

審議会等への女性委員の登用に関する
ポジティブ・アクションプラン

八 尾 市

令和8年4月1日改正

目 次

1. はじめに	1
(1) 男女共同参画における国の動き	1
(2) 本市のこれまでの取り組みの総括と今後の展望	1
2. 目的	1
3. 対象	2
4. 目標	2
5. 具体的な方策（「ポジティブ・アクション」の推進）	2
(1) 審議会等所管によるポジティブ・アクション	2
(2) 女性活躍推進担当所管によるポジティブ・アクション	3
6. 実施時期	4

<参考資料>

（審議会等）団体あて委員推薦依頼文例

（「審議会等への女性委員の登用に関するポジティブ・アクションプラン」に関するアンケート結果報告-令和7年度実施）

審議会等への女性委員の登用に関するポジティブ・アクションプラン

1. はじめに

(1) 男女共同参画における国の動き

我が国では、政策・方針決定過程への女性の参画の拡大について、「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度」（平成15年6月20日 内閣府男女共同参画局 男女共同参画推進本部決定）という目標の達成に向けた様々な取り組みが行われてきたところである。

しかしながら、指導的地位に占める女性の割合は、各分野において徐々に増加してきているものの、本省課室長相当職以上の国家公務員(5.9%)、都道府県知事(4.3%)、衆議院議員(9.9%)など、多くの分野においては、30%を満たしておらず、目標の達成には、相当の推進力が必要な状況にあり、男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）の制定から20年余りを経過した現在もなお、政策・方針決定過程への女性の参画は大きな課題となっているところである。

このような中、国においては、平成30年に議員立法により政治分野における男女共同参画推進法が成立するとともに、令和2年12月25日に閣議決定された「第5次男女共同参画基本計画」においては、国際社会において2030年までにジェンダー平等の達成を目指していることも踏まえ、取り組みの強化が位置づけられている。

(2) 本市のこれまでの取り組みの総括と今後の展望

審議会等への女性委員の登用促進については、平成17年度に「女性委員参画推進計画要領」を策定し、審議会等への女性委員の登用に際して、女性施策担当所管との事前協議制を導入して以来、平成26年10月に当ポジティブ・アクションプランを策定するとともに、平成28年3月に策定した「八尾市はつらつプラン～第3次八尾市男女共同参画基本計画～」において、令和7年度末時点における女性委員の登用率を40%以上とする目標値を掲げ、女性委員の積極的な登用促進を図ってきたところである。

なお、「八尾市はつらつプラン～第3次八尾市男女共同参画基本計画～」は令和6年度八尾市男女共同参画審議会において同プランの計画期間を令和8年度まで1年延伸することを決定し、女性委員の登用率を含む項目（指標）の目標年次も同様に令和8年度まで1年延伸することとなった。

しかしながら、当ポジティブ・アクションプラン策定年度である平成26（2014）年度実績の30.6%からみると2.4ポイント増加してはいるものの、平成29（2017）年度をピークに減少傾向にあり、令和元（2019）年度は33.0%となっており、国の成果には及ばない状況である。

このため、引き続き女性委員の登用率向上に向け、より具体的で実効性のある取り組みを推進していくことが必要であり、「ポジティブ・アクション（積極的改善措置）」に取り組んでいくことが重要である。

このような基本認識に基づき、当ポジティブ・アクションプランは、女性の参画拡大を図るための具体的で実効性のある取り組み方策、すなわち、「ポジティブ・アクション」を掲げ、その積極的な推進に取り組むこととするものである。

2. 目的

当ポジティブ・アクションプランは、社会のあらゆる分野の意思決定過程に男女が対等な構成員として参画し、意見や考え方を反映し、男女がともに活躍できる社会の実現に向けて、目標を達成するために必要となる具体的な方策（「ポジティブ・アクション」の推進）等を定め、もって政策・方針決定過程への女性の参画を促進することを目的とする。また、当ポジティブ・アクションプランは、単に審議会（本市の政策・方針を決定するための機関）等への女性委員の登用自体を目的とするのではなく、「男女が一人ひとりの人権を尊重しながら、豊かで活力ある男女共同参画社会の実現をめざす」には、人材としての女性の活躍が不可欠であり、そのために政策・方針決定過程への女性の参画の促進をめざすものである。

3. 対象

当ポジティブ・アクションプランの対象とする「審議会等」とは、「審議会等の設置等に関する要綱（平成 11 年 6 月 15 日施行）」第 2 条に規定する附属機関及び協議会等を指すものとする。

※「審議会等の設置等に関する要綱」（抜粋）
（定義）

第 2 条 この要綱において、「附属機関」とは、地方自治法（昭和 22 年法律第 67 号）第 138 条の 4 第 3 項の規定に基づき、法律又は条例により設置するものをいう。

2 この要綱において、「協議会等」とは、附属機関以外の会議体をいう。ただし、行政関係職員のみで構成されている「協議会等」については、除外するものとする。

4. 目標

当ポジティブ・アクションプランの目標は、「八尾市第 6 次総合計画～八尾新時代しあわせ成長プラン～」、「八尾市はつらつプラン～第 3 次八尾市男女共同参画基本計画～」に掲げる、審議会等への女性委員の登用比率における、達成すべき目標等によるものとする。

- **審議会等への女性委員の割合は、令和 8（2026）年度までに 40%以上とする。**
- **女性委員の参画がない審議会等の解消を図る。**

5. 具体的な方策（「ポジティブ・アクション」の推進）

全庁的な取り組みにより、目標値（令和 8（2026）年度末までに 40%以上）を達成していくために取り組む具体的な方策は次のとおりとする。

審議会等を所管する各所属長は、政策・方針決定過程への女性の参画を促進するために、女性の登用が進まない原因に応じて、「ポジティブ・アクション」を推進し、次に掲げる方策を講じて、女性委員の登用促進を図るものとする。

ただし、審議会等の性格その他やむを得ない事由により、方策を講じることが困難な場合は、それぞれの事由に応じて可能な限り女性の登用促進に努めるものとする。また、人権政策課長は、女性委員の登用促進に向けて、より有効で具体的な方策に取り組むものとする。

(1) 審議会等所管によるポジティブ・アクション

① 学識経験者の委員選考

- ・学識経験者を選考する際は、積極的に女性の登用を図るものとする。
- ・学識経験者を選考する際は、肩書きや職種にこだわることなく、広く人材を求めるよう努めるものとする。

② 市の裁量が限定されている審議会等への対応

- ・審議会等の規則や要綱等における委員規定について、「団体の長」等の幹部役員に限定せず、一般の女性構成員が参画可能となるよう、可能な限り規則や要綱等の見直しに努めるものとする。
- ・法定されている場合を除き、市の裁量で、専門職種を設定できる場合には、現に女性が就いている専門職種に振り替えるなど、女性が登用されるように努めるものとする。

③ 関係機関・関係団体等への委員派遣の要請

- ・関係機関・関係団体等に委員派遣を要請する際、必ずしも、当該団体の代表者や長に限定せず、当該団体に在籍する女性の中から委員を派遣いただけるよう、「(審議会等) 団体あて委員推薦依頼文例」を活用するなど、団体に要請し、理解を求めるものとする。
- ・団体の長や役員等に女性が少ない現状を考慮し、長、役員等に限定した推薦依頼は極力避けるものとする。
- ・団体の構成員に比較的女性が多く在籍される関係機関、関係団体等に対し、他の団体に優先して委員派遣を要請するように努めるものとする。
- ・派遣要請先団体から男性委員を派遣いただいた場合には、併せて女性委員も推薦いただくよう要請し、男女の委員人数の均衡が取れるよう努めるものとする。

④ 市民委員の公募のあり方

- ・市民委員の公募に際し、目標値（令和8（2026）年度末までに40%以上）を達成していない審議会等については、「女性枠」を新たに設置するなど、できる限り積極的な女性委員の登用に努めるものとする。
- ・市民委員の公募に際し、女性や子育て中の市民が気軽に応募・参加しやすい環境づくりを行うものとする。

（例：当該審議会等の開催に先立ったイベントやワークショップの実施、市民委員公募時の作文等のテーマ設定において、女性や子育て中の市民が身近に感じ、気軽に応募しやすいテーマ設定に努めるなど。）

⑤ 市民委員公募時の一時保育のあり方

- ・女性や子育て中の市民が審議会等へ参画する機会を保障するため、当該審議会等開催時に必要に応じて一時保育を導入し、あわせてその利用を無料化することにより、応募・参加しやすい環境づくりを行うものとする。
- ・一時保育の導入時の利用料にかかる歳出予算については、所管課で必要に応じて適切に予算措置し、対応するものとする。

⑥ 審議会等を新たに設置する場合の事前協議

審議会等を新たに設置する所管は、委員の人選に先立ち、当該審議会等の委員定数を定めた法令、条例、規則等により、人権政策課長に対し事前協議を行い、多様な意見が尊重される委員構成に向けた取り組みを行うものとする。

(2) 女性活躍推進担当所管によるポジティブ・アクション

① ヒアリング等の実施

- ・人権政策課長は、目標値を達成するために、前年度末時点で女性委員比率が40%未満の審議会等について適宜、事情の聞き取りを行うとともに、女性の登用が進まない原因に応じて、次回の委員の人選に向けた手法等、女性委員の登用に向けた協議・助言を行うものとする。
- ・人権政策課長は、審議会等を新たに設置する所管所属より事前協議が寄せられた場合は、審議会等の性質に応じて、多様な意見が尊重される委員構成に向けて助言を行う。

② 人材情報の提供

- ・人権政策課長は、各所属長に対し、大阪府男女共同参画・青少年センター（愛称：ドーンセンター）が提供している「女性委員・講師情報提供サービス」を活用する等、女性委員候補となる人材情報を、必要に応じて提供するものとする。また、八尾市男女共同参画施策推進本部会議等においても、女性の登用の推進に向け必要な情報提供を行うものとする。

③ 女性リーダーの育成・発掘と女性人材バンクの設置の研究

- ・市の政策・方針決定過程へ参画し、その力を発揮できる女性の人材を充実させるため、地域で活躍する女性リーダーを発掘するとともに、その育成・支援に取り組むものとする。
- ・各専門分野において見識や経験を有する人材情報を提供することを目的とした女性人材バンクの設置については、地域で活躍する女性リーダーを育成・支援することにより、将来的には、市町村レベルでの設置が望ましいと考えており、今後、女性リーダーの人材育成を推進しつつ、当ポジティブ・アクションプランに基づく取り組みの成果や他市の事例等を踏まえ、その有効性について、引き続き研究を行うものとする。

④ 男女共同参画意識の高揚

- ・男女共同参画に関する認識を深めるとともに、その意識の高揚を図るため、地域、職場、学校など、あらゆる場において、広報・啓発活動を行うものとする。

⑤ 市内各種団体に対する市としての働きかけ

- ・行政運営上、関連のある市内各種団体に対しては、必要に応じて八尾市男女共同参画施策推進本部長（市長）名による要請文の通知を行うことにより、あらゆる分野において、男女が対等な構成員として参画し、意見や考え方を反映し、男女がともに活躍できる社会が実現できるよう、積極的な女性の登用、参画の場の提供について、各種団体の理解を求めていくものとする。
- ・当ポジティブ・アクションプラン策定を契機として、より一層の女性の登用を推進するため、派遣要請先団体に在籍する女性委員を派遣いただけるよう、「(審議会等) 団体あて委員推薦依頼文例」の活用を図るものとする。

⑥ 審議会等への女性委員の登用状況の公表

- ・人権政策課長は、審議会等への女性委員の登用状況について、毎年、八尾市男女共同参画審議会及び八尾市男女共同参画施策推進本部に報告するとともに、これをホームページ等にて市民等に公表し、目標達成に向けて、実効性のある取り組みを行うものとする。

6. 実施時期

当ポジティブ・アクションプランは、平成 26 年 10 月に策定した「審議会等への女性委員の登用に関するポジティブ・アクションプラン」を改定し、令和 8 年 4 月 1 日より実施する。

「審議会等への女性委員の登用に関するポジティブ・アクションプラン」に関するアンケート結果報告

1 アンケートの概要

(1) 目的

「審議会等への女性委員の登用に関するポジティブ・アクションプラン」に基づき推進している女性委員の登用が進まない原因につき把握し、今後の取り組みに活かすことを目的とする。

(2) 対象所属

令和7年3月31日時点において女性委員比率40%未満の審議会所管課
⇒26所属44の審議会

(3) 実施期間

令和7年10月31日（金）から同年11月14日（金）まで

2 設問及び集計結果

問1：課名

問2：R7.3.31 時点女性委員比率 40%未満の審議会名

担当課	審議会の名称
危機管理課	八尾市地域安全推進会議
危機管理課	八尾市国民保護協議会
危機管理課	八尾市防災会議
総務課	八尾市個人情報保護審査会
総務課	八尾市情報公開審査会
政策法務課	八尾市行政不服審査会
契約検査課	八尾市入札等監視委員会
職員課	八尾市公務災害補償等審査会
職員課	八尾市公務災害補償等認定委員会
地域共生推進課	八尾市社会福祉審議会
地域共生推進課	八尾市成年後見制度利用促進協議会
地域共生推進課・障がい福祉課	八尾市地域福祉推進基金事業助成金審査会
地域共生推進課	中部ブロック福祉有償運送市町村共同設置運営協議会
福祉指導監査課	八尾市社会福祉法人設立認可等審査会
高齢介護課	八尾市介護認定審査会
高齢介護課	八尾市地域包括支援センター運営協議会
高齢介護課	八尾市地域ケア連絡協議会
障がい福祉課	八尾市地域自立支援協議会
健康保険課	八尾市国民健康保険運営協議会
保健企画課	八尾市衛生問題対策審議会
保健予防課	八尾市感染症診査協議会
保健予防課	八尾市公害健康被害認定審査会
保健予防課	八尾市公害健康被害補償診療報酬審査委員会
保健予防課	八尾市感染症発生動向調査委員会
健康推進課	八尾市予防接種健康被害調査委員会
健康推進課	八尾市胃内視鏡検査運営委員会
産業政策課	八尾市産業振興会議
産業政策課	八尾市商工振興事業補助金審査会
労働支援課	八尾市地域就労支援基本計画推進委員会
観光・文化財課	八尾市史跡保存活用審議会
農とみどりの振興課	八尾市6次産業化推進協議会
農とみどりの振興課	八尾市エコ農産物推進協議会
農とみどりの振興課	八尾市経営・生産対策審査会

都市政策課	八尾市都市計画審議会
都市交通課	八尾市地域公共交通会議
住宅政策課	八尾市空家等対策協議会
審査指導課	八尾市建築審査会
審査指導課	八尾市開発審査会
住宅管理課	八尾市営住宅募集に関する委員の会議
企画運営課	八尾市立病院臨床研修管理委員会
企画運営課	八尾市病院経営計画評価委員会
学校教育推進課	八尾市立義務教育諸学校教科用図書選定委員会
人権教育課	八尾市いじめ問題対策連絡協議会
桂青少年会館	八尾市立桂青少年会館運営委員会

問3：問2の審議会において令和7年10月31日までに改選は行われましたか、行われている場合改選後の委員構成をお答えください。

回答項目	件数
1. 行った	28※
2. 行っていない	16

※うち3課の所管する4つの審議会が女性委員比率40%を超える結果となっている

問4：委員の人選方法と女性委員の登用に向けた取り組みについてお答えください。(複数回答)

回答項目	件数
1. 国や府により人選が行われているが、ポジティブアクションに取り組む余地がある。	
2. 法等で充て職が規程されているが、ポジティブアクションに取り組む余地がある。	
3. 委員選出団体に女性が少ないが、ポジティブアクションに取り組む余地がある。	3
4. 公募市民委員の応募に女性が少ないが、ポジティブアクションに取り組む余地がある。	
5. 国や府により人選が行われているため、ポジティブアクションに取り組む余地があまりない。	4
6. 法等で充て職が規程されているため、ポジティブアクションに取り組む余地があまりない。	5
7. 委員選出団体に女性が少ないため、ポジティブアクションに取り組む余地があまりない。	22
8. 公募市民委員の応募に女性が少ないため、ポジティブアクションに取り組む余地があまりない。	
9. その他 【要約】 ・他市と共同で委員の委嘱を行っており、八尾市だけで委嘱を行っておらずポジティブアクションに取り組む余地があまりない。 ・高度な専門的知識を有することが必要であるため、委員は可能な限り同一人を再度選任する予定であり、ポジティブアクションに取り組む余地があまりない。 ・委員選出団体により人選が行われているため、ポジティブアクションに取り組む余地があまりない。 ・内部委員に女性がいない・少ないため、ポジティブアクションに取り組む余地があまりない。 ・内部委員・外部委員とも充て職で、ポジティブアクションに取り組む余地があまりない。 ・学識経験者に男性が多く、ポジティブアクションに取り組む余地があまりない。 ・委員団体に対して、女性委員の選出を調整している。 ・推薦により委員を選任するため女性指定ができない。	17

問5：女性委員比率を増加させるためにとった手法ありますか。(複数回答)

回答項目	件数
1. 公募市民委員につき女性を積極的に採用した	
2. 審議会等の開催時に必要に応じて一時保育を導入した	
3. 団体推薦依頼文に積極的な女性委員の登用を依頼する文言を記載した	16
<p>4. その他</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学識経験者を選考する際は、積極的に女性の登用を図り、肩書きや職種にこだわることなく、広く人材を求めるよう努めるものとする。 ・推薦団体から相談があった場合には、積極的に女性を推薦いただきたい旨、ご説明している。 ・女性を委員候補にできるよう専門分野の中での範囲を極力広げている。 ・学識経験を持つ女性委員候補者をご紹介いただけるよう、働きかけている。 ・委員選出において男女の候補がある場合、積極的に女性委員を採用した。 ・団体推薦依頼時に個別に相談・依頼を行った。 ・改選前の委員に女性の対象者についての聞き取り調査を行った ・委員の交代により女性比率が増加した。 ・保護者代表を女性から選出した。 ・女性委員比率の増加には男性委員を再任せず新たに女性委員を任命するか、定数を1人増加し新たに女性委員を任命する必要があるが、前者は当該男性委員を再任しない理由なく、後者は予算確保ができず対応できなかった。 ・府により人選が行われているため、ポジティブアクションに取り組む余地があまりない。 ・推薦により委員を選任するため女性指定ができない。 ・関連する他の委員会の委員であり、学識経験者や職能団体の推薦など条件があるため、女性を登用することが難しい状況です。 ・専門性の極めて高い委員会のため、限られた部門からの女性登用も難しいが、極力比率を高めるよう働きかけを行った。 ・次期は、規則（市長が適当と認める者）の選任にあたっては、女性委員が選任できるよう検討する。 ・委員団体に対して、女性の登用をうながしている。 ・担当市町村から相談があった場合は、積極的に女性を推薦いただきたい旨をご説明している。 ・具体的な取り組みは行えていないが、今後は団体推薦依頼文に積極的な女性委員の登用を依頼する文言を記載する等積極的に取り組む。 	28

3 アンケート結果から見えてくるもの

(1) 現状

- ・多くの委員は専門的知識や役職に基づき選出されており、同一人物の再任や充て職で構成されているため、女性の新規登用が難しいと考えられる。
- ・また、特定の専門分野に女性の専門家が少ないことも女性比率向上の大きな障壁となっていると考えられる。
- ・さらに、複数自治体が共同で委嘱する仕組みや設置要綱の変更困難さも、柔軟な女性登用を妨げていると考えられる。

(2) 各課の取り組み（好事例）

- ・学識経験者を選考する際は、積極的に女性の登用を図り、肩書きや職種にこだわることなく、広く人材を求めるよう努めている。
- ・推薦団体から相談があった場合には、積極的に女性を推薦いただきたい旨、ご説明している。
- ・女性を委員候補にできるよう専門分野の中での範囲を極力広げている
- ・学識経験を持つ女性委員候補者をご紹介いただけるよう、働きかけている。
- ・委員選出において男女の候補がある場合、積極的に女性委員を採用している。
- ・委員団体に対して、女性の登用をうながしている。
- ・団体推薦依頼時に個別に相談・依頼を行っている
- ・次期は、市長が適当と認める者の選任にあたっては、女性委員が選任できるよう検討する。

【追加質問】

1. 「女性委員の参加を促進するために、どのような環境整備や支援策が必要と思いますか」(自由記述)

回答内容
<ul style="list-style-type: none">・ 審議会では専門性で委員を選ぶため女性促進は難しいが、推薦依頼時に女性の必要性を示せば選出の可能性が高まると考える。・ 女性委員を増やす必要があるなら、各分野で活躍する女性候補をまとめた人選リストを作成してほしい。・ 女性候補が少ない分野では、女性研究者や士業、地域女性団体の情報を集約したデータベース整備が必要。・ 団体推薦の際、女性委員候補を優先して推薦してもらえるような環境整備が求められる。・ 推薦団体自体に女性が少なく、ポジティブアクションを進める余地が乏しいため、働きかけは難しい状況にある。・ オンライン会議など柔軟な会議方法を導入し、時間的制約を減らすことで女性が参加しやすくなると考える。・ 推薦団体に女性候補のリスト作成を依頼し、具体的な人物を指名して推薦を求めることで女性参加が増える可能性がある。・ 専門性を重視した委員構成のため、女性参加促進に向けた具体的な環境整備策は現時点で持ち合わせていない。・ 推薦依頼時に啓発チラシなどを同封すれば、団体側の理解が深まり女性登用が進む可能性がある。・ 夜間会議の削減や開催時間帯の見直しなど、参加しやすい会議運営が必要だと考える。・ 外部委員は女性比率 50%だが内部委員に女性がいないため未達。今後も女性推薦を依頼していく。・ 女性比率を増やすには男性委員を再任しないか定数増が必要だが困難で、現委員の辞任時に女性任用を検討するしかない。・ 女性比率が低い専門分野では、将来の委員候補となる女性人材の育成が必要である。・ 一時保育など家庭事情に応じた支援は必要だが、そもそも女性が少ない団体構造に左右される課題がある。・ 女性が少ない団体に対し、所管官庁からの啓発や指導・研修などの支援を強化する必要がある。・ 法律で設置される委員会では男性職員が多いが、条件を満たす場合は積極的に女性職員を登用すべきと考える。・ 現状では女性委員参加を促進するための有効な支援策は思い浮かばない。・ 地域で活動する女性をリスト化した「女性活躍人材バンク」を市が運営し、委員選出時に活用すれば女性委員が増えると考え。

- ・資料の事前配布や終了時間の明示など、会議に参加しやすい環境づくりを行い、推薦団体にも周知する必要がある。
- ・女性人材バンクの整備やオンライン会議の常態化など、参加しやすい仕組みづくりが必要である。
- ・女性が少ない団体構造の課題を踏まえ、委員構成を見直し、公募枠や専門家枠を新設して女性登用を進めるべきと考える。

※アンケート結果から、下記の課題と必要な対応策が見えてきます

課題と対応策	主な内容
女性候補者の不足 →人材バンク整備	<ul style="list-style-type: none"> ・女性人材バンクや候補者リストの整備が必要 ・女性候補者情報の集約と見える化が求められる
団体推薦の限界 →推薦依頼時の工夫	<ul style="list-style-type: none"> ・推薦依頼時に女性登用の必要性を明示する工夫が必要 ・啓発物の同封や具体的候補者名の提示が有効
会議参加のハードル →参加しやすい環境	<ul style="list-style-type: none"> ・オンライン会議の活用や時間帯の見直しが必要 ・一時保育など家庭事情に応じた支援が求められる
制度的制約 →制度改正	<ul style="list-style-type: none"> ・委員構成の見直し（公募枠・専門家枠の新設など）が必要 ・女性登用を促す制度的な改善が求められる

2. 「女性委員登用に関して、その他ご意見や課題、改善案があれば記入してください」（自由記述）

回答内容
<ul style="list-style-type: none"> ・専門性の極めて高い審議会等は、参画可能な女性が限られており、女性の登用が非常に難しい状況にある。女性の登用は積極的に推進すべきであるが、全ての審議会等を対象にするのではなく、広く一般的に女性の登用が可能な審議会だけを対象に登用状況を確認すべきではないか。 ・職員を委員会等に委任する場合は、要綱等によりあて職（課長）になることが多いため、その時点の管理職に女性がいるかによって大きく変わってくる。 ・アンケート結果報告にて記載された「各課の取り組み（好事例）」の一層の周知を図ることが必要であると思われる。 ・各団体への推薦依頼時に「女性候補者を積極的に検討いただきたい」旨を明記する。 ・各団体や法人等への委員推薦の依頼時に、できるだけ女性の推薦をしていただくようお願いする。 ・女性登用を推進させる一方で、特定の女性に複数の役職が集中し、過度な負担が生じないような視点も重要だと感じる。