

シンガポールにおけるEPに係る実態調査(概説①・調査概要)

(1)実施主体

- 在シンガポール日本国大使館
- JETROシンガポール事務所
- シンガポール日本商工会議所(JCCI)

(2)調査実施時期

2025年2月3日～21日

(3)調査対象、調査手法及び回答数

JCCI加盟の対象法人会員705企業(2025年1月末時点)を対象とし、JCCIからメールでアンケート調査への協力を依頼。

268企業から回答を得た(回収率38%)。

(4)調査目的

日系企業からシンガポールにおけるEPの取得が難しくなっているという懸案を頻繁に聞く中、在シンガポール大使館においても具体的な問題の所在・程度を把握できていなかったことから、その実態を把握するもの。

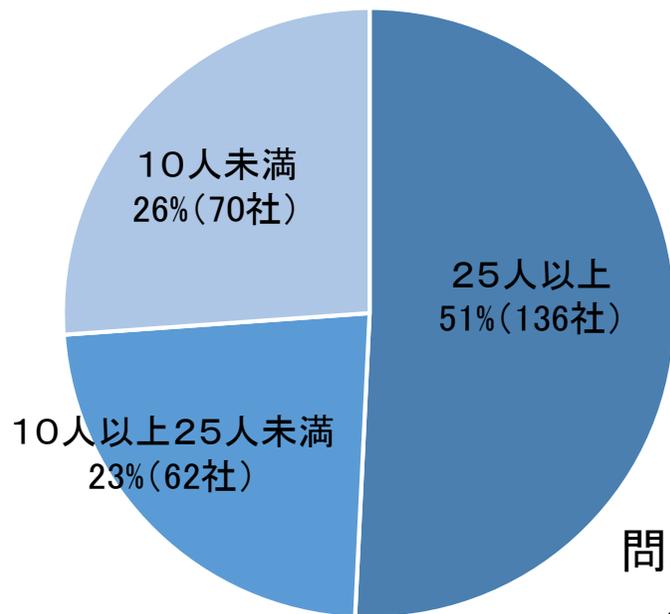
シンガポールにおけるEPに係る実態調査(概説②・結果概要)

(5) 調査結果概要

- EP取得に関して現時点で問題を抱えている企業及びEDB(シンガポール経済開発庁)等の支援措置がなくなると問題を抱える可能性がある企業は49%。うち給与要件が障害と回答した企業が75%に上るほか、学歴要件が41%、国籍多様性要件やローカル人材雇用率要件が障害と回答した企業もそれぞれ30%(同項目の影響を受ける企業のみを母数とした場合50%)存在しており、概してCOMPASSが障害となっている。
- ICT(企業内転勤)向けEPの認知率は54%と低く、認知している企業の中でも現状取得している企業は7%であり、ICT向けEPの活用希望は65%と一定程度あるものの、使いにくい点があるために浸透していない。中でも家族帯同ができないことが障害となっている企業が95%と多くを占めている。
- なお、家族帯同が不可である点に次いで2番目(67%)に障害となっているとの回答であったのは、ICT向けEP取得者はその後他の資格による滞在が制限される点であった。この点については、最近になってMOM(シンガポール人材開発省)から実際にはより緩やかな運用が行われていることが明らかにされたが、その上でなおICT向けEPの取得には障害があると考えている企業が57%となっているところ、やはり家族帯同ができない点が大きな障害になっていると推測される。

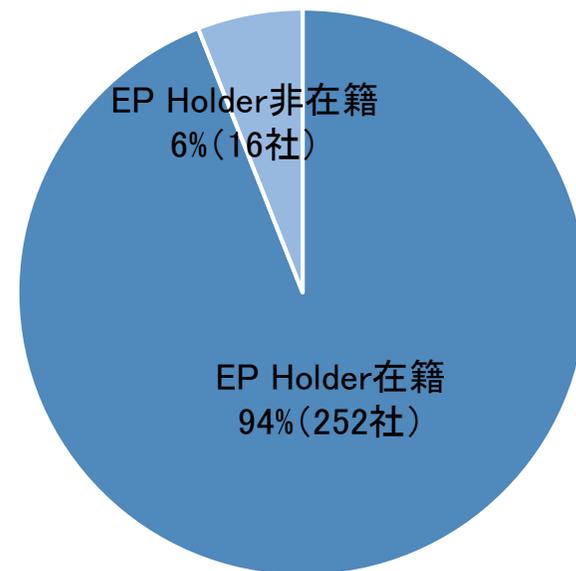
シンガポールにおけるEPに係る実態調査(詳細①・企業属性について)

問1. 回答企業の企業規模(従業員数)

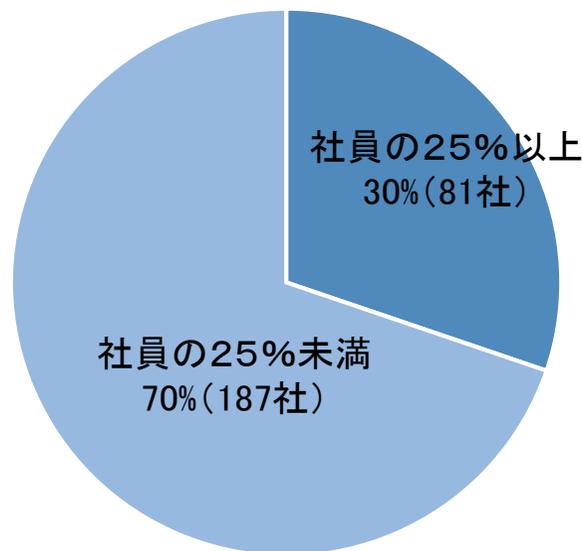


○従業員数10人未満の場合はFCFに基づく求人広告手続免除
○従業員数25人未満の場合はCOMPASSにおける国籍多様性及びローカル人材雇用率に係る審査項目の実質免除となるため、上記区分としている。

問3. 回答企業のEP Holder有無分布

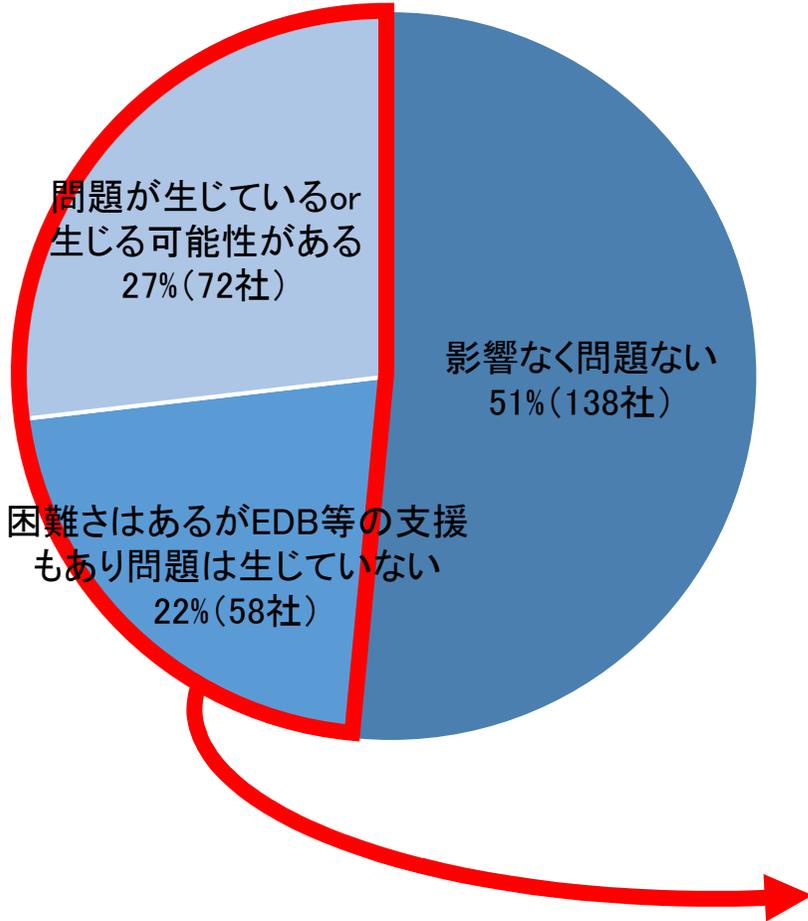


問2. 回答企業の従業員数における日本人駐在員割合分布

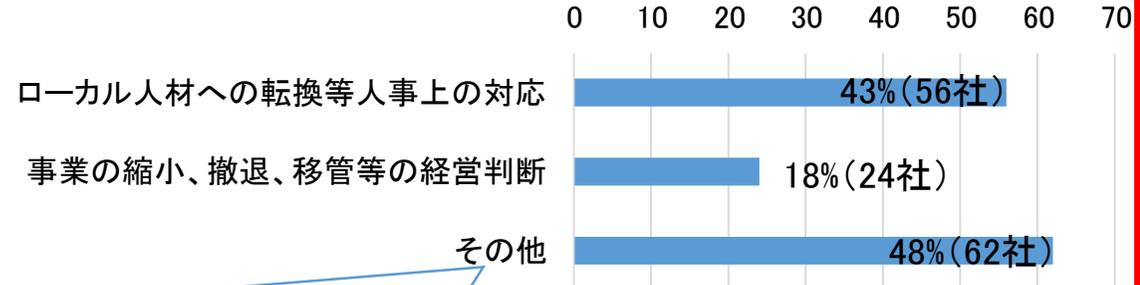


COMPASSにおける国籍多様性の審査項目でポイントを獲得できる基準(一つの国籍の従業員が25%以上在籍しているか否か)としている。

問4. EP発行要件厳格化の影響

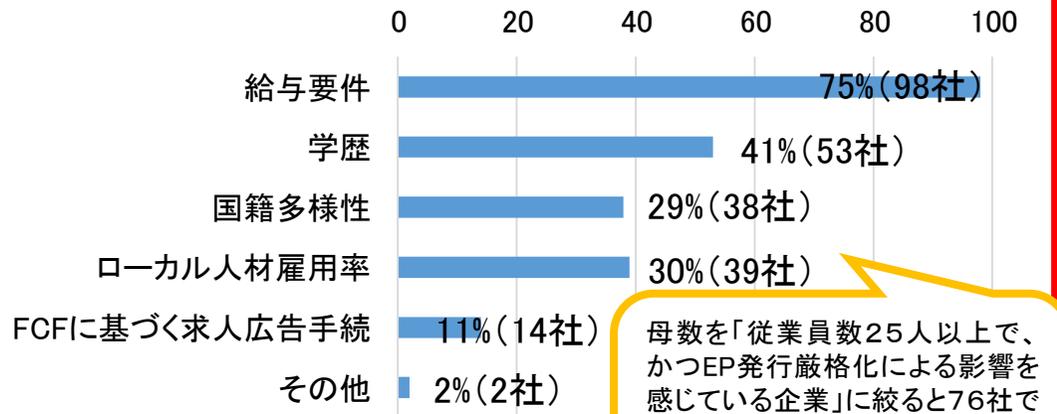


問5. EP発行要件厳格化による具体的課題



- 「その他」の具体例
- 給与要件の上昇に伴う職員給与・手当の調整・見直しが必要となっている。
 - EP取得まで時間がかかるようになり、選考時期等本社人事に影響が出ている。
 - 学歴要件等を踏まえた駐在員の選定に苦慮している。
 - COMPASSの諸条件免除措置を得るため、事業規模の拡大ができない。
 - COMPASSによる提出書類やプロセス増、FCFによる求人広告掲載など、事務手続が煩雑になり負担が増している。

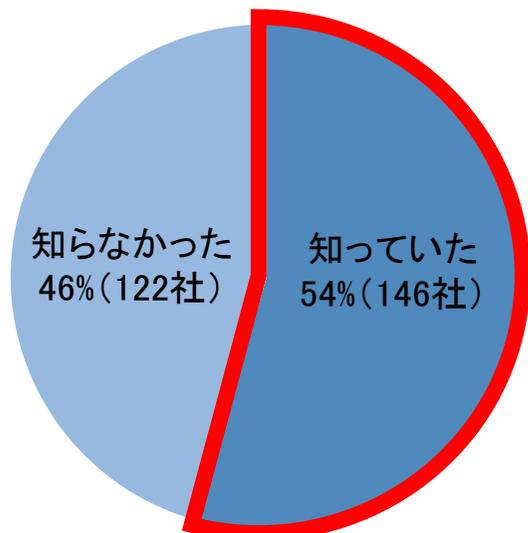
問6. EPの審査項目等のうち障害となっているもの



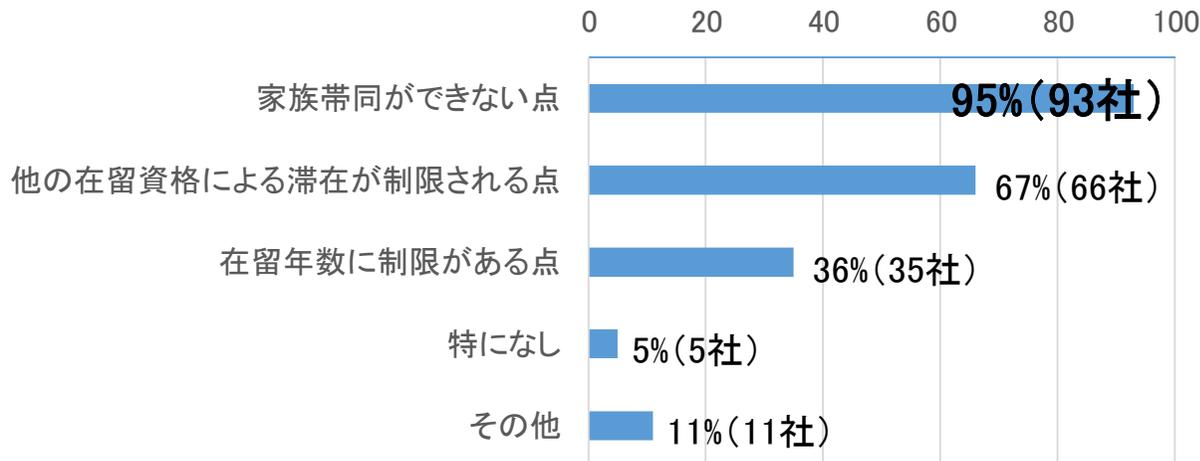
母数を「従業員数25人以上で、かつEP発行厳格化による影響を感じている企業」に絞ると76社であり、「国籍多様性」や「ローカル人材雇用率」が弊害と回答した企業の割合は約50%となる。

シンガポールにおけるEPに係る実態調査(詳細③・ICT向けEPについて1)

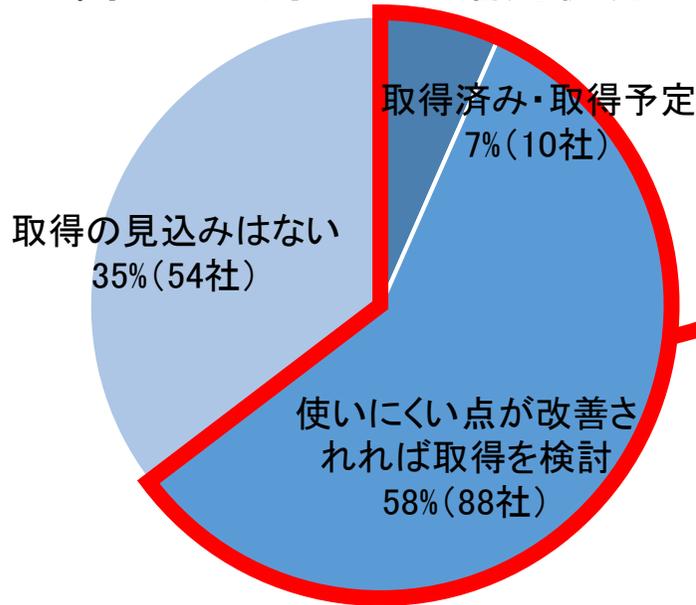
問7. ICT向けEPの認知割合



問9. ICT向けEPの使いにくい点



問8. ICT向けEPの活用状況

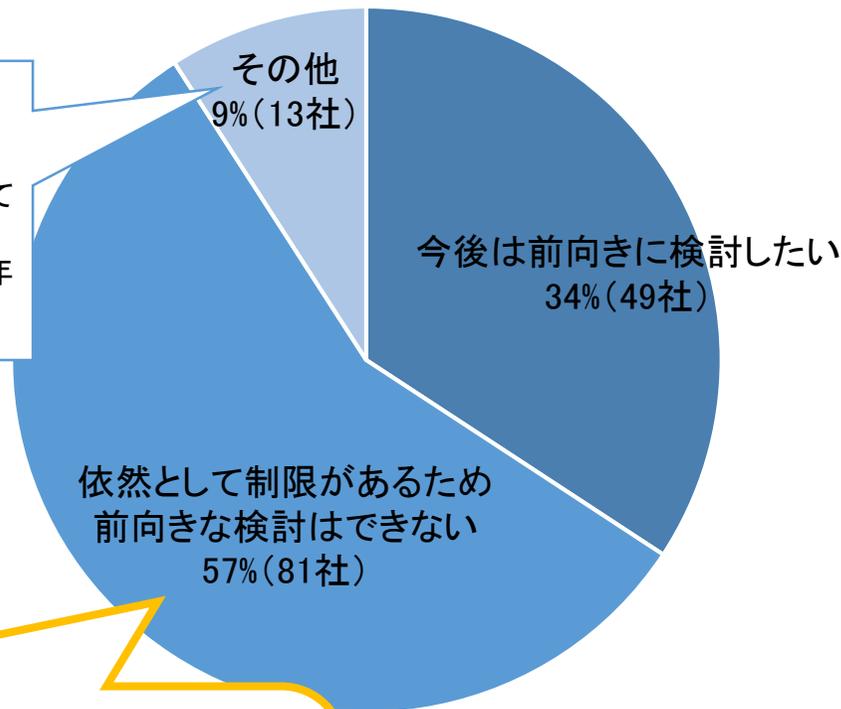


シンガポールにおけるEPに係る実態調査(詳細④・ICT向けEPについて2)

問10. ICT向けEPの取得希望 (ICT向けEP利用時、実際には今後他の資格による滞在が制限されることなく緩やかに運用されていることを知った上で)

【「問7. でICT向けEPの存在を知らなかったと回答した企業」及び「問9. で他の在留資格による滞在が制限される点がいまいちと回答した企業」を対象とした設問】

「その他」の具体例
・制度を理解できていないためわからない。
・現時点において会社におけるニーズがわからない・顕在化していないため、なんとも言えない。
・「帰国後5年すれば他資格による滞在が可能」の5年が2~3年になれば検討の余地がある。



このうち、

- ① 問7. で「ICT向けEPを知っていた」と回答した企業は27社
- ② ①のうち、問9. で「家族帯同ができない点がいまいち」と回答した企業は89%(24社)

⇒ 少なくとも元々ICT向けEPを知っていた企業では、家族帯同ができない点が依然として障害と考える企業が大多数。

シンガポールにおけるEPに係る実態調査(詳細⑤・その他意見抜粋)

給与水準について

MyCareersFutureに求人広告掲載しなければいけない給与水準が年々引き上げられ、駐在員が務めている経営マネジメントレベルのポストについても公募が必要となっており、弊害が顕著に表れてきた状況。具体的には、①現地マネジメントスタッフに比べて低い給与水準での公募に起因する混乱・矛盾、②要職ポストのオンボーディングまでの遅延・長期化、③応募して登用見送りとなった現地スタッフ(ハイパフォーマー)への説明、モチベーションコントロール等。上位数%の職位は、経営に直結するポジションであり、給与水準に関係なく公募不要とする等措置を希望。

シンガポールでの物価高騰によりさらに給与基準が高くなることを懸念。

COMPASSについて

国籍制限が駐在員の受入れに不利に働き、ビジネスの発展を妨げる要因。

建設業はローカル人材に人気がなく、ローカル人材雇用に苦慮しており、雇用するのが外国人中心となってしまうローカル比率維持に苦勞。特定業種は要件を緩和する等の対応を期待。

優秀なシンガポール人は高い給与を求めて他業界へ転職するため、インテリアデザイン業界は人材確保が非常に困難。さらに、求められる給与額と実際のパフォーマンスが見合わないケースも多く、事業の安定運営が難しくなっている。そのため、日本人を含めた外国人を採用せざるを得ないが、EPの要件が厳しくなり、優秀な外国人の採用も困難。

EPを申請したが、COMPASSの学歴要件でポイントが加算されずSパスとなった経緯がある。Sパス枠の関係で「駐在員の配置検討」や「エンジニア等ローカル採用が困難な職種の外国人採用」に制約が出るため、今後のシンガポールでの事業運営に齟齬が出る可能性があり、困っている。

給与レベルや大学の基準が厳格化され、高卒/高専卒の将来有望な者をシンガポールで活躍させる術が見いだせなくなる事を懸念。

学歴について、博士課程や修士課程の加点を検討して欲しい。

製造業の分野では現場の技術指導や管理が必要だが、その立場に立てる人材には高校卒や高専卒の方が多いのが実態で、その方々のEP取得のハードルが上がり、家族帯同などの選択肢が無くなっており課題。

美容師やシェフなど、学歴よりスキルが重視される職業に対してもCOMPASSが一律に適用されているが、SパスにもLevyやQuotaがあり、雇用も限られる。専門的技術職については、学歴に代わる審査項目の導入を希望。

小規模事業者のため現時点ではCOMPASS制度による厳格化の影響をうけずにいるが、今後こうした取り扱いが一律適用に変化するリスクを懸念。

地域統括拠点機能を効果的に遂行するには、本社との緊密な連携が不可欠であり、本国からの駐在員が一定数必要。COMPASS制度全体を否定はしないが、地域統括拠点については適用除外のルールを設けるべき。例えば、認定企業のみC3及びC4の要件を緩和・免除する等。柔軟な対応により、地域統括拠点の機能を維持しつつ、COMPASS制度本来の目的も達成でき、シンガポールの国際的な競争力維持と多国籍企業の地域統括拠点としての魅力向上にも寄与する。

ICT向けEPについて

ICT向けEPは適切な職務を対象に利用されるのであれば、企業とシンガポール政府の双方にとってメリットのある仕組みであり、帯同ビザの要件緩和及び滞在期間の延長への柔軟な運用が実現されることを切に希望。

ICTの制限緩和を明確に実施してほしい。運用的には大丈夫であっても、本社としては明確な範囲での判断となる。

知識・経験を交換するために海外従業員を呼び寄せるため、ICTの要件を緩和すべき。知識経験豊富な人材がシンガポールに戻って働くことを奨励することで、現地従業員の技術や知識の向上に役立てることができる。

数年間の滞在を認めながら家族帯同を禁じている点について、人道的観点からも再考の余地あり。

その他人材戦略等全般について

EP同様、SパスやWork Permitの条件も厳しい。ローカル人材を雇いたくても、スキルがコストに比べて低く、転職が多く定着が難しいので、費用対効果が悪い。当地での事業において人材戦略が大きな課題。

さらに自国民優遇政策が進んだ場合、シンガポール外への移転も選択肢。現状どの程度が許容範囲で、将来的な厳格化の程度が知りたい。

今後さらに給与水準が高くなることを懸念。現在は小規模事業者のため20点を自動付与され助かっているが、この措置がなくなると大変困る。

現段階ではEPとSパスを使い分けることで枠内にはおさまっているが、今後更に条件が厳しくなった場合、出向者や機能そのものを考えなくてはいけない。またSパスが増えたことにより、3か月以上のトレーニング目的での駐在を気軽に承認できず、中期的な人材育成の場が減ることを懸念。

EP要件の厳格化はシンガポールの拠点としての競争力を落とすと危惧。