

平成24年度「成長分野等における中核的専門人材養成の戦略的推進事業」実績報告書

1. 事業名称

文化の根源の業(なり)・ファッション分野の中核的人材育成—社会人教育システムの構築

2. 事業実施期間

委託を受けた日(平成24年 7月 31日)～平成 25年 3月 15日

3. 産学官連携コンソーシアム又は職域プロジェクトの別

職域プロジェクト

産学官連携コンソーシアム又は職域プロジェクトの名称

文化の根源の業(なり)・FASHION分野の社会人教育

関係するコンソーシアムの名称(職域プロジェクトのみ記入)

「クリエイティブ分野における専門人材養成産学コンソーシアム」

4. 分野名

④クリエイティブ(コンテンツ、デザイン・ファッション等)

「その他」分野名

5. 代表機関

■ 代表法人

法人名	学校法人 文化学園
理事長名	大沼 淳
学校名	文化服装学院
所在地	〒 151-8522 東京都渋谷区代々木3-22-1

■ 事業責任者

省略

■ 事務担当者(文部科学省との連絡担当者)

省略

6. 産学官連携コンソーシアム又は職域プロジェクトの構成員・構成機関等

(1) 構成機関

	構成機関(学校・団体・機関等)の名称	役割等	都道府県名
1	学校法人 文化学園 文化服装学院	統括・委員長	東京都
2	一般財団法人 ファッション産業人材育成機構 (IFI)	カリキュラム検討・委員	東京都
3	一般財団法人 日本アパレル・ファッション産業協会	カリキュラム検討・委員	東京都
4	イオンリテール株式会社	カリキュラム検討・委員	千葉県
5	株式会社 三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズ	カリキュラム検討・委員	東京都

(2) 協力者等

氏名	所属・職名	役割等	都道府県名
富高 彰生	一般財団法人 ファッション産業人材育成機構	カリキュラム・システム検討、委員	東京都
川口 輝裕	一般財団法人 日本アパレル・ファッション産業協会	カリキュラム・システム検討、委員	東京都
前川 浩司	イオンリテール株式会社	カリキュラム・システム検討、委員	千葉県
森 礼	株式会社 三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズ	カリキュラム・システム検討、委員	東京都
藤野 哲夫	株式会社 コスモスタッフ	カリキュラム・システム検討、委員	東京都
草刈 大介	朝日新聞	カリキュラム・システム検討、委員	東京都
宮崎 敬子/島崎 綾太	株式会社 朝日ネット	システム提供	東京都
佐藤 由利子	文化服装学院 非常勤講師	カリキュラム検討・受講生アドバイザー(チューター)	東京都
新井 正樹	有限会社 オープンクローズ 代表取締役	カリキュラム検討・受講生アドバイザー(チューター)	東京都
増田 恵一	文化服装学院 キャリア支援室	事務長 カリキュラム検討、告知	東京都
吉野 真文	文化服装学院 学務部	事務 カリキュラム検討、告知	東京都
小林 克也	文化服装学院 キャリア支援室	事務 カリキュラム検討、告知	東京都
佐藤 敦美	文化服装学院 生涯学習部	事務、告知	東京都
大林 真美湖	文化服装学院 生涯学習部	事務、告知	東京都

7. 事業の内容等

(1) 事業の概要

ファッションビジネスは、新たな顧客、市場開拓、それに伴うマネージメント領域全般への把握等、変化に対する理解が常に求められる、国の文化の根源にもなりうる「クリエイティブビジネス」である。本事業は、7～8年目の社会人、特に最終幹部候補を対象に、講義・演習の他、クラウド型インターネットサービスを利用し、各自の経験値を客観的に評価、共有し、気付きと、人脈の有機的繋がりでビジネスへと発展、展開していく力を養う。

(2)事業の内容について（産学官連携コンソーシアム又は職域プロジェクトにおける具体的な取組内容）

・受講者本人の資質向上のみではなく、ファッション業界従事者の知識、技術の底上げをも目的とし、「研修内容を等比級数的に広げていくこと」を念頭において開催した。研修受講者が職場に帰り、企業内研修において講師を務められるまでの力量を養うことも目標の一つとした。

・日本ブランドの価値を多角的視点から正当に評価し、その価値を有効な形で世界市場に売っていき、柔軟な発想と行動力をもった人材として、人間力、専門力、経営力の3つの力をバランスよく身につけた、グローバルなゼネラリスト、プロデューサーを養成。

・コミュニティづくり

・幸福感

・各職場での現実的な問題解決力、発展・推進力を習得

・「学び合い」や「客観的評価」による「気づき」=モチベーションUP

・次世代への指導力(マネジメント力)

【対象者】

・社会人 *プロジェクト参加後、即戦力となるため。

・流通・小売業界 *業界のグローバル化を図る上で、世界市場に日本ブランドを売っていくことが急務とされるため。

・入社7~8年目 *問題提起をし、それを現実的に解決し、発展させる能力を身につけた最終幹部候補。自薦および、企業(人事部等)からの推薦とする。

【実施人数】

34名 *定員30名予定だったが、希望者が多く、業界のニーズの高さ(業界の現状に対する困惑度の高さ)を感じ、講義・演習に差支えない範囲を考慮しつつ受講者を選考し、増員して実施。

【受講者属性】26社34名(東京、名古屋、京都)

◆男女 男性27名 女性7名

◆業種 ・メーカー(婦人、メンズ、ベビー、アクセサリ、靴 など) 15社

・商社(繊維、婦人・着物・雑貨 など) 8社

・卸(婦人、靴 など) 3社

◆職種 ・MD ・デザイナー ・マーケティング ・VMD ・営業 ・企画・人事・バイヤーなど

【プロジェクト概要】大きな柱は2つ

- ① 講義・演習・グループワーク
・9/27(木)~12/13(木)3ヶ月
全11回、22コマ
(1コマ2時間30分)

クラウド型ネットサービス

- ② [manaba folio]を利用した学び合い
・9/27(木)~2/28(木)5ヶ月
24hアクセス可能

・他者と共有する仕組みをつくることで、受講生の経験値を客観的に評価し、気づきを得、発展させ、確認し、前進させる。

・講義・演習日以外の時間にも受講生、講師、チューター(業界に精通した世話役)との交流を促進することにより、学び合いの時間確保と最終目標である「グローバルビジネスモデルの企画」の進展を得る。

「人間的
専門力」
を養える

「人間的
専門力」
を養える

【特徴】

【講義・演習・グループワーク】
3ヶ月 全11回22コマ

・同分野他職種間でのグループワーク
・専門分野ごとの講義講師の他に「チューター(業界に精通した世話役)」を設定。受講生が本事業を一貫性を持って受け止め、習得、アウトプットする手助けを行う。
・ジョブ・カートを参考・活用し、キャリア形成の一助となる客観的、正当な評価。

【学び合い】
クラウド型「ポートフォリオシステム」を活用

【取組内容】

「グローバルビジネスモデルの企画チャレンジ」をコンセプトに演習、グループワークを中心としたプログラム。社会人としての倫理観、業界の今、異業種の成功例等を学び習得する(定着をはかる)ための、グループワーク、講義・演習講座を通じ、組織での人材、情報の活用等を実践的な形で身につける。

知識・技術の
ブラッシュアップ
気付きと学びあい

対象者: 在職7~8年目の幹部候補

同じファッション業界。しかし
異職種、千差万別の経歴・
経験の仲間との短期協働
プロジェクト！！

学び合いと
振り返り(気づき)

【講義・演習・グループワーク】

9/27(木)~12/13(木) 3ヶ月
全11回22コマ(13:00~18:00)

【クラウド型ポートフォリオシステム】

9/27(木)~2/28(木)
各自のPCから24hアクセス可能

<学習時間>

◆講義・演習	1,320分	+α分(講義内容を講義時間外に復習)
◆グループワーク	1,440分	+α分(講義時間外にグループ内で情報共有)
◆プレゼンテーション演習	480分	+α分(他グループの進捗状況、プレゼンシート閲覧)
◆振り返り	60分	+α分(自分カルテ*自己の変化を時系列で捉える)

【フィードバック】

気づきと
実際の現場への落とし込み

【講義・演習課題】 ・講師から個人へフィードバック。
・講師のフィードバック付き個人課題を受講生相互で閲覧可。

【グループワーク、プレゼンテーション演習】
・受講生同士で講評。 ・講師、受講生の上司・人事担当者が出席して講評。

【受講後の行動変容】 ・直属の上司、人事から、研修後2ヶ月が経ったの評価。

(3) 事業実績について (連携体制、工程、普及方策、計画時に設定した活動指標(アウトプット)・成果実績(アウトカム)の評価等)

【連携体制】
・産と学の立場の違いを踏まえ、問題意識の共有と、改善の方策についてを実施検証。
・企業は、研修に受講生を参加させっぱなしにならないよう、研修の途中経過、最終発表等に参加。受講生の行動変容まで調査。

【工程】
*別紙年間実施スケジュール参照

【普及方策】
企業内での普及方法を調査 *別紙 受講生行動変容調査票からの抜粋を参照

【評価指標】
同じファッション業界とはいえ、異職種、千差万別の経歴・経験、目標が異なる人々に当てはまり、正当・公平な評価基準、手法のあり方の策定が、「社会人教育システム構築」における大きな課題の一つ。
<<達成度評価基準・手法等開発のために今年度行った到達度評価>>

- ◆自分カルテ・・・自己評価、時系列で捉える
- ◆グループワークふりかえりシート・・・時系列で捉える
- ◆各講義内個人演習を講師よりフィードバック
- ◆グループワーク 中間発表講評
 - ・テーマ抽出力 ・情報収集・分析力 ・テーマ展開力 ・伝達力 ・期待値
- ◆グループワーク 最終プレゼンテーション講評
 - ・テーマ抽出力 ・情報収集・分析力 ・テーマ展開力 ・伝達力 ・講義内容の応用
 - ・総合力
- ◆企業人事担当者、受講生上司による、受講生の行動変容 等調査
 - ・受講生が学んだ内容を社内に広める方策について ・受講生の行動変容

(4) 事業終了後の方針について(継続性、発展性等)

【本年度事業の継続性について】

- 1.「グローバル化のためのゼネラリスト養成」に加え、より特化したプロ(プロフェッショナル)の養成を念頭において行う。
→本年度研修は、既にある程度の専門性を持った人材向けにゼネラリストの育成を目的に行った。だが、研修を進めていくとともに、また2月25日のフォーラムでの講演でもあったように、グローバル化には、「広い視野、知識を持ったゼネラリストであり、かつ高度なプロフェッショナルであること」が重要と気がついた。幅広い職種の人々に共通する特化すべき内容の深め方(プロフェッショナル化の手法)を検討したい。
2. 社会人研修における成果の業界内統一の評価法策定に向け、引き続き検討・試行。
- 3.「成果物(新たなビジネスプラン等)を現実化する仕組みづくり」
⇒研修の実効性検証。受講生のモチベーションアップ。新事業開拓。業界の発展に寄与。
→企業間を横断しても実現できる仕組みを、支援体制のあり方等も含め検証・実証
4. 受講生の学びの定着と、学びの循環システムづくりを検討。

【本年度事業の発展性について】

ある一時期に研修を行うのではなく、ファッション業界に従事する長い年月の節目節目にトータルな視点で研修プログラムを導入することが必要と考えている。
→本研修(社歴7~8年目)研修や、下記の研修と併せ、産・官・学一体となった長期にわたる、トータルな人材育成の仕組みを検討したい。

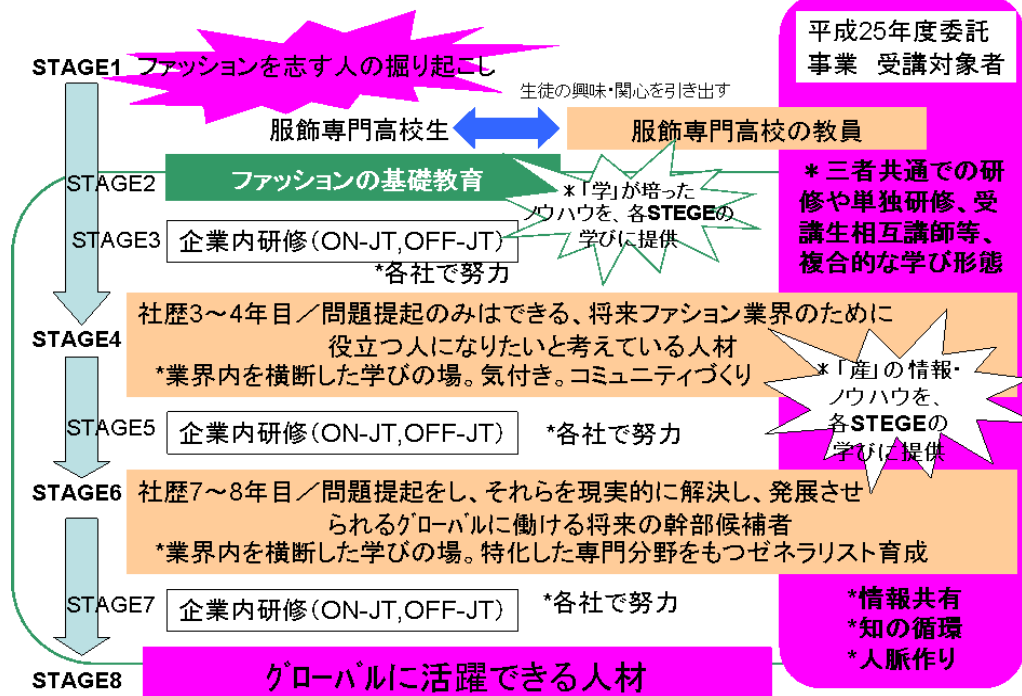
1.問題提起のみはできる 社歴3~4年目に対する、「早期人材育成プラン」を実施検証する。
→23年度検討済み。24年度(今年度)は、準備期間が短かったため、2講座実施は不可能と判断し、実施検証を見送った経緯あり。

2.ファッションを志す人の掘り起こし

→服飾系専門高校生の向上を目指し、彼らを育成する高校教員に向けた研修を行う。

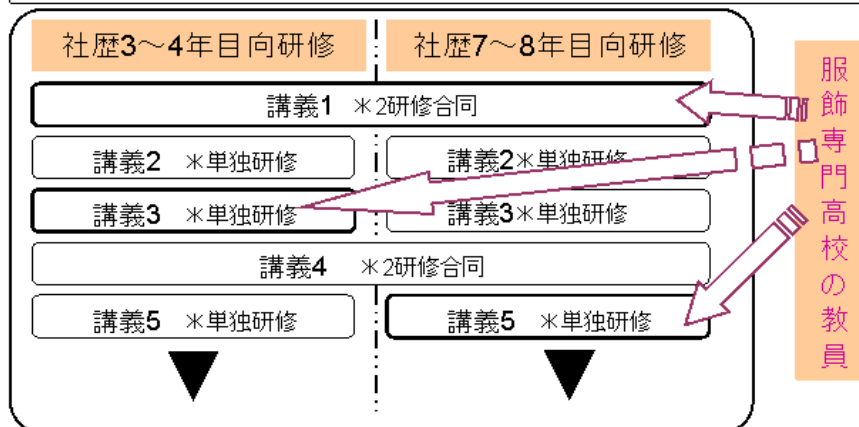
→25年度は、高校教員に向けた研修を提案したい。生徒の興味、関心を引き出すための産・学協同での情報共有、人脈づくりの場を提供するため、25年度は、社歴7~8年目向研修と、同3~4年目向研修プロジェクトの講義の中に織り込む。

《ファッション業界における中核的人材育成 トータルイメージ》



《平成25年度委託事業 講座イメージ》

- * 社歴7~8年目と、同3~4年目向研修を実施。
- * 講義・演習・グループワークを柱に行う。
- * 講義・演習部分については、合同での研修や単独研修、受講生相互講師等、複合的な学び形態を構築。
→業界内の共通認識、情報共有、気付き、ネットワークづくり



*テストケースとして高校教員の受講を受け入れる。講座をチョイスして受講可能に。