

# ワーク・ライフ・バランスは 経営戦略の柱 あすへの投資です



P1-2

ワーク・ライフ・  
バランスは企業の  
経営戦略

P5-9

モデル企業の  
取組事例

P11

新しい働き方を拓く！  
ワーク・ライフ・  
バランス

P3-4

県内の企業を  
応援します  
(大分県の支援策)

P10

企業を取り巻く環境  
(関連データ)

# ◆◆◆ ワーク・ライフ・バランスは企業の経営戦略!! ◆◆◆

## 《ワーク・ライフ・バランスとは?》

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）は、「一人ひとりが、やりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる状態」のことです。

国の重要課題の一つとして平成19年12月に「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」と「行動計画」が策定されました。また、ワーク・ライフ・バランスの実現は、国の「新成長戦略」にも位置づけられています。

## 《あなたの会社の従業員は、今どのような状況ですか?》

・職場で生き生きとした働きぶりですか?	YES ・ NO
・残業続きで従業員が疲れている様子はありませんか?	YES ・ NO
・従業員からアイデアや企画案がどんどん出てきますか?	YES ・ NO
・自分の技術や能力の向上に取り組んでいる従業員が見られますか?	YES ・ NO
・いなくなったら困る信頼できる従業員が育っていますか?	YES ・ NO
・会社に愛着を感じている従業員は多いですか?	YES ・ NO

一つでも気になる項目があった社長さん、今一度、経営面から考えて見ませんか?



## 《なぜ企業が今ワーク・ライフ・バランスに取り組むのでしょうか?》

### 現状は・・・

わが国の企業を取り巻く環境は、少子高齢化、経済のグローバル化が進むなかで、

- ①労働力人口は今後40年で3分の2の水準まで減少します。(P10 データ①参照)
- ②雇用者の共働き世帯が、専業主婦世帯を上回り増加しています。(P10 データ②参照)
- ③従業員の価値観が変化し、仕事と生活の両立を求める声が高まっています。

日本では先進諸国と比較して長時間労働者の割合が高い状況です。

長時間労働は、労働生産性の低下、心身の健康への悪影響、さらには優秀な人材の離脱等の弊害を生み、企業ダメージにつながります。

日本では先進諸国と比較して女性の労働力率が子育て期の女性を中心に低く、女性が能力を社会の中で発揮できる機会や受け皿がまだ十分ではありません。

また、女性が出産・育児を経て仕事を続けることができる環境も十分ではないとの指摘があります。



### 何が必要か?

#### 「優秀な人材の確保・活用」

- ・労働人口の減少が進むなかで、企業を支える優秀な人材を確保・育成する。
- ・共働き世帯が増加するなかで、共働きの従業員が仕事と家庭生活を両立できる環境を整備する。

#### 「就業意欲低下への対策」

- ・労働・職場環境を改善することにより、従業員のモチベーションやパワーを高める。

#### 「労働生産性を高める」

- ・長時間労働となっている仕事の内容を見直し、限られた時間で仕事の成果を出せるよう業務の効率化を進める。

#### 「女性の能力を社会で生かす」

- ・女性が継続就業しやすい仕事と生活が両立できる労働・職場環境を整備する。
- ・多様な人材を活用するとともに、女性の能力を生かすマネジメントを行う。

## 《ワーク・ライフ・バランスは企業経営に役立ちます》

企業にとって、ワーク・ライフ・バランスは、単なる福利厚生の実施ではなく、企業の人材をいかに活用し、企業業績の向上に結びつけるか、といった経営戦略の一環として捉えられています。

地域企業が将来に向けて持続的に発展していくための基盤は何より人材です。多様な人材、優秀な人材の確保・育成、その能力の発揮は、企業を大きく飛躍させる原動力です。優秀な人材の確保のためには、従業員が力を発揮できる働きやすい環境がますます重要になります。

家庭や私生活が充実すれば心身が健康になり、キャリアアップのための自己研鑽や活動の幅が広がります。そこで培った知識や技能、人間関係が従業員の成長を促し、仕事力の向上、さらには仕事の質や生産性の向上につながります。

## 《ワーク・ライフ・バランスの経営効果は？》

企業がワーク・ライフ・バランスに取り組むと、以下のような**経営効果**があり、中長期的に企業業績の向上に結びつくことがわかっています。

- 多様な従業員の定着（離職率の低下）
- 従業員満足度や仕事への意欲の向上
- 優秀な人材の確保（採用）
- 従業員の創造性や時間管理能力の向上
- 生産性や売上げの向上
- 従業員の心身の健康保持増進
- 企業イメージや評価の向上
- 部下や同僚従業員の能力向上
- コスト削減（残業代など）



**企業の業績アップと体質強化に結びつく!!**

(参考：内閣府「企業が仕事と生活の調和に取り組むメリット」より)

## 《ワーク・ライフ・バランスの取組を進めるポイントは？》

- ① 従業員のやる気を引き出し、モチベーションを高めて、企業の活力に結びつける。
- ② 働きがいのある職場と従業員に認識させる環境をつくる。
- ③ 成果を上げて定時に帰る。(仕事の質と効率を高め、少ない時間で高い成果を出し、恒常的な残業をなくす。)
- ④ 育児や介護中の同僚を支えるチームワークの働き方を浸透させる。
- ⑤ 企業幹部の意識改革と、所定時間内で必要な仕事を終わらせる日常の業務マネジメントを行う。



## ワーク・ライフ・バランスの成功事例

**業務改善で時短に成功! 収益大幅UP!! (県内A社)**

### 会社では以前

- 遅くまで残って仕事をする社員が、頑張る社員と見られていた。
- 社員が何時まで仕事をしているか正確な情報がなかった。
- 社員の定着率が悪かった。

### 採用した改善策は

- 残業時間を制限し、パソコンで出退時刻を記録
- 仕事のやり方を見直し無駄を徹底排除
- 業務改善に伴い基幹システムを改善
- 日々、社員の出退時刻や仕事の進め方を本社や上司がマネジメント

### 得られた成果は

- 時間外勤務の大幅短縮に成功した。
- 全員参加の業務改善で、収益が大幅に向上した。(前年比150%にアップ)  
改善を進める中で、一番多く収益を上げている部署が一番早く退社していることが判明
- 仕事上の問題点を早めに見出し解決できるようになった。
- 社員がプライベートな時間を使い、おはよう野球やフットサル大会へ参加するようになり、連帯感が高まった。
- 社員の定着率が向上した。

## ◆◆◆ 県内の企業を応援します ◆◆◆

県では、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を推進し、仕事と子育ての両立に取り組む企業に対して、次の支援事業を実施しています。

# おおいた子育て応援団 「しごとと子育てサポート企業」認証制度

### 認証制度とは

県が、子育てをサポートする企業として認証することにより、認証企業のイメージアップや社会的評価の向上を図り、多くの企業に認証を受けて頂くことで、子育て応援社会の実現を目指す制度です。

### 認証・登録されると

- ◎ 県のホームページ等で広く県民に紹介されます。
- ◎ 認証マークを会社案内や名刺に使用でき企業イメージが向上します。
- ◎ 企業の社会的評価が向上し、優秀な人材を確保しやすくなります。
- ◎ この制度と連携した金融機関の融資金利の優遇が受けられます。

### 認証・登録までの手続

- STEP 1** 次世代育成支援対策推進法に基づき、次の項目による一般事業主行動計画を策定します。
- ① 仕事と家庭の両立支援
  - ② 働き方の見直し
  - ③ 地域における子育て支援
- STEP 2** 一般事業主行動計画策定届を労働局に提出します。
- STEP 3** 一般事業主行動計画策定届の写しをつけて「しごとと子育てサポート企業」の認証を申請します。



おおいた子育て応援団  
認証企業マーク

### しごとと子育て サポート企業の 認証企業数

平成24年2月末現在 594社

#### 年度別内訳

平成18年度認証企業数	53社
平成19年度認証企業数	56社
平成20年度認証企業数	158社
平成21年度認証企業数	108社
平成22年度認証企業数	154社

### 認証・登録

認証書と認証マークが交付され、県のホームページ等で広く紹介されます。

詳しい手続や書式

<http://www.pref.oita.jp/site/oitarodo/workkosodate-0001.html>

しごとと子育てサポート企業 認証企業の一覧

<http://www.pref.oita.jp/site/oitarodo/workkosodate-0002.html>

〈このほかにも「おおいた子育て応援団」として、次のような企業等も募集しています。〉

#### ●ババママとくとくショップ●

18歳未満の子どもがいる家庭に、料金の割引や特典などのサービスを実施する店舗・施設など。

#### ●ババママおでかけサポートショップ●

授乳室やおむつ替えコーナーなどの子育て家庭に優しい設備や付加的サービスを行う店舗・施設など。

詳しくはホームページ <http://oitakosodate.net>

運営事務局

〒870-0919 大分市新栄町1-26

NPO法人 青少年育成保護協会

TEL 097-573-2712 FAX 097-573-0515

～企業のさらなる成長にご活用ください～

## ワーク・ライフ・バランス 推進アドバイザーを派遣します

**対象** しごと子育てサポート企業に登録している企業で、仕事と育児が両立でき男女が共に働きやすい職場環境づくりに積極的に取り組もうとしている企業

**内容** 一般事業主行動計画の目標が達成されるよう、人材活用策となるための労働条件や雇用環境の整備について指導や助言を行います。

**費用** 無料でご利用できます（3回以内）



※ワーク・ライフ・バランス推進アドバイザーとは、労働基準法をはじめとする労働関係諸法に精通し、企業の就業規則の整備などを行う社会保険労務士です。

## 「仕事と子育て両立支援モデル企業」を 募集しています

**対象**

おおいた子育て応援団（しごと子育てサポート企業）に登録している企業で、男性従業員が5日以上の子育て休業を取得し厚生労働大臣の認定を目指している企業

**内容**

仕事と子育てを両立し働きやすい職場環境づくりに取り組む企業を直接支援します。

- 企業に**奨励金を20万円**支給します。
- 男性の子育て休業取得者に**奨励金を3万円**支給します。
- ワーク・ライフ・バランス推進**アドバイザーを派遣**します。

平成23年度の事業実施企業

事業所の名称	所在地	業種
株式会社 明林堂書店	別府市	小売業
フンドーキン醤油 株式会社	臼杵市	製造業
社会福祉法人 萌葱の郷	豊後大野市	医療、福祉
医療法人 恵愛会 中村病院	別府市	医療、福祉
社会福祉法人 太陽の家	別府市	医療、福祉



## 仕事と子育て両立支援モデル企業の取組事例紹介

法人名  
所在地  
代表者  
従業員数  
事業内容

## 社会福祉法人 安岐の郷

国東市安岐町下山口 58 番地

理事長 小林習一

229 人 (男 57 人、女 172 人)

介護老人福祉施設及び居宅サービス等の介護保険事業等

## 社会医療法人敬和会 大分岡病院

大分市西鶴崎 3-7-11

理事長 岡敬二

778 人 (男 157 人、女 621 人)

医療業

ワーク・ライフ・バランスに  
取り組むきっかけ

平成16年にベテランの女性介護職員から「孫が生まれたのでその面倒をみるため退職したい」との申し出を受け、業務の中心を担う中堅職員が働き続けることのできる職場づくりをしたいとの思いから。

法人として「仕事・子育てサポート宣言」を行っており、平成19年に(財)21世紀職業財団から「男性の育児参加促進事業実施事業主」として指定を受けたこと等。

取組内容と成果

従業員のライフスタイルに応じた労務管理を導入した。「ばあちゃんの出番です」、「とうちゃんがんばれ!」等ユニークな名称の子育て支援の有給休暇制度を導入するとともに「365日開設」の事業所内託児所を設置した。使いやすい休暇制度から職員の評判も良く、離職率は、大幅に低下した。

育児・介護休業、子供の看護休暇、配偶者出産休暇、結婚休暇、短時間勤務制度、職員のライフスタイルに合わせた勤務時間の配慮など、子育てしながら働ける職場環境改善に取り組み、院内周知に努めている。また、事業所内託児所(ふたば保育園)を設置した。

課題と今後の方向性

新しい制度を始め、離職者2名が復職した。入所者の満足のためにも、働きやすい職場の確立に努めていきたい。

特別有給休暇(リフレッシュ休暇の3日間)新設、年次有給休暇の取得促進、職場復帰のための研修実施、両立支援に関する職員の意見要望を取り上げ、改善を図る。

トップの意見 or  
従業員の思い

職員の定着化を図り、介護の質の向上を目指している。(トップ)

円滑に休暇取得ができるので、家族の安心が担保でき、大変うれしく思っている。(従業員)

女性だけでなく、男性も育児参加しやすい職場づくりに取り組む。(トップ)

娘のための育児休暇がとても有意義でした。(従業員)



## 仕事と子育て両立支援モデル企業の取組事例紹介

法人名  
所在地  
代表者  
従業員数  
事業内容

### 株式会社 トキハイндアストリー

大分市明野東 1-1-1

代表取締役社長 右田良一

1,950人 (男 432人、女 1,518人)

総合小売業

### 株式会社 日豊ケアサービス

豊後高田市新地 1157

代表取締役社長 青山龍志

98人 (男 15人、女 83人)

介護事業 (有料老人ホーム、老人デイサービス等)

ワーク・ライフ・バランスに  
取り組むきっかけ

女性が出産・育児により退職を余儀なくされる事例が多く発生していた。それまで積み上げたキャリアを生かして勤務してもらうために育児休業や育児短時間勤務制度に取り組むようになった。

介護の職場は女性が多く定着率も低い、離職による人員不足が慢性化し、介護サービスの質の低下につながる懸念されたため。

取組内容と成果

育児休業取得希望者の取得率 100%を維持する。男性育児休業取得者を1名以上出す。育児短時間勤務制度を小学校3年生終了時まで拡充した。小学生の店舗見学や中・高校生のインターンシップを実施する。

男性の育児休暇取得の応援等育児休暇や介護休暇の取得を支援するとともに、定年の延長 (60才→65才) や最高70才までの再雇用制度の導入、パート職員から正社員への処遇転換制度を創設した。正社員率が60%から80%に向上し、離職率が大幅に低下した。

課題と今後の方向性

部門により労働時間に格差があり、繁忙期には長時間労働になることがある。今後は育児短時間勤務だけではなく介護短時間勤務が増加してくることが予想されるので、適正な人員配置と労働時間の徹底に取り組む。

少子高齢化が進む中、人材の確保、定着化は企業の継続のため必要。今後はメンタルヘルスの推進、時間外労働の短縮、短時間正社員制度の検討等を行う。

トップの意見 or  
従業員の思い

全社的に労働時間管理の徹底と業務改善による効率化に取り組み、従業員が安心して働ける環境づくりに取り組む。(トップ)

職員の考え方、悩み、家族への思い等新たな発見があった。職員その家族全員の思いを大切に、職員一丸となって地域に根差した介護事業所の確立を目指す。(トップ)



仕事と子育て両立支援モデル企業の取組事例紹介

法人名  
所在地  
代表者  
従業員数  
事業内容

株式会社 日田ビル管理センター

日田市玉川3丁目624-22

代表取締役 長 信明

94人 (男29人、女65人)

ビルメンテナンス業

株式会社 明林堂書店

別府市山の手町15-15

代表取締役社長 宮脇範次

630人 (男197人、女433人)

書籍販売業

ワーク・ライフ・バランスに  
取り組むきっかけ

ハウスクリーニング業では、20代30代の主婦層が社員としての適性が高いため、働く条件に合う企業内保育所を設置した。

次世代育成支援対策推進法の制定を機会に従業員の意識改革を目指したこと。

取組内容と成果

企業内の託児施設「バスターズ保育園」を開園するとともに育児のための時間外労働や深夜業を制限し、育児短時間勤務制度を導入した。若いお母さんが安心して働けるようになった。

時間内に作業を終了させることへの意識改革を徹底し、時間外労働の削減に努めるとともに育児休業制度の趣旨を職員へ浸透させ、男性の育児休業促進を目指す。流動的なシフト編成が可能となり、作業能率の効率化が図られた。

課題と今後の方向性

お客様の満足を第一に考え、会社としての最大の成果を上げるため、今後とも社員一人ひとりの働く環境を整えることに尽力したい。

全ての従業員が制度を理解することが重要であり、事例のリーフレット配布や研修等の充実に取り組む。

トップの意見 or  
従業員の思い

「バスターズ保育園」の設置により、グループ各社も幅広い人材の確保ができるようになった。(トップ)

職場の敷地内に子どもがいることから、何かがあってもすぐ行ける安心感がある。(従業員)

従業員が働きやすい職場づくりを目指しており、社にとってのメリットとして、売り上げの増加につながると考えている。(トップ)





## 仕事と子育て両立支援モデル企業の取組事例紹介

法人名  
所在地  
代表者  
従業員数  
事業内容

### フドーキン醤油 株式会社

白杵市大字白杵 501 番地

代表取締役社長 小手川強二

220人 (男115人、女105人)

製造業 (醤油・味噌等)

### 社会福祉法人 萌葱の郷

豊後大野市犬飼町下津尾 4355-10

理事長 五十嵐康郎

68人 (男27人・女41人)

社会福祉業

ワーク・ライフ・バランスに  
取り組むきっかけ

社の理念の1つに「従業員の幸福」があり、女性社員のほとんどが子育て後職場復帰していたが、平成19年に(財)21世紀職業財団が実施する「職場風土改革コース」に取り組んだこと。

スキルを高めた職員が結婚や出産、育児のために退職することのないよう一般事業主行動計画を策定し、おおいた子育て応援団に申請したこと。

取組内容と成果

所定内労働時間の削減(時間短縮・休日増)に努めるとともに、セミナーへの参加を促し、管理者層への意識付けや労働者への意識改革を図っている。小中学校の入学式、孫が生まれた時にも子育て支援の特別休暇としている。

子どもの出生時の父親の年次有給休暇の取得促進を図り、小学生未満の子を持つ職員の短時間勤務制度を導入した。

就業規則及び育児・介護休業等に関する規則等を最新の法律に基づき改正し実施している。

課題と今後の方向性

イクメンの後押しは社の方針であり、多能工(複数工程の作業可能な作業員で、休暇中の従業員の代替として仕事ができる者)を養成し、人員整備を図りたい。

比較的若い女性職員が多く、育児休業等の希望が増えると思うが、できるだけ職員の希望に添った対応をしていくつもりである。

トップの意見 or  
従業員の思い

少子高齢化が進み、雇用確保が厳しい時代、優秀な人材確保が大切(トップ)

子育て世代に対する会社の理解が有る。朝型の生活環境への改善等生活スタイルを家族単位で見直すきっかけ、一生の内今しか取れない貴重な育児体験であった。(従業員)

職員が育児や介護をしながら気兼ねなく働きやすい職場づくりを心がけている。(トップ)

育児短時間勤務を受け入れてもらい感謝している、その間仕事に集中できた。(従業員)



## 仕事と子育て両立支援モデル企業の取組事例紹介

法人名  
所在地  
代表者  
従業員数  
事業内容

## 医療法人恵愛会 中村病院

別府市秋葉町 8-24

理事長 中村信博

230人 (男60人、女170人)

医療業

## 社会福祉法人 太陽の家

別府市内竈 1393-2

理事長 中村太郎

240人 (男114人、女126人)

社会福祉業

ワーク・ライフ・バランスに  
取り組むきっかけ

核家族化がすすんでいる現在、当院でも職員の多くが夫婦共働きで子育てをしている。子育ての環境は厳しく、職員が安心して子育てしながら働くことのできる環境整備が職員の採用、定着をすすめるうえで課題となっている。

女性職員の育児休業取得率は100%であったが、昨年4月から次世代育成支援対策推進法の一般事業主行動計画策定が義務化され、取り組むこととした。

取組内容と成果

ワーク・ライフ・バランスの実現に常々取り組んでいる。その一環として、男女を問わず、育児休業制度に関する院内勉強会を実施するなど、院内での啓発に努めた。その結果、平成23年4月には男性職員2名が育児休業を取得した。

上記計画の期間内に男性職員の育児休業者を1名以上とする。また、各自の有給休暇取得率の取得促進のため対前年比25%アップを目標に掲げた。このため職員会議やHP、広報紙等で育児休業及び有給休暇の取得奨励の周知を図った。

課題と今後の方向性

当院独自の子育て支援金制度（育児手当支給）を採用しているが、育児休業中は、育児休業給付を受けられるが減収になるため、長期間になると生活への影響が大きいので、その間の支援制度の見直しが必要と考えている。その他、事業所内託児所、復帰のための支援策等の検討が必要である。

有給休暇の取得奨励を行った結果、以前に比べ取得者が増加し、仕事と家庭の両立を職員が意識するようになった。今後は、子育て世代同士の協力意識の醸成に取り組みたい。

トップの意見 or  
従業員の思い

病院の地域への貢献は、優秀な職員がいてこそ実現可能と考えている。心身ともに充実した優秀な職員の育成は、喫緊の課題とも言える。病院としても、ワーク・ライフ・バランスの取り組みを職員と力を合わせ推進していきたい。（トップ）

今後も職員が安心して取り組めるよう引き続き支援して行きたい。（トップ）

育児・家事を体験し、価値観が変わり、夫婦間の会話が増えた。職場の理解と経済的保障が必要だと感じた。（従業員）

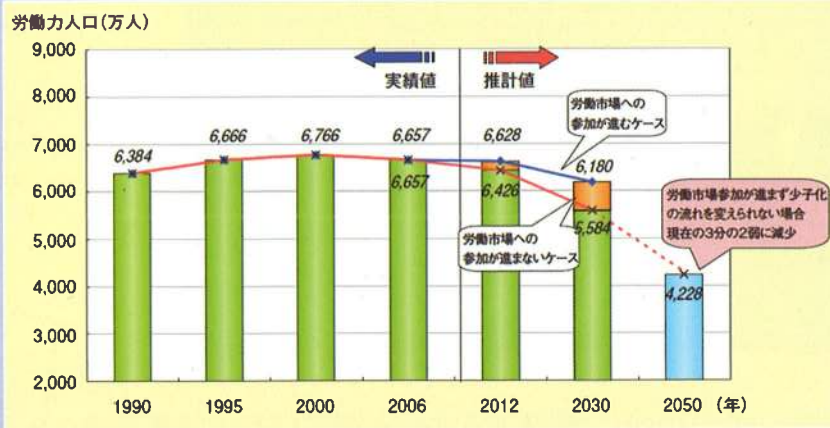


# 企業を取り巻く環境

## 1

### 労働力人口の推移と見通し

「就業」と「結婚や出産・子育て」の二者択一構造が解決されないなど労働市場への参加が進まない場合、日本の労働力人口は今後大きく減少します。

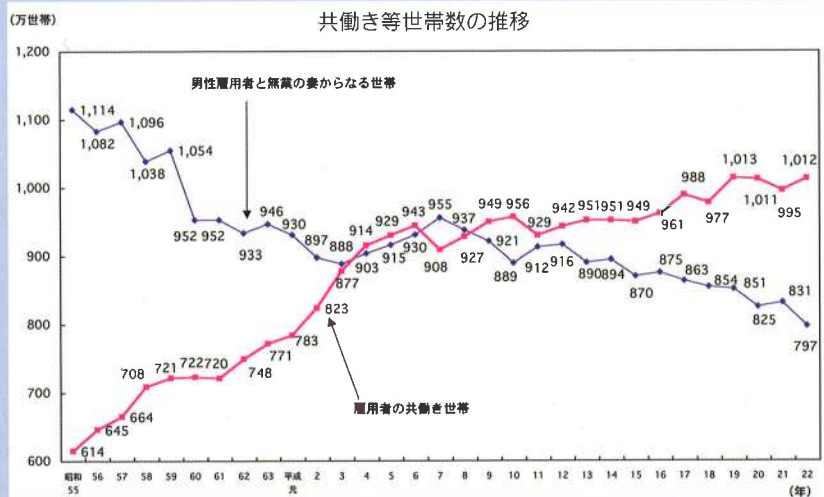


出典:「平成23年版 子ども・子育て白書」より

## 2

### 共働き世帯の増加

平成8年以降、共働き世帯数は「男性雇用者と無業の妻」から成る専業主婦世帯数を上回っています。

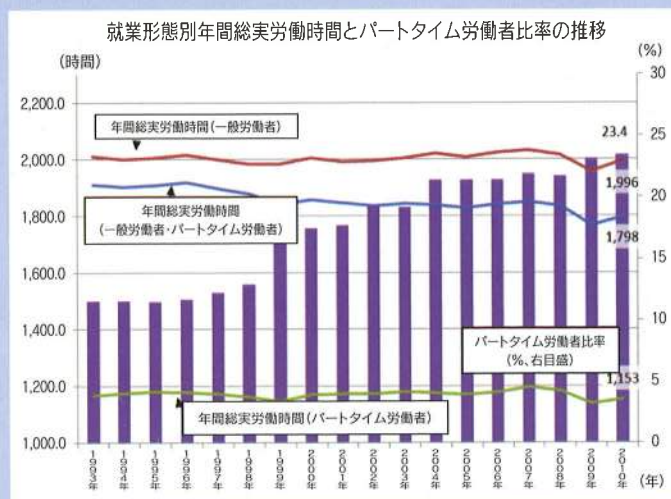


出典:「平成23年版 男女共同参画白書」より

## 3

### 長時間労働の常態化

全労働者の年間総労働時間数は、長期的に減少していますが、2008年度まではパートタイム労働者比率の増加によってもたらされており、一般労働者の労働時間数はこの10年間ほとんど減少していません。



出典:「仕事と生活の調和レポート2011」より

# 新しい働き方を拓くワーク・ライフ・バランス

## おおいた子育て応援共同宣言



平成21年6月15日に労働団体、商工団体など8者で「おおいた子育て応援共同宣言」を締結しました。

また、ワーク・ライフ・バランス推進に関する企画情報交換を行うため、締結した団体による「大分県ワーク・ライフ・バランス推進会議」を平成23年9月7日に設置しました。

### 【締結団体一覧】

- 大分県
- 大分労働局
- 連合大分
- 大分県経営者協会
- 大分県商工会議所連合会
- 大分県商工会連合会
- 大分県中小企業団体中央会
- 大分経済同友会



## 男性育児休業者との意見交換会

平成22年度から大分県が実施している「認定企業創出モデル事業」で平成23年度に育児休業を取得した男性従業員の皆さんが育児休業中の体験などを報告しました。



株式会社 明林堂書店  
竹尾 誠一 さん

日頃行けないところに行ったり、子どもと一日中過ごすことができました。家の模様替えなども行うことができました。5日間でしたが、妻がゆっくりできたと言ってくれたので大変よかったですと思います。



フンドーキン醤油 株式会社  
兼川 一典 さん

一生のうちに今しかできないと思い、それを念頭に毎日を過ごしました。合計で約4カ月休みましたが、子育てというよりも家族育てというか家庭の和が出来たことが一番よかったですと思います。

—平成24年3月—

大分県商工労働部労政福祉課  
TEL 097-506-3327



社会福祉法人 萌葱の郷  
小野 淳一郎 さん

妻が心身のリフレッシュが出来ればと思って休みを取りました。5日間でしたが、子どもの一日の流れというのは休んでみないとわかりません。イクメンという言葉がありますが、男性ももっと育児休業を取ってほしいです。子どものことがわかるし、自分のためにもなります。



医療法人 恵愛会 中村病院  
安部 展生 さん

育児休業制度を利用したかったが、無給となるので迷っていた時に勤務先から経済面でサポート(県の奨励金制度)があるということで決めました。今後も男性の育児休業には経済面をはじめ、厳しい環境もあると思いますので、行政や企業の補助、サポートが更に必要と感じました。



社会福祉法人 太陽の家  
匹田 潤一 さん

男性が育児休業を取得したくても仕事への影響を考えると、なかなか行動に移せなかったが、実際に育児・家事を体験することで自分の価値観が変わります。妻の負担も軽減するため、お互い精神的に安定して相手や子どもに接することができるので、もっと男性育児休業取得者が増えていけばよいと思います。