

デジタルハリウッド大学大学院

平成 24 年度 学校教育法に基づく認証評価
評価結果報告書

平成 25 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	
第 1 章 教育目的	2
第 2 章 教育内容	2
第 3 章 教育方法	3
第 4 章 成績評価及び修了認定	4
第 5 章 教育内容等の改善措置	4
第 6 章 研究活動及び研究環境等	5
第 7 章 入学者選抜等	5
第 8 章 学生の支援体制	6
第 9 章 教員組織	7
第 10 章 管理運営等	8
第 11 章 施設、設備及び図書館等	9
資料	
外部評価委員	10

I 認証評価結果

【判定】

外部評価委員による評価の結果、デジタルハリウッド大学大学院は、今後の改良点も指摘されたが、現状の教育目標を達成するための体制や運用は十分であり、成果が上がっていることが確認された。

【認定機関】

平成 25 (2013) 年 4 月 1 日から平成 30 (2018) 年 3 月 31 日までとする。

【条件】

特になし。

II 認証評価の経緯と総評

21 世紀に入ってコンピュータやインターネットによって構成されるデジタル社会の構築は世界的な潮流となりつつあり、わが国でも平成 13 (2001) 年に IT 戦略本部による e-Japan 戦略によって社会インフラのデジタル化のための基盤が整備されるようになった。また同時期には国力を経済力ばかりではなく、文化発信力としてのソフトパワーで計ろうとする論議も盛んになり、海外からの日本のビデオゲームやマンガ、アニメに代表されるポップカルチャーを評価する声を受け、デジタル時代の日本の国家ブランドを「クール・ジャパン」と位置付け、デジタルコンテンツを生み出す新産業創造を支援する動きも始まった。

こうした流れを受け、平成 16 (2004) 年 2 月に設立されたデジタルハリウッド大学院（以下、当該大学院）は、ICT（情報通信技術）の進歩に従うデジタル社会の産業や文化を創造できる高度な専門職業人を育成するための教育を行い、この 9 年ほどの間に多くの人材を世に輩出してきた。平成 21 (2009) 年からは、平成 17 (2005) 年に設立されたデジタルハリウッド学部の卒業生も受け入れることで、この分野の一貫教育を行い、かつ高度化を目指すための体制が整った。

ここ数年は ICT 利用の一般化や高度化はさらに加速し、スマートフォンの利用者が倍増して女性の利用も進み、フェイスブックやツイッターに代表されるソーシャルメディアの利用者も 5000 万人を超えたとされる。放送と通信のデジタル化による融合や電子書籍に代表されるコンテンツのデジタル化も急速で、こうした時代に良質なデジタルコンテンツを生み出す人材の育成はさらなる重要度を増している。

当該大学院はまさにこうした社会的要請を受け、デジタルコンテンツを制作するばかりかマネジメントやプロデュースも行える総合的な技能や教養を持った人材を教育する、世界でも類を見ない教育機関としてこれまで実績を積んできた。しかしその独自の教育機関としての性格から、評価を行える第三者機関が存在しない。このためデジタル分野やメディアの専門家による外部評価委員会が組織され評価を行った。

外部評価委員は当該大学院が作成した「自己点検・評価報告書」を元に、各項目について当該大学院職員の説明を受け、さらには実地検分を行った。さらには前回の認定評価（平成 22 年）をふまえ、その後の改良点や実績なども加味して評価を行った。その結果、今後の改良点も指摘されたが、現状の教育目標を達成するための体制や運用は十分であり、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

第1章 教育目的

当該大学院はその学則の中で、教育基本法に則り、学校教育法の定める専門職大学院としての人材養成を行い、研究開発などを通して、文化向上、産業発展に寄与することを明確に定め、「ビジネス」、「クリエイティブ」、「ICT」（情報通信技術）の3つの分野の融合する領域で、応用力と実践力に富む人材を養成するという研究教育目的を明確に打ち出している。これを実現するために、従来は「ゼネラルプロデューサー」と「コンテンツディレクター」という、事業と制作の責任者を育成する2本のプログラムを柱としていたが、これらを平成22（2010）年4月に統合して「ビジネスプロデューサー」という形に一本化した。これは前回の認証評価の際にも指摘された点だが、もともとプロデューサーとディレクターの区分が明確でない業界もあり、十分現状に合わせた改革であると考えられる。

またそれに合わせてカリキュラムも「基礎」「専門」「研究実践」の3つの段階の中で、科目が整理され、以前の構成よりより明確で実践的で見通しが良い構成となった。しかしデジタルビジネスの分野は変革の速度も早く、スマートフォンに代表されるモバイル化やビッグデータの利用やネットのクラウド化、メイカーズ・ムーブメントに見られる新しい物づくりの潮流などに乗り遅れないような柔軟で迅速な対応も求められる。さらに時代の変化に左右されない基礎科目の充実も求められるだろう。

実際の教育課程に関して見るならば、入学時から個々の学生の経験などを加味し、当該大学院が基本に据えるビジネス、クリエイティブ、ICTの各分野を万遍なく学べる体制が整えられていることは評価できる。また成績評価のための基準設定や教員への公表も明確な手順が決められている。以上をふまえて修了課題制作が行われ、優秀な制作については学内外への公表も行われている。

当該大学院の目的は書面やガイドブックなどで学生や教職員に広く周知されるよう配慮されており、建学の精神を分かりやすく示した標語や、訓示の策定や合宿などを通してさらに徹底されていると考えられる。

当該大学院の入学者はスキルアップを狙う大企業の社員というより、個人としての技能を磨き、次の時代を考える新しい人材であると思われる。実際に修了生がICT産業の範囲を超えた、農業や伝統工芸などの関連分野に新たな道を拓いていることはその証左であろう。こうした人々に対してビジネスプロデューサーのプログラムが、今後どれだけ効力を発揮するかはまだ明確ではないが、今後の成果に大いに期待したい。

第2章 教育内容

本校の教育内容は、その構成と教員の質という点で特徴や強みを有している。構成においては、これまでのクリエイティブを中心に有していた強みを基盤に、デジタルコミュニケーションの進化とデジタルコンテンツ産業の要請に対応すべく、ビジネス、クリエイティブ、ICTの3つの力を持ちそれらを融合できるビジネスプロデューサーの育成を主眼にカリキュラム改変を行っている。また教員はほとんどがデジタルコンテンツ産業を切り開いてきた実務家であり、上記の教育内容構成と相まって理論と実践のつながりに配慮されている。

教育課程は、まず基盤科目においてビジネスプロデューサーの基礎となる知識、感性、能力を学び、専門科目においては3つの分野を組み合わせた6つのモジュールにより実務に対応す

る知識、思考力、分析力を学べるよう工夫されている。また年度末には、企業や投資家などを招き研究実践科目や修了課題制作から選抜された優秀者による発表を行っており、企業等から高い評価を得ている。

各科目はビジネス、クリエイティブ、ICTの3つの分野から、入学前の個々の活動を鑑み過度な偏りのないような履修登録を行うとともに、各科目の履修条件に受講に必要な知識、技術、経験を開示することにより年次にとらわれず段階的に履修しやすい仕組みとなっている。また履修登録時には、学生個別の履修計画について個別面談による作成支援を行っている。このような取り組みから当該大学院の授業科目は、科目群ごとにバランス良く適正な分量で編成され、その履修過程においても工夫がされていると考えられる。

さらに、デジタルコンテンツ産業の進化スピードに対応するために、授業内で産業界の最先端の動向を実務家教員が教えることに加えて産業界や関係省庁から講演者を招聘し、当該企業とのインターンシップの実践、明治大学理工学研究科との提携による「新領域創造専攻」の科目等相互の受講機会の提供、研究実践科目群におけるICT活用による地域振興等課題に企業や自治体と取り組むラボ（ゼミ）の開設などを行い、様々な形で学生の多様な要望への対応をしている。また関西圏のIT関連ビジネス振興に応える形で、平成17（2005）年4月から大阪市内にサテライトキャンパスも設置している。

また継続的に学術の発展動向や社会要請などに対応するために「カリキュラム検討委員会」を必要に応じて開催し、改変内容等もこの委員会を通して実践を図っている。

総じて言うならば、産業界の変化に対応しうる人材の育成を軸に、理論と実践の両面で特徴をもった教育内容を実践している。一方今後の課題としては、デジタル分野は非常に変化の激しい分野であるため、引き続きその変化に如何に臨機応変に対応をしていくことが重要である。現状はカリキュラム検討委員会を中心に継続的かつ有用的な検討、対応や実践がされているので、今後もその活動によって課題解決を行っていくことが望まれる。

第3章 教育方法

教育課程の編成の趣旨に沿った授業計画、内容、方法等が明記されたシラバスが作成され活用されている。シラバスと授業スケジュール一覧表は配布されるとともに電子データとして学生教員向け専用ウェブサイトから常時閲覧できるようになっている。

学生の状況、各教員の授業内容、指導方法等は、年3回の教員研修によって共有され、さらに学内に設置された「ファカルティ・デベロップメント委員会」による改善策の検討により向上が図られている。また毎回の授業ごとに学生に「エヴァリュエーションシート」（授業評価：ES）による評価を求め、その結果は教員間で共有し閲覧している。また学生にはメーリングリストやフェイスブック・グループ等でフィードバックも行っている。教員は実業を持つ実務家が多く、授業内容の確認、共有、改善に複数の手段が講じられ、SNSを活用してスピーディーにフィードバックされる仕組みを持つことは非常に重要である。

履修学生数は、適正数がシラバスに記載され、事務局により適切に管理されており、少人数性が維持されている。

専門職大学院にて求められる能力育成のため、ビジネス系科目の環境分析や事例研究、アビリティ科目の企画起案、マーケティング科目の調査分析などが実施され、ブレインストーミング法による討議も行われている。学生に対する授業計画、成績評価の基準と方法については、シラバスと授業スケジュール一覧表の配布および履修登録の相談会、個別面談等により十分に説明が行われている。

授業時間外の学習を充実させるため、配布資料はグループウェアで公開し、また全ての講義（研究実践科目を除く）はビデオ撮影され、復習等のためいつでも閲覧できるようになっている。さらにコンテンツ制作用アプリケーションの学習支援として、設置会社が運営する専門スクールで開発されたパーソナルプログラム（独習用教材）を研究スペースに常設されたパソコンで利用できるようになっていることは他校にない特長である。施設の開館時間は定められているが（12:00～23:00）、申請により翌朝まで利用することもできる体制が整えられている。

履修単位数の上限については学則にて定められている通りに運用されている。また科目の時間設定については学生の半数以上が社会人であることに配慮し、平日の夜間と土日の昼間を中心にカリキュラムが設定されている。

第4章 成績評価及び修了判定

成績評価の基準は学生・教員向けウェブサイトにおいて学則およびシラバスの形で公開されており、常時閲覧できる。また各教員が提出した成績評価がこれらの基準に合致したものであるかを事務局が確認する体制となっている。一部教員の評価基準として“出席率”という表現があるが、出席だけで評価を得られるという誤解を招くため、“平常点”、“授業関与度”などの表記に改めるべきだろう。そのほかの、成績評価の公正さ、透明性などについては問題なく運用されていると考えられる。

実務経験者の修了年限の短縮と修了要件における修得単位数については3年以上のマネジメント経験や入学試験時の書類審査、プレゼンテーション評価などが厳密に定められており、また修了年限内で十分な学習成果を得られるように、2年次配当科目「ラボ（ゼミ）」への参加や、優先的に履修可能な科目なども設置されており、十分な審査判定と修学上の措置が行われていると考えられる。

しかし科目の履修率の高さに比べて、修了率の低さが目立つ。社会人ないし在学中からアルバイト、インターンシップなどでコンテンツの制作現場に関わる学生が過半数を占め、特に修了率の低い平成20（2008）年度入学生では、それが8割を超えていることなどが原因とされる。修業年限内（2年ないし1年）の修了率は3割、最終的な修了率でも5割～6割にとどまる実情は厳しいものの、専門職大学院の高度職業人の育成という目的に照らし合わせれば教育の成果や効果などに即したものとも考えられる。しかし、履修制度、入学の判定方法の改善など、修了率を向上させる措置も検討すべきだろう。

教育効果・成果を向上させるために、開校時から授業毎に全学生にESを提出させている。そしてこれらの内容を担当教員・事務局が確認し、必要に応じて改善措置を講じるなどの施策が行われている。この5段階形式評価の平均点は4.62であり教育の成果は上がっていると考えられる。事実、修了者の多くは専門性を生かせる領域や、新たな事業創造に関わる職種に就職・転職しており、教育機関としての目的に照らしての成果は上がっていると考えられる。

第5章 教育方法の改善措置

開学時より授業毎に、全学生にESを提出させていることは、専門職大学院では類例を見ない。その内容も洗練されており、学生の授業満足度、授業方法などの意見も含まれており、毎回、担当教員だけでなく事務局も内容を確認した上で、必要がある場合は迅速に対応する体制となっている。学生の授業評価がおざなりとなる懸念もあるが、専門職大学院の社会人を中心に修学意欲の高い学生であるため、当該大学の学部生の授業評価などとは質の違う効果的な施

策として機能している。

授業評価の内容は教員間でも閲覧できるほか、教員は他の教員の授業を見学することや、授業の録画映像を閲覧できるなど、客観性を確保しつつ、教育指導上の参考とすることもできるなど優れた点が多い。

実務家教員が多くを占めるため、教員の指導力向上のために、学内に設置されたファカルティ・デベロップメント委員会が授業評価を元に定期的な議論を行い、年3回の教員研修を行っている。ここでは学部教員の指導の下、模擬授業などを通して授業内容、指導方法などを考察する指導法の共有（ティーチング・シェアリング）が実践されている。その参加も義務づけられているなど、指導能力開発の推進面では、他大学院などでは見ない優れた措置を講じていると考えられる。

第6章 研究活動及び研究環境等

学生の研究活動となる修了課題制作は、コンテンツの制作、論文、ビジネスプランなどの形で発表される。それらの数は順調に増えており、優秀な成果については広く成果発表会などを通して学内外に公表され、それらが外部の新しいプロジェクトにもつながる事例を生んでいる。

またさらなる研究活動を行うために平成17（2005）年7月に設立された「メディアサイエンス研究所」があり、従来からの研究組織を一元化する形で活動が行われている。コンテンツ制作に関わる表現・技術、マーケティングやビジネスモデルの研究を行う研究室に大学院の教員の半数が属しており、学生は在学中に学んだ分野を深め、さらに関連分野にも進める体制が取られている。

研究成果は学内外に向けて年1回公開で行われ、平成20（2012）年度についてはソーシャルメディアの活用や地域開発への応用、サイエンスビジュアライゼーションなどの10の研究が発表され、同研究所のウェブサイトを紹介して最新の研究成果や関連イベントなどが紹介されている。

またメディアサイエンス研究所と併設される「産官学連携センター」が事務局的機能を持ち、研究室間の連携や科学技術振興調整費などの応募手続きなどを行っている。当該センターは全体の運用に寄与していると思われるが、学研的な研究と産官学連携の性格は異なるので、きちんとした切り分けに心がけるべきだろう。

また同センターを介して技術移転やベンチャー育成支援を行い、これまでも企業との商品開発やアート企画展のコンテンツ制作などで成果をあげている。外部との連携に関して、教職員の活動が利益相反や責務相反が生じないように、専門委員会を設置しガイドラインも策定されている。

研究活動は当該大学院のカリキュラムに沿ったものが大半を占めるが、これからのデジタルメディアやコミュニケーションの社会的広がりを考えるなら、政策提言や社会的広がりのある研究課題も検討すべきであろうし、旧来からの学会などとも積極的に連携を取っていく必要があるだろう。またウェブサイトでの研究発表や論文発表もさらにデータベース化して強化していくことが考えられる。

第7章 入学者選抜等

入学希望者に向けたアドミッションポリシーが当該大学院の教育方針、教育内容に沿った形で明確に定められ、当該大学院のウェブサイトや募集要項等によって入学希望者に広く届くよ

う公開されている。当該ウェブサイトにおいては、多様化する入学希望者に向け当該大学院の特徴や学生支援の内容などをいろいろな切り口でわかりやすく情報提供している。

また入学希望者に対して原則的に事前の個別面談を実施し、入学希望者の志向やキャリアプランと当該大学院の教育内容に齟齬がないかを確認している。その上で入学試験においても書類審査に加えて面接審査を行い、入学希望者の経歴に見合う分野の教員 2 名が面接試験官を行うことにより入学希望者の素養や目的とアドミッションポリシーが合致しているかを判断している。さらに、志願者の経験や素養を判断するための評価軸を定め、評価シートを用いることで評価者が的確かつ客観的に評価を行う仕組みを実践している。

また、当該大学院への入学時期は毎年 4 月であるが、夏以降に毎月 1 回以上の頻度で入学試験を実施するとともに、試験時間を夜間に設定するなど社会人への配慮も行っている。

アドミッションポリシーにも定められているように、社会基盤の急速なデジタル化へ幅広く対応できる人材を育てるために、様々な分野から志願者を募集する必要がある。志願者の有する経験がビジネス、クリエイティブ、ICT のいずれに属するかを詳細書類に記載する形をとっており、その属性実績を見ると、ICT を得意とする入学者の数が少ない点に課題が残る。

在籍者数と収容人員の状況については、在籍者数が収容定員を上回る状況にあり、その乖離は増大する傾向にある。これは主に社会人学生による影響であり、履修登録者数でみると在籍数を大きく下回っており、その数はやや収容人員数を上回っているが現状では教員の指導や授業運営に支障はない状況である。

平成 22 (2010) 年度にカリキュラム及び学費制度の改変を行ったため、過渡期である平成 22 (2010) 年度、平成 23 (2011) 年度の入学者数は定員に満たない状況であったが、平成 23 (2011) 年度の改変後初の修了生が実績となり、平成 24 (2012) 年度の入学者数増加につながり定員数を上回る入学者数を記録した。

以上のように、当該大学院の特徴を現したアドミッションポリシーを明確に打ち出し、事前面接や入学試験時の工夫によって、志願者の志向との合致度合いの向上や目的意識の醸成を行っている点、また社会人に配慮した施策などによる志願者の多様化への対応などは高く評価できる。

今後の課題としては、定員充足を恒常的に実現することとあわせ、ICT 分野を得意とする入学者の増大に向けた該当事者への認知、志願促進活動の強化があげられる。

第 8 章 学生の支援体制

学生が履修に専念できるよう、全体および個別に履修相談会、修了課題制作説明会、修了課題制作指導が行われ、十分な体制が取られている。

教員と学生とのコミュニケーションに関しては、ES、学生教員用グループウェア、メーリングリスト、フェイスブック・グループを活用し、連絡、相談が十分に行われる体制ができています。また新入生合宿 (Future Gate Camp) により、入学直後から教員と学生の交流を円滑にさせる措置が講じられている。さらに教員の負担を軽減し、学生への十分な指導環境を確保させるために授業準備補助を行う職員を配置している。職員と教員は ES の内容等の情報共有と意見交換を行い授業の改善を図っている。

教育補助者による学習支援体制としては、まず全ての演習科目においてティーチング・アシスタントを配置し、授業準備、補助、学習支援を行っている。また東京、大阪のキャンパス間で双方向の講義を行うためにテレビ会議システムが活用されている。学生の復習あるいは欠席者への支援として、ビデオ撮影された授業をいつでも視聴できるよう措置されている。さらに

コンテンツ制作用アプリケーションの学習支援として、設置会社が運営する専門スクールで開発されたパーソナルプログラム(独習用教材)を研究スペースに常設されたパソコンで利用し、予習、復習、独習ができるようになっている。

学生の生活支援については、経済的支援策としては、特別奨学生制度、科目等履修生制度利用者の学費の減免、独立行政法人日本学生支援機構の奨学金、その他各種団体による奨学金制度の利用が可能である。修学や学生生活に関する相談は職員の他にスクールカウンセラーを配して対応している。

障害のある学生に対する支援としては、キャンパスのバリアフリー化が行われており、またノートテイクなど補助者の参加を認めている。

留学生の支援体制としては、まずは受験機会の確保として、北京、上海、台湾での入学試験を実施している。学習や生活支援については在留資格説明会、日本語指導に加え、職員の一部は英語、中国語での対応も行っている。また学費支援策として、私費外国人留学生学費減免制度を設け、授業料の最大30%を減免している。また独立行政法人日本学生支援機構における私費外国人留学生学習奨励費給付制度の情報提供、受給申請補助を行っている。

職業支援は、キャリアセンターにより、求人紹介、就職ガイダンス、個別面談、企業を招いての採用説明会などが実施されている。またインターンシップやOJTへの参加などが教員の所属企業や紹介企業にて行われており、さらに設置会社が経営会議を設け起業支援まで行っている点は当該大学院の特色であるといえる。

各種ハラスメント防止に関しては、「デジタルハリウッド大学キャンパス・ハラスメントの防止等に関する規則」を設け、入学時ガイダンスや教員採用時の説明などで周知され未然の防止に詰めている。またハラスメントが起きた事例は報告されていないが、支援体制として専用連絡窓口も設けられている。

第9章 教員組織

教員任用等規則に則って採用が行われており、年齢構成、客員、非常勤からの専任への任用については学務への参画など総合的な点で審査が行われている。急速な変化が進む産業領域での専門分野の授業を行うため、教員としては実務家ないし卓越した実務経験を有することが要求されるが、そうした資格を持った教員が配置されている。

教員採用に関しては、ビジネス、クリエイティブ、ICT各分野の最先端の情報を教授する必要から、各科目にふさわしい実務家、実務経験者が配当されている。また教員1人あたりの科目担当数も平均1.5科目と少なく、特に、実務家教員の専門性を活かすための体制が講じられている。

全教員が専門職大学院設置基準で定める、専攻分野について「教育上又は研究上の業績を有する者」「高度の技術・技能を有する者」「特に優れた知識及び経験を有する者」という3つの専門職大学院設置基準に該当している。専任教員の採用に当たっては、「教育研究業績書」をもとに、指導実績と実務実績および研究・指導目標を確認し、適切な指導能力を有する者が採用されている。

これら教員の能力にかかわらずファカルティ・デベロップメント委員会での指導方法の検討が行われ、教員研修への参加も義務づけられ、指導能力の向上に努めている点は評価できる。

教員の選考と採用については教員選考委員会の審査と教授会の承認を得ることになっており、採用過程の透明度も確保されている。

当該専門職大学院における必要教員数を、特殊な学術分野を文部科学省告示(第175号)で

示されている分野に近い領域で換算すると、修士課程を担当する研究指導員の 1.5 倍、最低必要教員数 16 人を上回る 17 人が配置されており、十分な配置数となっている。また専任教員 1 人あたりの学生数も 9.4 人であり、近隣分野（経済学関係、社会学・社会福祉関係、工学関係、美術関係）平均の 15 人を上回っている。専任教員の科目別配置についても、適正なバランスとなっている。

教育上主要と認められる科目については原則として専任教員が担当することが望まれるが、必修科目 4 科目中 2 科目のみが専任教授、専任准教授の担当となっている。必修科目が「教育上主要と認められる科目」とは一概には言えないが、検討を経て対策されるべきであろう。

2 学期制における、各教員の授業負担は 1～3 科目程度と少なく、適正な範囲となっている。

教育上、研究上及び管理運営上の業績に応じて研究専念期間（サバティカル）が設けられることが望ましいが、教員の大半が実務家であるため、実務そのものを研究と位置づけ、制度としては確立されていない。今後の制度化の検討となんらかの対応が望まれる。

小規模な教員組織であるため、教授会及び年 3 回の教員研修と年 1 回の教員総会によって教員組織活動の活性化は十分に図られている。

授業準備や学生管理などについては職員が対応しており、職員にはスタッフデベロップメント（職員の能力開発）の研修も行われている。職員には専門領域に関わる業界の実務経験のある者もおり、教員との教育内容に関する検討・協議も可能である点などは特筆に値する。

第 10 章 管理運営等

当該大学院がビジネス、クリエイティブ、ICT の融合による次世代プロデューサーの育成を目指していることから、管理運営もこれを実践するに適した独自性を持っており、アドミッションポリシーに基づく入学選考や社会人学生に配慮した平日の夜間と土日の昼間中心とした授業時間設定、長期在籍の許可（最長 5 年）などが該当する。また入学試験機会を多くし、夏以降毎月 1 回以上実施している。意見交換、交流、対話の機会を多くするために、グループウェア、メーリングリスト、フェイスブック・グループ、ツイッターなどを最大限に活用している。

事務体制の主体は、設置会社であるデジタルハリウッド株式会社の大学事業部であり、「大学事業部マネージャー会議」により、他部門との情報共有により業務の補完体制が組まれている。

財政基盤については、当該大学は学校法人では無いために私学助成金や税制優遇が受けられず当該大学院単体での収支均衡は依然厳しい状況ではあるが、経営努力により財務状況は大幅に改善してきており、学部と合わせ、必要な財政基盤は築かれている。しかしながら、さらなる安定性を目指し、学校法人化の検討を継続している。

経営の意思決定はデジタルハリウッド株式会社の経営会議にて行われるが、教学に関する意思決定は教授会で行われ、学長、事務局長は双方に参加し、経営と教育研究の両面から意思決定を行っている。

管理運営が適正に行われているかを自己点検、評価をするために、自己点検委員会が設置されており、下部組織である作業部会により現場での課題抽出、改善活動が行われている。作業部会からは、委員会、教授会、大学事業部マネージャー会議に対して自己点検評価活動の内容の報告が行われている。また平成 20（2008）年度に実施した分野別認証評価においては、学校教育法に基づく大学評価基準に適合していると認定され、さらに平成 22（2010）年度には日本高等教育評価機構による大学機関別認証評価を受審した結果、大学評価基準を満たしていると認定されている。今後はより客観的かつ公平な評価結果を得るために、産業界や学術団体と連携し認証評価機関の設立を検討していく方針と聞くが、早期の実現が望まれる。

教育活動の公表、公開、保管については、いずれも印刷物あるいはウェブサイトにて掲載されており、また情報セキュリティ規定に基づきデータベースに保管されている。

改善課題としては、専任教員の教授会への参加・出席率の向上があげられている。当該大学院の最大の特徴は実務家による教員陣の構成であるため、時間的制約があることは必然であるが、情報共有と同時に会議参加も ICT を駆使して行うことによって改善できることと思われる。

第 11 章 施設、設備及び図書館等

現在の秋葉原メインキャンパスは施設のほとんどが学部との共同利用であり、かつ複数のビルに分散しており当該大学院専用利用できる施設としては十分な広さや利便性が確保されている状況ではなく、また図書館についても必要最小限のスペースと蔵書量を確保しているに過ぎない。しかし平成 25(2013)年 4 月にお茶の水の新校舎への移転が計画されており、教室数、図書館やカフェテリア等の充実が図られる予定である。ただし、施設に付随するネットワーク等情報インフラや、パソコン、映像関連機器等の設備は現状でも充実したものである。加えて、学生、教職員が活用するグループウェアやウェブサイト、SNS 等の活用は先進的な状況であり、履修支援の観点においても充実した状況となっている。

今後は、新キャンパスへの移転による施設、設備の充実を図るとともに、周辺図書館の利用案内や他大学図書館との連携、学術情報の相互提供なども合わせて行っていくことや、文献複写等の資料やレポート、論文作成などの学習支援サービスの認知向上などにより、さらな就学支援サービスの充実を図っていくことが望まれる。

以上

デジタルハリウッド大学大学院

外部評価委員会

委員

江幡哲也

(株式会社オールアバウト 代表取締役社長兼 CEO)

服部桂

(朝日新聞社ジャーナリスト 学校シニア研究員)

福富忠和

(専修大学 ネットワーク情報学部 教授)

藤川幸廣

(株式会社 IMAGICA 代表取締役社長)

(五十音順、敬称略)