

シンガポールe2iにおける 労働者・企業へのリスキリング支援施策について

電機連合中央執行委員 溝上 靖浩

電機連合議員団（電機連合組織内議員および協力議員で構成）は、2024年4月の5日間、シンガポールにて第10次海外調査を実施しました。

日本におけるデジタル化のさらなる進展にともない、労働者におけるデジタルスキルの習得や産業におけるデジタル人材の確保がより重要になる一方、高齢者におけるデジタルデバイス対策がこれまで以上に課題になってくると考えられます。こうした背景から電機連合議員団は、デジタル化先進国であり、日本と同様に急速に少子高齢化が進むシンガポールにおいて、①労働者・企業に対するリスキリング支援施策、②高齢者に対するデジタルサポート施策をテーマに海外調査を実施することとしました。

今回、NTUC (National Trade Union Congress) の社会事業の *Workforce Employment and*

Employability Institute (以下、e2i) に訪問させていただきました。「e2iにおける労働者・企業へのリスキリング支援施策」について紹介させていただきます。

e2iの企業と 従業員への支援サービス概要

e2iは、企業の従業員や事業活動の変革を支援するサービスを提供する組織であり、NTUCが政府や使用者団体と連携し、シンガポールの様々な団体から支援を受けて運営しています。e2iは労働者と企業をつなぐ役割を果たし、求職者にはジョブマッチングやキャリアアドバイザー、スキルアップのサービスを提供し、企業には人材ニーズへの対応やトレーニングの支援、ジョブの再設計のサポートを行っています。(資料①)

求職者へのサポート

キャリアセンターではキャリアコーチが1対1で求職者にコーチングを行い、転職希望者にサービスを提供しています。また、e2iのジョブマッチングシステムやキャリアフェアで集まる情報を活用し、求職者と企業のマッチングを行っています。さらに、e2iのTelegramチャネルを通じてAIを活用した求人情報と求職者情報のマッチングも行っていきます。(資料②)

企業へのサポート

e2iは企業の求人活動を支援するため以下の3つのプログラムを提供しています。(資料③)

1. Career Conversion Program

企業が求職者を採用し、研修を通じて新しい仕事を始めさせるプログラム

ラムです。リスキリングを行う求職者の賃金と研修受講料をe2iがサポートします。40歳以上の中高年労働者や長期間失業していた人には賃金の90%を支援し、それ以外の人には70%を支援します。また、企業が外部研修を提供する場合には、研修費用の70%をサポートし、社内研修の場合は1時間あたり9ドルのサポートを提供しています。

2. Place and Train Program

シニア向けのプログラムで、一定の就労経験があり、スキル向上や新しいスキル習得が見込まれる求職者を対象としています。賃金や受講料のサポートを行い、研修期間は3か月までです。例えば、プロジェクトマネージャーにキャリアコンパニオンする場合、企業に雇用されて外部研修を受け、その後OJTを行い、トレーニング終了後により高い賃金がオファーされることもあります。

CTC (Company Training

NTUCの 企業トレーニング委員会 (CTC)の補助金制度

終わりに

質疑応答の中で日本でも課題とな

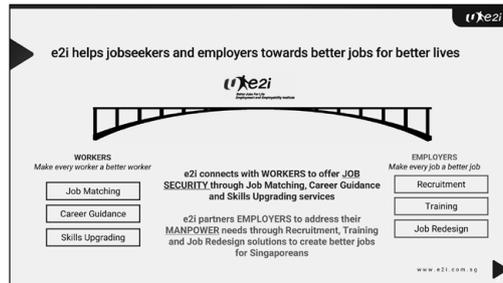
成長につなげてもらうとの回答を受

3. Career Trial
企業が仮採用して適性を図るプログラムで、トライアル期間は最高3カ月です。その間の手当はe2iが支給し、仮採用中の手当を増やすことができない企業にはe2iからの支援も行われます。トライアル期間終了後に正社員として採用された場合には、e2iからインセンティブが提供されます。Career Trialの一部として、Career Starter Laboでは新卒者を対象にメンターを配置したプログラムも行っています。

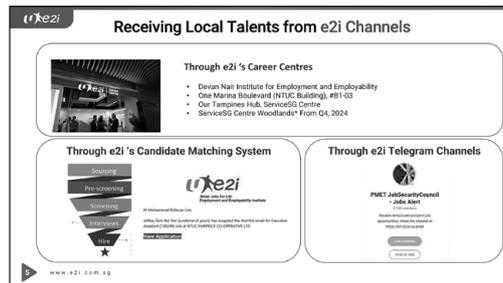
Committee) 補助金制度は、ビジネス
ストランスフォーメーションの計画
を持つ企業や業務プロセスの変革を
めざす企業を対象として、企業が労働者
を育成し良い成果を出すためのサポ
ートを受けるために、企業内に経営
側とNTUCの組合代表からなる委員
会を設置し、2〜5年のビジネス
ストランスフォーメーション計画を策
定する必要があります。具体的な
プロジェクト要件を満たすコストの
70%までが支給されますが、成果が
明確でない場合は支給額が減少する
こともあります。(資料④)

りうる「スキルアップに興味がない
労働者への対応」と「外国人労働者
への教育」について質問をしたとこ
ろ、最初の質問に対しては、そうし
た労働者の存在を認めた上で、組合
役員が自ら学習している姿を示すこ
とや、リスキリングに消極的な労働
者に対する1対1の対話を通じて目
標を設定すること、コーチングの重
要性について説明いただきました。
また、2つ目の質問に対しては、政
府の補助金はシンガポール人が対象
となるが、外国人労働者に対しては、
その外国人を雇用する企業に対する
サポート(CTC)を行うことで企業
の成長につなげ、ひいては外国人労働
者にも研修受講してもらうことで

資料① e2iの活動説明



資料② 求職者へのサポート



資料③ 企業へのサポート



資料④ CTCの助成金の説明



溝上 靖浩

みぞかみ・やすひろ

電機連合 中央執行委員

- 2004年 沖電気工業労働組合 港支部書記次長
- 2008年 沖電気工業労働組合 中央執行委員
- 2014年 電機連合 専門部長
- 2016年 沖電気工業労働組合 書記長
- 2018年 沖電気工業労働組合 副中央執行委員長
- 2022年 電機連合 中央執行委員

きました。両回答は自信に満ちており、組織が行っている事業にも自信を持ち、前進させようとしている姿が印象的でした。
こうした国家規模のリスキリングの取り組みは、人材を「人材」として捉える国の姿勢を反映しています。都市国家が豊かであり続けるためには、このような仕組みが必要不可欠だと感じます。
一方で、日本では同様のリスキリングの取り組みが薄れつつある可能性があります。シンガポールの取り組みを学ぶことで、日本の現状を理解する上でも非常に有益な訪問となりました。