

平成 28 年度調査研究事業

障害者雇用研究会

概 要 報 告

目的

平成 28 年 4 月 1 日に障害者差別解消法及び障害者雇用促進法一部改正が施行され、国や地方公共団体等の公的機関は、障害者に対する「合理的配慮の提供」及び「差別的取扱いの禁止」が義務化された。とりわけ雇用分野については、障害者雇用促進法一部改正の規定に基づき合理的配慮指針及び障害者差別禁止指針が制定され、採用時における留意事項、障害特性に応じた配慮の事例等が列挙されている。

しかし、こうした法改正の一方で、岡山県内自治体における障害者雇用の現状と課題は十分に把握されていない。また、各自治体の総務・人事担当者は障害者雇用の実務において行うべきことが明確になっていないという課題を抱えている。

そこで、本研究会では、県内自治体における障害者雇用の現状と課題を調査するとともに、実務担当者として求められる障害者雇用の基礎知識を身に付け、行うべきことを明確にする。

研究方法

1. 各回講義及び研修生間のディスカッション
2. 視察
3. 県内調査

結果

1. 各回講義を通じて、障害者雇用の関係法令や背景、基本的な考え方等を学んだ。研修生間のディスカッションを通じて、各所属団体の現状や課題について気づきを得た。
2. 視察を通じて、明石市役所では、門戸を開いた採用試験の実施、施設内作業所設置の有効性を、株式会社ベネッセビジネスメイトでは、業務品質の維持及び向上、トライアル・アンド・エラーによる改善の積み重ねの重要性を学んだ。
3. 県内調査を通じて、①障害者雇用全体における身体障害者の割合は 88.7%、うち肢体不自由の重度以外の割合は 38.4%であること、②知的・精神障害者の割合は 10.8%であり、今後の課題であることが分かった。また、障害種別に応じた合理的配慮及びサポート体制の事例が明らかになった。
4. 試案としての「障害者雇用におけるフロー図とチェックリスト」を作成した。

研究体制

- ・ 指導者：岡山理科大学 総合情報学部 社会情報学科 准教授 川島 聡 氏
- ・ 研修生：11名 参加市町村 9市町（7市2町）
 - 9市：岡山市（2名）、津山市、玉野市、笠岡市（2名）、井原市、瀬戸内市、美作市
 - 2町：矢掛町、美咲町

（年間スケジュール）

第 1 回	平成 28 年 5 月 26 日（木）13:00～17:00
第 2 回	平成 28 年 7 月 19 日（火）13:00～17:00
第 3 回	平成 28 年 8 月 18 日（木）10:30～15:30
第 4 回	平成 28 年 9 月 29 日（木）13:00～17:00
第 5 回	平成 28 年 11 月 9 日（水）10:00～12:00
先進地視察	平成 28 年 11 月 25 日（金）13:30～15:30
県内調査	平成 28 年 11 月 29 日～12 月 28 日
第 6 回	平成 29 年 2 月 9 日（木）13:00～17:00

各回の概要

第1回研究会

日時:平成28年5月26日(木)13:00~17:00

会場:岡山市町村振興センター5階れじょんホール、2階研修室

講義1:「障害者雇用に関する自治体現場での課題」

講師:岡山理科大学総合情報学部 社会情報学科 准教授 川島 聡 氏

講義2「障害の基礎知識と特性に応じた業務内容」

講師:独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

岡山障害者職業センター 障害者職業カウンセラー 國田 敬子 氏

(概要)

- 川島氏の講演からは障害者差別解消法制定に至るまでの経緯及び同法並びに障害者雇用促進法一部改正等、障害者雇用に関連する法令や制度の概要についてご講演いただいた。
- 障害者差別解消法の所管は内閣府、障害者雇用促進法一部改正は厚生労働省である。差別解消法の制定を契機に障害者に対する合理的配慮の提供義務、差別的取扱いの禁止が各法令に取り入れられることとなった。
- 法令制定後、各現場における詳細な対応については、別途、ガイドラインを作成することとなり、同ガイドラインを参考として各事業者や自治体等は取り組むこととなる。その際、法の基本的な考え方を知ることは重要となる。
- 一方、國田氏の講演からは主に民間事業所における障害者雇用の事例やポイントについてご講演いただいた。公的団体とは異なり、民間事業所については多くの取組事例をとりまとめた資料があり参照しやすい環境が整っている。
- 障害者雇用については人事部門だけではなく、自治体の各部署が関係することもあり、今後は障害者差別解消に関する啓発活動を庁内で進めることも期待される。また、採用された職員を各職場へ配属したり、各部署の業務をとりまとめて障害者に割り当てる際には、人事部門と現場の連携・協力が欠かせない。

(研修生の感想・コメント)

- 障害者のことをまずは職場の人たちが理解していなければ、継続的な雇用の実現は難しい。まずは採用する側の障害者に対する理解が必要と感じた。
- 一言で障害者といっても多種多様で障害の種類や程度、個々人の状況によっても必要とされる配慮が異なり対応が困難であると感じた。

- ・ 障害を有する人たちへの配慮は必要と漠然と思っていたが、具体的な事例を挙げて「合理的配慮」を説明いただけだったので分かりやすかった。
- ・ 障害者雇用に関する職員向けの全庁的な研修が必要である。



↑岡山理科大学総合情報学部 社会情報学科
准教授 川島 聡 氏



↑(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構
岡山障害者職業センター
障害者職業カウンセラー 國田 敬子 氏



↑研修生以外の聴講者も含めたオープン
形式で実施



↑セミナー後、研修生が集まり今後の進め方
について意見交換を実施

第2回研究会

日時:平成 28 年 7 月 19 日(火)13:00~17:00

会場:岡山市町村振興センター 2階小会議室

指導者:岡山理科大学総合情報学部 社会情報学科 准教授 川島 聡 氏
グループワーク「障害者雇用に関する自治体現場での課題・問題点」、発表・コメント・質疑
ディスカッション「障害者雇用に関する視察時の調査項目」「県内調査事項のアウトライン」

(概要)

- 雇用に関する現場での課題や問題点についてのグループワークでは、「雇用形態」「身体障害者以外にも知的障害者、精神障害者の雇用」「配属」「雇用率の達成」等について特に意見が出た。
- 合理的配慮が必要とされる募集～採用～配属等の部分と、合理的配慮を必要としない職務の本質部分(Essential part)を区別することが重要である。
- 先進地視察での調査事項については、各研修生の関心事が高いものから順に整理を行い、視察先へ提出できるよう準備を進めた。
 - ✓ 知的・精神障害者に対するフォロー
 - ✓ 障害者の配属先の職場での研修
 - ✓ 障害特性と業務のマッチング
 - ✓ オフィスレイアウト
 - ✓ 試験時における合理的配慮の内容
 - ✓ 割り当てる業務の内容 等
- 県内自治体を対象とした調査については、障害特性ごとの採用数、法定雇用率を達成するための工夫・課題等の意見があり、今後、研究会を進める中で内容を調整することとした。

(研修生の感想・コメント)

- 各団体で障害特性に応じた雇用形態のあり方に苦慮していることが分かった。
- グループワークやディスカッションを通じて、各団体の雇用の現状や課題がわかり参考となった。
- グループワークを進める中で、教育委員会において雇用率を達成することの難しさを改めて感じた。



↑各現場における障害者雇用の現状と課題について意見交換を行った。



↑その後、各グループで話し合ったこと、視察時の質問事項、県内調査の項目について全体協議を行った。

第3回研究会（先進地視察：明石市役所）

日時：平成 28 年 8 月 18 日(木)10:30～15:30

会場：兵庫県明石市役所

コーディネーター：岡山理科大学総合情報学部 社会情報学科 准教授 川島 聡 氏

視 察 先：明石市役所

総務部職員室職員改革担当課長 兼 人事課人事係長 中原 一憲 氏

福祉部福祉総務課障害者施策担当課長 金 政玉 氏

福祉部障害福祉課長 瀧 浩人 氏

（視察概要）

「明石市における障害者雇用の現状と課題」 10:30～12:00(90 分)

総務部職員室職員改革担当課長 兼 人事課人事係長 中原 一憲 氏



- 平成 25 年度に初めて障害者採用試験を実施した。きっかけは現市長の方針。この他、障害者差別解消に向けた国の動きや、障害のある職員の今後の退職を考慮した上で実施した。平成 27 年度試験では、平成 25 年度試験と比べて①勤務形態はフルタイム・任期付短時間勤務、職種は事務職・技能労務職から選択できるように変更、②面接に就労支援機関等の職員同席を認めた。等の変更を加えている。
- 同市の特徴は自力通勤要件を撤廃し障害者にも門戸を開き、選考過程において、一般の職員採用試験と同様に、職務遂行に必要な能力を見極めることにある。また、採用後の配属においては、障害特性に応じた合理的配慮を行い、できる限り健常者である職員と同様の人事ローテーションに組み入れようとしている。
- 市として障害者施策の充実に取り組んできた経緯があり、障害者に対する配慮や環境整備は特別大きな問題もなく行われている。
- 今後の課題としては平成 30 年度に法定雇用率が上がることが見込まれると同時に、精神障害

者も算定基礎に組み込まれる予定であり、知的・精神障害者をどのように市職員として多く採用していくかである。

「市役所内障害者作業所見学」 13:10～13:20(10分)



休憩時間が終わる時間帯を見計らって作業所を訪問した。庁内の封入作業を引き受ける。

- 従前、会議室として使用していたスペースを作業所として使用している。
- 平成 19 年 9 月 4 日に開設。運営主体はNPO法人明石障がい者地域生活ケアネットワークで就労継続支援B型施設となっている。
- 庁内の封入、刻印作業などを委託している。

「明石市の障害者施策」 13:30～15:30(90分)

福祉部福祉総務課障害者施策担当課長 キム 金 ジョンオク 政玉 氏



① 手話言語・障害者コミュニケーション条例

- 金氏は明石市に採用されて2年と3ヶ月。平成25年度障害者採用試験の任期付専門職として採用された。従前は東京にある障害者団体で仕事をしていた。障害者権利条約を批准するための国内法整備を目的とした内閣府障がい者制度改革推進会議担当室に任期付で雇用された。明石市が前述の枠で募集していることを知り受験。障害者に関連した条例を制定すること、特に差別解消条例の制定が主な業務となる。
- 当初の任務は手話言語・障害者コミュニケーション条例の制定であった。明石市で行われた兵庫県ろうあ者会議において、条例制定の旨を市長が宣言したことがきっかけ。手話だけに特化すると障害者間で差別が起こってしまう。当該条例は、視覚・聴覚・音声・言語障害に加えて、

知的障害者も対象としている。聴覚障害者だけではなく、コミュニケーションが困難なすべての人を対象とする条例を制定することとなった。

- 明石市の他、小野市(兵庫県)、習志野市(千葉県)でも制定され、加古川市(兵庫県)、札幌市(北海道)においても同様の手話言語・コミュニケーション条例が制定されつつある。
- 条例のポイントは第4条で市の責務として事業者等が合理的配慮を行えるよう支援する旨を規定したこと。条例に伴う施策として手話通訳者・要約筆記者派遣事業の対象を拡大するなどの取組みを行っている。

② 障害者配慮条例

- 障害者差別解消を実現するために条例制定を行った。2015年6月には事業者アンケートを実施し、事業者として障害者の対応に際して困難であった事例等をヒアリングした。
- この条例のポイントは、事業者等が障害者に対して合理的配慮を行う際に支援を行う旨を規定していることである。
 - ◇ 点字メニュー、コミュニケーションボード等のコミュニケーションツールの作成に対して上限5万円
 - ◇ 折りたたみ式スロープ、筆談ボード等の購入に対して上限10万円
 - ◇ 簡易スロープ、手すり等の工事施工に対して上限20万円
- 8月18日現在、121件の助成申請を受けている。中には、上限を超えて持ち出しで申請する事業者も見られた。

福祉部障害福祉課課長 瀧 浩人 氏



① 市役所内作業所について

- 平成19年9月4日に開所。就労継続支援B型施設となっている。運営主体はNPO法人明石障がい者地域生活ケアネットワークである。
- 庁内の封入作業や刻印等の業務を委託している。
- 開所してから10年近く経過し、長年の経験と実績により仕事のバリエーションが増えてきた。

② 明石市障害者就労・生活支援センターあくと

- 平成21年10月に開設。当時、単市でセンターを持つことは珍しかった。東播磨圏域で加古川

市に設置されているが、別途、明石市においても設置した。

- 運営は社会福祉法人明桜会に委託している。
- 障害者の就労に関して、雇用前から雇用後まで一貫した支援を行っている。

③ 福祉コンビニ



- 平成 19 年度に開店。事業者を募集する際、障害者の雇用と障害者団体が作ったお菓子等を販売することを条件とした。現在、障害者3名が働いている。
- 庁舎内にコンビニがあるので職員にも重宝されている。
- 庁舎内設置ということもあり土日祝日は休業。

(研修生の感想・コメント)

- 採用の門戸は広げるが、選考過程で公務遂行に必要とされる基準は他の健常者である職員と変わらないというところがわかりやすい。
- 単に市役所で雇用するというよりも、市全体で障害のある人もない人も暮らしやすいまちづくりを進める中で、障害と障害者に対する市民の理解を深めていると感じた。
- 障害者にやさしい環境は健常者である職員にとってもやさしいという言葉は印象的であった。スロープの傾斜を緩やかにすると、障害者だけではなく、重い荷物を運ぶ人にとっても便利である。

第4回研究会

日時:平成28年9月29日(木)13:00~17:00

会場:岡山市町村振興センター 2階小会議室

指導者:岡山理科大学総合情報学部 社会情報学科 准教授 川島 聡 氏

発表「視察で学んだこと」

ディスカッション「県内調査票について」

(概要)

- ・ 明石市は障害者雇用に長年取り組んできた実績があり、また同時に、障害者福祉施策も充実している点で先進的な事例であった。視察後の発表で発表者に共通する点は以下のとおりである。
 - ① 健常者も障害者も公務員として採用するにあたっては公務に求められる職務水準を明確にした上で厳正に審査していること、また自力通勤要件を記載しないことにより広く門戸を開いていること。
 - ② 人事部門と福祉部門が連携をとり障害者雇用に取り組んでいること。
 - ③ 庁内作業所や福祉コンビニを設けることにより、障害者福祉施策にも力を入れ、住民や職員の理解を得ていること。
- ・ 県内調査では、量的調査と質的調査を行う。量的調査は各市町村が回答しやすく、かつ県内における障害者の雇用状況を捉えるために行う。一方、質的調査については、個人情報の取扱いに留意しながら、雇用された個々の障害者の実情を捉えることができるような質問事項を含めたものとした。

(研修生の感想・コメント)

- ・ 各市町村によって状況が異なることを考えると県内調査票の内容をどのように決めるかが難しい。
- ・ 各自治体の担当者が障害者雇用に関して知りたいこと、課題解決の糸口となるような報告書を作成したい。合理的配慮の内容等、この研究会に参加したことを契機に色々と知ることができた。
- ・ 職員数の多い自治体と少ない自治体とでは雇用する障害者の数が異なるため、それぞれ違った課題があるのではないかと。



↑ 視察で学んだことを発表。個々の着眼点に加えて、各人が共通して関心を持ったところもあり今後の施策への展開が期待される。



↑ 発表後は川島先生からの講評。公務に求められる本質的な能力を考える事が重要であるとアドバイスいただいた。



↑ ディスカッションは小グループに分かれて実施。県内調査票の内容について意見交換を行った。



↑ 川島先生の新著。合理的配慮に関する様々な問題点を複数の執筆者と共に分析している。

第5回研究会

日時:平成 28 年 11 月 9 日(水)10:00~12:00

会場:岡山市町村振興センター 2階小会議室

ディスカッション「量的調査と質的調査について」

(概要)

- ・ 参考として作成した量的調査(案)、質的調査(案)について意見交換を行った。



先進地視察：株式会社ベネッセビジネスメイト

日時:平成 28 年 11 月 25 日(金)13:30~15:30

会場:株式会社ベネッセビジネスメイト岡山事業所

(岡山市北区南方 3-7-17 ベネッセコーポレーション本社ビル内)

視察先:株式会社ベネッセビジネスメイト 岡山事業所

代表取締役社長 櫻田 満志 氏

事業部長 中野 徳洋 氏

人事課長 守田 節子 氏

精神保健福祉士 川上 奈津江 氏

(視察概要)

- ・ もともとは本社総務部門が管理する業務を受託する形で特例子会社となった経緯がある。総務部門ではグループ内の様々な業務を請け負っていたが、同時に外注も行ってた。障害者雇用に特化した特例子会社を設立し、今まで外注で行っていたものを受注することで、業務を拡充し、従来よりも低コストで実施することでコスト削減にもつながった。
- ・ 設立して 11 年目になり様々な経験を通じて雇用についてのノウハウを蓄積していった。現場での試行錯誤の中で仕事のルールや工夫が生まれていった経緯を知ることができた。現場で印象的であったのは誰でもすぐ分かるよう、張り紙をしたり、図解を随所に取り入れていたことであった。スケジュール用のホワイトボードには誰がいつ何をやっているのかが一目瞭然するよう工夫していた。障害特性に応じた分かりやすい配慮は参考になった。

①クリーンサービス

- ・ 本社ビルの日常清掃・定期清掃等を行っている。

②メールサービス

- ・ オフィスの郵便物、社内便の仕分け、配達を行っている。この他、重要書類のシュレッダー作業も行っている。

③OAセンター

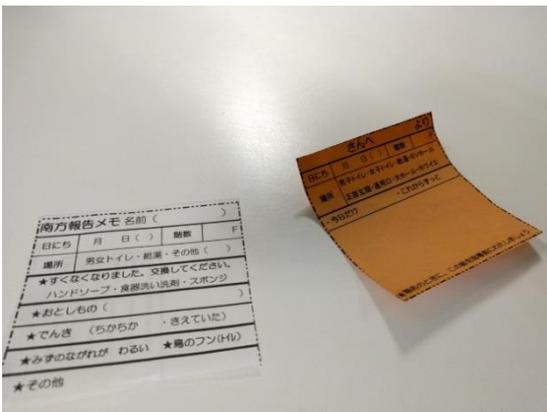
- ・ オフィス内のコピーセンターを運営。複雑なコピー、製本、封入、入力業務等を行っている。



↑冒頭、櫻田社長からの挨拶で始まった。ベネッセグループ、ベネッセビジネスメイトの事業概要について説明をしていただき、その後は現場見学へ。



↑最初はクリーンサービス部門。社屋の清掃やトイレ掃除、さらには定期清掃も行っている。地下2階フロア。見学を行っている最中も様々な人が出入りしていたが皆挨拶をしっかりとしているのが印象的であった。



↑物事の伝達を円滑にするため、報告用のメモを活用している。現在の形に至るまでには試行錯誤があった。書く負担を減らせるよう日時以外は該当箇所にするしを付ける程度にしている。フロアと場所が分かれば指導員が現場で対応することができる。



↑各社員のスケジュールはホワイトボード上でわかりやすく掲示している。通常の作業以外に追加があった場合にはオレンジメモで清掃の指示を出している。カーペット洗浄のような定期清掃も行っているが、窓ガラス清掃のように危険を伴うものは外注している。



↑ 続いてメールサービス部門。会社に届く郵便物を仕分けしたり、発送の手続を集約している。部門ごとにボックスがあり、さらに各現場ですぐに配付できるよう配席図も付けている。各社員の机まで届けるのが役割。シュレッダー業務も行っている。



↑ クリーンサービス部門と同様に各人のスケジュールがひと目でわかるようにホワイトボードに掲示している。障害の特性を踏まえて、視覚に訴える方法で表現するように心がけていることがわかる。



↑ 伝えたいことは見えやすいところに掲示している。会社事業の目標やホウレンソウのルール等、言葉で伝える場合も目に見えるように工夫している。

↑ 集配ボックスの仕分けでは二重チェックできるよう工夫している。確認済という透明のシートを置き、最初の仕分けでは確認済シートの上に仕分ける。その後、再度内容を確認し、問題が無ければ確認済シートの下に入れる。



↑ 最後にOAセンター。単純な印刷から複数部数を合わせる製本、封入等を行っている。例えば、模擬試験のセットを組み合わせて封入する作業も行っている。繁忙期は集中する傾向にあり、年末、年度末が忙しいとのこと。



↑ 現場見学の後には質疑応答。全般にわたり櫻田社長に回答いただいた。単に業務を請け負うだけではなく収益を上げられるよう絶えず高い目標を持っておられたことが印象的であった。

第6回研究会

日時:平成 29 年 2 月 9 日(木)13:00~17:00

会場:岡山県市町村振興センター 2階小会議室

指導者:岡山理科大学総合情報学部 社会情報学科 准教授 川島 聡 氏
グループワーク「量的調査・質的調査結果の感想」「障害者雇用モデル(案)」
説明「報告書作成について」
研究会全体を締め括る講義

(概要)

- ・ 県内調査の結果は、県内自治体の障害者雇用の実情を映し出すものであり、活用できるという意見が得られた。フルタイムでの雇用割合が高いという傾向も見られた。
- ・ サンプル事例は計 100 件近くのデータを収集できた。具体的な合理的配慮の内容や課題等を把握出来るものであり、自治体や個人を特定出来ないよう編集した上で報告書に掲載することとした。
- ・ 最終講義は障害者雇用の基本を押さえた内容であった。年間を通じて色々なことを学んできたが、最終的には障害者に対する配慮は個別対応となるためケースごとに検討する必要があることを改めて気づかされた。基本事項を押さえ、原則を各ケースに当てはめて考える作業が必要となるため、職員には障害特性等の基本知識の修得は不可欠であると感じた。



↑ 調査結果について小グループに分かれて意見交換を行った。



↑ 最終講義はゼミ方式のように進行的。

県内調査集計結果（一部抜粋）

回答期間:平成 28 年 11 月 29 日～12 月 28 日
 対象:県内 27 市町村(回答:25 市町村)
 回答件数:37
 市町村長部局 14/教育委員会 12/市町村長部局と教育委員会の合算 11

■障害内容に応じた雇用状況（H28. 6. 1 現在）

(合計人数)

採用区分	障害内容										合計
	身体障害							知的障害	精神障害	その他の障害 (難病を含む)	
	視覚障害		聴覚・言語障害		肢体不自由		内部障害等				
	重度 (1・2級)	それ以外	重度 (1・2級)	それ以外	重度 (1・2級)	それ以外					
フルタイム（事務職）	3	6	2	7	40	47	40	0	9	1	155
フルタイム（専門職）	2	0	0	0	1	5	3	0	0	0	11
フルタイム（技能労務職）	0	0	1	1	2	9	1	2	0	0	16
短時間（事務職）	0	0	2	0	3	16	7	0	0	0	28
短時間（専門職）	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
短時間（技能労務職）	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
臨時・非常勤	1	1	9	4	12	31	28	10	14	1	111
その他の任用区分	0	0	0	0	0	2	2	0	0	0	4
合計	6	7	14	12	58	111	81	12	23	2	326

※障害の確認については障害者手帳等、客観的に確認できるものでお願いいたします。

※短時間とは、以下の①と②のいずれにも該当する者です。

- ① 週間の所定労働時間が 30 時間未満であること。
- ② 年を超えて引き続き雇用されることが見込まれること。

障害者雇用におけるフロー図とチェックリスト

障害者雇用を円滑に行うため、採用計画策定から現場への配属までの一連の流れを整理し、各段階での確認事項をまとめました。各段階において必要とされる合理的配慮について出来る限り対応できるよう準備を進めることがポイントです。各実務担当者が当該資料を活用し、加筆・修正を行いながら完成度を高めていただけることを期待します。

●ステップ1 現状を把握し採用計画を決める

(現状・方針)

- 雇用理由は何ですか？
 - ・ 職員の採用年度・退職年度を踏まえた上でのシミュレーションは出来ていますか？
 - ・ 障害者支援団体等の連携機関との協力体制は出来ていますか？

- 採用可能な障害種別、人数は把握出来ていますか？

(運営形態)

- ワークステーション方式と各課配置(※1)のどちらですか？
- 業務内容は決まっていますか？
- 支援員等の採用は必要ですか？

(雇用形態)

- 一般職員採用、嘱託職員等の雇用形態は決まっていますか？
- 勤務条件は決まっていますか？

●ステップ2 募集案内

- どのように募集を行いますか？
 - ・ 募集の方法は？(ホームページ・広報紙・ハローワーク・支援団体での周知等)
- 募集内容は障害者が応募しやすいよう工夫されていますか？

●ステップ3 採用試験

- 試験当日に合理的配慮(※)を提供するための人員配置は出来ていますか？

●ステップ4 選考

- 選考基準は明確になっていますか？
- 採用後の配属を考え、必要となる合理的配慮(※2)は検討出来ていますか？

●ステップ5 配属

- 相談体制は確保できていますか？(窓口の設置、所属との連携等)
- 配置後の合理的配慮(※2)は検討出来ていますか？
- 庁内職員を対象とした障害者理解の啓発(研修等)は実施していますか？
- 配置換えは検討出来ていますか？

(※1)「ワークステーション方式」とは、障害のある職員を集めて1つの部署として運営する方式で、「各課配置」とは、障害のある職員を障害のない職員と同じように各課に配置する方式のこと。

(※2)合理的配慮の検討に際しては「合理的配慮指針」「障害者雇用促進法に基づく障害者差別禁止・合理的配慮に関するQ&A」を参照してください。