

回答件数

	全体	1～10人	11～50人	51人以上
全体回答件数	168件 (100%)	44件 (100%)	71件 (100%)	53件 (100%)
うち製造業（現地生産あり）	26件 (15%)	1件 (2%)	3件 (4%)	22件 (42%)
うち製造業（統括・販売のみ）	55件 (33%)	15件 (34%)	30件 (42%)	10件 (19%)
うち非製造業	87件 (52%)	28件 (64%)	38件 (54%)	21件 (40%)

ローカルスタッフの比率（シンガポール人+PR）

	全体
33%以下	12件 (7%)
34～50%	26件 (15%)
51～66%	22件 (13%)
67～80%	43件 (26%)
81%以上	65件 (39%)

1. 就労ビザ

(1) 4月以降、新規でEP（ICT除く）の申請をされましたか。

	全体
申請していない（申請対象者なし）	120件 (71%)
申請対象者がいるが断念した	0件 (0%)
申請をして承認された	41件 (24%)
申請をしたが承認されなかった	1件 (1%)
申請をしたが結果待ちである	6件 (4%)

（申請をした方）申請はエージェントを通して行いましたか。

	全体
自社で対応した	38件 (79%)
エージェントに依頼した	10件 (21%)
その他	0件 (0%)

その他回答

具体的な回答なし

（申請をされた方のみ）4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。

<承認>

	全体
当日～6日	2件 (5%)
7～13日	13件 (32%)
14～20日	12件 (29%)
21～27日	11件 (27%)
28日以上	3件 (7%)

<非承認>

	全体
当日～6日	0件 (0%)
7～13日	0件 (0%)
14～20日	1件 (100%)
21～27日	0件 (0%)
28日以上	0件 (0%)

（承認された方）就労許可の有効期間は何年でしたか。

※複数申請承認された場合、多い方をご回答下さい。

	全体
1年	1件 (2%)
2年	37件 (90%)
その他	3件 (7%)

その他回答

3年

（申請対象者がいるが断念した方）断念した理由をご記入下さい

具体的な回答なし

（申請をしたが承認されなかった）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。

EPでは承認されず、S-Passで承認された。

これまで承認されていた条件で、今回は承認されなかった例があればご記入ください。

具体的な回答なし

(2) 4月以降、新規でICTを使ってEPの申請をされましたか。

	全体
申請していない（申請対象者なし）	166件 (99%)
申請対象者がいるが断念した	0件 (0%)
申請をして承認された	1件 (1%)
申請をしたが承認されなかった	0件 (0%)
申請をしたが結果待ちである	1件 (1%)

(申請をした方) 申請はエージェントを通して行いましたか。

	全体
自社で対応した	1件 (50%)
エージェントに依頼した	1件 (50%)
その他	0件 (0%)

その他回答

具体的な回答なし

(申請をされた方のみ) 4月以降、新規でICTを使って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が、(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
当日～6日	0件 (0%)
7～13日	0件 (0%)
14～20日	1件 (100%)
21～27日	0件 (0%)
28日以上	0件 (0%)

<非承認>

	全体
当日～6日	0件 (0%)
7～13日	0件 (0%)
14～20日	0件 (0%)
21～27日	0件 (0%)
28日以上	0件 (0%)

(承認された方) 就労許可の有効期間は何年でしたか。

※複数申請承認された場合、多い方をご回答下さい。

	全体
1年	0件 (0%)
2年	1件 (100%)
その他	0件 (0%)

その他回答

具体的な回答なし

(申請対象者がいるが断念した方) 断念した理由をご記入下さい

具体的な回答なし

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。

具体的な回答なし

(3) 4月以降、新規でDPの申請をされましたか。

	全体
申請していない（申請対象者なし）	139件 (83%)
申請対象者がいるが断念した	0件 (0%)
申請をして承認された	24件 (14%)
申請をしたが承認されなかった	0件 (0%)
申請をしたが結果待ちである	5件 (3%)

(申請をされた方のみ) 4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
当日～6日	6件 (25%)
7～13日	6件 (25%)
14～20日	6件 (25%)
21～27日	4件 (17%)
28日以上	2件 (8%)

<非承認>

	全体
当日～6日	0件 (0%)
7～13日	0件 (0%)
14～20日	0件 (0%)
21～27日	0件 (0%)
28日以上	0件 (0%)

(申請をした方) 申請はエージェントを通して行いましたか。

	全体
自社で対応した	26件 (90%)
エージェントに依頼した	3件 (10%)
その他	0件 (0%)

その他回答

具体的な回答なし

(申請対象者がいるが断念した方) 断念した理由をご記入下さい

具体的な回答なし

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。

具体的な回答なし

2. 出勤体制

(1) 4月26日以降、オフィスへの出勤制限の上限が撤廃されました。現状の従業員の1週間の平均出勤率が一番近いものをお選び下さい。

	全体
0%~25%	10件 (6%)
26%~50%	28件 (17%)
51%~75%	51件 (30%)
76%~100%	79件 (47%)

(2) オフィスへの出勤制限の上限撤廃後も在宅勤務を継続しますか。

	全体
はい	116件 (69%)
いいえ	52件 (31%)

(はいと答えた方) 在宅勤務の継続のメリット、また課題をご記入ください。

通勤時間の節約を含めて、労働環境の改善のため。モチベーションの維持
移動時間、交通費の削減。将来の雇用に対して週2回程度の在宅オプションをつけることによりスタッフのリテンション及び新規雇用の機会を増やす為。
コロナ感染リスクの低減、従業員の要望（移動時間の節約）や働き方等を加味して継続。
出勤時間の短縮、混雑した中で感染する可能性が低下することはメリット。何かの時に急に相談できないことはデメリット。
メリットは感じないが、リスク回避の為
同業界が継続している為、社員リテンション目的
基本は出社となりますが、従業員の都合に合わせて在宅勤務も可としています。課題は就労時間の管理。
・まだ不安定な状態が続くため、いつでも対応できるように残しておく・従業員の希望を考慮する
以前続いている感染を予防できる。
もともと国外への出張が多く事務所でできることが限られている。会社ではWeb会議のための静かな環境が必要で会議室の予約が必要になるが、自宅であればこの煩わしさが少ない。課題としては全員と集まる機会が減ること。
特に育児・介護をしている従業員にとってはメリットあり。また、在宅勤務可能であること自体が、福利厚生のように考えられており、従業員のエンゲージメント向上につながっている。
一方で、部下が何をしているか把握できない、成果が見えないといった管理職からの意見があり、その点は課題と考えている。
シンガポールの現状を考えるとフレキシブルな働き方ができない会社は、人材確保等でディスアドバンテージを負う可能性が高いから。
(メリット) スタッフ本人および同居家族の感染が散見されるため、出勤による感染の防止。
出勤時間の削減によりワークライフバランスが向上し、スタッフのモチベーションアップ、定着率の向上。
(デメリット) 担当業務によっては在宅勤務が難しいスタッフがいるため、スタッフ間で不公平感が増している点。
メリット：通勤時間の短縮（自由に使える時間が増える）、リモートワーク技術の向上によりオフィス勤務と同等のアウトプットは期待できる。
課題：職員管理面で一部問題は残る。
新しいワークスタイルの適応
従業員のワークライフバランス向上
メリット：福利厚生的に社員リテンション面で有効（通勤時間のムダの軽減、特に子女や介護対象がいる家庭では歓迎されている模様）
課題：職場でのちょっとしたコミュニケーションによるシナジー効果はTeams会議などのツールでは不足気味。頭在化していないが、事務や会計スタッフでは、残業が増えている可能性が高い。
働き方改革のひとつとして在宅でも仕事に支障がないほか、従業員が望むから。従業員の多様性
在宅勤務ができる場合は、週1回を上限として在宅勤務可とする。感染拡大リスクの抑制。通勤時間の圧縮
メリット：従業員のモチベーション向上 課題：社内コミュニケーションの減少
メリット：①ワークライフバランスの充実・人材確保②思考力向上③業務効率と生産性の向上④通勤費用等のコスト削減⑤災害時などのリスク分散
デメリット：①労務管理②セキュリティリスク③コミュニケーション不足
通勤費用、通勤時間、事務所スペースの削減
ワークライフバランスについて考慮。ただしどのように評価するかについては課題。
働き方改革の一つで、日本本社も導入中の為、こちらでもトライアルで実施中。
在宅勤務中の労務管理は難しいですが、開き直って週休3日制と考え、その内1日は最低限の仕事をしてもらうと気にならなくなりました。
勤務のフレキシビリティ、従業員の心身の健康増進はメリット。シンガポール外からのリモートワークの是非が課題
本社がまだ在宅勤務なので、シンガポール事務所は在宅勤務でも問題なく運営できるため、継続しているのです。
業務に最適なオフィス出勤率を検討の上、ワークライフバランスのために導入。現状は感染予防対策として在宅での業務が可能な時のみ実施
ずっと在宅だと対面でのコミュニケーションが促進されないが、出社を義務にすると窮屈にも感じるので、いかに社員に出社するメリットを感じてもらおうのかが会社としての課題です。
従業員の転職を思いとどまらせる一定の効果がある。社員の希望が強い、感染防止。オンラインMTGやリサーチなど自宅で行った方が集中できるものも考えています
時間や費用のコスト削減に繋がる一方、自己管理できないメンバーのマネジメント。フレキシブルな勤務体制の確保
メリット：「会社に来ているときだけ仕事をする」から「職場以外でもデスクワーク」が可能な体制の維持
課題：在宅勤務者の個々人における勤務実態の把握及び組織全体での問題解決スピードの遅延発生有無の検証
新規感染者は高止まりしており、業務継続の観点から継続
メリット：コロナが完全に終息したわけではないため、一定レベルでの在宅勤務を継続することにより、コロナ感染リスクを軽減し従業員に対し安心感を与えていると思います。
課題：完全終息後の勤務体制"フレキシビリティ、生活の充実、子育て・介護の利便性。ワークライフバランスの達成

(メリット)ワークライフバランスへの配慮。(課題)労務管理、コミュニケーション活性化
まだ確定したわけではないが現在検討中。シンガポール全体で在宅勤務を受け入れる流れがあるためそれを許可しないと従業員が退職する可能性もあるため、恐らく一定の在宅勤務を受け入れる方針を立てることになると思います。
メリット：Work & Life Balanceの維持・改善。課題：管理職によってスタッフの管理にバラつきが生じる
メリット：従業員に対する福利厚生の一環（ワークライフバランスの実現）
課題：コミュニケーションが不足しがち、労務管理が難しい（オーバーワークになりがち）
在宅勤務も組み入わせると、従業員の心身ストレスが軽減し、本人も自身の体調管理がし易い様子に思います。MC/病欠が減りました。
Flex勤務よりさらに柔軟に仕事と生活が両立できると考えるから。無駄な通勤時間も減らせる。
従業員によっては家族構成などの理由により、在宅勤務を希望する社員もいる。
全ての従業員が個々のパフォーマンスを最大限発揮できるように、ワークライフバランスを考慮した場合、在宅勤務という選択肢は残すことで、より良い人材に会社で長く働いてもらえることを会社として希望していることが在宅勤務制度を継続する理由となっている。
フレキシビリティ。従業員にとって選択肢が増えた事がメリットだと思います。
在宅勤務を継続するが、育児など やむを得ない事情の者に限定。社員の時間有効活用
まだ収束していないコロナ感染リスクの低減。社員に感染者が出た際に、蔓延が有る程度防げる
ハイブリッドな働き方が定着したため。
継続のメリット：業務効率や生産性の向上、育児と仕事の両立等ワークライフバランスがとりやすい、時間の有効活用が出来る
課題：コミュニケーション不足
メリット：通勤時間削減、フレキシビリティ向上
課題：直接コミュニケーションの機会減少、労働時間増加
リスクレベルに応じて出社をコントロールすることによる社内感染拡大防止
従業員の満足度が高い。Annual leaveとWFHの線引きが課題。生産性の向上
従業員満足度、企業選択の条件の一つになっている。業務管理、部下管理がむづかくなる。
業務への支障がなく、通勤が無い分時間が有効に使え。課題は、在宅勤務を止める正当な理由付け。
在宅勤務のメリットは通勤時間を有効に使え、社内でコロナ感染者が出て出勤が分散されている為、社内感染を防ぐ事ができる。
メリット：社員の要望に沿うことでモチベーションやリテンションを維持
課題：育成面や、カルチャーの浸透面で課題が出ないかを懸念（まだ顕在化はしていない）
勤怠管理が難しい
Work Life Balanceの向上。全く在宅勤務が無い会社は採用市場で著しく不利
Officeでのクラスター抑制。通常の就業規則とは異なり特別ルールを設けているため、どこまで継続すべきか、もしくは規則自体を変更してしまうか決める必要あり。
移動時間の有効活用、当局から求められている働き方改革への対応、現地スタッフへの配慮
ハイブリッドにしています。週一全員出勤日、それ以外の日には必要な時に出勤する、という形式をとっています。
理由は、在宅勤務の方が時間を有効に使え。まだまだコロナ感染者にいます。できるだけ公共交通機関乗車をできるだけ少なくすることも考慮している。
アドミニは必要な時に出勤するという形式をとっています。
在宅勤務を継続することで、通勤時間短縮や勤務時間のフレキシブル化、家族と過ごす時間の増加など、ワークライフバランスの向上に繋がった。
一方で、表情が見えないことによるコミュニケーションの部分に課題あり。特に新人教育において、作業の様子や表情を見ながら、こまめなケアをすることが難しいという声もあり。
メリットは従業員のwork life バランスが保てる事、メンバーの満足度への貢献、新設したオフィスがフル活用できない課題があります。
メリット：通勤時間に割く部分を業務またはプライベートに活用できること
デメリット：スタッフ通しのコミュニケーション（特に雑談）が不足しがちになること。
メリット：従業員の労働条件改善、人材確保、離職率の軽減
課題：生産性維持・向上、コミュニケーションの停滞
社員の働き方の一つとして認知。規律に若干の課題を感じている。
通勤時間が不要、従業員のワークライフバランスの充実と寄与等
在宅勤務が浸透し、出社を強制すれば離職に繋がる。
生産性の向上、柔軟な働き方の提供による採用競争力の向上、従業員満足度の向上
管理側として大きなメリットは感じていませんが、柔軟な働き方はコロナ以降グローバルの傾向であり在宅勤務を導入しないことが今後採用等で不利に働くと考えています
一定割合の在宅勤務日を導入することで、次回のオフィス賃貸契約更新時にはスペースを縮小し、賃貸料を節約することも検討中です。
従業員の多様なニーズに応えられる一方で、人事評価に於いてはより成果重視へと変更していく必要があること。
メリット：通勤時間削減による余裕の確保、ワークライフバランス向上。課題：適切な意思疎通
感染者数も一服したと言えない状態のため、引き続きの感染対策。勤務形態の自由化。課題は当社ではなし。
オフィス規模の最適化、従業員に対する働き方のFlexibilityの提供
規制上推奨されているので継続する。業務に集中できる、経費の削減など
柔軟な働き方の一つとして在宅勤務は欠かせないものとなりつつある。
ただ、主に在宅勤務で働ける場合、わざわざコストが高いシンガポールに置く必要がないことを証明していること（自己否定）になる。
将来的には、シンガポールでの人員は削減されるでしょう。
通勤時間の節約などによりフレキシブル勤務が可能。課題はコミュニケーションおよび出勤者に負担がかかる可能性。
コロナとは関わりなく、柔軟な勤務形態の一つとして毎月一定数の日を在宅勤務可能として制度化した。
Company to make flexi-work arrangement as a permanent rules for better work-life balance.
コミュニケーションにおいて在宅はFace to Faceに劣る。在宅している社員の労務管理は2年以上経過していてもやはり課題。
在宅と出勤が混在すると全体で不公平感を生む。
多様なライフスタイルに合わせた働き方を提供することが出来る。一方で、在宅勤務中に転職活動を行う従業員がいるなど、管理上の問題も発生している。
コロナ感染はまだ増加しており、職場での大規模感染を懸念。
JB在住や、妊娠中のスタッフなども勤務を継続しやすい。業務の進捗管理は課題。
必要なのは業務の結果を出せるかであり、それが満たされるのであれば、フレキシブルな働き方を導入しても良いとの考え。
従業員の離職防止。検討中。
メリット：浮いた通勤時間の活用、ペースを乱されない、ワークライフバランス、企業イメージの向上課題：コミュニケーション、正当な評価、オンとオフの切り替え

3. オフィス・住居の賃料

(1) コロナ感染拡大以降、オフィスの移転を行いましたか。

	全体
移転した	20件 (12%)
移転を検討している	13件 (8%)
移転を検討したが、断念した	7件 (4%)
検討していない	113件 (67%)

(移転した方、検討している方、検討したが断念した方) 移転する理由をご選択下さい。(複数選択)

	全体
--	----

出勤人数低下に伴い、大きなオフィスが不要になったため	12件	(30%)
賃料が高騰したため	5件	(13%)
オフィスの老朽化	5件	(13%)
オフィスデザインを変更するため	4件	(10%)
その他	20件	(50%)

その他回答

大家が自社の為に使用する為移転予定。同時に在宅勤務を一部恒久化する為会議室スペース削減。
賃貸契約終了でやむを得ず移転した。
コロナ以前から移転の計画有り。複数存在したオフィスの集約
入居ビルの集合売却が計画されているため
前からオフィススペースが大きかったので、適切な所に移転
もともとコロナ前から移転計画あり。
賃貸契約の終了に伴うもの。人数が増えたため、拡大
在宅勤務への移行に伴い、必要最低限のオフィス機能のみでよくなったため
国内4か所に点在する事業所再配置
新オフィス建設期間中、2年間（より小さな）仮オフィスへの移転
業務提携のため。社員数増加による前事務所狭隘化
現行工事現場が竣工し、新規案件を受注したため
更新時の家賃交渉において、従来の契約家賃より下げた価格での契約が出来たため、オフィス移転を中止し、現オフィスの更改を実施した。
移転は以前より予定していた。オーナー意向による契約不更新
オーナー意向による契約不更新。姉妹会社とオフィスを共有する事になり、WFHを含めても今後手狭になるため
ニューノーマルでの働き方にフィットするオフィスとするため。

(移転を検討したが断念した方) 理由をご記入下さい。

コロナ感染拡大により、契約期間満了時の移転交渉を複数回見送らざるを得なかった（2022年以降の契約分から再度見直しを行っている）。
費用を検討した結果、費用の面から移動を断念した。
リノベーション費用等の移転費用が高額で、期待されたコストメリットが得られないと判断した。
既存契約満了前に整えることが出来ないため。

(2) シンガポールでの家賃相場が前年比で増加しておりますが、駐在員の家賃について、会社負担金額について、今後の見通しをご回答下さい。

	全体
現行の水準より引き下げる	3件 (2%)
原稿の水準を維持	53件 (32%)
現行の水準より引き上げる	53件 (32%)
未定	32件 (19%)
その他	12件 (7%)

その他回答

市場価格連動の家賃補助を導入済み

4. 電気価格高騰（製造現場をお持ちの企業様のみ対象）

(1) 電気料金の高騰に関して、貴社では影響が出ていますか。

	全体
事業の存続にかかわるほど大きな影響が出ている	5件 (5%)
当面は継続するものの大きな影響が出ている	20件 (20%)
軽微な影響が出ている	30件 (29%)
影響は出ていない、ほぼ出ていない	42件 (41%)
その他（自由記述）	5件 (5%)

その他回答

9月の契約更新以降に影響が出る見込み

(2) 電気料金の値上げ幅に一番近いものをお選びください。

	全体
0%～50%	59件 (64%)
51%～100%	8件 (9%)
101%～200%	7件 (8%)
201%～300%	11件 (12%)
301%以上	7件 (8%)

(3) 電気購入契約の形態は以下のどれですか。

	全体
3年超の固定価格契約	4件 (5%)
2年超～3年未満の固定価格契約	5件 (6%)
1年超～2年未満の固定価格契約	18件 (21%)
1年以下の固定価格契約	12件 (14%)
変動価格契約	32件 (38%)
その他	14件 (16%)

その他回答

電気使用量が低い為、大きな影響なし。Co-working officeにて、電気代込みの契約
2021年9月以前は固定価格契約。現在はTRECSによる固定価格契約と変動価格契約のミックス。
関知していない
事務所賃貸費に含まれている。家主からの請求のため詳細は不明
政府支援価格 + 変動価格の組み合わせ。入居先の契約に準ずる
1年以下でビルの家主が契約。電力供給会社との直接契約なし

(4) 電気料金高騰に関して、どのような対応方法を取っていますか（複数回答可）

	全体
設備を省エネ機器へ変更	8件 (8%)
電力小売り会社の変更	11件 (11%)
太陽光発電など自家発電設備導入	12件 (12%)
生産量の縮小	1件 (1%)
製品の値上げ	11件 (11%)
特段の対応をしていない	57件 (57%)

その他回答

事務
倉庫レイアウト変更による電力使用量（冷房）の抑制。
売電会社の切り替え。
太陽光発電に関してはあくまで検討段階。
現在対応方法を検討中。
サービス価格の値上げにて対応予定。

(5) その他、電力価格高騰に関する課題・今後の行方・コメント等について記入ください（自由記述）

現状、事務所経費としての電力価格にまだ大幅な影響は出ていない。可能な範囲で節電を心掛け対応。
省エネ、節電意識の継続。
一定量以上電力を使用する会社には、NEAからEEOAが義務付けられている。その中で有資格者を採用することが求められるが、有資格者自体の数が少なく、高コストとなっている。
電力料金高騰分を製品価格に転嫁した値上を実施しているが、価格高騰が継続した場合の受注減の懸念が大きい。
仕入れ商品の値上げが予想されるため、その際にはすぐに価格転嫁できる様に想定を行っている。
電力小売り自由化への対応として、2021年に電力小売り会社との契約見直し（与契約先変更）を行った。
価格高騰後の契約更新につき、どういった対応するかは、まだ決めていない（様子見）。
政府主導による実効性のある電力料金安定・高騰抑制策の早期実施。
節電、消灯など。
Jurong島のコンプレックスにて製造会社を運営しているのですが、自助努力ではどうすることもできず、苦しんでいます。
固定契約出来るタイミングや小売会社の割り当てがあるので各企業に差が出る。政府が電力自由化したツケを企業が負わされている感がある。
電力は検討した結果、2022年10月からの1年契約で約3倍となる予定。
電気料金が底値の際に長期契約したが、近々満期を迎え、更新時に相当な価格高騰となる見込み。
反落した場合の取り込みを早期にできるよう契約期間を短くして細かに更新していく方針。
世界的に燃料価格は上昇しているが、昨年10月以降のシンガポールの上昇幅は近隣国と比べて突出しており、競争力の低下をどう防ぐかが課題と。
先の見通しも不透明であり、市況が急回復している中、今後の投資に対して大きな懸念材料となっている。
内部努力は鋭意進めるも値上幅の吸収は困難、より低価格帯での政府支援策、又は電気代低下への打開策を期待したい。
15ヶ月間の契約を行いました。8ヶ月間は市場価格（変動制）です。どこまで値上がりするのが、先が見通せません。
太陽光発電は非常に具体的なプランだが、今の建物の老朽化が激しく、建物の引っ越しが3年以内に発生する可能性が高いため、引っ越しを考慮した太陽光発電設備導入が難しいのが現状。

5. その他

(1) 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。

社員のリテンション及び新規雇用が深刻な課題であり付随して給与レベルの是正を検討中。
S-passホルダー雇用に関するルール変更 1:6→1:9
経費増に対して、製品売価への転嫁が急がれるが、製品群や販売形態により、どの程度値上げが浸透しているのか、情報共有させて頂きたい。
人件費含めたコスト高騰もあり、シンガポール拠点の維持（現在の規模での）が難しくなりつつある。
在宅勤務が長引くことにより社内の一体感の醸成が困難。スタッフ（若手）の定着率低下により採用活動が常態化。
オフィス契約更新時の賃料改定に伴うコスト増。給与相場の高騰により採用者の給与コスト増。
COMPASSの導入
物価高騰に伴う人件費増、物流費増。駐在員の赴任条件が厳しくなっている。
インフレ、ローカルスタッフの給与
半導体関連は未だ供給問題が解消されず、駐在員の残業時間、健康維持について課題を抱えています。
外国人オペレーターの採用難、賃金相場上昇。ローカルスタッフの高齢化。
海上運賃、航空運賃が足許急速に値下がっている。コロナ感染拡大後、サプライチェーンの複雑骨折状態が長引いていたが、異常値で高どまっていた運賃水準が値下げ傾向且つ安定化することは、顧客ビジネスの悪影響となる一因を取り除くこととなり、歓迎したい兆候となっている。
リクルートを各部署で進めているが、なかなか条件に合った人材確保ができていない
当社の決算は円建てで行っておりますが、昨今の急激な円安によりシンガポールドル建ての経費負担が販売面での円安メリットを上回っており、業績への影響を懸念しております。
外国人労働者の安定的な確保とテーブルと求職者給与要求水準のミスマッチ
・シンガポールでの就労ビザの取得が厳しくなっている・円安による一層のコスト高
製品輸出時の船、コンテナのスペース手配が難しく、かつ、価格が高騰していることが課題です。
材料不足、人手不足を理由に客先生産が後ろ倒しの傾向が強い。これに関連し納期の後ろ倒し後ろ倒しの依頼が多々発生している。
①物流費上昇への対応 ②雇用流動化への対応
EP, S-pass など外国人枠の規制と高いハードル。
電気のみならず、他の原料についても高騰や欠量が続いており、非常に苦しい状況です。
ビザ申請のハードルが年々高くなり、若手の社員を駐在員として派遣することが難しくなっていると感じている。
人員の安定確保
COMPASSの詳細が出てこないが、これを踏まえてシンガポールに統括を置く意味を再考している。
ビザ申請時の給与水準が上がるなど、雇用条件の変化も大きな課題だと捉えている。
電気代高騰、離職率上昇、為替影響（円安）、サプライチェーンの停滞
EP要件の給与額引き上げが重い課題。
会社が契約し直接家賃をオーナーに支払うケースではEP申請時の給与額に含めてはいけない。
会社負担分の家賃補助を含めれば当然に要件をクリアするが、MOMのルールに即すためには個人契約に切り替え個人給与に手当として支給するしかないが、非常に面倒。
年初あたりから人材市場が活発化し、特定職種での離職率が上がっている。後任採用の際の給与レベルも高騰気味で、人件費が上がっていきそう。
駐在員の就業ビザ取得が厳しくなっていることは、今後、駐在員交代のタイミングで問題となることと予想される。
人財確保と育成。
労務費の上昇。ブルーワーカーの採用難、労働者の取り合い（離職率の上昇）。
NSの新規採用が非常に難しくなっている（人件費の高騰など）こと。
船便のスケジュールが不安定で、予定通りの出荷が出来ない為販売の見通しに毎月狂いが生じている。