

平成 28 年度  
広島県職場環境実態調査結果

平成 28 年 10 月

広島県商工労働局

# 平成 28 度広島県職場環境実態調査

## 目 次

調査の概要等	1
調査結果の概要	
I 女性の就業環境	
1 女性の役員・管理職	3
II ワーク・ライフ・バランス	
1 仕事と育児の両立	5
2 仕事と介護の両立	13
III 働き方改革	
1 年次有給休暇	18
2 働き方改革の取組	18
IV ハラスメント対策	
1 セクシャルハラスメント	21
2 パワーハラスメント	22
3 マタニティハラスメント	23
4 パタニティハラスメント	24
V 雇用	
1 障害者	25
2 高年齢者	26
3 若年者	27
4 大学生等のインターンシップ	29
5 非正規社員の処遇改善等	31
6 求人方法	32
VI 行政への要望	34

## 平成 28 年度広島県職場環境実態調査 調査の概要等

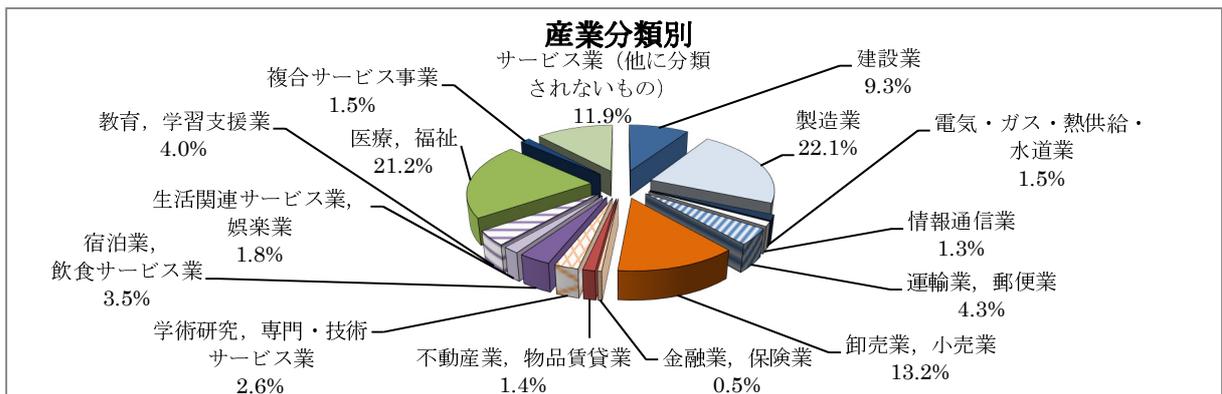
### 【調査の概要】

概要	
調査の目的	県内の企業その他の団体(以下「企業等」という。)の職場環境の整備状況を把握し、男女がともに働きやすい環境の整備等の施策の基礎資料とする。
調査の根拠法令	広島県統計調査条例(平成 21 年広島県条例第 7 号)
調査対象地域	広島県内全域
調査時期	(1) 調査基準日:平成 28 年6月1日 (2) 実施期間:平成 28 年6月1日から6月 20 日まで
調査対象	県内に本社・本店を有する常用労働者 10 人以上の企業等 2,500 事業者
有効回答数 (回答率)	879 事業者 (35.2%)
抽出方法	総務省統計局の「事業所母集団データベース(平成 26 年次フレーム)」から、常用労働者 10 人以上の県内の本所(本社・本店)及び単独事業所について、次の産業分類と常用労働者の規模別に層化して無作為に抽出 (産業分類)①建設業 ②製造業 ③電気・ガス・熱供給・水道業 ④情報通信業 ⑤運輸業, 郵便業 ⑥卸売業, 小売業 ⑦金融業, 保険業 ⑧不動産業, 物品賃貸業 ⑨学術研究, 専門・技術サービス業 ⑩宿泊業, 飲食サービス業 ⑪生活関連サービス業, 娯楽業 ⑫教育, 学習支援業 ⑬医療, 福祉 ⑭複合サービス事業 ⑮サービス業(他に分類されないもの)
調査方法	郵送調査(自計申告)
利用上の注意	百分率の合計については、四捨五入の関係で 100.0%にならない場合がある。 複数回答の設問については、百分率の合計が 100.0%にならない。

## 【有効回答の概要】

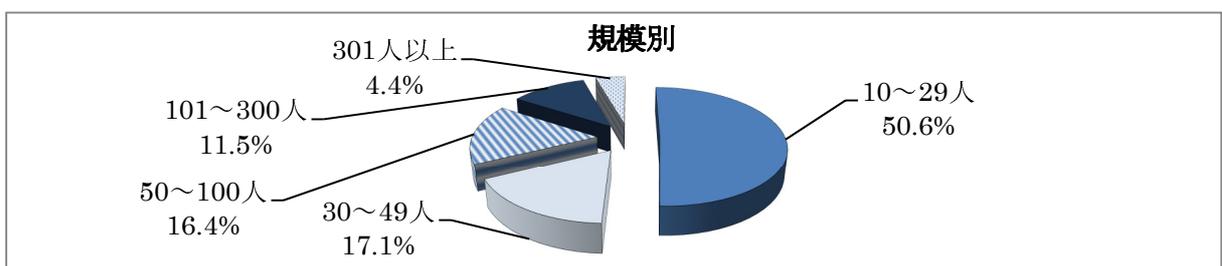
- (1) 有効回答数：879 事業者  
 (2) 産業分類別

業 種	事業者数	割 合
建設業	82	9.3%
製造業	194	22.1%
電気・ガス・熱供給・水道業	13	1.5%
情報通信業	11	1.3%
運輸業, 郵便業	38	4.3%
卸売業, 小売業	116	13.2%
金融業, 保険業	4	0.5%
不動産業, 物品賃貸業	12	1.4%
学術研究, 専門・技術サービス業	23	2.6%
宿泊業, 飲食サービス業	31	3.5%
生活関連サービス業, 娯楽業	16	1.8%
教育, 学習支援業	35	4.0%
医療, 福祉	186	21.2%
複合サービス事業	13	1.5%
サービス業(他に分類されないもの)	105	11.9%
合計	879	100.0%



- (3) 規模別 (常用労働者数)

規 模	事業者数	割 合
10~29人	445	50.6%
30~49人	150	17.1%
50~100人	144	16.4%
101~300人	101	11.5%
301人以上	39	4.4%
合計	879	100.0%



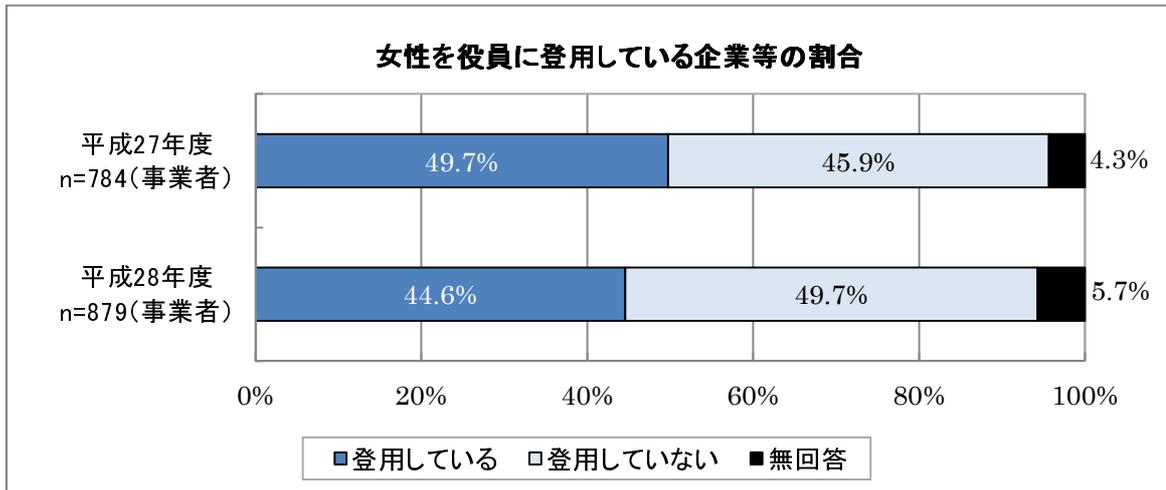
# 平成 28 年度広島県職場環境実態調査結果の概要

## I 女性の就業環境

### 1 女性の役員・管理職

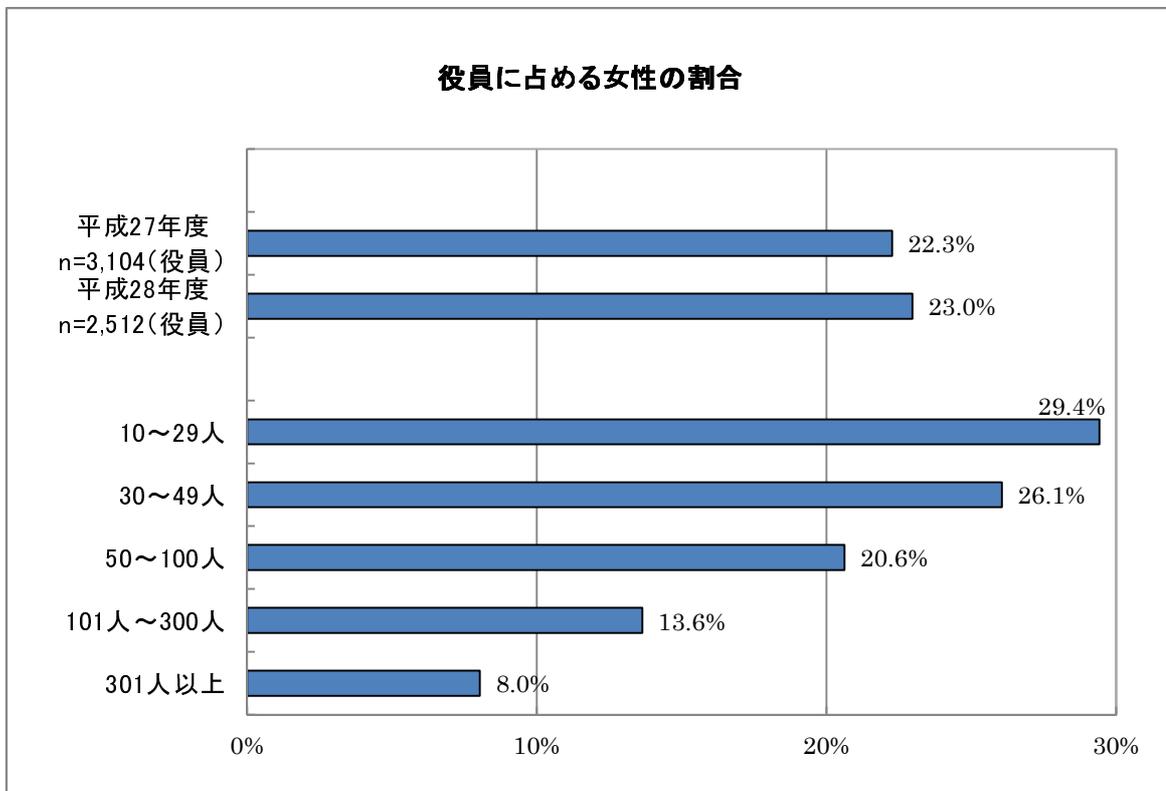
#### (1) 女性役員がいる企業等の割合

「女性を役員に登用している企業等の割合」は 44.6%で、前年度（49.7%）よりも 5.1 ポイント低下しています。



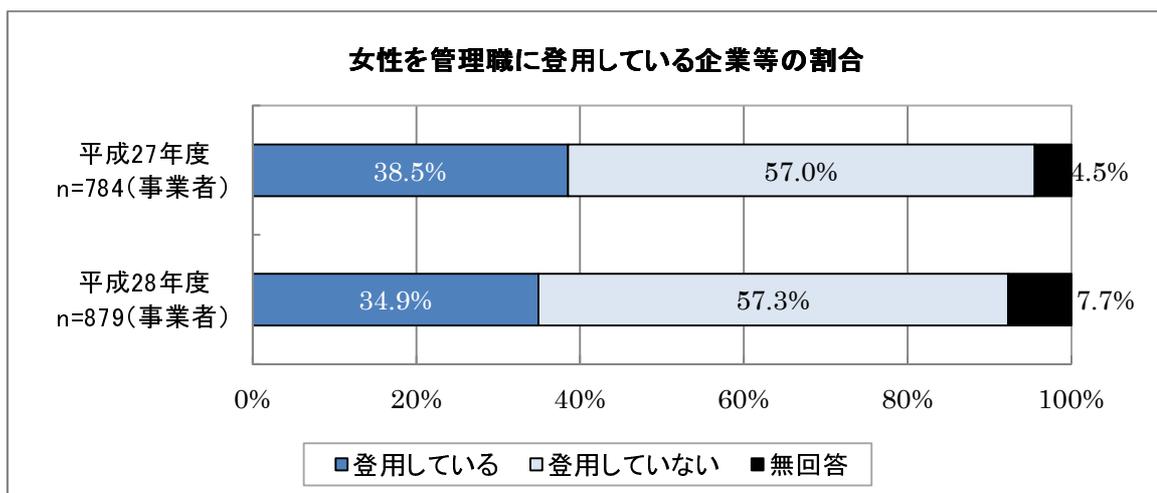
#### (2) 女性役員の割合

「役員に占める女性の割合」は 23.0%で、前年度（22.3%）よりも 0.7 ポイント上昇しています。



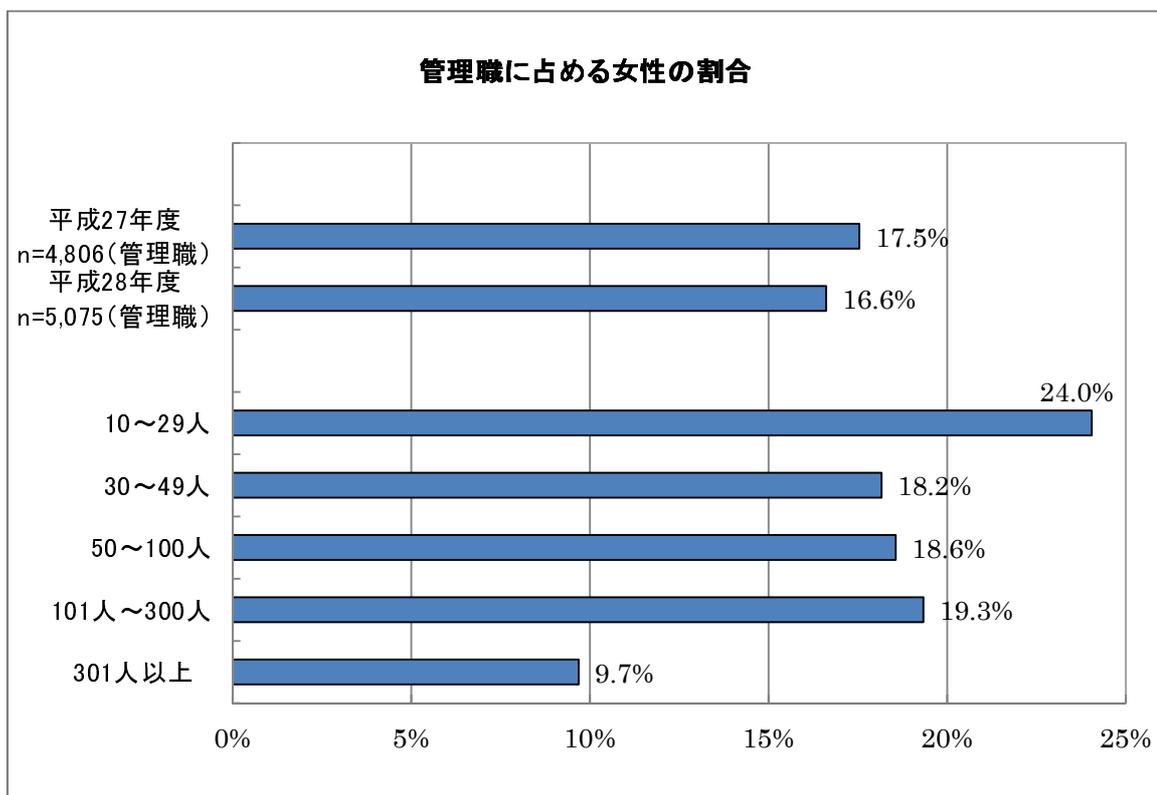
### (3) 女性管理職がいる企業等の割合

「女性を管理職に登用している企業等の割合」は34.9%で、前年度（38.5%）よりも3.6ポイント低下しています。



### (4) 女性管理職の割合

「管理職に占める女性の割合」は16.6%で、前年度（17.5%）よりも0.9ポイント低下しています。

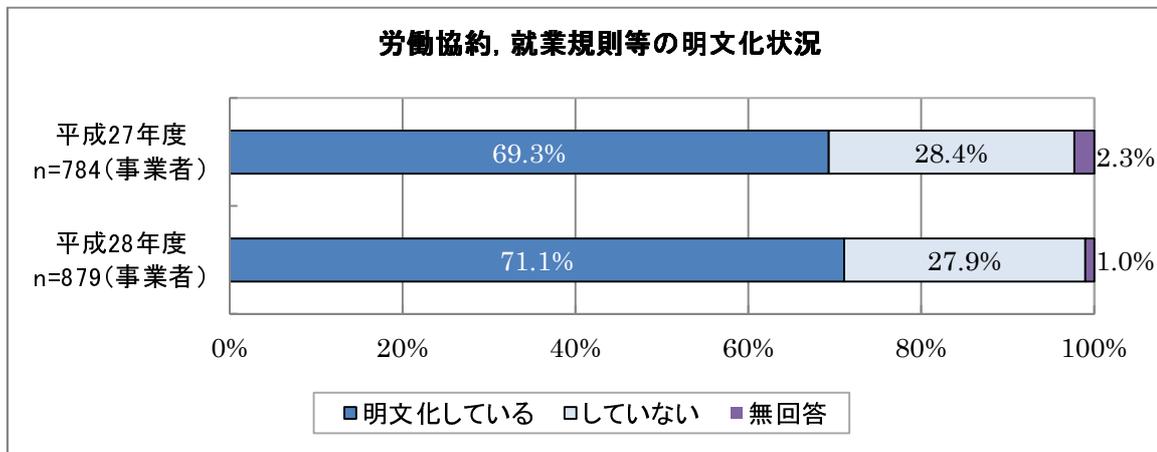


## Ⅱ ワーク・ライフ・バランス

### 1 仕事と育児の両立

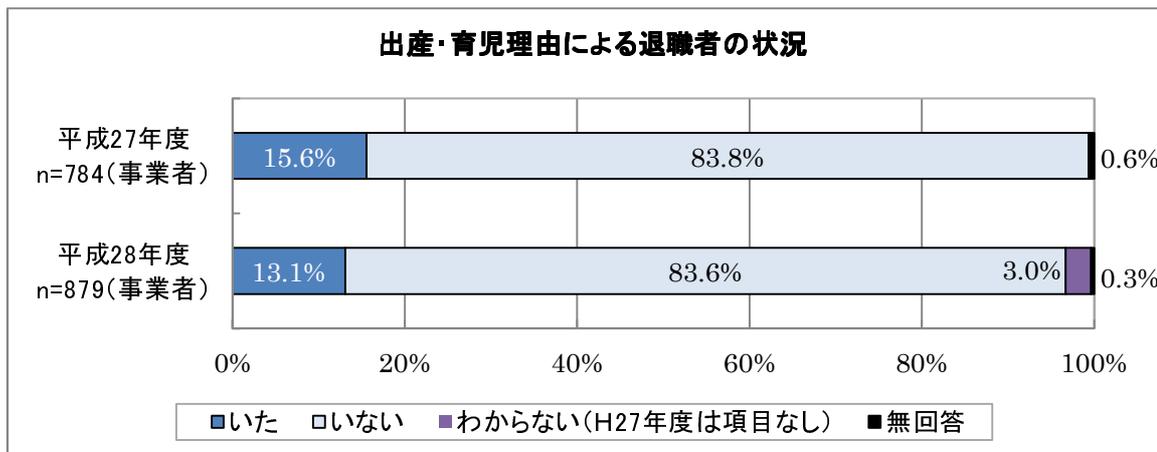
#### (1) 仕事と育児の両立支援についての労働協約、就業規則等の明文化状況

育児休業など仕事と育児の両立支援について、労働協約、就業規則等に「明文化している」は71.1%で、前年度（69.3%）に比べ1.8ポイント上昇しています。



#### (2) 出産・育児理由による退職者の状況

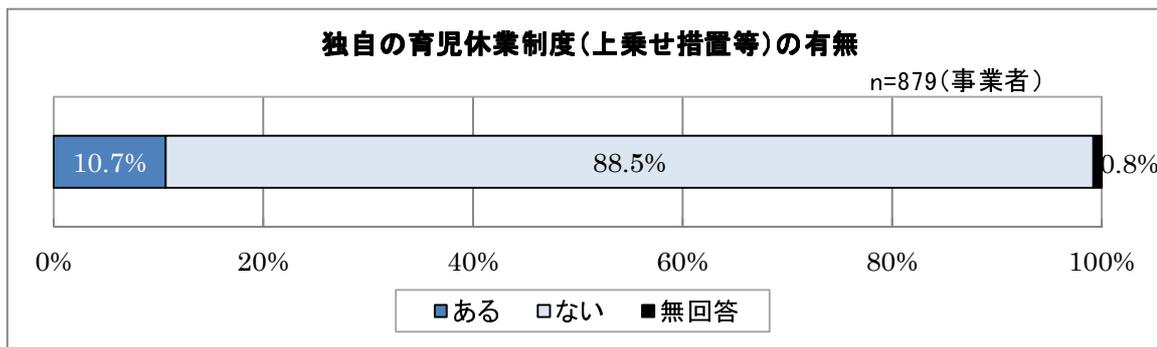
過去3年間に、出産・育児による退職者が、「いた」は13.1%で、前年度(15.6%)に比べ2.5ポイント低下しています。



※調査対象は、各年度を含む前3年間

#### (3) 独自の育児休業制度（上乘せ措置等）の有無

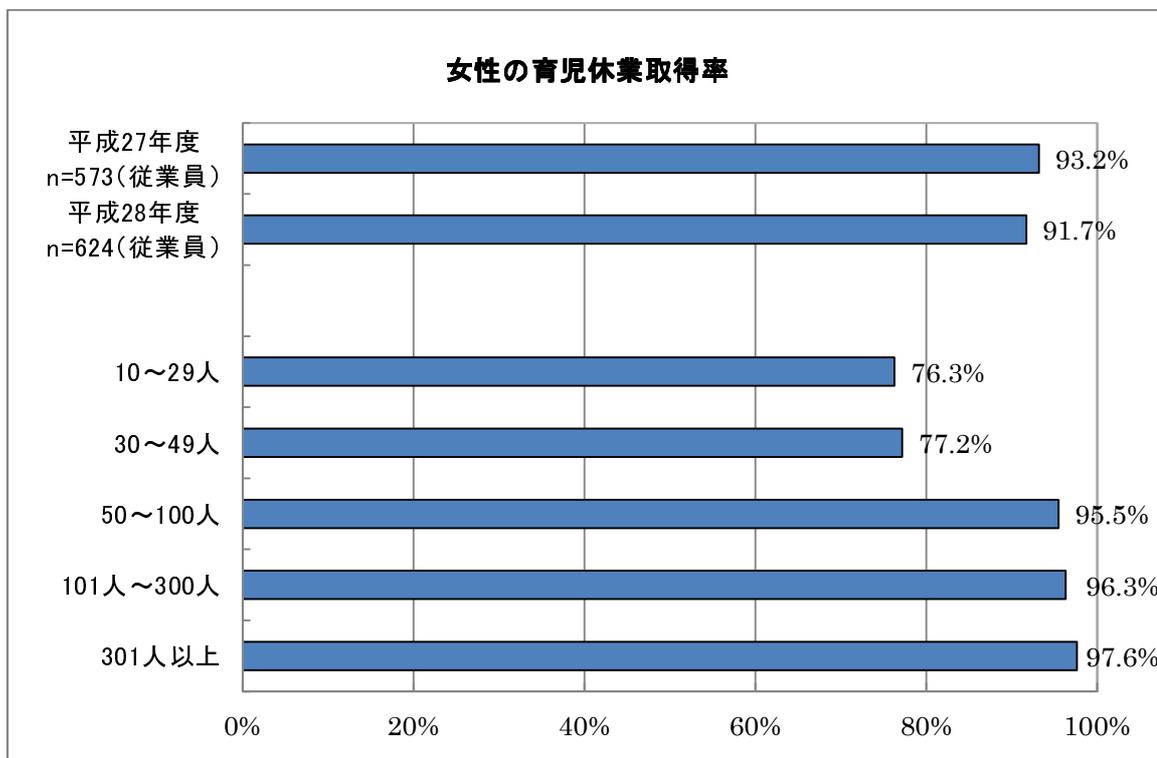
育児・介護休業法に基づく育児休業のほかに、独自の育児休業制度（上乘せ措置等）が「ある」は10.7%、「ない」は88.5%となっています。



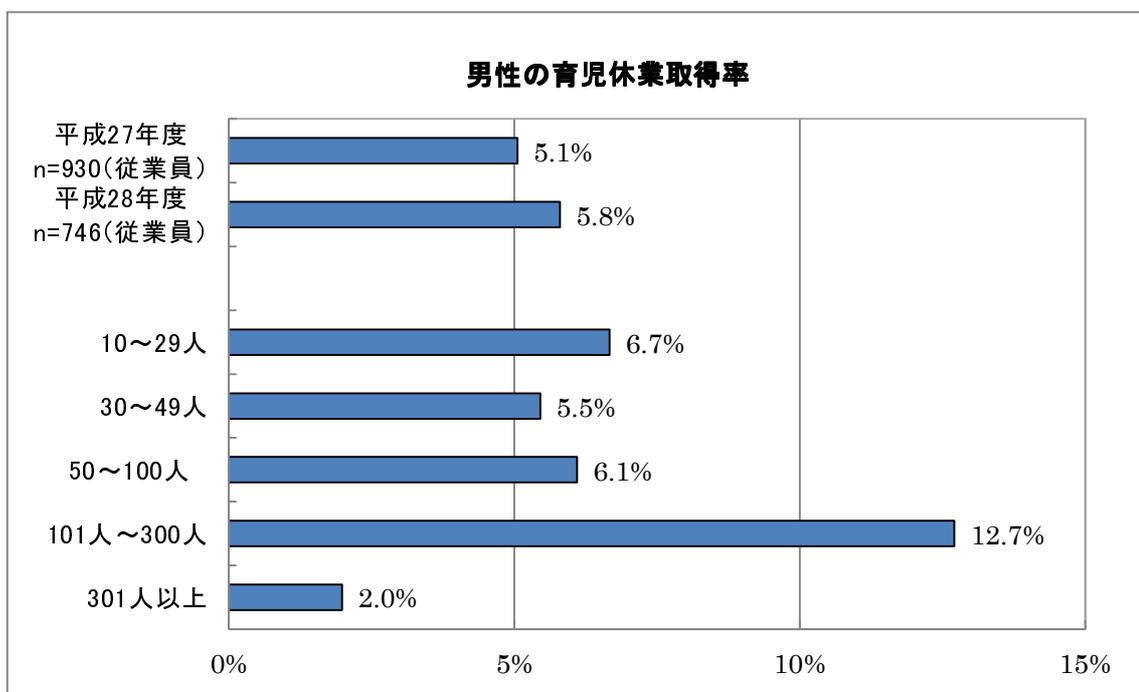
#### (4) 育児休業取得率及び取得期間

過去1年間の育児休業取得率は、女性が91.7%で、前年度(93.2%)に比べ1.5ポイント低下しています。

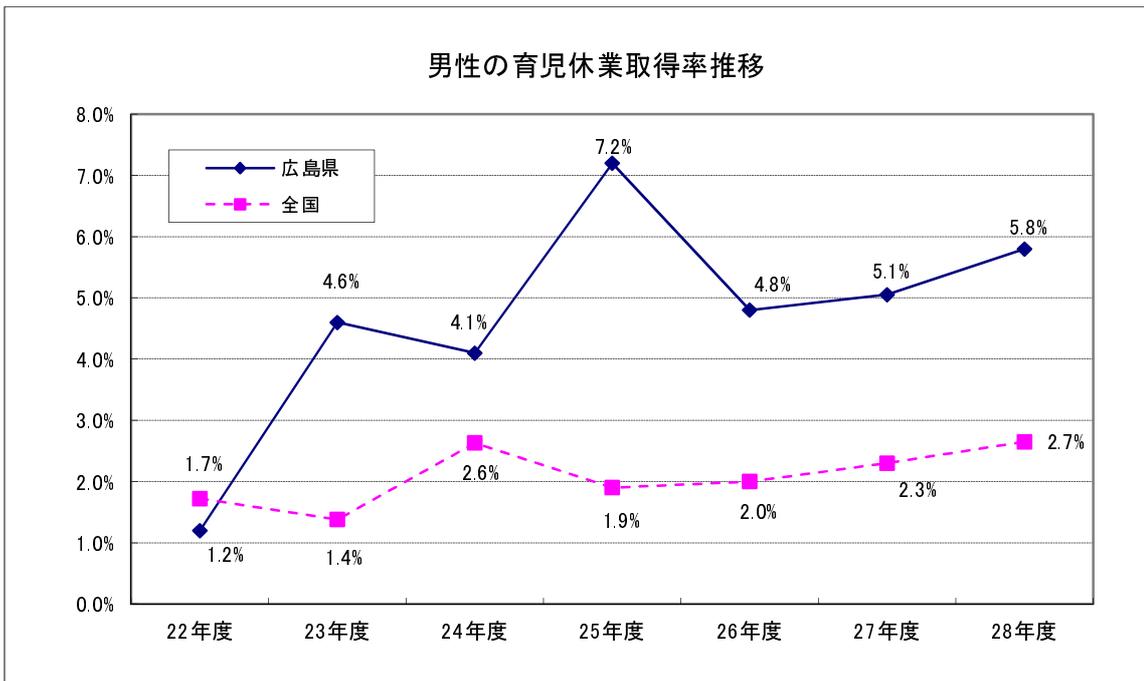
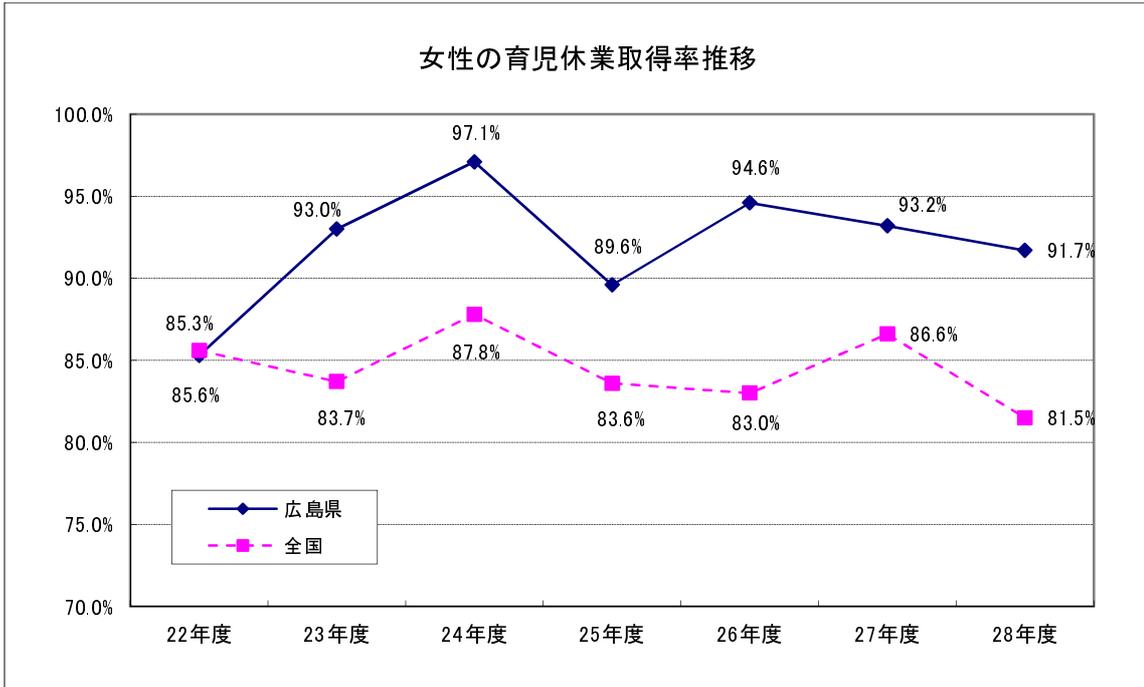
男性は5.8%で、前年度(5.1%)に比べ0.7ポイント上昇しています。



※調査対象は、前年度1年間



※調査対象は、前年度1年間



※育児休業取得率

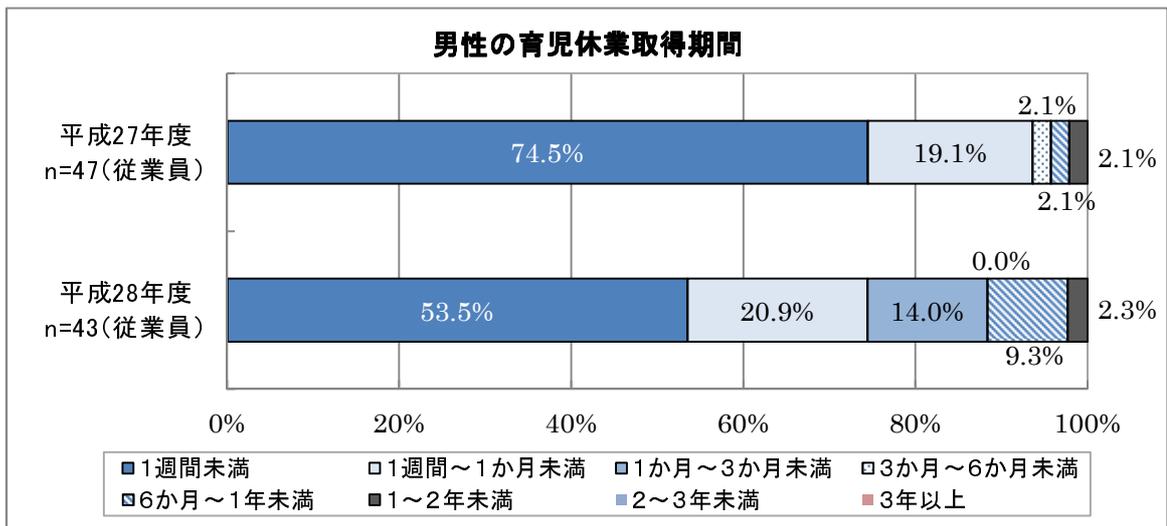
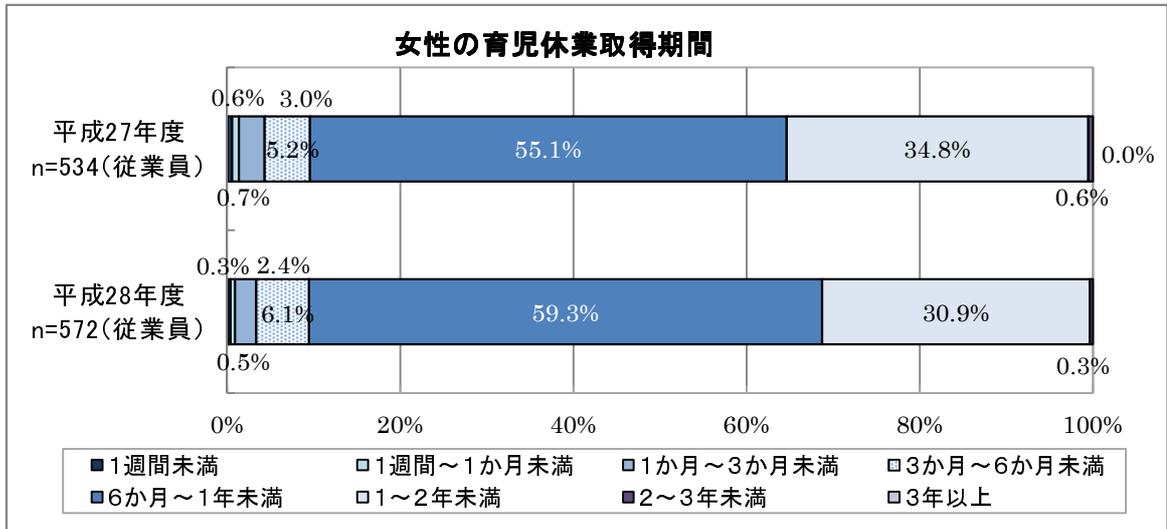
育児休業取得者／育児休業取得対象者（1歳未満の子を養育中又は過去1年間に本人・配偶者が出産した従業員数）

※年度：調査公表年度

※全国：出典 厚生労働省「雇用均等基本調査」

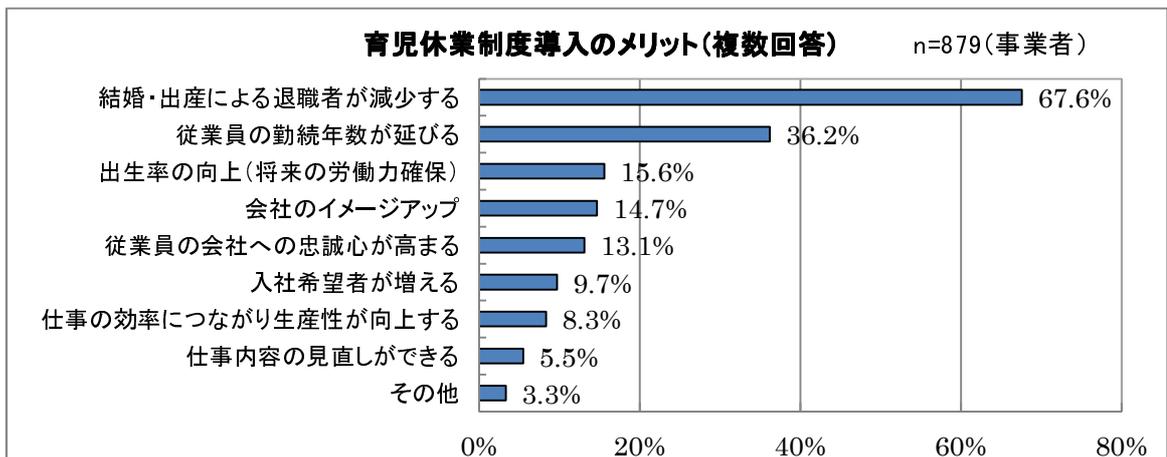
育児休業取得期間は、女性は「6か月～1年未満」が59.3%と最も多く、次いで「1～2年未満」が30.9%となっています。

男性は「1週間未満」が53.5%と最も多く、次いで「1週間～1か月未満」が20.9%となっています。



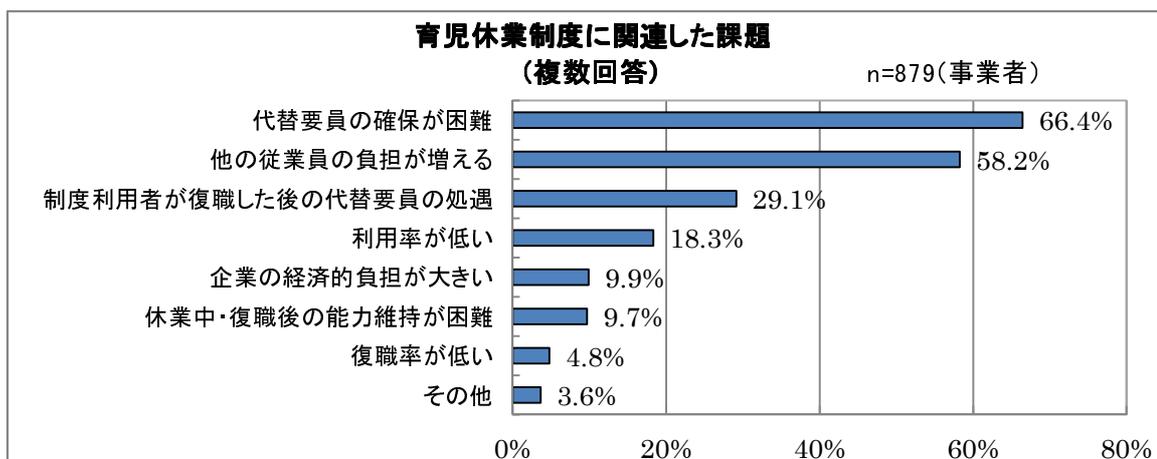
#### (5) 育児休業制度導入のメリット

育児休業制度導入のメリットは、「結婚・出産による退職者が減少する」が67.6%と最も多く、次いで「従業員の勤続年数が延びる」(36.2%)などとなっています。



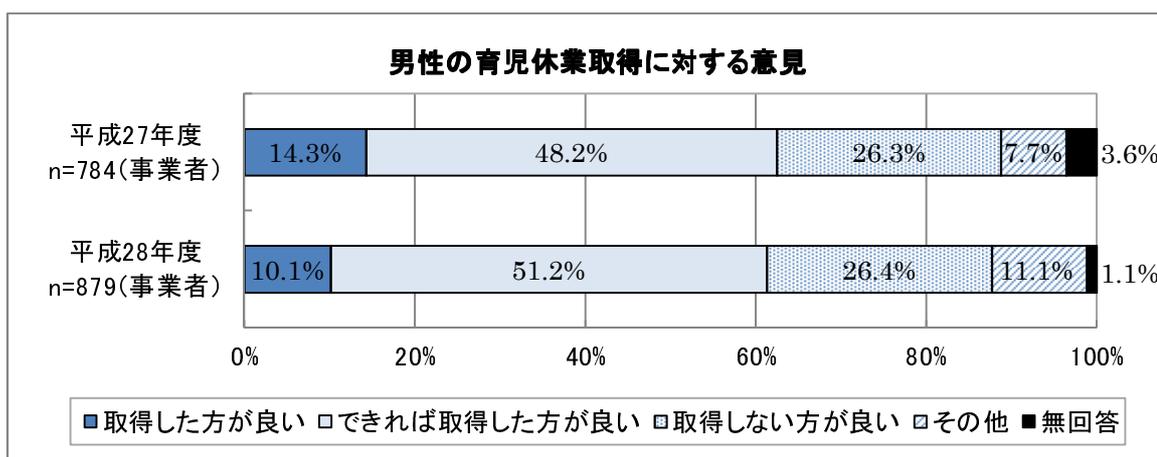
## (6) 育児休業制度に関連した課題

育児休業制度に関連した課題は、「代替要員の確保が困難」が66.4%と最も多く、次いで「他の従業員の負担が増える」(58.2%)などとなっています。



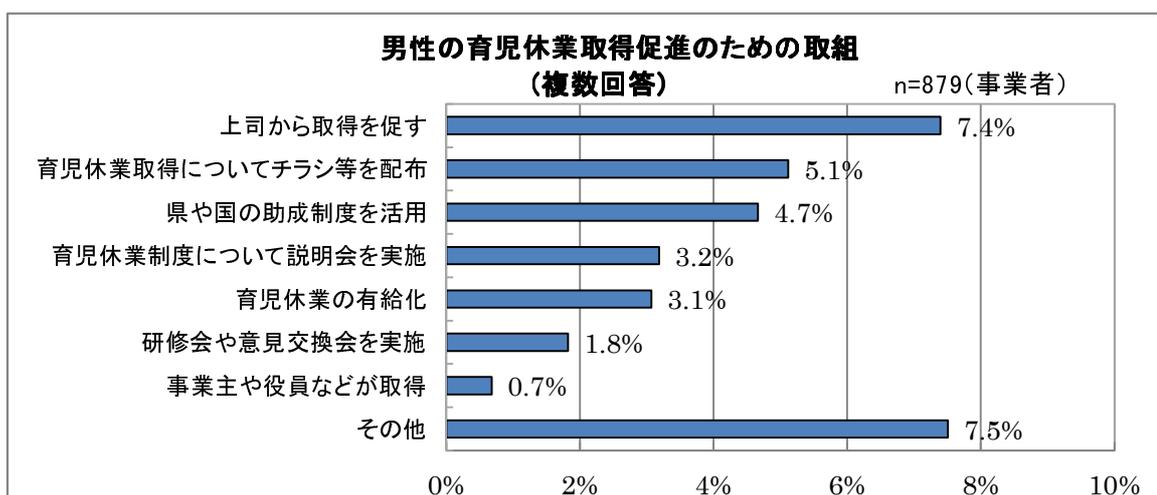
## (7) 男性の育児休業制度取得に対する意見

男性の育児休業について、「取得した方が良い」が10.1%、「できれば取得した方が良い」が51.2%と肯定的な考え方は61.3%となっています。一方で「取得しない方が良い」が26.4%となっています。



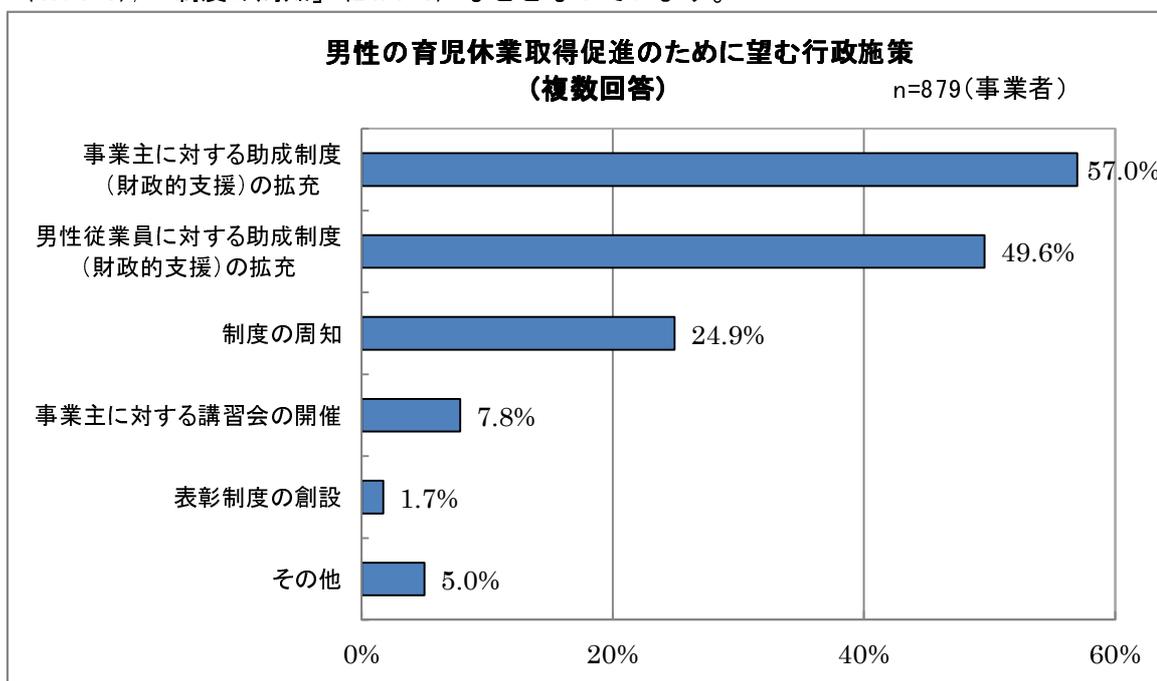
## (8) 男性の育児休業取得促進のための取組

男性の育児休業を促進するためには、「上司から取得を促す」が7.4%と最も多く、次いで「育児休業取得についてチラシ等を配布」(5.1%)などとなっています。



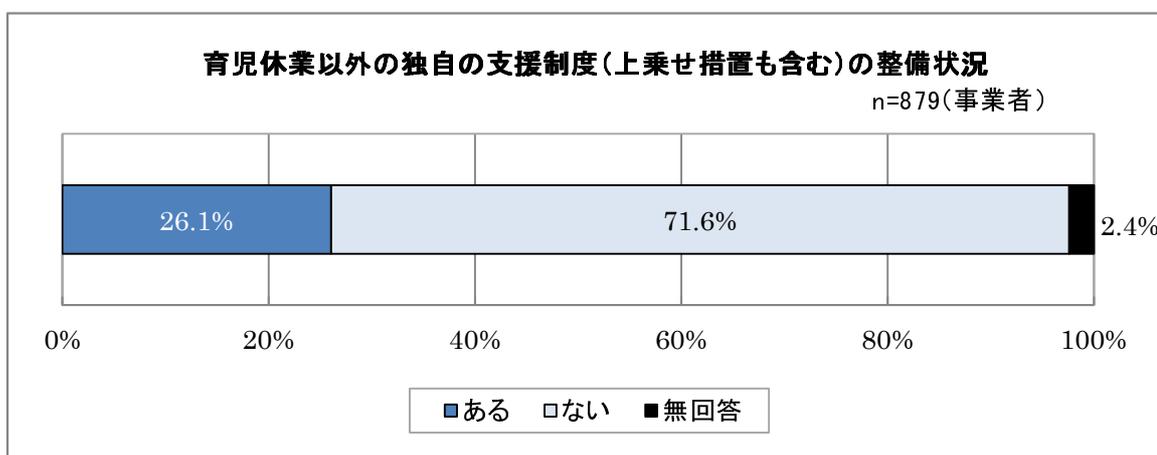
### (9) 男性の育児休業取得促進のために望む行政施策

男性の育児休業を促進するために行政に望むのは、「事業主に対する助成制度（財政的支援）の拡充」が57.0%と最も多く、次いで「男性従業員に対する助成制度（財政的支援）の拡充」（49.6%）、「制度の周知」（24.9%）などとなっています。

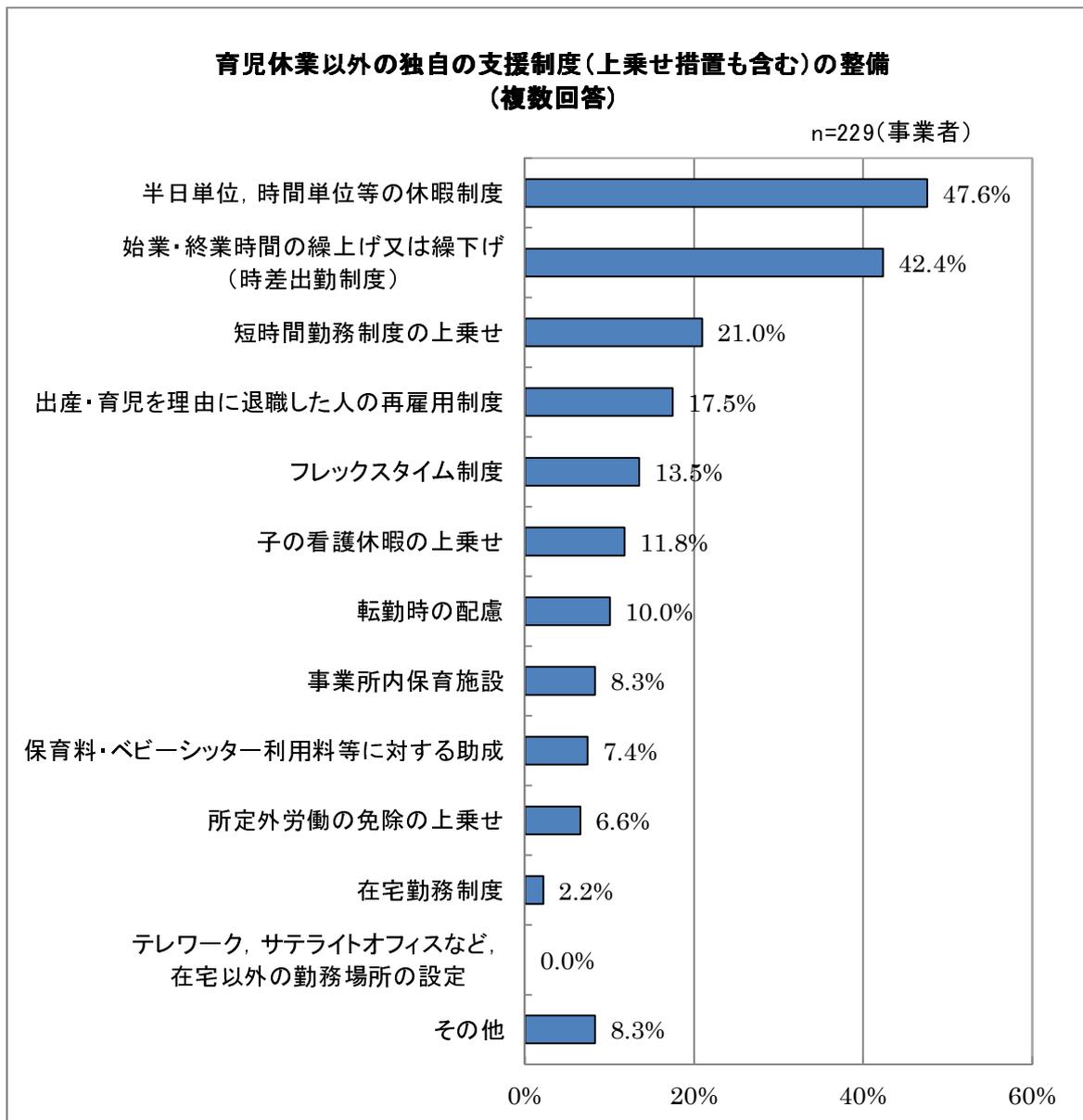


### (10) 育児休業以外の独自の支援制度（上乘せ措置も含む）の整備状況及び整備内容

育児休業以外の独自の支援制度（上乘せ措置も含む）が「ある」は26.1%、「ない」は71.6%となっています。

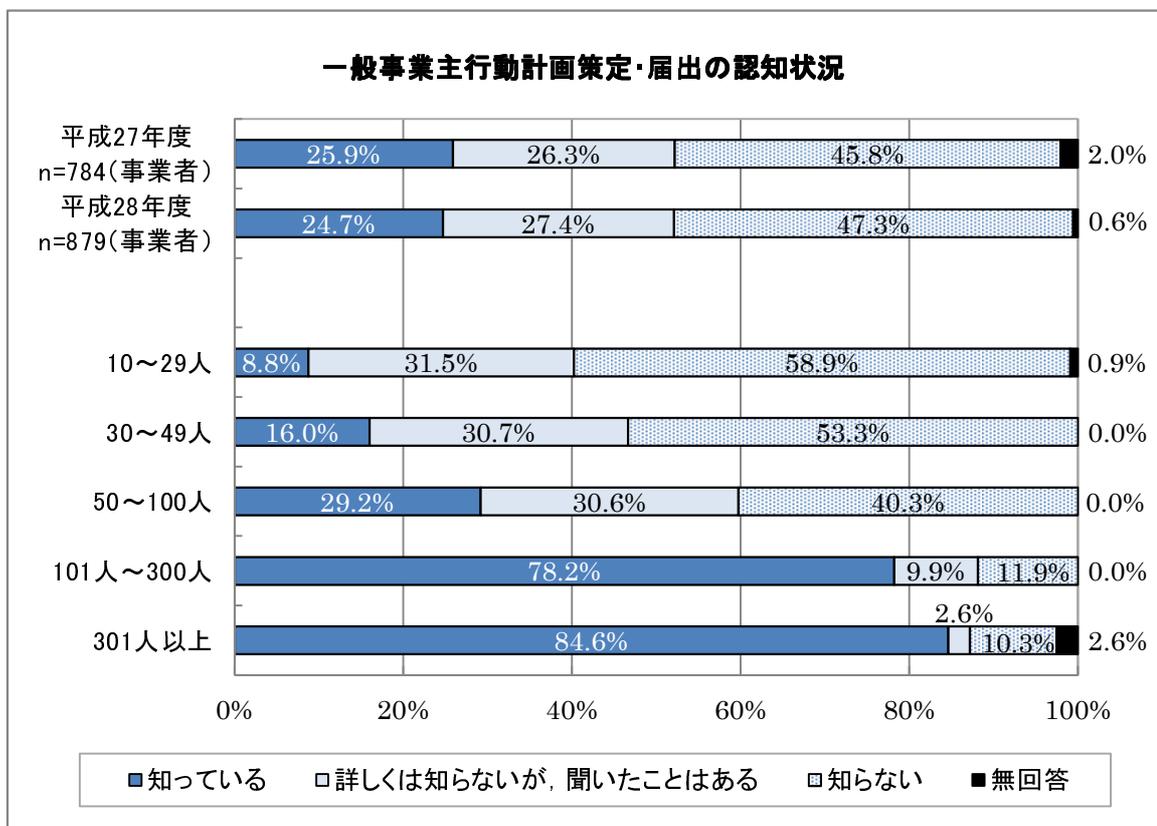


育児休業以外の独自の支援制度が「ある」と回答した事業者が、その制度としてあげるのは「半日単位、時間単位等の休暇制度」が47.6%と最も多く、次いで「始業・終業時間の繰上げ又は繰下げ」(42.4%)、「短時間勤務制度の上乗せ」(21.0%)などとなっています。



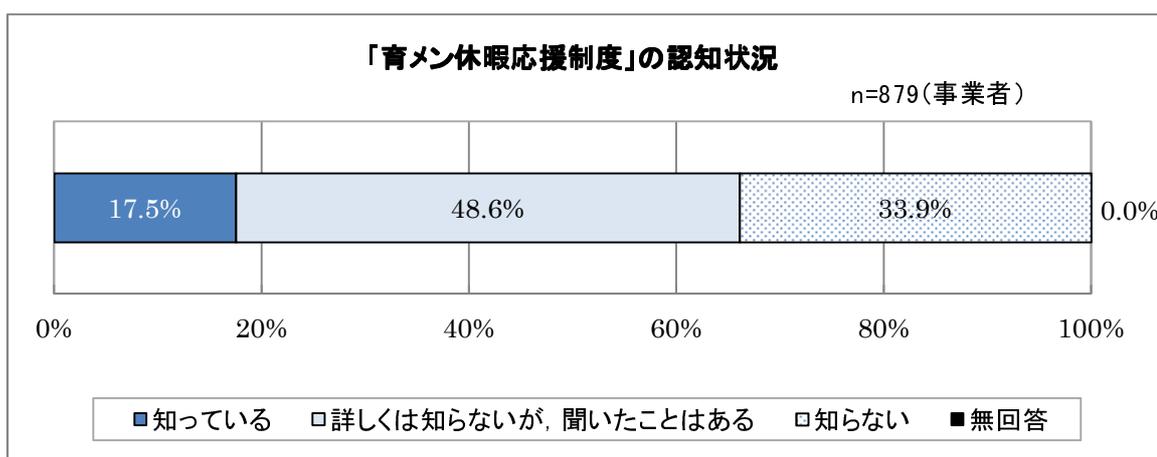
**(11) 一般事業主行動計画策定・届出の認知状況**

常用雇用する労働者が101人以上の事業者には「一般事業主行動計画」を策定し、その旨を都道府県労働局に届け出ることが義務付けられ、100人以下の事業者は努力義務となっていることを「知っている」と回答した事業者は、24.7%となっています。前年度(25.9%)に比べ1.2ポイント低下しています。



**(12) 「育メン休暇応援制度」の認知状況**

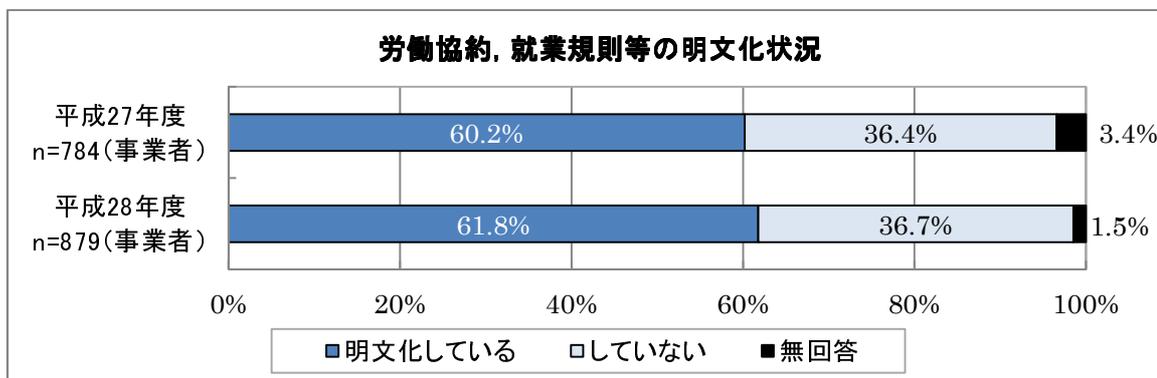
育メン休暇応援制度を「知っている」が17.5%、「詳しくは知らないが、聞いたことはある」が48.6%となっています。



## 2 仕事と介護の両立

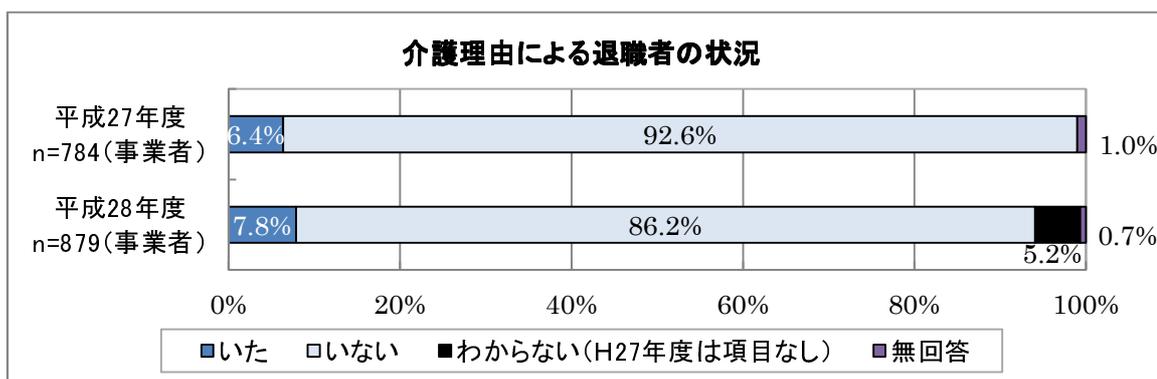
### (1) 仕事と介護の両立支援についての労働協約、就業規則等の明文化状況

介護休業等など仕事と介護の両立支援について、労働協約、就業規則等に「明文化している」は61.8%で、前年度（60.2%）に比べ1.6ポイント上昇しています。



### (2) 介護理由による退職者の状況

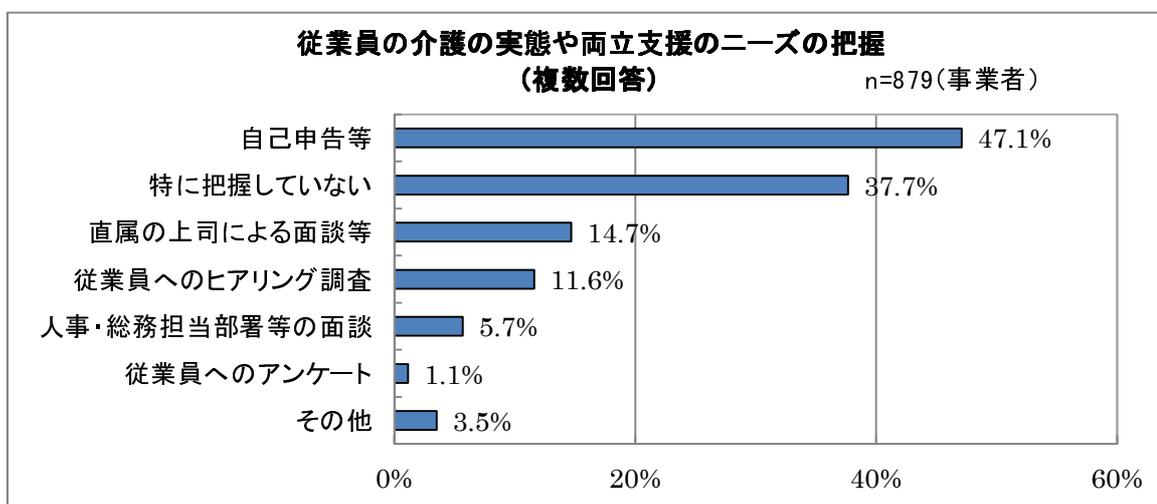
過去3年間に、介護を理由に退職した人が、「いた」が7.8%で、前年度(6.4%)に比べ1.4ポイント上昇しています。



※調査対象は、各年度を含む前3年間

### (3) 従業員の介護の実態や両立支援のニーズの把握

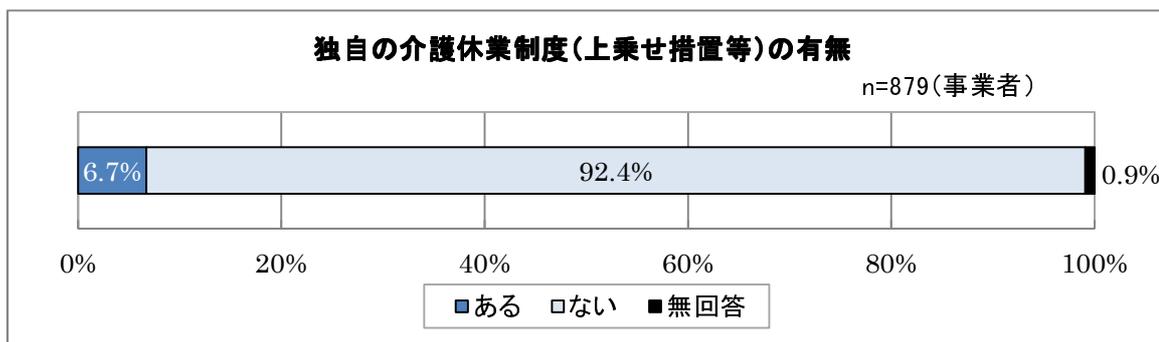
過去3年間の、従業員の介護の実態や両立支援のニーズについて、把握状況は、「自己申告等」が47.1%と最も多く、次いで「特に把握していない」(37.7%)などとなっています。



※調査対象は、各年度を含む前3年間

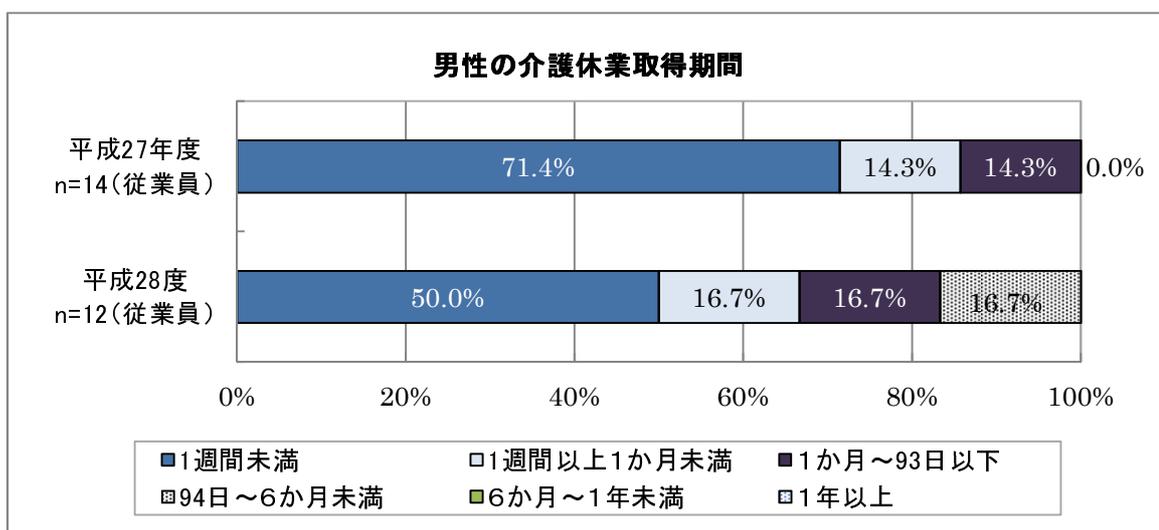
#### (4) 独自の介護休業制度（上乘せ措置等）の有無

育児・介護休業法に基づく介護休業のほかに、独自の介護休業制度（上乘せ措置等）が「ある」は6.7%、「ない」は92.4%となっています。

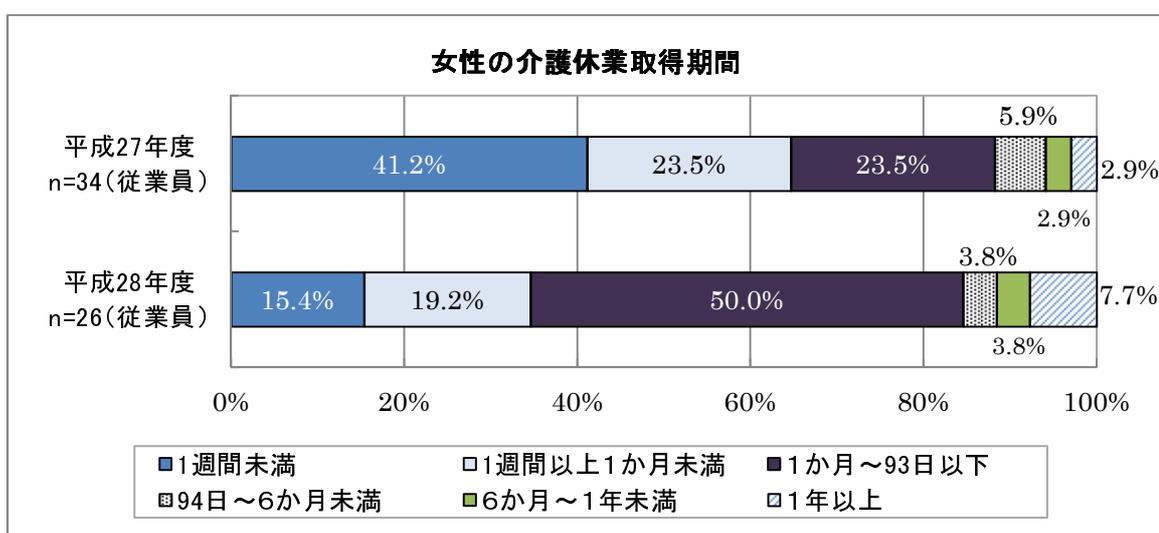


#### (5) 介護休業制度の取得期間

過去1年間に取得した介護休業の期間は、「1週間未満」が男性50.0%、女性15.4%、「1週間以上1か月未満」が男性16.7%、女性19.2%、「1か月～93日以下」が男性16.7%、女性50.0%などとなっています。



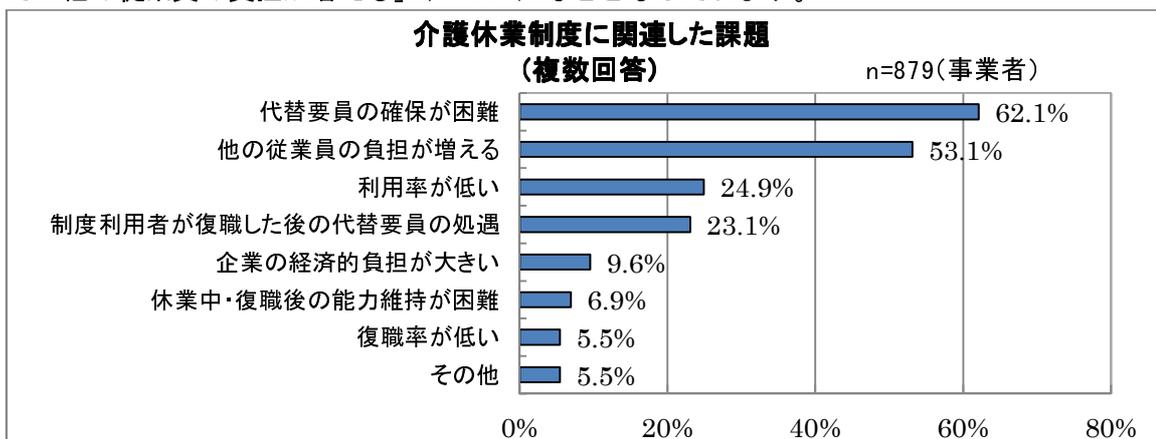
※調査対象は、前年度1年間



※調査対象は、前年度1年間

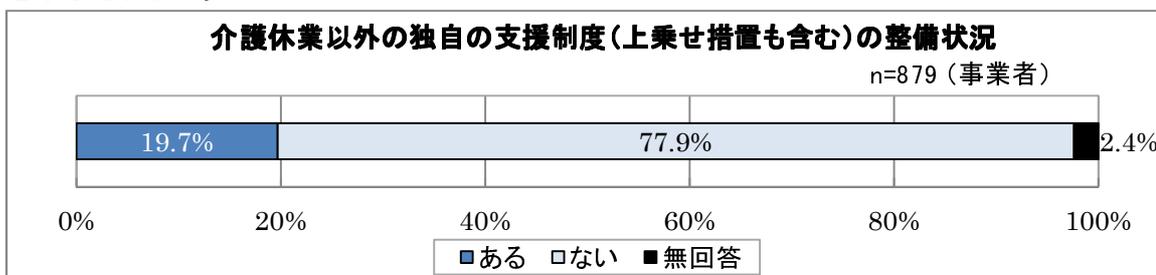
## (6) 介護休業制度に関連した課題

介護休業制度に関連した課題としては「代替要員の確保が困難」が62.1%と最も多く、次いで「他の従業員の負担が増える」(53.1%)などとなっています。

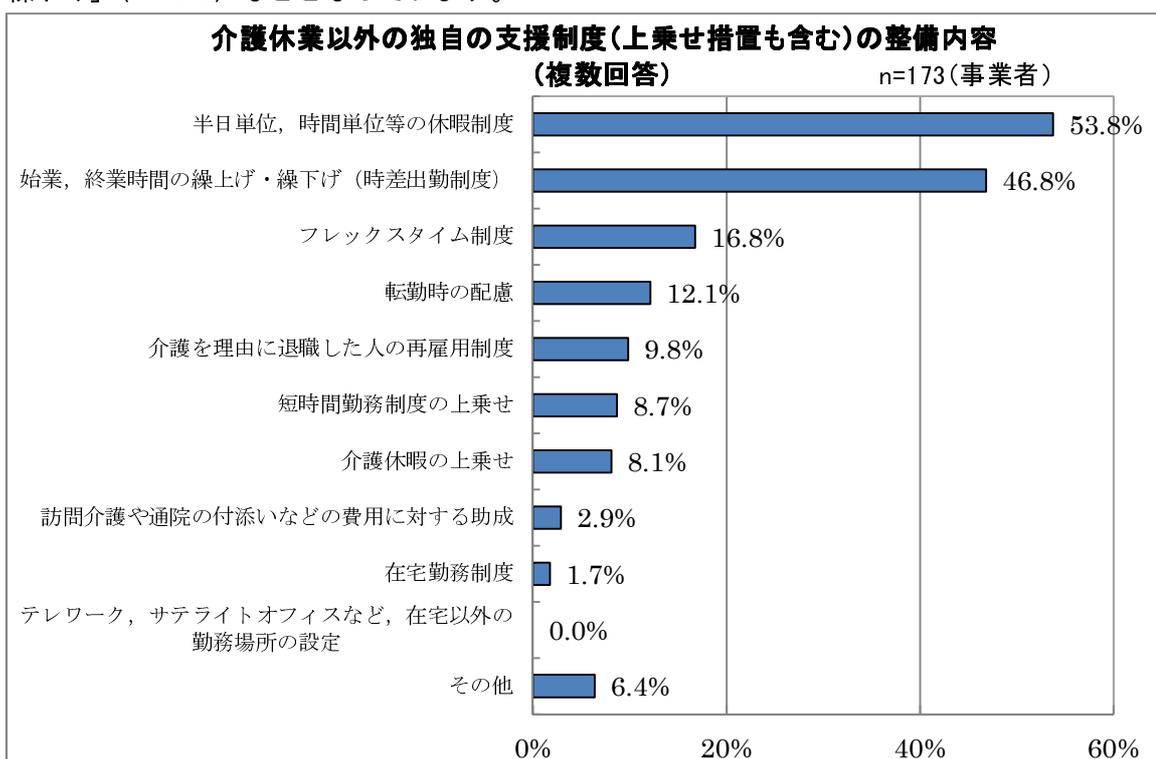


## (7) 介護休業以外の独自の支援制度（上乗せ措置も含む）の整備状況及び整備内容

介護休業以外の独自の支援制度（上乗せ措置も含む）が「ある」は19.7%、「ない」は77.9%となっています。

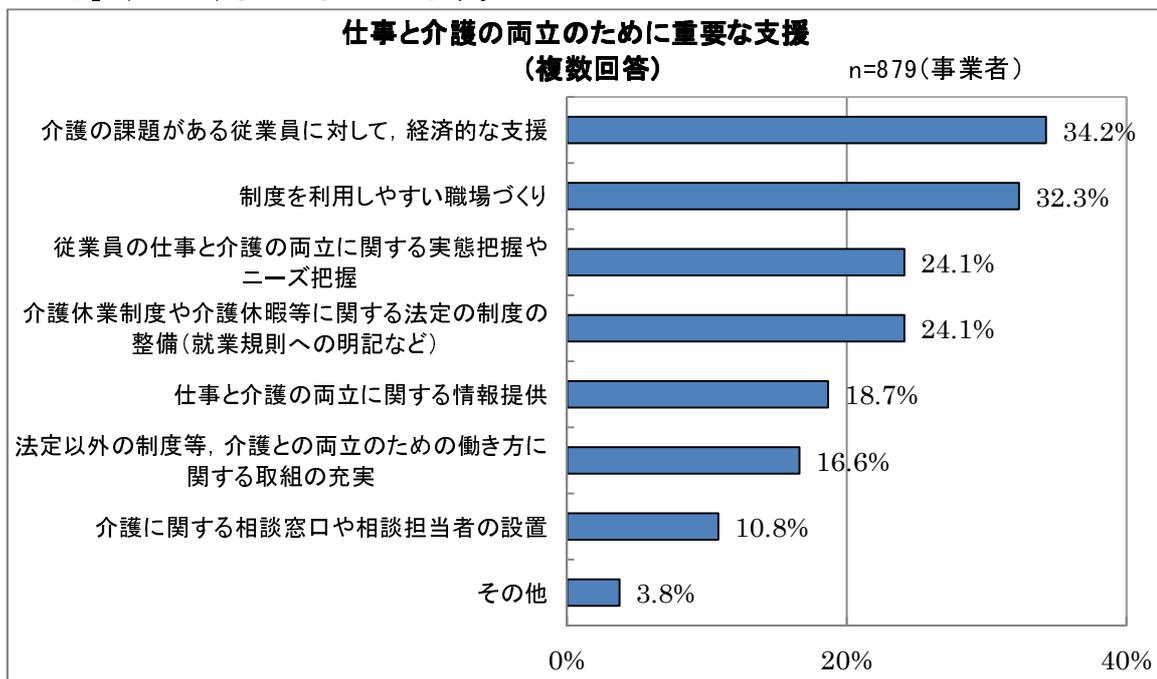


介護休業以外の独自の支援制度が「ある」と回答した事業者が、その制度としてあげるのは「半日単位、時間単位等の休暇制度」が53.8%と最も多く、次いで「始業、終業時間の繰上げ・繰下げ」(46.8%)などとなっています。



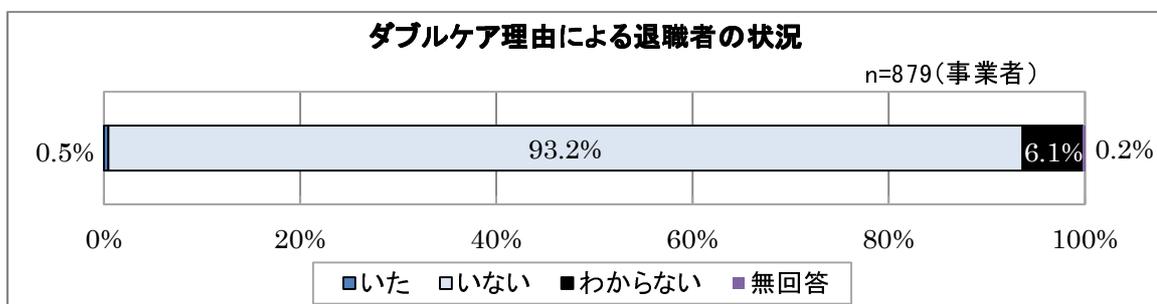
**(8) 仕事と介護の両立のために重要な支援**

企業における仕事と介護の両立のために重要な支援として考えられるものは「介護の課題がある従業員に対して、経済的な支援」が34.2%と最も多く、次いで「制度を利用しやすい職場づくり」(32.3%)などとなっています。



**(9) ダブルケア理由による退職者の状況**

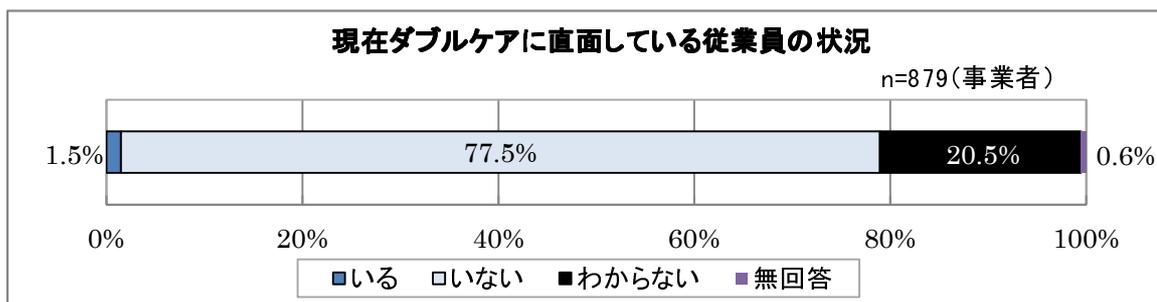
過去3年間に、ダブルケアを理由に退職した人が、「いた」が0.5%、「いない」が93.2%となっています。



※調査対象は、各年度を含む前3年間  
本調査においてダブルケアとは、子育てと親の介護の両方に直面する状態のことをいいます。

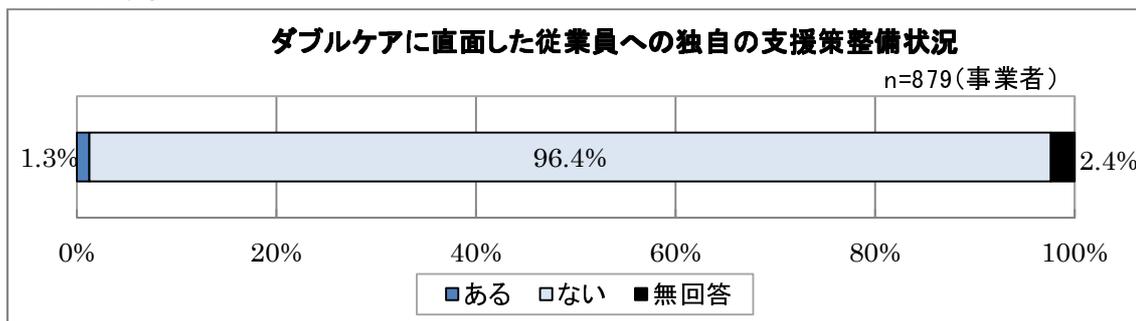
**(10) ダブルケアに直面している従業員の状況**

現在、ダブルケアに直面している従業員は、「いる」が1.5%、「いない」が77.5%、「わからない」が20.5%となっています。



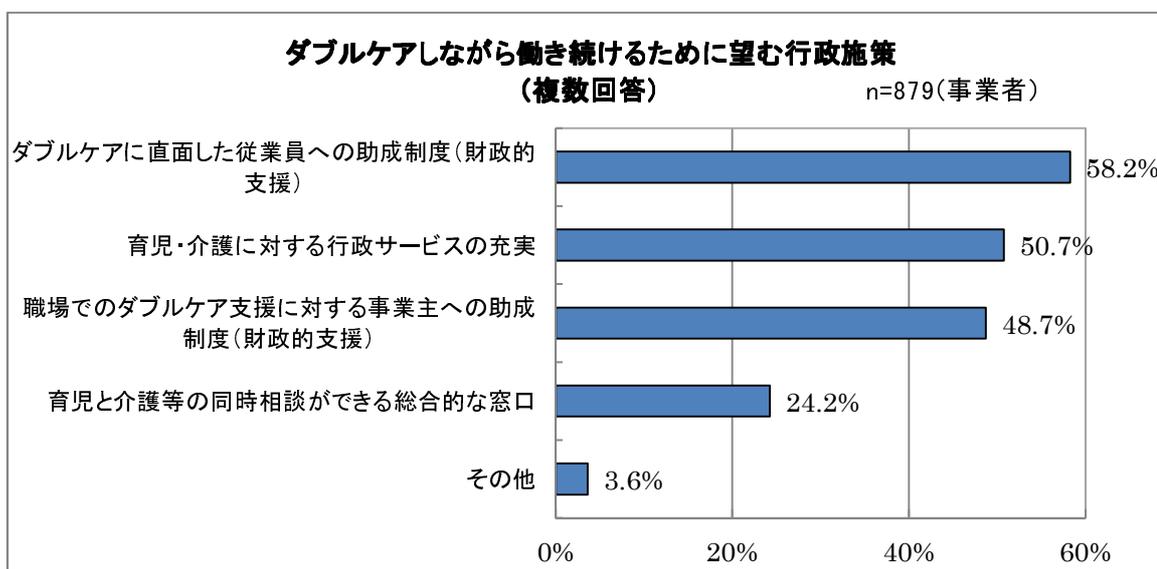
### (11) ダブルケアに直面した従業員への独自の支援策整備状況

ダブルケアに直面した従業員への独自の支援策は、「ある」が1.3%、「ない」が96.4%となっています。



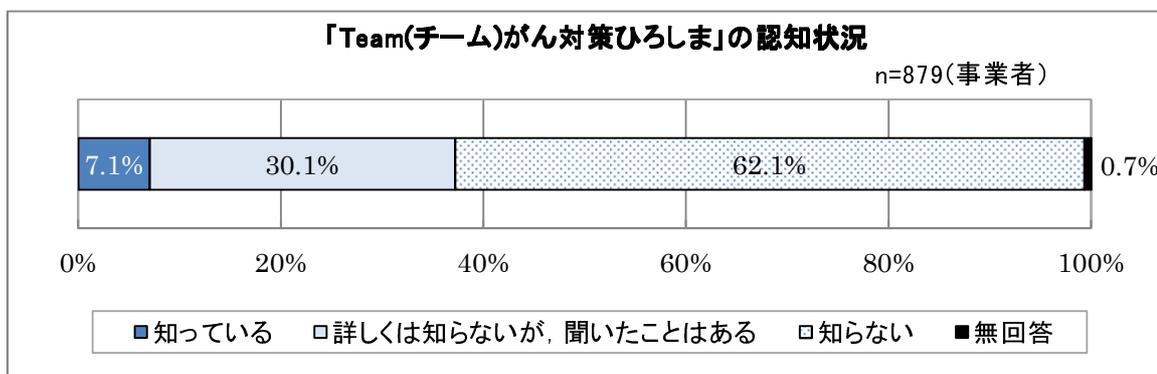
### (12) ダブルケアしながら働き続けるために望む行政施策

ダブルケアしながら働き続けるために行政に望むのは、「ダブルケアに直面した従業員への助成制度」が58.2%と最も多く、次いで「育児・介護に対する行政サービスの充実」(50.7%)、「職場でのダブルケア支援に対する事業主への助成制度」(48.7%)などとなっています。



### (13) 「Team(チーム)がん対策ひろしま」の認知状況

Team(チーム)がん対策ひろしま制度を「知っている」が7.1%、「詳しくは知らないが、聞いたことはある」が30.1%となっています。

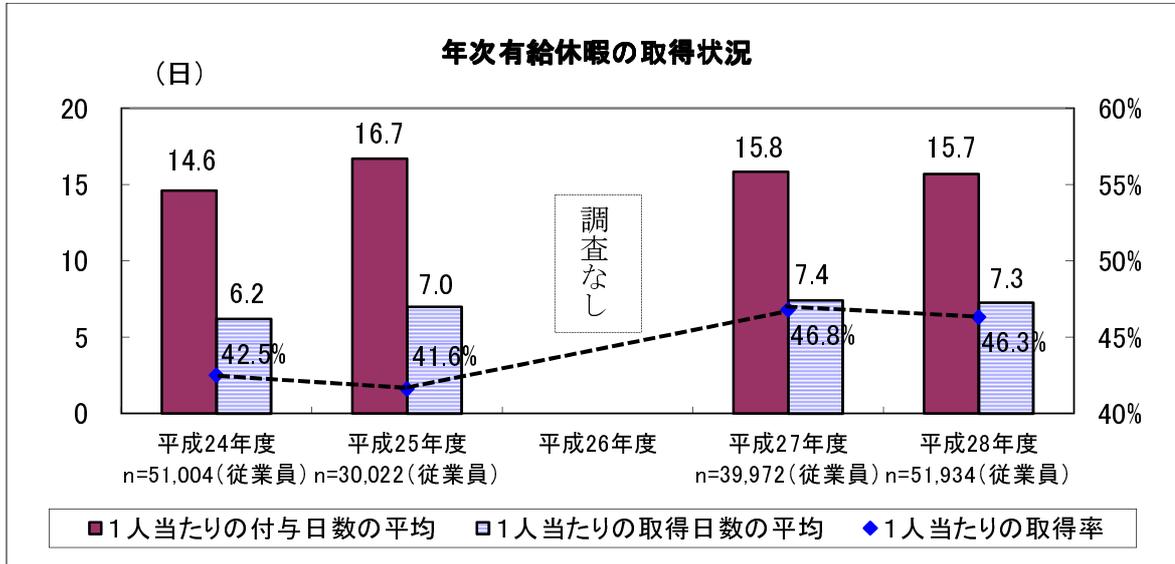


### Ⅲ 働き方改革

#### 1 年次有給休暇

##### ○ 年次有給休暇の取得状況

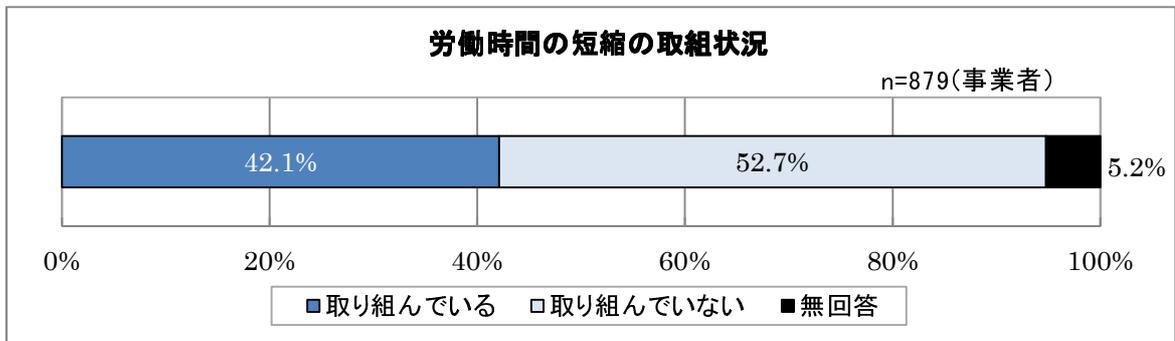
年次有給休暇の1人当たりの取得日数は7.3日となっており、取得率は46.3%となっています。



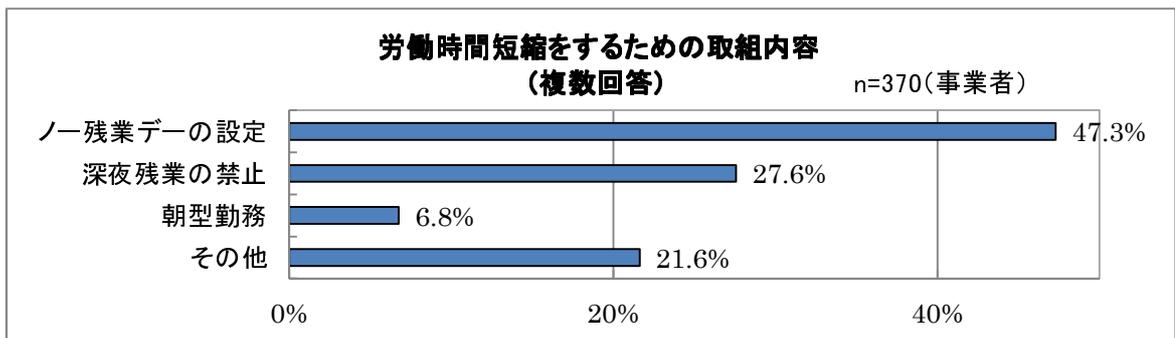
#### 2 働き方改革の取組

##### (1) 労働時間の短縮

労働時間の短縮の取組状況は、「取り組んでいる」が42.1%、「取り組んでいない」が52.7%となっています。

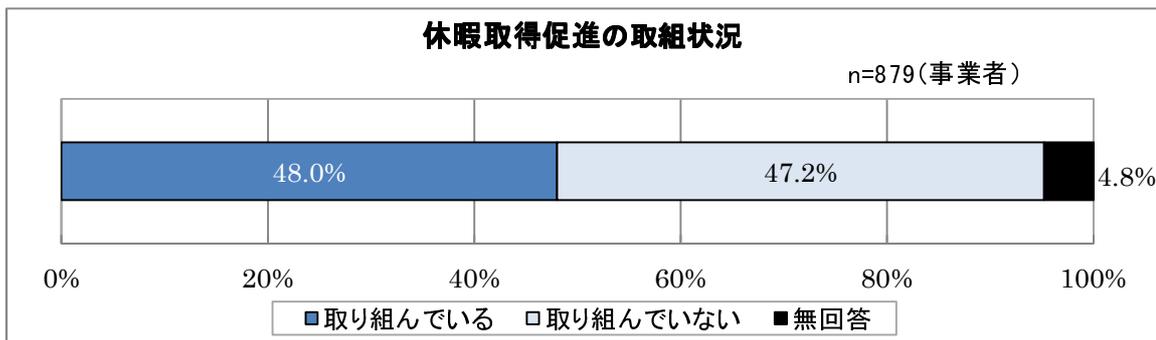


労働時間の短縮に「取り組んでいる」と回答した事業者の取組内容は、「ノー残業デーの設定」が47.3%と最も多く、次いで「深夜残業の禁止」(27.6%)などとなっています。

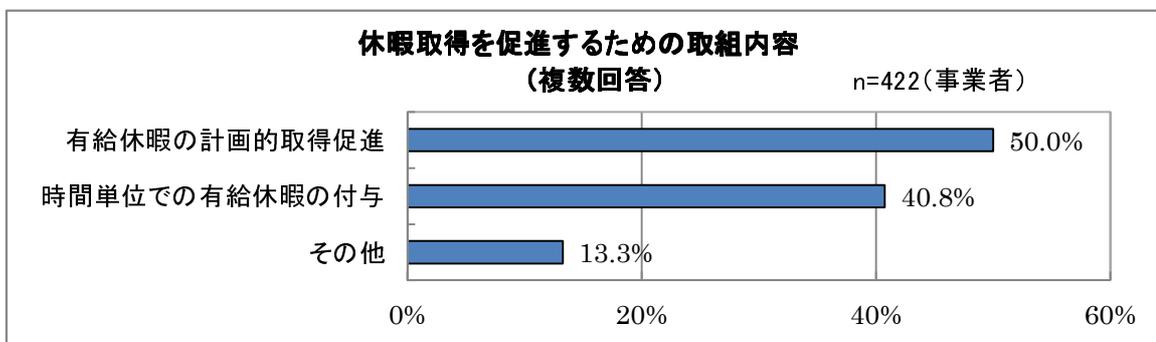


## (2) 休暇の取得促進

休暇の取得促進の取組状況は、「取り組んでいる」が48.0%、「取り組んでいない」が47.2%となっています。

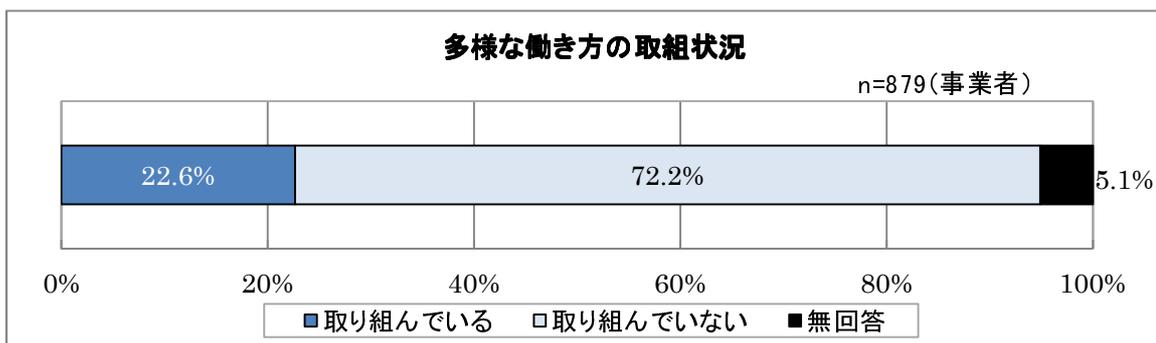


休暇の取得促進に「取り組んでいる」と回答した事業者の取組内容は、「有給休暇の計画的取得促進」が50.0%と最も多く、次いで「時間単位での有給休暇の付与」(40.8%)などとなっています。

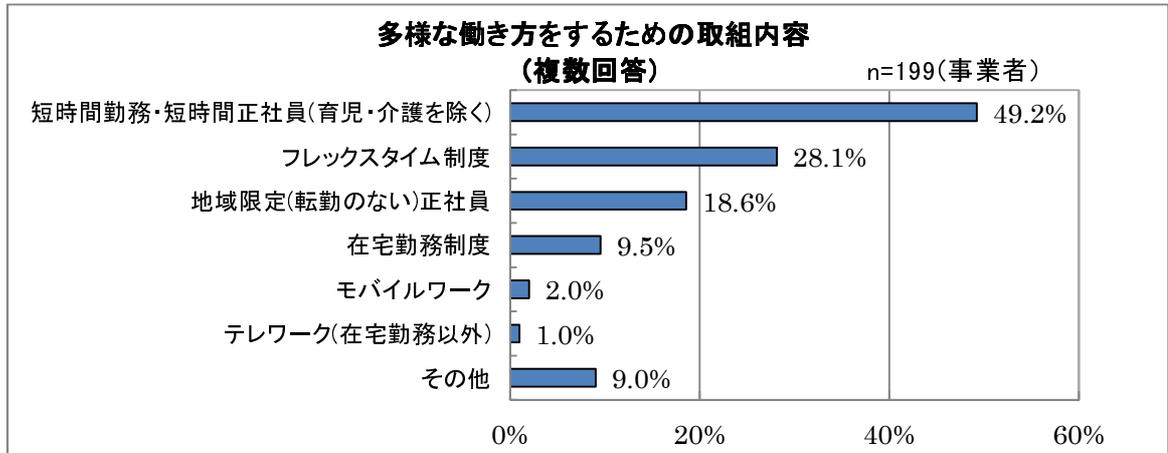


## (3) 多様な働き方

多様な働き方の取組状況は、「取り組んでいる」が22.6%、「取り組んでいない」が72.2%となっています。

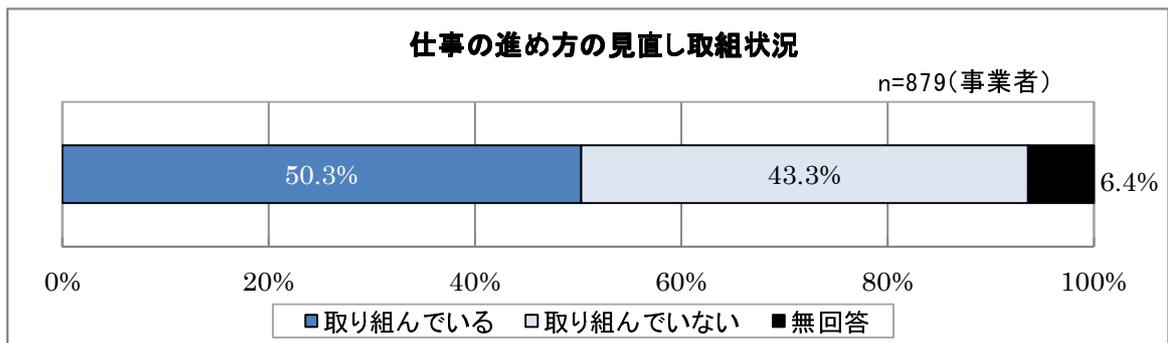


多様な働き方に「取り組んでいる」と回答した事業者の取組内容は、「短時間勤務・短時間正社員」が49.2%と最も多く、次いで「フレックスタイム制度」(28.1%)などとなっています。

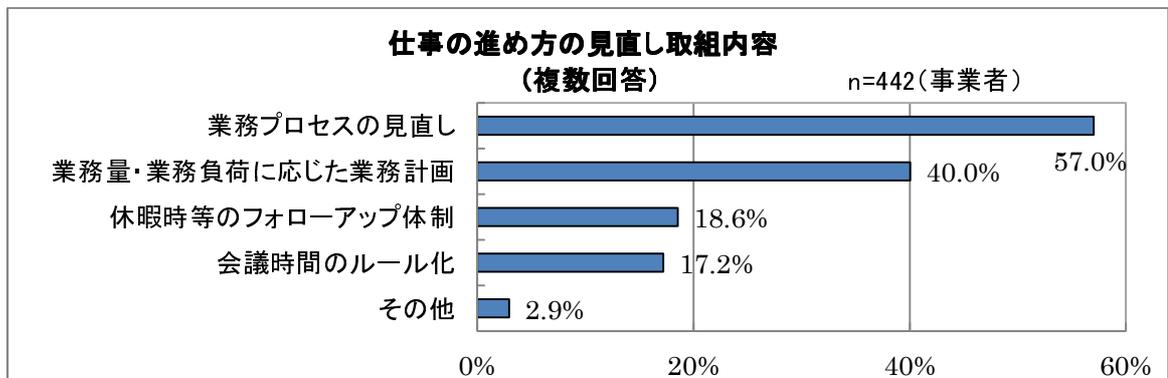


#### (4) 仕事の進め方の見直し

仕事の進め方の見直しの取組状況は、「取り組んでいる」が50.3%、「取り組んでいない」が43.3%となっています。



仕事の進め方の見直しに「取り組んでいる」と回答した事業者の取組内容は、「業務プロセスの見直し」が57.0%と最も多く、次いで「業務量・業務負荷に応じた業務計画」(40.0%)などとなっています。

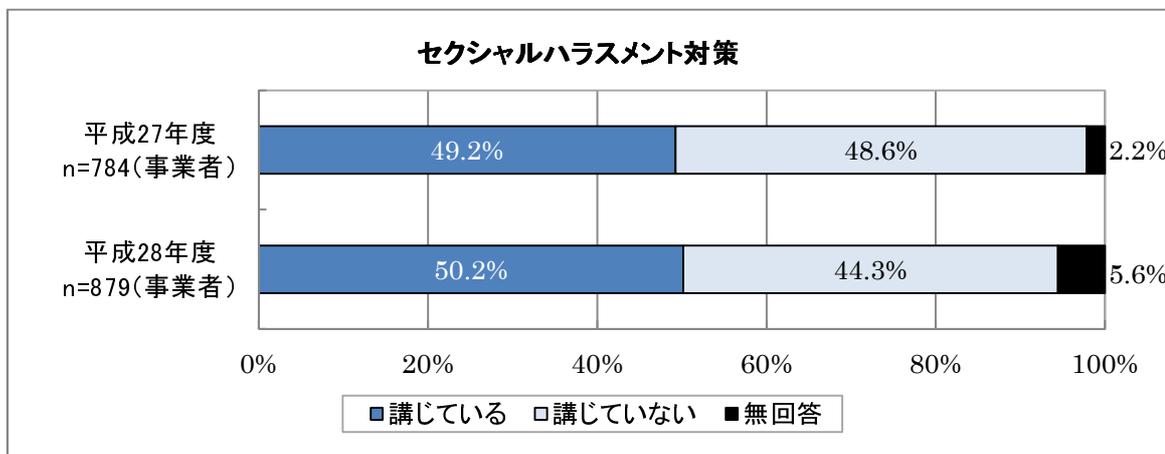


#### IV ハラスメント対策

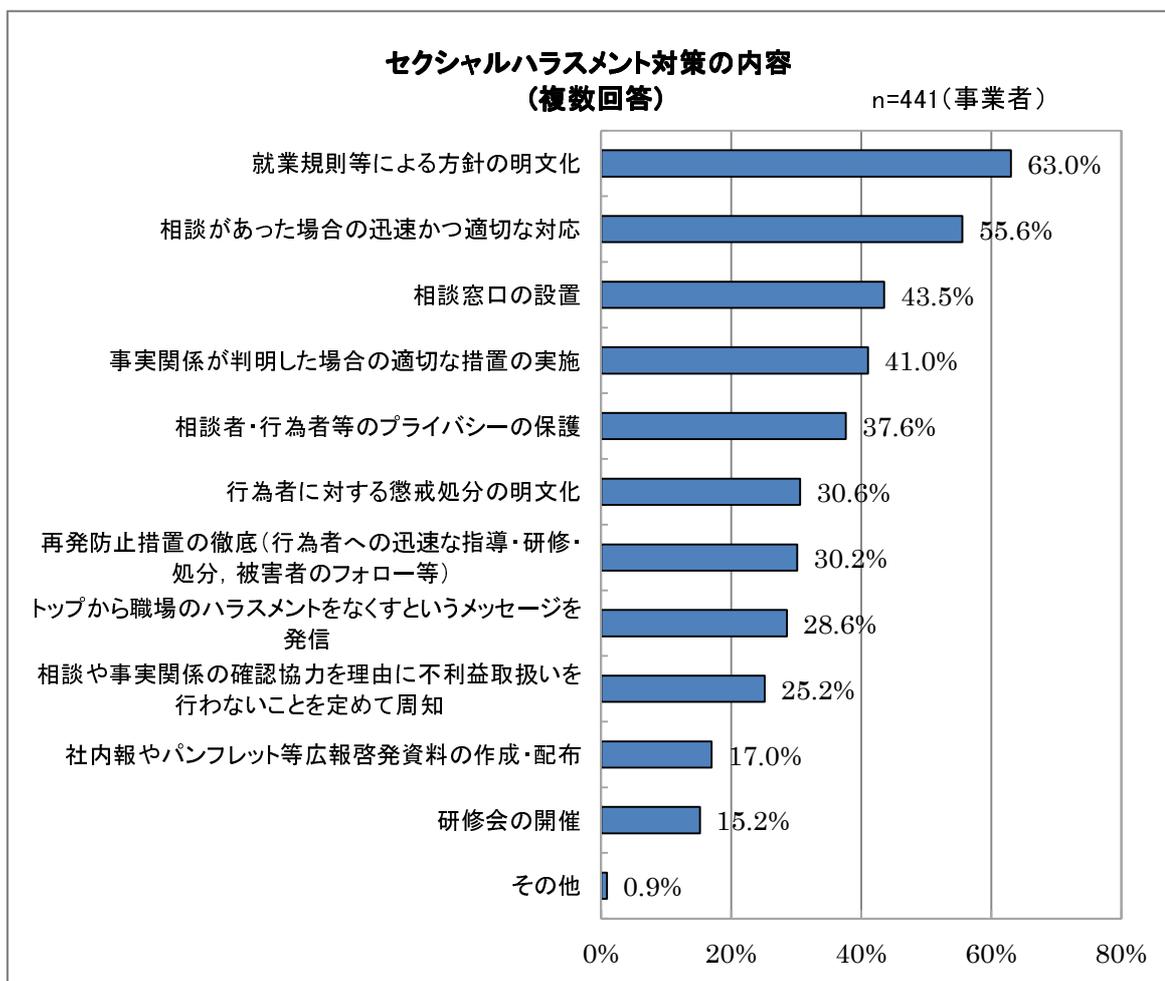
##### 1 セクシャルハラスメント

###### ○ セクシャルハラスメント対策

セクシャルハラスメント対策について、「講じている」は50.2%で、前年度(49.2%)に比べ1.0ポイント上昇しています。



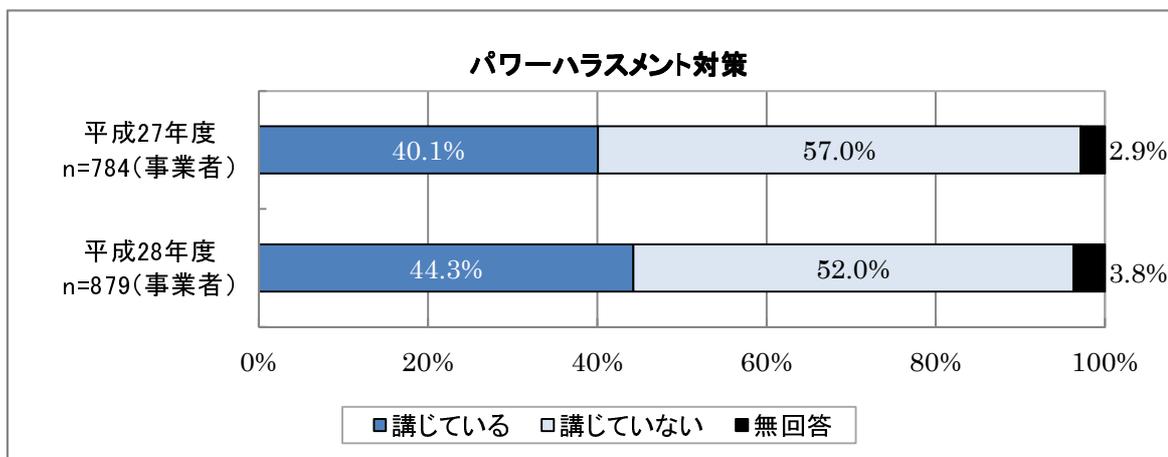
セクシャルハラスメント対策を「講じている」と回答した事業者が、対策としてあげるのは、「就業規則等による方針の明文化」が63.0%と最も多く、次いで「相談があった場合の迅速かつ適切な対応」(55.6%)、「相談窓口の設置」(43.5%)などとなっています。



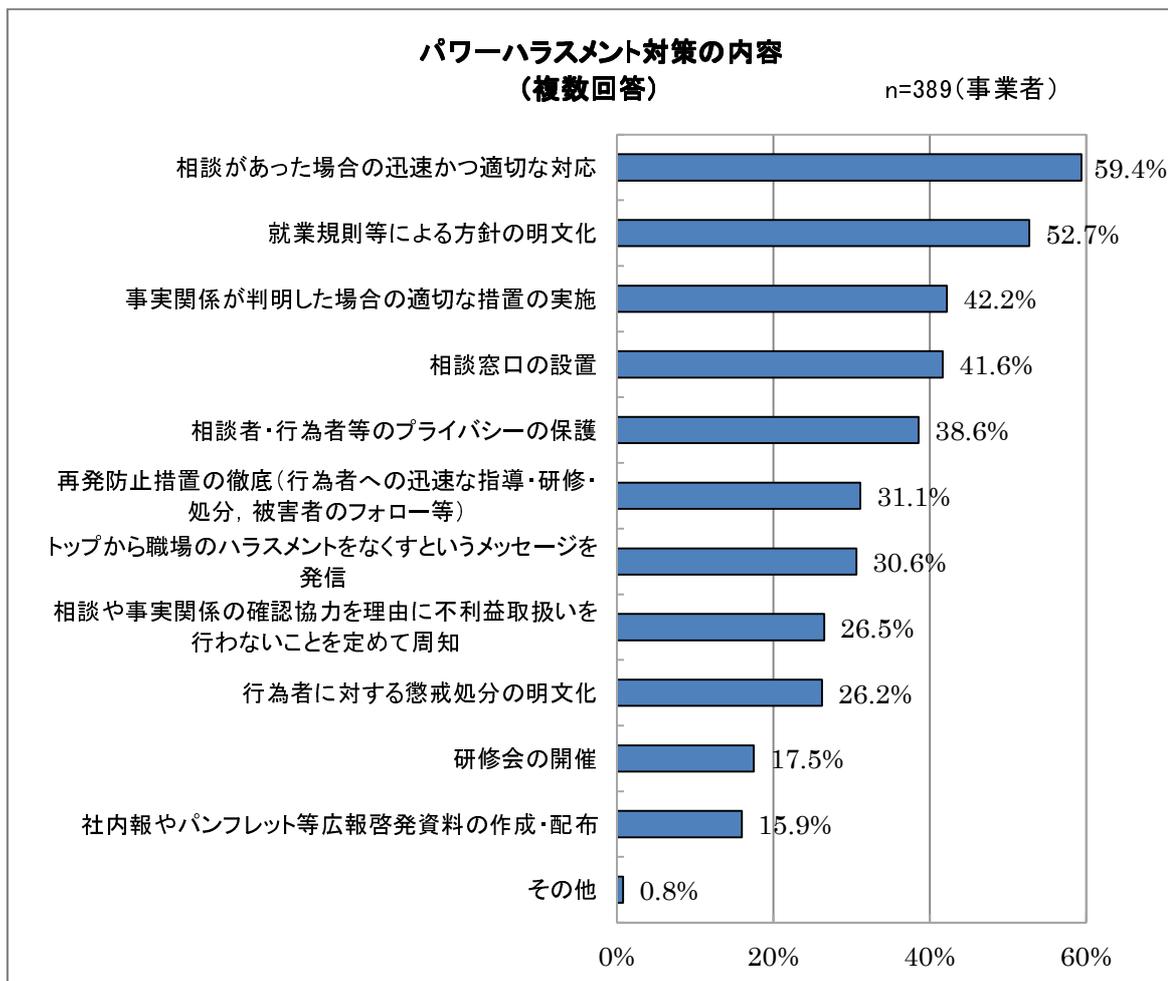
## 2 パワーハラスメント

### ○ パワーハラスメント対策

パワーハラスメント対策について、「講じている」は44.3%で、前年度(40.1%)に比べ4.2ポイント上昇しています。



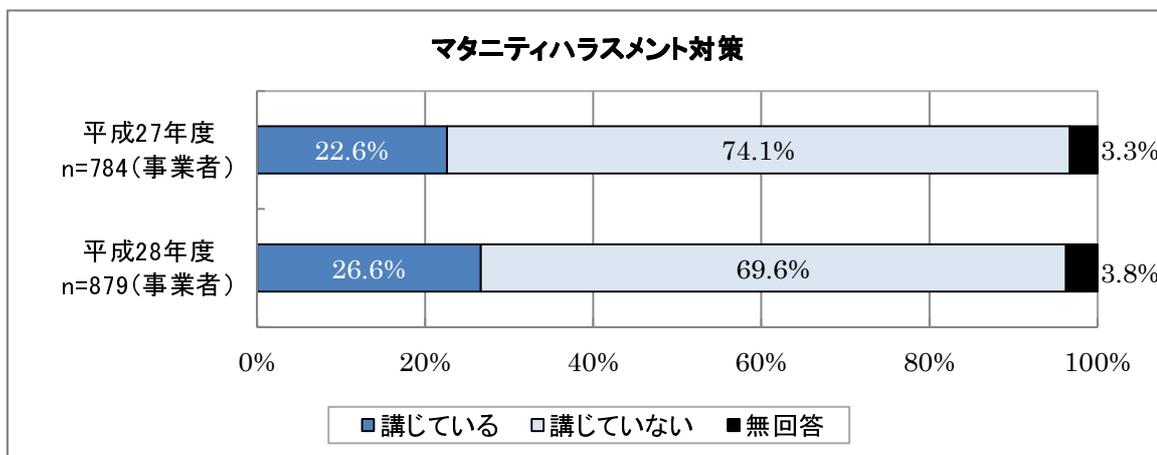
パワーハラスメント対策を「講じている」と回答した事業者が、対策としてあげるのは、「相談があった場合の迅速かつ適切な対応」が59.4%と最も多く、次いで「就業規則等による方針の明文化」(52.7%)、「事実関係が判明した場合の適切な措置の実施」(42.2%)などとなっています。



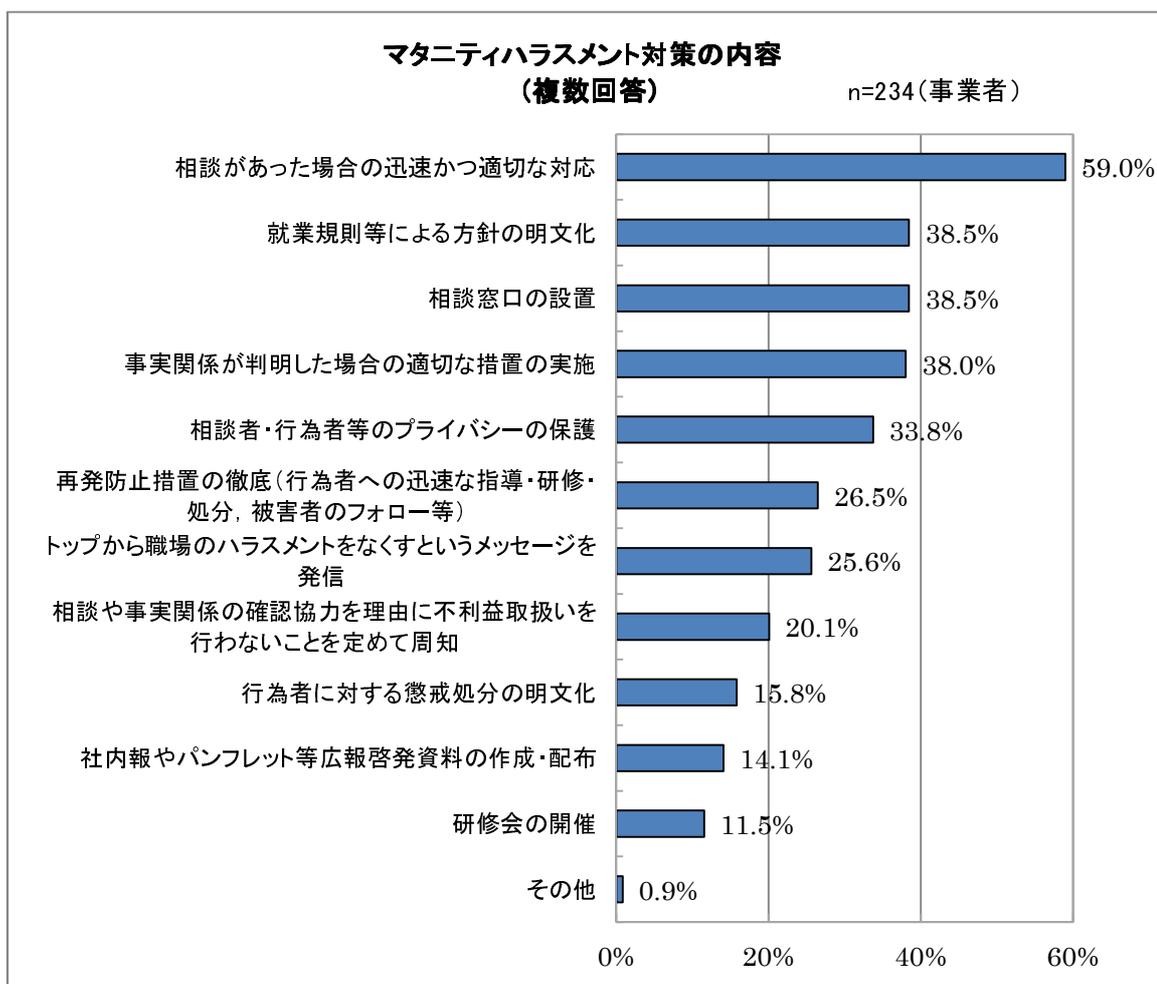
### 3 マタニティハラスメント

#### ○ マタニティハラスメント対策

マタニティハラスメント対策について、「講じている」は26.6%で、前年度(22.6%)に比べ4.0ポイント上昇しています。



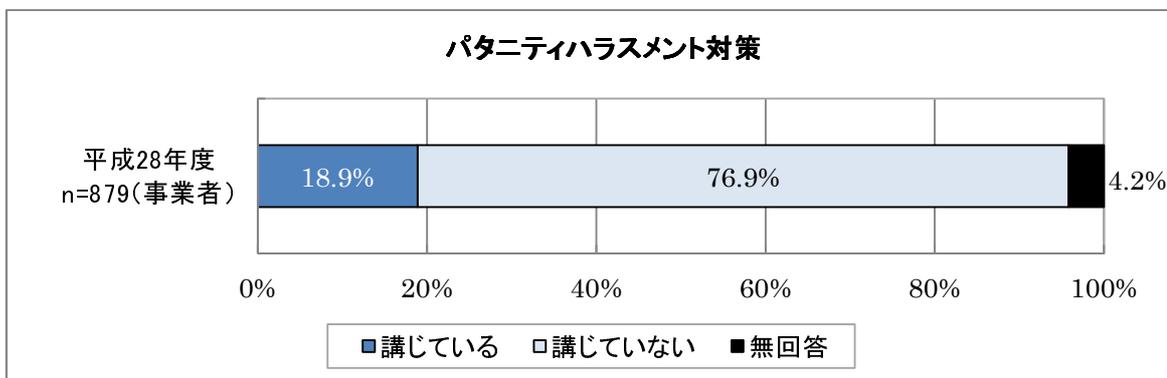
マタニティハラスメント対策を「講じている」と回答した事業者が、対策としてあげるのは、「相談があった場合の迅速かつ適切な対応」が59.0%と最も多く、次いで「就業規則等による方針の明文化」及び「相談窓口の設置」(38.5%)などとなっています。



#### 4 パタニティハラスメント

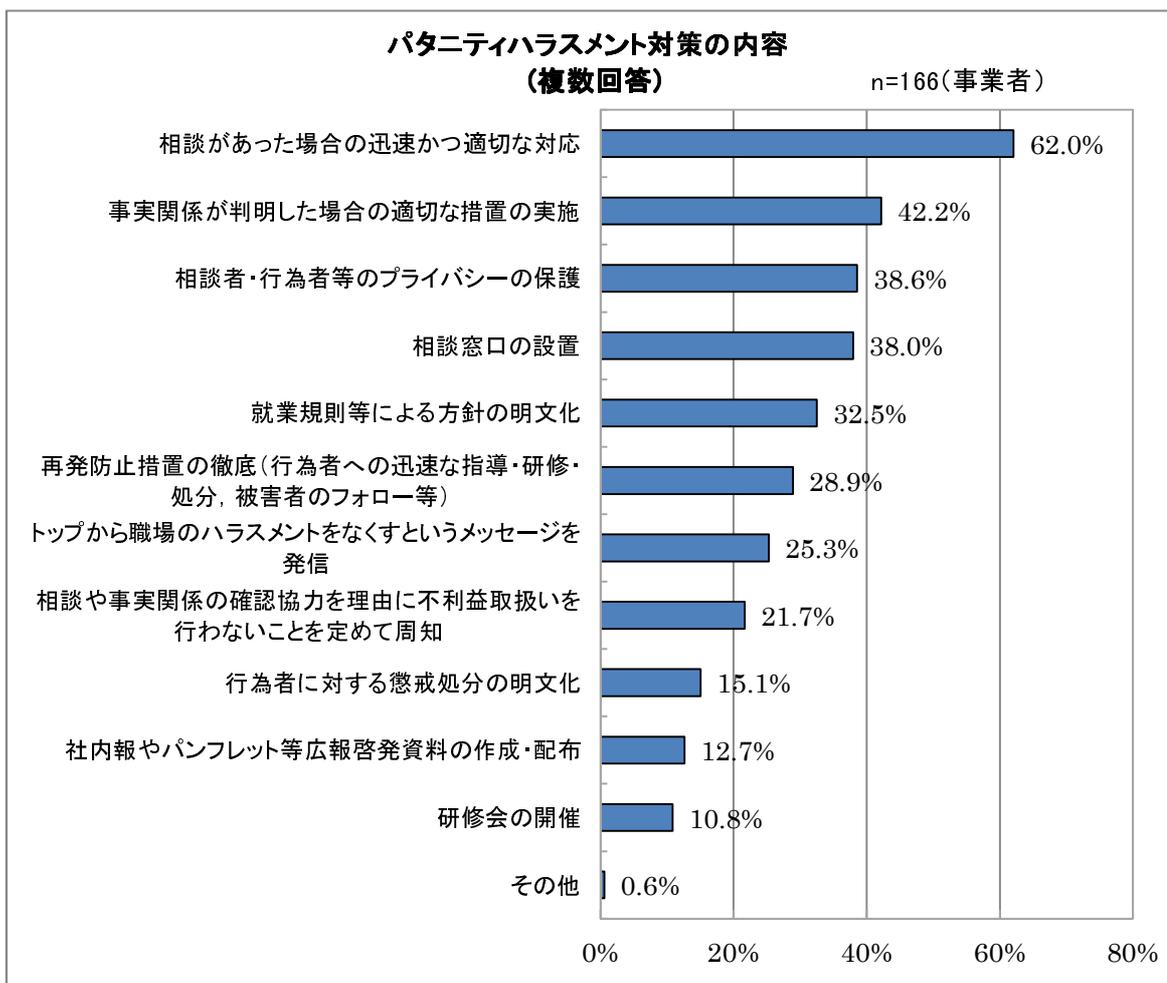
##### ○ パタニティハラスメント対策

パタニティハラスメント対策について、「講じている」は18.9%、「講じていない」は76.9%となっています。



※本調査においてパタニティハラスメントとは、育児休業や子育てのために短時間勤務を取得しようとする男性に対する嫌がらせのことをいいます。

パタニティハラスメント対策を「講じている」と回答した事業者が、その対策としてあげるのは、「相談があった場合の迅速かつ適切な対応」が62.0%と最も多く、次いで「事実関係が判明した場合の適切な措置の実施」(42.2%)、「相談者・行為者等のプライバシーの保護」(38.6%)などとなっています。

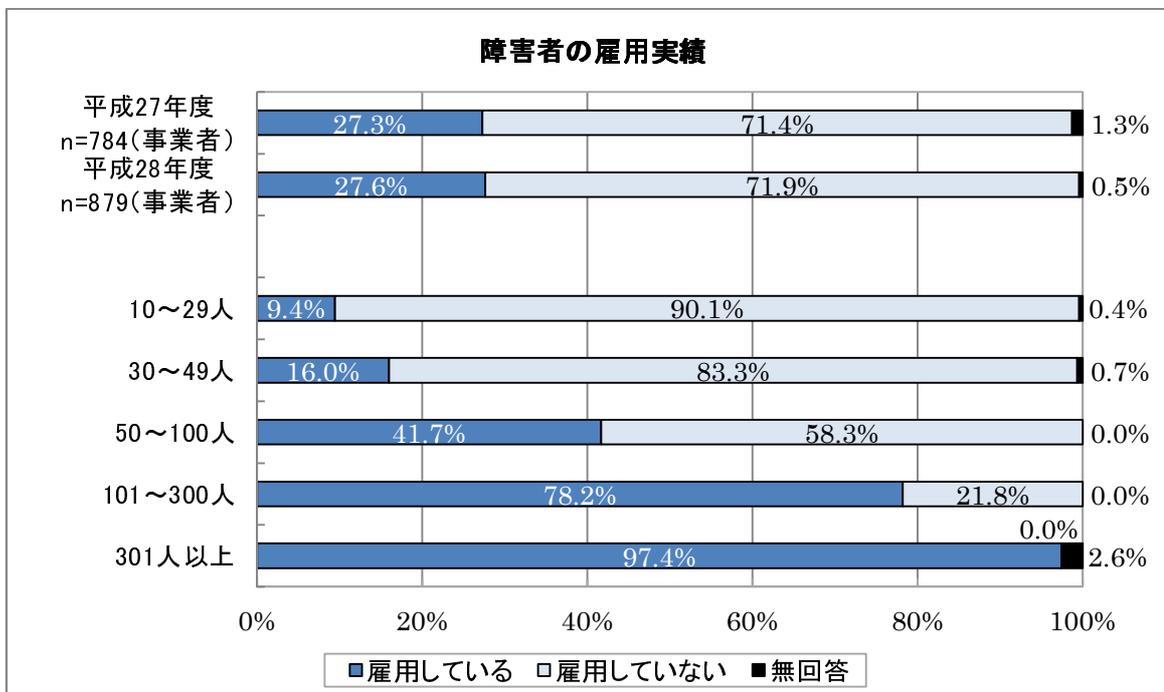


## V 雇用

### 1 障害者

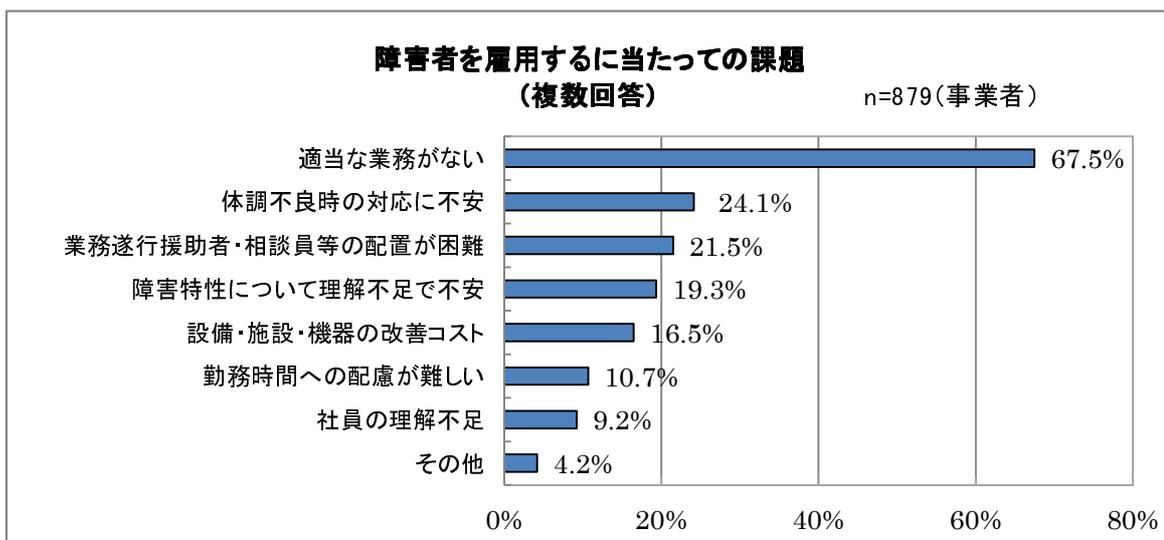
#### (1) 障害者の雇用実績

障害者について「雇用している」が27.6%で、前年度(27.3%)と比べて0.3ポイント上昇しています。



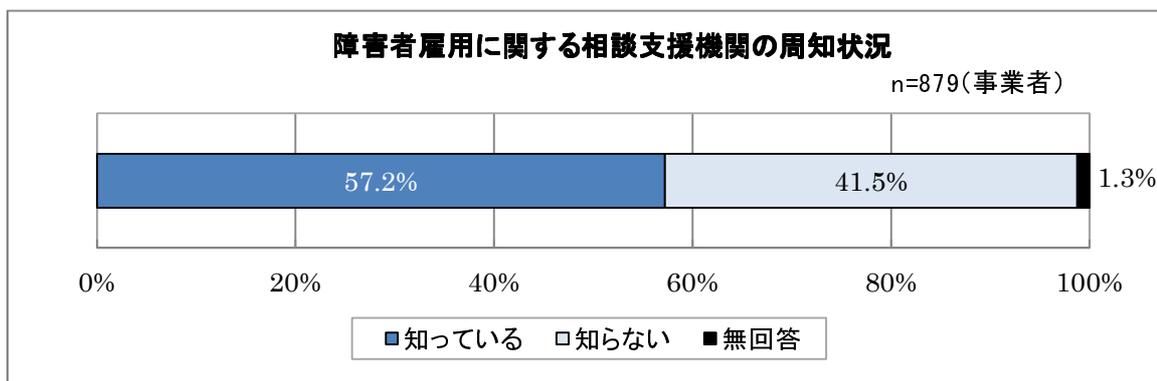
#### (2) 障害者を雇用するに当たっての課題

障害者を雇用するに当たっての課題は、「適切な業務がない」が67.5%と最も多く、次いで「体調不良時の対応に不安」(24.1%)、「業務遂行援助者・相談員等の配置が困難」(21.5%)などとなっています。



### (3) 障害者雇用に関する相談機関の周知状況

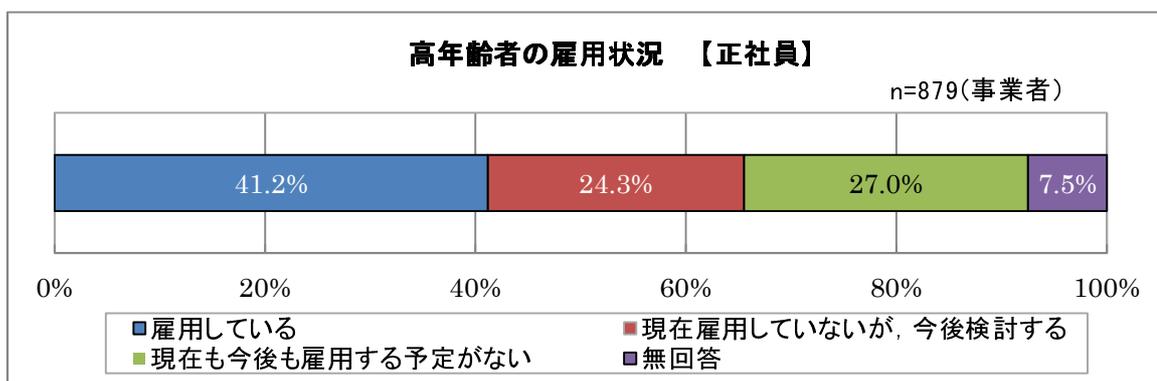
障害者雇用に関する相談機関の存在を「知っている」は57.2%、「知らない」は41.5%となっています。



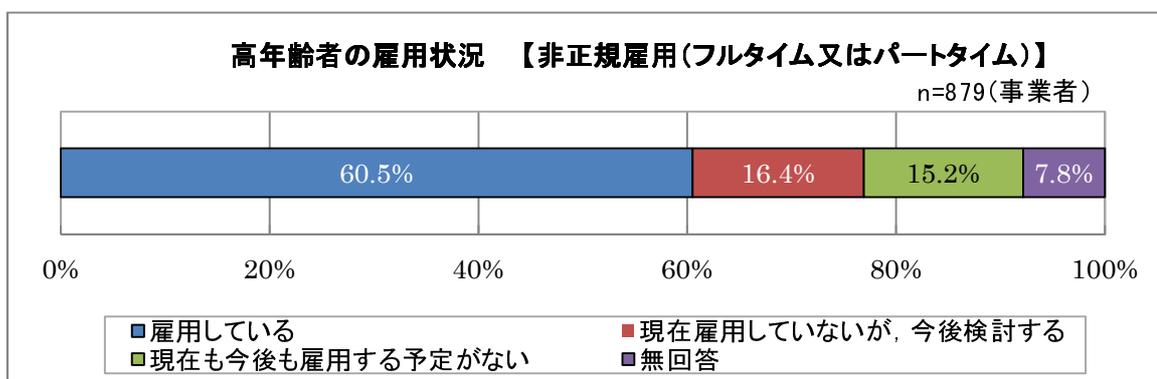
## 2 高年齢者

### (1) 高年齢者（65歳以上）の雇用状況

正社員における高年齢者（65歳以上）の雇用状況は、「雇用している」が41.2%と最も多く、次いで「現在も今後も雇用する予定がない」（27.0%）などとなっています。

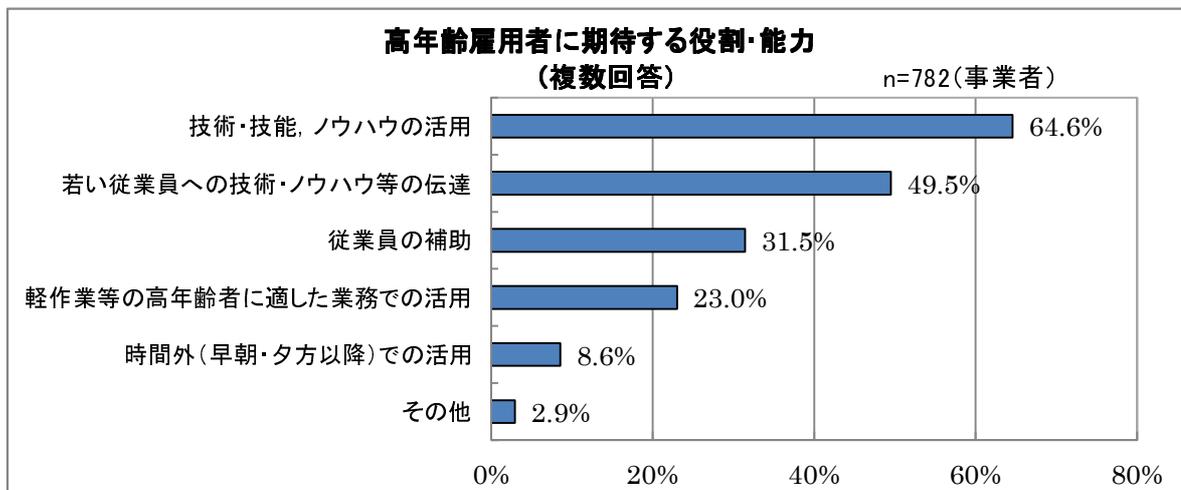


非正規雇用（フルタイム又はパートタイム）における高年齢者（65歳以上）の雇用状況は、「雇用している」が60.5%と最も多く、次いで「現在雇用していないが、今後検討する」（16.4%）などとなっています。



## (2) 高齢雇用者に期待する役割・能力

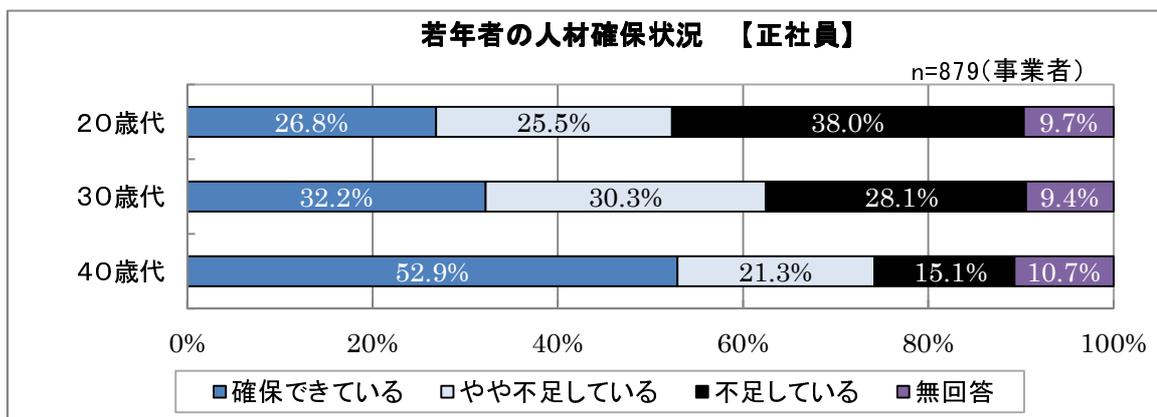
高齢雇用者に期待する役割・能力は、「技術・技能, ノウハウの活用」が64.6%と最も多く、次いで「若い従業員への技術・ノウハウ等の伝達」(49.5%), 「従業員の補助」(31.5%) などとなっています。



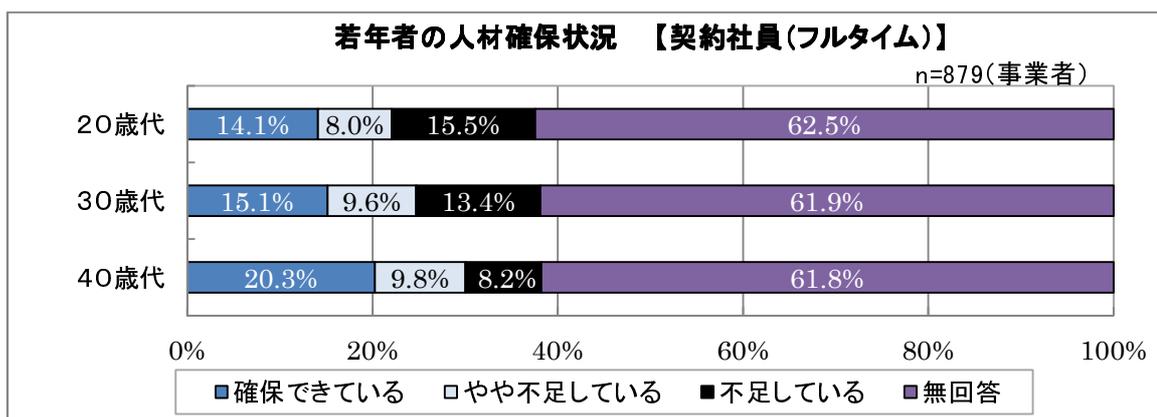
## 3 若年者

### (1) 若年者(20歳代~40歳代)の人材確保状況【年代別, 雇用形態ごと】

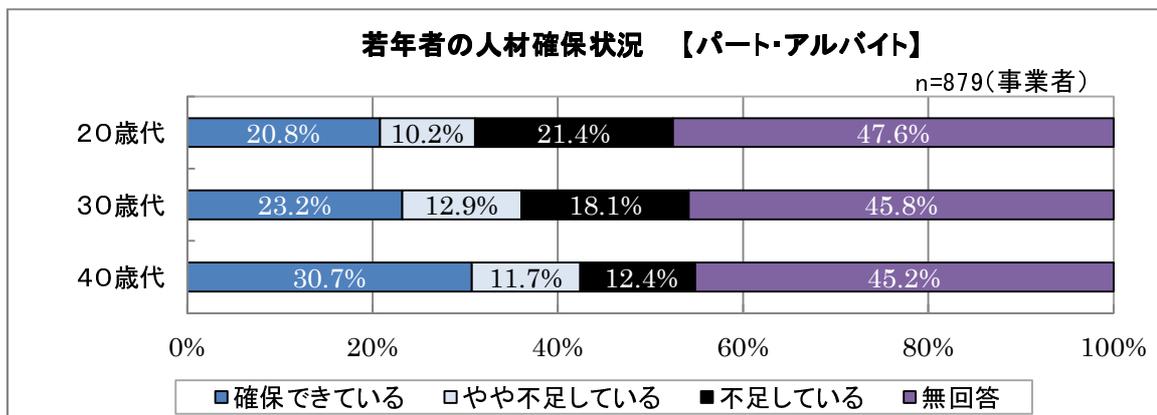
正社員における若年者の人材確保状況は、20歳代では「不足している」(38.0%)が最も多く、30歳代及び40歳代では「確保できている」(32.2%, 52.9%)が最も多くなっています。



契約社員(フルタイム)における若年者の人材確保状況は、20歳代では「不足している」(15.5%)が最も多く、30歳代及び40歳代では「確保できている」(15.1%, 20.3%)が最も多くなっています。

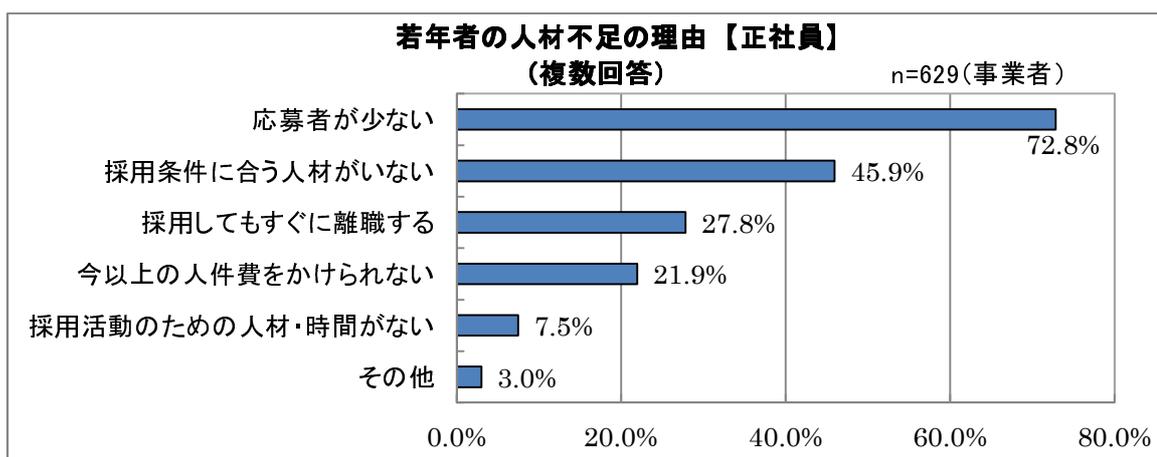


パート・アルバイトにおける若年者の人材確保状況は、20歳代では「不足している」(21.4%)が最も多く、30歳代及び40歳代では「確保できている」(23.2%, 30.7%)が最も多くなっています。

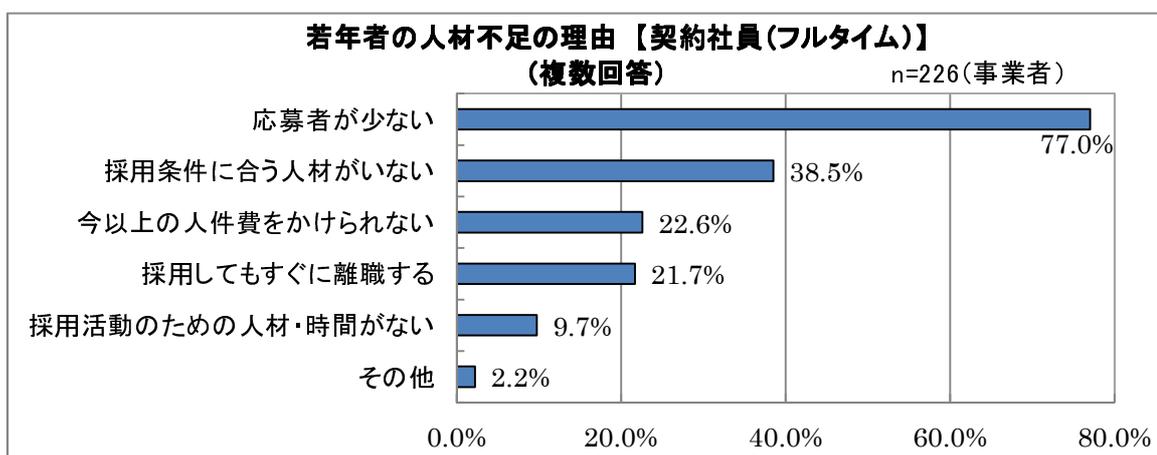


**(2) 若年者 (20歳代～40歳代) の人材不足の理由【雇用形態ごと】**

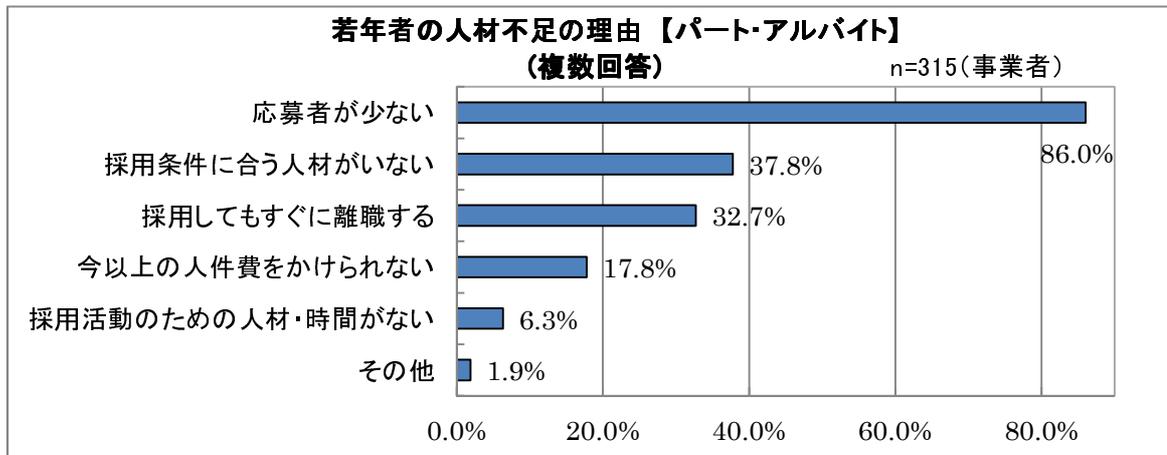
正社員における若年者の人材不足の理由(やや不足している, 不足している選択者)は、「応募者が少ない」が72.8%と最も多く、次いで「採用条件に合う人材がない」(45.9%), 「採用してもすぐに離職する」(27.8%) などとなっています。



契約社員(フルタイム)における若年者の人材不足の理由(やや不足している, 不足している選択者)は、「応募者が少ない」が77.0%と最も多く、次いで「採用条件に合う人材がない」(38.5%), 「今以上の人件費をかけられない」(22.6%) などとなっています。



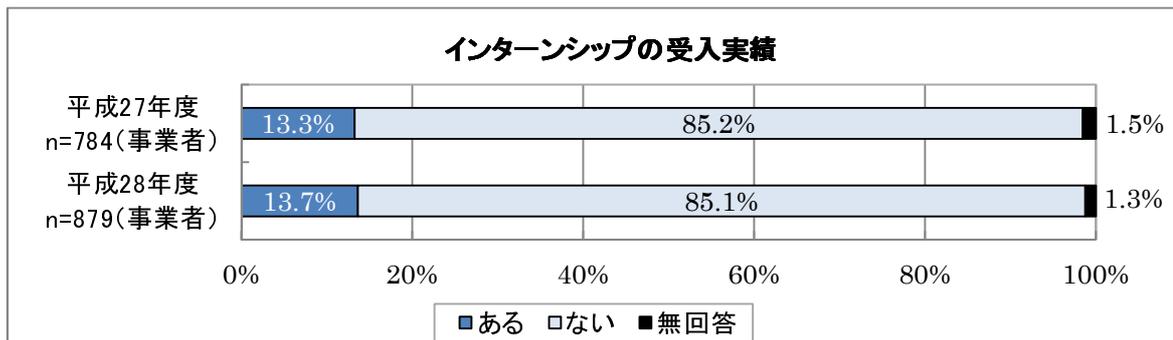
パート・アルバイトにおける若年者の人材不足の理由（やや不足している、不足している選択者）は、「応募者が少ない」が86.0%と最も多く、次いで「採用条件に合う人材がない」（37.8%）、「採用してもすぐに離職する」（32.7%）などとなっています。



#### 4 大学生等のインターンシップ

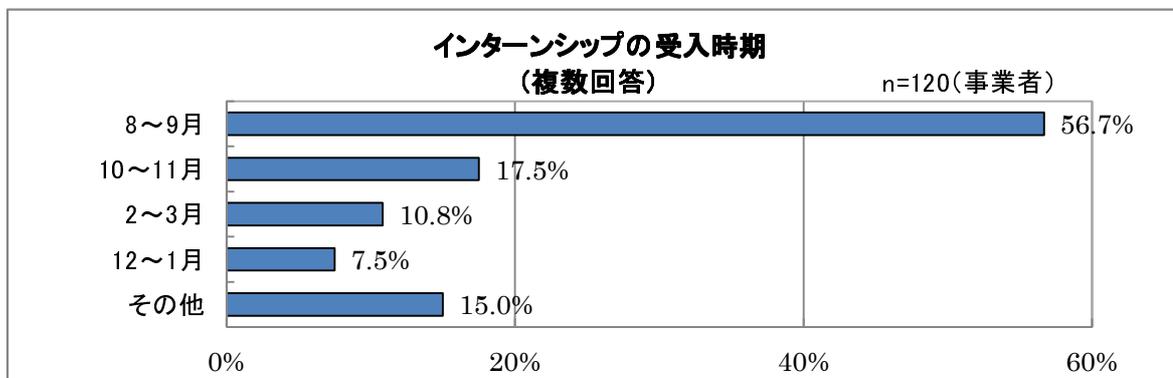
##### (1) インターンシップの受入実績及び課題

大学生等（大学、短大、高等専門学校の学生）のインターンシップを受け入れた事業者は13.7%で、前年度（13.3%）に比べ0.4ポイント上昇しています。

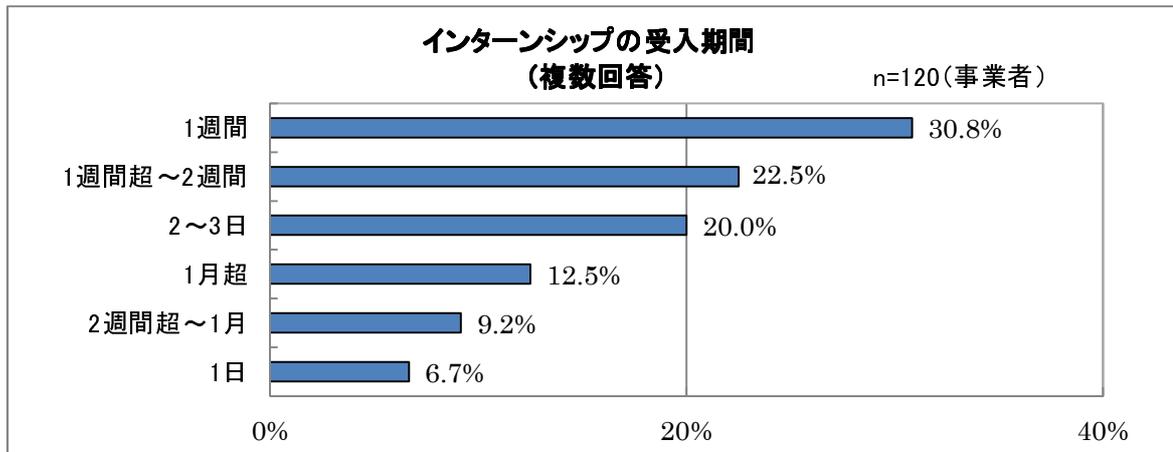


※調査対象は、前年度1年間

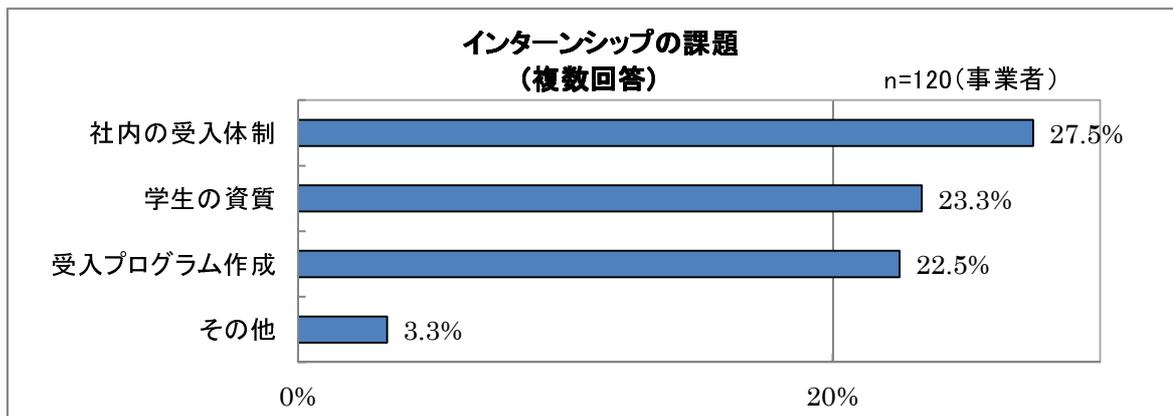
インターンシップの受入時期は、「8～9月」が56.7%と最も多く、次いで「10～11月」（17.5%）、「2～3月」（10.8%）などとなっています。



インターンシップの受入期間は、「1週間」が30.8%と最も多く、次いで「1週間超～2週間」(22.5%)、「2～3日」(20.0%)などとなっています。

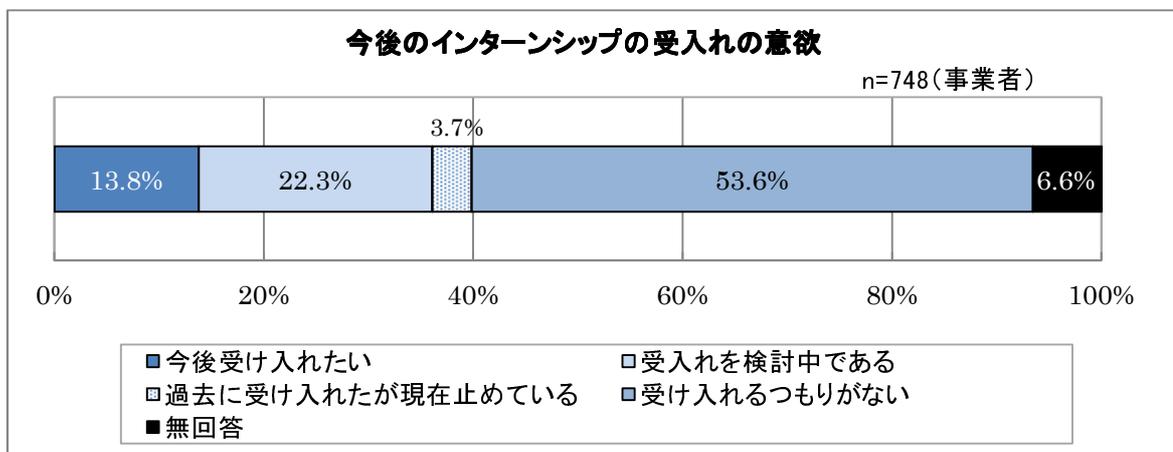


インターンシップの受入実績がある事業者の課題は、「社内の受入体制」が27.5%と最も多く、次いで「学生の資質」(23.3%)、「受入プログラム作成」(22.5%)などとなっています。



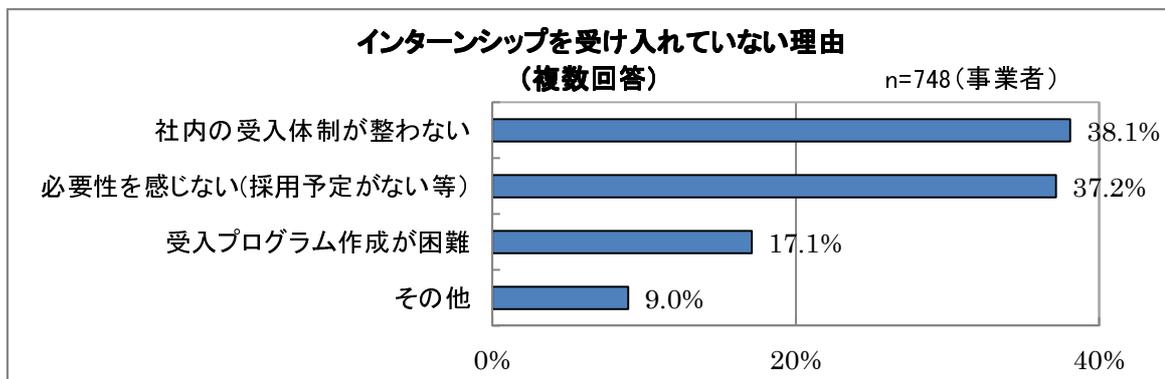
## (2) 今後のインターンシップの受入れの意欲

インターンシップの受入実績がない事業者の今後の受入れについて、「今後受け入れたい」と「受け入れを検討中である」を合わせると36.1%となっています。



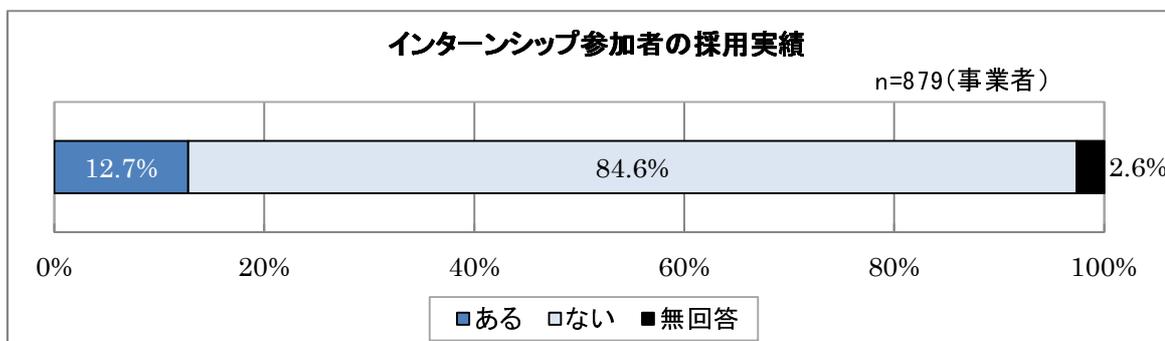
### (3) インターンシップを受け入れていない理由

インターンシップを受け入れていない理由は、「社内の受入体制が整わない」が38.1%と最も多く、次いで「必要性を感じない(採用予定がない等)」(37.2%)、「受入プログラム作成が困難」(17.1%) などとなっています。



### (4) インターンシップ参加者の採用実績

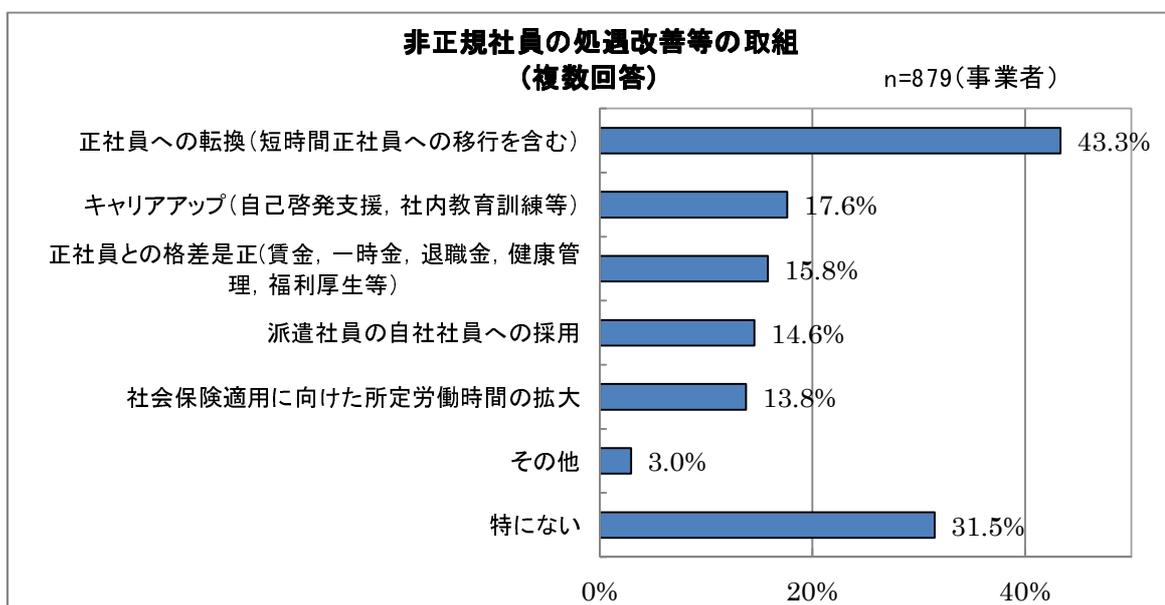
インターンシップ参加者の採用実績がある事業者は12.7%となっています。



## 5 非正規社員の処遇改善等

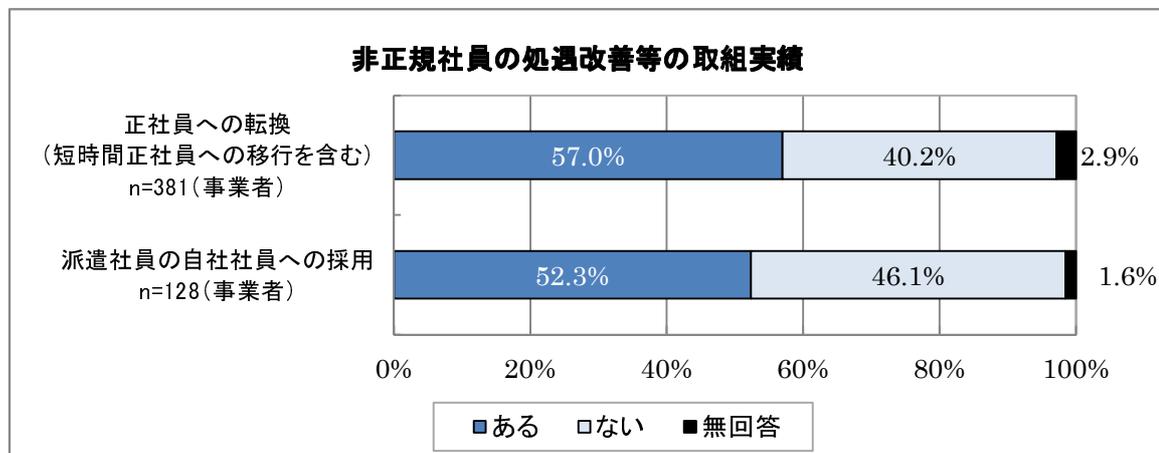
### (1) 非正規社員の処遇改善等の取組

事業所で実施している非正規社員の処遇改善等の取組は、「正社員への転換」が43.3%と最も多く、次いで「キャリアアップ」(17.6%)、「正社員との格差是正」(15.8%) などとなっています。



## (2) 非正規社員の処遇改善等の取組実績

非正規社員の処遇改善等の取組に「正社員への転換（短時間正社員への移行を含む）」又は「派遣社員の自社社員への採用」と回答した事業者における非正規社員の処遇改善等の取組実績は、「正社員への転換」があると回答したのが57.0%、「派遣社員の自社社員への採用」があると回答したのが52.3%となっています。

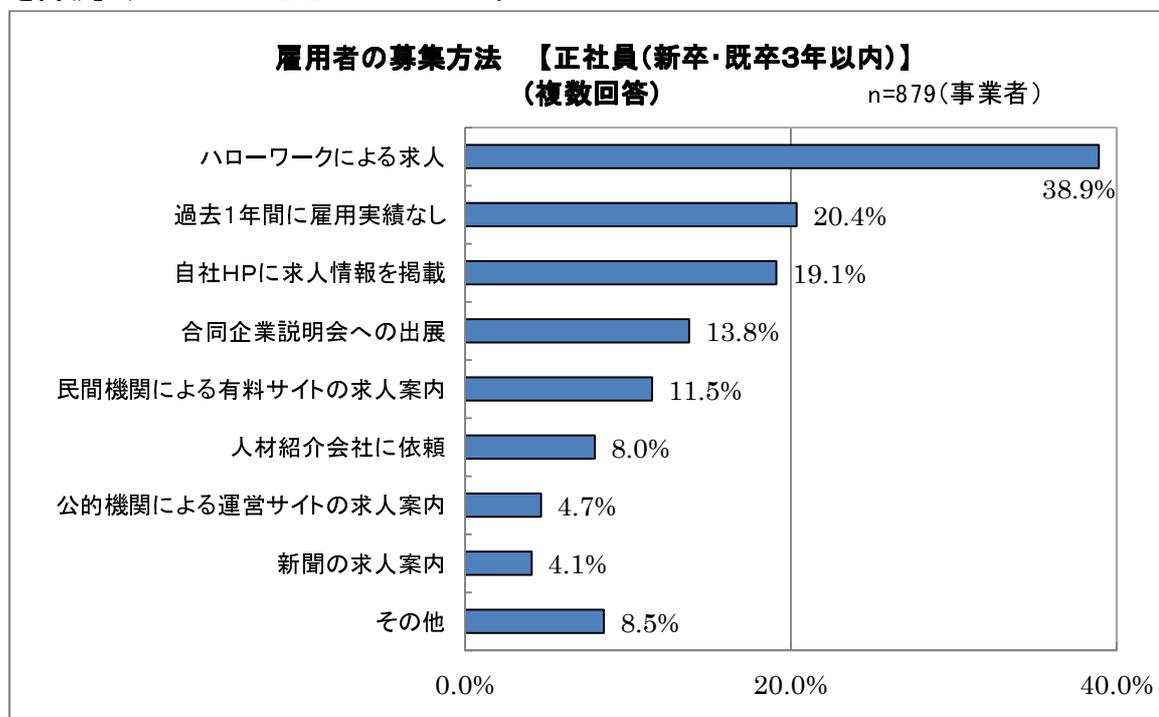


※調査対象は、前年度1年間

## 6 求人方法

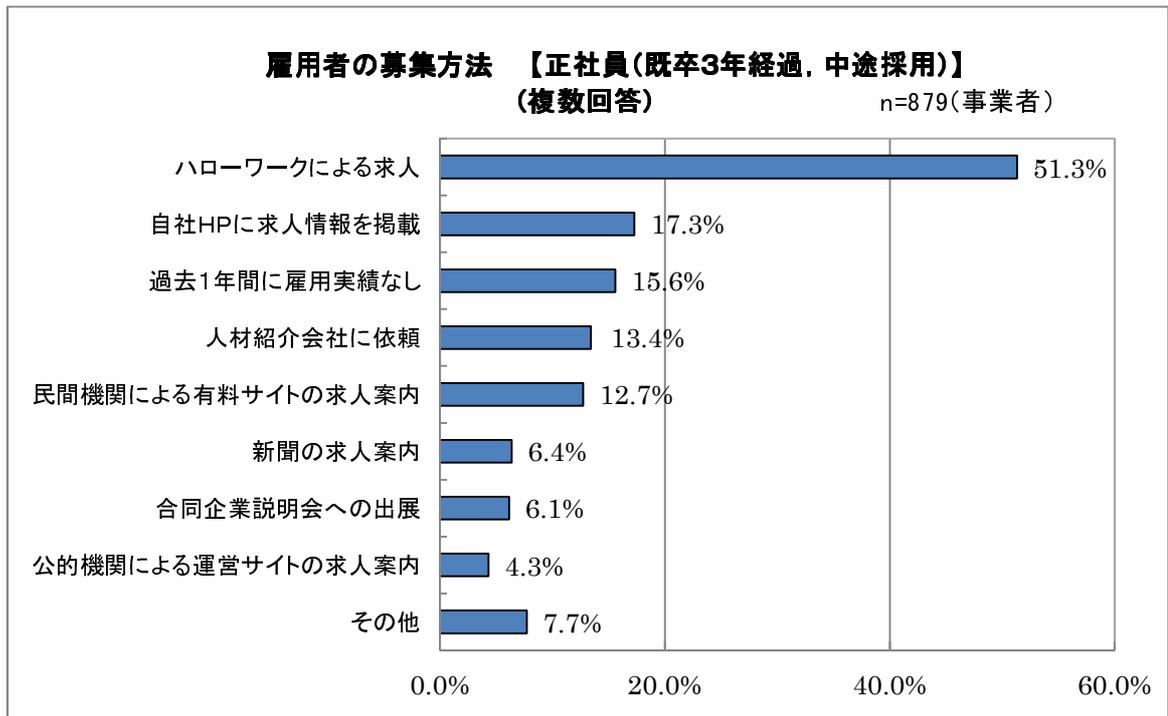
### ○ 雇用者の募集方法【雇用形態ごと】

正社員（新卒・既卒3年以内）における雇用者の募集方法は、「ハローワークによる求人」が38.9%と最も多く、次いで「過去1年間に雇用実績なし」（20.4%）、「自社HPに求人情報を掲載」（19.1%）などとなっています。



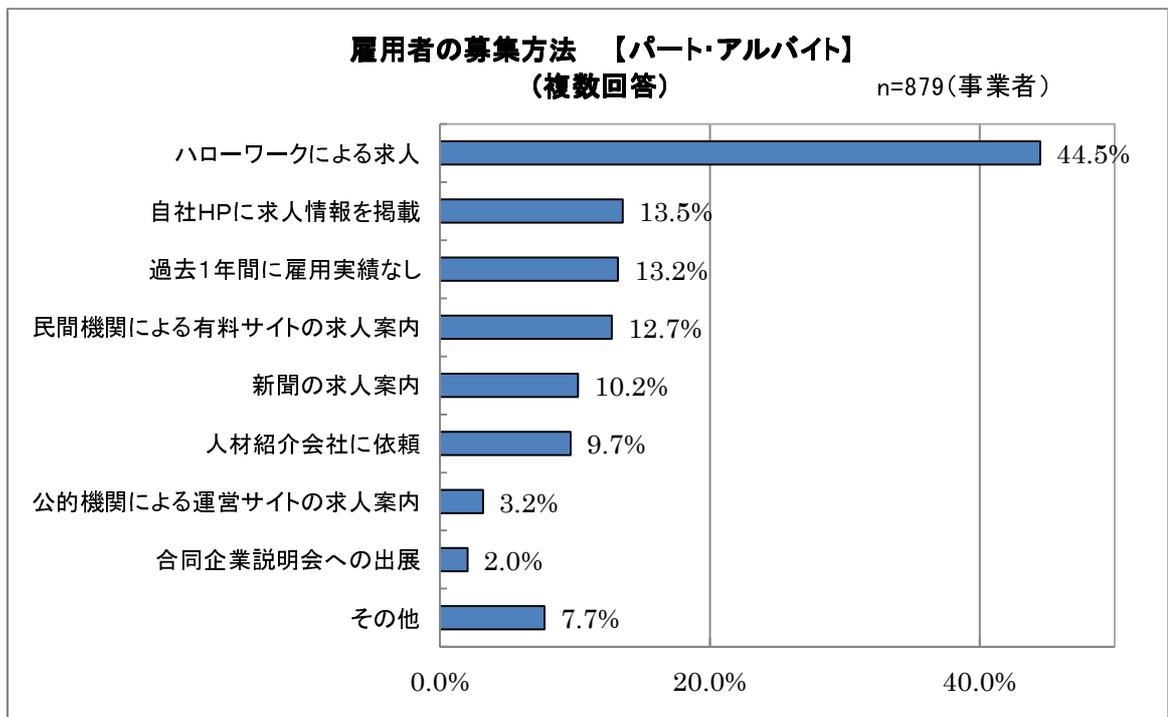
※調査対象は、前年度1年間

正社員（既卒3年経過、中途採用）における雇用者の募集方法は、「ハローワークによる求人」が51.3%と最も多く、次いで「自社HPに求人情報を掲載」（17.3%）、「過去1年間に雇用実績なし」（15.6%）などとなっています。



※調査対象は、前年度1年間

パート・アルバイトにおける雇用者の募集方法は、「ハローワークによる求人」が44.5%と最も多く、次いで「自社HPに求人情報を掲載」（13.5%）、「過去1年間に雇用実績なし」（13.2%）などとなっています。



※調査対象は、前年度1年間

## VI 行政への要望

働きやすい環境を整備するためにあればよいと考える行政施策は、「事業主に対する助成制度（財政的支援）の拡充」が55.9%と最も多く、次いで「労働者に対する助成制度（財政的支援）の拡充」（47.2%）、「保育所、学童保育の充実」（46.4%）などとなっています。

