

表 エンプロイメント・パス(EP)のための補完的評価フレームワーク(COMPASS)

パス取得に必要なポイント			
40 ポイント以上			
EP申請者個人評価			
1. EP申請者個人の固定給与	同分野同年齢の地元幹部・専門職の固定給与(注1)との比較	上位10%以上	20
		同10~35%	10
		同35%未満	0
2. EP申請者の学歴	一流大学(注2)卒		20
	学卒相当資格		10
	学卒相当資格なし		0
雇用主の評価 (注3)			
3. 多様性	企業の幹部・専門職に占める申請者の国籍の割合	5%以下	20
		5~25%	10
		25%以上	0
4. 地元雇用への貢献	同業と比較しての幹部・専門職に占める国民の割合	50%以上	20
		20~50%	10
		20%以下	0
ボーナス基準			
5. スキルボーナス	人材不足の職種(注4)		20 (注5)
6. 戦略的経済優先ボーナス	特定のイノベーション、国際化活動に携わる認定企業(注6)		10

(注1)分野、職種別の地場幹部・専門職の給与ベンチマークは毎年3月に発表

(注2)一流大学とは、英高等教育評価機関クアクアレリ・シモンズ(QS)の世界上位100位大学、シンガポールの公立大学及び他のアジア有名大学と有名学部。具体的なリストは人材省のサイト(<https://www.mom.gov.sg/-/media/mom/documents/work-passes-and-permits/compass/compass-c2-list-of-top-tier-institutions.pdf>)を参照

(注3)幹部・専門職が25人未満の小規模企業について、3の多様性と、4の地元雇用への貢献が自動的に、それぞれ10ポイントと評価される。幹部・専門職は固定給与が月3,000Sドル以上の社員。

(注4)人材不足の職種は2023年4月時点で、アグリテック、金融サービス、排出権取引関連(グリーンエコノミー)、ヘルスケア、情報通信(IT)、海運部門の27の職種。具体的なリストは人材省のサイト(<https://www.mom.gov.sg/-/media/mom/documents/press-releases/2023/annex-b---shortage-occupation-list.pdf>)参照。

(注5)人材不足の職種であっても、申請者の国籍が社員の国籍の3分の1以上占める場合には加算ポイントは10点となる。

(注6)経済開発庁(EDB)管轄の戦略的企業向けパイオニア・インセンティブや、法人向け研究・イノベーション・スキーム(RISC)、情報通信メディア開発庁(IMDA)管轄のスタートアップ向け認証制度「Accreditation@SG」など政府のプログラムに認定された企業。プログラム・リストは、人材省のサイト(<https://www.mom.gov.sg/-/media/mom/documents/press-releases/2023/annex-c---eligible-programmes-for-sep-bonus.pdf>)参照

(出所)人材省