



独評発第0902015号

平成23年9月2日

独立行政法人労働者健康福祉機構

理事長 名川 弘一 殿

厚生労働省独立行政法人評価委員会

委員長 猿田 享男



独立行政法人労働者健康福祉機構の平成22年度における業務の
実績に関する評価結果の通知について

独立行政法人通則法（平成11年法律第103号）第32条第2項に基づき、別添のとおり、平成22年度における業務の実績に関する評価を行ったので、同条第3項の規定により、その結果を通知する。

独立行政法人労働者健康福祉機構の 平成22年度の業務実績の評価結果

平成23年8月16日

厚生労働省独立行政法人評価委員会

1. 平成22年度業務実績について

(1) 評価の視点

独立行政法人労働者健康福祉機構は、平成16年4月、特殊法人労働福祉事業団の解散により、独立行政法人として発足したものである。

今回の評価は、平成21年2月に厚生労働大臣が定めた第2期中期目標期間(平成21年度～平成25年度)の2年度目(平成22年4月～平成23年3月)を対象としている。

当委員会では、「厚生労働省所管独立行政法人の業務実績に関する評価の基準」等に基づき、平成21年度までの業務実績の評価において示した課題等のほか、総務省政策評価・独立行政法人評価委員会から示された「独立行政法人の業務の実績に関する評価の視点」(平成21年3月30日同委員会。以下「政・独委評価の視点」という。)、「平成21年度における厚生労働省所管独立行政法人の業務の実績に関する評価の結果等についての意見について」(平成22年12月22日同委員会)等も踏まえ、評価を実施した。

(2) 平成22年度業務実績全般の評価

労働者健康福祉機構は、労働者の業務上の負傷又は疾病に関する療養の向上及び労働者の健康の保持増進に関する措置の適切かつ有効な実施を図ることを通じて、労働者の福祉の増進に寄与することを目的としている。この目的を達成するため、具体的には、労災病院、産業保健推進センター、リハビリテーション施設等の運営により、労災疾病等に関する予防から治療、リハビリテーション、職場復帰に至る一貫した高度・専門的医療の提供を行うとともに、労災疾病等の研究・開発により得られたモデル予防法・治療法を労災指定医療機関等に対して普及を図るほか、国の産業保健関係助成金、未払賃金立替払などの各事業を通じ、国の労働政策と密接に連携した多様な事業を効率的に運営していくことが求められており、これらを内容とする中期目標が定められている。

平成22年度の業務運営に関しては、労災病院事業において、急性期に対応した高度・専門的医療の提供、地域医療支援の一層の推進、労災疾病研究では、アスベスト関連疾患・粉じん等による呼吸器疾患分野において国内の労災指定医療機関等に対する成果の普及に加え、アジア諸国に対する普及指導への取組などが認められ、また、産業保健推進センター事業では、産業医等に対する専門的な研修・相談等の積極的な取組により、過去最高の実績となるほか、未払賃金立替払事業の支払処理の迅速化、さらに、平成23年3月の東日本大震災では発生直後から被災地への医療チームの派遣など、多様な各事業を担いつつ、その取組には積極的な姿勢が認められる。

今後においては、労災疾病等に関する診断・治療法の一層の普及活動、メンタルヘルス不調者の職場復帰の支援など社会的なニーズに的確に対応した活動など、医師等の職場環境にも配慮しつつ、更に積極的な取組が進められること

を期待する。

また、業務運営の効率化、収支改善等に向けた取組については、本部のガバナンスにより、医療機器の共同購入、コンサルタントの活用による調達コストの削減、給与カーブの見直し等を行う一方で、平成22年度改定の診療報酬制度への的確な対応、上位施設基準の取得、平均在院日数の短縮、救急対応の充実等による医業収入の確保などにより、独立行政法人への移行後、はじめて当期利益を確保した取組は評価できる。

今後とも、これらの取組を確実に推し進め、効率的な業務運営を期待する。

これらの取組については、労働者健康福祉機構の設立目的に沿って適正に業務運営を行ったものであり、これらの事業実績は、平成22年度計画を着実に達成したものと評価できる。今後においても更なる積極的な取組を期待するとともに、「独立行政法人の事務・事業の見直しの基本方針」（平成22年12月7日閣議決定）をも踏まえた適正な業務運営をお願いする。

なお、第2期中期目標に沿った具体的な評価結果の概要については2のとおりである。また、個別項目に関する評価結果については、別紙として添付した。

2. 具体的な評価内容

(1) 業務運営の効率化に関する措置について

機構の組織運営体制の見直し

労働者健康福祉機構本部に設置している経営改善推進会議や個別病院協議等における本部の経営指導・支援体制の強化に取り組み、医師不足への対応や医療機器の共同購入等に係る経営指導を行った。また、各労災病院が計画した経営目標の進捗状況についても、本部が適宜フォローアップ等を行い、理事長自らが個別に病院長と協議するなど、業務運営の効率化に向けて、理事長のリーダーシップのもとに積極的に取り組んでいると言える。

一般管理費、事業費等の効率化

一般管理費（退職手当を除く。）、事業費（労災病院、医療リハビリテーションセンター及び総合せき損センターを除く。）の削減については、人件費の削減、契約の見直し等による調達コストの削減等に引き続き取り組んだ結果、平成21年度に比べ、一般管理費は2.9%削減、事業費は16.7%削減している。また、医療リハビリテーションセンター及び総合せき損センターの総支出に占める運営費交付金の割合は、診療収入の増等による自己収入の確保に努めつつ、事業費等の削減に取り組んだ結果、平成20年度の水準を維持し、中期計画に沿った着実な成果を上げたと言える。

(2) 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する措置について

業務の質の向上、職員の士気の向上等のために、第1期中期目標期間初年度か

ら内部業績評価制度を導入しているが、その定着に向け、全ての事業（7事業）・施設（96施設）において、バランス・スコアカード（BSC）（注1）を作成し、SWOT分析（注2）等を活用しつつ、PDCAサイクルマネジメントを実施した。また、労働者健康福祉機構独自に外部有識者による業績評価委員会を年2回開催しており、その業績評価結果の公表や国民からの意見募集を行うなど、公平性・透明性に取り組んだことは評価できる。各事業において取組事項に関する主な評価は、以下のとおりである。

注1）BSC（バランス・スコアカード）…経営マネジメントツールの一つで、達成目標、評価指標及び行動計画等を「利用者の視点」、「財務の視点」、「質の向上の視点」、「効率化の視点」、「組織の学習と成長の視点」の5つの視点から策定したカードのこと。

注2）SWOT分析…組織や外的環境における、強み（Strengths）、弱み（Weaknesses）、機会（Opportunities）、脅威（Threats）を評価するための分析手法。

労災疾病等に係る研究開発の推進等

労災病院グループでは、産業保健関係者とのネットワークを活用しながら、蓄積された多数の労災疾病等に係る臨床データや、疾病と職業の関連性に係る情報などを基礎として、労災病院の特徴を活かした研究・開発、普及を進めている。その中でも、特にアスベスト関連疾患・粉じん等による呼吸器疾患に関する診断、治療法等については、アジア諸国からも注目され、モンゴル国からは、厚生労働省を通じて専門医の派遣要請を受け研修等を実施するなど、国内はもとより国外においても、研究成果の普及活動に積極的に力を注いでいることは高く評価できる。

また、今後も患者の増加が予測されるアスベスト関連疾患（中皮腫）は、独立行政法人理化学研究所と共同により、早期発見が可能な遺伝子マーカーの研究開発を進めているが、加えて、中皮腫の新規治療法を実用化するため、新たに岡山労災病院を中心とした共同研究コンソーシアムの発足に着手し、また、中国、ベトナム、台湾等との共同研究の準備も進めているなど、これらの取組について、今後のなお一層の積極的な活動を期待したい。

更に、生活習慣病やうつ病などの疾病の治療と就業の両立支援に関わるプロジェクトは、労災病院のミッションに沿った具体的な取組として評価できる。

勤労者医療の中核的役割の推進

ア 高度・専門的医療の提供

労災病院では、7:1看護体制導入施設の拡大（9施設 13施設）、自己資金による高額医療機器の計画的整備などによる、急性期医療、高度・専門的医療への取組や、初期臨床研修医の研修プログラム、労災看護専門学校のカリキュラムに勤労者医療に関する講義を取り込むなど、医師・看護師等の確保・育成にも確実な取組が認められる。また、外部評価機関による病院機能評価ではほぼ全ての労災病院で認定を受けているなど、労災病院における取組を評価するものである。

なお、個々の労災病院を見れば、地域の医療事情等による医療提供体制の整備状況の差異もあると思われるので、今後、これを明らかにすること等、医師、看護師等の優秀な人材の確保は、重要な課題であることから、医師の意欲・満足度等を把握するなどにより、必要に応じて適切な対策を講じるなどの取組を期待したい。

イ 勤労者医療の地域支援

勤労者医療の地域支援の推進については、地域の医療機関に対してニーズ調査を行い、その結果を踏まえ、各労災病院において時間外・休日、FAX・メール等による紹介患者の受付などに積極的に取り組んだ結果、患者紹介率、逆紹介率、症例検討会・講習会参加人数、受託検査件数等の目標数値を全て達成し、地域医療支援病院についても、新たに2施設（合計19施設）の承認を取得するなど高く評価できる。

また、東日本大震災への対応についても、発生直後から、医療チームを被災地等に派遣するなど迅速な組織的対応が図られ、労災病院としてミッションを的確に果たしているものと評価する。

ウ 行政機関等への貢献

行政機関等への貢献については、労災病院の専門医がアスベスト関連疾患等に関する国の検討会に参加し情報提供等を行っているほか、労災病院に設けられているアスベスト疾患センターでは、アスベスト小体計測の実施、健康診断・健康相談への対応、全国で医師等を対象とした石綿診断技術研修会の開催など優れた成果が認められ、また、労災認定に際し行政機関から依頼される意見書については、その作成期間を大幅に短縮し行政機関の事務に大きく貢献したことは評価される。

エ 過労死予防等の推進

勤労者の過労死予防対策については、運動指導の進め方等を記載した保健指導マニュアル（改訂版）による指導、労災病院独自の特定問診票による健診の実施など、生活習慣病等の分析を基に進められている科学的なアプローチは高く評価でき、目標数値の全てについて達成している。

なお、メンタルヘルス不調者への職場復帰支援の取組については、社会的なニーズも増加していることから、現在、横浜労災病院で試行中の「職場訪問型職場復帰支援」活動において、休職者のいる職場を訪問し、職場復帰指導等を実践しているが、これらの取組の一層の強化と内容の充実を期待する。

重度被災労働者の職業・社会復帰の促進

医療リハビリテーションセンター及び総合せき損センターでは、重度の障害を受けた方の社会復帰に向けた取組として、各疾病に対応するためチーム医療の提供、患者毎の障害に応じたプログラムの作成・実践等による専門的リハビリテーションが行われ、その結果、社会復帰率や患者満足度調査において目標数値を達成して

いることは評価できる。

また、労災リハビリテーション作業所においては、入所者ごとの社会復帰プログラムの作成、定期的なカウンセリングの実施など、社会復帰に向けた必要な生活、健康、作業等の管理を行い、社会復帰率の目標を達成したことは評価できる。

なお、「独立行政法人整理合理化計画」(平成19年12月24日閣議決定)、「独立行政法人の事務・事業の見直しの基本方針」(平成22年12月7日閣議決定)により、入所者の退所先の確保を図りつつ順次廃止を進めているが、退所先の確実な確保等については、引き続き万全を期していただきたい。

産業保健活動の積極的な支援と充実したサービスの提供推進

産業保健推進センターでは、産業医等の産業保健関係者に対する実践的・専門的な研修・相談の充実、産業保健関係情報の提供・普及に取り組んでおり、その研修回数、相談件数、ホームページアクセス件数については、いずれも目標数値を大幅に上回る過去最高実績を確保したことや、東日本大震災への対応として、被災労働者・その家族等被災者等からの電話相談窓口を開設するなど、社会的なニーズにも応えているものと高く評価できる。なお、メンタルヘルス関係については、社会的ニーズも増加していることから、今後も一層の取組を期待する。

「小規模事業場産業保健活動支援促進助成金」及び「自発的健康診断受診支援助成金」の各支給業務については、申請書の受付から支給日までの処理期間の短縮の取組についていずれも目標を達成している。また、これらの助成金事業については、「独立行政法人の事務・事業の見直しの基本方針」(平成22年12月7日閣議決定)等を踏まえ平成22年度末に廃止(小規模事業場産業保健活動支援促進助成金は経過措置あり)されたことから、産業保健関係者等に対し、ホームページ、メールマガジン等を利用し広く周知を行うなど適切に対応しているものと認められる。なお、当該助成金の廃止に関しては、引き続き適切な周知を行い、産業保健関係者や労働者の混乱を招かないよう懇切丁寧な対応をお願いする。

未払賃金の立替払事業

未払賃金の立替払事業については、国の制度として、企業の倒産により未払いとなった賃金・退職金のうち一定範囲を事業主に代わって立替払を行い労働者の生活の安定に資するものであるため、その立替払いの迅速処理が求められるものである。このため、破産管財人向けのリーフレットを新たに作成し、これを全国の弁護士会や地方裁判所に配布したほか、日本弁護士連合会に要請し、破産管財人の証明等の留意事項等に関する説明会を実施するなどの取組が行われ、その結果、請求書の受付日から支払日までの期間は、平成22年度目標の25日以内を20.3日と大幅に短縮し支払の迅速化が進んだことは評価できる。

納骨堂の運營業務

納骨堂については、ご遺族等の方々に配慮した運営が求められており、平成22年度の慰霊式では、高齢者、障がい者等に配慮し、坂道でのキャリーカートの運行、高尾駅と霊堂間の送迎バスの運行など、慰霊式参列者の方々のための改善が認められ、その結果、満足度調査においても目標数値を達成していることは評価できる。

(3) 財務内容の改善等について

労災病院について

労災病院の平成22年度損益については、昨年度と同様に厚生年金基金資産減少に伴う退職給付費用の増による影響を受けているものの、平成22年度改定の診療報酬制度への的確な対応、上位施設基準の取得、平均在院日数の短縮、救急対応の充実等による医業収入の増加に加え、医療機器の共同購入等による調達コストの削減等について、本部と病院が連携して経営改善に取り組んだ結果、平成21年度の51億円に比べて64億円改善し、労災病院単独では13億円の当期利益を確保した。

人事、施設・整備に関する計画

人事に関する取組については、「運営費交付金を充当して行う事業に係る常勤職員については、期首の職員数(720人)以内とする」という平成22年度計画に基づき691人まで削減したほか、派遣交流制度等の活用により、職員の活性化に努めた。

また、勤労者医療の中核的役割を効果的かつ効率的に担うため、労災病院の老朽化等を勘案して、前年度に引き続き浜松労災病院、和歌山労災病院及び九州労災病院の施設整備を行い、平成22年度から千葉労災病院、岡山労災病院及び熊本労災病院の施設整備を進めた。

(4) 評価委員会が厳正に評価する事項及び政・独委の評価の視点等への対応について

財務状況について

労働者健康福祉機構全体の平成22年度損益は、平成21年度の50億円に比べて75億円改善し、15億円の当期利益を確保している。これは、昨年度と同様に厚生年金基金資産減少に伴う退職給付費用の増による影響を受けているものの、上記(3)のにおいて評価したとおり、確実に経営改善に取り組んだ結果であり、独法移行後初めて当期利益を確保したことは高く評価できる。

今後においては、なお一層の経営改善を推し進め、繰越欠損金の解消に向けた計画的な取組を期待する。

保有資産の管理・運用等について

ア 実物資産

昨年度の当委員会において「既に廃止した北海道と広島の両りハビリテーション作業所等が、現時点において、未だ売却処分に至っていない理由等の分析・検証を加え、早期に処分を完了させることを期待する」と指摘した点については、平成22年度改正の独立行政法人通則法（第46条の2第1項）に基づき国庫納付（現物納付）されたところであるが、未だ売却に至っていない恵那荘等については、関係自治体への買受勧奨、不動産媒介業者のあっせん等、今後においても種々の工夫を凝らしながら、早期の売却を期待する。

イ 知的財産等

知的財産（特許権等）の出願に関する方針等については、労働者健康福祉機構本部では、「職務発明規程」を定め、本部に「職務発明審査委員会」を設置し、その審査を経て出願の要否等を組織的に決定されており、その特許権等の継続に関しても見直しを行っていることから、適切に対応しているものと評価できる。

今年度は、実際に商品化に至ったものはないが、展示会において研究成果を企業や利用者にPRする等、実施特許契約の締結に向けて取り組んでおり、今後も機構の研究成果について特許等の申請を行いつつ実施特許等の取得により収益の向上に努めることを期待したい。

ウ 資金運用の状況

保有資金については、各労災病院における運転資金と医療水準の維持向上を図るための医療機器の整備や増改築費用として必要な資金であり、独立行政法人通則法第47条に基づき、国債、地方債及び定期預金を利用し適切な運用を行っている。

エ 債権の回収状況

医療に係る個人負担等の未収金については、未収金対策マニュアルに基づき回収を行うとともに、未収金対策チームを設置し、新規発生防止に係る院内体制の整備・構築を図り、平成22年度決算時において、医療事業収入が前年度より105億円増加しているにもかかわらず、一般債権、貸倒懸念債権、破産更生債権等からなる個人未収金の残高は前年度より9千万円減少したことは評価できる。

組織体制・人件費管理について

ア 給与水準の状況

平成22年7月に、年功的要素の是正を含めた俸給表の見直しを行い平均2.5%の俸給月額引下げとなる給与改定（最大5%の引下げによる給与カーブのフラット化）を実施したが、平成22年度のラスパイレス指数は、事務・技術職員102.0、病院医師107.3、病院看護師109.8となっており、いずれも国に比べて給与水準が高くなっている。（参考：独立行政法人国立病院機構事務・技術職98.3、病院医師110.9、病院看護師98.3）

前年度のラスパイレス指数と比べて、事務・技術職は0.3ポイント、病院看護師は3.0ポイント上がっているが、その理由としては、平成22年度人事院

勧告により、国は年間約1.5%の引下げとなる期末勤勉手当支給月数の削減、俸給月額引下げ等の給与改定を実施したことに対し、労働者健康福祉機構は、平成22年度に期末勤勉手当の支給月数を国同様に引下げ、給与カーブのフラット化を目的とした給与改定を実施したものの、給与カーブのフラット化については経過措置による現給保障を実施したためと考えられる。なお、給与改定の影響は平成23年度以降に反映されてくる。病院看護師については、平成22年度から国立高度専門医療研究センターが独立行政法人化し、比較対象である国の平均年間給与額が全年齢層において大幅に下がったことも要因と考えられる。また、病院医師は、管理職員に対して支給する職務手当の支給対象者の割合が83.0%から82.3%に下がったことから、前年度のラスパイレス指数と比べて0.2ポイント下がったものと考えられる。

国と比べて給与水準が高くなっているのは、全体的に低年齢層の平均給与額は国を下回り、中高年齢層の平均給与額が国を上回り、年功的傾向の強い給与体系となっていることが大きな要因であり、平成22年度に給与カーブのフラット化を目的とした給与改定を実施したところであるが、一層の給与水準の適正化を期待する。

イ 総人件費改革の進捗状況

平成22年度の総人件費総額は1,072億円で、平成17年度の1,017億円から5.4%増となり、行革推進法に基づく削減率を達成できていないが、これは、アスベスト関連疾患への対応等の政策的な労災医療に取り組み、良質な安全な医療を提供しつつ、労災病院に求められる役割を着実に果たしていくため、医師、看護師等の必要な体制を確保したものである。労災病院の診療事業は、国からの運営費交付金の投入なく運営していることから、人件費の増加はやむを得ないものと言える。

むしろ今後は、より積極的な医療人材確保により、労災病院のミッションの達成と経営の健全化を両立させることが期待される。

一方で、こうした政策的な医療など義務的・不可避免的な増加を除いた人件費分については、賞与削減、俸給表の見直し等を実施するなどの給与改革、退職者の不補充、施設の統廃合、アウトソーシング等による人員減を推進していることから、事務・技術職員の総人件費総額を比較すると、平成22年度は、平成17年度に比し12.8%の削減と、大幅な人件費削減が図られていることは評価できる。

今後においては、労災病院事業を行っているという特殊性はあるものの、事務・技能職の退職者の不補充、給与の見直し等の効率化を進め、病院収支の改善に努めるなど更なる効率的な運営を期待する。

ウ 諸手当及び法定外福利厚生費の状況

国と異なる又は法人独自の諸手当については、民間病院等における諸手当の採用状況、救急医療等に携わる医療関係者の確保及び待遇改善の必要等から設けられているものと言える。また、法定外福利費については、平成22年度から事業

主支出によるレクリエーション事業の廃止、国に準じた事業内容となるよう、入学祝金、出産祝金等についても廃止し、さらに、平成23年度から福利厚生事業を行う互助組織への法人支出を行わないこととし、適切に見直しが行われている。

エ 国家公務員再就職者及び役員公募

役員の国家公務員再就職者2名については、公募を実施し、第三者による選考委員会の審議を経て、平成22年10月、民間から登用されたことにより解消された。また、職員の国家公務員再就職者2名についても、平成22年度末で解消され、いずれも適正に対応している。

事業費の冗費の点検について

事業費の冗費削減については、従来から取組がみられ、労働者健康福祉機構本部において、労災病院グループの医療機器の共同購入、後発医薬品の購入促進等が進められており、特に、コンサルタントの導入による病院情報システムの調達費用については、平成22年計画額に比べ8千万円削減するなどの取組については、高く評価できる。今後においては、医療消耗品等に関して、労災病院グループの枠を超えた共同購入により、更なる経費減を期待する。

契約について

労働者健康福祉機構において平成22年4月に策定した「随意契約等見直し計画」に基づき、随意契約及び一者応札・一者応募の見直しに取り組んでおり、監事及び外部有識者によって構成する「契約監視委員会」にて改善状況をフォローアップし、その結果については当該機構ホームページに公表している。

その結果、平成22年度の「競争性のない随意契約」の契約全体に占める割合は、件数15.0%（見直し計画11.7%）、金額8.2%（見直し計画9.0%）となり、件数割合では目標を達成できなかったものの金額割合では達成している。

なお、「随意契約等見直し計画」の運用2年目である平成23年度については、着実に計画水準を達成できるよう期待する。

内部統制について

労働者健康福祉機構は、業務運営に関する目標を定めた中期目標及びその達成のための計画である中期計画に基づき、理事長自らが、機構を取り巻く情勢、基本的課題、取り組むべき事項及び方向性を明確にした「独立行政法人労働者健康福祉機構運営方針」（以下「運営方針」という。）を策定し、全職員に周知するとともに、職員アンケート等により各職員の浸透度をフォローアップしている。また、「運営方針」を踏まえたBSCの作成に当たっては、当該年度に達成すべき目標、達成するための行動計画及び達成状況を把握するための評価指標に、「利用者の視点」、「質の向上の視点」、「財務の視点」、「効率化の視点」、「組織の学習と成長の視点」の5つの視点を加え、PDCAサイクルにより、上半期評価を下半期のBS

Cの進行管理に反映させたり、決算期評価を翌年度B S Cに反映させるなどのマネジメントシステムは評価できるものとなっている。

また、日常的モニタリングとして、各施設の業務運営状況について、毎月、各病院の患者数及び収支状況等に係る報告を受け、機構本部において運営計画の進捗状況を把握し、必要に応じ個別病院協議を行うなど、運営計画達成のフォローアップ、経営指導が行われており、適切なガバナンスが図られていることは評価できる。

なお、B S Cの作成については、リスクマネジメントの視点からの評価にも十分留意いただきたい。

事務事業の見直し等について

「独立行政法人の事務・事業の見直しの基本方針」（平成22年12月7日閣議決定）等を踏まえ、厚生労働省において検討が進められている国立病院・労災病院等の在り方を考える検討会において、労災病院の政策的医療、地域医療事情、経営状況について必要な資料を公表しているところである。また、産業保健推進センターの統廃合については、平成22年度末まで6か所の集約化を行うなど着実に取り組んでいるが、今年度以降集約化を進めるに当たっては、メンタルヘルス対策を含めた産業保健サービスが後退しないよう、体制の整備等に万全を期していただきたい。このほか、未払賃金の立替払事業における管理コストの効率化、納骨堂運営の改善、労働安全衛生融資等の貸付金回収業務における適切な債権管理も着実に進められているものと評価できる。

法人の監事との連携状況について

当委員会では、評価の実施に当たり、監事の監査報告書の提出並びに監事監査の実施状況及び業務運営上の検討点について説明を受け、評価を行った。

国民からの意見募集について

当委員会では、評価の実施に当たり、平成23年7月7日から8月5日までの間、法人の業務報告書等に対する国民からの意見の募集を行ったところ意見は寄せられなかった。