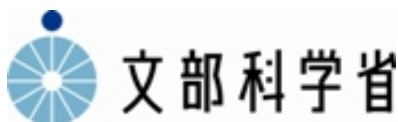


令和8年3月23日

令和7年度

デジタル技術を活用した多様な生涯学習の
学習履歴の活用に関する調査研究

事業報告書



目次

目次.....	2
はじめに	3
表記法.....	5
デジタルバッジ（オープンバッジ）について（令和7年度 デジタル技術を活用した多様な生涯学習の学習履歴の活用に関する調査研究より）	6
1.国内におけるデジタルバッジの普及状況および阻害要因の把握と分析.....	8
1.1. 調査概要.....	8
1.2. デジタル資格・証明におけるグローバルトレンド	8
1.3. 諸外国の事例.....	12
1.3.1. アメリカ合衆国.....	12
1.3.2. 欧州連合（EU）	14
1.3.3. オーストラリア	16
1.3.4. シンガポール.....	18
1.3.5. スウェーデン.....	20
1.3.6. フィンランド.....	21
1.3.7. デンマーク	23
1.4. 日本国内の状況.....	24
1.5. 諸外国と日本の比較.....	27
1.6. まとめ.....	32
2.デジタルバッジ発行団体における取組状況.....	33
2.1. 調査概要.....	33
2.2. 加入団体の調査.....	34
2.3. まとめ.....	39
3.デジタルバッジ発行団体におけるアンケート調査.....	39
3.1. 調査概要.....	39
3.2. アンケート内容.....	40
3.3. アンケート回答結果.....	42
3.4. まとめ.....	71
4.デジタルバッジの発行団体におけるインタビュー調査	71
4.1. 調査概要.....	71
4.2. 調査機関① 藤枝市教育委員会 生涯学習課.....	72
4.3. 調査機関② 静岡市生涯学習推進課	74
4.4. 調査機関③ 関西学院大学.....	76
4.5. 調査機関④ 九州大学.....	77
4.6. 調査機関⑤ 広島県立生涯学習センター.....	79
4.7. まとめ.....	81
5.デジタルバッジの受領者における行動変容に関する検証（アンケート・インタビュー調査）.....	81

5.1. 調査概要.....	81
5.2. アンケート内容.....	82
5.2.1. 調査機関① 九州大学 回答結果.....	85
5.2.2. 調査機関② 広島県立生涯学習センター 回答結果.....	90
5.2.3. アンケートに関するまとめ.....	94
5.3. インタビュー内容.....	95
5.3.1. 調査機関① 九州大学 受領者インタビュー.....	96
5.3.2. 令和5年度受領者(30代・事務職員).....	96
5.3.3. 令和6年度受領者(30代・事務職員).....	97
5.3.4. 令和7年度受領者(20代・事務職員).....	97
5.3.5. 調査機関② 広島県立生涯学習センター 受領者インタビュー.....	98
5.3.6. 令和5年度受領者(40代・公務員).....	98
5.3.7. 令和6年度受領者(30代・一般企業).....	99
5.3.8. 令和6年度受領者(50代・公務員).....	100
5.3.9. インタビューに関するまとめ.....	100
6.教育機関や自治体等での活用促進に向けた方策とその効果的な提示手法の検討.....	101
6.1. 概要.....	101
6.2. これまでの調査で明らかになった点.....	101
6.3. 教育機関・自治体の導入を促進するモデルケース.....	102
6.4. まとめ.....	105
7.総括.....	105
8.調査票.....	106
9.参考文献.....	125

はじめに

1 本調査業務の目的と背景

人生100年時代を迎え、すべての人のウェルビーイングの実現に向けて、生涯学習の果たす役割への期待が高まっている。その中で学習履歴のデジタル化、すなわち「デジタルバッジ」の普及は、生涯にわたる学びへの意欲を高め、学習人口の拡大や、学習成果に基づく人材の活用促進につながる可能性を有している。

しかしながら、日本国内においては、デジタルバッジの認知度や導入率は依然として限定的であり、十分に浸透しているとは言えない状況にある。そこで本事業では、国内におけるデジタルバッジの普及状況を正確に把握するとともに、教育分野における活用可能性や導入に際しての課題について検討・実践を行う。

また、各教育機関や地方公共団体等における導入促進を視野に、デジタルバッジの活用によるメリットを可視化することを目的とし、バッジ受領者の行動変容(学習意欲の向上や人的ネットワーク形成の変化)についても検証を行う。加えて、次世代のデジタルバッジとされる新たな仕組み(例:VC型バッジ)についても、その効果や可能性を検証対象とする。

取得したアンケート結果の分析と、今後の活用に向けた提言を行う。

2 実施概要

1. 国内におけるデジタルバッジの普及状況および阻害要因の把握と分析
 - ・各種報告書や文献を参照し、海外と日本におけるデジタルバッジの普及状況を比較検討する。
2. デジタルバッジ発行団体における取組状況
 - ・協力団体である一般財団法人オープンバッジ・ネットワークの加入団体におけるバッジ発行状況を収集し、国内の発行動向として整理する。
3. デジタルバッジの発行団体におけるアンケート調査
 - ・現時点でのデジタルバッジに関する発行・運用の課題や効果について明確化することを目的として、バッジの発行・運用経験のある財団会員にアンケートを用いた利用状況の調査を行う。
4. デジタルバッジの発行団体におけるインタビュー調査
 - ・現時点での課題や方針を明確化することを目的として、実際にバッジを発行している教育委員会や自治体へのインタビュー調査を実施する。
5. デジタルバッジの受領者における行動変容に関する検証（アンケート・インタビュー調査）
 - ・デジタルバッジが学習者に与える影響を、実証的に検証する。
6. 教育機関や自治体等での活用促進に向けた方策とその効果的な提示手法の検討
 - ・普及阻害要因をふまえた上で、教育機関や自治体等がデジタルバッジ（VC型）を円滑に導入・活用できるようにするための具体的支援方策を検討する。また、調査結果をわかりやすく社会に共有するための効果的な提示手法を開発・提示する。

3 実施体制

本事業の推進には、令和5年度調査業務から継続した協力が必要となるため、下記機関にて実施体制を構築した。

文部科学省 総合教育政策局 生涯学習推進課	・プロジェクトオーナー
協力機関 藤枝市民大学	・本事業全般に係る確認・検討、意見交換 ・各種調査研究への協力
協力機関 静岡市生涯学習推進課	・本事業全般に係る確認・検討、意見交換 ・各種調査研究への協力

協力機関 関西学院大学	<ul style="list-style-type: none"> ・本事業全般に係る確認・検討、意見交換 ・各種調査研究への協力
協力機関 国立大学法人九州大学	<ul style="list-style-type: none"> ・本事業全般に係る確認・検討、意見交換 ・各種調査研究への協力
協力機関 広島県立生涯学習センター	<ul style="list-style-type: none"> ・本事業全般に係る確認・検討、意見交換 ・各種調査研究への協力
調査研究協力者（有識者） 一般財団法人オープンバッジ・ネットワーク 常務理事 事務局長 吉田 俊明	<ul style="list-style-type: none"> ・本事業に関する意見交換 ・データ分析に関する助言
調査研究協力者（有識者） 株式会社 LecoS 取締役副社長 山田 竜輔	<ul style="list-style-type: none"> ・本事業に関する意見交換 ・データ分析に関する助言

表記法

表記	概要
デジタルバッジ	学習者が身につけた知識・技能、または修了した学習内容や学習形式等を、バッジの形で表示するデジタル形式の証明である。国際的な技術標準であるオープンバッジ等に準拠したもののほか、独自仕様に基づくデジタル形式の学習認定の証明書も含む。これらの中には、特定の発行主体が構築した固有のシステム上でのみ発行・管理されるものも多い。
オープンバッジ	デジタルバッジの一種であり、1EdTech Consortium が定める国際技術標準に準拠して発行されるデジタル資格・証明である。メールや Web サイト上で簡単に第三者へ共有することができ、共有された第三者はワンクリックでその内容証明を検証することが可能。本書ではオープンバッジという全体の概念を示す際に本表記を利用する。
1EdTech Consortium	教育情報システムのための国際技術標準の策定に加え、その実用を通じて ICT による教育改革を推進する国際コミュニティ。
メタデータ	オープンバッジのデータに埋め込まれ、獲得者の持つスキル・経験を裏付ける説明書き。〈名称〉〈説明〉〈取得要件〉〈スキルを示すタグ情報〉〈発行日〉などが含まれる。
W3C	Web 技術の標準化を行う国際標準化団体。HTML、CSS、XML、Web アクセシビリティ (WCAG) など、Web を支える主要技術の仕様策定を行っている。
VC (Verifiable Credentials)	各種の証明書をデジタル化し、改ざんが困難で、即時に検証可能な形で提供するための仕組み。暗号技術を用いてデジタル署名を付与することで、データの偽造や改ざんを防止する。検証者は発行元に

	直接照会することなく、検証用の Web サイトにて証明書が本物であるかを確認できる。
ブロックチェーン	取引情報をブロックとして連結し、複数のコンピュータで分散して保存する技術である。暗号技術と検証手続により改ざんを困難にし、中央管理者がなくても記録の正確性と信頼性を確保できる点を特徴とする。
MOOC	大学等の教育機関や企業が提供する、誰でも受講可能な大規模公開オンライン講座の総称であり、講義動画や教材を通じて、時間・場所に制約されない学習機会を提供するものである。
マイクロクレデンシャル	特定のスキルや学習成果を小さな単位で認証し、「何ができるか」を明確に示す仕組みである。必要な能力を段階的に習得・証明でき、デジタル技術により国境を越えてスキルの携帯・提示が可能となる。
デジタルクレデンシャル	学位、修了証、マイクロクレデンシャル、デジタルバッジ等の学習成果や資格情報を、デジタル技術により発行・管理・検証可能とした証明。
エコシステム	企業や顧客、パートナーなど多様な主体が連携・共生しながら価値を創出する仕組みを指す。自社単独で完結するのではなく、他者の強みを取り込み、全体として持続的な成長を目指す点が特徴である。

デジタルバッジ（オープンバッジ）について（令和 7 年度 デジタル技術を活用した多様な生涯学習の学習履歴の活用 に関する調査研究より）

（1）デジタルバッジ（オープンバッジ）とは

デジタルバッジ（オープンバッジ）とは、国際標準規格に準拠して発行される「デジタル証明書」。「いつ・誰が・何を学び、どの基準を満たしたのか」を詳細に証明できるだけでなく、メールや SNS、Web サイトを通じて容易に第三者へ共有可能。受け取った側はワンクリックで内容の真正性を検証できるため、信頼性の高いスキル証明として幅広いシーンでの活用が期待されている。取得したバッジは専用の「オープンバッジウォレット」で一元管理され、生涯にわたるキャリアやスキルのポートフォリオとして活用し続けることができる。

図表 1 オープンバッジとオープンバッジウォレットのイメージ

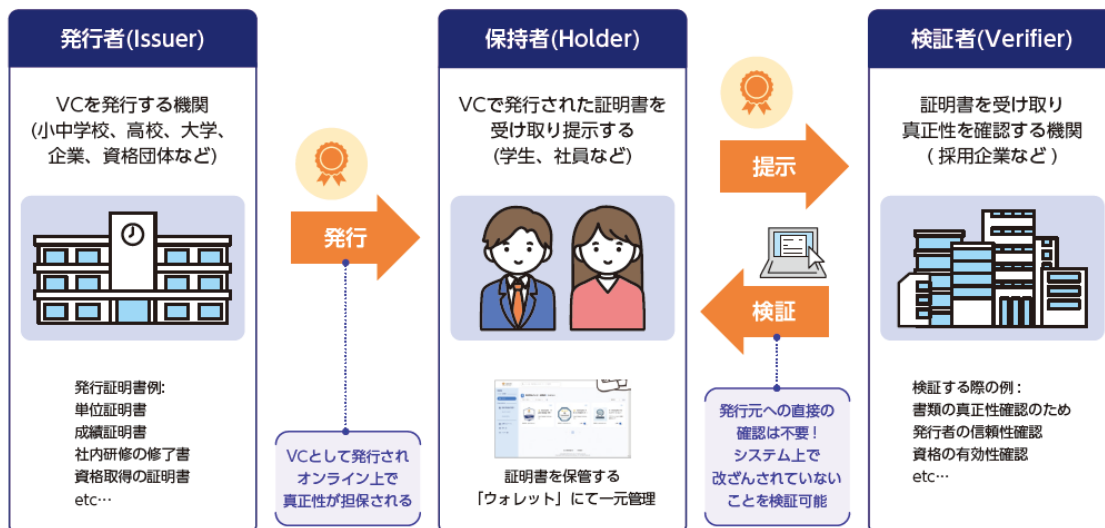


(2) 改ざんされず、即時に検証できる仕組みへ

オープンバッジでは、VC (Verifiable Credentials) と呼ばれる、改ざんが極めて困難な仕組みを採用している。国際的な技術標準化団体である W3C が策定した VC モデルに基づき、改ざん防止技術を活用することで、信頼性の高いデジタルバッジを発行可能。これにより、発行されたバッジの真正性を即時に検証でき、学習成果の信頼性を確保することができる。

※VC の仕組みを採用しているオープンバッジの規格は、2024 年 5 月 29 日に 1EdTech により公開された「Open Badges 3.0」である。旧規格の「Open Badges 2.0」は VC の仕組みを採用していない。

図表 2 VC (Verifiable Credentials) の仕組み



1.国内におけるデジタルバッジの普及状況および阻害要因の把握と分析

1.1. 調査概要

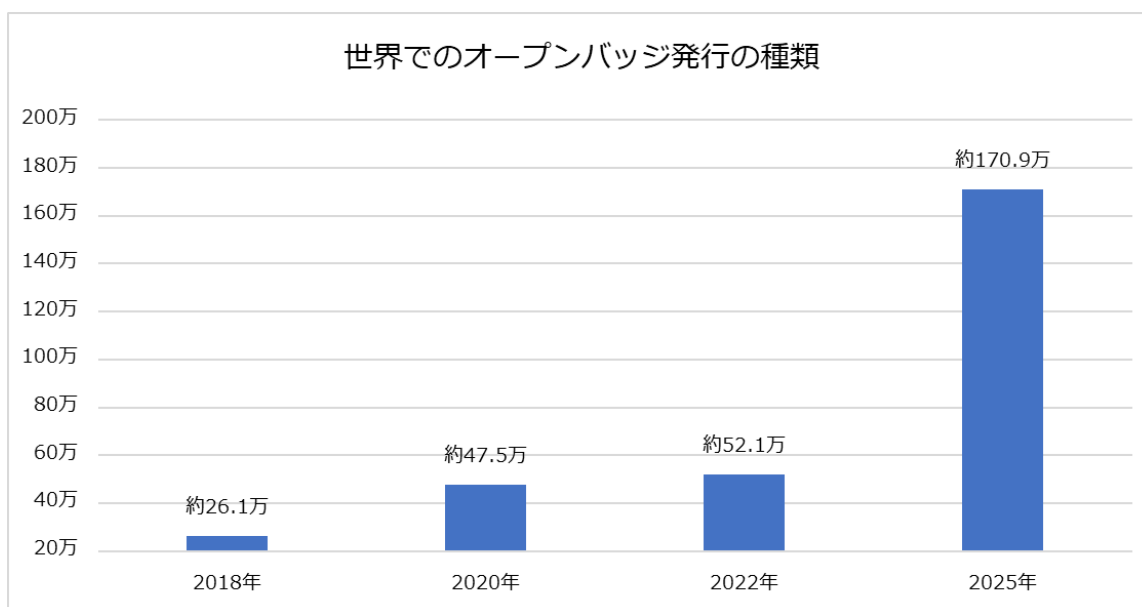
各種報告書や文献を参照し、海外と日本におけるデジタル資格・証明、デジタルバッジの普及状況を比較検討する。

1.2. デジタル資格・証明におけるグローバルトレンド

デジタル資格・証明の世界的な活用は、近年劇的に加速している。最新の 1EdTech Consortium（以下、「1EdTech」という。）／Credential Engine¹「2025 Badge Count」レポートによれば、学習者に提供されたデジタルバッジの数は、2018年の約26万件から2025年には約170万件へと増加し、7倍以上の伸びを示した。²さらに注目すべき点として、世界全体で発行されたバッジの累積数は、2018年の約2,400万件から2025年には3億2,040万件へと約13倍に拡大している。これは、デジタルバッジが初期的なパイロット段階を大きく超え、世界規模で本格的に普及していることを示すものである。²

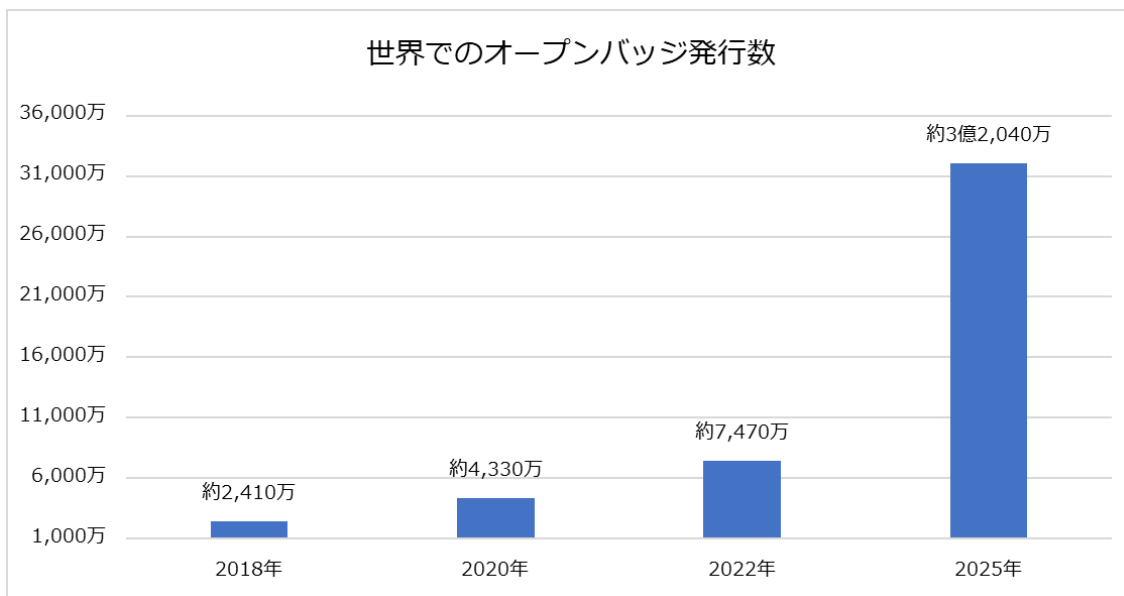
図表3 世界でのオープンバッジ発行の種類

（出典：1EdTech・Credential Engine「2025 Badge Count – Unique Badge Offerings Globally」を基に作成）



図表 4 世界でのオープンバッジ発行数

(出典：1EdTech・Credential Engine「2025 Badge Count – Badge Achievements Awarded Globally」を基に作成)



要因としては以下の内容が考えられる。

(1) 業界を超えた広範な普及

バッジの発行主体は教育機関のみならず産業界や地域組織にも広がっており、業種を超えて幅広く普及している。先述した「2025 Badge Count」の対象となったバッジプラットフォームの提供企業を対象としたアンケートの回答結果によると、最も多い発行主体は地域密着型組織または非営利団体 (76%)、4年制大学 (71%)、2年制コミュニティカレッジまたは専門学校 (67%) であり、さらに業界団体や雇用主も 60%以上を占めている。バッジの内容に関しては、最も多く提供されているのはスキルや能力の証明であり、調査対象のバッジプラットフォームの 90%が該当する。続いて、短期のマイクロクレデンシャル修了を示すバッジが 81%で提供されている。これらの結果は、デジタルバッジが学習成績の証明にとどまらず、専門的スキルや職業能力、さらには地域社会での学びまで、多様な学習成果を認識するための手段として活用されていることを示している。²

図表 5 発行団体の組織タイプ

(出典：1EdTech・Credential Engine「2025 Badge Count – Issuing Organization Types」を基に作成)

組織タイプ	バッジプラットフォームの提供企業による回答率
地域密着型組織または非営利団体	76%
4年制大学	71%
2年制コミュニティカレッジ または専門学校	67%

業界団体	62%
雇用主	62%
政府機関(連邦、州、または地方)	57%
企業研修講師 (サービス/製品提供者)	48%
大規模なオンライン講座(MOOC) プラットフォーム	48%
中等学校および学区	48%
職業訓練校およびブートキャンプの提供者	48%

図表6 バッジにて授与される実績

(出典：1EdTech・Credential Engine「2025 Badge Count – Achievement Types」を基に作成)

バッジにて授与される実績	バッジプラットフォームの提供企業による回答率
スキルや能力の示し方	90%
短期マイクロレデンシャル取得	81%
活動の完了	76%
活動やイベントへの参加	76%
認定の取得または更新	62%
インターンシップまたは見習いの修了	57%
高等教育の学位または証明書の取得	52%
テストや評価で高得点を取ること	52%
職業免許の取得または更新について	33%
高校卒業証書取得	29%

※本結果は、オープンバッジを発行している世界のバッジプラットフォームの提供企業 97 団体を対象に実施したアンケート調査によって得られた回答に基づくものである。図 5 および図 6 については複数回答を許可しているため、各設問では「97 団体のうち、当該選択肢を選んだ団体が占める割合 (%)」として回答率が示されている。

(2) 主要なグローバルプレーヤーと取組

1EdTech は、国際技術標準であるオープンバッジの策定および利用状況の調査において重要な役割を果たしてきた。同団体が公表するオープンバッジに関する報告書(2018年、2020年、2022年、2025年)は、世界のバッジ発行状況を把握する上での主要な情報源となっている。一方、米国の学位・資格・認定・デジタルバッジなどの「クレデンシャル(学習・能力証明)」を、分かりやすく、比較可能にすることを目的とした米国の非営利団体である Credential Engine は、あらゆる種類の資格情報を収録したデータベース(Credential Registry)を管理している。同団体が発表した「Counting Credentials 2025」によれば、13万4,000以上の提供主体が、合計180万件³の異なる資格証明を提供しており、これらは世界の教育・訓練分野における年間約2.34兆ドルの投資規模に相当するものである。⁴この事実、デジタルバッジを含むデジタルクレデンシャルに関する多層的なエコシステムの存

在を示唆している。さらに、大規模オンライン学習プラットフォーム（MOOC）や民間教育事業者もデジタルバッジの採用を進めている。Coursera⁵、edX⁶などのプラットフォーム、業界認定団体、企業研修プロバイダーが発行主体として加わることで、世界全体のバッジ発行数はさらに増加している。

（３）国際的な政策

多くの政府および国際機関は、デジタル資格・証明をスキル開発における基幹的インフラとして位置付けている。例えば、欧州委員会（European Commission）はEU全体で通用する「学習成果のデジタル証明書」を発行・検証するための公式インフラ「European Digital Credentials for Learning (EDC)」を構築し、EU域内の教育機関が、加盟国で相互に認証可能なデジタル卒業証書や修了証明書を発行できる仕組みを整備している。⁷これは、技能・資格の国境を越えた相互運用性を優先課題とする「Digital Decade Policy Programme 2030」の目標とも連動している。⁸これらの動向より、デジタルバッジやデジタル資格・証明は一過性の技術的潮流ではなく、教育と労働力開発を支える戦略的な国家的インフラとして各国で位置付けられつつあることが推察される。

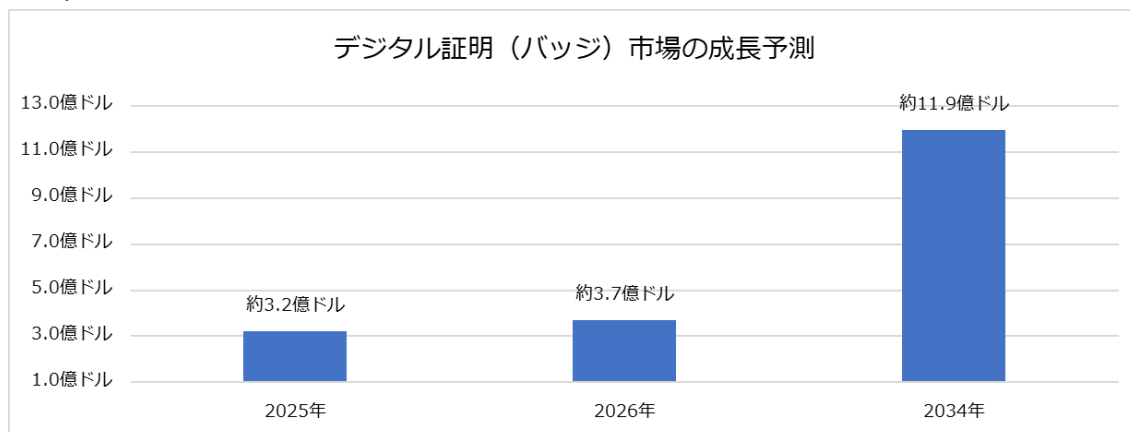
（４）市場規模と成長予測

デジタルバッジ市場は、依然として強い成長基調にある。市場調査を行う民間企業であるFortune Business Insightsが公表した調査レポートによれば、世界のデジタルバッジ市場の規模は2025年に約3億1,217万ドル、2026年には約3億6,950万ドルに達すると推計されている。さらに、2034年には約11億9,483万ドルへ成長する見通しであり、2026年から2034年までの年平均成長率（CAGR）は15.80%とされている。⁹このように大幅な成長が見込まれているデジタルバッジ市場には今後さらに多くのプロバイダーが参集し、市場全体が一層拡大していくことが予想される。

また、この成長率は、教育分野および企業分野におけるスキル認証の需要増加が背景にある。SkyQuestなど他の調査機関も同様の見通しを示し、2030年代初頭には市場規模が10億ドルを超える可能性があるとして推定している。¹⁰このような拡大を支える主な要因として、企業におけるスキルアップ、リ・スキリング需要の増加、COVID-19によって加速したオンライン学習の普及、デジタル経済において効率的で信頼性のあるスキル検証の必要性の高まりが挙げられる。¹⁰地理的な構造としては、北米が現在最も大きな市場シェアを占めており、デジタルバッジの提供者も世界の40%以上を占めている。¹¹

図表7 デジタル証明（バッジ）市場の成長予測について

（出典：Fortune Business Insights, 「Digital Badge Market Size, Share & COVID-19 Impact Analysis」を基に作成）



1.3. 諸外国の事例

先進的な取組を実施している諸外国の事例を取りまとめた。各国の政策、デジタル資格・証明で利用されている技術標準、具体的な導入事例や普及状況の観点から後述する。

1.3.1. アメリカ合衆国

（1）政策

米国では近年、「スキル優先（Skills-First）」を掲げる雇用・教育改革が進展しており、職務要件を学歴ではなくスキルに基づいて定義する動きが強まっている。こうした動きの背景として、米国にはデジタルクレデンシャルに関する中央集権的な国家戦略は存在しないものの、連邦政府、州政府、民間団体、プラットフォーム提供者がそれぞれの立場で関与する分散的なエコシステムが形成されていることが挙げられる。

2018年には教育・職業訓練政策の方向性を政府内で調整・助言するために国家労働者協議会（National Council for the American Worker）が設立された。同協議会においては特定の業界の中で名前や活動内容が広く知られている資格やオンライン学習の活用が政策課題として掲げられた。これらは、学習成果を機関横断的に活用可能とする方向性を示すものであり、後年の学習成果のデジタル化や相互運用性に関する議論につながる要素を含んでいる。¹²これと並行して、連邦労働省（U.S. Department of Labor）は職業情報データベースである O*NET を主要な共通の考え方とし、職業標準分類を中心にスキルベースの職務記述書の整備を進め、雇用主によるスキル評価の高度化を推進してきた。¹³

民間主導の取組としては、Open Skills Network（OSN）が、既存の国際技術標準を活用しながら、職務やスキルを機械判読可能かつ相互運用可能な形で表現するための実装モデル（Rich Skill Descriptors）やオープンソースツールを提供し、教育機関や企業を中心とする多数の組織による活用が進められている。¹⁴また、教育の分野においては世界中の大学や企業と連携してオンライン講座を提供する、Coursera、edXなどが運営しているオンライン学習プラットフォームにてマイクロクレデンシャルやデジタルバッジを提供しており、高等教育機関の単位認定や企業研修とも接続しつつある。

(2) 技術標準

米国はオープンバッジの発祥地であり、主要企業や高等教育機関はオープンバッジを広範に採用してきた。2024年5月以降、1EdTechが標準化を担うオープンバッジ3.0では、W3CのVCモデルが取り入れられており、¹⁵国内の主要な発行プラットフォームも順次対応している。さらに、Credential Transparency Description Language (CTDL) という資格情報をオープンに記述する規格が策定され、学位・資格・認定・デジタルバッジなどの「クレデンシャル」を、分かりやすく、比較可能にすることを目的とした米国の非営利団体 Credential Engine が資格に関するメタデータのオープンデータベース化を進めている。¹⁶

近年ではブロックチェーン技術の活用も進み、マサチューセッツ工科大学 (Massachusetts Institute of Technology : MIT) などが2017年から Blockcerts を用いたブロックチェーン卒業証書の導入を実験的に進めてきた。¹⁷ このように、標準化を推進しているが、国家標準として統一されているわけではなく、複数の技術ソリューションが併存している状況である。

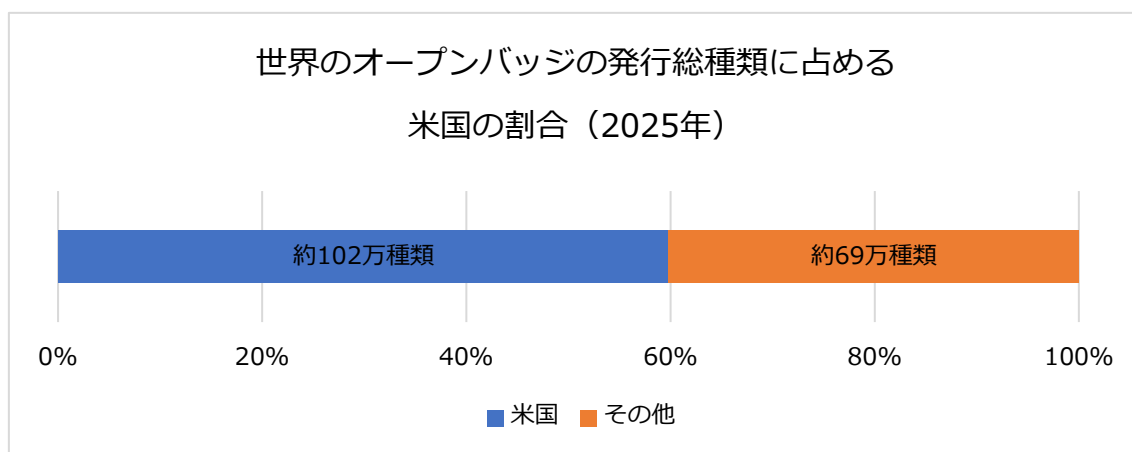
(3) 導入事例・普及状況

米国では教育機関、企業、非営利組織といったあらゆる団体がデジタル資格・証明を導入しており、その規模は世界最大である。1EdTechの調査によれば、2025年時点で世界のオープンバッジの種類としては約170万種となり、²102万種が米国から発行されている。¹⁸ とりわけ民間企業による発行が顕著であり、米国 IBM (International Business Machines Corporation) など大手IT企業が米国発のオープンバッジ発行サービス (Credly) を利用して、自社認定資格や研修修了証をオープンバッジ形式で発行している。¹⁹ Credly を利用して発行されたデジタルバッジが毎月65万件以上 SNS で共有されており、受領者が積極的に自身のスキルを提示する手法として利用を進めていることがうかがえる。²⁰

教育分野においても、米国の大学では、成績証明書や各種証明書の電子送付が広がっており、電子署名付きPDFをオンラインで提供する大学も多い。さらに、職業資格、ブートキャンプや専門研修の修了資格などを対象としたデジタル証明の活用も進展している。総じて、米国では官主導よりも民間主導でデジタルクレデンシャルのエコシステムが形成されつつあるといえる。²¹

図表8 オープンバッジの発行種類について

(出典：1EdTech Consortium (2025) , 「Badge Count 2025 Results」 を基に作成)



1.3.2. 欧州連合 (EU)

(1) 政策

欧州連合 (以下、EU という。) は、技能・資格に関する情報提供や提示を支える共通枠組み (Europass) を整備し、オンライン・プラットフォームを通じて、デジタル文書の認証や技術的な相互運用性を確保する仕組みを EU レベルで提供している。²² こうした取組は、政府トップダウンのもとで進められている。

EU の教育分野戦略では、2030 年までにデジタル技術を活用してスキル証明の相互運用性を高めることが目標として掲げられており、²³ この戦略の中心施策として、欧州委員会は 2021 年に Europass Digital Credentials for Learning (EDC) の運用を開始した。²⁴ EDC は、学位や資格、修了証等を対象に EU 域内で共通の仕様に基づくデジタル資格・証明の発行および検証を可能にする仕組みである。²⁴ この EDC は、欧州議会および理事会による「Europass 決定 (EU) 2018/646」に基づいて推進されており、EU の「デジタルの 10 年 (Digital Decade)」で掲げられるスキルのデジタル化や信頼できるデジタル公共サービスの方向性とも整合する取組である。²⁵ さらには EU 加盟国である大学等の教育機関は、欧州委員会が提供する中核的な発行・閲覧ツールを無償で利用することができる。²⁴ このことから、EU では各国との連携を踏まえつつ、国家レベルでの制度整備を進めており、デジタル資格・証明の分野では世界的に先進的な地域である。

(2) 技術標準

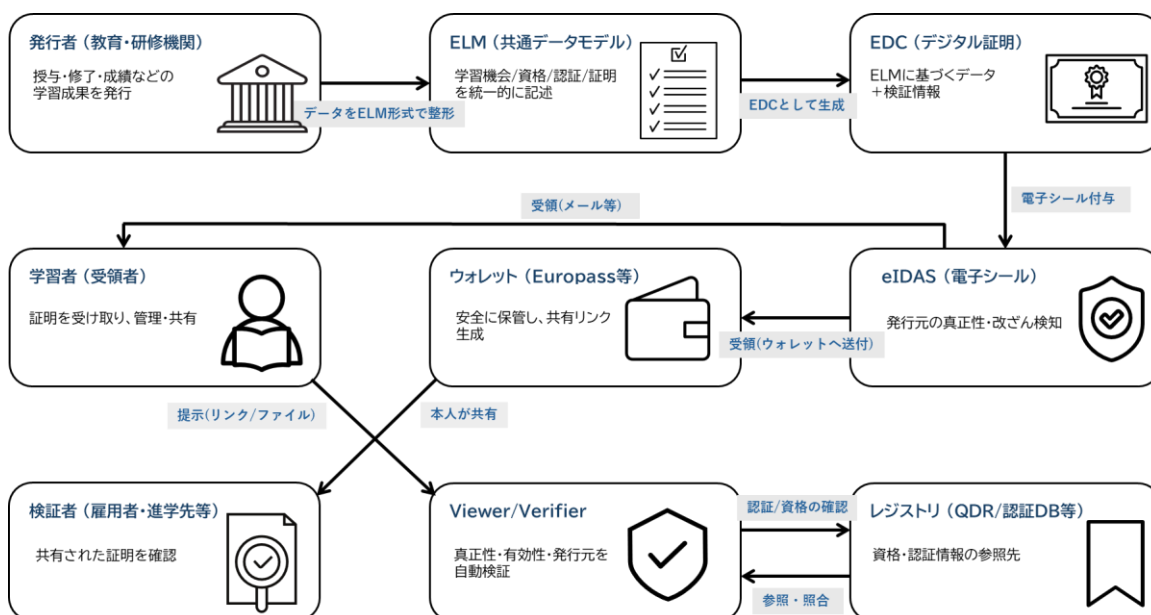
EU の EDC は、W3C の VC モデルに基づいて設計された学習・資格・証明を表すための共通データ形式である European Learning Model (ELM) を採用している。^{26,27} 各証明書には電子 ID・電子署名・電子証明などを、国境を越えて法的に有効に使えるようにするための共通ルール (eIDAS 規則) に基づく電子署名 (e シール) が付与されているため、改ざん検知と発行主体の真正性を確認することが可能であり、EU 域内において法的効力が確保されている。²⁸ 例えば、学位証明書には eIDAS 規則に基づく機関署名が付与されており、利用者が Europass ウォレット上で証明書を開くと、発行元および証明書の真正性が自動的に検証される仕組みとなっている。⁷

また、EDC で用いられるデータ形式には ELM が採用されており、W3C の VC や欧州資格枠組 (EQF) と連携する共通スキームとして、加盟国間での相互運用性を支えている。²⁹

EU では、Europass に基づく EDC の共通技術仕様と、eIDAS 規則に代表される法制度を組み合わせることで、加盟国の大学や教育・訓練機関が統一されたフォーマットのデジタル証明を発行・検証できる体制が整備されている。さらに EU は、デジタル資格・証明の検証における信頼性を担保する基盤的なインフラとして、EBSI (European Blockchain Services Infrastructure)³⁰ を構築し、eIDAS 規則に基づく既存の枠組みと併せて活用を進めている。³¹ フランス、ドイツ、オランダを含む複数の EU 加盟国が参加する大規模パイロットを通じて、卒業証明書等を含む教育分野のデジタルクレデンシャルについて、EBSI をはじめとする分散型信頼基盤と連携した国境を越えた発行・検証の実証が進められている。³²

総じて EU は、eIDAS 規則に基づく「EU デジタル ID ウォレット」と EBSI を緊密に連携させることで、個人のプライバシー保護と公的な信頼性を両立させた、先進的なデジタル資格・証明のエコシステムの構築を進めていると考えられる。³³

図表9 EUのデジタル証明に関する発行イメージ



図表10 EUのデジタル証明に関する各仕様のすみ分け

名称	役割	技術	目的
ELM (European Learning Model)	共通データモデル	証明の成果物	EU全体で、学習・資格・スキルの情報を同じ意味・同じ構造で扱えるようにすること
EDC (Europass Digital Credentials for Learning)	データモデル	VC+e シール	学位や資格などを、EU 共通ルールに基づくデジタル証明として発行するための仕様
EBSI (European Blockchain Services Infrastructure)	相互運用	発行・提示	発行されたデジタル証明を、改ざんされていない本物として検証・信頼するための基盤

※ELM 形式に基づいて記述された学習データを用いて EDC が発行され、その EDC の真正性・有効性・発行主体の信頼性を、追加的に担保・検証するための基盤として EBSI が組み込まれている。

(3) 導入事例・普及状況

EU 加盟国の各国の動向を概観すると、国内レベルでのデジタル証明基盤の整備が進展している。ドイツでは、学習成果や証明書のデジタル化を目的とした連邦政府支援の取組として、共通基盤 PIM (Platform for International Student Mobility) の導入が進められている。

³⁴ オランダでは、教育省傘下にて学位・資格登録、認証など教育行政の実務を担う団体 Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO) が運営する全国的な卒業証明登録制度が 1996 年以降の学位を対象に稼働しており、大学の卒業証明データが情報を管理・公開する共通基盤で公的に管理されている。³⁵

これらの国内基盤を背景に、「EU 域内連携の高度化」が加速している。欧州委員会が推進する EDC の導入により、全域での統一フォーマット化が進展した。²⁴EDC は最新の「EDC 3.0」がリリースされ、多言語対応に加え、高度な電子シール (e-Seal) による偽造防止と即時検証を可能にしている。^{36,7}

2025 年時点の「Europass」累計アカウント数は 960 万件を超え、年間平均で約 150 万件の新規作成が続いており、EU 域内における教育・就職の主要なデジタル基盤となっていることが示されている。³⁷ さらに、欧州委員会は「EMREX」³⁸ や「EWP (Erasmus Without Paper)」³⁹ といったネットワークを構築し、留学や越境就職時の事務手続きを効率化させている。⁴⁰ このように、EU は「国内普及の徹底」と「域内相互運用性の確保」の二層構造により、世界でも信頼性の高いデジタルクレデンシャルのエコシステムを推進している。

1.3.3. オーストラリア

(1) 政策

オーストラリア政府は、個人が自身の資格・学習成果を信頼できる統合デジタルシステムで「閲覧・共有・検証」できる仕組みとして National Skills Passport の事業化検討 (ビジネスケース策定) を進めている。National Skills Passport は、職業教育訓練 (VET) と高等教育にまたがる資格・学習成果を、信頼できる情報源により検証された形で扱うことを想定している。^{41,42}

電子証明の基盤としては、オーストラリアおよびニュージーランドの高等教育機関が参加する My eEquals が整備されており、同プラットフォームは 2015 年に構想され、2017 年に参加機関により Universities Australia の非営利子会社 HES が運営を担う形で運用されている。^{43,44}

さらには、2023 年 1 月 1 日以降、学生が政府の学費支援 (CSP、HECS-HELP 等) を受けることや卒業要件等に関連して、学生一人ひとりに付与される生涯有効の個人識別番号 Unique Student Identifier (USI) の提示が求められており、教育政策や経路改善のためのデータの完全性向上に活用される。⁴⁵

これらの既存基盤 (USI や VET 等) を踏まえつつ、National Skills Passport の検討では、VET と高等教育を跨いだ資格情報の共有・検証における確認コストを低減する観点から、相互運用可能な仕組みの設計が論点として提示されている。⁴²

(2) 技術標準

オーストラリアのデジタルクレデンシャルの大きな特徴は、高等教育セクター全体で共通基盤を共同利用する「セクター統合型プラットフォーム」のアプローチを採用している点にある。各大学が個別にシステムを構築するのではなく、共通の基盤を活用することで、証明書発行・検証における相互運用性の確保と運用効率の向上を実現している。

オーストラリアおよびニュージーランドの大学等の高等教育機関が共同で運営する全国統合プラットフォーム「My eEquals」が、2017 年以降、両国の高等教育分野における公式なデジタル学位・成績証明インフラとして機能している。⁴⁶My eEquals は、各教育機関の学務・成績管理システムと連携し、デジタル署名を付与した電子証明書 (PDF 形式を含む) を発行・共有・検証可能とする仕組みである。現在では、オーストラリアおよびニュージーラン

ドのほぼ全ての大学が参加するセクター標準基盤として定着している。⁴⁷

近年、My eQuals は、従来の電子署名付き PDF による証明書提供を基盤としつつ、証明書をデータとして扱い、第三者がオンラインで真正性を確認できる認証・検証の仕組みを順次追加していくことを進められている。⁴⁸

また、デジタルバッジについても、オーストラリアでは大学等における展開が進んでいる。シドニー工科大学（UTS）や RMIT 大学などでは、学位課程に加え、マイクロクレデンシャル、特定スキルの習得成果を証明するデジタルバッジを発行しており、これらは LinkedIn 等のビジネス SNS と容易に連携・共有できる形で提供されている。こうしたバッジは、学修成果を具体的なスキル単位で可視化する手段として、教育機関・学習者双方に活用されている。^{49,50}

総じてオーストラリアは、高等教育セクター全体で共有する単一基盤（My eQuals）による運用の統一性を維持しつつ、オープンバッジや W3C の VC といった国際的な技術標準を段階的に取り入れることで、相互運用性・信頼性・将来拡張性を兼ね備えたデジタル学習証明のエコシステムを構築していると言える。

（3）導入事例・普及状況

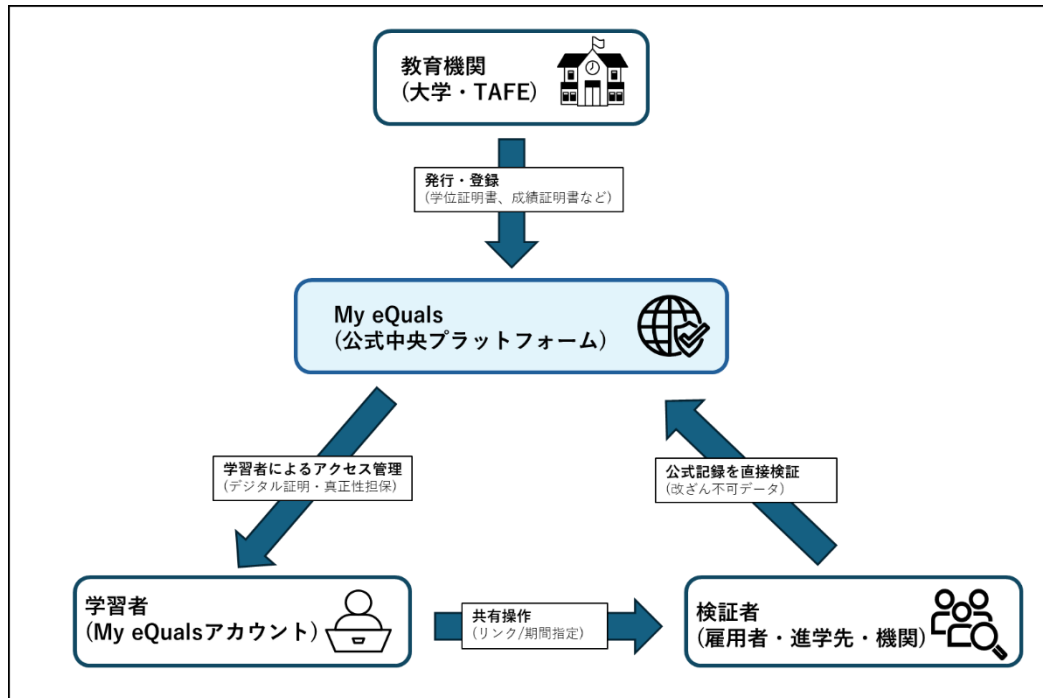
オーストラリアでは、高等教育分野の公式デジタル証明基盤として、オーストラリアおよびニュージーランドの大学等が共同で運用する「My eQuals」が広く活用されている。職業教育分野の意見を政府や関係機関に発信する全国団体である TAFE Directors Australia の整理によれば、My eQuals はオーストラリアおよびニュージーランドの 47 大学に対して 2017～2018 年に実装が完了している。⁴⁶

大学側の案内でも、卒業証書や成績証明書、AHEGS 等の学位関連文書を My eQuals でデジタル発行・共有できること、また紙の証書を継続しつつデジタル版も提供する運用が確認できる。^{51,52}

My eQuals は学習者が自己の証明書を閲覧・共有し、検証者が真正性を確認できる仕組みを提供しており、公式サイト上では学習者アカウント数や発行済み学術記録件数等の運用指標が公表されている。⁴⁴

高等教育での運用基盤を踏まえ、職業教育訓練（VET）領域への拡大も進んでおり、TAFE の一定割合（例：60%）が参加している旨が示されている。⁴⁶

図表 11 My eQuals の発行イメージ



1.3.4. シンガポール

(1) 政策

シンガポールでは、国家デジタル戦略「Smart Nation」の下、政府主導で教育・資格分野におけるデジタル資格・証明基盤の整備が進められている。政府技術庁（GovTech）は、教育省（MOE）および SkillsFuture Singapore（SSG）等の関係機関と連携し、2018年にブロックチェーン技術を活用した証明書検証基盤「OpenCerts」のパイロットを開始し、2019年より国家レベルでの本格運用を開始した。^{53,54}

OpenCertsは、学位・資格・修了証明書の真正性をオンラインで検証可能とする国家的なデジタル証明インフラとして位置づけられており、国内の大学、職業教育を行う高等教育機関（ポリテクニク）、技術教育院（ITE）等が発行する証明書の改ざん検知と即時検証を可能にしている。^{53,54}

本施策は、国民の生涯学習を支援する国家的リ・スキリング政策「SkillsFuture」を技術面から支える基盤として位置づけられている。⁵⁵発行されたデジタル証明書は、政府公式ポータル「MySkillsFuture」内の「Careers & Skills Passport (Skills Passport)」に格納され、個人が自身の学習・資格履歴を一元的に管理・提示できる環境が整備されている。⁵⁶

さらに、労働省（MOM）傘下の Workforce Singapore（WSG）が運営する国営求人プラットフォーム「MyCareersFuture」⁵⁷においても、OpenCertsを用いた資格確認が実務上活用されており、雇用プロセスにおける証明書検証の効率化が図られている。¹²

(2) 技術標準

シンガポールのデジタル証明標準「OpenCerts」は、政府技術庁（GovTech）が主導して開発したオープンソースのフレームワークである。技術的には、証明書データをJSON形式（データのやり取りや保存のために使用されている軽量なデータ形式）で発行機関が署名

し、改ざんされていないことを確認するための情報をブロックチェーン上に記録する構造を持つ。⁵⁸ この設計は、W3C が策定する VC モデルと同一仕様ではないものの、暗号署名による改ざん検知、分散型検証、発行者検証といった VC の基本概念に整合的な思想に基づいて設計されている。⁵⁹

運用面では、2021 年以降、OpenCerts の商用展開において政府公認パートナーである Accredify 社が中心的な役割を担っている。⁶⁰ 同社は、シンガポール政府技術庁 (GovTech) が開発したオープンソース規格である OpenCerts をベースに、互換性のある証明書発行・管理機能を SaaS として提供している。これにより、公立高等教育機関のみならず、私立教育機関や資格認定団体における発行業務の効率化と、デジタル証明書の拡大を支援している。⁶¹

(3) 導入事例・普及状況

シンガポールでは、全公立大学、全公立ポリテクニク、および ITE (Institute of Technical Education: 技術教育院) を含む 18 の主要公立教育機関が、国家的デジタル証明基盤である OpenCerts に対応している。これは、SkillsFuture Singapore、政府技術庁 (GovTech)、教育省 (MOE) が共同で推進する国家レベルの取組として整備されたものである。⁵³

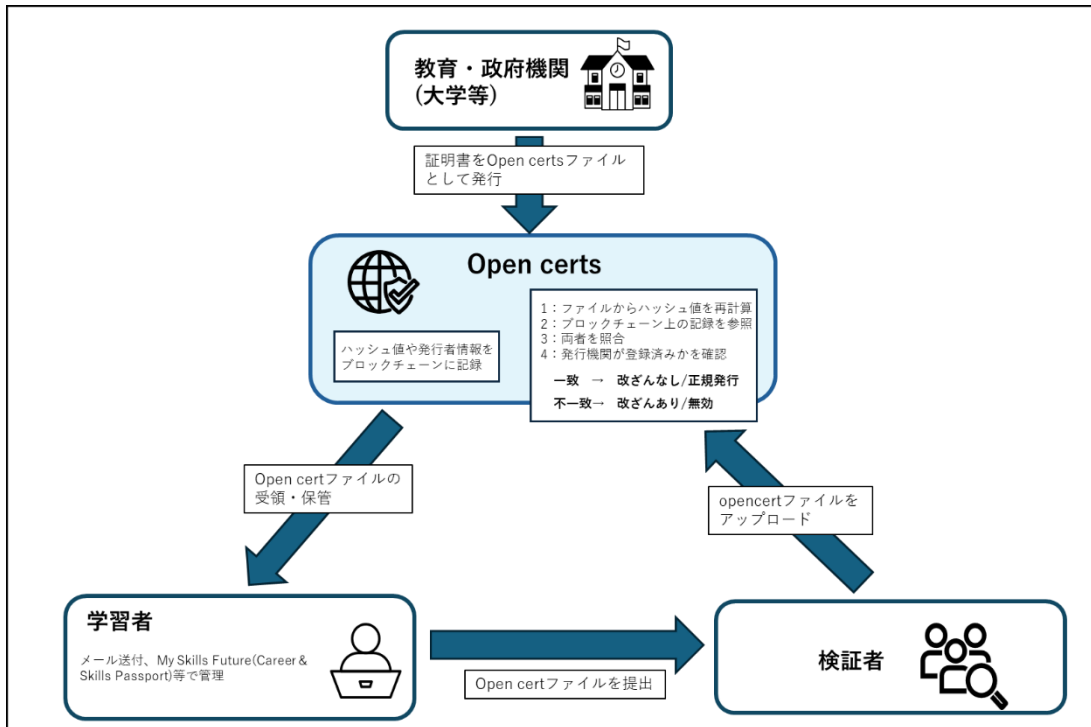
シンガポール国立大学 (NUS)⁶² や南洋理工大学 (NTU)⁶³ を含む主要大学では、従来の紙の学位記に加えて、OpenCerts 形式のデジタル学位記を卒業生に提供する運用が標準的に行われている。⁵³

雇用市場においても、OpenCerts は資格確認の実務手段として広く活用されている。求職者が提出した OpenCerts 形式の証明書について、⁶⁴ 雇用主や第三者は、OpenCerts の検証ポータルを通じて真正性を迅速に確認することが可能である。^{53,65}

さらに、OpenCerts の適用範囲は高等教育分野にとどまらず、シンガポール・ケンブリッジ GCE 試験 (中等教育修了証) や、⁵³ SkillsFuture Singapore が所管する WSQ (Workforce Skills Qualifications) などの職業資格分野にも拡大している。⁶⁴

これにより、シンガポールでは初等・中等教育、高等教育、職業訓練を横断する形で、学習成果のデジタル証明が制度的に整備されつつある。

図表 12 OpenCerts の発行イメージ



1.3.5. スウェーデン

(1) 政策

スウェーデンでは、国内の高等教育機関の大多数が加盟する Ladok コンソーシアム（以下、Ladok という。）が、学籍、成績、学位情報を一元的に管理する全国共通の学修履歴基盤を運営している。Ladok は、2025 年時点で 41 の高等教育機関により構成されており、各機関が共同でシステムを所有・開発する非営利の共同体として運営されている。法的には大学間コンソーシアムによる運営形態をとるものの、事実上は国家的な教育情報インフラとして機能している。政府が直接システムを運営する形ではないが、ほぼすべての大学が同一基盤を利用することで、国家レベルで標準化された学修履歴管理が実現している。⁶⁶

(2) 技術標準

Ladok は中央集約型の学生情報システムとして設計され、各大学の単位・成績・学位情報を統合管理している。2024 年 1 月 1 日以降、Ladok を通じて学位証明書を完全にデジタル形式で発行することが制度上可能となった。学位取得者は「Ladok for students」ポータルから、電子スタンプ（e-stamp/e-seal）が付与された PDF 形式の公式学位証明書を直接取得できる。⁶⁷

この電子学位証明書は、発行時点の学位決定情報を反映した正式文書であり、受領者は Ladok の公開検証ページに PDF をアップロードすることで、改ざんの有無を即時に確認できる。また、検証コードを用いて Ladok 内の学位決定情報そのものを照合する方式も提供されている。⁶⁸

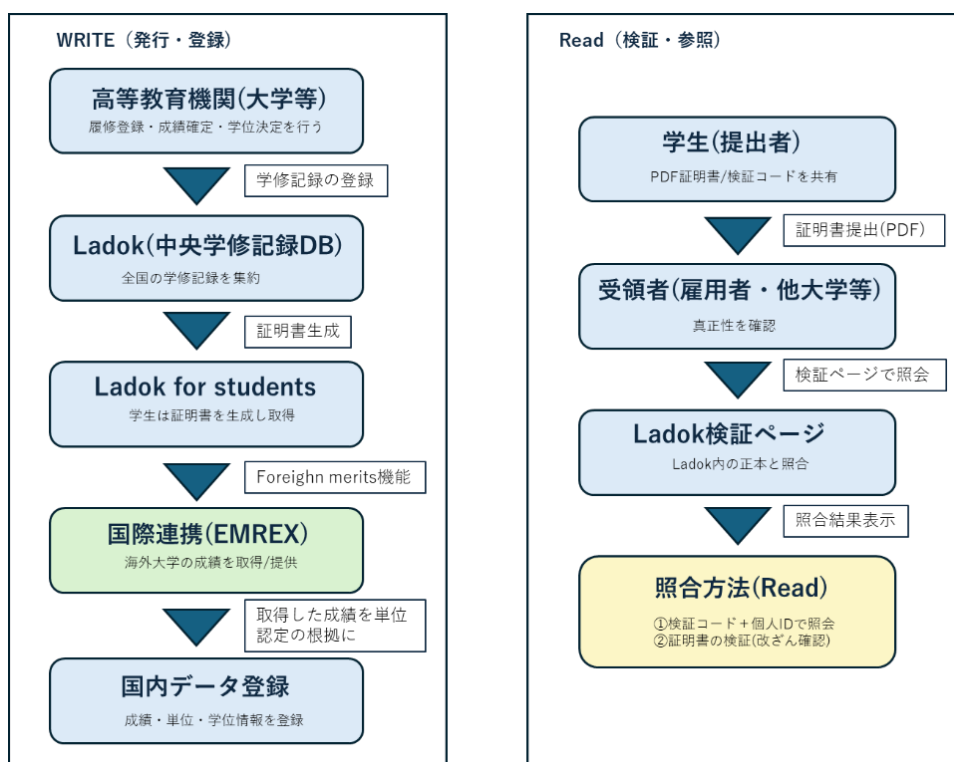
なお、デジタル学位証明の導入は全国的に進展しつつあり、現時点では、PDF 電子署名方式（PADES）に基づく電子スタンプと Ladok 内データ照合により、欧州域内において十分な信頼性が確保されている。⁶⁷

(3) 導入事例・普及状況

Ladok には、スウェーデンの全公立大学および主要な高等教育機関を含む 41 機関が加盟している。⁶⁶ ストックホルム大学やルンド大学など一部の大学では、2019 年頃から学位証明書のデジタル発行を先行して導入しており、2024 年以降は多くの大学でデジタル学位証明が標準的な運用となっている。^{69,70}

現在、スウェーデンの高等教育分野においては、学位証明書および成績証明書のデジタル発行が主流となっており、Ladok を通じた電子証明は、国内外の大学や雇用主による真正性確認の実務に広く利用されている。

図表 13 Ladok の発行イメージ



1.3.6. フィンランド

(1) 政策

フィンランドでは、教育文化省 (OKM) 傘下のフィンランド教育庁 (Finnish National Agency for Education : OPH) が運営する国家教育情報基盤「KOSKI (National Registry and Data Transfer Service for Study Rights and Completed Studies)」を中核として、教育データの統合管理を推進している。⁷¹ KOSKI は、全国の教育機関に分散して存在していた学籍・成績・学位情報を集約する法定データ基盤として、2018 年に施行された「全国学修・資格レジストリ法 (884/2017)」に基づき運用されている。⁷²

KOSKI は、初等・中等教育、職業教育、生涯学習、さらには高等教育に至るまで、学修履歴を横断的に管理する仕組みであり、⁷³ フィンランドにおける「教育 DX」および生涯学習政策の中核的インフラとして位置づけられている。高等教育分野では、大学および応用科学大学 (UAS) が、成績・学位等の学修データを KOSKI に提供することが法令により段階

的に義務化されてきた。政府は本基盤を、教育政策立案、統計精度の向上、ならびに資格確認・行政手続の効率化に活用している。⁷⁴

(2) 技術標準

KOSKI は、高等教育のための国立データウェアハウスと密接に連携しつつ、各教育機関の教務システムと JSON 形式の決められたルールに従って情報をやり取りするための仕組みを通じて接続されるアーキテクチャを採用している。各教育機関は、規定されたデータモデルに基づき、自校の学修・資格情報を KOSKI へ送信し、国家レベルでデータの正規化・統合が行われる。^{71,75}

学習者本人は、国家共通ポータル「Studyinfo.fi (Opintopolku)」内の個人向けサービス「My Studyinfo (Oma Opintopolku)」を通じて、自身の教育履歴を閲覧・共有できる。このサービスへのアクセスには、Suomi.fi 電子認証（銀行認証、電子 ID カード、モバイル証明書等）による強固な本人確認が求められる。⁷⁶

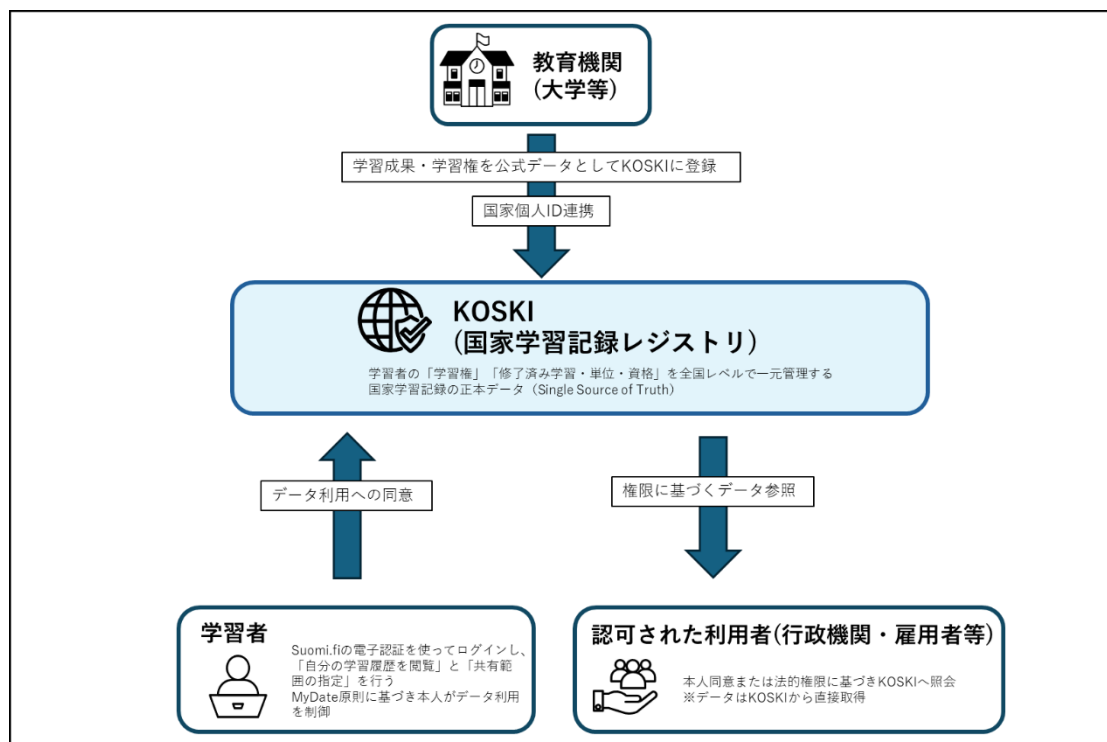
高等教育機関は、学位証明書や成績証明書を電子的に発行しており、⁷⁷ 学習者は My Studyinfo (Oma Opintopolku) 上で、第三者に対して期限付きの共有リンクや検証コードを生成し、KOSKI に格納された公式データを直接提示することが可能である。⁷⁸ これにより、雇用主や行政機関は、提出書類の真正性をオンラインで確認できる仕組みが整備されている。⁷⁹

(3) 導入事例・普及状況

現在、フィンランド国内の全大学（13 校）⁸⁰ および全応用科学大学（22 校）⁸¹ が KOSKI に接続しており、高等教育分野における学修・学位データは全国的に集約されている。高等教育の学修履歴については、概ね 1990 年代以降のデータが段階的に利用可能となっており、近年の学修データはほぼリアルタイムで反映されている。⁷¹

さらに、2020 年代に入ってから、職業教育 (VET) や成人教育分野の資格情報も KOSKI に統合され、学習者の生涯にわたる学修履歴を横断的に把握できる基盤が整備されてきた。この仕組みにより、フィンランドでは、学位・成績証明書を紙で提出する必要性が低減し、行政や雇用の場面において「ワンスオンリー（同一データを一度だけ提供すればよい）」原則に基づくデジタル行政サービスが実現されつつある。⁷¹

図表 14 KOSKI の発行イメージ



1.3.7. デンマーク

(1) 政策

デンマークは、世界的にも評価の高い電子政府基盤を有しており、教育証明のデジタル化もこの国家的デジタルインフラに統合されている。その中核を成すのが、国家共通デジタルIDである MitID (Mit はデンマーク語で「私の」を意味する) と、⁸² 公的デジタルポストである Digital Post (e-Boks 等) である。⁸³ Digital Post は、行政機関、金融機関、ならびに高等教育機関から国民に対して公式文書を送達する標準的なチャンネルとして利用されている。^{83,84}

高等教育分野においては、政府のデジタル化戦略の下、大学の卒業証書は学生の公式デジタルポストに電子的に送付する運用が一般化している。コペンハーゲン大学、⁸⁵ オーフス大学、⁸⁶ デンマーク工科大学 (DTU) ⁸⁷ をはじめとする主要大学では、卒業証書を紙ではなくデジタル形式で発行し、Digital Post 経由で学生に提供する体制へ段階的に移行してきた。

(2) 技術標準

大学が発行するデジタル学位証明書は、PDF 形式の公式文書として作成され、デンマークの公的電子証明基盤である OCES (英語表記の場合は Public Certificates for Electronic Services) に準拠した電子署名または電子スタンプが付与されている。OCES に基づく電子署名は、デンマーク国内法および EU の eIDAS 規則の下で、手書き署名と同等の法的効力を持つものとして位置づけられている。⁸⁸

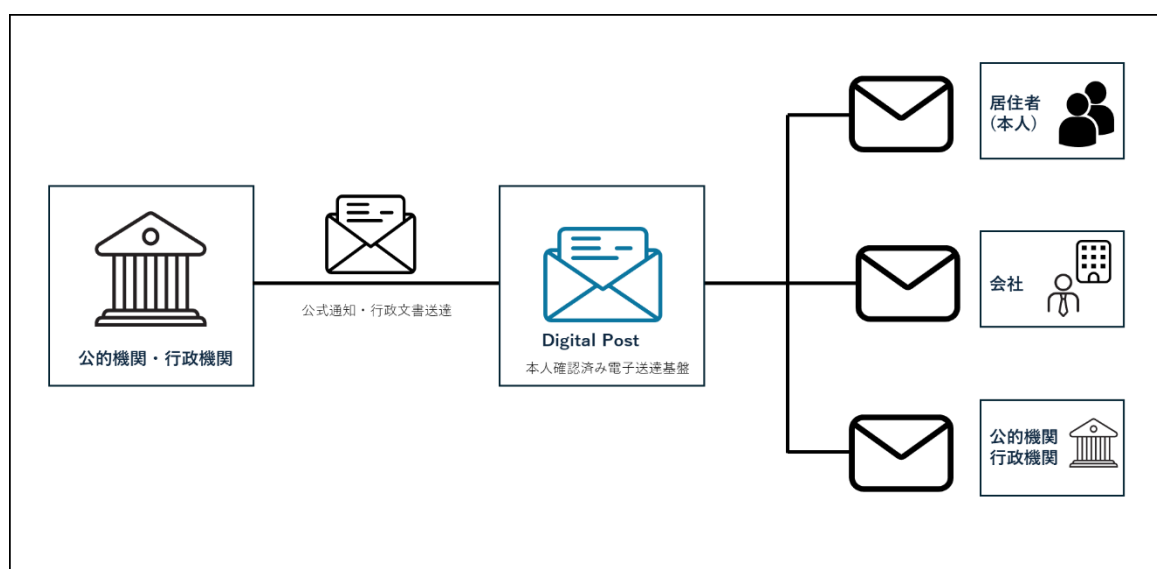
学生は、MitID を用いて自身の Digital Post にアクセスし、発行された卒業証書を取得することができる。第三者 (雇用主、行政機関等) への提出に際しては、PDF ファイルを直

接共有する方法に加え、Digital Post の「転送 (forward)」機能を用いて、受信者の公式デジタル受信箱へ原本性を保持したまま送達する方式が採用されている。この方式では、受信者は、文書が大学から発行され、途中で改変されていないことを確認できる。⁸⁵

このようにデンマークでは、教育専用の全国共通証明プラットフォームを新設するのではなく、既存の国家デジタル ID および公的送達インフラを横断的に活用することで、低コストかつ信頼性の高いデジタル証明運用を実現している。

図表 15 Digital Post の仕組み

出典：Danish Agency for Digital Government 「About the National Digital Post」
(<https://en.digst.dk/systems/digital-post/about-the-national-digital-post/>) を基に作成



(3) 導入事例・普及状況

コペンハーゲン大学では、学士・修士・専門職学位の修了者に対し、卒業証書を Digital Post へ送付する運用を採用しており、学生はそこから PDF 形式のデジタル学位証明書を取得・共有できる。⁸⁵

オーフス大学、デンマーク工科大学 (DTU) など他の主要大学においても、卒業証書は原則としてデジタル形式で発行され、e-Boks 等を通じて学生に提供されている。^{86,87}

雇用市場においては、Digital Post 経由で送付された卒業証書や、⁸⁷PDF に付与された電子署名の検証を通じた資格確認が広く利用されており、紙の証明書を前提としない資格証明のエコシステムが形成されつつある。⁸⁹

1.4. 日本国内の状況

日本では近年、政府の政策的支援や主要大学・企業による先行的な導入を背景として、デジタル資格・証明への関心が高まりつつある。しかし、その一方で、日本は国際的な潮流と比べて一定のギャップに直面している。国内での導入や普及は欧米諸国に比べて遅れており、国際基準への接続や社会実装に向けた取組が進められている段階にある。以下では、日本におけるデジタル資格・証明の現状を概観する。

(1) 政府戦略と政策支援

わが国では、政府、特に文部科学省を中心に、学習歴のデジタル化を教育 DX（デジタルトランスフォーメーション）の最重要基盤の一つとして位置付けている。⁹⁰ 文部科学省の中央教育審議会等において、学修歴情報の電子化およびその高度な利活用（ポータビリティの確保）に向けた具体的方向性が示され、個人の学習履歴を生涯にわたって蓄積・活用できる環境整備が進められている。⁹⁰ これを受け、デジタル庁の「デジタル社会の実現に向けた重点計画」に基づき、国際標準規格に準拠したデジタル資格・証明の普及や、マイナンバーカードを通じた出席・入退室管理の実装など、大学等におけるデジタル資格・証明の導入が国家戦略として推進されている。⁹¹

-教育未来創造会議(Education Future Creation Council)

内閣に設置された教育未来創造会議は、2022 年 5 月の第一次提言および 2023 年 4 月の第二次提言において、大学と社会の新たな協働モデルの構築を求めている。⁹² これらの一連の提言を受け、政府の「骨太の方針」やデジタル庁の重点計画においても学修歴のデジタル化が重要施策として組み込まれており、デジタル証明や学修歴情報のデジタル化は、個人の能力を証明し労働市場の流動化を促すための国家的な政策課題として確立されるに至った。

⁹³

-文部科学省による「大学教育 DX」

文部科学省は、大学教育の高度化と教育データ利活用を目的として「大学教育 DX」を推進しており、その一環として、大学における学修歴情報のデジタル化を重点施策として位置付けている。2024 年 3 月には、「令和 5 年度先導的大学改革推進委託事業」として実施された「大学等における学修歴証明書のデジタル化の導入及び普及展開に関する調査研究」の成果として、「デジタル学修歴証明導入手引き」が公開された。本手引きは、公益財団法人未来工学研究所・NTT ビジネスソリューションズ株式会社に取りまとめたもので、デジタル証明制度を大学が導入する際の要件、運用方法、発行プロセス、リスク対策を体系的に整理した技術的・実務的ガイドラインである。

同手引きでは、日本の大学におけるデジタル学修歴証明の現状について「学修歴証明書を国際標準に則りデジタル化している大学は極めて少なく、海外諸国に比べ大きく遅れをとっている」と明確に指摘されている。さらに、国際的な相互運用性（Interoperability）の確保、データ真正性・信頼性の担保、標準化された導入プロセスの必要性を強調し、大学が段階的にデジタル証明制度を実装できるよう、ロードマップおよびベストプラクティスが提示されている。

本手引きは、国内大学における学修歴のデジタル化を加速するための基盤資料として位置づけられており、日本の高等教育の DX 推進において重要な役割を果たしている。⁹⁴

-デジタル庁

デジタル庁においても、デジタル社会の形成に向けた人材育成の一環として、オープンバッジの活用が本格化している。⁹⁵ 具体的には、デジタル庁が主導する「デジタル推進委員」制度において、研修修了者の専門性や活動実績を認定する公的な手段としてオープンバッ

ジが付与されている。これは、デジタル化の推進に寄与する市民や専門人材に対し、国際標準規格に基づき改ざん耐性を備えた検証可能なデジタル資格証を交付する仕組みである。⁹⁵

行政機関であるデジタル庁によるこうした採用は、公共分野においてオープンバッジが正式な公的証明として受容されたことを示すものである。また、これはマイナポータルとの連携を含む行政デジタル基盤の拡充とも軌を一にしており、行政サービスや公共人材育成におけるデジタル証明の位置付けが制度的に確立されつつあることを示唆している。

(2) 一般財団法人オープンバッジ・ネットワーク(OBN)によるコミュニティイニシアチブ

政府が単一のデジタル資格プラットフォームを義務付けていない日本においては、一般財団法人オープンバッジ・ネットワーク（以下、「OBN」という。）が、学界と産業界との橋渡し役となり、オープンバッジの普及を推進する上での中心的な役割を果たしている。

OBN は、教育機関及び企業に対し研修や技術的支援を実施するとともに、各団体との連携を通じて発行基盤を提供するなど、国内におけるデジタル証明のエコシステムの整備に寄与している。

2026年1月31日現在、大学、企業、官公庁・自治体等を含む384団体が会員として加盟している。このことは、日本国内においてオープンバッジの導入・活用が広範な分野へと拡大していることを示している。また、同時点で、国内で発行されたオープンバッジとしても、累計発行数は約221万個に達している。バッジの種類数は約2万種類であり、認定されるスキルや学習成果の幅が拡大していることがうかがえる。⁹⁶

(3) 日本国内の大学による利用

日本の主要大学においても、オープンバッジの発行が着実に進展している。東京大学、名古屋大学、東北大学などの国立大学に加え、慶應義塾大学、早稲田大学、同志社大学などの私立大学でも導入が進み、多くの場合、特定のプログラムや技能系科目の修了証明としてバッジが発行されている。⁹⁷

特に注目されるのが、国立大学法人によるコンソーシアムである「JV-Campus (Japan Virtual Campus)」の取組である。同コンソーシアムは、大学間で共同提供するオンライン授業を展開し、その修了証をオープンバッジとして付与する仕組みを整備している。これにより、大学間での学修成果の相互運用性が高まり、学習者が所属大学を超えて横断的に学修成果を記録・証明できる環境が構築されつつある。⁹⁸

(4) 企業および各業界でのデジタルバッジ利用状況

企業（民間企業）においても、デジタルトランスフォーメーション（DX）や人材育成戦略の文脈でオープンバッジの活用が進展している。eラーニング戦略研究所にて2024年に発行された「デジタルバッジ発行に関する調査報告書」では、デジタルバッジを認知する企業の約4割がすでに導入済みであり、さらに4割近くが導入を検討中と回答した。導入目的としては「社内人材育成や配置のため」が61.8%と最も多く、「社員のスキルアップや転職支援」「社内資格や研修の認知度向上」などが続いている。これらの調査結果から、日本企業におけるオープンバッジの主要な用途は、社員のスキル可視化を通じた人材育成と人

的資本の活用であることが確認できる。⁹⁹

特に IT・DX 人材育成を重視する企業で導入が活発である。富士通株式会社（以下、「富士通」という。）や株式会社パソナグループ（以下、「パソナグループ」という。）は、2021 年前後からオープンバッジを採用してきた。富士通では、2020 年開始の全社 DX プロジェクト「フジトラ（Fujitra）」と連動し、従業員のキャリアオーナーシップ醸成と社内文化変革を目的としてバッジ制度を導入している。同社は、部署横断型の自発的な活動を「オープンバッジ事務局」が認定・称賛する仕組みを構築しており、会社公認のバッジ取得が社員の自信醸成や社内外での活躍機会拡大につながったと報告している。さらに富士通はジョブ型人事への転換を進め、社員が自らのスキル・経験を証明し社内外で活用する「未来を創る挑戦者の証」としてバッジ活用範囲の拡大を掲げている。¹⁰⁰

人材サービス業のパソナグループも 2021 年に社内 DX 研修と同時にオープンバッジ導入を開始した。以後、自社およびクライアント企業向け DX 研修の全受講者にバッジを発行し、2023 年時点で 54 種類・約 2,900 個を発行している。また、パソナグループではバッジによるスキルの可視化を通じて若手社員の自律的学習とキャリア開発を促すことを狙いとしており、研修ステップごとに最大 5 個のバッジを取得できる「ゲーミフィケーション（ゲームの要素を活用して、人のやる気を引き出し、行動を促す仕組み）」設計を導入して学習意欲の維持を図っている。研修開始時には「ウェルカムバッジ」を付与して意欲を喚起し、修了まで段階的にバッジを獲得させることでゲーム感覚での学習参加を促進したという。社員からは「バッジが励みになり、研修を楽しく継続できた」との声が寄せられ、得たスキルを人事異動や商談に活用できた事例も報告されている。¹⁰¹

さらに、製造業など従来型産業にも普及が広がりつつある。大手自動車メーカーのトヨタ自動車株式会社（以下、「トヨタ自動車」という。）は、2024 年 10 月に社内デジタル人材育成プログラムへオープンバッジ制度を正式導入し、「デジタルスキル標準に基づく社内試験の合格者へレベル 1~4 のバッジを発行する」仕組みを開始した。これは同社の DX 推進戦略の一環であり、従業員のデジタルスキルを可視化して適材適所の配置や人材交流に活かすことが目的である。社内では「デジタル人材の流動化が進む」「各部門で DX 推進の KPI に活用したい」といった期待が寄せられる一方、「バッジ取得自体の目的化防止」や「一過性に終わらせない運用」が課題として指摘されている。トヨタ自動車は今後、自社基準のバッジを系列企業や業界全体へ広げ、グループ内の人材流動化と活性化につなげたいとしている。¹⁰²

一方で、一部の業界・組織ではオープンバッジの導入が遅れているのも事実である。特に、中小企業や従来から資格制度が厳格な業界（医療・法律など）では、まだ採用メリットが明確でない、あるいは導入の優先度が低い等の理由により、デジタルバッジが普及していない。コスト面の懸念（専用プラットフォームの利用料やシステム連携費用）、運用負荷（大量のバッジ発行・管理のための人的リソース）も、特に規模の小さい組織では障壁となりえる。さらに、オープンバッジの社会的認知度が十分でない現状も、導入が見送られる理由の一つとして考えられる。

1.5. 諸外国と日本の比較

国際社会と日本はいずれも、デジタル資格・証明が教育および雇用の分野において変革的

な役割を果たし得るとの認識を共有している。しかし、その規模、導入アプローチ、直面する課題には顕著な差異が見られる。以下の表では、主要な側面について国際動向と日本の状況を比較する。

図表 16 導入規模（発行数・普及率）

アメリカ	世界最大規模。オープンバッジの発行件数が飛躍的に増加し、2025年時点にて全世界で発行されているバッジの種類、約170万種中、約102万種が米国発と推定され、世界最大の市場を占める。教育機関から企業・非営利団体まで幅広い主体がバッジ発行に参加しており、発行数は急増。
欧州連合（EU）	EU 全域に統合基盤を整備。欧州委員会は EU 全体で通用する「学習成果のデジタル証明書」を発行・検証するための公式インフラ（European Digital Credentials for Learning（EDC））を構築し、EU 加盟国の教育機関が相互に認証可能なデジタル卒業証書・修了証を発行できる環境を提供。2025年時点で欧州全域の Europass デジタル証明書累計発行数は約960万件（新規発行：150万件以上／年）に達した。
シンガポール	全国規模で100%に近い普及率。政府主導の「OpenCerts」プラットフォームを2019年に本格運用開始し、国内の主要公的教育機関がOpenCertsに対応済み。高等教育から職業訓練まであらゆる修了証・資格証明をデジタルバッジで発行している。事業開始から短期間でほぼ全国民を対象とした学習プログラムの修了証・資格証明がデジタル化された状態。
北欧	非常に高い普及率。北欧諸国では国家レベルでデジタル証明基盤を整備し、高等教育機関のデジタル学位証明書発行が進み、デジタル資格・証明が標準化している。
日本	一部で試行段階。国内のオープンバッジ発行数は2025年末時点で累計約221万件に達したが、世界全体の1%未満であり、依然として普及が進んでいない状況。ただし、近年は企業・大学での発行数が急増傾向にあり、徐々に広がりを見せている。

図表 17 技術標準（互換性・検証方式）

アメリカ	国際技術標準（オープンバッジ）を広範に採用。米国はオープンバッジを教育機関・企業で広く利用しており、最新のオープンバッジ3.0への移行も進行中。また、資格情報をオープンに記述する規格 Credential Transparency Description Language（CTDL）の整備も推進。一方で全米統一の技術基盤は無く、大学のPDF電子署名付き証明書やブロックチェーン活用の独自実験など複数の方式が併存している状況。
欧州（EU）	欧州共通規格を採用。EUのデジタル証明書はW3CのVCモデルに

	<p>基づいて設計された学習・資格・証明を表すための共通データ形式である European Learning Model (ELM) をデータ標準とし、電子ID・電子署名・電子証明などを、国境を越えて利用するための共通ルール (eIDAS 規則) に準拠した電子署名(e-Seal)を付与。また EU はデジタル資格・証明の検証における信頼性を担保する基盤的なインフラとして、European Blockchain Services Infrastructure (EBSI) を構築し、既存のフレームワークと組み合わせてデジタル資格・証明の検証を支援。EU では国際標準に沿った高い互換性と信頼性を持つ技術基盤が確立されている。</p>
シンガポール	<p>OpenCerts 標準を国家導入。シンガポールは政府技術庁 (GovTech) 主導でオープンソースの「OpenCerts」規格を開発し、ブロックチェーンで改ざん防止と第三者検証を実現。国内の学習証明はすべて OpenCerts 形式で発行され、専用ポータルで即時に検証可能。</p>
北欧	<p>EU 標準のシステムと各国独自のシステムを併用。北欧諸国は EU 共通の eIDAS 規則に準拠した電子署名規格と W3C の VC モデルへの適合を図りつつ、それぞれ独自の全国基盤を整備。フィンランドは国家学習記録システム「KOSKI」を通じて統合管理。デンマークでは OCES 電子署名基盤に基づき PDF 卒業証書へ Qualified 電子署名を付与。スウェーデンやノルウェーでも国内の学生情報システムと EU 標準を組み合わせた高度な検証体制 (電子証明書への e シール付与、ブロックチェーン活用の実証等) を構築。北欧全体で高い互換性と安全性を備えた技術標準が運用されている。</p>
日本	<p>国内標準は未統一。日本では主に 1EdTech のオープンバッジが使われ、W3C の VC モデルを採用した最新の規格であるオープンバッジ 3.0 の試行も始まっているが、全国共通の技術基盤やフォーマット統一は実現していない。教育機関・企業により発行プラットフォームが分散し、PDF 形式の電子証明書や独自仕様のバッジなど方式が併存する状況。</p>

図表 18 政策・制度の枠組み

アメリカ	<p>分権型の多層的エコシステム。米国には中央集権的な国家戦略は存在せず、連邦・州政府、民間団体が多層的に関与。2018 年には国家労働者評議会が設立され「スキル重視 (Skills-First)」の雇用・教育改革が進展。連邦労働省も職業情報データベースである O*NET を主要な考え方とし、職業標準分類を中心にスキルベースの職務記述書の整備を進めている。政府・州・民間の多様なイニシアチブが存在し、全体としてデジタル資格・証明の普及を後押ししている。</p>
欧州 (EU)	<p>EU 主導の戦略的推進。欧州委員会はデジタル資格・証明を労働力開発の基盤に位置付け、「European Digital Credentials for Learning (EDC)」を 2021 年に正式運用開始。各国も国内制度整備を進め、</p>

	EU 全体としてデジタル資格・証明が国家戦略的インフラと位置づけられつつある。
シンガポール	政府が全面推進。シンガポール政府は「スマート国家 (Smart Nation)」戦略の一環として、教育・資格分野のデジタル証明基盤整備を重要政策課題に据えている。政府技術庁 (GovTech) が OpenCerts を開発し、教育省 (MOE)・技能開発庁 (SSG) と連携して全国的に展開。雇用省管轄の求人プラットフォーム (MyCareersFuture) にも連動するなど、政府の制度主導で官民に浸透。
北欧	国家主導で枠組み整備。北欧諸国はいずれも政府・議会の戦略的な支援の下でデジタル資格・証明の制度化を達成。フィンランドでは 2017 年に全国学習履歴レジストリ KOSKI 法を制定し、教育データの集中管理が法定化。スウェーデンは教育当局の支援で大学コンソーシアム Ladok を更新し、2024 年以降は紙の学位証明を前提としない運用へ移行。デンマークも政府のデジタル化戦略により卒業証書の電子送付を一般化。
日本	政策はあるが統一基盤欠如。日本政府 (文部科学省・デジタル庁) は学習履歴のデジタル化を教育 DX の最重要施策に位置づけ、中央教育審議会等で方針を示すと共に、各大学での導入モデル手引きを策定するなど普及支援策を講じている。しかし全国的なプラットフォームや法的義務化はなく、普及は各組織の自主的な取組に依存。

図表 19 ユースケース (活用分野・事例)

アメリカ	多様な場面で活用。米国では教育・職業訓練から企業の人材評価まで幅広い分野でデジタルバッジが利用されている。MOOC プラットフォーム (Coursera・edX 等) は修了証明にバッジを付与し、大学も成績表や課程修了証の電子発行を拡大。とりわけ企業・業界団体での活用が盛んで、IBM など大企業は社内認定や研修修了証をオープンバッジ形式で大量発行し、人材のスキル証明に活用。職業資格や技術者認定でもバッジ付与が一般化し、LinkedIn など SNS で共有してキャリア形成に役立てる動きが定着しつつある。
欧州 (EU)	教育資格の相互認証が中核。EU では学位・成績証明書等の公的証明書類のデジタル化が主要ユースケース。各国の大学・職業教育機関が卒業証書や修了証を EDC フォーマットで発行し、国内および他国の雇用主・教育機関が Europass やデジタル資格・証明の検証における信頼性を担保する基盤的なインフラである European Blockchain Services Infrastructure (EBSI) を通じてその真贋や内容を確認。また欧州共通の学習者ウォレットとして Europass ポータルが機能し、学歴・資格情報の国境を超えた流通を促進。
シンガポール	教育証明書と就職支援に直結。シンガポールでは高等教育機関の卒

	業証書・成績証明書・職業訓練修了証がすべて OpenCerts で発行され、国民の「Skills Passport」に蓄積される。これにより学歴・資格の証明提出がオンラインで完結し、政府の雇用ポータル(MyCareersFuture)でも応募者の証明書を即時検証できる仕組みを導入。一般企業でも、新卒採用時に候補者が OpenCerts 形式の卒業証書や成績証明を提出し、雇用主がポータルで真偽確認を行う運用が定着。
北欧	高等教育における証明書での活用が中心。北欧では大学の卒業証書・成績証明書のデジタル化が主要なユースケースで、国内外の行政サービスや就職活動で紙の証明書の提出を不要にすることを目指している。デンマークでは卒業証書を国が運営するデジタル郵便にて各人に直接送付され、企業や他大学は電子署名を確認するだけで即座に学歴を認証できる。北欧諸国は EU のクロスボーダー証明実証 (EBSI 等) にも積極的に参加している。
日本	教育・企業で一部活用。日本では大学の一部プログラム修了証や学生の成績証明データにデジタルバッジを付与する試みが増えている。また、一部の企業においては、人材育成における研修の修了証明や、社内資格におけるスキル認定にデジタルバッジを活用し始めた。さらに、デジタル庁をはじめとした官公庁においては、職員研修の修了証明として、バッジを授与するケースも登場している。しかしながら、就職活動や転職市場でのデジタルバッジ活用はまだ限定的で、主に学内や社内でのモチベーション向上・スキル可視化のツールとして利用されている段階。

図表 20 一般認知・受容度 (社会的信頼性)

アメリカ	高く評価され、世間に浸透している。米国では企業・学習者の双方からのデジタルバッジに対する評価が高く、雇用市場で有力なスキル証明の手段となっている。96%の雇用主が「マイクロクレデンシャルは採用時にプラスに作用する」と回答し、過去1年間にデジタルバッジ保有者を採用した雇用主は、雇用主全体の90%に上るとの調査もある。さらに約90%の雇用主がバッジ保有者に給与上の優遇措置を講じており、学生の94%も「バッジ取得はスキル習得やキャリア準備に有益」と認識している。SNS上で毎月数百万件規模のバッジが共有されている。
欧州 (EU)	公的信頼性が極めて高い。欧州では各国のデジタル証明書がEU法で公式に効力を認められており、教育・資格証明として紙と同等以上の信頼性を獲得している。加盟国間でデジタル証明を相互承認する基盤が構築されているため、企業・教育機関は国境を越えてデジタル資格を活用することができる。欧州委員会やOECDが公式にデジタル資格を推進しており、EU域内ではデジタル証明が今後の

	標準インフラとして定着しつつある状況。
シンガポール	政府保証があり、高い信頼性を得ている。シンガポールではデジタル証明が政府公認インフラで運用され、国の公式証明書として高い信頼性がある。国内の大学や教育機関はいずれも OpenCerts を介して証明書を発行するため、雇用主や国外の大学も OpenCerts 証明書を正式な証拠として受け入れている。国家主導で全教育課程に組み込まれているため、国民の認知度も高く、スキル証明の手段として社会に定着している。
北欧	社会的信頼性が高い。北欧諸国のデジタル証明は政府による法律の裏付けがあるため、紙の証明書と同等の効力を持ち、社会的信頼が極めて高い。例えばスウェーデンやフィンランドの電子学位証明書は EU の eIDAS 規則に準拠する電子署名付き PDF であり、国内外で公式文書として通用する。企業・行政も電子証明を前提に受け入れ、就職や留学で紙の原本提出を求めない運用が一般化。総じて北欧では国民のデジタル証明への信頼と理解が高く、デジタルバッジの利便性が広く認識されている。
日本	普及は限定的である。日本ではデジタルバッジの社会的認知・信頼度はまだ十分とは言えない。教育機関や一部企業内では評価・意欲向上ツールとして活用が始まっているが、採用現場で公式の資格・学歴証明として扱う例は少ないのが現状。社会一般でのバッジの認知度不足や発行物の信頼性に対する懸念が指摘されている。そのため紙の証明書に代わる標準として定着するには今後の普及と制度整備が必要。

1.6. まとめ

本調査によると、世界的にはデジタルバッジやデジタル資格・証明の普及が急速に進展し、教育・雇用におけるスキル証明の標準的手段として位置づけられ、アメリカ・オーストラリア・北欧を中心に国家的インフラとして整備が進んでいることが分かった。

オープンバッジの累計発行数は 2018 年の約 2,400 万件から 2025 年には 3 億 2,000 万件へと約 13 倍に増加し、大学・企業・非営利団体など多様な主体が発行に参入している。この背景には、W3C の VC や Open Badges 3.0 といった国際技術標準への収束、電子署名やブロックチェーンによる高い検証性の確立、さらには雇用主側の受容拡大がある。

EU のデジタル資格・証明の発行および検証を可能にする仕組みである European Digital Credentials for Learning (EDC)、オーストラリアの My eQuals、北欧の Ladok・KOSKI などは、いずれも国家レベルでの統合基盤として機能し、大学の電子証明発行率が大幅に増加している。これに対し、日本の導入状況は拡大傾向にあるものの、国際水準との差は依然として大きい。国内のオープンバッジ累計発行数は約 221 万件で世界全体の 1%未滿にとどまっている。

一般財団法人オープンバッジ・ネットワーク (OBN) を中心にエコシステム構築は進みつつあるが、発行主体や技術仕様が分散しており、統合的な国家基盤は存在していない。そ

の結果、国際的な相互運用性や検証の信頼性確保が難しく、企業における採用・評価利用も限定的となっている。

日本の普及が遅れている要因としては、第一に「国家的なデジタル資格・証明の技術の標準化と統合プラットフォームの欠如」が挙げられる。海外のように政府主導で全国大学の接続を義務化する枠組みがないため、導入判断は各大学に委ねられ、普及速度が抑制されている。第二に、政府の施策が方向性提示にとどまり、義務化・制度化まで踏み込んでいない点がある。第三に、国際技術標準への移行が部分的で技術仕様が統一されておらず、企業・大学の受入れ負担が大きいことも障壁となっている。加えて、一般社会での認知が十分に形成されておらず、雇用現場での実質的活用が広がっていない点も普及拡大を阻害している。

総じて、日本では導入意欲や先進的事例は増加しているものの、国家戦略としての制度設計と国際標準との整合性が不十分であることが普及の遅れの主要因となっている。今後、学習者中心の学習歴の可搬性確保と国際連携を見据え、国家レベルでの統一的なデジタル資格・証明基盤の構築が不可欠である。


2. デジタルバッジ発行団体における取組状況

2.1. 調査概要

協力団体である一般財団法人オープンバッジ・ネットワークの加入団体におけるバッジ発行状況を収集し、国内の発行動向として整理する。2025年10月時点での加入団体364団体を13の属性に分割し、各種調査を実施する。属性に関しては、総務省より定められている「日本標準職業分類」¹⁰³を基に、バッジの発行状況を鑑みて、分類を統合し、振り分けを行った。

また、分析するデータとしては株式会社 LecoS¹⁰⁴ が提供しているオープンバッジウォレット内で発行されているバッジ情報を利用した。「取得条件」「スキル」の対応箇所については、下記の図にて赤枠で示したとおりである。

図表 21 オープンバッジウォレット内 バッジ内容の個別説明ページ



ネットラーニングHD オープンバッジリテラシー ベーシック / NetLearning Holdings, Inc. Open Badges Literacy Basic

発行者 株式会社ネットラーニングホールディングス

説明
 ネットラーニングHD、および、関連会社よりオープンバッジに関する説明を受けたことを証明する。このバッジを受領することで、株式会社LecoSのオープンバッジウォレットアカウントを使用することができ、オープンバッジの利活用に関する理解がより促進される。 / This certifies that I have received an explanation about Open Badges from NetLearning Holdings, Inc. and its affiliated companies. By receiving this badge, I will be able to use LecoS Inc.'s Open Badge Wallet account, which will further my understanding of how to utilize Open Badges.

取得条件
 ネットラーニングHD、および、関連会社よりオープンバッジに関する説明を受けること。 / Received an explanation about Open Badges from NetLearning Holdings, Inc. and its affiliates.

スキル

1EdTech Open Badges International standard LecoS Blockchain

2.2. 加入団体の調査

発行団体の属性に関する内訳、バッジの種類数、総授与数の内訳を調査した。

図表 22 一般財団法人オープンバッジ・ネットワーク加盟団体に関する情報

発行団体の属性	団体数	バッジ種類数	総授与数	1団体あたり バッジ種類数	1団体あたり 授与数
大学（国立）	44	839	122,390	19	2,782
大学（公立）	4	31	1,689	8	422
大学（私立）	78	1,388	159,103	18	2,040
教育・学術研究関係	34	960	28,227	28	830
資格認定団体	45	1,658	820,759	37	18,239
サービス業（研修・人材等）	28	2,047	89,694	73	3,203
サービス業（販売・飲食・宿泊等）	5	706	82,806	141	16,561
公務（地方自治体・中央省庁等）	19	525	54,435	28	2,865
情報通信	50	1,779	121,223	36	2,424
製造業・建設業・鉱業	35	895	236,324	26	6,752
金融・不動産	2	24	23,313	12	11,657
医療・福祉	3	83	14,060	28	4,687
その他	17	228	12,135	13	714
全体	364	11,163	1,766,158	平均31	平均4,852

総授与数は団体間でばらつきがあり、発行規模に差が見られる。バッジ種類数と総授与数の関係は一様ではない。

資格認定団体は、発行数・総授与数ともに極めて高い水準を示しており、対外的に資格を認定するというデジタルバッジの特性と極めて相性が良いことが考えられる。

サービス業（販売・飲食・宿泊等）については発行団体数が5団体と少数であるにもかかわらず

ならず、総授与数が多い。この背景として、グループ企業を含む多数の従業員に対して一括的にバッジを発行している可能性があり、サービス業特有の組織構造や人事配置に起因する傾向であると推察される。

加盟団体から発行されているバッジ内、「取得条件」に含まれていた単語の抽出を行った。抽出対象とした単語は、「参加」「修了」「時間」「合格」「テストもしくは試験」である。デジタルバッジが学習成果や学習内容の可視化との親和性が高いと考えられるため、これらの単語が取得条件に出現すると仮説を立て、調査を実施した。

図表 23 一般財団法人オープンバッジ・ネットワーク加盟団体から発行されている
バッジ内 「取得条件」に含まれる単語

取得条件に記載された単語	参加	修了	時間	合格	テスト もしくは試験	総種類数
大学（国立）	127	195	90	93	77	839
大学（公立）	7	10	1	4	5	38
大学（私立）	205	338	154	162	208	1,388
教育・学術研究関係	288	292	74	160	336	960
資格認定団体	10	106	41	707	787	1,658
サービス業（研修・人材等）	100	107	1284	179	747	2,047
サービス業（販売・飲食・宿泊等）	3	12	9	560	73	706
公務（地方自治体・中央省庁等）	185	199	107	5	16	525
情報通信	102	460	341	146	504	1,779
製造業・建設業・鉱業	143	151	126	211	299	895
金融・不動産	0	1	0	2	3	24
医療・福祉	0	35	19	49	56	83
その他	61	10	12	10	64	228
全体	1,231	1,916	2,258	2,288	3,175	11,163

取得条件に記載された単語の中では、「テストもしくは試験」が3,175件と最も多く確認された。特に資格認定団体およびサービス業（研修・人材等）での比率が高く、対外的な資格認定や評価を実施していることが背景にあると考えられる。

一方、大学や教育・学術研究関連では「参加」「修了」といった単語が多く、学習プログラムや講義等を対象としてバッジ発行が進んでいる状況が示唆される。

加盟団体から発行されているバッジ内、「スキル」タグに含まれていた頻出単語の抽出を行った。

図表 24 大学（国立）から公開されているバッジ数=531

順位	単語（フレーズ）	出現回数
1	Data	197
2	AI	107

3	science	97
4	データサイエンス	93
5	skills	70

大学外部・大学内部の発行条件達成者にむけてバッジを発行するケースが混在しており、データサイエンス・AI系の内容が多い。

図表 25 大学（公立）から公開されているバッジ数=14

順位	単語（フレーズ）	出現回数
1	Learning	19
2	Skills	12
3	Problem	6
4	データサイエンス	5
5	Thinking	5

大学外部・大学内部の発行条件達成者にむけてバッジを発行するケースが混在しており、Learning や Skills など学習そのものに関する内容が多い。

図表 26 大学（私立）から公開されているバッジ数=798

順位	単語（フレーズ）	出現回数
1	Data	470
2	AI	216
3	Science	157
4	データサイエンス	154
5	Analysis	130

団体外部・団体内部の発行条件達成者にむけてバッジを発行するケースが混在しており、データサイエンス・AI系の内容が多い。

図表 27 教育・学術研究関係から公開されているバッジ数=800

順位	単語（フレーズ）	出現回数
1	Design	291
2	Learning	213
3	貢献	167
4	翻訳	148
5	OER	143

団体外部の発行条件達成者にむけてバッジを発行する傾向が強く、対象の業界に関する専門知識を示すものが多い。

図表 28 資格認定団体から公開されているバッジ数=972

順位	単語（フレーズ）	出現回数
1	AI	625
2	統計	500
3	IT	231
4	BT	129
5	事例	84

※BT…ビジネストレンドの略

団体外部の発行条件達成者にむけてバッジを発行する傾向が強く、IT系・DX系の資格に関するものが多い。

図表 29 サービス業（研修・人材等）から公開されているバッジ数=1,783

順位	単語（フレーズ）	出現回数
1	IT	275
2	AI	188
3	Java	180
4	Web	135
5	DX	113

団体外部の発行条件達成者にむけてバッジを発行する傾向が強く、IT系の資格に関するものが多い。

図表 30 サービス業（販売・飲食・宿泊等）から公開されているバッジ数=26

順位	単語（フレーズ）	出現回数
1	プロジェクトコントローラー認定	10
2	認定	10
3	PJC	10
4	リーダーシップ	6
5	コーチング	6

団体内部の発行条件達成者にむけてバッジを発行する傾向が強く、プロジェクトマネジメ

ントや人材マネジメント研修に関するものが多い。

図表 31 公務（地方自治体・中央省庁等）から公開されているバッジ数=224

順位	単語（フレーズ）	出現回数
1	AI	37
2	課題解決	37
3	課題発見	37
4	プログラミング	35
5	デジタルリテラシー	28

団体外部の発行条件達成者にむけてバッジを発行する傾向が強く、DX系の研修に関するものが多い。

図表 32 情報通信から公開されているバッジ数=850

順位	単語（フレーズ）	出現回数
1	AI	134
2	DX	113
3	Management	56
4	テクノロジー	49
5	新規企業開発	49

団体内部の発行条件達成者にむけてバッジを発行する傾向が強く、IT系・DX系の研修に関するものが多い。

図表 33 製造業・建設業・鉱業から公開されているバッジ数=516

順位	単語（フレーズ）	出現回数
1	Data	187
2	DX	124
3	AI	87
4	Business	84
5	デジタル	71

団体内部の発行条件達成者にむけてバッジを発行する傾向が強く、IT系・DX系の研修に関するものが多い。

図表 34 医療・福祉から公開されているバッジ数=59

順位	単語（フレーズ）	出現回数
1	ICD	37
2	CRT	24
3	再学習による知識強化	13
4	MRI	13
5	医療機器修理責任技術者	12

団体外部・団体内部の発行条件達成者に向けてバッジを発行するケースが混在しており、業界独自の専門知識に関するものが多い。

2.3. まとめ

一般財団法人オープンバッジ・ネットワークの加盟団体において公開されているバッジ内容を横断的に分析した結果、国内のデジタルバッジは、IT・AI・DX・データサイエンス等のデジタル分野を中心に発行が進んでいる傾向が明らかとなった。

大学や教育・学術研究関連では、団体外部・団体内部での発行が盛んなことから、学生だけではなく社会人に向けた学習提供も活発に行われており、多様な属性の受講者に対してバッジが発行されている実態がうかがえる。また、資格認定団体や情報通信、製造業分野では、学習成果をスキルや知識として明示する目的での活用が進んでいることもデータから示唆される。

今後は、好事例の共有や信頼性の高いデジタル学習歴の整備を通じて、個人がバッジの価値を実感できる仕組みを構築することで、生涯学習の促進と政策的活用への展開が期待される。

3. デジタルバッジ発行団体におけるアンケート調査

3.1. 調査概要

現時点でのデジタルバッジに関する発行・運用の課題や効果について明確化することを目的として、バッジの発行・運用経験のあるオープンバッジ・ネットワークの加盟団体にアンケートを用いた利用状況の確認を行った。

(1) 調査の対象

一般財団法人オープンバッジ・ネットワークへの加盟団体（364 団体）

※2025 年 10 月時点

アンケート回答依頼数：364 団体

アンケート回答者数：51 団体（回答率：14.1%）

(2) 調査期間

令和7年12月2日（火）～12月14日（日）

※令和7年12月2日（火）～12月14日（日）を回答期間とし、12月21日（日）まで延長

（3）調査方法

Microsoft Forms を利用したオンラインアンケートを実施

3.2. アンケート内容

アンケートの設問として、分岐を含む設問 No.26 までを作成し、回答を取得した。

詳細は下記のとおりである。

《一般財団法人オープンバッジ・ネットワーク加盟団体 担当者向けアンケート》

設問番号	内容	形式
No.1	貴団体の主な事業を1つご回答ください。	選択式
No.2	デジタルバッジ（オープンバッジ）の導入背景と目的を教えてください。	記述式
No.3	検討から導入までに要した期間を教えてください。	選択式
No.4	デジタルバッジ（オープンバッジ）の活用により想定していたメリットを教えてください。（複数回答可）	選択式
No.5	実際にデジタルバッジ（オープンバッジ）の活用により得られたメリットを教えてください。（複数回答可）	選択式
No.6	No.5にてご回答いただいた理由を教えてください。	記述式
No.7	デジタルバッジ（オープンバッジ）を導入するまでに課題となったことを教えてください。（複数回答）	選択式
No.8	No.7にてご回答いただいた課題について、解決できたものは、どのように解決しましたか。まだ解決できていないものは、今後どのように対応していく予定ですか。	記述式
No.9	デジタルバッジ（オープンバッジ）の導入に関し、団体外（顧客・取引先・自治体・教育機関等）からの反響や評価はありますか。	選択式
No.10	No.9にてご回答いただいた理由を教えてください。	記述式
No.11	発行しているデジタルバッジの種類を教えてください。	選択式
No.12	デジタルバッジの発行数を教えてください。	選択式
No.13	デジタルバッジ（オープンバッジ）導入後、受領者の意欲や態度に変化はありましたか。	記述式
No.14	現在、デジタルバッジ（オープンバッジ）の発行・管理業務・継続的な運用における負担感や課題を教えてください。（複数回答可）	記述式

No.15	No.14にてご回答いただいた課題に対して実施している対策があれば教えてください。	選択式
No.16	自団体でのデジタルバッジ（オープンバッジ）の普及定着のために、今後検討されている取組を教えてください。（複数回答可）	選択式
No.17	日本国内でデジタルバッジ（オープンバッジ）を普及させるために、企業（他団体も含む）や官公庁からどのような支援があると効果的だと思いますか。	記述式
No.18	VCに準拠したバッジの「信頼性（改ざん防止・検証性）」について、どの程度有用だと感じていますか。	選択式
No.19	上記No.18にてご回答いただいた理由を教えてください。	記述式
No.20	第三者による検証が可能なデジタル証明は、今後どのような場面で有効になると考えますか。	選択式
No.21	今後のVCに準拠したバッジの活用に向けた期待や懸念があれば自由にご記入ください。	選択式
No.22	デジタルバッジ（オープンバッジ）を採用時の評価として活用していますか。	選択式
No.23	【「活用している」と回答いただいた方】 どのように活用されていますか。（複数選択可）	記述式
No.24	他団体で発行されたバッジを活用する際の課題を教えてください。（複数選択可）	選択式
No.25	他団体で発行されたデジタルバッジ（オープンバッジ）を活用する際、どのような情報があれば判断しやすいと感じますか。（複数選択可）	記述式
No.26	デジタルバッジ（オープンバッジ）活用に関する追加のご提案やご要望があればご記入ください。	選択式

※選択式の設問に対する選択肢を含めた全体像は、巻末の「調査票」にて記載。

※構成比の数値は小数点以下第2位を四捨五入しており、

個々の集計値の合計は必ずしも100%とならない場合がある。

※複数の選択肢を選択可能とする設問は、選択肢の合計選択件数が51を超えるものもある。

3.3. アンケート回答結果

No.1 貴団体の主な事業を1つご回答ください。【必須回答】

図表 35 加盟団体の主な事業（単数回答）

主な事業	回答数
大学（国立）	12
大学（私立）	22
教育・学術研究関係	3
資格認定団体	3
サービス業（研修・人材等）	3
公務（地方自治体・中央省庁等）	3
製造業・建設業・鉱業	3
医療・福祉	1
小売業	1

※回答数=51件

「大学（公立）」「情報通信」「金融・不動産」「サービス業（販売・飲食・宿泊等）」
「農業・林業・漁業・畜産業」からは回答団体なし。

No.2 デジタルバッジ（オープンバッジ）の導入背景と目的を教えてください。【任意回答】

※回答数=38件

●自由記述（一部抜粋）

大学（国立）

- ・DXの推進のため、また、学生の就職活動などで信頼の高いオープンバッジを示すことにより、修得した能力を可視化することができるため。
- ・欧米の大学やグローバル企業を中心に学修履歴のデジタル化が進んでいることを受け、本学で学んだ学生が社会に対して自身の学修履歴を示すツールとして、新たにオープンバッジの発行を行う必要があったから。
- ・生涯学習履歴の構築、就職活動における客観的な付加価値の付与
- ・当該プログラムに関する補助金申請に「デジタルバッジの導入」が含まれていたため、デジタルバッジを導入した。
- ・本学が実施する教育・研究・社会貢献・国際交流・診療活動などにおける様々な活動は、それぞれ目標や目的が設定されており、それらを達成した場合には学位記に代表される証明書を発行しています。
- ・近年では、達成の途中段階や達成レベルなどの証明も重要視されており、証明システムの柔軟な運用が求められています。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・認証であるオープンバッジは、修得した資格・スキル・学位・表彰・参加など達成の段階や履歴の証明にも対応しています。そのため、本学の様々な活動のモチベーションを喚起し、参加インセンティブを高め、本学の履修証明の国際通用性の向上とデジタル化の促進を図るためオープンバッジ導入を行った。
- ・本学では、「社会とともにある大学」として、産業界や社会の変化に応じた社会人の学び直しの機会を提供するリカレント教育・リスキルの展開と、学生が学位とは別に、身につ

けた知識やスキルを学習履歴として明示できるようにすることを目的としてオープンバッジを導入しました。

大学（私立）

- ・ AI 活用人材育成プログラムの科目開発を企業と協業していた際に、完全オンライン化をめざしていたため、修了証の代わりとして、修了者自身が持ち運びできるデジタル証明の授与を模索していたところ、日本における正規サービスとして認定を受けておられる貴法人の情報が得られたため。
- ・ 業務の効率化
- ・ 個人の学びやスキルといった学習履歴を一元管理するため。
- ・ 先端技術のトライアル、課外活動・学チカの可視化、学習成果の可視化、マイクロクレデンシャルへの備え
- ・ 本学は、従前より他学部公開科目履修制度等の総合大学の教育リソースを活用した学部横断型の科目履修の仕組みがあった。それらを発展させ近年は、学際的なテーマに即した様々な「サティフィケートプログラム」を開講し、多様な学びの機会を提供しつつ、学修成果の可視化を目的に修了証を授与して来た。その後、「数理・データサイエンス・AI教育プログラム」の全学的な開講にあわせて、従来の紙の終了証のデジタル化を図った。
- ・ 本学はフルオンライン大学であり、紙で修了認定書を発行するより、オープンバッジ技術を活用したデジタル証明を発行する方が受講者にとって有益であると考え、2021年度の公開講座から段階的に適用範囲を広げ、2024年度より学位プログラム全体へマイクロクレデンシャル（MC）制として完全導入しました。MCの導入は、学生のキャリア支援に資する学習歴の可視化と、国際標準規格に基づく教育の質保証を両立させることが目的です。
- ・ 文部科学省の『「何を教えたか」ではなく「何を学び、身に付けることができるのか』』という学修者本位の教育への転換要請を踏まえ、本学の学位プログラムをベースとしたマイクロクレデンシャルを体系的に整備し、当該マイクロクレデンシャルを通じて、学修者が習得した専門知識・教養・スキルなどを対外的に証明することのできる仕組みを構築することで、学生の学びに対する体験価値（CX）を向上させるため。

公務（地方自治体・中央省庁等）

- ・ 紙で発行していた修了証書を電子化（ペーパーレス）することを検討していた。生涯学習施策としてリカレント教育やリ・スキリングを推進していく1つとして、講座で習得した能力や技術を証明し、就職や仕事でのキャリアアップに活かせる受講管理ツールを探していた。

教育・学術研究関係

- ・ オープンバッジ普及のための啓蒙活動として導入した
- ・ 現在実施している研修の価値向上のため
- ・ 当法人はイノベティブな人材育成を目的として、変化の激しい技術とビジネスに関するトレンド知識を問う検定事業を長年実施しています。検定を受け一定のレベルを認定することで、学歴とは別に学習とその成果を記録されいつでも参照できる社会的な仕組みであるオープンバッジは受検者に有益と考え導入しています。

医療・福祉

- ・学習スキルを認定することによって自己肯定感を高揚させ、他者からも認めてもらうことを目的とした。学ぶ内容がデジタルに関することなので、紙ではなくデジタル証明書がふさわしいと考えた。

サービス業（研修・人材等）

- ・サービスを受講して試験で合格した方を認定する際に、賞状を渡すよりも当時まだ知名度が高くなかったオープンバッジを取り入れることで、先取りしている感じを出したかった。
- ・資格取得など自己学習に対するモチベーションアップ
- ・自社サービスに対する研修効果やスキルのエビデンスとして証明するために導入

製造業・建設業・鉱業

- ・デジタル人材レベルの可視化

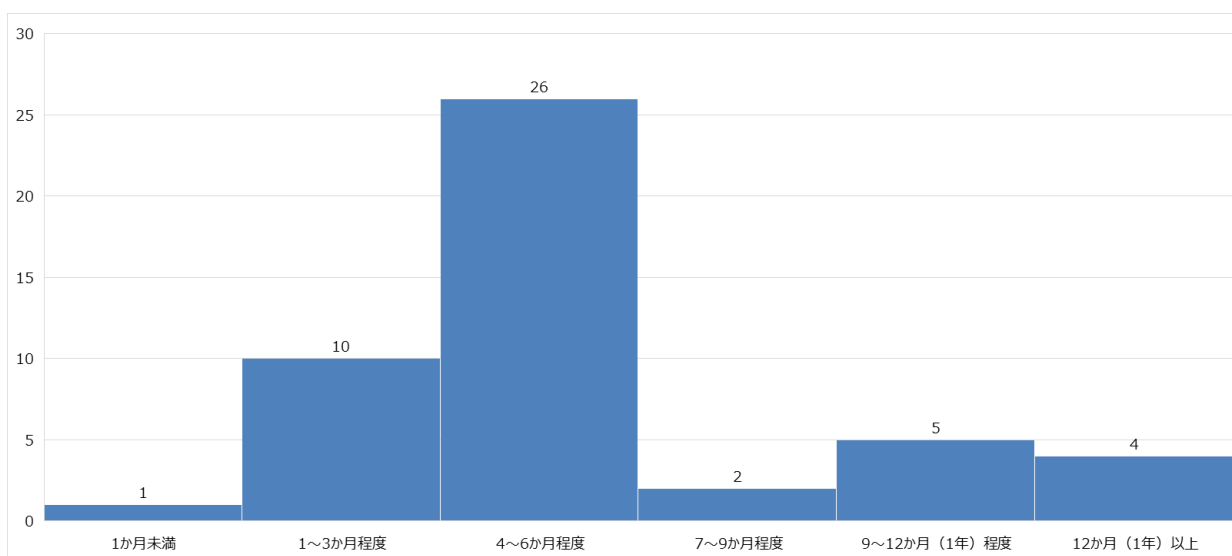
資格認定団体

- ・デジタルで学習履歴が見える化することが重要だと思ったから
- ・本学会では、2018年4月から検定事業を開始いたしました。そして、2022年4月からオープンバッジの提供を始めています。民間資格としての事業展開をしていることから、認知度向上を目指してオープンバッジの採用を決定しました。お陰様で、現時点で約8万人の受検者があり、認定者数3万人を超えています。オープンバッジもほぼ同数を提供できていると思います。オープンバッジ導入により、認知度向上に成果があったと考えています。

学習成果・スキルの可視化、受領者のモチベーション向上、履修証明の電子化、対外的信頼性の強化が主な動機として挙げられている。生涯学習やマイクロレディンシャルの潮流における対応も多い。

No.3 検討から導入までに要した期間を教えてください。【任意回答】

図表 36 検討から導入までに要した期間（単数回答）

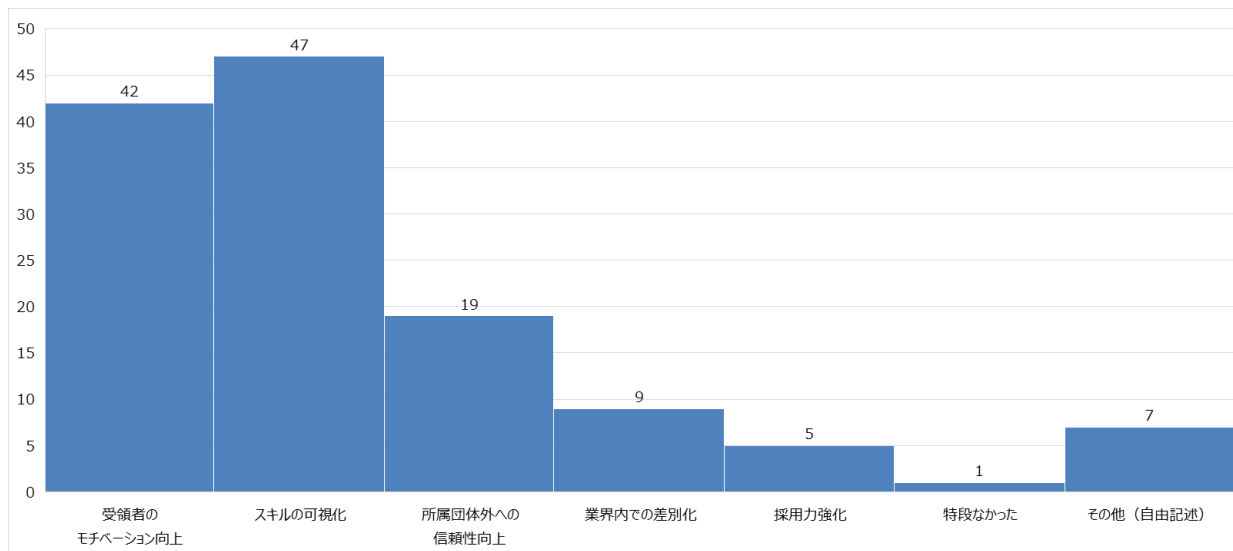


※回答数=48件

「4～6か月程度」が最も回答を集めた。次いで「1～3か月程度」が多い。一部、「12か月（1年）以上」と長期にわたった例もある。

No.4 デジタルバッジ（オープンバッジ）の活用により想定していたメリットを教えてください。（複数回答可）【必須回答】

図表 37 デジタルバッジ（オープンバッジ）の活用により想定していたメリット
（複数回答可）



※回答数=51 件

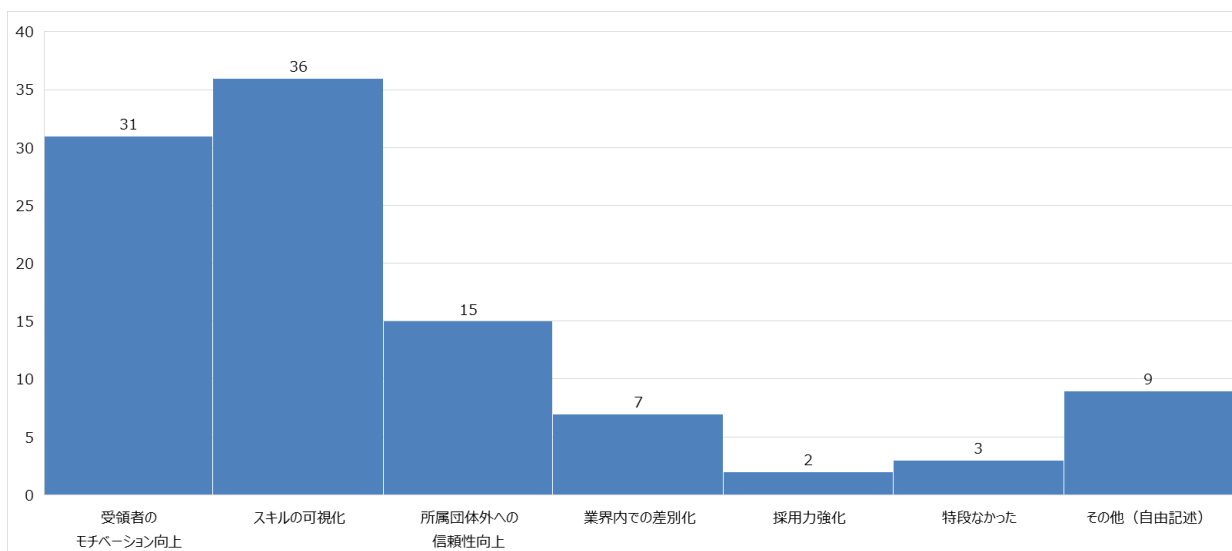
●その他（自由記述）（一部抜粋）

- ・ 修了書発行が簡便なところ
- ・ 「学び」を通じたコミュニティの活性化
- ・ 事務作業の業務効率化
- ・ 英語スコアや成績 GPA ではない、課外活動や学チカの可視化
- ・ 学習者主体の学びによる専門性の強化と多様性の両立、知識とスキルのアップデートのための継続学習の機会提供
- ・ 履修証明の電子化

スキル可視化、モチベーション向上、所属外への信頼性向上、差別化、採用力強化などを幅広い回答となった。とりわけ「受領者のモチベーション向上」「スキルの可視化」が多く学習成果を見える化する機能と、学習者の行動変容を促す効果が強く期待されていることがわかった。

No.5 実際にデジタルバッジ（オープンバッジ）の活用により得られたメリットを教えてください。（複数回答可）【必須回答】

図表 38 実際にデジタルバッジ（オープンバッジ）の活用により得られたメリット
（複数回答可）



※回答数=51 件

●その他 (自由記述) (一部抜粋)

- ・「学び」を通じたコミュニティの活性化
- ・就活時や卒業時以降の成績や検定スコア以外の可視化ができると予測
- ・事務作業の業務効率化
- ・メリットは未検証である
- ・修了生が受講管理できる
- ・オープンバッジ発行の対象となる科目の履修選択率が向上、卒業生の再入学および特定科目の学習を希望する科目等履修生の入学者数が増加
- ・まだ途中で効果はこれから
- ・履修証明の電子化

No.4 で回答のあった想定値に対して、「スキルの可視化」「受領者のモチベーション向上」は、想定・実感ともに高い数値であり、期待したメリットがそのまま実際の成果としても確認されている。一方、「所属組織外への信頼性向上」「業界内での差別化」「採用力強化」は、いずれも No.5 の数値の方が低く、期待値よりも実際の効果の体感は弱い傾向にある。

No.6 上記 No.5 にてご回答いただいた理由を教えてください。【任意回答】

※回答数=28 件

●自由記述 (一部抜粋)

大学 (国立)

No.5 における回答	No.6 における自由記述 (一部抜粋)
受領者のモチベーション向上・スキルの可視化・所属団体外への信頼性向上	受領者のモチベーション向上、スキルの共有、統一デザインと学修時間色分けでわかりやすさが向上している。
特段なかった	発行開始から間がなく、効果の検証に至っていないため。
メリットは未検証	現在試行実施の段階のため。

である	
-----	--

大学（私立）

No.5 における回答	No.6 における自由記述（一部抜粋）
受領者のモチベーション向上・スキルの可視化・所属団体外への信頼性向上・業界内での差別化	学内アンケートでは、約7割が知識やスキルが証明されることへのメリットに対し、学習動機に繋がると回答しており、卒業生の再入学が増加するなど具体的な行動変容が確認されています。また、国際標準規格と独自の質保証方針に基づく運用は対外的な信頼性を担保しており、国内初の全学導入の実績が対外的に表彰されるなど、他大学との明確な差別化に繋がっています。
スキルの可視化・採用力強化・受領者のモチベーション向上	修了証を提出した場合は、人事課などで保管されてしまい、なかなか可視化されないところ、誰でも見られるバッジ一覧によって、個人のスキルが見え、人事異動の参考資料となった。 バッジデザインが気に入り、さらに次の科目受講へとつながった受領者がいた。
受領者のモチベーション向上・スキルの可視化	デジタルバッジ（オープンバッジ）は、従来から大学が発行している各種証明書のように単位を修得したことのみを証明するだけでなく、「どの様な能力を身に付けた」のかを可視化できるため、就職活動など様々な場面で学生がPRすることにより、学生のモチベーション向上やスキルの可視化に寄与している。

教育・学術研究関係

No.5 における回答	No.6 における自由記述（一部抜粋）
受領者のモチベーション向上・業界内での差別化	受領者は認定証に加えてオープンバッジを保持できることでモチベーションアップにつながる。

資格認定団体

No.5 における回答	No.6 における自由記述（一部抜粋）
所属団体外への信頼性向上・事務作業の業務効率化	プラスチックカード型の資格登録証の発行及び郵送に係っていた作業時間を軽減することができる。

サービス業（研修・人材等）

No.5 における回答	No.6 における自由記述（一部抜粋）
受領者のモチベーション向上・スキルの可視化	オープンバッジ導入により、バッジコレクター的な資格取得者が増えた。

公務（地方自治体・中央省庁等）

No.5 における回答	No.6 における自由記述（一部抜粋）
受領者のモチベーション向上・スキ	受領者を実施したアンケート及び受領者交流会で出た意見を分析し、デジタルリテラシーの向上や学びに対するモチベーションの向

ルの可視化・「学び」を通じたコミュニティの活性化	上について効果があったという結果が出ているため。
--------------------------	--------------------------

製造業・建設業・鉱業

No.5 における回答	No.6 における自由記述（一部抜粋）
スキルの可視化・まだ途上で効果はこれから	スモールスタートで、まず定着基盤を構成中。

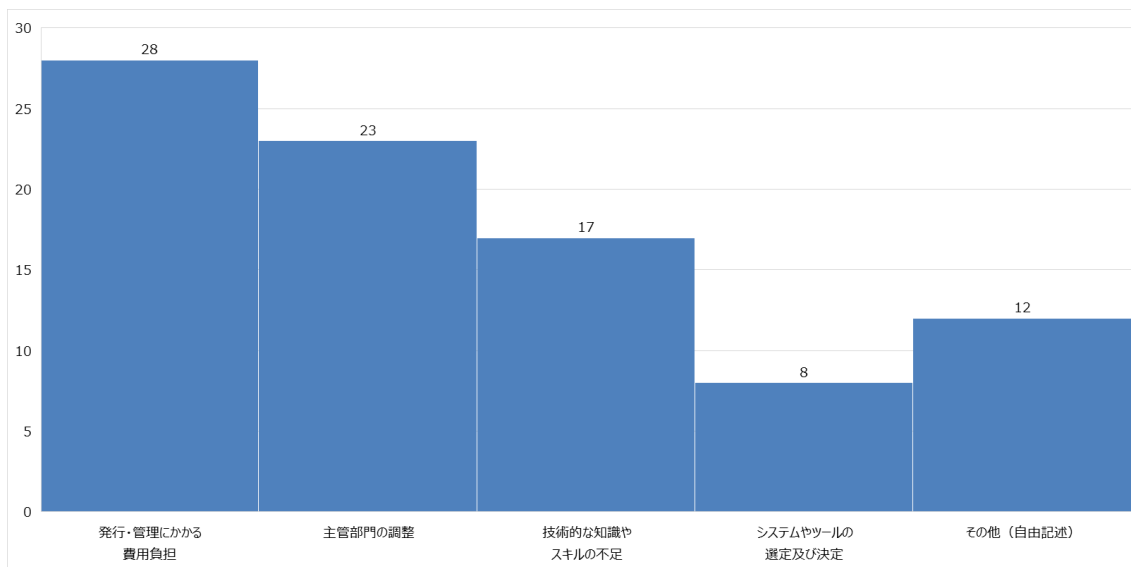
医療・福祉

No.5 における回答	No.6 における自由記述（一部抜粋）
受領者のモチベーション向上・スキルの可視化	名刺などに証明元を二次元コードなどで表示し、手軽にそのスキルを示すことができるため。

受領者アンケートや交流会での意見、就職活動・人事配置における活用事例、業務効率化の実感など、具体的な事例が挙げられている。ただし、いくつかの組織では依然として導入初期段階にあり、対外的効果（信頼性・差別化・採用力）についての検証は今後の課題である。

No.7 デジタルバッジ（オープンバッジ）を導入するまでに課題となったことを教えてください。（複数回答可）【必須回答】

図表 39 デジタルバッジ（オープンバッジ）を導入するまでに課題となったこと（複数回答可）



※回答数=51 件

●その他（自由記述）

- ・所属団体が利用していた Microsoft のバージョンが古く Excel を利用したバッジ発行の手続きがうまくいかなかった。
- ・情報管理部門とのセキュリティ対策の整理
- ・オープンバッジを発行する科目グループの体系化と

修得可能な知識・スキルの言語化（メタデータの定義）、

教職員全体および学生全体への周知

- ・入力時のエラー処理に時間がかかる
- ・従業員のレベル感がわからなかった
- ・社内での発行基準の作成
- ・運用ルール決定
- ・バッジデザイン

最も多かった課題は「発行・管理にかかる運用負担」（28件）であり、実務運用の仕組みづくりが最大のハードルであった。次いで「主管部門の調整」（23件）が多く、組織内での役割分担・合意形成が導入のボトルネックになっていることが示される。

No.8 上記 No.7 にてご回答いただいた課題について、解決できたものは、どのように解決しましたか。まだ解決できていないものは、今後どのように対応していく予定ですか。【必須回答】

※回答数=51件

●自由記述（一部抜粋）

大学（国立）

【解決済】

- ・運用ルール決定…学内でワーキンググループを作り検討打合せを複数回行った。
- ・発行・管理にかかる費用負担・技術的な知識やスキルの不足…技術的な知識やスキルの不足に対し、関連するWebサイトなどで情報を収集することにより解決した。
- ・発行・管理にかかる費用負担・主管部門の調整…デジタルバッジ導入・維持管理にかかる継続的な費用負担の問題があったが、大学に既導入済のオープンバッジ制度に参画することで、独自で導入するよりも安価な金額で発行できることとなった。
- ・発行・管理にかかる費用負担・主管部門の調整・技術的な知識やスキルの不足・システムやツールの選定及び決定…本学がオープンバッジを導入する際の主要な課題は、大学として発行するバッジの質の保証と学内理解の獲得でした。解決策としては、オープンバッジ発行対象をカリキュラム体系と実施体制が確立されたプログラムに限定し、学内の会議（学務審議会企画委員会など）で丁寧に議論を重ねることで合意形成を図り、質を確保する方針としました。また、デザインの統制を図るため、マークを一本化し、教育レベル（初年次・学部・大学院相当）に応じた3種類の色分け（ランク付け）を導入しました。

【団体内で要検討】

- ・発行・管理にかかる費用負担・主管部門の調整…全学の予算から費用を捻出。但し、今後の使用料の改訂によっては継続可否の判断が必要。主管部門に関しては全学的に利用の想定される組織間での調整を進めているところ。将来的には、リカレント教育等での活用を拡大し、費用の工面を計りたい。
- ・発行・管理にかかる費用負担・主管部門の調整・システムやツールの選定及び決定…自大学以外の大学と連携する教育プログラムが増えてきており、発行の主体と費用負担について課題となっている。

大学（私立）

【解決済】

- ・技術的な知識やスキルの不足…学内のオープンバッジ発行部局にバッジの発行方法などを周知するために、説明資料を作成し、理解を促しました。
- ・主管部門の調整…部署横断のメンバーから成るバーチャルな事務局が学内でのルール整備を担当している。
- ・主管部門の調整・オープンバッジを発行する科目グループの体系化と修得可能な知識・スキルの言語化（メタデータの定義）、教職員全体および学生全体への周知…メタデータを統一的に定義するために、マイクロレデンシヤル共同 WG が策定したフレームワークに準拠することで、国際標準に対応した指標を迅速に導入し解決しました。主管部門の調整については、全学的な「質保証に関する基本方針」を制定し、意思決定プロセスを明文化することで組織的な合意形成を図りました。全体への周知は、科目とバッジの関係を可視化した「体系図」を作成・提示し、学生が履修計画を立てやすい環境を整備しました。
- ・主管部門の調整・技術的な知識やスキルの不足・システムやツールの選定及び決定…学内において「オープンバッジの運用に関する規程」を整備し、さらにオープンバッジの発行マニュアル等を独自に作成した。このような取組により、オープンバッジについての情報共有を図った。
- ・発行・管理にかかる費用負担・技術的な知識やスキルの不足…一般財団法人オープンバッジ・ネットワーク等が開催したセミナー等に参加して知識を得た。
- ・発行・管理にかかる費用負担・主管部門の調整…従来、プログラム主管部門が紙媒体で発行した修了証を学生主管部門から授与していたが、デジタルバッジを導入することで、プログラム主管部門が直接、学生に発行することが可能になった。また、修了証印刷費用と同等な年間費によりコストも相殺出来ている。

【団体内で要検討】

- ・主管部門の調整…現時点ではまだ、部分的な運用にとどまっているが、今後本格的に運用が進むと所管が多岐に渡る可能性がある。
- ・発行・管理にかかる費用負担・主管部門の調整・技術的な知識やスキルの不足・システムやツールの選定及び決定…費用負担はそろそろ説明が苦しくなっています。主管部署は大学の用途によって業務移管がなされる可能性があります。

【システムへの意見】

- ・発行・管理にかかる費用負担・主管部門の調整・技術的な知識やスキルの不足…「技術的な知識やスキルの不足」については、システムの分かりにくさ・使いにくさによるものが大きいと、システムの改善が望まれる。

資格認定団体

【解決済】

- ・技術的な知識やスキルの不足…学習と慣れ、経験則を重ねるのみと考えます。
- ・主管部門の調整…オープンバッジの必要性、有用性を弊団体内で説得しました。
- ・発行・管理にかかる費用負担・技術的な知識やスキルの不足…オープンバッジ 3.0 で、技術的な要素がかなり進歩した。

公務（地方自治体・中央省庁等）

【解決済】

- ・発行・管理にかかる費用負担・情報管理部門とのセキュリティ対策の整理…費用負担については、財政部門と調整し、予算確保ができた。情報管理部門とセキュリティ対策の基準に適合するか協議し、基準の範囲内で導入できる確認が取れた。

【団体内で要検討】

- ・発行・管理にかかる費用負担…対応案：必要性等について検証し、検証結果を踏まえ継続可否を判断していきたい。

サービス業（研修・人材等）

【解決済】

- ・発行・管理にかかる費用負担・主管部門の調整…マニュアル作成によるルーチンワーク化で解決。

製造業・建設業・鉱業

【解決済】

- ・発行・管理にかかる費用負担…DX人材育成を一環として導入を進めることで、費用負担については解決することができた。

【団体内で要検討】

- ・主管部門の調整…本来目指していたのは会社としてシステム連携含めた導入だったが、所属組織として導入するならどうぞとなった。現在は所属が変わり全社組織にて拡大運用している。ただしシステム連携はできていない（連携する予定もない）。
- ・従業員のレベル感がわからなかった…まだその段階では無いが今後スキルマップなどを整備していくつもり。

小売業

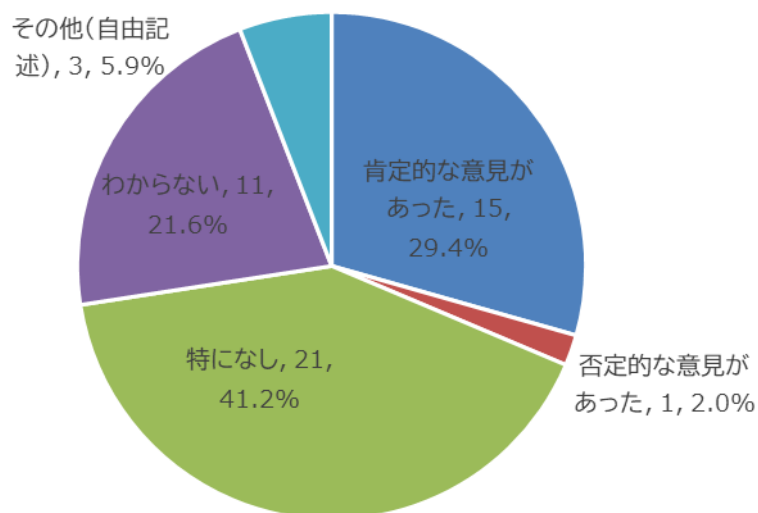
【解決済】

- ・技術的な知識やスキルの不足・社内での発行基準の作成…発行に伴う学習ツールの作成を、取引先等にも協力を得て早急を実施。

No.7 の課題に対する解決方法としては、規程・マニュアル整備、発行の分散運用、サポート利用、説明会・広報強化などの検討で対処している。未解決・今後要検討であると回答した分野は、費用と認知に関する内容が多い。

No.9 デジタルバッジ（オープンバッジ）の導入に関し、団体外（顧客・取引先・自治体・教育機関等）からの反響や評価はありますか。【必須回答】

図表 40 団体外（顧客・取引先・自治体・教育機関等）からの反響や評価（単数回答）



※回答数=51 件

●その他（自由記述）

- ・ 肯定的な意見があった。国内初の全学導入の実績が対外的に表彰された。
メタデータの記述方法に関して学外から相談や質問を受ける機会が増えた。
先進事例として講演を依頼されたり、本学の事例が紹介されたりする機会が増えた。
- ・ 否定的な意見は無いが、ウォレットの使い方に関する問い合わせが散見した。
- ・ まだ外部には知らせていない。

「特になし」「肯定的な意見があった」「わからない」の順に多く回答を集めた。
突出した否定的な意見は少数である。

No.10 上記 No.9 にてご回答いただいた理由を教えてください。【任意回答】

※回答数=24 件

●自由記述（一部抜粋）

大学（国立）

No.9 における回答	No.10 における自由記述（一部抜粋）
肯定的な意見があった	外部評価委員会から積極的に活用するよう意見をいただいている。
わからない	オープンバッジの導入に関する団体外への実態調査は現時点で実施できていないため。

大学（私立）

No.9 における回答	No.10 における自由記述（一部抜粋）
肯定的な意見があった	時代を先取りしたイメージを多くの顧客が持ち、AI 教材の販売促進の一役を担った。
	いままで可視化できていなかった課外活動や学チカを目に見える形にできたこと。
	メタデータの記述方法に関して学外から相談や質問を受ける機会が増えた、先進事例として講演を依頼されたり、本学の事例が紹介されたりする機会が増えた。

	海外動向を踏まえながら、先進的に取り組んできたことにより学外からの評価を受け、その結果として、全学的に採用した取組について注目され、シンポジウム等での講演依頼が増加する要因となりました。
否定的な意見があった	導入時、いくつかの企業にアンケートを実施したところ、「知らない」「導入の予定はない」等の回答を得たため。なお、それ以降2年程経過しているが、この間、オープンバッジの認知度も上がっているのではないかと。
わからない	導入が初期だったこともあり、同規模他私大から学内調整や運用についてのヒアリング要望が多数あった一方、デジタルバッジを活用した学生個々の学修成果の可視化における企業等からの反応は、当初に見込んだ程の効果・検証が得られておらず、この点は今後の課題である。

教育・学術研究関係

No.9における回答	No.10における自由記述（一部抜粋）
肯定的な意見があった	サポートした団体からは、感謝された。

資格認定団体

No.9における回答	No.10における自由記述（一部抜粋）
肯定的な意見があった	進歩的と思ってもらえる。
わからない	契約締結が先月、オープンバッジの初発行はこれからです。

公務（地方自治体・中央省庁等）

No.9における回答	No.10における自由記述（一部抜粋）
肯定的な意見があった	受領者や教授等から以下のような御意見をいただいているため。 受領者交流会の意見「バッジを見せて同じバッジだったら共通の話題に繋げやすい」「時代に即したウェルビーイング。それぞれのやりがいに価値を」 研究実践交流会に参加していただいた各教授からの意見「学習者が主体となって、学びを手繰り寄せるシステムとしての可能性がある」「自分の履歴を自分で証明し、自分を一目で説明する方法としてこのオープンバッジ活用し、自分を出していくカルチャーが広がる、私達の学びの文化を変える可能性がある」
特になし	今年度導入したばかりのため、今のところ反響や評価はありません。

サービス業（研修・人材等）

No.9における回答	No.10における自由記述（一部抜粋）
肯定的な意見があった	オープンバッジ取得に向けて学習を頑張ったという声があり、研修

った	サービスの追加受注が決まった。
	採用面接時にキーワードとして出てきたことがあった。

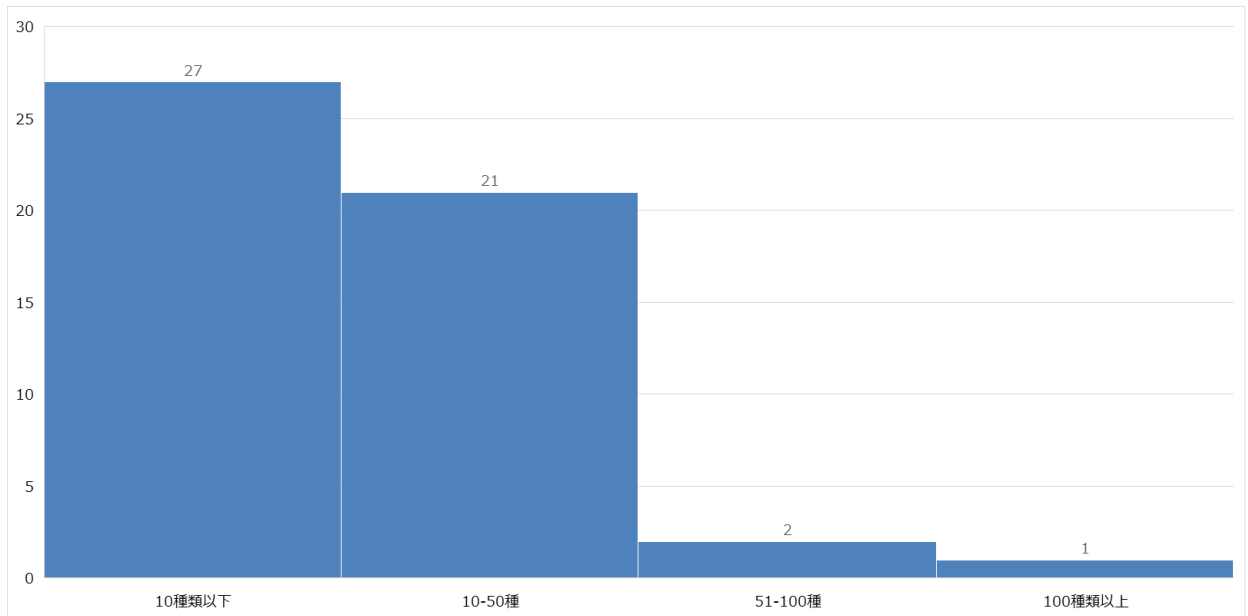
製造業・建設業・鉱業

No.9 における回答	No.10 における自由記述（一部抜粋）
まだ外部には知らせしていない	途上のため。

肯定的な意見の中にはスキルの可視化・先進性の評価、販売促進や応募増加などの波及効果が挙げられている。一方で、否定的な意見としては採用現場での扱いが定着途上との指摘もある。

No.11 発行しているデジタルバッジ（オープンバッジ）の種類を教えてください。【必須回答】

図表 41 発行しているデジタルバッジ（オープンバッジ）の種類（単数回答）

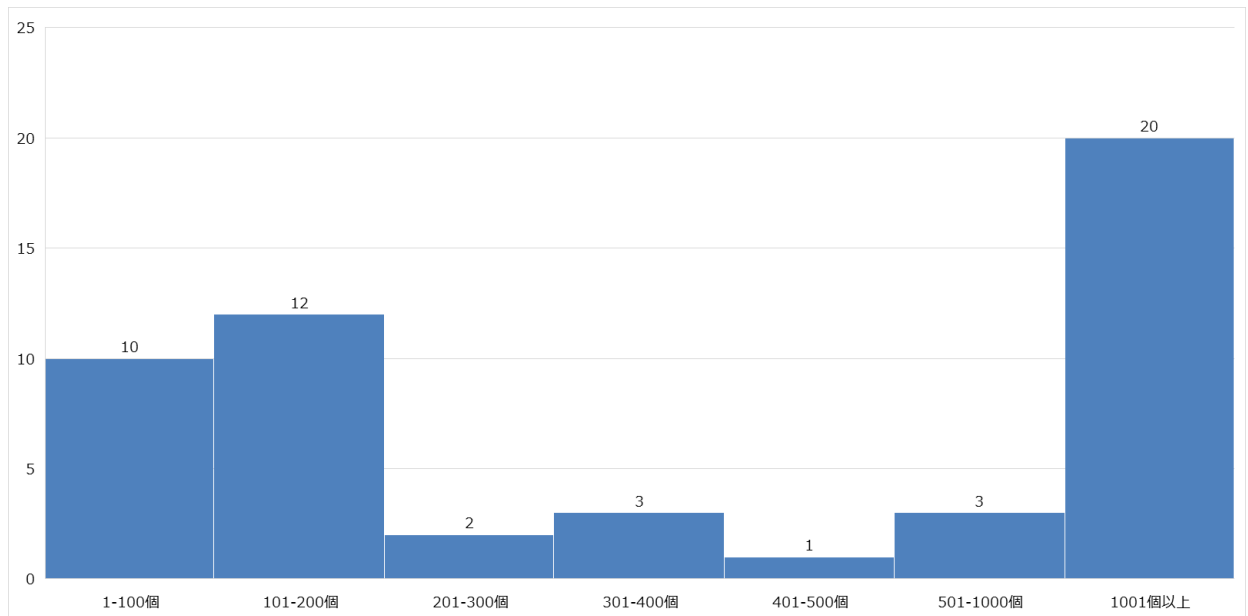


※回答数=51件

「10種類以下」が多数を占める。「100種類以上」の大規模運用も少数存在している。

No.12 デジタルバッジ（オープンバッジ）の発行数を教えてください。【必須回答】

図表 42 デジタルバッジ（オープンバッジ）の発行数（単数回答）

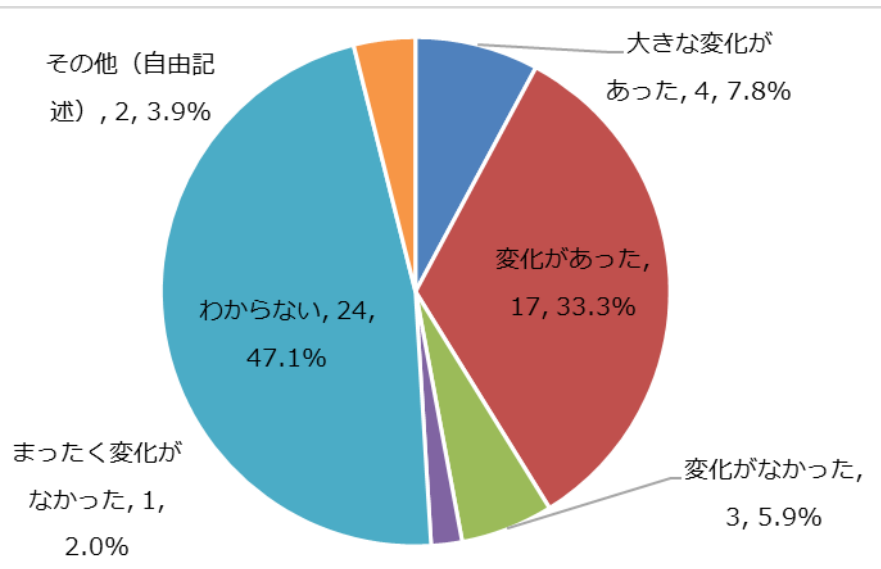


※回答数=51 件

1001 個以上の大規模な発行例が目立つ一方で、1-100 個のスタートから始める回答も存在している。

No.13 デジタルバッジ（オープンバッジ）導入後、受領者の意欲や態度に変化はありましたか。【必須回答】

図表 43 受領者の意欲や態度の変化（単数回答）



※回答数=51 件

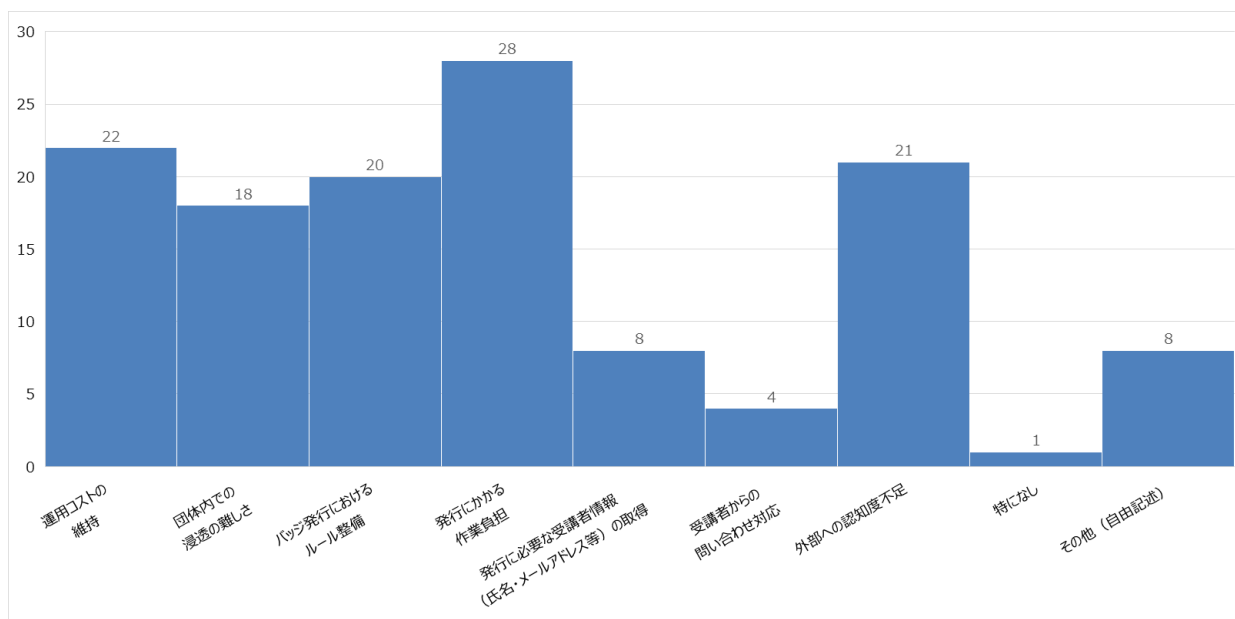
●その他（自由記述）

- ・現状はプログラム修了後、希望者のみに発行している
- ・導入1 年目のため今後検証していく予定である。

「大きな変化があった」「変化があった」と回答した割合は41.1%と一定の割合を占めた一方、導入初期や周知不足の状況にある団体では「わからない」との回答が多く、全体の47.1%を占めた。

No.14 現在、デジタルバッジ（オープンバッジ）の発行・管理業務・継続的な運用における負担感や課題を教えてください。（複数回答可）【必須回答】

図表 44 デジタルバッジ（オープンバッジ）の発行・管理業務・継続的な運用における負担感や課題（複数回答可）



※回答数=51 件

●その他（自由記述）

- ・バッジの価値や質の保証
（難易度の低いバッジの大量流通によるインフレ化、世間の無関心化）
- ・システムが分かりにくい・使いにくい
- ・バッジ受領者向けの個人情報利用についての承諾確認の作業負担
- ・受領者がバッジの使用機会を見いだせず、モチベーションの維持するための施策が課題である
- ・バッジのバージョン管理
- ・バッジのデザイン作成
- ・発行後のダウンロード率
- ・バッジを受領しない学生への対応ができていない。

「発行にかかる事務作業」「外部への認知度不足」「運用コストの増加」「バッジ発行に関わるルール整備」が負担や課題として大多数を占める結果となった。

No.15 上記 No.14 にてご回答いただいた課題に対して、実施している対策があれば教えてください。【必須回答】

※回答数=51件

●自由記述（一部抜粋）

大学（国立）

No.14における回答	No.15における自由記述（一部抜粋）
運用コストの維持・バッジ発行におけるルール整備・発行にかかる作業負担	全学の予算から費用を捻出。但し、今後の使用料の改訂によっては継続可否の判断が必要。主管部門に関しては全学的に利用の想定される組織間での調整を進めているところ。将来的には、リカレント教育等での活用を拡大し、費用の工面を計りたい。
運用コストの維持・バッジ発行におけるルール整備・発行にかかる作業負担・外部への認知度不足	バッジ発行に関する取扱要領を整備した。また、これまで各担当部署で行っていた発行業務を一元化した。
運用コストの維持・外部への認知度不足	学生への配布などをイベント化して、Webなどで公開している。
運用コストの維持・団体内での浸透の難しさ・発行にかかる作業負担・外部への認知度不足	オープンバッジに関するシンポジウムを開催し周知に努めた。
運用コストの維持・発行にかかる作業負担	将来的に主管部門でまとめて発行する現在のかたちから、発生源（各学部等）での発行を視野に入れて検討中。

大学（私立）

No.14における回答	No.15における自由記述（一部抜粋）
バッジを受領しない学生への対応ができていない	リマインドメールを出すことで対応。
バッジ発行におけるルール整備	部署横断のメンバーから成るバーチャルな事務局が学内でのルール整備を担当している。また、作業負担を減らすために発行マニュアルや作業マニュアルなどの整備も行っている。
バッジ発行にお	発行に係る作業負担については、主担当部門が定めたルールに基づ

るルール整備・発行にかかる作業負担	き、発行する授業科目の開講責任母体が発行できる形としたため、改善された。
運用コストの維持・バッジの価値や質の保証（難易度の低いバッジの大量流通によるインフレ化、世間の無関心化）	アクパのようなスキル標準に照らし合わせ、バッジのレベルや難易度、価値や質を担保する必要がある。
運用コストの維持・バッジ発行におけるルール整備・発行にかかる作業負担・発行に必要な受講者情報（氏名・メールアドレス等）の取得	卒業までにバッジの発行ができなかった場合には、卒業後にも使用するメールアドレスを取得して後日発行している。
運用コストの維持・団体内での浸透の難しさ・バッジ発行におけるルール整備・発行にかかる作業負担・受講者からの問い合わせ対応	予算確保に務める。全学的な説明会というよりは、興味のありそうな部門に声をかけ広めている。
運用コストの維持・団体内での浸透の難しさ・外部への認知度不足	発行にあたっては単位取得が関係するため、修学支援室で対応してもらっている。
外部への認知度不足・バッジのバージョン管理	外部への認知度不足には、大学ホームページやパンフレット、動画など、様々な媒体で情報発信に努めています。学生にも就職活動で利用できるようにオープンバッジ添付用の履歴書フォーマットを配布しています。授業内容更新に伴うバッジのバージョン管理については、全学的な「質保証に関する基本方針」に基づく意思決定プロセスに則ってアップデートを行い、学生に必要な対応を周知しています。
受講者からの問い合わせ対応	問い合わせ内容は主にオープンバッジの確認方法や共有の方法のため、手順に沿って説明しています。
団体内での浸透の	キャリアセンター協力のもと、学生が就職活動時に利用する「オー

難しさ・外部への認知度不足	オープンバッジ保有資格記入欄付き履歴書を公開するなど、OB 修得動機向上施策を行っている。導入時は全学部共有バッジのみであったが、学部毎のバッジやリカレント教育のバッジ発行を目指し、組織内の浸透を図っている。
---------------	--

教育・学術研究関係

No.14 における回答	No.15 における自由記述（一部抜粋）
外部への認知度不足・団体内での浸透の難しさ・発行後のダウンロード率	ダウンロード率の向上が必須で、告知が必要と思う

資格認定団体

No.14 における回答	No.15 における自由記述（一部抜粋）
発行にかかる作業負担	現在事務職員の補充で対応していますが、今後はオープンバッジ 3.0 への移行を検討しています。この移行により、API 連携を採用することが可能になり、ワークロードを減少させることができるようになる予定です。

公務（地方自治体・中央省庁等）

No.14 における回答	No.15 における自由記述（一部抜粋）
運用コストの維持・バッジ発行におけるルール整備・発行にかかる作業負担・外部への認知度不足	オープンバッジの認知度が上がるよう、ホームページでオープンバッジについて発行対象研修及び受領者交流会開催等を発信している。団体内においては、各課に伺い、オープンバッジ発行に係る業務や質保証について説明を行っている。

サービス業（研修・人材等）

No.14 における回答	No.15 における自由記述（一部抜粋）
発行にかかる作業負担・発行に必要な受講者情報（氏名・メールアドレス等）の取得	作業マニュアルの作成によるルーチンワーク化

製造業・建設業・鉱業

No.14 における回答	No.15 における自由記述（一部抜粋）
発行にかかる作業	バッジ発行におけるルール整備については、ガイドラインを策定。

負担・バッジ発行におけるルール整備	また、発行にかかる作業負担については、部門ごとでの発行ができるようにすることで負担軽減を行っている。
-------------------	--

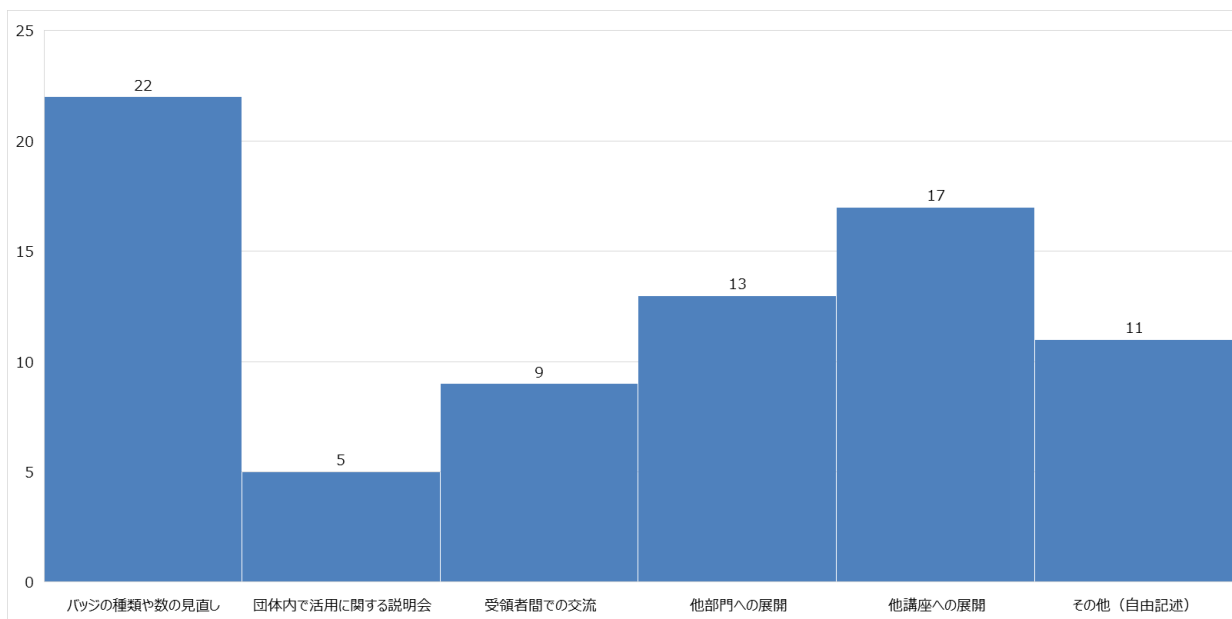
小売業

No.14 における回答	No.15 における自由記述（一部抜粋）
発行にかかる作業負担、バッジ発行におけるルール整備	バッジ発行のルール（条件）については、関連部署や有識者にて話し合いの上、基準を決め、基準クリアの合否判定のツールを作成し対応しております。

No.14 にてご回答いただいた課題に対する解決策としては発行・作業マニュアル、担当部局の分散運用、ガイドライン策定、FAQ 整備、広報強化、システム連携検討が主要な対策として挙げられている。

No.16 自団体でのデジタルバッジ（オープンバッジ）の普及定着のために、今後検討されている取組を教えてください。（複数回答可）【必須回答】

図表 45 自団体でのデジタルバッジ（オープンバッジ）の普及定着のために、今後検討されている取組（複数回答可）



※回答数=51 件

●その他（自由記述）

- ・本学は今までバッジの種類とレベルをきちんと区分してきており、その区分けに準じて質を担保しつつ少しずつ利用を拡大していく予定
- ・各部署が独自に導入しているため、全体での取組は特になし。
- ・まずは、オープンバッジとは何かの説明が必須となる。
- ・オープンバッジと同一ウォレットを活用したデジタル学生証の導入
- ・具体的な案はなし。大学公式サイト・SNS での発信（受領者の活用事例紹介）など検討で

ければよい。

- ・自団体内で周知を行う予定

「バッジ種類・数の見直し」「他講座への展開」が多く検討されている。

No.17 日本国内でデジタルバッジ（オープンバッジ）を普及させるために、企業（他団体も含む）や官公庁からどのような支援があると効果的だと思いますか。【必須回答】

※回答数=51 件

●自由記述（一部抜粋）

大学（国立）

【企業（他団体も含む）】

- ・学生の大学での学び（正課・正課外双方）について、オープンバッジ等を活用したマイクロレデンシャルを採用において評価する仕組み。バッジの質保証や取扱い（申請処理などを含む）に関する共通プラットフォーム。
- ・企業による採用・研修での活用事例の公開。
- ・企業が採用や研修の場で導入しやすい環境整備のための経済的支援。
- ・企業において従業員のスキル評価や能力の可視化を目的としたオープンバッジの利用が進むことで、その有用性が社会に認知される。これにより大学などの教育機関においても導入が進み、結果としてオープンバッジの普及が促進されると考えられる。
- ・経済団体等における認知度を向上していただく必要がある。大学が発行体制を整備したところで、需要がなければ発行する意味がなくなる。採用担当者等へより一層の認知度浸透を図ってほしい。

【官公庁】

- ・押印済みの証明書の代替手段として官公庁が公式に認めること。
- ・また、バージョン更新による値上げが行われており、国として学習履歴のデジタル化を押し進めるのであれば、適切な予算確保をお願いしたい。

大学（私立）

【企業（他団体も含む）】

- ・企業には、従来の学歴（大学名）偏重から、学習歴（スキル）重視の「ジョブ型雇用」への転換を加速させ、採用や人事評価の現場でオープンバッジを実質的な判断材料として活用することを期待します。募集要項において特定のバッジやマイクロレデンシャルを必須・推奨スキルとして明示することは、学習者への最も強力な動機付けとなります。さらに重要となるのが、産業界からの「エンドースメント（承認）」です。大学が発行する教育プログラムのバッジについて、職種に対応した共通的なスキル標準を産学連携で整備するとともに、関連する企業や業界団体が「このスキルは実務で有用である」と承認（裏書き）を与えることで、バッジの社会的価値と信頼性が飛躍的に高まり、産学が一体となった人材育成の好循環が生まれると考えます。
- ・認知度の高い外部団体の資格証がオープンバッジに移行する件数が増えると認知度アップが期待できる。

【官公庁】

- ・官公庁への期待：オープンバッジが労働市場において信頼できる「スキルの証明書」として円滑に流通するよう、国主導でのインフラ整備を強く求めます。具体的には、ハローワークのシステムや、厚生労働省の職業能力評価基準「job tag」等の公的プラットフォームとオープンバッジをシステム連携させ、求職者が自身の保有スキルを即座に、かつ改ざん不可能な形で証明できる環境を早急に整備していただきたいです。個人のリ・スキリングや大学のプログラム開発に対する助成要件として「オープンバッジによる修了証明」を組み込むなど、バッジの発行と利活用を促進するインセンティブ設計も、エコシステム形成には不可欠であると考えます。
- ・バッジの認知度向上のための官公庁によるバックアップ。バッジ発行やシステム導入に対する補助金の提供。

【主体不明】

- ・データベースによるバッジ種類の確認ができればと存じます。

資格認定団体

【官公庁】

- ・個人の学習履歴が社会で正当に評価されるようになるために、就職やプロジェクトチーム編成に活用されることを普及することが必要だと思います。世界でのオープンバッジの活用事例や、現状把握、紹介を官公庁が率先して実施して欲しいと思います。
- ・弁護士、税理士、宅建士をはじめとした「国家資格の証明書がオープンバッジ化」されること。

公務（地方自治体・中央省庁等）

【企業（他団体も含む）】

- ・オープンバッジ受領者を活用する風土の醸成。

【官公庁】

- ・「オープンバッジ」という言葉を知ってもらうための広報。
- ・導入・運営費用の支援。
- ・文部科学省や総務省からのオープンバッジ導入及び活用の推奨（啓発）。

サービス業（研修・人材等）

【企業（他団体も含む）】

- ・経歴書などに「保有資格」を記載する欄はあるが、同様に「保有オープンバッジ」を記載する欄があれば取得するようになると思われる。

【主体不明】

- ・オープンバッジを保有することで何らかのメリットを享受できる環境・制度の構築。

製造業・建設業・鉱業

【官公庁】

- ・経産省の「デジタルスキル標準（DSS）」など国家標準フレームワークの更なる改修が必

要である。こうした国家標準が整備されることで、「企業ごとに独自のスキル定義を作成する負担が大幅に減少し、労働市場全体で“スキルをバッジで表す”という文化が統一され、バッジが“全国共通のスキル通貨”として機能する」という効果が期待できる。

小売業

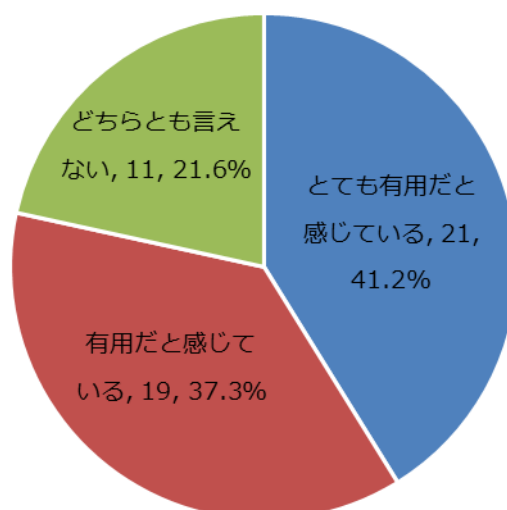
【企業（他団体も含む）】

・企業はオープンバッジを評価制度に組み込み、人事評価の指標として活用出来るようになることが、社員の取得意欲を高め、スキルの可視化と普及を促進できると考えます。

企業の採用・評価への正式な組み込みや官公庁主体での啓発や費用的な補助などを望む声が上がっている。

No.18 VC に準拠したバッジの「信頼性（改ざん防止・検証性）」について、どの程度有用だと感じていますか。【必須回答】

図表 46 VC に準拠したバッジの「信頼性（改ざん防止・検証性）」の有用性



※回答数=51 件

「とても有用だと感じている」「有用だと感じている」が 70% を超える。「有用だと感じている」といった否定的な意見は見受けられなかった。

No.19 上記 No.18 にてご回答いただいた理由を教えてください。【必須回答】

※回答数=51 件

●自由記述（一部抜粋）

大学（国立）

No.18 における回答	No.19 における自由記述（一部抜粋）
とても有用だと感じている	大学の発行する証明書に関して「信頼性」は非常に重要であるため。対外的な信頼性向上には必然だと考えている。

大学（私立）

No.18 における回答	No.19 における自由記述（一部抜粋）
とても有用だと感じている	VC への準拠は、バッジが社会的な「信用の器」として機能するための必須条件です。改ざん防止による「真正性の担保」と、第三者による「即時検証」が可能になることで、企業等の受け手が安心して評価・活用できる環境が整います。また、国際標準規格であるため、国内外を問わず生涯にわたり通用する「ポータビリティ」が確保され、学生のメリットが最大化される点も極めて有用です。 特に、大学においては、成績や学位取得などを証明している観点から、その真贋を担保することは、これからのグローバル化を見据えるととても重要である。
有用だと感じている	紙と異なり紛失のリスクが少なく、第3者との共有が簡単にできるため。
どちらとも言えない	そもそもバッジ自体が普及していない。

教育・学術研究関係

No.18 における回答	No.19 における自由記述（一部抜粋）
とても有用だと感じている	従来の紙での証明書は、改竄可能になる可能性が高いことから、ブロックチェーンによる改竄防止方法などは、信用に値すると思う。
どちらとも言えない	まだそこまで要求されていないので要求度が高まれば有用になる。

資格認定団体

No.18 における回答	No.19 における自由記述（一部抜粋）
とても有用だと感じている	国際標準に準拠している点、技術的にはブロックチェーンを採用していることだと思います。ブロックチェーン技術により、改ざんが極めて困難で高い信頼性と透明性を保つことができるからです。特に、国際標準により海外の学習履歴も共有できることが、今後の日本の教育についても重要性が高まることだと推察しています。

公務（地方自治体・中央省庁等）

No.18 における回答	No.19 における自由記述（一部抜粋）
有用だと感じている	改ざん防止の対策が強化されることで発行団体とバッジ受領者ともに安心してサービスを利用することができるため。国際的な技術標準に準拠していたため。

サービス業（研修・人材等）

No.18 における 回答	No.19 における自由記述（一部抜粋）
有用だと 感じている	一定のルールに基づいて管理されているため。 改ざんする技術がどんどん上がってくると考えられるから。

製造業・建設業・鉱業

No.18 における 回答	No.19 における自由記述（一部抜粋）
とても有用だと 感じている	製造業では良く問題になる検査表や製品証明などが今後証明されるのであれば興味深いと感じています。当社独自の認定であっても、VC化することで社外に対して証明力が高まる。

小売業

No.18 における 回答	No.19 における自由記述（一部抜粋）
どちらも 言えない	現時点では、社内の評価制度や人材育成の仕組みに組み込む予定がなく、導入による具体的なメリットを享受できる環境が整っていないため。

肯定的な印象の理由として、真正性・改ざん防止・第三者検証・相互運用性への期待が背景にあることがわかる。

No.20 第三者による検証が可能なデジタル証明は、今後どのような場面で有効になると考えますか。【必須回答】

※回答数=51 件

●自由記述（一部抜粋）

大学（国立）

- ・ VC 準拠のオープンバッジは、採用、資格の更新、産学連携研修の成果確認など、信頼性の高い学習証明が求められる場面で有効になると考えます。
- ・ ネット環境があれば確認できるため、教員免許、医師免許、卒業証明書、履修証明書、学生証などの真正性を確認する場面で有効となると考えている。
- ・ 学内の証明書発行サービスや発行済み証明書の内容確認等の事務負担の軽減
- ・ 社会人の学びなおし、学校外学習の評価など、身につけた成果を提示できる点で有効になると考える。
- ・ 就職活動等、当該人の能力に基づいて評価が行われる場面

大学（私立）

- ・ 日本では、終身雇用からジョブ型雇用へシフトしつつあり、転職市場や SNS などで自身の学習歴やスキルを明示できる。
- ・ ジョブ型雇用における採用や昇進の場面で、特定のスキル（マイクロレディンシャル）を即座に検証できるため、ミスマッチの解消と評価の適正化に有効です。また、大学間の単位互換や海外就職など、組織や国境を越えて学習歴を持ち運ぶ場面において、個人の能力

を保証する共通言語として機能すると考えます。

- ・企業の採用活動において、資格や卒業証明書の検証が容易になるため、経歴詐称は技術的に排除されると考えられる。また大学においては、編入学や単位互換の際、単位認定プロセスが大幅に効率化される。

教育・学術研究関係

- ・マイクロクレデンシャルとの連携をもとに、学びの世界を大きく変容させる可能性を生み出すものとする。
- ・採用、リクルート、コミュニティ形成

資格認定団体

- ・様々な現場での本人認証が求められる時代になるかと思えます。個人が自らの個人情報を提示する場合に、オープンバッジの活用が有用になるかと思えます。

公務（地方自治体・中央省庁等）

- ・生涯学習分野における、指導者及び講師の選定等
 - ・市民大学としては、市内企業との連携強化を予定している。
- その中でオープンバッジは、企業が求める客観的学習証明として有効になると考えている。

サービス業（研修・人材等）

- ・採用時や昇格時など、個人評価の要所
- ・卒業証明書としては有効だと感じる

医療・福祉

- ・公的機関とのサービス契約等

製造業・建設業・鉱業

- ・業界資格・国家資格の“デジタル免許化”

小売業

- ・転職時や就職時のスキルの証明や、人材の企業間取引や国際的な人材流動性にも有効になるのではないかと思います。

採用・昇進、資格更新、大学間単位互換、海外就職、産学連携等でのスキル・証明の即時提示と検証でオープンバッジは有効になると考えられている。

No.21 今後の VC に準拠したバッジの活用に向けた期待や懸念があれば自由にご記入ください。【任意回答】

※回答数=24 件

●自由記述（一部抜粋）

大学（国立）

選択肢	自由記述（一部抜粋）
期待	プライバシー制御・部分提示、国際互認の拡大
懸念	VC に準拠したバッジに関してサービス終了後も活用可能と伺っているが、技術革新が進む中で、恒久的に保証できるものであるのか懸念がある。その点、紛失や破損の恐れはあるが、物理的媒体（紙の修了証など）にもまだメリットがあるように感じ、完全な移行の議論が難しい。

	OB 2.0 資産との互換性課題、運用・教育コストの増加
--	------------------------------

大学（私立）

選択肢	自由記述（一部抜粋）
期待	<p>企業の採用システムや「job tag」、ハローワーク等の公的プラットフォームとデジタルウォレットがシームレスに連携し、スキルベースの人材マッチングが自動化される社会の到来を期待します。</p> <p>就活やインターンで使用できる機会を増やしてほしい。</p>
懸念	<p>ウォレットアプリの乱立や操作の複雑化により、学習者の利便性が損なわれることが懸念されます。IT リテラシーに依存せず、誰もが直感的に自身の学習歴を管理・提示できる UI/UX の標準化と整備が普及の鍵になると考えます。</p> <p>世界標準仕様は、そのセキュリティ技術が導入当時最高峰であったとしても、すぐセキュリティホールが発見されてしまい、陳腐化する恐れがあります。技術革新とあわせて、定期的なバージョンアップが必要と考えます。</p> <p>オープンバッジに限らず、個々の学生が修得したデジタルバッジを網羅的に明示するのではなく、一定のセグメントなどに区分されたウォレットで明示するなどの標準化の検討も必要である。</p> <p>検証環境は整いつつあるが、採用等の判断材料としてバッジを活用する企業はまだごく一部に限られている（数が少ない）点が懸念である。</p> <p>ブロックチェーンの懸念点は、一度発行すると、発行母体が倒産や消滅してもネット上に残るという点で、量が増えてくると後から管理の手間が増えて、手に負えなくなるのではないかと。</p> <p>導入コスト、運用コストが不明なので心配です。</p>

資格認定団体

選択肢	自由記述（一部抜粋）
懸念	<p>個人情報保護の観点から、運用主体への信頼度が求められることとなります。P マーク取得を始め、データベースの暗号化など技術的にも更に進化することが必要だと思います。</p>

公務（地方自治体・中央省庁等）

選択肢	自由記述（一部抜粋）
期待	<p>今まで、何も証明するものがなかった、生涯学習分野で活躍しておられるコーディネーター、ファシリテーター、講師等のスキルや資格を証明することができる。</p>

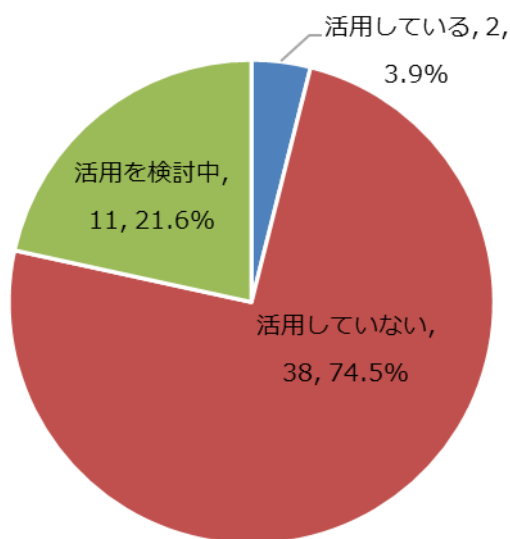
サービス業（研修・人材等）

選択肢	自由記述（一部抜粋）
期待	見易さなど、受け手側の扱いやすさ

期待としては、スキルの可視化・標準化、企業・公的プラットフォーム連携が挙げられている。懸念としては、コスト増加、操作の複雑さ、運用を続けていくうえで管理面での心配が伺える。

No.22 デジタルバッジ（オープンバッジ）を採用時の評価として活用していますか。【必須回答】

図表 47 採用時の評価としてのデジタルバッジ（オープンバッジ）



※回答数=51 件

採用時の評価として「活用していない」と回答した団体が 70%を超えており、現時点では活用が進んでいないことが明確となった。

No.23 【上記 No.22 にて「活用している」と回答いただいた方】 どのように活用されていますか。【必須回答】

※回答数=2 件

大学（私立）

面接時の参考情報として活用している、書類選考の加点要素として活用している

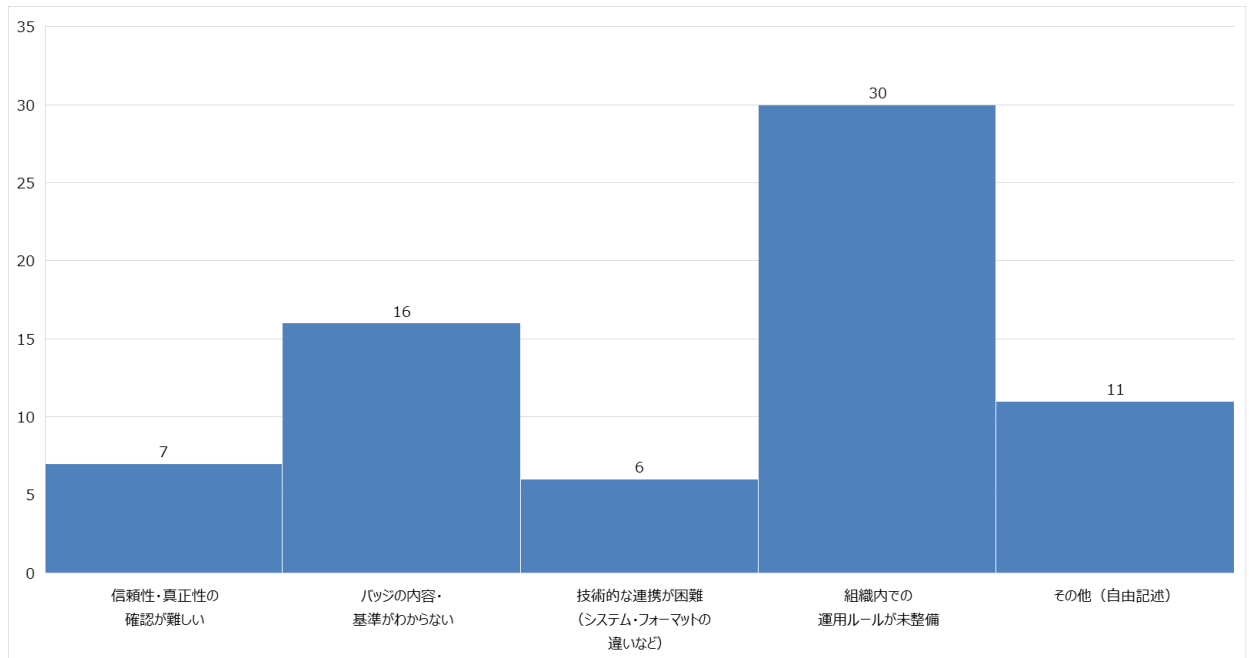
医療・福祉

面接時の参考情報として活用している、特定職種での必須条件として活用している

大学（私立）と医療・福祉団体にて活用に踏み出している団体が 2 件あった。

No.24 他団体で発行されたデジタルバッジ（オープンバッジ）を活用する際の課題を教えてください。（複数選択可）【必須回答】

図表 48 他団体で発行されたデジタルバッジ（オープンバッジ）を活用する際の課題（複数回答可）

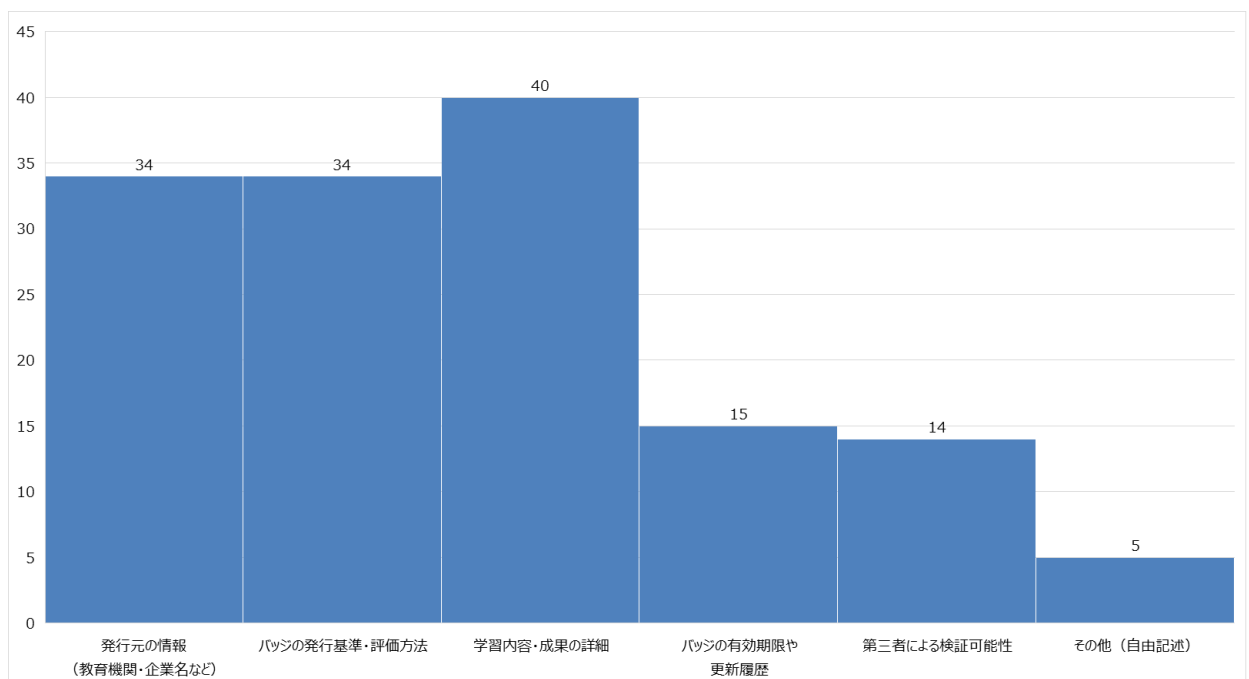


※回答数=51 件

「組織内での運用ルールが未整備」が最も多く挙げられた。他の設問の回答状況からも、他団体のバッジを活用している具体例はまだ多くないことが伺える。

No.25 他団体で発行されたデジタルバッジ（オープンバッジ）を活用する際、どのような情報があれば判断しやすいと感じますか。（複数選択可）【必須回答】

図表 49 他団体で発行されたデジタルバッジ（オープンバッジ）を活用する際に求める情報（複数回答可）



※回答数=51件

発行元情報、発行基準・評価方法、学習内容・成果、第三者検証、更新履歴など、メタデータの充足を求められている。

No.26 デジタルバッジ（オープンバッジ）活用に関する追加のご提案やご要望があればご記入ください。【任意回答】

※回答数=13件

●自由記述（一部抜粋）

大学（国立）

- ・高等教育機関が歩調を合わせてオープンバッジを導入し、同時にマイクロレデンシャルの仕組みも順次導入され、大学間（将来的には企業他との間でも）で質保証されたマイクロレデンシャルがオープンバッジを介して相互利用・認定されるよう、文部科学省にロードマップを示していただきたい。

大学（私立）

- ・バッジ発行システムの利用方法を、初対面の担当者へ指導するのが非常に難しい。継続的に、作業を簡素化する必要があると考えている。
- ・政府には、マイクロレデンシャルの質保証に関するフレームワークとガイドラインの周知を徹底し、国際標準に基づいた発行要件（メタデータの記述ルール等）を国内標準として整備・普及させていただきたいです。
- ・公的プラットフォーム（厚生労働省の「job tag（職業能力評価基準）」やハローワークのシステム）とオープンバッジを連携させ、求職活動においてデジタル証明が公的な効力を持つインフラを構築することを要望いたします。
- ・大学が発行するバッジに対し、企業や業界団体がその価値を認める「エンドースメント」の仕組みを活性化させるため、企業側へのメリット提示（採用助成金の加算等）や、先進事例の表彰制度拡充など、エコシステム形成への支援をお願いいたします。
- ・いろいろなレベル、種類のバッジが氾濫しており、豪華・質素なデザインのバッジにどれくらいの価値があるのかが、バッジに記載の文章と実質的にあっているのか。バッジの質が担保されるように期待します。簡単に取得できる、レベルが低いけれどもとても豪華なデザインのバッジも多いような印象を受けています。長期的な繁栄のため、バッジ、デジタル証明書、マイクロレデンシャルのレベルや知識、スキルの標準化を期待します。

教育・学術研究関係

- ・発行数量に応じたボリュームディスカウント

資格認定団体

- ・操作の啓発が重要。そして操作の容易さが重要。授与しても受領率は、まだまだ低い

公務（地方自治体・中央省庁等）

- ・受領したバッジ毎のレコメンド機能
- ・発行団体を越えた、同じ分野のバッジを受領している方（社会教育士等）のコミュニティの場
- ・認知度向上（活用する場面を増やすために）
- ・発行団体からのお知らせや講座の告知をバッジ発行者へメールできる機能

バッジの品質保証・標準化、システムの操作簡素化、政府主導の連携基盤整備と認知向上や企業連携を求める意見が見受けられた。

3.4. まとめ

大学は私立・国立ともに「学修成果の可視化」「就職での活用」を主眼に導入し、学内ルール整備と認知不足・運用負担が共通課題である。私立大学は全学展開・履歴書様式整備などの施策を今後の目標として掲げているところもあるが、国立大学は費用・主管部門調整と対外認知の醸成を焦点としているところもあり。公務は生涯学習の証明・市民の学び可視化を狙い、広報・説明会で普及を図る一方、コストと内部浸透に苦慮している一面もある。製造・小売等の企業はDX人材の可視化と差別化を目的に、部門展開やガイドライン整備を進めている。ただし、システム連携や発行作業負担がネックとなっている。資格認定団体・研修事業者は受検者の動機づけと社会的信頼の強化に有効との評価が多く、オープンバッジ3.0やAPI活用で業務効率化・拡張を志向している。全体として「種類見直し・他部門/講座展開・受領者交流/説明会」が多く取り組まれている施策で、VCへの信頼性は概ね高いが、コスト増・認知不足・質保証（インフレ懸念）への対応が団体横断的な課題として判明した。

阻害要因としては、1. デジタルバッジの認知度不足、2. 発行・運用体制の整備遅れ、3. 標準化・相互運用性の課題、4. 社会的評価・信頼性の確立不足、5. 既存の紙証明書文化からの移行の難しさ、6. 導入コストやシステム面の負担、などが挙げられる。特に教育機関や企業での理解・啓発活動の不足が普及の大きな壁となっており、国をあげての体制整備を求める意見が多く見られる。

これらのことから、制度面・技術面・社会的認知の3点が阻害要因となっている。今後は、国際標準への準拠や社会的認知度向上、運用ガイドラインの整備、企業・教育機関間の連携強化などが求められる。代表的な課題は「認知度向上」と「社会的信頼性の確立」であり、これらの解決がデジタルバッジの普及拡大の鍵となる。

4. デジタルバッジの発行団体におけるインタビュー調査

4.1. 調査概要

現時点での課題や方針を明確化することを目的として、実際にバッジを発行している教育委員会や自治体へのインタビュー調査を実施した。インタビューは、「一般財団法人オープンバッジ・ネットワーク加盟団体 担当者向けアンケート」の回答内容を踏まえ、個別の設問に基づいて聞き取りを行った。

(1) 調査の対象

- ・藤枝市民大学
- ・静岡市生涯学習推進課
- ・関西学院大学
- ・九州大学

- ・広島県立生涯学習センター

(2) 調査期間

令和8年1月21日(水)～令和8年1月29日(木)

- ・藤枝市 令和8年1月26日(月)実施
- ・静岡市 令和8年1月27日(火)実施
- ・関西学院大学 令和8年1月28日(水)実施
- ・九州大学 令和8年1月29日(木)実施
- ・広島県立生涯学習センター 令和8年1月21日(水)実施

(3) 調査方法

- ・Zoom Meeting を利用したオンラインインタビューの実施
- ・《一般財団法人オープンバッジ・ネットワーク加盟団体 担当者向けアンケート》の回答結果をもとに個別のヒアリング内容を検討、以下の内容にて取りまとめを実施。

- (1) 導入背景と目的
- (2) 導入までの期間と課題
- (3) 導入前に想定したメリット
- (4) 実際に得られたメリット
- (5) 外部からの評価
- (6) 発行件数・種類
- (7) 導入後の受領者の変化
- (8) 現在の負担・課題・現在の対策
- (9) 今後の取組
- (10) 国や企業に期待する支援
- (11) VC (Verifiable Credential) への認識

4.2. 調査機関① 藤枝市教育委員会 生涯学習課

(1) 導入背景と目的

市では、市民の学びへの意欲を後押しするため藤枝市民大学を設置。大学としての仕組みを構築する中で、学習履歴の可視化と受講者の学びへの意欲向上などのため、修了証の発行を検討していた。新聞記事でオープンバッジを知り、講座修了の証明をデジタル化し、市民の学びの可視化等の目的に合致すると判断し導入が決まった。

(2) 導入までの期間と課題

導入までの期間は約3か月で、担当部署が発行・管理を担う体制が確立していたことが迅速化の要因となった。大きな課題は受講者の活用イメージが描きにくかった点で、市民大学の受講者は高齢層が多く、デジタルバッジをどのように用いるかに不安があった。

(3) 導入前に想定したメリット

当初は明確なメリット像はなかったが、スキル可視化を通じた受領者の内的モチベーション向上、就職・転職等の外的活用、学習成果の社会的証明の獲得を期待していた。また、講座体系の中で学びを蓄積できる仕組みとして、履歴の多層化も期待されていた。

(4) 実際に得られたメリット

実際には「特段なかった」と回答されており、SNS 共有や活用事例が市民大学の受講者層では十分に見られなかった。学習の目的が主に自己充足にあるため、学習成果を他者に示す必要性があまり高くなく、その結果、外部で活用される場面が限られ、メリットが実感されにくくなっていると考えられる。

(5) 外部からの評価

導入初期段階であることから、現状では特筆すべき反響は得られていない。市としては奨励賞の受賞や名刺交換会での発信など成果はあるが、顕在化した評価にはまだ至っていない。

(6) 発行件数・種類

バッジ種類は 10～50 種で、市民大学の講座に沿って一般教養、地域学、リカレント、リ・スキリングの 4 カテゴリーで展開している。発行数は 201～300 個で、年度末の 2～3 月が最も多い。受領率向上のため、年々運営改善を行っていく。

(7) 導入後の受領者の変化

「まったく変化がなかった」とされ、構造的なもの（市民大学の受講者層の特性や環境）も理由の一つと考えられる。受領方法に関する問い合わせが一部あるが、メールアドレス未所持者への対応の難しさなど、デジタルデバイドが受領・活用の障壁となっており、自治体の努力では解決が難しい。

(8) 現在の負担・課題・現在の対策

課題は、運用コスト、市内での浸透不足、外部認知度不足、発行作業負担など多岐にわたる。特に次年度以降のランニングコスト増大が懸念されており、現段階では受講者特性や社会環境等の外部要因により対策に限界がある。

(9) 今後の取組

市民大学のみでの運用には限界があるとして、他部門との連携を模索している。企業・行政双方に有効な活用の必要性は感じているものの、実現には時間を要すると認識している。

(10) 国や企業に期待する支援

導入・運営費用の補助、導入を迷っている団体に向けた負担軽減策、小規模団体向けのプラン整備など、費用面の支援を求めている。紙からデジタルへの過渡期において、受領者を取りこぼさない仕組みを国やデジタル証明

構築企業が主導して積極的に環境整備や普及啓発を行ってほしいとの要望がある。

(11) VC (Verifiable Credential) への認識

VC 準拠の改ざん防止・検証性強化を「有用」と認識しつつ、生涯学習の領域での海外活用は限定的との見方もある。企業との連携を進める中で、客観的証明としての価値は期待されているが、具体的活用事例はまだない段階。

藤枝市民大学の取組は、生涯学習分野におけるオープンバッジ活用の基礎構築段階にあり、講座体系に沿った整然とした運用が特徴である。一方、受領者特性により外部活用が広がりにくく、メリットが顕在化しにくい点が課題として浮かぶ。今後は、市民大学の枠を超えた他部門連携によって企業との接続を強め、地域内でのスキル証明の循環を生み出せるかが鍵となる。費用支援や認知向上策により、持続的な普及モデルへ発展する可能性が期待される。

4.3. 調査機関② 静岡市生涯学習推進課

(1) 導入背景と目的

静岡市では、市民を対象とした人材養成講座で紙の修了証を発行していたが、市全体でのペーパーレス推進やリカレント、リ・スキリング施策の強化を背景に、学習成果を可視化し就職・キャリアアップに活かせる受講管理ツールを必要としていた。

複数年度にわたり複数講座を受講する市民の履歴を一元的に蓄積できる点から、オープンバッジが有効と判断し導入に至った。

(2) 導入までの期間と課題

導入期間は12か月以上で、主な要因はセキュリティ基準の精査と予算確保であった。個人情報扱うシステムであるため、市が求める基準を満たすかどうかの確認に時間を要した。また、情報管理部門との協議、導入想定 of 精緻化など、行政運用特有の調整が大きな工程となった。

(3) 導入前に想定したメリット

受領者のモチベーション向上やスキル可視化を期待していた。

学びを就職・社会参加に活かす視点から、修了後も活かせる履歴として蓄積し、市民一人ひとりの学習成果を外部に提示できることをメリットと想定していた。

(4) 実際に得られたメリット

受領者のモチベーション向上・スキル可視化に加え、修了生が自身の学習履歴を管理できるようになった点が効果として挙げられた。

バッジの蓄積を通じて受講後の活躍を支援するツールとして一定の評価があり、市民からも「名刺にバッジを掲載できると企業ブランド向上につながる」といった前向きな意見があった。

(5) 外部からの評価

導入初年度であるため、現時点で顕著な反響は得られていない。市内に生涯学習施設が32か所あることから、今後の全市的な展開と連携を視野に、次年度以降の評価指標設計を検討していく段階にある。

(6) 発行件数・種類

発行バッジは10～50種類で、講座ごとに個別発行しており大分類は行っていない。発行数は101～200個。希望者は体感として半数程度で、そのうち受領完了は約5割。発行希望者の取りまとめは電子フォーム申請により、大きな事務負担なく対応できた。

(7) 導入後の受領者の変化

変化は「わからない」と回答。受領者の声が十分収集できておらず、評価できるデータがないため。また、問い合わせも少なく、今後の調査設計（アンケート改訂など）が必要と認識している。

(8) 現在の負担・課題・現在の対策

運用コスト、市内部での浸透、発行ルール整備、作業負担、受講者情報収集、認知度の低さなど複数課題を抱えている。

現時点では特段の対策は取っておらず、今後の改善方針検討が求められている。

(9) 今後の取組

市内生涯学習施設への展開を検討。

(10) 国や企業に期待する支援

文部科学省・総務省による導入推奨や啓発が有効と考えている。

近隣市町村が同システムを利用することで利便性や情報交換が促進されると考えている。

(11) VC (Verifiable Credential) への認識

VC準拠による改ざん防止・検証性向上を「有用」と評価。

受領者の安心感や社会的証明として有効である一方、第三者検証の具体的活用場面については現時点で明確な想定は持っていない。

静岡市の取組は、行政が生涯学習施策の一環としてオープンバッジを導入する初期段階の事例であり、導入過程でのセキュリティ審査・予算調整など行政特有のフローを経た点が特徴である。一方で、受領者行動や外部評価が十分に把握できていないため、データに基づく改善や普及戦略の構築が今後の課題となる。市民を対象とした人材養成講座に留まらず市内の生涯学習施設で実施している講座にも展開することで、地域内での学習成果の可視化が広がる可能性があり、継続的な体制整備が期待される。

4.4. 調査機関③ 関西学院大学

(1) 導入背景と目的

関西学院大学では、民間企業と協業して開発した AI 活用人材育成プログラム（10 科目 20 単位）の完全オンライン化を進める中で、修了証のデジタル化が求められ、オープンバッジ導入を決定した。紙の修了証では可視化が限定される一方、バッジは受講者自身が提示・携行でき、学習成果を外部に示しやすい点を高く評価した。また、本プログラムを企業向けの研修講座として提供すると共に、学習成果の可視化・動機づけ向上・国際標準への準拠を目的に導入を検討した。

(2) 導入までの期間と課題

導入期間は 1～3 か月と比較的短期間であったが、これは学内での合意形成がスムーズに進んだためである。一方で、学内に明確な主担当部署が存在せず、当初は検討部署が発行事務も兼任しており、組織体制の整備に時間を要した。また、正課教育・課外活動・研修・資格講座など多様な領域で発行する必要があるため、名称・メタデータ・デザイン統一をめぐる議論が大きな課題となった。

(3) 導入前に想定したメリット

受領者のモチベーション向上、スキルの可視化、所属外への信頼性向上、採用活動での有用性などを想定していた。さらに、学習成果を外部へ提示しやすくなることで、学生が自らの学びを発信し、学習の広がりや可視化する効果も期待されていた。

(4) 実際に得られたメリット

バッジデザインへの愛着から次の科目受講につながった事例や、可視化によりスキル共有が進んだ点など、モチベーション向上効果が確認された。また、バッジ表示を一覧化できることにより、業務効率化ワーキングメンバー選定に活かすなど、人事配置にも活用された事例がある。さらに、学生の就職活動における活用が評価され、外部アワード「サクセスストーリー賞」に採択されるなど外部評価にもつながった。

(5) 外部からの評価

企業からは「時代を先取りした取組」という肯定的意見が多く、AI 教材の販売促進にも寄与した。

また、科目単位に細分化されたバッジが証明として有効である点も評価され、外部から一定の関心を得ている。

(6) 発行件数・種類

発行件数は 5 年間で 5 万個以上と全国的にも大規模であり、年間 6000～7000 個のペースで推移している。種類は 22 種で、大学生向け AI 活用人材育成プログラム・他大学との連携プログラム・課外活動・社会人向け AI 教材研修など複数カテゴリに分かれる。

(7) 導入後の受領者の変化

学生・社会人ともに前向きな行動変容がみられ、特に社会人では「学びを他者に証明できる」
「次の学びへの意欲につながる」という声が多い。

受領者同士の情報共有促進にも寄与し、バッジをきっかけとした学内ワーキンググループへの参加など実務面での活用事例も生まれている。

(8) 現在の負担・課題・現在の対策

主な課題は、バッジ発行ルール整備、作業負担、学内浸透、外部認知度、受講者情報収集の手間などである。特に「公開後は非公開にできない」仕様など、発行操作への心理的負担も指摘された。

対策として、発行ルールを整備し、担当部門を明確化することで作業負担を軽減する取組を進めている。特に文部科学省による補助事業に申請する際の要件に「デジタルバッジの発行」という項目があることで、学内におけるデジタルバッジ発行に関するルール整備が加速し、各部局での発行責任体制も整えつつある。

(9) 今後の取組

受領者間の交流の場づくりを重視し、修了学生同士や受講中の学生との交流会開催を検討している。また、大学公式サイトや SNS での情報発信により、受領者自身の発信と相互刺激を促したいとしている。

(10) 国や企業に期待する支援

補助事業にデジタルバッジ発行を必須化するなど、国主導での普及促進策を求めている。また、企業側が採用・研修でバッジを確認できる履歴書等フォーマットの整備、認知度向上の取組によって社会全体の活用が広がることを期待している。

(11) VC (Verifiable Credential) への認識

VC 準拠の強固なセキュリティ（改ざん防止・検証性向上）を高く評価しており、世界標準規格として長期的な価値があると認識している。新卒 3 年以内の転職率が増加している背景から、受領者が一生持ち続けるデジタル証明としても重要性が高いと捉えている。

関西学院大学は、AI 領域を中心とした高度学習成果を外部証明する先進的なモデルケースである。

企業との共同開発という強みを生かし、教育・研修・採用の三軸に接続する発行設計を構築している点が特徴的である。

一方で、発行ルールの統一や学内浸透、作業負担などの課題は依然残るものの、担当部門の確立やアカデミックプライス導入により、持続的運用への基盤は整いつつある。

今後は、大学間における科目認定・連携やマイクロレデンシャルとの接続を通じ、社会全体における学習者の価値可視化を推進する重要な役割を担うと考えられる。

4.5. 調査機関④ 九州大学

(1) 導入背景と目的

九州大学では、国内外で標準化が進むデジタル証明・認証の潮流を踏まえ、学習成果を可視化できる仕組みとしてオープンバッジを導入した。職員向け研修から開始し、副専攻プログラムや履修証明プログラムに広げ、学生・社会人受講者のモチベーション向上と学習歴のデジタル化、第三者検証の円滑化を図るとともに、国際標準に準拠した相互運用性の確保を目的とした。

(2) 導入までの期間と課題

検討～導入までは7～9か月。初期は職員研修での利用から、教育プログラムへの展開を見据え、上層部の理解を得るまでの調整が大きな工程となった。

ワーキンググループで基準の整合性やデザインの統一化を慎重に議論し、学内関係委員会で審議した。

(3) 導入前に想定したメリット

導入前は、受領者のモチベーション向上、スキルの可視化、所属外への信頼性向上、採用力強化など、学内外での活用価値向上を期待していた。

(4) 実際に得られたメリット

期待どおり、受領者のモチベーション向上やスキル共有が促され、バッジの統一デザインや学修時間による色分けにより視認性が高まった。

ウォレットでの一元管理が可能となり、紙での管理からデジタル管理への移行が利便性と達成感を生み、前向きな意見が寄せられている。

(5) 外部からの評価

現時点で外部から明確な反響はないが、認知度向上に向けて、企業・自治体への活用事例などの紹介を今後進め、評価につなげたい意向がある。

(6) 発行件数・種類

バッジは10種以下で、教育プログラム（単位認定）と研修・公開講座等の2系統に大別される。

発行数は201～300個で、今後継続により増加を見込む。

(7) 導入後の受領者の変化

学生は卒業と同時期の発行も多く意見収集は限定的だが、

職員からは「一元管理でき便利」「自分の学びを証明でき自信になる」「次の学びに興味を湧く」など前向きな反応がみられた。

(8) 現在の負担・課題・現在の対策

主な課題は、運用コスト、学内浸透、発行ルール整備、作業負担、受講者情報の取得、外部認知度不足。

令和7年度から教育プログラムにも正式導入し規定整備を実施。アカデミックプライス導

入により費用負担は軽減したが、発行件数増加に伴う事務負荷の増大が見込まれるため、学内業務分担と予算確保を進めている。

(9) 今後の取組

バッジ活用に向けた学内向け説明会や受領者同士の交流促進などの検討を予定。学生自身の発信に期待しつつ、大学としても活用事例を含めた情報発信の強化を検討予定。

(10) 国や企業に期待する支援

運用費用負担への補助、企業による採用・研修活用事例の公開などがあれば、大学・受講者双方の普及・促進につながると期待している。

(11) VC (Verifiable Credential) への認識

VC 準拠については「有用」と認識し、暗号技術と検証フロー強化により、真正性確認を第三者がオンラインで容易に行える点を評価。

大学院入試・就職活動などでの利便性向上や、社会への横断的な学習履歴活用が期待される。

九州大学の取組は、大学教育における学習成果可視化の基盤を整備する先進的事例といえる。

国際標準への準拠と体系化されたメタデータ設計によって、学内外の信頼性確保と相互運用性を担保している点が特徴である。一方で、ルール整備や事務負担、認知度向上など課題も残るが、教育プログラムへの正式導入やアカデミックプライスの活用により、持続的運用への道筋が見えている。将来的には、大学間・産業界との連携を通じて、学習歴活用のエコシステム構築に寄与する可能性が高い。

4.6. 調査機関⑤ 広島県立生涯学習センター

(1) 導入背景と目的

広島県立生涯学習センターでは、文部科学省による調査研究協力の一環としてオープンバッジを導入した。広島県教育委員会として、学習履歴について特定の課題が明確に存在したわけではないが、生涯学習分野におけるデジタル化の効果が未知であったことから、モデルケースとしての実践に取り組んだ。実施にあたっては、研修と研究の二軸を持つセンターの特徴を踏まえ、すべての講座を対象とするのではなく、発行対象講座を慎重に選定した。

(2) 導入までの期間と課題

導入期間はおおよそ 4~6 か月。最大の課題は、職員数が増加しない中で業務量の見通しが立たないことであった。また、オープンバッジが生涯学習振興にどのように資するのかが当初は明確でなく、その有効性に対する不安もあった。そのため、どの研修・講座が発行対象として適切であるかを検討する作業に多くの時間を要した。また、当県の Microsoft のバージョンが古いことによる Excel 上の発行作業の不具合も導入の障壁となった。これらは文部科学省の委託事業者によるサポートや当県の Microsoft のバージョン更新により順次解消された。

(3) 導入前に想定したメリット

想定していた主な効果は、受領者のモチベーション向上、研修成果の可視化、学習者同士の交流促進などであった。特に、生涯学習という自発性が求められる領域で、学びの蓄積を「見える化」できる点に期待していた。

(4) 実際に得られたメリット

想定どおり、モチベーション向上・スキル可視化・コミュニティ活性化の効果が明確に表れた。受領者交流会の参加者有志による「社会教育士新聞」編集委員が設立され、「まなびのわ スマイル」の発行などの自主的な活動へ発展した。また、オープンバッジ 2.0 から 3.0 への仕様変更により発行作業が大幅に効率化され、発行作業時間が短縮した。

(5) 外部からの評価

受領者や講師から肯定的な意見が多く、共通話題の形成やウェルビーイングへの寄与など“学びの文化”が広がる可能性が評価された。また、岡山県をはじめ、他自治体からの問合せもあり、地域を超えた波及効果も生じている。

(6) 発行件数・種類

バッジ種類は 10～50 種で、行政職向け・家庭教育支援・地域学校協働活動・大学生対象などの 4 カテゴリに大別される。発行数は 501～1000 個で、初回受領者の理解促進や口コミ効果により申込が増加した。

(7) 導入後の受領者の変化

交流が活発になり、講師派遣につながる連携も生まれるなど行動面の変容が確認された。生涯学習分野ならではの自発性が高まった。

(8) 現在の負担・課題・現在の対策

運用コストや受講者情報回収(紙の提出・メールアドレス転記)に負担を感じている。また、発行対象・基準の整備や、他課への展開が課題である。対策として、他課の研修担当者への説明を実施しているが、「大変そう」という反応も多く、オープンバッジのよさや活用可能性を伝えていくことと共に、オープンバッジに関する業務サポートの必要性を強く感じている。

(9) 今後の取組

受領者交流の継続、他課(中学校部活動指導者育成講座など)への展開を予定している。さらに、発行方法・対象の統一を目指し、センターでの基準整備を進めていく予定である。

(10) 国や企業に期待する支援

認知拡大のための広報(省庁 HP での動画)、初期導入補助、セミナー開催などの普及施策を強く期待している。特に「まずは知ってもらうこと」が最大の課題と認識している。

(11) VC (Verifiable Credential) への認識

VCについては「非常に有用」と評価しており、改ざん防止・信頼性向上の点から、生涯学習分野の学びの信頼性保証に適していると認識されている。

広島県立生涯学習センターの取組は、デジタルバッジ導入の成功例として再現性が高い。研修受講者が行政職員・地域で活躍する社会教育人材・大学生と多様である中、学習成果の可視化がコミュニティ形成にまで発展した点は特筆に値する。一方、紙ベース業務やルール整備、認知度不足などの課題は他自治体とも共通し、標準化による軽減が望まれる。オープンバッジ3.0による発行効率向上も追い風となっており、全国展開に向けたモデルケースとして極めて価値が高い。

4.7. まとめ

本調査における5団体の担当者インタビューから、国内におけるオープンバッジ活用は、生涯学習分野を中心に導入初期から発展段階まで幅広い状況にあることが明らかとなった。導入の背景には、学習成果の可視化や学習意欲の向上、就職・社会参加への接続といった期待が共通して見られる一方、受領者層や運用体制によって成果の現れ方には差がある。自治体の生涯学習領域では、高齢層を含む受講者特性から外部活用が進みにくく、行動変容を把握する指標やデータが十分に整備されていないケースが多い。一方、大学や専門性の高いプログラムでは、バッジ取得が次の学習意欲やネットワーク形成につながり、就職活動や組織内活用といった具体的効果も確認された。共通課題としては、運用コストや作業負担、組織内外での認知不足が挙げられ、持続的普及には制度設計と支援策が不可欠である。今後は、VC準拠による信頼性向上や部門横断・地域連携を通じて、学習成果を社会で活かすエコシステム構築が求められる。

5. デジタルバッジの受領者における行動変容に関する検証

(アンケート・インタビュー調査)

5.1. 調査概要

デジタルバッジが学習者に与える影響を、実証的に検証することを目的とする。具体的には、学習意欲の変化、学び直し行動、人的ネットワーク形成、将来のキャリア観への影響などをアンケート・インタビューにて把握し、デジタルバッジの社会的・教育的有効性を明らかにする。

(1) 調査対象

- ・九州大学から発行されているバッジの受領者
- ・広島県立生涯学習センターから発行されているバッジの受領者

(2) 調査期間

- ・九州大学 令和8年1月8日(木)～令和8年1月27日(火)
- ・広島県立生涯学習センター 令和7年9月16日(火)～令和8年2月2日(月)

(3) 調査方法

- ・九州大学

Microsoft Forms を利用したオンラインアンケートの実施

Zoom Meeting を利用したインタビューの実施

- ・広島県立生涯学習センター

紙でのアンケート・広島県電子申請システムを利用したオンラインアンケートの実施

Zoom Meeting を利用したインタビューの実施

5.2. アンケート内容

オープンバッジの受領者を新規受領者、保有者のフェーズに分けてアンケートを実施した。下記のとおりアンケートを3種類作成し、新規受領者にむけてはA・Bのアンケート、保有者にむけてはCのアンケートへの回答に協力いただいた。

≪A 本年度新規受領者向け 1回目アンケート≫

設問番号	内容	形式
No.1	本アンケートの利用目的に関するご説明および同意確認	-
No.2	あなたのご年齢を教えてください。	選択式
No.3	あなたの職業を選択してください。	選択式
No.4	本講座の受講動機を選択してください。(複数回答可)	選択式
No.5	本講座の受講以前に「デジタルバッジ(オープンバッジ)」という単語を聞いたことがありましたか。	選択式
No.6	デジタルバッジ(オープンバッジ)を受領した経験はありますか。	選択式
No.7	(No.6の設問で「はい」と回答された方のみ)どのようなデジタルバッジ(オープンバッジ)を受領していますか。	記述式
No.8	修了証として、どのような証明書を発行してほしいですか。	選択式
No.9	その理由を教えてください。	記述式
No.10	今回学ぶ講座の他に身に付けたいスキル、学びたい内容を教えてください。	記述式
No.11	「資料1)デジタルバッジ(オープンバッジ)を知ろう」「資料2)デジタルバッジ(オープンバッジ)の受領方法・ウォレット作成のメリットと活用」を読み(またはバッジの利用方法を聞き)、あなたはどのような活用が出来そうですか。(複数回答可)	選択式
No.12	(No.11の設問で「活用のイメージがわからない」と回答された方のみ)その理由を教えてください。	記述式

※選択式の設問に対する選択肢を含めた全体像は、巻末の「調査票」にて記載。

《B 本年度新規受領者向け（受領から3か月程度期間を開けてからの回答とする）2回目アンケート》

設問番号	内容	形式
No.1	本アンケートの利用目的に関するご説明および同意確認	-
No.2	オープンバッジを受領した研修・講座以外で、「デジタルバッジ（オープンバッジ）」という単語を（新聞やメディア等で）聞きましたか。	選択式
No.3	デジタルバッジ（オープンバッジ）の発行を受けて、他のバッジを取得してみたくなくなりましたか。（他のバッジ発行講座を受けてみたくなくなりましたか。）	選択式
No.4	インターネット等でデジタルバッジ（オープンバッジ）が発行される講座を調べたり、バッジ発行対象の講座を受講したりしましたか。（複数回答可）	選択式
No.5	（No.4の設問で「デジタルバッジ（オープンバッジ）発行対象講座を受講した」と回答した方のみ）受講動機として当てはまるものを選択してください。	選択式
No.6	（No.4の設問で「デジタルバッジ（オープンバッジ）発行対象講座を受講した」と回答した方のみ）どんな研修、または講座を受講しましたか。	記述式
No.7	（No.4の設問で「特に何もしていない」と回答した方のみ）その理由を選択してください。（複数回答可）	選択式
No.8	デジタルバッジ（オープンバッジ）を受領して、どのように感じましたか。	記述式
No.9	実際にデジタルバッジ（オープンバッジ）をどのように活用しましたか。（複数回答可）	選択式
No.10	（No.9の設問で「特に活用していない」と回答された方のみ）その理由を教えてください。	記述式
No.11	デジタルバッジ（オープンバッジ）は今後、御自身にとって役立つと思いますか。	選択式
No.12	その理由を教えてください。	記述式
No.13	デジタルバッジ（オープンバッジ）の取得を他の人に勧めたいと思いますか。（11段階でお答えください。）	選択式
No.14	その点数を付けた理由を教えてください。	記述式
No.15	デジタルバッジ（オープンバッジ）を保有することについて他の人に勧めたいと思いますか。（11段階でお答えください。） 例：ウォレットへのデジタルバッジ（オープンバッジ）の蓄積	選択式
No.16	その点数を付けた理由を教えてください。	記述式

No.17	デジタルバッジ（オープンバッジ）の活用を他の人に勧めたいと思いますか。（11段階でお答えください。） 例：SNSでの共有、履歴書やポートフォリオとしての提示	選択式
No.18	その点数を付けた理由を教えてください。	記述式
No.19	今後受講する様々な研修・講座の修了証として、どのような証明書を発行してほしいですか。	選択式
No.20	その理由を教えてください。	記述式
No.21	デジタルバッジ（オープンバッジ）の受領者同士が交流できるコミュニティがあることで、学びや活動の広がりにつながると感じますか。また、そのようなコミュニティをより活性化させるために、ウォレットやコミュニティ内にはどのような機能があると良いと思いますか。 例：メッセージ機能、ウォレット内で使用できる SNS 機能など	記述式

※選択式の設問に対する選択肢を含めた全体像は、巻末の「調査票」にて記載。

《C 保有者向け（オープンバッジを受領してから1年以上経過している）アンケート》

設問番号	内容	形式
No.1	本アンケートの利用目的に関するご説明および同意確認	-
No.2	あなたのご年齢を教えてください。	選択式
No.3	あなたの職業を選択してください。	選択式
No.4	オープンバッジを受領した研修・講座以外で、「デジタルバッジ（オープンバッジ）」という単語を（新聞やメディア等で）聞きましたか。	選択式
No.5	デジタルバッジ（オープンバッジ）の発行を受けて、他のバッジを取得してみたくなくなりましたか。（他のバッジ発行講座を受けてみたくなくなりましたか。）	選択式
No.6	インターネット等でデジタルバッジ（オープンバッジ）が発行される講座を調べたり、バッジ発行対象の講座を受講したりしましたか。（複数回答可）	選択式
No.7	（No.6の設問で「デジタルバッジ（オープンバッジ）発行対象講座を受講した」と回答した方のみ）受講動機として当てはまるものを選択してください。	選択式
No.8	（No.6の設問で「デジタルバッジ（オープンバッジ）発行対象講座を受講した」と回答した方のみ）どんな研修、または講座を受講しましたか。	記述式
No.9	（No.6の設問で「特に何もしていない」と回答した方のみ）その理由を選択してください。（複数回答可）	選択式
No.10	デジタルバッジ（オープンバッジ）を受領して、どのように感じましたか。	記述式

No.11	実際にデジタルバッジ（オープンバッジ）をどのように活用しましたか。（複数回答可）	選択式
No.12	（No.11 の設問で「特に活用していない」と回答された方のみ）その理由を教えてください。	記述式
No.13	デジタルバッジ（オープンバッジ）は今後、御自身にとって役立つと思いますか。	選択式
No.14	その理由を教えてください。	記述式
No.15	デジタルバッジ（オープンバッジ）の取得を他の人に勧めたいと思いますか。（11段階でお答えください。）	選択式
No.16	その点数を付けた理由を教えてください。	記述式
No.17	デジタルバッジ（オープンバッジ）を保有することについて他の人に勧めたいと思いますか。（11段階でお答えください。） 例：ウォレットへのデジタルバッジ（オープンバッジ）の蓄積	選択式
No.18	その点数を付けた理由を教えてください。	記述式
No.19	デジタルバッジ（オープンバッジ）の活用を他の人に勧めたいと思いますか。（11段階でお答えください。） 例：SNS での共有、履歴書やポートフォリオとしての提示	選択式
No.20	その点数を付けた理由を教えてください。	記述式
No.21	今後受講する様々な研修・講座の修了証として、どのような証明書を発行してほしいですか。	選択式
No.22	その理由を教えてください。	記述式
No.23	デジタルバッジ（オープンバッジ）の受領者同士が交流できるコミュニティがあることで、学びや活動の広がりにつながると感じますか。また、そのようなコミュニティをより活性化させるために、ウォレットやコミュニティ内にはどのような機能があると良いと思いますか。 例：メッセージ機能、ウォレット内で使用できる SNS 機能など	記述式

※選択式の設問に対する選択肢を含めた全体像は、巻末の「調査票」にて記載。

5.2.1. 調査機関① 九州大学 回答結果

回答数は新規受領者より 33 件、保有者より 16 件。回答データの一部を抜粋し、要約や比較・分析を行う。また、上記 A～C までのアンケートについては、重複する設問や文言の差異が一部存在するものの、同様の内容を問う質問が含まれている。そのため、比較分析を行いやすいよう、一体的に分析する場合がある。

◎オープンバッジの認知度

《新規受領者》本講座の受講以前に「デジタルバッジ（オープンバッジ）」という単語を聞いたことがありましたか。

《保有者》研修以外で、「デジタルバッジ（オープンバッジ）」という単語を（新聞やメデイ

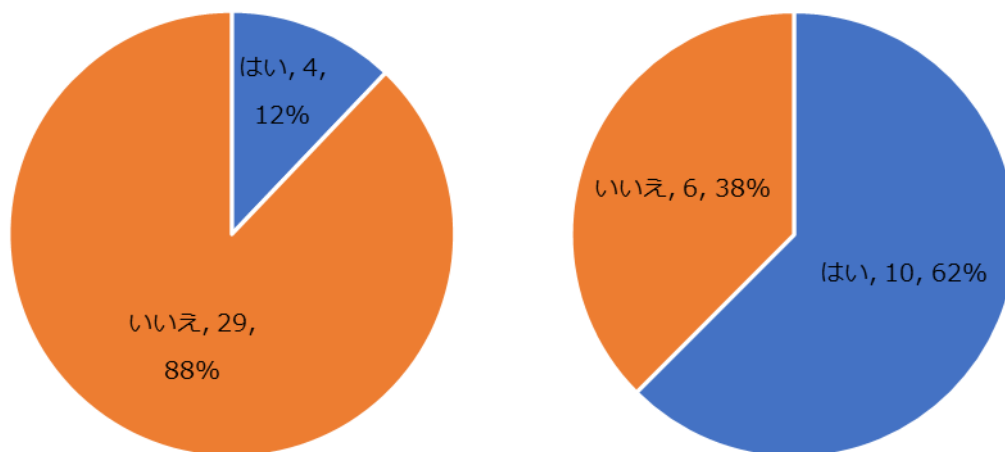
ア等で) 聞きましたか。

図表 50 オープンバッジの認知度

(新規受領者は該当講座の受講前・保有者は該当の研修以外での見聞について調査)

新規受領者

保有者

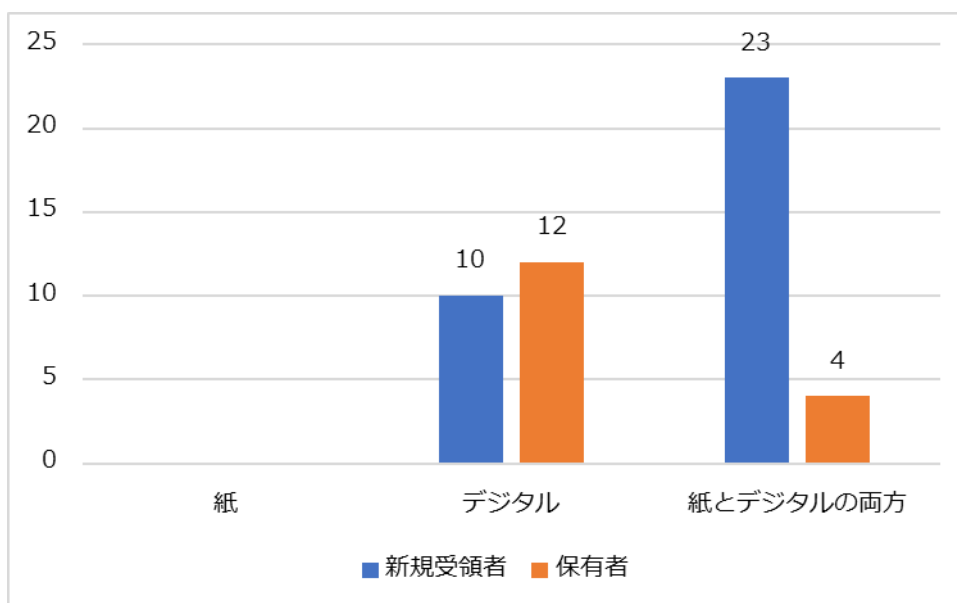


新規受講者については、受講前の認知度は限定的であり、講座の受講を契機に初めてバッジを知る受領者が多い。一方、保有者については、バッジの受領を通じて意識に変化が生じたのか、研修以外でも関連する単語を聞いたとする割合が多い。

◎修了証の形式に対する希望

(共通) 今後受講する様々な研修・講座の修了証として、どのような証明書を発行してほしいですか。

図表 51 修了証の形式に対する希望



新規受領者においては、紙とデジタルの併用を求める声が多い結果となった。一方、保有者の回答ではデジタルによる受領を支持する割合が増加している。

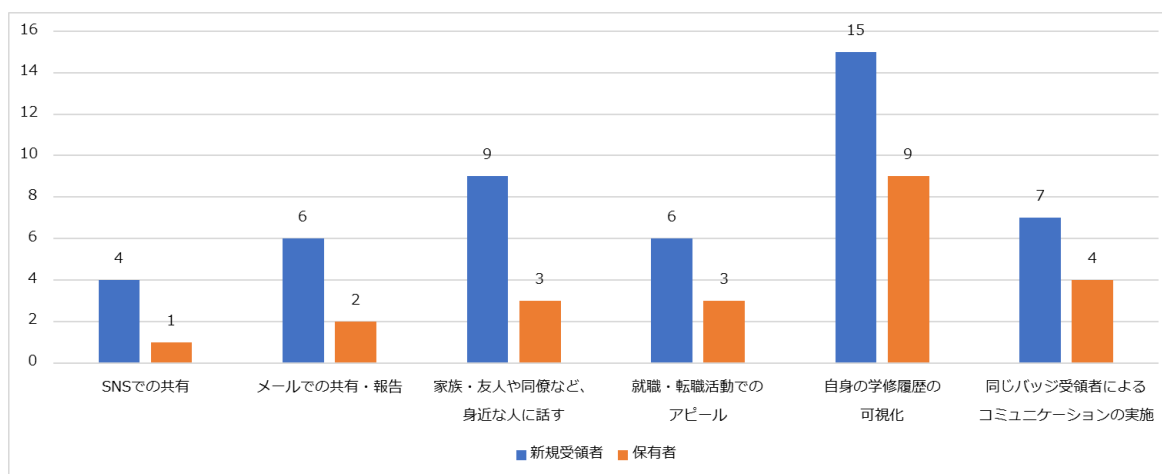
◎オープンバッジの活用

《新規受領者》「資料1)デジタルバッジ (オープンバッジ) を知ろう」「資料2)デジタルバッジ (オープンバッジ) の受領方法・ウォレット作成のメリットと活用」を読み (またはバッジの利用方法を聞き)、あなたはどのような活用が出来そうですか。(複数回答可)

《保有者》実際にデジタルバッジ (オープンバッジ) をどのように活用しましたか。(複数回答可)

図表 52 オープンバッジの活用

(新規受領者は活用イメージ・保有者は活用の実態について調査)



自己学習の記録や学習意欲の向上への期待は高いが、具体的な活用については発展途上であることが考えられる。

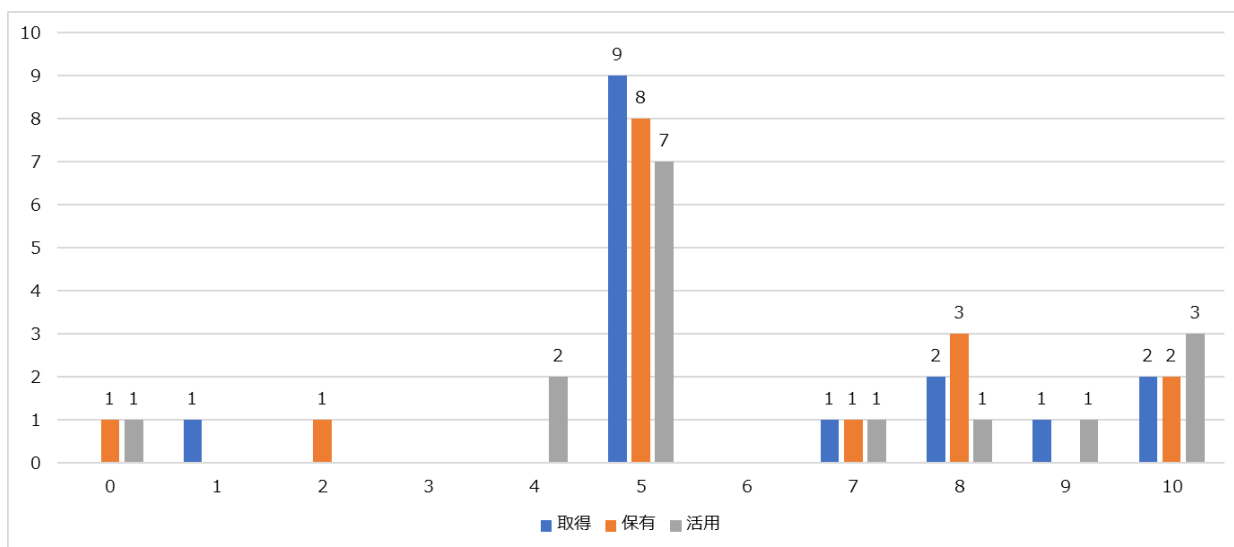
◎オープンバッジの取得・保有・活用の推奨（新規受領者は除く）

・デジタルバッジ（オープンバッジ）の取得を他の人に勧めたいと思いますか。（11段階でお答えください。）

・デジタルバッジ（オープンバッジ）を保有することについて他の人に勧めたいと思いますか。（11段階でお答えください。）

・デジタルバッジ（オープンバッジ）の活用を他の人に勧めたいと思いますか。（11段階でお答えください。）

図表 53 オープンバッジの取得・保有・活用の推奨（新規受領者は除く）



	取得	保有	活用
批判者 (0~6)	10 名	10 名	10 名
中立者 (7~8)	3 名	4 名	2 名
推奨者 (9~10)	3 名	2 名	4 名
合計	16 名	16 名	16 名
NPS スコア	-43.75	-50.00	-37.50

※NPS スコアは、-100~+100 の範囲内で表す。

回答者数が少数であるため、統計的な確証を示すものではなく、参考値として示している。

※スコアがマイナスの値であれば、批判者が推奨者を上回っている状態。

スコアがプラスの値であれば、推奨者が批判者を上回っている状態。

すべての段階において、中立の評価である「5」の推奨度が最も多かった。その評価が集中しているため、NPS はいずれもマイナスとなっている。「活用」が-37.50 と最も高く、「保有」が-50.00 と最も低い。

◎オープンバッジの受領者同士の交流に関する今後への希望（新規受領者は除く）
デジタルバッジ（オープンバッジ）の受領者同士が交流できるコミュニティがあることで、学びや活動の広がりにつながると感じますか。また、そのようなコミュニティをより活性化させるために、ウォレットやコミュニティ内にはどのような機能があると良いと思いますか。

●自由記述（一部抜粋）

- ・同じデジタルバッジを受領している人が交流できるコミュニティがあるといいと思う。より多くの講座を知るきっかけになり、学びや活動の広がりにはつながると思う。出来る限り少ないステップで簡単に投稿や共有ができるような仕組みの方がより広がりやすいと感じる。
- ・同じ分野を扱う者同士での交流が出来たら情報交換などもしやすくなると思うので、なにかしらの SNS 機能があると便利だと思う。
- ・メッセージ機能があると、研修を修了した方に連絡が取りやすく、業務で困ったときにも同じ分野でノウハウを知っていそうな人を探しやすいかなと思いました。
- ・難易度の高い高度な資格であれば有意義かと思います。
- ・コミュニティがあると、学びや活動の広がりにつながると感じる。活性化のためには人気の高いオープンバッジのランキングがあるといいと思う。バッジの取得件数、評価の高いもの、みたいにランキングにも種類があると、今ニーズのある学びが何なのかを様々な角度から見やすいと思った。

交流による学びの広がりへの期待がある一方で、目的や仕組みの明確化が求められる。

5.2.2. 調査機関② 広島県立生涯学習センター 回答結果

回答数は新規受領者より 261 件、保有者より 97 件。回答データの一部を抜粋し、要約や比較・分析を行う。また、上記 A～C までのアンケートについては、重複する設問や文言の差異が一部存在するものの、同様の内容を問う質問が含まれている。そのため、比較分析を行いやすいよう、一体的に分析する場合がある。

◎オープンバッジの認知度

◀新規受領者▶本講座の受講以前に「デジタルバッジ（オープンバッジ）」という単語を聞いたことがありましたか。

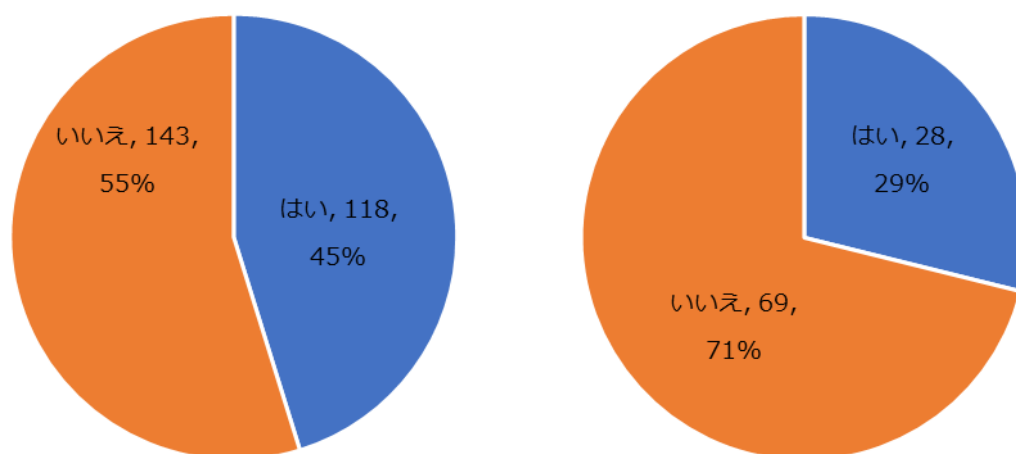
◀保有者▶研修以外で、「デジタルバッジ（オープンバッジ）」という単語を（新聞やメディア等で）聞きましたか。

図表 54 オープンバッジの認知度

（新規受領者は該当講座の受講前・保有者は該当の研修以外での見聞について調査）

新規受領者

保有者

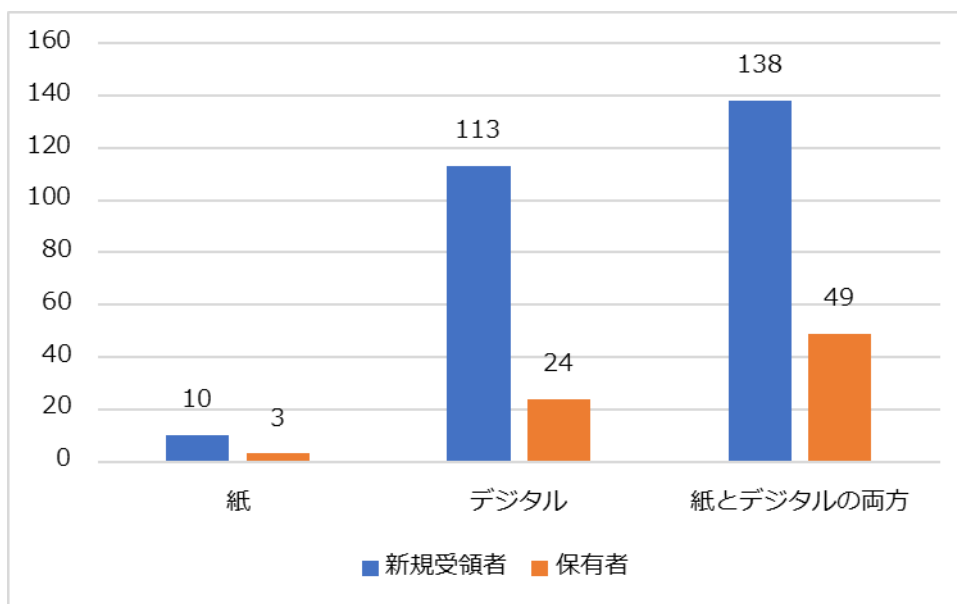


新規受領者に関しては、受講前の認知度が 45%であり、九州大学と比較すると高い水準となっている。生涯学習や社会教育の分野におけるデジタルバッジの認知度が高まりつつある可能性が考えられる。

◎修了証の形式に対する希望

(共通) 今後受講する様々な研修・講座の修了証として、どのような証明書を発行してほしいですか。

図表 55 修了証の形式に対する希望



紙とデジタルの併用を望む声が多く、完全なデジタル化には慎重さを感じられる。

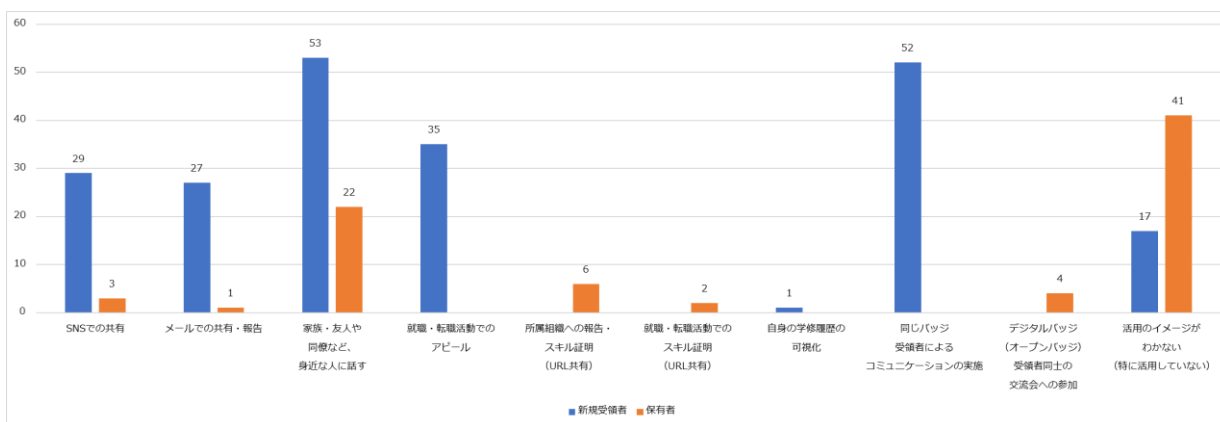
◎オープンバッジの活用

《新規受領者》「資料1)デジタルバッジ(オープンバッジ)を知ろう」「資料2)デジタルバッジ(オープンバッジ)の受領方法・ウォレット作成のメリットと活用」を読み(またはバッジの利用方法を聞き)、あなたはどのような活用が出来そうですか。(複数回答可)

《保有者》実際にデジタルバッジ(オープンバッジ)をどのように活用しましたか。(複数回答可)

図表 56 オープンバッジの活用

(新規受領者は活用イメージ・保有者は活用の実態について調査)



九州大学の回答データと同様、自己学習の記録や学習意欲の向上への期待は高いが、具体的な活用については発展途上である。

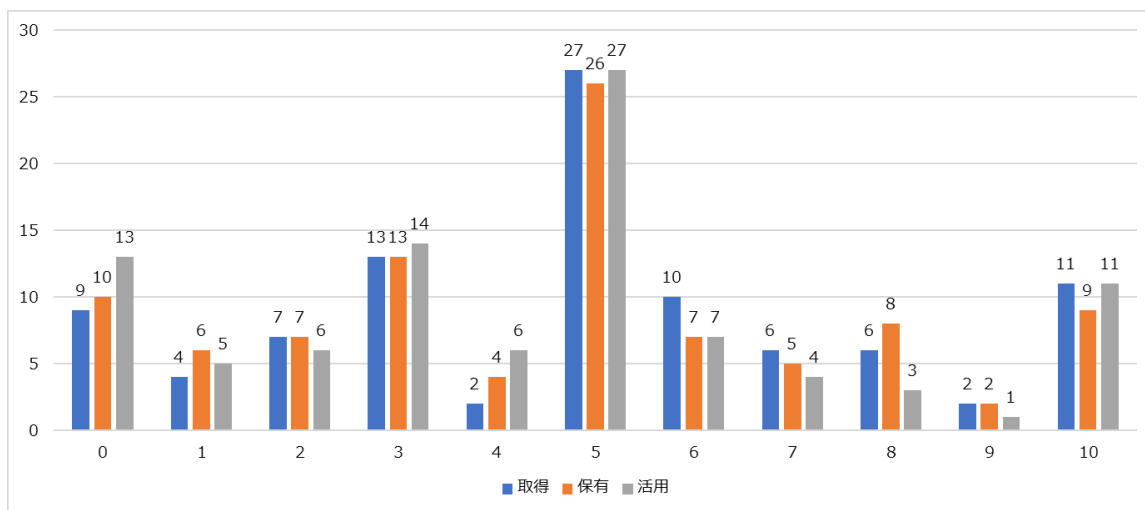
◎オープンバッジの取得・保有・活用の推奨（新規受領者は除く）

・デジタルバッジ（オープンバッジ）の取得を他の人に勧めたいと思いますか。（11段階でお答えください。）

・デジタルバッジ（オープンバッジ）を保有することについて他の人に勧めたいと思いますか。（11段階でお答えください。）

・デジタルバッジ（オープンバッジ）の活用を他の人に勧めたいと思いますか。（11段階でお答えください。）

図表 57 オープンバッジの取得・保有・活用の推奨（新規受領者は除く）



	取得	保有	活用
批判者 (0~6)	72 名	73 名	78 名
中立者 (7~8)	12 名	13 名	7 名
推奨者 (9~10)	13 名	11 名	12 名
合計	97 名	97 名	97 名
NPS スコア	-60.82	-63.92	-68.04

※NPS スコアは、-100~+100 の範囲内で表す。

回答者数が少数であるため、統計的な確証を示すものではなく、参考値として示している。

※スコアがマイナスの値であれば、批判者が推奨者を上回っている状態。

スコアがプラスの値であれば、推奨者が批判者を上回っている状態。

すべての段階において、中立の評価である「5」の推奨度が最も多かった。次いで、推奨しない「0」と推奨する「10」の回答が多く、開きが見られる。中立の評価が集中しているため、NPS はいずれもマイナスとなっている。「取得」が-60.82 と最も高く、「活用」が-68.04 と最も低い。

◎オープンバッジの受領者同士の交流に関する今後への希望（新規受領者は除く）

デジタルバッジ（オープンバッジ）の受領者同士が交流できるコミュニティがあることで、学びや活動の広がりにつながると感じますか。また、そのようなコミュニティをより活性化させるために、ウォレットやコミュニティ内にはどのような機能があると良いと思いますか。

●自由記述（一部抜粋）

- ・活動内容や情報交換が気軽にでき、質問もしやすいサイト。画像でもみられるとなお良いと思う。
- ・コミュニティがあることは良いことだと思うが、限定された人しか使わないと思う。
- ・まだオープンバッジのことは全くわかっていないが、持っている人同士の繋がりではなく、一般の人がオープンバッジを持っている人を検索できたり、その人の価値を高められるような取組があった方が受領の意義があると思う。
- ・交流できるコミュニティは、あると助かります。他の方がどんな活動をしているのか、自分だったら何ができるのか、知ることによって自分が動くきっかけになると思います。SNS的に活動報告が簡単にできる（写真をアップする、何をやったか書きこめる）と、情報が入りやすくなるかもしれません。
- ・特に、公民館など地域の一人職場の方の学びの場として互いに情報交換などをして学び合える空間の可能性があると思う。
- ・匿名や記名によるメッセージ機能。データや写真等の送受信機能。
- ・オンラインで閲覧くらいならやっても良いと思います。
- ・オープンバッジの受領者同士をつなげるのではなく、本来の目的に沿った講座の充実を希望している。
- ・デジタルバッジで、何ができるのかを知ることから始めないといけないのでよくわからない
- ・現在、生涯学習センターから実施されている講座紹介と同様の取組を今後さらに増やして欲しい。会議の場所を広島市だけでなく、広げて欲しい。
- ・まずは社会的認知を広げること、デジタルバッジの保持に社会的価値を高めること（何らかの優遇、特典もつけることなど）が、必要だと思います。
- ・既存の SNS（Linked In、Facebook など）や、研究者情報（ResearchMap など）と連携するとよいと思います。
- ・デジタル化は証明の探しやすさや一覧性以外に特に何も求めている。同じ受領者というだけではコミュニティが広がるとは思えないし、そのようなものは煩わしさになる。
- ・コミュニティが取れるのは、良いと思いますが、オープンバッジそのものに、利便性を感じられない。
- ・オンラインで協議できるようなシステムがあればいいと思う。
- ・受領者同士が交流の目的が曖昧であるため必要に感じません。
やはり管理者が立っていないと交流はトラブルの原因になり得ると思います。
- ・若い世代はあると思うが、わざわざデジタルバッジ内の SNS 機能で交流をするかと言われたら、難しい課題だと思う。

- ・類似のバッジが表示される機能や、バッジの活用法を紹介する投稿機能があると、見てみたいと思う。
- ・また、掲示板のようにコミュニティメンバーに対して質問できる場があれば、未受領の人が実際の受領者の声を聞けるので、新たな受講につながると思う。ただ、掲示板の管理は大変だと思う。

交流による学びの広がりへの期待と、目的の不明確さへの懸念の両方が見受けられる。

5.2.3. アンケートに関するまとめ

オープンバッジの認知度としては、新規受領者では、事前にオープンバッジを知っていた人は多くなく、社会教育主事講習では「はい」は2名、学務事務研修でも「はい」は2名にとどまる。

一方、保有者では「知っている人が少ない」「認知度が不明」といった記述があり、周囲の認知不足を課題として挙げる声が見られる。

修了証の形式に対する希望については、新規受領者（社会教育主事研修のバッジ受領者）は紙とデジタルの両方を強く希望している。学務事務研修のバッジ受領者はデジタル希望が多く、紛失防止・保管性を評価。

保有者もデジタルを望む回答が多いが、提出先や紙文化への配慮で両方を希望する回答もある。

オープンバッジの活用に関しては、新規は学習履歴の可視化が最多で、就職・転職でのアピール、SNS/メール共有、受領者同士のコミュニケーションも想定。社会教育主事講習のバッジ受領者からは「活用のイメージがわからない」という記述も一部あり、具体例提示が有効と考えられる。保有者は「特に活用していない」が多く、タイミング不足・理解不足が理由として挙げられる。

オープンバッジの取得・保有・活用の推奨について、保有者は中立～慎重な回答が目立ち、普及不足や自分の活用経験の乏しさを理由にする一方、スキルの可視化や人事考課での証明に期待する声もある。

オープンバッジの受領者同士の交流に関する今後への希望として、相談しやすいオープンチャット、グループメッセージ、既存 SNS 連携、人気バッジのランキング等、投稿・共有を簡単にする仕組みなど「緩やかな交流」を求める意見が多く集まった。

デジタルバッジ（オープンバッジ）の認知および活用は発展途上にあることが示された。受講以前の認知度は限定的であり、受領後も「何ができるのか分かりにくい」との声が見られる一方、学習成果を可視化できる点や一覧性への評価は一定数確認された。修了証の形式としては、紙とデジタル双方の併用を求める意見が多く、完全なデジタル移行には心理的・実務的ハードルが存在する。活用面では、今後の学習意欲向上や自己研鑽の記録としての可能性が期待される一方、実社会での評価や外部連携には課題が残る。受領者同士のコミュニティについては賛否が分かれ、情報交換や学びの広がり期待する意見がある一方、目的の曖昧さや運営負担への懸念も示された。今後は社会的認知の向上と具体的な活用事例の提示により、行動変容を促す仕組みづくりが求められる。

5.3. インタビュー内容

オープンバッジの受領者を新規受領者、受領後2～3年のフェーズに分けて個別のインタビューを実施した。下記のとおりインタビューの設問を2種類作成し、個別ヒアリングを実施した。

<オープンバッジ初回受領者向けインタビュー設問>

設問番号	内容
No.1	「デジタルバッジ（オープンバッジ）」という単語を実際に受領される前までに聞いたことがありましたか？
No.2	デジタルバッジ（オープンバッジ）に関する説明を聞き、あなたはどのような印象を受けましたか？
No.3	実際にデジタルバッジ（オープンバッジ）を受領してみてどのように感じましたか？
No.4	デジタルバッジ（オープンバッジ）の受領や管理の操作は簡単でしたか？
No.5	今後もデジタルバッジ（オープンバッジ）を受領したいと思いますか？
No.6	デジタルバッジ（オープンバッジ）を実際に活用しましたか？（例：SNSで共有、履歴書に記載、社内評価）
No.7	デジタルバッジ（オープンバッジ）は今後、御自身にとって役立つと思いますか？
No.8	デジタルバッジ（オープンバッジ）を今後活用する上で、どのような課題や障壁、不便さがあると感じましたか？
No.9	デジタルバッジ（オープンバッジ）の価値を周囲（企業、教育機関、仲間）はどの程度認識していると感じますか？
No.10	今後、デジタルバッジ（オープンバッジ）にどのような機能や仕組みが追加されると良いと思いますか？
No.11	今後どのようにすればデジタルバッジ（オープンバッジ）の普及が進むと思いますか？

<オープンバッジを受領後2・3年目の方向けインタビュー設問>

設問番号	内容
No.1	デジタルバッジ（オープンバッジ）を初めて受領された講座以外で、「デジタルバッジ（オープンバッジ）」という単語を聞きましたか？
No.2	デジタルバッジ（オープンバッジ）を受領した後、他のバッジを取得して見たくなりましたか？
No.3	インターネット等でデジタルバッジ（オープンバッジ）が発行される講座を調べたり、バッジ発行対象の講座を受講したりしましたか？

No.4	デジタルバッジ（オープンバッジ）を初めて受領してから、1~2年が経過したかと思いますが、気持ちの変化はありますか？ 例）学習へのモチベーションが向上した
No.5	デジタルバッジ（オープンバッジ）を実際に活用しましたか？（例：SNSで共有、履歴書に記載、社内評価）
No.6	デジタルバッジ（オープンバッジ）は今後、御自身にとって役立つと思いますか？
No.7	デジタルバッジ（オープンバッジ）を他の人に勧めたいと思いますか？または実際に勧めましたか？
No.8	デジタルバッジ（オープンバッジ）を今後活用する上で、どのような課題や障壁、不便さがあると感じましたか？
No.9	デジタルバッジ（オープンバッジ）の価値を周囲（企業、教育機関、仲間）はどの程度認識していると感じますか？
No.10	今後、デジタルバッジ（オープンバッジ）にどのような機能や仕組みが追加されると良いと思いますか？
No.11	今後どのようにすればデジタルバッジ（オープンバッジ）の普及が進むと思いますか？

5.3.1. 調査機関① 九州大学 受領者インタビュー

九州大学より発行されたオープンバッジの新規受領者1名、保有者2名の合計3名に個別ヒアリングを行うためのインタビューを実施した。また、インタビューの内容としては、
（1）受領後の行動変容（2）オープンバッジの有用性・周囲への推奨（3）周囲の認知状況（4）オープンバッジの今後に望むことの4点に取りまとめを行う。

5.3.2. 令和5年度受領者（30代・事務職員）

（1）受領後の行動変容

バッジによるモチベーション維持・向上を実感。

複数ステップ研修をすべて修了するとコンプリートバッジが出る仕組みにより、継続受講への意欲向上。

（2）オープンバッジの有用性・周囲への推奨

デザイン性や改ざん防止など、従来証明書より優れていると評価。

職員同士で話題に出す程度で、強い推奨は未実施。

外部に対し発信したくなる講座の種類が増えれば、推奨意欲が高まると回答。

（3）周囲の認知状況

ITに強い一部の人には認知があるが、全体としての認知度は低い。

オープンバッジの機能や利便性を話すと「役立ちそう」と反応されることもある。

(4) オープンバッジの今後に望むこと

個人・小規模単位でもバッジを発行できる仕組みが欲しい。
バッジ取得機会が増えることで普及が進むと考えている（例：JMOOC）。
受取側（企業・大学）の理解促進が重要。

受領から年数を経て、バッジの価値理解が深まり、継続学習のモチベーション源になっている。一方、学外認知の低さが課題。講座のバリエーション拡大や受取側の理解促進が普及の鍵と捉えている。

5.3.3. 令和6年度受領者（30代・事務職員）

(1) 受領後の行動変容

インタビューを受けるにあたり、初めて他団体のバッジを検索した。
時間経過とともに価値理解が深まり、今後の学習意欲につながった。

(2) オープンバッジの有用性・周囲への推奨

国際標準規格で証明できる点を高く評価している。
バッジの仕組みを説明すると、周囲から「役立ちそう」という肯定的な反応が得られる。
学内では推奨行動をしているが、学外では未実施。

(3) 周囲の認知状況

学内以外では認知度が非常に低い。「九州大学独自の取組」と誤解されていることもある。
学生からの声が少なく、実際の活用例の不足を課題と認識している。

(4) オープンバッジの今後に望むこと

まずは学内からの取組として、取得者同士のコミュニティ形成を望む。
社会全体の認知向上、企業担当者の理解促進が進んでほしい。
発行～受領のタイムラグ解消、操作の簡易化などシステムのアップデートについても期待している。

受領年数を経て、バッジ価値の理解が深化し、国際標準規格としての信頼性を実感。一方で、学外での認知不足や誤解が課題。コミュニティ形成や発行プロセスの改善など、ユーザー体験の向上が必要と捉えている。

5.3.4. 令和7年度受領者（20代・事務職員）

※インタビューの実施時点では、まだ初回の受領体験をされていない状態のため、
実際の操作感や印象については適宜文部科学省の委託業者よりウォレットのデモ画面を案内しながらインタビューを進めた。

(1) 受領後の行動変容

受領予定の学内研修バッジは上長に共有できそうとの認識。

他のバッジを取得した場合は SNS 共有も試してみたい意向あり。

(2) オープンバッジの有用性・周囲への推奨

学びの履歴を確実に証明できる点を「良い」と評価。

所属が変わってもメールアドレス紐づけで証明可能な点に価値。

推奨行動については具体的な对外発信の記述はなし。

(3) 周囲の認知状況

周囲でバッジが話題になったことは「まだない」。

認知度は低い状態と把握している。

(4) オープンバッジの今後に望むこと

受領者同士の共有が広がり、企業・団体単位でも浸透してほしい。

学内でバッジを起点に交流できる仕組みがあれば望ましい。

初回受領者として、バッジの「学びの可視化」や「利便性」を高く評価している一方、実際の活用はこれから。周囲の認知不足や共有文化の未成熟が課題だが、バッジを通じた交流や認知拡大への期待が強い。

5.3.5. 調査機関② 広島県立生涯学習センター 受領者インタビュー

広島県立生涯学習センターより発行されたオープンバッジの新規受領者 1 名、保有者 2 名の合計 3 名に個別ヒアリングを行うためのインタビューを実施した。また、インタビューの内容としては、(1) 受領後の行動変容 (2) オープンバッジの有用性・周囲への推奨 (3) 周囲の認知状況 (4) オープンバッジの今後に望むことの 4 点に取りまとめを行う。

5.3.6. 令和 5 年度受領者 (40 代・公務員)

(1) 受領後の行動変容

デジタルバッジを受領したことで学習意欲が向上し、研修への積極性が高まった。バッジが発行される講座に対して「続けて受けてみたい」という意欲も生まれ、バッジを集めること自体に達成感を感じている。職場でウォレット画面を共有するなど、行動にも変化が見られる。

(2) オープンバッジの有用性・周囲への推奨

研修受講の証明として有用と考えており、仕事の間でも活かせると実感している。また、受領者同士のネットワーク形成の可能性を価値として捉え、周囲にも「機会があれば受けてみては」と勧めている。学びの可視化や仲間づくりの点にメリットを感じ、推奨意欲は高い。

(3) 周囲の認知状況

教育委員会では一定の認知があると感じているが、広島県全体ではバッジ発行講座が限られることもあり認知度はまだ高くないという印象を持っている。

(4) オープンバッジの今後に望むこと

未受領のバッジも一覧で調べられる機能、受領者同士のチャット機能、関連講座のレコメンドなど、ウォレットの利便性向上を希望。また、発行対象講座を教育分野以外（例：DX）にも広げることで普及が進むと考えている。交流会の開催形式については、「対面」が理想と述べている。

オープンバッジについて学習意欲を高める「行動変容のきっかけ」として前向きに捉え、学びの証明やネットワーク形成にも価値を感じている。一方で、県全体での認知不足や機能面の改善余地も認識しており、発行講座の拡大や交流機会の創出が今後の普及を後押しすると考えている。

5.3.7. 令和6年度受領者（30代・一般企業）

(1) 受領後の行動変容

バッジ受領後、受講した講座・研修を周囲へ紹介しやすくなり、リアル・SNSの両方で積極的に発信するようになった。共有したSNSのプラットフォームはX、Facebook、Instagram、個人HPと複数にわたる。バッジのURL共有は若い世代に特に効果的で、講座内容の説明もしやすくなったという実感がある。

(2) オープンバッジの有用性・他人への推奨

教育系資格は紙での管理が多く、バッジのデジタル証明はキャリア証明の負担を軽減できる点で有用と認識。20～30代には実際に勤めた経験があり、肯定的に受け入れられている。一方で年齢層によっては紙の安心感を求める傾向も感じている。

(3) 周囲の認知状況

バッジ発行講座を受講している人には価値が伝わりやすいが、非IT職や未受講者にはまだ届きにくいと感じている。接点の少なさが認知の広がりを妨げているという課題意識を持つ。

(4) オープンバッジの今後に望むこと

バッジを持っていない人でも気軽にアクセスできる「導入チュートリアル」や、関連講座のレコメンド機能などがあると普及しやすいと考えている。また、組織側がある程度の強制力をもって導入することも普及の後押しになるのではと提案している。

デジタルバッジによって講座紹介や学びの可視化が容易になった点を高く評価し、周囲への推奨も積極的に行っている。一方で、世代差や非IT層への認知不足を課題と捉えており、導入チュートリアルやレコメンド機能など「初めての人が触れやすい仕組み」が普及の鍵になると考えている。

5.3.8. 令和6年度受領者（50代・公務員）

（1）受領後の行動変容

バッジを受領している他の人をウォレット上で見るのが楽しく、気付きが得られると感じている。直接の関わりがない相手でも仲間意識が芽生えるなど、精神的なモチベーション面での変化が見られる。

（2）オープンバッジの有用性・他人への推奨

自身はまだ活用できていないが、他人に薦めたい気持ちは強く、紹介したいのに「具体的な活用方法を示せない」ことに課題を感じている。また、社会教育主事講習でのデジタル証明経験から、学習成果が一元管理できる点に魅力を感じている。

（3）周囲の認知状況

周囲にバッジ保持者が少なく、受講者でなければ価値が届きづらいと感じている。バッジ発行対象の講座とかかわりがないと認知されにくく、自分自身がより多くのバッジを保有していれば、周囲に紹介する機会も増えるのではないかと考えている。

（4）オープンバッジの今後に望むこと

関連講座のレコメンド機能や、「誰でも受領可能な講座」など条件で絞り込める検索機能を希望。また、生涯学習以外の分野にも発行対象を広げ、まずは存在を知る機会を増やすことが普及の鍵だと考えている。

バッジを通じて他受領者とのつながりや気付きが得られる点に価値を見出しつつ、具体的な活用方法を示しにくい現状に課題を感じている。認知拡大には講座の幅を広げ、検索やレコメンドなど「選びやすさ」を高める仕組みが重要と捉えており、今後の機能強化が普及を後押しすると考えている。

5.3.9. インタビューに関するまとめ

新規受領者・保有者ともに、オープンバッジという言葉自体の事前認知は高いとは言えず、受領を通じて初めて存在を知ったという回答が多い。一方で、受領後には「学習が形になった」「モチベーションが向上した」といった肯定的な受け止めも一定数見られ、体験を通じた理解が進んでいる。

修了証の形式については、「紙とデジタルの両方」を希望する声が多数を占める。紙媒体による安心感や達成感を重視する一方、デジタルは保存性や提示のしやすさが評価されており、移行期における併用ニーズが強い。

新規受領者では、学習履歴の可視化や今後の活用可能性への期待が語られる一方、保有者の実態としては「特に活用していない」という回答が多く、活用方法が分からない、活用する場面がないといった課題がみられる。

オープンバッジ保有者の多くは、取得や保有には一定の価値を認めつつも、他者への積極的な推奨には慎重である。理由として、社会的認知の低さや自身が十分に活用できていない点が挙げられている。

オープンバッジの受領者同士の交流に関する今後への希望として、交流コミュニティについては、学びや活動の広がりにつながる可能性を感じる声がある一方、参加への心理的ハードルも見られる。メッセージ機能や情報共有、活用事例の可視化など、緩やかに関われる仕組みへの期待が示されている。

6.教育機関や自治体等での活用促進に向けた方策とその効果的な提示手法の検討

6.1. 概要

普及阻害要因をふまえた上で、教育機関や自治体等がデジタルバッジ（VC型）を円滑に導入・活用できるようにするための具体的支援方策を検討する。また、調査結果をわかりやすく社会に共有するための効果的な提示手法を開発・提示する。

6.2. これまでの調査で明らかになった点

「国内におけるデジタルバッジの普及状況および阻害要因の把握と分析」における調査では、日本国内におけるデジタルバッジ（オープンバッジ）の普及・活用状況と、教育機関・自治体・企業等の導入事例、ならびに普及阻害要因について多角的に分析を行った。その結果、日本国内におけるデジタルバッジの普及は、諸外国に比して遅れており、以下の阻害要因が存在することが明らかになった。

（1） 国家的・全国的な標準化基盤の不在

技術仕様やプラットフォームが分散しており、国際標準（オープンバッジ 3.0、VCモデル）への移行が部分的にとどまる。このため、教育機関・企業において導入負担が大きく、相互運用性や信頼性の確保が困難である。

（2） 発行・受領・活用プロセスの理解不足

デジタルバッジの発行から活用に至る一連のプロセスにおいて、発行プラットフォームの仕様や標準規格（オープンバッジ 3.0等）に関する技術的理解が必要となる場面が多い。しかし、発行主体側ではこれらの技術的要件を十分に把握できていない場合が多く、設定方法やデータ連携の仕組みが不明な際に相談できる窓口が限定的である。そのため、担当者間での知識共有や引継ぎが困難になり、バッジ発行・管理体制の継続性が確保しづらいという課題が生じている。

この結果、各発行主体（教育機関・自治体・民間事業者等）は、導入・運用を円滑に進めるために、独自に内部研修を実施したり、運用マニュアルを作成したりする必要が生じている。特に、所属部局間での調整が複雑化し、発行ポリシーの策定、記載情報の統一、学習成果データとの整合性確認など、運用設計にかかる負荷が増大している。

（3） 社会・企業側での認知不足

一般社会および採用・評価現場における認知度・活用度が限定的であり、導入のインセン

タイプが形成されにくい。

(4) 効果測定に関する指標不足

バッジ活用が学習行動やキャリア形成に与える効果は確認されつつあるものの（学習意欲向上・ネットワーク形成・スキル活用促進等）、導入メリットとして「説明可能な指標」が整備されていない。

上記の阻害要因を除去し、教育機関・自治体が円滑に導入・活用できるようにするためには、以下の三つの柱による支援方策が有効であると考えられる。

(1) 全国的な標準化と基盤整備の支援

- ・国や業界団体が中心となり、オープンバッジ 3.0 や VC モデルを採用したデジタルバッジ、デジタル証明の推奨技術仕様を提示すること。
- ・公的機関や業界団体によりオーソライズされた共通基盤（発行管理・利用ウォレット・検証システム）を整備すること。

(2) 導入・運用ガイドラインおよびモデルプロセスの提供

- ・発行から活用までの技術・制度・運用を網羅したガイドラインを整備すること。
- ・教育機関・自治体をはじめとする発行者を対象とした「ステップ別導入モデル」「ユースケース別活用フロー」を提供すること。
- ・先行事例をもとに、導入目的の明確化、コスト試算、効果測定方法をまとめたチェックリストを提示すること。

(3) 認知拡大と効果の可視化支援

- ・デジタルバッジの価値や教育的効果を一般社会・企業向けに広報するキャンペーンを実施すること。
- ・効果測定指標（学習意欲の変化、追加学習行動、スキル活用行動など）の共通の基準を提供すること。
- ・効果測定指標にて得られた成果を見える形で示すフォーマットを準備し、各自治体・教育機関が容易に導入できる仕組みを整えること。

6.3. 教育機関・自治体の導入を促進するモデルケース

調査結果にもとづき、教育機関や自治体がデジタルバッジの導入を見据え参考となる3つのモデルケースを以下に整理する。

(モデル1) 「リ・スキリング・就労支援」直結モデル（自治体×地場企業）

概要：自治体が提供する「DX 講座」や「リ・スキリング関連の講座」などを修了した際にバッジを発行。

想定される効果：

- ・履歴書に学習内容を記載するだけでなく、バッジのメタデータ（習得内容）を企業が確

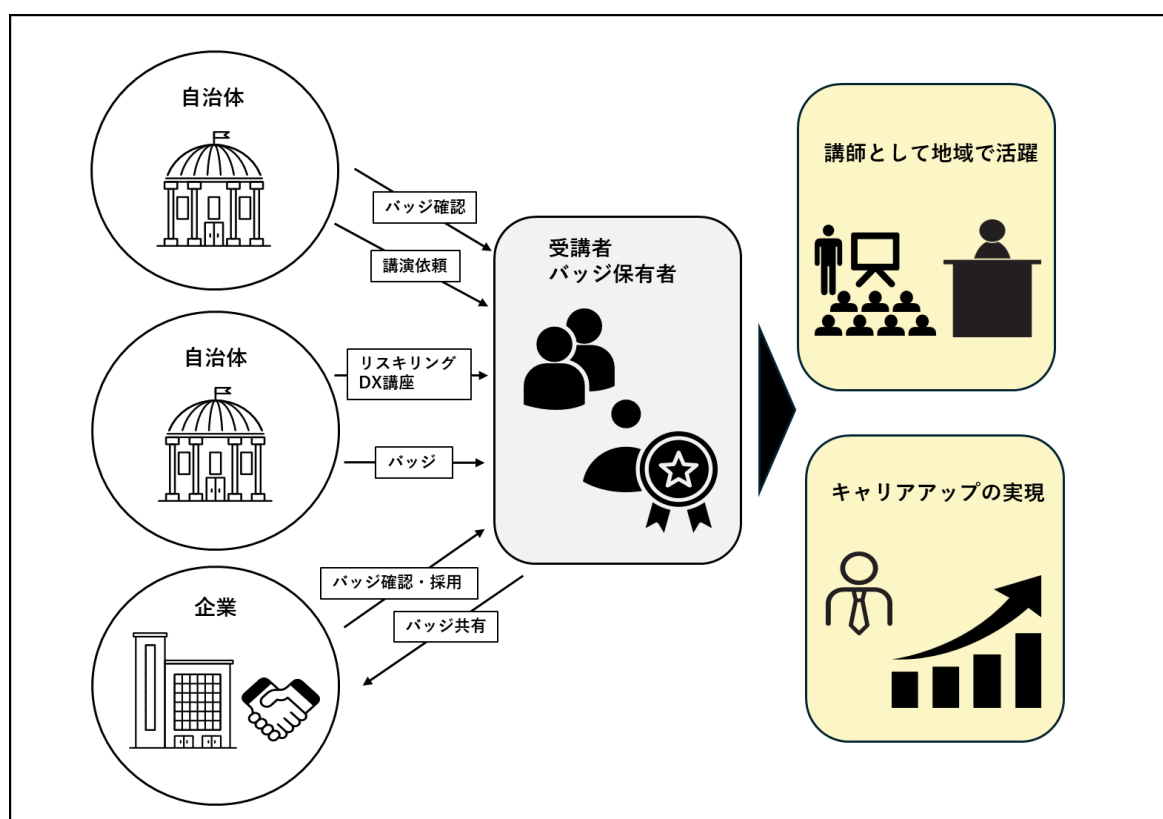
認できるため、より効果的なスキルの共有が可能。

- ・ バッジ保有者を優先的に採用する地場企業を募ることで、地域内での雇用創出につながる。

活用例:

- ・ バッジを活用した就職・転職活動の実現
- ・ 「〇〇市認定・IT サポーター」 バッジを持つ住民が、地域のシニア向けスマホ教室の講師として報酬を得る。

図表 58 モデル1 イメージ図



(モデル2) 正規課程や履修証明プログラム、教職員向け研修での発行 (大学)

概要: 学位プログラム横断のスキル可視化の事例や、リ・スキリング領域での履修証明プログラムへのバッジ導入を行う。

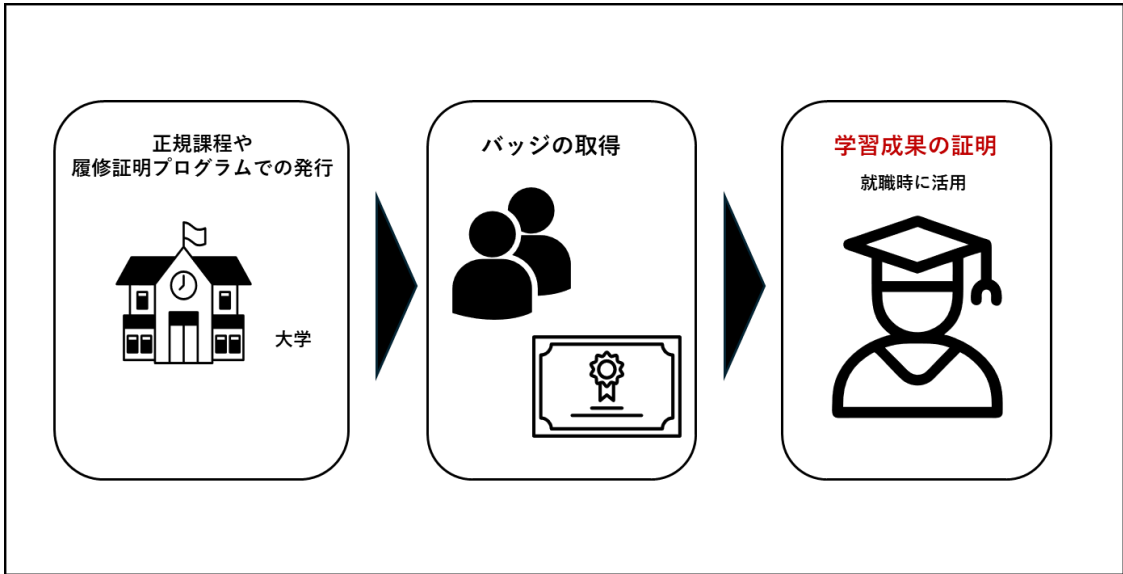
想定される効果:

- ・ 受領者の学習歴の証明
- ・ 研修担当者における教職員のスキル把握

活用例:

- ・ 就職時の自身の学習歴の証明。
- ・ 人事異動時のスキル判定

図表 59 モデル 2 イメージ図 (学位プログラム等での発行イメージ)



(モデル 3) 地域横断ソーシャル・ラーニングネットワークモデル

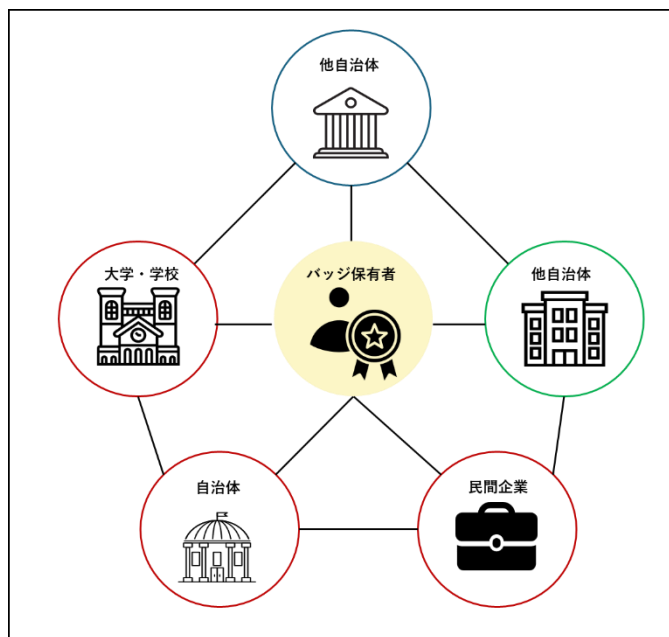
概要：複数自治体・大学間でバッジを共通言語として人材の横のつながりを作る。

想定される効果：

- ・地域間でスキル人材がつながり、地域課題解決のスピードが向上する。
- ・自団体に保有する学習コンテンツを共有し、運営コストを圧縮することができる。
- ・人材の越境学習により、新たなキャリアや社会貢献が創出される。

活用例：同じデジタルバッジを起点とした、新たな人材育成の形を創出する。

図表 60 モデル 3 イメージ図



6.4. まとめ

本調査から、国内でのデジタルバッジ普及には「標準化不足」「運用負担の大きさ」「認知不足」という3つの大きな壁があることが確認された。これらを解消するためには、全国的な技術基盤の整備、実践的な導入ガイドラインの提示、そして社会的な広報と効果の可視化が不可欠である。また、教育機関・自治体が導入時に参照しやすいモデルケースを提示することで、現場の理解促進と導入加速が期待できる。

7.総括

本調査により、諸外国ではデジタルバッジが国家インフラとして教育・雇用・社会参加の基盤となりつつある一方、日本は「一部先進事例はあるが、社会実装は途上」という段階にあることが明らかとなった。とりわけ、標準的な技術基盤の不足、心理的なものも含めた運用負担の大きさ、社会的認知の低さ等が普及のボトルネックとなっている。

他方で、本事業で把握した大学・自治体・企業等の取組からは、デジタルバッジが学習意欲の向上、学びの継続、リ・スキリング、コミュニティ形成等に確かな効果をもたらしていることも確認された。これらを踏まえ、今後の効果的な政策立案に資する観点から、以下の三点を提言する。

① デジタルバッジの活用がもたらす効果の明確化及び周知広報

海外と比較して普及が遅れる日本においては、デジタルバッジの導入・普及に当たり、まずはその意義を明確にすることが重要である。デジタルバッジを単なる「電子修了証」ではなく、「個人の学びの成果を可視化し、社会と接続するインフラ」として捉え、発行者、保持者、検証者のそれぞれにとっての意義をわかりやすく周知することが重要である。

発行者は、デジタルバッジを体系的に設計し、履修科目・到達水準・評価方法・想定活躍領域をメタデータとして明示することで、学位やスキルの習得をより効果的・効率的に行うことが可能となる。

また、それらが可視化され、持ち運び可能となることで、保持者にとっては自らの学位やスキルを容易にかつ確実に証明することが可能となることに加え、学びの成果が具体的に見えることによるモチベーションの向上も期待できる。

その際、当該バッジの質や真正性を確実に判断できるよう、国際技術標準に沿ったデジタルバッジの発行を促していくことが重要である。それによって、検証者たる教育機関にとってはデジタルバッジを通じた学びの質保証と国際通用性の確認が可能となり、企業にとってはスキルベースの採用や配置のための新たな判断材料を提供し得る。

こうした意義を明確化し、周知広報を行うことが重要であり、その際、本調査で明らかとなった先行事例を「モデルケース」として共有することや、バッジを活用する個人や企業、自治体、教育機関等を「公表・顕彰」する仕組みを設けることで、需要側のインセンティブを高め、発行主体にとっての投資対効果を可視化することも有効と考えられる。

② 国際技術標準を活用した標準仕様等の作成

上記のデジタルバッジの効果を有効なものとするための環境整備として、国は、国際技術標準に沿ったバッジの発行を促すための標準仕様等を示していくことが求められる。具体的には、VCやOpen Badges 3.0等の国際技術標準を活用した仕様を作成し、発行者向けの導入ガイドラインやチェックリストをとりまとめることが考えられる。

また、国際技術標準に沿ったデジタルバッジの導入を促すため、国の補助事業等と連動させる（加点要素の一つとするなど）ことも考えられる。

デジタルバッジの発行を行う民間企業は既に複数存在しており、それぞれの創意工夫と健全な競争の下、独自の使いやすいデジタルバッジの発行が促されるべきであるが、共通仕様の導入によってその相互互換性を担保することで、デジタルバッジ全体の市場を活性化させることが期待される。

③ リ・スキリングや生涯学習施策との連動

受領者調査からは、バッジそのものへの期待は高い一方、「どこで・どう使えるのか」が不明瞭なため活用に至っていない実態が示された。個人にとっての体感価値を高めるには、バッジ取得を契機とした自己振り返りや学習相談、次の学びへのレコメンドを組み合わせるなど、「バッジを取って終わり」ではなく「バッジを通じた次の学びへの循環」を体験させる仕組みづくりが求められる。

特に、変化の激しい時代において、学び続ける社会の実現が強く求められる中、デジタルバッジを契機とした個人の自律的な学びを促し続ける仕掛けが不可欠である。既存の学習者ポータルとデジタルバッジを連動させ、AIを活用した学びのeポートフォリオを作成し、次の学びを提案する仕組みづくりや、バッジ保有者同士がゆるやかにつながるオンライン・コミュニティやイベントの設計などバッジを通じたり・スキリングや生涯学習の促進を検討すべきである。

以上を通じて、デジタルバッジを、生涯学習の推進・人的資本の高度化・地域と世界をつなぐ学習インフラとして位置付け直し、国・企業・自治体・教育機関・個人が協働するエコシステムとして段階的に整備していくことが、学習者本位の学びを実現し、個人の生涯にわたる学びへの意欲を高め、学び続ける社会の実現や学習成果に基づく人材の活用促進などにつながるのではないだろうか。

8.調査票

《一般財団法人オープンバッジ・ネットワーク加盟団体 担当者向けアンケート》

No.1 貴団体の主な事業を1つご回答ください。

(選択式)

選択肢
大学（国立）
大学（公立）
大学（私立）
公務（地方自治体・中央省庁等）

教育・学術研究関係
情報通信
医療・福祉
金融・不動産
サービス業（販売・飲食・宿泊等）
サービス業（研修・人材等）
製造業・建設業・鉱業
農業・林業・漁業・畜産業
資格認定団体
その他（自由記述）

No.2 デジタルバッジ（オープンバッジ）の導入背景と目的を教えてください。

（記述式）

--

No.3 検討から導入までに要した期間を教えてください。

（選択式）

選択肢
1か月未満
1～3か月程度
4～6か月程度
7～9か月程度
9～12か月（1年）程度
12か月（1年）以上

No.4 デジタルバッジ（オープンバッジ）の活用により想定していたメリットを教えてください。（複数回答可）

（選択式）

選択肢
受領者のモチベーション向上
スキルの可視化
所属団体外への信頼性向上
業界内での差別化
採用力強化
特段なかった
その他（自由記述）

No.5 実際にデジタルバッジ（オープンバッジ）の活用により得られたメリットを教えてください。（複数回答可）

（選択式）

選択肢
受領者のモチベーション向上
スキルの可視化
所属団体外への信頼性向上
業界内での差別化
採用力強化
特段なかった
その他（自由記述）

No.6 No.5にてご回答いただいた理由を教えてください。

（記述式）

--

No.7 デジタルバッジ（オープンバッジ）を導入するまでに課題となったことを教えてください。（複数回答）

選択肢
発行・管理にかかる費用負担
主管部門の調整
技術的な知識やスキルの不足
システムやツールの選定および決定
その他（自由記述）

No.8 No.7にてご回答いただいた課題について、解決できたものは、どのように解決しましたか。まだ解決できていないものは、今後どのように対応していく予定ですか。

（記述式）

--

No.9 デジタルバッジ（オープンバッジ）の導入に関し、団体外（顧客・取引先・自治体・教育機関等）からの反響や評価はありますか。

（選択式）

選択肢
肯定的な意見があった
否定的な意見があった
特になし
わからない
その他（自由記述）

No.10 No.9にてご回答いただいた理由を教えてください。

（記述式）

--

No.11 発行しているデジタルバッジの種類を教えてください。

(選択式)

選択肢
10 種類以下
10-50 種
51-100 種
100 種類以上

No.12 デジタルバッジの発行数を教えてください。

選択肢
1-100 個
101-200 個
201-300 個
301-400 個
401-500 個
501-1000 個
1001 個以上

No.13 デジタルバッジ（オープンバッジ）導入後、受領者の意欲や態度に変化はありましたか。

(選択式)

選択肢
大きな変化があった
変化があった
変化がなかった
まったく変化がなかった
わからない
その他（自由記述）

No.14 現在、デジタルバッジ（オープンバッジ）の発行・管理業務・継続的な運用における負担感や課題を教えてください。（複数回答可）

(選択式)

選択肢
運用コストの維持
団体内での浸透の難しさ
バッジ発行におけるルール整備
発行にかかる作業負担
発行に必要な受講者情報（氏名・メールアドレス等）の取得
受講者からの問い合わせ対応

外部への認知度不足
特になし
その他（自由記述）

No.15 No.14にてご回答いただいた課題に対して実施している対策があれば教えてください。

（記述式）

--

No.16 自団体でのデジタルバッジ（オープンバッジ）の普及定着のために、今後検討されている取組を教えてください。（複数回答可）

（選択式）

選択肢
バッジの種類や数の見直しを予定している
団体内で活用に関する説明会を予定している
受領者間での交流を予定している
他部門への展開を予定している
他講座への展開を予定している
その他（自由記述）

No.17 日本国内でデジタルバッジ（オープンバッジ）を普及させるために、企業（他団体も含む）や官公庁からどのような支援があると効果的だと思いますか。

（記述式）

--

No.18 VCに準拠したバッジの「信頼性（改ざん防止・検証性）」について、どの程度有用だと感じていますか。

（選択式）

選択肢
とても有用だと感じている
有用だと感じている
どちらとも言えない
有用だと感じていない
全く有用だと感じていない

No.19 上記 No.18にてご回答いただいた理由を教えてください。

（記述式）

--

No.20 第三者による検証が可能なデジタル証明は、今後どのような場面で有効になると

考えますか。

(記述式)

--

No.21 今後の VC に準拠したバッジの活用に向けた期待や懸念があれば自由にご記入ください。

(記述式)

--

No.22 デジタルバッジ (オープンバッジ) を採用時の評価として活用していますか。

(選択式)

選択肢
活用している
活用していない
活用を検討中

No.23 【「活用している」と回答いただいた方】

どのように活用されていますか。(複数選択可)

(選択式)

選択肢
面接時の参考情報として活用している
書類選考の加点要素として活用している
特定職種での必須条件として活用している
SNS でオープンバッジを共有している受領者へオファー面談を行っている
その他 (自由記述)

No.24 他団体で発行されたバッジを活用する際の課題を教えてください。(複数選択可)

(選択式)

選択肢
信頼性・真正性の確認が難しい
バッジの内容・基準がわからない
技術的な連携が困難 (システム・フォーマットの違いなど)
組織内での運用ルールが未整備
その他 (自由記述)

No.25 他団体で発行されたデジタルバッジ (オープンバッジ) を活用する際、どのような情報があれば判断しやすいと感じますか。(複数選択可)

(選択式)

選択肢
発行元の情報 (教育機関・企業名など)

バッジの発行基準・評価方法
学習内容・成果の詳細
バッジの有効期限や更新履歴
第三者による検証可能性
その他（自由記述）

No.26 デジタルバッジ（オープンバッジ）活用に関する追加のご提案やご要望があればご記入ください。

（記述式）

--

≪A 本年度新規受領者向け 1 回目アンケート≫

No.1 あなたのご年齢を教えてください。

（選択式）

選択肢
20 歳未満
20 代
30 代
40 代
50 代
60 代
70 歳以上

No.2 あなたの職業を選択してください。

（選択式）

選択肢
会社員
パート・アルバイト
公務員(教職員を除く)
教職員
自営業・自由業
専業主婦・主夫
NPO 法人・団体職員
大学生・大学院生
高校生
無職
その他(記述)

No.3 本講座の受講動機を選択してください。（複数回答可）

（選択式）

選択肢
自身のスキルアップに活かせると感じたから
業務で今すぐ必要な内容が含まれていたから
講座内容に興味があったから
同僚・上司に勧められたから
デジタルバッジ（オープンバッジ）が発行される講座だから
その他（記述）

No.4 本講座の受講以前に「デジタルバッジ（オープンバッジ）」という単語を聞いたことがありますか。

（選択式）

選択肢
はい
いいえ

No.5 デジタルバッジ（オープンバッジ）を受領した経験はありますか。

（選択式）

選択肢
はい
いいえ

No.6 【No.5 の設問で「はい」と回答いただいた方】

どのようなデジタルバッジ（オープンバッジ）を受領していますか。

（記述式）

--

No.7 修了証として、どのような証明書を発行してほしいですか。

（選択式）

選択肢
紙
デジタル
紙とデジタルの両方

No.8 その理由を教えてください。

（記述式）

--

No.9 今回学ぶ講座の他に身に付けたいスキル、学びたい内容を教えてください。

(記述式)

--

No.10 「資料1)デジタルバッジ (オープンバッジ) を知ろう」「資料2)デジタルバッジ (オープンバッジ) の受領方法・ウォレット作成のメリットと活用」を読み (またはバッジの利用方法を聞き)、あなたはどのような活用が出来そうですか。(複数回答可)

(選択式)

選択肢
SNS での共有
メールでの共有・報告
家族・友人や同僚など、身近な人に話す
就職・転職活動でのアピール
自身の学修履歴の可視化
同じバッジ受領者によるコミュニケーションの実施
活用のイメージがわからない
その他(記述)

No.11 【No.10 の設問で「活用のイメージがわからない」と回答いただいた方】

その理由を教えてください。

(記述式)

--

≪B 本年度新規受領者向け (受領から3か月程度期間を開けてからの回答とする) 2回目アンケート≫

No.1 ○○の研修・講座以外で、「デジタルバッジ (オープンバッジ)」という単語を (新聞やメディア等で) 聞きましたか。

(選択式)

選択肢
はい
いいえ

No.2 デジタルバッジ (オープンバッジ) の発行を受けて、他のバッジを取得してみたくありませんでしたか。(他のバッジ発行講座を受けてみたくありませんでしたか。)

(選択式)

選択肢
はい
いいえ
どちらともいえない

No.3 インターネット等でデジタルバッジ (オープンバッジ) が発行される講座を調べた

り、バッジ発行対象の講座を受講したりしましたか。(複数回答可)

(選択式)

選択肢
デジタルバッジ (オープンバッジ) ウォレットで検索した
インターネットで調べた
デジタルバッジ (オープンバッジ) 発行対象講座を受講した
特に何もしていない
その他 (記述)

No.4 【No.3 の設問で「デジタルバッジ (オープンバッジ) 発行対象講座を受講した」と回答いただいた方】

受講動機として当てはまるものを選択してください。

(選択式)

選択肢
当該講座がデジタルバッジ (オープンバッジ) を発行していることが受講の動機となった
デジタルバッジ (オープンバッジ) の発行の有無にかかわらず当該講座内容に関心があったため受講した

No.5 【No.3 の設問で「デジタルバッジ (オープンバッジ) 発行対象講座を受講した」と回答いただいた方】

どんな研修、または講座を受講しましたか。

(記述式)

--

No.6 【No.3 の設問で「特に何もしていない」と回答いただいた方】

その理由を選択してください(複数回答可)

(選択式)

選択肢
他のデジタルバッジ (オープンバッジ) に興味がなかった
検索方法が分からなかった
検索する時間がなかった
検索できることを知らなかった
当該講座以外の研修や講座を受講する予定がなかった
その他 (記述)

No.7 デジタルバッジ (オープンバッジ) を受領して、どのように感じましたか。

例) 学習へのモチベーションが向上した、別のバッジが欲しくなった

(記述式)

--

No.8 実際にデジタルバッジ（オープンバッジ）をどのように活用しましたか。（複数回答可）

（選択式）

選択肢
SNS での共有
メールでの共有・報告
家族・友人や同僚など、身近な人に話す
所属組織への報告・スキル証明（URL 共有）
就職・転職活動でのスキル証明（URL 共有）
自身の学修履歴の可視化
デジタルバッジ（オープンバッジ）受領者同士の交流会への参加
特に活用していない
その他（記述）

No.9 【No.8 の設問で「特に活用していない」と回答いただいた方】

その理由を教えてください。

（記述式）

--

No.10 デジタルバッジ(オープンバッジ)は今後、御自身にとって役立つと思いますか。

（選択式）

選択肢
とてもそう思う
そう思う
どちらともいえない
そう思わない
まったくそう思わない

No.11 その理由を教えてください。

（記述式）

--

No.12 デジタルバッジ（オープンバッジ）の取得を他の人に勧めたいと思いますか。（11段階でお答えください。）

（選択式）

選択肢
0
1
2
3

4
5
6
7
8
9
10

No.13 その点数を付けた理由を教えてください。

(記述式)

--

No.14 デジタルバッジ（オープンバッジ）を保有することについて他の人に勧めたいと思いますか。（11段階でお答えください。）

例：ウォレットへのデジタルバッジ（オープンバッジ）の蓄積

(選択式)

選択肢
0
1
2
3
4
5
6
7
8
9
10

No.15 その点数を付けた理由を教えてください。

(記述式)

--

No.16 デジタルバッジ（オープンバッジ）の活用を他の人に勧めたいと思いますか。（11段階でお答えください。）

例：SNSでの共有、履歴書やポートフォリオとしての提示

(選択式)

選択肢
0
1
2

3
4
5
6
7
8
9
10

No.17 その点数を付けた理由を教えてください。

(記述式)

--

No.18 今後受講する様々な研修・講座の修了証として、どのような証明書を発行してほしいですか。

(選択式)

選択肢
紙
デジタル
紙とデジタルの両方

No.19 その理由を教えてください。

(記述式)

--

No.20 デジタルバッジ（オープンバッジ）の受領者同士が交流できるコミュニティがあることで、学びや活動の広がりにつながると感じますか。また、そのようなコミュニティをより活性化させるために、ウォレットやコミュニティ内にはどのような機能があると良いと思いますか。（例：メッセージ機能、ウォレット内で使用できる SNS 機能など）

(記述式)

--

《C 保有者向け（オープンバッジを受領してから1年以上経過している）アンケート》

No.1 あなたのご年齢を教えてください。

(選択式)

選択肢
20歳未満
20代
30代
40代

50代
60代
70歳以上

No.2 あなたの職業を選択してください。

(選択式)

選択肢
会社員
パート・アルバイト
公務員(教職員を除く)
教職員
自営業・自由業
専業主婦・主夫
NPO 法人・団体職員
大学生・大学院生
高校生
無職
その他(記述)

No.3 ○○の研修・講座以外で、「デジタルバッジ (オープンバッジ)」という単語を (新聞やメディア等で) 聞きましたか。

(選択式)

選択肢
はい
いいえ

No.4 デジタルバッジ (オープンバッジ) の発行を受けて、他のバッジを取得してみたくありませんでしたか。(他のバッジ発行講座を受けてみたくありませんでしたか。)

(選択式)

選択肢
はい
いいえ
どちらともいえない

No.5 インターネット等でデジタルバッジ (オープンバッジ) が発行される講座を調べたり、バッジ発行対象の講座を受講したりしましたか。(複数回答可)。

(選択式)

選択肢
デジタルバッジ (オープンバッジ) ウォレットで検索した

インターネットで調べた
デジタルバッジ（オープンバッジ）発行対象講座を受講した
特に何もしていない
その他（記述）

No.6 【No.5 の設問で「デジタルバッジ（オープンバッジ）発行対象講座を受講した」と回答いただいた方】

受講動機として当てはまるものを選択してください。

（選択式）

選択肢
当該講座がデジタルバッジ（オープンバッジ）を発行していることが受講の動機となった
デジタルバッジ（オープンバッジ）の発行の有無にかかわらず当該講座内容に関心があったため受講した

No.7 【No.5 の設問で「デジタルバッジ（オープンバッジ）発行対象講座を受講した」と回答いただいた方】

どんな研修、または講座を受講しましたか。

（記述式）

--

No.8 【No.5 の設問で「特に何もしていない」と回答いただいた方】

その理由を教えてください。（複数回答可）

（選択式）

選択肢
他のデジタルバッジ（オープンバッジ）に興味がなかった
検索方法が分からなかった
検索する時間がなかった
検索できることを知らなかった
当該講座以外の研修や講座を受講する予定がなかった
その他（記述）

No.9 デジタルバッジ（オープンバッジ）を受領して、どのように感じましたか。

例) 学習へのモチベーションが向上した、別のバッジが欲しくなった

（記述式）

--

No.10 実際にデジタルバッジ（オープンバッジ）をどのように活用しましたか。（複数回答可）

（選択式）

選択肢
SNS での共有

メールでの共有・報告
家族・友人や同僚など、身近な人に話す
所属組織への報告・スキル証明（URL 共有）
就職・転職活動でのスキル証明（URL 共有）
自身の学修履歴の可視化
デジタルバッジ（オープンバッジ）受領者同士の交流会への参加
特に活用していない
その他（記述）

No.11 【No.10 の設問で「特に活用していない」と回答いただいた方】

その理由を教えてください。

（記述式）

--

No.12 デジタルバッジ(オープンバッジ)は今後、御自身にとって役立つと思いますか。

（選択式）

選択肢
とてもそう思う
そう思う
どちらともいえない
そう思わない
まったくそう思わない

No.13 その理由を教えてください。

（記述式）

--

No.14 デジタルバッジ（オープンバッジ）の取得を他の人に勧めたいと思いますか。（11段階でお答えください。）

（選択式）

選択肢
0
1
2
3
4
5
6
7
8

9
10

No.15 その点数を付けた理由を教えてください。

(記述式)

--

No.16 デジタルバッジ（オープンバッジ）を保有することについて他の人に勧めたいと思いますか。（11段階でお答えください。）

例：ウォレットへのデジタルバッジ（オープンバッジ）の蓄積

(選択式)

選択肢
0
1
2
3
4
5
6
7
8
9
10

No.17 その点数を付けた理由を教えてください。

(記述式)

--

No.18 デジタルバッジ（オープンバッジ）の活用を他の人に勧めたいと思いますか。（11段階でお答えください。）

例：SNSでの共有、履歴書やポートフォリオとしての提示

(選択式)

選択肢
0
1
2
3
4
5
6
7

8
9
10

No.19 その点数を付けた理由を教えてください。

(記述式)

--

No.20 今後受講する様々な研修・講座の修了証として、どのような証明書を発行してほしいですか。

(選択式)

選択肢
紙
デジタル
紙とデジタルの両方

No.21 その理由を教えてください。

(記述式)

--

No.22 デジタルバッジ（オープンバッジ）の受領者同士が交流できるコミュニティがあることで、学びや活動の広がりにつながると感じますか。また、そのようなコミュニティをより活性化させるために、ウォレットやコミュニティ内にはどのような機能があると良いと思いますか。（例：メッセージ機能、ウォレット内で使用できる SNS 機能など）

(記述式)

--

《オープンバッジを初めて受領した方向けのインタビュー設問》

No.1 「デジタルバッジ（オープンバッジ）」という単語を実際に受領される前までに聞いたことがありましたか？

No.2 デジタルバッジ（オープンバッジ）に関する説明を聞き、あなたはどのような印象を受けましたか？

No.3 実際にデジタルバッジ（オープンバッジ）を受領してみてどのように感じましたか？

No.4 デジタルバッジ（オープンバッジ）の受領や管理の操作は簡単でしたか？

No.5 今後もデジタルバッジ（オープンバッジ）を受領したいと思いますか？

No.6 デジタルバッジ（オープンバッジ）を実際に活用しましたか？（例：SNS で共有、履歴書に記載、社内評価）

No.7 デジタルバッジ（オープンバッジ）は今後、御自身にとって役立つと思いますか？

No.8 デジタルバッジ（オープンバッジ）を今後活用する上で、どのような課題や障壁、不便さがあると感じましたか？

No.9 デジタルバッジ（オープンバッジ）の価値を周囲（企業、教育機関、仲間）はどの程度認識していると感じますか？

No.10 今後、デジタルバッジ（オープンバッジ）にどのような機能や仕組みが追加されると良いと思いますか？

No.11 今後、デジタルバッジ（オープンバッジ）にどのような機能や仕組みが追加されると良いと思いますか？

《オープンバッジを受領して2・3年目の方向けのインタビュー設問》

No.1 「デジタルバッジ（オープンバッジ）」という単語を実際に受領される前までに聞いたことがありましたか？

No.2 デジタルバッジ（オープンバッジ）を受領した後、他のバッジを取得してみたくなりましたか？

No.3 インターネット等でデジタルバッジ（オープンバッジ）が発行される講座を調べたり、バッジ発行対象の講座を受講したりしましたか？

No.4 デジタルバッジ（オープンバッジ）を初めて受領してから、1~2年が経過したかと思いますが、気持ちの変化はありますか？

例) 学習へのモチベーションが向上した

No.5 デジタルバッジ（オープンバッジ）を実際に活用しましたか？（例：SNS で共有、履歴書に記載、社内評価）

No.6 デジタルバッジ（オープンバッジ）は今後、御自身にとって役立つと思いますか？

No.7 デジタルバッジ（オープンバッジ）を他の人に勧めたいと思いますか？または実際に勧めましたか？

No.8 デジタルバッジ（オープンバッジ）を今後活用する上で、どのような課題や障壁、不

便さがあると感じましたか？

No.9 デジタルバッジ（オープンバッジ）の価値を周囲（企業、教育機関、仲間）はどの程度認識していると感じますか？

No.10 今後、デジタルバッジ（オープンバッジ）にどのような機能や仕組みが追加されると良いと思いますか？

No.11 今後、どのようにすればデジタルバッジ（オープンバッジ）の普及が進むと思いますか？

9.参考文献

¹Credential Engine, 「About Us」, Credential Engine Official

Website, <https://credentialengine.org/about-us/>, (閲覧日：2026年3月13日)

²1EdTech Consortium (2025年), 「Badge Count 2025 Results」, 1EdTech Official

Website, <https://content.1edtech.org/badge-count-2025/results>, (閲覧日：2026年2月19日)

³Credential Engine (2025年12月), 「Counting Credentials, In Context 2025: The Opportunities of Digital Credentials」, Credential Engine, <https://credentialengine.org/wp-content/uploads/2025/12/Counting-Credentials-in-Context-2025-Report.pdf>, (閲覧日：2026年02月25日)

⁴Credential Engine (2025年12月), 「Counting Credentials 2025: Overview」, Credential Engine, <https://credentialengine.org/wp-content/uploads/2025/12/Counting-Credentials-2025-Overview.pdf>, (閲覧日：2026年02月25日)

⁵Japan Coursera, 「Coursera とは」, japan-coursera.com, <https://japan-coursera.com/about.html>, (閲覧日：2026年02月25日)

⁶edX, 「About edX: Trusted learning from leading universities and institutions」, edX, <https://www.edx.org/about-us>, (閲覧日：2026年02月25日)

⁷European Commission, 「European Digital Credentials」, Europass, <https://europass.europa.eu/en/european-digital-credentials>, (閲覧日：2026年02月25日)

⁸European Parliament and the Council of the European Union (2022年12月14日), 「Decision (EU) 2022/2481 establishing the Digital Decade Policy Programme 2030」, EUR-Lex, <https://eur-lex.europa.eu/eli/dec/2022/2481/oj>, (閲覧日：2026年02月25日)

⁹Fortune Business Insights (2026年2月2日), 「Digital Badge Market Size, Share & COVID-19 Impact Analysis」, Fortune Business Insights, <https://www.fortunebusinessinsights.com/digital-badge-market-108605>, (閲覧日：2026年02月25日)

- ¹⁰SkyQuest Technology, 「Digital Badges Market」, SkyQuest, <https://www.skyquestt.com/report/digital-badges-market>, (閱覽日：2026年02月25日)
- ¹¹MarketsandMarkets, 「Digital Badges Market」, MarketsandMarkets, <https://www.marketsandmarkets.com/Market-Reports/digital-badges-market-129529268.html>, (閱覽日：2026年02月25日)
- ¹²The White House (2018年7月19日), 「Executive Order 13845: Establishing the President's National Council for the American Worker」, GovInfo (Compilation of Presidential Documents), <https://www.govinfo.gov/content/pkg/DCPD-201800493/pdf/DCPD-201800493.pdf>, (閱覽日：2026年02月25日)
- ¹³U.S. Department of Labor, Employment and Training Administration, 「O*NET」, U.S. Department of Labor, <https://www.dol.gov/agencies/eta/onet>, (閱覽日：2026年02月25日)
- ¹⁴Open Skills Network, 「Skills Libraries」, Open Skills Network, <https://www.openskillsnetwork.org/skills-library>, (閱覽日：2026年02月25日)
- ¹⁵1EdTech Consortium (2024年5月29日), 「New Open Badges 3.0 Standard Provides Enhanced Security and Mobility」, 1EdTech, <https://www.1edtech.org/1edtech-article/new-open-badges-30-standard-provides-enhanced-security-and-mobility/411060>, (閱覽日：2026年02月25日)
- ¹⁶Credential Engine, 「Credential Transparency Description Language (CTDL)」, Credential Engine, <https://credentialengine.org/credential-transparency/ctdl/>, (閱覽日：2026年02月25日)
- ¹⁷Massachusetts Institute of Technology (2017年10月17日), 「MIT debuts secure digital diploma using bitcoin blockchain technology」, MIT News, <https://news.mit.edu/2017/mit-debuts-secure-digital-diploma-using-bitcoin-blockchain-technology-1017>, (閱覽日：2026年02月25日)
- ¹⁸Credential Engine, 「Counting Credentials 2025 Report」, Credential Engine, <https://credentialengine.org/all-resources/2025-counting-credentials/>, (閱覽日：2026年02月25日)
- ¹⁹Credly, 「IBM, Credly」, Credly, <https://www.credly.com/organizations/ibm/badges>, (閱覽日：2026年02月25日)
- ²⁰Credly, 「Credly」, Credly, <https://info.credly.com/>, (閱覽日：2026年02月25日)
- ²¹National Student Clearinghouse, 「Transcript Services」, National Student Clearinghouse, <https://www.studentclearinghouse.org/solutions/ed-transcripts/>, (閱覽日：2026年02月25日)
- ²²European Parliament and the Council of the European Union (2018年4月18日), 「Decision (EU) 2018/646 on a common framework for the provision of better services for skills and qualifications (Europass) and repealing Decision No 2241/2004/EC」, EUR-Lex, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32018D0646>, (閱覽日：2026年02月25日)
- ²³European Commission, 「Europe's Digital Decade」, Shaping Europe's digital future,

<https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/europes-digital-decade>, (閲覧日：2026年02月25日)

²⁴European Commission, 「European Digital Credentials for Learning」, Europass, <https://europass.europa.eu/en/european-digital-credentials-learning>, (閲覧日：2026年02月25日)

²⁵European Parliament and the Council of the European Union (2018年4月18日), 「Decision (EU) 2018/646 on a common framework for the provision of better services for skills and qualifications (Europass) and repealing Decision No 2241/2004/EC」, Official Journal of the European Union (EUR-Lex), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018D0646>, (閲覧日：2026年02月25日)

²⁶European Commission, 「European Learning Model (ELM) Browser」, Europass, <https://europa.eu/europass/elm-browser/index.html>, (閲覧日：2026年02月25日)

²⁷European Commission, 「European Learning Model」, GitHub, <https://github.com/european-commission-empl/European-Learning-Model>, (閲覧日：2026年02月25日)

²⁸European Parliament and the Council of the European Union (2014年7月23日), 「Regulation (EU) No 910/2014 on electronic identification and trust services for electronic transactions in the internal market and repealing Directive 1999/93/EC (eIDAS)」, Official Journal of the European Union, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.L_.2014.257.01.0073.01.ENG, (閲覧日：2026年02月25日)

²⁹European Commission, 「European Learning Model for Stakeholders」, Europass, <https://europass.europa.eu/en/european-learning-model-stakeholders>, (閲覧日：2026年02月25日)

³⁰European Commission, 「European Blockchain Services Infrastructure (EBSI)」, Digital Building Blocks (EU), <https://ec.europa.eu/digital-building-blocks/sites/spaces/EBSI/pages/447687044/Home>, (閲覧日：2026年02月25日)

³¹The White House (2018年7月19日), 「Executive Order 13845: Establishing the President's National Council for the American Worker」, Federal Register (Public Inspection), <https://public-inspection.federalregister.gov/2018-15955.pdf>, (閲覧日：2026年02月25日)

³²European Commission et al., 「Digital Credentials for Europe (DC4EU)」, DC4EU Project, <https://www.dc4eu.eu/>, (閲覧日：2026年02月25日)

³³European Parliament and the Council of the European Union (2024年4月11日), 「Regulation (EU) 2024/1183 amending Regulation (EU) No 910/2014 as regards establishing the European Digital Identity Framework」, Official Journal of the European Union, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32024R1183>, (閲覧日：2026年02月25日)

³⁴PIM Consortium, 「Platform for inter*national student mobility (PIM)」, PIM, <https://pim-plattform.de/en/>, (閲覧日：2026年02月25日)

- ³⁵Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW), 「Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO)」, Rijksoverheid.nl, <https://www.rijksoverheid.nl/ministeries/ministerie-van-onderwijs-cultuur-en-wetenschap/organisatie/organogram/dienst-uitvoering-onderwijs-duo>, (閱覽日：2026年02月25日)
- ³⁶European Commission, 「European Digital Credentials for Learning – Peer Exchange」, Futurium (European Learning Model – Peer Exchange), <https://futurium.ec.europa.eu/en/european-learning-model-peer-exchange/european-digital-credentials-learning>, (閱覽日：2026年02月25日)
- ³⁷European Commission, 「Europass Statistics Summary」, Europass, <https://europass.europa.eu/en/europass-statistics-summary>, (閱覽日：2026年02月25日)
- ³⁸EMREX Consortium, 「EMREX – Supporting Student Mobility」, EMREX, <https://emrex.eu/>, (閱覽日：2026年02月25日)
- ³⁹European Commission, 「Erasmus Without Paper (EWP)」, European Student Card Initiative (Erasmus+), <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/european-student-card-initiative/ewp>, (閱覽日：2026年02月25日)
- ⁴⁰European Commission (2024年3月21日), 「Onboarding guide for Erasmus Without Paper」, Erasmus+ (European Student Card Initiative), https://erasmus-plus.ec.europa.eu/sites/default/files/2024-03/erasmus-without-paper-onboarding-mar24_en.pdf, (閱覽日：2026年02月25日)
- ⁴¹Department of Education, Australian Government (2024年1月11日), 「National Skills Passport Consultation Paper」, Australian Government, <https://www.education.gov.au/download/17869/national-skills-passport-consultation-paper/36456/document/pdf>, (閱覽日：2026年02月25日)
- ⁴²Independent Higher Education Australia (2024年2月16日), 「IHEA Submission on Consultation Paper on a National Skills Passport」, IHEA, https://ihea.edu.au/wp-content/uploads/2024/02/IHEA-Submission_Consultation-on-a-National-Skills-Passport.pdf, (閱覽日：2026年02月25日)
- ⁴³Higher Education Services (HES), 「My eEquals」, HES – For Higher Education, <https://www.hes.edu.au/myequals>, (閱覽日：2026年02月25日)
- ⁴⁴Higher Education Services (HES), 「My eEquals」, My eEquals Australia, <https://www.myequals.edu.au/>, (閱覽日：2026年02月25日)
- ⁴⁵Australian Government, 「Unique Student Identifier (USI)」, Australian Government, <https://www.usi.gov.au/>, (閱覽日：2026年02月25日)
- ⁴⁶Tertiary Education Quality and Standards Agency (TEQSA) / Tertiary Education Associations, 「My eEquals」, TDA (Tertiary Deans Australia), https://tda.edu.au/corporate_affiliates/my-equals/, (閱覽日：2026年02月25日)
- ⁴⁷My eEquals, 「About My eEquals」, My eEquals Australia, <https://www.myequals.edu.au/about-us>, (閱覽日：2026年02月25日)
- ⁴⁸My eEquals (2025年9月19日), 「My eEquals Connect 2025: Shaping the Future of

Digital Credentials and Lifelong Learning」, My eQuals Australia, <https://www.myequals.edu.au/news/my-equals-connect-2025-shaping-the-future-of-digital-credentials-and-lifelong-learning>, (閱覽日：2026年02月25日)

⁴⁹University of Technology Sydney, 「Digital Badges」, UTS Open, <https://open.uts.edu.au/about-uts-open/digital-badges/>, (閱覽日：2026年02月25日)

⁵⁰RMIT University, 「Managing your digital badge」, RMIT University, <https://www.rmit.edu.au/creds/managing-your-digital-badge>, (閱覽日：2026年02月25日)

⁵¹University of South Australia, 「My eQuals」, University of South Australia, <https://www.unisa.edu.au/Student-Life/Support-services/Student-administration/My-eQuals>, (閱覽日：2026年02月25日)

⁵²Department of Education, Australian Government, 「Australian Higher Education Graduation Statement」, Australian Government, <https://www.education.gov.au/quality-and-legislative-frameworks/australian-higher-education-graduation-statement>, (閱覽日：2026年02月25日)

⁵³SkillsFuture Singapore, 「Convenient and secure authentication of education and training certificates through OpenCerts」, SkillsFuture Singapore (SSG), <https://www.ssg.gov.sg/newsroom/convenient-and-secure-authentication-of-education-and-training-certificates-through-opencerts/>, (閱覽日：2026年02月25日)

⁵⁴OpenCerts, 「OpenCerts Documentation」, OpenCerts, <https://docs.opencerts.io/docs/>, (閱覽日：2026年02月25日)

⁵⁵SkillsFuture Singapore, 「About MySkillsFuture」, MySkillsFuture, <https://www.myskillsfuture.gov.sg/content/portal/en/about/about-myskillsfuture.html>, (閱覽日：2026年02月25日)

⁵⁶SkillsFuture Singapore, 「Your Careers and Skills Verified: The Power of CSP」, MySkillsFuture, <https://www.myskillsfuture.gov.sg/content/portal/en/career-resources/career-resources/education-career-personal-development/your-careers-and-skills-verified-the-power-of-csp.html>, (閱覽日：2026年02月25日)

⁵⁷SkillsFuture Singapore, 「About MyCareersFuture」, MyCareersFuture, <https://www.mycareersfuture.gov.sg/about-us>, (閱覽日：2026年02月25日)

⁵⁸OpenCerts, 「Creating Certificates」, OpenCerts Documentation, https://docs.opencerts.io/v1/creating_certificates.html, (閱覽日：2026年02月25日)

⁵⁹World Wide Web Consortium (W3C) (2025年5月15日), 「Verifiable Credentials Data Model v2.0」, W3C Recommendation, <https://www.w3.org/TR/vc-data-model-2.0/>, (閱覽日：2026年02月25日)

⁶⁰Infocomm Media Development Authority (IMDA), Singapore, 「Accredify」, Innovative Tech Companies Directory, <https://www.imda.gov.sg/resources/innovative-tech-companies-directory/accredify>, (閱覽日：2026年02月25日)

⁶¹Accredify, 「Credential Standards」, Accredify, <https://www.accredify.io/credential-standards-a>, (閱覽日：2026年02月25日)

- ⁶²Ngee Ann Polytechnic, 「Digital Certificates」, Ngee Ann Polytechnic, <https://www.np.edu.sg/about-np/our-story/smart-campus/digital-certificates>, (閲覧日 : 2026 年 02 月 25 日)
- ⁶³Nanyang Technological University, 「OpenCerts Digital Certificates and Transcripts」, Nanyang Technological University, <https://www.ntu.edu.sg/education/academic-services/opencerts-digital-certificates-and-transcripts>, (閲覧日 : 2026 年 02 月 25 日)
- ⁶⁴SkillsFuture Singapore, 「WSQ Digital Certificates」, SkillsFuture Singapore, <https://www.skillsfuture.gov.sg/wsq-digital-certificates>, (閲覧日 : 2026 年 02 月 25 日)
- ⁶⁵OpenCerts, 「An easy way to check and verify your OpenCerts certificates」, OpenCerts, <https://opencerts.io/>, (閲覧日 : 2026 年 02 月 25 日)
- ⁶⁶Ladok Consortium, 「Ladok Consortium」, Ladokkonsortiet, <https://ladokkonsortiet.se/in-english/about-us/ladok-consortium>, (閲覧日 : 2026 年 02 月 25 日)
- ⁶⁷Ladok Consortium, 「Digital qualifications」, Ladokkonsortiet, <https://ladokkonsortiet.se/in-english/student-eng/digital-qualifications>, (閲覧日 : 2026 年 02 月 25 日)
- ⁶⁸Ladok Consortium, 「Digital qualifications」, Ladokkonsortiet, <https://ladokkonsortiet.se/in-english/our-services/digital-qualifications>, (閲覧日 : 2026 年 02 月 25 日)
- ⁶⁹Stockholm University (2026 年 1 月 30 日), 「Digital degree certificates」, Stockholm University, <https://www.su.se/english/education/degrees/digital-degree-certificates>, (閲覧日 : 2026 年 02 月 25 日)
- ⁷⁰Lund University, 「Apply for your degree certificate」, Lund University, <https://www.lunduniversity.lu.se/current-students/student-services-and-support/grades-credits-and-certificates/apply-your-degree-certificate>, (閲覧日 : 2026 年 02 月 25 日)
- ⁷¹Opetushallitus, 「KOSKI-palvelu」, Opetushallitus, <https://www.opi.fi/fi/palvelut/koski-palvelu>, (閲覧日 : 2026 年 02 月 25 日)
- ⁷²フィンランド国会 (2017 年 12 月 14 日), 「Laki valtakunnallisista opinto- ja tutkintorekistereistä (Valtakunnalliset opinto- ja tutkintorekisterit に関する法律)」, Finlex, https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/2017/884#chp_1__sec_2, (閲覧日 : 2026 年 02 月 25 日)
- ⁷³Siilinjärven kunta, 「Koski-tietovaranto」, Siilinjärven kunnan ウェブサイト, <https://siilinjärvi.fi/kasvatus-ja-opetus/esiopetus/koski-tietovaranto/>, (閲覧日 : 2026 年 02 月 25 日)
- ⁷⁴フィンランド国会 (2017 年 12 月 14 日), 「Laki valtakunnallisista opinto- ja tutkintorekistereistä」, Finlex, <https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/2017/884>, (閲覧日 : 2026 年 02 月 25 日)
- ⁷⁵Opetushallitus, 「Rajapinnat viranomaisille (KOSKI-luovutuspalvelu)」, Opintopolku.fi (KOSKI), <https://koski.opintopolku.fi/koski/dokumentaatio/rajapinnat/luovutuspalvelu>, (閲覧日 : 2026 年 02 月 25 日)
- ⁷⁶Opetushallitus, 「Oma Opintopolku」, Opintopolku.fi, <https://opintopolku.fi/oma->

opintopolku/, (閲覧日：2026年02月25日)

⁷⁷Cedefop (2026年2月17日), 「BO3 presentation: Finland」, Cedefop, https://www.cedefop.europa.eu/files/bo3_presentation_finland_17_2_2026.pdf, (閲覧日：2026年02月25日)

⁷⁸Opetushallitus, 「My Studyinfo」, Opintopolku.fi, <https://opintopolku.fi/konfo/en/sivu/my-studyinfo>, (閲覧日：2026年02月25日)

⁷⁹Finnish National Agency for Education, 「My Studyinfo」, Finnish National Agency for Education, <https://www.oph.fi/en/node/1553>, (閲覧日：2026年02月25日)

⁸⁰Ministry of Education and Culture, 「Universities」, Ministry of Education and Culture, <https://okm.fi/en/universities>, (閲覧日：2026年02月25日)

⁸¹Ministry of Education and Culture, 「Universities of Applied Sciences」, Ministry of Education and Culture, <https://okm.fi/en/universities-of-applied-sciences>, (閲覧日：2026年02月25日)

⁸²Agency for Digital Government, 「MitID」, Digitalisation Agency (DIGST), <https://en.digst.dk/systems/mitid/>, (閲覧日：2026年02月25日)

⁸³Agency for Digital Government, 「Digital Post」, Digitalisation Agency (DIGST), <https://en.digst.dk/systems/digital-post/>, (閲覧日：2026年02月25日)

⁸⁴BBC News Japan, BBC News Japan, <https://www.bbc.com/japanese/articles/cdel3017wl4o>, (閲覧日：2026年02月25日)

⁸⁵University of Copenhagen, 「Digital diplomas for graduates」, University of Copenhagen, <https://diploma.ku.dk/digital-diplomas-for-graduates/>, (閲覧日：2026年02月25日)

⁸⁶Aarhus University, 「Diploma」, Aarhus University, <https://international.au.dk/diploma>, (閲覧日：2026年02月25日)

⁸⁷Technical University of Denmark, 「Exam certificate」, Technical University of Denmark, <https://student.dtu.dk/en/exam/exam-certificate>, (閲覧日：2026年02月25日)

⁸⁸Adobe, 「Electronic signature laws and regulations: Denmark」, Adobe Help Center, <https://helpx.adobe.com/legal/esignatures/regulations/denmark.html>, (閲覧日：2026年02月25日)

⁸⁹Digital and Population Data Services Agency, 「Validate a document」, Digital and Population Data Services Agency, <https://dvv.fi/en/validate-document>, (閲覧日：2026年02月25日)

⁹⁰文部科学省, 「その他参考資料」, 文部科学省, https://www.mext.go.jp/a_menu/other/data_00008.htm, (閲覧日：2026年02月25日)

⁹¹デジタル庁 (2025年6月13日), 「デジタル社会の実現に向けた重点計画 (概要)」, デジタル庁, https://www.digital.go.jp/assets/contents/node/basic_page/field_ref_resources/5ecac8cc-50f1-4168-b989-2bcaabffe870/1e27e6d1/20250613_policies_priority_outline_04.pdf, (閲覧日：2026年02月25日)

⁹²内閣官房, 「教育未来創造会議 提言」, 内閣官房, <https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/kyouikumirai/teigen.html>, (閲覧日：2026年02月25日)

日)

⁹³ 内閣府,「経済財政運営と改革の基本方針 2024 (骨太の方針 2024)」,内閣府,
https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/cabinet/honebuto/2024/2024_basicpolicies_ja.pdf, (閲覧日: 2026 年 02 月 25 日)

⁹⁴ 金融経済教育推進機構,「資料タイトル不明」,金融経済教育推進機構,
<https://www.ifeng.or.jp/wordpress/wp-content/uploads/2024/05/dd369ce71cdab99fae8ff379d2dc800b.pdf>, (閲覧日: 2026 年 02 月 25 日)

⁹⁵ デジタル庁,「デジタル推進人材」,デジタル庁,
https://www.digital.go.jp/policies/digital_promotion_staff/, (閲覧日: 2026 年 02 月 25 日)

⁹⁶ オープンバッジ・ネットワーク・ジャパン,「オープンバッジ・ネットワーク・ジャパン」,Open Badge Network Japan, <https://www.openbadge.or.jp/>, (閲覧日: 2026 年 02 月 25 日)

⁹⁷ オープンバッジ・ネットワーク・ジャパン,「パートナー」,Open Badge Network Japan, <https://www.openbadge.or.jp/partners/>, (閲覧日: 2026 年 02 月 25 日)

⁹⁸ JV-Campus,「JV-Campus」,JV-Campus, <https://www.jv-campus.org/>, (閲覧日: 2026 年 02 月 25 日)

⁹⁹ 株式会社デジタル・ナレッジ (e ラーニング戦略研究所) (2025 年 1 月),「デジタルバッジ発行に関する調査報告書」,デジタル・ナレッジ,https://www.digital-knowledge.co.jp/wp-content/uploads/2025/01/report_openbadge.pdf, (閲覧日: 2026 年 02 月 25 日)

¹⁰⁰ 株式会社ネットラーニング,「富士通株式会社様 導入事例」,ネットラーニング,
https://www.netlearning.co.jp/works/works_fujitsu2.html, (閲覧日: 2026 年 02 月 25 日)

¹⁰¹ パソナデジタルアカデミー編集部 (2025 年 10 月 22 日),「DX 人材育成に効く! オープンバッジ活用法」,Pasona Digital Academy,<https://pasona-digitalacademy.jp/medias/openbadge/>, (閲覧日: 2026 年 02 月 25 日)

¹⁰² 一般財団法人オープンバッジ・ネットワーク,「トヨタ自動車株式会社 導入事例」,オープンバッジ・ネットワーク,https://openbadge.or.jp/case/case_detail/case_toyota.html, (閲覧日: 2026 年 02 月 25 日)

¹⁰³ 総務省,「日本標準職業分類 (平成 21 年改定)」,総務省,https://www.soumu.go.jp/toukei_toukatsu/index/seido/shokgyou/kou_h21.htm, (閲覧日: 2026 年 02 月 25 日)

¹⁰⁴ 株式会社 LecoS,「オープンバッジウォレット」,LecoS,https://www.lecos.co.jp/ob_wallet/, (閲覧日: 2026 年 02 月 25 日)