

# デジタルハリウッド大学大学院

平成 20 年度 学校教育法に基づく認証評価

評価結果報告書

平成 21 年 3 月

デジタルハリウッド大学大学院 外部評価委員会

## 目 次

I. 認証評価結果 .....	1
II. 認証評価の経緯と総評 .....	1
III. 項目ごとの評価	
III-1 教育目的 .....	2
III-2 教育内容 .....	2
III-3 教育方法 .....	3
III-4 成績評価及び修了認定 .....	3
III-5 教育内容等の改善措置 .....	4
III-6 研究活動及び研究環境等 .....	4
III-7 入学者選抜等 .....	5
III-8 学生の支援体制 .....	6
III-9 教員組織 .....	6
III-10 管理運営等 .....	7
III-11 施設、設備及び図書館等 .....	8
IV. 調査を終えて .....	8
資料	
外部評価委員 .....	9

## I. 認証評価結果

評価の結果、デジタルハリウッド大学大学院は、学校教育法に基づく大学院の基準に合致していると認定する。

認定の期間は、2013（平成 25）年 3 月 31 日までとする。

## II. 認証評価の経緯と総評

デジタルハリウッド大学大学院は、IT やインターネットの進歩に伴い社会的に広く利用されるようになったデジタルコンテンツを対象に、新しい産業や文化を創造できる高度な専門職業人を育成すべく、2004（平成 16）年 2 月 16 日に構造改革特別区域制度によって文部科学省より設置認可を受けて設立された。

世界の IT 産業が急激な成長を遂げた 90 年代の日本は、「ジャパン・アズ・ナンバーワン」と評価された 80 年代の成長期とは逆の「失われた 10 年」を経験し、情報化に後れるのと同時に国際競争力をも低下させた。繊維から自動車と輸出産業を育て、80 年代には大型コンピュータやスパコンでも米国を圧倒していたものの、パソコンやインターネットを中心とした新たな時代に入る段階で産業の情報化やサービス化に乗り遅れた。

しかし 21 世紀に入ってからここ数年、IT 戦略本部の e-Japan 戦略に始まる施策等によって、情報化を進める基盤が整いつつあり、超高速ネットワークや携帯電話の新技術の分野では世界一の評価を回復するまでになった。また近年、国際競争力を経済指標だけではなく、国の文化発信力や国民の幸福感で評価しようとする論議も盛んになり、世界的な人気を博するアニメやマンガ、ゲーム等をデジタル時代のコンテンツとして再評価し、日本の文化発信力を高めようとするコンテンツ産業振興策も多数打ち出されている。

この時代に求められるのは、IT インフラ基盤を企業や社会生活の効率化に用いるばかりか、デジタルコンテンツの作成や流通に活用し、文化発信力を高めることによって新しい産業を育成し、高い幸福感の得られる社会を構築していくことであろう。2011 年にはテレビ放送の完全デジタル化が実現し、映画、音楽、出版、新聞、広告といった旧来のメディアもデジタルコンテンツ化を推進していることから、従来の業界の壁を越えたコンテンツ流通や新しいビジネスも育っていくことだろう。

デジタルハリウッド大学大学院はまさにこうした時代の要請を受け、デジタルコンテンツの制作ばかりでなく、広く産業人としてのビジョンを持ちマネジメントを行える人材を育成する、世界にも例を見ない特徴を持った教育機関として設立され、その役割が大きく期待されている。

しかし、その教育対象分野は現在も大きく変化を遂げており、株式会社による教育機関として前例のない試みを行っていることから、評価を行える第三者機関が存在しない。このため、当該大学院が過去 5 年間で行ってきた教育機関としての評価を、デジタル分野やメディアの専門家を中心とした外部評価委員会が行った。

各委員は当該大学院が作成した「自己点検・評価報告書」の項目に従い、当該大学院教職員の説明会や実地検分を含めて評価を行った。その結果、細目については不十分な点も認められたが、全体としては教育目標を達成するために十分な体制があり、成果が上がっていることが確認された。

### Ⅲ. 項目ごとの評価

#### Ⅲ-1 教育目的

当該大学院の学則第1条には、大学院設置基準に沿って専門職大学院としての教育目的が明確に述べられており、ホームページで公表もされている。またこの目的に従って、新しいビジネススタイルを創造する「ゼネラルプロデューサー」と現場で制作メソッドを開拓する「コンテンツディレクター」という二種類の人材を育てるためのデジタルコンテンツマネジメント職種プログラムが設置されている。これらの基本構成は実践的な枠組みとして妥当であり、高度の専門性が求められる職業を担うための深い学識及び卓越した能力を培うために、十分に機能していると認められる。

但し、業界によってはこの区分では分類できないプロデューサーとディレクターの中間的な職種もあり、今後は実情に適合するプログラム構成を考慮する必要も出てこよう。

また、「基礎」「実践基礎」「応用、展開、先端」「研究」の四つに分類される科目群については、学生のスキルやキャリアに応じて段階的・効率的な履修が可能となるよう配慮がなされており、これらに対して厳格な成績評価や修了認定が行える体制も整えられている。

こうしたカリキュラムの成果については、当該大学院内の制作物がさまざまな機会に一般にも公表されており、これまでの修了者の起業、転職、キャリアの変更やキャリアアップ等の実績を見る限り、専門職大学院としての目的が達成されているとみなすことができる。

これらの実績は、主に社会人経験を持つこれまでの修了者によるものであるが、今後は、デジタルハリウッド大学や他の4年制大学からも入学する学生の増加が見込まれるため、社会経験の少ない学生に配慮したカリキュラムを立てることも必要となろう。またさらに、多様な背景を持った入学者の増加により、教育や経験によって大きな個人差が生じると考えられるため、実情に即して履修構成を適宜改良することも課題となろう。

#### Ⅲ-2 教育内容

教育課程は各科目の理論と実践のつながりに配慮され、実務に必要な専門的な知識とスキルを身につけられるように構成されている。また各科目は、理論から、演習、ゼミ、論文、発表形式のものまで、内容に応じて選択できるようになっている。修了課題の結果はビジネスプラン発表会をはじめとする当該大学院内外の発表会で公表され、社会にも開かれた形になっている。

また特に、産業人としての人間性を重視した、社会倫理、コンプライアンスに配慮したカリキュラムが組まれていることは評価できる。実務家や経営者を中心にした教員が授業を行うことで、これらの指導が可能になっていると考えられる。

各科目は、デジタル技術、IT系のスキル、ビジネス、映像（主に映画）等の領域についてバランスよく配置されており、現在のデジタル分野で需要の高い項目を網羅した体系となっている。内容も学部のカリキュラムとは差別化されており、実務家教員担当ならではの高度で専門的な内容を段階的に履修できるように配置され、授業時間等についても専門職大学院としての目的に合致したものとなっている。

加えて、「WebサイトM&Aコンサルティング」など、最新の課題に対応した講座を適宜開設していることも評価できる。しかし、放送、出版、音楽、新聞、広告等、旧来のメディ

アに関連する領域や、コンテンツ政策、ブロードバンド時代のコンテンツ等、未開拓の分野についての専門科目がなく、多様性のある幅広い領域の人材育成を目指す上ではまだ課題を残す。

またその一方で、産業・社会動向に対応したカリキュラム編成を目指した「カリキュラム検討委員会」を設置し、明治大学理工学研究科との提携を行うなど、不断に開かれた教育環境を志向する努力がなされており、今後の進展に期待が持てる。

### Ⅲ－３ 教育方法

教育課程の編成に沿った授業計画、内容、方法等については、ガイドブック、シラバス、授業スケジュール一覧表等が電子データとして常時公開され、閲覧できるようになっている。

毎回の授業ごとに学生に「エヴァリエーションシート」(ES)による授業評価を求め、これらの集計結果を教授会で公表し共有するなど、教育方法の改善につながる方策が取られている。また年3回の教育研修、同研修での模擬授業の実施や考察・改善、教員相互の授業見学制度、授業のビデオ撮影とDVD閲覧等、有効な施策が複数行われていることは、国内の大学院では稀有な試みだ。これらから得られた知見が、当該大学院内の「ファカルティ・デベロップメント」(FD)委員会による検討を経て、授業の実際の改善に結び付けられる体制があることは評価できる。

科目ごとの学生数については、これまでの実績を見る限り妥当な数となっており、これが今後も維持されていくことが望まれる。

授業方法について、学習意欲の向上と維持のための「アクティブラーニング」の手法が取り入れられ、全科目に先立って必須受講ガイダンスとして実施され有効に活用されている。同様の手法を取り入れている教育機関はあるが、必修となっている例は少ない。授業履修に際しては、入学ガイダンス、タイムマスターごとに履修相談会や個別相談を実施するなど、きめ細かい対応がなされている。

授業時間外の学習支援のためには、配布資料のグループウェアでの公開や、補講・復習のため授業を撮影したDVD閲覧等が行える体制があり、かなり行き届いている。しかし授業の専門性が高いため、個別の指導も必要になる場合もあろう。今後は社会人以外の多様な学生が増えると考えられ、授業時間外での個別の指導を対面でも随時十分行えるような環境を整えていく必要もあろう。

また学生が各施設を深夜近くまで利用できるように開放しており、希望によって授業終了後から翌朝まで利用できるなど、社会人学生に配慮した対応がなされている。

履修単位数の上限については明確に規定されており、基準を満たしている。

平日の夜間と土日の昼間を中心に設定されている現行の授業時間は、専門職大学院として社会人学生を主な対象としたものだが、学部から進学する学生の増加にともなって見直す必要もあると思われる。

### Ⅲ－４ 成績評価及び修了認定

成績評価については、基準が学生に事前公開されており、実際の採点結果と基準が合致しているかを事務局が確認し、結果が学生に告知されている。

外部の教育機関での履修結果の単位認定については、申請ごとに研究科委員会で審査することとなっているが、現在までの申請例はない。また、2008（平成20）年度より明治大学理工学研究科と3科目の合同授業を実施しており、これについては両校間の定期的な協議を通して厳正な評価が目指されている。

履修科目数の制限と修了要件の規定は一般的な基準に合致している。

3年以上の職務経験を持った者が、専門課程の修了を1年に短縮できる制度については、書類審査、自己プレゼンテーション、口述試験を通して実務経験者として認定される仕組みになっており、評価手法と条件において妥当である。

教育の成果と効果については、修了生の起業、転業、就職の実績等から成果を上げていると考えられる。また、学生からの授業評価が、開学以来一貫して行われており、これらを通して教育の改善に取り組んできた姿勢は評価できる。

### Ⅲ－5 教育内容等の改善措置

実務家を中心に構成される教員は教育の専門家ではないため、組織的に教育内容や方法の改善を行うことは重要な課題だ。こうした点については、授業ごとに行われるESによる学生の授業評価、教員間相互での授業見学の実施、授業のビデオ収録とDVD閲覧、教員間での相互閲覧、年3回の教員研修、チーフ・ラーニング・オフィサー(CLO)担当教員の設置、FD委員会の年3回実施、同委員会におけるESの分析と改善策の検討等、他に例を見ないほど充実しており高く評価できる。

こうした取り組みによって教育の質は確保されていると考えられるが、これらの実施が今後も継続的に行われることが望まれる。

### Ⅲ－6 研究活動及び研究環境等

教育内容と研究活動の関連性については、教員が日常的に取り組んでいる業務と科目とが結び付けられており、十分に整合性の取れた活動が行われていると考えられる。実務を重視する当該大学院における研究活動は、従来の学会活動や論文投稿、著作の出版にとどまらず、作品制作、イベント実施等の活動、ビジネスの起業等の運営も含むべきであると考えられるが、その観点からはほとんどの教員が十分に研究成果を上げていると評価できる。

しかし将来に向けての研究や教育レベルを向上させるためには、実務から離れてデジタルコンテンツ関係の学会活動や学会論文投稿に専念できるような、研究志向の教員を養成することも考慮すべきだろう。

研究活動の公表については、際立った成果については報道リリースやホームページへの公開によって積極的な広報活動が行われているが、教員全員に対して研究成果を一覧して公表し評価できる仕組みも必要だろう。当該大学院に属する研究所（国際アニメ研究所、メディアサイエンス研究所他）の研究成果も一覧にして公開すべきだろう。

研究の支援については案件ごとに行っているが、今後は組織としての明確な支援体制を組む必要もあろう。研究運営委員会は設置されているものの、その活動状況の実態が明確にされていない。また傘下の研究所への研究支援の体制が不明確な点は改善を要する。

産学連携の推進や技術移転は積極的に行われており、今後の成果が期待される。また当

該大学院発ベンチャーの支援・育成や、起業ゼミやビジネスプラン発表会等、特徴的な活動も高く評価できる。また、他の大学、研究機関、企業等との共同研究を積極的に実施しているが、これに関連した知的財産とその移転処理の担当者はいるものの専門部署がなく、早急に設けるべきではないかと思われる。

利益相反は実務家教員と社会人学生が主である当該大学院にとって、最も注意を要する点であるが、利益相反マネジメント専門委員会を設置し、利益相反マネジメントガイドラインを策定し、その内容を周知させていることは評価できる。ただし、その仕組みが十分に稼動するための文書化された詳細な規定が、まだ不十分と思われる。例えば、学生発表の知的所有権の取り扱い方、トラブルや訴訟が起きた場合の対処方法、学生や外部からの情報や訴えの受け口の設定などを考慮すべきだろう。

専任教員のほとんどは実務家で各自の本務を別途持っているために、当該大学院の主体的な教育研究にかける時間と本務の業務にかける時間との間に責務相反問題が生じるが、こうした実態にも目配りが必要であろう。

### III-7 入学者選抜等

入学者受入の方針を明確に定めたアドミッションポリシーがあり、ホームページでも公開されている。公平性、開放性、多様性を基本に、入学時期や講義時間、さらには修業年限に独自の工夫をこらしている。しかし、入学案内等の印刷物にはアドミッションポリシーが明記されておらず、今後の改善が望まれる。また当該大学院の存在を広く世間に伝えるための広報活動や、企業の人事部を対象にした募集説明会などを積極的に活用することも必要だろう。

これまでの入学者の年齢、職種、入学目的等は多様で、これからのデジタルコンテンツ産業で働く可能性のある入学者を広く受け入れていることがうかがえる。社会人学生に配慮して、入学試験を月2回程度実施し年3回の入学時期を設けており、夜間の面接も行っている。選抜の基準も、経歴や出身学部等にとらわれず、現在の経験、知識、経歴を重視し、評価シートを用いて客観性と公平性に配慮し、書類審査後に志願者の分野に明るい面接者を手配していることなど、入学者選抜には十分な体制が取られている。

すべての面接を学長と面接官1名が担当して判断基準を一定にしていることは評価できるが、より客観的な判断のためには面接官を増やすことも必要ではないか。授業を受けるのに相応しい基礎実力を有しているか否かの判断は書類と面接だけでは難しいため、筆記試験等も行う必要があるだろう。またマネジメントの専門家を育成する学校として、知識や技能ばかりでなく経営者にふさわしい見識や人柄も判断することが望まれる。

これまでの実績では在籍者数は収容定員を上回ることなく、入学者数は毎年ほぼ定員に近い人数で推移している。来年度からのデジタルハリウッド大学の卒業生をどう受け入れるか、また大学・大学院の一貫教育をどうするのかは今後の課題だ。これからの国際化に対応して外国人学生の比率を上げる努力もすべきだろう。

また中途退学者は少ないとはいえ、入学選抜が不適切だったり、教育内容に対する不適合がなかったかなど、常に点検を行って改善策を取れる体制を維持すべきだろう。

### Ⅲ－８ 学生の支援体制

学習支援の基本となる履修指導に関しては、入学ガイダンス、履修相談会、修了課題説明会等が設定され、全体と個別に対して適切に行われている。

また、学生からの意見、相談、要望等は、教員と学生が常時利用可能な電子システム(SNS、メーリング・リスト、グループウェア等)や、ESを通して受け付けられる体制が確保されている。ただし、このシステムが正しく効率的に機能しているか、結果のフィードバックが確実に行われているか、などの確認を行い改善する仕組みを明確にすることが望ましい。

いくつかの実習科目では、ティーチング・アシスタント(TA)を配置して、授業のサポートが行われている。今後は、落ちこぼれたり基礎力が足りなかったりする学生を個別に指導するためにも、TAを活用することが望まれる。

また授業ごとに担当職員を配置して教員とのコミュニケーションをとったり、テレビ会議等を行ったりして教員の負担を減らし、教員と学生とのコミュニケーションの活性化を図っている点は評価できる。

学生の生活支援については、日本学生支援機構の奨学金の利用が可能で、独自の就学奨励制度もあり現在は十分な状態にある。しかし、今後は社会人以外の学生も増えるため、更なる拡充をする必要も出てこよう。

障害のある学生に対しては入学を排除していないが、現在の在籍者はいない。キャンパスはおおむねバリアフリーのデザインになっており、ノートテイクの参加を認めている点等は評価できるが、今後は積極的に入学者を迎え入れる努力をすべきだろう。

また外国人留学生を受け入れており、在籍者は徐々に増えている。大阪サテライトキャンパスで講義を受けるアジアの留学生には特待生制度があるが、このような制度がさらに他の地域にも拡大することが期待される。その他、生活支援を含め、職員がすべて英語で対応できるようになることが望ましい。

修了後の職業支援のためには、求人情報サイトを運営して就職ガイダンスを行っている。社会人学生が多い現状では十分な体制であるが、今後の学部卒業生などの増加に向けて有効な拡充を図る必要がある。

キャンパスハラスメントの防止等に関しては規則が整備され、学生、教員にガイダンスが行われている。実際に問題が起きた場合に調査チームを設置する体制を整えてはいるが、事前に防止と対処のための委員会組織を設置しておく必要もあろう。

### Ⅲ－９ 教員組織

教員組織の編制に関しては、現場のプロデューサー、ディレクター、または起業家等の実務経験豊かな人材が広くバランスよく配置されており、修了生がそのままデジタルコンテンツの各分野で戦力となる教育ができる体制になっている。現在の教員は、教育・研究能力、技術、経験という観点から、教育者としての資格を有していると考えられる。

しかし今後のデジタルメディアやコンテンツ業界は激変が予想され、市場で求められる人材や分野も大きく変化すると考えられ、それを先取りした教員の採用も考えるべきだろう。現在はネットや映画関係の実務家が多いが、ゲーム、マンガ、アニメ等の分野、また国際的なビジネスを展開するための専門知識を有する教員も求められるはずだ。また実務家以外にも、時代に左右されないメディアの専門的な教養を深めるための教員ももっと充



実すべきだろう。

さらに、こうした体制を将来に渡って維持していくためには、教員任用基準、教員審査委員会、審査報告等の規定を整備し、質の高い教員を継続的に採用する必要もあろう。

また、学生からの評価を教員評価の指標とし、専任教員昇格人事評価表を持っていることも評価できる。これらが個人攻撃や人間関係の悪化につながらないよう、全員がよりよい授業を行うという共通の目標を持って運用されることが望ましい。

専任教員の配置と構成については、指導教員の数及び研究指導教員あたりの学生数は、規定を満たしている。四つの科目群とも約半数を専任教員が担当しており、配置としては十分だと考えられる。現在は必須科目の3科目のうち2科目を専任教員が担当しているが、全科目担当することが望ましい。各期の教員1人当たりの担当科目数は1～3科目であり適切な範囲と認められる。

専任教員はほとんどが実務家であり他に本来の業務を持っているため、当該大学院の研究・教育を主体的に企画・運営できる人員が不足する傾向にある。当該大学院で十分に研究が行えかつ教育活動に専念してもらえ環境を整え、教員組織を活発化する委員会等を設置すべきだろう。

### Ⅲ-10 管理運営等

教育活動を適切に実施するための管理運営は、独自性を持ったものと考えられる。入学時期を年3回に分け、最短1年から最長10年まで修業年限に幅を持たせ、夜間開講や土日の授業を実施するなど、社会人に受講しやすい体制が整えられている。さらにそれらを補完するものとして、復習・補修のための授業を撮影したDVDの閲覧を可能にし、学生と教職員とのコミュニケーションにSNSを用いるなどの工夫が随所に見られる。今後はクラブ活動や同窓会等を充実させ、人的交流を深めることが期待される。

管理運営の事務を行う主体は株式会社であるが、学生を顧客として満足度の高い教育を施そうとする姿勢は先進的だ。また大学運営を行う事業部が大学院の事務も行うことで、全体の情報共有も円滑に行われている。

運営会社は昨年度までは無借金経営を維持しており、専門スクール事業での経営は安定した状態にあった。しかし、大学院の部分に関しては期間収支が赤字のままであり、今後は単独の事業として成り立たせることが望ましい。IT分野は技術革新が急激で、タイミングを逃さず大規模な設備投資をすることも必要になる。そのためには、増資、企業や修了生からの寄付、寄付講座、企業向け短期研修プログラムの実施、特許権売買、新製品の企業化等によって財政的な余裕を持って対処できる基盤作りを目指すべきだろう。いずれにせよ、会社組織により高度な専門職業人育成を目指す当該大学院の試みは先進的で、この新しい方式が成功すれば、今後の効率的な学校運営のモデルとなり得る。

組織運営として、学長と学校設置会社社長の役割分担が巧みに工夫され、意思決定が迅速に行える体制ができている。現況ではおおむねコンパクトで密度の高い運営が行われているが、当該大学院の規模が将来拡大した場合にもこうした体制が維持できるような工夫も必要になろう。

また自己点検及び評価を行うための体制として、毎月の自己点検委員会、毎週の自己点検会議を継続的に開催しており、評価項目についても十分検討されている。しかし、会議

の内容を公開したり、改善措置を確実に実行したりできているかについては、まだ改善の余地もあろう。今後の状況の変化に対応するために評価項目も常に点検し、評価作業が形式化しないよう工夫すべきだ。今回から外部評価委員による評価も開始したが、これを継続的に行い、より社会に開かれた教育を推進すべきだろう。

教育活動に関する情報の公開については、ホームページやパンフレットに掲載され公開されているが、より一般に理解しやすく体系だった形に改良する余地はある。当該大学院とつながるデジタルハリウッド大学や専門スクールの卒業生の多さや層の厚さ、当該大学院発のベンチャー企業の活動等、具体的成果をもっと積極的にアピールし、社会的認知を高める努力が必要だろう。

情報の保管については、担当者別に収集された情報の保管・管理は行われているようだが、まだ組織全体にわたっては体系化されていない。今後は内部監査も可能な形で、外部評価にも供することのできるよう情報を整備する必要があるだろう。個人情報の扱いやセキュリティの確保等にも更なる工夫が望まれる。

### III-11 施設、設備及び図書館等

施設全般はほとんどが学部と共同使用となっており、東京においてはキャンパスが複数のビルに分散している。大学院独自で利用できる実習室と演習室についてはまだ十分な広さが確保されておらず、今後の充実が望まれる。

一方、施設に付随するネットワーク等の情報インフラや撮影関連機器、パソコン等については最新の機材が利用可能であり、十分であると考えられる。

図書館には書籍や映像系のソフトなど、必要最小限のタイトルは設置されている。今後はデジタルコンテンツのタイトルの整備や電子ジャーナルの活用、また他大学との図書館の共同利用等も考慮し、更なる拡充を図るべきだろう。

## IV 調査を終えて

当該大学院はこれまで例のない分野に新しい教育メソッドを開拓すべく、株式会社の経営のノウハウを生かしたユニークな試みを行ってきた。その結果、デジタルコンテンツ分野で専門職業人を育成するパイオニアとしての初期の成果は十分上がったと評価できる。

コンテンツ産業育成が国家戦略の中にも組み込まれ、従来の教育機関でもこの分野を扱う学部や学科が新設されつつある。幾何級数的に増え続けるデジタルコンテンツに対し、社会全体がどう対処して新しい産業や文化を創造していけるか？ その課題にまず答えられるのは、この時代に合った人材の育成を行う教育機関だろう。

日本のポップカルチャーの総本山とも目される秋葉原を中心に新しい分野に挑戦する当該大学院が、これからの時代にも建学の精神を忘れることなく、先導的な取り組みを継続的に行っていくことが切望される。

以上

外部評価委員会

委員

角川歴彦

(株式会社角川グループホールディングス 代表取締役会長兼 CEO)

服部桂

(株式会社 朝日新聞社 デジタルメディア本部)

福富忠和

(専修大学 ネットワーク情報学部 教授)

向殿政男

(明治大学 理工学部 情報科学科 教授)

吉村久夫

(日経BP社 特別参与)

(五十音順、敬称略)