

オープンバッジの利活用に関する提言  
— デジタル生涯学習パスポートの必要性 —

提言書

特定非営利活動法人全国検定振興機構  
令和4年12月



本提言を取りまとめるにあたって、特定非営利活動法人全国検定振興機構が事務局となり、オープンバッジの利活用に関する検討委員会（以下、検討委員会という）を立ち上げた。この提言書は3回に亘る検討委員会の議論をもとに取りまとめたものである。

### 検討委員会

氏名	略歴
吉田 博彦（座長）	特定非営利活動法人全国検定振興機構 理事長
植野 真臣	電気通信大学 大学院情報理工学研究科 教授
服部 環	法政大学 現代福祉学部・人間社会研究科 教授 特定非営利活動法人全国検定振興機構 理事 日本テスト学会 副理事長
和田 周久	グローバル EdTech 推進委員会 会長

（敬称略 五十音順）

### 協力

氏名	略歴
林 規生	特定非営利活動法人全国検定振興機構 アドバイザー
西田 紀子	株式会社教育測定研究所
矢田部 学	株式会社教育測定研究所

（敬称略 順不同）

### 事務局

氏名	役職
田中 靖子	特定非営利活動法人全国検定振興機構 事務局長
山本 瑞穂	特定非営利活動法人全国検定振興機構 事業部長
牟田 衆平	特定非営利活動法人全国検定振興機構

# 目 次

---

【1】はじめに .....	1
【2】生涯学習パスポートのデジタル化による有効活用の仕組み .....	3
1. 生涯学習パスポートを巡る日本社会の課題 .....	3
2. 生涯学習パスポートの活用とオープンバッジ .....	4
(1) デジタル生涯学習パスポートの概要 .....	6
(2) デジタル生涯学習パスポートの利点 .....	7
【3】オープンバッジの概要と利活用 .....	8
1. オープンバッジの概要 .....	8
2. マイクロ・クレデンシャルとオープンバッジの有用性 .....	9
3. オープンバッジの利活用の現状 .....	10
(1) 国内外におけるオープンバッジの利活用 .....	10
① 国内外におけるオープンバッジの導入例 .....	10
② 国内と海外における活用シーンの違い .....	11
(2) 活用場面ごとのオープンバッジの利活用の事例 .....	12
① 教育機関でのオープンバッジの利活用事例 .....	12
② 就職・転職場面でのオープンバッジの利活用事例 .....	14
③ 企業等における研修場面でのオープンバッジの利活用事例 .....	15
4. オープンバッジへの期待 .....	16
【4】おわりに .....	18
【別添資料】 オープンバッジの国内外における利活用の一例	

## 【1】はじめに

文部科学省は令和3年度「先導的・大学改革推進委託事業」の一環として、2022年3月に「諸外国における学修歴証明のデジタル化に向けた導入事例・導入方法に関する調査研究」<sup>1</sup>の報告書（以下、報告書という）を公表した。

報告書では、学修歴証明のデジタル化が欧米諸国において急速に発展しているが、日本では学修歴証明は未だに紙で発行されており、デジタル学修歴証明は広がっていないと指摘している。そして、学修歴証明のデジタル化は、紙資源や事務経費の削減という観点にとどまらず国際協調のためにも重要であるとして、日本国内の大学等における学修歴証明のデジタル化に向けた取り組みを加速化させるための施策を提言している。

報告書の中で注目されるべきは、学修歴証明のデジタル化を大学経営の根幹にかかわる学位・学修歴の社会的価値保全という視点から捉えてその必要性を述べている部分である。確かに、ここ数年で世界の一部の大学の在り方は大きく変化しており、情報技術の発展が教育分野に革命的な変化を引き起こしつつある。こうした指摘は、我が国の教育関係者に向けた警鐘であると言えるだろう。そして、この報告書がデジタル学修歴証明技術は多様な個人の生涯学習へのアプローチのニーズに柔軟かつ効率的に対応できるものとしているところは最も重要な提言でもある。

報告書では学修歴証明のデジタル化について、海外の動向を中心にまとめているが、日本国内でもこれに追従する動きが出てきており、教育分野における ICT 活用は、GIGA スクール構想等に代表されるように、教育場面において大きな変革をもたらすものとして期待される。教育あるいは学習活動は、学校教育場面にとどまらず、例えば各種資格試験や企業内教育・研修活動、あるいは人生における教養育成のため等、個々人の生涯において継続的に行われるものである。これら多岐にわたる教育・学習場面において、いかに現代の ICT 環境を有効に利活用できるかが今後の課題になってくるものと思われる。

ただし ICT 環境は、あくまで仕組みであって、それをいかに使いこなすかが重要である。例えば GIGA スクール構想における「学校における 1 人 1 台端末環境」の実現は、その手段を活用することで、多様な発達段階における児童・生徒に対し、個々人に最適化された適応型の教育・学習を提供することなどが可能になり、従来の紙ベースでの教育・学習では実現が難しかった自律的・創造的な学習等の実現が可能になる。

具体的には、個々人の状況に応じて「学習と習得」のプロセスのカスタマイズが可能になり、一人ひとりの学習者の状況に応じた教材教具の提供も可能になる。ある事柄を学習して習得する一連のプロセスにおいては、「習得状況の把握（テスト）」→「学習（教授）」→「学習効果の確認（テスト）」→「必要に応じて再学習（再教授）」を繰り返し、自己の習得状況

---

<sup>1</sup> 「諸外国における学修歴証明のデジタル化に向けた導入事例・導入方法に関する調査研究」（中崎 2022）

を確認しながら学習を進めていくことが必要である。

このように「学習」と「測定（習得状況の把握）」は、それぞれが独立したものではなく、両者が一体化することではじめて効果を発揮するものである。ICTの利活用は、これら個々の学習者の状況に応じてカスタマイズ可能な一連の学習プロセスを実現し、それぞれ異なる状況における学習者に対する適応型の教育・学習システムを提供することが可能となる。

これら一連の学習プロセスは、学習者あるいは教授者・指導者等が客観的に閲覧可能な形式で「記録」されていることが重要である。そうすることで、学習者個人が自己の進捗状況を客観的に把握できることはもとより、教授者・指導者が代わっても、その対象者の学習・習得状況を客観的に把握することが可能となるからである。例えば医療における「電子カルテ」のように各情報が電子的に記録され、その情報がどの医療機関でも、どの診察医でも閲覧可能になるようなイメージである。

上記のように学びのプロセスが可視化されると、生徒が自ら目標を設定し意欲的に学習を進めることができ、また、学習の履歴が共有されることによって、教授者や指導者、生徒同士が協働しながら個々人の学びをデザインすることが可能になる。しかし、その「個人の学習の履歴」がどのように記録され活用されるのか、信頼性をどのように担保するのかについてはまだ検討が不十分であると考えられる。

これらの記録を記すものとして、1999年に文部科学省が提唱した「生涯学習パスポート」があった。これは平成11年の生涯学習審議会答申<sup>2</sup>等で、学習の成果を幅広く生かすために、個々の学習記録を保持するものとして提言されたものである。

この提言が行われた時期以降、ICT環境の発展に伴い、教育・学習等を取り巻く状況は大きく変化をしてきている。本提言においては、現代のICT環境に適した「デジタル生涯学習パスポート」<sup>3</sup>の必要性と、これらが有効活用可能となる仕組みに関する概要を述べるとともに、ICTを利活用した学習・習得プロセスの中の「記録」の機能を担うオープンバッジ<sup>4</sup>の利活用に関しての提言を行いたい。

はじめに、生涯学習パスポートのデジタル化による有効活用の仕組みを考察し、その中で、デジタル生涯学習パスポートの活用とオープンバッジについて考える。次にオープンバッジの概要を簡単に概観し、オープンバッジの国内外の利活用の現状を記す。これらを踏まえて、現時点で考えられる課題を整理したい。

---

<sup>2</sup> 学習の成果を幅広く生かす--生涯学習の成果を生かすための方策について(答申)(文部省生涯学習局1999)

<sup>3</sup> 本提言では、生涯学習パスポートをデジタル化したものを「デジタル生涯学習パスポート」と呼ぶ。

<sup>4</sup> **オープンバッジ**：IMS グローバル・コンソーシアムの Open Badges の技術標準に準拠し、達成、所属、承認を示す学修履歴データが埋め込まれたウェブ上で共有できる視覚的な象徴(中崎 2022)

## 【2】生涯学習パスポートのデジタル化による有効活用の仕組み

### 1. 生涯学習パスポートを巡る日本社会の課題

社会が急激に変化する時代において、産業構造の変化がもたらす就業構造の変化は必然である。そのため、「数十年後には今の仕事の半分以上がなくなる」という認識は 1980 年代から社会的に広く共有されており、それを受けて日本の教育改革が提唱され始め、今日までに何度もこれに対応するための提言がなされてきた。

1987 年の臨時教育審議会答申で「生涯学習社会」が提起されたことも、そうした社会的要請に応えたもので、「20 歳前後まで学び、そのあと 30 年働いてリタイアする時代は終焉する」との臨時教育審議会答申の指摘は我々が今の社会で実感していることである。そのため、生涯にわたって個々人に学ぶ機会がいつでも提供され、獲得した技能・能力等が有効に利活用できる生涯学習社会の実現が政府指針とされてきたのは当然の流れであった。

このような流れは 2000 年代に入る前から国際的にも一般化しており、学びなおしやリスクリングは各国の重要政策に位置づけられ、この政策に成功した国々は、経済的な力をつけ、社会の発展を勝ち取ってきている。そうした国々で生涯学習社会の実現の道具として近年活用が進んでいるのが学修歴証明のデジタル化やオープンバッジである。

今年度、日本の現内閣が「1兆円のリスキリング予算」<sup>5</sup>という過去に例を見ない多額の予算案を打ち出してきたが、その背景にあるのは、我が国が就業構造の変化に対応できないまま経済が停滞し続けているという現状である。「G20 で最も低い賃金」と言われ、「日本はもはや先進国ではない」とも言われるその原因は、そうした就業構造の変化へ対応するための学びなおしやリスクリング、つまり生涯学習社会が実現できていないところにある。「1兆円のリスキリング予算」はそうした社会を変えないと、我が国の発展はないとの危機感からである。ただ、日本が学びなおしやリスクリングにこれまで無策だったわけではない。

1999 年に中央教育審議会から出された「平成 11 年生涯学習審議会答申」で、前章で述べた生涯学習パスポートが提起された。これは学習成果の記録票として学びなおしやリスクリングを進めるために提言されたもので、2000 年の G7 サミットの教育大臣会合などで国際的に評価された施策である。しかし、生涯学習パスポートは、いくつかの団体で活用が試みられたものの、現時点において、必ずしも十分な利活用がなされているとは言えない状況である。その大きな要因は、「教育は学校教育が主体」と考える日本人の意識である。学校教育の枠組みから外れる生涯学習に対する若年層の関心は低く、生涯学習は時間にゆとりのあるたとえば「老人の学び」というイメージが強いという印象がある。学校教育を終えた社会人の学びなおしやリスクリングに対する理解が浸透・普及していなかったために、生涯

---

<sup>5</sup> 令和 4 年 10 月 3 日に召集された第 210 臨時国会にて岸田総理が個人のリスキリングの支援に 5 年で 1 兆円を投じると表明した

学習パスポートの価値も意味も理解されないまま現在に至っている。

生涯学習パスポートが普及しなかった大きな要因がもう一つある。これまで日本では個々人の学習の記録や学修歴証明は紙媒体によるものが主流であり、生涯学習パスポートも当初から紙が使用されている。そのため、生涯学習パスポートに掲載されている情報が有効に活用されるために必要な利便性・転送性・柔軟性などが欠如していたことも普及を妨げた要因である。

現在、学修歴証明のデジタル化やオープンバッジの活用が進む欧米諸国での情報活用の基本は日本が提唱した生涯学習パスポートをデジタル化したものであり、それにより、利便性・転送性・柔軟性が担保されるようになってきている。我が国においてはデジタル関連の環境整備が国際的にも遅れていたが、コロナ禍によって一気に社会のデジタル化が進み、教育現場もデジタル化やその環境が整備されることとなった。ようやく生涯学習パスポートが活用される環境が整ったと言える。

## 2. 生涯学習パスポートの活用とオープンバッジ

教育分野におけるデジタルインフラの改善は、教科書のデジタル化や教育評価におけるテストの在り方の劇的な変化など、教育現場や学習者に大きな影響を与えるだろう。文部科学省においても、教育デジタル化推進本部が2020年に創設され、大学教育や生涯学習・社会教育におけるデジタル化の推進と学校教育における教育データの利活用を進めることにした。そして、GIGAスクール構想による児童・生徒への端末配布や通信環境整備を背景に、テスト問題や学習素材を提供する学習システム MEXCBT（メクビット）<sup>6</sup>が文部科学省教育DX推進室によって開設された。2023年度から全国学力・学習状況調査のCBT化の試行実験がスタートすると言われており、公教育のデジタル化は急速に進んでいる。2010年代から、なかなか進まなかった教育環境のデジタル化がコロナ禍によって進んだのは、誤解を恐れずに言えば、「不幸中の幸い」であったとも言える。10年以上前、「子どもたちに一人一台のPCを」と言っていたフューチャースクール構想に始まり、GIGAスクール構想が出された後もなかなか進まなかった教育環境の整備が瞬く間に進んだのである。

コロナ禍は教育だけでなく、社会全体のデジタル化を進めた。その流れは産業構造にも大きな変化を与え、その最も大きな影響を受けているのが大学等の高等教育である。最初にも述べたように、社会のデジタル化を進める一部欧米諸国では大学経営の根幹にかかわる学

---

<sup>6</sup> MEXCBT（メクビット）：文部科学省が構築している、児童生徒が学習端末を用いてオンラインで問題演習等ができるCBTシステム（問題やデータの相互運用が可能な国際標準規格に基づく汎用的なシステム）。令和2年度はプロトタイプを開発。令和3年度から、希望する全国の小・中・高校等で活用可能となっている。



位・学修歴の社会的価値保全や単位認定の互換を進めており、大学の在り方が大きく変化してきている。経済活動が Society 5.0<sup>7</sup>と言われる情報環境の中で進んでいく以上、この流れに無関係で日本の大学が存立できると考える大学関係者はほとんどいない。

国際化や情報化の急速な進展により高度に複雑化する社会に対応できる人材の育成が急務であり、大学入試を含む高等教育改革を要望する声は経済界からも上がっている<sup>8</sup>。従来の新卒一括採用、段階的昇進制、終身雇用という企業経営の在り方を転換しないと企業の成長が望めなくなっている現在、企業経営者は人材獲得において、出身大学や学校成績以外の能力を重視する必要性が出てきているからである。

これは「点数化できる認知能力」だけでなく、「これから発展する能力=非認知能力」を重視しているためと企業側が説明しているが、2000年にノーベル経済学賞を受賞したシカゴ大学教授のジェームズ・ヘックマンが非認知能力の重要性を提唱した理論の影響が大きい。ヘックマン教授は社会的成功にはIQや学力という認知能力だけでなく、非認知能力も不可欠であると提唱した。そのため、大学等で得られる学位のような認知能力の証明としてのフォーマル<sup>9</sup>な資格だけでなく、非認知学習能力の証明となるノンフォーマルな活動の記録を重視する企業が増えてきている。このノンフォーマルな活動の記録として、特に米国で活用されているのがオープンバッジであり、学校内での学習の記録やテスト結果だけでなく、学外での様々な活動の履歴を記録する手段としてオープンバッジという技術が発展してきたのである。

日本においても卒業証明書等の学修歴証明をオープンバッジで提供している大学も出始めているが、フォーマルな資格認証にとどまっている事例が多く、ノンフォーマルな活動つまり非認知能力の証明をするものとはなっていない。実はこうしたフォーマルな資格やノンフォーマルな活動などを記録するものとして提唱されたのが、1999年に生涯学習審議会が提唱した生涯学習パスポートなのである。

---

<sup>7</sup> **Society 5.0**：サイバー空間（仮想空間）とフィジカル空間（現実空間）を高度に融合させたシステムにより、経済発展と社会的課題の解決を両立する、人間中心の社会（Society）（内閣府）

<sup>8</sup> 今後の採用と大学教育に関する提案（日本経済団体連合会）

<sup>9</sup> 本提言では、教育・学習の形態について、OECDの刊行物に基づいて、3つの分類を定義する。[OECD, 2019]

**フォーマルな学習**：目的・時間・手立てが特定され、組織化・構造化された環境における学習。

**ノンフォーマルな学習**：計画された活動に埋め込まれた意図的な学習。目的・時間・学習支援に関して明示的に指定されていない。

**インフォーマルな学習**：仕事、家庭や余暇などの日常の活動に付随して起きる、目的・時間・学習支援が組織化・構造化されていない学習。

## (1) デジタル生涯学習パスポートの概要

生涯学習パスポートをデジタル化した場合、図式化すると以下のようなになる。<sup>10</sup>

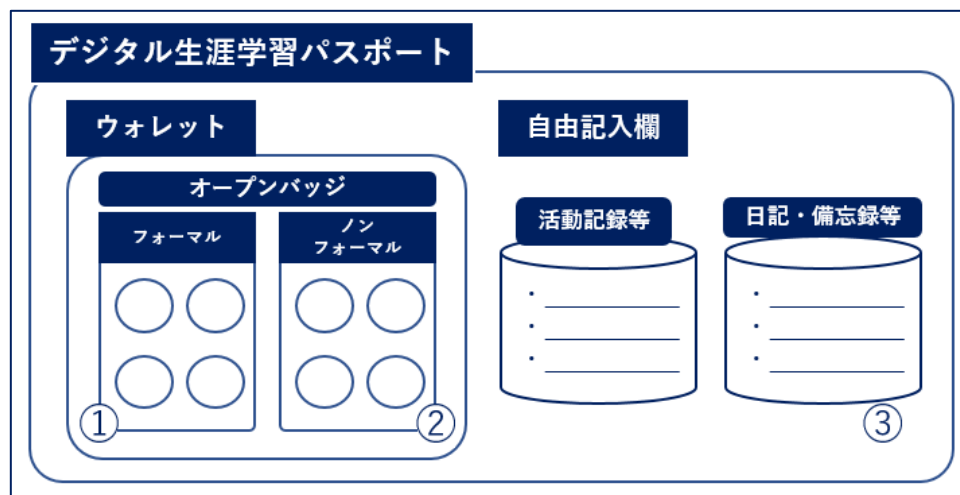


図 1 デジタル生涯学習パスポートのイメージ

- ① フォーマル「公式な学習記録」: 大学等で授与された学位、国家試験や検定試験等で取得した資格、在学証明書、学内における単位など公的に認証された学習記録等
- ② ノンフォーマル「公式ではないが客観的に証明できる学習記録」: 研修受講、私的機関での成績、社会教育活動記録、部活動成績、ボランティア活動記録等
- ③ 自由記入欄「その他の活動履歴（オープンバッジ化の対象にはならない主観的活動記録）」: 自由記入欄として従来の履歴書における自己アピール欄に記載する事項、個人の備忘録及び個人の日記等に活用する部分、等

デジタル生涯学習パスポートはフォーマルな資格による認知能力の証明にも、ノンフォーマルな活動によって得られた非認知能力の証明にも活用することができる包括的な個人の学習履歴の記録媒体であり、実現すると現在米国などで進んでいる、オープンバッジを活用した人材採用や大学入学者選抜に類する仕組みとして運用することができる。そして、そこに個人の自由記録欄があることにより、日本の学校教育でも取り組まれている e-ポートフォリオ<sup>11</sup>との連携がとりやすくなる。

<sup>10</sup>デジタル生涯学習パスポートは、オープンバッジを集積したウォレット部分と e-ポートフォリオなどのオープンバッジで証明されない学習及び諸活動の履歴が記録された部分から構成される、個人の学習（学修）及び諸活動の包括的な電子記録媒体

<sup>11</sup> e-ポートフォリオ：学生が授業での学び、学びの過程や成果※、サークル活動やボランティア活動等の授業外での経験等を長期に渡って記録するシステム。

※学習目標・学習計画表とチェックシート、課題達成のために収集した資料や遂行状況、レポート、成績単位取得表等

## (2) デジタル生涯学習パスポートの利点

e-ポートフォリオをデジタル生涯学習パスポートに入れることで、学習者であるオープンバッジ取得者の学習の経緯などの詳細な情報も含めることができる。オープンバッジも含め、こうした学習者の詳細な記録があることによって、その学習者がどのような目標を掲げ、いかにして学びを進めてきたのかという学習のプロセスを第三者が客観的に見て取ることが可能になる。学習者個人に紐づく学習記録等のあらゆる情報については、個人情報として厳密な管理が求められるが、大学入学者選抜や人材採用の場面では、必要な学習記録等の情報を学習者本人が判断して開示できる仕組みが望ましい。そうすることで、人材を必要とする側は学習者個人の資格取得状況及びノンフォーマル・インフォーマル学習の情報とともに、パーソナルな情報も参照できるようになるため、従来に比べてより多面的な評価・選抜が可能になる。

また、デジタル生涯学習パスポートはオンラインに接続されたデジタルな媒体として、利便性・転送性・柔軟性に優れた設計・運用が可能になる。学習者がいつでもどこにいても、必要なタイミングで自己の学習履歴を更新したり、大学や企業に共有したりすることができる。オープンバッジが格納されるウォレット部分など、可能な範囲で国際規格に準拠した設計にすれば、国内に限らず海外の大学や企業にも容易に出願することが可能となる。

デジタル生涯学習パスポートの利点として付け加えるならば、デジタル化による紙資源の節約が重要な点なのではないか。周知の通り、我が国の紙の消費量は世界でもトップクラスであり、国民一人当たりの紙・板紙消費量は年間約 178.4 kg (2020 年時点) にも及ぶ<sup>12</sup>。従来のように紙で発行される生涯学習パスポートであれば、当然ながら膨大な量の紙の消費とコストが掛かるが、デジタル化されたものであればそのような懸念はない。もちろん、デジタルデータを管理する以上、サーバーの維持やメンテナンスなどに一定の運用コストはかかるものの、印刷費や運送費をはじめ物質としての紙に伴って生じる様々なコストを大幅に削減できることは間違いない。

ここまでオープンバッジの活用を前提とした、デジタル生涯学習パスポートの基本的な仕組みとその必要性を述べてきたが、次にオープンバッジの概要を簡単に概観し、オープンバッジの国内外の利活用の現状をまとめ、最後にオープンバッジへの期待を記す。

---

<sup>12</sup> RISI Annual review of global pulp & paper statistics

### 【3】オープンバッジの概要と利活用

#### 1. オープンバッジの概要

オープンバッジは、世界共通の技術標準規格に沿って発行されるデジタル証明・認証です。物ではなく、データとして授与され、自分専用の「オープンバッジウォレット」で一元管理されます。授与されたオープンバッジは、SNS での共有ができるほか、基準を満たす資格に対するオープンバッジであれば、その内容証明としても使用されます。

また、ブロックチェーン技術を活用することで、偽造や改ざんが困難な信頼性のある証明書として使用される事例もあります。たとえば、講座や研修、資格試験などの修了証明として活用することで、その人のスキルを可視化することができます。

(オープンバッジとは：デジタル庁 HP より)

[https://www.digital.go.jp/policies/digital\\_promotion\\_staff\\_openbadge/](https://www.digital.go.jp/policies/digital_promotion_staff_openbadge/)

上記のデジタル庁の記述のように、オープンバッジは自己のスキル（保有資格や学習履歴等）をデジタル上で証明するもので、バッジのイメージで表現されるものである。これらのオープンバッジは、「ウォレット」と呼ばれる個人専用の電子的な管理ページ（格納庫）に収納され、バッジの受け取りや保管が一元的に管理できる。

2010 年代までは、個人の学修歴・資格取得状況等は、その修了・習得結果等のみが紙媒体で提示・提供されることが一般的だった。これらは近年の教育・学習を取り巻く ICT 環境の進展に伴い、電子的な取り扱い及び流通させることなどが可能となってきた。加えて、結果の記録のみならず、各種学習活動をより詳細な単位に分け個別に認証を行うことや、特定の知識や技能を習得したことを認定する証明書として取り扱うことが可能になった。さらにこれまでは、権威性のある「フォーマル」な学習の証明・認証が一般的であったが、それとともに「インフォーマル」な能力の証明をするための活用も行いやすくなってきている。

以下に、オープンバッジとウォレットのイメージ図を記した。



図 2 オープンバッジとウォレットの例

## 2. マイクロ・クレデンシャルとオープンバッジの有用性

オープンバッジを活用することで、フォーマル、ノンフォーマルを含めた様々な個人の学びの成果及びプロセスが、従来に比べより細かい粒度で認証できるようになる。近年、欧米を中心に、マイクロ・クレデンシャルという考え方が広がっているが、ここでは、マイクロ・クレデンシャルとオープンバッジの有用性について鍵となる概念をもとに述べる。

**マクロ・クレデンシャル**：伝統的な長期コースによる学位取得・修了などを表明した証

**マイクロ・クレデンシャル**：伝統的な学位よりも短期間のナノ学位、マイクロ修士、検定・資格、バッジ、免許など、学習内容をより詳細な単位に分け個別に認証した証

上記のように、マイクロ・クレデンシャルとは、修了までに大きなコストを要する学位という形式に捉われずに、学習内容を細分化することで、学習のプロセスに焦点を当てる考え方である。こうした考え方は、諸外国を中心にコロナ禍以前から注目されているものであるが、コロナ禍以降、オープンバッジなどのデジタル技術と結びつくことで、最近急速に普及している。

特に、コロナ禍で大学等の高等教育機関が遠隔授業を余儀なくされる中、海外の一部の大学では、MOOCsのような大規模公開オンライン講座との連携によって単位認定の相互互換が進められた。このとき、学生が講座を修了した証明として、改ざんが困難で相互運用性に優れたオープンバッジが用いられるのは、ごく自然な流れである。

また、IT技術の進展により産業構造が変わる中、リスクリングの重要性が世界的に増している。オンライン技術を活用した高等教育の細分化が進み、学びなおしを希望する社会人においては、オープンバッジと学位が結びつけられることで、既修得学習の認定を通じた学位取得への道がさらに拡大する可能性が出てくる。

このように、現在オープンバッジは、マイクロ・クレデンシャルの一実装方式として、社会の変化と要請を背景に、様々な場面で活用が拡大している。

このように、学習及び諸活動の履歴は、オープンバッジを活用することにより、これまで主流だった学位証明や国家試験の資格証明などの「マクロ・クレデンシャル」に加え、より粒度の細かいオンライン講座の修了証明や個別の単位認定などの「マイクロ・クレデンシャル」として認証・記録を行うことができるようになった。そうすることで、個々人の学習・学修状況のより詳細かつ客観的な把握を可能にするとともに、これらの情報を活用する学校や企業等にとっても、対象者のより詳細な特性の把握に資するものとなる。

### 3. オープンバッジの利活用の現状

#### (1) 国内外におけるオープンバッジの利活用

日本及び諸外国におけるオープンバッジの利活用の現状をみると、既に「大学等における学修歴のデジタル証明」あるいは「各資格取得のデジタル証明」はじめ、いくつかの場面での利活用が行われつつあると思われる。例えば、大学等をはじめとした教育機関では「在学証明書」「履修証明書」「卒業見込証明書」「修了見込証明書」等、これまで紙媒体で提供されてきた各種証明書がオープンバッジに代替され始めている。あるいは各種資格試験等の「資格保有証明」なども、紙媒体からオープンバッジでの運用が始まっている。このように、我が国においても、オープンバッジの利活用が行われはじめてきている。ここでは現時点において、日本及び諸外国におけるオープンバッジの導入例を紹介する。

国内/国外	No.	発行者種別	バッジ概要	想定される活用シーン
国内	1	教育機関	カリキュラム修了証明	進学、就職
	2	教育機関	プログラム修了証明	進学、就職
	3	教育プロバイダー	検定試験の資格保持証明	進学、就職
	4	教育プロバイダー	IT資格保持証明	進学、就職、ビジネス、キャリアアップ、転職
	5	民間団体	検定試験の資格保持証明	進学、就職、ビジネス、キャリアアップ、転職、日常生活
	6	教育プロバイダー	講座学習修了証明	ビジネス、キャリアアップ、転職
	7	教育プロバイダー	検定試験の資格保持証明	ビジネス、キャリアアップ、転職
	8	民間団体	検定試験の資格保持証明	ビジネス、キャリアアップ、転職
	9	企業	プロフェッショナル人材証明	キャリアアップ、研修
	10	官庁	委員資格（任命）証明	特定の事業
	11	民間団体	ボランティア証明	特定の事業、その他
国外	12	教育機関	マイクロクレデンシャル証明	進学、就職、専門人材育成、研修
	13	教育プロバイダー	コース修了証明	進学、就職、専門人材育成、研修
	14	企業	コース修了証明	専門人材育成、キャリアアップ、転職、研修、人材登用
	15	企業	社内人材のスキル証明	専門人材育成、キャリアアップ、転職、研修、人材登用
	16	企業	IT資格保持証明	専門人材育成、キャリアアップ、転職、研修、人材登用
	17	教育プロバイダー	コース修了証明	専門人材育成、キャリアアップ、転職、研修、人材登用
	18	専門職協会	専門資格証明	専門人材育成、キャリアアップ、転職、研修、人材登用

表 1 オープンバッジの国内外における利活用の一例

表 1 は、オープンバッジの国内外における利活用状況に関して、その一例をまとめたものである（別添参照：資料\_オープンバッジの国内外における利活用の一例）。

#### ① 国内外におけるオープンバッジの導入例

現状オープンバッジは、国内外を問わず、教育機関・教育プロバイダーはじめ、官庁、企業、各種民間団体まで幅広い機関での利活用が始まっていることが分かる。

教育機関においては、カリキュラムやプログラムの修了証明としての活用事例が多く、それらは進学・就職時に活用されることが想定される。また教育プロバイダーにおいては、検



定試験等の資格保持の証明や講座修了証明等での活用事例が多く、それらは進学・就職・転職等で活用されることが想定される。また官庁における委員資格（任命）や、民間団体におけるボランティア活動の証明等に活用される事例も見受けられる。

表1の想定される活用シーンについては、取得者の取得目的に応じて1つのバッジであっても様々な利活用が可能であることから、オープンバッジの活用シーンは限定的なものではなく、利活用の可能性は多岐に渡るものと思われる。

特に海外の事例では、ジョブ型雇用や、マイクロ・クレデンシャルの普及を背景に人材の流動化が進み、個人の学びなおしの意識が高まる中で、オープンバッジの利活用場面は、学習段階と就労段階とに区別されるようなものではないことが伺える。

## ② 国内と海外における活用シーンの違い

国内と海外の活用シーンの違いとして大きいのは、国内では海外と比べて「人材登用・専門人材育成・研修」での活用が進んでいないということが挙げられる。国内で利用が始まっているオープンバッジの多くは従来の認定制度が形を変えたものであることから、このことは言い換えると「日本は海外に比べて『人材登用・専門人材育成・研修』に関わる認定制度が根付いていない」とも言えるだろう。これには大きく二つの理由が考えられる。

### 海外と日本とで異なる企業の人材雇用の文化

海外の例として、例えばアメリカやEU加盟国の企業では、様々なバックグラウンドを持つ人材の集まりに対して、個人の能力・スキルにフォーカスした基準で人材登用をする必要があることから、個人の能力を証明するための試験（パス）や認定が重要になるものと思われる。また、事例としてあげた企業の中には全世界に10万人以上の従業員を有するグローバル企業があるが、そうした企業の人材登用においては当然、透明性が高く制度化された人材評価の仕組みが必要となってくる。

こうした人材雇用の文化・歴史的背景から、欧米では長らく「人材登用・専門人材育成・研修」に関わる認定制度が整備されてきたと言えるだろう。

### 海外と日本とで異なる高等教育及び企業の役割

海外で活用されているオープンバッジには、マイクロ・クレデンシャルの証明、IT資格保持証明、人材のスキル証明などがあるが、これらはもともと「専門人材の育成」を目的として設置された研修・プログラム・コース、あるいはその認定のプロセスであることが伺える。そしてこれらの研修・プログラム・コースを提供する主体として最も多いのは、大学などの高等教育機関である。海外の高等教育機関において、こうした学位以外の認定が盛んである理由として考えられるのは、欧米社会が、学生や個人に対して、早期から専門的な知識や能力を求める傾向にあるからだと考えられる。

前述の通り、アメリカをはじめとする欧米のグローバル企業は人材登用においては、より個人のスキルを重視する傾向にある。そのため、高等教育機関はそうした社会の要請に応じ

た人材を育成するとともに、学生の習得状況を評価・認定することが重要な役割となる。

一方、日本の企業は「学歴」や「新卒一括採用」「総合職」という言葉に現れるように、学力をベースにした採用基準で同質な人材を確保することが、長年の人材採用の傾向と言える。そして人材育成については、その企業の特定の事業に関わる専門人材を社内で育成するという意識が強く、また労働市場全体が人材の流動化を前提としていないことから、国内において「人材登用・専門人材育成・研修」に関わる認定制度が根付いていないと言われる。

次に活用場面ごとの事例をまとめる。

## (2) 活用場面ごとのオープンバッジの利活用の事例

### ① 教育機関でのオープンバッジの利活用事例

#### 履修修了証明

以下の例は、和歌山大学データ・インテリジェンス教育研究部門がWEB上で公開している、オープンバッジの利活用の例である。

ここでは、バッジの最小単位として、科目が修了した際に「科目バッジ」が発行される。この「科目バッジ」が関連項目ごとに集約され、それが「単位積み上げ型バッジ」として構成されている構図が分かる。以下、図3に、和歌山大学データ・インテリジェンス教育研究部門がWEBに掲載している図を記す。

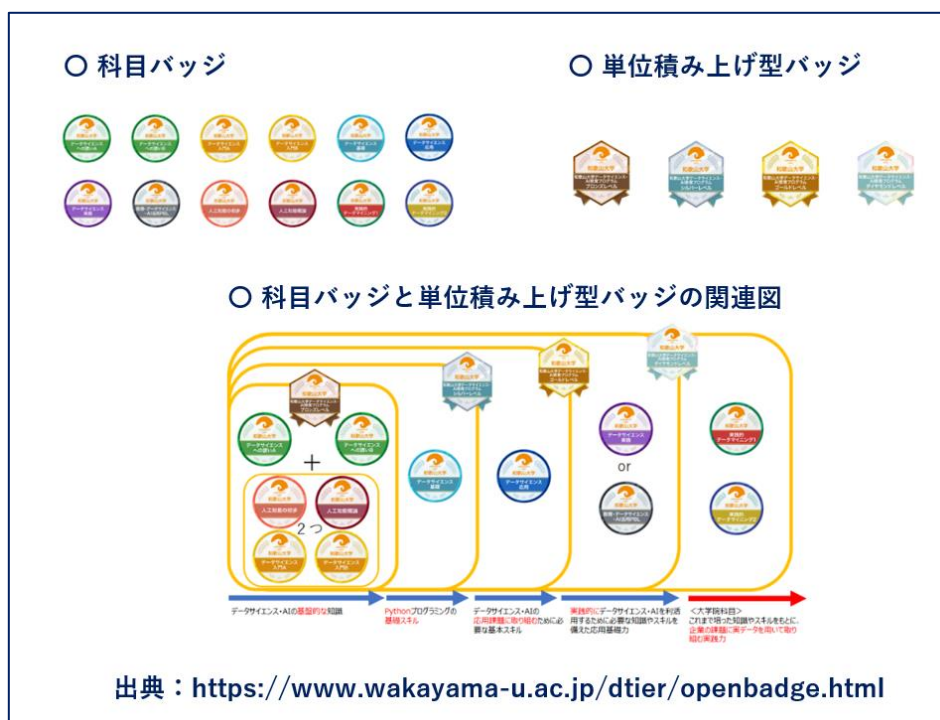


図3 和歌山大学のオープンバッジの利活用の例



## 各種証明書発行

大学等でのオープンバッジの利活用の例として、従来、紙媒体で発行されていた「在学証明書」「卒業見込証明書」「修了見込証明書」等の各種証明書を、オープンバッジを活用した電子証明で代替することが多く見られるようになってきた。

図4に、大学等における紙媒体での証明書の発行と、オープンバッジを活用した電子証明書の発行のイメージを記す。

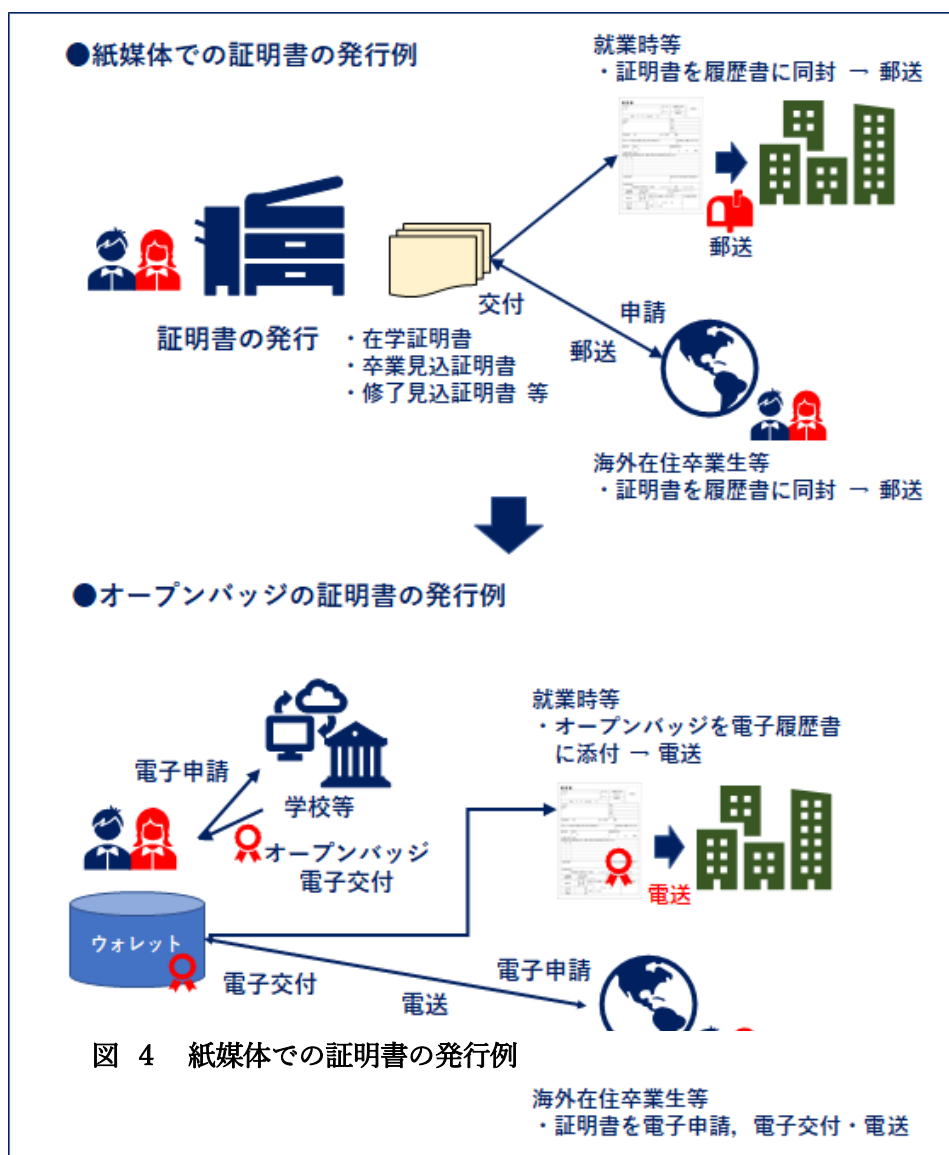


図4 紙媒体での証明書の発行例

これらの電子的な各種証明書は、学生が企業に送付する電子履歴書への貼付や、海外在住の卒業生等が発行・受領を求める際の手続き上の利便性などが効用として挙げられる。



### ③ 企業等における研修場面でのオープンバッジの利活用事例

オープンバッジは、企業内における研修場面での利活用も始まっている。ここでは、旭化成株式会社が WEB 上に公開している情報を例示す。



図 6 企業内研修におけるオープンバッジの利活用例（旭化成株式会社の例）

出典：<https://www.asahi-kasei.com/jp/company/dx/strategy/>

旭化成株式会社では、図 6 から分かるように、全従業員のデジタル人材化を目的とした研修を行い、その研修成果・結果を 5 つのレベルで認証し、それをオープンバッジで電子認証を行っているものと思われる。この例のように、オープンバッジは、企業内に限らず、各種研修場面における修了証明書などでの利活用も今後増えてゆくものと考えられる。

これまで示してきたように、現時点において、オープンバッジの利活用は徐々に広まってきたものと考えられる。このような現状から、オープンバッジが証明する取得者の能力は、進学・就職・企業内などの従来の活用シーンを問わず、人生における様々な場面・段階で今後とも評価・活用されてゆくものと考えられる。

#### 【参考：一般的なオープンバッジの発行の仕組み】

- ・オープンバッジサービス上に、発行団体（資格団体等）が「発行者」として登録
- ・登録団体毎に、発行する任意のバッジをシステム上に登録
- ・受検者などのユーザーが、オープンバッジを取得する条件を満たした場合、以下のような方法でオープンバッジの付与を実施
  - 例 1：オープンバッジシステムの資格発行者用画面から、対象者（当該メールアドレス）に対してオープンバッジ発行処理を実行
  - 例 2：受検システムやスコア管理システムなど、条件を満たしたことを判定するコンピュータシステムからオープンバッジシステムに対し、自動的にオープンバッジ発行処理を実行
- ・オープンバッジは、バッジイメージ等を含むデータ形式で発行され、オープンバッジシステ

ム上に記録

- ・発行されたオープンバッジデータは、取得者が所有（登録済）するメールアドレスに送付
- ・取得者は、オープンバッジを受け取る際、自分専用のウォレットへ格納することが可能。オープンバッジは、IMS Global の世界共通な技術標準規格で作られているため、どこの発行者から出されたオープンバッジでも自分のウォレットに保管し管理することが可能
- ・受け取ったオープンバッジは、メールや SNS 等で共有することも可能

#### 4. オープンバッジへの期待

ここまで、オープンバッジの概要と利活用の状況について整理したが、本章の最後に、オープンバッジの活用が広がることでもたらされるメリットについて、OECD の生涯学習政策の文脈に照らし合わせながら今後に向けての期待を記す。

オープンバッジの利点としては最も重要なのは、従来可視化されなかったもしくはそれが非常に困難だった、学習の「プロセス（過程）」の部分が、マイクロ・クレデンシャルやその実装方式としてのオープンバッジなどデジタル学修歴証明技術によって、より細かい粒度で認証され、学習成果の一部として可視化できるようになったということである。

OECD は、2015 年から OECD Future of Education and Skills 2030 プロジェクト<sup>13</sup>（Education 2030 プロジェクト）を進め、30 を超える国から教育関係者が集まり対話を重ね、「2030 年に望まれる社会のビジョン」と、「そのビジョンを実現する主体として求められる生徒像とコンピテンシー（資質・能力）」を議論し、2019 年 5 月には、コンセプトノートをまとめた<sup>14</sup>。そのなかで教育の未来に向けての望ましい未来像を描いた学習の枠組みとして、「OECD ラーニング・コンパス（学びの羅針盤）2030」を発表した。

このラーニング・コンパスの中心概念の一つが「Student Agency（生徒エージェンシー）」である。Agency とは「作用」や「働き」を意味する英単語だが、OECD はレポートの中で Student Agency（生徒エージェンシー）という言葉に「変革を起こすために目標を設定し、振り返りながら責任ある行動をとる能力」として定義づけており、これには大きく二つの意味が込められていると読み取れる。

一つは、学習者の「主体性」、すなわち、生涯学習社会の中で、学習者一人ひとり主体となって、「どのようなスキルを身につけるのか」、「そのためにはどのような学びが必要なのか」ということを、自ら考えて取り組んでいくことが重要だという意味である。

もう一つは、社会や他人との「関わり」である。学習者主体と言った場合、学習や諸活動に対して単に一人で取り組むものではなく、その学びや活動を傍で支えてくれるメンタ

<sup>13</sup> Future of Education and Skills 2030 (OECD)

<sup>14</sup> OECD Learning Compass 2030 Concept Notes(OECD)

一や指導者、学習仲間と積極的に関わること、また、それによってさらに学びを深め、能力を向上させることで、社会に対して働きかける力を獲得することが期待されるという意味である。

これらを前提としたとき、オープンバッジのメリットとして二つのことが期待できる。

一つは、オープンバッジが学習者の主体的な学びや活動を促進する媒体としての役割を担うこと。例えば、ある学習者が自らの「学習」をデザインする場面において、一つ一つのオープンバッジは、学習の目標あるいは目標の一部を包摂するものになる。すなわちオープンバッジが学習者の主体的な学びの過程に組み込まれるとき、オープンバッジは学習の「プロセス（過程）」に対する認証機能を持つと同時に、学習者にとって段階的でわかりやすい学習目標を与えることができる。このことはひいては、生涯学習社会の実現に向けて、個々人が自分の学びを自分でデザインして、主体的に学びを進めていくことを後押しすることにつながると考えられる。

もう一つは、オープンバッジが学習者と社会との「関わり」を媒介する媒体としての役割を担うこと。具体的に言えば、学習者がこれまで何をしてきたかという学習及び諸活動の履歴を一覧性があるところに置くことによって、学習者と社会とのシームレスな関係が生まれ、学習者は社会に対して積極的に関わりを持つことができるということ。つまり、「自分はこういうスキルをもっている」、「こういうことをやってきた」ということを示すことで、それを見た人が、その人に対してより良い影響を及ぼす可能性が高まることが期待される。

社会の側、特に人材を求める側から言えば、学習者個人の習熟度やスキルが十分に可視化されて来なかったために、人知れず埋もれていた人材・スキルを、オープンバッジがその「媒体」となることによって容易に発見できるようになると考えられる。逆に言えば、「社会と関わっていく」と言った場合、学習者と社会とをつなぎ合わせる何か「モノ」がなければ、社会との関係性を築くことは難しく、また、「主体的な学び」を進めていくうえでも、そうした学習の履歴を記録・保管・閲覧・共有できる「媒体」がなければ個人の目標のアチーブメント（達成度）を第三者あるいは学習者本人でさえも確認することが困難である。

近年、あらゆる分野における技術の進歩によって、この「媒体」となり得るものが誕生してきているが、この「媒体」が粗悪なものにならないようにするために、世界標準であるオープンバッジの活用を前提とした国としての法整備や制度設計が急務である。

必要なのは、まさに、「デジタル生涯学習パスポート」のような一覧性、網羅性のある情報基盤を整備することと、かつ学習者の個々の目標（マイクロ・クレデンシャル≒オープンバッジ）に対して信頼性や妥当性に裏付けられた品質保証がなされることである。こうした環境が整ってはじめて、生涯学習社会に生きる各個人の主体的な学びや、社会との関わっていくということが担保されるのである。

## 【4】おわりに

現在、国内でのオープンバッジの利活用はあまり進んでいない状況であるが、ここまで述べてきたように、これからの社会では、個人の包括的な学習及び諸活動の履歴をデジタルで記録することは不可欠であり、先進諸外国の事例から考えても、オープンバッジの利活用は進んでいくものと思われる。そして、その仕組みとして、「デジタル生涯学習パスポート」は最適であると考えられる。

個人の学習及び諸活動の履歴が、マイクロ・クレデンシャルの概念に従い、細かな粒度で認証され、オープンバッジとして「デジタル生涯学習パスポート」に記録されるようになれば、それを活用して大学入学者選抜や人材雇用シーンに画期的な改革をもたらすに違いない。

大学入学者選抜を考えてみれば、大学入試の出願を行う場合、以下のようなものが「デジタル生涯学習パスポート」の中の一部として提出されることになる。

- ・ 高校時代における「学内試験結果」等のデジタル化された学習記録
- ・ 「芸術科目等における製作物等」の2Dあるいは3D画像でデジタル化された記録
- ・ 部活動やボランティア活動などのデジタル化された活動記録

これによって、志願者の詳細な学習・活動記録が提示可能となり、大学側はそれらをもとに入学者選抜を行うことが可能になり、1980年代から改革の必要性が指摘されてきた一発勝負と言われる学力テストのみでの入学者選抜の改善が可能となる。また、その入試一発勝負の改革として進められているAO入試に対する「学力を問わないでいいのか」という批判にも応えることができるようになる。

また、企業の新規雇用選考においても、志願者がより信憑性の高い活動履歴を記録することで、最近話題となっている「ガクチカ」(学生時代に力を入れたこと)をいわゆる「盛る」ということも少なくなり、企業は欲しい能力を持つ人材を採用することが可能になる。

世界的な産業構造の変化の岐路にある今、日本社会は「働きながら学び、学びながら働く『人生100年—生涯学習社会』」の実現に舵をとっていかなければならない。そして、情報通信分野を中心に様々な分野で人材の流動化が求められる中、新たな産業のスキルニーズや変化する就業の在り方に迅速に対応できる人材の育成が急務である。言い換えると、そうした次世代の人材の学びをどのように担保し、その成果をいかに評価するかという面において、従来の画一的な評価観とは異なる新しい評価観が求められている。

生涯学習パスポートは、そうした学習者の多様な学びとその成果を保証し、それらが進学や就職、地域活動など幅広い場面で活用されることで、人生100年時代に生きる各個人がそれぞれの能力を活かしながら、活躍できる新しい評価観に基づく社会を実現する手がかりとなり得るだろう。

また、現内閣が力を入れている短期間でのリスキリングの呼びかけを受けて、今後、中高

年や高齢者のスキルアップの需要が高まれば、中高年や高齢者が20年以上前に得た「学位」のみならず、公的な研修プログラムの受講証明や公的資格取得証明、広く社会に受け入れられている多様な民間の「資格・検定」の取得歴の証明に対する社会的ニーズも高まるだろう。

これらの仕組みを有効に機能させるためには、データがデジタル化され、それが統一化されたフォーマットで生成されていることと、個々の認証が質的に担保され、志願者・学校・企業等に扱いやすい形で提供され、安心して活用できる必要がある。

そうした社会の到来を想定して、文部科学省でも教育のデジタル化に向けた環境整備を進めているが、オープンバッジやデジタル生涯学習パスポートを普及させるために、政府を挙げて、以下のような環境整備や活用の促進策を進めていただきたい。

### **オープンバッジやデジタル生涯学習パスポートを普及するための環境整備や活用促進策**

#### **1. 学校をはじめ、公民館や図書館などの公共的な学習施設の通信環境の整備**

今後、教育のデジタル化やオンライン化の機運がさらに高まれば、学校をはじめとする様々な公共の学習施設において、学習者が自由に接続できるオンラインの学習環境が必要になる。そうした環境が整うことで、ICT環境を持たない全ての学習者がオンライン上の学習コンテンツにアクセスをしたり、インターネット上で行われる試験（IBT）を受けたり、学習によって蓄積される自身の学習記録を管理したりすることが可能になる。

まずは、そのために必要な通信機器（PCやタブレット）や安定した通信環境（ネットワーク）の整備を早急に進める。

#### **2. 大学入学者選抜における出願手続きのデジタル化**

国公立大学、私立大学を含む国内の大学全ての選抜方法における出願手続きのデジタル化を進めていただきたい。具体的には、出願に係る調査書類の電子化と関連システムの整備が必要だと考えられる。

令和4年6月に、文部科学省が各大学に通知した「大学入学者選抜実施要項」の中では、一般選抜およびその他の選抜方法に必要な調査書について、「各大学は、入学志願者から、入学者選抜の資料として、（中略）調査書の提出を求める」、としている。この調査書は従来から「紙」での提出が一般的であり、高等学校の校長の押印も必要である。一部、大学と高等学校が個別に合意した場合は、「電磁的記録による調査書」の提出を求めることも可能としているが、その作成や送付手続きを支援したり、自動化したりする電子的な仕組み（システム）は整備されていないのが現状である。

今後はこの「電磁的記録による調査書」のような出願に係るデジタルデータを高校、大学、または志願者である生徒本人との間で円滑に取り廻せるようなシステムを構築することで、出願手続きの効率化を進める必要があると思われる。また同時に、学校側が、調査書やその基になる指導要録を、デジタルで作成するための「統合型校務支援システム」を整備する必要がある。校務支援システムの導入状況（20年3月段階）は、公立高校で約79%であるこ



とから、全ての高校生にデジタル出願が可能な環境を整備していただきたい。

また、本提言で述べたオープンバッジなどのデジタル学修歴証明の活用を促進するためには、大学の出願に係る書類の中にオープンバッジなどのデジタル学修歴証明を記載する代表的な方法を学校現場に示すと良いだろう。具体的には、総合型選抜において、入学志願者本人が記載する活動報告書の一例として文部科学省が示している「活動報告書（イメージ）」の「資格・検定等に関する活動」あるいは「学外での活動内容」などの欄に、オープンバッジが埋め込まれたものを、イメージとして公開することなどが考えられる。

### 3. 公的機関の人材募集場面における応募手続きのデジタル化及び統一化

上述の、大学入学者選抜における出願手続きのデジタル化と同様に、国や各省庁が管轄する公的機関（大学や地方公共団体、国公立病院など）が先行して、人材募集をする場面における応募手続きのデジタル化を進めていただきたい。

特に専門的な知識や技能を持つ人材が流動的に移動する分野、例えば、大学の研究員などが、他大学の研究室に応募する場合、現在はインターネットでの出願などは可能であるものの、大学ごとに応募書類の書式が異なっており、また、応募に必要な資格証明書なども、あらかじめ紙で出力したものを再度端末に読み込んで添付するなど、非常に多くの工数が求められる作業である。

こうした、運営主体が異なることによって生じる煩雑な手続きについては全てデジタル化したうえで、システム上統一することが望ましい。そうすることで、応募者の負担は減り、専門人材の流動化が進むと同時に、社会一般におけるデジタル化の意識が高まると考えられる。

統一化されたこれらの人材関連システムの基礎として、デジタル生涯学習パスポートの概念やオープンバッジの活用がますます重要になると考える。

### 4. 国家試験によって取得できる資格・免許のオープンバッジ化

デジタル生涯学習パスポートとデジタル学修歴証明の社会一般における理解を広げ、活用を促進するための手がかりとして、まずは教員免許や医師免許、弁護士資格や運転免許など、国家試験によって取得できる様々な資格もしくは免許をオープンバッジとしてデジタル化することを検討していただきたい。

### 5. デジタル生涯学習パスポートの検討を進める審議会の立ち上げ

国の政策として、「デジタル生涯学習パスポート」（情報社会における個人の学習及び諸活動の履歴の一元的な管理方法）に関する検討を行う審議会の立ち上げを検討していただきたい。審議会では主に以下の内容を検討していただきたい。

- 「デジタル生涯学習パスポート」に関する個人情報の管理
  - e-ポートフォリオやオープンバッジと連携したシステムの在り方
  - デジタル学修歴証明（マイクロクレデンシャル≒オープンバッジ）の品質保証の在り方
- Ex. 検定試験の第三者評価の必要性等


















# 資料編











## 別添資料\_オープンバッジの国内外における利活用の一例

- 国内外におけるオープンバッジの利活用の現状について、Open Badge 2.0 に準拠しているオープンバッジをいくつか抜粋し、リスト化した。
- 国内の事例については一般財団法人オープンバッジ・ネットワーク (Open Badge 2.0 準拠) の会員が発行しているものから抜粋。
- 海外の事例については主にCredly社が提供するオープンバッジ (Open Badge 2.0 準拠) から抜粋。
- 「主な活用シーン」については、各発行者がバッジについてHP上で公開している情報をもとに記載・分類している。

No.	国内/国外	発行者	発行者種別	バッジ名称	バッジ概要	バッジイメージ	主な活用シーン	認定内容 (プログラム、試験) 及びバッジ取得者が獲得するスキル詳細
1	国内	学校法人中央大学	教育機関	<a href="#">フアカルティリンケージ・プログラム(FLP)</a>	カリキュラム修了証明		進学、就職	認定内容 (プログラム、試験) 及びバッジ取得者が獲得するスキル詳細 フアカルティリンケージ・プログラム(FLP)とは、各学部にて設置されている授業科目を有機的にリンクさせ、新たな知的関心の領域に対応する教育の「場」を設定するプログラム
2	国内	成城大学データサイエンス教育研究センター	教育機関	<a href="#">データサイエンス基礎力育成・認定プログラム</a>	プログラム修了証明		進学、就職	本プログラムは、データサイエンスの視点を持った文系人材を育成することを目的とし、プログラムの学修成果として、受講学生たちはデータドリブンの思考 (データを起点とした論理的・科学的な思考) を身につけることが出来ます。
3	国内	公益財団法人日本数学検定協会	教育プロバイダー	<a href="#">ビジネス数学検定オープンバッジ</a>	検定試験の資格保持証明		進学、就職	「ビジネス数学検定」は、日常生活やビジネスの現場での数学の活用能力を測定する検定。ビジネス数学検定の各階級の認定基準点に到達された方には、オープンバッジを発行いたします。
4	国内	株式会社オデッセイコミュニケーションズ	教育プロバイダー	<a href="#">「ビジネス統計スベシヤリスト」エクセル分析ペーシニック・エクセル分析スベシヤリス</a>	IT資格保持証明		進学、就職、ビジネス、キャリアアップ (転職)	ビジネス統計スベシヤリストは、データ分析の「実践」に重点を置き、身近に活用できるExcelを使用したデータ分析技能と、分析結果を正確に理解し、応用する能力を評価します。
5	国内	株式会社オデッセイコミュニケーションズ	教育プロバイダー	<a href="#">外交官から学ぶグローバルリテラシー</a>	検定試験の資格保持証明		進学、就職、ビジネス、キャリアアップ (転職)	「外交官から学ぶグローバルリテラシー」は国際社会を生きる私たちに必要な教養が身につく資格試験です。
6	国内	東京商工会議所	民間団体	<a href="#">eco検定(環境社会検定試験)</a>	検定試験の資格保持証明		進学、就職、ビジネス、キャリアアップ (転職)、日常生活	eco検定は、複雑・多様化する環境問題を幅広く体系的に身に付く「環境教育の入門編」として、幅広い業種・職種の方に活用いただいています。
7	国内	図研テック株式会社	教育プロバイダー	<a href="#">熱設計教育応用編</a>	講座学習修了証明		ビジネス、キャリアアップ (転職)	
8	国内	株式会社データミックス	教育プロバイダー	<a href="#">データ分析実務スキル検定(CBAS)</a>	検定試験の資格保持証明		ビジネス、キャリアアップ (転職)	デジタル時代のビジネスパーソンに求められる実践的なデータ分析スキルを可視化し、評価するための検定試験

9	国内	NPO通訳技能向上センター (CAIS)	民間団体	<a href="#">ビジネス通訳検定「TOBIS」</a>	検定試験の資格保持証明		ビジネス、キャリアアップ (転職)	TOBISは、企業・団体で活躍する通訳者のスキルを判定する試験です。3級以上を取得した方に「オープンバッジ」(デジタル証明書)を発行します。
10	国内	デジタル庁	官庁	<a href="#">デジタル推進委員</a>	委員資格 (任命) 証明		特定の事業	デジタル推進委員とは、デジタル機器・サービスに不慣れな方等に対し、講習会等でデジタル機器・サービスの利用方法を教える取組のほか、それらの利活用をサポートする取組を行う方です。
11	国内	NPO法人 Asuka Academy	民間団体	<a href="#">翻訳ボランティア</a>	ボランティア証明		特定の事業、その他	このバッジの取得者は、当該講座の翻訳プロジェクトに参加し、コンテンツの英語原文に対して日本語翻訳を提供することにより、インターネット上の学習コミュニティに貢献を行いました。
12	外国	SAS	教育機関	SAS - RMIT Academic Specialization in Analytics	マイクロクロレデンシヤル証明		進学、就職、専門人材育成、研修	RMITの分析士号、科学士号(統計学)、および科学士号(数学)の卒業生は、数学的コンピューティング、確率と統計学、および分析スキルを認識して、SAS Academic Specialization in Analyticsを取得し、特徴付け、分析に関する知識を有する。業界関連の分析ツールを使用してビジネス上の問題を解決します。
13	外国	コロドコミュニティカレッジシステム(Colorado Community College System)	教育機関	リーンプロセスマッピングの習得 (Lean Process Mapping Mastery)	マイクロクロレデンシヤル証明		進学、就職、専門人材育成、研修	バッジ獲得者は、プロセスマッピング、基本的なタイプ、およびそれらが使用される状況について説明できます。取得者はプロセスマップを描き、付加価値のあるステップと付加価値のないステップを特定し、改善されたプロセスのマップを描くことができます。
14	外国	ボストン大学 (Boston University)	教育機関	テックエグゼクティブ向けのミニMBA (Mini MBA for Tech Executives)	マイクロクロレデンシヤル証明		進学、就職、専門人材育成、研修	Mini MBA for Tech Executives Certificate を取得した個人は、経営管理の主要な原則とテクニックを基本的に理解しています。彼らは、会計、財務、戦略、マーケティング、運用、組織行動などの重要なMBA分野での管理知識を実証しています。業界を分析し、財務諸表を使用して経営上の意思決定を行い、マーケティング戦略を策定し、競争を効果的に管理し、デジタル技術を活用することができます。
15	外国	ForgeRock	教育機関	ForgeRock 認定アクセス管理スペシャリスト	マイクロクロレデンシヤル証明		進学、就職、専門人材育成、研修	ForgeRock 認定アクセス管理スペシャリストバッジの取得者は、ForgeRock アクセス管理ソリューションの管理と展開を担当するITプロフェッショナルです。このバッジの取得者は、ForgeRock Access Managementのコンポーネントを効果的にインストール、構成、管理、トラブルシューティング、および維持するために必要な技術的能力と実際の経験を持っています。

16	外国	デール・カーネギー・アンド・アソシエイツ (Dale Carnegie & Associates)	教育プロバイダー	カスタマーサービスエッセentials証明書 (Customer Service Essentials Certificate)	コース修了証明		進学、就職、専門人材育成、研修	このバッジの獲得者は、すべての顧客とのやり取りをブランドロイヤルティを深め、顧客関係を改善する機会として利用します。サービスに対して前向きな姿勢を持っている取得者は、苦情を機会に変え、一般的に顧客体験を管理することができます。
17	外国	Scaled Agile Inc	教育プロバイダー	認定 SAFe® 4 スクラム マスター (Certified SAFe® 4 Scrum Master)	コース修了証明		進学、就職、専門人材育成、研修	認定 SAFe 4 スクラム マスター (SSM) は、組織へのスクラム プラクティスの統合を担当する SAFe スクラム マスター プロフェッショナルです。コンピテンシーの主な分野には、スクラムとカンバンを使用し、チーム イベントを促進し、プログラムの実行をサポートし、アジャイル チームを指導することが含まれます。
18	外国	P&G	企業	P&G パフォーマンス マーケティング プラクティショナー	コース修了証明		専門人材育成、キャリアアップ (転職)、社内研修、人材登用	このコースでは、チームの測定がどのように機能するか、パフォーマンスの測定が有益である理由、測定方法、バリューチェーン全体の特定の機能に適用する方法について学びます。
19	外国	インテル	企業	Global Rewards and Talent Retention Practitioner	社内人材のスキル証明		専門人材育成、キャリアアップ (転職)、社内研修、人材登用	このバッジを取得した個人は、顧客のニーズに迅速かつ効果的に対応するために、ベンチマーキング、報酬と支払い戦略、および報酬の基盤を理解しています。この人事部の従業員は、機敏性を高め、COE やビジネス リーダーとのパートナーシップを改善するための基本的な報酬スキルを実証しています。
20	外国	AWS	企業	<a href="#">AWS認定デジタルバッジ</a>	IT資格保持証明		専門人材育成、キャリアアップ (転職)、社内研修、人材登用	AWS 認定を取得すると、クラウドに関する自分のスキルを業界で広く知られている認定によって実証できるため、信用性や自信が高まります。AWS では、AWS 認定を取得する利点として、認定ステータスを披露するためのデジタルバッジを提供しています。
21	外国	Microsoft	企業	<a href="#">マイクロソフト認定</a>	IT資格保持証明		専門人材育成、キャリアアップ (転職)、社内研修、人材登用	Microsoft には、多くの技術職向けの認定パスがあります。これら各認定は、認定を取得するための一連の試験に合格することで構成されています。Microsoft 認定証明書とバッジは、認定に必要な試験に合格したことを証明するものです。
22	外国	Pragmatic Institute	教育プロバイダー	Pragmatic 認定プロダクト マネージャー (2020)	コース修了証明		専門人材育成、キャリアアップ (転職)、社内研修、人材登用	このバッジの取得者は、Pragmatic Institute プロダクト マネージャー トラック (Foundations, Focus, および Build) を完了し、70% 以上のテストスコアでコース試験に合格しました。
23	外国	救急看護認定委員会	専門職協会	認定小児救急看護師 (CPEN®)	専門資格証明		専門人材育成、キャリアアップ (転職)、社内研修、人材登用	

特定非営利活動法人全国検定振興機構

NonprofitOrganizationNationalOrganizationforthePromotionofCertifiedExaminations

〒105-0004 東京都港区新橋1-1-13  
アーバンネット内幸町ビル3階

Tel : 03-3539-3821 Fax : 03-3539-3822  
E-mail : info@zenken.or.jp