

回答件数

	全体	1～10人	11～50人	51人以上
全体回答件数	210件 (100%)	69件 (100%)	66件 (100%)	75件 (100%)
うち製造業（販社を含む）	92件 (44%)	24件 (35%)	27件 (41%)	41件 (55%)
うち非製造業	118件 (56%)	45件 (65%)	39件 (59%)	34件 (45%)

1. 1月以降の各種対応状況についてご回答下さい。

(1) 1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	181件 (86%)	62件 (90%)	59件 (89%)	60件 (80%)
申請をして承認された	22件 (10%)	6件 (9%)	4件 (6%)	12件 (16%)
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	7件 (3%)	1件 (1%)	3件 (5%)	3件 (4%)

(2) 1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	4件 (2%)	1件 (1%)	1件 (2%)	2件 (3%)
7～13日	12件 (6%)	4件 (6%)	2件 (3%)	6件 (8%)
14～20日	4件 (2%)	1件 (1%)	0件 (0%)	3件 (4%)
21～27日	2件 (1%)	0件 (0%)	1件 (2%)	1件 (1%)
28日以上	0件 (0%)	0件 (0%)	0件 (0%)	0件 (0%)

(3) 1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	188件 (90%)	65件 (94%)	59件 (89%)	64件 (85%)
申請をして承認された	18件 (9%)	4件 (6%)	5件 (8%)	9件 (12%)
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	4件 (2%)	0件 (0%)	2件 (3%)	2件 (3%)

(4) 1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	8件 (4%)	3件 (4%)	3件 (5%)	2件 (3%)
4～6日	4件 (2%)	0件 (0%)	2件 (3%)	2件 (3%)
7～13日	4件 (2%)	0件 (0%)	0件 (0%)	4件 (5%)
14～20日	2件 (1%)	1件 (1%)	0件 (0%)	1件 (1%)
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) 1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
0～25%	37件 (18%)	15件 (22%)	7件 (11%)	15件 (20%)
26～50%	110件 (52%)	40件 (58%)	42件 (64%)	28件 (37%)
51～75%	34件 (16%)	7件 (10%)	14件 (21%)	13件 (17%)
76～100%	29件 (14%)	7件 (10%)	3件 (5%)	19件 (25%)

2. 日本人駐在員などに関してEmployment Pass (EP)申請をする際の求人広告掲載への対応についてご回答ください。

（会社数）

	全体	1～10人	11～50人	51人以上
(1) JOBS BANK(MyCareersFuture)へ求人広告を掲載している	85件 (40%)	5件 (7%)	35件 (53%)	45件 (60%)
(2) 掲載していない（従業員が10名未満、EP候補者の月額Fixed Salaryが\$20,000以上、ICT(Intra-Corporate Transferee)による例外等）	64件 (30%)	39件 (57%)	10件 (15%)	15件 (20%)
(3) その他	65件 (31%)	25件 (36%)	23件 (35%)	17件 (23%)

（人数）

	全体	Executive	Director	Manager	Supervisor	Staff	Specialist	その他
(1) JOBS BANK(MyCareersFuture)へ求人広告を掲載している	255名	24名	41名	119名	14名	21名	18名	18名
(2) 掲載していない（従業員が10名未満、EP候補者の月額Fixed Salaryが\$20,000以上、ICT(Intra-Corporate Transferee)による例外等）	217名	19名	42名	114名	11名	27名	1名	3名

3. MOMによる査察状況についてご回答下さい。

(1) 1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	15件 (7%)	2件 (3%)	7件 (11%)	6件 (8%)
いいえ	195件 (93%)	67件 (97%)	59件 (89%)	69件 (92%)

（「はい」の場合のみ）

具体的に：

2時間の査察で、SMMが遵守されていることの確認
ソーシャルディスタンスやTORACE TOGETHER のアプリ確認
工場におけるセーフティディスタンス保持の取り組み状況、出勤状況、感染防止策の内容についてチェックされた。
立ち入り監査でコロナ陽性者や疑いの者が発生した場合の臨時隔離部屋を社内に設けるように指導があった。
昨年来何度か査察があり、工場における衛生環境、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ている。昨年は男性用のトイレを隣接して使えなくするよう指導があった。今回はマレーシアでの感染拡大を受けて、マレーシアから来るローリー運転手用のトイレを設置するよう指導があった。
労務者宿舎の環境について確認。特に指導なし。

4. シンガポール、日本間のビジネストラック・レジデンストラック一時停止に伴う影響があれば、ご記入下さい。

2020年12月の日本出張をキャンセルした。
5月に予定している定修時に日本からのスーパーバイザー派遣が困難な見通しとなった
Zoomなどによるビデオ会議が普及しつつあり、大きな問題はない
グループ会社から緊急対応の為、技術者を日本へ派遣する予定だったがそれができなくなった。
ビジネストラック活用による日本出張を計画していたが、中止せざるを得なかった。早期再開を求めるとともに、その際にはシンガポール在留邦人のシンガポール再入国時SHN14日間免除の仕組みを政府間で交渉頂きたい。これがある限り、特に在留邦人のビジネストラックは有効に活用出来ません。
一時停止により双方向の往来が途絶えている状況。シンガポール側は簡単には制限解除をしないと思われるのでいつまで続くのか心配。
航空会社として旅客数減少影響あり
日本からの技師が渡航できず修理ヤードに入渠する船舶の工事に支障が出ている、または、その予定が立たない。
日本からシンガポール、シンガポールから日本、ともに利用するケースが発生していないので影響なし。また、会社として原則国外渡航禁止。
販売した生産装置の立ち上げ作業を日本からの出張者が対応出来なくなり、ローカルのみで実施する装置のクオリティ・スピードで顧客に不満を持たれている
なし(もともとメリットが限定的)
出張・一時帰国等の予定はなかったため、影響はないが双方往来が更に遠のいた感はある。
ビジネストラックを活用して日本から当地に研修生を迎え入れる事業を来夏に予定しているが、同制度が一時停止になったことに伴い、その計画が立てにくい状況である。
元々ビジネストラックを用いて出張出来る状況ではないと考えている為、現時点では必要に迫られていない。(今年一杯は出張を見合わせる。)

5. 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	51件 (24%)	12件 (17%)	15件 (23%)	24件 (32%)
見直し予定あり	52件 (25%)	18件 (26%)	23件 (35%)	11件 (15%)
見直しの予定はない	107件 (51%)	39件 (57%)	37件 (56%)	31件 (41%)

(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	13件 (6%)	2件 (3%)	2件 (3%)	9件 (12%)
生産地の見直し	8件 (4%)	2件 (3%)	1件 (2%)	5件 (7%)
販売戦略の変更	53件 (25%)	16件 (23%)	19件 (29%)	18件 (24%)
雇用・雇用条件の見直し	31件 (15%)	7件 (10%)	8件 (12%)	16件 (21%)
人材現地化(駐在員削減)	29件 (14%)	8件 (12%)	7件 (11%)	14件 (19%)
財務・ファイナンスの見直し	11件 (5%)	2件 (3%)	5件 (8%)	4件 (5%)
新規ビジネス開拓、投資(具体的に)	10件 (5%)	4件 (6%)	5件 (8%)	1件 (1%)

(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	93件 (44%)	33件 (48%)	28件 (42%)	32件 (43%)
インドネシア	93件 (44%)	29件 (42%)	28件 (42%)	36件 (48%)
マレーシア	103件 (49%)	34件 (49%)	31件 (47%)	38件 (51%)
フィリピン	58件 (28%)	14件 (20%)	21件 (32%)	23件 (31%)
タイ	67件 (32%)	22件 (32%)	20件 (30%)	25件 (33%)
ベトナム	52件 (25%)	18件 (26%)	16件 (24%)	18件 (24%)
ミャンマー	35件 (17%)	3件 (4%)	12件 (18%)	20件 (27%)
ラオス	6件 (3%)	2件 (3%)	1件 (2%)	3件 (4%)
カンボジア	9件 (4%)	2件 (3%)	1件 (2%)	6件 (8%)
ブルネイ	5件 (2%)	3件 (4%)	1件 (2%)	1件 (1%)
インド	36件 (17%)	7件 (10%)	13件 (20%)	16件 (21%)
スリランカ	8件 (4%)	2件 (3%)	3件 (5%)	3件 (4%)
パキスタン	5件 (2%)	1件 (1%)	2件 (3%)	2件 (3%)
バングラデシュ	13件 (6%)	1件 (1%)	3件 (5%)	9件 (12%)
オーストラリア	10件 (5%)	3件 (4%)	2件 (3%)	5件 (7%)
ニュージーランド	3件 (1%)	1件 (1%)	1件 (2%)	1件 (1%)
中国	21件 (10%)	6件 (9%)	5件 (8%)	10件 (13%)
香港	21件 (10%)	6件 (9%)	6件 (9%)	9件 (12%)
台湾	10件 (5%)	4件 (6%)	3件 (5%)	3件 (4%)
韓国	10件 (5%)	3件 (4%)	2件 (3%)	5件 (7%)
中東・アフリカ(国名はその他欄に自由記述)	10件 (5%)	1件 (1%)	4件 (6%)	5件 (7%)
顕著な影響は生じていない	40件 (19%)	14件 (20%)	15件 (23%)	11件 (15%)
その他	8件 (4%)	3件 (4%)	2件 (3%)	3件 (4%)

(4) 人員の削減をされましたか。

	全体	1~10人	11~50人	51人以上
はい	20件 (10%)	4件 (6%)	8件 (12%)	8件 (11%)
いいえ	178件 (85%)	61件 (88%)	58件 (88%)	59件 (79%)
検討中	12件 (6%)	4件 (6%)	0件 (0%)	8件 (11%)

(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。)

1月より駐在員0
JB出身でシンガポールに勤務しているスタッフについて、マレーシアに転籍していただきました。(シンガポール-1, マレーシア+1)
シンガポールでの事業運営の採算悪化に伴う事業縮小
シンガポールにおいてはビザ厳格化は大きな影響有
バンコクへの移転に伴う合理化
マレーシア人・中国人帰国による自然減
今後中期的な売上見通しをする中で準備を進め、必要性があれば実行に移す。
昨年退職した従業員のリプレースメントを行うのを取りやめた。
実業務量減により、総務、経理部門での人員削減または給与額削減のための人員入替え。
撤退する事業に関連する部門の人員削減を検討中
シンガポールに戻ることができなくなったワーカーを解雇
国境をまたぐ移動制限とビジネス環境の悪化により人員を削減労働ビザ厳格化のためEP数を削減。
事業環境悪化を理由とする合理化のため

(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	10件 (5%)	5件 (7%)	3件 (5%)	2件 (3%)
いいえ	173件 (82%)	56件 (81%)	58件 (88%)	59件 (79%)
検討中	27件 (13%)	8件 (12%)	5件 (8%)	14件 (19%)

(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。）

オフィス縮小化
コスト削減のため、オフィス移転（CBDエリア外へ）&縮小を検討中。
もともとオフィススペースに余剰感あったが、出社率が低い中、それが強まった為。
リース期間満了時のオフィスの減床を検討中。
リモートワークが継続する見込みを受けてオフィススペースの一部削減を検討中。
事業形態転換による事務所縮小
生産拠点の廃止
他社との事務所共有化により縮小
複数事業所の1か所集約化等
アフターコロナでもリモートワークが常態化する見込みのためオフィスの一部解約
既存の契約が切れたら、小さなオフィスに移動することを検討。今のオフィスは手広なので

6-1. 貴社の従業員数は、今後、どのように変化する予定でしょうか。

	全体	1~10人	11~50人	51人以上
増加する	39件 (19%)	9件 (13%)	20件 (30%)	10件 (13%)
現状を維持する	134件 (64%)	50件 (72%)	40件 (61%)	44件 (59%)
減少する	25件 (12%)	8件 (12%)	4件 (6%)	13件 (17%)
未定である	12件 (6%)	2件 (3%)	2件 (3%)	8件 (11%)

6-2. 貴社の日本人従業員数（EP、Sパス保有者）は、今後どのように変化する予定でしょうか。

	全体	1~10人	11~50人	51人以上
増加する	12件 (6%)	4件 (6%)	6件 (9%)	2件 (3%)
現状を維持する	133件 (63%)	50件 (72%)	42件 (64%)	41件 (55%)
減少する	47件 (22%)	10件 (14%)	15件 (23%)	22件 (29%)
未定である	18件 (9%)	5件 (7%)	3件 (5%)	10件 (13%)

7. 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。

ワクチン接種時期、ビジネス渡航制限の緩和時期が未だはっきりせず、周辺国への出張は2021年も難しいのではと想定(できれば日本でワクチン接種したいのが本音)。
外国人ワーカの確保 素材輸入、製品輸出の船便の遅れ又はキャンセル
若年社員のEPの取得が困難なため、日本人若年社員の海外経験のための赴任地を再検討する必要がある。・家族同伴社員の日本への一時帰国ができない状態が一年近く続いている。(双方で14日間の隔離期間があり、シンガポールの隔離が厳格なため、子供のいる家庭が帰りたくても帰れない状態)
日本人駐在員および家族へのワクチン接種方針
EP厳格化に伴い、特に経験が少ない若年層でEP取得が難しいと認識(ローカルタレントに比して経験が少ないため)。日本人駐在員はある程度の経験者に絞られ、また人数も減少見込み(一部の業務は日本からのリモート対応)
EP取得の厳格化による日本人の減少に伴うナショナルスタッフの育成
EP取得の厳格化を危惧しています。特にICTの取扱(DP不可等)は早急に政府間交渉でクリアにして頂きたいと思えます。
EP発給条件が厳しくなった為、駐在員の後任送り込みのプロセスが複雑化。今後RHQの拠点見直しに繋がる可能性あり。
ICTを使ったEPが厳しくなること、ICTに対してDPが許可されなくなるなど、当地の規制が過度に強化される場合、シンガポール現地法人のアセアンにおける位置づけの再検討、当地の規模縮小含めた検討が必要になる。
JOBS Bank 掲載のタイトルと実際に赴任者が着任した後のタイトルを変更してもよいのかどうか迷っている。
MOMシステムトラブルでEPキャンセルができなかった(マニュアル対応)
オンラインでの仕事を継続しているものの、往來は必須と考えており、早期再開が望まれます。
お客様の生産調整による受注減少と半面輸送費用の高騰。
このまま外国人就労ビザ問題が長引けば、よりコストパフォーマンスの良いエリアへのシフトを検討。
コロナ禍で営業活動が出来ない現状において、シンガポールに拠点を置くメリット・意義
シンガポールコアに伴う労務人事管理の要求レベルが高く、理想とされるような対応が困難(事業規模的にシンガポールに拠点を維持するメリットが低下中)。
ビジネストラック・レジデンストラック許可時の時もそうだが、具体的(書類の申請等)な情報が中々、得られず噂話があたかも本当のように巷で語られ翻弄された。
再開時には、Jetro/Jcci等がプロセスだけでなく時間軸と共に具体的な書類の書き方も掲載すへるべき。
一時帰国が長らく叶わない現況において、在外邦人への日本の各種コロナ支援策(特別給付金授受、ワクチン接種後の補償など)が享受または適用できない(と思われる)ため、今後の対応を検討中。
港湾作業の停滞、海上輸送日程の遅延・欠航、物流の混乱
社長交代時もEPを申請する場合は求人広告掲載が必要との声があるが、本当にそうであるのか真相が分からないこと
就労ビザの厳格化は事業運営に大きく影響している。当社の事業は製造や電気工事、機器据え付け工事であり、シンガポール国民、PRで当社事業に興味を示してくれる人は多くないことから、国外の労働力を織り込んだ組織編成とせざるをえない。ところが国外労働力確保への条件が厳しくなり、結果として得られないとなると事業継続の観点から大きな課題となる。
本邦応援人員来星可否の不透明性により、メンテナンス業務の施工可否がはっきりせず、応札するか否か、注文を請けるか否か、決定が難しい。
駐在員の福利厚生として、1年経過後に一時帰国を認めているが対応できない。その分をどの様に福利厚生での還元をするか思案中。
日本との行き来が出来ずzoomだけでは研修業務が完遂できない
日本人以外の採用についても、同様にEP取得や入国承認のプロセスでの成否が読めないことに苦労しております。
シンガポール以外の出身者や家族が国に帰れないのでストレスもたまっていると思う。
・駐在員のEP取得の長期化や複雑化。・政府方針(原則在宅勤務)を踏まえた事務所オペレーション拡大、出社人員拡大
マレーシアでの新規の営業活動ができない状況が続いている。
EPおよびS-Passが全く取得出来ない状況が去年より続いている。これがいつまで続くのかわからず駐在員がかなりの人数がウェイティングしている状況。法人の在り方も考えないとならない。VISA取得に関しては経営問題と捉えている。
海外渡航規制による駐在員の海外出張ができないこと、日本への一時帰国制限による駐在員・家族の健康問題