

「発行する」議論から、 「使う側の条件」へ

求めるスキルの可視化・研修成果の証明・採用と処遇への活用

一般社団法人日本マイクロクレデンシャル機構 理事

吉田 圭造 / 合同会社デロイト トーマツ

Deloitte Global Education Leadership 日本責任者 / People & Purpose, Learning & Development 執行管理者

2026.09.14



吉田 圭造 / Keizo, Yoshida

合同会社デロイトトーマツ

マネージングディレクター

Deloitte Global Education Leadership 日本責任者

People & Purpose, Learning & Development 執行管理者

Keizo.yoshida@tohatsu.co.jp

■ 経歴

- 大学(院) 卒業後、コンサルティングファーム、政治家への政策支援活動等を経て、2013年にデロイトグループに参画。2015年に教育政策・経営を主戦場とする教育セクターを立ち上げる。その後も「ソーシャルデザイン」をテーマに「教育」「スポーツ」「文化芸術」などのソフトアジェンダで活躍。官公庁、地方自治体、学校法人などのパブリックセクター向けのプロジェクトに留まらず、民間企業の市場参入など多数手掛ける。
- 2021-2023年にDeloitte Canada Consultingにてアメリカ・カナダの教育改革、州立学校改革、民間企業の教育市場参入を担当後、再び日本のデロイトで活動再開。Global Deloitte Education Leadershipメンバー。教育機関や社会活動機関等との連携を通じ、政策立案～社会実装・現場に落とし込む総合的アプローチを得意とする。
- 2026年よりデロイトトーマツグループ全体のLearning & Developmentの執行管理者に就任。AI及びHI(Human Intelligence)領域での人材育成を担う。
- 一般社団法人 超教育協会 理事 / 一般社団法人 日本マイクロレデンシャル機構 理事 / 大学特任教授 / 政府、など関連する対外的な活動も実施。

起 なぜ今、企業がマイクロレデンシャルを見ているのか

政策の地合い

2023年～

人的資本開示の義務化。人材育成方針の開示が求められ、「開示疲れ」から現場実装への転換が課題に

2024年8月

ジョブ型人事指針（内閣官房・経産省・厚労省）。職務ごとに要求されるスキルの明確化が労働移動の前提に

2026年7月

骨太の方針2026。官民連携投資と17の戦略分野への重点投資、人材・スキルは成長投資の一環

令和9年度 概算要求

文科省：リカレント教育の学習基盤整備（BP認定制度を含む）／経産省：スキル可視化・リスキリング基盤整備事業

企業側で同時に起きている3つのこと

01 処遇制度が職務に寄り始めた

2026年4月入社者から一律初任給を廃止し、職務・職責に応じた初任給へ移行する企業も出てきている

02 スキルの証明が投資家への説明責任になった

研修時間や受講者数ではなく、「何ができる人材が何人いるか」を語れるかが問われ始めている

03 しかし、企業には信頼の判断基準がない

大学発クレデンシャルは玉石混交。何を根拠に、どこまで信じて使えるのかを企業は判断できていない

承 3つの論点：企業側の宿題と、順序

クレデンシャルは「受け皿」に過ぎない。先に職務記述書とスキルタクソノミーがなければ、発行されたものを企業は読めない。

論点1 求めるスキルの可視化

壁

自社固有スキルとポータブルスキルの切り分けが未整備。公的な可視化基盤と自社のスキル定義をどう接続するか。

参照

カナダ・アルバータ州は、550超の職業プロフィールに必要な学習と提供機関、現在の求人者を公的に接続している。

提言：タクソノミーは自作せず、公的語彙に自社の職務を接続する

論点2 研修成果の証明

壁

内製研修・OJTの成果を外部通用性のある形に翻訳できない。誰が発行し、どう更新・失効させるかの質保証が障壁。

参照

経産省デジタルスキル標準のような共通語彙に社内研修を紐づければ、社内資格を社外の言語に翻訳できる。

提言：社内資格の棚卸しから始め、標準準拠・機械可読で発行する

論点3 採用・処遇への活用

壁

新卒一括採用では選抜基準に組み込みにくい。処遇直結は時期尚早との慎重論も根強い。

参照

共愛学園前橋国際大学は、学生の学内外の経験を記録・評価し、本人の言葉で社会に公開して採用に接続している。

提言：まず中途採用と社内配置・育成計画から。処遇直結は段階的に

先行例 制度を入れることと、使われることは別問題

1/700

米国で学位要件を撤廃した企業の求人を追跡した研究では、2023年の採用のうち、その撤廃によって新たに機会を得た人は700人に1人に届かなかった。

注記： 米国大企業の11,300超の職種を2014～2023年で追跡。学位要件を撤廃した職種では非学位者の採用比率が約3.5ポイント上昇したが、撤廃されたのは全体の3.6%の職種にとどまるため、全体への実質効果は約0.14ポイント。年間約7,700万件の採用のうち約9.7万人分に相当し、これを「700人に1人未満」と表現している。さらに実際に採用行動が変わったのは、要件を撤廃した企業のうち約37%だった。

なぜ止まったのか

- 評価者が「そのクレデンシャルが何を保証するのか」を読めなかった
- スキル情報がHRシステムに乗らず、選抜プロセスの外に置かれた
- 人事は変えたが、現場のライン管理職の評価基準が変わらなかった

欧州の手当て

EUは2022年6月のマイクロクレデンシャルに関する理事会勧告で、記載事項・質保証・相互運用性の共通要件を先に定めた。「発行の自由」より「読める形式」を優先した設計である。

日本への示唆

企業が使えるかどうかは、発行数ではなく **記載の標準化と機械可読性** で決まる。ここは個社では解けない。

参照モデル ① 職務と学習が公的に接続されている状態

カナダ・アルバータ州（alis / OCCinfo）

日本に置いたときの制約

職務が定義されている 550超の職業プロフィールに、職務内容と必要な教育・資格水準が記載されている



学ぶ場所が紐づいている どの訓練・進学経路で満たせるか、費用や支援制度まで同一サイト上で辿れる



今の求人につながっている 職種ごとの求人と必要学歴・経験が並び、職種転換の道筋が個人に見える

本来はこのような整備されるべきだが、日本はジョブディスクリプション型の雇用を前提としてこなかった。職務が定義されていない領域では、職務起点の接続そのものが成立しにくい。新しい産業以外では、同じやり方は難しいのではないかと見ている。

だから、どうするか

職務起点が使える領域（新産業・専門職）と、ポータブルスキル起点で積み上げる領域を分けて設計する。全産業に一つの型を敷こうとすると止まる。

参照モデル② 「何を会得したか」を記録し、社会に開く

共愛学園前橋国際大学 / KYOAI Career Gate

- 01 ディプロマ・ポリシー「共愛12の力」に紐づけて、学内外の経験のエビデンスをポートフォリオに蓄積する
- 02 学生自身がルーブリックに即して評価し、毎年度の教員面談で確認して次の学修を計画する
- 03 蓄積した記録を「ショーケース」として本人の言葉で社会に公開し
3 企業の採用につなげる
- 04 大学はその結果をカリキュラム改善に還流させる。可視化の主体は学修者自身に置かれている

規模の条件はあるが、発行・記録・公開・採用接続が一本の線でつながった数少ない実装例である。

政策も「量」から「質」へ動いている

令和9年度概算要求で高等教育局は「強靱な高等教育への転換」を掲げ、重点施策にST比（学生対教員比）の改善を含めている。入学して卒業すればよいという話ではなく、何を学び会得したのかという教育の質に焦点が移っている。

企業側から見た含意

会得したものを認証する仕組みは、企業の利便のためだけではない。アカデミア自身の質保証の道具でもある。だから企業は「読める形式」を要求する立場にある。

補論 基準は職務記述書ではなく、産業別スキル標準から入る

本セッションの他の発表と重ねると道筋が見える。発行主体の類型が何であれ、企業が使えるかどうかは4つの要件のどれが欠けているかで決まる。

発行主体の3類型と、企業側の使いどころ

業界団体型 産業内で共通の物差しになり、業界横断の採用要件に使いやすい。定義の更新速度が命

企業型 実務との距離が近く、公的標準に準拠していれば社外通用性を持つ。自社研修の翻訳先になる

大学型 学問的な裏付けは強いが、企業が読む語彙に翻訳されていないと選抜に入らない

宇宙産業では、内閣府の宇宙スキル標準を基準に育成プログラムを段階づける実装が始まっている。職務記述書が揃っていない日本では、**産業別スキル標準が共通語彙の代役**を果たし得る。

企業側のチェックリスト（4要件）

WHAT 何を身につけたのかが、学修成果として明確に書かれているか

ASSESS 試験・課題・評価によって、本当に身についたことが確かめられているか

TRUST 誰が保証しているのか。その保証が業界の外でも通じるか

PORT 証明書やバッジとして持ち運べ、HRシステムに取り込めるか

日本の大学発クレデンシャルで欠けやすいのは後半2つである。前半が整っていても、TRUSTとPORTABILITYがなければ、企業の選抜プロセスには入らない。

参照：本シンポジウム セッション2 登壇資料（株式会社zero to one 竹川隆司氏「学びを、価値に変える」／Space BD株式会社 前田光佑氏「宇宙商社が目指すマイクロクレデンシャル活用」） | 内閣府宇宙戦略推進事務局「宇宙スキル標準 取扱説明書」（令和8年2月27日） | 経済産業省「DXリテラシー標準」

転・結 企業からの要望と、ディスカッションへの問い

教育機関・機構への要望

発行主体の信頼性のばらつきを担保する

質保証委員会・レジストリ委員会に、企業が参照できる「信頼の根拠」の提示を期待する

既存のHRシステムに乗る形式で出す

機械可読なデータと、学修歴データの相互運用性。人が読む証書のままでは業務に入らない

中小企業でも扱える簡素さ

専任のHR部門がない企業でも運用できる粒度でなければ、普及は大企業で止まる

「知る」段階から「使う」段階へ。企業側の次の一步は、**小さく試して、読める形で返すこと。**

ディスカッションへ

Q1 1 処遇に直結させるのは時期尚早か。配置・育成への活用から始める段階論で合意できるか

Q2 学位が担保するものと、クレデンシャルが担保するものの線引きをどう説明するか

Q3 3 中小企業・非IT業界で成立するか。産業別スキル標準のない業界では、誰が旗を振るのか

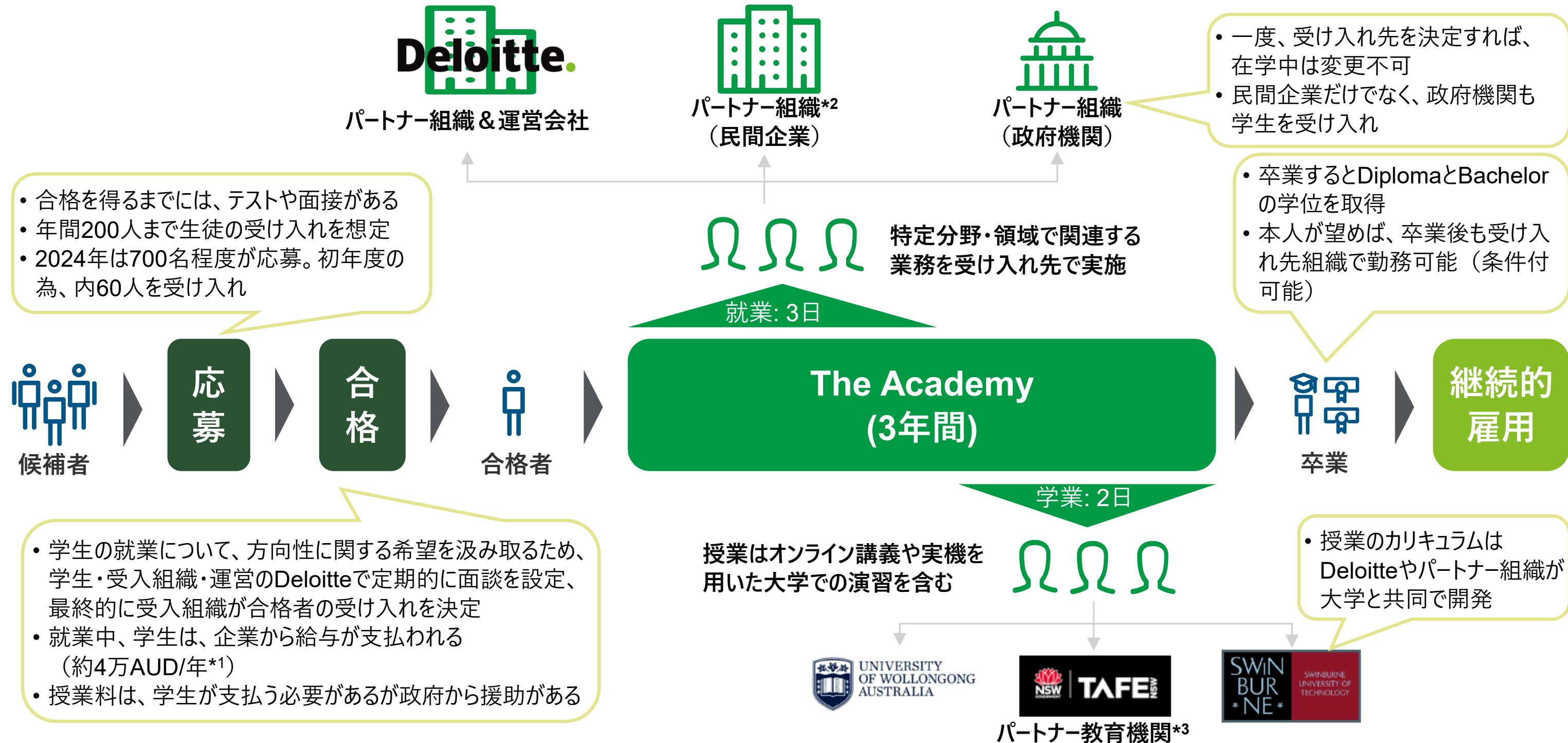
Q4 AI時代の等級と評価をどう設計するか。従来の役職体系のままでよいのか、AIを使いこなせていることを何をもって認証し、報酬に接続するのか。当社でも検討途上の難問である

ご参考

Student-Centered Relationship Management（SCRM）実現に向けて

	高校生・予備校生 入学希望者	入学前	在学中				卒業後 (3年未満)	卒業後 (3年以上)
① 学生 カルテ			1	2	3	4		
			✓ 入学予定者の情報登録、セルフメンテナンス可能なマイページ、登録内容不備の自動リマインド機能 ✓ 基本情報(個人情報含む)、入学前課題結果レポート(ステータス、成績等) ✓ 試験検定マスタ整備(資格取得意思や結果の管理)、教職課程進捗レポート、成績履歴・推移レポート ✓ 在学中のステータスダッシュボード(出席率、成績等)					
② 学修ポート フォリオの実 現			✓ 自己戦略レポートの整備(短/中/長目標設定と推移の管理)、卒業生モデルケース紹介 ✓ DP観点での評価項目設定(ルーブリック表の明示) ✓ CP観点での達成状況確認と目標再設定 ✓ 年次別の管理項目整備					
③ アドバイ シング			✓ 問合せ用Web窓口の設置(一次対応窓口の統合) ✓ 適切なアドバイシングサービスへの引継ぎ機能(二次対応先の体系化) ✓ 問い合わせ管理(過去問い合わせの履歴管理) ✓ 大学側からのアドバイス提供					
④ 課外活動と 留学記録			✓ 短期留学管理 ✓ 長期留学管理 ✓ 課外活動管理(ボランティア、インターン等)					
更なる 活用	✓ 高校や予備校、学生の母集団形成と評価 ✓ イベント効果測定 ✓ メール/SNSを活用した入学希望者とのコミュニケーション機能		✓ カリキュラム改善に向けた検証・評価機能 ✓ 教員人事評価				✓ 卒業生交流サイト ✓ 寄附金公募サイト	

ご参考 デロイトが実現しているアカデミーのご紹介



*1: 約4万AUD/年は、推奨値であり、企業側で自由に設定可能。4万AUDは豪州の新卒平均給与の3/5相当の額

*2: 豪州最大の電気事業者/水道事業者、大手スーパーマーケット、アジア太平洋最大の物流企業、ニューサウスウェールズ州政府等、約20の組織が参加

*3: ニューサウスウェールズ(NSW)州、ヴィクトリア州の大学各1校及びNSW州のTAFE(州立の職業訓練学校)1校が参加

ご参考

登壇者が考えるプラットフォームにおけるデジタル学修歴・職歴データの集約・活用イメージ（例）

