割にも満たないため、30%以上に変更し、更に30%未満であっても応募者のGCE "O" (General

Certificate of Education "Ordinary Level") の数学の結果が P₃ 以上であれば合格とすることに改めた。

(5) 訓練期間

政府合同訓練計画 (Joint Industrial Training Scheme) に基づき、訓練期間は4年間であった。センター内訓練2年を修了した訓練生、さらに In - plant Attachment 2年を修了した時点で EDB (経済開発庁) が発給する Craftsman の資格を得た。

センター内訓練を修了した訓練生は、経済開発庁が作成する企業別訓練生割合に基づき、各企業との面接によりその行先が決定された。しかも訓練生は Craftsman の資格を得た後も引続き当該企業での就業が期待されており、この意味から In - plant Attachment に入る時点が就職であった。

(6) 訓練時間

1週当たり44時間、年50週、2年間の訓練を実施したので、センター内の訓練時間は4,400時間であった。

1981年5月の訓練生数倍増に伴い導入された時間割を第5-4図に示す。第1シフトは午前8時から午後3時50分が月曜日から金曜日までの訓練時間であり50分授業8時限により構成された。土曜日は11時50分までであった。第2シフトは9時40分から5時30分であった。

(7) 訓練手当

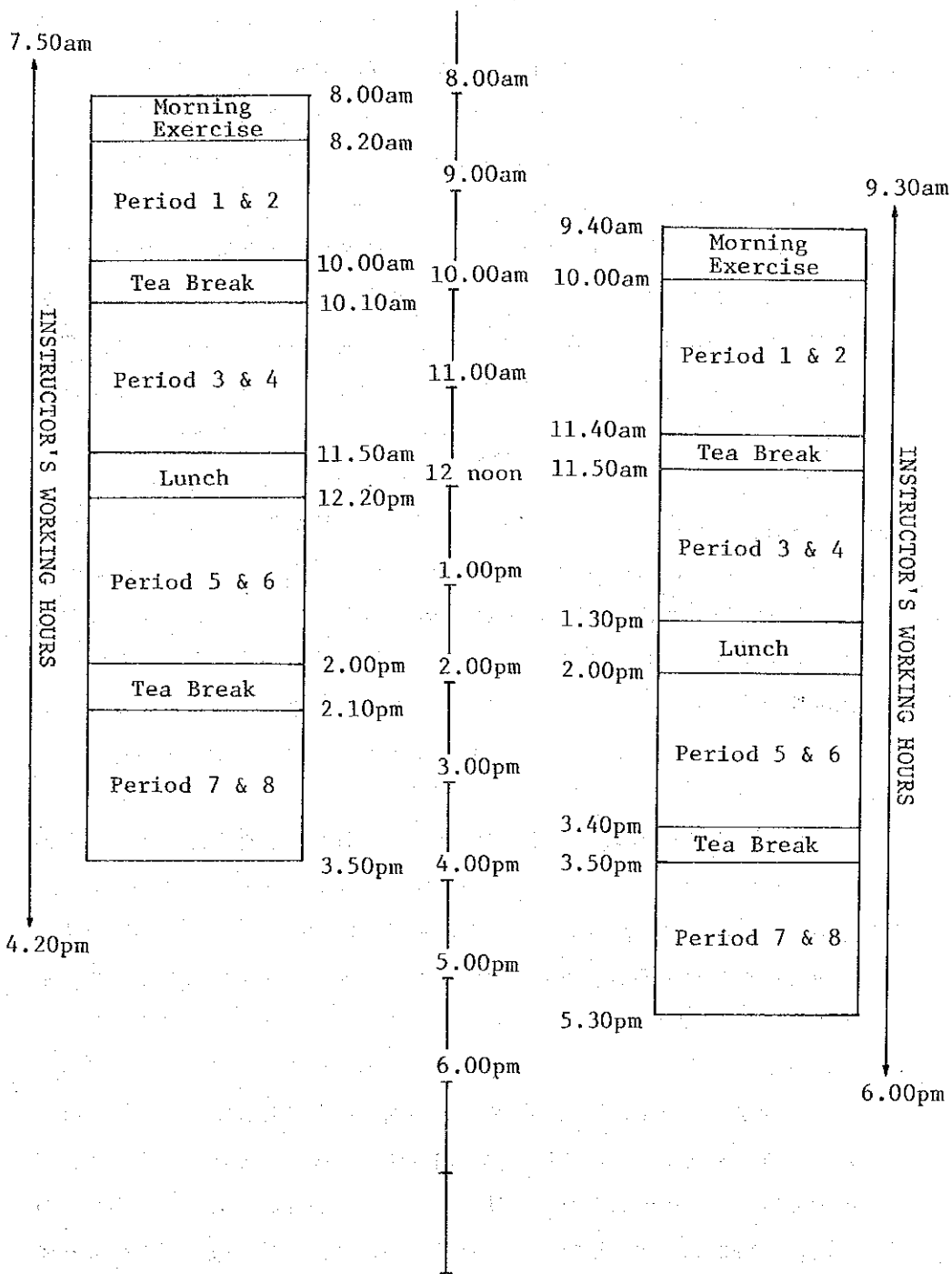
センター内訓練の期間中、経済開発庁は訓練生に訓練手当を支給したが、1981年からは1年目が240シンガポールドルに、2年目が280Sドルとなった。同時に In - plant Attachment の期間中、雇用主が訓練生に支給する給与の最低額を示すガイドラインも1年目が440Sドルに、2年目が480Sドルとなった。

(8) 就職状況

センター内訓練を修了した訓練生は、企業に配置され企業内訓練を受けたが、この期間は企業と訓練生の間には雇用関係が成立しており、訓練生は経済開発庁との訓練契約 (通称「 Bond 」という。) 終了後もその企業で継続的に勤務することが期待されていたことから、企業への配置の時点が就職ととらえることが実体に即するといえた。

経済開発庁は企業の求人をもとに、企業別訓練コース別の訓練生配置計

[第 5 - 4 図] 訓練時間割



画を各期ごとに作成しセンターに提示した。本計画に基づき、センターは業側と訓練生の面接を実施した。この場合、訓練生は特定の企業を希望することは可能であるが、センターが指示した面接を拒否することはできない。

3期生までの就職状況は、少数の訓練生がセンター内訓練期間中に就職が決定しなかった例はあるが、この場合も1カ月以内に決定しており、就職率は100%であった。日系企業へは各期の訓練生の半数強が就職した。訓練生配置計画を作成する段階で、日系企業への割合が一定率を保つよう配慮されていることによる。一例として、1期生の科別就職状況を第5-5表に示す。

〔第5-5表〕 企業系別・訓練科別就職状況（1期生）

| 科 | 人員 | 日系企業 | | 外資系企業 | | 日・ソ訓練センター | |
|-------|----|------|------|-------|------|-----------|-----|
| | | 人員 | % | 人員 | % | 人員 | % |
| 機 械 | 34 | 27 | 79.4 | 4 | 11.8 | 3 | 8.8 |
| 電機・電子 | 43 | 19 | 44.2 | 21 | 48.8 | 3 | 7.0 |
| 計 装 | 15 | 4 | 26.7 | 10 | 66.7 | 1 | 6.7 |
| 合 計 | 92 | 50 | 54.4 | 35 | 38 | 7 | 7.6 |

(9) 企業の訓練生評価

就職先における訓練生の評価を客観的に把握することは、企業側の期待が異なること、評価者が異なること、訓練生が担当する職務が異なること、等によりなかなか困難である。

以下に述べるのは、1期生が就職後1年を経過した時点において経済開発庁が実施した調査を集計し、これに対して若干の意見を附したものである。

1 調査の概要

- ① 調査時期 1982年11月
- ② 対 象 1期生全員(93人)
- ③ 評 価 者 企業における直属監督者
- ④ 調査方法 郵 送
- ⑤ 回収率 100%
- ⑥ 調査結果

個人票を訓練コース別に平均値を求め集計したのが、第5-7表である。
 評価コードは1-5の5段階を用い、「1」は「非常にすぐれている」、
 「3」は「普通」である。

調査項目は「技術に関する項目」と「技術以外に関する項目」に大別さ
 れている。「技術に関する項目」は、

- 適性 (Aptitude)
- 能率 (Efficiency)
- 必要知識 (Knowledge)
- 仕事の質 (Quality of Work)
- 技能 (Skill)

に、「技術以外に関する項目」は、

- 参加意欲 (Attendance)

〔第5-6表〕 企業の訓練生評価(その1)

| | | 技術に関する項目 | | | | | 技術以外に関する項目 | | | | | | | | | |
|------|----------|----------|-----|------|------|-----|------------|------|-----|-----|---------|----------|----------|-----|-----|-----|
| | | 適性 | 能率 | 必要知識 | 仕事の質 | 技能 | 平均 | 出勤状況 | 性格 | 品行 | 仕事のとりくみ | 同僚との人間関係 | 上司との人間関係 | 責任感 | 平均 | 全平均 |
| 機械 | プラスチック金型 | 239 | 278 | 272 | 256 | 278 | 265 | 194 | 244 | 256 | 256 | 244 | 250 | 244 | 241 | 274 |
| | 機械保全 | 244 | 256 | 244 | 256 | 244 | 245 | 194 | 225 | 206 | 219 | 220 | 206 | 225 | 212 | 226 |
| | 機械保全 | 241 | 268 | 259 | 256 | 262 | 256 | 194 | 235 | 232 | 239 | 233 | 229 | 240 | 227 | 251 |
| 電気電子 | 電気機器 | 245 | 245 | 250 | 240 | 245 | 243 | 195 | 225 | 220 | 225 | 220 | 215 | 225 | 218 | 226 |
| | 民生用電子機器 | 244 | 267 | 256 | 256 | 278 | 260 | 200 | 222 | 256 | 256 | 256 | 256 | 256 | 243 | 250 |
| | 工業用電子機器 | 267 | 233 | 260 | 243 | 247 | 242 | 173 | 213 | 189 | 233 | 220 | 220 | 240 | 212 | 219 |
| | 電気電子平均 | 252 | 245 | 255 | 244 | 252 | 246 | 188 | 220 | 217 | 234 | 227 | 225 | 235 | 221 | 242 |
| 計 | 装制御 | 227 | 253 | 233 | 244 | 289 | 252 | 183 | 220 | 213 | 227 | 233 | 213 | 220 | 213 | 229 |
| 全 | 平均 | 244 | 255 | 253 | 248 | 262 | 251 | 189 | 227 | 222 | 235 | 230 | 225 | 235 | 222 | 243 |

「技術に関する項目」では、「能率」と「技能」が他の項目に比較して
 評価が低い。「能率」に関しては

- 性格 (Attitude)

品行 (Conduct)

仕事のとりくみ (Interest)

同僚との人間関係 (Relation with Workers)

上司との人間関係 (Relation with Supervisers)

責任感 (Responsibility)

にそれぞれ分けられる。

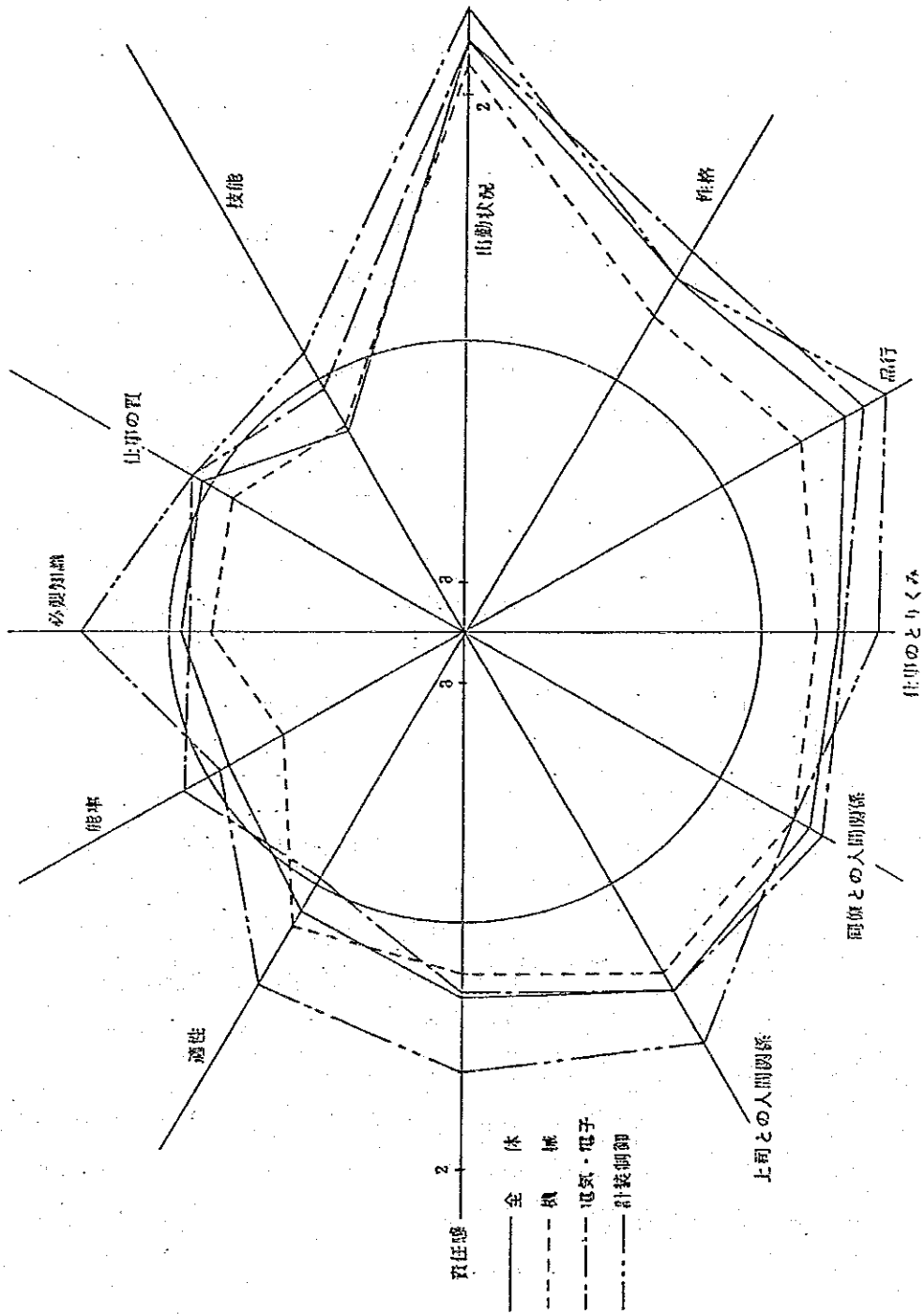
ロ 結果の考察

調査対象者が100人未満であり、評定者が異なる調査から結論を導くことは危険であるが、何らかの傾向を知るために第5-6表を第5-7図に書き改める。

すべての項目が「普通」と評価されれば平均値が「3」となることから全訓練生の平均は全項目について普通以上と評価されているといえる。同図において実線が示す傾向から、以下の3点が推察される。

- ① 「技術に関する項目」よりも「技術以外に関する項目」がより高く評価されている。このことは、技術以外の「職場規律」「人間関係」等について多くの関心を示さない当地の職業訓練に慣れた雇用者からも当センターの方針が歓迎されたといえよう。
- ② 「技術に関する項目」では、「能率」と「技能」が他の項目に比較して評価が低い。「能率」に関しては、能率万能よりも正確さ、正しい手順、作業安全を強調する訓練センターの習慣が反映しているといえる。「技能」については、実習を8割以上とする他の訓練センターに比較すると実技と学科を1対1とする当センターは多少見劣りするといえるが、それは必要知識で十分にカバーされており、長期的には評価されよう。
- ③ 「技術以外に関する項目」では、「出勤状況」が高く評価されている。時間厳守、約束を守ることは産業社会の基本条件であることを強調し、特に遅刻防止に関し強く指導したことの結果のあらわれといえよう。
また、科別にみると「計装制御科」の評価が全般的に高い。その理由としては、同科の場合には訓練内容が限定されている有利さとともに、類似の教育訓練機関が当国になく、訓練需要に一致したことがあげられるであろう。

〔第5-7図〕 企業の訓練生評価（その2）



第3節 日本・シンガポール技術学院に関する協力

1. 経緯

昭和57年11月にシンガポールに短期専門家チームが派遣され、昭和58年6月で協力が終了する日・シ訓練センターについて評価を行ったが、その際にEDB側から、①日・シ訓練センターをテクニカル・インスティテュウトに格上げしたいこと、②昭和58年6月以降日本政府にテクニカル・インスティテュウトに技術協力を行ってほしい旨の打診がなされた。

その後、シンガポール政府から正式にわが国に対して協力の要請がなされた。その要請をうけて、昭和58年2月に事前調査チームが派遣され、EDBとの間で、①テクニカル・インスティテュウトの内容、②日本とシンガポール側との協力分担について協議が行われ、協力の骨格について双方の合意をみた。

さらに、昭和58年6月に実施協議チームが派遣され、シンガポール側との間で討議議事録の署名が行われ、昭和58年6月29日から、格上げされた日・シ技術学院に関して5年間の技術協力が開始された。

なお、技術協力の概要は後述「2」～「4」のとおりであるが、その他詳細については第2節の日・シ訓練センターの場合と同様である。

2. 両国の協力分担

討議議事録に基づき、双方が次のように分担し事業が開始された。シ側担当機関はEDBであり、日本側は労働省である。

(1) 日本側分担事項

イ. 日本人専門家の派遣

協力期間中次の分野の専門家が派遣されることとなり、昭和59年7月現在、専門家7人が派遣されている。

チーフ・アドバイザー

工業電子

メカトロニクス

計装制御

工業電子

日本語

調整員

ロ. カウンターパート研修生の受入れ

協力期間中、毎年研修生を受入れることとし、昭和59年7月までに5人の研修生を受入れた。

ハ. 職業訓練用機材の供与

協力期間中次の機材の供与を行うこととし、昭和58年度および59年度で113百万円の機材供与が行われた。

(2) シンガポール側分担事項

イ. 土地、施設設備の提供

日・シ訓練センターの施設を30%増築して7200m²の施設とし、利用している。

また、訓練内容の格上げ、変更に伴い必要となる職業訓練用機材のうち前記の日本側が供与した物以外はシ側が購入した。

ロ. 現地側職員の配置

後記「3」の組織のとおりシ側が職員を配置している。

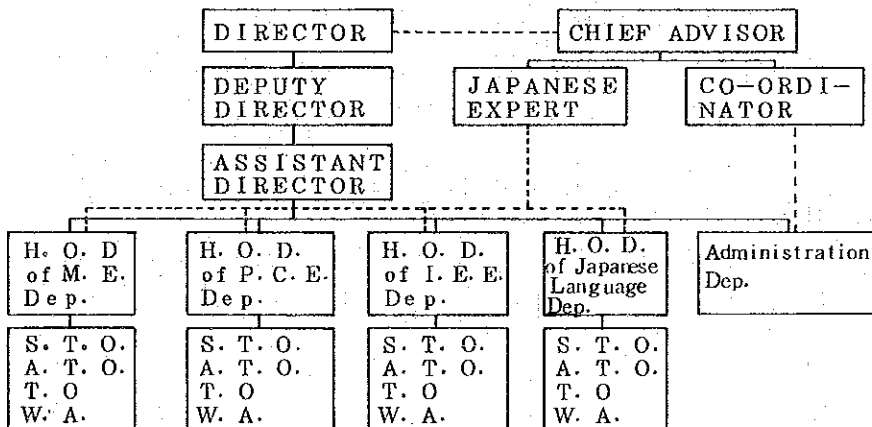
ハ. 管理運営費の負担

E D B が負担しており、1983年度の前算額は次のとおりである。

| | | |
|---------|-----------|-----|
| 人件費 | 2,119,110 | Sドル |
| その他の運営費 | 1,901,260 | |
| 計 | 4,020,370 | |

3. センターの組織

日・シ技術学院の組織は次のとおりである。



- (注1) H. O. D. =Head of Department
 M. E. Dep= Mechanical Engineering Department
 (メカトロニクス科)
 P. C. E. Dep=Process Control Engineering Department
 (プロセス制御科)
 I. E. E. Dep=Industrial Electronics Engineering
 Department (工業電子科)
 S. T. O. =Senior Training Officer
 T. O. =Training Officer
 A. T. O. =Assitant Training Officer
 W. A. =Workshop Assistant

(注2) EDB側のローカルスタッフに対する人数の考え方は、訓練生9人の割合に対し、1人のスタッフと考えており、それにより日・シ技術学院のローカルスタッフの人数は、

| | | |
|----------|-------|-----|
| メカトロニクス科 | | 18人 |
| プロセス制御科 | | 7人 |
| 工業電子科 | | 23人 |
| (日本語) | | 5人 |

となっている。

(注3) 指導員の職階と取得資格レベルとの関係は次のとおりである。

| | |
|------------------|---------------------|
| S. T. O. : 上級指導員 | DIP: ディプロマ |
| T. O. : 一般指導員 | ITC: インダストリアルテクニシャン |
| A. T. O. : 補助指導員 | NTC2: 2級技能検定 |
| W. A. : 助手 | |

(注4) 発足後2年間は、Chief Adviser が Director を兼務することとなっている。

4. 訓練の概要

(1) 訓練目標

シンガポール国におけるインダクトリアル・テクニシャンの養成を目的とする。

(2) 訓練コース、定員、訓練期間

| 訓練コース | 定員 | 訓練期間 |
|---|--------------|------|
| プロセス制御科 | 60 (15) | 2年間 |
| 工業電子科 | 280 (70) | |
| メカトロニクス科 Electronics - Oriented Mechanical Engineering | 160 (40) | |
| 総計 | 500 (125) | |

(注) ()内は6カ月ごとの受入れ数

(3) 入校資格

第一期の訓練生は、1983年11月に入校したが、その応募資格は次のとおりである。

- (1) 10年教育を修了して“O”レベルの資格を有していること。
- (2) “O”レベルの資格を取得した際に数学については“Credit”以上の成績であり、かつ、英語、物理および化学については“Pass”以上の成績を有していること。
- (3) 年齢が16歳以上25歳以下であること。
- (4) シンガポールまたはマレーシア国籍を有していること。

技術学院は、応募者に対して、面接試験、適性検査等を行って入校者を決定する。

なお、シンガポール国籍の男子は18歳になるとすべて2年間の兵役に就かなければならないが、訓練生については、18歳に達しても訓練が修了するまで徴兵が延期される(これを late enlistment と称する)。

(4) 訓練手当

訓練生には訓練基金から1年間に月額240Sドル、2年目に月額280Sドルの訓練手当が支給されることになっている。なお、修了者には3年間のBond制度があり、修了後3年以内に就職先を変えた場合には支給された訓練手当を返還しなければならないことになっている。

第4節 日本・シンガポールソフトウェア技術研修センター

1. 経 緯

シンガポール政府は、同国の産業構造を、従来の労働集約産業より知識集約産業に移行する方向で経済運営を進めてきている。

その一環として、国（首相方針）は、向う10年間に人口の約1%弱に当たる2万人のコンピュータソフトウェア要員を育成する方針で、その半分を大学、高専、大学予科等の学校教育で分担し、残り半分を外国の技術協力によるセンターで分担させる考えである。その第1が、わが国との協力による“日本・シンガポールソフトウェア技術研修センター構想”であり、第2が米国IBMの協力によるセンターである。さらに第3のセンターも計画中である。

このような背景から、シン国はわが国に対して、情報技術分野のソフトウェアに係る要員等の養成を目的とする技術研修センターの設置協力を要請してきた。

日本政府は、この要請をうけて、昭和55年2月に事前調査チーム、同年8月に短期専門家チームを派遣した。さらに、これらの調査結果を基に、昭和55年12月に実施協議チームを現地に派遣し、シンガポール関係当局と技術協力実施に係る具体的事項について討議し、その結果「日本・シンガポールソフトウェア技術研修センターに対する技術協力に関する討議議事録」を署名・交換した。

この議事録に基づき、昭和55年12月18日から昭和60年12月17日まで、センタープロジェクト方式の技術協力が行われることとなった。

2. 両国の協力分担

討議議事録に基づき、双方が次のように分担し事業が行われている。シン側担当機関はEDB（経済開発庁）であり、日本側は通産省および郵政省である。

(1) 日本側分担事項

イ. 日本人専門家の派遣

協力期間中、日本側の費用負担で次の分野の専門家が派遣されることになり、昭和59年7月現在、長期専門家（任期1年以上）13人が派遣されている。また、これまでに短期専門家（任期1年未満）が累計24

人派遣された。

- コンピュータ・システムズに精通した者
 - ベーシック・ソフトウェアに精通した者
 - データベース・マネージメント・システムに精通した者
 - データ通信に精通した者
 - テクニカル・アプリケーションに精通した者
 - ビジネス・アプリケーションに精通した者
- ロ. カウンターパート研修生の受入れ

協力期間中、合計20人の研修生を受入れることとなっており、1981年度から83年度までに14人を受入れた。

ハ. 機材供与

次の機材およびソフトウェアを供与することとなっており、1981年度から83年度までの間に368百万円分が供与された。

- コンピューターおよび周辺装置
- ソフトウェア
- その他

(2) シンガポール側分担事項

イ. 土地、施設設備の提供

ロ. 現地側職員の配置

後記「3」の(1)の組織のシ側職員が配置されている。

ハ. 管理運営費の負担

3. センターの組織・運営

(1) 組織構成

組織構成は次のとおりである。

(1) シンガポール人スタッフ

(a) 研修センター／副所長、各1人

(b) インストラクター

ⅰ) 全日制インストラクター、26人

ⅱ) 時間制インストラクター

(c) 全日制コンピュータ・オペレーター、4人

(d) 事務要員

- I) Executive Officer
- II) Personal Assistant
- III) クラーク
- IV) 倉庫管理官
- V) その他

(2) 運営評議会

本研修センターはEDBチェアマンが指命した運営評議会 (Management Council) の意志決定のもとに運営される。そのメンバーは次のとおりである。

| シ ン ガ ポ ール 側 | 日 本 側 |
|-----------------------------|------------------------------------|
| EDBチェアマン | 日本人専門家チームリーダー |
| 研修センターの所長 | 日本人チーム調整員 |
| EDBチェアマン指命人2人 | JICAシンガポール駐在事務所長 オブザーバー：日本大使館代表 |

4. 事業の概要

(1) 研修センターの目的

シンガポール国における情報処理技術者の育成を目的としている。主に、情報処理技術者として、高校卒業レベルを対象としたアナリストプログラマー (2年間ディプロマコース) および大学卒業レベルを対象としたシステムアナリストを養成することを目的としている。

(2) 研修内容

1984年5月現在、アナリストプログラマコースでは、第1期生47人が2年間の同コースを終了し、第2期生 (50人) が2年目、第3期生 (50人) が1年目を履修中である。システムアナリストコースでは、モジュールⅠ (コース数3) を終了し、本年4月からモジュールⅡが開始された。また、6月から7月にかけて、モジュールⅡに係る短期セミナーを4人の専門家派遣により実施する予定になっている。

第5節 その他

研修生受入れ

労働省職業能力開発局でJICAベースで受入れた研修生は、1981～83年度総数は510人で、そのうちシンガポールから受入れたのは56人である。

また、(財)日本ILO協会が、事業創設以来1983年度までにシンガポールから受入れた研修生は405人である。

(参 考 文 献)

- ① 「シンガポール事情」(昭和57年4月) 在シンガポール日本国大使館
- ② 「シンガポール経済事情」(昭和57年12月) 在シンガポール日本国大使館
- ③ 「アジアでの暮らし(シンガポール)」(財)国際協力サービス・センター
- ④ 「もっと知りたい東南アジア」(シンガポール) 弘文堂
- ⑤ 「シンガポールの労働事情 - 経済再編成策と日系企業の対応 - 」日本労働協会編
- ⑥ 「わが国進出企業の労働問題(シンガポール)」日本労働協会編
- ⑦ 「経済協力の現状と問題点」1983、通商産業省
- ⑧ 「日本・シンガポール技術学院実施協議チーム報告書」(昭和58年6月)労働省・国際協力事業団
- ⑨ 「同プロジェクト事前調査チーム報告書」(昭和58年3月)
- ⑩ 「日本・シンガポール訓練センター事前調査チーム報告書」(昭和53年10月)
- ⑪ 「同プロジェクト実施協議チーム報告書」(昭和58年5月)
- ⑫ 「同プロジェクト・エバリュエーションチーム報告書」(昭和57年11月)
- ⑬ 「同プロジェクト総合報告書」(1981年4月、83年6月)
- ⑭ 「日本・シンガポール ソフトウェア技術研修センター実施協議チーム報告書」(昭和56年6月)
- ⑮ 「海外投資ガイドシリーズ、シンガポール」三銀経営センター
- ⑯ 「シンガポールにおける技能労働者の訓練および定着問題」昭和53年3月 日本労働協会調査研究部
- ⑰ 「シンガポールにおける外資系企業等の人事・労務対策の実態」昭和50年2月 日本貿易振興会海外経済情報センター
- ⑱ 「華僑」日本経済新聞社編

(引用文献)

第2章関係 上記①、②等

第5章第2節～第4節関係 上記⑧、⑬、⑱等

JICA