

回答件数

	全体	1～10人	11～50人	51人以上
全体回答件数	256件 (100%)	78件 (100%)	90件 (100%)	88件 (100%)
うち製造業（販社を含む）	107件 (42%)	19件 (24%)	42件 (47%)	46件 (52%)
うち非製造業	149件 (58%)	59件 (76%)	48件 (53%)	42件 (48%)

（1）8月に入ってから新規でEPの申請をされましたか。

	全体	1～10人	11～50人	51人以上
申請をしていない	225件 (88%)	77件 (99%)	76件 (84%)	72件 (82%)
申請をして承認された	18件 (7%)	1件 (1%)	8件 (9%)	9件 (10%)
申請をしたが承認されなかった	0件 (0%)	0件 (0%)	0件 (0%)	0件 (0%)
申請をしたが結果待ちである	13件 (5%)	0件 (0%)	6件 (7%)	7件 (8%)

（2）8月に入ってから新規でEPの申請をされた際、申請してから結果連絡までどれくらいの日数を要しましたか。（複数申請は平均日数）

<承認>

	全体	1～10人	11～50人	51人以上
当日～3日	2件 (1%)	0件 (0%)	1件 (1%)	1件 (1%)
4～6日	1件 (0%)	0件 (0%)	1件 (1%)	0件 (0%)
7～13日	11件 (4%)	0件 (0%)	5件 (6%)	6件 (7%)
14～20日	3件 (1%)	0件 (0%)	1件 (1%)	2件 (2%)
21～27日	1件 (0%)	1件 (1%)	0件 (0%)	0件 (0%)
28日以上	0件 (0%)	0件 (0%)	0件 (0%)	0件 (0%)

（3）8月に入ってから新規でDPの申請をされましたか。

	全体	1～10人	11～50人	51人以上
申請をしていない	228件 (89%)	77件 (99%)	83件 (92%)	68件 (77%)
申請をして承認された	21件 (8%)	1件 (1%)	4件 (4%)	16件 (18%)
申請をしたが承認されなかった	0件 (0%)	0件 (0%)	0件 (0%)	0件 (0%)
申請をしたが結果待ちである	8件 (3%)	0件 (0%)	3件 (3%)	5件 (6%)

（4）8月に入ってから新規でDPの申請をされた際、申請してから結果連絡までどれくらいの日数を要しましたか。（複数申請は平均日数）

<承認>

	全体	1～10人	11～50人	51人以上
当日～3日	1件 (0%)	0件 (0%)	0件 (0%)	1件 (1%)
4～6日	4件 (2%)	0件 (0%)	2件 (2%)	2件 (2%)
7～13日	14件 (5%)	1件 (1%)	2件 (2%)	11件 (13%)
14～20日	2件 (1%)	0件 (0%)	0件 (0%)	2件 (2%)
21～27日	0件 (0%)	0件 (0%)	0件 (0%)	0件 (0%)
28日以上	0件 (0%)	0件 (0%)	0件 (0%)	0件 (0%)

（5）8月1日以降の従業員の1週間の平均出勤率が一番近いものをお選び下さい。

（出勤率＝出勤した日数÷全労働日×100）

	全体	1～10人	11～50人	51人以上
0～20%	100件 (39%)	44件 (56%)	31件 (34%)	25件 (28%)
20～40%	60件 (23%)	15件 (19%)	27件 (30%)	18件 (20%)
40～60%	45件 (18%)	11件 (14%)	17件 (19%)	17件 (19%)
60～80%	15件 (6%)	1件 (1%)	7件 (8%)	7件 (8%)
80～100%	36件 (14%)	7件 (9%)	8件 (9%)	21件 (24%)

2. MOMによる査察状況についてご回答下さい。

（1）8月以降、MOMによるオフィスや工場等の査察を受けましたか。

	全体	1～10人	11～50人	51人以上
はい	18件 (7%)	0件 (0%)	4件 (4%)	14件 (16%)
いいえ	238件 (93%)	78件 (100%)	86件 (96%)	74件 (84%)

（「はい」の場合のみ）

具体的に：

1. 間接要員（4名）の内1名の在宅勤務指示、2. ドワノブ 手すり コピー機など共有設備の一日2回のふき取り 実施状況の報告

1時間の査察。自社建物内のCOVID-19対策実施状況のチェックがあった。9割方OKとのコメント頂く。一部文書化できていない事例、Safe Distance が取れていない事例があったため、改善を要望された。

1時間半程度の査察で感染防止策の内容などがチェックされた。その結果、SafeDistancingを確保するための立入り禁止スペースの明示などを指導された。

2時間の査察で、寮における衛生環境、就業者へ実施している感染防止策の内容などがチェックされた。その結果、特に追加の指導はなかった。
オフィスの一部を従業員宿舎として利用しているため、規定に従った設備があるかなどMOMが定期的に監査に来る。
工事現場でのコロナ対策を確認された。
工事現場内のワーカー宿舎（CTQ）の衛生環境、感染防止策等のチェックを受けました。特に指摘事項はありませんでした。
工場内とオフィスの査察を受けた。safety distancingに係わるマーキングが一部で十分でない事や、消毒液の設置数の不足などの指摘を受けたが、これらへの対応は容易だった。
査察後の是正措置報告で何回もやり取りが必要だったのは、間接部門のWFHの適用率。名簿を出して概ね何人入社するか提示したが、なぜその仕事は家ではできないのかといった質問を複数回受けた。結果として、WFH率40%（出社率60%）程度で了解を得、そこを目安に運用しているが、突発事項等もあり、実績は目標のWFH率をやや下回っている。
工場内及び自社作業員寮からの出勤時のSafeDistancingのSPOTチェック。朝の時間帯で06:00～09:30（約三時間強）
店舗の査察。ハンドサニタイザーの設置場所を増やせ、Safe Distancingの確保を明確に。
建設現場にはBCAが定期的に来訪し衛生環境等の確認を行っている。MOMのオフィスへの来訪はなし
建設現場の仮設宿舎に対する検査（衛生環境、感染防止策等）が実施されたが、MOMからの指摘・指導事項はなかった。
約1時間程度、オフィス内のSafe management measuresがMOMチェックリスト通りに運用されているかをチェックされた。
約2時間の査察で、出勤者の出退時間割り振り（例：7～8時、8～9時、9～10時の間の夫々の時間帯になるべく均等に割り振る）を改善事項として推奨された。その他に関しては特に指摘事項無し。
約2時間の査察で、工場と事務所の感染防止策の内容などがチェックされた。工場はロッカー室の人数制限の指導。事務所は人員削減の指導を受けた。
約2時間の視察にて弊社が提出している感染防止策のチェック
約4時間の査察で部品倉庫、オフィスの衛生状況、従業員の出勤状況、感染防止状況のチェックがありました。

### 3. 指定施設でのSHNについてご回答下さい。

(1) 7月20日以降、日本等からの渡航者は指定施設でSHNを受けることとなっております。貴社で対象となる方はいましたか。

	全体	1～10人	11～50人	51人以上
はい	59件 (23%)	9件 (12%)	17件 (19%)	33件 (38%)
いいえ	197件 (77%)	69件 (88%)	73件 (81%)	55件 (63%)

(いるの場合)

#### 指定施設名（ホテル名）

Ascott Bugis
Capri by Fraser
Carlton City Hotel
Festive hotel (Sentosa)
Grand Hyatt
Hard Rock Hotel Singapore
Hilton Singapore
Hotel Fairmont Singapore
HOTEL JEN
JEN Singapore Tanglin
JW Marriott Singapore South Beach
Mandarin Orchard
Mandarin Oriental
Marina Mandarin
MBS
OASIA HOTEL NOVENA SINGAPORE
Orchard Hoel
Park Regis Hotel
PARK ROYAL HOTEL
PARKROYAL on Kitchener Road
Regent Hotel
Ritz Carlton
Shangri-La Singapore hotel
Sheraton Towers
Six Senses Maxwell
Shangri-La's Rasa Sentosa Resort & Spa, Singapore
Miramar Hotel

#### 事前情報やガイドラインなどと違っていた点

Swabテストは、医療施設に向いてではなく宿泊施設にて実施。
Swabテストはホテル内で実施。
Swabテストはホテル内で行われた。結果通知はSHN終了直前であった。Trace Togetherのダウンロード指示が無かった。
Swabテストは医療機関へは外部へ移動せず、SHNで隔離されているホテル内で行われた。
Swabテストは医療機関へは移動せず、指定施設内で行われた。
Swabテストは医療機関へは移動せず、指定施設内で行われた。バルコニーの窓は開けられないようロックされていた。
Swabテストは医療機関へは移動せず指定施設内で行われた。（ホテルの規模による？）

Swabテストは指定ホテル内で実施
Swabテストは隔離中の指定施設で実施
ある時期（8月初旬？）から、Swabテストはホテル内で実施されるようになった
事前情報自体が少なかった
体温報告のアプリが最後まで登録できなかった。当局者からは2、3日で登録できるとの連絡があったが結局できず、都度問題ないかを確認する手間がかかった。また、Swabテストは指定ホテルで行われた。
Swabテストは医療機関へは移動せず、指定施設内で行われた。また入国後、本来MOMからSMSを受領し、Homer Appの起動が可能と記載ありましたが、実際には3日後に連絡を受けた。
当初ホテルと電話で1日5点までであればクリーニング代は無料になると聞いていたが、チェックアウトの際に、クリーニング代を請求され、支払わざるを得なかった。
空港到着時の連絡先確認はSMSではなくメールで実施された（イミグレ時にシンガポールの電話を有していなくても大丈夫だった）。Swabテストは医療機関へは移動せず滞在先ホテルで実施された。
・コロナ検査は移動して受けると思っていたが、指定施設内で実施された。
特に無し。（事前情報通り。）
・Swabテストは医療機関へは移動せず、指定施設内で行われた
・一定のグレードのホテルに隔離されると聞いていたが、中には古くカビ臭く埃っぽい、Wi-fiも弱いホテルに配置されるケースもあった

## 2週間を過ごすうえで、生活面などで苦労された点

<ul style="list-style-type: none"> <li>・体温計は持参が必須だと思います。</li> <li>・独りで隔離されているとだいたい1週間程度経つと精神的に非常に不安になるようです。こまめな電話などで不安を和らげる対応が必要です。</li> <li>・食事が数日サイクルで同じようなものになるので、飽きます。また、ローカルフードが中心なので、口に合わない可能性がある人は食料を持参か、食料を隔離施設に届けてもらうのがよいと思います。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・窓が開かず外の空気を吸えないのが辛そうだった。</li> <li>・食事に野菜が少ないので、サラダ等を会社から差し入れた。</li> <li>・ホテルのネット環境が一時期使用できなくなり、業務に支障が出た。</li> <li>・食事は味は悪くないが、色がいつも茶色。</li> <li>・朝食が少なくてお腹がすく。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・窓も開かない部屋で一步も出られない生活は、想像以上に苦痛だった。</li> </ul> <p>◎持参した方が良いもの：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・味噌汁、スープ、追加具材=&gt; フリーズドライがBetter</li> <li>・おつまみ=&gt; デリバリー・差し入れて十分ですが、航空会社ラウンジである程度確保できればBestです(おかき類やチーズなど)</li> <li>・コーヒー、お茶=&gt; ホテルのもので不足した為</li> <li>・RedmartでOrderしたBeer=&gt; 基本的にOrder翌日に到着</li> <li>・洗剤、スポンジ =&gt; 鉄製食器を毎度使うため、あると便利です</li> <li>・歯ブラシ、歯磨き粉=&gt; アメニティがあまり良くないで、持参品がおすすめです</li> </ul>
2週間の隔離は事前に知っていたので特になし
2週間後のこともあるのですが、デングが流行しているのので、蚊対策品を日本から持ってくることを依頼しています。
シンガポールの（電話番号の）携帯を事前準備要（通常持っていない場合は管理者が事前準備する。失念していたため隔離当所現地のメール等が受信できず）。
ホテルによって提供される食事の内容が違った。良いホテルは食事も良く然程不自由では無かったと言う意見がきかれました。
ローカル食の食事（ただしデリバリーで好きなものを注文するなど対応）
体温計、食事に飽きがくるため、日本食レトルト食品、カップラーメン、どん兵衛など
体温計はもちろんだが、前任者から言われて便利だったのが、食器および衣類用の洗剤を準備してきたこと。
体温計を持参すべきだった。空港で両替が出来ないため、SHN直後に困る可能性がある。
入国にあたり当地で使用する携帯電話の番号が必要であったため携帯電話を事前に購入したうえで登録をし、入国後ホテルに携帯電話を届ける手配が若干煩雑であった。
冷房の調整が困難な場合があるので羽織るもの。脂っぽい食事が多いのでパウチ等。
喫煙を申請したが受理されず
提供される食事の時間が昼間に集中しており（朝食9時、昼食12時、夕食18時）、食べきれずに残すのが忍びなかった。
日本食、お尻が痛くならない座布団。
日本食のインスタント食品、インスタント味噌汁
特になし（お酒）
特になし。PC、携帯電話、コンセントアダプターなど渡した。（ホテル通じて）日本食やビールの差し入れ。
特に無し
窓・バルコニーのない部屋だった。
食事がおいしいとは言い難いものだった。
ホテルのランドリーサービス内容（無料/有料、無料の場合の枚数）がわからなかったことから、日本から多く衣類を持参する必要がある。
窓が密閉式だったので、外気に触れられない。食事がワンパターンで飽きた。
窓が開かない点がストレス。
ホテルの食事メニューが限定されるため、飽きが来やすい。
簡易に作れるインスタント製品の日本食。

簡易物干し、洗濯洗剤は持って行った方がよい。またスポンジ、食器用洗剤もあればよい。
日本食は全くでないで、日本食を食べたい人はインスタント味噌汁やカップラーメン、お菓子など持参した方がよい。部屋はかなり冷房が効きやすいので、羽織るものがあればよい。
自分の嗜好に合ったコーヒーを持ち込んでいたので良かった。3色ローカル弁当には苦慮。日本製のカップ麺をもっと持参すべきだった。
運動不足解消のためのエクササイズマット等
食事があまり良くない
食事がパターン化されて飽きてしまった。部屋の外に出られず精神的につらかった。
食事が単調だったようです。
食事が口に合わない、電子レンジがなく冷蔵庫も小さい
食事が合わず、日本食を大目に持参すべきであった。
食事が朝夕晩3食ほぼ同じ組み合わせ。炭水化物が多く、太るのでGrab foodなどでサラダを購入していた。
食事が毎日代わり映えせず、飽きてしまう。
食事の種類がインターナショナル、ベジタリアン、ハラルの3つから選択でき、インターナショナルを選択するも、ほぼ中華料理。部屋に電子レンジはなかったため、インスタント味噌汁など、電子ポットで調理できる食事を持参すると良い。
食事を持ってきてくれる時間が日によってかなり異なる（特に朝ご飯は早いときは7時50分である一方、遅いときは9時半という場合もあった。）。ホテルに言わなければタオルなどの取り換えが週に1回のみであり、もう少し増やすべきと感じた。
食事面（ホテルの食事は限られていて飽きた。辛いものがあり口に合うものが限られていた（特に子供）。配達サービスも利用したが、初めは利用の仕方がよくわからなかった。配達が遅れることがあった。）
飲み物（酒、炭酸類）
ナイフ・フォークが使いまわしの為、食器用洗剤を持参し、便利でした。
想定範囲ではありましたが、小さな子供には食べにくいような食事（慣れない味や辛味の強いもの）が出たため、別途食事の用意が必要でした。
・ホテルへチェックインした時刻には夕食のミールサービスが終了していたため、日本から持参したカップ麺が役に立った。 ・食事が美味しくないので外部のデリバリーサービスを頻繁に利用した
仕事机が無かったので疲れた
・ミネラルウォーターが有料だった（会社で支給した） ・42食ホテル提供の食事が苦痛、一般的に野菜が少なく、1週間ないし2週間分を纏めて、限られた2-3の選択肢から食事を選択するしかなかった（会社/部署/有志で支給） ・お客様連れのご家族が2週間済むには部屋が小さい恐れがあった（事前に依頼しConnected Roomにしてもらった） ・古いホテルに当たり、カビ臭く埃っぽい部屋で、Wi-Fiも弱い部屋だった（会社の空気清浄機やWi-Fi Routerなどを手配した）

#### 4. マレーシアとの往来

##### (1) Reciprocal Green Lane (RGL)を利用して、マレーシアへの渡航を検討されていますか。

	全体	1~10人	11~50人	51人以上
はい	17件 (7%)	2件 (3%)	6件 (7%)	9件 (10%)
いいえ	239件 (93%)	76件 (97%)	84件 (93%)	79件 (90%)

(上記で「はい」と回答された方のみ)

どういった目的で渡航を検討されているのかご記載下さい。

JBの子会社の運営のため。
グループ会社管理
ビジネス往訪、クライアントとの面談
マレーシアの現場への赴任目的
マレーシア市場におけるサービス業務及びサービス店の指導
マレーシア法人の監査対応
マレーシア現地法人の内部監査、マレーシア顧客の訪問（商談、機械メンテナンス）
事業の中止に伴う委託業者や取引先、当局との最終協議や報告。
商用 売り込み
営業活動
新規会社設立の関係。但し全ての条件が整った場合での計画。
発電所におけるメンテナンス業務。
社内および社外との打ち合わせ
認証機関への申請
取引先との面談
マレーシア現地法人のビジネス支援

##### (2) Periodic Commuting Arrangement (PCA)を利用して、マレーシアにいる従業員を、シンガポールに渡航させることを検討されていますか。

	全体	1~10人	11~50人	51人以上
はい	35件 (14%)	2件 (3%)	4件 (4%)	29件 (33%)
いいえ	221件 (86%)	76件 (97%)	86件 (96%)	59件 (67%)

(上記で「はい」と回答された方のみ)

懸念事項などがあればご記載下さい。

JB在住の従業員をシガポールに滞在させているが、元々は知人宅にて滞在予定が、知人側の都合で滞在できなくなり、自費で長期宿泊先を手配した。公平性の観点から、住宅補助費の設定をせず個人負担としているが、長期化が現実的であり、補助金の設定をどうするかが悩みどころ。
コロナ検査で陽性の場合の諸負担費用
シンガポールでの宿泊先の確保と滞在中の感染予防の徹底が課題
シンガポールに再入国した場合のSHNの場所と同居従業員への感染リスク
シンガポールに社員が戻ってくる際に、すんなり戻ってこれるか。その際の費用を従業員が負担できるかどうか
マレーシアに一時帰国している従業員を戻す検討している。
もし陽性と出た場合の対応や、費用負担など確認しなければならない事が多い。
万が一渡航した従業員が感染者となった場合。対象従業員に対して治療費は個人負担という通知をしているが、本当に負担することができるか。負担できない場合、会社にどのような義務が課せられるか。
再入国時のSHN・SWAB試験 費用負担割合
就業までに時間がかかること。滞在のためのコストがかかること。
既に14日間の検閲を終えシンガポールでの勤務を開始していますが、3ヶ月間はシンガポールに留まらなければならない点が懸念です。
既に1名対応済み。特に支障なく入社開始している。
本来毎日通ってくるスタッフなので、宿泊費及び生活費が負担となる。
検疫期間の費用負担
特別無し。但しマレーシア国籍社員の意向は（長期的になった場合、配慮はする必要有）今後確認を要する。
社員のホームシック、有事の際の帰国のプロセスなど
費用負担の公平性。
・ SHN明けのPCR検査の結果が出るのが遅く、SHNホテルのチェックアウトができない。 ・ SINからMYSに戻る場合、SIN復帰時のSHNホテル予約が必要であったことが十分理解できていなかった。

5. その他、各社で直面している課題などがあれば、ご記入下さい。

<ul style="list-style-type: none"> <li>・ EP問題（Intra-corporate transferee申請とは？、JOB BANKリスト登録免除のボーダーとなる20,000ドルの対象がはっきりとしない</li> <li>・ 地域統括会社への特別優遇税制とは？</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ EP申請承認厳格化への対応</li> <li>・ 在宅勤務時の労務管理</li> </ul>
<p>①開国されそうな国との往来。マレーシア往来のスキームがはっきりしているようで曖昧なところがあり、実際に出張してみないとわからない課題がある。日本との出張を再開するに当たっては、シンガポールに戻ってからのSHNがどうなるか次第とみている。</p> <p>②選挙後、シンガポールの国民優先の政策になり、EP更新とウォッチリスト対策。</p>
<p>4月から社命により一時帰国中であり、最短で9月以降の入国制限緩和の時期が再赴任のタイミングと見ている。合わせてフェーズ3へ移行することで再赴任の後押しがされるものを見ているがいつ頃になるのか現状見極められない。</p>
<p>9月にEP&amp;SPASSの最低賃金改定されること、10月からはSpass申請についてもJobsBankでの公募が28日間必要となること。</p>
<p>9月初旬に日本からの出張者がグリーンレーン制度を利用して入国予定ですが(隔離はPCR検査待ちの2日間のみ)、初めての試みが心配です。</p>
<p>CB以降オフィスを使用していないが、レンタル費100%の支払いをしていて無駄を感じる。</p>
<p>CB後、ASEAN域内日本への出張が実質不可能となっている。</p>
<p>EP・SPASS規制強化については注視している。</p>
<p>EPの基準額が変わるため、今後の日本人の給与体系について検討する必要がある。本社に相談する。</p>
<p>EPの申請は日本人ではなくインド人であることをこちらにて補足致します。</p>
<p>EPの給与が変更になったことが今後社員の採用にどう影響しているのかが心配です。</p>
<p>EP最低給与の見直し（ローカル社員への影響。赴任者への影響はなし）</p>
<p>EP申請した者の前段で行ったMyCareerFutureでの採用試験がFair Consideration Frameに違反している疑いがあるとの理由でTAFEPより照会（調査）が来ています。TAFEPからのレターでは「36名も応募があったのに、全員を書類選考で不合格にし、面接試験を行わなかったこと」が問題視されています。</p>
<p>EP申請に関する最新情報。近々、数名EP申請をする予定。</p>
<p>Reciprocal Green Lane (RGL)、Periodic Commuting Arrangement (PCA)の往来スキームでは、シンガポール・マレーシアの出張は難しいのが現状。</p>
<p>RGL,PCAの利便性(実際に使えない)</p>
<p>WFHをニューノーマルとして人事制度を見直すべきと考えるが、今後どのような日程感で国のコロナ対応があるのか知りたい。</p>
<p>WFH恒常化、マレーシア国籍者の星馬間渡航、日本人駐在者の一時帰国</p>
<p>いまだに政府より営業許可が下りておらず、店舗の再開ができていない。政府からの支援も限られており、今後についての政府からの情報もなく、見通しがつかない</p>
<p>インドネシア/バタム島の赴任者を日本及びシンガポールへ退避させているが、何時再入国させるかの判断材料が今のところ無く困っている。</p>
<p>このまま在宅勤務が続くようであれば、オフィスの契約解除も検討する可能性あり。</p>
<p>コロナの副産物かもしれませんが、EP審査の厳格化、要件の引き上げへの対応。</p>
<p>特に若手社員のビザ問題</p>
<p>ジョホールバルから通勤していた社員がリモートワークとなっている</p>

シンガポール寄港時の船員の交代をスムーズに行える様にして欲しい。
ビジネスが徐々に通常に戻りつつあり、シフト分けを維持できなくなりつつあります。在特勤務を継続するにしても、シフト分けは解除してほしい。
マレーシアからのWork Permitの社員の80%はシンガポールに入らずマレーシアに滞在し、マレーシアの協力会社に派遣して業務を継続中となっている。Work Permitの更新タイミングにシンガポールに戻せずWork Permitが切れてしまった社員もいるが、個別契約書を作成し雇用は継続している。国境が元に戻った際に期限が切れてしまった社員のWPを再申請する予定だが、WPが取得出来るか不安がある。
マレーシアから通勤していた従業員にはシンガポールに長期間滞在してもらい、業務を進めています。滞在時の住居を会社で用意してきましたが、今後は従業員負担へと変更を進めています。また、就労PASS終了後も帰国便がなく母国に帰れないベトナム人がおり、雇用主として管理責任が続いています。日本とシンガポールで進めようとしているグリーンレーンアレンジメントが、現行の日本の運用のように、日本国籍を有し日本に居住する者だけが対象なのか、シンガポールに合法に居る長期滞在者も対象になるのか、がとても気になっています。
マレーシアに住んでいる従業員が以前のように毎日通勤可能となるのはいつの日になるのか。
マレーシアに帰国して再入国できないスタッフの取り扱いについて（カット又は維持）
マレーシアメンバーの入国が容易ではないため、業務への配員が課題となっている。
マレーシア以外のASEAN諸国への渡航ができない
マレーシア在住スタッフの処遇 年末賞与の水準
事務所でのSafe Distancingを厳格に守ろうとすると既存スペースでは一定程度のレベルで出勤率を上げることが出来なくなる
今のところ特にありません
今も外国人労働者の寄宿舎（Dormitory）が閉鎖をされる場所があり、一部生産に影響を及ぼす可能性がでてきています。
今年度のスタッフの有給休暇の取得がコロナの影響で国境が開かない状況が3月から続いており、保有している有給休暇を全て今年度中に消化できない可能性があるため、今年に限った特別策として有給休暇の繰り越しを一定日数認める方向で本社と協議中。
今後ポストコロナ時代を踏まえた勤務のあり方(在宅、オフィス)の職種による区分け、そのときの人事制度、給与や手当、評価をどうしていくのか？ JCCI会員各社様の動向が知りたいです。
<ul style="list-style-type: none"> <li>* マレーシアからの日々通いスタッフが勤務に復帰できない。</li> <li>* 一部復帰させるがコスト増となる。</li> <li>* 緊急案件で近隣諸国への出張ができない。</li> <li>* 駐在員が、実質日本に一時帰国できない。</li> </ul>
仮にシンガポールからマレーシアに出張を行う際に、具体的なTO DOについて把握しておきたい。出張する可能性は非常に低いため、あくまでも参考までという前提。
出入国制限が続いているため、駐在員の日本への一時帰国が困難な状況が長期にわたっています。コロナ禍でのメンタルヘルスケアやハードシブ手当支給などの他社の取り組みを知りたいです。
受注済の建設プロジェクトの再開が遅れてることによる業績悪化懸念
台湾とのビジネスがあるため、渡航をしている社員がいるが現地及び帰国時のSNH14日間は長すぎると思う。東南アジア間の出張については早期にSNH期間短縮を伴ったグリーンレーン設定をお願いしたい。
周辺国への出張や、駐在員の一時帰国ができない状態が続いている
国境閉鎖によるマレーシア社員のホテル滞在の長期化、宿泊コスト継続。
在宅勤務や輪番体制から通常勤務体制に戻すタイミングがよくわからない。周囲の状況を伺ってはいるが原則フェーズ2の間は各社様とも現体制をキープされるのでしょうか。
在宅勤務をいつまでつづけるか
小規模メンテナンス会社なのでグループ分けできず、社員の感染により突然業務継続不可能になる恐れがあり、案件を受注する事や、受注済業務、継続中業務の不履行への不安が常にある。
工場の稼働率の低下。 生産がない日の給与の支給ルール。 在宅勤務者の通勤手当の見直し。 出勤者と在宅勤務者間の公平な賃金ルールの設定。
工場勤務はシフトで、出勤頻度はほぼ元通りになっている一方で、ワイスは基本的にはAB交代在宅勤務を継続中。不公平感も募ってきており交代在宅勤務を解除したいが、タイミングをいつにするか、MOMの査察に耐えるように一部に在宅勤務を残して通常に戻す等を検討中。
弊社工場があるマレーシアとの往来が出来ず、製品の確認などの作業が出来ない事
意識が緩みがちになっているため、再度、規制を徹底する必要がある。
政府によるEP引締め策により、駐在員の派遣についての見直しが必要になっている
日星間の往来に双方で14日間もの自宅または指定施設での隔離が求められ、業務出張が事実上できないし、人事異動の柔軟性が失われている。早く双方での緩和をしていただきたい。
日本、シンガポール間の主に出張ベースの移動が規制がまだまだ多く、社内でもまだ海外出張は禁止の状況
日本⇄SPRへの出張ニーズ、冠婚葬祭等でのSPR→日本への一時帰国ニーズが出て来つつあり、ビジネストラック・レジデンストラックの導入が予定されているものの、両国間の入国規制がハードルの一つになっている。
日本およびASEAN各国への出張が出来ないこと。
日本との往来が実質的にできない。

日本のビジネスパートナーからの契約解除で、売上・利益とも激減し、シンガポールからの撤退も視野に入れていますが、ニューノーマルに合わせたWEB/ECビジネスの構築を短期で立ち上げるべく奮闘しておりますが、時間と御金との勝負となっております。
日本への派遣手続きの遅延
日本へ帰国した駐在員の後任赴任を20年度中は見送る予定。
日本人現地採用者のマレーシア人配偶者がマレーシアに実質一時帰国できない。日本人駐在が実質一時帰国できない。
日本国外務省とシンガポール政府におけるシンガポール入国のビジネストラックの運用方法が良く見えない。
条件付きで人の移動が自由になる時期。
来年春の人事異動をどうするか。EPが取得困難になる可能性もあり、後任が来れないリスクがあるため。
業績悪化
海外渡航が実施困難でること
海外への輸送費(Air)高騰
現在もシフト制を組んでおり、いつまでこの体制を続けるかが課題です。
社内にマレーシア従業員を14人、宿泊させている。平日の日中は仕事をしている。 彼らは数カ月間、例えエッセンシャルな用事(病院、床屋、食事、買出し、など)でも会社の敷地外に出ることを許可されていない。 数か月敷地外に出ていないので、度重なるPCR検査でも当然陰性です。 精神的にも参ってしまうので、会社としてはMOM、EDB、MOH、UNIONに再三働きかけを行っているが、今のところ許可されない。 非常に困っている。
販売活動が顧客先国の状況に左右されており、販売機会を逸している案件がある。
駐在者と帯同家族が日本へ一時帰国したいが、両国での14日間の隔離、シンガポール再入国の許可の不確実性から帰国できない状況。
特にありません。
在宅勤務が、いつデフォルトから解除されるか注視しています。
生産性向上に向けた勤務形態の検討（出社/在宅勤務のベストミックス模索）
クロスボーダーの実質的な解除が見通せない。 日本人駐在員がシンガポールで勤務する意味合いが薄くなってきている。