

# 原子力人材育成・強化に係る協議会 における議論

2026年 3月 30日

# 原子力人材育成・強化に係る協議会

- 我が国の原子力産業基盤は多くの原子力技術/技能人材により支えられているが、震災以降の新規建設案件喪失による見通しの不透明化や原子力関連学科の学生減少等により、人材の確保・育成が徐々に困難になってきている状況。
- 産業界の人材不足に加えて、文科省が主導する「原子力教育コンソーシアム」の改組に向けた検討や、規制を担う人材不足等、産官学全体で協力して取り組むべき課題が山積している。
- こうした課題を解決するため、関係者が定期的に一同に会し、情報共有（各所掌の状況・各国事例の調査）、政策立案に向けた議論を行う協議会を設置した。

## 協議会概要

### 【関係機関・大学】

- 日本原子力産業協会
- 電気事業連合会
- 日本電機工業会
- 日本原子力研究開発機構
- 京都大学、東京大学

### 【関係省庁】

- 内閣府
- 文部科学省
- 原子力規制庁
- 経済産業省

### 【開催実績】

- 第1回 2025年9月24日
- 第2回 2025年12月10日
- 第3回 2026年3月13日

## 主な議題

### 第1回

- 関係機関・主要企業における人材育成の取組の共有
- 関係者における現状認識の整合
- 人材育成（技術・技能承継）の課題
- 人材確保（採用）の課題

### 第2回

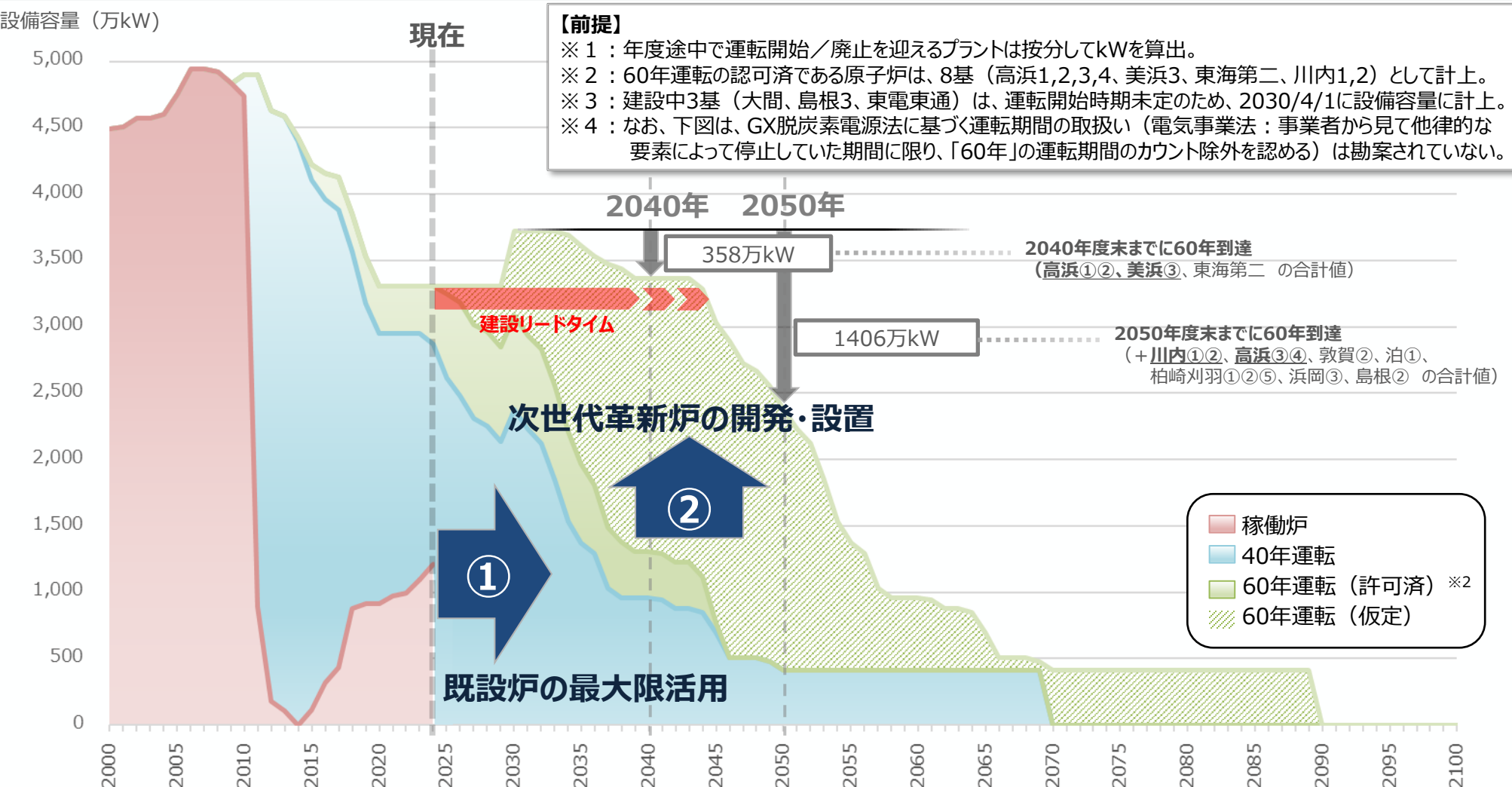
- 原子力人材育成の司令塔の必要性、求められる機能、担い手
- 原子力人材の定量的把握（人材需給見通し）の具体的進め方や今後の深掘り方法
- 業界横断での人材育成施策の検討の切り口
- 保障措置人材の育成等の現状と課題

### 第3回

- 議論の取り纏め

# 既設炉の活用に加え、今後の建設にも着実に対応していく必要

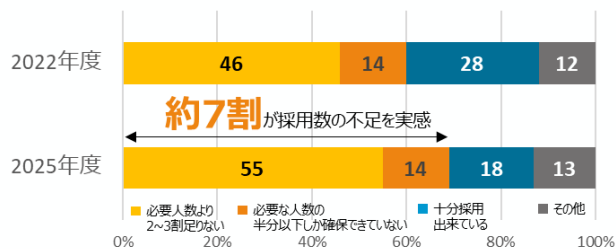
- 2040年エネルギーミックスにおける原子力の比率である2割程度の実現に向けては、**安全性を大前提に原子力発電所の再稼働を進めつつ、設備利用率の向上や、次世代革新炉の開発・設置**など、様々な取組を進めていく必要がある。
- 2040年より前に既設炉のうち300万kW以上が運転期間60年に到達し、その後に既設炉の脱炭素電源としての供給力を大幅に喪失していくことを踏まえつつ、2040年、そしてそれ以降の**経済成長、国民生活の向上のために必要となる脱炭素電源を確保するため、十数年から20年程度という相当長期のリードタイムが必要である**ことを考慮しつつ対応を進める必要がある。



# (参考) 原子力人材基盤の直面している課題

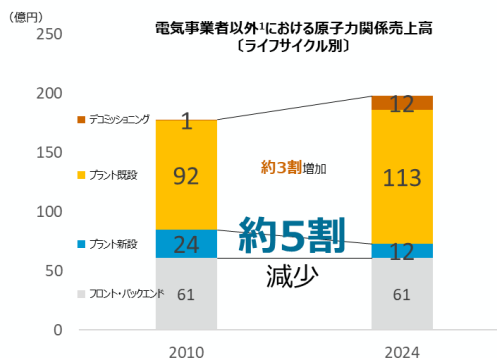
## 業界全体の人手不足の顕在化

業界全体で十分な人材を確保できていないが、特に協力会社（二次請以降）は確保が困難な傾向



## プラント新設投資の減少

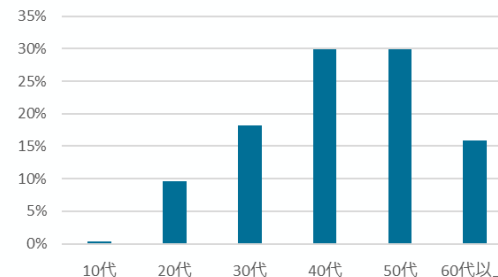
震災後の新設投資の減少により、特に新設特有の技術・技能の継承機会が途絶



## 福島廃炉関連人材の高齢化

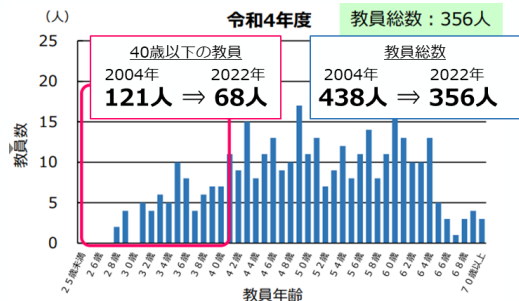
福島第一原子力発電所の廃炉に携わる職員の7割超が40代以上となっており、長期に亘る廃炉を支える人材確保・育成が必要

図：福島第一原子力発電所の廃炉関連企業の年齢構成



## 教員数の減少

特に40歳以下について減少が顕著



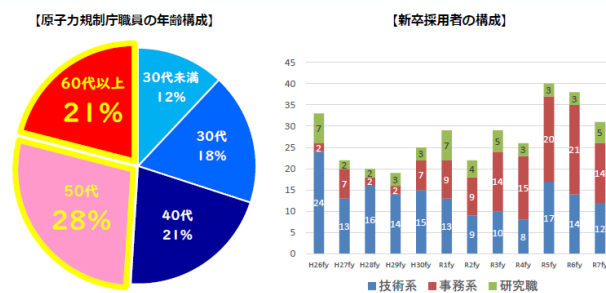
## 試験研究炉の減少

試験研究炉の多くが建設から40年以上経過し、高経年化等により運用困難な状況

年	○運転中	△停止中	×廃止措置中
1995年	20	0	6
2003年	16	0	11
現在	6	2	11

## 規制庁職員の高齢化

全職員の約半数が50代以上で、特に技術系職員の確保が不可欠



出典先：第3回原子力人材育成・確保に係る協議会 資料1より抜粋・加工

# 今後の方向性

直面している課題

## ①建設等に必要な人材基盤の弱体化

- ・ 震災以降の建設空白期間によって、特に現場を支える人材の基盤が弱体化しており、技能の維持・継承が喫緊の課題。
- ・ 上記に加え、福島第一原子力発電所の廃炉など、今後継続的に人材を育てていく必要。

## ②原子力教育・研究基盤等の弱体化

- ・ 震災以降、高度な原子力教育・研究を担う大学や研究機関の人材基盤も弱体化。
- ・ 規制を担う人材も高齢化しており、次世代炉の規制基準作りなど、新たな課題への対応の制約要因に。

## ③将来原子力を支える人材候補群の縮小

- ・ 人口減少など社会構造の変化により、原子力発電所の建設や保守などを行う現場の人材の候補群も縮小。
- ・ 各プレイヤーが取組を進めているものの、面的な広がりや質的な深掘りが必要。

## ④産官学連携の実効的枠組の不在

- ・ 上記の課題の対応に向けて産官学が連携するための共通の方針が不在。
- ・ 方針の策定に向けた人材の将来的な需給見込みの分析が不在。

### 我が国の原子力産業基盤を支える人材構造を、持続可能な形へ再構築する転換期。

## ①培われた技能、技術を継承・進化させる

建設等を支える人材を育成するための機会拡大【新規・強化】

【経済産業省・産業界】

- ・ 民間の研修施設の業界横断での活用
- ・ 公的な研修施設の拡充

人口減少下でも建設・運転・保守等を持続的に行える環境作り【新規】

【経済産業省・産業界】

- ・ 原子力発電所の現代化に向けた業界横断的対応策の検討
- ・ AI等の新技術の活用検討

## ②世界最先端の研究・技術基盤を構築する

教育基盤の充実・強化【強化】

【文部科学省・原子力規制庁・アカデミア】

- ・ 教育資源共有化による大学間連携の加速
- ・ 原子力分野以外の学生への裾野拡大等

研究基盤の強化【新規】【文部科学省】

- ・ JAEAの施設を活用した実習機会の拡大
- ・ JAEAの試験研究施設の整備・高度化

規制を担う人材の確保【強化】

【原子力規制庁・文部科学省】

- ・ 原子力規制庁職員の人材流動性や採用の柔軟性の確保
- ・ JAEA、NMCC等の外部技術支援機関（TSO）の活用拡大等

## ③将来世代を呼び込む仕組みを強化する

電力会社・サプライヤ・研究機関・規制庁等を横断した学生の研修機会の創出【新規】

【文部科学省・原子力規制庁・経済産業省・産業界・アカデミア】

教育機関と企業が連携した学生の学ぶ機会の創出【新規・強化】

【経済産業省・文部科学省・産業界・アカデミア】

- ・ 企業毎に特化した学科の創設支援
- ・ 工業高校等への講師派遣

将来世代への情報発信【強化】

【経済産業省・文部科学省・産業界】

- ・ 広報、出前授業の拡大等

## ④産官学横断的な司令塔機能の創出、需給ギャップ分析に基づく中長期ロードマップの策定

産官学一体の推進体制の構築【新規】【経済産業省・文部科学省・原子力規制庁・産業界・アカデミア 等】

- ・ 産官学横断的な司令塔機能の創出、今後のロードマップ策定を2026年度中を目途に実施

中長期的人材需給ギャップの可視化【新規】【経済産業省・文部科学省・原子力規制庁・産業界・アカデミア】

- ・ JAIF原子力発電に係る産業動向調査の設問追加等により、業界等への実態調査、不足分野・規模・時期の分析を2026年度中を目途に実施

対応の方向性

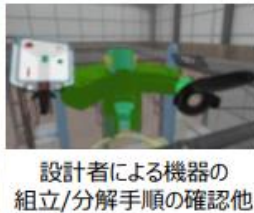
# ① 培われた技能、技術を継承・進化させる 建設等を支える人材を育成するための機会拡大

- OJTでの技能継承等の自社努力に加えて、中核企業の施設の業界横断的な活用、公的研修施設の維持・強化により、育成機会の更なる向上を狙う。

## 現在の取組状況と課題

### 現状

- 再稼働に向けた安全対策工事
- 蒸気発生器等の大型構造物の取替工事 等の事業機会を捉え、OJTによる技能維持・向上を実施。

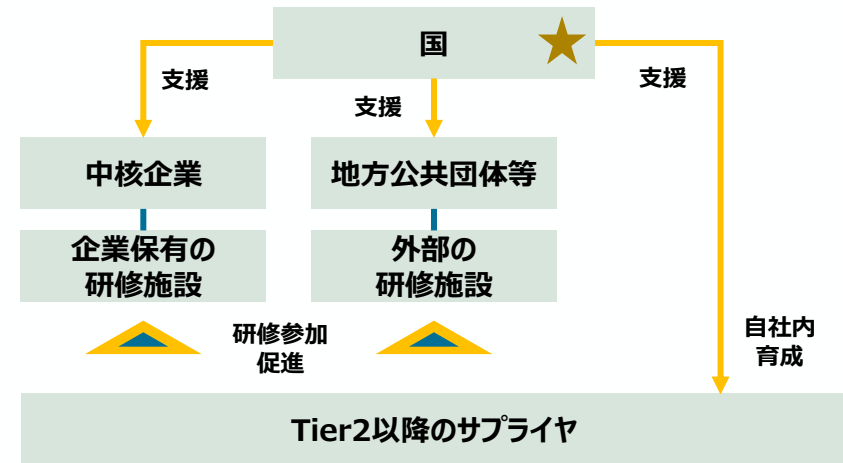


### 課題

- 案件が限られており、十分な機会が得られていない社が存在。
- 企業の研修施設の共同利用が行われているが限定的。
- 基礎的な技能の育成にも社内で人手が割けない。協力会社の育成機会も創出したい。

## 今後の取組イメージ（案）

国の後押しのもと、民間企業の研修施設の供用等の協調支援、公的な研修の維持・強化を行う。



### 各者に期待するコミット

★：主検討（担い手）

国

企業保有の民間拠点における協調への支援、公的研修施設の拡充【経産省】

産業界

企業保有施設の供用【電力、プラントメーカー】

# ① 培われた技能、技術を継承・進化させる

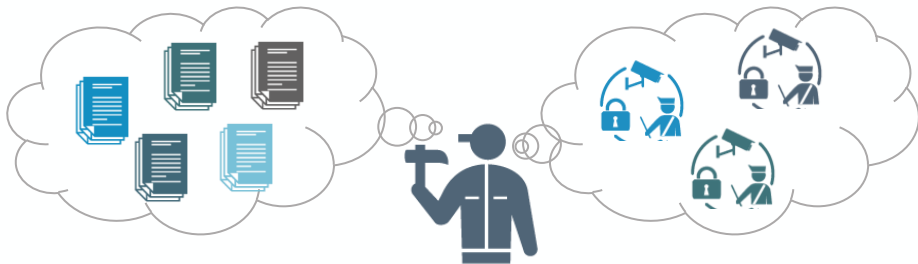
## 人口減少下でも建設・運転・保守等を持続的に行える環境作り

- 安全やセキュリティ確保を大前提に、限りある労働力を最大限活用するため、品質保証や入域管理などで **非効率あるいは重複している取組の洗い出しや働きやすい職場環境作り**に向けて、国及び中核企業が連携して現状把握を行い、改善対策を検討。

### 現在の取組状況と課題

#### 現状

- 原子力の安全性を確保するために、電力事業者・サプライヤにおいて、**高い水準の品質保証が求められている**。
- 例①：製造における作業人員の技能確認、工法などの品質保証プロセスが存在。
  - 例②：発電所への入域等において手続きが発生。
  - 例③：安全性確保のための多数の厳密な書類作成

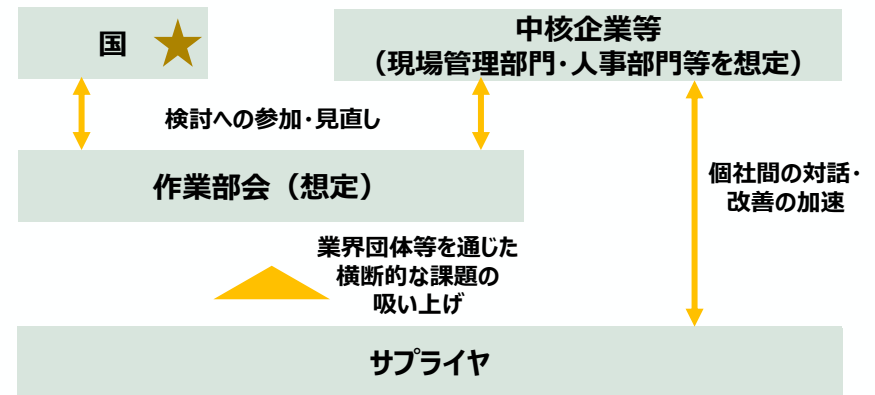


#### 課題

- サプライヤ等の負荷になっており、**他業界に比べて、参入障壁の高い産業になっている／参入を妨げている**。
- 信頼性確認、入域審査、技量認定等で作業開始までの人材待機コストが発生。
  - 入域：各社で手続き方式が異なる。日に数時間を要し、実働時間が半減。
- 現場の労働意欲を低下させ、**安全確保に逆効果になっている可能性**。

### 今後の取組イメージ（案）

国が主導し、中核企業の協力の上、サプライヤで横断的に課題となっている複層管理等の改善に向けた検討を実施。



#### 各者に期待するコミット

★：主検討（担い手）

#### 政府

横断的課題検討の場（作業部会等）の設置、必要に応じた制度見直しの検討【経産省】

#### 産業界

横断的課題検討への参加、必要に応じた自社規格・現場管理等の見直し【電力、プラントメーカー、サプライヤ】

## ②世界最先端の研究・技術基盤を構築する 教育基盤の充実・強化

- 大学における教育研究基盤を更に強化するとともに、産業界等の参画も促進し、**専門的知識/経験/研究力を持つ学生の育成を目指す。**

### 現在の取組状況と課題

#### 現状

- 個々の大学の研究炉等の研究施設の老朽化/廃止が進展し、人材育成のための研究基盤が脆弱化。
- ANECの大学間連携等の枠組を通じて、多くの受講者の原子力分野への進学・就職に着実に繋げる成果を挙げている。
  - ✓ 公開講義コンテンツの開発・共有
  - ✓ 実験・実習の単位認定
  - ✓ 留学プログラム、企業研修 等

#### 課題

- |         |  |
|---------|--|
| 運営体制    | <ol style="list-style-type: none"> <li>① 相応の期間の必要性を考慮した、人材育成及びその共通基盤の整備</li> <li>② 効率的かつ効果的な組織運営のためのANECの事務局強化・事業選定</li> </ol>     |
| 人材育成対象  | <ol style="list-style-type: none"> <li>① 安全性や信頼性の確保、国際社会への貢献のためのグローバル専門人材の不足</li> <li>② 機械、電気、土木等の原子力に限らない多様な分野の人材の巻き込み</li> </ol> |
| 他機関との連携 | <ol style="list-style-type: none"> <li>① 産業界の参画強化による実践的・効果的な人材育成</li> <li>② ANECを含む原子力人材育成を進める既存のネットワーク間の連携強化</li> </ol>           |

### 今後の取組イメージ（案）

#### 運営体制の強化

- ① **中核的活動の継続性確保**
  - ・ 長期の事業実施期間確保
  - ・ 人材育成共通基盤（公開講義コンテンツや大型実験施設）の維持
- ② **事務局機能強化・事業選定プロセス見直し**
  - ・ 事務局機能の一元化、シニア人材プール構築

#### 人材育成対象の強化・拡大

- ① **トップクラス専門人材の育成**
  - ・ プロジェクトマネジメント能力を有するグローバル専門人材の育成
- ② **すそ野拡大**
  - ・ 他分野学生等に対する教育機会の提供及び拡大  
※原子力規制庁の教育プログラム事業とも連携
  - ・ 機動的かつ効果的な学びの機会の創出

#### 他機関との連携

- ① **産業界との連携強化**
  - ・ 企業施設を活用した実務経験の獲得
  - ・ 企業職員の大学教育への参画
  - ・ 企業のリカレント・リスキリングカリキュラム提供
- ② **既存ネットワークや他省庁との連携**
  - ・ 産学官一体で、効果的・効率的な連携策を検討
  - ・ 地方向けエネルギー教育に係る事業交付金の活用

## ②世界最先端の研究・技術基盤を構築する 研究基盤の強化

- エネルギー・経済安全保障や次世代革新炉等の研究開発の国際競争力強化のためには、**国内の原子力科学技術基盤の維持・強化が不可欠**
- 我が国唯一の原子力研究開発機関である**JAEAに、原子力分野の人材育成・イノベーションを強固に推進する戦略的機能を付加するとともに技術基盤・人的資源の強化に取り組み**、科学技術力・産業競争力強化を目指す

### 現在の取組状況と課題

#### 現状

- 原子力エネルギー分野での世界3位（国内1位）のTop10%論文数を誇り、次世代革新炉の社会実装に向けた研究開発や民間への技術移転等を実施
- 国内唯一となる中性子ビーム実験・照射試験を行う原子炉を保有する等、多様な実験設備を保有
- 原子力安全を支える国家資格に関する研修支援や、大学・学生への単位認定を通じ、日本の原子力科学技術の向上に貢献



#### 課題

- 原子力関係学科の減少、学生の微減等を踏まえ教育機関との繋がりを一層強化していく必要性
- 設備の減少・老朽化の進行で、研究への支障も
- 産業界との連携強化に向けては、「原子力拠点」に社会的距離感を感じる潜在意識等の課題あり

### 今後の取組イメージ（案）

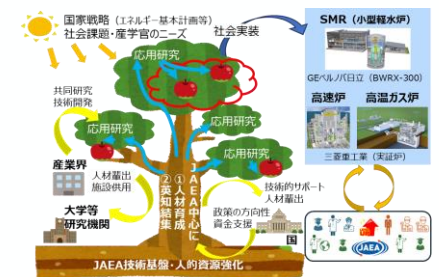
#### 機能強化の方向性①～原子力人材育成機能

- 人材育成の拠点として、**JAEA施設設備を活用した実習社会の拡大**等により、大学・産業界等をつなぐハブとなる。
- 専門的知識を有する**人材プールの構築**や、多様な分野の産学官との人材交流等により、原子力人材を有効活用。

#### 機能強化の方向性②～原子力イノベーション機能

- 次世代革新炉の社会実装等に向け、**施設設備の戦略的な整備・高度化・供用**等により、JAEAに英知を結集。
- 新知見の獲得、次世代革新炉の導入加速に向けた安全性の向上等につながる研究開発の推進や次世代革新炉の規制基準の基盤となる技術的検討、**産学や次世代が魅力的に感じる環境の整備**。

（例：軽水炉をはじめとした原子力システムの安全性・経済性の向上に資する研究開発機能の強化）



## ②世界最先端の研究・技術基盤を構築する 規制を担う人材の確保

- 先日のIAEAの総合規制評価サービス（IRRS）ミッションにおいて、原子力規制庁の人材確保のために、職員の流動性や採用の柔軟性を確保すべきとの指摘あり。
- 六ヶ所再処理施設竣工に伴い増加すると考えられる保障措置分野の人材、原子力災害医療分野の人材等、様々な分野での人材確保・育成が必要であり、人材の流動化に加え、次世代炉等の新たな規制ニーズへの対応など安全研究分野での外部の技術支援機関（TSO）との連携等も重要<sup>1</sup>。

### IRRSミッションのレビュー

#### IAEA発表資料仮訳<sup>2</sup>

日本の規制システムの更なる改善のための勧告及び提言：

- 政府は、NRAが職員の流動性や採用の柔軟性をより大きく持つことができるようにすることで、NRAを支える人材の確保を支援できる。

#### （参考）原子力規制委員会設置法附則

第6条の3（国民の疑惑・不信を招く再就職の禁止）

原子力規制庁の職員については（中略）その職務の執行の公正さに対する国民の疑惑又は不信を招くような再就職を規制することとするものとする。

### 技術支援機関（TSO）の活用可能性

#### 原子力規制人材の育成・確保<sup>3</sup>

- 外部 TSO（QST、JAEA）への要求事項の明確化や専門知識・人材・能力の充実化につながる方策を推進する必要がある。

#### 保障措置人材の育成・確保<sup>4</sup>

- NMCC（公益財団法人核物質管理センター）については、JSGO（原子力規制庁保障措置部門）が行う保障措置業務全般を政策的・技術的にサポートする TSOとしての機能を強化しよう検討してはどうか。
- JSGO職員や原子力事業者社員が NMCCに出向する等により、技術的な業務経験を積んでその保障措置人材の育成ができるよう検討してはどうか。（中略）NMCC職員や原子力事業者社員がJSGOに出向する等により、IAEAとの調整や保障措置政策に係る経験を積むことができるよう検討してはどうか。

1.原子力規制庁「人材育成に係る資源エネルギー庁及び文部科学省との面談 令和8年02月20日 議事要旨」より抜粋・加工

2 原子力規制庁「令和8年2月6日 IRRSミッションチームと原子力規制委員会の合同記者会見」プレスリリースより抜粋・加工

3 原子力規制庁「令和7年10月29日 第38回原子力規制委員会 資料2 国際原子力機関（IAEA）の総合規制評価サービス（IRRS）ミッションの事前提出資料（ARM）」より抜粋・加工

4 原子力規制庁「令和8年2月19日 第3回国内保障措置制度のあり方検討会」資料1より抜粋・加工

# ③ 将来世代を呼び込む仕組みを構築する 電力会社・サプライヤ・研究機関・規制庁等を横断した 学生の研修機会の創出

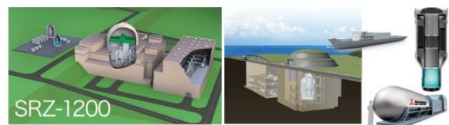
- 学生等に対して、電力会社・サプライヤ・研究機関・規制庁等、原子力産業に関わるプレイヤーが連携し、現場における研修やインターンの実施を検討する。

## 現在の取組状況と課題

### 現状

- 各社が個別に学生等に対してインターン等の研修プログラムを実施。
- 文科省において、電力・メーカーと連携し、原子力専攻以外の学生にも研修プログラムを実施。

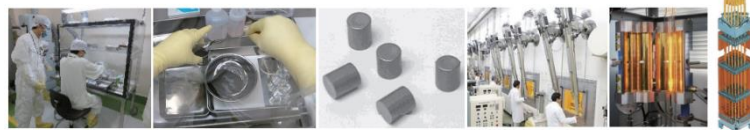
#### プラント設計・製造研修



#### プラント運用研修



#### 燃料設計・製造

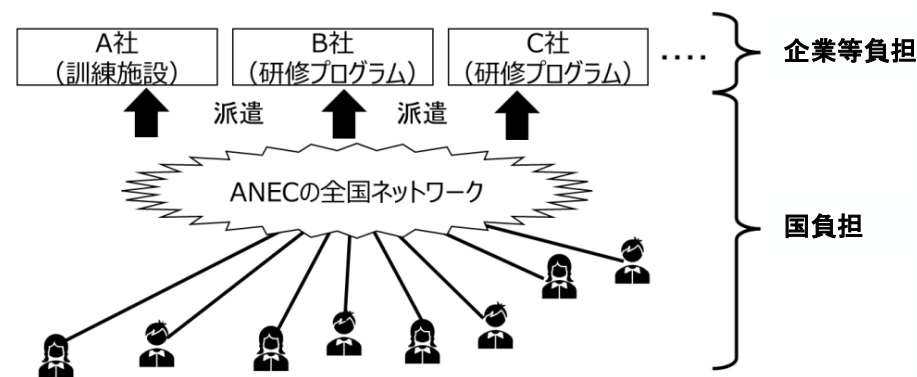


### 課題

- 特に原子力専攻以外の学生において、原子力産業の全体像を学ぶ機会が依然として限られている。
- 電力・メーカーのみならず、サプライヤー等の企業等にとっても、各企業のインターン等では部分的なPRしか出来ず、産業全体の魅力が伝わりづらい。

## 今後の取組イメージ (案)

現行ANECの好事例を考慮しつつ、企業と学生が横断的に研修できる場を検討する。



### 各者に期待するコミット

#### 政府

ANECのネットワークを通じた検討、学生側の移動費負担【文科省】  
産業界への後方支援【経産省】  
研修プログラムの協力【規制庁】

#### 産業界

研修プログラムの企画【電力・メーカー・サプライヤ】

### ③ 将来世代を呼び込む仕組みを構築する

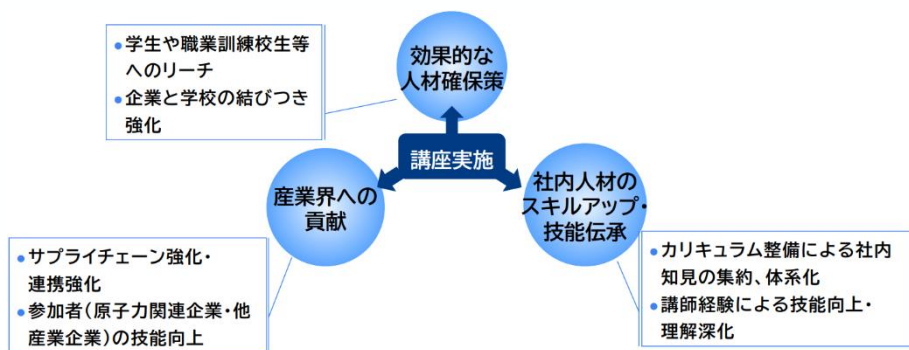
# 教育機関と企業が連携した学生の学ぶ機会の創出

- 地域の教育機関と連携し、学生に対して、技能実習への講座提供から、学位プログラムの提供まで、幅広い選択肢を通じて、原子力分野への関心を引き込み、原子力産業への就職を有力な選択肢とする。

## 現在の取組状況と課題

### 現状

- 工業高校等の求職者に対して、原子力関連のサプライヤーが講座を実施・開設し、基礎技能の教育等を通じて原子力関連産業への就職を促してきた。
- 技能実習を通じた学習は学生への定着を促しやすい。



### 課題

- 講師役の中小企業のリソース不足や、個別の高校・企業等との調整に労力を要する。
- 技能実習のみならず、大学での学位プログラムの提供など対象領域を広げていく余地あり。

## 今後の取組イメージ（案）

中核企業の協力を得て、横展開可能な教材の開発を行うとともに、講座の受講者を文科省等の協力を経て集める仕組みを整え、全国的に広げていく。



### 各者に期待するコミット

★：主検討（担い手）

#### 政府

講座開発・設置の支援【経産省】  
教育機関等との連携強化【文科省】

#### 産業界

業界全体の教育等への協力【電力、プラントメーカー等】

### ③ 将来世代を呼び込む仕組みを構築する 将来世代への情報発信

- 産業全体のネガティブイメージを払拭するための魅力発信について、課題分析とターゲティングを実施した上で、魅力を発信するコンテンツ作成を行う。

#### 現在の取組状況と課題

##### 現状

- JAIFが原子力産業特化の合同企業説明会（原産セミナー）を実施。直近2025年度は出展企業数・来場者数とも増加
- その他、各企業や業界団体それぞれで、出前授業や施設見学等、学生への理解醸成活動を実施

原産セミナーの様子と参加者数推移

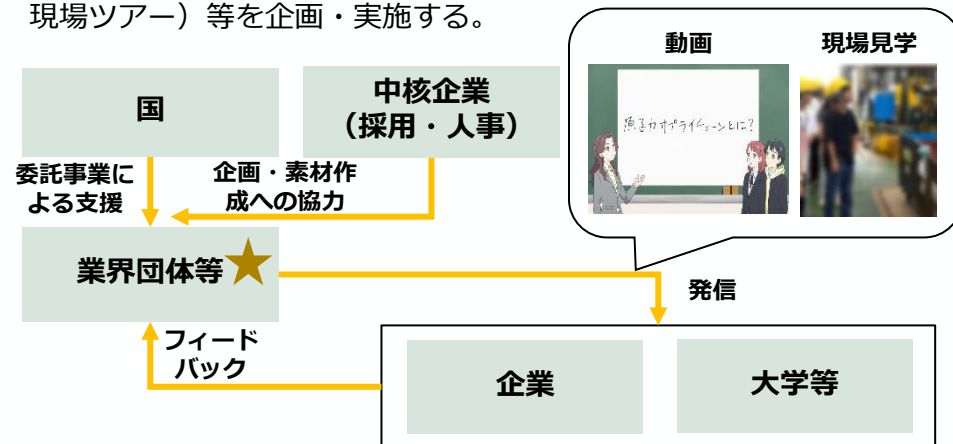


##### 課題

- 震災以降の原子力に対するネガティブなイメージがまだ完全に払拭されておらず、原子力に興味を持つことや就職の選択肢に入れることの障壁となっている可能性
- 各企業・団体とも理解醸成活動のリソース捻出（資料作成や講師派遣等）には苦労している

#### 今後の取組イメージ（案）

課題分析（他産業との比較、伝わっていない部分の分析）及び発信先のターゲティングを行い、訴求効果の高いコンテンツ（動画、現場ツアー）等を企画・実施する。



#### 各者に期待するコミット

★：主検討（担い手）

##### 政府

委託事業による支援【経産省】  
課題分析、魅力発信のコンテンツ作成【業界団体等】

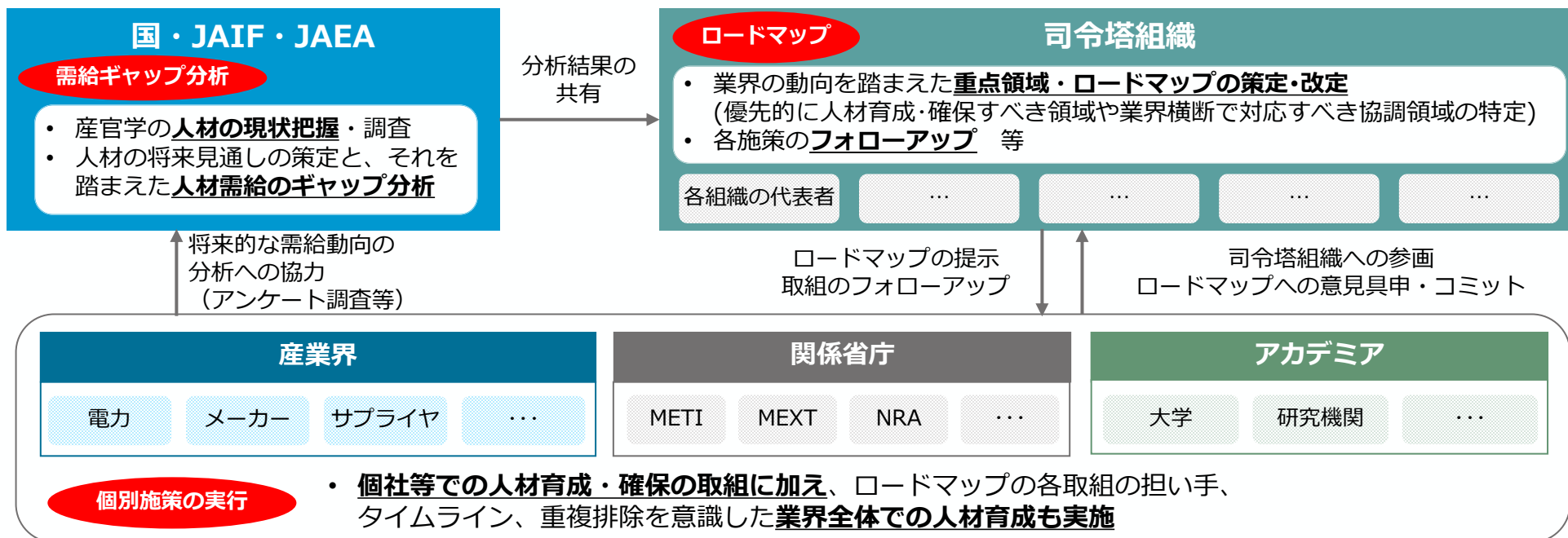
##### 産業界

講座開発、講師派遣等への協力【業界団体】  
企画・素材作成への協力【電力・プラントメーカー等】

## ④産官学横断的な司令塔機能の強化、需給ギャップ分析に基づく中長期ロードマップの策定 産官学一体の推進体制の構築

- 2026年度中を目途に産官学横断的な司令塔機能を創出する。機能創出に向けた議論の場（コアチーム）を原子力人材育成ネットワークの下部に設置する。
- 司令塔組織は、産官学の原子力人材の現状把握・分析を踏まえ、横断して取り組むべき重点領域やロードマップを提示する。また、適時適切に実行状況をフォローアップする。
- 関係する主要組織は、司令塔機能を備えた組織への参画を通じて重点領域・ロードマップ策定に関与・コミットし、業界横断の人材育成の取り組みを主体的に進める。

産官学一体の推進体制（司令塔機能）のイメージ



## ④産官学横断的な司令塔機能の強化、需給ギャップ分析に基づく中長期ロードマップの策定

# 中長期的人材需給ギャップの可視化

- JAIFによる「原子力発電に係る産業動向調査」における人材関係の設問見直しや、同調査に別紙を追加した人材需給ギャップ調査に加え、NSCP所属企業を対象とする同旨の調査などを通じて、今後継続的に人材需給ギャップの動向と、不足が顕著と考えられる職種を把握する。
- また、定量的な人材需給ギャップについても、原子力小委員会で議論されている開発見通し等を踏まえ、関係者の意見も伺いながら前提となるシナリオを検討し、推計していく。

### 今後の調査体制イメージ

#### JAIF／原子力発電に係る産業動向調査



原子力関連産業の経済規模や従事者数、景況感など足元の人材需給に関して継続的に調査  
※2025年度回答実績241社/319社

#### NSCP／需給ギャップに関するアンケート調査



サプライヤに対し、将来の人材需給の状況を調査  
※2024年度回答実績85社/172社



#### JAIFによる調査の設問見直し

(別紙調査とするなど、調査負荷には留意して実施)

- 業種・職種区分(職種の大分類)・職種毎の将来必要数\*
- 職種ごとの現状人員数、年齢分布

#### NSCP会員企業への同旨調査の実施

- JAIFと同旨の調査をNSCP会員企業も対象に継続的に実施

今後の  
進め  
方

※それぞれの用語の定義・整理は以下の通り

業種：JAIF「原子力発電に係る産業動向調査」における、社の事業の種類による区分(例：サービス業、建設業、卸売業)

職種区分：JAIF「原子力発電に係る産業動向調査」における、従事者の仕事の種類による区分(例：設計部門、品質保証・安全管理部門)

職種：職種区分をP42に記載のように弊省独自に細分化したもの

### 今後の調査で明らかにする事項

#### ① 人材需給ギャップの推計

- 調査拡充を通じて、定量的な人材需給ギャップを推計。

#### ② 原子力人材の状況の継続的な把握

- 年齢分布の調査によって、将来の供給減(自然減)、技術継承の重点実施期間や、年齢層別の定着課題を把握し、原子力人材の状況を継続的に把握。
- NSCP会員企業へも継続的な調査を実施し、把握範囲を拡充。

#### ③ 職種ごとの人材状況の深堀り

- JAIF調査も活用しながら職種ごとの人材状況の調査を進め、人材不足が顕著な職種の特定などに繋げていく。
- 加えて、人材不足が顕著な職種については、ヒアリング等を通じて実態把握を深める。

人材育成の重点領域の策定や  
職種毎の実態に応じた施策検討に活かしていく