

回答件数

	全体	1～10人	11～50人	51人以上
全体回答件数	232件 (100%)	71件 (100%)	82件 (100%)	79件 (100%)
うち製造業（販社を含む）	104件 (45%)	25件 (35%)	37件 (45%)	42件 (53%)
うち非製造業	128件 (55%)	46件 (65%)	45件 (55%)	37件 (47%)

1. 3月以降の各種対応状況についてご回答下さい。

(1) 3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	177件 (76%)	62件 (87%)	70件 (85%)	45件 (57%)
申請をして承認された	30件 (13%)	4件 (6%)	4件 (5%)	22件 (28%)
申請をしたが承認されなかった	3件 (1%)	1件 (1%)	0件 (0%)	2件 (3%)
申請をしたが結果待ちである	23件 (10%)	5件 (7%)	8件 (10%)	10件 (13%)

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

<非承認>

	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	1件 (0%)	0件 (0%)	0件 (0%)	1件 (1%)
7～13日	0件 (0%)	0件 (0%)	0件 (0%)	0件 (0%)
14～20日	1件 (0%)	1件 (1%)	0件 (0%)	0件 (0%)
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%)	0件 (0%)	1件 (1%)

(3) 貴社のローカル比率（シンガポール人+PR）をご回答下さい。

	全体	1～10人	11～50人	51人以上
33%以下	1件 (0%)	1件 (1%)	0件 (0%)	0件 (0%)
34～50%	2件 (1%)	0件 (0%)	0件 (0%)	2件 (3%)
51～66%	0件 (0%)	0件 (0%)	0件 (0%)	0件 (0%)
67～80%	0件 (0%)	0件 (0%)	0件 (0%)	0件 (0%)
81%以上	0件 (0%)	0件 (0%)	0件 (0%)	0件 (0%)

承認されなかった方のご役職や理由が分かればご記載下さい。

Deputy General Manager Director。理由としては、Covid-19の影響を受けた経済下で、ローカル(シンガポール人/PR)の雇用や生活が優先であり、一方、基本的にEP保持者はローカルを支える立場である。 シンガポールでの求人に対し、採用条件の給与レンジについて最低側が低すぎると指摘され（レンジ自体には入っていた）、採用募集をもう一度実施するよう指示された。

(4) 3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	204件 (88%)	70件 (99%)	72件 (88%)	62件 (78%)
申請をして承認された	23件 (10%)	0件 (0%)	9件 (11%)	14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	7件 (3%)	1件 (1%)	1件 (1%)	5件 (6%)

(5) 3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	11件 (5%)	0件 (0%)	4件 (5%)	7件 (9%)
4～6日	2件 (1%)	0件 (0%)	0件 (0%)	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	2件 (1%)	0件 (0%)	1件 (1%)	1件 (1%)
28日以上	0件 (0%)	0件 (0%)	0件 (0%)	0件 (0%)

(6) シンガポール政府は4月5日以降の職場の安全規制について方針を変更し、出社可能人数は75%まで可、個人単位での出勤率撤廃等としました。

今後の出勤体制の方針についてご回答ください。

	全体	1～10人	11～50人	51人以上
4月5日以降、出勤率を引き上げた。（今後1か月程度の予定含む。）	129件 (56%)	32件 (45%)	51件 (62%)	46件 (58%)
4月5日以降、1か月程度はこれまでの体制を維持する。（予定含む。）	74件 (32%)	27件 (38%)	22件 (27%)	25件 (32%)
方針は未定である。	16件 (7%)	8件 (11%)	5件 (6%)	3件 (4%)
その他	13件 (6%)	4件 (6%)	4件 (5%)	5件 (6%)

その他自由記述：

4月2日(金)以前と同じ出勤率(出社可能人数は50%まで可)を維持している。1か月程度に限定していない。
Essential Serviceであり既に出社率は100%近い為、特にこのタイミングでは変更ありません。
サーキットブレーカーがスタートして以来、全員出勤している。
元々事務所への出勤率が低いため変更はなし
現状各人原則週1回の出社を今後も継続する方針です。
方針に変更なし。（出勤が必要な業態であるためフェーズ1より出勤率は100%）

(7) 4月5日以降の従業員の1週間の平均出勤率予定に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%	22件 (9%)	12件 (17%)	6件 (7%)	4件 (5%)
26~50%	63件 (27%)	20件 (28%)	22件 (27%)	21件 (27%)
51~75%	112件 (48%)	32件 (45%)	42件 (51%)	38件 (48%)
76~100%	35件 (15%)	7件 (10%)	12件 (15%)	16件 (20%)

2. LOCで就業しているDP保有者についてご回答下さい。

(1) 現在、貴社には、LOCで就業しているDP保有者はいらっしゃいますか。

	全体	1~10人	11~50人	51人以上
いる	33件 (14%)	7件 (10%)	11件 (13%)	15件 (19%)
いない	199件 (86%)	64件 (90%)	71件 (87%)	64件 (81%)

(2) LOCで就業しているDP保有者数は何名いらっしゃいますか。

33社 54名

(3) 本年5月1日以降にLOCの期限が切れる場合、どういった対応を取られますか。(複数回答可)

	全体	1~10人	11~50人	51人以上
LOCで勤務しているDP保有者が、SパスやEPで就業できるよう手続きを行う	12件 (5%)	2件 (3%)	4件 (5%)	6件 (8%)
LOCでDP保有者が就業していたポジションに代わり、ローカル従業員を採用する	4件 (2%)	0件 (0%)	2件 (2%)	2件 (3%)
LOCでDP保有者が就業していたポジションに代わり、日本からの駐在員を増員する	0件 (0%)	0件 (0%)	0件 (0%)	0件 (0%)
LOCでDP保有者が就業していたポジションは、既存の従業員(ローカル、駐在員含む)が代替し、代替スタッフは採用しない。(従業員数が純減となる。)	1件 (0%)	0件 (0%)	1件 (1%)	0件 (0%)
今後の対応は未定である	15件 (6%)	3件 (4%)	5件 (6%)	7件 (9%)
その他:	3件 (1%)	2件 (3%)	0件 (0%)	1件 (1%)

その他自由記述:

2023年まで期限が切りますので、この期間においては社員のPR申請を会社よりサポートします。期限に近づいてから別途判断したいです。

シンガポールでは従業員を可能な限り減らし、日本で行う。

日本人のPR保持者に切り替える

3. MOMによる査察状況についてご回答下さい。

(1) 3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	16件 (7%)	4件 (6%)	5件 (6%)	7件 (9%)
いいえ	216件 (93%)	67件 (94%)	77件 (94%)	72件 (91%)

(「はい」の場合のみ)

具体的に:

2時間程度。職人4名がインタビューを受けたものの、大きな指摘はなかった。

30分程度のオフィスの査察。大きな問題はなかったが、検温の場所に関する指摘を受けた。

Safety Distanceの取り組み状況、出勤状況、工場内の衛生環境等についてチェックされた。

工場での視察は主に外国人作業員の衛生管理とTraceability。オフィスでは出勤率50%の確認と徹底の指示

抜き打ちで従業員と来訪者の検温状況と記録、事務所の座席間隔、出社人数が総従業員の50%未満か、会議室応接室パントリーの定員表示、消毒液の設置、サーモメーターの動作状況等の確認があったが、特に大きな指摘事項なし。

3名来場。Safe Management Measures Planが整備されているか、場内の環境は正しく整備されているか、規定は従業員に分かりやすく周知されているか、規定に基づく各種手順は正しく実施されているか(記録されているか)の確認を実施。指摘事項なし。

3時間ぐらいの検査で、Evacuation Plan, Cleaning Check List, Safe Management Officerの任命書の提出依頼を受け、WFHがなぜできないと検査後も何度も電話にて問合せを受けました。全従業員の出勤率を50%以下にしていますが、各部門で50%を切らないと駄目と指摘を受けました。

4. 現在、国外からの入国者を受け入れる方法に、指定された施設内のみで滞在すること等を条件に入国時の隔離措置を免除される『Connect@SG』があります。

(1) Connect@SGの利用をされたことはありますか。またする予定はありますか。

	全体	1~10人	11~50人	51人以上
これまでに利用したことがある・今後利用する予定である、	3件 (1%)	0件 (0%)	2件 (2%)	1件 (1%)
利用を検討している	4件 (2%)	1件 (1%)	1件 (1%)	2件 (3%)
利用したことはない・今後も利用する予定はない	153件 (66%)	55件 (77%)	54件 (66%)	44件 (56%)
利用するか、できるか、まだ何とも言えない	70件 (30%)	14件 (20%)	24件 (29%)	32件 (41%)
その他	2件 (1%)	1件 (1%)	1件 (1%)	0件 (0%)

その他自由記述:

これまで利用したことはないが、そのようなケースや機会があれば利用することも検討している。

知らなかった。

自由記述: これまでに利用したことがある・今後利用する予定である、もしくは、利用を検討していると回答された方

STVPパスを造船修繕ヤードに申請してもらい、日本・韓国からの技師や渡航者を来星させる。

出張者の商談において活用を検討中

当地での訴訟案件があるため弁護士と協議(日本の法令上、他国の裁判で日本で発言することが不可能であるため)

日本からの指導員の受け入れ

5. ワクチン接種の方針について

(1) 駐在員へのワクチン接種の方針(検討中の方針も含む)を教えてください。

	全体	1~10人	11~50人	51人以上
原則禁止だが、接種は自己責任	0件 (0%)	0件 (0%)	0件 (0%)	0件 (0%)
禁止	0件 (0%)	0件 (0%)	0件 (0%)	0件 (0%)
任意(ただし自己責任)	129件 (56%)	36件 (51%)	47件 (57%)	46件 (58%)
推奨(ただし自己責任)	69件 (30%)	21件 (30%)	27件 (33%)	21件 (27%)
まだ方針を定めていない	34件 (15%)	14件 (20%)	5件 (6%)	15件 (19%)

(2) 現地採用者へのワクチン接種の方針(検討中の方針も含む)を教えてください。

	全体	1~10人	11~50人	51人以上
原則禁止だが、接種は自己責任	0件 (0%)	0件 (0%)	0件 (0%)	0件 (0%)

禁止	0件 (0%)	0件 (0%)	0件 (0%)	0件 (0%)
任意 (ただし自己責任)	141件 (61%)	43件 (61%)	49件 (60%)	49件 (62%)
推奨 (ただし自己責任)	60件 (26%)	14件 (20%)	25件 (30%)	21件 (27%)
まだ方針を定めていない	31件 (13%)	14件 (20%)	5件 (6%)	12件 (15%)

(3) 駐在員・現地採用者へのワクチン接種の方針について、検討された内容や理由などがあればご記入下さい。(自由記述)

16歳未満の生徒については接種資格がないため、生徒の安全を考慮し、教職員は原則全員の摂取を推奨することとした。 あくまでも自己判断で接種の有無を判断することとしている。 オフィス内での感染防止策として、ワクチン接種を推奨している。当初、接種を受けたくないという従業員が出た場合の対応を懸念していたが、全員接種を希望しているので今の所問題無し。 シンガポール政府からの情報提供や、いろいろな情報を考慮して、社員にいいと思うことを推奨しているが、強制は今のところしていない。 すべて個人判断 ワクチン接種の予約については業務に優先することができる。(有給休暇)接種は強制ではなく、任意とする。 海外出張に出かけやすくなるには(隔離期間を減らすには)、ワクチン接種が条件となるだろうから。 現地従業員の申し出により接種したのかと聞くことや接種予定の会話を社内Officialな会話としてはしないこととしている、 顧客を訪問するエンジニアや、国境が開いたあと出張する可能性のある駐在員や従業員について、接種を義務付けるのか等検討中。また将来、国を跨ぐ移動でワクチン接種が必須となった場合も想定しなくてはならない。 接種するかは個人の判断によりますが、会社より接種のためのサポートプログラムを提供します。 ①接種すれば、1日間病欠を付与。②接種後に、上司に認められる前提で、一週間在宅勤務可能。 ③接種場所への行きかえりについては、一人が1回にあたり最大SGD10の交通代を会社に精算できる。2回接種なので、全部でSGD20の交通代を会社に精算できる。 駐在員も現地採用社員と同様に取り扱うものとする。接種の場合、2週間繰り上げて人事まで登録必要。 必須業種として早々に接種の対象となった社員がいる。彼らについて、会社として接種を推奨したが、政府方針通り強制とはしていない。この最初の接種者は言わば業務上の必要から接種しているので業務時間内でもそのまま行ってもらったつもりだったが、指定されたのが偶々週末だった。(一方代休の対象にもしなかったし本人たちも特に要求も無かった)今後も基本的な方針に変更は無い(接種者への極端な優遇策等が始まれば別だろうが) 日本で認可済および認可予定のワクチンのみ接種を認めるということとした。 シンガポール政府方針に沿う形で推奨する。

(4) ワクチンの接種時に取得できる休暇制度の導入について教えてください。

	全体	1~10人	11~50人	51人以上
導入済み	21件 (9%)	0件 (0%)	11件 (13%)	10件 (13%)
導入を検討中	29件 (13%)	18件 (25%)	6件 (7%)	5件 (6%)
導入しない	157件 (68%)	49件 (69%)	53件 (65%)	55件 (70%)
その他	25件 (11%)	4件 (6%)	9件 (11%)	12件 (15%)

自由記述：ワクチンの接種時に取得できる休暇制度の導入について

1回当たり半日休暇にする予定。午後を受けてもらうことが前提 2回接種の内、1回については接種の為に特別有給休暇を与える制度をつくった。 PCRテストと一緒に、必要に応じ業務時間に行き構わないと現状考えています。 フレックス勤務なので、自由に休暇取得できる。または医療休暇を与える。 ワクチン接種による副反応等の対応策として休暇取得を検討 ワクチン接種は原則近隣のコミュニティセンターで行われるという前提に基づき、接種時間帯も勤務扱いとする(休暇申請不要)。 各人のワクチン接種当日並びに翌営業日を臨時休暇とする。ワクチン接種に関連する追加保険についても、必要であれば付保する。 休暇制度導入については検討してはなかったが、接種対象者が出来たらどのように配慮するか検討したい。 接種後、体調が優れない場合は、ワクチン接種に伴う休暇取得が可能 未定ですが、人によっては体調にも影響するようですので、今後検討します。
--

(5) 駐在員、現地採用者へのワクチン接種に関する課題や懸念がありましたら教えてください。(複数回答可)

	全体	1~10人	11~50人	51人以上
義務化や推奨する場合の反発	32件 (14%)	7件 (10%)	14件 (17%)	11件 (14%)
義務化や推奨して副作用が生じた場合の責任(国の補償額の大きさを含む)	65件 (28%)	24件 (34%)	19件 (23%)	22件 (28%)
義務化や推奨しない場合の顧客等からのレピュテーション	11件 (5%)	5件 (7%)	4件 (5%)	2件 (3%)
義務化や推奨せずに事業所で感染が発生した場合の責任	57件 (25%)	20件 (28%)	23件 (28%)	14件 (18%)
ワクチン接種や副作用に関する情報の収集と従業員への周知	71件 (31%)	25件 (35%)	21件 (26%)	25件 (32%)
接種を促すためのコスト負担(例:奨励金や有給休暇、交通費)	14件 (6%)	4件 (6%)	3件 (4%)	7件 (9%)
接種者と非接種者の把握と収集した個人情報の保護	28件 (12%)	3件 (4%)	11件 (13%)	14件 (18%)
非接種者の処遇	31件 (13%)	6件 (8%)	14件 (17%)	11件 (14%)
ワクチン接種に関する方針の作成方法がわからない	20件 (9%)	8件 (11%)	9件 (11%)	3件 (4%)
日本本社の理解や支援が得られない	9件 (4%)	4件 (6%)	1件 (1%)	4件 (5%)
その他:	19件 (8%)	4件 (6%)	8件 (10%)	7件 (9%)

その他自由記述:

16歳未満の帯同家族等に対するワクチンはいつ頃接種可能になるか困っている。 ワクチン接種後、海外渡航による隔離措置等の規則緩和の有無 何をしても接種証明が必要となるような規制が作られないか心配 現地社員の保険には、接種後の副作用をカバーされていない。 中国製ワクチンは避けたいという者が多い。 任意とはいうものの、海外渡航規制を緩和させるワクチンパスポートが各国で開始されワクチン接種が事実上必須または義務化の流れが世間で醸成されてきた場合の対応、一部の従業員への通達方法について ワクチン接種を条件とした各国入国規制の可能性 中国製ワクチン(シノバック)使用開始後に日本での接種を希望する駐在員の対応 接種済者と未接種者との間での摩擦
--

6. 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。

シンガポール政府の外国人冷遇もあり、ビジネス環境が悪化している。テレワークの時代なので、シンガポールの従業員数は極力減らし、主な作業は日本で行う方向になると考えている。 DPでの就業不可は多くの日系企業にとって痛すぎる措置だと思います。 オフィス面積が広すぎるので移転を検討 シンガポールの政府対応が良く特に心配していません。 ワクチン接種に関して、会社がどこまで介入すべきか判断が難しい。 ワクチン接種者への入国時隔離免除もしくは隔離期間短縮を強力に働きかけて頂きたい。 以前(3年前)と同様の条件で1回目の申請はRejectされ、給与を引き上げた条件での2回目の申請にて、現在MOMから様々な種類の追加書類の提出を求められている。また、その中で大学卒業証明書は、出身校からEMSで取り寄せた卒業証明書だけでなく、更にそれを第3者認証機関からその卒業証明が本物であることをVerifyし証明する書類の提出(有料)も求められ、決算など年度末初めの多忙な時期に、その対応時間と追加費用が更に押し掛かっている。 会社が従業員にワクチン接種を奨励しても、副作用に対する一切の法的リスクがないのであれば、その根拠をアドバイス頂けると幸いです。
--

海外駐在しているシンガポール人の接種はどうする、どうなるのかは課題。
今後、ワクチン接種証明がないと海外出張ができないような状況になった場合に、ワクチン接種を希望しない営業社員の処遇などをどうするかが課題。出張ができない=近隣諸国への営業活動が難しい、ということになると実質ワクチンを接種しないと目標を達成できない、評価が下がるというような状況になってしまう可能性がある。
事務所の出勤率が75%に緩和されたが、Safety Distance(1m)に対応できない座席が多くあり、対応に苦慮している。(アクリルパネル等のパーティションを設置したとしても、社員間の座席間隔は1m以上がMustだと認識している)
社員の出勤が引続き制限されており、今後リモートでの業務対応が推奨されているが、社内のコミュニケーションの円滑化を妨げない方法について検討している。
徐々に正常に戻っていく中で、全社的な生産性や感染防止策を考慮した場合、在宅勤務や時差出勤をどの程度制度として残していくか？
日本とのビジネストラックが戻らず新規営業機会を逃している。
日本の本社からの方針が出ていない状況なので、現時点では各国での判断になっている。駐在員に関する方針も特にならない。
変異種拡大により情勢厳しいことは認識しているものの、日星間ビジネストラックを早期に再開してほしい。
社内異動による新規赴任者のDPがEPでも取得できるのか、情報がまちまちでどうしたらよいかははっきり分らない。
近年のシンガポール政府のビザ発給厳格化およびシンガポールコア推進において、弊社は外国人比率も高く、EP等が日本人に偏っていることから新規ビザ発給に関して慎重な対応を取らざるを得ない状況となっている。加えてDP保持者の就業抑制も今後の人事に影響を及ぼすと考えられる。