

高等教育を拓くマイクロクレンシヤルの役割と展望

Unlocking Higher Education through Micro-Credentials: Roles and Perspectives

独立行政法人大学改革支援・学位授与機構 研究開発部教授 野田 文香

Ayaka Noda, Professor, Research Department, National Institution for Academic Degrees and Quality Enhancement of Higher Education (NIAD-QE)

ORCID ID : <https://orcid.org/0009-0005-9163-9225>

1. 日本が直面する社会的課題

現在、日本は複数の構造的な課題に直面している。第一に、少子高齢化の進行により、大学の定員割れや統廃合が現実の課題となりつつあり、20歳前後を主対象とした従来の学位中心モデルは、もはや安定した前提ではなくなっている。大学は、学習者層が大きく多様化する時代に適した新たな経営戦略への転換を迫られている。第二に、AIをはじめとする急速な技術革新によって労働市場でのスキルギャップが拡大している点である。とりわけデジタル分野ではスキルの陳腐化のスピードが速く、最新のスキルを持つ人材を確保できるかどうか企業が競争力を左右する状況にある。第三に、人生100年時代の到来により、これまで当然とされてきた「学習期」と「就業期」を直線的に捉えるキャリアモデルは再考を余儀なくされつつあり、ライフステージ全体を通じて学び直しが循環する新たな学習モデルへの移行が求められている。こうした重層的な課題に応える解決策として、近年「マイクロクレンシヤル」が改めて注目されている。国際的には、短期の非学位プログラム自体は以前から存在し、非学位資格 (non-degree credentials)、代替資格 (alternative credentials)、ナノディグリー、モジュール型学習、デジタルバッジなど、さまざまな呼称で語られてきた。近年は、これらを学位 (いわゆるマクロクレンシヤル) と対置する概念として「マイクロクレンシヤル」と総称し、政策的・制度的議論の中心に据える動きが世界的に広がっている。マイクロクレンシヤルは、特定の知識・スキルの習得を目指した短期学習の成果を可視化する柔軟な仕組みであり、急速な環境変化に対応したリスキリングやアップスキリングを支える制度として期待が高まっている。こうした議論を踏まえると、少子高齢化の進行による学位中心モデルの限界や技術革新に伴うスキルの陳腐化、キャリアモデルの変化といった日本の構造的課題に対して、「学習成果をいかに可視化し、社会で活用できる形で提供するか」という観点から、マイクロクレンシヤル

は具体的な方向性を提示し得る点でも、その重要性を増している。

本稿では、デジタル時代における日本の高等教育と労働市場が直面する変革の要請を踏まえ、マイクロクレンシヤルの制度的展開を整理・分析する。高等教育を中心に国内外におけるマイクロクレンシヤルの実践を概観し、政策・制度および質保証の観点から示唆を提示することを目的とする。

2. 世界の大学におけるマイクロクレンシヤルの展開

高等教育機関におけるマイクロクレンシヤルは、一部の先進的の大学による試行段階を超え、国際的に広がる明確な潮流となっている。89か国の高等教育機関を対象とした国際調査によれば、世界の高等教育機関の半数以上がすでにマイクロクレンシヤルを提供しており、未導入の機関においても、多くが今後5年以内の導入や拡大に前向きな姿勢を示している。特にアジア太平洋地域をはじめ、南米・カリブ海、サブサハラ・アフリカ、中東・北アフリカなど多様な地域において、各国政府がスキル戦略の重要な手段としてマイクロクレンシヤルを位置づけ、大学と産業界が協働しながら人材育成に取り組む動きが広がっている^[1]。

こうした国際動向の背景には、多くの国で「リスキリング政策」と「大学改革」が連動し、社会的ニーズに応える形でマイクロクレンシヤルの制度化が進められていることが挙げられる。欧州では雇用・経済政策を切り口としたEUスキルアジェンダ(2020)の下、リスキリング・アップスキリングを進める重要な施策と捉えられており、また高等教育の文脈のボローニャプロセスでは、大学教育のイノベーションを促すツールとしての活用が提言されている。

各国の取組事例として、例えば、ハンガリーの国立研究大学であるセグド大学では、Courseraと連携し、GoogleやIBMなどの企業が提供するIT、サイバーセ

キュリティ、データサイエンス分野のデジタルバッジ取得コースを開講している。バッジの一部は大学の正式な単位として認定され、オンラインプラットフォームと大学教育が制度的に接続されている点が特徴である。アイルランドのメイヌース大学は、化学部と企業が連携し、この国の強みとされるクラフトビールやウィスキー産業を支える「醸造・蒸留」の分析人材を育成する12週間のマイクロクレデンシャルを共同開発した。修了者には大学院レベルの単位が付与され、産業界のスキルニーズに応答する大学の実践的な取組として注目されている。

オーストラリアでは、工学、医療、福祉、看護、教育などの主要分野で慢性的な人材不足が深刻化しており、政府は、優先スキルリストと整合する形で大学に対しマイクロクレデンシャルの開発を促し、助成金を通じて支援している。例えば、全国的な数学教師不足に対応するため、大学は専門外の現役教師向けに、数学の教科指導力向上を目的とした12週間の集中プログラムを設計し、修了者には修士レベルの単位とデジタルバッジが付与される仕組みを整備している。

米国では近年、「学位からスキルへ」という人材評価の潮流がより鮮明になりつつある。政策転換と企業の採用改革がマイクロクレデンシャル拡大の原動力となっている。連邦政府は、公務員採用において、学位がないという理由で適切なスキルをもつ人材を排除すべきではないという立場を明確にし、採用要件をスキル重視へと転換した。また、トランプ政権で成立した Workforce Pell 法により、これまで学位プログラムに限定されていた連邦助成金の対象が、マイクロクレデンシャルを含む8週間以上の職業訓練プログラムにも拡大される予定であり、2026年7月の施行が見込まれている。この傾向は、企業の雇用慣行にも及んでいる。従来は学士号を必須とした職種においても、Apple、Google、IBM、Hilton、Starbucksなどの多数のグローバル企業が「学位不問」を宣言し、管理職や技術職などの高賃金ポストでもスキル証明に基づく採用へと舵を切っている。近年の雇用者調査でも、求職者が履歴書にマイクロクレデンシャルを掲載するケースが増加しており、雇用者は、これらが示す「能力・スキル・最新知識」そのものだけでなく、それを取得した行為から読み取れる「スキル向上への意欲」「自発性」に強い価値を見出していることが明らかになっている^[2]。

では、大学はどのようにマイクロクレデンシャルを提供しているのだろうか。ウィスコンシン大学では、工学系の修士課程の学生が「プレゼンテーション力」「プロフェッショナル・ライティング」など、補強したいスキ

ルを選びデジタルバッジを取得できる仕組みを整備している。また、ワシントン大学では、社会人のみならず、小中高生も対象に、Python プログラミング、eスポーツ、デジタルフォトなど多岐に渡るコースを展開し、一部をデジタルバッジとして発行している。学習者は、大学入学願書や履歴書、SNSなどでこれらの成果を共有することが可能であり、大学にとっても地域貢献と新たな収益源の創出を同時に目指す取組になっている。米国では、学費の高騰や少子化、公的助成の縮小により大学経営の持続可能性が問われている。急速に拡大するマイクロクレデンシャル関連市場は、単なる追加的な収益源としてではなく、大学が生涯学習型モデルへと構造転換していくための重要な契機として位置づけられている。現に、大学統廃合が進む中、学生との関係を4年間の限定的関係から継続的学習関係へと再設計する試みは、日本の大学にとっても示唆的といえる。

アジアでは、日本同様に少子高齢化と労働力不足を抱えるシンガポールが、2015年に国家戦略として「SkillsFuture」を掲げ、生涯学習を社会全体で推進している。シンガポール国立大学(NUS)は、この政策と連動する形で、Graduate Certificateなどの短期プログラムを積み上げて大学院ディプロマや修士号取得につなげるスタックブルな生涯学習システムを構築している。一部の短期プログラムではデジタルバッジによる学習成果の可視化も進められ、働きながら柔軟に高度資格を取得できる環境が整備されつつある。

対照的に、若年人口の急増に直面するインドでは、若者のスキル開発と雇用創出が喫緊の政策課題であり、国家教育政策(NEP 2020)は、モジュール型学習やオンライン証明書を活用したマイクロクレデンシャル的アプローチを国家制度に組み込んだ。近年では、一部の大学がCourseraを通じて取得したGoogleやIBMの認定資格を学位課程の単位として認める動きをみせており、こうした企業資格と学位を同時に取得できる仕組みが入学志願者数の増加につながったと報告されている^[1]。さらに、インド政府は2024年に、学士課程の最大50%までマイクロクレデンシャル等の外部学習を単位として認定可能とするガイドラインを公表し、大学教育の柔軟化が急速に進んでいる。

マレーシアでは、民間企業や政府機関など、大学のアクレディテーション(適格認定)の枠外で発行されるマイクロクレデンシャルについては、マレーシア資格庁(Malaysia Qualifications Agency)から委託された組織が審査を行い、質が確認されたクレデンシャルのみが国のレジストりに登録される。マイクロクレデンシャ

ルは原則としてデジタルバッジ形式で発行することが求められており、承認されたクレデンシャルは学位課程の最大70%まで単位として認定することが可能である。こうした制度設計により、インドと同様に、学位の構成要素が大きく変容しつつあることが示唆される。

3. 日本の高等教育におけるマイクロクレデンシャル型プログラムの政策と実装

世界的なマイクロクレデンシャル拡大の潮流を受け、過去数年の間に日本においても関連政策の言及が着実に増加している。教育再生実行会議（2021）、日本経済団体連合会（2022）、教育未来創造会議（2023）、経済産業省（2025）などが相次いでマイクロクレデンシャル（デジタルバッジやデジタル証明書等の形式を含む）の整備・活用を提言しており、教育界と産業界の双方で導入機運が高まっている。国の認定制度である「数理・データサイエンス・AI教育プログラム」では修了証のオープンバッジ化が進められており、文部科学省事業である国際連携オンライン科目プラットフォーム「Japan Virtual Campus (JV-Campus)」でも、履修科目の修了書をデジタルバッジとして発行する仕組みが展開されている。さらに、科目等履修生制度においても、履修科目の成果をマイクロクレデンシャルとして記録することも可能である。

2007年の学校教育法改正により制度化された履修証明制度は、しばしば「日本版マイクロクレデンシャル」と対外的に紹介され、制度的に先行した仕組みとして機能してきた。現在、履修証明プログラムを開設している大学は全体の約3割にとどまるが、国立大学の導入率は6割超と高く、公立・私立大学（いずれも2割強）を大きく上回っている。分野別では医療・福祉系が最多であり、資格取得など職業キャリアとの接続が重視されている。近年はデジタル分野や商学・経済学系のプログラムが拡大しており、設置者別による特徴も出ている。特に国立大学は、医療・福祉、IT・データサイエンス・AI、理工農系などの研究蓄積を基盤とした高度専門プログラム、公立大学は医療・福祉に加えて地方創生・地域課題などの地域直結型、私立大学は医療・福祉や経営、IT・データサイエンス・AIなどの職業直結型のほか、社会学・心理学・歴史・文学・哲学・語学などのリベラルアーツ型を含む多様な領域のプログラムを提供している^[3]。

さらに近年では、政府主導のリカレント教育推進策として、文部科学省が22億円規模で進める「リカレント

教育エコシステム支援事業」が注目される。本事業は、大学を中核として産業界や地方自治体が連携し、地域の産業振興や国家の成長分野に対応した人材育成の「エコシステム」を形成することを目的とするものである。特に、半導体、DX（デジタルトランスフォーメーション）、GX（グリーントランスフォーメーション）、SCM（サプライチェーン・マネジメント）、経営人材などの成長産業分野において、大学と企業が協働して最先端の短期プログラムを開発する動きが活発化している。これらのマイクロクレデンシャル型プログラムでは、デジタルバッジの発行は必須要件ではないものの、申請時の審査で加対象とされるなど、学習成果を紙媒体の証明書にとどめず、デジタルバッジとして可視化する取組が国として奨励されている。

4. 日本の労働市場におけるマイクロクレデンシャルの理解と活用状況

では、日本の労働市場ではマイクロクレデンシャルがどの程度理解され、実際に活用されているのだろうか。文部科学省が企業（n = 1,228社）を対象に実施した委託調査によれば、求職者からマイクロクレデンシャルに相当するスキルベースの証明書を提示された経験が「ない」と回答した企業が7割以上を占めた。これは、多くの企業にとって、採用場面においてマイクロクレデンシャルが依然として馴染みの薄い存在であることを示している。一方、「提示されたことがある」と回答した企業は26%であり、約11%は実際に人事判断の参考として活用していた。限定的ではあるものの、マイクロクレデンシャルが徐々に受け入れられつつある兆しといえる。また、提示を受けながらも選考には利用しなかった企業が約15%存在しており、この背景には、証明書の価値判断や信頼性に関する理解が十分に形成されていない可能性がうかがえる。注目すべきは、提示経験がない企業の中でも「内容次第では参考にする」と回答した割合が約35%に達した点である^[4]。これは、制度設計や質保証の枠組みが整備されれば、マイクロクレデンシャルの活用が一気に進む潜在的な関心層が一定数存在することを示唆している。

もっとも、日本の労働市場全体で、すべての職種が一律にスキル評価へと切り替わるわけではない。しかし、すでに特定分野ではスキル証明を重視する動きが始まっている。例えば、丸紅、三菱食品、ユニ・チャーム、NTT、三菱商事、三菱重工業、スズキなどが、特にIT・AI関連資格の取得を昇格要件や評価項目の一つと

して取り込み始めている。また、大日本印刷では、全社員を対象に AI 関連資格を取得した際の奨学金支給制度を導入するなど、企業側がスキルの可視化を積極的に後押しする取組もみられる^[5]。

さらに、雇用者がマイクロクレデンシャルを参考にし、あるいは参考にしたいと考える理由としては、「専門的スキルの獲得状況やそのポテンシャルの把握」が最も多く、ほかにも「向学心の確認」や「特定配属先における即戦力の判断材料」としての活用も挙げられており、マイクロクレデンシャルが多面的な評価の根拠となり得ることを示している^[4]。総じて、マイクロクレデンシャルの労働市場における受容拡大には、周知の促進、質保証の強化、透明性の向上が不可欠の条件となる。これらの基盤が整備されれば、日本の労働市場においてマイクロクレデンシャルがより広く活用されることが期待される。

5. 今後の展望: マイクロクレデンシャルの信頼性と通用性を高めるための質保証制度基盤の整備

マイクロクレデンシャルに関する国際的な定義のばらつきや、信頼性や通用性への懸念といった課題を構造的に解決するためには、スキルの価値を説明する標準化された共通言語の整備が不可欠である。マイクロクレデンシャルの質を担保するためには、当該プログラムの目的、学習内容・方法、学習時間（単位数）、学習成果（知識・スキル）、アセスメントのプロセス・方法、学習成果のレベル（資格枠組み）などの要素が重要になる。特に、資格枠組み（Qualifications Framework: QF）は、世界 150 か国以上で開発・導入が進められており、学位、称号、ディプロマ、証明書、企業の認定資格など多様な資格を、国際的に比較可能なレベル指標に基づいて体系的に整理・可視化するための参照枠組みである。これにより、異なる教育機関や国で取得した資格の同等性を客観的に示すことが可能となり、マイクロクレデンシャルの国内外での通用性や互換性を支える基盤となる。日本では長らく資格枠組み（QF）が不在とされてきたが、多様な教育資格を国際比較可能な 8 レベルに基づいて整理した「教育資格枠組み（Japanese Educational Qualifications Framework: JEQF）」が、独立行政法人大学改革支援・学位授与機構によって開発され、2025 年 3 月に文部科学省中央教育審議会での審議を経て正式に認定（endorsement）された^[6]。これにより、大学等が発行するマイクロクレデンシャルが示す知識・スキルが学校教育制度に照らしてどの学習レベ

ル（例：学士レベル 6、修士レベル 7）に相当するのかを国内外にわかりやすく示すための共通物差しが整備されたことになる。マイクロクレデンシャルを資格枠組み（QF）と関連付けることは、学習成果のポータビリティを高めるうえで中核的な要素である。異なる教育機関で取得したマイクロクレデンシャルを積み重ね（stacking）たり、組み合わせ（combining）たりしながら、最終的には学位取得へとつながる柔軟な学習経路を保障する仕組みづくりは、今後さらに重要性を高めていく。

さらに、2025 年 11 月には、日本国内におけるマイクロクレデンシャルの普及と円滑な流通を促進することを目的として、産業界・学界などが連携し、「一般社団法人 日本マイクロクレデンシャル機構」が設立された。同機構では、マイクロクレデンシャルの共通枠組みやデジタル発行に関するガイドラインの策定を通じて、資格に関する標準化された情報を明示し、発行者・学習者・雇用者が共通に理解できる、信頼性の高いクレデンシャルの仕組みの構築を目指している。

マイクロクレデンシャルは、個人のスキル向上に資するだけでなく、高等教育機関の経営基盤の安定化、産業競争力の強化、さらには労働市場の流動性の向上といった、多層的な社会的課題に対応する戦略的手段となりつつある。日本マイクロクレデンシャル機構の設立は、こうした動きを制度的に支えるものであり、学修歴のデジタル化を一層加速させる契機になることが期待される。デジタル証明を活用することで、学習成果を電子的に確認でき、その所有権が学習者自身に帰属する環境が整えば、マイクロクレデンシャルは、個人が自らの学びを主体的に管理し、多様なキャリアパスを構築するための有効なツールとなり得る。マイクロクレデンシャルの普及が個々の大学の取組にとどまらず、資格枠組み（QF）などを土台とした質保証の仕組みのもとで、産業界と高等教育機関が学習成果という共通言語を共有しながら対話を重ねていくエコシステムとして展開していけるかどうか、今後の展開の鍵になると考えられる。

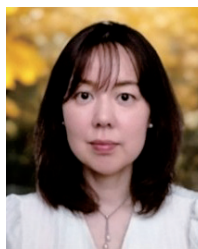
2026 年 1 月 28 日

参考文献

- [1] Coursera: Micro-Credentials Impact Report 2024: Insights from Higher Education Leaders (2024).
- [2] 野田文香: 『米国高等教育におけるマイクロクレデンシャルの展開: リスキリング・アップスキリング機能としての新たな役割と課題』, 大学論集, Vol.57, pp.97-119 (2024).
- [3] 文部科学省: 『文部科学省委託事業「令和 5 年度大学等におけるリカレント教育の実施状況に係る調査分析」成果報

- 告書] PwC Japan (2024)
- [4] 文部科学省：『令和6年度先導的大学改革推進委託事業「大学等における学修歴証明書のデジタル化の普及及び社会への対応に関する調査研究」報告書』デロイトトーマツ(2025)
- [5] 日本経済新聞：「昇進への道はAI資格 ユニ・チャームや丸紅、企業主導でスキル底上げ」(2025年12月5日付)
- [6] 大学改革支援・学位授与機構：「日本の教育資格枠組み」, 独立行政法人大学改革支援・学位授与機構 (2025)
<https://niadqe.jp/information/higher-education-degree-2/>

【著者略歴】



野田 文香

独立行政法人大学改革支援・学位授与機構教授

専門は高等教育および国際比較教育。米国ジョージワシントン大学にて博士号(教育学)を取得。立命館

大学講師、大学評価・学位授与機構(当時)准教授、フランス国立社会科学高等研究院(EHESS)客員研究員、東北大学准教授を経て現職。国際モビリティ、生涯学習、リカレント教育等を促進するための資格枠組み(NQF)やマイクロクレデンシャルの質保証に関する研究に従事し、「日本の教育資格枠組み(JEQF)」構築にかかわる。

中央教育審議会生涯学習分科会臨時委員、文部科学省「専修学校の質の保証・向上に関する調査研究協力者会議」委員、厚生労働省委託事業「外国人労働者の技能評価・活用に関する調査検討委員会」座長、専門職大学認証評価委員等を務める。