

様式 1 公表されるべき事項

国立大学法人横浜国立大学の役員報酬・給与等について

I 役員報酬等について

1 役員報酬についての基本方針に関する事項

① 役員報酬の支給水準の設定についての考え方

国立大学法人横浜国立大学の主要事業は教育・研究事業である。役員報酬水準を検討するにあたって、他の国立大学法人、国家公務員、類似事業を実施している民間法人や独立行政法人等のほか、国・地方公共団体が運営する教育・研究機関のうち、常勤職員数(本学約1,000人)や教育・研究事業で比較的同等と認められる、医科系学部を有さない国立総合大学等を参考とした。

(1) 国立大学法人埼玉大学…当該法人は、医科系学部を有さない同じ国立大学法人として教育・研究事業を実施している(常勤職員数約750人)。公表資料によれば、平成25年度の長の年間報酬額は16,538,000円であり、公表対象年度の役員報酬規程に記載された本俸額等を勘案すると、18,026,000円と推定される。同様の考え方により、理事については14,659,000円、監事については1,392,000円と推定される。

(2) 従業員数1,000人～3,000人の民間企業の役員報酬…約3,100,000円

(3) 事務次官年間報酬額…22,652,000円

② 平成26年度における役員報酬についての業績反映のさせ方(業績給の仕組み及び導入実績を含む。)

国立大学法人横浜国立大学では平成16年の国立大学法人化より、文部科学省国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果及び当該役員の内職期間における業績等を勘案し、学長がその職務実績に応じ、期末手当額を100分の10の範囲内で増減することができると規定している(平成26年度については支給割合は年換算で月間給与の3.025月分としていたところである)。

③ 役員報酬基準の内容及び平成26年度における改定内容

法人の長

役員報酬支給基準は、月額及び期末手当から構成されている。月額については、国立大学法人横浜国立大学役員給与規則に則り、俸給月額(984,000円)に地域手当(118,080円)を加算して算出している。期末手当についても、同規則に則り、期末手当基準額(俸給月額+地域手当+俸給月額×100分の25+俸給月額及び地域手当の月額に100分の20の割合を乗じて得た額)に6月に支給する場合においては100分の140、12月に支給する場合においては100分の162.5を乗じ、さらに基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。

なお、平成26年度では、期末手当支給率の引き上げ(年間0.075ヶ月分)を実施した。

理事

法人の長と同様の規則に基づき支給及び改定を実施した。なお、俸給月額は720,000円(副学長を兼ねる者は834,000円)、地域手当は86,400円(同100,080円)と定めている。

理事(非常勤)

該当者なし。

監事

該当者なし。

監事(非常勤) (監事(非常勤)の報酬支給基準は日額とし、常勤の役員の俸給月額(720,000円)及び地域手当(86,400円)をもとに算定している。平成26年度は改定は行っていない。)

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成26年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	千円	報酬(給与) 千円	賞与 千円	その他(内容) 千円	就任	退任	
法人の長	17,969	11,808	4,744	1,416 (地域手当)		3月31日	
A理事	15,341	10,008	4,021	1,200 (地域手当) 111 (通勤手当)		3月31日	
B理事	15,433	10,008	4,021	1,200 (地域手当) 203 (通勤手当)		3月31日	
C理事	15,372	10,008	4,021	1,200 (地域手当) 142 (通勤手当)		3月31日	
D理事	13,448	8,640	3,471	1,036 (地域手当) 299 (通勤手当)			◇
A監事 (非常勤)	1,079	1,079		()			
B監事 (非常勤)	893	893		()	4月1日		※

注1:「地域手当」とは、民間における賃金、物価及び生計費が高い地域に在勤する役員に支給されているものである。

注2:「前職」欄の「◇」は、役員出向者であることを、「※」は、独立行政法人等の退職者であることを示す。

注3:総額、各内訳について千円未満切り捨てのため、総額と各内訳の合計額は必ずしも一致しない。

3 役員の報酬水準の妥当性について

【法人の検証結果】

法人の長

国立大学法人横浜国立大学は、「人々の福祉と社会の持続的発展に貢献する」ことを理念として、「創造性ある高度専門職業人養成」を責務とし、人材育成や新たな「知」の創造・発信により社会が直面する諸課題の解決に貢献し国立大学としての社会的責任を果たすことを使命としている。

また、「実践的学術の国際拠点」として充実することを大学の目標として掲げ、学長のリーダーシップの下、“本学の実績と強みを活かした新たな教育課程の構築”、“重点分野の研究者を集結し融合的な研究を推進する研究組織の構築”、“グローバル化を推進するための海外教育研究拠点設置および学内組織改編”など、様々な改革を推進し大学諸機能を進化させている。

このような中で、学長は、教職員数約1,000名(常勤)の法人の代表として、その業務を総理するとともに、校務を司り、所属教職員を統督して、経営責任者と教学責任者の職務を同時に担っている。

学長の年間報酬額は、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬約3,100万円と比較した場合、これを大きく下回っており、また、事務次官の年間給与額約2,200万円と比べても下回るものとなっている。

これは、他の医科系学部を有さない国立総合大学の長の報酬水準(茨城大学、宇都宮大学、埼玉大学の長の平均報酬1,579万円(平成25年度実績より))と同水準でもある。

本学では、国家公務員における類似職の給与水準等を参考にして、学長の報酬月額を984,000円(指定職5号俸相当額)と定めているが、指定職5号俸が適用される官職である研究所、試験所の長は職務内容・職責に近い。

こうした職務内容の特性や上記の比較を踏まえると、報酬水準は妥当であると判断している。

理事

国立大学法人横浜国立大学には4名の理事がおり、学長のリーダーシップの下、それぞれが総務・研究担当、教育担当、国際・評価担当、財務・施設担当として学長を補佐し、法人の業務を掌理している。

理事の年間報酬額は他の医科系学部を有さない国立総合大学の理事の報酬水準(茨城大学、宇都宮大学、埼玉大学の理事の平均報酬1,291万円(平成25年度実績より))と同水準でもある。

こうした職務内容の特性や上記の比較を踏まえると、報酬水準は妥当であると判断している。

理事(非常勤)

該当者なし。

監事

該当者なし。

監事(非常勤)

国立大学法人横浜国立大学には2名の監事(非常勤)がおり、本学の業務全般についての監査を行っている。

監事(非常勤)の報酬支給基準は日額とし、常勤の役員の俸給月額(720,000円)及び地域手当(86,400円)をもとに算定している。この俸給月額は、他の医科系学部を有さない国立総合大学の理事の報酬水準(茨城大学、宇都宮大学、埼玉大学)の監事と同等の水準である。

こうしたことから、報酬水準は妥当であると判断している。

【文部科学大臣の検証結果】

職務内容の特性や国家公務員指定職適用官職、他の同規模の国立大学法人等、民間企業との比較などを考慮すると、役員の報酬水準は妥当であると考えられる。

4 役員の退職手当の支給状況(平成26年度中に退職手当を支給された退職者の状況)

区分	支給額(総額)	法人での在職期間		退職年月日	業績勘案率	前職
	千円	年	月			
法人の長	11,454 (52,546)	9 (41)	0 (9)	3月31日	1.0	
理事A	8,103 (36,509)	6 (28)	0	3月31日	1.0	
監事				該当者なし		

注:「業績勘案率」の欄には、当法人の役員退職手当規則に基づき、退職手当の算定に当たって当該退職役員の業績等を評価して乗じることとしている係数である業績勘案率を記載した。

注:法人の長及び理事Aについて、役員在職期間を役員退職手当規程に適用させて算出した金額を記載するとともに、括弧内に、役員在職期間に職員在職期間を通算した期間(「法人での在職期間」欄の括弧の期間)をもって当該役員の在職期間として算出した金額を記載した。

5 退職手当の水準の妥当性について

【文部科学大臣の判断理由等】

区分	判断理由
法人の長	<p>平成18年4月から平成21年3月までの3年間は理事、平成21年4月から平成27年3月までは学長として、合計9年間役員として在籍した。その間の国立大学法人評価委員会の評価はいずれも順調に進んでいる、又は計画的に取り組んでいることが認められたところである。</p> <p>なお、平成27年3月の任期満了にあたり、本学経営協議会で業績評価率(本学では「業績勘案率」に代えて「業績評価率」という名称を使用)を審議したところであるが、上記国立大学法人評価委員会の業績評価及び教育担当の理事及び学長としての貢献度等(理工学部、教育人間科学部人間文化課程、大学院都市イノベーション研究院・学府、先端科学高等研究院の設置、大学院国際社会科学府・研究院への改組、学生センターや国際戦略推進機構などの全学機構の設置など時代に応じた教育研究体制の整備を行うとともに、第2期中期目標・計画の柱である「実践的学術の国際拠点」の充実として海外の大学との連携を強化させるなど本学のグローバル化の充実にリーダーシップを発揮するなど、本学の発展に大きく貢献)を総合的に勘案して1.0としており、退職手当の水準は妥当であると判断している。</p>
理事A	<p>平成21年4月から平成27年3月までの6年間、理事として在籍。その間の国立大学法人評価委員会の評価はいずれも順調に進んでいる、又は計画的に取り組んでいることが認められたところである。</p> <p>なお、平成27年3月の任期満了にあたり、本学経営協議会で業績評価率(本学では「業績勘案率」に代えて「業績評価率」という名称を使用)を審議したところであるが、上記国立大学法人評価委員会の業績評価及び教育担当の理事・副学長としての貢献度等(学士課程4学部における教育目標達成についての4方針である「YNUイニシアティブ」の作成、「カリキュラムマップ」及び「カリキュラムツリー」を策定。また、学部及び大学院の新設や全学センターなど組織改革、さらには平成26年度「大学教育再生加速プログラム」の採択により大学教育改革にリーダーシップを発揮するなど、本学の発展に大きく貢献)を総合的に勘案して1.0としており、退職手当の水準は妥当であると判断している。</p>
監事	該当者なし。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

国立大学法人横浜国立大学では平成16年の国立大学法人化より、文部科学省国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果及び当該役員の在職期間における業績等を勘案し、学長がその職務実績に応じ、期末手当額を100分の10の範囲内で増減することができると規定している。

今後も外部評価の実績等に基づいて増減措置ができるよう、本制度を継続していく。

II 職員給与について

1 職員給与についての基本方針に関する事項

① 職員給与の支給水準の設定等についての考え方

国立大学法人横浜国立大学の職員の給与水準を検討するにあたって、他の国立大学法人等、国家公務員のほか、平成26年度職種別民間給与実態調査によるデータのうち、企業規模別(本学約1,000人)・職種別平均支給額を参考にした。

(1) 国立大学法人埼玉大学…当該法人は、医科系学部を有さない同じ国立大学法人として教育・研究事業を実施しており、法人規模についても同等(常勤職員数約750人)となっている。

(2) 国家公務員…平成26年4月現在において、国家公務員のうち行政職俸給表(一)の平均給与月額が408,000円となっており、全職員の平均給与月額は415,000円となっている。

(3) 職種別民間給与実態調査において、当該法人と同等の規模や職種の4月の平均支給額は472,000円となっている(本学職員の職種別平均年齢をもとに比較)。

なお、運営費交付金の人件費総枠の中及び員数により教職員の人件費管理を行い、その枠組みの中で適切な人員配置に努め、また、各教職員に対し業績評価に基づいたインセンティブとして、勤務成績に応じた5段階に区分された昇給及び勤勉手当を活用することとしている。

② 職員の発揮した能率又は職員の勤務成績の給与への反映方法についての考え方(業績給の仕組み及び導入実績を含む。)

運営費交付金の人件費総枠の中及び員数により教職員の人件費管理を行い、その枠組みの中で勤務評定の結果等を踏まえ、業績給に当たる勤勉手当の成績率の判定を行っている(各個人ごとの勤勉手当額は年間給与総額に対して約10%)。当法人においては、法人設立の平成16年度から本制度を導入し、月給制の職員全員が対象となっている。

③ 給与制度の内容及び平成26年度における主な改定内容

国立大学法人横浜国立大学教職員給与規則に則り、俸給及び諸手当(扶養手当、地域手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、初任給調整手当、特殊勤務手当、超過勤務手当、教職手当、義務教育等教員特別手当、宿日直手当、管理職手当、大学院手当、特別支援学校教員手当)及び賞与(期末手当及び勤勉手当)としている。

期末手当については、期末手当基準額(俸給+扶養手当+教職手当+大学院手当+特別支援学校教員手当+地域手当等)に6月に支給する場合には100分の122.5、12月に支給する場合には100分の137.5を乗じ、さらに基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。

勤勉手当については、勤勉手当基準額(俸給+教職手当+大学院手当+特別支援学校教員手当+地域手当等)に勤勉手当の支給実施要領に定める基準に従って定める割合を乗じて得た額としている。

なお、平成26年度では、平成26年4月1日付けで①課長級職員の待遇改善を図るため管理職手当を改定、②号俸の調整(平成19年から平成22年までの間に抑制された昇給の一部回復)、③大学教員俸給表を国立大学協会から提供されている「参考給与表」に準じた形に改定した。

また、平成26年12月1日付けで①民間給与との較差を埋めるため俸給表を改定(平均+0.3%)、②自動車等を利用する場合の通勤手当支給額の引き上げ、③勤勉手当支給割合を民間の支給割合を参考に引き上げ(年間+0.075月分)、④国家公務員の給与制度の総合的見直しの一環として平成27年1月1日昇給の抑制を実施した。

2 職員給与の支給状況

① 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	平成26年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
					うち通勤手当	
	人	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員	838	46.7	8,298	6,125	172	2,173
事務・技術	226	42	5,923	4,457	164	1,466
教育職種 (大学教員)	511	50.4	9,638	7,048	175	2,590
技能・労務職種	3	52.8	5,460	4,124	88	1,336
教育職種 (附属高校教員)	21	40.7	7,424	5,627	161	1,797
教育職種 (附属義務教育学校教 員)	74	37.9	6,796	5,161	171	1,635
その他医療職種 (医療技術職員)	1					
その他医療職種 (看護師)	2					
再任用職員	1					
事務・技術	1					
非常勤職員	5	44.1	4,006	3,051	245	955
事務・技術	3	44.2	3,323	2,537	291	786
教育職種 (大学教員)	1					
その他医療職員 (看護師)	1					

注: 常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

以下の区分及び職種は、該当者がいないため省略する。

- ・常勤職員のうち医療職種(病院医師)及び医療職種(病院看護師)
- ・在外職員
- ・任期付職員
- ・再任用職員のうち教育職種(大学教員)、医療職種(病院医師)及び医療職種(病院看護師)
- ・非常勤職員のうち医療職種(病院医師)及び医療職種(病院看護師)

「教育職種(附属高校教員)」には、附属特別支援学校教員を含む。

「技能・労務職種」とは、調理師、自動車運転手、守衛、用務員等を指す。

常勤職員のその他の医療職種(医療技術職員)、その他医療職種(看護師)、再任用職員の事務・技術、非常勤職員の教育職種(大学教員)及びその他医療職種(看護師)については、該当者がそれぞれ2人以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、人数以外は記載していない。

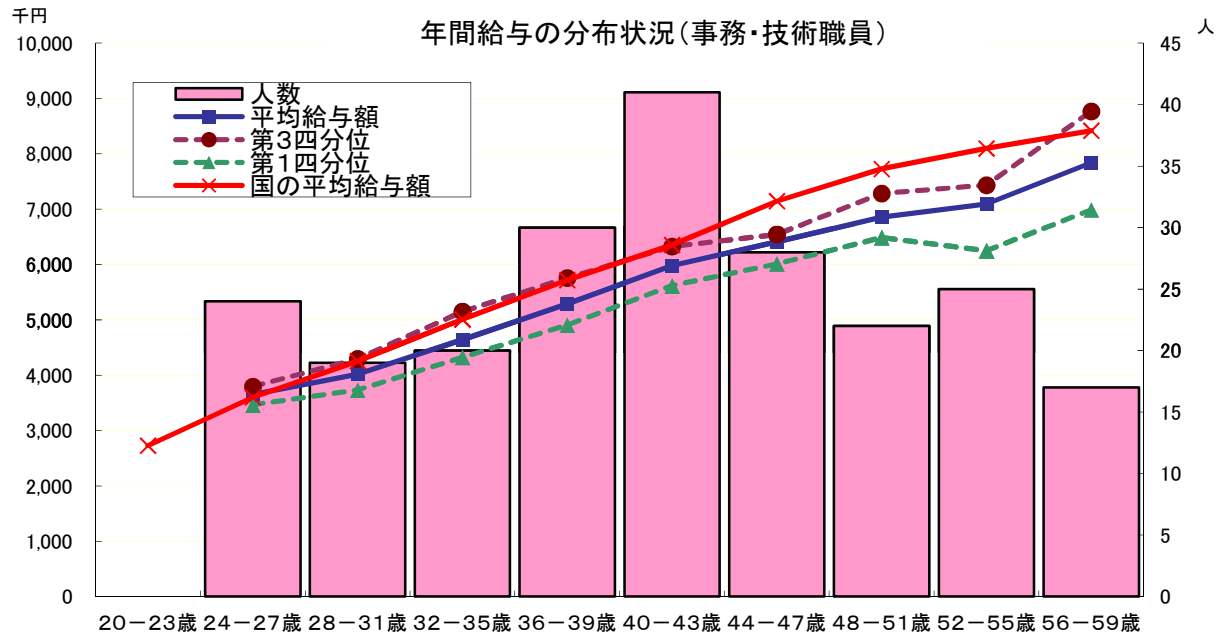
[年俸制適用者]

区分	人員	平均年齢	平成26年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
任期付職員	15人	45.2歳	6,494千円	6,494千円	149千円	0千円
事務・技術	5人	47.7歳	4,184千円	4,184千円	140千円	0千円
教育職種(大学教員)	10人	44.0歳	7,649千円	7,649千円	153千円	0千円

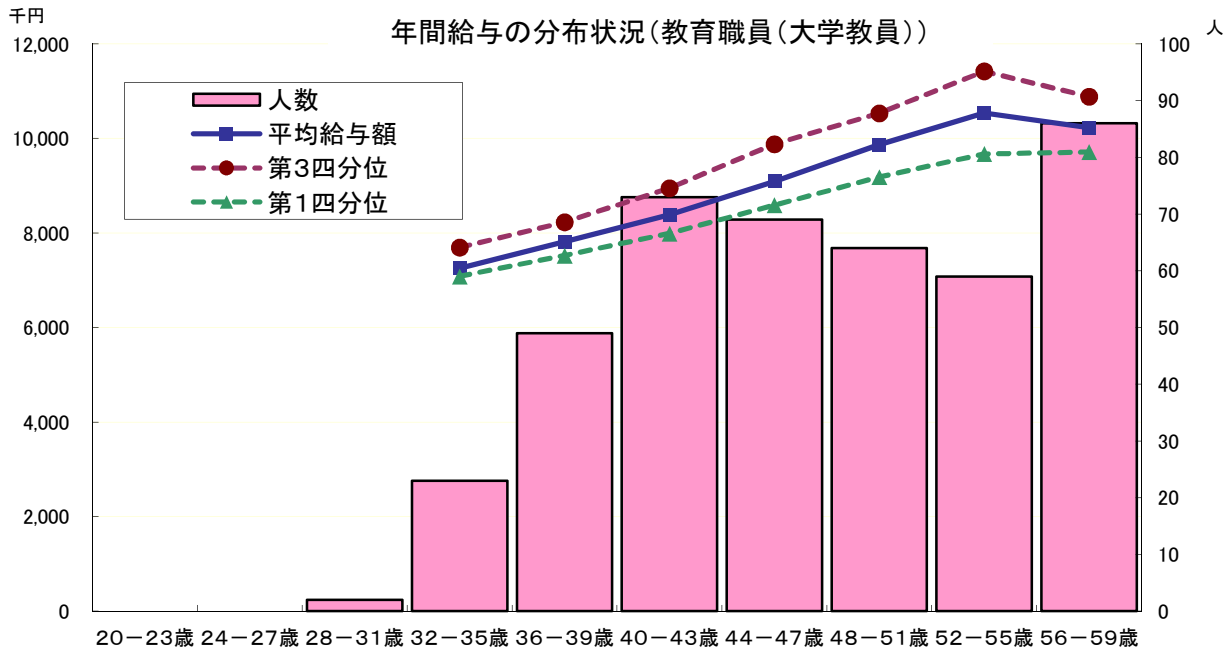
注：以下の区分及び職種は、該当者がいないため省略する。

- ・常勤職員
- ・在外職員
- ・任期付職員のうち医療職種(病院医師)及び医療職種(病院看護師)
- ・再任用職員
- ・非常勤職員

② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員))[在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、④まで同じ。]



注：①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、④まで同じ。



注:年齢28～31歳の該当者は2名であるため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、年間給与については表示していない。

③ 職位別年間給与の分布状況(事務・技術職員/教育職員(大学教員))

(事務・技術職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	年間給与額	
			平均	(最高～最低)
	人	歳	千円	千円
代表的職位				
部長	3	57.2	9,866	10,466 ～ 9,261
課長	19	52.4	8,278	9,628 ～ 7,055
副課長	28	50.8	6,917	7,518 ～ 5,850
係長	89	43.9	6,024	7,210 ～ 4,456
主任	38	39.6	5,021	6,537 ～ 4,293
係員	49	30.3	3,958	5,563 ～ 3,231

注・「課長」には課長相当職である「事務長」を含む。

- ・「副課長」には、副課長相当職である「副事務長」、「専門員」及び「技術専門員」を含む。
- ・「係長」には、係長相当職である「専門職員」及び「技術専門職員」を含む。

(教育職員(大学教員))

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	年間給与額	
			平均	(最高～最低)
	人	歳	千円	千円
代表的職位				
教授	287	55.3	10,539	13,704 ～ 8,200
准教授	177	43.0	8,366	9,872 ～ 6,084
講師	13	52.0	7,873	8,585 ～ 6,037
研究教員	18	45.7	6,867	7,252 ～ 6,500
助手	16	46.6	6,496	7,161 ～ 5,723

④賞与(平成26年度)における査定部分の比率(事務・技術職員／教育職員(大学教員))

(事務・技術職員)

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理 職員	一律支給分(期末相当)	% 62.9	% 62.7	% 62.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.1	% 37.3	% 37.2
	最高～最低	% 45.2～32.4	% 48.1～33.0	% 46.5～33.3
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 63.6	% 64.4	% 64.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.4	% 35.6	% 36.0
	最高～最低	% 42.2～31.2	% 41.4～31.1	% 40.4～31.2

(教育職員(大学教員))

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理 職員	一律支給分(期末相当)	% 62.4	% 63.3	% 62.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.6	% 36.7	% 37.1
	最高～最低	% 44.8～33.3	% 43.5～33.1	% 44.1～33.2
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 64.1	% 64.6	% 64.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.9	% 35.4	% 35.6
	最高～最低	% 50.1～31.8	% 48.2～25.4	% 46.8～31.9

3 給与水準の妥当性の検証等

○事務・技術職員

項目	内容
対国家公務員 指数の状況	<ul style="list-style-type: none"> ・年齢勘案 92.0 ・年齢・地域勘案 92.9 ・年齢・学歴勘案 90.7 ・年齢・地域・学歴勘案 92.3 (参考)対他法人 103.7
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	
給与水準の妥当性の 検証	<p>(法人の検証結果)</p> <p>上記のとおり対国家公務員指数はいずれも100未満であり、以下に示す本学の財務状況及び職員構成等並びに前述の本学と同様に医科系学部を有さない国立総合大学の給与水準や本学と同等の規模や職種の民間企業の給与水準を勘案すると適切な給与水準であると判断している。</p> <p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 55.2%】 (国からの財政支出額 9,887百万円、支出予算の総額 17,922百万円：平成26年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(平成25年度決算)】 【管理職の割合 9.7%(常勤職員数226名中22名)】 【大卒以上の高学歴者の割合 72.1%(常勤職員数226名中163名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 53.3%】 (支出総額 18,253百万円、給与・報酬等支給総額 9,726百万円：平成25年度決算)</p> <p>(文部科学大臣の検証結果)</p> <p>給与水準の比較指標では国家公務員の水準未満となっていること等から給与水準は適正であると考え。引き続き適正な給与水準の維持に努めていただきたい。</p>
講ずる措置	今後も国家公務員の給与水準を考慮し、社会一般の情勢等を勘案した適切な給与水準の維持に努める。

○教育職員(大学教員)と国家公務員との給与水準の比較指標 105.1

注：上記比較指標は、法人化前の国の教育職(一)と行政職(一)の年収比率を基礎に、平成26年度の教育職員(大学教員)と国の行政職(一)の年収比率を比較して算出した指数である。

なお、平成19年度までは教育職員(大学教員)と国家公務員(平成15年度の教育職(一))との給与水準(年額)の比較指標である。

4 モデル給与

事務・技術職員

- 22歳(大卒初任給、独身)
月額 172,200円 年間給与2,865,000円
 - 35歳(主任、配偶者・子1人)
月額 306,500円 年間給与4,905,000円
 - 45歳(副課長、配偶者・子2人)
月額 434,300円 年間給与7,100,000円
- 教育職員(大学教員)
- 27歳(博士修了初任給、独身)
月額 283,200円 年間給与5,190,000円
 - 35歳(准教授、配偶者・子1人)
月額 411,100円 年間給与6,828,000円
 - 45歳(教授、配偶者・子2人)
月額 542,800円 年間給与9,169,000円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

月給制の教職員に対して、業績給に当たる勤勉手当の成績率の判定を行っている(各個人ごとの勤勉手当額は年間給与総額に対して約10%)。また、平成27年度からは年俸制を適用する教職員のうち、業績評価に基づく年俸制を適用する教育職員(大学教員)の採用を推進する。

III 総人件費について

区 分	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 8,253,354	千円 8,229,485	千円 7,795,840	千円 7,638,235	千円 8,254,968	千円
退職手当支給額 (B)	千円 748,576	千円 733,629	千円 625,851	千円 541,642	千円 603,466	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 1,602,934	千円 1,658,562	千円 1,572,954	千円 1,594,702	千円 1,605,513	千円
福利厚生費 (D)	千円 1,100,344	千円 1,163,282	千円 1,137,992	千円 1,168,517	千円 1,265,619	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 11,705,208	千円 11,784,958	千円 11,132,637	千円 10,943,096	千円 11,729,567	千円

注:「非常勤役職員等給与」においては、寄附金、受託研究費その他競争的資金等により雇用される職員に係る費用及び人材派遣契約に係る費用等を含んでいるため、財務諸表附属明細書の「17 役員及び教職員の給与の明細」における非常勤の合計額と一致しない。

総人件費について参考となる事項

給与、報酬等支給総額及び最広義人件費の増減の要因について

- ・給与、報酬等支給総額 対前年度比 8.0%増
特例法に基づく国家公務員の給与見直しに関連した臨時の措置が平成25年度中に終了したこと、平成26年12月1日付けで俸給表を改定(平均+0.3%)したこと及び勤勉手当支給割合を民間の支給割合を参考に引き上げ(年間+0.075月分)を行ったことなどによる。
- ・最広義人件費 対前年度比 7.2%増
給与、報酬等支給総額が上記のとおり増加したことが主たる要因だが、それに伴う福利厚生費の増加及び役員の退職に伴う退職手当の支給額の増加等があったことによる。

退職手当の支給水準の引下げについて

- ・「国家公務員の退職手当の支給水準引下げ等について」(平成24年8月7日閣議決定)に基づき、平成25年2月から以下の措置を講ずることとした。
- ・役職員の退職手当について、減額を実施した。
役員に関する講じた措置の概要:国家公務員退職手当法上、設けられている調整率を段階的に引き下げる。
職員に関する講じた措置の概要:国家公務員退職手当法上、設けられている調整率を段階的に引き下げる。

IV その他

特になし。