

デジタルハリウッド大学新入生研修20年の振り返り

Review of DHU Freshmen Seminars from 2005 to 2025

田宮 よしみ TAMIYA Yoshimi

デジタルハリウッド株式会社 大学事業部 学部運営グループ
Digital Hollywood Co., Ltd., Undergraduate Administration Group of University Business Division

デジタルハリウッド大学は2005年の開校以来、新入生向けの研修を毎年実施してきた。開校から2017年までは海外研修を実施していたが、2018年に海外研修から国内研修に切り替え、以後は国内研修を実施してきた。入学式を兼ねた海外研修から入学式を分離した海外研修へ、さらにデジタルコミュニケーションの力を活用した地域振興をテーマに据えた国内研修へと、大学や学生が置かれた状況により、研修の形態や内容も変化していった。20年間の新入生向け研修について振り返るとともに、2025年4月に実施した鹿児島での新入生研修合宿について、復路便の欠航に際しどのような対応をとったかを紹介する。これまでの新入生研修実施の経験から、今後の研修のあり方について考える。

1.はじめに

デジタルハリウッド大学(以下、本学)は今年開校20周年を迎えた。新入生向けの研修は、新型コロナウイルス感染症(以下、コロナ)が拡大した2020年度を除き毎年4月に実施しており、開校以来21回続けてきた。大学の置かれた環境や学生の変化に応じて研修のあり方や目的も変わっていった。これまで実施してきた新入生向け研修について振り返るとともに、2025年度に実施した鹿児島での新入生研修合宿についても紹介する。

新入生向けの研修は内容やテーマは異なるが、大きくは海外研修と国内研修の2つに分類することができる。それぞれの研修の目的と実施方法について紹介する。

表1：2005年度から2025年度までの新入生研修一覧

年度	研修名	研修地	目的
2005	海外研修（入学式）	アメリカ（ロサンゼルス）	
2006	海外研修（入学式）	オーストラリア（ブリスベン） とゴールドコースト	
2007	海外研修（入学式）	カナダ（バンクーバー）	
2008	海外研修（入学式）	アメリカ（ロサンゼルス）	
2009	海外研修（入学式）	アメリカ（ロサンゼルス）	
2010 ～ 2017	海外研修	アメリカ（ロサンゼルス）	<ul style="list-style-type: none"> ・英語力の必要性を実感する ・海外のエンターテインメント業界を体感する ・エンターテインメント業界で働くDHU卒業生の話を聞き、卒業後のキャリアをイメージする
2018	新入生研修合宿	熊本県（阿蘇地域）	<ul style="list-style-type: none"> ・デジタルコミュニケーションを活用し、地域振興に貢献する ・与えられたテーマ（地域の課題解決）にチームで取り組む ・会えれば挨拶ができる知り合いや友達を作る
2019	新入生研修合宿	鳥取県（西部地域）	<ul style="list-style-type: none"> ・与えられたテーマに取り組む ・オンラインコラボレーションを体験し、課題制作を通して（1）同級生について知る、（2）大学について知る、（3）教職員について知る
2020	新入生研修	オンライン研修	
2021	新入生研修	オンライン研修	
2022	新入生研修	オンライン研修	
2023	新入生研修合宿	京都府（京都市）	<ul style="list-style-type: none"> ・デジタルコミュニケーションを活用し、地域振興に貢献する ・与えられたテーマ（地域の課題解決）にチームで取り組む ・会えれば挨拶ができる知り合いや友達を作る
2024	新入生研修	東京都（千代田区）	
2025	新入生研修合宿	鹿児島県（鹿児島市）	

2.海外研修

2005年度から2009年度までは、入学式を含む海外研修を実施した。2005年度はアメリカ（ロサンゼルス）、2006年度はオーストラリア（ブリスベンとゴールドコースト）、2007年度はカナダ（バンクーバー）と毎年研修先を変えて実施していたが、2008年度以降は海外研修が終了になる2017年度までアメリカ（ロサンゼルス）で固定していた。当初は本学の留学協定校のある国や地域を、

毎年場所を変えて訪問していく予定であったが、実際に研修を運営していく中で、ロサンゼルスでの研修が最善であるとの考えに至った。

2.1 海外研修のねらいとロサンゼルスになった理由

海外研修を実施する主な目的は以下の3つであった。

- ・海外のエンターテインメントやコンテンツ業界に触れる
 - ・海外でコンテンツ制作に携わるデジタルハリウッドの卒業生の話を聞いて、海外で働くイメージを持つ
 - ・英語力の必要性を感じ、英語学習のモチベーションを上げる
- 2008年以降に研修地が固定されたのは、エンターテインメントの本場であるロサンゼルスには以下が揃っていたためである。
- ・Sony Pictures Studios：英語での見学ツアーに参加し映画製作の裏側を見て感じることができる
 - ・映画やCM制作に携わるデジタルハリウッドの卒業生がいる：キャリア形成、必要なスキル、現在の仕事やアメリカでの生活など、多岐にわたる話を聞いて将来について考えるきっかけになる
 - ・Universal Studios Hollywood：映画の世界を体験することができる。スタジオツアーを通して制作風景にも触れることができる。
- また、ロサンゼルスは大規模なコンベンションが開かれる街であるため、200～300名規模の人数を収容できる客室とバンケットルーム（以下、バンケット）を備えた宿泊施設の手配が容易であったことも、研修先が毎年ロサンゼルスであった理由として挙げられる。ニューヨークでの研修実施を検討したこともあるが、宿泊料とバンケット使用料が高価であったこと、大人数が見学できる制作スタジオがなかったため断念している。

2.2 海外研修（入学式）から海外研修へ

2009年度までは入学式を含む海外研修を実施していた。旅行荷物の中に入学式用のスーツや靴を持参する学生が多く、入学式に出席するために現地を訪問する保護者や親族もいた。ただ、入学式に参加するために海外渡航する家族は稀であり、多くの保護者にとっては参加できない入学式となっていた。また、新入生全員が海外研修に参加できる状況ではなかったため、新入生や保護者が参加することのできる入学式の実施が必要であるとの観点から、2010年度からは入学式と海外研修を分離し、入学式は東京都内で行うことになった。

2.3 海外研修の課題

海外研修を通して学生に体験してほしいこと、感じてほしいことは明確であったが、実施する中で課題もあった。大きな課題は以下の2つであった。

・新入生全員が参加できない

新入生に占める外国人留学生（以下、留学生）の割合が年々増えたが、海外渡航に必要な査証の取得が困難な学生も多く、大多数の留学生が参加できない研修になっていた。結果として、入学直後に日本人学生と留学生を分断する研修になっていた。

・金銭的な負担

海外研修の参加費用は自己負担であったため、金銭的な事情で参加できない学生、特に留学生が多くいた。

海外研修は参加者の満足度は高く、入学直後の大学生活への動機づけには有効であった。図1は、2015年度海外研修のアンケート結果であるが、どの年も満足度の割合に大きな変化はなかった。ただ、海外研修は体系的な学習ではなく研修旅行であった。旅行前ガイダンスは実施していたが事前および事後研修を行わず、体験を通じ知見を広げることが主な旅行であった。研修中のアクティビティはチームで活動するようにしていたが、チーム内での役割は点呼とまとめ役としてのリーダーとサブリーダー以外を設けておらず、チームメンバー全員が一つになって何かに取り組むような課題設定もしていなかった。

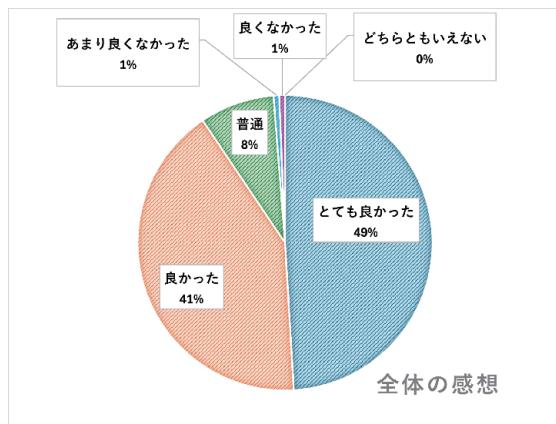


図1：2015年度海外研修アンケート（有効回答数161）

2.4 海外研修と国内研修の並行実施

海外研修への留学生の参加が難しい状況を鑑み、2012年度から2017年度まで、海外研修期間中に主に留学生向けの国内研修を実施した。国内研修では、留学生が日本で生活する中での注意点や参考になる情報についてのガイダンス、留学生の先輩からの大学生活についての話とアドバイス、エンターテインメントを体感するため東京ディズニーランドへのフィールドトリップなどを実施し、留学生が日本での大学生活をスムーズに開始できるようにした。また、海外研修終了後に、日本人学生と留学生が交流を持てる機会として、ランチ交流会を実施した。参加者から事前アンケートをとり、趣味や共通点を基にテーブルをアサインしていく。参加費500円のワンコインで実施し、お弁当と飲料、お菓子、ゲームの景品を用意した。初回の2012年度は新入生85名、上級生7名、教員4名の合計96名と職員が参加し、テーブルごとに自己紹介やチーム対抗ゲームなどを行い、学生たちが友達や知り合いを作る機会を設けた。翌年以降は参加者も増えていき、毎年150名以上の新入生が参加する会となつた。

ただ、新入生向け研修の主軸は海外研修に置かれ、国内研修は海外研修に参加できない学生向けの補完的なプログラムとして運営していた。

3. 国内研修への転換

海外研修の課題を解決するため、新入生研修のあり方をゼロベースで検討した結果、海外研修を取りやめ日本国内での研修に切り替えることになった。宿泊型研修の形式は残し、研修名を「新入生研

修合宿」と名付け、地方を舞台に地域の課題をデジタルコミュニケーションの力で解決提案することをテーマに実施していくことになった。

また国内研修の取り扱いについては、2020年度から初年次教育の一環としてとらえることになった。新入生研修を科目名「First Field」として必修化し、成績評価がなされる授業にした。また、旅行代金は本学が負担することになり、新入生および保護者の金銭的負担がない研修合宿の実施が可能になった。

3.1 国内研修のねらいとプログラム

国内研修の主な目的は以下の3つであった。

- ・デジタルコミュニケーションを活用して地域振興に貢献する
- ・自らが生み出すコンテンツが誰かの役に立つということを実感することで、これから4年間の学びの動機づけとする
- ・活動を通して友達や挨拶ができる知り合いを作る

プログラムは5日間で完結する内容で組んだ。毎年取り組むテーマは変わっても、5日間のプログラム構成はパターン化したものを探している。表2は5日間のプログラム構成である。

表2：体系化した国内研修の日程

日程	内容
1日目	事前研修：偏愛マップの共有、チーム別ワーク 研修テーマに関する知識やスキルのインプット
2日目	実地研修：フィールドワーク、課題に関する提案企画
3日目	実地研修：フィールドワーク、課題に関する提案作成
4日目	実地研修：フィールドワーク、課題に関する提案作成とまとめ 発表データ作成
5日目	事後研修：発表準備、発表と講評、5日間の記録映像の視聴

研修では、チームメンバー全員に役割を持たせ、学生たちが主体的に活動するようにした。全員が役割を持つことで、誰かがやってくれるという意識がなくなり、また特定の学生のみが作業を行う負担をなくすことができた。全員がチームでの課題制作に向け、自分のやるべきことをやるという意識で取り組める体制を整えた。チーム編成においては国籍のバランスも考慮し、可能な限り留学生がチーム内に入ることと、複数名の留学生が入る場合は同国出身者にしないようにした。国籍をまたいで新入生がコミュニケーションをとり、交流する機会を作った。図2は2025年度研修のチームビルディングシートである。毎年、研修テーマに応じて役割名と内容は変更してきたが、全員が何らかの担当を持つ形式は2019年度以降続けている。

デジタルハリウッド大学 2025年度新入生研修 チームビルディングシート

チーム番号	チーム名
[Redacted]	[Redacted]
この研修を通じて、チームで大事にしたいこと（1つ以上）	
[Large redacted area for writing]	
チームメンバーの役割（5名グループは、キャストはみんなで分担して担当）	
プロデューサー (時間割、質の高い企画をチームで形にするための企画練習、スケジュール管理、チームビルディング)	(名前)
アシスタントプロデューサー (プロデューサーの補佐、Slack確認など事務局とのやりとり)	(名前)
ディレクター (企画・脚本作成・演出)	(名前)
カメラマン (動画撮影)	(名前)
テクニカルディレクター (動画編集)	(名前)
キャスト (動画出演、出演しない場合はロケーションや服装チェックなど)	(名前)

図2：2025年度研修のチームビルディングシート

毎年、事前課題として研修開始の1週間程前に偏愛マップ^[1]を作成させ、提出された偏愛ワードに基づきチーム編成を行う。研修1日目の午前は5~6名ごとに自己紹介、作成した偏愛マップを紹介しながら自分の好きなものについて話をするセッションを行う。

30分を1ラウンドとし、メンバーを変えながら2～3ラウンドを行い、チームを超えた友達作りの機会を設ける。午後は研修テーマと課題の発表、課題に取り組む上で必要な知識やスキルに関するミニ講義を行う。2日目から4日目は、研修先でのフィールドワークを通してチーム別に設定した企画に関する情報収集や素材集めを行う時間とする。あわせて、フィールドワークの前後に全体研修の時間を設け、教職員によるチーム別の進捗確認や企画相談などを行う。

また、クライアントに扮した自治体や地元企業の方にセミナーで登壇いただき、現在抱える課題や学生に取り組んでほしい内容などについて説明と質疑応答を行う機会を設ける。疑似クライアントになつていただく方には、現在抱える課題や目指したいゴールについて語つていただくように依頼しているが、その際に大人が上から目線で話す体ではなく学生の視点で提案をしてほしいのだ、というスタンスでお話をしていただくようお願いしている。これは2019年度の鳥取研修での自治体の方々と学生とのやり取りと、そこから出た学生の発言にヒントを得ている。2019年度の研修では、自治体職員の方々が学生に地域課題の説明をする際に、若者の考える課題解決の提案を聞きたい、みなさんの考えを聞きたい、力を貸してほしい、と話してくださいり、それらの声が学生の心に響き、「僕たちが考えてやろう」、「手伝ってやろう」との声が上がり熱心に課題に取り組む姿を見て、学生への課題の出し方の参考にした。ただ、全員が同じ思いで取り組んでいるわけではなく、個人により熱量に差がある点は否めない事実である。

3.2 コロナ禍の研修

2020年度から2022年度までは完全オンラインで研修を実施した。表3は予定していた研修合宿と実際に行ったオンライン研修の一覧である。オンライン研修においても、1日目は偏愛マップの共有と知識や技術のインプット、2日目から4日目はテーマに応じた制作、5日目は制作した作品の他者との共有と発表、講評と、パターン化した構成を踏襲した。

表3：コロナ禍下の研修内容

年度	研修内容（変更前）	オンライン研修内容（変更後）
2020	北海道（北広島市）：北海道ボールパーク構想で変わろうとする北広島市のまちづくり	電子書籍の制作： コロナ後の未来を考える47の物語。白昼夢の時代の中で大学1年生が妄想するアフターコロナの物語 『ディドリーマーズ—白昼夢の時代の中』 チームごとに設定された4つの制約に基づき、コロナ後の未来を考える物語を作成する
2021	群馬県（伊香保温泉）：地域に関する情報をインターネットで発信する	Scrapbox（スクラップボックス）を利用したDHU超ウィキの作成： 共同執筆と相互編集を行うことでオンラインコラボレーションを体験し、作成したページを通して、①同級生について知る、②大学について知る、③教職員について知る
2022	鹿児島県（鹿児島市）：市が抱える課題の解決提案	DHU超オシマップの作成： Geolonia Mapsサービスを利用して、学生や教職員のおすすめスポットやチーム課題に関連したスポットをマップ登録しながらオンラインコラボレーションを体験し、同級生や教職員について知る

3.3 コロナ収束後の研修

コロナが収束していく中、新入生研修もオンライン研修から対面またはハイブリッド研修へと戻していく。

2023年度は京都への研修合宿を実施したが、1日目の事前研修はオンラインで開催し知識のインプットとチームビルディングを行つた。

2024年度は対面研修に戻したが、300名強の学生が参加する対面研修の課題も見えた。対面による集合型研修の課題は主に下記の通りであった。

- (1) 口頭での指示を周知徹底できない。会話に夢中になり説明や指示を聞き逃すことがある
- (2) 400名規模の縦型ホールのスクリーンでは後方に着席した学生には投影資料がよく見えず、必要な情報の伝達が困難である
- (3) 遅刻や離席などの管理が難しい
- (4) 合宿型研修と比べチームメンバーで活動する時間が短く、チームの一体感を醸成するのが難しい

(1)と(2)に関しては実施形態をオンラインに変更することで解決できるのではないかと考え、2025年度研修はオンラインと対面からなるハイブリッド研修で実施することにした。

4. 2025年度新入生研修合宿

20年間の新入生向け研修の運営で培った経験が発揮された事例として、2025年度の鹿児島研修を紹介する。2025年度の新入生研修合宿は、鹿児島市を舞台に「超5分間！僕たちの考えるクリエイティビティ」をテーマに実施した^[2]。2024年度の対面研修実施の経験からセミナーの実施形態を一部見直したため、2025年度の変更点、および鹿児島研修の課題についてまとめる。

4.1 事前研修の実施形態の変更

導入部分の情報伝達においては対面研修がオンライン研修より効果があるという結果が出なかつたため、合宿前の事前研修をオンラインで実施することにした。資料をZoomの画面共有で表示しながら説明を進めていくことで、聞き逃したり見逃したりする学生が減り、提出物のフォーマットや提出期限を間違うケースも著しく減少した。

4.2 インターネット接続環境

実地研修で利用したパンケットの無線LANが繋がりにくく、学生間のオンライン上のデータの受け渡しができず、撮影した動画の編集をスムーズに行なうことが困難であった。提出期限までに編集作業ができない、作品を完成させられないのではないか、との不安から学生たちから不満の声が多く出た。研修合宿前に現地への下見を行い、宿泊予定のホテルでの無線LANのスピードテストも行つていたが、300名強の大人数が一齊にアクセスした際にインターネット回線に繋がりにくくなる、通信速度が遅くなる、という点については想定が不十分であった。地方での研修合宿実施においては、学生が取り組む課題があること、330名前後の人数を収容できる客室と正餐形式のテーブル配置が可能なパンケットがある宿泊施設であること、を選定条件としているが、研修地によっては無線LANなどのインターネット接続が確保できない場合があることを留意しなければならない。インターネットアクセスができない場合を想定し、データのやり取りを円滑に進めるために外付けHDDを持参するよう学生に声かけを行うべきであった。

4.3 飛行機欠航に関する対応

鹿児島での実地研修最終日は午前のセミナー終了後に実地研修を行い昼食をとった後に空港に向かつたが、天候悪化に伴う雷の影響で鹿児島空港の発着便に遅れが出ていた。学生および教職員は保安検査を通り、搭乗案内を待っていた。全日空を利用する2班は出発の遅れはあつたが無事に出発、帰京した。日本航空を利用する学生と教職員141名の班は、搭乗予定の飛行機が羽田空港から鹿児島空港に飛行中に被雷した影響で機体の安全確認と整備に時間がかかり、搭乗口周辺で待機することになった。2時間弱の待機の末に利用便の欠航が決まり、当日の帰京ができなくなつた。運航が危ぶまれる中で教職員がどう対応したか紹介する。

研修担当者（以下、担当者）より、その時々の状況と考えられるシナリオ、それに基づく行動パターンについて学生に説明していった。搭乗口周辺には一般客も多くおり、学生たちも点在していたため、

Slackのgeneralチャンネルを通してチームリーダーを招集し、利用便の被雷と機体の安全確認が行われていること、今後考えられるシナリオとそれらに伴う行動予定について、などを説明した。リーダーたちはチームメンバーの下に戻り情報共有を行った。質疑応答も含め、丁寧に説明していくことで学生たちも落ち着いて状況を受け入れていた。その後に延泊が決定したが宿泊先と大型バスの確保に時間がかかり、空港から宿泊先に移動を開始したのは20時半ごろであった。

欠航に伴う対応においては、引率した教職員の連携がとれていた。もともと新入生研修においては、運営面でのお知らせは担当者からSlackで発信していたため、欠航に伴う学生への通知についても担当者から伝えることで、情報伝達の窓口が一つに統一され、それぞれの教職員が異なることを伝え学生が混乱する、という事態は発生しなかった。担当者は欠航が決まった後の宿泊、移動、翌日以降の確認などの対応に奔走しており学生へのフォローが十分にできない中、実況担当の教員が学生たちに家族へ連絡するようSlackチャネルで呼びかけたり、学生の様子を見守っていた職員が担当者に学生の状態に関して共有したりと、それぞれが自発的に行動し学生へのフォローができていた。鹿児島研修を引率した教職員には2020年度の研修から参加しているメンバーが多く、教職員間の信頼関係ができていたことで、全体の判断や学生へのお知らせの発信は誰が行うかの指示系統が確立されていた点が幸いした。また、自然災害による欠航であったことで、人為的なミスではなく雷に当たつたものは仕方ないと意識が学生たちにはあり、不満の声は出ず、担当者からの指示にも協力的であった。

欠航に関連した対応は、これまでの海外研修と研修合宿の運営で培った知識と経験が発揮され、教職員のチームプレーが機能した例である。

5. 研修合宿の課題

研修合宿による学習効果は出ているが、実施するまでの課題もある。

まず、研修合宿の旅行代金を本学が全額負担するようになったことで、想定以上の数の旅行キャンセルが発生することになった。旅行申込手続きはオンライン上で完結し旅行代金やデボジットの支払いも不要でキャンセル料も大学負担であったため、旅行申込を行っても直前に入学辞退や体調不良などを理由としたキャンセルが多く発生した。キャンセル料の負担だけでなく、チーム編成などに影響を及ぼすことになった。チームやバス、新幹線や飛行機の席の割り当ては旅行手配後に変更することができないため、チームごとの人数や性別や国籍のバランスが崩れることもあった。

また、補欠合格などで3月末に入学が決まった場合、既に旅行申込は締め切っており追加手配が難しいため、研修合宿への参加ができるない。外国人留学生もタイミングによっては留学ビザの発給が遅れ、研修開始までに日本に入国できず研修にも参加できない学生が毎年数名は出ている。

6. より良い研修に向けて

体調不良など特別な事由を除くすべての新入生が参加する研修を実現するためには、研修日程を4月中旬以降に遅らせることを検討したい。これまでの5日間の集中講座の枠組みからは外れるが、4月中旬以降に事前研修を行い、ゴールデンウイーク明けの5月中旬ごろに研修合宿を実施すれば、入学者は既に確定しているため入学辞退による研修参加者数の変動やキャンセル料は発生せず、また留学生も日本に入国しているため研修に参加することができる。

新入生向けの研修は、海外研修から国内研修に形式を変え、内容も変え実施してきた。研修のあり方は常に決まった形である必要はなく、これからも学生にどのような体験をさせたいか、どのように成長させたいかを念頭に柔軟に研修を企画運営していくべきであろう。

参考文献

- [1] 斎藤 孝:『偏愛マップ—キレイな人がいなくなるコミュニケーション・メソッド』NTT出版(2004年).
- [2] デジタルハリウッド: "<開催レポート>デジタルハリウッド大学[DHU]新入生研修を鹿児島で実施 | 「超5分間!僕たちの考えるクリエイティブシティ」"
https://www.dhw.co.jp/press-release/20250512_firstfield2025/ (参照2025年8月31日).