

会議議事録

委員会	平成 27 年度 教育課程編成委員会・学校関係者評価委員会
学校名	大阪文化服装学院

会議名	平成 27 年度第 1 回 教育課程編成委員会
開催日時	平成 27 年 10 月 30 日 (金) 11 : 40 □ 13 : 00
場所	大阪文化服装学院 会議室 (E41)
出席者	<p>□ 委員</p> <ul style="list-style-type: none"> ・糸井 弘一 (協同組合関西ファッション連合 事務局長) ・植田 茂和 (株式会社玉屋 常務取締役) ・萩原 直樹 (株式会社アーバンリサーチ事業支援本部 経営企画室長) ・田中 誠一 (小泉アパレル株式会社 監査役) ・志貴 昌弘 (シード株式会社 代表取締役) ・新山 浩児 (株式会社アーバンリサーチ ディレクター) ・河野 あゆみ (株式会社エーツー 代表取締役社長) ・江田 真由美 (株式会社エーツー マネージャー) ・森 慈郎 (大阪文化服装学院 理事長) ・関 義徳 (大阪文化服装学院 校長) ・松下 美恵子 (大阪文化服装学院 副校長) ・大橋 等 (大阪文化服装学院 事務局長) ・杉山 晶 (大阪文化服装学院 学科長) ・榎原 寛 (大阪文化服装学院 学科長) ・播岡 充 (大阪文化服装学院 学科主任) <p>②書記</p> <ul style="list-style-type: none"> ・北橋 美弥 (大阪文化服装学院 教務事務) <p>③欠席者</p> <ul style="list-style-type: none"> ・萩原、新山、河野、江田 (敬称略)

<p>議題</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 委員紹介 2. 平成 27 年度 職業実践専門課程「教育編成委員会」・「学校関係者評価委員会」委員委託について、新任の委員委託について 3. 平成 26 年度（平成 26 年 4 月～平成 27 年 3 月）自己評価報告書説明 4. 平成 26 年度学院レビュー、平成 27 年度の取り組み 5. 平成 26 年度学生募集及び就職実績について 6. その他報告事項 7. 質疑応答
<p>内容</p>	<p>1. 平成 26 年度自己評価報告書の説明</p> <p>基準 1. 教育理念・目的・育成人材像</p> <p>「社会への還元」という教育理念のもと、求人ニーズに対応するため 10 年程前からアパレル企業の協力を得て、インターンシップ研修、企業コラボを行っている。昨年から教員研修にも力を入れている。</p> <p>基準 2. 学校運営</p> <p>2015 年度を最終年度とする中期 3 カ年計画を策定。教育設備・機器への投資、校舎の美装化工事、耐震化を完了した。さらに新 3 カ年計画を策定し、在籍者数の増加、就職率の向上、コンテスト上位入賞の増加等に取り組む。</p> <p>基準 3. 教育活動</p> <p>現在の学科構成は以下の通り。</p> <ol style="list-style-type: none"> ①スーパーデザイナー学科（4 年制） ②ファッションクリエイター学科（3 年制・5 コース） ③ブランドマネジメント学科（3 年制・2 コース） ④ファッションビジネス学科（2 年制・4 コース） ⑤スタイリストマスター学科（2 年制） ⑥スタイリスト学科（2 年制） <p>いずれも 1 年次で基礎知識・技術を習得し、2 年次以降は企業との連携によるインターンシップ研修、企業コラボを通して実践型の授業を展開している。修業年限内に企業の求人ニーズに対応した習得到達レベルを明確にしている。カリキュラム編成は、学生授業アンケート・職業実践専門課程教育課程編成委員からの意見を通して見直しを進める。本人の適性や将来の希望職種に対応し、2 年次からコースを選択できる。</p>

基準 4. 学修成果

2014年度の就職内定率は全体で96%(内定者132人÷就職希望者137人)

- ① スーパーデザイナー学科 (100%)
- ② ファッションクリエイター学科 (94%)
- ③ ブランドマネジメント学科 (100%)

(注)ブランドマネジメントマスター学科含む

- ④ ファッションビジネス学科 (98%)
- ⑤ スタイリスト学科 (95%)

ただ卒業予定者に占める就職希望者の割合は84%にとどまり、この求職率を90%以上にするのが目標。またインターンシップ先をインナー、アクセサリ雑貨等の企業へも広げる。

2014年度は学内で企業説明会を25社(内東京10社)で実施。2015度は11月から始めている。

パターンメイキング検定1級では、平成26年度は4人、27年度は3人の合格者を出している。

基準 5. 学生支援

学生の抱える多様な問題に対応できる体制・環境整備に取り組む。心の悩みについては、担任との個別相談、教員間の情報の共有化を進め、専門カウンセラーを配置。経済的な理由で就学困難な学生には学校独自の給付型奨学金制度を整備しており、いじめ防止基本方針も策定済み。

学校運営・就職指導への理解を得るため、年2回保護者会を開催し、保護者との情報交換を密にする。

基準 6. 教育環境

平成25年から創立70周年事業の一環として行っていた校舎の美装化、耐震工事、教育設備・機器の更新導入等は、2億3千万円を投入し8月で完了した。当面、大型の設備工事はないが、新コース増設に伴って教室不足が表面化。2年の限度付きで外部に教員研修室等に移設した。

主な産学連携事業は、関西ファッション連合加盟企業との商品企画プログラム(年2~3回、連携企業延べ5~6社)に加え、株式会社アーバンリサーチ、株式会社パル、阪急うめだ本店との連携事業を継続中。27年後期からサンエーbdと提携し、販売員育成の特

別授業を実施する。

基準 7. 学生の募集と受入れ

関西を中心（大阪・京都・兵庫が6割を占める）に中四国、北陸、山陰、九州地区の一部で説明会に参加する一方、高校の進路指導教員と連絡を密に情報提供を継続して実施。高校生を対象とした「田山淳朗ファッションデザイン画コンテスト」を継続開催しており、平成26年度は表彰式、ショー、講演会に高校生・教員・保護者等190人が参加した。

学生募集についてはA0、指定校、学校推薦、一般、進路変更と多様化しているが、A0が85%を占めている。いずれも大阪府専修学校各種学校連合会の自主規制に従って、適切に募集活動を行っている。

基準 8. 財務

過去15年以上無借金経営を堅持し、財務基盤は安定している。平成26年、27年については、70周年事業（2億3千万円）の支出があり赤字となるが問題はない。しかし今後在籍者数の変動は避けられないため、経費の見直しにより経営環境の変化に対応していく。監査は会計士による外部監査と、監事による内部監査を行っている。

基準 9. 法令等の遵守

学校教育法、専修学校設置基準等の関係法令、および学則、就業規則等に基づき、学校の理念、方針の実現のため、適正な学校運営に努めている。多岐にわたる法令解釈に関しては、大阪府私学大学課、大阪市等の行政機関と相談。顧問弁護士とも連携している。いじめ防止の基本方針は策定済み、今後はセクハラ防止の基本方針を策定する予定。

基準 10. 社会貢献・地域貢献

デザイン、縫製、就職指導等の関係授業を複数高校で実施し、高校との協力・支援体制を固めている。また高校生を対象に「田山淳朗ファッションデザイン画コンテスト」を開催し、ファッションの楽しさを感じてもらった。（609点の応募）

関西ファッション連合とは企業との商品企画プログラムや各種

セミナー参加等を通して、産学連携事業を強力に推進してきた。
大阪府依頼で「もずやん」の衣装制作。大阪市こども青少年局主催の「こども夢プロジェクト」に協力し地域貢献している。

2. 質疑応答

コース選択について

Q. ファッションクリエイター学科、ファッションビジネス学科におけるコース選択はどうなっているのか、また途中でコース変更はできるのか。

A. いずれの学科もコース選択は、1年次の10月2月に決める。あくまで本人の希望を優先し、担任と相談して決めるように進路指導している。クリエイター学科の場合は、将来目指す職種に応じてアパレルデザイナー、パタンナー、オートクチュール、ニットに加え、27年度からクリエイティブデザイナーの5コースとなっている。アパレルデザイナーが企業内デザイナーとして就職をするのに対し、クリエイティブデザイナーはメジャーなデザインコンテストで入賞し、トップデザイナーを目指す。一方、ビジネス学科は2年次からショップスタッフ、バイヤー、ディスプレイ、プレスのいずれかを選ぶ。両学科とも途中でのコース変更は認めていない。

クリエイター学科ではドローイング、パターンメイキング、サンプル（縫製）が共通科目として全体の60%強を占め、コース選択科目は20%25%に留めている。この結果、デザイナーコースの学生がパタンナーで採用されたり、その逆のケースもある。

ビジネス学科の場合は販売職での採用が大半。入社3～5年以内で店長職に就き、そこからバイヤー、MD等の専門職を目指すのが一般的。コース選択科目の割合は30%程度で、接客販売に必要なマーケティング、素材、カラー、販売知識等を拡充している。

ただブランドマネジメント学科は入学時点で「ショップ開発」「プロデューサー」のいずれかを選択する。これは28年春の入学から適用する。

企業との連携による教員研修

Q. 教員研修の進捗状況は。

A. 教育の質の向上を図るため、組織的、継続的な教員研修に力を入れている。外部団体、協会等の研修会、セミナーへの参加に

加え、企業との連携による教員研修も軌道に乗ってきた。平成 26 年度は縫製メーカー、タカラ（本社岡山）の協力を得て、小豆島工場で教員研修を実施した。参加教員は 1 人、期間は 1 週間、研修時間は延べ 40 時間。27 年度もタカラでの教員研修を継続。新しくサンウエル（本社大阪）のアパレル部門でパターン教員の研修を行った。

Q. 研修のテーマを設定しているのか。

A. 教員が研修を受けたいテーマを投げかけ、事前に企業と調整している。研修目的を明確にしないと成果は引き出せない。具体的には 26 年度の研修ではナイロン、ビニール等の縫製方法や始末法、27 年度はオートクチュール技術の習得をテーマに研修を受けた。研修後は報告書を作成し、担当教員間で技術、情報等の共有化を図る。

就職支援

Q. 就職支援の現状は？

A. 平成 26 年度の就職率は 96%。ただ、求職率（就職希望者÷卒業予定者＝留学・進学除く）は 84%にとどまっている。27 年度は若干改善されているが、求職率の引き上げが急務と考えている。ビジネスコミュニケーション等の授業で働くことの意味や新卒で就職することのメリットを訴えるとともに、インターンシップ研修で企業や仕事への理解を深める。

特に重視しているのは就職につながるインターンシップ研修。例えば、ビジネス学科、スタイリスト学科では 1 年次後期に 1 カ月間のインターンシップを必須としている。ビジネス、スタイリスト学科でインターンシップの組織的な仕組みが出来上がっている半面、クリエイター系学科では受入れ企業も 10 数社に止まり、期間も短いので、受入れ先開拓を進めている。

検定対策

Q. 検定合格率向上のための対策はどのように講じているのか。

A. 検定では、ビジネス系を対象にしたファッションビジネス能力検定、ファッション販売能力検定、販売士検定、クリエイター系ではパターンメイキング技術検定、洋裁技術検定、スタイリスト系でスタイリスト検定、学科共通で A F T 色彩検定等があり、在学中にどの水準を目指すか、目標を設定。授業と並行して、補講、検定のための特別講義も実施している。

例えば、パターンメイキング能力検定では在学中に2級（中級レベル）取得を学科目標にして指導している。5□6年前から在学中に1級（教員レベル）の取得者を増やすため、外部講師を招へいし、特別講義を実施。1級合格者は26年度4人、27年度3人。28年度からパタンナーコース在籍者全員が1級試験受ける。

3. スタイリスト学科・スタイリストマスター学科

教育課程編成委員会

○実施日：平成27年10月23日 13時□14時30分

○参加者：河野あゆみ（A2代表取締役）

江田真由美（A2ディレクター）

関 義徳（大阪文化服装学院校長）

松下美恵子（大阪文化服装学院副校長）

スタイリスト業界の現状、抱える問題点

出版やメディアが集まる東京に個人スタイリストやスタイリスト事務所が乱立しているが、業界として成熟していないのが現状。スタイリスト志望の学生は数多いが、スタイリストアシスタントとして仕事を任せられる人材確保が難しくなっている。その理由のひとつは、仕事が厳しいことに加え、時間が不規則、対価が低いなど。もうひとつはスタイリストの仕事の内容がここ数年、変わってきたことだ。スタイリストの仕事の領域がこれまで以上に広がりを見せ、モデルやタレントにスタイリング提案し、それを撮影するだけでは通用しなくなっている。こうした変化に対応できる人材が少ない。例えば、主婦やOL、ビジネスマンなどを対象にしたパーソナルスタイリストが注目されている。また学生ヤングを対象の「ステレビ」「プリモード」等のアプリも人気があり、大手企業を中心にファッションのWEBサイトを拡充しているのが実情である（河野あゆみ氏談）。

Q. 大阪文化服装学院のスタイリスト学科、スタイリストマスター学科の現状は？

A. 26年度にスタイリストマスター学科を新設し、27年度にはファッションビジネス学科スタイリストコースを学科に昇格させた。いずれも2年間で学ぶ学科だが、マスター学科は専門学校、大学短大でファッションを学んだ経験者が対象。両学科とも現役

スタイリストと提携し、カリキュラム監修から実務指導までキメ細かく対応している。

Q. カリキュラム編成のポイントは何か。また企業との連携やインターンシップへの取り組みは。

A. スタイリスト学科は企業、雑誌とのコラボを通して経験を積み、神戸コレクションでマイスタイリングを発表する。スタイリストとして、ひとつのスタイルを決め、ヘア&メイク、靴、アクセサリーに至るトータルのスタイリングをプランできることを到達目標に設定。1年次からショーのフィッターや撮影現場のアシスタントとして参加し実務経験を重ねる。一方、スタイリストマスター学科では2年次にプロのスタイリストのもとで長期インターンシップ研修を実施。人脈を築きながら現場での実践力を身に付け、就職につなげていく。

Q. スタイリング能力の向上させるための授業としては？

A. スタイルプランニング、発想トレーニングの授業の中でテーマを与えてスタイリングを組み立てさせている。この繰り返しが大切と思っている。

Q. 検定試験として導入しているのは？

A. 日本スタイリスト協会が監修・実施する「スタイリングマップ検定・ジュニア（初級）」を全員が受講。教員は「スタイリングマップ検定・プレイヤー（上級）」を受講し、指導力の強化している。

以上