

回答件数

	全体	1～10人	11～50人	51人以上
全体回答件数	223件 (100%)	63件 (100%)	84件 (100%)	76件 (100%)
うち製造業（販社を含む）	96件 (43%)	24件 (38%)	36件 (43%)	36件 (47%)
うち非製造業	127件 (57%)	39件 (62%)	48件 (57%)	40件 (53%)

1. 就労ビザ

(1) 7月以降、新規でEPの申請をされましたか。（複数回答）

	全体	1～10人	11～50人	51人以上
申請していない（申請対象者なし）	181件 (81%)	57件 (31%)	70件 (39%)	54件 (30%)
申請対象者がいるが断念した	1件 (0%)	0件 (0%)	0件 (0%)	1件 (100%)
申請をして承認された	32件 (14%)	6件 (19%)	11件 (34%)	15件 (47%)
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 (100%)
申請をしたが結果待ちである	8件 (4%)	0件 (0%)	3件 (38%)	5件 (63%)

申請を断念された理由

VISA基準が厳しく、また申請方法含めて複雑になっていることから。

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。

経験が給与に見合っていないとの理由

(2) (申請をされた方のみ) 7月以降、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。（複数ご申請されている場合は、平均日数をご回答下さい。）

<承認>

	全体	1～10人	11～50人	51人以上
当日～3日	1件 (3%)	1件 (100%)	0件 (0%)	0件 (0%)
4～6日	3件 (9%)	0件 (0%)	1件 (33%)	2件 (67%)
7～13日	11件 (34%)	2件 (18%)	5件 (45%)	4件 (36%)
14～20日	8件 (25%)	1件 (13%)	3件 (38%)	4件 (50%)
21～27日	7件 (22%)	1件 (14%)	1件 (14%)	5件 (71%)
28日以上	2件 (6%)	1件 (50%)	1件 (50%)	0件 (0%)

<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	0件 (0%)	0件 (0%)	0件 (0%)	0件 (0%)
7～13日	0件 (0%)	0件 (0%)	0件 (0%)	0件 (0%)
14～20日	1件 (50%)	0件 (0%)	0件 (0%)	1件 (100%)
21～27日	0件 (0%)	0件 (0%)	0件 (0%)	0件 (0%)
28日以上	1件 (50%)	0件 (0%)	0件 (0%)	1件 (100%)

(上記で「申請をしたが承認されなかった」と回答された方のみ) 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	0件 (0%)	0件 (0%)	0件 (0%)	0件 (0%)
34～50%	1件 (50%)	0件 (0%)	0件 (0%)	1件 (100%)
51～66%	0件 (0%)	0件 (0%)	0件 (0%)	0件 (0%)
67～80%	1件 (50%)	0件 (0%)	0件 (0%)	1件 (100%)
81%以上	0件 (0%)	0件 (0%)	0件 (0%)	0件 (0%)

(3) 7月以降、新規でDPの申請をされましたか。（複数回答）

	全体	1～10人	11～50人	51人以上
申請していない（申請対象者なし）	200件 (90%)	59件 (30%)	78件 (39%)	63件 (32%)
申請対象者がいるが断念した	1件 (0%)	0件 (0%)	0件 (0%)	1件 (100%)
申請をして承認された	17件 (8%)	3件 (18%)	4件 (24%)	10件 (59%)
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	5件 (2%)	1件 (20%)	2件 (40%)	2件 (40%)

申請を断念された理由

新規のEP申請を断念したから。

(4) (申請をされた方のみ) 7月以降、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。（複数ご申請されている場合は、平均日数をご回答下さい。）

<承認>

	全体	1～10人	11～50人	51人以上
当日～3日	7件 (41%)	2件 (29%)	3件 (43%)	2件 (29%)
4～6日	6件 (35%)	0件 (0%)	1件 (17%)	5件 (83%)
7～13日	1件 (6%)	0件 (0%)	0件 (0%)	1件 (100%)
14～20日	3件 (18%)	1件 (33%)	0件 (0%)	2件 (67%)
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%)

<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	0件 (0%)	0件 (0%)	0件 (0%)	0件 (0%)
7～13日	0件 (0%)	0件 (0%)	0件 (0%)	0件 (0%)
14～20日	0件 (0%)	0件 (0%)	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	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。

該当者なし

2. 出勤体制

(1) シンガポール政府は8月19日以降の職場安全規制について方針を変更し、在宅勤務ができる人の50%まではオフィスへ出勤してもよいと変更しました。8月19日～9月7日まで、従業員の1週間の平均出勤率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) ※半日以下の出勤の場合は、出勤した日数を0.5としてください。

	全体	1～10人	11～50人	51人以上
0～25%	46件 (21%)	18件 (39%)	17件 (37%)	11件 (24%)
26～50%	146件 (65%)	39件 (27%)	62件 (42%)	45件 (31%)
51～75%	18件 (8%)	4件 (22%)	1件 (6%)	13件 (72%)
76～100%	13件 (6%)	2件 (15%)	4件 (31%)	7件 (54%)

(2) シンガポール政府は9月8日以降、感染拡大抑制のため、職場での集まりや交流を禁止する等の措置を開始しました。9月8日以降の従業員の1週間の予定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) ※半日以下の出勤の場合は、出勤した日数を0.5としてください。

	全体	1～10人	11～50人	51人以上
0～25%	66件 (30%)	22件 (33%)	25件 (38%)	19件 (29%)
26～50%	128件 (57%)	35件 (27%)	53件 (41%)	40件 (31%)
51～75%	15件 (7%)	4件 (27%)	2件 (13%)	9件 (60%)
76～100%	14件 (6%)	2件 (14%)	4件 (29%)	8件 (57%)

3. 外部との打ち合わせ

(1) 8月19日～9月7日の期間、オフィスにて来訪者とのリアル面談に対応していましたか。

	全体	1～10人	11～50人	51人以上
はい	141件 (63%)	29件 (21%)	58件 (41%)	54件 (38%)
いいえ	82件 (37%)	34件 (41%)	26件 (32%)	22件 (27%)

(はい) の場合、合計 (貴社+来訪者) で何名までの面談を可能としていましたか。

	全体	1～10人	11～50人	51人以上
2名	20件 (14%)	8件 (40%)	5件 (25%)	7件 (35%)
3名	26件 (18%)	8件 (31%)	16件 (62%)	2件 (8%)
4名	20件 (14%)	5件 (25%)	8件 (40%)	7件 (35%)
5名	62件 (44%)	7件 (11%)	26件 (42%)	29件 (47%)
6名	2件 (1%)	0件 (0%)	0件 (0%)	2件 (100%)
7名	2件 (1%)	1件 (50%)	0件 (0%)	1件 (50%)
8名	1件 (1%)	0件 (0%)	0件 (0%)	1件 (100%)
10名	1件 (1%)	0件 (0%)	0件 (0%)	1件 (100%)
会議室の広さによる	5件 (4%)	0件 (0%)	2件 (40%)	3件 (60%)
特に制限なし	1件 (1%)	0件 (0%)	1件 (100%)	0件 (0%)
回答なし	1件 (1%)	0件 (0%)	0件 (0%)	1件 (100%)

(2) 9月8日以降、オフィスにて来訪者とのリアル面談に対応していますか。

	全体	1～10人	11～50人	51人以上
はい	84件 (38%)	21件 (25%)	34件 (40%)	29件 (35%)
いいえ	139件 (62%)	42件 (30%)	50件 (36%)	47件 (34%)

(はい) の場合、合計 (貴社+来訪者) で何名までの面談を可能としていますか。

	全体	1～10人	11～50人	51人以上
2名	15件 (18%)	7件 (47%)	4件 (27%)	4件 (27%)
3名	15件 (18%)	6件 (40%)	7件 (47%)	2件 (13%)
4名	14件 (17%)	4件 (29%)	6件 (43%)	4件 (29%)
5名	31件 (37%)	3件 (10%)	15件 (48%)	13件 (42%)
6名	1件 (1%)	0件 (0%)	0件 (0%)	1件 (100%)
7名	1件 (1%)	1件 (100%)	0件 (0%)	0件 (0%)
8名	1件 (1%)	0件 (0%)	0件 (0%)	1件 (100%)
会議室の広さによる	3件 (4%)	0件 (0%)	2件 (67%)	1件 (33%)
特に制限なし	1件 (1%)	0件 (0%)	0件 (0%)	1件 (100%)
回答なし	2件 (2%)	0件 (0%)	0件 (0%)	2件 (100%)

4. MOMによる査察状況

(1) 7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%)	1件 (6%)	7件 (44%)	8件 (50%)
いいえ	207件 (93%)	62件 (30%)	77件 (37%)	68件 (33%)

(はいの場合) 具体的に

工事現場における衛生環境の査察があったが、指摘事項なし。
40分の査察で、職場の感染対策についてのチェックがあり、セーフディスタンスの確保についてのアドバイスを受けた。
工場の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、工場内において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。
30分程の査察。SMMの内容チェック、備品 (マスクやサニタイザーなど) のチェック、会議室や応接室、デスク、パントリーなどをチェック (SafeDisatancing)、写真撮影。

MyCareerFutureに広告されたポジション（現地採用）の詳細についてTAFEPより監査中。応募者の詳細、面接内容、なぜ採用しなかったなど、詳細を回答するように現在も進行中。

4時間の査察。全般的なチェックの他に、SMOや責任者を退出させて上で出勤社員への個別ヒアリング実施。在宅勤務が出来ない理由等を確認していた。

5. 日本人の赴任・再入国などの移動規制

(1) 8月以降、就労パス/帯同ビザの申請や入国許可申請の受付が開始されています。現時点で、国境間の移動規制により、日本から赴任、再入国出来ていない駐在員の方はいますか。

	全体	1～10人	11～50人	51人以上
いる	47件 (21%)	9件 (19%)	16件 (34%)	22件 (47%)
いない	176件 (79%)	54件 (31%)	68件 (39%)	54件 (31%)

(「いる」の場合のみ)

赴任できていない駐在員

	全体	1～10人	11～50人	51人以上
1名	27件 (57%)	5件 (19%)	7件 (26%)	15件 (56%)
2名	5件 (11%)	0件 (0%)	3件 (60%)	2件 (40%)
3名	3件 (6%)	0件 (0%)	3件 (100%)	0件 (0%)
4名	1件 (2%)	0件 (0%)	1件 (100%)	0件 (0%)
7名	1件 (2%)	0件 (0%)	0件 (0%)	1件 (100%)

(「いる」の場合のみ)

赴任できていない帯同家族

	全体	1～10人	11～50人	51人以上
1名	3件 (6%)	1件 (33%)	1件 (33%)	1件 (33%)
2名	4件 (9%)	1件 (25%)	1件 (25%)	2件 (50%)
3名	6件 (13%)	0件 (0%)	1件 (17%)	5件 (83%)
4名	1件 (2%)	0件 (0%)	1件 (100%)	0件 (0%)
5名	3件 (6%)	0件 (0%)	1件 (33%)	2件 (67%)
9名	2件 (4%)	0件 (0%)	1件 (50%)	1件 (50%)

(「いる」の場合のみ)

再入国できていない駐在員

	全体	1~10人	11~50人	51人以上
1名	9件 (19%)	4件 (44%)	2件 (22%)	3件 (33%)
2名	2件 (4%)	2件 (100%)	0件 (0%)	0件 (0%)
3名	1件 (2%)	0件 (0%)	0件 (0%)	1件 (100%)

(「いる」の場合のみ)

再入国できていない帯同家族

	全体	1~10人	11~50人	51人以上
1名	3件 (6%)	1件 (33%)	0件 (0%)	2件 (67%)
2名	2件 (4%)	1件 (50%)	0件 (0%)	1件 (50%)

(「いる」の場合のみ)

駐在員が赴任、再入国出来ないことにより、当地や周辺国での事業に大きな影響が生じていますか。

前任者が帰国できない。定年延長終了後もしばらく在籍予定。前任者の帰国時期が不明。帰国後の予定もたない。
シンガポールで統括業務を行っている為、近隣国への出張が出来ず大きな影響が生じている。
人員が足りておらず、既存駐在員に大きな業務負荷がかかっており、健康への影響も懸念される状況。
現状、影響はない。
現在のところ事業に大きな影響はないが、9月以降入国申請が困難になっており、人事異動を予定通り行えない状況にならないか懸念している。
製造現場での確認や立ち会いが必要な仕事ができていない。

6. 人材の削減

(1) 4月以降、駐在員やローカルスタッフの人員削減を行いましたか。また、削減を予定していますか。(複数回答)

	全体	1~10人	11~50人	51人以上
駐在員を削減した	15件 (7%)	3件 (0%)	6件 (0%)	6件 (0%)
駐在員を削減予定	8件 (4%)	1件 (13%)	2件 (25%)	5件 (63%)
ローカルスタッフを削減した	11件 (5%)	2件 (18%)	4件 (36%)	5件 (45%)
ローカルスタッフを削減予定	7件 (3%)	2件 (29%)	4件 (57%)	1件 (14%)
いずれも該当なし	192件 (86%)	58件 (30%)	72件 (38%)	62件 (32%)

(「駐在員を削減した」「駐在員を削減予定」を選択した場合) 駐在員を削減する理由、削減するにあたっての課題について、ご記入下さい。

現地化。当地における業務の合理化、オフショア化。
シンガポールに駐在していてもWFHが長期間となっている。そのため、業務を見直しWFTokyoを検討中。
シンガポール政府のシンガポリアンコアの方針に従うため、またWatchlist入りを防ぐためやむを得ず駐在員ポジションを減らしている。ただ本社と日本語でやり取りする業務は削減できないため、残りの駐在員の負担が増える。この方針で今後うまくいかどうかについて多少不安はある。
製造工場を閉鎖し、その分の専従要員を削減した。シンガポールの拠点維持コストが効果に見合わなくなってきていたため、コロナ以前から計画していたことであり、たまたまコロナと時期が重なった。
事業再編。不要人員の削減。
新規のEP取得が厳しいため削減しています。比較的独立した製造部門は問題ありませんが、営業部門については言葉の問題で東京本社とのコミュニケーションが課題となっている。

(「ローカルスタッフを削減した」「ローカルスタッフを削減予定」を選択した場合) 駐在員を削減する理由、削減するにあたっての課題について、ご記入下さい。

契約条件に基づく終了。
コスト削減に関する本国からの強い指示に対して、人件費以外のできる削減は完了しており、人件費以外に削減要因がなくなりました。
当地における業務の合理化、オフショア化。
担当事業の業績不振。
整理解雇ではなく、パフォーマンス不足による解雇。
会社の部門削減や規模縮小により、純粋な人員余剰、および一部のローカル社員のオーバースペックなスキルが必要でなくなったことと雇用し続ければ高賃金を支払い続けなければならないこと。解雇を進めるにあたり、MOMへのクレームなど回避したいが良い方策が見当たらない。
Covid-19とは関係なく業績評価を理由に雇用計画を終了した。現在の業務量では補充が不要な為当面は人員削減となった。

7. その他

(1) 当地への赴任に際し、家族等の生活含め、各社で直面している課題等あればご記入下さい。

日本からの新規入国申請が受け付けてもらえず、赴任者の予定が立てられない状況が続いている。同様の理由で駐在員やその家族が日本への一時帰国を断念せざるを得ない状況が続いており、ドイツ、ブルネイとの間で実施しているVTLを日本との間でも実施されることを希望する。
一時帰国（出国）をしても入国許可が下りない可能性があり、出国できない。人事異動の検討に関して、EP、DP問題や入国許可等に懸念があり、異動計画を立てることが困難。
ペット犬同伴で赴任予定者の手続き。
渡航の際に求められるワクチン接種証明書の発行が自治体によってはかなり時間が掛かり入国までに間に合わないケースがあった。
日本へ一時帰国ができないことで家族のストレス。
自己手配でのSHNが可能となったので、会社として認める動きはあるが、万が一規則を守らなかった場合のリスクが高い（自宅での隔離が可能な場合、ホテルほど目が届かず、外に出られてしまったり、差し入れ時に中に入ってしまったりしないか）。
双方の国で隔離政策が続けば一時帰国が難しい。
シンガポールの自国民活用方針により、外国人（駐在員）雇用のハードルが際限なく上がっていくことには大きな懸念があります。ローカル採用で置き換えようにも、レベルの高い人材採用は困難、かつレベルに妥協しても、非常に人件費が高く、見合わない。
赴任スケジュールに関しての日本側との温度差。
単身赴任者が長期にわたって一時帰国できず、日本の家族とともども精神的に負担になっている。一時帰国ができないことによる単身若年社員の日本への帰任希望の増加。往来制限による子息の進学時の学校見学等への支障。

(2) その他、ビジネス面において、各社で直面している課題などがあれば、ご記入下さい。

顧客訪問できず新規開拓ができていない。
対面営業の制限、製品トラブル発生時における現場対応への制限、サプライヤーに対する品質管理指導や監査への制限。
副反応の関係でワクチンを受けられない人への対応、メンタル面での対応。
日本又はシンガポールの感染状況により、入国の可否が流動的である為、国外へ出られない状態が続く。海外に居る必要性が解らなくなっている。
マレーシアの状況が深刻、操業停止や操業減の影響で調達難に陥っている。
EP発給の厳格化により、若手社員の派遣がいよいよ難しくなっていると感じています。シンガポールへ事業移管を考えているのですが、移管を行う人材の派遣が難しく苦慮。
外国人作業員不足や工事遅延に対する給与・経費負担増。政府支援内容の煩雑さ。（机上構想による実際とのギャップ）。外国人作業員費用の高騰、銅や鉄に関する材料費の高騰。
周辺国への自由な移動ができておらず、またEP申請の厳格化、外国人減少によるシンガポール人比率増加による人件費増など、シンガポールに地域拠点を置くメリット・意義が小さくなりつつある。
国境が開かないため新規採用が出来ず、受注に追いつくことができない。何か打開策はないか。
ワクチン接種済者に対しても14日間の隔離があり、ビジネス往来が難しい状態が続く、対応に苦慮。
今後もオフィスを維持すべきか、思い切って縮小すべきか悩んでいる。
一人でも感染者を発生させれば、オフィスでの業務に多大な影響がでる規制になった。会社側からすればロックダウン時に近い出勤体制を強いることになる。