

シンガポール日本商工会議所

MCI (P) NO.086/01/2021
Japanese Chamber of Commerce & Industry, Singapore
Website: <http://www.jcci.org.sg>



ダイレクトに情報発信しませんか？

WEBバナー広告 大募集

**B12
P11**
キャンペーン
実施中

お得な
特典

B12P11とは？

(Buy 12 months & Pay 11 months)

年間契約で**1か月分無料!**

会員の皆様の事業・商品PR情報を掲載!

メリット

1

宣伝効果

自社のホームページへの誘導ができ、アクセス数のアップが望めます

メリット

2

費用対効果

年間申込時には月々**SGD165**(GST別)と非常に安価(B12P11利用時)

※1月当たりSGD180(GST別)で1か月単位での利用も可

メリット

3

SEOの効果

自社の検索ランキングを上位にあげることができます

JCCIのホームページは、
月あたり約20,000ビュー!



シンガポール日本商工会議所HP (<https://www.jcci.org.sg/>) トップページ

サービスご利用の流れ



info@jcci.org.sgへ本サービスご利用希望の旨をご連絡ください。



申込書をご記入いただき、掲載内容を確認いたします。



バナー広告の掲載確定後、請求書(E-invoice)をお送りします。

本件担当

JCCI事務局(担当:リンゴ)
お気軽にお問い合わせください。

E-mail

info@jcci.org.sg



2021
NOV

月報

CONTENTS

<特集>

- 緊密さを増すASEANと中国の経済関係 p2
—中国企業のASEAN展開から、日本企業の事業機会を考える—
MITSUI & CO. (ASIA PACIFIC) PTE. LTD. 岡野 陽二

- 変化する海外拠点の位置付け p8
—製造&イノベーション拠点としてのベトナムの理解を通じて—
CORPORATE DIRECTIONS, INC. 小川 達大/長野 翔太

- with コロナで見直すべき健康・安全・危機対応のポイント p12
INTERNATIONAL SOS 野村 亜希子/福間 芳朗

- コロナ禍で心身の健康を保つための習慣について p18
BLK.ASIA PTE LTD 伊田 拓人

<活動報告・お知らせ>

- 理事会議事録 (2021年9月) p22
- 入会承認会員一覧 (2021年10月理事会) p24
- 新規入会会員紹介 p25
- 「COVID-19の影響で変わる働き方」に関するアンケート結果 p26
- 他国日本商工会議所紹介 (オークランド日本経済懇談会) p31
- 編集後記 p32

月報題字：麗扇会 青木 麗峰
表紙写真：UZABASE ASIA PACIFIC PTE LTD 内藤 靖統
写真タイトル：New and Old in Singapore

JAPANESE CHAMBER OF COMMERCE & INDUSTRY, SINGAPORE
10 Shenton Way # 12-04/05 MAS Building Singapore 079117
Tel: 6221-0541 Fax: 6225-6197 Website: <http://www.jcci.org.sg>

緊密さを増すASEANと中国の経済関係 —中国企業のASEAN展開から、日本企業の事業機会を考える—

MITSUI & CO. (ASIA PACIFIC) PTE. LTD.
Manager
岡野 陽二



はじめに

ASEAN（地域、各国）と中国の経済関係は近年、ますます緊密になっている。ASEANで事業を展開する日本企業も、中国企業の存在感を肌で感じる機会は多いであろう。本稿ではASEANと中国の経済関係、特に中国企業の投資、事業展開をマクロ、ミクロの両面から可能な限り簡潔に把握し、日本企業がASEANでの事業機会を考える上で参考になる視点を共有したい。

1. ASEANと中国の経済関係

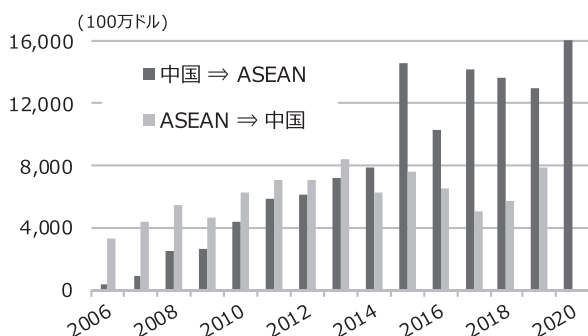
まず両者間の貿易、投資関係について認識しておきたいポイントを簡潔に紹介する。

(1) 貿易：ASEANと中国の貿易関係でまず押さえておきたいのは、双方がお互いにとって最大の貿易相手という点である。ASEANにとって中国が日本を抜いて最大の貿易相手になったのは2009年だが、

中国にとってASEANがEUに替わり最大の貿易相手となったのは新型コロナ禍の2020年である。また、ASEAN全体の2020年の対世界貿易は前年比5.5%減と落ち込んだ一方で、対中貿易は同1.8%増となった。ASEANと中国は互いに貿易パートナーとしての存在感を強めつつ、紐帯を深めている実態が浮かびあがる。

なお、ASEANの対中貿易は大幅な輸入超過で（2020年の輸出は2,184億ドル、輸入は2,984億ドル）、対日貿易は輸出入がほぼバランス、対米貿易は大幅な黒字になっているのと対照的である。中国の生産コスト増や米中貿易摩擦を背景に、中国からASEAN各国に生産拠点の一部が移転する中、現地調達できない原材料や部品等が中国から輸入されていることが、ASEANの対中赤字の背景の1つとして指摘できる。

(2) 投資：中国からASEANへの直接投資（FDI）については、次の2点を挙げておきたい。第1に、



図表1 ASEAN、中国の双方向FDI（左）、ASEANのFDI受入れに占める各国・地域シェア（右）¹

ASEANの直接投資受入れに占めるシェア (2010~20年の累計、%)

米国	13.1
日本	12.4
シンガポール	10.7
中国	6.7
香港	5.9
韓国	3.9

中国の対ASEAN投資額が2014年以降、ASEANの対中国投資額を上回っている点である（図表1）。つまり、両者間のFDIは、近年は中国からASEANに向かうベクトルの方が太くなっている。また、中国の2020年の対外FDIの総額は前年比12.3%増となったが、対ASEAN投資は同23.3%増と全体を上回る伸びを示した。同年の中国の投資先上位10カ国・地域には、5位シンガポール、7位インドネシア、9位タイ、10位ベトナムと、ASEANから4カ国が入る。ASEAN計のシェアは10.4%で、同58.0%の香港に次ぐ2位に相当する。中国の投資先としてのASEANの地位は高い。

第2に、ASEANの投資受入れにおける各国・地域のシェアを2010～20年の累計で見ると、日本（12.4%）が中国（6.7%）を上回っている点も押さえておきたい（中国と香港を単純に合計すると12.6%で、日本と同水準）。ASEAN各国において中国企業が重要な投資家となっていることは間違いないが、日本企業の存在感も十分に高く、ASEANで蓄積してきた事業経験や地元からの信頼、ネットワーク等は事業展開上のアドバンテージとなりえる。

(3) ASEANの対中観と日本への期待：中国の経済面での存在感の高まりに対し、ASEAN側では警戒感も高まっている。シンガポールのシンクタンクがASEAN各国の有識者を対象に毎年実施している調査の2021年版では（図表2）、経済面で最も影響力のある国として、中国は76.3%で圧倒的な1位である（次いでASEANが9.8%、米国が7.4%）。同時に、中国の経済的影響力に対しては「歓迎」より「懸念」の声が大きく、ASEAN全体で7割を超える。領有権問題を抱えるベトナムでは9割超、親中とされるラオス、カンボジアでも半数近い。ただ、これをもって中国企業の投資は歓迎されていないと読むのは早計で、各国政府の投資誘致部門や経済関係者と意見交換すると、中国企業の投資は自国の経済発展に不可欠で、中国の経済的影響力の増大は不可避との認識が多く聞かれる。だからこそ、少しでもバランスを取るため、日本や他の先進国の投資やインフラ支援に強い期待を示すのも事実である。日本企業としては、中国の存在感が日本への期待を高

めていること、さらには日中双方の企業の投資が排他的にならず、相互補完的に自国の発展を下支えしてくれることに対する期待があることは認識しておきたい。

	「中国」と回答した比率	影響力を「懸念」と回答した比率
ASEAN	76.3	72.3
ラオス	87.5	48.6
タイ	84.7	79.3
シンガポール	83.5	66.7
ミャンマー	83.3	76.9
カンボジア	80.8	47.6
マレーシア	76.9	63.3
インドネシア	70.5	65.9
ブルネイ	66.7	63.6
ベトナム	65.7	90.4
フィリピン	59.7	77.5

図表2 最も経済的影響力のある国（2021年）²

2. 中国の対ASEAN投資のあり方

次に、中国のASEAN向けFDIがどの産業で増えているのかを確認した上で、中国の対ASEAN投資を類型化し、考察を深めてみたい。中国商務部の統計によると（図表3）、2020年時点のストック金額でのシェアが最大なのは製造業で、全体の25.4%を占める。製造業のシェアは2015年時点では14.9%で、5年間でシェアが急伸した。ここ数年、中国企業がASEANを生産拠点と捉えて投資を増やしてきた姿が浮かび上がる。また2020年のストックで3位の卸・小売りも2015年比でシェアを伸ばしており、ASEANの消費市場としての魅力増大を反映した動きとも言える（2位のリース・ビジネスサービス業は株式保有のための投資等が含まれるが、統計の限界で実態が掴みにくいため、本稿では分析対象とせず）。また、本稿では詳細には触れないが、中国企業の対外投資の分析においてよく用いられる米国のシンクタンク、American Enterprise Instituteによる集計データを産業別に見ると、近年はエネルギー分野でも再生可能エネルギー関連、自動車製造、消費者関連ビジネスの投資案件が件数、金額ともに増加していることが確認できる。

上記で言及した統計や各種レポート、実際の投資事例等を踏まえ、中国のASEAN投資を大まかに類

型化したのが図表4である。第1は、生産拠点を構える投資で、中国での生産、輸出がコストや規制の面から厳しくなり生産拠点をシフトするものや、特にここ数年は米中摩擦や新型コロナを背景に生じた生産拠点の分散化の必要性に対応するものが挙げられる。第2はASEAN市場を狙ったものである（製造業であれば生産・輸出拠点としての役割も担う）。特にここ数年はデジタル関連、モバイル関連、小売りではEコマース（EC）、自動車ではEV関連、エネルギーでは再生可能エネルギー関連など、中国企業がリープフロッグ的に優位に立つ分野での投資や事業展開が注目される。第3に、中国を資本の供給者と捉えると、時間を買う意味合いの強いM&Aや、有力スタートアップ等の新興企業への出資が挙げられる。

第1のASEANへの生産移管の典型例はベトナムである。中国側統計では対ベトナム投資は2015年以降に急増しているが、中国商務部が発行する中国企業向けの投資ガイドである「対外投資合作国別（地区）指南」のベトナム編は、業種は製造業、不動産、発電関連が中心で、製造業では加工組立が中心だと記している（また、発電関連は太陽光発電設備等の再生可能エネルギー関連も含むとしている）。同書は投資先としてのベトナムの強みとして、安価

な労働コスト、港湾の多さや運輸面の利便性、国際市場へのアクセス等を挙げており、中国がベトナムを低コスト生産、輸出拠点と捉えていることが分かる。弱みについては、熟練労働者の不足、裾野産業の相対的弱さ、生産設備や原材料の輸入依存を挙げており、中国企業がベトナム生産品の付加価値向上や現地調達に苦勞している姿が垣間見える。

次に、経済発展や製造業の産業集積でベトナムの先を行くタイについて、中国商務部の投資ガイドを見ると、中国企業が強みを有する分野とタイの産業高度化政策「タイランド4.0」のシナジーを強く意識していることが読み取れる。同ガイドは、タイランド4.0で選定されている重点産業との関連で、中国企業は自動車、農業、食品加工、航空物流、デジタル経済等で比較優位があるとしている。自動車分野において、中国企業がタイの産業集積を活かしつつ、EVの生産拠点を構築しようとしている動きはこの文脈に合致する。また、同ガイドはタイには有力な地場企業や多数の外資系企業が存在し、競争環境は厳しいとしている。だからこそ、地元の有力企業との協業や外資の既存資産買収で事業基盤を固める戦略も出てくる。完成車メーカーの長城汽車による米GMの工場取得、上海汽車による地元財閥CPとの合併での進出、家電の美的集団による日系企業の家電部品事業の買収等がこれに当たるだろう。

（単位：100万ドル、%）

産業	2019年		2020年		ストックにおけるシェア		
	金額	シェア	金額	シェア	2015年時点	2020年時点	2015年から2020年の増減
製造業	5,671	43.5	6,338	39.5	14.9	25.4	10.5
リース・ビジネスサービス業(株式保有等)	1,189	9.1	1,704	10.6	25.7	15.7	-10.0
卸・小売り	2,269	17.4	1,598	10.0	12.0	14.8	2.8
電力、熱、ガス、水道	898	6.9	1,436	8.9	12.5	9.4	-3.1
建設	474	3.6	1,674	10.4	6.2	8.3	2.1
鉱業	-53	-0.4	-124	-0.8	10.0	6.9	-3.1
金融	796	6.1	764	4.8	6.9	5.6	-1.3
交通運輸、倉庫	421	3.2	834	5.2	2.8	4.8	2.0
農林水産業	564	4.3	550	3.4	3.7	4.2	0.5
情報通信	183	1.4	656	4.1	0.4	1.3	0.9
不動産	24	0.2	109	0.7	1.9	1.3	-0.6

図表3 中国の対ASEAN投資（産業別）³

(1) 中国での生産、輸出が難しくなっているもの
(a) 生産コスト上昇 ⇒ 低コスト生産拠点
(b) 各種規制(生産総量、環境保護など)の厳格化 ⇒ 代替生産先
(c) 米中貿易摩擦 ⇒ 生産拠点の分散化、サプライチェーンの多様化
(d) 新型コロナ ⇒ 生産拠点の分散化、サプライチェーンの多様化
(2) 海外に市場を求めるもの
(a) 先進国企業が強い(強かった)分野で競争力を有するもの - インフラ関連、家電、二輪車、自動車など
(b) リープフロッグ的に強みを有するもの(比較的新しい競争分野) - デジタル関連、インターネット・モバイル関連、EV、再生可能エネルギー(装置)など
(3) 資本の供給
(a) M&A(短期間での技術、ブランド、販路の獲得)
(b) スタートアップ等の新興企業への出資

図表4 中国の対ASEAN投資の種類⁴

3. 中国企業のASEAN展開の方向性

本項では、日本企業が中国企業のASEAN展開から示唆を得る上で参考となる情報として、中国政府の方針、シンガポールと中国の経済連携、いくつかの領域での中国企業の事業展開事例を確認したい。

(1) 中国政府の対外経済協力の方針：中国政府は2021～25年の国家計画、第14次5カ年計画において対外経済協力のあり方にも言及している。そこでは中国と海外を結ぶ各種「シルクロード」の建設を促進するとし、具体的にはDigital、Innovation、Green、Healthの4つを挙げている。中国はこれらをテーマに、中国企業の投資を含む経済連携をASEAN各国も含まれる一帯一路沿線国との間で促進する構えである。また、先進国企業との間では当該企業の本国と中国以外の第3国の市場を舞台とした協力を拡大するとしている。この第3国協力については、経済政策の司令塔となる中央官庁、国家発展改革委員会が2021年の政策方針を示す文書において、EU、韓国、日本とともにシンガポールの名前を挙げ、協力を促進するとしている。実際のビジネスが全てこの方向で動くわけではないが、こうした方向性を念頭に自社への影響を検討することは有意義であろう。

(2) シンガポールと中国の経済連携：中国と独自の関係性を有するシンガポールの中国との経済連携から得られる示唆は多い。シンガポールは上述の第3国での協力について、2018年に中国との間で両国

企業間の連携促進に向けたMOUを締結、協力重点分野としてロジスティクス、EC、インフラ等を挙げている。両国(企業)の相互補完的連携による海外展開の動向を注視しておきたい。

また、シンガポールは中国南西部の重慶市とシンガポールを結ぶマルチモーダルの輸送ルート、国際陸海貿易新通道(ILSTC)と呼ばれるプロジェクトを中国と進めている(重慶から広西チワン族自治区の欽州港までは鉄道、そこから東南アジア、シンガポールには海路で輸送)。同プロジェクトに関連する興味深い動きとして、中国は2020年から、中国とメコン流域各国(カンボジア、ラオス、ミャンマー、タイ、ベトナム)で構成する「瀾滄江-メコン開発協力枠組み」とILSTCを結び付けて相乗効果を得ることを提案、同地域全体での貿易投資関係の深化を図ろうとしている。どこまで具体性を帯びるかは未知数だが、シンガポールの役割も含め、注目しておきたい動きである。

シンガポールは米国と中国の間で戦略的中立を維持しているが、これに関連して次の2点に触れておきたい。第1に、対米連携を強化する一方で、中国との経済関係も着実に深化させている点である。直近の具体例として、米国のハリス副大統領は2021年8月22～24日にシンガポールを訪問したが、シンガポールと中国の両国政府は8月20日、二国間の経済協力を深化させる旨のプレスリリースを発表、同23日には両国企業が製造業、貿易、ロジスティクス、ヘルスケア等の幅広い領域でデジタル協力を一層推進するとのMOUを締結している。これらは

地政学面での動向に目を奪われると見えてこない経済、ビジネス上の動きである。

第2に、米中対立が激化する中で、中国のアリババ、テンセント、バイトダンス等のテック・ジャイアントのシンガポールへの投資、事業展開が活発化している。背景にはシンガポールの中立性への評価がある。やや目立たないが把握しておきたい動きとして、ここ数年、AI関連の特定領域（顔認証、IoT、自動運転、スマート製造等）で強みを持つ新興中国企業のシンガポール進出も散見される。これら中国企業がシンガポールを拠点にASEAN展開を狙っている点も無視できない。

(3) 具体的な事業展開事例：ここではEV、小売り、ヘルスケア、気候変動・環境の4領域に絞り、日本企業にとって示唆的な事例を選択的に紹介したい。

【EV】伝統的に日本企業が強い市場で、中国企業がリープフロッグ的にシェア獲得を狙う典型例がEVである。先述通り、タイには長城汽車、上海汽車が進出済みで、輸入EV車をテコに市場での存在感を少しずつ高めている。EVの現地生産の本格化には時間を要するが、両社ともに進出当初からEVで主導権を握る姿勢は一貫している。また、マレーシアでは吉利汽車が2017年に同国の国民車、プロトンに49.9%出資した。EV市場への参入は発表されていないが、吉利汽車とプロトンは2018年の時点で、マハティール首相（当時）の立ち会いの下、新エネルギー分野での協業深化で合意している。

【小売り】従来は中国のECプレイヤーによるASEAN同業への投資が注目を集めてきた（アリババによるLazada（シンガポール）、Tokopedia（インドネシア）、JD.comによるTiki（ベトナム）への投資等）。しかし、今後は中国からのニューリテール、O2O（Online to Offline）等の潮流の持ち込みが焦点になりそうだ。アリババは2021年5月、ベトナムの小売・食品大手、マサングループの小売事業会社、クラウンXに4億ドルを出資、株式5.5%を取得した。クラウンXとアリババ傘下のLazadaが連携し、同国でのO2Oの加速を狙う。中国のEC勢がASEAN各国のリアルリテールに出資する動きが

今後も出てくる可能性は十分にある。

【ヘルスケア】中国の保険最大手、平安保険グループの動きが目立つ。傘下の平安ヘルスケアは医師の診断を支援する医療用AIのASEAN展開を進めており、シンガポールではシングヘルスとの協業で展開、インドネシアでも医療機関に提供している。また、遠隔医療サービスの平安グッドドクターは、シンガポールのクラブとの協業でインドネシアのクラブアプリ内でGrabHealthを提供している（オンライン相談、医師予約、医薬品・健康関連商品の購入が可能）。平安グッドドクターのCEOは2018年の連携発表時、「中国市場で成功したモデルを海外市場に持ち込み、成熟した技術、サービスを輸出し、世界の医療問題を解決する」と述べ、中国モデルの海外展開に自信を示している。

【気候変動・環境】中国企業による再生可能エネルギー分野でのASEAN展開では、欧州企業がプロジェクトに参画する事例が見つかる点が興味深い。直接のプレイヤーではないが、最近の例では2020年12月、ドイツ政府系金融機関であるドイツ復興金融公庫の傘下機関が他の欧州開発金融機関とともに、中国企業、Risen Energyのカンボジアでの太陽光発電案件にファイナンスを付けた例がある（融資額は計4,500万ドル）。Risen社は、欧州の経験豊富な開発金融機関との協業により、プロジェクト開発、資金調達、建設の能力が向上すると考えているようである。これに関連し、在ASEANの中国政府関係者から、発電プロジェクトに限らず、中国企業による大型投資案件では地元の警戒心も強く、先進国の企業や金融機関が関与すれば案件の事業性や正当性を示しやすくなる、といった考えが聞かれることもある。

中国は2060年までのカーボンニュートラル実現を国際公約として掲げている。石炭火力への依存度は高く実現は困難との指摘もあるが、仮にこれが実現するようであれば、中国発の脱炭素関連の技術やサービスが国際競争力を持ち、ASEANにも展開される可能性は高い。中国がエネルギーソリューションの領域で存在感を示すシナリオにも備えておきたい。

From	Relocation from China	生産拠点が中国から他国に移管することで生まれる需要に対応
	Supplier China	中国で素材、部品を調達し、他国市場に提供
	Business Model China	中国の先進的ビジネスモデル(特にDX)を他国に展開
To	Buyer China	ASEAN進出の中国企業に対し、商品・サービスを販売 *中国企業への事業売却、ライセンスの可能性
	Market China	商品・サービスを、中国市場に向けて輸出/中国市場に投資して展開 *ASEAN企業との連携による取組の可能性
In		
With	Partner China	中国企業との連携/活用で、第3国(日本含む)においてビジネスを展開

図表5 中国ビジネスの類型⁵

4. 事業機会を考える際に持っておきたい視点

最後に、日本企業が上述のような中国企業のASEAN展開を踏まえつつ、事業機会を検討するための視点を整理する。「中国ビジネス」を類型化すると(図表5)、大きくFrom China、To China、In China、With Chinaに大別でき、それぞれに中国活用のあり方がある。From Chinaは中国からASEANに向かう流れで、本稿で言及した中国の先進的なビジネスモデルをASEANに持ち込むパターンもその1つである(Business Model China)。特に業種問わずDXの重要性が増す中、多くの日本企業がこの流れを注視し、自社のASEAN事業への影響のみならず、自ら中国の先進モデルを持ち込むことで事業機会を創出できないか、考えてみる価値はあろう。

To China、In Chinaには、中国企業を買い手とするもの(Buyer China)、中国市場を目指すもの(Market China)がある。例えばBuyer Chinaにおいては、現地調達率の向上や現地生産品の高度化に不可欠な原材料や部材を求める在ASEANの中国企業に対し、ASEAN域内の拠点から自社製品を供給することも検討できるだろう。

With Chinaは中国企業を連携先と捉え(Partner China)、日本を含む第3国での事業展開を図るものである。ASEANでの事業展開には日本企業に一日の長がある領域も多い。その強みを生かしたかたちでの、中国企業との相互補完的連携も検討の余地があろう。

まとめとして、本稿で触れてきたポイントを以下に挙げておきたい。①ASEAN各国で中国の存在感が増す中、長年にわたり事業を展開してきた日本企業の経験や信頼はアドバンテージになり得る、②中国の対外経済協力の方針、中国企業の海外展開の方

向性をいったん正面から受け止め、自社事業への影響を想定してみることは有用、③中国企業との第3国での協業を含め、シンガポールの中国との経済連携のあり方や具体的な企業連携の事例から得られる示唆は多い(シンガポール企業を媒介とした中国企業との協業も検討余地あり)、④中国の最新の製品、技術、ビジネスモデル等に目を向ける意味は、ASEAN市場への横展開の可能性という点でも大きい、⑤「中国ビジネス」を網羅的に捉えることで、自社のASEANでの事業機会をより広い視点で検討することができる。

本稿の狙いは中国ビジネスを積極的に推奨することではない。主眼は競争、協業のいずれの相手ともなり得る中国企業のASEAN展開を多面的に捉え、日本企業が事業機会を検討する上での示唆を共有することにある。本稿がその目的を少しでも果たしていれば幸いである。

<出所>

- 1 中国商務部、CEIC、ASEAN Statsより筆者作成
- 2 The State of Southeast Asia: 2021 Survey Report (ISEAS-Yusof Institute)
- 3 「中国対外投資統計公報」各年版より筆者作成
- 4 筆者作成
- 5 筆者作成

執筆者氏名

岡野 陽二 (おかの ようじ)

経歴

JETRO (日本貿易振興機構) を経て、2016年、三井物産戦略研究所入社。2018年6月からアジア・大洋州三井物産に出向し、シンガポールでアジア・大洋州地域の国際関係、政治、経済、産業のリサーチに従事。JETROでは中国(北京、大連)にて研修・駐在。

変化する海外拠点の位置付け —製造&イノベーション拠点としてのベトナムの理解を通じて—

CORPORATE DIRECTIONS, INC.
Asia Business Unit Director
小川 達大

Asia Business Unit
長野 翔太



小川 達大



長野 翔太

日本企業にとってのベトナムの魅力とは何だろうか。日本に迫る人口の多さやASEAN諸国の中でも比較的高い経済成長率など「市場」としての規模や成長性、もしくは近年話題に挙がる「製造拠点」としての役割を中心に語られることが多いように感じる。これらに加えて、本稿ではイノベーションの観点からもベトナムを見つめ直す。解像度高いベトナムの理解を通じて、日本企業が、今、海外で事業を展開する上で必要となる視点や考え方について読者の方々への示唆となれば幸いである。

「市場」としてのベトナム

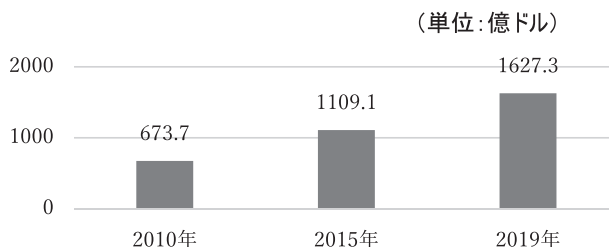
まず、ベトナム市場の魅力について触れたい。ベトナムの基本情報および直近のGDP成長率を示した(図表1)。人口は1億人に迫っており、ASEANの国々の中でもまだ成長段階にある国と言える。また、日本貿易振興機構(JETRO)の実施する調査においては、海外で販売機能の拡大を図りたい国として、中国(52.0%)、米国(44.3%)に続き、ベトナム(40.8%)は3番手に位置付けている。日本企

国・地域名	ベトナム社会主義共和国
面積	33万1,690km ²
人口	9,758万人

図表1 ベトナムの面積、人口および実質GDP成長率²

業にとって「市場」としてのベトナムへの期待感がお分かりいただけと思う¹。

具体的にベトナムという国がどの程度成長しているのか、もう少し肌感のある視点でもご紹介しよう。図表2は、ベトナム小売市場売上額の推移である。2010年が673億ドルであったのに対して、2019年には1,627億ドルまで成長している。単純に10年の間に約2.4倍になったということであり、日本と比べると非常に魅力的な成長市場と映る。



図表2 ベトナム小売市場の市場規模推移³

「生産拠点」としてのベトナム

昨今は生産拠点としても非常に注目を浴びている。チャイナプラスワンというキーワードの下、米

国名	2019年通年	2020年通年
ベトナム	7.0%	2.9%
インドネシア	5.0%	-2.1%
シンガポール	1.3%	-5.4%
マレーシア	4.3%	-5.6%
タイ	2.3%	-6.1%
フィリピン	6.0%	-9.5%

中貿易摩擦による中国からの生産移管加速がベトナムへ注目を集めた点は記憶に新しい。実際、2014年～2019年の推移を見ても日本製造業のベトナムにおける現地法人数は増加している（図表3）。安価な労働力や中国から距離が近い点などを魅力に生産地としての存在感を高めている⁴。

国	2014年	2019年	増減数
ベトナム	455	663	208
タイ	1183	1331	148
インドネシア	607	669	62
フィリピン	267	318	51
マレーシア	396	410	14
シンガポール	201	180	-21

図表3 ASEAN各国の日本企業現地法人企業数(製造業)の推移⁵

ただ、一方で、世界銀行のビジネス環境調査である「Doing business」の指標では、ベトナムは70位にランクされており、事業環境として特に優れているとは言い難い。タイやマレーシアなどビジネス環境が整っている国々と比べると改善すべき点はまだまだ多い⁶。

特に電力不足は問題視されており、ベトナム商工省は2021年以降のベトナム南部での電力不足の可能性に言及している。また、2020年～2025年の節電強化に関する首相指示が出るなど、今後の電力インフラの整備は国家として喫緊の課題となっている⁷。

加えて、「製造業」の中身を見ても課題が浮かび上がる。三星、LGなど韓国企業の大型投資が進んだ結果、電話機、コンピューター電子部品などが輸出において大きな存在感を持つのがベトナムの特徴である⁸。一方で、部品の現地調達比率は37.0%と、

中国（67.6%）、タイ（59.9%）などと比較すると依然低く、製造業の裾野の拡がりには課題が残る⁹。タイ、インドネシアの自動車産業¹⁰、マレーシアの電子部品産業など製造業の発展・高付加価値化がASEAN各国の目指す所である。ベトナムでは、近年中国からの投資が拡大してはいるが（図表4）、中小規模の製造業の投資が中心となっているなど¹¹、製造業の高付加価値化でもまだ発展途上であることが分かる。

ただ、冒頭に触れた米中貿易摩擦の影響により、グーグルやアップルなどの米系企業や台湾のEMS大手などがベトナムでの生産を拡大している点などはポジティブな側面である¹²。サプライヤーの混乱などで一部中国に再移管される例なども見られるが、ベトナム製造業の裾野の拡大、高付加価値化に追い風が吹いていることは間違いない。

イノベーション拠点としてのベトナム

次に「イノベーション拠点」としてのベトナムだ。ベトナムはイノベーションに非常に注力している国の1つと見られている。INSEADによるグローバルイノベーションインデックス（GII）では、2020年度は全体で42位に位置付けており、これはASEAN諸国の中ではシンガポール、マレーシアに次ぐ順位である¹⁴。6年前の順位が71位であったため、数年で大きく順位を上げたこととなる。集計項目や重み付けの調整など調査設計の変化といった要因も関連するだろうが、サムスンを始めとした外資の投資、ベトナム政府を中心とした近年のイノベ

(2018年)			(2020年)		
国・地域	件数	認可額 (100万ドル)	国・地域	件数	認可額 (100万ドル)
日本	643	8,343	シンガポール	337	6,828
韓国	1482	5,991	韓国	963	2,946
シンガポール	298	3,365	中国	476	2,070
香港	261	1,952	香港	313	1,737
中国	500	1,728	台湾	209	1,707
台湾	214	641	タイ	63	1,650
タイ	63	587	日本	427	1,219

図表4 拡大する中国企業のベトナム投資¹³

ションにおける取組が評価された、と言えそうだ。

実際、ベトナム政府は、2030年までに「近代的な工業を有する上位中所得国」となること、そのためにデジタル経済の比率を2025年までに20%程度、2030年までに30%程度に高めることを掲げている¹⁵。2020年には第4次産業革命（インダストリー 4.0）で優先的に研究開発・導入を行う事業が、デジタルテクノロジー、物理、バイオテクノロジー、エネルギーなど細かく首相令によって指定がされた¹⁶。また、イノベーション拠点として、国家イノベーションセンター（NIC）の建設が進む¹⁷など、国を挙げてイノベーション創出に注力している。

指標	2020年 達成値	2025年 目標値	2030年 目標値
GDP成長率	約6% (5年平均)	6.5~7.0% (5年平均)	7.0% (5年平均)
1人あたりGDP	2,779USD	4,700~5,000USD	7,500USD
GDPに占める 製造業の割合	16.70%	25%	30%
GDPに占めるデジタル 経済部門の割合	-	20%	30%
都市化率	-	45%	50%

図表5 ベトナムの経済戦略 主要達成値と目標値¹⁸

具体的な企業レベルでもさまざまな取り組みが興っている。ベトナム最大のコングロマリットであるVinグループによって2017年に設立されたビンファスト社は、ガソリン車を2019年にベトナム市場へ投入、2021年には自動運転支援機能付きのEVの受注を開始している¹⁹。ビンファスト社はBMWの旧モデルの製造技術を購入、電気バスなどの製造においてはシーメンスと生産技術で協力するなど徹底した外部活用で迅速に量産体制を立ち上げている²⁰。製造に関しては外部の力を借りた一方で、EV充電スタンド設置などに関しては自社の経営資源を用いネットワーク構築を進めている。

外資に目を向けると存在感を放つのはサムスンである。ベトナムIT大手のCMCコーポレーションが工場のスマート化を事業の柱とすべく、2019年に韓国サムスン電子から25%出資を受けている²¹。CMCはサムスンと組むことでベトナムのみならずグローバルに拡大できるサービス、製品を確立したい思惑を持っており、それはサムスン側も同様であ

ろう。外資製造業+ベトナムITという構図は今後のベトナムが目指す1つの姿となりうるかもしれない。

日本企業の取組も見てみよう。ハノイ市北部スマートシティ開発においては、ベトナム地場不動産大手のBRGグループと住友商事が共同で取り組み²²、日本企業もコンソーシアムを発足している。エネルギー、交通、行政、教育、ビジネス、生活の6分野でスマート技術を取り入れていく構想で、第5世代移動通信システム（5G）、顔認証、ブロックチェーン技術など、第4次産業革命に該当する事業が進んでいく見込みだ²³。

日本企業が考えるべき海外でのイノベーション活動

市場、製造、イノベーションの順でベトナムを眺めてきたが、最後に挙げた「イノベーション」観点は、読者の方にもあまり馴染みがないのではないだろうか。日本企業の海外駐在員が背負うミッションはあくまで現地の事業拡大であり、イノベーション創出は守備範囲外であることが多い。しかし、実際には今後の日本企業に最も必要な機能であるように感じる。

日本の技術輸出型の海外展開モデルは限界を迎えている。ビンファストの例でも、製造業は既にコモディティ化していることがよく分かる。ドイツ企業を中心とした製造革命の動きによりデジタル化・共通化が進めば、外部からの購入がより容易になっていく。品質・技術面での差別化はますます困難になっていくはずだ。

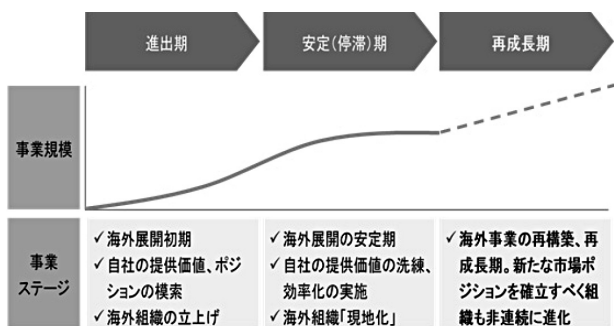
翻って、今後必要となるのは、顧客課題のグローバル解釈とでも呼べるだろうか。先ほどのサムスンの例が分かり易い。サムスンとCMCの2社はあくまでベトナム特有の課題解決を図っている。製造業のサプライチェーンが発展途上の国ならではのソリューションということになるだろう。ただ彼らの狙う出口はあくまでグローバルだ。ベトナムで磨いたソリューションを、同様の課題を抱えるASEAN諸国や果てはアフリカなど新興国に拡げていくことこそが狙いだ。今後成長する新興国の課題は、日本や先進国の延長上には決してない。海外で自社が解決すべき適切な課題を見つけ、その中でグローバル

に通用するソリューションを磨いていく活動が日本企業でも必要不可欠であるはずだ。

現状の日本企業を見ていると、現地顧客（市場）と現地法人、および現地法人と本社の中に「断絶」が存在しているため、課題を探し、全社で対処し、グローバルでの事業の種として育てるような活動が進んでいないことが多い。既存の現地法人の機能以外に、より中長期かつグローバルな事業創出の視点を持った役割、組織が必要になるはずだ。

今回はベトナムを題材としたが、必ずしもベトナムにその機能が必要とは限らない。ただASEANの他の国など自社が定義する今後の成長市場のどこかに機能を持つ必要がある。製造業を中心に、世界における日本企業の存在感低下が叫ばれて久しいが、であるならば海外事業、海外拠点の在り方も大きく変わり、攻める機能が備わっていなければ停滞を打破し、再成長を実現することはできない。

自社の海外拠点の機能や人材は、事業を創る視点に立った時に十分なのか？現地法人に加え、当然本社側も、先を見据えて組織や人材を変革する覚悟を持たなければ、いつまでも目先の業績だけを論じた「たちごっこ」に終始してしまう。日本企業の海外事業は再成長に向けての大きな転機を迎えているのではないだろうか。



図表6 日本企業の海外展開の新たなステージ（再成長期）

<訳注>

- 1 JETRO 「日本企業の海外事業展開に関するアンケート調査（2020年度）」
- 2 JETROのデータから CDI作成
- 3 JETRO データより CDI作成
- 4 マレーシアとタイの55%の賃金水準とされるなどコスト面の魅力は未だ高い 日本総研 経済・政策レポート アジア・マンスリー 2021年2月号「チャイナプラスワンで優位に立つベトナム」
- 5 外務省「海外事業活動基本調査」より CDI作成

6 The World Bank Doing Business2020においては、マレーシア（12位）、タイ（21位）、インドネシア（73位）それぞれランクされている

7 JETRO ビジネス短信 2019年7月9日、2020年5月15日

8 2019年の輸出構成比の19.4%を電話機が、13.6%をコンピューター電子製品が占める JETRO世界貿易投資動向シリーズ ベトナム 2020年度

9 JETRO 2020年度日本企業の海外展開に関するアンケート調査

10 2021年1-3月の自動車生産台数はタイが約46.5万台、インドネシアが約25.5万台 JETRO ビジネス短信

11 JETRO 地域・分析レポート 2020年1月10日、2021年3月22日

12 台湾EMSベガトロンがベトナム用地取得 NNA ASIA 2021年1月4日

13 JETRO データより CDI作成

14 Cornell INSEAD WIPO GLOBAL INNOVATION INDEX 2020

15 JETRO アジア経済研究所 ベトナム共産党第13回党大会の結果（3）経済発展の方向性（坂田 正三）2021年6月16日 VIETJO 2020年12月22日記事

17 既に着工済 JETRO ビジネス短信 2021年1月20日

18 JETRO アジア経済研究所データより CDI作成

19 JETRO ビジネス短信 2021年4月2日

20 日本経済新聞 2017年9月11日記事

21 日経産業新聞 2019年9月20日記事

22 JETRO ビジネス短信 2019年10月16日

23 住友商事プレスリリース「ハノイ市北部スマートシティ開発に向けた日本コンソーシアムの発足について」2020年11月11日

執筆者氏名

小川 達大（おがわ たつひろ）

経歴

東京大学法学部卒。日本国内での日本企業に対するコンサルタント経験を経て、東南アジアへ活動の拠点を移す。以降、消費財メーカー、産業材メーカー、サービス事業など様々な業種の東南アジア展開の支援を手掛けている。ASEAN域内戦略立案・実行支援、現地企業とのパートナーリング（M&A、JV等）支援、グローバルマネジメント構築支援など。日本企業のアジア展開支援だけでなく、アジア企業の発展支援にも取り組んでおり、アジアビジネス圏発展への貢献に尽力している。

執筆者氏名

長野 翔太（ながの しょうた）

経歴

電子部品メーカーにおける台湾拠点駐在、コンサルティングファームを経て、現在は CDI Asia Business Unit に所属。電機メーカー、化学メーカーなど製造業を中心に海外戦略立案、海外拠点組織戦略、統括拠点機能再構築など様々な支援を通じて、日本企業の海外事業の発展に尽力している。

with コロナで見直すべき 健康・安全・危機対応のポイント

INTERNATIONAL SOS
Regional Medical Director (医師)
野村 亜希子

Regional Security Director, Asia Pacific
福間 芳朗



野村 亜希子



福間 芳朗

医療の観点から～はじめに

2019年12月、我々の大半がまだ「普通」の生活を送っていた頃、中国武漢市で新型のウイルスがくすぶっていました。2年近く経過した今、世界を駆け巡るその勢いはまだ収まっておらず、今後も年単位で我々の生活、仕事、健康に影響を与え続けると予想されます。ただし、2年前とは違い我々はこの感染症の予防方法・治療方法、このウイルスに対する企業戦略についてだいぶ知恵がついてきており、やっと共存することを目指せるようになりました。今回、より安全により安心してオペレーションを継続するために、ウイルスとの共存を目指す上で重要となってくるポイントを挙げ、インターナショナルSOSの経験談も盛り込んで、みなさまのお役に立てる内容をお届けしたいと思います。

Long COVIDと長引くパンデミック中のメンタルヘルス

新型コロナウイルス感染症（COVID-19）で特に警戒を要するのは、医療崩壊の要因となり死亡に至る可能性のある重症化症例と、コロナウイルス後遺症、いわゆるLong COVIDです。後者はまだ病態が解明できておらず急性の感染症の影響から完全に回復できないため社会復帰が遅れがちです。数ヶ月から1年以上の期間、倦怠感、思考力・集中力の低下、呼吸困難などを訴える患者さんがおり、日本でも最近「コロナ後遺症外来」が散見されます。中にはウイルス性の呼吸器疾患とは一見無関係の精神疾患（うつ、不安症、不眠症など）の症状を呈す

る患者さんもいます。

企業においては、特に感染拡大地域にいる従業員の健康状態にはこれまで以上に注意する必要があります。医療がひっ迫している地域では、定期的な健康診断が受けられないことや、緊急ではない外来受診が延期されることもあります。社員の健康診断の計画を手助けし、発症や重症化を防ぐとされている予防接種を受ける体制を整えるなど感染予防対策を再強化することが肝要となります。

ソーシャルディスタンスがメンタルヘルスに与える影響も見逃せません。新型コロナウイルスにかかっておらず、一見健康な社員でも、パンデミック中はコミュニケーションを取る機会が少なくなっており、気分が落ち込みやすくなっています。問題が発生してから対処する「反応型」の組織では、メンタルヘルスに関する懸念や症状について相談することへの心理障壁がどうしても高くなっています。今後、社会が新型コロナウイルスのメンタルヘルスへの影響から回復するにあたって、企業には「改善型」、すなわち前向きな予防策への転換が求められます。良好なメンタルヘルス維持のためのサポート体制が自然な形で組織文化に組み込まれた状態であれば、従業員が抵抗を感じることなく重症化する前に早めに対策を講じることができそうです。

未知の変異株に対する感染予防対策

世界保健機構（WHO）で「懸念される変異株」とされているB.1.617.2 系統（デルタ株）が現在世界的に流行しています。デルタ株は感染性・伝播性

が高く、ワクチン接種者が発症してしまうブレークスルー感染の報告もあります。デルタ株に対して我々が今まで行ってきた感染予防対策（3蜜を避ける、マスク着用、手指衛生、環境消毒）は変わらず有効ですが、従来の飛沫感染や接触感染に加えて「マイクロ飛沫感染」も考慮しなければなりません。マイクロ飛沫感染では、5 μメートル未満の粒子が空気中にしばらく漂い、少し離れた距離にまで飛んでいきます。従来株と比較して感染性の高いデルタ株のウイルスがマイクロ飛沫となって空気中を漂った場合、感染が拡大する可能性が高くなります。マイクロ飛沫感染に対する大切な予防策として、ユニバーサルマスクングに加えて部屋の換気が挙げられます。どのような環境においても、自然換気や機械換気を奨励し、事業所内の湿度を40%以上に維持します。

新型コロナウイルスのみならず、ウイルスというのは絶えず変異する性質をもち、今後も新たな「懸念される変異株」が出現してもおかしくありません。現在推奨されている感染予防対策を採用する際に、一つだけに頼り切るのではなく、様々な対策を上手に組み合わせて採用すると、今後出現する可能性のある脅威的な変異株に対しても最大の予防効果を発揮できます。

ワクチン開発：前代未間のスピードで市場化

新型コロナウイルスの猛威と対抗するために史上初の高速スピードで有効性の高いワクチン各種が開発され、2020年12月から英国や米国で医療従事者や高齢者の接種が始まりました。しかし低所得国が出遅れるという問題が生じており、WHOは自国民に対して追加接種を予定している英国、ドイツ、アラブ首長国連邦など高所得国に対して2021年内のはモラトリアムを提案し、代わりにそのワクチンを低所得国に提供するという要請をしています。

通常、予防接種というのは平均10年以上かけて開発されるもので、市場に出るときまでに用法用量が確立されており添付文書に詳細が記載されていますが、新型コロナウイルスのワクチンは持続期間、追加接種の必要性、長期的な副作用、妊婦への適用

などまだまだ臨床治験のデータが出揃っていないものがたくさんあります。

追加接種の必要性については賛否両論があります。Pfizer / BioNTech社製やModerna社製などのワクチンを一定の間隔で計2回打つことによって免疫力を獲得します。獲得免疫には「液性免疫」と「細胞性免疫」があり、前者は抗体価を調べることで比較的簡便に測れますが、後者を簡単には定量化できません。細胞性免疫が獲得できるワクチンの例として、子供の頃に接種したBCG、おたふく風邪、麻疹などがあり、これらは接種が完了すると基本的には生涯免疫力が発揮されるため追加接種は不要です。逆に液性免疫の作用は短期的で、多くは一定間隔で追加接種が必要です（例：インフルエンザ、狂犬病）。

現行の新型コロナウイルスワクチンによって獲得できた液性免疫（抗体）は時間とともに弱まっていくことが様々なスタディや製薬会社からの発表で明らかになっていますが、細胞性免疫による長期的な免疫が獲得できている可能性もあるという意見もあり、追加接種の要否については今後も議論が続きそうです。

医療搬送のハードルが高く

パンデミックが始まって以来、渡航制限や出入国管理の厳格化で、移動のハードルが上がっています。インターナショナルSOSのアシスタンスセンターでは、以前なら不要だった出発国や搬送先国の関係当局（外務省や大使館など）からの搬送許可も必要となり、医療搬送の準備に要する時間や労力は従来に比べ5割以上も増えました。アジア内では陽性者の搬送先は患者の母国への直接搬送が必須条件となるケースが多く、飛行距離も延びました。また、日本を含めどの国も現地での医療体制がひっ迫しているときは、海外から搬送されてくる患者さんの受け入れに難色を示し、搬送先病院を確保するのにも時間がかかるようになりました。搬送までのおおまかな流れを図1に示します。

そんな中、弊社では新型コロナウイルス陽性者の搬送のみならず、他疾患の患者さんの搬送にも着手してきました。パイロットや医療チームが二次感染する可能性のある場合、搬送は以前から飛沫感染や

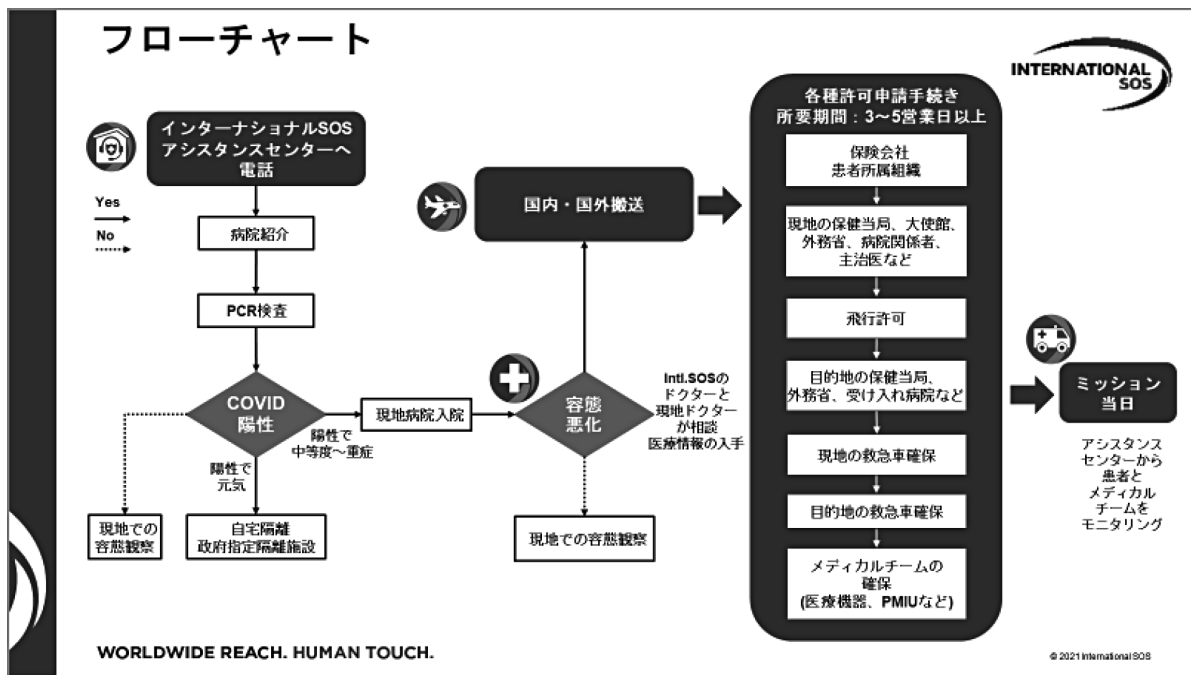


図1 発症から搬送までのフローチャート

空気感染の患者さんの搬送は以前からPMIU (portable medical isolation unit) を用いて行っていましたが、パンデミック以降はその使用頻度が増し、感染拡大地域で医療施設がひっ迫すると搬送案件数が増加しました。2021年7月はインドネシア、8月はミャンマーとベトナム発の搬送が急増しました。



図2 感染性疾患の患者搬送はパイロットや医療チームは防護具を着用し、患者はPMIUで隔離されて搬送が行われます

企業の対策として大事なものは、ワークフォース・レジリエンス（組織としての強靭性）を高めること

です。BCP (Business Continuity Plan、事業継続計画) には新型コロナウイルスに特化した内容を追加し、万が一従業員が感染した際の緊急対応計画も策定しておくことが賢明です。

パンデミックからエンデミックへ
～企業・個人レベルでの責任、社会全体での受容が鍵となる～

新型コロナウイルスの猛威に対抗するために世界中で厳格なロックダウン、追跡調査、隔離生活、渡航制限などを行ってきたそろそろ2年を迎えます。現状のままでは経済的、精神的、リソース的にサステイナブルではなかったため、英国では国民の一定数がワクチン接種を完了したことをきっかけに2021年7月19日をFreedom Dayと称し、政府主導の感染対策をほぼすべて取りやめ、個人の責任で行動することを発表しました。レストランは通常営業、マスク着用不要、外出制限なし、集会の人数制限なし、ほぼ元通りの生活に戻っています。

2015年5月、ブラジルで流行したジカウイルス感染症はまもなく世界73カ国に広まり、小頭症やギラン・バレー症候群の発生との関連性が疑われました。また、WHOはジカ熱を公衆衛生的緊急事態

と位置づけ、緊急対策チームを立ち上げました。シンガポールでも、ブラジルから帰国した48歳の男性が2016年5月13日にジカウイルス陽性だということが分かり、さらに8月27日に初めてシンガポールで市中感染例が見つかったことをきっかけに、モニタリング強化、該当地域のヤブカ属の蚊の駆除、妊婦さんへの注意喚起、陽性患者の隔離入院、発熱外来での検査拡充などの対策が行われました。当時妊婦さんのシンガポールへの渡航制限を推奨する国も出てきました。しかし、シンガポールのクラスター例を精査していくと、ブラジルでのアウトブレイクのもととなったジカウイルスではなく、同じジカウイルスながら以前からマレーシアやインドネシアで確認されてきたアジア固有の株が原因となっていることが判明しました。5人に一人しか発症しないジカ熱は、周辺諸国同様シンガポールで発生してもおかしくない感染症であることより、シンガポール政府は同年9月以降、患者の隔離入院中止、無料検査は妊婦やハイリスク患者のみに限定、虫よけなどの防蚊対策を奨励する方針に変更しました。2016年のジカウイルス陽性者数は455人でしたが、検査数が減ったことで2017年は67人、2018年は1人しか報告されませんでした。シンガポール住民の中でジカウイルスの位置づけは「エンデミック」と変わり、国民は自己責任で防蚊対策を行うこととなりました。

感染経路や病態やエピデミックの規模などは異なるものの、社会や個人の中でジカウイルスの位置づけが変化していったプロセスは今後新型コロナウイルスでも観察できるかもしれません。現在はパンデミックとして猛威を奮っている新型コロナウイルスも、今後は世界各国で英国のようにワクチンの接種を推奨しつつ、重症化例やハイリスク例を検査して治療するものの、大多数の市民の生活には大きな影響を及ぼさないような疾患へと変化していく可能性はあります。

残る医療的課題

一方、課題は多く残っています。Long COVIDを含む新型コロナウイルス感染症の更なる病態解明、特効薬の開発、ワクチンの追加接種の要否、低所得

国におけるワクチン提供の遅延、ワクチンハラスメント、新型コロナウイルスに罹患した同僚や友人に対する差別的な発言、インフォデミックなど。また、各国政府が新型コロナウイルスと安全に共存する方法を模索している間、企業や個人のレベルで新型コロナウイルスにおける自己責任の定義を熟慮する必要があり、大多数の国では新型コロナウイルスの「エンデミック化」まではまだ時間がかかることでしょう。

セキュリティリスク・危機管理の観点から～ Low-Probability, High-Impact events

2021年2月1日、ミャンマーでクーデターが発生しました。軍はそれ以前から総選挙に不正があったという主張を続けており、軍を支持するグループによるデモ活動も活発化していたことから、当社ではセキュリティアラートを配信し、更なる情勢悪化に備えての注意喚起を行っていました。当社のアナリストはクーデターに発展する可能性について、ゼロでは無いがまだ低い、と分析し、実際に直前のアラートにもそのように記載していました。しかしながら2月1日朝にはクーデターが現実となってしまいました。発生する可能性は低いが、一度発生するとその影響の大きな事案、【Low Probability, High Impact event】が実際に発生してしまいました。詰めが甘いと言われるとその通りであり、深く反省しつつ、更なる分析力の強化と精度向上にチームで継続的に取り組んでいます。

振り返ると3.11東日本大震災から10年、9.11から数えて20年の今年、ミャンマーのクーデター以降、7月にはハイチで大統領が暗殺され、8月にはアフリカのギニアでクーデターが発生、アフガニスタンではタリバンによる国内制圧に伴う騒乱、9月にはスーダンでクーデター未遂が発生しました。他には1月にはインドネシアで国内線航空機墜落事故、4月には台湾で列車事故、7月にはタイで化学工場の爆発事故といったように大規模事故も発生し、デモや犯罪、テロ、自然災害も含めるとほぼ毎月のように世界のどこかで大きな危機事案が発生しています。アジアにおいては2019年4月にスリランカで発生した同時爆破テロ事件は記憶に新しいですが、そ

の後も香港における半年あまりに渡るデモ、2020年1月にフィリピンのタール火山噴火を経て、新型コロナウイルス拡大による中国武漢市のロックダウン、その後は皆さんご存じの通りの展開であり、ほぼノンストップで危機事案が続いてきました。一つ一つの事案を取り出してみると「Low - Probability、High - Impact event」ですが、全体としてみるとこれらの国でビジネスのある企業の本社・地域の経営陣や危機管理担当者にとっては2年どころか3年以上に渡って絶え間なく危機対応が続いている様子が目に浮かびます。

危機対応力の弱まりと危機管理の死角

組織としての危機対応力が新型コロナ以前に比べて弱まった、との声を新型コロナウイルス2年目に入りよく耳にするようになりました。「新型コロナ以前に比べると、組織全体としての危機対応力が俊敏さや包括性の点で落ちてきている」、「本社からの指示と報告要求は増える一方で、拠点現場ではリソース確保に難があり、コロナ疲れもあって継続性に不安が残る」、「新型コロナ以前から業務が標準化されておらず、拠点からベテラン赴任者が離任し、重要な判断や意思決定に遅れが発生しがち」、「前任者から後任者へのナレッジや人的ネットワークの移行に限界がある」、「テレワークの影響で新任者がナショナルスタッフ幹部との信頼関係構築に時間がかかる」、等々、コロナ禍における国際間異動の遅延や以前からある業務の属人化問題、リモートワークから来る経営管理上の問題が、危機対応力の弱まりという形でも表れてきています。

また、従業員個人のレベルで見ても、2年間に渡り海外出張が出来なかったことで、健康・安全対策の「勘」がにぶっていたり、以前慣れ親しんだ国に関するリスク情報を含めた知見が古いままでアップデートされていない状況が見受けられます。医療関連情報に加え、東アジア系に対する嫌がらせやヘイトクライム、反政府感情の高まりから来るデモの発生など、治安環境と行動制限に関する最新情報もセットで考慮し、従業員個人レベルに必要な情報が届き、前向きな予防策ができるよう健康・安全・出

張規定等の更新が求められています。

私たちは普段、世界各国の企業・政府機関・NGO等の危機管理担当者とやり取りしていますが、パンデミックを要因とする「危機管理の死角」は日本企業だけではなく、程度の差はあれ世界全体の傾向と言えます。

危機対応計画のアップグレード： 「オールハザード」アプローチの計画づくりへのシフト

新型コロナウイルスが広がり始めた当初に比べると、今ではほとんど全ての組織で危機対応計画や事業継続計画（BCP）の見直しが行われ、概ね今の状況には対応できる体制にあると考えられます。ただしリスク要因に起因する想定（例：テロ、地震、洪水など）で対応計画が整備されている場合、想定外のLow probability事態が発生した場合には、対応に苦慮することとなります。そのため、原因ではなく「結果として生じる影響・事象」に焦点を当てて危機対応計画やBCPを見直すことが必要となります。（例：XXXにより死傷者発生、携帯電話・インターネット通信遮断、国際空港へのアクセスが不可能となる、など）。「オールハザード」アプローチの考え方です。

3.11東日本大震災以降10年を経て、多くの企業が本社レベルではこのような考え方に基づき危機対応計画をアップグレードしつつあります。しかしながら、拠点レベルでの計画では細部が詰められていない、本社の「ベストプラクティス」が現場で生じる問題への解となっていないことはよくあり、また、導入・整備に関わった本人の離職や組織変更により現場に浸透していなかったりと、拠点レベルでは「絵に描いた餅」となっている事例がよく見られます。更には言えば危機事案が発生すると、既にある新型コロナウイルスからくる各種制約や前述の医療搬送のハードルの高さに上乘せされる形で考慮すべきパラメーターが増えるため、危機対応は難易度が高まります。

参考までに、私が野村医師と一緒に実施する管理者向けの危機対応シミュレーション訓練では、「自社には絶対に生じない危機シナリオやその影響を書き出してみてください」というアイスブレイクから

始めています。実際にやってみると出てくる内容の多くが（low probabilityではあっても）発生し得る事象であることが分かります。新任者が多かったり、ナショナルスタッフ幹部の当事者意識や危機対応計画の理解度に不安がある場合は一度実施してみることをおすすめします。

ナショナルスタッフも考慮にいたれた危機対応計画

危機対応計画は赴任者・帯同家族、第三国籍従業員、ナショナルスタッフも含めて見直し・整備が必要です。赴任者と家族向けの国外退避計画は本社主導・支援の下で入念に整備されていても、その他の第三国籍者やナショナルスタッフの健康・安全を守るための対応計画が薄い企業がまだまだ多いです。クーデターとは言わないまでも、「反政府デモ隊と治安部隊との衝突が広がったことで一時的に非基幹要員の国外退避を実施」、といったシナリオはジャカルタ、バンコク、香港のように過去にアジアで何度も発生してきました。北朝鮮問題、台湾問題、タイの反政府デモ、来年のフィリピン大統領選挙、ミャンマーの今後の情勢や南アジア・東南アジアにおけるテロリスクなど、引き続き注意を要する危機事案の種は複数あります。赴任者は一時退避し、ナショナルスタッフ向けの対応計画が医療・安全面で十分に整備されていない場合、従業員エンゲージメントの低下、パフォーマンスの低下、退避後のリモート管理の難化などの悪影響が考えられます。

尚、ナショナルスタッフを国外に退避させることは多くの場合で現実的ではないことが多く（アフガニスタンの事例はかなり特殊）、また医療・安全面でのニーズや実際は外国人のそれとは大きく異なるため、対応計画を現実に即したものにすることが重要です。現地拠点の中でもキーマンとなる幹部を巻き込む形で合意形成のプロセスを丁寧に行いながら計画策定することが重要です。

「withコロナ」の危機管理のあり方

「健康・安全、従業員の幸福度」が事業継続とビジネスの成長にとってこれほど重要な位置付けを獲

得たことはこれまでありませんでした。今後の危機管理体制は、これらを特に重要な要素としながら、本社中央主導で行うグローバルなアプローチと、現地拠点の裁量を考慮した分散型アプローチとの最適バランスを構築する形で進むものと考えられます。（BCI Crisis Management Report 2021 <https://www.internationalsos.com/medical-and-security-services/security/bci-crisis-management-report-2021>）

全ての従業員の「健康・安全」を土台とする「ワークフォース・レジリエンス」が事業の成否に直接的に影響を与えることが明らかになった「withコロナ」時代のいま、改めてその取り組みをアップグレードさせることが求められています。



図3 危機対応机上演習の様子

執筆者氏名

野村 亜希子（のむら あきこ）

経歴

カリフォルニア州サンディエゴ市育ち、東京大学医学部卒。フランスINSEADでMBA取得。2011年よりInternational SOSシンガポールやバンコクのアシスタンスセンターで医療支援案件に幅広く関わる。趣味はランニングと語学の勉強。

執筆者氏名

福間 芳朗（ふくま よしろう）

経歴

International SOSのセキュリティサービス部門でアジア太平洋地域責任者。セキュリティリスク分析、海外危機管理・安全対策コンサルティング、緊急国外退避等の危機対応オペレーションに携わる。アルジェリアのテロ事件（2013）やダッカのテロ事件（2016）では現地展開し危機対応支援を行う。シンガポールで始めたゴルフは初級レベル。

コロナ禍で心身の健康を保つための習慣について

BLK.ASIA PTE LTD
CEO
伊田 拓人



新型コロナウイルス感染症による生活様式の変化や大幅な経済の縮小といった“コロナ禍”に巻き込まれる形で、社会全体が先の見えないストレスに晒される日々が続いており、国民の心身の健康状態の悪化が危惧される。当初は未知のウイルスであった新型コロナウイルスだが、現在では様々な研究や統計などが発表され、その実態が明らかになりつつある。

人々の健康に寄り添うフィットネストレーナーとして、「コロナ禍で健康を保つための習慣」を実際の研究や統計を参照しつつ述べていくことで、この記事を読んだ皆様の役に立てればと思う。

1. 新型コロナウイルス感染時の重症化リスクを抑えるためには

(1) 新型コロナウイルス感染時の重症化リスクについて¹

上記に挙げた重症化リスクについて①～⑤に関しては「生活習慣病」のリスク因子に共通している。これらは日々の食事や運動など、自身の心構えによ

り変えることができる要素である。特に健康診断などで高血圧、高血糖、脂質異常を指摘された方や、肥満傾向の方はコロナ禍を機に生活習慣を改善していきたい。またこれらの生活習慣病のリスク因子解消とコロナ感染時の重症化リスクを抑えるためには運動が非常に効果的であることがわかっている。

(2) 運動をすることでコロナ感染時の重症化リスクを抑える²

運動は生活習慣病のリスク因子を抑えること、コロナウイルス重症化リスクを低下させることに効果的である。中強度から高強度の運動（中強度の運動は、軽く汗ばむ程度の運動）を週に150分以上行う人たちの入院や死亡のリスクは、運動時間が週に10分以下の人たちに比べて、半分以下になっていた。中強度から高強度の運動を週に150分以上行う人たちを参照群とすると、不活発な人々は、新型コロナウイルスに感染した場合に、入院するリスクが

重症化のリスク因子	評価中の要注意な基礎疾患など	
<ul style="list-style-type: none">・ 65歳以上の高齢者¹⁾・ 悪性腫瘍²⁾・ 慢性閉塞性肺疾患 (COPD)³⁾・ 慢性腎臓病⁴⁾・ 2型糖尿病⁵⁾・ 高血圧^{6), 7)}・ 脂質異常症¹⁾・ 肥満 (BMI 30以上)⁸⁾・ 喫煙⁶⁾・ 固形臓器移植後の免疫不全⁹⁾・ 妊娠後期^{13,14)}	<ul style="list-style-type: none">・ ステロイド¹⁰⁾ や生物学的製剤¹¹⁾ の使用・ HIV感染症 (特に CD4 <200 /μL)¹²⁾	<ul style="list-style-type: none">①糖尿病②高血圧③脂質異常症④肥満 (BMI30以上)⑤喫煙⑥65歳以上の高齢者⑦慢性閉塞性肺疾患⑧慢性腎臓病⑨臓器移植後の免疫不全⑩妊娠後期

危険因子	入院リスク	ICU入院リスク	死亡リスク
性別 女性	参照	参照	参照
男性	1.85倍	2.38倍	1.72倍
年齢 60歳未満	参照	参照	参照
60～69歳	2.30倍	2.40倍	4.01倍
70～79歳	3.72倍	3.44倍	10.40倍
80歳以上	6.13倍	3.52倍	27.31倍
BMI 25未満	参照	参照	参照
25～29	—	—	—
30～39	1.12倍	—	—
糖尿病 HbA1c値 7%未満	参照	参照	参照
HbA1c値 7%以上8%未満	1.29倍	1.25倍	1.39倍
HbA1c値 8%以上	2.20倍	1.91倍	1.64倍
運動習慣 日常的に推奨レベルを達成	参照	参照	参照
多少は活動的	1.89倍	1.58倍	1.88倍
日常的に不活発	2.26倍	1.73倍	2.49倍
多少は活動的	参照	参照	参照
日常的に不活発	1.20倍	1.10倍	1.32倍

- : 統計学的有意差なし

2.26倍、ICUに入院するリスクが1.73倍、そして死亡するリスクが2.49倍になっていた。

こちらの研究によれば重症化リスクで最も関係が強かったのは「高齢であること」であったが、その高齢に次いで大きな重症化リスクになったのは「運動不足であること」が示された。

また、1週間に中強度～高強度の運動を行う時間が11～149分であっても、不活発な人に比べると、重症化リスクは低くなることも示唆された。この結果は、コロナ禍であっても十分な感染予防を行いつつ、日常的に運動することの重要性を示している。コロナ感染リスクを抑えるためにも、まずは短い時間からで良いのでこれを機に是非運動を始めてみて欲しい。

2. コロナ禍においてメンタルヘルスを健康に保つためには

(1) コロナ禍におけるうつ状態、自殺念慮のリスク因子³

- ①対人関係
- ②生活リズム
- ③運動

コロナ禍においてメンタルヘルスに影響する要素は主に上記の三点である。

①対人関係について

親が相談相手	はい	いいえ	4,311	3,614 (83.8%)	697 (16.2%)	0.289
配偶者が相談相手	はい	いいえ	6,676	6,122 (91.7%)	554 (8.3%)	<0.001
子が相談相手	はい	いいえ	2,334	2,204 (94.4%)	130 (5.6%)	<0.001
配偶者以外のパートナーが相談相手	はい	いいえ	15,961	13,314 (83.4%)	2,647 (16.6%)	0.086
同僚など職場つながりの友人が相談相手	はい	いいえ	1,492	1,305 (87.5%)	187 (12.5%)	<0.001
職場とは無関係の友人が相談相手	はい	いいえ	4,063	3,629 (89.3%)	434 (10.7%)	<0.001
親族が相談相手	はい	いいえ	14,498	11,937 (82.3%)	2,561 (17.7%)	<0.001
その他が相談相手	はい	いいえ	356	259 (72.8%)	97 (27.2%)	<0.001
知り合いとの直接対面	ほぼ毎日	1週間に数回	1,055	922 (87.4%)	133 (12.6%)	<0.001
知り合いとの音声対面	1週間に数回	1週間に1回	2,588	2,337 (90.3%)	251 (9.7%)	<0.001
知り合いとの音声対面	1週間に1回	2週間に1回	2,454	2,142 (87.3%)	312 (12.7%)	<0.001
知り合いとの音声対面	2週間に1回	1ヶ月に1回	1,858	1,588 (85.5%)	270 (14.5%)	<0.001
知り合いとの音声対面	1ヶ月に1回	会っていない	3,279	2,751 (83.9%)	528 (16.1%)	<0.001
知り合いとの音声対面	ほぼ毎日	1週間に数回	947	797 (84.2%)	150 (15.8%)	<0.001
知り合いとの音声対面	1週間に数回	1週間に1回	2,440	2,178 (89.3%)	262 (10.7%)	<0.001
知り合いとの音声対面	1週間に1回	2週間に1回	2,100	1,804 (85.9%)	296 (14.1%)	<0.001
知り合いとの音声対面	2週間に1回	1ヶ月に1回	1,862	1,615 (86.7%)	247 (13.3%)	<0.001
知り合いとの音声対面	1ヶ月に1回	連絡をとらない	3,469	2,995 (86.3%)	474 (13.7%)	<0.001
知り合いとの音声対面	ほぼ毎日	1週間に数回	5,824	4,476 (76.9%)	1,348 (23.1%)	<0.001
知り合いとの音声対面	1週間に数回	1週間に1回	2,602	2,184 (83.9%)	418 (16.1%)	<0.001
知り合いとの音声対面	1週間に1回	2週間に1回	3,682	3,251 (88.3%)	431 (11.7%)	<0.001
知り合いとの音声対面	2週間に1回	1ヶ月に1回	2,024	1,692 (83.6%)	332 (16.4%)	<0.001
知り合いとの音声対面	1ヶ月に1回	連絡をとらない	1,583	1,354 (85.5%)	229 (14.5%)	<0.001
知り合いとの音声対面	ほぼ毎日	1週間に数回	2,505	2,106 (84.1%)	399 (15.9%)	<0.001
知り合いとの音声対面	1週間に数回	1週間に1回	4,246	3,278 (77.2%)	968 (22.8%)	<0.001

表2 各説明変数とうつ病のクロス集計（うつはPHQ-9が10点以上）

- 困った時の相談相手がいる場合、うつ病や自殺念慮を有する割合が低かった。
- 過去1か月間に電話やZoomのような音声対話で頻繁に連絡を取った人々は連絡をとらない人々に比べて自殺念慮を有する割合が高い傾向があった（特に男性）。
- 過去1か月間にLineチャットのようなリアルタイムでのテキスト・メッセージで頻繁に連絡を取った人々は、連絡をとらない人々に比べて自殺念慮を有する割合が低い傾向があった。
- 過去1か月間に仕事以外で知り合いと直接会った人々は、会っていない人々に比べてうつ病や自殺念慮を有する割合が低い傾向があった。

②生活リズムについて

カテゴリ	区分	総数	うつでない	うつ	p値
起床	とても規則正しい	5,893	5,357 (90.9%)	536 (9.1%)	<0.001
	やや規則正しい	8,032	6,781 (84.4%)	1,251 (15.6%)	<0.001
	やや不規則	1,896	1,322 (69.7%)	574 (30.3%)	<0.001
	とても不規則	821	405 (49.3%)	416 (50.7%)	<0.001
仕事学校家事などの開始	とても規則正しい	6,945	6,209 (89.4%)	736 (10.6%)	<0.001
	やや規則正しい	7,243	6,102 (84.2%)	1,141 (15.8%)	<0.001
	やや不規則	1,689	1,156 (68.4%)	533 (31.6%)	<0.001
	とても不規則	765	398 (52.0%)	367 (48.0%)	<0.001
初めてのコンタクト	とても規則正しい	3,218	2,894 (89.9%)	324 (10.1%)	<0.001
	やや規則正しい	6,911	5,963 (86.3%)	948 (13.7%)	<0.001
	やや不規則	3,912	3,133 (80.1%)	779 (19.9%)	<0.001
	とても不規則	2,601	1,875 (72.1%)	726 (27.9%)	<0.001
夕食	とても規則正しい	5,960	5,437 (91.2%)	523 (8.8%)	<0.001
	やや規則正しい	7,999	6,670 (83.4%)	1,329 (16.6%)	<0.001
	やや不規則	2,070	1,464 (70.7%)	606 (29.3%)	<0.001
	とても不規則	613	294 (48.0%)	319 (52.0%)	<0.001
就寝	とても規則正しい	4,514	4,156 (92.1%)	358 (7.9%)	<0.001
	やや規則正しい	7,959	6,892 (86.6%)	1,067 (13.4%)	<0.001
	やや不規則	3,113	2,279 (73.2%)	834 (26.8%)	<0.001
	とても不規則	1,056	538 (50.9%)	518 (49.1%)	<0.001

表2 各説明変数とうつ病のクロス集計（うつはPHQ-9が10点以上）（前頁からの続き）

- 起床については、“とても規則正しい”場合と比較して“とても不規則”では男女ともうつ病の割合が高かった（女性では有意傾向のみ）。また、起床時間が不規則になるほどうつ病が量反的に

増加する傾向が男女ともに認められた。

- 仕事・学校・家事などの主活動の開始については、不規則になるとうつ病の割合が高くなる傾向が男性では顕著に見られたが、女性では明瞭ではなかった。
- 夕食では、不規則になるほどうつ病を有する割合が量反動的に高まる傾向が男女ともに認められていた。
- 就寝については、女性においてのみ不規則になるほどうつ病を有する割合が高まっていた。

③運動について

ふだんの毎日の歩行量	ほとんど歩かない	2,823	2,113 (74.8%)	710 (25.2%)	<0.001
	30分未満	5,688	4,767 (83.8%)	921 (16.2%)	
	30分から60分未満	5,061	4,345 (85.9%)	716 (14.1%)	
	60分から90分未満	1,646	1,427 (86.7%)	219 (13.3%)	
	90分以上歩けない	1,378	1,181 (85.7%)	197 (14.3%)	
	歩けない	46	32 (69.6%)	14 (30.4%)	
1週間の運動日数	0日	6,558	5,312 (81.0%)	1,246 (19.0%)	<0.001
	1日	2,454	2,048 (83.5%)	406 (16.5%)	
	2日	1,844	1,553 (84.2%)	291 (15.8%)	
	3日	1,494	1,240 (83.0%)	254 (17.0%)	
	4日	831	724 (87.1%)	107 (12.9%)	
	5日	1,480	1,264 (85.4%)	216 (14.6%)	
	6日	602	533 (88.5%)	69 (11.5%)	
	7日	1,379	1,191 (86.4%)	188 (13.6%)	
昨年と同じ時期からの運動量の変化	著しく減った	1,860	1,365 (73.4%)	495 (26.6%)	<0.001
	やや減った	3,417	2,837 (83.0%)	580 (17.0%)	
	変わらない	9,476	8,104 (85.5%)	1,372 (14.5%)	
	やや増えた	1,494	1,238 (82.9%)	256 (17.1%)	
	かなり増えた	395	321 (81.3%)	74 (18.7%)	

表2 各説明変数とうつ病のクロス集計（うつはPHQ-9が10点以上）（前頁からの続き）

- 歩行量においては一日の歩行量が30分未満の場合うつ病の割合が高かった。
- 運動頻度においては一週間に一回未満の場合うつ病の割合が高く、一週間に4回以上の場合うつ病の割合が有意に低かった。
- 昨年と同じ時期からの運動量の変化においては、著しく減った場合にうつ病の割合が有意に高くなった。

①対人関係について

上記から知人との適度なコミュニケーションを保ちつつ、困ったことが起きたら一人で溜め込まずに適切な相手に相談をすることが重要であることがわかる。各国のコロナ対策の状況次第では状況により直接知人と会えない場合もあるが、直接顔を合わせない音声通話やテキスト・メッセージでのコミュニケーションであってもメンタルヘルスに良い影響があることが示唆されているので、それらもうまく活用していきたい。

②生活リズムについて

特にうつ傾向にある人々においては上記を参考にしつつ、できるだけ毎日規則正しい生活を意識して過ごすことで精神衛生上のメリットが得られると考えられる。Work from homeが常態化している現在では始業、終業の時間が以前より曖昧になっている方も多いと考えられる。それに伴い起床と就寝のリズム、朝昼晩の食事のリズムが崩れてしまうとメンタルヘルス上悪影響が出てしまう可能性があるため、できるだけこれらのリズムが固定できるようにコントロールしたい。

③運動について

上記より、今までの運動量を維持すること、また運動強度が低い通常の歩行において一日30分以上を目安に活動することでメンタルヘルスへ良い影響があることが示唆された。Work-from-homeにより出勤時や退社時に何気なく歩いている時間が減っている人が多いことにも着目したい。WFHの状況下にあってもずっと家にいるのではなく、外に出る機会（買い物、食事、散歩など）を意図的に作って歩く量を増やしていきたい。

3. 総括

コロナ禍で心身の健康を保つためには「当たり前」を守ることが重要であることが、今回の記事から読み取れるのではないだろうか。コロナ禍においてメンタルヘルスを健康に保つ」為には既存の「うつ病」を予防するための「当たり前」が重要である。

これらは疫学的だけでなく、心理学的にも生物学的にも整合性のある妥当なものと専門的にも考えられ、今後このような新型コロナウイルスによるパンデミックが起こった際や、世界情勢にさまざまな激動があった際にも、この「当たり前」は我々が日常で手軽にでき、しかも強力な自己防衛策のひとつになり得ると筆者は考える。「備えあれば憂いなし」今回のような未曾有の事態においても、心身の健康を保つために最も重要なのは既存の「当たり前」である。

筆者が経営するジム「Bulky Fitness」はそんな「当たり前」の健康を保つために大切な生活習慣、

食事方法、運動習慣を身に付けられるパーソナルジムです。糖質制限やファスティングなどの持続可能性に乏しいやり方で短期で痩せるのではなく、一生継続できるバランスの良い健康管理を身につけたい方は是非一度無料のカウンセリングにお越しくださいませ！

<訳注>

- 1 厚生労働省新型コロナ診断の手引 (<https://www.mhlw.go.jp/content/000815065.pdf>)
- 2 Sallis R, et al. Br J Sports Med. 2021;0:1-8. doi:10.1136/bjsports-2021-104080.
- 3 「新型コロナウイルス流行下における心身の健康状態に関する継続調査」独立行政法人経済産業研究所


With コロナ時代に運動不足による健康二次被害を予防するために

テレワークで座位時間が増えた方向け

テレワークで座っている時間が増えていませんか？

座りすぎは心と体に悪影響です！

1日に11時間以上座っている人は4時間未満の人と比べ死亡リスクが40%も高まるといわれています。



⚠️ こんな人は要注意

- ✓ テレワークで一日中座りっぱなし
- ✓ 座りすぎで腰痛・肩こりが辛い
- ✓ 最近何だか気分が落ち込みがち
- ✓ 通勤しなくなった／通勤することが減った

適度な運動・スポーツは…

- 高血圧や糖尿病などの生活習慣病を予防
- 肩こり・腰痛の改善や疲労回復
- 気分爽快・ストレス解消・抑うつ状態の改善 など

感染をしっかり予防しながら、体を動かそう！


日常生活を営む上での基本的な生活様式

<input type="checkbox"/> まめに手洗い・手指消毒	<input type="checkbox"/> 咳エチケットの徹底	<input type="checkbox"/> こまめに換気
<input type="checkbox"/> 3密の回避	<input type="checkbox"/> 適切な生活習慣	<input type="checkbox"/> 毎朝の体温測定・健康チェック

発熱や風邪症状のある場合は無理せず

Step1.


日常生活で動くことを意識



こまめに立ち上がる、家事を積極的にする、階段を上り下りする等。

Step2.

ストレッチや軽い体操



ヨガや筋トレ等の動画を見ながら行うとGood！

Step3.

ウォーキング・ジョギングなど



スポーツクラブなどで汗をかくのもGood！

WHOは、成人は週に150分以上の中強度の身体活動※を行うことを推奨しています。
 ※ウォーキングやゴルフなど、軽く息が弾む程度のもの。
 また、30分に1回立ち上がり動くと、座り過ぎによる健康リスクを軽減すると言われています。

無理せず、少しずつ体を動かす機会を増やしていきましょう。

スポーツ庁
JAPAN SPORTS AGENCY

協力 公益社団法人日本医師会・NPO法人日本健康運動指導士会 (R2.11)

With コロナ時代に、運動不足による健康二次被害を予防する為に
～テレワークで座位時間が増えた方向け～ (スポーツ庁)

執筆者氏名

伊田 拓人 (いだ ひると)

経歴

1990年、大阪府生まれ。2013年大阪教育大学教育学部スポーツコース卒業。

実業団ラグビーチーム (島津breakers) にて社員選手として三年間プレイ。

引退後、2018年07月にシンガポールで独立。パーソナルジム「BulkyFitness」を設立。

第608回理事会 議事録

日 時：2021年9月14日（火）11：30～12：00

方 法：日本人会 2階 ボールルーム（オンライン参加あり）

出席者：（日本人会）大島会頭、宇野、土橋、河野副会頭、小林（広）、河田、藤運営担当理事、神田、小林（一）、杉浦、谷口、仙波、中西、中條、酒井、大久保、藤田、菅原、澤田、馬場理事、渡邊監事、中西参与、久富参与、清水事務局長
（オンライン）小野副会頭、清洲、福地運営担当理事、辻井、佐々木、阿部、北村、大杉、高原、平井、谷内、宮本理事
計36名

大島会頭が議長となって開会した。

議 事：

1. 前回（第607回）議事録

大島会頭が前回（第607回）の議事録について諮ったところ、異議なく承認された。

2. 審議事項

(1) 日本への帰国・入国時の水際措置の緩和に関する要望の提出について

日本への帰国・入国時の水際措置の緩和に関する要望書を、在シンガポール日本国大使館へ提出することについて理事に諮られたところ異議なく承認された。

(2) 入退会について

清水事務局長より4法人会員、1個人会員からの入会申請、6法人会員、1個人会員からの退会申請があった旨説明され、諮られたところ異議なく承認された。これにより会員数は、法人会員724社、個人会員65名、計789会員となった。

3. 報告事項

(1) 会頭報告、最近および今後の主要行事・会合について

大島会頭から8月11日に開催された國場外務大臣政務官との意見交換について報告があった。

(2) 部会・委員会からの報告

・中間決算について

河野副会頭／財務担当理事より、2021年の中間決算報告が行われた。

・JCCI基金 募金活動について

藤募金委員長より、9月上旬からJCCI基金の募金活動を開始した旨、報告があった。

・「Dialogue with JCCI Scholars」の開催について

清州留学生制度委員長より、8月13日に開催した「Dialogue with JCCI Scholars」、及び本年の留学生派遣状況について報告があった。

(3) 大使館ならびにJETROからの報告・連絡事項

日本大使館の中西書記官より、高橋新公使が9月11日に渡星され、着任されたこと、本日の要望について、日本側に伝え適切に取り組むこと、について報告があった。

ジェットロシンガポールの久富所長より、現在ジェットロにて実施している「2021年度海外進出日系企業実態調査」につき、回答協力の依頼があった。

(4) その他

・月報2022年1月号 執筆のお願いについて

清水事務局長より、2022年1月号の月報につき、各部長へは、年頭所感につき執筆のご依頼をさせて頂きたい旨、報告があった。

以 上

Eメール送信サービスのご案内

シンガポール日本商工会議所では、広報支援サービスの一環として、会員企業へ各社の製品・サービスや事業をEメールでご案内頂くことができる下記「Eメール送信サービス」を実施しております。各社、ご案内を希望される際には、ぜひご利用頂けますと幸いです。

記

<サービス概要>

費用：S \$200.00（1配信／GST込み）※配信前に費用（小切手、銀行振込、もしくは現金）のお支払いをお願いいたします。

お支払い頂きました後、翌日から3営業日以内に配信いたします。

配信日・時間：平日（土・日・祝・休館日を除く）、9～16時

配信数：約2,200通（2021年10月末現在）

その他：JCCI会員のみ利用可。

<サービスご利用の流れ>

① info@jcci.org.sg（担当：Doris）まで、本サービスのご利用希望の旨、ご連絡下さい。

② 事務局より「お申込書及び請求書」をEメールで送付いたします。

③ 「お申込書及び請求書」に必要事項をご記入頂き、お支払の小切手とあわせて、ご返送下さい。

④ 配信用の原稿をテキスト、もしくはワードでお送りください。尚、PDFファイルを添付頂くことも可能ですが、サイズは1.5MB以内にご調整下さい。（ファイルのサイズが大きいと受信頂けなくなる可能性があります。）

⑤ 申込書のご提出及びお支払いが完了した時点で、テストメールをお送り致します。

⑥ テストメールをご確認頂きました後、メール配信をさせて頂きます。

<注意事項> ・ご利用の際には、「Standard Guidelines for use of JCCI Email Service」

（<https://www.jcci.org.sg/wp-content/uploads/2019/05/Standard-Guidelines-JCCI-E-mail-service.pdf>）

に同意頂く必要がございます。

<入会承認会員一覧 (2021年10月理事会) >

会 員 名	格付	備 考
WILLERS PTE LTD [貿易・運輸部会]	C (法人)	ITとマーケティングを活用しながら、新しい移動サービス（自動運転、オンデマンド交通）を開発して融合させたMaaSを提供していきます。 現地法人（100%日本出資） 設立登記：2018年5月 従業員数：8（派遣邦人4）
Ms Akiko Ishii (COFACE SERVICES SOUTH ASIA PACIFIC PTE LTD) [金融・保険部会]	D (個人)	Offering Credit Insurance , Analyzing company/country risk 現地法人（合資） 設立登記：2011年1月 従業員数：32（現地邦人1）
Mr Takashi Nishimura (CIGNA EUROPE INSURANCE S.A-N.V. -SINGAPORE BRANCH) [金融・保険部会]	D (個人)	Insurance 支店 設立登記：2011年1月 従業員数：86（現地邦人2）

最近の推移：

('19年7月) 819会員、('19年9月) 819会員、('19年10月) 820会員、('19年11月) 830会員、('19年12月) 831会員、
('20年1月) 827会員、('20年2月) 824会員、('20年3月) 823会員、('20年4月) 824会員、('20年5月) 823会員
('20年5月) 823会員、('20年6月) 822会員、('20年7月) 821会員、('20年9月) 813会員、('20年10月) 817会員、
('20年11月) 813会員、('20年12月) 815会員、('21年1月) 805会員、('21年2月) 801会員、('21年3月) 800会員、
('21年4月) 795会員、('21年5月) 796会員、('21年6月) 793会員、('21年7月) 791会員、('21年9月) 789会員

Eメールアドレス ご登録・ご変更等のお願い

拝啓 時下益々ご清栄のこととお慶び申し上げます。

平素より弊所活動にご支援・ご協力を賜り、誠にありがとうございます。

シンガポール日本商工会議所では、Eメールを通じて、セミナーや視察会の他、機関紙「月報」（電子版）のご案内、JCCI基金活動のご紹介など、幅広い情報をお送りさせて頂いております。

法人会員の皆様におかれましては、複数の方のEメールアドレスをご登録頂き、事業へご参加頂けますと幸いです。（何名様でもご登録頂けます。）

敬具

記

<新規登録方法>

- ・ご登録をご希望のEメールアドレスを、info@jcci.org.sgまでお送りください。
メールの件名には「Eメール新規登録」とご記入下さい。

<登録変更方法>

- ・現在、ご登録頂いているEメールアドレスと、新しく送付先にするEメールアドレスを、info@jcci.org.sgまでお送りください。
メールの件名には「Eメール登録変更」とご記入下さい。

<登録削除方法>

- ・削除を希望されるEメールアドレスを、info@jcci.org.sgまでお送りください。
メールの件名には「Eメール削除希望」とご記入下さい。

<本件担当> JCCI事務局（担当：Doris） [E-mail : info@jcci.org.sg](mailto:info@jcci.org.sg) Tel : 6221-0541

<新規入会会員紹介>

会社名 (英)	WILLERS PTE LTD	
登録代表者名 (日・英)	村瀬 茂高 MURASE Shigetaka	
所在地	60 Paya Lebar Road, #06 - 32, Paya Lebar Square Singapore 409051	
電話番号	6245 - 0496	
事業内容	MaaSプラットフォームの開発と新モビリティサービス（自動運転、オンデマンド交通）の運営	
会社概要	<p>WILLERS PTE LTDは日本にてオンライン旅行サイトならびに高速バス事業を展開するWILLER株式会社（本社：大阪府大阪市）のASEAN統括拠点であり、新たな交通サービス“Mobility-as-a-Service (MaaS)”を通じた日本ならびにASEAN諸国の社会課題の解決をビジョンとして掲げております。</p> <p>日本での事業を通じて培ったITシステム開発力、マーケティングのノウハウ、また日本品質の安全・安心基準を活用し、既存の交通サービスをより便利なものとすると共に、自動運転やAIルーティングシステム等新しい技術を融合させた次世代のMaaSを実現すべく事業展開しております。</p> <p>シンガポールにては、21年10月末より月額定額制のエリア内乗り放題シェア交通サービス“mobi (モビ)”をRiver Valley-Robertson Quay-Orchardエリアにて開始いたします。皆様の日常生活のご移動に、弊社サービス“mobi”をご活用頂きますと幸いです。</p>	

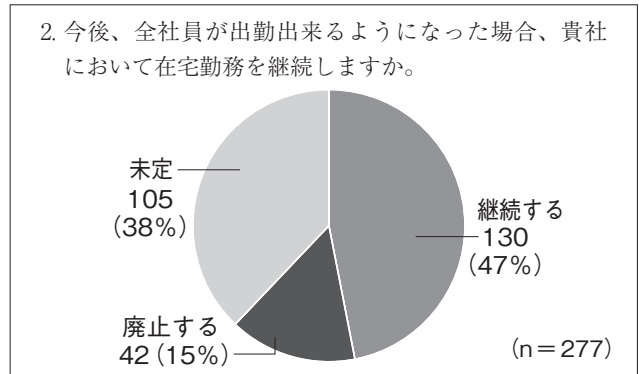
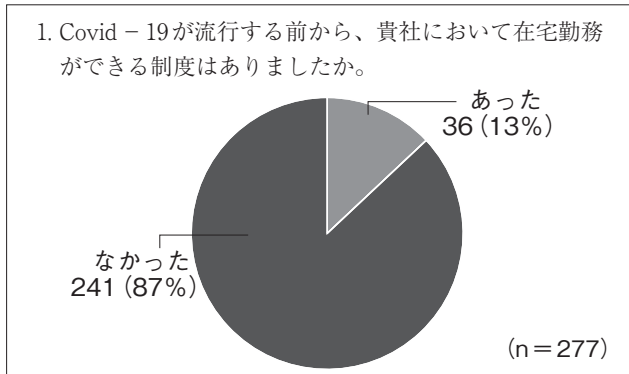
会社名 (英)	COFACE SERVICES SOUTH ASIA PACIFIC PTE.LTD. (個人会員)	 
登録代表者名 (日・英)	石井 亜紀子 ISHII Akiko	
所在地	16 COLLYER QUAY, #25 - 00, SINGAPORE 049318	
電話番号	6827 8700 (代表) 9656 7565 (直通)	
事業内容	<ul style="list-style-type: none"> ・発生した貸し倒れ損害に対する補償（「取引信用保険」の販売） ・取引先企業の与信管理（企業信用調査、リスクレーティングの提供、企業モニタリングとアラーム 等） 	
会社概要	<p>弊社は世界の取引信用保険のリーディングカンパニーとして企業の売掛債権管理のサポートを約70年に亘って続けてきました。</p> <p>日々、66カ国の拠点で4,100名におよぶコファスグループのスタッフが、50,000社の顧客の200カ国を超える取引を保証しています。私達が皆様のそばで、取引における各ビジネスステージでリスク予測や評価をお手伝いし、正確な判断をしていただけるようアドバイスいたします。</p> <p>現在、アジアパシフィックの13カ国のマーケットにグループ企業を設け、豊富な経験を元にお客様に強力な現地サポートをご提供しております。また、ジャパンデスクを設置しておりますので日本語でのスムーズなやり取りも可能です。どうぞお気軽にご連絡ください。</p> <p>(メールアドレス：akiko.ishii@coface.com)</p>	

「COVID-19の影響で変わる働き方」に関するアンケート結果

実施期間：2021年9月20日（月）～10月8日（金）

アンケート対象：シンガポール日本商工会議所 法人会員

回答率：38.3%（277社／724社）



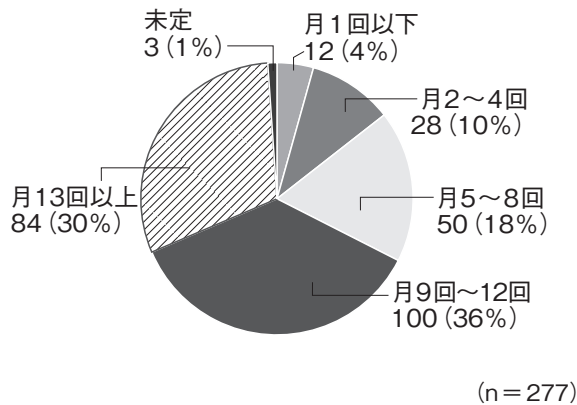
2.1 理由を教えてください。（なぜそのような判断をされたのでしょうか。）（自由記述）

＜「継続する」とお答えいただいた方＞
それぞれにメリットがあるため。ただ、価値創造のためオフィスでの勤務がなくなることはない。
従業員の安全・利便性のため。また今後COVID-19のような感染症が起こった場合に備えて。
業務の内容に応じて出社、もしくは在宅を選択できるように、就業規則をそのように変更したから。
支障がないと確認できたこと。社員の継続希望があること。
各自の事情に応じ、高いパフォーマンスが発揮できる自由な働き方を可能とする制度が必要であることから。
日本本社の方針、対応に合わせるため。
在宅勤務（50%以下の出社）でも生産性の低下は感じなかった。
在宅勤務である程度、業務に対応できることが分かったことから、出社と在宅勤務を組み合わせた勤務形態を考えている。
今後も発生するであろう感染症への備え。
世間一般がどうなるか、WFH制度を行わない会社は社員リテンもできない。
働き方の一つの選択肢として在宅勤務があるべきだと思う。（通勤時間の削減）
在宅勤務でもかなりの業務が実施可能であることがわかり、必ずしもオフィスに出社する必要がないため、より柔軟な働き方を認めたい。
ワークライフバランスの促進、個々にあった働き方の追求。既往症を持つ従業員への配慮。
交通費、交際費削減のため。
シンガポール政府の推奨事項。
通勤時間ロスの削減、ワークライフバランス、働き方の柔軟化・多様化の定着。
各社員が自分の働き方をマネジメントできるとわかったから。
在宅勤務の良さを感じつつ、事務所勤務とのハイブリッドを想定。
リモートワークで仕事の質が落ちないことが分かった。バランスを取りつつ多様な働き方を認めたい。
オフィスをフリーアドレスに変更するため。
一定のメリットがあるため。運用は今後要検討。
一部に限り、継続される可能性あり。何らかの理由でワクチン接種できないスタッフもいるため。
本社（日本）では、在宅勤務制度が整備されており足並みを揃えたいことと、今後もCOVID-19のような事態が起きる可能性も考慮の上。
ニューノーマルと呼ばれるポストコロナへの順応、どのような環境でも業務が滞りなく継続され、従業員がベストな環境で業務に取り組むことができれば、効率性、生産性の向上につながると思われ、Contemporaryな勤務環境への新たな挑戦として継続を判断。
将来的にオフィスを縮小するつもりであるため。
シンガポールにおける働き方の標準形になっていくと考えている。また今後現地採用を進める上でも在宅勤務は応募者からも求められると考える。
新型コロナウイルスを契機に多様な働き方を求める社内外の雰囲気が出ていること、成果を業務実績でより判断、効率性・通勤時間短縮等。
特定の要件のもと働き方の多様性が必要と感じているため。
1年以上、在宅勤務を継続してきたが、その効果が実証されたため。
社員のワークライフバランスを更なるサポートするため、フレックス働き方の改革として、今年よりフレックス勤務の公式ポリシーをリリースした。
従業員増加時においても、オフィス拡張が不要なため。
社員からの要望があるので（女性が多く家族の状況によって在宅勤務希望者多）。
従来より導入していた在宅勤務制度（週2回まで）を継続予定。
当面は感染防止を継続すべき。大きくは業務効率は変化しないと推測。
COVID等感染症のリスクが完全に無くならないうちは、出勤勤務はメインにしながらも、一部は安全対策、社員向け選択肢として残す見込みです。
場所を選ばずに仕事をすることが当たり前になった。従業員1人に対してひとつの机が必要なくなり、結果、地代家賃も削減できる。
ハイブリッド勤務は全体効率を向上させると期待されるので。ただし、シンガポール政府からの少なくとも「要請」があることが原則。
通勤時間が節約でき、時間を効率的に使える。子育てや介護の関係で在宅できると有難い。自宅の方が集中して作業ができるなどの在宅継続を望む声があるため、希望者には月に〇日まで在宅勤務を認めるなどの形で制度を残す予定。
業務効率、ワークライフバランスの向上、事務所にフリーアドレス環境を導入する呼び水として、オフィスの役割の見直し。
今回コロナウィルスの感染症ですが、今後何が発生するか分からないので将来へ備えて在宅勤務制度確立と有効な運用を検討、改善していくため。
わざわざ出社しなくても、自宅にて対応可能な仕事・業務は負担軽減として在宅勤務を継続予定。
ニューノーマルの働き方として、出勤と在宅勤務を選べるハイブリッド型の働き方にしようと考えているため
Covid前から在宅勤務のルールを検討していた。
当初から自宅作業が行われており、自宅とオフィスを使い分けることで、個人の生活や作業の質に合わせた自由な働き方ができることがわかったから。
場所を選ばない働き方も必要。
新型コロナで働き方改革が変わり可能な場合は在宅も併用する。
会社規模も大きくないので事務所は縮小しても問題ないため。
自宅でも事務所にいるのと同等にできる仕事や相当量ある事が分かり、通勤時間等を考慮すると自宅勤務の方が効率的な場合も多い事が分かったから。
制度見直しの必要性（リスクマネジメント）
本社方針だから。また関係会社と事務所を統合予定だが、その際にフリーアドレス化し、事務所スペースを小さくするため。（出勤率50%想定）
全員が出社する必要性も合理性もなく、オフィス縮小済みのため。
既に新しい働き方が定着し、効果を生んでいる部分がある。加えて、グループ全体としてもNew Workstyleを推進する方針であるため。
日本本社も「新しい働き方」として在宅勤務を導入予定。ローカルスタッフも在宅勤務を希望しており、業務に支障がない範囲で認める予定。
多様な働き方が認められる（認めるべき）時代の到来。
在宅勤務をはじめとする多様な働き方がニューノーマルとして社会に受け入れられてきたと考えるため。
COVID-19の影響に関わらず、勤務者規程に上限付き（週2日まで）で在宅勤務に関して定めたため。

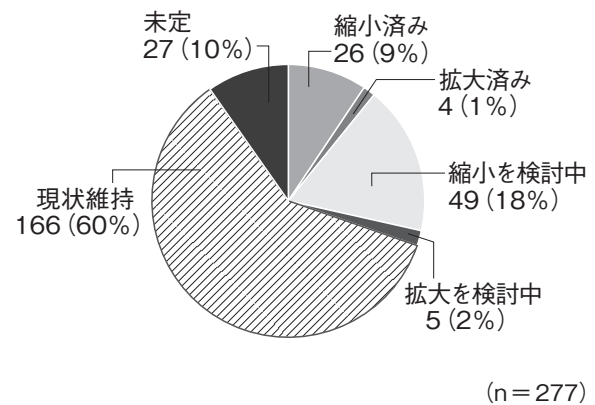
2.1 理由を教えてください。(なぜそのような判断をされたのでしょうか。)(自由記述) 続き

<p><「廃止する」とお答えいただいた方></p>
<p>弊社はサプライチェーンの一部となっており現在でも全社員出社しています。</p>
<p>在宅勤務では、職務を把握できない。</p>
<p>ビジネスインフラや業務都合上。</p>
<p>円滑な連携・コミュニケーションの為。</p>
<p>セキュリティ対策の為。</p>
<p>コミュニケーションがオンラインより正確で速いから。</p>
<p>出社困難時のオプションとしては用意するが、出社できる社会状況、個人身体都合であれば、在宅勤務をするメリットがない。</p>
<p>意思疎通が在宅では限界がある。</p>
<p>シンガポール政府が全社員出勤を認可したのであれば、在宅勤務を継続する必要はないが時差通勤等は継続する。</p>
<p>勤怠管理が難しい。社員同士のコミュニケーションが不可欠。</p>
<p>通信環境の在宅勤務への対応ができていない、また業務が現場での作業となる(1名を除き全社員)為。</p>
<p>業種的にオフィスでの勤務が効率的。(但し、小規模のWFHは継続の可能性あり)</p>
<p>製造会社(工場)であり事務所部門も製造現場との連携が必要なため。</p>
<p>出勤して事務所業務をおこなうことが良いと考えているから。</p>
<p>出勤、在宅、各々の業績評価基準が未だない為、また出勤の方が社内での意思疎通が圧倒的に早い為。但し、ウェブ形式でのミーティングは継続する(遠隔地との情報交換には効果がある為)。</p>
<p>正確には現状の(コロナ禍での)スタイルでの在宅勤務は廃止するという意。</p>
<p>全スタッフが接客業務も兼ねている為。</p>
<p>あくまでも緊急時の対応としているため。</p>
<p>コミュニケーションが取りづらく、勤務状況も把握できないため。</p>
<p>従業員の勤務管理(体面含む)のし易さと業務スペースの確保の面からCOVID-19前の状態で勤務するのが望ましいと考えるため。</p>
<p>生産性の低下及び社員の怠慢が認められるため。</p>
<p>在宅勤務(隔日出社)の弊害が大きい。</p>
<p>元からそのような制度が無い。</p>
<p>製造会社であり工場現場との結びつきが強いから。</p>
<p>在宅では業務効率が悪く、つながりが希薄になるため、それらを考慮しての判断。</p>
<p>建設工事主体の現場が主な理由。在宅勤務は建設会社の働き方に適していないと感じるため。</p>
<p>現在は緊急事態との切り替いで在宅ができていないが、通常に戻った際の規定等が整備されていないため。以前本社で議論があったようだが、棚上げとなった様子。</p>
<p>生身の人間と接しないことで、社員のパフォーマンスが低下している/十分に引き出されていないと感じるため。社員間のF to Fでの日常のコミュニケーションが、アイデアを引き出すこと、仕事のめりはりや集中力を形成すること、問題やストレスを解消することなどに非常に役立っており、特段の障害がないならばあえてオンラインを優先しようとは思わない。</p>
<p>正確には制度でなく、コロナ禍での感染予防対策としての運用です。製造会社としては、バックオフィス系スタッフも現場に近いところで業務を行うことが効率性の観点から有効であるため、社会制限が解除される時に基本的には出社に戻す予定です。但し、限定した日数での在宅勤務も認めることも働き方や採用環境の変化も考慮して検討したいと思います。</p>
<p><「未定」とお答えいただいた方></p>
<p>全社員が完全に出社可能な時期が見通せないので、考えていない。状況に応じて判断する。</p>
<p>在宅勤務可能な業務に限られているため、公平性をどうするか。</p>
<p>職種上WFHができないメンバーとのバランスを考慮する必要があるため今後の検討課題とする。</p>
<p>仕入先、顧客の動向を見極めて対応。</p>
<p>建設業、現場勤務者も在宅勤務が不可、そのため営業所勤務者だけが在宅勤務者とする不公平感が出る可能性があるため、要検討。</p>
<p>製造業である以上、製造部門社員の出社が前提となるため、Covid-19後も在宅勤務を継続するかに関しては未定としています。</p>
<p>在宅勤務のできる体制がないが、在宅勤務できる海外営業拠点なので、仕事意欲の落ちない場合、局部的又は現状交替性在宅勤務を実施しようと考えられる。</p>
<p>原則はオフィス出社。</p>
<p>どちらが長期的に生産性・競争力を高められるか判断した上で決定する。</p>
<p>全員が事務所に出た方がコミュニケーションを取りやすい。チームワークを醸成しやすい。</p>
<p>感染予防などBCPの観点から在宅勤務の実効性は確認できたが、社内外とのコミュニケーションの減少などによる生産性低下で在宅勤務継続のメリットを明確に認識することが難しく、在宅勤務継続の判断は未定としている。BCPや特殊な状況下での優秀な従業員確保の手段としての在宅勤務は考えているが、全従業員に一律適用する制度としての在宅勤務導入はないと現時点では考えている。</p>
<p>出社を原則とするが、業務の性質上、出社を必須としない部門が有る為。</p>
<p>今後、最適な勤務形態を模索していきます。</p>
<p>在宅勤務も業務によって効率が下がらない事が判明した為。</p>
<p>ローカリストの意見を参考に、継続するかどうかを判断する予定。</p>
<p>この国で、Work From Homeの徹底は難しいのではないかと。</p>
<p>コロナに関わらず、介護や育児、その他の理由で在宅勤務が可能であるため。</p>
<p>現状は、緊急措置として実施しているにすぎないから。</p>
<p>出社、在宅勤務の併用を検討しているが、日本側の理解が得られるかが課題。</p>
<p>全社員が出動出来る道筋が立っていない。</p>
<p>他企業動向見ながら判断。</p>
<p>マネジメントとしては在宅廃止したいと考えているが、子育て世代への労働環境改善や“パフォーマンスに影響なし”と考える社員への対応、在宅勤務が就職先の選定条件となる可能性等があり、現時点では決めきれない。</p>
<p>本来は全員出社が望ましいものの、既に1年以上在宅勤務の実績もあり、今後の状況を見極めながら、継続実施を検討することも考えられるため。</p>
<p>小売のため、全員が在宅勤務は難しいため。</p>
<p>在宅継続の場合、手当等の調整が必要のため。</p>
<p>長引くリモートワークでオフィスに行きたい社員も一定層いるため、おそらくオフィス勤務中心の選択肢の一つとしてリモートも残すとおもわれる。</p>
<p>従来どおりの勤務形態のほうが効率的と思われる。現在のところ明らかにテレワークで効率が上がるといった事例は見つけれないため、今後は未定。</p>
<p>在宅勤務時の明確なアウトプットを設定できていない。</p>
<p>当地のアフターコロナの勤務形態を参考にするため。</p>
<p>働き方改革、生産性向上の繋がる範囲において継続。</p>
<p>Covid中に会社が立ち上がり、希望としては全員出社をしたが、状況を見ながら決定したい。</p>
<p>状況不明。まだ明確なルールが設定されていないため。</p>
<p>エッセンシャル企業のため在宅が難しい。</p>
<p>継続するつもりですが、制度として、就業規則、評価、報酬、休暇の扱いなど、在宅勤務に対応するものを整備するために社員の意向もよく聞いて判断したい。</p>
<p>日本本社、海外統括会社の方針とシンガポールの国の方針を勘案の上、方針を決める予定。</p>
<p>当地ではあくまで運用で行っており、制度として規定を設けていないため。</p>
<p>ワークライフバランスの観点から継続導入も検討したい。</p>
<p>従業員からは在宅勤務制度を希望する声があがっているが、その適用範囲や運用ルールについては社内でも議論できていない。また、他社の導入の進捗によっても判断したいと考えている。</p>
<p>在宅勤務を推進するためには、押印等を前提とした現在のワークフローを見直し、新たなシステムの導入と社員教育が必要となり、それには一定の投資と時間が必要であること、ならびにその移行計画に対する親会社の承認も必要となるため。</p>
<p>食品・飲料の製造・販売を行う会社なので、在宅勤務の有効性が不明。</p>
<p>アフターコロナを見据えた、恒久的な観点での「新しい働き方」に関するルールを現在社内でも検討中です。</p>
<p>アドミニスタッフの在宅勤務時の業務効率性を高めることができていないため、可能な限り出勤としたい。</p>
<p>依然として今後の情勢が不透明であるため、現時点では「未定」であるが、オフィスで勤務した場合と比べて、生産性や効率性が低下しないことが保証できれば、継続していくものと考えている。</p>
<p>従業員の家庭の事情、健康状況などに応じて柔軟な方にしていきたいが、現在社内でも合意は取れておらず未定。</p>
<p>建設業においては、在宅勤務できる職種とできない職種がある。現場を実際に見て管理する部門が多いため、在宅勤務が可能なスタッフに限りがある状況。AI技術やデジタルフォメーション化が進めば、在宅勤務が可能になるスタッフも増えてくると考える。</p>
<p>製造現場を抱えており、業務上在宅勤務が難しい従業員の理解をどこまで得られるかが不明確な点があるため。</p>

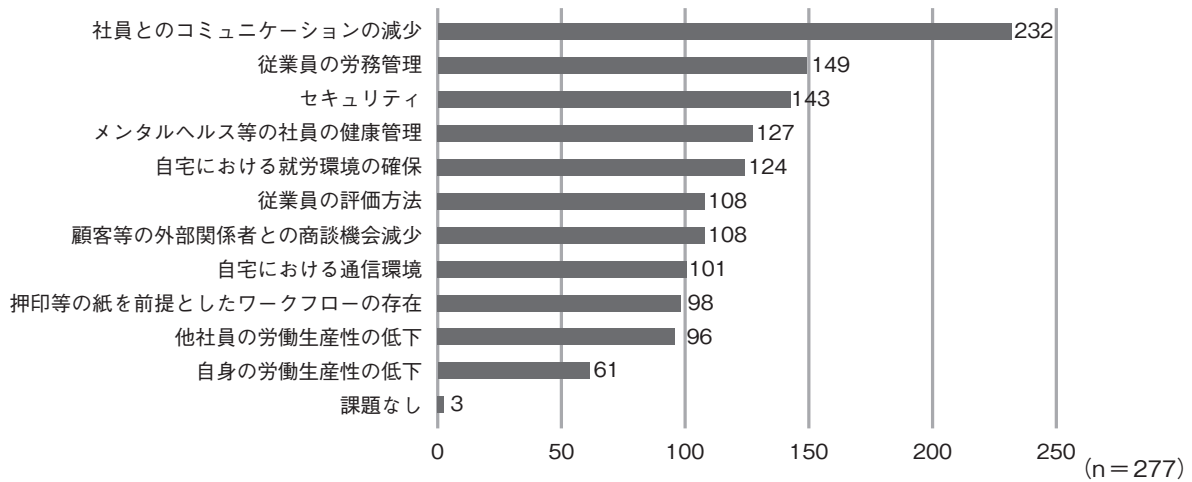
3. Covid-19が収束した後も在宅勤務が続く場合、貴社では、平均してどれくらいの頻度で出勤することになると思いますか。(対象者：オフィスで勤務されている方)



6. 貴社のオフィススペースにつき、今後縮小・拡大を検討されていますか。もしくはすでに縮小、拡大をされましたか。



4. 在宅勤務を行う上で、課題と思われるものは何ですか。(複数回答可)



5. 在宅勤務を導入したことであった良い変化があれば、ご記入下さい。(自由記述)

事務プロセスの簡略化等により、労働生産性が向上した。
 社員が自律的にタイムマネジメントができるようになった点。
 情報共有を、アプリ使用により社員間の風通しが良くなった。
 通勤時間の削減により、各社員のライフスタイルに合った働き方が可能となった。
 結果が出るのであれば、働き方に柔軟性を持たしても良いのかと思うようになった。
 オフィスで仕事をすると利点に気づいたこと。(コミュニケーション、メンタルの維持など)
 業務の割り振りが明確化された。
 ①上司・部下のより密なコミュニケーション ②社員の自立性。
 スタッフの勤務体制に選択肢を与える事が出来た。
 月例であったミーティングが週例となり、課題や問題などをより早く把握し対応できるようになった。
 事務職職員全員へのモバイル貸与など、IT環境改善の契機となった。
 個人差はあるが、責任をもって業務にあたる社員が増えたと思う。
 在宅勤務だからこそ「コミュニケーション」の取り方についてスタッフ間で話し合う機会が増えた。また、在宅勤務をきっかけに業務フローを大幅に見直すことになり、効率化が図れた。「こうしなければならない」という固定概念が全スタッフ共通で無くなったことが良かった。
 打ち合わせをテレビ会議システムで行うことで、遠隔地との心理的距離は近くなったと感じています。
 SNSなども活用し、以前よりも密に情報共有ができるようになった。
 通勤時間がなくなったことで、時間に余裕が生まれた。また、リモートワーク対応のための機器・業務環境の改善により、急な事態が発生してもオフィス外から即座の対応が可能となった。
 オンラインミーティングを頻繁に活用する機会が増え、この経験、ノウハウを元に今後も継続することにより効率化、経費削減に繋がる。
 高価なオンライン会議システムがなくても、カジュアルにオンライン会議ができるようになったこと。
 経費削減、危機管理意識の向上。
 無駄なミーティングが減った。会議時間が総じて短くなった。
 人事制度をより成果重視に変更するためのきっかけとなった。
 勤務時間の柔軟性、IT利便性認識、スタッフの責任自覚促進。
 在宅勤務でも仕事が成立する(全てではないが)ことが証明されたこと。
 従業員のワークライフバランスが充実した。社員の業務内容の整理と効率化。
 情報収集と感染防止対応の意識アップ。
 個々の事務仕事は意外と捗る。しかしながら中途社員採用やそういった人材の指導育成を在宅勤務のまま行うことは不可能に近い。目に見えない企業文化や特色などを共有する術がない。
 政府のガイドラインによる強制的な在宅勤務導入により押印等の紙を前提としたワークフローの削減が短期間で実施できたこと。
 オンラインミーティングやオンラインセミナーの開催(参加)が容易にできるようになったこと。
 従業員個々人が多少なりとも、自発的に生産性を高める工夫を始めたこと。

シンガポール日本商工会議所 「COVID - 19の影響で変わる働き方」に関するアンケート結果

<p>以前は社内及びクライアントとのミーティングは全てが対面が前提で、その調整に時間がかかったり移動時間などの無駄が発生していた。在宅勤務でWeb会議が浸透したことにより、会議の調整がしやすくなり、「簡易なミーティングであればオンライン/重要なものはオフラインで」という考えが浸透してきたことが良い変化であった。</p> <p>子供の世話や介護等、柔軟な働き方を労働者が採ることができるようになった。</p> <p>シンガポールに置く必要のない業務（WFHが可能な業務）が浮き彫りとなった。</p> <p>オンラインでの打ち合わせが定着した事により内部・外部共に場所を選ばず打ち合わせが出来るようになったこと。</p> <p>オフィスへの移動時間が減った分、仕事以外の時間に余裕ができたこと。ワークライフバランスの自由度が上がった。</p> <p>通勤時間の有効活用、移動時間の削減。それにとれない、交通費・残業代の減少。</p> <p>相互の協力体制の強化。</p> <p>ウェブ形式でのミーティング（遠隔地との情報交換には非常に効果がある為）。</p> <p>使う時間の自由度が増した分自己啓発度も向上した点。リモートワークにより移動時間が短縮できたり、会議場所や開催日取りの調整度合いが広がった点。</p> <p>直接コミュニケーションは減ったが、チャットやオンライン会議はむしろ以前よりも増加し、業務上のコミュニケーションは促進され困り事はあまり発生しなかった</p> <p>紙ベースからシステムベースへの事務書類の切り替え。子供が小さい社員が子供の発熱時などに急な休暇をとることなく、自宅で看病しながら業務を遂行できる。</p> <p>遠隔でも業務管理をする必要が生じたことから、業務の見える化が進行した。</p> <p>業務のDX化、ジョブ型業務体制浸透、通勤時間短縮等。</p> <p>①通勤でかかる時間をセーブした為、社員は自分の家族をより面倒を見れることで、ワークライフバランスをとれることになる。特に小さい子供をもっている女性社員にとってフレックサブルな時間で仕事できるメリットが大きく見える。</p> <p>②出社人数が少なくなる為、会社の事務消耗品、水道費・電気代・コピー代などのADMIN費用のコストセーブになる。</p> <p>③在宅勤務ですので、ワークフローを一部システム化にしているため、ペーパーレスを一部実現できるようになることで、仕事効率をアップできた。</p> <p>子育て世代の労働柔軟性向上。</p> <p>上司が部下に情報開示するようになったこと。上司が部下の指導・監督をより考えるようになったこと。会議が減ったこと。</p> <p>オフィススペース削減の検討が少し前進した</p> <p>フルリモートで日本から働けるスタッフ。</p> <p>家族と過ごす時間が増え、ワークライフバランスの向上につながった人もいる。また、ITの重要性や知識を社員にある程度理解してもらういい機会になった。以前から検討していた社内のクラウド化が進んだ。</p> <p>上司、同僚、部下、顧客との対面でのコミュニケーションの大切さを再認識し、その為に会社に行きたいとの意識が強くなった。</p> <p>情報収集し思考する時間、作業に集中する時間、同僚や顧客とコミュニケーションする時間を明確に区別して仕事に向かうようになった結果、生産性は上がったと思う。頻繁に出張しなくても、他国の部下、本社はTEAMSでコミュニケーションを取れることが判り、コミュニケーションの頻度を増やした事で出張していた頃よりコミュニケーションは良くなった。</p> <p>ワークライフバランスの改善。より自由に時間を使えるようになった結果、メンタル、フィジカル両面で健康になり、ポジティブになっている。"</p> <p>感染症予防は実質的效果ですが、会社にいるよりは束縛される時間が少ないので、会社、仕事に関して自分自身深く考える時間が持てるようになった。</p> <p>ローカルスタッフから提出される資料の内容が分かり易くなった（誰もが直ぐに理解できるように工夫してきている）</p> <p>会議室がない、という理由でミーティングを設定しづらくなった。往復の通勤時間を、自身の生活を充実させるために充てられるようになった、という声があがっている。</p> <p>食事や就労後の時間に、家族と過ごす時間が増えたという声があがっている。</p> <p>通勤時間を例えば運動など別のことに充てられる、業務の合間に家事を片付けられること。</p> <p>小さい子供がいる家庭では子供の面倒をみやすくなった。</p> <p>仕事をしている人、していない人が明確になる場面があること。従業員の特徴、性格があらわになった。</p> <p>業務成果での評価ができるようになった。</p> <p>電子決裁が増え、ペーパーレスが進んだこと。</p> <p>デスクワークやオンラインミーティングなど在宅勤務で問題なく業務が可能かつ通勤時間カット、就業時間の有効活用が出来ている。反面で営業はリアルで顧客と接する機会が減るため、顧客とのネットワーク維持に不安を持っている様子が見られる（オンラインのみではコミュニケーション不足と感じるケースが見られる）</p> <p>定期的な会議、チームビルディングの活動を多数開始した。</p> <p>オンラインMeeting環境が整備され、いつでもどこでも必要な時にMeetingが可能になったこと。</p> <p>強制的にWebなどで会話をするようになった為、以前よりも情報交換が確実に出来るようになった</p> <p>部署や個人によっては業務の効率性が上がった。</p> <p>オンラインツールのリテラシーの向上。</p> <p>BCM発生時に対応できる状態となった。</p> <p>MC休暇が極端に減少した。</p> <p>オンライン会議が浸透した結果、社員がITツールを従来より使いこなせるようになった。対面コミュニケーションが難しくなった半面、上司が部下の業務進捗をより意識的に確認するようになった。</p> <p>自社のみならず、グローバルで同時にインフラ環境整備が加速的に改善したことにより、国境を越えた効率な会議やコミュニケーションが可能となった。また、通勤時間短縮等によりワークライフバランスの改善に一定の効果あり。</p> <p>従業員によっては通勤時間の減少。家庭環境（小さなお子様がおられる方）に応じて柔軟な勤務形態。</p> <p>通勤時間が無くなり、生産性が向上。ネットを使った会議やコミュニケーションで、かなりの部分を対応できることが認識できた。資料作成や計画立案に集中することができた。</p> <p>感染防止に有効であったこと。在宅勤務可能な従業員の安心感につながったこと。</p> <p>儀礼的な出張報告の必要（手間）が無くなり、重要な要件をオンラインで迅速に伝えることが可能になった。</p> <p>通勤時間を削減できたことは、良い効果である。オンラインミーティングが当たり前になり、出張やミーティング場への移動で費やしていた時間を節約できるようになったと共に、社員のプレゼンテーション能力の向上には繋がった。</p>
--

7. Covid - 19が発生してから、貴社で生産性を上げるために取り組んでいることがあればご記入下さい。（自由記述）

<p>ウェブ会議ツール等をしようした、社員間の連携強化。</p> <p>在宅勤務中の社員とのコミュニケーション頻度増加。</p> <p>オフィススペースをフリーアドレス化、デジタルワークフローや支払いシステム等導入など。</p> <p>シフト制にして、週末も出社。</p> <p>出社希望の社員にはできるだけ出社して仕事をしてもらう。</p> <p>数種のソフト・ツールを導入。在宅勤務時での労務管理・コミュニケーションを維持。</p> <p>websiteなどを利用した新規案件へのアプローチ。</p> <p>①国内需要の積極的な取組。②目標（営業数値）に対する個々の責任感向上。</p> <p>業務プロセスのより一層のデジタル化。</p> <p>オペレーション・フローの全面的改訂を行い、現実に応じたベスト乃至ベターな方策を模索中。</p> <p>業務フローの再設定、業務の削減。すべての業務に対し、本当に必要かどうかを再度検討する。</p> <p>IoTなど特に生産現場でのデジタル化の推進。</p> <p>日本本社も含めたオンラインレクリエーションの開催。</p> <p>在宅勤務がクライアント含めて全体的に広がったので、それに呼応する形で、夜間や休日でも、強制でなく自主判断ではあるが、必要（可能）であれば積極的に業務を実施することを推奨して来た。</p> <p>雑談（無駄話）をする機会の提供、社員間での相互支援の促進等々。</p> <p>WEBでの営業取り組み。</p> <p>四半期ごとに目標管理を実施（上司と部下のビデオ面談）。</p> <p>2020年度、社員に対して一時金を支給。</p> <p>情報共有ツールの利用（進捗やスケジュール管理の充実）。</p> <p>オンライン会議、WhatsAppのグループチャットによるコミュニケーション。</p> <p>在宅勤務が増え、レスポンスが遅い社員には逆にマイナス評価制度の導入。</p> <p>事務系業務社員や管理職に対する業務目標の設定および管理。</p> <p>Slackによるコミュニケーションの活性化。</p> <p>E-Signature、eRFA導入などで、押印等の紙を前提としたワークフローを削減。</p> <p>Operationalな業務のRPA化、ペーパーレス化。</p> <p>密なコミュニケーションをとる為に各部署で工夫し定期打ち合わせ等ワークフローの見直しに取り組んでいる。</p> <p>PCの一人一台の提供、マネージャー以上のJOB型人事制度導入、週1回のMTG（業務目標と結果等の報告）。</p> <p>ホームページへの注力、Web会議の活用。</p> <p>打ち合わせ時は事前に議事録を書きおき事前に議題と意見を明確にし打ち合わせ時には判断に注力する事。事前準備により生産性の向上に取り組んでいます。</p> <p>トレーニングに多く参加すること。</p>
--

TeamsやZoomを使った定期的なコミュニケーション。部下との週一回の1 on 1、モチベーション維持。
LINeworks、zoom、teams、BIM、クラウドサーバー、など。
外部、取引先に対する当社の取組み等の情報発信回数を増やした。
RPAやワークフローシステムの導入（検討段階）。
紙媒体に頼らないワークプロセスの構築。
オンライン上でのコミュニケーションの機会を設けた。
①社員間のコミュニケーションを取らせるように、VIRTUAL GAME、VIRTUAL TEAM BONDING、Internal Knowledge Transfer Workshopを定期的実施。 ②人事HR CHAT ROOMのVIRTUAL相談室を作って、何か悩み・問題があったら、人事と相談できる体制を作り上げた。 ③評価、キャリアセメントの面談を通して、上司と部下1対1のコミュニケーションをより促進。
Cloudを使ったレポートシステムの構築。
電子承認の導入（定款変更含む）。
時間限定の定期会議を開催することで、会議が効率的に運用されるようになった。また、現場の動きが把握しやすくなり、助言しやすくなり、業務の進行を効率化できるようになった。
バーチャルコーヒープレイク、TEAMS上の雑談を通じてチームビルディングを行う。
部単位、GM間の週例会議を奨励、開催。毎朝の役員会議。
出社予定の共有化。人事評価制度の見直し。事務所でのバーチャル会議対応（カメラなど）。ミーティングスペースの見直し。
社員への自宅用モニター、ヘッドセットの配布。
工場でするので、製品の生産は継続、受注増による売上拡大、それに伴う生産性向上は非常に重要です。ですが、Covid-19により意思の疎通が見受けられます。もちろんWeb Meeting等は多様していますが、直接現状を感じるのには難しいところがあります。そのため、在宅勤務と出勤のバランスを考慮して進めていくことがよいのではないかと思います。また、オフィスといっても工場のオフィスなので、事務職は比較的在宅勤務し易いですが、開発、技術者、現場管理者は会社に行かないと仕事にならない部分が多々あります。このコロナ禍で生産性向上を進めていくには、在宅勤務と出勤のバランスが重要と考えます。10月以降の受注増に対応するため、生産性向上をテーマにした業務（プロジェクト）の発足を検討中です。
人員整理し少人数で生産性を上げる。
オフィスの分割・分離。
出張が全部ZOOMになったことで、出張費と出張にかかる時間は大幅に削減できました。
オンライン化の推進（電子決裁、クラウドサービスの活用）、会議縮減（※日本本社）。
Web会議システムの導入。On-lineイベント開催。
顧客とのオンラインセミナー、ミーティングの実施によるプロモーション、セールス回数を増やして露出拡大を図っている。
業務用携帯電話の配布、通信費補助の支給、ラップトップPCへの変換、自宅用モニターの配布等。
幾種類ものツールを使いTV会議（会社）や面談でできないとできなかった業務を補う。
全てにおけるコスト削減。
個別の社員へのできるだけ細かなコミュニケーションとサポート。
外国人労働者の入国規制が継続されている為、国内マーケットは慢性的な労働者不足。その為、既存の少ない数の労働者で残業ベースで生産性を維持する取り組みは行っているが非常に厳しい環境である。
社内の清掃。
各種ITツールの利用によるリモートワーク環境の整備と業務手順の改善。
階層、機能毎の情報共有を増やしたこと、DX化（ワークフローや業務可視化など）。
システムをアップグレードし、社員のスケジュール管理、オンライン会議の活用、コロナ対応（Health DeclarationやART報告等）をシステムにて行っている。また、社内のコミュニケーションを図るため月一回だった会議を週一回にして開催している。
シフト人数を減らし、7日間稼働を導入。
モチベーションの維持・向上。朝礼の簡素化ないしは中断。出退勤時間の規制中断。
リモート環境の整備、特に外部とのリモート会議環境（通信機器や会議室環境）整備を上げて会議の質向上、及び将来の出張頻度の削減に取り組んでいる。
ITインフラ環境の整備（WFHを前提したIT環境）。オンラインツールの積極活用による効率的な業務運営の定着（e-learningシステム活用、chat機能を用いた情報連携、オンライン会議・研修の積極利用等）。
社外用書面を含めた電子サインへの移行。各部門毎の定期的なミーティング（最低限Weekly単位）の奨励。
リモートにより社員のコミュニケーションが不足しがちであるため、それを補うためにオンラインでのレクリエーションイベント（オンラインヨガセミナー等）を開催した。
以前の生産性を維持するために、Teamsでのコミュニケーションの徹底。ペーパーワークについてはオフィス出社社員が在宅勤務の社員をサポート等。
COVID-19が発生してから、外国籍の作業員/検査員など雇用が難しくなっており、多能工化を進めている。

アンケートへご協力頂き、ありがとうございました。

シンガポール日本商工会議所基金

【オンライン配信】JCCI X SDSC Majulah Para Sports Featuring Paralympian Sophie Soon イベントのご案内

拝啓 時下ますますご清栄のこととお喜び申し上げます。

平素は弊所事業にご参加・ご協力いただき誠にありがとうございます。

弊所基金では、Singapore Disability Sports Council (SDSC)を通じて、「東京2020パラリンピック競技大会」へ参加するシンガポールの選手たちを支援してきました。この度、SDSCとの共催により、本大会へ初参加された水泳選手Ms Sophie Soonをお招きし、シェアリングセッションを開催いたします。尚、本イベントでは、弊所基金を通じて支援したSDSCの活動についても、紹介させていただく予定です。

大変貴重な機会となりますので、ぜひ皆様ご調整の上、ご参加頂けますと幸いです。

敬具

記

日 時：11月19日（金）19:00-20:00（シンガポール時間）

配信方法：Zoom（ミーティング形式）

対 象：JCCI会員

言 語：英語

参 加 費：無料

申込方法：下記URLよりお申込み下さい。（申し込み締め切り11月12日（金）17:00）

<https://us02web.zoom.us/join/register/tZwodeGori0iH9whpAvxXGHAbLiTuwCo8vDS>

※参加用URLはお申し込みいただいた方（ご登録頂いたメールアドレス）宛に、Zoomから自動返信されます。万が一、届かなかった場合は、ご連絡下さい。

※セキュリティの環境上、上記URLにアクセスいただけない場合、本メール最下部にある申込書に必要事項をご記入の上、事務局（リンゴ）宛 ringo@jcci.org.sg にお送りください。

他国日本商工会議所紹介、 最近の動向

このページでは、各地の在外日本商工会議所等から、
現地の活動概要などに関する情報をお届けします。

名称 (日・英)	オークランド日本経済懇談会 (二水会) Japanese Chamber of Commerce of Auckland Incorporated (Nisui-Kai)		
住所	N/A		
会員数	45 (2021年9月現在)	設立年	1972年
TEL	N/A	E-mail	info@nisuikai.nz

事務局からの一言

当会はニュージーランド国オークランドにおいて、「所属会員及びその家族の相互の親睦及び共通の利益増進を図ること」ならびに「日本とニュージーランドの一層の経済関係の進展と相互理解を推進すること」を目的として1972年に発足。以来、在NZ日本大使館・在オークランド日本総領事館のご支援のもと、日・ニュージーランド間の経済・貿易・文化親善交流を推進する活動を続けてきております。

現在の会員企業・団体数は45社(2021年9月時点)に上り、食品・飲料・紙パルプ・住宅資材・自動車・運輸・金融・商社・コンサルタント等の幅広い分野の業種から構成されております。

【当会の主な活動内容】

当会には以下3つの部会があり、各部会で精力的な活動を行っております。

- ① 商工部会：各種講演会・勉強会開催による情報提供
- ② 教育部会：認可在外教育施設であるオークランド日本語補習学校理事会の一端を担い、資金面を含む運営のサポート
- ③ スポーツ部会：会員相互の親睦を企図した月例ゴルフやソフトボール大会等の開催

また上記に加え、当地日本人会が主催するイベント『Japan Day』の支援、当地大学・教育団体が開催する日本語スピーチコンテストの後援、ニュージーランドの政治・経済・貿易及び主要産業の現状を纏めた『ニュージーランド概要』の隔年発行といった活動も実施しています。

【コロナ禍における対応】

ニュージーランド政府は厳格な入国制限を含む徹底したコロナ対策の実施により新規感染の封じ込めに成功してきました。各種制限下においては、会員の安全を第一に講演会・勉強会のWeb化等の対応を進め、駐在員の異動がスムーズに行われるよう最新の入国規制やVISAに関するセミナーを開催しました。

本年8月にはオークランドを中心にデルタ変異株の感染が拡大し、以降状況はなかなか落ち着きを取り戻せておりません。先行きが見通しづらい状況ではありますが、コロナ政策の転換等ポストコロナ・ニューノーマルの時代に向けた変化に対し、創意工夫をこらし、当会の目的に資する活動を継続して参ります。

月報 November, 2021

編集後記

JCCI月報11月号をご覧いただき、ありがとうございます。今月号の執筆者の皆様、ご多用のところご執筆いただき誠にありがとうございました。

下記委員紹介の「仕事内容」の通り、当方は現在アジア大洋州ブロックの経営企画と人事総務業務を担当しておりますが、伊藤忠商事からブロック内各拠点への赴任者は帯同家族を含め毎月一定数あり、直近2ヵ月は入国状況の変化・緩和に伴う駐在員の赴任支援で慌ただしく過ごしております。シンガポール政府の方針変更の頻度と適用の速さに皆様も驚かされているのではないのでしょうか。10月に適用された、ワクチン接種者でなければ原則行動範囲が狭まる制限に対してはシンガポール国内でも意見が割れる等、今後withコロナがどうなっていくのか気になるころではあります。

「withコロナで見直すべき健康・安全対策のポイント」および「コロナ禍で心身の健康を保つための習慣について」の記事は、当方の前任であり7月に日本へ帰国済みの藤代の発案で実現しましたが、コロナ禍が継続する中で皆様の生活に役立つ内容となっていれば幸いです。

なお、当方自身は2021年8月に来星したばかりですが、伊藤忠商事にて3年半人事・総務部にて制度設計、労務、働き方改革、サステナビリティ対応等を担当した後、2年間IT・デジタル戦略部にてRPA、OCR、Chatbot等のAI関連サービス・ツールの導入および全社基幹システムの運用・保守を担当し、シンガポール会社へ異動となりました。幼少期アメリカで過ごし、大学時代は中国語を主に学んでおり、様々な国の文化・ビジネスには興味がありますので、業務・業務外問わず是非情報交換させてください。

月報全体の感想やご意見もお待ちしております。来月号以降もどうぞよろしく願い申し上げます。

(編集後記担当：ITOCHU SINGAPORE PTE LTD 高山 桃子)



左：内藤 右：高山

○名前：内藤 靖統 (ないとう やすのり)
○出身地：福井県越前町
○在星暦：5年2か月 (16年9月～)
○会社名：UZABASE ASIA PACIFIC PTE LTD
○仕事内容：経済情報プラットフォームSPEEDAにてユーザーの事業開発・経営管理をご支援。「アジア経営企画の会」コミュニティの運営
○趣味：ナショナルジオグラフィック。古代史、古典、自然。子どもとマイクラフト。
○シンガポールのお気に入り：様々な文化や食事を楽しめるところ。ホーカーの店員さんの対応の雑さ。
○読者の皆様へ：中国のASEAN市場へのインパクトと、ベトナム市場の魅力と当地でのDXに関する記事を担当させていただきました。双方とも、執筆者の方には、事業開発や経営企画の皆さまを中心に興味をもっていた内容に仕上げたいと考えております。類似テーマについてより詳しくお知りになりたい場合は「SPEEDAアジア経営企画の会」にもご参加ください。

○名前：高山 桃子 (たかやま ももこ)
○出身地：兵庫県
○在星暦：0年2か月 (21年8月～)
○会社名：ITOCHU SINGAPORE PTE LTD (伊藤忠商事から駐在)
○仕事内容：アジア・大洋州ブロック (シンガポール、タイ、ベトナム、マレーシア、ミャンマー、フィリピン、オーストラリア等) における ITOCHU 関連会社の経営企画、人事総務業務
○趣味：テニス (小学校から続けています)、散策。
○シンガポールのお気に入り：多様な文化が入り混じっているところ。
○読者の皆様へ：祝愿您身体健康 (お身体ご自愛下さい)。

発行

JAPANESE CHAMBER OF COMMERCE & INDUSTRY, SINGAPORE
10 Shenton Way #12-04/05 MAS Building Singapore 079117
Tel: 6221 - 0541 Fax: 6225 - 6197
E-mail: info@jcci.org.sg Web: http://www.jcci.org.sg

編集

TOUBI SINGAPORE PTE.LTD.
138 Robinson Road #18-03 Oxley Tower Singapore 068906
Web: http://www.toubi.co.jp/

印刷

adred creation print pte ltd
Blk 12 Lorong Bakar Batu #01-01 Singapore 348745
Tel: 6747 - 5369 Fax: 6747 - 5269
Web: http://www.adredcreation.com/

< 2021年12月号月報 掲載予定記事一覧 >

- ①観光がたなぐ日本・シンガポールの絆～
SJ55 日本・シンガポール外交関係樹立 55周年キャンペーン～
JAPAN NATIONAL TOURISM ORGANIZATION (JNTO)
永井 初芽
- ②JCC の活動について
JAPAN CREATIVE CENTRE 古郡 徹
- ③ユーザーに刺さるコンテンツの作り方
シンガポール在住 YouTuber Ghib Ojisan
- ④世界のお金持ちの投資マネーの行方
UBS AG 中村 洸

※タイトル及び記事内容については、執筆者の都合により変更される場合があります。

One Asia Lawyers Group / 弁護士法人OneAsia

日本・アジアをつなぐワンストップの法律の プラットフォームを創造する

アジアの法律アドバイスをワンストップで提供

アジアの経済発展や人口増加等に伴い、アジア各国に展開する日本企業が増加を続けています。One Asia Lawyers Groupは、東南アジア・南アジアなどのアジア各国の法律情報を、ワンストップでシームレスに提供するために設立された法律事務所グループです。当グループは、現在、日本国内（東京・大阪）の他に、ブルネイを除く全てのASEAN加盟国、インドを中心とした南アジア各国、そしてオーストラリア、ニュージーランド、イギリスの19か国にオフィスを展開しています。そして、それぞれのオフィスに日本法弁護士・専門家を配置し、現地の法律事務所と緊密に提携しながら、アジア太平洋地域に展開する日本企業にワンストップのリーガルサービスを提供しています。

One Asia Lawyers Groupの特徴は、アジア各国

の現地に根付いたリーガルサービスの提供です。例えば、当グループのシンガポールにおいては、日本法・シンガポール両資格を有する、シンガポール裁判所で代理が可能な日本人弁護士が揃っており、タイ・ベトナム・ラオスなどの英語が公用語ではない法域においてはタイ語・ベトナム語・ラオス語などの現地言語にも堪能で、在住経験が長い経験豊富な日本人専門家が揃っております。さらに各国の日本人メンバーは現地において10年以上居住したメンバーもいるなど、アジア現地における法律実務、商習慣に精通した専門家が現地に根付いたプラクティカルなアドバイスを提供しています。そして、そのネットワークを活かして、日本本社、シンガポールやタイの統括会社にワンストップのリーガルサービスを提供しています。



One Asia Lawyers Group / 弁護士法人One Asia

One Asia Lawyers Groupはアジア各国のリーガルアドバイスを、シームレスに、ワンストップで提供するために設立された日本で最初のアジア法務特化型の法律事務所です。2020年10月にはオーストラリア・ニュージーランドオフィスを開設しています。

弁護士・スタッフ数：約300名（シンガポール23名、タイ19名、マレーシア10名、インドネシア13名、ベトナム22名、フィリピン20名、カンボジア38名、ラオス7名、ミャンマー20名、南アジア25名、オーストラリア・ニュージーランド60名、東京40名、大阪9名）

所在地：東京都千代田区霞が関3-2-5

霞が関ビルディング31階

電話番号：03-6550-9000

ウェブサイトアドレス：<https://oneasia.legal/>

メールアドレス：info@oneasia.legal

One Asia Lawyers Groupのシンガポール事務所はFocus Law Asia LLCです。Focus Law Asia LLCにおいては、日本法弁護士で初めてシンガポール法資格を取得した弁護士をはじめ経験のある日本人弁護士などのジャパニーズデスクおよそ10名、シンガポール人弁護士等も合わせて総勢およそ25名にて、シンガポールにおける様々なリーガルニーズに対応しております。

One Asia Lawyers Group : Focus Law Asia LLC

Address : 16 Raffles Quay #16-04 Hong Leong Building Singapore 048581

info@oneasia.legal

確かな明日を支える メンテナンス

ミラドールは、石油化学プラント・製薬プラント・
廃棄物処理プラント・データセンター等の総合メンテナンス企業。

シンガポールで20年以上に渡ってあらゆる工事を手掛け、
そのノウハウと歴史を積み重ねてきました。
プラント施設の運営受託も行っており、
今日もシンガポールや世界のどこかで保全や整備を行っており、
さらなる進化を続けています。

お客様のため、そして未来のために。
メンテナンスで確かな明日を支えるミラドールです。



住所 2 Sims Close, Gemini @ Sims #07-07 他、2拠点 (Benoi Workshop & Jurong Island Yard)
電話番号 65 6298 2205
E-mail contactus@miradorbcpl.com
担当者 角谷 岳志 (Sumiya Takeshi)
提供サービス概要 石油・特殊化学・製薬産業向け総合プラントメンテナンス工事サービス、パワープラント施設の
運営管理受託サービス、オフィスクリーニングサービス、その他建設工事サポート等
資格・認証 ISO9001, ISO 45001 bizSAFE (LevelStar) (シンガポール安全衛生管理規格最高水準)
社員数 約500名

サービス詳細・
工事実績はこちらから



<https://miradorbcpl.com/>



Mirador Building Contractor Pte Ltd

Mirador Building Contractor Pte Ltdは株式会社ダイサン(株式会社番号4750)の子会社です。