



# ネットゼロ世代：

ネットゼロへの移行に向けて若者のアップスキルが必要となる理由



※ ユニセフは、特定の企業やブランド、製品、サービスを推奨するものではありません。

2020年3月、PwCは、ユニセフ（UNICEF：国連児童基金）とともに、Generation Unlimited（GenU）を支援するグローバルな戦略的コラボレーションとして、3年間で数百万人の世界の若者たちのアップスキルを目指す取り組みを開始しました。このコラボレーションでは、若者たちが将来、責任ある市民に育ち、生産的な暮らしができるよう、官民や市民社会のステークホルダーの力を結集して、プログラム開発やイノベーションを行います。またスキルに関して世界が直面する課題についての調査研究も行います。さらにインドと南アフリカでは、若者向けの教育とスキル向上のためのプログラムの開発、拡充、資金援助も行います。

<https://pwc.to/UWY-2020>

「New world. New skills. 新たな世界。新たなスキル。」は、世界の数百万人の人々がデジタル社会をより深く理解し、スキルと知識を向上させることを支援する、PwCがグローバルで展開するプログラムです。

人材のデジタルスキル強化はますます重要性を増しており、企業や公共機関、政府、教育機関、市民は力を結集して早急にこの課題に取り組むことが求められています。PwCは、幅広いステークホルダーを集めて議論し、ともにそれぞれの国で有効に機能する解決策を見つけることを目指しています。また、民間企業や公共機関が将来必要なスキルを予測し、包括的なソリューションを実施できるよう支援しています。

PwCは、グローバルネットワーク全体でアップスキリングに注力しています。メンバーの研修やテクノロジーへの投資を行う他、拠点を置く国・地域のクライアント、地域社会、その他のステークホルダーをサポートしています。

[www.pwc.com/upskilling](http://www.pwc.com/upskilling)

ユニセフは、世界の過酷な地域で最も不利な立場にある子どもや青少年のため、全ての子どもの権利を実現することを目指し、世界の190を超える国と地域で活動しています。子どもたちが幼少期から青年期まで生き延び、健やかに成長し、可能性を実現できる世界を目指して、あらゆる支援を行っています。

私たちは、決して諦めません。

unicef | 全ての子どもたちのために

[www.unicef.org](http://www.unicef.org)

Generation Unlimited（GenU）は、2018年に国連事務総長によって発足した官民による若者支援パートナーシップであり、世界中に18億人いる10～24歳の若者を対象にスキル習得を支援し、若者を雇用、起業、社会的インパクト実現の機会に結び付けることを使命としています。このパートナーシップはユニセフの支援の下、各国の首脳、企業のトップ、国連のリーダー、市民社会の代表者など、グローバルな組織やリーダーが若者と力を合わせ、革新的ソリューションを共同で構築して世界的規模で提供すべく、取り組んでいます。

[www.generationunlimited.org](http://www.generationunlimited.org)



## はじめに

私たちの地球とそこに暮らす全ての人々の持続可能な未来を確保するために、世界はネットゼロを達成し、温室効果ガスの排出量を可能な限りゼロに近づけなければなりません。

ネットゼロに移行することによって、世界の経済と社会は大きく変化し、その影響は生活のあらゆる面で具体的な形となって現れるでしょう。私たちは今、どのようにすればグリーントランジションという公正な移行（ジャストトランジション）を具現化できるのかという問題に直面しています。その解決策の1つは、気候変動に対する責任を負っていないにもかかわらず、気候変動の影響を最も受ける人々に対して支援を行うことです。

本レポートで明確に示しているとおり、このソリューションには若者の参加が必要です。

しかしながら、世界中で12億人に上る15～24歳の若者は、就職や起業に必要なグリーンスキルを身に付けていないというリスクにさらされており、特に低所得国の若い女性の間では深刻な状況です。

全ての若者（特に、気候危機の影響を最も受けている若者）にアップスキリングの機会を提供して、こうした格差をなくし、グリーン経済で活躍できるようにするための取り組みを早急に進めることが求められています。必要なのは、若者の視点、アイデア、エネルギーの他、イノベーター・労働者・起業家・社会変革者としてのリーダーシップです。

本レポートでは、政府と企業がパートナーシップを結び、若者のグリーンスキル取得とそのための投資を最優先し、連携して若者の膨大な才能とイノベーションを活用する取り組みを進めるべき理由を解説します。こうした投資からは、ネットゼロへの貢献、不公平の低減、若者の失業危機への対応という3つの利益が生まれます。

ネットゼロを実現するための道は、世界中の若者にとってより公平な未来を創造する可能性にもなれば、ますます取り残される状況にもなり得ます。地球を守り、全ての人々に均等な機会をもたらすために、若者の力を借りて行動できる機会は非常に限られています。政府や民間セクターのパートナーに対し、グリーントランジションという真に公正な移行の実現に向けた世界的な取り組みにご参加いただけることを、期待しています。



**Bob Moritz**  
Generation Unlimitedグローバル・  
リーダーシップ・カウンシル共同議長  
PwCグローバル会長



**Catherine Russell**  
Generation Unlimitedグローバル・  
リーダーシップ・カウンシル共同議長  
ユニセフ事務局長





# 1. はじめに

パリ協定の気候目標を達成するためには、全世界において2000年以降に達成した水準の11倍のペースで脱炭素を進める必要があります<sup>1</sup>。気候変動対策に賛同する人々は、当然のことながら政治的意思の構築だけでなく、国家や企業レベルのコミットメントや計画の加速に尽力しています。しかしながら、ネットゼロ<sup>2</sup>の達成に向けた取り組みを成功させるためには、特に若者を中心とした労働者のスキリング、リスキリング、アップスキリングといったさらなる取り組みを急ぐ必要があります。

ネットゼロへの移行を達成するため、スキル向上に注力する必要があると私たちが考える理由は2つあります。

第1に、こうした大規模な移行を行うためには、働き方や仕事の業種・職種の変革が必要になることが挙げられます。移行に伴い、需要が増える仕事もあれば（新しいインフラの建設に寄与する建設業など）、従来の内容が変わる仕事もあります（ガソリン車とは異なる電気自動車の整備など）。また、新たな仕事が生まれる一方で（より持続可能な専門職など）、既存の仕事が失われることもあります（石炭の採掘など）。こうした変化に対応するためには、スキリング、リスキリング、アップスキリングを大規模に行う必要があります。それを怠れば世界は深刻なボトルネックに直面し、脱炭素化の動きやクライメートレジリエンス（気候変動の影響からの回復力）の向上が阻害されることになるでしょう。

第2に、移行を進めていくにつれて、そのモチベーションを維持するためには継続的なサポートが必要です。確かな経済的利益を実感できれば、個人レベルでも社会全体でも、ネットゼロへの移行をサポートし続けようという意識が高まるでしょう。しかしながら、経済の転換からは勝者だけでなく常に敗者も生まれるため、敗者になることを恐れる人々によって移行が阻まれる可能性があります。こうした大規模な移行に対して多くのサポートを獲得し、モチベーションを維持するためには、移行に伴って何百万という雇用の機会が創出され、これによって実際に人々が経済的な恩恵を受けているという実感が不可欠です。したがって、ネットゼロ経済での成功に必要なスキルを労働者が身に付けられる機会を提供しなければなりません。

これら2つの課題の核となるのは若者（ここでは、15～24歳と定義します<sup>3</sup>）です。若者は、移行に伴って発生する労働需要を満たす上で必要な人材プールを提供すると同時に、政府や企業の活動に対するサポートを構築する上で不可欠なステークホルダーでもあります。また、活動においてリーダーシップを取るこ

とができ、すでに主導している若者も多数います。さらに、グリーンジョブに就くことを希望している若者のためにそうした仕事を創出する必要があります。

なお、本レポートにおいて、グリーンジョブという語については、国際労働機関（ILO）の定義である「再生可能エネルギーやエネルギー効率などの新しいグリーン産業のみならず、製造業や建設業のような伝統的な産業部門においても環境の保全や回復に寄与する働きがいのある人間らしい仕事」<sup>4</sup>を使用しています。

多くの若者は、特にアントレプレナーシップや移行への支持を通じて、自らのためにグリーンジョブを創出することで、すでに変化を促しています。世界的に見ても、気候変動に対して最も積極的に声を上げている人々の中に若者も参加しています。こうした若者は、経済的变化をもたらすと同時にすでに進行している経済的变化に参加するため、自分たちにできることをしています。とはいえ、今日の大多数の若者は、やらなければならない多くのことを抱えています。

本レポートは、ILO、経済協力開発機構（OECD）、複数の国連（UN）機関など多くの国際機関の調査をもとに、前進するための方法を提案しています。特に取り上げたいのは「どうすれば若者がアップスキリングによって、グリーントランジションに伴い創出される雇用機会を均等に得ることができるのか」という問題です。

若者は、自らの将来に影響を及ぼすような公共政策やビジネス上の意思決定が行われるのをただ傍観しているわけではありません。若者は成果の創出に積極的に参加しており、また、そのように参加しなければなりません。本レポートでは、すでに環境にプラスの影響をもたらす取り組みを行っている若者の例も紹介します。

なお世界の若者の多くは、低所得国や、気候変動の影響に対して特に脆弱な地域（すなわち、グローバルサウス）に暮らしているため、本レポートは主にこうした地域に住む若者に焦点を当てています<sup>5</sup>。完全な人口統計情報はありませんが（例えば、年齢、性別、居住地域に関するデータはありますが、これらの要素が地域レベルや世界レベルでどのように関係しているのかを正確に把握できるようなデータはありません）、PwCは各要素を分析して将来的な課題を総合的にまとめ、さらにはこうした課題に対して何ができるのかを明確に示す取り組みを行っています。



## ネットゼロへの移行の 最前線に立つ若者

### Motobrix : imaGen Ventures global winner

Motobrixの創設者は、ケニアで無職の若者を集め、彼らが暮らす地域にクリーンで安価なエネルギー網を構築する取り組みに参加させたいと考えました。こうした若者がグループをとりまとめ、家庭や学校にある材料を利用して地域で出る可燃性廃棄物からブリケット（加工薪）を作り、燃焼しやすいように成型しました。こうしたブリケットは、従来の燃料よりも安価な代替燃料として家庭や学校に提供され、調理に使用されています。この取り組みに参加することで副収入を得ることができる他、ケニアの街路はゴミがきれいに片付けられ、地域の化石燃料への依存度が低下するというメリットも生まれました<sup>6</sup>。

写真はMotobrixのご厚意により掲載



### Ako Fresh : ヤング・グローバル・ チェンジャー賞を受賞<sup>7</sup>

サプライチェーンで発生する食品ロスの問題とその焼却により生じるCO<sub>2</sub>排出の問題に取り組むために、Ako Freshは、農家や食品取引業者向けにソーラー発電の冷蔵設備を提供しています。これにより、傷みやすい食品の保存可能期間を5日間から21日間に延ばすことができました。同社は、温室効果ガスの排出量削減、環境資源の保護、貧困の軽減、地域経済の発展、女性や若者の雇用機会の創出に注力しています<sup>8</sup>。

写真はGlobal Solutions Initiativeと  
© Rolf Schultenのご厚意により掲載





## 2. 現在の若者のスキル危機

最近のある世論調査によると、若者の71%がグリーントランジションに積極的に関与したいと回答しましたが<sup>9</sup>、その多くがそのための十分なスキルを持っていません。こうした状況は、若者にとってだけでなくネットゼロ経済を実現する上でも問題です。新たな種類の仕事に従事するために必要なスキルを持つ労働力が供給されなければ、経済の転換を進めることはできません。また、スキルに十分に注力しなければ、企業は新しい商品やサービスを提供することも、活動方法を変えることもできないため、移行全体が遅れることになります。

世界の多くの場所では、インターネットにアクセスできないなど基本的なリソースが不足しているというだけの理由で、若者は現在もこうしたスキルを十分に身に付けることができません。また、正式な職業訓練を行うという文化がないケースも多く見られます。さらに、政府、企業、非政府組織（NGO）といった関与すべき主要組織をまとめる国家レベルのスキリングプログラムが行われるといったこともまれです。

グリーン経済への移行に参加する能力のない若者たちが抱く不満は、彼らが直面している機会が不均等であることの表れです。若者の中でも特に女性は、労働力として積極的に参加するために必要なスキルを取得することができません。ILOによると、「現在、世界全体で就業も就学も訓練受講もしていない（「ニート」）の若者の割合は2005年以来の最高水準に達している<sup>10</sup>」とのことです。さらに、低所得国では後期中等教育年齢の若者の61%が非就学となっており、高所得国のわずか8%を大きく上回っています<sup>11</sup>。国連のデータでは、ニートの若者の3分の2以上は女性が占めています<sup>12</sup>。

World Skills Clock<sup>13</sup>の分析によると、こうした傾向が続いた場合、2030年には必要になるとされる基礎的スキルを持たない若年の人口の割合が60%（8億3,000万人）以上に達する可能性があります。一方、国連は、2022年には、世界中の無職の若者が新型コロナウイルス感染症のパンデミック前の2019年の水準を600万人上回り、7,300万人に達する見込みであると警告しています<sup>14</sup>。すでに存在していた学習とスキルの危機がコロナ禍で深刻化したのです。

最近の世論調査で示されたとおり、若者はスキルの不足が重要な阻害要因であると十分に認識しています<sup>15</sup>。調査の回答で最も多かった阻害要因は「教育不足」（27%）であり、2番目に多かった「限られた雇用機会」（25%）をわずかに上回りました。これは、労働市場で若者が経験している状況と一致しています。世界的に見て若者の失業率は成人の失業率の約3倍に達しています<sup>16</sup>。性別によっても格差があり、若い女性の就業率は27%となっており、男性の40%を下回っています<sup>17</sup>。こうした失業率の高さから、数百万人の若者が潜在能力を十分に発揮することができておらず、社会不安につながっていることが分かります。

世界中で見られる若者のスキルと雇用の不足は経済発展を妨げ、さらにはネットゼロ経済への移行を阻んでいます。多くの場合、若者がワーキングプアの状態から抜け出すことができないのは、就業できる仕事に限られているためです。こうした仕事はインフォーマルセクターの非伝統的で不安定な仕事であり、その多くは低賃金で長時間労働しなければなりません。一方、正規雇用の若者は23%にとどまっています<sup>18</sup>。パンデミック前には、約5,500万人が極度のワーキングプアの状態にありました<sup>19</sup>。さらに、インフォーマルセクターに一貫して見られる特徴として不完全雇用があります。不完全雇用の労働者は、フルタイムの職業訓練を受けることができないだけでなく、労働に見合った賃金を得ていない可能性もあります。

スキルと雇用の不足は、経済発展を妨げる課題であり、当然のことながらネットゼロへの移行を阻む重要な要因になります。





若者の27%は、就職難の  
主な要因として「教育不足」  
を挙げています<sup>15</sup>。



世界の若者の就業率は  
約34%程度に  
とどまっています<sup>16</sup>。



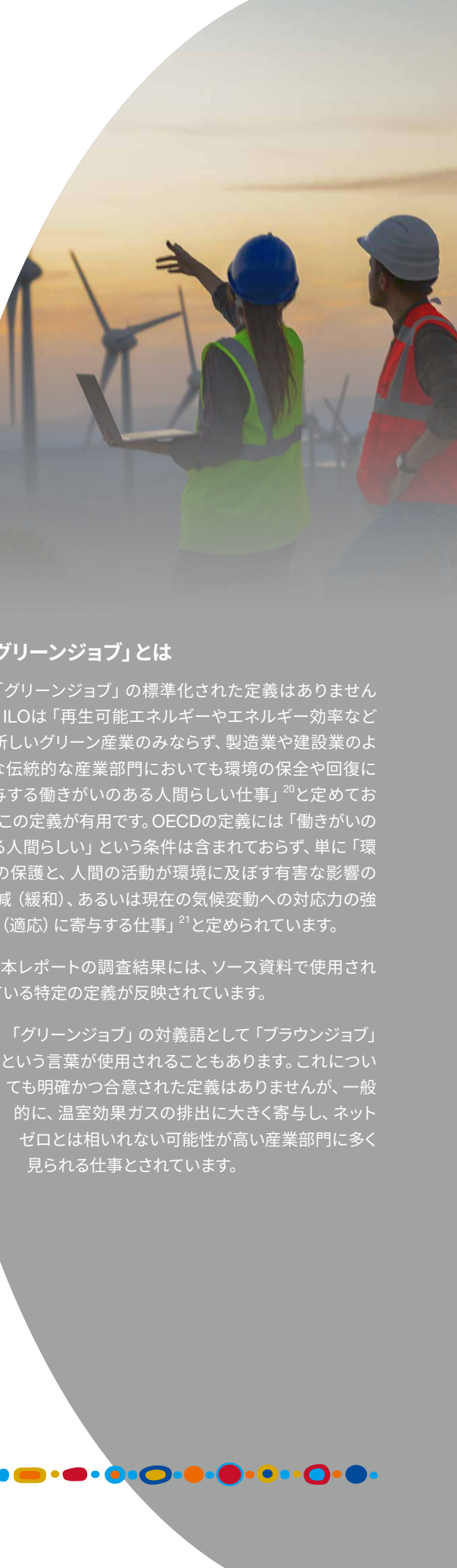
男女別失業率：  
若い女性の就業率は  
27%であり、男性の40%を  
下回っています<sup>17</sup>。

### 「グリーンジョブ」とは

「グリーンジョブ」の標準化された定義はありませんが、ILOは「再生可能エネルギーやエネルギー効率などの新しいグリーン産業のみならず、製造業や建設業のような伝統的な産業部門においても環境の保全や回復に寄与する働きがいのある人間らしい仕事」<sup>20</sup>と定めており、この定義が有用です。OECDの定義には「働きがいのある人間らしい」という条件は含まれておらず、単に「環境の保護と、人間の活動が環境に及ぼす有害な影響の削減（緩和）、あるいは現在の気候変動への対応力の強化（適応）に寄与する仕事」<sup>21</sup>と定められています。

本レポートの調査結果には、ソース資料で使用されている特定の定義が反映されています。

「グリーンジョブ」の対義語として「ブラウンジョブ」という言葉が使用されることもあります。これについても明確かつ合意された定義はありませんが、一般的に、温室効果ガスの排出に大きく寄与し、ネットゼロとは相いれない可能性が高い産業部門に多く見られる仕事とされています。



### 3. ネットゼロ達成はアップスキリングにかかっている

グリーン（よりグリーンな）経済に移行するためには、新たなスキル、すなわち新興職業に必要なスキルや、

既存の職業が調整されたことで必要になるスキルが求められます。

労働者が適切なトレーニングを受けなければ、グリーン経済への移行を実現することは不可能です。

国際労働機関 (ILO) <sup>22</sup>





## 7 ネットゼロ世代

ネットゼロへの移行に向けて若者のアップスキルが必要となる理由

### 3.1. ネットゼロにはアップスキルが必要

スキル不足はすでにネットゼロへの道を妨げる大きな障害となっています。例えば、LinkedInの分析によると、グリーンジョブの求人件数は過去5年で年間8%増加していますが、同期間のグリーン人材の増加率は年間6%前後にとどまっています<sup>23</sup>。雇用主側は、スキルギャップについて、「低炭素インフラを構築する上での課題」であるというフラグを定期的に立てていますが、この課題は、特に農業やアパレル産業といった急速に移行が進む業界においてますます深刻になると考えられます。

こうした状況はネットゼロを実現する上で重要な問題です。世界のCO<sub>2</sub>削減は、科学、技術、工学、数学（STEM）のスキル向上に依拠しています。Vivid Economics<sup>24</sup>の分析では、世界が目指すCO<sub>2</sub>削減量の約20%は、こうした基礎的なスキルのギャップを埋めることができるかどうかにかかっている、という結果が出ました。同社のモデルによると、残りの80%の削減は既存の基礎的スキルで達成可能ですが、さらに特殊かつ応用的なスキルが必要であるということです。例えば、家庭にガスボイラーを設置することができる配管工（顧客への対応が可能であり、家庭の暖房装置について理解しているなど）は、ヒートポンプを設置するための基礎的なスキルをすでに持っているかもしれません。しかし、特殊製品の取り扱い方法や高品質の製品の設置方法といった、新たな応用的なスキルを身に付ける必要性が生じる可能性もあります。

スキルの提供は雇用の創出につながります。PwC英国の分析<sup>25</sup>によれば、グリーンジョブの乗数効果は2.4倍です。つまり、グリーンジョブが1つ増えるごとに、このジョブに関連して新たに1.4件の雇用が創出されるということであり、エネルギー、工場設備、製造業の乗数効果はさらに高くなります。また、Jaegerらの分析（ILOから引用）によれば、一部のグリーン投資はこれを大きく上回る乗数効果をもたらす可能性があり、例えば、エコシステムの回復では3.7倍の乗数効果が期待できます<sup>26</sup>。



### 「グリーンスキル」の定義

グリーンスキルについて、合意された定義はありませんが、いくつかの共通の特徴があり、主に次の2つのカテゴリーに分類されます。

- 特定の活動に特化した技術的または応用的なスキル（エンジニアであれば空気源ヒートポンプを設置する能力、農業従事者であれば各種肥料や灌漑システムを導入する能力など）
- 一般的に高度に移転可能な中核的または基礎的なスキル（チームワーク、レジリエンス、ネットワークの形成など）

これらのスキルセットは異なるレベルで機能します。例えば、ILOは、チームワークをあらゆるレベルの労働において必要とされる「中核的な」スキルであると述べていますが、「分析的思考（変化の必要性や必要な対策を捉えて理解すること）」は、中～高水準のスキルを要する職業においてのみ必要とされる「中核的な」スキルであるとみなしています<sup>27</sup>。

多くの場合、スキルを取得するためのトレーニングの内容は、上記2つのカテゴリーで異なります。技術的または応用的なスキルを取得するには、何らかの公式トレーニングが必要となる可能性が高く、最終的に認定を受ける形がとられます。



## 8 ネットゼロ世代

ネットゼロへの移行に向けて若者のアップスキルが必要となる理由

雇用を創出するカギは、適切なスキルに対象を絞ることです。2018年にILOは、エネルギーの産出と利用において転換を進めるだけで、2030年までに世界中で雇用の純増数は1,800万人に達すると予想しました<sup>28</sup>。さらに最近では、国際エネルギー機関(IEA)が2030年までにクリーンエネルギー技術の分野だけでなく、効率化技術や低排出技術の分野において3,000万人を超える新たな雇用が創出される可能性があり、これは化石燃料産出分野において失われる雇用(500万人)を大きく上回ると試算しています<sup>29</sup>。ILOの報告書「Global Employment Trends for Youth 2022(世界の雇用情勢ー若者編2022年版)」によれば、グリーントランジションによって2030年までに840万人の若者の雇用が創出される可能性があります<sup>30</sup>。サーキュラーエコノミー(循環型経済)<sup>31</sup>によるさまざまな影響シナリオのメタ分析では、野心的な移行を行えば2030年までに雇用に約1.6%のプラス効果が期待できますが、移行が野心的でなければ、雇用に及ぼす影響はわずかなものにとどまることが示されました<sup>32</sup>。

全世界における35億近い雇用<sup>33</sup>に比べれば、上記の雇用創出規模はそれほど大きくはありませんが、だからといって無意味ではありません。最も重要なのは、気候変動に取り組む上で雇用創出は不可欠な要素であるという点です。気候変動に取り組まなければ、健全な気候やエコシステムへの依存度が高い産業によって支えられている全ての業務のうち、40%がリスクにさらされる可能性があります<sup>34</sup>。

純雇用増の変化はそれほど大きくないため、雇用の創出と喪失の大きさが表面化しないことも注目すべき重要な点です。ILOが示したサーキュラーエコノミーのシナリオにおけるモデルでは、雇用の純創出数は700万件になると見積もられていますが、これは創出された雇用(7,800万件)から失われた雇用(7,100万件)を差し引いた数です<sup>35</sup>。このように、実際に雇用に生じる

変革は相当な規模になりますが、労働者が新たな仕事を見つけることができれば、過去の産業革命で見られたような深刻な経済の混乱につながることはないと思われます。ILOが示しているとおり、「中核的および技術的なスキルのセットは、衰退産業の仕事から成長産業の仕事へと潜在的に移転可能ですが、労働者が成長産業で使用する新たなスキルを取得するためには、再トレーニングが必要になります<sup>36</sup>」。

### 3.2. アップスキリングがネットゼロに向けたモチベーションの構築に寄与

2022年4月に実施された調査では、回答者の約3分の2が気候変動によって自国が現在受けている影響について懸念していると回答しましたが<sup>37</sup>、ここ2~3週間の間に行われた調査では、回答者が懸念している問題のリストの中で気候問題はそれほど上位ではありませんでした<sup>38</sup>。高インフレ、困難な経済環境、若者の機会の欠如といった問題が懸念される中、気候変動への取り組みのサポートは特に注意を払わなくてもよくなってしまった可能性があります。しかし、ネットゼロへの移行に伴う経済的機会が実現し、移行によって人々が恩恵を受ければ、取り組みに対して確固たるサポートを得られるでしょう。

グリーントランジションへのモチベーションは、短期的な自己の経済的利益と、最悪の気候変動を回避することによる長期的な恩恵を積極的に結び付けることで、構築できます。グリーントランジションに対する一般市民の支持を確立するには、アップスキリングを進め、ネットゼロを可能にする機会を提供することが欠かせません。ネットゼロは失業や不完全雇用から抜け出すための切り札であると若者が認識するようになれば、若者の間でネットゼロへの支持が拡大する可能性が高くなります。





9 ネットゼロ世代  
ネットゼロへの移行に向けて若者のアップスキルが必要となる理由





## 4. ネットゼロは若者にとって機会となるはずだが、実際はどうか

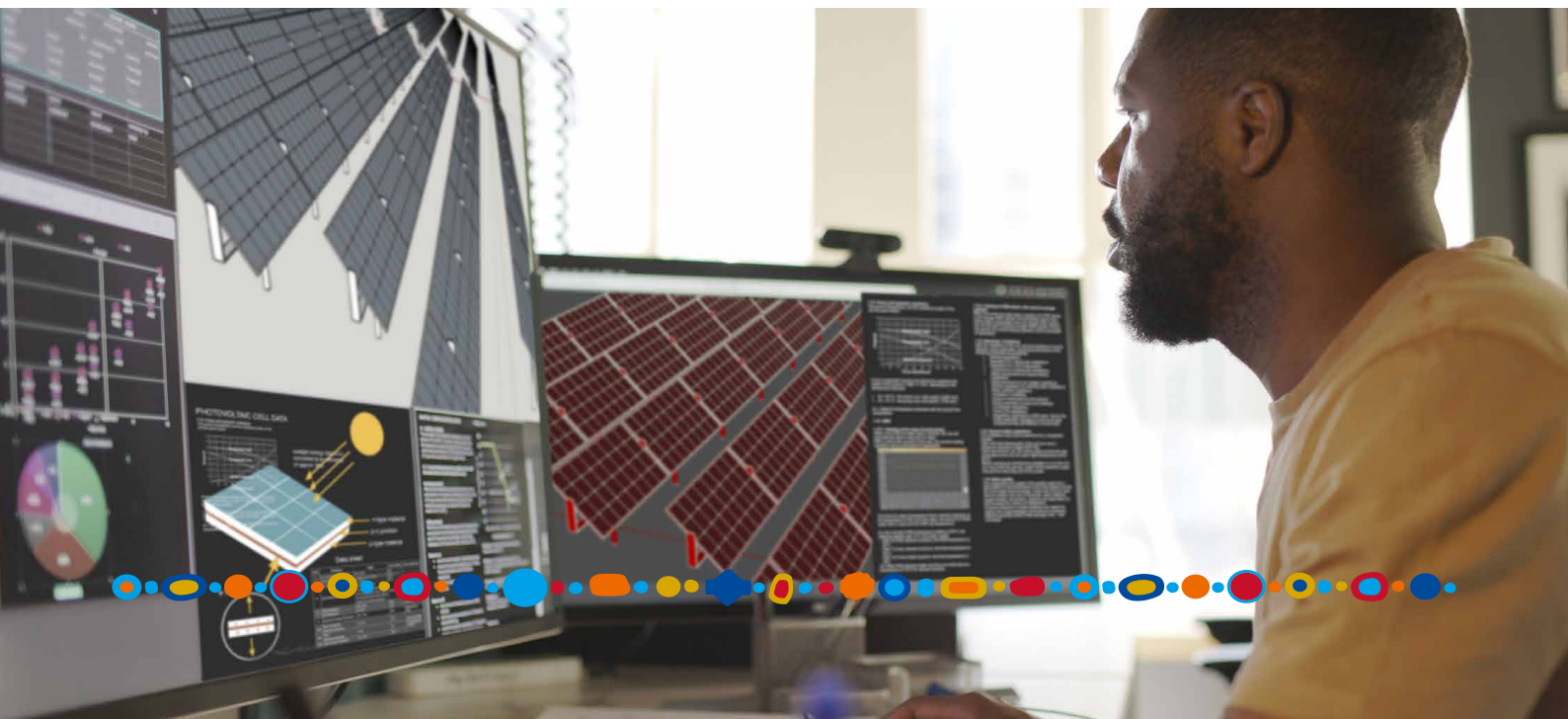
ネットゼロの達成とグリーン経済での成功に必要な仕事をこなせるよう、若者のアップスキリングを行えば、環境だけでなく社会全体が恩恵を受けるでしょう。しかし、現在のままでは、アップスキリングと雇用創出が格差の縮小ではなく、むしろ拡大を助長するという重大なリスクが残っていることから、そのようなやり方を最後まで同じように続けることはできないかもしれません。

若者（特に、グローバルサウスの若い女性）は、現在、気候変動の脅威にさらされているように、グリーントランジションの脅威にもさらされています。ネットゼロへの移行は、すでに社会や経済に根付いている不平等をさらに悪化させる可能性もあります。このリスクに対応するためには、リスクについて理解することが重要です。

### 4.1. 若者、特に開発途上国の若者は、ネットゼロへの移行で創出される経済と雇用の機会を逃してしまう可能性もある

若者の失業率が特に高い多くの地域では、ネットゼロへの移行は希望の源泉です。アフリカと欧州の115,000人の若者を対象に行ったU-Reportの世論調査では、71%がグリーントランジションにおいて積極的に役割を果たしたいと回答しました<sup>39</sup>。

こうした若者の参加を促進するために協力して行動を起こさなければ、若者の希望は打ち砕かれてしまうかもしれません。同調査では、若者の参加を阻む困難な課題がいくつかあることが判明しました。具体的には、環境にやさしいビジョンに投資するための資金やリソースがない（47%）、知識やスキルの不足（30%）、自身が暮らすコミュニティにグリーンジョブの雇用機会が十分でない（15%）といった回答がありました<sup>40</sup>。



## 11 ネットゼロ世代

ネットゼロへの移行に向けて若者のアップスキルが必要となる理由

ILOの調査<sup>41</sup>では、こうした課題を実際に明らかにできる方法を示しています。この報告書では、フランス開発庁 (AFD) の調査を引用してエネルギーの利用を例に挙げています。



人口の60%以上が農村部に暮らしているアフリカでは、エネルギーの利用が増えるということは、中小企業の動的組織に依存することを意味します。こうした企業は、技術革新と社会的革新をもたらし、商品やサービスを提供し、アフリカの農村市場に適合する経済モデルに依拠することができます。しかしながら、若い起業家は、ビジネスを構築・維持する上で、技術的スキルの不足、ネットワークの不足、資金調達制限といったさまざまな障害に直面しています。こうした障害を取り除くためには、他の業界の経験から学んだ教訓をもとに総合的なグリーンアントレプレナーシップ・プログラムを立ち上げる必要があります。このようなプロジェクトを支援すれば、若者（特に若い女性）に大きなプラス効果が生じるでしょう。

高所得国の若者であってもグリーン経済において機会を逸するリスクはあります。英国では、グリーンジョブでは、初めて職に就く若者を採用するよりも、確立されている他の経済セクターで就労していた労働者を再雇用するケースの方が多い傾向があることが示されています<sup>42</sup>。

若者をグリーントランジションに参加させる方法の1つは、若者に起業家精神のスキルを身に付ける機会を提供することです。そのために、さまざまなイニシアチブが始動しています。

### 起業家精神を育む

**imaGen Ventures** – 米国国際開発庁 (USAID)、国連開発計画 (UNDP)、ユニセフ、プラン・インターナショナル、世界スカウト機構とのパートナーシップに基づいて行われているこのイニシアチブは、2018年以来1,500万人以上の若者に起業家のスキルを構築する機会を提供しており、最近では、グリーンアントレプレナーシップに焦点を当てています。このイニシアチブは、非公式の教育体制、サポートシステム、若者が参加するインフラストラクチャーによって起業家のスキルと精神を育むことを目的とし、助成金、創業資金、メンターシップの機会を提供して、若者主導のベンチャー企業を支援しています<sup>43</sup>。

写真は© UNICEFのご厚意により掲載



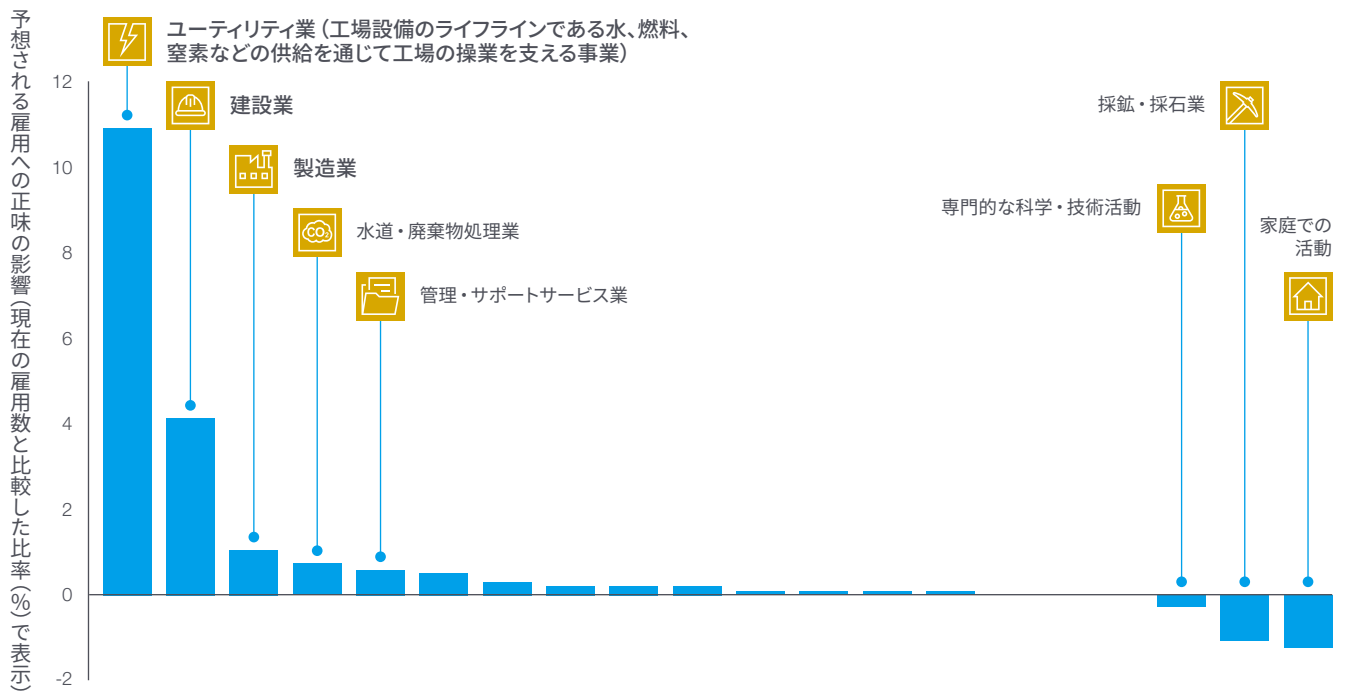
**4.2. 気候変動の影響を受けやすい地域に住む若い女性は特に、生計手段の喪失や不平等の拡大といったリスクにさらされている**

気候変動によって女性が経済的な影響を受けることは十分に立証されています。女性は貧困状態にあることが多く、気候変動による経済的ショックへの耐性が強くありません。国連環境計画の試算によると、気候変動によりすでに移住を余儀なくされた人の80%は女性（大人と子ども）でした<sup>44</sup>。また、女性は気候変動の影響を受けやすい産業で雇用されていることが多いと言われています。低所得国では、女性の雇用先の60%以上が農業ですが<sup>45</sup>、農業は気候変動によって大きな混乱が生じる可能性が高い産業です。

また、気候変動対策はグローバルノース（先進国）とグローバルサウス（途上国）の両方においてジェンダー不平等をさらに悪化させるリスクもあります。

その理由の1つとして、移行による影響が産業によって異なると予想されることがあります。PwCの分析<sup>46</sup>によれば、例えばOECD諸国では、工場設備のライフラインを支える事業、建設業、製造業といった男性労働者が大半を占めている産業において、雇用の拡大が予想されます。一方で、それ以外の産業ではその影響は比較的小さいと見られており、一部の産業では純雇用減が予想されています。グリーン経済への移行で雇用の拡大が見込まれる産業に参加できる女性を増やすための対策を講じなければ、OECD諸国全体で男女の雇用格差のさらなる拡大は避けられません。

エネルギー産業のネットゼロへの移行によって予想される、2030年のOECD諸国全体におけるセクター別雇用への純影響（現在の雇用数と比較した比率（%）で表示）



出所：ILOのデータ（p.33）をもとにPwC分析<sup>47</sup>





### 13 ネットゼロ世代

ネットゼロへの移行に向けて若者のアップスキルが必要となる理由

グローバルサウスでもジェンダー格差が大きな問題となっています。例えば、特に農業において女性の変化の影響を受けやすい状況にあります。これは、世界銀行によると<sup>48</sup>、低所得国や低中所得国では、農業で雇用される可能性の高い労働者が女性に偏っていることが多いからです。低所得国では、女性の仕事の5件に3件、低中所得国では5件に2件を農業が占めています。現在、農業は世界のCO<sub>2</sub>排出量の約4分の1を占めているため<sup>49</sup>、その内容が大きく変化する可能性が高いと思われます。したがって、今後は農村部においてリスキングと代替雇用の創出に向けたアプローチを大規模かつ迅速に実施すると同時に、農業以外の経済セクターへの女性の参加を阻んでいる既存の障壁に取り組むためのアプローチも実施する必要があります。

ILOの分析によれば、2030年までにエネルギーの移行によって1,800万人の純雇用増が見込まれますが、その内訳は男性の1,400万人に対し、女性は400万人です<sup>50</sup>。

#### 4.3. すでにスキルが不足している労働者は、さらに後れを取ることになる

PwCの分析によれば、世界の労働市場は、需要のあるスキルを持つ労働者と持たない労働者で二極化されています。世界の労働者52,000人を対象に調査を行ったところ、不足していると考えられているスキルを持つ労働者は、「上司が話を聞いてくれる」「十分に自信を持って昇給や昇格を要求できる」「自分の仕事に満足している」と感じている傾向が示されました<sup>51</sup>。一方、スキルの低い労働者は、これらの項目で不満を感じていただけでなく、キャリアアップの計画を立てていない傾向があり、新たなスキルの学習にも取り組んでいないという結果が示されました。このように、関連スキルや価値のあるスキルを持つ労働者と持たない労働者の格差は拡大しつつあります。

同様のパターンがグリーンスキルへの転換においても生じているようです。LinkedInの調査によれば、全体的にはグリーンスキルのレベルは上昇していますが、大学教育を受けた労働者は、受けていない労働者に比べてグリーンスキルの取得ペースが速いことが分かっています。学士号以上の学位を保有する労働者



のうちグリーンスキルを持つ人の割合は、2015年から2021年にかけて年平均11%のペースで増加してきましたが、それ以外の労働者は9%のペースにとどまっています<sup>52</sup>。その理由の1つとして、雇用主側は、相対的に高いスキルをすでに保有している従業員へのトレーニングに積極的に投資することが多い、という現状が一部反映されていることが挙げられます。

気候変動はこうした格差をさらに助長する可能性があります。例えば、Education Commissionの報告書「Rewiring Education for People and Planet」では、子どもが気候変動に対して極めて脆弱な環境下にある33カ国のうち25カ国は、子どもの87%が「学習の貧困」状態にあるアフリカ大陸の国であると報告されています<sup>53</sup>。気候変動はさらなる異常気象や暑熱ストレスを引き起こすことから、学校も暴風雨や洪水の被害を免れることはできず、また、気候変動による家族やコミュニティへの経済的な影響も、子どもたちの教育を受ける権利にさらなる影響を及ぼす可能性があります。低所得国はより大きなリスクにさらされているだけでなく、こうしたリスクに対処できる未来の人材の育成という点でも、より不利な状況に置かれています。



## 5. 提言

本レポートの分析で示されたとおり、ネットゼロの達成は、若者が気候コミットメントを活用し働きがいのあるグリーンジョブを獲得するために必要なスキルを身に付けることにかかっています。私たちは、目的ある活動がもたらす気候危機の緩和、若者のスキル危機への対処、経済成長の促進という3つの利益を可能にする未来を描くことができます。政府、企業、若者は、既存の経済システムに内在する問題を助長するのではなく克服するための活動を設計する必要があります。

企業はこうしたビジョンを共通の利害として受け入れなければなりません。気候変動の緩和とそれへの適応の必要性が高まる中、これらに対応しようと取り組んでいる企業が、株主やステークホルダーの求める変化を実現したいのであれば、スキルについて考える必要があります。

今後、産業界、若者、政府が取り組むべき課題のうち、PwCは次の5つに注目しています。

- ネットゼロに不可欠であるアップスキリングを提唱し、政府の「国が決定する貢献 (NDC)」にスキルの構築を組み入れる
- 広範なグリーンスキル (中核的能力と技術的能力の両方) の重要性を認識する
- 若者が関連するグリーンスキルを身に付け、その資格を取得できるようなスキル制度を構築する
- 女性と若者をネットゼロ世界への公正な移行の中心に据える
- 若者主導のグリーンアントレプレナーシップを促進する

### 5.1. ネットゼロに不可欠であるアップスキリングを提唱し、政府の「国が決定する貢献 (NDC)」にスキルの構築を組み入れる

政府と産業界では、ネットゼロの成功にはグリーンスキルとその再トレーニングが不可欠であるという認識が広がっているにもかかわらず、取り組むべき課題はまだ多く残っています。2019年にILOが確認したところ、NDC<sup>54</sup>にスキリングとリススキリングの計画を組み込んでいる国は40%未満にとどまっています<sup>55</sup>。労働者のアップスキリングが含まれていないネットゼロ計画は、成功に向けて策定された計画とは言えません。

企業も同様の課題を抱えており、関連する人材不足に直面しているものの、対処の方法が分からない企業が増えています。

スキルの課題に取り組む最初のステップは、そのような課題が存在していると認識することです。



政府は、NDCにアップスキリングを組み入れると同時に、ネットゼロ実現の最前線にある産業分野 (例えば、エネルギー、建設、輸送、農業) に特に焦点を当ててスキルトレーニングの戦略を策定する必要があります。



企業は、自社の営業活動とスコープ3排出量 (サプライチェーンの上流と下流で排出される間接排出) の両方において、ネットゼロ計画にアップスキリングを組み込む必要があります。その際、自社が営業活動のために焦点を当てているものとは異なる産業分野や地理的分野における活動が必要になります。また、労働者による関連スキルの取得を支援する必要があります (5.3を参照)。



### Green Jobs for Youth Pact (若者に向けてグリーンジョブを創出するイニシアチブ)

Generation UnlimitedはILO、国連環境計画、ユニセフと協力し、若者（特に女性）に100万件のグリーンジョブを創出すると同時に、持続可能なグリーン企業の設立・成長を目指す1万人の若い起業家を支援する取り組みを行っています<sup>56</sup>。以下の4つのカテゴリーうちの1つに該当していれば、このイニシアチブへの参加が可能です。

- 若いリーダー：若者の起業家精神を支えるパートナー
- 雇用主／民間セクター／企業：仕事またはスキルに関する新たなコミットメント
- 教育関係者：新規または適応のためのトレーニングと関与
- 政府：国家レベルでプログラムを設計するための協力

写真は© UNICEFのご厚意により掲載



### 5.2. 広範なグリーンスキル（中核的能力と技術的能力の両方）の重要性を認識する

急成長するグリーン経済に若者が適応し、グリーントランスフォーメーションを主導し、グリーンジョブに就く上で直面する障壁に対処するためには、広範なグリーンスキルが必要です。



グリーンジョブのためのスキル：グリーンジョブの雇用条件を満たすと同時に、低炭素経済への移行を支持することを目的とするスキル



グリーンなライフスキル：よりグリーンな考え方、あり方、やり方に寄与する分野横断的なスキル



グリーントランジションのためのスキル：人々に不公平な影響を及ぼす社会的・経済的構造からの転換を目的とする適応スキル

これらを達成するために、政府は企業などの経済主体と協同して直接的に以下に取り組むことが求められます。

- 受講者がグリーンスキル教育を行動の変化や活動に生かせるように、現地の状況に応じた講師のトレーニングや行動志向のプログラム（受講者主導型の気候アクションプロジェクトなど）を考慮し、国家開発計画およびその他のセクター戦略における全ての関連分野にグリーンスキル教育を組み込む<sup>57</sup>
- 多部門の資金調達アプローチを取り入れ、それぞれのニーズや状況の進捗に合わせて資金調達戦略を策定する
- 実施に重点を置いたアプローチを開発し、OJT（オン・ザ・ジョブ・トレーニング）など既存のプラットフォームを基盤として活用、構築、統合する
- 組織内で気候アジェンダを推進できるような気候リテラシーを持つ従業員の育成に焦点を当て、雇用サービスをサポートして労働市場における移行を促す<sup>58</sup>





### 5.3. 若者が関連するグリーンスキルを身に付け、その資格を取得できるようなスキル制度を構築する

経済の移行期には、別の職業や異業種への転職あるいは他地域への移動が増える可能性が高くなります。しかし、現在のスキル制度は、以下の2つの大きなギャップがあるため、こうした転職や移動を促すような仕組みになっていません<sup>59</sup>。

- 1つ目は、必要なスキルが不明であることです。将来的なニーズを特定するためのシステムは断片的であることから、こうしたタクソミー（スキル分類法）が存在しているにもかかわらず、多くの場合、特定分野の専門知識を持つサブジェクト・マター・エキスパート（SME）はこれを利用できず、また、業界や地域の垣根を越えてこれが解釈されることもありません。
- 2つ目は、スキルの明確な基準や認定プロセスがないため、国境を越える場合は特に、労働者が有するスキルを雇用主側で把握するのが困難なことです<sup>60</sup>。



PwCとGeneration Unlimitedは、雇用主側が求めるスキルと、そのようなスキルおよびそれを証明する認定書を取得する方法を知る上で役立つ実用的なロードマップを若者向けに作成しました。このロードマップは、必要なスキルエリアが急速に変化しているため

に、個人や組織が将来的なスキルニーズを正確に把握できない分野で特に役立つように設計されています。また、グリーンスキルのような判断が難しい分野にも適しています。こうしたスキル分野では、個人が希望する仕事を見つけ、組織がスキルギャップを埋め、さらには世界中で気候変動への対応を加速させる上で、このロードマップが役立つ可能性があります。

このロードマップには以下が含まれます。



**世界規模のスキルマッピングシステムの構築** これには、スキルの共通の定義と資格評価に基づく世界規模のスキルタクソミー、ジョブカテゴリーと各カテゴリーに必要なスキルの概要を示したスキルマップ、教育・訓練要件とその取得方法を示したスキル取得トラッカーが含まれます。例えば、シンガポールの「スキルズフューチャー（SkillsFuture）」プログラムでは、全てのシンガポール人受講者を対象に、各自が希望する職業に適したスキルを特定する機会や、そうしたスキルを習得するために必要なリソースにアクセスする機会を提供することで、生涯学習やスキル構築を促しています<sup>61</sup>。



**世界規模のスキル構築プログラムの開設** 企業の研修プログラムと政府主導の政策枠組みを組み合わせることで、より低コストでより質の高いリソースを備えた、より効率的な規模の実現を図ります。Yuwaah（Generation Unlimited India）とPwCは、デジタルによるアップスキリングの機会を提供している既存のプラットフォームを統合する「プラットフォームのプラットフォーム」の構築を進めており、これにより若者にさまざまなトレーニングやキャリアガイダンスを選択する機会を提供し、最終的には就職につなげることを目的としています。このパートナーシップの目的は、2030年までにインドの3億人の若者に教育、スキリング、雇用における変革をもたらすことです<sup>62</sup>。



**世界規模のデジタルスキル検証トラストの構築** 世界規模のスキルマッピングシステムに基づいて資格を一元的に追跡し、若者による世界規模のスキル構築プログラムの最適な利用を可能にします。例えば、Generation Unlimitedとパートナー企業が構築したデジタル・エコシステム・プラットフォームであるYouth Agency Marketplace（Yoma）では、若者は、スキリングの機会や経済的機会につながる社会的インパクトイニシアチブに参加することができます。Generation UnlimitedのYomaについては、次ページをご覧ください。



**スキルフォーラムの設立** 主要なステークホルダー間の情報共有の向上を図り、目的と期待の整合性の徹底を目指します<sup>63</sup>。例えば、バングラデシュのNational Intelligence for Skills, Education, Employment & Entrepreneurship（NISE3）では、政府のステークホルダー、スキルのサービスプロバイダー、業界団体、業界のリーダーなどが集まり、アップスキリングとリスキリングに関連する情報や、ベストプラクティスおよびデータを共有します。このプラットフォームは、特に、キャリアカウンセリングおよびガイダンスへのアクセスと、起業家精神、トレーニングおよび実習の機会に関する情報へのアクセスを提供することで、求職活動を促します<sup>64</sup>。

各国は、人材の流動性や新たなスキルの取得率が特に高くなると予想される産業分野（エネルギーなど）で、このプロセスを開始することができます。



## Generation UnlimitedのYoma

(「Yo」はyouth<若者>、  
「ma」はmarketplace<市場>を表します)

このデジタルマーケットプレイスは、若者によって構想され、管理され、拡張され続けています。このマーケットプレイスでは、若者は社会的インパクトイニシアチブに参加し、学習機会と経済的機会を利用することができます。つまり、スキルの向上を図り、自身のプロフィールを構築し、さらには雇用や起業家精神を通じて人生の目標とキャリアを達成する機会に参加することが可能になります。組織側も、若者に接触してサポートやサービスを提供し、その潜在能力を引き出すことができます。

若者にインセンティブを与えると同時に個人の成長を促すために、若者が参加したイニシアチブや取得したスキルは検証可能なデジタル履歴書 (CV) に記録され、Yomaマーケットプレイスで利用できるデジタルトークンを受け取って、サービスや商品を購入できる仕組みになっています<sup>65</sup>。

コースの1つに、若者が気候関連のタスクと学習を通じてグリーン経済に参加する機会や、グリーン経済の成長を促す機会に焦点を当てたGreen Yomaがあります。これらのプロジェクトでは、森林再生活動のサポートや維持、河川浄化への参加、水試料の採取などが行われることがあります<sup>66</sup>。

写真は© UNICEFのご厚意により掲載



### 5.4. 女性と若者をネットゼロ世界への公正な移行の中心に据える

本レポートで明らかなように、年齢、性別、地域、民族などの点で格差の存在を無視したアプローチは、格差の再現や悪化を招く可能性が高くなります。

また、これらのアイデンティティを無視したアプローチは効率性も損なわれる可能性があります。例えば、女性（大人と子ども）に対する教育アクセス支援への投資は、経済的な機会の拡大だけでなく、健康にも好影響をもたらすことから、投資による効果は将来の世代にわたって続く期待できます<sup>67</sup>。例えば、読み書きのできる母親の子どもは、学校に通う傾向が2倍に高まります<sup>68</sup>。また、高度なスキルを持つ女性ほど、組織でリーダー的役割を果たし、社会で発言力を高めることができます。

したがって、政治家、企業、若者主導の組織、教育関係者などは、潜在的な行動による社会的インパクトがより広範囲に及ぶことを考慮した上で、機会を得られない人々の参加を促すために個別のプランを実行することが不可欠です。社会的な問題全般に取り組むのはもちろん重要ですが、こうした人々の問題に取り組むために個別のプログラムを設計する必要があります。具体的には、以下のような取り組みが挙げられます。

- ネットゼロへの移行によって成長が見込まれる建設業などの産業分野において、ジェンダーバランスに取り組む

- 現在、被雇用者が女性に偏っている農業などの産業分野への支援にターゲットを絞る

こうした活動では、以下の3つの項目が重要になります。



**リーダーシップ** 女性がリーダーシップを十分に発揮し、意思決定を行うと同時にロールモデルとしての役割を果たせるようにする。



**投資** 主要なイニシアチブや公的な政策措置の主流に、ジェンダーに関する検討事項を組み込み、的を絞った介入を展開する。



**報告** データを細かく分類して女性、若者、およびスキルのない人への効果を特定する。例えば、不平等に関する監査を行って焦点を当てる必要がある分野をピンポイントで特定する他、データを公表してステークホルダーによる的確な意見の形成や圧力の行使を可能にするといったことが挙げられる。





### 5.5. 若者主導のグリーンアントレプレナーシップを促進する

起業家精神は若者世代を特徴づける象徴的な要素であり、将来的に経済成長やイノベーションの促進に役立ちます。こうしたエネルギーに見合った規模で、若者の起業家スキルと起業家的な考え方の育成を最優先に、スキルへの介入を実施する必要があります。

より効果的でスキルのあるグリーン起業家が育てば、新たなベンチャー企業が生まれると同時に、新たな雇用が創出され、経済成長が促進され、さらには地球規模の持続可能性が高まるでしょう。

ステークホルダーは協力して若者のスタートアップ企業や中小企業を支援し、エネルギー効率、表示と基準、水効率、エコイ

ノベーション、サステナブルな取引を重視した、新たなグリーンベンチャー企業の立ち上げや既存企業のグリーン化を促すことが望まれます。

政府とステークホルダーが政策環境やスタートアップ支援エコシステム（企業支援、創業資金、ネットワークの構築、メンタリングなど）を構築し、その結果、グリーントランジションに与える影響が最も大きいと予想される経済分野エネルギー産業、農業、廃棄物処理業）において若者のグリーンアントレプレナーシップが発揮されるようになれば、同時にグリーン経済における若者の尊厳ある暮らしの構築が進み、ネットゼロ世界への移行も促進されます。



### Young Global Changers

Global Solutions Initiativeの一環であるこのプログラムでは、プラスの変化をもたらすアイデアを生み出し実行している若者を世界中から見つけ出して交流を図り、チェンジメーカーのネットワークを構築しています。Young Global Changersは、最も差し迫った世界的問題の代弁者となる力を若いチェンジメーカーに与え、彼らが自らの要求を訴えるだけでなく、より良い未来に向けて「グローバルソリューション」を見出すための独自の方法を示してもらおうことを目的としています<sup>69</sup>。

左から、Ole Spies (Global Solutions Initiative: GSI)、Muazu Alhaji Modu (Spotlight Nigeria)、Alba Forns (Climatize)、Brianna Kerr (Kua)、Musawwir Muhtar (Octopus Indonesia)、Dennis J. Snower (GSI)、Mathias Charles Yabe (AkoFresh)、Tania Rosas (Origin Learning Funds & O-lab App)、Etienne Salborn (Social Innovation Academy: SINA)、Abir Ibrahim (World Economic Forum)。写真はGlobal Solutions Initiativeと© Rolf Schultenのご厚意により掲載





## 6. 結論

ネットゼロは世界経済を決定づける課題です。ネットゼロを達成して気候変動による最悪の影響を回避するためには、世界は今後2050年にかけて毎年急速なペースで前進していかなければなりません。これは、経済の抜本的なリワイヤリング<sup>70</sup>であり、人々（特に世界の若者）がグリーン経済で求められるスキルを取得できるよう支援する世界のシステムもリワイヤリングして初めて、達成されるものです。

多くの若者はすでに先導的な役割を果たし、新たな企業を立ち上げ、グリーンイニシアチブを掲げる既存の企業に入社していますが、こうした若者の潜在能力を完全に引き出すには程遠い状態です。若者の潜在能力を完全に生かすことができたとき、地球にとっても来るべき世代にとっても変革がもたらされるでしょう。



### 謝辞

本レポートの執筆にあたり、下記の方々のご協力に感謝いたします。

**Generation Unlimited:** Kevin Frey, Urmila Sarkar, Nadi Albino, Anupama Saikia, Hana Sahatqija, Manuela Radelsboeck

**PwC:** Carol Stubbings, Colm Kelly, Bhushan Sethi, Barry Ross, Bethan Grillo, James Morris, Christie Maliyackel, David Faggard, Tim Walker

また、下記の方々によるご貢献とご意見にも感謝いたします。

- Mette Grangaard Lund (国際労働機関)
- Sohna Ngum (Global Green Growth Institute)
- Ingrid Carlson (PwC)



## 20 ネットゼロ世代 ネットゼロへの移行に向けて若者のアップスキルが必要となる理由

### 注

1. PwC、「ネットゼロ経済指標 (NZE) 2022」、<https://www.pwc.co.uk/services/sustainability-climate-change/insights/net-zero-economy-index.html>
2. 国連気候変動枠組み条約では、「ネットゼロ」は「ある特定の期間において温室効果ガスの人為的排出量と吸収量を均衡させること」と定義されている。Science Based Targets Initiative (SBTイニシアチブ) では、「企業のネットゼロ」は「スコープ1、2、3の排出量をゼロにするか、または適格な1.5°C軌道においてグローバルもしくはセクターレベルでのネットゼロ排出達成と整合する残余排出量水準にまで削減すること、(および) ネットゼロ目標の時点における残余排出量およびそれ以降に大気中に放出される全てのGHG排出量を中和すること」と定義されている。
3. 国連若者プログラム (UN Programme on Youth) における定義。<https://social.un.org/youthyear/docs/UNPY-presentation.pdf>
4. 国際労働機関 (ILO)、Green Jobs、<https://libguides.ilo.org/green-jobs-en>
5. ユニセフ、「The climate crisis is a child rights crisis」、<https://www.unicef.org/media/105376/file/UNICEF-climate-crisis-child-rights-crisis.pdf>
6. Generation Unlimited、「Youth in Kenya transforming informal urban settlements」(2021)、<https://www.generationunlimited.org/stories/youth-kenya-transforming-informal-urban-settlements>
7. ヤング・グローバル・チェンジャー賞2022 (Young Global Changers Recoupling Awards 2022)、<https://www.global-solutions-initiative.org/young-global-changers/awards/>
8. AkoFresh、<https://www.akofresh.org/>
9. アフリカ連合 (African Union)、「Your Voice, Your Future」レポート (2021)、<https://au.int/es/node/39868>
10. ILO、「COVID-19 and the Sustainable Development Goals: Reversing Progress Towards Decent Work for All」(2022)、<https://lostat.ilo.org/covid-19-and-the-sustainable-development-goals-reversing-progress-towards-decent-work-for-all/>
11. UNESCO、「New Methodology Shows That 258 Million Children, Adolescents and Youth Are Out of School」ファクトシートno. 56 (2019)、<https://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/new-methodology-shows-258-million-children-adolescents-and-youth-are-out-school.pdf>
12. ILO/SIDA Partnership on Employment、「Young People Not in Employment, Education, or Training」、[https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/26634NEET\\_Sida\\_brief.pdf](https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/26634NEET_Sida_brief.pdf)
13. World Skills Clock、<https://skillsclock.io/>
14. 国連 (UN)、「Young workers have been hit hardest by COVID fallout, says UN labour agency」、<https://news.un.org/en/story/2022/08/1124432>
15. アフリカ連合 (African Union)、「Your Voice, Your Future」レポート (2021)、[https://au.int/sites/default/files/documents/39868-doc-yourvoiceyourfuture\\_-\\_turning\\_challenges\\_into\\_solutions.pdf](https://au.int/sites/default/files/documents/39868-doc-yourvoiceyourfuture_-_turning_challenges_into_solutions.pdf)
16. ユニセフ、「Youth Unemployment: The Facts」、<https://gdc.unicef.org/resource/youth-unemployment-facts>
17. ILO、「Recovery in youth employment is still lagging, says ILO」、[https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_853078/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_853078/lang-en/index.htm)
18. ILO、「Global Employment Trends for Youth 2022」、[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_853321.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_853321.pdf), p. 28
19. ILO、「Global Employment Trends for Youth 2022」、[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_853321.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_853321.pdf), p. 76
20. ILO、「What is a green job?」[https://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/news/WCMS\\_220248/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/news/WCMS_220248/lang-en/index.htm)
21. OECD、「Green jobs and skills: the local labour market implications of addressing climate change, Feb. 2010, working document」、<https://www.oecd.org/cfe/lead/44683169.pdf>
22. ILO、「Frequently asked questions on green jobs」、[https://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/WCMS\\_214247\\_EN/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/WCMS_214247_EN/lang-en/index.htm)
23. LinkedIn/Economic Graph、「Global Green Skills Report 2022」、<https://economicgraph.linkedin.com/content/dam/me/economicgraph/en-us/global-green-skills-report/global-green-skills-report-pdf/li-green-economy-report-2022-annex.pdf>, p. 8
24. VividEconomics、「Report prepared for HSBC Centre for Sustainable Finance」、<https://www.sustainablefinance.hsbc.com/-/media/gbm/sustainable/attachments/green-skills.pdf>
25. PwC、「Green Jobs Barometer」(2021)、<https://www.pwc.co.uk/who-we-are/purpose/green-jobs-barometer.pdf>
26. ILO、「Global Employment Trends for Youth 2022」、[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_853321.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_853321.pdf)
27. ILO、「Global Employment Trends for Youth 2022」、[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_853321.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_853321.pdf)
28. ILO、「Green jobs and green futures for youth」、[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_790107.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_790107.pdf)
29. IEA、「The importance of focusing on jobs and fairness in clean energy transitions」(2021)、<https://www.iea.org/commentaries/the-importance-of-focusing-on-jobs-and-fairness-in-clean-energy-transitions>
30. ILO、「Global Employment Trends for Youth 2022」、[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_853321.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_853321.pdf), p. 72
31. 「サーキュラーエコノミー (循環型経済)」に単一の定義はないが、廃棄物や汚染を最小限に抑え、製品や原材料の寿命を延ばすよう設計された生産様式に関する概念である。
32. Journal of Cleaner Production、「Macroeconomic, social and environmental impacts of a circular economy up to 2050: A meta-analysis of prospective studies」(2021)、[https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0959652620334661?deliveryName=FCP\\_18\\_DM102099](https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0959652620334661?deliveryName=FCP_18_DM102099)
33. 世界銀行 (World Bank)、「Labor Force, total」(チャート)、<https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.TOTL.IN>
34. ILO, Future of Work Research Paper Series「The future of work in a changing natural environment: Climate change, degradation and sustainability」、[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms\\_644145.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_644145.pdf)
35. ILO、「Skills for a greener future: a global view」、[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_732214.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_732214.pdf)
36. 同上。
37. Ipsos Global Advisor、「Earth Day 2022: Public Opinion on Climate Change」(2022)、<https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2022-04/ipsos-earth-day-2022-global-advisor-survey-report.pdf>
38. 同上。
39. アフリカ連合 (African Union)、「Your Voice, Your Future」レポート (2021)、<https://au.int/es/node/39868> 注: 当該世論調査は人口統計学的なものではない。
40. 同上。
41. ILO、「Advancing Green Human Capital: A Framework for Policy Analysis and Guidance」、[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_607491.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_607491.pdf)
42. The Economy 2030 Inquiry、「Net zero jobs: The impact of the transition to net zero on the UK labour market, June 2022」、<https://economy2030.resolutionfoundation.org/wp-content/uploads/2022/06/Net-zero-jobs.pdf>, p. 8
43. GenU, imaGen Ventures、<https://www.generationunlimited.org/imagen>
44. 国際連合人権高等弁務官事務所 (United Nations Office of the High Commissioner for Human Rights)、「Climate change exacerbates violence against women and girls, July 2022」、<https://www.ohchr.org/en/stories/2022/07/climate-change-exacerbates-violence-against-women-and-girls>
45. 世界銀行 (World Bank)、「Employment in Agriculture, Female」、<https://data.worldbank.org/indicator/SL.AGR.EMPL.FE.ZS?locations=XM>
46. PwC、「Women in Work 2022」、<https://www.pwc.co.uk/economic-services/WIW/pwc-women-in-work-index-2022.pdf>, p. 33
47. 同上。
48. 世界銀行 (World Bank)、「World Development Indicators: Employment by sector」(チャート)、<http://wdi.worldbank.org/table/2.3>
49. 気候に関する政府間パネル (The Intergovernmental Panel on Climate Change: IPCC)、「Skills for a Greener Future: A Global View, 2019」、[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_732214.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_732214.pdf), p. 131
50. PwC、「PwC's Global Workforce Hopes and Fears Survey 2022」、<https://www.pwc.com/gx/en/issues/workforce/hopes-and-fears-2022.html>
51. 世界経済フォーラム (World Economic Forum)、「Upskill for green jobs of the future」(March 2022)、<https://www.weforum.org/agenda/2022/03/green-skills-for-future-jobs/>
52. Dubai Cares and Education Commission、「Rewiring Education for People and Planet」(2022)、<https://educationcommission.org/wp-content/uploads/2022/09/Rewiring-Education-for-People-and-Planet.pdf>
53. 「国が決定する貢献 (Nationally determined contributions)」の路であり、国連に提出する国別気候変動計画。
54. ILO、「Skills for a Greener Future: A Global View, 2019」、[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_732214.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_732214.pdf), p. 21
55. ILO他、「Green Jobs for Youth Pact」、<https://www.climateactionforjobs.org/youth/>
56. Ehlers他、「Education for Climate Action: Why education is critical for climate progress」、<https://educationcommission.org/wp-content/uploads/2022/04/Education-for-Climate-Action.pdf>
57. 同上。
58. ユニセフ、PwC、Generation Unlimited、「Reaching YES, 2021」、<https://www.generationunlimited.org/media/5201/file/UNICEF-PwC-GenU-reaching-yesthought-leadership.pdf>
59. 3つ目のギャップである「適切なトレーニングを受ける能力」については、本レポートの他のセクションで説明している。
60. シンガポール政府機関のウェブサイト、<https://www.skillsfuture.gov.sg/>
61. GenU、<https://www.generationunlimited.org/stories/pwc-unicef-yuwaahupskill-300-million-youth-india>
62. ユニセフ、PwC、Generation Unlimited、「Reaching YES, 2021」、<https://www.generationunlimited.org/media/5201/file/UNICEF-PwC-GenU-reaching-yesthought-leadership.pdf>
63. バングラデシュのNational Intelligence for Skills, Education, Employment & Entrepreneurship (NISE3)、<https://nise.gov.bd/>
64. GenU, Yoma (2020)、<https://www.generationunlimited.org/yoma>
65. EarthState、「A Youth Marketplace for the Green Economy, 2021」、<https://earthstate.ixoworld.com/yoma/>
66. OECD、「Investing in Women and Girls」(2010)、<https://www.oecd.org/dac/gender-development/45704694.pdf>
67. 英国政府「G7 to boost girls' education and women's employment in recovery from COVID-19 pandemic」(May 2021)、<https://www.gov.uk/government/news/g7-to-boost-girls-education-and-womens-employment-in-recovery-from-covid-19-pandemic>
68. Global Solutions Initiative、「Young Global Changers」、<https://www.global-solutions-initiative.org/young-global-changers/>
69. リワイヤリングとは、今までのやり方、道筋や手順、アプローチを変えること。







<お問い合わせ先>

PwC Japanグループ

[www.pwc.com/jp/ja/contact.html](http://www.pwc.com/jp/ja/contact.html)



[www.pwc.com/jp](http://www.pwc.com/jp)

PwC Japanグループは、日本におけるPwCグローバルネットワークのメンバーファームおよびそれらの関連会社（PwCあらた有限責任監査法人、PwC京都監査法人、PwCコンサルティング合同会社、PwCアドバイザリー合同会社、PwC税理士法人、PwC弁護士法人を含む）の総称です。各法人は独立した別法人として事業を行っています。

複雑化・多様化する企業の経営課題に対し、PwC Japanグループでは、監査およびアシュアランス、コンサルティング、ディールアドバイザリー、税務、そして法務における卓越した専門性を結集し、それらを有機的に協働させる体制を整えています。また、公認会計士、税理士、弁護士、その他専門スタッフ約11,500人を擁するプロフェッショナル・サービス・ネットワークとして、クライアントニーズにより的確に対応したサービスの提供に努めています。

PwCは、社会における信頼を構築し、重要な課題を解決することをPurpose（存在意義）としています。私たちは、世界152カ国に及ぶグローバルネットワークに約328,000人のスタッフを擁し、高品質な監査、税務、アドバイザリーサービスを提供しています。詳細は[www.pwc.com](http://www.pwc.com)をご覧ください。

本報告書は、UNICEFが2022年11月に発行した『The net zero generation』を翻訳したものです。翻訳には正確を期しておりますが、英語版と解釈の相違がある場合は、英語版に依拠してください。

電子版はこちらからダウンロードできます。 [www.pwc.com/jp/ja/knowledge/thoughtleadership.html](http://www.pwc.com/jp/ja/knowledge/thoughtleadership.html)  
オリジナル（英語版）はこちらからダウンロードできます。 <https://www.pwc.com/gx/en/issues/upskilling/a-global-strategic-collaboration-with-unicef-and-genu/the-net-zero-generation.html>  
日本語版発行年月：2023年10月 管理番号：I202308-11

©2023 PwC. All rights reserved.

PwC refers to the PwC network and/or one or more of its member firms, each of which is a separate legal entity. Please see [www.pwc.com/structure](http://www.pwc.com/structure) for further details.

This content is for general information purposes only, and should not be used as a substitute for consultation with professional advisors.