

Global COVID-19 Pulse Survey #3: How are companies supporting their employees during this pandemic?

Company information

※和訳は割愛します

General COVID-19

コロナウィルス蔓延に対する全般的な対応

1. Does your company have a business continuity plan or pandemic preparedness plan in place to handle global outbreaks of pandemics?

貴社には世界的なパンデミックの発生に対処するための事業継続計画、またはパンデミック

対策計画がありますか？

- Yes, we are implementing globally in all our locations
はい、グローバルにすべての地域で対策計画がある
- Yes, we have implemented only in specific locations
はい、いくつかの地域で対策計画がある
- No, but we are in the process of developing/updating a plan
いいえ、しかし現在計画の作成・更新を行っている
- No
いいえ

2. What is the impact of your current operational response to COVID-19?

現在、新型コロナウイルスによる業務への影響はどのくらいありますか？

- Minimum impact, most employees can work from home
最小限の影響。ほとんどの従業員は自宅から働くことができる
- Moderate impact, some employees need to work on-site

中程度の影響。一部の従業員は現場で働く必要がある

- Significant impact, most employees need to work on-site
甚大な影響。ほとんどの従業員は現場で働く必要がある
- Total impact, complete shut down
すべてに影響あり。完全なシャットダウン

3. Has your company taken any actions at the following facilities as a result of the COVID-19 outbreak? Select all that apply.

新型コロナウイルスの発生により以下の施設で何らかの措置を講じましたか？

- Yes, closed offices
はい、オフィスの閉鎖
- Yes, closed plants or factories
はい、工場の閉鎖
- Yes, closed retail outlets
はい、小売り店舗の閉鎖
- Yes, closed large-gathering outlets
はい、大規模な直販店/アウトレットの閉鎖
- Yes, closed restaurants
はい、レストランの閉鎖
- No, but monitoring closely
いいえ、状況を注意深く監視中
- No, and we do not intend to close any facilities
いいえ、施設を閉鎖する予定はない

4. Which of the following arrangement(s) has your company taken, or is taking, in response to the COVID-19 outbreak? Select all that apply.

新型コロナウイルスの発生に対して、貴社が取った措置は次のうちどれですか？

- Disseminated protective gear (i.e., hand sanitizer, masks, gloves) for employees to use at their discretion
従業員が各自の判断で使える保護用具（消毒剤、マスク、手袋など）を設置、支給
- Arranged for temperatures to be checked in the workplace
職場で体温が確認できるよう体温計を配置
- Arranged special flexible working hours (i.e., reduced operating hours)
特別にフレキシブルな勤務時間を設定（稼働時間の短縮）

- Requested self-quarantine for employees who have traveled within the last 14 days
過去 14 日以内に旅行した従業員へ自己隔離を要請
- Required self-quarantine for employees who have traveled within the last 14 days
過去 14 日以内に旅行した従業員に自己隔離を強制
- Cancelled all international travel
すべての国外旅行・出張を中止
- Cancelled all domestic travel
すべての国内旅行・出張を中止
- Cancelled only non-essential travel to countries where there are confirmed cases of the coronavirus
新型コロナウイルスの症例が確認されている国への不要不急の旅行・出張のみ中止
- Implemented a shift schedule to rotate staff and minimize the number of people at the worksite
スタッフの交代や現場の人数を最小限に抑えるシフトスケジュールを実施
- Addressed employee's psychological stress
従業員の心理的ストレスに対処
- Conducted internal survey, interview or focus groups to understand what employees are thinking and feeling
従業員の考えや感じていることを理解するために内部調査や面談、フォーカスグループを実施
- Captured informal information to better understand employee's state of mind
従業員の心の状態を理解するためのインフォーマルな情報の収集
- Enhanced cleaning and sanitizing efforts across facilities
施設全体の洗浄と消毒の強化
- Allowing employees to use their paid time off in whatever manner is most convenient to them
従業員に最も都合の良い方法での有給休暇の取得を認める
- Providing employees with a “work from home” playbook of best practices we know to be effective
従業員向けに効率的な在宅勤務の方法・プラクティスのガイドを提供
- Distributed a series of checklists and FAQ’s regarding our company’s approach to health and wealth
健康と富に対する当社の取り組みに関する一連のチェックリストと FAQ を配布
- Established a private hotline for employees to alert the company to their potential infection in order to encourage self-disclosure
感染の可能性のある従業員が会社に報告できるプライベートホットラインを設置

- Adjusted our VPN capacity in anticipation of slowdowns and have communicated out new approaches to employees
VPN の速度低下を見込みキャパシティの調整、新しいアプローチを従業員へ伝達
- Provided subsidies to cover internet expenses for employees who do not typically work remotely
通常リモートワークをしない従業員へインターネット費用を補助
- Coordinating our well-being programs with our coronavirus response team to ensure employees can access programs and resources remotely and at their convenience
従業員がリモートで自由に当社の Well-being プログラムにアクセスできるように、コロナウイルス対応チームと調整
- Establishing virtual wellness moments for remote workers, supporting “tea breaks,” “yoga moments,” and more, based on employee needs
従業員のニーズに応じて、健康のための「ティーブレイク」、「ヨガモーメント」などのバーチャル空間を提供

5. For employees who must be present at your worksite, what steps are you taking to ensure the safety of their commutes? Select all that apply.

職場に出勤しなければならない従業員が通勤時の安全を確保するために、貴社はどのような措置をとっていますか？

- Established a dedicated commuter shuttle for our employees
従業員専用の通勤シャトルを手配
- Provided guidance and increased communications to educate employees
従業員を教育するためのガイダンスの提供とコミュニケーション機会の増強
- Allowing employees to stagger shifts according to personal schedules
従業員が個人のスケジュールに合わせてシフトをずらすことを許可
- Allowing employees to “reside in place” at our workspace (e.g., hotels, hospitals)
従業員がワークスペース（ホテル、病院など）に常駐することを許可
- No company involvement, employees must assess their own commute
会社の関与はなし、従業員は自分で通勤経路を決める
- Not applicable, we do not have employees in this category
該当なし、このカテゴリーの従業員はいない

6. Which of the following has your company implemented related to corporate communications as a result of the COVID-19 outbreak? Select all

that apply.

新型コロナウイルスの発生により、企業コミュニケーションに関して貴社が導入したのは次のう

ちどれですか？

- Developed a regular cadence for communications from senior-most leadership to all hands through company-wide communications that focus not on data alone but practical actions the company has undertaken
データのみでなく企業の施策に焦点を当てた、シニアマネージメントから全社へ向けた定期的なコミュニケーション機会の提供
- Cascaded cadenced communications between managers and team members so that company-wide communications are reinforced and absorbed by team members
マネージャーとチームメンバーが定期的なコミュニケーションをとる機会を設け、チームメンバーが全社方針をより深く理解できるようにする
- Use of subject matter experts in our company-wide communications to ensure employees are getting the latest, unbiased information
全社コミュニケーションにおいて、対象分野の専門家の意見を利用し、従業員が最新の偏りのない情報を確実に入手できるようにする
- Our communications make the implicit explicit — where there may be doubt, we extend communication to clarify (for instance, “work from home” means adapt your work to support your family and adjust hours as needed)
明確なコミュニケーションの発信—疑問がある場合は明確にするためにコミュニケーションを広げる
(例えば、「在宅勤務」は家族をサポートするために仕事を調整し、必要に応じて時間を調整することを意味する、など)
- None of the above
上記に該当なし

7. How closely is your company implementing your existing sick leave policy to handle employees infected with COVID-19?

新型コロナウイルスに感染した従業員に対し、貴社は既存の病気休暇ポリシーをどの程度適

用させていますか？

- Very closely; all the same requirements (number of days, medical notes, etc.) apply
既存のポリシーと同じ要件（日数、医療メモなど）を適用
- Somewhat closely; a lot of requirements have been loosened

既存のポリシーから多くの要件を緩和

- Not closely at all; employees may take leave as needed
既存のポリシーとは別に、従業員は必要に応じ休暇を取得

8. Has your company implemented a hiring freeze as a result of COVID-19?

貴社は新型コロナウイルス発生後、採用凍結を実施しましたか？

- Yes, across all roles
はい、すべてのポジションで実施
- Yes, across all roles except replacement hires
はい、リプレイス以外のすべてのポジションで実施
- No, there are no changes to recruitment practices
いいえ、採用方針に変更なし
- No, but we have changed recruitment practices to conduct virtual interviews
いいえ、しかし採用面接はオンライン面接に変更

9. Has your company delayed on-boarding activities as a result of COVID-19?

貴社は新型コロナウイルス発生後、新人研修・オリエンテーションなどのアクティビティを遅らせましたか？

- Yes
はい
- No, there are no changes to on-boarding practices
いいえ、新人研修・オリエンテーションに変更はなし
- No, but we have changed on-boarding practices to a virtual experience
いいえ、しかし新人研修・オリエンテーションをオンライン研修に変更

10. Please provide some keyword top-of-mind issues that you currently working on with your business leaders.

現在、ビジネスリーダーと取り組んでいる最重要事項のキーワードをいくつか入力してください。

Compensation

給与に関して

1. Has your company implemented the 2020 merit increase?

貴社は 2020 年の給与改定で昇給（メリットインクリース）を実施しましたか？

- Yes, implemented prior to outbreak global escalation
はい、世界的なコロナウィルスの大流行の前に実施
- Yes, communicated prior to outbreak and will be implemented on effective date as planned
はい、コロナウィルスの大流行の前に通知され、計画通り適用日に実施
- No, our effective date is in the second half of the year and we are not planning any changes
いいえ、給与改定の適用日は年の後半であり、変更は予定していない
- No, our effective date is in Q2 and we are not planning any changes
いいえ、給与改定の適用日は第 2 四半期で、変更は予定していない
- No, we have delayed the merit increase implementation
いいえ、メリットインクリースの実施を遅らせた
- No, we are considering delaying the merit increase implementation
いいえ、メリットインクリース後ろ倒しを検討している
- No, there is a company-wide salary freeze for 2020
いいえ、2020 年は全社で昇給凍結している

2. Is your company making any of the following changes to 2020 incentive compensation plans? Select all that apply.

貴社は 2020 年のインセンティブ報酬プランに次の変更を加えていますか？

- Postponing setting performance goals
パフォーマンス目標の設定を延期
- Providing for automatic adjustments
自動調整を提供
- Building in more discretion to make adjustments to performance targets or award payouts
パフォーマンス目標や賞金の支払いの調整を慎重に策定する
- Lowering threshold or target goals
目標を下げる

- Providing less stringent plan leverage (i.e, setting wider ranges for performance around target e.g., +/- 5% of target performance yields target payout)
基準を緩めたプランの活用（ターゲットパフォーマンスの±5%でターゲットの支払いが行われるなどターゲットを広い範囲で設定）
- Using relative metrics
相対的な基準を使用
- For long-term incentives, using annual performance periods with additional service-based vesting requirements
長期インセンティブにはサービスベースの権利確定要件を追加して年間パフォーマンス期間を使用する
- For long-term incentives, placing more weight on time-based awards
長期インセンティブには時間ベースのアワードに重点を置く
- Have not yet determined
決まっていない
- None of the above
上記に該当なし

3-1. How is your company paying essential employees who are required to work on-site? Select all that apply. - Hourly paid employees

貴社では現場勤務が必要な従業員に対してどのように給与を支払いますか？ - 時間給の

従業員

- Regular hourly rate
通常的时间給
- Increased hourly rate
賃上げた時間給
- Increased overtime rate
残業代の賃上げ
- Special bonus, lump sum
特別賞与、一時手当
- Temporary hazard pay
一時的な危険手当
- Reduced incentive/commission targets
インセンティブ/コミッション目標の削減
- Increased incentive/commission targets

インセンティブ/コミッション目標の増加

- No additional compensation (regular hourly rate)
追加の補償はなし（通常の時間給）
- Not applicable, we do not have any employees in this category
該当なし。このカテゴリーの従業員はいない

3-2. How is your company paying essential employees who are required to work on-site? Select all that apply. - Salaried employees

貴社では現場勤務が必要な従業員に対してどのように給与を支払いますか？ - 正規従業員)

- Regular salary
通常給与
- Increased salary
賃上げた給与
- Special bonus, lump sum
特別賞与、一時手当
- Temporary hazard pay
一時的な危険手当
- Reduced incentive/commission targets
インセンティブ/コミッション目標の削減
- Increased incentive/commission targets
インセンティブ/コミッション目標の増加
- No additional compensation (regular salary)
追加の補償はなし（通常の時間給）
- Not applicable, we do not have any employees in this category
該当なし。このカテゴリーの従業員はいない

4-1. How is your company paying employees who are not diagnosed with COVID-19 but are not able to work as they are under self-quarantine or unable to commute to work? Select all that apply. - Hourly employees, unable to work remotely

新型コロナウイルスと診断されていないが、自己隔離をしている（または通勤できない）従業員

員に対して、どのように給与を支払いますか？ - 時間給の従業員で、リモートワークができ

ない場合

- No change, full pay
変更なし、全額支給
- Reduced pay
減額の支給
- Not paid by the company, government is subsidizing pay
企業からの支給はなし、政府からの補償支払い
- Not paid by company, employee takes unpaid leave
企業からの支払いはなし、従業員は無給の休暇取得
- Not applicable, we do not have employees in this category
該当なし。このカテゴリーの従業員はいない

4-2. How is your company paying employees who are not diagnosed with COVID-19 but are not able to work as they are under self-quarantine or unable to commute to work? Select all that apply. - Salaried employees, unable to work remotely

新型コロナウイルスと診断されていないが、自己隔離をしている（または通勤できない）従業員

員に対して、どのように給与を支払いますか？ - 正規従業員、リモートワークができない場

合

- No change, full pay
変更なし、全額支給
- Reduced pay
減額の支給
- Not paid by the company, government is subsidizing pay
企業からの支給はなし、政府からの補償支払い
- Not paid by company, employee takes unpaid leave

企業からの支払いはなし、従業員は無給の休暇取得

- Not applicable, we do not have employees in this category
該当なし。このカテゴリーの従業員はいない

5-1. How is your company paying employees who have no work due to partial or full business closures? Select all that apply. - Hourly employees

事業の閉鎖により業務がない従業員に対して、どのように給与を支給しますか？ - 時間給

の従業員

- No change, full pay
変化なし、全額支給する
- Reduced work hours, reduced pay
業務時間の減少に合わせて、減額支給する
- Granting leave of absence due to inability to work at full pay
給与を全額支給して、休業を認める
- Granting leave of absence due to inability to work at partial pay
給与を一部支給して、休業を認める
- Granting leave of absence due to inability to work with no pay
給与を支給せず、休業を認める
- Laying off staff
スタッフを解雇する
- Not applicable, we do not have employees in this category
該当なし。上記にあたる従業員はいない

5-2. How is your company paying employees who have no work due to partial or full business closures? Select all that apply. - Salaried employees

事業の閉鎖により業務がない従業員に対して、どのように給与を支給しますか？ - 正規従

業員

- No change, full pay
変化なし、全額支給する
- Reduced work hours, reduced pay
業務時間の減少に合わせて、減額支給する

- Granting leave of absence due to inability to work at full pay
給与を全額支給して、休業を認める
- Granting leave of absence due to inability to work at partial pay
給与を一部支給して、休業を認める
- Granting leave of absence due to inability to work with no pay
給与を支給せず、休業を認める
- Laying off staff
スタッフを解雇する
- Not applicable, we do not have employees in this category
該当なし。上記にあたる従業員はいない

6. Is your company providing any compensation to contract/gig workers who are left without work?

業務のない業務委託社員/ギグワーカーに対して、何らかの支払いを行いますか？

- Yes, full compensation
はい。報酬を全額支給する
- Yes, partial compensation
はい。報酬を一部支給する
- No
いいえ
- Not applicable, we do not have any contract/gig workers
該当なし。業務委託社員/ギグワーカーはいない

7. Do you have any frontline employees (e.g., field/retail sales, customer service, call centers, bank representatives)?

貴社に接客を行う従業員はいますか？（例. 小売業販売員、カスタマーサービス、コールセ

ンタースタッフ、銀行窓口）

- Yes
はい
- No
いいえ

7a. What kind of monetary support has been provided for frontline employees? Select all that apply.

営業/接客を行う従業員に対して、どのようなサポートを提供していますか？

- Providing additional allowance for those who come to work
出勤者に対して、追加の手当を支給する
- Provide payout of sales incentive/commission based on achievement against adjusted target during this period of time
現在の状況を鑑みて目標を調整し、セールスインセンティブやコミッションを支給する
- Full payout of sales incentive/commission regardless of target achievement during this period of time
状況によらずに目標の達成に応じたセールスインセンティブやコミッションを支給する
- Partial/set a bottom-line of payout of sales incentive/commission regardless of target achievement during this period of time
現在の目標の達成に関わらず、セールスインセンティブやコミッションの最低保証額を設定する
- We have suspended work with pay for frontline employees
営業/接客を行う従業員の仕事を報酬つきで中止する
- We have suspended work without pay for frontline employees
営業/接客を行う従業員の仕事を無報酬で中止する
- None of the above
上記に該当しない

8. Are you considering any changes to executive compensation at this time? Select all that apply.

貴社は現在の状況で役員報酬の変更を検討していますか？

- Reducing executive salary levels for a set period of time
一定期間役員報酬を減額する
- Reducing the size of annual equity grants
年次株式付与を減少する
- Reducing annual incentive targets
年間のインセンティブ目標を減らす
- None of the above
上記に該当しない

**9. Are you planning any of the following changes to annual equity grants?
Select all that apply.**

貴社は年次株式付与について、次のいずれかを予定していますか？

- Delaying equity grants for 2 to 3 months
2、3 か月間株式付与を遅らせる
- Using an average stock price over a longer-term (e.g., 90 to 120 days)
年次株式付与について長期間の株価平均を用いる（例. 90 日～120）
- Targeting at a lower grant value
付与について最低額をターゲットとする
- Granting same number of shares as prior year
前年と同じ数量の株式を付与する
- Made grants before stock market dropped
株式市場が下落する前に付与を行った
- Have not yet determined
まだ決定していない
- Do not use value-based grant guidelines
株価ベースの株式付与ガイドラインを使用しない
- None of the above
上記に該当しない

Remote working and flexibility

在宅勤務および業務環境の柔軟性

1. Which of the following best describes your company's current work from home arrangement?

次のうち、貴社の在宅勤務の状況を最もよく表しているものはどれですか。

- Mandatory company-wide arrangement for all employees, globally
グローバルですべての従業員に在宅勤務を必須として運用している
- Optional company-wide arrangement for all employees, globally
グローバルですべての従業員に在宅勤務を任意で運用している
- Mandatory company-wide arrangement for all employees in most heavily affected locations
蔓延の影響が大きい地域についてはすべての従業員に在宅勤務を必須として運用している
- Optional company-wide arrangement for all employees in most heavily affected locations
蔓延の影響が大きい地域についてはすべての従業員に在宅勤務を任意で運用している
- Mandatory company-wide arrangement for selected departments
特定の部署では在宅勤務を必須として運用している
- Optional company-wide arrangement for selected departments
特定の部署では在宅勤務を任意で運用している
- Discretionary arrangement determined by direct manager/department head
部署長や直属上司の裁量で在宅勤務を運用している
- Discretionary arrangement requested by the individual employee
個人の要望により在宅勤務を運用している
- Not applicable, our company does not have any work from home arrangements
該当なし。在宅勤務の運用はない

2. How are you enabling managers to effectively lead virtual teams in the face of expanding flexible work? Select all that apply.

在宅勤務等の拡大に直面して、管理者がバーチャルチームを効果的にリードできるようにする

ためにどのような対応を行っていますか？

- Redeploying existing virtual team training
既存のバーチャルチームトレーニングの再展開

- Creating additional manager supports (e.g., checklists, templates, best practice guides)
管理者向けのサポート資料等の制作（例. チェックリスト、資料テンプレート、ベストプラクティスのガイド等）
- Partnering with a provider to deploy new virtual working content (e.g., e-workouts)
バーチャルチームでの働き方を提供・提案するプロバイダーとの提携
- Establishing internal cohorts to share practices and insights
バーチャルチームでの働き方に関する内部タスクフォースの設置
- None of the above
上記のいずれでもない

3. How concerned is your company with the overall productivity of your workforce as they work virtually?

在宅勤務等、バーチャルチームでの作業に際し、企業全体の生産性にどの程度懸念があら

すか？

- Very concerned
非常に懸念している
- Somewhat concerned
ある程度懸念している
- Not concerned
まったく懸念していない

4. Prior to the COVID-19 outbreak, what percentage of your workforce worked remotely on a regular basis?

COVID-19 の蔓延以前は、何パーセントの社員が常時在宅勤務を行っていましたか？

- Less than 25%
25%以下
- 25%–50%
25%から 50%
- 51%–80%
51%から 80%
- More than 80%
80%以上

5. How concerned is your company with the reliability of your VPN/remote technology infrastructure?

VPN や遠隔での業務インフラについてどの程度の懸念がありますか？

- Very concerned
非常に懸念している
- Somewhat concerned
ある程度懸念している
- Not concerned
まったく懸念していない

6. How is your company ensuring VPN or remote access availability? Select all that apply.

VPN や遠隔でのアクセスの可用性をどのように確保していますか？

- Staggered shifts for employees
時間差での使用
- Implemented new technology
新技術の実装
- Decreased security requirements
セキュリティ要件の緩和
- Extensive bandwidth testing
拡張帯域幅の試用
- Taken specific action to ensure outages are kept to a minimum
アクセスが切れるのを最小限にする何らかのアクションの実行
- None of the above
上記のいずれでもない

7. For employees with desktop computers that are now required to work remotely, how is your company handling the situation? Select all that apply.

デスクトップパソコン使用の従業員が在宅勤務を必要とした場合、どのように対処していますか？

- Employee uses their personal computers
個人持ちのパソコンを使用する
- Work desktop equipment has been/is being relocated to employees' home
仕事用のデスクトップを従業員の自宅に送る
- Decreased work assignments
作業の割当量を減らして対処する
- Rotation of available laptops
使用できるラップトップをローテーションで割り当てる
- Company purchasing new laptops to distribute in near-term
新しいラップトップを購入して短期的に割り当てる
- Company distributing all available laptops to cover those with desktops
デスクトップに代替するラップトップを割り当てる
- Not applicable, only laptops are used in our company
該当しない。ラップトップパソコン以外使用されていない

8. What is your company doing to assist workers with childcare issues in the face of school closures? Select all that apply.

学校閉鎖の状況で、就学児童を扶養する従業員を補助するために何を行っていますか？

- Distributing lists of childcare providers
保育サービスのリストの配布
- Partnering with providers to enable access
保育サービス提供事業者との提携による補助の提供
- Expanding benefits to cover unexpected childcare needs
福利厚生を拡大して、予期しない保育ニーズに対応する
- Supporting parents move to flexible work in the face of childcare needs
在宅勤務等の柔軟な仕事環境への移行を支援して保育ニーズに対応する
- None of the above
上記のいずれでもない

9. How is your company supporting remote working employees who also have children at home due to school closures?

学校閉鎖により自宅に児童がいる在宅勤務の従業員をサポートするために何を行っていますか？

- Increased specific working hour flexibility (e.g., employees can work earlier or later in the day)
特定の労働時間に対する柔軟性の拡大（例. 通常就労時間よりも早い・遅い時間での勤務）
- Implemented shift rotations
シフトローテーションの適用
- Informally reduced working hours
非公式に労働時間を短縮する
- Formally reduced working hours
公に労働時間を短縮する
- Encouraging time off in the short-term
時間単位休暇の取得の推奨
- No company involvement, employees are autonomous to determine best schedule due to their changing needs
企業は関与せず、従業員が自律的にニーズに合わせたスケジュールを決める

10. Which of the following has your company implemented to keep employees connected to each other? Select all that apply.

（在宅勤務等で）従業員がつながりを維持するために実施していることは次のどれでしょう

か？

- Established regularly scheduled video “hang outs” — opportunities for individuals and teams to experience a virtual water cooler experience
定期的ビデオチャット“ハングアウト”の時間をもち、給水機等の近くでのおしゃべりに相当する機会をつくる
- Established, or are considering establishing, cadenced virtual recognition ceremonies during social distancing to celebrate team successes and individual achievements
チームが離れた状況下で、チームの成功や個人の業績についてバーチャルでの表彰式を行う機会を作る、または検討中
- Deployed, or deploying employee-led communications on “personal approaches to social distancing” and “thriving while quarantining” to provide peer support networks
「遠隔業務下での成長」「遠隔業務下での個人的なアプローチ」について、従業員主導のコミュニケーションの場を展開し、従業員同士での相互サポートネットワークを作る
- Encouraged, or encouraging continued employee resource group interaction during the current crisis

現在の危機的な状況において、従業員のリソースグループ（共通の特性、人生の経験などを共有する従業員のグループ）の交流を奨励する

- None of the above

上記のいずれでもない