

会議議事録

| | |
|-----|---|
| 事業名 | 平成 28 年度 職業実践専門課程 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 28 年度第 1 回 教育課程編成委員会 |
| 開催日時 | 平成 28 年 6 月 28 日 (火) 16:30~18:00 (1時間30分) |
| 場所 | 大阪文化服装学院 会議室 (E41) |
| 出席者 | <p>①委員</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 田中 誠一 (小泉アパレル株式会社 監査役) ・ 糸井 弘一 (協同組合関西ファッション連合 事務局長) ・ 志貴 昌弘 (シード株式会社 代表取締役) ・ 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 経営企画室室長) ・ 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) ・ 中村 裕子 (大阪文化服装学院保護者代表) ・ 岩光 栄太郎 (大阪文化服装学院すみれ会 会長) ・ 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) ・ 岩崎 一哉 (大阪文化服装学院 総務部長=オブザーバー参加) <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出席委員 15 人(新山氏、河野氏、江田氏、榎原は欠席)</p> |

| | |
|------------|--|
| <p>議 題</p> | <p>1. ごあいさつ 2. 平成 27 年度事業報告 3. 平成 27 年度学生募集、および就職状況等の報告 4. 平成 28 年度職業実践専門課程の申請予定 5. 「専門職業大学」の創設に向けて 6. 質疑応答</p> |
| <p>内 容</p> | <p>1. ごあいさつ ・森理事長より、「専門職業大学」の創設の答申案、および申請について学院としての方向性を説明した。新機関は大学や短大と同じ位置づけで、「学士」や「短期大学士」の学位が与えられる。 ・専門職業大学の創設に当たって、専任教員の 4 割以上を企業等で勤務経験が 5 年以上ある「実務家教員」とする。4 年制の場合、インターンシップ等を 600 時間以上課す。 ・このためには教員の養成が急務。引き続き、教員研修やインターンシップ研修の受入れ等へ理解と協力をお願いしたい。</p> <p>2. 平成 27 年度事業報告および学生募集・就職状況等の報告 平成 27 年度自己評価報告書の説明</p> <p>① 平成 27 年度重点目標達成についての自己評価 (就職率) 内定者 119 人/就職希望者 122 人→就職率 97.5%。 (インターンシップ) 各学科でインターンシップ研修を実施。 (職種に対応したコース設置) ファッションクリエイター学科に「クリエイティブデザイナーコース」を新設。 (中途退学者) 退学者数は前年並み、退学率 10%弱。 (入学者) 入学者数 287 人(目標比 3 人減)。 (教育環境の整備) 創立 70 周年事業の一環として取り組んだ教育施設、設備の整備を完了。</p> <p>② 校運営の総括と今後の改善方策 ・すみれ会奨学金制度の導入</p> |

③ 育活動の総括と今後の改善方策

- ・新設した ST、STM 学科を 28 年度に職業実践専門課程の申請
- ・神戸コレクションから関西コレクション（年 2 回）に移行。
- ・クリエイティブデザイナーコースを新設。
- ・専門職業大学の施行基準に準じ、修士号を持つ教員の養成支援。

④ 修成果の総括と今後の改善方策

- ・就職希望者の割合の引き上げを図るため、28 年度から保護者対象に個別相談会を予定。

⑤ 生支援の総括と今後の改善方策

- ・中途退学率 10%弱を 8%へ改善するため、スクールカウンセラーによる個別面談を実施済み。
- ・学院独自の給付型奨学金制度を創設した。受給者は半期延べ 12 人。
- ・平成 28 年度文科省委託事業として「企業と連携した社会人学び直し」に取り組む。
- ・ファッションビジネス学会で教員の研究発表を積極化する。

⑥ 育環境の総括と今後の改善方策

- ・産学連携事業の継続実施。
- ・株式会社パルとの連携による学外において実践店舗の運営。
- ・阪急うめだ本店で卒業生、在校生ブランドの展示即売「スーパークリエイティブアクト」を継続実施。
- ・新校舎（平成 29 年 3 月竣工予定）

⑦ 生の募集と受入れの総括と今後の改善方策

- ・現在は、関西・北陸・中四国・九州の高校が中心だが、今後は愛知・岐阜にも募集活動を広げる。

⑧ 社会貢献・地域貢献の総括と今後の改善方策

- ・伊ポリモーダ校、米ニューヨーク FIT 校への研修旅行に加え、ファッションビジネス学科バイヤーコースが韓国バイイイングツアーに参加。

⑨平成 27 年度収支報告

3. 平成 28 年度職業実践専門課程申請予定

- ・スタイリスト学科、スタイリストマスター学科を秋に申請予定。

4. 専門職業大学の創設に向けて

- ・資料 1)、2) を使って、新制度の説明。

- ・実務教員は企業等での勤務経験 5 年以上、かつ退職後 5 年以内でなければいけない。
- ・企業での教員研修も必要となり、企業と協力を得たい。

5. 質疑応答

Q：資金収支計算書の表記についての質問

A：学校会計独自の表記、および平成 27 年度消費収支、資金収支計算書、貸借対照表について説明。

Q：創設予定の専門職業大学では、企業内実習等が 2 年で 300 時間以上、4 年で 600 時間以上が必要とされているが、企業は受入れが出来るのか。

A：販売系では現状で 200 時間程度の実習を行っているので問題はない。しかしデザイナー等の企画職では受入れ企業の負担が大きい。現状では 5 日、延べ 40 時間の研修にとどまっております、これから企業の理解を得られるように働きかける。

Q：研修場所は、大阪だけでなく東京も視野に入れているのか。

A：スタイリスト学科では東京で研修を実施済み。企画職でも東京でインターンシップに取り組む。在阪企業に就職しても 1 年を経過して、東京に転勤するケースが目立つので、学生時代に東京の空気に慣れるのは意味がある。ただ学生の経済的負担は大きく、学校として支援を検討する。

Q：パタンナー等での受け入れについては。

A：技術系はデザイナー以上に受け入れが難しいと思う。企業では大半が CAD でパターン制作しており、CAD 操作できることが前提となる。パタンナー研修は縫製工場に依頼する方がむしろ受け入れやすいのではないかと。

Q：企業からの講師派遣による講義等も企業研修として、インターンシップ研修時間数に入るのか。

A：まだ施行基準が明らかになっていないため、わからない。

Q：3 年後に創設される専門職業大学について企業はどう考え

ますか。

A : 期待はしているが、4 年制大学と区別するのではないか。ポイントは、企業がこれから専門職業大学をどう位置づけ、どのように評価していくか、にかかっている。4 年大卒者の採用に際しては、学業成果に加え、部活やアルバイト、ボランティア等の学外で得た経験を勘案している。大学とは異なる世界での交流や経験を通して視野が広がり、そこに勉強だけでは得られない付加価値があるとの判断だ。

Q : 専門学校の場合、クラブ活動に取り組んでいない。学ぶ分野は限定的で、一般教養科目も取り入れてない。専門学校から専門職業大学に移行する中で、どういったことが必要だと考えられるか。

A : 学生が自らの付加価値をどのように高めるか、に気づくことが大切。大学で学ぶからには、受け身ではなく能動的に取り組む、専門分野、一般教養分野とも伸ばしていく必要がある。

Q : 専門職大学として専門性の追求と同時に、教養的な要素との両立していくことが求められている。

A : いま述べたように、学生が専門、教養両面で自らの付加価値をどのように高めるか、にかかっている。そうしないと一般大学との差別化を図れないし、存立理由もなくなる。学校は学生のモチベーションを上げるとともに、そのための教育環境整備に努めるべき。

Q : 企業は大学と職業に特化した実践教育等を行う専門職業大学との違いをどう見ているのか。

A : やはりインターンシップへの取り組みだろう。年間 150 時間のインターンシップ研修に参加する中でこれまでとは違う人格形成ができると期待している。学生本人がどの変わっていくか、その成果を判断したい。

Q : 専門職業大学の制度設計には期待できるということですか。

A : 大卒者を面談していると、みんな同じのように見えてしまう。専門職業大学の認知を高めていくには、教育特徴をは

つきり打ち出し、理論と実践の懸け橋となる人材を輩出できるか、否かにかかっている。入社後、キャリアアップできる潜在的な能力を持つ学生を育成してほしい。

Q：就職状況は、販売系は引き続き、企業の採用は旺盛だが、専門技術職、特にパタンナーの求人が急激に減少している。

A：企業では、経験がいるパタンナー等の専門技術職は欠員募集のみです。もう一方で採用して育成する余裕がなくなっている。

Q：東京系と関西系企業で人材募集、育成に温度差はあるように思いますが、・・・

A：ブランディングのため、先行投資を果敢に行う東京系企業と目先の売上確保に終始し投資に無関心な関西系企業で格差が広がっている。業界自体も専門化、分業化し過ぎて身動きができない。この結果、変化への対応力が硬直化しているのがいまのファッション業界だ。実際にパタンナーにも縫製力が必要だし、縫製担当者もパターンへの理解がないとだめ。物づくりを教えていくには、パターン教員も縫製を学ぶべきだし、縫製の教員もパターンについて理解が必要だと考える。

Q：将来の学校種の編成についての方針は？

A：学校として将来的に4年制の専門職業大学と2、3年制の専門学校を再編にしたいと考えている。1法人の下に大学、専門学校がぶら下がるという組織です。特に大学の教員組織をどのようにするか。施行基準が明らかになっていませんが、設立に向け準備を進めたい。

Q：家政、服飾系大学との違いは、どうなりますか。

A：これは推測ですが、専門職業大学は一般教養科目の割合が少ないのではないかと。半面、家政、服飾系大学には企業経験のある実務家教員が少ないので、実践的な教育で差別化は図れると思っている。

6. 次回委員会の開催予定

10月にスタイリスト学科、スタイリストマスター学科の申請を予定しているので、次回委員会は10月～11月に開催。
次回は、スタイリスト学科、スタイリストマスター学科を担当して頂いている東京の企業委員に参加いただいて、意見を伺いたい。
また、8月末頃に評価表を送付致しますので「4」(できている)「3」(まずまずできている)「2」、「1」で評価をお願いします。

以上

以上