

シンガポールの就労ビザ 「Employment Pass(EP)」 について



EP取得には、最低給与額を満たした上で、Complementary Assessment Framework (COMPASS)に基づくポイント計算による審査を通過する必要があります。

COMPASSの仕組み

基本審査基準の4項目とボーナス審査基準の2項目でポイントが付与されます。

個人の属性

給与

固定月給と同業種のローカル PMETの年齢別給与との比較

- 90パーセンタイル以上：20
- 65パーセンタイル
～90パーセンタイル未満：10
- 65パーセンタイル未満：0



基本審査基準

資格

申請者の資格・学歴等

- 最高水準機関：20
- 学位相当の資格：10
- 学位相当の資格なし：0



スキルボーナス

- 供給不足職種リストに記載の業務：+20[#]



ボーナス審査基準

多様性

申請者の国籍が社内の PMETに占める割合*

- 5%未満：20
- 5%～25% 未満：10
- 25% 以上：0



ローカル雇用支援

サブセクターにおける社内のローカル PMETの割合*

- 50パーセンタイル以上：20
- 20パーセンタイル
～50パーセンタイル未満：10
- 20パーセンタイル未満：0



企業の属性

経済戦略優先事項 ボーナス

- 投資、イノベーション、国際化、企業および人材面の改革で企業が特定の審査基準を満たす：+10



申請者の国籍が社内の PMETの3分の1以上を占める場合、スキルボーナスは+10に減点される。

* PMET従業員が25人未満の小規模企業は多様性とローカル雇用支援において10ポイントを既定値とする。月収3,000SGD(約34万円)以上の従業員が PMETとみなされる。

審査通過のためには、申請者は40ポイント以上の取得を必要とします。

人材開発省(MOM)のウェブサイト内の Workforce Insights Tool や Employment / S Pass Self-Assessment Tool (SAT) を使用することで、自社の多様性とローカル雇用支援の査定や、候補者の予想 COMPASS ポイントを知ることができます。

● COMPASSの導入は、より明確で確実な人材計画の実施を可能にします。

スキルや国籍の多様性など、より多くの属性に基づいた候補者の EP 取得を可能にするほか、Self-Assessment Tool の使用により、あらかじめ企業が自身で、申請を希望する者が EP 取得可能であるかを査定することができます。

● 特定の条件を満たすことで COMPASS 適用除外(審査免除)になることがあります。

新規申請者は 2023 年 9 月 1 日から導入。取得済 EP の更新は 2024 年 9 月 1 日から。

詳しくはこちら

