

人材の課題解決を支援し脱炭素領域の発展に寄与

グリーントalentハブ 代表取締役 井口和宏氏

グリーントalentハブ(東京都品川区)は、今年4月に設立され、脱炭素領域の人材紹介事業やグリーン・リスキリング事業などを手掛ける。同社代表取締役の井口和宏氏は、これまで人材紹介業、また脱炭素と密接に関わる再生可能エネルギー分野での業務に携わってきた経緯を持つ。こうした自身のキャリアなども活かし井口氏は、人材に関する課題を解決することで脱炭素領域の発展に寄与することをミッションに掲げ、会社を立ち上げた。グリーントalentハブが展開していくサービスの内容、また日本が脱炭素化を進めていくうえでの人材に関して井口氏が考える課題、そして今後の自社の事業拡大に向けた取り組みや長期的に目指す姿などについて、井口氏にお話を伺った。

ーグリーントalentとは？また、起業を決意し御社を立ち上げた理由などについてお聞かせください

井口 グリーントalentは、近年北米で見受けられるワードです。持続可能な経済活動や脱炭素社会の実現に資するスキルをグリーンスキル、またグリーンスキルに関する豊富な知識がなければできない仕事をグリーンジョブと定義して、こうした仕事に従事する人材はグリーントalentと呼ばれています。そうした人材が集うハブや中継点の役割を担いたいと当社は考えています。当社では即戦力採用や人材の紹介、またグリーントalentのキャリア支援を行い、脱炭素領域の人材に関する課題を解決していきます。当社は7月1日には、人材紹介業の免許取得が完了しました。

これまでの職歴として、私は株式会社アイアンドシー・クルーズ(株式会社じげんに売却)に在籍し、人材紹介事業に4年ほど従事した後、新電力の子会社立ち上げやプロパンガスのスイッチングサービスの事業開発を担当してきました。その後、アイアンドシー・クルーズと環境エネルギー投資のジョイントベンチャーとして2018年に創業したシェアリングエネルギーの立ち上げに携わり、同社では事業開発の責任者や、エバンジェリストとして広報・マーケティング分野をリードしていました。

こうした経験の中で、組織と事業が拡大したのは、優秀な人材が多く参画したことによるものであったとの実体験を得ています。一方で、現在は多

くのスタートアップはもちろん、大企業も人材が足りていない状況にあるという声も聞くなど、肌感覚で人材に関する課題を感じていました。脱炭素領域には、ベンチャーキャピタルや補助金などによる資金は非常に潤沢に流れ込むようになったものの、人材がその流れの勢いに追いついておらず、人材がボトルネックで脱炭素化が実現できないという懸念を持っています。また、グリーントalentは現状人材数が少なく、ニーズに対して人材の供給が足りないとも考えており、そうした人材の育成も必要になることから、当社では研修事業も手掛けています。

ー御社の事業モデルや具体的なサービスの内容をお聞かせください

井口 当社のビジネスモデルは成功報酬型で、これは人材紹介業界では一般的なモデルです。紹介した人材がクライアントの会社に入社した場合、オファーの際にその方へ掲示した年収金額の一部相当額を、当社がフィーとして頂戴します。

まずグリーントalent特化型のプロフェッショナル人材の紹介事業を展開していくとともに、同時並行でエグゼクティブ層向けサービスも提供していきます。これは業務委託契約での顧問や社外取締役候補の紹介を行うものです。例えば旧一般電気事業者に在籍していた経験豊富なシニアの方が役職定年を迎えた際などに、その方の人脈や



井口和宏氏

経験は豊富なのに、それが活かされていない状況にあるケースがたびたびあります。そうした方々の経験やネットワークを必要とするスタートアップ企業などにその方をご紹介します。このようなケースでは、必ずしも正社員としての採用だけでなく、週1回の業務委託などの顧問契約を結ぶスタートアップも見受けられます。そうした方々をマッチングし、社会的リソースを最適化することによって、個人にも企業にもWin-Winの関係の構築を推進していきます。

そして、グリーン・リスキリング事業も展開していきます。リスキリングは、市場の変化に対して自身のスキルを適合させることを指し、グリーン・リスキリングは、脱炭素化という大きな変化に対して、その領域で活躍できるスキルを身につけるプロセスを意

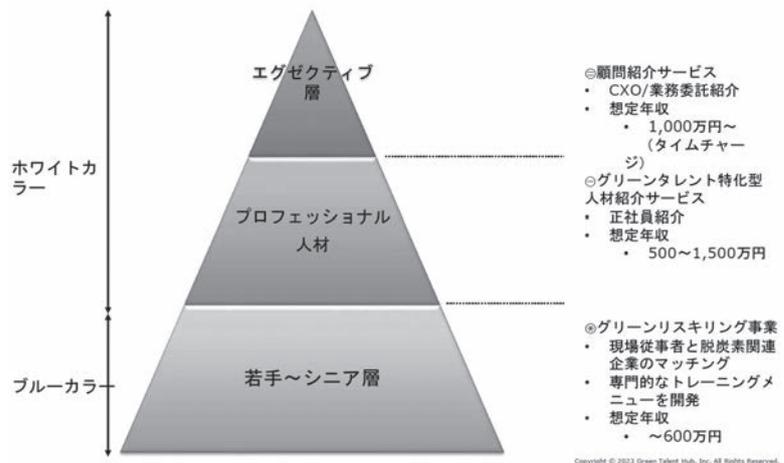
味します。オフィスワーカーの方であれ、現場のブルーカラーの方であれ脱炭素領域の知識などは必要ですが、具体的に何から取り組み良いか分からないという課題を抱えるケースも多いと思います。また、例えば北米・欧州では、石炭や石油分野など化石燃料の業界で仕事に従事している人が、脱炭素化の進展により職を失う状況が散見されています。その方々の転職先として、風力発電事業者やEVメーカーなどの再エネ分野などの脱炭素領域の企業があり、そうした分野で働けるようにするための研修プログラムが提供される事例が増え始めています。

グリーン・リスキリング事業では、すでにこれまでの実績として、業界のプロフェッショナルを講師として招いた講座を開催しています。当社では、講師の講演を受講者が視聴するインプットだけでなく、ワークショップでの課題や宿題も設定した実践・双方向型の講座を開催しています。またオンラインコミュニティも設置し、受講生同士でネットワーキングができるようにもして、講師から学ぶと同時に受講生同士でも学び合う機会を提供します。一方で、再エネ発電所などの現地での講座は今のところ予定をしていますが、ニーズがあればオンサイトで自治体の担当者の方にお話しを聞きにくい講座なども開催したいです。オンサイトの講座への明確なニーズがあるわけではまだありませんが、再エネの開発にあたって自治体や近隣の方々、ステークホルダーとの折衝も必要となるため、それらをリアルに体験する講座をゆくゆくは開催できればとも考えています。

—御社がサービスを展開するうえでのノウハウや知見はどのような点にありますか？

井口 グリーントalentハブのチームは、自らが脱炭素領域での事業・アドバイザリー・投資経験を有するプロフェッショナルのみで構成されています。たとえば、当社にはシニアアドバイザーとして、大阪ガスや東京ガスで、欧米の脱炭素系スタートアップとのビジネス開拓やコーポレートベンチャーキャピタルの立ち上げに携わり、2021年からは東北電力のアドバ

ターゲットセグメント毎に、サービスを順次展開予定



サービスのターゲットと事業展開

イザーも務める出馬弘昭氏も参画しております。業界インサイダーとしての各社との人的ネットワークも厚く、当社のみならず採用のご相談をいただく場合もしばしばあります。脱炭素領域専門だからこそ、圧倒的な情報量を保有しており、変化の激しいこの業界において、確かなマーケットインサイトとキャリアオポチュニティをご提案することが可能です。

そして人材紹介の会社が数多くある中で、当社が事業を成功させるためのカギはブランド構築にあると思っています。これに向けて、まずは情報発信を積極的に行っており、自社YouTube「脱炭素キャリアチャンネル」にて脱炭素領域の経営者へのインタビュー動画などのコンテンツを配信しています。そこで発信した情報を閲覧したクライアントや相談者のマッチングを行い、人材紹介による売り上げと実績を獲得していき、キャリアコンサルタントの採用を通じて、より情報発信量も増えるというポジティブなスパイラルを目指しています。脱炭素領域は変化の激しい業界であり、そこでの正しい情報を肌感覚も含めてお伝えしていくのが当社の役割であるとも考えています。

—今後の勝機や市場をどう見えていますか？

井口 調査会社などによると、国内の人材紹介事業の市場規模は、現在は年間3,000億円弱規模で、このうち脱炭素市場の想定規模は460億円程度になると当社では試算しています。こうした市

場は今後確実に伸びていく市場でもあり、また成長市場としなければカーボンニュートラルは実現できません。そうした市場でのポジションを確立したいと考えています。当社のサービスで対象とする注力領域は、クリーンエネルギーや電力のほか、建設、不動産、輸送、自動車、食、環境、農業、スマートテクノロジー、コンサルティング分野になります。とくにコンサルティングファームでは、最近ではサステナビリティ関連のアナリストなどの採用をしたいとのニーズが旺盛で、こうした企業の採用支援にも注力します。脱炭素領域は日本でも数少ない成長産業の1つであり、その成長に寄与していきます。

—今後長期的に目指す姿をお聞かせください

井口 当社のビジョンとして、「アジアNo.1の脱炭素領域に特化した総合人材サービス企業になる」を掲げています。具体的には、フルタイムでの採用支援(人材紹介事業)、パートタイムでの採用支援(顧問紹介事業)、そしてグリーントalentの育成(グリーン・リスキリング事業)を展開し、脱炭素領域での成約実績数などにおいてナンバーワンを目指します。また、2025年に東南アジアでの海外展開も見据えており、日系企業のクライアントの現地法人での採用支援を行いたいと考えています。さらにその後は、海外の現地のグローバル企業の採用サポートもしていきたいです(文中写真・画像はいずれもグリーントalentハブ提供)。