

回答件数

	全体	1～10人	11～50人	51人以上
全体回答件数	251件 (100%)	76件 (100%)	87件 (100%)	88件 (100%)
うち製造業（販社を含む）	107件 (43%)	25件 (33%)	36件 (41%)	46件 (52%)
うち非製造業	144件 (57%)	51件 (67%)	51件 (59%)	42件 (48%)

1. 就労ビザ

(1) 4月に入ってから新規で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）	195件 (78%)	70件 (36%)	75件 (38%)	50件 (26%)
申請対象者がいるが断念した	2件 (1%)	0件 (0%)	0件 (0%)	2件 (100%)
申請をして承認された	39件 (16%)	4件 (10%)	8件 (21%)	27件 (69%)
申請をしたが承認されなかった	2件 (1%)	0件 (0%)	1件 (50%)	1件 (50%)
申請をしたが結果待ちである	16件 (6%)	2件 (13%)	5件 (31%)	9件 (56%)

申請を断念された理由

My Careers Futureより上がってきたシンガポール人候補に適任者がいた為、現地スタッフによる管理体制に切り替えた為。  
承認される見込みが無いため。

(2) (申請をされた方のみ) 4月に入ってから新規で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	3件 (8%)	0件 (0%)	0件 (0%)	3件 (100%)
7～13日	16件 (41%)	1件 (6%)	3件 (19%)	12件 (75%)
14～20日	13件 (33%)	1件 (8%)	5件 (38%)	7件 (54%)
21～27日	3件 (8%)	1件 (33%)	0件 (0%)	2件 (67%)
28日以上	4件 (10%)	1件 (25%)	0件 (0%)	3件 (75%)

<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	1件 (50%)	0件 (0%)	1件 (100%)	0件 (0%)
21～27日	0件 (0%)	0件 (0%)	0件 (0%)	0件 (0%)
28日以上	1件 (50%)	0件 (0%)	0件 (0%)	1件 (100%)

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。

日本人以外のEP申請で非承認。給与水準・役職・勤務経験日数が総合的に基準満たさず（理由明示無し）  
新入社員。若年社員であり、シンガポール人で代替が効くと判断されたと思われる

(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%	1件 (50%)	0件 (0%)	1件 (100%)	0件 (0%)
67～80%	0件 (0%)	0件 (0%)	0件 (0%)	0件 (0%)
81%以上	1件 (50%)	0件 (0%)	0件 (0%)	1件 (100%)

(3) 4月に入ってから新規で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）	224件 (89%)	75件 (33%)	80件 (36%)	69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	22件 (9%)	0件 (0%)	6件 (27%)	16件 (73%)
申請をしたが承認されなかった	1件 (0%)	0件 (0%)	0件 (0%)	1件 (100%)
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%)

申請を断念された理由

該当者なし

(4) (申請をされた方のみ) 4月に入ってから新規で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	8件 (36%)	0件 (0%)	4件 (50%)	4件 (50%)
4～6日	2件 (9%)	0件 (0%)	0件 (0%)	2件 (100%)
7～13日	6件 (27%)	0件 (0%)	0件 (0%)	6件 (100%)
14～20日	4件 (18%)	0件 (0%)	1件 (25%)	3件 (75%)
21～27日	1件 (5%)	0件 (0%)	1件 (100%)	0件 (0%)
28日以上	1件 (5%)	0件 (0%)	0件 (0%)	1件 (100%)

<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	1件 (100%)	0件 (0%)	0件 (0%)	1件 (100%)
14～20日	0件 (0%)	0件 (0%)	0件 (0%)	0件 (0%)
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%)

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。

記載なし

2. 出勤体制

(1) シンガポール政府は5月16日以降の職場の安全規制について方針を変更し、原則、在宅勤務を基本としました。出勤体制の方針についてご回答下さい。

	全体	1～10人	11～50人	51人以上
全従業員、在宅勤務を基本とする	58件 (23%)	25件 (43%)	20件 (34%)	13件 (22%)
全従業員、在宅勤務を基本とするが、必要に応じてオフィスへ出勤する (6月13日現在)	167件 (67%)	48件 (29%)	61件 (37%)	58件 (35%)
その他	26件 (10%)	3件 (12%)	6件 (23%)	17件 (65%)

その他自由記述：

間接部については、シフト制で50%以下の出勤率にしている。

エッセンシャル事業につき、ドライバーは全員出勤。その他は基本在宅としているが、1/3はオペレーション上要出勤。

製造業の為、設計及びサービス社員は全員出勤。但しそのうちのほ70%が客先。事務職は、週1で出勤。

間接部については、シフト制で50%以下の出勤率にしている。

全従業員出社勤務

在宅勤務可能者は全員在宅勤務を基本とするが、製造業にて在宅勤務不可のスタッフは工場に出勤し生産活動を行っている。

在宅勤務ではできない仕事に従事している数名は時短 (10時～16時) で毎日出社。その他は必要に応じて出社。MTIに出社固定メンバーリストを提出しており、変更ある場合は1日前に都度出社メンバーを提出。

(2) 5月16日以降の従業員の1週間の予定平均出勤率が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%	174件 (69%)	66件 (38%)	59件 (34%)	49件 (28%)
26～50%	48件 (19%)	6件 (13%)	21件 (44%)	21件 (44%)
51～75%	12件 (5%)	2件 (17%)	1件 (8%)	9件 (75%)
76～100%	17件 (7%)	2件 (12%)	6件 (35%)	9件 (53%)

3. MOMによる査察状況

(1) 4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	19件 (8%)	2件 (11%)	11件 (58%)	6件 (32%)
いいえ	232件 (92%)	74件 (32%)	76件 (33%)	82件 (35%)

(はいの場合) 具体的に

数分程度の査察。体温管理、消毒記録、SMOの巡回履歴などの帳票の確認があった。

MOMではなく、MASによる査察がありました。30分程度で、Safe Management Measureやその体制についてチェックを受けました。

①個室を持つマネージャーがマスクを外していたところ、扉を閉じるように、②マスクで鼻が見えている職員に対しては、鼻までマスクをするように、とのコメントがありました。

事務所への査察を受け、感染防止策のチェック、出社した社員の理由等のヒアリング、MOMガイドラインのリマインドがありました。

4. 日本人の赴任・再入国などの移動規制

(1) 国境間の移動規制により、日本から赴任、もしくは再入国出来ていない駐在員の方はいますか。

	全体	1～10人	11～50人	51人以上
いる	61件 (24%)	8件 (13%)	20件 (33%)	33件 (54%)
いない	190件 (76%)	68件 (36%)	67件 (35%)	55件 (29%)

(「いる」の場合のみ)

赴任できていない駐在員

	全体	1～10人	11～50人	51人以上
1名	28件 (46%)	7件 (25%)	8件 (29%)	13件 (46%)
2名	8件 (13%)	0件 (0%)	4件 (50%)	4件 (50%)
3名	0件 (0%)	0件 (0%)	0件 (0%)	0件 (0%)
4名	2件 (3%)	0件 (0%)	0件 (0%)	2件 (100%)
5名	1件 (2%)	0件 (0%)	0件 (0%)	1件 (100%)
6名	0件 (0%)	0件 (0%)	0件 (0%)	0件 (0%)
7名	1件 (2%)	0件 (0%)	0件 (0%)	1件 (100%)

(「いる」の場合のみ)

赴任できていない帯同家族

	全体	1～10人	11～50人	51人以上
1名	6件 (10%)	1件 (17%)	2件 (33%)	3件 (50%)

2名	6件 (10%)	0件 (0%)	1件 (17%)	5件 (83%)
3名	4件 (7%)	1件 (25%)	2件 (50%)	1件 (25%)
4名	3件 (5%)	0件 (0%)	0件 (0%)	3件 (100%)
9名	1件 (2%)	0件 (0%)	0件 (0%)	1件 (100%)

(「いる」の場合のみ)

再入国できていない駐在員

	全体	1~10人	11~50人	51人以上
1名	19件 (31%)	2件 (11%)	7件 (37%)	10件 (53%)
2名	4件 (7%)	0件 (0%)	3件 (75%)	1件 (25%)
3名	2件 (3%)	0件 (0%)	0件 (0%)	2件 (100%)
6名	1件 (2%)	0件 (0%)	0件 (0%)	1件 (100%)
12名	1件 (2%)	0件 (0%)	0件 (0%)	1件 (100%)

(「いる」の場合のみ)

再入国できていない帯同家族

	全体	1~10人	11~50人	51人以上
1名	5件 (8%)	0件 (0%)	3件 (60%)	2件 (40%)
2名	1件 (2%)	0件 (0%)	0件 (0%)	1件 (100%)
3名	3件 (5%)	0件 (0%)	1件 (33%)	2件 (67%)

(「いる」の場合のみ)

駐在員が赴任、再入国出来ないことにより、当地や周辺国での事業に大きな影響が生じていますか。

5月下旬のフライトでシンガポールへ帰国する際の入国許可を受領していたが、急遽キャンセルとなった。MOMより情報があるまで日本で待機することになった。

現状、在宅勤務等のリモートワークができていないため大きな影響は生じていない。

赴任延期によりオンラインでの業務を強いられている。当地におけるリアルな人脈作りに支障がある。

トップマネジメントが帰国できず当地の事業運営に大きな影響をもたらしている

新たに赴任してくる駐在員のEP承認はおりているが、実際の赴任については、入国許可されていないため、スケジュールが本人も会社側も立てられない状況。

(2) 国境間の移動規制が強化された5月11日以降、特例的に日本から赴任、もしくは再入国が認められた駐在員はいますか。

	全体	1~10人	11~50人	51人以上
いる	4件 (2%)	1件 (25%)	0件 (0%)	3件 (75%)
いない	247件 (98%)	75件 (30%)	87件 (35%)	85件 (34%)

どのようなプロセスを経て赴任、再入国が認められましたか。

3週間ホテルで隔離して日本からの再入国を実現。

特例と言うべきかわからないが、当社は必須業種に当たり厳格化された移動制限の対象外であろうと考えられる。

EDBのサポートをうけ政府より入国許可を取得

5. 一時帰国に関する制度・費用

(1) 会社として、日本への一時帰国を支援する制度はありますか。

	全体	1~10人	11~50人	51人以上
一時帰国を支援する制度はない	61件 (24%)	27件 (44%)	22件 (36%)	12件 (20%)
一時帰国を支援する制度はあるが、現在は同制度を用いた一時帰国は認められない	73件 (29%)	26件 (36%)	26件 (36%)	21件 (29%)
一時帰国を支援する制度を利用した、一時帰国を認めている	117件 (47%)	23件 (20%)	39件 (33%)	55件 (47%)

(2) (一時帰国を支援する制度があると回答した場合) 会社が規定する一時帰国支援制度を利用して、シンガポールから日本へ一時帰国する際、どこまで会社が負担していますか。(複数回答)

	全体	1~10人	11~50人	51人以上
渡航費用(片道)	0件 (0%)	0件 (0%)	0件 (0%)	0件 (0%)
渡航費用(往復)	181件 (72%)	48件 (27%)	64件 (35%)	69件 (38%)
日本での隔離費用	90件 (36%)	27件 (30%)	23件 (26%)	40件 (44%)
シンガポールでの隔離費用	111件 (44%)	25件 (23%)	32件 (29%)	54件 (49%)
隔離期間中における食事等(ルームサービス、デリバリー)の追加費用	7件 (3%)	1件 (14%)	2件 (29%)	4件 (57%)
その他	23件 (9%)	2件 (9%)	7件 (30%)	14件 (61%)

その他(詳細記述)

PCR検査費用(日本、シンガポール)

業務による国外渡航は、未だ原則禁止としている。グループとして海外駐在員の一時帰国は認めているが、業務以外の特段の事情やコロナ前から存在する制度利用によるもの。

(3) 会社の制度等利用せず、自己都合で一時帰国する場合、どこまで会社が負担していますか。(複数回答)

	全体	1~10人	11~50人	51人以上
全額自己負担	182件 (73%)	50件 (27%)	64件 (35%)	68件 (37%)
渡航費用(片道)	0件 (0%)	0件 (0%)	0件 (0%)	0件 (0%)
渡航費用(往復)	12件 (5%)	7件 (58%)	1件 (8%)	4件 (33%)
日本での隔離費用	10件 (4%)	3件 (30%)	5件 (50%)	2件 (20%)
シンガポールでの隔離費用	18件 (7%)	3件 (17%)	6件 (33%)	9件 (50%)
隔離期間中における食事等(ルームサービス、デリバリー)の追加費用	2件 (1%)	0件 (0%)	0件 (0%)	2件 (100%)
未定	39件 (16%)	16件 (41%)	15件 (38%)	8件 (21%)
その他	11件 (4%)	1件 (9%)	4件 (36%)	6件 (55%)

### その他（詳細記述）

完全な自己都合であれば、全額自己負担であるが、一定の理由があれば、会社負担を認める
隔離期間中、休暇ではなく、業務を行なった場合は日当を支給
日本到着後、ホテルまでの移動費用（ハイヤー等）
シンガポール帰国時の隔離費用については会社負担を前提としている、但し一時帰国の事由等により最終判断することとしている。

### 6. その他

#### (1) 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。

隔離期間が3週間と長くなったことを受けて、この状況で新規派遣を実施すべきか悩んでいる（期間が長すぎ派遣者への精神的負担が大きい）。また既に赴任している者の一時帰国に際しても同様の事が言える。
これまでの保険で適用外になっている歯科治療などは、一時帰国の時に受診していたが、本社に事情説明して、特例で会社負担を認めてもらった。回数や金額の取り決めがあいまいで、後々もめる可能性がある。駐在員の交代が非常に難しい。諸々のリスクを考えれば駐在期間延長が現実的。
若手職員を短期（1年～2年程度）に海外赴任経験をさせ、将来的なグローバル人材を育成しようというプログラムの存続が危機に瀕している。
初めて海外に赴任する者は適性を見極める上で、最初1年から2年は単身赴任でお願いするようにしている。
子女がオンライン授業になったことで、在宅での仕事環境が厳しくなっている。
家族を帯同すべく手配していた駐在員が、SG入国許可取得後に日本の住居の解約手続き、子供の幼稚園退園手続きまでしたにもかかわらず突如入国許可を取り消され、クレームも認められず、大変苦労している。
EPの引締め
ビザ承認までの期間がもともと読めないうえ、入国許可取得、入国制限、SHN施設未定での入国などのハードルが増え、赴任スケジュールが確定できず直前での動きになるため本人に大きな負荷がかかる
行き来の不自由さだけでなく、そもそもEP、DP取得可否に不透明さが残るため、新規赴任候補者に不安を与えてしまうこと。

#### (2) 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。

海外出張の制限の長期化で、販売活動に大きな支障が出だしている。
シンガポール人雇用を優先する制度が継続する中、今後更に制度の厳格化が行われることを見据え、海外労働者に依存していた業務をシンガポール人雇用で代替できるか、協力会社を起用するべきかといったことを具体的に検討する段階に入っている。
費用回収の交渉が面会できず長期滞留が増加
対内面ではWFHでは効率が落ち、ストレスフルであるとし、WAOを望む声が多い。
外国人作業員不足による労務費の高騰、工期延長による給与・経費の負担増。銅単価の高騰による資材価格や輸送コストの高騰。MOMやBCAの規制変更への対応
労働者の確保が困難。
新規・開発業務の停滞/事業所撤退・移転の検討/健康維持・メンタルケア・モチベーション維持
シンガポール、及び日本から海外へのエンジニア派遣が難しく、対応に苦慮している。
EP取得のための給与水準の高騰、東南アジアに出張できない現状から、統括会社・販売会社のみを保有する当社としては物理的なSG拠点を維持する必要性が問われる局面となっている。