

回答件数

	全体	1～10人	11～50人	51人以上
全体回答件数	221件 (100%)	69件 (100%)	80件 (100%)	72件 (100%)
うち製造業（販社を含む）	97件 (44%)	24件 (35%)	35件 (44%)	38件 (53%)
うち非製造業	124件 (56%)	45件 (65%)	45件 (56%)	34件 (47%)

1. 就労ビザ

(1) 10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）	185件 (84%)	65件 (35%)	63件 (34%)	57件 (31%)
申請対象者がいるが断念した	0件 (0%)	0件 (0%)	0件 (0%)	0件 (0%)
申請をして承認された	29件 (13%)	2件 (7%)	14件 (48%)	13件 (45%)
申請をしたが承認されなかった	3件 (1%)	1件 (33%)	1件 (33%)	1件 (33%)
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%)

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。

Manager
ACCOUNT MANAGER

(2) (申請をされた方のみ) 10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	0件 (0%)	0件 (0%)	0件 (0%)	0件 (0%)
4～6日	4件 (14%)	1件 (25%)	1件 (25%)	2件 (50%)
7～13日	9件 (31%)	1件 (11%)	7件 (78%)	1件 (11%)
14～20日	9件 (31%)	0件 (0%)	2件 (22%)	7件 (78%)
21～27日	5件 (17%)	0件 (0%)	2件 (40%)	3件 (60%)
28日以上	2件 (7%)	0件 (0%)	2件 (100%)	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	3件 (100%)	1件 (33%)	1件 (33%)	1件 (33%)
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%)

(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%	0件 (0%)	0件 (0%)	0件 (0%)	0件 (0%)
51～66%	2件 (67%)	0件 (0%)	1件 (50%)	1件 (50%)
67～80%	0件 (0%)	0件 (0%)	0件 (0%)	0件 (0%)
81%以上	1件 (33%)	1件 (100%)	0件 (0%)	0件 (0%)

(3) EP申請時、①従業員が10名よりも少ない、②対象者の月給がS\$20,000を上回る、③ICTを利用する、といった際にはMyCareersFutureでの公募は必要とされませんが、これらの条件に合致するにも関わらず、MyCareersFutureへの掲載を求められたことはありますか。

	全体	1～10人	11～50人	51人以上
対象(=公募不要)となるEP申請者はいない	202件 (91%)	61件 (30%)	72件 (36%)	69件 (34%)
対象(=公募不要)となるEP申請時、掲載は求められなかった	15件 (7%)	6件 (40%)	6件 (40%)	3件 (20%)
対象(=公募不要)となるEP申請時、掲載を求められた	4件 (2%)	2件 (50%)	2件 (50%)	0件 (0%)

対象となるEP申請時、掲載を求められた理由や背景などが分かればご記入下さい。（自由記述）

①の要件を満たしていたが、除外対象に当たらないと判断された。

(4) 10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）	204件 (92%)	67件 (33%)	72件 (35%)	65件 (32%)
申請対象者がいるが断念した	0件 (0%)	0件 (0%)	0件 (0%)	0件 (0%)
申請をして承認された	15件 (7%)	2件 (13%)	7件 (47%)	6件 (40%)
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	2件 (1%)	0件 (0%)	1件 (50%)	1件 (50%)

(5) (申請をされた方のみ) 10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	6件 (40%)	1件 (17%)	2件 (33%)	3件 (50%)
4～6日	1件 (7%)	0件 (0%)	1件 (100%)	0件 (0%)
7～13日	4件 (27%)	0件 (0%)	3件 (75%)	1件 (25%)
14～20日	2件 (13%)	0件 (0%)	0件 (0%)	2件 (100%)
21～27日	2件 (13%)	1件 (0%)	1件 (50%)	0件 (0%)

28日以上	0件 (0%)	0件 (0%)	0件 (0%)	0件 (0%)
-------	---------	---------	---------	---------

2. 出勤体制

(1) 11月22日以降の、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%	109件 (49%)	38件 (35%)	37件 (34%)	34件 (31%)
26~50%	68件 (31%)	26件 (38%)	26件 (38%)	16件 (24%)
51~75%	23件 (10%)	2件 (9%)	10件 (43%)	11件 (48%)
76~100%	21件 (10%)	3件 (14%)	7件 (33%)	11件 (52%)

(2) 2022年1月1日以降、ワクチン接種者または、過去270日の間に感染して回復した人のみが出勤することが可能となり、ワクチン未接種者については出勤前に、指定検査所で検査を受ける必要があります。現在、ワクチン未接種者の従業員はいますか。(医療上、打つことができない方等、特別なケースを除く)

	全体	1~10人	11~50人	51人以上
未接種者はいない	180件 (81%)	65件 (36%)	66件 (37%)	49件 (27%)
未接種者がいる	35件 (16%)	4件 (11%)	11件 (31%)	20件 (57%)
未接種者がいるか分からない	6件 (3%)	0件 (0%)	3件 (50%)	3件 (50%)

<未接種者がいる場合>

出勤が必要となる未接種者へはどのような対応を予定していますか。

	全体	1~10人	11~50人	51人以上
PETを受けさせた上で、他の従業員と同様に出勤させる	13件 (37%)	0件 (0%)	4件 (31%)	9件 (69%)
PETを受けさせた上で、他の従業員よりも出勤日を減らして出勤させる	4件 (11%)	0件 (0%)	2件 (50%)	2件 (50%)
在宅勤務で取り組めるポジションに配置転換する	3件 (9%)	1件 (33%)	2件 (67%)	0件 (0%)
無給休暇とする	0件 (0%)	0件 (0%)	0件 (0%)	0件 (0%)
対応未定	4件 (11%)	0件 (0%)	0件 (0%)	4件 (100%)
その他	11件 (31%)	3件 (27%)	3件 (27%)	5件 (45%)

その他

年内に接種完了予定
対象者が小売店員のため、モール入場を許されず、無給休暇もしくは退職のどちらかになると思われる(もしルール変更が無ければ)。
制度の下、本人の判断に委ねる
週4在宅勤務、週1PETを受けた上での職場出勤
Sinovacを接種済み社員が1名いる為、3回目を12月末までに接種するよう連絡した。
接種する方向で調整中

<未接種者がいるか分からない>

もし未接種者がいると分かった場合、出勤が必要となる未接種者へはどのように対応しますか。

	全体	1~10人	11~50人	51人以上
PETを受けさせた上で、他の従業員と同様に出勤させる	1件 (17%)	0件 (0%)	#VALUE! #####	1件 (100%)
PETを受けさせた上で、他の従業員よりも出勤日を減らして出勤させる	1件 (17%)	0件 (0%)	0件 (0%)	1件 (100%)
在宅勤務で取り組めるポジションに配置転換する	0件 (0%)	0件 (0%)	0件 (0%)	0件 (0%)
無給休暇とする	0件 (0%)	0件 (0%)	0件 (0%)	0件 (0%)
対応未定	3件 (50%)	0件 (0%)	2件 (67%)	1件 (33%)
その他	1件 (17%)	0件 (0%)	1件 (100%)	0件 (0%)

その他

ワクチン接種を受けていない理由により対応検討する

3. MOMによる査察状況

(1) 11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%)	1件 (7%)	5件 (33%)	9件 (60%)
いいえ	206件 (93%)	68件 (33%)	75件 (36%)	63件 (31%)

(はいの場合) 具体的に

WFHができない理由を開かれ説明した
勤務状況、Trace Together遵守状況、感染者発生時の対策確認、感染防止対策の確認、ART実施状況等
衛生用品の管理、SelfDistancingの印などで不備な点を注意を受け改善した。
ほぼ月に1回程度査察があり、1回1.5時間程度。衛生環境やソーシャルディスタンスの確認等をしている。
最初の頃は指導があったが、最近是指摘、指導事項はない。(製造業)
MOMでなくEDBによる監査を受けた。全社員が在宅勤務できる体制でない事を伝え、11月末から全事務職を本社に出勤させることを伝えた。特に違反であるとのコメントは出なかった。(製造業)
2~3時間程度の査察で、工場と事務所における衛生環境、就業場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、当日実施されていた一会議について、SafeDistancingを確保するため、会議室の入室可能人員を減少させるよう指導を受けた。(製造業)
出勤状況の書類の監査と執務場所における感染防止対策の実施状況の視察

4. 日本への渡航について

(1) 11月8日以降、日本への入国・帰国後14日間の自宅待機期間内の行動制限の緩和措置が実施されていましたが、本措置を既に利用したことはありますか。または、予定していましたか。詳細：https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000121431_00318.html

※同措置は、日本側お受入責任者が事前に行動計画を申請、承認することにより、入国後4日目以降について、行動制限が緩和されるというものです。

※同措置は12月2日現在停止中。

	全体	1~10人	11~50人	51人以上
利用したことがある	7件 (3%)	1件 (14%)	4件 (57%)	2件 (29%)
利用する予定だった	18件 (8%)	4件 (22%)	6件 (33%)	8件 (44%)
過去に申請したが承認されなかった	0件 (0%)	0件 (0%)	0件 (0%)	0件 (0%)
申請しようとしたが断念した	38件 (17%)	8件 (21%)	13件 (34%)	17件 (45%)

利用実績・予定等は特になし	158件 (71%)	56件 (35%)	57件 (36%)	45件 (28%)
---------------	------------	-----------	-----------	-----------

(2) 本措置の申請・利用について、どのような点が申請・利用に掛かるハードルとなりますか。(複数回答)

	全体	1~10人	11~50人	51人以上
申請手続きが煩雑である	159件 (72%)	52件 (33%)	52件 (33%)	55件 (35%)
日本側に受入れ責任者が必要である	106件 (48%)	24件 (23%)	40件 (38%)	42件 (40%)
受入責任者の負担が大きい	103件 (47%)	26件 (25%)	39件 (38%)	38件 (37%)
申請してから承認されるまで時間が掛かる(予定を立てにくい)	99件 (45%)	29件 (29%)	38件 (38%)	32件 (32%)
行動制限緩和時に都度必要となる検査が負担である	62件 (28%)	22件 (35%)	22件 (35%)	18件 (29%)
行動計画に伴った活動しか行うことができない	106件 (48%)	36件 (34%)	38件 (36%)	32件 (30%)
特に無し	23件 (10%)	9件 (39%)	8件 (35%)	6件 (26%)
その他	14件 (6%)	5件 (36%)	3件 (21%)	6件 (43%)

その他

休暇目的での利用は事実上不可能である
簡便さが無く、かつ実効性のない制度だから
ワクチン未接種の子供は対象外となる点、家族帯同の場合は実質緩和にはなっていない
せめて公共交通機関が利用可能なら検討しました。
会食した場合相手の健康もモニターする必要がある
(手間が複雑等であり)まさに日本の行政・お役所の発想
官庁は受入れ責任者に実質的に丸投げしている
規制が変更されるので対応が困難

5. シンガポールへの渡航について

現在、日本からシンガポールへの渡航について、スムーズに入国許可を取得できていますか。

	全体	1~10人	11~50人	51人以上
取得出来ている	80件 (36%)	9件 (11%)	34件 (43%)	37件 (46%)
取得出来ない	8件 (4%)	1件 (13%)	4件 (50%)	3件 (38%)
特段対象者はいない	122件 (55%)	55件 (45%)	36件 (30%)	31件 (25%)
その他	11件 (5%)	4件 (36%)	6件 (55%)	1件 (9%)

その他

会社のルールで星国への赴任者の渡航は中止
1月前半の許可が取りにくい状況があった
毎日24時に申請を行い許可が取れない時期があった。(1/4~15くらい)その後途中から許可を取得できた。

「取得出来ない」とご回答いただいた方は、現在のご状況をご記入下さい。

出張者、工事技師が来星できない。
一時期年始の承認が全く取れない時期がありました。
年末年始に一時帰国を予定している。最終的に再入国許可は取れているが、入国人数制限がある為当初希望していた日に許可取得できず、最終取得できた日までに何日も繰返し申請が必要だった。

6. Vaccinated Travel Lanes(VTL) の利用について

(1) ASEAN各国へのVTL開始に伴い、出張の許可はしていますか。

	全体	1~10人	11~50人	51人以上
原則許可しない	61件 (28%)	18件 (30%)	22件 (36%)	21件 (34%)
必要に応じて許可する	74件 (33%)	15件 (20%)	26件 (35%)	33件 (45%)
出張等発生せず、関係ない	45件 (20%)	13件 (29%)	21件 (47%)	11件 (24%)
未定	41件 (19%)	23件 (56%)	11件 (27%)	7件 (17%)

「必要に応じて許可する」とご回答いただいた方は、どのようなルールで出張を許可されるのか、判断基準等あれば、ご記入下さい (自由記述)

役職部長クラスのみ許可
緊急性を要する案件で、マレーシア限定
駐在員については本社役員承認が必要。
必要性を総合的に判断。一定の基準はない。
緊急度と、出張者の気持ちとその国の状況
真に必要な案件と認めた場合で、所定の手続きや求められる防疫対策を徹底したうえで出張を許可する
出張工事の緊急性、重要性。
出張しないと進まない案件
コロナ感染の危険性の評価と、スムーズな出入国が可能かどうかなどにより総合的に評価する予定。
ケースバイケース。販売担当者の出張は基本的に認める方向
往訪先での医療体制が確認できること
不要不急ではなく、ある程度重要な案件があること。必要最低限の期間であること。
余程のことがなければ許可している。
どうしても渡航が必要と判断した場合。1名のみで渡航しない (現地に駐在員がいるか2名以上での渡航)

(2) 欧米等含むVTL対象国へ、同制度を利用してシンガポールから渡航したことはありますか。(出張、私的旅行問わず)

	全体	1~10人	11~50人	51人以上
利用したことがある	13件 (6%)	0件 (0%)	5件 (38%)	8件 (62%)
利用を計画中	20件 (9%)	6件 (30%)	8件 (40%)	6件 (30%)
利用したことはない	188件 (85%)	63件 (34%)	67件 (36%)	58件 (31%)

「利用したことがある」とご回答いただいた方は、渡航した国・VTLを利用することで苦勞された点やトラブル等をご記入下さい。(自由記述)

インド (ローカルスタッフが一時期帰国中) 現時点では特に問題なし
韓国。特にトラブルなし
英国。特にトラブルなし。
初めての時は申請手続きに戸惑ったが、特に困るほどではなかった。
イギリスとイタリア。

(3) VTLを利用した社員のプライベートの海外旅行について、社内で何か方針等を出していますか。

	全体	1~10人	11~50人	51人以上
各自の判断に任せている	65件 (29%)	19件 (29%)	24件 (37%)	22件 (34%)
組織として推奨しない旨の方針を出している	22件 (10%)	11件 (50%)	2件 (9%)	9件 (41%)
特に方針は出していない	113件 (51%)	37件 (33%)	46件 (41%)	30件 (27%)
その他	21件 (10%)	2件 (10%)	8件 (38%)	11件 (52%)

その他

各自の判断に任せているが会社・上司に報告が必要
事前相談の上許可する方針
VTL利用計画の会社報告等を指示している。
プライベートで海外旅行する場合、事前に計画を会社へ報告するよう求めている
足元実例はないが、海外渡航時には上司による事前承認が必要で上司の判断に依存
罹患時の保険対象上限を設定している
基本的に許可するが、事前申請と承認を必要としている
明言はしていないが、社員旅行を中止にした
マレーシア等への帰省を配慮している。

旅先で規制急に強化されて滞在が伸びた場合、有給休暇を追加で申請し、有給休暇を使い切ってしまった場合、無給休暇の取り扱いとなる。
その旅先では観光として入国しているため、メール返信や仕事をしてはいけません。保険、延長した場合の費用すべて個人負担。

7. 物流について

現在、国際物流の混乱や輸送費高騰について、影響を受けていますか

	全体	1~10人	11~50人	51人以上
現在影響を受けている	123件 (56%)	31件 (0%)	47件 (0%)	45件 (0%)
現在影響を受けていない	62件 (28%)	27件 (44%)	19件 (31%)	16件 (26%)
わからない	32件 (14%)	9件 (28%)	13件 (41%)	10件 (31%)
その他	4件 (2%)	2件 (50%)	1件 (25%)	1件 (25%)

その他

ホールディングスの為直接影響はないが子会社では運賃上昇やコンテナ船の遅延などの影響を受けている

「現在影響を受けている」と回答した場合、具体的にどのような影響を受けていますか（複数回答）

	全体	1~10人	11~50人	51人以上
港湾の混雑・貨物滞留	78件 (35%)	18件 (23%)	31件 (40%)	29件 (37%)
コンテナ船の運行スケジュールの遅れ	100件 (45%)	23件 (23%)	40件 (40%)	37件 (37%)
コンテナ船の運賃高騰	98件 (44%)	26件 (27%)	39件 (40%)	33件 (34%)
コンテナ船のスペース確保	67件 (30%)	16件 (24%)	23件 (34%)	28件 (42%)
航空貨物のスペース確保	29件 (13%)	6件 (21%)	9件 (31%)	14件 (48%)
航空貨物の価格高騰	55件 (25%)	17件 (31%)	16件 (29%)	22件 (40%)
その他	4件 (2%)	1件 (25%)	1件 (25%)	2件 (50%)

その他

製品の納期遅延

抜港による向け地外での荷下ろし

船便出港後の船会社都合による経由地追加・変更

「現在影響を受けている」と回答した場合、混雑・輸送費高騰等の解消時期について、どのように予測していますか。

	全体	1~10人	11~50人	51人以上
2021年度中	2件 (2%)	0件 (0%)	0件 (0%)	2件 (100%)
2022年第1四半期	4件 (3%)	0件 (0%)	3件 (75%)	1件 (25%)
2022年第2四半期	28件 (23%)	9件 (32%)	7件 (25%)	12件 (43%)
2022年第3四半期	28件 (23%)	8件 (29%)	11件 (39%)	9件 (32%)
2022年第4四半期	15件 (12%)	6件 (40%)	5件 (33%)	4件 (27%)
2023年以降	34件 (28%)	8件 (24%)	16件 (47%)	10件 (29%)
その他	12件 (10%)	0件 (0%)	5件 (42%)	7件 (58%)

その他

COVID-19次第であり、現時点で解消時期はわからない

不明

予測できない

8. その他

(1) 今後、シンガポール政府指針として、全社員が出社できるようになった場合、貴社において、従業員は在宅勤務を選択できる体制・制度を維持しますか。

	全体	1~10人	11~50人	51人以上
継続する	113件 (51%)	39件 (35%)	37件 (33%)	37件 (33%)
廃止する	28件 (13%)	10件 (36%)	10件 (36%)	8件 (29%)
未定	67件 (30%)	16件 (24%)	27件 (40%)	24件 (36%)
その他	13件 (6%)	4件 (31%)	6件 (46%)	3件 (23%)

その他

全員出社を原則とするが、特殊事情の場合に許可制で在宅勤務を認める
1か月中数日の在宅勤務日を設けることを検討中
維持する予定ではあるが、在宅勤務日数の上限を設定するなど、どのように制度を運用するかは検討中。
継続する方向であるが、在宅勤務要件を厳格に定める可能性あり（未定）
ルールを決めて維持する（在宅は週1日など）
感染者数・変異株同行に基づき定める予定
50%未満（週2日）で検討

(2) 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。

とにかくVISA規制が多いこと、政府の締め付けが厳しいことから統括拠点をシンガポールに置く必要があるのかどうかという議論になっています。
若い単身者では給与面からEPが取得しづらく、家族の問題を抱えがちな40代以上に候補者が絞られてしまう
EP申請自体のハードルがかなり上がっていると思われ、承認までの期間も長くなっていることから人事計画が立てにくい
my career futureへの掲載と、面接を必ず行う必要があるため手続きが非常に面倒になっている。
本社から提示されるスケジュールは、現地事情を全く考慮していない。はなから不可能なスケジュールを提示される。
EP発給の厳格化に伴い、駐在員の人数を可能な限り減らす方向となっている。
ICTルートでEP取得した際に、家族の帯同が認められないというルールによって、駐在員の入選が著しく難しくなっていること
家族帯同で赴任を希望する場合にMy Careers Futuresへの募集広告などを行う関係で、赴任までに半年近い期間を要している。
ワクチン接種2回以上済ませているにも関わらず、日本の14日間自宅等での隔離の必要性について理解出来ない(ワクチン接種前と同じ対応)
海外駐在をしないと希望する人間が日本の本社側で減っているの、なかなか本帰国できない。
家族帯同を延期（諦めるも含め）している赴任者が出てきている。
多くの国がVTLを確保されているにもかかわらず、日本とシンガポールの合意ができておらず隔離が必要となっているため、日本からの出張者及び、一時帰国や家族の呼び寄せができない。迅速に対応してほしい。
海外駐在をしないと希望する人間が日本の本社側で減っているの、なかなか本帰国できない。
隔離無しで一時帰国が出来ない事。日本とのVTLの利用を早急に許可してほしい。
日本への行き来が容易ではなく、日本の家族との定期的な面会、子供の各種試験受験に大いなる支障をきたしている
帯同家族の小さいお子さんのワクチン接種（はしか、ジフテリアなど）証明書が非常に厳しいので、申請承認に時間がかかる。
日本人職員はコロナ発生以降、中々日本に一時帰国できず、家族を含めたメンタル面でのケアが必要。
ワクチンを接種したくない社員及び家族の生活への影響が深刻。日本に帰任したものもある。
隔離があるため家族の入国の際に赴任者が一度帰国して一緒に再入国するケースがあり、費用がかさんでいる。
一時帰国などの予定が立てられず、生活に支障あり
駐在員の家族を含め一時帰国がしにくい状況にあり、福利厚生面での不公平感がでている。
帰国、再入国時の一定期間の隔離や突発的な規制変更によって再入国が制限されるリスクがあるなど、約2年間一時帰国もままならない状況が続いており、駐在員およびその家族のメンタル面でのケアの必要性を感じている。
配偶者の就労が困難なため、就労意欲の高い配偶者は帯同を選ばない傾向がある。
日本一時帰国、シンガポール再入国時の隔離期間、検査費用の負担が大きく、日本人駐在員及びその家族は全員2年以上にわたり一時帰国できていない。
仕事上は隔離期間中は在宅勤務すれば問題ないが、子供の学校の長期休暇があっても休暇期間中のほとんどが隔離期間となるため簡単には判断できない。
両国間での隔離なし渡航が早く実現してほしい。
良い面(規制への迅速対応、マスク・ART等無料配布)、悪い面(他民族、政治)が垣間見えて、将来の当地での役割見直しの契機となりそうです。
この12月に1名のEP申請予定、来年度には帰国者、赴任者等入替を予定していますが、帰国者は略予定通り帰国できるものの、赴任者は辞令が降りてからのEP申請となり、シンガポール政府に申請しても中々承認が降りず赴任時期が大幅に遅れます(昨年は赴任に約6ヶ月を要しました)。そのため、業務に空白期間がうまれます。

(3) 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。

原料高、感染拡大で突然発生するかもしれない人員不足の不安
ワーカー不足が深刻。外国人の入国ができない状態がつづくことへの影響が大きくなることを懸念している。
状況により入国規制が強化された場合、外国人労働者の不足。
マレーシアからの（シンガポール・マレーシア間を通勤する）ワーカーを雇うことができないので、人員の確保が難しい。
職种的にローカルがやりたがらない業務内容のため、新規採用しても続かない。また、必要資格を取得すると転職する傾向もあり、要員確保が課題である。
海外現地法人の存在意義と、人員についての最適解を検討中
人材流動性(B人材)、物価高騰、各種手続き(出入国)
日本側とのビザ取得に関する認識のずれがあり、こちらの事情に関係なく人事異動が行われるので今後のEP取得に不安がある。
日本、シンガポール両国の入国時の隔離日数の緩和を望みます。
各国との行き来に制限があり、実際に行き来して手に触ってみればわかるものをオンラインで行わなければならない、一定の業務の遅滞がみられる。
企業訪問が出来ない為、営業活動に支障がある。JCCIの定例会等、Face to Faceで面談できる機会が増える事を希望する。
日本政府の渡航制限のハードルが高く、またVTL導入の遅れにより、相変わらずビジネス目的の出張者の往来がコロナ前より激減しており、シンガポール・日本両国の経済活動、弊社のビジネスに悪影響を及ぼしている。
オミクロン株の影響でVTL制度を活用した出張は当面難しく、今後の活動計画にも影響が大きい。
日本、シンガポールにおける出入国規制の強化等による日本からの出張の延期、キャンセル。コロナ禍継続による出向社員の異動・交替時期の再検討
日本との往来がなく、経済の先行きも不透明なことから既存ビジネス規模の縮小や新規ビジネス機会が減少していることは課題
東南アジア統括会社としてASEAN域のグループ会社を訪問できずWEBミーティングが増えているが、現地を訪問しないと確認出来ないこともあるためVTL等が進むことを期待している
新型コロナウイルスの影響で、ビジネスのボリュームが減る見込みで、適正な人員配置が難しい。
社内コミュニケーションの確保
半導体業界は需給難が長期化、解消時期の目途が立たない。サプライヤーの定期的な値上げも発生しているが、適正か否かの判断が出来ない。
顧客訪問が出来ない。WEB会議を活用しているが、不都合なことも多い。
物流現場での混乱等に起因して、サプライチェーンのボトルネックが世界各所で発生している。単に物流コストの高騰に留まらず、生産・販売のリードタイムコントロールが出来ないという状況が長期化しており、半導体等汎用部品の欠品等も含め、ロジスティクスの混乱が続く。
在宅勤務機会があるため、従業員の怠慢が目立っている。また、在宅勤務と有給休暇混同により有給未消化が多く不当な買取要求がある。

今のところ、材料入荷(但し材料在庫増)、製品出荷にはさほど影響を及ぼしていませんが、設備投資、機械部品等には大きな影響を及ぼしています。
価格もさることながら、納期が読めない(明確にならない)、海外から人が来れない等問題が多発しています。また、人材確保等の雇用問題も抱えています。
電気代の高騰。政府が電力自由化したものの、レートが乱高下する結果となったため、産業用電力販売について政府介入しレートを安定化すべき。
特に電力需要の大きい産業には相応の負担を求めたい。一律レートは不公平感を感じる。
輸出入での送金の管理が厳しくなっていて、特に、発展途上国からの送金に時間がかかる。
海外出張の再開は、現地での検査で陽性と診断された場合の医療体制・隔離措置が明確になることを条件としている。
しかし西アジアや中東、アフリカでの情報が充分でなく、中々再開に踏み切れない。
今後も一定程度の在宅勤務を取り入れていく前提での働き方改革、業務改善
外注先のスタッフで陽性者がでてしまい、プロジェクトへの遅延が発生してしまっている。
順調であり、特になし