

『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5集計:5月15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	260	71	98	91

Q1.コロナウイルスが及ぼす貴社が雇用する従業員の処遇への影響についてご回答下さい。

・従業員の解雇を既に行った。

	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
該当する	3	1%	0	0%	3	3%	0	0%
該当しない	257	99%	71	100%	95	97%	91	100%

・従業員の解雇を今後、行う予定である。

	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
該当する	10	4%	0	0%	4	4%	6	7%
該当しない	250	96%	71	100%	94	96%	85	93%

・従業員の給料(月給・ボーナス等)の減給を行った。

	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
該当する	11	4%	1	1%	3	3%	7	8%
該当しない	249	96%	70	99%	95	97%	84	92%

・従業員の給料(月給・ボーナス等)の減給を今後、行う予定である。

	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
該当する	44	17%	3	4%	23	23%	18	20%
該当しない	215	83%	68	96%	75	77%	72	79%

(上記設問で、従業員の給料の減給を行った、今後行う予定である、を選択された方は、下記ご回答下さい。) 通常の月給(100%)に対し、減給後にどれくらいの割合の給料(0%:無給~99%ほぼ通常通り)を支払っている、もしくは支払う予定ですか。

・フルタイムで勤務している従業員(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
①100%支払っている	19	40%	2	50%	8	35%	9	43%
②76%~99%程度支払っている	21	44%	2	50%	9	39%	10	48%
③51~75%程度支払っている	1	2%	0	0%	1	4%	0	0%
④50%以下の月給を支払っている	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
⑤該当者はいない	1	2%	0	0%	1	4%	0	0%

※母数は、“従業員の給料の減給を行った”、“今後行う予定である”のどちらかに「該当する」と回答した回答者数

・勤務日数を減らしている従業員(無給休暇の付与、週休3日制の導入対象者等含む)

	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
①100%支払っている	6	13%	0	0%	2	9%	4	19%
②76%~99%程度支払っている	10	21%	0	0%	4	17%	6	29%
③51~75%程度支払っている	1	2%	0	0%	0	0%	1	5%
④50%以下の月給を支払っている	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
⑤該当者はいない	25	52%	3	75%	13	57%	9	43%

※母数は、“従業員の給料の減給を行った”、“今後行う予定である”のどちらかに「該当する」と回答した回答者数

・勤務が行えない従業員(受付、ドライバー等)

	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
①100%支払っている	6	13%	0	0%	1	4%	5	24%
②76%～99%程度支払っている	9	19%	1	25%	5	22%	3	14%
③51～75%程度支払っている	4	8%	1	25%	1	4%	2	10%
④50%以下の月給を支払っている	5	10%	0	0%	1	4%	4	19%
⑤該当者はいない	17	35%	1	25%	11	48%	5	24%

※母数は、“従業員の給料の減給を行った”、“今後行う予定である”のどちらかに「該当する」と回答した回答者数

Q2. シンガポールの入国規制の影響、貴社のご方針についてご回答下さい。

・会社として、日本からの赴任は中止・延期となっている

	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
該当する	151	58%	30	42%	60	61%	61	67%
該当しない	109	42%	41	58%	38	39%	30	33%

・日本からシンガポールへ移動できない駐在員がいる（新規での着任、既駐在員の再入国含む）

	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
該当する	107	41%	13	19%	39	40%	55	60%
該当しない	152	59%	57	81%	59	60%	36	40%

(上記設問にて、日本からシンガポールへ移動できない駐在員がいる、と回答頂いた方はご回答下さい。)  
シンガポールへ移動できない方につき、下記、該当するものがあればご選択下さい。

・当地法人の代表者(MD等)

	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
該当する(EP、IPAは取得済)	25	10%	5	7%	11	11%	9	10%
該当する(IPAは未取得)	6	2%	2	3%	1	1%	3	3%

※母数は全体回答数

・代表者以外の駐在員も含め、赴任できないことにより、当地での事業に多大な影響が生じているケースがあれば下記、状況をご記入下さい。(自由記述)

担当ポジションの空白が生じている。CBが明けた後、組織運営上、多大な不都合が生じる懸念あり。日本からの入国がさらに遅れる場合は新規採用も代案。また、日本人スタッフ用に準備したコンドミニアムも課題。

1名のEngineerはIPA取得済みも入国できず、もう1名のEngineerについてはEP申請がRejectされている。

IPA・EPともに取得済で、社宅も契約済のため、家賃が発生しております(本人が住んでいないにもかかわらず)。また、所得税も4月から実際に着任できるまでの間は日星双方で二重課税されるとのことです。

IPAが出ているが赴任許可、入国許可が出ない者とSocial Distancingが緩和されてからのEP申請を指示され一旦申請をリジェクトされた者がおります。

インターネットによる会議ができるので、今のところ支障はない。

テレワークで連絡を取り合っているため現在のところ、大きな影響はでていない。

異動時期が7月なので、今のところ特に影響なし。

影響なし。

既に荷物はシンガポールに到着している状況だが、入国承認が得られない為、本人が入国できない。入国承認がおりたとしても現在宿泊先が政府指定の場所になるため、どのような生活環境になるか不明。

研修生の受入れを予定していたが、Pass取得の目途が立たないことから延期となった。

現時点で多大な影響は生じていないが、新規の着任予定者(代表者以外)がおり、現在入国ができないため日本において在宅勤務にて当地業務を開始している。
今のところありません。
事業への多大な影響は無いが、今年2月に日本人(日本在住)と結婚したエンジニアが、DP申請が受理されず奥様が来られなくなっている。
事業責任者のポストが空いたまま。日本からのリモート対応のみで、今後の事業計画に支障がでる。
新事業担当者を赴任予定であるが、赴任できていない。その結果、新事業展開に支障が出ている。
前任者との引継ぎ期間が数ヶ月設けてあるので、引継ぎ期間が短縮するだけの影響です。
他の駐在員が代行しているため事業自体に影響は出ていないが、対象者のEP申請が一度リジェクトされており再度申請するタイミングや他社の同行等が気になっている。
多大な影響は出ていないが、赴任予定の駐在員の業務を既存スタッフが分担させている。
駐在員には該当しないが、パイヤーが出張が出来ないため実際の商談がストップしている。
駐在員の交替時期であるが、後任者のVISAを取得できる目途が立っていない。
日本から在宅勤務を実施しており、影響は最小限に抑えている。
日本で在宅勤務だが、シンガポールで給料が発生。 帰国中の社宅に家賃発生。
赴任させるべき時期を迷う。
サーキットブレーカー期間中はプロジェクトの進捗が止まっているため、「多大な影響」までは生じていない。一方、サーキットブレーカーが解除された後も入国制限が続けばプロジェクトへの影響も大きくなる。
サイナーの確保等が困難。
マンパワーが足りず、ほかの駐在員の残業が大きく増えている。
営業マネージャーがシンガポールに戻れていない。リモートで仕事をしているが、生産状況のフォローや細かな調整等に無理が生じている。
営業マネージャーの交代要員として、3月赴任予定であったが、COVID-19の影響により状況を見ているところである(EPは既に取得済)。
現時点では日本サイドからリモートで業務支援しており、多大な影響までは生じていない。
従来担当者が日本に帰任できず、日本での業務に大きな支障がある。赴任者がすべきであった業務に、穴の開いている状態。組織の中の業務分担、教育、コミュニケーションが行いにくい。異動についての見通しがたたない。
前任者の帰国後に後任のEP申請を3月末に実施。4月上旬にWeb上にFIN No.が割り当てられるもPendingとの表記が続き、4月中旬にMOMよりSafe Distancy終了後にre-applyするよう連絡あり。Rejectの記載はなし。
前任者の定年退職により帰国済み。MDとなる私はIPレターは受領しているものの、3/23からの外国人入国禁止に伴い入国できず、MD不在の会社経営が続いている。
代表者ではないが、部門長の赴任時期が不透明で前任者(すでにシンガポール内の他部門へ異動)への負担が大きくなっている。
入国制限に伴いBoard member(取締役)が赴任できないことから取締役1名不在による事業経営を推進。
半導体顧客へアフターメンテサービスを対応力が不足している。
赴任できないことにより直接事業に対して多大な影響が生じているケースはない。 但し、前任者が既に帰国しているため指揮命令上での不自由さは発生している。
赴任できないことのみ起因する、多大という程の影響は生じていない。
副代表者など数名が赴任できていない(EP,IPAは取得済み)。
マネージャークラス後任も赴任できない為、前任者が日本へ帰国できず、当地での人事異動が滞っている。また、発令から2ヶ月が経過し異動対象者のモチベーション低下を懸念している。
1名日本から赴任できず、その為1名日本に帰任できず。また1名はマレーシアに横異動予定も同じく出来ない状況。
東京にて在宅勤務、引き継ぎ中。
社内での海外渡航禁止、また、入国制限もある中で赴任時期を見合わせている状況。
現在、シンガポールで、日本人のEPの新規取得申請は承認されるかどうか、EPの承認を取得済みの新規赴任者は入国できるか、入国できた場合14日間の政府施設での隔離が実施されるかどうか、情報がありましたら教えていただきたい、お願いいたします。
在宅勤務社員も勤務状況の詳細把握が難しい(各自週報の提出を義務付けているが)ことと、オフィス勤務時との業務量の低下を懸念。

前任者が帰任できない。
当地駐在員への負荷は大きくなっていますが、現時点にてお客さまにも波及するほどの多大な影響は生じていません。
駐在員の交替が出来ず、本社のライン上人事にも問題が生じている。
リモートで業務の引継ぎ等実施、多大な影響はなし。
EPが取得でき今春赴任する予定のところが入国できず、事業計画の変更を余儀なくされました。本人と家族の生活も影響を受けました。

**Q3. 貴社の資金繰りへの影響について該当するものをご選択下さい。(複数回答可)**

※母数は全体回答数

	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
・現時点で資金繰りに問題はない	202	78%	54	76%	71	72%	77	85%
・運転資金(留保資金)の切り崩し	18	7%	5	7%	8	8%	5	5%
・従業員への支払い能力低下	6	2%	2	3%	1	1%	3	3%
・サプライヤーへの支払い遅延	4	2%	1	1%	2	2%	1	1%
・供給先からの支払い(入金)延期	49	19%	6	8%	23	23%	20	22%
・製品やサービスの売価の値下げ交渉の激化	24	9%	6	8%	8	8%	10	11%
・会社清算、撤退を検討・予定	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
その他	この先、顧客投資が減速して売上見込みが減ればキャッシュフローにも影響は出る。							
	現時点で資金繰りに問題はない - 現時点では問題ありません。							
	限られた人数で業務が回らない状態。							
	資金繰りについては特に影響を受けてはいません。							
	親会社からの徹底したコスト削減指示の激化、厳格化。							
	親会社への配当支払いの免除、減額もしくは延期を検討。							
	大家からの家賃減額規模・期間。							
	日本に本社のあるシンガポール支店でコストセンターの位置づけ。売り上げ、収益にほぼ関係がないため、支店の資金繰りには影響がない。							
	本社への支払い調整を行う。							
	SGD不足分については本社より逆送金にて対応。							
	・販売価格が下がってきているが、当社使用原料の市況価格が下がってきているため。 ・販売量がかなり減ってきているため、長期的に継続した場合は資金繰りが厳しくなってくる可能性がある。							
	過去に行った事業売却のdeferred paymentがデフォルト(香港企業からの入金予定)。							
	部品調達および製品出荷における物流コスト(特に航空便)の高騰。							
	新規赴任駐在員へのサービス提供がメイン業務のため、売上に大きな影響あり。							
	販売代理店からは資金繰りにより支払延期を求められた。							

**Q4. (設問2で「現時点で資金繰りに問題はない」以外をご選択された方)**

資金繰りへの対策について、貴社で行っている対策・対応をご選択ください。(複数回答可)

※母数は、全回答者数から「現時点で資金繰りに問題はない」を選択した人を引いた数とする

	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
・親会社からの支援	24	41%	8	47%	11	41%	5	36%
・現地金融機関からの資金調達	11	19%	1	6%	5	19%	5	36%
・日本国内金融機関からの(親会社を通じた)資金調達	3	5%	0	0%	0	0%	3	21%
・シンガポール政府の支援策の利用	32	55%	5	29%	15	56%	12	86%
・従業員の解雇・雇用調整	4	7%	0	0%	3	11%	1	7%
・給与支払い調整(無給休暇、有給消化、給与削減)	11	19%	1	6%	5	19%	5	36%
・取引先への支払い期日の調整	10	17%	3	18%	5	19%	2	14%
・生産調整、事業規模縮小	2	3%	1	6%	1	4%	0	0%
・新規販路開拓	15	26%	5	29%	6	22%	4	29%
・対策・対応方法がわからない	3	5%	1	6%	2	7%	0	0%

その他	Job Support Scheme以外の政府のサポートが分かりづらい
	一部取引先からの支払い遅延はあるものの、当社の資金繰りに影響を与えるほどでないので、遅延取引先に約定通りの支払いを要求している段階です。
	影響は”今のところ”直接的に出ていないとしか答えられない
	各種契約の見直し(不要なものの契約解除、サービスのダウングレードによる料金見直しなど)
	供給先からの支払い延期要請に対しては、キャッシュフローの範囲内で対応
	今後の営業活動費用の抑制等で負担軽減を図る予定です
	自社の資金繰りには今の所問題は出ていないが、取引先から支払い期日の延長要請があった際には、長期の関係構築のため出来るだけ検討するようにしている。
	本社が海外現地法人分を纏めて金融機関と借入枠増の交渉を実施。
	約6か月分の運転資金有り
	剰余金の切り崩し
	現在は資金繰りの問題はないが、もしあった場合には、①親会社支援 または ②日系金融機関から資金調達を行うことになると思う。
	Lockdown等で現地登録作業ができずユーザーへの納入が遅れているため、供給先(代理店)からの支払い延期要請を受けている
	安売り回避、経費削減、在庫削減などを通じて自助努力で資金捻出している
	一時的な支払い遅延で額が大きくなかったため、特に対応していない。
	特にしていない。
	特段の対策は取っていない。
	内部留保にて対応している
	以前シンガポール政府のCOVID-19の影響による整理、解雇については控えるようなコメントが出されていたが、ここまで影響が大きくなっており、今後どのような指針が出されるのかが見通せておらず動きが取れない。
	販売先とのCredit Control強化(入金管理の徹底)
	駐在員事務所のため
	販売先からの支払期日の延長や、一定期間の割引を求められるケースが増えています。
	現預金が潤沢である。
	取引先=親会社のため、支援の名目で支払期日を調整している

Q5. シンガポール政府による法人向けの支援策の活用状況をお教え下さい  
(複数の支援策を利用/検討/申請している場合には、複数回答可)  
※申請不要でサポートを受けられる支援策(Job Support Scheme等)は除く

	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
・すでに利用している	42	16%	2	3%	15	15%	25	27%
・利用を検討している	16	6%	3	4%	5	5%	8	9%
・利用申請したが、却下された	2	1%	2	3%	0	0%	0	0%
・利用したい支援策があるが、自社は対象外となっている	3	1%	0	0%	2	2%	1	1%
・利用の予定はない	101	39%	37	52%	33	34%	31	34%
・関心はあるが情報を把握できていない	65	25%	24	34%	30	31%	11	12%

(上記設問で”すでに利用している”、とご回答された方) 利用されている支援策
Application for Exemption from Suspension of Business Activities
e2iのWork Life Grant support
Enhanced Training Support Package and Enhanced Absentee Payroll to mitigate COVID-19
FWL Rebate and Waiver, Foreign Worker Rebate(For Work Permit Holder and S Pass Holder):
FWLの免除・給与サポート
Job Support Scheme (過去のCPF実績により自動的に入金された)
Job support scheme、オフィス用不動産固定資産税減税により家賃割引
Jobs Support Scheme
JSS
Levy rebate

LEVY免除(政府による各企業への一般的な支援)
LOASP(3月中旬にインドネシアより帰国後に自主的にSHNとした従業員を対象に申請、認可)
Property tax還付、法人税支払延長、Worker Levy Rebate, Wage Credit Scheme
tax rebate
Temporary Housing Support for Employers Affected by Malaysia's Movement Control Order
wage support
シンガポール国民・PR保有者への給与補填。Corporate Income Taxの支払い時期延長。
シンガポール国民及びPR社員への給与の75%援助と外国人労働者Lavyの免除。
マレーシアのロックダウン対策として、マレーシア居住社員をシンガポールに宿泊させていることに対する補助
雇用支援制度(助成金)
雇用調整助成金
従業員の賃金還付と外国人の労働者雇用にかかる人頭税の免除および還付。
従業員への給与支払いにたいする政府の会社への補助
人件費支援・賃料支援
政府の不動産固定資産税部分の還付につきビルオーナーの了解取り付け金額確定次第、オーナーから入金予定
JSS
BCA's Contractors Registration System (CRS) on the one-off advance payment for ongoing public sector construction contracts affected by the suspension of activities at workplaces due to COVID-19
Foreign Worker Levy Rebate
Job Support Scheme / Wage Credit Scheme / Foreign Worker Levy
Job Support Scheme
Wage Credit Scheme
Foreign Worker Levy
JSS、Levyの免除など
マレーシア従業員の宿舎補助
給与の補てん制度
給与支援、外国人労働者Levy支援、Property Tax控除
従業員の給与補助金
労務費関連のサポート全般
ローカルスタッフ給与の補助
JSSの受給、WP/SPASSのレビーの免除、Property Taxの30%減額
公共工事における過去3ヶ月出来高平均値の50%の前払い制度
Property Taxの30%減免、FWL減免、シンガポール国民・PRの給与補助

(上記設問で”利用を検討している”、とご回答された方) 利用を検討されている支援策
Enhanced Work Life Grant
Work-life grant
シンガポリアンの給与支援
在宅勤務に伴うIT設備関連の購入に関する補助などは今後利用したいと考えている
社員のSHN時に発生した宿泊費用等に対する補助金
Work Life Grant
Wage Credit Scheme, Job Support
Enhanced Work-Life Grant
FWA Incentive
該当措置を調査中
公共・民間工事における発注者へのAdvance Paymentの請求
労務費補助
JSSの利用を検討中

(上記設問で”利用申請したが却下された”、とご回答された方) 利用できなかった支援策
活動許可の申請
在宅勤務用に購入したLaptop費用

(上記設問で”利用したいが自社は対象外となっている”、とご回答された方) 利用できなかった支援策
IT support (現地資本の問題で)

デジタルプラットフォームの導入。外資企業は対象外。

その他コメント

コンサート等イベントが中止となり影響は大きいですが、該当する政府支援があるか調べ切れていない

ビルのオーナーより、Property Taxのリベート分がテナントへ還元される旨の通知を受けました。(支給実施日は未定)

何が該当するか現在確認中です。

現在適用となる支援策を調査中

支援策は受領済 (雇用サポート・スキーム/外国人雇用税免除/不動産税リベート)

基本的な支援は受けているが、その他の支援があるのかどうかすべてを把握できていない可能性がある。

Wage Credit Scheme, Job Support 調査中

Job Support Scheme以外の支援策を正確に把握していない。

適格非居住不動産に対する固定資産税リベートの派生として、当社オフィス月額賃料の減額交渉を行った。駐在員の子弟が通園するローカル幼稚園(HBLで授業継続中)が、政府の支援策を受け(?)月謝の一部を減額したのに合わせ、会社が支給する子弟教育費も相応に減額した。

Job Support Scheme, Levy Rebate, Property Tax Rebateについては、すでに補助を受けることができています。支払いが迅速だったので非常に助かっています。

何を利用するかを含め今後検討する。

検討中

Job Support Scheme, Foreign Worker Levyの免除及び支援金を活用しており、マレーシア人用宿泊場所、コロナ諸対応へのコスト増がリカバリー出来、ありがたい。

どのような制度があるのか、教えて頂ければありがたいです。

不動産リベートを利用する予定だが、ビルオーナーより政府から還元のある6月末以降と告知されている。

JSSの支給などシンガポールは政府の対応が早い。Property Taxの減額については、家主に対して還元を求める必要があるが、正確な金額を把握しづらい。

全ての各国拠点の政府支援策が把握しきれない。

シンガポール ローカル及びPR社員については、申請しなくとも給与補償が既に振り込まれている。

**Q6.シンガポールに生産拠点のある企業様のみご回答下さい。**

	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操業している	36	78%	0	0%	7	88%	29	78%
②操業していないが、再開の見込みが立っている	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
③操業しておらず、再開の見込みが立っていない	3	7%	0	0%	0	0%	3	8%
④その他	7	15%	1	100%	1	13%	5	14%

(上記設問で”その他”にご回答された方のみ。)状況につき、ご記載下さい。

75%のマンパワーがマレーシアで待機中。  
限られた人員で操業を継続中。

工事現場があり、現状6月1日までストップしている。

政府からの承認後、週2回の稼働を継続している。

生産を委託している協力工場がある(シンガポールローカル企業)。 Safe Distanceに伴うワーカー数の制限により、操業率が70%程度に落ちている。

操業のためのContractorの外国人労働者人員不足により、稼働を落として操業している。

通常の40%以下の生産性。マレーシアMCOの度重なる延長による、ワーカーの欠乏。シンガポールのmigrant workers コンストラクションセクターの就業禁止による、工場内工事の遅れ。

補足 必ずしも生産ではないが生産の支援を行っている。

弊社は製造業ではなく物流・機工事業であり、エッセンシャルサービスとして操業を継続している。

政府の指示により、月曜日と火曜日のみ25%の人員で操業。

**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。**

MD (マレーシア駐在日本人)、営業Mg(台湾駐在日本人)2名がシンガポールに赴任出来ず、待機状態。  
いわゆるコンサルティング業なので、上記回答自身が難しいと感じました。

マレーシア(JB)からの通勤者で、当時SGに留まると選択しなかった者がまだ戻ってこれていない。
マレーシア(Work Permit)のメンバーがシンガポールに来て仕事ができるのか？ 以前のように朝、国境を越えてきて、夕方、ジョホールの家に戻る、それを毎日出来るようになるのか？ それはいつのことか？ マンパワーをジョホールのWPに依存したビジネスモデルを改める必要を感じている
マレーシアからの通勤者、外国人ワーカー不足による製造補助、修繕・物流など外注業務の労働力不足。
マレーシアから通勤している従業員で、マレーシアとシンガポールの入出国規制で出社できない社員が居ます。こういった従業員への給与を各社どうしているかを参考までに知りたい。
マレーシアのMROに伴いMC、AL消化して自宅待機させているが、Non-Pay leaveへの切り替え対応をどうするか思案中
マレーシア残留を個人の意思で決めた従業員への給料や一時金などの考え方
マレーシア人の確保をいつまで継続しなければいけないか？ 外国人労働者が外国人寮にいつ復帰できるか？ 日本人の人事異動がいつできるようになるか？いずれも不透明。早期収束に期待。
各駐在員が主に個人的な理由から一時帰国する必要がある(したい)が実行出来ないでいる。
勤務形態の違いによる給与の差、特別手当等に理解を得られない場合がある。
建設業に従事していますが、作業員ドミトリーの隔離解除の時期が不明であり、業績への影響を判断しづらい。 また今後の労務費高騰を懸念する。
現時点では資金繰り等に影響はでていないものの、長期化した場合に懸念あり。 物流や営業対象エリア(アセアン・オセアニア)政府措置等の情報収集。
顧客が6月に予定していた整備工事が延期となり、8月以降に計画するとの案内があった。既に8月以降は別の業務が予定されており、同時期に重なる可能性がある。上記のようになった場合、全ての要望に対応できなくなると思われる。(日本からの応援も期待できないので、対応に苦慮すると思われる)
御客様の急激な生産調整の為、大幅な受注減が予想される。
航空輸送費の大幅上昇が利益圧迫要因となっている。
在庫(原料、製品)の一時的な上昇。政府の方針次第で操業に支障がでるリスクを考えるとやむを得ないが、今後市場縮小により売上が落ちたときに過剰在庫リスクとなり得る。
昇給など見込めないのが、今後のEP取得などにも影響でるのか不安。
上記には関係ないが、CB後、MOMやMASへ登録した人材以外にも出社していいのか、CB後の対応リストへどう対応したらいいのかが気になる。
情報が得られず Circuit Breaker解除の6/1以降の勤務体制を決めかねている。
政府からの給与支援ですが、契約社員(パート社員)への対応方をどうすべきか思案中です。明確な対応方があればご教示願いたい。
特にございません。
日本からの新規駐在員の赴任のタイミングの見定め。サーキットブレーカー解除後の業務再開の方法(現在続けている一部在宅業務を継続するか、元に戻すか)。
利益減により日本の親会社との取引で移転価格税制の問題が発生することを懸念。
事業の回復までに時間がかかる見込み、人員、規模に関して状況に応じて対応が必要だと認識している。
6月2日以降の政府からの各企業への対応策が打ち出され、当社内の予防策を再度検討する必要がでてきた。 (Circuit Breaker中の対策は無理をしている面があり長期に渡っての継続は難しいため、あらたな予防策を検討する必要性がでてきた)
サーキットブレーカー解除後の勤務体制の確立(どのような勤務形態を新しいスタンダードとしていくか)
今後WFHが長く続く、あるいは定常化してきた場合の業務の生産性低下。従業員の勤怠管理は、各個人宅での業務環境(インフラ)整備、労働安全衛生の担保(適切な照度確保等)を含めた課題と認識。
今後示されるであろうシンガポール政府方針によるところも大きいですが、CB後の事務所での業務再開にあたっての方針や体制を目下検討・策定中であり、早期での方針提示を期待したい(現状は、CB後も在宅勤務の継続要請など一定の制限を継続する、といった内容と認識)
CB終了後、諸々手当をしたうえで事業を一部再開できると思うので情報を収集中です。また、直近の悩みは、Business Ownerの定義が不明なので、郵便物を受け取るために毎回Time Limited Exemptionを申請しています。
MOM、MOH、MTIからの指示が多岐にわたり、重複内容に関する指示がまちまちで苦慮している。直接の申し入れの他間接的に業界団体を通じて申し入れを行っているが回答がない。
この手のアンケートは有益であるが、GoogleでのFormなどで簡便的にリアルに集計結果が閲覧できるようにならないか。回答側、集計側ともに手間がかかる

シンガポールだけの問題ではありませんが、国をまたがった移動に大きな制限が掛かる状況のインパクトが日々大きくなっている印象です。特に、日本への帰任に関しては対応が進められることに対して日本からの駐在員を連れてくるのが難しいため、事業にも影響が発生しています。
テレワークでの業務が長引く事により、人事や業務などの管理が心配。また、今後資金回収で懸念される情報があり、対応を模索中
ポストコロナの想定と戦略について。
マレーシアから日々通ってくるスタッフが、マレーシア国内で足止めされている。マレーシア政府のロックダウン解除、シンガポール政府の入国許可、その後の14日間待機等、彼らを職場に戻すためにクリアすべき条件が複雑で絡み合っている。難しく、また先が読めず、費用もかかる難しい課題である。
マレーシアとシンガポールは一体運営となっているため、シンガポールの政策だけでは解決できない課題が多い。働けないワーカーの給与を始めとした利益に繋がらない支出等、外食、学校閉鎖による売り場の消失等ロックダウンやMCOの終了が直前で延長されることが重なり、経営計画が持てない。
現状で4/1付で赴任予定だった者がまだ着任できていない。このままシンガポールの入国制限が長期化すると、組織運営に著しい影響が出る。
工場操業は出来ているが、30%程度のMTIからの承認ですべての顧客への供給をカバー出来ない。いつから100%の稼働が出来るのか？見通せない状況が一番の課題
社員の減給・一部社員の解雇につき、具体的に相談のできるコンサル会社または法律顧問等の会社でお勧めの会社が有れば是非ご紹介をお願いします。
新規駐在員、在星駐在員の家族が入国できない状況が続いていることが目下の課題。サーキットブレーカー終了後、日本からの入国が許可されるようになるのにどの程度の期間を要するのか注視している。
当社のみならず多くの企業での問題と思いますが、先々の売上見込が全く読めません。昨年比で大幅に減るのは仕方のないことですが、現在進行中の問題だけに見通しが立てられないのは困った問題です。
Circuit Breaker明けのNew Normal下での事業運営の形がまだ良く見えない。
日系企業が政府から受けられる支援策を教えてください。 (日本人も対象になるものがあれば併せてご共有頂きたい)
技術者がシンガポールにこれないので装置の修理が困難。
課題は特にありませんが、 政府の詳細発表を待っていますが、6月1日以降 A班、B班の2チーム体制での出社・在宅勤務体制を検討中
マレーシア国境ロックダウン及びドミトリ閉鎖による外国人スタッフ不足からの要員不足。
6/9まで延長されたマレーシアのMCO明けに、どれくらいの規模で、どういう段階を踏んで、どういう条件で、マレーシア作業員の越境を許可するのか注視しています。
サーキットブレーカー緩和後、政府から企業に求められる予防措置にかかるコスト増
マレーシアから通勤している社員の関係で、マレーシアのロックダウンと、シンガポールのサーキットブレーカー後の両政府の対応に注視。
マレーシアの国境封鎖に伴いマレーシア(JB)から労働者が通勤できない影響で労働力不足を招いている。
供給先の経営体制の変化や事業縮小が多くなっており、今後大きく影響することが目に見える中、新しい販路・新規開拓が大きな課題だが、サーキットブレーカーの活動制限とまだ各国の先行きがまだ見えない中では具体的に動けないのが現状。
現在、シンガポールで、日本人のEPの新規取得申請は承認されるかどうか、EPの承認を取得済みの新規赴任者は入国できるか、入国できた場合14日間の政府施設での隔離が実施されるかどうか、情報がありましたら教えていただきたいと、お願いいたします。
現在、社命により日本へ一時帰国しているが、サーキットブレーカー終了後、いつ再入国許可を受けることが出来るのか心配している(外国人の入国制限解除と連動するのか)
支援策についてご説明頂けると助かります。
全世界共通した4/1付け人事異動の赴任遅れの長期化。
当国より他国に(実質的に)出国できないことによる業務や営業活動に影響があります。事態の沈静化度合いや各国の方針もありまだしばらく時間がかかると推察されますが、当国及び各国、国際機関のこのコロナの出口戦略のシミュレーションや思惑(何がどういう水準に達したら、どういう条件が整えば国境が開かれ人の往来が許可される等)が知りたいです。
JBからの通勤者の通常勤務再開の目処がたたない(マレーシアとシンガポールの対応が揃っていないため)
制限令解除後の社員出勤の対応法が確立されておりません。

操業制限による売上減。
マレーシアMCO延長に伴う出勤困難者の処遇対応(5月有給消化後の給与対応)、マンパワー不足
雇用状況の悪化により、今後、日本から赴任する駐在員のEPが取得しづらくなるのではないかと懸念している。
<ul style="list-style-type: none"><li>・テレワーク、テレコンファレンス環境がまだ構築できておらず、システムを選定中です。平時であれば関連業者に来て頂いて説明やデモを受けることができますと思いますが、CB中のためそれができず、使い勝手やセキュリティ面などの情報が十分に得られていません。</li><li>・一部の取引先はテレワーク対応していないため、弊社からの請求が処理されないままとなっています。現在は応答も無いため、Circuit Breaker (CB) 解除後に連絡を取り、将来CBが再度行われた場合は問題無く処理して頂けるよう働きかける予定です。</li><li>・入国規制の長期化により、新採用者の赴任が延期になって事業計画が影響を受けただけでなく、既存社員の家族で日本に一時帰国していた者が再入国できず、シンガポールに残る社員に負担が生じており業務遂行への支障と過労が懸念されます。また、日本の主治医に定期的に受診していた者は一時帰国できなくなっており、健康上の不安をかかえています。</li></ul> EP/DPが既に許可された者及び既存のEP/DP保持者については、両国で市中での感染が少なくなっている今のうちに早期に入国規制を緩和して頂きたいと思います。
本業の他に、様々な課題への対応を検討する必要があり、時間が足りない。もともと採用を検討していたが、COVID-19により断念した影響も、今後出てくる。

以上