

デジタルハリウッド大学
アドバイザリーボード会議

2022 年度

2023 年 2 月 7 日（火）13:00-14:45

[会 場] オンライン開催

[出席者] 稲見昌彦、鮫島正洋、ドミニク・チェン、池谷和浩（大学事務局長・大学事業部長）、
今田健一郎（大学院事務局長・大学事業部副部長）

[陪 席] 杉山知之学長※、小野妙子（大学事務局）、中澤藤江（大学事務局）

※Zoom のチャット機能を用いた発言

[議事]

- 1 DHU（デジタルハリウッド大学）の活動についてのアップデート報告
- 2 自己紹介と活動共有
- 3 DHU2025 構想の観点から（教育課程、教員採用、社会広報など）
- 4 大学認証評価の観点から（理論と実務の架橋、業績指標など）

1. DHU の活動についてのアップデート報告

池谷事務局長よりアドバイザリーボードの背景と目的を説明した。また、この1年のデジタルハリウッド大学の活動や学生の募集状況等を報告し、ポストコロナにおける大学価値の再実質化が求められている局面について説明した。

2. 自己紹介と活動共有

各ボードメンバーより、各々のビジネスや研究について近況報告があった。

（稲見氏）

・「身体の自在化」をテーマに研究し舞台パフォーマンスの形で発表した。「拡張指」や義肢で身体の未来像を表現した。新設の「メタバース工学部」でジュニア向けプログラム等を行った。これらの活動を通じて、教育の方向性が単一の方向を向いた「ユニ」の「ユニバーシティ」から、「学歴から学習歴」が大切になる「マルチ」へ、将来はデジタル技術を活用した「メタバースシティ」が作れば良いと考えている。

（鮫島氏）

・「オープンイノベーション」は、大学やベンチャーのためのものと捉えられてきた。しかし今は大企業でイノベーションを起こす源泉と受けとめられつつある。大企業とスタートアップの関係を従来の「元請け・下請け」から対等に、「ベンチャーファースト」の関係となるよう意識変化を契約書など法的部分で誘導してきた。意識変化は加速度的に進み、オープンイノベーションは経営のデザインツールである、と捉える動きがでてきている。

(ドミニク氏)

・近年は「発酵」の物理現象やメタファーとしての面白さに関心がある。アーティスト活動では、プロセスの再生から事後的に意味を認識する作品を制作し、認知心理の論文を書いた。
・コロナ禍で自然環境への向き合い方を再考する機運が高まり、またアテンションエコノミーに代表される、行き過ぎた情報技術産業への反省から、アーティストや哲学者なども加わり人間中心主義を超える社会的な議論が始まっている。

3. DHU2025 構想の観点から（教育課程、教員採用、社会広報など）

大学事務局長より「DHU VISIONBOOK2025」の概要と現在の課題を説明し意見を求めた。

(稲見氏)

・「トップガン」では身近な目標となり、複数の価値観をつなげるハブとなる人材を見出し育てることがポイントである。グラデーションのある集団内で等身大の目指すべき人がいて、相互レビューにより高めあう場となることが大切である。

・「本物に出会う」では、話を聴かせるだけでなく、本物による本気の「必殺技」（つくる、表現の過程）で「背中を見せる」方が共感を得られるだろう。21年度生のコミュニケーションの特異性について、私たちが見えていない場所や方法でコミュニケーションやコラボを行っているとするれば、逆にそれは奇貨となる可能性がある。

・デジタルコミュニケーションは生成的 AI も活用し、自然言語を超えた（例えば生成的 AI による絵文字と考えれば）コミュニケーションツールになる可能性がある。

・教員採用に関しては、DHU が教員にとって社会と接点になり、DHU に来ることで教員自身も変わる、国内サバティカルやインターンのような場にしたらどうか。

・ベンチャーは、設立数年後の規模拡大の過程で人材獲得などから足踏みしやすい。校友会でハブとなる組織や仕組みができるとネットワークが強化できるだろう。セーフティネットとしてのコミュニティをつくることを提案する。

(鮫島氏)

・今の時代、ひとつの専門性を深く突き詰めるより、複数の専門への熱意や知識の複合が求められる。インターンシップは行きたい会社へ行くよりも、あえて銀行や不動産の営業、ものづくりの中小企業などへ行き、自分の専門と異ジャンルの「かけ合わせ」が

できると良いと考える。

・学発ベンチャーの数が多いことは、いままでの取組で成功してきた、ともいえる。現状の路線は維持してもよいだろう。ベンチャーは自立することも重要なので、大学が与えすぎることは足腰を弱くする。支援については、ITベンチャー業界のように先に成功した人が後発組を見る、そのようなコミュニティをつくる方が良い。勘所のわかっている先発組が、「夢と現実」のバランスのとり方等を伝えるほうが効果的である。

(ドミニク氏)

・対面で集まりものづくりする事力や、それが生み出す連帯感を再認識し改めてデジタルツールの課題がみえた。共に試行錯誤するプロセスが持つ意味を強く感じた。

・キャンパスライフで得られるもののうち、半分は同世代の「変な人」「怪しい人」と出会い、またはハブやロールモデルとなる人物の影響を受けること、と考えている。インターンシップなど、学外で異質なものと意図せず「交通事故的に」出会うこと、差し込むことで発酵を促す、生成変化の振れ幅を広げる、という視点があるとよい。

・ベンチャー支援に大学がどこまでコミットメントするかは難しい問題である。リスクを恐れて挑戦しない日本で、DHUはものづくりで失敗できる、という心理的安全性がある環境で1年次から育てていく。失敗を忌避しない気風を培い、成功モデルが増え多様化することで挑戦者が増えているカルチャーは評価する。

・教員採用に関しては、DHUを「教員・イン・レジデンス」のような教員の交流の場にしてはどうか。本所属はできない活動を行うサバティカルリーブのような参加形態もあるのではないか。

それに対し大学事務局長から「アーティスト・イン・レジデンス」でプロセスを見せるようにしたい旨が、また学長からは、DHUを他大学の若手教員のサバティカル場の場とする提案について賛意が述べられた。

4. 大学認証評価の観点から（理論と実務の架橋、業績指標など）

事務局長より大学院の認証評価のピアレビューに対する大学の考えを説明し、意見を求めた。

(稲見氏)

・「基礎・理論科目の充実」の指摘について、シラバスの記載内容で誤解を与えているだけではないか。手法のみではなく、方法論を学んでいることを記載するとよい。実際手法を学ぶ中で、方法論（理論）も教えているはずである。

- ・教育評価の基準について、学生が成長実感を持っているか、アンケートで調べる事が基本ではないか。また、学発ベンチャー数を基準にしても良いのではないか。本務校も含め、他大学も指標にしている。

最後に各委員に対して、全体の感想を求めた。

(稲見氏)

- ・社会の変化に対応し大学の役割を見直し、DHU 自体が実験的な取り組みをしている。未来の研究と実践をしている点をブランド化してほしい。

(鮫島氏)

- ・DHU を社会が追いかけている、という実感があれば変える必要はない。本質から外れないようにされたい。

(ドミニク氏)

- ・ものづくりの価値は研究的にもあきらかになり、社会的にも共有されている。その意味でも DHU の先進性を感じ、さらに特化、先鋭化されたい。インターカレッジやコラボでハブとなるように存在感を高めてほしい。

学長から、ロシアやウクライナの留学生がいる中で大学の社会的な立ち位置に苦慮した一年であったこと、及び今まで社会が追いかけてくる大学になるとの思いで運営し今後も守りに入らないようにしたい旨述べ、ボードメンバーへ謝意を表した。

以上