
平成 28 年度 第 3 回職能委員会

日時：場所：平成 28 年 8 月 23 日（火）18:35～19:50

場所：JIDA 事務局

出席者（敬称略）：安藤、横田、内野、丸山、浅香、南木、堀越（委員長）

欠席連絡：国澤

1. JIDA による認定制度について

- ・大企業中心のプロジェクトから、少人数で運営する中小企業のプロジェクトに時代が変わりつつある。後者で求められるディレクターは異なる。
→中小企業の製品開発のためのディレクター養成の必要があるのではないか（堀越）
- ・産業デザイン分野においては、デザイナー、ディレクターなどのレベルそれぞれに必要な能力を記した“スキルスタンダード”が提案されている（産デ振、蘆澤氏が中心になって纏めた）。
- ・今年の 3 月発行のデザイン学会誌には、スキルスタンダードの項目について調査した（インハウスが対象となっている）経過が掲載されている。（横田委員、経緯説明）
- ・JIDA の検定制度は認定制度（4 段階）の構築・制定検討が進まない中で、基本レベルとアシスタントレベルの知識内容を検定するものとしてスタートした。
- ・実務者レベル、チーフレベル（プロフェッショナルとエキスパートと言っていた）の認定制度については、検定制度の定着・展開を見ながら構築する計画であったが進んでいない。
- ・認定制度を作ろうとすれば **教科書** 認定基準が必要となる。セミナー式とすれば、その内容、**教科書**、講師の選定に基準が必要となる。
- ・作品審査、受賞歴などを点数化して認定する方法も検討したことがあるが・・・。
- ・“スキルスタンダード”ではスケッチ力、感覚などが期待されているが、中小企業において評価対象は、センスではなく課題解決力ではないか。
- ・ディレクター認定は、スーパーデザイナー講座のイメージ。
- ・現在の JIDA の規模で単独実施は負荷が大きく、デザイン学会を巻き込まなければ難しい。
- ・JAGDA の新人賞のようにモチベーションの原動力となるものや、就職に有利といったメリットがあるものでないと、制度の利用者は増えない。
- ・デザイナー出身でなくてもディレクターがいる。
→JIDA が取り組む場合は、デザインを自分でもするかがポイントだろう。
- ・認定制度は見送り
→やるべきことが多すぎ、時間が取れる人材がいるか。制度設計が難しい。
→制度の設計、制度の制定は、現在の職能委員会では負担が大きくて着手できない

2. ガイドラインの改訂について

- ・今年準備期間、どこから手を付けるか。
- ・（堀越の手元には）データは複数の版があり、最新版がわからない
→事務局に確認と送付依頼する。
- ・「契約と報酬」というタイトルだが、契約が 7 割、知財が 1 割、報酬はわずか。
タイトルと内容が違っているので、見直した方がよい。

- 業種によって報酬が大きく異なり、前回はデータが集まらなかった。
- 報酬の基準は独禁法上の問題もあるので、ガイドラインではなく事例集とした方がよい。
- フリーランスからデータを得るのは難しい。インハウスの協力が必要。
- 金額よりは算出方法を収集できれば良い。
- IR 資料から企業ごとの平均給与はわかるので、参考にできるのではないか。
- 日経デザイン 6 月号にデザイン報酬の特集がある（記事をスキャンし共有）

3. 弁理士会との連携

- ・省略

*次回、職能委員会：10月20日（木）18:30～ JIDA ギャラリースペース