

第7回京都市医療施設審議会 会議録

○日 時：平成20年12月12日（金） 午後5時～午後7時

○場 所：ホテルルビノ京都堀川

○出席者：審議会委員（順不同）

京都府立医科大学名誉教授	佐野 豊
京都大学大学院教授	今中 雄一
京都府看護協会会長	我部山 キヨ子
公認会計士	小長谷 敦子
京都第二赤十字病院名誉院長	澤田 淳
京都大学医学部附属病院長	中村 孝志
京都府立医科大学学長	山岸 久一
同志社大学大学院教授	山谷 清志
京都市保健福祉局医務監・保健衛生推進室長	松井 祐佐公
（本市出席者）	
京都市副市長	細見 吉郎
保健福祉局長	浅野 義孝
市立病院長	向原 純雄
京北病院長	上床 博久
（事務局）	
市立病院副院長	古川 啓三
市立病院副院長	森本 泰介
京北病院副院長	由良 博
市立病院事務局長	足立 裕一
市立病院事務局次長	加藤 祐一
保健福祉局保健衛生推進室部長	高木 博司
保健福祉局保健衛生推進室部長	河村 俊夫
市立病院管理課長	高田 昭
市立病院管理課担当課長	廣瀬 智史
保健福祉局保健衛生推進室保健医療課長	石田 信幸
保健福祉局保健衛生推進室保健医療課担当課長	田村 斗志
京北病院事務長	長谷川 和昭

(議題 1 関係)

会 長： それでは、本日も大変遅くからだが、2 時間ほど、7 時を目途として審議を進めていきたい。京都市病院事業に係る今後の経営形態のあり方について、前回の委員の皆様様の御意見を踏まえ、私の方で答申素案を修正し、答申案を作成した。本日はこれについて審議をしたいと思う。まず、私から今回作成した答申案について趣旨を簡単に説明し、その後、事務局から内容を説明していただく。

お手元の答申案の目次を御覧いただきたい。今回は 7 項目に分けて書かせていただいた。前回、第 6 回会議でお示しした答申素案では 5 つの項目に分けて書いており、地方独立行政法人化が最適であろうという結びになって終わっていた。しかし、前回の討議の中で、法人化についても、それですべてがうまくいくというわけではないという御意見をいただいた。また、法人化のメリットを十分に活かすために、京都市がどういうふうを考えていくべきか、ということをお審議いただいた。その結果、これまでの御意見を少しまとめ、政策医療の提供など、京都市に助言していかなければならないようなことを第 6 の項目に加えた。更に、「おわりに」として、法人に移行した後、京都市と法人が互いの役割をどう分担していくべきか、ということや、新たな経営形態の下での両病院、市立病院と京北病院との役割分担などを付け加えさせていただいた。

以下、事務局から説明をいただくので、それに基づいて審議をしていただければと思う。それでは事務局の方から、本日の案について説明をいただきたい。

事 務 局： (説明)

会 長： それではお配りした答申案について審議をしていきたいと思う。素案につけ加えた、13 ページから 16 ページの「おわりに」など、新たに付け加えたところを中心に御審議いただきたいと思う。また、そのほかの部分でもよいので、忌憚なく仰っていただきたい。

「地方独立行政法人化に当たって」という項だが、よりよい法人にするために、また良質な医療を提供するために、案に追加して、審議会として京都市に更にこれを要求しておくべきだ、ということがおありだと思う。忌憚ない御意見をお聞かせいただきたい。

A 委 員： 色々なところで独立行政法人が作られているが、独立行政法人のメリット

を活かした、働いている人たちが、自由に、高いモチベーションをもって仕事ができる体制というのは、なかなかうまくできない。おそらくこちらでもそうだと思うが、やはりそこを強調していただきたい。具体的に言うと、14ページの「(3) 職員のモチベーションの向上」の5行目だ。「職員のモチベーションが向上するような仕組づくりをおこなうべきである」、ここに一言付け加えてはどうか。「職員のモチベーションが向上するような」の次に、「独立行政法人のメリットを活かした」と入れる。こうすると、スタッフが働きやすい職場環境を作っていけるのではないかと、期待する意味もこめて、これを付け加えていただけたらと思う。

B 委員： 一つ気になるのは、京都市の責任をどのような形で表現するか、というところだ。たとえば、13ページ「(1) 政策医療の提供」の3行目、「中核的な医療機関と位置付けて行っている医療を将来にわたって保障する必要がある」という書き方だ。「保障する必要」という書き方を、もう少し強く、「責任がある」というふうな言い方をしてもよいと思う。もちろん独立行政法人が主体的に実行し、京都市はあくまで指導をするのだが。

C 委員： 両病院長の御意向はどうか。

会長： 各委員の御発言をよく聞かせていただき、最後に、市立病院長、京北病院長、両先生からも御発言いただきたいと思います。
まずは各委員から、忌憚のない御意見を。

D 委員： 独立行政法人は、独立という名前がつくが、とは言え、政策医療や交付金など、京都市とも色々な点で関わりがある。政策医療を回していくという役割が市にはあり、経営が効果的、効率的になるような場を、市がいかに作っていけるかということが重要なのではないかと。文章表現としては難しいが。独立という名前はついているが、あまり独立できない状況になるかもしれない。そういうときに、法人化して余計にやりにくくなったというようなことにならないよう、市の方から、きちんと管理をしていただければと思う。

国立大学が法人化されて、大きく変化している面もあるとは思うが、文部科学省に従属するようなどころもある程度残っている。たとえば、国立大学法人の職員は非公務員だが、公務員的なところがかなり残っているように思われる。

色々な意味で、法人化した後の制度の運用の仕方が大事だ。基本的には法人の中にいる人の問題で、管理者の姿勢が重要だが、やはり市としての姿勢、

どう関与していくかということも重要だと思う。

保健福祉局長： 市との関わりについての御質問だが、仮に、今回御答申いただいて、独立行政法人化するとして、権限と責任を管理者あるいは理事長が持ったうえで運営をしていく、これは当然のことだ。ただ、中期目標等については市長が定め、議会の承認を得て中期計画の認可をすることになる。病院と私どもと十分に協議をしたうえで 運営交付金制度等を利用しながら、目的に合う政策医療の進行について、サポートしていきたい。

B 委員： たとえば、市立病院の建替えて市債を使うとして、負債をどのように返すかということは制度設計によってどのようにでも変わる。病院が全額を返すのか、それとも 8 割程度返して、あとは市の方で処理するのか。国立大学病院の場合、最初の段階では財政投融资のお金は返さなくてよいということだったのだが、全部返せという話になった。来年度、国立大学病院の 8 割が赤字になると言われている。それは、ほとんどの場合、上で決まって押しつけられた財政投融资の返金によるものだ。京大病院は 50 億円を返して 13 億円の赤字になっている。仮に 37 億円を返す計画にすれば単年度黒字になるが、制度上、そういう計画は作れない。制度設計については、非常に僅かな操作で大きな影響がある。京都市は、財政赤字の中でどういう形の制度を作っていくか、今細かくディスカッションできることはないだろうが、大枠をきちんとしておかなければならないと感じる。

保健福祉局長： 財政面の御心配をしていただいたのだと思う。京都市全体で 1,000 億円近い財源不足が見込まれる中で、病院建替えについても、これまでと同じような財政支援については難しいと思う。国が公営企業に対して繰入れを認めている額相当については、きちんと確保することを、財政当局とも話している。ただ、任意の部分については非常に難しくなるのではないか。そういうことも含めて制度設計をしているところだ。

E 委員： 法人化すると言うと、まず経営効率化という点が焦点になる。これと政策医療、相反する二つのものをどうやって維持していくかという点が、大切なところだと思う。大規模な建築あるいは高額の医療機器に関しては、大変な負担になる。政策医療をやっていくための基本の部分について、市が負担する、ということをはっきりしておく方が、その後病院を運営していくうえで、非常にやりやすくなると思う。

もう一つ、3 番の「モチベーションの向上」について申し上げたい。法人化

していよいよやっていくというときに、やはり仕事の成果に応じた報酬が得られるようにしなければならぬ。これまでは、どんな仕事していても同じ給料をもらっている。ちゃんとやる人にはちゃんと報酬を出すというシステムを作らなければ、モチベーションを上げると口で言うだけでは決してモチベーションは上がらない。そこをどのような仕組みにするか。このことは、文章上、ある程度表現しておかないと、いつまで経っても費用体系は同じで、モチベーションは上がらないということになりかねない。モチベーションをどうやって上げるかについては、今、私は大学で苦勞しているところだ。今のベースを維持して、プラスするぐらいでなければ、決してモチベーションは上がらない。では、その財源をどうするか。経営努力をするにも、やはり建物や大型機器に関しては、法人は返済しないというぐらいのことがないと、モチベーションを上げていくような経営形態は難しいんじゃないかなと感じているところだ。

保健福祉局長： 前々回に御紹介したPFI法に基づき、建替えの補正予算を議会に出したところだ。その中で、従来の方式よりも56%、40数億円の経費削減効果を見込んでおり、こういった手法を利用しながら、少しでも経費が少なくするよう努力をしている。また、政策医療、あるいは北館の建替えについての基本的な部分をどうするのかについては、財政当局とも既に協議を始めている。

モチベーションについてだが、「適切な給与体系」、あるいは「柔軟な勤務時間の設定」など、今の限られた制度の中ではできないような仕組みについては、今後、答申をいただいたうえで、1~2年かけて十分議論していきたい。

F 委員： 14 ページ（2）「京都市は、中期目標の策定、中期計画の認可等を通じて、法人の運営の透明性の確保、向上に…」という部分だが、法人の運営の透明性はこれによって確保されていくと思う。これに加え、京都市が政策医療等に出される交付金、この算定基準なども透明性を高めていただきたい。どういった努力をすれば交付金を多く得られるか。当然、法人は中期計画を立てるので、運営交付金の方も中期的な観点での目安を出していただけたらよいと思う。

保健福祉局長： 現在の予算は単年度予算になっているので、毎年経営状況を把握のうえ予算を組んでいく。法人化すれば、中期の計画を立てることになるので、その中で運営交付金を中期の期間どれくらいずつ出せるのか、中期的な財政支援の状況について財政当局と十分議論することは考えていきたい。

G 委員： F委員も今言われたように「中期目標の策定」という形で目標を立て、それに基づいて、それを実行すべく、法人でも計画を立てると思う。京都市と法人が密接に関係して、上手にやっつかねば難しいと思う。

それから（４）のところだが、政策医療の収支は赤字になっても仕方ないとするのか。それ以外のものは、それぞれの病院で黒字にしなければならぬとして、評価をしていくのか、この辺は十分に検討しなければならないと思う。

保健福祉局長： 市と病院との連携については先ほど申し上げたとおりだ。

経営についてだが、政策医療については、京都市の方からきっちりお金を出していくということを基本に考えていく。

B 委員： 国立大学の場合は、評価機構があり、そこに資料を提出する。中期目標に対しての達成度など、市立病院の評価はどこがやるのか。京都市の中の組織か、それとも外部にそういう評価する場というのがあるのか。

保健福祉局長： 京都市において、外部委員で構成される委員会を設置し、評価をしていただくということを考えている。

B 委員： 京都市が評価委員の基準を作る、委員は市長の責任で選ぶということか。それともほかに、議会や、国の規則のようなものがあるのか。

保健福祉局長： 国の規則のようなものは特にない。まだ具体的には詰められていないが、京都市において、評価の仕組みを検討していきたいと思う。委員は市長の責任において選ばせていただきたい。

H 委員： 運営交付金に関して、「必要な」運営交付金を確保するということが「政策医療の提供」の中に書かれているが、もう少し具体的な中身が欲しい。たとえば、万一不測の事態が起こったときにどうするか。「必要」だけでは少し弱い印象がある。

それから、職員のモチベーションについて、経営の努力をすれば給料が増えるという話があった。医者立場から言うと、経営を優先にやると、逆にモチベーションが下がる人がいるのではないかという気がする。あまり経営努力を言われると、独法化すると逆にうまくいかない、というところに結びつかないか、心の中で引っかかる場所がある。それは私だけであればいい

が、ちょっとした危惧を感じる。経営の効率化を求めることは非常に大事だとは思いますが、少し視点を変えないといけないとも思う。

会 長： 難しいことだ。

E 委 員： 医療の質を下げるのは一番悪いことなので、これは慎重にやらねばならない。H委員が仰るように、経営効率を強調しすぎるのはよくないことだろうと思う。だから、今のペースは維持しながら、患者数を増やしていきたい。総売上げではなく、純益について、プラスアルファを出す。そういう仕組みができればと思う。

それからもう一つは、やはり事務職員の専門性がポイントだ。私は今、事務職員の固定化を進めている。事務職員を専門化しないと、とてもじゃないが効率化できない。同じ仕事を同じ人が、ずっと一生やるぐらいの根性がないと仕事ができないと思う。私は京都府には、最低 10 年、と言っている。最低 10 年ないとどうにもならないということをお願いしている。できれば 10 年ではなくて生涯ずっとお願いしたいが、キャリアの選択ということもあるだろう。たとえば医療材料を購入する経理の方が 3 年、2 年ぐらい、やっとなれてきた頃が変わる。だから、もう問屋の言うとおりにになってしまう。しっかりと専門的に分かる事務職の固定化が重要だと思う。

C 委 員： モチベーションの問題を話すときに、あまり細かく報酬で話をすると、非常にややこしいことになると思う。各病院の中期目標を明確にして、それを達成するためにモチベーションを上げていくという形にしなければならない。報酬で話をするというのは、至難の技だ。

病院の中の事務は、慣れた人が、医者、患者、事務方の三角形を上手に作ってやるのがよい。それでクルクル回してもらわないと、よくないことも起こってくる。病院のことが全部分かった人間だと使いやすくなる。病院の事務職というのはほかの事務職とは少し性質が違うと思うので、そういう点ではある一定期間固定するというのも必要だ。多くのことをしてくれる方が有用であるということは、派遣社員が有用であるということと同じだ。

A 委 員： 独立行政法人という制度は、基本的には儲けてよい、という、こういうコンセプトの制度だ。たとえば、文科系の大学だとこういうことがあり得る。県立大学の先生が県の研修に行くと、日当 1,000 円くらいしか出ない。ところが、私立大学の先生が県の研修に行くと 10 万円くらい出る。独立行政法人になった場合は、市の職員ではなくなるから、きちんと働けば、それなりの

手当をだしてもよいのではないか。

もう 1 点，組織全体について申し上げる。市長が中期目標を定め，その中にこういうことをしなければならぬと書く。もし仮に法人化した病院が中期目標をきちんとやっている，決められたことはちゃんとやり，なおかつ余力があった場合には，市の仕事以外もやってよいのか。これは念を押しておきたいところだが，国の独立行政法人の場合はそれはもう明らかにやってよい。だから，市が建てた建物であっても，それを使って儲けてよい，こういうことになる。そこら辺の制度設計をお考えだろうか。働いているスタッフでも，建物を使ってもう一つ別な仕事もできるのか。言われたことはちゃんとやって，そのほかに儲けることができるのか，その辺のことをお考えだろうか。

保健福祉局長： 一つだけ申し上げると，市職員は，職務専念義務規定があるので，アルバイトは一切できない。地方独立行政法人では，地方公務員法の適用を受けないので，そういったことについては，たとえば法人の理事長の判断になるのではないかと思う。

事務職の関係で申し上げる。現に，私ども事務職は，3年から5年で人事異動を繰り返しており，そういった中ではなかなか経営の勉強もできない。今回，法人になるとすれば，一定プロパーの職員も育ってくるので，長期的な戦略も含め，経営を考える職員が育っていくと思う。そういった面ではこの法人化というのは大きなメリットがあると考えている。

会長： それぞれの委員，仰っていることは大事なことばかりで，これを実際どうやって実現するかは，歩み出してから，色々柔軟に対応しなければならないのだろうと思う。実際病院長なさっている両先生，忌憚のない御意見を賜りたい。

市立病院長： 先ほど，E委員が仰った，事務職が始終交代していることについてだが，業務が断絶してしまうことは今でも起こっている。私は京都市以外の病院にもいたことがあり，それは市立病院だったのだが，その経験上からも京都市職員の優秀性というのは肌で感じている。逆に，独立行政法人になったときに，よい事務職員が来てくれるのかという不安が出てくる。

それと出来不出来で給与を変えるという話もあった。医師に関しては，引く手数多の医師で，講演に呼ばれるドクターが数人おり，ある程度固定化している。確かに病院を外部に宣伝するにはよいが，そういうドクターは病院にあまりいられなくなってしまう。外で有名になって，病院では仕事をして

いない。従って、その医師の実績というのは、病院にとってはあまり挙げられないという結果になったりする。それから、今でもあることだが、京都府医師会から回ってくる仕事は高い賃金だが、京都市から回ってくる仕事は大変安い仕事になってしまう。

市立病院が、結局中にいる職員があまり変わらずに法人格になっていくときに、理事長や院長、管理職が、いかにそこにいる職員に刺激を与えて、形態が変わったという認識を持ってもらえるように動けるか、これが大事だと思う。

京北病院長： 京北病院の院長になって、四つの目標、いい医療をすること、病院のことをもっと皆さんに知ってもらうこと、心から安らぐ職員と患者さんの関係を作ること、それから経営を改善すること、というのを掲げた。今回、独立行政法人国立病院機構宇多野病院の医師にお願いして「認知床と脳卒中の予防」という演題で、2回目の健康増進セミナーをやった。前は少なかったが、今回は100人以上、座り切れないぐらいお集まりいただいた。わりと老人向けの演題だったということもあるが、職員が、事務長を先頭にしてポスターを貼ったり、かなり頑張って啓発に回ってくれた。100人と言っても5,000人の100人だから、単純には言えないが、京都市で言えば2万5千人集まったということになる。それくらい大きなイベントだった。その5,000人が段々減っていく、老人も減り、1人暮らしが増えていくという中で、経営という面では困難な部分も出てくる。それをいかに乗り切っていくかという工夫を色々しなければならないと思っている。職員の意識を高め、経営的にいい方向に向かうように努力をしなければならないと考えており、そういう意味では、政策医療に対する対応というのは是非お願いしたい。

もう一つの思いは、医師確保ということだ。色々な努力である程度確保されているが、しっかりした医師の循環というところにはまだ到達していない。常に不安定な中で、今のおられる医師が非常に頑張ってやっている。その点で、私が独立行政法人化に最も期待することは、医師のモチベーションを高め、医師を確保できるかも知れないということだ。独立行政法人化を待たずにそれまでに対応いただきたいというのは勿論だが、市立病院と京北病院の医者が循環が出来るシステムを作っていける可能性を、独立行政法人化の中で求めていければと思う。

E 委員： 大学病院の医者でさえ足りないという時代になっているので、京北病院の医師の確保というのは本当に大変だろうと思う。大学としてもできることはさせてあげたいと思うものの、大学でも医者が集まらない。全国で、1年

間に 8,000 人の医者が生まれるが、新しい臨床研修制度では、2 年間診療科を固定できない。このために、16,000 人の医者が一気に減ってしまった。厚生労働大臣に私どもも主張しているように、2 年ではなく、1 年に研修制度を変えれば 8,000 人の医者が一気に増える。たとえば、来年の 4 月から 2 年のローテーションを 1 年にすれば、来年の 4 月から 8,000 人の医者が増える。このことで医師不足が一つは解消するかと思う。これは国の問題だが。

具体的には、市立病院と京北病院の医師の助け合いというところが一番重要になってくる。そのときの仕組だが、たとえば市立病院の整形外科の先生が京北病院に応援に行ったときに、同じ法人の職員だから給料も同じ、ということではなく、違う施設に来たら、同じ法人の職員でも通常外から来てもらったのと同じ額面をお支払いする、と、そういうシステムにするのがよい。市立病院の先生方は、午前中は市立病院、午後は京北病院で、それぞれ勤務していただく。そういうような形で全体の医師不足が解消できるかどうか分からないが。京都府北部の場合、中核病院を一つ置き、大学からそこへ医師を十分に派遣して、中核病院から北部のほかの病院に応援してもらうというシステムを考えている。しかし、お手伝いに来たとき、同じ府の職員だということだけでプラスアルファの給与が少ないということがネックになっていて、なかなか応援に行けない。私は、京都市の方で、京北病院の給与体系をお考えいただければ、直近の京北病院に対する医師不足は解決が出来るのではないかと思っている。その辺御理解いただければと思う。

G 委員： 2 人の病院長のお話を聞いていて、本当に大変だと感じた。最近、大阪の方でも、経営的に問題がなくても病院が廃止されている。今、上床院長が言われたように、5,000 人という限られた状況で経済性を担保するのは、どんなに経営努力をしても難しい状況があると思う。地域の患者さんがちゃんと京北病院に帰ってこられるような循環と、それから市立病院と京北病院の中のうまい循環とを、できるだけ早く構築され、いい形で独立行政法人が生まれたらいいなと思う。言うのはよくても、なかなか簡単には出来ないと思うが。

細見副市長： 最後に皆さんにお礼を申し上げようと思っておりましたが、その前に一つ申し上げたい。今まで先生方にお話を賜って、これだけはきちんと市長に申し上げなければならないと思うのは、独立行政法人になっても、これで京都市が責任から解放されたというような受け止め方では決していけない、ということだ。しかしあまり干渉するということになると、法人化のメリットもなくなる。この辺の兼ね合いというのが非常に難しいと思う。独立行政法人のメリットはダイナミックな経営ができるという点であり、これから独法化

が成功するかどうかは、そこにかかっていると思っている。私は、経営者の出身であり、どうしてもウェイトはそちらにかかる。先ほどのA委員のお話のように、自由に展開できるということ、その承認なしには、このメリットは活かさないと思っている。今日いただいたお話、私、もう、一つ一つをなすほどと思って聞いている。必ずやこれがいい形で終わるようにしたいと思う。ありがとうございます。

会長： ほかに御意見は。ないようなら一つまとめてみたいと思う。これまでのお話、一つ一つ大変大事な話ばかりで、この案の文章のまま提出するのではなく、今日いただいた御意見を更に加えて修正し、市長にお渡ししたいと思う。しかし、各先生に文案にお目通しいただくのもなかなか大変だと思うので、非力ではあるが、本日いただいた御意見を私なりに勘案させていただいて、事務局とも相談し、まとめてみたいと思う。いかがだろうか。

(異議なし。)

それでは大変重い責任だが、出来る限り、今日いただいた御意見をこの中に盛りさせていただき、市長に提出させていただく。御了承の程をお願いする。

それでは、審議次第第2の報告事項について、事務局からお願いする。

(議題2関係)

事務局：(答申後の予定について説明)

会長： ありがとうございます。それでは、予定の時刻にまだ達していないが、これで議題はすべて終わった。委員の皆様には、7月に市長から2つの審議事項の諮問を受け、その後、大変過密な日程の中、しかも遅い時間ばかりから御審議をいただき、本当に心からお礼を申し上げたいと思う。お蔭様で、これだけの大きな問題が年内に答申できる見込みになったことは、本当に皆様の御努力のお陰だ。ありがとうございました。

細見副市長： 一言御礼の御挨拶をさせていただきたい。9月に京北病院について御答申いただき、本日また、病院事業の今後のあり方について御答申をまとめていただいた。本当に過密なスケジュールで、しかもいつも5時から7時という時間で大変皆様に御苦勞をおかけした。市立病院の公益性を担保しながら、病院経営の効率化を図るという大変難しい問題について、どういう経営形態がいいのかということをお審議いただいた。本当にありがとうございました。今日、地方独立行政法人化ということでおまとめいただいたが、何分、京都

市はそういう経験がない。まして医療分野ということで、大変我々戸惑うところがあったが、この7回に渡り、皆さん方に、鋭くまた的確な御意見をいただいた。本当にありがとうございました。重ねて貴重な御意見をいただいて本当に嬉しく思っている。私、京都市に来る前に、市の審議会に何度か参加しており、審議会の雰囲気というのは分かっているが、これほど密度の高い、的確な審議はできていなかったかも知れない。このいただいた御意見をスピーディに実現し、皆さんの御熱意、色々な御指摘に応えたいと思っている。いずれ実際に進展したときに、色々と評価や検討があるが、またそのときに先生方に御意見をお寄せいただきたいと思う。お礼申し上げたいことは尽きないが、私の感謝の気持ちを込め、挨拶とさせていただきます。本当に長い間ありがとうございました。

会長： ありがとうございました。私も顧みると、船橋市長の頃からこの審議会に参加しており、今日にまで及んだ。御覧のように、高齢者の部類で、十分にまとめができたかどうか、皆さんにかえって迷惑をかけたのではないかと思う。委員の皆様はまだこれで終わったというわけではなく、まだ来年もお世話にならざるをえないようだ。本当によろしくお願いしたい。もう師走も半ば近くになり、あと残り少なくなった。どうか皆様御自愛いただき、よいお年を迎えられることを念願し、閉会とさせていただきます。ありがとうございました。

(以上)