



<https://green-transformation.jp>

GXスキル標準（GXSS） — 検討概要と活用方法 —

GXリーグ GX人材市場創造WG

01

WGでの検討について

- GXリーグとは、経済産業省が実施する、2050年カーボンニュートラル実現と社会変革を見据えて、GXへの挑戦を行い、現在および未来社会における持続的な成長実現を目指す企業が同様の取組を行う企業群を官・学と共に協働する場
- 本資料は、2023年度のGXリーグ内にて民間企業からの応募によりワーキンググループとして採択された「GX人材市場創造WG」にて、WG参加した民間企業の検討結果として公表を行うもの

GXリーグとは

2050年カーボンニュートラル実現と社会変革を見据えて、GXへの挑戦を行い、現在および未来社会における持続的な成長実現を目指す企業が同様の取り組みを行う企業群を官・学と共に協働する場が、GXリーグです。



GX人材市場創造WG

GX人材に関する内外労働市場の垂直立ち上げに向けた検討を目的とします。ジョブとスキルの標準化を志向したGXスキル標準・ジョブ標準の策定をアウトプットとして想定しています。



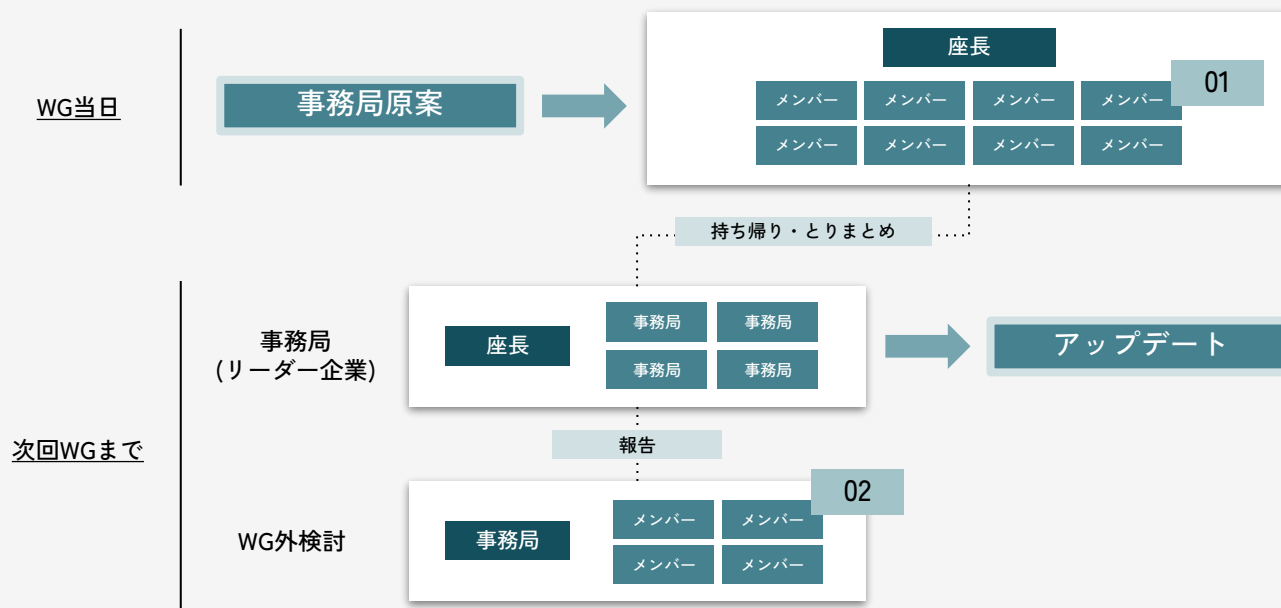
- ・ 2023年11月から合計4回のワーキンググループを実施
- ・ WGは座長を置いて実施し、リーダー企業が実施する事務局の用意した資料を基にメンバー企業によるWG当日の討議と、WG外での詳細検討、GXリーグ内パブリックコメントを経て今回の成果を公表

実施スケジュール



メンバー企業の検討参加方法

- 01 WG当日における各企業の経験・知見を基にした討議
- 02 WG外での事務局との詳細検討への参加

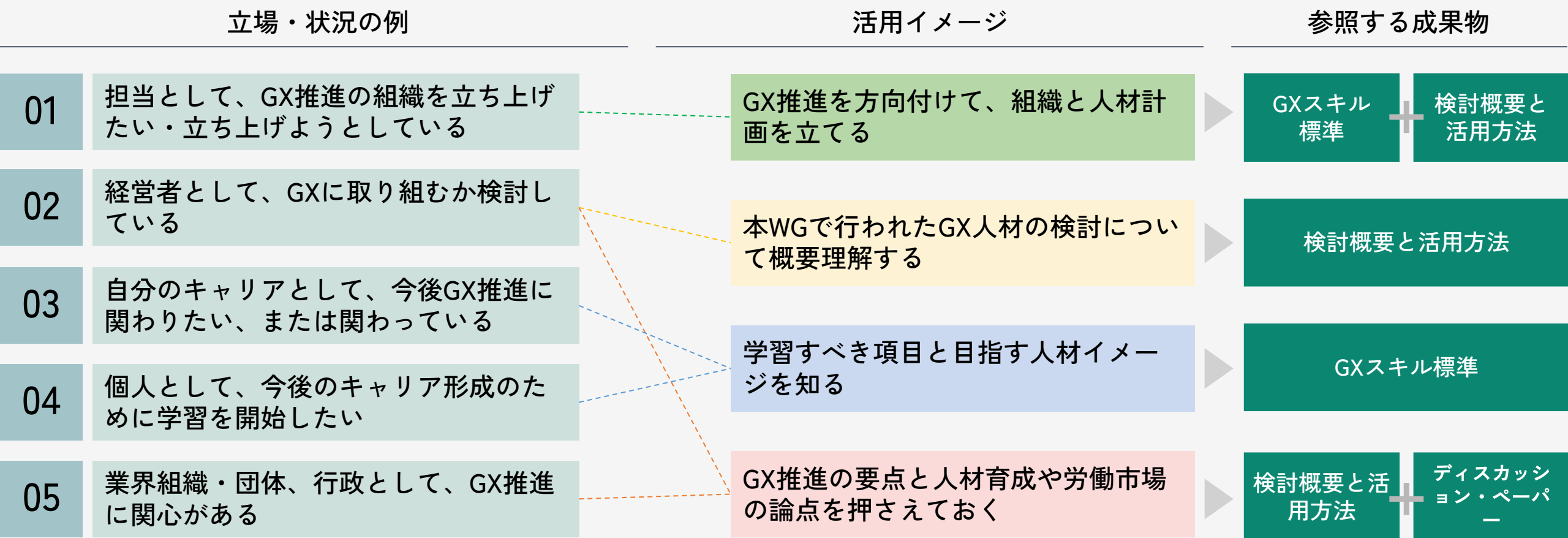


- 標準の活用とGX人材市場の創造に向け、3つのドキュメントを作成、公表
 1. GXスキル標準
 2. 検討概要と活用方法
 3. ディスカッション・ペーパー(現在作成中)

成果物

タイトル	内容
GXスキル標準	GXリテラシー標準Ver1.0、GX推進スキル標準Ver1.0の2つの標準
検討概要と活用方法	スキル標準案の検討目的と背景、今回作成したものの概要、活用方法、今後に向けた検討事項
ディスカッション・ペーパー	検討の中で出た意見から、重要と思われる考え方、留意点、新たな論点等を、産学官、企業と個人の多角的な視点で取り組むべきことについて意見としてとりまとめたもの

本WGの成果を活用するにあたっては、それぞれの立場・状況に応じて、活用イメージと参照する成果物を下記の例を参考にしていきたい



本年度WGにて検討を行った座長・事務局・構成員一覧

- 本WGの事務局・構成員は以下の通り ※構成員は各企業から代表する者のみ記載、順不同・敬称略

WG事務局

座長

スキルアップ NeXt株式会社	エグゼクティブアドバイザー	小泉 誠
--------------------	---------------	------

事務局運営

スキルアップ NeXt株式会社	エグゼクティブアドバイザー	小泉 誠
スキルアップ NeXt株式会社	コーポレート本部 人事総務ユニット	森元 千優

書記

NECネットエ スアイ株式会 社	カーボンニュートラル推進 本部 本部長	池田 一洋
------------------------	------------------------	-------

WG構成員

リーダー企業

スキルアップNeXt株式会社	代表取締役	田原 眞一
----------------	-------	-------

メンバー企業

NECネットエスアイ株式会社	カーボンニュートラル推進本部 本部長	池田 一洋
農林中央金庫	コーポレートデザイン部 ストラテジーグループ サステナブル経営班 審議役	胡桃沢 克成
中国電力株式会社	カーボンニュートラル推進本部（カーボンニュートラル戦略）・マネージャー	小菅 広司
清水建設株式会社	LCV事業本部 グリーン電力ソリューション部	岡本 賢
三井金属鉱業株式会社	サステナビリティ推進部 ESG企画担当	中野 雅彦
株式会社八十二銀行	総務部 総務グループ GXチーム	神津 喜英
株式会社東芝	生産推進部環境推進室 スペシャリスト	辰巳 恵子
株式会社 USEN-NEXT HOLDINGS	ブランド・コミュニケーション統括部 ブランド推進室長 兼サステナビリティ推進Unitマネージャー	山本 まりも
渥美坂井法律事務所弁護士法人	渥美坂井法律事務所・外国法共同事業 シニアパートナープロトタイプ政策研究所 所長	落合 孝文
みずほリース株式会社	コーポレートコミュニケーション部サスティナビリティ推進室	中島 一喜
デロイト トーマツ コンサルティング合同会社	G&PS Division Sustainability Unit パートナー	加藤 健太郎
シャープ株式会社	ESG担当 主任	大林 裕一
JNC株式会社	技術本部 CN推進室	栗原 一樹
boost technologies株式会社	CSuO	柴田 学

エネルギー白書2023の定義

- 2050年カーボンニュートラルや、2030年度の温室効果ガス排出削減目標の達成に向けた取組を、経済成長の機会として捉え、温室効果ガス排出削減と経済成長・産業競争力向上の同時実現に向けて、経済社会システム全体を変革させる



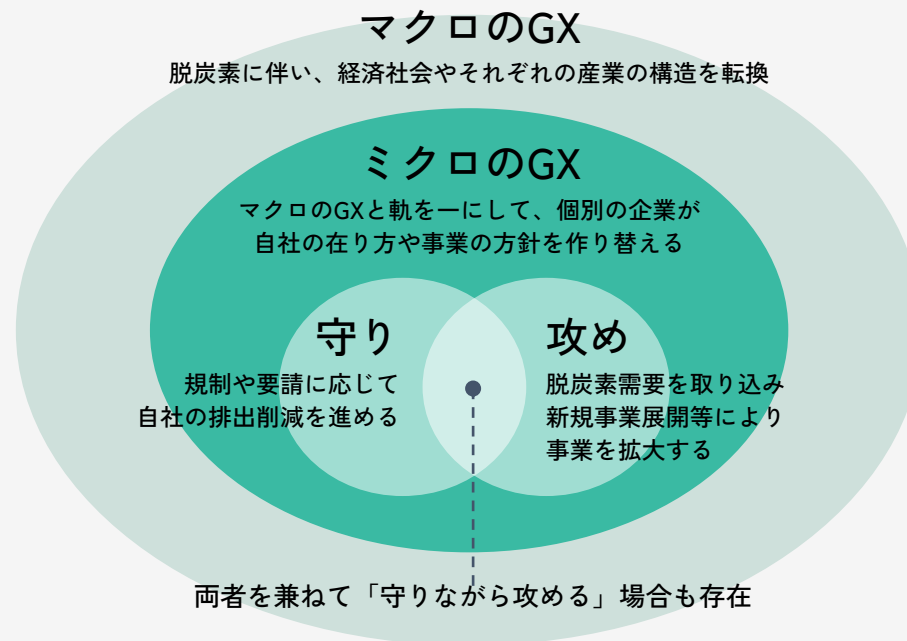
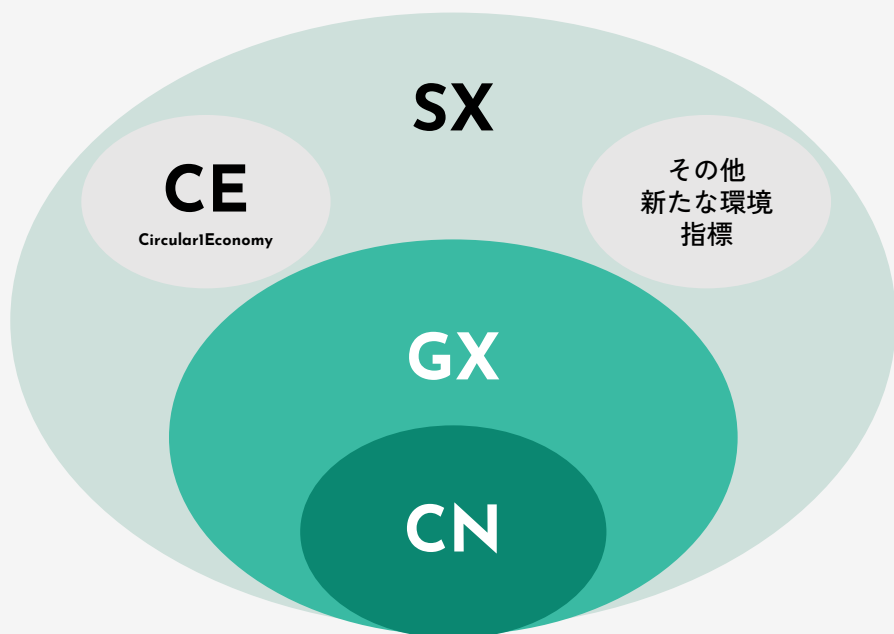
加えて、本WGにおける検討対象となるGXの定義は以下の通り

01

企業としてのサステナビリティ（企業の稼ぐ力とESG [環境・社会・ガバナンス]の両立）の考え方の中にGXを位置づけ、本WGではGX（カーボンニュートラル実現に向けた、自ら以外のステークホルダーも含めた経済社会システム全体の变革）に基軸を置くこととする
※ただし今後、下図のGX以外のSX（Sustainable Transformation）領域でも枠組み／評価指標が確立し、各企業で人材育成が必要になると思われるため、その拡張を十分に考慮して検討を進める

02

GXにもマクロとミクロの視点が存在するが、本WGではミクロのGX（個別の企業の視点）とする



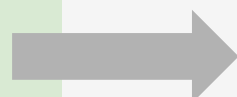
- GX人材については、2023年10月時点までも経済産業省による調査事業等をはじめ、必要性や方向性について議論と検討がされてきていたため、本WGでもそれらを議論の素材として参照した
- その上で、既出の検討方法に対し、本WG検討の考え方を明確にした上でスキル標準の策定を行っている

既出の検討方法

本WG検討の考え方

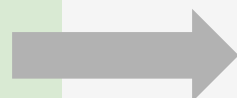
守りのGX人材・攻めのGX人材に分ける

守り：算定・開示対応を要請に基づき行う
攻め：機会と捉え価値創造や事業変革を行う



- 全ての企業にとって要請対応だけでなく機会と捉えていただくことが重要であること、守りとして分けても実現にあたっては価値創造や事業変革が必要になることから、本検討では分けずに人材を定義

多排出企業とその他を区別して整理



- 多排出企業の中には、化石燃料から電気への切り替え等のエネルギー転換のように大きなターゲットが存在しているが、本質的なことは上記「守り・攻め」の考え方同様に価値創造や事業変革であり、本検討では分けずに人材を定義

GX実現を支援する業種を分けて整理

例) 金融・コンサルティング等



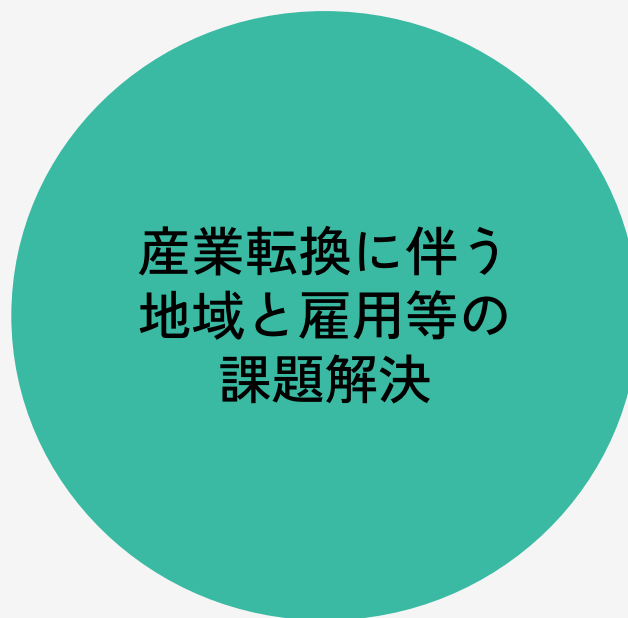
- GX実現を支援する人材のスキル (X) は、本検討で定義する「算定」等のGXスキル (α) に、サービサーとして業界別で定義されるスキル (β) を加えたものであると考え $X = \alpha + \beta$ 、本検討では分けずに人材を定義

人材を検討する上でもいくつかの重要な視点が存在するが、本WGでは企業の競争戦略に視点の基軸を置いた上で他視点での人材のあり方について留意しながら検討を実施

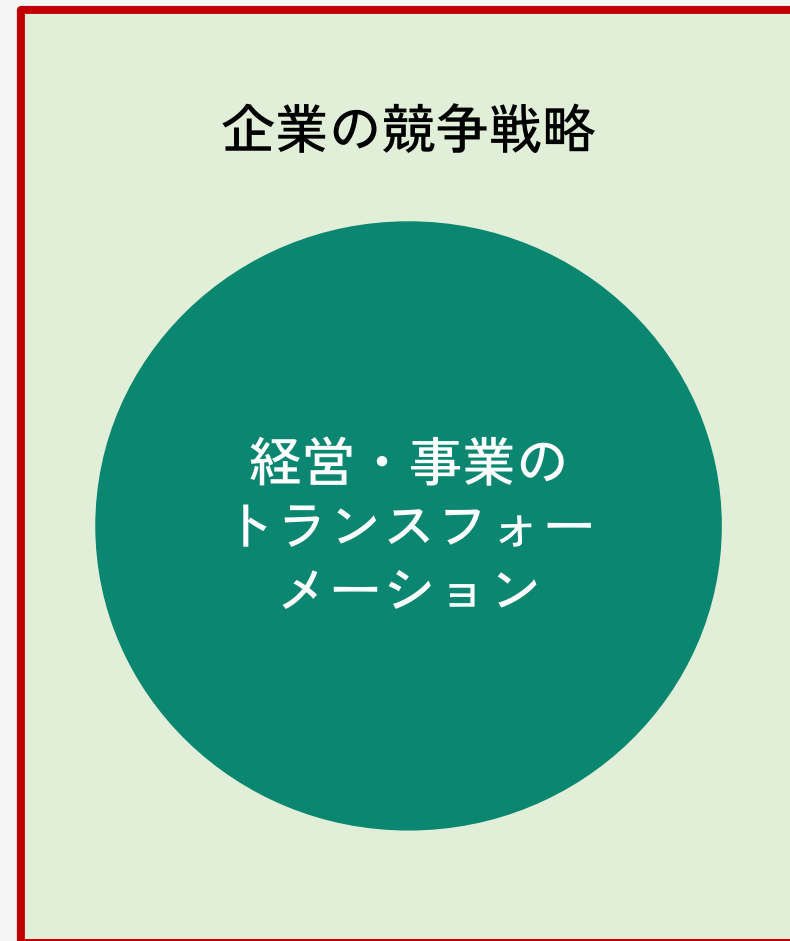
イノベーション



公正な移行

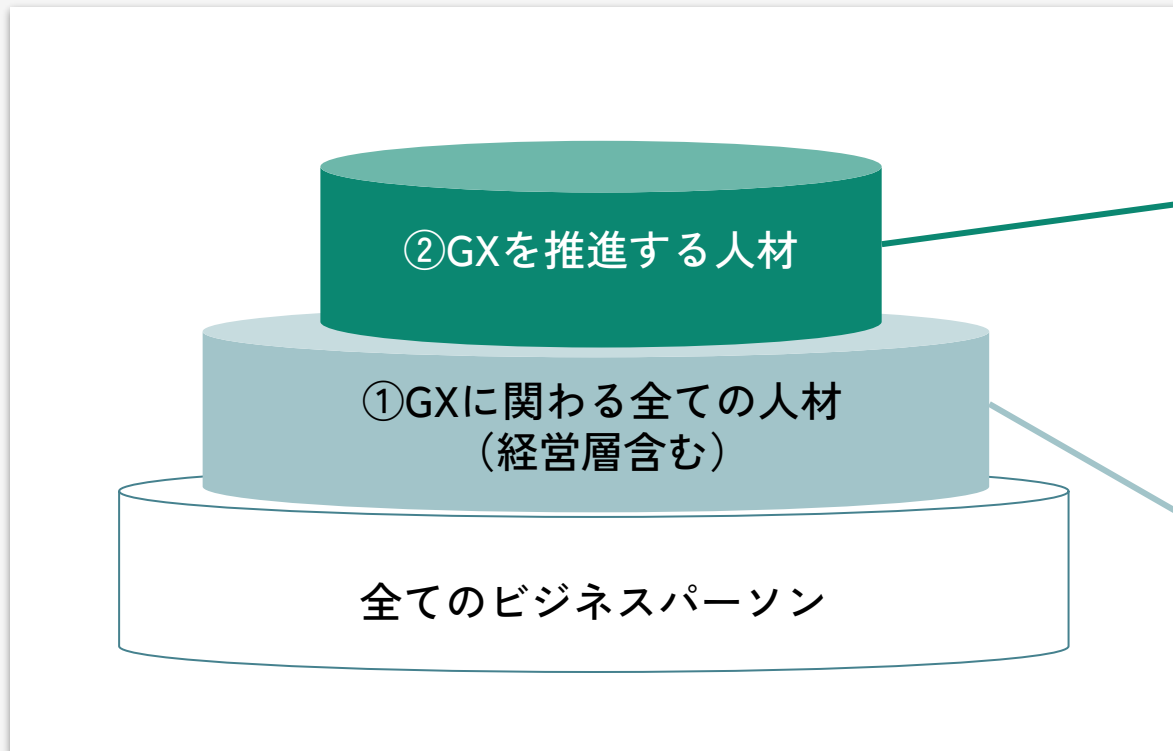


企業の競争戦略



- 本WGにおけるGXスキル標準の対象は①GXに関わる全ての人、さらに深掘りして②GXを推進する人材の2つとする
- 全てのビジネスパーソンに必要なものについては、その必要性があるかの検討のみ本年度は行った

WGで目指すGXスキル標準



標準化により期待されること

②推進スキルを標準化

- キャリアアップ、キャリアチェンジのひとつとして個人の選択肢を増やす
- OJTによる育成に依存せず、必要な人材が市場全体で育成が活発化する

①リテラシーを標準化

- 体系立てて学べるようになることで、関わる全ての人がGXを理解し、自分ごととして取り組むことができるようになる
- 組織が取り組むべきトランスフォーメーションの第一歩として認識され、人材育成による組織変革をより効果的に機能させる

- グリーン分野はこれから更に大きく雇用が立ち上がることから、政府が推進する三位一体の労働市場改革においてもリスキリングとジョブ型雇用による労働移動円滑化が期待される
- GX人材市場創造の重要テーマは「スキル標準が存在し、ジョブの標準と紐付いている」ということであり、スキル標準を策定することが、ジョブ型雇用推進においても肝であるため、本WGではまずスキル標準から検討を行ってきた

政府が推進する
三位一体の
労働市場改革

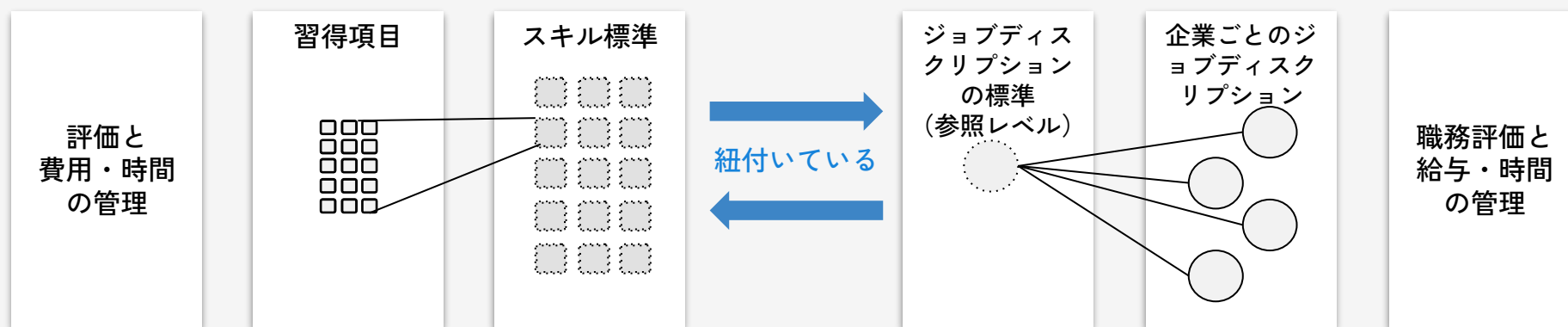
リスキリング

ジョブ型雇用の推進

労働移動の円滑化

スキル育成（教育機関・労働現場）

ジョブ型雇用※



※労働市場においては、内部（社内異動）と外部（就転職）に分けられる。当然、内部と外部のジョブがシームレスになることがジョブ型雇用の特性である

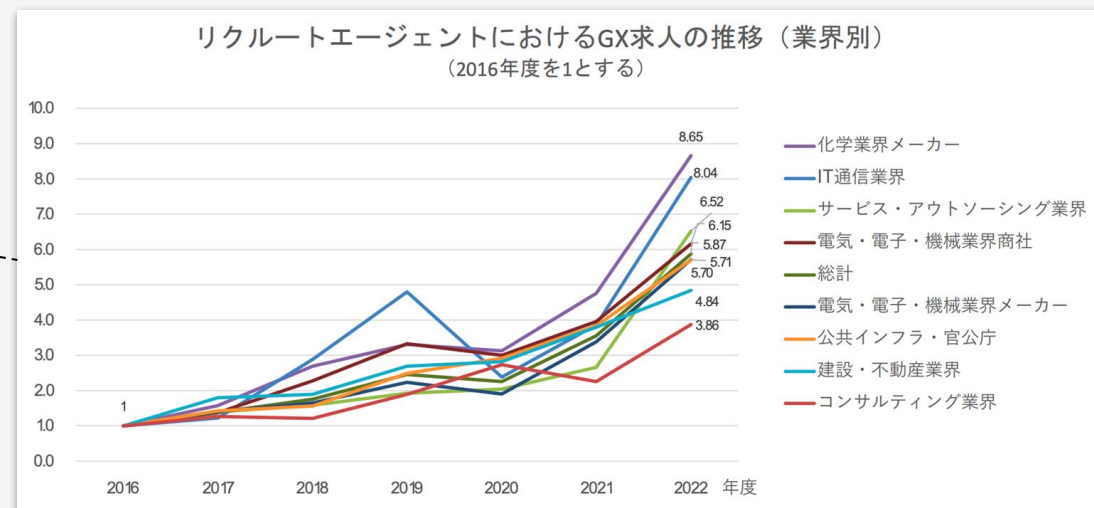
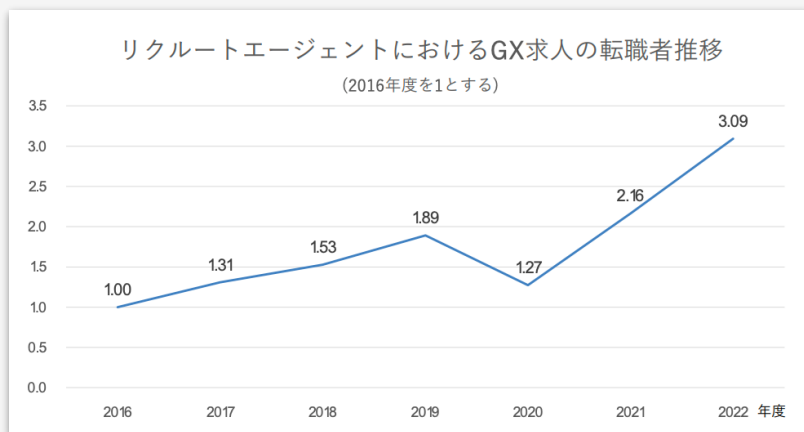
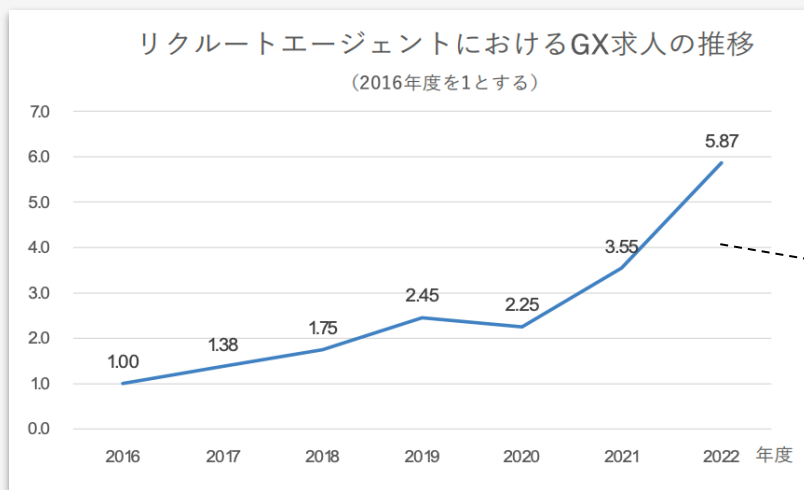
(参考) 人材市場における求職者と求人ギャップ

- 株式会社リクルートが2023年8月に公表したGX求人と転職の動向についてのまとめによると、GX求人の伸び率（5.87に対して、実際に転職を行った転職者数の伸び率(3.09)にはギャップ（5.87:3.09）が存在。人材が不足しており人材育成の促進が急務、またジョブとスキルが不明確でマッチングが適切にできていない可能性もある
- また、全ての業種においてGX求人の伸びがあることがわかっている

5.87倍

↑
ギャップ

↓
3.09倍



●調査方法

『リクルートエージェント』の求人の「求人タイトル」または「仕事の内容」から、「カーボンニュートラルを目標にした経済社会システム全体に関わる仕事内容や業務内容に準ずるもの」を抽出した。具体的には、上記に当てはまるキーワードを設定し（約250ワード）、その単語が含まれる求人を抽出した。その上で、正規表現を用いたテキストマイニング分析により、今回のGX求人の定義に合致しない仕事内容や業務内容とみなされたものを除外した。

人材投資を先行する必要性（要請に基づいて情報開示を実施する観点）

- 企業がTCFD提言に沿って、算定・削減計画化を行い情報開示を実施する場合でも、環境省が提示しているように左図の①～④のようなアクションが必要となる
- 着実に削減計画の実行ができる組織としていくために、必要となるプロフェッショナル人材やその配置を含めて組織のあり方を検討し、人材への先行投資を行う必要がある

[環境省]TCFD提言に沿った情報開示のアクション

企業	
フェーズ	企業に求められるアクション
TCFD 提言に沿った財務報告書等での情報開示	<p>① 事業に影響を与える気候関連リスク・機会の把握</p> <ul style="list-style-type: none"> リスク・機会を織り込むシナリオ分析を実施し、TCFD提言に沿って情報開示を行う。
	<p>②-1 サプライチェーン排出量の算定</p> <ul style="list-style-type: none"> 自社（グループ）のサプライチェーン全体での排出量を算定する。
	<p>②-2 排出削減目標の設定</p> <ul style="list-style-type: none"> SBT認定を取得する。 RE100/RE Actionに参加する。
	<p>③ 排出削減計画の策定</p> <ul style="list-style-type: none"> 中長期の排出削減計画を、経営計画の一環として策定する。
	<p>④ 削減対策の実行</p> <ul style="list-style-type: none"> 再エネを積極的に活用する。 企業の脱炭素投資及び対策実施のため、内部で独自に設定、使用する炭素価格（インターナルカーボンプライシング（ICP））を考慮した採算性に基づく投資の意思決定を行う。
	<p>並行して、脱炭素を前提とした事業遂行</p> <ul style="list-style-type: none"> 自らが販売する製品・サービスのライフサイクルGHG排出量を算定する。 消費者に対して、算定したライフサイクルGHG排出量に係る開示＝「見える化」を行う。

見える化された商品・サービス

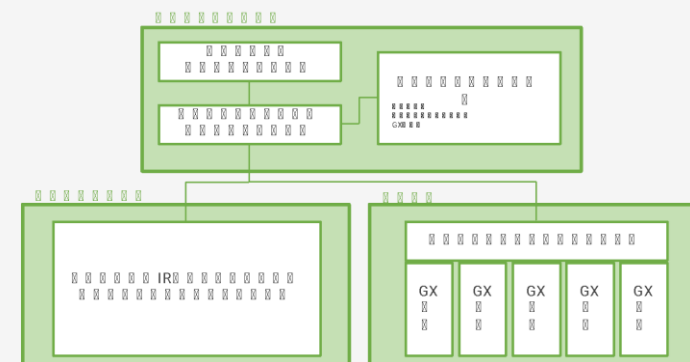
必要となる組織・人材の検討

プロフェッショナル人材



国際的な要請や動向を把握し、算定・削減計画化が自社と産業理解の上で実行できるプロフェッショナル人材

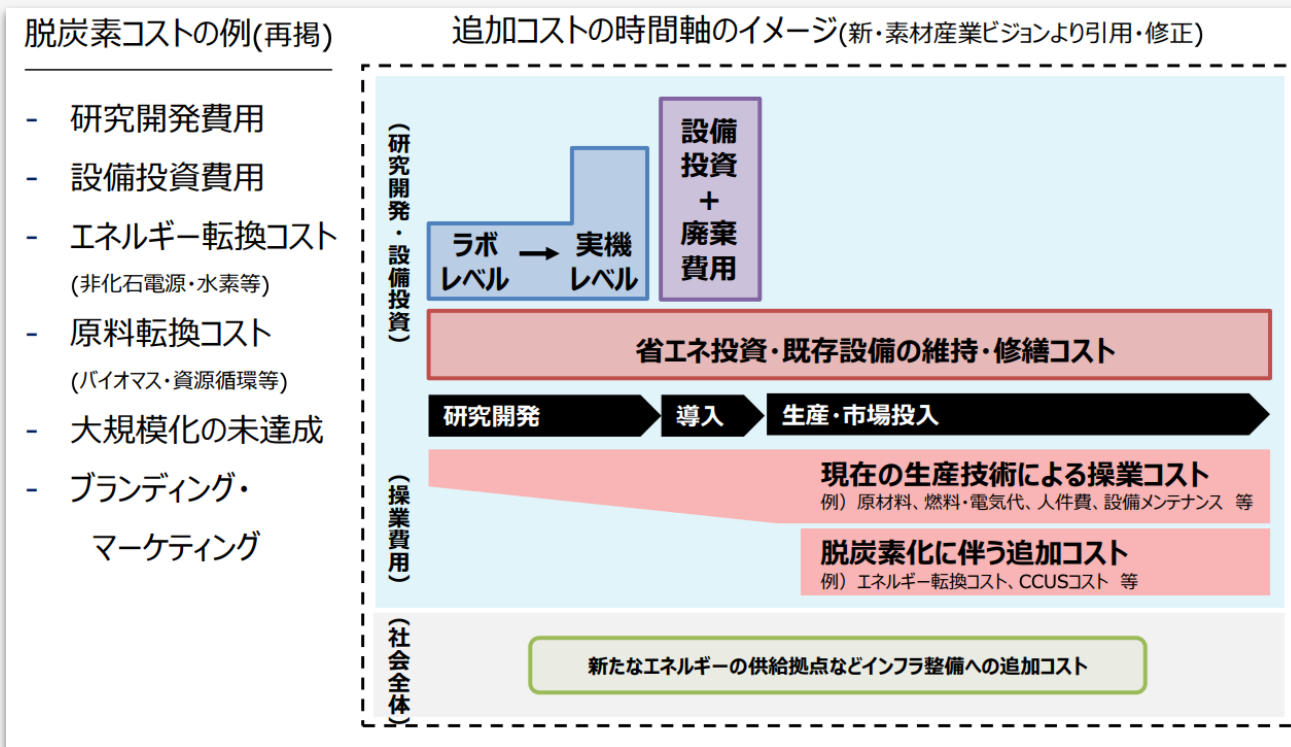
削減計画の実行ができる組織



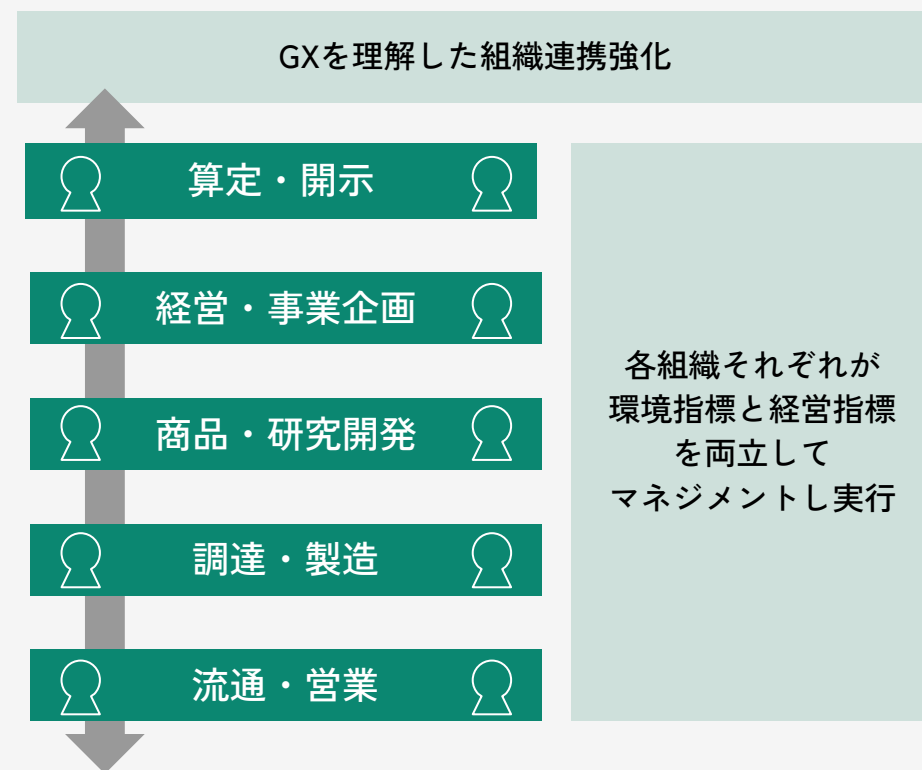
人材投資を先行する必要性（脱炭素製品の新規事業化など、GXを事業機会に繋げる観点）

- 企業が脱炭素製品の開発・市場投入・生産拡大を行うためには、下記のような追加コストに対し投資対効果を見込む収益計画の立案が非常に重要となり、またその計画化は非常に難易度の高いものとなる
- そのため人材投資が軽視されがちだが、各組織それぞれが環境指標と経営指標を両立してマネジメントを実施し、さらにGXを理解した組織間連携を強化しながら新たなビジネスプロセスを実現するという、企業全体ケーパビリティ強化が必要となり年単位での人材育成と確保の計画が当初より必要となる

脱炭素製品の新規事業化に関わるコストと時間軸



企業全体のケーパビリティ強化



02

GXSSと活用方法

- GXスキル標準（GXSS）の検討結果としてそれぞれ下記2つの標準について策定
 1. GXリテラシー標準（GXSS-L） Ver1.0
 2. GX推進スキル標準（GXSS-P） Ver1.0

GXスキル標準（GXSS）

GXリテラシー標準（GXSS-L）
Ver1.0

GX推進スキル標準（GXSS-P）
Ver1.0

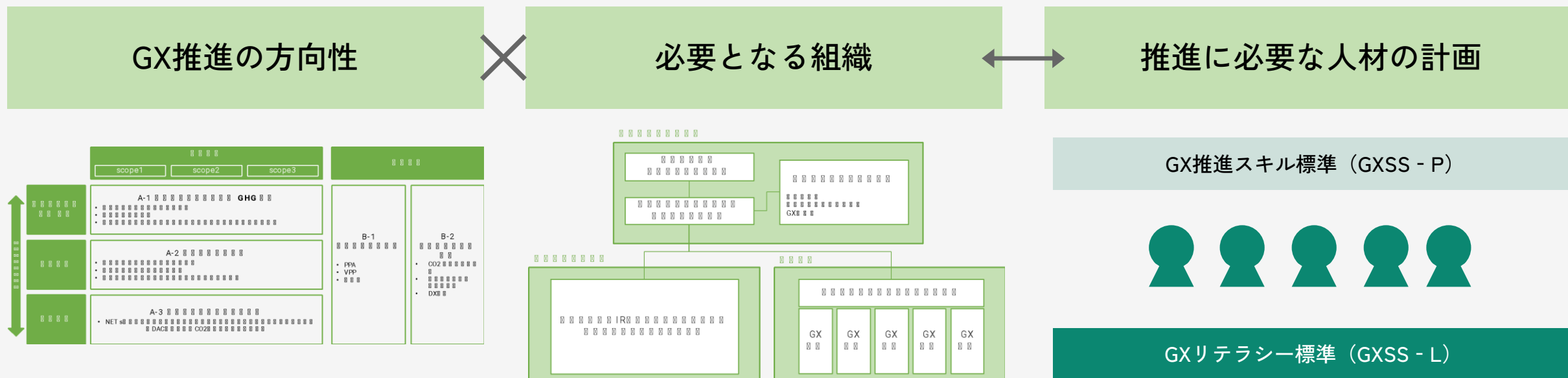
本年度策定したこと（概要）

- GXに関するリテラシーとして身につけるべき知識と学習が期待される項目（学習項目例）を定義
- GXスキルレベル1としての学習到達度を定義
- GX推進に必要な人材類型とロールの定義（一部）
- 「GXアナリスト 算定」「GXストラテジスト 削減計画」の2ロールのみレベル別スキルを定義

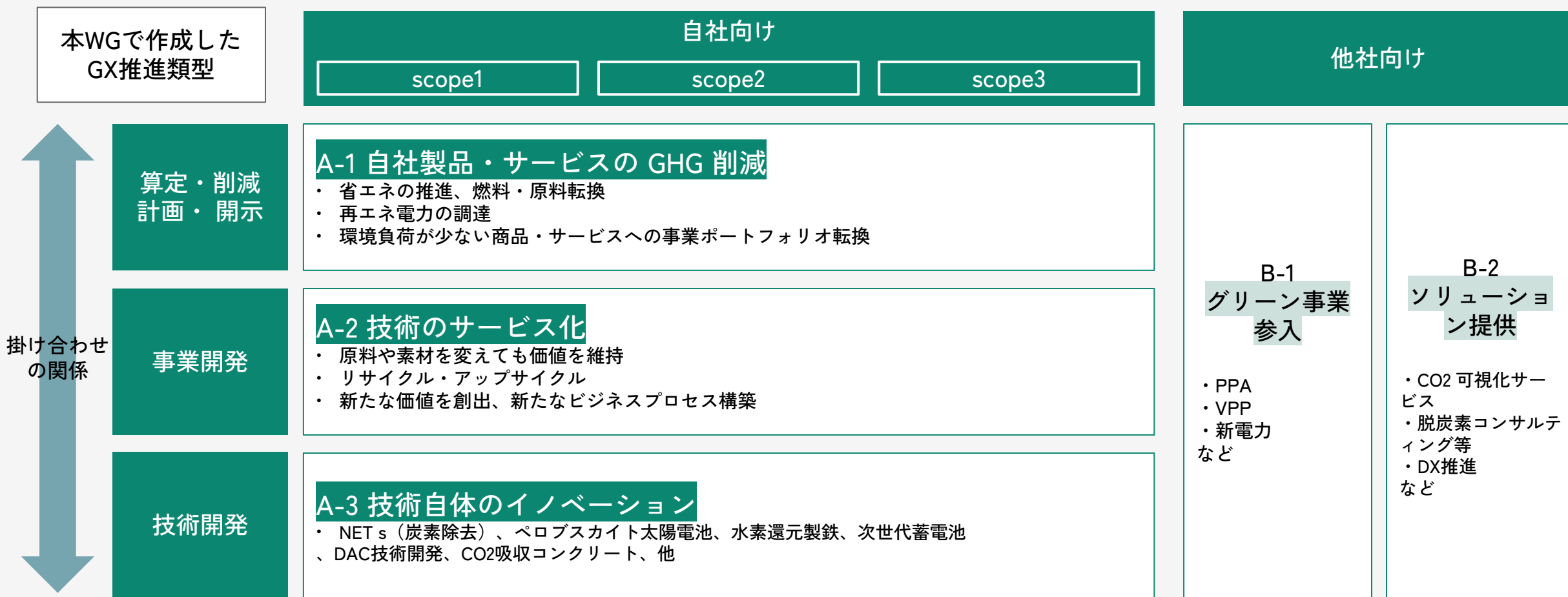
- 企業にとってGX推進はまだまだ不明確な部分が多いという課題から、本WGではメンバー企業を中心とした知見・経験からガイドとなる活用ステップを作成した
- 企業は、GXの推進方法の検討（ステップ①）と照らして、必要な人材を検討（ステップ②）し、育成・採用するためにGXスキル標準（GXSS）を活用することが求められる

ステップ① GXの推進方法の検討

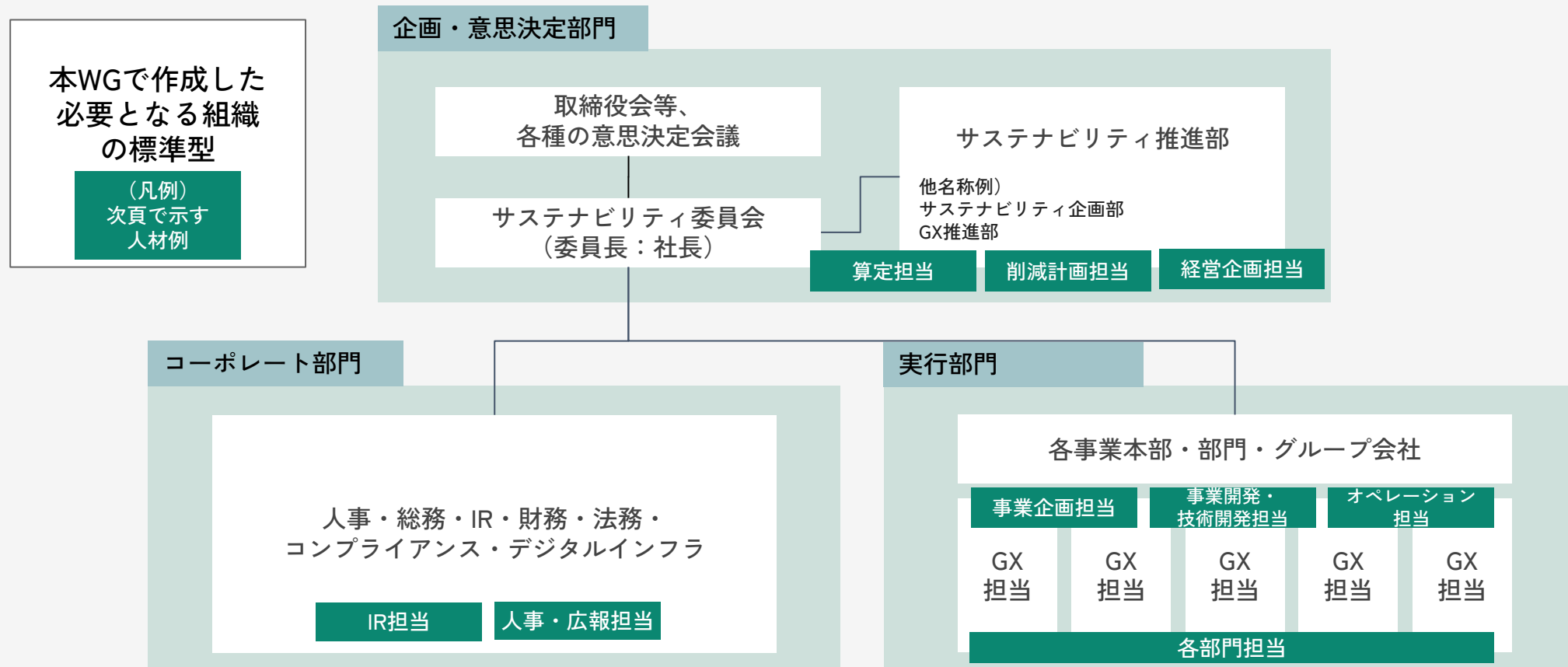
ステップ② 必要なGX推進人材の検討



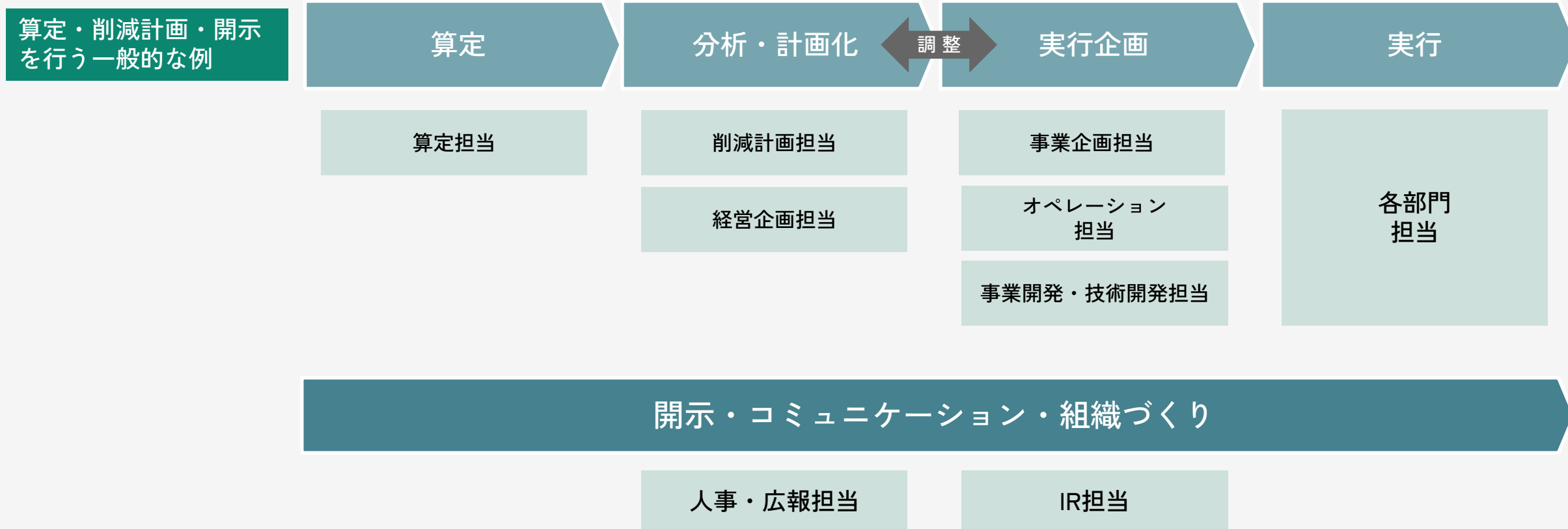
- ・ ステップ①-1では、GX推進類型のどの部分を自社では推進しようとしているのかを認識し確認を実施する（これからGXを推進する企業の場合、どこを注力するかを検討する）
- ・ その上で、自社が実施したいことに必要な組織について、次ページと照らして検討を行う



- ステップ①-2では、この組織図と照らしたときに自社の組織がどのような状態かの差分を認識し、さらに前ページで検討した「推進の方向性」を推進する上で、組織の形が十分に検討されているかを確認する
- どのような組織を作って推進を実行していくかが設計された上で、人材計画を設計していくことが重要



- ステップ①で検討したGX推進方法を踏まえて、ステップ②-1では具体的に推進プロセスを考えた場合、どのようなGX推進人材が必要となるかを検討する
- 下記の例の場合でも、それぞれ担当する人材が必要となり、それぞれがGX推進に必要な人材として、スキル育成が必要となることをしっかりと検討する

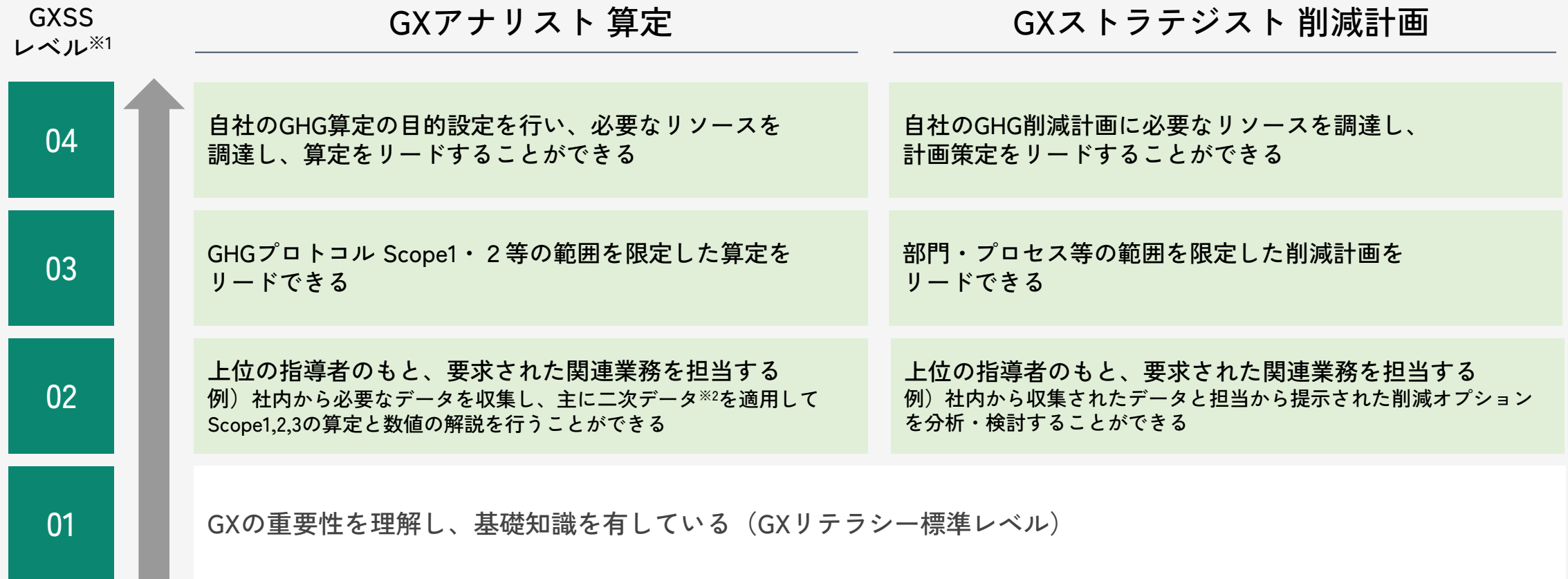


- GX推進スキル標準（GXSS-P）Ver1,0ではGX推進人材の類型を提示しており、今後どのような人材が必要となるか整理できるようにしている
- また、今後新たなロールが必要となる拡張を前提として人材類型化を行っている

GX推進人材														
人材類型	GXアナリスト		GXストラテジスト				GXインベーター※				GXコミュニケーター※			
ロール	算定	今後新たな環境指標による新たな算定スキルが必要となる想定	削減計画	経営企画	事業企画		事業開発	商品開発	技術開発		IR・広報	オペレーション	調達	営業・渉外
スキル項目	各ロールに必要なスキル		・ ・ ・	・ ・ ・	・ ・ ・		・ ・ ・	・ ・ ・	・ ・ ・		・ ・ ・	・ ・ ・	・ ・ ・	・ ・ ・

※GXインベーターとGXコミュニケーターに関してはVer1.0では詳細定義が未着手のため、参考情報とする

- 「GXアナリスト 算定」と「GXストラテジスト 削減計画」は、GX推進スキル（GXSS）レベル※1を1～4まで定義しているため、具体的に必要な人材レベルを検討できるようにしている
→各レベルの詳細については『GXスキル標準詳細版』を参照
- おおまかにはレベル2・3は組織メンバーに相当し、レベル4は全体を見渡すレベルであるため必要なレベルの人材を配置できているかにも注意する



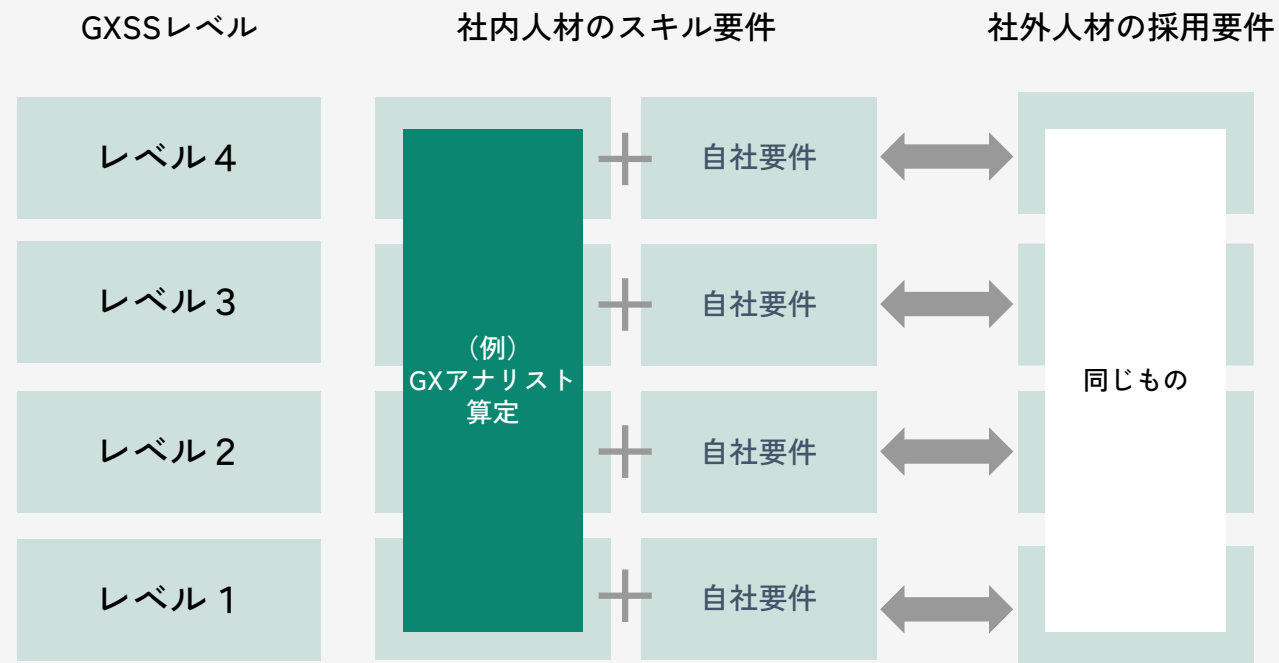
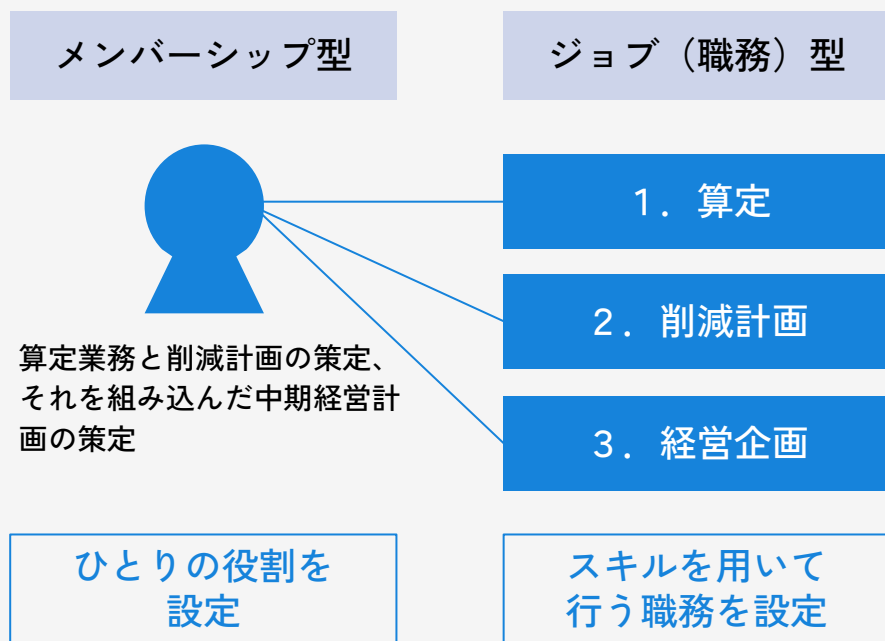
※1 GXSSのレベル感はITSS (<https://www.ipa.go.jp/jinzai/skill-standard/plus-it-ui/itss/index.html>) の定義を参照し策定している

※2 二次データ (secondary data) : 共通データや文献データ、LCAの実施例から引用するデータのみによって収集されるデータ。直接測定した情報源から得られたデータではないもの。

- 留意すべき点 1**：メンバーシップ型ではなく、ジョブ（職務）型でスキルを考えるのが重要。担当している役割全体ではなく、GXスキル標準を参照しつつスキルを切り分ける
- 留意すべき点 2**：標準をリファレンスとして自社要件を加えてもレベル感は合わせるようにする、また内側の社内人材のスキル要件と、外側の採用要件を同じ要件で表現を統一するようにする

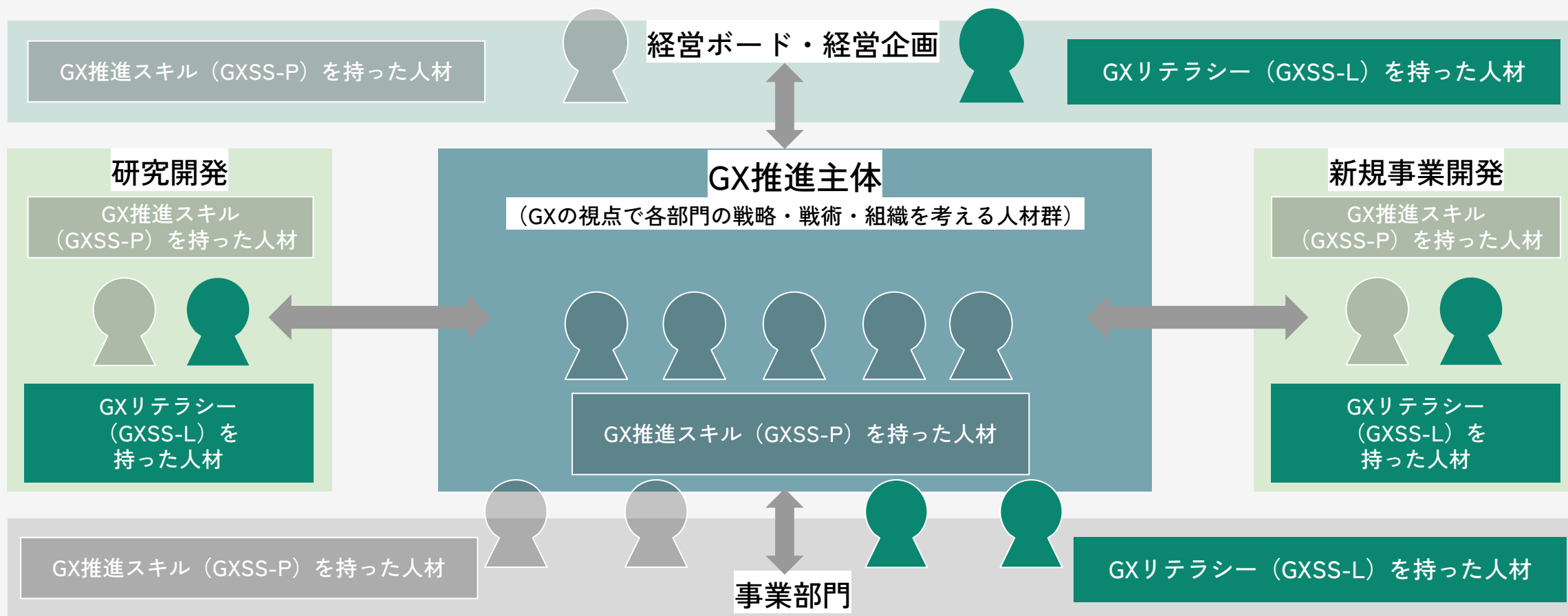
メンバーシップ型ではなく
ジョブ型でスキルを考える

レベル感は合わせる／内と外は分けない



- ステップ②-1 で検討したGX推進主体の人材だけでなく、ステップ②-2 では、関係する各組織（ステップ①-2 で検討）にもGXリテラシー（GXSS-L）を持った人材を育成することについて検討する

関係する組織の例



- GXリテラシー標準（GXSS-L）Ver1.0の活用によって、よくある課題や失敗を回避し、リテラシー向上のための施策をより効果的に機能させることを目指す
- 知っておくべき学習すべき項目が明確になることで具体的な学習推進が可能になる、リテラシーがある状態の定義がなされることで、スキルの可視化ができるようになる等が期待できる

GXリテラシー向上のための施策

啓発する

学習する

スキルを確認する

仕組みをつくる

例

- トップからのメッセージ
- 全体広報での紹介
- 講演や事例紹介、等

- 動画コンテンツの視聴
- 1日座学の実施
- テキストの配布、等

- チェックテストの実施
- 外部試験の受験
- 社内での評価確認、等

- 人事要件に入れる
- 評価制度で反映する
- 育成をプログラム化、等

GXリテラシー標準の役割

知っておくべき学習すべき項目の指針

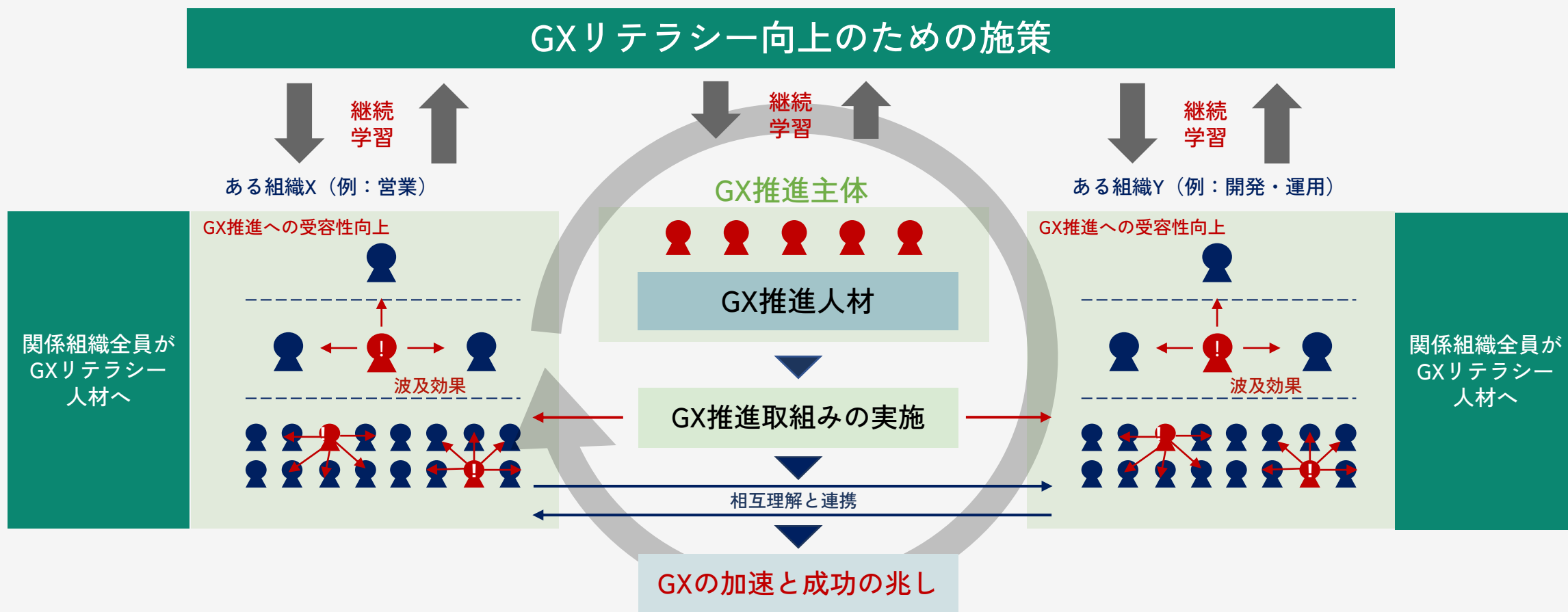
リテラシーがある状態の定義

よくある課題・失敗

単なるスローガンで具体が進まない、一方向の学習コンテンツ提供だけになり学習されない、習熟度が不明で進捗がわからない、等

自己申告ではリテラシーがあると言っているがレベルが不明確、基準がなく評価がしにくい、ゴールのない社内人材育成となる、等

- GXは企業・組織全体が大きく変化することであり、そのためには関係組織全員がGXリテラシー人材（GXSS-Lを習得）になることが重要である
- その結果、GX推進への受容性向上の波が各関係組織内で起こり、組織全体でGXの加速と成功の兆しが起こりやすくなる



本資料で示した内容に沿って、デジタルスキル標準（GXSS）Ver1.0を活用することで、育成と採用を行うための人材計画を立てることができるようになる

- 以下に、参考として人材計画のためのワークシートの一例を提示する
 - 組織別・レベル別に計画を整理することで、社内全体の人材必要性を明確化する
 - 組織ごとの推進状況（★のような項目）も明らかにし、モニタリングを実施する

組織ごと計画

GXSS レベル		○○部		○○部		○○部		○○部		○○部	
		現在	計画	現在	計画	現在	計画	現在	計画	現在	計画
		レベル4	0	0	0	0	0	0	0	0	0
レベル3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
レベル2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
レベル1 GXリテラシー	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
★	リテラシー未習得 人材	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	所属人数	0		0		0		0		0	

注) レベル2～4については、本年度作成した標準（Ver1.0）では「GXアナリスト 算定」「GXストラテジスト 削減計画」の2人材のみスキル定義している

03

今後の検討事項について

- ・ GXを取り巻く動きは国内外で非常に速いため、今回公表した内容のブラッシュアップは全体的に実施が必要
- ・ 残検討としては下記の2つ
 - その他人材のレベル別スキル定義
 - 推進人材にとって共通的に必要となるリテラシー（プロフェッショナルレベル）の検討

		GXSS レベル	本年度検討したこと	引き続き検討が必要なこと
GXを推進 する人	GX推進 スキル 標準 (GXSS - P)	レベル4	GX推進人材の提示	・ ブラッシュアップ
		レベル3	「GXアナリスト 算定」 「GXストラテジスト 削減計画」 2人材のみレベル別スキルを定義	・ その他人材のレベル別スキル定義
		レベル2		・ 推進人材にとって共通的に必要となるリテラシー（プロフェッショナルレベル）の検討
GXに関わる 全ての人	GXリテラシー 標準 (GXSS - L)	レベル1	GXリテラシーを詳細項目まで定義	・ ブラッシュアップ

- 本年度検討できていない其他人材のレベル別スキル定義に関しては、下記の点に留意して進める必要あり
 - 企業内での人材事例（その職務の発生）が少ないうちは、ハイレベルの定義が難しい
 - 一部の人材（例：調達、営業、等）は、その所属組織でのハブ機能や推進役を果たす人材のみがGX推進人材となる場合もあり、レベル2・3相当の人材までがレベル定義となる可能性がある
- なお既に定義した2人材も、公表後の意見を踏まえてブラッシュアップを実施する必要がある

GX推進人材

GXアナリスト

GXストラテジスト

GXインベントラー

GXコミュニケーター

済

算定

済

削減計画

事業開発

IR・広報

経営企画

商品開発

オペレーション

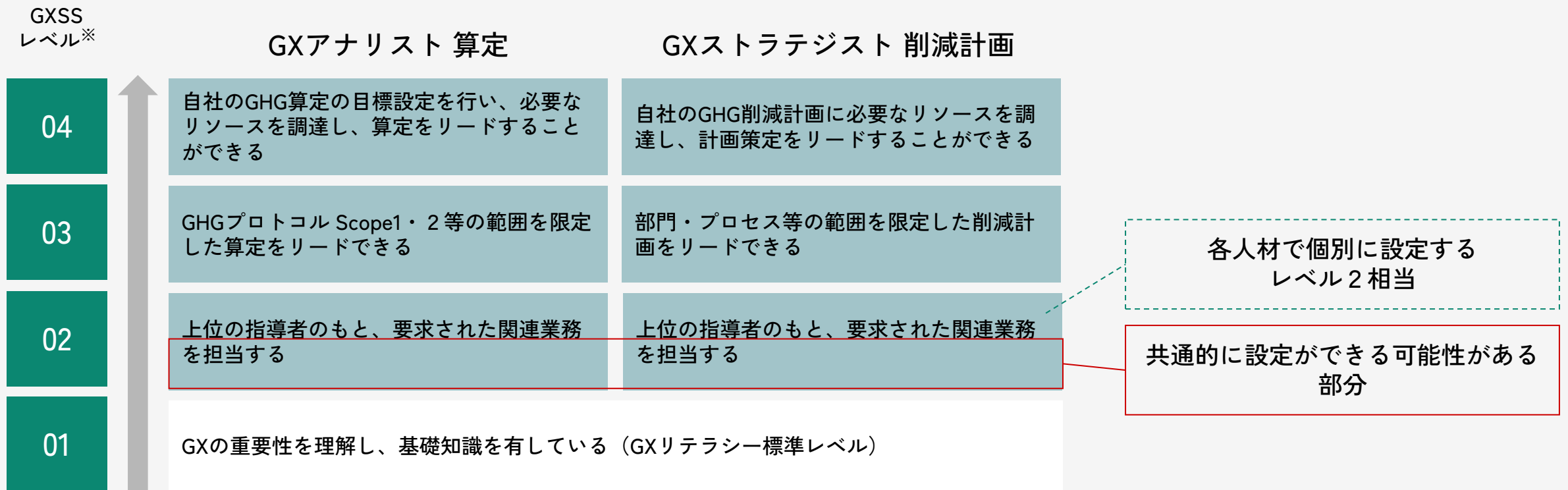
事業企画

技術開発

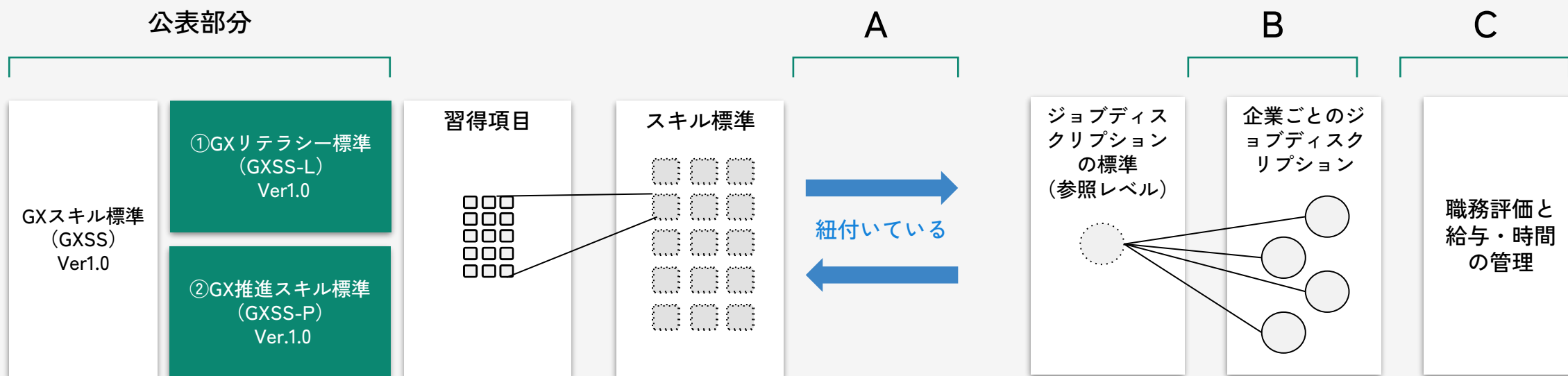
調達

営業

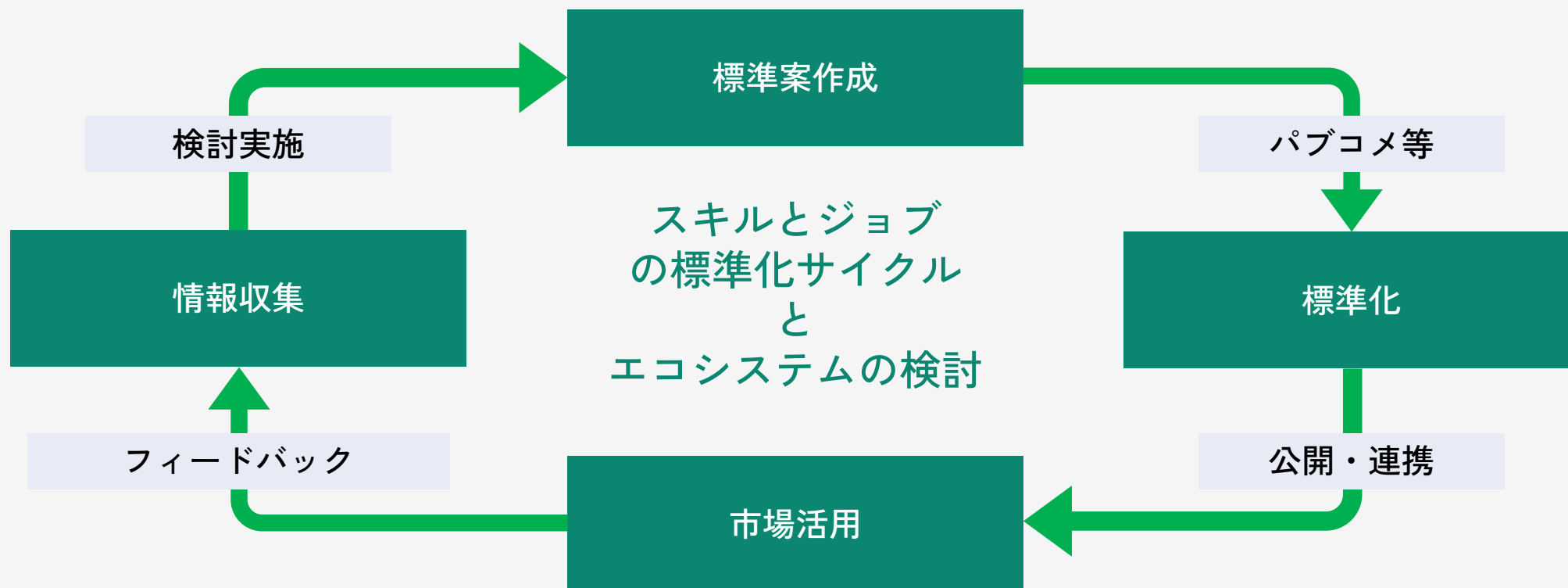
- レベル2のGXSSレベル定義である「上位の指導者のもと、要求された関連業務を担当する」という要件はプロフェッショナルの見習的な位置に相当する
- そのため、レベル1の一段上のリテラシー（プロフェッショナルレベル）として、共通的に設定できる可能性があるのではないか、と本年度検討を通じての仮説を持っている
- 共通的に設定できると、レベル1を取得した次のラーニングパスとして「プロフェッショナルレベルへのエントリー」の位置づけとなるため、プロフェッショナルを目指す人材育成推進のためにも検討が重要



- GX人材市場創造の重要テーマは「スキル標準が存在し、ジョブの標準と紐付いている」ことであり、スキル標準を策定することに加えて A・B・Cの検討論点の検討が必要
 - スキル標準とジョブ標準の紐づけ方について
 - 企業ごとのジョブ事例の収集とジョブ標準化の検討 ※本年度は一部のみ実施
 - 人材サービス事業者（採用関連・コンサルティング等）のニーズ把握



- こうしたスキルとジョブの標準策定にあたっては、静的ではなく動的にサイクルを速く多く回し続けることが必要であり、下記のような運動を行う必要があることについてWGで議論を行った
- このような標準化サイクルを継続的に速く回し続けるには、ステークホルダーの積極的な参加とそれを支えるエコシステムの設計が必要となるため、引き続き検討が必要である



本年度の取組みと成果

- GX人材市場創造WGでは、GX関連人材の求人数が増加する一方で転職実施者が伸び悩む状況を踏まえ、人材市場を創造する上での重要テーマを「スキル標準が存在し、ジョブの標準と紐付いている」ということと捉え、まずスキル標準から検討を実施してきた
- その成果として、GXスキル標準（GXSS：GX Skill Standard）として下記2つの標準策定を実施
 1. GXリテラシー標準（GXSS-L：GX Skill Standard - Literacy） Ver1.0
 2. GX推進スキル標準（GXSS-P：GX Skill Standard - Professional） Ver1.0
- また、標準の活用とGX人材市場の創造に向け、3つのドキュメント（GXスキル標準（GXSS）、検討概要と活用方法、ディスカッション・ペーパー）を作成、公表した

今後の検討事項

- 【GXSSで必要な検討】ブラッシュアップは全体的に継続実施する上で、残検討としては下記の2つ
 1. その他人材のレベル別スキル定義
 2. 推進人材にとって共通的に必要となるリテラシー（プロフェッショナルレベル）の検討
- 【GXSS以外で必要な検討】
 1. ジョブ標準関連
 2. 標準化サイクルとエコシステムの設計

- 本WGのオブザーバーは以下の通り ※順不同

オブザーバー企業

三菱ケミカルグループ株式会社
広島ガス株式会社
アジア航測株式会社
北海道ガス株式会社
住友商事株式会社
出光興産株式会社
株式会社三井住友フィナンシャルグループ
野村ホールディングス株式会社
e-dash株式会社
東京海上日動火災保険株式会社
関西電力株式会社
伊藤忠テクノソリューションズ株式会社
株式会社電通総研
阪和興業株式会社
EY Japan株式会社
株式会社エナリス
三菱商事株式会社
株式会社めぶきフィナンシャルグループ
三井住友信託銀行株式会社
株式会社コンコルディア・フィナンシャルグループ
株式会社船井総研ホールディングス
株式会社明電舎
東洋紡株式会社
株式会社東京きらぼしフィナンシャルグループ
株式会社レゾナック・ホールディングス
株式会社アドライト
石油資源開発株式会社
日本郵政株式会社