



クリエイティブの 優位性

AI時代に必要な新しいスキルにおける
デジタルクレデンシャルの重要性



Edelman

DXi

X



Adobe

本調査はアドビからの委託を受け、世界的な調査と
コミュニケーションの専門企業である
Edelmanが実施しました

目次

02 はじめに

04 存在感を増す創造的問題解決能力と ビジュアルコミュニケーションスキル

06 スキルの実証や 評価の難しさ

07 資格によって 起きる変化

09 高まる資格の 重要性

13 まとめ

はじめに

現代の業務環境は、AI、急速なデジタル化、新しい形の共同作業とクリエイティビティの影響を受けて、劇的に転換しています。

このトランスフォーメーションはパンデミックから始まりました - 在宅勤務が可能な人のうち、35%が今では永続的に在宅勤務しています。これはコロナ禍前の5倍にもなります。¹現在は、生成AIの登場により、個人的な作業やスキルから職業や業界の全体に至るまで、仕事のあらゆる側面が急速に変化しています。

この急速に変化する環境では、クリエイティビティ、創造的問題解決能力、クリティカルシンキング、AI活用などのスキルが中心的な役割を果たすようになりました。これらの汎用的スキルはレジリエンスが非常に高く、あらゆる業界で働く人にとって、変化の激しい経済状況の中で成功するための力となることが調査によってわかりました。

そのようなスキルの価値がわかった今、求職者や学生は、それらを効率よく身に付けてアピールする方法を探しています。教育者は、教職員や高等教育機関の経営層、リスキング関係者など所属を問わず、学習者が優れたキャリアを形成するために必要なスキルを身に付けられるようにしたいと考えています。雇用主もまた、何としても確保したいこれらのスキルを持っている人材を見つけるための新たな方法や目印を探しています。

しかし、このようなスキルを実証したり、評価したりするのは難しいことがあります。この問題に対処するために、過去10年間で学位外の資格認定の広範かつ複雑なエコシステムが開発されてきました。これには各種の認定、マイクロクレデンシャル、バッジなどが含まれ、どれもすべてキャリアをスタートしたばかりの人材や、リスキングやスキルアップを図る中堅人材が、差別化を図り成功できるようにすることを目的としています。しかし、正式な資格は米国だけで100万件以上もあるため、²求職者と雇用主双方にとって最も価値のある資格を関係者全員が理解するのは困難です。

取得に必要な負荷の度合いに応じて、各種資格はいくつかの一般的なカテゴリーに分類されます。



デジタルバッジ: 専門知識をアピールし、成果を実証するための、オンラインで共有できるビジュアル証明です。バッジはオンラインコース、マイクロクレデンシャル、専門認定などによって取得できます。習得したスキルの詳細を示すメタデータやリンクが付属している場合もあります。



デジタル証明書: バッジと同様に、専門知識をアピールし、成果を実証できる、紙の証明書に似たビジュアル証明です。デジタル証明書は、PDFで共有して限定的な情報を示すことも、バッジと同様に習得したスキルの詳細を示すリンクを含めることもできます。



マイクロクレデンシャル: 広い分野の中の特定のスキルまたは基礎的能力を実証する、コンパクトで専門的な認定資格です。通常は短いオンラインコースやアセスメントを通じて取得できます。例えば、マーケティングやコミュニケーションの分野で就職したいと考えている学生であれば、ソーシャルメディアコンテンツの作成や分析に特化したマイクロクレデンシャルの取得を目指すことができます。マイクロクレデンシャルは、バッジやデジタル証明書の形で提示できます。



専門資格: 専門的職業や分野における専門技術、知識、スキルなどを証明する、業界団体や管理機関が授与する正式な認定です。多くの場合、より厳しい研修と正式の検証された評価が必要になります。マイクロクレデンシャルと同様に、専門資格はバッジやデジタル証明書の形で提示できます。

この複雑な状況に光を当てるために、アドビは、学生や求職者、高等教育機関、雇用主からの洞察を得るためのグローバル調査を委託しました。その調査結果から、各種資格によって今日のデジタル求人市場で求められているスキルの習熟度を十分に示すことができ、求職者のアピールに役立つことがわかりました。しかし、どのスキルが最も重要であるか、どのような資格が知識と能力の確かな証明となるか、それらをどのように告知するのが最善かについて、関係者の意見は必ずしも一致していません。

資格の現状をよく理解することで、学生や求職者はクリエイティブスキル、デジタルスキル、AIスキルを効果的に実証して差別化を図ることができます。また、高等教育機関や採用担当者は、21世紀に必要なスキルを習得して実証できるよう求職者を準備させることができます。

調査対象となった上位10の業種

業種	採用担当者合計	求職者合計
テクノロジーとIT	16%	20%
製造業	16%	6%
金融機関	9%	11%
医療または製薬	9%	6%
プロフェッショナルサービス	7%	3%
教育(教員)	4%	6%
ビジネス、コンサルティング、マネジメント	4%	3%
エンジニアリング	4%	5%
教育(スタッフ、管理、その他)	3%	3%

調査と詳細なインタビューの実施方法

2023年4月25日から5月19日までの間に、米国、英国、インドにおいて25分の定量的なオンライン調査を実施しました。調査対象は、雇用主／採用担当者と求職者の2種類です。採用担当者(n=1,500、市場ごとに500人)の定義は、「25歳以上のプロフェッショナルで、創造的問題解決能力やビジュアルコミュニケーションスキルを必要とする職務の採用決定に大きな影響力を持つ者」です。求職者(n=2,250、市場ごとに750人)の定義は、「学生またはキャリアをスタートしたばかりのプロフェッショナル(経験10年未満、18~35歳)で、前後12か月以内に創造的問題解決能力やビジュアルコミュニケーションスキルを必要とする仕事を探している者」です。

さらに、2023年5月4日から8月17日までの間に、米国、英国、インドにおいて30分の詳細なインタビューを実施しました。インタビュー対象は、雇用主／採用担当者と教育者／資格認定関係者の2種類です。採用担当者(n=10、市場ごとに3~4人)の定義は、調査対象と同じです。教育者／資格認定関係者(n=20、米国)の定義は、「高等教育の指導者または学生サービスやキャンパスリーダーシップの一員で、資格認定に常に関心を持っている者」です。

存在感を増す創造的問題解決能力と ビジュアルコミュニケーションスキル

コンテンツ作成、ビジュアルコミュニケーション、バーチャルコラボレーション、創造的問題解決のスキルは近年ますます重要になってきており、調査では採用担当者が求める上位のスキルにランクされています。これは、まさにそのようなスキルを採用担当者に示したいと考えている求職者の認識とほぼ一致しています。全般的に、(特に米国と英国の)多くの採用担当者の指摘として、ビジュアルメディア

ア(59%)とソーシャルメディア(55%)の爆発的な成長がこれらのスキルを促進する主な要因として挙げられました。また、約半数(51%)はリモートワークまたはハイブリッドワークへの移行も挙げています。インドでは採用担当者の58%が、新たな解決策を必要とする課題によって複雑さが増していることを指摘しました。この割合は米国では55%、英国ではわずか39%でした。

採用担当者が求職者よりも重視しているスキル

採用担当者

求職者



「創造的問題解決能力とは、問題を違った角度から捉えて、新たな解決策を生み出す能力のことです。ビジュアルデザインスキルとは、文字と図示を使って、受け手にとってわかりやすく的を絞った情報を伝えられることです」

- 米国金融機関採用担当者

これらのスキルの多くは、コミュニケーション、EQ、チームワーク、クリティカルシンキング、リーダーシップといった人間中心の特性に根ざすものです。従来は「ソフトスキル」と呼ばれていたこれらがコアスキルであると理解されるようになり、現在では、パワースキル、必須スキル、クリエイティブな能力などと呼ばれることも多くなりました。どのような名称で呼ばれるにせよ、これらのスキルは団結力、革新性、適応力を備えたチーム作りを目指す雇用主から高く評価されています。技術的スキルを補完し、パフォーマンスと結果を向上させることができるからです。例えば、自分のアイデアをビジュアルを使ってチーム、経営陣、顧客に効果的に伝えることができるエンジニアは、より優れたエンジニアであると言えます。企業は、前例のない課題が生じたときにこのようなスキル、特に創造的問題解決能力を發揮できる従業員を求めています。課題とは例えば、AIによる業界の破壊的革新、気候変動、地政学的な緊張、また業務フローや業務現場の急速なデジタル化などが当てられます。



上位5つの 創造的問題解決能力

	新たな問題や複雑な問題の解決策を見つける	イノベーション	新製品のアイデアを生み出す	ソーシャルメディアコンテンツの作成	リーダーシップ
採用担当者	43%	40%	33%	36%	31%
求職者	37%	38%	30%	39%	35%



「より戦略的で、様々な洞察から大局的に見ることができる人材(を探しています)」

- 米国プロフェッショナルサービス採用担当者

スキルの実証や 評価の難しさ

米国、英国、インドでは、ビジネス上の課題の複雑化と組織内の役割の変化により、雇用主が従業員に何を求めるかを再考せざるを得なくなっています。しかし、どのような創造的問題解決能力とビジュアルデザインスキルを求めるかははっきりさせるのに苦慮していると答えた採用担当者は3分の2(66%)にのぼり、求職者の履歴書と面接からそのようなスキルのレベルを評価するのは困難であるとほぼ同数(60%)が答えています。求職者が必要な経験を有しているかどうか知るのが難しいと答えた人も多数(56%)にのぼります。

同様に、雇用主にどのようなクリエイティブスキルとデザインスキルを求められているか理解するのが難しいと答えた求職者はちょうど半数を上回り(51%)、そのようなスキルを示す最善の方法がわからないと半数(50%)が答えています。このような状況から、雇用主はこうしたスキルを持つ採用候補者を見極める新たな方法や、求職者がこうしたスキルを身に付けるのに役立つ新たな方法を熱心に模索していました。そこでデジタルクレデンシャルの出番となります。



採用担当者は、創造的問題解決能力とビジュアルデザインスキルを持つ求職者を評価および採用する方法についてどのように考えているか

76% が採用プロセスの変更を検討

76% が条件を満たす採用候補者を見極める新たな方法を模索

75% が採用候補者のスキルを確認するために新たな方法を導入

54% は条件を満たす採用候補者を見極める効果的な方法をまだ見つけられず



変わりつつある高等教育機関の 学位外の資格取得の支援

米国の教育機関経営層に実施した20件のインタビューによれば、何らかの形で創造的問題解決能力とビジュアルデザインスキルを取り入れたいとの回答が大多数(80%)にのぼりましたが、こうしたスキルの育成に特化した専用のコースやプログラムを設けているとする回答はわずか(15%)でした。

しかし、教育者はクリエイティブスキルとデジタルデザインスキルの需要が近年高まっていることを認識しています。学部長や学長といった層はデジタルクレデンシャルに精通していても、教職員や学科長にデジタルクレデンシャルをカリキュラムに取り入れるという認識や動機が欠けていることがよくあります。それがマイクロクレデンシャルやデジタルバッジという形を取る場合は特にそうです。

コミュニティカレッジや小規模な地方大学は、学生のキャリアチャンスを高める専門資格を高く評価しています。調査によれば、Microsoft、Google、アドビなどの大手企業は、最も定評あるデジタルスキル認定資格と極めて高い関連性がありました。

教員が、カリキュラムに資格認定プログラムを(補助的にでも)取り入れるサポートを教育機関や企業パートナーに求めるケースはよくあります。職員や各課(就職課など)は、業界の資格機関と緊密に連携して、学生がキャリアに役立つ認定や資格を取得して成功できるように支援する必要があります。雇用主がこうした認定資格にもとづいて採用をおこなうと、その信頼性がさらに高まり、好循環が生まれます。

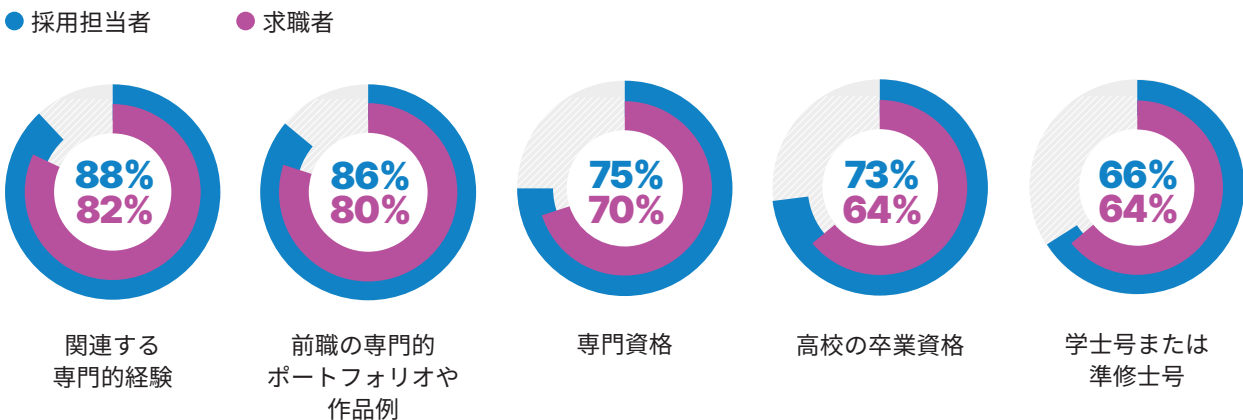
資格によって起きる変化

大学の学位は長い間、専門分野の修得を示す絶対的基準であり、人材の評価に役立ってきました。採用の決定において学位は引き続き重要な考慮事項ですが、成績証明書以外の要素の重要性も高まっています。急速なデジタルトランスフォーメーションとソーシャルメディアの普及は、関連する職務経験、前職のポートフォリオ、その他の種類のデジタル credenシャルといった新しい要素がすべて様々な職業の採用決定に関わってくることを意味します。

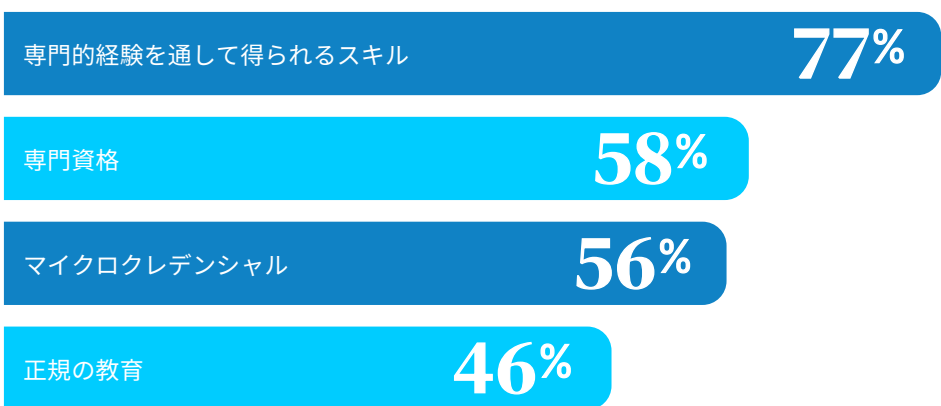
実際、採用担当者の大多数(米国86%、英国74%、インド60%)が、大学の学位を持たない求職者の採用に前向きであると答えています。学位以外の資格は、大学を卒業していない人にとって価値があるだけでなく、学位取得者が成績証明書やポートフォリオではわからない重要なスキルを示して優位性を獲得するためにも役立ちます。つまり、デジタル credenシャルはよりはっきりした目印となり、不要な情報に惑わされずに最適な人材を特定の仕事にマッチングさせることができるということです。

採用担当者と**求職者**は、学位以外の資格がクリエイティブスキルとビジュアルデザインスキルを示すうえで重要な要素であることを認めています

各要素が創造的問題解決能力とビジュアルデザインスキルを示すうえで重要であると答えた割合



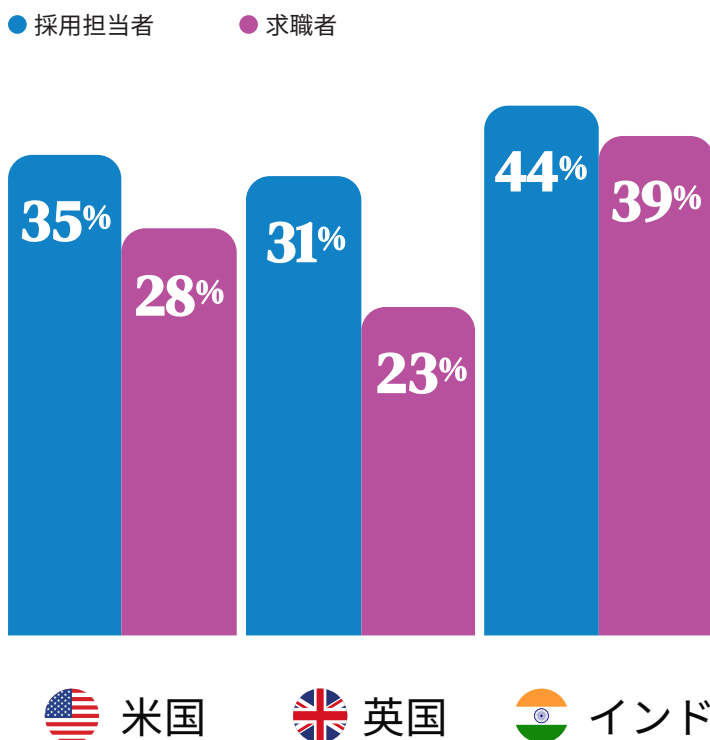
採用決定において各要素の影響が増してきていることを認める採用担当者の割合



雇用主は、専門的経験とポートフォリオを最も重視しています。ただし、専門資格も候補者の創造的問題解決能力やビジュアルデザインスキルの確かな証明であると考えられており、大学の学位よりも重視されることがよくあります。これは特にインドで顕著です。インドの場合、競争が非常に激しい教育市場には限られたチャンスしかなく、また世界クラスの優秀な人材が大量にいることと合わさって、他の手段でスキルを身に付ける人が増えています。インドでは、採用担当者の44%が、専門資格が必須のスキルを示す最も重要な要素であると位置付けています。この割合は米国では35%、英国では31%でした。

各市場における求職者と採用担当者の見解はおおよそ一致していましたが、特に米国と英国で、求職者が重要な専門資格をかなり低く評価していることがわかりました。そのため、専門資格やデジタルクレデンシャルを発行している各組織は、自身の差別化のために資格が有用であることを学生と求職者にさらに認知させ、教育機関のプログラムに資格を取り入れることを支援する必要があると言えます。

専門資格がスキルを示すうえで最も重要であると位置付けた採用担当者と求職者の割合



いくつかの重要な地域差

今回の調査では、米国、英国、インドの採用担当者がスキルと資格をどのように見ているかについて、興味深い差異があることがわかりました。米国と英国では、創造的問題解決能力とビジュアルデザインスキルの需要が高まっている主な原因はビジュアルメディアの急増にあると考えられています。ITコンサルティング業界が盛んなインドでは、デジタルな顧客体験と問題の複雑化が主要な要因であると認識されています。またインドでは、オンライン教育機関を含む資格認定機関に対する信頼が最も高くなっています。採用候補者の評価に関しては、3か国すべてで関連する経験が最も重視されています。しかし、インドでは専門資格の重要性がポートフォリオと肩を並べるほど高くなっており、大学の学位をはるかに上回っています。

創造的問題解決能力とビジュアルデザインスキルの重要性が増している主な理由

米国	ビジュアルメディアの急増	65%
インド	デジタルな顧客体験／問題の複雑化	58% (同率)
英国	ビジュアルメディアの急増	64%

インドの採用担当者は他の国よりもオンライン専用の教育企業を信頼しています

インド	米国	英国
79%	64%	62%

必要なスキルを最も適切に示すことができると採用担当者が考える資格

上位の資格(割合による1位から3位、市場およびオーディエンス別)

国	関連する専門的経験 (%)	専門的ポートフォリオ／作品例 (%)
米国	63%	59%
英国	52%	52%
インド	52%	48%

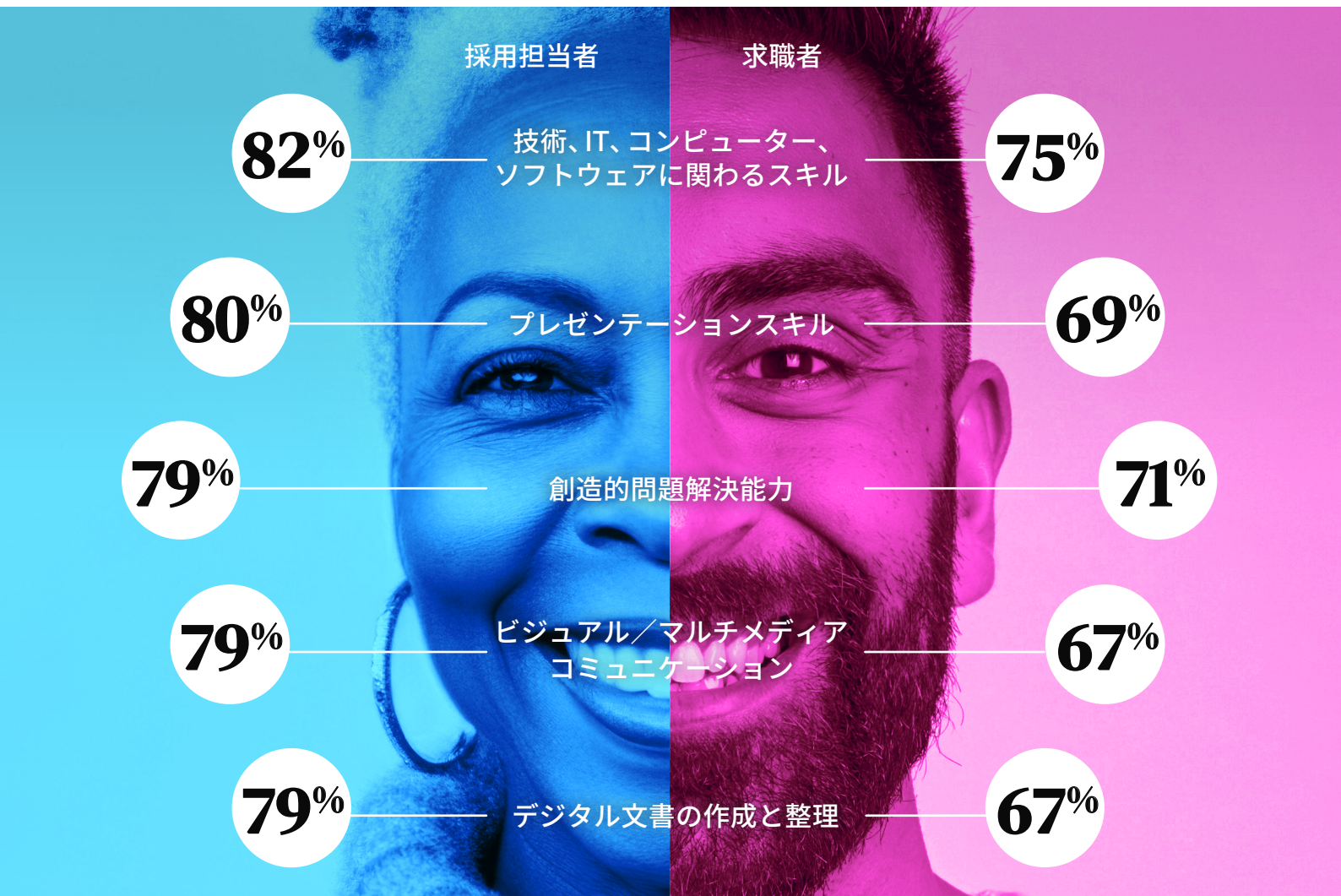
国	専門資格 (%)	学士号または準修士号 (%)
米国	35%	30%
英国	31%	22%
インド	44%	26%

高まる資格の重要性

この調査からわかった重要な洞察のひとつは、専門職の機会に関わる各関係者、つまり教育者、学生、求職者、採用担当者の中で、認識にギャップがあるということです。最も顕著な食い違いのひとつは、採用応募に際して創造的問題解決能力や技術的スキル、ビジュアルスキル、マルチメディアスキルを、特にデジタル credenシャルという形で示して欲しいと採用担当者が考えているのに、求職者がそれをかなり過小評価していることです。

求職者は、資格がクリエイティブスキルとビジュアルデザインスキルを**未来の雇用主**に示すために役立つことを過小評価している

資格によって実際に各種スキルを示すことができると答えた人の割合



専門資格を取得する意味は、特定のスキルに習熟していることを伝えるだけに留まりません。こうした資格を保有していた場合、採用担当者はその求職者を、自信があり、自発的で、意欲的で、まめな人だと思ってしまうでしょう。それは、条件を満たす他の最終候補者に差をつける大きな違いとなる可能性があります。採用担当者の受け取った履歴書に専門資格が記載されていたら、その候補者をさらに努力する意欲のある人物とみなすでしょう。

当然ながら、採用担当者は専門資格を、採用候補者が特定のスキルやスキルの集合に習熟または精通していることを示す強力な指標とみなしています。また、専門資格は採用候補者の注目度を高め、クリエイティブスキルやデザインスキルといった需要の高い専門知識を実証し、高い給与を確保するうえでも効果的です。さらに、専門資格の取得には通常長く厳しい過程が必要になるため、採用応募者が熱心で意欲的であることを採用担当者に伝えることができます。

53% の採用担当者が、専門資格は採用候補者が熱心に能力開発に取り組んでいることの証明であると答えています



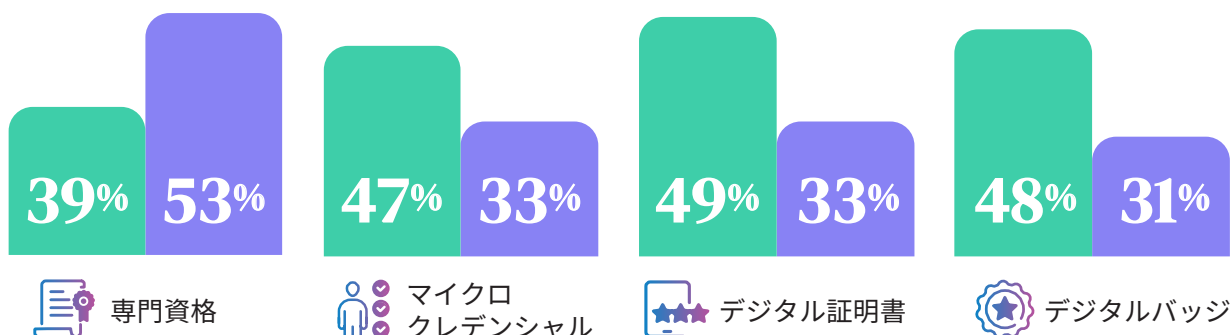
「資格は、その候補者が自分の目標をはっきり持っていることを示してくれます。勤勉に頑張ったことの証ですし、志を持てる人であることを評価します。複数の資格を持っている場合などは面接で印象がとて良くなります」

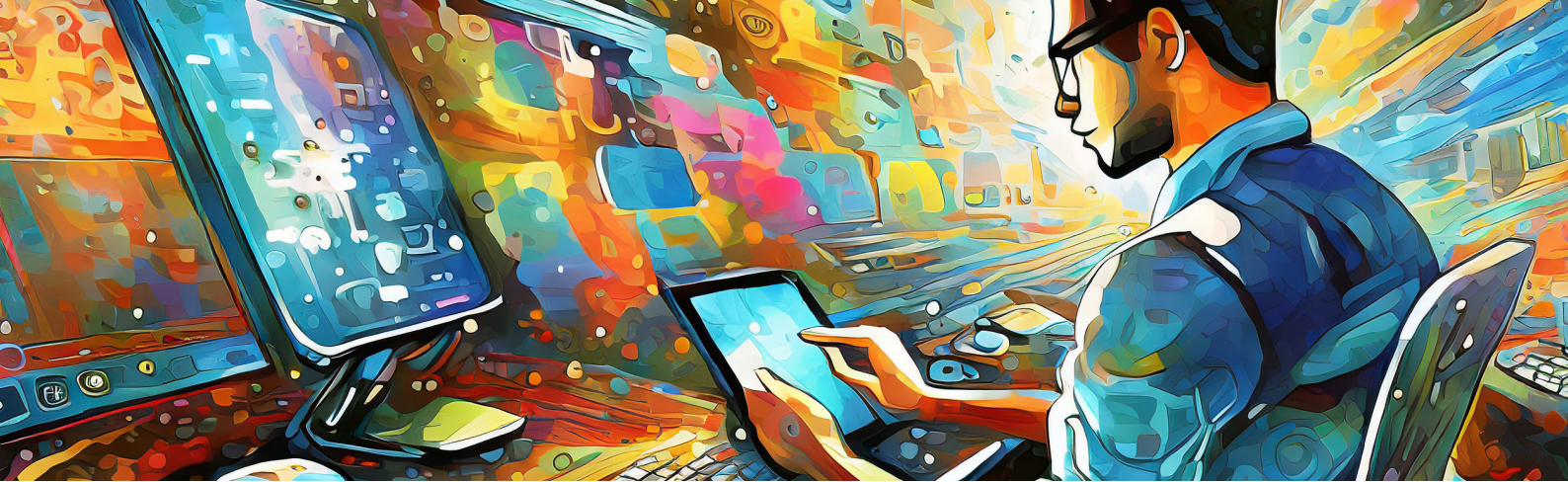
- 米国ソフトウェア企業採用担当者

専門資格は、特定のスキルに習熟していることを示す強力な指標とみなされています。ただし、基礎的能力を伝える場合は他の種類の資格も効果的です。

各資格が該当するスキルレベルの証明になると考える採用担当者の割合

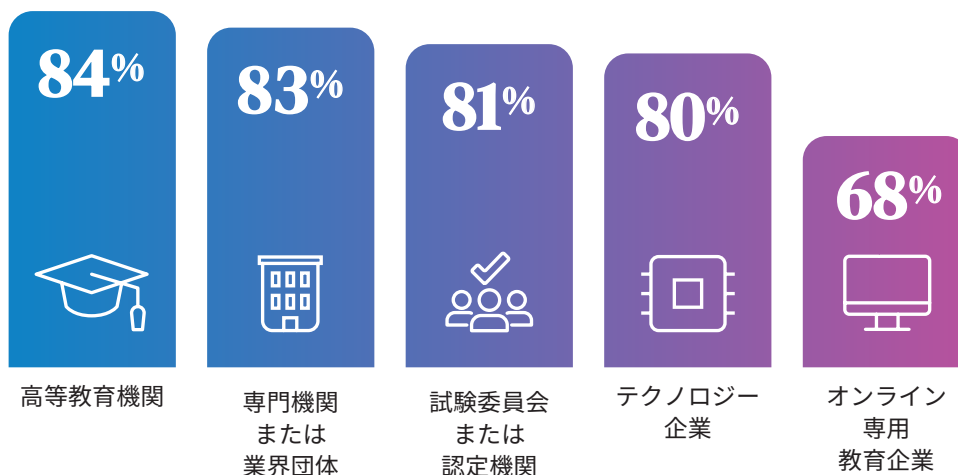
● 基礎的能力 ● 熟練





雇用主は、各種資格が信頼できるものかどうかにも注意深く見ています。雇用主が確認したいのは、その資格が正規の組織から発行されていること、業界標準に一致していること、実際の人材のニーズに対応していることです。興味深いことに、大学、専門機関、テクノロジー企業の発行する資格に対する採用担当者の信頼度は比較的似ていますが(80~84%)、オンライン専用の教育企業にはやや懐疑的です(68%)。ただし、インドの雇用主は、オンライン専用の教育を米国や英国よりもはるかに高く評価しています。これは、オンライントレーニングと世界中の企業のリモートワーク対応に関する経験がある、ITに精通した労働力があるためかもしれません。

採用担当者が 各資格認定機関に 寄せる信頼



もちろん、すべての採用担当者が同じ意見を持っているわけではなく、業界によって異なる固有のニーズに対しては特定の種類の資格を取る方が効果的である場合もあります。例えば建築会社であれば、建築業界をリードする組織やテクノロジー企業のサポートする資格が当然重視されるでしょう。



「その分野で定評のある学校や企業から認定を受けている人材が望ましいと考えます」

- 米国テクノロジー企業採用担当者

専門資格については採用担当者のほぼ全員がよく知っていますが、デジタルバッジやマイクロレデンシャルについても詳しい採用担当者は比較的少なくなります(それでも圧倒的多数が知っています)。しかし、求職者はこうした種類の資格についてあまり詳しくなく、かなり疎い場合もあります。

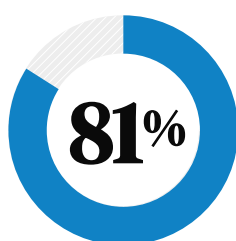
この食い違いは、取得できるデジタルバッジとマイクロレデンシャルの数が多すぎるために、市場に混乱が生じていることが原因かもしれません。いずれにせよ、これは様々な資格で自身を差別化できる可能性を求職者が過小評価していることを示す、もうひとつの兆候といえます。

各種資格についての知識

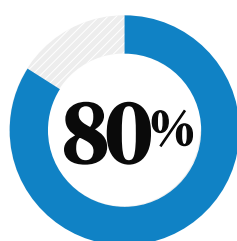
資格	採用担当者	求職者
専門資格	98%	91%
デジタル証明書	94%	85%
デジタルバッジ	92%	72%
マイクロレデンシャル	87%	63%



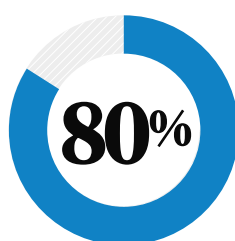
創造的問題解決能力またはビジュアルデザインスキルに関する資格の価値について、各意見に同意する採用担当者



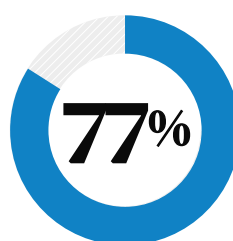
候補者が必要なスキルを身に付けているかどうか簡単に評価できる



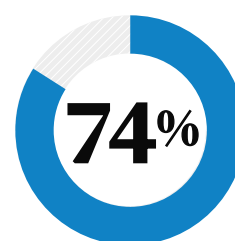
従業員が自社では身に付けられないスキルアップを図るためのコスト効率の高い方法である



高い能力を持つ候補者の目印になる



自社でこうした認定資格を持つ候補者を求めている



こうしたスキルを持つ候補者は高い報酬に値する

まとめ

急速に進化しつつあるプロフェッショナル環境の強力なツールとして、デジタル credenシャルが登場しました。デジタル credenシャルは、創造的問題解決能力やビジュアルコミュニケーションなどの有形のスキルだけでなく、自発性、自信、意欲といった無形の資質を示すためにも役立ちます。

こうした資格は求職者に明確な優位性をもたらし、競争の激しい就職市場で他と差をつけるのに役立ちます。また同時に、雇用主はこうした資格を評価することで、現在および将来課題に直面したときに、企業を前進させることができる必須スキルを備えた人材を見極めることができます。

しかし求職者は、資格がキャリア形成に及ぼす大きな影響を過小評価しがちです。世界経済フォーラムの『仕事の未来レポート2023』で強調されているように、今後5年以内に仕事のコアスキルが大きく変化するだろうと予想した労働者は44%にのぼり、³スキルと人材のギャップが業界変革の大きな障害になっていると認識している企業は60%にのぼります³。こうした現状を踏まえると、デジタル credenシャルはもはやオプションではなく、必須であると言えます。

こうした資格により、様々な業界でスキルアップや再教育を促進することで従業員の定着率が高まるだけでなく、安定した雇用やキャリアアップの可能性も高まり、多くの場合、収入の増加につながります。

今後の道筋は明確です。あらゆる関係者間のパートナーシップを強化することで、専門資格の信頼と機会がさらに高まります。実用的で需要のあるスキルを提供する資格認定プログラムに投資することで、学生、求職者、スキルの再習得やスキルアップを図りたい人に力を与えることができます。大学、専門組織、業界リーダーとの戦略的コラボレーションにより、求職者が個人的および職業的な成長につながるスキルを習得できるようになるだけでなく、雇用主が変化し続ける世界で成功するために必要な人材を確保できるようになります。



参考資料

1 Kim Parker, 『About a third of U.S. workers who can work from home now do so all the time』Pew Research Center、2023年3月30日、<https://www.pewresearch.org/short-reads/2023/03/30/about-a-third-of-us-workers-who-can-work-from-home-do-so-all-the-time/>

2 『Counting U.S. secondary and postsecondary credentials report (2022)』Credential Engine、2024年1月10日アクセス、<https://credentialengine.org/resources/counting-u-s-secondary-and-postsecondary-credentials-report/>

3 『仕事の未来レポート2023』世界経済フォーラム、2023年4月30日、<https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2023/>