

- 一般大衆向け、派遣市場、転職市場ともに、省エネ・温室効果ガスの2つの分野に関する社会的ニーズは高まっておらず、ビジネスとして自立できていないのが現状。
- 一方、太陽光発電やHEMS、BEMS関連の求人は、転職市場や派遣市場において一定のニーズあり、注目分野として認識されている。

一般向けの資格や一般向けの研修のニーズ

- ▽ 省エネ・温室効果ガスの通信教育・研修講座は、受験者が3000～5000人規模に至らず、需要が見込めないため開講しておらず、講師も養成していない。
- ▽ 省エネ・温室効果ガス関連の書籍や通信教育のニーズは、学校図書に限られビジネスとしては熟していない。
- ▽ CO2については、研修等で3年前にビジネス展開を検討したが、マーケット上難しいと判断し見送った経緯がある。

派遣市場におけるニーズ

- ▽ 省エネ・温室効果ガスでは難しいが、再生可能エネルギーやスマートコミュニティーなどのエネルギー分野に拡大すると、電機・不動産メーカーを中心に一定の求人がある。
- ▽ 商品販売員向けに簡単なエコに関する研修を企画したが、募集しても人が集まらず苦戦している状況。

転職市場におけるニーズ

- ▽ カーボンマネジメントに関する求人は、ほぼゼロである一方、太陽光発電、高効率火力発電の発電事業、HEMS、BEMSなどには求人がある。
- ▽ エネルギー管理士は、省エネ分野で注目すべき資格の一つであると認識している。
- ▽ CO2排出量算定報告書に関わる人材は、大企業でも1～2名であり、パイが相当小さい。

- 現行の標準育成プログラムにある特定の専門的な内容を網羅的に社員に求める企業は少なく、ニーズに合わない。
- 環境エネルギー分野の人材は、工場内生産設備やビルの管理などに従事する技術系職員と、本社の環境エネルギー部門が中心で、社内で数十名から200名程度である。
- 工場内でジョブローテーションによりキャリア形成を行う企業が70%超(※1)であり、特定の分野に従事し、その専門知識に特化した人材よりも、異動しながら幅広い分野での業務を経験させ、工場内の環境エネルギー分野全般に関する専門性を求める傾向が強い。
- 社内で資格取得を支援している企業が80%超(※2)であり、法定資格を中心に受験料免除や報奨金を支給。
- 多くの企業が本制度とエネルギー管理士との重複を指摘し、新たに段位を取得する必要がないと回答。

環境・エネルギー分野のキャリア形成

- ▽ 環境・エネルギー分野に携わる人材は、工場管理部門と本社での取りまとめ部門に配属されることが多い。
- ▽ エネルギーの方が環境分野に比べやや多い傾向。

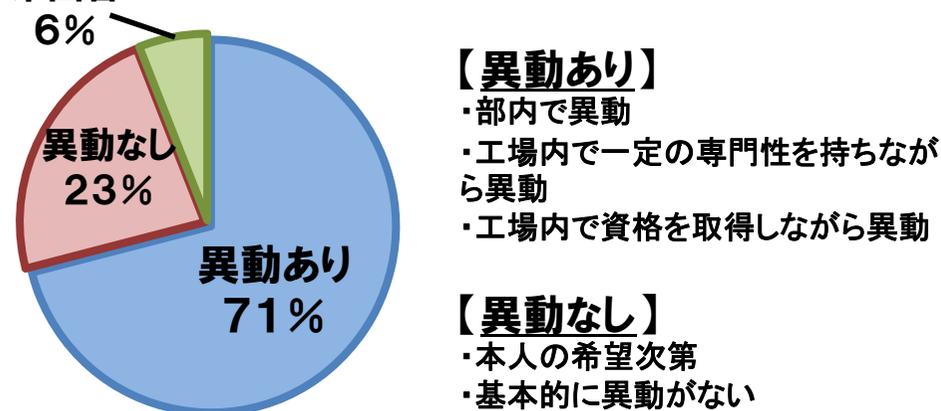
温室効果ガスなど一つの分野の専門家ではなく、異動を経験し、工場管理等の職種の専門家を育成。

企業が推薦する資格とその支援制度

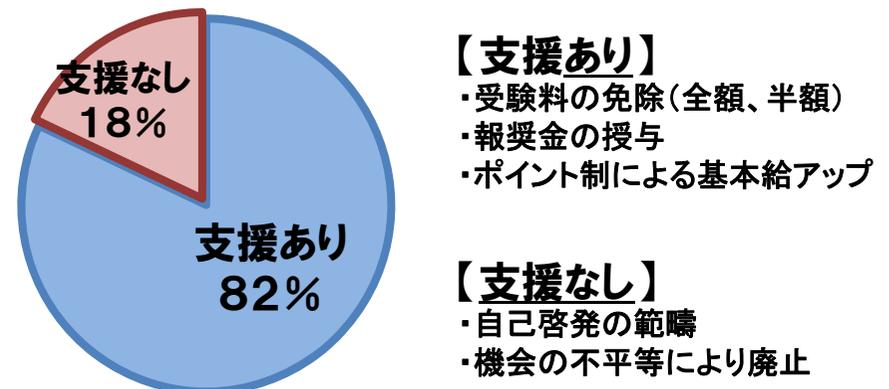
- ▽ 多くの企業は、業務に直結するエネルギー管理士やボイラー技士、公害防止管理者などの法定資格が中心。
- ▽ 一方、初歩的な能力の確認として、30%以上の企業がECO検定を推奨している。

企業ニーズに合致すれば、ECO検定のようなエントリーレベルのものについても取得を支援している。

《※1 社内異動の有無》



《※2 資格等取得支援の有無》



企業へのヒアリング結果

主な声(研修義務化について)

研修なしで試験のみとした場合、潜在的な対象者が大幅に増加するものと考えられる。

レベル1～2はOJTでできる範囲。企業は時間がタイトであり、現状では普及は難しいのではないか。

一週間の研修時間、10万円を超える費用は厳しい。一日程度、2～3万円でないとは派遣しづらい。

一週間の座学でどれだけ身に付くのか疑問。それが現場で使える知識なのか。OJTでやった方が効果的。

研修時間が長い。一週間は難しい。試験のみであれば受験する可能性はある。

(参考)アンケート調査結果

Q.「研修」及び「試験」により「わかる」の段位を認定する現制度から、「研修」の要件を除くことについてどう思うか。

