



グリーントランスフォーメーション人材調査

ネットゼロの実現を担うGX人材の現在

2024年10月

調査概要

グリーントランスフォーメーション人材調査 調査の背景・目的

調査の目的・背景

調査実施に至る 背景

- 2050年カーボンニュートラル実現に向けた産官学のルール形成/共同の場として、2023年に経済産業省が“GX（グリーントランスフォーメーション）リーグ”を組成された
- その一環として、GX人材に関する内外労働市場の垂直立ち上げに向け、GX人材市場創造ワーキンググループが同年組成され、2024年にGXスキル標準（GXSS）の第1版を公開されている
- GXスキル標準は、GXに関与する人材すべてに求められるGXリテラシー標準（GXSS-L）とGX推進に必要な人材類型・ロールを定義したGX推進スキル標準（GXSS-P）で構成され、今後民間での実装を経ながら適宜更新される予定である

本調査の 目的

- このような流れの中で、労働市場の供給面に着目し、GX人材の実態と課題を明らかにすることが、今回のGX人材実態調査の主たる目的となります
- GX人材スキル標準で定義したGX人材の市場規模を推定し、GX人材の志向性をペルソナとして明らかにするとともに、GXリテラシー標準の保持率やキャリアの志向性・リスクの実態を分析することで、今後のGX人材市場の在り方を考察します

グリーンTRANSフォーメーション人材調査 調査概要

調査概要

調査概要

■ 調査対象

- 全国の20代～50代の勤労者
- 高等学校卒業後、大学以上の教育あるいは専門的な職業訓練を修了した者
- 会社役員、会社員、公務員・団体職員、契約社員・嘱託社員、自営業・フリーランスに該当する者

■ 調査手法

- Webアンケート方式

■ 調査期間

- 2024年 5月1日～5月8日

聴取項目

■ 回答者属性

- 性別
- 年齢
- 最終学歴
- 雇用形態
- 職業
- 業界・業種
- 従業員規模
- 年収

■ GXとの関り

- GX領域
- GX職種
- GX人材類型
- 今後の関与意向
- 関与意向ある人材類型

■ 志向性・GXリテラシー

- 仕事に対する価値観
- 魅力的と感じる会社
- 魅力的と感じる仕事
- GXに関する知識・理解
- GX推進に求められる行動様式

■ キャリア経験・GXへの転換

- 転職経験
- 勤続意向期間
- 離職検討理由
- GX以外の業務経験
- GX領域に関与する際のサポート・障害

■ 専門性・バックグラウンド

- 専門性・専攻分野
- 学習難易度
- GXの学習におけるハードル
- 今後の学習意向

有効回答数

スクリーニング調査

回答者数 = **131,970**

(※性別・年代を労働市場の実態に合わせて補正)

スクリーニング調査参加者のうち、GX関与領域・GX職種(後述)の2条件を満たす人材を**GX人材(グリーンTRANSフォーメーション人材)**と定義、その他の回答者を**非GX人材**として区分

本調査

回答者数 = **5,128**

■ 回答者内訳

➤ **GX人材** 回答者数 = **4,017**

(ウエイトバック後:435)

➤ **非GX人材** 回答者数 = **1,111**

(ウエイトバック後:4693)

※スクリーニング調査結果より、日本の20-50代の労働者におけるGX人材の出現率はおよそ8.5%と推計。本調査のウエイトバックにおいてはGX人材の回答者数が8.5%となるように係数を用いて補正し、回答者に占めるGX人材・非GX人材の割合を調整している

本調査では、GX関与領域・GX職種の2条件から企業・社会のグリーントランスフォーメーションを推進する人材を「GX人材」として定義し、労働市場における規模や特徴を可視化した

本調査におけるGX人材の定義

条件①：GX関与領域

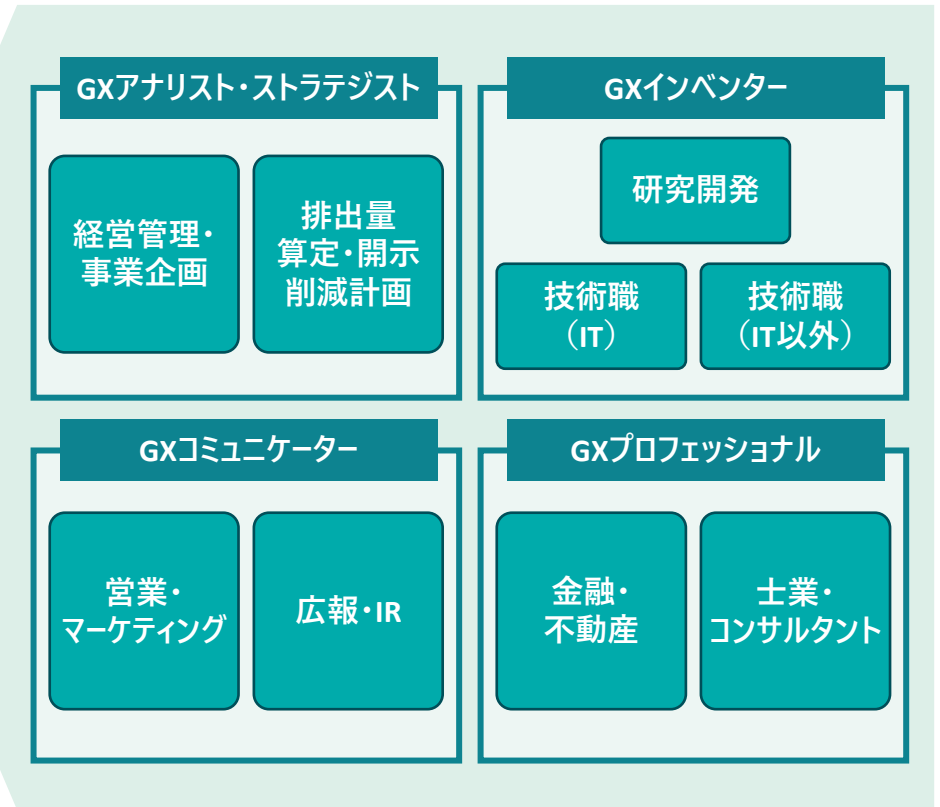
「2050年カーボンニュートラルに伴うグリーン成長戦略」(経産省)を参考に類型化した、以下領域のいずれかに関与している者



両条件を満たす人材を「GX人材」として定義

条件②：GX職種

「GX推進スキル標準」(GXリーグ)におけるGX推進人材の人材類型に紐づく、以下職種のいずれかに就いている者



出典：経産省WEBサイト
https://www.meti.go.jp/policy/energy_environment/global_warming/ggs/index.html (2024/9/30閲覧)

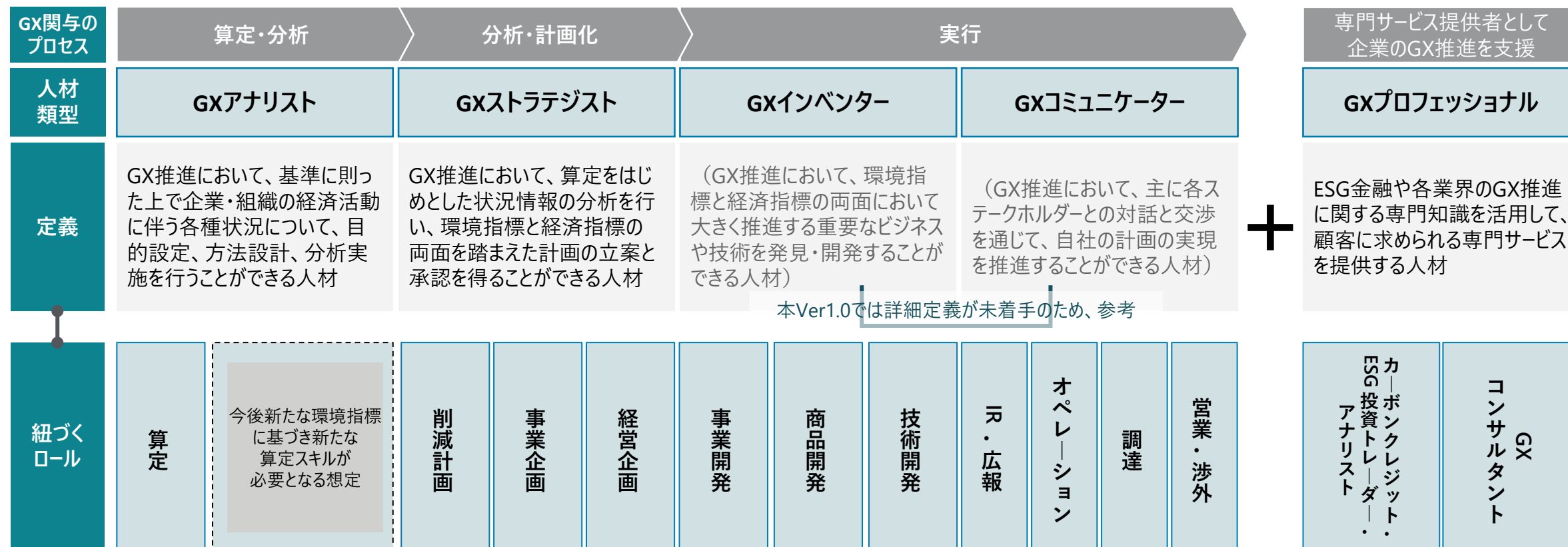
出典：GX人材市場創造WG「GXスキル標準(GXSS)-検討概要と活用方法」
[GXスキル標準 \(GXSS\) - 検討概要と活用方法.pdf \(gx-league.go.jp\)](https://www.gx-league.go.jp/gxss/) (2024/9/30閲覧)

本調査ではGXリーグ提唱のGX人材類型・ロールを参考とし、一部職群を独自に追加しつつ、GX人材の職種・ロールのフレームワークとして活用した

本調査におけるGX職種の定義

本調査にて活用したGX人材職種・ロールのフレームワーク

※GX推進を支援する専門サービスを考慮し、本調査にて独自に追加

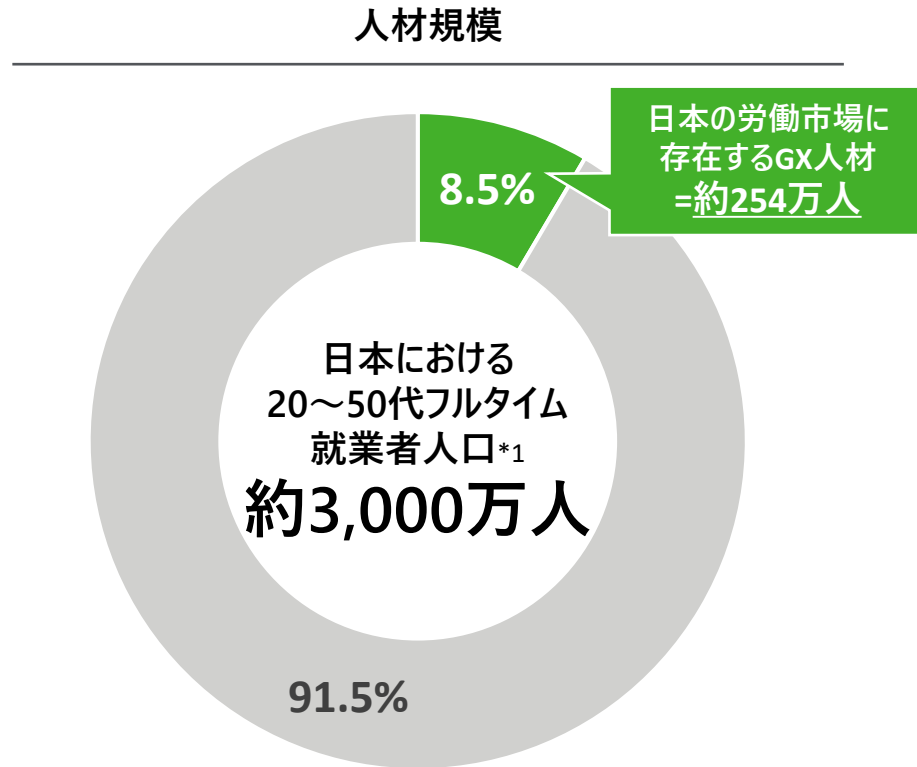


出典：GX人材市場創造WG「GXスキル標準(GXSS)-検討概要と活用方法」[GXスキル標準 \(GXSS\) - 検討概要と活用方法.pdf \(gx-league.go.jp\)](#) (2024/9/30閲覧)

GX人材の市場規模と人員構成

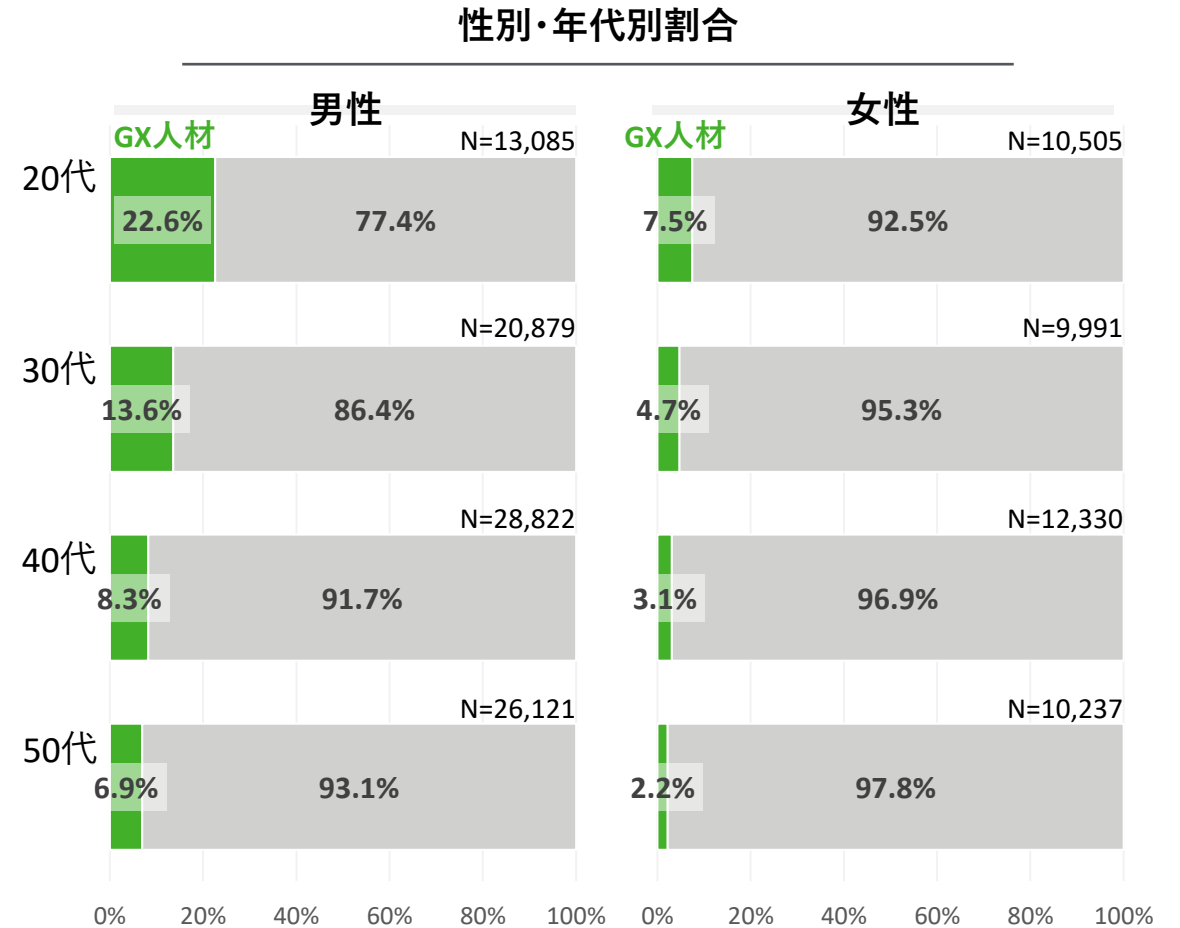
日本の労働市場におけるGX人材の割合は8.5%（254万人）と推定され、 製造業・技術職の属性に起因して性別・年代別割合では20~30代の男性が多い傾向にある

日本の労働市場におけるGX人材の規模



*1 国勢調査の人口動態を踏まえ、調査結果から推定されるGX人材の出現率を乗じて推計
日本の就業者人口は、令和2年国勢調査より、日本でフルタイムに働く男女20~50代の就業者（会社役員・正社員・事業主）人口を29,931,222名と算出

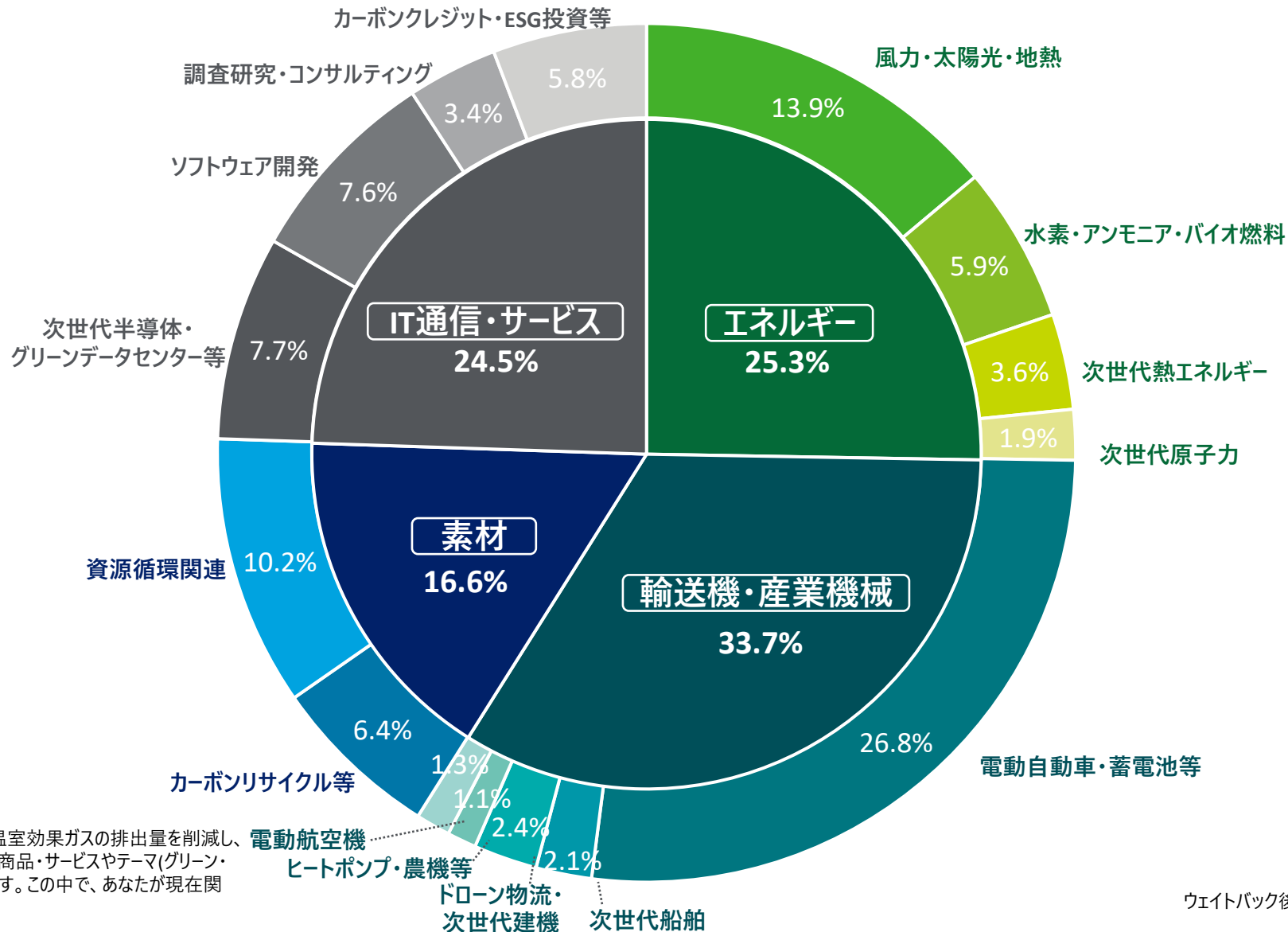
ウェイトバック後・スクリーニング調査 N=131,970



ウェイトバック後・スクリーニング調査 N=131,970

GX人材の関与する商材・サービス領域は輸送機・産業機械が最大の割合を占め、特に電気自動車・蓄電池関連が大きく、GX人材の1/4以上が当該領域に関与している

GX関与領域

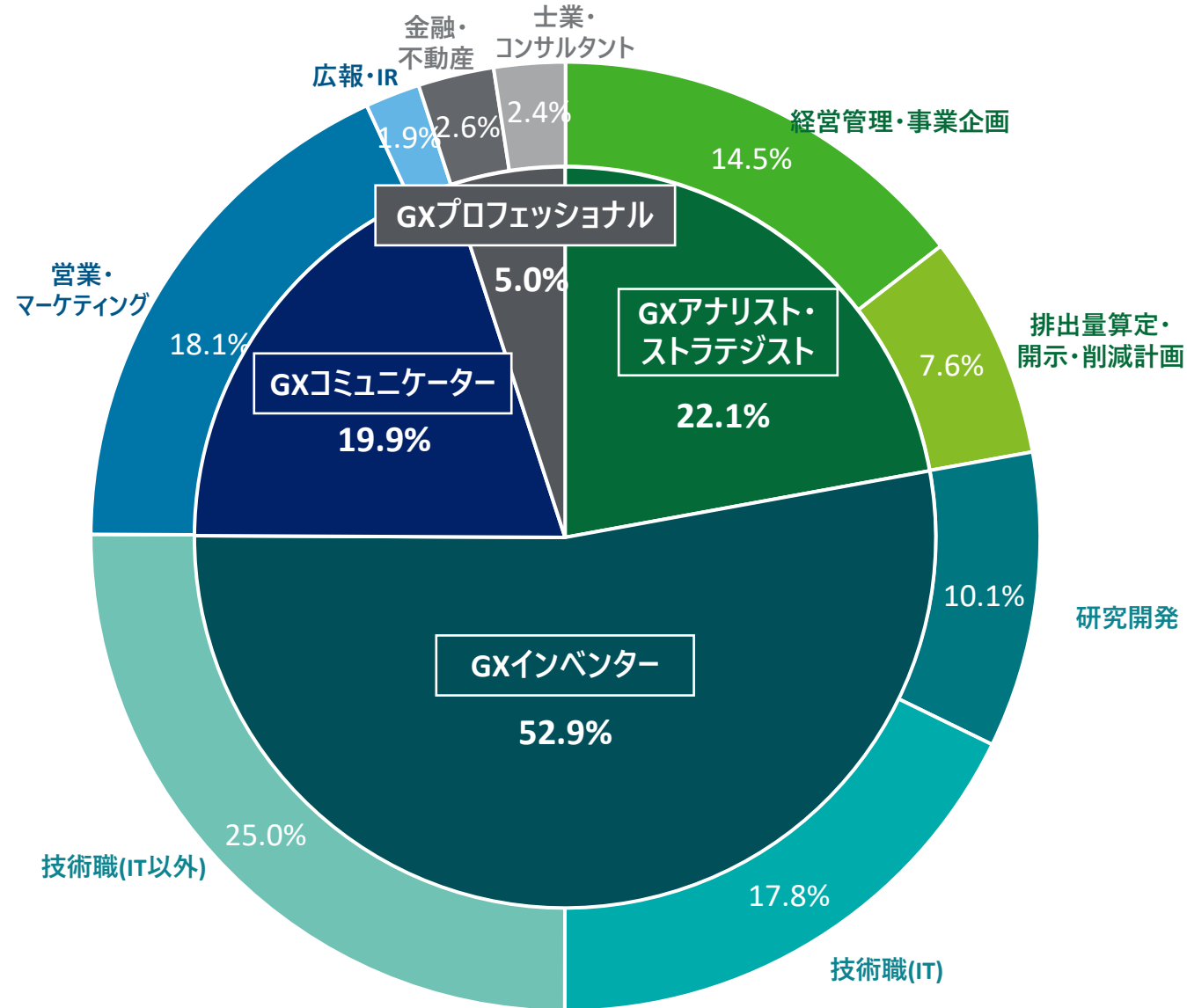


SC8:以下に列挙したのは、CO2などの温室効果ガスの排出量を削減し、脱炭素社会を目指すことを目的とした商品・サービスやテーマ(グリーン・トランスフォーメーション領域)の一覧です。この中で、あなたが現在関与しているものを一つ選択してください

ウェイトバック後・スクリーニング調査 GX人材N=8,088

GX人材類型・職種別にはGXインベーター、特にIT以外の技術職が最多となる

GX人材類型・GX職種

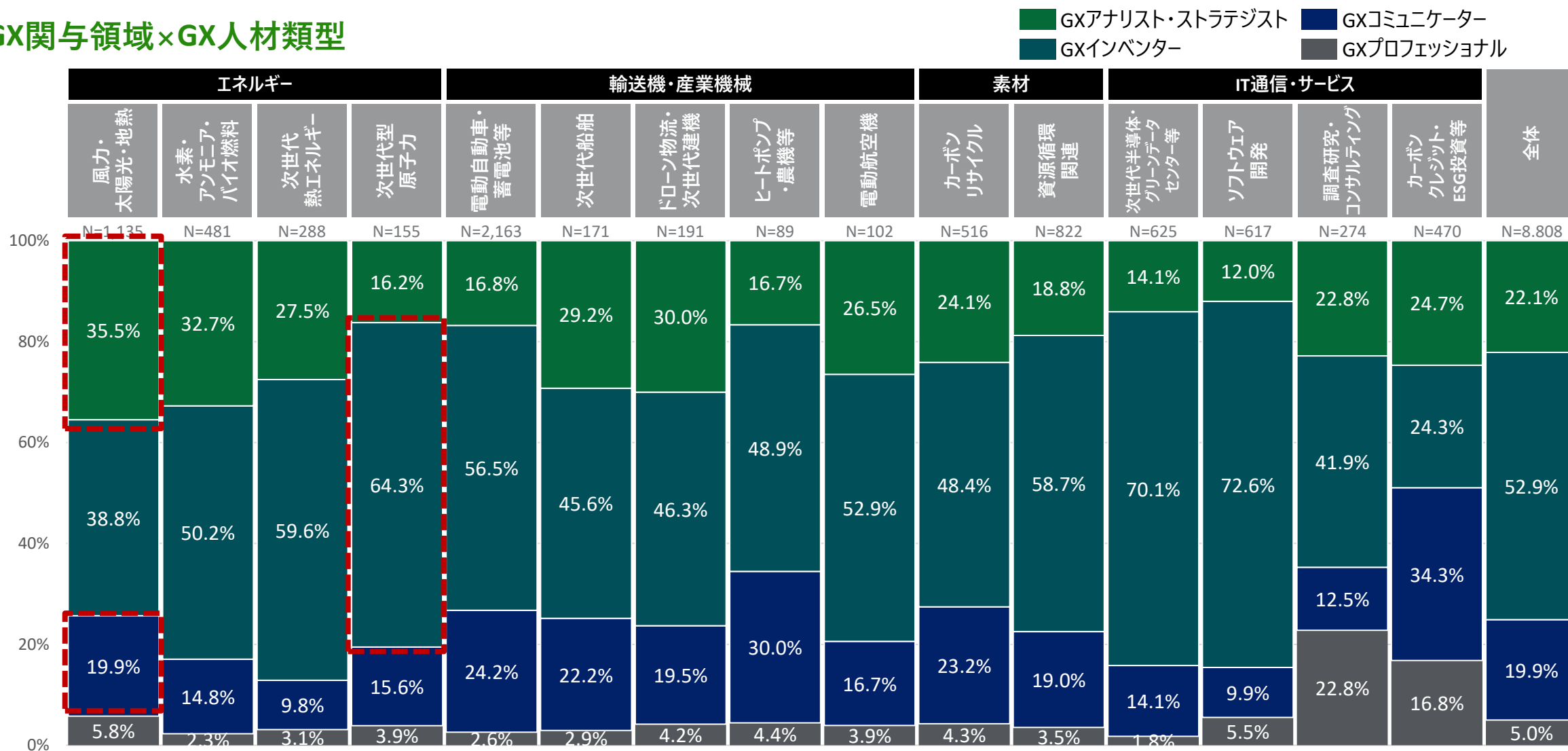


SC9:あなたの現在の職種を選択してください。※複数ある場合は主たるものをお選びください

ウェイトバック後・スクリーニング調査 GX人材N=8,088

GX関与領域×GX人材類型で見ると、産業の立ち上がり状況により求められる職種が異なる

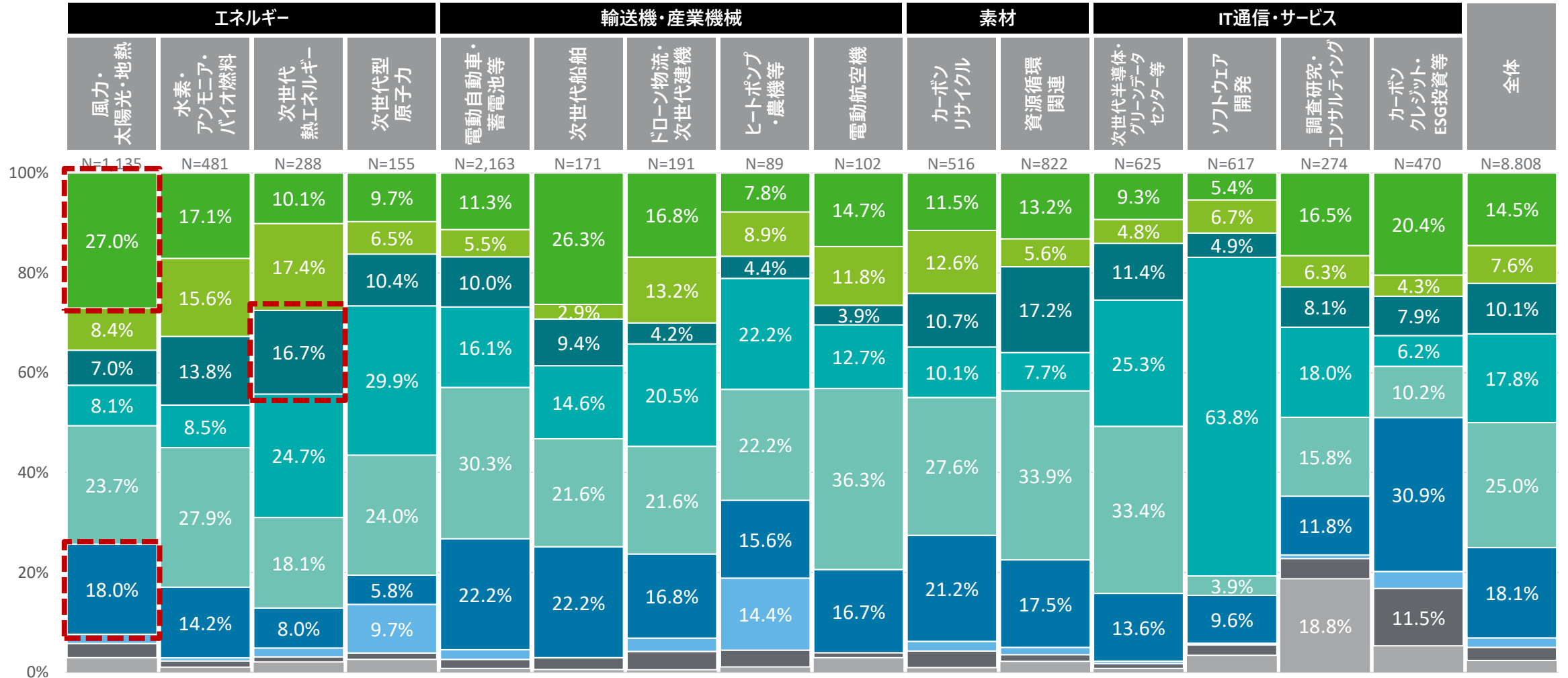
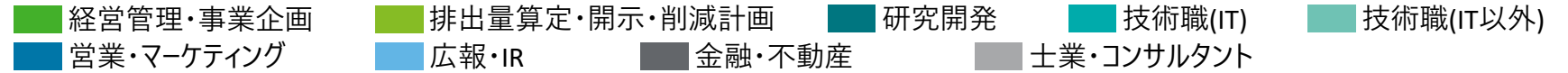
GX関与領域×GX人材類型



ウェイトバック後・スクリーニング調査 GX人材N=8,088

関与領域×GX職種で解像度を上げると、産業の立ち上がり状況により、求められる職種が異なっている

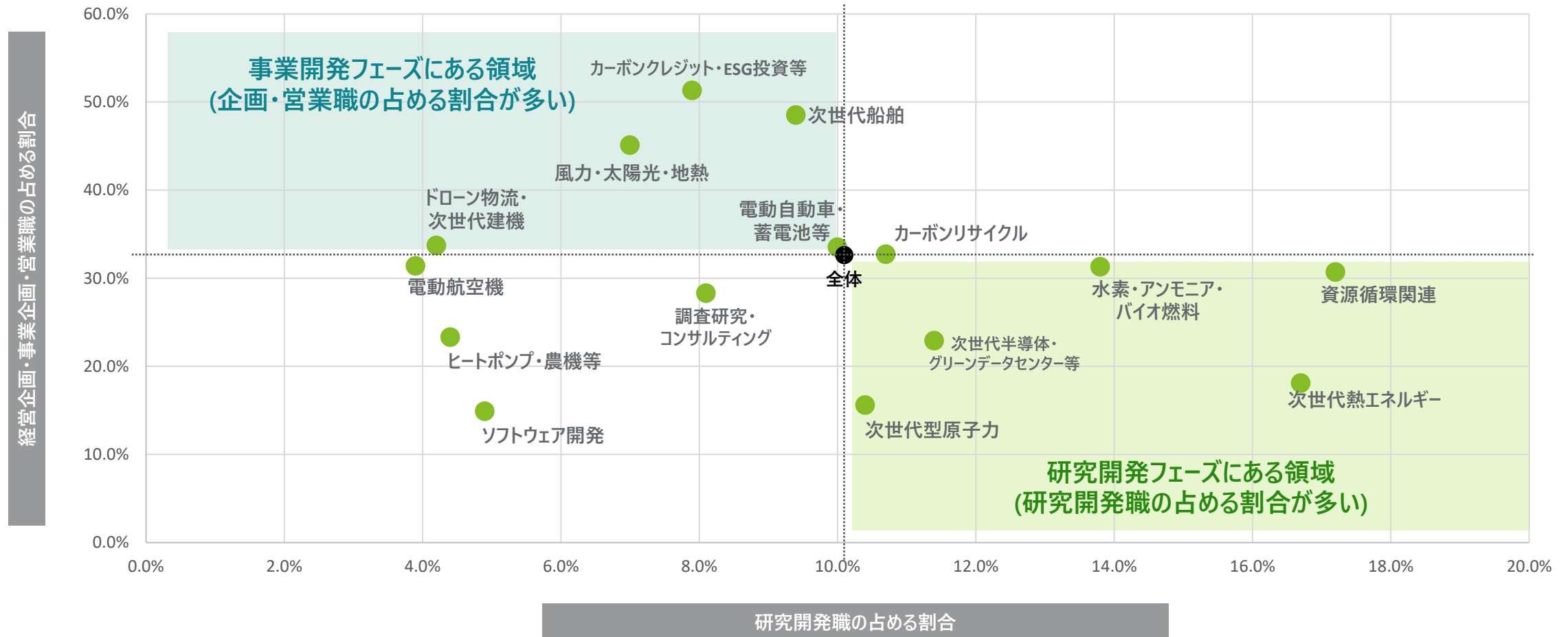
GX関与領域×GX職種



ウェイトバック後・スクリーニング調査 GX人材N=8,088

GX関与領域×GX職種では、産業のフェーズにより求められる職種が異なり、研究開発・技術職が中心の領域と、事業開発・営業職が中心の領域で分かれる

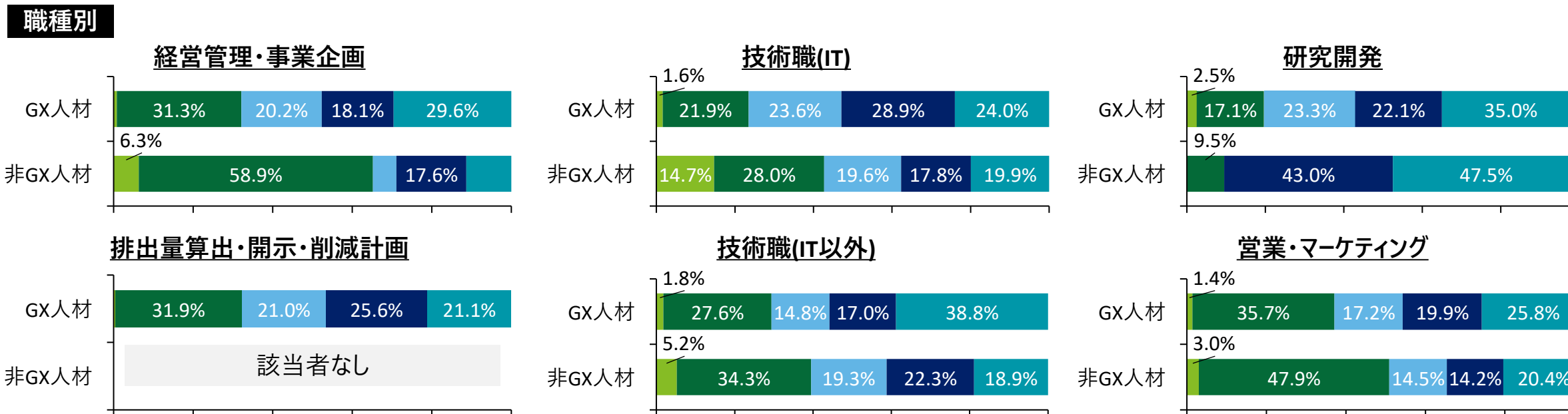
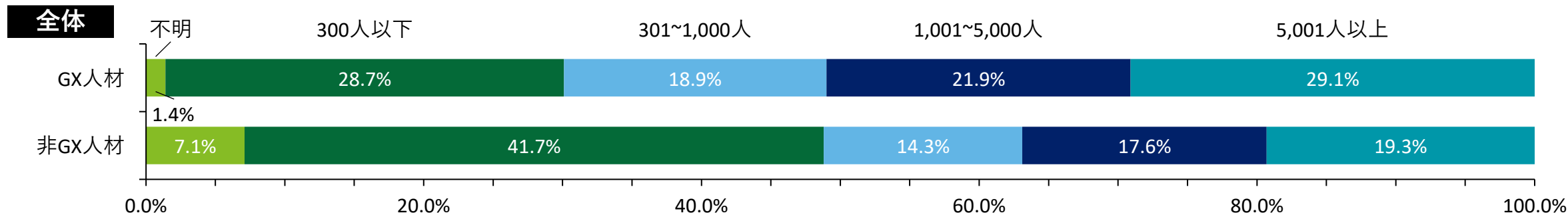
職種割合に基づくGX領域の整理



ウェイトバック後・スクリーニング調査 GX人材N=8,088

全体・職種別ともにGX人材の方が大企業に勤務している傾向がみられる

勤務先企業規模（全体/職種別）



SC5:あなたの現在の勤務先の従業員数を選択してください

ウェイトバック後・スクリーニング調査 GX人材N=8,088 非GX人材(職種調整)N=28,222

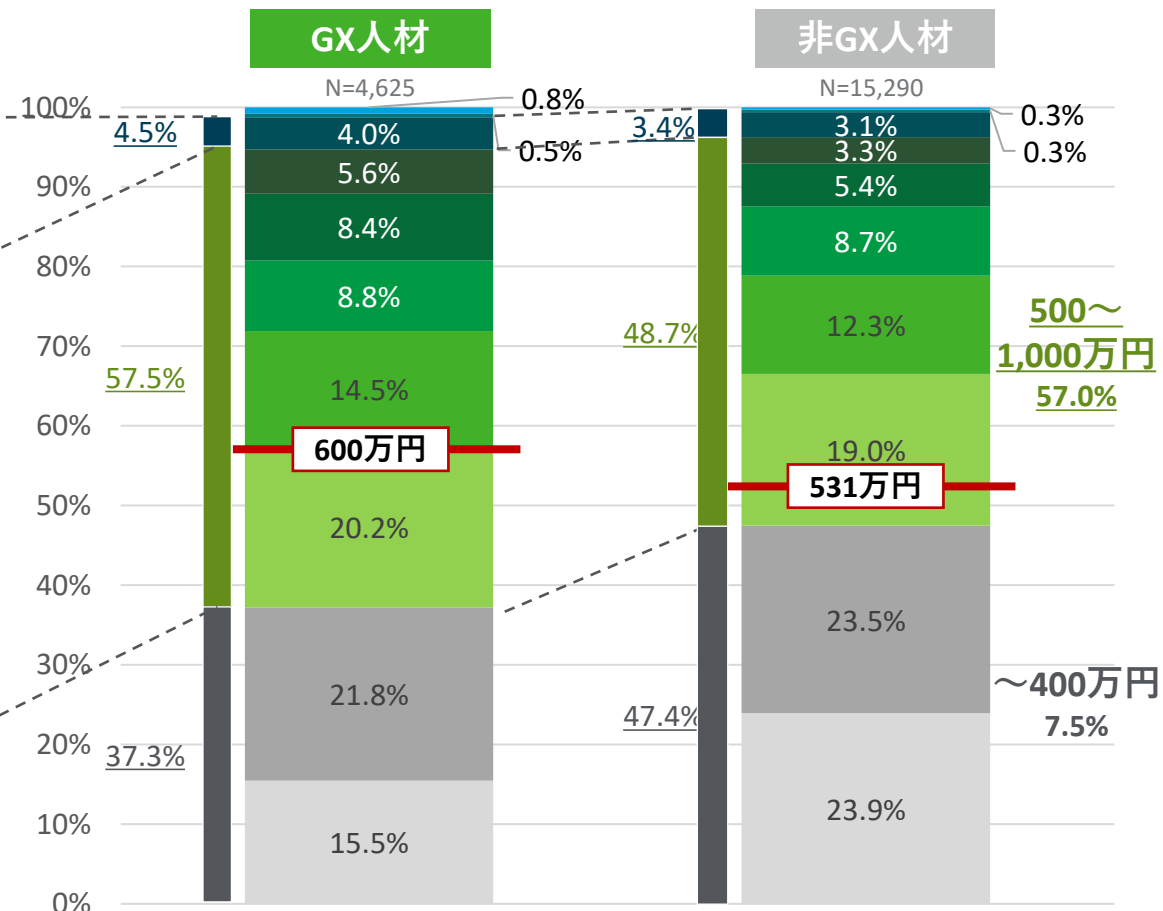
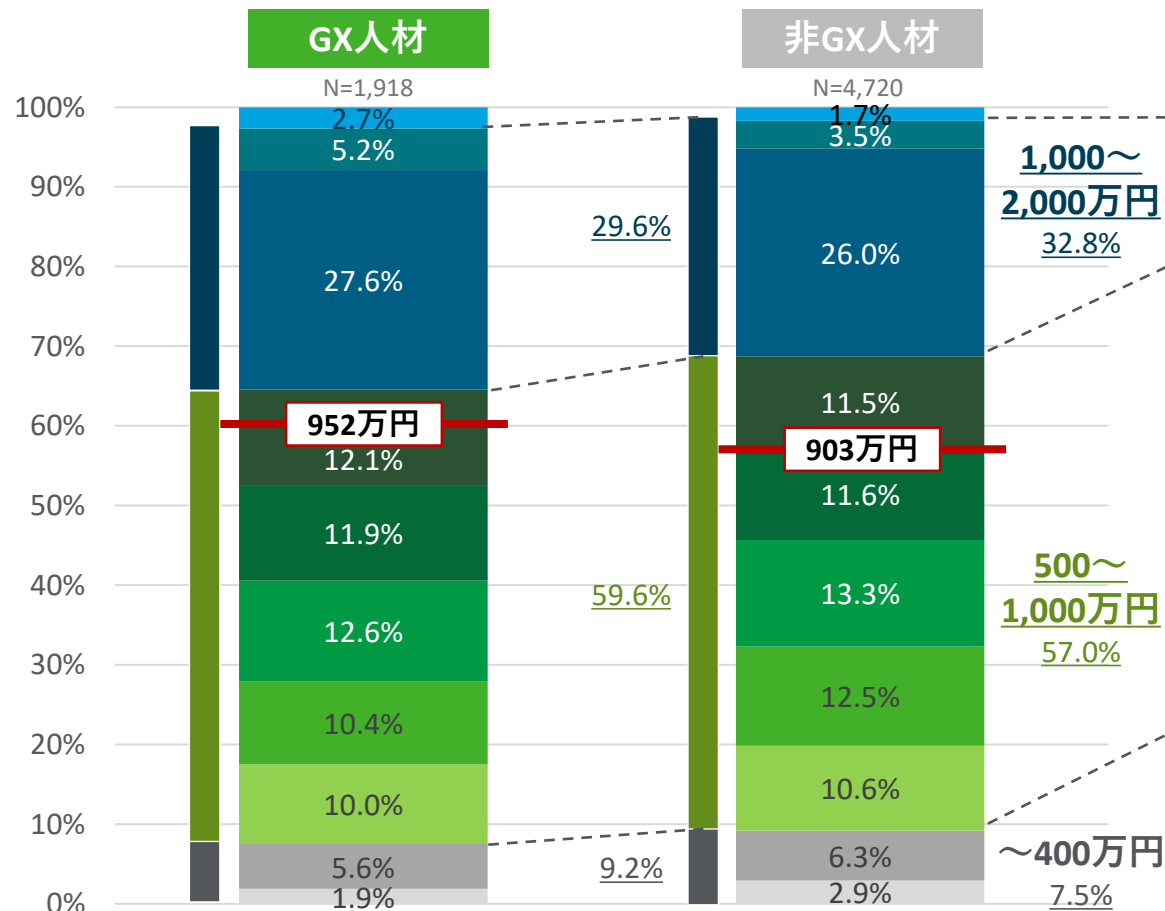
年収では、管理職・非管理職ともにGX人材が50万程度報酬水準が高い傾向にある

年収（管理職/非管理職）

400万円未満	400万円～ 500万円未満	500万円～ 600万円未満	600万円～ 700万円未満	700万円～ 800万円未満
800万円～ 900万円未満	900万円～ 1,000万円未満	1,000万円～ 1,500万円未満	1,500万円～ 2,000万円未満	2,000万円以上

会社員(非管理職) 平均値 ※「400万円未満」階級の代表値は200万円、「2千万以上」階級の代表値は2,000万円で算出

会社員(管理職)



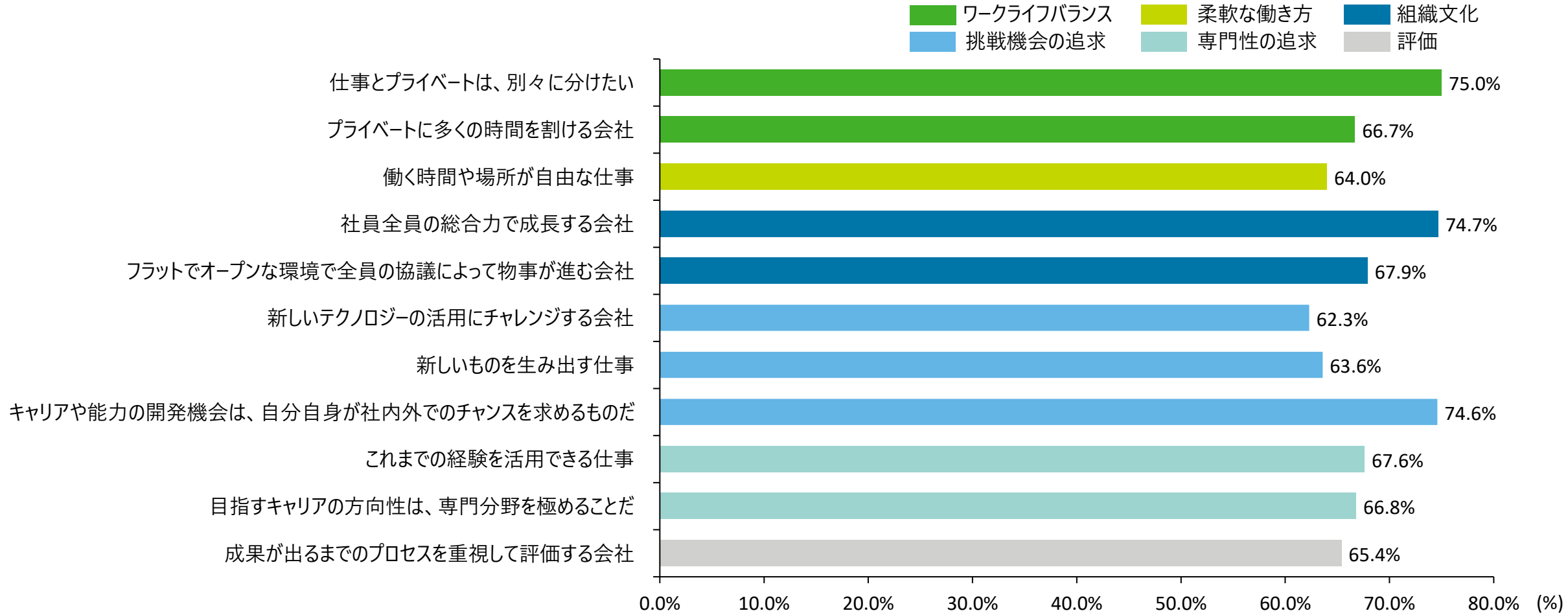
SC7:あなたの現在の個人年収を選択してください

ウェイトバック後・スクリーニング調査 年収に回答のあるGX人材 N=7,373 非GX人材(職種調整) N=23,310

GX人材の志向性

GX人材は、ワークライフバランスや柔軟な働き方を前提としながら、組織全体で新たなことに挑戦し、個人としても挑戦・専門性追求をしながら成長し続けられる環境を求める志向がある

GX人材の志向性



Q4 あなたのお仕事に対する価値観について、次のそれぞれの項目はAとBどちらに近いですか？

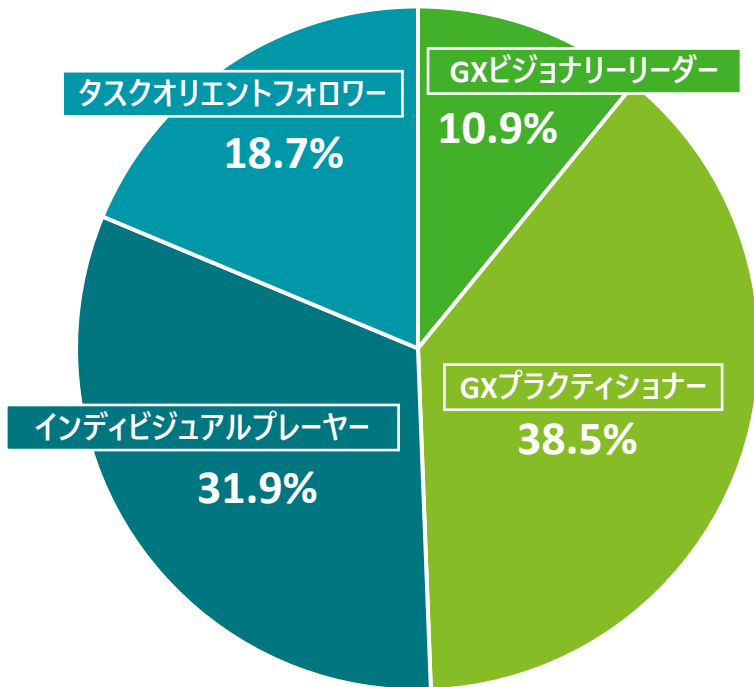
Q5 あなたにとってより魅力的と感じる会社は、AとBどちらに近いですか？

Q6 あなたにとってより魅力的と感じる仕事は、AとBどちらに近いですか？

ウェイトバック前・本調査 GX人材 N=4,017

GX人材の回答傾向から彼らの人材像を分析すると、大きく4クラスターに分類できる

クラスター分析によるGX人材のペルソナ



GXビジョナリーリーダー



- 管理職層、経営企画・排出量削減関連の職業に多い
- GXへの関与意向が高く、高レベルのGXリテラシーを備える
- 仕事においては世の中へのインパクトや新規性・を重視
- チャレンジを評価する企業や同じ目標を目指す似た価値観のメンバーと働ける環境を好む

GXプラクティショナー



- 管理職層にやや多い
- GXへの関与意向・リテラシーが高いが、GXビジョナリーリーダーには一歩及ばない
- 単純な成果よりもチャレンジやプロセスが評価され、将来の可能性を感じる企業を好む
- 勤務時間・場所の柔軟性など仕事とプライベートの両立を志向する一面もある

インディビジュアルプレーヤー



- 一般社員層、営業職・技術職(IT以外)に多い
- キャリアにおいては社会的意義・ミッションよりも身近な人からの感謝やといった個人的な要素を重視する傾向
- 知名度・ステータスのある企業を志向する一方、実力主義・フラットな意思決定で動く風通しの良い企業を好む

タスクオリエントフォロワー



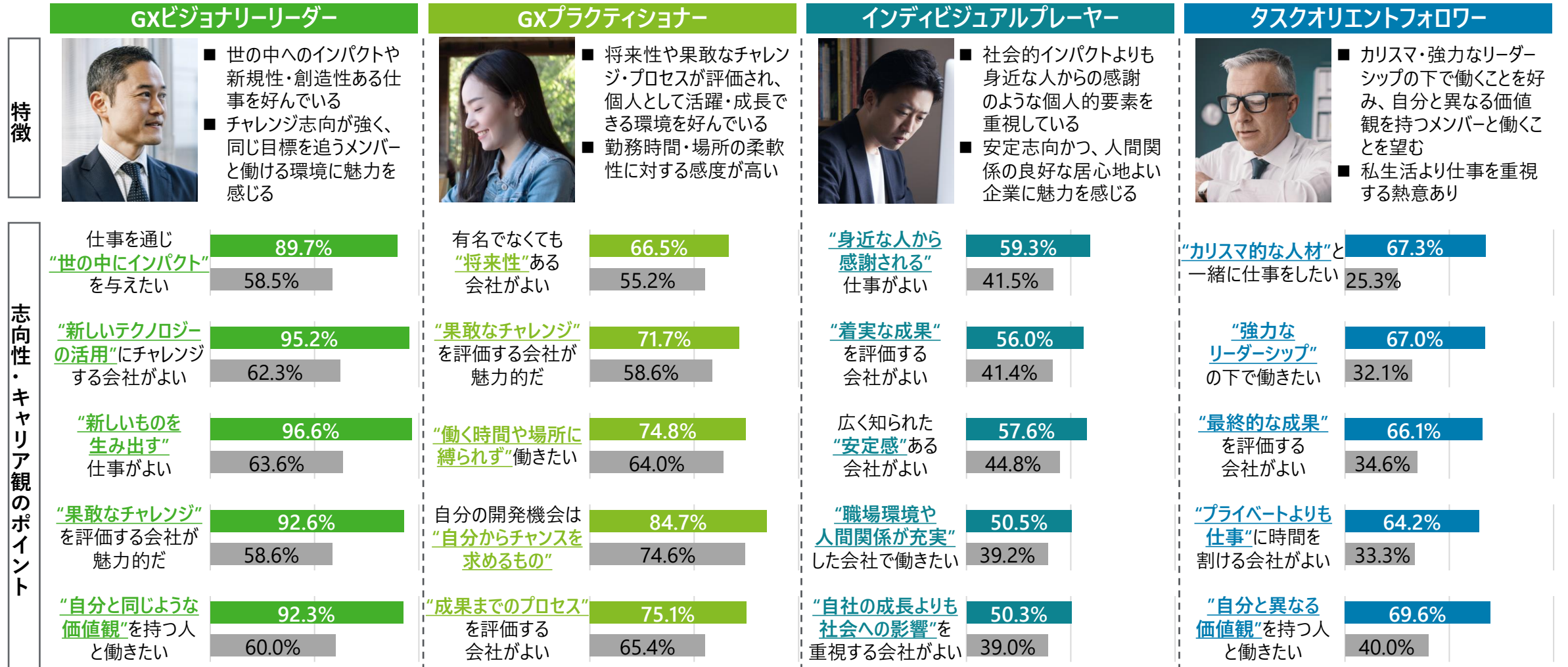
- 一般社員層に多い
- 強力なリーダーシップやカリスマの指揮の下で働くことを望んでいる
- プロセスよりも最終的な成果で評価されることを望み、プライベートよりも仕事に情熱を感じる側面がある
- 自分とは異なる価値観を持つメンバーと働ける環境をこの宇

ウェイトバック前・本調査 GX人材 N=4,017

GXビジョナリーリーダー・GXプラクティショナーは新規事業創造のリーダー層に近い人材像であり、市場価値の高い人材が集まっていると考えられる

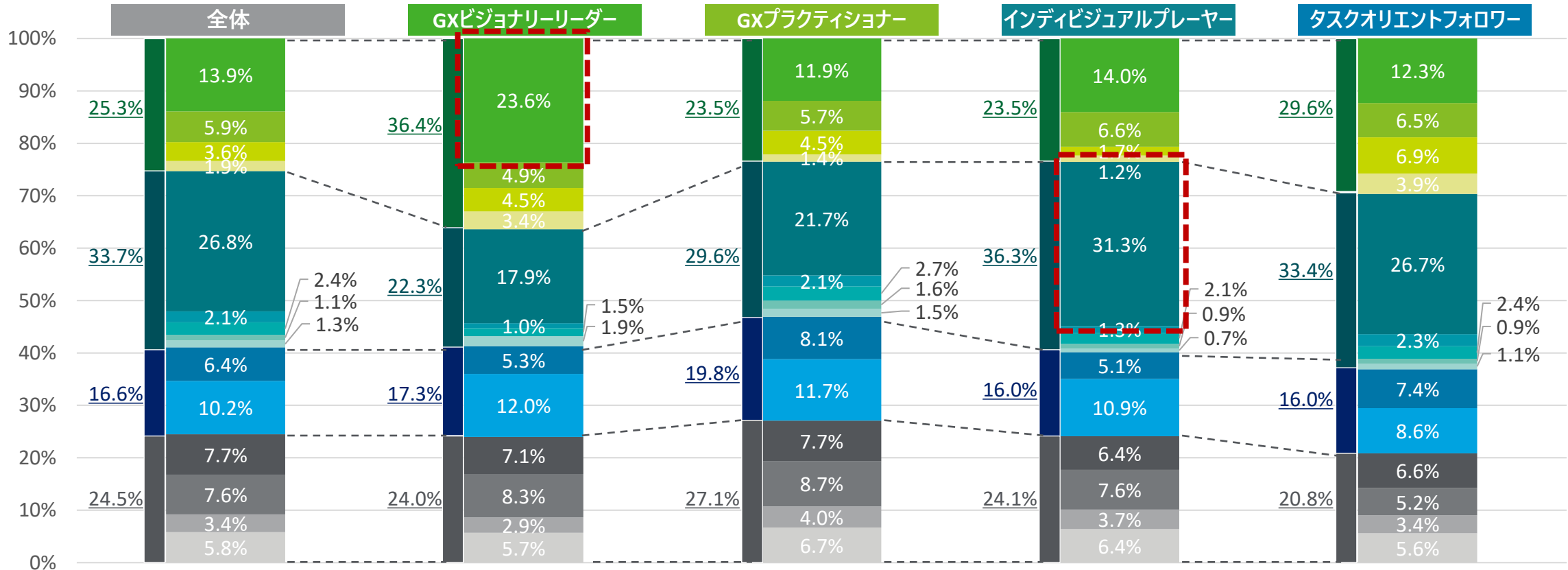
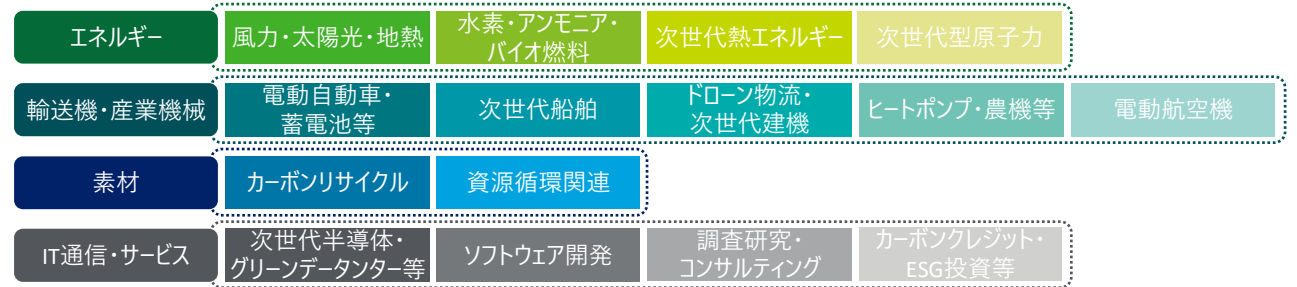
クラスターによる志向性・キャリア観のポイント

グラフ上段:各クラスター回答割合
グラフ下段:GX人材全体回答割合



クラスター別に関与領域を整理すると、GXビジョナリーリーダーは再エネ領域に多く、インディビジュアルプレイヤーは電気自動車・蓄電池領域に多い

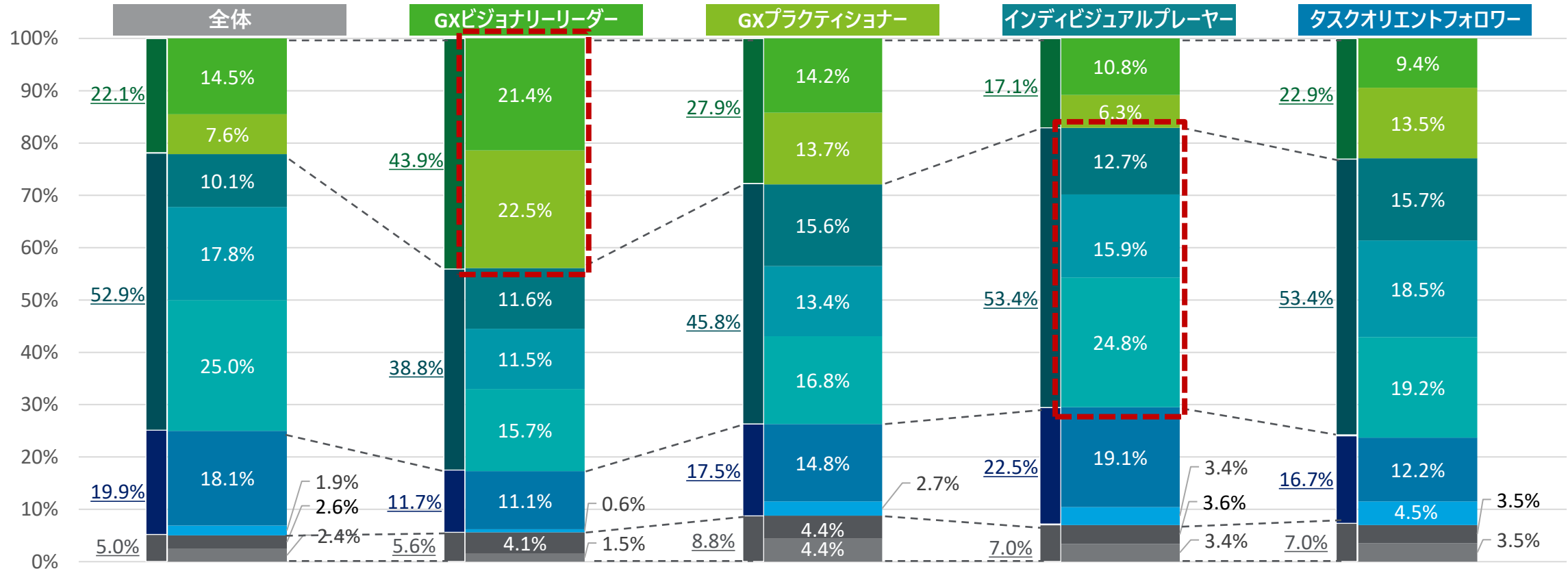
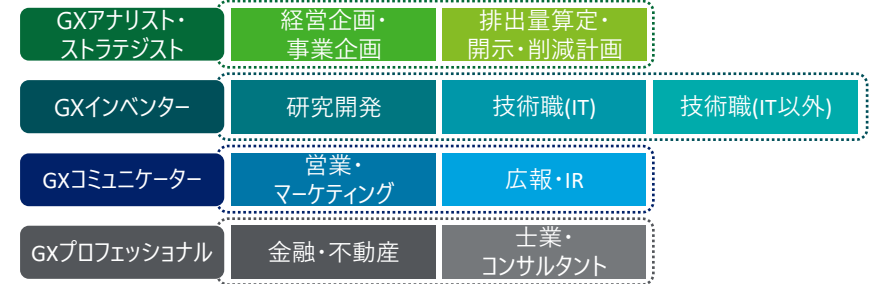
GX人材クラスター×GX関与領域



SC8:以下に列挙したのは、CO2などの温室効果ガスの排出量を削減し、脱炭素社会を目指すことを目的とした商品・サービスやテーマ（グリーン・トランスフォーメーション領域）の一覧です。この中で、あなたが現在関与しているものを一つ選択してください

クラスター別の人材類型・職種比率では、GXビジョナリーリーダーはGXアナリスト・ストラテジスト職に多く、インディビジュアルプレイヤーはGXインベンターに多い

GX人材クラスター×GX人材類型・職種



SC9:あなたの現在の職種を選択してください。※複数ある場合は主たるものをお選びください

全体:ウェイトバック後・スクリーニング調査 GX人材N=8,088 クラスター別数値:ウェイトバック後・本調査 GX人材 N=435

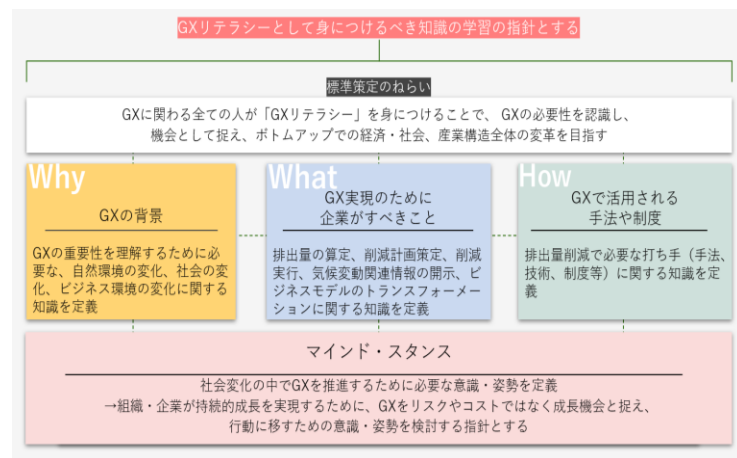
GXリテラシー標準の保有状況

本調査ではGX人材市場創造WGのGXリテラシー標準を基に①GXに関する知識・理解と②行動様式の2領域でアセスメントを実施しGXリテラシーの現状を可視化した

GXリテラシー標準に基づくアセスメント

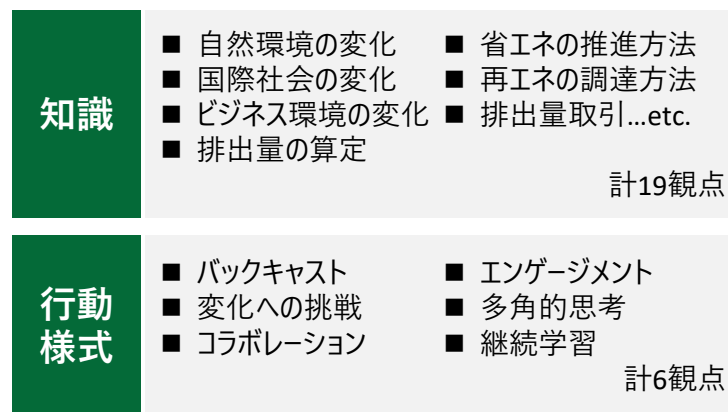
1 GXリテラシーの定義

- ✓ GX人材市場創造WGがを整理・類型化したGXに関する基礎的な知識・行動姿勢をリテラシー定義として活用



2 GXリテラシーアセスメント

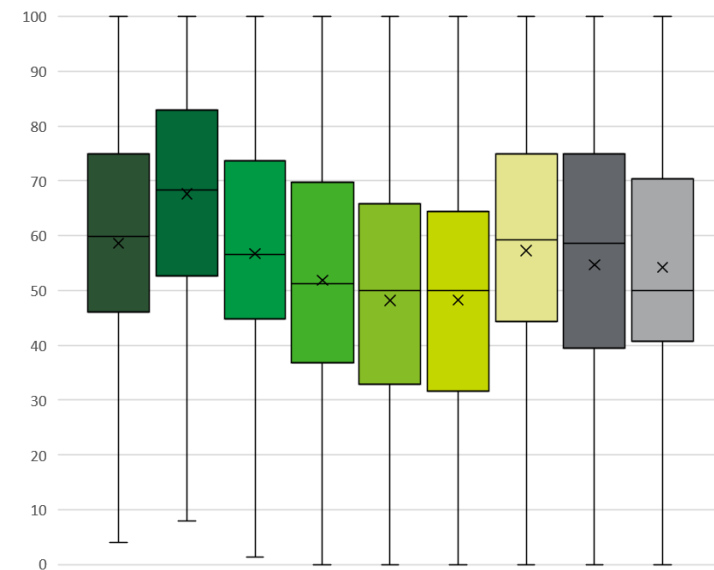
- ✓ GXリテラシー標準を参考に、GXに関する知識、およびGXを推進する行動様式をアセスメントにより計測



知識/行動様式の各得点を100点満点に変換

3 GX人材のリテラシーレベルを可視化

- ✓ アセスメントに基づき、回答者のGXリテラシーレベルを人材の属性別に可視化し比較



出典: GX人材市場創造WG「GXスキル標準(GXSS)-検討概要と活用方法」[GXスキル標準 \(GXSS\) - 検討概要と活用方法.pdf \(gx-league.go.jp\)](https://www.gx-league.go.jp/gxss/) (2024/9/30閲覧)

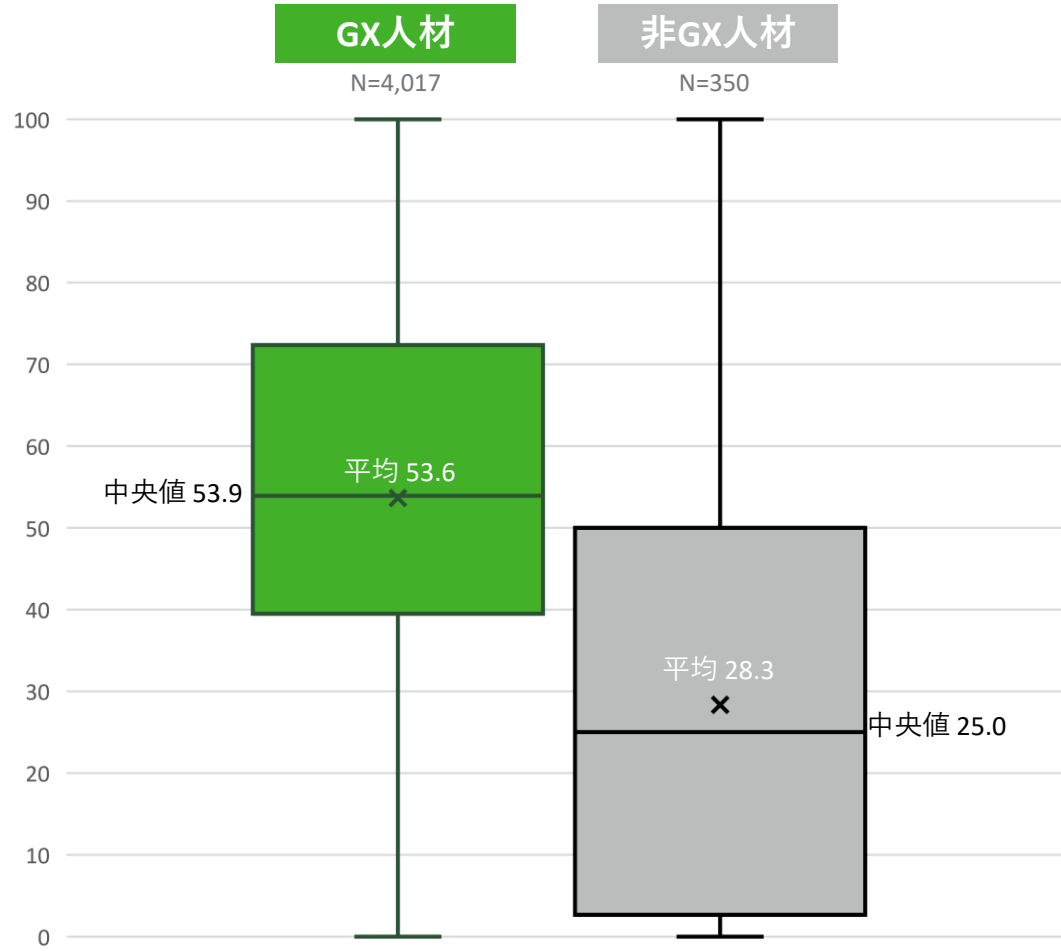
参考：GXリテラシーアセスメントの設問構成

No.	区分	知識	
1	Why	人間活動が気候変動や地球温暖化に影響を及ぼしており、異常気象の頻発化、海面上昇、生態系の破壊など様々な問題を引き起こし、世界経済や生活質に直接的な影響を及ぼしていること	
2		気候変動に関する国際的な枠組み、各国の脱炭素に向けた政策動向などの、グローバルな気候変動・サステナビリティの潮流	
3		ESG重視の流れの中で、企業の持続可能性と社会的責任が問われる時代になり、環境配慮型のビジネスモデルや製品・サービスへの転換が求められていること	
4	What	所属会社・組織におけるGX戦略・方針・方向性や計画、主要な施策	
5		所属会社・組織におけるGX推進において、自身の期待役割や取り組むべきこと	
6		気候変動がもたらすリスクとビジネス機会を分析し、リスク管理戦略を立案するための方法論	
7		GHGプロトコルに基づき、自社のサプライチェーン全体の排出量（Scope1）を算定する手法	
8		GHGプロトコルに基づき、自社のサプライチェーン全体の排出量（Scope2）を算定する手法	
9		GHGプロトコルに基づき、自社のサプライチェーン全体の排出量（Scope3）を算定する手法	
10		科学的根拠に基づく削減目標を設定して、具体的な行動計画を策定する方法	
11		TCFDなどの枠組みに沿って、自社の気候変動対策の取り組みを透明性高く開示する方法 *TCFD:気候関連財務情報開示タスクフォース（Task Force on Climate-related Financial Disclosures）	
12		長期的な企業価値向上に向け、持続可能性を事業の中核に位置づけ、脱炭素型の製品・サービス開発や新規事業創出に活かす手法	
13		How	エネルギー使用量の削減によるCO2排出量の低減や組織全体の省エネマインド醸成等の省エネの推進方法
14			自家発電や再生可能エネルギー購入契約（PPA）等の再生可能エネルギーの調達手法
15	化石燃料から低炭素・脱炭素燃料への転換、再生可能資源・リサイクル材料の活用、革新的な低炭素技術の開発など、サプライチェーン全体での排出量削減に取り組む方法論		
16	大規模な植林や、バイオマス・CCS・DACCSなどのネガティブエミッション技術（NETs）		
17	国内外の排出量取引制度やクレジット市場、自社の排出量削減や相殺に活用する方法論		
18	グリーンボンドやサステナビリティリンク・ローン等脱炭素関連投資に必要な資金調達に関する知見		
19	国や自治体の環境規制、補助金、税制優遇措置など、脱炭素経営の後押しとなる政策動向		

No.	行動様式
1	組織として望ましい未来を想像し、未来から逆算して必要な行動や実施すべきことを定義している
2	変化を恐れず、新たな発想で挑戦している
3	社内外の多様な関係者と協働している
4	対話を通じて、関係者の意見に耳を傾け、信頼関係を醸成している
5	問題を一つの視点からではなく、多角的に考察し、解決策を導き出している
6	常に学ぶ姿勢を保ち、知識と実践力を高め続ける

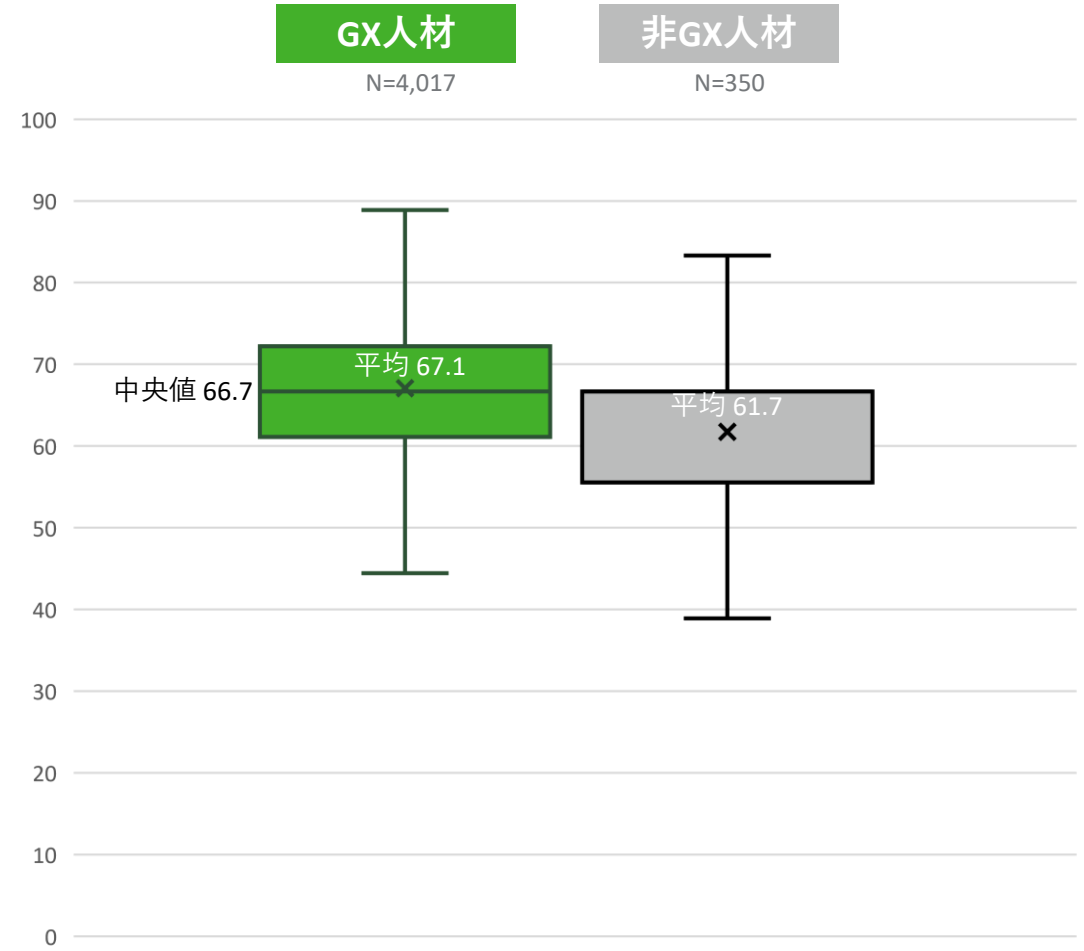
知識についてはGX人材・非GX人材で大きな差がつくが、行動様式では差がつかない また知識についてはGX人材であっても相当のばらつきがある

得点結果：知識（Why・What・How）



Q4: 次の項目について、あなたの理解度をお答えください

得点結果：行動様式

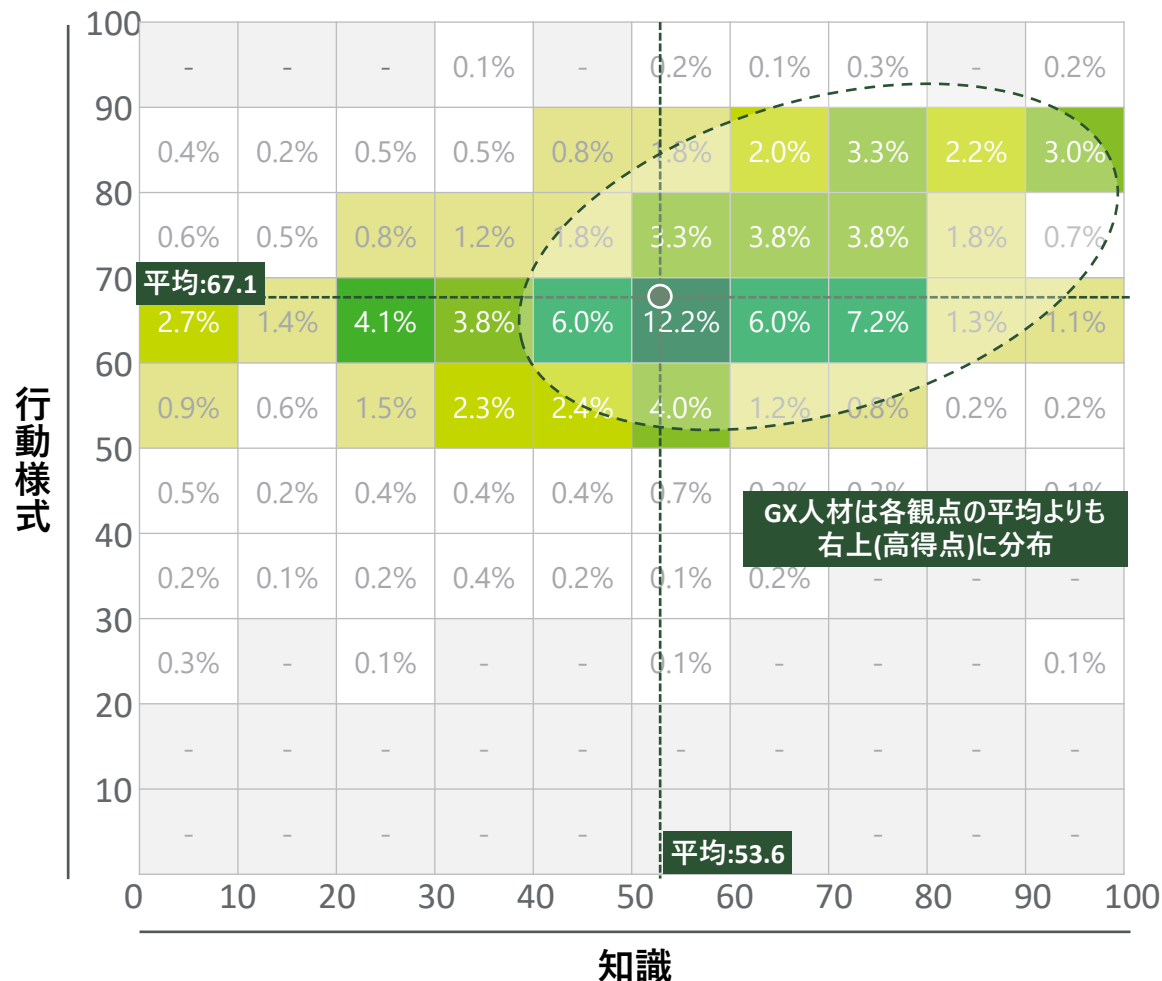


Q5: 次の業務の進め方や意識に関する項目について、あなたに最もあてはまるものをそれぞれ選択してください。

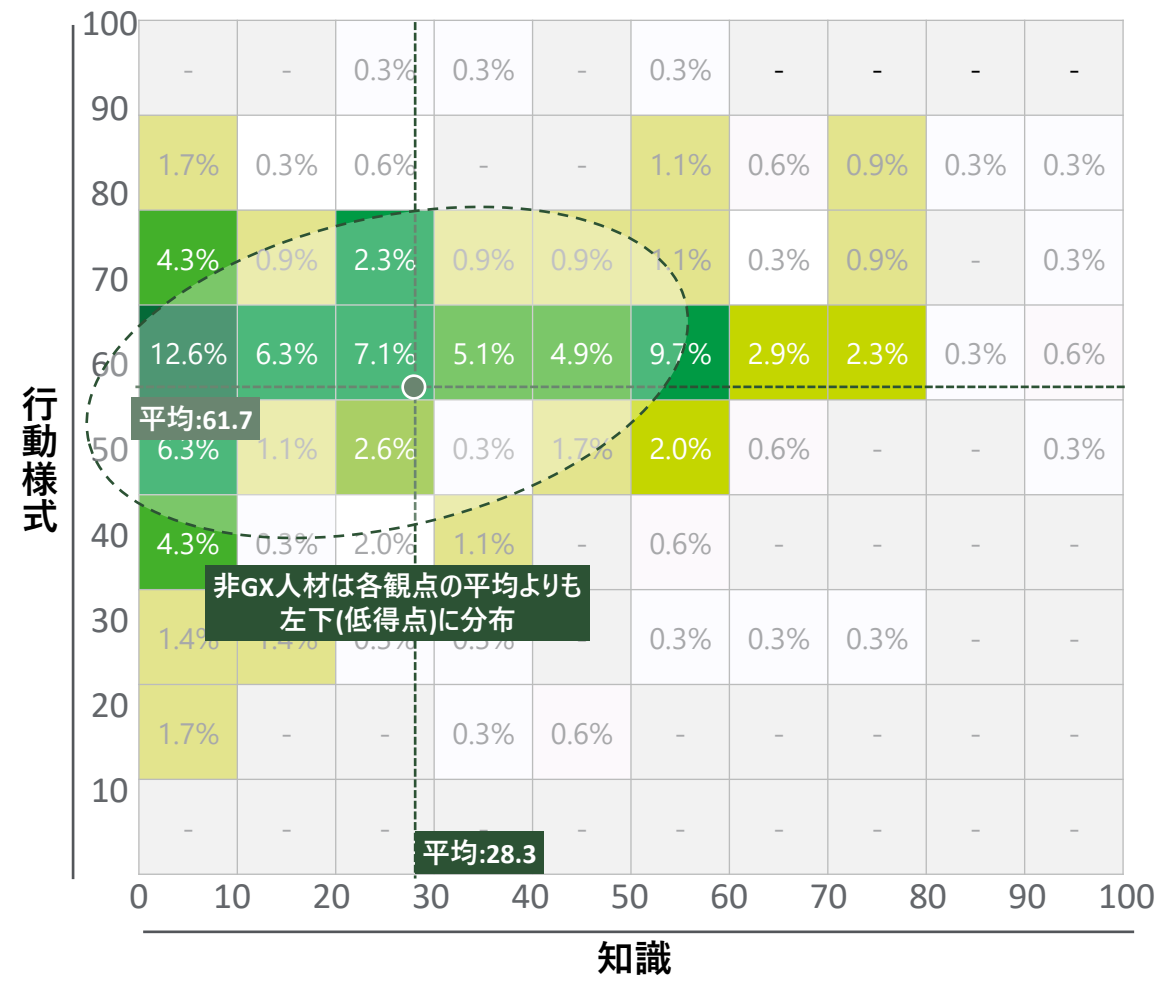
ウェイトバック前・本調査 GX人材 N=4,017 非GX人材(職種調整) N=350

知識×行動様式の得点分布はGX人材・非GX人材の間で対照的な広がりを示す

得点分布：GX人材

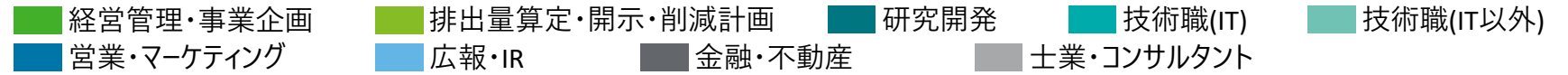


得点分布：非GX人材

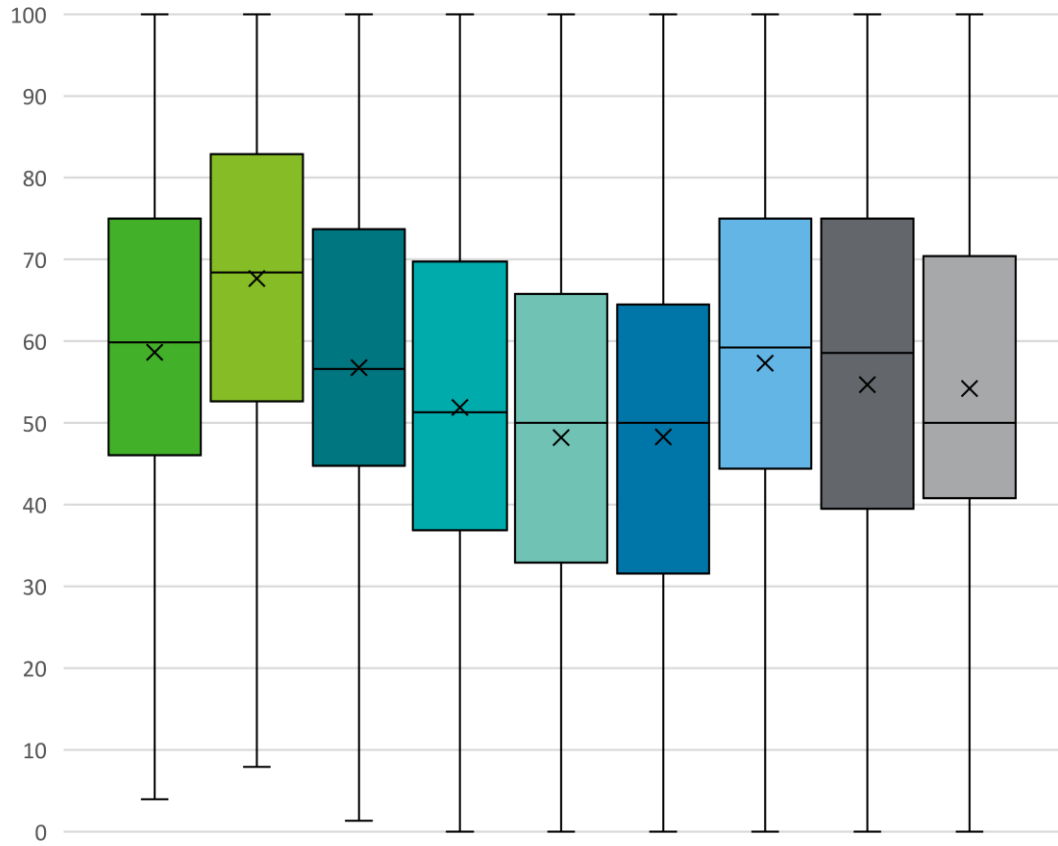


ウェイトバック前・本調査 GX人材 N=4,017 非GX人材(職種調整) N=350

職種別にみると排出量算定・開示・削減計画を担うGX人材は 知識・理解、行動様式両方の設問群で他職種よりも高得点を取る傾向がみられる

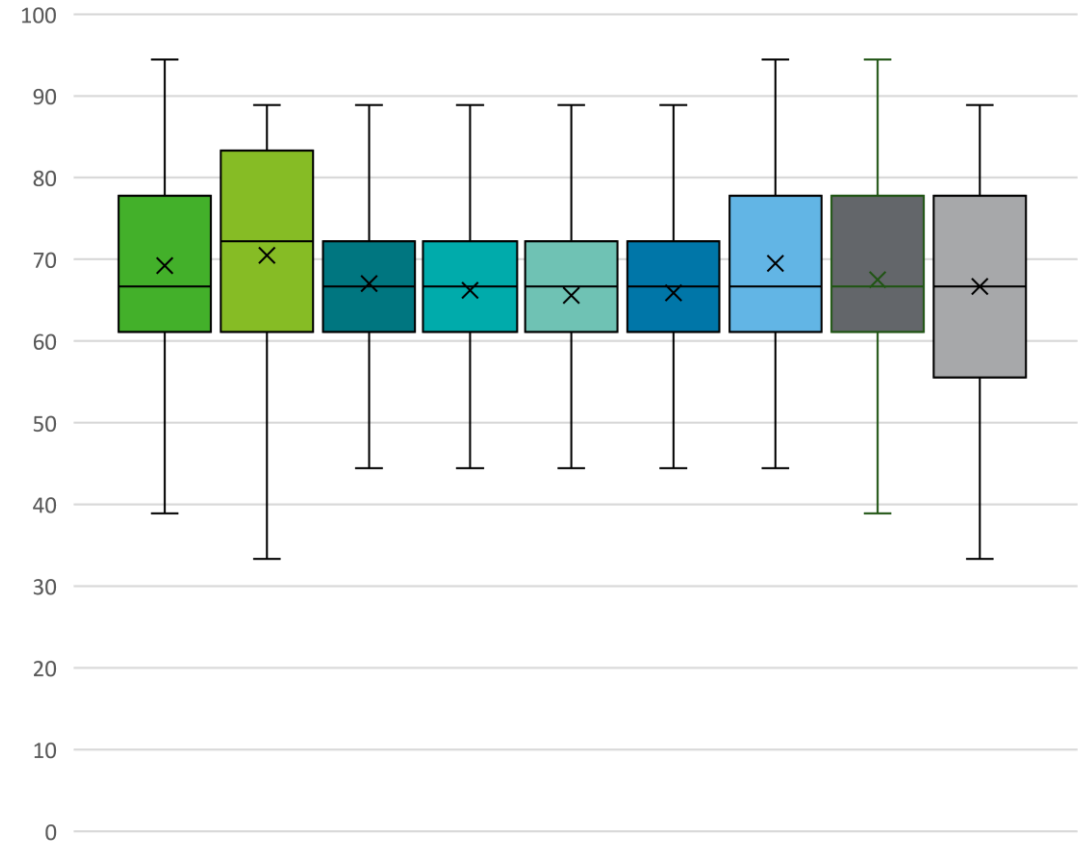


得点結果：知識 (Why・What・How)



Q4: 次の項目について、あなたの理解度をお答えください

得点結果：行動様式



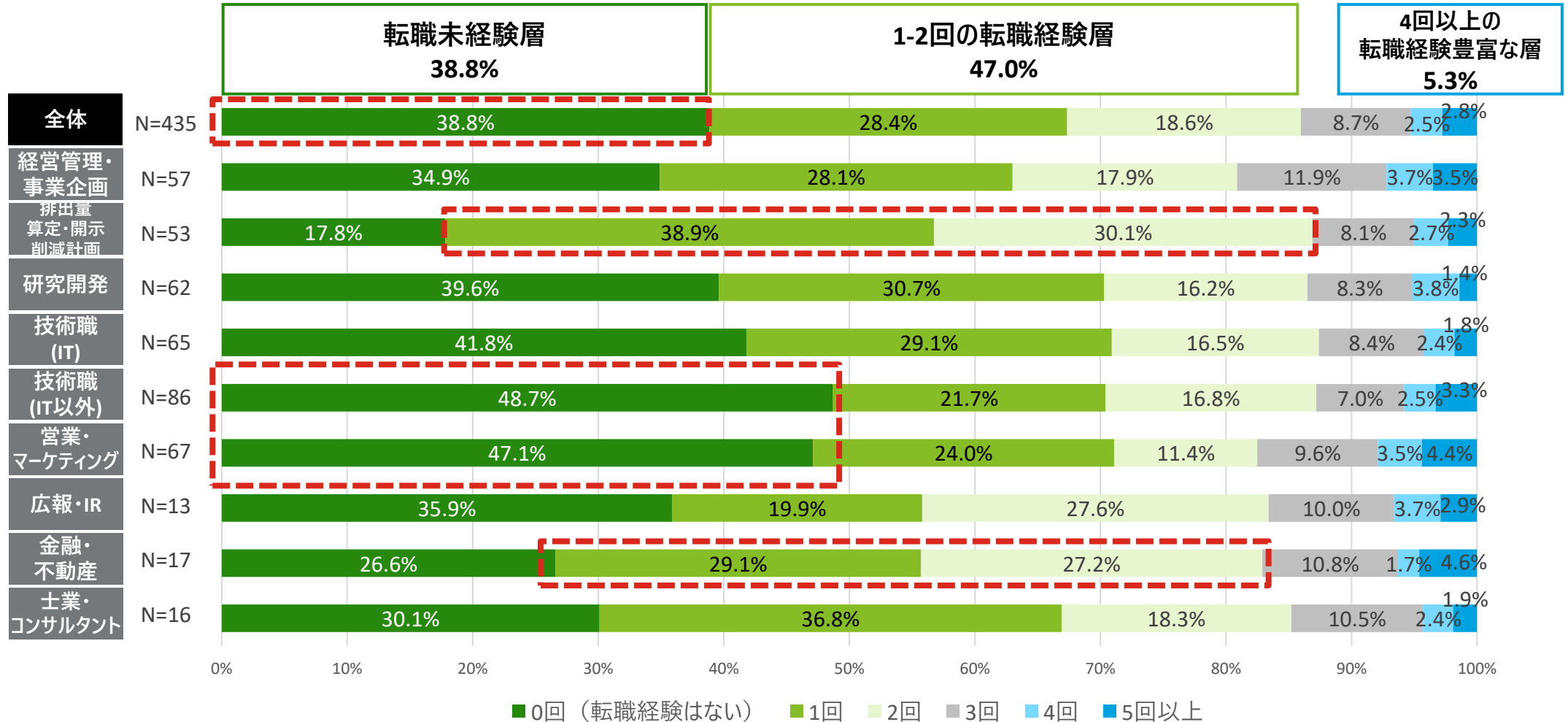
Q5: 次の業務の進め方や意識に関する項目について、あなたに最もあてはまるものをそれぞれ選択してください。

ウエイトバック前・本調査 GX人材 N=4,017

GX人材のキャリア・専門領域におけるリスク

GX人材は転職未経験層が40%弱で、特に技術職・営業では50%程度にのぼる。近年人材需要が高い「排出量算定・開示、削減計画」「金融」人材も2回未満の転職にとどまっている

転職経験

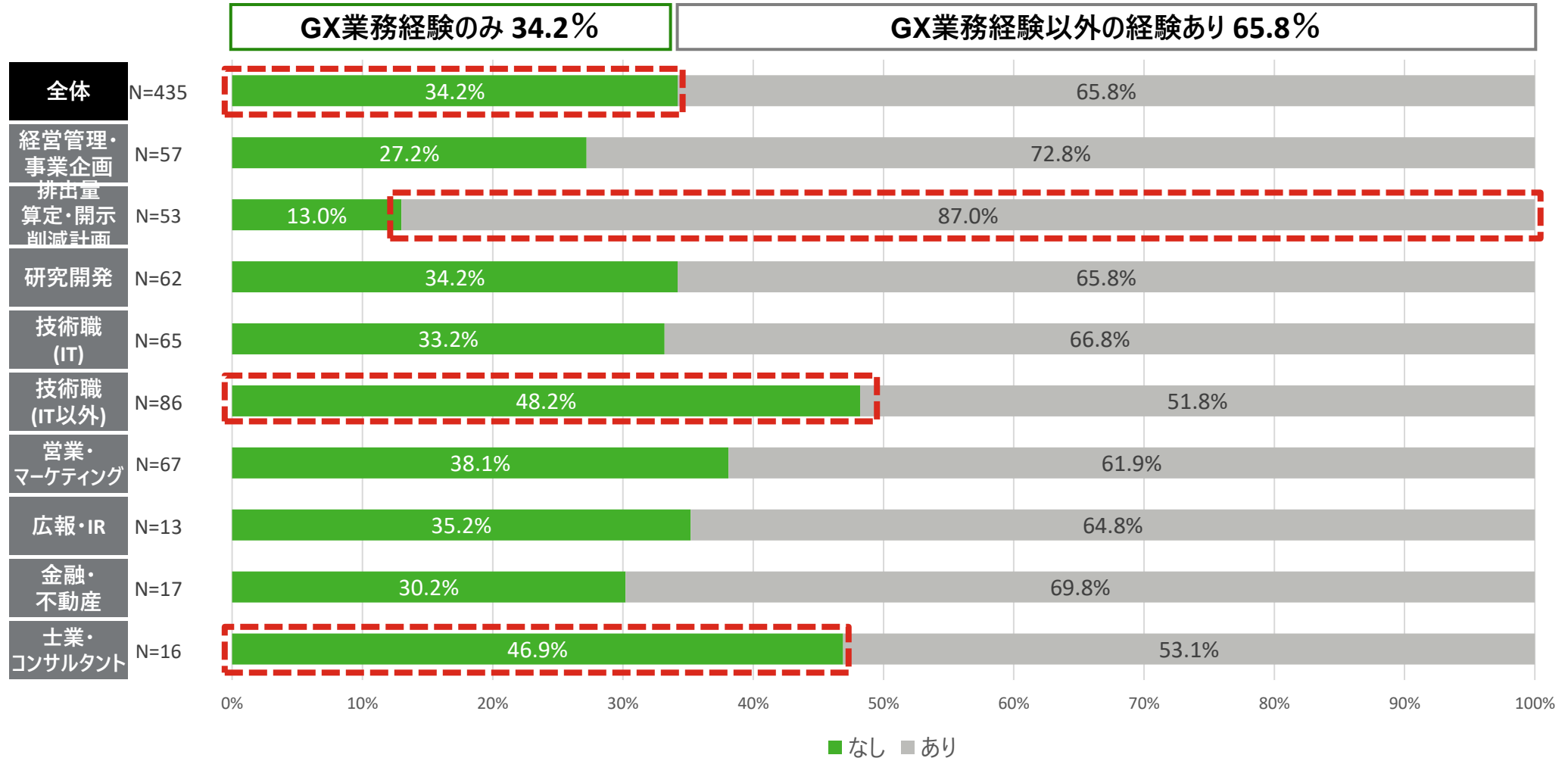


Q16:あなたのこれまでの転職経験回数を選択してください。

ウェイトバック後・本調査 GX人材 N=435

1/3程度がGX業務経験のみで、「技術職（IT以外）」「士業・コンサル」人材は50%程度にのぼる。一方、「排出量算定等」人材は90%程度がGX領域以外から流入となる

GX業務経験

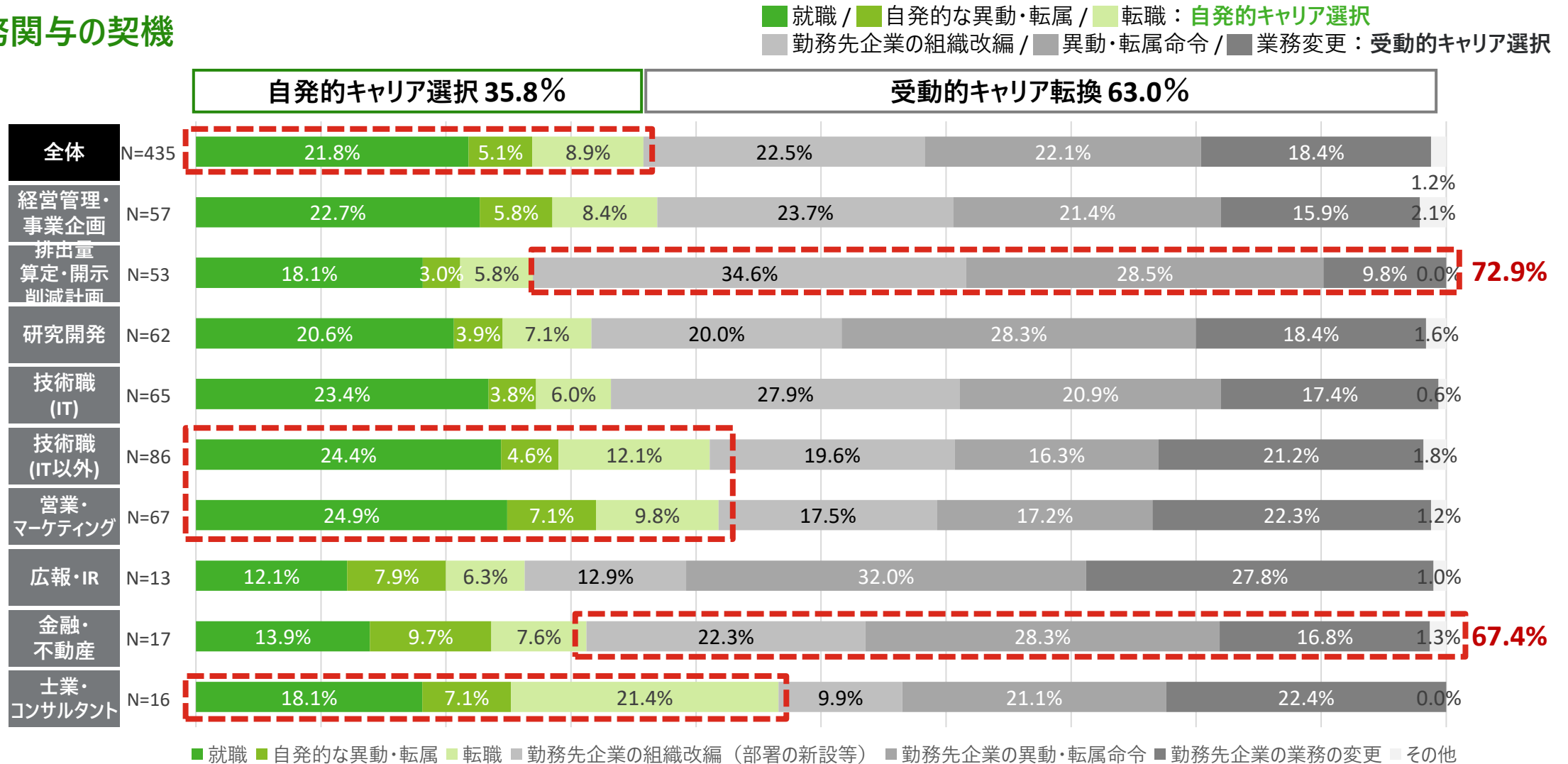


Q6:あなたは、これまでにGX（グリーントランスフォーメーション）やサステナビリティに関係のない仕事に携わっていたことはありますか

ウェイトバック後・本調査 GX人材 N=435

1/3が自発的キャリア選択層で、「技術職」「営業」「士業」人材等は40%強が該当する一方、人材需要の高い「排出量算定等」「金融」人材も70%程度が受動的キャリア転換層となる

GX業務関与の契機

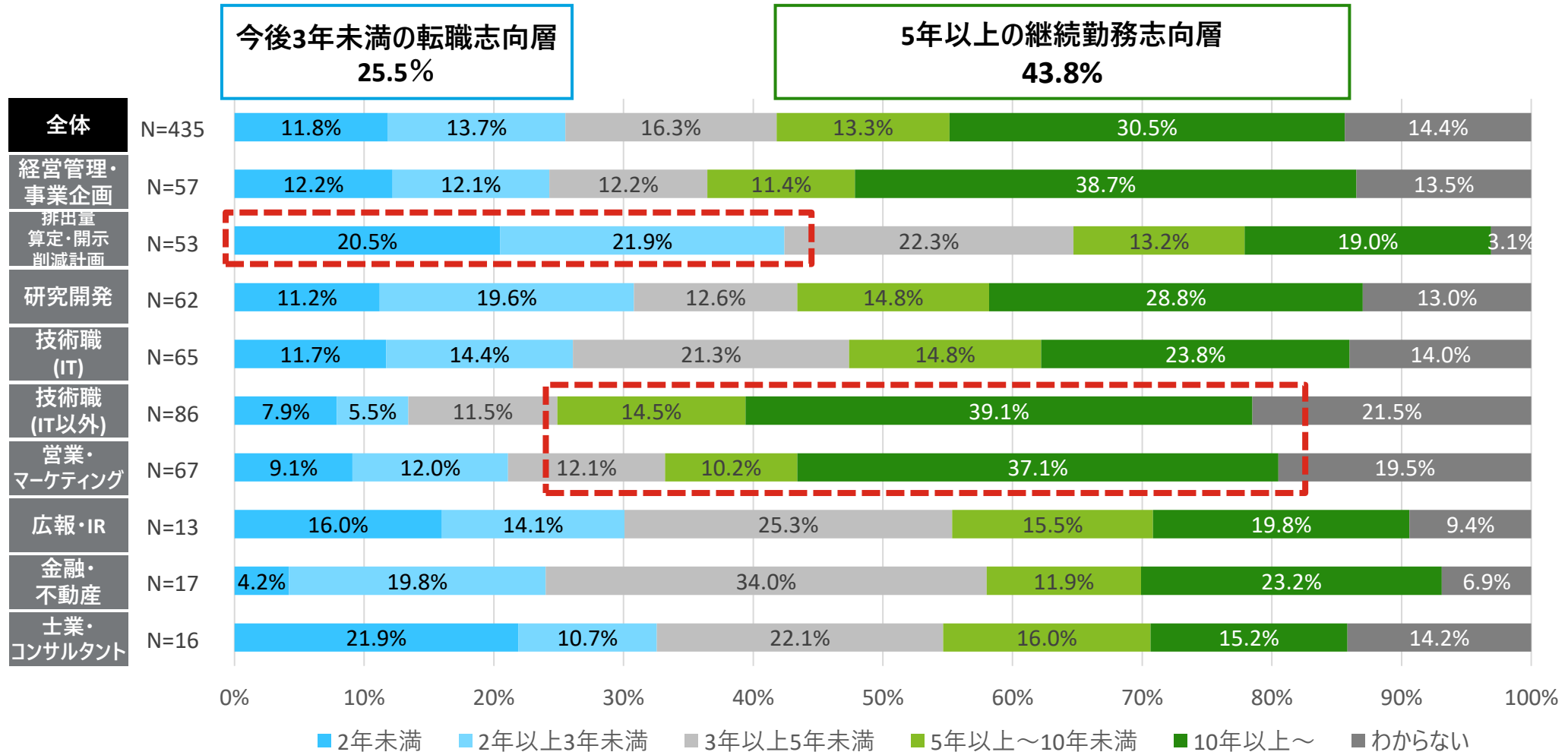


Q7:初めてGX（グリーントランスフォーメーション）やサステナビリティに関係のある仕事に携わったきっかけについて、あてはまるものを選択してください。

ウェイトバック後・本調査 GX人材 N=435

今後のキャリアについて、全体で40%以上が中長期継続勤務を志向する（「技術職」「営業」は50%程度）一方、人材需要が高い「排出量算定等」の人材は40%以上が転職志向である

継続勤務意向

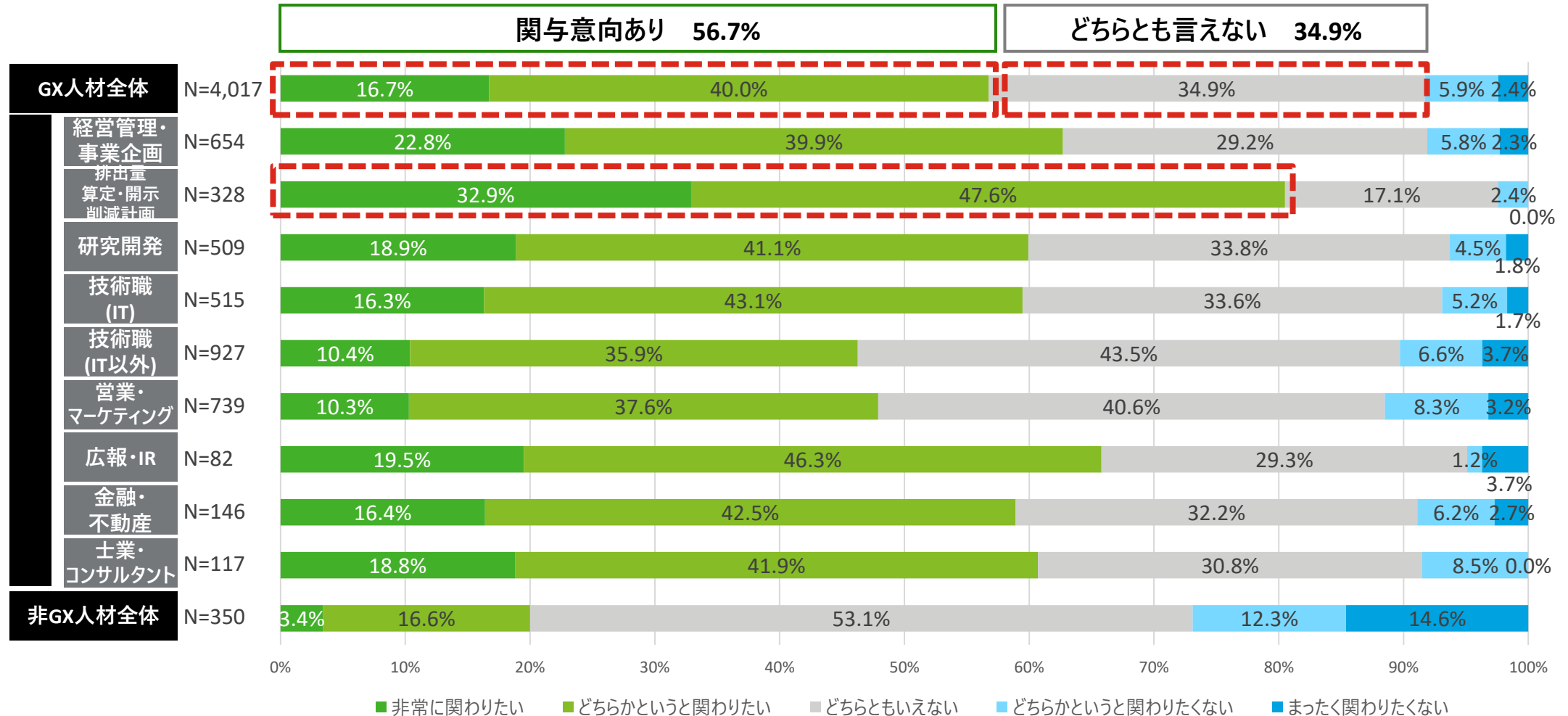


Q17:あなたは、現在の勤務先に、今後どのくらいの期間在籍したいと思いますか。

ウェイトバック後・本調査 GX人材 N=435

今後のキャリア上、GX関与意向はGX人材全体で50%強（特に「排出量算定等」人材は80%以上）の一方、決めかねている人材が1/3程度。非GX人材では50%強が様子見となる

GXへの関与意向

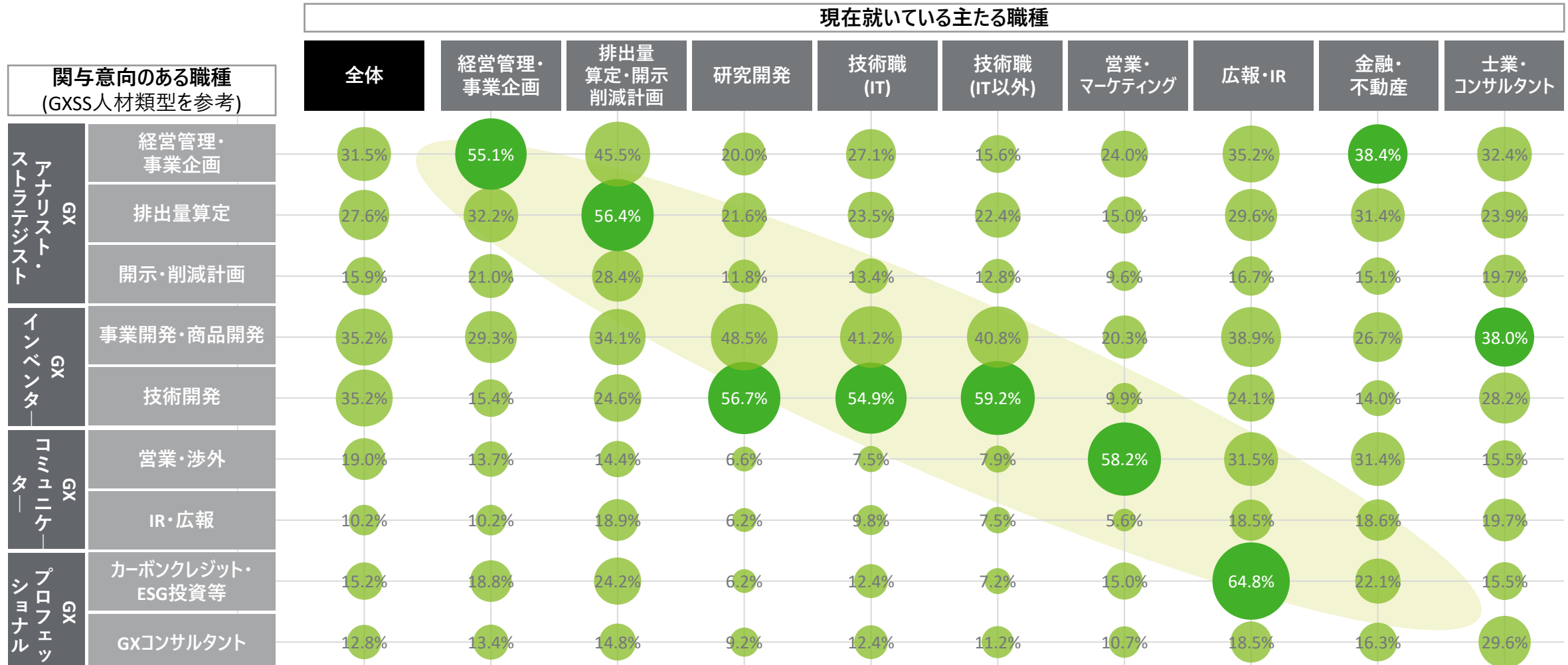


SC11:以下に列挙したのは、CO2などの温室効果ガスの排出量を削減し、脱炭素社会を目指す際に求められる業務/役割の類型です。あなたは今後、どの程度関わりたい（担いたい）と思いますか※現在、関わっている（担っている）業務/役割がある方は、今後のご意向も含めてお答えください

ウェイトバック前・本調査 GX人材 N=4,017 非GX人材(職種調整) N=350

職種別関与意向としては、現職でのキャリア形成が顕著だが、他職種への関心も高い。 一方で「金融・不動産」「士業・コンサル」は現職以外の職種への転身意向が高い傾向にある

GXへの関与意向:現職×今後関与したい職種

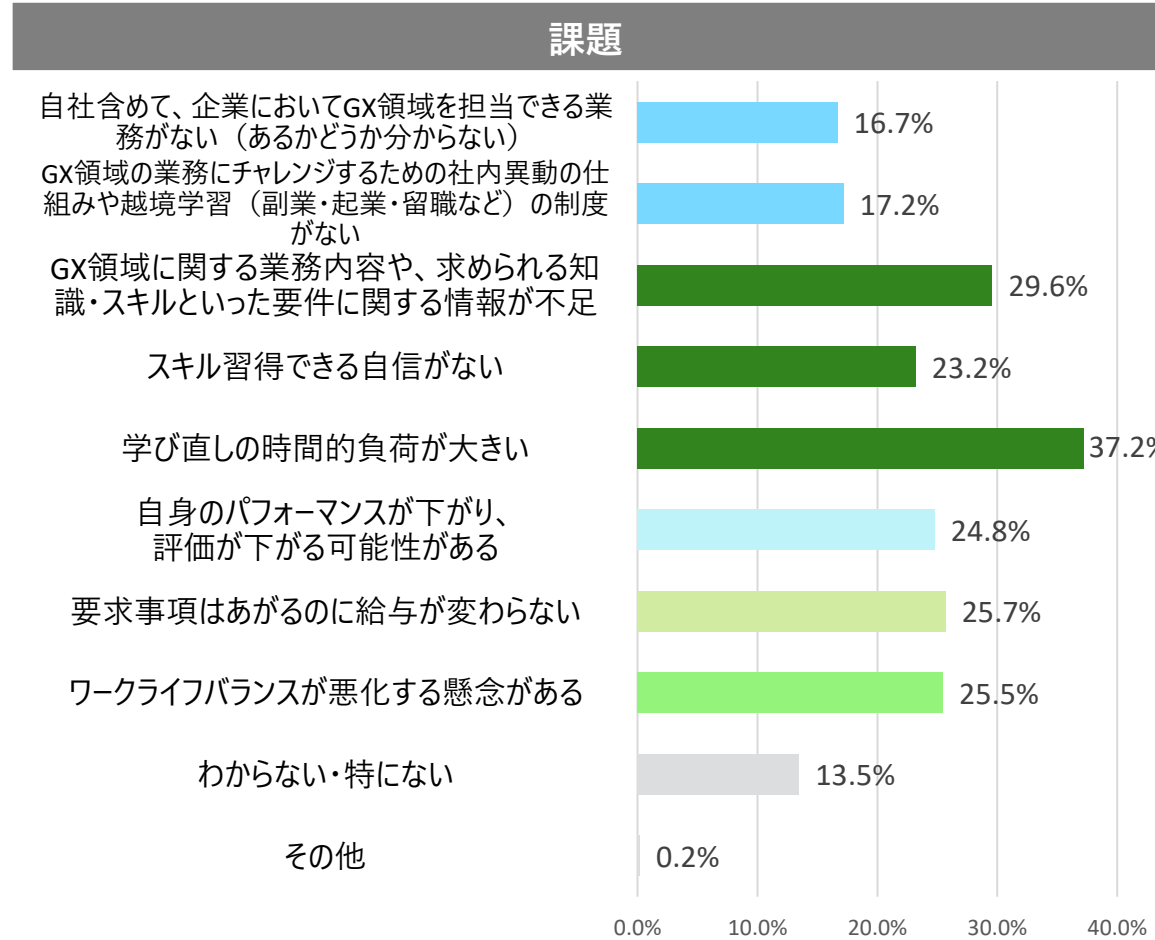
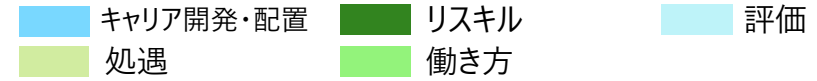


SC11:前問でお答えいただいた業務/役割について、あなたは今後、関わりたい（担いたい）と思うものすべてを選択してください
※現在、関わっている（担っている）業務/役割がある方は、今後のご意向も含めてお答えください

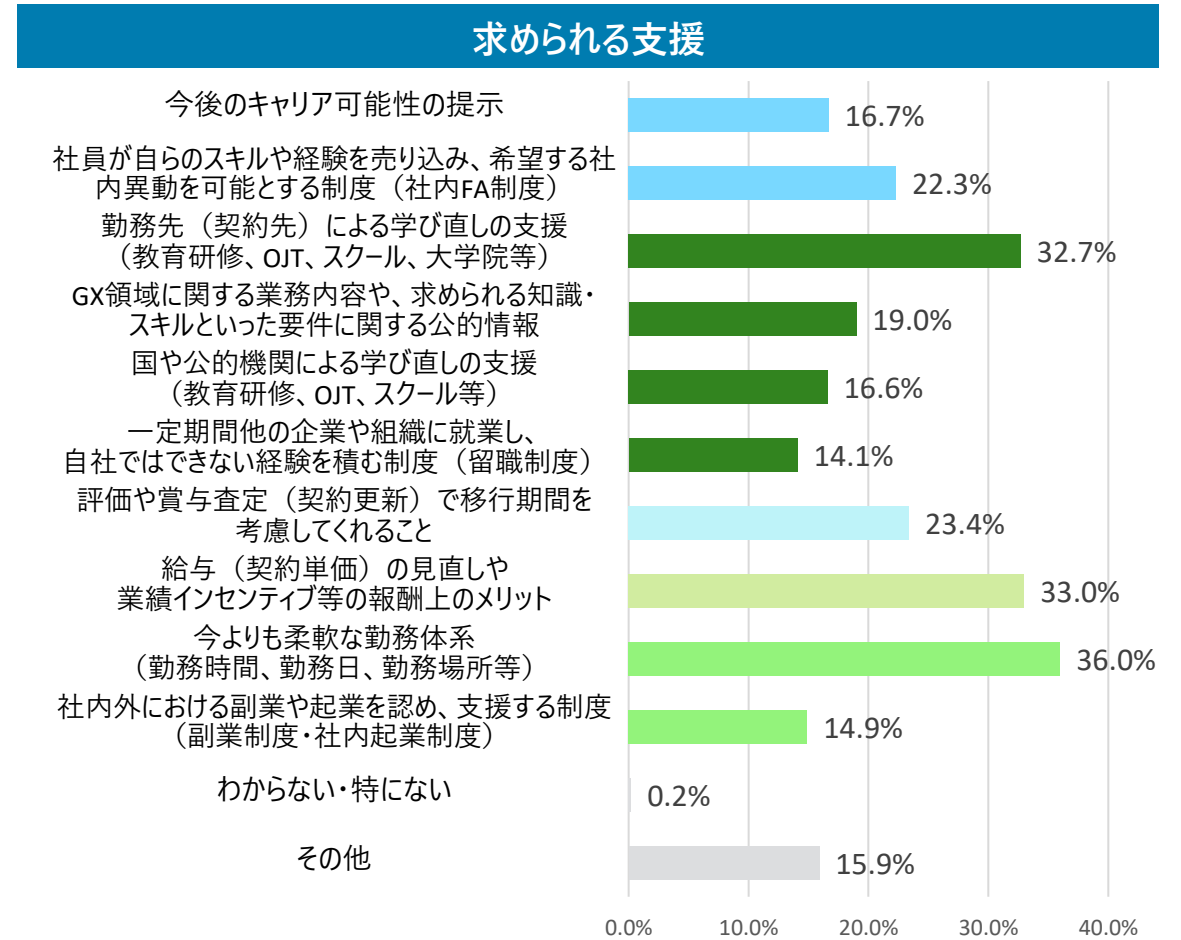
ウェイトバック前・本調査今後GX関連の職種に就くことに関心のあるGX人材 N=2,278

GX領域業務への転換に際しては、「リスク」「処遇」「働き方」が課題であり、特に企業内の環境整備が求められている

GX領域業務に転換する際の課題・求められる支援



Q9:これまでGX（グリーントランスフォーメーション）やサステナビリティに関与していなかった人が、それらに関係のある仕事に転換する際に、特に障害と思われるものをすべて選択してください。

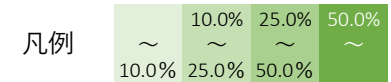


Q8:これまでGX（グリーントランスフォーメーション）やサステナビリティに関与していなかった人が、それらに関係のある仕事に転換する際に、特に助けになると感じるものをすべて選択してください。

ウェイトバック後・本調査 GX人材 N=435

理系人材のGX業務従事後のリスク対象としては、最終学歴と同一系統の深化が中心なもの、派生分野や数学・バイオ系まで及んでおり、多様な専門性獲得が志向されている

GX業務従事後のリスク（最終学歴の学習分野 × GX業務従事後の学習分野）



最終学歴 GX業務従事後	GX業務従事後の学習分野															
	機械系 N=968	電気・電子、 応用物理、 ナノテク系 N=600	材料系 N=269	化学 工学系 N=84	化学系 N=219	環境系 N=163	エネルギー・ 資源系 N=221	土木系 N=220	建築・ 住宅系 N=339	情報系 N=653	数学・素粒 子・宇宙系 N=79	生物・ バイオ系 N=141	バイオ 工学系 N=76	農学 バイオ系 N=137	経営 システム N=403	平均
機械系 N=617	79.1%	16.2%	7.3%	3.2%	5.3%	4.7%	9.4%	6.8%	11.2%	15.6%	2.9%	3.2%	3.1%	4.4%	2.9%	11.7%
電気・電子、応用 物理、ナノテク系 N=319	32.0%	64.9%	16.0%	4.1%	12.5%	9.7%	13.2%	8.2%	15.7%	23.2%	5.0%	7.5%	5.3%	6.9%	4.7%	15.3%
材料系 N=173	34.7%	30.6%	40.5%	10.4%	19.7%	16.2%	14.5%	9.8%	13.3%	19.1%	4.6%	12.7%	9.2%	13.9%	8.7%	17.2%
化学工学系 N=37	35.1%	27.0%	37.8%	37.8%	43.2%	24.3%	21.6%	18.9%	18.9%	24.3%	16.2%	24.3%	24.3%	21.6%	24.3%	26.6%
化学系 N=88	30.7%	34.1%	31.8%	17.0%	51.1%	23.9%	25.0%	13.6%	20.5%	25.0%	11.4%	19.3%	17.0%	19.3%	11.4%	23.4%
環境系 N=184	21.7%	17.9%	12.0%	7.6%	16.8%	37.0%	18.5%	11.4%	14.1%	19.0%	7.6%	14.1%	11.4%	13.0%	14.7%	15.8%
エネルギー・ 資源系 N=221	28.5%	24.9%	17.6%	7.2%	11.8%	16.3%	38.9%	13.1%	19.5%	25.3%	7.2%	7.2%	7.7%	11.3%	15.4%	16.8%
土木系 N=155	21.9%	13.5%	7.7%	5.8%	7.7%	7.7%	11.0%	62.6%	27.1%	15.5%	3.9%	7.7%	7.1%	11.6%	9.7%	14.7%
建築・住宅系 N=247	33.6%	20.6%	8.5%	5.3%	8.1%	8.1%	13.4%	20.2%	54.7%	21.9%	6.1%	8.9%	6.5%	9.7%	11.3%	15.8%
情報系 N=520	18.8%	19.8%	7.7%	2.7%	5.4%	6.3%	7.7%	6.3%	9.2%	58.1%	3.7%	6.0%	4.6%	5.2%	11.3%	11.5%
数学・素粒子・ 宇宙系 N=34	47.1%	55.9%	29.4%	23.5%	29.4%	38.2%	35.3%	35.3%	44.1%	67.6%	32.4%	26.5%	23.5%	35.3%	20.6%	36.3%
生物・バイオ系 N=77	23.4%	27.3%	22.1%	11.7%	19.5%	22.1%	18.2%	14.3%	27.3%	28.6%	9.1%	49.4%	26.0%	27.3%	22.1%	23.2%
バイオ工学系 N=61	37.7%	34.4%	37.7%	19.7%	29.5%	36.1%	32.8%	24.6%	31.1%	39.3%	16.4%	42.6%	32.8%	31.1%	26.2%	31.5%
農学バイオ系 N=67	37.3%	35.8%	29.9%	16.4%	31.3%	26.9%	31.3%	17.9%	32.8%	37.3%	11.9%	25.4%	22.4%	53.7%	23.9%	28.9%
経営システム N=284	11.6%	7.7%	3.5%	1.8%	4.9%	6.7%	9.9%	5.3%	7.7%	14.8%	3.2%	3.5%	3.5%	4.9%	59.5%	9.9%

参考：専門分野の構成

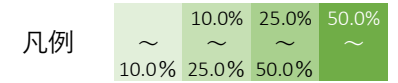
No.	大分類	小分類
1	機械系	機械工学（設計、エンジン、材料、流体等）
2		ロボット・メカトロニクス
3		自動車工学／航空宇宙工学／船舶工学
4	電気・電子、応用物理、ナノテク系	電力、アナログ・デジタル回路
5		電子デバイス系（ネット家電、ディスプレイ等）
6		計測・制御、システム工学（ファジー、センシング）
7		物性物理・量子物理、半導体
8		ナノテクノロジー
9	材料系	有機・複合材料（有機EL、繊維強化プラスチック等）
10		鉄・アルミ・チタン・マグネシウム・セラミックス等
11		炭素系材料（炭素繊維＜飛行機体＞等）
12		薄膜、磁性、電子、生体材料
13		材料の分析・設計・加工、めっき・腐食防食
14	化学工学系	化学工学、プロセス工学
15	化学系	物理化学、分子デバイス化学（液晶、光触媒等）
16		有機化学、合成化学（薬設計の技術）
17		無機化学（錯体等）
18		分析化学（スペクトル、クロマトグラフィ）
19	環境系	気象・海洋、地震・津波、火山、防災・復興学
20		地球温暖化、環境化学・モニタリング
21		リサイクル、汚水処理・排ガス、資源循環
22		環境経済・環境政策・環境社会学
23	エネルギー・資源系	新エネルギー技術（燃料電池、ワイヤレス電力伝送等）
24		スマートグリッド、スマートシティ等電力システム
25		地球資源、地質、鉱物学

No.	大分類	小分類
26	土木系	土木工学（構造・施工、海岸、地盤系）、交通工学、景観・デザイン
27	建築・住宅系	都市計画系、ランドスケープ・造園、建築計画、設計、デザイン、住居、建築構造、設備
28	情報系	ハード・ソフト（OS、アプリ）、プログラム系
29		通信、ネットワーク、セキュリティ系
30		データベース・検索、マルチメディア系
31		人工知能・機械学習、画像（CG等）、インターフェース系
32		統計、オペレーションリサーチ、高性能計算系
33		WEBコンピューティング（SNS等）、教育・学習工学
34	数学・素粒子・宇宙系	数学、素粒子、宇宙、プラズマ系物理、天文学、地球科学・古生物、惑星圏科学・宇宙塵
35	生物・バイオ系	分子生物学・細胞生物学・発生生物学、生化学
36		遺伝学・系統分類学
37		バイオインフォマティクス、ゲノム学
38		生態学、自然人類学
39	バイオ工学系	バイオ生産工学・プロセス、発酵工学
40		ナノテクノロジー、バイオマテリアル、ドラッグデリバリー
41		生体情報・放射線治療、ゲノム工学、遠隔診断
42		健康・福祉工学、介護ロボット等
43	農学バイオ系	植物科学、育種・作物・園芸、森林科学、林産資源、バイオマス
44		水産資源、養殖
45		獣医・畜産、応用動物学
46		応用・環境微生物学、発酵学
47		食品科学、栄養学
48	経営システム	経営・サービス・金融工学、リスクマネジメント、会計、簿記、経営学、マーケティング、社会工学、政策科学
49	-	この中には一つもない

機械系・情報系の専門分野は学習難易度が高いと感じる回答が多く、リスク障壁が高い可能性あり。一方、化学・材料・数学・バイオ系は少なく、スキル転換しやすいと思料

リスクの難易度が高い学習分野

(GX業務従事後に学習した分野で最も難易度が高い分野 × 最終学歴の学習分野)



最終学歴		機械系	電気・電子、 応用物理、 ナノテク系	材料系	化学 工学系	化学系	環境系	エネルギー・ 資源系	土木系	建築・ 住宅系	情報系	数学・素粒子・ 宇宙系	生物・ バイオ系	バイオ 工学系	農学 バイオ系	経営 システム	平均
難易度高 (GX業務従事後)		N=968	N=600	N=269	N=84	N=219	N=163	N=221	N=220	N=339	N=653	N=79	N=141	N=76	N=137	N=403	
機械系	N=519	84.8%	60.0%	66.7%	70.0%	57.6%	51.7%	67.2%	57.1%	65.2%	64.6%	55.6%	60.0%	52.6%	48.1%	66.7%	61.9%
電気・電子、応用 物理、ナノテク系	N=250	64.7%	80.2%	51.0%	30.8%	45.0%	35.5%	50.0%	34.6%	44.0%	56.8%	31.3%	33.3%	29.4%	31.8%	13.3%	42.1%
材料系	N=97	41.7%	32.1%	54.3%	16.7%	29.4%	21.4%	24.0%	11.8%	39.1%	21.2%	0.0%	22.7%	6.3%	16.7%	20.0%	23.8%
化学工学系	N=15	15.4%	0.0%	7.1%	42.9%	12.5%	11.1%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	11.1%	8.3%
化学系	N=47	25.9%	26.7%	39.3%	20.0%	57.8%	14.3%	13.6%	16.7%	16.7%	13.6%	10.0%	29.4%	20.0%	11.8%	10.0%	21.7%
環境系	N=111	37.5%	24.2%	36.4%	14.3%	32.3%	58.8%	29.4%	23.8%	19.2%	31.4%	7.1%	34.6%	28.6%	33.3%	37.0%	29.9%
エネルギー・ 資源系	N=143	55.6%	47.3%	33.3%	31.3%	34.6%	38.9%	55.8%	37.9%	46.5%	57.1%	50.0%	18.8%	23.5%	28.0%	41.2%	40.0%
土木系	N=108	47.1%	19.0%	16.7%	22.2%	16.7%	16.7%	29.4%	74.2%	47.6%	29.2%	16.7%	25.0%	27.3%	27.8%	33.3%	29.9%
建築・住宅系	N=185	59.0%	41.2%	23.8%	23.1%	25.0%	15.0%	36.4%	54.0%	76.3%	44.4%	40.0%	27.3%	18.8%	25.0%	46.4%	37.0%
情報系	N=406	59.2%	62.1%	52.5%	21.4%	32.1%	51.5%	42.5%	42.4%	43.8%	80.5%	63.2%	51.6%	41.7%	48.1%	66.1%	50.6%
数学・素粒子・ 宇宙系	N=12	12.5%	10.5%	10.0%	0.0%	0.0%	15.4%	0.0%	16.7%	13.3%	30.4%	45.5%	11.1%	12.5%	8.3%	0.0%	12.4%
生物・バイオ系	N=30	22.2%	9.5%	17.6%	11.1%	6.7%	11.8%	14.3%	9.1%	4.8%	9.1%	0.0%	42.1%	20.0%	19.0%	23.5%	14.7%
バイオ工学系	N=26	17.4%	19.0%	21.7%	25.0%	27.8%	22.7%	30.0%	13.3%	26.3%	16.7%	20.0%	26.9%	30.0%	31.6%	37.5%	24.4%
農学バイオ系	N=31	16.0%	8.3%	10.0%	18.2%	0.0%	11.1%	9.5%	8.3%	9.1%	20.0%	0.0%	11.8%	6.7%	41.7%	18.8%	12.6%
経営システム	N=215	39.4%	40.9%	10.0%	0.0%	28.6%	31.6%	50.0%	20.0%	36.4%	45.2%	22.2%	20.0%	10.0%	21.4%	79.9%	30.4%

Q10 あなたが最終学歴において主に専攻・研究していた専門分野としてあてはまるものをすべて選択してください。

Q13 前問で選択した専門分野のなかで、あなたが最も難しかったと感じるものを1つ選択してください。

いずれの専門分野でも、学習範囲の広さ・複雑性等、学問そのものの難しさがリスキルのハードルとなり、学習コンテンツの充実度も領域によっては課題である

リスキルのハードル（GX業務従事後に学習した分野で最も難易度が高い分野 × 学習のハードル）

凡例

10.0%	10.0%	25.0%	50.0%
～	～	～	～
10.0%	25.0%	50.0%	50.0%

難易度高 (GX業務従事後)	学習の ハードル	学習範囲が広範であり、 理解すべき内容が多いため、学 習に多くの時間を要する	学習する内容の複雑性が 高く、抽象化した概念や 基礎知識の応用的な活用が 求められる	自身が従前に学習して得た 知識と親和性が低く、 理解・習得が難しい (時間がかかる)	学習内容に関する情報や コンテンツが充実しておらず、 独学で学習せざるを得ない 部分が多い	学習機会に触れる為の制約 (金銭面や移動時間など) が大きく、学習機会を 得づらい	その他
		N=1723	N=1630	N=1171	N=970	N=680	N=16
機械系	N=519	46.8%	48.2%	28.1%	22.5%	11.2%	0.0%
電気・電子、応用物 理、ナノテク系	N=250	39.2%	49.2%	40.8%	28.8%	18.8%	0.4%
材料系	N=97	47.4%	46.4%	37.1%	35.1%	16.5%	0.0%
化学工学系	N=15	53.3%	46.7%	46.7%	33.3%	20.0%	0.0%
化学系	N=47	42.6%	48.9%	27.7%	36.2%	12.8%	0.0%
環境系	N=111	57.7%	47.7%	31.5%	22.5%	18.0%	0.9%
エネルギー・ 資源系	N=143	53.8%	52.4%	42.0%	32.9%	25.9%	1.4%
土木系	N=108	46.3%	38.0%	28.7%	16.7%	16.7%	0.0%
建築・住宅系	N=185	33.5%	51.4%	29.7%	29.2%	14.6%	0.0%
情報系	N=406	45.6%	53.0%	38.2%	28.8%	15.5%	0.0%
数学・素粒子・ 宇宙系	N=12	41.7%	50.0%	25.0%	16.7%	25.0%	0.0%
生物・バイオ系	N=30	46.7%	46.7%	40.0%	40.0%	20.0%	0.0%
バイオ工学系	N=26	61.5%	38.5%	46.2%	34.6%	19.2%	0.0%
農学バイオ系	N=31	54.8%	51.6%	38.7%	29.0%	9.7%	0.0%
経営システム	N=215	54.4%	48.8%	37.2%	34.4%	23.7%	0.0%

Q13 前問で選択した専門分野のなかで、あなたが最も難しかったと感じるものを1つ選択してください。

Q14 GX（グリーン・トランスフォーメーション）やサステナビリティに関係のある仕事に携わり、新しい専門分野を学習する際に、あなたが感じた学習のハードルとしてあてはまるものをすべて選択してください。

調査結果と示唆

GX人材は254万人と推定され、GX人材市場が形成されつつあるが、GXキャリア選択層と様子見層に二分されており、官民一体の包括的なGX人材市場活性化施策が求められる

調査結果サマリ (1/2)



GX人材の市場規模と人員構成

- 日本の労働市場におけるGX人材規模はおよそ254万人(約8.5%)と推計でき、GX人材市場が形成されつつある
 - 職種分布としては、GXインベーターが半数以上を占め、「排出量算定・開示、削減計画」の新規職種も10%弱存在
 - 研究開発フェーズにあるGX領域は研究開発者が、事業開発フェーズでは企画・営業職が相対的に多く、GX産業領域の事業ライフサイクルに応じた労働移動が起きつつある
- 年収では、管理職・非管理職ともにGX人材が50万程度報酬水準が高い傾向にある



GX人材の志向性

- GX人材を志向性で分類すると4類型に分けられ、特に特にGX関与意向が高くGXリテラシーの高いGXビジョナリーリーダー、GXプラクティショナーが50%を占める
 - 上記人材クラスターは業務においては社会的インパクトやミッションの達成、新規性・創造性を重視しており、企業には果敢なチャレンジへの評価を期待するといった固有の特徴がみられる
 - GXビジョナリーリーダーは産業成長が求められる再エネ領域やGXアナリスト・ストラテジストに多い



GXリテラシー標準の保有状況

- GX人材は、GXリテラシーの知識 (Why・What・How) を職種を問わず習得していることが明らかになり、GXリテラシーの有効性が示された

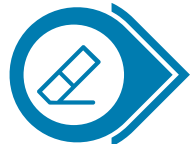
GX人材は254万人と推定され、GX人材市場が形成されつつあるが、GXキャリア選択層と様子見層に二分されており、官民一体の包括的なGX人材市場活性化施策が求められる

調査結果サマリ (2/2)



GX人材の キャリア

- GX人材は、40%が転職未経験層で、30%強が新卒からGX業務経験者。キャリアについて、30%強は自発的にGXキャリアを選択しており、40%以上が在籍企業で継続勤務を志向
 - ▶ 特に「技術職（IT以外）」「営業・マーケティング」人材は上記傾向が強い
 - ▶ 一方、「排出量算定・開示、削減計画」人材は転職回数は1-2回にとどまっているものの、40%程度が3年以内の転職を志向。キャリア上、90%弱がGX業務以外からの流入であり、70%強が社名異動等の受動的キャリア転換者
 - ▶ 今後、GX領域への関与意向は50%強の一方、決めかねている人材も35%。希望職種としては、現職でのキャリア形成志向が顕著だが、他職種への関心も高い傾向にある
- 非GX人材のGX関与意向は50%強がどちらともいえないと様子見状態。
- GX領域へのキャリア転換では、「リスク」「処遇」「働き方」が課題であり、特に企業内の環境整備が求められる



専門領域における リスク

- 理系人材の就業後リスク対象としては、最終学歴と同一系統の深化が中心なものの、他領域の学習も多い
- 機械系・情報系の専門分野は学習難易度が高いと感じる回答が多く、リスク障壁が高い一方、化学・材料・数学・バイオ系は同様の回答が少ない
- いずれの専門分野でも、学習範囲の広さ・複雑性等、学問そのものの難しさがリスクのハードルとなり、学習コンテンツの充実度も領域によっては課題となる

GX人材市場活性化に向け、「GX人材需給可視化とGX産業人材ポートフォリオ構想」と「GXスキル標準策定」を経て、「労働移動加速化」と「GX人材輩出の好循環」を実現すべき

GX人材市場活性化に向けた産官学に対する示唆



1 GX人材需要可視化・GX産業としての人材ポートフォリオマネジメント構想

- GX人材の需要を定量的に可視化した上で、GX領域別GX人材類型別に需給ギャップを特定し、人材政策立案へ連動
- 需給状況はモニタリングしながら各種政策の企画・実行度合いを調整

2 GXスキル標準の完成と普及促進

- GX人材市場の基盤となる「GX推進スキル標準」の早期完成・マーケットからのフィードバックによる継続的更新
- GXスキル標準の活用施策策定とブランディング
 - 各企業での活用事例促進・収集・公開、GXSSを起点としたラーニングパス・資格体系の構築、GXSS専門人材育成機関・プログラム開発・実装等

3 GX人材流入の加速化

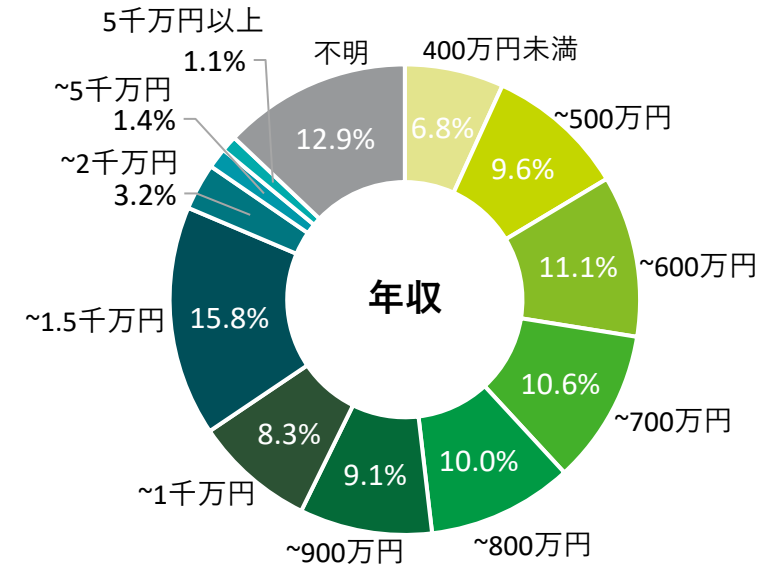
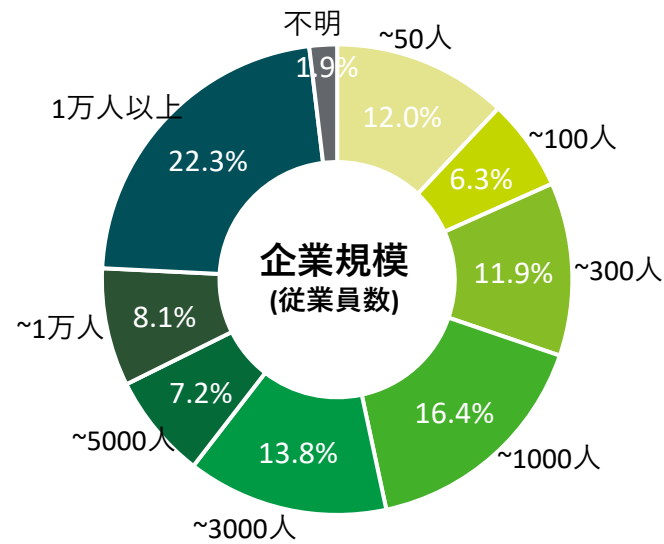
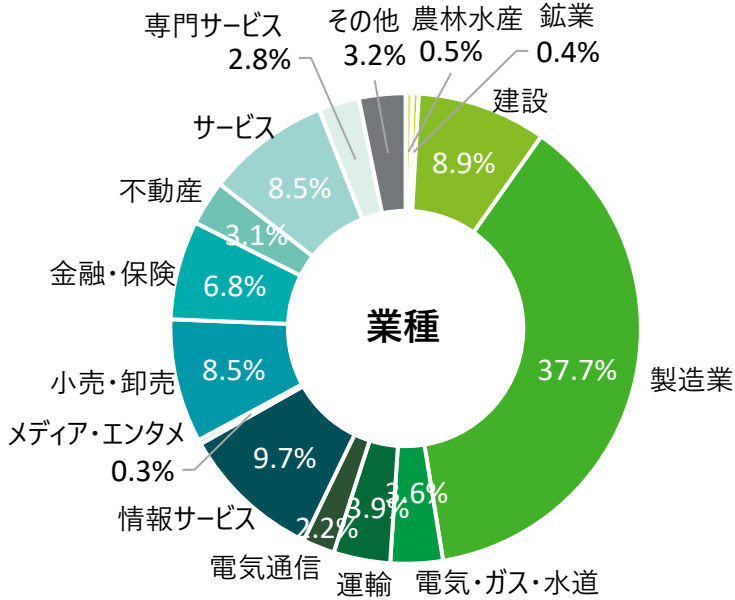
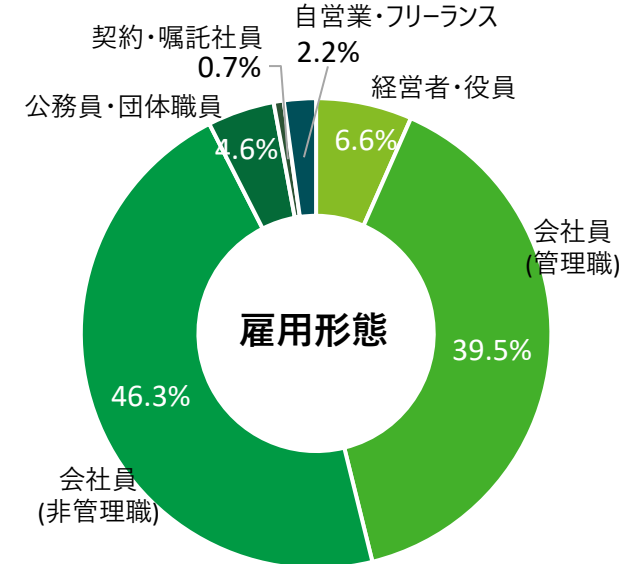
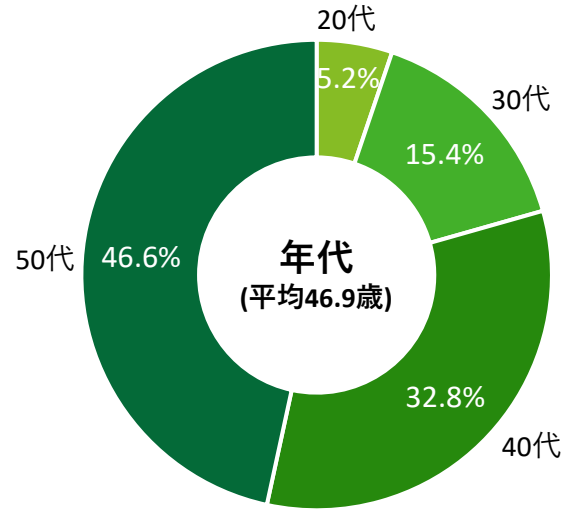
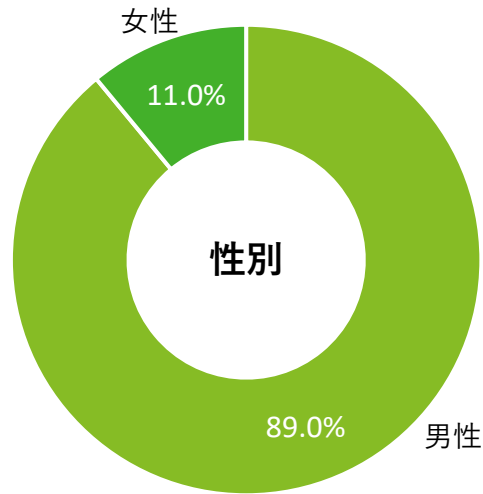
- GX人材市場の魅力度を言語化し、業界／職種のブランディングを通して、非GX人材市場における認知度向上、及びGX人材市場への流入率（応募率・就職率）向上を実現

4 GX人材輩出の好循環モデル確立

- 事業開発人材・研究開発人材ともに「GX領域への挑戦→リスキル→成果創出・個人成長→事業成長→処遇還元→更なる挑戦」をループさせ、GX産業全体の人材競争力を底上げ

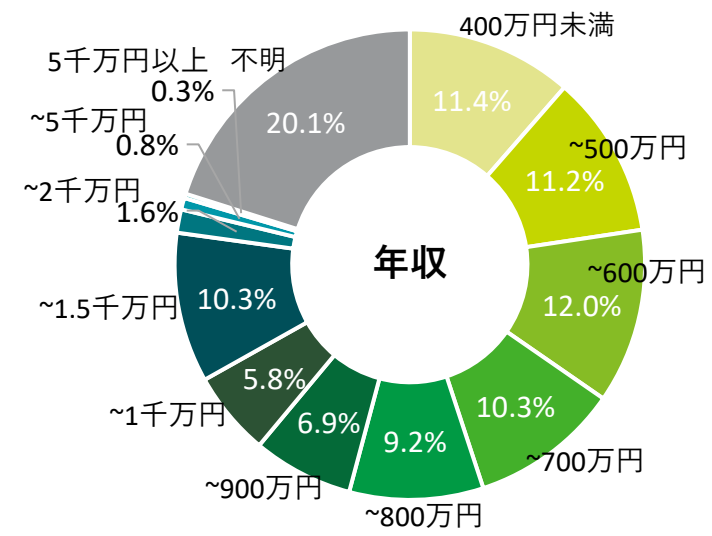
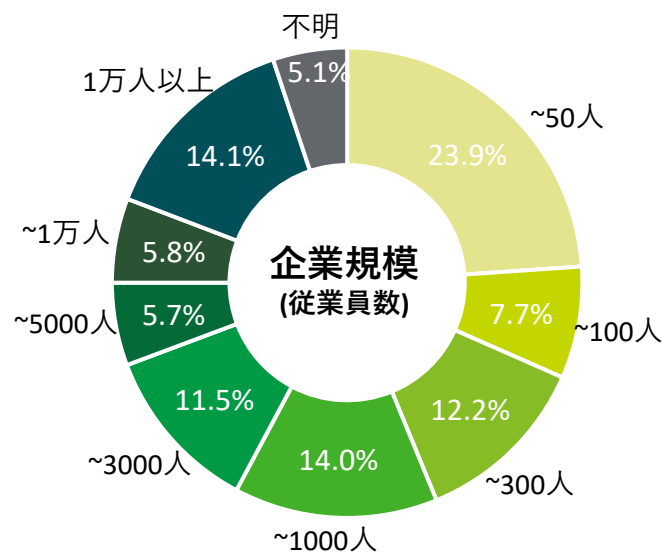
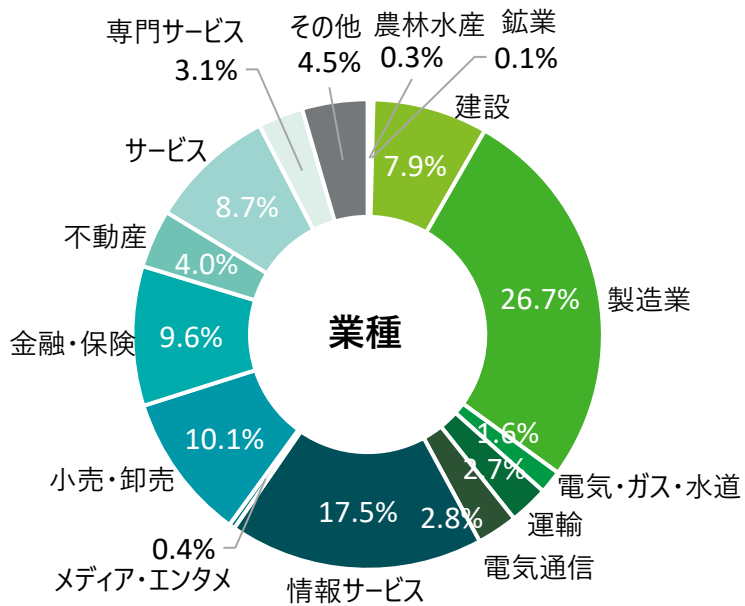
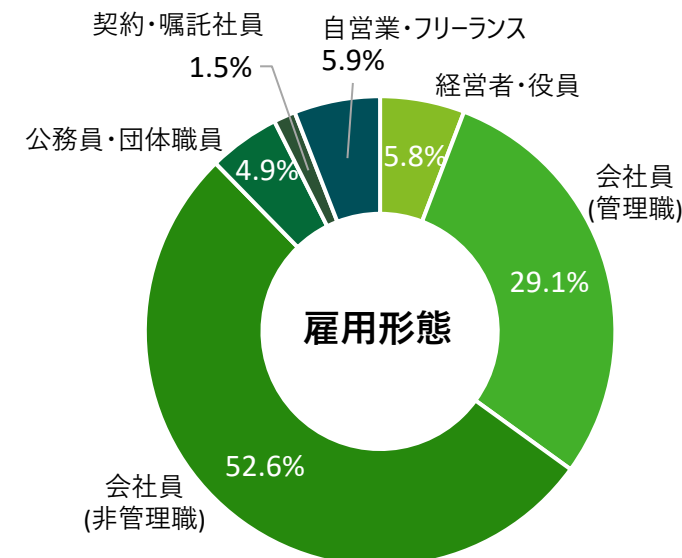
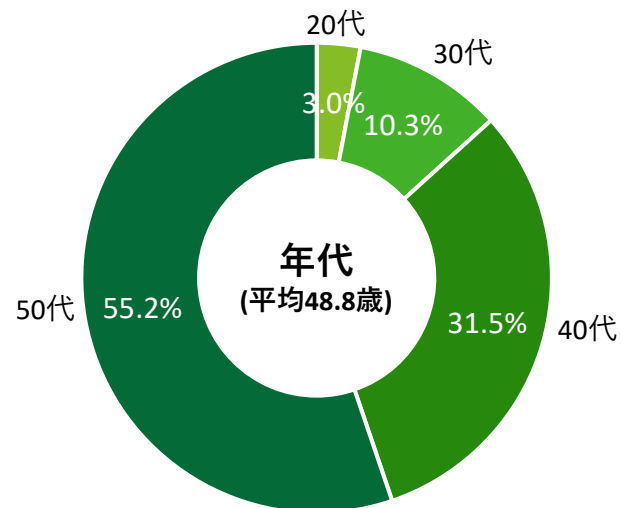
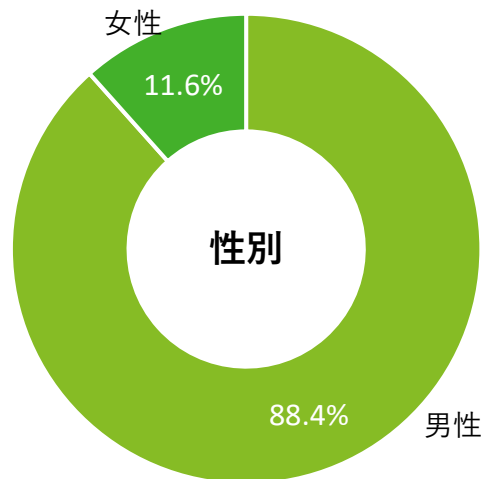
Appendix

回答者属性：GX人材



ウェイトバック前・スクリーニング調査GX人材 N=6,615

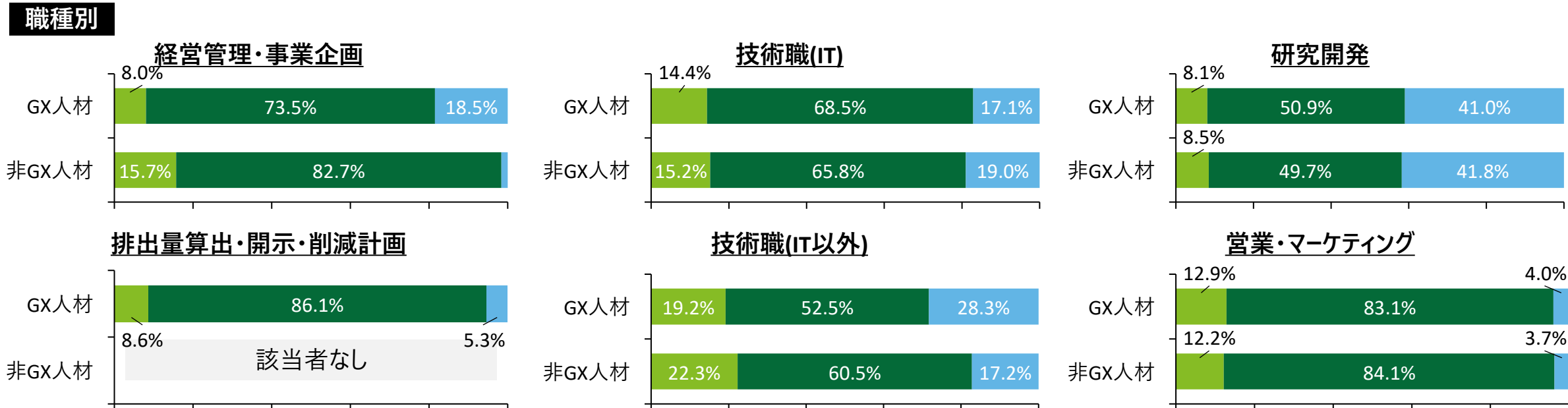
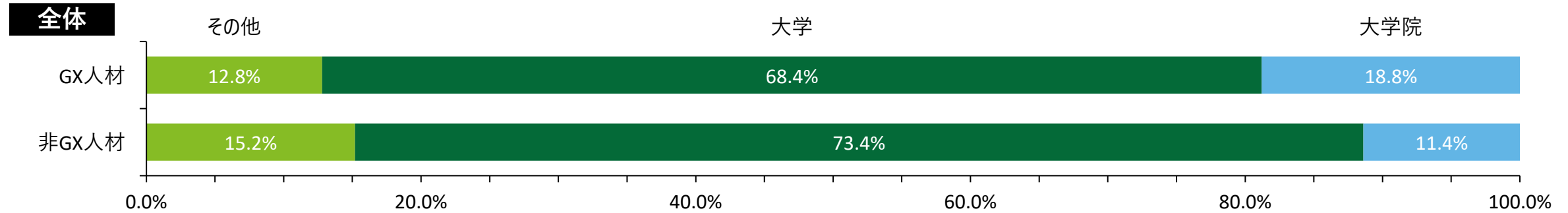
回答者属性：非GX人材



ウェイトバック前・スクリーニング調査 非GX人材 N=28,714

全体では非GX人材よりもGX人材の方が大学院卒の割合がやや大きい傾向 職業別でも経営管理・企画職、技術職(IT以外)において最終学歴にはギャップがみられる

最終学歴（全体/職種別）

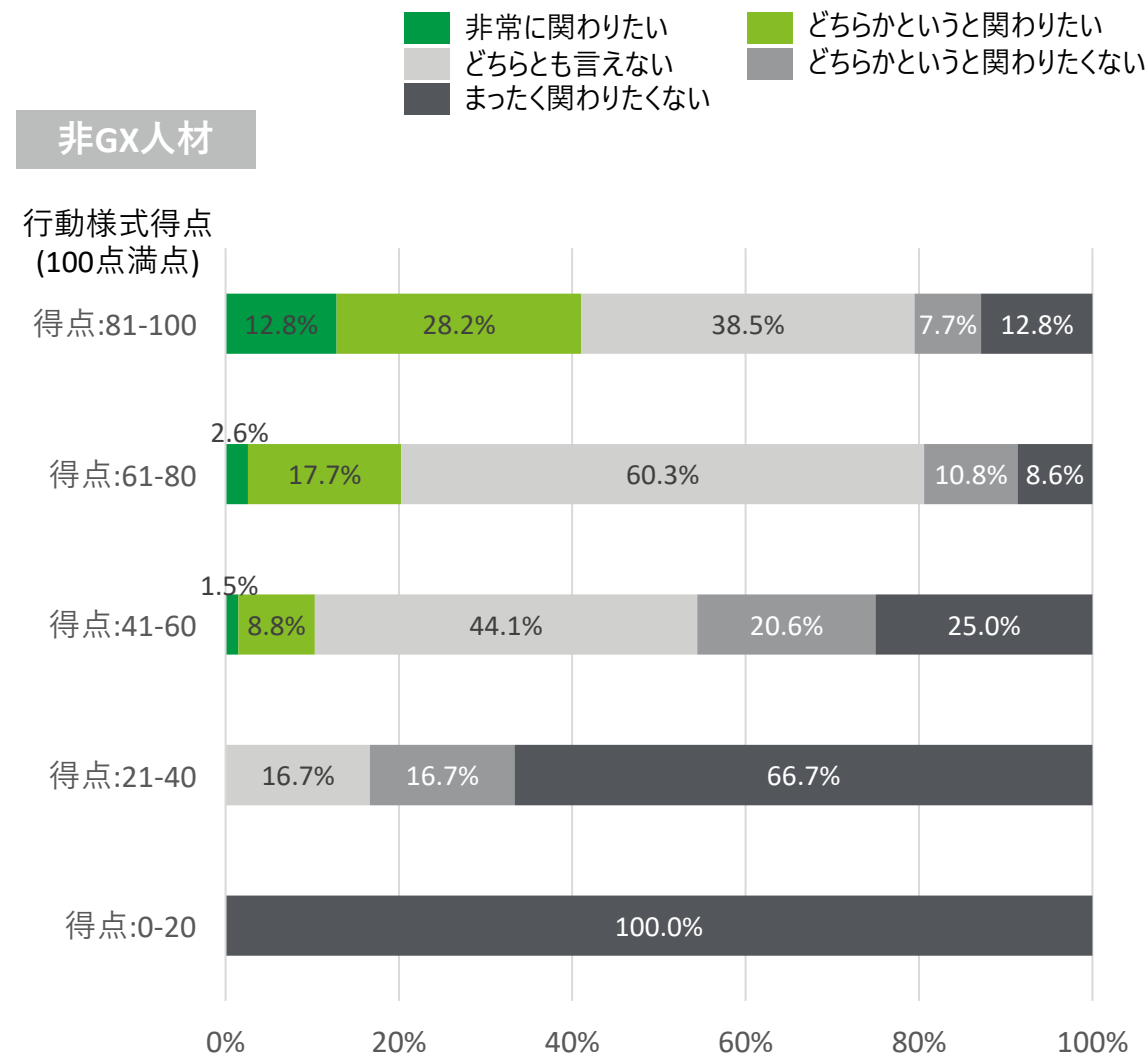
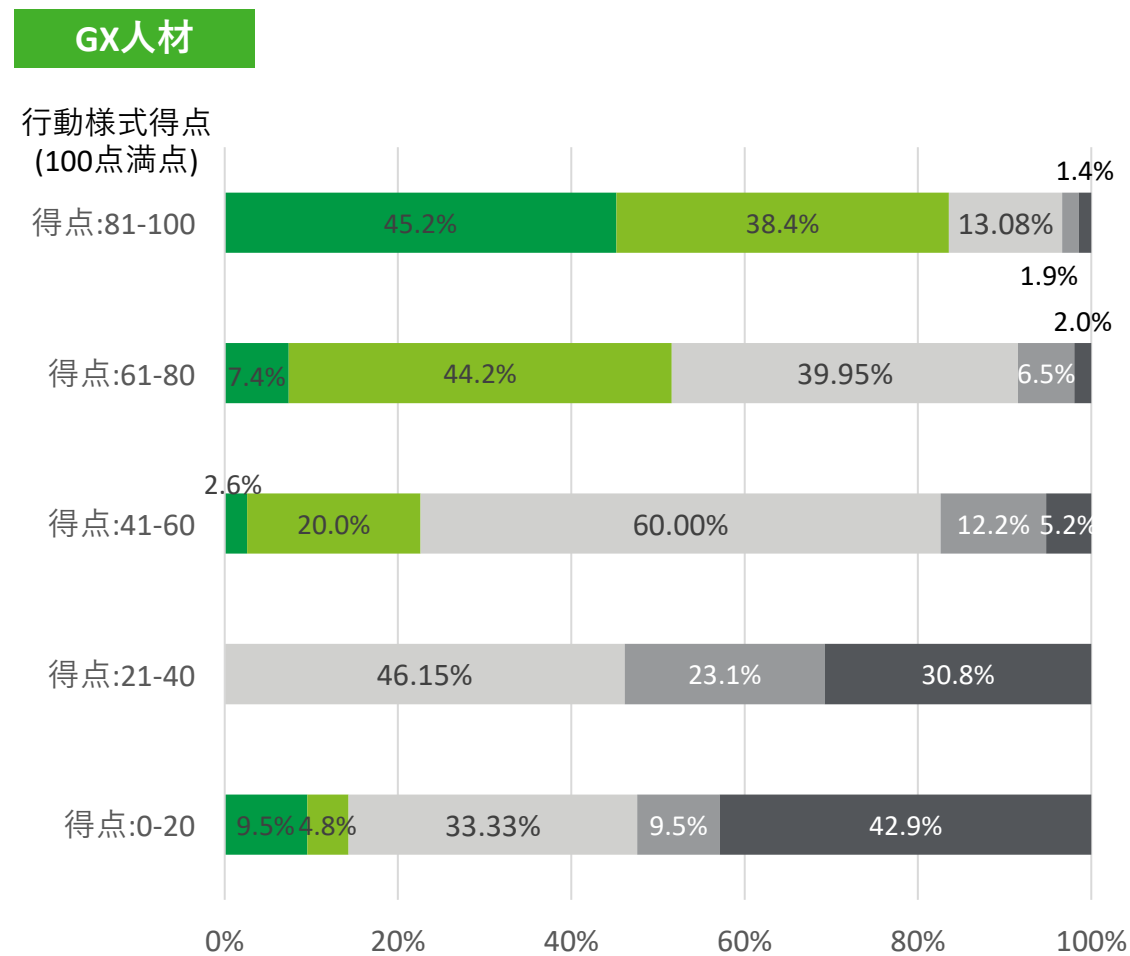


SC3:あなたの最終学歴を選択してください

ウェイトバック後・スクリーニング調査 GX人材N=8,088 非GX人材(職種調整)N=28,222

GX人材・非GX人材の双方においてGXリテラシーにおける行動様式の高得点者は連動してGXへの関与意向も高い傾向にある

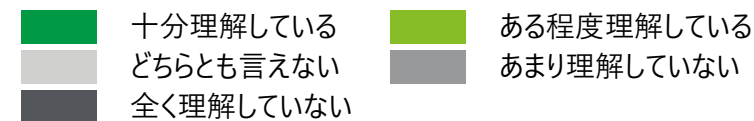
行動様式得点別、GXへの関与意向



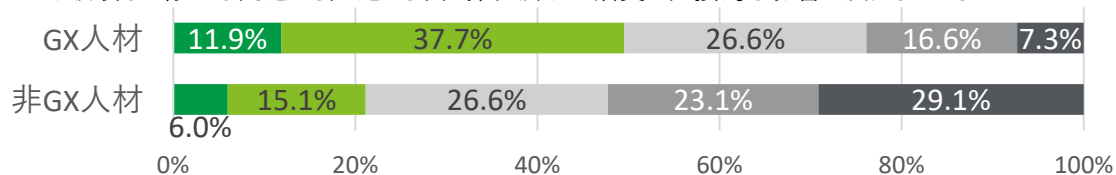
SC10:以下に列挙したのは、CO2などの温室効果ガスの排出量を削減し、脱炭素社会を目指す際に求められる業務/役割の類型です。あなたは今後、どの程度関わりたい（担いたい）と思いますか※現在、関わっている（担っている）業務/役割がある方は、今後のご意向も含めてお答えください

ウェイトバック前・本調査 GX人材 N=4,017 非GX人材(職種調整) N=350

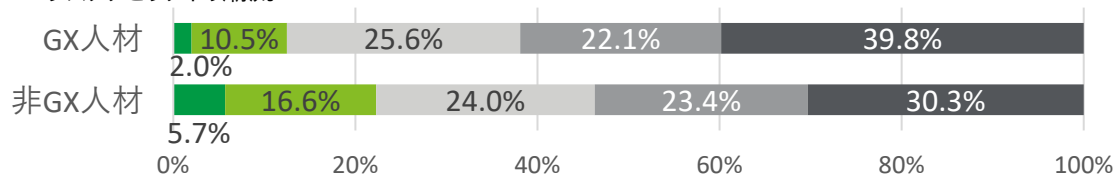
参考：GXリテラシーアセスメント回答集計（知識）



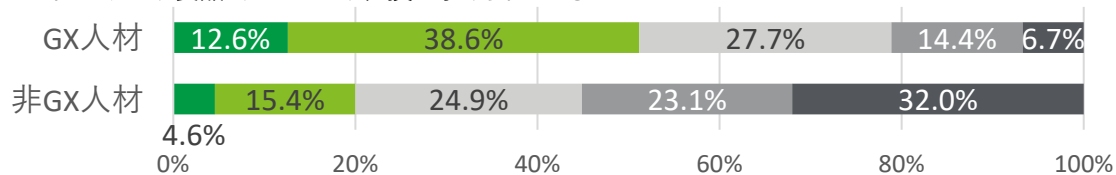
■ 人間活動が気候変動や地球温暖化に影響を及ぼしており、異常気象の頻発化、海面上昇、生態系の破壊など様々な問題を引き起こし、世界経済や生活質に直接的な影響を及ぼしていること



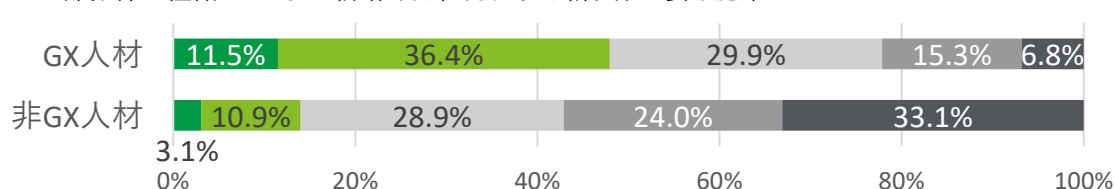
■ 気候変動に関する国際的な枠組み、各国の脱炭素に向けた政策動向などの、グローバルな気候変動・サステナビリティの潮流



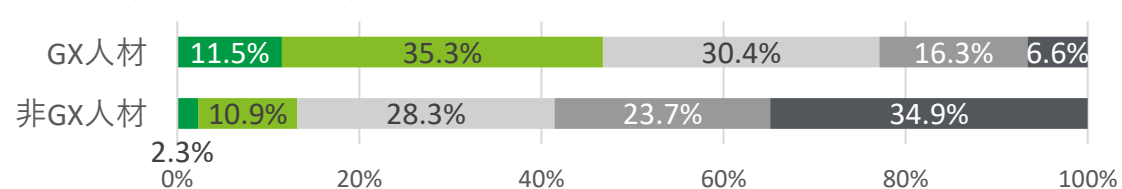
■ ESG重視の流れの中で、企業の持続可能性と社会的責任が問われる時代になり、環境配慮型のビジネスモデルや製品・サービスへの転換が求められていること



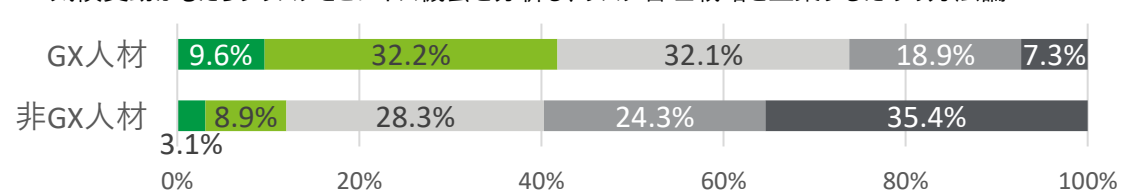
■ 所属会社・組織におけるGX戦略・方針・方向性や計画、主要な施策



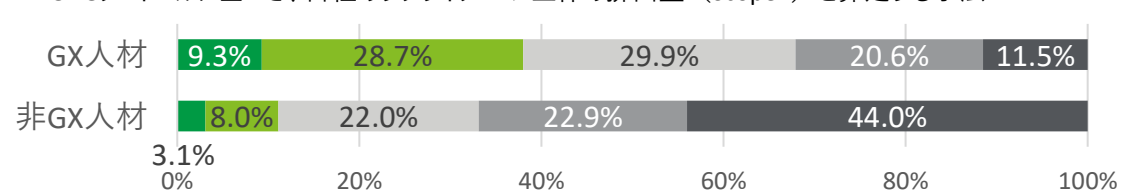
■ 所属会社・組織におけるGX推進において、自身の期待役割や取り組むべきこと



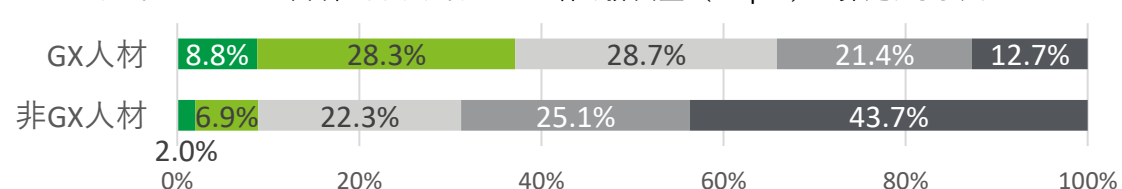
■ 気候変動がもたらすリスクとビジネス機会を分析し、リスク管理戦略を立案するための方法論



■ GHGプロトコルに基づき、自社のサプライチェーン全体の排出量（Scope1）を算定する手法



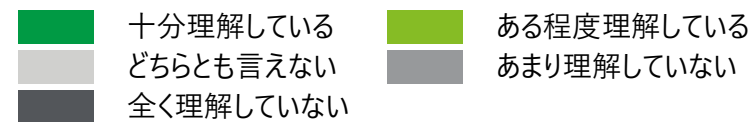
■ GHGプロトコルに基づき、自社のサプライチェーン全体の排出量（Scope2）を算定する手法



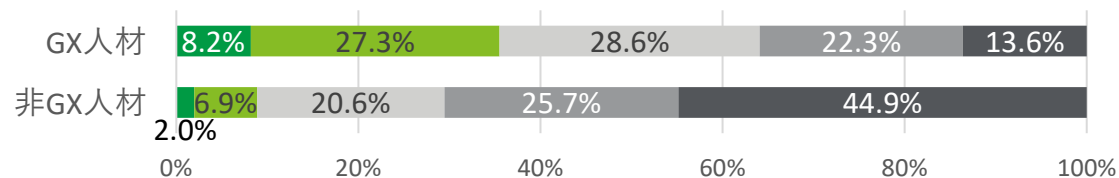
Q4: 次の項目について、あなたの理解度をお答えください

ウェイトバック前・本調査 GX人材 N=4,017 非GX人材(職種調整) N=350

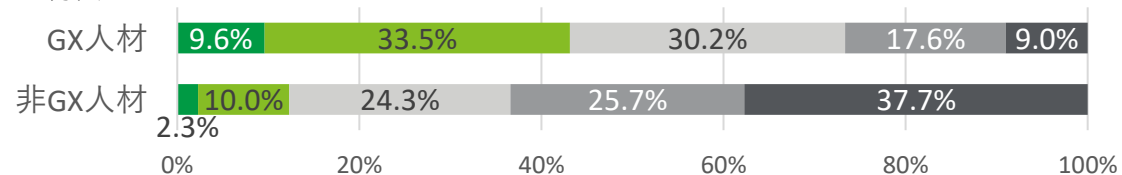
参考：GXリテラシーアセスメント回答集計（知識）



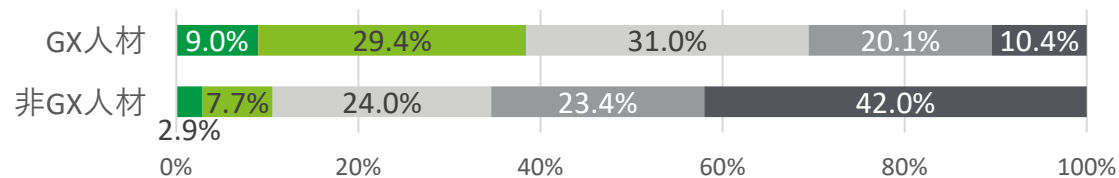
GHGプロトコルに基づき、自社のサプライチェーン全体の排出量（Scope3）を算定する手法



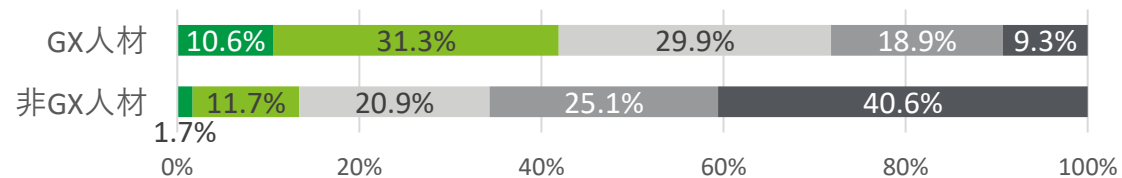
エネルギー使用量の削減によるCO2排出量の低減や組織全体の省エネマインド醸成等の省エネの推進方法



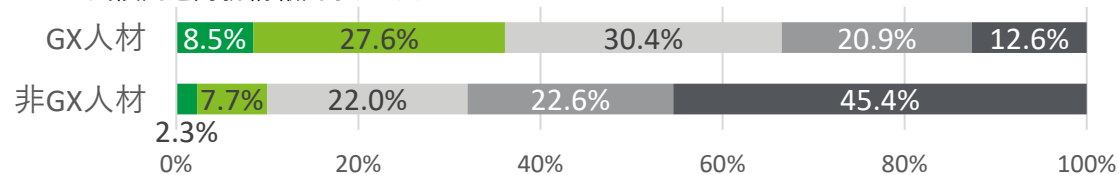
科学的根拠に基づく削減目標を設定して、具体的な行動計画を策定する方法



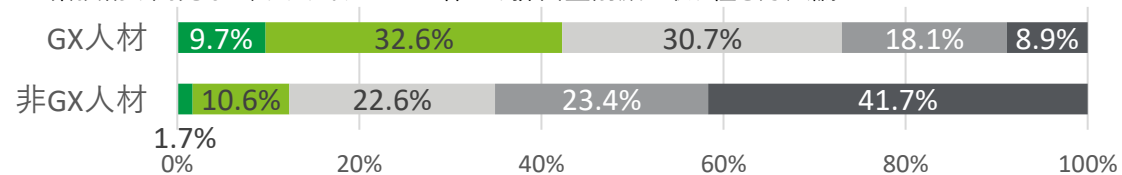
自家発電や再生電力購入契約（PPA）等の再生可能エネルギーの調達手法



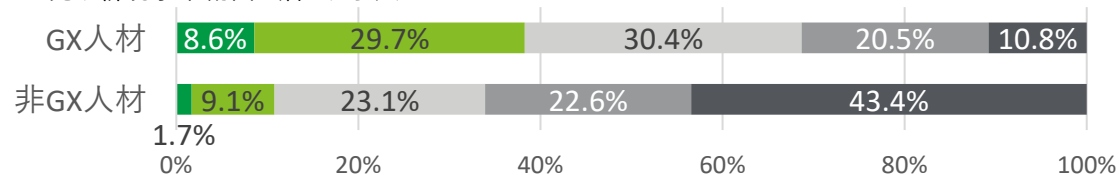
TCFDなどの枠組みに沿って、自社の気候変動対策の取り組みを透明性高く開示する方法 *TCFD:気候関連財務情報開示タスクフォース



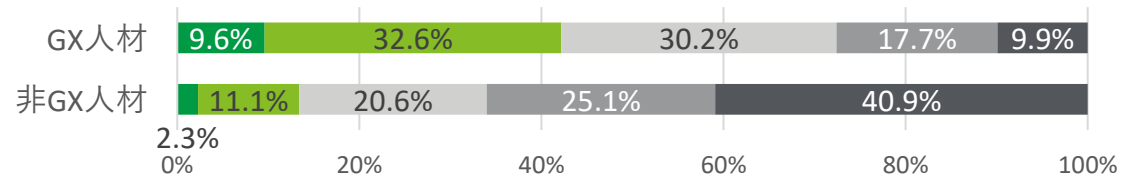
化石燃料から低炭素・脱炭素燃料への転換、再生可能資源・リサイクル材料の活用、革新的な低炭素技術の開発など、サプライチェーン全体での排出量削減に取り組む方法論



長期的な企業価値向上に向け、持続可能性を事業の中核に位置づけ、脱炭素型の製品・サービス開発や新規事業創出に活かす手法



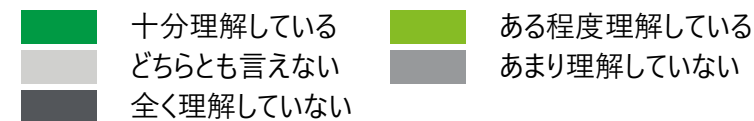
大規模な植林や、バイオマス・CCS・DACCSなどのネガティブエミッション技術（NETs）



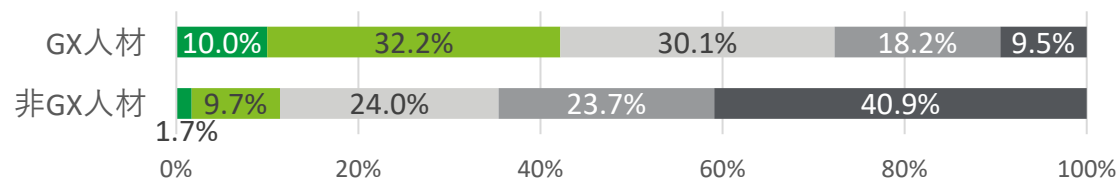
Q4: 次の項目について、あなたの理解度をお答えください

ウェイトバック前・本調査 GX人材 N=4,017 非GX人材(職種調整) N=350

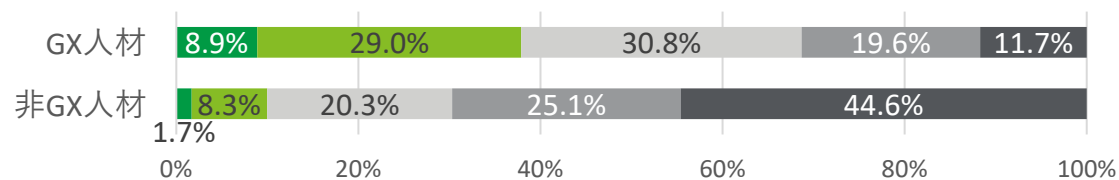
参考：GXリテラシーアセスメント回答集計（知識）



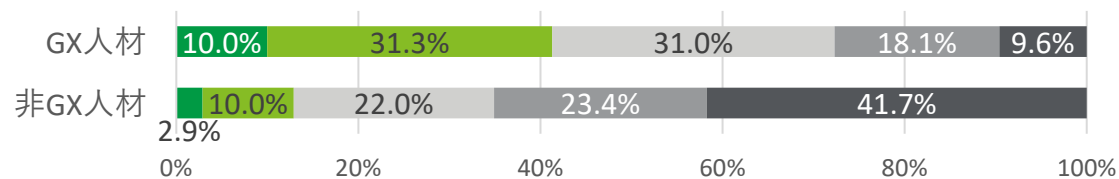
■ 国内外の排出量取引制度やクレジット市場、自社の排出量削減や相殺に活用する方法論



■ グリーンボンドやサステナビリティリンク・ローン等脱炭素関連投資に必要な資金調達に関する知見



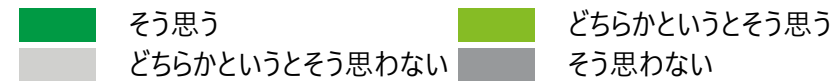
■ 国や自治体の環境規制、補助金、税制優遇措置など、脱炭素経営の後押しとなる政策動向



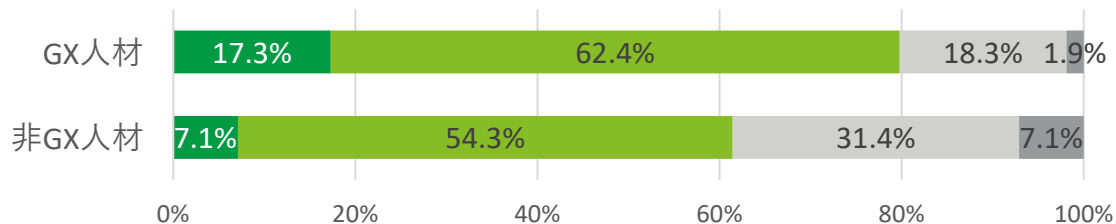
Q4: 次の項目について、あなたの理解度をお答えください

ウェイトバック前・本調査 GX人材 N=4,017 非GX人材(職種調整) N=350

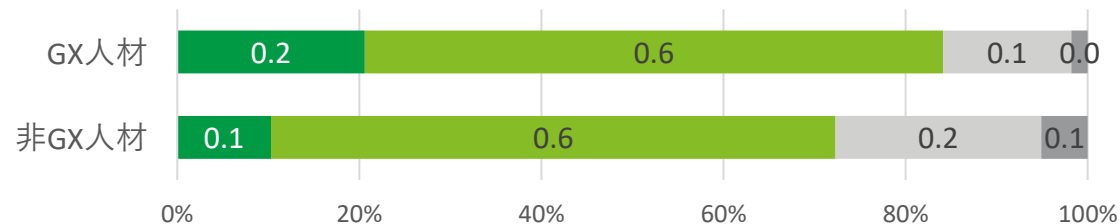
参考：GXリテラシーアセスメント回答集計（行動様式）



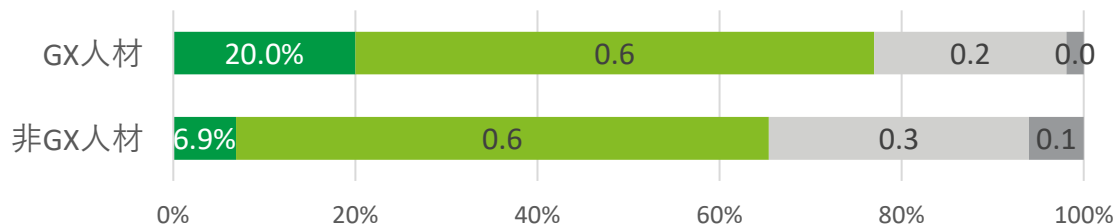
■ 組織として望ましい未来を想像し、未来から逆算して必要な行動や実施すべきことを定義している



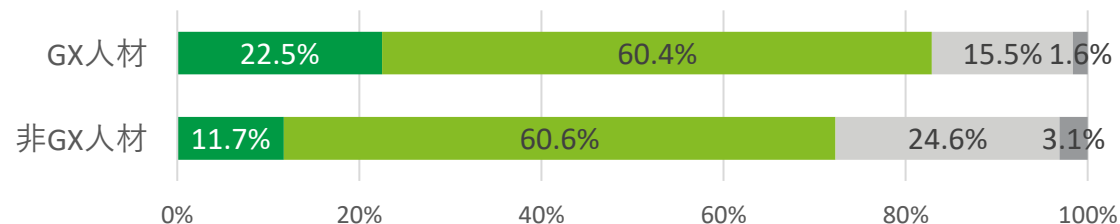
■ 対話を通じて、関係者の意見に耳を傾け、信頼関係を醸成している



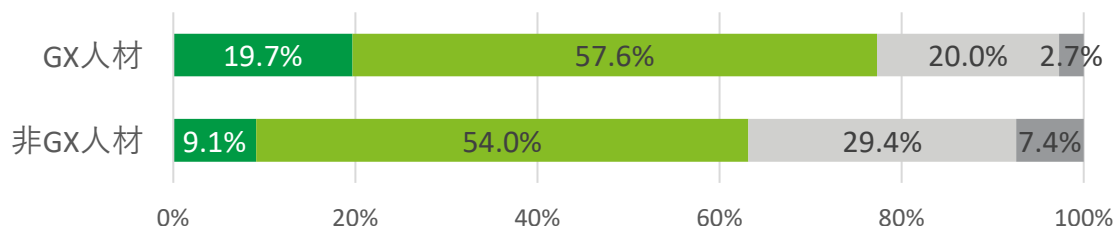
■ 変化を恐れず、新たな発想で挑戦している



■ 問題を一つの視点からではなく、多角的に考察し、解決策を導き出している



■ 社内外の多様な関係者と協働している



■ 常に学ぶ姿勢を保ち、知識と実践力を高め続ける

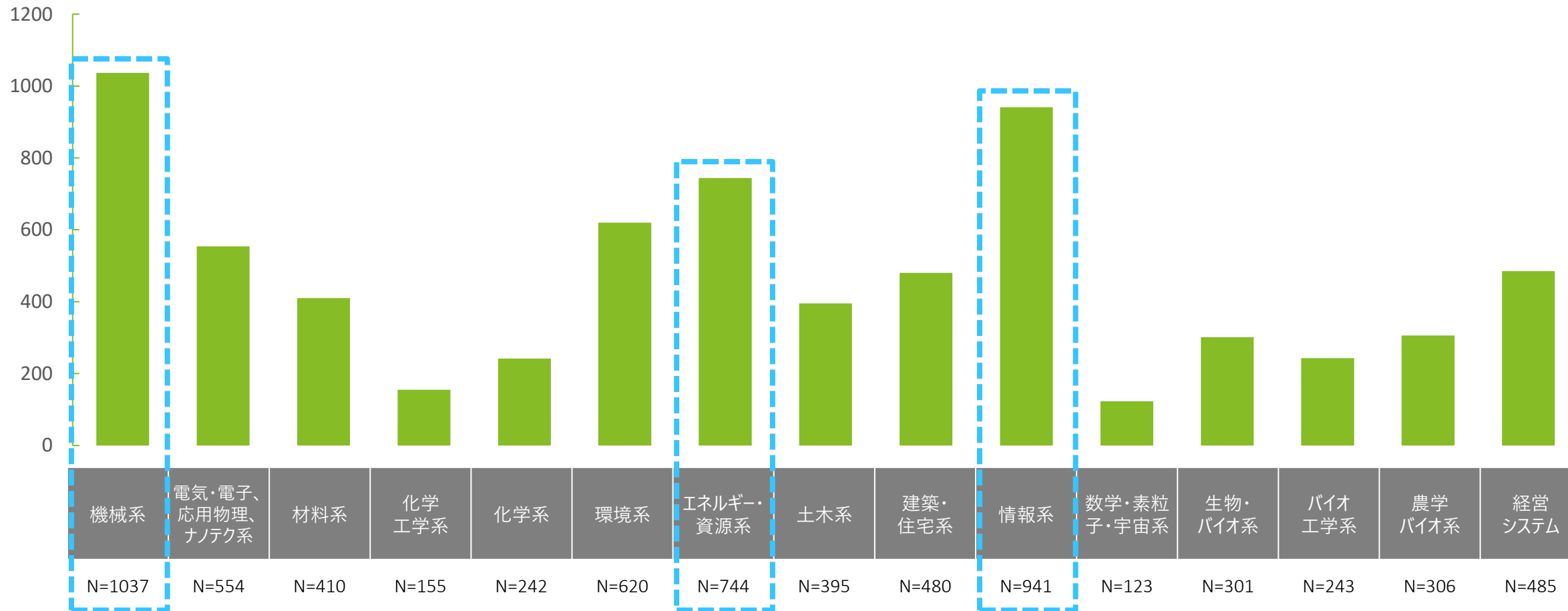


Q5: 次の業務の進め方や意識に関する項目について、あなたに最もあてはまるものをそれぞれ選択してください。

ウェイトバック前・本調査 GX人材 N=4,017 非GX人材(職種調整) N=350

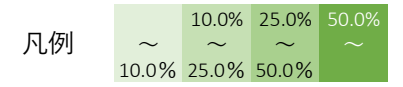
学習ニーズが高い分野の上位3つは「機械系」・「情報系」・「エネルギー資源系」となっている

GX人材が学習したい／する必要があると考える専門分野



全体として、「ビジネスに革新的なビジョンを感じられない」「経営層のGX理解不足」等の企業文化・ビジョンに関する理由により離職を検討する人材が比較的多い

離職検討理由



アンケート回答		職種	全体 N=684	経営管理・ 事業企画 N=108	排出量 算定・開示 削減計画 N=103	研究開発 N=102	技術職 (IT) N=86	技術職 (IT以外) N=99	営業・ マーケティング N=111	広報・IR N=16	金融・ 不動産 N=27	士業・ コンサルタント N=32
企業文化・ ビジョン	ビジネスに革新的なビジョンを感じられない	N=201	29.4%	41.7%	29.1%	27.5%	30.2%	28.3%	24.3%	6.3%	29.6%	25.0%
	経営層のGXに関する理解が浅い	N=121	17.7%	15.7%	28.2%	20.6%	17.4%	20.2%	10.8%	18.8%	3.7%	9.4%
仕事内容	仕事をこなす上で与えられる自律性が低い	N=94	13.7%	13.9%	16.5%	11.8%	17.4%	18.2%	6.3%	6.3%	25.9%	6.3%
	やりたい仕事ができない	N=84	12.3%	11.1%	7.8%	14.7%	7.0%	13.1%	15.3%	6.3%	29.6%	12.5%
	顧客やエンドユーザーと直接のやり取りができない	N=82	12.0%	7.4%	23.3%	12.7%	18.6%	9.1%	5.4%	6.3%	7.4%	9.4%
	直接担当業務とは関係のない雑務・事務作業が多い	N=66	9.6%	9.3%	9.7%	12.7%	10.5%	11.1%	4.5%	0.0%	11.1%	15.6%
	先進的な技術・ツールを試すことができない	N=48	9.5%	6.5%	13.6%	7.8%	4.7%	10.1%	11.7%	25.0%	14.8%	3.1%
	短期的な成果が求められる	N=65	7.0%	8.3%	4.9%	6.9%	3.5%	12.1%	5.4%	0.0%	14.8%	6.3%
職場環境	上司・同僚が自身の業務に理解がなかった	N=93	13.6%	13.0%	8.7%	10.8%	20.9%	16.2%	12.6%	6.3%	14.8%	18.8%
	失敗したときにキャリアへの影響を回避してくれる仕組みがない	N=87	12.7%	5.6%	19.4%	14.7%	16.3%	15.2%	6.3%	12.5%	22.2%	6.3%
	予算やリソースが与えられない	N=57	8.3%	9.3%	3.9%	11.8%	5.8%	9.1%	9.0%	6.3%	7.4%	12.5%
	長時間労働を強要されている	N=57	8.3%	7.4%	5.8%	10.8%	5.8%	6.1%	9.0%	12.5%	11.1%	18.8%
	安心して発言や挑戦ができる風土ではない	N=57	8.3%	7.4%	3.9%	10.8%	5.8%	8.1%	10.8%	12.5%	11.1%	12.5%
	自身の職種でのスペシャリストとしてのキャリアトラックがない	N=51	7.5%	5.6%	6.8%	5.9%	5.8%	15.2%	5.4%	12.5%	7.4%	6.3%
	職場の人間が優秀ではない	N=46	6.7%	7.4%	4.9%	6.9%	4.7%	13.1%	5.4%	0.0%	3.7%	6.3%
	休暇を自由に取ることができない	N=45	6.6%	5.6%	5.8%	6.9%	5.8%	5.1%	9.9%	0.0%	7.4%	9.4%
処遇	職場の人間関係が上手くいかない	N=44	6.4%	1.9%	5.8%	7.8%	4.7%	9.1%	9.9%	0.0%	7.4%	6.3%
	報酬が低い	N=112	16.4%	14.8%	10.7%	12.7%	16.3%	22.2%	24.3%	0.0%	18.5%	12.5%
	昇進・昇格機会が少ないから・ない	N=93	13.6%	16.7%	3.9%	9.8%	14.0%	22.2%	13.5%	12.5%	25.9%	9.4%
キャリア	納得感のある評価がされない	N=63	9.2%	9.3%	7.8%	9.8%	8.1%	9.1%	12.6%	6.3%	7.4%	6.3%
	起業・独立したい	N=55	8.1%	6.0%	7.7%	5.0%	1.7%	14.0%	12.7%	2.1%	1.1%	16.0%
その他	なんとなくあわない	N=46	7.2%	10.5%	1.9%	8.1%	3.9%	9.3%	13.4%	0.0%	1.1%	25.2%
	その他	N=25	0.0%	1.9%	0.2%	0.2%	0.8%	1.9%	2.8%	0.0%	0.0%	0.9%

Q18:前問で、現在の勤務先に、今後在籍したい期間が3年未満と回答された方におうかがいします。あなたが現在の勤務先から離職を考える理由として、あてはまるものをすべて選択してください。

デロイト トーマツ グループは、日本におけるデロイト アジア パシフィック リミテッドおよびデロイト ネットワークのメンバーであるデロイト トーマツ 合同会社ならびにそのグループ法人（有限責任監査法人トーマツ、デロイト トーマツ リスクア
ドバイザー 合同会社、デロイト トーマツ コンサルティング 合同会社、デロイト トーマツ ファイナンシャル アドバイザー 合同会社、デロイト トーマツ 税理士 法人、DT 弁護士 法人およびデロイト トーマツ グループ 合同会社を含む）の総
称です。デロイト トーマツ グループは、日本で最大級のプロフェッショナルグループのひとつであり、各法人がそれぞれの適用法令に従い、監査・保証業務、リスクアドバイザー、コンサルティング、ファイナンシャルアドバイザー、税
務、法務等を提供しています。また、国内約30都市に約2万人の専門家を擁し、多国籍企業や主要な日本企業をクライアントとしています。詳細はデロイト トーマツ グループ Web サイト、www.deloitte.com/jpをご覧ください。

Deloitte（デロイト）とは、デロイト トウシュート マツ リミテッド（“DTTL”）、そのグローバルネットワーク組織を構成するメンバーファームおよびそれらの関係法人（総称して“デロイト ネットワーク”）のひとつまたは複数を指します。
DTTL（または“Deloitte Global”）ならびに各メンバーファームおよび関係法人はそれぞれ法的に独立した別個の組織体であり、第三者に関して相互に義務を課しまたは拘束させることはありません。DTTLおよびDTTLの各メン
バーファームならびに関係法人は、自らの作為および不作為についてのみ責任を負い、互いに他のファームまたは関係法人の作為および不作為について責任を負うものではありません。DTTLはクライアントへのサービス提供を行
いません。詳細はwww.deloitte.com/jp/aboutをご覧ください。

デロイト アジア パシフィック リミテッドはDTTLのメンバーファームであり、保証有限責任会社です。デロイト アジア パシフィック リミテッドのメンバーおよびそれらの関係法人は、それぞれ法的に独立した別個の組織体であり、アジアパ
シフィックにおける100を超える都市（オーストラリア、バンコク、北京、ベンガルール、ハノイ、香港、ジャカルタ、クアラルンプール、マニラ、メルボルン、ムンバイ、ニューデリー、大阪、ソウル、上海、シンガポール、シドニー、台北、東京を
含む）にてサービスを提供しています。

Deloitte（デロイト）は、監査・保証業務、コンサルティング、ファイナンシャルアドバイザー、リスクアドバイザー、税務・法務などに関連する最先端のサービスを、Fortune Global 500®の約9割の企業や多数のプライベート（非
公開）企業を含むクライアントに提供しています。デロイトは、資本市場に対する社会的な信頼を高め、クライアントの変革と繁栄を促し、より豊かな経済、公正な社会、持続可能な世界の実現に向けて自ら率先して取り組
むことを通じて、計測可能で継続性のある成果をもたらすプロフェッショナルの集団です。デロイトは、創設以来175年余りの歴史を有し、150を超える国・地域にわたって活動を展開しています。“Making an impact that
matters”をパーパス（存在理由）として標榜するデロイトの45万人超の人材の活動の詳細については、www.deloitte.comをご覧ください。

本資料は皆様への情報提供として一般的な情報を掲載するのみであり、デロイト トウシュート マツ リミテッド（“DTTL”）、そのグローバルネットワーク組織を構成するメンバーファームおよびそれらの関係法人が本資料をもって専門
的な助言やサービスを提供するものではありません。皆様の財務または事業に影響を与えるような意思決定または行動をされる前に、適切な専門家にご相談ください。本資料における情報の正確性や完全性に関して、いかな
る表明、保証または確約（明示・黙示を問いません）をするものではありません。またDTTL、そのメンバーファーム、関係法人、社員・職員または代理人のいずれも、本資料に依拠した人に関して直接または間接に発生した
いかなる損失および損害に対して責任を負いません。DTTLならびに各メンバーファームおよび関係法人はそれぞれ法的に独立した別個の組織体です。



IS 669126 / ISO 27001



BCMS 764479 / ISO 22301

IS/BCMSそれぞれの認証範囲はこちらをご覧ください
<http://www.bsigroup.com/clientDirectory>

Member of
Deloitte Touche Tohmatsu Limited