

環境マネジメント

環境基本方針

スローガン

守ります みどりの地球
創ります 環境にやさしい製品

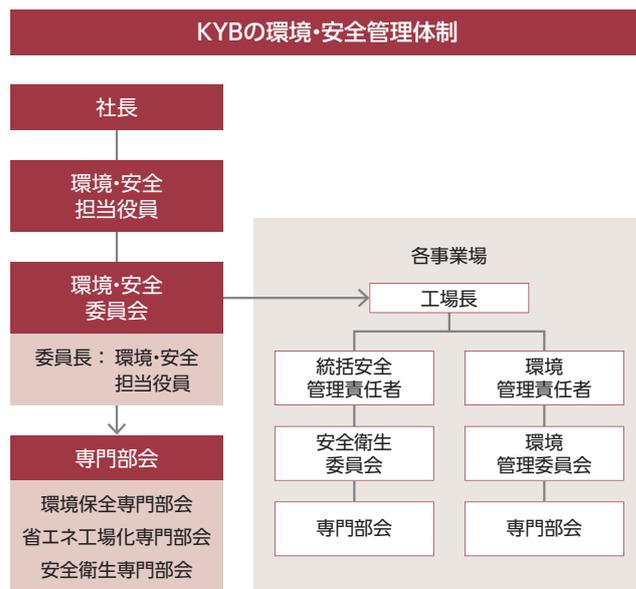
環境基本方針

人と地球にやさしい製品づくりをするとともに、環境保全活動を経営に対する評価の重要な指標と位置付け、積極的に推進していきます。

1. 環境への負荷の少ない循環を基調とした生産活動及び企業活動を整備、構築する。
2. 全社的、長期的かつ持続的な活動、展開を図る。
3. 地域社会との調和を図り、良き企業市民として社会に貢献する。
4. 一人ひとりの役割分担を明確にし、全員参加による活動とする。

環境・安全管理体制

環境・安全担当役員をリーダーとする「環境・安全委員会」を設置し、下図の体制のもと、環境面と安全面に関する取り組みについて意思統一を図っています。



環境・安全中期方針の変遷

フェーズ1 (2011～2013年)

1. 省エネルギー化を目指した工場づくり
 - CO₂原単位を毎年1%削減し、CO₂排出量を2020年までに1990年度比25%削減する
2. 廃棄物を出さない工場づくり
 - 産業廃棄物の最終処分量を2015年までに、2000年度比65%削減する
3. 労働災害を出さない工場づくり
 - リスクアセスメントによる労働災害の未然防止
 - 安全体感道場の展開 など

フェーズ2 (2014～2016年)

1. エネルギー・廃棄物の最少化を目指した工場づくり
 - エネルギー原単位を2013年度比で年1%削減する
 - 産業廃棄物の排出量原単位を2013年度比で年3%削減する
2. 労働災害ゼロの拠点づくりと拡大
 - 従業員の安全意識向上と、重大な危険源を撲滅する

フェーズ3 (2017～2019年)

1. エネルギー・廃棄物の最少化を目指した工場づくり
 - エネルギーの部分供給に向けた環境整備
 - エネルギーの見える化による諸施策の推進
 - 廃棄物の減容化と再資源化の促進
2. 労働災害ゼロ・火災ゼロの拠点づくりと拡大
 - 労働災害に対するリスク評価と対策の推進
 - 火災ゼロ対策の促進

環境保全目標の実践と今後の取り組み

環境に関する会社方針に基づき生産拠点ごとに「環境管理活動計画」を策定し、目標達成に向けてさまざまな活動に取り組んできましたが、ベンチマークである2016年度と比較して、生産量増加もあり、地球温暖化物質（CO₂）の排出量は削減目標を達成できませんでした。なお産業廃棄物については、2018年度まで

は全排出量として計上していますが、2019年度以降はリサイクルの定義づけを明確にし、実排出量として計上します。また、生産設備の効率化を図り、さらなるエネルギー使用量の削減、生産性の向上およびリサイクル化を促進していきます。

2018年度の活動結果

○：目標達成 ×：目標未達

テーマ	目標値	2018年度実績	評価
地球温暖化防止	CO ₂ 排出量	94,615t-CO ₂ 以下	97,419t-CO ₂ ×
省エネルギー	エネルギー使用量 原単位	0.70kℓ/百万円以下	0.68kℓ/百万円 ○
再資源化、 リサイクル率の 向上	リサイクル率	91.9%以上	92.1% ○
	ゼロエミッション	4.6%以下	4.5% ○
廃棄物の減量	一般廃棄物	474t以下	597t ×
	一般廃棄物原単位	1.96kg/百万円以下	2.09kg/百万円 ×
	金属くず	16,855t以下	20,364t ×
	金属くず原単位	237kg/百万円以下	251.8kg/百万円 ×
	産業廃棄物	3,261t以下	3,827t ×
	産業廃棄物原単位	26.79kg/百万円以下	28.5kg/百万円 ×

**2019年度の
主な取り組み概要**

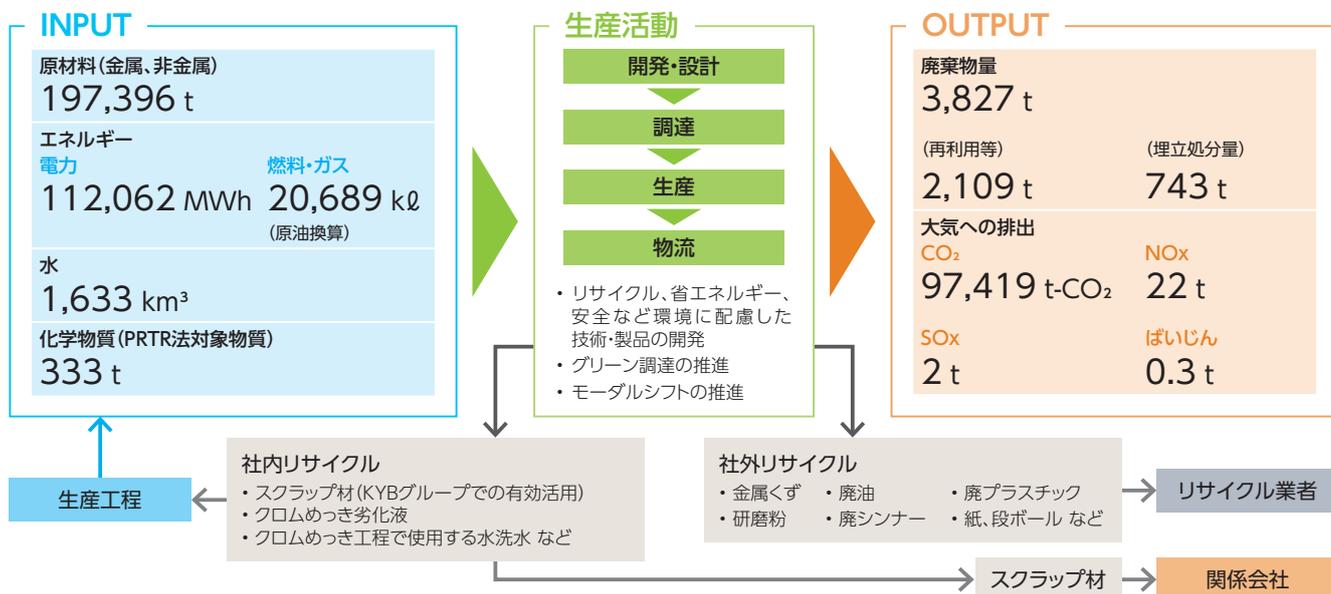
温暖化防止
LEDやLVDなどの高効率照明置換、エア漏れ撲滅、工場内エア消費量の低減、高効率空調設備への更新、負荷低減活動の実施など

廃棄物低減
バイオ処理による塗料カスの減容、廃処理装置の導入やスラッジ脱水による減量、汚泥やホワイトガソリンの有価物化、リサイクル化推進など

※ 原単位は限界利益に基づき算出しています。
エネルギーは電気、燃料を原油換算し、合計値をエネルギー使用量としています。
CO₂排出量およびエネルギー原単位は当社で定めた方法により算出しています。

事業負荷に伴う環境への影響

KYBではエネルギーや水、化学物質など多様な資源を利用しています。限りある資源を効率よく生産するため、排出される廃棄物やCO₂などの低減を図っています。



化学物質の管理

製品に対する環境規制への対応

生活圏の環境を守るために、REACH規則*1をはじめ、その他ELV指令*2やRoHS指令*3などさまざまな法令や規則などが制定されており、徐々に厳しい規則内容に強化されています。KYBでは、強化されるREACH規則などに対応すべく、各製品における規制対象となる含有化学物質のデータベースを構築し、含有化学物質の調査、データの蓄積を進めています。このデータベースを活用することで、お客様から確認を依頼される使用禁止物質および使用制限物質の有無が迅速に確認できるとともに、REACH規則施行時から登録数が随時追加されていく高懸念物質の確認に対応できるようにしています。

引き続き、お客様と市場のニーズに適合した製品を提供できるよう活動を続けていきます。

化学物質へのリスクアセスメント

2015年度に、化学物質の健康障害に対するリスクアセスメントを国内の全拠点で行い、2016年度には、岐阜南工場、岐阜東工場にて、化学物質の爆発・火災に対するリスクアセスメントを行いました。実施にあたり、化学物質を取り扱うすべての部署に、爆

発・火災現象の基礎となる、燃焼の3要素(可燃物、酸素、着火源)、引火点、発火点について説明しました。工場で行う化学物質の中には、目に見えないガス状のものや、引火点が常温以下のものがあるため、化学物質による爆発・火災の予防には、着火源の排除が重要であることを、リスクアセスメントを通して、取扱者の理解浸透に努めています。

PCB処理への対応

PCBを含有する変圧器などの電気機器は、各事業所で厳重に保管しています。KYBは専門の無害化処理会社と処理委託契約を結び、2012年度より処理を開始しました。

これまでに、KYB-YS(株)および同社鑄造センター、カヤバシステムマシナリー(株)三重工場、当社岐阜南工場、同熊谷工場に保管していた変圧器の処理を完了しました。引き続き、各年度計画に基づき、処理を進めていきます。

*1 REACH規則：化学品の登録、評価、認可および制限に関して2007年6月に発効したEUにおける化学品規制

*2 ELV指令：EUで使用済み自動車環境に与える負荷を低減するための指令で2000年10月に発効された。

*3 RoHS指令：電気電子機器に含まれる指定有害物質の使用を制限する指令で2006年7月に発効された。

ISO14001認証取得

環境保全への取り組みを体系的に展開するため、国際規格であるISO14001環境マネジメントシステムの導入と、その推進を図っています。更新審査においては、2015年度版に順次移行します。

国内

KYB	認証登録年
岐阜南工場 (岐阜東工場、生産技術研究所、工機センター、 KYBモーターサイクルサスペンション(株)を含む)	2000年 2月
相模工場 (基盤技術研究所、電子技術センターを含む)	2000年12月
熊谷工場	2000年12月
岐阜北工場(KYB金山(株)を含む)	2001年12月
国内関係会社	認証登録年
カヤバシステムマシナリー(株)(三重工場)	2000年12月
(株)タカコ(滋賀工場)	2003年 2月
KYB-YS(株)	2004年 4月
KYBトロンデュール(株)	2008年11月

海外

海外関係会社	認証登録年
KYB Manufacturing Taiwan Co., Ltd.(台湾)	2001年 6月
KYB Steering Spain, S.A.U.(スペイン)	2001年 6月
KYB Suspensions Europe, S.A.U.(スペイン)	2001年12月
KYB Americas Corporation(アメリカ)	2002年 5月
KYB(Thailand) Co., Ltd.(タイ)	2003年 7月
KYB Steering(Thailand) Co., Ltd.(タイ)	2003年 8月
PT. Kayaba Indonesia(インドネシア)	2004年11月
KYB-UMW Malaysia Sdn. Bhd.(マレーシア)	2005年 5月
KYB-UMW Steering Malaysia Sdn. Bhd.(マレーシア)	2005年 5月
Takako Vietnam Co., Ltd.(ベトナム)	2007年 1月
KYB Manufacturing do Brasil Fabricante de Autopeças S.A.(ブラジル)	2007年 3月
KYB Industrial Machinery(Zhenjiang) Ltd.(中国)	2009年 4月
KYB Manufacturing Czech, s.r.o.(チェコ)	2009年 8月
Changzhou KYB Leadrun Vibration Reduction Technology Co., Ltd.(中国)	2010年 1月
Wuxi KYB Top Absorber Co., Ltd.(中国)	2013年11月
Takako America Co., Inc.(アメリカ)	2013年 2月
KYB Manufacturing Vietnam Co., Ltd.(ベトナム)	2013年 5月
KYB Advanced Manufacturing Spain, S.A.U.(スペイン)	2015年 6月

環境会計

環境省が示す環境会計ガイドライン2005年版を参考にし、投資額と費用額を集計しています。

(単位：百万円)

コスト分類	主な内容	投資額・費用額
(1)事業エリア内コスト	(1)-1 公害防止コスト	204.3
	(1)-2 地球環境保全コスト	21.1
	(1)-3 資源循環コスト	216.7
(2)上・下流コスト		0.0
(3)管理活動コスト	・ISO14001の維持・管理 ・環境負荷監視	97.0
(4)研究開発コスト	・環境にやさしい製品開発 ・軽量化、有害化学物質の削減製品	89.8
(5)社会活動コスト	・事業外の環境保護に伴う支援 ・工場周辺の緑化、景観維持	12.8
(6)環境損傷対応コスト		0.0
(7)その他のコスト	・内部環境保全 ・福利厚生保全	22.7
総額		664.4

(環境保全コストの分類と定義)

投資額：対象期間における環境保全を目的とした支出額で、その効果が数期にわたって持続し、その期間に費用化されていくもの

費用額：環境保全を目的とした財・サービスの消費によって発生する費用または損失

環境データ

CO₂排出量



エネルギー使用量



廃棄物排出量



水使用量



輸送に関するエネルギー量*



*原油換算

生産拠点活動

変圧器アモルファス(超高効率)の導入による省エネルギー化

相模工場の各変電所には変圧器が50台あり、そのうち4台の経年劣化が進行しており、故障リスクが高いため、損出電力を大幅に削減できる超高効率変圧器「SUPER アモルファス Zero S」タイプを2017年に2台、2018年に2台と計4台を導入。原油換算値で、年間約26kℓの省エネルギー化を図りました。



ターボコンプレッサーへの更新

岐阜北工場では2016年度より、コンプレッサー更新の際に、ターボコンプレッサーへの入れ替えを進めています。3段圧縮のターボコンプレッサーは、2段圧縮のスクリューコンプレッサーに比べ高効率で、年間動力費の削減が見込めます。さらに、設備の部品点数が少なく、メンテナンス費用の削減も期待できます。今回、岐阜北工場では2台目の導入となり、今後もスクリューコンプレッサーをターボコンプレッサーに順次更新し、エネルギー費用の削減を図っていきます。



コンプレッサーの使用電力量削減

KYB-YS(株)の中之条第2工場では、コンプレッサーの使用電力量が工場全体の約27%を占めています。そこで、写真の「コンプレッサー自動運転・停止制御盤」のタッチパネルにより、製造ラインの稼働状態に連動してコンプレッサーを運転停止できる制御システムを導入。結果、極めて効率の良い省エネルギー運転を実現し、コンプレッサー電力の13%を低減することができました。これは工場全体としては3.5%の低減となります。



油水排水処理設備の更新

岐阜北工場の油水廃水処理装置は、工場全体の含油廃水を水質汚濁防止法に定められた排水基準値以下に処理する設備です。この油水処理装置は設置後約40年経過しており、経年劣化が進んで処理能力も低下し、今後水質基準の遵守も危ぶまれてきました。そのような中、水質汚濁防止法改正による第8次総量規制で水質基準(全窒素・全リン)が厳しくなったことから、社会的責任(公害の未然防止)を果たすため、既存設備を更新し、より精度の高い処理水質を維持しています。



巡回バス導入による環境負荷低減

岐阜北工場では、従業員が通勤に利用していた最寄駅から岐阜北工場間の路線バス廃線に伴い、タクシー送迎を30年間以上行っていました。コスト面および環境面から、電車の到着時間に合わせた巡回バスを1日4便設置し、巡回バス時刻表(南北東工場)を見直すことで、タクシー利用台数1日平均11台から巡回バス4便に削減が可能となりました。その結果、コスト面だけでなく、CO₂排出量の削減にも微力ながらつながりました。今後も、環境に配慮した活動に努めていきます。



洗浄液の交換周期延長による産廃量低減活動

KYB金山(株)では、環境活動の一環として産業廃棄物の低減活動を実施しています。第一工場では、洗浄液を定期交換から定量交換へと見直し、交換頻度は月1回から3ヵ月に1回へ変更。その結果、廃液量を47,520ℓ/年から15,840ℓ/年へ低減、副資材購入費も3分の1に低減することができました。品質にも問題がなく、今後は全社(第二工場)へも横展開していきます。



品質マネジメント

KYBグループ品質基本方針

KYBグループは、
品質は経営の基盤であるという信念を持ち、品質向上に真摯に取り組めます。
法令はもとより、お客様との約束を遵守し、安心・安全な製品をお届けします。

当社およびグループ企業では、「Bad News 1st*」を遵守するよう努めています。異常が発生した際には問題解決に真摯に取り組む、お客様・社会にご満足いただける品質のモノづくりやサービスを提供すべく努力しています。

* Bad News 1st：異常に気がついたら、良し悪しにかかわらず、いち早く報告を行う制度。重大危機につながる事案の早期発見や対応を促しています。



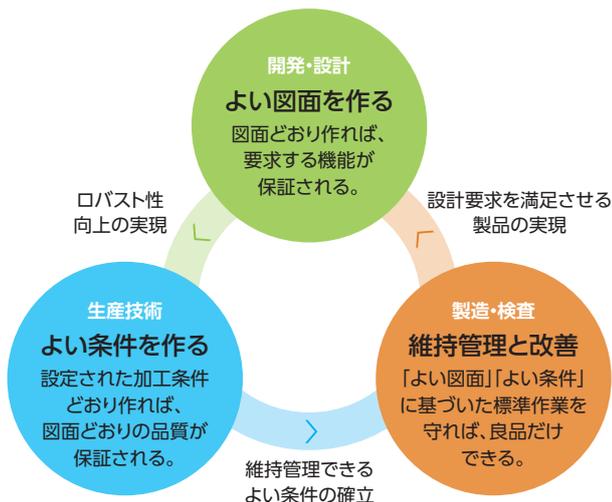
品質保証体制

「製品品質」と「サービスの質」とともに、「仕事のプロセスの質」を重要視したISO9001規格に準拠した品質保証体制を構築し運用しています。また、日々その質の向上に努めています。

製品を生産する工法や工程の開発を含め、開発設計段階での品質は製品の市場品質を決定付けます。さらに、生産現場での作業手順など、決め事の完成度と運用の充実が工程内不良をはじめとしたモノづくりでの品質ロス削減につながります。

KYBでは「三段階評価」と呼ぶ製品・技術・工法などの開発・量産手法を運用し、製品の企画段階から量産出荷後の不具合改善や変更管理までを含めた、製品ライフサイクル全体で高品質化を図るべく努力しています。また、生産拠点では、拠点長・工場長のリーダーシップのもとで品質向上諸施策を展開し、三段階評価の的確な運用を進めています。さらに、個別少量製品および生産拠点を移管する場合においても、この「三段階評価」のシステムに則り、量産製品の品質を保証します。

KYBの目指す姿：品質不具合未然防止のサイクル



三段階評価による製品・技術開発と品質安全宣言

ステップ	三段階の狙い	品質保証ステップ
先行・モデル開発 DRO評価会	可能性の証明 (開発品質の説明・評価)	開発品質
受注開発 DR1評価会	量産性の証明 (開発品質の説明・評価)	立ち上がり品質
量産開発・生産準備 品質安全宣言 DR2評価会	応用性の証明・シリーズ化 (立ち上がり品質の実証・評価)	量産品質
量産 「初期流動管理」	[Bad News 1st] (報告者へのフィードバックまで)実践 異常が出たら、「止める・呼ぶ・待つ」	

品質安全宣言
量産品質に問題がなく、安心して生産・出荷できる状態を現場・現物、データで確認する

サプライヤー表彰一覧(2018年度)

拠点名	名称	内容	お客様
KIMZ(中国)	サプライヤー表彰	QCDS、品質、特別賞の3賞すべて受賞	ジャトコ広州社
KYBT/KST(タイ)	リージョナル品質賞	品質への貢献に対し受賞	日産自動車株式会社
KYB金山	サプライヤー表彰	品質が評価され受賞	ゼネラルモーターズ・ジャパン株式会社
KYBT(タイ)	クオリティエクセレンスアワード	品質が評価され受賞	ゼネラルモーターズ・タイランド社

人財マネジメント

人財育成

従業員は企業にとって財産であるとの考えのもと、KYBでは「人材」ではなく「人財」という言葉を用いています。

高い規範意識を備え、かつ世界で戦えるグローバルな人財を育成します。専門性を磨き、国境や地域の枠を超えて自ら動き、任務を遂行できる人財を育成するために、「階層別教育」をはじめ、

「コンプライアンス教育」「専門技術教育」「生産の仕組み改善」「モノづくり」「グローバル化」「健康・安全」など、幅広い教育・研修制度を実施しています。

また、国内グループ企業の従業員についても同一の教育体系を取り入れ、KYBグループ全体で人財育成に取り組んでいます。

KYB教育体系

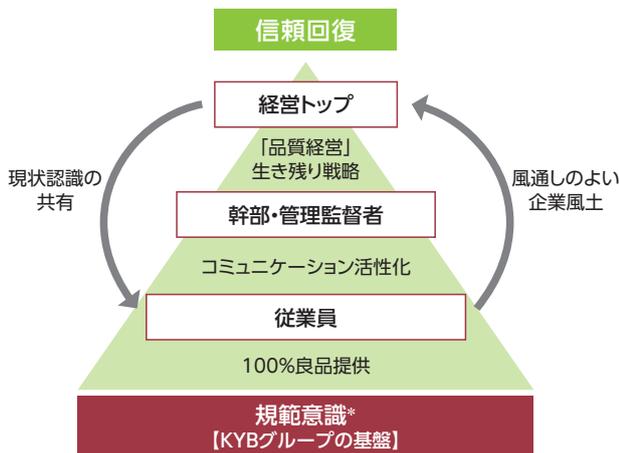


具体的な取り組み

規範意識教育

KYBグループでは、経営層と従業員間で現状認識を共有し、コミュニケーションが活性化した風通しのよい企業風土づくりを積極的に進めています。

経営の根幹である「品質経営」の推進に向けて、「規範意識」はKYBグループの基盤であると位置付け、経営層はもとより、全階層の全従業員に向けた、道徳・倫理・法律・社会のルールを守る意識の向上に取り組んでいます。



* 規範意識：道徳・倫理・法律・社会のルールを守る意識のこと

技能五輪全国大会への挑戦

「技能五輪全国大会」は厚生労働省と中央職業能力開発協会が主催する、青年技能者の技能レベルを競う大会です。この大会には機械など各分野の42職種について、全国から選抜された選手が参加します。



KYBでは、若手高度技能者育成活動の一環として「旋盤」職種への出場に取り組んでおり、加工技術・判断力・考察力・忍耐力を兼ね備えた技能者を育成しています。2019年度は、2名の若手従業員が全国大会に出場します。

グローバル技術者研修

海外グループ企業の従業員に対し、グローバル技術者研修を継続して実施しています。



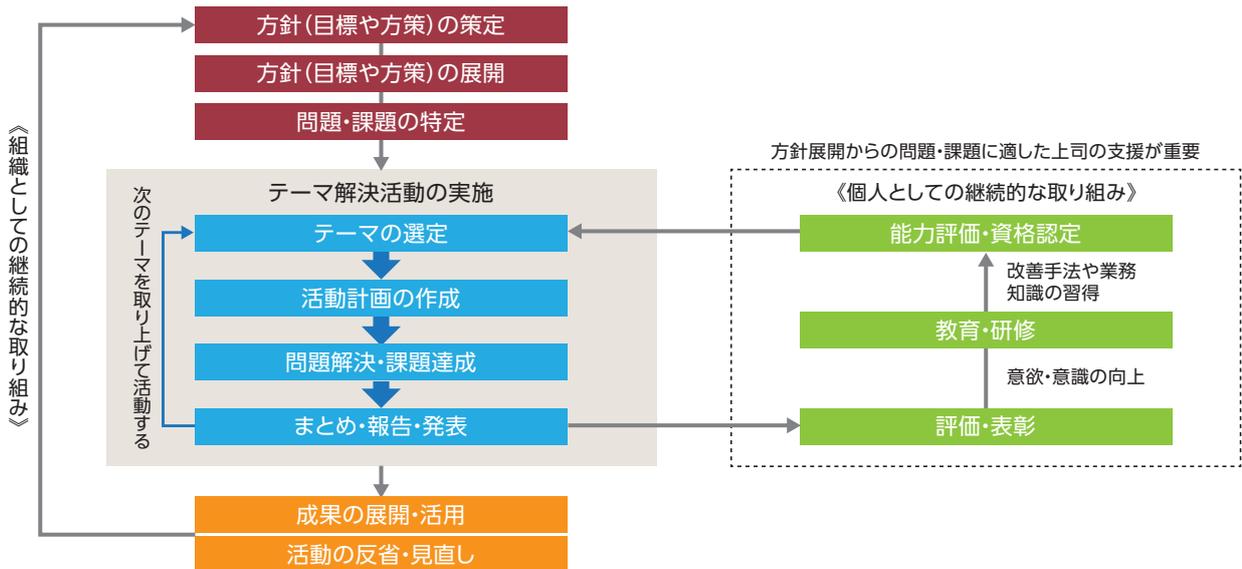
現在、①めっき、②溶接、③塗装、④センタレス研削、⑤設備保全、⑥計測・材料検査、⑦KPS、⑧鋳造、⑨熱処理の9コースを設けています。

小集団活動

小集団活動とは

それぞれの職場において、目的別に最適な少人数チームを編成し、上司の指導のもと、規範意識の定着や、安全・品質・生産性などの改善活動に取り組みます。そして、その活動を通じ、社内不正防止や会社の業績に寄与するとともに、「職場内活性化、コミュニケーション向上」「改善力向上による人材育成」を図ることを目的とした全社活動です。

小集団活動の基本的な進め方



具体的な取り組み

海外拠点トレーナー育成研修

海外グループ企業において、小集団活動の推進を担う拠点キーパーソンに対するトレーナー育成研修を行っています。2019年3月に実施した、第1回トレーナー育成研修には9カ国、18名が参加し、小集団活動事務局の役割、活動の進め方、QC*手法などについて学びました。今後も本研修を継続して開講し、小集団活動を推進するキーパーソンを拡充させていきます。



*QC(Quality Control)：品質管理

また、小集団活動で不正の未然防止に関わるテーマへの取り組みを進めるなど、風通しのよい職場づくり、人材育成の場としても位置付けています。

QC手法研修

小集団活動を推進するため、活動で用いる手法やその進め方を学ぶ教育コースを設けています。

- ① QC手法および問題解決実践コース
- ② 新QC手法および課題達成実践コース

※受講日数：各コース2日間

教育の修了を昇格要件と連動させるなどの施策により、受講者数は確実に増加しています。

QC手法・実践教育 受講者数の増加(延べ受講人数)



小集団活動発表大会

各チームの活動成果は、各事業所の大会で選ばれた優秀チームが発表を行う全社大会(生産関連部門大会、事務・営業・管理部門大会)や国内グループ企業の大会などを通して、優秀事例の共有を図っています。



「健康経営」の推進

KYB健康宣言

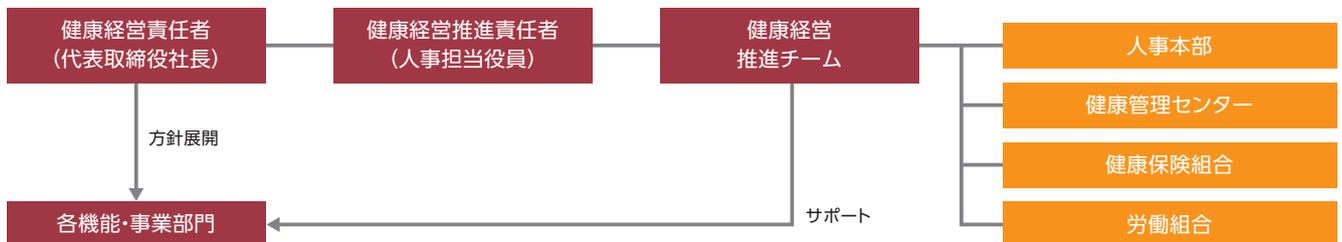
KYBは、従業員や家族の健康を重要な経営資源、企業活力の源泉と位置付け、持続的な成長を実現するため、従業員一人ひとりが心身ともに健康でいきいきと働くことができる環境づくりに取り組んでいきます。経営理念である「高い目標に挑戦し、より活気あふれる企業風土を築く」ため、健康増進活動に取り組む従業員への積極的な支援と、組織的な健康増進施策を推進することを宣言します。

2019年11月1日

代表取締役社長執行役員

大野 雅生

健康経営推進のための組織体制



重点対策

1. 生活習慣病対策 (健康保険組合とのコラボレーション)

- 運動しやすい環境づくり
ウォーキングコースの設置
全社ウォーキング大会の開催



- 定期健康診断受診率100%の維持、特定健康診査の受診率向上

受診率状況

	定期健康診断	特定健康診査
2017年度	100%	73.5%
2018年度	100%	77.4%

- 健康セミナーの開催

従業員の健康意識向上のため、各事業所にて毎年外部講師による健康セミナーを開催しています。



2. メンタルヘルス対策

- メンタルヘルス教育の推進

職場のメンタルヘルス対策は一次予防が重要であるため、一次予防を目的とした階層別教育を推進しています。

2018年度 階層別教育実績

	実施回数	受講率
監督職	5回/年	92.5%
管理職	3回/年	96.0%

- 各機能・事業部門と連携したハラスメントフリー活動

いきいきと働きがいのある職場づくりのためにハラスメントフリーが最も重要という考えのもと、会社方針(重点施策)の一つにハラスメントフリーを掲げ、各機能・事業部門に方針展開しています。

3. 受動喫煙対策

- 喫煙環境対策

喫煙場所の屋外化の推進：

屋外率87.7%

時間喫煙の推進：

時間喫煙導入事業所66.7%



- 卒煙サポート

卒煙したい従業員のための支援を行っています。

「働き方改革」の推進

基本的な考え方

多様な人財が長期にわたって活躍できる「働きがいのある職場づくり」を実現するため、右記のテーマで制度の充実・構築に、重点的に取り組んでいます。

また、2018年より、当社の全従業員を対象に、職場風土・労働環境・経営方針などについて「従業員意識調査」を実施しています。回答は無記名式とし、回答結果の集計・分析は外部機関にて行うため、高い回答率(第1回/2018年：95.6%、第2回/2019年：97.1%)を得ており、従業員の“ホンネ”を引き出しています。

今後も定期的に調査を実施し、これらのデータを活用しながら、従業員の働き方改革の推進に全社を挙げて取り組んでいきます。

具体的な取り組み

間接部門の生産性向上

2017年度より「間接部門生産性向上プロジェクト」を立ち上げ、間接部門(総務、経理、人事、生産管理などの管理部門)における業務の効率化および付加価値の向上に取り組んでいます。

各部門において、従来の業務を「なくす」「へらす」「かえる」の観点で見直す「業務改善アクションプラン」を策定し、3年間で約20%の業務効率化(より付加価値の高い業務へのシフト)を目指します。

また、定型的な事務処理業務の自動化を目指し、RPA(ロボティクス・プロセス・オートメーション)ツールを一部の部門で導入しました。今後も、あらゆる業務効率化策の検討・検証を繰り返し、間接部門の生産性を向上していきます。



ワークライフバランスの支援

従業員がいきいきと活躍できる環境づくりの一つとして、仕事と家庭の両立支援に取り組んでいます。2018年4月より、育児を行う従業員の支援策として、育児休職の取得可能期間を「3歳に到達後、

- 1. ワークライフバランスの支援**
フレックスタイム勤務制度、時間単位年休制度など
- 2. 多様な働き方の検討**
テレワークの推進、育児短時間勤務など
- 3. 従業員の健康増進**
詳細はP30「健康経営」の推進」ご参照
- 4. 業務効率の向上**
間接部門生産性向上プロジェクトなど

最初に迎える4月末まで」に延長しました。法令の定める育児休職期間では、年度の途中で休職期間が満了してしまい、保育園に子を預けることが難しいという従業員の声がかきかけとなり、改めることとしました。

また、2019年4月にはフレックスタイム制度の見直しを行い、従業員がその選択により勤務できる時間帯(フレキシブルタイム)を拡大し、全事業所で統一。これにより、私生活や業務のスケジュールに合わせた柔軟な働き方が可能になりました。

テレワークの推進

働き方改革の一環として、通勤にかかる時間や労力の削減・有効活用を目指し、在宅勤務の推進に取り組んでいます。まずは、育児・介護を行う従業員の仕事と家庭の両立支援に焦点を絞り、2017年11月より、実験的に運用を開始しました。その後、本社・支店所属の従業員全体へと対象を拡大し、週2回の実施を上限に在宅勤務を行っています。

また、2020年の東京オリンピック・パラリンピックに向け関連省庁と東京都が展開する「テレワーク・デイズ2019」の実施団体に登録し、在宅勤務の積極実施を従業員に呼びかけました。

今後も、従業員の声をもとに、より使いやすい制度への改善および利用対象者の拡大を進めていく予定です。

