

【働きたい、働き続けたい職場】

(質問)

働きたい、働き続けたい職場について伺います。昨今、働き手不足、担い手不足が至る所で課題とされ、今後、ますます深刻化することが予想される中、質の高い市民サービスや、施策や事業展開を維持していくためには、本市にとっても優れた人材の確保は最重要課題の一つではないかと思えます。そこで、豊中市役所を就職先や職場として、働きたい、働き続けたいと思う人を増やす必要性や意義について、また、実際に、就職先としての本市に対する評価や魅力について市としてどのように評価、分析されているか、課題認識も含めて、あわせて見解をお聞かせ下さい。さらに、新卒採用、中途採用それぞれの状況について、見受けられる傾向や特徴があれば教えて下さい。また、ここ数年のそれぞれの応募倍率や内定辞退率等の推移も教えて下さい。

<答弁>

市政のさらなる発展を維持していくため、行政運営の持続可能性の確保が重要であり、本市で働きたい、働き続けたいと思う人材を増やす必要があると認識しております。

例えば事務職は、新卒から民間等での経験が長い既卒の職員まで、毎年1000人を超える応募があり、新卒の傾向としては公務員志望者だけでなく民間企業と並行して就職活動されている方も多く、幅広い人材が採用できております。また、民間等経験者の傾向としては、社会経験に裏付けされた多彩な発想がみられます。課題としては、採用困難職種の人員確保、多様化する職員一人ひとりにあった意欲・能力の向上策などが挙げられます。本市の採用試験は、一部の経験者採用を除き、新卒も既卒も同一の枠で募集を行っており、例えば大卒事務職の倍率については、募集人数や応募者数などによって大きく異なりますが、90倍を超える倍率となった試験もございます。辞退率については、最終合格者数や他自治体との試験日程の重複有無などによって大きく変動しております。

(質問)

課題として挙げられた採用困難職種とは具体的にどのような職種でしょうか。また、多様化する職員一人ひとりの意欲・能力の向上策として講じられていることや検討されていることがあれば、詳しく教えて下さい。

<答弁>

近年は、土木職、建築職などの技術職、保育教諭などの専門職の確保が特に困難になってきております。意欲・能力の向上策としては、人事評価制度や昇格基準の見直しなどにより、意欲のある優秀な職員の評価や、その評価に基づく積極的な職員登用が挙げられます。また、令和8年4月定期人事異動からは、一定の条件を満たした職員が自ら異動先を希望表明できる庁内フリーエージェント制度を試行実施する予定です。

(質問)

優れた人材を確実に採用するために取り組まれてきたことを、その取り組みによって得られた効果や実績とあわせて、教えて下さい。また、今後、更に何らかの取り組みを検討されていれば、教えて下さい。

<答弁>

職員採用については、採用困難職種を中心とした年複数回の採用試験をはじめ、オープンオフィスなど採用情報の発信強化、事前オリエンテーションなどに取り組んでおり、新卒から民間経験者まで、幅広い人材の確保につながっていると認識しております。今後も多様で優れた人材を確保するため、採用試験の受験要件の見直しや内定者のフォローの充実などに取り組んでまいります。

(質問)

一方で、せっかく採用しても、わずかな期間で離職されてしまうと市にとって大きな損失であり、働きたいだけでなく、働き続けたい職場だと実感、評価されることも非常に重要だと思います。そこで伺いますが、定年前早期退職者の人数のここ数年の推移や傾向について、把握されていれば退職の理由等もあわせて教えて下さい。また、中途退職者や早期退職者全体において、たとえば、退職者の多い年齢層や平均勤続年数、退職理由、職場(所属部局や課)や役職などで見られる特徴や傾向があれば教えて下さい。

<答弁>

近年は、毎年一定数の職員が定年以外で退職されますが、その退職理由は、転職、病気、家族の介護、配偶者の転勤など様々であり、特定の理由が増加している傾向は今のところありません。年齢層、平均勤続年数、所属部署なども様々ですが、令和5年度、令和6年度は令和4年度以前と比較して、若年層の退職者数の増加がみられ、近年における雇用の流動化が影響しているものと考えております。

(質問)

職員の中途退職、早期退職に対する市の見解と課題認識をお聞かせ下さい。また、課題解消のため、どのような取り組みを講じてこられたのか、取組みによる効果や実績もあわせて、教えて下さい。さらに、今後、実施を検討されている対策や取り組みがあれば、教えて下さい。

<答弁>

定年以外の理由による退職については、職員個人によって理由は様々ですが、安定的なサービスレベルを維持してくためにも、エンゲージメントの向上や弾力的な職員採用といった対応が必要であると認識しております。これまでも、休暇制度の拡充など就業環境の改善をはじめ、特別昇格制度の拡大や人材交流など働きやすい、やりがいのある職場づくりに取り組んできました。さらに、複数回の採用試験や夜間面接など受験しやすい環境づく

りや、自治体経験がある人を対象とした公務員リターン採用など、多様な人材の確保に努めてきたところです。今後も職員のニーズや他市の動向等を参考にしながら、様々な対策を検討してまいります。

(質問)

昨今、従業員の採用や心身の健康管理に AI を活用する民間企業が増えてきています。採用における AI の活用は、選考フローの効率化や精度アップにより、選考にかかる時間を大幅に短縮したり、応募者のパーソナリティや深層的な特性や価値観を理解し、適性を評価することで、求める人材や職場や職種の特性にマッチする人材を見つけやすくなるということです。さらに、受験しやすい環境づくりという点では、AI の活用は、採用面接のハードルを下げられるといったメリットも指摘されています。具体的には、AI 面接であれば、24時間いつでも面接を受けられるため、スケジュール調整の必要がなく、応募者にとって選考に臨みやすい環境を提供可能であり、忙しくて面接会場に足を運べない人や、少し遠方の人も応募しやすくなり、応募数の増加が期待されます。また、AI による面接は、人間が行う面接と比べてプレッシャーが少ないと感じたり、結果に納得感が得やすいと考える人もいるため、応募者のストレス軽減につながることを期待できます。一方、心身の健康管理への AI の活用は、日常的に従業員の心身の変化を把握し、心身の不調につながる予兆を早期に察知・フォローしたり、より働きやすい職場環境を作り出していくことで、従業員の予防医療や離職防止につながることを期待されています。様々なメリットや効果が期待されるかと思いますが、本市において、採用業務や職員の健康管理等に AI を活用することについて、市の見解をお聞かせ下さい。

<答弁>

ご指摘の通り、人材マネジメントにおいては、AI技術を用いることで、組織としての業務効率性の向上や職員の利便性の向上などの効果が期待できる側面もあると考えています。

一方で、例えば採用面接では、職種ごとに求められる資質の評価をはじめ、人柄、雰囲気、人間性など、人が行う面接による判断も必要な場合があると考えています。現在、AI技術を取り入れた人材マネジメントシステムの可能性について検討を進めており、引き続き、健康管理も含めAI技術を組み合わせた最適な業務形態について調査研究してまいります。

(意見・要望)

本市で働きたい、働き続けたいと思う人材を増やす必要性については、十分、認識されていることが確認できました。あわせて本市の魅力や職場環境の良さなど、積極的に広くアピールしていくことも重要との認識も示されましたので、その意識や意欲が幅広く市内外の方々にしっかりと伝わるように、取り組んで頂きたいと要望しておきます。また、雇用の流動化の影響と思われる若年層の退職者数の増加がみられるとのことで、職員のニーズや社会状況を踏まえた対策や取り組みを要望しておきます。加えて、新たな取り組みとして、採用業務や職員の健康管理等への AI の活用、いわゆる AI 技術を用いた人材マネジメントシステムの導入に向けて、積極的に調査研究、検討して頂くことを強く要望しておきます。

【ひきこもり支援】

(質問)

ひきこもり支援について伺います。本年1月に厚生労働省は、ひきこもりの方やその家族の支援を強化するため自治体向けの指針を新たに策定し、「ひきこもりハンドブック～寄り添うための羅針盤～」を発行しました。従来は就労や社会参加など「自立」を支援のゴールと捉える傾向にあったのに対し、当事者本人が自身を肯定して主体的に意思決定できることを「自律」と位置付け、「目指す姿」とされたとのこと。また、今回の新指針は、従来の指針と比べて、支援の対象者をかなり広く捉えています。例えば、従来は、ひきこもりの期間は6か月以上とされていましたが、新指針では期間は問われないことになりました。また、従来は、精神疾患や障害が背景にあるとして医療的な支援に結び付ける内容が濃かったと思いますが、新指針は「何らかの生きづらさを抱え、困難を感じている状態」や「他者との交流が限定的な状態」にある方と、その家族も支援の対象としています。そこで伺いますが、市として、今回の新指針の意図やねらい、また、支援対象者の見直し、拡大をどのように受け止め、評価されているのか教えて下さい。さらに、新指針と現状との差異に対し、人的、財政的な支援の拡充や措置は検討されているのか、教えて下さい。

<答弁>

これまでのガイドラインでは、ひきこもりはひきこもっている現象に加え精神保健・福祉・医療の支援対象との理解が示されていました。新しいハンドブックでは、対象者は、さらに多様で、何らかの生きづらさを抱えていたり、他者との交流が限定的であったりする人とされ、社会とのつながりの中で定義されています。これは本市の生活困窮者支援や若者支援で関わっているひきこもりの実情に沿ったものになったと認識しております。本市では、市民協働部くらし支援課、健康医療部医療支援課、福祉部障害福祉課の支援者がひきこもり相談の意見交換会を定期的を実施しています。また、生活困窮者支援・若者支援・多機関連携などの関係機関とケース支援を通じての連携も深めてまいりました。新しい国のハンドブックに記載されていることは概ね現状と大きな差異はないと考えております。このことから新たな財政面での措置は現時点では考えておりません。

(質問)

ひきこもり支援における課題認識と今後の取り組みについてはどのように考えておられるのか、教えて下さい。

<答弁>

中学校卒業後や18歳到達後に支援が途切れることや、予防的な取組み、早期支援が課題です。若者や保護者・支援者などが若者支援総合相談窓口へ繋がるために、引き続き中学校3年生や高校2年生世代へ相談窓口のチラシの配布等を実施するほか、新たな周知の手法を研究してまいります。早期支援については、引き続き、相談窓口や関係機関とのネットワークを活かした支援を行ってまいります。

(意見・要望)

予防的な取組み、早期支援が課題との認識も示されましたが、そもそも、対象となる方を発見、把握できなければ、支援も、予防的な取組みも提供することができません。非常に難しい課題であるとは思いますが、不断の努力と工夫、知恵を絞って頂き、対象となる方々の把握や捕捉に尽力頂きたいと要望しておきます。さらに、そもそも支援対象者やそのご家族がお困り感を抱いていない、問題や課題の自覚や自認が無いケースも少なからずあると思います。そういったケースは、いかにして、現在のことだけでなく、将来的なことも見据えて、危機意識や問題意識を持って頂けるか、イメージをして頂けるか、より難しい課題かとは思いますが、意識や認識の変革を促すよう、様々な創意工夫、トライアンドエラーを繰り返しながら、取組みを進めて頂きたいと要望しておきます。また、昨今、人と人とのつながり方、人が社会とつながるきっかけやツールが大きく変化してきている中で、ひきこもりの方々にも、新たな機会やツールの活用が有効な可能性もあると思います。費用対効果や人員体制等、十分に考慮や調査が必要になるとは思いますが、ひきこもり支援の対象者向けのメタバースやマッチングアプリ等、オンラインシステムや IT 技術、アプリの活用について、調査、研究、検討して頂くことを要望しておきます。

【下水由来のバイオガス燃料の活用】

（質問）

下水処理の過程で発生する消化ガスを精製したいわゆる下水由来のバイオガス燃料の活用について伺います。神戸市が今年度からパナソニックホールディングス傘下の電池事業会社、パナソニックエナジーと下水由来のバイオガス燃料の活用で連携するとの報道がありました。内容としては神戸市内の下水処理場で精製したガスをパナソニックエナジーが輸送車の燃料に使うとのこと、バイオガスは二酸化炭素（CO₂）の排出をゼロとみなすことから、物流における脱炭素の手段として浮上する可能性があるとのこと。そこで、豊中市内にある2か所の下水処理場におけるバイオガス燃料導入について現状と可能性をお聞かせ下さい。

<答弁>

下水処理に伴い発生する下水汚泥ですが、発酵させ消化ガスを取り除くことで減量する事ができます。しかしながら、汚泥の処理工程を一つ加えるため、下水処理場の敷地面積、処理費用などを考慮して配置していく必要がございます。まず、豊中市が管理する庄内処理場ですが、消化ガスを取り出す設備を現状では有しておらず、敷地状況からも設置は困難だと考えております。次に原田処理場ですが、かねてから環境に配慮した消化ガスの活用を実施しており、処理場内で焼却炉の燃料として使用したり、処理場内での消化ガス発電の燃料として発電事業者に売却したりするなど、ほぼ全量を利用しております。車両用燃料としての活用については、高度な精製技術が必要となることから、新技術の動向を注視しつつ、原田処理場の事業主体である大阪府、兵庫県との協議を行うなど、脱炭素に向け、更なる有効活用の可能性についても研究してまいります。

（意見・要望）

各処理場で様々な状況や環境が異なることから、現状において、庄内、原田両処理場におけるバイオガス燃料の活用は、必ずしも最適とは言えないことを理解しました。一方で、技術は日々進化、進歩していますし、カーボンニュートラル、脱炭素社会の実現は国策でもあることから、新たな技術や施設の活用や導入における費用対効果や国の補助金等の動向などには常に注視して頂き、下水処理の過程で発生する消化ガスのより効率的、効果的な活用策について、調査研究、模索し続けて頂きたいと要望しておきます。

【子どもの居場所、体験施設に係る民間事業者の参画】

(質問)

子どもの居場所、体験施設に係る民間事業者の参画について伺います。本市は子どもの居場所づくりに積極的に取り組んでおられると思いますが、「アトリエ・バンライ-ITABASHI-」をご存じてでしょうか。ご存じであれば、どういった経緯や意図、目的、ねらいで、当該施設の開設に至ったのか、また、誰がどういう形態で建設され、どのような形態で管理運営がされているのか、施設の概要とあわせて教えて下さい。さらに、当該施設に対する本市の見解をお聞かせ下さい。

<答弁>

東京都板橋区に開設された「アトリエ・バンライ」は、報道提供資料によりますと、三井住友フィナンシャルグループが、こどもの教育・体験格差の解消に向けた社会貢献事業の一環として設置したと記載されております。旧銀行跡地を活用した施設には、図書室やこども食堂などが整備され、地域や企業と連携した多様な体験プログラムが提供されており、小学4～6年生の児童が、原則として無料で利用できるということです。なお、開設準備にあたっては、放課後の居場所運営などに取り組む NPO 法人にトータルコーディネートを依頼し、管理運営は三井住友フィナンシャルグループの直営により行われていると仄聞しています。企業の社会貢献活動は、多様な地域課題に対し、民間の力を活用する重要な取り組みであり、当該施設は地域の子育て環境の充実に寄与するもので、社会全体でこどもを育てていくという「子育ての社会化」の観点からも、大変意義のあるものと考えております。

(質問)

曾根東町にある三井住友銀行阪急曾根支店が7月4日に営業を終了されるようで、当該地でも同様の施設ができれば、非常に魅力的ですし、市民にとっても、市にとっても、企業イメージの向上や宣伝効果といった点で事業者にとっても大いにメリットがあると思います。そこで伺いますが、子育て世代を中心に市民から児童館設置の要望をしばしば受けますが、公設公営にこだわる必要はないと思いますし、昨今、CSR(企業の社会的責任)の重要性が高まってきていることも踏まえて、機会があるごとに、子どもの居場所や体験施設等の開設をはじめ、本市において社会貢献活動をして頂くことを、民間事業者に積極的に働きかけてはどうかと考えますが、市の見解をお聞かせ下さい。

<答弁>

民間事業者の社会貢献への意識が高まる中で、こどもの居場所の分野におきましても、民間事業者の協力は非常に重要であると認識しております。本市におきましても、例えば、社会福祉施設の空きスペースをこども食堂の実施場所として提供いただくほか、企業から職員をボランティアとして派遣いただくなどの取り組みが進んでおります。今後も、地域の民間事業者に、身近な社会貢献活動として、こどもの居場所づくり等に参画いただけるよう、積極的に働きかけを進めてまいります。

(意見・要望)

昨今、価格や品質だけでなく、企業が持続可能な社会にいかに関与しているかどうかも重視し、商品や企業を選んでいるという消費者や市民が増えてきています。そのため、企業に求められる CSR(企業の社会的責任)の重要性が高まり、積極的かつ戦略的に社会貢献活動に取り組む企業も増えてきています。CSR は時代や社会に求められていると共に、企業にとっても、企業イメージの向上や従業員のモラル向上など様々なメリットがあることから、このような時世や背景も踏まえて、ぜひ、積極的に民間企業に社会貢献活動の一環として、本市において子どもの居場所や体験施設等への参画を積極的に働きかけて頂きたいと強く要望しておきます。また、今回取り上げた「アトリエ・バンライ-ITABASHI-」の開設に関して監修と言う形で関わられた特定非営利活動法人放課後 NPO アフタースクールと包括連携協定を結ばれるとのことで、こどもが主体の居場所の増加や放課後関連事業の充実が図られることを大いに期待しておきます。

【午前7時からの小学校見守り事業】

(質問)

午前7時からの小学校見守り事業について伺います。まずは、今年度の事前登録者数を教えて下さい。また、1日平均で利用者数が多い学校と少ない学校の人数、1日平均の利用者数が1人未満の学校数をあわせて教えて下さい。さらに、今年度から、三季休業中も実施されるようになりましたが、春休みのみの実績もあわせて詳しく教えて下さい。

<答弁>

令和7年(2025年)5月31日時点での事前登録者数は、全39校で704名となっております。(1年生 351名(49.9%)・2年生124名(17.6%)・3年生108名(15.3%)・4年生64名(9.1%)・5年生38名(5.4%)・6年生19名(2.7%))

4月は延べ2690人の利用(一日平均3.65人)、5月は延べ3121人の利用(一日平均4.14人)

この間の実利用者の一日平均で多い学校の人数は、18.71人、少ない学校は0.00人、一日平均1人未満の学校は、6校でございます。

次に、春休みのみの実績といたしましては、4月1日から3日までの3日間で延べ266人、一日平均2.28人ございました。

(質問)

比較のために、昨年度の前登録者数と実利用者数、前登録者数に占める実利用者数の割合など、詳しく教えて下さい。

<答弁>

令和6年度最終の前登録者数は、全39校で1000名となっております。(1年生365名(36.5%)・2年生217人(21.7%)・3年生149人(14.9%)・4年生159人(15.9%)・5年生81人(8.1%)・6年生29人(2.9%))。

各月の延べ利用者数は、4月1012人(一日平均1.63人)、5月1642人(一日平均2.07人)、6月1890人(一日平均2.46人)、7月1413人(一日平均2.60人)、8月428人(一日平均2.19人)、9月1880人(一日平均2.55人)、10月2066人(一日平均2.52人)、11月1815人(一日平均2.37人)、12月1498人(一日平均2.26人)、1月1347人(一日平均2.04人)、2月1441人(一日平均2.06人)、3月1052人(一日平均2.08人)。

4月から3月までの累計延べ17484人(一日平均2.25人)。

(質問)

今年度のこれまでの実績を踏まえた評価と課題認識など、見解をお聞かせ下さい。

<答弁>

昨年実施したアンケート調査において、勤務先との調整等があるため早めに知らせてほしかったとの意見があったことから、令和7年度の事業実施については、保護者への周知を早期に行ったことにより昨年度と比べ、本事業を利用される児童の増加につながったと考えております。しかしながら、現時点でも本事業の利用がない学校においては、一時休止を実施せざるを得ないと考えております。

(質問)

昨年度の利用者数が全くなかったり、ほとんど無い学校で、今年度も同様の利用状況が続いた場合の見直しの必要性や可能性について、「新年度に入っても一定の利用が確認されず利用の実態がない学校については、事前登録をされている保護者一人ひとりの状況も踏まえたうえで、当該校区の一時休止も検討する必要があると考えている。そのめどとして4月1日の開設からおおよそ2か月程度経過した時点で判断する」と答弁されていましたが、具体的に、どのような検討、判断をされたのか、教えて下さい。また、一時休止をした場合、委託料の削減効果はどれくらいになるのか、教えて下さい。

<答弁>

本事業の一時休止についての考え方を整理するにあたり、利用実態を踏まえて検討することとしていたため、利用実態がない期間の考え方、該当する学校との調整、委託事業者との調整を行いました。委託事業者からは、見守り員との雇用関係上、2か月間は調整期間として必要であるとの意見が寄せられたため、継続して利用がない期間については2か月間（月初めから2か月後の月末）とし、1か月継続して利用がない学校の保護者に意思確認をした上で、それでも利用が見込まれない場合は一時休止することとしました。委託料の削減効果については、ひと月一校あたり約20万円の削減となります。

(質問)

今回、継続して2か月（月初めから2か月後の月末）、利用実績がない学校だけを一時休止の対象とされた理由を教えてください。一時休止基準については、1日平均の利用者数が1人未満の学校とし、今年度、1日平均の利用者数が1人未満の学校も事前登録者に現状の利用の仕方や今後の利用見通しなどを確認するなど、一時休止の検討はすべきと考えますが、見解をお聞かせ下さい。

<答弁>

保護者への意思確認については、1日平均の利用者が1人未満の学校においても1か月間継続して利用がない場合には、行うこととしております。なお、1人未満の学校において状況確認をこの間行ってまいりました。見守り場所では過ごされておりましたが、本事業を利用されずに下足室辺りで待機している児童などのケースもございました。このような児童についても定期的に見守り員が巡回することで午前8時までの見守りができないか委託事業者や学校とも調整しながら検討してまいります。

(質問)

利用が全くない学校だけでなく、1か月間で1日平均の利用者が1人未満のほとんど利用がない場合に、保護者への意思確認をすべきと思いますが、再度、答弁を求めます。

<答弁>

本事業は、こども園等の預かり時間と同じ午前7時に校門を開放することで、学校内において、子どもたちが安全安心に自由に過ごせる場所を提供することにより、保護者の多様な働き方に対応するため実施しており、利用されている実態がある以上、継続して実施する必要があると考えております。

(質問)

この間、1人未満の学校の状況確認を行われ、本事業を利用せず、見守り場所ではなく、運動場や下足室辺りで待機している児童もおられたとのこと。そもそも、原則としては8時以降に登校することとなっており、それまでに登校する場合は、本事業を利用することになっていたのではないのでしょうか。本事業を利用せず、見守り場所以外で児童が過ごしていることについて、見解や課題認識をお聞かせ下さい。

<答弁>

本事業を利用せずに下足室等で待機している児童は、登校時間帯に間に合うようゆとりをもって家を出た結果、午前8時より少し前に学校に登校しているものです。また、明らかに登校時間より早く登校し、本事業の利用を希望されないご家庭に対しては登校時間の徹底を学校が保護者に周知していくとともに、当該児童の保護者に利用登録をしていただくよう本事業のビラを配布し啓発を続けていく必要があると認識しています。本事業は、子どもたちが安全安心に学校内において過ごせるよう見守り場所で過ごしてもらうために実施しており、利用登録がない児童についても見守り活動を行うことも可能であるとしております。

(質問)

本事業を利用する児童と、利用しない児童がいること、さらに、本事業を利用しない児童の方が多き学校もあるようですが、8時以前に登校する児童の登校後の過ごし方については、ある程度、統一化を図るか、各学校の判断に委ねるということであれば、各学校の実情にあわせて、見守り員の配置のあり方や契約内容を見直すなど整理を行い、事業効果や費用対効果を高めるべきではないかと考えますが、見解をお聞かせ下さい。

<答弁>

各学校の実情を踏まえて、見守り員の配置の在り方等、柔軟に対応できるように事業者と調整をし、検討を進めてまいります。

(意見・要望)

1校ひと月あたり約20万円の委託料はそれほど安価ではありません。あらためて、1か月間継続して、1日平均の利用者数が1人未満の学校も一時休止の検討対象校とすることを強く求めておきます。また、先程、「見守り員の配置のあり方等、柔軟に対応できるように検討を進める」と答弁されましたが、見守り員が、見守る児童のいない(見守り場所に見守り員だけがいる)日を少しでも減らせるように、1日平均の利用者数が1人未満の学校については、事前登録をされている保護者の意思や利用の仕方などを確認し、見守り員の配置日数や配置頻度を減らしたり、見守り事業には参加していないものの学校敷地内にはいる児童を見守り員が見守ることが可能となる仕様や仕組みを検討するなど、事業効果や費用対効果を意識し、各学校の実情にあわせた柔軟な見守り員の配置を追求し、見守り員が最大限、効率的、効果的に児童を見守る体制、仕組みの構築に努めて頂きたいと強く要望しておきます。