

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
2025年度報告および総括

2026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ける社会基盤として不可欠な情報通信技術の基礎知識から応用技術までを身に付け、技術革新の潮流を捉えた IT の実践的価値観を育むことを通じて、ビジネス原理に基づく経済価値の創造を探求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・目的および教育研究上の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（2021～2025 年度）」*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か年ごとに更新。2021年度より第四サイクルに入り、5か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に対応した「改善タスクリスト」の更新（半年に一度）と、「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、学外有識者による「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）」からの提言を踏まえ、学長のリーダーシップの下、全部署長が参画する「内部質保証委員会」を中心に大学運営の質向上に努めている。

こうした内部質保証の恒常的な取組は高く評価され、中期目標の最終年度となる2025年度には、文部科学省の令和7年度「先導的大学改革推進委託事業調査研究」における『教学マネジメント取組事例集』において、全国約800校の国公立大学の中から11校、通信制大学としては唯一の選定を受け、客観的に大きな成果をあげている。

本報告は、5か年の中期目標終了を受け、44の行動目標の最新状況（2026年5月1日時点）を自己点検ワーキンググループが評価した結果をまとめたものである。2025年度の振り返りとともに5年間の進捗を4段階で判定し、末尾に全体の総括と今後の展望を記述する。本評価結果は、「2025年度報告および総括」として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（2026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	3,207人	80.2%

2025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	372人	46人	246人	855人

III. 重要な達成指標（目標値と実績値）

2025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)
目標値	80.0%	80.0%	96,499単位	4.00
実績値	90.0%	80.9%	95,216単位	4.11
達成率	112.5%	101.2%	98.7%	102.8%

*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（2026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。大学の公式ホームページでは、「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 (<https://www.cyber-u.ac.jp/proceduresexperience/index.html>)。

- ・「Cloud Campus」は、学内での利用にとどまらず、大学を設置運営す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、操作方法などを紹介している。また、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、2025 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）」（94.2%）、「タイムフリー（時間を選ばず学べる）」（82.6%）、「ロケーションフリー（場所を選ばず学べる）」（72.1%）が上位 3 項目を占めている。また、今回は「学べる内容」についても「ロケーションフリー」と同数（72.1%）の回答があった。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、学生募集において引き続き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、詳細なマーケティング分析に基づく全学的なブランディング活動を 2025 年度から本格化させており、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 Web 広告を展開している。広告効果を最大化するため、広報部では、募集期間中の出願数を日次で確認し、週次で年代・性別等の属性分析を行っている。広告の費用対効果についても部内で毎週検証するほか、改訂したレポートフォーマットを用いて隔週で経営層へ報告し、その指摘を踏まえた機動的な広告運用と改善対応を徹底している。この結果、大学ホームページへの年間流入数は約 393 万 PV を獲得し、直近の流入数は 2.5 倍増を記録するなど、認知度の大幅な向上に成功している。
- ・2026 年度春学期の募集においては、大学ホームページや募集要項に加え、各種大学情報媒体の情報を適宜更新して広範囲な周知を図った。併せて、認知拡大とブランディングの一環として、「学生の創造に、伴走する大学。」というコンセプトを軸に、大学案内やホームページのデザインを抜本的に見直している。また、認知拡大のため、個性的な装いの登場人物によるインパクト重視の TVCM も作成した。この CM は、登場人物が学習歴を基に職場で活躍するストーリーに仕立てることで、視聴者も本学での学びの価値と将来のイメージを持ちやすい内容としており、主要都市圏および YouTube にて 12 月から 1 月にかけて大規模に展開した。
- ・卒業生や在学生のリアルな声を届けるため、各自の実体験や自己成長の様子を伝える記事として、2025 年度は新たに 7 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 (Facebook、X、LINE、Instagram 等) を通じてタイムリーな情報発信に努めている。特に LINE では「友だち登録」を促進し、情報を基に資料請求やオープンキャンパス等へつなげた結果、フォロワー数が順調に伸長するなど接点の拡大が定量的に示されている。2025 年度のお知らせの掲載件数は 84 件ののぼり、情報提供の充実が図られている (<https://www.cyber-u.ac.jp/information/>)。
- ・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、2026 年度春募集にかけても、引き続き学生部、教務部、広報部による手厚い相談体制を構築した。東京・大阪・福岡などの主要都市における対面でのオープンキャンパス (会場説明会) の定期開催に加え、週 2 回のオンライン説明会や、平日毎日予約可能な個別相談窓口を常設し、検討者の個別の事情に寄り添った対応を徹底している。

行動目標 03. (1. PR 活動の充実) 【広報部】【メディア開発部】

●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>

- 広報部では、本学教員が主催・登壇するセミナーやメディア対応などの情報を集約し、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。これらの情報は学内ポータルサイト「Cloud Campus」の「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。
- メディア取材への対応として、2025 年 7 月に IT・ビジネス分野の専門メディア「ITmedia ビジネスオンライン」において、本学の川原洋学長のインタビュー記事（前後編）が掲載された。前編では日本初のフルオンライン大学としての教育革新や質保証の仕組み、株式会社立大学としての強みを生かした企業の人材育成支援について語られている。後編では、生成 AI 時代に対応した「教育とテクノロジー」の融合をテーマに、実践的なカリキュラムの提供や、生涯にわたり学び続ける社会人を支援する本学の構想が紹介されており、独自の教育モデルを広く社会へアピールする機会となった (<https://www.cyber-u.ac.jp/information/y250709.html>)。
- また、2025 年度からメディア開発部が主導する「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計 4 回開催した。2025 年度には、定期開催の IT・ビジネスセミナーのほか、宇宙航空研究開発機構 JAXA との共催による特別セミナーを 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。これらのセミナーに関しては、福岡都市圏の 9 大学、1 自治体、2 団体が加盟する「福岡未来創造プラットフォーム」を通じても周知活動を行ったことで、他大学等からの参加者も増加傾向にある。その結果、一般参加を含む社会人の幅広い学習機会を創出し、年間で延べ 1,000 人以上がリアルタイムで参加する規模になっている。
- YouTube の公式チャンネルでは、多様な教養科目の魅力やインストラクショナルデザインを取り入れた授業設計などを「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配信している。加えて、一般向けに視聴しやすい 21 本のショート動画を作成し、本学の教育の特色と質の視覚的な理解促進を図っている。
- 教育機関との連携活動として、高校からの依頼に基づき、2025 年 5 月には文部科学省主導の研究指定校である佐賀県立伊万里実業高等学校にてシステム部職員が講話を行った実績がある (<https://www.cyber-u.ac.jp/information/y250520.html>)。特に、福岡市教育委員会を通じて、福岡市立の 4 つの高校と包括協定を締結し、本学の正規授業科目「データサイエンス入門」をオンラインで無償提供したうえで、対象校の生徒や教員を科目等履修生として受け入れ、単位修得者に対しオープンバッジを授与する取組については、高大連携の新たなモデルとして関連業界からの注目を集めている (<https://univ-journal.jp/251595/>)。

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、本学は国内初となるマイクロクレデンシャル制のカリキュラムを導入した。学生はキャリアプランや興味関心に応じて科目を自由に選択し、クラスターごとに細分化された単位で「自己の価値向上」に必要な科目を学ぶことができる。学修成果はオープンバッジによって可視化され、学習者のスキル証明に活用される。本取組は高く評価され、2024年9月に「第2回オープンバッジ大賞」で最高位の「大賞」を受賞した。この魅力について、オンライン説明会やオープンキャンパス（会場説明会）、高校生向けのガイダンス等を通じて、多様な目的を持つ入学検討者へ丁寧に説明している（https://www.cyber-u.ac.jp/faculty_course/micro-credential.html）。
- ・2026年度春募集からは、新たな入学者獲得戦略として、「社会人学生奨学金」および「指定校推薦特待生奨学金」を創設し、これらの制度等を通じて2026年度春学期に約140人の新規学生（正科生）獲得につなげており、社会人のリスキリングニーズと若年層の進学ニーズの双方に的確に応える施策として機能している。
- ・さらなるリカレント教育の推進策として、2024年度春学期より「卒業生向け科目等履修生受け入れ制度」を導入した。2026年4月時点で、本制度を利用した卒業生からの科目等履修生は累計389人（延べ人数）に達している。この制度新設により卒業生の学び直し需要を的確に喚起した結果、科目等履修生全体の在籍者数は、2023年5月時点の44人から2026年5月時点には182人へと4倍以上に急増しており、多様な学習者の受け皿として確かな成果を上げている。
- ・オンライン学習や大学の授業を入学前に体験できる「入学前先行履修制度」を導入し、春学期一次募集の合格者を対象に、2025年度は2科目、2026年度は3科目を科目等履修生として受講可能とした。正科生入学への不安を軽減するステップとして積極的に案内し、有効に活用されている。

（https://www.cyber-u.ac.jp/information/pre_entry_program.html）

- ・実際の学生へのインタビューや分析を通じて、入学検討者に響く訴求メッセージの検証を行った。その結果を踏まえ、広報施策において「自己の価値向上」といった有職社会人向けのメッセージだけでなく、若年層を中心とした「大学卒業資格取得の促進」に向けたメッセージへの軌道修正を図るなど、ターゲットに応じた柔軟なアプローチを展開している。
- ・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ついて集約・発信している (<https://www.cyber-u.ac.jp/career/index.html>)。2025年度には、50代で外資系広告代理店のマネージャーを務めながらAIスキルの習得と学位取得を目指して学ぶ学生や、「女性はエンジニアに向いていない」という偏見をバネにIT業界でキャリアを築き、キャリアサポートセンターの紹介でジェンダーギャップ解消のNPO活動にも取り組む学生などへの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を記事として掲載することで、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。
- ・学生に「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、授業制作の開始時には「授業設計書作成ガイドライン」を教員に提示している。ディプロマ・ポリ

シーを起点とし、科目で修得させるべき到達目標「スキルセット」を「・・・できる」という行動目標の表現で記述させ、授業内容との一貫性を確保している。2024年度春学期以降の新規・再収録科目では、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。さらに2025年度からは、期末試験の各設問がこれらの目標達成度を適切に測れる内容となっているかを点検し、必要に応じて見直す運用を開始しており、「履修目標・到達目標作成ガイドライン」の改定を行ったうえで、2026年度春学期には全科目のシラバスにおいて履修目標と到達目標の記述を完了した。

- ・「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うよう決定している。全科目のスキルセットとディプロマ・ポリシーに掲げる7つの能力（①IT基礎力、②IT実践力、③ビジネス基礎力、④課題解決力、⑤批判的思考力、⑥コラボレーション、⑦エンゲージメント）との対応表を一覧にして公開し、学生に対する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_26s.html

- ・授業の品質向上のため、原則4年以内の「改修サイクル制度（再収録）」を継続運用し、既存の全科目の再収録を進めている。直近の2025年度第3・4期サイクルで14科目の改修を完了し、2026年度春学期（第5期）に向けて8科目、秋学期（第6期）に向けて12科目の改修を計画している。また、これらのコンテンツ改修においては、授業評価アンケートや成績データに基づく「授業改善コンサルティング」を再収録時の見直しに連携させている。
- ・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・再収録科目に生成AIを用いて字幕を実装しており、2026年度春学期開講時点で約70科目（全体の60%以上）への実装を完了した。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実装を目指している。
- ・コンテンツ制作の効率化と品質向上のため、htmlテキスト形式のツール改善や、V+S（ビデオ+スライド）形式の音声収録方法の見直しを実施した。2024年度からは自動生成音声やスライド自動生成など生成AIを活用した新たな制作手法を試験運用し、2025年春学期開講の3科目で公開した。当該科目の授業評価アンケート結果等から、継続運用が可能な品質であることが確認できたため、コンテンツ制作のさらなる効率化を進めるため、他ツールの導入も含めた運用改善を実行している。
- ・制作体制の強化として、毎学期の制作後にメディア開発部インストラクショナルデザイン課内で振り返りや研修を実施している。制作管理シートや運用方法の見直しにより、2025年度の再収録科目では、前学期比で1科目当たり平均約1か月の制作期間短縮を実現した。今後は生成AIの導入に関しても積極的に採用し、授業コンテンツの品質への影響なども精査しながら、効率的に高い品質の授業を制作する体制構築を推進していく。

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、「FD 専門部会」が中核となり教職協働で e ラーニングの教授法改善を推進している。FD 活動の実績と計画はホームページで公開している (<https://www.cyber-u.ac.jp/fd/>)。

2025 年度 FD 活動実績 :

https://www.cyber-u.ac.jp/app/uploads/fd_result_2025.pdf

2026 年度 FD 活動計画 :

https://www.cyber-u.ac.jp/app/uploads/fd_plan_2026.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」の結果は、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やフリーコメントのリストとして、教務主任から各担当教員へ共有し、授業改善を促している。2025 年度の授業満足度においても、学内目標の 4.00 を上回る 4.11 (5 段階評価) という高水準を維持する結果となった。毎学期科目区分別に集計した詳細データについて、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/y2025/2025_result.html)。
- ・2025 年度には、過去 3 学期分のアンケートおよび成績データに関して、構造方程式モデリング (SEM) を用いて分析し、「教員の口頭説明の質」が満足度を左右する要因であることや、「手厚い学習支援」が単位修得率向上に寄与することをエビデンスとして特定し、組織的な授業改善の指針としている。また、これらのアンケート結果が実際の改善につながっていることを学生へフィードバックするため、各教務主任によるアンケートの総括を公表するとともに、科目更新時の背景として学生の声への対応を具体的に明記する方針としている。
- ・授業評価アンケートで出された意見・要望に対しては各科目の担当教員のフィードバックを集約し、「学生の授業評価アンケートに対するフィードバック一覧」として大学の公式な回答をホームページ等で公開することで、学生および社会への的確なフィードバックを実現している (<https://www.cyber-u.ac.jp/information/y260424.html>)。
- ・授業評価アンケートに寄せられた学生からの要望を整理し、「学生の声を活かしたサイバー大学ティーチングティップス集」を教員に提供しており、2026 年 4 月に改訂版を発行した。同冊子では、授業コンテンツの話し方、レポートのフィードバック、ディ

ベートの運営といった具体的な項目ごとに、学生の「良かった点」「改善してほしい点」の生の声と改善のヒント (Tips) をまとめている。特に、今回の改訂版では、学生が自らの成長を実感できるよう学修成果 (ディプロマ・ポリシーで定める 7 つの力) を日々の授業やフィードバックを通じて意識させるための工夫や、本学の「生成 AI 利用ガイドライン」策定に伴う効果的な活用と学問的誠実性を担保するための Tips などを追加し、学修成果の可視化や AI 共創の学びの推進など最新の環境を反映させた教育改善を目指している。

- 授業評価アンケートとは別に、FD 専門部会において、マイクロレデンシャル (MC) 制カリキュラムについて、定量・定性的な導入効果検証に着手している。データ分析の結果、MC 導入後に専門応用分野の履修が増加するなどの行動変化が確認された。また、学生の主観的な評価を測定するため全学生アンケートに MC に関する設問を追加し、学生が実務スキルの証明に強い価値を見出していることを確認した。これらの検証結果を基に、社会需要の高い「デジタルマーケティング」等の MC 新設を進めている。
- 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。2025 年度秋学期のアンケート分析では、新しい MC 制カリキュラム履修者の自己評価が 2023 年度以前の旧カリキュラム履修者よりも全般的に高い傾向にあることが確認された。能力別に見ると「エンゲージメント」が最も高く、「IT 基礎力」や「課題解決力」など 4 項目が過去最高値となった一方で、「コラボレーション」が他の項目に比べて低いという課題も再確認された。今後はこの結果を活用し、ゼミナールに限らず全科目の総括等において 7 つの学修成果へ言及するなど、指導やフィードバックで到達度を意識させる方針である。
- 本学の教育実践に関する研究成果の知見を学内で共有し、オンライン教育のさらなる質向上に向けた全学的な議論を深めることを目的に、「FD 研究会」を毎年実施している。2025 年度は、「授業運営における生成 AI の活用について」をテーマとした FD 研究会 (2025 年 6 月 20 日、参加者 34 人、必須参加者の参加率 91.9%) で問題提起し、議論を行った。また、「本学のアクティブ・ラーニング実践と今後」と題した FD 研究会 (2025 年 9 月 5 日、参加者 29 人、必須参加者の参加率 78.4%) では、本学における事例や広義の定義の明確化について発表があり、グループワーク実施に関する懸念点などについて活発な議論がなされた。更に、「授業評価アンケートと成績データに基づく授業評価の構造分析」をテーマとした FD 研究会 (2026 年 2 月 20 日、参加者 30 人、必須参加者の参加率 81.1%) においては、科目区分別に学修成果や満足度に影響を与える要因について構造的に分析した結果の報告があり、発展的な意見交換がなされた。
- 全専任教員が参加する「学部教員会議」を原則として毎月第 1、第 3 金曜日に開催し、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。2025 年 4 月 4 日 (参

加者 27 人、参加率 77.1%) では、生成 AI ツールの機能紹介と教材制作、学生サポートへの活用法に関する研修と討論を行った。また、2025 年 5 月 16 日 (参加者 32 人、参加率 91.4%) には、関連度の高いディプロマ・ポリシーの各能力に対応した共通基準の策定を目的とし、専門教務主任から「ゼミナールの統一評価基準について」と題した評価の仕組みに関する説明があった。その他、「本学の教養教育について」、「リメディアル WG からの報告」、各教員による「科目ピア・レビュー」等の議題を含めて、本会議は 2025 年度に計 21 回の開催実績がある。

- ・教員と学生のリアルタイムな交流の場として、Zoom を活用した「科目内交流会 (ライブセッション)」の開催を学内で強く推奨した結果、2025 年度は年間を通じて計 130 回以上 (週平均 2.8 回以上) 開催するなど過去の実績を大幅に上回っており、オンデマンド授業とライブセッションの組合せによる教育効果の向上を図っている。また、学生の主体的な学びを促進する環境として「自由参加コース」の制度も設け、Web ページ制作や画像処理アプリ開発、事業計画書作成など、正規科目の学びを活用できる体験型コンテンツを提供している。2025 年度春学期は 7 コース、秋学期には 11 コースが開講され、参加者は約 500 人に達するなど、主体的な学びの場として定着している。正規科目と同様に、受講者アンケートを設置して効果検証を開始したほか、「文章教室」のコースでは基礎力診断テストで正答率の低かった設問 (ら抜き言葉等) を取り扱うなど、リメディアル教育との連携も進めている。
- ・メディア開発部では、引き続き BI ツール (Amazon QuickSight) を用いて受講データや授業評価アンケート結果を属性別に多角的に分析できる資料を作成し、専任教員へ提供している。「授業改善コンサルティング」や「改修サイクル制度」において、これらのデータを活用した詳細な科目レポートを基に、具体的な改修スケジュール (2025 年度は計 72 科目で改修実施) を策定・実行している。

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 (マイクロクレデンシャルの質保証を含む)

当初の計画以上に進んでいる

<進捗状況>

- ・本学では「サイバー大学アセスメントプラン」に基づき、大学全体、学位プログラム、授業科目の各レベルで学修成果の検証を継続している。2026 年 1 月には、三つのポリシーを起点とした多角的な分析結果と改善事例をまとめた「アセスメントプラン検証結果報告書」を作成・公表し、内部質保証の透明性を高めている。

(<https://www.cyber-u.ac.jp/information/y250109.html>)

- ・アドミッション・ポリシーに関わる検証では、新入生アンケートから「現職でのスキルアップ」を目的とする社会人の増加や、学習継続に対する不安を抱える学生が約 6割に上ることを把握している。この分析を踏まえ、若年層の離脱を防ぐための「U24 学生支援プロジェクト」による伴走型支援や、主体的な学びを促す「自由参加コース」の設置などを通じて、データに基づく迅速な学修支援を展開している。また、同アンケートからは、「過去に大学進学を断念・中退した」者の入学が前年比で約 10 ポイント増加しており、本学が再チャレンジの場として強く機能していることや、約 94% の新入生が授業の難易度について「期待通り」または「期待を上回った」と回答しているなど、高度な学びを求める社会人学生の期待に確実に応えられている実態も確認している。
- ・カリキュラム・ポリシーに関わる検証では、2024 年度導入のマイクロクレデンシャル (MC) が、学生の学習意欲を底上げする強力な原動力として機能していることを確認している。2025 年 12 月の全学生アンケートでは、約 8 割の学生が MC による科目受講意欲の向上や学修成果の証明などの効果を期待・実感しており、実際にゴールドバッジ対象科目の履修割合が 5.67 ポイント増加するなど、専門応用科目への履修の集中が見られる。こうしたカリキュラムの検証や社会ニーズを基に、2026 年度春学期からは新たに「デジタルマーケティング」分野の MC を開設し、関連科目の体系的な拡充を進めている (<https://www.cyber-u.ac.jp/information/y250708.html>)。
- ・ディプロマ・ポリシー (DP) に関わる間接評価 (主観的評価) の検証においては、卒業研究 (ゼミナール) 受講生および卒業生に対する DP 達成度自己評価アンケートを継続的に実施している。2025 年度秋学期のゼミナール受講生の調査では、「エンゲージメント (主体的に学び続ける態度)」が最も高く評価されたほか、IT 基礎力、IT 実践力、批判的思考力、課題解決力の各スコアが過去最高値を記録した。さらに、MC 制カリキュラムの履修者は、従来カリキュラムよりも DP 達成度の自己評価が総じて高い傾向にあることが実証されている。卒業直後の対象者調査においても、課題である「コラボレーション」を除く全項目で肯定的回答がアセスメント目標値である 50% を大きく上回るなど、本学の教育を通じた着実な成果が客観的データとして裏付けられている。
- ・加えて、学士課程修了時点の直接評価を可視化する取組として、成績データからディプロマ・ポリシー (DP) の達成度を算出する「学修成果可視化チャート (レーダーチャート)」を 2025 年度春学期より本格稼働させている。学生自身が主観的な自己評価と客観的な成績評価のギャップを認識することで、戦略的な履修選択やキャリア形成に活用するディプロマ・サブリメントとして定着を図っている。さらに、2025 年度よりプラチナバッジの発行を開始した卒業研究科目において、その質保証を担保するとともに、学生のモチベーションと課題であるコラボレーション能力を向上させるため、新たに「卒業研究科目成果発表会」を開催し、優秀者を表彰する制度を導入している。

本発表会では、地域活性化の考察、機械学習を用いた高度なデータ分析、あるいはAIの実装など、テクノロジーやビジネス知識を実社会の課題解決に活用した極めて水準の高い研究成果が披露されており、本学の教育効果の高さを実証している。

(<https://www.cyber-u.ac.jp/information/y260409.html>)

- ・汎用的能力の客観的検証（GPS-Academic）では、新入生・在学生ともに「批判的思考力」、「協働的思考力」、「創造的思考力」が全受検者平均を上回っている。姿勢態度（「レジリエンス」「リーダーシップ」「コラボレーション」）および「経験総合」のスコアに関しては、1年次時点では全国の同学年より低いスコアであるものの、4年次にはそれを上回る水準まで伸びていることが確認された。

(<https://www.cyber-u.ac.jp/information/y251001.html>)

- ・こうした結果を踏まえ、「コラボレーション」の能力を全体的に底上げするという課題に対しては、2025年度にリアルタイムの「ライブセッション（科目内交流会）」を年間で130回以上開催するなど、教員と学生、学生同士の双方向な学びの場を大幅に拡充することで、実践的な能力育成を推進している。
- ・さらに、学修成果をより客観的に把握・検証するため、通信教育課程は本来対象外である文部科学省の「全国学生調査」と同一の項目を用いた独自のアンケートを2026年2～3月に試行実施している。回答率は低いものの、「大学の学びによって成長を実感している」と回答した学生が94.1%（全国平均84.9%）に上り、社会人学生の多い多忙な環境下でも極めて高い学習意欲と自己管理能力が発揮されていることが実証された。あわせて、「数理・統計・データサイエンスに関する知識・技能」の修得実感も全国水準を上回るなど、本学のオンライン教育が高い学修成果をもたらしている状況を客観的データとして把握している。
- ・卒業生フォローアップアンケート（2025年度実施）では、卒業後のキャリアについて「自分に自信が持てるようになった」「キャリアの選択肢が広がった」との回答が高い割合を占め、異業種からIT業界への転職など、学位と専門スキルの獲得が職業的地位の向上に結び付いている実態を定性・定量の両面から把握している。加えて、本学の教育目的を体現する極めて重要な客観的指標の一つとして起業実績が挙げられる。文部科学省の「令和6年度 大学等における産学連携等実施状況について」調査において、本学は「大学等発ベンチャー設立企業数」で全国第17位（私立大学第8位）となった。ITとビジネスを融合させた実践的なカリキュラムでの学びが、社会でイノベーションを創出する人材育成という具体的な成果に結び付いているといえる。

(<https://www.cyber-u.ac.jp/information/y260304.html>)

- ・これらの多角的な学修成果の把握・評価体制は、文部科学省『教学マネジメント取組事例集』において、全国約800校の国公立大学の中でわずか11校の選出のうち、通信制大学で唯一の参考事例として取り上げられるなど、その先進性が客観的に高く評価されている (https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/itaku/1418430.htm)。

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 教育プログラム (MDASH) 認定制度」において「リテラシーレベル」および「応用基礎レベル」の双方で認定を受けている。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」に選定された実績がある。2025 年度には、リテラシーレベルの認定期間満了に伴う更新に向け、修了要件を「データサイエンス入門」1 科目に統合し、最新の学修成果を反映させた上で再認定申請を行い、2026 年 4 月から 3 年間の有効期限が延長されている。さらに、若年層の IT 人材育成を推進するため、夏休み期間中に短期集中で学習可能とするサマースクール等で「データサイエンス入門」を開講し、要件を満たした受講者へオープンバッジを授与するとともに、正科生入学時の「DX 特待生奨学金」を適用する制度も展開した。
- ・さらに、応用基礎レベルについても、最新のモデルカリキュラムへの対応を強化するため、「AI アルゴリズム」に生成 AI の基礎から身体性への発展や、AI の社会・倫理的課題などの内容を新たに追加し、「AI 技術応用」として科目名を変更・大幅改修のうえ、2026 年度春学期より開講することを決定した。MDASH に関しても、要件を満たしたプログラム修了者に対して、学修成果を証明するマイクロ credenシャルをオープンバッジで授与している。
- ・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「生成 AI 活用」のマイクロ credenシャルを修得するためのプログラムを開講した。構成科目として「生成 AI 概論」を先行して開講済みであり、2026 年度春学期より「生成 AI によるビジネススキル演習」を定員制の実践的な演習科目として新規開講している。また、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」についても、2026 年度秋学期からの新規開講を決定し、カリキュラムの充実を図っている。
- ・テクノロジー分野だけでなく、ビジネス分野の専門科目においても生成 AI やデータ活用の実践的な教育を強化している。2025 年度秋学期には「プロダクトマネジメント」の推奨履修前提科目に「生成 AI 概論」を追加し、プロダクトマネジメントに生成 AI を適用する手法を学習内容に組み込んだ。また、2026 年度春学期からは「マーケティング

ング入門」において、デジタルマーケティングや生成 AI の活用に関する内容を新たに追加する改修を行っている。

- 加えて、データ分析力を持つマーケティング人材への社会的な需要の増加に応えるため、2026 年度春学期より新たなマイクロレデンシャル「デジタルマーケティング」の新設を決定した。同プログラムの構成科目として、デジタルデータを活用した戦略立案や課題改善を学ぶ「デジタルマーケティング論」を 2026 年度春学期より新規開講し、以降も「デジタルマーケティング実践」などを段階的に開講することで、戦略立案からデータ分析まで体系的に学べる実践的なプログラムを展開していく計画である。
- 生成 AI の活用スキルが高度 IT 人材にとって不可欠なスキルとなり、活用方法を学ぶことが重要になりつつあることから、AI を使いこなし、自らの仮説を検証・批判的思考を深める「AI 共創型の学び」を目指すため、2026 年 4 月に学生向けの生成 AI ガイドラインを「サイバー大学における AI 共創型の学びのための生成 AI 活用ガイドライン」として改定し、生成 AI を「思考を深めるパートナー」として積極的に活用する方針を案内している。
- 教職員に対しても、「サイバー大学における AI 共創型の学びのための生成 AI 活用ガイドライン(教職員向け)」を策定している。これはフルオンライン教育環境において、生成 AI を業務効率化や教育の質向上に最大限活用しつつ、学問的誠実性・倫理・情報セキュリティを確保するための基本方針として、社内規程である「生成 AI の利用ガイドライン」と併せて学内で周知し適用している。

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)

当初の計画以上に進んでいる

<進捗状況>

- 学生の多様な背景やキャリア目標に柔軟に対応するため、令和 6(2024)年度より国内の学位プログラムとして初めて「マイクロレデンシャル (MC) 制カリキュラム」を本格導入した。分野別・階層別に体系化された科目群の修了を国際標準規格であるオープンバッジで証明する本制度は、卒業という長期目標に加え、特定の知識やスキルの修得という短期的な目標の設定を可能とし、学修意欲の維持向上に寄与している。
- 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 (マイクロレデンシャル取得要件)」および「マイクロ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、学生の計画的な履修を可能にしている。2023 年度までの旧カリキュラムで入学した在学生に対しても、2024 年度春学期から 5 学期

分の履修登録前に段階的な移行手続きを実施した結果、2025 年度末時点で在学生の約 93%が MC カリキュラムへ移行しており、学生の多様な学習ニーズに応える新制度が全学的に定着している。

- 交付されるオープンバッジには、国内外の共通フレームワークに完全準拠したメタデータとして、学修成果、授業の方法、学習量、評価の方法、質保証、レベル、単位、前提条件等を構造的に日英併記で詳しく定義しており、ブロックチェーン技術による改竄防止と相まって、社会的に極めて高い信頼性と透明性を確保している。この精緻なメタデータ定義と質保証の仕組みが高く評価され、「第 2 回 オープンバッジ大賞」において教育機関初となる「大賞」を受賞したほか、文部科学省「先導的・大学改革推進委託事業」による「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」（令和 7 年 3 月）および「大学による教学マネジメントの確立のための取組事例の把握等に関する調査研究」（令和 8 年 3 月）の調査報告書においても、特徴的な事例として取り上げられるなど、各方面から極めて高い評価を獲得している。

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

https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/itaku/1418420_00003.htm

https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/itaku/1418430_0001_00005.htm

- マイクロクレデンシャルの最高ランク「プラチナ」の質保証として、2025 年度春学期より卒業研究科目「ゼミナール」での成果発表会を開催し優秀者を表彰している。

2025 年度春学期：<https://www.cyber-u.ac.jp/information/y250926.html>

2025 年度秋学期：<https://www.cyber-u.ac.jp/information/y260409.html>

- 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。また、特定の専門分野にとらわれず、テクノロジーとビジネスの両分野からバランスよく知識を修得し、社会的課題解決の実践につなげる総合力を評価するため、2025 年度春学期より新たに『IT 総合学（卒業研究）』のプラチナバッジを制定し、授与を開始した。
- 本学では、ディプロマ・ポリシーを「高度 IT 人材」の育成目標に沿った 7 つの能力として再定義し、カリキュラム・ポリシーをこれと一貫するよう改定した。全開講科目とディプロマ・ポリシーの対応関係を一覧表として公開するとともに、専門科目には ITSS（IT スキル標準）とも照合させたスキルレベルを定義し、ナンバリングや標準化されたシラバス（成績評価基準等を明記）を通じて、体系的な履修を支援している。
(https://www.cyber-u.ac.jp/about/correspondence-table_26s.html)
- 2025 年度の教授会審議を経て、多様な学習者の知的好奇心に応え、リベラルアーツ教育を充実させるため、教養分野における新たなマイクロクレデンシャルの導入を決定した。2026 年度秋学期より、「日本の伝統文化」「資産形成」「自然科学基礎」（各ブロンズレベル）の 3 つのテーマでマイクロクレデンシャルを新設し、科目横断的な学びを通じて体系的で深い教養を身に付けられる環境を整備している。

- ・多様な社会的背景を持つ社会人学生の学習歴を適切に評価し、リスキリングを促進するため、資格による単位認定制度の対象を継続的に見直している。2026年度からは、新たに「公認会計士」を「管理会計」に、「中小企業診断士」を「企業経営入門」の単位として認定する運用を開始した。実社会で培った高度な専門的スキルを学位プログラムにおける学修成果として正当に評価し、学生の履修負担の軽減と更なるステップアップを支援している。

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>

- ・クラウド型統合開発環境 (goorm 等) のサービスを継続的に採用し、不具合の迅速な報告と改善を図ることで安定した学習環境を維持している。教学システム課を中心に、利用教員の要望を反映させたシステム更新計画の具体化も進めている。
- ・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、2022 年度秋学期よりプログラミング教育の中心言語を Java から Python へ移行した後も、段階的にマイクロクレデンシャルのテクノロジー基礎 I・II (シルバー)、ソフトウェア (ゴールド)、AI (ゴールド) を構成する科目内容の刷新を継続してきた。さらなる教育効果の向上を目的として、2025 年度には「C プログラミング演習」や「C 言語で学ぶアルゴリズムとデータ構造」において履修前提条件の最適化・厳格化 (推奨から必須への変更等) を実施し、プログラミング基礎力の不足による学習のつまずきを防止し、円滑な演習を促す体制を整備した。
- ・実践的な科目として、サーバサイド構築までを視野に入れた「JavaScript フレームワークによる Web プログラミング」を開講し、専用のオンライン開発環境を提供して、引き続き学生から高い満足度を得ている。また、既存の「Web アプリケーション開発」についても、システム設計や生成 AI を活用した開発を含む新たな科目としての抜本的なリニューアルを計画しており、次世代のソフトウェア開発教育と新たなマイクロクレデンシャルの定義に向けた検討を進めている。
- ・より実践的なデータサイエンス教育として、2024 年度秋学期より「データサイエンス応用」を演習科目化し、ローカル環境での開発演習を取り入れており、完全オンラインでも円滑に演習が開始できるよう、環境構築の独自マニュアルを整備・公開している。本科目では、成績分布や正答率の低い設問データおよびアンケートの自由記述を詳細に分析した結果、科目の学術的な難易度は維持しつつ、レポート課題において学

生が本来の学習目的であるデータ解釈に集中できるよう事前加工したデータを提供する工夫や、講義資料の視認性向上と解説の拡充といった具体的な改善策を講じている。

- ・生成 AI エージェントを用いた実践的スキルの修得を目指す「生成 AI によるビジネススキル演習」（2026 年度春学期開講）の導入に向け、ノーコードでのプロトタイプングやワークフロー設計を行うためのセキュアなオンライン演習環境の構築を進めている。これにより、従来のコーディングを中心としたプログラミング教育に加え、多様な AI ツールを組み合わせることでビジネス課題を解決するための実践的なシステム運用環境の提供を充実させている。

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」に基づき、教養専門部会が中心となってキャリア教育の充実を図っている。教養科目群におけるキャリアデザイン分野として、2026 年 4 月 1 日時点で、「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。
- ・これら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。「キャリア入門」は、主に若年層学生に対して、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となっている。「就職活動実践演習」においては、就職活動やインターンシップへの参加を予定する学生を対象に、自己分析を通じた価値観・強みの明確化や業界・企業研究の手法の理解、Zoom を活用したライブ型の模擬面接やグループディスカッションなどの実践的演習を組み合わせることで、就職活動に必要な基礎知識と実践的スキルの修得を体系的に支援している。加えて、学生一人ひとりのキャリア観や希望進路に応じたフィードバックを行い、具体的な行動計画の立案までを一貫して指導している。こうした実践重視の授業設計と個別最適化された指導の結果、2025 年秋学期の授業評価アンケートにおいては満足度 4.65 ポイント（全体平均 4.12 ポイント）と高い評価を獲得した。「キャリア入門」での基礎習得から「就職活動実践演習」へと段階的にステップ

アップできるよう、科目間の内容的な順次性を確保している。加えて、「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。

- また、「就職活動実践演習」では、近年の通年採用の拡大や低学年向けインターンシップの増加といった就職活動を取り巻く環境の変化を踏まえ、2025年度秋学期より本科目の配当年次を従来の2年次から1～3年次へと拡大した。これにより、学生が自身のタイミングに応じて早期からキャリア形成に取り組める体制を整備した結果、2025年秋学期の受講者の約20%を1年次学生が占めるなど、低学年層への効果的なアプローチを実現している。加えて、過去3年間の受講者を対象とした追跡アンケート調査を実施し、受講後の就職活動状況の把握や授業効果の検証を行うとともに、継続支援が必要な学生の早期発見と支援につなげる体制の構築を進めている。これらの取組により、教育効果の可視化・授業改善と継続的なキャリア支援の両立を図っている。集計・分析結果は、2026年度春学期中に学部運営委員会等で報告する計画である。
- キャリア支援教育の実施体制として、国家資格キャリアコンサルタントや2級キャリアコンサルティング技能士の資格を有する専門性の高い専任教員と、TAを配置し、教育の質を保証している。「就職活動実践演習」等を担当する専任教員は、2026年4月1日より、キャリアサポートセンター担当課長に着任し、教職協働を推進する体制を強化している。

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、2026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、外部のオンライン教材「CU ENGLISH」をベースに独自カリキュラムを設計し、基礎から応用までの実践的英語(オンデマンド学習と月30回までのネイティブ講師ライブレッスン)を提供している。2025年度春学期にはユニット内の一部のレッスン素材を最新のものへ更新した。また、ディプロマ・ポリシーとの対応を示すための動画資料「英語科目がめざすもの」を全英語コース内に設置した。
- 英語科目では、4技能のバランスよく習熟を目指し、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。生成AI等を活用した独自開発の添削採点シス

テムを運用し、2025年度春学期からは全科目において、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ライティング指導の授業回を正規課題として増設するなど、段階的な強化を図っている。

- 2024年度春学期より、外国語カリキュラムの学修歴として、総合英語（ブロンズ）および実践英語（シルバー）のマイクロレデンシャルの発行を開始した。授業評価アンケートの更新による具体的な意見聴取や、教員・TAによる週次ミーティングでの受講データ（BI ツール等）分析等を通じて語学専門部会で振り返りを実施し、個々の学生への受講奨励や学修相談を継続している。特に在学可能年数が残り少ない学生への個別履修奨励は、関連部署と連携して手厚く対応している。
- 英語教材に関する学生からの要望に応え、文法的に難易度が上がる「中級英語Ⅰ」「中級英語Ⅱ」から順次、文法解説資料の提供を開始し、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、2025年度秋学期より「上級英語Ⅰ-A,Ⅰ-B,Ⅱ-B（Ⅱ-Aは2026春学期）」において「CU ENGLISH ユニットポイント解説」を展開している。
- また、発音の課題に対応する自由参加コース「リスニングのための発音練習」の開講や、Zoomを用いた交流会・音読指導、ライティング課題への質問回答、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、授業外の同期型サポートも充実させている。さらに、学生の受講促進を目的とし、2026年4月より「基礎英語Ⅰ」の授業構成の大幅リニューアルも実施した。

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し、利用者の利便性とシステムの信頼性を客観的に測定するため、主要なサービスレベル指標（SLI: Service Level Indicators）を策定し、厳格な目標値（SLO）を設定している。これに基づき、24時間365日の継続的なモニタリングを実施し、高品質なサービス提供に努めている。本システムの運用におけるインシデント発生件数は、2023年度の7件から、2024年度は2件、2025年度は3件と減少しており、極めて安定した稼働状況を維持している。2022年度に実施した安定稼働に向けての取り組みと障害発生後再発防止策の徹底が奏功し、過去2年間は低水準での推移を継続している。これは、継続的なシステム改善と運用フローの定着が、安定稼働に直結していることを示すものである。
- 2025年度の運用実績についても、稼働率、エラー率、応答速度のすべての管理指標に

において目標値を充足した。特に、インシデント発生件数が抑制されていることに加え、エラー率が極めて低水準で推移している点は、システムの堅牢性および保守品質の高さを示している。また、応答速度においても目標値内での安定した推移を継続しており、利用者の利便性を損なうことなく安定稼働を実現した。

- ・「WAF での攻撃検知・アラート受信 → ログの調査・影響範囲の特定 → 関係者への迅速な報告」という一連の作業手順を標準化した。このワークフローを日常的に実行することで、被害を未然に防ぐ能動的な監視体制を定着させている。2025 年度の実績として、年間合計で約 500,000 件の悪意のあるアクセス（SQL インジェクションやクロスサイトスクリプティング等）を確実に遮断（Block）し、セキュリティインシデントの未然防止に成功した。この強固な防御体制と運用フローの確立が、インシデント件数の抑制および高い稼働率（SLA）の維持に大きく寄与しており、安定的なシステム運営を実現している。
- ・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んでおり、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。

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>

- ・ 2025 年度の大学全体での単位修得率（授業を一度も視聴していないサイレント学生を除く）は、春学期に 84.9%、秋学期に 87.5%を達成し、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」に

において受講進捗と対策を報告し、教職協働での支援を強力に推進している。その結果、重要指標である入学後 2 学期目の履修継続率は、2025 年度春学期新生で 90.4%（履修者数 491 人に対し次学期履修者数 444 人）、秋学期新生で 88.7%（履修者数 177 人に対し次学期履修者数 157 人）という高水準（年間の継続率は 90.0%）となり、目標である 80%以上を 2015 年度以降 11 年連続で達成した。

- ・教務部では、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のため、システムから抽出された週次の受講継続率データを全学運営委員会で共有している。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、担当科目での受講継続率やテスト取得点数を分析可能にしている。
- ・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。除籍者を除いた毎学期の退学率は毎年 2~3%前後で推移しており、主な退学理由である「学習時間の確保困難」等に対する各種対策を継続している。さらに 2025 年度には、早期相談を促すため「各種サポート窓口案内チラシ」のデザインを改訂し、支援窓口への導線を強化した。
- ・除籍者の傾向分析を踏まえ、未履修者への事前案内や、未納者に対する期日 5 か月前からの早期督促（SMS 配信の活用）を徹底した結果、除籍率は 3.2%（2025 年度秋学期）と低水準を維持している。また、退学を検討している学生に対する個別面談を強化し、柔軟な修学方法を提案することで、直近 3 年間で合計 49 人の退学を未然に防ぐ成果を挙げている。
- ・復学者への個別支援（復学通知時の受講奨励メールおよび電話連絡）を教務部との連携により継続した結果、2025 年度の復学者履修登録率は、春学期 71.7%、秋学期 74.4% となり、概ね 7 割台の水準を維持している。
- ・2025 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、大学が掲げる目標値を大幅に上回っている。特に編入学生の卒業率は直近において 7 割を超える高い水準にある。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
の累積卒業率によると、平成 30 年度入学者の全国平均（編入学生を含む）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ている。

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の専任教員数（最低必要教員数 21

人)を大幅に上回る 36 人(2026 年 4 月 1 日時点で授業を担当しない教員 2 人を除く)の専任教員を確保するとともに、教育効果を十分にあげるため、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原則 24 時間以内(土日祝除く)に回答する」ことを業務ガイドラインに定め、適切な学生対応を徹底している。

- TA の配置にあたっては、在学学生数の変化や科目特性(演習や添削の有無など)に応じた適切な人員配置を行っており、学生指導の負荷が高い科目では複数の教員や TA を配置し、多人数クラスでも手厚い指導が行き届く体制を強化している。2025 年度も全学的な支援体制を確保し、学生一人ひとりの進捗に目を配る双方向指導を実践した。
- 学期末に実施する「学生による授業評価アンケート」における教員・TA の「対応の適切さ」は、2025 年度も平均 3.9 以上(5 段階評価)を維持し、否定的な評価の割合は 0.4%以下と極めて低い水準にとどまっている。また、2025 年度の全学生アンケートでも、TA のサポートに対する満足度は、82.1%に達している。これらの結果は授業サポートセンターを通じて TA へ共有し、改善に活かしている。
- TA の育成と実務研修は専任教員が指揮し、期初の目標設定(業務報告シート)と期末の自己評価(フォローアップシート)による振り返りを実施している。定例ミーティング等は事前に動画コンテンツを視聴させ、当日は意見交換に時間を割くことで質の平準化を図っている。さらに、受講奨励や指導の工夫など、TA 間で効果的な事例を横展開する主導型のミーティングを推進している。
- 2026 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、2024 年度のマイクロクレデンシャル(MC)導入に伴い、取得要件や科目間の前後関係を可視化した「カリキュラムマップ(科目履修体系図、MC 取得要件、MC 体系図の総称)」を学期ごとに作成して学生に周知している。

- ・カリキュラムマップの読み取り方は「新入生・在学生ガイドブック」等で繰り返し周知している。また、履修登録システムには、初学期推奨モデルの自動表示や、履修前提条件・単位数上限等のアラート機能、さらに入学年次と就職希望の有無に基づき最適化した初学期履修モデルの自動登録機能を実装し、学生が誤りなく効率的に科目選択できるシステム環境を整備している。2025年度秋学期からは、1年次入学（就職希望あり）および2年次編入学生に「キャリア入門」を早期に受講させるとともに、「教養スタートアップ」のMCを取得するために必要な4分野各2科目の履修選択を推奨するモデルに改定を行った。
- ・2023年度以前の入学者に対する新カリキュラムへの移行制度に関しては、2024年1月から半年ごとに計5度の申請期間を設け、学生に不利益な変更が発生することのないように、丁寧に履修指導を実施してきた。その結果、累計1,697人の在学生の移行を承認しており、新しいカリキュラムが全学的に定着している。
- ・MCの授与およびオープンバッジの発行を効率的かつ厳格に行うため、単位修得状況を基にMC取得要件を満たしているか否かを確認する「バッジ発行判定システム」を継続的に活用しており、2025年度は春学期に3,480件、秋学期に3,373件のMCを授与している。また、MCとは別の観点で、体系的な科目の構成を指し示すため、全科目に分野別・レベル別の「科目ナンバリング」を導入し、科目コードとしてシラバスや履修規程別表などに明記して情報公開している。

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

MC取得要件の体系図や科目ナンバリングは、学習分野の関係性を理解するうえで有用であり、学生の計画的な履修選択の参考情報として活用されている。

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総合学部の若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、電話、Zoomを用いて履修相談や進路指導を担当し、新入生の初学期履修指導や、外国語必修科目・卒業研究科目での受講遅延学生に対する履修促進など、個々の状況に合わせたアドバイスを実施している。キャリアサポートセンターとの連携によるキャリア形成を見据えた履修計画支援も行い、全学生アンケートにおけるLAの満足度は93.3%（2025年度）と極めて高く評価されている。
- ・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、受講が滞りが

ちな学生を早期把握し、教員とインストラクターが連携して激励メールや電話連絡を行い、ドロップアウト防止に努めている。また、入学時の「基礎力診断テスト」の結果に基づき、基準値に未達の学生にはリメディアル科目の履修を促している。リメディアル科目には教科ごとに担当教員を配置し、学生一人ひとりの診断状況に応じて、基礎学力の向上を促す学修指導に努めている。

- ・オンライン学習での孤立を防ぐため、「スタディスキル入門」等において Zoom を活用したリアルタイム型の「オンライン交流会(ライブセッション)」を定期開催している。新入生だけでなく先輩学生や卒業生も参加し、縦横のつながりを形成することで大学への帰属意識を高めている。
- ・「スタディスキル入門」以外の多数の科目においても、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、学生が教員に直接相談できる機会を年間で延べ 130 回以上提供している。また、全学的な「オフィスアワー制度」を組織的に運営しており、2025 年度には 93 件の利用実績がある。事前申込制による Zoom 面談を通じ、学修相談だけでなく学生生活や進路の悩みにも柔軟に対応している。

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で開催している。多数の専任教員が参加し、各分野の魅力を伝えながら学生の質問に丁寧に応じることで、履修登録の活性化とモチベーション向上を図っている。2026 年度春学期には「履修登録ガイダンス」を実施し、リアルタイムでの参加に加え、Web オリエンテーションコースへの動画掲載を行い、230 人以上が視聴を完了している。このように、教員と直接対話できる安心感が、普段の授業での質問しやすい心理的基盤の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、Web オリエンテーションコンテンツの視聴や初学期の履修登録への丁寧な誘導など、入学手続き段階から多角的な支援を展開している。新入生アンケートにおいては、回答者の約 8 割(2025 年度春学期 78.5%、秋学期 75.6%)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、情報提供が多くの学生に浸透している。
- ・新入生がつまづきやすい疑問点や不安を事前に解消するため、新入生ガイドブック別冊の「よくある質問と回答 (FAQ)」を活用した案内を継続している。加えて、学期

中の継続的な学修を後押しするため、履修登録期間における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・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、学生の入学から卒業までの履修相談および履修支援を部署間連携で組織的に対応している。また、IT 総合学部が主催した「新入生オリエンテーション」(2025 年度秋学期入学者向け)では、約 100 人の学生と保護者約 20 人が参加した。オリエンテーションの前半に「大学概要 (DP やカリキュラム、支援体制等について) の全体説明」を行い、後半は入学年次ごとに分かれて「初学期履修科目や卒業までの履修イメージについて解説」をしている。参加者の事後アンケート結果として、86%が「とても満足」「満足」を選択しており、卒業までの具体的なイメージの醸成と履修科目選択の意欲向上に寄与している。
- ・個々の学生に寄り添った質の高い個別支援体制を維持・強化することを目的として、2024 年度より開始した「24 歳以下学生に対する特別学生支援プロジェクト (U24 学生支援プロジェクト)」を、2025 年度においても継続して運用している。2025 年度は新たな取組として、AI を活用して履修指導を要する学生の状況を効率的に抽出・把握する運用を開始した。これにより、支援が必要な学生の学修状況を早期かつ的確に特定することが可能となり、専任コーチ (教職員) による迅速な個別アプローチ体制がさらに精緻化されている。指導面においては、単なる学修アドバイスにとどまらず、学生一人ひとりの生活状況や将来の目標を深く理解するための丁寧な個別面談や、具体的なフィードバックを伴う伴走型の支援を継続している。AI によるデータ活用と教職員によるきめ細やかな個別指導を融合させた多角的な支援を通じて、本学独自の質の高い個別支援体制のさらなる充実を図っている。

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」を全学的に導入している。利用動向の分析と

- 継続的な応答精度の改善を行った結果として、2025年度のチャットボット利用件数は5,267件に達し、2024年度の4,618件から前年度比114%と着実に増加した。特に問い合わせの多い内容は速やかにFAQへ反映し、自己解決できる環境を構築している。
- 大学からの重要なお知らせや連絡事項を学生へ確実に伝達するため、開封率の高いSMS（ショートメッセージサービス）配信を導入している。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。
 - 教務部・学生部を中心に、BIツール（Amazon QuickSight）を活用して学生の履修・成績・問い合わせ履歴等のデータを統合的に分析する体制を整備している。従来手作業で行っていた支援対象学生の抽出を自動化し、各種支援施策のリードタイムを大幅に削減した。これにより、より迅速かつ的確な学生支援が可能となっている。
 - 学生部において、2025年度より生成AIツールを活用した「学生質問対応アシスタント」の運用を開始した。問い合わせメールのドラフト作成支援や電話対応時の関連情報の迅速な提示により、1件当たりの対応時間を大幅に削減しつつ、対応品質の均質化と向上を実現している。システムサポートセンターにおけるメール対応の平均リードタイムは、約34時間から直近において約10時間へと飛躍的に短縮された。
 - 2025年度春学期より、ディプロマ・ポリシーに基づき学修成果をスコア化・可視化する「学修成果可視化チャート（レーダーチャート）」をeポートフォリオ機能として提供開始した。過去の卒業生の成績データを基にシミュレーションした係数（学期ごとに再計算）を用い、学生が目標水準に対する現在の到達度を客観的に把握できるようにすることで、戦略的な履修選択やキャリア形成（就職活動時の自己PR等）を支援している。
 - 学生生活における利便性の向上と、事務手続きの業務効率化を両立させるため、デジタル技術を活用した「スマート学生証」の導入に向けた準備を2025年度より全学的に進めてきた。従来の物理カード型の学生証で発生していた紛失時における再発行の手続きの煩雑さや、所持を忘れてしまうリスクの軽減を見据え、2026年度入学者を先行して本格的な提供を開始している。これにより、学生は手元のスマートフォンでいつでも身分証明へのアクセスが可能となり、学生支援の質の向上と、学生部をはじめとする窓口業務のさらなる効率化に貢献している。

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直結す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。特に社会人層の参加が多い新入生向けの「履修相談会」や登録ガイダンスには、キャリア教育を担当する専任教員が積極的に参画し、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キャリアコンサルタント有資格者による個別面談を随時受け付けており、転職やさらなる進学といった将来のキャリア設計に関する具体的な相談に対し、専門的な知見から指導・助言を行っている。
- ・ 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向上や卒業後のキャリアパスを具体化できるよう、リカレント教育の支援の一環として、学内イベント「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”」を定期的で開催している。本イベントでは、働きながら本学で学んだ卒業生が登壇し、入学の経緯、在学中のタイムマネジメントや挑戦、そして学んだ IT・ビジネス知識が現在のキャリア・アップにどう活かされているかなど、実体験に基づいた講演を行い、参加学生から極めて高い評価を得ている。
- ・ 学生の要望を的確に把握し、より実効性の高いキャリア支援へつなげるため、年1回の「全学生アンケート」の検証結果を重視している。有職社会人から転職サポートの充実を望む声が寄せられたことを受け、対面とオンラインのハイブリッド形式による『キャリアデザインセッション～学生が語る「私たちのキャリアパス」』を開催した。本セッションでは、連携を継続しているソフトバンク株式会社の採用担当者による最新の採用・IT人材トレンドに関する講演のほか、在学生・卒業生と教員によるパネルディスカッションを実施し、実社会のニーズと本学での学びを紐付けた具体的なキャリア形成の助言・フィードバックを行った。
(https://www.cyber-u.ac.jp/information/y251128_02.html)
- ・ 学部での学びを深化させ、より高度な専門性を追求する社会人学生に対しては、大学院進学という選択肢を積極的に支援している。その一環として、SBI 大学院大学との連携による優待制度を設けており、2025 年度には 6 人（2025 年 10 月入学 4 人、2026 年 4 月入学 2 人）が同大学院へ進学した。学内では同大学院と共同で「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」と題したセミナーを継続開催し、双方の課程を修了した卒業生が登壇して実社会における高度学位の有用性を伝える機会を提供している。受講した学生の満足度は 5 点満点中平均 4.25 と高く、進学・キャリア意識の向上に寄与している。
- ・ 卒業後も継続的な学びによるリカレント教育を通じて、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、2024 年度より学費負担を抑えて再入学できる独

自の「卒業生向け科目等履修生受け入れ制度」を導入した。登録料・学籍管理料・システム利用料を免除するこの制度により、新カリキュラムにおけるマイクロクレデンシャル（MC）の取得やオープンバッジの獲得を伴う学び直しを後押ししている。本制度による科目等履修生の在籍者数は、2024年度春学期に新規27人、2025年度春学期に96人（新規入学54人、継続42人）、2026年度春学期に103人（新規入学53人、継続50人）へと順調に増加しており、卒業生の学び直し需要を的確に喚起し、職業的地位の向上やスキルアップを支援する仕組みとして定着している。

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

当初の計画以上に進んでいる

<進捗状況>

- ・若年層学生が自立したキャリア観を養い、自信を持って就職活動に臨めるよう、国内有数の就職情報企業である **Indeed Japan** 株式会社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。講座では自己分析の進め方、エントリーシート（ES）の作成、企業研究、適性検査対策まで就職活動の準備に必要なスキルを網羅的に解説している。また、2025年度からは本学の同窓会との連携強化により、同窓会員の勤務先におけるインターンシップや仕事体験情報を独自に収集して学生に提供する体制も整備している。
- ・就職希望者に対する個別支援として、**Zoom** を活用したオンライン面談を徹底している。強みを引き出す自己分析支援、履歴書の添削、模擬面接など、個々の状況に最適化されたきめ細やかな伴走支援を実施している。2025年度には学内向けキャリアページの内容やデザインを大幅に改善し、キャリアサポートセンターからのお知らせ掲載場所を1本化して導線をわかりやすくしたほか、新卒向け・障がい学生向けの就職活動の進め方やポイントを提示し面談だけではない間接的な支援も充実させている。
- ・キャリア教育・支援の質的向上と正課・正課外のシームレスな連携を図るため、キャリア科目（「就職活動実践演習」等）の担当教員とセンター職員による「キャリアチームミーティング」を定期開催している。2025年度には、本ミーティングの協議や学部教員会議での意見交換を踏まえ、新卒学生向けのイベント企画や、履歴書作成等における生成AI（Gemini等）の適切な活用方法に関する案内、さらには低学年時からの早期インターン参加促進といった改善策を機動的に実施している。
- ・卒業後の目標が定まっていない学生に対しても個別面談を通じて主体的な挑戦を促している。その結果、学外プログラムやビジネスコンテストへ積極的に参加し、起業等

の明確な目標を見出す好事例が生まれている。前年に引き続き 2025 年度も、「キャリアアゲートウェイ 2025」(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獲得した学生を輩出している。

(https://www.cyber-u.ac.jp/cu_life/interview/person_104.html)

- ・内定獲得者から直接就活の経験談を聴く学内イベント「就職活動体験記」を継続開催している。2025 年度はイベントを 2 部制へと改定し、第 1 部は登壇学生と職員のトークセッション、第 2 部では登壇学生や参加学生同士で交流できる場を設けた。参加学生の平均満足度は 5 点満点中 4.60 点という高い評価が得られ、今後も学生の意見を踏まえながらイベントを継続して開催していく計画である。
- ・さまざまな心理的な課題や障がい特性のある若年層学生に対して、専門的な知見を有する外部機関と連携し、キャリアガイダンスやコミュニケーションサポートプログラムを定期的に提供している。また、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。2025 年度は障がいを抱えながら就職活動を行い、内定を獲得した学生が登壇するイベント「My Step」を新たに企画・実施し、平均満足度は 5 点満点中 4.33 と高い評価が得られ、参加学生からは「不安が解消された。」「同じように悩みながら自分らしいキャリアを獲得した先輩の話聞いてよかった。」という良好な反応が得られている。
- ・2024 年度秋学期より始動した「24 歳以下学生に対する特別学生支援プロジェクト(U24 学生支援プロジェクト)」において、教職協働による組織的な個別指導を継続している。専任コーチ(教職員)が学生の学修・生活状況を常時把握し、キャリアに関する相談が寄せられた際には、コーチとキャリアサポートセンターの専門スタッフが迅速に連携してワンストップでの個別支援を行う体制を構築している。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。
- ・これらの教職協働による総合的な支援体制の結果、未就業で入学した若年層学生の就職率は極めて堅調に推移している。卒業時の年齢が 24 歳以下の学生の就職率は 4 年連続で 90%以上という高い水準を継続しており、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/career/>)。

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（JASSO）の奨学金制度を積極的に活用している。2025年度においては、厳正な学内審査および教授会での審議を経て、給付奨学金 91 件、第一種貸与 4 件、第二種貸与 25 件、第一・二種併用貸与 10 件の推薦を行った。半期ごとの適格認定を厳格に実施し、2026年4月時点で208人の学生が同機構の奨学金を継続利用している。
- ・本学は文部科学省より「高等教育の修学支援新制度」の対象機関として認定を受けているが、通信制大学に対する国の支援額では本学の授業料に対して不足が生じるため、独自の「サイバー大学修学支援奨学金」を上乗せして補填・給付することで経済的に困窮する学生の修学継続を強力に支えている。2025年度は、91人へ総額14,126,800円、秋学期には64人へ総額10,222,000円、年間で延べ155人を対象に総額24,348,800円の経済的支援を実施した。
- ・予期せぬ自然災害等の不測の事態に対しても迅速に対応している。令和6年能登半島地震で被災した入学者および在学生に対し、学費負担を免除する特別奨学金制度を導入し、2025年度は継続申請者2人に対して合計1,708,000円の学費減免措置（支援）を行い、災害時における学習機会の継続的な提供を担保した。
- ・行動目標20に記述した「卒業生向け科目等履修生受け入れ制度」に基づく経済的支援（登録料・学籍管理料等の免除）も適切に運用している。支援実績は、2025年度春学期96人（2,688,000円）から、2026年度春学期103人（2,884,000円）となり、リカレント教育の促進に向けて着実に拡大している。
- ・企業の人的資本経営や社会人のリスクリングを経済面から強力に後押しするため、2025年3月より企業と本学が協働で社員の授業料を支援する「授業料マッチングファンド」を開始した。授業料の一部を双方が同額ずつ支援するこの独自の減免スキームにより、2025年度は提携企業において金銭的支援を実行し、高度IT人材の育成に貢献している。
(https://www.cyber-u.ac.jp/employee_training/case_study/phonet.html)
- ・さらなる経済的支援の拡充戦略として、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」や地方創生に資する学生を対象とした「地方創生特待生奨学金」のほか、2026年度春学期からは「社会人学生奨学金」「指定校推薦特待生奨学金」「DX特待生奨学金」の3つの制度を新設した。全体で約140人の入学者の支援をしており、「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」という建学の理念の下、多様な学生層に対して経済的支援を積極的に行っている。
- ・授業外における主体的な学修と専門スキルの定着を促進するため、「資格取得奨励金制度」を効果的に運用している。2025年度は計120件（ITパスポート、情報セキュリティマネジメント、基本情報技術者、応用情報技術者）を承認し、総額2,610,000円を給付した。本制度の活用は、当該奨励金の指定資格取得にとどまらず、学生が情報

処理技術者試験の高度な国家資格をはじめ、「E 資格」等の難関資格やグローバルなベンダー資格（AWS 等）へ挑戦する好循環を生む土台となっている。

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、全在学生を対象に実施している「学生生活全般に係る満足度アンケート（全学生アンケート）」において、各サポートセンターや指導補助体制の満足度（5段階評価における「満足」「おおむね満足」の合計割合）を測定し、経年比較分析を行っている。2025年度の集計結果は、学生サポートセンター83.2%、システムサポートセンター78.0%、キャリアサポートセンター86.3%、授業サポートセンターのうち TA サポート 82.1%および LA サポート 93.3%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、月別問合せのカテゴリ分析と回答のナレッジ化を通じて、効率的かつ質の高い応対を実現している。また、月1回の定例会議で学生の意見を共有し、FAQ・マニュアル改定やプロセスの見直しに継続して取り組んでおり、応対音声のモニタリング（2025年度11回実施）により、オペレーター個々の品質改善を図っている。その結果、2025年度にシステムサポートセンター利用者から独自に取得したアンケートにおいて、「応対満足度」が5点満点中4.84という極めて高水準の結果が得られている。
- ・学修成果や学位獲得が中長期的に卒業生のキャリアへ与えた影響を客観的に検証するため、卒業後1年以上3年未満の対象者を追跡する「卒業生フォローアップアンケート」を毎年実施している。2025年度調査（回答者209人）では、キャリアの変化において「自分に自信が持てるようになった（34.0%：71人）」および「キャリアの選択肢が広がった（25.4%：53人）」の2項目は、前年度と同様に高い回答割合を示した。一方で、「就職した（10.0%：21人）」「転職した（6.7%：14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減少した。しかし、内容を精査すると、異業種からのキャリア・チェンジ（例：宿泊・飲食のサービス職業から地方創生事業への転身）や、起業をした者6名（2.9%）はいずれも在学中の起業であること、大学院進学者18人（8.6%）のうち16人が社会人であるなど、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。さらに、「機械学習を用いて触媒を開発するという、ITスキルを異分野で活かすことに挑戦し学会で受賞した」といった、本学での専門的な学修が具体的な外部評価や成果へと結

び付いている点も確認された。

- ・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、「学び続ける意識が高まった」と回答した割合が約 93.3%（とてもそう思う 54.1%、少しそう思う 39.2%）に上り、卒業後も多くが学びを継続していることが窺える。自由記述においても、「卒業後も何らかの形で学びを継続」しているとする回答が 33 人、「大学で学んだ知識・能力の仕事での活用」が 35 人に上った。具体的には、「生成 AI 活用による業務効率化が進み、仕事時間が以前より短縮でき、新たな学びができています」「事業計画書の作成スキルおよびプレゼンテーションスキルが向上し、銀行に対して融資を獲得する成功率が向上した」「ゼミで地方創生を取り扱った時に課題を見抜く力をつけたことで、仕事でも評価され正社員雇用の打診を受けた」など、社会人学生が仕事と学業を両立させながら、本学での学修成果を卒業後の実社会において課題の改善や新たな価値創造に活かしている多様な状況が確認された。このような実践的な取組は、本学の実学教育の成果であるといえる。

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>

- ・学生部では広範な卒業生ネットワークを支援するため、大学ホームページに専用の案内ページを常設し、各種証明書発行や就職・転職の生涯相談、大学院進学支援を提供している。あわせて、大学公認同窓会の事務局運営補助（役員との定期ミーティング等）を行い、同窓会主催の勉強会や親睦イベントの情報を全学メールで告知するなど、活動の周知拡充を強力にバックアップしている。
- ・同窓会の組織強化と加入率向上を目的として、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新設した。この導線強化が功を奏し、同窓会の会員数は 2023 年度の 204 人から、2024 年度 261 人、2025 年度 338 人へと着実に増加している。希望する卒業生には「大学公式コミュニティサイト」の継続利用権限を付与するなど、卒業後も母校や在学生、教職員との接点を保ち続けられるよう便宜を図っている。
- ・上記の「大学公式コミュニティサイト」は、卒業生・在学生・新入生・教職員が国境や世代を超えてオンライン上で非同期に交流できる場として貢献している。2025 年度は、前年の満足度調査で寄せられた学生からの具体的な意見・要望に基づき、メニュー配置の刷新による UI/UX（視認性）の向上、学生間の自発的なつながりを促す「同

期部屋」や教員と直接対話できる「先生たちとの広場」の新設、投稿先カテゴリの再編（新設・統合）を能動的に実行した。あわせて、注目投稿をまとめた定期通信（コミュニティ通信）の配信や新入生・卒業生の交流企画を展開した結果、2025年度の総ユーザ数は4,021人（前年度比107.7%）へと拡大し、利用者の交流が一層充実している。2025年度に実施した満足度調査の集計結果は2026年度春学期に報告し、継続的に改善施策を検討・実施のうえ、状況を公開する。

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>

- ・通信制大学において孤立しがちな学生のメンタルヘルスケアを最重要視し、学生生活全般の不安や心身の悩みに組織的に対応するため「学生相談窓口」を設置している。2025年度の全対応件数は325件（春学期：152件、秋学期：173件）と、前年度に比べ53件増加した。心身の不調、学修のつまずきに関する相談が多かったが、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、2025年度春学期の利用者34人のうち、卒業に至った学生が1人、翌学期の履修継続者が29人（卒業生利用を除いた履修継続率90.9%）であり、2025年度秋学期は、利用者28人のうち、卒業に至った学生が3人、翌学期の履修継続者が23人（卒業生を除いた履修継続率96.3%）であった。
- ・窓口の受付時間外であっても、精神的な不安や生活困窮に直面した学生が即座に必要な支援にアクセスできるよう、独自に作成した「公的相談機関一覧」を相談対応時のメール署名に常時掲載し、継続的な情報提供とセーフティネットの強化に努めている。また、心の不調の未然予防や潜在的な不安を抱える学生への能動的なアプローチを目的とし、2025年度の新たな取組として、アットホームな同期型オンライン学生交流イベント「まったりCUカフェ」を年間2回開催したほか、「大学公式コミュニティサイト」を活用した日常的な「セルフケア情報」の配信（年2回）を実施するなど、対個人にとどまらない多角的な心的支援施策を展開している。
- ・多様性に配慮した独自の心的支援・ピアサポートの構築として、2026年2月には障がいのある学生を対象としたオンライン交流会を開催した。障がい者雇用で内定を獲得した卒業予定者をロールモデルとして招き、教職員を交えた対話の場を設けることで、将来のキャリアへの不安解消と学生同士の心理的な横のつながりを強力に支援している。また、健康状態や要配慮事項を毎学期丁寧に確認する「授業考慮申請」の手続き

とも密接に連動し、学生相談窓口、教務（担当教員・TA）、キャリアサポートセンターが強固に連携して、心理と修学・キャリアの両面から学生を包括的に支えるワンストップな伴走体制を確立している。

- ・ハラスメント防止・対策に関しては、「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できる体制を維持しており、2025年度におけるハラスメント相談・申し立て件数は0件（前年度0件）であった。未然防止および教職員の意識啓発を徹底するため、前年度に引き続き、2026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全教職員に対し関連諸規程や相談窓口の周知徹底を図った。さらに、学内における過去の参考事例等を共有するSD研修を定例化し、ハラスメントの発生を絶対に許さない健全な大学運営と、学生が安心して学修に専念できる安全な教育環境の維持・向上に努めている。

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>

- ・本学では、建学の理念および目的・使命の実現に資する研究活動を組織的に推進するため、学長を委員長とする全学的な意思決定機関として「研究委員会」を設置し、「サイバー大学学内研究費規程」等に基づき、研究活動の段階や目的に応じた以下の学内研究費を整備し、助成を行っている。
- ・eラーニング、IT・ビジネス等の重点領域における成果発表を支援する「重点課題研究発表補助費」については、通年で随時申請を受け付けている。2025年度も専任教員からの申請に対して厳正な審査を行い、採択された国内学会発表に対して補助金を交付した。
- ・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」では、研究計画書の内容を学内で審査し、研究者1人当たり20～100万円までの支援を可能としている。2025年度は、研究委員会における厳正な審査を経て、特定の研究課題について採択した。

- ・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、2025年度も6割以上の専任教員に活用された。個々の研究テーマに沿った研究活動に加え、本学におけるeラーニングによる教育活動にも使用可能であり、2025年度は学会年会費や研究会への参加費、書籍購入などのほか、生成AIの活用による研究・教育環境の構築にも利用された。
- ・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、年1回の発行を継続している。2025年度末には「サイバー大学研究紀要」第3号（2026年3月）を刊行し、大学ホームページにて公表した。第3号では、8人の学内研究者による本学での取組内容を含む以下の研究報告、短報および解説と、4人の学内研究者による外部資金による研究プロジェクトの紹介が投稿された。

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

<「サイバー大学研究紀要」第3号>

川原洋「マイクロクレデンシャルとオープンバッジによる継続学習への効果」

除村健俊「生成AI時代における大学教育の質向上—上位認知レベル育成と教育システム—」

Kensaku Ishimaki, "Operational Efficiency and Feasibility of Generative AI in English Writing Instruction: A Study on Teacher-led Assessment Model"

藤澤弘美子, 浅田麻菜, 安間文彦「サイバー大学における実践的データサイエンス教育の統合設計—イベント・自由参加コース・ハイブリッド型ハッカソン/アイデアソンの役割と効果—」

田中頼人「Model Context Protocolによる学習管理システム拡張の試み—LTIとの併用による生成AIへの接続—」

Jared R. Baierschmidt, "Evaluating MEXT's Plan to Replace Japanese University Entrance Exams with Commercial Assessments"

- ・本学において創出された研究成果をより広く学内外に公開することにより、研究成果を社会へ還元するとともに学術研究のさらなる発展に寄与するため、2025年度には「サイバー大学オープンアクセス方針」および「サイバー大学オープンアクセス方針実施要領」を制定し、2026年4月1日より施行している。
- ・昨今の研究倫理遵守の要請および学内研究者の自由な研究活動の高まりに応じ、学内研究者が安心してeラーニング関連研究をはじめとする各種研究活動を推進できるよう、2025年度には「サイバー大学人を対象とする研究に関する倫理規程」を制定し、2026年4月1日より施行している。教職員の理解を助けるために「人を対象とする研究を行う場合の手引き」も作成し、学内周知を進めている。

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>

- ・オンライン大学としての強みや運営実績を活かし、学習管理システム「Cloud Campus」に蓄積される学修履歴データの分析や、教員がシステム部と連携して行う設計・開発活動そのものを教育学・教育工学関連の研究材料として利用し、研究発表を奨励している。体制面でも、教務部教学システム課に学部の専任教員を兼務で複数名配置し、教職協働による開発と研究が密接に連動する仕組みを構築している。
- ・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注力している。2022年度から採択された専任教員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に加え、2024年度には専任教員2人（大江信宏教授：研究代表者、除村健俊教授：研究分担者）による教育工学に関連する研究課題が基盤研究（C）の採択を受け、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。2026年度は専任教員3人（藤澤弘美子准教授：研究代表者、安間文彦教授、白須洋子准教授：研究分担者）が基盤研究（C）の新規採択を受け、学習行動タイプと心理的要因に応じた学習支援システムに関する研究を開始した。継続課題も含め、引き続き学内外と連携した研究活動を推進している。
- ・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、2025年度も2件（専任教員3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「学習者の自己調整学習支援方略に関する検証を行うための実験環境」の場として2024年度より引き続き活用され、科研費の申請・採択へとつながる結果となった。
- ・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、2025年度には次のような成果が挙げられている。

<2025年度の主な研究成果（論文、学会発表）>

- 川原洋「マイクロレデンシャルの学位プログラムへの適用と効果」 2025年度第4回千葉大学アカデミック・リンク/ALPS セミナー「マイクロレデンシャルの実践に向けて—設計・運用の枠組みと先進事例から学ぶ—」 2026年2月
- 川原洋「マイクロレデンシャルの学位プログラムへの効果と継続学習の促進」 令和7年度第4回大学等の質保証人材育成セミナー 「マイクロレデンシャルは高等教育をどう変えるか」 2026年3月
- 藤澤弘美子, 安間文彦 「LMS 学習履歴による締め切り間際の行動特性定量化の試み」 教育システム情報学会研究報告, 3巻 pp.16-19 (2025年9月)
- 陳健, 池田大樹「オンラインオンデマンド教育における離脱率に影響を与える要因の発見」 教育システム情報学会第3回研究会 Vol.40, No. 3 (2025年9月)
- 秋山康智, 藤田喜広, 大高謙二, 大江信宏, 吉井 誠, 中島 毅, 小泉寿男「仮想空間モデル構築と活用による UX デザイン実習法」 電気学会論文誌 C 145(7), pp.609-619 (2025年7月)
- 山崎貞彦, 大江信宏, 清尾克彦, 西村 雄二, 秋山 康智, 南角 茂樹, 小泉 寿男, 登尾 啓史「複数企業の技術者向け研修型オンライン AI 実習教育法と実践評価」 工学教育, 74 巻 1 号, pp.1-63-1-72 (2026年1月)
- 除村健俊「ソフトウェア工学の講義資料作成における生成 AI 活用」 日本工学教育協会第73回工学教育研究講演会講演論文集 (2025年8月)
- 白須洋子, 天木勇樹, 東本裕子「日本人大学生における異文化コミュニケーション適応力の分析—自由記述分析から見える成長— 韓国日本教育学会・日本リメディアル教育学会 共同国際学術大会 (2026年2月)
- 山口晋一「LHIP: システム・オブ・システムズにおける信頼性分析を支援するハザード同定手法」 日本品質管理学会, pp.45-48 (2025年11月)
- 佐藤吉信, 山口晋一「A-C モデルによる並列・多層冗長をもつ安全機能の構成」 電子情報通信学会, 125(268), pp.13-18 (2025年12月)
- Jian Chen, Taiki Ikeda, "Learning Tendency Discovery with a Two-Stage Generalized Regression Model", IEEE Cyber Science and Technology Congress (CyberSciTech), pp.436-442 (2025年10月)
- Yoko Shirasu, Yuki Amaki, Yuko Nakano Tomoto, "Development of Intercultural Sensitivity: A Comparison of Domestic and Overseas English Language Programs", Asian Journal of Research in Education and Social Sciences 7(5) 80-88 (2025年6月)
- Yuko Tomoto, Yoko Shirasu, Yuki Amaki, "Education of Intercultural Communication through Virtual Travel Program.", 24th European Conference on E-Learning (2025年10月)
- Shinichi Yamaguchi, Tatsuo Yanagawa, Shuhei Iida, Mitsuo Shibagaki, Yoshinobu Sato, "Application of System-Theoretic Process Analysis for Enhancing Safety in a Ventilator System", Journal of Patient Safety, 22 巻 1 号, pp.e1-e9 (2026年1月)
- Shinichi Yamaguchi, "A Structured Approach to Hazard Prioritization in System of Systems Applied to a Nuclear Power Plant", Journal of Next Research, Volume 8, No.101550 (2026年3月)
- Ken Bruno Aono, Hiroyuki Goto, Taiki Otsuka, Yoichi Shimakawa, "Off-Road Hazard Map for Emergency Logistics in Island Regions" 7th Asia Pacific International Conference on Industrial Engineering and Operations Management Bangkok, Thailand (2026年3月)

- ・九州大学美馬秀樹特任教授および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については、本学の授業コンテンツ（動画および字幕データ）を自動翻訳システムの学習・評価データとして提供して

きたこれまでの実施結果を 2025 年度に最終総括したうえで、期間満了として終了した (<https://www.cyber-u.ac.jp/information/y221108.html>)。

- ・他大学等との共同研究については、これまで個別契約に基づき実施してきたが、外部からの共同研究の受入れ体制を強化するため、2024 年度より共同研究の申請プロセスや基本ルール（規程等）の作成に着手している。同時に、学外機関・大学等との共同研究や交流等に関するアンケートを年に一度実施し、現状把握に努めている。また、研究環境のさらなる改善を図ることを目的として、研究環境について定期的に実施している意識調査を、専任教員全員に対して 2025 年度も実施し、教員の意向を継続的に反映させている。

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、「人事評価規程」に基づく教員業績評価（教員 MBO 評価）を 2025 年度も継続して実施している。この評価では、「教育」「授業制作と継続的改善」「校務」「研究・社会奉仕活動」の 4 領域における活動全般を総合的に評価する。半期ごとに学長または学部長等のライン長との面談を実施し、MBO シートを用いた個々の教員への適切なフィードバックを行うとともに、大学運営において期待する役割を明確に共有することで、組織全体の活性化と貢献意欲の向上を促している。
- ・ 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明確にするため、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上記 4 領域の評価配分の目安を設定することで、客観性、透明性、納得性の高い業績評価の運用を図り、教員一人ひとりが組織へ主体的に貢献する意識の醸成を徹底している。
- ・ 教員人事の厳正な運用のため、教授会の代議員会として「人事審議会」を設置してい

る。本審議会において、教員業績評価の結果や個々の教育・研究業績、組織の多様性と持続可能性を総合的に勘案したうえで、候補者の選考や昇任審査を厳正に行い、プロセスの透明性と公正性を担保している。教員の採用、任用、昇任等は、本審議会の意見を聴いた上で学長が決定する体制を確立している。また、優れた教育活動の実践や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」の受賞者についても人事審議会での厳正な審査を経て決定しており、2026年3月に2025年度の受賞者を選考・表彰した（受賞者：IT総合学部 大江信宏教授）。

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っている。「サイバー大学教員等任用規程」等に基づき、学長、学部長および人事所管部署長による多角的な審査（昇任審査）を経て、優秀と認められた人材を終身雇用（テニユア）の専任教員へ切り替える仕組みを厳正に運用している。
- ・テニユアの専任教員は、就業規則により定年を満60歳（65歳まで正社員として勤務延長可能）と定めているが、ほかに代えがたい高い専門性を有し、授業運営に支障がない者に限り、年度ごとの契約更新を行うことで優秀な教員の継続的な確保に努めている。教員の年齢構成や男女比などの多様性については、法令に従い、30代から60代以上まで特定の範囲に著しく偏ることのないよう計画的な配置を進めている。その結果、2026年5月1日時点の専任教員36人のうち女性教員数は11人（30.6%）に達し、7年前の24.0%から約7ポイント上昇するなど、大学運営における女性教員の参画・確保も着実に進んでいる。
- ・テニユア獲得後も実務を通じた資質向上を重視しており、これらの若手専任教員に対し、教務部授業サポートセンターや教学システム課における学修データ分析業務、あるいはプロフェッショナルラーニングセンターが主導する法人向けの教育コンテンツ制作といった、組織的な大学運営業務（校務）を担う機会を積極的に提供している。こうした実践的なマネジメント経験を積ませることを通じて、次世代の大学運営を支えるテニユア人材の組織的・継続的な育成を強力に推進している。

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>

- ・本学では、大学設置基準改正の趣旨を踏まえ、専任教員が個々の専門性や資質に応じて事務局内の各部署（教務部授業サポートセンターや教学システム課、学生部、メディア開発部等）の要職を兼務し、職員と一体となって業務を遂行する「教職協働体制」を確立している。この一環として、2025 年度からは准教授である専任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、実質的な教職協働と迅速な経営判断が可能な体制を構築している。
- ・計画的な教員の採用と育成、およびミドルマネジメント層の育成による組織の活性化を進めてきた結果、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）出身者や若手の校務・研究基盤型教員が、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の担当課長といった学内の重要な役職に就いている。
- ・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、本学において実務として情報セキュリティや、AI・DX 推進を担当してきた者を 2026 年度から新たに専任教員に任用している。引き続き、教学マネジメントを適切に遂行できる役職教員の計画的な採用と育成を継続するとともに、権限委譲を通じて各教員の組織内における役割を明確化し、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>

- ・本学では、大学通信教育設置基準および教育研究上の目的に基づき、計画的かつ重点的な教員配置を行っている。2026 年 5 月 1 日時点において、在学生数 3,207 人に対し、設置基準で求められる必要専任教員数 21 人（うち教授 11 人）を大幅に上回る、授業担当専任教員 36 人（うち教授 17 人、ほかに授業を担当しない教員 2 人）を適切に配

置している。ST比（教員1人当たりの学生数）は89.1人となり、収容定員4,000人への増員計画を踏まえてベンチマークに設定している「100人程度」を下回る充実した指導体制を維持している。教員組織に加え、教務部授業サポートセンター内には計34人の専任TA組織を配置し、手厚い教育指導体制を確保している。

- ・専任教員36人の内訳は、校務・研究基盤型が21人(58.3%)、実務基盤型が15人(41.7%)という最適なバランスで構成されている。東京オフィスまたは福岡校舎に常勤する校務・研究基盤型教員は、「教育」および学内の主要な役職等の「校務」に対する業務比重を高く設定し、授業の組織的改善（FD）や学生支援、Cloud Campusの仕様検討など、教職協働による大学運営の中核を担っている。
- ・一方、実務基盤型教員としては、長年企業や実務の現場で専門性の高いキャリアを積んできた「実務家教員」を積極的に採用・配置している。専門科目においては、専任教員15人、客員教員17人の計32人を「5年以上の実務経験を有する実務家教員」として厚く配置している。これは全国の通信教育課程における本務者平均（約2人）を突出して上回る規模であり、アカデミックな知見と現場の実務能力を融合させた高品質な実学教育の担保につながっている。実務家教員が担当する専門科目一覧は大学ホームページで公開し、説明責任を果たしている。

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

- ・2025年度以降の新規採用においては、校務を担当する教員の負荷分散を図るため校務・研究基盤型の比率を維持しつつ、実務基盤型教員の強化も継続している。2026年度からは、これまで職員として勤務し、情報セキュリティおよび生成AI活用の高度な専門性を有する人材2人を新たに実務型専任教員として任用した。さらに、客員教員の採用にも注力しており、生成AI活用分野等の最先端テクノロジー教育を提供するため、シリコンバレーで活躍する起業家や技術者を客員教員として招聘し、実践教育の質を高めている。

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>

- ・常勤職員の人事考課においては、株式会社立大学の特性を活かし、年齢や勤続年数にとらわれない徹底した「実力主義・成果主義」に基づく人事制度を運用している。具体的には、ソフトバンクグループの人事制度に準拠した「人事評価規程」に基づき、大学部門全体の組織目標や所属部署の目標と連動した個人目標の達成度を半期ごとに測定する「目標管理制度（MBO：貢献度評価）」を導入し、賞与や査定へ厳格に反映

させている。

- ・職員の階級を6段階のグレードに区分し、「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」の7つの観点からなるルーブリックを用いた「コア・ミッション評価」を年1回実施している。半期ごとのMBO評価と年1回のコア・ミッション評価を組み合わせた「年度評価」を算出することで、次年度のグレード認定および昇降給を客観的かつ透明性高く決定する精緻な人事システムを確立している。
- ・最上位の階級（グレード6）においては「執行役員制度」を導入し、経営と教学の意思決定の機動性を高めている。IT総合学部長を「執行役員学部長」に任命して教学部門を統括させているほか、管理部門（2025年4月から）およびシステム開発部門（2026年4月から）を統括する執行役員をそれぞれ配置する体制を構築している。
- ・MBO運用の実効性を高めるため、半期に一度全職員が参加する「全社キックオフミーティング」を開催し、社長兼学長および全部署長から全社・組織目標を直接共有したうえで、それに対応した個人目標を作成させている。さらに、業務上の役職に応じた数値を個人目標へ組み入れることを義務付けるとともに、部署長との丁寧な1対1の面談（期初・期末）を通じて、目標達成への意識と納得性を高めている。また、年に一度、経営会議の構成員による推薦と評価を基に、全教職員の中から個人またはチームに対して「サイバー大学アワード」の表彰を行っている。
- ・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。

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>

- ・本学では、「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と大学運営の高度化を考慮した組織的かつ計画的な能力開発（SD）を推進している。活動の運営は人事総務部が全体を統括し、全部署長と連携して研修の企画・実績管理、年度ごとの計画見直しを恒常的に行う体制を構築している。研修体系は、①全教職員に共通して求める「全体研修」、②配属部署における専門知識・技

能を修得する「部門別スキルアップ研修」、③課長や部長等の大学執行部を対象とした「管理職マネジメント研修」の三段階の階層別研修で体系的に構成し、きめ細かく実施している。

- ・教職員のリモートワーク環境に適合するよう、独自開発の LMS「Cloud Campus」と Zoom を併用した多様なオンライン研修を充実させている。中途入職者向けの「入社オリエンテーション研修」をはじめ、年 1 回の受講と修了試験（80%以上合格）を必須とする「情報セキュリティ研修」や「コンプライアンス研修」「ハラスメント防止研修」「メンタルヘルス研修」等の重要コンテンツを毎年度更新・実施し、全学の意識統一とリスク管理を徹底している。コンプライアンスや健康管理に関する全体研修を年間 14 回継続して実施した結果、組織の健全性が高く評価され、2 年連続で経済産業省が推進する「健康経営優良法人（大規模法人部門）」の認定を取得した。さらに、柔軟で能率的なリモートワークの働き方が評価され、厚生労働省による「2025 年度 テレワーク推進企業等厚生労働大臣表彰（輝くテレワーク賞）」において特別奨励賞を受賞する榮譽を得ている。

（健康経営：<https://www.cyber-u.ac.jp/information/y250310.html>）

（テレワーク賞：<https://www.soumu.go.jp/teleworkgekkan/events/debrief2025.html>）

- ・実務に直結する「部門別スキルアップ研修」も大幅に強化しており、2025 年度は大学全体で延べ 150 件以上の学外研修・セミナー（大学入試広報、教学 IR、認証評価、研究インテグリティ確保など）に教職員が意欲的に参加し、現代の大学に不可欠な専門性の向上を図った。学生部等では「障害・精神疾患を抱える学生へのキャリア支援」や「ブリーフセラピー」等の専門的な心理・就労支援スキルを修得したほか、メディア開発部では授業コンテンツの制作手法や表示方法に関する改善研修を実施している。また、福利厚生として本学の 100 科目以上の正規授業を自由に視聴できる権限を教職員に提供し、自己啓発を強力に支援している。
- ・組織を牽引する「管理職マネジメント研修」では、人事所管部署長が新任管理職を対象とした労務管理や評価方法のライブ研修を定期開催している。教学マネジメントの最新動向（文部科学省や中央教育審議会の動向）については事業統制企画室が能動的に収集し、全部署長が出席する内部質保証委員会等へ報告して全学的な理解の深化と教育支援の質向上につなげている。さらに、2025 年 11 月には日本高等教育評価機構から講師を招聘し、「内部質保証と学修成果」をテーマとした全教職員対象（参加者 88 人）の「サイバー大学 FD・SD 合同研修会」を開催した。三つのポリシーを起点とした PDCA サイクルの重要性や他大学の優れた取組事例について解説を受け、教学マネジメントの最新トレンドを全学で共有・意識化する実効性の高い組織的研修を実現した。
- ・教職員の IT スキル向上と業務 DX を全学的に推進するため、教務部教学システム課に「AI・DX 推進担当課長」を専任配置し、生成 AI 活用の伴走支援研修を月に平均 2 回

の高頻度(年間計 21 回)で継続実施している。研修ではプロンプトエンジニアリング、NotebookLM を用いた高精度な学内 FAQ の構築、Gemini と GAS (Google Apps Script) を連携させたルーティンワークの自動化など、実践的なテーマを展開した。近年の成果として、学生部での「学生質問対応アシスタント」による問合せメールのドラフト作成や、メディア開発部における AI 合成音声・アバターツールの導入、さらには全学で活用する「総合情報チャットボット」の構築など、最新テクノロジーを駆使した業務効率化と学修支援の高度化(生産性向上)を全部署で着実に実現している。

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>

- ・変化する高等教育のニーズや事業環境に柔軟かつ機動的に対応するため、本学では従来の固定的な階層型組織の枠組みにとらわれない、柔軟な組織運営を積極的に推進している。その具体策として、教職員の能力、多様な実務経験、潜在的な適性を全学的な資源として有効活用できるよう、必要に応じて複数の部署や役職を兼務する人事発令を柔軟に行っている。
- ・とりわけ、教育課程編成や日常の業務執行、経営判断において、専任教員がその専門性や資質に応じて事務局内の各部署(教務部授業サポートセンターや教学システム課、学生部、メディア開発部、産学教育連携部など)の要職やセンター長等を兼務し、職員と一体となって業務を遂行する強固な「教職協働体制」を構造的に確立している。この組織的兼務により、縦割り組織に陥りがちな部局間連携の迅速化や教育支援サービスの高度化、トラブルへの迅速な対応といった機動的な大学運営を可能にしている。
- ・さらに、期間集中的な対応が求められる重要課題や、一般的な縦割り組織では迅速なアプローチが困難な課題に対しては、兼務発令の手続きを待つことなく、各部門から専門性や経験を有する最適な人材を機動的に選抜し、プロジェクト単位で部署横断専門チーム(タスクフォース)を編成する「ネットワーク型組織」の手法を柔軟に採用している。
- ・こうした部門横断的な取組の具体的な実践例として、教職協働による「24歳以下学生に対する特別学生支援プロジェクト(U24学生支援プロジェクト)」を展開している。本プロジェクトは、退学者数に占める割合が高い若年層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、包括的なワンストップ支援を提供することを目的として始動した。学生支援の中核を担う IT 総合学部の専任教員、教務部、

学生部の三部署から選抜されたメンバーで構成され、各部署が日々蓄積してきた対応ノウハウや修学情報、成功事例を部署の垣根を超えてリアルタイムに共有・結集できる能動的な運営体制を構築している。このように、事業の方向性に応じて必要な人材をネットワーク状に結びつける弾力的な組織運営を定着させることで、学生の離脱抑止や中退予防において実効性の高い成果を上げている。

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>

- ・完全オンライン大学として、テレワークを主体とする柔軟な勤務環境のサポートを強力に推進しており、福岡校舎と東京オフィスのそれぞれの地域特性や業務特性に応じた、合理的な機能分散と計画的な人員配置・採用を徹底している。2025年度には福岡で1人、東京で4人を新たに採用し、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、広報部、メディア開発部、学生部キャリアサポートセンター、および全体を統括する管理部門などについては、取引先ベンダー、教育機関、あるいはソフトバンクグループ各社との密接な連携・調整を迅速かつ円滑に行うため、首都圏の利便性を活かせる東京オフィスを中心に人員を配置・採用している。また、全国規模での法人向けサービスや高大連携施策を展開する産学教育連携部などにおいては、福岡・東京の二拠点に限定せず、その他の地域でも教職員が柔軟に職務を行える体制を敷いている。これら拠点別の明確な機能分散と人員配置により、勤務地の一極集中を避け、大規模災害やパンデミック発生時における事業継続（BCP）リスクの分散・回避を実現している。
- ・育児や介護など家庭の事情等で拠点への通勤が困難になった場合でも、会社の承認のもとでフルリモートワーク勤務を許可するなど、個々の生活状況に寄り添った柔軟な働き方を支援している。こうした多様で強固な職場環境の整備が、教職員のモチベーション維持と日常の業務・研究時間の有効活用（生産性向上）に大きく寄与している。

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>

- ・ 本学では、2022 年度に認可された収容定員 4,000 人に対し、教育の質を担保しつつ中長期的な財務基盤を安定させるための適正な定員管理を継続している。令和 8(2026) 年 5 月 1 日時点の在学生数は 3,207 人、収容定員充足率は 80.2%を確保しており、大学運営において課題として指摘される水準（70%）を上回る規模を維持している。設置計画の履行に関しても、文部科学省による「設置計画履行状況等調査」において、定員変更から 4 年間全てにおいて「指摘事項なし」の評価を得ており、アフターケアの調査期間を無事に完了している。
- ・ 外部環境においては、低廉な授業料を掲げるオンライン大学の台頭や、大規模な通信制高校を系列に持つ競合校の影響により、特に高校新卒の 1 年次入学者の獲得競争が激化している。また、生成 AI の普及に伴い、社会人の学び直しニーズが大学での長期履修から民間の短期プログラムへシフトする構造的な変化も見られる。これに対し、本学ではデータ分析に基づくデジタルマーケティングの強化や、通学制・通信制高校への訪問を通じた募集経路の多角化を強力に推進している。2026 年度春学期には「社会人学生奨学金」や「指定校推薦特待生奨学金」を新設し、これらの新制度等により約 140 人の学生獲得につなげている。
- ・ 学びの入口の多様化についても、2024 年度から導入開始のマイクロレディンシャル制カリキュラムに合わせた「卒業生向け科目等履修生受け入れ制度」の新設が奏功している。科目等履修生の在籍者数は、2023 年 5 月の 44 人から 2026 年 5 月には 182 人へと 4 倍以上に急増しており、多様な学習ニーズの受け皿として確かな成果を上げている。また、「学生の創造に、伴走する大学。」をコンセプトとするリブランディング活動と TVCM の展開により、大学ホームページへの流入数は従来の 2.5 倍に達し、認知度の大幅な向上に成功している。
- ・ これらの施策の結果、変化の激しい市場環境下にあっても、2026 年度春学期の出願者数は前年同期比 1.2 倍、入学者数は約 70 人の増加を果たしており、確実な改善の兆候が現れている。一方で、1 年次入学定員充足率は依然として補填が必要な水準にあり、本学は学生数減少の要因が通信制大学の教育市場における構造的課題にあると受け止めている。その反面、教育の質の観点からは、専任教員一人当たり学生数（ST 比）の

良化により、これまで以上に一人ひとりの学生にきめ細かく目が行き届く修学環境が整っており、内部質保証の仕組みの下で高い教育水準は確実に維持・向上されている。実績として、直近の授業評価アンケートにおいて、課題のフィードバックや質問対応に対する否定的な回答は2%前後という極めて低い水準にとどまっている。

- 本学は、科目ごとの適性に合わせた人員配置が有効に機能している事実を自学の教育的優位性と再定義し、2026年度からの新たな5か年の中期目標（2026～2030年度）「CU Vision 2030」に基づき、生成AI時代に即応した魅力的な教育プログラムの拡充と抜本的な構造改革を一層加速させる計画である。高度な専門性と学生一人ひとりの創造に伴走する手厚い指導を両立させることで、市場における独自性をより強固なものとし、持続可能かつ成長力のある大学運営の確立を目指している。

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、マクロな環境変化への耐性を確保するため、学生生徒等納付金収入に過度に依存することなく、株式会社としての特長を活かした独自の「産学教育連携事業収入」の確立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販売（外販事業）を、大学事務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、直近の2026年4月時点では全国240社以上、ユーザ数160万人以上へと利用が拡大しており、約90%という極めて高い利用継続率を達成して、学生納付金以外の安定的な収益基盤として法人全体の財務を下支えしている。
- 2025年11月には既存顧客に対して「Cloud Campus 顧客満足度調査」を実施し、サービスの多角的な検証を行った。コストパフォーマンスやサポート窓口の丁寧な対応において高い評価を得る一方、抽出されたUI/UXの課題や、コンテンツ作成等を支援する生成AI機能に対する高い利用意向（約66%）を踏まえ、次期システムの機能要件策定を進めている。営業面でも、長期利用顧客へ無償オプションを付与するなどのアプローチを実施し、顧客エンゲージメントの維持・強化を図っている。2026年度においては、サポート体制強化による継続率のさらなる向上と、新たな提供プランの投入により、新規顧客開拓をより一層推進していく計画である。

行動目標 38. (2. 組織強化) 【財務経理部】【内部監査人】【情報セキュリティ室】

●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>

- ・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おり、ステークホルダーからの確固たる信頼獲得と健全な経営体制の維持に努めている。

(<https://www.cyber-u.ac.jp/report/>)

- ・2025年度決算においては、学生数減少に伴う影響を受けつつも、厳格な予算管理とコストコントロールにより売上高 27.7 億円、経常利益 1.6 億円を創出し、確実な黒字を達成した。現大学設置会社の設立以来、每期連続で黒字を計上してきた結果、総資産は約 45 億円に達しており、外部の借入金に依存しない自己資金のみによる健全な経営を継続している。純資産構成比率（自己資本比率）は 2025 年度に 69.5%に達し、短期的な支払い能力を示す「総資産に対する金融資産の割合」も 80.1%と高水準を維持している。
- ・財務経理部では、予算管理の精緻化、投資対効果の検証強化、および内部統制システムの充実を推進している。予算編成においては、全学的な「予算編成方針」に基づき各部署の要求を厳格に精査し、単年度の事業計画書・予算案を取りまとめるとともに、5 か年の中長期的な「財務計画書（中期事業計画）」を每期策定している。これらは経営会議規程に則った確認や資料作成の手続きを経て、取締役会の最終承認を得て運用されている。また、事業部門別の収益性を可視化する「管理会計ツール」を導入・運用して客観的なデータに基づくモニタリングを実施し、毎月の取締役会で月次実績や着地見通しを報告することで、機動的な予算調整や迅速な経営判断を行える体制を確立している。
- ・業務の効率化と体制強化に資する取組として、財務経理部では各部署とのコミュニケーションを徹底的に強化した。その結果、2025 年度においては、月次決算を目標である「5 営業日以内」で締める業務を、年間 12 か月一度も遅れることなく完遂した。
- ・さらに、ガバナンス強化における特長として「三様監査」体制の確立が挙げられる。株式会社立大学として会社法上の会計監査人の設置義務はないものの、経営の健全性と透明性を自律的に高めるため、任意で外部監査法人と契約して毎事業年度の会計監査を受けている。これに加え、監査役による厳格な業務・会計監査と、専任の内部監査人による業務プロセスの機動的な検証を連動させることで、極めて厳正な監査体制を構築している。この結果、毎年の外部監査において計算書類が「全ての重要な点において適正」との評価を得ており、高い社会的説明責任を果たしている。

- ・経営体制の高度化における極めて重要な成果として、情報セキュリティ体制の抜本的強化が挙げられる。専門部署である「情報セキュリティ室」を中心に、個人情報保護からインシデント対応、最新の生成AI利用ガイドラインにいたるまで規程群を網羅的に整備している。厳格なアクセス制御やデータ暗号化に加え、全教職員対象の情報セキュリティ研修や実践訓練を定期実施し、一連の活動を国際標準規格「ISO/IEC 27001」に準拠した情報セキュリティマネジメントシステム (ISMS) として大学運営全体に導入した。代表取締役のリーダーシップの下、組織の役割・責任・権限を明確化した推進体制を構築し、厳格な内部監査とマネジメントレビューによる継続的な改善 (PDCA サイクル) を機能させた結果、2025年7月には全国でも希少な「大学全体での ISMS 認証」を取得した。本学では通信教育課程において強く求められる「安定的・継続的な授業の実施や個人情報管理のための定期的な検証と改善」を極めて高度な水準で実現しており、すべてのステークホルダーに対して確かな信頼と安全性を保証している。

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、独自開発した eラーニングシステム「Cloud Campus」の提供、ならびに多様な教育コンテンツの制作・販売を通じて、企業や教育機関等におけるオンライン教育の推進・導入を強力に支援している。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、学長、学部長、各センター長等が参画する委員会を通じて、教職協働による厳格な品質保証体制を確保している。
- ・「Cloud Campus」の利用実績は、直近の2026年4月時点において全国240社以上に達し、全体の総ユーザ数は160万人を超えている。主に1,000人以上規模の大企業が半数を占め、IT・通信業や官公庁、建設業、製造業など幅広い産業界に広がっている。また、2025年度も約90%という極めて高い水準の利用継続率を達成した。
- ・企業向けコンテンツ販売の検証により、既成の研修教材を求める中小企業での導入ニ

ーズが高いことを把握したため、IT とビジネスの基礎知識を網羅した「Cloud Campus コンテンツパック 100」のパッケージ展開を推進した。提供するコンテンツは、最先端の情報の精度と鮮度を保つために毎年全体の見直しを行っている。その結果、同パッケージの導入は順調に拡大しており、令和 8(2026)年 3 月時点で導入企業数は前年比 2.1 倍、ID 数は 1.8 倍へと大きく伸長している。また、これに伴い、「Cloud Campus」の導入は、2025 年度には大企業中心であった取引から中小企業の新規獲得に大きくつながっている。

- ・導入企業の具体的な活用事例や運用ノウハウは、大学の製品紹介サイト等でインタビュー記事として多数公表し、社会全体のオンライン教育の質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 4 項に定める「特別聴講学生」の制度を活用し、国内の千葉工業大学、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。本学のシステム「Cloud Campus」を基盤とした授業提供は、時間や場所の制約がないため協定校の学生の学修機会拡大に大きく寄与している。受入れに際しては、本学の規程に基づき、入学判定審議会で意見を聴取した上で学長が許可する公正なプロセスを運用している。2025 年度は 34 人の特別聴講学生を本学に受け入れ、延べ履修科目数は 62 科目であった。また、本学学生が他大学の科目を履修し単位認定を希望する場合も教授会での厳格な審査を経て質を担保している。
- ・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。2025 年度も協定に基づき、漢陽サイバー大学の学生が本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「Cloud Campus」を介した授業コンテンツの共有を行っている。本学のコンテンツが同校の正規授業として継続活用される一方、同校からは通学制におけるオンライン授業の運営ノウハウのフィードバックを受ける双方向の協定を締結しており、大学教育情報誌の先行事例として広く紹介された。
- ・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、正規専門科目「データサイエンス入門」をオンラインで継続的

に無償提供している。また、地域における高校生の能力伸長と地域社会の発展を目的として、2025年2月に福岡市立高等学校4校（福翔、博多工業、福岡女子、福岡西陵）と高大連携の包括協定を締結した。その後、福岡県立西田川高等学校等とも協定を結び、2025年度春学期には高大連携科目等履修生として、対象校の生徒や教員を合計約50人受け入れた。千葉県教育委員会の教員向けにも、本学の専任教員による特別セミナーを実施した後、本学の「データサイエンス入門」のオンライン授業を提供した。これらの取組において、同科目を修了した高校生等に対しては、修得した知識やスキルをデジタル証明する「オープンバッジ」を発行し、進学等における能力の可視化を支援している。実施後には福岡市教育委員会や各高校と結果の振り返り（検証）を行い、次年度以降に向けた具体的なカリキュラムの改善策の検討を進めている。

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、2025年度には特別編などを含めて計5回を開催した。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。サイバーセキュリティや生成 AI、JAXA（宇宙航空研究開発機構）共催による衛星データ活用など、社会的関心の高いテーマを取り上げ、社会人を中心に、年間で延べ1,000人以上がリアルタイムで参加する規模になっている（https://www.cyber-u.ac.jp/open_lecture/）。

「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 (2025/5/16)	266人	環境変化とサイバーセキュリティ ～テクノロジー変革期の脅威と私たちがとるべき対策～／日野 隆史（客員講師）
第2回 IT・ビジネスセミナー (2025/9/12)	96人	マーケティングの当たり前を疑う／北村 森（教授）
第3回 IT・ビジネスセミナー (2025/10/3)	162人	『ChatGPT×マーケティングの教科書』出版記念 生成AIをマーケティングで徹底活用！ - 分析から戦略立案まで独力で実現する - /小宮 紳一（教授）・浅田 麻菜（講師）

第4回 IT・ビジネスセミナー (2026/2/27)	281人	成果につながる生成 AI 活用 - 外注費 99%削減を生んだ、実務での 検証と判断 - / 河村 大馬 (担当講師)
JAXA 共催 特別セミナー (2025/12/12)	293人	衛星データが皆さんのもとの届くまで / 杉田 尚子・河村 耕平・池畑 陽介 (以 上、JAXA)、藤澤弘美子 (准教授)・浅田 麻菜 (講師)

- ・セミナー実施後には、参加者アンケート（約 9 割の高い満足度）を詳細に分析し、寄せられた意見や学習者のニーズを次回の企画立案に反映させている。2025 年度の第 2 回実施後の分析から「AI」に関する開催要望が多数を占めたことを受け、第 3 回および第 4 回では「生成 AI の実務活用」に特化した企画を迅速に実施した結果、第 4 回では年度最多となる 500 人超の申込を獲得した。このように、単発の公開講座にとどまらず、学習者のニーズと意欲を的確に捉え、より高度で実践的な教育プログラムへと進化させる継続的な改善サイクルが確立している。

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>

- ・本学の特徴的な取組として、卒業生に対する継続的な支援・生涯にわたる学修機会の提供（リカレント教育）のため、指定の約 100 科目を無償で視聴できる「生涯学習プログラム」を提供している。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最新の授業科目や未履修であった授業科目についても、本学の LMS「Cloud Campus」上で自発的に学び続けられるよう支援している。提供科目数は、2025 年度春学期の 100 科目（2025 年 5 月時点）から 2026 年度春学期は 103 科目（2026 年 5 月時点）となっており、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）、2025 年度が 85.3%（卒業生 855 人、申請者 729 人）と、直近 3 年間で申請率が大幅に上昇しており、多くの卒業生に対する継続的な学習機会として定着・活用されている。
- ・さらなるリカレント教育の推進策として、2024 年度春募集より、新たに本学卒業生を

対象とした独自の「卒業生向け科目等履修生受け入れ制度」を新設した。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、新カリキュラムにおけるマイクロレディンシャル（MC）の取得や、修得した専門知識・スキルを証明するオープンバッジの獲得も可能としている。2024年度春学期は27人、2025年度春学期は96人（新規入学54人、継続42人）、2026年度春学期は103人（新規入学53人、継続50人）が科目等履修生として再入学し、意欲的に学習を行っている。アンケートでも7割以上が制度に満足し、73.5%が在学生にも推奨したいと回答するなど、本学での学びと卒業後のキャリア・アップ支援に対する評価の高さを裏付ける確かな成果が上がっている。

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>

- ・本学では、オンライン大学として蓄積してきた教育資産やノウハウを最大限に活用し、企業内のプロフェッショナル人材育成を目的とした「オープンラーニング事業」を推進している。
- ・法人向け教材である「Cloud Campus コンテンツパック 100」においても、本学教員リソースを活用した専門コンテンツの新規開発・拡充を進めている。2025年度には、本学の正規授業科目である「データサイエンスのための確率統計」や「ITのための基礎知識」をベースに、法人向け・社会人向けに最適化してカスタマイズした「統計入門」や「DX 基礎シリーズ」などの最新講座群を開発し、提供を開始した。具体的には、コンプライアンス分野7本、統計分野2本、Web関連1本、DX基礎11本の計21本のコンテンツを、生成AIを積極的に駆使した内製化体制により迅速に制作・拡充するなど、企業ニーズに即応した実践的コンテンツの提供体制を強化している。
- ・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」を開設している。これは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、専門分野に特化した実践的かつ高度な研修コンテンツとして5種類を整備している。修了者には履修証明書および国際標準規格である「オープンバッジ」を発行し、スキルの可視化を支援している。実際に企業の社員が本学のプログラム（「ネットワークセキュリティプログラム」等）を履修し修了するなど、社会人のリスキリングおよび企業のDX推進に向けた具体的な成果を

積み上げている。

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、「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。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年度に制定した「サイバー大学における自己点検・評価に関する規則」により実施方法を明文化しており、これらを可視化した「内部質保証システム体系図」を全教職員へ周知することで、組織的な質保証体制を確立している。

2025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改善意見や外部評価委員会からの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。2025年度には、2022年度から2024年度の3年間の活動を網羅的に総括した「令和7年度 自己点検評価書（令和6年度報告書）」を作成・公表した (<https://www.cyber-u.ac.jp/about/self-check.html>)。このプロセスにおいて、日本高等教育評価機構が指定するエビデンス資料の整備を完了させるとともに、法令遵守状況の精査を含め、自己点検・評価による改善を行っている。さらに、2026年度に受審する7年に一度の「大学機関別認証評価」に向け、新しい評価基準に対応した「令和8年度 自己点検評価書（令和7年度報告書）」を作成している。
- ・ 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、2025年5月1日時点の進捗状況を確認した結果を報告書として公表した。2025年度は現行の中期目標（2021～2025年度）の最終年度であり、点検・評価に基づく検証結果と改善取組

の状況を踏まえて、内部質保証委員会および「将来構想プロジェクトチーム」による集中討議を行った。そして、2026年3月の教授会および取締役会の承認を受け、新たな5か年の中期目標（2026～2030年度）「CU Vision 2030」を策定し、学内外に公表している（<https://www.cyber-u.ac.jp/about/publication.html>）。

【外部評価】

- ・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）より、2か年にわたる最終総括を受けた。重点評価項目である「マイクロ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」など全6項目中5項目において最高評価の「◎（とても良い）」を獲得した。特に、抽出された課題に対して年度内に解決策を実行に移す「改善スピードとプロセスの透明性」について極めて高い評価意見を得ている。
(<https://www.cyber-u.ac.jp/information/y260331.html>)
- ・前年度までの国内外での評価に加えて、本学の質保証の有効性を証明するものとして、2026年3月には、文部科学省「先導的大学改革推進委託事業」による「大学による教学マネジメントの確立のための取組事例の把握等に関する調査研究」の『教学マネジメント取組事例集』において、全国約800大学の中から11校、通信制大学の運営方法としては唯一の参考事例で選出されるという実績を上げている。
(https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/itaku/1418430.htm)
- ・2022年度からの収容定員に係る学則変更に伴う文部科学省の「設置計画履行状況等調査」への対応では、4年間の調査期間を通じて改善指摘を一切受けることなく、適切にアフターケア期間を完了した。
- ・以上、全44項目の行動目標に対する2025年度（最終年度）の進捗状況を自己点検・評価した結果として、ほとんどすべての項目が「おおむね順調に進んでいる」または「当初の計画以上に進んでいる」という判定となった。なかでも、国内外の第三者機関から極めて高い評価を得た実績により、行動目標7および9（学修成果の評価：マイクロレデンシャル制カリキュラム）、行動目標21（若年層のキャリア支援）、行動目標44（内部質保証）は「当初の計画以上に進んでいる」と評価できる。ただし、外部環境の変化に伴う収容定員充足率の課題については、2026年度より始動する次期中期目標においても継続的に取り組み、さらなる改善を図っていく。

V. 総括：中期目標（2021～2025年度）の成果と今後の展望

2021年度より開始した第4サイクルの中期目標期間において、本学はオンライン教育の先駆者として独自の教育・支援モデルを深化させ、国内外の主要な第三者機関より極めて高い評価を獲得するに至っている。これら大学運営全般および教育研究の改善・向上に直結した中期目標（2021～2025年度）8領域の総括と今後の展望は以下のとおりである。

領域1：大学の認知度/ブランド力向上

【5年間の成果】 英国 THE 誌「Online Learning Rankings 2024」でのランクインや高等教育機関初のオープンバッジ大賞受賞、文部科学省の先導的・大学調査研究での事例選出などにより、国内外でオンライン教育の質を象徴する先駆的な地位を確立した。

【今後の展望】 2025年度からのリブランディングによる認知度向上を基盤とし、持続的な学生確保に向けて各種奨学金の広報強化や、魅力的で質の高い教育プログラムの社会的周知を図り、多様な学習者の受入れ拡大につなげていく。

領域2：完全インターネット教育の充実

【5年間の成果】 国内初のマイクロクレデンシャル制の全学導入や、通信制大学初となる文科省 MDASH のダブル認定・プラス選定など、社会ニーズに直結した実践的なオンライン教育モデルを構築し、学修成果の可視化と厳格な質保証を推進した。

【今後の展望】 生成 AI 活用等により社会の変化に即応した教材改修サイクルの定着と迅速化、および学修成果の明示化を進める。さらにリベラルアーツと専門教育の融合など、未来のニーズに応えるカリキュラムの発展を図る。

領域3：履修管理体制の強化及び学生支援の充実

【5年間の成果】 学修支援の総合的な成果として履修継続率は90%以上に到達し、体系的なキャリア教育との連携で24歳以下の就職率は4年連続90%超を達成した。また、障がい学生への合理的配慮など、多様な学生支援を有効に機能させている。

【今後の展望】 個別最適化を推進するため、生成 AI 等を活用した学生サポートの高度化を進める。同時に、学習意欲と履修継続率の維持に向けたきめ細やかな施策を講じ、効果的かつ効率的な学修および学生支援を堅持していく。

領域4：eラーニング研究の推進

【5年間の成果】 毎年発行する学内紀要で研究成果を広く公開するとともに、特に LMS の学習履歴データ分析や生成 AI の教育活用、マイクロクレデンシャルの実践効果など、オンライン教育の特性を活かした学術論文や学会発表で多数の実績を上げている。

【今後の展望】 さらなるオンライン教育の高度化に向けて次世代学習システムの研究開発を進める。あわせて、研究意欲を喚起するインセンティブ制度の検討や伴走型支援

を強化し、本学の教育研究上の目的に資する研究活動を一層活性化させる。

領域 5：人材の確保と育成

【5年間の成果】 専任教員数を36人まで拡充するとともに、産業界で豊富な実績を持つ実務家教員を重点的に確保している。また、FD・SD研修を通じた生成AI活用を全教職員に広く浸透させることで、教育活動の質向上と業務改善につなげている。

【今後の展望】 教員の年齢構成の適正化や教育プログラムの強化を見据え、計画的な採用活動を継続する。中長期的な人材育成方針に基づく体系的な研修の実施などにより、教職員の専門性と教育指導スキルの恒常的な底上げを図る。

領域 6：経営基盤の強化

【5年間の成果】 独自開発の学習システムを全国240社以上に提供するビジネスモデルと、全学でのISMS認証や三様監査体制の確立により、透明性の高い経営体制を構築した。収益の確保により、純資産構成比率69.5%の盤石な財務基盤を確立している。

【今後の展望】 学習ニーズの多様化等を見据え、持続的な学生確保に向けた事業領域の拡大を図る。投資対効果の高い資源配分と予実管理を前提とした5か年の財務計画に基づき、次世代への投資と収益構造の最適化を推進していく。

領域 7：社会貢献・産学間連携

【5年間の成果】 自治体・高校等への専門科目提供や産学連携による支援で実績を重ねた。また、教育技術の国際標準化やマイクロレデンシャルの普及促進を担う団体の理事を学長が務め、学習歴証明の信頼性向上において主導的な役割を果たしている。

【今後の展望】 高大連携や企業向け制度の運用実績を検証し、より実効性の高い教育連携モデルへと拡張する。生成AIの活用等による実践的コンテンツの内製化を加速させ、高度IT人材の輩出を通じた社会課題解決を推進する。

領域 8：内部質保証の恒常的推進

【5年間の成果】 学長のリーダーシップの下、内部質保証委員会と外部評価委員会を中核とし、改善タスクリストや中期目標の進捗状況に関する自己点検・評価と結果の公表を定期的に繰り返し、自律的かつ透明性の高いPDCAサイクルを全学に定着させた。

【今後の展望】 技術や社会要請がかつてないスピードで変化する中、大学の目的と実社会の要請との間に乖離が生じないように柔軟に対応していく。新中期目標に掲げたKPIに基づき各取組を評価し、大学運営および教育研究の継続的な改善・向上を図る。

以上のように、過去5年間にわたり積み上げてきた取組は、実効性のある教育の質保証体制として確実に実を結んでいる。開学20年目の大きな節目を迎える2026年度より、本

学はこれまでに蓄積した教育実践の成果を確固たる礎として、新たな5か年計画「CU Vision 2030」を始動させる。

各領域の「今後の展望」で掲げた事項は、新中期目標を構成する「三つのミッション・ステートメント」および「10の重点項目（ビジョン）」に継承されている。生成AIをはじめとするテクノロジーの飛躍的な進歩により社会構造が変化中、本学は「AI時代に即したオンライン大学」として次世代教育のあり方を再定義し、「学生の創造に、伴走する大学。」という新コンセプトの下、先端技術と人的サポートを高度に融合させた個別最適学習やキャリア伴走支援を実践していく。多様な学習ニーズに柔軟に応える魅力的な教育プログラムの拡充を推進し、持続可能で成長力のある大学運営と次期中期目標の達成に向けて、今後も教職員一体となって邁進する。

以上