

サステナブル通信 第90号

三菱UFJ信託銀行
法人コンサルティング部
ESG戦略グループ

今回のテーマは 『人的資本可視化指針（改訂版）について』

2026年1月20日、内閣官房は、「人的資本可視化指針（改訂版）」（案）のパブリックコメントを開始し、「人的資本可視化指針（改訂版）の骨子（案）」及び「人的資本可視化指針（改訂版）～投資家の期待に応えるための人的資本開示～」を公開しました。パブリックコメントは、2月10日に締め切られ、今後確定版が公表される予定です。足元では、人的資本情報に関する開示拡充を含めた「企業内容等の開示に関する内閣府令」等の改正が進んでおり、法定対応の観点でも人的資本開示の重要性は増えています。今回のサステナブル通信では、経営戦略と人材戦略・人的資本投資の連動に向けた開示及び考え方のガイダンスとして公表された「人的資本可視化指針（改訂版）」について紹介します。

1. 人的資本可視化指針の改訂の背景

企業の人的資本投資及びその開示拡充は、「成長と分配の好循環」を目指す新しい資本主義の考えのもと、“人への投資”により企業成長を促し、日本経済の成長につなげることを目的に進められました。2022年8月に内閣官房より「人的資本可視化指針」が公表され、翌年1月末には金融庁の「企業内容等の開示に関する内閣府令」等の改正により、有価証券報告書での人的資本に関する開示が義務化されました。その後、2025年6月に閣議決定された「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2025年改訂版」において、引き続き、人的資本への投資は企業価値の向上を後押しし、強い日本経済の実現に必要な不可欠であるとともに、人的資本情報の開示充実化は投資家が企業の成長可能性を判断するために重要であるとして、「人的資本可視化指針」の見直しが示唆されました。また、閣議決定の内容には、有価証券報告における人的資本開示の更なる充実の検討も含まれており、こちらについては、2026年2月20日に金融庁より「企業内容等の開示に関する内閣府令」等の改正が公布され、2026年3月31日以後に終了する事業年度に係る有価証券報告書等から適用が開始されます。

新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2025年改訂版（抜粋）（2025年6月13日閣議決定）

1. 三位一体の労働市場改革の加速
 - (2) ② 人的資本に関する情報開示の充実を通じた企業価値の向上
人的資本は企業の戦略達成・価値創造における重要な要素であり、経営戦略と人材戦略を関連付けた開示が投資家にとって有用であることから、有価証券報告書における人的資本開示の充実を図ることを検討する。
あわせて、人的資本経営を全国に広げ深化させていくため、地方の企業を含めた機運醸成を図るとともに、企業の経営戦略と連動した人材戦略の策定や人的資本への積極的な投資を進める観点から、「人的資本可視化指針」（資本市場に人的資本の情報開示を行う際に参照できる開示事項・手法等のガイドライン）を見直し、ジョブ型人事の導入状況も含め、情報開示の充実を図る。

（出所）内閣官房 人的資本可視化指針の見直しについてより抜粋

(補足)「企業内容等の開示に関する内閣府令」等の改正の概要

【1】SSBJ基準の適用開始に向けた環境整備	【2】人的資本開示に関する制度見直し	【3】その他の改正事項
SSBJ基準の適用 (対象：プライム時価総額1兆円以上)	企業戦略と関連付けた人材戦略	総会前開示への対応
SSBJ基準の適用に伴う開示項目の追加	上記を踏まえた従業員給与等の決定方針	特定有価証券に係る半期報告書の提出期限延長申請に係る手続規定の整備
Scope3に係る セーフハーバー・ルールの整備	従業員の平均給与の対前年比増減率	株式転換条項の付された社債券についてのガイドラインの明確化

(出所) 金融庁「企業内容等の開示に関する内閣府令」等の改正内容を基に MUTB 作成

2. 改訂版の内容

2022年の「人的資本可視化指針」では、“人的資本の可視化”に重きが置かれていたのに対し、「人的資本可視化指針（改訂版）」においては、“国際的な開示基準に沿った情報開示の進め方”や“経営戦略と人材戦略・人的資本投資の連動に向けた具体的な考え方とその実践”についてのガイダンスを提供することが意図されています。改訂版の目次は、「第1部 経営戦略と人材戦略の連動」と「第2部 4つの要素に従った開示」の2部構成となっています。

目次

第1部 経営戦略と人材戦略の連動
第2部 4つの要素に従った開示
全体像
(1) ガバナンス
(2) 戦略
(3) リスク管理
(4) 指標と目標

(出所) 内閣官房 人的資本可視化指針（改訂版）～投資家の期待に応えるための人的資本開示～より抜粋

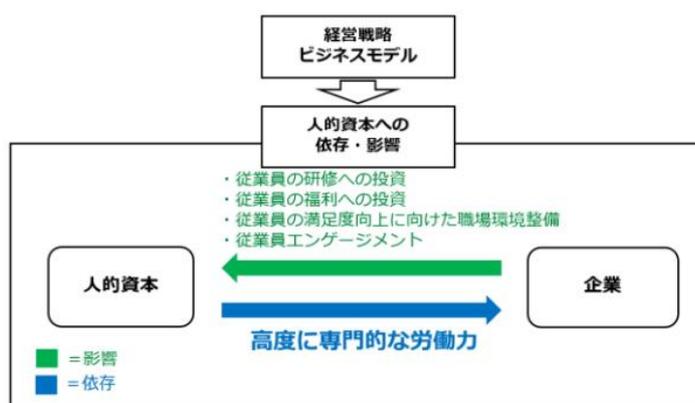
■第1部 経営戦略と人材戦略の連動

「人的資本可視化指針（改訂版）」では、改訂前の「人的資本可視化指針」において重要性を強調しつつも具体的な考え方について明示のなかった、経営戦略と人材戦略の連動の可視化について示されています。

可視化における考え方は、国際基準、つまり国際サステナビリティ基準審議会（ISSB）のIFRS S1号「サステナビリティ関連財務情報の開示に関する全般的な要求事項」（IFRS S1）を参考にしており、人的資本への“依存”と“影響”の関係と、その関係から生じる“リスク”と“機会”の要素が組み入れられ、それらのリスクと機会を踏まえた“人材戦略や人的資本投資への投資”を関連づけることで、経営戦略と人材戦略を統合的なストーリーで説明することができるとしています。

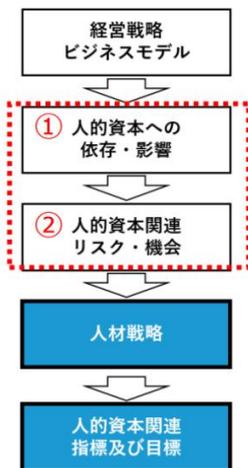
上記を踏まえて、「人的資本可視化指針（改訂版）」では、経営戦略と人材戦略の関係を「①人的資本への依存と影響」「②人的資本関連のリスクと機会」という2つのステップを介して説明する考え方を提唱しています。

国際基準を踏まえた考え方



(出所) 内閣官房 人的資本可視化指針（改訂版）～投資家の期待に応えるための人的資本開示～より抜粋

人的資本可視化指針（改訂版）



（出所）内閣官房 人的資本可視化指針（改訂版）
～投資家の期待に応えるための人的資本開示～より抜粋

つまり、企業は、人材戦略（＝企業から人的資本に与える影響）の説明にあたって、「自社の経営戦略がどのような人的資本に依存しているのか」、「その人的資本が確保できないことでどのようなリスクが生じるのか」、「人材戦略が成功することでどのような機会が生じるのか」を踏まえることで、経営戦略上必要な人的資本投資を行っていることを統合的なストーリーで示すことができます。

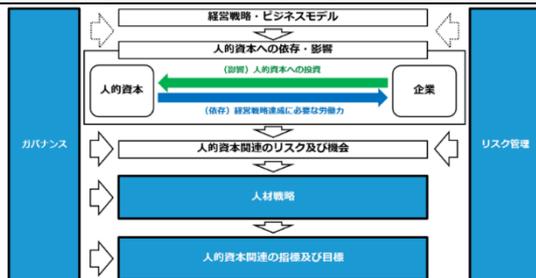
「企業内容等の開示に関する内閣府令」等の改正では、「人材戦略に関する基本方針等」として、「連結会社の人材戦略を連結会社の経営方針・経営戦略等に関連付けて、具体的に記載すること」（(58-2)a）が義務付けられており、「人的資本可視化指針（改訂版）」における第 1 部の考え方がガイダンスになると考えられます。

■ 第 2 部 4つの要素に従った開示

「人的資本可視化指針（改訂版）」では、投資家の期待に応える人的資本開示を行う上で、SSBJ 基準で示された 4 つの要素（ガバナンス、戦略、リスク管理、指標と目標）の考え方を踏まえた人的資本開示を行うことを提唱しています。SSBJ 基準を踏まえて考えられる人的資本開示の全体像を図解する他、4 つの要素ごとに SSBJ 一般開示基準の適用の在り方を示し、投資家の期待・考えられる開示内容・SSBJ 基準の項番の対照表を提供しています。

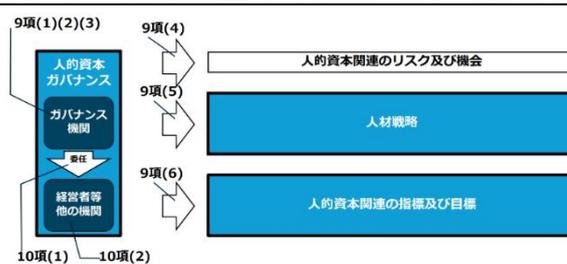
「企業内容等の開示に関する内閣府令」等の改正では、プライム市場に上場する時価総額 1 兆円以上の企業について¹、「サステナビリティに関する考え方及び取組」での記載において SSBJ 基準に則って事項を記載すること（(30)a）が義務付けられており、「人的資本可視化指針（改訂版）」における第 2 部がガイダンスになると考えられます。

SSBJ 基準を踏まえて考えられる開示の全体像



（出所）内閣官房 人的資本可視化指針（改訂版）～投資家の期待に応えるための人的資本開示～より抜粋

SSBJ 一般開示基準の適用（例：ガバナンス）



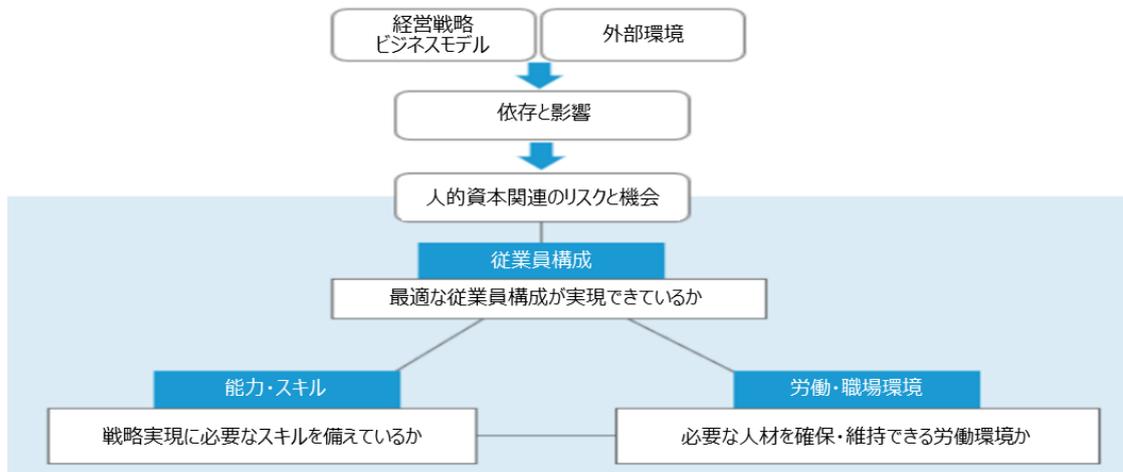
¹プライム市場に上場する時価総額 3 兆円以上の企業は 2027 年 3 月 31 日以後、同 1 兆円以上の企業は 2028 年 3 月 31 日以後に終了する事業年度に係る有価証券報告書等から適用

3. ISSB で進行中の人的資本開示の検討

「人的資本可視化指針（改訂版）」にて代表的な国際基準として参照され、SSB] 基準のベースとなっている ISSB の IFRS には、現時点において人的資本に関する開示基準はありません。しかし、2024 年から開示基準の策定の是非を判断するためのリサーチプロジェクトが進行しており、投資家需要や開示の在り方の調査・分析を続けています。リサーチプロジェクトでは、GRI や WEF（世界経済フォーラム）の労働関連の開示基準や、TISFD（不平等・社会関連財務情報開示タスクフォース）のフレームワークといった既存の国際基準を参照していることを公言しています。

2025 年 10 月に公開された事務局ペーパーでは、ビジネスモデル・経営戦略を踏まえた「人的資本への依存と影響」の関係から「人的資本関連のリスク・機会」が生じる考え方が示されており、さらに、「人的資本関連のリスク・機会」を 3 つに分類する案が検討されています。

現在、人的資本に関する開示基準の策定については決定されていませんが、人的資本に特化した要求事項として付番されなくとも、IFRS S1 に追加する形で開示基準に組み込まれる可能性があり、将来的な SSB] 基準への適用を踏まえて、動向には注視が必要です。



（出所）IFRS 財団ウェブサイト ISSB 会議資料（2025 年 10 月）「Structuring the ISSB's analysis of research findings」p13 を基に MUTB 作成

4. まとめ

国の経済政策を背景に、国内での企業の人的資本投資への期待は急速に高まっています。「企業内容等の開示に関する内閣府令」等の改正に合わせて政策の一環として見直しが行われた「人的資本可視化指針（改訂版）」は、“企業の実質的な人的資本開示及び人的資本投資を促す”ことを目的に策定されており、開示のみならず、企業の競争優位性を生み出し、中長期的な成長を実現する人的資本を確保するための投資戦略策定の考え方を示すものになっています。企業においては、今回の府令改正及び指針改訂を契機に、自社の経営戦略を支える“人”をどのように位置づけ、どのように投資し、どのように説明するのかを、戦略レベルで再整理することが求められます。

- ✓ 本資料は信頼できると思われる各種データに基づいて作成されていますが、当社はその正確性、完全性を保証するものではありません。ここに示したすべての内容は、当社の現時点での判断を示しているに過ぎません。
- ✓ また、本資料に関連して生じた一切の損害については、当社は責任を負いません。その他専門的知識に係る問題については、必ず貴社の弁護士、税理士、公認会計士等の専門家にご相談の上ご確認下さい。
- ✓ 記載した内容については、今後の法改正等により変わる可能性があります。
- ✓ 本資料の著作権は三菱 UFJ 信託銀行に属し、その目的を問わず無断で引用又は複製することを禁じます。

本資料に関するお問い合わせ先
三菱 UFJ 信託銀行 法人コンサルティング部
ESG 戦略グループ