

	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	248	68	94	86

Q1. 現在、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。(複数選択可)

テレワークの導入(在宅勤務含む)

	全体		1~10人		11人~50人		51人以上	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
①新型肺炎への対策として実施	140	56%	33	49%	49	52%	58	67%
②新型肺炎問題以前から実施	20	8%	7	10%	5	5%	8	9%
③未実施	88	35%	28	41%	40	43%	20	23%

ビデオ会議の導入

	全体		1~10人		11人~50人		51人以上	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
①新型肺炎への対策として実施	27	11%	6	9%	9	10%	12	14%
②新型肺炎問題以前から実施	185	75%	47	70%	70	75%	68	79%
③未実施	34	14%	14	21%	14	15%	6	7%

時差出勤の導入

	全体		1~10人		11人~50人		51人以上	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
①新型肺炎への対策として実施	65	27%	22	33%	27	30%	16	19%
②新型肺炎問題以前から実施	42	17%	5	7%	16	18%	21	25%
③未実施	136	56%	40	60%	48	53%	48	56%

オフィス・勤務体制の複数グループへの分割(split shift)

	全体		1~10人		11人~50人		51人以上	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
①新型肺炎への対策として実施	116	48%	16	24%	48	54%	52	60%
②新型肺炎問題以前から実施	2	1%	1	1%	0	0%	1	1%
③未実施	124	51%	50	75%	41	46%	33	38%

Q2. 社外事業への参加ルールとして、貴社内で定めているルールに近いものをご回答下さい。

セミナー・イベントへの参加

	全体		1~10人		11人~50人		51人以上	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
①原則すべてのイベントへ参加を自粛・禁止	131	53%	32	48%	53	56%	46	54%
②20名を超えるイベントへの参加を自粛・禁止	23	9%	9	13%	5	5%	9	11%
③100名を超えるイベントへの参加を自粛・禁止	12	5%	3	4%	2	2%	7	8%
④特にルールは定めていない	80	33%	23	34%	34	36%	23	27%

飲食を含むイベント・懇親会への参加

	全体		1～10人		11人～50人		51人以上	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
①原則すべてのイベントへ参加を自粛・禁止	99	40%	23	34%	36	38%	40	47%
②20名を超えるイベントへの参加を自粛・禁止	41	17%	14	21%	11	12%	16	19%
③100名を超えるイベントへの参加を自粛・禁止	9	4%	2	3%	1	1%	6	7%
④特にルールは定めていない	97	39%	28	42%	46	49%	23	27%

Q3. テレワークを実施されている企業様は、状況につき、下記ご回答下さい。

テレワークの対象者 ※製造現場、建設現場の作業員を除く

	全体		1～10人		11人～50人		51人以上	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
オフィス内の全従業員	87	55%	29	74%	34	63%	24	38%
オフィス内の一部従業員	70	45%	10	26%	20	37%	40	63%

テレワークの勤務場所

	全体		1～10人		11人～50人		51人以上	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
自宅のみ	118	76%	30	79%	39	72%	49	77%
シェアオフィス等の指定された場所	3	2%	0	0%	2	4%	1	2%
特に定めていない	35	22%	8	21%	13	24%	14	22%

テレワーク該当者の出勤頻度 ※平均的な頻度をご回答下さい

	全体		1～10人		11人～50人		51人以上	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
1週間に数回程度	108	74%	28	76%	44	81%	36	65%
1週間に1回程度	10	7%	2	5%	1	2%	7	13%
1ヶ月に1～数回程度	28	19%	7	19%	9	17%	12	22%

テレワーク該当者の使用PCの所有者

	全体		1～10人		11人～50人		51人以上	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
会社でPCを貸与	147	95%	37	95%	49	100%	61	97%
個人所有のPCを使用	8	5%	2	5%	0	0%	2	3%

Q6. 貴社の状況に当てはまるものがあればご選択ください。

※”該当する”と回答した件数。割合の母数は、アンケートへの回答数とする。

	全体		1～10人		11人～50人		51人以上	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
今後、SHNの対象となる方が発生する予定である。	93	38%	11	16%	36	38%	46	53%
駐在員の労働ビザ発給に時間がかかっている。	19	8%	2	3%	8	9%	9	10%
業務外での社員の海外渡航を禁止している。	119	48%	30	44%	46	49%	43	50%

Q7. 人事異動についてご回答下さい。(日本、日本以外⇄シンガポール)

※1 "人事異動がある"と回答した件数。割合の母数は、アンケートへの回答数。

※2 "対策を取る予定がある"と回答した件数。割合の母数は、"人事異動がある"とした回答数。

	全体		1~10人		11人~50人		51人以上	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
この春、当地に絡む人事異動がある予定ですか。 ※1	108	44%	13	19%	40	43%	55	64%
(上記設問で"人事異動がある"と回答された方のみご回答下さい。) 今後、帰任、赴任時期を早める、遅らせる等の対策を取る予定はありますか。 ※2	73	68%	8	62%	26	65%	39	71%

(上記設問で"対策を取る予定である"とご回答された方のみご回答下さい。)

具体的にどのような対応を取られる予定ですか。下記ご記載下さい。

・4月中旬に本社から3か月のみの短期で来る予定の社員は、来星延期。 ・4月1日から現地採用で入社する予定の新社員(日本から渡星)は、予定通り来星し、14日間ホテルでSHNの後、業務開始の予定。
・一部帰任者の帰国時期を遅らせる予定。 赴任者は予定通り入国予定。
14日SHNができるホテルを確保。
4月1日付け発令による当地への赴任予定者の赴任時期を遅らせるか否かを検討中である。
4月1日付での赴任予定者を10月1日付に延期した。
4月から新規赴任者がいる予定だが、赴任時期を遅らせている。
SHNが避けられない状況なので、EP申請が通り次第入国してもらい、早めにSHNをクリアしてもらえるように手続きを進めている。
SHN期間中の赴任を遅らせる予定です
シンガポールからインドへの異動について、時期を遅らせる
シンガポールから日本への帰任者は、予定通りに帰国予定。 3月中のシンガポールへの新規赴任は延期。
シンガポールへの赴任時期を遅らせる
とりあえず、現在のSHNの期限が切れるまで赴任を延期。継続されるようであれば、その際に改めて判断など
異動時期を若干早める可能性有
異動先国においてSHN等の規制がある場合は渡航時期を遅らせる。(自宅待機・隔離等の措置は避ける)
引継ぎ業務も難しい為、延期。
可能な限り延期。ただし、状況により延期が不可能な場合は、SHN覚悟で新規駐在員を受入
帰任、着任を遅らせる予定
帰任、赴任時期を遅らせる。
帰任については使用するフライト都合に合わせて判断している。
帰任に対しては通常通り実施するが、赴任に対しては時期延期を実施済。 原則シンガポール政府の方針に則し対応。
帰任時期を後ろ倒しにする
帰任時期を遅らせる事を検討中(一度日本に戻ってしまうと、しばらく出張でも来られなくなるため)
帰任者については予定通り進める形ですが、赴任者については、Stay Home Notice期間分を見込んでタイミングを早めるか様子を見るために全体的に遅らせるかの検討を行っています。また、家族連れで赴任するメンバーもいることから、本人の状況を確認の上で対応を進める予定です。
帰任者の帰任時期を早めると共に赴任者の発令・赴任時期を遅らせる。
緊急度合に応じ赴任時期を遅らせる者もおります。
研修については、一旦キャンセル。赴任については、6月以降とする。
現状、日本サイドと赴任時期について再協議中。

子弟の学校転入学の関係から赴任日を数日前倒しました。 既存の職員も、一時帰国を中止しました。 航空会社には取消手数料を免除して頂き、大変助かりました。
新規赴任者は3か月～6カ月延期
新任者の着任時期、前任者の帰任時期ともに遅らせる予定。
対策とは言えるレベルではないが、着任者はSHN対象となるため、その進捗にしたがって、来星、SHN、着任、引継ぎをおこなうしかない状態である。帰任者の帰国時期はその分だけ遅れる見通しで、スケジュールについては都度、柔軟対応となっている。
着任時期を早める。
渡航制限の状況、SHNの期間も含め、安全かつ最適な日程を個別に検討する。
内示のみで確定した異動はありません
日本からの入国時の待機措置、入国規制の懸念があった為、4月1日付を前倒して3月14日に入国済み
入国規制が解除されるまで、赴任を延期する予定。
繁忙期を避けて時期の調整を臨機応変に行う
赴任のタイミングを遅らせる予定。ただし、期間は未定。
赴任を早める、遅らせるの両方をケースバイケースで判定して実施している。
赴任時期の延期(期間未定)
赴任時期を可能な限り早めます。万が一入国禁止になると困ります故。
赴任時期を遅らせる
赴任時期を遅らせる。 状況次第では本人のみ先に赴任させ、家族は後から渡航することも検討中。
赴任時期を遅らせることを検討中
赴任時期を遅らせることを検討中。
赴任者の赴任時期を早め対応予定。
赴任日について、柔軟な対応(遅らせる)をとる。
予定者の一部について、帰任・赴任時期を延期。
一部駐在員の赴任時期を早める
帯同家族の先行帰国と赴任の先送り
赴任者の赴任時期の延期。(14日間の自室待機が解除されるまで)交代の場合は、帰任者の帰任延期。
対策は取っておりませんが、実際の赴任時期に遅れが生じることは必至です。
赴任を遅らせて、自宅待機の受入れ体制を整備する
帰任者はフライト状況に合わせて、帰任時期を早める。赴任者は現在のところ、4月末までは赴任を見合わせている。
なるべく早く赴任できるように調整した(3月20日前後に入国)
赴任時期を遅らせる
日本からの赴任者は、外出禁止制度が終了してからでないと来させない。
帰任者はフライト状況に合わせて、帰任時期を早める。赴任者は現在のところ、4月末までは赴任を見合わせている。
現状24日以降の入国が禁止になってしまったので赴任延期。延期の場合は本社で勤務させるがその際前職場がシンガポールいずれの業務を行わせるか等は本社と個別協議。23日までに赴任する者はSHN対象としてサービスアパートメントにてテレワークの予定。
赴任スケジュールの変更
赴任時期を遅らせることを検討している。
昨日の外国人入国禁止を受けて、入国許可を得ていない異動者については異動時期を遅らせる方向で検討中。
従業員の健康と安全を第一に、事業継続可能な柔軟な赴任時期調整を各部署毎に実施
特に顧客回り等の引継ぎに支障が生じており、通常の引き継ぎが可能になるまで、異動は遅らせる
赴任者の入国日程は4/15(入国者のSHN期限)に再度判断を行う。帰任者は帰任先の事情に合わせて順次帰国。
SHNを受け入れてくれるホテルの確認と情報収集を開始
日々状況が変化しているため、最新の情報を確認のうえ政府指示に従って対応する。
異動時期の変更

・赴任者については、23 Mar以降の入国制限を受け、制限が解除されるまでの間は赴任時期を遅らせざるを得ず、日本において関連業務を行う方針。

Q4. 効率的なテレワークを行う上で、何か取り組んでおられる工夫などがありますか。(労働管理、報連相等)

・Microsoft Teamsを活用し、遠隔でも円滑なコミュニケーションが取れるようにしている。 ・スタッフ(特に営業職)に対し、Daily Plan (To do list)の提出を徹底している。

・Teamsを利用したデイリーミーティングでの情報共有、報連相
・データ共有による進捗管理など

・事前に部内で会議を行い、テレワークによる業務の制限を洗い出し対応を協議しておく。テレワークで可能な業務は優先順位を下げ、事務所勤務でしかできない業務に集中して取り組ませる。
・コミュニケーション不足に陥りやすいので、意図的に定期的なビデオ会議の日時を部署毎に設定しておき、特段のトピックがなくてもビデオ会議をつなげてみる。

・定期的なコミュニケーション(電話、ZOOM等)

・電話会議等により報連相を密に取ることを心掛けている。

・日次での体温、タスク、課題等の報告義務
・チャット、ビデオ会議の活用

・日報の提出

・部署で一日一回テレビ会議システムで雑談時間を設ける。

1日おきの出勤

2チームに分け、隔日で出勤を基本とするが、メンバーの都合により出勤チームを調整。

International Sales(シンガポールおよびマレーシアからの輸出事業)部門でのみ現在テレワークのencouragementを行っている。Daily の簡単な業務報告にて運用: Coronavirus対策に関わらず、業務生産性を見直す機会として。2週間毎に、部門としてテレワーク運用のレビューを行う。

Microsoft Teamsのグループチャット機能を利用して出退勤を管理している

Microsoft Teamsの活用

Outlook Calendarの使用徹底
チーム毎のSNSのグループチャット作成

Q3の使用PCの所有者について、会社所有、個人所有、両方とも使用

SHNの関係でのテレワークゆえに、定期的な業務進捗状況の報告等を行うことで現場との関係維持に努めた。

Skype Meetingを活用した状況把握

Skype、WhatsAppを利用。

Split shiftを契機として在宅勤務を導入したので、チーム間での適宜コールを持つ等の情報共有や、出社しているチームがプリント・スキャンをサポートする等のチーム間の協力

Teams を活用して工場、本社との連携を図っています。

Whats Appでこまめに連絡を取る

Whats Appを社員全員が使えるようにして、情報共有を図っている。

WhatsApp, メール等による業務の進捗管理

スタッフの勤怠記録をモバイルアプリでつけられるサービスに切り替えた。

テレワークについては、直近より開始予定であり今後実施方法(時間差、グループ分け)の詳細を決定予定。

テレワークは2チームに分けて隔週で実施

テレワークは明日より試行予定です

テレワークを実施していない

ノートパソコン、プリンタの調達、貸与

マレーシアの出入国制限への対応として初めて行うので過去の実績はありません。

メール、電話でのコミュニケーションを密に取っている

メールやチャット、電話で対応

レポート体制のみ

ローカルスタッフは自宅にインターネット環境がないため、使用しなくなった会社購入のIPHONEにプリペイドSIMを挿して貸与し、テザリングをしてネット接続している。またコミュニケーションが希薄にならないように、Whatsappで一日数回コミュニケーションするようにしている。

一日二回のチーム・ビデオ会議
営業時間中は、chat toolで常時会話&電話が可能な状態にしている
会社貸与PCの共有、デリバリ
会話による管理者による日常状況チェック
各Grで、Skyoelによる朝礼実施。当日取り組む業務内容の共有。日報の提出。共有Fileでの共有。
基本的には簡単な日報を直属の上司に提出させる。
業務スタイルとインフラとして、事務のペーパーレス、サインレス(電子認証、スタンプ)、保存書類の電子化、会社貸与PCによる内部システムへのアクセスのワイヤレス化(wifiにより自宅や国外からもアクセス可能)を進めていたこと。テレワーク者の業務管理としては、内部システム上のチャット、メールや電話で指示を行い、デイリーで成果物の確認を行っています。またテレワーク者、オンサイトのPC利用状況とも、全従業員が互いにリアルタイムで視認可能です。また内部各システムへのアクセスログとアクセス時間帯の記録も日時で還元されるため、管理者にて実際のシステム利用状況も確認しています。
業務は外部からサーバーにアクセスできないため、メール送受信がメイン。始業、終業の連絡をマストとし、一日一度は上長と電話で連絡を取り合うことにしている。
業務擦り合わせの為に定期的なVIDEO会議開催を検討中。
業務棚卸しの上、個人で可能な業務を実施。シェアオフィスやカフェでは社外秘情報を取り扱わない。
業務報告を義務付け
勤務時間の自由化
月に2回、全社員と会議室を結んだビデオ会議を開き、ウェブ上で顔合わせをしている。
検討中
原則として常にメールやSkype通話にすぐに対応できる状態であること
現在導入の準備をしています。基本はショートメールでの勤怠管理。営業活動報告の義務化で対応
現時点では、テレワークが必要な従業員に対して個別に認める運用としているが、実態として適用従業員はいない。
現状は特になし
効果的なツールは所有しておりませんので、ズーム、スカイプを必要な時に使用しますが、最近はよりセキュリティがあるとされるチームスを使用する場合があります。基本的には、Eメールやwhat'supを利用した連絡を常用。
在宅勤務を実施する際は日報の提出を求めています。
始業後、終業前のZoomミーティングによる各自作業予定の確認と実施作業内容報告。自宅作業用PCの全従業員支給、電子承認プロセス/VPNサーバ導入(事務所外からの会計システムへのアクセス用)、この機会に事務作業の原則ペーパーレス化を達成
紙ベースの書類を極力電子化し、申請・承認もシステム内で完結できるようにしている。WebEx、Skypeなど複数の通信手段を用意し、接続状況が悪い時には代替手段への切り替えが出来るようにしている。
社内ローカルサービスへのリモートアクセス、Microsoft Sharepoint、Teams、Skype for Businessの活用。
就業時間中は常に在席確認システム(Lync)を起動させ、GMが在席状況を確認できるようにしている。
週に1回、全体MTを開催し誰が何をやるかの情報を共有
週のうち何回かコア出勤時間を定め、定期的に業務進捗報告を受ける。
従業員同士の連絡は、Microsoft Teams (チャット)の活用を推進している。テレワークの申請は勤怠管理システムを利用。
出勤予定一覧表を共有ファイルサーバーに張り付け、他部門の社員の出勤(在宅勤務)状況が見える化している。
出退勤の管理、業務進捗の報告をtodoで共有
少数名パイロット的にテレワークを開始したところです。
上司の承認のもとWFHを認めている。管理は各部門で実施
相談事項などはTV会議システムを使用している。情報共有は日報等で行っている。
朝と夕方定時にSkype(ビデオ)にて会議。朝目標確認、夕方成果確認を必ず行う。
直属の上司に対して朝夕の始業、終業をメールで連絡することを義務化
適宜SMS、電話等で連絡を行っている。
電話は直ちに折り返す、E-mailは30分以内に反応すること。

電話会議やWhatsapp等のチャットアプリを通じた、密なコミュニケーションを実施
日報の提出
日本本社と同じルールによる運用
部署ごとのグループチャット形成
部署毎に毎朝定例電話会議を実施。また、業務日報を日々作成し共有ファイルサーバーに格納。
別途グループチャット、電話を通じて、コミュニケーションを活発にする
毎朝のテレビ会議
毎朝の短時間(15分程度)のビデオ会議による情報共有。
毎朝マイクロオフィスチームでの朝礼に参加してもらい、予定などの報告をしてもらう。
毎朝始業時に、Whatsappで体調と業務予定を報告。夕方終業時に、同様に業務実績を報告。
毎日、テレワーク開始、終了時に上長およびアドミンに連絡。
毎日規程のフォーマットでレポートの活動レポートの報告を求めています
労働管理：毎朝、就業開始時間に全員でミーティングを行、勤務終了時に共有グループで報告を行っている。
日次で業務報告
グループチャットによる一括コミュニケーション、WebExを使用してのミーティング、ITセキュリティの充実
PC等を利用したビデオ会議システムの導入を検討中
・whatsappなどを使いながら積極的にコミュニケーションを取ってすれ違いが起きないように気を付けています。
Skype on Businessなどを利用し、オフィス勤務と同等のコミュニケーションができています
Teamsの導入(勤務状況把握、在宅勤務者⇄事務所勤務者のコミュニケーション円滑化)
テレワーク該当者が顧客、シンガポール事務所、日本とのビデオ会議を自由に開催できる環境を設定している。
事前に上司とテレワーク当日の業務内容、成果(アウトプット)を共有、意識合わせを行ったうえで実施中です。電話/TV会議等で適宜ミーティング等に参加しています。
社内チャットで密に連絡。ランチ休憩などもチャットでしらせてもらっている
従業員が2名ですので特にこれと言って取り組んでいる事はありませんが、継続して報連相に関してSKYPE及びLineグループでの情報共有、TV会議を使用しています。
日常的なテレワークは実施しておらず、本人または家族等関係者に体調不良者が出た場合、様子を見るための期間においてのみテレワークを実施している
メールだけでなく電話やTextなどを活用し柔軟かつ十分なコミュニケーションをとるようにしている。
業務の開始と終了時に上長へ報告、Whatsappのアプリを活用し、社内の情報共有の円滑化、Microsoft Teamsで会議実施など。
自宅から会社のサーバーにアクセス出来るシステムの充実。
Teams・Zoomを利用することで、会議はスムーズに行うことが出来るようになった。
個人所有のPCを使用する場合のセキュリティ強化を予定
上司との定期的なビデオ会議での面談
MGRのみ実施なので本人の裁量に任せる
労務管理上、対象者を管理職以上に限定し、貸与PCにて部下の管理を含めた業務全般を円滑に行うよう指導している。
・ZOOM、Skype活用 ・全社導入前のトライアル実施/課題点の把握
Microsoft Teamsを活用。経理メンバー等ドキュメントのスキャニング等が必要なメンバーにはスキャナー付きプリンターを貸与
Senior Executive以上、全従業員の10%程度が常に在宅勤務をしている状態。2週間交替で実施中。
Skypeを活用しています。
VPNの導入

一部社員のデスクトップをラップトップに変更。今後は他のデスクトップ使用者も順次ラップトップに切り替えてい。
会社で通常に勤務するのと同じ勤務条件で働くことを明確にするため、始業就業時間/昼食休みはあわせること、仕事関係の電話には必ず出ること。上長の指示があれば出社することの確認を行っています。
日頃からSkypeで業務上の連絡をとっており、自宅勤務時にも継続
毎日始業開始と終了を連絡させる。
日々の業務進捗管理の徹底やビデオ会議システムの有効活用など、マネジメント向けに注意事項を整理したガイドラインを人事部門が策定し、周知している。
・電話会議システム、テレビ会議システムの利用 ・勤怠管理システムを利用したタイムリーな労務管理
クラウドコンピューティングとモバイルテクノロジーを最大限に活用する。生産性の高い在宅勤務者にインセンティブを与える。ツール、トレーニング、テクノロジーに投資し、家庭で働きやすい環境を提供する。
工場勤務者を除き全社員にノートブックPC貸与し、VPN接続にて社内と同等の環境を整えています。
始業時間/昼食開始時/終業時間と一日に三度、e-mailにて上司と連絡を取り合っている。

Q5. 下記、ケースに対して、どのように対応されているか、お取り組みや改善に向けたアイデアがあれば、ご回答下さい

システムやソフトウェアの関係で、経理等テレワークができない業務があるが、リスク分散のために、会社人員を2グループに分けると、一部のテレワークができない従業員には、働けない時間帯が発生してしまい、他のテレワークが行える従業員との間に不公平感が漂ってしまう。

システムやソフトウェアの関係で、経理等テレワークができない業務があるが、リスク分散のために、会社人員を2グループに分けると、一部のテレワークができない従業員には、働けない時間帯が発生してしまい、他のテレワークが行える従業員との間に不公平感が漂ってしまう。
・職員をオフィス組と自宅待機(テレワーク)/DRサイト組に分けているが、テレワークができない職員は必要に応じてDRサイトで業務を行うよう指示している。
2チームにわけ隔週でテレワーク(今週チーム1は在宅、チーム2は出社、次週は逆)を実施
2チームに分けて交互にテレワークを実施しているため、必要な作業は電話やメールで情報交換を行い、業務に支障が出ないようにしている。
PCが全てlaptopではないので不公平感でるので対応しない
PC環境のすべてがクラウド上で行われるため、システムおよびソフトウェアの環境を原因としたテレワークができない部署はない。ただし、実験等の特別な器具が必要な開発等の部署や、稟議書に捺印が必要な場合、テレワークできない。テレワークが出来なくても部署が異なるなど、同じ環境下での差がないため、それほど不公平感はない。
Teamsでは基本的にそのような不都合は発生しない
VPNの導入で、全員が会社のファイルサーバやSAPサーバにアクセスできるよう改善したため、社員間の不公平感は解消された。
VPNを準備して、サーバーへの接続を行うことで、経理当でも在宅勤務をさせている。PCが無い社員に対しては会社で準備したPCを貸し出すことで、全員がテレワークが出来るようにした。
VPNを利用したシステムへのアクセス
WHAT`S UP やLINEなどで音声のみの参加で、システムやソフトウェアの不都合を和らげる。
オフィス勤務で出来る事、在宅勤務でも出来ることを明確に分けて対応している。
クラウド利用で社内の業務をいつでも、どこでも行えるようにすることで、感染の危険性を回避できる。
グループを物理的に、フロア、ルームを分けて勤務させている。
システム上出勤が必須な業務があり自宅では不可。 部屋を分けて業務している。
すべてが完璧に、不公平感無しは非常に厳しい為、従業員には理解を求める発信を継続している。
テレワークができない業務については、2nd Officeとして設定している社宅で実施を予定。
テレワークができない業務の担当者はテレワークせず、オフィス勤務を継続。

<p>テレワークができない従業員は基本毎日出社、テレワークができる従業員は隔週出社としている。テレワークができない従業員に働けない時間帯は発生しないのでその点での不公平感はない。但しテレワークできる従業員＝「家にいれて楽」という先入観からくる不公平感はある模様。(会社としてはその点は考慮しない。少数の不満はいつでも出てくる。)</p>
<p>テレワークが出来ない従業員に対してはピークアワーでの出勤を避けるなどして出勤してもらう一方、実質勤務時間が短縮されるような勤務体系を導入したらよいのではないのでしょうか？</p>
<p>テレワークできない業務従事者の不満はあります。</p>
<p>テレワークを週2-3日に限定する。会社でしかできない業務は出社時に、テレワークで対応可能な業務はテレワーク時にと計画的に業務を実行させる。</p>
<p>フロア単位でテレワークのチーム、オフィス内の別エリアで勤務するチームの3チームに分け、部門を超えた接触が起きないように配慮している。</p>
<p>まさに同じ課題を抱えているが、これを機に、抜本的にリモート対応ができるシステム導入を検討している。</p>
<p>会社よりテレワーク機材の貸与(Wi Fi、携帯等)</p>
<p>会社人員を2グループに分ける案を考えているが、未だ実施していない。今後、状況が変わり次第(従業員の家族に感染者が出るなど)実施する予定だが、実施後何か問題等発生する可能性は有る。</p>
<p>完全なテレワークは実施できません。オフィスに交代で勤務しており、補いながら業務を分担しています。</p>
<p>基本的にオフィス環境でないとできない作業はほとんどないが、もしそのような場合では個人への依存ではなく、複数人がその役割を果たせる業務分担にする必要がある。</p>
<p>業務では税関申告等、どうしても社内のイントラネットを利用しなくてはならず、テレワークが行えない</p>
<p>業務の特性上、テレワークが不可の部署は、オフィスを分割。(弊社の場合はフロアを分割)して業務を行っている。</p>
<p>緊急時の特別対応で有る、と言う事で理解を得ている。</p>
<p>経理はシステムの関係でテレワークはしていない。工場のDCSシステム保全では定年再雇用の社員を在宅としてバックアップを図っているが文句は出ない。</p>
<p>個人PCによる在宅勤務としているが、個人PCを持っていない従業員がおり、対応できず。実質的に休み(年休取得)となっている。</p>
<p>在宅勤務にすると、できる業務とできない業務が生じ、従業員間の公平さが維持できない。組合との関係もあり、いまだ良い回答は見いだせていません。</p>
<p>仕事の種類(実験)、少人数、テレワークのIT資源が整っていないため手を打てないでいる</p>
<p>支店長のみオフィス出勤にて対応</p>
<p>社内サーバーに外部からアクセスできるようにVPN接続を行っています</p>
<p>社内システムへのアクセス枠に制限があるため、重要部署を優先する形でアクセスできる時間割を設けている。</p>
<p>従業員を2チームに分け、経理には出勤日にシステム入力等を済ませるよう対応してもらっている。</p>
<p>出来る仕事を振り分けることを検討する。</p>
<p>人員を2グループに分けるとともに、オフィスも分離している。</p>
<p>全員テレワーク可能な環境にあり、上記事態は発生していない(2グループでのsplit shiftを実施)。 一方で、年度末の経理処理等のため在宅勤務での対応が難しい従業員も出てきていることから、両グループに1部屋ずつ会議室を確保し、一部の固定メンバーのみは在宅勤務の日でも当該会議室限定での出社を認める予定。</p>
<p>全員にノートパソコンが行きわたっていないので、一部はIphoneで対応。しかし不公平感はある。</p>
<p>当社では、テレワークができない部門は無理にテレワークにせず、当該部門を2グループに分けて、それぞれを物理的に異なる事務所で勤務させることでリスク分散をしている。</p>
<p>当社の実態では完全テレワーク実施は難しい。今回ノートPCを新たに購入したことにより2グループ制を導入出来る体制は整った為、DORSCONがREDとなった際にグループ制出社導入予定。</p>
<p>当社は非製造業であることが大前提ですが、経理を含め全従業員が在宅勤務を行えるようワークフローの見直し、システム環境の整備に取り組んだ上で輪番出勤を開始しました。それが物理的にテレワーク対応が不可能な業務なのかということを最初に検証するアプローチが必要かと感じます。</p>
<p>不公平感が出ない様、基本的に全ての従業員がテレワークができる様、システム等対応している。</p>

不公平感ないように効率よく分類できている
不公平感発生する恐れがあるため基本的にはテレワークは実施していない。
弊社では2グループ制を一律には導入しておらず、完全に2チーム制をとる部門もあれば、業務状況に応じ出勤日を決める部門もあります(部門毎の業務特性に応じ判断)。
弊社では幸いオフィスとして使用できる場所が2か所あり、物理的に2か所に分けて、テレワークは指定国への渡航歴があるなどでやむを得ず自宅から出れない場合のみに採用しております。
弊社でもオフィスでしか使えないシステム等はあるが、遠隔で会社においてあるPCにログインできるソフトウェアを導入し、自宅にあるPCから会社においてあるPCに遠隔ログインしてこの問題を解決している。
本社経理機能はシステム等の制約上テレワークできない。本社が閉鎖された場合は、閉鎖期間中、島内に複数ある工事現場事務所において支払いを継続できる体制とした。
<ul style="list-style-type: none"> 一 経理については、すべての書類を電子化すればいいのではないのでしょうか。 一 それ以外の部署でシフトの「穴」が空く箇所については、無理に埋めようとするというも手ではないかと。 一 日本国内の本支社間を電話回線で結ぶ「専用線」というのが昔ありました。受話器を上げてそのまま話しかければ、向こうの電話口の人に聞こえるというもので、向こうの人は話すときは受話器を上げないといけません、受話器を置いても大きなスピーカー(普通の電話ではダイヤル部分)から相手の声は聞こえます。この映像会議版ができれば、テレワークはより快適になるのではないかと思います。
よほど業務に特殊性が無ければ、複数名のローテーションとし不公平感を薄くする
今回の武漢ウイルス対応＝非常時対応として実施しているので、不満は出ていない。
一部業務に関しては、メインオフィス内で階を跨ぎ業務をスプリットを実施
経理等テレワークで対応ができない業務があるが、事務所全体でテレワークが必要となった際、経理事務を継続できるような方法(東京本部での伝票入力代行や簡易な電子決裁の仕組みづくりなど)を本部と相談中である
交代にテレワークを取るよう推奨。会議室をテレワークスペースとして設け、仮想テレワークを実施。
特に該当していません。
不公平感に対する具体的な対策はありません。各社員に対して非常時での対応であることを説明し納得してもらうことで対処しています。
弊社でも、一部ルーティーン業務でテレワークではできないものが存在するため、出勤時に集中して当該業務を実施、テレワーク時はその他の業務を実施等、計画的に実施等の対策を取っています。
全従業員がテレワークを実施出来る環境にあるため、上記のケースは現在のところ発生していない。
マネージメントではない従業員は、全員テレワークを行っている。それを実現するために、ローカルマネージャーのテレワークは少なくなっている。
当社は自宅から会社のシステムに100%アクセス可能としている それを躊躇しては先に進まない
テレワークで全ての業務ができないわけではないと思うので、業務を切り分けて分担してもらえば良いのではないのでしょうか？むしろ会社に行かなければいけないの方が不公平(感染リスクがあるので)と思う人もいないのではないのでしょうか？
このようなケースではテレワークにはせず、オフィスの執務場所を別フロアにする等でチーム制を運用します
共有サーバーにはセキュリティ上社外からアクセスを禁止しているため、自宅勤務にはメールのみが情報共有となるため、業務内容が限られる。
在宅勤務が出来ない部門からは対象者を選定していない。2週間までのオフィスクローズであれば業務継続は可能と判断している。
出来る対応はしますが、どうしてもはみ出してしまうものに関しては、それぞれの会社の事情によりけりで全部を公平に無理よと私なら言います。会社の実情(対策が出来ること、簡単に出来ないこと、対策することによる情報セキュリティなどの二次災害が発生するリスク、そしてそれらのバランスをトータルで考えていくこと)を従業員に説明して、あるべき論だけで進められず目の前にある大きな危機に対して対策をしたり戦っていくのに、すべて綺麗に公平になどしようとするれば何も対策は前に進まなくなってしまうし、バラつきは出たくないものの、実際は出てしまう旨を理解してもらう。同じ対応を少しでも外れれば”悪だ”と善悪二元論を持ち出すのはやめようね、役割や会社インフラも全員が同じなわけないんだからわかるでしょ？ と言うような形で諭す、というところでしょうか。
オフィスでしかできない業務と自宅でもできる業務を整理した上で、テレワークのグループを編成し実施している。また決算の締めなどのやむを得ない事情がある場合はテレワーク対象外の日を設定してオペレーションの継続を図っている。

Q8. これまで社員もしくはそのご家族等でSHN(Stay Home Notice)措置の対象者が発生した企業様にお伺いします。

SHN措置への対応で、ご苦労された点、取り組まれた点などがあればご教示下さい。

SHN規則の徹底順守
SHN措置の対象者が分かりにくかった。実施日前に対象国に2週間以内に渡航歴のある者も対象になるのか戸惑った。
SHN対象者へ、外出することが個人だけではなく会社に大きな影響を与える旨を強く説明する。ただ実際に本人の行動を24時間監視することができないので、会社にとっては大きなリスクを抱えることになる。
SHN対象者本人もだが、通勤で会社手配の同じバスに乗る他のグループ社員の不安感払拭には配慮した。
アンケート回答時点では発生していないものの、近日中に日本から入国予定の従業員家族が該当する。該当者の精神的なケアを懸念している。
これから来星しますが、通常より広い部屋を手配しました。
シンガポール国外からの帰国者に、2週間の在宅勤務を指示。
一切の外出を禁止するSHNになってからの対象者はまだいないが、予定者がいる。HR担当者がTo Doリストを作り情報を共有、MOMからの指示通りに対応できるように体制を整えている。今後はSHN措置対象者の精神面のケアも行っていきたい。
家族にSHNが発生し、急遽在宅勤務を実施してもらっている。ルールや体制が未整備なため、ドタバタ感が否めない。
現在ありません。マレーシアの3月18日からの入国制限によって発生する状況です。
現在まで、SHN措置の対象者はなし。
現時点ではSHN該当者はいません。
今のところ、スムーズに対応できている。
今後発生予定です
昨晚からの規制により対象者が発生しました。今後帰国予定ですが、賃貸住居への今日中の為、オーナーとの連絡に若干時間が掛かった。
手続の確認、必要書類の形式が定まっていないケースで対応に時間が掛かった。(例、SHNの帰国者を受け入れる際に家主に書面で承認を得る。
政府のルールの徹底を会社側でモニタリングすること。
待機する家の確保。中国籍ワーカーの帰国タイミングがバラバラになったので、会社の寮(最大6人)を待機場所に設定し、SHNが終了したワーカーをホテルに移動して、交差感染を予防した。
発生した事例は今のところ無いが、今後発生する可能性あり。
毎日の体温チェック、体調の状況把握に努めた。
労働力の低下。
時差出勤のため社員を2グループに分け(早番と遅番)、どちらの勤務時間も通常の勤務時間よりは短縮している。そのうえで、自宅勤務と出勤とを週ごとに交代している。
出来るだけ人との接触を避けるよう指導、会社としては出張、外回りを原則禁止、プライベートの海外出張は自粛を要請しているが、渡航する社員がいて3/16の新ルールに対しSHNとなることが確定した 昨日のマレーシアLockdownを受けて、5名のマレーシア人をシンガポールのホテルに滞在させ、シンガポールに残した
マレーシアの規制影響でJBから通う社員が出勤できなくなった。最低限必要な社員を会社が指名、本人の合意を取り付け、当面JBの自宅へは帰らず、会社が用意したシンガポール内のホテルから通勤してもらおう対応を実施中。
Split shiftはテスト運用を終了、評価後に状況を鑑みて実施を判断する。
通勤バス乗車前の検温、事務所の分割(同一敷地内ですが)、訪問者制限・検温 渡航履歴確認
シンガポール再入国後にSHNの履行対象となる生徒等の把握、管理 学事日程等の変更により全生徒に不利益のない授業運営の構築
感染予防策として、以下を実施 ①社内へのマスク配布および着用、②手洗い・うがいの徹底、③一日二回の従業員全員への体温測定、④時差出勤・テレワークへの取組、⑤会合・イベントは原則抑制し、中止・延期、⑥スプリットオペレーション(自宅、災対サイト、メイン勤務)実施済、⑦ビル入口での体温スクリーニング、⑧10名以上の打ち合わせは禁止、⑨出張原則禁止

14日間のSHNが発令された際に、実際にどのような事前申請・許可の取得が必要なのかということについて情報が不足していました。JCCI、日本大使館からのメール連絡で初めて申請が必要であることを知り、慌てて申請をしました。
不動産オーナーのSHN合意書取得
3月末にSHN措置の対象者が発生する予定。SHNに対する情報(申請方法やSHN期間中の雇用主の対応についてなど)を取得するのが大変であった。
SHNそのものではないが、SHN対象となる帯同家族の入国許可がおりず渡航日程を急遽延期
ホテルから予約をキャンセルされた駐在員がいたため、急遽ホテル手配が必要となった。 空港からホテルまでの輸送ルート確保。 生活用品の確保・提供手段のホテルとの調整。
人員不足によるその他社員負担増。 対象者の給与取扱、検討、各種手当ての減少分に対してメンタル的にサポート。 他の社員から当人に対して、若干批判的なコメントを受け、感情緩和を心がける。
日本からの帯同家族については、対象外から対象国へと変化したことがあり、到着便を前倒しする措置を講じた。 また同時に携帯電話及びSingapore SIMの保有を求められるなど、想定以外の事象も発生しており、日次管理にてMOM等からの情報入手を継続している。
*(個人的な話ですが)一緒にシェア・リビングしているシンガポリ人がSHNになる事となり、その間他の住居を探さなければいけなくなってしまった。
MOMへの事前申請(Spr滞在先への許可申請含む)
SHN対応の注意事項を紙に落とし込み、事前に共有し口頭でも説明。外出禁止のため、日持ちのする食料をこちらで買いそろえて渡す。携帯、PCを事前準備し、ピックアップ時に手交。携帯にはWhatsApp、デリバリーサービスのアプリの事前ダウンロード等を行った。
シンガポール政府の発表が、施行の以前の渡航者が含まれるのか、含まれないのかが曖昧で、解釈に戸惑いました。
社員の家族にSHNが出たので急遽当該社員を在宅勤務に切り替えた。幸いLaptopの余裕があったので即座に在宅勤務に切り替えることが出来た。
刻々と変化する政府方針を的確に把握し、それに基づいたSHN対象者を会社としての的確に把握するのに苦労している。
これまで該当はありませんが、今般マレーシアから帰国する社員(シンガポール人)が該当することになります。期間中は業務面では、上記在宅勤務にて対応いただくこととなります。
実例はありませんが、4/1以降の対応を予定していた時期があり、ホテルやSAIにSHN対応の可否、期間中のサービスやポリシー等の事前確認を行い、会社としての食事面等におけるサポート体制を検討した。

Q9. その他、各社で取り組まれている対応や、直面している課題につき、ご記入下さい。

<取り組まれている対応>

一日2回の体温測定
・1日2回体温測定、・海外出張の禁止、・緊急連絡網の整備
・2チーム制で週交代で全員テレワーク。 ・上記「業務外での社員の海外渡航を禁止している」は、禁止はしていないが、自粛は求めており、渡航する場合は事前に上長への連絡必須、帰国後の14日テレワークの可能性のある旨を伝えている。 ・SHNの運用詳細確認。
・BCPIは作成済みであり、いつ発動するかも決定。 ・製造機能を停止することにした場合、必要最低限の機能を在宅勤務で乗り切る準備は完了。
・オフサイトを持っておらず、また従業員数が少ないことから、スプリットシフト体制を徹底することが困難であるため、各社員に対しては極力、在宅勤務をさせている。またオンサイトに出勤する場合は、時差出勤を併せて実施。タイムシフトのパターンを複数用意し、通勤時の感染リスクを下げる観点から、最も最寄り駅、交通機関の混雑の少ない時を通勤時間とするシフトを選択させている。 ・会議は空いている最も大きい部屋、スペースを使用すること。
・テレワークの必要が生じた際に備えて、テレワーク機能がないPCを支給していた社員のPCを機能完備PCにすべて交換済み。 ・業務上必要のある時以外はスーツ着用不要にし、毎日洗濯できる服装での勤務を奨励 ・その他、日次検温(2回)等基本的なコロナ対策
・フレックスタイム制度におけるフレキシブルタイムの拡大(オフピーク出勤推進、等の目的) ・原則として全世界への海外出張禁止。自国内の国内出張も原則禁止。

・政府の指導通りに取り組んでいます。
・日に二回の検温管理。・来客に対する検温と健康状態チェックと渡航履歴の確認・管理。
1日2回検温(AM/PM)。
2月中旬よりスプリット体制を組み一日毎に交替勤務としている。
BCP会議の定期的確認会、情報共有、社内外・国内国外の最新情報の共有。
FORCE LEAVEの全社員取得。業務減少によるAllowanceの一時的削除
JBより通っている社員のシンガポール内での宿泊。
Officeの分散(会議室利用)。
SHN期間中の対象従業員へのサポート体制確立
SHN対象ではないが、シンガポール政府命令の主旨に沿って、3/16以前の日本、ASEAN諸国からの帰国者も帰国後14日間の自宅勤務としている。
Split Shiftに関しては何度かトライアルを実施して課題等の洗い出しは行っている状況ではあるが、本格導入には至っていない。
WHOのパンデミ宣言で各周辺国が規制レベルを上げているため、社内で緊急対策委員会を立ち上げ域内の各製造販売拠点の状況をシェアすることを開始した。
イベントや、飲食を伴う懇親会について、特にルールは定めていないが、政府の方針(Keeping Good Personal Hygiene and taking Social Responsibility)に従うよう周知
オフィスエリアの分離・サテライトオフィスの設置。
お客様に直接関わる物流に関しては「SAP」により全て遠隔で管理できるシステムを構築済み。
サイバーセキュリティーの常時監視システムを導入し、自宅勤務によりPCの脆弱性が上昇しないよう留意
ジョホールからの通勤者; マレーシア側の制約から通勤不可、シンガポールの滞在先の手配 ジョホール/ビンタン島からの単身赴任者の週末帰宅SUSPENDの説得
シンガポールの警戒レベルがオレンジに変更された翌週を在宅勤務にしましたが、以降は通常勤務中。
スタッフの検温、オフィスの消毒、スタッフのマスク着用、来客者の申告書記入、手洗い・消毒のお願いなど
デイリーでのグローバル会議
デスク周りを含むオフィスの清掃(朝・午後 2回)、1日2回の検温、社外でのイベント自粛、急を要さない海外渡航の自粛、希望者はWFH、社外ゲストの来社お断り
テレビ会議システムを増設し、バタム島に有る自社工場とのデイリーオペレーションに活用。
テレワークについて、一部業務において、単発でオフィスへの出勤が、必要なものあり。Red Alertへ備え、完全テレワークができるよう、関連企業、客先への依頼も含め、対策調整中。
ビデオ会議の一層の活用。
フレックスタイム制度導入しており、時差出勤可能な状態。かなり前に、盗難や紛失に備えPC環境のすべてをクラウド上で運用開始。また、通常のオフィス以外にシェアオフィスを借り、業務上のルールを決めていた。そのためテレワーク可能な状態であり、リスク管理に特に問題はない。
マスク・消毒液の備蓄。毎日2回の検温。
マスクの支給、事務所でのアルコール消毒
マレーシアに実家がある従業員が複数いる。4月末まで渡航の自粛を要請中。忌引き事由など人道上やむを得ない理由ある場合は認めるが、移動手段を問わずシンガポール再入国後14日間自宅待機ルールを採用している。(シンガポール政府は陸路で帰国した場合14日間SHNを適用してないが当社の自主的対応)
一時的にホテルを取り、31日まではシンガポールに宿泊を行ってもらう。
一日二回の検温
一部業務にはテレワークでカバーできない内容が含まれており、また業務上固定電話の対応も必要なため、全従業員がテレワーク対応とすることは考えていない。半数以上の従業員はテレワークの準備が完了しており今後の状況により実施については判断する。

会議室ではマスク着用としています。体温は一日に2回測定実施。
会社運営を2チームに分けて、仮に感染者が発生しても会社運営がもう一つのチームで出来るようにしている。弊社はワーカーが500名程いるため、ドミトリーに隔離用の部屋を設けて体調不良が出た場合の待機部屋として使用している。
海外出張は取りやめとなり、可能な限りビデオ会議を活用している。2回/日の体温測定及び訪問者の体温測定を実施。また、マスク購入を画策しているが、未だ入手は困難である。
海外駐在員および帯同家族に対し日本への避難帰国を希望する場合はこれを認めている。
隔週でのテレワークのみ
基本的にはMOHの要請内容に準拠し、従業員・来訪者の健康状態の確認と記録。家族を含む全員を対象に海外渡航の自粛と日本等からの呼び寄せの自粛。
勤務体制のチーム分け及び在宅勤務のテスト、問題点の洗い出し
経理・ドキュメント業務の担当者を含め全従業員が在宅勤務できる体制を整える。その体制が整い次第、2グループに分割し、テレワークを開始する。開始日は3月30日を予定している
現在全従業員にノートブックパソコンを支給予定。支給後に在宅勤務と事務所勤務に2グループに分けて、対応する予定。
現地職員の時短勤務。外訪面談の自粛。
効率的なテレワークを可能にするため、会社ノートPCを新たに注文し貸与。ITインフラは在宅からの社内システムへのアクセスを含め改善されてきており、事務所でしかできない業務が減ってきている。
工場内での2チーム分割を実施しているため、居室、パントリー、トイレを各チーム専用化し、濃厚接触定義にかからないよう動線を表示している。出勤時間も30分時差をつけている。
在宅勤務
在宅勤務に備え、TV会議システムを各人のPCにインストール
在宅勤務への準備として社内システムへの外部からのアクセスを準備中。
在宅勤務を想定しVPNアクセス環境の導入(中)
傘下会社(シンガポール/マレーシア他)の工場労働者の安全確保と労働力確保
仕入先・得意先・物流会社との情報共有
始めたばかりですので、今後検討
自社開催のセミナーは規模に関わらず、4月末まで全てオンラインに切替。 出張は全て禁止、プライベートの旅行も出来るだけ避けるよう勧告。オフィスクローズはしていないが、状況が収まるまで通勤か在宅かは個人の自由としている。
社外での端末利用環境の整備(ローカルスタッフ含む)
社内での体温測定一日二回37.5度超えた場合帰宅する。海外への出張は全面禁止。
社内で感染者が発生した場合、工場操業が停止することを想定した在庫の積み増し マレーシアからの通勤ワーカーの宿泊場所確保
社内ミーティングの中止、延期
手洗、消毒から始まり、会議の自粛(Skype利用)、やむを得ない会議はマスク着用、時差通勤、在宅勤務、オフィス分割等一般的に可能なことは行っている。
手洗い励行、体温測定、マスク購入
重要顧客や重要代理店とのTV会議、電話会議を定期的実施する。
出張の原則禁止、プライベート旅行の自粛要請
消毒、検温による体調異常の早期発見。
上記以外には特に無し。MOH/MOMの方針に従い対応。
情報収集
人事異動のタイミングと政府規制のタイミングを見誤らないように注意している。
政府ガイダンスに沿った予防策、職場内衛生環境の徹底、出来る範囲でのBCP(生産、デリバリー面で全社的なテレワークの導入は適さない)。
清掃担当者(外部)のSplit shiftのローテーションに合わせた担当者の交代
製造業のため、マスクやアルコールの確保。
体温測定記録、健康状態のメールでの報告など最低限の対応。

対面での語学レッスン受講を避けたい生徒様に対して、
着任予定の赴任者がいるため、スムーズな入国ができるか、14日間の滞在中の家族を含めた生活をどうするか、EPDPの受領をどうするか検討しています。
朝出勤時と昼休みからオフィスへ帰ってきた際に、全員の体温チェックを行っている。
定期的な検温を行う。社内の消毒、清掃をこまめに行う。社内に消毒液の設置。社員にマスク、消毒液の配布。勤務場所の分散化。
徹底した車内清掃、手洗いの厳格化、すべてをきれいにする。
東南アジア各拠点における連携方法。
当面の間、海外出張を見合わせている
入館時に検温、消毒、氏名の記入を実施。営業員の顧客訪問を極力控え、電話での営業を増やすようにしている。
入構時のアルコール洗浄、手洗い励行の啓蒙活動。一日二回の検温と測定、37.5度以上で病院で診察又は入構お断り(外部からの来客含む)。 社内会議や食事の席を隣の人から1m離す。ジェットタオル使用禁止。
風邪の症状が出た従業員には、医療機関の検査を受けた上で、5日間のMedical Leave 通常の休暇とは別に与え、自宅での待機としている。
弊社の場合、勤務体制の複数グループへの分割は現在の業務量进行处理するには無理があり、この案は見送りました。代わりに、業務遂行に最小限必要な部署のみ最少人数を交替で自宅待機としました。 職場で感染者が発生した場合は大部分の職員が濃厚接触者とみなされる可能性があります。感染者の発生により業務量も大幅に減ると想定されたため、自宅待機チームの最小ユニットで最小限の対応をすることを想定しました。
本日発生したMYSの移動制限。約半数いるマレーシア人のオペレーターが出勤できなくなる致命的な状況。何とか一直を維持するために、他部署からの応援、シンガポール内での住居確保を進めている。
毎日のスタッフの体調管理。検温等
有給休暇の取得の奨励
一 極力外へ出ない。
勤務体系変更について検討中、近日より開始予定
日本からの赴任が決まっている職員の渡航や滞在、SHNの14日間の生活支援等について最適な手段を検討している
シンガポール政府、またはMOHからの勧告をベースに社内への通知を行ってます。入社時のヘルスチェックや社内でのサニタイザー設置など、即時対応して社員に対して安心感を持って働いてもらえるよう対応しています。
フレックスワークを新年度から導入予定、また在宅勤務を制度化し導入することで、働き方の多様化、及び有事の際の対応策として考えています。
以前から会社全体として在宅勤務が可能なシステムやソフトに変更していた。
特にありませんが、その他感染防止で外出時のマスク、手洗い、消毒液の使用を心掛ける、タクシー、電車を極力減らす等。
可能な限りテレワークの実施、出張禁止、懇親会、面談の原則禁止、警戒レベルが引き上げられた場合に備えた対策準備
個人の海外旅行を禁止はしていないが、必ず会社に報告することとしている。全員テレワークを考えた場合の、予行演習の検討。
ホテルではなく、キッチン付のサービスアパートメントを確保し、自由に調理できる環境を整えた。また、生活必需品は会社にて購入、チェックインまでに部屋に配送する等の準備を整えた。
Officeに外来者用の消毒液の設置、社員の不安解消の為に空気清浄機の設置
テレワーク体制構築に向けたLap Topの購入、各種システムのインストール
23日より原則全社員の在宅勤務
オペレーション部門(現場)以外の社員が在宅勤務できるPC環境は準備済。
1日2回の検温。社内の消毒。来訪者へのヒアリング。
なるべく街方面へ出ない。

<p>(感染予防処置などは他の多くの会社がやっていることと同じなので説明は割愛する。) マレーシアからの従業員が半数を占める。 国境封鎖を予期し、HDBの契約を進めてきた。(1年契約) 封鎖前日に賃貸契約、設営完了。封鎖当日に間一髪、入居完了。(約10人)</p>
<p>スタッフの時差出勤</p>
<p>マレーシア国籍の職員については、現在臨時住居としてシンガポール内のホテルを全額会社負担にて手配している。</p>
<p>シンガポール政府の日々の対策についてメールで社員にタイムリーに通知。Travel Declaration Formの提出をさせ、旅行計画等の状況を把握。</p>
<p>混雑を避けるため、お昼休憩を30分早めている(就業規則では12時から1時間までだが、臨時的に11時30分～に変更)。</p>
<p>従業員のプライベートでの海外渡航をどう制限するか？状況を踏まえ海外渡航の自粛は強く要請しているが、個人の生活領域にかかる部分であり、完全に禁止まではできていない。事前に計画を上長に届け出させて説得をしているが、すべてのケースが届けられていないのが現状。</p>
<p>体温毎日計測、クレベリン購入と設置、マスク着用義務付け(通勤時と業務時)、海外出張原則禁止、遠くの場合は極力テレビ会議で打合せ、大勢の食事は禁止</p>
<p>不要不急の海外出張の自粛、ITインフラの拡充、BCP作成 (統括拠点として)各拠点代表との対策会議の実施、本社方針やBCPガイド等 情報展開、各地必要衛生品類の把握と調達</p>
<p>赴任者対応が喫緊の課題。MOMやMOHから日々新しい対応策が出るためそのキャッチアップや解釈に日々追われている。</p>
<p>MC取得者についても、毎日健康状態をチェックしている。</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・2グループに分け、一週間毎にオフィスと在宅の交代勤務 ・駐在員家族(駐在員を除く)に対し会社負担による一時帰国の認可 ・本人、家族、身近なコミュニティにおいて罹患者が発覚した際の対応マニュアルを作成
<p>テレワークに関しては、各部門の業務が自宅にいる場合でも問題なく遂行できるかのテストを先に行った上で実施しています。また、感染によりオフィスが閉鎖されることも想定し、全社員にて日々PCの持ち帰りを指示しております。</p>
<p>公共交通が比較的空いている時間帯に通勤を行っています。</p>
<p>在宅勤務開始に向けてのIT環境の準備</p>

Q9. その他、各社で取り組まれている対応や、直面している課題につき、ご記入下さい。

<直面している課題>

<ul style="list-style-type: none"> ・ASEAN他国、南アジア、日本への出張が実質不可能であり、業務へのインパクトあり。
<ul style="list-style-type: none"> ・WFHにおける勤務効率の低下 ・マレーシアからシンガポールへ通勤する社員の取り扱い
<ul style="list-style-type: none"> ・インフラ整備(PCやVPN)不足やオフィスでないといけない業務があり、従業員全員が在宅勤務できる状態にない。準備はしているものの限界がある。その場合上記Q5の問題が自ずと表面化すると思われる。 ・ジュロン島に製造会社があり、通勤時の混雑を避ける解が見つからない。
<ul style="list-style-type: none"> ・シンガポール政府へ、早期に日本からの渡航者に対するSHNの対象解除要請。 ・マレーシアのLockdownの影響で、マレーシア人の出社ができない状況。 ・ASEANとインドに対する出張ができない状況。
<ul style="list-style-type: none"> ・テレワーク用PCの供給が逼迫しており、テレワーク体制の増強に時間を要している。
<ul style="list-style-type: none"> ・バタムにある工場への、現地での技術・経営支援ができなくなっております ・マレーシアの国境封鎖政策に伴い、従業員の中でマレーシアの自宅での自宅勤務者が発生します
<ul style="list-style-type: none"> ・マレーシアンの出国制限により労働力確保が懸念される。 ・サプライチェーンが繋がるかどうか懸念される。
<ul style="list-style-type: none"> ・業務上日本への行き来が必要な部門のケア ・日本からの新規駐在員／出張者受入を延期するとして、いつまでの延期が望ましいのか

<p>・限られた従業員のみが在宅勤務ができる状態にあるが、どうしてもオフィスでないとできない業務があり、対策がうてない。</p> <p>・シフト制を敷くことも検討をしたが、明らかに生産性が落ちるため、実施に踏み切れない。</p>
<p>・在宅勤務/Split Operationの発動タイミング</p>
<p>・時差通勤は検討したが、業務量の減少もあり、業務時間の短縮も含めて検討が必要なため、未実施。</p> <p>・従業員全員が感染するというケースは想定していない。</p>
<p>・出張のキャンセル如何の決定。</p> <p>・全員テレワークを2チーム制で週交代で行っているが、精神的に参ってくる従業員がいた場合のケアの準備。</p> <p>・送別会の開催の可否(15人程度だが、一度延期。外の席があるお店で開催を検討中。)</p>
<p>・先の見えない規制強化やASEAN各国の対応によるCOVID-19への恐怖感、閉塞感などの精神面のケアと業務へのモチベーションとのバランスが難しい</p>
<p>1. 世界的な経済環境、消費者心理悪化にともなう業績の悪化、各国が次々ロックダウン政策を導入し、日々状況が変わるため、業績悪化の程度が見通せないこと。したがって、経営を引締める度合いが読めない。</p> <p>2. マレーシアとのほぼ一体運営となっているため(120人の従業員がマレーシアから通勤。30人の従業員がシンガポールからマレーシアへ日々出入り)マレーシア政府のJB land crossing を含む移動禁止の突然の発令に対しての業務オペレーションのdisruption. およびマレーシア国内での業務disruption.</p> <p>3. 1000人いる従業員の雇用を如何に守るか、企業を如何に存続させるかのバランス。</p>
<p>14日間隔離、というシナリオに対して対策を講じているが、工場がクラスター化したり、数珠つなぎに発生して隔離期間が見かけ上延長されたりした場合にうつ手立てがない。</p>
<p>30日後に星政府がどのような判断をするか不明なため、4月中旬以降の着任者予定者の準備が進められないこと</p>
<p>3月末にシンガポール赴任によるSHN対象者が来星する。単身赴任なので、生活面でのサポートが必要。</p>
<p>4月1日赴任予定者の受入れ態勢。赴任させる場合には、2週間のホテル滞在かコンド滞在かにするかを検討中。また、その間の会社としてのサポート体制も検討中。2週間のSHN措置は、精神的ストレスが大きいと容易に想像され、また違反の場合の雇用主への罰則規定も厳しく判断に迷っている。</p>
<p>BCPポリシーの統一化とローカライゼーション</p>
<p>BCP対応として、工場での2直体制を行っているが、政府から終息には長期間要するとの発表があり、夜勤務の従業員から昼勤務に戻りたいとの要望の対応を苦慮している。</p>
<p>EP申請に時間がかかっている。</p>
<p>JBからの通勤者がおり、今後マレーシアが本当にロックダウンした場合の勤務形態、サポート体制などを検討中</p>
<p>Laptop pcの調達</p>
<p>MOM・MOHへの連絡がなかなかつながらず、またホテルなどもどうすれば良いか分かっていない状態なので、二転三転することが多く、調整に時間がかかっています。</p>
<p>PCを持っていない社員、ネット環境が無い社員への対応。</p>
<p>SHNへの対応(できるだけSHNにならないようASEAN諸国からの従業員に対するシフト体制の調整、ASEAN諸国からの従業員の4月中の休暇申請一時受付停止、4月中に休暇から戻って来る予定のASEAN諸国からの従業員への出勤一時見合わせ)</p>
<p>SHN前提で入国させる赴任駐在員対応。</p>
<p>SPRへの4月赴任者は複数名居りスケジュールどおりの着任であればSHNの対象となる。規制を違えた場合の罰則が厳しいことから、当局のガイドラインを遵守するつもりだが、詳細が明確でない部分あり、都度確認が必要。</p>
<p>インド・タイ・マレーシア等の出張が出来ない(統治に現地法人が無いため出張対応が不可能に)</p>
<p>クライアント様がリモートワークに切り替わっている場合、面談が難しく、業務効率が下がっています。また広告というサービス特性上、一時的に出稿を停止する等のビジネスへの影響が出始めています。</p>
<p>システム、データ系の在宅勤務時のアクセスへの対策・対応。</p>
<p>ジョホールバルからの通勤社員の対応(全てリモートになるため)。</p>
<p>シンガポールに限らず、特に隣接するマレーシアの制限措置が事業に大きく影響する</p>

スタッフが少ないために周囲の国々から帰国後、SHNのため外出(業務)が行えない。従って、周囲の国々への出張ができない状態である。
スプリット体制を組んでいるが、在宅勤務のできる仕事はほとんどなく、長期的なスプリット体制の継続が難しい。
タイムリーな周辺国の情報収集とリスク認識
チームA,Bの完全な分離の達成、帰星者のSHN対応、JBからの通勤者の住宅確保等
テレワーク:業務遂行状態を確認できない。コミュニケーションがとりにくい。 オンラインミーティング:雰囲気や全員の様子がかめず、議論が滞りがち。
テレワークで本当に生産性が維持できているかの検証がまだできていない。
テレワークのシフトやチーム分け案を作成中ですが、苦勞した点や注意すべき点の他社事例を共有いただけると助かります。
テレワークのみになってしまうと、数日間であればまだ問題はないが、長期化するとどうしてもコミュニケーションの質が落ちてしまう。また、メールと電話のみにすると、不要な議論や不明確さが削減され、効率的になる側面もある。
テレワークもPCの環境が整い 近々に実施。 現在大きな課題は無い。
どの施策をどのタイミングで取り入れるべきかの判断が難しい。
バタム島勤務日本人駐在員のシンガポール入国問題。JBからの通勤者問題。マレーシア取引先からの部品供給問題に直面している。
マスクの安定供給先の確保、海外顧客への営業活動の停滞
マスク入手
マレーシアからの仕入れ品が止まってしまった。
マレーシアからの労働者が出入国出来なくなり、労働力が低下。 マレーシアの顧客が一斉にシャットダウンし、売り上げに影響。
マレーシアからの労働者確保のため3月末まで宿泊施設を手配している。
マレーシアのLockdownにより、ジョホールから通勤するマレーシア人作業員の宿舎等の手配。
マレーシアのジョホール州に工場があり、昨日、一昨日の政府決定で、クロスボーダーでの業務ができなくなった。
マレーシアのロックダウンにより、同国より調達している製品・部品が入らなくなっている。 SHNの対象となる事により、ASEAN・日本への出張ができなくなり業務が停滞している。
マレーシアの国境封鎖で通いのワーカーが出勤できなくなったため、SG内でホテルを用意しました。マレーシアから購入している原材料の供給が途絶える可能性。JBの委託先の操業が停まる可能性。
マレーシアの国境封鎖により同国で製造中の製品の搬入に支障が生じ、納期遅延をきたすことが予想される。マスク入手困難継続中。また、体温計もほとんど売り切れ状態継続中。
マレーシアの国境封鎖策の施行開始により、マレーシアより通勤している社員の対応を短時間で実施せねばならず、シンガポール国内での仮住居確保が喫緊の課題です。
マレーシアの自社Gr工場の政府勧告による一時閉鎖(~3月/E)。物流の対応必要。
マレーシアの操業停止指示による、製品供給の中断。各国通貨の動きが不安定になることによる顧客の支払い能力に対する懸念の増大。
マレーシア一部の顧客3月末まで休業により部品の納入ができず売上に影響する。
マレーシア国籍の従業員の入国が難しくなったこと。
マレーシア在住従業員の対策(マレーシアのLock downにより)
マレーシア人のマレーシア出国禁止
マレーシア人を越境して雇用しているが、18日以降はシンガポールに戻れなくなるため、雇用継続して宿泊先等を手当てするか検討中。
マレーシア政府による活動制限令への対応
マレーシア政府による全域封鎖に伴う貨物の受入れ可否
マレーシア政府の入出国制限により社員への影響が発生
もし罹患者が発生したら、当社だけの問題じゃなくなる。
ラップトップPCを全社員へ貸与していないため、在宅勤務を開始したが、在宅勤務者はデスクトップを持ち帰っている状況である。
異動による赴任者の赴任時期、居住場所(どのホテルが良いか等)。
一時帰国希望者の渡航判断

一時的に在宅勤務にした場合のルール作り
一方で、紙書類を中心とした業務(経理等)については、引き続き在宅勤務時のパフォーマンスが落ちる。また、Split Operationが長期化すると他のチーム員と直接コミュニケーションをとる機会が減るので、その対応が必要
営業活動の制限による売り上げ不振。
営業活動の停滞。マスク不足
海外渡航が実質できないため業務に様々な支障が発生している点
各部門を二つに分けて違うフロアにて業務を行う事を考えているが、場所・スペースの問題があり実行出来てない。
株主総会の実施方法、日本からの親会社役員への参加の是非。研修生の入国審査の厳格化
業務の特性からテレワーク、時差出勤、複数グループの分割ができません。対策として業務中のマスク着用、消毒回数を増やすなどしていますが、期間が読めず在庫が足りなくなる恐れが出てきています。
業務関係上、1~2日おきの在宅勤務なら対応できるが、長期間での在宅勤務は難しい。また3月末決算業務において、会計監査対応の為、経理部のオフィス出勤は必須であり、担当者が感染した場合、代わりに対応できる者がいない。
建設業のため、現場勤務者のSplit Shiftがどうしてもできない状況にある。
現在、シフト制で在宅勤務を実施中ですが、シフト制のため業務上の大きな問題は回避出来ている状況です。これが政府の指示で完全在宅勤務となった場合、業務への影響が出てしまうと予想していますが、具体的な解決策が立てられていない状況です
現在モニター中。
現場を持っている為、テレワークは不可。 WORKERの意識低く、いつ感染者が出て操業が中断するか冷や冷やの毎日。
工事プロジェクト内でのSplit Shiftを検討しているが、工事現場という特有の状況、限られた職場環境であるため、実施に向け発注者等との調整を行っている。
工場が24時間稼働であり、交代勤務者も含めて、如何に工場従業員のコンタクトを減少するか、仮に感染者が出た場合に如何に生産を継続できるかについて検討中
在宅勤務が可能な部署とそうでない部署があり不公平感の発生
在宅勤務への移行の遅れ(システムの)
傘下の現地法人でさまざまな問題が起きつつある。
支払い期間の猶予。先の見えない国政指示。
自宅勤務中にネット環境やPC関連の問題が発生するとトラブルシューティングが困難となり、その対応で業務が停滞するということがしばしば報告されました。
実際、従業員の中に感染者が出た場合、或いは同フロアの別会社で感染者が出た場合の想定対応策ができていない。(同フロア全部の会社が封鎖され消毒処置され2日位で再開可と聞くが本当か？感染者からの距離に関係なく従業員全員隔離措置されるのか？等政府の対応方法も不明な為)
実際に従業員から感染者が出た場合やDORSCONがREDになった際のBCPを策定できていない。各種学校が休校となった際、小さな子供のいる従業員がどのように業務を遂行できるか不透明。海外旅行を予定していた従業員に対する補填をどのように行なうか決めかねている。
社員のモチベーション維持
社内で発生した場合の全スタッフ在宅勤務とする場合の対応をどうするか
社内の各部門が全て少人数(2-3人)であり、完全なスプリットシフト体制を実施することは困難。
出張・面談・会食等が一切ないので、仕事自体が減少。今後も周辺各国の規制強化に伴い売上の減少は避けられそうにない。
書類印刷及び承認の電子化が未完了で100%の在宅勤務が現時点では不可能。一部社員及び承認権者が出勤出来なくなった場合の対策が未解決
書類決済、小切手発行、郵便物受取等、電子化できていない業務があり、短時間出勤する日が週に1回程度ある。
書類仕事を中心のためテレワークは難しい部門と、可能な部門があり、不公平感が生じる。 ITの問題もあるが、テレワークした場合、どうしても業務効率率は落ちる一方、日本は決算期なので、テレワークを行うと締め切りに間に合わなくなる。 3月末決算に関する、日本の会計が柔軟に対応できない点が問題。
承認過程や通常業務に時間が掛かる。
職務によって対応可能な社員とそうでない社員がでてしまう。
生産現場のBCPが策定できずにいる。

先が見通せない中、いつまでテレワークを継続すべきか悩ましい。 (現状は3月末まで、4月以降どう判断するか)
地域営業拠点でありながら、事実上、周辺国への出張ができないこと
中国人(大陸)の雇用停止。マレーシアの移動制限処置。(マレーシア人従業員の確保)
直近の駐在員の赴任/帰任において家族の帯同判断が難しい。家の引き渡しや引っ越しの荷出し、子女の学校などを考えるとSHNでも渡航させてしまう判断も必要と感じている。
特に単身赴任者への心身面の疲労が課題になってきています。
日本からの赴任ができない。 SHN措置の中、赴任をさせた企業の方に14日間の外出禁止をどう乗り切っているのか話を聞いてみたい。
日本人が一人企業の場合(MD)がSHNや感染したときの対応策。
燃料調達のアジア諸国への出張実地調査,出張交渉が出来なくなっている状況の克服。テレワーク中のストレスマネッジ。
売上の大幅な減少
売上減
赴任者に対するの対応(赴任時期を遅らせることで、帯同される家族への負担増)
本日より、マレーシア従業員が入国できなくなる為、シンガポールのホテルに滞在して貰う事を画策している。ホテル探し及び来月以降の動向に不安がある。
面談や出張ができないことによる社員のモチベーション維持。
予定していたイベント関連の中止・延期、ビジネスに直結する出張業務が実行できないこと
旅行業の為、影響が直撃している。終息が見えない状況下、今後の運営に懸念あり
ー ビジネスの急激な減少。ー 東南アジア域内へ出張に行けない。
上記のように社員を4グループに分けているため、顔をあわせる機会が激減してしまった。スカイプ等を導入しているが、やはりコミュニケーション不足はある。また経済の失速に伴う新規受注の減少が深刻。
今回のMalaysia Lockdownに関し、一部のWorkerはマレーシアに戻り、一部はシンガポールで働いている ①戻ったWorkerはAnnual leave? Unpaid Leave? ②シンガポールに残ったWorkerにはAllowanceを払う?いくら? ③シンガポールに残ったWorkerがMalaysiaに戻り、マレーシアから14日間の隔離となった場合、Annual leave? Unpaid Leave?
本当にMalaysiaのLockdownが31,Marで終わるか?
SHN措置を取る必要が出た場合、輸出入の対応が取れなくなる。 他少人数の会社でどのような取り組みをされているのか、情報を共有していただけると助かります。
3/18日から発効した、マレーシアの規制の方が影響が大きい。
Split shiftについては、財務上、あるいは従業員の心理上の負荷が増える恐れがある。リモートワークについては本社指示のセキュリティ対策があり、一定の制限の上で行うしかない状況。
テレワーク用(追加で会社から貸与する)Laptop PCの調達が難しい。
製造業で、かつ事業所が1箇所、ジュロン島のため、時差通勤や交代勤務が困難 PCがデスクトップであり、在宅勤務を検討するにもラップトップPCの絶対数が不足
在校生のうち約半数が寮生であり、そのほとんどはシンガポール再入国後にSHNの履行対象となる。その入国管理や入国後の管理を適切に行え、違反者を出さずに乗り切れるかが課題
今後は、スプリットオペレーションの更なる拡大等の対応を実施検討
・現行のシンガポール政府の指針では隔離などの指標のない、例えば入居オフィスビル内や社宅として利用するコンドミニアム内にて今後感染者が発生した場合どうしていくべきか。
4月からの赴任者がSHN措置の対象となるが、この赴任者に対するケアが課題。
在宅勤務だとコミュニケーション不足でストレスがたまる社員が多いので、週1回は出社を認めている。

SHNに伴い、家主からの承諾書の発行を求められるケースがある。 しかし家主が海外にいるなどの理由により取得に時間が掛かるケースがある。 日本から来られる方に対する、Handoverの方法について検討中。
赴任予定者の渡航時期とそれに伴う帰任予定者の帰国時期の調整
新規赴任者の赴任直後の宿泊先(サービスアパートメント)から滞在を断られ、新たな宿泊先を探す必要が生じた。また、SHN中の医療体制の確保や空港からの移動手段、MOMへのEntry Approvalなどについて、MOMに確認しても不確定な要素が多く対応に苦慮している
・マレーシアでの移動制限でマレーシア従業員のシンガポール内での宿泊で臨時対応しているが長期化した場合は対応が困難となる。
感染経路不明での感染者など未だ増加傾向にあり、社内、ビル、社員の家族で感染者が発生した場合に、具体的にどのような対応をするのかがはっきり決められていません。休暇の適用種類など社員からの質問がきている状況です。
紙ベースでの業務も多数あるため、外出禁止等緊急時の対応が今後の課題です。またPC環境について、外部からリモートアクセス環境は整備したものの、セキュリティ面での対応が充分か否かに不安があります。
建設業なので工事現場での勤務は交代制では成り立たない。
政府から発表される対策についての情報収集に苦労している。
各国間の物流凍結による、顧客への製品納入未達。
これから課題が出てくると思います。
社員の家族(中国パスポート保持)のLongterm Visa申請がPendingとなった状態
セキュリティの関係で、WIFI環境下でメールやインターネットを使う為のパスワードツールが必要であるが、全て日本が購入窓口になっており、時間を要している。
マスクの不足。国外への出張の自粛により、業務に支障が出ている。
消毒液等、予防グッズが一部手に入らない。 日本への一時帰国が難しい。 海外での業務(メンテナンス業務)が施工できない(キャンセル等)。
原料の大豆、小麦、塩、瓶がマレーシア経由で陸送されてくる。 税関担当者の裁量で対応されているようなので、とても不安定。 JCCIからマレーシア当局に、原材料、資材に関しては、生鮮食料品同様、トラックによる輸送を許可してもらえるように働きかけをお願いしたい。
出張見合わせや顧客の来社制限等
費用増の問題があるが、今後どこまで期間が続くかわからないことから、費用増の総額が見通せない。
24日以降に赴任予定であった者の取り扱い。
マスクが入手しづらい。物流が減便で製品入手がしづらい。
マレーシアに家族がいる社員が閉鎖のため、会えない状況が続いているがケアができない。
マレーシアロックダウンに伴う、マレーシア従業員の確保および宿泊所確保
マレーシア政府が食料や生活必需品以外の取引に伴う国境往来を禁止したが、建設資材がその対象になるか不明のため、サプライヤーをつうじてマレーシア政府の質問受付窓口に連絡しているが電話がつかない。そのため、今ある在庫を消化した後の対応に苦慮している。
リモートワークをどこまで拡大するか？現在2日交替での勤務を検討しているが、感染拡大の現実を踏まえ、1週間とか期間を拡大するか？
在宅勤務時の決算/支払い対応の標準化、家族一時退避の基準明確化、感染者発生時の初動マニュアル整備
昨日の外国人入国禁止措置を受けて、4/1付の異動者が入国できない状況となり、事業に支障が出る可能性が高い。
途中でタイにいる人材を採用している日本人を4月から採用するが、EP取得者であっても原則入国禁止であり、今後もどのような条件になるかわからないため、タイでのビザを延長する方向で対応予定。

<ul style="list-style-type: none"> ・今後のテレワークを拡大or縮小を判断するタイミングならびにその根拠。 ・オペレーションの効率性維持(テレワーク中におけるコミュニケーションをいかに効率的に維持、向上を図っていくか。)
<ul style="list-style-type: none"> ・SGおよびその他ASEAN諸国への入国制限、VISA発給の一時停止による赴任時期の遅れ
<p>Q5に関係するが、現場仕事のある部門はテレワークが出来ない。実施可能な部門でスタートすることで割り切らざるを得なかったが、それで良いのかという思いはある。</p>
<p>そろそろテレワークを検討するかどうかという時期であるが、他社動向も見守っていく。</p>
<p>テレワーク等を考慮すると、新規従業員採用のタイミングが難しい。</p>
<p>マレーシア工場の操業停止</p>
<p>子弟が今春当地の学校(高校/中学)に入学予定だったが入国ができず、また今後、いつ入国禁止の措置が解除されるかの見通しが立っていない為、対応に苦慮している。 (入国禁止が長引くようであれば、当地への来訪を断念して日本の学校への編入を検討せざるを得ない)</p>

以上