

サステナビリティ情報法定開示の段階適用の背景にはリソース不足も ～GX 推進スキル標準(GXSS-P)などを活用した GX 人材の「育成」が必要～

総合調査部 主席研究員 加藤 大典

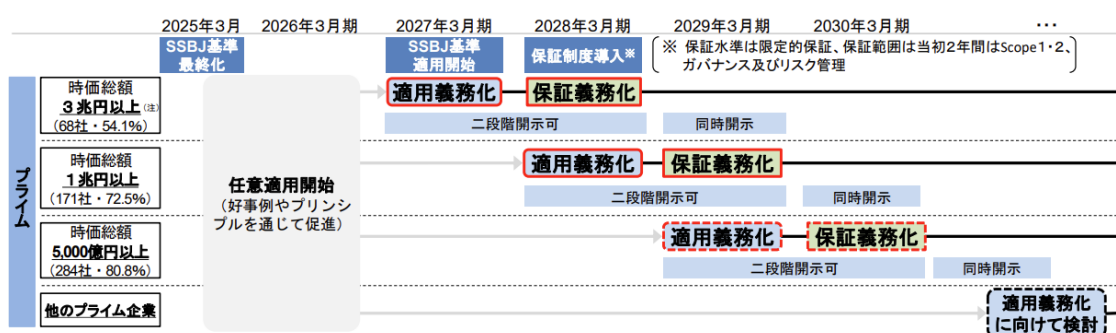
1. 脱炭素化の重要施策である法定開示が 2027 年 3 月期から段階的に義務付け

2025 年 7 月 17 日、「金融審議会サステナビリティ情報の開示と保証のあり方に関するワーキング・グループ中間論点整理」（以下、中間論点整理）が公表された。グローバルな投資家との建設的な対話を志向するプライム市場上場企業について、時価総額の大きな企業（注 1）から順次、SSBJ 基準（注 2）に準拠した有価証券報告書の作成が義務付けられることとなった。

開示基準の適用時期については、具体的には、株式時価総額 3 兆円以上の企業（2025 年 3 月末時点で 68 社）は 2027 年 3 月期から、同 1 兆円以上 3 兆円未満（同 103 社）は 2028 年 3 月期から、同 5,000 億円以上 1 兆円未満（同 113 社）は 2029 年 3 月期からの適用が基本とされた（資料 1）。ただし 5,000 億円以上 1 兆円未満の企業については、国内外の動向等を注視しつつ引き続き検討し、本年中を目途に当ワーキング・グループで結論を出すこととなった。時価総額 5,000 億円未満の企業については、企業の開示状況や投資家のニーズ等を踏まえて今後検討するとされ、数年後を目途に結論を出す方向性が示された。なお、適用にあたっての経過措置として、二段階開示（注 3）が適用開始から 2 年間設けられることとなった。

また、開示されるサステナビリティ情報の信頼性を確保するための第三者による保証については、開示基準の適用開始時期の翌年から義務付けられることとなった（注 4）。

資料 1 サステナビリティ開示基準の適用及び保証制度の導入に向けたロードマップ



（出所）金融審議会サステナビリティ情報の開示と保証のあり方に関するワーキング・グループ「サステナビリティ開示基準の適用及び保証制度の導入に向けたロードマップ」（2025 年 7 月 17 日）

（https://www.fsa.go.jp/singi/singi_kinyu/tosin/20250717/02.pdf）より抜粋

2. 適用開始時期はリソースの有無が重要なポイント

上記のとおり法定開示は段階的に適用されるが、その背景には、適用対象企業の「開示に必要なリソース」の問題がある。中間論点整理では、随所に「リソース」についての記述がある。具体的には「他方、プライム市場上場企業の中にも、（中略）企業によってリソースに相当のばらつきがあるとの意見もあった」「株式時価総額1兆円以上3兆円未満企業や、同5,000億円以上1兆円未満企業の適用開始時期について、開示に必要なリソースを確保するために慎重な検討が必要との意見もあった」「対象企業による自社の対応状況の把握やリソースの確保等のために一定の時間を要し、特に初期の段階では対応に苦慮する企業があることも予想される」といった記述がある。

また、第三者保証制度の保証の担い手に関しても「保証対象企業が広がることを考えると、リソースの観点から必ずしも監査法人のみでカバーできるとは限らないとの意見があった」と記述されている。

3. 「GX 推進スキル標準」などを活用した人材育成が必要

リソースに関して、GX 人材の育成の必要性については、環境省や経済産業省でも認識され、対応が進められてきている。環境省は2023年3月に「脱炭素アドバイザー資格制度認定ガイドライン」を公表し、同年9月に脱炭素アドバイザー資格制度の本格運用を開始した（注5）。経済産業省に関しては、主導する「GX リーグ」で組成された「GX 人材市場創造 WG」が2025年5月に、脱炭素の取り組みに必要な人材やスキルを定義した「GX 推進スキル標準（GXSS-P）Ver2.0」（以下、GX 推進スキル標準）を公表した（注6）。

GX 推進スキル標準ではまず、人材類型として「GX アナリスト」「GX ストラテジスト」「GX プロジェクトマネジャー」「GX コミュニケーター」「GX インベンター」の5つの類型に分類している。その上で企業内の実務人材育成の観点に焦点をあて、「GX インベンター」以外の4類型について業務の違いによりさらに詳細に役割を区分し「ロール」として定義している。ロールは11あり、ロールごとに必要なスキルと4段階のGXSS レベルを定義している（資料2）。GX 人材と一口に言っても求められる専門知識や役割は広範多岐で担う業務のレベルも異なるが、「GX 推進スキル標準」ができたことにより、GX に必要な人材像がより具体的に「見える化」された。例えば今般のサステナビリティ情報法定開示の観点で見れば、GX ストラテジストの「GX 情報開示」やGX コミュニケーターの「GX IR・広報」が直接的に必要なロールであり（資料3）、当該スキルを持つ人材が必要となる。但しあらためて言うまでもなく、各種のGX 関連取り組みがあってこそこの「開示」である。11のロールとスキルレベルをカバーする担い手を確保することが、法定開示を適切に行っていく上での前提となる。法定開示が迫る大企業を中心に今まさに、中途採用を含めたGX 人材確保の動きが強まっていると感じる。

資料 2 「GX 推進スキル標準」の人材類型とロール(役割)の一覧

人材類型	ロール	担う責任	スキル	GXSS レベル
GX アナリスト	GHG排出量算定	GHGプロトコル、CFPガイドライン、ISO14067などに基づき、企業や組織のGHG排出量および製品・サービスのCFPを算定する	各 ロールに 必要 な スキル を 定義	各 ロール につい て、 レベル 1~4 が設定
	GHG排出量分析	企業や組織のGHG排出量データを取りまとめ、分析を行い、組織内の関係者へ報告する		
GX ストラテジスト	GX経営企画	GXを通じた持続的な成長を実現するための戦略を、経営層を含む組織内関係者を巻き込み策定し、GX推進における経営資源の配分および進捗管理を行う		
	GX事業企画・管理	企業や組織のGX戦略を事業部と連携し浸透させ、GX関連事業の進捗と収益の確認および分析を行う。また、新規GX関連事業の創出を支援する		
	GHG削減計画	経営層を含む組織内関係者を巻き込み、組織横断的なGHG排出削減計画を策定し、フォローアップおよびレビューを行う		
	GX情報開示	GXに関する非財務情報を取りまとめ、関連法令およびガイドラインに沿って、企業評価の向上につながる対外開示の全体方針設計を行う		
GX プロジェクト マネジャー	GXプロジェクトマ ネジメント	GXプロジェクトを統括し、スケジュール・コスト・品質を管理しながら、関係部署と連携し、GX施策の円滑な実行を推進する責任を担う		
GX コミュニケーター	GX IR・広報	外部ステークホルダーと直接対話し、グリーンウォッシュリスクを理解した上で企業価値向上へ繋げる適切な情報開示を実施する		
	GX調達	調達においてGX対応策を策定・実施し、サプライヤーのGX基準導入を支援・監督するとともに、適切な削減ソリューションを調達する		
	GXマーケティング・営業	自社のGX目標や削減効果を理解し、製品・サービス・ソリューションを拡張し、社会やクライアントのGX目標達成に貢献する		
	GX渉外・アライア ンス	外部団体との関係構築や参加を通じ、市場動向や規制変更、技術革新を把握し、GX推進のための外部連携を実施する		
(GXインベンター)	(※)主に、アカデミアを主体とした研究開発人材のこと。本スキル標準ではスコープ対象外。			

(出所)GX リーグ GX 人材市場創造 WG「GX スキル標準(GXSS)」(2025 年 5 月)

(https://gx-league.go.jp/aboutgxleague/document/gx_skill_ver2.0_20250514.pdf) より第一生命経済研究所作成

資料 3 GXSS レベルの定義の例 (ロール: GX 情報開示)

GXSS レベル	定義 (一部抜粋)
04	GX関連情報の対外開示を責任者としてリードすることができる ・ GX開示戦略を設計し、企業の中長期GX戦略および財務・非財務情報と連携して、統合的な開示方針を責任者として策定しリードすることができる
03	GX関連情報の対外開示に必要な関連業務を限定した範囲においてリードすることができる ・ 各所と連携し、TCFD・SSBJ・CDPなどの枠組みや法令・ガイドラインに基づくGX関連の対外開示情報の作成をリードすることができる
02	GX関連情報の対外開示に必要な関連業務を上長の指示のもと担当できる ・ 上長の指示の下、TCFD・SSBJ・CDPなどの枠組みや法令・ガイドラインの内容を把握しGX関連の対外情報開示に必要な業務を担当者として対応することができる
01	GXの重要性を理解し基礎知識を有している (GXリテラシー標準レベル)

(出所)資料 2 に同じ

4. 各社における GX 人材「育成」の重要性と社会の脱炭素に向けた大企業への期待

法定開示の対象企業ではなくても脱炭素化の推進は求められ、いずれの企業も GX 人材の確保が必要である。自社の人材を「GX 推進スキル標準」に照らしてみると、不足する GX 人材像が浮かび上がってこよう。ここで、各社が必要な GX 人材をどのように確保していくかが重要となる。脱炭素取組自体が企業間の競争であり、必要な人材確保も競争ではあるが、産業界全体で GX 人材が増えなければ限られた人材の争奪戦に終始し、社会全体の脱炭素化の加速にはつながらない。つまり、全ての会社において GX 人材の「育成」が重要になる。この点、法定開示対象の大企業は相対的に社員数が多く「育成」の余地があると思われる。大企業には、迫る法定開示に向けて GX 人材「育成」を含む人材確保を進め、先導役を果たすとともに、社会全体の脱炭素化に向けて、サプライチェーンの脱炭素支援も期待したい。

以 上

【注釈】

- 1) 時価総額の算定方法については、「5 事業年度末の平均値等を参考としつつ、検討」との方向性が中間論点整理で示されている。
- 2) SSBJ 基準とは、サステナビリティ関連の情報開示に関する包括的なグローバル・ベースラインである「ISSB 基準」との機能的な整合性が確保された、日本のサステナビリティ開示基準を設定するサステナビリティ基準委員会（Sustainability Standards Board of Japan）が 2025 年 3 月に公表した基準のこと。
https://www.ssb-j.jp/jp/ssbj_standards/2025-0305.html
- 3) 二段階開示とは、SSBJ 基準の適用にあたっての経過措置として、本来年次報告書に記載すべき SSBJ 基準に基づくサステナビリティ関連財務開示を、翌期の半期報告書の提出期限までに訂正報告書により二段階目の開示として行うこと。
- 4) 第三者保証に関して、中間論点整理では、「保証水準は限定的保証とし、合理的保証への移行は検討しない。保証範囲は、当初 2 年間は Scope 1・2、ガバナンス及びリスク管理とし、3 年目以降については国際動向等を踏まえて今後検討する。保証の担い手は、ワーキング・グループで引き続き議論し、本年中を目途に結論を出す」とされている。なお、限定的保証とは、内容に誤りがないことを消極的に保証するもの。合理的保証とは、内容が適正であることを積極的に保証するもの。
- 5) 拙稿（2024）では、「脱炭素アドバイザー資格制度」の概要や自治体の支援事例紹介とともに、脱炭素専門人材の不足を課題とする企業への提言をしている。
- 6) GX 人材市場創造 WG とは、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、GX 人材市場を垂直的に立ち上げることを目的に、GX 人材の標準化に関するとりまとめと提言を策定するワーキンググループ。2023 年 11 月より活動を開始した。2024 年 5 月に「GX スキル標準（GXSS）」として、「GX リテラシー標準（GXSS-L）Ver1.0」と「GX 推進スキル標準（GXSS-P）Ver1.0」を策定し公表している。「GX リテラシー標準（GXSS-L）Ver1.0」では、経営層を含む GX に係る全ての人が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が定義されている。<https://gx-league.go.jp/news/20240514/>

【参考文献】

- ・ 金融審議会サステナビリティ情報の開示と保証のあり方に関するワーキング・グループ（2025）「中間論点整理」
https://www.fsa.go.jp/singi/singi_kinyu/tosin/20250717/01.pdf
- ・ 加藤大典（2024）『脱炭素アドバイザー』を増やし、脱炭素取組を前進させよ～企業は脱炭素分野の人材育成に積極投資を～
<https://www.dlri.co.jp/report/ld/333556.html>
- ・ 加藤大典（2025）「サステナビリティ情報の開示と保証に関する検討への期待～金融審の WG 等における大局的な視点による戦略的議論を～」
<https://www.dlri.co.jp/report/ld/431591.html>

本資料は情報提供を目的として作成されたものであり、投資勧誘を目的としたものではありません。作成時点で、第一生命経済研究所が信ずるに足ると判断した情報に基づき作成していますが、その正確性、完全性に対する責任は負いません。見通しは予告なく変更されることがあります。