

高度デザイン人材像についての事務局検討資料

2019.02.28

1 / 第2回研究会の振り返り

■ 第2回研究会での検討の経緯

- 第1回研究会では高度デザイン人材像(仮説)を「事業-企業全体」軸及び「現在-未来」軸上に配置し、具体的に定義(サービスデザイン、ビジネスデザイン、ビジョンデザイン等)した。
- 第2回研究会では、まず育成する「高度デザイン人材像」そのものの定義が必要であるという議論がなされ、その際に高度デザイン人材を規定するフレームワークとしてBTD(C)モデルを用いた。
- ただしBTD(C)モデルは領域を表す表現であり、以下のような課題が指摘された：
 - BTD(C)モデルでは、実務 - 戦略 - ビジョン等の観点があることが表現できない
 - BTに対する3つ目の要素として、C: Creative、D: Design、H: Humanなどが想定され、それぞれで意味が異なる
 - BTD(C)モデル上では、デザインリサーチやシステム科学などの領域・分野を位置づけることが困難

■ 第2回研究会を受けての委員からの主な指摘

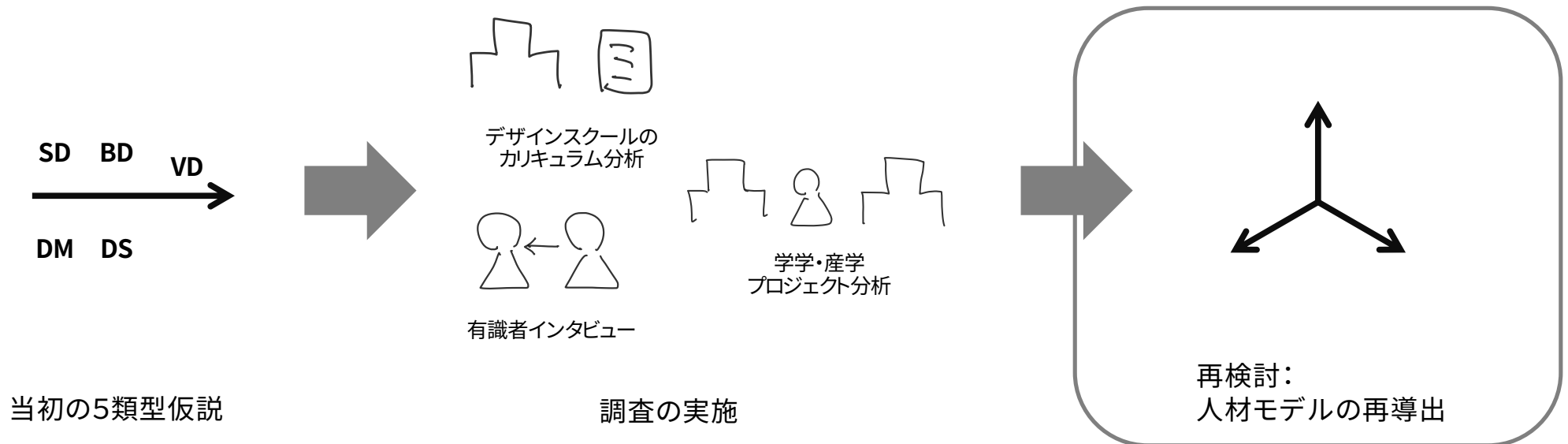
1. BTD(C)モデルによって、高度デザイン人材が持つ要素としてのアートやビジョンデザインのような本研究会での特徴的な議論が見えなくなってしまうのではないか。
2. BTD(C)モデル導入によって、デザイン領域の対比としての「ビジネス」「テクノロジー」が強調され、高度デザイン人材とはBD、TDの領域横断人材であるというメッセージとなっているのではないか。

2 / 調査結果に基づく検討

■ ここまでの調査結果と委員からの指摘に基づく検討

- ビジョンデザイン、アート等の本研究会の特徴的な議論の側面が人材像モデルにおいて見えにくくなってしまっていることは問題と捉えている。
- 第2回研究会では、高度デザイン人材を捉える上でBTD(C)モデルが妥当ではないかとの議論となったが、再確認の結果、これまでの研究会等の検討においても高度デザイン人材がBTD(C)モデルの領域横断人材と統一的には定義されてはならず、また、「デザイン経営宣言」においてもBTD(C)モデルは用いられていないため、本研究会において積極的にBTD(C)モデルを採用すべき必然はないといえる。
- そこで、あらためて、海外のデザインスクールのカリキュラム分析、有識者（高度デザイン人材）インタビューの結果を踏まえたうえで、高度デザイン人材が満たしている能力、スキル、マインドセットを洗い出し、事務局にて検討を行った。

■ 再検討の流れ



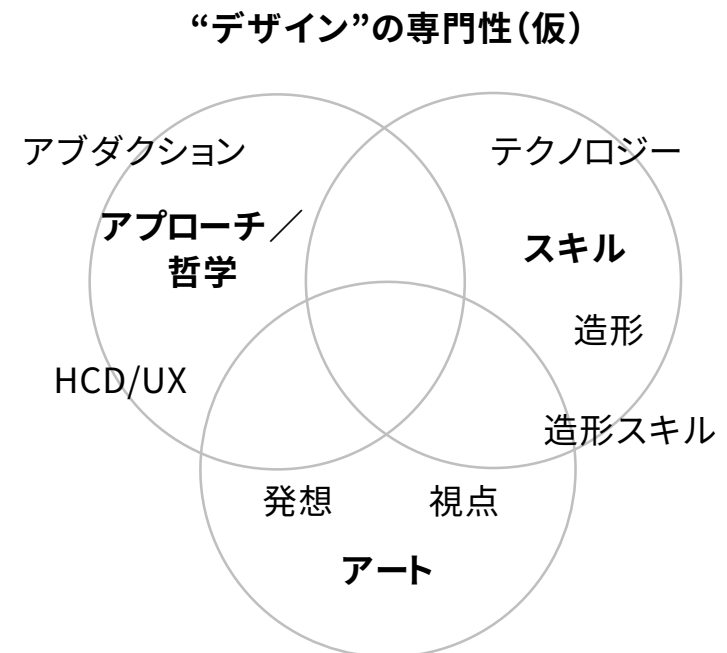
3 / 高度デザイン人材像の持つべき要素の検討

■ 高度デザイン人材像の定義と持つべき要素の検討

1. 多様な「デザイン」: “デザイン”

- デザインの専門性は多岐にわたっている。例えば、HCD/UXといったプロセス指向のアプローチと、具体的なスキル指向のアプローチとはどちらも「デザイン」として捉えられている。
- 「デザイン思考」においても、HCD的なユーザー視点側面と、プロトタイプによるアブダクション活用の側面とは混在している。
- 解決策の柔軟な発想力、批判的な視点を含めた「アート」の側面、テクノロジー領域を取り込む能力などは、これからさらに重要性が高まると考えられる。

- これらの広範囲なデザイン能力について、分野を特定して重要性を提唱することは生産的とは言えず、本研究会で定義する高度デザイン人材とは広範囲なデザイン専門能力のいずれかを有するという定義を行うことが妥当ではないか。
(暫定的に「デザインの要素」をアプローチ・哲学、スキル、アートの3側面として記述)



3 / 高度デザイン人材像の持つべき要素の検討

■ 高度デザイン人材像の定義と持つべき要素の検討(続き)

2. 「ビジネス」観点:ビジネススキル

- 5類型で例示した人材は、いずれも事業や経営、起業の中核となって活動を行っている。高度デザイン人材はこのように、積極的なビジネス関与によって、デザインという専門分野を活かしている人材と考えられるのではないかと。
 - こういった人材は、事業主体者(経営者)ではなくとも、事業戦略・企業戦略に関与することや、組織マネジメントに関わることも求められる。これは、実際にインタビューを行った有識者の現在の活躍が、ビジネス文脈での成果が評価されているものであることから理解できる。
 - ここでいうビジネスには、狭義のビジネスだけでなく、社会的な活動、公共サービス、教育の分野なども含まれる。
 - こういった**ビジネスの理解とビジネス側を含めたデザイン以外のステイクホルダーとの円滑なコミュニケーションの能力**は共通して求められている。
- これら事業への関与と事業での成果を出す能力は高度デザイン人材の持つべき要素と考えるのが妥当ではないか。

3 / 高度デザイン人材像の持つべき要素の検討

■ 高度デザイン人材像の定義と持つべき要素の検討(続き)

3. 「主体性」観点:リーダーシップ

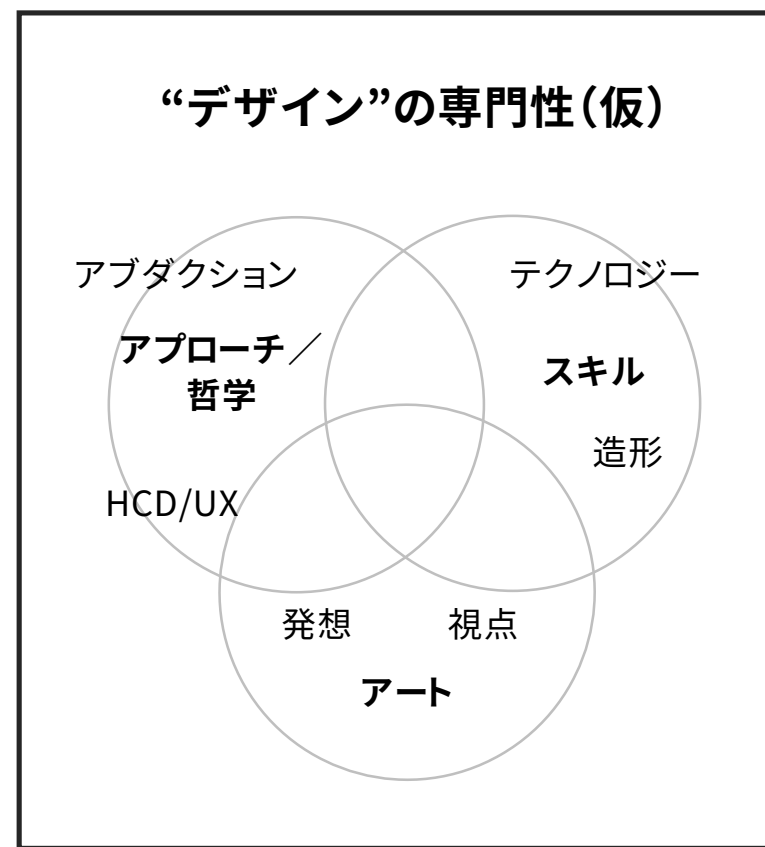
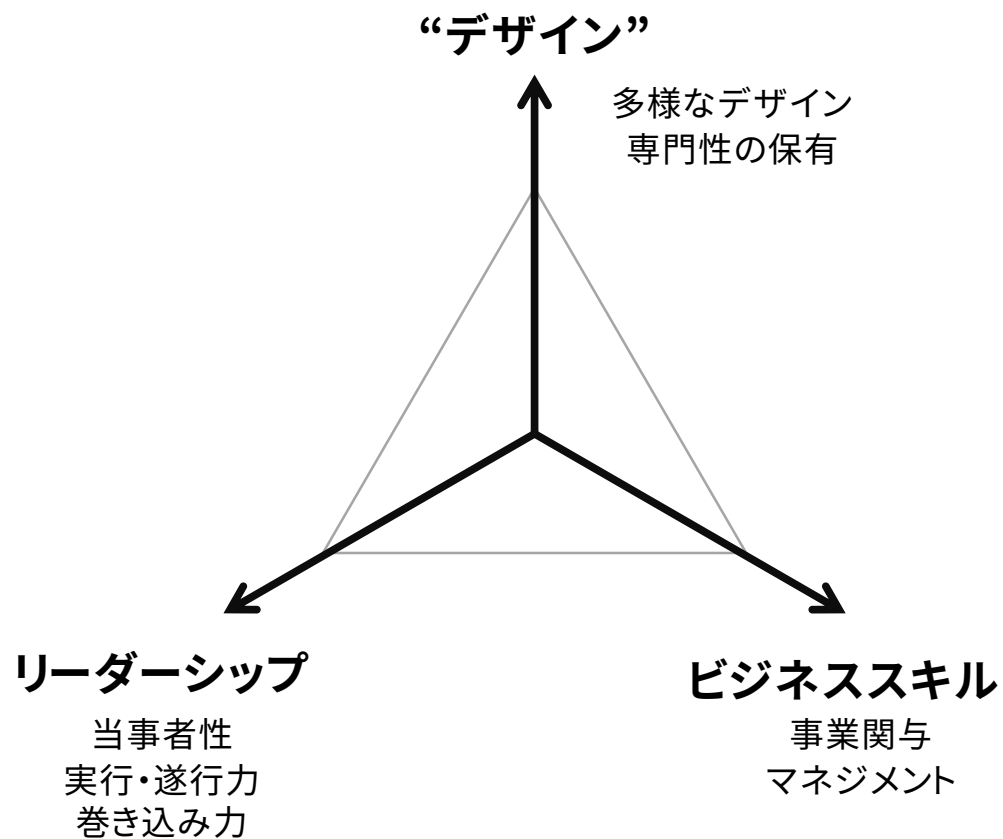
- 当初想定した5類型人材、有識者のいずれにおいても共通する要素として、主体的な姿勢とプロジェクトやビジョンを遂行するリーダーシップを備えていることが挙げられる。
 - 有識者インタビューにおいて、さまざまな専門分野において、それぞれ自身のビジョンの実現のために、適切に周囲を巻き込み、プロジェクトを推進していることがうかがえた。
 - 海外デザインスクールでのプログラムにおいても、「アントレプレナーシップ」などいかに本人に主体性を持たせてプロジェクトを推進させるかに着目したプログラムが用意されていることから、このリーダーシップ教育の重要性は広く認識されていることが読み取れる。
- リーダーシップは現在社会全般で求められている能力ではあるが、特に高度デザイン人材においても求められる能力であると考えるのが妥当ではないか。

以上の議論を踏まえ、高度デザイン人材を、“デザイン”(広義のデザイン・クリエイティブ能力)、リーダーシップとビジネススキルとを高いレベルで兼ね備えた人材であると定義することが可能ではないか。

4 / 高度デザイン人材像の要素仮説

■ 高度デザイン人材像の定義: 持つべき要素仮説

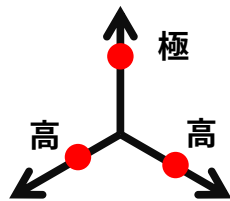
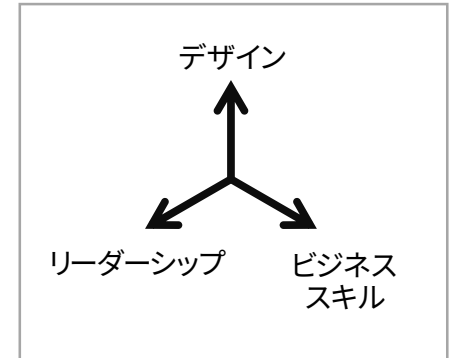
定義: 高度デザイン人材とは、「多様なデザイン専門性能力」に加えて、「ビジネススキル」と「リーダーシップ」を備えた人材である



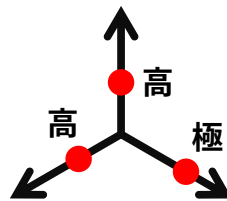
5 / 高度デザイン人材の5類型

■ 参考)高度デザイン人材5類型の再解釈

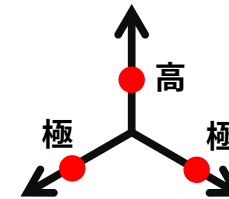
- ここまでの議論をふまえて、当初の高度デザイン人材5類型(+α)を領域、代表的な職種としてふりかえると、どの人材もこの3要素について、高度に有する、あるいは極めて高いということが出来るのではないか。



サービスデザイン・
事業開発領域/
サービスデザイナー・
デザインエンジニア

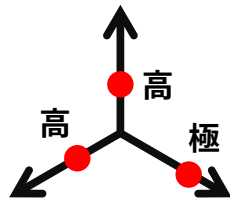


ビジネスデザイン領域/
ビジネスデザイナー



ビジョンデザイン領域/
ビジョンデザイナー、
アントレプレナー

デザインマネジメント領域/
デザインマネージャー



デザイン戦略領域/
デザインストラテジスト、
チーフデザインオフィサー

