

『新型コロナウイルスへの対応・対策』アンケート 回答集計(第8集計:4月20日)

シンガポール日本商工会議所  
ジェトロ・シンガポール事務所

	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	248	76	86	86

Q1. MOMによる外国人入国者受入れ時の事前申請についてご回答下さい。

	①申請をした		②申請をしていない	
	回答数	割合	回答数	割合
3月23日23:59以降の入国者の申請をされたことがありますか。	38	15%	210	85%

	①Approvalが出た		②Approvalは出なかった	
	回答数	割合	回答数	割合
3月23日23:59以降の入国者につき、MOMから入国のApprovalが出た方はいらっしゃいますか。	4	11%	34	89%

入国許可が出た方につき、①パスの種類(EP、Sパス、DP等)、②業種、③ポジション、についてご回答下さい。

①Permanent Pass ②製造 ③種々

Sパス / IT Industry / Staff level ※フィリピンへ医療目的で帰国、出国する前に申告し、事前に許可を取得

①EP②海運③Super Intendent(本船管理監督者)

①EP ②Information and communications③トップマネジメント、シニアマネージャー、プロジェクトマネージャー (3月23日申請→4月1日入国、3月25日申請→4月6日入国)

Q2. 日本政府が発出する「感染症危険情報レベル」への対応につき、ご回答下さい。  
レベル3へ引き上げられる前に、日本への一時帰国等の措置は実施されていましたか。

	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実施していない	227	92%	73	96%	79	92%	75	87%
②一部帯同家族が帰国	5	2%	0	0%	3	3%	2	2%
③全帯同家族が帰国	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
④一部駐在員と一部もしくは全帯同家族が帰国	3	1%	0	0%	1	1%	2	2%
⑤全駐在員と全帯同家族が帰国	1	0%	1	1%	0	0%	0	0%
⑥その他	12	5%	2	3%	3	3%	7	8%

(上記設問で”その他”とご回答された方のみ。)ご対応内容につき、ご記載下さい。

3/17からの入国規制に伴い、駐在員(1名)の帯同家族が帰国

引き上げ前に帯同家族の一時帰国許可(結果的に全家族とも残るとのことで帰国者はゼロ)

希望者には日本への避難帰国を認めていました。

帯同家族の一時帰国は認めましたが、希望者は現れなかった。

本社から日本への一時帰国の要請はありましたが、空港等での感染リスクがあるので、全員留まることにしました。

帯同家族については希望に応じて一時帰国を認める取扱いとしたが、結果として帰国者はいなかった。

感染症危険情報レベル2の段階で、帯同家族の一時帰国を希望する場合は認める運用を行っていましたが、実際には希望する方は今のところおりません。

帯同家族に対し、帰国希望があれば認める運営としたが、希望者はいなかった。

帯同家族に帰国を打診したが、全員シンガポール残留となっている。

帯同家族で希望するものは帰国可としたが、希望者はなかった

希望者(含む家族)が緊急帰国できる制度を制定(シンガポールでは現状利用希望なし)

希望者に対して帰国措置の対応。現状、希望者はなし。

駐在員は1名のみ。帰国指示があったのはレベル3引き上げ前であるが、実際に帰国したのは4月8日。

レベル3への引き上げに伴い、貴社では、日本への一時帰国等を実施されましたか。

	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実施していない	190	86%	65	92%	66	92%	59	75%
②一部帯同家族が帰国	3	1%	0	0%	0	0%	3	4%
③全帯同家族が帰国	1	0%	0	0%	0	0%	1	1%
④一部駐在員と一部もしくは全帯同家族が帰国	4	2%	2	3%	1	1%	1	1%
⑤全駐在員と全帯同家族が帰国	2	1%	1	1%	0	0%	1	1%
⑥その他	22	10%	3	4%	5	7%	14	18%

(上記設問で”その他”とご回答された方のみ。)ご対応内容につき、ご記載下さい。

全駐在員と全帯同家族に対して一時帰国を認めているが、希望者はいなかった。

帯同家族については、一時帰国を推奨した。

帯同家族について希望を募ったが、希望者ゼロで帰国者は無かった。

帯同家族の一時帰国は認めたが、希望者は現れなかった。

希望者には日本への避難帰国を認めていました。

本社人事から、本人、家族それぞれの帰国希望があれば対応するとの連絡で、意思の有無の確認あり。

本社から日本への一時帰国の要請はありましたが、空港等での感染リスクがあるので、全員留まることにしました。

一時帰国を希望する出向者および帯同家族は帰国できるが、現状該当者なし。

研修員のみ既に帰国。帯同家族は社内ガイドラインでは帰国することとなっているが、具体的に帰国手続きには至っていない。

会社としては、帯同家族の一時帰国を推奨。ただし、一律の実施ではなく従業員および帯同家族への意思確認(一時帰国希望有無)を実施した。

帯同家族については希望に応じて一時帰国を認める取扱いとしたが、結果として帰国者はいなかった。

帯同家族に対し、帰国希望があれば認める運営としたが、希望者はいなかった。

一時帰国を希望する出向者に帰国を許可

該当者なし

研修生の帰任

帯同家族に帰国を打診したが、全員シンガポール残留となっている。

長期出張者の帰国

帯同家族で希望するものは帰国可としたが、希望者はなかった

希望者(含む家族)が緊急帰国できる制度を制定(シンガポールでは現状利用希望なし)  
 帯同家族に対し、一時退避帰国の希望を確認したが希望者はおらず、帰国者はいない。

レベル4へ引き上げられた際には、貴社では、日本への一時帰国等を実施されますか。

	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実施していない	33	15%	13	18%	10	14%	10	12%
②一部帯同家族が帰国	1	0%	0	0%	1	1%	0	0%
③全帯同家族が帰国	1	0%	1	1%	0	0%	0	0%
④一部駐在員と一部もしくは全帯同家族が帰国	19	9%	2	3%	8	11%	9	11%
⑤全駐在員と全帯同家族が帰国	11	5%	3	4%	2	3%	6	7%
⑥方針は未定	144	65%	47	66%	46	65%	51	63%
⑦その他	14	6%	5	7%	4	6%	5	6%

(上記設問で”その他”とご回答された方のみ。)ご対応内容につき、ご記載下さい。

シンガポールがレベル4に引き上げられた時点でのシンガポールの状況と日本(東京)での感染状況次第

シンガポールの状況次第

その時の医療体制、生活環境、日本の状況などを総合的に勘案して判断することになる

原則全駐在員と全帯同家族が帰国することになるが、特別な理由があって駐在を希望する者には、本人責任で引き続き駐在を認めることもあり得る。

日本に生活基盤の無い駐在員につき、実施しない。

日本の本社指示に従う。

方針としては帰国だが、日本の状況次第。

帰国が原則だが、日本も帰国ルートも危険なので、留まるとの判断も有り得る。

各社員の状況により判断する予定(例:単身赴任駐在者は一時帰国させる等)

従業員の希望を確認した上で決定する

レベル3となった段階から、帯同家族の希望者は帰国可能としているが現在まで希望者はいない

駐在員(1名のみ)は4/11に帰国済

日本よりシンガポールの方が安全と思料

該当者なし

希望者はEP、DPを問わず帰国させる。

その段階になった際、簡単に帰国できる状況とは思えないものの、日本政府の協力のもと帰国させたいと考えている。

「原則としてレベル4になった際には退避を実行する」ことになっているが、シンガポールでその必要があるのか疑問もあるため、その時の状況を見て判断する。

Q3. 4月7日以降、“Circuit Breaker”が発動し、原則、“Essential Services”の提供者とサプライチェーンにかかる経済部門を除く多くの企業においてテレワークに移行することが求められています。

4月7日以降、貴社はどのような業務体制をとっていますか。

	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職場での勤務を全面閉鎖(リモートワークなどで対応)	122	50%	62	83%	44	51%	16	19%
②必須サービスに該当するため、オフィスや工場等にて業務を継続	77	31%	5	7%	26	30%	46	54%
③必須サービスには該当しないが、特定業務について、都度、個別許可を取得し、職場で業務実施	23	9%	4	5%	7	8%	12	14%
④その他(下記欄へご記載下さい)	24	10%	4	5%	9	10%	11	13%

上記設問で④その他、とご回答された方はご体制につき、ご記載下さい。

スーパーマーケット運営に係る部署の人員は出勤、時短勤務、接点なしの2交代制。それ以外のオフィス含む部署はテレワークか自宅待機、それ以外は休暇。(AL, MC扱いにはせず)

Essential企業として申請は通ったが、業務は数名(必ず会社でないと遂行できない業務の担当)のみで対応している。

基本的には在宅勤務で対応しているが、必須サービスに認定されているので、必要最低限の範囲で事務所へ出社する業務体制を取っている、

基本的には在宅勤務としているが、Essential Servicesの「General Exemption」の承認を得たため、非常に限られた人員はオフィスに出ることも状況を見ながら検討している。

基本的には職場での勤務は全面閉鎖をしているが、Essential Service をSupportするため、許可を申請した。認可が下りるまで、ビジネスオーナー1名のみ郵便物の対応の為限定的に出社している。

原則、在宅勤務としているが、出社しなければならない業務についてのみ出社して対応。

事務所は基本在宅勤務(必要な場合はMOMへ許可入手後、事務所にて業務)  
工場は従業員30%以下での稼働を4/13より開始

特定業務についての申請を実施し、当局からの返答待ち

必須サービスに該当し、MTIより“Exemption from Suspension of Workplace Activities”を受領したが、原則全面閉鎖(リモートワーク)で対応している。

必須サービスに該当するが、できる限りリモートワークで対応。どうしてもオフィスに出社する必要があるケースのみ、必要最低限の出社(出社人数およびオフィス滞在時間の両面で)を認めている。

必須サービスに該当するが、監督当局から出社率を25%以下に抑制するよう指導があるため、ローテーションも含めて徹底した在宅勤務の態勢に移行した。

必須サービスに該当するため、現業はオフィスにて業務を継続  
管理部署はできうる限り在宅勤務を実施

必須サービスに属するが、職場を閉鎖し、全員在宅勤務にした。

顧客がEssential Businessに該当するため、一部の事務スタッフおよびエンジニアが業務を継続。

ただし、事務所従業員については、人員数・就業時間を可能な限り最低限に絞って出勤させている。

必須サービス(ラボ業務)は業務を継続。サポート部門は2班に分け隔日出勤。

必須サービスとしての政府認許を取得したものの、出勤者数は必要最低限なごく一部に限定しほぼ全員を在宅勤務としています。
必須業務と認識しているが一応MTIへの申請を行った。4/14時点で回答無し。勤務体制は2/3はテレワークとなっている。
Essential Serviceと認定された業務に従事している社員を除き、原則在宅勤務で対応している。
弊社はシンガポール国内に2拠点(オフィス、工場)を有しています。オフィスについては閉鎖し、全面在宅勤務とし、工場については、Exemption from Suspension of Business Activitiesを申請し、許可をいただいたため、必要最小限の人員と、適切な安全距離準拠により操業を継続しております。
必須サービスに該当しているが、Exemption申請は必要だったのですぐ実施し、本当に出社が必要な業務に限り申請をし、許可を取得しています。
原則在宅勤務で対応し、一部業務については申請許可が下りた。
必須サービスへ提供している消耗品、ソフト、サービスがあるので、工場は交代シフト勤務、オペレーション(倉庫)は交代勤務。
必須サービス従事者は、従来通りの職場で業務遂行、その他は全員在宅勤務。
必須サービスにかかわる弊社製品の故障や事故発生時に、代理店ヤード、顧客ヤードあるいは現場においてサービス員を緊急派遣し、修理・復旧作業の指導あるいは直接対応することを申請し承認された

貴社では、オフィス・工場等における事業を継続するため”Exemption from Suspension of Activities”のサイトからご申請をされましたか。

	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
①General Exemption(Essential Services向け)より申請した	132	53%	19	25%	48	56%	65	76%
②Time-Limited Exemption(Non Essential Services向け)より申請した	24	10%	5	7%	10	12%	9	10%
③申請していない	91	37%	52	68%	27	32%	12	14%

申請結果と、申請日・結果通達日をご記載下さい。

	全体		①General Exemption		②Time-Limited Exemption	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
①承認された	111	71%	91	69%	20	83%
②承認されなかった	6	4%	5	4%	1	4%
③結果待ち	39	25%	36	27%	3	13%

申請から結果通達にかかった日数(General Exemption(Essential Services向け))

申請日	結果通達日							
	同日中	1日	2日	3日	4~5日	6~7日	8日以上	未通達
2020/4/3		1		1	3		7	3
2020/4/4			8	2	1	3	8	3
2020/4/5		2	2		1		1	3
2020/4/6	1	11			4	12	6	9
2020/4/7	2				4	1	1	5
2020/4/8					3			5
2020/4/9					3			4
2020/4/10								
2020/4/11								1
2020/4/12								
2020/4/13			1					1
2020/4/14								

申請から結果通達にかかった日数 (Time-Limited Exemption (Non Essential Services向け))

		結果通達日							未通達
		同日中	1日	2日	3日	4~5日	6~7日	8日以上	
申請日	2020/4/3		1					1	
	2020/4/4								1
	2020/4/5								
	2020/4/6	3	3				2		
	2020/4/7	1							2
	2020/4/8					1			
	2020/4/9								
	2020/4/10			1					
	2020/4/11								
	2020/4/12	1							
	2020/4/13	2	1	1					
	2020/4/14	1							

貴社の業種と承認時に出された条件などがあればご記載下さい。①General Exemption (Essential Services向け)より申請

「緊急時の1名出社」を基に申請し承認された。

- Reducing the need for and duration of physical interactions;
- Staggering working hours;
- Postponing all group events; and
- Implementing shift work and/or split team arrangements.

- 在宅で可能なものは在宅で行う。
- セーフディスタンスを守る。

1、2名で一日3時間以内の業務。

①貿易事業 ②倉庫事業 ③デリバリー事業 ④引越事業  
(承認時に特定の条件は無いが、下記注意事項の記載あり)

- a. Functions that can be performed remotely must be done from home.  
b. Employers must implement safe distancing measures to reduce physical interactions by:
- Reducing the need for and duration of physical interactions;
  - Staggering working hours;
  - Postponing all group events; and
  - Implementing shift work and/or split team arrangements.

- a. 在宅勤務ができる方は、在宅勤務とする。  
b. 雇用主は、社員間の距離を確保する。  
・時間差での労働時間。・すべてのグループイベントを延期する。・交代勤務の実施および/またはチーム編成の分割。

Logistics and Warehouseの条件で申請

Manufacturing Chemicals: 具体的な数値目標は示されなかったが、MTIからは可能な限り在宅勤務させることと、safe distancingに関しての一般的な指示があった。

Social distancingなどGeneralなものを除いては特になし

Split 2 team. Those who work in the office will finish their work and go home immediately, continue WFH, Central Singapore, 3, Flexible hour (less than 8 hour), Original documents required, cheque signatures

Trading company, Customer serviceで入出庫指示等が必要。

シンガポール島内の顧客が免除リストに有り、供給継続が必要であることを明記。  
その際、生産工程毎の人員リストを作成、提出。全従業員の30%以下が承認を目安との認識

セグメントの受け取り、トンネル工事のメンテナンス業務の一部については承認

なし

ほぼ全面的テレワークだが、そもそもその前提で申請

一般産業用機械部品販売

<p>運輸業:MTIより以下の指示あり</p> <p>a. Functions that can be performed remotely must be done from home.</p> <p>b. Employers must implement safe distancing measures to reduce physical interactions</p>
<p>卸売業(包装資材): 1. 交代勤務あるいはシフト勤務とする事(申請時に勤務計画を記載)。2. リモート勤務ができるのであればリモート勤務とする事。3. 集団で行なう行事は避けること。4. 時差出勤を行なう事。3. 物理的な接触を伴う業務や、その時間を縮減する事。</p>
<p>化学・石油化学産業。オフィス業務は必須業務のみで人数制限あり(全従業員の15%以下)</p>
<p>海運:MPAから政府通達当日に最少人数での事務所勤務許可が届き、後日MPAサイトを通じて最小人数を申告した。</p>
<p>海運業(船舶管理):MPAからMTIとMPAに対して申請を提出すれば認める旨の連絡を受け、申請どおりに認められた。</p>
<p>業種:レストラン</p> <p>条件 a. Functions that can be performed remotely must be done from home.</p> <p>b. Employers must implement safe distancing measures to reduce physical interactions by:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Reducing the need for and duration of physical interactions;</li> <li>· Staggering working hours;</li> <li>· Postponing all group events; and</li> <li>· Implementing shift work and/or split team arrangements.</li> </ul>
<p>業種:製造業(制御系システム)</p> <p>条件:Essentialに該当する製品のみ製造とそれに関わる最低限な人員の出勤</p>
<p>業種はFacility Management、承認時に出された条件ですが、申請内容に順守すること、及び適応する法律に順守するようにという条件はありますが、特段他に条件は提示されていないです。</p>
<p>業務:船舶修理工事、機器整備工事 場所:船上、IPL、客先工場内、自社工場内</p>
<p>業務の項目が多岐にわたり、それぞれにおいて最小必要人数を明記した、承認において最小人数での実施をリマインドされた</p>
<p>固有の条件は無し。(一般的な感染防止対策、例えば在宅で可能な業務は、必ず在宅とする事の指示のみ)</p>
<p>商社:Online上のステータスは”Approved”とされており、詳細条件は追って連絡ありとのこと。</p>
<p>食品:</p> <p>a. Functions that can be performed remotely must be done from home.</p> <p>b. Employers must implement safe distancing measures to reduce physical interactions by:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Reducing the need for and duration of physical interactions;</li> <li>· Staggering working hours;</li> <li>· Postponing all group events; and</li> <li>· Implementing shift work and/or split team arrangements.</li> </ul>
<p>食品製造業:Social Distanceに関する対策詳細の4月13日迄の追加提出を要請された。</p>
<p>申請内容通りの業務体制とすること。(2名/拠点/日)</p> <p>在宅で可能な業務は引き続き在宅対応とすること。</p> <p>事務所での業務継続に於いては、①従業員間の距離に配慮すること②時差就業体制を取ること③グループイベントの延期④シフトを組むことやグループの分散などの対応をとること。</p>
<p>精密・印刷:ロジスティクス倉庫のみGeneral Exemptionを申請し、特に条件はなく承認された</p>
<p>製造業 申請時に出した最少人員にて。</p>
<p>製造業:全従業員数に対し30名の運営</p>
<p>石油化学品製造業。申請時に工場勤務者とオフィス勤務者の人数を必要最低限にすること。</p>
<p>倉庫・港湾物流業であるため、倉庫作業員及び事務職のローテーションスケジュールを提示して承認された。倉庫稼働率は60～70%、事務職は50%以下に抑制した。</p>
<p>電機製品製造、電気工事</p>

<p>当方から以下を提出  事務所50%以上のテレワーク  工場作業は適切なグループ分け</p>
<p>特にありません</p>
<p>特になし</p>
<p>特になし</p>
<p>特に無し</p>
<p>半導体(部品)で申請。工場の製造従事者は100%出社、間接については70%程度をテレワーク(30%出社)で申請し、申請通り許可が降りた。</p>
<p>半導体業界、条件なし</p>
<p>半導体製品の販売</p>
<p>保険:MASから全従業員の75%以上をテレワークで勤務させるよう指示があった。</p>
<p>建設業:特に条件は付けは無かった。</p>
<p>半導体関連:在宅勤務が可能な機能は在宅勤務を実施。オフィス内のSocial distanceの確保、シフト勤務、スプリットオフィスの実施等、感染防止を図ること。</p>
<p>製造業(第2部会・CIEU)。申請理由はGlobalSupplyChain。  中々MTIからの通達を得られず、やむなく工場は閉鎖。その間、EnterpriseSGやEDBにも確認。もともとEssential serviceに該当されていたとの回答を得た。(クローズする必要がなかった)</p>
<p>半導体及びそのサプライヤー</p>
<p>a.リモートで実行できる機能は、自宅から実行する必要があります。  b.雇用主は、物理的な相互作用を減らすために、安全な距離措置を実装する必要があります。  ・身体的相互作用の必要性和継続時間の削減 / 驚異的な労働時間。  ・すべてのグループイベントを延期する / 交代勤務や分割チームの手配を実施する。</p>
<p>特に補足条件はなし(申請内容に基づき承認)</p>
<p>化学品を取り扱う商社。General Exemption承認の連絡メールには、追加条件の記載はなかった。</p>
<p>運輸業。申請の時点で出社が必須となる最低限の人数のみ申請し、残りは在宅勤務とした。</p>
<p>製造業(半導体)。現時点、特に指示無し。</p>
<p>オンライン上では承認ステータスとなっているが、MTIから未だレター(メール)を受け取っていない。</p>
<p>出社する社員総数で申請。  1mルール等時限立法の遵守、事務所部隊の可能な限りのテレワーク条件(比率指定はない)。</p>
<p>Status確認で承認を確認したが、正式なレターはまだ来ていない。承認時の条件でなく申請時の条件だが、ラボは通常勤務を系継続する。オフィス(場所も別)は4人を二人ずつの2班に分け、それぞれ隔日出社と在宅勤務を交互に行う。出社時は4-6時間に時短を行い会社にいる時間を少なくする。記載はしなかったがSafe Distancing は守っている(約3mは離れている)、時差出勤を行っている(7時と9時ごろ)。</p>
<p>ICTsolution業界に属し、かつお客様に継続にサービス提供必要ということで申請出しました。申請人数は訳全社員の15%です。勤務時間は3シフトで実施。</p>
<p>製造業:提出した事業計画どおり認許(特に制約なし)</p>
<p>①で申請し不認可、②で申請し都度認可。</p>
<p>必要最小限の業務のみを申請したこともあり、必要な感染防止措置を講じること以外は特に条件は付されておりません。</p>



Safe Distance対応の徹底。
Maintenance & Offshore Engineering companies 輪番制とテレワークの実施、Social Distanceの順守など。

<b>貴社の業種と承認時に出された条件などがあればご記載下さい。②Time-Limited Exemption(Non Essential Services向け)より申請した</b>
卸売業: 特段の条件なし
特になし。(もちろん、距離を保てや10人以上の勤務不可など政府のそれまでの指示は守ることは必須)
建設: ITのトラブルシューティング、経理財務業務、手紙・小切手の受け取り 在宅でできることは在宅で行うこと、また出勤の際はdistancingすること。
特になし。しかしながら、4月11日に再度通達受領。4月13日以前の承認は無効とするので、再度申請するようにとの通達。申請サイトに行くと、前日にしか申請出来ない仕組みとなっていた。後日再申請予定。
事務所に入社する従業員数が全体の25%以上とならない事、複数の社員が出社する場合、Social Distancingを徹底すること。
工事現場でのメンテナンス業務なので特に条件はなかった
公的機関: オフィス内ではソーシャルディスタンスを十分にとること
製造業
従業員同士の間隔を確保のこと。 ただし、4月10日にMASにも出勤申請を行っており、回答待ちの状況。
メーカー: 特に条件なし
Manufacturing & Distribution: 申請時には条件あり(全従業員の25%以下かつ10名未満まで)。承認は即時メール返信で条件なし。ただし3回目の申請後の承認通知には、4回までしか申請できない旨の表記があった。
製品の納入整備とアフターサービス: テレワークできる従業員はテレワークを実施、出社する従業員はSafe Distancingの履行
特になし (ただし、4月15日申請分よりTime-Limited Exemptionの申請もEssencial Services向けのみになり、Non Essencial Serviceは申請の対象ではなくなりました) <a href="https://covid.gobusiness.gov.sg/faq/nonessentialservices">https://covid.gobusiness.gov.sg/faq/nonessentialservices</a>
FA機器製造。General Exemptionを取得したメーカー様のFA機器サポートを行うため。条件は5月4日まで4回のみ申請が可能。
管理部門における業者・スタッフ給与等の支払関連業務を理由として、以下のとおり承認された。 ①4月6日申請→4月7日 業務時間 10:00~16:00、出勤可能人数 9名、 ②4月13日申請→4月14日 業務時間10:00~13:00、出勤可能人数 5名、 また、現場の安全関連業務と、管理部門のIT関連業務に関し”General Exemption”を申請したが、前者は承認、後者は却下された。
輸出製造業: MTIからは特に明確な人員制限等はされていないが、EDPから50%以下で行うよう指導有り。

**Circuit Breaker中に、テレワークができない従業員の処遇についてご回答下さい。**

	①いる		②いない	
	回答数	割合	回答数	割合
雇用している従業員の中に、テレワークができない職種で、期間中に全く勤務できない従業員はいらっしゃいますか。	72	31%	164	69%

	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在宅勤務扱い(フルで支払い)	53	74%	5	83%	20	77%	28	70%
②ALやMC等の休暇取得で対応している	7	10%	0	0%	2	8%	5	13%
③無給としている	1	1%	0	0%	0	0%	1	3%
④その他	11	15%	1	17%	4	15%	6	15%

**上記設問で④その他、とご回答された方はご体制につき、ご記載下さい。**

Malaysia在住のWork Pass holder、Lockdownにより自宅待機中となっている社員が対象  
3/18~4/14まではCompany Leaveとし給料を100%支払ったが、4/15以降は有給消化後にUnpaid Leaveとする

会社で勤務することを前提に支払っている。

現状5/4までとされているCircuit Breaker期間はフルで支払う。もし延長された場合には、あらためて検討する。

低賃金者は全額補償、その他は検討中。5月以降については再検討。

75% 支給することで合意

検討中。

現在検討中。原則NoWork/NoPay。

マレーシアから通勤できなくなっている社員であり、検討中。

①と回答しましたが、補足します。  
現場職員は2班に分け、隔日交代勤務。出社しない日は在宅勤務扱い。

補足;カスタマーサービスコールセンター業務従事者やドライバーなどテレワークができない従業員はいるが、必須サービス提供会社故、出社している。

Circuit Breaker中のみ限定でフルで支払い。

現在工場にて稼働継続しているので、停止後検討する予定。

当初は無給扱いにする予定だったが、Basic Salaryのみ支払い(Allowanceは無し)に変更

**Circuit Breaker中に、事務所や工場等へ出社している従業員の処遇についてご回答下さい。**

	①差をつけている		②差をつけていない		③出社している従業員はいない	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
出社している従業員と、テレワークで自宅等から勤務している従業員の処遇に、何か差をつけていますか。	7	3%	120	57%	85	40%

**上記設問で、"①差をつけている"を選ばれた方は、下記へどのように差をつけているのか、ご記入下さい。**

出勤者はグレードに関係なく割り増し手当支給、加えて出勤者に対する特別手当(危険手当に該当)但しサーキットブレーカー期間が延長の場合はテレワーク、休日の社員の支給減額を検討中。

30SGD/Day の手当てを支給予定
事務所は在宅勤務なので差は無しだが、工場は会社での作業をする方に手当てを支給している。
出社従業員の通勤回数を減らす目的で、一日当たりの勤務時間を増やし、勤務日数を減らした。
正確には差をつけることを検討中。工場/顧客サイトで仕事をしているメンバーにHero Allowanceを検討中
特別手当の支給
必須業務で勤務を指示したものに追加で手当支給

**Q4. MOM(MOH)による査察についてお伺いします。  
貴社へは、MOM等による査察は行われましたか。**

	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行われた	41	18%	10	14%	12	14%	19	23%
②行われていない	201	91%	62	86%	74	86%	65	77%

**上記設問で”①行われた”とご回答された方は、査察日と査察内容をご記入下さい。**

査察日	査察内容
3月18日夜	MOM4名、夜10時、マレーシア従業員の宿泊状況をチェックに来た。 宿泊場所、シャワー、トイレ、食堂、その他の状況など。 当方は場所も清潔、寝具も新品、wifi完備、洗濯も外注手配なので、褒められた。
3月23日	食堂・会議室・オフィスでSafety Distanceを確保するための指導がなされた(1時間以内で終わったが、2度やってきた)。
3月26日	比較的大きめの会議室の定員数を10名に制限することや、カフェテリアルームの各椅子の距離を1メートル以上離すことについて改善指導を受けたが、その日のうちに改善し、その改善結果を写真に撮影して提出して、当該指導は取り下げられた。一方、実際の職場におけるスタッフ間の距離やすでに導入を始めていたWFHの施策に対しては好意的な評価を受けた。
3月31日	10分ほどの事前通告なしにお立入査察。Safe Distancingを確保するための措置を確認。スタッフがほぼ全員在宅勤務中であったため、問題なしで終了。
3月31日	MOM 2名によるSales Officeへの抜打ち検査で、一般的な政府が指示している感染防止対策(日に2回の体温測定と記録、従業員のチーム分け、在宅勤務、社内におけるSafe Distancing等)の実施状況を確認された。 概ね良好に対応しているとの評価であったが、狭い共用スペース(Pantry等)では一度に1名のみしか立ち入りしてはいけない旨の掲示や、小会議室における使用不可の椅子の表示についての指導があった。
3月31日	2時間程度で、safty distanceの対策の有無確認と追加対策の指導等
3月31日	オフィス内での社会的距離を保つよう、床やテーブルにシールを貼るよう指導を受けた。ドアノブなどの清掃をしっかりとやるよう言われた。在宅勤務の比率(具体的な比率は言われなかった)をもっと上げるよう指導された。
3月31日	1時間程度の査察で、オフィス、会議室エリア、パントリー等を確認。結果的には大きな指摘はなく、一点会議室の椅子を物理的に距離をとるようライン等を引くよう指示。(即日対応)加えて、在宅を推奨された。(当時は2チームに分けて交代で出勤していた(15名程度)が、10名程度に減らすよう)
3月31日	<ul style="list-style-type: none"> <li>・査察時間:1時間弱</li> <li>・確認現場:執務フロア、会議室、パントリー</li> <li>・確認内容:就業者に対する感染防止策およびWFH(Work From Home)方針の確認、Safe Distancing徹底有無確認</li> <li>・指導内容:会議室およびパントリーにてSafe Distancingを確保するためのマスクングの徹底</li> </ul>

3月31日	<p>事務所内の査察は、社員の何%が出勤しているか？ Safe Distancingの対策が行われているか(各デスクの間隔、会議室やパントリーを含む)？ テーブルやイスにサインを設けているか？ Cleaning Check List, Visitors Health Check List, BCPなどのドキュメントの確認 翌日の午後5時半までに、対応できていなかった項目をBefore &amp; Afterの写真と共に提出を要請された。</p>
3月下旬	Safe Distancingのため、ラウンジスペースの椅子の間隔を1m以上開けるよう指摘があった。
4月	safe distancingを確保するための指導のため、店舗へ30分ほど。その後改善したが、再度確認に来た。
4月1日	1時間の査察、当社は3月初旬から半分以上の在宅勤務を実施、隣人とのスペース確保のため、使用不可のデスク及び椅子には×印を張っていた。又、社内での在宅勤務対応通知と注意事項通知をMOMに見せたところ、特に指摘事項はなく、今後は更にできる限りオフィスワーカーを減らすよう指導があった。
4月1日	事務所への査察。既に50%のテレワークを実施していたが、更に半分の25%を目標にテレワークを推進するように求められた。また職場環境も会議室や休憩所の椅子を減らして距離を保つ工夫はしていたが、座ってはいけないスペースにX印を付けるよう追加の指示を受けた。また、時差出勤もより強化するように求められた
4月1日	CB前の視察でした。1時間ほど視察し、就業体制、感染防止策の内容、清掃状況と従業員の座席および共有スペースのSafe Distancingなどチェックされた。結果としては、すでに取り入れている体制が良いとされたが、追加してSafe Distancingの明示を追加するように指導されました。
4月1日	会議室のいすの間隔を開けるように指示。不必要に働いている社員がいないかの確認。幸いにも月次処理で入社しているローカル経理しかいなかったため、問題なし
4月2日	入居するオフィスビルに抜き打ちで査察。アランダムにフロアを査察。1フロア90分程度。WFH/Safe Distanceの実施状況を確認。事前に対応済みだったため、指摘事項なし。
4月2日	査察はCB発動前。約2時間の査察で、社内の感染防止策の内容をチェックされ、改善を指示された(パントリー内への張り紙、Safe Distancingのためのテープ貼付け等)。在宅勤務をすでに実施していたが、更なる削減を行うよう、Remedial Orderが発行され、翌日(4/3)改善策を提出し、Orderは解除された。
4月2日	訪問者チェック表の設置。応接室のソファのセーフ・ディスタンシング
4月2日	30分程度。職場におけるSafe distancingの実施内容、スタッフの座席の距離感、在宅勤務に入れているスタッフの割合、入社時間調整の有無などをチェックされた。一部エリアのSafe distancing実施のための表記をアドバイスされた。
4月2日	間隔等の確認及び指摘
4月2日	2時間の査察。オフィス環境、従業員への感染防止策の内容等がチェックされた。在宅勤務社員割合の増加を指示された(翌日にCircuit Breakerが発動されることになった)。
4月2日	<ul style="list-style-type: none"> <li>・会議室の机にスペースを空けるための×マークをつけていたが、椅子の使用禁止を明確にする、COVID-19対策であることを表記する、不要な椅子は撤去または使用不可とする、フリーシーティングの部屋についても着席可否表示を指摘</li> <li>・在宅勤務を増加を推奨(当時は50%目標)</li> </ul>
4月2日	MOHIによる訪問有。既に在宅勤務推奨期間に入っており、10%以下の社員のみ出勤していたため特に問題なし。
4月3日	11時頃突然来社。飲食店を管轄する部門。会社のキャンティーンや休憩所を約30分視察され、座席の配置や行列の立ち位置目印等、ソーシャルディスタンスの管理が出来ているかを中心に確認された。工場やオフィスには入場されなかった。特に指摘事項や指導は無かった。
4月7日	1時間の査察で、事務所の感染防止策の実施状況を確認された。数点の追加防止策の指導を受けた。
4月7日	弊社の入居しているオフィスビル全体を係官が見回ったということをおフィス管理人より聞いた。当日弊社は全員テレワーク中だったため、詳細は不明。

4月7日	30分程度の社内巡回が行われ、感染防止策の実施状況や人員間距離等について確認
4月7日	以下3点についてヒアリングがあったのみ。 ①現在従業員の何%がオフィスで勤務しているか？(約20%と回答。) ②Essential Servicesとして事業を継続するための申請をMTIへ提出したか？(本日中に提出予定と回答。) ③MTIから承認を受けるまでの期間に事業を継続するための仮承認書のようなものをMASから受け取ったか？(特に受け取っていないと回答。)
4月7日	4月7日は、許可メールの確認のみ。ただ、4月2日には2名で30分ほどの査察があり、事務所の席間が1m以上離れているかの確認と、会議室へのセーフディスタンスのためのマーキング(テープでXを査察官の目の前で貼付)などの指導と対応前後の写真撮影があった。
4月8日	1時間程度。工場内で作業していないか？、作業員宿舍のベットの間隔(1.0m)保たれているかなど
4月8日	オフィスの視察。CBが開始された後で、ほとんどの社員が在宅勤務を実施していたため、勤務している社員数については特に指摘はなかった。共有スペース(ロビー、オープンな打ち合わせスペース、給湯室など)のSafe Distancingをさらに徹底するよう口頭で指示を受けた。
4月9日	4月9日にTime-Limited Exemption(Non Essential Services向け)を得て出社したときに、MOMからの確認があった。
4月9日・15日	4月9日:本社事務所があるビル全体を査察、当社へは入室なし(除外申請が承認されていることを確認したのみ) 4月15日:別の事業所へ査察、事務スペースをチェックして人数を確認(短時間)し特に指摘事項なし
4月13日	所要時間約2時間弱で所有している寮に対する査察が行われた。衛生管理面及び各自マスク着用の指導があった。
4月13日(査察は毎日)	1、入店前整列時・入金時のソーシャルディスタンス確保 2、マスク着用 3、入店客数コントロール を確認された。 1.: 整列は床にテープを貼り分かりやすく表示されているか 2.: マスクは4月12日より義務化、徹底度合い確認(ほとんどのお客様が認識) 3.: 入店客数はあらゆる出入口からの出入人数を数え、現時点での滞留客数を把握できるように指導が入った。午前11時半から約1時間店頭、その後ほぼ終日入り口で状況確認のため駐在。
4月14日	2~3分間。工場勤務者人数、事務所への出社人数を確認。
4月16日	約30分程。MTIから営業継続許可を得ていた為、特にMOMからの指示はなく、オフィス内のSafety distanceの確保と全員のマスク着用のリマインドのみ。
4月17日	MOM2名による査察。所要時間は約10分程度。Exemptionを取得しているか、何人会社に出社しているか、の確認のみ。指摘事項は無し。
その他	当社への視察ではないが、入居しているオフィスビルへ視察が実施されたとオフィスビルマネジメントより連絡があった。実施日は、4月9日

**Q5. 貴社の各種状況についてご回答下さい。**

	①共有している		②共有していない	
	回答数	割合	回答数	割合
社員(日本人/ローカル)が体調不良(熱や風邪症状)となった場合の受診の流れ(受診先等)は社内で共有されていますか。	171	69%	76	31%

	①ある		②今後ある予定		③今のところない	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
貴社から取引先へ、支払い期限の延長を依頼したことはありますか。	4	2%	7	3%	235	96%
貴社から取引先へ、支払い金額の減額を依頼したことはありますか。	8	3%	2	1%	236	96%
顧客から、支払い期限の延長を要請されたことはありますか。	60	24%	10	4%	175	71%
顧客から、支払い金額の減額を要請されたことはありますか。	21	9%	4	2%	220	90%

**Q6. 物流・調達において、現在、どのような課題に直面されていますか。**

	回答数	割合
航空スペースの確保、航空料金の上昇	76	31%
部品や資材などの調達の遅れにより、納期に遅れ	93	38%
海上輸送の遅れなどの問題	77	31%
完成品を輸送できないなどの問題	39	16%
その他		
飛行機の減便によるコスト高、日本国内緊急事態宣言に伴う物流現場の混乱。		
・航空便の休便、オフロード		
4月受注済みの製品が一方向的に延期またはキャンセルされた。一方で当方で物流手段(船輸送)を契約しており、そちらを解約できない。		
B/Lの発行と引き渡しと回収方法		
インドのロックダウンにより、船荷証券が現地に送付できず、モノは輸送したもののインド顧客側で引取りが出来ないという問題が発生している。		
バンコクやジャカルタの非常事態宣言が今後一段と厳しくなれば、物流が止まり、市内で商品を配達できなくなる恐れがある。		
マレーシアのMCOの影響で、マレーシアでの木製パレットの調達ができず、プラスチックパレットを代用(コストアップ)。		
マレーシアのロックダウンによってシンガポールから陸送で送っていた貨物が輸送できない状態になっている。		
ロックダウン中のマレーシアからの製品調達が困難となり、日本のメーカー本社の調達に切り替えたが運賃が跳ね上がってしまった。日本もロックダウンになれば、完全に調達不能となる。要冷蔵品につき、受け取る為の当社が必要となる。		
急激なフライト便のキャンセルによるシステム上の混乱。		
原料の一部に輸送遅れの問題が数件起きているが、在庫積み増しにより対応しており、製品納期への影響は防げている。 今後はどうなるか不明。		
現状、何とか予定通りに進んでいる。		
国際海上輸送に従事する船舶の乗組員交代ができない状況が続いている。		
今後、マレーシアからの労働力が十分に確保できない懸念。		

在宅勤務ですでに手配していたデリバリが受け取れない。
在宅任務時に必要になったプリンターをWEBで注文しているが、時間がかかっている。
販売減による在庫のだぶつき
飛行機のスケジュールの変更が激しい、キャンセルが続くので船のほうがマシ
物流自体は止まっていないが、搬入先である建設現場が止まっているため、下請を含めExemptionの申請をし、対応できるよう準備中である。
材料メーカーの一部がシャットダウンを余儀なくされており、材料が入ってこない。
装置の修理に技術者がシンガポールに入れない。
オフィスへのパソコン納入遅延(リプレース含む。パソコン製造中国工場の稼働停止やマレーシア人のエンジニア確保難による)
各国において、細かく制限内容が異なりかつ日々変更されるため、在宅勤務など制限のある環境で最新情報をキャッチアップして物品を流通させることが難しい状況にある。
顧客への発送納期後ろ倒しにより、契約倉庫での保管スペースが不足してきた。
代替材料を日本から調達した際、減便により影響を受けるケースあり。但し、上記の大半はシンガポールの要因ではなく、相手国規制(マレーシア、インド、フィリピンなど)によるもの。
得意先が、操業停止措置や輸入・国内輸送の停止措置などで、そもそも貨物の受領自体ができない状況が頻発している。
特になし。
物が届いても、SVを現場に派遣する必要があるが、Essentialとは言えないのでCircuit Breakerが終了するまでは外部の倉庫(有料)で保管している。
Circuit Breaker以前に発注したLaptop PC(3台)の納期が予定より、2~3週遅れる模様。

#### Q7. その他、各社での課題等につき、何かあればご記入下さい。

・テレワークによる担当者の業務負担増(インボイスのマニュアル作成、決算作業)
・マレーシア移動制限令延長による要員不足 ・テレワーク化に伴うセキュリティへの危惧、コミュニケーション不足 ・後任者が着任できず、前任者が帰任できない。
・東京本社サイドがシンガポールの政府の対応による当地の安全さや、非常に長時間の空港検疫、PCR検査・結果待ちにより、移動自体のリスクが非常に高いことを理解しておらず、感染リスクを下げる目的での一時退避や帰任の打診が不定期で来て困る(東京の方がどう考えても危ないが口頭で説明し理解させるのが非常に困難)。 出来れば、在星の大使館や商工会議所様から、不移動推奨、ないしは、それに準ずるような内容の通達がでると東京に状況を理解させるのに役立ち非常に有難いです。
・予定の人事異動(日本からの赴任・帰任)が、いつ実現できるか見通しがたたないこと。
5月1日入社予定のマレーシア人(Singapore PR)がマレーシアからシンガポールに戻ってこられない。
CBが延長になれば、決算業務が出来ないなどの弊害が出る恐れあり。本社に対応を依頼中。
MTI、MOM、MOHと各省庁への申請等があり、取りまとめが煩雑。全ての条件を満たす為の方策に苦慮。
PC環境や社内情報セキュリティの関係で一部在宅勤務が困難であるため、全間接部門社員の勤務時間を12時間/日労働とし、2チームに分けて交互勤務としています。(1日置き出勤、在宅時は休暇)
Time-Limited Exemption(Non Essential Services向け)は4回迄との通知を受領した。 ”Circuit Breaker”が延長の場合、不足が想定され課題が残る。

VPN接続したりリモートワークにおいて、PC動作が不安定になるケースが散見され、在宅ワークによるストレスの一因となっている。
エッセンシャルサービスに指定されたが、従業員の感染リスクをどう下げていくかが課題。
ジョホールから通勤していた労働者のシンガポール内滞在が長期化しており、その処遇配慮。マスク着用ルールの変更。通勤中および職場の室内では、常時着用へ変更。マスクの支給。
シンガポールでの取組みは、迅速に行われており数か月で回復するであろうと予測されるが、周辺国をみるとかなり厳しい状況にあると思われ、業績への影響が大いに懸念される。
テレワークを徹底して追及したいのだが、Laptopsがなかなか入荷せず、Desktopを持帰る等の対応で、在宅勤務の比率を高めている。
マスクの調達。通勤時、作業時でのマスク着用の徹底(何度も通知しているが守らない方がいる)
マレーシア在住社員でMCO以降シンガポールに留めていた社員の処遇
リモートでフルに業務できなく困っている
以前としてマレーシアに居住するWork Permit Holderがマレーシアからシンガポールへ入国できる目途が立たない
外出規制の為、会議、セミナーなどが実質無くなってしまい、弊社の通訳サービス業務は一切実施できなくなってしまっている
業務よりWFH75%を優先するため、業務遂行に支障が出る可能性が高い。
現在は5月4日までだが、さらに延長の可能性、またDORSCONはオレンジであるがレッドとなった場合のシンガポール政府の指示がDORSCONのリストだけでは具体的にはわからない
顧客からの支払の遅延を心配している。セールスには顧客とのコミュニケーションを今まで以上にとる事をお願いしている。顧客に対しては通常以上の在庫をお願いしているが、この状況が長引けば納期も長くなることを繰り返し伝えている。また幸い十分なマスクを備蓄しており、早くから社員に配っていたものの、マスクをつける文化がなく付けたがらない社員が数多く見受けられた。PMのスピーチ後一斉に付け始めている。
今後、シンガポールにおいて社員待遇の変更(減額)や、労働条件の変更などに関して情報があればご教示頂きたい。
在宅勤務だとどうしても業務が遅延する。
仕事よりも、社員の心身の状態をケアするやり方を試行錯誤している。
取引先を訪問して実態を把握できない。
出社できないことより、シンガポールから国外出張ができない(また日本からシンガポールへの出張もできない)事の方が影響が大きいですね。会議はオンラインでできますが、製品のデモンストレーションとかが必要なケースもありますので。
承認システムを紙からオンラインに切り替える方法を検討中。
新規赴任者の赴任予定が立てられないことが課題の1つ。2月にEP申請が下りていた4月赴任予定者が日本で足止め状態となっている。
人事異動(MDの変更)に伴いEPを申請したものの、リジェクトされた。これについて、他社の状況ならびに再申請をする上でのベストなタイミングなどについて情報が欲しい。
長期化することによる従業員のモチベーション低下。
東南アジア全域をサポートする為、日々変わる各国の制限令に基づく状況把握が難しくなっている。顧客によっても温度差があり同じ地域でも操業可能であったり、完全閉鎖している所がある為、顧客や代理店への確認が多々発生している。
日本からの異動予定者の対応。
日本の本社サイドの防疫意識が低く、とても心配。
日本側も緊急事態宣言をしたため、各種連絡事項が滞る可能性あり。

シンガポールは安全である一方閉塞感強く、またテレワーク環境に本格的に慣れるまで社員のメンタルケアの重要性を感じている。
2月中旬以降に新しい商談が大幅に減少中。営業面ではユーザー事情もあり、在宅勤務での全面的なカバーは困難であるが、コロナ後に備えておきたい。 自宅Wi-Fi環境で業務効率大幅ダウンは止む無しと社員と共有し、社員のストレス軽減に努めたい。
マレーシアからの通勤者(現在シンガポール滞在)に対する処遇
今課題としているのは、「JBで自宅待機している従業員の処遇(特に給与)」です。NoWork/NoPayを基本とするも、組合との交渉・今後の労働力確保・従業員サポート・経営という観点から判断が難しい課題です。可能であれば、他社の方々の考え方を共有させて頂きたいと考えます。次回のアンケートに各社の取組を入れて頂きたい。
出張ができなくなったため、日本をはじめ、他国拠点とのリソース調整が難しくなった
今後さらにサーキットブレイカーが延長された際の従業員の処遇。
・Time-Limited Exemptionの申請回数がCircuit Breake期間中4回までに制限された(4/14の申請フォームから新規規制か?)ことによる出社計画の修正
4月1日付の異動者が未だ入国できておらず、帰任者も含め人事異動時期を延長しており、今後の見通しを立てられないことで様々な支障が出ています。
オフィスの立ち入りが出来ない為、クーリエサービスの受取・発送が困難であること 赴任が遅れている者のアパートが無駄に費用が発生し続けていること。
マレーシアでの生産活動再開について正常化した場合に、貨物のシンガポールへの輸送が円滑にできるのか心配している。
5月中には状況が緩和されないような勢いの中、今後、得意先の出荷・支払延期に拠る運転資金のひっ迫や、一部部品での動作保証期間の期限切れ問題が出て来る可能性がある。
3月6日にEPを申請し、4月8日にRejectのレターが届いた。Rejectの理由欄に申請者が現時点でシンガポール国内に滞在していないのであればCircuit Breaker終了後に再度申請するよう書かれていた。今後、EPの審査がいつそう厳格になるのではないかと危惧している。
4月1日付赴任者が着任できないことにより組織としての業務遂行に支障あり。Skypeで日々やり取りはしているものの、限界はある。
Time-LimitedのExemptionの回答が不明瞭であったので、Approvalが出ているのか判断に困った。 安全の為、結局使用はしなかった。
業務の停滞と経営への影響
顧客の大半がシンガポール外にあるため、営業活動が状況確認に留まり進展させることが困難。
最低限必要なオフィスでの業務への対応者が、出社を拒んだ場合に業務命令での対応を迫れるかどうか。在宅での事業継続は可能だが、IT機器の入手難により環境整備が遅れており、今後当地での危険レベルが上昇した際に事業継続と出社社員への対応問題が発生する。
在宅勤務により、社内ネットワークの回線容量、および、VPNの同時接続数のそれぞれ増加が必要であり、急ぎベンダーに対応をお願いしています。
ドミトリーの隔離により、協力会社従業員が出社出来ていない。 今後、隔離が継続されれば、人員不足が発生する可能性有り。
心身の健康状態の把握が難しい。
特に課題等ありませんが、外出(食材調達等)は2人で行動し(一人はPR又はEP保持者)間隔をとって行動しています。また体温測定の結果、マスク、消毒は常に行い感染防止に努めています。
マレーシアスタッフの宿舎確保継続によるコストアップ。 ドミトリー居住(今のところクラスターではない)の外国人スタッフの感染リスク。

在宅勤務長期化に伴う、社員のメンタルヘルスケア。  
在宅勤務に於いて、幼児/学童がいる社員の子育てと執務のストレスが少ない両立方法。

4月1日の辞令で着任する筈の日本からの出向者が着任できないこと。

規制が長期化した場合の、諸経費の支払い、社内手続き承認の記録、社員のモラル、健康維持。

ドミトリーから退避させる外国人メンバーの住居探し。自社工場への仮住まいを検討するも、申請に必要な準備が困難。(指定された備品の購入、消防局の認可等)

マレーシアのLockdownが延長されたので部材の入手に支障を来し始めている。

・在宅勤務者と自宅待機者(在宅勤務できない者)がおり、現在は給与や条件に差を付けていません。「業務内容に差があるのではないか」という従業員からの不平、不満が出ないかを心配しています。  
・現在シフト制を組んでいるものの、もし規制が強化され、出勤従業員数をもっと減らす等の指示が出された場合、船積み書類や原産地証明がオリジナルにサインをしないといけないため、これらの業務が滞ってしまうことを心配しています。

事業活動の制限が長期化した場合の、給与対応や社員の人数調整等の可否

トータルロックダウン時の対応方法