様式 1　公表されるべき事項

別 添

独立行政法人鉄道建設・運輸施設整備支援機構（法人番号4020005004767）の役職員の報酬・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

当機構は、鉄道の建設、鉄道事業者及び海上運送事業者等による運輸施設整備促進のための助成、旧国鉄職員への年金支払等に関する事業を実施している。

役員報酬水準を検討するにあたって、当機構と類似の事業を実施している民間法人や独立行政法人等が存在しないが、機構がこれらの公共的な事業の実施を主な業務としている法人であることを踏まえ、同様に公共事業を実施している独立行政法人のうち、事務・技術の常勤職員数（当機構1,127人）や事業規模で比較的同等と認められる独立行政法人、国の事務次官の年間報酬額及び同規模の民間企業の役員報酬額を参考として設定している。

・独立行政法人水資源機構・・・当該法人は、産業の発展及び人口の集中に伴い用水を必要とする地域に対する水の安定的な供給の確保を図ることを目的としており、この目的の達成のため、利根川、荒川、豊川、木曽川、淀川、吉野川及び筑後川の各水系において、水資源の開発又は利用のための施設の新改築、完成施設の管理・運用を行っている（常勤職員990人）。

公表資料によれば、令和6年度の理事長の年間報酬額は20,903千円であり、令和7年度の役員給与規程に記載された本俸額等を勘案すると22,177千円程度と推定される。

同様の考え方により、理事については16,642千円程度、監事については15,141千円程度と推定される。

・事務次官年間報酬額・・・25,239千円（令和7年度・勧告後）
※「給与勧告の仕組みと本年の勧告のポイント」

・当機構と同規模（1,000人以上3,000人未満）の民間企業の役員報酬額
・・・36,138千円（令和5年度）
※「令和5年民間企業における役員報酬（給与）調査」

② 令和7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。）

当機構では、特別手当について、国土交通大臣が行う業績評価の結果を勘案の上、その役員の職務実績に応じ、100分の10以下の範囲内で理事長がこれを増額し、又は減額することができることとしている。

③ 役員報酬基準の内容及び令和7年度における改定内容

理事長

役員報酬支給基準は、月額及び特別手当から構成されている。月額については、独立行政法人鉄道建設・運輸施設整備支援機構役員給与規程に則り、俸給（1,177,000円※）に特別地域手当（188,320円※）を加算して算出している。特別手当についても同規程に則り、俸給の月額、特別地域手当の月額、俸給に100分の25を乗じて得た額及び俸給と特別地域手当の月額に100分の20を乗じて得た額の合計に、6月に支給する場合においては100分の172.5、12月に支給する場合においては100分の177.5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たうえに、その者の職務実績に応じて100分の10の範囲内でそれを増額し、又は減額した額としている。

令和7年度においては、理事長業務の困難性や責務の重大性が以前より高まっていることを考慮しつつ、国家公務員指定職の俸給水準等も勘案し、理事長の俸給を2.1％程度引き上げた。

また、上記に加え令和7年度人事院勧告に基づく国家公務員指定職の給与改定に準じた措置（俸給5.3％引上げ（本府省業務調整手当の改定相当分を俸給に上乗せ）、特別手当支給割合年間3.45月→3.50月）を実施した※。

※ ただし給与抑制措置として、俸給引上げのうち本府省業務調整手当改定相当分については当分の間、上乗せしないこととし、実質的な俸給の引上率は2.8％程度とした。上記俸給及び特別地域手当は給与抑制措置適用後の支給額である。

副理事長	役員報酬基準及び令和7年度人事院勧告に基づく国家公務員指定職の給与改定に準じた措置については理事長に同じ。俸給は1,028,000円、特別地域手当は164,480円である。 ※ただし、給与抑制措置適用後の支給額。
理事長代理	役員報酬基準及び令和7年度人事院勧告に基づく国家公務員指定職の給与改定に準じた措置については理事長に同じ。俸給は1,021,000円、特別地域手当は163,360円である。 ※ただし、給与抑制措置適用後の支給額。
理事	役員報酬基準及び令和7年度人事院勧告に基づく国家公務員指定職の給与改定に準じた措置については理事長に同じ。俸給は856,000円、特別地域手当は136,960円である。 ※ただし、給与抑制措置適用後の支給額。
理事 （非常勤）	非常勤理事の役員報酬は、非常勤役員手当のみである。非常勤役員手当月額については、独立行政法人鉄道建設・運輸施設整備支援機構役員給与規程に則り、289,000円としている。特別手当については支給をしていない。 ※ただし、給与抑制措置適用後の支給額。
監事	役員報酬基準及び令和7年度人事院勧告に基づく国家公務員指定職の給与改定に準じた措置については理事長に同じ。俸給は775,000円、特別地域手当は124,000円である。 ※ただし、給与抑制措置適用後の支給額。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和7年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
		報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任	退任	
理事長	千円 23,148	千円 14,124	千円 6,764	千円 2,260 (特別地域手当)			*
副理事長A	千円 6,489	千円 3,084	千円 2,912	千円 493 (特別地域手当) 0 (通勤手当)		6月30日	◇
副理事長B	千円 13,872	千円 9,252	千円 2,996	千円 1,480 (特別地域手当) 144 (通勤手当)	7月1日		◇
理事長代理	千円 19,712	千円 11,892	千円 5,695	千円 1,903 (特別地域手当) 222 (通勤手当)	4月1日		※
理事A	千円 8,459	千円 5,136	千円 2,425	千円 822 (特別地域手当) 76 (通勤手当)		9月30日	◇
理事B	千円 8,590	千円 5,136	千円 2,495	千円 822 (特別地域手当) 137 (通勤手当)	10月1日		◇
理事C	千円 8,515	千円 5,136	千円 2,425	千円 822 (特別地域手当) 132 (通勤手当)		9月30日	
理事D	千円 8,750	千円 5,194	千円 2,510	千円 828 (特別地域手当) 218 (通勤手当)	10月1日		※
理事E	千円 8,517	千円 5,136	千円 2,425	千円 822 (特別地域手当) 134 (通勤手当)		9月30日	※
理事F	千円 6,760	千円 5,136	千円 748	千円 822 (特別地域手当) 54 (通勤手当)	10月1日		
理事G	千円 17,018	千円 10,272	千円 4,919	千円 1,644 (特別地域手当) 183 (通勤手当)			
理事H	千円 17,043	千円 10,272	千円 4,919	千円 1,644 (特別地域手当) 208 (通勤手当)			※

理事I	千円 16,976	千円 10,272	千円 4,919	千円 1,644 (特別地域手当) 141 (通勤手当)			※
理事J (非常勤)	千円 3,468	千円 3,468	千円	千円			
監事A	千円 15,915	千円 9,300	千円 4,454	千円 1,488 (特別地域手当) 673 (通勤手当)			※
監事B	千円 15,399	千円 9,300	千円 4,454	千円 1,488 (特別地域手当) 157 (通勤手当)			◇
監事C	千円 15,451	千円 9,300	千円 4,454	千円 1,488 (特別地域手当) 209 (通勤手当)			

注1:「その他」欄には手当等が支給されている場合は、例えば通勤手当の総額を記入する。
注2:「前職」欄には、役員の前職の種類別に以下の記号を付す。
退職公務員「*」、役員出向者「◇」、独立行政法人等の退職者「※」、退職公務員でその後独立行政法人等の退職者「＊※」、該当がない場合は空欄
注3:「特別地域手当」とは、民間の賃金水準が高い地域に在勤する役員に支給しているものである。

3 役員の報酬水準の妥当性について

【法人の検証結果】

理事長

当機構は、鉄道の建設、鉄道事業者及び海上運送事業者等による運輸施設整備促進のための助成、旧国鉄職員への年金支払等に関する事業を実施しており、当機構と類似の事業を実施している民間法人や独立行政法人は存在しない。

理事長は、当機構の代表としてその業務を総理し、最終的な責任を有するものであり、理事長の報酬については、事務次官の年間報酬額、比較的同等と認められる規模の独立行政法人及び民間企業の役員報酬額と比較衡量したうえで決定されており、その報酬水準は妥当である。

副理事長

副理事長は、理事長の定めるところにより、当機構を代表し、理事長を補佐して当機構の業務を掌理するものであり、副理事長の報酬については、理事長の報酬額と比較衡量したうえで決定されていることから、その報酬水準は妥当である。

理事長代理

理事長代理は、理事長の代理人として、当機構の業務を総括掌理するものであり、理事長代理の報酬については、理事長の報酬額と比較衡量したうえで決定されていることから、その報酬水準は妥当である。

理事
(非常勤含む)

理事は、理事長の定めるところにより、理事長及び副理事長を補佐して当機構の業務を掌理するものであり、理事の報酬については、理事長の報酬額と比較衡量したうえで決定されていることから、その報酬水準は妥当である。

監事

監事は、国土交通大臣から任命され、当機構の業務を監査するものであり、監事の報酬については、理事長の報酬額と比較衡量したうえで決定されていることから、その報酬水準は妥当である。

【主務大臣の検証結果】

当法人の業務目的は、整備新幹線等の鉄道の建設、鉄道事業者及び海上運送事業者等による運輸施設整備促進のための助成、旧国鉄職員への年金支払等に関する事業を適切に実施することである。その業務内容に鑑みれば、Ⅰ-1-①で示された役員報酬水準の設定の考え方は、国家公務員の給与及び比較的同等と認められる規模の独立行政法人並びに民間企業の報酬水準を踏まえて定められており、適当である。また、Ⅰ-2の報酬実績は報酬水準の設定の考え方に即しており、法人の実績評価結果に鑑みても、法人の検証結果は適当である。

4 役員の退職手当の支給状況(令和7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			
理事A	2,301	2	0	R7.3.31	1.1	*

注:「前職」欄には、退職者の役員時の前職の種類別に以下の記号を付す。
退職公務員「*」、役員出向者「◇」、独立行政法人等の退職者「※」、退職公務員でその後
独立行政法人等の退職者「＊※」、該当がない場合は空欄
注2:理事Aについては、当該役員が在職した期間の業績勘案率が決定したことにより確定した退職手当の額である。

5 退職手当の水準の妥当性について

【主務大臣の判断理由等】

区分	判断理由
理事A	「独立行政法人の役員の退職金に係る業績勘案率の算定ルールについて」(平成27年5月25日総務大臣決定)等に基づき適切に算出している。 なお、業績勘案率は、法人の業績及び個人の業績を踏まえて、「1.1」と決定した。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

当機構では、特別手当について、国土交通大臣が行う業績評価の結果を勘案の上、その役員の職務実績に応じ、100分の10以下の範囲内で理事長がこれを増額し、又は減額することができることとしており、今後も継続していく予定である。

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

当機構は、鉄道の建設、鉄道事業者及び海上運送事業者等による運輸施設整備促進のための助成、旧国鉄職員への年金支払い等に関する事業を実施している。

職員給与水準を検討するにあたって、当機構と類似の事業を実施している民間法人や独立行政法人等が存在しないが、当機構がこれらの公共的な事業の実施を主な業務としている法人であることを踏まえ、同様に公共事業を実施している独立行政法人のうち、事務・技術の常勤職員数や事業規模で比較的同等と認められる独立行政法人の給与及び人事院勧告に基づく国家公務員の給与改定による措置を参考として設定している。

・独立行政法人水資源機構
所定内平均給与月額466千円(所定内平均給与額5,594千円÷12)
人数990人 平均年齢46.0歳(令和7年公表値)

(参考)当機構
所定内平均給与月額486千円(所定内平均給与額5,830千円÷12)
人数1,127人 平均年齢42.0歳(令和7年公表値)

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。)

当機構の人事評価結果(5段階)に応じた業績給の仕組みと導入実績は以下のとおり。
・管理職・・・平成18年度に導入、平成19年度から勤勉手当に反映、平成20年度から昇給に反映
・一般職・・・平成21年度に導入、平成22年度から昇給に反映、平成23年度から勤勉手当に反映
導入当初は年間で最大約6万円の給与差があったが、現在では約123万円まで拡大している。

③ 給与制度の内容

○給与制度の内容

独立行政法人鉄道建設・運輸施設整備支援機構職員給与規程に則り、俸給及び諸手当(扶養手当、地域手当、職務手当、広域異動手当、特殊勤務手当、特地勤務手当、特地勤務手当に準ずる手当、超過勤務手当、夜勤手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、期末手当、勤勉手当、寒冷地手当、通勤手当、住居手当、単身赴任手当)としている。

期末手当については、俸給及び扶養手当の月額並びにこれらに対する地域手当及び広域異動手当の月額、俸給の月額に管理職加算割合(最大100分の23)を乗じて得た額並びに俸給の月額及びこれに対する地域手当及び広域異動手当の月額の合計額に職務加算割合(最大100分の20)を乗じて得た額の合計額(以下「基礎額」という。)に6月に支給する場合においては100分の125.0(管理職加算の適用を受ける者にあっては100分の105.0)、12月に支給する場合においては100分の127.5(管理職加算の適用を受ける者にあっては100分の107.5)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、基礎額(同上)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。

④ 給与制度の令和7年度における主な改定内容

令和7年度人事院勧告に基づく国家公務員の給与改定による措置(月例給平均3.62%引上げ※、期末手当の支給割合0.025ヶ月の引上げ及び勤勉手当の支給割合0.025ヶ月の引上げ)に準じて4月1日より改定を行った。ただし給与抑制措置として、職務手当の支給額引上げに関しては、特定の水準以上の職務に係る手当額の引上げを当分の間行わないこととした。

このため、実質的な月例給の平均引上率は3.05%程度となった。

また地域手当の級地区分を4級地から3級地に再編し、支給割合を設定(俸給、職務手当及び扶養手当の月額の合計額の10、8、4、1%に相当する額→10、6、1%に相当する額。ただし、令和7年度中は経過措置として、引上げ・引下げは最大1ポイントまで)した。

※月例給平均3.62%引上げの内訳
・俸給等の引上げ
・職務手当の支給額引上げ(職務に応じて2,000円～10,000円の引上げ)
・特地勤務手当及び特地勤務手当に準ずる手当と他の手当との減額調整の廃止、手当額の算定基礎の見直し
・広域異動手当について支給対象の拡大

2 職員給与の支給状況等

① 常勤職員の数

全常勤職員（令和8年4月1日時点）：1,416人

注：常勤の在外職員、任期付職員及び再雇用職員（再任用職員）を含む全ての常勤職員の総数

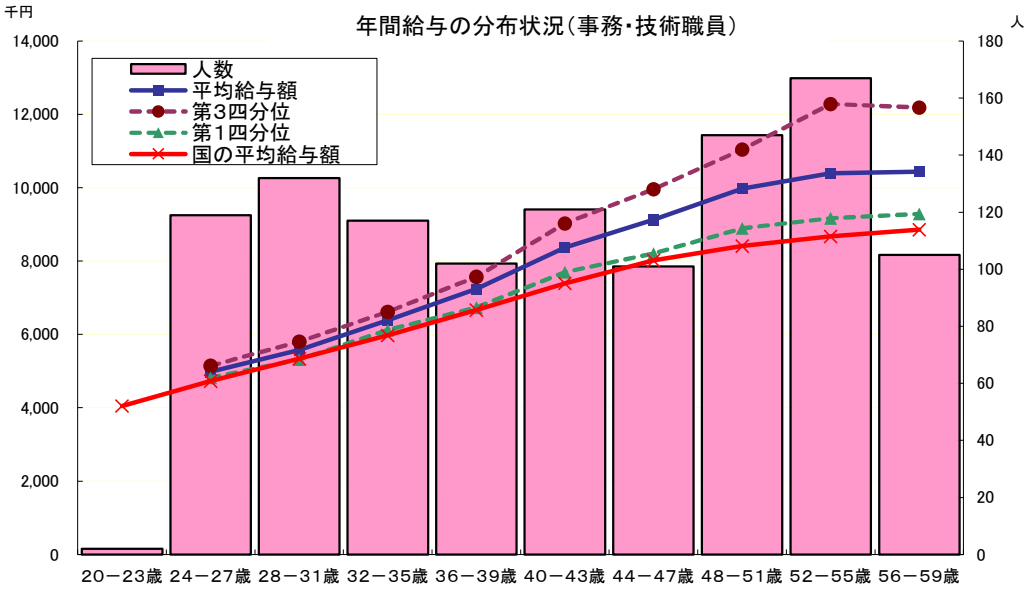
うち同一の職種等により通年で給与が支給された職員（対象常勤職員）：1,176人

② 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	令和7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	1,121	42.5	8,301	6,046	162	2,255
事務・技術	1,113	42.4	8,296	6,042	161	2,254
嘱託	8	62.8	9,024	6,609	243	2,415
再雇用職員	55	63.1	8,045	5,889	224	2,156
事務・技術	55	63.1	8,045	5,889	224	2,156
非常勤職員	44	54.5	4,293	3,204	154	1,089
事務・技術	44	54.5	4,293	3,204	154	1,089

注1：常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再雇用職員を除く。
注2：「嘱託」とは、専門的知識と経験を必要とする業務に従事させる場合、又は、理事長が特に必要と認める場合に委嘱する正規職員以外の職員である。
注3：在外職員、任期付職員については、該当者がないため省略している。
注4：常勤職員、再雇用職員及び非常勤職員の区分のうち、該当者がいない職種（研究職種、医療職種、教育職種）については省略している。
注5：「年間給与額」は、時間外手当を除く給与の額

③ 年齢別年間給与の分布状況（事務・技術職員〔在外職員及び再雇用職員を除く。以下、⑤まで同じ。〕



注1：②の年間給与額から通勤手当等を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

注2：年齢20～23歳の該当者は4人以下のため、第3四分位並びに第1四分位の表示を省略している。

注3：年齢20～23歳の該当者は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、年間給与については表示していない。

④ 職位別年間給与の分布状況（事務・技術職員）

（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
本部課長	72	52.2	11,958	13,821～8,771
本部係員	27	27.4	4,858	5,244～4,624

⑤ 賞与（令和7年度）における査定部分の比率（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）	% 46.0	% 46.0	% 46.0
	査定支給分（勤勉相当）（平均）	% 54.0	% 54.0	% 54.0
	最高～最低	% 59.3～44.8	% 59.1～45.0	% 59.2～44.9
一般職員	一律支給分（期末相当）	% 53.8	% 53.7	% 53.7
	査定支給分（勤勉相当）（平均）	% 46.2	% 46.3	% 46.3
	最高～最低	% 51.7～42.6	% 51.7～42.8	% 51.7～42.7

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	・年齢勘案　113．6 ・年齢・地域勘案　114．7 ・年齢・学歴勘案　111．9 ・年齢・地域・学歴勘案　113．8
国に比べて給与水準が高くなっている理由	【指数の算出方法により指数が高くなっている理由】 当機構の大半の職員が従事する鉄道建設事業は、有期事業であることから余剰人員を抱えないよう、大半の職員を対象として、事業の進捗、業務量の変動に対応しながら高い頻度(2～3年程度)で全国規模での人事異動を実施しているため、これに伴って広域異動手当及び単身赴任手当が支給される者の割合が高くなっている。 業務のアウトソーシング等を積極的に進めてきた結果、管理的業務が中心となり、国家公務員に比べ管理職の割合が高くなっている。 ＜広域異動手当の支給対象者の割合＞ 国(行(一)):13.2%　機構:70.2% ※異動前後の勤務箇所間の距離が300km以上の場合 国(全体):5.8%　機構:69.2% ＜単身赴任手当の支給対象者の割合＞ 国(行(一)):6.7%　機構:15.5% ＜管理職手当の支給対象者の割合＞ 国(行(一)):16.8%　機構:26.1% (参考)令和7年国家公務員給与等実態調査(人事院)統計表 なお、給与の支給基準については、整備新幹線等の高速鉄道建設を担う機関として、当該業務の安定的な実施のため、専門的知識・技術を有する優秀な人材を確保する必要があること、また、鉄道建設事業の進捗に対応し、2～3年周期で全国異動をする必要があることなどの事情を考慮した給与体系としている。 【採用状況】 国家公務員:大卒程度(総合職・一般職)4,406名(73.3%) 高卒程度(一般職)1,605名(26.7%) 機　構　:高専卒 2名(5.3%) 大卒 19名(50.0%) 大学院卒 17名(44.7%) 計 38名(100%) 【主な資格の保有者(令和7年度末現在)】 博士16名、技術士119名、鉄道設計技士21名、一級建築士22名
	【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合　12.9%】 (国からの財政支出額　103,188百万円、 支出予算の総額　796,148百万円:令和7年度予算) 【累積欠損額 0円(令和6年度決算)】 【管理職の割合 26.1%(常勤職員数1,113名中291名)】 【大卒以上の高学歴者の割合 85.0%(常勤職員数1,113名中946名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 1.6%】 (支出総額741,301百万円、給与・報酬等支給総額 12,431百万円 :令和7年度決算)

給与水準の妥当性の検証	(法人の検証結果) 職員の給与水準については、Ⅱ－1－①に示すとおり、機構がこれらの公共的な事業の実施を主な業務としている法人であることを踏まえ、同様に公共事業を実施している独立行政法人のうち、事務・技術の常勤職員数や事業規模で比較的同等と認められる独立行政法人の給与及び人事院勧告に基づく国家公務員の給与改定による措置を参考に、職員の職務の特性及び雇用形態その他の事情を考慮した水準としていることから、妥当である。 (主務大臣の検証結果) 当法人の業務目的は、整備新幹線等の鉄道の建設、鉄道事業者及び海上運送事業者等による運輸施設整備促進のための助成、旧国鉄職員への年金支払等に関する事業を適切に実施することである。 当法人の業務目的に照らし、また、業務内容及び職員の職種等に鑑みれば、Ⅱ-1-①に示された給与水準の設定の考え方は、人事院勧告を参照しつつ、比較的同等と認められる規模の独立行政法人の給与を踏まえたものであり、適当である。 今後とも、当法人の業務目的の達成を着実なものとするため、組織体制等における総額人件費管理に留意しつつ、各年齢層における人材の確保に資するよう、適切な給与水準の確保について、引き続き取り組まれたい。
講ずる措置	通則法第50条の10第3項の規定の趣旨を踏まえ、国家公務員の給与等、民間企業の従業員の給与等、機構の業務の実績並びに職員の職務の特性及び雇用形態その他の事情を考慮した上で、引き続き、適正な給与水準が確保されるよう取り組む。

4 モデル給与

(扶養親族がいない場合)
○22歳(大卒初任給)
月額244,000円、年間給与4,062,000円
○35歳(本社担当係長)
月額362,120円、年間給与6,113,000円
○50歳(本社課長)
月額686,290円、年間給与11,560,000円
※ 扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者13,000円、子1人につき6,500円)を支給

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

前年度の人事評価結果(5段階)に応じて、業績給に反映しており、人事評価及びその結果の反映の仕方について着実に運用することを当面の方針としている。

Ⅲ 総人件費について

区　分	令和5年度	令和6年度	令和7年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 11,763,846	千円 11,957,813	千円 12,431,335
退職手当支給額 (B)	千円 421,280	千円 355,938	千円 494,921
非常勤役職員等給与 (C)	千円 1,400,563	千円 1,178,800	千円 1,118,519
福利厚生費 (D)	千円 3,485,611	千円 3,400,433	千円 3,477,515
最広義人件費 (A＋B＋C＋D)	千円 17,071,300	千円 16,892,984	千円 17,522,290

注：中期目標管理法人のため、中期目標期間の開始年度分から当年度分までを記載している。

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」の増減要因
対前年度比 「給与、報酬等支給総額」 +4.0％
「最広義人件費」 +3.7％

「給与、報酬等支給総額」が増加した要因は、令和7年度給与改定による措置（月例給平均3.62％引上げ及び期末手当及び勤勉手当の支給割合を各0.025ヶ月引上げ）によるものである。
「退職手当支給額」が増加した要因は、前年度に比べ比較的勤続年数の長い職員の退職が多かったこと及び退職職員数の増加によるものである。
上記を踏まえた結果、「最広義人件費」については、対前年度比で+3.7％となった。

「公務員の給与改定に関する取扱いについて」（平成29年11月17日閣議決定）に基づく措置については、以下のとおりである。
役員に関する講じた措置の概要
平成30年1月1日以降に退職する役員の退職手当については、調整率を83.7/100に設定した。
職員に関する講じた措置の概要
平成31年2月1日以降に退職する職員の退職手当については、調整率を83.7/100に設定した。
なお、職員に関する講じた措置については、労使交渉の期間を確保したことから、措置の開始時期は、国家公務員に係る措置時期（平成30年1月1日）と異なる取り扱いとした。

Ⅳ 定年制度及び60歳以上の職員の給与制度

事務・技術職員の定年年齢は60歳である。

Ⅴ その他

特になし。