

回答件数

	全体	1～10人	11～50人	51人以上
全体回答件数	231件 (100%)	71件 (100%)	81件 (100%)	79件 (100%)
うち製造業（販社を含む）	96件 (42%)	19件 (27%)	36件 (44%)	41件 (52%)
うち非製造業	135件 (58%)	52件 (73%)	45件 (56%)	38件 (48%)

1. 10月以降の各種対応状況についてご回答下さい。

(1) 10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	201件 (87%)	66件 (93%)	75件 (93%)	60件 (76%)
申請をして承認された	19件 (8%)	3件 (4%)	3件 (4%)	13件 (16%)
申請をしたが承認されなかった	1件 (0%)	0件 (0%)	0件 (0%)	1件 (1%)
申請をしたが結果待ちである	12件 (5%)	3件 (4%)	3件 (4%)	6件 (8%)

(2) 10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	0件 (0%)	0件 (0%)	0件 (0%)	0件 (0%)
4～6日	3件 (1%)	0件 (0%)	0件 (0%)	3件 (4%)
7～13日	5件 (2%)	1件 (1%)	0件 (0%)	4件 (5%)
14～20日	7件 (3%)	2件 (3%)	2件 (2%)	3件 (4%)
21～27日	3件 (1%)	0件 (0%)	1件 (1%)	2件 (3%)
28日以上	1件 (0%)	0件 (0%)	0件 (0%)	1件 (1%)

(3) 10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	210件 (91%)	70件 (99%)	71件 (88%)	69件 (87%)
申請をして承認された	17件 (7%)	0件 (0%)	9件 (11%)	8件 (10%)
申請をしたが承認されなかった	2件 (1%)	0件 (0%)	0件 (0%)	2件 (3%)
申請をしたが結果待ちである	2件 (1%)	1件 (1%)	1件 (1%)	0件 (0%)

(4) 10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	4件 (2%)	0件 (0%)	2件 (2%)	2件 (3%)
4～6日	4件 (2%)	0件 (0%)	2件 (2%)	2件 (3%)
7～13日	5件 (2%)	0件 (0%)	3件 (4%)	2件 (3%)
14～20日	3件 (1%)	0件 (0%)	1件 (1%)	2件 (3%)
21～27日	0件 (0%)	0件 (0%)	0件 (0%)	0件 (0%)
28日以上	1件 (0%)	0件 (0%)	1件 (1%)	0件 (0%)

(5) 10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%	41件 (18%)	20件 (28%)	10件 (12%)	11件 (14%)
20～40%	69件 (30%)	25件 (35%)	29件 (36%)	15件 (19%)
40～60%	73件 (32%)	17件 (24%)	26件 (32%)	30件 (38%)
60～80%	20件 (9%)	1件 (1%)	8件 (10%)	11件 (14%)
80～100%	28件 (12%)	8件 (11%)	8件 (10%)	12件 (15%)

2. MOMによる査察状況についてご回答下さい。

(1) 10月1日以降、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	20件 (9%)	2件 (3%)	5件 (6%)	13件 (16%)
いいえ	211件 (91%)	69件 (97%)	76件 (94%)	66件 (84%)

(「はい」の場合のみ)

具体的に：

朝10時ごろに抜き打ちで出社。昼を挟んで13時頃再訪問、15時頃に帰る。シフトスケジュール詳細、セーフディスタンス管理状況を細かく確認。社内でSMOに選任したとの記録が無いこと、感染者発生の際の手続きが文書化されていないことに対し、改善勧告を受け、後日改善内容を報告、承認を受けた。

従業員の出社状況並びに具体的な事務所内感染防止対策方法について指導

事務班の職務内容確認後4名中1名の在宅勤務を命じられた。

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。

抜き打ち査察で時間は1時間強。事務所に置ける出勤状況のヒアリング・記録確認、従業員への安全対策指導状況確認、事務所内共有スペースでのSafe Distancing確保のためのサイン明示指導などが主な内容、査察時に既存対応に合格点をもらい終了。

社屋および所有寮の査察を受ける。特に寮に関しては、居住社員のSWABテスト受診表の提出を求められた。

約1時間15分ほどの査察でオフィス内の施策についていくつか質問を受けた。特に問題なく、指摘事項もないということで完了した。

事務所内の安全対策全般の実施状況や出社従業員の業務内容・出社の理由、策定が義務付けられている書面のチェックなど、HR担当者へのヒアリングと現地調査を1時間ほど実施し、その場で「全般にわり良く管理されている。改善事項や追加対策等はなし」とのフィードバックを得た。
感染防止策の内容などがチェックされた。
MOMではないが、10月にMASによる査察あり。45分程度オフィス内のセーフディスタンスの取り組みについてチェックされた。指摘事項は特に無し。
管轄官庁であるSTBの査察あり。滞在時間は10分弱程度で、訪問者記録、従業員の体温測定・管理、オフィス内の感染防止対策、出社人数、ランチの取り方等のチェック及び質問あり。従業員の日々の体温測定・管理については当該データ（管理表）の写真を撮っていかれた。
事務所には一人の出社としているので特に問題はなかったが、シェアオフィスの室内側にSafe EntryのQRコードを貼り付けていたものを、室外側に貼り付けるよう指示があった。
約30分の査察でオフィス内での感染防止対策についてチェックを受けた。その後アドバイスをいくつか受ける事となったが、MOMのスタッフ2人が気づいたことをランダムに口頭での改善指示のレベルであった。
オフィスビル自体にMOMの査察が入った様子で、会社規模の大小にかかわらず順番に実施している。もちろん事前通告無しで、時間もお昼休みが始まる直前からの開始でした。
SMMのガイドラインに則ったオペレーションができていないかの調査と指導
オフィスに立ち入り検査。マスク着用のチェックをしたもよう。
査察官（アルバイト的な感じの若い男性）が一人で1時間ほど査察。出社記録、オフィスルールなどをチェック。特に問題ないとの判定。
オフィス内の環境のチェックと改善要求、出勤者の確認とそのルール、感染者が出た場合の対応マニュアル作成依頼
マレーシアに帰国できない従業員の宿舎として利用している箇所を検査。
PCR検査を2週間に一度受ける必要あり。
MASによる査察。執務室、会議室、マスク着用状況等を確認。過去MOMが2回査察に来ているので問題なく終了。
2時間の査察、特に問題なし。 A/Bチームが3日毎に2交代制だが、出勤時間を2つに分けるようにアドバイスをうけた。（対応として9時出勤と9時30出勤に変更）

3. 9月18日から開始したシンガポール・日本間のビジネストラックについてご回答ください。

(1) これまでに日本→シンガポール→日本、の行程でビジネストラック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	214件 (93%)	70件 (99%)	75件 (93%)	69件 (87%)
申請をして承認された	15件 (6%)	1件 (1%)	4件 (5%)	10件 (13%)
申請をしたが承認されなかった	1件 (0%)	0件 (0%)	1件 (1%)	0件 (0%)
申請をしたが結果待ちである	1件 (0%)	0件 (0%)	1件 (1%)	0件 (0%)

(1a) これまでに何件、承認されましたか？（回答者累計）

27件

(1b) 自由記述欄（上記で「申請をして承認された」と回答された方のみ、利用される上で苦労された点等をご記載下さい。）

初めての申請だったので、日本とシンガポールそれぞれに必要な手続きを漏れなく行うよう注意を払った。シンガポール滞在中の行動がどの程度許可されるのか（ディナーや日用品の買い物など）わからないので、ホテルとオフィスのみに限定した行動計画とした。
ホテルの手配ならびにシンガポール政府への提出書類についての確認・相談
Controlled Itineraryにどこまで細かく記載すべきか、等不明な点が多い。
PCR検査の回数とコスト、日本で公共交通機関やタクシーが使えないこと。
航空会社のカウンターに経験値が少なく、そのつど説明しなくてはならない。
日本本社スタッフが申請して申請から許可まで至ってスムーズでした。特に苦労した点はなかったようです。
特になし。心配は空港からホテルまでの指定輸送機関であったが、問題はなかった。
1. 11月から福岡直行便が再開するのに、TheSafeTravelPassのApprovalLetterが出た後に、福岡便はRGL対象ではないと言われ、成田便に急遽変更した。
2. 一旦、TheSafeTravelPassの申請をオンラインですると結果が出るまで（約1週間）途中で内容のamendも取り消しもできないこと。
日本国内で住民票の英文版入手に手間取った。今現在も空港からホテルの移動方法が不明。
公共の場所（会食場所等）に入れないのが不便、公共交通機関が使用できない
行動計画の策定などの準備に時間・手間を要する点
申請は問題なかったが、日本の出張者に対して、シンガポールでの細かい対応（アプリのインストールなど）を説明するのに手間がかかった。

(2) これまでにシンガポール→日本→シンガポール、の行程でビジネストラック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	221件 (96%)	69件 (97%)	74件 (91%)	78件 (99%)
申請をして承認された	9件 (4%)	2件 (3%)	4件 (5%)	3件 (4%)
申請をしたが承認されなかった	1件 (0%)	0件 (0%)	1件 (1%)	0件 (0%)
申請をしたが結果待ちである	0件 (0%)	0件 (0%)	0件 (0%)	0件 (0%)

(2a) これまでに何件、承認されましたか？（回答者累計）

11件

(2b) 自由記述欄（上記で「申請をして承認された」と回答された方のみ、利用される上で苦労された点等をご記載下さい。）

特になくスムーズに承認された。
PCR検査の行き、帰りの申請方法、必要有無が不明瞭であった
日本の宿泊施設がこのスキームにも関わらず14日間の待機を求めてきて待機不要であることを説明してもチェックインの段階において手間取った
規程の変更があったこと。
ビジネストラックは最初の14日間の間に、外出してビジネスや会食をすることが前提となるので、最初の14日間ずっと自己隔離する場合ビジネストラックは利用できないということでした。（当たり前といわれればそうかもしれませんが）
行動計画書の作成などの事前作業

大使館のカバーレター発行が遅れ、フライトスケジュールにも影響があった。
運用開始直後であったため、期間中にルールの変更があった（日本⇒シンガポールでの日本PCR検査スキップ）

4. 事業戦略の見直しについてご回答ください。

(1) 新型コロナなどの海外ビジネスリスクへの対応として、今年に入ってから実施・計画された戦略の見直しはありますか？

	全体	1～10人	11～50人	51人以上
すでに見直した	82件 (35%)	21件 (30%)	34件 (42%)	27件 (34%)
見直し予定あり	46件 (20%)	13件 (18%)	17件 (21%)	16件 (20%)
見直しの予定はない	103件 (45%)	37件 (52%)	28件 (35%)	38件 (48%)

(2) 上記で「既に見直した」「見直し予定あり」の場合、どのような内容ですか（複数回答可）

	全体	1～10人	11～50人	51人以上
調達先の見直し	11件 (5%)	2件 (3%)	2件 (2%)	7件 (9%)
生産地の見直し	7件 (3%)	3件 (4%)	2件 (2%)	2件 (3%)
販売戦略の変更	81件 (35%)	25件 (35%)	31件 (38%)	25件 (32%)
雇用・雇用条件の見直し	37件 (16%)	9件 (13%)	9件 (11%)	19件 (24%)
人材現地化（駐在員削減）	26件 (11%)	8件 (11%)	7件 (9%)	11件 (14%)
財務・ファイナンスの見直し	30件 (13%)	5件 (7%)	7件 (9%)	18件 (23%)
新規ビジネス開拓、投資（具体的に）	15件 (6%)	6件 (8%)	3件 (4%)	6件 (8%)
新規にM&Aを検討開始				
実面談からバーチャルベースに移行。				
RHQとしての地域戦略やガバナンス方針を再検討中				
シンガポール国内でのイノベーション関連				
検討中				
デジタルコンテンツ拡充				
閉鎖方針				
入札予定案件の見直し				
出張規制により新規顧客開拓が遅れている				
M&Aによる多角化、デジタルシフト				

(3) 以下でビジネスに顕著な影響が生じている国・地域はどこですか？（複数回答可）

	全体	1～10人	11～50人	51人以上
シンガポール	119件 (52%)	41件 (58%)	38件 (47%)	40件 (51%)
インドネシア	114件 (49%)	33件 (46%)	42件 (52%)	39件 (49%)
マレーシア	103件 (45%)	29件 (41%)	37件 (46%)	37件 (47%)
フィリピン	93件 (40%)	21件 (30%)	34件 (42%)	38件 (48%)
タイ	75件 (32%)	19件 (27%)	30件 (37%)	26件 (33%)
ベトナム	53件 (23%)	17件 (24%)	16件 (20%)	20件 (25%)
ラオス	6件 (3%)	1件 (1%)	2件 (2%)	3件 (4%)
カンボジア	9件 (4%)	3件 (4%)	2件 (2%)	4件 (5%)
マレーシア	34件 (15%)	7件 (10%)	12件 (15%)	15件 (19%)
ブルネイ	4件 (2%)	1件 (1%)	1件 (1%)	2件 (3%)
インド	69件 (30%)	15件 (21%)	25件 (31%)	29件 (37%)
スリランカ	10件 (4%)	0件 (0%)	5件 (6%)	5件 (6%)
パキスタン	10件 (4%)	0件 (0%)	4件 (5%)	6件 (8%)
バングラデシュ	10件 (4%)	0件 (0%)	3件 (4%)	7件 (9%)
オーストラリア	19件 (8%)	3件 (4%)	3件 (4%)	13件 (16%)
ニュージーランド	5件 (2%)	1件 (1%)	1件 (1%)	3件 (4%)
中国	23件 (10%)	6件 (8%)	5件 (6%)	12件 (15%)
香港	13件 (6%)	3件 (4%)	1件 (1%)	9件 (11%)
台湾	8件 (3%)	3件 (4%)	0件 (0%)	5件 (6%)
韓国	8件 (3%)	3件 (4%)	0件 (0%)	5件 (6%)
中東・アフリカ（国名はその他欄に自由記述）	10件 (4%)	1件 (1%)	4件 (5%)	5件 (6%)
顕著な影響は生じていない	23件 (10%)	11件 (15%)	8件 (10%)	4件 (5%)
その他	14件 (6%)	2件 (3%)	5件 (6%)	7件 (9%)

(4) 人員の削減をしましたか。

	全体	1～10人	11～50人	51人以上
はい	20件 (9%)	5件 (7%)	5件 (6%)	10件 (13%)
いいえ	202件 (87%)	61件 (86%)	74件 (91%)	67件 (85%)
検討中	9件 (4%)	5件 (7%)	2件 (2%)	2件 (3%)

(4a) 自由記述欄（上記で「はい」「検討中」と回答された方のみ、ご状況等についてご記載下さい。）

現状在外地でできる業務内容に鑑み、人材を削減
業績悪化を受けた合理化策の一環として実施
業績悪化により
コロナ禍の理由ではなく、他社買収による人員増についての計画的な人員削減
労働ビザ厳格化に伴い更新が不可能と判断、人員を削減。
製造減に伴う要員の見直し
移動制限に対応した人員配置の見直し
売上・利益の減少が続き、市況からも短期間での回復が難しいと判断した事業に関し、期間従業員の契約非更改、人員整理を行いました。

事業内容の変化に伴い、一部人材の入れ替え（解雇と新規雇用）を行った。
自己退職が出た後補充をしていないため、結果として削減している。
シンガポール滞在し勤務できないマレーシア従業員の解雇
JBのMCOに伴い、出勤困難者数名について雇用契約の取り消しを実施した。
ビジネスボリュームに応じて契約社員と更新を行わず。
マレーシア従業員のビザ更新ができるかどうか。
業種の回復（2019年の状況）見込みが立たず。2021年も上期の回復も望めないため。
国境を跨ぐ移動の制限に伴い、人員を削減
事業の状況を鑑み検討中
退職後の補充をしない、駐在員の帰国と一時ポスト空席による人員削減を実施
駐在員減
駐在員削減、ローカルスタッフ整理解雇
労働ビザ厳格化や国境を跨ぐ移動の制限に伴い、人員を削減。

(5) オフィスの縮小/撤退をされましたか。

	全体	1～10人	11～50人	51人以上
はい	12件 (5%)	8件 (11%)	2件 (2%)	2件 (3%)
いいえ	196件 (85%)	51件 (72%)	75件 (93%)	70件 (89%)
検討中	23件 (10%)	12件 (17%)	4件 (5%)	7件 (9%)

(5a) 自由記述欄（上記で「はい」「検討中」と回答された方のみ、ご状況等についてご記載下さい。）

更なる縮減を検討中
リモートワークの常態化に伴い、オフィスを一部解約
来年事務所更新時の縮小及び移転を検討中
移転に伴いオフィススペースを縮小予定
オフィスの一部をサブリース
リモートワークに対応した使用面積、設備等の見直し
オフィス縮小検討中
リモートワークの常態化、人員削減見込みに対する対応。
オフィス賃貸契約の終了が近づいており、オフィスの縮小・移転を検討中。
賃料の安いオフィスへの引っ越しを検討しています。
オフィス一部解約
リモートワークの常態化に伴いオフィスを一部解約予定
在宅勤務が多くなっているため、今後オフィスをどうするか検討中。
オフィススペースの一部縮小。
オフィスをシェアオフィスに移し固定費の削減を図る
オフィス賃貸契約期間満了を迎えるにつき、縮小移転を検討中
リモートワークが常態化してきたため、既存オフィスを別用途に利用検討
リモートワークの常態化に伴い、オフィスを一部解約
リモートワークの常態化に伴い、オフィスを一部解約。）
リモートワークの常態化に伴い、オフィス解約。バーチャルオフィス契約への切り替え。
リモートワークの常態化に伴い、事務所面積縮小を検討中。
検討中の要員計画に沿って移転、縮減を予定。
在宅勤務の常態化を見据え、オフィス契約更新時に縮小を検討中。
次の賃貸契約更新時にオフィスの縮小を考慮する予定。
従来から人員に対してオフィス面積が余っていた為、予定通り9月により小さいオフィスへ引っ越ししました
縮小
同じ建物内で賃料の安いユニットに移転
縮小はコロナ以前からの計画だが、リモートワークの常態化なども加味して検討している

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。

テレワークが常態化し、就労ビザの発給基準も引き上げられ、異動に支障を来す恐れもある中で地域統括機能をシンガポールに設置し続ける意義・必要性について検討をしている。
海外及び日本ビジネス以外での帰国等の場合の入出国の条件がよくわからない
○店舗新設に際しての工事の遅れ
○シンガポール人の失業率上昇に伴う、EP審査の遅れ（TAFEPによる調査）
○長引く在宅勤務に伴う、コミュニケーション・ギャップの顕在化
担当エリアがアセアンである為、出張ができず販促活動が進まない
特に欧州地区での感染再拡大による販売不振を大きく懸念。
米大統領選結果が米中関係に及ぼす影響。
事業再開に伴うコロナ感染対策費用増について客先と交渉を行っているが温度差あり
若い人（新規駐在）がEPをとれそうにない
政府による事業者への厳格なチーム分け要請が続いた場合、生産体制が通常規模となれば、人員増を図る必要となるため（現行体制が成立しなくなるため）、それへの対応・対策を検討中。
人件費、生活費の高さから、当地での事業継続性に課題を感じる。労働力不足は、根幹を揺るがす事態とを感じる。
実質出張ができない状態が続いており、ASEAN域内の新規ビジネス開拓が滞っている。
IPAが発行されたにも関わらず入国が認められなかった新規就労予定の外国人スタッフにつき、IPAの延長が認められず、再度申請となってしまった。S-pass/WorkPassの新規申請が相当厳しくなっているようで、シンガポール人雇用を進めるべく給与体系の見直しを行う必要があった。

<p>ビジネストラックと家族、本人の一時帰国などでPCR検査や申請などの違いがあるようだが、情報が錯綜している気がする、年末も近づき、最新情報をそれぞれのケースで明確にもらえるとう助かります</p>
<p>日本へのビジネス出張の書類が煩雑なのと、2週間は、公共交通機関を利用出来ないの、到着時にPCR検査陰性の場合、その期間を短縮して貰いたい。</p>
<p>周辺国への出張再開目処が全く立たないこと</p>
<p>ビジネストラックでは現実には行き来がしにくい、新規顧客取得が難しい。</p>
<p>特にございません。</p>
<p>日本人職員の一時帰国。</p>
<p>シンガポール帰国時の14日間隔離措置の緩和が進むと他国との往来が制限がありながらも可能となるはずですので、早期に実現されることを期待しています。</p>
<p>新規にベトナムへ進出を予定しているものの現状では雇用+OJTが出来ない為保留となっている。</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・フェーズ3を想定した出社再開計画の策定 ・駐在員の一時帰国の運用
<ul style="list-style-type: none"> ・売上、利益の悪化 ・現地従業員の業務評価が困難 ・海外市場への訪問ができない
<p>①隔離検疫（日本・シンガポール両方）の緩和 ②入国後の公共交通機関利用制限（日本）緩和</p>
<p>9月以降にSpassを申請しましたが、MOMからのレターにはadditional safe distancing measureが解除された後に再申請するよう書かれており、承認されませんでした。職種によるのかもしれませんが、EPだけでなくSpassも承認されにくい状態になっていると感じます。</p>
<p>VISAが取得出来ないことが目下の悩みです。S-passも取得出来ません。</p>
<p>WFHによる在宅勤務が続いており、シフト勤務を継続しているが、社員のモチベーション低下が見られる。オフィスでのリアルなコミュニケーションを望む社員もいるが、未だ出社の必要がない社員の出勤率を上げることができないのが悩みどころです。</p>
<p>アジア各国へ事実上出張できない状況が長期化し、シンガポール拠点の意義が薄れています。 （シンガポール拠点はシンガポールだけでなく、アジア各国へのアクセスがよいことがメリットでした。「事実上」としたのは、7日あるいは14日の待機も含まれます。7日あるいは14日待機の状況では事実上出張には行けません。ビジネストラックは事前申請した会社のみしか訪問できず、利用価値が少ないです。） EP申請の前の人材募集広告義務、入国日の申請、（政府施設ではなく）自宅待機の申請など、大変な労力がかかり不便です。シンガポールは外国人の滞在の自由度が高いことがメリットでしたが、この状況が続けばシンガポールに滞在する外国人駐在員は大幅に減少し、企業もシンガポール拠点の見直しをせざるを得ないと思います。</p>
<p>エッセンシャルな企業なので営業を継続でき、今のところ売り上げも下がっていない。政府からのインセンティブをどのように活用するか？日本本社がついてこれるか？</p>
<p>お客様で海外渡航の動きが無いので話も滞っているか延期になっている。</p>
<p>コロナ下でも転職のために離職するスタッフが複数いた。</p>
<p>コロナ禍の制限下での従業員のコミュニケーション促進、モチベーションアップ</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・フェーズ3を想定した出社再開計画の策定 ・駐在員の一時帰国の運用
<p>シンガポール～マレーシア間の日々の往来が開始されず、ジョホールのWork Permitの社員をシンガポールに来させるのに制限がある。10%程度はシンガポールで住居を手配して呼び寄せしているがコスト増となっている。30万人の日々の往来を開始させることは簡単ではないと思うが、今の状況がいつまで続くのかわからないことは大きな課題となっている。</p>
<p>シンガポールにおけるコロナの状況は管理されているので安心して業務ができる。一方、ビジネス以外の渡航に際して2週間の自主隔離期間があるので、駐在員及び家族の一時帰国に支障ができてきている。今後のメンタル面のフォローの必要性を感じている。自主隔離期間がマレーシア等からの渡航のように1週間になれば、大きく改善されると思う。</p>
<p>ビジネスの進捗状況が把握しにくい。打合せが自由にできない。</p>
<p>ブルーカラーの人材が不足気味である。</p>
<p>ベッド単位で借りているドミトリーが、1部屋当たりに入居できる会社の数が2社上限となった為、出て行くか、少なくとも1部屋の半数(7ベッド、当社必要数3ベッド)を借りる契約をするよう選択を迫られている。</p>
<p>マレーシアとの往来がいつ解禁されるかが課題である。</p>
<p>リモートワークで従業員のパフォーマンスが見えにくい、パフォーマンスの低下を感じる（間違いが増加する等）</p>
<p>ワークスタイルの決定（一定割合の在宅勤務をデフォルト導入するか）</p>
<p>営業チームのアセアン移転検討</p>
<p>職務経験の少ない本社の若手社員については、FCF政策もあり新規のシンガポール赴任を見合わせ中。</p>
<p>駐在員と帯同家族が日本へ一時帰国をしたいができない。主な理由は、日本での14日間の待機とその間の公共交通機関の利用不可。</p>
<p>年末年始などでの一時帰国の実施可否</p>
<p>売上減少により人件費、家賃の固定費の負担が重い</p>
<p>日本に一時帰国をしたいが、現行のレギュレーション（14日SHN）では不可能。</p>
<p>ビジネストラックやグリーンレーン制度が開始された国があるものの、受入側の国・企業の規制・ルールでまだ出張に行きづらい。</p>
<p>コロナの直接的影響ではないが、米金利が低下し金融統括会社としての運用収益が減少している。</p>