

サイバー大学中期目標(2021年度～2025年度)
に基づく事業計画の進捗状況
一点検・評価結果一
2024年度報告

2025年5月1日
サイバー大学

建学の理念

サイバー大学は、場所や時間など個人の環境や条件を問わず、
勉学に意欲のある多くの人に幅広く質の高い学修の機会を提供し、
社会の形成者として有能な人材を育成することを理念とする。

目的・使命

サイバー大学は、学校教育法第 83 条に掲げる大学の理念を踏まえ、メディアを利用して行う通信教育により多様な学習者に学修機会を提供し、学術的専門的知識とともに幅広い教養を備え、社会の形成者として有能な人材を育成することを目的とするとともに、経済・科学技術・文化の発展に貢献することを使命とする。

教育研究上の目的

IT 総合学部 IT 総合学科は、一般生活や事業活動において社会基盤となりつつある情報通信技術の基礎知識から利用技術を身に付け、技術革新に即した IT の実践的価値観を養い、ビジネス原理に基づく経済価値の創造への適用を探究することを教育研究目的とする。

はじめに。

サイバー大学は、使命・目的および教育目的を反映させた以下の三つのミッション・ステートメントを推進するために、教育事業に関する「サイバー大学中期目標」*を教授会の審議を経て策定している。本中期目標では、「大学の認知度/ブランド力向上」「完全インターネット教育の充実」「履修管理体制の強化及び学生支援の充実」「eラーニング研究の推進」「人材の確保と育成」「経営基盤の強化」「社会貢献・産学間連携」**および「内部質保証の恒常的推進」の8領域について15の「基本目標」を設定し、それぞれに対応する計44項目の「行動目標」を定義している。

* 2012年度より制定し、以後3ヶ年ごとに更新。2021年度より第四サイクルに入り、5ヶ年ごとの中期目標に変更。

** 産業界と大学教育との連携を主目的とし、意図的に「間」を用いる。

「No.1 インターネットオープンユニバーシティ」を目指して

I. ミッション・ステートメント

1. 完全インターネットによる教育機会提供 ～「自己の価値向上」のための「学び」を支援～
2. IT分野での社会人のリカレント教育 ～高度IT人材育成のための教育課程の充実と質保証～
3. “Cloud Campus”構想の実現 ～最先端のeラーニングシステムによる産学教育連携～

本学では、大学機関別認証評価の評価基準に対応した「改善タスクリスト」の更新（年に一度）と、大学が独自に掲げた「サイバー大学中期目標」の進捗確認（年に一度）を通じて自己・点検評価を継続的に実施している。さらに、学外有識者で構成される「外部評価委員会（2024～2025年度委員長：本間政雄氏 大学マネジメント研究会会長）」による年度ごとに外部評価を受けており、これらの活動の結果で確認された課題や提言については、学長のリーダーシップの下、学内の全ての部署長が参画する「内部質保証委員会」を中心に大学運営の改革および質向上に努めている。こうした取組の成果として、2024年度には、「Times Higher Education Online Learning Rankings」や、文部科学省の「大学通信教育の実態及び教育の質向上に関する調査研究」、「オープンバッジ大賞」など、国内外の諸機関から本学の取組が高く評価された。

本報告では、中期目標における44の行動目標の進捗状況（2025年5月1日時点）に関して、内部質保証委員会が統括する自己点検ワーキンググループが点検・評価した結果を「2024年度報告」として項目ごとに整理し、大学ホームページにて公表する。

サイバー大学 内部質保証委員会

Ⅱ. 基本情報

大学名・設置者名・所在地・学長

大学名	設置者名	所在地	学長名
サイバー大学	株式会社サイバー大学	福岡県福岡市東区香椎照葉三丁目 2 番 1 号 シーマークビル 3 階	川原 洋

学部学科名・入学定員・収容定員・在籍学生数（2025 年 5 月 1 日時点）

学部	学科	入学定員	2 年次 編入定員	3 年次 編入定員	収容定員	在籍 学生数	収容定員 充足率
IT 総合学部	IT 総合学科	800 人	50 人	325 人	4,000 人	3,726 人	93.1%

2024 年度入学者数・卒業者数

学生区分	1 年次 入学者数	2 年次 編入学者数	3 年次 編入学者数	卒業者数
正科生	609 人	46 人	276 人	776 人

Ⅲ. 重要な達成指標（目標値と実績値）

2024 年度の大学事業目標に対する達成度

	2 学期目の 履修継続率*	単位修得率 (大学全体)	履修単位数* (大学全体)	授業満足度 (大学全体)	大学事業売上
目標値	80.0%	80.0%	116,684 単位	4.00	27.4 億
実績値	90.6%	80.3%	112,453 単位	4.12	26.7 億
達成率	113.3%	100.4%	94.8%	103.0%	97.4%

*本学との協定に基づく専門学校との併修生を除いた数値

Ⅳ. 基本目標に基づく行動目標の進捗状況（2025 年 5 月 1 日時点）

基本目標 1. 大学の認知度/ブランド力向上

- “Cloud Campus” (※)のブランディング戦略に基づく広告宣伝活動の推進
※「デバイスフリー」「ブラウザフリー」「OS フリー」の e ラーニングシステム
- IT・ビジネスの実務教育実践による「自己の価値向上」のための「学び」を支援する大学であることの認知度向上

行動目標 01. (1. PR 活動の充実) 【広報マーケティング部】

- “Cloud Campus” のブランディング戦略に基づき、通学不要でいつでもどこでも学ぶことができる環境について、広告宣伝活動の推進

おおむね順調に進んでいる

<進捗状況>

- ・時間や場所に縛られずに学習できるよう、本学は独自に開発した e ラーニングプラットフォーム「Cloud Campus」を提供している。このシステムを利用することで、通学の必要がなく、いつでもどこでも学習に取り組むことが可能である。大学の公式ウェブサイトでは、「Cloud Campus」の機能や、デバイスフリーで学べる利便性、オンデマンド授業の特長などを紹介し、その魅力を伝えている。

(<https://www.cyber-u.ac.jp/feature/e-learning.html>)

また、入学検討者向けには「体験授業一覧ページ」を設け、授業内容の更新に合わせてサンプル授業も継続的に見直し、本学の学びを具体的に知ってもらうための情報発信を行っている。

- ・「Cloud Campus」は、時間や場所を選ばずに学べるため、特に学びの機会が限られている社会人であっても、質の高い教育を受ける有効な手段となっている。2025 年 2 月には、社員の大学進学を支援する企業と連携し、「授業料マッチングファンド」を開始した。この取組は、連携する企業の社員が本学へ進学する際、授業料の一部を企業と本学が同額ずつ支援し、社員個人の経済的負担を軽減するものである。社員は働きながら高度な IT スキルを身に付け、大卒資格の取得も目指せるため、多くの社会人の高等教育の機会創出と企業の人的資産経営戦略への貢献が期待される。「授業料マッチングファンド」の開始にあたってはプレスリリースを配信し、広く社会へ情報発信を行った (<https://www.cyber-u.ac.jp/information/y250228.html>)。2025 年 4 月には、本制度を活用した山梨県の企業 1 社から 15 人の社員が正科生として入学している (<https://www.cyber-u.ac.jp/information/y250303.html>)。これらの取組は今後、企業への取材を行った上で事例紹介として、大学ホームページの「社員教育を検討中の方」のページに掲載する (https://www.cyber-u.ac.jp/employee_training/)。
- ・「授業料マッチングファンド」以外にも、産学教育連携部を通じて企業からの社員教育に関する問い合わせがあり、その都度人事担当者やその企業内での大学説明を行っている。2024 年度は 3 社の人事担当者に大学説明を行い、そのうちの 1 社に対しては 2025 年 4 月に企業へ直接出向き、社員向けの社内説明会も実施した。
- ・「Cloud Campus」は、学内での利用に留まらず、大学の設置運営元である株式会社サイバー大学が、他の企業や教育機関向けにも積極的に販売・提供している。製品紹介サイト (<https://cc.cyber-u.ac.jp/>) では、導入を検討している企業や教育機関の担当者向けに、実際の操作画面を収録したデモ動画を用いて、実際の操作方法などを紹介している。また、2024 年 2 月から提供を開始した 100 以上の IT とビジネスを中心としたコンテンツを見放題で利用できる「Cloud Campus コンテンツパック 100」についても、コンテンツ追加時には製品紹介サイトのお知らせを通じて迅速に情報を発信している (<https://cc.cyber-u.ac.jp/news/10174/index.html>)。

- ・新入生を対象に継続して実施しているアンケート調査において、2024 年度も例年同様の結果が得られた。「サイバー大学への入学の決め手（複数選択可）」という設問に対し、「通学不要（スクーリング一切なし）」（92.2%）、「タイムフリー（時間を選ばず学べる）」（87.0%）、「ロケーションフリー（場所を選ばず学べる）」（76.5%）が上位 3 項目を占めている。この結果は、Cloud Campus のブランディング戦略が奏功し、「いつでもどこでも学べる完全インターネット制の大学」という特長が、学生募集において大きなアドバンテージとなっていることを示している。

(https://www.cyber-u.ac.jp/about/aspect_curriculum.html#motive-factor)

行動目標 02. (1. PR 活動の充実) 【広報マーケティング部】

●Web 広告、ソーシャルメディア、マスメディア等を中心に、メディアを活用した PR 活動の継続・充実

おおむね順調に進んでいる

＜進捗状況＞

- ・本学の社会的認知度向上を目指し、学部の教育目的との親和性を重視し、ターゲット層を明確にしたインターネット広告を幅広い入学検討者に向けて展開している。その広告効果を最大化するため、広報メディア開発部（2025 年度より「広報マーケティング部」と「メディア開発部」に分割して組織再編）では、Web 広告や大学ホームページからの出願に至るユーザの動向を継続的に分析し、データに基づいた数値管理を行うことで、広報戦略の精度向上に努めている。大学ホームページへの年間流入数は約 509 万 PV を獲得するなど、多くの関心を集めている。
- ・卒業生や在学生のリアルな声を届けるため、インタビューを継続的に実施しており、各自の実体験や自己成長の様子を伝える記事として、2024 年度は新たに 15 人の学生インタビュー記事を大学ホームページ等で紹介している。
(https://www.cyber-u.ac.jp/cu_life/interview.html)
- ・大学からのお知らせについては、学部や各部署から定期的に情報を収集し、大学ホームページや公式 SNS を通じてタイムリーな情報発信に努めている。お知らせの掲載件数は、2023 年度の 60 件から 2024 年度には 89 件へと増加（前年比 148%）し、情報提供の充実が図られた (<https://www.cyber-u.ac.jp/information/>)。
- ・また、入学検討者が気軽に情報を入手し、本学への関心を深められるよう、2023 年度から大学の公式 SNS（Facebook および X、LINE）を通じた情報発信にも注力しており、2024 年度からは Instagram でも情報発信を行っている。特に LINE では「友だち登録」を促進し、LINE からの情報発信を基に、資料請求やオープンキャンパス／説明会への参加へとつなげ、入学検討者の出願意欲の醸成に取り組んだ。

- ・入学検討者との直接的なコミュニケーションの場として、2024 年度も学生部、教務部、広報メディア開発部の三部署によるオンライン相談会を継続して実施した。オンライン相談会では、入学検討者 1 人に対し職員 1 人が対応し、個人的な事情や具体的な疑問にも丁寧に応じている。オンライン大学説明会は、複数の参加者に対し職員 2 人が対応し、全般的な大学説明を行ったあと、参加者との質疑応答の時間を十分に設けている。このように、入学検討者の個別のニーズや検討段階に応じた相談・情報提供の機会を提供している。
- ・2024 年 7 月と 2025 年 1 月には、東京・大阪・福岡において、出張オープンキャンパスとして対面でのイベントを実施した。出張オープンキャンパスでは、職員による大学説明だけでなく、教員によるカリキュラムの詳細な説明、在学生および卒業生が実際の学生生活等を語るトークライブも行っている。イベントの後半では、教員や職員との個別相談、在学生・卒業生との座談会といった直接対話の機会を設け、オンライン大学の学びや学生生活に関するリアルな情報を来場者へ届けた。
- ・新たなブランドメッセージ「学ぶ。変わる。学び続ける。」の認知度向上を図るため、テレビ CM を主要都市圏中心に出稿し、マスメディアを通じた広報活動も展開している。

行動目標 03. (1. PR 活動の充実) 【広報マーケティング部】

●教員による各種セミナー、メディア取材等の活動の促進

おおむね順調に進んでいる

<進捗状況>

- ・広報マーケティング部では、本学教員が主催・登壇するセミナーや講演会、テレビ・ラジオ出演といったメディア対応、ならびに各部署の特色ある取組に関する情報を積極的に集約し、大学ホームページや公式 SNS を通じて広く情報発信している。また、これらの情報は在学生にも確実に届くよう、学内ポータルサイト「Cloud Campus」のお知らせ機能「本学ニュース&トピックス」にも掲載し、学内外への情報共有を推進している。
- ・代表的な取組として、2024 年度も引き続き、「サイバー大学 IT・ビジネスセミナー」を、これまで同様のオンラインでのライブ配信方式により 4 回開催した。2024 年度には、定期開催の IT・ビジネスセミナーのほか、学長による特別セミナーを 1 回、外部講師を招いたサイバー大学主催のセミナーも 1 回開催しており、いずれのセミナーも開催後には、YouTube 内の「サイバー大学公式チャンネル」で講義内容をアーカイブ配信している。
- ・YouTube の公式チャンネルでは、本学が重視する多様な教養科目の魅力や、インスト

ラショナルデザインを取り入れた質の高い授業設計の工夫、きめ細やかな学生サポートの実際などについて、「サイバー大学のリアルに迫る」と題した動画シリーズとして積極的に配信している。これらのコンテンツは、本学の教育の特色と質を視覚的に伝え、理解促進を図るものとなっている。

- ・教育機関との連携活動の一環として、2024 年 6 月には、前年度に引き続き特定の高等学校からの依頼に応じ、本学教員が 1 コマの出前授業を行った。こうした地域貢献活動も、大学の教育資源を社会に還元する機会と捉え、支援している。
- ・本学独自の調査研究の成果として、「オンライン大学卒業生の採用に関する調査」結果を 2025 年 1 月にプレスリリースとして配信した。この調査は、需要が拡大するオンライン大学の卒業生に対し、企業の人事採用担当者がどのような認識を持っているかを明らかにするものであり、その結果を具体的なデータとともに発信している。

(<https://www.cyber-u.ac.jp/information/y250117.html>)

この調査結果は、オンライン大学への関心の高まりも背景に、複数の大手メディアに取り上げられ、広く社会に紹介されるなど、注目を集めた。

(マイナビニュース > <https://news.mynavi.jp/article/20250123-3111805/>)

(ICT 教育ニュース > <https://ict-enews.net/2025/01/20cyber-u-2/>)

- ・2025 年 5 月には、文部科学省主導の「新時代に対応した高等学校改革推進事業（創造的教育方法実践プログラム）」研究指定校である佐賀県立伊万里実業高等学校からの依頼を受け、本学の専門性を活かした社会貢献活動として、システム部の職員が「IT 業界で働くということ～女性 SE のリアル～」と題した講話を行った。この活動についても、本学ホームページを通じて速やかに情報を発信し、広く周知を図っている (<https://www.cyber-u.ac.jp/information/y250520.html>)。

行動目標 04. (2. 使命・目的に沿った募集ターゲットの明確化) 【広報マーケティング部／学生部】

●IT・ビジネスの実務教育実践による「自己の価値向上」のための「学び」を支援する大学であることのPR

- ①職場での「ミッド・キャリア・アップ」と「ミッド・キャリア・ジョブ・チェンジ」を目指す有職社会人
- ②就職再チャレンジを目指す無職の者
- ③インターンシップ制度等を活用して働きながら学ぶ若年層の者
等を支援する大学として、自己実現や再チャレンジを可能とする柔軟で多様な社会の実現を目指す。

おおむね順調に進んでいる

<進捗状況>

- ・2024年4月より、本学はマイクロクレデンシャル制のカリキュラムへと改定した。この改定は、コース・プログラムごとに設定されていた必修科目や推奨科目を廃止し、必修科目を全学共通のものに絞る一方、それ以外の科目は学生自身がキャリアプランや興味関心に応じて希望する分野の科目を自由に選択できるようにするものである。学位プログラム全体をクラスターごとの小さな単位に細分化することで、学生は「自己の価値向上」のために必要な科目群を学ぶことができる。また、特定の専門科目に特化して学びたい学生だけでなく、幅広くITやビジネスをバランスよく学びたい学生、リベラルアーツに重点を置いて学びたい学生まで多様な学びのニーズに対応できるカリキュラムになっている。さらに、身に付けた知識や技能の学修成果は、オープンバッジによって可視化できるようになり、学習者のスキル証明にも活用できる。マイクロクレデンシャルについては大学ホームページ内での説明をはじめ、一般向けのオンライン説明会や出張オープンキャンパス、高校生向けのガイダンスや高校訪問時など、様々な機会を通じて、多様な目的を持つ入学検討者へその魅力とメリットを丁寧に説明している (https://www.cyber-u.ac.jp/faculty_course/micro-credential.html)。なお、本学のオープンバッジに関する取組は高く評価され、2024年9月には一般財団法人オープンバッジ・ネットワークが選出する「第2回オープンバッジ大賞」において、最高評価である「大賞」を受賞した。
- ・マイクロクレデンシャル制のカリキュラムへの移行に伴い、「卒業生向け科目等履修生受け入れ制度」も新たに導入した。本制度では、卒業後に科目等履修生として再入学することで学びを継続し、新たな分野の知識習得やキャリア形成を支援する学びの場を提供している。正科生と同様に、必要な単位を修得することによりオープンバッジの取得も目指すことができるため、卒業後のスキルアップやキャリア・チェンジを後押しする。2025年4月時点で、卒業生からの科目等履修生は累計で200人に達し、多くの卒業生が継続的な学びに意欲的に取り組んでいる。
- ・オンライン学習や大学の授業を入学前に体験することができる「入学前先行履修制度」を新たに導入し、2025年度春学期募集の一次募集期間に合格した方を対象に、「データサイエンス入門」および「インターネット入門」の2科目を科目等履修生として受講可能とした (<https://www.cyber-u.ac.jp/information/y240924.html>)。
- ・オンライン説明会や高校生向けガイダンス、オープンキャンパス等の機会を通じて、正科生としての入学に初期的な不安を感じる入学検討者に対し、オンライン学習を体験するステップとして、科目等履修生としての入学も積極的に案内している。その結果、2025年度春学期の科目等履修生の出願数は91人となり、2024年度春学期出願の56人から163%増と大幅に増加した。
- ・卒業生との継続的な関係構築を重視し、卒業後も学びのきっかけや進学に関するサポート、他の卒業生の活躍事例といった有益な情報を提供するため、2025年4月から卒

業生向けメールマガジンの配信を開始した。「卒業生向け科目等履修生受け入れ制度」の案内や大学院進学に関する情報提供などを通じ、卒業生の生涯にわたる「自己の価値向上」と継続的な学びを支援していく方針である。

- ・ 学生のキャリア支援については、大学ホームページに「就職・キャリア」のページを設け、キャリアサポートセンターと連携し、キャリア支援の体制や具体的なサポート内容に関する情報を集約・発信している。

(<https://www.cyber-u.ac.jp/career/index.html>)

加えて、2024 年度にはキャリアサポートセンターを利用した学生のなかで、異業種からサイバー大学での学びを経て IT 業界へ転職した学生や、在学中に日本ディープラーニング協会の E 資格を取得し、AI エンジニアとして内定を獲得した学生へインタビューを行った。これらの実体験に基づく貴重な声は、大学ホームページやパンフレットへ記事として掲載し、在学生や入学検討者のキャリア意識向上と、「自己の価値向上」に向けた具体的な目標設定に役立てている。

(https://www.cyber-u.ac.jp/cu_life/interview.html)

基本目標 2. 完全インターネット教育の充実

- ・ SDGs 目標 4「質の高い教育をみんなに」の実践により、「IT のわかるビジネスパーソン」と「ビジネスのわかる IT エンジニア」を育成
- ・ 教員が「教えたいことを教える」のではなく、学生が「学ばなければならないことを教える」という基本原則の徹底

行動目標 05. (1. 教育の質保証) 【メディア開発部】

●インストラクショナルデザインに基づくカリキュラム及び授業の設計・開発を推進する体制の維持

おおむね順調に進んでいる

<進捗状況>

- ・ 本学では、インストラクショナルデザイン (ID) のプロセスに基づき、授業コンテンツ制作における分析・設計・開発・実施・評価という 5 つのフェーズにおいて、メディア開発部の専門スタッフが教員と緊密に連携しながら、教育の質保証を推進する体制を維持・強化している。
- ・ 学生が「学ばなければならないことを教える」ための基本原則として、授業コンテンツの制作を開始する際は、「授業設計書作成ガイドライン」を教員に提示し、ディプロマ・ポリシーを起点として、該当科目で修得させるべき到達目標「スキルセット」を

「・・・できる」という表現で記述させている。加えて、ディプロマ・ポリシーとスキルセット、科目目標の対応についても授業設計書に記載し、授業内容と科目目標・スキルセットにおいて一貫性を持った授業制作を実施している。また、2023 年度の FD 専門部会での検討により、各授業科目の学修成果と評価基準の明確化を目的に、2024 年度春学期以降の新規制作科目および「改修サイクル制度（原則 4 年以内のサイクルで授業内容の全面的な再収録を行う運用ルール。以下は「改修サイクル制度（再収録）」と略記）」による再収録科目において、科目目標を履修目標（B 評価水準）と到達目標（D 評価水準）に細分化して設定する運用を開始した。これは、授業設計の初期段階から、より明確な目標設定と評価基準の策定を行うことを意図している。また、2025 年度より、新規制作科目および「改修サイクル制度（再収録）」の対象科目に対し、上記の科目目標の到達度を評価する上で重要な期末試験の各設問が、これらの履修目標・到達目標の達成状況を適切に確認できる内容となっているかを点検し、必要に応じて見直す計画である。

- ・「スキルセット」は、学部運営委員会の審議を経て、教育課程全体の編成趣旨に沿ったものとなるように専任教員の意見を汲み入れながら決定している。専門・語学・教養科目のすべての科目についてスキルセットを作成した上で、ディプロマ・ポリシーに定める 7 つの力と各科目で身に付けることができる知識・能力等との関係を明示した対応表を一覧にして学生に提供し、学修の全体像と到達目標の理解を促している。

(https://www.cyber-u.ac.jp/about/correspondence-table_25s.html)

- ・授業コンテンツ内の情報の適時更新や、デザイン面を含めた全体的な品質向上を目的として、定期的な科目の改修を推進する「改修サイクル制度（再収録）」を定め、継続的に運用している。2028 年度春学期までを目標に、運用開始時点で既存の科目をすべて再収録する計画を進めており、直近では 2024 年度の第 1 期・第 2 期サイクルで 16 科目の改修を完了した。引き続き、第 3 期サイクルとして 2025 年度春学期に向けて 10 科目、第 4 期サイクルとして 2025 年度秋学期に向けて 9 科目の改修を計画しており、第 5 期以降も 1 期あたり 15 科目程度を目標に改修を実施する計画である。また、2025 年度より同制度の運用と併せ、現状の授業の課題点の改善を同時に行うことができるよう、授業設計の見直しの際に授業評価アンケートや成績評価等の情報から得た改善点の検討を行う「授業改善コンサルティング」を実施する。
- ・授業コンテンツのアクセシビリティ向上のため、2023 年度秋学期以降の新規開講科目および再収録科目に対し、生成 AI の活用により継続して字幕を実装しており、2025 年度春学期時点で 48 科目に対して字幕を実装している。前述の「改修サイクル制度（再収録）」の運用とあわせ、最終的には 2028 年度春学期までに全科目への字幕実装を完了する計画である。
- ・より教育効果の高い授業コンテンツ形式での開発を実現するため、html テキスト形式の授業コンテンツ作成ツールについてはレイアウト設定、プログラムコードの表示形

式等に関する機能改善のうえ、継続して運用しており、2024 年度開講の新規演習科目等の授業コンテンツで活用している。また、V+S（ビデオ+スライド）形式のコンテンツについても音質改善のための音声収録方法の見直し等、授業評価アンケート等の運用結果を受けた改善を実施し、より効率的に学習者にとって分かりやすい授業コンテンツの制作を推進している。

- ・授業コンテンツ制作の効率化による改修の促進、ならびに全体的な授業コンテンツの品質向上を目標に、2024 年度より一部新規制作科目において、HeyGen による自動生成音声の導入や、スライド自動生成サービスを用いた授業スライドの作成等、AI を活用した新たな制作手法の試験運用を実施し、2025 年春学期開講の 3 科目で生成 AI を用いた授業コンテンツを公開した。これらの AI ツールの導入効果については、上記科目の授業評価アンケート結果等、試用結果を踏まえて運用方法の改善検討を行い、科目制作や科目の改修に活用していく。
- ・制作する授業コンテンツの品質を継続的に向上させるため、2024 年度も広報メディア開発部（現メディア開発部）で春学期、秋学期のそれぞれの制作科目について制作時の振り返りをするとともに、課題となった点や有効な制作手法などを共有する研修を実施し、より良い授業を制作するための知見の共有、意見交換を行った。また、授業の設計・開発を推進する体制を強化するため、「改修サイクル制度（再収録）」による制作科目数の増加に対応するための授業制作管理方法の全体的な効率化、制作管理シートの改善、運用見直しなどを実施し、2025 年度春学期の再収録科目の制作においては、前学期と比較して 1 科目あたり平均約 1 か月程度の制作期間短縮を実現している。

行動目標 06. (1. 教育の質保証) 【IT 総合学部 (FD 専門部会) /メディア開発部】

●e ラーニングの特性を活かした FD 活動の推進

おおむね順調に進んでいる

<進捗状況>

- ・学長のリーダーシップの下、教育研究に係る組織的な改善活動を迅速に推進する体制として、「全学運営委員会」が付託する専門組織「FD 専門部会」を構成している。FD 専門部会の構成員には、学長、学部長、専門・教養・語学の各教務主任といった教員陣に加え、教務部およびメディア開発部の職員も参画し、教職協働で e ラーニング環境における教授法の改善について検討している。FD 活動の実績と計画については大学ホームページを通じて広く公開している (<https://www.cyber-u.ac.jp/fd/>)。

2024 年度 FD 活動実績：

https://www.cyber-u.ac.jp/app/uploads/fd_result_2024.pdf

2025 年度 FD 活動計画：

https://www.cyber-u.ac.jp/app/uploads/fd_plan_2025.pdf

- ・FD 専門部会が企画し、全科目の受講者に対して各学期末にオンラインで実施する「学生による授業評価アンケート」については、授業コンテンツおよび授業運営のより具体的な改善につなげることを目的に、FD 専門部会で議論を重ねつつ、関係部署や教員からの要望、設問案を集約した上で全面的な設問改定を実施し、2024 年度春学期より新たな設問での運用を開始した。アンケート結果は、FD 専門部会の担当者が集計後、全体平均と授業ごとの平均点を比較した分析シート、ならびにリスト形式に整理した受講者のフリーコメントを、教務主任から各担当教員へフィードバックしている。また、毎学期科目区分別に集計したデータを大学ホームページに公開し、透明性を確保している (https://www.cyber-u.ac.jp/fd/y2024/2024_result.html)。授業満足度は、5 段階評価において科目全体平均 4.00 以上を上回ることを学内数値目標として掲げており、2024 年度春学期：4.12、2024 年度秋学期：4.11 という結果であった。その他にも、教務部教務課が卒業生に対して実施しているディプロマ・ポリシー達成度アンケートの結果や、学修成果の点検・評価の結果等を、カリキュラムの改編や、科目レベルでの学習内容・指導の改善に活かしている。
- ・2024 年度春学期より見直した授業評価アンケートの設問項目では、従来の 5 段階評価に加えて、具体的によかった点、不満だった点を複数選択回答によって集計できるようにした。従来、授業ごとの評価観点は自由記述の詳細な分析に頼っていたが、主な観点を複数選択式にしたことで、より多くの学生の意見を集約しやすくなった。この改善は、授業内容や運営方法に関するより精緻なデータの取得を可能にし、授業改善に向けた分析の質が一層向上するものと期待される。これらの分析結果は FD 専門部会および学部教員会議で共有し、今後の授業運営改善に積極的に活用している。
- ・卒業研究科目では、学生にディプロマ・ポリシーの達成度を自己評価させるアンケートを実施している。今後はその結果を活用し、指導やフィードバックで到達度を意識させる方針とする。
- ・本学の教育実践に関する研究成果についての知見を学内で共有し、授業の実践および e ラーニングの更なる発展に向けて全学的な議論を深めることを目的として、FD 研究会をオンラインで実施している。2024 年度は、「サイバー大学の生成 AI 対応のこれから」をテーマとした FD 研究会（2024 年 5 月 17 日、参加者 45 人、必須参加者の参加率 86.8%）で問題提起し、参加者間で議論を行った。また、「本学のリメディアル教育」と題した FD 研究会（2024 年 10 月 18 日、参加者 42 人、必須参加者の参加率 92.3%）では、本学のリメディアル教育の位置づけと受講状況について発表があり、分析の視

点や将来的な方向性などについて活発な議論がなされた。更に、「学習履歴データ分析」をテーマとした FD 研究会（2025 年 2 月 14 日、参加者 37 人、必須参加者の参加率 84.6%）においては、本学教員の研究発表を基に、分析の視点や実践への応用の方向性などについて発展的な意見交換がなされた。

- ・学部での FD 活動を推進することを目的として、2023 年 4 月より全専任教員が参加する「学部教員会議」を新設し、原則毎月第 1、第 3 金曜日に開催している。この学部教員会議では、FD 専門部会から起案された議題だけでなく、各教員が任意でテーマを持ち寄り、大学の理念・目標、教員の教育技法の改善、カリキュラム開発など FD に関連する様々な課題について意見交換や議論を行っている。2024 年 4 月 5 日（参加者 28 人、参加率 71.8%）では、教員のための研修会として「履修相談実績報告」や「授業運営・履修相談に関する資料」の解説を行った。また、2024 年 8 月 2 日（参加者 29 人、参加率 74.4%）には、教育方法改善を目的とし、広報メディア開発部（現メディア開発部）インストラクショナルデザイン課から「インストラクショナル・デザインについて」と題したデザイン手法および実践手順に関する説明があった。その他、「我々はデータから何を訴えたいのか？ - サイバー大学の価値訴求の戦略的取り組み」、「小テストのランダム出題について」、各教員による「科目紹介」等の議題を含めて、本会議は 2024 年度に計 18 回の開催実績がある。
- ・昼食の時間帯を利用し、教職員が任意かつ非同期でも参加しやすいインフォーマルな FD 活動（通称：ランチ FD）も、オンラインで不定期に開催している。2024 年度には、「AI の活用」をテーマとした会（2024 年 9 月 24 日）が開催された。
- ・教員間のピア・レビュー活動の実効性を高めるため、開講中の全授業科目の運営状況を本学の e ラーニングシステム「Cloud Campus」内で自由に閲覧できる権限を教員へ提供している。担当科目以外の全科目の授業評価アンケート結果や学生の受講継続率も参考に確認できる環境を整備するとともに、コミュニケーションツール（Slack）上に FD に関する議論専用のチャンネルを設け、活発な意見交換を促している。
- ・教育効果を高める工夫として、Zoom を活用した学習指導を推進している。同期型・任意参加式の科目内交流会を Zoom で行うことで、インタラクティブな教育を展開している。また e ラーニングの特性を活かした新たな教育機会の提供として、2024 年度秋学期より「自由参加コース」の制度を開始した。本制度は、教員が正規科目とは別に自発的に作成した多様なコンテンツを、学生が学年や履修状況に関わらず自由に学べる仕組みである。この取組により、教員の専門知識や関心を広く学生に還元するとともに、学生の知的好奇心に応え、主体的な学びを促進する環境を充実させている。2024 年度秋学期は、計 5 コースが開講され、2025 年度春学期にはさらに 1 コースが開講される計画である。
- ・メディア開発部インストラクショナルデザイン（ID）課では、より詳細な授業コンテンツ・課題ごとの状況を把握し、授業改善につなげるため、受講学生の成績・アンケ

ート結果を年代等の属性と紐づけて多角的に分析できる BI ツール（Amazon QuickSight）を用いた授業振り返り資料を作成した上で、2023 年度から継続して専任教員へ提供し、その運用を行っている。同資料に対しては、2024 年度に実施された授業評価アンケートの設問改定に対応するためのフォーマット改定に加え、複数選択の回答状況を年代等の属性別に確認する機能や、成績評価とアンケートの回答内容、任意のアンケートの設問 2 問を掛け合わせ、二軸で分布を確認できる機能を追加するなど、機能改善も行った。さらに、この資料を用いた効果的な授業の見直し方法についても検討を重ね、毎学期新規科目に対して実施している「授業改善コンサルティング」での振り返り内容の見直し、改善を実施したほか、「改修サイクル制度（再収録）」の対象科目に対しては、2024 年度秋学期より QuickSight を用いた授業評価アンケートの集計結果、テストの正答率や成績分布をまとめた科目レポートの配布を開始している。

- ・メディア開発部インストラクショナルデザイン（ID）課では、授業評価アンケートの評価値、フリーコメント、成績情報など複数の視点から授業コンテンツ内で改修が求められる箇所を洗い出し、影響度、工数などを考慮して改修スケジュールを作成し、そのスケジュールに基づき、2024 年度より「改修サイクル制度（再収録）」の運用を着手している。また、学生からの意見への対応結果も含めて、「授業コンテンツ改修リリースノート」を学内掲示しており、2024 年度春学期に計 37 科目、2024 年度秋学期に計 33 科目の改修を行った実績がある。

行動目標 07. (1. 教育の質保証) 【事業統制企画室】

●学修の達成状況（アウトカム）の点検・評価方法の開発と評価の実施（マイクロレデンシャルの質保証を含む）

おおむね順調に進んでいる

<進捗状況>

- ・本学では、2023 年 11 月に策定した「サイバー大学 アセスメントプラン」に沿って、入学から卒業後までの各フェーズにおいて、大学全体レベル、学位プログラムレベル、授業科目レベルの各段階で三つのポリシーに基づく学修成果（アウトカム）の把握・検証を行っている。2024 年 12 月には、アセスメントプランの各項目について主管部署における実施状況を内部質保証委員会で確認し、その点検・評価結果を基に、運用実態に応じた文言に一部改定を行った。改定したアセスメントプランは大学ホームページで公表している（https://www.cyber-u.ac.jp/about/assessment_policy.html）。
- ・アドミッション・ポリシーに関わる検証においては、入学判定の審議結果、基礎力診断とリメディアル教育の実施状況、新入生アンケート、外部アセスメントテストを活

用している。このうち基礎力診断とリメディアル教育に関わる分析では、学部担当教員が中心となり、2023～2025 年度春学期入学者を対象とした比較を実施した。その結果、入学判定審議においてリメディアル教育（国語）の受講を推奨した入学者は、基礎力診断の平均点と合格率が受験者全体よりも全般的に低いことが明らかとなった。こうした学生は、入学初学期から授業科目の履修が停滞する懸念があるため、運用上の改善策として、早期に苦手分野を克服するための補習への参加を積極的に促すことで、円滑な授業着手を可能にする効果的な受講奨励を実施することとした。

- ・新入生アンケートで把握する入学動機については、例年どおりに「IT 系の専門知識・技術の修得」が最上位で回答者の 8 割以上を占めている。また、外部アセスメントテストの学生意識調査では、「自分が学びたい学問分野が学べる」「カリキュラムや学び方に魅力・特色がある」という点が、「大学の魅力」の上位 2 項目として、全国の他大学生の集計データよりも高く評価された上で、本学への入学につながっていることが確認された。
- ・カリキュラム・ポリシーに関わる検証は、アセスメントプランに掲げた全学生アンケートや受講継続率、科目レベルでの授業評価アンケートの分析などに加えて、2024 年度から導入したマイクロクレデンシャルの取得状況を把握・評価している。2024 年度の全学生アンケートにおける「知識・技能・態度の修得」に関する設問では、「IT・ビジネスに関する専門知識が広がった」の回答が約 6 割で、前年までと同様に最も多い結果となった。在学中に取得した資格についても、IT パスポート試験、情報セキュリティマネジメント試験、基本情報技術者試験が上位 3 資格であり変化はないが、いずれも取得人数が増加している。AI およびデータサイエンスの知識に関わる G 検定や DS 検定などの資格取得も進んでいることが確認された。
- ・本学のカリキュラムにおいて、特定の科目群による学びを経て修得した知識・スキルの学修成果を証明するためのマイクロクレデンシャルは、2024 年度の 1 年間に、オープンバッジの技術で約 11,500 個を約 2,600 人に発行した。一人あたりの平均発行数は約 4.4 個である。全学必修としている「IT 総合学基礎」「総合英語」ブロンズバッジは、2024 年度末の時点で約 3 分の 2 の学生にマイクロクレデンシャルを授与している。シルバーバッジでは、「テクノロジー基礎 I」が授与者全体の約 4 割に対し、「ビジネス基礎」が約 3 割となっている。一方、ゴールドバッジでは「起業」が 217 人で最も多く、次いで「AI」が 167 人という状況である。このうち「起業」と「AI」の両分野でマイクロクレデンシャルを授与された者は 10 人であった。
- ・プラチナバッジについては、卒業研究の改定に合わせて 2025 年度からマイクロクレデンシャル授与の対象とする計画である。質保証の仕組みとして、本学では「マイクロクレデンシャル共同 WG」が 2024 年 4 月に策定したフレームワークとデジタルバッジ発行ガイドラインに準拠したメタデータを統一的に定義することを基本方針に掲げて公表している。

(https://www.cyber-u.ac.jp/about/pdf/self-check/mc_basic_policy.pdf)

同方針に基づき、学期末における単位修得状況を基に要件を満たしていることを厳正に判定し、教授会の意見を聴いた上で学長がマイクロクレデンシャルの授与を決定している。

- ・学修成果の客観的検証のため、外部アセスメントテスト（GPS・Academic）の活用による在学中の「思考力」「姿勢/態度」「経験」スコアの成長度合いの把握を 2021 年度から継続実施し、学年進行による能力の変化を可視化し、全国の他大学生の集計データと比較分析をしている。2024 年度の受検結果からは、3 年生または 4 年生で受検をした 25 歳未満の学生の思考力（批判的思考力・協働的思考力、創造的思考力）が全国の同学年と比較して非常に高く成長していることが明らかとなった。「姿勢/態度」の能力を示す「レジリエンス」「リーダーシップ」「コラボレーション」や、「経験総合」も学年が上がるごとに伸びており、3 年生以上は全国を集計データと大きく変わらない水準に達している (https://www.cyber-u.ac.jp/information/y250207_02.html)。本学に入学する学生は、コラボレーションの能力に関係する「共感性」と「外向性・親和性」のうち、「共感性」は全国集計と同等かそれ以上であるのに対し、「外向性・親和性」のスコアが若干低い点が特徴である。この傾向は、社会経験の豊富な 25 歳以上の社会人でも同様に見られるため、ディプロマ・ポリシーに定める 7 つの能力のうちの「コラボレーション」の修得度合いとの比較分析を行う必要がある。コラボレーション能力を高めるための取組として、2024 年には 40 科目以上で、Zoom を活用した授業外のライブセッションや交流会を多数開催しており、学生との対話の機会を充実強化している。
- ・ディプロマ・ポリシーに関わる検証についても、アセスメントプランに基づき、主に卒業後 1 年未満または卒業後 1 年以上から 3 年未満の対象者へのアンケートなどを実施している。特に、ディプロマ・ポリシーの 7 つの能力の主観的達成度に関しては、卒業研究の受講時に在学中の回答結果を確認し、その上で、卒業後 1 年未満の対象者にも同様の項目により各能力を 5 段階で自己評価させている。2024 年度の調査結果から例をあげると、テクノロジーコースの学生は、在学時の「IT 実践力」と「批判的思考力」について肯定的な回答が 5 割前後であったが、卒業後は 7 割前後まで向上している。その一方で、在学時の「コラボレーション」の肯定的回答が 7 割弱であったところ、卒業後は 5 割強に低下していた。同様に、ビジネスコースや IT コミュニケーションコースの学生でも卒業後の「コラボレーション」の肯定的回答が在学時の 6 割強から 5 割未満にまで低下している。在学時と卒業後とで主観が変化する要因は、さらなる分析が必要である。
- ・主観に頼らない直接評価の方法として、ディプロマ・ポリシーの 7 つの能力について、本学での成績評価に基づく学修成果の積み上げにより、数値化してレーダーチャート図で可視化する e ポートフォリオのプロトタイプを、システム部と教務部教学システ

ム課が連携して 2024 年度末までに構築した。本システムは、2025 年度春学期の成績発表から実装する計画であり、ディプロマ・ポリシーの達成度を学期ごとに示し、学生は科目の成績評価だけでなく、自らの成長を段階的にディプロマ・サプリメントとして確認できるようになる。可視化にあたっては、学部担当教員が過去の卒業生の成績をサンプルデータに用いてシミュレーションを行っており、卒業時点における 7 つの能力の水準が 60 スコアとなるように設計している。上記の主観による間接評価と直接評価を組み合わせることで、より多面的に学生が修得した能力の把握・検証に努めている。

- ・卒業後 1 年以上から 3 年未満の対象者に行う 2024 年度フォローアップアンケートでは、キャリアの変化について確認しており、「自分に自信が持てるようになった」および「キャリアの選択肢が広がった」の 2 項目が前年度と同様に高い回答割合を占めた。2024 年度から新規追加した項目として、入学時からの年収の変化を質問したところ、入学前に専業学生で無職であった者を除いて、「100 万円以上増加した」と回答した者が約 3 割であった。卒業後の状況としては、大学院に進学する者や IT 関連の資格を取得する者が例年どおり一定数存在する。また、2024 年度から開始した卒業生科目等履修生の制度を用いて再入学する者が年間で 90 人以上となり、修得した知識やスキルのアップデートに、本学のマイクロクレデンシャルが活用されている。こうした結果から、大学での学修および学士号の取得を経て、転職や非正規から正規雇用への移行、現職での昇進などを契機に、収入の増加に結び付いていることがうかがえる。

行動目標 08. (2. 教育プログラムの開発・充実) 【IT 総合学部】

●ビジネスへの応用・活用も含めた AI・データサイエンスカリキュラムの拡充 (IT 総合学部専門教育)

おおむね順調に進んでいる

<進捗状況>

- ・本学では、「数理・データサイエンス・AI 教育強化拠点コンソーシアム」が策定したモデルカリキュラムに対応した 2 つのプログラム「AI リテラシーレベル」、「AI 応用基礎レベル」を設置しており、これらのプログラムは文部科学省が推進する「数理・データサイエンス・AI 教育プログラム認定制度 (リテラシーレベル)」、「数理・データサイエンス・AI 教育プログラム認定制度 (応用基礎レベル)」にそれぞれ認定されている。本プログラムの授業計画は、評価項目のすべてにおいて審査項目の観点ごとの成果を達成していると自己評価し、2024 年度の自己点検評価を本学ホームページで学内外へ公表している。また、「AI リテラシーレベル」および「AI 応用基礎レベル」のプログラムを修了した学生に対しては、過去に要件を満たした者を含めて、2023 年

3 月より修了証に代わりオープンバッジを発行している。加えて、2023 年度からは、1 科目のみでリテラシーレベルの要件を全て満たすよう開発した専門基礎科目「データサイエンス入門」を全学に開講した結果、両レベルを合計した年間修了者数は約 1,800 人（前年比 2.8 倍）へと飛躍的に拡大し、2024 年度においても約 1,500 人の修了者を認定するに至った。2024 年度の申請において、「AI リテラシーレベル」のプログラムは特に優れた取組と評価され、2024 年 8 月に文部科学省より「数理・データサイエンス・AI 教育プログラム（リテラシーレベル）プラス」に選定された。

(<https://www.cyber-u.ac.jp/information/y240827.html>)

(リテラシーレベル：https://www.cyber-u.ac.jp/about/literacy_level.html)

(応用基礎レベル：https://www.cyber-u.ac.jp/about/advanced_level.html)

- ・IT 総合学部では、AI・数理・データサイエンスに関する基礎的な能力の育成を目指し、数学、情報科目の継続的な拡充、内容の更新を進めている。2023 年度秋学期には、線型代数、微分積分の基礎数学分野を学ぶ「IT とビジネスのための基礎数学」を、2024 年度春学期には、確率・統計の基礎数学分野を学ぶ「データサイエンスのための確率統計」の 2 科目を開講した。また、2024 年度秋学期には、より実践的な知識・機能の修得を目指す「データサイエンス応用」を既存科目の読み替えで開講するとともに、「IoT 入門」も最新事例を含めた大規模な更新を行い提供している。これらの科目は「数理・データサイエンス・AI 教育プログラム認定制度（応用基礎レベル）」のモデルカリキュラムに準拠した科目内容となっており、授業科目の改定状況に応じて、文部科学省へ変更届出を行っている。
- ・その他にも科目内容の拡充・更新を続けており、2023 年度秋学期からは「インターネット入門」において情報倫理を扱う授業回を 2 コマ分追加した。2024 年度春学期からは、AI を活用した認証技術を学ぶ授業回を含む「認証システム論」も開講している。
- ・これらの科目を含め、2024 年 4 月に制定された「サイバー大学におけるマイクロクレデンシャルの質保証に関する基本方針」に基づいてマイクロクレデンシャルに記述する詳細メタデータの定義を行っており、取得要件を満たした学生には 2024 年度春学期終了時点よりオープンバッジの発行を開始した。
- ・数理・データサイエンス・AI（リテラシーレベル）の最新モデルカリキュラムにおいて生成 AI の要素が含まれることを受け、本学の「データサイエンス入門」においても、2024 年度秋学期から生成 AI に関する説明を追加し、最新モデルカリキュラムへの対応を図っている。さらに、生成 AI 技術の急速な普及とビジネス環境の変化に対応するため、2025 年春学期より新たにマイクロクレデンシャル「生成 AI 活用」を開始した。これは、すべてのビジネスパーソンが生成 AI を理解・活用し、企業の DX 推進に貢献できる人材を育成することを目的としている。本マイクロクレデンシャルの構成科目として、生成 AI の技術的基礎から応用、社会的影響、倫理的課題までを学ぶ「生成 AI 概論」を 2025 年度春学期より開講している。さらに発展的な学習のための専門応

用科目では、ビジネスの現場で求められる実践的な AI 活用スキルと適切な運用能力を習得する「生成 AI によるビジネススキル演習」、および創造性を活かした高品質な AI 生成メディアコンテンツの制作技術と表現力を身に付ける「生成 AI メディア・クリエーション演習」の開講準備を進めている。

行動目標 09. (2. 教育プログラムの開発・充実) 【IT 総合学部】

●学生数の増加と多様化に対応したカリキュラムの編制と実施 (IT 総合学部専門教育)

おおむね順調に進んでいる

＜進捗状況＞

- ・ 学生数の増加と多様化への対応を目的に、従来のコース・プログラムを再編し、学則変更事項に該当しない履修上の区分として「マイクロクレデンシャル制」の新しいカリキュラムを 2024 年度春学期から開始した。本カリキュラムは、開講科目を分野別かつ階層別にクラスター化した科目体系を構築している。この仕組みによって、全学生が IT とビジネスの基礎を修得した後、例えば「幅広い分野を学び複眼的な視野を得たい」学生や、「特定分野の専門性を深く追求したい」学生などが、自らの目標に合わせて自由に科目を履修でき、学修者本位の教育を実現している。
- ・ さらに、マイクロクレデンシャルを証明する手段として、国際標準規格であるオープンバッジによるデジタル証明を導入し、学修成果を可視化するとともに、学生のキャリア設計に寄与している。オープンバッジ取得に必要な科目やその構成は、「科目履修体系図(マイクロクレデンシャル取得要件)」および「マイクロクレデンシャル体系図」から構成される、「カリキュラムマップ」によって周知しており、計画的な履修を可能にしている。
- ・ 本学が交付するマイクロクレデンシャルについては、UNESCO および国内のワーキンググループにおける定義に沿って制定した「サイバー大学におけるマイクロクレデンシャルの質保証に関する基本方針」に基づき、学習内容の構成と取得要件を決定し、学習成果の評価を行うことで質保証を徹底する体制である。

(https://www.cyber-u.ac.jp/about/pdf/self-check/mc_basic_policy.pdf)

この質保証の取組とマイクロクレデンシャルの設計が高く評価され、2024 年 11 月には、一般財団法人オープンバッジ・ネットワークが主催する「オープンバッジ大賞 2024」において、教育機関として初となる大賞を受賞した。

(https://www.openbadge.or.jp/award/index_2024.html)

さらに、本学が授与するマイクロクレデンシャルの最高ランクである「プラチナ」における質保証の一環として、2025 年度春学期から卒業研究科目「ゼミナール」にて、多様な運営形式を踏まえつつ成果物に関する発表会を開催する。この発表会の実施は、

指導教員間の評価水準の均質化、教育の質保証、および学生エンゲージメントの強化を継続的に図る計画の一環である。

- ・本学では、多様な背景を有する学生が在籍することを踏まえて、ディプロマ・ポリシーを「高度 IT 人材」の育成目標に沿って全学共通で卒業時に身に付ける能力として再整理し、2023 年 4 月より公表している (<https://www.cyber-u.ac.jp/about/policy.html>)。また、ディプロマ・ポリシーとの一貫性を更に明確にするため、カリキュラム・ポリシーを 2023 年 9 月 1 日に一部改定した。また、この新しいディプロマ・ポリシーにおける 7 つの能力と、専門科目、教養科目、外国語科目すべての開講科目の単位修得で身に付く知識・技能との関係に対応表として整理し、各学期における科目内容の改修に伴って随時更新した情報を公表している。

(https://www.cyber-u.ac.jp/about/correspondence-table_25s.html)

- ・新カリキュラムの設計においては、分野別、階層別の科目クラスター構成、ならびにそれらのクラスター単位で授与するマイクロレデンシャルとスキルセットの定義に関する議論を FD 専門部会、教養専門部会、語学専門部会で行っている。特に、IT・ビジネス系の専門科目で構成するクラスターでは、経済産業省が定める ITSS (IT スキル標準) とも照合させて、大学が発行するバッジのスキルレベルを可能な限り客観的に明確化し、メタデータに埋め込んでいる。加えて、すべての開講科目には科目コードを付与し、分野・レベルごとのナンバリングを行うことで、学生が履修計画を立てやすくなるよう支援している。シラバスについても、学内ガイドラインに基づき標準化されており、成績評価基準や授業時間外学修の内容も明記の上、学内外へ公開・周知している。

行動目標 10. (2. 教育プログラムの開発・充実) 【IT 総合学部】

●オンライン開発環境の提供によるプログラミング教育の改善・充実 (IT 総合学部専門教育)

おおむね順調に進んでいる

<進捗状況>

- ・クラウド型学習環境については、「goorm」という統合開発環境のサービスを継続的に採用している。利用時の不具合などに対しては、提供会社へ速やかに報告し、緊密に連携を図ることで、安定した学習環境の維持に努めている。また、定期的な利用教員へのヒアリングを通じて、学習環境への要望を的確に収集し、改善に繋げている。更なる安定稼働と機能充実のため、教学システム課ではシステム更新計画の具体化に向けた作業を継続している。
- ・IT 業界でのニーズや、数理・データサイエンス・AI 教育重視の流れに鑑み、また初

心者でも学びやすいと定評があることから、2022 年度秋学期より「ソフトウェア開発論Ⅰ」で学習する言語を Java から Python に変更した。本科目は、コース・プログラム制カリキュラムにおける 5 つのプログラムで必修科目であり、また 2024 年度春学期から開始した新カリキュラムでは、テクノロジー基礎Ⅰのシルバーバッジを構成する科目の一つである。

- ・プログラミング系科目群の全体的な再編成も実施し、「ソフトウェア開発論Ⅰ」は「Python プログラミング入門」へと名称を変更した。「ソフトウェア開発論Ⅱ」(Java を学習)は「Java プログラミング」へ、「Python プログラミング演習」は「Python プログラミング実践」へとそれぞれ名称を見直し、内容を刷新した上で、いずれも 2023 年度秋学期から開講している。
- ・Web 開発で広く利用されるプログラミング言語である JavaScript およびそのフレームワークを用いた開発手法を学ぶ「JavaScript フレームワークによる Web プログラミング」についても、2023 年度秋学期に新規開講した。同科目の授業計画は、単にプログラムの文法を学ぶだけでなく、サーバサイドのサービス構築までを視野に入れた構成としており、その実現に向けて独自のオンライン開発環境を整備・提供している。実践的かつ高度な授業内容と、それに最適化された学習環境、丁寧な学修サポートの組み合わせが、学生から高い満足度を得ている。
- ・より実践的なデータサイエンス教育を実現するため、「統計解析とデータマイニング」を「データサイエンス応用」と名称変更した上で演習科目として再制作し、2024 年度秋学期より開講した。多くのプログラミング科目でクラウド型開発環境を提供している一方、本科目では、より実務的なスキルの獲得と実践を目的とし、ローカル環境での開発演習を取り入れている。完全オンラインでの学習環境を前提に、詳細な独自マニュアルを整備・公開し、環境構築の基本操作から丁寧に解説することで、スムーズな演習開始を支援している。
- ・オンライン学習環境を支える全般的な環境整備の一環として、2023 年度に eduroam サービスを導入した。eduroam は、教育研究機関でキャンパス無線 LAN の相互利用を実現する国際的なネットワークローミングの仕組みであり、本学でも福岡および東京の両拠点において相互利用可能とする設定を行ったことに加え、本学の学生が他機関でも利用できる環境を整えた。2024 年度には、利用可能なサービスの一覧とともにマニュアルを整備し、利便性を一層向上させている。

行動目標 11. (2. 教育プログラムの開発・充実) 【学生部／IT 総合学部（教養専門部会）】

●若年層の社会的・職業的自立を支援するためのキャリア教育の充実と体系化（教養教育）

おおむね順調に進んでいる

<進捗状況>

- ・本学では、「サイバー大学における学生支援方針」を定め、学生一人ひとりが自立したキャリアを築き自己実現を図れるよう、正課および正課外のプログラムを通じたキャリア支援を展開している。
- ・本学の教養科目群は「1.キャリアデザイン、2.自然科学、3.人文科学、4.社会科学」の4つの学問分野で構成されている。このうち、社会的・職業的自立を支援する科目群としてのキャリアデザイン分野については、教養専門部会が中心になり科目構成や教育方法を継続的に検討し、キャリア教育の充実に努めている。2025年5月1日時点では、当該分野として「プレゼンテーション入門」、「コミュニケーション論」、「ロジカルシンキング」、「ロジカルライティング」、「文献調査と整理術」、「アカデミックライティング」、「キャリア入門」、「キャリアデザイン」、「就職活動実践演習」など、汎用的技能の育成を含め、職業実践力の向上を目指す授業を計18科目開講している。
- ・キャリアデザイン分野の教養科目のうち、キャリア教育の中心的な役割を担うものは、「キャリア入門」、「キャリアデザイン」、「就職活動実践演習」の3科目である。「キャリアデザイン」では、就業経験のない若年層学生から社会人学生までを対象に、自律的にキャリアを設計し、社会で価値を発揮するための基礎力を育成している。「就職活動実践演習」では、若年層学生に対して、業界・企業研究や自己分析手法の学習、インターンシップに参加するための前提知識のほか、Zoomを利用した模擬面談やグループディスカッション等を通じて、社会が求める人材像への理解を深め、自己の強みを活かしたキャリア形成の視点を養う指導を行っている。
- ・「キャリア入門」は、従来、次世代のキャリア形成を社会人基礎力から考察し、新たなビジネスのプロデュース力を習得する科目と位置づけられていた。しかし、「キャリア入門」は、「就職活動実践演習」の推奨履修前提科目であるにも関わらず、両科目の内容的な順次性や体系的な一貫性が考慮されていないという課題があった。そこで2025年度秋学期より、「キャリア入門」の授業内容を全面的に見直し、主に若年層学生がキャリアデザインの基礎を学び、自己理解を深めるとともに、多様な選択肢への視野を広げ、将来の進路を見据えた計画を立てることを目指す内容に更新することとした。
- ・また、昨今、通年採用など就職活動を取り巻く環境が変化していることから、2025年度秋学期から「就職活動実践演習」の配当年次を「2年次」から「1・2・3年次」に変更し、必要に応じ1年次から受講できるように改定する。
- ・上述の教育課程内のキャリア教育の改善により、まず、①若年層学生が入学初学期に教養必修科目である「スタディスキル入門」を受講し、卒業までの学びとキャリアデザイン（第7回授業）を意識するきっかけを得る。その上で、②「キャリア入門」を受講し、キャリアデザインの基礎を学ぶとともに、将来の進路を見据えた計画を立て

る。これらの基礎的な学習を通じて動機付けを行い、③自身に必要なタイミングで「就職活動実践演習」を受講し、就職活動の準備を効果的かつ効率的に進められるようにする。このようにして、順次性のある体系的なキャリア教育の推進を図る。

- ・教養必修科目である「スタディスキル入門」のなかで、卒業までの学びとキャリアデザインについて解説している専任教員は、国家資格キャリアコンサルタントおよびキャリアデザイン学修士を保持している。また、「就職活動実践演習」および2025年度秋学期からの「キャリア入門」を担当する専任教員は、国家資格キャリアコンサルタントの上位資格であるキャリアコンサルティング技能士2級を有している。教育課程内のキャリア教育はこうした専門資格を持つ教員が担当し、教育の質を維持しているとともに、当該専任教員は教育課程外の個別支援にも従事し、教育課程内外における教職協働を積極的に実践することで、個々の学生のキャリア形成を多角的に支える体制を整えている。

行動目標 12. (2. 教育プログラムの開発・充実) 【IT 総合学部（語学専門部会）】

●4 技能をバランスよく習熟させる英語教育の継続的改善（外国語教育）

おおむね順調に進んでいる

＜進捗状況＞

- ・語学教務主任を中心に、語学専門部会を毎月開催している。2025年度春学期からは委員として学部長、教務部長、教務課長、教務部プロフェッショナルラーニングセンター長が参画し、オブザーバーとして学長および中国語担当教員も出席するなど体制を強化し、外国語教育全体の推進と授業運営に関する協議を重ねている。
- ・英語科目では、アメリカの言語学者やシステムエンジニアで構成されたチームが開発したオンライン教材をベースに、本学が単位認定可能な科目として独自にカリキュラム設計を行った外部教材「CU ENGLISH」を2019年度から継続的に提供している。学生は、基礎から応用までの実践的な英語をオンデマンド形式で学習でき、各ユニットでは多様な練習問題を通じて主体的に学びを深めることが可能である。さらに、ネイティブ講師による英会話グループレッスンを月30回まで受講できる環境を整えている。また、任意学習で受講できる教材は随時更新されており、学生は常に世界の最新情報を素材とした学修ができる。運用面では、教材提供元と定期的に協議を行い、学習スケジュールや補助資料の改善、FAQの更新など、学習環境の継続的な整備に努めている。2025年度春学期からユニット内の一部のレッスン素材を新しいものへと更新した。
- ・学生のための明確な到達目標および履修目標の設定と、客観的な評価を重視し、統一的なシラバスと教材、評価方法に基づく英語教育を提供している。ディプロマ・ポリ

シーおよびカリキュラム・ポリシーと授業内容との対応関係を学生に分かりやすく示すため、動画資料「英語科目がめざすもの」を制作し、2025 年度春学期から全英語科目のコース内に設置した。

- 英語科目では、4 技能のバランスよい習熟を目指し、特にライティング能力の強化と添削採点体制の充実に力を入れている。ライティング課題の添削採点結果を閲覧できるシステムを外部業者に委託して独自に開発し、2023 年度春学期からの運用を開始した。2024 年度からは、必修科目の「中級英語Ⅰ」、選択科目の「上級英語Ⅰ・A」、「上級英語Ⅰ・B」、「上級英語Ⅱ・A」においてライティングを正規の授業課題とする運用を進めている。さらに、2025 年度春学期よりライティング指導を含む授業回を増設し、講義、小テスト、英作文課題、添削・フィードバックで構成される授業回を全科目において正規の授業課題として位置づけるなど、段階的な強化を図っている。ライティング指導の質向上に向けて、授業動画の収録内容や課題採点の高度化も推進中である。
- 2024 年度春学期より新カリキュラムにおける外国語カリキュラムの学修歴を示すマイククロデデンシヤルとして、ブロンズ（総合英語）およびシルバー（実践英語Ⅰ、実践英語Ⅱ）のオープンバッジの発行を開始した。
- 授業改善の PDCA サイクルをより効果的に機能させるため、2024 年度秋学期末から授業評価アンケートの内容を更新し、より具体的な意見を聴取できる仕組みへと改めた。科目内では振り返りミーティングを設け、把握された改善点について教員間で共有・検討している。
- これらに加え、英語科目担当教員および TA（ティーチング・アシスタント）による週次ミーティングにおいて受講データを分析し、個々の学生の状況に応じた受講奨励や学修相談を継続的に実施している。分析には BI ツールやマクロ集計ファイルを用い、履修状況の把握と支援に活用している。特に、2023 年度から開始した、在学可能年数が残り少ない学生への個別の履修奨励は、学内の関連部署とも連携して対応を進めている。
- 英語教材において日本語による文法解説の補足を希望する学生の要望があることに對し、本学リメディアル教材の「CU ドリル」を文法指導や授業外学修教材として活用している。また、2023 年度春学期より、文法的に難易度が上がる「中級英語Ⅰ」において、教材の文法解説の資料提供を開始し、2024 年度春学期より、「基礎英語Ⅰ」、2024 年度秋学期より「基礎英語Ⅱ」においてユニット学習補助教材の提供を順次開始した。
- 英語ネイティブによる発音が聞き取れないという一部学生の課題に対応するため、学内で任意に学習できる「自由参加コース」として、2024 年度秋学期から音声学の基礎的内容を盛り込んだ「リスニングのための発音練習」を開講した。これに加え、英語学習全般に関して、教員が学生とオンラインで交流する場を積極的に設けており、Zoom を用いた交流会、音読指導、英会話に関するアドバイス、学内公式 SNS でのチャットなどを授業外で運営し、学習支援の幅を広げている。

- ・中国語科目については、到達目標および履修目標を設定するとともに、2024 年度春学期より、マイクロレデンシャルとして、ブロンズ（中国語基礎）のオープンバッジの発行を開始した。また、2026 年度秋学期の開講を目指し、新規科目の設置に向けた議論を開始している。

行動目標 13. (3. 教育方法) 【システム部】

● “Cloud Campus” の安定的な稼働の継続

おおむね順調に進んでいる

<進捗状況>

- ・本学の e ラーニングシステム「Cloud Campus」の安定的な稼働を継続するため、システム部では多岐にわたる取組を推進している。基盤となるシステム運用においては、2024 年度も引き続き、月に一度の定期メンテナンスを計画的に実施した。このメンテナンスでは、システムの負荷軽減対応のほか、性能向上、システム構成の強化、監視体制の強化といった措置を講じ、より一層安定した稼働環境の実現に努めている。あわせて、利用者からの意見・要望を踏まえた新機能のリリースやユーザビリティの改善にも継続的に取り組み、学生に対しては「Cloud Campus 改修リリースノート」を通じて、機能改善の状況を適宜周知している。
- ・システムの安定稼働に不可欠なセキュリティ対策の強化も継続的に実施している。2024 年度には、顔認証システムや動画配信システムに対する WAF (Web Application Firewall) の導入を完了させるとともに、不正アクセス等からの防御力を高めている。また、万が一のランサムウェア被害に備え、データベースバックアップの保存先をより安全な場所に変更する作業も完了し、データの保全性とシステムの信頼性向上を図っている。加えて、受講回数の増加に対応するため動画配信サービスのインフラ拡張も実施し、アクセスが集中しやすい時期でも安定してサービスを提供できる体制を整備した。これらの取組を通じて、「Cloud Campus」の堅牢性を高め、利用者が安心して学修に集中できる環境を維持している。

基本目標 3. 履修管理体制の強化及び学生支援の充実

- ・全科目の単位修得率 8 割、在学年数 8 年以内卒業率 4 割を目標に、教職員の協働体制を強化
- ・卒業へ向けて計画的に学修し、着実に行動できる学生の育成
- ・「ミッド・キャリア・アップ」と「ミッド・キャリア・ジョブ・チェンジ」(※)に対する支援の充実・強化

※転職、起業、大学院進学等

行動目標 14. (1. 学修支援の強化) 【教務部／学生部】

●ドロップアウト要因分析の継続による経年比較と原因の究明

おおむね順調に進んでいる

<進捗状況>

- ・2024 年度の大学全体での単位修得率は春学期に 84.2%・秋学期に 84.7%を達成（授業を一度も視聴していないサイレント学生を除く）し、安定的に大学目標値の 80%を超える状態を維持できている。特に、初年次の全プログラムで共通必修科目である教養科目「スタディスキル入門」、専門科目「IT のための基礎知識」、英語科目「基礎英語 I」については、学修継続上の重要科目に位置づけ、原則隔週で開催する全学運営委員会で、各科目の担当教員が中心となって受講状況進捗の分析結果と対策を報告しており、全学的な課題として教職協働での学修支援を強力に推進している。直近の実績として、2024 年度新入生の 2 学期目受講継続率は春学期新入生が 90.4%（履修者数 679 人に対し次学期履修者数 614 人）・秋学期新入生が 88.5%（履修者数 253 人に対し次学期履修者数 224 人）という高水準（年間で過去最高の継続率 90.6%）であり、大学が目標とする 80%以上の継続率を 2015 年度以降 10 年連続で達成した。
- ・学生への効果的な受講支援とドロップアウト要因の分析を目的として、システムから抽出された受講継続率のデータを集計・分析し、学内各部署の教職員が参加する全学運営委員会において、毎週の大学全体の受講状況を教務担当者から報告・共有している。TA には受講状況を自動集計するマクロファイルを提供し、システムから抽出されるデータを基に、担当科目での受講継続率やテストの取得点数を分析できるようにして、学生のドロップアウト防止に役立てている。2022 年度からは教職員に BI ツール（Amazon QuickSight）の提供も開始し、より詳細な学生の受講傾向の分析・研究も進められている。これらの分析結果は、授業改善や学生の受講奨励のための参考情報として共有している。
- ・学生生活における各種相談に対応する学生部では、中途退学や休学の理由を毎月把握し、経年的な傾向を分析している。除籍者を除いた退学率は毎年 2～3%前後で推移しており、主な退学理由として「学習時間の確保が困難」が最も多く、次いで「経済的困窮」、「学習意欲の低下」が挙げられる。学生部は、これらの理由に応じた対策を検討し、学生が計画的に学習を進められるよう、学習計画作成を支援する説明動画の公開、地方公共団体や民間団体等が行う奨学金制度の情報提供、退学を検討している学生に対する教職員による面談の実施といった取組を関連部署と連携して行い、退学抑止に努めている。

- ・除籍者の傾向分析を踏まえ、2024 年度からの新たな施策として、未履修者に対し学籍に関する重要事項および受講を奨励する案内を学期開始前に郵送した。さらに、郵送対象者には学生の状況に応じた電話による個別支援も行い、学生が円滑に履修を開始できる支援体制を強化した。その結果、2023 年度秋学期に 3.6%であった除籍率は、2024 年度秋学期には 2.7%まで低減する成果が見られた。
- ・復学者の学修継続を支援するため、2024 年度秋学期より学生部と教務部が協働し、復学通知時に受講を奨励するメール送信および電話連絡を新たに開始した。この取組の結果、2024 年度春学期から秋学期にかけて、復学者の履修登録率は 72.7%から 80.8%へと向上した。この施策を通じて復学者への個別支援体制を構築するとともに、学期ごとの履修状況を継続的にモニタリングしている。
- ・在学年限を最長 8 年までに改定した 2015 年度秋学期入学者から、2024 年度秋学期末までに標準修業年限以上在学した学生（早期卒業含む）の卒業率は 48.7%であり、大学が掲げる目標値の 40%を大幅に上回っている。特に編入学者の卒業率は 54.7%と高い傾向にある。在学生の履修継続支援を強化した結果、卒業率は前年までの数値から着実に上昇している。令和 6 年度の文部科学省委託調査「大学通信教育の実態及び教育の質向上等に関する調査研究」で公開された全国の通信制大学における学部・学部の累積卒業率によると、平成 30 年度入学者の全国平均（編入学者を含む）は 34.6%であり、本学の卒業率がこれを大きく上回っていることが客観的にも示された。

行動目標 15. (1. 学修支援の強化) 【教務部】

●教員・TA（ティーチング・アシスタント）による学修支援の充実・強化

おおむね順調に進んでいる

<進捗状況>

- ・本学では、大学通信教育設置基準に定められた学部・学部の専任教員数（工学系で最低必要教員数 21 人）を大幅に上回る 36 人（2025 年 5 月 1 日時点で授業を担当しない教員 1 人を除く）の教員数を確保するとともに、教育効果を十分あげられるように、開講科目には教員のほかに指導補助者として TA とインストラクターを配置している。学生からの質問に対して、教員・TA・インストラクターは原則 24 時間以内（土日・祝日を除く）に回答することを業務ガイドラインに定め、学生対応を適切に行うための基本ルールとして運用している。
- ・在学生数の変化に対応するため、科目内容や授業の運営実態、受講学生数の見込みなどに基つき、適切な人数の TA を配置するよう努めている。特に添削指導を要するような演習科目や卒業研究科目など、学生指導の負荷が高い科目では、必要に応じて複数人の指導教員やインストラクター、TA を配置し、多人数クラスであっても手厚い指

導が行き届くよう支援体制を強化している。インストラクターは、通常の TA としての学生支援に加え、担当教員の指導の下で採点補助や指導補助も担う。2024 年度も全学的に支援体制を確保し、学生一人ひとりの学習進捗に目を配り、双方向指導の効果を高める取組を進めた。

- ・学期末に実施する「学生による授業評価アンケート」では、教員・TA の「対応の適切さ」に関する 5 段階評価も取得しており、平均は 2024 年度春学期：3.95、2024 年度秋学期：3.94 という結果であった。授業評価アンケートの設問を 2024 年度から全面的に見直しているため、前年度までの結果と単純な数値比較はできないが、「そう思わない」「全くそう思わない」といった否定的な評価の割合は両学期とも 0.5% 以下と極めて低く、教育指導体制の質は一定水準を維持できているといえる。また、2024 年度に実施した全学生アンケートでも TA の学習サポートに対する満足度に関する設問で、78.1% が満足であった。これらのアンケート結果については、授業サポートセンターを通じて TA にも共有し、授業運営の改善に活かしている。
- ・TA の実務研修は、専任教員の教務部授業サポートセンター長が指揮し、期初に TA としての学修支援目標を「業務報告シート」で作成してもらい、期末に授業運営結果を自己評価し、「フォローアップシート」に 1 学期間の振り返りや、次学期の行動目標を記入させている。新任 TA を計画的に採用していることを踏まえ、TA に対する研修や毎月の定例ミーティングは動画コンテンツで事前に視聴させ、研修・ミーティング当日は、質問や意見交換に多くの時間を割き、TA 全員の質の平準化を図るための研修体制の充実と効率化を推進している。さらに、ミーティングに向けた月次報告における TA 間での業務内容共有（受講奨励や学習サポート、授業時間外学修促進などについての TA 独自の取組や工夫についての情報共有）や小グループでの TA 同士の意見交換の時間を設けるなど、業務の質向上に向けた TA 主導型の定例ミーティングを行っている。
- ・2025 年度も引き続き、TA による週次報告を義務付け、報告事項に対して授業サポートセンター配属の専任教職員からフィードバックを徹底することにより、業務の抜け漏れ防止を図っている。また、必要に応じて授業サポートセンターの管理メンバーが、在宅勤務の TA との Zoom による個別面談を実施することにより、個々の TA に対する直接的な指導・評価を行い、TA としての学生対応の姿勢や実務スキル修得の場を設けている。

行動目標 16. (1. 学修支援の強化) 【教務部】

●学修目標に応じた履修モデルの提供による履修指導の効率化と平準化

おおむね順調に進んでいる

<進捗状況>

- ・ 学生が体系立てた学修が行えるよう、**2023** 年度以前の入学者に適用するコース・プログラム制のカリキュラムでは、専門科目の必修および推奨科目、履修前提科目の設定により、コース・プログラム別にディプロマ・ポリシーとの関連を図式化した「科目履修体系図」と、外国語科目・教養科目も含むすべての科目の履修体系を表した「カリキュラムマップ」を学期ごとに作成して学生に周知している。また、**2024** 年度春学期より、マイクロクレデンシャルを導入した新カリキュラムを開始するにあたり、特定の科目群における知識やスキルを修得したことをマイクロクレデンシャルとしてデジタル証明するオープンバッジの取得も含めた履修計画が立てられるように資料を改定した。具体的には、バッジ取得に必要な科目や要件等を「科目履修体系図」と組み合わせ可視化した「マイクロクレデンシャル取得要件」の資料や、バッジの取得要件科目と各バッジを取得するための前後関係を確認できる「マイクロクレデンシャル体系図」を提供し、「科目履修体系図」と併せた 3 つの資料の総称として「カリキュラムマップ」と呼ぶことにした。
- ・ 科目履修体系図は、各々の科目を受講する前に単位修得が必須とされる科目や、単位修得が望ましいとされる科目を線で結び、科目相互のつながりを可視化することで、学生自身が履修順序を把握しやすいよう工夫している。学生が自身のカリキュラムに合わせて適切に科目を履修できるよう、**2024** 年度からは新旧のカリキュラムで別々に「カリキュラムマップ」を提供しており、また視認性の向上のため、体系図のレイアウトを従来の横型から縦型に変更した。
- ・ カリキュラムマップの読み取り方については、半年に一度、全学生に郵送する履修登録案内を含めた「新入生・在学生ガイドブック」のなかで学生に繰り返し周知している。また、初学期における推奨履修モデル科目の自動表示や、履修前提条件、1 学期あたりの履修単位数上限・下限等のアラート表示などを履修登録システムに実装し、学生全員が履修上の留意点を認知できるようにシステム面での整備も行っている。入学時の年齢層別に最適化した初学期履修モデルを自動登録する機能も実装しており、効果的かつ効率的に、学生自身が希望する学習分野に応じて誤りのない履修科目選択ができるように支援体制を整えている。
- ・ カリキュラム改定の経過措置として、**2023** 年度以前に入学した在学生についても、大学が指定するカリキュラム選択期間に申請して許可を受けた場合、**2024** 年度以降に適用している新カリキュラムへ移行できる制度を整備した。これまで、**2024** 年 1 月、**2024** 年 7 月、**2025** 年 1 月と、3 度にわたって選択申請期間を設けており、累計で 1,176 人の在学生の移行を承認し、新しいカリキュラムで受け入れている。**2025** 年度には引き続き 2 回の申請期間を設け、移行者を受け入れる準備を進めている。
- ・ 各学期末に学期末単位認定の審議を経た上で、マイクロクレデンシャルを授与し、それを証明するオープンバッジを効率的に発行するため、事務手続き上のプロセスを整

理し、バッジ発行判定システムを 2024 年度春学期に構築した。2024 年 9 月より、このシステムを用いて、マイクロレデンシャルの授与およびオープンバッジの発行を開始し、2025 年 3 月の学期末も同様にオープンバッジを発行した。

- 新旧のカリキュラムで共通的な体系として、本学では科目ナンバリングの制度を導入し、国内外の大学での通例も参考に、科目ごとに分野別のアルファベット記号を付し、学習順序の体系を 3 桁の数字で表している。このナンバリングの活用によって科目の専門分野や、その配当年次などを学生は一目で理解ができる。さらに、科目ナンバリングに基づく番号「科目コード」をシラバスや履修規程別表にも記載し、適切に情報公開している (https://www.cyber-u.ac.jp/about/course_numbering.html)。

行動目標 17. (1. 学修支援の強化) 【教務部】

●教員・LA (ラーニング・アドバイザー) による履修指導並びにドロップアウト防止指導の充実・強化

おおむね順調に進んでいる

<進捗状況>

- LA は、IT 総合学部の手教員や学生支援に関わる職員が兼務する体制で、メールや電話、Zoom を用いた履修科目選択のアドバイスや、学年進行時のコース・プログラム、カリキュラム選択に関する相談対応、卒業研究科目エントリー時の進路指導などを主として行っている。LA による重点的な支援として、新入生の初学期履修科目選択指導や外国語必修科目受講生への履修促進指導、卒業研究科目における受講遅延（課題作成の不備や遅れ）学生に対する履修指導などがあり、学生一人ひとりの状況にあわせたアドバイスを行っている。
- 入学後、最初に必修で受講する教養科目「スタディスキル入門」では、インターネット学修の習慣が定着せず、受講が滞りがちな学生を早期に担当教員が把握し、指導補助を行う TA と連携のうえ、励ましのメール送信や電話連絡を行うなど、ドロップアウト防止に努めている。また同科目において、入学時に受験を必須とする「基礎力診断テスト」（国語・数学・英語・情報）の結果を参照して新入生の苦手分野を把握し、取得点数が基準に満たなかった学生に対しては、リメディアル科目への履修を促している。リメディアル科目には外部の教材を導入し、基礎学力の向上を促す学修指導に活かしている。
- 初年次必修科目の「スタディスキル入門」では、リアルタイム型・任意参加のオンライン交流会を継続して実施している。教員と受講生の直接的な対話により大学への帰属意識を高めたり、受講生同士の対話により学生同士のつながりを強めたりすることを通じ、履修継続率の向上に努めている。また、この交流会に、新入学生だけでなく

在学 2 学期目以降の学生も参加させることによって、学生同士が縦のつながりを形成できる機会を提供しており、交流会で得られた関わりがきっかけとなって、大学公式コミュニティのオンラインサイト上や対面でのコミュニケーションへと発展している様子が見られる。近年では、新入生が安心して大学生活を開始するきっかけとなるよう、卒業生にもこの交流会に参加してもらい、新入生が先輩から直接アドバイスを受ける機会も設けている。

- ・「スタディスキル入門」以外でも複数の科目において、教員が授業時間外に枠を設けて Zoom などを活用したリアルタイム型・任意参加のオンライン講習や交流会を自主的に企画・実施し、意欲の高い学生の発展的な学習を支援しており、学生が教員に直接相談できる機会を年間で延べ 100 回以上提供している（授業内で告知された案内を基に集計）。さらに、専任教員によるオフィスアワー制度を組織的に運営し、各教員の対応可能時間を一覧にして学生に掲示するとともに、シラバスにも明記している。フルオンライン大学である特性を活かし、主に Zoom を活用してリモート通話を行う形式を採用し、学修に関する相談だけでなく、大学生活や進路に関する個人的な悩みや相談にも対応している（https://www.cyber-u.ac.jp/support/office_hour.html）。
- ・IT 総合学部主催の「履修相談会」をオンラインで定期的に行っている。専任教員のほぼ全員が参加し、各分野・科目を学ぶことの意義や魅力を分かりやすく伝え、学生からの質問や相談に丁寧に応じることで、履修登録の活性化や学修モチベーションの向上を促している。また、集合の場で他の学生の相談内容を聞いて学ぶだけではなく、同じような不安を抱えている学生がいることを知ることで安心感や一体感の醸成にも寄与している。2025 年度春学期には 305 人の参加申込があり、履修相談会への学生の高い期待と満足感が示されている。学生と教員が直接対話できる機会を設けることで、学生が教員の人柄や専門性に直接触れ、“教員像”をより具体的にイメージできるようになることで、普段の授業でも学生が安心して教員へ質問できる心理的な基盤形成につながっている。

行動目標 18. (1. 学修支援の強化) 【学生部／教務部】

●オリエンテーション及び履修相談対応等、履修支援施策の継続的な実施

おおむね順調に進んでいる

<進捗状況>

- ・新入生が円滑に大学生活をスタートできるように、入学手続きの段階から多角的な支援を展開している。具体的には、Web オリエンテーションコンテンツの視聴を通じて大学生活や学修の進め方について事前に理解を深めてもらうとともに、初学期の履修登録についても戸惑いなく進められるよう丁寧に誘導している。こうした支援の効果

として、2024 年度に実施した新入生アンケートでは、回答者の 85%が「Web オリエンテーションおよび新入生ガイドブックの両方を確認している」と回答しており、情報提供が広く浸透し活用されている状況がうかがえる。

- 学生からの要望に応え、よりきめ細やかな支援体制を構築するため、2025 年度春学期からは履修支援施策を一層強化した。その具体的な取組として、新入生がつまづきやすい疑問点や不安を事前に解消できるよう、新入生ガイドブックの別冊に「よくある質問と回答」を新たにわかりやすく整理し掲載した。加えて、学期中の継続的な学修を後押しするため、毎学期の履修登録期間には、学生一人ひとりの状況に配慮しつつ、履修の継続を促すための個別リマインドメールの配信や電話連絡も積極的に実施している。これらの取組の結果、入学後 2 学期目の履修継続率は約 9 割という高い水準を維持しており、入学者が学習意欲を保持したまま入学初学期を終えていることが確認されている。
- 教務部・学生部・広報メディア開発部の三部署に所属する教職協働の体制により、学生に対する入学から卒業までの履修相談対応および履修支援体制の強化を目指すプロジェクトを継続し、2024 年度には、より効果的・効率的な支援を実施できるよう施策の精選と実施を行った。プロジェクト期間を終えた 2025 年度以降も、三部署間の協働体制は維持され、円滑な学修支援の実施に向けた部署間連携が一層強化されている。
- 新入生向けの Web オリエンテーションコンテンツを補強するものとして、2024 年度秋学期以降、初学期履修登録の開始前に、IT 総合学部主催による「新入生オリエンテーション」を定期的で開催している。募集期ごとに履修登録開始時期が異なる点を考慮し、各学期 3 回に分けて開催し、新入生が本学のカリキュラムや卒業までの履修イメージを十分に理解した上で安心して初学期の履修登録を行えるようにしている。本オリエンテーションでは、主に学費を負担する家族等の保証人の参加も可能としており、特に若年層学生の家族の参加が多い。2024 年度秋学期入学者向けのオリエンテーションは学生 163 人、保証人 31 人、2025 年度春学期入学者向けのオリエンテーションは学生 343 人、保証人 69 人の参加があった。オリエンテーションの前半にカリキュラムの概要を説明し、後半に Zoom のブレイクアウトルーム機能を利用して「初学期履修計画作成ワークショップ」を実施している。ワークショップでは入学年次ごとに、各ルームで教員が履修計画に関する事前説明を行った後に、学生自身が履修計画書に初学期の履修科目を書き込みながら、入学から卒業までの履修をイメージし、初学期の履修登録がスムーズに行えるようにサポートしている。
- 個々の学生に寄り添った、より質の高い個別支援体制を構築することを目的として、2024 年度秋学期より、教員と職員が緊密に連携する教職協働体制の下、特に丁寧なサポートが求められる若年層学生を対象とした個別指導プロジェクトを新たに発足させた。このプロジェクトでは、豊富な経験と専門知識を持つ教職員が専任コーチと

して、2024 年度秋学期入学者のうち、大学生活への適応やキャリア形成において多様なニーズを抱える傾向にある 20 歳から 24 歳の学生を個別に担当する体制を敷いている。単なる画一的な学修指導に留まることなく、学生一人ひとりの個性や生活状況、将来の目標などを深く理解するための丁寧な個別面談を定期的実施し、それぞれの学修の進捗状況についてもきめ細やかな確認と具体的なフィードバックを密に行っている。このような教職員による積極的な関与と、学生の主体性を尊重した伴走型の支援を通じて、学習継続の意欲が格段に向上したり、困難だった学修上の課題が解決に向かったりするなど、具体的な成功事例が生まれている。これらの手応えと成果を踏まえ、2025 年度春学期においても本プロジェクトを継続し、学期開始前から新入生の履修支援等を実施している。

行動目標 19. (1. 学修支援の強化) 【学生部／教務部／システム部】

●デジタル技術の活用による学生履修分析業務及び教育の質向上支援や学修支援の効率化

おおむね順調に進んでいる

<進捗状況>

- ・ 学生からの多様な相談にきめ細かく応えるため、従来からのメールや電話、Zoom 等を活用した相談体制を継続して整備している。これに加えて、学生が時間や場所を選ばずに 24 時間リアルタイムで各種の一般的な質問や手続きに関する回答を即座に得られるよう、チャットボットシステムを 2022 年度から全学的に導入し、学修支援の利便性向上と効率化を推進している。実際の運用状況を常に分析し、学生の利用動向を踏まえてチャットボットの応答精度や情報内容について継続的な改善を重ねており、その結果として 2024 年度のチャットボット利用件数は 4,618 件に達し、2023 年度の 4,236 件から前年度比 109%と着実に増加した。特に問い合わせ履歴の多い内容については、速やかに FAQ コンテンツへと反映・拡充することで、学生が自ら疑問点や不明点を迅速に解決できる自己学習環境の構築を進めており、常に進化を続けている。
- ・ 大学からの重要なお知らせや連絡事項を学生へ可能な限り確実に伝達するため、一般的に開封率が高いという特性を持つ SMS（ショートメッセージサービス）を活用した送信サービス「メディア SMS」を 2023 年度より新たに導入した。この新しい連絡手段の導入と運用方法の継続的な改善により、従来の連絡手段（メール・電話・郵便物など）では連絡が取りにくかった学生に対しても、より迅速かつ効果的なアプローチが可能となり、学生が重要な通知を見逃すことなく、確実に情報を検知しやすい環境の構築に大きく貢献している。
- ・ 個々の学生の学修状況や課題をより深く、かつ効率的に把握するため、BI ツールを積

極的に活用し、学生の履修データや成績データ等を統合的に分析する体制を整備している。具体的には、従来手作業で行っていた特定の条件に合致する学生の抽出作業を、BI ツールによって自動化し、メールや電話、SMS 等を用いた各種支援施策における対象者の割り出しに係る時間を削減した。この結果、より迅速かつ的確な学生支援策の実施が可能となり、教育の質向上と学修支援のさらなる効率化に貢献している。

- ・学生部では、学生からの多様な問い合わせに対し、より迅速かつ質の高い対応を提供することを目的として、生成 AI ツールを活用して作成した「学生質問対応アシスタント」の運用を開始した。このアシスタントの導入により、例えば学生からの問い合わせメールのドラフト作成支援や、電話応対時に参照する関連情報の迅速な提示などが可能となり、従来人間が行っていた業務の一部を効率化した。この活用を通じて、応対品質の均質化と向上を図りつつ、一件あたりの対応時間を削減することが可能となり、学生の学修支援における業務全体の効率化を着実に推進している。
- ・教務部では、BI ツールを用いることにより、大学システムに蓄積したデータに基づいた履修・受講状況や学生情報の分析を容易にし、教育の質向上や学修支援に効率よく活用できるようにしている。具体的な利用例として、履修相談の件数・内容・申し込み学生の属性・リピート率などを集計し、対応品質の向上に役立てている。
- ・2023 年度から 2024 年度にかけて、大学が定めた 7 つのディプロマ・ポリシーに基づいたスコア化を行い、学修成果を可視化して履修成績システム上で学生に提示する e ポートフォリオ機能の開発を進めた。学生が単位修得した科目に設定されているディプロマ・ポリシーの対応関係および科目の難易度に応じてスコアが計算されて、レーダーチャート図で表示される仕組みである。スコア化に用いる各数値については、過去に IT 総合学部で卒業した学生による全学的な成績情報を基にして、卒業までに達成することが望ましい水準をシミュレーションした上で、適切な値を設定した。2025 年度春学期の成績発表とともに学生へのチャート表示を開始する。

行動目標 20. (2. キャリア支援、その他学生支援) 【学生部】

●社会人の「ミッド・キャリア・アップ」と「ミッド・キャリア・ジョブ・チェンジ」に対する支援の充実・強化

おおむね順調に進んでいる

<進捗状況>

- ・社会人学生が仕事と学業を両立させつつ、卒業後のキャリア形成につながる実りある学修を実現できるよう、多角的な支援を展開している。特に社会人学生の参加が多い新入生向けの履修相談会には、キャリア教育担当教員が積極的に参加し、個々のキャリアプランや目標を見据えた実践的な履修計画の立案をきめ細かく支援している。ま

た、キャリアサポートセンターでは、転職やさらなる進学といった将来のキャリア形成に関して具体的な悩みを持つ社会人学生からの個別キャリア面談にも随時応じており、専門的な視点からアドバイスを提供している。

- 社会人学生が具体的なロールモデルに触れ、学修継続のモチベーションを高められるよう、社会人学生向けのキャリア形成支援の一環として、「卒業生が語るサイバー大学で広がる私の“ワークライフキャリア”」という学内イベントを定期的開催している。このイベントでは、社会人学生として本学で学んだ卒業生が登壇し、入学に至った経緯や在学中の挑戦や苦悩、そして本学での学びが現在のキャリア形成にどのように活かされているか等について、実体験に基づいた講演を行っている。参加した学生からの評価も高く、事後アンケートでは回答者全員が最高得点の満足度を示すなど、大きな成果を上げている。今後も継続して開催し、多くの社会人学生に有益な学びと交流の機会を提供する。
- 学生の声に真摯に耳を傾け、より実践的なキャリア支援を提供するため、毎年実施している「学生生活全般に係る満足度アンケート」の結果を重視している。このアンケートにおいて、社会人学生からキャリア支援、特に転職に関するサポートの充実を望む声が具体的に寄せられたことを受け、キャリアサポートセンターが主体となり、具体的な実現に向けて外部の専門企業と連携し、実践的な転職支援セミナーの企画・準備を進めている。2025 年度中には本セミナーを 2 回実施する具体的な計画が進行中である。
- 学部での学びをさらに深め、専門性を高めたいと考える社会人学生に対し、大学院進学という選択肢も積極的に支援している。その一つとして、SBI 大学院大学と連携した優待制度を設けており、2024 年度には 8 人（2024 年 10 月入学 3 人、2025 年 4 月入学 5 人）が同大学院へ進学している。在学生に対する進学支援として、同大学院大学と連携し、「人生 100 年時代に考える 社会人大学院への進学という選択肢」という学内イベントを開催している。このイベントでは、本学および連携大学院の両校を卒業・修了した経験を持つ卒業生が登壇し、それぞれの機関での学修が現在のキャリアにどのように活かしているのか、実体験を交えて語る機会を提供した。参加学生の満足度は 5 点満点で平均 4.39 と非常に高いため、今後も継続して開催していく。
- 卒業後も継続的な学びを通じてキャリア・アップを目指す意欲ある本学の卒業生を支援するため、学費負担を抑えて継続して学び続けられるように登録料・学籍管理料・システム利用料を免除し、科目等履修生として再入学できる独自の制度を 2024 年度から新たに制定した。当該制度で入学した学生は、マイクロクレデンシャル制のカリキュラムでのオープンバッジ取得も可能としている。2024 年度春学期は 27 人、2024 年度秋学期は 77 人（新規入学 64 人、継続 13 人）、2025 年度春学期は 96 人（新規入学 54 人、継続 42 人）が科目等履修生として学習を行っており、リスキリングによるキャリア・アップ、キャリア・チェンジを促進する機会提供につながっている。

行動目標 21. (2. キャリア支援、その他学生支援) 【学生部】

●若年層に対するインターンシップ制度によるキャリアガイダンスや職場体験の充実等のキャリア・就職支援の強化

おおむね順調に進んでいる

＜進捗状況＞

- ・学生が自信を持ってインターンシップに臨めるよう、参加を希望する学生に対しては、国内有数の就職情報企業である株式会社リクルートや株式会社マイナビ等と緊密に連携し、インターンシップ対策講座を計画的に開催している。この講座では、自己分析の進め方からエントリーシートの具体的な作成方法、さらには実践的な企業研究や適性検査対策に至るまで、インターンシップの準備に必要な知識とスキルを網羅的に解説している。
- ・就職希望者のうち個別支援を希望する学生には、Zoom を活用して個別面談を丁寧に行っている。面談では、学生の強みや適性を引き出す自己分析支援、志望業界・企業への理解を深める企業研究のサポートに加え、応募書類の添削指導や実践的な模擬面接など、内定獲得に向けたきめ細やかな支援を行っている。キャリアサポートセンターによる手厚い支援をきっかけに、長期インターンシップを経験した学生の事例については、詳細なインタビュー記事にまとめ、学内外へ情報を発信している。
(https://www.cyber-u.ac.jp/cu_life/interview/person_088.html)
- ・卒業後の具体的な目標が定まっていない学生に対しても、個々の適性や興味関心を探ることから始め、キャリア形成に向けた支援を行っている。キャリアサポートセンターとの継続的な個別面談を通じて、学生が自身の新たな可能性に気づき、学内外の様々なプログラムやビジネスコンテストへ積極的に参加するようになった結果、起業という明確な目標を定め、本学での学びをより一層深めている学生の事例についても、インタビュー記事としてまとめ、多様なキャリアパスの可能性を示すべく公表している。2024 年度には、「キャリアゲートウェイ 2024」(主催:株式会社ベネッセ i・キャリア)というビジネスコンテストにおいて、全国の学生のなかで優秀賞を受賞した学生がいる。(https://www.cyber-u.ac.jp/cu_life/interview/person_096.html)
- ・内定を獲得した 4 年生から直接、インターンシップや就職活動に関する体験を話してもらう学内イベントとして、「就職活動体験記」を毎年継続して開催している。参加した学生からは「就活の方法や仕事の選び方が明確になった」、「実体験を含め、様々な語っていただき、大変参考になった」といった肯定的なコメントが多数寄せられており、インターンシップや就職活動について考え、行動を始めるきっかけとなっている。参加学生の平均満足度は 5 点満点中 4.43 点という高い評価であり、今後もこのイベント

を継続して開催していく計画である。

- ・ 社交不安や対人恐怖などによるコミュニケーションに対する強い不安感、メンタルヘルス不調、自己肯定感・効力感の低下といった心理的な課題により、インターンシップ等の学外活動に取り組むことの難しい若年層学生に対して、キャリアサポートセンターでは公認心理師や国家資格キャリアコンサルタントといった専門資格を持つ教職員が協働し、心理的支援とキャリア支援の両面から学生を包括的にサポートする体制を整備している。
- ・ 2024 年度秋学期からは、教職協働で若年層学生に対する個別指導を行う新たなプロジェクトを発足させた。教職員がコーチとして、1 人あたり 20 人を目安に、2024 年度秋学期入学の 20 歳から 24 歳の学生を担当し、継続的に個別面談等を通じて学生の学修面・生活面での支援を行っている。本プロジェクトはキャリアサポートセンターや学生相談窓口といった学内の各種専門窓口と連携しており、若年層学生からキャリアに係る相談が寄せられた際には、担当コーチだけでなく、キャリアサポートセンターの専門スタッフも加わって個別支援を実施している。
- ・ 障がいのある学生に対するキャリア形成支援の一環として、専門的な知見を有する外部機関と連携し、障がいのある学生を対象としたキャリアガイダンスを定期的開催している。また、コミュニケーションに不安を抱える学生に対しては、パーソルダイバース株式会社との連携の下、学内コミュニケーションサポートプログラムを提供し、自信を持って社会活動に参加できるよう支援している。
- ・ 以上の様々な取組の成果として、未就業の状態で入学した若年層学生の就職率は堅調に推移しており、2024 年 3 月の卒業生（新卒）のうち卒業時の年齢が 24 歳以下の学生の就職率は 95.8%（前年比：0.8pt 増）という非常に高い水準を達成している。さらに、日本電気株式会社（NEC）やトヨタ自動車株式会社、西日本旅客鉄道株式会社（JR 西日本）といった大手企業への就職実績も年々増加しており、本学の教育とキャリア支援の質の高さを示している。

(<https://www.cyber-u.ac.jp/information/y240723.html>)

行動目標 22. (2. キャリア支援、その他学生支援) 【学生部】

●学内外の奨学制度の積極的な活用等、経済的支援の充実・強化

おおむね順調に進んでいる

<進捗状況>

- ・ 学外からの経済的支援として、主に日本学生支援機構の奨学金制度を活用しており、2024 年度においては、延べ数で給付奨学金 39 件、第一種貸与奨学金 27 件、第二種貸与奨学金 25 件、第一種・第二種併用貸与 8 件の奨学金申請に対し、学内基準に基

づく厳正な審査を行い、教授会での審議を経て学長が推薦している。奨学金採用者については、半期ごとに適格認定を実施し、2025 年 4 月時点で 263 人が奨学金を継続して利用している。

- 本学も高等教育の修学支援新制度の対象機関として文部科学省から認定を受けているが、通信制大学に対する同制度の年間支援額では本学の授業料に対して大きく不足があるため、本学独自の奨学金制度である「サイバー大学 修学支援奨学金」によって補填することで、経済的に困窮している学生の修学継続を支援している。2024 年度は、春学期に 97 人へ総額 15,379,000 円、秋学期には 78 人へ総額 12,207,600 円、年間で延べ 175 人を対象に総額 27,586,600 円の経済的支援を実施した（前年度実績：延べ 170 人、総額 27,086,000 円）。
- 令和 6 年能登半島地震で被災した入学者および在學生に対し、学習の機会を継続的に提供するため、学費負担を必要としない特別奨学金制度を導入している。本制度は 2024 年度春学期、秋学期および 2025 年度春学期入学者ならびに在學生を支援対象としており、2024 年度は 3 人（春学期 2 人、秋学期 1 人）を新たに採用し、合計 1,835,000 円の支援を行った。
- 本学卒業後に科目等履修生として再入学する者が、継続して学びを深められるよう、2024 年度春学期より学籍管理料等を免除する経済的支援を開始した。2024 年度春学期は 27 人（総額 756,000 円）、2024 年度秋学期は 77 人（総額 2,156,000 円）であり、2025 年度春学期においても 96 人（総額 2,688,000 円）と、徐々に拡大している。
- 2025 年 3 月には、社員の大学進学を支援する企業と連携し、新たな経済的支援策として「授業料マッチングファンド」を開始した。本制度は、授業料の一部を企業と本学が同額ずつ支援する取組により、社員の時間的・金銭的負担を軽減し、高度 IT 人材の育成や地域創生への貢献を目指すものである。2025 年度春学期は 1 社と提携し、本制度を利用して入学した 15 人に対し支援を行っている。
- 新たな経済的支援として、アスリートの活動と学業の両立を支える「アスリート特待生奨学金」、および離島地域の学生を対象とした「離島振興奨学金」を創設し、2025 年度春学期入学者より受付を開始するなど、経済面での支援の拡充を図っている。なお、「離島振興奨学金」については、2025 年度秋学期の受付開始に向けて制度内容を見直しており、さらなる対象者の拡大に伴い、「離島振興・地方創生奨学金」へと名称変更を行う。
- 学生の経済的支援と授業外での主体的な学修促進の一環として設けている「資格取得奨励金制度」について、2024 年度は 139 件（IT パスポート 60 件、セキュリティマネジメント試験 30 件、基本情報技術者試験 38 件、応用情報技術者試験 11 件）が承認され、総額 3,095,000 円を給付した（前年度は 129 件、総額 2,775,000 円）。本制度は、学生の資格取得に向けた学修意欲の向上にも繋がっている。

行動目標 23. (2. キャリア支援、その他学生支援) 【学生部】

●学生生活全般に係る満足度調査の継続実施による経年的な分析と検討結果の活用

おおむね順調に進んでいる

<進捗状況>

- ・年に一度、在学生に対して実施している「学生生活全般に係る満足度アンケート」において、各種センター・窓口の満足度を 5 段階評価で調査し、上位 2 項目である「満足している」および「おおむね満足している」の合計割合を経年比較している。2024 年度における学生サポートセンターの満足度は 84.9%（前年度 85.3%）、システムサポートセンターの満足度は 76.7%（前年度 76.4%）、キャリアサポートセンターの満足度は 81.1%（前年度 85.3%）、TA の満足度は 78.1%（前年度 78.5%）、LA の満足度は 92.5%（前年度 88.8%）であり、いずれも引き続き高い水準の満足度が得られている。
- ・学生サポートセンターおよびシステムサポートセンターでは、2022 年度以降、上記のアンケート結果を踏まえ、学生応対品質の一層の向上を目指した研修や、電話・メール応対のモニタリングを定期的に行い、問題点の分析および具体的な改善策の実施を継続している。
- ・卒業後のキャリアへの影響などを長期的な視点で把握するため、「卒業生フォローアップアンケート」を、卒業後 1 年以上 3 年未満経過した卒業生を対象に実施しており、職業的地位や転職の状況、キャリアの選択肢拡大の状況、資格の取得状況、仕事や学修成果に対する周囲からの評価などを多角的に検証している。2024 年度に実施したアンケート結果では、キャリアの変化に関する設問において、回答者 157 人のうち、「自分に自信が持てるようになった（33.8%：53 人）」および「キャリアの選択肢が広がった（25.5%：40 人）」の 2 項目は前年度と同様に高い回答割合を示したものの、いずれも 10 ポイント以上数値が低下している。その一方で、「大学院へ進学した」（8.9%：14 人）、「転職した」（17.2%：27 人）、「就職した」（16.6%：26 人）、「起業をした」（3.2%：5 人）といった具体的なキャリア・チェンジを示す項目の回答割合は、前年度と比較してそれぞれ 2.4 ポイント、4.1 ポイント、7.3 ポイント、1.3 ポイント増加した。これらの結果から、本学での学修を経た学生の目に見える形でのキャリアの変化が確認されるとともに、コロナ禍からの社会経済活動の正常化や、底堅く持ち直している雇用情勢の影響も、こうした結果につながっている可能性が考えられる。
- ・同アンケートにおいて、サイバー大学で身につけた知識・技能・態度などを仕事や実生活でどのように活かしているか尋ねた設問では、回答者 82 人のうち、「卒業後も何らかの形で学びを継続している」と回答した者が 28 人を占めた。そのほかにも、「ネ

ットワークにおいて先輩社員を超えるスキルがあり頼りにされる」、「レポートを書く要領で報告書を作成するようになり、スキルがついた」、「コンセプチュアルスキル、ヒューマンスキルが上達し、転職して2年たたないが小規模プロジェクトを任せられた」、「仕事に関して、計画的に進めることができるようになった」、「英語でのプレゼンの機会が増えた」など、本学での学修成果が卒業後の実社会において具体的に活かされている多様な状況が確認された。

行動目標 24. (2. キャリア支援、その他学生支援) 【学生部】

●同窓会や SNS（大学公式コミュニティ）の活用により、卒業生・在学生・教職員間の交流を充実

おおむね順調に進んでいる

<進捗状況>

- ・2007年4月に開学した本学では、2009年度末に早期卒業により初めて卒業生を輩出して以来、毎年着実にその人数を積み重ねている。世界遺産学部は、2019年3月に最後の学生が卒業して学部廃止に至っているが、計156人が卒業した。IT総合学部では、2025年3月までに計4,278人が卒業しており、二学部の合計での卒業生数は2025年5月1日時点で4,434人となっている。
- ・卒業生への支援として、大学ホームページに卒業生向けの案内ページを設け、各種証明書の発行手続き案内や同窓会イベント開催の支援、就職・転職相談、大学院への進学支援などを提供している。加えて、同窓会とも緊密に協働し、同窓会主催の勉強会や懇親会等の情報をメールで告知するとともに、大学ホームページへの会員募集案内の掲載を行うなど、同窓会活動に関する情報を広く周知する役割を学生部が担っている。
- ・同窓会への加入率向上を目的として、2023年度より、すべての卒業生が回答する卒業手続き申請フォーム内に同窓会への加入意思を確認する設問を追加した。その結果、同窓会の会員数は2023年度が204人であったところ、2024年度は261人まで増加している。なお、希望する卒業生には大学公式コミュニティサイトの継続利用を認めるなど、卒業後も大学との接点を保ち続けられるよう便宜を図っている。
- ・2022年3月に開設した大学公式コミュニティサイトは、卒業生・在学生・新入生・教職員が交流するきっかけ作りに貢献している。2024年度には、さらなる交流の活性化を目的として「受講日記投稿企画」や「新入生・在学生・卒業生交流企画」といったイベントを実施した。その結果、2024年度の総ユーザ数は3,733人(2023年度は3,122人・前年度比119.6%)、総投稿数は3,714件(2023年度は3,469件・前年度比107.1%)といずれも数値が伸びており、大学公式コミュニティのさらなる活用によって利用者

の交流が一層充実していることがうかがえる。

行動目標 25. (3. 心身の健康に関わる支援) 【学生部】

●専用の相談窓口を設置する等、ハラスメント防止や心身に関する健康相談に取り組むための体制を強化

おおむね順調に進んでいる

<進捗状況>

- ・学生が安心して心身の悩みや学生生活で生じる様々な不安を相談できるよう、「学生相談窓口」を設置し、相談しやすい体制を整備している。2024 年度の全対応件数は 272 件（春学期：125 件、秋学期：147 件）と、前年度に比べ 166 件増加した。相談内容としては、メンタルヘルスの低下による授業受講の遅れや受講の困難さに関するものが多かったが、専門職員によるオンライン面談やメール相談を継続的に実施した結果、卒業や翌学期の履修継続といった成果につながった。具体的には、2024 年度春学期の利用者 32 人のうち、翌学期に履修継続となった学生が 29 人（卒業生を除いた履修継続率 93.5%）であり、2024 年度秋学期については、相談利用者 31 人のうち、卒業に至った学生が 2 人、翌学期履修継続となった学生が 23 人（卒業生を除いた履修継続率 82.1%）であった。
- ・学生が窓口の受付時間外であっても必要な支援情報にアクセスできるよう、2023 年度に作成した「公的相談機関一覧」をメール署名に常時掲載し、継続的な情報提供を行っている。この取組は、学生の心身の健康やハラスメントに関する相談対応を補完するものであり、相談体制のさらなる強化に貢献している。学生の相談内容に合わせて学内の他の窓口と適切に連携し、学生を多方面から支える体制を整え、支援力の強化に努めている。
- ・ハラスメントに関わる申し立てがあった場合は、「学生に対するハラスメント防止委員会規程」に則って厳正に対応しており、2024 年度におけるハラスメント相談は 0 件（前年度 0 件）であった。また、未然防止の観点から、前年度に引き続き、2025 年 4 月の教授会終了後には、ハラスメント防止委員長より教職員に対し、関連諸規程やハラスメント相談窓口の周知徹底を図るとともに、本学における過去の参考事例などを紹介し、防止意識の啓発に努めている。

基本目標 4. e ラーニング研究の推進

- ・ オンライン大学における授業実践や“Cloud Campus”の開発・運用実績を踏まえた教育研究の実施

行動目標 26. (1. e ラーニング研究支援の充実) 【教務部】

●魅力ある e ラーニング関連研究への優先的な学内研究費の助成と研究成果の継続的公開

おおむね順調に進んでいる

<進捗状況>

- ・学内研究費として、「本学が指定する重点領域課題について、国内および国外の学会等における学術研究の成果発表を助成する」ことを目的とした「重点課題研究発表補助費」を設け、運用している。重点領域については、「e ラーニングに関わるもの」に加えて、本学の教育分野（IT・ビジネス、およびリテラシー教育）に関わるもの、本学が目指す「高度 IT 人材」の育成に関わるもの（学則第 3 条の教育研究上の目的に該当）を指定し、補助費の審査・助成対象を拡大した。その結果、本学が取り組む「e ラーニング関連研究」全般へのより充実した助成を可能としている。
- ・「重点課題研究発表補助費」の活用を促進するため、学会等での研究成果発表の確定後、速やかに申請できるように、年度を通じて随時申請を受け付けている。2024 年度は、ポストコロナにおける学会活動の活況を背景に、国内の学会等における研究発表を目的とした申請が寄せられた。これらの申請に対し、厳正な審査の上、採択された研究に対し補助金を交付した。具体的な成果として、2 件の学会発表が本補助金の支援を受けて行われた。これらの成果は、本学における e ラーニング関連研究の推進に大きく貢献するものと期待される。2025 年度も、国内外の出張を伴う研究成果発表や論文投稿などを支援するために、年度を通じて随時申請できる体制を継続する。
- ・専任教員が「個人で行う学術研究（課題研究）を助成する」ことを目的とした「課題研究助成金」について、研究計画書の内容を学内で審査し、研究者 1 人あたり 20～100 万円までの支援を可能としている。2024 年度は、「課題研究助成金」として 1 件の申請を受け付けたが、研究委員会における厳正な審査の結果、採択に至らなかった。2025 年度も引き続き、研究活動を支援するために公募を行っている。また、研究費とは別に、教育・研究活動に必要な業務用端末（パソコンやタブレットなど）の貸与も継続し、教員が研究に専念できる環境整備に努めている。
- ・基礎的な教育研究活動を支える学内研究費「教育研究活動費」については、2024 年度も 6 割以上の専任教員に活用されており、学会年会費や研究会への参加費、書籍購入などを通じて、個々の研究テーマに沿った研究活動のみならず、本学における e ラーニングによる教育活動も支援する研究費となっている。
- ・以上、本学で取り扱う学内研究費に関して、研究活動への資源配分を示すものとして、2023 年度末に諸規則を整備した。また、研究に係る支援（「金銭的支援」「物的支援」

「人的支援」)について定めた「サイバー大学研究支援に関する規程」や、「サイバー大学における研究環境整備に関する方針・計画」を策定し、2025年4月1日より施行している。

- ・2023年度末に整備した諸規則に基づき、2024年度より研究委員会が発足した。研究委員会では、本学における研究活動全般に関する審議が行われ、研究倫理の向上、研究不正の防止、研究活動の活性化に向けた様々な取組が進められている。
- ・2010年度より発行を継続してきた学内研究誌「eラーニング研究」については、2023年度より「サイバー大学研究紀要」へとタイトルを変更し、引き続き年1回発行することとしている。2024年度末に「サイバー大学研究紀要」第2号(2025年3月)を刊行し、大学ホームページにて公表した。第2号は5人の学内研究者および職員より、本学での取組内容を含む以下のような研究論文、短報および解説の投稿があった。

(https://www.cyber-u.ac.jp/about/research_bulletin.html)

＜「サイバー大学研究紀要」第2号＞

川原洋「教育的構造改革におけるデジタル化からAI化への布石」

高林友美「コミュニケーション力を育てる非同期対話型演習のデザイン

—「デジタル社会のコミュニケーション演習」授業設計を振り返って—

Jared R. Baierschmidt, "Implementing an English Language Learning SNS Activity at a Japanese Online University"

田中頼人「オンライン補習授業の視聴と試験成績の関係：学習履歴データに基づく因果推論アプローチの検討」

遠藤孝治「オンライン大学の変革と発展」

- ・学内研究誌のタイトル変更に伴い、幅広い研究分野を対象とする『サイバー大学研究紀要』となったが、本学の重点研究分野であるeラーニングに関する研究成果については、引き続き優先的に掲載する方針である。第2号においても、3件のeラーニングに関する研究論文が掲載されており、本学におけるeラーニング研究の継続的な発信という重要な役割を果たしている。
- ・『サイバー大学研究紀要』は、学内研究費「重点課題研究発表補助費」および「課題研究助成金」の採択者にとって、重要な研究成果の公開の場となっている。研究成果や教育の実践結果が広く学内外に発信されることは、研究活動の更なる活性化につながるものと期待される。

行動目標 27. (1. eラーニング研究支援の充実) 【教務部】

●eラーニング実践における組織的な教育研究活動の推進と他大学等との共同研究の実施

おおむね順調に進んでいる

<進捗状況>

- ・e ラーニングに関する研究活動を組織的に推進するため、本学の e ラーニングシステム「Cloud Campus」に蓄積される膨大な学修データの分析や、教員がシステム部と連携をしながら設計・開発を行う活動そのものを教育学関連の研究材料として利用できるようにしており、オンライン大学での運営実績に基づいた研究成果の発表を奨励している。
- ・教務部研究推進課では、科学研究費助成事業の申請支援にも注力している。2022 年度からは、専任教員 2 人（陳健教授：研究代表者、池田大樹講師：研究分担者）による個人学習支援に関する研究課題が基盤研究（C）で採択されている。2024 年度には、新規に教育学に関連する研究課題が基盤研究（C）の採択を受け、専任教員 2 人（大江信宏教授：研究代表者、除村健俊教授：研究分担者）が、AI やメタバースの技術を活用した社会課題の解決に向けて研究を行っている。2025 年度も、新規に研究代表者、研究分担者としての採択があり、引き続き学内外と連携した研究活動を推進している。
- ・2021 年度に導入したビッグデータを用いた研究活動にも活用可能な BI ツール（Amazon QuickSight）は、学内で蓄積する膨大な各種データを統合的に集約することで、より幅広い分析や研究につなげることが可能となっている。2024 年度においても、授業改善および履修状況分析のための重要な基盤として活用された。メディア開発部インストラクショナルデザイン（ID）課が中心となり、学期ごとに更新する「QuickSight 版の振り返り資料（ダッシュボード）」は、科目ごとの受講者属性、成績、アンケート結果、フリーコメントの詳細なデータを提供し、教職員による授業改善の検討に貢献している。
- ・2020 年より「人工知能研究開発ネットワーク（<https://www.ai-japan.go.jp/>）」に本学も参画し、AI 関連分野の研究動向について情報収集に努めている。今後もオンライン大学である特性を活かし、Cloud Campus に蓄積された教育ビッグデータを活用した学習支援や履修者のドロップアウト予測など、ラーニングアナリティクスに関する研究の取組を推進していく方針である。
- ・専任教員が研究教育目的で Cloud Campus を利用できる制度も引き続き運用しており、2024 年度も 3 件（専任教員 5 人）の申請を受け付けた。そのうち 1 件は、安間文彦教授と藤澤弘美子准教授による共同研究「オンライン学習の継続に他者の存在が及ぼす影響の考察実験」の実証実験の場として活用され、10 人の被験者による実験が行われた。2024 年度の利用実績については、2025 年 3 月開催の学部運営委員会のなかで、申請代表者の教員が報告を行っている。
- ・学内での e ラーニングに関する研究発表のほか、専任教員の自律的な教育研究活動も推進しており、2024 年度には次のような成果が挙げられている。

<2024 年度の主な研究成果（論文、学会発表）>

- 川原洋「フルオンライン大学の進化と将来性ーサイバー大学の教育テクノロジーと社会的貢献ー」
大学時報 No.418 pp.58-63 (2024 年 9 月)
- 川原洋「曖昧化する通信制大学と通学制大学の境界〜コロナ禍後の大学教育の変容」第 31 回大学
教育研究フォーラム (2025 年 3 月)
- 藤澤弘美子, 白須洋子, 安間文彦「オンライン学習における締め切り間際の行動と先延ばし特性に
関する分析」教育システム情報学会研究報告, Vol.39 No.3, pp.1-4 (2024 年 9 月)
- 白須洋子, 天木勇樹, 東本裕子「国際的志向性の低い学生に焦点を当てた異文化理解教育の展望」
日本リメディアル教育学会第 19 回全国大会 (2024 年 9 月)
- 除村健俊, 小野邦彦「キャリア研修におけるメタ認知の効用」日本工学教育協会 第 72 回年次大
会 (2024 年 9 月)
- 秋山康智, 藤田喜広, 大江信宏, 小泉寿男「ユーザーの要求を反映した仮想空間モデルによる UX
デザイン実習法の提案」電子情報通信学会技術研究報告, Vol.124, No.159, pp.31-35 (2024 年 8
月)
- 秋山康智, 藤田喜広, 大江信宏, 石原正仁, 小泉寿男「UX デザイン実習法の提案と文系・理系学
生及び企業人への実践評価」電子情報通信学会技術研究報告, Vol.124, No.174, pp.28-35 (2024
年 8 月)
- 吉田健太郎, 谷村真編著, 北村森 (分担執筆)『グローバルイノベーション創出とビジネスエコシ
ステム』同友館 (2025 年 3 月)
- 脇谷直子, 除村健俊, 大小田恵子「大学生向けビジネスモデル研修の導入事例報告」プロジェクト
マネジメント研究報告, 5 巻 1 号, pp.96-103 (2025 年 3 月)
- 福田怜哉, 白井航太郎, 中島毅, 除村健俊「品質デジタルツインにおける非機能テストカタログと
その利用を支援するシステム」情報処理学会第 87 回全国大会 (2025 年 3 月)
- 福田怜哉, バトトルガ ツェレメグ, 白井航太郎, 島田靖大, 中島毅, 除村健俊「品質デジタルツイ
ンにおける非機能テストカタログの提案とその利用を支援するシステム」情報処理学会研究報
告ソフトウェア工学 (SE) , Vol.2024-SE-217, No.24, pp.1-6 (2024 年 7 月)
- バトトルガ ツェレメグ, 中島毅, 除村健俊「品質を再現したアジャイル開発のマネジメント手法
とその支援環境」情報処理学会研究報告ソフトウェア工学 (SE) , Vol.2024-SE-217, No.23,
pp.1-6 (2024 年 7 月)
- Nancy G. Leveson 著, 兼本茂・福島祐子 監訳/訳, 青木善貴・石井正悟・岡本圭史・沖汐大志・
片平真史・金子朋子・日下部茂・野本秀樹・橋本岳男・向山輝・山口晋一・吉岡信和・余宮尚
志 訳『システム理論による安全工学: 想定外に気づくための思考法 STAMP』共立出版 (2024
年 10 月)
- Shinichi Yamaguchi, Yoshinobu Sato, "Quantitative risk evaluation based on modeling of
process safety and function accomplishment time for the assessment of SOTIF", Journal of
Next Research, Vol.2, Issue 1, 100144 (2025 年 3 月)
- Fumi Wakui, Koji Fujita, "Exploring the Relationship between Summarizing Ability and
Media Exposure", The 5th International Conference on Applied Informatics and Media
Design (2025 年 2 月)
- Hu Zhiyuan, Zhang Yueqin, Chen Jian, "Micro-Learning Units Clustering Algorithm Based on
Directed Edge Weights Label Propagation", Science Technology and Engineering, Vol.24,
No.10, pp.4189-4196 (2024 年 4 月)
- Kenji Hisazumi, Takeshi Ohkawa, Masafumi Miwa, Mikiko Sato, Takashi Nagai, Nobuhiro
Ohe, Kittikhun Thongpull, Nattha Jindapetch, Harumi Watanabe, "APRIS Robot
Challenge: Collaborative Online Interdisciplinary and International Learning for
IoT/Robotics Systems", EDUCON, pp.1-8 (2024 年 7 月)

- ・九州大学美馬秀樹特任教授、国立研究開発法人情報通信研究機構（NICT）との講義ビデオへの多言語字幕自動付与に関する共同研究を、2024 年度も継続して実施した。2024 年度は、2023 年度までに提供した約 630 時間相当の授業コンテンツを学習データに用いて開発された音声認識モデルについて、その評価結果の共有を受けた。2025 年度には、この認識モデルから出力された字幕の提供を受け、実際に授業コンテンツへ設置し、学生による評価を行うことを計画している。

(<https://www.cyber-u.ac.jp/information/y221108.html>)

- ・他大学等との共同研究については、これまでも個別契約に基づき実施されてきたが、2024 年度は外部からの共同研究の受け入れ体制を整備するための基本ルール（規程等）の作成に着手した。具体的には、共同研究の申請プロセスについて検討を始めており、他大学等の事例調査の段階にある。規程等が整備されることで、今後、より円滑かつ組織的な共同研究の推進が期待される。

基本目標 5. 人材の確保と育成

- ・ 考課に基づく教職員の人事制度の効果的な運用により、教職員一人ひとりの意識を変え、組織を変える
- ・ 教職員配置の最適化

行動目標 28. (1. 教員) 【人事総務部】

●組織に対する貢献意欲向上を目的とする業績評価制度の効果的な運用

おおむね順調に進んでいる

<進捗状況>

- ・ 本学では、東京オフィスまたは福岡校舎に常勤する校務・研究基盤型の専任教員、ならびに教育および社会活動を主とする実務基盤型の専任教員を対象に、教員業績評価（教員 MBO 評価）を 2024 年度も継続して実施している。この評価では、「校務」「教育および授業制作と継続的改善」「研究活動・社会貢献」といった活動全般を総合的に評価する。原則として半年に一度、学長または学部長との面談を実施し、個々の教員へのフィードバックを行うとともに、大学の組織運営において各教員に期待する役割を明確に共有することで、組織全体への貢献意欲向上を促している。
- ・ 組織全体の目標達成に向けた各教員の貢献をより適切に評価し、人事評価との連動性を高めるため、大学設置会社における教職員共通の「組織目標」を評価項目に含めている。あわせて、教員の職位や役職に応じて「校務」「教育および授業制作と継続的改善」「研究活動・社会貢献」の評価配分の目安を設定し、評価の透明性と納得性を高め、

効果的な業績評価の運用を図っている。これらの工夫は、教員一人ひとりが組織へ貢献する意識を醸成することを意図している。

- ・教員人事に関する審議は教授会の代議員会として「人事審議会」を設置し、教員業績評価の結果を踏まえ、教員の採用、任用、昇任等を当該審議会で意見を聴いた上で、学長が決定している。2024年度においては、助教から講師への昇任1人、准教授から教授への昇任1人、役職任用4人に関する審議を行った。また、優れた業績を上げた教員を顕彰する教員表彰制度「ベスト・ファカルティ賞」についても人事審議会で審議のうえ、2025年3月に2024年度の受賞者を選考し決定した。（受賞者：除村 健俊氏 IT総合学部教授）

行動目標 29. (1. 教員) 【人事総務部】

●テニユア・トラック制度によるテニユア人材の育成と確保

おおむね順調に進んでいる

<進捗状況>

- ・本学のテニユア・トラック制度では、1年から3年間の任期を設け、その任期中に行われる厳格な業績評価に基づき選考を行う。学長、学部長および人事所管部署長による審査を経て、優秀と認められた人材を終身雇用（テニユア）へ切り替える仕組みである。
- ・現時点において、本制度の適用を受けた教員は全員がテニユア（終身雇用）の資格を得ている。本学では、テニユア獲得後も実務研修を通じた育成を重視しており、これらの若手教員に対し、教務部傘下の教学システム課における学修データ分析業務や、プロフェッショナルラーニングセンターが主導する「履修証明プログラム」の企画・運営プロジェクトといった、組織的な大学運営業務に携わる機会を提供している。こうした実践的な経験を積むことを通じて、テニユア人材の継続的な育成を目指している。

行動目標 30. (1. 教員) 【人事総務部】

●教員管理職の育成

教育改革案の提言、教育課程編成に係る企画・立案、FDの研修計画の策定・実施、学習管理システムの運用・保守、授業コンテンツ制作、自己点検・評価及び第三者評価等を主導できるリーダー的人材を育成

おおむね順調に進んでいる

<進捗状況>

- ・2025 年度から、准教授である教員を教務部長に任命した。教育現場の視点を持つ教員が教学運営の責任者の一翼を担うことで、これまで以上に実質的な教職協働が進む体制を構築している。
- ・計画的な教員の採用と育成を進めてきた結果、実務において豊富な経験と実績を積んだ TA（ティーチングアシスタント）や若手の教員が、学生支援や学修システム運用の要となる授業サポートセンター長や教学システム課長といった学内の重要な管理職に就任している。
- ・教学運営体制の一層の強化と、その継続的な発展を支える人材育成の観点から、若手の校務・研究基盤型専任教員の採用を積極的に推進している。これらの教員には、教務部内において、本学の基幹システムである e ラーニングシステム「Cloud Campus」の運用・保守を担う教学システム課や、学生の学修活動を直接支援する授業サポートセンターの運営といった実務を担当させている。とりわけ、本学において長年 TA を担当してきた者を、学生指導の対応実績に基づいて評価を行って専任教員に任用した事例が近年増加しており、教育の質の向上と組織力の強化につながっている。
- ・2025 年度以降も引き続き、教学マネジメントの適切な遂行のために、大学運営の中核を担う教員管理職の計画的な採用と育成を継続するとともに、各教員の組織内における役割をより明確にし、業務負荷の適正な分散を着実に進める方針である。

行動目標 31. (1. 教員) 【人事総務部】

●実務基盤型教員と校務・研究基盤型教員の配置の最適化

おおむね順調に進んでいる

<進捗状況>

- ・原則として、東京オフィスまたは福岡校舎に常勤する専任教員は、「教育」および「校務」に対する業務の比重を高く設定しており、学内の主要な役職やその補佐役を担い、教職協働による大学運営に貢献することを責務としている。
- ・実務基盤型教員として、長年企業や教育研究以外の分野で専門性の高いキャリアを積んできた、いわゆる「実務家教員」を積極的に採用し、実践教育を重視する科目に配置している。2025 年 5 月 1 日時点で、専門科目を担当する教員 28 人（内、専任 12 人、客員 16 人）が実務家教員に該当する。本学では、実務経験がある教員が担当する専門科目の一覧を大学ホームページで公開している。

(https://www.cyber-u.ac.jp/about/pdf/publication/business_experience_majorlist.pdf)

- ・校務・研究基盤型教員は、e ラーニングによる授業運営やコンテンツ開発のほか、各々の専門性や適性に応じて、授業の組織的改善（FD）、学生支援、e ラーニングシステ

ム「Cloud Campus」の仕様検討などの領域での教育研究活動に従事している。

- ・ 2025 年 5 月 1 日時点の専任教員数は計 36 人（ほかに授業を担当しない教員が 1 人）で、教授数は 17 人を確保（大学設置基準で定められた専任教員数は計 21 人で教授数は最低 11 人が必要）しており、36 人のうち 24 人（66.7%）が校務・研究基盤型、12 人（33.3%）が実務基盤型という構成である。2024 年度以降の新規教員の採用においては、校務・研究基盤型の比率を高めるとともに、実務基盤型教員にも様々な面で大学運営への貢献を求め、学内の校務を担当する教員の負荷分散に努めている。
- ・ 2025 年 5 月 1 日時点の ST 比は 103.5 人（在学生数 3,726 人に対し授業を担当する専任教員数 36 人）となった。2022 年 4 月から収容定員を 4,000 人に増員する計画が文部科学省から認可されたため、引き続き ST 比が毎年度 100 人程度となるようにベンチマークに設定して専任教員を編成し、教育の質を維持する。教員組織の拡充に加え、TA 組織は 2025 年 5 月時点で計 34 人であり、教務部授業サポートセンター内に専任の TA を配置するなど、教育指導体制を確保している。
- ・ 近年、新規採用や東京からの転勤等により、福岡校舎に常勤する専任教員および職員を積極的に拡充する方針を進めてきた。その結果、2025 年 5 月 1 日時点において、教務や学生支援、システムの運用に関わる部署など、日常的な教学運営の中核を担う組織体制が福岡に整備されている。今後も組織全体の体制強化に沿って、本学に適用された福岡市の「構造改革特別区域計画」の更なる推進を図っていく方針である。

(<https://www.city.fukuoka.lg.jp/soki/kikaku/shisei/kouzoukaikakutokku/index.html>)

行動目標 32. (2. 職員) 【人事総務部】

●MBO（目標管理制度）に基づく職員人事制度の適切な運用

おおむね順調に進んでいる

<進捗状況>

- ・ 常勤職員の評価は、ソフトバンクグループの人事考課制度に準拠し、大学部門全体の組織目標および所属部署の目標に沿って、半期ごとに個人目標を立て、それに対する達成度に基づいて賞与査定等を行う目標管理制度（MBO）を導入している。また、職員の階級を大きく 6 段階のグレードに分け、「裁量の大きさ」、「管理責任の大きさ」、「組織業績への影響の大きさ」、「専門性の高さ」、「業務の複雑さ」、「創造・革新の必要性」、「折衝調整の難易度」などの 7 つの観点で評価を行う「コア・ミッション評価」を年に一度行っている。なお、最上位の階級（グレード 6）では執行役員制度を導入しており、2023 年 4 月からは IT 総合学部長を執行役員学部長として任命し、教学部門（IT 総合学部、教務部、学生部、広報マーケティング部、メディア開発部）を管掌している。加えて、2025 年 4 月からは管理部門の統括責任者を執行役員として任命し、

管理部門（人事総務部・財務経理部・サステナビリティ推進室）を管掌する体制とした。

- ・MBO 制度においては、半年に一度開催する「全社キックオフミーティング」で社長兼学長および学内の全部署長から共有される組織目標に対応した個人目標を作成する。さらに、部署長との1対1の面談を通じて、目標達成に向けて業務を遂行する意識を高めている。評価結果は職員の昇級や賞与査定に反映させ、制度を効果的に運用している。
- ・教職員に共通する評価体系として、目標管理制度と学校設置会社全体の業績との連動性をより明確にするため、組織の数値目標に関し、業務上の役職に応じた達成目標を個人目標へ組み入れることを義務付けている。あわせて、業務知識・スキル向上に向けた自己研鑽も評価項目に含め運用している。自己研鑽を奨励する目的で、教職員が本学での業務に直接関連する対象資格を取得した際には、奨励金に加え、受験料・交付料相当額を支給する支援制度も導入している。
- ・職員も福岡校舎の常勤者を計画的に増員しており、日常的な教学運営に関わる各部署の機能は福岡を中心に整備している。引き続き、福岡および東京の拠点別での機能分散に伴う計画的な人員採用に注力するため、教職員の採用情報や実際に働く職員紹介等を掲載した専用サイトを公開しており、2024年度に一部コンテンツのリニューアルを実施した (<https://www.cyber-u.ac.jp/recruit/>)。

行動目標 33. (2. 職員) 【人事総務部】

●個々の資質・能力向上のための組織的・計画的なSD研修の実施

おおむね順調に進んでいる

<進捗状況>

- ・SD研修に関しては、「サイバー大学スタッフ・ディベロップメント(SD)規程」に基づき、職員一人ひとりのキャリアパスを考慮した組織的かつ計画的な育成を行っている。研修体系は、①全職員対象の共通基盤研修、②各部門の専門性を高めるスキルアップ研修、③管理職向けのマネジメント研修という3段階で構成され、部門別・階層別にきめ細かく実施している。
- ・SD活動の運営は、人事所管部署が全体を統括し、学内の各部署長と連携して職員の研修を企画・実施する体制を採っている。また、人事所管部署は全部署の研修参加記録を毎年度集約し管理することで、継続的な人材育成に役立てている。
- ・コロナ禍を経て全学的に教職員のリモートワークが普及した状況を踏まえ、多様なオンライン研修を充実させている。中途入社者向けの「入社オリエンテーション」をはじめ、「情報セキュリティ研修」「コンプライアンス研修」「ハラスメント研修」「メン

タルヘルス研修」などの重要研修コンテンツを作成・更新し、本学の e ラーニングシステム「Cloud Campus」を活用して組織的なオンライン研修を実施している。加えて、2023 年度には派遣社員の増加に対応するため、派遣法に関する研修を全職員向けに実施した。さらに、2024 年度からは健康経営に関する研修も導入し、この取組が評価され、2025 年 3 月には株式会社サイバー大学として「健康経営優良法人（大企業部門）」の認定を受けた (<https://www.cyber-u.ac.jp/information/y250310.html>)。

- ・業務に応じた専門スキルを習得するための研修も強化している。例えば、教員の授業運営を支援するインストラクターや TA（ティーチングアシスタント）に対しては、質の高い研修コンテンツや業務マニュアルを整備し、日々の業務や研修に効果的に活用している。また、学生サポートセンターでは、精神・発達障害のある学生への合理的配慮や、就職・キャリア支援に関する専門知識の習得に積極的に努めている。2024 年度の実績として、大学全体で 150 件以上の社内研修、外部研修、オンラインセミナーへ各部署の教職員が意欲的に参加した。これらの研修には、大学入試広報や教学 IR、認証評価、研究インテグリティの確保といった、現代の大学に不可欠な専門分野が幅広く含まれており、教職員の専門性向上と組織全体の対応力強化に貢献している。
- ・2024 年度から管理職に昇格した職員に対しては、人事所管部署長が中心となり、管理職としての心構えや労務管理、評価方法などについて、オンライン形式でのライブ研修を実施している。教学マネジメントに関する最新情報の収集については、学長を補佐する事業統制企画室の担当部長が、文部科学省の中央教育審議会大学分科会を傍聴したり、認証評価機関が開催するセミナーへ参加したりするなどして積極的に行っている。収集された重要な情報は、代表取締役兼学長を含む全部署長が出席する内部質保証委員会で共有され、全学的な理解の深化と質の向上につなげている。

行動目標 34. (2. 職員) 【人事総務部】

●事業の方向性や柔軟な組織運営に応じて必要な兼務を適宜行い、階層型組織からネットワーク型組織へ進化

おおむね順調に進んでいる

<進捗状況>

- ・組織全体の総合力を最大限に発揮するため、本学では固定的な組織構造に捉われず、柔軟かつ機動的な組織運営を積極的に推進している。その具体的な方策の一つとして、教職員の能力や多様な経験、潜在的な適性を組織全体で有効に活用できるよう、必要に応じて複数の部署や役職を兼務する辞令を発令している。さらに、期間集中的な取組が求められる場合や、従来の縦割り組織では迅速な対応が困難な場合には、正式な兼務発令を経ることなく、各部門から専門性や経験を有する適切な人材を選抜し、プ

プロジェクト単位で一時的な専門チームを編成する「ネットワーク型組織」というアプローチも採用している。

- ・こうした部門横断的な取組の具体的な実践例として、2024 年度には「U24 学生支援プロジェクト」を新たに発足させた。このプロジェクトは、特に 24 歳以下の若年層学生（U24 学生）が直面しがちな学修面、生活面、キャリア形成上の多様な課題に対し、包括的かつきめ細やかな支援を提供することを目的としている。学生支援の中核を担う IT 総合学部、教務部、学生部の 3 部署から選抜されたメンバーで構成された本プロジェクトは、各部署が日々の業務で培ってきた学生対応に関する豊富なノウハウや情報、過去の成功事例を迅速かつ円滑に共有し、有機的に結集できる運営体制を構築した。その結果、従来の縦割り組織の枠を超え、各部署の知見を結集することで、着実に成果を上げつつある。

行動目標 35. (2. 職員) 【人事総務部】

●福岡・東京拠点別の機能分散に伴う人員の計画的な採用

おおむね順調に進んでいる

<進捗状況>

- ・2024 年度においては採用を厳選した結果、福岡で 4 人、東京で 5 人を新たに採用し、事業拡大に向けて各部署で計画通りの人員を確保した。福岡校舎では、主に教員組織や教務部、学生部といった定常的な大学運営を担う組織とシステム部が中心となって業務を遂行している。一方、広報マーケティング部、メディア開発部、学生部キャリアサポートセンター、管理部門などは、取引先ベンダーやグループ会社との連携・調整を円滑に行うため、東京オフィスを中心に配置している。このように、それぞれの拠点特性に応じた機能分散を図りつつ人員を配置・採用しているほか、両拠点にまたがる教員との連携や全国規模での法人向けサービス展開のため、産学教育連携部などでは、福岡・東京のみならず、その他の地域でも教職員が職務を行っている。近年のテレワーク勤務の奨励とあわせて、勤務地の一極集中を避け、大規模災害等の発生時における事業継続リスクの回避も図っている。
- ・優秀な人材を確保するという観点から、福岡・東京の拠点以外でも採用を行い、2024 年度にはシステムエンジニア 1 人、情報セキュリティ担当 1 人を新たに採用した。また、教職員が家庭の事情で福岡または東京での勤務が困難になった場合には、会社の承認を得てリモートワークでの勤務を許可するなど、柔軟な働き方を支援している。
- ・こうした多様な働き方を支え、教職員がより効率的かつ柔軟に業務に取り組める環境を整備する一環として、2024 年度からはサテライトオフィスの利用可能な拠点を増やすべく契約企業を追加し、利便性の向上を図っている。

基本目標 6. 経営基盤の強化

- ・ 単年度黒字の継続
- 1) 学生募集力強化と収益事業収入の獲得
- 2) より良い学修環境を整備するためのコストの最適配分
- ・ 親会社と連携した事業展開により機動的且つ安定的な経営体制の維持

行動目標 36. (1. 財務基盤の確立) 【事業統制企画室】

●収容定員充足率の適正管理

おおむね順調に進んでいる

<進捗状況>

- ・ 本学は 2022 年度より、IT 総合学部 of 収容定員を 2,500 人から 4,000 人に増員する変更申請について文部科学省から認可された。その後、想定を上回る入学者数の増加により、申請時の計画を大幅に前倒しする形で、2023 年 5 月 1 日時点で在学学生数 4,429 人（収容定員充足率 1.11 倍）というピークに達した。この急増の背景には、社会人においてはコロナ禍によるリモートワークの浸透で通勤時間が減少し自己研鑽に活用できる時間が増加したこと、また専攻学生においては通信課程で学ぶ高校生数の増加に伴い、オンライン大学への進学者が年々増えていることがあげられる。こうした現象は、他の大規模な通信制大学でも同様に認められる。コロナ禍の収束とともに、2024 年度以降は入学者数が減少に転じており、2025 年 5 月 1 日時点の在学学生数は 3,726 人、収容定員充足率は 93.2%となった。主に 2020～2022 年度入学の学生は、コロナ禍で学習時間の確保に恵まれたことから、卒業までの期間が短縮され、標準修業年限内での卒業者が増加した。このため、当初の推計よりも早く卒業生数が増加し、在学学生数および収容定員充足率の低下を招いている。
- ・ 加えて、2025 年度春学期の入学者数減少の主因は、大規模な通信制高校を有する学校法人グループが、本学と競合する学問分野のオンライン大学を新設したことにある。この新設校は、卒業までの学費が本学の半分以下、収容定員も 3.5 倍以上と大規模であり、特に高校からの直接進学者をターゲットとしている。こうした外部環境の変化のなか、本学では社会人を中心とする編入学生数は前年度から大きく変わらないものの、高校新卒の 1 年次入学者の獲得に影響を受けている。この状況に対応するため、2025 年度秋学期および 2026 年度の学生募集に向け、高校や企業、自治体と連携した認知度向上・募集強化のためのプロジェクトチームを発足させ、部署横断的な施策を推進している。また、正科生以外でも、特定専門分野を短期集中的に学習可能な「履

修証明プログラム」を 2024 年度秋学期から開設し、同時期に学則改定により科目等履修生の入学資格や出願手続の見直しも実施した。その結果、2024 年度から導入したマイクロクレデンシャルの取得を目標とする科目等履修生は増加に転じており、一定期間の学修後に正科生に転籍することが期待される。このように本学における学びの入口を多様化することで、引き続き収容定員の適正管理に努めていく。

- ・定員管理の適切性を示す指標として、教員 1 人に対する学生数（ST 比）は学内基準とする 100 人程度を維持しており、授業評価アンケートの集計結果での教員・TA の「質問対応」は、2024 年度秋学期に 5 段階評価で 3.94 を記録した（2024 年度からアンケート項目を刷新したため前年度との数値比較は不可）。なかでも少人数制で教員・インストラクターが学生を直接指導する卒業研究では、授業評価が他の科目区分と比べて総じて高く、約 9 割の学生が満足をしていることが特筆される。また、退学・除籍防止策の成果による在学生の継続率向上も収容定員の維持に大きく貢献している。文部科学省による令和 6 年度の「設置計画履行状況等調査」では、収容定員の未充足または超過により、教育にふさわしい環境が確保されていないと危惧される事例として、延べ 114 校が指摘を受けているが、本学は 3 年連続で「指摘なし」の評価を得ている。

行動目標 37. (1. 財務基盤の確立) 【産学教育連携部】

- 学生納付金以外の収益事業収入を確保することを目的に、株式会社の特長を活かし、e ラーニングシステム及びコンテンツ等の付随サービスに係る外販事業を展開

おおむね順調に進んでいる

<進捗状況>

- ・本学では、学校設置会社としての経営基盤の安定性・機動性を高め、不測の事態に対する抵抗力を確保するため、学生納付金収入への依存だけでなく、株式会社としての特長を活かした付随事業による収益獲得を重要な経営戦略と位置づけている。この方針に基づき、本学が独自に開発した e ラーニングシステム「Cloud Campus」および関連コンテンツ、付随サービスの学外への販売事業を、大学組織内の産学教育連携部が主体となって展開している。
- ・2017 年 4 月に提供を開始した「Cloud Campus」の外販事業は着実な成長を続けており、初年度終了時点（2018 年 3 月末）の利用法人数が 38 件であったのに対し、2024 年度終了時点（2025 年 3 月末）には、新規契約 28 件を含む契約総数が 239 件へと約 6 倍に増加した。2024 年度の当事業における売上高も前年度比 105%を達成するなど、順調に拡大している。産学教育連携部では、今後も事業の持続的な成長と顧客満足度の向上を目指し、教育機関としての知見と株式会社としての機動力を融合させ、社会の多様なニーズに応える e ラーニングソリューションの提供を通じて、学生納付金以

外の安定的な収益基盤の確立に貢献していく。

行動目標 38. (2. 組織強化) 【財務経理部】

●サイバー大学及び“Cloud Campus”事業を推進するための経営体制強化

おおむね順調に進んでいる

<進捗状況>

- ・2024 年度における学校設置会社全体の業績は、売上高が 31.9 億円(対前年比 96.7%)、営業利益が 4.7 億円(対前年比 65.9%)と、前年度と比較して減収減益という結果になった。減収の主な要因は、コロナ禍におけるオンライン学習への需要の高まりに伴う学生数の急激な増加傾向が一段落したことによるものと考えられる。一方、コスト面では、前年度における広告宣伝費の抑制が学生数確保の課題につながった可能性を考慮し、2024 年度は学生数増加を目的として広告宣伝費の支出を増加させたことが、利益減少の一因として挙げられる。
- ・上記のとおり減収減益ではあったものの、総資産に対する金融資産の割合は 82.0%と引き続き高い水準を維持しており、盤石な財務体制は堅持している。この安定した財務基盤は、今後の戦略的な事業投資や、変化に迅速に対応できる経営体制を一層強化していくための重要な土台となる。
- ・前年までと同様に、本学では、大学の教育情報を公表する一環として、大学設置者である株式会社サイバー大学の財務・経営状況に関する情報公開を継続して行っている(<https://www.cyber-u.ac.jp/report/>)。このような透明性の高い情報開示は、ステークホルダーからの信頼獲得に不可欠であり、健全な経営体制を支える基盤でもある。財務経理部では、これらの財務状況と事業環境の変化を的確に分析し、サイバー大学および“Cloud Campus”事業のさらなる成長を財務面から力強く推進するため、予算管理の精緻化、投資対効果の検証強化、ならびに内部統制システムの充実を通じたリスク管理体制の強化といった、経営体制強化に資する取組を継続的に進めている。

基本目標 7. 社会貢献・産学間連携

- ・ 学外への“Cloud Campus”の普及により、オンライン授業のノウハウとコンテンツの共有を推進
- ・ 有職社会人へのオンラインによる継続的な学びの場の提供

行動目標 39. (1. オンライン教育のノウハウとコンテンツの共有) 【産学教育連携部】

●e ラーニングシステム及びコンテンツの開発・流通と運用ノウハウの共有

おおむね順調に進んでいる

<進捗状況>

- ・本学では、大学事務局内に産学教育連携部を組織し、e ラーニングシステム「Cloud Campus」の開発・提供、ならびに多様な教育コンテンツの制作・販売を通じて、企業および教育機関等におけるオンライン教育の推進を支援している。コンテンツ開発においては、質の高い教育コンテンツを組織的かつ継続的に提供するため、2024 年度に「法人向け教育コンテンツ運営委員会規程」を整備し、学部の教員や関係部署との連携を強化し、株式会社三菱総合研究所（MRI）との共同開発による専門性の高いコンテンツ制作や、生成 AI を活用した効率的な制作手法の導入なども進めている。「Cloud Campus」の利用企業や教育機関は年々堅調に増加しており、2024 年度の導入実績は、2025 年 3 月末時点で新規契約 28 件、継続契約 211 件を含む合計 239 法人に達し、全体の総ユーザ数は 158 万人を超えている。
- ・導入先は、1,000 人以上の規模の企業が多数を占め、IT・通信業や官公庁、建設業、製造業など多様な業界に広がっている。毎年度 80%以上という高い利用継続率を維持しており、2024 年度は 84.7%を達成した。利用内容としては、各導入先が業界の専門知識や業務マニュアルに関する独自のコンテンツを「Cloud Campus」上で作成し、効果的な教育研修に活用している事例が多い。また、IT とビジネスを中心に利用ニーズが高い教材を厳選した「Cloud Campus コンテンツパック 100」の提供を通じて、2024 年度には新たに 12 社の法人顧客を獲得し、これまで大企業が中心であった取引において中小企業への導入も進んでいる。導入実績の詳細は、サイバー大学の企業サイトでインタビュー記事を多数公開して共有し、オンライン教育の質の向上と円滑な運用を後押ししている (https://cc.cyber-u.ac.jp/case_study/)。

行動目標 40. (1. オンライン教育のノウハウとコンテンツの共有) 【教務部】

●国内外の他大学等とのオンライン授業による単位互換や教育コンテンツの共有

おおむね順調に進んでいる

<進捗状況>

- ・サイバー大学学則第 17 条第 5 項に定める「特別聴講学生」の制度を活用した連携により、本学以外の高等教育機関（千葉工業大学、帝京平成大学、佐賀大学、京都府立大学）と「単位互換に関する協定書」を締結している。実運用においては、協定に基

づき指定科目の履修を希望する他大学の学生を入学手続きに則って受け入れており、学生は本学の e ラーニングシステム「Cloud Campus」で科目を受講し、修得した単位は所属大学の卒業要件へ加算することが可能である。2024 年度は 35 人の特別聴講学生を本学に受け入れ、これらの学生による延べ履修科目数は 60 科目であった。また、本学学生も協定校の科目を利用しており、2024 年度は 54 人が延べ 97 科目を受講した。

- ・本学を開設した際の福岡市との協定書第 12 条の趣旨に則り、地域の人材育成と産業振興に資する施策の一環として、「福岡未来創造プラットフォーム」の加盟校に対し、「データサイエンス入門」の授業科目をオンラインで無償提供しており、2024 年度も受講生を「特別聴講学生」として受け入れている。
- ・韓国で最大規模のオンライン大学である漢陽サイバー大学とも国際単位互換協定を締結しており、相互の学生がオンラインで学修機会を広げられる体制を整えている。2024 年度には、本学の学生 1 人がこの協定に基づき、漢陽サイバー大学のオンライン科目を受講し単位を修得した。
- ・単位互換とは別に、教育機関連携の一環として、成蹊大学の一部科目において、本学の e ラーニングシステム「Cloud Campus」を介した授業コンテンツの共有が行われている。この連携では、本学のコンテンツが成蹊大学の正規授業として継続的に活用されており、本学は授業コンテンツの提供に特化し、実際の学生指導や成績評価は成蹊大学の担当教員が行う分担体制を採っている。

行動目標 41. (1. オンライン教育のノウハウとコンテンツの共有) 【メディア開発部】
●サイバー大学×外部講師のセミナーをコンテンツ化して OCW として一般公開

おおむね順調に進んでいる

<進捗状況>

- ・毎年実施している「サイバー大学 IT・ビジネスセミナー」については、以下の表のとおり、2024 年度は特別編などを含めて計 5 回を開催した。このうち定期開催の IT・ビジネスセミナーでは、2024 年度も毎回 200 人を超える参加があった。特に第 1 回では 3 人の担当講師によるクロストークも行われ、タイムリーなテーマ設定と相まって 500 人弱の参加があった。学長が登壇した特別セミナーでは、マイクロクレデンシャルやデジタルバッジが本学の学修システムにおいて持つ意義などについて、詳細な解説がなされた。また、本学主催の別セミナーでは、従来の IT・ビジネス分野の専門家とは異なる視点を取り入れるため美術家を講師として福岡校舎に招き、学内外から広く一般の参加者を得ている。
- ・メディア開発部では、開催したこれらのセミナーをすべて、教育コンテンツとして編

集し直し、公開講座（OCW）として大学ホームページ上で一般へ提供している。この取組は、本学の知見を広く社会に還元するとともに、社会人等を中心とした学習機会の提供に貢献している（https://www.cyber-u.ac.jp/open_lecture/）。

2024 年度「サイバー大学 IT・ビジネスセミナー」の開催状況

回（開催日）	参加人数	題目／講師
第 1 回 IT・ビジネスセミナー (2024/4/26)	486 人	AI 時代の業務プロセスはどう変わる？～タイパが問われるこれからのオフィス業務～／勝 眞一郎（教授） / 田中 頼人（准教授） / 松本 典子（客員講師）
特別セミナー (2024/6/28)	66 人	マイクロクレデンシャルがかなえる学修者本位の多様な学び／川原洋（教授・学長）
第 2 回 IT・ビジネスセミナー (2024/8/2)	277 人	データサイエンスの第一歩 ―“使える” データの集め方―／浅田 麻菜（講師）
サイバー大学主催 セミナー (2024/9/25)	74 人 会場参加 15 人	『突発性美術症候群』のススメ ― 街と《重い荷物》の 25 年 ―／坂井 存（美術家）
第 3 回 IT・ビジネスセミナー (2024/10/25)	231 人	データで拓くビジネスの未来 ― 創造力と成果を引き出す 3 つのステップ ―／藤澤 弘美子（准教授）
第 4 回 IT・ビジネスセミナー (2025/2/21)	235 人 会場参加 7 人	ビジネス変化の波を乗り越え！ ― 生成 AI 時代のビジネス戦略 ―／除村 健俊（教授）

行動目標 42. (2. 有職社会人へのオンラインによる継続的な学びの場の提供) 【学生部】 ●卒業生に対し、最新の授業コンテンツを受講できるようにして、継続的な学修機会を提供

おおむね順調に進んでいる

<進捗状況>

- ・卒業生に対しては、生涯メールアドレスの配付に加えて、IT・ビジネスおよび教養に関する継続的な学習の機会を設けるため、「生涯学習プログラム」を無償で提供している。双方向指導を前提とする演習系科目を除き、卒業生自身が在学時に学んだことがある授業科目だけでなく、卒業後に新規開講した授業科目や未履修であった授業科目についても、本学の e ラーニングシステム「Cloud Campus」上で自主的に学び続けられるよう支援している。提供科目数は、2024 年度春学期の 100 科目（2024 年 5 月

時点)と同様に 2025 年度春学期も 100 科目(2025 年 5 月時点)を維持しており、学習機会の充実に努めている。なお、生涯学習プログラムの申請状況は、2021 年度が 68.0%(卒業生 557 人、申請者 379 人)、2022 年度が 74.9%(卒業生 561 人、申請者 420 人)であったが、2023 年度が 91.1%(卒業生 708 人、申請者 645 人)、2024 年度が 91.0%(卒業生 776 人、申請者 706 人)と、直近 2 年間で申請率が大幅に増加しており、より多くの卒業生に対する継続的な学習の機会提供につながっている。

- ・卒業生に対する継続的な学修機会提供の一環として、2024 年度春募集より、新たに本学卒業生を対象とした科目等履修生の受け入れを開始した。学費負担を抑えて継続して学び続けられるように登録料・学籍管理料・システム利用料を免除しており、2024 年度から開始したマイクロレデンシャル制のカリキュラムでのオープンバッジ取得も可能としている。2024 年度春学期は 27 人、2024 年度秋学期は 77 人(新規入学 64 人、継続 13 人)、2025 年度春学期は 96 人(新規入学 54 人、継続 42 人)が科目等履修生として学習を行っており、卒業生の多様な学びのニーズに応じた継続的な学習機会の提供に貢献している。

行動目標 43. (2. 有職社会人へのオンラインによる継続的な学びの場の提供) 【教務部】

●企業内のプロフェッショナル人材育成や産学教育連携を目的としたオープンラーニング事業の推進

おおむね順調に進んでいる

<進捗状況>

- ・2024 年 2 月より、株式会社三菱総合研究所(MRI)と連携し、DX 人材の育成支援を目的とする包括的業務提携に向けた検討を開始した。2024 年度には、共同開発コンテンツ『『売れている』からボトムアップでひも解く新規事業実践論・INNOGUIDE・』において、本学の北村教授と MRI 講師による連続対談を含む講座シリーズを開発し、世の中の実際のヒット商品を例にして具体的な事例を紹介するなど、新規事業開発分野における実践的な人材育成でコラボレーションを進めている。
(<https://cc.cyber-u.ac.jp/news/10218/index.html>)
- ・2024 年 2 月から提供している法人向け教材「Cloud Campus コンテンツパック 100」において、新たに本学講師と企画・連携し、情報セキュリティ、プログラミング、生成 AI に関する講座を開発・提供開始した。現在、生成 AI を活用しながら、本学の大学講座や教員リソースを活用した法人向け内製コンテンツの新規開発に着手しており、設計段階から試行を重ねている。
- ・2024 年 10 月、学校教育法等に基づき、社会人向けの「履修証明プログラム」を開設

した。本学の正規科目から、IT・ビジネス分野の最新知識および実務スキルを短期集中型のオンライン形式で学べるプログラムであり、修了者には履修証明書およびオープンバッジを発行する。

- ・ 本学がフルオンライン大学として蓄積してきた教育ノウハウを活かし、専門分野に特化した実践的かつ高度な研修コンテンツを3種類整備した。これらの研修コンテンツは、講義動画のオンデマンド配信を基本としながらも、コース内容に応じて対面形式や同時双方向型の演習を柔軟に組み合わせることで、多様な学習スタイルに対応している。
- ・ 2024年度には、複数の企業に対して社員育成に関するヒアリングを実施し、ニーズの把握に努めている。そのなかで、社員の大学学位取得に対する潜在的な需要も浮上したことから、全社的な法人向けサービスの戦略拡充に向けた検討を進めている。また、特定企業からの問い合わせに対して、社内研修の目的や人材育成ニーズに応じ、履修証明プログラム、科目等履修、法人向け研修を組み合わせたオーダーメイドの教育プログラムを提案した。この提案に基づき、現在、当該企業の社員が本学の各プログラムを履修している。

基本目標 8. 内部質保証の恒常的推進

- ・ 大学が定める内部質保証の基本方針に基づき、大学全体の改善・向上のための PDCA を恒常的に推進

行動目標 44. (1. 自己点検・評価及び認証評価等) 【事業統制企画室】

●自己点検・評価、認証評価及び設置計画履行状況調査等の結果を踏まえた大学運営の改善・向上

当初の計画以上に進んでいる

<進捗状況>

- ・ 本学では、2022年11月に制定（2024年10月に一部改定）した「サイバー大学における内部質保証の基本方針」に基づき、学長のリーダーシップの下、教学マネジメントのPDCAを稼働させるための組織体制を構築している。具体的には、内部質保証委員会、自己点検ワーキンググループ、外部評価委員会を設置し、自己点検・評価および外部評価を継続的に実施することで、大学全体の改善・向上を恒常的に推進している。2024年度には、これまでの運用実態を踏まえ、「サイバー大学における自己点検・評価に関する規則」を制定し、内部質保証委員会が全体を統括する自己点検・評価の実施方法などを明文化した。また、これらの全体的な活動を示した「内部質保証システム体系図」を作成し、学内の教職員全体への周知を図っている。

2024 年度の実施状況

【自己点検・評価】

- ・半年に一度実施する「改善タスクリスト」を用いた自己点検・評価では、内部質保証委員会が判定した参考意見や改善意見、前年度までの外部評価委員会から受けた提言をリストに追加し、各所管部署が改善・向上のための取組を進めている。2024 年度秋からは、令和 7(2025)年度から適用される日本高等教育評価機構の新評価基準を自己点検・評価項目に採用するとともに、機構が指定するエビデンス資料の整備状況を確認した。不備や不足が見つかった資料に対しては、2025 年度中にすべて対応する計画を立てている。
- ・年に一度実施する「サイバー大学中期目標」の自己点検・評価では、2024 年 5 月 1 日時点の進捗状況を確認した結果を報告書にまとめて公表した。現行の中期目標は 2025 年度が最終年度であり、2025 年 2 月の内部質保証委員会での審議の結果、44 の行動目標は変更せずに、各所管部署が目標達成に向けて策定した 2025 年度計画を推進する方針を掲げている。
- ・以上の自己点検・評価を総括し、直近 3 年間の状況をまとめて 2025 年内に自己点検評価書を作成・公表する。

【外部評価】

- ・本学以外に所属する教職員や企業人等の有識者で構成する外部評価委員会は、2024 年度から新たな外部評価委員（2024～2025 年度委員長：本間政雄氏 大学マネジメント研究会会長）を選任し、重点的取組の評価項目として「マイクロクレデンシャルの導入効果」「社会人のリスクリングの推進」「学生の声を活かした改善成果」を設定した。外部評価の 1 年目終了時点の中間総括では、すべての評価項目において「◎とても良い」の評価を獲得した。この評価結果は教授会で教職員に共有し、提言を受けた参考意見への対応を既に開始している。
- ・2024 年度には、国内外の外部評価で顕著な成果を収めている。「Times Higher Education Online Learning Rankings 2024」では、日本の大学で唯一ランクインし、ブロンズ評価を獲得した (<https://www.cyber-u.ac.jp/information/y241212.html>)。学生の履修継続率や満足度、教育成果などを指標とするアウトカムの観点では 5 位という高評価を得ている。文部科学省による「大学通信教育の実態及び教育の質向上に関する調査研究」では、調査対象の全国 63 校のなかから本学の取組が特徴的な事例として選出された (<https://www.cyber-u.ac.jp/information/y250407.html>)。2024 年の「第 2 回 オープンバッジ大賞」では、企業や官公庁、自治体を含む 300 団体を超える加盟会員のなかから、高等教育機関として初めて最高評価の「大賞」を受賞した (<https://www.cyber-u.ac.jp/information/y241106.html>)。文部科学省の「数理・デー

タサイエンス・AI プログラム認定制度」では、通信制大学で初めてリテラシーレベルのプラス選定を受けている (<https://www.cyber-u.ac.jp/information/y240827.html>)。これらの成果は、本学が継続的に取り組んできた教育内容やサポート体制の改善・向上が外部の専門機関に高く評価された証左である。

- ・ 前回（2019 年度）の認証評価で受けた改善指摘の一点は即座に改善済みであり、2022 年度からの収容定員に係る学則変更の認可に対する履行状況調査への対応でも、2025 年 5 月 1 日時点で改善指摘を一切受けていない状況である。

- ・ 以上、全 44 項目の行動目標に対する進捗状況を自己点検・評価した結果として、ほとんどすべてが「おおむね順調に進んでいる」という判定となった。なかでも 2024 年度の外部評価の成果により行動目標 44 が「当初の計画以上に進んでいる」と評価できる点が特筆に値する。ただし、行動目標 36 の「収容定員充足率の適正管理」に関しては、外部環境の変化への対応が急務であるため、現在進めているプロジェクトについて迅速かつ効果的に実行し、その成果を継続的に検証していくことが求められる。2025 年度は現行の中期目標の最終年度として、本報告書の冒頭に示した 3 つのミッション・ステートメントの実現に向けて、さらなる成果の創出を目指し、教職員一体となって教育の質向上、学生支援の充実、学生募集の強化、社会的評価の獲得に全力で邁進する。

以上