

『新型コロナウイルス(2月13日)』 アンケート 回答集計 (第7報:2月19日)

シンガポール日本商工会議所

	合計	回答企業 従業員数内訳		
		1~10人	11人~50人	51人以上
回答数	243	63	87	93

Q1. 渡航規制(自粛含む)はどの国・地域を対象としていますか。(複数選択可)

国・地域	全体		1~10人		11人~50人		51人以上	
	渡航禁止	渡航自粛	渡航禁止	渡航自粛	渡航禁止	渡航自粛	渡航禁止	渡航自粛
台湾	8	64	2	21	4	16	2	27
タイ	7	67	2	19	3	17	2	31
ベトナム	5	67	1	19	3	18	1	30
マレーシア	5	64	1	18	3	16	1	30
フィリピン	5	61	1	18	3	14	1	29
インドネシア	4	63	1	18	2	16	1	29
ラオス	6	58	2	18	3	12	1	28
ミャンマー	6	59	2	17	3	13	1	29
カンボジア	6	60	2	17	3	14	1	29
日本	6	46	1	9	4	10	1	27

(日本に事業所がある企業様のみご回答下さい)

Q2. 日本側の判断として、日本からシンガポールへは渡航規制(禁止、自粛)を行っていますか。

	全体	1~10人	11人~50人	51人以上
規制なし	176	43	66	67
渡航禁止	8	2	4	2
渡航自粛	47	13	18	16

Q3. 貴社の社員出勤状況等につき、該当するものをご選択ください。(複数選択可)

	全体	1~10人	11人~50人	51人以上
出勤できない社員が発生している(自宅待機者)	64	1	18	45
出勤できない社員が発生している(中国から帰国できないため)	27	0	2	25
感染、もしくは感染の疑いのある従業員が発生している	5	0	1	4

Q3-1. (Q3 で出勤できない社員が発生している(中国から帰国できないため)に該当する方) 該当社員の休暇・給与の取り扱いはどのようにされていますか。(複数選択可)

	全体	1~10人	11人~50人	51人以上
有給休暇(Annual Leave)	17	0	2	15
医療休暇(Medical Leave / Sick Leave)	16	0	3	13
特別有給休暇	18	1	7	10
無給休暇	6	0	0	6
その他	9件	在宅勤務扱い		
	2件	具体的な取扱いについて未決定		
		MCやhospitalization leaveの適用を検討		
		本人がAL、MC、または無休休暇を選択		
		基本的にビジネス渡航によるものは特別有給休暇、その他個人的渡航によるものは各自の有給休暇、無給休暇等で対応		
	2件	Hospitalization leave		

Q4. 現在、準備している対応、既に実施している対応について、該当するものをご選択ください。(複数
※該当事項につき、“準備済”、“実施済(一部実施含む)”をお選び下さい。

	全体	
	準備済	実施済
①衛生用品(マスク、消毒液)の確保、従業員への配布・利用推進	32	177
②社員の中国渡航チェック	4	196
③社員のヘルスチェック(検温、健康状態の申告等)	19	197
④在宅勤務の実施	74	47
⑤オフィス・勤務体制の複数グループへの分割(split shift)	58	30
⑥駐在員、もしくは駐在員家族の避難準備・避難(一時帰国等)	8	0
⑦社内イベントの開催自粛(ゴルフコンペ、歓送迎会、エリア会議等々)	23	108
⑧社外イベントへの参加自粛	20	102
⑨来社制限、営業等の社外面談の制限、等営業活動の抑制	22	62
⑩シンガポール国外からのオペレーション体制整備	11	3

(Q4 規模別内訳)

	全体		1~10人		11人~50人		51人以上	
	準備済	実施済	準備済	実施済	準備済	実施済	準備済	実施済
①	32	177	9	38	11	67	12	72
②	4	196	2	40	2	71	0	85
③	19	197	4	41	8	72	7	84
④	74	47	13	12	26	13	35	22
⑤	58	30	6	5	23	9	29	16
⑥	8	0	2	0	4	0	2	0
⑦	23	108	4	20	13	33	6	55
⑧	20	102	5	29	11	26	4	47
⑨	22	62	7	12	9	16	6	34
⑩	11	3	5	1	4	1	2	1

Q5. その他、各社での対応につき、何か取り組んでおられることがあればご記入下さい。

<ul style="list-style-type: none"> ・デスク周りを含むオフィスの清掃(朝・午後2回) 海外渡航の際は、公私ともに会社へ事前連絡が必要。 急を要さない海外渡航の自粛。
<ul style="list-style-type: none"> ・在宅勤務及び複数Gr分けは準備中。準備が済み次第、実施。 ・毎朝検温し、37.5℃以上は出社停止 ・社内会議を極力Microsoft Teamで開催(会議室に集まらない)。
<ul style="list-style-type: none"> ・①従業員検温1日2回(入門前、昼食後)、来場者も来場時に検温。 ②CNYに中国に帰国した従業員は2週間自宅待機 / ③売店をクローズ ④アニュアルディナー延期 / ⑤入門時にサーモカメラを導入し、朝の検温渋滞を解消する ⑥マスクの備蓄を試みてますが、SG、日本、インドネシアも在庫なし。 次の情報が入るまで数週間要するとのこと。 ⑦中国出張を延期。
<ul style="list-style-type: none"> ・体温測定時間短縮のため、全社員への体温計配布
<ul style="list-style-type: none"> ・中国以外の出張について、現段階では自粛や渡航禁止の措置はない。ただし内容を精査し、極力減らしている。自粛、渡航禁止についても検討中。 / マスクを社員に配布したが、政府方針に従い、体調に問題ある場合のみ着用を推奨。
<ul style="list-style-type: none"> ・シンガポール島内で入手の難しいマスクや消毒液は出張者に頼んで出張先から入手している。 ・毎日の体温測定結果の報告・ゲストへのアンケート実施等 ・在宅勤務に備えIT関連設定準備(リモート設定インストール、GMAILアカウントの作成等) ・勤務時間の変更(通勤のラッシュアワー時間を避ける) ・取引先来社時のヘルスチェックおよび個人情報記録 ・手指消毒液の配布を行っています。 ・事務所の取ってやひじ掛け、スイッチ類の一日2回のふき取り掃除を実施 ・グループ企業からシンガポールへのお出張は原則禁止、在宅勤務環境整備・準備、在宅勤務マニュアルの作成

<ul style="list-style-type: none"> ・2月17日より混雑時の通勤時間回避のため、就業時間および昼休みの時間を変更する。 ・危機管理対策本部を設置し、作成したBCPIに従い随時情報収集等の業務にあっている。 ・在宅勤務でのオペレーションを行った場合の効率的な業務の準備。 全社員のVPN整備。
<ul style="list-style-type: none"> ・公共の場所で他人から2メートル以上の距離を開ける。 報道などのモニタリング (Straits Times, SCMP, 共同通信, NNAなど)
<ul style="list-style-type: none"> ・来訪者に対しても健康状態をチェックし、氏名、連絡先とともに記入を依頼している。 時差出勤を導入(許可制)
<ul style="list-style-type: none"> ・自社ビルのため、来場者(従業員含む)の体温チェック・手洗いを義務付ける対策を準備中。 ・ASEAN各国の取引先からの情報収集(顧客工場・オフィスに立ち入り制限や、入門の際に条件等ないかどうか(マスク着用、体温チェック等))
<ul style="list-style-type: none"> ・海外渡航する(予定も含めて)従業員全員から渡航日・渡航先を集約している。 ・在宅勤務用にノートブックやVPNアカウントの追加 ・個人で海外旅行に行く場合、事前報告を奨励
<ul style="list-style-type: none"> ・BCPマニュアル作成済み、指示系統組織および担当業務、警戒レベルに応じた対応策を策定。勤務場所の複数個所設定等の案も作成済み。営業時間の短縮による従業員の健康管理も計画済み、実施時期を検討中。
<ul style="list-style-type: none"> ・第3(臨時)オフィス検討 ・シンガポール国外への公私ともに渡航の申請 ・日本からのオペレーションを準備中です ・スプリットオフィス(2オフィス)運営を開始済み。同オフィス内、スプリットフロアオペレーションにつき準備中。 ・状況は注視していますが、現状では具体的な対応はしていません ・不要不急の出張は見送りだが、やむを得ず海外出張を行った場合、原則当該週末まで在宅勤務 ・社内にて外部の方と面談する際には、過去14日間中国に行っていないこと等を宣誓させるDeclaration Formを訪問者に事前に記入いただく ・急なオフィスビルへの入館禁止に備え、ノートPCの持ち帰りを許容
<ul style="list-style-type: none"> ・来社面談はマスク着用 ・顧客企業に対しリモートワーク切替支援の要否を確認。自宅から社内NWへの接続、オンラインのコミュニケーションやPJ管理手段の構築等。(弊社がITサービスを提供しているため) ・消毒剤を使用し、定期的に事務所内の頻繁に触れる部分(ドアのハンドル、電話機、ドアベル、エントリー用のキーパッド、スイッチパネル、PCのキーボード、事務機器など)を清掃。ハンドサニタイザー設置 ・生産に関する部材調達などサプライチェーンに中国企業がかなりかかわっており、今後の影響度合いを見極めることに苦慮している。 ・会社独自の施策として、37.5℃以上の熱を出した従業員は予防措置のため平熱に戻った後も最低2日間自宅待機するよう指示している。 ・BCP発動準備の為、一部社員をHome Office対応(緊急時の対応部隊)させている。
<ul style="list-style-type: none"> ・マスクを他の国で確保しようとしています。
<ul style="list-style-type: none"> ・社外来訪者の事務所内立入り区画制限(受付・会議室エリアに限る)、来訪者への渡航歴、連絡先確認(国外からの来訪者は宿泊先も確認)、BCP案準備検討中(自宅就労及び分散就労) ・来週より一日二回の検温の記録、来訪者に申告書の事前提出の依頼、クーリエサービス等サービスプロバイダーの来訪記録、社内での啓蒙(MOHのポスターなど) ・2/17～の2週間をBCPの訓練期間とし、各部署にて在宅勤務を含むBCP訓練を実施
<ul style="list-style-type: none"> ・スタッフの就業時間変更(ラッシュ時を避けるため帰宅時間前倒し)
<ul style="list-style-type: none"> ・Ministry of Healthのガイドラインに基づき、来社された人(配達含)の情報を適法に取得し、もしも発症者が出たとしても情報を追えるような体制を整えています。
<ul style="list-style-type: none"> ・在宅勤務インフラについては、ノートPC使用者は現在でも可能。デスクPC使用者については2/21目標で準備完了しテストラン予定。複数グループへの分割は検討中。
<ul style="list-style-type: none"> ・職員への感染防止対策等注意喚起、新型肺炎情報アップデート オフィス、バックアップサイトの消毒清掃を検討(オフィスが入居するビルで感染者が確認されたため)

・担当地区以外の海外出張を入れないようにしています。 中国への渡航と顧客の要請と状況に応じて積極的な顧客訪問を控えています。
・東南アジア地域への不要不急な出張は渡航自粛。サテライトオフィスでの勤務実施。
・万一の感染時のルート解明のため、来訪者名簿を設置し、外部からの来訪者に記入いただいている。
・衛生用品を日本から調達中です。
・不急内容のミーティングの延期
・一定期間(2週間程度)の事務所閉鎖を想定した自宅勤務での業務継続のシュミレーション及び一部試行実施。

Q6. 現在、直面している課題について該当するものをご選択ください。(複数選択可)

	全体	1~10人	11人~50人	51人以上
衛生用品が確保できない	147	33	53	61
日本人の労働ビザ発給に時間がかかっている	6	0	1	5
12歳以下のDP取得に必要な予防接種証明の手続きに時間がかかっている	5	1	2	2
適切なBCPが策定できていない	56	16	24	16
在宅勤務の環境整備が準備できていない (サーバーへのアクセス権やファイル操作の制限等)	91	22	38	31

Q7. DORSCONがRedに変更された場合、貴社はどのような対応をされる予定ですか。(複数回答可)

	全体	1~10人	11人~50人	51人以上
一部従業員を除き、社員のオフィスへの従業員出社禁止	129	31	53	45
全従業員のオフィスへの出社禁止	39	14	11	14
駐在員(家族含む)の一時帰国、出国措置(日本もしくは周辺国へ)	28	9	10	9

Q8. その他、各社での課題等につき、何かあればご記入下さい。

・これまでのように中国本土からの作業員の確保ができない(Work Permitスタッフ)
・在宅勤務は検討しているが、人数が多くないため保留にしている。
・Q7の駐在員(家族含む)への対応については、Redに変更された時に、日本向けのFLTがどのようになるのか想像がつかない。中国の事例の様に日本政府(大使館)から指示があり従うのかどうか？
・在宅勤務をこれまで実施していなかったことからどのような課題が出てくるか現在トライアルで確認しています。
・Q7のご質問は今の段階で回答するには非常に難しく、外務省・領事館からの勧告や日本本社との協議を経て決まるものと思われまます。
・現状全従業員を出社させているが、どのタイミングからチーム分け出社を行うか、在宅勤務を行うか判断が難しい。またオフィスに来ないとできない業務がある。(原本で送付される請求書や小切手精算は、自宅での経理処理ができない等)
・工場なので在宅勤務できるメンバーとできないメンバーで処遇に差が出てしまうこと。
・海外拠点に比べ日本本社の危機感が低い。
・DORSCONがRedに変更された場合の対応方針について未確定。
・急にDORSCONレベルを引き上げたために少なからず従業員も動揺していると思うが、どちらかと言えば衛生用品不足が不安を引き起こしているような気がします。
・オフィス勤務者の在宅勤務の準備は整えているが、生産現場はどうしようもない。
・オフィス狭くsplitshift不可能。システムの技術的問題により在宅勤務不可(但し営業マンは可能)営業マン在宅勤務、女性デリバリー担当出社継続にすると不公平感出る恐れあり。有効手段なかなかない状況。
・REDになる可能性があるかどうかはわからなくて不安。急になった場合に対応できない。 駐在員の家族を帰省させたいが、帰る場所がない。等
・中後育グループ会社へのマスク、消毒液等の送付
・Red変更の対応はまだ検討していません。
・体温計が手配できていませんので、自宅で体温を測るように指示しています。また、一部の業務は在宅業務にすることができないため、在宅業務を開始した際に不公平が生じることを危惧しています。

<ul style="list-style-type: none"> ・部門により社員数が少ないため、分割勤務が実質できない(総務経理2名、営業3名) オペレーション部門はオフィスへの勤務は必須となり、在宅勤務ができない
<ul style="list-style-type: none"> ・まだ、レッド対応案ができていません。
<ul style="list-style-type: none"> ・Redになった場合の対応について、現在検討中
<ul style="list-style-type: none"> ・以下2点、推察レベルでもよろしいので、何かしら情報があればご教授ください。 どのような状況になったらREDに変更されるか REDになった場合、実際に政府が罰則付きで命令する事項(例: オフィスへの出勤、海外への渡航 等)
<ul style="list-style-type: none"> ・妊娠中のスタッフへの対応(何かしらの特例を設けるべきであるか)
<ul style="list-style-type: none"> ・先にも書いたように主要顧客(主に親会社格)の工場が動いている限り我々だけで出社禁止とはできない。顧客と今後の対応については相談しながら進める予定。 体温の測定をしたくても体温計がなくてできない。購入も不可。
<ul style="list-style-type: none"> ・実際Redに成った場合企業に対する政府からの通達及び指示が今一つ明確に理解していない。 また、大使館からどのような指示が出るかも定かではない。
<ul style="list-style-type: none"> ・Redになった場合、或いは社内で感染者が確認された場合は、原則全員自宅待機(テレワーク)体制とする計画であるが、サーバーアクセスの問題が解決できていない。
<ul style="list-style-type: none"> ・弊社では在宅勤務を従業員に許可・試行していますが、署名入り書類の作成等が必要な場合は出勤することとしており、完全には体制整備が出来ていません。在宅勤務を義務化する必要が出た場合に備えて問題点抽出を行っている状況です。
<ul style="list-style-type: none"> ・修理工場40名が働いている。1名でも感染者が出ると他の作業員が自宅待機となり、工場は全てシャットダウンとなる。2チームに分けてリスク分散も検討しているが生産性ダウンも考えると2チームに分けることが容易ではない。
<ul style="list-style-type: none"> ・現在、状況が悪化した場合において従業員が全員出社が出来なくなった場合を想定し準備をしておりますが、その場合において期限や給与面に加え、出向者の対応をどうするかが課題です。(出向者家族含む) 他、仮に出社が出来ない場合、再出社の判断基準は思案中。
<ul style="list-style-type: none"> ・シンガポールでは「人」感染が確認されますが、発生源が確認されていることとクラスターが限られているため、まだパンデミックではないと判断しています。ここは政府見解に同意します。 このため、当社は従業員が過少なこともあり可能な営業活動は続けています。 制限をかけているのは、東南アジアでも検疫体制が不十分と思われる国(自国で検査できない国)への渡航です。それ以外は必要に応じて渡航は計画しています。
<ul style="list-style-type: none"> ・万一、従業員で感染者が発生した場合、当局の対応がどのようになるか予測がつかない。
<ul style="list-style-type: none"> ・事態が悪化した場合、一部従業員または全従業員を出社禁止にする判断基準を決めかねている。
<ul style="list-style-type: none"> ・①可能な限り在宅勤務を実施する予定であるが、当社のサービスは倉庫等の作業を提供するものなので、過半数の従業員に出勤を要請する必要がある。②ジョホールバル州からの従業員が多いため、もし、ジョホールバル州でシンガポール滞在者の入国制限および一定期間の隔離が実施されると事業に大きな支障をきたす。
<ul style="list-style-type: none"> ・渡航規制(中国、香港を除く)については設けておりませんが、最低限の活動とすとしております。
<ul style="list-style-type: none"> ・BCPマニュアルの整備強化
<ul style="list-style-type: none"> ・ラップトップ等の台数が不足しており、シフト勤務や在宅勤務とした場合、働けない社員が発生する
<ul style="list-style-type: none"> ・在宅勤務、グループ分割勤務をいつ発動すべきかのタイミング判断が難しい
<ul style="list-style-type: none"> ・中国からSINへの帰国希望者(WP保持者)の入国をMOMへ事前申請したところ、その日は受入れキャパオーバーという事で却下され、エアチケット再手配含めスケジュールを調整中。
<ul style="list-style-type: none"> ・DORSCON Red に変更された場合、適宜対応を検討。
<ul style="list-style-type: none"> ・感染の可能性がない社員の出社禁止、在宅勤務への切り替えのタイミングがわからない DORSCONレッドで政府から指示が出る？それとも自社判断？
<ul style="list-style-type: none"> ・正直なところどのような対応をとればよいのか迷っています。
<ul style="list-style-type: none"> ・日本本社からの衛生用品支給の到着までに時間がかかる。
<ul style="list-style-type: none"> ・Q1については、不要不急の渡航は自粛。Q7についてはまだ検討していない。
<ul style="list-style-type: none"> ・DORSCONがRedに変更された場合の対応方針は検討中

<ul style="list-style-type: none"> ・先が見えない部分があり、特に新規営業施策の実施を控えざるを得ない。
<ul style="list-style-type: none"> ・DORSCONのレベル以外に客観的な判断指標が少ない中で、どのタイミングでどこまでの対策を取るべきか/準備すべきか、の判断が困難。今後の対応については、随時上記回答から変動していくと考えます。
<ul style="list-style-type: none"> ・DORSCONがREDになった場合、在宅勤務できるインフラが整備されていないことから、シフト制を敷くことを検討中。 ・DORSCONレベルがREDになった場合の対応はまだ未定、検討中。
<ul style="list-style-type: none"> ・万一、事態がより深刻化した場合の緊急措置方法(当国内での対処法など)に不安あり。
<ul style="list-style-type: none"> ・在宅勤務への切り替えに関し、自宅のPCから本社のFirewallにおけるSAPや共有ファイルへのアクセスにつき現在本社で協議中。接続のための費用問題、またITのセキュリティー上の問題がBCPと相反する中、制限の明確化なしではBCPの立て直しが不可能であり、状況の変化に対応できない。
<ul style="list-style-type: none"> ・DORSCONが“Red”となった場合の対応は、政府の指針を元に対策を決定致します。現時点では“Red”の際の具体的な指針は公表されていませんが、外出禁止などを想定し、Q7にて出社禁止を選択しています。
<ul style="list-style-type: none"> ・生産に関する部材調達などサプライチェーンに中国企業がかなりかかわっており、今後の影響度合いを見極めることに苦慮している。
<ul style="list-style-type: none"> ・全従業員が自宅待機(在宅勤務)せざるを得ない状況が発生した際の対応計画を策定中 ・各国のイミグレーション政策が流動的な状況下で、出張制限をどこまで課すべきか悩み。(現時点、中国本土へは渡航禁止、その他地域へは不要不急の出張は避けるように指示)
<ul style="list-style-type: none"> ・建設現場の事務所での事業運営につき、現場に実際にいる必要がある。また、オフィスの構造・人数的制限からもSplit Shiftの実施、在宅勤務の実施など、BCP関連で実施できる項目はない。水際での予防措置(検温・消毒・渡航歴の確認)を実施することで現在の対応としている。
<ul style="list-style-type: none"> ・もともと会社OperationがかなりLeanな態勢で行っていることから2交代勤務でProductivityを低下させることは出来ない。ある程度リスクを取って緊急時にミニマム対応出来る人員を在宅勤務に当てて態勢を構築している。
<ul style="list-style-type: none"> ・弊社は製造業で中国からの資材が滞っている。現在、代替資材の調達に日本側と共に取り組んでいる。
<ul style="list-style-type: none"> ・DORSCON Redの際の駐在員と家族の取り扱いについては、まだ検討していません。他社の検討状況を参考にいたく存じます。
<ul style="list-style-type: none"> ・Redに変更された場合は政府からのアクション指針に従います。
<ul style="list-style-type: none"> ・正確な情報の入手が困難である
<ul style="list-style-type: none"> ・発症例の少ない国への出張・個人旅行を現時点でどこまで制限すべきか悩ましい。
<ul style="list-style-type: none"> ・4月に日本で会議が予定されていますが、一時帰国による感染リスクや渡航制限強化を懸念。
<ul style="list-style-type: none"> ・日本国内からのシンガポール支店のバックアップ体制の確立。
<ul style="list-style-type: none"> ・Q7については政府の命令・規制にもよるものと考えています。
<ul style="list-style-type: none"> ・収入減少に伴う対策
<ul style="list-style-type: none"> ・DORSCONがRedに変更された場合、本店による業務代替も検討する可能性あり。
<ul style="list-style-type: none"> ・生産会社である為、生産を止めない限り自宅での仕事は難しく、出来る限り各部署を2つに分けて、感染拡大を防ぐ案を検討している。
<ul style="list-style-type: none"> ・DORSCONがRedに変更された場合等への対応として、交代勤務ができるよう準備中。
<ul style="list-style-type: none"> ・当事務所が展開している事業は、社会的な影響度が小さく、また、日本法人の経営(損益等)に与える影響も小さいので、不足の事態が生じた場合は、営業休止の措置を講じる予定です。
<ul style="list-style-type: none"> ・DORSONが赤になった時の対応方法について、困惑(何をするのが正しいか?)している。 衛生用品、直近の対応はOKですが今後の心配。(シンガポール/マレーシアの政府や日本本社からの支援) シンガポール政府が発表した規制について、的確に把握できるか懸念(ネット情報の確認だけで良いのか)
<ul style="list-style-type: none"> ・REDとなった場合の対応は未定、日本の本社と確認し、方針を決めることとなる
<ul style="list-style-type: none"> ・デスクトップ環境しかない社員の在宅勤務取扱いについて。各種規制(出張・対外イベント)についての基準。
<ul style="list-style-type: none"> ・マスク着用や在宅勤務を行った方が良いのかどうかの判断。

以上