

シンガポール日本商工会議所

MCI (P) NO.038/01/2022
Japanese Chamber of Commerce & Industry, Singapore
Website: <http://www.jcci.org.sg>

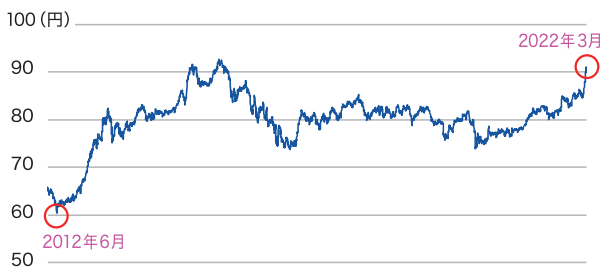


円安・シンガポールドル高の 為替相場から展望するビジネス機会

1 シンガポールドルは60円から90円に

シンガポールドル（Sドル）の対円相場は、2012年6月の1Sドル=60円から2022年3月末時点では90円と、約10年で50%の上昇幅となっています（図1）。この流れは緩やかに継続するとの見方が広がっています。

図1 シンガポールドルの対円相場(2012年4月～2022年3月)



シンガポールが所有する日本の不動産

加速する円安・Sドル高は、シンガポールから日本への投資増加の一因となっているとみられます。2022年2月には、シンガポールの政府系投資会社GICが、西武HDから日本国内のホテルやスキー場など31施設を1,500億円程度で買収することに加えて、セブン&アイHDが実施したそごう・西武百貨店の売却に関する一次入札を通過したことが報じられています。余談ですが、同月に報道された当地のオーチャード・タワー 1棟の一括売却の最低落札希望額は16億Sドル（約1,440億円）と、西武HDの31施設の売却価格と同じ規模である点は、両国間での対照的な不動産価値を物語っているようで興味深いです。

円安を契機としたビジネス機会

円安・Sドル高は、日本からシンガポールに輸出

をする企業にとっては事業拡大の好機となります。実際にIGPIシンガポールでは、直近で複数の食品製造企業や医療機器メーカーに対し、日本からシンガポールへの新規の輸出または輸出量の拡大に向けた支援を実施しています。また、シンガポールの食品製造企業2社からは、日本市場への参入に関する相談を受けていますが、これも有利な為替相場が少なからず影響しているように思えます。

駐在員の給与や海外手当にも影響

一方で、急激な円安・Sドル高は、シンガポールで働く駐在員の生活にも影響を与えています。筆者が実施した簡易ヒアリングによると、大半の日系企業では給与や海外手当の一部をSドルで支給しています。しかし日本円建てを換算して支給しているにも関わらず、前年の基準レートを適用しているケースや、為替相場は一時的との判断で人事部が変動に対応していないケースなど、総じて不満の声が聞かれます。為替相場を切り口に、社内外で現状や様々な事業機会を見直してみてもいいでしょうか。



執筆者紹介

IGPIシンガポール ディレクター

山崎 良太 Ryota Yamazaki

マースク、カート・サーモン、
デロイト コンサルティングを経て現職。

2015年よりシンガポールを拠点として域内各国で小売、消費財、運輸分野を中心とする企業の新規市場参入、事業デューデリジェンス、PMI、オペレーション改善のプロジェクトに従事。横浜翠嵐高等学校、慶應義塾大学経済学部卒。シンガポールPR（永住者）

IGPIシンガポールについて

株式会社 経営共創基盤 Industrial Growth Platform, Inc. (IGPI) は東京に本社を置き、長期的・持続的な企業価値・事業価値の向上を目的とした『常駐協業(ハンズオン)型成長支援』を軸に、企業や事業の様々な発展段階における経営支援を実施しております。シンガポールでは2013年に設立以来、日本企業に加え、東南アジア各国の政府機関やスタートアップ企業など数多くのクライアントとの長期的な信頼関係を構築してまいりました。✉ info_singapore@igpi.co.jp

主な支援テーマ

- グローバル拡大
- 新規事業開発・オープンイノベーション
- 海外子会社の収益改善
- 地域統括拠点の機能強化
- 現地パートナーの探索・提携
- クロスボーダー M&A

2022
MAY

月報

CONTENTS

<特集>

- 女性の多様な生き方を支えるFemTechの現状と今後～日本・シンガポールと海外の現状からの考察～ p2
WELLNESSY PTE. LTD. 田宮 直人
- テック業界で働く個人の目線から見た、シンガポールのIT事情とグローバルキャリア p7
MIXPANEL APAC PTE LTD 松本 彩
- マレーシア・ジョホール地区タンジュンペラパス港の物流事情について p13
FUJI LOGISTICS (M) SDN. BHD. JOHOR BRANCH 山本 浩崇
- コロナ禍においてシンガポール在住邦人の健康状態は変化したか？—当院における受療状況からみた考察— p17
JAPAN GREEN CLINIC 石田 卓

<着任のご挨拶>

- 着任のご挨拶 p23
TOYOTA MOTOR ASIA PACIFIC PTE LTD 村上 彰宏
- 着任のご挨拶 p24
OBAYASHI SINGAPORE PRIVATE LIMITED 横山 昌孝
- ご挨拶 p25
SOJITZ ASIA PTE LTD 柴田 博文
- 着任のご挨拶 p26
JAPANESE CHAMBER OF COMMERCE & INDUSTRY, SINGAPORE (JCCI Singapore) 梁 瑜

<活動報告・お知らせ>

- 理事会議事録 (2022年3月) p28
- 入会承認会員一覧 (2022年4月) / 新規入会会員紹介 p29
- 『新型コロナウイルスへの対応・対策』アンケート結果概要 (抜粋) p30
- 編集後記 p36

月報題字：麗扇会 青木 麗峰
表紙写真：橋 将基
写真タイトル：(表紙) Flying fish (裏表紙) Community cat in the dark

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>

女性の多様な生き方を支えるFemTechの現状と今後 ～日本・シンガポールと海外の現状からの考察～

WELLNESSY PTE. LTD.
CEO
田宮 直人



はじめに

FemTech（フェムテック）とは、Female（女性）とTechnology（テクノロジー）を掛けあわせた造語で一般的に女性が抱える健康の課題をテクノロジーで解決できる商品（製品）やサービスのことを指しています。

フェムテックは、これまでタブー視されてきた女性の「性」の課題に真っ向から取り組み、解決を目指すものです。生理の話やセックスの話など、多くの方が悩みを抱えているにも関わらず、なんとなく他人には共有しづらかった女性特有のこれらの問題が、近年は少しずつ可視化されるようになってきました。

近年のテクノロジーの進化もフェムテックの追い風となっています。女性の健康問題に限らず、FinTech（金融×テクノロジー）やAgriTech（農業×テクノロジー）など、さまざまな社会課題を解決するテクノロジーが、より正確な情報をもとに、より効率的で根本的な解決策を導き出すようになりつつあります。フェムテックは、欧米では約10年前に、日本でもようやく2019年より少しずつ展開が始まりました。

日本、シンガポールや海外のフェムテックの現状を踏まえ、他人に共有しづらい女性特有の悩みや問題を少しずつ可視化し、認識を共有することで「個人差があるから仕方ない」と個人のものとして片付けるのではなく社会や企業としても「解決しよう」としていくための一助となればと思います。

ジェンダーギャップ指数から見る男女格差

世界経済フォーラムが2021年3月に公表した「The Global Gender Gap Report 2021」で各国における男女格差を測るジェンダーギャップ指数を発表しました。この指数は、「経済」、「政治」、「教育」、「健康」の4つの分野のデータから作成され、0が完全不平等、1が完全平等を意味しています。

2021年のジェンダーギャップ指数の日本の順位は全156カ国中120位。前年の結果と比べて、スコア、順位ともにほぼ横ばいですが先進国の中では最低レベル（G7で最下位）、アジア諸国の中でもシンガポール（54位）はもとより韓国や中国、その他ASEAN諸国よりも低い状況です。

順位	国名	値	前年値	前年からの順位変更
1	アイスランド	0.892	0.877	-
2	フィンランド	0.861	0.832	1
3	ノルウェー	0.849	0.842	-1
4	ニュージーランド	0.840	0.799	2
5	スウェーデン	0.823	0.820	-1
11	ドイツ	0.796	0.787	-1
16	フランス	0.784	0.781	-1
23	イギリス	0.775	0.767	-2
24	カナダ	0.772	0.772	-5
30	アメリカ	0.763	0.724	23
54	シンガポール	0.727	0.723	-
63	イタリア	0.721	0.707	13
79	タイ	0.710	0.708	-4
81	ロシア	0.708	0.706	-
87	ベトナム	0.701	0.700	-
101	インドネシア	0.688	0.700	-16
102	韓国	0.687	0.672	6
107	中国	0.682	0.676	-1
119	アンゴラ	0.657	0.660	-1
120	日本	0.656	0.652	1
121	シエラレオネ	0.655	0.668	-1

ジェンダーギャップ指数(2021)上位国及び主な国の順位¹

4つの分野を整理すると日本は「健康」分野以外は非常に厳しい状況にあります。「経済」分野は117位と低く、項目別では「所得の男女平等」101位、「管理職における男女平等」139位、「専門職・技術職における男女平等」105位といった項目で低くなっています。特に、会員企業の中には管理職の割合を経営目標に置いている企業も少なくないと思いますが、その管理職女性の割合が低いこと(14.7%)、女性の72%が労働力になっている一方、パートタイムの職に就いている女性の割合は男性のほぼ2倍で女性の平均所得は男性より43.7%低くなっていることが問題点として指摘されています。

また、「政治」分野は147位と、4つの分野の中では前年に引き続き一番低い結果となっています。「国会議員の女性割合」の140位、「閣僚の女性割合」126位の項目の低さはシンガポールのその状況と比較しても顕著で過去50年間女性の行政の長が存在していないことも指摘されています。

一方で、「健康」分野は65位となり、「出生児の男女割合」の項目が1位、また女性の寿命が高いことに起因する「健康寿命」は72位。「教育分野」は92位でした。「健康」分野がなければ日本の順位は更に悪化しているという恐ろしい状況です。

これらから、日本では「経済」及び「政治」における女性の参画が大きな課題と言えます。

アンコンシャス・バイアス

上述の課題から、日本を事例に男女共同参画の取組の進展が未だ十分でない要因を深掘りしてみたいと思います。実際にその要因は社会全体において固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)が存在していることが考えられます。

以下はほんの一例ですが、アンコンシャス・バイアスは、みなさんが何気なく過ごす日常のあらゆる場面で起きています。

- ・性別、世代、学歴などで、相手を見ることがある
- ・家事は基本的に女性が担当(夫婦共働きでも子供に何かあれば女性に対応すべきと思う)

- ・親が単身赴任中と聞くと、「父親」を思い浮かべる(母親は思い浮かばない)
- ・「性別」で任せる仕事や役割を決めていることがある
- ・男性から育児や介護休暇の申請があると「奥さんは何をしているんだ?」と思う
- ・子育て中の女性に転勤を伴う異動の打診はしないほうが良いと思う

アンコンシャス・バイアスは誰にでも多かれ少なかれあり、あること自体が問題というわけではありません。過去の経験や見聞に影響を受け自然に培われていくためアンコンシャス・バイアスそのものには良いも悪いもありません。

しかし、アンコンシャス・バイアスに気づかずにいると、そこから生まれた言動が知らず知らずのうちに相手を傷つけたり、キャリアに影響をおよぼしたり、自分自身の可能性を狭めてしまう等、様々な影響があるため注意が必要になります。

例えば、「親が単身赴任中ですと聞くと、まずは「父親」を思い浮かべる」を事例に考えてみると「まず、父親を思い浮かべる」ということ自体に、良いも悪いもありません。ただし、「単身赴任という働き方を選択するのは、普通、父親だ」というアンコンシャス・バイアスに気づかずに、単身赴任の母親に対して「え?母親なのに単身赴任?お子さん、かわいそう」といった言動が母親や家族を傷つけることがあるかもしれません。

また、性別で行う仕事を決めつけてしまい成長やキャリアに影響を及ぼすこともあるかもしれません。例えば、「子育て中の女性は長期出張は無理だ」、「この仕事は男性には無理だ」といったように、自分の決めつけや押しつけの言動に気づいたなら、「これは、私のアンコンシャス・バイアスかも?」と疑ってみてください。

これらの積み重ねが日本の「経済」や「政治」の分野でのジェンダーギャップを広げている大きな要因の1つなのです。頭ごなしに決めつけないこと、ひとりひとりと対話をしてみること、相手を尊重する姿勢を持つことがカギを握ります。

これらの解消の1つの手法として、実際にシンガ

ポールではかなり普及しつつあるかと思いますがブラインド採用があります。これは、応募者の属性に関する情報を隠したうえで選考を進める方法です。性別をはじめとし、年齢や学歴なども見えないようにして選考を実施します。業務遂行やパフォーマンスに直接関係しない情報を隠して余計なバイアスを排除するのが目的です。女性に関するアンコンシャス・バイアスにより、女性ではなく男性が優先的に採用されるケースは少なくありません。それを防ぐためにブラインド採用を行う企業がシンガポールでは一般的になっています。

また、アンコンシャス・バイアスによる弊害を根本からなくすためには、企業による教育活動の導入も重要です。例えば、Googleは、2013年からアンコンシャス・バイアスに対処するためのワークショップを開催しています。全世界で働いている2万人以上の社員がワークショップに参加し、アンコンシャス・バイアスが発生する理由や影響などを学んでいます。Googleのワークショップに関する資料や動画は一般公開されているため、自社の教育活動のための参考にしてみるのも有効です。

しかし、ここで改めて日本に目を戻すと先のアンコンシャス・バイアスが多く存在していることに皆さんも心当たりがあるかと思います。ここから派生していく中で、その解決を目指しアクションを起こすとなると、すぐに女性特有のPMS（月経前症候群）や生理など避けては通れない部分があることが明確になってきます。ある調査では、PMSによって女性のうち88.6%の方がストレスを感じていると言われています。また、生理とPMSの期間を合計すると、年間144日もパフォーマンスが低下すると言われており、経済産業省が年間6,828億円の社会経済的負担につながっているというデータも出しています。これほどまでに大きな課題がこれまで実在してきたにもかかわらず、解決策がない状況が続いてきました。これらを解決する手段として新たなテクノロジーに注目が集まるようになってきました。それがフェムテックです。

フェムテックビジネスの事例

米調査会社CBインサイトは、2025年のフェムテックの世界市場が500億ドル（約5兆7,000億円）に達すると予測しています。日本では生理など女性の体の悩みに関する話題は避けられがちで、女性も「痛くて当たり前」と我慢しているケースが多いのが現状です。ただ、総務省労働力調査によると、2020年の15歳以上の女性就業率は51.8%で、2010年と比較すると5.5ポイント上昇しました。

また、働く女性が増えSNSなどで生理の話題を目にしやすくなったことから、フェムテックへの関心が高まってきています。日本で注目を集めるようになったのは、2019年に創業した「フェルマータ」が大きなきっかけと言われています。同社は世界初のフェムテック専門のEコマースサイトで、2020年には東京六本木に実店舗もオープンしました。関連商品の発売が相次いだ2020年は日本の「フェムテック元年」と呼ばれ、現在もその流れが続いています。主なフェムテック商品としては生理用の吸水ショーツや月経カップなどのほか、妊娠や更年期に伴う体の不調に対応するなど幅広い分野の商品・サービスがあります。日本では、まだデジタルテクノロジーを駆使した製品というよりは実生活に有益な製品レベルにとどまっています。

一方で、欧米では、フェムテック領域の中でもデジタルヘルスの領域での発展が進んでおり、女性向け自宅検査や遠隔医療等のサービスの運用が進んでいます。アメリカのModern Fertilityは、女性が自分で指先の血液を採取するだけで不妊の検査ができるキットを開発・提供しています。このキットではホルモンをチェックし、卵子の数、閉経するタイミング、卵子凍結や体外受精への適性を見極めることが可能としており、D2Cのビジネスモデルから始まり、現在では小売大手のターゲットでもキットが販売されています。

フェムテックは、世界人口の半分が女性という前提に基づき、その人口の半分以上をターゲットにした成長領域ですが、研究面、ビジネス面でも数字でも新興領域であるという状況が問題視されています。これは、1977年に米国FDAが「出産の可能性のある

女性」の臨床研究への参加を禁止するガイドラインを発表して以来、女性は医学研究に参加してこなかったという規制からくる実態的な問題と、フェムテック領域のファウンダーの大半を占める女性起業家への投資額が極めて低いという投資側の問題があります。これらもアンコンシャス・バイアスの影響からか女性起業家への投資は、2019年アメリカにおけるVC資金総額の2.8%に止まっている状況です。

このような背景から、取り残されてきた女性の身体や健康に対して、今、注目がとても高まっています。ビッグデータが取れるようになった現在、データを活用し、現代の女性がより生活しやすくなるようなサービスが、これからも出てくるのが期待されます。

シンガポールにおける世界初の試み

弊社のサプリメントサーバー「fem.aid」を例にとって、シンガポールにおける取組みを紹介いたします。

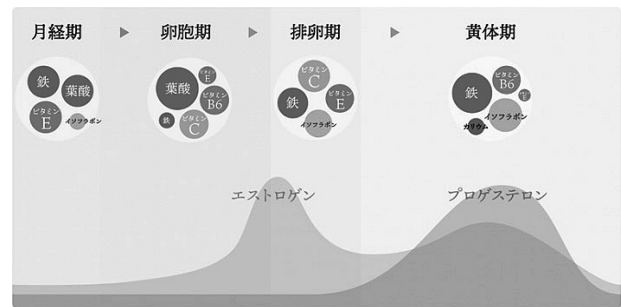
この製品は、指をサーバーの上に20秒置くことでサーバーが自律神経を測定し、その日の体調に合わせてサーバーから適切な栄養素のサプリメントを供給するというフェムテック製品です。

人間は、体調に合わせて必要な栄養素を取得するのが理想になります。現在のカスタムメイドを謳うサプリメントでは、結局のところ毎日同じ栄養素を同じ量だけ取得する為、日によって栄養素を過剰摂取していたり過少摂取しており、理想の栄養摂取からは乖離がある状態です。

女性の心とカラダはとても繊細なバランスで保たれています。そのバランスがホルモンバランスであり、卵胞期、排卵期、黄体期、そして月経という4段階の周期、すなわち生理周期で大きく変動しています。

この女性ホルモンは、卵胞ホルモンのエストロゲンと、黄体ホルモンのプロゲステロンの2種類から成ります。このホルモンバランスによって、皮脂の分泌や再生機能低下といった美容トラブルの原因、痩せにくさ、ストレス、生殖機能低下など様々な悩みの種を引き起こします。いまのホルモンバランス

を紐解けば、あなたのカラダがどのような悩みを引き起こしやすいのか、そしてその悩みをカバーする身体機能をサポートする栄養素が何か、そしてその適切な量を導くことが可能です。例えば、妊活を目的としている方が月経周期で見た時に、こんなにも必要な栄養素が変わってくるのです。これにより、従来感覚的にしか説明できなかった女性の悩みを見える化するようになります。

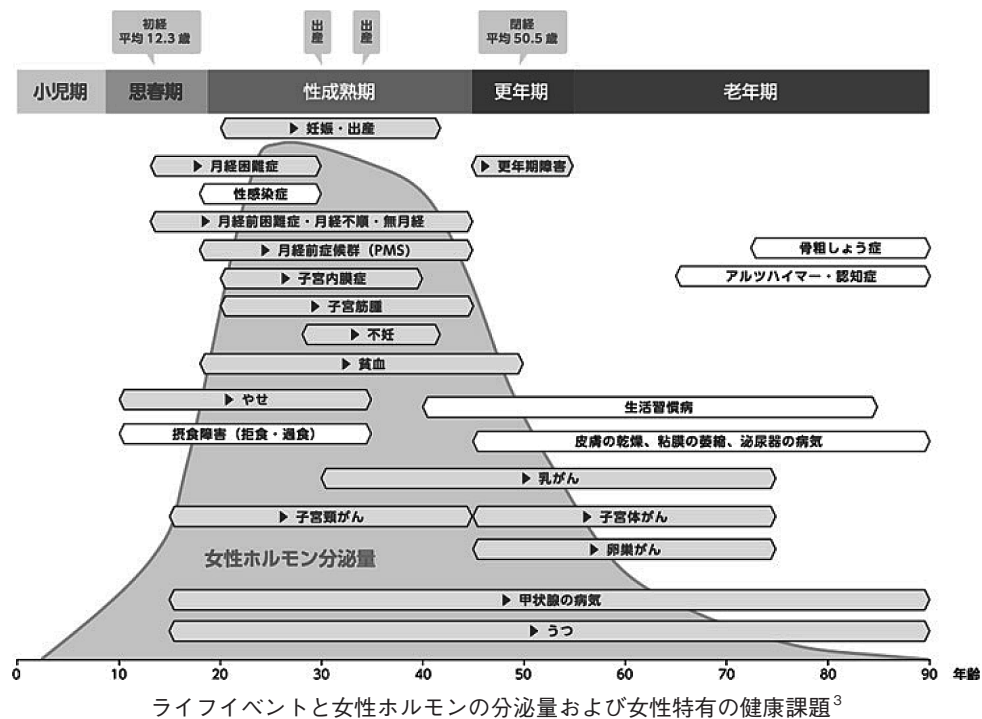


妊活期における月経周期別推奨栄養素²

女性を取り巻く社会環境は大きく変化しています。仕事・恋愛・友情・結婚・妊娠...いつ・なにを・どう選択するか。選んだことによってころも体も揺れ動く。もう仕様がなくてあきらめかけていた美容、妊活、ダイエットなどあらゆる悩みは、それぞれ個人の問題ではなく、ホルモンバランスが鍵を握っているのです。従来のサプリメントでは、その重要性に気づきながらも実現することができなかったホルモンバランスに連動した配合を、fem.aidは自宅で手軽にできてしまう全く新しいサプリメントサービスとして提供されるものです。従来のサプリメントは実感がよくわからないものも多いですが、fem.aidはホルモンバランスに連動するだけではなく、「実感の見える化」も実現した、悩みの解決に徹底的に寄り添っているという点で新たなフェムテック製品として注目を集めています。

今後のフェムテックの可能性

女性に係る課題として、イメージしやすいものだけでも「幼児期・思春期の性教育」、「月経・女性疾患のケア」、「妊娠前・妊娠中のサポート」、「育児の相談」、「パートナー・家族の支援」、「更年期症状の



ケア」などが挙げられます。これを深掘りし、詳細に見ると男性にはない月経が開始してから老年期までだけでも、さまざまな健康課題が立ちはだかってきます。

フェムテックが拡大すれば、女性たちの様々な問題や悩みを解決することができるのは自明なことでありメリットはそれだけではありません。悩みから解放されると、生き活きと自信をもって社会進出することができ、新たな社会の活力となることが期待されます。また、多くの新たなサービスが結果的に相対的なジェンダーギャップも埋めてくれると期待でき職場や日常の中でより生活しやすい空間が創造されるようになります。そうするとジェンダーギャップを国別順位で見る必要もなく、男女の垣根や女性に対するアンコンシャス・バイアスも減っていく将来を作れると思います。フェムテック事業に係る当事者としてそのような将来創りにコミットしこれからも尽力してまいります。

<参考>

- <https://www.gender.go.jp/public/kyodosankaku/2021/202105/pdf/202105.pdf>
- <https://xtech.mec.co.jp/articles/5939>
- <https://www.franklincovey.co.jp/blog/archives/3592>
- <https://joseishugyo.mhlw.go.jp/health/health-issues.html>
- <https://paradigm-shift.co.jp/column/123/detail>

<訳注>

- 1 世界経済フォーラム <https://www.weforum.org/>
- 2 fem.aid 製造元メーカー資料より抜粋
- 3 働く女性の健康応援サイト（厚生労働省運営）<https://joseishugyo.mhlw.go.jp/health/>

執筆者氏名

田宮 直人 (たみや なおと)

経歴

1980年大阪府生まれ。2003年に関西学院大学を卒業後、第一生命保険相互会社（現第一生命ホールディングス）に入社し、国際事業部門の立ち上げ、中国、ベトナム、インドネシア等のM&A・PMI案件に駐在や現地に長期出張をしつつ従事。2017年2月にAlbirex Singapore Pte Ltdに 転職。2018年1月 にAlbirex Singapore Pte Ltdの兄弟会社としてWellnessy Pte Ltdを設立し、現職。医療機器やヘルスケア関連製品の輸入・販売を行う。シンガポールを本社にその他香港、東京に拠点を展開。

テック業界で働く個人の目線から見た、 シンガポールのIT事情とグローバルキャリア

MIXPANEL APAC PTE LTD
Japan Business Lead & Partner Manager - APAC
松本 彩



シンガポールには多彩なキャリアチャンスがある。世界中からタレントが集まり、リージョナルハブとしてアジア本社が多く置かれるこの国には日本企業も多く進出し、日本人の私達には自国に関連したビジネスで働く、もしくは欧米やシンガポールの企業でグローバルに向けて働くなど、選択肢に事欠かない。勿論日本とのワークカルチャーの違いで苦労することもあるが、それを学んで乗り越えれば、アジアという馴染みのある環境の中で世界に通用するグローバル人材になるチャンスが皆に与えられているのだ。今回は9年半前にIT業界の駐在員として来星し、その後本帰国をきっかけに現地採用にチャレンジ、最近米国系スタートアップに転職した私から、サイバーセキュリティをはじめとしたこの国のIT事情や働き方、転職時に面接される側として感じたことなど、個人の目線でシェアさせていただこうと思う。

まずは、現地の政府や企業向けビジネスを経験した私から見た、シンガポールのIT事情について少し触れたい。

シンガポールのITとサイバーセキュリティ

■スマートネーション、シンガポール

皆さん周知の事実だが、シンガポールのデジタル化は他国に比べかなり先進的だ。まず、予算が大きい。東京より小さな規模のシンガポールの国家IT予算は21年度でSGD3.8B（現為替にて3,400億円程度）で、日本政府の場合は1.1兆円強を概算としているので、シンガポールの全予算のうちデジタルに欠ける

割合の多さが見て取れる。また、首相直下にデジタル国家を推進するSmart Nation Digital Government Groupがあるため、IMDA（情報通信メディア開発庁）やGovTech（政府テクノロジー庁）が主導となって横断的に施策作りとソリューション選定を進め、コストも全体最適化されている印象だ。各省庁に情報システム部署はあるものの、一般的にどの省庁や学校にも使われるようなパソコンやサーバ、各種ライセンスといった基礎的なものはBulk tenderという一括入札が数年に一度あり、各省庁や学校、病院が個別に入札システムにかけることなく、カタログから選んで国全体としてのディスカウントで個別調達できるようになっている。

個別の入札の場合は極一部を除いてほとんどがオープン入札なのだが、私はシンガポールの入札説明会が本当に好きだ。大抵の場合、国のビジョンや、プロジェクトによって人々の生活をどうしたいかという点からプレゼンが始まり、今回立ち上げるシステムで国民の生活と利便性がどう変わるのかをしっかりと説明してくれる。毎回「自分が払っている所得税がこんな風に使われているのなら納得だな」と思わせてくれるし、役人もプレゼンがうまく、時にはジョークも交え笑いが起こることも少なくない。私をシンガポールのITファンにした一番のポイントはこの政府の入札説明会だったかもしれない。

また、シンガポールでは年に一二度、Industry Briefingという、その年の政府のデジタルプラン、GovTechの体制やキーとなるプロジェクトを説明してくれる有償の説明会もある。日本では政府がITビジョンをホテルイベント形式で、しかも参加費用を

とりながら一般に語ることは想像がつかないし、最初に参加した時は衝撃だった。Industry Briefingに出ると、シンガポールのデジタル予算にはシステム維持費も勿論入るものの、AIの活用やスマートシティに向けた新しい取り組みなど、新規プロジェクトに大きな比重を置いていることを毎回感じる。その他、常に民間とのコラボレーションや実証実験の呼びかけもここで強調されている。コロナ後はオンラインかつ無償になりYoutube配信もしているので、機会があればみなさんにもぜひ一度見てほしい。

■サイバーセキュリティ

イノベティブな新規プロジェクトだけでなく、サイバーセキュリティに対する投資もこの国は大きい。2020年時点の発表にてその後三年間でS\$1B(約895億円)を費やすとされているが、各種入札仕様書でもセキュリティに関する条項は必ずあり、評価における比重も低くない。これが反映されてか、民間も大手企業はほぼ全て攻めのITセキュリティ導入を行っている印象だ。よくシンガポールのセキュリティレベルはなぜ高いのかと聞かれるが、FINナンバー(マイナンバー)で全てが繋がっているし、デジタルファーストで物事が開発されるので、最初からセキュリティを念頭にデザインすることが前提となっているのだ。

また、政府や大手だけでなく、国全体のセキュリ

ティレベルの底上げの為、中堅中小企業への浸透に向けても積極的な取り組みがなされる。今は80,000社もが参加する、2017年に政府主導で発足したSME Go Digital(中小企業デジタル化推進)というキャンペーンの元、助成金によるセキュリティ対策の採用率も飛躍的に上がった。また、今年2月には同プログラム下でDBSから、従業員のサイバー教育を助ける#CyberWellnessというオンライントレーニングもリリースされた。シンガポールで登録されオペレーションしているSME企業であれば日系でもこのプログラムに該当するケースもあるので、確認して活用すると良いかと思う。

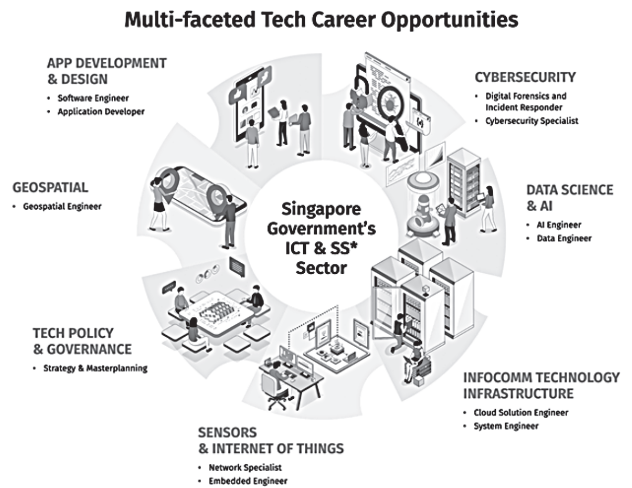
そして、セキュリティレベルの向上に欠かせないのはソリューション導入の推進のみならず、企業においても国全体としても、十分な人材の確保だ。シンガポールではサイバーセキュリティ人材育成の為に、学生など若者の育成(SG Cyber Youth)、非サイバーセキュリティ人材向けのサイバーへのキャリアチェンジ用トレーニング、女性のサイバーへの参画支援を進めている。私が所属している団体の一つがAiSP - Association of Information Security Professionals(サイバーセキュリティ人材協会)で、ここではセキュリティで働く様々な職種の人が集まり、自分自身のスキルの向上やシンガポール全体のサイバーセキュリティ向上のための議論、ネットワーク、企業や市民に向けたボランティアを展



上級国務大臣も参加した、女性がサイバーセキュリティで果たせる役割を学生に話すAiSPのワークショップ。私もメンター&ファシリテーターとして参加。

開している。具体的なボランティア活動としては、中小企業向けの講演、コミュニティークラブでのシニア向けセッション、学校の先生や生徒対象のトレーニング、学生自身をボランティアに巻き込んでサイバーに興味を持ってもらうプログラムなど、多岐に渡る。私はLadies in Cyberという、サイバーセキュリティに女性をもっと増やそうというグループに属していて、ここでは女子の学生向けにITキャリアとサイバーセキュリティのポテンシャルについて講演したり、Singapore Management UniversityのIT専攻の学生のメンターを勤めている。後者は一年を通してメンタリングセッションを行い、IT業界で働くことそのものや、業界の可能性、サイバーのどの分野に適していそうかなどを教えていくものだ。若く聡明な学生達に刺激をもらうこともあり、メンター同士の横の繋がりも間接的に仕事にも大変役立っていて、これからも関わっていきたい。

AiSPのイベントにはシンガポールの政治家もよく顔を出していて、この国におけるサイバーセキュリティの重要性を感じる。そもそもこの小国は物理セキュリティにも力を入れており2年の兵役National Serviceも皆に義務付けられているが、皆さんはこの兵役に、物理的なトレーニングでなくサイバートレーニングでも服せることをご存じだろうか。2018年に開始されたこのプログラムは、サイバー攻撃のモニタリングやセキュリティアセスメントをやりながらNSに従事し、優秀な者にはアワードが授与され、3-4年かけて防衛省のリアルなケースをOJTで扱いながらNUSやSITといった優秀な



スマートネーション奨学金を受けた後のキャリア例²

大学の単位も最大55%付与され、その後学位も取ることができるようになっている。最終的に政府機関に従事するか民間に就職するかは個人の自由だが、つまり、国としては兵役の仕組みの中でサイバー人材を増やし官民に排出していくことが出来、国のサイバーセキュリティ力向上にも寄与する仕組みになっている。尚、友人の中にも、きつくりスクのある肉体トレーニングより将来の職のポテンシャルに直接繋がるため、息子をサイバーNSに行かせたいと思っている親は多いようである。

また、兵役の他にも、SmartNation Scholarship (スマートネーション奨学金) ということデデジタル庁、情報通信メディア庁、サイバーセキュリティ庁が合同で実施しているデジタル奨学金もあり、優秀な若者に対しICTの学位を取るための学費や生活費、必要経費が国によってカバーされる。条件と

4-Year Cyber Specialist					End of Contract	
Year 1		Year 2	Year 3	Year 4	Year 5	Year 6
BMT	Voc Course	University Work-Learn (Up to 55% of credits) & Professional Training			2 more years to cybersecurity degree completion*	

3-Year Cyber Specialist				End of Contract		
Year 1		Year 2	Year 3	Year 4	Year 5	Year 6
BMT	Voc Course	University Work-Learn (Up to 36% of credits) & Professional Training		3 more years to cybersecurity degree completion*		

*Cyber Specialists can complete their degree programmes at the same time as their peers who serve two years of full-time NS. For those interested in having MINDEF/SAF sponsorship for their remaining years of study, they may consider taking up a career in MINDEF/SAF where there are uniformed and non-uniformed options for cybersecurity vocations.

しては卒業後、国内の大学の場合4年、海外の場合6年をシンガポールの政府機関に勤務しなければならないが、一度政府機関で働くと他にも職は十分にあることから学生にとってはさほど足枷にはならないだろう。また、優秀な若者をアメリカなどデジタル最先端の学習が出来る場所に送り、帰国後その技術を取り込むのがシンガポールの戦略のうまさである。シンガポールの場合海外の優秀なタレントを誘致することも得意だが、このように、国内からもずば抜けて優秀な人材のグローバルレベルでの育成や、中途採用をトレーニングしデジタル業界に取り込むことにより、不足するデジタル人材とデジタルとしての国力増強に当てている。

IT業界でのキャリアと個人の経験

■駐在員から現地採用へ

長々と書いてしまったが、とにかく政府が何かに取り組もうとすると常にデジタルファーストから入るこの環境と、そのおかげで次々に出てくる刺激的なプロジェクトに惹かれ、駐在から現採という前例の無い会社泣かせな道を選んでしまった。辞めて職を探そうかと考えていたらたまたまシンガポールオフィスに空きポジションがあり、派遣してくれた本社と会話をし転籍することになったが、理解してくれたマネジメントのおかげで移籍後も、良い関係を築けていたことには感謝しかない。元々会社のくれたチャンスで来たシンガポールなので、転籍後は、日本人が日系がという枠だけにとらわれず、世界で戦える日本人でいたいと、しっかり結果を出そうと誓い、努力した。思い切ったねという人もいるけれど、確かに、現地採用になるにあたり、考慮しなければならないポイントは沢山ある。メリットは帰国のゴールを自分で選べること、基本給与が上がること（ITの場合はシンガポールの業界水準給与は日本より高い）。デメリットは家賃含む駐在手当がなくなること、より成果主義に振れること（コミッション割合が大きくなり給与は自分次第、雇用の保障も無いこと）、だった。他にも医療費の高い国なので医療保険も検討ポイントであったし、駐在で教育費がカバーされていた場合、その自己負担もまた考慮す

べき点となる。私の場合は現地採用の医療保険も幸いカバー範囲が広がったのと、大病をしたら最悪日本に帰ればいいのかという開き直りがあった。また、きちんと営業予算を達成さえすれば給与はもらえるし家にもこだわりはないとなると、身軽なのでやりたい事をやろうという決断は早かった。また、英語と海外での事業経験があれば、日本にいつか帰っても職はあるだろうという気持ちも後押しした。ただ、切り替えの決断は上記のように家族構成や会社（業界、日系／米系／ローカル等）によりかなり変わってくると思う。ちなみにこの月報の読者もほとんどが駐在の方だと思うので書いているのは複雑な気分だし勝手なお願いだが、駐在員が辞める際には、出戻りを歓迎する許容度を持って送り出していただくと大変ありがたい。周りの友人を見ていると、皆新しいことにチャレンジはしたいものの、数年後に日本に本帰国したくなるタイミングもあるし、その際にはより経験を積みビジネスも知っている社員が戻ってくることは、メリットになり得るのではないかな。

また、日系の仕事をしながら築いた人脈が無くなることも少し怖かったけれど、S-JCA（Singapore Japan Communication Association）という日系ITの会で副会長を勤めていたこともあり、今でも業界の日本人の方々とネットワークを築けたり、勉強会で日系の最新IT事情を学べているのがありがたい。海外に居る営業職や個人事業主の場合、とにかく、団体に所属することは意義があると私は思う。そしてできれば、ただ所属しているだけでなく、運営に関わったり、積極的に活動して、仕事やキャリアに生きる深い繋がりを築くことをお勧めしたい。

■コロナ時代の就職活動

現地へ転籍後5年が経ち、今回転職をした。Great Resignation（大退職時代）と言われる今だけれど、私の場合は数年経ってチャレンジが少なくなり物足りなさを感じていたことに加え、コロナによる変化の無さ、この大退職による採用ポジションの多さも影響した。昨今外国人ビザの発行が制限されているとはいえ、皆空いているヘッドカウントは事業のために埋めねばならず、特にコロナ禍でも伸びていた

IT分野においては、多種多様な募集があった。

シンガポールに住んでいる日本人であれば、日系で日系向けに働く、日系で非日系のビジネス、外資で日系のビジネス、完全グローバルなポジション、といった多彩な選択肢がある。私の場合は年齢もありそろそろ自分の強みとスキルセットも認識してきたので、今回は日本で生まれ育った自分が、日本人であることを優位性に使えるポジションというものを意識して探したため、四番目のオプションは選択肢として外した。また、せっかくシンガポールで就職するならシンガポールらしい仕事を狙いたいと、APAC / APJと言ったリージョナルなポジションに絞った。企業規模は意識しなかったものの、世界のスタートアップ投資額が増えているため、今の時期のITとしてはスタートアップの選択肢も多い。US企業やイスラエル企業がアジアに進出する際にハードル低くオフィスを出せるのはやはりシンガポールで、ここをベースにアジアや日本をカバーするポジションが多くあるのがシンガポールらしいと感じた。

今回日系も非日系も両方活動したものの、日系とそれ以外ではスタンスが異なり面白かったのでここでシェアしたい。まず、面接をする際、日系は採用したいから面接をするケースが多いと思う（昨今のビザ発行用のガイドラインのために一定数をこなさなければならない場合を除く）。非日系では競合や他企業から見たマーケットの情報が知りたい、自社戦略に活かせるプランを知りたい、などの理由もあって半分面接、半分情報収集のような面接も行われる。なので受かりたい反面、現職に近い業界だと情報の出し方はうまくコントロールしなければならなかった。また、本当に小規模な、アジアにこれから展開するスタートアップにおいては、二次面接で自分が考えるアジアへのビジネス展開プランを書かせてきたマネジメントもいた。これを十人くらい繰り返すとそれなりに良いアイデアがまとまりそうなので採用側としてはなかなか得する手法である。また、二次、三次面接でプレゼンをさせる企業も多かった。まだ入社していないので製品のことは知らないながらも製品プレゼン、なぜ自社とアライアンスを組むべきかの提案を求められたり、そのためのLinkedInでのターゲット探しなどが事前課題として

出されたりした。また、企業側からのアピールも激しい。欧米企業やスタートアップはその候補者を採用するしないに関わらず、面接も一つのブランディングの場と捉えているので、ブランドや会社の文化について真剣にアピールしてくる姿勢を感じた。たとえその人が社員にならずとも、市場に良い印象を残せるからだ。歴史的に日本の場合は新卒採用が多く、相手が会社研究をして挑んでくるのは当たり前、特に企業側が売り込みすぎる必要はないといった慣習があるが、海外に出ている以上、触れるチャネルを全て企業アピールの場に活用するのは重要なのではないかと感じた。

全体のスタンスで言うと、日系企業と日本人は、やはり真面目なのである。もっと相手にチャレンジしたり時間を使わせて本気度を見たり、特にマネージャー以上のポジション採用では課題を与えることは意義があると思う。面接をただの面接の場と捉えず、市場アピールや情報収集に使う、戦略立案の材料に使う、ということは海外では当たり前なので決してずるいことではないし、お互いに時間を無駄にしないために、採用する側も人員以外に何を求めるか、という姿勢で挑む事をお勧めしたい。

また、参考までにお伝えすると、外資は社員によるリファラル（口コミ紹介）制度が充実している。金額の大小はあるものの、候補者を紹介すると\$1-9Kほどの紹介料が社員に入る制度を活用している。すでに働いている社員なら自社の文化を知っているため、誰がカルチャーフィットするかを理解していること、バックグラウンドチェックが人脈で出来ること、などスクリーニングが容易でメリットも多い。前職も、業界の友人との会話でも、リファラル候補者の方が採用率と定着率は高かった。日本企業もまだ取り入れていない場合があれば、人材紹介会社でのサーチに加えて検討してみるのもいいかもしれない。

ちなみにコロナ時代ならではの、日系以外は採用面接は終始リモートで行われた。オファーにサインしてから、オフィスの所在地を知らないことに気づく。その後、お断りした企業のオフィスをネットで検索して、こんなに綺麗なオフィスで面接されたら違った入社したかもしれないと考えたりした。つま

り、コロナ時代ならではの決め手として、以前は雰囲気も含め決めていた転職が、会った面接官（＝同僚）の印象、職務内容、給与、保険含む福利厚生、といった点にフォーカスされ良くも悪くもシンプルになったように思う。

■大企業からスタートアップへ

結局私は、数年以内に上場を希望している、サンフランシスコのスタートアップに転職した。MixpanelというモバイルアプリやWebサービスのデータ分析の企業で、入社する一ヶ月前に会社が200億の資金調達をしている。今伸び盛りの分野で、採用としては初の日本人だった。決めては自分の強みを活かせる日本市場含めたリージョナルポジションであったこと、ストックオプションが付与されたこと（紙切れになる可能性もある）、また現地採用への切り替え時同様医療保険がきちんとしていたこと、などだ。その他大きかったのは、自分の履歴書へ付加価値をつけてくれると感じたことだ。大手企業ばかり渡り歩くと次も大手企業にしか採用されないかもしれないと思い、一旦スタートアップを挟み、その後の幅を広げたいと考えた。わざわざこの話をしている理由は、結局シンガポール人も同様に、転職の際にその企業が最後になるとはあまり考えていない。なので、人材確保のためには面接時、その会社でどのようなキャリアパスがあるかに加えて、市場においてこういった価値が身につくかに言及するのも良いかもしれない。実際に外資の面接では、このポジションで成功した時のその後の市場価値やこういった企業に次にステップアップ出来るのか等も説明してくれる企業は少なくなかった。

ちなみにスタートアップに入社してからというと、目まぐるしい忙しさで時が過ぎて行く。人数は少ない分一人一人が抱える守備範囲が広いことと、新しいアイデアとその遂行の速さが、大企業のスピードからすると異常なレベルだ。だからこそ、チャレンジングだがとても面白いと感じている。デジタル化はこれからも成長していくしかない領域で、企業のデジタル改革や、スタートアップ等の新しいビジネスに少しでも貢献出来て行くのが楽しみだ。



コロナ時代ならではの自宅に送付された入社 Welcome Kit。リモートでもモチベーションを上げる仕組みが重要だ。

日本人には日本人の強みがある。それを世界で魅せながら、国境を超えて活躍する人材になりたいと常に思う。日本企業にも日本企業の良さがある。その強みを維持したまま、良いところは真似をしてグローバル流を取り入れて、更に世界で飛躍してほしいと願っている。シンガポールにはその為の土俵があり、活用すべき世界中から集まった優秀な人材がいる。企業も人も、日本を出たら日本代表だ。私も自身はちっぽけでも、日本の良さや底力を見せる一つの事例になるため、これからも日本人という看板を勝手に背負って、ITの土俵で努力していきたい。

< 訳注 >

1. <https://www.mindef.gov.sg/web/portal/mindef/home>
2. <https://www.smartnation.gov.sg/careers/smart-nation-scholarship>

執筆者氏名

松本 彩（まつもと あや）

経歴

2012年よりシンガポール在住。国際基督教大学を卒業後トレンドマイクロへ入社し、サイバーセキュリティ事業に16年以上従事。日系企業のアジア進出、シンガポール政府のシステムやアプリケーション構築にサイバーセキュリティの面から携わる。Singapore Japan Communication Association（日系ITの会）副会長を勤め、Singapore Computer Society、Singapore Association of Information Security Professionalsにも所属し、IT業界を目指す学生のメンタリングも行っている。2021年に、データ分析を核としたサンフランシスコ発のスタートアップに転職し、日本を含むアジア太平洋のPartner Business Managerとして活動中。

マレーシア・ジョホール地区 タンジュンペラパス港の物流事情について

FUJI LOGISTICS (M) SDN. BHD. JOHOR BRANCH
Logistics Manager
山本 浩崇



1. タンジュンペラパス港 (Port of Tanjung Pelepas) 概要説明

タンジュンペラパス港は、西マレーシア南部のジョホール州内に位置する保税区域（フリーゾーン）である。元々は漁村であった区域をMMC社とAPM Terminal社が共同出資し、マレーシア政府より認可を受け1994年にコンテナターミナル（2,000acres）と保税区域（1,500acres）を開発し2000年に運営が開始された。これまでこの区域には40社以上の物流業者や製造業者が誘致され、タンジュンペラパス港の発展と共に拡大中である。この拡大の中、現在11,000人以上の労働需要がありジョホール州の発展にも繋がっている。

また、タンジュンペラパス港はマラッカ海峡を航路とする船舶のトランシップメント（最終目的地に寄港する船舶に積み替えること）の役割が主となるハブ港であり、タンジュンペラパス港内で荷卸しされる貨物の大半は他国へ向けて輸送される。単純なコンテナの積み替えだけでなく、保税区域（フリーゾーン）の工場や倉庫にコンテナを一度搬送し、生産・加工等の作業後に再輸出することも可能である。現在ココア・ミルクパウダー、小麦粉のような原材料から生産された食品製品、雑貨類・衣類・医薬品類の生活必需品や電子機器（パーツ類含む）・医療機器と様々な貨物がタンジュンペラパス港内で取り扱われている。さらにタンジュンペラパス港は30以上の船会社が世界300超の港と繋ぐ輸送サービスを提供している。現在は2M Alliance（マースク社とMSC社にて結成）とエバーグリーン社のメインハブ港の位置付けとなっている。

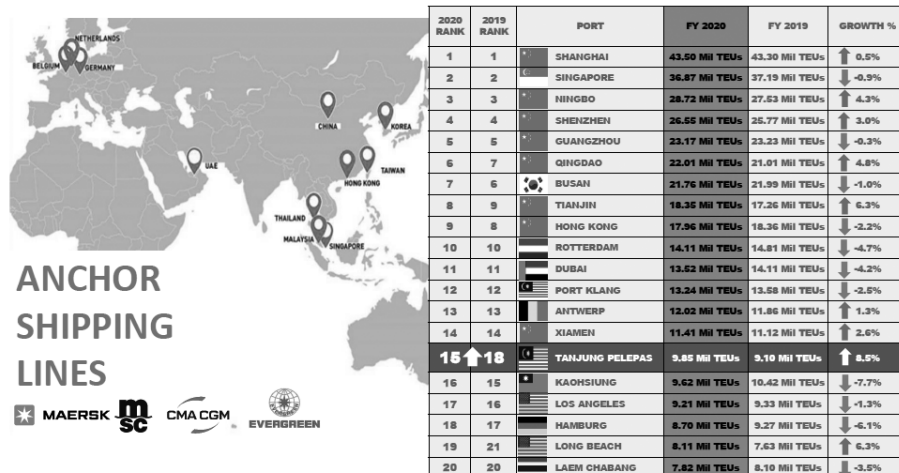


タンジュンペラパス港¹

1. タンジュンペラパス港取扱物量

タンジュンペラパス港の2021年度取扱コンテナ量は11.2million TEUsを記録し、2020年度と比較するとコロナ禍であるが14%増加している。（1TEU = 20ft コンテナ1本分）また、コンテナ取扱量世界ランキング（2020年時）では前年2019年から3ランク上昇し第15位、東南アジア内では、世界ランキング第2位のシンガポール、第12位ポートケラン港に継いで第3位となっており、東南アジアでも重要な港の一つとなっている。

2020 GLOBAL PORTS RANKING



コンテナ取扱量ランキング²

2. コンテナサービスについて

タンジュンペラパス港のターミナルオペレーションは最先端の設備、施設を備え約5kmに及ぶ14箇所のバースとコンテナヤードを有し、12.5million TEUsの保管能力を兼ね備えている。また、数種類のクレーンやトレーラー、スタッカーを完備し、ターミナルオペレーションを24時間体制でフル稼働させ、より迅速にオペレーション対応が出来る環境を整えている。さらに港内のコンテナの搬出入はコンテナターミナルと保税区域（フリーゾーン）間を行き来している専用のコンテナトレーラーが24時間体制で稼働している。全ての港湾利用者が港湾

管理システム（Free Zone Information Processing Systems (FZIPS)）によってリンクされている為、柔軟にスケジュールの組立が可能であり、緊急入出荷等の場合でも便利な環境となっている。



コンテナターミナルの様子⁴

Annual Capacity	12.5million TEUs
Container Yard Capacity	240,000TEUs
Ground Slot	48,374 TEUs
Reefer Point	5,080
Number of Berths	14
Gate Lanes	12
Quay Cranes	66
Rubber Tyred Gantry Cranes	172
Prmie Movers	430
Empty Handlers	24
Reach Stackers	2
Trailers	465

ターミナル設備詳細³

3. タンジュンペラパス港の強み

①コンテナ搬出入の容易さ

コンテナの搬出入は、タンジュンペラパス港内は港湾管理システムであるFree Zone Information Processing Systems上で行い、システムで一元管理されている為オンライン上で全て完結出来る。タンジュンペラパス港の保税区域（フリーゾーン）内での搬出入は税関に申請する“輸出入通関”ではなく、タンジュンペラパス港に直接行う簡単な搬出入申請“ZB clearance”のみとなっている。ほとんどのケースで搬出入前の税関による検査は受けること



ジョホール・シンガポール位置関係図⁵

がなく、途中で輸送がストップする心配が少ない点も他港と比較しメリットと言える点である。

②輸入関税の免除

上記の通り、保税区域（フリーゾーン）内での搬入時の手続きは輸入通関ではない為、区域内の取扱においては輸入関税を支払う義務は発生しない。タンジュンペラパス港から他国へ再出荷される限り、貨物に対する輸入関税やSST（Sales and Service TAX）は発生しないということである。（マレーシア国内に配送する場合は輸入通関手続きが必要となり、輸入関税・SSTの支払い義務が生じる。）

*SSTについて：特定の物・サービスについてのみ課税される徴収システム。

③利用料の安さ

タンジュンペラパス港はシンガポール港と比較すると、港湾費用が3割程割安となっている。また港内専用トレーラーの運用でコンテナ輸配も低コストで手配が可能であり、コンテナでの輸出入がメインとなる企業にとってはコストを抑えることが可能である。また、港湾システムでコンテナターミナルとの搬出入も容易かつ、迅速に処理をすることが可能な為、オペレーション面でも非常に利便性が高いと言える。

さらに、一般的な相場としてマレーシアとシンガポールは約3倍物価に差が出ていると言われており、単純な搬出入だけでなく、フリーゾーンの特徴を生かした検品・簡単な加工・ラベル貼り作業と

いった倉庫内作業費用もシンガポールと比較しコスト安となる。

簡単な倉庫内作業であれば税関への申請も不要で柔軟かつ臨機応変に対応可能である。

④シンガポールへの配送

タンジュンペラパス港はシンガポールと隣接している為、トラック配送の場合最短2-3時間程で配送することが可能である。マレーシアでは法律上、非居住者在庫（在庫拠点とする国で現地法人を設立することなく自社名義で在庫を持つこと）が認められている為、在庫をタンジュンペラパス港で持ち、シンガポールへ配送することも可能である。また、シンガポールの港・空港を利用することも出来る。このスキームではマレーシアーシンガポール内の輸送は保税転送手続きのみ必要となり、両国で輸入関税、SST、GSTの支払い義務なく輸送が可能である。

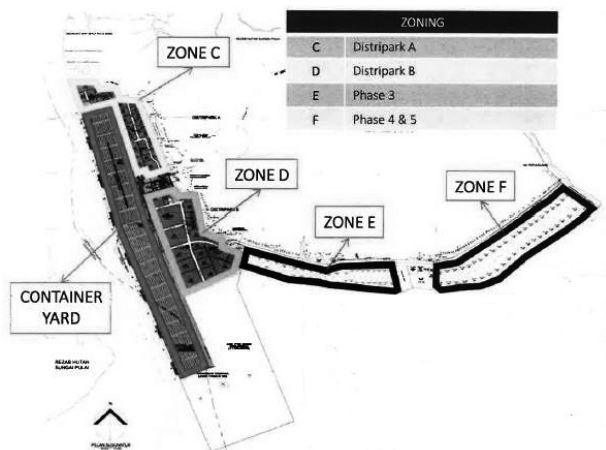
⑤シンガポールとタンジュンペラパス港の在庫拠点検討に伴う注意点

タンジュンペラパス港とシンガポールの比較検討の中で、上記に記した通り費用面ではタンジュンペラパス港が勝るが、本船の便数の面ではシンガポールが勝っている。繁忙期、世界情勢の変化、自然災害といった要因で本船スペースの確保が難しい時期はシンガポールの方が、選択肢が多く、臨機応変な対応が望める。また、マレーシアーシンガポール間の輸送は国境を超える為、国境（税関）付近の渋滞やその日の物量によって配送時間が大きく差が出る

ことから配送時間の予測が難しい。このことから、加工が必要な貨物、入出荷頻度や緊急出荷が多い等の理由からどちらの港が適しているか、自社の貨物・物流事情も考慮に入れ検討することが必要である。

4. タンジュンペラパス港今後の計画

タンジュンペラパス港は現在、計1,600acresの5つのエリアを確保しており、Phase1 (Distripark A) と Phase2 (Distripark B) エリア計650acresに様々な物流業者や製造業者等を誘致し、開発が90%程完了している状況である。次のステップとして、Distripark Aエリアに新エリアとして拡張(100acres)を実施中であり、土地開発は既に完了、2023年第2Qを目途にインフラ整備も完了させる。さらに開発と並行して各出資者に対して倉庫や製造工場の設立の誘致活動を行っている段階である。また、Phase3の開発にも既に着手しており、現在マレーシア政府と2024年開発開始を目標に調整中である。長期計画として残りのエリア計900acresでPhase3～5の開発も視野に入れている。今後拡張が進んでいくが、世界のハブ港としての位置付け、フリーゾーンの特色を生かした容易且つ、動きの速いオペレーションの提供、そして食品材料、アパレル関連製品、日用雑貨類、機械製品類等の取扱といった、現行の方針を維持しタンジュンペラパス港の更なる発展、拡大を目指している。



フリーゾーン拡大計画図⁶

5. おわりに

タンジュンペラパス港は運営開始から約20年間で、世界の中でもトップクラスのシンガポールと隣接しながら世界有数の港へと進化した。コスト面やフリーゾーンの利点を活かした強みで、シンガポール港との差別化したことが大きな要因と言える。シンガポールはタンジュンペラパス港の対岸に新しいコンテナターミナルの建設を進めており、引き続き競合関係が維持されることが予想されるが、その一方タンジュンペラパス港とシンガポール新港間で連携した戦略が生み出されることも考えられる。

タンジュンペラパス港の今後の拡張に伴い、様々な企業が進出し、それに伴い航路の拠点とする新しい船会社の参入の可能性もあり、利便性の向上は大いに期待できる港である。タンジュンペラパス港とシンガポールで強みと弱みがあるが、今後はより一層の差別化戦略を駆使されることが予想出来る。さらにマレーシアという国自体もまだ発展途上の為、国の成長と連動し更なる拡大が期待され、今後の展開に注目したい。

<訳注>

1-4 Pelabuhan Tanjung Pelepas Sdn Bhd (PTP) 管理局
(<https://www.ptp.com.my/>)

5 Google Map より引用 (一部作者の方で追記)

6 Pelabuhan Tanjung Pelepas Sdn Bhd (PTP) 管理局
(<https://www.ptp.com.my/>)

執筆者氏名

山本 浩崇 (やまもと ひろたか)

経歴

1989年和歌山県生まれ。2012年摂南大学外国語学部卒業、同年富士物流株式会社に入社。4年間主にフォーワーディング業務を担当し、2016年富士物流マレーシア社に赴任。約半年間マレーシア・クリム支店にて SHIPPING 関連・倉庫運営の業務にあたり、同年、ジョホール支店に異動となった。現在は支店運営全般を職務としている。

コロナ禍においてシンガポール在住邦人の健康状態は変化したか？ —当院における受療状況からみた考察—

JAPAN GREEN CLINIC
Administrative Director, Medical Doctor
石田 卓



1. はじめに

新型コロナウイルス感染の拡大により、シンガポール在住の多くの日本人が在宅勤務の拡大、マスクの着用をはじめとする生活上の制限、外出の機会の減少など急激な日常活動の変化を余儀なくされた。職場への出勤の機会は減少し、買い物や外出、娯楽のための外出も控えざるを得なくなった。これらの変化は運動不足を起し、結果的に肥満の進行、高血圧や糖尿病の悪化を引き起こす可能性がある。

また、精神面においても生活環境の変化が悪影響を及ぼす可能性は十分予想される。多くの職場において、対面でのリアルな会話がZoomなどを介した会話に置き換わり、コミュニケーション手段の変化が進行している。一部の人たちにおいては、コミュニケーションの齟齬や、さらにはコミュニケーション量の減少が起き、業務遂行上の不具合の蓄積からストレスが増加することは容易に想像される。在宅勤務でのオン・オフの不明確な業務形態も、過重労働を引き起こす可能性がある。また一部業種においては、コロナ感染の拡大に伴う業績の悪化が経済的な面からの種々の心理的不安を悪化させているであろう。

日本国内の調査では、コロナ禍において体重の有意な増加傾向が成人でみられたと報告¹されている。またOECDの調査では世界的に不安やうつ状態にある人が著しく増加したと報告²されている。

では、コロナ禍はシンガポール在住の日本人を「不健康」にしているのでしょうか？

また、コロナ禍のシンガポールで必要とされる医療の内容や方法に変化は起きたのでしょうか？

本稿では在留邦人においてどのような健康に関する変化が起きているのか、邦人向けクリニックである当院の記録から考察を試みた。なお、内容は2022年3月末までの情報と体験から執筆していることをご留意いただきたい。

2. 新型コロナウイルス感染者の発生状況

シンガポールと日本の新型コロナウイルス新規感染者数の推移を図1に示す。日本とシンガポールでは、明らかに流行の波の現れ方に違いがみられる。シンガポールでの感染状況は、大まかに分けて、2020年3月に始まる小さな第1波、2020年9月からの安定期、2021年7月からの第2波、2022年1月からの大きな第3波とすることができる。このうち第2波と第3波の間では感染者数の収束を挟むことなく、第2波の減少中に再度の増加、すなわち第3波に移行していた。

シンガポールにおける正確な日本人感染者数は、保健省からの正式な発表はないため、今もって不明なままであるが、伝聞による情報を勘案しても、2021年末まですなわち第2波までは邦人の感染者はみられたものの、総数としてはかなり少なかったと推測される。その当時、当院を受診した急性上気道炎症状を呈する日本人受診者において、新型コロナウイルス感染を疑ってPCR検査を実施してもほとんどの場合「陰性」であった（当時、迅速抗原検査ARTは普及しておらず、診断確定には政府指定の医療機関・施設でPCR検査を受けるしかなかった。ただしシンガポールではPCR検査へのアクセス環境

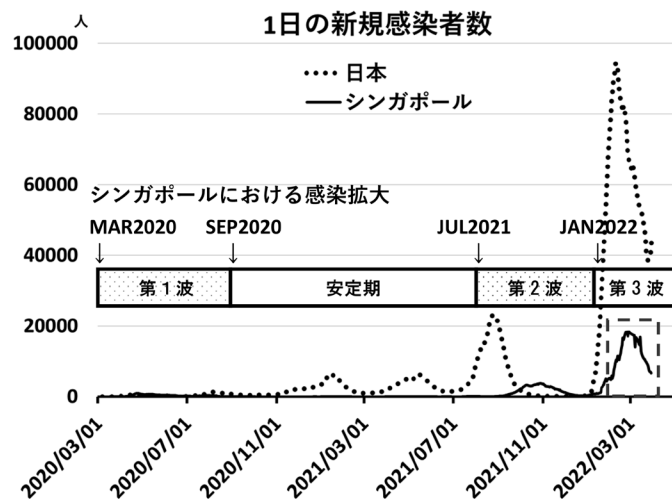


図1. シンガポールと日本の1日の新規感染者数

シンガポールと日本では流行の時相が異なる。グラフはいずれも7日間の移動平均をプロットしている。シンガポールでは2020年3月からの第1波、2020年9月からの安定期、2021年7月からの第2波、2022年1月からの第3波と大まかに時期を分けられる。シンガポールにおける2022年2月以降の感染者数推移（グラフ右下の破線四角部分）を図2に拡大して再掲する。

は良好であったため、検査に困ることはなかった)。

2022年に入り、シンガポール国内で感染が大きく拡大した際（第3波）には、それまでとは異なり、非常に多くの日本人感染者が発生した。当院では2022年1月から院内でのART実施およびPCR検体採取が可能になり、迅速に新型コロナウイルス感染の診断を行えるようになった。

図2に2022年2月初めから3月末までの当院で新型コロナウイルス感染の診断が確定した新規感染者数を、シンガポール全体の新規感染者数と共に示す（両者の縦軸のスケールの違いに注意）。シンガポール全体では2月中旬に感染者数のピークがあり、その後減少傾向に転じている。一方、ほとんどが日本人である当院の感染者数は3月中旬がピークで、その後減少している。シンガポール人コミュニティでは、職場や学校、ホーカーなどで全年齢において一気に感染が拡大したようである。日本人コミュニティにおいては小児を中心とした感染から始まり、その後、親（特に母親）、そして単身赴任者を含む成人へと順に広まったため、ピークが後の方にずれたのではないかと推測される。

まとめると、シンガポールの日本人コミュニティにおいては、2021年末ごろまでは非常に少数の感染者発生で推移していたが、2022年に入り同年3月をピークに感染が急激に拡大した。言い換えると、日本人コミュニティにおいて健康に大きな影響を与

えていた主因は、2021年末までは、感染症そのものではなく感染予防対策に起因する環境の変化であり、その後2022年に入り感染症そのものの影響も加わったと考えられる。

3. 新型コロナウイルスの感染症としての症状

新型コロナウイルスがどのような症状と影響を感染者にもたらしたか、すなわち感染症そのものの健康への影響について、ここで簡単にまとめる。

2022年に入ってからシンガポールの大規模な感染蔓延は主にオミクロン株の拡散によるものであった。感染による短期的な症状としては従来から知られている通り、発熱、咽頭痛、咳、鼻汁鼻閉、関節痛、全身倦怠感、下痢などが主で、特に高度の咽頭痛を訴える感染者が多いのが印象的であった。従来株よりも味覚障害の出現は低頻度であった。また、高率なワクチン接種率に支えられ、重症化率も著しく低かった。

シンガポール保健省は、70歳以上の高齢者、あるいは乳幼児・妊婦などといった重症化リスクの高い群における感染者をプロトコール1該当感染者として登録把握し、重点的に経過観察や介入を行っている。これに対し、大多数を占める症状が軽い感染者はプロトコール2として登録される。幸いなことに、当院で診断されたプロトコール1該当感染者



図2. 2022年2月以降のシンガポールと当院での1日の新規感染者数

シンガポール全体の新規感染者数推移（点線）に、当院でARTまたはPCRで感染を確認した感染者数（実線）を重ねた。グラフはいずれも7日間の移動平均をプロットしている。

は、入院となった例はあるものの、全例が重症化することなく改善していた。

大多数の感染者が重症化することなく改善する一方で、後遺症あるいは長期的に続く症状がより重大な健康上の問題となっている。「Long COVID」とも呼ばれるこの長期的な症状には、咳・呼吸困難感・全身倦怠感などがある。さらには思考力の低下、集中力の減退（時にbrain fogと呼ばれる）といった後遺症もみられることがある。これらの症状は一部の感染者にみられるものである。その頻度は研究によって10～80%と相当な差があるが、シンガポールの日常診療からの印象では10%程度と感じられる。感染者の総数が多いため、今後long COVID症状を有しながら生活する日本人が増えてくることが懸念される。

4. シンガポール在住日本人における体重などの基礎的データの変化

さて、感染そのものではなく、社会生活の制限下における基礎健康状態の変化はどうであったか。

今回、指標として体重などのデータの変化を調査した。当院には多数の邦人の健診データが保存されている。その中から、コロナ禍前の2019年とコロナ出現後の2020年で連続して健診を受けていた受診者88名の測定結果を抽出して検討した。

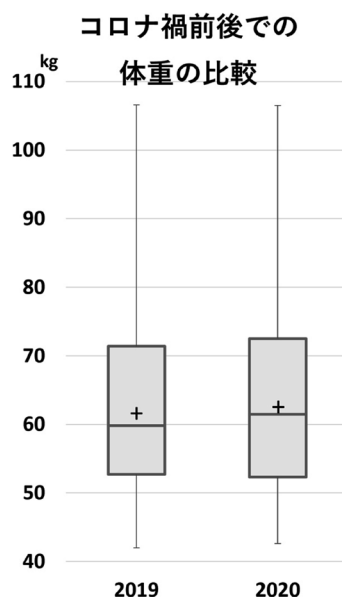


図3. 健診受診者でのコロナ禍前（2019年）とコロナ禍（2020年）での体重の分布

2年連続して健診を受診した受診者88名を抽出し、体重の分布を四分位図で示す。平均値は+で示す。

まず体重であるが、コロナ禍前後で、統計学的に有意な体重増加傾向はみられなかった（図3）。体重平均値（標準偏差）は2019年で62.5kg（14.0）、一方2020年では63.2kg（14.2）でごくわずかに増加したようにも見えるが、統計学的に有意な変化ではなかった（対応のある2標本t検定を実施）。さらに腹囲・空腹時血糖値・血圧値にも集団として観察する限りにおいて変化はなかった。コロナ禍は体重や血圧といった基礎的な身体状況に大きな変化は与えていないようである。

このように体重や血圧が安定していた理由として推測されるのは、健康意識の高い在住者が多いため、在宅勤務であっても朝夕のウォーキングなどの運動を生活に取り入れる人が多く、また食生活にも留意し、過度の飲酒を避ける人が多いことが挙げられるであろう。また在星日本人の多くを占める会社派遣の駐在者は基本的に30～50歳台が主体の若い層であり、かつ基礎疾患が少なく健康上の不安が少ない人が選ばれて派遣される傾向があることも関係していると思われる。

今回のデータの解釈にあたっては、検討対象者が毎年健診を受けていた人たちであるため、そもそも健康意識が高い人たちが多く含まれた集団であることのバイアスがかかっている可能性には留意する必要がある。それに加え、対象者をさらに増やすと統計的な差が見えてくる可能性があるため、現在さらなる検討を行っている。

5. 疾患ベースでの受診者数の変化

季節性インフルエンザと診断される外来受診者は激減した。コロナ禍でのインフルエンザ流行はまったくみられなかった。マスク・手洗い励行の効果および海外渡航の激減による結果を反映したと思われる。ただしインフルエンザの発症は完全にゼロになったわけではなく、抗原検査でインフルエンザと確認される方が現在も時折みられている。感染流行がない状況下でインフルエンザウイルスがどこに潜んでいるのか現時点で不明であるが、興味深い現象である。

デング熱はコロナ禍で増加した疾患である。シンガポール政府は在宅勤務により、在宅で蚊に刺される機会が増加したと説明している。このほかにも外国人ワーカーの減少により環境への消毒剤散布が減少したこと、流行するデング熱ウイルスの血清型が変わり抗体保有者が少なくなったことが流行の原因とされている。当院のデータにおいても日本人のデング熱感染者数は2020年に大きく増加していた。

コロナ禍以前から、(1) 海外生活そのものへの不適合、(2) 英語によるコミュニケーション不全からのストレス、(3) 家族関係の変化による家庭内コミュニケーション悪化（例えば日本で職に就いてい

た妻が離職して帯同することによる立場の変化）、などによるうつ状態や適応障害で受診される方は少なくなかった。それがコロナ禍においては精神症状を有する受診者が増加した印象がある。症状として「不眠」あるいは「集中力の低下」を訴える場合が主であり、思い当たる理由もなく眠れないという方も存在した。病名としては不眠症・うつ病・適応障害などに該当する。カウンセリング的な診察のみならず、睡眠導入剤や抗うつ剤、精神安定剤の投与が必要となることもまれではなかった。なお受診者数の集計を試みたができなかった。なぜなら精神的症状のみで受診する患者さんはまれで、もともとの高血圧や高脂血症の治療の受診に合わせて精神的症状を訴えることが多かったためにデータ抽出が困難であったためである。

なお受診者全体の中で精神的な症状を訴えとして来院する人は10%以下であり、受診者数の急激な増大があったとまではいえない。しかしながら日本人の特性として、精神的な症状を他人に表出せず隠すことが多いため、自分だけで悩んでいる方は多いであろう。潜在的に精神疾患を有する患者数は医療機関で認めるよりも多数存在すると推測される。

6. 処方される薬剤の傾向

平時であれば年に何度か日本に一時帰国して処方薬を入手している慢性疾患の受療者が、コロナ禍では容易に帰国できないために、当院での処方を希望して来院する事例がみられた。特に血圧降下剤、狭心症治療薬、糖尿病治療薬、リウマチ治療薬などを希望する方が目立った。このような場合、現状では保険制度・医療費還付方法の違いによる不都合の発生や、医療費が割高になる状況は避けられない。すぐに解決できないことは承知の上であるが、日本同様の内容・価格の医療を、海外でもより容易に受けられる仕組みの構築が望まれる。

次に年度別に処方された薬剤の量を検討した。図4に、2019年を1として、処方量の変化が目立つ薬剤の処方量変動を示す。まず処方量が明らかに増加した薬剤は、プロペシアなどの男性型脱毛症（AGA）に対する治療薬とニキビ治療薬であった。

AGA治療薬は2019年の4倍以上に増加していた。同様にニキビ治療薬も増加が著しかった。在宅勤務において容姿を見つめなおす機会が増えていたためかもしれない。

さらに抗うつ剤の処方量は2年で8倍もの著しい増加をみた。処方する患者実数が増えたことと、治療を開始すると長期にわたり継続することが多い薬であるため処方量の大幅な伸びにつながったと思われる。

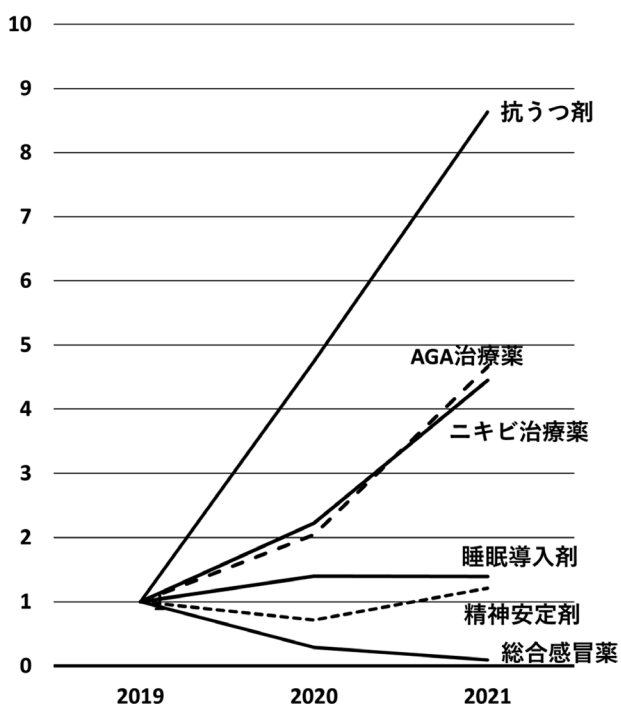


図4. 処方量の変化が目立った薬剤

2019年の処方量を1として、2020年と2021年での処方数（錠剤数や軟膏本数）の推移を示す。

前述のように、不眠症あるいは不安を訴える受診者が多いことを反映して睡眠導入剤もしくは精神安定剤の処方量も増えたが、これらの薬剤は一度に処方できる量に制限があり、また習慣性を生じやすいことから医師が処方を最小限に抑える傾向にあり、薬剤量増加としては2倍以内にとどまった。

一方で、大幅に減少したのがいわゆる総合感冒薬である。インフルエンザや感冒の激減により、総合感冒薬の処方量はほぼゼロに減少した。

7. 遠隔診療の導入状況

忙しくて受診の時間がとれない、医療機関が遠方にあり受診するのが困難であるといった問題を解決すべく、パソコンや電話等をはじめとする様々な機器を使った遠隔診療がコロナ禍以前から注目されていた。コロナ禍にあつて、外出を控えたい、あるいは待合室での感染が気になるといった懸念から遠隔診療はさらに注目されるようになった。世界的には遠隔診療の導入が進んでいるがその理由は様々で、国土が広くて通院が難しい、対面より医療費を安くして経済的負担を個人・国家レベルとして減らす、大病院の専門医への受診者集中を緩和するといったことがある³⁾。

当院でも電話による再診と自宅への薬剤配送サービスを開始し、可能な限りホームページなどで広報に努めている。しかし、結果的にそれを希望する方はとても少ない状態である。

希望者が少ない理由として、受診者側から考えられることは、(1) シンガポールのように土地が狭くかつ交通事情が良い場所においては通院の負担がそもそも軽いこと、(2) 従来のような対面での診察に対する信頼感と満足感が高いこと、(3) 触診・聴診および採血検査などが必要な場合などがしばしばあり、医療機関に足を運ばざるを得ない場合が多いこと、などがある。

さらに医療従事者側からは、(1) 触診・聴診を含め対面で直接診察したほうがより適切な治療ができる、(2) 情報の乏しい初診では誤診が起きやすいので再診察のみに遠隔診療を限定したい（結果的に遠隔診療が減る）、(3) 通常の対面診察と遠隔診療を混在した場合の診療時間配分がうまくできない（結果的に遠隔診療に消極的になる）、などということから、院内での遠隔診療推進の機運が高まらなかったのも事実である。さらにシンガポールにおける業者の問題であるが、配送を委託した処方薬が予定通りに患者さんに届かないといった事例が発生したこともある。

日本でも遠隔診療は新しい事業形態として期待されているものの、登録医療機関は全体の15%程度であり、いまだに十分普及しているとは言い難い⁴⁾。

シンガポールの邦人コミュニティでも同様に普及が遅れている。解決策として、(1) 対象を病態の安定した方に限定する（高血圧など）、(2) 基本的に初診では実施しない、(3) その日の遠隔診療担当医師を固定する、(4) 日本語でも操作可能な使いやすいオンライン診療ソフトウェアの開発、などといった安全かつスムーズな運用が進められる方策が必要であろう。遠隔診療は今後の医療ビジネスの方向性として、有効に活用される将来性があると思われる。

8. まとめ

冒頭の「シンガポールの日本人はコロナ禍で不健康になったか」という問いに対してはどう答えるべきであろうか。

まだ結論は尚早であるかもしれないが、多くの人にとって「身体的」健康を大きく害することはなかったといえるのでないかと思われる。当院受診者のデータで見ると、体重や血圧などのフィジカルな影響は予想より少なかった。また新型コロナウイルスに実際に罹患しても、多くの感染者は元気に回復されていた。

一方で不安・うつ・適応障害といったメンタルな疾患は、それほど多くはないが無視もできない程度の増加傾向にあるものと思われた。精神的な疾患は、本人のみならず周囲の家族・同僚への影響も大きい。医療機関としても今後也十分に対応できる体制を構築することが重要である。また日本人コミュニティとしても、精神的な疾患を理解し、病んでいる人たちを寛容な態度で受容して治療に協力していくことが求められる。

謝辞

本稿をまとめるに当たり、当院薬剤部の菊井薬剤師には薬剤処方データの集計に多大な協力をいただいた。また、コロナ禍での診療を途切れることなく遂行してきた当院の医師、看護師をはじめとするすべての職員に敬意を表したい。最後に、寄稿の機会を与えていただきました月報の編集委員の皆様へに感謝申し上げます。

<参考資料・文献>

- 厚生労働省、新型コロナウイルス感染症流行下における生活習慣の変化について。 <https://www.mhlw.go.jp/content/10904750/000827230.pdf>
- OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19). Tackling the mental health impact of the COVID-19 crisis: An integrated, whole-of-society response. 12 May 2021. <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/tackling-the-mental-health-impact-of-the-covid-19-crisis-an-integrated-whole-of-society-response-0cca0b/>
- 津田万里、他。世界と日本の遠隔診療の現状と遠隔診療に対する学生教育の展望。医学教育 2021, 52(3):271.
- 総務省。令和3年度版データで見るオンライン診療の状況。 <https://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/whitepaper/ja/r03/html/nd122320.html#:~:text=%E3%81%84%E3%81%9A%E3%82%8C%E3%81%AE%E6%9C%88%E3%82%82%E5%AE%9F%E6%96%BD,%E3%81%8C%E5%A2%97%E5%8A%A0%E3%81%97%E3%81%A6%E3%81%84%E3%82%8B%E3%80%82>

執筆者氏名

石田 卓 (いしだ たかし)

経歴

1989年北海道大学医学部を卒業後、北海道大学医学部第一内科入局。1999年に福島県立医科大学に移籍し呼吸器内科学講座開設に携わる。川上義和教授と棟方充教授に師事し、呼吸器疾患を主体に研鑽すると同時に内科医として全身を診療するトレーニングを受ける。2008年に福島県立医科大学附属病院臨床腫瘍センター特任教授・センター長および医学部准教授に就任。2014年に上海グリーンクリニックに異動し、同院院長を経て2019年よりジャパングリーンクリニック院長(シンガポール医師免許General practitioner取得)。

医学博士。認定資格は日本内科学会総合内科専門医、日本呼吸器学会専門医及びInfection Control Doctor、日本呼吸器内視鏡学会気管支鏡専門医、日本臨床腫瘍学会専門医、日本臨床細胞学会専門医、日本老年医学会専門医、日本化学療法学会認定医、米国内科学会上級会員、米国呼吸器疾患学会上級会員、国際細胞学会上級会員、シンガポール家庭医学会会員。日本病院会認定診療情報管理士、日本医師会認定産業医。

趣味は犬(トイプードル2匹)の散歩。

着任のご挨拶

シンガポール日本商工会議所 運営担当理事
TOYOTA MOTOR ASIA PACIFIC PTE LTD
Director, Vice President
村上 彰宏



シンガポール日本商工会議所の皆様、大変お世話になっております。トヨタ自動車アジアパシフィックの村上でございます。宮崎の後任として1月から理事職を引き継ぐことになりました。

当地にはアジア地域（アセアン10カ国およびインド・パキスタン・バングラディシュ・ブータン・ネパール・スリランカ・東ティモール）の販売を中心とした統括機能を置いており、私は経営企画を担当しております。直接ご挨拶できていない方が多い中、この場をお借りしてのご挨拶になり、大変恐縮ではございますがどうぞよろしくお願ひいたします。

振り返ってみますと、昨年末の着任時には、アジア域内の出張ができない中でどのように仕事をしようかと少々不安に思いながら、人気のないチャンギ空港に到着しました。PCR検査を経て7日間の隔離を終えて外出した際には、午後の景色が眩しかったことを覚えております。住まいの確保に手間取り、数週間のつもりのホテル暮らしが3カ月半になったのは計算外でしたが、その間に、ワクチン接種を終えていれば日本からでも到着時検査や隔離なく入国できるようになりました。

今ではシンガポールとマレーシアの陸路往来が再開され、インドネシア等の周辺国も制限緩和に動くなど、アジア域内の人の往来がついに戻ってきそうな気配を感じています。3月末に初めてタイに出張した際には、それまでオンラインでしか会話したことのないメンバーと会い、対面コミュニケーションの良さを再認識しました。また、シンガポールへの出張者の受入れも少しずつではありますが増えてきており、駐在員であることを改めて実感しています。皆様との直接の交流やふれあいができる日も近いのではと、心待ちにしております。

少し自己紹介させていただきますと、私の会社員生活は1994年にスタートしました。今回のシンガポール赴任は、米国とフランスに次いで3度目になります。フランスは単身赴任だったこともあり、世界遺産や人気のスポットの多くを訪れることもなく、数年の任期を終えて帰国してしまいました。シンガポールには家族帯同で赴任してきましたので、多様性の文化にもしっかりと触れながら、この地に根差して生活したいと思っています。

シンガポールは20年以上前に提携案件の交渉で訪れたのが最初ですが、その際に宿泊したホテルの徒歩圏内に、この度、居を構えることになろうとは思いませんでした。3年前に久しぶりに訪れた際には、マリーナベイサンズや高層ビルが立ち並び、見違えるほど近代化が進んでおり驚かされました。こちらに来てからは健康のためにも街中を歩くことが多いのですが、茶色屋根の古い町並みが残る一方で、鉄道や道路網が広がるなかで新しい高層ビルがそこかしこで建設されており、街自体がさらにダイナミックに成長しているように感じます。

また、こちらのコロナ対策はデジタル技術を活用して独自の仕組みを構築しており、データに基づいて迅速に指針を打出すなど、アセアンを牽引するリーダーシップに触れられた気がします。このような地だからこそ、新たなモビリティ事業の創出にも適しているように思います。

アジア経済と交通の中心地であるこのシンガポールで皆様とご一緒させていただく中で、日本とシンガポールの関係を深め、日本企業のプレゼンス向上と会員企業の皆様の発展に少しでも寄与できるよう、尽力してまいります。何卒お付き合いのほど、よろしくお願ひ申し上げます。皆様の益々のご健勝とご発展を祈念し、ご挨拶とさせていただきます。

着任のご挨拶

シンガポール日本商工会議所 理事
OBAYASHI SINGAPORE PRIVATE LIMITED
Deputy Managing Director
横山 昌孝



皆様、はじめまして。大林シンガポールの横山です。この度、2022年の理事を務めさせていただくことになりました。大林組はシンガポールに建築事業を担う100%子会社と、地域統括業務及び土木事業を担う支店を有しております。私は大林シンガポールに所属しております。

私がシンガポールに赴任したのは、中国の武漢で原因不明の肺炎が発症した直後の2020年1月です。赴任当初はテレビのニュースを見ながら多少不安を覚えたものですが、その後全世界にウイルスが蔓延し、越境制限、社会活動の大幅な制限に至るとは予想だにしませんでした。今年2月には、新型コロナウイルスの一日の新規感染者数が2万6千を超えピークを迎えたものの、その後は減少傾向が続き、現在（2022年4月時点）では、一日の新規感染者数が3千人程度にまで減少してきております。このまま感染が治まることを切に願っております。

私の経歴ですが、これまでの会社人生の約2／3を海外で過ごしており、今回が3回目の海外赴任となります。今回シンガポールへは、日本からではなくアラブ首長国連邦のドバイから来ました。ドバイに赴任したのは2014年1月ですので、日本を離れ既に8年が経過しております。ドバイは中東のイスラム教国の中でも観光に力を入れているせいか、厳しい気候環境を除けば、外国人にとって、割と生活しやすい場所です。現に6年も生活していた所為か、シンガポール異動後にドバイに出張しても、何故か「懐かしさ」ではなく「戻ってきた」という感覚を覚えてしまいます。その感覚もそのうち薄れていくものと思いますが…。

シンガポールに赴任するのはこれが2回目になります。前回の赴任は約12年前の2010年です。今回ドバイから異動してきたように、前回は上海から直接シンガポールに赴任しました（前回のシンガポール勤務の後、一旦は日本に帰りましたが）。今回10年以上ぶりにシンガポールに赴任して驚かされたのは、以前に比べ地下鉄網が格段に発達したこと、携

帯電話にアプリをダウンロードすれば簡単に同僚等への支払いが出来ること、政府の決断・行動の速さ（以前からシンガポール政府は迅速な決断・行動を行っていたのかもしれませんが、特にコロナ対策で顕著に感じました）、外国人を含めシンガポール居住者に対するコロナワクチン接種の効率的な対応です。人口の少なさが迅速且つ効率的な対応を促している感は否めませんが、我々日本人も学ぶべき点が多いと日々感じております。

冒頭で記した通り新型コロナウイルスの新規感染が落ち着きを見せている一方で、気がかりなのはロシアによるウクライナ侵攻、ロシアの今後、中国のゼロコロナ政策、燃料・各種材料価格の上昇、急激な円安でしょうか（ウクライナ情勢については、このご挨拶が月報に掲載される頃には解決されていることを祈ります）？日本については、新型コロナウイルスによるウッドショックに次いで、ウクライナ侵攻に端を発する原油価格の急騰、因みに日本のセメント会社は、焼成工程で使う石炭の多くをロシアからの輸入に頼っており、今後輸入先をオーストラリア等に変更した場合、更なる輸送費の増加で、生コン価格の一層の上昇も懸念されています。シンガポールでも同様に、ウクライナ侵攻以降、建設コストは10%～20%上昇したと言われ、シンガポール建設業協会（SCAL）によると、世界的な建材価格の上昇がシンガポールの不動産開発事業に影響を与えており、緊急ではないプロジェクトは実施が先送りされるケースが相次いでいるそうです。建設業界に身を置く私としては、今年一年を大過なく過ごせることを祈るばかりです。シンガポール日本商工会議所の理事としては、微力ながら皆様のお役に立てるよう努力いたしますので、何卒宜しくお願い申し上げます。

取り留めのない文章となりましたが、最後に皆様のご健勝とシンガポール日本商工会議所会員様の益々のご発展を祈念し、ご挨拶とさせていただきます。

ご挨拶

シンガポール日本商工会議所 理事
 SOJITZ ASIA PTE LTD
 CFO / CAO for Asia & Oceania
柴田 博文



シンガポール日本商工会議所の皆様、この度理事を務めさせていただくことになりました双日アジアの柴田博文でございます。多くの方々にはこのように紙面をお借りしてのご挨拶となり恐縮ですが、どうぞ宜しくお願い申し上げます。

当地に赴任した1月末の入国規制状況は、出発48時間以内のPCR検査結果取得後、到着後7日間の隔離でした。規制緩和されたとはいえ、丸一週間、窓も開かないホテルの一室から出られない経験は過去になく、後にも先にもこれを最後にしたいと痛感しました。その後サービスアパートメントに移り、隔離中に物色した物件の内覧を本格的に開始するも、不動産価格の上昇による売手市場のさなかで、心に決めた物件も競合に好条件を出されるなどで、契約に至るまで一か月を要し、そのため週末楽しみにしていたゴルフもできず、せっかく手荷物で持ち込んだゴルフクラブも使用しないまま、そのままコンドに持ちこむ羽目になりました。

私は1990年に入社以来一貫して会計関連業務に従事し、海外駐在はフランス・パリ、オーストラリア・シドニー、フィリピン・マニラの合弁会社に続き、今回のシンガポールで4か国目となります。今回赴任した双日アジア会社は当地にて地域統括機能を持ちアジア・オセアニア地域を管掌しており、近年においては、蔦屋書店事業やロイヤルホールディングスとの外食事業による日系コンテンツの普及、またヘルスケア分野におけるクリニックチェーンへの参画等を通じて、各国でのQOL向上と新たな価値創造に向けた取組みを進めております。共創・共有の推進を全社テーマとして掲げており、各社の皆様とも幅広く連携・意見交換させて頂ければと思います。

過去の駐在を振り返ると、1997年から2000年のフランスではダイアナ元皇太子妃の交通事故死、日本のサッカーW杯への初の本大会出場、ユーロ導入などがありました。赴任当初、日本食材の入手もままならずフランス語もおぼつかない中で、現地社員や近所の方々に温かく受け入れてもらったこと

や、それぞれが他人とは異なる自分なりの幸せや価値観を持ち、友人やパートナーとその喜びを享受する姿を目の当たりにして、自分が持っていたのとは全く異なる人生観の存在を感じられたことが印象に残っています。2004年から2009年のオーストラリアでは（今や懐かしい）Blackberryを会社から貸与されました。メールに縛られ、常に携帯が気になるようになったのはこの頃からでしょうか？石炭をはじめ各種資源採掘現場の広大な土地に身を投じたり、趣味の野球などの集まりで現地の方々と飲食を共にするたびに、細かいことを心配してしまう自分の心の余裕のなさを反省し、困難に陥っても周囲にはNo worries, mate! と言えるような、懐の深い人間になりたいと強く感じるようになりました。2015年から2018年のフィリピンではドゥテルテ政権の誕生で過激な麻薬・汚職撲滅活動の一方で、ビルド・ビルド・ビルド政策に基づき安定的にインフラ開発投資がなされました。当時の出向先において政府育成政策の支援を受けた工場での生産開始を受け、大統領出席の下、マラカニアン宮殿で行われた生産開始式典に参加できたことは一生の思い出となりました。

シンガポールには過去出張で数度訪問しているだけで基礎知識のなかった私にとって、この二か月の滞在期間では、合理的で柔軟なコロナ対応とそのスピード感が印象に残りました。根拠となるデータに基づき説明責任を果たし、デジタル技術を利用し、そして強力なリーダーシップによりスピード感をもって推進される当地のコロナ対応を見ているとビジネス面でも見習う面が非常に多いかと思います。アジアのハブであるシンガポールにてご活躍されている皆様と直接お会いし、情報交換をさせていただきながら、JCCIの活動に少しでもお役に立てるよう努力してまいりますので、宜しくお願い申し上げます。

最後になりましたが、会員企業の皆様ならびにご家族の皆様のますますのご健勝とご発展を祈念し、ご挨拶とさせていただきます。

着任のご挨拶

JAPANESE CHAMBER OF COMMERCE & INDUSTRY, SINGAPORE (JCCI Singapore)
Secretary General
梁 瑜



シンガポール日本商工会議所の皆様、初めまして。この度、清水事務局長の後任として、大阪商工会議所から参りました梁瑜（りゃんゆ）と申します。

コロナ下で、日頃からお世話になっている多くの会員の皆様に直接お会いできず、誠に残念に思いますが、この場を借りてご挨拶をさせていただきます。

私は中国の出身で、1992年に日本への留学を経て、大阪商工会議所に就職しました。今年が来日30周年という節目の年になりますが、また日本を飛び出し、シンガポールという新天地で、新たな体験をさせていただく機会を得たことに感謝しながら、責任も強く感じております。

大阪商工会議所では、最初に国際部にて日本企業の対外進出支援を担当し、海外各国の投資環境や法規制、商慣習など、必要な情報をセミナーの開催、視察団の受け入れと派遣を通じて会員企業に提供しました。また、「中国ビジネス支援室」の立ち上げと運営も携わり、多くの中小企業の相談相手となり、微力ながら皆さんの対中ビジネス展開のお手伝いできたかと思えます。

その後、2008年から今回の赴任直前まで、大阪府、大阪市、大阪商工会議所が共同で設立した「大阪外国企業誘致センター」の担当として、大阪の対外プロモーション、外国企業の大阪への投資誘致と進出支援を行い、毎年約30から40社の大阪への立地をサポートしてきました。振り返ってみれば、外国投資の傾向が時代の流れと変化に見事に反映されていることがわかりました。2008年のリーマンショックによる欧米企業の事業縮小と撤退、2011年東日本大震災後、外資系企業がリスクヘッジのために西日本への移転、また外国政府による東北・関東の食品輸入制限が、外資系貿易会社の大阪進出の大きな理由になっていました。そして、関西地域へ多くの訪日観光客が集まり、中国を中心とするアジア諸国で日本製品の高い人気により、越境ECや免税店を主要業務とする外国企業が2015年頃からコロナ前まで急増しておりました。外資誘致の仕事を通じて、それ

ぞれの時代の経験が私にとって人生の大きな収穫でした。

シンガポールには10数年前に一度出張で訪れただけですが、実はここ2、3年、大阪への進出に関心を持つシンガポール投資家が増え始め、彼らとは大阪でも公私ともに親しくしており、今回の赴任話が決まった時に、不思議なご縁と運命も勝手ながら思いました。また、多民族国家でありながら、7割以上の国民が中華系のためなのか、ここ1ヶ月以上の生活経験から、あまり外国とは感じておりません。ただの鈍感かもしれませんが（笑）。。。

今後は、これまでの外国企業をサポートするホストの立場から180度変わって、シンガポールで一外国経済団体の職員として、責任感と緊張感を常に持ちながら、会員である日系企業の皆様が、この地でポストコロナ、持続可能な時代に向けて、新たな挑戦と発展ができるように、従来の活動を継続すると同時に、地元企業、日系以外の外資系企業との連携も模索してみたいと考えております。

最後に、大阪商工会議所での新人時代に、上司に教わった一言で締めくくりたいと思います。「サービス業である会議所の仕事は会議所のファンを作ること、具体的には職員ひとり一人、自分のファンを作ること」。シンガポール日本商工会議所も、新米事務局長とベテランスタッフの皆さんと一緒に、会員の皆さんに寄り添い、会議所のファンクラブの充実と拡大に頑張りたいと思いますので、何卒ご協力、ご支援のほど、宜しくお願い申し上げます。



写真：【新旧事務局長とスタッフ一同】

会員の皆様の事業・商品PR支援のため、

機関紙「月報」への広告掲載サービス(有料)を実施しています。

機関紙

「月報」

広告大募集!!

「月報」は会員企業ならびに、シンガポール国内外の公的機関関係者に印刷物として配布しています。またPDF版も作成し、メールでの配信を行っています。



名称

シンガポール日本商工会議所機関紙「月報」

発行

月1回(各月初旬発行)

発行数

約900部(2022年4月現在)

メール配信数

約2,200通(2022年4月現在)

体裁

中綴じ冊子(A4サイズ)

内容

各業界の動向等を取り上げた特集記事、JCCIの活動報告、お知らせ など

広告掲載概要

- 広告はどこでもご利用いただけます。尚、申込は先着順で受け付けます。
- 1か月単位でご利用いただけます。
- 広告によっては、掲載をお受けできないことがありますので、ご了承ください。

掲載費用

- 年間申込(12か月)時は、1か月分の掲載費を免除いたします。
- GST別途要

掲載箇所	サイズ	色	1発行(会員価格)	1発行(非会員価格)
表紙裏(IFC)	Full Pg	カラー(4C)	S\$800	S\$1,200
裏表紙裏(IBC)	Full Pg	カラー(4C)	S\$700	S\$1,100
裏表紙(OBC)	Full Pg	カラー(4C)	S\$900	S\$1,300
掲載場所指定なし(ROP)	Full Pg	白黒(1C)	S\$500	S\$ 800
掲載場所指定なし(ROP)	Half Pg	白黒(1C)	S\$300	S\$ 500

サービス ご利用の 流れ

1 メールかお電話で、本サービスのご利用希望の旨をご連絡下さい。



info@jcci.org.sg



+65-6221-0541

(担当:小寺)

2 掲載希望月・期間及び掲載箇所・サイズを確認の上、原稿ご提出の締切をご連絡いたします。

※通常、掲載希望月の約1か月前を原稿提出の締め切りに設定させて頂いております。

3 頂きました原稿は、JCCI 広報委員会で内容を確認し、掲載頂ける場合には、請求書を発行いたします。

※原稿内容について、修正をお願いする場合があります。

4 入金確認後、広告を掲載いたします。

本件担当

JCCI事務局(担当:小寺)

お気軽にお問い合わせください。

E-mail

info@jcci.org.sg

TEL

+65-6221-0541

第614回理事会 議事録

日 時：2022年3月8日（火）11：30～12：00

方 法：日本人会 3階 オーデトリウム（オンライン参加あり）

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

計40名

大島会頭が議長となって開会した。

議 事：

1. 前回（第613回）議事録、臨時理事会議事録承認

大島会頭が前回（第613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) 2021年事業報告書総括（案）について

清水事務局長より、2021年度事業報告書について説明があり、理事に諮られたところ異議なく承認された。

(2) 2021年収支決算（案）及び2022年収支予算（案）について

河野副会頭／財務担当理事より、2021年収支決算案、及び2022年収支予算案について説明され、理事に諮られたところ異議なく承認された。

(3) 「Singapore Apex Business Summit (SABS)」への後援について

Singapore Business Federation(SBF)の主催によるイベント「Singapore Apex Business Summit (SABS)」について、後援名義付与の依頼があった。本イベントでは、3月22日から25日にかけてマリーナベイサンズ及びオンラインで開催されるもので、ヘンスイキット大臣からの講演会を始め、パネルディスカッション、展示会、座談会、ビジネスマッチング、ネットワーキングなどが予定されている。後援を行うことについて理事に諮られ、異議なく承認された。

(4) 入退会について

清水事務局長より1法人会員からの入会申請、2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720社、個人会員62名、計782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、本年度の総会は3月15日にオンラインおよび実出席を合わせた形で実施される旨、報告があった。

(2) 大使館ならびにJETROからの報告・連絡事項

・会員プレゼンテーション大会について

日本大使館の高橋公使より、3月1日から日本入国時の水際措置が緩和されることや、オンラインでの詐欺が発生している旨、報告があった。

ジェットロ・シンガポールの久富所長より、3月16日にシンガポールにおける営業秘密の保護等に関するウェビナーが開催される旨、報告があった。


以 上

<入会承認会員一覧（2022年4月理事会）>

会 員 名	格付	備 考
GLOBALWIDE INTERNATIONAL PTE. LTD. [建設・不動産部会]	A (法人)	General Constructor / Wholesale of Medical Equipment. 現地法人 (100%日本出資) 設立登記：2006年12月 従業員数：126 (派遣邦人3)
COCO-RO PTE. LTD. [建設・不動産部会]	B (法人)	幼稚園の運営 現地法人 (100%日本出資) 設立登記：2012年10月 従業員数：25 (派遣邦人1)
INDEE SINGAPORE PTE LTD [法人サービス・IT部会]	C (法人)	Management Consulting (specialised in innovation)支店 設立登記：2019年01月 従業員数：4 (現地邦人1)

最近の推移：('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、('21年10月) 791会員、
('21年11月) 793会員、('21年12月) 793会員、('22年1月) 784会員、('22年2月) 783会員、('22年3月) 782会員

<新規入会会員紹介>

会社名 (英)	GLOBALWIDE INTERNATIONAL PTE LTD	
登録代表者名 (日・英)	テゼビーン Tze Bee NG	
所在地	84 Kaki Bukit Industrial Terrace, Singapore 416164	
電話番号	6448 - 8280	
事業内容	内装・設備の設計施工	
会社概要	グローバルワイド社はシンガポールに2006年設立以来、医療関連施設のリノベーション（内装・設備）をメインビジネスとし、数多くの公的病院・クリニックの施工を行ってきました。さらに近年では、医療機関施工で蓄えたノウハウと自社労働力を活用し、チャンギ国際空港ターミナル等公共機関の改修や公的施設の新規建設にも積極的に参画しております。加えて2017年6月にエア・ウォーターグループの一員となったことにより、医療を始めとする様々なグループ事業の展開を進めております。	

会社名 (英)	INDEE SINGAPORE PTE LTD	
登録代表者名 (日・英)	マービン Marvin NG	
所在地	8 Wilkie Road, #03-01 Wilkie Edge, Singapore 228095	
電話番号	8453 - 9824	
事業内容	経営コンサルティング。特に、イノベーション、ASEAN進出支援。	
会社概要	2010年に日本で創業。以来、イノベーション研究のクレイトン・クリステンセン教授のイノベーション理論を基に、新規事業、スタートアップへの経営コンサルティングを提供。2019年にシンガポール進出。以来、ロボットやAI、ハイテクなどで各業界でのイノベーションのコンサルティング実施。ご興味のある方は、ご連絡ください。	

『新型コロナウイルスへの対応・対策』アンケート (抜粋)

<調査概要>

実施機関：在シンガポール日本大使館、シンガポール日本商工会議所、ジェットロ・シンガポール事務所

実施期間：2022年3月30日(水)～4月6日(水)

調査対象：シンガポール日本商工会議所 会員 (782会員 ※3月理事会後会員数)

調査方法：アンケートの発送、回収ともEメール

回答率：25% (196社/782社)

回答件数

	全体		1～10人(従業員)		11人～50人(従業員)		51人以上(従業員)	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
全体回答件数	196件	(100%)	56件	(100%)	74件	(100%)	66件	(100%)
うち製造業(販社を含む)	85件	(43%)	16件	(29%)	33件	(45%)	36件	(55%)
うち非製造業	111件	(57%)	40件	(71%)	41件	(55%)	30件	(45%)

1. 就労ビザ

(1) 1月以降、新規でEP (ICT除く) の申請をされましたか。(申請をした方) 申請はエージェントを通して行いましたか。

	全体		全体	
	回答数	割合	回答数	割合
申請していない(申請対象者なし)	141件	(72%)	40件	(74%)
申請対象者がいるが断念した	1件	(1%)	13件	(24%)
申請をして承認された	45件	(23%)	1件	(2%)
申請をしたが承認されなかった	1件	(1%)		
申請をしたが結果待ちである	8件	(4%)		

(承認された方) 就労許可の有効期間は何年でしたか。

※複数申請承認された場合、多い方をご回答下さい。

	全体		全体	
	回答数	割合	回答数	割合
1年	1件	(2%)	具体的な回答なし	
2年	43件	(96%)	(申請をしたが承認されなかった) 承認されなかった方のご役職や理由が分かればご記載下さい。	
その他	1件	(2%)	具体的な回答なし	

(申請をされた方のみ) 1月以降、新規でEPの申請をされた際、申請してから結果連絡までどれくらいの日数を要しましたか。

<承認>

	全体	
	回答数	割合
当日～3日	2件	(4%)
4～6日	2件	(4%)
7～13日	19件	(42%)
14～20日	8件	(18%)
21～27日	8件	(18%)
28日以上	6件	(13%)

<非承認>

	全体	
	回答数	割合
当日～3日	0件	(0%)
4～6日	0件	(0%)
7～13日	1件	(100%)
14～20日	0件	(0%)
21～27日	0件	(0%)
28日以上	0件	(0%)

(上記で「申請をしたが承認されなかった」と回答された方のみ)

貴社のローカル比率(シンガポール人+PR)をご回答下さい。

	全体	
	回答数	割合
33%以下	0件	(0%)
34～50%	0件	(0%)
51～66%	0件	(0%)
67～80%	0件	(0%)
81%以上	1件	(100%)

(2) 1月以降、新規でICTを使ってEPの申請をされましたか。

	全体	
	回答数	割合
申請していない（申請対象者なし）	185件	(94%)
申請対象者がいるが断念した	2件	(1%)
申請をして承認された	8件	(4%)
申請をしたが承認されなかった	0件	(0%)
申請をしたが結果待ちである	1件	(1%)

(申請をした方) 申請はエージェントを通して行いましたか。

	全体	
	回答数	割合
自社で対応した	8件	(89%)
エージェントに依頼した	1件	(11%)
その他	0件	(0%)

(承認された方) 就労許可の有効期間は何年でしたか。
※複数申請承認された場合、多い方をご回答下さい。

	全体	
	回答数	割合
1年	1件	(13%)
2年	7件	(88%)
その他	0件	(0%)

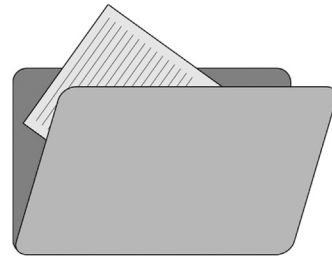
(申請対象者がいるが断念した方) 断念した理由をご記入下さい

配偶者の帯同ができないため 家族帯同が出来ないこと、将来再度シンガポールで働けないこと等のデメリット多く、断念したもの。

(申請をされた方のみ) 1月以降、新規でICTを使ってEPの申請をされた際、申請してから結果連絡までどれくらいの日数を要しましたか。(複数ご申請されている場合は、平均日数をご回答下さい。)

<承認>

	全体	
	回答数	割合
当日～3日	0件	(0%)
4～6日	0件	(0%)
7～13日	4件	(50%)
14～20日	1件	(13%)
21～27日	3件	(38%)
28日以上	0件	(0%)



(3) 1月以降、新規でDPの申請をされましたか。

	全体	
	回答数	割合
申請していない（申請対象者なし）	156件	(80%)
申請対象者がいるが断念した	0件	(0%)
申請をして承認された	36件	(18%)
申請をしたが承認されなかった	0件	(0%)
申請をしたが結果待ちである	4件	(2%)

(申請をされた方のみ) 1月以降、新規でDPの申請をされた際、申請してから結果連絡までどれくらいの日数を要しましたか。

(複数ご申請されている場合は、平均日数をご回答下さい。)

<承認>

	全体	
	回答数	割合
当日～3日	12件	(33%)
4～6日	5件	(14%)
7～13日	9件	(25%)
14～20日	6件	(17%)
21～27日	4件	(11%)
28日以上	0件	(0%)

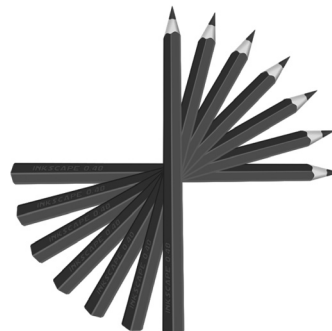
(申請をした方) 申請はエージェントを通して行いましたか。

	全体	
	回答数	割合
自社で対応した	32件	(80%)
エージェントに依頼した	8件	(20%)
その他	0件	(0%)

2. 出勤体制

(1) 3月29日以降、オフィスへの出勤制限が75%まで緩和されることが発表されました。同日以降に予定している従業員の1週間の平均出勤率が一番近いものをお選び下さい。

	全体	
	回答数	割合
0%～25%	21件	(11%)
26%～50%	51件	(26%)
51%～75%	105件	(54%)
76%～100%	19件	(10%)



3. オフィス・家賃について

(1) コロナ禍にオフィスの移転を行いましたか。

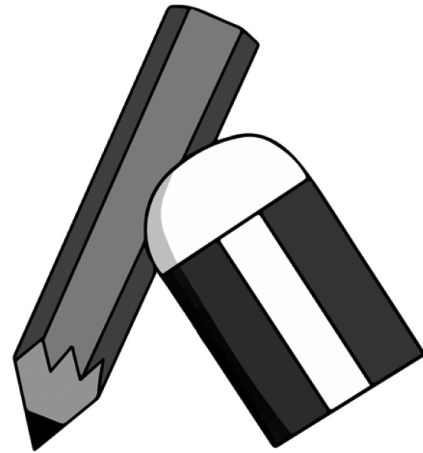
	全体	
	回答数	割合
移転した	22件	(11%)
移転を検討している	11件	(6%)
移転を検討したが、断念した	12件	(6%)
検討していない	151件	(77%)

(移転した方、検討している方、検討したが断念した方) 移転する理由をご選択下さい。(複数選択)

	全体	
	回答数	割合
出勤人数低下に伴い、大きなオフィスが不要になったため	17件	(38%)
賃料が高騰したため	4件	(9%)
オフィスの老朽化	6件	(13%)
オフィスデザインを変更するため	4件	(9%)
その他	21件	(47%)

(2) シンガポールでの家賃相場が前年比で増加しておりますが、駐在員の家賃について、会社負担金額について、今後の見通しをご回答下さい。

	全体	
	回答数	割合
現行の水準より引き下げる	2件	(1%)
現行の水準を維持	103件	(53%)
現行の水準より引き上げる	34件	(17%)
未定	44件	(22%)
その他	13件	(7%)



4. 日本への渡航について

(1) 12月から3月末に日本へ一時帰国した方はいますか。

	全体	
	回答数	割合
いる	111件	(57%)
いない	85件	(43%)

(いる方) 日本へ一時帰国した人は、平均約何日間日本に滞在していましたか。

	全体	
	回答数	割合
1日間～7日間	1件	(1%)
8日間～14日間	29件	(26%)
15日間～22日間	50件	(45%)
23日以上(具体的に)	31件	(28%)

(いる方) 日本へ一時帰国した従業員は何名いますか。(帯同家族は含まない)

(日本人駐在員数÷一時帰国者数)

	全体	
	回答数	割合
0～25%	61件	(55%)
26～50%	36件	(32%)
51～75%	10件	(9%)
76～100%	4件	(4%)

5. 海外出張について

(1) 4月1日以降、シンガポールへの入国が緩和されることが発表されました。今後の出張について、どのような方針ですか。

	全体	
	回答数	割合
原則、出張を許可する方針	107件	(55%)
やむを得ない場合のみ出張を許可する方針	54件	(28%)
現状、原則出張を許可しない方針	5件	(3%)
未定	26件	(13%)
その他	4件	(2%)

(はいと回答した方) どの国への出張を予定していますか。(複数回答)

	全体	
	回答数	割合
日本	63件	(58%)
中国	4件	(4%)
韓国	5件	(5%)
マレーシア	75件	(69%)
タイ	63件	(58%)
ベトナム	53件	(49%)
フィリピン	39件	(36%)
カンボジア	5件	(5%)
インドネシア	53件	(49%)
ミャンマー	6件	(6%)
その他アジア	13件	(12%)
アメリカ	5件	(5%)
EU	9件	(8%)
オーストラリア	19件	(17%)
アフリカ地域	3件	(3%)
南米地域	1件	(1%)
その他	6件	(6%)

(2) 現在、シンガポールから海外出張を予定していますか。

	全体	
	回答数	割合
はい	109件	(56%)
いいえ	87件	(44%)

6. 物流について

(1) パンデミックの影響によるコスト上昇に加えて、ロシアのウクライナ侵攻により、インフレ圧力は一段と強まっています。国際物流の混乱や輸送費高騰について、影響を受けていますか。

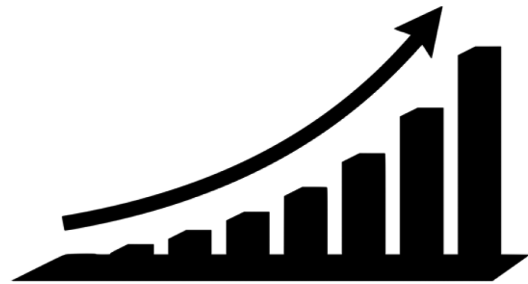
	全体	
	回答数	割合
現在影響を受けている	105件	(54%)
現在影響を受けていない	60件	(31%)
わからない	30件	(15%)
その他	1件	(1%)

(現在影響を受けていると回答した方) 具体的にどのような影響を受けていますか（複数回答）

	全体	
	回答数	割合
港湾の混雑・貨物滞留	71件	(68%)
コンテナ船の運行スケジュールの遅れ	79件	(75%)
コンテナ船の運賃高騰	83件	(79%)
コンテナ船のスペース確保	60件	(57%)
航空貨物のスペース確保	29件	(28%)
航空貨物の価格高騰	42件	(40%)
その他	5件	(5%)

(現在影響を受けていると回答した方) 混雑・輸送費高騰等の解消時期について、どのように予測していますか。

	全体	
	回答数	割合
2022年第1四半期	0件	(0%)
2022年第2四半期	0件	(0%)
2022年第3四半期	15件	(14%)
2022年第4四半期	24件	(23%)
2023年以降	57件	(54%)
その他	9件	(9%)



7. 駐在員の交代

(1) 1. 2022年1月～3月末に掛けて、日本へ本帰国した（予定含む）駐在員はいますか。

	全体	
	回答数	割合
いる	56件	(29%)
いない	140件	(71%)

(いる場合) 何名の駐在員が本帰国しましたか

	全体	
	回答数	割合
1名	36件	(64%)
2名	5件	(9%)
3名	6件	(11%)
4名	3件	(5%)
5名	0件	(0%)
6名以上	6件	(11%)

(いる場合) 本帰国した駐在員数に対し、交代の駐在員は派遣されていますか（予定含む）

	全体	
	回答数	割合
本帰国した駐在員の数と同じ数が日本より派遣されている・予定している	32件	(57%)
本帰国した駐在員の数より、日本からの派遣人数は減少している	22件	(39%)
本帰国した駐在員より、多くの駐在員が日本より派遣されている。	2件	(4%)

(本帰国した駐在員の数より、日本からの派遣人数は減少している場合) 具体的に減少した人数

	全体	
	回答数	割合
1名	14件	(64%)
2名	3件	(14%)
3名	2件	(9%)
4名	1件	(5%)
5名	0件	(0%)
6名以上	2件	(9%)

(本帰国した駐在員より、多くの駐在員が日本より派遣されている場合) 具体的に増加した人数

	全体	
	回答数	割合
1名	0件	(0%)
2名	2件	(100%)
3名	0件	(0%)
4名	0件	(0%)
5名	0件	(0%)
6名以上	0件	(0%)

(日本へ帰国した駐在員がいない場合) 駐在員の増員はありましたか。

	全体	
	回答数	割合
増員あり	7件	(5%)
増員なし	133件	(95%)

(増員ありの場合) 駐在員は何名増員しましたか。

	全体	
	回答数	割合
1名	7件	(100%)
2名	0件	(0%)
3名	0件	(0%)
4名	0件	(0%)
5名	0件	(0%)
6名以上	0件	(0%)



8. 海外出張について

(1) 当地への赴任に際し、家族等の生活含め、各社で直面している課題等あればご記入下さい。

12歳未満の子供について提出義務がある予防接種証明の承認を得るために要する日数が異常に長く、そのHPBの承認を得られないとDP申請そのものできないため、家族の渡星スケジュールを組み立てるのに苦労した。
家賃相場上昇（オフィス・居住用とも）、直近の円安と物価上昇、EP発給要件の変更、等により日本からの駐在員数が減少していきのではないかと想像しています。
EP取得の給与水準の上昇により、若手社員の赴任が困難になっている。新規赴任者に対するEP取得の見通しが非常にあいまいで、赴任日が決められない。
エネルギー（電気、ガソリン）関係の高騰。食品価格の高騰。来年の消費税増税による、家計負担の増。
【私個人の問題ですが】報酬（給与）が日本口座への円での振り込みなので、円安+インフレのダブルパンチで可処分所得が大幅に減っている。
住居の確保が非常に困難。空気が少なく、予定通りに手配が進まない。自由度を担保した異動・赴任がしづらい環境。VISA規制が宛に角厳しい。
EPの審査がより厳格になってきていると感じる。EPやDPの審査において、嫌がらせかと感じられるような追加書類の要請や、IPA発行の遅れも起こっており、シンガポール人優先の国益や方針は理解するが、理不尽と感じられる対応は企業のシンガポール離れを誘発すると思われる、関係省庁は管理を行って欲しい。
高校進学を選択肢が限られる。現行ICTの取り扱い及び給与基準上昇による若手の来星不可。
2023年9月から開始する、新しいEPのポイントシステム「COMPASS」の動向。プロジェクトの関係で、日本から多くのEPホルダーを迎え入れているため、概要を早めに知り、対応したい。
家族帯同者のEP取得の手間増加や経費の増加が顕著であり、今後は赴任者は単身者としてことや他国への駐在を検討する。
オミクロン株の流行初期に日本政府が海外滞在の日本人の入国も禁止したことで、先々の規制の影響が不透明な上致命的なものに成りかねないので、家族を帰国させ単身赴任となった。DPの申請が難しくなっていること。EP新制度への対応。

(2) その他、ビジネス面において各社で直面している課題などがあれば、ご記入下さい。

ビジネスが縮小しており、駐在員人数の見直しが今後必要と考える。売上、営業利益の激減。
現地社員の賃金高騰、アジア各国の幹部社員の賃金はすでに日本人を上回っている。特にシンガポールの幹部社員の年収は数千万円レベルになっており、コストと仕事が釣り合っていない。
更に人員増を図りたいが、シンガポール人／PRの雇用が容易でなく、Work Permitも上限があるので難しい。
コロナ禍を通じて日本はさらに内向思考を強め、東南アジアのものづくり市場に於いてはこれから加速度的に増えるであろう中国企業の進出に日系企業は市場を奪われていくと感じている。
エネルギー価格（約3倍）の高騰。ビザ取得に伴う最低給与額のUpによる、コストの急増。人財の獲得や確保に関する課題。
半導体が不足しているという情報により顧客からの納期督促が強く、対応により駐在員が疲弊している。
物流以外でも、電気代等の燃料費も高騰している。日本円での取引ではシンガポールドル換算で大幅な減益となっている。
国境をまたいだ移動制限は解かれつつあるが、当面は感染リスクや国境通行時の混乱等を考えると、出張を極力控えざるを得ない。
新規人材採用が難しい。マレーシアから通勤していた社員がいるが、国境閉鎖後、当地にとどまっている。
ロシア／ウクライナ戦争で、PCBビジネスへの影響や材料（Pd等）高騰、入手等について注視しています。
外国人労働者人員確保が困難。原材料、副資材コストアップ。物流LT、コストアップ。
EP、SPassの基準が厳しくなっていることでSGへの人の配置に大きく影響している。当社のような製造、据付工事を行う業種にはシンガポール人、PRの応募は殆どなく、採用することが困難。すべての業種の雇用政策を単純に同じように規制するのではなく、実情を十分に理解したうえで運用頂きたい。自国の経済、政策への影響も皆無では無いと料する。シンガポールの工業用電気代が昨年10月以降高騰しており、それ以前の4～6倍に跳ね上がっており大打撃を受けている。政府の支援策も昨年前半と比べるとかなり高く困っている。引き続き、コストと能力のバランスがとれた人材を発掘することの難しさ。
労働ビザの取得が難しくなっていく中で、日本人駐在員の確保が課題になっているのと併せて、若手の海外研修員派遣の受け入れも現状難しい。
原料コストの高騰。輸送費、電力費、購入品等の価格上昇によるコストアップが課題。
円安の進行とウクライナ情勢の長期化によるビジネス影響。

ご登録データ 変更フォーム

代表者、住所、E メールアドレスなどの登録内容に変更がございましたら、下記変更フォームに必要事項をご記入の上、JCCI 事務局まで E メールにてご連絡頂くか、JCCI の HP (<https://www.jcci.org.sg/membership/notification-of-change/>) より変更手続きを頂きますよう、お願い申し上げます。

※弊所からの各種事業のご案内は、原則 E メールにてお送りさせて頂いております。

ご異動などがございました際には、登録 E メールアドレスのご変更をお願いいたします。

※変更のご連絡を頂きました際には、弊所からご返信を差し上げております。万一、返信がない場合には、お手数をおかけいたしますが、一度、事務局までご連絡下さい。

※ご変更の際には、必ず会社名と E メールアドレスをご記入下さい。

会社名(日)			
会社名(英)*			
旧代表者名(日)			
新代表者名(日)		新代表者名(英)	
E-MAIL *			

役職(英)		役職(日)	
Address			
TEL:		業務内容	
FAX:			
WEB:			
日本人社員数		総従業員数	
変更日	年	月	日 より

新規登録 E メールアドレス	削除 E メールアドレス

その他

月報 May, 2022

編集後記

今月も『月報』を最後までお読みいただき、ありがとうございました。

新型コロナウイルス感染対策上のシンガポール政府による各種規制が大幅に緩和、全ての国・地域を対象にワクチン接種者はシンガポールへの隔離無し入国が可能となりました。

人と人とのつながりを広げながら楽しんでいくというのが、当広報委員会を含めた「集い」の原点だと思うのですが、行動規制の解除を経て、人、家族、企業、そして国・地域単位での諸々の交流が取り戻されることを楽しみにしております。

一方、国外に目を移しますと、コロナウイルス感染の状況改善が認められず行動規制を継続更には強化している国・地域の存在、ロシアによるウクライナへの侵攻や北朝鮮による長距離ミサイルの発射が繰り返されるなど人命に対する危機が常在化しており、サプライチェーンの混乱が長期化、原油をはじめとする資源価格の高騰、世界規模での物価上昇傾向など、対処しなければならぬ問題というものは、昨今増加の一途を辿っている印象とともに、先を見通せない状況に不安を覚えられる方も少なからずいらっしゃるかと推察します。

シンガポール内外における各分野のスペシャリストの方々によるご寄稿が、読者の皆様におかれまして、日々の情報収集や分析の一助となること、或いはご関心やご興味に寄り添っている内容であれば大変嬉しいこととさせていただきます。

最後になりますが、ご多忙の中、本誌へのご寄稿を快諾頂きました執筆者の方々に、この場を借りて心より御礼申し上げます。

(編集後記担当：MITSUBISHI LOGISTICS SINGAPORE PTE. LTD. 佐藤 幸由)



左：安田 右：佐藤

○名前：安田 雅子 (やすだ まさこ)
○出身地：東京都町田市
○会社名：DELOITTE & TOUCHE FINANCIAL ADVISORY SERVICES PTE LTD
○仕事内容：M&A支援業務アドバイザー、企業価値評価、企業再生・再編支援、不正調査など
○趣味：旅行
○シンガポールのお気に入り：PAYNOWの便利さと治安の良さ
○読者の皆様へ：シンガポールも「開国」し、街中で出張者を見かけることも増えて活気を取り戻してきた気がします。オンラインという選択肢が増えた今、これまで以上に直接会うことの意味が増したのではないのでしょうか。今月号の月報も、ますますご活躍される皆様のビジネスにとっての一助になれば幸いです。

○名前：佐藤 幸由 (さとう ゆきよし)
○出身地：東京都渋谷区
○会社名：MITSUBISHI LOGISTICS SINGAPORE PTE. LTD.
○仕事内容：シンガポール国内外におけるロジスティクス・サービス（海上・航空・陸上・保管その他）の提供業務
○趣味：街歩き、読書、ドライブ、ゴルフ
○シンガポールのお気に入り：リアル「東武ワールドスクウェア」や「イツパスモールワールド」の世界にいるかのような身近さで異文化体験ができる点。
○読者の皆様へ：2019年6月に赴任し、3年が経ちました。着任当初名刺交換させて頂いた方の半数以上が既に帰国されており、コロナ禍でなければもっと違ったお付き合いが出来ただろうということを時折考えてしまいます。今後どれだけの期間シンガポール生活が続くかはわかりませんが、当地を離れてから何かを悔やんでもはじまらないので、「一期一会」を大切にしなければとの思いを新たにしております。読者の皆様も、シーズン1、2、3、4或いはそれ以上のベテラン生活者など様々ないらっしゃると思いますが、人の入れ替わりの多いシンガポールで新たな良い出会いがあると素敵ですね・・・(自分もそうなりたいです)。

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/

< 2022年6月号月報 掲載予定記事一覧 >

- ①シンガポールのNon-PMET人材採用における課題とCOVID-19の影響について
SMS24/7 PTE. LTD. 奥村 真也、加藤 順彦
- ②シンガポールの住宅、オフィス賃貸、売買動向
TOKIO PROPERTY SERVICES PTE LTD 大谷 航
- ③シンガポール、日本におけるファミリーオフィスについて
EXCORT PTE. LTD 花輪 陽子
- ④シンガポール及び東南アジア各国におけるM&A事情
SAKAZUME CONSULTING PTE. LTD. 坂爪 紀之

※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。

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!



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

- 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!

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





JCCI
SINGAPORE
Japanese Chamber of Commerce & Industry, Singapore