



わたしの構想

2025. 8
no. 79

MY VISION

人材育成が鍵となる グリーンへの転換

企業の経営戦略において環境への対応が求められる中、環境問題や脱炭素技術の専門的知見を有する「グリーン人材」のニーズが高まっている。その人材像や育成の方策を探った。

企画に当たって
About this Issue

東 和浩
NIRA総研 理事／株式会社りそなホールディングス シニアアドバイザー

識者に問う
Expert Opinions

中原廣道
経済産業省GXグループ環境政策課 課長

西和田浩平
アスエネ株式会社 Founder代表取締役CEO

大越慎一
東京大学大学院理学系研究科長・総長特任補佐

岸上有沙
特定非営利活動法人日本サステナブル投資フォーラム 理事

宮崎 桂
独立行政法人国際協力機構 副理事長兼最高サステナビリティ責任者(CSO)

人材育成が鍵となる グリーンへの転換

脱炭素社会の実現に向け、企業の経営戦略において環境への対応が求められる中、環境問題や脱炭素技術の専門的知見を有する「グリーン人材」のニーズが高まっている。

もっとも、グリーン人材が具体的にどのような知見や能力を備える人材を指すのか、その人材像が明確に社会で共有されているとは言いがたい。グリーン人材に期待されるスキルは何か。その人材像や育成を加速する方策を各界の専門家に聞いた。



人材育成が鍵となる グリーンへの転換

—GXを前提とした成長戦略・経営目標を描け



大阪・関西万博が、連日多くの来場者でにぎわいを見せている。訪れた人が未来を体感できる「未来社会ショーケース」の一つが、「グリーン万博」である。ここでは、脱炭素社会に向けた先進的な技術が紹介されている。言うまでもなく、「グリーンへの転換」、すなわち脱炭素社会への移行は、地球の未来のために、世界そして日本が社会を挙げて取り組むべき課題である。それは、温室効果ガス（GHG）を大量に排出する産業から、地球環境を考慮した産業への転換を意味すると同時に、必然的に人々の「仕事」に構造的な変化をもたらしつつある。

経済協力開発機構（OECD）の調査によれば、グリーン転換に寄与する職業、グリーン製品・サービスを提供する業種に就く労働者は、すでに先進国の総雇用の二〇％程度を占めており、今後さらに増加する見通しだ。また、弊機構のアンケート調査からは、就業者の三一％がグリーンジョブに関わっていることが明らかになった。脱炭素技術やサステナビリティ・環境問題の専門知識を持つ人材を育成する必要性は、グリーン政策が先行する欧州のみならず、

日本でも高まりを見せている。しかしながら、いわゆる「グリーン人材」のあるべき人材像は漠然としている。どのようなスキルを備えた人材を指すのか、専門性を備えた人材をいかに育成するのか——日本社会で知見が十分に共有されているとはいいがたい。他方、GHGを大量に排出する産業は、長く日本経済の中核を担ってきた産業でもある。産業構造が転換する過程で、そこに従事してきた人材をどのように新たな産業に移動していくのかも、重大な課題となる。

そこで、本号では、「グリーン人材」を取り上げる。その現状を把握し、グリーン人材育成の今後のあり方について、政策を先導する政府や企業、識者に伺う。また、アジアの脱炭素推進における日本の貢献について考察する。

GXスキルの標準化で業界横断的な動きへ

GX（グリーントランスフォーメーション）、すなわち脱炭素と産業の競争力強化・経済成長の実現の観点から、必要な人材の定義、そのスキルの洗い出しに着手したのは経済産業省である。政策を主導する同省の中原廣道課長は、各企業が抱える課題は個別に異なるため、特定の分野の人材を重点的に育成すれば解決できるという問題ではない、とGX特有の難しさを指摘する。同省は企業と協業し、業界横断的な育成事例の集約や、GX人材に求めるスキルの標準化により人材像を描いた。いわばスキルと育成方法の「言語化」に取り組んでいる。

グリーン人材育成のための教育コンテンツや専門の教育機関を充実させる必要性を訴えるのは、企業の脱炭素化支援や人材育成・仲介を行うアスエネ株式会社の西和田浩平CEOだ。成長産業でもあるグリーン分野で人材の需要が高まる一方で、社会全体に知見の蓄積がなく、人材育成のノウハウはいまだに手探りだと指摘する。

GXは企業ごとに課題が異なる一方、新たな技術や制度に精通する人材を、企業単独で育成するには時間がかかる。

日本は、税制や排出権取引などの社会の枠組み整備が進む欧州に比べ、社会全体でグリーン分野への経験知が浅いと言える。こうした日本の現状において、どう人材を育成し、需要を満たしていくのかは、まだ手探りだ。スキルの標準化は、グリーン人材育成への第一歩になるうえ、GX人材に対する共通の見解として、労働者自身の指標にもなるだろう。

課題解決と人材育成に複合的な視点を

同時に、複数の識者からは、複合的な視点を持った取り組みが不可欠だという認識が示された。

東京大学で「SPRING GX」事業統括を務める大越慎一理学系研究科長・総長特任補佐は、地球規模の課題解決には、技術イノベーションだけでなく、法制度や倫理などの経済社会のあらゆる諸相が関連すると述べる。同プログラムでは、博士課程の学生同士の分野を越えた交流や、学生の派遣による国際的な研究機関のネットワーク構築を展開する。これが三〇年後の社会をけん引する知的ネットワークの基盤につながるという展望に期待したい。

また、日本サステナブル投資フォーラムで理事を務める岸上沙氏は、事業者及び投融資を行うファイナンス側双方に、多角的な視点と複合的なアプローチを可能にする人材を組織として構成して取り組む必要があると力説する。その人員構成に不可欠なのは、「なぜ気候変動に対応すべきか」「なぜ生物多様性の保全に価値があるのか」など「WHY」を問い、それらの重要性を真に理解する資質や、複数の事象の関連を総合的に見る資質だ。それらを育てるには、個々人が多角的な見聞を重ねる「現場」での蓄積に加え、サステナビリティを軸にした経営教育の充実や金融教育が必要だとする。

さらに、気候変動が地球規模の課題であるという点では、開発協力はまさに重要な事業だ。日本は長年、国際協力機構（JICA）を中心にアジアへの環境協力を続けており、途上国自らが環境問題に対処できる能力の強化を目指す

してきた。JICAの宮崎桂副理事長は「JICAの活動の道筋はグリーン人材育成への貢献の歴史」だと述べ、今後日本とアジア各国との共創を通じ、双方の課題解決につながる知見の「環流」をより推進していきたい、と力を込めた。

産業転換をイノベーションにつなげられるかは、人材次第

かつて日本が石炭から石油にエネルギー構造を転換した際には、石炭・鉱業から離職した人に対して、政府が教育訓練や職業紹介などの制度を整備し、多くの労働者が新たな産業に移ることができた。エネルギー供給体制の近代化が「ものづくり日本」を確立したように、グリーンエコノミーへの移行は、日本による国際的リーダーシップを再び確立するための転換点となりうる。リスキリングや専門教育の充実を通じ、労働力の円滑な移動のための包括的な策設計が、あらためて政府に求められる。

また、企業自身にも、GXを前提とした成長戦略・経営目標を描いたうえで、グリーンに携わる人材が成長のコア人材であるという認識を労使で共有していくことが求められるだろう。脱炭素産業が日本経済のイノベーションをけん引する産業に育てられるかは、人材次第だ。そのための産官学それぞれの挑戦が、今まさに問われている。

東和浩 ひがし・かずひろ……………NIRA総合研究開発機構理事。株式会社リソナホールディングスニアドバイザー。取締役会長兼代表取締役社長を経て、二〇二二年六月より現職。

KEY WORDS

大阪・関西万博、グリーンへの転換、グリーン人材育成、包括的な策設計

グリーン人材に
期待されるスキルは何か。
グリーン人材の
育成を加速するための
方策とは。

インタビュー実施：2025年6月～7月
聞き手：鈴木日菜子（NIRA 総研研究コーディネーター・研究員）

中原廣道

経済産業省 GX グループ環境政策課 課長

官民で GX スキルを標準化、
企業は人材の育成・活用を

KEY
WORDS

人材確保事例集、GX 人材スキル標準、排出量取引制度

西和田浩平

アスエネ株式会社 Founder 代表取締役 CEO

次世代のコア、
グリーン人材を育成する環境整備を急げ

KEY
WORDS

サステナビリティ・コンサルタント、グリーンとデジタル、
手探りの教育ノウハウ

大越慎一

東京大学大学院理学系研究科長・総長特任補佐

気候変動問題、
T 型人材が社会変革を先導する

KEY
WORDS

SPRING GX、T 型人材、世界的なネットワーキング

岸上有沙

特定非営利活動法人日本サステナブル投資フォーラム 理事

「WHY」を問い、
共通認識を組み立てられる人材を育てよ

KEY
WORDS

複合的アプローチ、「WHY」の腹落ち、「現場」に足を運ぶ

宮崎 桂

独立行政法人国際協力機構
副理事長兼最高サステナビリティ責任者 (CSO)

アジア各国を共創パートナーとして、
地球規模の課題に立ち向かう

KEY
WORDS

開発途上国の能力強化、国際科学技術協力、共創と環流

経済産業省 [2025]
GX 関連企業における人材確保に関する取組事例集
令和 7 年 3 月

https://www.meti.go.jp/policy/energy_environment/global_warming/GX_HR/GX_HR_cases_2024.pdf

では幅広い業種・規模の企業に取材し、具体的な人材獲得・育成策を網羅的に記載している。もう一つは、GXに積極的な企業と政府が一体となって取り組んだGX人材スキルの標準化だ。「GXリーグ」における産官学の議論を通じて、産業横断的なスキルを定義した。まず、GXの重要性を理解するために必要な知識を「GXリテラシー」として一覧にし、GX推進に必要な人材を五つの類型に分類した。さらに、それぞれに細分化した業務（ロール）を整理し、求められる役割やスキル、他ロールとの連携などを示した。これらのスキルを現場で育成・評価できるようにするため、役割ごとにレベル別の達成度も定めた。

目下のところ、来年度から本格的に開始される排出量取引制度に備えた人材育成が急がれる。新制度の下では、対象企業は二酸化炭素の排出実績量などを国に報告することが義務となり、その際、第三者である登録確認機関による確認が求められているため、対象企業および登録確認機関における人材ニーズが顕在化している。特に、品質管理に関する知識と技術的知見が必要とされる登録確認機関の人材確保・育成に関しては、監査法人系機関やISO検証機関等、異なる知見を持つ関係者が連携して、専門知識を有する人材を育成する枠組みを構築するなど、必要な対応を検討していく。

中原廣道（なかはら・ひろみち）

経済産業省でGX人材の取り組みを所管する担当課長。東京大学大学院卒業後、通商産業省（当時）入省。主に産業政策（成長戦略）、エネルギー・環境政策、原子力政策の分野における政策立案に従事してきた。二〇一八年には日本貿易振興機構（ジェトロ）・ロンドン事務所に出向し、産業調査員として、イギリス・欧州の通商産業、環境エネルギー政策の動向調査等に従事。二〇二四年より現職。



識者に問う

グリーン人材に期待されるスキルは何か。グリーン人材の育成を加速するための方策とは。

官民でGXスキルを標準化、 企業は人材の育成・活用を



中原廣道
経済産業省GXグループ
環境政策課
課長

日本政府におけるGX（グリーントランスフォーメーション）の取り組みの主眼は、二酸化炭素の排出量削減にとどまらず、「脱炭素」を契機として、日本経済や産業競争力を強化するとともに、エネルギーの安定供給を実現していくことだ。政府としては、二〇兆円規模の先行投資支援とカーボンプライシングの段階的導入の一体的措置である「成長志向型カーボンプライシング構想」を推進している。先行投資支援では、排出削減が困難な産業の製造プロセス転換から、蓄電池、水素・アンモニア導入、建築物や自動車など多岐にわたり、産業界にGXへの挑戦を促している。成否は、ひとえにすぐれた人材が集まるかどうかによる。

GX人材に関し、経済産業省では大きく二つの取り組みを行ってきた。一つは、各企業の人材確保事例集の公開だ。GXは産業界全体の課題であり、技術領域も広範で、特定分野の人材育成により解決できるものではなく、業種や企業ごとに課題や対応方法が異なる。各社が適切なヒントを得るためにも、まずは業界横断的に知見を集約することが重要だ。事例集

ビル・ゲイツ [2021]
地球の未来のため僕が決断したこと

山田文 (翻訳)、早川書房

ジョブローテーションが前提の日本企業では、担当者の経験が途絶してしまうことも問題だ。さらに、太陽光や洋上風力発電などの知見を持った「技術系グリーン人材」の数が限られている。新たな産業であるグリーン分野はDXと並ぶ成長産業の一つだ。今後、再エネの拡大が進む中で、古い構造の原子力発電や石炭火力発電といったオールドインダストリーからグリーン分野への人の移動は、重要な課題となる。また、すでにGAFA Mのようなテック企業から技術者が移転しているとも聞いている。グリーンとデジタルのスキルを身に着けたGX人材は次世代のコア人材である。

日本では官民協働の「GXリーグ」がスキルの標準化を進めているが、専門的教育機関も足りず、教育のノウハウはまだ手探りだ。税制や排出権取引にしても、日本は欧州と比較してスピード感と実行力に欠けるため経験知が浅く、社会全体に知見が蓄積されていない。だが、新卒採用市場でもGX人材の市場価値が高まっており、成長市場に自分の身を置くことで自分の価値を高めようとするニーズはある。人材の育成を後押しするような教育内容の充実や公的なインフラを整備することが求められる。

西和田浩平 (にしわだ・こうへい)

「次世代によりよい世界を」をミッションに、CO₂排出量見える化・削減・報告クラウドサービス「アスエネ」など、クライメートテック領域のスタートアップ、アスエネ株式会社を経営。慶應義塾大学卒業後、三井物産で日本・欧州・中南米の再生可能エネルギーの新規事業投資・M&Aに携わる。ブラジルやメキシコへの海外赴任を経験し、二〇一九年にアスエネ株式会社を創業した。Forbes Japan Rising Star Award 受賞、2021 Forbes Japan 100、東洋経済「インベンチャー100」など選出。



識者に問う

グリーン人材に期待されるスキルは何か。グリーン人材の育成を加速するための方策とは。

次世代のコア、 グリーン人材を育成する環境整備を急げ



西和田浩平

アスエネ株式会社
Founder 代表取締役CEO

脱

炭素社会への移行に伴い、グリーン産業に関連する雇用は、二〇三〇年までに世界で二四〇〇万人ほど増えると試算されている。気候変動関連の技術開発や再生可能エネルギー（再エネ）産業への人材の流れは進んでいるものの、年々急増しているグリーン人材の需要に、供給が追いつかなくなる。他方、欧州に後れをとっていた日本の脱炭素化への取り組みは、この二、三年でかなり進展した。第七次エネルギー基本計画（二〇二五年二月）で、政府が電源構成における再エネ比率を倍増する見通しを示したことで、今後、太陽光発電や洋上風力発電で人材の需要が増えることが想定される。

今、需要が増えているのは「サステナビリティ・コンサルタント」といった新領域の知識人材である。背景には、上場企業にサステナビリティ関連情報の開示を求める流れがある。自社の排出量の計算、どのように排出量を下げていくのか——といった計算は、専門教育を受けていなければなかなかできるものではない。専門知識を持ち、企業の情報開示戦略をはじめ、脱炭素経営の推進をアドバイスできる人材が求められているが、足りていない。また、

S. Ohkoshi, M. Yoshikiyo, J. MacDougall, Y. Ikeda, H. Tokoro [2023]
Long-term heat-storage materials based on
 $\lambda\text{-Ti}_3\text{O}_5$ for green transformation (GX)

Chem. Commun., 2023, 59, 7875

大越慎一（おおし・しんいち）
東京大学グリーントランスフォーメーション（GX）を先導する高度人材育成（SPRING GX）の事業統括を務める。二〇〇六年より東京大学大学院理学系研究科教授（現職）。専門は物理化学。二〇二三年より研究科長、総長特任補佐（副学長待遇）。海外大学との共同研究も多く、フランスCNRS国際共同研究所所長も務める。英マンチェスター大学名誉教授。人材育成プログラムの事業統括を数多く経験し、高度人材育成のための学びの場を構築してきた。産学連携にも熱心で、現在一〇社と共同研究を推進中。



なる専門分野の知見を涵養する「T型人才」になることが求められる。主幹となるプログラムでは、文理を越えた多分野の学生一三一人が、GXに関する講義を聴き、その後、グループに分かれて課題を議論する。学生は、異分野の同世代の仲間とのやり取りを通じて、例えば、海洋プラスチックの課題を解決するためには、哲学のフレームが必要であること、仮に課題が同じであったとしても、国によって法律や制度が違うため、解決策が異なることを理解する。さらに、それを国際的に展開させるために、年間四〇〇人以上の学生を三〇の国と地域に派遣し、GX研究の世界的なネットワーク構築を始めている。派遣先となるのは、米スタンフォード大学といった海外のSDGスラング上位の大学や研究機関だ。

プログラムを通じて得られたスキルは、研究を越えた分野でも生かすことができるトランスファラブルなものである。異分野の研究者との関係を築くスキルを体得した大学院生が、三〇年後にはさまざまな分野や業務で、知的ネットワークの中核として活躍し、社会の課題解決をけん引していくに違いない。

識者に問う

グリーン人材に期待されるスキルは何か。グリーン人材の育成を加速するための方策とは。

気候変動問題、 T型人材が社会変革を先導する



大越慎一
東京大学大学院
理学系研究科長、
総長特任補佐

地 球という人類共有の財産に、気候変動問題は影を落としている。気候変動問題は、人類のあらゆる活動に多面的に深く関連するものであり、狭義の技術開発のみで解決し得るものではない。技術イノベーションに加えて、法制度やメディア、教育、哲学、そして倫理など、経済社会のあらゆる諸相を通じて人々に行動を促し、地球をよりよく管理するための仕組みを構築する必要がある。

こうした社会変革を先導する高度人材を十分な規模で輩出するため、東京大学では、二〇二一年から全分野の博士課程の学生を対象に「SPRING GX」というプログラムを開始した。これは全学を挙げた取り組みで、研究科は一五に及ぶ。プログラムが育成する研究者像は「好奇心を忘れず、常に挑戦的な研究者であること」「専門以外の多様な分野を知り、高度で幅広い教養を身に着けた人材であること」「さまざまな分野の研究者と創発的な研究が行える人材であること」「社会課題を解決していく視点を持つ人材であること」である。まさに、高い専門性と研究力を備えたプロフェッショナルな人材が、気候変動問題を軸に、異

水口剛・高田英樹 (編著) [2023]
サステナブルファイナンス最前線
金融財政事情研究会

る機会を増やすことで培われる。また、人材の流動性を高め、異なるセクター、業種、仕事の経験を持った人材を取り入れることも重要だ。さらに、短期的な業績への貢献に加えて、長期的なビジネス・アイデアの創出や、他部署・他業種・他国との連携といった、多角的な視点を持つ人材を評価するシステムも必要と思われる。

近年は、統合した経営と会計報告が求められる中、目的に沿った専門人材を効果的に活用することも不可欠となっている。このため、第三の資質として、気候や生態系の変化を捉える専門知識、ビッグデータを解析する能力をもった専門人材に加え、そのニーズを理解し、内外のデータを効果的に活用するための言語・対話・連携能力が挙げられる。

これらの資質を持つ人材を育成するには、ファイナンス・経営双方の視点から学習機会を強化することが必要と思われる。金融経済教育においては、投資手法など「HOW」に加え、金融・投資行動が本来果たし得る社会的な役割、経済活動との結び付きが盛り込まれることが期待される。また、例えば大学院のMBA(経営学修士)において、サステナビリティを単なる一講座として扱うのではなく、経営全体の在り方として「サステナブルな経営」を中心に据えたコース設計が期待される。

岸上有沙 (きしがみ・ありさ)

二〇一九年に、En-Cycles (Engagement Cycle for Sustainability) という自らのイニシアチブを立ち上げ、サステナブルな投資と経営の好循環につながる行動と発信の促進を行う。日本サステナブル投資フォーラムでは、サステナブル投資の健全な発展を通じた持続可能な社会の構築を目指し、サステナブル投資を日本で普及・発展させる活動を行う。金融庁「サステナブルファイナンス有識者会議」のメンバー。二〇〇七年より「SE Russia」社でESGとサステナブル投資に関する業務に従事。ロンドン勤務、アジア環太平洋地域のESG責任者等を経る。



識者に問う

グリーン人材に期待されるスキルは何か。グリーン人材の育成を加速するための方策とは。

「WHY」を問い、 共通認識を組み立てられる人材を育てよ



岸上有沙

特定非営利活動法人
日本サステナブル投資
フォーラム
理事

気 候変動への対応を、脱炭素化の取り組みだけに着目して進めても失敗するだろう。成功の鍵は、短期・中期・長期の影響を考え、多角的な視点と複合的アプローチを可能とする人材を構成し、遂行することにある。こうした多様な人材を企業側と、投融资を行うファイナンス側の双方に置くことで、トレンドではなく実態に合わせた活動を継続できるだろう。

次の三つの資質や能力を持つ人材が各組織内で必要だと考える。

第一に、「なぜ気候変動に対応すべきか」「なぜ生物多様性の保全に価値があるのか」など「WHY」を問う力を持ち、それぞれのテーマの重要性を真に理解する資質である。企業生活者、投資家などそれぞれの立場で、納得できる論理を組み立てる能力が求められる。

第二に、複数の事象の関連性を総合的に見る資質である。例えば、他国で見られる気候変動の影響が自国企業のサプライチェーンに与えるリスクや、対応に必要な原材料の採掘が与える自然資本・人への影響などを予測して、複合的に思考し行動する力である。

これら二つの資質は、国内外のさまざまな「現場」に足を運び、課題を多角的に見聞きす

福田宗弘・関荘一郎・渡辺靖二 [2021]

日・タイ環境協力
人と人の絆で紡いだ35年
佐伯コミュニケーションズ

え、日本と途上国の研究者がともに取り組み、実社会で活用可能な知識や技術と、それを使える人材を輩出し、当該国の社会に還元している。

他にも、数多くの人材育成プログラムを実施している。自国の脱炭素社会への変容シナリオを立案・実現する行政官、技術者を育成する留学制度「GX人材育成プログラム」は、日本の大学院で、水素、核融合、次世代原子力などの先端技術分野を中心に、エネルギー政策史やエネルギー移行モデル分析、電力事業体経営などを学ぶ。二〇二三年に六人の受け入れからスタートし、二〇二五年は二五人を受け入れる予定だ。また、「気候変動対策中核人材育成プログラム」は、より若手の人材育成を目的とし、自国が定める温室効果ガスの排出削減目標に関する進捗^{しんちよく}評価の方法、交通セクターにおける排出量削減政策などを習得する。いずれも、アジア・ゼロエミッション共同体(AZEC)構想の促進を視野に入れた取り組みだ。

多様な交流の場を提供し、相互に刺激しあう関係は、日本にもプラスになる。成長が続く途上国では、日本では実証できない技術的な挑戦ができることも多い。アジア各国のパートナーとの共創を通じ、日本の技術や経験を伝えることに加え、各国での開発課題解決の取り組みを日本でも活用することで、知見を「環流」する取り組みを、より推進していきたい。

宮崎 桂 (みやざき・かつら)

国際協力機構(JICA)でサステナビリティへの取り組みを統括する。上智大学卒業後、金融機関勤務を経て、一九九二年に国際協力事業団(当時)に入構。タイ事務所長、ガバナンス・平和構築部長、理事等を経て、二〇二四年より現職を務める。JICAは二〇二三年に「JICAサステナビリティ方針」を公表し、気候変動対策や、脱炭素社会への移行支援をはじめとして、開発途上国の環境や社会の課題解決に積極的に取り組んでいる。



識者に問う

グリーン人材に期待されるスキルは何か。グリーン人材の育成を加速するための方策とは。

アジア各国を共創パートナーとして、地球規模の課題に立ち向かう



宮崎 桂

独立行政法人国際協力機構
副理事長兼
最高サステナビリティ責任者
(CSO)

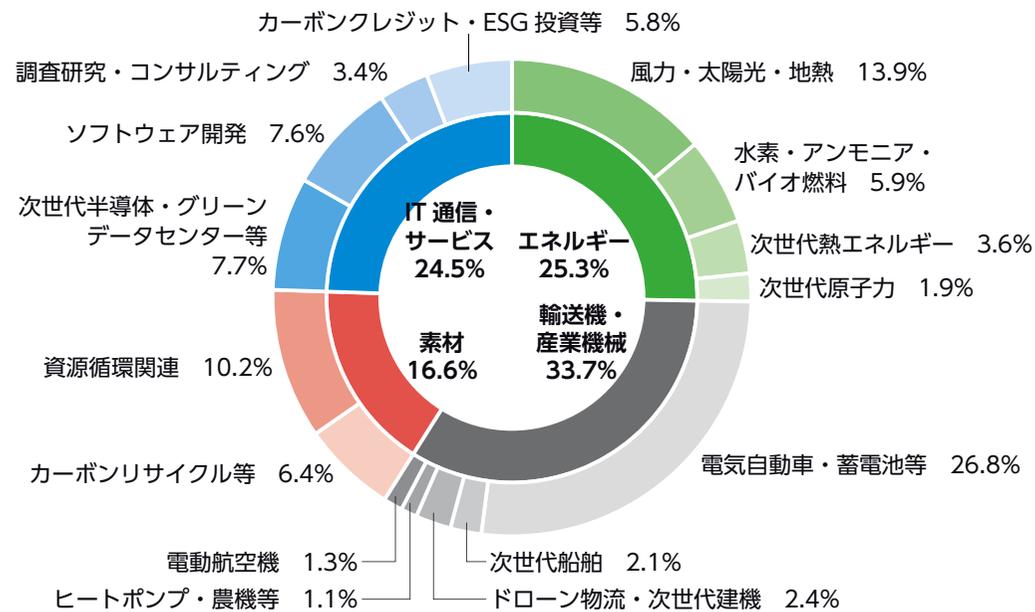
急

成長を遂げているアジアは、脱炭素社会への移行という難題に直面している地域だ。戦後の公害期の痛みを経て環境保全と経済成長の両立に成功した日本は、その経験を開発途上国と共有してきた。持続可能な開発を重視する国際協力機構(JICA)の活動の道筋は、グリーン人材育成への貢献の歴史である。私が数年前に駐在したタイは、環境問題に関する日本の技術協力のスタートとなった国だ。JICAが設立に協力した環境研究研修センターは、一九八九年にタイで設立された。以後、同センターを拠点に、JICAは専門家派遣、モニタリング、研究、研修を行い、途上国が自ら環境問題に対処していく能力の強化を目指してきた。

近年は人材育成のプログラムがより多様になった。「地球規模課題対応国際科学技術協力プログラム(SATREPS)」は科学技術振興機構、日本医療研究開発機構と連携し、日本と途上国の国際共同研究を推進する。二〇〇八年以降、六二カ国・二一四件のプロジェクトを実施してきた。環境・エネルギー、生物資源、防災、感染症の四分野で、現地のニーズを踏ま

データで見る 人材育成が鍵となる グリーンへの転換

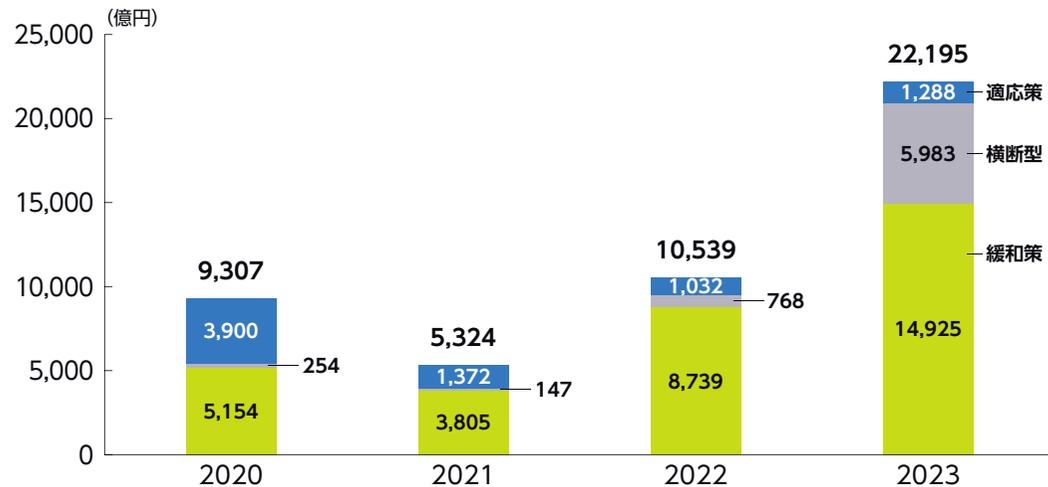
日本のグリーン人材：領域・職種別内訳（2024年）



注) 端数処理のため、合計が 100% になっていない。
出所) デロイト トーマツ グループ (2024) 「グリーントランスフォーメーション人材調査ーネットゼロの実現を担う GX 人材の現在」

JICA の開発途上国への協力実績：気候変動対策分野

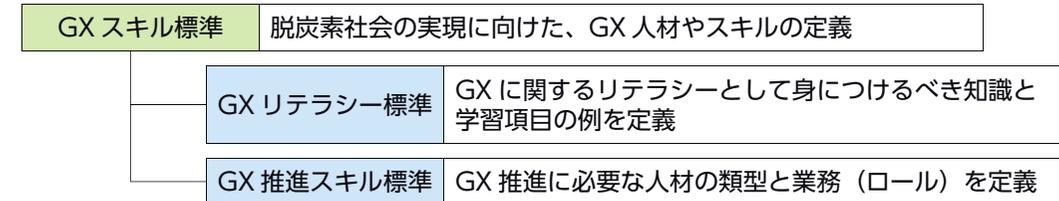
緩和策：温室効果ガスの排出削減に資する協力
適応策：気候変動に強靱な社会づくりの協力
横断型：緩和策・適応策の両方を含む包括的な協力



注) 図中の数値は四捨五入したものであり、合計が一致しないことがある。
出所) 国際協力機構 (2021～2023) 「サステナビリティ・レポート」、同 (2024) 「統合報告書」より、NIRA 作成。

GX リーグ「GX スキル標準」の概要

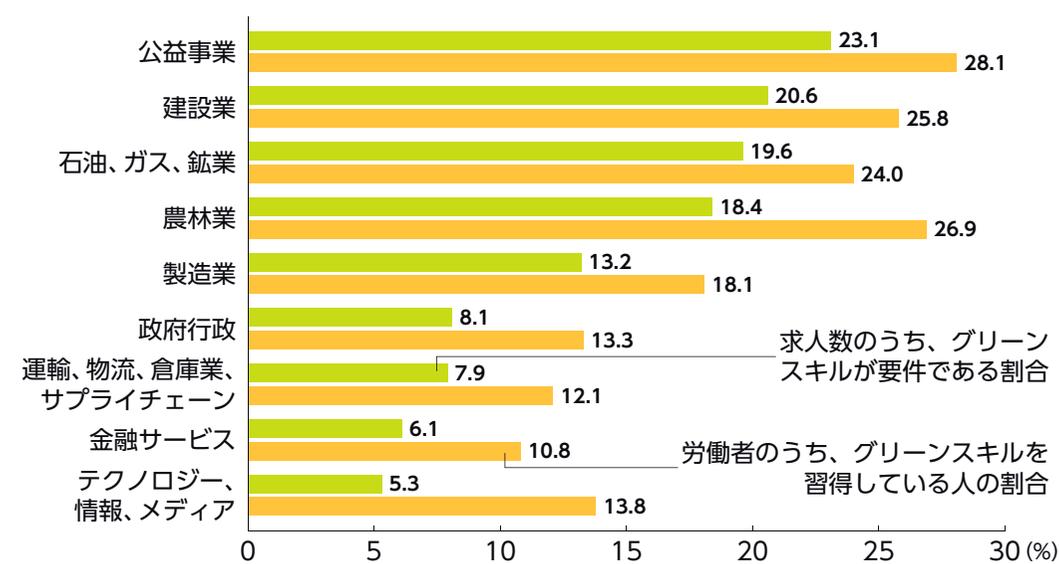
GX 人材とは……GX (グリーントランスフォーメーション) 関連の成長領域を支える人材



人材類型	ロール
アナリスト (GHG 排出量の算出)	排出量算定、排出量分析
ストラテジスト (削減計画の立案)	経営企画、事業企画・管理、削減計画、情報開示
プロジェクトマネジャー (削減計画の実行・管理)	プロジェクトマネジメント
コミュニケーター (関係者との交渉)	IR・広報、調達、マーケティング・営業、渉外・アライアンス
インベンター (注) (研究・事業開発)	事業開発、商品開発、技術開発

注) GX インベンターは、主にアカデミアを主体とした研究開発人材のことであり、スキル標準 Ver 2.0 で標準化の対象外となった。
出所) GX リーグ GX 人材市場創造 WG 「GX スキル標準 (GXSS)」(2025 年 5 月) 等より NIRA 作成。

世界の産業別「グリーン人材の求人率」と「労働者のグリーンスキル保有率」



注 1) 2024 年時点で LinkedIn に登録された求人情報やプロフィール情報に基づく。
注 2) 「公益事業」には、再生可能エネルギーのほか、送電・配電、天然ガス、上下水道に関連するサービスが含まれる。
出所) LinkedIn 「Global Green Skills Report 2024」より NIRA 作成。

～5人の識者の意見～

グリーン人材の育成を加速する方策とは

人材需要の急増、労働市場での価値の高まり

- ✓ 電源構成における再エネ比率倍増＜グリーン系技術人材＞
- ✓ サステナビリティ関連情報の開示＜サステナビリティ・コンサルタント＞
- ✓ 本格始動する排出量取引制度＜排出量の確認業務人材＞

現状

産業界—GX人材スキルの標準化

- ✓ 産業横断的なスキルを定義し、必要な人材を5つに類型化

企業—国内外の「現場」で多角的な視野を育成

- ✓ 気候変動対応の意義を理解し、事象の関連性を総合的に見る資質

大学—分野を越えた専門家がGX課題を議論

- ✓ 高い専門性と異分野の知見を備えたT型人才

方策

社会—内外の知見を蓄積し教育の質を充実

- ✓ 成長市場で自らを高めようとする労働者のニーズに応える教育

アジア地域—専門家の派遣、共同研究の実施

- ✓ 途上国自身が環境問題に対処する能力強化支援

課題

- ✓ オールドインダストリーからグリーンインダストリーへの人材移動
- ✓ 企業ごとに異なる課題と人材ニーズを満たす転職市場



PDFはこちらから

N | I | R | A

わたしの構想 No.79

2025年8月10日発行

©公益財団法人NIRA総合研究開発機構

編集：神田玲子、榊麻衣子（編集長）、河本和子、山路達也

本誌に関するご感想・ご意見をお寄せください。

E-mail：info@nira.or.jp

[NIRA 総研ホームページ]

<https://www.nira.or.jp>

諸活動を紹介するホームページをご利用ください。

[NIRA 総研公式 Facebook]

<https://www.facebook.com/nira.japan>

研究成果や活動状況を紹介していますので、ご利用下さい。