



# ESGに関する人材開発の状況について

-第7回ESGファイナンス・アワード・ジャパン  
応募者に対するアンケート調査の集計結果取りまとめ-

2026年2月16日



## ■ 目的

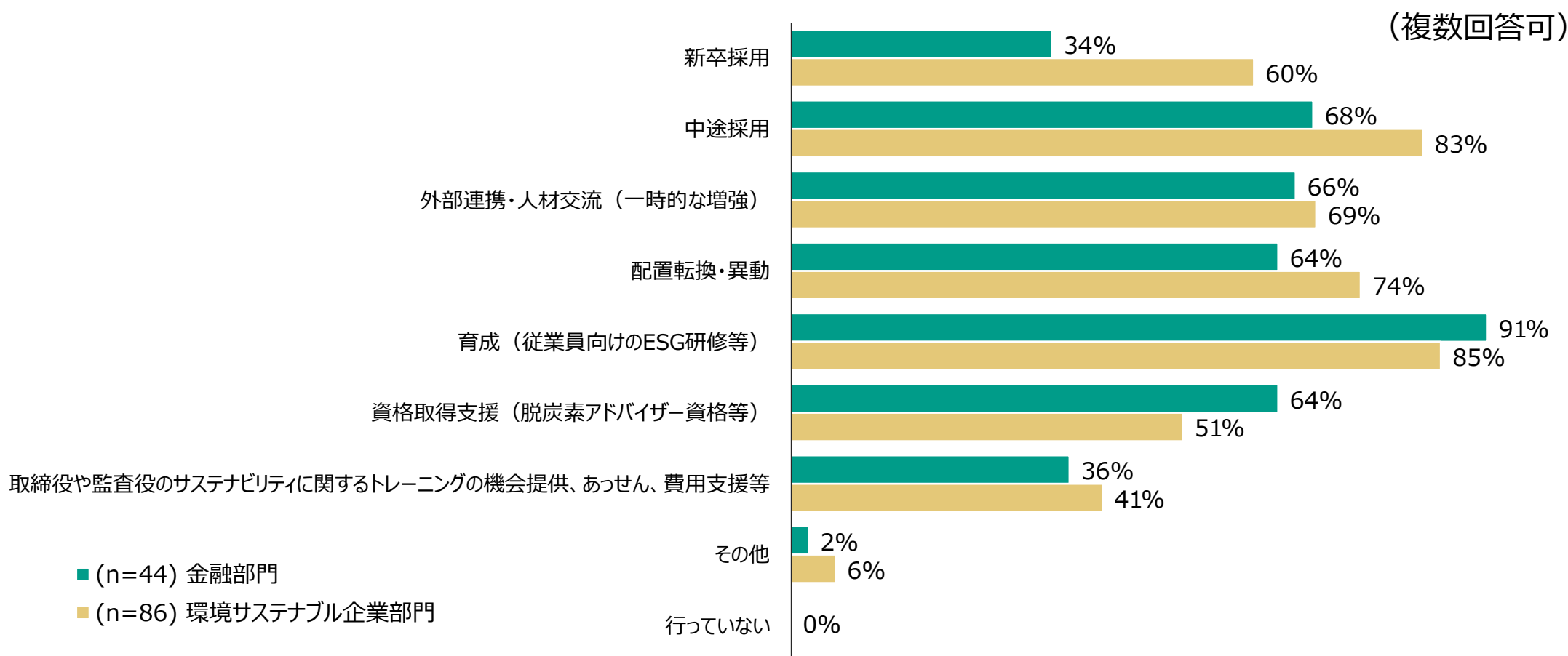
- ESG金融の更なる普及・拡大に向けて、我が国で活動する金融機関・企業等におけるESG関連の人材開発について実態を把握すること

## ■ 方法

- 調査対象：第7回ESGファイナンス・アワード・ジャパンへの応募者（金融機関・企業等）
- 調査期間：2025年9月16日～10月31日
- 回収：オンライン上またはExcelのフォームへの入力により、金融部門44社、環境サステナブル企業部門86社、計130社より回答を受領
- 質問数：5問（a. ～ e.）

## a. ESGの取組実践にあたり、取り組んでいる人材開発の内容

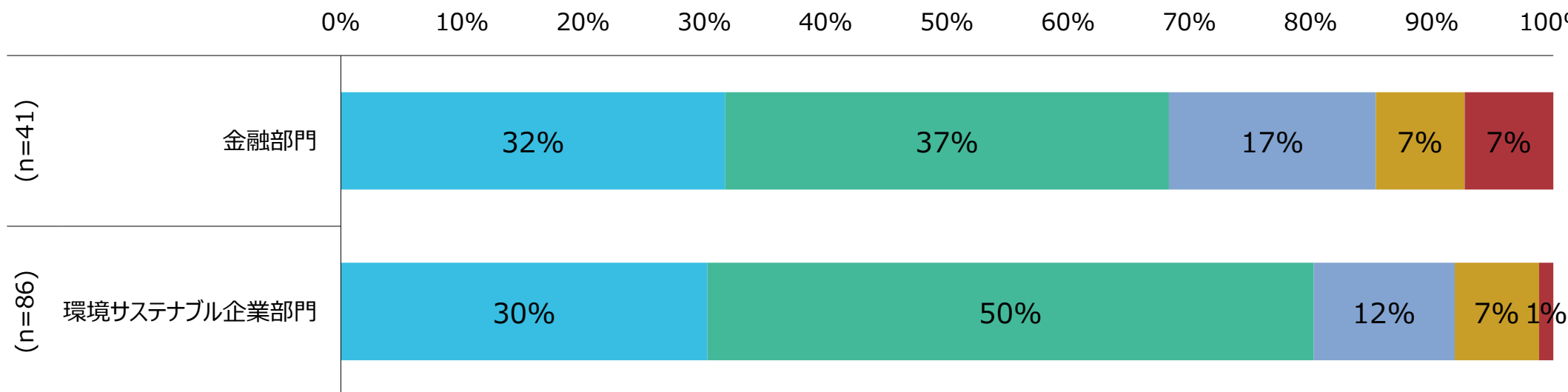
- 両部門とも「育成（従業員向けのESG研修等）」が最も多く、「中途採用」が続く。
- 「新卒採用」の取組は、金融部門の応募者で3分の1程度（34%）、環境サステナブル企業部門の応募者では過半数（60%）。「資格取得支援（脱炭素アドバイザー資格等）」の取組は、環境サステナブル企業部門、金融部門の応募者双方で過半数以上の応募者が取り組んでいる。



## b. 自組織に最も求められるESG人材

- 両部門とも自組織内での推進を担う「リーダー人材」が最も多く、「個別分野の専門人材」が続く。

(最も求めているものを1つ)

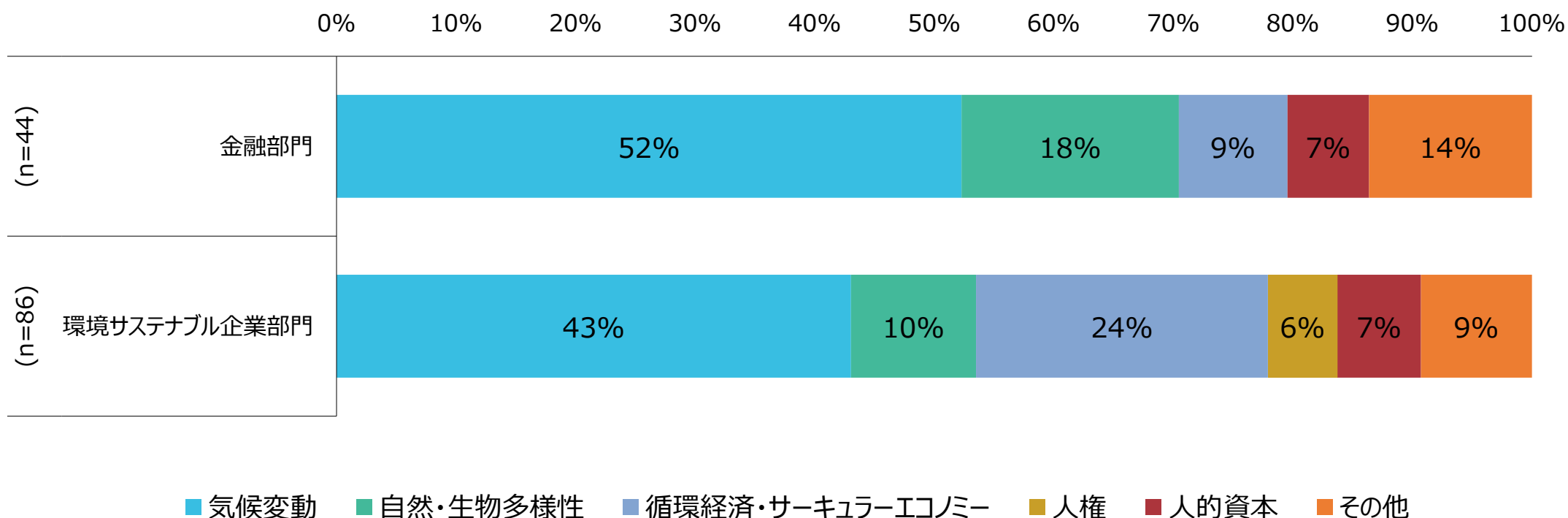


- 脱炭素への移行、循環経済への移行、自然再興への取組等「個別分野の専門人材」
- ESGやSDGsに関するビジョンの作成、取組検討を推進する社内の「リーダー人材」
- 事業者や自治体等との対話や関係者の巻き込みを行う「コーディネート人材」
- サステナビリティに関するトレーニングを受けた取締役や監査役
- その他
- 行っていない

## c. 自組織に最も求められるESG人材の専門性

- 両部門とも「気候変動」が最も多い。
- 気候変動に次いで最も求められている専門性は、金融部門の応募者では「自然・生物多様性」（18%）、環境サステナブル企業部門の応募者では「循環経済・サーキュラーエコノミー」（24%）。
- 環境対応のみでなく人的資本や人権、その他の割合も高く、様々なサステナビリティ関連課題へ対応する専門人材が求められている。

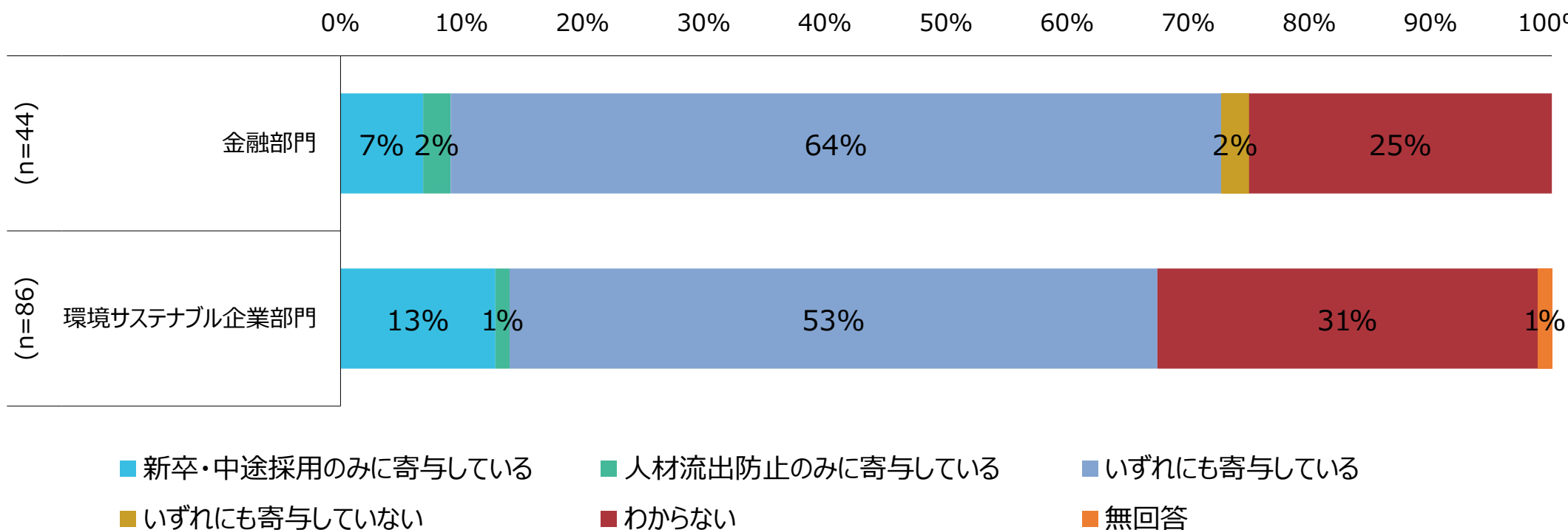
（最も求めている分野を1つ）



## d. 新卒・中途採用や人材流出防止への寄与

- 両部門とも、ESGへの取組が新卒・中途採用と人材流出防止の「いずれにも寄与している」と感じている応募者が過半数で最も多い。
- 「いずれにも寄与していない」と回答した応募者は両部門ともほぼいない結果となった。  
(金融部門で2%、環境サステナブル企業部門で0%)

(最も当てはまるものを1つ)



## e. ESG人材開発における主な課題

- 両部門とも「育成を担う人材の不足」を主な課題として認識している応募者が最も多い（70%）。
- 中途採用に取り組んでいる応募者は多いが、「中途採用が困難」を主な課題として認識している応募者は、両部門とも3割程度に留まる。
- 「社内の理解」や「コスト」を主な課題として認識している応募者は、環境サステナブル企業部門では多いが（それぞれ57%、42%）、金融部門では相対的に少ない（それぞれ23%、30%）。
- 「社外との連携が困難」を主な課題として認識している応募者は、環境サステナブル企業部門では一定程度いるものの（15%）、金融部門では僅かである（2%）。

