

デザイン
人材開発センター

事業・組織概要

1. 開設の趣旨

近年、国民の価値観の多様化にともなって、「ゆとりと豊かさ」を実現できる国民生活の実現が緊急の課題となっています。こうした意識変化を背景に、企業活動、地域社会、国際経済関係等さまざまな分野において、社会全体の枠組みの変動、価値観の移行等の大きな変化が進んでいます。こうした諸課題を克服していく手段として、知的創造活動である「デザイン」の重要性は、一層高まりを見せています。

このような認識に立って、通商産業大臣は、昨年12月、「国民生活のゆとりと豊かさの実現及び我が国の産業の活性化に資するとともに、我が国の国際経済における地位を踏まえたデザイン振興政策のあり方」について、輸出検査及びデザイン奨励審議会に諮問し、同審議会は、本年5月、「時代の変化に対応した新しいデザインの政策のあり方」についての中間答申を行いました。この答申の中で具体的に検討、実施すべきデザイン振興政策の重要な施策の一つとして、デザイン人材育成支援スキームの確立が提案されています。財団法人日本産業デザイン振興会では、この答申を踏まえ、今後のデザイン活動が、国民生活に新たな生活価値と社会的価値を付与していくという視点と、地域の産業あるいは中小企業を含めた産業活動全般の活性化を図るという視点を新しく加えて、デザイン振興に取り組むこととなりました。

言うまでもなく、「デザイン」は人間の極めて高度な知的創造活動であり、それを支えていくのは、人材そのものと考えられます。「デザイン」に対する社会的期待に応え、新たなる飛躍を図るためには、特に次代を担うデザイン人材の育成が緊急の課題となっています。また地域にあっては、産業振興にとどまらず、地域全体を活性化する視点から「デザイン」を活用し得る人材が求められています。

財団法人日本産業デザイン振興会は、こうした考え方に立って、デザインに関する人材育成のスキームを整備するとともに、具体的な育成方法を開発・実施する「デザイン人材開発センター」を平成5年11月1日に設立しました。

2. 事業内容

「デザイン人材開発センター」は、具体的な人材育成手段として、デザイナーに対する近代的な技術手法を用いるスキルの研修、デザイン・マネジメント、デザイン・コンサルティング能力向上のための研修、中小企業のデザインを活用した企業活動を促進する研修、デザイン人材の交流を通じた実地研修等を逐次実施するとともに、これら研修事業等の基礎となるデザイン人材育成の方法論及びその具体策の探求等を行います。

当面、以下の各事業を実施します。

1. 「デザイン技能の高度化」

地域並びに中小企業内のデザイナーは大企業のデザイナーに比べ、デザイン能力や技能の向上の機会、特に基礎能力アップのための機会にはあまり恵まれていません。そこで、コンピュータ等の機器を活用したデザインワークの導入と、デザインコンセプト等の立案を含むデザインプロセスを効果的にプレゼンテーションし得る能力の修得が必要と考えられます。

具体的には、デザイン技能を高めるために、CAD(コンピュータ・エイデッド・デザイン)の基本操作、モデリング、レンダリング、アニメーション操作等への理解と操作訓練を通じて、コンピュータを活用したデザインを効果的に行える能力、また的確にデザイン開発等の提案を行える能力を養う研修を実施します。

初年度の事業として、これら研修理論・方法を開発、実施するとともに、次年度以降は、これを更に改善充実して、システム化、プログラム化し、地方のデザインセンター等に提供します。

2. 「デザインマネジメント能力の開発」

地域の中小企業のデザイン担当者のデザインマネジメント能力(商品開発の視点からデザインを活用する能力)を高めるための研修を行います。基礎コースにおいては、消費者ニーズの把握から始まるデザインの基本的な開発の仕方を修得します。

更に、デザインを活かした商品開発を継続的に実施することで、企業イメージを構築する方法論を修得するコースを設置します。

初年度の事業として、デザインマネジメント能力の修得、向上のための研修理論、方法を開発、実施します。次年度以降は、これを更に改善充実してシステム化、プログラム化し、地方のデザインセンター等に提供します。

3. 中小企業に対する「デザイン導入のしくみ」の開発

中小企業の経営改善、企業体質改善等を促進するため、企業経営の視点からデザインを有効に活用するための「デザイン導入のしくみ」と、これを実現するためのデザインマインドを持った人材育成方法を開発、提供します。企業経営の視点から「デザイン導入」を促進するために求められるデザイナー像は、

- (イ) 中小企業へのデザイン導入を経営的視点から診断し得る人材
 - (ロ) 中小企業のデザイン活動を総合的にコンサルティングし、プロデュースし得る人材
 - (ハ) 中小企業内でデザインをマネジメントし得る人材
 - (ニ) 地域全体のコーディネーターとして機能し得る人材
- であり、こうした人材を順次育成する体制を整えます。

初年度においては、コンサルティング手法(診断手法、管理手法、評価手法)の開発を行うための問題点の整理、検討を行います。これをベースに次年度に中小企業の診断、コンサルティング、マネジメントができる人材を計画的に養成するための研修を行います。

4. 「デザイン人材交流システム」の開発

a. デザイン人材交流システムの開発

都市部及び大企業には、インダストリアルデザインを主としたデザイン人材の蓄積がありますが、企業内等では共同化、分業化されたデザイン活動が中心であり、デザインプロセス全般を個人で総合的にプロデュースする機会はあまり多くありません。

一方、地域・中小企業においては、事業、企業活動をデザインによって活性化するために、これを総合的にマネジメントできる人材が求められています。

そこで、企業内デザイナーと地域・中小企業の人材の交流、デザイン開発力の移転を行うシステムの開発を行い、マクロ的なデザイン人材の適正配置を促進するとともに、地域・中小企業の活性化と企業内デザイナーのデザインマネジメントの向上を図ります。

そのため、企業内デザイナー等を対象に地域・中小企業の活動をデザイン面からマネジメントする能力の向上を図る研修プログラムを開発します。初年度においては、企業内デザイナー、地域及び中小企業の現状調査を行い、企業と地域のニーズを把握し、交流システムの基本検討を進めるものとしてします。

次年度以降は、これを踏まえ開発したシステムの具体的なプログラムの実行につき検討を進めます。

b.デザイン海外研修に係る情報提供等支援

総合的なデザイン力を修得した人材を育成し、その能力を発揮させるためには、幅広い視野と豊富な経験が必要であり、国内の研修にとどまらず、海外での実務研修が有効です。

初年度については、海外のデザイン事情、デザイン機関・受け入れ先企業・デザイン事務所等の調査など海外研修に関連する各種調査を行い、次年度以降、派遣先の斡旋、情報提供等を行ないます。

5. デザイン人材開発の長期ビジョンの作成

各種研修システム、プログラムの開発及び実施をするに当たっては、中長期的視野をもって事業を展開していくことが必要です。そこで、デザイン人材開発のあり方についての基本的な考え方と長期ビジョンを作成し、今後の各事業に反映させます。

「長期ビジョン」の作成にあたっては、今後のデザイン人材の育成の方向を以下のように検討します。

(イ)基本的なデザイン思考＝方法論の検討

(ロ)新しいデザイナー像の提示

(ハ)育成のための諸条件の検討

(ニ)育成のための具体的手法の検討

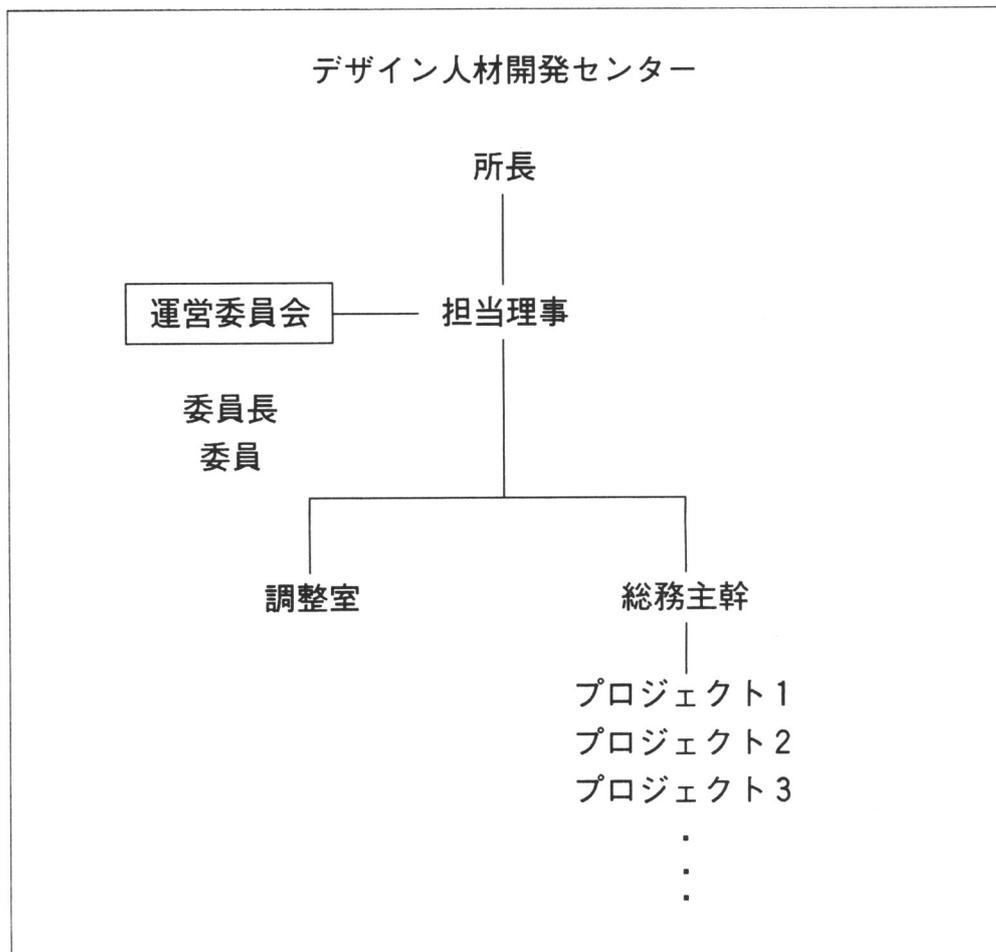
初年度は基礎的検討に着手し、この成果を各種研修に生かすとともに、広く社会に提供していくことにより、デザインに関する人材育成への幅広い取り組みを促進します。

3. 実施体制等

財団法人日本産業デザイン振興会は、振興会内に、「デザイン人材開発センター」を設置します。「デザイン人材開発センター」を運営するにあたり、専門的な学識と幅広い知見を導入するため、「運営委員会」を設置します。また、具体的なプログラム開発・実施については「総務主幹」のもと、外部の学識経験者を長としたプロジェクトにより行います。

なお、実際の研修にあたっては、財団法人日本産業デザイン振興会内に設置される施設(セミナールーム 約200m²など)を活用する他、各地域のデザインセンター等の施設において実施することとしています。

1. 組織構成



2. 運営委員会

「デザイン人材開発センター」を運営するにあたり、専門的な学識と幅広い知見を導入するため、デザイン、教育等に関し、学識経験のある者で構成する運営委員会を設置します。

運営委員会は、センター所長の諮問に応じ、センターの事業計画等事業の実施方針にかかわる重要事項を審議し、意見を具申します。

運営委員会委員長

豊口 協 東京造形大学 教授

委員(五十音順)

青葉 益輝 青葉益輝広告制作室 代表

大野 美代子 有限会社エムアンドエムデザイン事務所 代表取締役

黒木 靖夫 株式会社黒木靖夫事務所 代表

篠原 宏 阿佐谷美術専門学校 校長

鶴田 剛司 三菱電機株式会社 デザイン研究所 所長

藤波 洋 日本商工会議所 情報化推進部 部長

南川 英雄 株式会社イトーキ FM企画室 理事・部長

森 典彦 千葉大学 工学部 教授