

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
2022年度報告

2023年5月1日
サイバー大学

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」*を教授会および取締役会での審議を経て策定し、「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」**の 7 領域について 14 の「基本目標」を設定し、それぞれに対応する計 45 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、2022 年 11 月に「サイバー大学における内部質保証の基本方針」を制定し、恒久的な大学全体の改善・向上を目指すための教学マネジメント体制を明文化して社会に公表している。点検・評価活動は、「①半年に一度、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」の更新と自己判定、②年に一度、大学が独自に掲げる戦略的な中期目標に対応した各行動目標の達成度評価、③三年に一度、自己点検評価書の本文全体の作成・公表」を基本的な実施スケジュールとしており、2022 年度には①～③のすべてを行った。また、これらの実施状況について客観的かつ公正な評価を得る目的で、学外有識者で組織する外部評価委員会を毎年開催し、年度ごとの判定結果と提言内容を教授会で教職員に共有し、質保証の PDCA サイクルを稼働している。

本報告は、上記活動のうち、②に該当する点検・評価の結果である。以下では、中期目標における 45 の行動目標のそれぞれに対し、2023 年 5 月 1 日時点における進捗状況について、内部質保証委員会の傘下に配置した自己点検ワーキンググループが確認した内容を「2022 年度報告」として編纂する。様々な視点から直近年度での成果や取組実績を中心に大学ホームページで公表することにより、社会への説明責任を果たすことを期待する。

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（2023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	4,429人	110.7%

2022年度入学者数・卒業者数

学生区分	1年次 入学者数	入学定員 充足率*	2年次 編入学者数	3年次 編入学者数	卒業者数
正科生	1,007人	125.9%	56人	382人	561人

III. 重要な達成指標（目標値と実績値）

2022年度の大学事業目標に対する達成度

	入学者数 (編入含む)	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	1,380人	80.0%	80.0%	114,442単位	4.00	27.8億
実績値	1,445人	88.4%	85.6%	117,388単位	4.20	28.3億
達成率	104.7%	110.5%	107.0%	102.6%	105.0%	101.8%

*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（2023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) 【広報メディア開発部】

- “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>

- ・通学不要でいつでもどこでも学ぶことができる環境として、学内で独自に開発した学習管理システム「Cloud Campus」を学生に提供している。大学ホームページ内では、パソコンだけでなく、スマートフォンやタブレットなどの様々な端末での学習を可能とした Cloud Campus の特長や機能について概要を紹介するページや特設サイト (<https://www.cyber-u.ac.jp/sp/cc/>) を公開している。また、「体験授業一覧ページ」は、サンプル授業の更新を行うとともに「テクノロジー系科目」「ビジネス系科目」「教養科目」に分類し、利用者が目的の科目を選びやすいページ構成に刷新するなど改善を重ね、入学検討者向けの広報に活用している。

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

- ・2022年5月に公開した「通信制大学」を紹介するページは、具体的なサイバー大学への入学検討者よりも更に前段階の検討者層に向けた「通信制大学」を紹介するページとしており、通信制大学での学びをよりイメージしやすくさせることにより、選択肢の一つとなるよう努めている。

(https://www.cyber-u.ac.jp/camp/distance_learning_univ/index.html)

- ・また、Cloud Campus は学内利用だけでなく、大学を設置運営する株式会社サイバー大学が、企業や本学以外の教育機関向けに販売提供を行っている。本学の企業サイトでは、実際の操作画面を用いたデモ動画や、システム内で設定できるロール（受講者、管理者、インストラクター、コンテンツ制作者）ごとの利用場面に即した機能紹介、導入企業および教育機関における担当者の声などを掲載し、Cloud Campus の利用者目線での製品ブランディングに努めている (<https://cc.cyber-u.ac.jp/>)。
- ・2022年度の新入生に実施したアンケートでは、「サイバー大学への入学の決め手になったものは何ですか。（複数選択）」という設問で、「通学不要（スクーリング一切なし）」（93.2%）、「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）」（72.7%）が前年度同様に上位3項目であり、Cloud Campus のブランディング戦略に即して、いつでもどこでも学びやすい完全インターネット制の大学であることが、継続的に学生募集において有利に働いているといえる。

行動目標 02. (1. PR 活動の充実) 【広報メディア開発部】

●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>

- ・学部教育目的と親和性の高いインターネット広告の展開により社会的認知度の向上を図っており、広報メディア開発部（2022年度までは広報部）では、Web 広告や大学ホームページから出願までのユーザ動向分析と徹底した数値管理を継続的に行っている。大学ホームページへの流入数は、前年対比で約 35%増加の約 620 万を獲得し、認知拡大や出願者数の増加に寄与している。
- ・大学の公式 SNS（Facebook および Twitter）等も活用して大学情報の発信を継続するとともに、卒業生・在学生のインタビューを 2022 年度も実施し、本学での実践的な IT・ビジネスの学びを通じて「自己の価値向上」を実現されている事例として紹介を行っている（https://www.cyber-u.ac.jp/cu_life/interview.html）。併せて、LINE のチャットボットも活用することで、より多くの検討者が気軽に情報を入手できるようにしている。
- ・2022 年度も 24 時間参加可能なオンライン・オープンキャンパスに、「教員プチ講座」や「科目紹介動画」などのコンテンツを引き続き公開し、学びへの興味喚起を促している。更に動画コンテンツの視聴後、入学検討に向けたオンラインによる大学説明会を開催し、説明および質疑応答を行った。希望者には、オンラインによる個別相談も受け付け、一人ひとりの個別の事情に寄り添った質問・相談に対応している。
- ・キャリアサポートセンターのページでは、「キャリア・就職支援紹介動画」を設置し、入学後の就職活動の流れがわかるように、どのような準備を進め、どのようなサポートがあるのかを紹介し、若年層の入学検討者およびその保護者への訴求力を高めている（<https://www.youtube.com/watch?v=0Xdw-PdnXkA>）。また、キャリアサポートセンターを通じて就職活動を行った学生の体験談をキャリアサポートセンター長との対談形式で紹介している（<https://www.youtube.com/watch?v=DY4ufXsUKuA>）。
- ・2022 年度の秋募集期間および 2023 年度の春募集期間にも、認知向上施策として、主要都市を中心に定期的にテレビ CM を出稿している。また、2022 年 3 月 1 日より全国のファミリーマートで年間を通じて店内 CM を放送している。特に、若年層のユーザが多い TikTok も活用するなど、多様なメディアを利用することにより、効果的な PR 活動を継続的に展開している。

行動目標 03. (1. PR 活動の充実) 【広報メディア開発部】

●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>

- ・本学教員が開催するセミナーや講演会、テレビやラジオなどのメディア対応については、教員から広報担当への情報共有に基づき、大学公式 SNS 等を通じて周知を行って

いる。2022年6月発刊の「日経ムック 大学選びを考えたらまず読む本 2023年版」では、「AI・データサイエンスが学べる大学」の特集記事で、数理・データサイエンス・AI教育プログラムを中心とした本学の教育内容に関するインタビューに、学部長が対応している。また、2022年6月から11月までは、「大学新聞」第204号から第209号までの集中連載として、学長、学部長、授業サポートセンター長、キャリアサポートセンター長、在学生の視点から、以下の計5回に渡る記事を掲載し、教育業界での認知向上を促進している。

第1回 DX社会を牽引する高度IT人材育成 オンラインだからこそその“未来力”を醸成する

第2回 横断的な学びを実現できるコース デジタル時代に求められる資質

第3回 多様な進路選択に応じてサポート 安心して柔軟に学べる環境を提供

第4回 専門スタッフが授業をサポート 学生の不安を解消する授業体制

第5回 早期からキャリアサポートを実施 将来を見据えて高度IT人材へ成長

- ・2022年度も引き続き、「サイバー大学IT・ビジネスセミナー」をオンラインでのライブ配信方式で、特別編を含み計5回開催した。本セミナーの質疑応答部分を除いた講義内容のほか、在学生向けに継続的にライブ開催している「学習支援室」で行われた「教員プチ講座」をYouTube内の「サイバー大学公式チャンネル」でアーカイブ配信しており、多様な観点で本学の取組みが社会に広く周知されるよう登録コンテンツの充実を図っている。

(<https://www.youtube.com/channel/UCT924tYZaX8zZsBEMc4Njzw>)

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) 【広報メディア開発部】

●IT・ビジネスの実務教育実践による「自己の価値向上」の為に「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>

- ・教育目的に掲げる「高度 IT 人材」の育成を基軸に、現代社会で求められる知識・技能・態度を修得させるため、IT 総合学部内に 3 つのコース・8 つのプログラムを設置しており、多様な学生の成長を支援する教育方針の表明として、大学ホームページ内の「大学概要」にて、「建学の理念」、「使命・目的」、「教育目的」、「三つのポリシー（卒業認定・学位授与の方針、教育課程編成・実施の方針、入学者受入れの方針）」を定め、学内外へ周知している (<https://www.cyber-u.ac.jp/about/>)。大学が掲げる人材育成目標の更なる実現に向けて、2024 年度から新たに開始する「マイクロレデンシヤル制」のカリキュラムに関する告知として、2023 年 4 月にプレスリリースを配信した。マイクロレデンシヤル（オープンバッジ）の発行は、個々の学生が、指定の科目群での学びを通じて、卒業までに体系的に身に付ける知識や技能を学修成果として可視化し、デジタル証明することを目的としており、「自己の価値向上」を支援する新しい試みである。案内用チラシも作成し、高校訪問等を実施する際に持参して、2024 年度入学検討者向けに説明を行っている (<https://www.cyber-u.ac.jp/information/y230403.html>)。
- ・2022 年 4 月より収容定員を 2,500 人から 4,000 人へと変更する認可を受け、新しい入学定員での募集活動を行っている。昨年度の 5 月 1 日時点で既に収容定員を超過した状態にあるため、2022 年度も引き続き、入試判定委員会を経て教授会の意見を聴いて厳正な入学者選抜を実施した。2023 年 5 月 1 日時点の在籍学生数は 4,429 人で、収容定員充足率は前年度から微増の 110.7%となっている。
- ・在籍学生の属性分布では、2023 年 5 月 1 日時点で社会人が全体の 52.4%を占めている。入学者数については特定の年代の減少はないが、昨年度に続き 25 歳未満の若年層学生の数が他の年代より大きく上昇しているため、在学生全体での割合としては社会人学生が減少傾向にある。2023 年度の春学期募集でも高校新卒者の割合は増加しており、学生が「有職社会人」と「若年層未就業者」に二極化する傾向が続いている。2022 年度には、高校生および若年層向けの特設サイト「IT でキミの未来を広げる大学 – U24 SPECIAL –」を開設し、本学ならではの自由度の高い学習スタイルと将来の夢や可能性を魅力的に伝える内容で構成している (https://www.cyber-u.ac.jp/youth_sp/)。また、女性の入学者数も徐々に増えており、この 1 年でも入学割合（2022 年 5 月 1 日時点の在学生の男女比：女性 26.9%、男性 73.1% ⇒ 2023 年 5 月 1 日時点の在学生の男女比：女性 27.2%、男性 72.8%）が微増している。

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) 【広報メディア開発部】

●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のプロセスに基づき、授業コンテンツの制作における分析・設計・開発・実施・評価の5つのフェーズにおいて、広報メディア開発部（2022年度までの教育メディア開発部と広報部が統合）の専門スタッフが教員と連携しながら教育質保証を推進する体制を維持している。
- ・「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。また、2023年4月より全学生に共通のディプロマ・ポリシーが再整理されたため、既存の授業設計書フォーマットを新たなディプロマ・ポリシーに対応した形式に改定した。ディプロマ・ポリシーとスキルセット、科目目標の対応および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とスキルセットとの対応についても授業設計書に記載し、授業制作を実施している。なお、授業設計時に上記改定の意図、関連性を考慮することの重要性が教員に深く伝わるよう、説明資料の改定も進めている。
- ・「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おり、専門・語学・教養科目のすべてのスキルセットを作成したうえで、新たなディプロマ・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ている。
(https://www.cyber-u.ac.jp/about/correspondence-table_23s.html)
- ・授業コンテンツにおいて、より柔軟に著作物を使用し、コンテンツの品質を高めるために、改正著作権法第35条が定める「授業目的公衆送信補償金制度」を運用し、新たに9科目において、対象となる素材を授業コンテンツ・学習資料に活用している。また、授業コンテンツに一定水準の視認性と品質を担保するため、授業コンテンツ用スライドのテンプレートを更新し、2023年度秋学期の新規授業コンテンツへの反映を目標に、授業制作での運用を開始している。
- ・授業コンテンツのアクセシビリティ向上のため、2022年度には字幕を設定するうえでのガイドラインを作成し、実際に1科目の授業コンテンツに字幕を設定して試験運用

を行った。また、試験運用の結果を受け、より多くの科目へ字幕を設定するため、ガイドラインに即した字幕を効率的に作成、運用する方法の検討も開始した。

- 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、2022年度には、透明板（ライトボード）を利用して数式等を手書きで講義解説した動画をコンテンツ化できる「ラーニンググラス (<https://www.learning.glass/>)」や、テキスト型コンテンツの機能追加を図る更新版の html 授業コンテンツ作成ツールの導入等、新しい授業コンテンツの制作手法の検討を開始した。
- 制作する授業コンテンツの品質を向上させるため、2022年度までの教育メディア開発部のスタッフ間で、授業コンテンツの制作時にコンテンツをどのような観点でチェックしているかの意見交換を行い、授業制作において重要な視点をまとめ、共通認識を持つ研修を実施した。2023年度からは、大学の制作物全般を一部門で管理し、連携強化することを目的に、広報メディア開発部へと部署が変更となり、その傘下に「インスタラクショナルデザイン（ID）課」と「制作課（旧アートデザイン（AD）課）」を配置して、授業の設計・開発を推進する体制を維持している。

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

●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、学部長、専門・教養・語学教務主任や広報メディア開発部、授業サポートセンターのメンバーが出席する FD 専門部会で、教授法の改善について組織的に検討する体制を整備している。加えて、FD 専門部会を中心として、教員研修、授業改善、教育方法の改善を組織的に行っている。FD 専門部会では教職協働の体制を築き、教育内容・方法等の組織的な改善に向けて教員研修の年度計画を策定し、それを実行している。FD 活動については大学ホームページで公開している。

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

2022 年度 FD 活動実績 :

https://www.cyber-u.ac.jp/module/uploads/20230410122549/fd_result_2022.pdf

2023 年度 FD 活動計画 :

https://www.cyber-u.ac.jp/module/uploads/20230410125103/fd_plan_2023.pdf

- FD 専門部会が企画し、各学期末にオンラインで実施している「学生による授業評価アンケート」を 2022 年度も継続している。FD 専門部会の担当者が集計の後、全体平均

と授業ごとの平均点とを比較したシートおよびリスト形式に整理した受講者のフリーコメントを、担当教員にフィードバックしている。また、毎学期科目区別に集計したデータを大学ホームページに公開している。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いるが、2022年度春学期：4.19、2022年度秋学期：4.22 という結果であった。

(https://www.cyber-u.ac.jp/fd/y2022/2022_result.html)

- ・2022年度では、2021年度から引き続き、各科目で教員が授業時間外に枠を設け、Zoom等を活用したリアルタイム型のオンライン講習や交流会が実施されている。加えて、2023年4月からは、学生が、学修に関する相談を中心に、大学生活や進路・生活に関する悩みごとなどについて、各教員が指定する時間に個別に相談することができる全学的なオフィスアワーを正式に制度化し、運用を開始している。

(https://www.cyber-u.ac.jp/support/office_hour.html)

- ・授業サポートセンターにおいては、授業評価アンケートでのフリーコメントの全件チェックおよびテキストマイニングによる分析を行い、FD専門部会で報告を行っている。加えて、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。
- ・教務部教務課においては、専門・教養教務主任の教員と協力して、新任教員向けにeラーニングシステムの利用に係る個別の操作説明研修を実施している。特に、成績入力講習会は、2022年度に合計4回（2022年8月15・16日、2月13・14日）開催しており、少人数のグループワーク形式で実際に参加者が手を動かしながらシステムの操作方法を修得するだけでなく、授業考慮の制度なども改めて学ぶことで、本学でのオンライン教育に関する理解を深めている。
- ・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。2022年度では、「高等教育におけるデジタルバッジの活用」をテーマとしたFD研究会（2022年5月20日、参加者49名）を実施し、現在高等教育の現場での活用が広がり始めているデジタルバッジについて標準規格や活用のメリット、国内外の活用事例を情報共有した。更に、「サイバー大学における今後のテスト運用ルールについて」（2023年1月21日、参加者50名）をテーマとしたFD研究会では、授業の理解度確認のための課題（小テスト、レポート、ディベートなど）における現状の課題の整理と、今後どのような運用が理想的であるかについて議論を行った。また、「ゼミナール担当者アンケート調査より」（2023年3月18日、参加者54名）として、ゼミナールでの学生指導を通じて、本学の卒業研究履修学生の傾向や課題などについて調査したアンケート結果を情報共有するとともに、本学の学生にとって最低限身に付けてほしい能力やスキルについて議論した。

- ・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、毎月第 1、第 3 金曜日に開催している。学部教員会議では、各教員から任意で議題を持ち寄り、学部教育における様々な課題について意見交換や議論を行うことをねらいとしている。2023 年 4 月 7 日（参加者 43 名）では、「生成系 AI に関する対応方針」についての議論や、2024 年度から開始する「新カリキュラム勉強会」を行った。また、2023 年 4 月 21 日（参加者 38 名）には、「新カリキュラムの履修モデルワークショップ」を行った。
- ・e ラーニングの特徴として、システムから抽出された受講継続率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（ティーチング・アシスタント）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 年度には、希望する教職員に 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。分析結果は、TA ミーティング（2022 年 11 月 30 日、参加者 44 名）および学部運営委員会（2022 年 12 月）で学生の受講奨励のための参考情報として共有している。
- ・また、教員には開講中の全授業科目の運営状況を自由に閲覧できる権限を提供するとともに、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（ドロップアウト率）も参考に確認できるようにし、コミュニケーションツール（Slack）上で FD に関して議論できるチャンネルを設けて意見交換するなど、教員間のピア・レビュー活動の実効性を高めている。
- ・広報メディア開発部 ID 課（2022 年度までは教育メディア開発部 ID 課）では、2021 年度から運用を始めた授業の改善計画作成を科目担当教員に促すための「授業改善支援ツール（内省支援ツール）」を基に、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の BI ツールを用いた授業振り返りツールの検討を開始した。また、IT 総合学部における授業改善の趣旨に合わせ、広報メディア開発部でも新規科目制作時の小テスト・期末テスト作成に関する説明を実施し、運用している。
- ・広報メディア開発部では、科目を担当する TA に対して、授業内の要改修箇所について確認を依頼するだけでなく、自発的に授業評価アンケートのフリーコメントから受講者の意見を分析している。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、工数等に鑑みた改修スケジュールを検討している。また、授業コンテンツの改修作業をよりスムーズに行うことを目的に、一部改修の実施方法を教員の希望に合わせて選択できる形に改修申請フォームおよび改修申請書のフォーマットを更新した。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、2022 年度春学期に計 46 科目 510 項目、2022 年度秋学期に計 43 科目 574 項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

おおむね順調に進んでいる

<進捗状況>

- ・学修の達成状況に関する点検・評価に関しては、三つのポリシーを起点として、本学の使命・目的および教育目的を踏まえ、高度 IT 人材を育成できているかどうかという観点での検証を行う方針をアセスメント・ポリシーに定め公表している。2022 年度には、高度 IT 人材に求める「IT 活用力」、「ビジネス応用力」、「コミュニケーション力」の三つの力についての定義との一貫性を確保しつつ、IT 総合学部内で全学共通とする新しいディプロマ・ポリシー（本学の学修成果に直結する七つの力）に再整理し、2023 年 4 月より大学ホームページで公表し周知している。
- ・在学期間中の学修成果の点検・評価としては、年に一度行う全学生アンケートの結果を基に、「知識・技能・態度の修得」に関する回答結果を検証している。2022 年度のアンケート結果では、回答者 795 人のうち「IT・ビジネスに関する専門知識が広がった」（503 人：63.3%）と、「教養に関する興味の幅が広がった」（442 人：55.6%）を選択する人の割合が 5 割を超えており、授業に関する直接的な知識・技能の修得が上位 2 項目として肯定的に評価されている。次いで、「論理的に考える力が身についた」（360 人：45.3%）、「自己マネジメント力（時間管理、自己目標管理など）が身についた」（310 人：39.0%）、「多様な意見・価値観を尊重できるようになった」（272 人：34.2%）を回答する割合が多かった。上位 5 項目の順序は、いずれも前年度のアンケートと同様の結果であり、全学的な傾向に変化は見られない。
- ・卒業後の学修成果の点検・評価としては、卒業後 1 年未満の者を対象にした「ディプロマ・ポリシー達成度アンケート」と卒業後 1 年以上（3 年未満）経過した者を対象にした「フォローアップアンケート」の実施により、卒業時点で「何をどこまでできるようになったか」ということや、キャリア等への影響・変化を検証している。2022 年度の「ディプロマ・ポリシー達成度アンケート」結果では、コース・プログラム別に掲げる知識・技能のうち、ほとんどの項目で 5 割以上が「十分できている」または「少し足りない部分もあるが、だいたいできている」と肯定的に回答している。しかしながら、アプリケーションの開発提案や実践的なコーディングに関しては、「全くできていない」という否定的な回答が 1～2 割程度存在する。例年同様、外国語力についても他の項目と比べて肯定的な回答が少ない傾向にあるが、主観的な評価の結果であるため、卒業後の環境次第で修得した知識・技能を利用する機会が少ないと、自己肯定感が相対的に低くなる影響もあると思われる。また、「フォローアップアンケート」

の結果では、本学を卒業したことによって「キャリアの選択肢が広がった (23.0%)」、「周囲からの評価が上がった (11.5%)」、「転職した (7.1%)」という回答状況であり、いずれも前年より数値が低下しており、昨今の不安定な社会情勢も少なからず影響していると考えられるが、「自分に自信が持てるようになった (53.1%)」は高い回答割合であり、「大学院へ進学した (9.7%)」も 1 割弱いることを確認している。

- 上記の主観的アンケートとは別に、2021 年度より、学生の客観的な学修成果を把握・検証する試みとして外部アセスメントテスト (GPS-Academic) を導入し、2022 年度からは 4~5 月と 10~11 月の年 2 回で定期的に継続実施している。2022 年度には、新入生 461 人、在學生 181 人の合計 642 人が受検しており、とりわけ新入生は前年比で 3.11 倍の人数に至っている。BI ツール (Microsoft Power BI や Amazon QuickSight) を活用して年齢層別・職業別のスコア比較や、学内の成績データ等との掛け合わせ分析を行っており、前年に受検した在學生の 2 回目の受検結果を検証したところ、思考力総合、レジリエンス、リーダーシップ、コラボレーション、経験総合の五項目すべての数値が向上している。また、新入生と在學生との比較では、在學生の方が各スコアの数値が高く、学内で受講を継続できている人ほど、これらのジェネリックスキルが伸びていることを確認した。受検者へのアンケートやインタビュー結果、並びに全国の他大學生の受検結果とも比較した資料を学内の内部質保証委員会やメールニュース等で教職員に共有するとともに、全体結果を総括した「受検結果レポート」を作成して学生にもフィードバックしている。
- その他、文部科学省より認定を受けた数理・データサイエンス・AI 教育プログラムでは、リテラシーレベルの指定 3 科目と、応用基礎レベルの指定 8 科目の単位を修得した正科生の直接的な学修成果として、2022 年度からオープンバッジの発行によるデジタル証明を開始している。2022 年度の 1 年間では、過年度に要件を充足した者を除いて、リテラシーレベルで計 533 人、応用基礎レベルで計 98 人がバッジ取得要件を満たしている。更に IT 総合学部では、分野別または階層別に特定の科目群 (クラスタ) で構成する新しい履修上の区分 (新カリキュラム) を定義しており、2024 年度からは学士号よりも小さな学修の単位でマイクロクレデンシャル (オープンバッジ) を発行し、学生個々の知識・技能の修得度合いを可視化・評価する方法を開発している。

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>

- ・「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（応用基礎レベル）に対応した科目として、「コンピュータのための基礎数学」「ビジネス事例から学ぶ統計入門」「アルゴリズムとデータ構造」「IoT 入門」「統計解析とデータマイニング」「AI アルゴリズム」「AI プログラミング」「ゼミナール（AI テクノロジープログラム）」の必須 8 科目で構成されるプログラム「AI 応用基礎レベル」を設置している。本プログラムは、2022 年 8 月に、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（応用基礎レベル）」に認定されている。また、本プログラムの授業計画は、3 つの評価項目において審査項目の観点通りの成果を達成していることを自己点検評価として報告し、本学ホームページで学内外へ公表している（https://www.cyber-u.ac.jp/about/advanced_level.html）。
- ・2021 年 6 月に認定された「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）」においても、「AI リテラシーレベル」プログラムの授業計画について、5 つの評価項目すべてにおいて審査項目の観点通りの成果を達成しているとして 2023 年度の自己点検評価を公開している。

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

- ・本学では、学修プログラムの修了者が身に付けた知識や技術に関する学修成果をデジタルで可視化する取組みを推進しており、「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、修了証に代わりオープンバッジを発行している。
- ・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 年度春学期には、データサイエンスの基礎を体系的に学ぶことができる「データサイエンス入門」を新規開講した。また、2023 年度秋学期には、線型代数、微分積分、確率・統計の基礎数学分野を学ぶ「IT とビジネスのための基礎数学」と「データサイエンスのための確率統計」の 2 科目を既存科目の読替で開講する計画である。これらの新規開講科目は既に認定を受けている「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）」および「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して制作を進めている。

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伴うコース・プログラムの再編 (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 年度から開始する。新カリキュラムでは、IT とビジネスの基礎を全学生が身に付けたうえで、幅広い分野に渡る複眼的な視野を身に付けたい学生や、特定分野の専門性をより深く究めたい学生が、自らの目的に沿って主体的に選択できるように開講科目を分野別かつ階層別にクラスタ化した科目体系とし、学修者本位の教育を実現することが可能となる。更に、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する。マイクロクレデンシャルを導入した新カリキュラムの開始については、2023 年 4 月に学生への告知とプレスリリースを行った (<https://www.cyber-u.ac.jp/information/y230403.html>)。
- ・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、2022 年度中に議論を重ねたうえで、従来までコース・プログラム別に細分していたディプロマ・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、この新しいディプロマ・ポリシーにおける 7 つの力と、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・技能との関係も再整理し、対応表を 2023 年 4 月に更新している。
(https://www.cyber-u.ac.jp/about/correspondence-table_23s.html)
- ・新カリキュラムの設計において、分野別、階層別の科目クラスタ構成、およびそれらのクラスタ単位で授与するオープンバッジ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。IT・ビジネス系の専門科目で構成するクラスタでは、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むことにしている。

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、2017 年度より本格導入した「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。利用時における不具合等の対応には速や

かに提供会社に報告し適宜連携しながら、安定した学習環境の提供と更なる機能の充実と改善に努めている。

- ・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、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、コース・プログラム制のカリキュラムにおいて、ソフトウェア、ネットワーク、セキュリティ、AI テクノロジー、IT マネージメントの 5 つのプログラムでの必修科目「ソフトウェア開発論 I」で学習する言語を Java から Python に変更のうえ、読替科目として開講した。
- ・この変更に伴い、プログラミング系科目の全体的な再編成を行い、2023 年度秋学期において「ソフトウェア開発論 I」を「Python プログラミング入門」に名称変更する。また、「ソフトウェア開発論 I」の後継科目で Java を学習する「ソフトウェア開発論 II」は「Java プログラミング」として、「Python プログラミング演習」は「Python プログラミング実践」として内容の見直しを行い、いずれも 2023 年度秋学期より開講する。
- ・更に、Web 開発で広く利用されているプログラミング言語である JavaScript とそのフレームワークを利用した開発を学習する「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する計画である。

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>

- ・キャリアデザイン分野の授業科目として開講している「就職活動実践演習」については、受講するための必須履修前提条件 (2021 年度秋学期から適用) 科目であった「文書作成と表計算 ～Word・Excel 活用～」(教養科目) を廃止した代わりに、2023 年度春学期から新規開講した「オフィスソフトウェア基礎演習」(専門科目) に変更し、見直し後の必須履修前提条件として学生に周知している。
- ・教養教育では、レポート等の作成のみならず、研究やビジネスにおいても必要とされるアカデミックスキルを向上させることを目的に、アカデミックスキルを扱う科目の新設、再編を計画している。また、未就業の若年層が急増している状況を背景に、教育面からの体系的なキャリア支援を推進している。関係教員が自由闊達に詳細を検討するために、2022 年 4 月よりアカデミックスキルズワーキンググループ(WG)とキャリア教育ワーキンググループ(WG)を教養専門部会の傘下に設置した。後者の WG には、

キャリアサポートセンターの職員も所属し、授業内外を問わない施策を検討・実施してきた。ただし当面、就職活動への接続を意識したキャリア教育科目の充実化よりも、職業能力の土台となる「読む力」「書く力」の育成を優先課題に位置付け、2023年度はアカデミックスキルズワーキンググループ(WG)の活動を重点化している。卒業研究科目への橋渡しの役割を担うものとして、調査能力や読む力を育成する「アカデミックスキルズ(仮名称)」、および書く力を育成する「アカデミックライティング」の2科目を2024年度春学期に新規開設する計画である。なお、これらの能力は当該授業のみで完結するものではなく、カリキュラム全体を通じて達成すべき課題と捉えるべきであり、これについては全学的な検討を継続する。

- キャリア形成に関わる知識・技能を明示するため、2024年度から開始する新カリキュラムにおける教養カリキュラムの学習歴を示すバッジ体系として、シルバーバッジ(アカデミックライティング、コミュニケーション)およびブロンズバッジ(アカデミックリテラシー、教養スタートアップ)に対応する授業科目のクラスタを構成し、各々で修得可能なスキルセットを策定した。また、2023年度春学期に、IT総合学部共通のディプロマ・ポリシー(以下、DP)が再整理されたことに伴い、全学的な取組みと連動して、新DPで定める7つの能力と各教養科目で身に付けられるスキルセットとの関係も再整理し、新DPと科目対応表の更新を行った。
- 教養教育全般に関して、広報メディア開発部と連携しながら、学生の授業評価アンケートのフリーコメント等も参考にしつつ、授業内容の更新が必要な科目を抽出している。従前から行っている部分的な改修に限らず、全面改修およびそれに類する抜本的な改修も視野に入れながら、段階的な授業コンテンツの更新を進める計画である。教養科目の新規開設にあたっては、従来からの公募に基づく客員教員の任用だけではなく、他大学との教育連携に基づき、双方の教養教育の強みを活かしながら、学生の選択の幅を拡充し、教育内容を豊富化させる取組みに基づく科目開設も検討している。
- 直近の2022年度では、教養必修科目「スタディスキル実践」(3年次配当科目)の見直しを行い、2022年度秋学期より授業内容および課題を刷新した。採点基準にはルーブリック評価を採用し、それに基づく採点結果を受講者にフィードバックしている。また、若年層学生への案内として、就職活動に役立つスキルを含む科目を中心に、バランスよく、かつ就職活動の時期に余裕を作れるペースで履修することを推奨する「就職活動を意識した教養科目履修プラン」を現在の開講科目に合わせて更新した。

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>

- ・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4月より提供している。
- ・本学のカリキュラム・ポリシーに定めるとおり、CEFR(Common European Framework of Reference for Languages)に準拠して、基礎から応用レベルまでの社会人としての職務を遂行する際に役立つ実践的な英語をオンラインで学修可能である。ネイティブ講師との英会話グループレッスンを24時間好きな時間帯で受講でき、個々の学生の習熟度に応じて学修内容が自動的に最適化される技術が採用されている。各授業回では、学生は教材ユニットで多様かつ豊富な練習問題を能動的に解きながら学修を進めることができ、ユニット学修の最後にユニット修了テスト、そして学期末にはレベル確認テストと期末試験を受験し、学修成果を確認することができる。
- ・教材の運用上の課題に対し継続的に改善を行っている。教材開発元と定期的にミーティングを開催し、教材の品質向上と情報交換に努めている。各ユニット学修のスケジュールの見直し、ガイダンスコンテンツの刷新などを毎学期行い、FAQの随時更新や学修補助資料の改修・追加等、学生にとって取り組みやすい学修環境を提供している。2022年度秋学期には、「基礎英語Ⅰ」以外の7科目の英語科目においても改修を行い、すべての英語科目における期末試験の改修が完了した。
- ・毎月、語学教務主任を中心に語学専門部会を開催している。2023年度春学期からは教務部長、教務部担当者、外国語担当教員らと、外国語（英語）の教育を推進するとともに、授業運営での各種対応を協議している。語学専門部会の活動では、2023年4月より全学共通のディプロマ・ポリシー（以下、DP）について再整理が行われたことに伴い、DPで定める7つの力と、英語で学ぶ内容との対応関係を定義した。また、2024年度より開始する新カリキュラムにおける外国語カリキュラムの学習歴を示す体系的なバッジとして、修得レベルに応じた授業科目のクラスタを構成し、シルバーバッジ（実践英語Ⅰ、実践英語Ⅱ）およびブロンズバッジ（総合英語）のスキルセットを策定した。
- ・4技能のバランスよい習熟を目指し、ライティング課題の強化と添削採点体制の強化を施策している。ライティング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計画している。
- ・英語科目の担当教員およびTAのチームでは、受講データ分析に基づいた受講奨励や、学生個々の履修状況に応じた学修相談を受け付けている。科目内ミーティングを毎週開催し、教員とTAで受講分析と指導方法について議論し、学生を細かくグルーピングして受講奨励を行っている。Cloud Campus内のフォーラムやQ&A、メールを利用し

て学修支援のための多面的な施策を推進している。更に、英語科目の教員・TA 組織の段階的な充足に努め、2022 年度に 2 人の専任教員を増員し、チームティーチングの体制整備を図っている。

- ・英語教材において文法解説がもっと欲しいという学生がいるという課題に対し、2022 年度春学期より学外の e ラーニング教材「ラインズドリル (呼称「CU ドリル」)」を導入し、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の上がる中級英語において、教材の文法解説の資料提供を開始する計画を進めている。
- ・語学科目（英語および中国語科目）において、学生とオンラインで交流する場を積極的に設けている。2023 年度春学期には、Zoom を用いた交流会、音読指導、英会話に関するアドバイスなどの実施や、学内 SNS において気軽に英語で会話できる場の設置を計画し、運用を開始している。

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>

- ・ Cloud Campus は、大学の内外で利用可能な e ラーニングシステムであり、学生数や企業の導入による利用者数が年々増加している。授業コンテンツの配信システムは、多重化運用により不慮の事態に際しても停止することなく安定的に運用されている。また、自然災害による一時運用停止に備え、別地域のクラウド環境でも復旧可能な環境を構築、維持している。
- ・ 各種システム監視結果に基づきシステムリソース改善やアプリケーション性能改善を行っており、2022 年度においては、サイバー攻撃対策として、通信プロトコルの見直しを行い、プラットフォーム脆弱性診断ツール「Qualys」で A 評価を取得している。また、Cloud Campus の安定稼働を実現するための取組成果により、クラウド費用の削減にも貢献している。ユーザの声を踏まえた Cloud Campus の機能改修や応答速度の向上については、「Cloud Campus 改修リリースノート」を作成し、学生に改修・改善状況をフィードバックしている。
- ・ 2023 年 5 月 1 日時点で 4,000 人以上の学生が学習管理システム「Cloud Campus」を利用しているが、近年は授業運営に影響を及ぼす大きな障害は発生しておらず、その他の障害発生についても、障害の継続時間は前年度に比べて大幅に短縮されている。

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>

- ・ 2022 年度の大学全体での単位修得率は春学期に 85.30%・秋学期に 85.59%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、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、全学的な課題に位置付けて教職連携での学修支援を強力に推進している。直近の実績として、2022 年度新入生の 2 学期目受講継続率は春学期新入生が 87.8%（履修人数 1,168 人から 1,026 人）・秋学期新入生が 91.0%（履修人数 277 人から 252 人）という高水準であり、大学が目標とする 80%以上の継続率を 2015 年度以降 8 年連続で達成している。
- ・ 学生生活の各種相談に対応する学生部では、中途退学や休学理由を毎月管理し、理由別の傾向を分析している。中途退学した学生のうち、24 歳以下の若年層学生が占める割合は、2021 年度が 43.6%、2022 年度が 41.3%であり、特に若年層学生の中途退学防止のための施策が必要であることから、外部の研修に参加し、中途退学防止に関する情報収集を行った。今後は、他大学で有用性のある取組みを参考に、保証人へのアプローチを強化するなど、総合的な学生サポート計画を策定する。
- ・ 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、2022 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 43.6%となっており、大学目標値の 40%を上回っている。また、編入学者の卒業率が高い傾向にあり、48.6%となっている。

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（工学系で最低必要教員数 21 人）を大幅に上回る 46 人（2023 年 5 月 1 日時点で授業を担当しない教員 4 人を含む）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。
- ・年々の在学生数の増加への対応として、科目内容、授業の運営実態や受講学生数見込み等に応じて適切な数を算定したうえで TA の配置を行っている。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、多人数クラスの運営を支援できるようにしている。インストラクターは通常の TA としての学生支援に加え、指導教員の指導のもとで採点補助や指導補助を行う。インストラクターの制度を活用し、2022 年度も全学的に増員を行い、学生一人ひとりの学習進捗に目を向けた双方向指導の効果を高めるように取り組んだ。
- ・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、2022 年度春学期：4.17、2022 年度秋学期：4.19 という結果（前年数値：2021 年度春学期：4.14、2021 年度秋学期：4.17、全学目標数値：4.00 以上）であったため、学生数の増加に応じて教育指導体制の質は維持できているといえる。また、2022 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、78.7%（前年比+3.7）が満足の回答であった。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 にも共有を行い、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。在学生数の増加に伴って新任 TA を計画的に増員しているため、2020 年度以降、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時間を多く当てるようにし、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。更に 2021 年

度からは、TA による発表（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 独自の取組み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、TA 主導型の定例ミーティングへの刷新を進めている。

- ・2021 年度から引き続き、TA による週次報告を義務付け、更に報告事項に対する授業サポートセンターによる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】

●プログラム別の履修モデル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「科目履修体系図」を提供しており、コース・プログラム制のカリキュラムにおける必修および推奨科目、履修前提科目の設定により、ディプロマ・ポリシーとの関連を図式化している。2020 年度からは、専門科目以外の語学・教養科目もすべて加えた「全体科目履修体系図」（カリキュラムマップ）を作成して学生に周知しており、学期ごとに更新を行っている。
- ・科目履修体系図では、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ぶことで、科目相互のつながりを可視化し、学生自身が履修順序を把握しやすいようにしている。また 2021 年度より科目ナンバリングを導入し、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、学習順序の体系を三桁の数字で表すこととした。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が一目で理解できるようにしている。更に、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)

- ・科目履修体系図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するとともに、コース・プログラム別の推奨科目自動表示や履修前提条件、1 学期当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化している。2020 年度秋学期以降は、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を追加しており、効果的かつ効率的に学生自身が希望するコース・プログラムに応じて間違いのない履修科

目選択が行われるように支援している。なお、2024年度から開始する新カリキュラムでは、大学が授与するマイクロレデンシヤル（オープンバッジ）の体系を基に、個々の学生が目標とする学習内容の分野に応じて履修科目を推奨するシステムを構築する仕様の策定を進めている。

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しており、履修科目選択のアドバイスや学年進行時のコース・プログラム選択の相談対応、卒業研究科目エントリー時の進路指導などを主に行っている。LAによる重点的な支援対象として、卒業研究科目において定期的に科目担当教員から受講状況を確認し、課題作成の不備や遅れがある学生の報告を受け付けて、LAから電話で学生一人ひとりに状況確認を行っている。
- ・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、受講が滞っている学生を担当教員が抽出し、指導補助を行うTAと連携して、励ましのメール送信や電話連絡を行うことでドロップアウト防止の指導に努めている。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者をリメディアル科目に誘導して、教員およびLAから個別指導を行っている。2022年4月よりリメディアル科目に外部のリメディアル教材を導入しており、基礎学力の向上を促す学修指導に活かしている。
- ・2021年度から引き続き、初年次必修科目の「スタディスキル入門」では、リアルタイム型のオンライン交流会（任意参加）を実施し、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。2022年度からは、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を設けている。また「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リアルタイム型のオンライン授業（任意参加）を実施し、意欲の高い学生の発展的な学習を支援するとともに、学生が教員に直接相談できる機会を提供している。
- ・2020年度秋学期から2022年度春学期末まで、月1回の頻度で在学生向けに「学習支

援室」を学生部の主催で継続的にオンライン開催し、学生が教員に対してリアルタイムで質問できる場として機能を果たした。2022年度9月からは、教務部授業サポートセンターのLA主催による「履修相談会」をオンラインで定期的で開催している。集合の場で他の学生の相談内容を聞いて学んだり、同じような不安を抱えている学生がいることを知って安心感や一体感を持ってもらったりすることを目的としており、それらをきっかけに個別の履修相談を申し込む学生も徐々に増加している。

- ・2023年度からは「履修相談会」に2022年度春学期までの「学習支援室」を統合吸収し、LAによる通常の履修相談会に加えて、IT総合学部教員や学生部職員が参加する特別会を設け、教職協働で履修登録の活性化や学修モチベーションの向上、心理的安全性の醸成を促している。オンライン大学でありながらも、様々なバックグラウンドを有する学生とのリアルタイムの対話を通じて、教職員の顔が見える支援を行い、学生間のつながりの形成に寄与している。更に、2023年度より、申請に基づいて学生が教員に直接相談ができる体制の整備として、全学的なオフィスアワー制度の運用を開始している。

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>

- ・入学時における本人確認の実施の際に、Web オリエンテーションコンテンツの視聴や履修登録への誘導を行っており、2022年度に実施した新入生に対するアンケートでは、回答者のうち、90%以上が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いう回答があった。その結果、入学後2学期目の履修継続率は2021年度春学期から4期連続で90%（協定を締結した専門学校との併修生を含む）を超えており、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を確認している。
- ・在学生向けの「履修相談会」の開催は、行動目標17に記載したとおりであるが、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、2023年度春学期の開始前に、教務部授業サポートセンターおよび学生部学生サポートセンター、システムサポートセンター、キャリアサポートセンターの各センターに所属する教職員やリメディアル教育の担当教員等が協力して、「新入生ウェルカムセミナー」を新たに開催した。本セミナーでは、前半に大学側から各種サポートの内容紹介を行った後、後半にZoomのブレイクアウトルームを利用した質問受付や新入生同士の交流部屋を設

けて、授業開始前の履修相談だけでなく、大学生生活への不安をできる限り解消するよう、気軽に話をしやすい環境を用意している。申込者のうち 95%以上が参加し、各センターに配置された支援者の顔が見えて安心したという声も多く寄せられ、入学者の履修登録状況も良好な成果が得られている。

行動目標 19. (1. 学修支援の強化) 【学生部／教務部／システム部】

●RPA(Robotic Process Automation)およびBI(Business Intelligence)ツール等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>

- ・2020年度から開始した「学生情報の一元化プロジェクト」が完了し、分散されていた学内データの整理が一段階進んだことを受け、2022年2月から全学的に導入されたBIツール(Amazon QuickSight)を活用して学生情報のデータ分析に活用している。学生部では、学生データ集計、入学年度・入学区分・入学時代別の卒業生数の推移および卒業率、出願数進捗の推移、年度ごとの新入生数推移、本人確認進捗、委託先業者の架電状況を集計できるよう設定し、集計業務にかかる工数を1学期当たり36.5時間削減することに成功した。
- ・教務部でも同様に、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・申し込んできた学生の属性・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。また、学生の学習時間帯を分析するヒートマップを作成し、受講奨励のための施策に取り入れている。
- ・システム部が主管になって、上記のBIツールについて成果発表と利用促進を意図した学内コンテストを2022年9月に行った。上記とも重複するが、学内コンテストで高評価を受けた主な事例は以下のとおりである。

<BIツール利用の高評価事例>

1. 科目担当のTA向けに履修者属性(性別、年齢、職業等)や成績分布、課題提出状況等、横断的に確認できるダッシュボードを作成。サポートにあたり必要な履修者傾向が直ちに把握できるようになり、新任のTAへの数値での情報共有が簡便に可能になった。(IT総合学部)
2. 英語科目について学期末に行っている学生個人×受講状況のデータ分析の自動化を実施。毎学期の作業時間を削減並びに分析後の施策検討がタイムリーに実施できるよう

になった。(教務部)

3. 学籍情報に関わる各種レポート用分析について、ダッシュボードを作成。手動集計の工数が大幅に削減され、リアルタイムで現況把握が可能になり、学生向けの施策実行までのリードタイム短縮につながった。(学生部)

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>

- ・社会人学生の卒業後のキャリアを見据えた履修計画の立案を支援するため、キャリアサポートセンターおよび授業サポートセンターの教職員が連携し、2022年度には社会人学生向けの「履修相談会」を開催した。多様化する社会人学生のキャリア形成支援に資するため、キャリア支援担当教員および職員が協働し、40代以降の社会人学生やシニア層のキャリア面談対応を進めている。
- ・また、社会人学生向けの学内イベントとして、新たに「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”」を開催した。働きながら学んできた卒業生から、入学に至った経緯や在学中の苦悩や悩み、本学での学びが卒業後にどのように活かしているかを語ってもらう事で、働きながら学んでいる社会人学生へのモチベーション喚起につなげている。
- ・本学では、就業経験3年以上の卒業見込者および卒業生を対象に、経営管理修士(MBA)を取得可能な専門職大学院である SBI 大学院大学と連携した優待制度を設けており、2022年度は16人(2022年10月入学8人、2023年4月入学8人)が進学している(累計進学者は70人)。在学生に対する進学支援の一環として、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継続開催しており、両校の卒業生および修了生から、両校での学修が現在のキャリアにどのように活かしているかを話していただいた。

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>

- ・タイムフリー・ロケーションフリーで学べる本学の特性を活かし、学内外で意欲的に活動している学生について、キャリアサポートセンターと取り組んだキャリア形成の軌跡を対談形式で描いた「【対談企画】学生 × キャリアサポートセンター（就職活動体験談）」の動画コンテンツを作成・公開し、オンライン大学で学ぶ学生の姿を学内外に発信した (<https://www.youtube.com/watch?v=DY4ufXsUKuA>)。
- ・若年層学生数の増加に対し、株式会社リクルート、株式会社マイナビ等と連携し、オンラインキャリアセミナーや自己分析オンラインワークショップを実施したほか、学内企業説明会なども継続開催している。加えて、SPI 等適性検査の受検対策支援ツールの提供を開始している。
- ・内定を獲得した学生から就職活動の体験談を後輩に向けて話してもらう学内イベントとして「就職活動体験記」を 2022 年度に 5 度実施した。参加した学生からは「就職活動の準備も普段の授業も頑張ろうと思った」、「インターンシップに何を目的に参加するかが大切だと気が付く事が出来た」といったコメントがあり、参加者の意識や行動の変容につながる機会となっていることを伺い知ることができた。参加学生の平均満足度は 10 点満点中 9.51 と非常に高く、今後も継続して開催していく。
- ・障がい学生のキャリア支援の充実に資するため、外部機関と連携して障がい学生向けのキャリアガイダンスを開催した。また、コミュニケーションに不安のある学生に対して、2022 年度にはパーソルダイバース（旧：パーソルチャレンジ）株式会社と連携し、学内コミュニケーションサポートプログラムを開催した。プログラム参加者のうち、コミュニケーションに対する不安感が低減したことで課外活動への参加意欲が向上し、インターンシップへの参加やその後の内定獲得までつなげる者が出てきている。
- ・近年急増する若年層学生のなかには、メンタルヘルスや自己肯定感・効力感が低下している者も数多く在籍しており、心理支援とキャリア支援の両面から学生のキャリア形成を支援するため、キャリアサポートセンターで公認心理師・臨床心理士の有資格者を採用・配置し、国家資格キャリアコンサルタント有資格の支援者と協働することで、学内の支援体制を強化した。
- ・学生のインターンシップ等への課外活動を促進することを目的として、広報メディア開発部（2022 年度までは広報部）と連携し、「学内職業体験」の企画を 2 度開催した。学生に成功体験を積んでもらうことに主眼を置いており、各学生の良かった点をフィードバックすることで、参加者の自己肯定感・効力感の醸成につなげている。プログラム参加後の課外活動等への参加促進につなげていくことも目指しており、過去のプログラム参加者が、企業の長期就労型インターンシップ等で活動するなど、学外での経験学習の機会を得るといったことにつながっている。また、2022 年度も引き続き、加盟する「福岡未来創造プラットフォーム (<https://www.fuk-miraipf.net/>)」の地元就職・定着作業部会の活動に協力し、福岡市オンライン合同会社説明会やその他のキャ

リア形成に関わるイベントについて学生への周知を随時行っている。

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>

- ・学外奨学金に関しては、日本学生支援機構の奨学金制度を主に活用しており、2022年度は、延べ数で給付奨学金 38 人、第一種貸与奨学金 31 人、第二種貸与奨学金 37 人、第一種・第二種併用貸与 12 人の奨学金申請について、学内基準に基づく厳正な審査を行ったうえで教授会を経て学長が推薦をしている。奨学金採用者に対して、半期ごとに適格認定を行い、2023年3月時点で 245 人（前年同期比+80 人）が奨学金を継続利用している。
- ・本学独自の奨学金制度として、2021年度秋学期末に運用を開始した「サイバー大学 修学支援奨学金」について、2022年度春学期は 74 人に対し総額 11,729,000 円、2022年度秋学期は 68 人に対し総額 10,787,000 円の支援を実施した（前年度は 41 人を対象に総額 6,558,800 円の支援を実施）。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支援に貢献している。
- ・学生の経済的支援と授業外学修促進の一環として行っている「資格取得奨励金制度」（2021年度より運用開始）について、2022年度は 123 件（IT パスポート 64 件、セキュリティマネジメント試験 19 件、基本情報技術者試験 24 件、応用情報技術者試験 16 件）が承認され、総額 2,755,000 円を給付した（前年度は 99 件、総額 2,205,000 円）。本制度により資格取得に挑戦する学生数が年々増えており、学生の学修意欲向上にもつながっている。

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、「学生生活全般に係る満足度アンケート」を実施し、各種センター・窓口の満足度を 5 段階評価で回答をさせており、上位 2 項目「満足している」「おおむね満足

している」の合計を経年比較している。2022年度の学生サポートセンターの満足度78.5%（前年度77.7%）、システムサポートセンターの満足度71.8%（前年度71.1%）、TAの満足度78.7%（前年度75.0%）、LAの満足度82.5%（前年度78.6%）であり、いずれも満足度が上昇している。また、2022年度より新たにキャリアサポートセンターの満足度も取得し、86.6%と高い満足度を得ている。加えて、「サイバー大学にどれくらい満足していますか？」という設問では大学全体の満足度を取得しており、85.2%（前年度84.0%）に向上していることを確認した。

- また、「卒業生フォローアップアンケート」では、卒業後のキャリアへの影響等を確認し、職業的地位や所得水準向上の状況、キャリアの選択肢拡大の状況、資格取得の状況、周囲の評価などを検証している。2022年度は113人の卒業生が回答したうち、本学卒業により自身のキャリアにおいて変化のあった項目を選択する設問で「自分に自信が持てるようになった」の割合が53.1%あり、次いで「キャリアの選択肢が広がった」が23.0%で上位となっているほか、「大学院へ進学した」も9.7%を占める結果になった。「自分に自信が持てるようになった」、「大学院へ進学した」の2つの設問を新設したことにより、キャリア変化の一側面を数値データとして可視化できるようになった。同アンケートのフリーコメントでは、「継続して学び続ける姿勢を評価されて転職を実現した」、「在学中より会社ホームページの再構築に取り組んだ際、授業で学習した内容が役立ち、発注先の技術者とスムーズに作業を進めることができた」、「ソフトウェアがほぼ専門であったが、基盤系（サーバー）の知識を得ることができたので、仕事に広がりをもたらすことができた」など、本学での学修がキャリア形成に活かされている状況を確認している。他方、2014～2022年度までの9年間の総回答数は584を数え、大学で修得した知識・技能・態度の仕事・実生活等での活用状況を問う設問のうち、特に「学び続ける意識が高まった」、「興味の幅が広がった」の2項目について、「とてもそう思う」、「少しそう思う」の割合が9割程度と高い結果になり、本学でのオンラインによる学修を通じ、生涯にわたり学び続けるための意欲や目的意識が着実に醸成されていることも検証している。

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>

- 2007年4月に開学した本学では、2009年度末に早期卒業で初めて卒業生を輩出して以来、毎年その人数を積み上げている。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 総合学部は、2023 年 3 月までに計 2,794 人が卒業し、二学部の合計での卒業生数は 2023 年 5 月 1 日時点で 2,950 人となっている。

- 卒業生支援としては、大学ホームページに卒業生向けの案内ページを設け、各種証明書発行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等を行っている。それらに加えて、2022 年度に新たに開設された「サイバー大学同窓会ホームページ」へのリンクを設置した (<https://www.cyber-u.ac.jp/graduates/>)。また、卒業生も大学公式コミュニティサイトを継続利用できるなど、卒業後も大学との接点を保ち続けられるように便宜を図っている。
- 2022 年 3 月にオープンした大学公式コミュニティサイトでは、同窓会からの勉強会の告知が定期的に行われているほか、主体的な学生有志による交流会や、勉強会が行われており、卒業生・在学生・新入生・教職員が交わるきっかけ作りに貢献している。本サイトの開設から 1 周年を迎え、総登録者数は 2023 年 5 月 1 日時点で 2,577 名となった。2023 年 2 月に実施した利用満足度調査では、大学公式コミュニティを利用してよかったことという設問に対して、52.4%が「大学生活を楽しむきっかけになった」と回答している。利用状況としては、2022 年度での平均日次投稿数 5.89 件、平均日次「いいね！」および「コメント」数 83.34 件と、日常的に新規投稿や学生間での交流が発生していることが伺える。特に、平均日次「いいね！」および「コメント」数は、2022 年度春学期の 75.34 件から 2022 年度秋学期の 91.08 件へと、15 件以上増加しており、秋学期に取り組んだ「新入生向けウェルカムメッセージ投稿企画」や、「期末試験期間応援企画」などの施策を通じて、学生側のコミュニティ参加に対する心理的ハードルが下がったことが数値にも表れている。

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>

- 学生が学生生活において心身の健康やハラスメントなどの悩みについて安心して相談できるように、本学では「学生相談窓口」を設置し、ハラスメントやカウンセリング相談の受付を行っている。カウンセリング相談は、延べ件数で 35 件 (21 人) 発生した。学生自身の障がい、および精神疾患のある人が 11 人 (52.4%) で半数を超えており、相談内容は学習が体調不良により進められないといったことや、就職活動に不安を抱えているという悩みが多かった。なかには希死念慮に関する相談も発生したため、必

要に応じて学外専門家のカウンセリングへの誘導を行った。また、月次で学生部内の報告会を実施し、関係者にて必要な支援の検討を行う体制を構築した。

- ・学生の心身の健康に関わる更なる支援の実現に向けて、2023年1月から新たに公認心理師・臨床心理士の資格を持つ専門職員1人を正規に採用し、学内の相談体制を強化した。加えて、新たにケース検討会や勉強会を開催し、様々な事例共有の取組みを開始している。
- ・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」に則って対応しており、2022年度のハラスメント相談は0件（前年度0件）であった。また、前年度に引き続き、2023年4月の教授会終了後に、教職員に対してハラスメント防止委員長より関連諸規程やハラスメント相談窓口の周知を行うとともに、本学における過去の参考事例などを紹介して防止活動に努めている。同様に、TAミーティングにおいても、授業内での学生対応時に注意すべき事項について指導を行っている。2023年6月には学校設置会社における「ハラスメント防止宣言」を制定する計画であり、これに先立って「学生に対するハラスメント防止委員会規程」のなかで、SOGI（性的指向・性自認）に関するハラスメントについても留意すべき事項として追加し、明示をする。

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

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（eラーニングに関する研究）について、国内および国外の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。
- ・「重点課題研究発表補助費」では、教員が研究成果発表に活用しやすいように年度内に複数回の申請期間を設けていたが、論文投稿や学会発表の決定時と申請時期が合わないという意見もあったため、2021年度から引き続き、年度内において随時受付を行うように運用を改定している。
- ・2022年度も新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、年間を通じて様々な学会活

動がオンラインもしくは現地とオンラインのハイブリッド開催に変更されたこともあり、「重点課題研究発表補助費」を用いた研究費支援の申請は 0 件であった。2023 年度以降、ポストコロナの状況も踏まえつつ、国内外の出張を伴うような研究成果発表を支援するために、年度内に随時受付を行う運用で継続する。

- ・研究支援の充実を図るため、2019 年度以降、学内研究費の「課題研究助成金」と「重点課題研究発表補助費」の助成予算を段階的に増額している。2021 年度からは、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 万円までの支給を可能とした。2022 年度では、「課題研究助成金」として 4 人の研究者から申請を受けた研究課題について、厳正な審査を行ったうえで採択した。また、研究費とは別に、教育・研究活動での利用が必要な業務用端末（パソコンやタブレットなど）を大学から貸与して教員支援を行うことも継続している。
- ・2022 年度より学内研究費の見直しを行い、専任教員の基礎的な教育研究活動を支える「教育研究活動費」を新設した。2022 年度は専任教員の半数以上から申請があり、所属している学会の年会費や研究会への参加費、教育研究活動に必要な書籍の購入等の費用を助成した。

行動目標 27. (1. e ラーニング研究支援の充実) 【教務部】

●学内研究誌『e ラーニング研究』の継続的な刊行

おおむね順調に進んでいる

<進捗状況>

- ・学内研究誌「e ラーニング研究」は、2014 年度以降、毎年 1 回発行のペースを継続しており、2022 年度には第 11 号を刊行し、過去のバックナンバーも含めて、すべて大学ホームページにて公表している。2022 年度は 6 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論考および報告の投稿があった。

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

<サイバー大学「e ラーニング研究」第 11 号>

川原洋 「Cloud Campus の 10 年 -2012~2022-」

高林友美 「メタバースは多様性と包摂性に資する学びの場となりうるか -サイバネティックス再考-」

松本幸子 「プログラミング教育における「写経型演習先行-文法学習後行方式」の実践報告」

鈴木秀男, 長島雄平, 田中健太郎 「WBT 教材の効率的な開発法に関する研究」

- ・以前より学内研究費「重点課題研究発表補助費」の採択者には「e ラーニング研究」の

投稿を義務付けていたが、2021年度より学内研究費「課題研究助成金」の成果公表の場としても「eラーニング研究」への投稿を推奨している。2022年度より「eラーニング研究」をサイバー大学の紀要として位置付け、eラーニングに関する研究に加えてより幅広いテーマの投稿を受け付けることとしたが、2022年度はeラーニングに関する投稿のみとなったため、従来通りの名称の「eラーニング研究」として発行した。2023年度より、新たな位置付けのサイバー大学紀要を発行し、そのなかで「eラーニング研究」の継続的な発信を推進する計画である。

行動目標 28. (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ビッグデータを活用した組織的な教育研究活動の推進

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の組織的な推進のため、本学の学習管理システム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。
- 2020年度から継続している教育学に関連した研究課題として、専任教員1人（高林友美講師）が研究代表者として科学研究費助成事業、若手研究の採択を受けている。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。
- 本学教員が研究分担者となり、「IoT・AI利活用人材育成のためのプロトタイプ構築法と分野横断実装教育の研究」という研究課題で、2019年度から3年間の科学研究費助成事業基盤研究(C)を採択された。本研究に関わる活動の中で、本学が共同研究目的で提供する「Cloud Campus」を活用し、異なる研究機関との情報共有やeラーニングによる効果的な教材活用方法、遠隔PBL学習での活用方法等について、試行・評価を行い、分野横断の実装教育への貢献を図る計画で進められた。なお、本研究は1年間の延長申請が行われ、2022年度も本学教員が研究協力者として携わっている。
- ビッグデータを活用した研究活動にも活用可能なBIツール(Amazon QuickSight)が、2022年2月より全学的に導入された。行動目標19にも記載したとおり、2022年9月にはQuickSightを活用した学内コンテストも実施され、11チームの発表があった。IT総合学部や教務部、学生部など複数のチームにおいて、学生の受講状況や学籍情報の可視化に取り組んだ発表もあり、学内の膨大な各種データを活用したより幅広い分析、研究につなげていくことが期待される。
- 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みを推進していく。

- ・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、2022 年度に次のような成果があげられている。

<2022 年度の主な研究成果（論文、学会発表）>

川原洋「国際技術標準の「社会実装」に向けて」IMS Japan カンファレンス 2022 リーダーズトーク（2022 年 8 月）

井上雅裕, 大江信宏, 間野一則「グローバル PBL とサイバーフィジカル空間への拡大—理工系でのオンライン国際協働学習 (COIL) の現状と今後」工学教育 70(3) 3_9-3_14 (2022 年 5 月)

藤田喜広, 堂坂辰, 秋山康智, 大江信宏, 吉井誠, 荻野正, 井上雅裕, 小泉寿男「UX デザインに基づく AI ニーズ抽出法を活用した AI 研修コースの提案と営業スタッフ向け実習評価」電気学会論文誌 C (電子・情報・システム部門誌) 142(7) 719-728 (2022 年 7 月)

大江信宏, 久住憲嗣, 大川猛, 佐藤未来子, 三輪昌史, 渡辺晴美「サイバーフィジカル連携でのプロトタイプ開発による IoT 教育法の検討」工学教育研究講演会講演論文集 pp.18-19 (2022 年 9 月)

藤田喜広, 石原正仁, 荻野正, 大江信宏, 秋山康智, 神戸英利, 井上雅裕, 小泉寿男「事例から入る利活用者向け AI 学習法と UX デザインのペルソナ手法による実習評価」電気学会 C 部門大会 (2022 年 9 月)

大江信宏「分野非依存の営業・スタッフ・企業技術者向け オンライン実習型 AI 教育法の提案と実践評価」電子情報通信学会 教育工学研究会 (2022 年 9 月)

秋山康智, 石原正仁, 大江信宏, 井上雅裕, 小泉寿男「様々な分野へ適用可能な IoT プロトタイプ構築法の提案と評価」電子情報通信学会、信学技報、SWIM2022-10 (KBSE2022-10) (2022 年 10 月)

除村健俊, 小林真也, 飯尾淳, 井上雅裕「オンライン授業の現状と将来-大学教員から見た COVID-19 による授業の変化と学生への影響-」一般社団法人 PMI 日本支部 2022 年 2 巻 1 号 pp.16-23 (2022 年 4 月)

田中頼人「学習基盤を拡張する国際技術標準 IMS LTI 1.3 第 2 回 LTI 1.3 開発のための資料とサービス」情報処理 63 巻 7 号 pp.347-350 (2022 年 6 月)

米山あかね「COVID-19 によるオンライン大学への影響 ～サイバー大学の事例から～」日本通信教育学会 第 70 回研究協議会 (2022 年 11 月)

青木 浩幸, 高林 友美「習わなくても使える時代の ICT 活用教育授業」日本教育メディア学会第 29 回大会 (2022 年 11 月)

Koji FUJITA: "Construction of a System that Utilizes Benefits of Inconvenience for The Purpose of Extending the Realism in Distance Communication ICSEng 2022", The 29th International Conference On Systems Engineering (ICSEng), August 2022, Tokyo, Japan (2022 年 8 月)

Koji FUJITA: "The Current State of AI Education at Universities and Curriculum Organization Methods for Online Learning in Japan", The 3rd International Conference On Applied Informatics and Media Design 2023, February 2023, CSUB, USA (2023 年 2 月)

行動目標 29. (1. e ラーニング研究支援の充実) 【教務部】

● “Cloud Campus” を通じた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>

- ・2019年度以降、専任教員には無償で Cloud Campus のシステムを研究教育目的で学外利用できる制度を継続的に運用している。2022年度には、2人の専任教員からの申請を受け付け、他大学に所属する AI・IoT 関連の研究者との共同研究や、宇宙工学に関わる他大学のハンズオン授業などで実験的に Cloud Campus の活用が検討または実施された。2022年度の利用実績については、2023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。
- ・2022年度より、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、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開始した。2022年度は、まず専門科目14科目、約200時間相当の授業コンテンツを本学から研究素材として提供した。本共同研究の開始にあたっては、2022年11月にプレスリリースを行っている (<https://www.cyber-u.ac.jp/information/y221108.html>)。

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 30. (1. 教員) 【人事部】

●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>

- ・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（新型コロナウイルス感染症拡大の影響により2020年度から全面的に在宅勤務へ移行、2023年4月より原則月2回の出勤に変更）には、「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」の活動全般について総合的に評価する教員業績評価（教員MBO評価）を2022年度も継続し、原則として半年に一度、学長または学部長との面談を行い、大学運営に対する組織貢献意欲の向上に努めている。
- ・2020年度からの改定事項を維持し、組織貢献と評価の連動を高めるため、大学設置会社における教職員共通の「組織目標」を評価項目内に含めるとともに、職位・役職ごとに「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けて、効果的な業績評価を行っている。

- ・主に在宅勤務で教育および社会活動を行う実務基盤型の専任教員についても、基本的には全員に同様の MBO 評価制度を採用しており、半年に一度、学長または学部長との面談を行って、授業運営状況の振り返りを基に、教育方法の改善等を支援している。同時に、大学の組織的な運営において各教員に期待する役割について指示をしている。
- ・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、学長が教員の昇任、期間雇用者の再任等を当該審議会で意見を聴いたうえで、決定している。2022 年度末の審議において、准教授から教授 1 人、講師から准教授 2 人、助教から講師 2 人が昇任した。
- ・2019 年度から開始した教員表彰制度「ベスト・ファカルティ賞」は、人事審議会で審議のうえ、2023 年 3 月に 2022 年度の受賞者の選考を実施し決定した。(受賞者：鈴木耕二氏 IT 総合学部教授)
- ・2022 年度には、教職員のグレードごとの報酬体系について見直しを行い、基本給、標準賞与のベースアップを 2023 年 1 月開催の取締役会にて承認を得て、2023 年 4 月より新給与での運用を開始した。客員教員の報酬についても、専門科目・教養科目ごと、職位ごとのガイドラインを設定し、客員教員の報酬の根拠とするものを作成し、2023 年 3 月実施の第 9 回人事審議会にて報告した。

行動目標 31. (1. 教員) 【人事部】

●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、1～3 年間の任期を設定し、任期中に行われる業績評価を基に、学長・学部長および人事所管部署長の審査に合格した優秀な人材を終身雇用（テニユア）に切り替えている。
- ・原則として新規採用の若手教員（主に助教）や中堅教員（主に講師）をテニユア・トラック制度で採用しており、2022 年度は校務・研究基盤型の専任講師 1 人、英語科目担当の専任講師 2 人を新たに採用した。
- ・引き続き実務研修の一環として、テニユア・トラック期間中の若手教員には、教務部傘下の教学システム課や産学教育連携部において、学修データ分析の役割や部署横断的な公開講座のプロジェクトを任せるなど、組織的な大学運営業務の経験を積ませることで、テニユア人材の継続的な育成につなげている。

行動目標 32. (1. 教員) 【人事部】

●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>

- ・ 計画的な教員採用と育成を進めてきた結果、実務での経験と実績を重ねた TA や若手教員が、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教職協働組織における管理職に就任している。
- ・ 教学運営の強化のために、若手の校務・研究基盤型の専任教員の採用を積極的に推進しており、2021 年度から設置の教務部内で、学習管理システムの運用・保守に関わる教学システム課や授業サポートセンターの運営などを主に担当させている。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多くなっている。
- ・ 2023 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、組織内での役割の明確化と業務負荷の分散を進めていく。

行動目標 33. (1. 教員) 【人事部】

●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（コロナ禍での出勤形態は行動目標 30 の記載を参照）は、「教育」および「校務」に対する業務の比重を高く設定し、学内の主要な役職やその補佐役を担わせることで、教職協働による大学運営に貢献することを義務付けている。
- ・ 実務基盤型教員は、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。2023 年 5 月 1 日時点で、専門科目を担当する教員 25 人（専任 14 人、客員 11 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一覧を大学ホームページで公開している。

(https://www.cyber-u.ac.jp/module/uploads/20230524173314/business_experience_majorlist_2023s.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、学習管理システム「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。
- ・2023年5月1日時点の専任教員数は計46人で、教授数は19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、46人のうち32人（69.5%）が校務・研究基盤型、14人（30.5%）が実務基盤型である。2022年度以降の新規教員の採用では、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任ずることで、学内の校務を担当する教員の負荷分散に努めている。
- ・在学生数の増加への対応として、2022年度も新規教員を計画的に採用し、2023年5月1日時点のST比は105.5人（在学生数4,429人に対し授業を担当する専任教員数42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する。教員組織の拡充に加え、TA組織は2023年5月時点で計31人に増員しただけでなく、教務部授業サポートセンター内に専任のTAを配置することで、教育指導体制を強化している。
- ・2019年度以降、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結果、2023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。

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

行動目標 34. (2. 職員) 【人事部】

●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で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5段階のグレードに分割し、「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」などの七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、2021年度からは将来の更なる企業成長を見据え、6段階目の階級（グレード6）を新設するとともに、執行役員制度を導入することを2021年3月の取締役会で決定し、2023年4月からIT総合学部長を執行役員 学部長として任命し、IT総合学部、教務部、学生部、広報メディア開発部を管掌するようになった。

- ・MBO制度では、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し、部署長との1対1の面談を行うことで目標達成を目指し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することで、効果的に運用している。
- ・2020年度以降、教職員共通の評価体系として、目標管理制度と学校設置会社全体の業績との連動を明確にするため、組織の数値目標に関して業務上の役職に応じた配分を個人目標に設定することを義務付けるとともに、業務知識・スキル向上のための自己研鑽も評価項目に導入し現在も引き続き運用している。自己研鑽を奨励する目的で、2020年1月より、本学での業務に直接的に関わる対象資格を教職員が取得した場合に、奨励金および受験料・交付料相当額を支給する支援制度も導入した。また、2022年4月より、奨励金対象資格を一部拡大している。
- ・行動目標30の教員評価について記載したとおり、職員もグレードごとの報酬体系について見直しを行い、基本給、標準賞与をベースアップし、2023年4月より新給与での運用を開始した。
- ・職員も福岡校舎の常勤者を計画的に増員しており、東京オフィスに集中していた教学運営に関わる各部署の機能を福岡に移転している。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、2021年4月より教職員の採用情報や実際に働く社員紹介等を掲載した専用サイトのリニューアルを行った(<https://pro.cyber-u.ac.jp/recruit/>)。

行動目標 35. (2. 職員) 【人事部】

●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、①共通基盤的な全体研修、②部門別の専門スキルアップ研修、③管理職向けのマネジメント研修の3段階で、部門別・階層別に職員個々のキャリアパスを見据えて、組織的かつ計画的に実施している。
- ・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をしながら

職員の研修を企画・実施しており、人事所管部署が全部署の研修参加記録を毎年度管理している。

- ・新型コロナウイルス感染症の拡大防止のために全学的に教職員が在宅勤務に移行したなかであっても、中途入社者へ各部署の業務内容を説明した「入社オリエンテーション」や、「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」などのコンテンツを作成・更新し、学習管理システム「Cloud Campus」を利用してオンラインで組織的な研修を実施している。
- ・業務に応じた専門スキルを身に付けるための研修として、教員の授業運営を支援するインストラクターや TA に対しては、研修コンテンツや業務マニュアルを充実し、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・発達障害の学生向けの配慮事項や、就職・キャリア支援に関する知見の修得に努めている。2022 年度実績としては、コロナ禍において大学全体で 250 件以上の外部研修・オンラインセミナーに各部署の教職員が積極的に参加している。
- ・2022 年度から管理職に昇格した職員も多いため、人事所管部署長が中心になって、管理職の心構えや労務管理、評価方法等について、オンラインによるライブ研修を実施している。教学マネジメントに関わる最新情報は、学長を補佐する事業統制企画室の担当部長が、文部科学省中央教育審議会大学分科会の傍聴や、認証評価機構が開催するセミナーへ参加することで収集しており、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し、全学的に理解を深めている。

行動目標 36. (2. 職員) 【人事部】

●プロジェクトに応じた柔軟な兼務を適宜行い、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>

- ・個々の能力や経験、適性を基に、必要に応じた教職員による兼務を発令することにより柔軟な組織運営を進め、かつ期間集中的なプロジェクトで、単体の部署のみでは学内の合意形成に時間を要するような場合には、兼務をかけずにチームとして部門横断的なネットワーク型組織を編成し、機動的に対応している。
- ・2023 年 1 月より、大学の情報セキュリティ体制の整備を行う部署として、「情報セキュリティ室」を設置した。月 1 回、情報セキュリティ委員会を開催し、各部門に情報セキュリティに関する施策の展開等を行っている。
- ・2023 年度からの組織再編では、広報部と教育メディア開発部を合併し、「広報メディア開発部」を新設した。同部署はこれまでの広報機能にプラスして大学の授業コンテ

ソツの制作部門も統合することで、大学の制作物全般を一部門で管理し、これまで以上に相互の連携を行いやすくしている。

- ・その他、経営管理部の責任体制を明示的に分割することを目的に、総務・法務部、人事部、財務経理部の三部署を 2023 年 4 月から新たに設置した。システム部内においても、ラーニングシステムサポート課とラーニングシステム推進課を統合し、2023 年 5 月からラーニングシステム課に変更している。

行動目標 37. (2. 職員) 【人事部】

●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>

- ・2022 年度には、福岡で 6 人（うち 1 人は専任教員）、東京で 13 人（うち 9 人は専任教員）を新たに採用した。福岡校舎の勤務者は、主に教員組織や教務部、学生部などの定常的な大学運営事業に関わる組織とシステム部が中心となり、広報メディア開発部、学生部キャリアサポートセンター、管理部門などは、取引ベンダーやグループ会社との相互連携や連絡調整を円滑に行うことを重視して、東京オフィスを中心としている。それぞれの拠点に応じて機能分散を行いつつ、人員を配置、採用しているだけでなく、両拠点にまたがる教員との連携や全国の法人向けサービスの展開のため、産学教育連携部などでは、福岡・東京、その他の地域で職務を行っている。昨今におけるテレワーク勤務の奨励とともに、勤務地の一極集中を避けて大規模災害等の発生時におけるリスク回避も図っている。
- ・優秀な人材の確保という観点から基盤・プラットフォームの開発を行うシステムエンジニアについては全国採用を開始した。また、特殊なスキル・資格を持った職員については宮城県在住の職員をカウンセラーとして新規採用した。
- ・2021 年度には、福岡校舎の大幅なレイアウト変更を実施し、更なる人員採用に向けた環境整備を行った。また、2023 年度には、東京オフィスのフリーアドレス化を実施した。在宅勤務とオフィス勤務に加え、サテライトオフィスの利用も増加しており、ハイブリッド型の勤務体制に合わせた採用を進めている。

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 38. (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>

- ・ 2022 年度より、IT 総合学部の収容定員を 2,500 人から 4,000 人に増員する認可を受けており、開始から 1 年経過後の 2023 年 5 月 1 日時点で、在学生数は 4,429 人（収容定員 4,000 人に対して 110.7%）に到達している。「収容定員増に係る学則変更の認可申請書」に記載したとおり、定員増によって教育の質が低下することのないように、2022 年度においても教員一人に対する学生数（ST 比）は 100 人程度という指標を維持しており、加えて、授業評価アンケートでの教員・TA に対する「対応の適切さ」の評価も 5 段階で 4.19 という高評価を継続して受けている。
- ・ 新しく改定した 1 年次入学定員 800 人での受入れを 2022 年 4 月から開始したばかりであるが、2022 年度春学期募集のみで 848 人（入学定員充足率 106.0%）を獲得できたため、同年の秋学期募集では入学定員充足率が 1.3 倍を超えないように厳格に受入れを管理することとし、結果的に年間で 1 年次入学者 1,007 人（充足率 125.9%）、2 年次編入学者 56 人（充足率：112.0%）、3 年次編入学者 382 人（充足率 117.5%）に抑えている。直近の 2023 年度春学期募集では、1 年次 628 人、2 年次 34 人、3 年次 217 人を確保しており、秋募集での入学者数を加算して、年間での入学定員の適正管理を目指している。その一方で、収容定員は超過状態にあるため、大学から繰り返し連絡をしても履修を行わない学生等に対する個別指導を強化しており、2023 年度から「除籍に関する細則」を改定して厳格な学籍管理を行うよう対策を講じている。以上の結果、文部科学省による「収容定員変更に係る設置計画履行状況調査」では、2022 年度報告に関して「指摘なし」の評価を得ている。

行動目標 39. (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

当初の計画以上に進んでいる

<進捗状況>

- ・ 学校設置会社としての安定性・機動性、変事抵抗力を確保するため、学生納付金への

依存だけでなく、付随事業収入の獲得を目的に、大学が独自開発した e ラーニングシステム「Cloud Campus」およびコンテンツ等の学外販売事業を大学組織内の産学教育連携部が展開している。

- ・2017年4月から開始した Cloud Campus の販売提供は、1年目終了時の利用社数が38法人だったところ、2022年度終了時には約6倍増の230法人に達しており、2022年度の売上は前年比122%を達成した。

行動目標 40. (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>

- ・2023年度は、大学教育事業における学生数の増加（対前年比102.0%）および Cloud Campus 事業の拡大（対前年比119.4%）により、学校設置会社全体での売上高が32.6億円（対前年比116.3%）、営業利益が6.7億円（対前年比118.2%）と増収増益を続けている。前年比で1億円の増益ではあるが、支出においては、主に人件費が前年よりも会社全体で2.9億円増えている。これは前年度に引き続き、学生数の増加に対応して、教員一人に対する学生数を示すST比が100人程度となるように専任教員を増員したことや、学生指導に関わる職員を追加採用して体制強化したこと等によるものであり、本学では教育の質の担保を経営上の重要課題と認識しており、授業料等収入を教育研究活動に要する費用へ還元している。
- ・財務経理部では、法改正や税制改正に対応すべく、セミナー受講や財務経理関連の書籍を購読することにより知識の習得に努めている。また、2022年度には、経理に関する知識を全社的に深めてもらうため、「小口経費精算」についてのオンライン研修と確認テストおよびアンケートを教職員に対して実施している。2023年度には、経理知識が少ない人でも扱いやすい新たな予算管理システムを導入し、予算と実績に乖離が生じることのないように更なる管理体制の強化を進めている。
- ・前年までと同様に、大学の教育情報公表の一環として、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は継続して行っている。

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

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 41. (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」およびコンテンツの販売提供によって企業および教育機関のオンライン教育を推進している。Cloud Campus の利用企業や教育機関は年々堅調に増加しており、2022 年度の導入実績は、2022 年 3 月末時点で新規 49 社、継続 181 社の合計 230 法人であり、全体の総ユーザ数は 162 万人を超えている。
- ・ 1,000 人以上の企業での利用が多数であり、IT・通信業や、官公庁、建設業、メーカーなどの多様な業界で導入されており、毎年度 80%以上の高い利用継続率を維持している(※2022 年度は 90%以上の継続率を達成)。利用内容としては、業界の専門知識や業務マニュアルに関して、Cloud Campus で企業独自のコンテンツを作成し、教育研修を行っている事例が多い。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いる (https://cc.cyber-u.ac.jp/case_study/)。

行動目標 42. (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、国立佐賀大学）と「単位互換に関する協定書」を締結している。実運用では、指定科目の履修を希望する者を入学手続きに則って受け入れ、本学のシステム「Cloud Campus」で e ラーニング科目を受講し、所属校の卒業要件に加算可能な単位を修得できるようにしている。
- ・ 2022 年度の実績として、15 人の特別聴講学生を本学に受け入れ、合計で 12 科目の受講があった。また、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、2022 年度秋学期には本学から 2 人、漢陽サイバー大学から 1 人が、双方の大学で単位互換可能なオンライン学習を行った。
- ・ 単位互換とは別の教育機関連携として、成蹊大学の一部科目において、「Cloud Campus」

を介して本学の授業コンテンツを共有することにより、正規授業としての活用が 2020 年 9 月より継続的に行われている。本学からは授業コンテンツのみの提供であり、コンテンツを活用しながら同大学の担当教員が学生の指導と評価を実施している。

行動目標 43. (1. オンライン教育のノウハウとコンテンツの共有) 【広報メディア開発部】

●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>

- ・2021 年度に続き、2022 年度にも「サイバー大学 IT・ビジネスセミナー」を次表のとおり、特別編を含み年 5 回開催した。引き続き新型コロナウイルス感染症の拡大防止のため、集合形式の実施ではなく、オンラインでのライブ配信を行い、チャット機能を活用して参加者からの質問を講師が回答する方法を採用した。2022 年 6 月 30 日開催の特別編では、人数を制限したうえで、一部会場参加も募った。参加者は在学生や卒業生が中心であるほか、テーマに関心のある一般の方も受け入れており、合計で毎回 200 人以上の参加があった。セミナー開催内容については、広報メディア開発部（2022 年度までは広報部）がビデオ編集を行い、過去の開催分と併せて公開講座（OCW）として大学ホームページで一般公開している。

https://www.cyber-u.ac.jp/cu_life/open.html

2022 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 (2022/4/8)	495 人	アプリ開発を通して学ぶ「エンジニアリング思考」 ／小島 一憲（客員講師）
特別編 (2022/6/30)	254 人 会場参加 4 人	これからの学び The Future of Learning ／宮川 繁（マサチューセッツ工科大学 言語学教授）
第 2 回 (2022/7/8)	226 人	デジタル田園都市国家構想におけるオンライン大学の役割と存在価値 ／森戸 裕一（教授）・馬場 研二（教授）
第 3 回 (2022/10/7)	421 人	人工知能はどこまでできているか ～最前線の事例から紐解く～ ／松原 仁 氏（客員教授）
第 4 回 (2023/1/13)	225 人	経済学とデータから考える『成長する福岡市』～福岡市の歴史を変えたのは新聞社だった！？～ ／石川 秀樹（教授）

行動目標 44. (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無償で視聴できるようにして、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布に加えて、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」の無償提供を行っている。双方向指導が前提の演習系科目を除き、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の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に支援している。提供科目数は、2022年度春学期92科目（2022年5月時点）であったところ、2023年度春学期98科目（2023年5月時点）にまで増加しており、学習機会の拡充につながっている。

行動目標 45. (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) 【産学教育連携部】

●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>

- ・個人向けの有料公開講座（オープンラーニング事業）の提供は、2023年1月に運営を終了した。公開講座を運営するなかで得た知見やノウハウを生かしながら、今後は法人向けと個人向けに分離して運営する方針である。
- ・プロフェッショナル・ラーニング・センターでは、2023年度中のリリースを目指して法人向け研修事業の企画開発を行っている。学内の正規授業で実施しているオンデマンド型のeラーニングに加えて、リアルタイムに配信を行うライブレッスンを組み合わせたハイブリッド型講座で高い教育効果を発揮しながら、実践的なテーマを扱う公開講座（オープンラーニング事業）のコンセプトを踏襲しながら、法人需要に沿った商品開発を行っている。

以上