

回答件数

	全体	1～10人	11～50人	51人以上
全体回答件数	267件 (100%)	73件 (100%)	95件 (100%)	99件 (100%)
うち製造業（販社を含む）	114件 (43%)	18件 (25%)	41件 (43%)	55件 (56%)
うち非製造業	153件 (57%)	55件 (75%)	54件 (57%)	44件 (44%)

1. 日本人の赴任・再入国などの移動規制

(1) 国境間の移動の規制により、日本から赴任、もしくは再入国できていない駐在員の方はいらっしゃいますか。（必須）

	全体	1～10人	11～50人	51人以上
いる	108件 (40%)	16件 (22%)	36件 (38%)	56件 (57%)
いない	159件 (60%)	57件 (78%)	59件 (62%)	43件 (43%)

(いるの場合のみ)

	回答数	合計人数
赴任できていない駐在員	91件 (34%)	221名
赴任できていない帯同家族	48件 (18%)	185名
再入国できていない駐在員	27件 (10%)	40名
再入国できていない帯同家族	13件 (5%)	33名

出国時の時期、出国理由、再入国できないことによる影響等

2月及び3月に家庭の事情によりそれぞれ一時帰国。
2月末に出国、3月末にシンガポールに戻ってくる予定だったが、その間に入国制限がかかり戻ってこれなくなった。当該帯同家族は8月出産予定でシンガポールで出産を希望していたが戻ってこれないため、駐在員本人が日本に帰国することを検討せざるを得ない状況になっている。
3/20：帯同家族2名、3/22：帯同家族1名、3/23：帯同家族1名
3月、妻出産のため、現状影響なし
3月に東京出張中に国境が封鎖されたため。
3月に第三国にいる家族引き纏めの為出国、再入国時に入国規制がかかり入国できず、現在日本に一時滞在中。
3月中旬、家庭の事情、営業業務の効率低下
4月1日に本社の一時的帰国命令によりシンガポールから出国
4月に一時帰国
4月上旬
CB以前の療養、出産等による一時帰国
リモート業務にて対応中。
三月に日本に出張
今のところ大きな悪影響はありません
会社の指示により4月中旬に一時帰国、再入国時期が読めず現地社員に対して不安を与えている。
出国はいずれも3月、家庭都合等、再入国できないため作動試験の要員が確保できず
出国時期：3月中旬 出国理由：帯同家族の帯同
営業活動に支障
大きな影響は無し
家族（一親等）の葬儀
帯同家族は私用で帰国中、駐在員は他国出張中に帰省不可に。
第3国に出張後、日本に帰国し、その後再入国ができなくなっている。
親類葬儀のため。
進学のため本帰国する子供の諸手続きと身の回りの世話のため母親が一時帰国。4月以来再入国できず、残る父親が仕事と子供の世話・家事を兼務し、過労から健康面の問題、母親不在から子供の精神面の影響が懸念される。
2月
3月中旬
3～4月、日本での家族のケア等

駐在員が赴任ないし再入国できないことにより、当地や周辺国での事業に大きな影響が生じているケースがあれば下記に状況（役職、事業内容など）をご記入下さい。

2020年3月に入国予定。入国承認が降りずに入国できていません。
3月末に当地からGMクラス2名が帰任、後任の2名が赴任できない状況が続いている。これまでは経済活動が制限され在宅勤務を強いられていたため何とか凌いできた。経済社会活動の段階的な再開に伴い、減員体制での運営の限界が表面化する可能性あり。
Directorが赴任できないことにより会社のDirectionに影響。また地域内各社との関係性構築や戦略構築の上での課題抽出等が困難な状況
Managing Directorの交代ができず、現行のManaging Directorの帰任が遅れている。
MDの交代を予定しているが、赴任できないため(EP申請はまだしていない)、現MDが帰任できない。
アジア大洋州域内の各事業責任者が複数名赴任できていないことから、各種取り進めに通常以上の手間・時間が掛かっている。
インドネシア事務所に出張に行き戻れなくなっている。

シンガポール国内での開発、POC案件担当マネージャ2名が来星できず対応に遅れが生じている。
トップマネジメント並びに役員級の人材が不在の状況が続き事業計画に支障が出ている
マネジメント層の日本待機、駐在員数の減少により、在星駐在員の業務負担が増加しているほか、休暇取得が困難となっている。
もともと研修派遣のような位置づけだったため、事業への影響無し
今のところ大きな影響とはなっていない。
代行決裁等で凌いでいるが、コロナ影響により事業環境や方針も柔軟な対応が必要となりその判断を行うMDの存在が必要となっている。
任期が到来しているにも関わらず交替が出来ないことから本社と人事異動スケジュールで変更が必要となっている。
企画部、部長職のため、営業戦略等に支障がでている。
前任の担当者が既に日本に帰任してしまったのですが、後任がシンガポールに入国できないため取り組み中だった案件の進捗が止まってしまっている
前任者は引継ぎを行えずに既に帰任しているため、業務に穴が開いている状態
原則在宅勤務で、電話／テレビ会議システムを利用する環境は日本もシンガポールも変わらないため、赴任ないし再入国できないことを理由とした大きな影響は生じておりません。
取締役部長1名、次長1名。部署の長であり、事業管理・労務管理が滞る。
周辺国での商談、取締役会、株主総会への出席はできない。
弊社は東京本社機能を有しているが、元々少人数での運営されている。そのナンバー2であるDeputy General Managerが赴任できない状況。元々出張の多い組織であり、上長であるDirector / General Managerから承認権限の委譲等を受けるべき立場にあるが、それを含め、当地での引継ぎがなかなか捗らない（Remoteでは限界がある）。ただ出張自体がままならない状況に有るのは不幸中の幸い。
当人はマレーシア人で日本での採用人材、本年度より出向予定でした。既にEPは取得済みで、一度入国申請するも却下されています。同行予定者のDP取得を待って再申請予定です。
着任の遅れにより、営業活動や部下に対する教育が遅れています。代替人材はおりません。
新規赴任者が現地での人脈構築等の想定されていた業務に着手できず遅れが出ている。
日本からの遠隔勤務を強いられている
日本から在宅勤務で、当地業務をサポートしているため今のところ大きな影響は生じていないが、先の見えない状況が続いていることで本人および家族の精神的な負担は日々増しており、1日でも早く当地に赴任できるよう望む。
本日時点では入国していませんが、明日入国できることになりました。
現時点では事業に大きな影響はないが、今後、周辺国で経済活動が再開されていく中で、物理的なマンパワーが不足する可能性はある。テレワーク（TV会議含む）だけで対応できないこともある。
現時点では東京からのコントロールで対応できている。
現駐在員が新駐在員の赴任を待っていたが、長期間となり、現駐在員の日本での新業務に支障が出てきたため、現駐在員を日本に帰国させることとした。その場合、新駐在員が日本からシンガポールの業務をオペレートするが、直筆サイン等現地でないとできない業務が進まず、当該事業の運営に大きな支障を生じる。これが長く続く場合、シンガポールからの当該事業の撤退も考える必要があり、大きな問題となる。
社員大方在宅勤務となっており、日本からの業務でも他の社員と環境の差異が幸い出していない。
社長交代が進まない。研修予定の社員のポジションが空席になっている。
若手の駐在員で事業への大きな影響は無し
赴任、帰任の人事異動ができなくなっている。
周辺国への出張ができず、マーケティング、新規事業開拓、域内統括業務に著しい障害が出ている。
このままの状況が続けば、シンガポール拠点の存在意義が失われる。
赴任予定者が赴任できない、出張者が帰任できえていない。業務に関してはリモートワークで対応できている。しかし、再入国の時期、ルールが未定のため現在赴任中の駐在員の一時帰国等が行えない状況。駐在社員にストレスがでてきている。
赴任者が来れないため帰任者が帰国できず、引継ぎが完了できない。
顧客と全てオンラインでやり取りしている。
顧客に自社製品の使用について指導を行うエンジニアが赴任の目途立たず。現時点で事業への影響は出ていないが、周辺国の生産活動が再開するに従い、営業活動や顧客満足度に悪影響が出てくる。要請があれば日本から出張して対応するしかないが、日本も渡航自粛中であり、出張ベースでは対応が難しい
駐在員が入国できていないことにより、本来帰任すべき社員が帰任できないでいるケースがある。
また支店の部長、グループ会社のCFO、CAOなど要職ポジション、ライン長なども赴任できていないケースがありリモートで事業を進めてはいるが、人事管理面などで難しさがある。また、遠隔でエンティティの違う子会社の仕事をする場合など、業務委託契約や出向契約を結ぶべきか、赴任時期が読めないために悩ましく、また税務上の問題も懸念している（法人税法上はどうか、また個人所得税は二重課税となるのか等）。
駐在員事務所長が当地に不在となる期間が長期化している。実務上は所長が海外からコントロールすることで回っているものの、早期の赴任が望ましい状況。
特に大きな障害はないが、今後、コロナ対策の一環としての各種対応策、オフィス移転や人事面での対応においてスピード感が薄れる危惧がある。
経営職が入国できない為、直接の確認指示ができない。リモートでの確認指示となる為信頼性が損なわれる。
役職：上席事業
事業内容：労務、会計、総務等管理業務全般
取締役等が赴任できないことで組織運営（社内決裁・署名等）に支障が出ている

(2) シンガポール入国規制による影響についてお聞かせ下さい。(複数回答)(必須)

	全体	1～10人	11～50人	51人以上
シンガポールや周辺国での商談その他の営業活動	204件 (76%)	62件 (85%)	77件 (81%)	65件 (66%)
シンガポールや周辺国などでの生産活動(設備の新規設置、保守、エンジニアリングなど)	55件 (21%)	5件 (7%)	17件 (18%)	33件 (33%)

地域統括拠点・機能（RHQ）としての事業活動（財務会計、法務知財、人材育成など）	63件 (24%)	11件 (15%)	22件 (23%)	30件 (30%)
シンガポールや周辺国での取締役会、株主総会への出席	77件 (29%)	18件 (25%)	28件 (29%)	31件 (31%)
シンガポール入国規制の影響は特でない。	20件 (7%)	4件 (5%)	7件 (7%)	9件 (9%)
その他：	14件 (5%)	5件 (7%)	5件 (5%)	4件 (4%)

Managing Directorの交代ができない
VISA発給制限により、当社の事業活動に直接的な影響があります。
シンガポール周辺国との会合のために出張ができない
タイにある関連会社のサポート
マレーシア、インドネシア、中国、台湾、日本
メインビジネスである旅行業にとり、入国規制は死活問題
従業員には影響がないが、顧客が入国できず新規機会に影響が出ている
情報収集等の出張が出来ない。
日本のパートナーが海外渡航できず、同時に海外展開をストップ
日本への出張が事実上できない
現地採用済の社員が入国できない
顧客が入国できないため、ビジネスが成り立たない。
就職内定者が入国できない
前任者が本帰国できないケースが発生

シンガポール以外の対象国名	ASEAN、マレーシア、インドネシアなど
---------------	----------------------

(3) その他、日本人のシンガポール入国に関して要望がございましたらお書き下さい。

* EP・DPホルダーの入国制限の早期解除
* 精神的負荷を鑑みて、SHNにおける隔離先の選択肢として自宅を追加
14日間のSHNはやむを得ないので、赴任者の入国を早く認めて欲しい。
14日間のSHNはやむを得ないものとしても、せめてEP保有者の再入国の事前入国は認めてほしい（エッセンシャルビジネス以外での再入国の許可を発行いただきたい）
14日間の検疫期間の短縮
2国間協議の進展を待ちたい。日本側でのPCR検査体制が整わない限り難しいのかも確認したい。
EP、DPホルダーの帰星解除。
Essential servicesでなくとも、EP等のビザを有していたら入国できるようにして欲しい。
IPAを取得後、入国出来ない状況が続いている駐在員の家族がいるので、IPA期限の延長有無、入国目的の情報を適宜把握できるように出来ればと考えております。
MOMサイトより申請すればよいとの認識だが、承認された後、どこに隔離され、そこまでどう移動する等詳細な情報がつかめておらず、親会社側への赴任許可申請に苦労している。 そのへんの情報をご提供いただきたい。
PCR検査のハードルが高い
PCR検査の結果とStay Home Noticeを条件に、入国を許可していただくよう、シンガポール政府への働きかけをお願いします。
PCR検査を行い、合格であれば14日間の待機は短縮して欲しい。
SHNがある限り短期渡航は見込めない。 またMOMによるパス所持者への事前入国申請にて承認がおりていない状況も改善が必要。
ファーストレーンの対象国となり、かつシンガポール及び日本帰国時のPCR検査において結果が同日中に出るような検査キットを求めます。
ある程度の隔離や行動制限は許容するので、早急に所定の手続きを経て業務による入国が認められるようにしてほしい。
いつになったらシンガポール入国の許可が出るのだろうか？
いつ頃に入国ができるようになるのか政府の計画を知りたい。
サーキットブレイキ（CB）期間中に駐在員のEP申請がリジェクトされたため、その後の手続きなどについて情報共有などをいただきたい。
シンガポール・日本両方の入出国に関する動向を適宜共有いただきたい。
シンガポールと他のASEAN加盟国及び日本との間で、中国のように優先レーンを設けて欲しい。
シンガポール入国の早期の再開を望みます。
シンガポール政府に対して、就労ビザ保持者については、早期の入国許可を認めて頂きたい。
その代わりにSWABテストを入国後1週間で再検査する等の措置を追加することで、入国後の隔離期間の短縮をお願いしたい。
ビザホルダーについては、入国規制を緩和して欲しい。 仕事上だけでなくプライベートでの非常事態で出国が必要な場合にも、再入国できないのは制限として非常に厳しい。
ビザ発給手続きの再開、迅速化
ビジネスから制限を早く撤廃して欲しい。
ビジネス目的での渡航の早期再開
ビジネス目的では早急にタイ、ベトナムの様に日本行き交渉を始めて欲しい。 アセアン内での移動もビジネス目的であれば出来る様に交渉を始めて欲しい。

ビジネス目的及び単身者の家族（一般旅行者ではないケースとして）に関して、日本人のシンガポール入国の制限措置をできるだけ早く緩和して欲しい。6/8から再開された中国主要都市との渡航同様、事前の許可制、出国前入国後検査を義務付ければ、日本も対象国に入れても問題ないのではないか。シンガポール政府は、中国に続き、現在、韓国、マレーシア、オーストラリア、ニュージーランドと渡航再開に向けて交渉中とのことだが、これに日本は含まれていない。韓国は、感染者総数約12,000人、日本は約17,000人、（人口比で見たら日本は韓国より確実に低い）最近の感染者数は、韓国が6/6,7連続して50人を超えているのに対し日本は同日間50名未満。シンガポール政府は、韓国と交渉中なのに何故日本と交渉していないのか不思議。日本の外交努力不足なのでは？と思ってしまう。
マレーシア、台湾から異動予定の日本人が赴任出来ない。
一日も早くビジネスでの相互往来がストレス無くできる様になって欲しい。
中国だけではなく、一刻も早く日本との間でも出張などの行き来が出来るようにしてもらいたい。
中国主要都市との渡航緩和が発表されているが、それ以外の国間の規制緩和動向が知りたいです。
事前に当局の許可が必要とのことですが、実際許可されたケースはどのくらいあるのでしょうか？ 現在のフライト状況もわかれば有難いです。
事業運営に必要な人材の早期入国
今後の参考のため、中国の6都市と結んだ渡航に関する詳細を開示して欲しい。 MOHとMOMの入国に関する基準や申請等の条件を共有化し、二度手間とならないようにして欲しい。 早急に日本と渡航再開の交渉を開始して欲しい。
仮にシンガポール再入国可能になった場合、14日間の隔離検査はやむを得ないと考えるが待機場所は政府指定施設ではなく、自宅待機としてほしい。
仮にビジネスでの入出国の制限が緩和された場合、出来るだけ簡素化されたチェック体制にしてほしいと思っています。
免疫パスポートなど一定の条件を持って出入国を緩和頂きたい。
入国の際の手続きについては中国と同じようなものでよいので、交代要員の入国は優先的に認めてほしい。
入国出来る時期を前以て前広に説明して欲しい。当地に於いて家の準備等々があるにも関わらず、予定が全く立てられません。
入国可能時期、その手順、そしてそれがどの程度の期間継続するのを知りたい。
入国承認が降りた場合、どのような手順で政府指定の施設に移動し、その費用は誰が負担するのかが分かればありがたいです。
入国者は日本で事前検診を受けていれば、14日間の隔離処置を免除してほしい。
入国規制緩和時のガイドラインの明確化。
再入国してからの隔離を、政府指定場所だけでなく、自宅隔離も選択させて欲しい。
別居家族の入国を認めて欲しい
単身で来星している従業員は少なくとも半年以上日本に帰国できていない状況です。 検査などの強化で段階的な往来が可能となることを願っています。
単身赴任者等の一時帰国や冠婚葬祭への対応などが日本側でもシンガポール側でも難しい状況になっており、解消できないかと思います。
国として感染がコントロールできていなければ規制を解除しない、という理解だが、少なくとも既にIPAがとれているケースに関してはビジネスという整理で個別にPCR検査をするなどして入国させることはできないのか。これまで医療関係者や運輸など限定的だった産業を広められないか。
子供が通っている日本人学校の教員交替が滞っており（新任教員の入国が止まっている）、CB終了後も十分な授業が行われていない状況です。 日本も未だ十分な教育再開が行われていないかもしれませんが、特に受験学年（中三生）に関して、日本との格差を懸念しております。 新任教員の入国が、Essential Serviceとして早期に、例外的に許可されることを願っております。
子供の夏休みまでには、出入国制限が解除される様望む。
当地就労ビザ保有者の入国が早急に可能となるよう二国間協議の早期開始をお願いしたい。
情報が入ってこず、いつになれば入国申請が受理されるのかわからないため、当てずっぽうで申請を出してみるような状態。MOMからより情報発信をしてもらいたい。
承認済み終了ビザ保有者に対する速やかなる入国許可をお願いします。
政府の施設で14日にいなければいけないことは辛いです。
教員が少なからず入国できないでいると聞いており、子供の学力の遅れが懸念される。 EP/DP保持者、IPAが発行された新規赴任者の入国は早期に認めて頂きたい。
既にIPA取得済の赴任者については、14日間の隔離なし（Green Laneと同様の対応）で入国、赴任を承諾いただきたい。
日本・シンガポール間の入出国は規制緩和を熱望致します。
日本からの赴任者のためのEP申請予定。非居住者のEP申請承認の状況を知りたい。
日本でのPCR検査証明や抗体検査証明が必須にならないことを望みます。
日本人のビジネスでの入出国については、日本・タイ・マレーシア・ベトナム・インドネシアとの往来も中国同様の措置を取ってほしい。
日本企業関連の必要な入国に関して、会社による不公平が起こらないよう、シンガポール政府には透明性と迅速な情報開示を望む。
日本出張時のシンガポール帰国に関する規制緩和
日本国パスポート保持者の中でも、シンガポール在住と日本在住で渡航制限を区別してほしい
早期に日本からの入国の際のStay Home Notice除外化をお願いしたい。
早期復活とルールの明確化
条件付きでも良いから、長期滞在者の再入国を早く可能にしてほしい。
条件付でも良いので、入国規制の緩和
現在、シンガポールは入国制限の解除に関して、二国間の交渉をされていると発表がありましたが、日本が入っておりません。 おそらく水面下で交渉をされていると存じますが、先の見通しや情報公開を切にお願いします。

現在新規ビザの申請が全て却下されている状況だが、入国制限の緩和があった際に速やかに赴任できるよう、ビザの申請審査自体は進めてもらいたい。商工会として当局へ申し入れができないでしょうか？もしくは少なくともいつから再審査を受け付けてくれるのか見通しが知りたい。
現在駐在交代要員のS-PASSの審査申請がMOMでCOVID-19を理由に一旦Rejectされ、再審査を申請中であり、できるだけ早い審査完了・許可をお願いしたい。
相手国の状況も絡むので難しいかとは思いますが、早急な出入国正常化を期待したく
社員の家族が日本からシンガポールに戻ってこられない。
社用、私用問わず、日本に一時帰国（家族含む）した後、シンガポールに戻れるか不安（確実に戻れるようにしてほしい）
秋の人事異動シーズンまでに異動対象者の入国制限が緩和される事を望む。
諸外国からの入国制限は、企業活動全般に影響があり、一刻も早い対処を強く望みます。
赴任が決まっておりますEPの許可も得ている者に対して、速やかに入国許可を出して頂きたい。 シンガポールでの工事に従事するエンジニアの入国許可を出して頂きたい。
頭書ではないが 在Singapore日本人EP保持者の ASEAN各国向け出張の入出国について 早く制限をなくす様、また制限解除時はSingaporianと同様に扱う様、ASEANに働きかけていただきたい。
駐在予定者や設備の設置などに従事する人材のシンガポール入国を早期に再開して欲しい。 少なくとも、申請すれば認められる状態にして欲しい。
駐在員のみならず出張者も大きな影響を受けています。中国とのファストレーン協定に準じる枠組みを早期に日本と締結して頂きたいと考えております。
駐在員家族の入国ができず、日本とシンガポールで別々の生活が続いており、精神的に大きな負担になっている。駐在員の入国はもちろんだが、駐在員家族も同様にケアしていただければと思います。
1. 一定の条件（PCR,免疫検査など）を設けて、ビジネス渡航者の入国許可を出していただきたい。 2. 指定施設における2週間隔離の際の業務環境（wifi、食事、運動の可否など）明確にしてほしい。
SHN及びLOA無しでいつから入国許可で出るのが具体的な日程が知りたい
事前準備や事前登録による入国後14日間の隔離を早急に廃止してもらいたい。
出入国ともに速やかに再開してもらいたい。
家族の入国が出来ていない。家族手当等給与に影響が出ており、EP更新の際に指摘されるか(更新できるか)心配。
就労ビザや、DPが取れたとしても、それとは別にMOMの入国許可が必要になっている。10日前でない申請できない。 家族が赴任する場合、学校や住居などの問題が大きく、10日前でない渡航できるかどうか分からないという状況では、実質赴任の計画が立てられない。（家の売却や退学の手続をした後、渡航を拒否されたら、また住居や学校を探さないといけなし、渡航を許可してから家や学校の問題を対応するには時間が無さすぎる。）
今のままでは日本に一時帰国出来ない。EP保持者の再入国を許可して欲しい。
ビジネス目的の入国を各国の感染状況に応じて緩和
長期査証保有者の再入国、新規入国を認めて欲しい。すぐには認められない場合にも、可能となる時期の目安を示して欲しい。
条件付きでも良いので、入国をもっと広く許可していただきたい。
可能な限り早いタイミングでの日本からの入国規制緩和を実現していただきたい。

2. サーキットブレーカー後（6月2日以降）の職場体制

(1) 6月2日以降の従業員の1週間の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として下さい。(必須)

	全体	1~10人	11~50人	51人以上
0~20%	148件 (55%)	57件 (78%)	47件 (49%)	44件 (44%)
20~40%	52件 (19%)	13件 (18%)	23件 (24%)	16件 (16%)
40~60%	32件 (12%)	1件 (1%)	16件 (17%)	15件 (15%)
60~80%	17件 (6%)	0件 (0%)	5件 (5%)	12件 (12%)
80~100%	18件 (7%)	2件 (3%)	4件 (4%)	12件 (12%)

(2) 6月2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。(必須)

	全体	1~10人	11~50人	51人以上
はい	4件 (1%)	0件 (0%)	0件 (0%)	4件 (4%)
いいえ	263件 (99%)	73件 (100%)	95件 (100%)	95件 (96%)

(はいの場合のみ)

具体的に：

Fabrication shopのSafety Measuresについて
会社所有寮及び倉庫内立ち入り査察
同じオフィスに入居する子会社でMOMの査察を受けた。

(3) 今回のコロナウイルスの影響を受けて、社内にて、コロナウイルス終息後も含めた今後の勤務形態（オフィスの在り方の検討、テレワークの継続等）を見直す動きはありますか。(必須)

	全体	1~10人	11~50人	51人以上
見直す予定	151件 (57%)	33件 (45%)	56件 (59%)	62件 (63%)
見直す予定はない	33件 (12%)	13件 (18%)	13件 (14%)	7件 (7%)
未定	83件 (31%)	27件 (37%)	26件 (27%)	30件 (30%)

(4) オフィス賃貸を見直す動きはありますか。(必須)

	全体	1～10人	11～50人	51人以上
オフィス縮小	16件 (6%)	3件 (4%)	4件 (4%)	9件 (9%)
コワーキングスペースの利用	6件 (2%)	3件 (4%)	2件 (2%)	1件 (1%)
オフィス賃貸契約の見直し	27件 (10%)	11件 (15%)	6件 (6%)	10件 (10%)
見直す動きはない	193件 (72%)	50件 (68%)	75件 (79%)	68件 (69%)
その他：	25件 (9%)	6件 (8%)	8件 (8%)	11件 (11%)

オフィスの移転（現契約が10月までのため）
 今後検討する可能性はあるが、本社との検討が先
 今後見直しを検討する
 具体的な見直し案は検討中
 契約期間の問題もあり現状はそのまま
 更新時に家賃が現状より高くなれば見直しも検討。
 次契約更新（来年）に再検討する。
 自社ビルのため
 見直す可能性はあるが、具体は未定
 賃貸オフィスではない
 賃貸契約残存期間があるため身動きが取れない状況です。
 検討中
 移転/内装工事/関連企業招き入れによる総コスト削減etc

(5) マレーシアとの国境の移動制限、また外国人労働者用ドミトリーの閉鎖により、製造活動を含め、人員不足で事業活動の遂行に影響がありますか、あるいは受けていましたか。(必須)

	全体	1～10人	11～50人	51人以上
今も影響をうけている	83件 (31%)	10件 (14%)	24件 (25%)	49件 (49%)
部分的に元通り	5件 (2%)	0件 (0%)	0件 (0%)	5件 (5%)
影響を受けていたが元に戻った	6件 (2%)	1件 (1%)	1件 (1%)	4件 (4%)
影響を受けていない	173件 (65%)	62件 (85%)	70件 (74%)	41件 (41%)

(6) 国境の移動制限により、マレーシアから出勤ができない、かつテレワークができない従業員（例：現場での作業員）の給与はどのようにされていますか。(必須)

	全体	1～10人	11～50人	51人以上
100%支給している	69件 (26%)	9件 (12%)	24件 (25%)	36件 (36%)
75～99%程度支給している	9件 (3%)	1件 (1%)	0件 (0%)	8件 (8%)
50～74%支給している	5件 (2%)	0件 (0%)	2件 (2%)	3件 (3%)
1～49%支給している	2件 (1%)	0件 (0%)	0件 (0%)	2件 (2%)
支給していない	29件 (11%)	8件 (11%)	8件 (8%)	13件 (13%)
その他：	153件 (57%)	55件 (75%)	61件 (64%)	37件 (37%)

対象がいらない
 3月、4月、5月は100%支給、6月以降は有給消化後に無給休暇とする
 Annual leave使いきった時点で支払わない。それまでは100%。
 JBから通勤の従業員は国境封鎖前にシンガポールへ移動させた
 paid leave を使い切った後の対応について検討中
 シンガポール滞在又はテレワークで対応しており、対象無し
 一律20\$/日の生活支援金を支給している
 出勤できずかつテレワークが不可能な対象者はいない
 原則無給、FWL補助があった場合は還元
 国境の移動制限に関係する従業員はいない
 国境移動を必要とする従業員はいない
 基本給を100%支給している。
 年休消化後は無給休暇（ただしFWlevy分を給与補てんに充てる予定）
 影響を受けていない。
 政府補助があった4月5月は50%。6月は0%となる予定。
 現在は8割支給、今後段階的に支給率を見直す予定
 取引先が影響を受けているため、その影響が弊社にも及び事業活動に遅れが生じた。直接、マレーシア人を雇用しているわけではない
 すべての社員がテレワーク可能。
 テレワークができない従業員はいない。

(7) 国境の移動制限により、マレーシアへ戻らずに勤務している従業員（例：現場での作業員）につき、手当支給等の対応はされていますか。

・当初は宿泊費用等の一部補助はしていたが、現在はなし。 ・但し、他の従業員同様、現在は割り増し給料と危険手当を支給している。
1. アパートを借りている。 2. 通常給与 + 3食支給
4月中は食事手当を支給していたが現在は支給していない。宿泊場所（ホテル）については会社が全額負担を続けている。
PR単身赴任者2名；手当支給なし。 通勤者1名；S\$10/日 支給。

Q2-7_国境の移動制限により、マレーシアへ戻らずに勤務している従業員（例：現場での作業員）につき、手当支給等の対応はされていますか。
SGD20/day/人を支給している。
SGのCircuit Breaker前にマレーシアに戻し、Work From Home実施中。
アコモデーション、飲食、衣服等の現物支給
している。出金日に応じて給与を支給。
している。給与は全額支給+15\$/日の追加手当。
そのような従業員はいません。
なし。
ホテル、バス用意。
ホテル代全額に加え、手当を支給している。
ホテル代金全額会社負担、1日当たり洗濯代としてS\$10を支給
マレーシアからの通勤現場作業員については、ホステルを借り居住させている。その従業員に対しては、通常給与の他滞在費を決め、週単位で支給している。
マレーシア国籍者は全てPR保持者で生活基盤がシンガポールにあるため、対応なし。
マレーシア在住者を元々雇用していない。
もともとシンガポールに在住しており、週末規制が出来なくなっただけですので、手当は変更なし。
会社が宿泊費用を負担。
住宅補助金を支給（SGD200/月）
住居に係る費用補助等
住居は会社で用意、食事代は差額を支給、電話SIM代支給
住居費・生活費のサポート（負担割合70%）。
次月以降は負担割合の見直しを検討中。
借上住居の支給をしている。
全員テレワークできている
委託先の社員に対して、一部手当を負担している。
家賃を会社で負担
家賃を会社負担
宿泊場所、費用等の補助アリ
宿泊費の一部を補助
宿泊費を会社負担としている。
宿泊費用は、政府援助期限後も継続して100%会社負担としている。
宿泊費用全額を会社から支払っています。
対応している。
食事手当の増額、生活準備手当の支給など
対象となる従業員がない
対象者無し
少額だが対応している。
日当SGD15を支給している。
日当及び食事手当を支給
日当支給
月次でAllowance（S\$250）を支給、宿泊施設を提供。
特別な手当の支給はしていません。
結果的に長期に渡っている事もあり、現在は宿泊費の補償のみ。
給与100%
住居の提供及び通勤費のみ
追加の手当は支給していないが、通勤手当は継続して支給している
通常の給与を支払っていますが、シンガポールでの宿泊先は会社が費用負担しています。
食事代及び衣類洗濯代として日当を支給（作業員しかいないので）
CB中は、出勤した日数に対して手当支給。宿泊場所についても会社で確保している。
特別手当を支給している。

3. 今後の対応策、見直し

(1) いつ新型コロナウイルス感染拡大が収束し、事業が正常化すると見込みますか。（必須）

	全体	1～10人	11～50人	51人以上
年内	49件 (18%)	15件 (21%)	18件 (19%)	16件 (16%)
2021年上半期	115件 (43%)	31件 (42%)	42件 (44%)	42件 (42%)
2021年下半期	79件 (30%)	21件 (29%)	29件 (31%)	29件 (29%)
2022年以降	24件 (9%)	6件 (8%)	6件 (6%)	12件 (12%)

(2) 新型コロナを受け、以下に挙げられているような事業戦略、ビジネスモデルの見直しを行う予定ですか／すでに着手していますか。（必須）

<事業戦略、ビジネスモデルの見直し例>

調達先の見直し、生産地の見直し、販売戦略の変更、雇用・雇用条件の見直し、人材現地化（駐在員削減）、財務・ファイナンスの見直し、新規ビジネス開拓、投資、その他

	全体	1～10人	11～50人	51人以上
はい	151件 (57%)	36件 (49%)	53件 (56%)	62件 (63%)
いいえ	116件 (43%)	37件 (51%)	42件 (44%)	37件 (37%)

いかなる見直しを行いますか。(必須)

	全体	1～10人	11～50人	51人以上
調達先の見直し	23件 (15%)	3件 (8%)	6件 (11%)	14件 (23%)
生産地の見直し	8件 (5%)	1件 (3%)	4件 (8%)	3件 (5%)
販売戦略の変更	86件 (57%)	22件 (61%)	35件 (66%)	29件 (47%)
雇用・雇用条件の見直し	67件 (44%)	9件 (25%)	27件 (51%)	31件 (50%)
人材現地化(駐在員削減)	36件 (24%)	8件 (22%)	12件 (23%)	16件 (26%)
財務・ファイナンスの見直し	17件 (11%)	3件 (8%)	5件 (9%)	9件 (15%)
新規ビジネス開拓、投資	59件 (39%)	19件 (53%)	19件 (36%)	21件 (34%)
その他	6件 (4%)	2件 (6%)	0件 (0%)	4件 (6%)

具体的に：

<p>2社購買の推進</p> <p>DXビジネスのF/Sとそれによる販促強化</p> <p>ITによる営業方式、Service方式の開発</p> <p>オンラインで関係性を構築すること</p> <p>オンライン販売/デジタル化の導入</p> <p>シンガポール在住者の比率増</p> <p>シンガポール在住邦人の減少、海外からの弊社サービス利用者の減少等、環境の変化を見込み、事業計画の見直しを行う。</p> <p>ニューノーマル対応</p> <p>マレーシアからの部材調達に苦心したため、他地域国からの調達検討。</p> <p>マレーシア工場に生産移管</p> <p>リモートワーク・業務のデジタル化・インサイドセールスの強化・ウェビナーによる集客/営業</p> <p>一部駐在員の帰国</p> <p>人員削減</p> <p>今年内に駐在予定者の駐在見直し</p> <p>出張を前提とした管理方法の見直し</p> <p>在宅勤務の制度化</p> <p>売掛金期間の縮小及び変更</p> <p>外国人労働者の構成比率見直し、現地化、社宅供与等</p> <p>家庭用商品を強化する</p> <p>建物環境への要求仕様が変化すると想定の下商品戦略を変更させます。</p> <p>従業員規模の見直し</p> <p>投資国、投資額、時期の見極め</p> <p>投資案件の取捨選択、見直し</p> <p>最適生産地の継続的な見直し</p> <p>本社ビル空きスペースの有効活用・建物管理ビジネスの多角化</p> <p>厚生福利の内容を、在宅勤務とオフィス勤務の併用に即した内容へと変更する可能性があります。</p> <p>複数社確保</p> <p>複数購買化</p> <p>調達においてモノの移動に支障が生じない事、組織の在り方等</p> <p>調達先の国を複数にする。</p> <p>販路拡大</p> <p>駐在員1名の帰国決定</p> <p>マルチソース化の推進</p> <p>移動制限に伴う販売戦略・体制の見直し</p> <p>市場の変化に合わせて戦略(ターゲットや訴求ポイント)を立て直す。</p>
--

見直しはいつ頃開始予定ですか。(必須)

	全体	1～10人	11～50人	51人以上
すでに着手	65件 (43%)	14件 (39%)	19件 (36%)	32件 (52%)
年内	74件 (49%)	18件 (50%)	31件 (58%)	25件 (40%)
来年以降	8件 (5%)	3件 (8%)	2件 (4%)	3件 (5%)
未定	4件 (3%)	1件 (3%)	1件 (2%)	2件 (3%)

見直す理由は何ですか。(必須)

	全体	1～10人	11～50人	51人以上
新型コロナのみ	78件 (52%)	25件 (69%)	26件 (49%)	27件 (44%)
新型コロナとそれ以外(米中貿易摩擦など)の両方	73件 (48%)	11件 (31%)	27件 (51%)	35件 (56%)

見直さない理由は何ですか。最も当てはまるものを1つ選択して下さい。(必須)

	全体	1～10人	11～50人	51人以上
影響がない	26件 (22%)	9件 (24%)	13件 (31%)	4件 (11%)
すぐに判断できない(様子見)	84件 (72%)	25件 (68%)	29件 (69%)	30件 (81%)
取引先の意向	2件 (2%)	2件 (5%)	0件 (0%)	0件 (0%)

見直しによるコストが大きい	0件 (0%)	0件 (0%)	0件 (0%)	0件 (0%)
その他:	4件 (3%)	1件 (3%)	0件 (0%)	3件 (8%)
本社との連携が必要なため コロナと関係なく見直し実施したばかりであるため コロナウイルスに関連せずに検討推進しているため				

(3) シンガポール国内での投資の見直しについて最も近いものを選んで下さい。(必須)

	全体	1~10人	11~50人	51人以上
現状維持	207件 (78%)	53件 (73%)	75件 (79%)	79件 (80%)
縮小	48件 (18%)	18件 (25%)	16件 (17%)	14件 (14%)
拡張	12件 (4%)	2件 (3%)	4件 (4%)	6件 (6%)
撤退	0件 (0%)	0件 (0%)	0件 (0%)	0件 (0%)

(4) 「地産地消のさらなる進展」、「マルチプル・ソーシング(複数調達)」、「人材現地化」など、事業戦略やビジネスモデル見直しに関する関心・課題がございましたらご記入下さい。

複数調達化、人材のBCP(マルチタスク化)
複数調達
製造業におけるシンガポールの位置づけ
業務のオンライン化への移行を加速させる必要があると認識しています。
東南アジアの各国間の往来が難しい状況が続く、移動コストが上昇するなどの事態となれば、域内のマーケティング、新規事業開拓、域内統括活動の拠点をシンガポールに置く意味が薄れ、シンガポール統括会社の見直しにつながる、と危惧しています。
提携先の海外展開ストップ(白紙化)により、大幅なビジネスモデルの転換を迫られるも、リモートワーク・業務のデジタル化・インサイドセールスの強化・ウェビナーによる集客/営業により、今までの営業対象地域をSGから域内、そして、域外や日本にも広げることが出来る絶好の機会と捉え、資金面での不安はあるも事業展開を積極推進中
弊社が提供するサービスは現場作業が主体となるため、中華系SG人では長続きしない傾向にある。優秀な人材は比較的短期間で転職してしまうため、マレーシアの技術員を採用している。しかし、今回のような事態の場合、業務に動員できないので、今後いかにして技術員を確保してゆくかが課題。報告書作成やコンサルティング業務などはテレワークで対応可能だが、現場作業は対応不可能。
定年後の再雇用者への雇用契約取り扱いについて
外国人労働者比率が元々高く、人材現地化を進める必要性は理解しているが、現実人材確保はそう容易ではないと考えています。HRコストの上昇を抑制すべく生産性の更なる向上が必要であるが、投資も同時に必要であり、また時間も要することから極めて難しい選択を迫られると考えています。
在宅業務における見える化
利益確保のため、コスト管理を厳しくすることになると思います。人件費については最も関心が高い事項です。
今後国を跨ぐモノ・ヒトの移動について、いろいろな面から制約を受ける可能性が高いと考えており、それに対応するために、IT技術等を活用し移動の制約を受けない管理方法等の検討を行いたい。
今後可能性があると考えられる海外店のリモートマネジメント(現地駐在員から本社直接経営)について。
人材現地化の推進と反比例した就労ビザ取得の厳格化
人材現地化が過度に法制化されないことを願う。
人材現地化:登用及び教育
人材現地化
人材の現地化(ローカライゼーション)を今後加速していきたい。
主にアジア諸国における新生活様式のトレンド
不謹慎かも知れませんが、こういった事象の後ですので、シンガポールに於いては、これまでよりも良い人材を採用するチャンスが多くなるのではないかと考えています。
リモート技術を利用した人材の域内共有に関心があります。
ライフスタイル変化による将来予測の変化。
衛生性の担保。ブロックチェーンの加速。
マレーシアのWPがシンガポールに入国出来ないことのビジネスへの影響が深刻。国境封鎖のBCPをどのように構築するか。
マレーシアの労働力確保を継続するならマレーシアへの工場移転も考える必要があるが、ジョホールで優秀な人材が確保できるか、輸送コストの上昇分がバランスするかなど
ニューノーマル対応の事業戦略に関心あります。
デジタルマーケティングの有効な活用方法について
シンガポール人材の人件費増 適正人材の確保難
シンガポールが打ち出した30 by 30に関心があります。
オンラインによる会議や商談が増えるに従い、現地にいなくても日本から仕事ができるうえ、ビザ申請が厳しくなっていることが人材の現地化を進める要因になっている。
エネルギーの地産地消
ASEAN地域の販売拠点としてシンガポールでの事業を続けてきましたが、タイなど他国への拠点変更を検討する必要性を感じてきています。
ASEAN事業統括機能をシンガポールに集約していたが、今後は一部機能を各国に分散していく方向性に関心がある。
シンガポール人及びPRホルダーの雇用維持。
・New Normal社会への変革対応も含めたAPAC全域のリスクマネジメントを含む域内ガバナンス施策強化 ・RHQ体制の本格化の検討(経営の現地化、など)
「地産地消のさらなる進展」に関して、カントリーリスクのヘッジ。
DX化推進に関するインフラ整備と従業員教育。
従業員の働き方とオフィススペースの有効利用