

デジタルハリウッドの「中の人」たち

Awesome People in Digital Hollywood

榎木野 綾子 NARAKINO Ayako

デジタルハリウッド校友会 事務局長
Digital Hollywood Alumni Association, Secretary General

筆者は1996年8月から2022年3月までの25年と7ヶ月の間、デジタルハリウッド株式会社にスタッフとして在籍していた。手前味噌ではあるが、数々の卒業生を輩出し、「デジタルハリウッド」をここまで育て上げたのは、学長や経営陣や講師陣の力はさることながら、歴代スタッフの尽力の賜でもあると言っても過言ではない。本レポートは、各時代にデジタルハリウッドの中(スタッフ)の様子はどのような状況であったかを記述したものである。なお、筆者のデジタルハリウッド人生の半分以上は、大学事業部にてデジタルハリウッド大学の設立および運営に関わったことであるから、大学事業に関する話題が多くなっている点についてはご了承いただきたい。

1. プロローグ

忘れもしない1996年8月18日。大学を卒業したての筆者は、アルバイトとして初めてデジタルハリウッドに出勤した。詳細の連絡があったのは前日の夜。指示された部屋に入ると、誰もいない。照明や空調や事務用マシンであるMacintoshは電源が入っており、書類や飲み物などもそのままの状態だった。

30分待っても誰も来ない。45分くらいして、女性のスタッフが出勤してきた。散らかった執務室にはそくわない、コンサバなお化粧やファッションの綺麗な人だった。その後、緩やかに他のスタッフも出勤してきた。仲は悪くなさそうだが、朝の余韻などはまるでなく、すぐさまメールのチェックや電話のやりとりが始まった。

ちょっと待ってと言われ、午前中はほぼ放置された。コピー機の使い方がよく分からず戸惑っていたが、みなお構いなしに素通りしてゆく。とにかく忙しそうであった。

そんな洗礼の中で筆者のデジタルハリウッド人生が始まった。

2. 黎明期 1994年～2003年

2.1 需要と寝袋

筆者が入社した1996年～1997年は、セガサターン、Play Station、NINTENDO64などの家庭用ゲーム機が花盛りであり、業界では恒常的に3DCGやマルチメディアのクリエイターが不足していた。デジタルハリウッドにおいてもクリエイターの育成に注力すべく、業界と同じ環境で学べるよう最新のマシンやソフトウェアを完備していた。業界では納期前は徹夜になることも珍しくなかったことから、良くも悪くも業界の標準に合わせ、学校内でも夜通し制作ができるオールナイトフリータイムを実施していた。当時のスタッフは朝出勤すると、寝袋にくるまって仮眠を取る受講生を見つけては、起こして回ったものである。

2.2 受講生のマインドは「崖っぷち」

当時は社会人向けの専門スクールのみ運営していた。その頃の受講生は、社会人になったもののクリエイターの道が諦めきれず、一念発起して会社を辞め、決して安くはない受講料を払って学びに来ていた。失業保険の適用が終わるまでに次の就職先を決めなければならないという切羽詰まった受講生も多く、オールナイトフリータイムの席が確保できなかった日には、死活問題とばかりに大層なクレームになることが少なくなかった。まだ自宅にマシン環境を整備できるよう

な時代ではなかったため、スタッフも特にオールナイトフリータイムの運用については、胃を痛めながら必死に改良していった。

2.3 急速な成長と運営のジレンマ

1990年代はデジタルハリウッドとしてもいわゆるバブル期で、受講希望者は湧き出るように集まり、キャンセル待ちが後を絶たなかった。拠点校も、大阪、サンタモニカ、福岡、ビットバレー渋谷と、続々と増えていった。そのほかにも、初の海外大学との提携(韓国・延世大学)や、法人研修や学校コンサルティングなどのBtoB事業、出版事業、カフェ事業、社内ベンチャーなど、年がら年中、新規事業が立ち上がり、会社として拡張する一方であった^[1]。

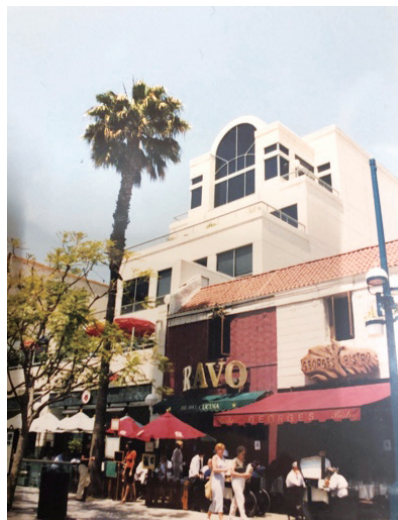


図1：dhima(デジタルハリウッドU.S.A.校)

そうなるとオペレーションも多岐に亘ってくるが、運営は明らかに追いついていなかった。募集スタッフと運営スタッフの連携もスムーズではなく、例えば運営スタッフが新規コース開講について知る由もなく、カリキュラムや講師が準備されないまま、開講日が目前に迫るといったことや、コンピューターの座席数以上の入学者が決まってしまっているということもあった。それを何とかしてきたスタッフの土壇場力も、正直なかなかのものだったと思う。

人員の増強はしていたものの、全般的に人手が足りていなかった。

プロローグのエピソードもこのような状況下であったと思われる。この頃、スタッフにとって有難い福利厚生があった。例えば、会社から2km圏内に居住する場合は月額3万円の家賃補助、同じく2km圏内居住者は2万円以内の自転車支給、残業する場合は1回につき千円以内の残業食費支給などである。仮眠室も設置されていた。

今見るとまるでブラック企業であることを推進するかのような福利厚生だが、当時のスタッフはみな、辛さは微塵も感じていなかった。明らかに時代の波がこちら側に押し寄せていることを実感していたのである。むしろ「あれをやってはダメ」「もう定時だから切り上げなさい」などと抑止する人がおらず、思う存分仕事に熱中していた。かく言う筆者もデスクの下に寝袋を常備していたクチである。



図2：大学設置認可申請書

2.4 ピンチをチャンスに

90年代はまさに「集まる学校」であったが、多数の競合校の出現などにより、2000年以降はあれだけ好調だった受講生募集に暗雲が立ち込めていた。

立て直しのため、社長が交代し、商品(コース)の見直しや、人も含めた徹底的なコストカットが行われた。スタッフの中には会社の方針に納得がいかず、デジタルハリウッドを去った者もいた。

幸か不幸かこれを機に、デジタルハリウッド史上最大級のチャレンジと言っても過言ではない大学設立をすることになる。

3. 再生・挑戦期 2004年～2013年

3.1 株式会社のまま大学を設立

杉山学長はもともと、デジタルハリウッド創設時に大学院大学を作ろうと考えていた。しかし当時は大学を設立するには法人格を学校法人にする必要があり、経営要件が厳しかったことから大学院大学は見送り、専門スクールからスタートすることになったのである。

2002年に小泉政権により構造改革特区制度(以下特区制度)が創設された。特区制度とは、法律で規制されている要件について自治体ごとに緩和し、その緩和が地域を活性化させるものであれば全国に拡大されるというものである。杉山学長と当時の藤本社長はこの制度を利用し、デジタルハリウッド設立10年目の2004年2月に、株式会社のままデジタルハリウッド大学院大学を設立し、デジタルコンテンツ研究科を開設した。その翌年の2005年4月にはデジタルコミュニケーション学部を開設し、それを機に名称が「デジタルハリウッド大学」となった。特区制度を活用し、株式会社が大学を設立できるという緩和以外に、校地・校舎の自己所有の緩和や、校地面積の引き下げ、運動場や空地は代替措置とする緩和の適用を受けて開設した。

3.2 最初のカルチャーショック

大学設置認可申請を通して、カルチャーショックとも言える経験にいくつか遭遇した。

まずは説明の仕方についてである。プレゼンテーションしてなんぼであったベンチャー企業としては、Wordの書式に文章だけで全てを表現しなければならないことが、思いのほか難儀であった。そもそもデジタルコミュニケーションの説明が難しい。また、大学という高等教育機関になることで、自分たちのやろうとしていることが、産業界だけではなく社会に対してどのように良い影響を与え得るのか、意志はあってもアカデミアに説明した経験はなく、言葉を編むのに苦労した。

次に印象的だったのが、他大学の教員による審査である。大学の設置審査は、大学設置・学校法人審議会(以下大学設置審議会)という主に他大学の教員で構成された委員会で審査される。委員は日本の高等教育を守ってきた重鎮らで構成されており、批判的なやりとりが多く、我々のロジックとは明らかに正反対であるように思えた。

今にして思うと、正しい知を発見し蓄積することが使命であるアカデミアが、その精度を上げるためにクリティカルな指摘をしてくる習性があるのは当然であったが、当時はなぜそこまで敵対視されるのかが全く分からず、ベンチャー企業の文化との間に大きな乖離を感じていた。

一方で、我々がアカデミックな世界の考え方やお作法について無知である自覚はあったことから、数々の指摘も天の声と受けて入れ、デジタルハリウッドの思想を逸脱しない限り対応した。郷に入るとは郷に従えである。この姿勢は今でも変わっていない。ちなみにデジタルハリウッド大学というカタカナの名称も変更するよう助言があったが、そこは断固として譲らなかつた。

3.3 社会と向き合うということ

学部の設置審査は、大学院単体の審査より要件が多く、それらをクリアするのに苦労したが、書面審査、面接審査、実地調査を経て、2004年11月に無事に認可されることとなった。認可の際は、その後の改善要求が留意事項として付される。デジタルハリウッド大学の留意事項は、大項目が9つ、小項目で数えると22個も付されており、他の認可校と比べて一段と目立っていた。留意事項は文部科学省のホームページに公表され、解消されるまで毎年文部科学省の細かなチェックが入る。前途多難な出発であった。

また、学部開学直前に、国の認可校になるということはどういうことかを痛切に味わう出来事に遭遇した。

デジタルコミュニケーション学部は、開学当初、英語・IT・クリエイティブの3つを基軸としていたことから、留学を強く推奨していた。その海外大学との協定締結中に、パンフレットに「提携先」と記載したことで、虚偽の申請であると某新聞の社会面に大きく取り上げられたのである。テレビのニュースでも報道された。こちらとしてはタイムラグおよび誤記の範囲という認識であったが、社会はそれを許してくれなかった。当然のことではあるが、言葉の使い方一つにしても、その厳密性がより問われる立場になったことを認識した瞬間であった。

ちなみにこの時は、すぐさま合格者全員に電話で事情を説明し、心配をおかけしたことへお詫びの書面を送付した。この騒動の中で第1期生が満席開講となったことは、当時の入学者や保護者の皆様に厚く御礼を申し上げたい。

3.4 新たなステークホルダーの出現

3.4.1 18歳という世代

大学を設立することで、新たなステークホルダーが生まれた。

まずは何をにおいても18歳世代の学生である。学部を設立した当初は、それまでの専門スクールの実績から、技術教育、実践的環境、

就職先、就職に向けたサポートには絶対の自信があった。ここへ来て想定を超えたのが、高校から上がってきた18歳という世代とのコミュニケーションの難しさであった。これまで社会人相手に数々のクレームに対峙してきたが、感情が優先され理屈が通じない、嫌なものは嫌、メンタルが不調な学生も少数だが毎年一定数いる、などの学生層に対して、当初はどう接すれば良いか途方に暮れたものである。

また、特に学部生は、自分で学費を工面する者は少数であり、専門スクール生のような「失業保険の給付期間が終わるまでに次の職を決めなければならない」といったような切迫感がなく、言われるがままただ時間を過ごしている学生もいた。それが悪いという訳ではないが、それを見たスタッフたちは、「機会や人脈は学内にいくらでも転がっているのに!」と、学生の主体性に火を点けられないことにヤキモキしたものだ。その一方で、一度スイッチが入ると、測り知れない伸び代があるのが大学生という層の味わい深いところである。

数年間に亘る大学運営を通じて、現在は学生に対して、①中長期的視点を持つ(スイッチが入るタイミングは学生それぞれ)、②多様性を認める(極端である学生を排除しない)、③画一的に捉えない(個別の状況に寄りそう)、④混沌を受け入れる(運営は複雑になるが覚悟を持つ)、というスタンスで接している。

3.4.2 保護者

先に述べたとおり、学部では保護者がいわゆるスポンサーである。筆者が学生だった時代には、幼稚園でしか聞けなかったような「保護者会」が、大学を設立した頃には、各大学で頻繁に行われていた。

保護者についても想定外だったのが、大学にコンタクトを取る保護者が一定数いたことである。例えば子供の出席状況についての問い合わせや、一人暮らしの子供と連絡が取れないので繋いでもらえないかといった相談などである。子供から聞いた話を言葉のまま受け取られ、大学にクレームの電話をいただくこともあるが、背景や状況をお話するとご納得いただくことが多かった。ご家庭の事情も様々で、時折センシティブな情報を聞かざるを得ないこともあり、大学としてどこまで介入すべきか、今でも悩ましいところである。

大学を開学し18年目となる現在は、子供を持つスタッフも増え、保護者と同じ目線でコミュニケーションができるようになってきている。

3.4.3 留学生

大学の設立を機に学校教育法第一条で定める学校となったことで、留学ビザを取得できるようになった。学部の第1期生は中国からの留学生1名のみであったが、その後着々と増え、現在では学部だけでも累計42カ国1,541名の留学生を受け入れている。

留学生の在留資格の管理についても、これまた未知の世界であった。大学は法務省や文部科学省から、入学を許可して受け入れた外国人留学生については、大学自らが責任を持って在籍管理を行うようにと通達されている。要は不法滞在を防ぐようにとのことである。

通知日く、真に修学を目的としているかを把握するために、学業成績や資格外活動(アルバイトなど留学ビザで許されている時間内の活動)の状況等を的確に把握するようにとのこと。どこまで厳密に管理するか悩ましいところだが、欠席が続いており連絡が取れない留学生がいた場合は、病気や何かのトラブルに巻き込まれている可能性も踏まえ、自宅まで確認しに行くこともあった。

大学側の管理は大変であるが、当の留学生からすると、アニメやゲームの本場・秋葉原のすぐ傍にあるデジタルハリウッド大学で学べることは、大変幸福であるようだ。また、日本の広告デザインや、日本の街が安全かつ清潔であることに憧れて来日する留学生も多い。表現にタブーがないことも魅力であり、日本のソフトパワーの威力を肌で感じる。

学内が多国籍になれば当然、学生間の価値観のぶつかり合いも起こりやすくなるが、それも学びのうちとして、多様性を認める風土が醸成されていった。この流れもあってか、後にダイバーシティや

LGBTQが声高に謳われるようになった時には、既に学内は、人と違うことに対して抵抗感を持たず、自然体で過ごせる場所となっていた。

3.4.4 大学教員

教員の多くは実務家であったが、他大学にて教育研究をしていたアカデミアの方々にも専任教員としてジョインいただいた。従来のアカデミアから見たら、株式会社が大学を設立するなど、色もの以外の何者でもなかったかと思われるが、幸いにも新しい試みを面白がっていただける方々がジョインしてくださった。先に述べた留意事項の対応についても、このアカデミアの方々にお作法をご指導いただいたおかげで今に至っている。

実務家教員については、大学設置基準に、教授の資格の一つとして「専攻分野について、特に優れた知識及び経験を有すると認められる者」とあることから、外部企業の役員レベルや実績豊富なクリエイターが多くを占めることとなった。デジタルハリウッドとしては、お声がけした方はみなパートナーであったため、教授や助教授など格付けするような行為は避けたかったが、設置審査の過程において、大学設置審議会にて教員の職位が決められた。

教員について大学設立前と最も大きく異なる点は、教員組織との合意形成というプロセスが生まれたことである。それまでのデジタルハリウッドでは、スタッフが会社の方針に沿ってコースやカリキュラムを開発し、授業は主にフリーランスのクリエイターが担当していた。専門スクールは今でも、基本的にスタッフが中心となりカリキュラムを構築している。

ところが大学では、教育と研究に関しては教員自身が決めなければならない。教員に就任いただいた方は、みな聡明で百戦錬磨の猛者であったが、それぞれ実務という別の本拠地がある中での教員組織であったため、教員同士の合意形成や、株式会社の方針と教員組織間の意思疎通を行うにあたっては、スムーズに行かないことも多々あった。時には教授会で議論が白熱し不穏な空気が流れるほどであった。決断のスピードも重んじる株式会社としては、会社の方針と教員組織の意思の擦り合わせにかかる工数に、常に慣れないものを感じていた。

開学して18年目となる現在は、長年一緒に戦った同志としての一体感が強まり、同じ目線で大学の発展に取り組んでいる。先に不穏な空気と書いたが、その時々コミュニケーション上の問題であり、それが噛み合った時には、学内の歴史に残るようなイノベティブな発案が生まれたことも申し添えておく。

3.4.5 文部科学省

大学を開設したことで、官公庁とのやりとりが多くなった。まずは文部科学省である。大学は設置認可された後、その設置計画の履行状況について、毎年、文部科学省による調査を受ける。調査方法は、分厚い設置計画履行状況報告書の提出と、授業見学や学内関係者との面接等を行う実地調査である。設置計画履行状況等調査委員会は、これまた他大学の教授等で組成され、調査の状況に応じて必要な指導や助言を行うとされている。本学も開学当初は学内の整備が発展途上であったため、指導や助言に従って必死に運営していた。しかしここでも大学組織等に関する考え方が噛み合わず、幾度も厳しいアドバイスをいただいた。時には事務局長の交代をアドバイスされたほどであった。

この設置計画履行状況等調査(以下履行状況調査)は、通常は最初の入学者が卒業する4年目まで実施される。しかし開学時に付された22個の留意事項は4年間では解消されず、その後も調査が続いた。全て解消されたのは、大学を開学してから7年が経過した2011年であった。そこでようやく完全なる大学の自治が始められることになったのである。留意事項がとうとうなくなったという知らせを聞いて一緒に喜んでくれた1期生もいた。

ちなみに、文部科学省に認められ学位授与が可能な大学となったが、

株式会社立であることから、大学に関する文部科学省からの助成金は適用されなかった。学内のリソースは、まずは何をにおいても教育に集中させ、研究活動等については、企業連携などによる外部資金を獲得することで捻出していった。ここは株式会社立としての腕の見せどころであった。

3.4.6 自治体

特区制度は自治体ごとに規制を緩和する制度であるため、文部科学省に大学設置認可申請をする前に、校舎を置く自治体が国から特区として認められる必要がある。

最初に専門職大学院を設置した際は、まず千代田区と大阪市に相談し、自治体内で協議いただいた。その後2003年に千代田区は「キャリア教育推進特区」として、大阪市は「ビジネス人材育成特区」として内閣総理大臣に申請し、認定された(大阪サテライトキャンパスは2016年に終了)。続く学部設置に際しては、校地および校舎の面積に関する法律要件が厳しく、キャンパスの拡充が必要であった。その時ちょうど八王子市に廃校となった小学校があるという情報に出合い、八王子市に相談し、元小学校の賃貸借も含め自治体内で協議いただいた結果、2005年に「情報産業人材育成特区」として内閣総理大臣に申請し、認定された。

特区制度の申請にあたり、自治体としては株式会社による大学運営の継続性を担保する必要があったことから、自治体とデジタルハリウッド株式会社との間で協定を締結した。協定書には、四半期ごとにデジタルハリウッド株式会社が自治体から経営状況の監査を受けるほか、万が一経営に著しい支障が生じた場合の学生の修学機会の維持等について定められた。開学して18年経った今でも、大学事務局長等が四半期ごとに各自治体を訪問し、財務諸表を提出し説明を行っている。協定の締結がきっかけで始まった定期訪問であるが、訪問時にデジタルハリウッド大学の教育研究の状況や、デジタルハリウッド株式会社全体の近況についても情報共有することができ、自治体との良いコミュニケーションの機会となっている。

なお、八王子市からまるごと借り受けている廃校となった小学校については、「八王子制作スタジオ」としてゼミ活動や制作活動、サークル活動で利用するほか、地域住民にも利用いただいている。



図3：八王子制作スタジオ

3.5 スローガンはここから生まれた

大学を開学できたことで生まれたものや実現できたことは数多くある。その中でも特筆したいのが、学内関係者に広く親しまれている「すべてをエンタテインメントにせよ!」(“Entertainment. It's everything!”)という校是である。これは大学の「FD委員会」にて生まれた。

開学当初の大学界では、授業の内容や方法の改善を図るため、組織的な研修・研究を行う「ファカルティ・ティベロップメント(以下FD)」の実施が法律で義務付けられたところであった。それを受け、デジタルハリウッド大学にもFD委員会が設立された。

はじめにFD委員会で議論されたのは、大学のアイデンティティを学生にうまく浸透させる方法はないかということであった。そこで生まれたのが、「すべてをエンタテインメントにせよ!」(“Entertainment. It's everything!”)という校是である。エンタテインメントの語源にはおもてなしの意があり、単純な娯楽だけでなく、おもてなしのような、社会を少しでもよくするために何かを作る標語として生まれた。

2017年度末の学位授与式の最中に、卒業生が大学側と打ち合わせなく「せーの!」でこの校是を唱和したことがある。ティプロマボリシーを暗記している学生は少ないかもしれないが、この校是はほぼ全ての学生に浸透していた。



図4：ラウンジの壁面に書かれた
“Entertainment. It's everything!”

3.6 スクール事業もリバイバル

この時代にスクール事業も画期的なリバイバルを遂げている。まずオンラインスクールが、時代の流れに少し先を行く形で、オンライン教育を開始した。さらに、ここで培ったノウハウを活かし、他の教育機関のデジタル化支援を行う「デジタルハリウッドアカデミー」を確立していった。続いて専門スクールは、オンラインスクールの商材を用いて、オンライン×リアルハイブリッド教育にて、自分のペースやレベルに合わせて学習できる「デジタルハリウッドSTUDIO」を創設した。STUDIO事業は後にパッケージライセンス・ビジネス(以下PLB)となり、名古屋、米子を皮切りに、現在では日本国内に37の拠点を擁するまでになった。自宅で学習できることから、主婦ママ層などの受講層が拡大し、オーナーという新しいステークホルダーの出現や本部機能の発生により、新たなノウハウも構築されていった。

そのほか、写真の撮り方を動画で学べる無料WEBサービス「カメラの学校」や、プログラミングを知らなくてもブロックの組み合わせでiPhoneアプリ作りが体験できる無料アプリ「JointApps」など、フリーを利用した新たなビジネスにも挑戦していった。

4. 進化・跳躍時 2014年～現在

4.1 飛ぶ鳥を落とす勢い

この時期には、先に述べたデジタルハリウッドSTUDIOの拠点校が、新潟、横浜、熊本、佐賀、上野、京都、広島、札幌、仙台、対馬と、飛ぶ鳥を落とす勢いで開講していった。特に横浜、札幌、池袋、三宮については、かつて直営校を開校した地であり、形を変えて復活したことになる。

このSTUDIOスタイルは、2019年に政府が打ち出した「働き方改革」より少し先を行く形で生み出されている。「自分に合ったスタイルで学び、多様な働き方をする」という概念は、クリエイティブ産業との親和性が高く、フリーランスや副業の後押しをした。全国各地からのオーナー募集への引き合いが絶えないことから、社会や地域のニーズの高さが窺える。

その一方で、採用企業側は、デジタルコミュニケーションの様相が劇的に進化の中で、関連する業務の種類が増え続け、インハウス

のクリエイターだけでは対応が難しくなっていた。これを受け、デジタルハリウッドの新サービスとして、STUDIO卒業生をはじめとするフリーランサーを取りまとめ、企業側が、インハウスだけではカバーできないスキルや経験のあるクリエイター陣に、いつでも仕事を依頼することができる「LANCER UNIT」を設立した。

また、この時期には、起業家エンジニア養成スクールの「G's ACADEMY」やインキュベーション機関「D ROCKETS」も誕生した。こちらにも飛び鳥を落とす勢いで、2015年の開校から7年の間に83社のスタートアップを生み出し、資金調達総額は81.1億円を突破した。G's ACADEMYにおいてもPLBへの展開を遂げ、現在は「UNIT」と銘打った拠点校を札幌と山口に開設している。そのほか企業内講座の提供や、他大学新学科設立におけるデジタルコミュニケーション領域のコンセプト設計支援など、法人事業が活発になりつつある。

そのほか、実生活の中にロボットの活用機会をデザインし実装できる人材の養成を目的とした「Robotics Academy」の設立や、プロトタイピングのためのファブ工房「LabProto (ラボプロト)」の設置など、デジタルハリウッドが取り扱う領域の横展開が広がっていった。

4.2 「バカにされよう。世界を変えよう。」

一方大学は、開学して10年が経過し、定員割れはせぬものの学生募集への応募が鈍化していた。他学に類似する学部学科が設立されつつあったことから、デジタルハリウッド大学のアイデンティティを高校生や社会により明確に伝えるため、タグラインを開発し、大々的に広報した。その初代タグラインが「バカにされよう。世界を変えよう。」である。この「世界を変えるようなイノベーションとは、最初は周りに理解されないものである」というロックな思想は、デジタルハリウッドの卒業生や産業界を超えて、広く社会から共感を得た。しかし当の18歳世代には受け入れにくい表現であったようで、在校生から「これ以上バカにされたくなくて」との意見書が提出されるほどであった。



図5：初代タグライン

次なる代表的なタグラインは「みんなを生きるな。自分を生きよう。」である。「君は君で良いんだよ、同調圧力に負けないで」という等身大目線のメッセージは、多くの高校生の心に突き刺さったようだった。これがデジタルハリウッド大学が、バカにされていたFランク大学から、現在の入りにくい大学へと変容するターニングポイントの一つとなったと思われる。

ちなみにこの二つの間にもう一つ、「選択肢を選択するな」というタグラインがあった。新聞の広告として掲載したのだが、それが大学入試センター試験の問題・回答速報の隣であったことは、いかにもデジタルハリウッドらしいロックさを体現している。

4.3 真に認められた日

大学の中身も着実に進化していった。大学発ベンチャー創出数は全大学で10～12位、私立大学で2～4位を恒常的にマークするようになった。開学して最初の10年とはかく教育に力を入れていたが、その後は研究活動も盛んになり、毎年メディアサイエンス研究

所から研究紀要^[2]を発刊するようになった。産学官連携センターによる学発プロダクトの開発もコンスタントに行われている。中長期的視点においては、教職協働で描く未来構想として「DHU2025構想」が策定され、「DHU 2025 VISION BOOK」^[3]として広く社会に公表された。

そんなデジタルハリウッド大学史上、最大級と言っても過言ではないと筆者が思う出来事は、大学基準協会の専門職大学院認証評価にて適合を受けたことである。

認証評価とは、文部科学大臣の認証を受けた機関による第三者評価のことである。2004年度より学校教育法にて、国公私立全ての大学、短期大学、高等専門学校がその認証評価を受審することが義務付けられた。その頻度は7年以内に1回(専門職大学院は5年以内に1回)である。法改正の趣旨は、学校設置申請時の国による事前規制を弾力化しつつ、大学等の教育研究の質を保証するというものであり、複数の法的要件の緩和を受けて開学した本学としては、まさに対象のど真ん中にある。デジタルハリウッド大学は2017年度に、デジタルハリウッド大学大学院は2017年度と2021年度に、大学基準協会の認証評価を受審した。

これまでの大学設置認可申請や履行状況調査でのやりとりを振り返ると、株式会社上の我々の考え方が認証評価団体側に理解いただけるのか、一抹の不安があった。そもそも専門職大学院とは、理論と実務を架橋した教育を行うことを基本とした比較的新しい制度であり、その在り方についてはどの専門職大学院も試行錯誤しているところである。案の定、実地調査で教職員との面接が行われた時は、デジタルコミュニケーションにおける理論とは何なのか、その理論と実務の架橋とは何なのか、デジタルハリウッドの大学としての存在意義は何なのか等について、強く深い議論が繰り返された。この認証評価においても、委員は主に他大学の教員で構成される。ピアレビューを目的としていることから敵対的姿勢でないことは分かっていたが、真実を追求するアカデミック流の強い議論となることもあった。

結果的には、どの年度においても無事に「適合」をいただけた。加えて、2021年度の認証評価結果においては、総評の締めくりにこのような記述をいただいた。「当該専攻は、常に最先端の取り組みを通じてデジタルコンテンツを活用した高度情報化社会におけるデジタルコミュニケーションのあり方を提唱していくことに取り組んでおり、その意義は今後の社会にとって重要であるといえる。」。大学設置認可申請時からずっと噛み合わなかったアカデミック界と完全に歩み寄れた瞬間であり、歴代スタッフの苦勞が報われた瞬間でもあった。

5. デジタルハリウッドの中にいることの面白さ

5.1 渦中にいながらにして大局を見る

デジタルハリウッドの中にいることの面白さは、何と言っても「渦中にいながらにして、歴史が変わる瞬間を目撃できること」である。この25年、デジタルコミュニケーションの進化とともに人々のライフスタイルも物凄い勢いで変化していった。総じて言えることは、「杉山学長が唱えていた近未来は確実に訪れている」ということである。目撃と言っても、後になって振り返ってみると「あの時のあれがターニングポイントだった」と気づくのである。

また、デジタルハリウッドの中にいると、面白いほど「人」が吸い寄せられてくるのが分かる。デジタルハリウッドは黎明期から、パーソナルコンピューターの父と言われるアラン・ケイ氏や、MITメディアラボの創設者ニコラス・ネグロポンテ氏、時にはハリウッド映画の有名監督など、産業界のキーパーソンが立ち寄る場所であった。時代を経るごとにその引力が加速度的に増してゆき、今や名だたるVIPに向こうからアクセスしていただけるようになった。時には教鞭を執ってくださることもあり、正直決して高くはない講師料で、よく

引き受けていただけたと驚くことも多い。それだけ杉山学長のビジョンやデジタルハリウッドの向かう先が、共感や期待感をもたらすものであるということであろう。中で働くスタッフとしては大変誇らしく思う瞬間である。

スタッフとしての醍醐味がもう一つある。学生・受講生一人一人の人生のターニングポイントに、スタッフ一人一人が直接的に寄与できるということである。一念発起してデジタルハリウッドの門戸を叩き、挫折や迷走を繰り返しながら夢に向かって努力する受講生の姿は、まさにリスペクトに値する。その分、学校に対する要求等が激しいこともあり、スタッフとしては頭を悩ませることも多い。しかし、例えばプロジェクト参加やコンテスト出品など、スタッフが学生の背中を押してあげることで、その学生が覚醒することも多々あるのである。

そんな縁の下の力持ち的存在であるスタッフたちは、やっとのことで迎えた卒業式にて、学生や受講生にお礼を言われることがある。そのたびに、それまでの苦難や苦労を綺麗さっぱり水に流し、次なる学生の支援に熱中するのである。

送り出された卒業生たちは、数年経つと講師や採用側の企業の担当者としてデジタルハリウッドに戻ってくる。頼れる存在に成長した卒業生を見て、まるで親戚のように感慨深く思うスタッフも少なくない。この輪廻感もたまたまなく心地よいのである。

5.2 スタッフも「すべてをエンタテインメントにせよ!」

デジタルハリウッドのスタッフの文化として印象深かったことをいくつか挙げさせていただく。

まず、「自分たちでやる」ということである。例えば、創業期から毎年開催している「DIGITAL FRONTIER GRAND PRIX」(以下DF)^[4]は、デジタルハリウッドが展開する各教育機関およびパートナー校のアウトプットから、その年のNo.1を決定するものであり、社内で一番大きなイベントである。毎年新入生や企業をはじめとする1,000人前後の観客を前に、大ホールを貸し切り、アカデミー賞さながらの演出で優秀作品群を発表・表彰する。毎年スタッフの中からプロジェクトリーダーやコアメンバーが選出され、本業と掛け持ちしながら、半年間ほどかけて準備を進めてゆく。コンセプト設計、審査の段取り、協賛獲得、集客など、次第に関わるスタッフが増えてゆき、映像や音響などの主要なオペレーションも全てスタッフが行うこともあった。これを社内で内製でできてしまうのはなかなか凄いことであると思う。本業がある中で、自分は何屋なのだろうと冗談混じりに思うことがあるが、「自分たちでやる」ということは、デジタルハリウッドのスタッフとしての肌感覚や直感を研ぎ澄ます上で重要なプロセスなのである。



図6：DIGITAL FRONTIER GRAND PRIX

次に「迷走を笑い飛ばす」ことである。変化の速いデジタル社会を標榜していることから、ビジネスにおいても常に新しい領域を開拓するマインドがあるが、ちょっと早すぎた、もしくは方向性が違ったと思われるチャレンジもあった。例えば、夜の街・渋谷で、夜中に授業を開始して早朝に終わるMIDNIGHTコースや、学校なのに校舎

内でバーの経営、デジタルとは全く関係のないヨガのコースなどである。このような迷走とも言われかねないチャレンジを、名誉の負傷とばかりに笑い飛ばす光景によく出くわす。トライすること自体に価値を置く文化ゆえであり、まさに先に述べた「バカにされよう。世界を変えよう。」という精神の表れなのである。

最後に「大人が全力で遊ぶとこうなる」ということである。ブログや黎明期のくんだりで述べたように、ハードワークが続く時代もあったが、当のスタッフは、むしろ逆境を楽しむ気質があり、仕事を遊びであるかのように楽しんでいる節があった。常に「何か面白いことをやってやろう」という野心も秘めていた。例えば、忘年会やDFの打ち上げ一つとっても、有志スタッフで自然とプロジェクト化され、本業でもないのにイベント制作会社並みのクオリティとなることも度々あった。遊びにも手を抜かない気質が、いかにもデジタルハリウッドらしいと感じている。

総じてデジタルハリウッドの中では、スタッフも、「すべてをエンタテインメントにせよ!」の精神で日々遭遇するカオスな状況を乗りこなしているのである。

5.3 スタッフの「卒業」と離合集散

デジタルハリウッドを退職したスタッフの多くは、在籍当時のことをまるで青春時代を思い出すかのように感慨深く語る。デジタルハリウッドを「卒業」したという言葉もよく聞く。

これは、在籍時に思う存分仕事に打ち込めた経験や、新しい世界に足を踏み入れる受講生に触発されて、自分も次のステージへと「旅立った」という想いが強いからと思われる。

もちろん不本意な理由で退職した者もいると思うが、多くの「スタッフ卒業生」が、まるで母校のようにデジタルハリウッドのことを感慨深く想い続けているというのは、稀有なことではないだろうか。

また、退職したスタッフの中には、その後もデジタルハリウッドと仕事をしている者が結構いる。かく言う自分もそうだった訳であるが、ここでふと気がついたことがある。

「デジタルハリウッド」という名称は、杉山学長がMITメディアラボに在籍していた当時、「日本でもデジタルコミュニケーションが普及すれば、ハリウッドの映画製作のように、プロジェクトごとに専門家が離合集散する仕事のスタイルになるに違いない」と確信したことによる。

卒業したスタッフがデジタルハリウッドと仕事することもまさにそうで、在籍時に培った専門性や信頼関係をベースに、デジタルハリウッドというドメインのもとに離合集散しているのである。このしなやかさもデジタルハリウッドの魅力の一つかもしれない。

5.4 混沌と楽天

デジタルハリウッドの中には、混沌と楽天が渦巻いている。今回寄稿するにあたり、杉山学長の著書『デジタル・ストリーム ― 未来のり・デザインング』^[5]を読み返した。そこに書かれていた「とにかく楽天的に考えることこそが重要なのだ。さもなければ発想も出てこない。なにせ、問題点ばかりなのだから。」という記述には大いに合点があった。

もう一つ、混沌と楽天を象徴した杉山学長の言葉を紹介させていただく。現在のデジタルハリウッドの名刺デザインは、2010年10月に作られたものであるが、デザインの刷新にあたり、杉山学長から全スタッフに、次のようなコンセプトの説明があった。

「人類は今、BC (Before Computer) からAC (After Computer) へ、大きな変革期を突き進んでいる。ACの世界では、人類が高貴な生物として一皮も二皮も剥けて、良い発展をすると信じています。我々は今、BC (黒) からAC (白) の中間点 (灰色) にいます。誰も、どの方向へ進めば理想的なACの世界へ行けるのかわからず迷っている。それが世界に対する現状認識です。」

その中で、圧倒的な信念を持って、まっすぐ白の世界へ突き進んでいる、それがデジタルハリウッド。卒業生たちが、次から次へとレベルの高い仕事を世に送り出しています。私たちデジタルハリウッドは、彼らと同等以上のアウトプットを出さなければブランド価値が上がらないと思っております。」



図7：デジタルハリウッド歴代名刺（右下が現在）

筆者のデジタルハリウッド人生を振り返っても、まさに混沌と楽音が渦巻いていた。例えるなら、アマゾンの濁流のようなカオスの中を、お手製のいかだで、時には放り出されながら、時にはいかだが崩壊しながら、何度も這い上がったりいかだを直したりして、「ヒヤッホー」と雄叫びを上げながら下ってきた印象である。全てがエンタテインメントであった。今のデジタルハリウッドは、その濁流が終わり、いかだが宇宙船となり、沢山の多様で個性的な乗組員を乗せ、いざ宇宙というカオスへ乗り込むぞ、という段階だろうか。筆者はその周りにいる衛星のように、これからもデジタルハリウッドを見守れたら幸いである。

6. エピローグ

2022年3月末をもって筆者はデジタルハリウッドを退職した。退職にあたり、筆者がデジタルハリウッドに入社した当時の社長・櫻田氏に挨拶したところ、慰労も兼ねた食事に誘っていただいた。あの時はあであった、こうだったと、設立当時の話に花が咲く。そこでふと気づいた。杉山学長の名前が出てこないのである。「杉山先生ってその時はどうしていたんですか」と聞くと、「え？ ああ、杉山先生は途中で紹介してもらったんだよね。デジタルハリウッドの最初の企画書には杉山先生の名前はなかったんだよ。いやー、杉山先生に出会えて本当に良かったよね」

…驚きだった。社歴は長いけど、この話は初めて聞いた。もちろん会社を立ち上げた時には、杉山学長も創業者として名を連ねており、デジタルハリウッドという名称や概念は杉山学長が考えたそうだが、考えようによっては杉山学長も、デジタルハリウッドというドメインのもとに離合集散したと捉えることができる。

「デジタルハリウッド」という存在に改めて壮大なカオスを感じるとともに、企画者の櫻田元社長に感謝を申し上げたのであった。

参考文献

- [1] デジタルハリウッド株式会社: "デジタルハリウッド20周年" <https://www.dhw.co.jp/20th/history.html> (参照2022年10月3日)
- [2] デジタルハリウッド大学: "DHU JOURNAL デジタルハリウッド

大学 研究紀要" <https://msl.dhw.ac.jp/journal/> (参照2022年10月3日)

[3] デジタルハリウッド大学: "DHU2025構想" および"DHU VISION BOOK" <https://www.dhw.ac.jp/profile/vision/> (参照2022年10月3日)

[4] デジタルハリウッド株式会社: "DIGITAL FRONTIER GRAND PRIX" <https://www.dhw.co.jp/df/> (参照2022年10月3日)

[5] 杉山知之:『デジタル・ストリーム ― 未来のリ・デザイン(新装版)』デジタルハリウッド・パブリッシャーズ(2022年), 201頁