

令和 7 年度
自 己 点 檢 評 価 書
[令和 6 年度報告書]

令和 7(2025) 年 6 月
サイバーユニバーシティ

目 次

I. 建学の精神・大学の基本理念、使命・目的、大学の個性・特色等	1
II. 沿革	2
III. 評価機構が定める基準に基づく自己評価	3
基準 1. 使命・目的	3
基準 2. 内部質保証	8
基準 3. 学生	18
基準 4. 教育課程	34
基準 5. 教員・職員	55
基準 6. 経営・管理と財務	69
IV. 大学が独自に設定した基準による自己評価	82
基準 A. 社会貢献・教育連携	82
V. 特記事項	89
VI. 法令等の遵守状況一覧	90
VII. エビデンス集一覧	108
エビデンス集（データ編）一覧	108
エビデンス集（資料編）一覧	108

I. 建学の精神・大学の基本理念、使命・目的、大学の個性・特色等

1. 建学の精神・大学の基本理念

本学は、ソフトバンクグループの経営理念「情報革命で人々を幸せに」を教育分野で具現化すべく、同グループを母体として設立された株式会社立の大学である。その設立は、構造改革特別区域法における「学校設置会社による学校設置事業」という特例措置の適用を受け、福岡市が認定を受けた「福岡アジアビジネス特区」を活用して平成19(2007)年4月に開学した。本学を運営する株式会社サイバー大学は「情報革命で人々に学習の機会を」という経営理念を掲げ、ICTを最大限に活用した高等教育の提供に注力している。

このような背景の下、本学の根底を成す建学の理念として、「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。」を謳っている。これは、地理的・時間的制約、あるいは身体的理由など、様々な事情でこれまで大学教育の機会を得ることが難しかった人々に対し、分け隔てなく門戸を開放するという、本学の存在意義そのものを示している。

2. 使命・目的

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。

3. 大学の個性・特色等

日本初のフルオンライン大学としての役割

本学は、「インターネット等のみを用いて授業を行う大学における校舎等施設に係る要件の弾力化による大学設置事業」という特例措置の適用も受けて開学した。本特例措置は、平成26(2014)年4月より全国展開され、改正後の「大学通信教育設置基準」第10条第2項に反映されている。この措置は、物理的な校舎等施設の面積要件が緩和される一方、卒業要件単位に含められる正規授業を対面で実施できないという制約を伴う。本学ではこの制度的枠組みを前提とし、「いつでも」「どこでも」学べる環境の提供に特化することで、すべての教育課程をインターネット経由で履修する日本初の本格的なフルオンライン大学としての教育モデルを確立している。

株式会社立大学としての実践的教育

株式会社が大学を設置・運営するという特性を最大限に活かし、産業界の人材ニーズと大学教育との間のギャップを常に意識した教育を展開している。社会情勢の変化や技術革新に迅速に対応し、AI、データサイエンスといった最先端の知識や技能を修得させる実践的な教育課程の充実に努めている。その中核を担うのが、豊富な実務経験を持つ教員陣であり、現実のビジネスや開発の現場で培われた知見を学生に直接伝えている。

独自開発システムによる安定的学修環境の提供と社会貢献

時間や場所に縛られない学修機会を提供するため、クラウド型 e ラーニングプラットフォーム「Cloud Campus」を独自に開発・運用している。PC のみならずスマートフォンやタブレット端末にも対応し、多忙な社会人学生であっても通勤時間などの隙間時間を活用して学修を継続できる環境を整備している。このシステムは学内利用に留まらず、他の教育機関や企業研修にも導入されており、本学が持つ教育ノウハウと技術力を広く社会に還元する役割も果たしている。

多様な学生ニーズに応える「マイクロクレデンシャル制カリキュラム」

年齢、職業、居住地など、多様な背景を持つ学生が在籍していることを踏まえ、個々の学修目標に柔軟に対応するため、令和 6(2024)年度より国内の大学で初めて学位プログラムに「マイクロクレデンシャル制カリキュラム」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証明できる本制度において、学生は卒業という長期目標に加え、特定の知識やスキルセットの修得という短期的な目標を設定でき、学修成果の可視化を通じてモチベーションを維持しやすくなっている。本取組の成果として、一般財団法人オープンバッジ・ネットワークが主催する「第 2 回 オープンバッジ大賞」において、企業や官公庁、自治体を含む 300 団体を超える加盟会員のなかで最高評価の大賞を受賞した。

加えて、こうした本学の先進的な取組は、国内外から客観的な評価を得ている。国内においては、文部科学省の「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」報告書（2025 年 3 月）において、「教学マネジメント確立に向けた取組事例」として本学が選出され、通信制大学全体の質の向上を牽引する存在であることが示された。さらに国際的には、英国の高等教育専門誌「Times Higher Education」が初めて実施した「Online Learning Rankings 2024」でブロンズ評価を獲得した。この評価では、学生の履修継続率やアンケート結果に基づくアウトカムの項目で世界 5 位という特に高い評価を得ており、本学の教育内容とサポート体制の質が客観的に裏付けられている。

II. 沿革

平成 19(2007)年 4 月	サイバー大学 IT 総合学部 IT 総合学科及び世界遺産学部世界遺産学科開設
平成 22(2010)年 10 月	世界遺産学部世界遺産学科の新規学生募集停止
平成 23(2011)年 4 月	IT 総合学部 IT 総合学科 コース・プログラム制開始
平成 28(2016)年 4 月	IT 総合学部 IT 総合学科 IT コミュニケーションプログラム開設
平成 30(2018)年 4 月	IT 総合学部 IT 総合学科 AI テクノロジープログラム開設
平成 31(2019)年 1 月	会社分割により、サイバーユニバーシティ株式会社から株式会社サイバー大学に設置者変更
平成 31(2019)年 3 月	世界遺産学部世界遺産学科廃止
令和 4 (2022)年 4 月	IT 総合学部 IT 総合学科の収容定員変更(2,500 人から 4,000 人)
令和 6 (2024)年 4 月	マイクロクレデンシャル制カリキュラムの開始

III. 評価機構が定める基準に基づく自己評価

基準 1. 使命・目的

1-1. 使命・目的及び教育研究上の目的の反映

①学内外への周知

②中期的な計画への反映

③三つのポリシーへの反映

④教育研究組織の構成との整合性

⑤変化への対応

(1) 1-1 の自己判定

「基準項目 1-1 を満たしている。」

(2) 1-1 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

①学内外への周知

本学では、「サイバー大学学則」（以下「学則」という。）において、大学の使命・目的及び教育研究上の目的を明確に定めている〔表 1-1-1〕。

〔表 1-1-1〕 サイバー大学学則（抜粋）

（目的・使命）

第1条 サイバー大学（以下「本学」という。）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。

（学部、学科の収容定員および教育研究上の目的）

第3条

3 本学に設置する学部学科の教育研究上の目的は、次のとおりとする。

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

これらの使命・目的及び教育研究上の目的を学内外に広く周知するため、以下の取組を継続的に実施している。

学内外に対する幅広い周知として、大学ホームページの「建学の理念・目的」ページにおいて、建学の理念、目的・使命及び教育研究上の目的を掲載している〔資料 1-1-1〕。また、大学ポートレートにおいても、大学の教育研究上の目的や建学の精神を公開し、広く社会に発信している。

学生に対しては、募集要項に加えて、入学時に配付する新入生ガイドブック、初学期以外の各学期において半年に一度郵送する在学生ガイドブックに、建学の理念及び目的・使命を掲載することで周知している。また、学則は、インターネット上のキャンパスである学習管理システム内の「規程・マニュアル」ページに掲載し、学生が常時参照できる環境

を整備している。

職員に対しては、年度初めの教授会において、使命・目的及び教育研究上の目的に基づく大学の将来展望について学長から説明するとともに、半期に一度、教職員全員が参加する「全社キックオフミーティング」を開催し、理念や使命・目的に基づく取組状況を説明している【資料 1-1-a～b】。これらは、組織全体のベクトルを合わせ、理念浸透と目標達成への意識統一を図る上で、極めて重要な機会として機能している。

役員に対しては、大学設置会社の取締役会において、大学の使命・目的を基盤とした中期目標の策定や見直しの際にその内容を共有するとともに、定期的な進捗報告を通じて、使命・目的の実現に向けた共通認識を形成している【資料 1-1-c】。

学外関係者に対しては、本学が自主的に設置する外部評価委員会において、評価資料に使命・目的を提示し、本学の取組がそれに沿っているか評価を受けることで、より深い理解と周知を図っている。また、認定地方公共団体の福岡市や産業界、高校などに対する本学の説明においても使命・目的を周知している。

②中期的な計画への反映

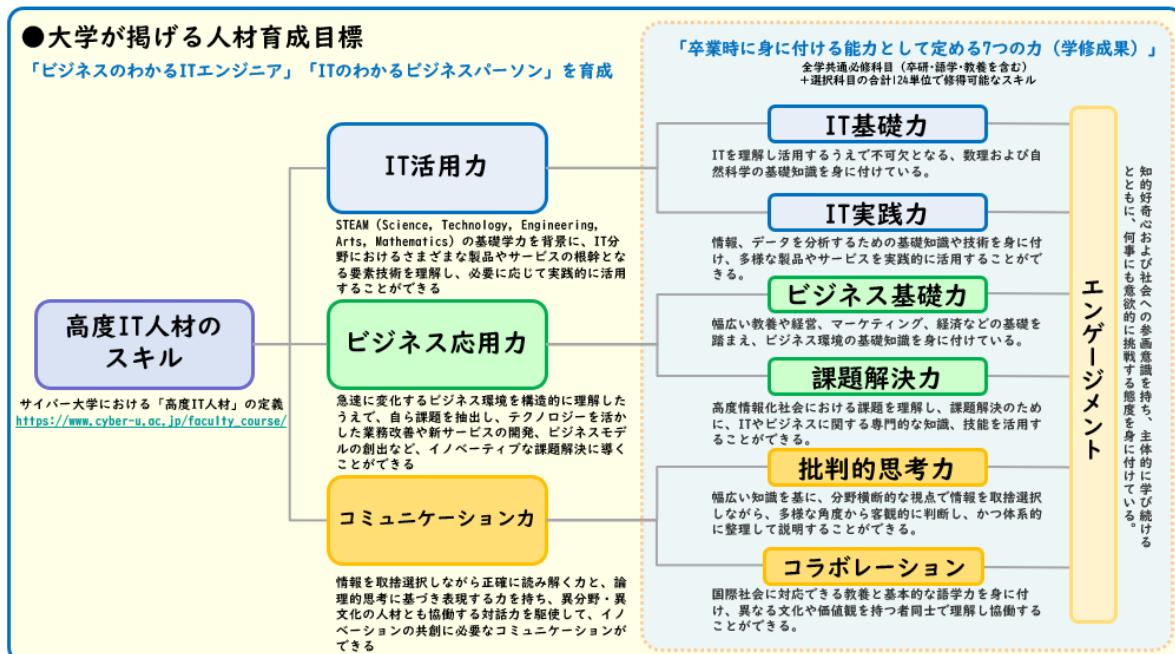
5ヶ年の中期的な計画である「サイバー大学中期目標（2021年度～2025年度）」は、本学の使命・目的及び教育研究上の目的を反映する形で策定している。この中期目標では、三つの「ミッション・ステートメント」を柱として掲げ、これを具体化するために、8領域（「大学の認知度/ブランド力向上」「完全インターネット教育の充実」「履修管理体制の強化及び学生支援の充実」「e ラーニング研究の推進」「人材の確保と育成」「経営基盤の強化」「社会貢献・产学間連携」「内部質保証の恒常的推進」）にわたり、15の基本目標を設定し、さらに各基本目標に対応した計44項目の行動目標を定義している【資料 1-1-d】。

このミッション・ステートメントから行動目標に至る階層構造は、教育、研究、学生支援、経営、社会連携といった大学運営の各領域において、目的から実行までの一貫性を担保するものである。また、本中期目標の策定プロセスは、内部質保証委員会が中心となり、教授会及び取締役会での審議を経て決定しており、教学と経営が一体となった意思決定プロセスに基づいている。本中期目標は内部質保証活動の基盤として位置付けられており、各領域における取組の計画・実施・評価・改善（PDCA）サイクルを推進するための優先事項として機能している。

③三つのポリシーへの反映

本学の使命・目的及び教育研究上の目的に基づき、人材育成目標として「高度 IT 人材」の定義を明文化し【図 1-1-1】、その実現に資するべく、三つのポリシー「ディプロマ・ポリシー」、「カリキュラム・ポリシー」、「アドミッション・ポリシー」を一貫性のある内容として策定・運用している【資料 1-1-e】。

〔図 1-1-1〕 サイバー大学の人材育成目標



とりわけ、卒業時に全学生が共通的に身に付けるべき能力をより明確化するため、令和5(2023)年4月にディプロマ・ポリシーを再整理し、同年9月にはディプロマ・ポリシーとの一貫性をさらに高める観点から、カリキュラム・ポリシーの一部改定を行った【資料1-1-f~g】。

これらの見直しは、教育課程における到達目標の明確化、学修成果の可視化、並びに入学者受入れにおける評価観点の整合性確保を意図したものであり、ディプロマ・ポリシーで定義する能力要素が、カリキュラム・ポリシーにおける科目体系・到達目標・評価方法、アドミッション・ポリシーにおける受入方針・評価基準へと通底するよう設計している。具体的には、ディプロマ・ポリシーの能力要素を参照して、カリキュラム・ポリシー上の履修系統や科目群の位置付けを調整し、当該要素の達成に資する学修機会が学年進行に沿って段階的に配置されるよう整備している。また、アドミッション・ポリシーにおいても、本学が求める資質・意欲が入学者選抜の評価観点に反映されるよう、志望理由書の評価観点の明確化を図っている。

本学は、三つのポリシーを単に掲示するに留めず、ディプロマ・ポリシーを頂点とする一貫した枠組みの下、内容の整合性を検証し、必要に応じて改定を行う体制を維持している。このように、本学では使命・目的及び教育研究上の目的の具現化に向けて、三つのポリシーを継続的に見直し、相互の整合性を保ちながら一体的に策定・運用している。

④教育研究組織の構成との整合性

本学では、学士課程として、「IT 総合学部 IT 総合学科」の 1 学部 1 学科を設置している。当該組織は、IT 人材育成を中核的使命とする本学の使命・目的及び教育研究上の目的に即して設置されたものであり、教育研究組織の構成として過不足なく整合している【資料1-1-h】。

教育研究組織を支える事務局機能として「教務部」を設置し、同部の下に「教務課」「授業サポートセンター」「教学システム課」「図書館」「研究推進課」「プロフェッショナルラーニングセンター」を配置している。これらの組織により、カリキュラム編成・履修管理、授業運営支援、LMS 等の教学情報基盤、学術情報サービス、研究支援、社会人等への学び直し支援といった機能を体系的に整備している。

さらに、教育研究組織と事務局組織の連携を強化するため、専任教員が教務部内の要職（教務部長、授業サポートセンター長、教学システム課長、図書館長、研究推進課長、プロフェッショナルラーニングセンター長）を兼務する体制を導入している。この兼務体制により、教育現場の専門的知見が大学運営に迅速かつ的確に反映され、教職協働による実効的な運営が図られている。

以上のとおり、本学の教育研究組織は、使命・目的及び教育研究上の目的の実現に向けて必要な機能を相互補完的に備え、組織構成の合理性・整合性の観点から適切に整備されている。

⑤変化への対応

本学は、IT 人材の深刻な不足や社会人のリスキリング需要の高まり、さらには入学者層の多様化といった社会情勢の急激な変化を認識し、使命・目的及び教育研究上の目的が、これらの変化に適応しているかを、内部質保証委員会において計画的に検証する体制を構築している【資料 1-1-2】。

こうした検証体制を基本方針としつつ、本学では教育内容の機動性と社会への適合性を高めるため、三つのポリシーと教育課程に関して改善を行ってきた。まず、令和 5(2023) 年度にはディプロマ・ポリシーを改定し、卒業生が備えるべき能力を「7 つの能力」として具体的に再定義した。これを受け、令和 6(2024) 年度からは、学生の多様な学習ニーズと社会人のリスキリング需要に直接応えるため、マイクロクレデンシャル制カリキュラムを導入した【資料 1-1-i】。これは、学修成果を社会に通用するスキルとして可視化するとともに、学習経路の柔軟性を高めるものであり、昨今における外部環境の変化に対する本学の具体的かつ実効的な対応を示すものである。さらに、生成 AI 技術の急速な普及や企業の DX 推進といった社会的要請に応えるため、令和 7(2025) 年度より、「生成 AI 活用」のマイクロクレデンシャルをカリキュラム内に追加するなど、具体的な教育改革を迅速に推進している【資料 1-1-j】。

このように、社会の動向を分析し、ポリシーの見直しや具体的なカリキュラム改定へと一貫して反映させる教育改革のプロセスが確立されており、高度 IT 人材育成という使命の実現に向けた取組を着実に進めることで、変化にも柔軟に対応している。

なお、次期中期目標（2026～2030 年度）の策定に向けて、令和 7(2025) 年度の内部質保証委員会では、現行の中期目標の成果を総括し、建学の理念や使命・目的、教育研究上の目的との適合性について、より包括的な検証を行うこととしており、事業統制企画室が現在その準備を進めている。

[基準1の自己評価]

(1) 成果が出ている取組み、特色ある取組み

本学は、学則に定める使命・目的及び教育研究上の目的を「サイバー大学中期目標（2021～2025）」における三つのミッション・ステートメントに紐づく8領域44項目の行動目標や三つのポリシーへと体系的に反映させている。理念から実行計画に至る一貫した階層構造を構築し、内部質保証委員会を中心としたPDCAサイクルの基盤として機能させている点は、大学運営全体における成果である。

とりわけ、中期目標の進捗状況を教職員全体で確認し、学内のすべての部署長から「将来展望」を発表することを目的にした「全社キックオフミーティング」を半期に一度、福岡校舎及び東京オフィスに全教職員が原則集合して開催していることが特色である。学内外に対して、理念とビジョンの浸透と周知を徹底しており、組織全体で目的を共有する強固な体制を確立している。

(2) 自己点検・評価や外部による評価で発見された課題など

IT人材の深刻な不足、社会人のリスクリキング需要の高まり、入学者層の多様化、オンライン大学の新規参入など、本学を取り巻く社会情勢は急激に変化している。こうした外部環境の変化に対し、本学の掲げる使命・目的及び教育研究上の目的が適切に適応しているか、その整合性を恒常的かつ計画的に検証し続けることが重要である。

また、現行の中期目標期間が令和7(2025)年度末をもって終了するにあたり、外部評価委員会からは、短期的なPDCAサイクルの機能にとどまらず、より長期的な視点に立った大学運営の展望を可視化することが期待されている。次期中期目標の策定に向けて、建学の理念や目的との適合性を含めた包括的な総括と検証を行う必要がある。

(3) 課題などに対する改善状況と今後の取組み予定

社会情勢の変化への対応として、中期目標に従って教育課程の改善を先行して実施した。具体的には、令和5(2023)年度にディプロマ・ポリシーを改定して「7つの能力」を再定義し、令和6(2024)年度よりマイクロクレデンシャル制カリキュラムを導入することで、学修領域の専門性と多様性を両立させるとともに、学習者自身が身に付けた特定の知識やスキルを証明可能な学修成果の可視化を実現した。この取組は、多様化する学習ニーズやリスクリキング需要に応える具体的かつ実効的な改善である。

さらに、令和7(2025)年度からは「生成AI活用」のマイクロクレデンシャルを追加するなど、機動的な教育改革を推進している。今後は、令和7(2025)年度の内部質保証委員会において現行中期目標の成果総括と使命・目的の適合性検証を行い、その結果を基に、令和7(2025)年度末までに次期中期目標（2026～2030年度）を策定する計画である。

基準 2. 内部質保証

2-1. 内部質保証の組織体制

①内部質保証のための組織の整備、責任体制の確立

(1) 2-1 の自己判定

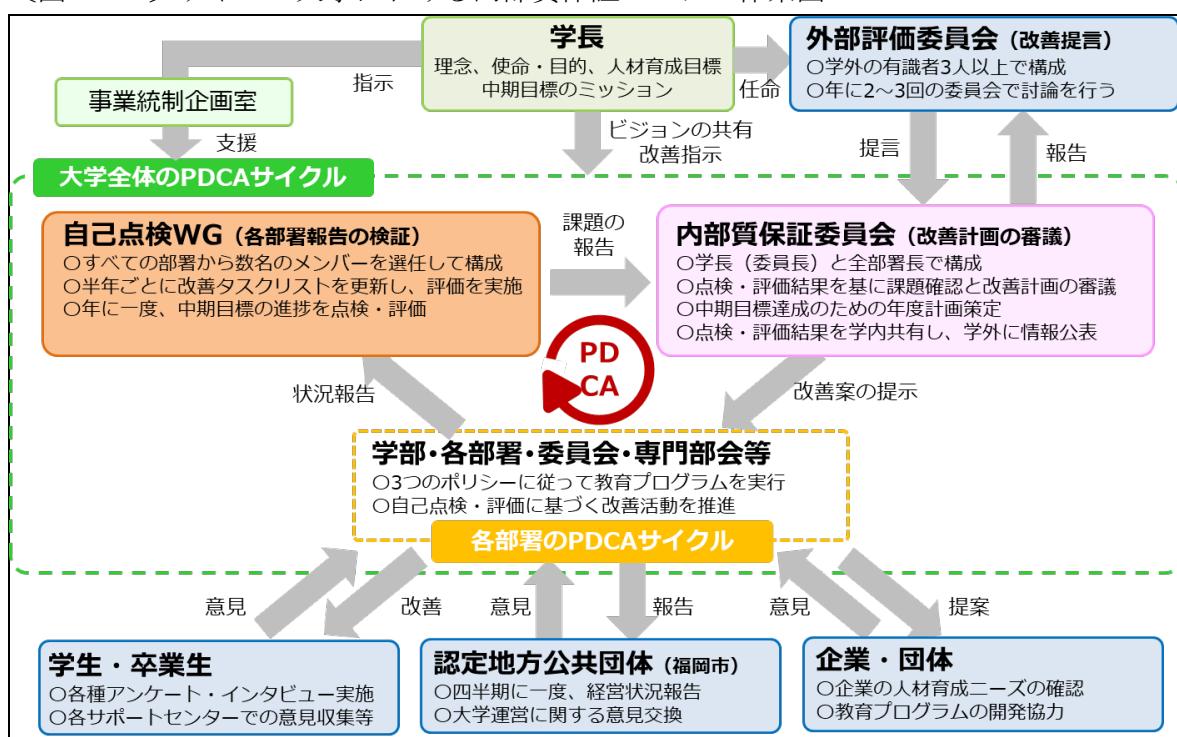
「基準項目 2-1 を満たしている。」

(2) 2-1 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

①内部質保証のための組織の整備、責任体制の確立

本学では、使命・目的を基盤とした教育活動の継続的な改善・向上を図るため、全学的な方針として「内部質保証の基本方針」を定め、大学ホームページで公表している【資料 2-1-1】。当該基本方針に基づき、PDCA サイクルの実態を可視化した「サイバー大学における内部質保証システム体系図」を整備し、自己点検・評価の計画から改善までの一連の流れを全学で共有している〔図 2-1-1〕【資料 2-1-2】。

〔図 2-1-1〕 サイバー大学における内部質保証システム体系図



同方針を実行するための恒常的な組織として、学長のリーダーシップの下、全部署長を構成員とする「サイバー大学内部質保証委員会」を設置し、責任体制を明確化している【資料 2-1-3】。本委員会は隔月で定期的に開催し、教学に関する中期目標の策定・進捗管理、自己点検・評価の計画と判定、学修成果の把握・検証といった内部質保証に関する重要事項を審議・決定する責任を担っている。

さらに、この責任体制の実効性を担保するため、委員会の傘下にはデータ収集・分析を担う「自己点検ワーキンググループ」を、また、委員会の事務局機能を担う支援組織として事業統制企画室を配置している。この組織体制により、自己点検・評価の結果が委員会

を通じて全学的に共有され、次の改善計画へと確実に反映される PDCA サイクルが機能する運用を確保している。

2-2. 内部質保証のための自己点検・評価

- ①内部質保証のための自主的・自律的な自己点検・評価の実施とその結果の共有
- ②IR (Institutional Research)などを活用した十分な調査・データの収集と分析

(1) 2-2 の自己判定

「基準項目 2-2 を満たしている。」

(2) 2-2 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

- ①内部質保証のための自主的・自律的な自己点検・評価の実施とその結果の共有

本学では、「サイバー大学における自己点検・評価に関する規則」に基づき、中期目標の達成と三つのポリシーの実現に向け、自主的・自律的な自己点検・評価を恒常に実施している【資料 2-2-1】。内部質保証のための主な自己点検・評価は下表のとおりである〔表 2-2-1〕。

〔表 2-2-1〕 自己点検・評価の種類

種類	実施頻度	実施方法
改善タスクリストに基づく自己点検・評価	半年に一度	認証評価機構の評価基準及び大学が定める独自基準に基づき、「改善タスクリスト」を作成・更新し、自己点検・評価を行う。
中期目標に基づく自己点検・評価	1 年に一度	大学が掲げる中期目標の進捗状況について自己点検・評価を行い、報告書を作成する。
大学機関別認証評価基準に基づく自己点検・評価	3 年に一度	認証評価基準に従って、エビデンス資料の収集及び法令遵守状況の総点検を含めた自己点検・評価を行い、報告書を作成する。

1. 改善タスクリストに基づく自己点検・評価

自己点検・評価の運用の中核をなすのが、半期ごとに更新する「改善タスクリスト」である。本リストを用いて、各部署が現状、課題、将来計画等を明確にし、進捗管理を行う。

「自己点検ワーキンググループ」が実務を担い、その結果を「内部質保証委員会」に報告する【資料 2-2-2】。委員会は報告内容を審議・判定し、学長が関係部署長へ具体的な改善指示を行うことで、PDCA サイクルを実質的に機能させている【資料 2-2-3～4】。

2. 中期目標に基づく自己点検・評価

半期ごとの点検・評価のサイクルに加え、評価の網羅性と体系性を担保するため、本学では年次（年 1 回）サイクルでの自己点検・評価を多層的に実施している。年次サイクルでは、教育活動の質を多角的な視点から恒常に検証する。具体的には、中期目標の進捗

状況を評価し、その結果を教授会及び取締役会での審議を経て報告書として公表することで説明責任を果たしている【資料 2-2-5】。同時に、「アセスメント・ポリシー」に基づき学修成果のアセスメントが意図通り機能しているかを内部質保証委員会が厳格に検証する【資料 2-2-6】。さらに、客観的根拠に基づく評価を徹底するため、認証評価フォーマットに準拠した大学基本情報を年次で収集し、エビデンスに基づいた検証を行っている。

3. 大学機関別認証評価基準に基づく自己点検・評価

中期サイクルとして、3年ごとに認証評価基準に準拠した網羅的な総点検を実施している。この総点検では、法令遵守状況の確認や指定するエビデンス資料の収集・精査を行い、大学運営全般を俯瞰的な視点から評価する。その結果は報告書として作成し、学内外に広く公表している【資料 2-2-7】。

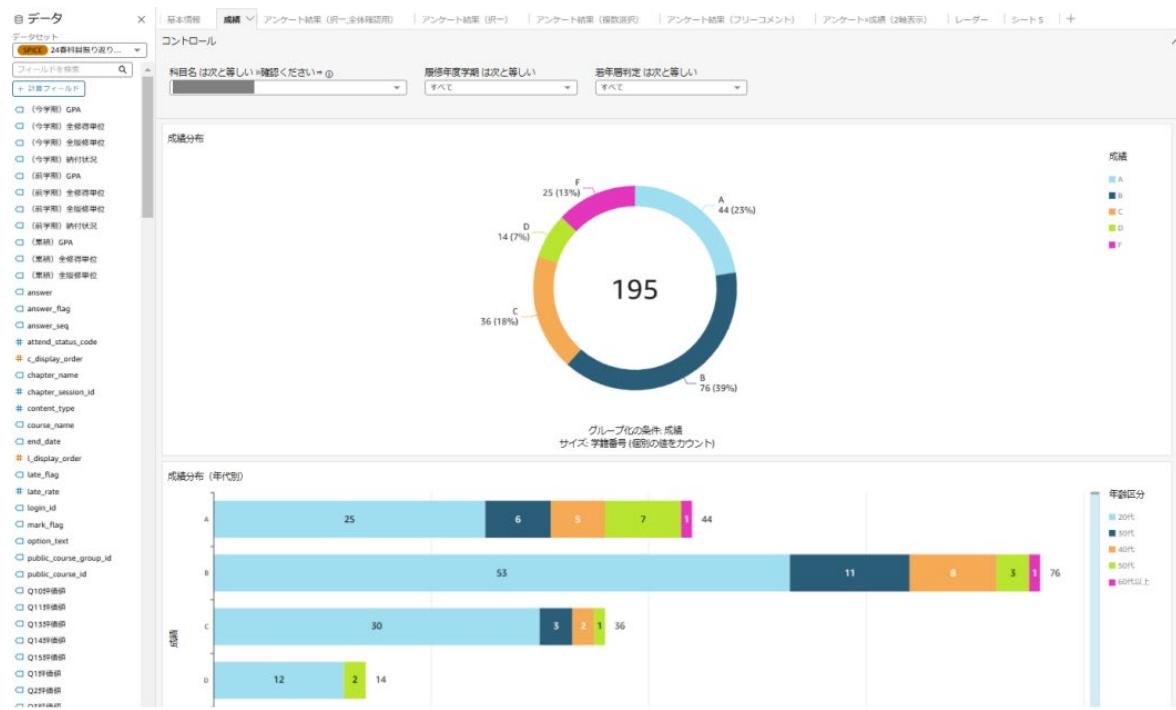
このように、半期や年次での多角的な検証と中期での網羅的な総点検を組み合わせることで、継続的な質の向上を担保する実効的な内部質保証システムを構築している。これらの自己点検・評価の結果は、内部質保証委員会から教授会等へ報告されるとともに、内部質保証に関する学内特設サイトやメールニュースを通じて全教職員に広く共有され、組織全体の継続的な改善に繋げている【資料 2-2-8～10】。

②IR(Institutional Research)などを活用した十分な調査・データの収集と分析

本学では、エビデンスに基づく教学マネジメント及び経営判断を恒常的に行うため、調査・データの収集と分析を行う全学的な体制を整備している。組織体制としては、学長直轄の事業統制企画室が IR 機能の中核を担う。同室は、内部質保証委員会の事務局として各部署へのデータ収集・分析依頼を一元的に管理するとともに、学生の継続率・卒業率・中退率といった重要な教学 KPI を関係部署と連携して収集・分析し、中期目標の策定・進捗管理に活用している【資料 2-2-11】。

データ基盤としては、全学的に導入した BI ツール (Amazon QuickSight) を活用している。学生の属性、成績、学習管理システム (LMS) の受講履歴といった多様なデータを一元的に管理・連携させ、各部署が業務に応じた分析用のダッシュボードを作成・共有できる環境を構築している。BI ツールの活用により、部署横断的なデータの可視化と分析が可能となり、授業運営や学修支援等の教学改善、さらには業務プロセスの効率化にも資する体制となっている〔図 2-2-1〕。

〔図 2-2-1〕 BI ツール (Amazon QuickSight) による可視化イメージ図



具体的な調査・分析活動は、「アセスメント・ポリシー」及び「アセスメントプラン」に基づき体系的に運用している【資料 2-2-a～b】。全開講科目を対象とする「学生による授業評価アンケート」をはじめ、「新入生アンケート」、全在学生対象の「学生生活満足度アンケート（以下、「全学生アンケート」という。）」、卒業生を対象とした「ディプロマ・ポリシー達成度アンケート」や「フォローアップアンケート」、「卒業後の進路調査アンケート」等を継続的に実施し、その結果を分析している。これらの主要な結果は大学ホームページで公開し、IR 活動の透明性と社会に対する説明責任を確保している【資料 2-2-c】。

2-3. 内部質保証の機能性

- ①学生の意見・要望の把握・分析、結果の活用
- ②学外関係者の意見・要望の把握・分析、結果の活用
- ③内部質保証のための学部、学科、研究科などと大学全体の PDCA サイクルの仕組みの確立とその機能性

(1) 2-3 の自己判定

「基準項目 2-3 を満たしている。」

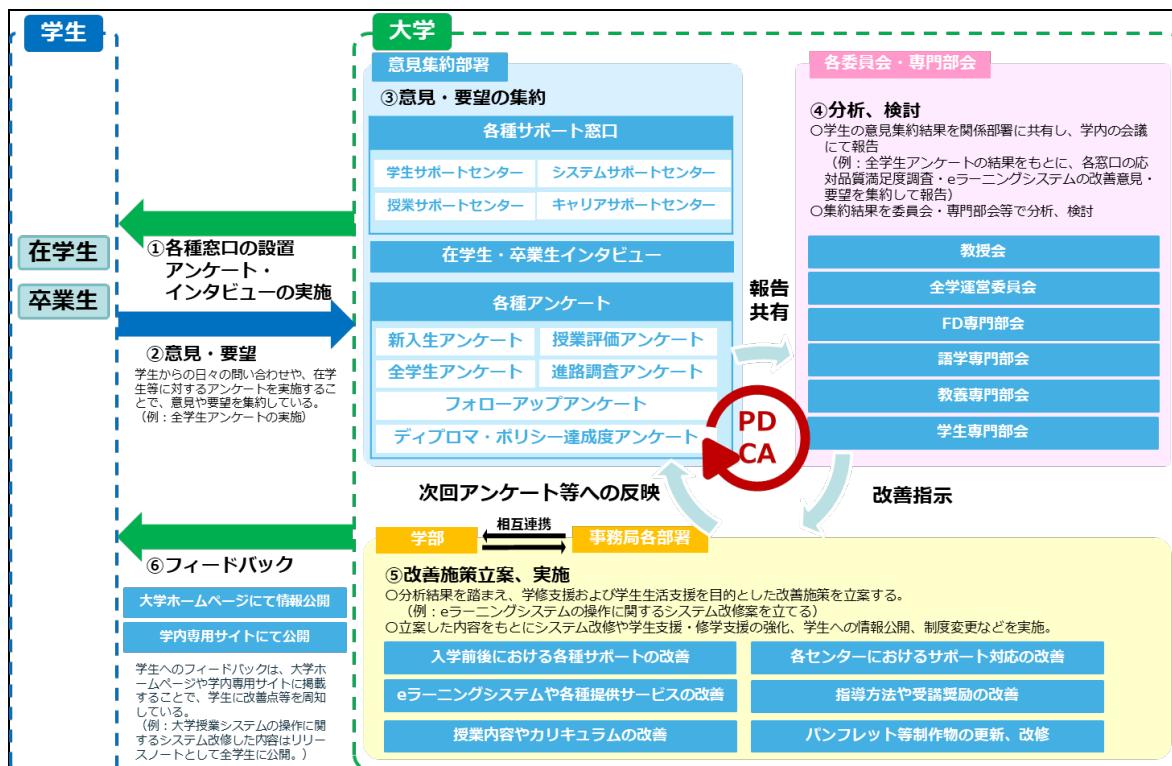
(2) 2-3 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

- ①学生の意見・要望の把握・分析、結果の活用

本学では、学生の声を継続的かつ多面的に把握し、教育研究・大学運営の改善に結びつける内部質保証サイクルを確立している。具体的には、年1回の「全学生アンケート」及び学期ごとの「学生による授業評価アンケート」に加え、授業サポートセンター やシステム

ムサポートセンターにおける日常的な相談・問合せの記録を通じて、定量・定性双方のデータを計画的に収集・分析する体制を整備している。寄せられた意見・要望は、学生専門部会において集約・分析され、所管部署へ速やかにフィードバックして改善に活かすとともに、改善結果は大学ホームページや学内サイトで公表することで、透明性と説明責任を果たしている【図 2-3-1】【資料 2-3-1～2】【資料 2-3-a】。

【図 2-3-1】 学生の意見・要望を大学運営の改善・向上に反映するシステム図



学生の意見・要望を活用した代表的な改善事例は、以下のとおりである。

1. 学修支援の質向上

学生からの要望が多いメンター (TA (ティーチングアシスタント)、LA (ラーニングアドバイザー)) による支援については、アンケート結果、TA 月次ミーティング、LA 内の事例共有を通じて、指導の統一化と質向上を図っている。

例えば、学生評価の高かった奨励メールの文面や効果的な指導事例を横展開し、対応品質を組織的に標準化した。LA は学生ポータルを介した履修相談 (令和 6(2024)年 1,257 件) においてキャリアサポートセンターと連携し、キャリア形成を見据えた履修計画支援を実施している。学生からは、TA に対する「迅速な質問対応やメール奨励が受講継続につながった」、LA に対する「包括的で実行可能なアドバイスが役立った」「不安解消に繋がるコミュニケーションが取れた」といった具体的評価が寄せられている【資料 2-3-b】。

これらの継続的改善の結果、全学生アンケートにおける満足度は、下表のとおり顕著に向上している【表 2-3-1】【資料 2-3-c】。

〔表 2-3-1〕全学生アンケートの満足度

年度	TA サポートの満足度	LA サポートの満足度
令和 2(2020)年度	73.1%	78.1%
令和 7(2025)年度	78.0%	92.5%

2. ドロップアウト防止の組織的推進

全学生・全科目の受講状況データは、学習管理システムから教職員が常時取得可能であり、全学運営委員会において受講動向を継続的に分析・協議している。その結果に基づき、リメディアル教育の強化や LA による個別指導の徹底等、リスクの早期察知と個別介入を組み合わせた対策を組織的に実行している。あわせて、休退学理由の聴取・分析に基づき、経済的困難や自律学修の困難といった要因に対する支援策を強化した。具体的には、奨学金情報を集約したページの整備に加え、令和 6(2024)年 10 月からは状況確認の上で奨学金貸与月額上限を撤廃し、令和 6(2024)年度には既存奨学生 1 人の増額申請を承認した。学修面では、学習計画作成ツールの活用動画や関連情報を充実させ、自律的学修を後押ししている。

3. サポート窓口の利便性・品質向上

「返信が遅い」「回答が不明確」といった意見に対し、応対研修、FAQ の拡充、チャットボット導入を実施した。電話窓口については、IVR（自動音声応答システム）を導入・改善し、定型的な問合せに対する自動案内により応答の混雑を緩和した。その結果、メール問合せに返信を行う平均リードタイムは、令和 3(2021)年度：約 34 時間から令和 4(2024)年度：約 10 時間へと大幅に短縮した。

このような学生の意見を反映した取組により、学生サポートセンターの満足度（「満足」「おおむね満足」の割合）は、令和 3(2021)年度の 77.7%から、令和 6(2024)年度は 84.8%と着実に改善している【資料 2-3-c～d】。

4. システムサポートセンターによる安定運営と継続的改善

システムサポートセンターは、月～土 10:00～19:00 の 9 時間体制、令和 7(2025)年 4 月 1 日時点で、職員 10 人（うち正規 2 人）で運営し、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・マニュアル改訂やプロセスの見直しを継続して取り組んでいる。応対音声のモニタリング（令和 5(2023)年 6 月開始、令和 6(2024)年度 12 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、同センターのサポート対応及び学修環境に対する満足度（「満足している」「おおむね満足している」の割合）は、令和 4(2022)年度の 71.8%から令和 6(2024)年度は 76.6%へと改善しており、中でも、「満足している」の割合は同様の比較で 36.9%から 50.2%へ大幅に向上している【資料 2-3-c】。

5. 学修環境（Cloud Campus）の機能改善

授業評価アンケート及び問合せに基づく学修環境（Cloud Campus）への要望は、教務部

教学システム課とシステム部が連携して迅速に機能改修へ反映している。内製開発の強みを活かし、例えば、掲示板投稿が上手くいかない問題については、原因が意図しない文字コードにあることを特定し、システム改修とともにエラーメッセージに具体的な解決策を併記する改善を実施した。こうした継続的なUI/UX改善により、学生の自己解決率向上とユーザエクスペリエンスの改善が実現している。主なシステム改修は、リリースノートに整理し、令和6(2024)年12月には「お知らせ」機能で全学生に周知した【資料2-3-d～e】。

6. 学生交流機会の回復・促進

「対面交流機会の増加」に関する要望を受け、新型コロナの影響で一時中止していた学生による施設利用を運用見直しの上で再開した。令和6(2024)年度以降、キャンパス内の学生主催イベントが実施され、主体的な交流が促進されている【資料2-3-f】。

以上のように、本学は、①学生の意見・要望の多面的収集、②分析、③所管部署による改善、④学内外への公表という一連のPDCAを確立し、学修支援の質、学修継続支援、学修環境の利便性、窓口サービスの即応性において定量的な改善を確認している。特に、TA/LAの満足度向上(TA:73.1%→78.1%、LA:78.0%→92.5%)、メール応対の迅速化(34時間→10時間)、システムサポート満足度の上昇(71.8%→76.6%)等は、内部質保証が実効的に機能していることを示す成果であり、継続的改善の基盤が確立されているといえる。

②学外関係者の意見・要望の把握・分析、結果の活用

本学では、学外の客観的な視点を大学運営の改善に活かすため、多様なステークホルダーからの意見・要望を計画的に把握・分析し、教育研究活動に反映させる体制を構築している。学則第2条に定める「本学の教職員以外の者による検証」の方針の下、令和2(2020)年度より学外の教員・運営責任者・企業人等の外部有識者で構成する「サイバー大学外部評価委員会」を組織し、毎年度、大学運営状況に関する外部評価を受けている。評価委員の任期2年間において重点的に取り組む事項を設定し、テーマ別の意見交流会も行う体制である。本委員会から受ける評価結果及び提言は、教授会等で全学的に共有され、具体的な改善方策の立案・実行に繋げるPDCAサイクルを恒常的に運用している【資料2-3-3～4】。

例えば、令和5(2023)年度の委員会では、「レポートや卒業研究において日本語の指導も行うべき」との意見を受け、「読む力」「書く力」の育成を優先課題と位置付けた議論を行い、令和6(2024)年度より「文献調査と整理術」及び「アカデミックライティング」の2科目を新たに開設し、学生の基礎学力向上に組織的に取り組んでいる【資料2-3-g】。

この常設の外部評価委員会による包括的な評価に加え、目的や対象に応じて複線的な意見聴取を実施している。

産業界との対話としては、業務提携の検討を行う株式会社三菱総合研究所との意見交換を通じて、社会・産業の最新動向を教育内容の高度化に反映させるほか、卒業生の就職先企業へのアンケートにより、民間企業のニーズや本学卒業生への評価を直接把握している【資料2-3-h】。

さらに、先進的な実践者からの意見を収集するため、「第2回 オープンバッジ大賞」の

受賞団体等とも意見交換を行い、時代に即した知識とスキルの修得を認証する新たなマイクロクレデンシャルの開発に繋げている。こうした産業界からの声を制度として具現化した代表例が、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」の創設である【資料 2-3-i～j】。

次に、地方公共団体や教育機関との対話として、認定地方公共団体である福岡市へ大学運営状況を定期的に報告し、行政の視点からの意見を地域貢献施策に反映している。その具体的な成果として、福岡市立高等学校 4 校へ、本学の正規授業科目「データサイエンス入門」をオンラインで提供するなど、地域の学びの基盤強化に貢献している【資料 2-3-k】。また、都道府県教育委員会や個別高等学校との意見交換を通じて中等教育の課題を把握し、高大連携・高大接続の施策設計に活用している。さらに、令和 5(2023)年 12 月には、文部科学省専門教育課からの依頼により、本学の運営状況に関する視察・意見交換が福岡校舎で行われ、質保証が機能している通信制大学という評価を得ている。

以上のように、本学は外部評価委員会、産業界、行政・教育委員会といった多様なステークホルダーからの意見を総合的に収集しており、これらの客観的視点を教授会等で全学的に共有した上で、教育課程や支援制度へ速やかに反映させる PDCA サイクルを機能させている。外部評価の継続実施と提言の反映により、地域連携プロジェクトの計画、学修成果を保証するクレデンシャルのアップデート、社会人の学び直しの受け皿の整備など、具体的な成果が生まれており、学外関係者の意見・要望を改善に活かす内部質保証の仕組みが実効的に機能している。

③内部質保証のための学部、学科、研究科などと大学全体の PDCA サイクルの仕組みの確立とその機能性

本学では、三つのポリシー（アドミッション・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、ディプロマ・ポリシー）を起点とした「アセスメントプラン」を策定し、学長直轄の事業統制企画室が所管する内部質保証委員会において、その実施状況を定期的に検証している【資料 2-3-5】。このプランを実効的に運用するため、中期目標に掲げる「内部質保証の恒常的推進」に基づき、点検・評価で特定された課題は「改善タスクリスト」を通じて各部署が実行責任を負う体制となっており、大学全体の PDCA サイクルとして恒常的に機能させている。三つのポリシーを起点とした PDCA サイクルは、アセスメントプランに沿って以下のように具体的に運用している【資料 2-3-1】。

アドミッション・ポリシーに関しては、学生部入試課が入学者の志望動機や新入生アンケートを分析し、その結果を教授会や全学運営委員会等で共有することにより、入学者の属性や志向の経年変化を捉え、学生募集戦略や初年次における学修支援体制の改善へと繋げている。

カリキュラム・ポリシーに関しては、教務部内の教務課と教学システム課が協働し、毎週の全学生・全科目の受講継続率や学期末の単位修得率を、FD 専門部会が毎学期の授業評価アンケートを分析する。これらの結果に基づき、科目履修体系図の見直しや新規科目の開発、シラバス作成ガイドライン（成績評価基準等）の更新などを行い、教育課程の体系性と学修成果の一貫性を高めている。

ディプロマ・ポリシーに関しては、教務部と学生部が連携し、「卒業生 DP 達成度アンケート」(卒業後 1 年未満) 及び「卒業生フォローアップアンケート」(卒業後 1~3 年)、「卒業後の進路調査アンケート」を継続的に実施・分析する。これらの経年分析を基に、卒業後のキャリア形成も見据えた上でディプロマ・ポリシーの達成度において課題が見られる項目を特定・検証し、IT 総合学部において令和 6(2024) 年度からのカリキュラム改定等の教育改善・向上に反映している。

上記の主観的評価に偏らない客観的検証手段として、令和 3(2021) 年度から外部アセスメントテスト (GPS-Academic) を全学年で導入し、思考力／姿勢・態度／経験等の指標を属性 (年齢層、最終学歴、入学区分、年次) 別に可視化している。事業統制企画室が BI ツール (Microsoft Power BI) により傾向分析を行うとともに、学生インタビューを実施する。それらの結果を内部質保証委員会や FD 研究会で共有して、教育改善・学生支援・入試広報等の全学的な施策立案の根拠として活用している。

以上の自己点検・評価の結果は、大学ホームページ等を通じて学生や外部評価委員といった学外関係者にも積極的に公表し、透明性と説明責任を確保している【資料 2-3-6~9】。また、認証評価での指摘事項や外部からの提言も「改善タスクリスト」に反映し、迅速な改善に繋げている。こうした継続的な内部質保証の取組と PDCA サイクルの実効性は、社会的ニーズの高い教育プログラムの提供と教育体制の充実を実現し、結果として令和 4(2022) 年度からの収容定員増の認可にも繋がった。これらの一連のサイクルが、教育の質向上のみならず、収容定員増の認可やそれに伴う中長期的な財務基盤の強化にも繋がっており、本学の内部質保証が大学全体の持続的な発展を支える仕組みとして有効に機能しているといえる。

[基準 2 の自己評価]

(1) 成果が出ている取組み、特色ある取組み

本学は、全学的な「内部質保証の基本方針」及び「内部質保証システム体系図」に基づき、学長を委員長とし全部署長を構成員とする「内部質保証委員会」が統括する組織体制を確立している。本学の内部質保証システムの最大の特色は、半期ごとに更新される「改善タスクリスト」を用いた PDCA サイクルの高速化と実効性にある。各部署はこのリストを用いて課題と目標期限を管理し、自己点検ワーキンググループによる検証を経て、委員会での審議・判定、学長による改善指示へと繋げている。

また、全学的に BI ツールを導入し、学生属性や LMS 受講履歴、学生による授業評価アンケート等のデータを可視化・共有する環境を整備した成果として、エビデンスに基づく迅速な意思決定と教学改善が可能となっている。

これらの仕組みを通じて、学生からの要望に基づくサポート体制の改善（メール回答時間の短縮、TA/LA 満足度の向上等）や、教育課程の改革（マイクロクレデンシャル制の導入、アカデミックライティング科目の新設等）を実現しており、ステークホルダーの声を教育研究及び大学運営の質向上に直結させる体制が機能している。

(2) 自己点検・評価や外部による評価で発見された課題など

外部評価委員会等において、次の課題が指摘されている。

第一に、新たに導入したマイクロクレデンシャル (MC) 制カリキュラムの効果検証と社会的通用性の向上である。導入初年度のデータ蓄積は進んでいるものの、企業等の学外からの評価を含む多角的な指標による長期的な質保証と、企業側への理解促進が求められている。

第二に、学生の意見に対するフィードバックのあり方である。授業改善やシステム改修の結果は公表しているものの、採用されなかった意見への理由説明など、学生へのフィードバックプロセスをさらに強化し、双方向の信頼関係を深める必要がある。

第三に、中長期的な展望の可視化である。短期的な PDCA サイクルは機能している一方で、現行の中期目標期間終了後（令和 8(2026) 年度以降）を見据えた長期的なビジョンの提示が期待されている。

(3) 課題などに対する改善状況と今後の取組み予定

MC 制の質保証については、担当教員間でのピア・レビューを実施し、社会要請の高い「生成 AI 活用」等の新 MC を定義するなど、教育プログラムの充実を図っている。

また、社会的通用性の確保に向け、オープンバッジ大賞受賞企業等との意見交換や、日本マイクロクレデンシャル機構の設立準備への関与を通じ、外部認証制度の構築を含めた質保証のルール作りに参画している。

学生へのフィードバック強化については、「授業コンテンツ改修リリースノート」による改善報告に加え、学生コミュニティサイトや学部教員会議を通じた情報共有を推進している。

今後は、採用に至らなかった学生の意見への対応方針も含め、学生にプロセスを可視化する仕組みを強化する。中長期的な展望については、令和 7(2025) 年度中に現行中期目標の総括を行い、建学の理念との適合性を再検証した上で、次期中期目標（2026～2030 年度）を策定・公表する計画である。これらを通じ、短期的な改善と長期的な発展の両輪による質保証を推進する。

基準 3. 学生

3-1. 学生の受入れ

- ①アドミッション・ポリシーの策定と周知
- ②アドミッション・ポリシーに沿った入学者受入れの実施とその検証
- ③入学定員に沿った適切な学生受入れ数の維持

(1) 3-1 の自己判定

「基準項目 3-1 を満たしている。」

(2) 3-1 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

①アドミッション・ポリシーの策定と周知

本学では、建学の理念、大学の使命・目的及び教育研究上の目的に則り、教授会の審議を経て、学長がアドミッション・ポリシーを策定している【資料 3-1-1～2】。

IT 総合学部のアドミッション・ポリシーは、IT とビジネスに関わる実践的知識・技能の修得を志向する者に広く門戸を開く基本方針を明確化しており、入学者受入れの判断基準へ適切に接続している〔表 3-1-1〕。

〔表 3-1-1〕 アドミッション・ポリシー（入学者受入れの方針）

IT 総合学部は、世界的にデジタル化が進む社会において「ビジネスのわかる IT エンジニア」および「IT のわかるビジネスパーソン」という、知識的にも技能的にも今後の社会に求められるバランスの取れた人材の育成を目指しています。学部カリキュラムでは、テクノロジーとビジネスの両分野を基礎から幅広く学んだ後、進路に応じて、プログラミングに始まり、IoT・ビッグデータから AI に至る利用技術の基礎を身に付け、起業・経営のために必要な実践的知識を修得します。

建学の理念に基づき、社会に貢献できる人間でありたいと願う、すべての人に門戸を開いています。入学に際しては、志望動機から学習意欲を確認するとともに、大学での学びに必要な思考力・判断力・表現力等を有しているか判定します。入学後には、IT とビジネスに関する基礎科目の学修が必要となり、そのためには高校卒業程度の基礎学力が求められます。仮に履修の不足分野がある場合や、復習が必要な場合には、入学者それぞれに合わせて補習授業を行い、弱点を補います。

策定したアドミッション・ポリシーは、大学ホームページ及び募集要項において公表し、入学志願者・保護者・高等学校関係者を含む学内外のステークホルダーに周知している【資料 3-1-a】。これらにより、本学部が求める学生像・学修への期待を事前に理解した上で出願できる環境を整備している。

②アドミッション・ポリシーに沿った入学者受入れの実施とその検証

本学は、完全インターネット大学としての教育目的に即し、アドミッション・ポリシーに沿った公正かつ妥当な入学者選抜を実施している。入学時期は年 2 回（4 月・10 月）とし、正科生については、「一般選抜」及び 4 月入学のみ受け付ける「学校推薦型選抜（指定校推薦）」の 2 区分を設定するとともに、他大学等での学習歴に対応して 2 年次・3 年次からの編入学も受け入れている。

出願に当たっては、完全オンラインの特性に適合させ、原本提出が必要な書類を除き、「Web 出願サイト」により入学願書・志望動機書等をインターネット経由で直接提出できる体制を整備している。志望動機書では、「入学の目的」、「本学を選んだ理由」、「卒業までの期間」、「学びたい内容」を回答させた上で、「本学での履修体験を活かして、卒業後にはどのような人材となることをめざすか」の記入を必須としている。さらに、職務経歴、ボランティア、資格等の学歴以外の経験の任意記入欄を設け、多様な経験を選抜時の参考情報として活用している。提出書類は、大学での学びに必要な思考力・判断力・表現力、並びに学習意欲の観点から評価する運用としており、志願者の多様性を尊重しつつ、アドミッション・ポリシーに適合した受入れの実質化を図っている【資料 3-1-b】。

合否判定は、教授会の代議委員会として設置している「入学判定審議会」において実施しており、組織的に審議する体制を整備している【資料 3-1-3】。審議に際しては、「志望動機チェックリスト及び判定ルール」を用い、「思考力・判断力」、「表現力」、「学習意欲」、「大学に関する理解」の 4 項目で評価基準を明確化し、審議員の合議により「合格」、「合格（確認）」、「再審査（志望動機再提出）」、「再審査（要面談）」、「不合格」を判定し、最終的に学長が合否を決定することで、公正性・妥当性・説明可能性の確保に努めている【資料 3-1-c】。

以上の取組により、本学は、完全オンラインという教育提供形態の特性に適合した出願・審査プロセスを確立し、標準化された評価基準と合議体制の下で、アドミッション・ポリシーに整合する多様な学習者を公正かつ適切に受け入れている。

③入学定員に沿った適切な学生受入れ数の維持

本学は、令和 4(2022)年度に収容定員を 4,000 人（1 年次 800 人、2 年次編入 50 人、3 年次編入 325 人）へ増員したことに伴い、入学定員に沿った適切な学生受入れを維持するため、計画的な入学者確保と厳格な収容定員の管理に努めている。フルオンライン大学としての特性を踏まえ、地域格差の解消と多様なバックグラウンドを持つ学習者の受入れに資する募集・入学管理の仕組みを整備している。とりわけ「いつでも、どこでも学べる」という教育機会の特徴を広報の核として継続的に発信し、新入生アンケートでは当該特性が入学動機の主要因であることを確認している。

学生募集においては、大学ホームページや各種広告媒体等を活用した多面的な展開に加え、Web 広告から出願に至るまでのユーザ動向を数値管理し、データに基づいた募集活動を推進している。各種広告媒体に加え、SNS・LINE・メール等のデジタルチャネルを多面的に活用し、出願日程や説明会情報をタイムリーに提供している。主要 4 都市（東京・名古屋・大阪・福岡）での出張オープンキャンパスを金曜日の夜や土曜の午前・午後に計画的に実施し、教職員による説明に加え、在学生及び卒業生との対話の機会を設け、教育内容と学修イメージの具体化を図っている。また、地理的制約への配慮として、募集期間中は平日毎日 11:00～19:00 のオンライン説明会を継続開催し、接点の機会損失を最小化している。

これらの情報発信の基盤として、SNS フォロワー数が順調に伸長し、接点の拡大が定量的に示されている。また、近年の若年層の志願者増といった外部環境の変化に対応するた

め、高等学校への訪問や合同説明会への参加を強化するなど、募集経路の多角化も図っている。

出願から入学までの歩留まり向上・離脱防止策として、入学手続未完了者にはメール・電話・郵送・SMS の複線的連絡を行い、重要通知の郵送は識別性の高い封筒を用いて確実な到達を図っている。入学前の理解促進として、体験授業や公式 YouTube の視聴を案内しており、本人確認手続は令和 6(2024)年 12 月に eKYC (electronic Know Your Customer : 電子本人確認) を導入し、日程調整不要・24 時間対応とすることで、手続負担の軽減と手続完了率の向上に資した。さらに、令和 7(2025)年度春学期募集では、入学前先行履修制度を開始し、令和 6(2024)年度秋学期で先行履修した 67 人のうち 65 人 (97%) が翌春に正科生として入学するなど、実効性の高い成果を得ている【資料 3-1-d】。

新領域の入学者獲得戦略として、令和 7(2025)年度より、スポーツ分野で活躍する学生を支援し、多様な才能を持つ学生の入学を促進するための「アスリート特待生奨学金」、離島や地方出身の学生の経済的負担を軽減し、地域活性化に貢献する人材を育成するための「離島振興・地方創生奨学金」、社員の大学進学を支援する企業と本学が連携し、企業が社員の学費の一部を負担する場合に本学も協力して支援する「授業料マッチングファンド」の三つの経済的支援制度を創設した。これらにより、多様な人材の受け入れと経済的障壁の緩和を図っている【資料 3-1-e～g】。

高等学校との連携では、福岡市立高等学校の 4 校（福岡市立福翔高等学校、博多工業高等学校、福岡女子高等学校、福岡西陵高等学校）と連携し、高校生を科目等履修生として受け入れている。大学の正規オンライン科目である「データサイエンス入門」を無償で提供し、授業を先行して体験してもらうことで、将来的に本学への出願者に繋がるような取組を実施している【資料 3-1-h】。

これらの取組の結果、定員管理の実績として、令和 7(2025)年 5 月 1 日時点の在学生数は 3,726 人であり、収容定員 4,000 人に対する充足率は 93.1% と、収容定員の範囲内で適切な在籍者数を維持している。年間の入学者確保については、春学期だけでなく 10 月入学の秋学期募集も実施しており、通年での計画的な学生募集を行っている。令和 6(2024)年度の 1 年次入学定員充足率は 76.0% (定員 800 人に対し 609 人) であったが、本学と競合する授業料が安価な大規模オンライン大学の出現等の影響により、令和 7(2025)年度春学期においては 1 年次入学者の確保が課題となっている。この状況に対し、部署横断的な「学生募集プロジェクトチーム」を設置し、秋学期募集及び次年度募集に向けた大学のリブランディングや入学者の奨学支援などの対策を講じている。

教育の質保証の観点からは、学生数の増減に応じて教員一人当たり学生数 (ST 比) について、本学がベンチマークとして定める専任教員一人当たり学生 100 人程度という基準を引き続き適切に管理するとともに、指導補助者や職員の増員、e ラーニングシステムの拡張性確保等を計画的に実施している。これらの定員増に伴う履行状況については、文部科学省へ定期的に報告し、その結果を公表することで説明責任を果たしており、指摘事項は付されていない。

以上のとおり、本学は外部環境の変化に機動的に対応しつつ、春・秋の二期募集及び編入学を組み合わせた通年の募集設計と入学者受け入れの取組によって、収容定員の範囲内で

適切な在籍者数を維持し、高い教育の質を担保する体制を整えている。

3-2. 学修支援

- ①教員と職員の協働をはじめとする学修支援体制の整備
- ②TA(Teaching Assistant)の活用をはじめとする学修支援の充実

(1) 3-2 の自己判定

「基準項目 3-2 を満たしている。」

(2) 3-2 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

- ①教員と職員の協働をはじめとする学修支援体制の整備

本学では、すべての学生が安心して学び、成長できる環境を提供することを目的に、これまでの支援実態に即して、令和 7(2025)年 4 月に「サイバー大学における学生支援方針」を明文化して施行した。本方針では、大学の理念・目的に基づき、全学組織及び各部門が連携し、学生の学修支援、生活支援、キャリア支援を総合的に推進することを基本方針として掲げている【資料 3-2-1】【資料 3-2-2】。

学生支援組織として、学修支援の中核を担う「授業サポートセンター」、インターネット学修のためのシステム利用方法に関する問合せに対応する「システムサポートセンター」、学生生活全般に関わる相談を受付ける「学生サポートセンター」、就職・キャリア支援を担当する「キャリアサポートセンター」を設置している。支援体制の構築に当たっては、教職協働を重視しており、本学の特色ある点として、IT 総合学部の専任教員を教務部及び学生部に兼務配置していることが挙げられる。これにより、教員の持つ専門的な教育的知見と、職員の持つ事務運営のノウハウを一体化させ、迅速かつ的確な意思決定と実行が可能となっている【資料 3-2-a】。

学修支援の中核を担う授業サポートセンターには、教員と連携して授業支援を行う指導補助者として、メンター(TA(ティーチングアシスタント)、LA(ラーニングアドバイザー))を配置している。LA は、原則として関連分野の修士号取得者等の常勤教職員で構成し、入学から卒業までの履修計画の策定や全般的な学修方法に関する指導を担当している。TA は、原則として担当教員と同じ分野を専攻する学士号取得者等を採用しており、学習管理システム内での添削指導、質疑応答といった教員の補助を職務としている。メンター全体の管理・運営は、IT 総合学部の専任教員が授業サポートセンター長を担当することで、質の高い学修支援体制を構築し、組織的かつ計画的に支援を行っている。【資料 3-2-3】。

また、これまで授業サポートセンターを中心とした学修支援体制を構築してきたが、多様な年齢層の学生が入学する中で、自己点検・評価の結果、20~24 歳の若年層学生が最も退学率が高い集団であるという課題が認識された。この課題に対応するため、令和 6(2024)年度秋学期から、教職協働で若年層学生に対する個別指導を行う「24 歳以下学生に対する特別学生支援プロジェクト」を発足した。本プロジェクトは、組織横断的なタスクフォースとして教員、教務部、学生部の職員を専任コーチにアサインし、教職協働による支援体制を構築している。各コーチは、令和 6(2024)年度秋学期以降入学者のうち、20 歳~24 歳の学生一人ひとりを担当し、個別面談や学修状況把握等を実施している【資料 3-2-b】。

②TA(Teaching Assistant)の活用をはじめとする学修支援の充実

本学では、学生一人ひとりの学修課題に即した「個別最適化された支援」と、教職協働による「組織的支援」の両輪を強化することを目的に、メンターを中心とする多層的支援、全学的なオフィスアワー制度、障がいのある学生への合理的配慮、早期介入型の離脱抑止策を整備・運用している。

1. メンター (LA、TA) の活用

LA 及び TA の業務内容は「メンター業務ガイドライン」に定めて運用している。【資料 3-2-4】。

LA は、学生が卒業まで主体的に履修計画を立案できるツール(履修計画書フォーマット)や、情報を集約した専用ポータルサイトを提供している。また、卒業要件充足に必須である外国語必修科目及び卒業研究科目において、受講継続に向けた個別履修指導を電話またはメールにより実施し、教員と連携して迅速な学生指導を行っている。さらに、休学から復学する学生に対しても、履修登録期間中に個別履修指導を実施し、復学後の受講ペースや履修計画について具体的に指導することで、受講継続とモチベーション維持に貢献している。

TA は、授業科目ごとの履修人数や稼働時間を考慮して適切な人数を配置し、学生からの質問に対して原則 24 時間以内(土日・祝日を除く)に回答するルールを基本的なガイドラインとしている。学習管理システム上で、担当科目受講生の状況をリアルタイムで把握し、個別メール奨励や掲示板での参考資料共有を通じ、学生の主体的学びを促進している。

これらのメンターの指導の質を担保するため、授業サポートセンターは、学期ごとの基本計画に基づき、新任 TA 向けの講習会や、月一度の全体 TA ミーティングを継続的に開催している。月次ミーティングでは、業務報告に加え、各 TA が独自に行う学修支援の取組を共有し、組織的なノウハウの共有を図っている【資料 3-2-c～d】。

このほか、教務部教務課からも、令和 6(2024)年度には、書面(2回)及びメール(8回)による受講奨励を適宜実施し、学生の学習意欲向上に努めている。

これらの学修支援に関する情報は、学生向けポータルサイトを通じて集約・提供し、アクセシビリティの向上を図っている。

2. オフィスアワー制度の全学的実施

学生が学修、大学生活、進路等について教員に個別相談できる「オフィスアワー」を制度として全学的に運用している【資料 3-2-e】。学生には、新入生ガイドブック及び在学生ガイドブックに掲載して周知するとともに、学内サイトに「オフィスアワー」のページを設け、オフィスアワーの利用方法や教員ごとのオフィスアワー時間帯等について案内している【資料 3-2-5～6】。令和 6(2024)年度は、92 件(Zoom74 件、メール 18 件)の相談実績があった。その他、全開講科目で受講者に対し、担当教員と TA のメールアドレスを公開しており、受講者は個別相談をすることが可能な体制を整えている。

3. 障がいのある学生への合理的配慮

本学は通学不要の「インターネット大学」のため、身体的・精神的な理由で通学生の大学への入学を諦めざるを得なかった学生も入学し、学修に励んでいる。日本学生支援機構による令和6(2024)年度の「障害のある学生の修学支援に関する実態調査」によれば、通信制の学部に在籍する学生の1.3%が障害学生に該当するところ、本学では10.6%という高い割合である。本学への出願時には、合否判定に用いない情報として要配慮事項の確認と個別ヒアリングを行い、受講に支障がないかを事前に把握した上で、必要に応じて授業考慮制度の案内等、入学前からの支援に繋げている。具体的な配慮として、「授業考慮ガイドライン」を定め、障害のある学生やその他特別な支援が必要な学生に対し、個別の状況に応じた合理的配慮（授業や試験における課題提出期間の延長など）を実施している。令和6(2024)年度に授業考慮者向けのアンケートを行った結果、回答者の75%が「十分助けになった」と肯定的な意見であり、建学の理念に沿って多様な学生を受入れる本学の取組として成果が出ている【資料3-2-7～9】。

4. 中途退学、休学及び留年などへの対応

学習意欲の低下している学生への対応として、TAによる受講奨励に加え、LAが学生のライフスタイルに合わせた受講ペースの提案や進路相談などを学生の希望に応じて、メール、電話、ビデオ通話にて随時受け付けるだけでなく、履修状況データから学修が滞っている学生を抽出し、能動的な指導・奨励を行うことで、中途退学の防止に努めている。

例えば、「学習時間の確保が困難であること」を理由とした退学申請を抑止する一環として、Googleカレンダーを用いた学習計画策定方法の説明動画及び資料を作成した。本資料は、入学初学期の必修科目である「スタディスキル入門」担当教員と共同で制作し、同科目内の補足資料として学生に提供している。また、学習計画の見直しを目的として学生ポータルサイトにも掲載し、在学生にも周知している【資料3-2-f】。

学費未納による退学・除籍への対応としては、SMS配信ツール、電話、目を引く文言や識別性の高い封筒による郵送、さらには緊急連絡先への通知を組み合わせた多層的な督促体制を整備し、令和6(2024)年度秋学期からは、最終期日の5か月前より督促を開始した。また、経済的困窮により退学する学生を減らすため、これまでの学費サポート（日本学生支援機構やオリコの教育ローン）に加えて、地方公共団体や民間団体の奨学金制度に関する情報提供を行っている。その結果、在学生に対する未納除籍者の割合（秋学期比較）は令和3(2021)年度3.02%に対し、令和6(2024)年度は1.62%へと低下し、顕著な改善が確認された【資料3-2-g】。

中途退学への対応としては、学生専門部会において中途退学及び除籍の理由の集計・分析を行っている【資料3-2-10】【資料3-2-g～h】。学生の安易な退学を防止するため、退学や休学を希望する学生の中で、学費負担者が本人以外である場合は、その学費負担者（保証人）の連署を提出させている。また、退学検討者に対して学生主任、学生サポートセンター、キャリアサポートセンターによる面談を実施し、学生に対して指導や助言を行っている。結果として、退学を思いとどまった学生は令和5(2023)年度19人、令和6(2024)年度15人に達した。さらに、ヒアリングの内容は、学生主任、学生部長、学生サポートセン

ター長、システムサポートセンター長、キャリアサポートセンター長及び職員で運営される学生専門部会で隨時報告されており、各種課題への対応策の検討や学修支援体制の改善に役立てられている。

5. 24歳以下学生に対する特別学生支援プロジェクト

本学の特色ある取組として、令和6(2024)年度秋学期より開始した「24歳以下学生に対する特別学生支援プロジェクト」が挙げられる。本プロジェクトは、教員、教務部、学生部の職員による組織横断的なタスクフォースとして発足し、対象学生一人ひとりに専任の「コーチ」を配置する制度である。特筆すべき点は、プロジェクトメンバーによる毎週のミーティングを通じて学生の学修状況や課題を共有し、学生サポートセンターとシステムサポートセンター、キャリアサポートセンターといった関連部署と連携することで、学生対応を他部署にエスカレーションすることなく解決する「ワンストップ支援」を実現していることである。これにより、コーチ自身の他部署業務への理解も深まり、学生とコーチ、キャリア担当、ラーニングアドバイザーの4者面談を実施するなど、多角的な視点でのきめ細やかな学修支援体制が確立されている【資料3-2-i】。

これらの早期介入と個別支援の相乗効果により、本学が重要指標とする入学後2学期目の履修継続率は年々上昇（令和2(2020)年度：84.2%から令和6(2024)年度：90.6%に向上）しており、中退率の改善が見られるなど、一般に卒業が難しいと言われる通信制大学の中で、組織的な学修支援が極めて有効に機能しているといえる【資料3-2-j】。

3-3. キャリア支援

①教育課程におけるキャリア教育の実施

②キャリア支援体制の整備

(1) 3-3の自己判定

「基準項目3-3を満たしている。」

(2) 3-3の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

①教育課程におけるキャリア教育の実施

本学では、学生の社会的・職業的自立の実現を教育目的の一つと位置付け、「サイバー大学における学生支援方針」及びキャリア支援のための計画を定め、本方針に基づいて正規の教育課程内に体系的なキャリア教育を編成している【資料3-3-1～2】。

IT総合学部において、教養科目群を四つの学問分野「1. キャリアデザイン、2. 自然科学、3. 人文科学、4. 社会科学」に定義しており、このうち社会的・職業的自立を支援する科目群としてのキャリアデザイン分野については、計18科目を開講している。また、その中でもキャリア教育として、就業経験のない若年者向け、社会人を含む幅広い層向け、新卒入社を目指す学生向けの科目として、「キャリア入門」、「キャリアデザイン」、「就職活動実践演習」の3科目を開講している【資料3-3-3】。

各科目の具体的な教育内容は次のとおりである。「キャリアデザイン」では、学生の年齢や就業経験の有無を問わず、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、若年層学生を対象に、業界・企業研究や自己分析手法の学習に加え、Zoomを利用した模擬面談やグループディスカッション等を通じて、社会が求める人材像への理解を深め、自己の強みを活かしたキャリア形成の視点を養う実践的な指導を行っている。

これらの2科目については、令和6(2024)年度秋学期から更新を行っており、特に「就職活動実践演習」は昨今の通年採用化に対応するため、令和7(2025)年度秋学期より配当年次を「1・2・3年次」へと拡大する改定を行った。「キャリア入門」についても令和7(2025)年度中に、「就職活動実践演習」との順次性や一貫性を考慮して全面改修を計画している。具体的には、従来の内容を見直し、若年層学生がキャリアデザインの基礎を学び、自己理解と将来計画を策定するための導入科目として再構築することで、教養必修科目「スタディスキル入門」(第7回授業でのキャリア意識形成)から、「キャリア入門」、「就職活動実践演習」へと至る、体系的かつ順次性のある学修モデルの確立を目指している。

実施体制については、令和7(2025)年度秋学期以降、「キャリア入門」及び「就職活動実践演習」において、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等の専門性の高い専任教員に加え、TA(ティーチングアシスタント)を適切に配置することとしている。当該教員は、教育課程外での個別キャリア相談にも従事しており、教職協働による多角的なキャリア支援体制を構築している。

②キャリア支援体制の整備

本学では、学生のキャリア形成及び就職・転職活動を組織的に支援するため、令和3(2021)年度よりキャリアサポートセンターを設置している。キャリアサポートセンターには、キャリアコンサルタント有資格者を配置し、専門性の高い支援体制を確保するとともに、本センター所属の教職員による自主的なSD(Staff Development)活動や外部セミナー参加を通じて、センター全体の対応スキル向上に継続的に努めている。キャリア支援に関することは、「学生専門部会」で議論し、その結果に基づいてキャリアサポートセンターが対応するといった運営を行っている【資料3-3-4】。

キャリアサポートセンターでは、学生及び卒業生からの個別相談(エントリーシート・履歴書の添削指導、模擬面接等)を随時受けているほか、オンラインキャリアセミナーや自己分析ワークショップ、学内企業説明会などを複数開催し、就職活動意欲の向上を促すとともに、社会的な新卒採用の早期化に向けた動き出しや、インターンシップへの参加の重要性について啓発を行うことで、多様なニーズに応えている【資料3-3-5～6】。

本学の特筆すべき点として、卒業生の就職・進路先調査を毎期実施、その結果を「学生専門部会」において検証し、支援が必要と判断される学生を早期に把握の上、キャリアサポートセンターから積極的に個別アプローチを行う体制を構築している。これは、学生からの相談を待つだけでなく、能動的な支援を行う仕組みとして実効的に機能している。さらに、調査の検証結果から得られた課題(24歳以下の就職希望者増への対応等)に基づき、令和6(2024)年度秋学期からは、キャリア教育担当教員とキャリアサポート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。これにより、正課教育と正課外支援の連携を強化し、より効果的なキャリア支援の実現に向けた改善サイクル(PDCA)

を推進している。

キャリア支援に関する情報は、令和 2(2020)年度に設置した学習管理システム「Cloud Campus」内の「キャリア支援情報」コースにおいてキャリア形成支援の基礎コンテンツの公開を行っているほか、令和 7(2025)年度には学内サイトの「学生サポート」ページのー新や FAQ の大幅追加を計画するなど、情報提供の強化を継続的に実施している【資料 3-3-a】。また、学生向けに実施している各種講座やガイダンス情報について、大学公式サイトでの案内も行うことで、学生のみならず保証人や入学検討者への情報発信も継続的に強化している【資料 3-3-b】。

学内独自のインターンシップの取組として、「ソフトバンク『就活インターン』」を毎年実施している。これは、2~4 週間にわたり、営業部門や技術部門などでの実際の業務を体験できるオンライン就労体験型インターンシップであり、最先端の IT ビジネスを体験し、社会で活躍するために必要なスキルや知識を習得できる貴重な機会である。本プログラムは、GPA(Grade Point Average)3.80 以上、応用情報技術者試験合格、TOEIC650 点以上といった高い応募条件に加え、学内選考及びソフトバンク株式会社による本選考（面接確約）を伴う極めて競争的なプログラムであり、学生にとっては自身の能力をアピールし、将来のキャリアを切り拓く大きなチャンスとなっている【資料 3-3-c】。

障がいのある学生やメンタルヘルス不調の学生に対しては、学生の障がいや状態等に応じ、公認心理師等の有資格者がキャリア面談に同席するなど、キャリア面談担当者と協力して支援方針を検討することで、個別のニーズに応じたきめ細やかなサポートを提供し、学生一人ひとりに合わせた職業選択を支援している【資料 3-3-d】。

その他、SBI 大学院大学との進学支援セミナーの開催や、KIYO ラーニング株式会社との連携による資格取得支援セミナーの開始など、外部機関との連携も積極的に推進している。

これらの取組の結果、一般に、通信制大学においては卒業後の進路が「不詳」あるいは「未定」となる割合が約 8 割に達するところ、本学では、令和 7(2025)年 3 月卒業生（卒業時 24 歳以下が対象）における最終的な就職率は 93.3% であり、9 月卒業生を含めた年度別就職率においても、令和 4(2022)年度が 93.9%、令和 5(2023)年度が 92.1%、令和 6(2024)年度が 91.4% と、過去 3 年連続で 90% 以上となる極めて高い水準を維持している【資料 3-3-e】。

3-4. 学生サービス

①学生生活の安定のための支援

(1) 3-4 の自己判定

「基準項目 3-4 を満たしている。」

(2) 3-4 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

①学生生活の安定のための支援

本学では、学生の多様なニーズに対応し、学生生活や課外活動を支援するため、学生サポートセンターを設置している。同センターでは、学生支援方針及び年間スケジュールを策定し、計画的な支援体制を整備している【資料 3-4-1~2】。学生サポートセンターの運

當に関しては、「学生専門部会」を月1回の頻度で開催し、学生生活に関する課題や対応策について審議・検討を行っている【資料3-4-3】。

学生サポートセンターによる支援は以下のとおりである。

1. 学生生活の支援

学生サポートセンターでは、学生生活の支援として、入学時の本人確認や授業料納付、履修上の手続き、入学オリエンテーションコンテンツの配信、卒業式等の大学行事の案内、奨学金及び休・退学、編入学の手続き、各種証明書発行、身体に障がいを有する学生への受講上の配慮事項の確認、成績の問合せ、ネット上の交流の場である大学公式SNSの運用管理、学生生活に係る各種相談・支援を行っている。学生からの相談はすべて受付時間・内容等を記録・採番し、回答漏れがないよう厳格に管理している。

令和3(2021)年6月には、学生サポートセンターによくある質問をまとめたFAQを作成・公開するとともに、令和4(2022)年4月には、問合せに関するチャットボットを導入するなど、学生自ら効率的に問題解決できる環境を整備している。特に、チャットボットは令和6(2024)年2月の一新以降、毎月約500～1,300件の利用があり、学生の利便性向上に寄与している。

2. 心身に関する健康相談等の心的支援

学生相談窓口に臨床心理士・公認心理師の有資格者の専任職員を配置し、適切な心理支援を提供するため、担当者間の事例検討会を定期的に実施するなど、専門的な相談体制を強化している。

令和6(2024)年度秋学期における学生相談窓口の延べ相談件数は147件となり、過去最高の相談件数となった。相談内容としては、「受講の困難さ」、「対人関係」、「気分の落ち込み」が多く見受けられた。一方で、相談人数は前学期の32人と同程度の31人であり、一人の学生に対して複数回に渡る継続的な心理支援を実施していることが確認できる【資料4-3-a】。その結果、相談者の履修継続率は春学期93.8%、秋学期83.9%となり、学修上の困難や悩みを抱えながらも、多くの学生が次学期の履修継続に繋がった。また、学内の他の窓口と連携し、適切な情報提供を行うことを通じて、相談者的心身の状態の安定や状況の改善に繋がった事例も確認され、専門性の高い実効性のある体制が機能している。

さらに、心身の健康や学生生活に関する心的支援を充実させるため、学内サイトの案内を整理・拡充し、学外の公的相談機関一覧の情報提供を行っている。

福岡キャンパスには医務室を設置しており、万が一の体調不良や怪我等の緊急時に備え、静養可能なベッドや常備薬等を完備するなど、学生や教職員が安心して過ごせる環境を整えている。幸いにも開学から過去18年間において一度も利用された実績はないが、緊急を要する事態が生じた場合には、近隣の総合病院で速やかに診療を受けることが可能である。なお、学生の健康管理について、本学は通信教育課程のみであるため、学校保健安全法第13条に定められた定期健康診断の実施は対象外であるが、障害を有する学生に対しては毎学期「授業考慮申請」を受け付けており、その手続きを通じて健康状態や配慮事項を一人ひとり丁寧に確認している。

3. 課外活動への支援

学生の自主的な課外活動を支援し、学生生活の充実向上を図るため、これまでの支援実態に対応させた「サイバー大学における学生の課外活動の支援に関する規程」を令和7(2025)年4月に施行した。この規程では、学生間の情報交換や共同作業を円滑にするためのSNS(大学公式コミュニティサイト)の提供、同窓会主催の勉強会や外部講座等の情報提供、そして本学が指定する資格を取得した学生に対する奨励金の支給や外部サービスの割引等による費用助成を支援の範囲として明確に定めている。これにより、学生が本学の目的・使命に即した課外活動を自主的かつ積極的に行える環境を整備し、学生生活の安定と充実を多角的に支援している【資料3-4-4】。

課外活動支援の一環として提供している大学公式コミュニティは、学生参加型企画の実施や、コミュニティの注目投稿を記事にまとめたコミュニティ通信の定期発信を実施している。また、コミュニティの登録促進施策として、大学公式コミュニティの活用方法をまとめたチラシの配布やメール配信施策を継続的に実施している。令和7(2025)年3月31日時点の総登録者数は3,733人となり、毎学期増加している【資料3-4-b】。

卒業生に対しては、生涯メールアドレスの配付に加えて、本学が指定する約100科目の開講授業を視聴可能な「生涯学習プログラム」を無償提供し、日進月歩で進化するIT・ビジネスの最新知識や技能の修得のため、卒業後も本学の学習管理システム上で学び続けられるよう支援している。

また、卒業生の有志が発起人となって大学公認の同窓会が設立されており、学生サポートセンターが卒業生と在学生を繋ぐ役割として事務局の運営を補助している。さらなる連携強化に向けて、同窓会役員と定期的にミーティングを開催している。情報共有や意見交換を行い、共同で取り組める企画を模索している。

4. 学生に対する経済的支援

学生に対する経済的支援は、多層的かつ先進的な支援体制を構築している。

日本学生支援機構の奨学金については、募集周知や利用相談を行い、採用を行っている。令和6(2024)年度は、延べ数で給付奨学金39件、第一種貸与奨学金27件、第二種貸与奨学金25件、第一種・第二種併用貸与8件の奨学金申請について、学内基準に基づく厳正な審査を行った上で教授会を経て学長が推薦をしている。また、半期ごとに適格認定を行い、令和7(2025)年4月時点では263人が奨学金を継続利用している。

特筆すべき点として、本学独自の奨学金制度を設けている。日本学生支援機構の給付奨学金または第一種貸与奨学金を利用している経済的困窮者向けに、「サイバー大学修学支援奨学金」制度を設けており、奨学金利用者のうち要件を満たした学生に対し、追加で授業料等を支援している【資料3-4-5】。令和6(2024)年度春学期は、97人に対し総額15,379,000円、秋学期は、78人に対し総額12,207,600円、延べ175人を対象に総額27,586,600円の支援を実施した(前年:延べ170人、総額27,086,000円の支援)。在籍学生総数に対する支援比率は令和6(2024)年度春学期で2.49%、秋学期で2.11%となっている。

また、令和6(2024)年の能登半島地震で被災した入学者、在学生へ学習の機会を継続的

に提供するため、学費負担を必要としない特別奨学金制度を導入している。本制度は、令和 6(2024)年度及び令和 7(2025)年度春学期入学者並びに在学生を支援対象としており、令和 6(2024)年度は 3 人（春学期 2 人、秋学期 1 人）を新規採用し、合計 1,835,000 円の支援を実施した。

さらに、令和 7(2025)年度より、「アスリート特待生奨学金」及び「離島振興・地方創生奨学金」制度を創設し、経済面での支援の拡充を図っているほか、社員の大学進学を支援する企業と連携した「授業料マッチングファンド」制度を開始し、既存の大学運営にとらわれない支援にも取り組んでいる。令和 7(2025)年度春学期は、本制度を利用して入学した 15 人に対し支援を行っている【資料 3-4-c～e】。

その他、本学が指定する資格を取得した学生に対して奨励金を支給する「資格取得奨励金」制度を令和 3(2021)年度春学期より運用している。令和 6(2024)年度秋学期は、64 件の有効申請（61 人）に対し、総額 1,530,000 円の支援を実施した（IT パスポート試験：29 件、435,000 円、情報セキュリティマネジメント試験：13 件、325,000 円、基本情報技術者試験：11 件、275,000 円、応用情報技術者試験：11 件、495,000 円）。

本学以外の民間団体等の奨学金制度については、本学に直接依頼のあったものに対して学生に周知しており、令和 6(2024)年度は四つの団体が実施している奨学金制度の周知を行い、延べ 5 人が申込みをしている。

以上で述べた総合的な学生生活支援を対応している学生サポートセンターの満足度について、年に一度の全学生へのアンケートで年々上昇していることを確認しており、直近の令和 6(2024)年度における実施結果では満足度 84.8% という高い評価を得ている。

3-5. 学修環境の整備

①校地、校舎などの学修環境の整備と適切な管理運営

②図書館の有効活用

③施設・設備の安全性・利便性

（1）3-5 の自己判定

「基準項目 3-5 を満たしている。」

（2）3-5 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

①校地、校舎などの学修環境の整備と適切な管理運営

1. 校舎の整備・運用

本学では、大学設置基準に規定される校舎等施設を適切に維持管理するとともに、収録ブースや会議用スペースを整備し、教育研究上の目的を達成するための施設・設備を整えている。これらの施設は、対面での授業・演習に必要な物理的環境と、遠隔教育や教職員の在宅勤務とを併用したハイブリッド運用の双方に対応可能な運用体制を構築しており、教員のオンライン授業収録、学生のオンライン面談等に活用されている。施設の管理は、「サイバー大学施設管理規程」に基づいて運営している【資料 3-5-1】【資料 3-5-a】。

学生の校舎利用については、コロナ禍以降少しづつ来校者数が増えてきており、事前予

約制により受入れの判断を適切に行っている。また、学生の課外活動促進の観点から、令和6(2024)年度秋学期に施設貸出運用を見直し、①紙申請からオンライン申請へ切替え、申請・承認・記録の電子化を実施、②新型コロナウイルス感染症の影響で停止していた学生利用受付を学内マニュアルに基づき再開した。当該学期は学生主催イベント（参加学生15人）の教室貸出を1件実施し、再開初期で実績は限定的であるが、オンライン申請フォームと承認フローの整備により、今後の利用増に備えた基盤整備を完了した【資料3-5-b】。

2. 学修環境の整備・運用

本学はオンライン大学であり、その教育研究上の目的を達成するため、クラウド型学習管理システム「Cloud Campus」を、本学の根幹を成す学習環境と位置付け、整備と安定的な管理運営に最優先で取り組んでいることが、最も重要であり特筆すべき点である。

「Cloud Campus」は、学生にとって利便性の高い学修環境を構築するため、学外の運用業者に依存することなく学内で独自に開発・運用している。管理運営においては、教務部が学生や教職員からの要望を精査し、システム部に開発を依頼するという継続的な機能改善（PDCA）の仕組みを構築しており、ユーザエクスペリエンスの向上に寄与している。利便性の高い機能として、例えば、モバイル端末向け独自学習アプリケーションと連動する環境を構築しており、学修進捗管理を可能としている。「Cloud Campus」の使用方法等については、「初期設定マニュアル」や「Cloud Campus操作マニュアル」を学生に公開している【資料3-5-2～3】。

システムの運用は、一般的な企業内システム運用の基本方針に則り、ユーザのセキュリティ管理やデータファイルの保管管理等に係る各種規程やガイドライン等を定め、厳格に運用している。CIO（Chief Information Officer）が「情報システム運用委員会」を、CISO（Chief Information Security Officer）が「情報セキュリティ委員会」を開催し、システム関連の取組、システム稼働状況や不正侵入ログの報告、情報セキュリティ対策の検討などを行っており、責任ある体制の下で適切に運営・管理している。システムの安定稼働確保は最重要課題であり、具体的な取組として、①システム部への専門担当者の配置と日常的な運用保守体制の確立、②授業コンテンツ配信システムの多重化及び障害発生に備えた別地域のクラウド環境でのバックアップ環境の構築・維持、③統合監視ツールの導入によるサーバリソースやサービス稼働状況の常時自動監視と異常検知時の迅速なアラート通知体制、④緊急連絡網の整備と関係部署間での共有を行っている。

これらの取組により、多数の学生が常時利用する中、近年、学生の受講に支障をきたすような重大なシステム障害は発生していない。

情報セキュリティ対策については、WAF（Web Application Firewall）の導入による多様な攻撃からのシステム保護、ランサムウェア対策としてのバックアップ保全に加え、専門機関による定期的な脆弱性診断の実施と、発見された脆弱性に対する計画的なセキュリティパッチの適用を徹底している。

アカウント管理においては、学生の入学・退学等に伴い、登録と削除・停止を定期的に行い、安全性を保っている。学籍情報等の個人情報を含む機密データは、機密ネットワークエリアでのみ取り扱うこととし、管理システム等へのアクセスを制限することで情報セキュリティを確保している。加えて、「学生専用システム利用規約」において個人情報や著

作権の保護について定め、入学時に全学生に遵守を誓約させることで、適切な管理運営を行っている。

3. その他の学修環境と利用支援

学習管理システム以外にも、国立情報学研究所が提供する「学認(GakuNin)」及び「eduroam」を導入し、学生及び教職員に対して、学術リソースへの認証のワンストップ化や、他大学等訪問時のネットワーク利用を可能にし、学修環境の向上を図っている。また、一部の演習科目では、外部のクラウド型プログラミング環境やレンタルサーバを利用しておらず、脆弱性対応や老朽化に伴うリプレイスを適宜行い、学生が安心して利用できる環境を維持している。

②図書館の有効活用

本学では、フルオンライン大学という教育形態と学生ニーズに対応するため、附属図書館の機能を来館・非来館の双方で有効に活用できるよう計画的に整備・運用を進めている。本学福岡キャンパスの附属図書館は、令和7(2025)年5月1日時点で、17,125冊(和書14,393冊、洋書2,732冊)の紙媒体蔵書を有しており、教育課程を支える基礎的学術資源を十分に備えている。館内には学習室を併設し、インターネット接続可能な閲覧席20席、OPAC検索端末、ノートPCの館内貸出、視聴覚資料の閲覧環境を整備し、来館者の学修を支えている。附属図書館には、図書館担当教員1人及び事務員2人を配置して、学生対応を行っている【資料3-5-4】。

新型コロナウイルス感染症対策のため、令和2(2020)年8月以降は事前予約制の週3日(月・水・金)開館とし一般開放を停止しているが、学内利用については必要な学修機会を確保している。令和3(2021)年度には、校舎レイアウト変更に伴う書庫面積の拡張を活用し、授業での利用実績が高い教科書・参考図書の配架スペースを拡充・再配置することで、限定開館下でも目的資料にアクセスしやすい環境を整えた。これにより、授業と図書館資源の接続性を高め、学生の授業時間外学修を支援する基盤を整備している。

附属図書館の利用方法は、「附属図書館」サイトの「ガイダンス」ページにおいて動画で周知し、初学者でも自立的に活用できる支援体制を整えている【資料3-5-5~6】。令和6(2024)年度には延べ26人が図書閲覧や貸出のために来館し、必要な学修活動を行っている【資料3-5-c】。

本学の学生は、日本の全都道府県、さらには海外にまで広範囲に在住する。このような状況下での学生の利便性向上策の一つとして、「図書貸出送料無料サービス」を導入していることが、本学の教育形態に即した特筆すべき取組である。本サービスは、蔵書検索システム(OPAC)を利用して附属図書館内の収蔵図書を検索でき、貸出の際には、年間2回まで郵送料を大学が負担している。令和6(2024)年度は延べ76人から319冊の利用があった【資料3-5-d】。

電子サービスについては、学生アンケートでの要望を踏まえ、IT・ビジネスに関する最新記事を閲覧可能な「日経BP記事検索サービス」、「日経テレコン21」、電子書籍「Maruzen eBook Library」、「ジャパンナレッジLib」等を計画的に導入している【資料3-5-e】。授業

との連携面では、教員推薦図書を電子書籍で整備し、月1回程度の「図書館Letter」配信や大学公式コミュニティサイトでの告知により、受講時期に合わせて適時に周知することで、授業時間外学修の質的向上を図っている。さらに、図書館担当職員が教員やTA（ティーチングアシスタント）と連携し、科目内掲示板での参考図書紹介、シラバス作成時の参考事例提示など、学修行動を後押しする仕組みを運用している。これらの施策により、特に電子サービスの利用頻度は年々増加傾向にある【資料3-5-f】。資料充実と利用促進のPDCAに関しては、図書館担当による継続的な情報発信に加え、教員推薦図書・学生リクエスト図書の常時受付や独自アンケートフォームを通じた意見・要望の収集を行い、紙・電子の双方で蔵書・コンテンツの拡充に反映している。

以上のように、本学は①紙・電子のバランスの取れた資料整備、②遠隔学修者への郵送貸出と送料無料施策によるアクセシビリティ確保、③学習管理システムと授業との高度な連携とタイムリーな情報提供、④学生要望に基づく継続的改善を通じて、図書館の有効活用を効果的に実現している。特に、遠隔地に在住する学生を想定した郵送貸出と電子サービスの体系的整備は、本学の教育形態に即した特筆すべき取組であり、学修成果の向上と学習機会の公平性確保に資する体制が機能しているといえる。

③施設・設備の安全性・利便性

本学では、学生が安全かつ円滑に学修活動を行えるよう、施設・設備の安全性確保と利便性向上に努めている。

施設・設備の安全性については、平成19(2007)年に竣工された福岡キャンパス及び平成22(2010)年に竣工された東京オフィスの双方が新耐震基準を満たしており、耐震化率100%で物理的な安全性を担保している【資料3-5-7】。また、利便性及び多様な学生への配慮として、福岡キャンパス及び東京オフィスのいずれもワンフロアで完結する場所を確保し、エレベーターが配置されているなど、障がい者や年配者に対するバリアフリー化への配慮も行っている。防犯対策については、防犯カメラや電子錠を導入するとともに、入居ビル全体で警備会社と契約し、24時間機械警備を行っている。

救護体制については、福岡キャンパスに医務室を設置し、東京オフィスにも急病者対応用の簡易ベッドを配備しているほか、AED（自動体外式除細動器）の利用訓練を教職員向けて実施し、緊急対応力の向上を図っている。

【基準3の自己評価】

(1) 成果がでている取組み、特色ある取組み

学修支援において、全在籍者の約1割を占める障がいのある学生に対し、「授業考慮ガイドライン」に基づき入学前から卒業まで一貫した合理的配慮を提供しており、利用者アンケートで75%が肯定的評価を示すなど、多様な学生の学修機会を実質的に保障している。

キャリア支援は、正課授業における体系的なキャリア教育とキャリアサポートセンターによる能動的な個別支援が有機的に機能し、高い成果を上げている。令和7(2025)年3月

卒業生（24歳以下）の就職率は93.3%に達し、全体でも過去3年連続で90%以上という、通信制大学としては極めて高い水準を維持している。

学生サポートでは、チャットボットの導入や、応対品質の向上等に取り組んだ結果、利用者満足度が84.8%に達している。さらに、退学リスクの高い若年層に対し、教職協働で専任コーチを配置する「24歳以下学生に対する特別学生支援プロジェクト」を展開し、90%以上の履修継続率と中退率の低減を組織的に実現していることは大きな成果である。

（2）自己点検・評価や外部による評価で発見された課題など

定員管理において、在学生全体の収容定員充足率は93.1%と適正規模を維持しているものの、単年度の入学者確保に課題が生じている。特に令和7(2025)年度春学期の1年次入学定員充足率は、安価な授業料を掲げる大規模な競合オンライン大学の出現等の急速な外部環境変化を受け、大幅に低下した。

また、多様な学生の受入れを促進するために「アスリート特待生」や「離島振興・地方創生奨学金」、「授業料マッチングファンド」といった独自の奨学金制度を創設したが、これらの制度に対する社会的な認知度は未だ低く、入学動機として十分に機能していない点が課題である。

（3）課題などに対する改善状況と今後の取組み予定

1年次入学者の減少傾向に対し、部署横断的な「学生募集プロジェクトチーム」を設置し、リブランディングを含む多角的な対策を講じている。課題である新奨学金制度の認知不足については、広報戦略を見直し、Web広告や説明会等を通じた制度周知の徹底に加え、全国の高校や自治体、企業との連携を推進することで、多様な学生層への訴求力を高める。

また、出願から入学までの歩留まり向上策として、令和6(2024)年12月に導入した「eKYC（電子本人確認）」による手続負担の軽減や、ユーザ動向の数値管理を徹底し、入学歩留りの改善を図っている。今後は、これらの施策の効果検証を短いサイクルで行い、春・秋の通年募集の強みを活かして入学定員の確保に努める計画である。

基準 4. 教育課程

4-1. 単位認定、卒業認定、修了認定

①ディプロマ・ポリシーの策定と周知

②ディプロマ・ポリシーを踏まえた単位認定基準、進級基準、卒業認定基準、修了認定基準などの策定と周知、厳正な適用

(1) 4-1 の自己判定

「基準項目 4-1 を満たしている。」

(2) 4-1 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

①ディプロマ・ポリシーの策定と周知

本学では、IT 総合学部の教育研究上の目的を踏まえ、大学が掲げる「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べき能力を具体化したディプロマ・ポリシーを、教授会での審議を経て策定し、大学ホームページにおいて公表することにより、学内外に広く周知している〔表 4-1-1〕【資料 4-1-1～2】。

〔表 4-1-1〕 ディプロマ・ポリシー（卒業認定・学位授与の方針）

IT 総合学部では、大学が掲げる人材育成目標の実現に向け、高度 IT 人材に求められるスキルの基礎となる能力として、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エンゲージメントを定義します。

これらの 7 つの能力を身に付けた者に卒業を認定し、IT 総合学士の学位を授与します。

①IT 基礎力

・IT を理解し活用するうえで不可欠となる、数理および自然科学の基礎知識を身に付けています。

②IT 実践力

・情報、データを分析するための基礎知識や技術を身に付け、多様な製品やサービスを実践的に活用することができる。

③ビジネス基礎力

・幅広い教養や経営、マーケティング、経済などの基礎を踏まえ、ビジネス環境の基礎知識を身に付けています。

④課題解決力

・高度情報化社会における課題を理解し、課題解決のために、IT やビジネスに関する専門的な知識、技能を活用することができる。

⑤批判的思考力

・幅広い知識を基に、分野横断的な視点で情報を取捨選択しながら、多様な角度から客観的に判断し、かつ体系的に整理して説明することができる。

⑥コラボレーション

・国際社会に対応できる教養と基本的な語学力を身に付け、異なる文化や価値観を持つ者同士で理解し協働することができる。

⑦エンゲージメント

・知的好奇心および社会への参画意識を持ち、主体的に学び続けるとともに、何事にも意欲的に挑戦する態度を身に付けています。

現行のディプロマ・ポリシーは、従来の課題認識に基づいて策定している。従来、本学ではディプロマ・ポリシーがコース・プログラム別に細分化されており、全学共通の指標で学修成果の達成度を確認することに課題があった。この課題を解決し、学生が自らの学修成果をより具体的に把握し、目標達成に向けた学修計画を立てやすくするため、令和5(2023)年度より、全学生に共通するディプロマ・ポリシーとして「高度IT人材」の育成につながる「7つの能力」を新たに定めた。この「7つの能力」は、従来から定義していた「IT活用力」、「ビジネス応用力」、「コミュニケーション力」の三つの力の本質を変えることなく、より詳細に細分化・明確化したものである（基準1-1-③：[図1-1-1] サイバー大学の人材育成目標を参照）。この見直しに当たっては、既存のコース・プログラム制のカリキュラムで学ぶ在学生に不利益や混乱が生じないよう、教育内容の実質的な変更は行わず、能力の表現をより詳細化・明確化することに留めており、全ての学生が同一の基準で卒業認定を受けられる体制を維持している。なお、学部共通のディプロマ・ポリシーを補完し、学生一人ひとりに対し、特定分野の知識とスキルの修得状況を可視化する仕組みがマイクロクレデンシャルの活用である。カリキュラム編成については基準4-2-③で詳述する。

学生に対しては、新入生ガイドブック及び在学生ガイドブックに掲載するとともに、新入生へのWebオリエンテーションを通じて周知している【資料4-1-3～4】。また、単なる情報提供に留まらず、教養必修科目である「スタディスキル入門」及び「スタディスキル実践」の授業内でディプロマ・ポリシーの理解を促すとともに、卒業研究のエントリー時にもディプロマ・ポリシーを確認させるなど、学修の各段階において繰り返し意識化を図る仕組みを構築している【資料4-1-a～c】。さらに、卒業研究科目内では、ディプロマ・ポリシーに定める「7つの能力」について学生自身による自己評価を実施させており、学生が自らの学修成果をディプロマ・ポリシーと照らし合わせて振り返る機会を設けている。

こうした多角的かつ組織的な周知活動の成果、令和6(2024)年度に実施した卒業生アンケート調査では、89.5%の学生がディプロマ・ポリシーについて「知っていた」と回答しており、極めて高い認知度を達成している【資料4-1-d】。この結果は、ディプロマ・ポリシーが学生に十分に浸透し、学修目標として機能していることを示している。

②ディプロマ・ポリシーを踏まえた単位認定基準、進級基準、卒業認定基準、修了認定基準などの策定と周知、厳正な適用

本学では、ディプロマ・ポリシーを踏まえた単位認定基準、卒業認定基準、GPA(Grade Point Average)制度について、学則及び「サイバー大学履修規程」において適切に定め、大学ホームページや学生ポータルサイトに掲載して周知している【資料4-1-5～6】。また、早期卒業の資格や本学が授与する学位についても、それぞれ適切に定めている【資料4-1-7～8】。最新の規程は、学生ポータルサイトの「規程・マニュアル」ページに掲載し、履修登録案内時に全学生への周知を徹底している。

単位認定や卒業判定は教授会の議を経て、学長が決定しており、以下の運用を行っている【資料4-1-9】。

1. 単位認定基準

単位認定基準となる成績評価は、「サイバー大学履修規程」第15条において、A(90~100点)、B(80~90点未満)、C(70~80点未満)、D(60~70点未満)を合格、F(60点未満)を不合格と定めている。令和6(2024)年度春学期より、ディプロマ・ポリシーに定められた学修目標の達成度を測定するための成績基準の標準化に向けて、「履修目標と到達目標設定のガイドライン」を策定し、履修目標(B評価水準)と到達目標(D評価水準)を定義し、シラバスへの記載及び授業設計時に活用している。すべての科目は、全15回(教養科目は原則全8回)の授業回ごとに「小テスト」、「レポート」、「ディベート」のいずれかの課題を一つ以上設置し、原則として最後に「期末試験」を行うよう授業設計されている。各科目のシラバスにおいて、これらの具体的な成績評価基準(評価配分)を学生に提示している。

また、ディプロマ・ポリシーに掲げる学位授与基準(7つの能力)を達成するため、ディプロマ・ポリシーを科目レベルの到達目標として細分化した「スキルセット」を全科目で設定している。この「スキルセット」は、新規科目の開講や科目内容の変更の際に、教育課程全体の編成趣旨に沿ったものとなるよう、学部運営委員会の審議を経て専任教員の意見をくみ入れながら教授会において決定している。ディプロマ・ポリシー(7つの能力)と全開講科目の「スキルセット」との対応関係は、一覧表として作成し、学生ポータルサイトやシラバスを通じて周知している【資料4-1-e】。

2. オンライン教育における単位認定の厳格性

本学の場合、受講や試験はすべてオンラインで行われるため、オンライン教育での単位授与の厳格性の担保として、「サイバー大学の本人確認についての指針」を定め、厳正に運用している【資料4-1-f】。

学習管理システム「Cloud Campus」には、受講や試験を厳格に行うためのシステムとして「顔認証」、「顔監視」、「音声監視」の機能が実装されている。受講時の本人確認としては、「なりすまし」などの不正を防止するための措置として、毎回のログイン時に学生本人しか知り得ないID・パスワードで認証を行った上、本学の定める任意の授業回において、Webカメラを用いて本人画像と照合する「顔認証」を行っている。また、単位認定に関する期末試験では全科目で必ず「顔認証」を行っており、試験中にはWebカメラを利用し、一定間隔で受験者の顔のスナップショット画像を撮影する「顔監視」を実施することにより、受験開始後の「なりかわり」や同席者の有無等の不正もチェックしている。試験時のカメラ映像で同席者が検出された場合は、自動的に警告が表示され、一定時間にわたって受験者本人の顔画像が検出されない場合は、自動的に期末試験が中断される仕様となっている。さらに、受験中の「音声監視」もあわせて行い、不正防止策を強化するとともに、単位認定の厳格性を担保している。

例えば、令和6(2024)年度には、延べ約26,000人規模の試験に対し、約28万枚の顔監視画像について職員の目視による点検を実施するなど、教務部門による人的チェック体制を併用することで、オンライン学習環境下においても、教室での試験と同等、あるいはそれ以上の厳格な質保証を実現している。

3. 進級基準に代わる順次性のあるカリキュラム

本学では、在学年数に応じて年次が繰り上げられるため、進級基準は設けていない。その代わりに、カリキュラムの全体像と科目の履修順序を示した「科目履修体系図（カリキュラムマップ）」を作成している。科目履修体系図では、科目間の関連性や前提条件を明示しており、前提条件に課した科目で合格しない限り、上位の科目に進めない順次性のある体系的なカリキュラムを構築・運用している。また、卒業研究の履修要件については、「4年次に在籍で 100 単位以上を修得済であること」、「3 年次までの専門科目と教養科目の必修をすべて単位修得済であること」と履修規程に明確に定め、「卒業研究科目履修の手引き」等の資料で周知している【資料 4-1-g】。

4. 既修得単位の認定及び編入学単位認定

既修得単位の認定に関しては、「既修得単位等の単位認定に関する細則」に基づき、「単位認定ガイドライン」を定めて厳正な審査を行っている【資料 4-1-h】。申請に基づき、成績証明書やシラバス等の内容を教務主任が個別に照合確認し、教授会の議を経て学長が認定を行っている。編入学時の単位認定や、資格取得等による単位認定についても、同様に細則及びガイドラインに基づき厳格に運用している。令和 6(2024) 年度における資格による単位認定件数は 308 件であった。

5. 卒業認定基準

卒業認定基準は、上記 1 と 2 の単位認定基準と厳格性を基に、「サイバー大学履修規程」において、科目区分（専門科目、教養科目、外国語科目）ごとに卒業要件単位数を定め周知し、厳正に適用している。正科生として 4 年（編入学の場合は在学すべき年数）以上在籍し、ディプロマ・ポリシー達成の証左となるこれら 124 単位以上を修得した者には、教授会の意見を聴いた上で、学長が卒業を認定している。

6. GPA 制度及び多様な学生への対応

GPA 制度を導入しており、その値は、早期卒業の申請要件、成績優秀賞の選考、学内奨学金の申請基準、大学院への推薦、インターンシップ参加者の選考などに活用している。また、優秀な学生の学習意欲に応えるため、「早期卒業に関する規程」を定め、資格と手続きを明記した上で厳正に制度を運用している。令和 6(2024) 年度は、卒業生 776 人のうち 31 人が本制度により早期卒業している。

一方で、修業年限を超えて学修を継続する学生に対しても、履修規程で在学年数に応じた修得単位数の基準を設け、基準に満たない在学生への履修継続支援を徹底している。具体的な運用として、在学年限が近付いている学生については、毎学期の履修ペース次第で卒業が難しくなってしまう心配もあるため、状況改善のための指導を実施している。教務部において学生個々の単位修得状況データと残り在学可能年数を基に対象者を抽出し、在学期間に応じた修得単位数の基準に満たない者や GPA が 2 学期連続で 1.5 に達しない者と合わせて、学期ごとに履修指導と注意勧告のメールを配信するなど、卒業に向けた計画的な履修を最大限支援するための丁寧な対応を行っている。

4-2. 教育課程及び教授方法

- ①カリキュラム・ポリシーの策定と周知
- ②カリキュラム・ポリシーとディプロマ・ポリシーとの一貫性
- ③カリキュラム・ポリシーに沿った教育課程の体系的編成
- ④教養教育の実施
- ⑤教授方法の工夫と効果的な実施

(1) 4-2 の自己判定

「基準項目 4-2 を満たしている。」

(2) 4-2 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

①カリキュラム・ポリシーの策定と周知

本学では、ディプロマ・ポリシーに定める人材育成目標を達成するため、教育課程の編成及び実施に関する方針としてカリキュラム・ポリシーを、教授会での審議を経て策定し、大学ホームページにおいて公表することにより、学内外に広く周知している〔表 4-2-1〕
【資料 4-2-1～2】。

〔表 4-2-1〕 カリキュラム・ポリシー（教育課程編成・実施の方針）

IT 総合学部では、学位授与に求められる体系的な教育課程の構築のため、以下の方針でカリキュラムを編成しています。
1. 入学時の導入教育と卒業研究を見据えた計画的な学びの実践のため、教養科目内に必修科目を配置し、学問を追究する姿勢や態度を涵養する。
2. 多様な入学者が在籍することを考慮し、教養科目は4つの学問分野「1. 人文科学、2. 社会科学、3. 自然科学、4. キャリアデザイン」から自律的に選択学習させることで、豊かな人間力の醸成や職業実践力を育成する。
3. 外国語科目（英語）では、CEFR（Common European Framework of Reference for Languages：ヨーロッパ言語共通参照枠）が定めるスキルレベルに準拠して、基礎から応用まで段階的に、国際社会において協働するために役立つ技能を伸ばす。
4. 専門科目では、1・2 年次に配当する基礎科目での多面的履修を通して共通基盤的な知識を身に付け、3 年次に配当する応用科目での学修により実践的かつ専門的な知識・技能を高める。
5. 学位授与に求められる知識・技能の修得のため、すべての専門科目において基本的到達目標を定義し、履修前提科目の設定により、関連分野を順次的かつ体系的に学修できるように編成する。
6. 学修の集大成として、卒業研究科目（ゼミナール）では研究発表とグループディスカッションを行い、ディプロマ・ポリシーに定めた7つの能力を総合する力を実践する。

学生に対しては、ディプロマ・ポリシーと同様、新入生ガイドブック及び在学生ガイドブックに掲載するとともに、新入生への Web オリエンテーションを通じて周知している〔資料 4-2-3～4〕。

②カリキュラム・ポリシーとディプロマ・ポリシーとの一貫性

カリキュラム・ポリシーは、卒業までに学生が身に付けるべき資質・能力を示したディプロマ・ポリシーを達成するための教育課程の編成・実施の在り方を示すものとして、一貫性を担保している。令和5(2023)年度に、全学的な学修成果指標として「7つの能力」から成るディプロマ・ポリシーを新たに策定したことを受け、教授会の議を経て、同年9月1日付でカリキュラム・ポリシーを一部改定した。この改定では、ディプロマ・ポリシーとの一貫性を実質的に担保するため、特に以下の点を意図して見直しを行った。

まず、ディプロマ・ポリシーの改定内容に合わせ、科目分野の目標表現を整合させ、「外国語力」に対応する記述を、新たな能力要件である「コラボレーション」の定義に合致する表現へと修正した。また、卒業研究で求める能力が、ディプロマ・ポリシーの「7つの能力」に対応することから、その関連性が明確になるよう記述を修正した。さらに、現在進行中のコース・プログラム制からマイクロクレデンシャル制への円滑な移行に対応するため、両制度に共通する科目の到達目標に関する記述を整理し、移行完了後にカリキュラム・ポリシーを再改定する段階的な見直し計画を策定することで、制度変更への柔軟な対応と継続的な質保証を両立させている。

加えて、学生がディプロマ・ポリシーと個々の授業科目の関連性を具体的に理解し、主体的な学修計画を立てられるよう支援するため、ディプロマ・ポリシーに定める「7つの能力」と、専門・語学・教養の全科目で修得できる知識・能力等との関係を明示した対応表を作成し、全学生に提供している【資料4-2-a】。

このように、ディプロマ・ポリシーの改定に連動させ、その意図を反映した具体的なカリキュラム・ポリシーの見直しを行うとともに、両者の関係性を可視化するツールを提供することで、教育課程全体の一貫性を担保し、学生が学修の全体像と到達目標を明確に理解できる体制を構築している。

③カリキュラム・ポリシーに沿った教育課程の体系的編成

本学では、カリキュラム・ポリシーに基づき、ディプロマ・ポリシーに定める「7つの能力」を修得するための体系的な教育課程を編成し、実施している。

1. カリキュラム・ポリシーに沿った体系的な教育課程の編成・実施

「ビジネスのわかるITエンジニア」及び「ITのわかるビジネスパーソン」の育成という人材像に基づき、専門基礎科目、専門応用科目、卒業研究、教養科目及び外国語科目について、必修・選択の区分を含めて体系的に編成している【資料4-2-5】。

特に、学修成果の可視化と体系的な履修を促進する特色ある取組として、マイクロクレデンシャル制カリキュラムの導入が挙げられる。これまで、IT総合学部では、ITとビジネス双方の知識やスキルをもつ高度IT人材を育成することを目指したカリキュラムを用意し、卒業した学生にはIT総合学の学士号を授与してきた。しかし、在籍する学生の年齢や職業等の背景が多様化し、社会人のリスクリソース需要が急速に高まる中で、個々の学修目標により柔軟に対応し、教育内容の社会への適合性を高める必要性が生じていた。その課

題に対応するために、専門性の強化と多様性の両立を目指して、令和6(2024)年度より分野別・階層別に体系化された科目群の修了を証明するマイクロクレデンシャル制カリキュラムを導入した【資料4-2-b～c】。

本制度により、学生は卒業という長期目標に加え、特定の知識やスキルセットの修得という短期的な目標を設定することが可能となり、学習経路の柔軟性と学修成果の可視化を両立させた体系的な教育課程を実現している。具体的には、学生が修得した知識やスキルをコンピテンシー単位で客観的に証明するものであり、その成果を国際標準規格のオープンバッジによってデジタル証明することを特色としている。マイクロクレデンシャルは、専門分野を分野別・階層別（ブロンズ、シルバー、ゴールド、プラチナ）にクラスター化し、上位バッジの取得には下位バッジの取得が前提となる積み上げ型（スタッカブル）の構造を採用することで、学生が基礎から応用へと段階的かつ順次的に学修を進められる構造を制度として明確に担保している。

この体系性の客観性を担保するため、IT・ビジネス系の専門科目クラスターについては、経済産業省が定めるITSS（ITスキル標準）との照合を行い、修得できるスキルレベルを明確化している。これらの体系性を可視化するため、「科目履修体系図」及び「マイクロクレデンシャル体系図」を整備し、それらを統合して「カリキュラムマップ」として提供している【資料4-2-6】。また、すべての開講科目に科目ナンバリングを付与し、教育課程全体の体系性を維持している【資料4-2-7】。

これらの取組は、在校生アンケートにおいて、移行理由として「オープンバッジを取得したかった」(74.4%)が最多となり、「視野が広がり、別分野に挑戦する意欲がわく」(54.7%)も多く選択されるなど、学生の学修意欲向上と主体的な学びの促進に寄与していることが確認された【資料4-2-d】。

また、「基礎から応用へ」という体系的な教育課程編成の具体的な事例として、全学的なAI・データサイエンス教育の推進も挙げられる。本学のプログラムは、文部科学省の「数理・データサイエンス・AI教育プログラム認定制度」において、「リテラシーレベル」及び「応用基礎レベル」の双方で認定を受けている。特に、「リテラシーレベル」のプログラムは、令和6(2024)年に、通信制大学としては初めて、特に優れた取組として「プラス」に選定されており、本学の教育課程の体系性と質に関わる事項として、文部科学省による評価では、LMSデータを活用したデータ駆動型の授業改善や、様々なニーズに対応した学修者本位のカリキュラム構築に関して、客観的に高く評価されている【資料4-2-d】。

こうした教育課程全体の体系性を継続的に担保するため、科目の新規開講や改定を審議する際は、事前に学部運営委員会が各科目の到達目標として定義された「スキルセット」を基に、教育課程全体における知識・技能の不足や重複がないかを確認した上で、教授会において審議するプロセスが確立されている【資料4-2-8～9】。

2. シラバスの適切な整備

シラバスは、すべての開講科目で作成され、「科目概要」、「科目目標」、「履修前提条件」、「期末試験実施方法」、「授業時間外の学修」、「成績評価配分」、「各回の授業内容」、「課題の出題方法」などの項目を記載し、学習管理システム内で学生がいつでも閲覧できるようにしている。また、学外にも大学ホームページ内の「教育情報の公表」に掲載し、周知を

行っている。

全科目でのシラバス記載事項の標準化を図るため、本学では専門科目、教養科目、外国语科目において、教務主任が「シラバス作成ガイドライン」を作成して全教員に周知しており、各科目の成績評価配分や課題の実施方法・出題回数は、これらのガイドラインに沿って科目担当教員により決定されている【資料 4-2-10～12】。

さらに、成績評価基準の明確化を目的に、「履修目標(B 評価水準)と到達目標(D 評価水準)設定のガイドライン」を策定している【資料 4-2-13】。

3. 単位制度の実質化

単位制度の実質を保つための取組として、複数の工夫を行っている。

第一に、履修登録単位数の上限については、年間で履修可能な単位数の上限を 45 単位と定め、履修登録システムにおいて上限を超える登録を制御している【資料 4-2-5】。

第二に、授業時間の実質的な担保として、e ラーニングの特性を活かし、教員都合等による休講は一切発生せず、開講された全科目において 2 単位科目は全 15 回、1 単位科目は全 8 回の授業時間を確実に確保している。

第三に、教授方法と学修支援の工夫として、教育課程の集大成である必修科目「ゼミナール」においては、ディスカッションやプレゼンテーションを中心としたアクティブ・ラーニング形態の指導を導入している。さらに、原則として全授業科目に TA を配置してシラバスに基づく授業進行を常時確認するとともに、授業コンテンツを何度も繰り返し受講でき、小テストも最大 5 回まで再受験できる仕組みを整えるなど、オンライン学修における単位の実質化を多角的に担保している。

④教養教育の実施

本学では、幅広い教養と汎用的能力の涵養を目的に、教養教育の組織的実施体制を整備し、継続的な改善を進めている。

まず、教養教育や外国语教育の企画・運営と質保証を担う組織として「教養専門部会」及び「語学専門部会」を設置し、科目構成の精選、新規科目の検討、各科目の履修目標設定等について恒常的に審議する仕組みを確立している。教養科目群は、「1. キャリアデザイン、2. 自然科学、3. 人文科学、4. 社会科学」の 4 分野から構成し、「教養専門部会」が中心となって教育内容・方法の点検・改善を重ね、提供内容の充実を図っている。外国语科目群は、「1. 英語、2. 中国語」の 2 分野から構成し、「語学専門部会」が中心となって、提供内容の充実を図っている。各専門部会は、原則として月に 1 回開催しており、語学と教養のそれぞれの教務主任を中心に、担当する専任教員や関連業務の職員が協議検討を行っている【資料 4-2-14～15】。

教養科目群は、令和 7(2025)年 5 月 1 日時点で 58 科目を開講している。【資料 4-2-e】。令和 6(2024)年度より導入したマイクロクレデンシャル制のカリキュラムにより、IT やビジネスに加え、リベラルアーツ重視の学修ニーズにも対応できる柔軟な履修選択を実現し、学生の多様な学びを後押ししている。

特筆すべき教養教育の実践として、本学では、e ラーニングで必要とされる基本的な学

修技術を修得させ、学び続けるための意欲や目的意識を高めることを目的にした「スタディスキル入門」という演習科目を設置し、すべての学生に対して入学初学期の履修を義務付けている【資料 4-2-f】。また、「スタディスキル入門」を含む教養科目 16 単位以上を修得済であることを受講条件に、教養教育で涵養する能力充足の最終段階として、社会順応力、意思伝達力、協働力などの修得体験を振り返り、自己分析を行うことを目的にした「スタディスキル実践」という演習科目を全学生に必修としている。「スタディスキル実践」の単位修得は、卒業研究科の履修前提条件に設定しており、グループディスカッションでの討論やオンラインプレゼンテーションの作成などの実践的演習を必須課題とし、論理的思考に基づいて自身の意見を発信する力を養成している【資料 4-2-g】。

外国語科目群は、令和 7(2025) 年 5 月 1 日時点で 12 科目（このうち英語科目 4 科目 8 単位を必修）を開講している【資料 4-2-e】。英語科目では、オンライン教材「CU ENGLISH」を継続活用したオンデマンド学習とライブレッスンを組み合わせた実践的な教育を提供している。特に、スピーキング能力の育成においては、同システム内で提供されるネイティブ講師によるライブレッスン（グループレッスン）が大きな特色である。本レッスンは、PC やモバイル端末を用いて 24 時間いつでも受講可能な環境を整備しており、事前学習（Pre-task）で語彙や表現を予習した上で、ネイティブ講師や世界 150 カ国の受講者との対話実践を行い、事後復習（Review）で定着を図るサイクルを確立している。これに加え、令和 7(2025) 年度からは全英語科目でライティング課題を必須化し、リスニング・スピーキング・リーディング・ライティングの 4 技能をバランスよく育成する内容としている。また、ディプロマ・ポリシー カリキュラム・ポリシーと授業内容との対応を学生にわかりやすく示すため、動画資料「IT×ビジネス×英語で広がる未来」を制作し、令和 7(2025) 年度より学習管理システム内の全英語科目のコースに配置している。

授業運営・学修支援の面では、受講データを BI ツール等で分析し、英語科目担当教員と TA（ティーチングアシスタント）との週次ミーティングにおいて、個々の学生に応じた受講奨励や学修相談を継続している。あわせて、授業評価アンケートの設問を更新し、学生の具体的意見を把握できるよう改善した上で、「語学専門部会」で改善点を審議し、次年度の授業改善に反映している。

以上のとおり、本学の教養教育は、専門部会を核とした組織的運営、ディプロマ・ポリシーとの体系的連動、ICT（情報通信技術）を活用した効果的な学修支援と成果の可視化、学生の声に基づく継続的改善という PDCA サイクルが確立され、実質的に機能している。

⑤教授方法の工夫と効果的な実施

本学では、建学の理念に基づき、独自の学習管理システム「Cloud Campus」を中心として、インストラクショナルデザインに基づいた教授方法の設計と、組織的な PDCA により、オンラインであっても対面授業と同等の双方向性を担保した高度メディア授業による教授方法の工夫と教育効果の最大化を図っている。

1. 授業設計

授業科目においては、「授業設計書作成ガイドライン」など、コンテンツ制作の各種ガイドラインに沿って授業コンテンツの視聴や課題に従事する時間を定め、「質疑応答」を行う「Q&A」、3~5肢の「設問解答」を行う「小テスト」、「添削指導」を行う「レポート」、「学生等の意見の交換の機会」を確保するための「ディベート」の各機能を学習管理システムに搭載し、必ず毎回の授業にそのいずれかを課し、出席の判定に用いるとともに、確実な授業時間の確保及び出席確認を行っている【資料 4-2-h】。

・授業コンテンツの形式 (VOD 型及び WBT 型)

本学の授業コンテンツの形式は、大きく分けてビデオ・オン・デマンド (VOD: Video On Demand) 型と Web ベーストレーニング (WBT: Web Based Training) 型の二種類がある。

VOD 型授業は、動画及びスライド資料の 2 画面が同期されたコンテンツ形式で、1 回の授業は約 15 分のコンテンツの 4 章立てで、計約 60 分となるよう構成している。同コンテンツに対しては、高度なアニメーションの導入など、視覚効果に関する改善を随時検討・導入している。また、透明なガラス製のホワイトボードであるラーニンググラスを用いた数学系の科目等、授業内容に応じて多様な授業コンテンツ形式を採用している [図 4-2-1]。

[図 4-2-1] 多様な授業コンテンツ形式

サイバー大学では、ビデオ+スライド形式のコンテンツをはじめ、授業の始めに独自の世界観を演出する特別コンテンツや、透明なガラス製のホワイトボードであるラーニンググラスを用いた数学系の科目等、授業内容に応じて多様な授業コンテンツ形式を用意しています。



プログラミングの演習等で用いられているWBT (Web Based Training) 教材や、プログラミング言語や開発内容に応じた演習環境等、手を動かしながら取り組む課題に最適な学修環境・教材を用意しています。



長年の課題であった再収録を伴う改修の反映までに時間がかかる点を改善するため、令和 7(2025)年度より、一部科目にて生成 AI による自動生成音声を導入したコンテンツの試験運用を開始した。情報更新が活発な分野の授業において、最新の内容をより即時的に授業に反映させることを目的に、生成音声に対する学生の反応を検証しつつ、今後も運用を拡大していく計画である。

また、授業コンテンツのアクセシビリティ向上のため、令和 5(2023)年度に「字幕ガイドライン」を制定し、同年秋学期に向け専門科目のうち受講学生の多い基礎的な科目や字幕の効果が高い一部演習科目のなかから 11 科目を選定し字幕を実装している【資料 4-2-i】。実装後の反響として、授業評価アンケートのフリーコメントにおいても、口頭説明の内容の振り返りや、聞き取りづらい単語の補足として有用であるとの感想が複数見られており、以降の新規開講科目及び再収録科目に対しても生成 AI の活用により継続して字幕を実装し、令和 7(2025)年度春学期時点で 48 科目に対して字幕を実装している。

WBT 型の授業コンテンツは、主に数学やプログラミング教育を行う専門科目、PC 操作のトレーニングを伴う教養科目の一部に導入している。これは、インターネット上で文字・画像・映像等をレイアウトして表示される Web 画面を使用して学習させるものであり、映像や音声の配信はもとより、演習問題を出題するなど、一連の順次性及びまとまりのあるマルチメディアコンテンツの提供が可能となっている。

また、WBT 型コンテンツの制作ツールの機能改善及び機能追加を目的とした研究調査を令和 4(2022)年度より開始し、その成果として令和 5(2023)年度より新たなオーサリングツールを導入した。同ツールではこれまでの機能に加え、新たな出題形式による演習問題や関数グラフ生成アプリ (GeoGebra) との連携による動的なグラフの挿入など、より学習効果の高いコンテンツの提供が可能となり、令和 6(2024)年度春学期より一部授業で運用を開始している。

VOD 型と WBT 型の授業コンテンツ形式の特徴は次のとおりである【表 4-2-1】。

〔表 4-2-1〕 授業コンテンツの形式：VOD 型及び WBT 型の特徴

VOD 型	WBT 型
<ul style="list-style-type: none"> ・コンテンツ内に資料映像を挿入可能 ・視覚+聴覚でわかりやすい ・感情や印象を受け取りやすい ・主に講義形式のインプット型授業に向いている 	<ul style="list-style-type: none"> ・コンテンツ内にテキスト、映像・動画・練習問題などのマルチメディアを挿入可能 ・自分自身のペースで読み進めやすい ・PC 操作の実践トレーニングなど、ハンズオンのアウトプット型授業に向いている

授業科目の構成は、VOD 型ないし WBT 型のいずれか、また両者を併用するパターンもある。個々の授業の特性並びに教育効果に鑑み、授業設計の過程で、教員はメディア開発部のインストラクショナルデザイナーや専門スタッフから助言を得ながら、コンテンツ形式を選択することとしている。

また、毎回の授業には、各章で 2 問以上、全 4 章分で計 8 問以上の「小テスト」を課すことを講義科目のガイドラインとしている。主に演習科目や上級年次の科目においては、「小テスト」にプラスして、添削指導を行う「レポート」、学生間の意見交換等を行う「ディベート」等をタスクとして課している。

コンテンツの再生・視聴のみでは出席点を与えず、「小テスト」、「レポート」、「ディベート」課題の実施をもって行う内容理解の評価で出席点を与え、また、それらの課題を解くことに約 30 分の時間を要するという授業設計の下、約 60 分のコンテンツと合わせて、90 分相当の授業時間を毎回確実に担保するよう努めている。

・教育方法の改善を進めるための体制～授業コンテンツ制作における質保証体制～

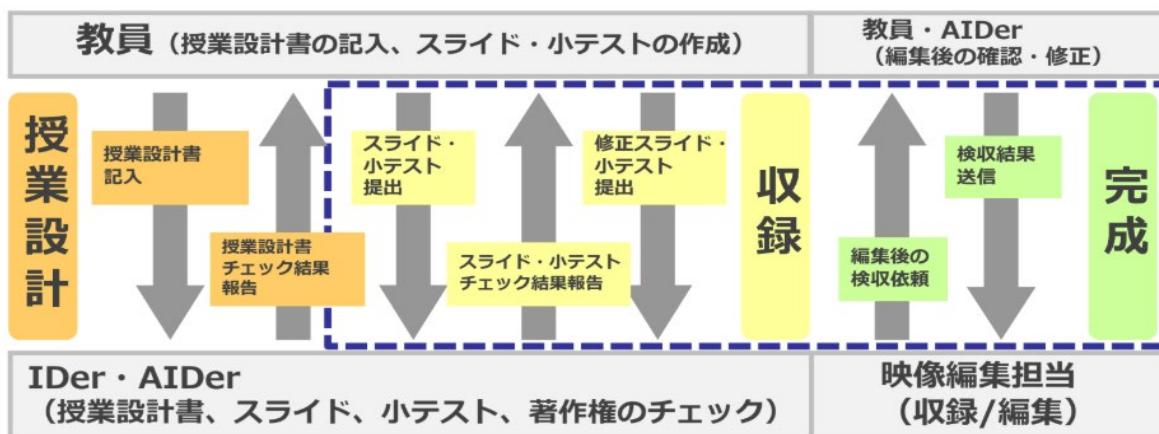
本学の授業コンテンツの設計・開発に関しては、インストラクショナルデザイン (ID: Instructional Design) の手法を導入している点が特徴である。代表的なインストラクショナルデザインのプロセスである ADDIE モデル (A:Analysis 分析、D: Design 設計、D:Development 開発、I:Implementation 実施、E: Evaluation 評価) を採用し、①分析（ニーズ分析・学習者分析・内容分析）、②設計（学習目標・達成水準の設定）、③開発（原稿・教材・映像制作）、④実施（授業配信・運営）、⑤評価（学修成果の評価・授業コンテンツそのものの評価）の五つのフェーズを経ることにより、授業内容が教育課程全体の編成趣旨に沿ったものになるよう授業コンテンツの設計・開発を行っている【資料 4-2-j】。

授業の設計・開発・配信等に専門的人材が関与する体制としては、「メディア開発部」を設置し、教育関係の実務経験者または e ラーニングに関する基礎的教育研修を受けた者を必要数確保し、質保証のための各種マニュアルやガイドラインを整備するとともに、教員の授業コンテンツ制作の支援を行っている。

メディア開発部は、最初に ADDIE モデルの①分析、②設計のフェーズに関与し、教員との協働により、「何を教えるか」ではなく、「何をどこまで学ばせるか（身に付けさせるのか）」という学習目標を明確化し、その目標の達成度を測定する観点で各授業回における課題・期末試験の内容を定め、それに沿って教授内容を系統的に整理した「授業設計書」を作成する【資料 4-2-k】。

次に、②の設計から③の開発フェーズでは、アシスタント・インストラクショナルデザイナー (AIDer) が中心になって授業設計書のとおりに開発が進められるように制作工程を管理し、「評価項目シート」の点検評価基準に沿って、講義スライドの内容・構成・分量・わかりやすさ・体裁・著作権等のレビューを行うとともに、該当回の授業内容から出題される予定の小テスト問題が適切かどうか検証し、教員に対して改善案を提案している。教員は、適宜必要な修正を施した後、授業コンテンツの収録を行う。収録されたビデオ映像は、学外のコンテンツ制作会社の支援を受けて編集され、授業設計書のとおりに開発されているかどうか、担当教員と AIDer の協働で繰り返し検収し、完成に至ったコンテンツを学習管理システムに登録して授業配信を行っている【図 4-2-2】。

〔図 4-2-2〕 コンテンツ制作のチェックフロー概略



授業運営期間に相当する④実施のフェーズを経て、⑤評価のフェーズでは、授業評価アンケート結果を基に、必要に応じ、メディア開発部が授業改善のためのコンサルティングを行うなど、①～⑤までのサイクルを循環的に稼動させることで、授業の再設計や授業コンテンツの改修を促進している【資料 4-2-1】。

以上のとおり、専門スタッフが各フェーズに関与し、各種ガイドラインやマニュアル等に基づいて、担当教員以外の複数人の視点からレビューを行う組織体制を整備することによって、教育内容の質保証に努めている。

2. 教授方法の工夫

授業はオンデマンド型を基本としつつ、学生の深い理解と実践力の涵養、双方向性を担保するため、以下のような教授方法の工夫を組み合わせて実施している。

第一に、卒業研究科目やプログラミング系科目、英語科目などを中心に、Zoom を活用した同期型のオンライン指導を積極的に採り入れている。特に、教員や学生間のリアルタイムな交流の場として「科目内交流会」を推進しており、令和 6(2024)年度は年間で延べ 100 回以上を提供するなど、オンデマンド授業との組合せによる教育効果の向上を図っている【資料 4-2-m】。

第二に、実践的な IT 教育に対応するため、専門性の高い独自の学修環境を整備している。プログラミング教育においては、クラウド型統合開発環境「goorm」を継続的に採用し、安定した学修環境を維持している。さらに、「JavaScript フレームワークによる Web プログラミング」では、独自のオンライン開発環境を整備・提供するなど、高度な授業内容に対応した実践的な学修環境を構築している。

第三に、学部教育の集大成である卒業研究科目（ゼミナール）を中心に、独自開発の LMS を活用した質の高いアクティブ・ラーニングを実践している。原則 20～30 人程度の少人数クラスで運営されるゼミナールでは、学生自身が制作したプレゼンテーション動画の発表や、掲示板機能を活用した非同期型のグループディスカッション、ピア・レビューを必修化している。同様の教育手法は、「スタディスキル実践」「就職活動実践演習」「文献調査と整理術」「アカデミックライティング」「デジタル社会のコミュニケーション演習」などの科目内でも広く採用されており、アクティブ・ラーニングの実践機会を増強している。

こうしたオンデマンド環境での双方向学習は、時間や場所を選ばずに下調べや熟慮を経た論理的な議論を可能にし、対面授業と同等のインタラクティブな学修機会を担保している。さらに、議論の履歴等をデータとして蓄積することで、最終成果物だけでなくプロセスを含めた多面的かつ公正な総合評価を行い、教育効果を高めている。実際、卒業研究に対する授業評価アンケートでは、他の科目区分と比べて総じて高い評価を得ており、約 9 割の学生が満足をしている点が特筆される。

これらに加え、正規科目とは別に、教員が自発的にコンテンツを提供する「自由参加コース」制度を令和 6(2024)年度秋学期より開始し、学生の更なる主体的な学びを促進している【資料 4-2-n】。本制度は、Web ページの作成や画像処理アプリケーションの開発、英会話レッスン、事業計画書作成など、正規科目の枠を超えた体験型コンテンツを、学年を

間わず自由に学べる仕組みである。教員の専門性を広く学生に還元する場として、令和6(2024)年度秋学期には5コースに480名以上の学生が参加する実績を挙げている。主な成果は以下の二点である。第一に、英語学習における双方向交流の強化である。Zoomによる交流会やSNSチャットを授業外で運営し、教員と学生のオンライン交流を促進することで学習支援の幅を広げている。第二に、キャリアサポートセンターと連携した起業支援である。令和6(2024)年度のビジネスコンテスト「キャリアゲートウェイ2024」で本学学生が優秀賞を受賞するなど、具体的な目標達成に結びついている。

3. 教育効果を最大化するための支援体制

オンライン授業の教育効果を最大化するため、TA及びインストラクターを戦略的に配置し、教授活動を支援する体制を整備している。TA及びインストラクターの配置人数は、履修人数のみならず、科目の教育内容の特性（演習・ディベートの有無、グループワークの頻度）、学習評価の難易度（課題数、採点負荷の程度）、及び担当教員からの具体的な要望を総合的に勘案した上で配置することにより、教育の質を担保している。これは、画一的な基準によらず、教育効果の最大化と教員の指導負荷軽減を両立させるための柔軟かつ実効性の高い配分としている【資料4-2-o】。実績として、2024年度秋学期の授業評価アンケートにおいて、「課題におけるフィードバックは十分だったと思いますか。」及び「発言や質問に対する科目内の対応は適切だったと思いますか。」の質問に対する否定的な回答は、前者が1.3%、後者が0.8%という極めて低い水準にあるため、科目ごとの適性に鑑みて、人員を有効に配置できているといえる。

TA及びインストラクターに対しては、月次でのミーティングを実施し、授業進行に関する情報共有や指導方法の質的な均質化を図ることで、学生への学修支援の質の担保に努めている。

4-3. 学修成果の把握・評価

①三つのポリシーを踏まえた学修成果の把握・評価方法の確立とその運用 ②教育内容・方法及び学修指導などの改善へ向けての学修成果の把握・評価結果のフィードバック

(1) 4-3の自己判定

「基準項目4-3を満たしている。」

(2) 4-3の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

①三つのポリシーを踏まえた学修成果の把握・評価方法の確立とその運用

本学では、「高度IT人材」の育成という人材育成目標の下、ディプロマ・ポリシーに掲げる「7つの能力（IT基礎力、IT実践力、ビジネス基礎力、課題解決力、批判的思考力、コラボレーション、エンゲージメント）」を学修成果として、令和4(2022)年度に教授会の議を経て、明確に定義している【資料4-3-1】。

学修成果の周知については、全学必修科目「スタディスキル入門」第1回で、人材育成目標と関連付けて「卒業までに身に付ける7つの能力」として解説し、学生が学修の見通

しを持てるよう徹底している【資料4-3-2】。

三つのポリシーに基づく学修成果の把握・評価を全学的に確立・運用するため、令和元(2019)年度より「アセスメント・ポリシー」を制定し、これに沿った具体的な評価の実施・活用手順を「アセスメントプラン」として策定している。内部質保証委員会は当該プランの実施状況を定期的に確認し、結果の共有と改善に向けた検討を行うことで、学修成果の客観的把握と組織的なフィードバック体制を維持している【資料4-3-3～6】。

1. ディプロマ・ポリシーに基づく学修成果の把握・評価

ディプロマ・ポリシーに掲げる「7つの能力」の達成度については、卒業研究の受講時及び卒業後のアンケートにより主観的な間接評価を行っている。

卒業生ディプロマ・ポリシー達成度アンケートでは、学修の達成状況、とりわけディプロマ・ポリシーに掲げた「7つの能力」に関し、学士課程修了時点の達成度を学生に自己評価させるアンケート調査を毎年1回、卒業から1年未満の者を対象に実施し、卒業時点での学修成果の点検・評価として、学生の満足度や自己成長の実感等、学生側からの視点をアウトカム評価に組入れている【資料4-3-7】。

卒業生フォローアップアンケートでは、卒業後1年以上から3年未満の人を対象に実施し、ディプロマ・ポリシーに関連する能力の活用状況やキャリアへの影響を検証している。令和6(2024)年度の調査では、「学び続ける意識が高まった」(肯定的な回答93.0%)、「論理的に考えられるようになった」(同72.0%)、「自分に自信がもてるようになった」(同78.4%)など、ディプロマ・ポリシーの「エンゲージメント」や「批判的思考力」に関連する能力が卒業後の実生活で活用されている状況が確認された【資料4-3-8】。

さらに、この学修成果の客観的な直接評価として、令和7(2025)年度より、独自のeポートフォリオシステムによる直接評価の仕組みを本格稼働させている。本システムは、過去8年間の全卒業生の成績データを分析して構築されたアルゴリズムに基づき、各授業科目の成績とディプロマ・ポリシーの対応関係を紐づけ、学生個々の「7つの能力」の達成度をレーダーチャートで可視化するものである。これにより、学生は自身の強みや伸長すべき能力を客観的に把握し、学修計画の策定や就職活動の自己アピール等に活用することが可能となっている【資料4-3-a】。

2. ディプロマ・ポリシーに含まれる汎用的能力の把握・評価

ディプロマ・ポリシーの中に含まれる汎用的能力（課題解決力・批判的思考力・コラボレーション）については、客観的な尺度として外部アセスメントテスト（GPS-Academic）を導入し、全国の他大学生との比較が可能な成長度指標に基づいて検証を行っている。こうした外部指標を活用した学修成果の検証は、令和6(2024)年度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に関する調査研究」において、通信制大学における特徴的な取組事例として紹介されている【資料4-3-b～c】。

3. マイクロクレデンシャルによる学修成果の把握・評価

特定分野の知識やスキルの修得状況に対し、学修成果の可視化と社会的な通用性を強化するため、令和6(2024)年度よりマイクロクレデンシャル制カリキュラムを導入した。デ

ディプロマ・ポリシーに沿った全般的な学修成果に加え、個々の学生が「何をどの水準までできるようになったか」をマイクロクレデンシャルによって明確に示し、ディプロマ・ポリシーと整合した到達度の証明を可能としている。この取組は、マイクロクレデンシャル共同ワーキンググループの共通フレームワークに準拠したメタデータを整備しており、その透明性と妥当性について、一般財団法人オープンバッジ・ネットワークが主催する「第2回 オープンバッジ大賞」において最高評価である「大賞」を受賞するなど、学外からも高く評価されている【資料4-3-d】。

4. 学生の学修状況・意識調査による把握・評価

学生生活全般に係る満足度アンケートでは、毎年1回、全学生を対象に実施しており、その中で「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せていますか。」という質問に回答させて、学生の意識調査を行っている。令和6(2024)年度調査では、「IT・ビジネスに関する専門知識が広がった」が59.6%、「論理的に考える力が身についた」が51.1%との結果となっており、本学のオンライン教育が学生の学修成果に貢献していることを示唆している【資料4-3-9】。

毎学期の終了時に実施する学生による授業評価アンケートでは、「新たな知識や技能が身についたか」等の設問により、科目レベルでの成果を把握するとともに、フリーコメントを通して「良かった点」、「改善して欲しい点」の収集を行っている。

5. 卒業後の状況調査による把握・評価

卒業生フォローアップアンケートでは、卒業後1年以上から3年未満の人を対象に、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。令和6(2024)年度の調査では、29.3%の卒業生が「入学時よりも年収が100万円以上増加した」と回答しており、本学での学修がキャリアアップに繋がっていることが示唆されている。特に、「ネットワークにおいて先輩社員を超えるスキルがあり頼りにされる」、「転職して2年たたないが小規模プロジェクトを任せられた」といった具体的な声も得られており、本学の教育が卒業生の職業的地位向上に貢献していることが伺える【資料4-3-8】。

就職先アンケートでは、卒業生の就職した企業にディプロマ・ポリシーの達成度評価を回答してもらうことで、本学が社会で活躍できる知識やスキルを身に付けることに資する教育が提供できているかを客観的な視点で点検している。アンケートにおいて、「本学の卒業生が業務の中で活躍した事例等」を質問しており、「技術面では、コードの読み書きの能力は初めから一人前であり、実際の業務の中で活かしてくださり非常に助かった」、「入社直後からさっそく社内のDX推進に取り組み、生産性向上のために現場メンバーとコミュニケーションを積極的に取りながら主体的に活動してくれている」といった評価が得られている。IT基礎力やIT実践力のほか、課題解決力、エンゲージメント等、ディプロマ・ポリシーで定義している各種能力が身に付いている事が就職先企業からも評価されている【資料4-3-10】。

6. 学生の資格取得状況による把握・評価

学修成果に関する指標として、学生が本学への入学後に取得した資格について「学生生活全般に係る満足度アンケート」の中で、「サイバー大学に入学されてから取得された資格を、全て答えてください。」という質問を通じて在学中の資格取得状況を把握している。令和3(2021)年度より、新たに創設した資格取得奨励金制度の対象資格として、「IT パスポート試験」、「情報セキュリティマネジメント試験」、「基本情報技術者試験」、「応用情報技術者試験」を支援している。令和6(2024)年度秋学期の申請実績では、有効申請件数 64 件、合計支給金額 1,530,000 円となっており、特に IT パスポート試験が 29 件と最も多い申請資格となっている。また、応用情報技術者試験の有効申請件数については、前学期申請ながら令和6(2024)年度秋学期は 11 件と増加しているほか、11 人中 8 人が過去にも本制度を利用しておらず、本制度が学生の上位資格取得への意欲を高める効果があることが示唆されている【資料 4-3-11】。さらに、こうした基礎・応用力の定着を土台として、本学が掲げる「高度 IT 人材」の育成は、より専門性の高い領域においても具体的な成果として結実している。国家資格の最高レベル（レベル 4）にあたる「情報処理安全確保支援士」試験をはじめ、データサイエンス分野の「統計検定準 1 級」、AI エンジニアとしての実装能力を認定する日本ディープラーニング協会「E 資格」といった難関資格に合格する学生を輩出している点が特筆される。実際に、これらの高度な資格取得を強みとして、AI エンジニア職への新卒内定を勝ち取った事例も生まれている。

これらの取組は、第三者機関による包括的な評価においても、本学の学修成果把握の仕組みの実効性が確認されている。

英国の高等教育専門誌「Times Higher Education」による「Online Learning Rankings 2024」では、世界でオンライン教育を行う高等教育機関の中で、日本から唯一、ブロンズ評価にランクインし、特に学生の履修継続率や学生アンケート結果に基づくアウトカムの項目で世界 5 位という高い評価を得た。これは、本学の学修成果把握・評価の仕組みが、学生の学びの継続や学習者満足度の向上に実質的に結びついていることを示すものである【資料 4-3-e】。

以上のことから、本学における学修成果の把握・評価方法は、ディプロマ・ポリシーに掲げる「7つの能力」を基軸として明確に確立されている。その運用は、「アセスメント・ポリシー」及び「アセスメントプラン」という全学的な方針の下、外部アセスメントテストによる客観的・相対的な能力測定と、マイクロクレデンシャルによる専門的スキルの可視化・社会的通用性の担保という多角的な手法を組み合わせ、内部質保証委員会が統括する PDCA サイクルを通じて恒常的に実施されている。文部科学省の調査における特徴事例としての紹介や、国内外の第三者機関からの高い評価は、この確立された仕組みが実効的に機能し、学生の学修成果や満足度の向上に確実に結びついていることを客観的に証明している。

②教育内容・方法及び学修指導などの改善へ向けての学修成果の把握・評価結果のフィードバック

本学では、アセスメントプランに基づき多角的に把握した学修成果や授業評価アンケートの結果を、単なる現状確認に留めず、実質的な教育改善へと昇華させるための強固なPDCAサイクルを確立している。具体的には、「FD 専門部会」及び「インストラクショナルデザイン（ID）課」が有機的に連携し、全学的なデータ分析から個々の教員への具体的な改善支援に至るまで、多層的なフィードバックシステムを運用している。

1. 組織的なデータ分析と教員へのフィードバック体制

FD 専門部会では、ゼミナールを除く各科目における授業評価アンケートの結果を集計・分析し、全体平均との比較データや自由記述の内容を各担当教員へフィードバックし、集計結果は学外にも公開している【資料 4-3-12】【資料 4-3-f】。アンケート設問自体もディプロマ・ポリシーとの整合性を重視して継続的に見直しており、例えば、卒業研究科目については、学生の「コラボレーション力の獲得」が課題とされているといった分析結果を踏まえ、ディプロマ・ポリシーに定める能力である「エンゲージメント」、「コラボレーション」、「批判的思考力」を問う設問を追加した。

また、ID 課では、授業評価アンケートの結果に加え、学習管理システム「Cloud Campus」において把握した小テストごとの得点分布や各設問の正解率、さらに単位修得率も含めて詳細に分析している。これらの分析結果は、科目区分別、授業形態別にも集計され、全教員に共有される。これにより、各教員が自身の担当科目の状況を客観的に把握し、授業改善の基礎資料として活用することを促進している。特に、着任 1 学期目の教員に対しては、ID 課がファシリテーターとなり、個別の「振り返りミーティング」を実施している。ここでは、当該教員の担当科目の受講データ（学修ログや成績等）を詳細に分析し、インストラクショナルデザインの観点から具体的なフィードバックを行うことで、早期の授業品質向上を強力に支援している【資料 4-3-g】。

さらに、令和 5（2023）年度より BI ツール（Amazon QuickSight）を導入し、受講生の属性（年代、職業等）と成績・満足度の相関分析が可能となった。これにより、特定の属性層における課題を抽出し、より精緻な改善策を立案する体制が整っている【資料 4-3-h】。

なお、授業評価アンケートの結果に課題が見られる場合には、FD 専門部会からの要請により、学部長及び教務主任が担当教員と面談を行い、ID 課と連携して、授業内容や指導方法の見直しを目的とした「授業改善コンサルティング」を実施している。コンサルティングは年間に数科目を対象にしているが、学習管理システム内に蓄積された学修データを活用し、受講継続状況の過去学期比較や、科目内の小テスト受験結果の分析、フリーコメント分析等を行っている【資料 4-3-i】。

2. 授業コンテンツの計画的な改修と品質保証

授業評価アンケート結果を踏まえた授業コンテンツの保守・更新等については、「授業コンテンツ改修に関するガイドライン」を定め、毎学期期間を定めて教員からの申請を受理している【資料 4-3-j】。スライド資料上の誤字・脱字等の軽微な修正、あるいは動画の一部カット等の軽微な映像編集は、授業の理解に支障がないように可能な限り即時的に改修

を行っているが、授業内容の更新により科目概要や科目の到達目標が改定される場合には、学部運営委員会で関連科目を担当する専任教員からも意見を聴いた上で、教授会での承認を経て、申請時期の翌学期までに内容更新が授業配信に反映されるよう運用している。直近の令和5(2023)年度及び令和6(2024)年度には、それぞれ延べ79科目、68科目のコンテンツ改修を実施した【資料4-3-k】。

ビデオ・オン・デマンド(VOD: Video On Demand)型授業では、再収録を伴う改修を行う場合、実際の授業配信に改修箇所を反映するまでに一定期間を要し、即時的な対応が困難という欠点がある。このため、ビデオ教材の収録に当たっては、ID課による授業設計の確認の下、最低でも2~3年程度の耐用性があると判断される教授内容とするよう留意している。日進月歩の可変的内容については、授業評価アンケートでの学生からの要望を踏まえ、教員が補助教材としてテキストまたはビデオ等の学習資料を作成・提供したり、授業内の掲示板に最新情報を随時投稿したりすることで対応している。

特筆すべき取組として、授業コンテンツ内の情報更新の活発化、デザイン面での全体的な品質向上を目的に、定期的な科目全体の見直し、全面改修を推進する「改修サイクル制度(再収録)」を令和5(2023)年度に定め、令和10(2028)年度春学期までに令和5(2023)年度時点での既存科目すべての全面改修を実施することを目標に運用している。同制度では、制作からの経過年数、授業で扱われる内容の更新状況に基づき、インストラクショナルデザイナー及び教務主任が対象となる科目候補を選定し、専門部会での審議をもって対象科目を決定している。令和6(2024)年度には、まず試験運用として第1期サイクルで5科目、第2期サイクルで11科目の計16科目(全体の約15%)の全面改修を実施しており、授業評価アンケート「科目的動画・スライド・テキストコンテンツ(WBT)において、不満に思った点は何か?」の項目において、「取り扱う内容の古さ」を指摘する意見が令和6(2024)年度春学期には458件(総回答数の約1.6%)、同年秋学期には351件(総回答数の約1.3%)と減少するなど、一定の効果を確認できている。令和7(2025)年度の第3期及び第4期サイクルでは、20科目の改修(累計36科目、約35%)を実行し、令和10(2028)年度春学期の第9期サイクルまでに全科目の改修を完了する計画である。

3. 教育課程の充実と学生へのフィードバック

インストラクショナルデザイナーは、全学生対象の「学生生活全般に係る満足度アンケート」や卒業生対象の「ディプロマ・ポリシー達成度アンケート」等から把握された学修成果の実態を踏まえながら、学部長及び教務主任とともに、本学の教育目的達成のために不足する学修分野を分析し、教育課程の充実にも努めている。直近では、「生成AI活用」のマイクロクレデンシャルに該当するクラスターを新設し、対象科目として令和7(2025)年度春学期には「生成AI概論」を新規開講、令和8(2026)年度には後続科目の新規開講を予定している。

また、改善活動の透明性を確保するため、授業コンテンツの改修や新規科目の開講については、学生の声や社会動向を踏まえた背景を補足説明した「改修リリースノート」を作成し、学習管理システムを通じて学生に周知している。

以上のように、本学は、学修成果の把握・評価結果を全教員への情報共有と、特定教員

への個別支援（ID 課の振り返りミーティング、授業改善コンサルティング）という二層構造でフィードバックし、ガイドラインと改修サイクル制度、BI ツール等の基盤を組み合わせて、ディプロマ・ポリシーに直結する教育内容・方法・学修指導の改善を継続的に推進している。特に、授業評価アンケートの設問改訂によるディプロマ・ポリシー観点の可視化、属性別分析に基づく的確な介入、授業コンテンツの全面改修による「内容の古さ」指摘の実質的減少といった具体的成果が確認でき、学部レベルの PDCA サイクルが効果的に機能しているといえる。

[基準 4 の自己評価]

(1) 成果が出ている取組み、特色ある取組み

社会的要請の高い高度 IT 人材育成に向け、令和 6(2024)年度よりマイクロクレデンシャル制カリキュラムを導入した。オープンバッジによるスキル証明の仕組みは、一般財団法人オーブンバッジ・ネットワーク主催の「第 2 回 オープンバッジ大賞」において「大賞」を受賞するなど、学外からの高い評価を得ている。

全学的な AI・データサイエンス教育は、文部科学省の認定制度において、通信制大学初となる「リテラシーレベル」の「プラス」選定を受け、LMS データを活用したデータ駆動型の授業改善の状況等に関して、先導的な取組事例として公的に認められた。

教授方法においては、インストラクショナルデザインの標準プロセスである「ADDIE モデル」に基づく組織的な授業設計体制を確立している点が最大の特徴である。オンデマンド授業を基本としつつも、Zoom を用いた「科目内交流会」や、LMS（学習管理システム）を活用したディスカッション、ピア・レビュー等のアクティブ・ラーニングを必修化し、対面授業と同等以上の双方向性と質の高い教育効果を実現している。

これらの成果は、英国 Times Higher Education 誌の「Online Learning Rankings 2024」において、アウトカム等の項目で世界 5 位の評価を獲得するなど、国際的にも実証されている。

(2) 自己点検・評価や外部による評価で発見された課題など

授業評価アンケート等において、ビデオ・オン・デマンド型の授業コンテンツに対し「取り扱う内容の古さ」を指摘する意見が確認されている。技術革新の速い IT 分野を主軸とする本学において、再収録や編集に時間を要する映像教材の特性上、最新情報の即時反映やコンテンツの鮮度維持が継続的な課題となっている。

また、かつてのコース・プログラム制では学修成果の指標が細分化されており、全学共通の尺度で卒業時の能力到達度を測定・評価する仕組みが不十分であった点も、制度改革前の課題として認識されていた。

(3) 課題などに対する改善状況と今後の取組み予定

教材の鮮度維持に関する課題に対し、令和 5(2023)年度より「改修サイクル制度」を導入し、令和 10(2028)年度までの全科目完全改修に向けた計画的な更新に着手した。あわせて、生成 AI による自動生成音声を活用したコンテンツ制作の試験運用を開始し、情報更新

の即時性向上を図っている。

学修成果の把握については、全学共通のディプロマ・ポリシーとして新たに「7つの能力」を定義し、令和7(2025)年度より独自のeポートフォリオシステムを本格稼働させた。同システムの活用により、マイクロクレデンシャルによる専門スキルの証明と、レーダーチャートによる汎用的能力の可視化を組み合わせた多角的な評価体制を確立し、学生が自身の成長を客観的に把握できる環境を整備している。

今後は、「改修サイクル制度」に基づき令和10(2028)年度までの全科目完全改修の完了を目指すとともに、生成AI技術を用いたコンテンツ制作の拡充や、「生成AI概論」をはじめとする新領域科目の開発を加速させ、時代に即応した教育課程の進化を推進する。また、可視化した学修成果の分析に基づき、授業及び学生指導の改善に繋げる。

基準 5. 教員・職員

5-1. 教育研究活動のための管理運営の機能性

- ①学長の適切なリーダーシップの確立・発揮
- ②権限の適切な分散と責任の明確化
- ③職員の配置と役割の明確化

(1) 5-1 の自己判定

「基準項目 5-1 を満たしている。」

(2) 5-1 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

①学長の適切なリーダーシップの確立・発揮

本学は、学校教育法第 92 条に則り、学長の職務を「校務をつかさどり、所属教職員を統監する」と「組織規程」に明記し、学長の責務と権限を制度的に裏付けている。教学マネジメントに係る重要事項の意思決定を行う教授会をはじめ、主要な会議体の議長を学長が務めることで、学長のリーダーシップの下で方針決定と実行が一体的に進む体制を整備している【資料 5-1-1～3】。

学長のリーダーシップを機能的に支えるため、学長直轄の調査・企画組織として「事業統制企画室」を設置している。同室は、規程に基づき、教学に関する中期事業計画の策定や自己点検・評価の取りまとめ、大学事業に係る認可申請や各種調査への対応を担い、客観的なデータと分析に基づき学長の意思決定を補佐する役割を果たしている【資料 5-1-a】。

教学運営においては、トップマネジメントと現場の連携を確保する仕組みを構築している。IT 総合学部長は、全学的なカリキュラム編成や FD 活動を所掌する「FD 専門部会」の部会長を務め、学長も構成員として参画することで、教学に関する重要事項が学長の意向と連動して推進される体制となっている。同時に、教員の担当科目決定や業績評価、学部予算計画の立案といった教学運営事項については、学長の監督の下で学部長が責任を持つことで、現場の実情に即した迅速かつ専門的な意思決定を可能にする分権的な運営体制を敷いている。

加えて、令和 3(2021)年度からは、取締役のうち一人を授業担当のない専任教員とし、産学教育連携事業及びシステム開発・運用の統括責任者に任命した。当該役職は、学長の意向を踏まえつつ業務執行を統括することで、教育事業と関連システム運用の戦略的一体化を図るガバナンス上の要となっている。

これらの制度的・組織的な仕組みに加え、学長のリーダーシップを全学に浸透させる実質的な運用として、事務局の各部署長と学長との 1 対 1 のミーティング（1on1）を定常的に実施している。1on1 での直接対話を通じて、トップダウンの方針が速やかに共有されるだけでなく、現場の課題や提案が直接学長にフィードバックされる双方向のコミュニケーションが確保されている。この緊密な連携が、規程に基づく権限の明確化、学長直轄組織による補佐、そして学部長への適切な権限移譲といった仕組みを有機的に結び付け、学長のリーダーシップが適切に発揮される実効的な教学マネジメント体制を構築している。

②権限の適切な分散と責任の明確化

本学では、学則、組織規程、教授会規程並びに各専門部会・委員会の規程において構成員と審議事項を明示することで、意思決定の権限と責任の所在を体系的に明確化している。特に、学位授与、教育課程の編成、教員人事等の教学に関する重要事項については、学校教育法に基づき、教授会規程及び学長裁定によって、学長が決定を行うにあたり教授会の意見を聴くことが必要な事項を明確に定めている。このルールに基づき、重要事項は教授会、またはその代議員会である人事審議会及び入学判定審議会での審議を経て、学長が最終決定を行うプロセスを確立し、厳正に運用している【資料 5-1-4～5】。

学生の退学、停学及び訓告の処分の手続きについても、学則に規定するとともに、教務教則に関する規程改廃権限を有する学長によって、「学生の表彰および懲戒に関する細則」で適切に定めている【資料 5-1-6～7】。

また、全学的なガバナンスと円滑な業務執行を担保する機関として、学長を議長とし、学部長等の教員管理職と事務局内の部長・センター長等の職員管理職を構成員とする「全学運営委員会」を設置している。同委員会は教授会の事前審議体としての機能に加え、教職協働による全学的な意見集約と調整を行う場として機能しており、令和 6(2024)年度は 23 回開催されるなど、実質的な議論の場として定着している。

以上のように、本学は規程に裏打ちされた権限・責任の明確化と、組織横断での教職協働による審議・執行体制を整備・運用しており、教授会等の組織上の位置付けと役割が明確で、機能性の高い教学マネジメントを実現している。

③職員の配置と役割の明確化

本学では、教育研究活動を円滑かつ効果的に推進するため、組織規程に基づき、各部署の役割と責任範囲を明確化し、適正な職員配置を行っている。組織体制については、変化する高等教育環境に対応し、教学マネジメントの機能性を維持・向上させるため、定期的に見直しを行っており、部の下に「課」や「センター」を新設することで権限委譲を推進している。これにより、意思決定の迅速化を図るとともに、次世代を担うミドルマネジメント層（課長職等）の育成と組織の活性化を実現している【資料 5-1-8～9】。なお、文科省による令和 7(2025)年 3 月の調査報告書によれば、全国の通信教育課程（学部）の事務職員数（本務）は平均 12 人であり、本学の本務職員数 95 人（令和 7(2025)年 5 月 1 日時点）は極めて充実した組織体制である。修学指導者一人当たりの学生数は 26.8 人であり、通学制大学の平均的な ST 比と比べても遜色がない。

特筆すべき点として、本学では組織構造レベルでの実質的な「教職協働体制」を確立している。具体的には、IT 総合学部所属の専任教員が、教育研究の根幹に関わる部署を兼務し、職員と一体となって業務を遂行する体制をとっている。この仕組みにより、教育現場の知見が日常の業務執行に反映され、部局間連携の迅速化・高度化に資している。この協働体制は、意思決定プロセスにも機能しており、教学の重要事項を審議する教授会や全学運営委員会には、専任教員に加え、教務部長や学生部長などの主要な職員が構成員として参画している。これらの委員会では、各部署の担当職員から審議事項や報告事項が頻繁に

上程されるなど、職員が主体的に大学運営に関与する仕組みが定着している。

職員の採用及び配置については、「人事基本方針」及び「職員採用規程」において、採用方針や選考方法等を明確に定め、本学の教育研究活動に必要な専門性を有する優秀な人材確保に努めている【資料 5-1-10～11】。また、令和 3(2021)年度より、職員の中長期的なキャリア形成支援として、「自己申告制度」を導入した。年に一度、将来の職務意向等を確認し、上長との面談を通じて適材適所の人事配置に活用している。近年では、所属部署の枠を超えたプロジェクトに教員と職員が共に参画する機会も増大しており、組織横断的な教職協働が推進されている。

職員の人事考課については、株式会社立大学の特性を活かし、ソフトバンクグループの人事制度に準じた、「目標管理制度 (MBO [Management By Objectives])」を導入している。

「人事評価規程」に基づき、大学全体の目標及び所属部署の目標と連動した個人目標を半期ごとに設定し、その達成度を厳正に評価・処遇に反映させることで、組織全体のパフォーマンス向上を図っている【資料 5-1-12】。さらに、職員の等級を 6 段階に区分し、「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」などの 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 回実施することで、求められる役割行動を明確化し、職員の資質向上と公正な処遇を実現している。

以上のとおり、本学では組織規程による責任権限の規定や教職協働体制の整備に加え、MBO やコア・ミッション評価を通じた個々のミッション定義の浸透により、教育研究活動のための管理運営を担う職員の配置と役割が十全に明確化できている。

5-2. 教員の配置

①教育研究上の目的及び教育課程に即した教員の採用・昇任などによる教員の確保と配置

(1) 5-2 の自己判定

「基準項目 5-2 を満たしている。」

(2) 5-2 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

①教育研究上の目的及び教育課程に即した教員の採用・昇任などによる教員の確保と配置

本学では、大学通信教育設置基準及び教育研究上の目的に基づき、質の高い教育環境を提供するために、専任教員及び教授の確保を計画的かつ重点的に実施している。教員組織の現状については、大学通信教育設置基準で求められる専任教員必要数 21 人に対し 36 人を配置し、教授職についても必要数 11 人に対し 18 人を確保しており、いずれも基準を大幅に上回る充実した指導体制を整えている。さらに、教育課程の実践性を担保するため、専任教員 36 人のうち 13 人は産業界等での豊富な経験を持つ実務家教員で構成している。文科省による令和 7(2025)年 3 月の調査報告書によれば、全国の通信教育課程（学部・研究科）の実務家教員数（本務者）の平均はわずか 2 人であり、本学の特色として強調される。これにより、アカデミックな知見と実践的な実務能力を融合させ、学生の職業的自立を支援する教育体制を構築している。実務家教員が担当している専門科目は一覧にして、大学ホームページで公表している【資料 5-2-a】。

専任教員の構成は次のとおりである〔表 5-2-1～2〕。

〔表 5-2-1〕 専任教員の役職構成（令和 7 年 5 月 1 日時点）

	教授	准教授	講師	助教	助手	合計
男性	15	6	3	0	0	24
女性	2	5	5	0	0	12
合計	17	11	8	0	0	36

〔表 5-2-2〕 専任教員の年齢構成（令和 7 年 5 月 1 日時点）

	～20 代	30 代	40 代	50 代	60 代～	合計
男性	0	2	7	6	9	24
女性	0	2	4	6	0	12
合計	0	4	11	12	9	36

テニュアの専任教員は、定年を満 60 歳（65 歳まで正社員として勤務延長可能）と就業規則に定めているが、他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っている。30 代以下の若手教員の割合が低いものの、学生の増加に伴って計画的に教員を採用することで、職位及び年齢構成が特定の範囲に著しく偏ることのないよう改善を推進している。また、専任教員 36 人のうち女性教員数は 12 人（33.3%）であり、6 年前の 24.0% から 9 ポイント以上上昇し、大学運営における女性教員の参画を高めている。

教員の採用・昇任については、「人事基本方針」、「教員等任用規程」及び「人事評価規程」において、採用方針、評価基準、昇任要件を明確に定めている【資料 5-2-1～3】。これらの基準に基づき、教育課程において強化すべき専門分野、個々の教育・研究業績、組織の多様性、そして中長期的な組織の持続可能性を総合的に評価する仕組みを確立している。具体的な運用においては、教員人事の審議機関として「人事審議会」を設置しており、候補者の選考や昇任審査を厳正に行うことで、プロセスの透明性と公正性を担保しつつ、教育研究上の目的に合致した教員組織の維持・強化を図っている【資料 5-2-4】。また、優れた業績を上げた教員を顕彰する教員表彰制度「ベスト・ファカルティ賞」についても、「人事審議会」において審議の上、受賞者を決定している。

なお、教員の人事考課についても、「目標管理制度（MBO [Management By Objectives]）」を導入しており、「校務」、「教育及び授業制作と継続的改善」、「研究活動・社会貢献」といった活動全般を総合的に評価することとしている。原則として半年に一度、学長または学部長との面談を実施し、個々の教員へのフィードバックを行うとともに、大学の組織運営において各教員に期待する役割を明確に共有することで、組織全体への貢献意欲向上を促している。

その他、本学の特徴のある点として、教育研究活動の活性化と外部知見の導入を目的に、他機関から教員・研究者を招聘するクロスマポイントメント制度を導入している。本制度は、共同研究の促進、教育カリキュラムへの実務的知見の導入といった効果を期待して設

計しており、着任した者の業績・教育貢献は、人事評価及び昇任審査の対象に組み入れられ、学内の教育研究体制に継続的に還元される仕組みを確立している【資料 5-2-b】。

さらに、本学では、客員教員の採用にも注力しており、例えば、令和 7(2025)年度から生成 AI 活用分野の教育プログラムを追加し、新規科目として開講する「生成 AI 概論」において、グローバルな視点と即戦力として求められる実践的なテクノロジー教育が重要であるとの判断に基づき、世界の起業家や技術者が集うシリコンバレーで活躍する起業家・技術者を客員教員として招聘している【資料 5-2-c】。

5-3. 教員・職員の研修・職能開発

①FD をはじめとする教育内容・方法などの改善の工夫・開発と効果的な実施

②SD をはじめとする大学運営に関わる職員の資質・能力向上への取組み

(1) 5-3 の自己判定

「基準項目 5-3 を満たしている。」

(2) 5-3 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

①FD をはじめとする教育内容・方法などの改善の工夫・開発と効果的な実施

本学では、FD(Faculty Development)を、教育全体の改善への取組と位置付け、学長のリーダーシップの下、組織的かつ計画的な改善活動を推進している。その中核を担う組織として、全学運営委員会の下に「FD 専門部会」を設置している。同部会は、学長、学部長、各教務主任といった教員に加え、教務部及びメディア開発部の職員も参画する「教職協働」体制をとっており、e ラーニング環境における教育内容・方法の改善について多角的な視点から検討を行っている。年度ごとに見直しを行う活動計画と活動実績は大学ホームページで公表し、透明性を確保している【資料 5-3-1～3】。

FD に関する取組は、以下に分類して行っている。

1. 新規に採用した教員の能力開発

フルオンライン授業という特性に鑑み、メディア開発部、学部長及び教務主任が連携をしながら、非常勤を含めたすべての新任教員に対して手厚い導入研修を実施している。

着任時には「授業制作ガイド」を実施し、大学概要、授業コンテンツ制作、授業運営の方法、学習管理システムの利用方法等に関する実践的な研修を行っている。また、授業コンテンツ制作の際には、いくつかの科目を例として紹介し、わかりやすい講義スライドの作成方法や現役アナウンサーによる話し方の講座、小テスト問題の作成方法、課題の評価方法などもアドバイスを行っている【資料 5-3-a】。

開講初学期の終了後には、メディア開発部が主導して、授業改善コンサルティングを行うことを義務付けている点は本学独自の質の高い取組である。授業改善コンサルティングでは、学習管理システム内に蓄積された学習データを活用し、科目内の小テスト受験結果の分析、フリーコメント分析等を行い、インストラクショナルデザイナー等の専門職員が授業内容や指導方法等の具体的な改善提案を行っている【資料 5-3-b】。この改善サイクルの成果として、例えば、令和 5(2023)年度秋学期に開講した「Java プログラミング」では、

課題の点数状況、アンケートコメントを参考に課題となるレポートの内容、フォーマットに対する更新を実施した。その結果、令和 6(2024)年度春学期のアンケートでは、満足度やおすすめ度が向上する等の具体的な教育効果が確認されている。

2. データに基づく授業改善

客観的根拠に基づく授業改善の仕組みとして、毎学期末に「学生による授業評価アンケート」を活用している。アンケート結果は、メディア開発部インストラクショナルデザイン課の協力により、BI ツール (Microsoft Power BI) を用いて可視化・分析され、各担当教員へフィードバックされる。より具体的な改善に繋げるため、FD 専門部会での審議を経て、令和 6(2024)年度春学期より授業評価アンケートの設問を全面改定した。評価の背景要因を複数選択式で収集可能としたことで分析の精度が高まり、その結果が全体平均と比較した「分析シート」として各担当教員へフィードバックされることで、教員はデータを基に翌学期以降の改善計画を立案する PDCA サイクルを確立している。

さらに、アンケートの自由記述から有用な意見を抽出・体系化した「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」を共有知として活用し、学生視点に立った教育方法の改善に役立てている【資料 5-3-c】。こうした取組の結果、授業満足度は学内目標値である 4.00 (5 段階評価) を上回る高水準 (令和 6(2024)年度春学期 : 4.12、秋学期 : 4.11) を維持している。

3. 継続的なスキル向上

全教員が継続的に教育力を向上させる場として、全専任教員及び教学担当の職員が参加する「学部教員会議」を原則毎月 2 回開催している。令和 6(2024)年度は計 18 回開催し、ID(インストラクショナルデザイン) 手法やカリキュラム開発等のテーマで議論を深めた。また、全学的な「FD 研究会」では、「生成 AI 対応 (参加率 86.8%)」、「リメディアル教育 (同 92.3%)」、「学習履歴データ分析 (同 84.6%)」といった時流や学内課題に即したテーマを設定し、高い参加率の下で活発な議論を行っている。FD 研究会開催後には参加者アンケートを実施し、授業での活用事例や次に行いたい議論のテーマ、開催日時に関する意見を収集し、運用見直しに繋げている。さらに、教員間の相互研鑽を促すため、LMS 上で全開講科目の授業内容や運営状況を教員が相互に閲覧できる権限を付与し、ピア・レビューを促進しているほか、昼食時の「ランチ FD」や Slack 上の専用チャンネルによるインフォーマルな交流も併用し、多層的な改善文化を醸成している。

また、インストラクショナルデザイナーによる研修や、新規 WBT オーサリングツールの機能説明、収録に慣れていない教員に向けた令和 6(2024)年度の教員への話し方講座の展開、自宅収録向けマニュアルの作成など、コンテンツの品質向上に向けた支援を隨時行っている。

以上のように、本学の FD は、規程に基づく恒常的な組織体制、新任教員の体系的育成、データに基づく授業改善、専門部署との教職協働という多層構造で運用されており、教育内容・方法の改善に着実に資する仕組みとして機能している。

②SD をはじめとする大学運営に関わる職員の資質・能力向上への取組み

本学では、SD(Staff Development)の一環として、「スタッフ・ディベロップメント (SD) 規程」に基づき、SD に関する方針及び研修計画を策定し、職員の資質・能力向上を組織的かつ計画的に推進し、年度ごとに見直しを行っている【資料 5-3-4～6】。SD 研修では、常勤職員の入社時等、全職員を対象とした「学校設置会社への入社時等の全体研修」、配属部署における業務の専門性を高める「部門別スキルアップ研修」、課長や部長といった職位に応じた「管理職マネジメント研修」を体系的に実施している【資料 5-3-7】。

1. 学校設置会社への入社時等の全体研修

常勤職員の入社時における全体研修では、人事所管部署による指揮の下、各部署の代表者が、各部署の組織内での位置付けや責任業務について説明を行う「入社オリエンテーション研修」を実施しており、大学運営業務の全体把握を通じて、本学の教育目的・使命及び学校設置会社の経営理念「情報革命で人々に学習の機会を」の浸透を図っている。学習管理システム「Cloud Campus」内にも研修コンテンツを用意することで、オリエンテーションの内容をいつでも確認できるようにしている。

また、完全オンライン大学として、学生の個人情報や成績等をインターネット上で取扱うことが必須であることから、本学のすべての教職員には、入社時及び年に一度、親会社であるソフトバンクグループのポリシーに準拠した「情報セキュリティ研修」や「コンプライアンス研修」を e ラーニングで実施（非常勤者は書面で実施）し、修了試験で合格基準を満たすことを義務付けている。令和 6(2024) 年度は、コンプライアンス遵守や健康管理等をテーマに年間 15 回実施し、組織全体の意識統一を図っている。

また、福利厚生の一環として、教職員には本学の 100 科目以上の正規授業を自由に視聴できる権限を提供することで、自己啓発による資質・能力向上に活用している。

2. 部門別スキルアップ研修

部門別スキルアップ研修は、内部質保証、教育研究、学生支援など多岐にわたる分野において、職員の専門性及び資質・能力の向上を目的に OJT (On-the-Job Training) を通じた業務改善活動や学内研修を実施している。

例えば、メディア開発部では、授業コンテンツ制作に関する専門的な知識を有するインストラクショナルデザイナー及びアシスタント・インストラクショナルデザイナーについては、組織的に研修を行い、教育の質を担保するための専門スタッフの質向上に努めている点が大きな特色である。インストラクショナルデザインに基づく教材の設計・開発は、開学以来、再作成も含めて累計 500 科目を超える授業制作の実績があるが、週に一度、定期会議を開催するなど、チームとして教材制作を進める体制を構築している。さらに、質保証のための各種ガイドラインやマニュアルを多数整備しており、スタッフの専門知識や技術に大きな差が生じないように、インストラクショナルデザイナーが設計したオンライン研修プログラムを本学の学習管理システムに設置している。必要なときに必要な内容を自学自習で繰り返し学習できることはオンライン研修の大きな利点であり、研修内容に沿って用意した理解度確認テストを合格基準に達するまで繰り返し受験させることで、知識

の定着を図っている。令和 6(2024)年度には、改修サイクル制度の運用やビデオ・オン・デマンド型のコンテンツへ自動生成音声の導入に伴い、制作科目増に対応するための工数削減、生成 AI ツールを用いた授業コンテンツの素材の作成対応の習得を目的に、内部制作フローの見直しによる業務効率化及び生成 AI ツールの使用に関する研修を実施した。

学生部では、学生支援の専門性強化のため、就職・キャリア支援に関する知識修得、学生のメンタルヘルスサポート、精神・発達障害のある学生への対応など、多岐に渡る研修への参加を行っている。また、キャリアサポートセンター及び学生相談窓口内では、過去の事例に基づくケーススタディやロールプレイングを定期的に実施することで、実践的な対応能力の向上に努めている。

教務部では、教務課においてタスク管理ツール (Jira) やクラウドストレージ (Google Drive) の活用により、教務関連業務の進捗管理の効率化と情報の可視化を実現している。加えて、各種業務マニュアルの整備や業務フローの見直しを継続的に行い、属人化の排除と業務の標準化を図っている。さらに、部門間の連携強化も SD の一環と位置付けている。特に教務部と学生部とは週次ミーティングを開催し、リアルタイムな問題点を共有して対応の円滑化を図っているほか、Slack 等のコミュニケーションツールを活用して日常的に密な連携を取り、全学的な教育・学生支援の質向上に努めている。

その他、TA (ティーチングアシスタント) の育成として、授業サポートセンター長及び常勤職員が指導者となり、TA の実務研修を体系的に行っている。新規採用時にはシステム利用方法に関する研修を実施するほか、学生の受講継続を支援するための指導技術を高めることを目的に、学期ごとの研修スケジュールを設定している。また、月次ミーティングでの業務報告や指導事例の共有を通じて指導技術向上を図るとともに、学期末のフォローアップ研修では、授業評価アンケート結果に基づき、目標達成度の振り返りや次学期への改善方策を報告させている。これらの研修資料や業務報告は、学習管理システム内の「授業サポートセンター情報共有」コースで常時参照可能とし、欠席者への情報保障と指導の質担保を図っている。さらに、TA の業務円滑化のため「TA ポータルサイト」や個別の「演習コース」を学習管理システム内に設置し、資料検索性の向上や実践的な操作確認の機会を提供している。これら一連の取組は、TA の学修支援スキル向上に直結すると同時に、TA を指導・管理する常勤職員のマネジメント能力向上にも寄与している。

学外研修としては、個々の担当業務に関する専門知識・技能向上のため、人事所管部署にて毎年度の学外研修参加予算を確保し、各部署において各種研修会やセミナーに積極的に参加させることにより、関連業界の最新動向把握や大学を取り巻く環境の変化に対応できるよう努めている。また、ソフトバンクグループの人材育成機関である「ソフトバンクユニバーシティ」が提供するビジネススキルに係る「コア能力開発プログラム」も含まれており、本学の教職員はグループ従業員として、自己のキャリア目標に合わせて受講が可能である。令和 6(2024)年度の年間での外部研修の参加実績は、全教職員で約 150 種あり、主に教育 DX やオープンバッジ・生成 AI の活用、ダイバーシティ推進やキャリア形成支援、及び教学 IR や研究基盤・ガバナンス強化などの研修に参加し、組織的な資質・能力向上を推進している。さらに、教職員の資格取得支援制度も規程化し、資格取得に係る受験料等を学校設置会社が支援することで、スキル向上を推進している。

3. 管理職マネジメント研修

管理職を対象としたマネジメント研修については、ラインケアや健康経営など年間2回程度実施している。なお、所属部署での一定の経験と実績を積み、課長もしくは部長職へ昇進する者（あるいは将来の候補者）については、チームメンバーを牽引する役割の理解、会議進行のファシリテーション技術、経営戦略的な意思決定力の向上、勤怠管理と人事評価制度に関わることなど、人事所管部署長による研修実施のほか、ソフトバンクグループ内の研修制度も活用して、実践的なマネジメントスキル向上のための管理職研修を実施している。教学マネジメントに関する最新動向は、事業統制企画室の教職員が中心に、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等へ参加することで収集し、学内の全部署長が出席する内部質保証委員会に共有し、全学的に理解を深めている。

以上のとおり、本学のSDは、規程・方針に基づく年間計画の下で、全学共通研修、部門別・職務別研修、役職別研修を組み合わせた多層的な体系として運用されている。特に、オンライン大学の特性を活かしたインストラクショナルデザインを中心とする専門人材の計画的育成と、ICT（情報通信技術）ツールを活用した日常的な業務改善を組み合わせることで、職員の資質・能力向上を実効的に図っている。

5-4. 研究支援

- ①研究環境の整備と適切な管理運営**
- ②研究倫理の確立と厳正な運用**
- ③研究活動への資源の配分**

(1) 5-4 の自己判定

「基準項目5-4を満たしている。」

(2) 5-4 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

- ①研究環境の整備と適切な管理運営**

本学では、建学の理念及び目的・使命の実現に資する研究活動を推進するため、「サイバー大学における研究環境整備に関する方針・計画」を策定し、教員ニーズの把握と計画的な整備を進めている【資料5-4-1】。

福岡キャンパスでは、収録ブースや会議用スペースを整備し、教育研究上の目的を達成するための施設・設備を整えている。これらの施設は、対面での授業・演習に必要な物理的環境と、遠隔教育や教職員の在宅勤務とを併用したハイブリッド運用の双方に対応可能な運用体制を構築しており、教員のオンライン授業収録、学生のオンライン面談等に活用されている。また、各教員には個別研究室を配備し、教員の業務や研究に対する快適な環境を整えている。

東京オフィスでは、研究室エリアの座席をフリーアドレス化して柔軟な活用を図るとともに、共用の書庫と収録用スタジオを整備している。

令和4(2022)年度には、専任教員全員を対象に「研究環境に関する意識調査アンケート」

を実施し、教員の意向を反映させた研究環境の整備を継続して推進している【資料 5-4-2】。

また、研究環境に関する意見聴取の一環として、専任教員全員を対象に「図書館の外部サービス導入についてのアンケート」を実施した【資料 5-4-3】。その結果を踏まえて、テレワーク主体の研究環境にも適合する電子情報基盤の強化を図った。具体的には、令和4(2022)年度から「日経テレコン 21」を新規導入し、教職員の利用を可能としたほか、教職員専用の図書館ページを開設した。これにより、電子ジャーナル、研究関連図書、各種データベース等の利用案内を集約することで、研究リソースへのアクセス性を高めている。

資料整備については、令和 4(2022)年度より、従来期間限定で受け付けていた教員からの図書（電子書籍を含む）購入リクエストを通年化し、必要な学術情報を機動的に確保できる運用へと改善した。さらに、間接経費を活用して、本学の主要な教育研究領域に関連するインターネット・情報メディア・デジタルコンテンツ分野の白書（電子書籍または PDF）を計画的に購入し、教職員専用ページを通じて研究利用を促進している。加えて、教員からの要望に基づき、令和 5(2023)年度より学術認証フェデレーション「学認（GakuNin）」の稼働にあわせて、情報処理学会「情報学広場」及び電子情報通信学会の電子ジャーナルを導入し、最新動向や研究成果へのアクセスを強化した。

研究活動の手続面においては、研究に関する情報・手続・ガイドライン等を「研究推進」コース及び「研究推進」サイトに集約して一元化するとともに、決裁用電子承認システムを活用した各種申請様式の拡充により、研究費執行管理を含む手続のペーパーレス化・システム化を推進している。これにより、研究者の事務負担軽減と手続の透明性・迅速性の向上を図っている【資料 5-4-a】。

以上の取組を通じて、本学は、教員意見の収集、施策化（外部サービス導入・資料整備）、運用改善（手続の電子化・一元化）という PDCA サイクルを機能させ、研究環境の拡充と利便性の向上を着実に進めている。

②研究倫理の確立と厳正な運用

本学では、文部科学省の「研究機関における公的研究費の管理・監査のガイドライン（実施基準）」及び「研究活動における不正行為への対応等に関するガイドライン」の趣旨を踏まえ、「サイバー大学における研究活動の不正防止に関する基本方針」を定めるとともに、「サイバー大学における研究活動の不正行為の防止に関する取扱規程」において、学内の責任体制を明確化している【資料 5-4-4～5】。また、責任者の責任範囲と権限については、体系図にして大学ホームページで公表している。

研究活動の不正行為を防止するため、研究者として遵守すべき事項を「サイバー大学における研究活動行動規範」として定めるとともに、関係者の意識向上を図るため、コンプライアンス教育や啓発活動を実施している【資料 5-4-6】【資料 5-4-b】。具体的には、専任教員及び本学を主として研究活動を行う客員教員に対して、定期的に e ラーニングによる研究倫理・コンプライアンス研修を実施し、競争的研究費への申請者には事前受講を義務付けている。研修は、学習管理システムを活用して実施し、受講後の内容確認問題に加え、研究活動行動規範及び研究費執行ルールの理解度を測る独自の確認問題を課し、修了試験

で80%以上の合格基準を満たすことをもって研修完了条件としている。令和6(2024)年度は、専任教員及び対象客員教員の全員が当該プログラムを受講完了している。さらに、競争的研究費の管理・監査を担う事務職員にも同様のコンプライアンス教育と修了試験合格を義務付け、誓約書の提出がなければ研究費管理に関与できない運用とすることで、教職双方における統一的な統制環境を確立している。

競争的研究費等の不正使用等、研究活動の不正行為を未然に防ぐための取組として、統括管理責任者である学部長のリーダーシップの下、防止計画推進部署（事業統制企画室）が研究推進所管部署と連携し、年度ごとに不正防止計画を策定・実施・見直ししている【資料5-4-c】。例えば、研究費の適正執行に関しては、研究費マニュアルを整備するとともに、学内外の研究費採択教員に対してオンライン研修を行い、科学研究費補助金等を執行する教員には、研究費使用ルール遵守と不正抑止の誓約書提出を必須としている【資料5-4-7】。その他、競争的研究費等に関する相談窓口を設置するとともに、研究活動の不正行為が生じた場合等の取扱いについても定めるなど、体制を整備している【資料5-4-8】。

不正防止計画の履行状況は、公的研究費内部監査人による毎年度の監査を受けるとともに、監査役にも報告される。内部監査の結果は次年度の計画に反映され、継続的な改善のPDCAが図られる仕組みとなっている【資料5-4-d～e】。さらに、ガバナンス強化の観点から、文部科学省の「研究活動における不正行為への対応等に関するガイドライン」に基づく取組状況チェックリスト及び「研究機関における公的研究費の管理・監査のガイドライン（実施基準）」に基づく体制整備等自己評価チェックリストの提出前に監査役による事前確認を行い、取締役会へ研究不正防止の取組状況を報告する体制を構築している。教学部門による自主的な計画推進、内部監査人による厳格な運用監査、そして監査役によるガバナンス上の牽制という多層的な仕組みが、厳正に運用されている。

加えて、令和6(2024)年度より、研究インテグリティの確保を目的として「研究インテグリティ・マネジメント委員会」を設置し、全専任教員を対象に学外機関との共同研究に関する調査を実施している【資料5-4-9】。さらに、令和7(2025)年度からは、全専任教員から安全保障輸出管理に関する誓約書の提出を義務付けるなど、研究活動におけるリスク管理の実効性を高めている【資料5-4-f】。

以上より、本学では、最新ガイドラインに整合した規程整備、責任体制の明確化、全構成員を対象とする研修の厳格な履修管理（修了試験80%以上、誓約書提出）、内部監査と経営層への報告によるチェック機能及び学内外への情報公開を通じ、研究倫理の確立と厳正な運用が実効的に機能している。

③研究活動への資源の配分

本学では、「サイバー大学研究支援に関する規程」に基づき、研究費の配分（資金）、研究設備・情報環境の整備（物的資源）、研究推進課による伴走支援（人的資源）を三位一体で実施し、研究活動の活性化と外部競争的資金の獲得に戦略的に資する資源配分を行っている【資料5-4-10】。

1. 研究資金の配分による金銭的支援

専任教員を対象とした研究資金の配分による金銭的支援として、研究活動の段階や目的に応じた3種の学内研究費を整備している【資料5-4-11】。

個人の学術研究を助成する「課題研究助成金」は、科学研究費補助金等への申請を前提に、指定様式の「研究計画書」による申請を毎年受け付け、学内規則に従って学長、学部長、教務部研究推進課長、その他学長が指名する若干名の構成員により厳正な審査を行い、個々の配分額を決定している。令和3(2021)年度より上限を最大100万円に引き上げ、実績のある教員のさらなる挑戦を後押ししている【資料5-4-12】。

本学が指定する重点領域課題における学術研究成果発表を助成する「重点課題研究発表補助費」は、教員が年度内の研究成果発表で活用できるように通年申請制とし、提出された申請書に基づき研究委員会で審査して助成額を決定している(複数回採択可)【資料5-4-13】。

教育・研究活動の基盤的環境整備を目的に助成する基礎的な学内研究費である「教育研究活動費」は、令和4(2022)年度より新設し、申請者に対して一律で10万円を配分している【資料5-4-14】。

これらの学内研究費の制度・実務は、毎年4月の学部運営委員会でガイダンスを行い、周知と運用の適正を確保している【資料5-4-g～h】。

2. 研究設備等の物的支援

専任教員への研究設備の支援として、福岡キャンパスや東京オフィスの環境整備に加え、令和2(2020)年度以降はコロナ禍下での在宅勤務に対応し、外部モニター等の購入支援及び研究環境整備のための「在宅勤務支援金」による支援を行っている。また、サテライトオフィスを契約し、教員による外出先での研究ができるよう環境を整備している。

その他、本学に配分された科学研究費補助金の間接経費を資金源として、教育研究環境の改善・向上のための費用に充当している。令和6(2024)年度は、「サイバー大学における競争的研究費の間接経費に係る取扱方針」に則り、研究活動の参考となる電子書籍の購入を間接経費から執行した【資料5-4-15】。

オンライン上の教育研究環境の整備という観点では、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しながら設計・開発を行う活動そのものが、教育学の関連分野において最大の研究材料となっている。完全インターネット大学として安定稼働を維持し、さらなる機能向上を図るため、本学はシステム開発・保守に毎年膨大な費用を投資しており、授業運営に係る基幹システム「Cloud Campus」の独自開発を行うとともに、教育研究への活用を支援している。令和元(2019)年度より、教育研究活動向けに「Cloud Campus」を本学の専任教員を含む研究者グループに無償で提供しており、主管教員が年度末の学部運営委員会で成果報告を行っている【資料5-4-i】。

3. 研究推進課の伴走による人的支援

専任教員の研究活動への人的支援として、「サイバー大学研究支援に関する規程」に定めるとおり、研究推進課による各種研修の実施、競争的研究費獲得支援、研究費執行支援や紀要等の研究成果公開に向けた支援を行っており、研究活動の計画・実施・発信まで一貫

して支援している【資料 5-4-10】。

競争的研究費の獲得支援としては、科学研究費補助金申請等に関する説明会を定期開催し、申請書類「研究計画調書」の添削支援を毎年実施することで、学内研究費の成果を競争的資金申請に接続する体制を維持している【資料 5-4-16】。また、学内の「研究推進」サイトに、競争的研究費に関するマニュアル、様式、各種手続方法等を集約することで、教員が適時に必要な情報へアクセスできる環境を整備している。また、「Cloud Campus」の「研究推進」コースでは、科学研究費補助金等の公募情報が掲載され、学内のコミュニケーションツール「Slack」や3ヶ月に一度発信する「研究推進メールニュース」において、各種研究費の公募情報が周知されている。

また、研究活動に必要と認められる研究支援人材の配置に伴い、「研究費マニュアル」に定めるとおり、研究費を人件費・謝金として適性に執行することを可能としている【資料 5-4-7】。近年における研究活動の一部には、本学の教職員または TA が研究成果物に係る利用アンケート及びインタビュー調査に協力したり、学生が Cloud Campus 上での実験に参加したりすることで、本制度に基づく謝金の支払いが発生している事例がある。

これらの研究活動への支援の結果、直近 5 ヶ年（令和 3(2021)～7(2025) 年度）において、科学研究費補助金は、研究代表者 4 件、研究分担者 6 件の採択実績がある【資料 5-4-17】。一方で、近年は申請件数が毎年 5 件程度に留まっていることから、学内研究費の継続的配分による教員個人の研究活動支援を継続するとともに、その成果として研究業績を積み上げた者が科学研究費補助金等の申請を行い、採択に至るよう引き続き奨励している。

その他、オンライン教育の質向上のための組織的な取組として、関連学会や学内紀要等での対外発表を可能としており、令和 5(2023) 年度からは学内紀要をこれまでの「e ラーニング研究」に代わり「サイバー大学研究紀要」として再編し、e ラーニングに限らない幅広い研究の成果公表を支えている。また、日本教育工学会や情報処理学会等でも研究発表が行われているなど、研究成果を学外に発信している【資料 5-4-j～k】。

以上のとおり、学内研究費（基盤整備・研究計画形成・成果発信）の三層構造、間接経費を核とした情報・物的資源の重点配分、研究推進課の伴走支援を通じ、研究の PDCA が組織的に回る資源配分が確立している。

【基準 5 の自己評価】

（1）成果が出ている取組み、特色ある取組み

大学運営においては、文部科学省の調査結果による全国平均を大きく上回る事務職員体制と、通学制大学と同等の修学指導体制を基盤に、専任教員が事務局の要職を兼務する「教職協働体制」を確立し、教育現場の知見を即座に経営判断へ反映させる機動的な運営を実現している。

教員組織についても、実務家教員数が全国平均より遥かに高く、アカデミックな知見と実務能力を融合した指導体制を構築している点が、産業界との接続性が高い株式会社立大学ならではの本学の特色である。

FD 活動については、専門職のインストラクショナルデザイナーが、LMS のログデータや

成績情報、学生属性を含む多角的な指標を分析する「授業改善コンサルティング」を展開し、個人の経験則に依存しないデータ駆動型のPDCAサイクルを組織的に徹底している。

また、「学部教員会議」を原則月2回開催し、日常的な議論の場を制度化しているほか、「生成AI対応」をはじめとしたテーマ設定による「FD研究会」では毎回80%以上の出席があり、活発な議論と組織の一体感を実現している。

これらの取組の結果、令和6(2024)年度の授業満足度は5段階評価で4.12(春学期)と目標値4.00を上回り、高い教育成果を実現している。

(2) 自己点検・評価や外部による評価で発見された課題など

教員組織の構成において、30代以下の若手教員の割合が低く、年齢構成の適正化が中長期的な課題となっている。

研究活動に関しては、直近5ヶ年で科学研究費補助金の採択実績はあるものの、年間申請件数が横ばいで推移しており、教員の個人研究を活性化させ、外部競争的資金の獲得件数をさらに増加させるための支援体制の強化が求められる。

(3) 課題などに対する改善状況と今後の取組み予定

教員組織の年齢構成については、学生数の変動に伴う計画的な新規採用を通じて是正を進めている。

研究活動の活性化に向けては、「教育研究活動費」の新設など、学内助成制度を3種類に広げて、研究着手のハードルを下げるインセンティブ機能を高めた。加えて、研究推進課による科学研究費補助金申請書の添削支援といった「伴走型支援」を充実させるとともに、電子ジャーナル等の導入による研究基盤の強化や、学内紀要の刷新による成果発表機会の拡充を図っている。

今後も、これらの学内資源を活用した研究業績の積み上げを促進するとともに、外部競争的資金の獲得へと接続させるための研究支援を継続する。

基準 6. 経営・管理と財務

6-1. 経営の規律と誠実性

①経営の規律と誠実性の維持

②環境保全、人権、安全への配慮

(1) 6-1 の自己判定

「基準項目 6-1 を満たしている。」

(2) 6-1 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

①経営の規律と誠実性の維持

本学の設置者である株式会社サイバー大学は、会社法をはじめとする関係法令を遵守し、経営の規律と誠実性を維持することが、大学に対する社会的信頼の基盤であると認識している。この認識に基づき、法令遵守及びステークホルダーに対する説明責任を重視したガバナンス体制として、コンプライアンス規程及び情報公開に関する規程を整備し、公表情報の範囲、手続き、責任体制を明確にした上で、適切に運用している【資料 6-1-1～2】。

コンプライアンスに関する体制として、親会社であるソフトバンクグループ全体で匿名通報を含むコンプライアンスヘルplineを稼働させ、多様なチャネルによる通報・相談の受付体制を整備している。教職員向けには、個人情報保護、情報セキュリティ等をテーマとした定期的なコンプライアンス研修を体系的に実施し、併せて年次のコンプライアンスサーベイを通じて教職員の意識状況を把握し、教育・周知の改善に反映させている。

また、本学は法令の遵守と公正かつ誠実な運営を経営の基本原則と位置付け、教学マネジメント指針を参考に教育情報の適切な公表に努めている。学校教育法施行規則の改正に対応した「入学者の選抜に関すること」や「外国人留学生の数に関すること」といった事項も含め、大学ホームページ上で遅滞なく追加し公開している【資料 6-1-3】。

法令に基づく公表に留まらず、在学生や卒業生のデータを視覚的に分かりやすく提供する「数字で見るサイバー大学」のページを独自に開設し、ステークホルダーの理解促進を図っている。この分かりやすさを重視した情報公開の取組は、令和 6(2024)年度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に関する調査研究」において、全国の通信制大学における特徴的な取組事例として紹介され、その先進性と有効性が学外からも評価されている【資料 6-1-a】。

本学は株式会社立大学として、法令に基づく情報開示を徹底しており、定款、事業報告書、計算書類等は、法令に基づき主たる事務所に備え置いており、株主や債権者等からの開示請求に対しては、適時かつ適切に閲覧に供する体制を確保している。また、私立学校法の適用を受けない大学であるものの、同法に準拠する形で、大学ホームページ上に事業報告書及び監査報告書を公表している【資料 6-1-4】。

内部統制については、親会社であるソフトバンクグループ株式会社が定めた「ソフトバンクグループ憲章」に準拠し、また会社法に則り、業務の適正を確保するための内部統制システムを整備している。そして、経営の透明性と健全性を維持し、迅速な経営判断による各種施策を効率的に執行するため、当社における基本方針を定めている【資料 6-1-5～7】。この基本方針に沿って、内部統制に関する規程を整備しており、適法適正な経営の規律維持の観点から、令和 7(2025)年 5 月 1 日時点で、取締役は、代表取締役のほか、3 人の

取締役をもって構成し、監査役を1人配置して客観性を担保し、監査機能の実効性の確保に努めている【資料 6-1-8～15】【資料 6-1-b】。また、法令遵守・情報セキュリティ分野においては、それぞれ CCO (Chief Compliance Officer) 並びに CISO (Chief Information Security Officer) を選任し、権限を集中させることで迅速かつ機動的な対応を可能とし、役員・教職員に対し適時適切な啓発・指導を行っている。

これらの取組を通じて、経営の透明性を高めるとともに、客観的なチェック機能が有効に機能する体制を構築しており、経営の規律と誠実性が確保されている。

②環境保全、人権、安全への配慮

本学は、教育研究活動及び法人運営において、人権の尊重、安全な環境の確保、環境保全への配慮を経営の最重要課題の一つと位置付け、各種規程の整備と組織的な推進体制を確立している。

1. 人権への配慮

人権への配慮については、ソフトバンクグループ全社の役職員共通の行動規範として定められている「ソフトバンクグループ役職員・コンプライアンスコード」に従い、教職員のハラスメントに関し、正社員就業規則及び臨時社員就業規則において厳しく禁止するとともに、ハラスメント防止宣言を策定・公表し、学内で周知している【資料 6-1-16～18】。教職員は、「コンプライアンスコード」を遵守し、その疑義ある行為を行い、または知った場合には、報告・相談の義務を負っており、全員が入社時及び年に一度の研修時にその説明を受けている。各種ハラスメントに係る通報ないし相談にあたっては、コンプライアンス責任者の CCO (Chief Compliance Officer) または人事担当への相談となる相談窓口の学内ホットラインを設置している。その他、学内ホットラインに相談しづらい相談の場合に利用可能な「グループホットライン」も合わせて三つの窓口があり、相談者及び通報者が不利益な取扱いを受けないように情報の秘匿性を確保し、厳格に運用している。また、全般的な法令違反行為に関する教職員及び学生からの通報を受付ける体制として、「公益通報に関する規程」も制定し、周知している【資料 6-1-c】。

学生のハラスメントに関しては、「学生に対するハラスメント防止委員会」を設置している【資料 6-1-d】。また、全構成員（教職員・学生）が認識すべき事項として、別途「学生に対するハラスメント防止ガイドライン」を定め、本学ホームページ及び学習管理システム内で、学生及び教職員に開示し、学生や関係者が相談しやすい窓口体制を整えるとともに、教育、研究、修学に係る快適な環境の保持に向けた啓発活動を行っている【資料 6-1-19】【資料 6-1-e】。

その他、健康への配慮については、教職員に対しては「健康経営宣言」を掲げ、健康経営戦略マップに基づいた定期健康診断やストレスチェック、産業医による指導を体系的に実施し、職場環境の改善と健康維持増進を図っている【資料 6-1-f】。

2. 情報セキュリティ・危機管理への配慮

完全インターネット制の本学では、情報セキュリティについても重要な課題と位置付け

ている。情報セキュリティ体制の強化及び情報資産の適正な管理・保護の取組として、本学では組織全体の情報セキュリティを専門的に統括する「情報セキュリティ室」を設置し、同室が中心となって全学的な管理体制の構築と運用を担っている。特に、学生の病歴や健康状態といった要配慮個人情報を含むすべての個人情報については、厳格な規程の下でアクセス権限の最小化やデータの暗号化等の技術的・組織的対策を徹底し、学生や取引先をはじめとする関係者のプライバシー保護と安全確保に努めている【資料 6-1-20～21】。また、情報セキュリティ基本規程に基づき、日々巧妙化するサイバー攻撃の脅威から学修・研究・業務の安全な情報環境を守るため、ファイアウォールや侵入検知システムの導入・運用を通じてその被害の未然防止と拡大阻止を図っている【資料 6-1-22】。

災害や大規模なシステム事故等の不測の事態においては、リスク管理規程を定め、不測の事態においても業務を継続できるよう、情報システムの迅速な復旧体制の整備を進めている【資料 6-1-23～25】。

加えて、これらの実効性を高める人的対策として、全教職員に対する情報セキュリティ研修や実践的な訓練を定期的に実施することで、情報資産保護に関する意識や情報リテラシーの向上、及び適切な行動の定着を促進しており、これら一連の活動は、国際標準規格である ISO/IEC27001 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・運用し、本学の情報セキュリティレベルを一層向上させ、令和7(2025)年度には同認証を取得することで、すべての関係者からの信頼獲得を目指している【資料 6-1-26】。

施設面における危機管理として、消防計画に基づく定期的な避難訓練を福岡キャンパス及び東京オフィスで実施し、防災意識の醸成に努めている【資料 6-1-27～30】。これに加え、完全インターネット大学である本学独自の取組として、全国に在住する学生の安全確保にも注力している。台風や地震等の大規模災害発生時には、学生サポートセンターが迅速に安否確認を行い、被災により受講困難となった学生に対しては、特別考慮や授業料返金等の柔軟かつ最大限の配慮を行う支援体制を確立している。

3. 環境保全への配慮

環境保全への配慮については、「サステナビリティに関する基本方針」を定めるとともに、大学事業を通じた社会貢献をテーマとして、「DX 人材の育成」、「教育・研究」、「ダイバーシティ」、「コーポレート・サステナビリティ」の 4 つの分野で「マテリアリティ（重要課題）」を特定し、持続可能な開発目標（SDGs）と関連させながら、「サステナビリティ推進室」を中心に推進している【表 6-1-1】【資料 6-1-g】。

〔表 6-1-1〕 サステナビリティに関する基本方針

1. 「情報革命で人々に学習の機会を」という経営理念を掲げ、フルオンラインによる高等教育や革新的な教育ソリューションの提供をもって、人々の学習意欲を満たすとともに、社会で必要とされる人材の輩出に貢献します。
2. 事業活動を通じて持続可能で豊かな社会の実現をめざします。
3. ステークホルダーとの相互の信頼と公正な取引関係（腐敗・汚職の防止等）を築きます。

4. 情報化社会の推進、次世代育成、多様な社会への対応、環境・資源・生物多様性保護への対応、災害対策・復興支援等、幸せな未来に向けた社会づくりに貢献します。

本学は、「福岡市の Well-being & SDGs 登録制度」において「マスター」認定を受けるなど、地域社会とも連携しながら持続可能な社会の実現に貢献している【資料 6-1-h】。環境保全に関する具体的な取組として、令和 4(2022)年度より J-クレジット制度を活用したカーボン・オフセットの実行による温室効果ガス削減に取り組むとともに、令和 5(2023)年度からは、本学の授業科目として「SDGs 入門」を新規開講するなど、教育機関としての社会的責任を果たしている【資料 6-1-i】。また、ソフトバンクグループ株式会社の主要子会社の一つとして「ESG データ集」を作成・公表し、教育研究活動・ガバナンス・環境負荷の指標を可視化して説明責任を果たしている。

以上のように、本学では環境や人権への配慮に加え、完全インターネット大学の基盤となる高度な情報セキュリティと広域的な学生支援体制を確立しており、学内外のリスクを最小化する危機管理体制が適切かつ安定的に機能している。

6-2. 理事会の機能

①使命・目的の達成に向けて意思決定ができる体制の整備とその機能性

②使命・目的の達成への継続的努力

(1) 6-2 の自己判定

「基準項目 6-2 を満たしている。」

(2) 6-2 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

①使命・目的の達成に向けて意思決定ができる体制の整備とその機能性

株式会社立大学である本学では、学校法人の理事会に相当する意思決定機関として、定款に基づき取締役会を設置している。また、意思決定の実効性と質を担保する仕組みとして、取締役会の諮問機関的役割を担う「経営会議」を設置し、取締役会への付議事項について詳細な事前審査・確認を経るプロセスを確立している【資料 6-2-1】。

取締役会は取締役をもって構成し、「取締役会規程」及び「決裁基準表」に定められた取締役会の付議基準において、部以上（学部学科、附置機関を含む）の新設、廃止、統合、学長・副学長の選任・解任、CCO (Chief Compliance Officer)、CISO (Chief Information Security Officer)、内部監査人の選任・解任、懲戒の決定、事業計画の承認、予算・決算承認、1 件 5,000 万円以上の発注取引をその意思決定事項として定め、業務執行に関する重要事項の決定にあたるとともに、取締役の職務の執行を監督することとしている【資料 6-2-2】。なお、年度の予算計画として一度取締役会で可決・承認された予算案の範囲に関しては、5,000 万円を超える案件だとしても発注取引ごとの取締役会での承認は不要とし、意思決定の機動性を確保するとともに、予算計画として承認された範囲内、かつ 5,000 万円未満の執行については代表取締役に権限を委譲することで、ガバナンスの確保と業務執行の効率化を両立させている。

体制の機能性については、令和 6(2024)年度の実績において、取締役会規程上の開催頻度（3ヶ月に1回以上）を大幅に上回る「毎月の開催」を継続しており、監査役を含む全役員の出席の下、活発な議論と迅速な意思決定を行っている。この高頻度な開催と経営会議による事前審査の連携により、教育研究環境の整備や社会情勢の変化に応じた迅速な経営判断が可能となっている。なお、開催日時、出席状況、議事録等は厳格に管理し、プロセスの透明性を確保している。

取締役の選任は、会社法及び定款に基づき株主総会で行っており、議決権の行使について参考となるべき事項を記載した書類に「選任の理由」を記載し、各人の専門性に配慮している【資料 6-2-3～4】。また、株式会社立の大学として、「構造改革特別区域計画認定申請マニュアル」における「学校設置会社による学校設置事業」（特例措置番号 816）の定めに従い、役員の要件を満たすことを認定地方公共団体の福岡市でも確認している。取締役会で選任された常勤の代表取締役は、学長が兼務をしており、役員構成とあわせて内閣府からの認定及び文部科学省から認可を得ている。代表取締役兼学長は、教学組織を統監する役割とともに、経営管理部が補佐する体制の下、取締役会で決定した経営方針と事業計画を全面的に指揮している。

以上のように、本学では取締役会を中心とした迅速かつ透明性の高いガバナンス体制を確立している。これら一連の仕組みと運用実績により、本学は使命・目的の達成に向けて意思決定ができる体制を整備し、それが適切に機能しているといえる。

②使命・目的の達成への継続的努力

株式会社立大学である本学は、開学以来、親会社であるソフトバンクグループ株式会社と強固なパートナーシップを持った大学運営を行っている。ソフトバンクグループの経営理念は、「情報革命で人々を幸せに」と謳われているが、本学を運営する株式会社サイバー大学では、ソフトバンクグループの基本思想並びに理念の共有を図り、「情報革命で人々に学習の機会を」という経営理念を掲げている。また、学則第1条に掲げる大学の使命・目的を、株式会社サイバー大学の経営理念と一貫させ、その実現に向けた継続的な努力を行っている。具体的な枠組みとして、内部質保証委員会と教授会での審議及び取締役会の承認を経て「サイバー大学中期目標（2021-2025）」の計画を策定している【資料 6-2-5】。

本計画は、大学の使命・目的を反映した「三つのミッション・ステートメント」を柱とし、8 領域（「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・产学間連携」、「内部質保証の恒常的推進」）にわたる 15 の基本目標と、それに対応する計 44 項目の行動目標を定義している。

実行段階においては、教職協働による全学的な推進体制を構築している。半年に一度開催する全教職員参加必須の「全社キックオフミーティング」では、全部署長が中期目標に基づく進捗を報告し、学長が将来展望を示すことで組織全体の方向性を共有している【資料 6-2-a】。さらに、この組織目標に連動した個人目標を全教職員が半期ごとに設定し、人事考課に反映させる目標管理制度（MBO）を通じて、個々の継続的努力を担保している。

評価・検証段階では、学長直轄の事業統制企画室が内部質保証の中核として、各部署から進捗データやKPI等のエビデンスを体系的に収集・管理している。毎年度、計画の達成状況について点検・評価を実施し、その結果を報告書にとりまとめた上で、学長が取締役会に報告しており、機関としての説明責任とガバナンスの実効性を確保している【資料6-2-6】。

改善段階では、年度評価結果及び半期ごとの進捗共有に基づき、必要に応じて行動計画やKPIを見直し、教授会及び取締役会での審議・承認を経て反映している。このように、本学では経営理念と整合した中期目標を優先事項として定め、教職協働による目標管理とデータに基づくPDCAサイクルを取締役会の監督の下で継続的に運用しており、大学の使命・目的の達成に向けた組織的努力が制度として確立し、実質的に機能しているといえる。

6-3. 管理運営の円滑化とチェック機能

① 法人の意思決定の円滑化

② 評議員会と監事のチェック機能

(1) 6-3 の自己判定

「基準項目6-3を満たしている。」

(2) 6-3 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

① 法人の意思決定の円滑化

本学は株式会社立大学であり、私立学校法に定められた評議員会を設置していないが、改正私学法において学校法人の評議員会に与えられた一部機能を株主総会が担っている。学校法人の理事会に相当する意思決定機関として取締役会を設置し、学校設置会社の事業計画等に関する経営上の重要事項を取締役会において審議・決定している。また、会社法及び定款に基づき、その中でも一層重要度の高い事項については株主総会でも審議・決定を行うことで、株主総会と取締役会との連携を図りつつ、法人としての最終意思決定を行う体制を整備している。

これらの最高意思決定機関による審議を円滑かつ機動的に行うため、経営全般に関する基本方針及び取締役会に付議すべき重要事項を事前に審議する機関として、代表取締役を議長とする経営会議を設置している【資料6-3-a】。経営会議は、管理部門の補佐の下、代表取締役がリーダーシップを発揮しつつ、構成員である各部署長との討議を原則週1回実施することにより、迅速な経営判断に基づく各種施策の効率的な執行を可能とする体制を確保している。あわせて、経営会議の構成員が取締役会に付議する議題及び資料の事前確認を行い、会社の重要な決議事項について各部署長が意見を述べることで、部門横断的な視点を踏まえた意思決定に資する仕組みとして機能している。なお、取締役会及び経営会議で決議すべき事項は「決裁基準表」に明示しており、代表取締役の決定権限とともに決裁権限の範囲を明確化することで、権限と責任の所在を判然とさせている。

さらに、代表取締役による法人組織の内部統制を実効的に機能させるとともに、年度事業計画に基づく経営施策の企画調整及び進捗確認を行うことを目的として、部課長会議を隔週で開催している【資料6-3-b】。同会議には、代表取締役兼学長、取締役、学部長、部

長、室長、課長、センター長等の役職者が全員参加し、各部署からの情報共有と意見聴取を行うことで、現場の状況を踏まえた課題把握と、それに基づく経営判断が可能となるよう、教職協働によるボトムアップ型の意見集約の仕組みを確立している。

教職員の幅広い意見を継続的に把握する仕組みとしては、全教職員を対象としたエンゲージメントサーベイを実施している。エンゲージメントサーベイは、会社・組織の現状を把握し組織改善につなげることを目的としており、本学の教職員として共有すべきミッション・ステートメントに関する設問項目を設けている。回答は個人が特定されない形式で実施しているため、教職員の率直な意見を収集することができている。結果については、経営会議において分析及び改善に向けたアクションプランの検討を行い、そのうち経営の重要事項に該当するものは取締役会に付議して審議・決定することで、教職員の意見を経営改善に反映するPDCAサイクルを構築している【資料6-3-c】。

加えて、働き方や職場環境等に関する意見の把握を目的として、定期的に全教職員を対象とした人事総務アンケートを実施し、その結果を基に人事・労務施策や職場環境整備の改善に取り組んでいる。これらの会議体及びアンケート調査を通じて、法人の最高意思決定機関と補佐的会議体、並びに教職員からのボトムアップの意見収集の仕組みとを有機的に連携させることで、法人の意思決定の円滑化と経営の健全性向上に資する体制が整備され、機能している。

②評議員会と監事のチェック機能

本学は株式会社立大学であり、私立学校法に定められた評議員会を設置しておらず、評議員に相当する役職及びその選任会議体は存在しない。一方で、評議員会が担うべき機能の一部は会社法及び定款に基づき株主総会が担っており、株主総会において学校設置会社としての重要事項の決議を行うことで、学校法人における評議員会と同等のガバナンス機能を適切に確保している。

学校法人の監事に相当する役割については、会社法及び定款に基づき監査役を配置しており、その選任は同じく会社法及び定款に基づき株主総会の決議により行っている【資料6-3-1】。なお、本学は会社法上の「会計監査人非設置会社」に該当するため、会計監査人は存在しないが、独自に監査法人と契約を行っている。

株主総会は、会社法及び定款に基づき運営しており、法人の決算について審議・決定を行っているが、予算については会社法上、決議事項には該当しないため、取締役会において審議・決定がなされている【資料6-3-2】。

監査役は、経営面のチェック機能として、取締役会規程に基づき取締役会への出席が義務付けられているほか、必要に応じて取締役会の招集を請求する権限を有している。監査役は、策定した「監査方針と監査計画」に従い、業務執行、業績、財務の観点から厳正な監査を実施し、その結果を会社法に則り監査報告書としてとりまとめ、取締役会及び年1回の定時株主総会において報告している【資料6-3-3～4】。また、代表取締役と定期的に会合を持ち、会社が対処すべき経営課題や監査上の重要事項等について意見交換を行うことで、監査役監査の環境整備と内部牽制の実効性を高めている。さらに、管理部門や独自に契約している監査法人と連携し、「会社に著しい損害を及ぼすおそれ」のある事実を把握

した場合には、必要な調査及び適切な措置を講じることとしており、多面的な内部統制・チェック体制が構築されている。

教学面のチェック機能に関しては、監査役は全学運営委員会規程に基づき、教学運営の実務を審議する全学運営委員会にオブザーバーとして出席し、教学運営や公的研究費の執行状況等について継続的に確認するとともに、必要に応じて意見を述べることができる体制となっている。

さらに、私立学校法改正に伴う評議員会の権限と会社法上の手続きの対応関係を整理し、株主総会での決議を要する事項を明確にした意思決定フロー図を作成・運用することで、株式会社立大学としての法制度上の位置付けを踏まえつつ、学校法人と同等のチェック機能と説明責任を確保している【資料 6-3-d】。

以上のように、本学は株式会社立大学としての制度的特性を踏まえつつ、株主総会、取締役会及び監査役を適切に位置付けることで、法人経営と教学運営の双方に対する実効性の高いチェック機能を構築しており、管理運営の健全性・透明性を十分に担保している。

6-4. 財務基盤と収支

①財務基盤の確立

②収支バランスの確保

③中期的な計画に基づく適切な財務運営

(1) 6-4 の自己判定

「基準項目 6-4 を満たしている。」

(2) 6-4 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

①財務基盤の確立

本学は、大学の継続性・安定性を最優先事項とし、中長期的な視点に基づく計画的な財務運営を行うことで、極めて健全かつ盤石な財務基盤を確立している。

本学の収入構造は、主たる「教育活動収入」に加え、独自の学習管理システムや教育コンテンツの外販等による「産学教育連携事業収入」を第二の柱として確立している点に特徴がある。この複線的な収入源により、環境変化に強い経営体質を実現している。

予算編成においては、毎期策定される 5 ヶ年の中期事業計画および単年度の「事業計画書」に基づき、各部署からの要求を財務経理部が精査し、経営会議での調整を経て、取締役会が最終承認を行う厳格なプロセスを経て執行されている。この計画的な運営の徹底により、現大学設置会社の設立以来、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【資料 6-4-1～2】。

その成果として、財務の健全性を示す純資産構成比率（自己資本比率に相当）は、5 年連続で上昇し、令和 6(2024) 年度には 63.6% に達している。また、短期的な支払い能力を示す「純資産に対する金融資産の割合」も、過去 5 年間 80% 前後の高い水準で安定的に推移しており、極めて強固な財務体質を維持している【表 6-4-1】。

〔表 6-4-1〕 純資産構成比率・純資産に対する金融資産割合の推移

年度	R02	R03	R04	R05	R06
純資産構成比率	48.6%	48.5%	53.5%	58.9%	63.6%
純資産に対する金融資産の割合	78.6%	80.2%	79.4%	82.1%	82.0%

令和 6(2024) 年度の決算においては、学校設置会社全体での売上高が 31.7 億円（対前年比 96.6%）、営業利益は 4.7 億円（対前年比 65.8%）となった。これは、令和 2(2020)～5(2023) 年度までのコロナ禍の期間における生徒数の急激な増加傾向が落ち着いたことに加え、将来の持続的な成長を見据え、学生募集のための広告宣伝費を戦略的に 1.5 億円（前年対比 130.8%）増加させたことに起因するものである。一時的に減収減益となったものの、適正な利益を確保し法人税を納付した上で、最終利益は黒字を維持しており、これらはすべて計画された財務運営の範疇にある。

以上のように、本学においては、確固たるガバナンスと中長期計画に基づいた財務運営が機能しており、教育研究活動の発展を支える安定的な基盤が確立されている。

② 収支バランスの確保

本学は株式会社立大学であり、私立大学等経常費補助金の交付対象外である。また、教育活動による利益に対しても法人税等の納税義務が生じる。こうした構造的な財務制約の中で、中長期的な安定性を確保するため、本学では独自のビジネスモデルに基づく収入基盤の強化と、コスト・ベネフィットを重視した支出管理を徹底し、健全な収支バランスを維持している。

1. 収入基盤の強化と構造分析

本学の収入構造は、学生納付金が主軸であり、令和 6(2024) 年度における学生生徒等納付金比率は 83.3% となっている。本学の学費体系は、一般的な年額固定制とは異なり、学生が履修する単位数に応じて納付額が変動する「単位制」を採用している。この仕組みにおいて、収入の安定化を図るために、単に入学者数を確保するだけでなく、入学後の学生が意欲的に学修を継続し、単位を修得することが財務上の基盤となる。従って、教学部門による学修支援の強化と退学防止策は、教育の質保証のみならず、財務基盤の安定化に直結する重要施策として機能している。

また、株式会社立大学である本学は、私立大学を設置する学校法人に適用される税制上の優遇措置を受けることができないため、寄付金収入や企業等からの受託研究費・共同研究費等の受入れ実績はない。しかしながら、外部資金獲得に向けた努力は継続しており、特に、科学研究費助成事業等の公的な競争的資金の獲得に注力している。具体的には、研究推進課が中心となり、申請説明会の開催や申請書類の添削指導など組織的な支援体系を構築し、獲得件数の増加に努めている【資料 6-4-3】。

これらの取組の結果、本学の財務状況は安定的に推移している。経常利益については 5

ヶ年連續で黒字を確保している〔表 6-4-2〕。学校法人の場合は、公共性のある非営利の活動として教育活動収入に対し基本的に課税されていない。これに対して本学の場合、株式会社として経常利益の 35%を法人税等として国に納税している。そのため、適正な利益を上げ、法人税を支払った後の税引き後利益が黒字になるよう留意している。

〔表 6-4-2〕 経常利益推移（法人全体） (百万円)

年度	R02	R03	R04	R05	R06
経常利益	524	575	678	719	472

(*) 百万円未満は切り捨てて記載

なお、資産運用については、「財務規程」に定めているものの、リスク回避の観点から現在行っていない〔資料 6-4-4〕。

2. 適切な支出管理と教育への還元

支出面においては、経営の効率化と教育研究への投資のバランスを重視している。

人件費については、完全オンライン大学の特性を活かした効率的な組織運営を行う一方で、教育の質に関わる教員配置には十分な予算を配分している。その結果、令和 6(2024)年度の経常収入に対する人件費比率は 35.2%、学生生徒納付金に対する人件費依存率は 42.3%となっており、経営を圧迫することなく、適正な水準でコントロールされている。

教育研究経費については、完全オンラインの大学であるため全国の通学制大学とは根本的に収支の構造が異なり、単純比較は困難であるが、令和 3(2021)年度から新たに本学独自の奨学金制度を創設・拡充するなど、学生への直接的な還元を強化している。これにより、教育研究経費比率は令和 2(2020)年度と比較して令和 6(2024)年度は 3.5 ポイント上昇するなど、学生の学びを支えるための支出を重点的に増やしている。

財務の安全性を示す指標である「運用資産余裕比率」についても、令和 2(2020)年度の 0.7 年から着実に改善し、令和 6(2024)年度には 1.0 年に達している。これは、大学の支払い能力が十分に確保され、財政的なゆとりが生まれていることを示している〔表 6-4-3〕。

〔表 6-4-3〕 運用資産余裕比率推移（法人全体）

年度	R02	R03	R04	R05	R06
運用資産 余裕比率	0.7 年	0.7 年	0.7 年	0.9 年	1.0 年

以上のように、本学は株式会社立大学としての特性を踏まえた戦略的な収入確保と、教育の質向上に資する適切な支出管理により、安定した黒字経営と強固な財務基盤を確立している。

③中期的な計画に基づく適切な財務運営

本学は、大学の継続性・安定性を確保するため、学校設置会社である株式会社サイバー大学の強固なガバナンスの下、中期的な事業計画と連動した戦略的な財務運営を行っている。

具体的には、本学の使命・目的を反映させた「サイバー大学中期目標（2021-2025）」の達成に向け、取締役会において5ヶ年の中期事業計画及びそれに基づく財務計画を決議している。この財務計画では、重点課題を特定し、単なる経費削減ではなく、将来の成長を見据えたメリハリのある予算配分を行っている。予算編成においては、各部署からの要求額を積み上げるだけでなく、中期計画の重点施策との整合性を厳格に審査し、組織全体の利益目標や収益予測と照らし合わせた上で、最も投資対効果の高い配分となるよう調整している。

計画の執行状況については、毎月の取締役会で月次報告を行い、計画との乖離が生じた場合には即座に対策を講じる体制を確立している。さらに、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、客観的に把握することで、迅速な意思決定を可能にしている。また、これらの進捗状況や分析結果を踏まえ、中期事業計画は半期ごとに見直しを行っている。

このように、本学では厳格な予実管理と定期的な計画の見直しサイクルを機能させることで、中期的な計画およびその裏付けとなる確固たる財務計画に基づいた適正かつ健全な財務運営を行っている。

6-5. 会計

①会計処理の適正な実施

②会計監査の体制整備と厳正な実施

(1) 6-5 の自己判定

「基準項目 6-5 を満たしている。」

(2) 6-5 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

①会計処理の適正な実施

株式会社立大学である本学は、「一般に公正妥当と認められる会計基準」、会社法及び企業会計の原則に基づいた「経理規程」及び「財務規定」を定め、これに則り会計処理を適正に実施している【資料 6-5-1～2】。

予算の執行は、各部署が経費精算システムを用いて月次で処理を行い、財務経理部が全体を管理している。財務経理部は、予算申請額と支払額との乖離がないか半期ごとに確認し、予算超過が確認された場合には、起案部署に対して修正を依頼する体制を整備している。また、予算売上の達成に著しく困難が予想される事案が発生した際には、迅速に補正予算を編成し、「稟議規程」の「決裁基準表」に基づき、経営会議及び取締役会の承認を得るルールを定めている。

これらの会計処理を正確かつ迅速に実施するため、稟議承認システムや経費精算システムを導入・運用するとともに、教職員向けの各種マニュアルや研修コンテンツを整備・更

新している【資料 6-5-a】。特に入社時には、経費精算に関するレクチャーや着任部署の具体的事例を用いたオリエンテーションを実施するなど、全学的な理解促進と適正な会計処理の徹底を図っている。

②会計監査の体制整備と厳正な実施

本学は、私立学校法が適用されないため、株式会社立大学として、会社法に則った厳格なガバナンス体制を構築しており、会計監査においては、客觀性と透明性を確保するための多層的な監査体制を整備し、厳正に運用している。

特筆すべき取組として、本学は会社法上の「会計監査人非設置会社」に該当するため、会計監査人は存在しないが、非設置会社であるにも関わらず、経営の健全性と会計処理の適正性を自律的に高めるため、任意で外部の監査法人と契約し、事業年度ごとに「会計監査」、「IT 監査」、「内部統制監査」という三つの側面からなる監査を受けている。会計監査については、貸借対照表、損益計算書、株主資本等変動計算書、重要な会計方針及びその他の注記について監査が行われている【資料 6-5-3】。

また、会社法に基づき、株主総会で適正に選任された監査役を配置している。監査役は、取締役会及び経営会議に出席し、業務の遂行状況や財務状況について意見を述べるとともに、毎事業年度の監査計画に基づき、財務経理部等に対する厳正な監査を実施している【資料 6-5-b】。

さらに、約 3 年に一度、ソフトバンクグループの内部監査室による内部監査も受けしており、グループ基準でのガバナンス・チェック機能も二重に働いている【資料 6-5-c】。

これらの各監査で得られた指摘事項については、速やかに対応・改善を行う体制が整備されている。監査の結果としては、監査役による「監査報告書」と、会計監査人による「独立監査人の監査報告書」を、取締役会並びに定時株主総会にて毎年報告している。加えて、人事総務部と連携した固定資産の棚卸実査も適切に実施している。

このように、法定の監査役に加え、任意での大手監査法人による多様な監査、さらにグループ内部監査室による監査という重層的なチェック体制が確立・機能しており、会計の適正性・透明性は極めて高く確保されている。

[基準 6 の自己評価]

(1) 成果が出ている取組み、特色ある取組み

株式会社立大学として借入金に依存しない無借金経営を継続しており、純資産構成比率は 63.6%（令和 6(2024) 年度）と極めて強固な財務基盤を確立している。収入構造においては、学生納付金に加え、独自開発の LMS や教育コンテンツの外販による「産学教育連携事業収入」を第二の柱として確立し、環境変化に強い複線的な収益モデルを実現した。

ガバナンスと透明性の確保については、法定の監査役に加え、任意で大手監査法人による「会計監査」「IT 監査」「内部統制監査」の三側面からの監査を導入し、親会社の内部監査と合わせた多層的なチェック体制を機能させている。

また、対外的な評価としては、在学生データを視覚的に明示する「数字で見るサイバー

大学」が令和 6(2024)年度の文部科学省委託調査において先進的な好事例として評価されたほか、サステナビリティ推進においては「福岡市の Well-being & SDGs 登録制度」で最高位の「マスター」認定を取得するなど、透明性の高い経営と社会的責任の履行が公的に認められている。

(2) 自己点検・評価や外部による評価で発見された課題など

令和 6(2024)年度決算においては、令和 2(2020)～5(2023)年度までのコロナ禍の期間における入学者急増の沈静化に加え、将来の成長を見据えた広告宣伝費への戦略的投資（対前年比 130.8%）を行ったため、営業利益が対前年比 65.8%と一時的な減益となった。

本学は、私立大学等経常費補助金の対象外であり、かつ納税義務を負う株式会社立大学として、教育の質を維持・向上させつつ、持続的な成長投資と利益確保のバランスをどのように最適化していくかが、恒常的な経営課題である。

(3) 課題などに対する改善状況と今後の取組み予定

持続的な成長に向け、単年度の収支バランスのみならず、中長期的な視点での戦略投資を優先する財務運営を徹底している。具体的には、広告宣伝費の増額による学生募集力の強化に加え、教育研究経費比率を高めることで学生への還元を強化した。

また、リスク管理体制の高度化に向け、国際標準規格である ISO/IEC27001 (ISMS) 認証の令和 7(2025)年度取得を目指し、情報セキュリティマネジメントシステムの運用を強化している。

今後も、「产学教育連携事業」の拡大による収益源の多様化と、厳格な予実管理による高収益体质の維持を両立させ、盤石な経営基盤の上で教育研究活動の発展を支えていく。

IV. 大学が独自に設定した基準による自己評価

基準 A. 社会貢献・教育連携

A-1. 地域社会との連携

- ①地域連携協定等の締結
- ②地域連携による公開セミナー等の開催と生涯学習の推奨
- ③地方創生のための IT 人材育成への協力

(1) A-1 の自己判定

「基準項目 A-1 を満たしている。」

(2) A-1 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

①地域連携協定等の締結

本学は、地域社会との連携を推進するため、以下の協定を締結している。

1. 福岡市との連携協定

本学は、平成 19(2007)年度に構造改革特別区域法の掲げる「学校設置会社による学校設置事業」(特例措置番号 816)と称する規制の特例措置の適用を受けて設立した株式会社立大学であり、「福岡アジアビジネス特区」を活用し、地域産業を担う人材の育成を行うため、福岡市にキャンパス（福岡キャンパス）を配置している。本学設置会社は、構造改革特別区域法に基づき、開学前の平成 18(2006)年 7 月より、大学を適正かつ安定的、継続的に運営することを目的とした協定書を福岡市と締結しており、以後も福岡市に対し、四半期ごとの経営状況報告を継続的に行っている【資料 A-1-1】。そして、本協定書第 11 条（人材育成のための対応）では、「乙（本学設置会社）は、福岡アジアビジネス特区計画の目的となる人材育成を図るために、開設大学のカリキュラムの内容、授業の実施方法等について必要な対応を講ずるものとする。」、同第 12 条（産業振興に関する交流）では、「乙（本学設置会社）は、甲（福岡市）の産業振興施策のため、開設大学と甲との技術・ノウハウその他に関する交流に努めるものとする。」と定めている。

本協定に基づく取組は、教育・経済・社会の三側面において以下の波及効果を創出している。教育面では、完全オンライン制による広範な学修機会の提供と質保証の実践により、多様な学生の高い満足度を実現している。経済面では、福岡を拠点としたシステム開発・運用体制の構築により、地域への積極的な経営投資と新規雇用を創出している。社会面では、地域プラットフォームへの参画や産学連携ネットワークの拡大を通じ、地域振興と技術革新に寄与している【資料 A-1-2】。

2. 福岡未来創造プラットフォームへの参画・連携協定

福岡都市圏に位置する大学・自治体・産業界と連携した活動を推進することを目的として設立された「福岡未来創造プラットフォーム」に参画し、「包括連携協定書」を締結している。これにより、単一の自治体との連携に留まらず、広域的な課題解決に向けた連携体制を構築している【資料 A-1-3】。

3. 高校との連携協定

本学は、開学以降、地域におけるIT人材の育成に貢献してきたが、特区計画の趣旨に則り、本学と協定校が連携し、相互に協力することで、地域における高校生一人ひとりの能力を伸ばし、学校教育の振興と地域社会の発展に寄与することを目的として、令和7(2025)年2月に福岡市立高等学校4校（福翔高等学校、博多工業高等学校、福岡女子高等学校、福岡西陵高等学校）と高大連携の包括協定を締結した。この協定を契機として、地域の教育機関や自治体と連携し、高校教育の充実と地域の学びの場の活性化に積極的に貢献していくことを計画している【資料A-1-4】。

以上のように、本学では、設立の基盤である福岡市との特区協定を核として、広域的なプラットフォームや高等学校との連携協定へと重層的にネットワークを拡張し、使命・目的及び教育研究上の目的に沿って地域社会との連携を推進する体制を整備している。

②地域連携による公開セミナー等の開催と生涯学習の推奨

本学では、地域連携や生涯学習として、以下の取組を実施している。

1. 福岡市をはじめとする高大連携による取組

福岡市との協定に基づき、地域の人材育成及び産業振興への貢献を目的として、「福岡未来創造プラットフォーム」の加盟校へ「データサイエンス入門」の授業科目を無償で提供し、特別聴講学生として受け入れている。

また、高等学校からの依頼に応じたIT総合学部教員による出前授業や、佐賀県立伊万里実業高等学校の求めに応じて本学職員が実施した講話など、教職協働で高大連携及び地域貢献を推進している【資料A-1-5】。

2. 幅広い学習機会の提供

本学の主体的な社会貢献活動として、全国在住の学生や一般の方が誰でも参加できる形式のオンラインセミナーである「サイバー大学IT・ビジネスセミナー」を3ヶ月に一度ほどの頻度で通年開催している。開催内容については、セミナー終了後に公開用としてビデオ編集を行った上で、大学公式のYouTubeチャンネルでアーカイブ映像として配信し、社会に広く学修の機会を提供している【資料A-1-6】。令和7(2025)年5月開催のIT・ビジネスセミナーでは、本学が加盟する福岡未来創造プラットフォームのサイト内の告知やメールマガジンの発信、同プラットフォームが運営する高校生向けの大学情報サイトでの掲載を通じて、加盟団体や各サイトの利用者へも周知を行っている。令和6(2024)年度は、AI活用やデータサイエンスなど、社会的関心の高いテーマで計4回の「IT・ビジネスセミナー」を開催した。年間を通じて延べ1,742人の申込と1,229人の参加があり、参加者は40代から50代の社会人が過半数を占めた。アンケート結果では、多くの回で約9割の高い満足度を得ており、社会人の学び直しや実務課題の解決に資する学習機会を提供している。

その他、「福岡県人づくり・県民生活部社会活動推進課」が運営する生涯学習情報提供サ

イト「ふくおか生涯学習ひろば」でも、「リカレント教育」、「オンライン学習」の実施機関として福岡県民に本学の活動を周知しており、地域在住者の参加を推奨することにより、大学の枠を超えて地域のIT人材育成にも貢献している。さらに令和6(2024)年10月より、学校教育法等に基づき、社会人向けの「履修証明プログラム」を開設した。本学の正規科目から、IT・ビジネス分野の最新知識および実務スキルを短期中型のオンライン形式で学べるプログラムであり、リスキリングを支援するための幅広い学修機会を提供している【資料A-1-7～8】。

③地方創生のためのIT人材育成への協力

本学は、福岡市との連携協定に基づき、本学の特色であるオンライン教育の資源を活用し、地域のIT人材育成に具体的に協力している。

「福岡未来創造プラットフォーム」においては、「地域人材育成作業部会」、「地元就職・定着作業部会」、「生涯学習作業部会」の構成員となり、各活動に協力している。特に「地域人材育成作業部会」では、本学の専門科目「データサイエンス入門」をプラットフォーム加盟校へオンラインで無償提供することを提案し、令和5(2023)年度秋学期から提供を開始し、現在も継続している。

また、「数理・データサイエンス・AI教育強化拠点コンソーシアム」に九州・沖縄ブロックの会員校として加盟し、地域の産業界に対するアンケート等を通じて意見・要望を提示している。

さらに、令和7(2025)年2月の福岡市立高等学校4校との協定に基づき、大学の正規オンライン授業科目を無償で提供開始し、初回となる令和7(2025)年度春学期は、本学の専門科目「データサイエンス入門」を提供し、高大連携科目等履修生として38人を受け入れた【資料A-1-9】。

加えて、本学独自の取組として「地域DX人材支援プラン」の提供など、多角的に地方創生に貢献している。

A-2. 高等教育機関との連携

①国内外の他大学との教育交流協定

(1) A-2の自己判定

「基準項目A-2を満たしている。」

(2) A-2の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

①国内外の他大学との教育交流協定

本学は、オンライン教育を基盤とする特色を活かし、国内外の高等教育機関との教育交流及び単位互換を積極的に推進している。国内では千葉工業大学、帝京平成大学、佐賀大学、京都府立大学と、国外では韓国の漢陽サイバーユニバーシティと単位互換・教育交流に関する協定を締結し、体系的な連携体制を構築している【資料A-2-1】。

国内連携においては、平成26(2014)年8月に千葉工業大学と「単位互換に関する協定書」

及び「授業科目提供に関する契約書」を締結したのを皮切りに、平成 30(2018)年 2 月に帝京平成大学、同年 4 月に佐賀大学、令和 5(2023)年 9 月に京都府立大学と順次単位互換協定を締結し、「Cloud Campus」を基盤とした教育連携を発展させている。これらの協定に基づき、協定校の学生は本学の e ラーニングによる教養科目及び IT・ビジネス系専門基礎科目から成る約 40~50 科目を「特別聴講学生」として履修し、自大学の卒業要件に加算可能な単位を修得することができる。また、本学の授業はすべてインターネット上で「いつでも」「どこでも」受講できるため、通学制大学に所属する学生は平日昼間の授業時間に拘束されることなく、夜間や土日を活用することで学修機会を大幅に拡大できている。令和 6(2024)年度末までに、本学の特別聴講学生として学んだ他大学学生は累計 113 人に達しており、連携が実質的に機能していることが伺える。

海外連携としては、平成 29(2017)年 1 月に韓国の漢陽サイバー大学との教育研究交流協定を締結した。同大学は韓国最大規模のオンライン大学であり、韓国文部科学省のリモート大学評価において総合最優秀大学に選定された実績を有するなど、本学と同様にオンライン教育分野で先進的な取組を行っている。この協定では、「教育コンテンツや学習管理システムの共有」「オンライン授業による単位互換」「共通分野の共同研究や出版」「教職員・学生の交流」を連携内容として掲げている。さらに、平成 31(2019)年 1 月には、両大学ともオンラインで完結する授業科目に係る単位互換協定を締結し、令和元(2019)年度秋学期以降、毎学期、本学から漢陽サイバー大学の学生向けにオンライン科目を提供するとともに、同大学から提示されたオンライン科目について本学学生の履修希望を受け付けるなど、双方向の教育交流を継続している。

これらの単位互換にあたり、本学学生が協定校で開講される科目を履修し単位修得を希望する場合には、本学の単位として認定する制度を設けている。単位認定に際しては、協定校のシラバス情報に基づき、対象科目の内容及び学習時間を事前に精査した上で、本学の教育課程との整合性及び単位数の妥当性について教授会で意見を聴取し、最終的に学長が認定の可否及び単位数を決定するという厳格な手続きを定めている。このように、明確な審査プロセスを通じて他大学開講科目の学修の質を担保している。

他大学から本学への受入れについても、国内外の高等教育機関と個別に締結した単位互換協定の内容及び本学の「特別聴講学生規程」に基づき出願を受け付けている。入学許可に際しては、教授会の代議機関である「入学判定審議会」において意見を聴いた上で学長が入学を許可する仕組みとしており、受入れプロセスの公正性・妥当性を確保している。

地域レベルでは、福岡未来創造プラットフォーム地域人材育成分科会に参画し、加盟大学との連携を推進している。令和 5(2023)年度秋学期からは、同プラットフォーム加盟校の学生を対象とした特別聴講学生の受入れを開始し、本学科目「データサイエンス入門」をオンラインで提供することにより、将来の地域社会を支えるデータサイエンス基礎力を有する人材育成に貢献している。また、分科会を通じて共有されるキャリアイベント情報を本学学生に積極的に周知することで、学生が他大学との交流機会や地域社会と連携した学修・キャリア形成の機会を得られるよう支援している。

これらの協定については、運用状況の継続的な検証を行い、課題の抽出と改善に努めている。特に、漢陽サイバー大学との単位互換協定においては、言語の壁が本学学生による履修及び学生交流の活性化を妨げる要因となっている課題を認識している。この課題の解

消に向けて、本学では令和 6(2024)年度末より、生成 AI を活用した翻訳サポートを導入することについて具体的な協議を開始しており、オンライン教育における先進的な ICT (情報通信技術) 活用の知見を活かしつつ、国際連携の実質化と交流機会の拡大に向けた改善を図っている。

A-3. e ラーニングシステム及びコンテンツ等の外販事業

- ①法人営業体制の整備
- ②「Cloud Campus」事業の展開

(1) A-3 の自己判定

「基準項目 A-3 を満たしている。」

(2) A-3 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

- ①法人営業体制の整備

本学では、大学事業に関連した付随事業による教育活動外収入を得る目的で、e ラーニングシステム及びコンテンツ等の学外販売事業を担当する専門部署として、大学事務組織内に「产学教育連携部」を設置している。産業教育連携部には、「ラーニングシステムセンター」を設置しており、主に大学内で開発して学生が利用している「Cloud Campus」のシステムを他大学や一般企業向けに商品・サービスとして販売している。また、大学で制作したコンテンツを「Cloud Campus」に搭載し、提供している。

このように、本学の e ラーニング運営実績として蓄積された教育ノウハウやシステム資産を、教育コンテンツとともに社外販売するだけでなく、「Cloud Campus」の導入企業が実践的教育コンテンツを自ら制作し、社内外へ配信する機会を提供しており、产学連携の橋渡し役として社会貢献に寄与している。

令和 6(2024)年 7 月には、人材育成コンテンツの制作を推進するため、「法人向け教育コンテンツ運営委員会」を設置し、学外の人材育成を推進する体制を強化している【資料 A-3-1】。また、令和 7(2025)年 2 月より、企業の人材への戦略的投資を支援する「授業料マッチングファンド」制度を創設することによって、多くの社会人の高等教育の機会創出と企業の人的資産経営戦略に貢献することが可能となった【資料 A-3-2】。

②「Cloud Campus」事業の展開

1. 「Cloud Campus」の企業及び教育機関への提供

「Cloud Campus」は、学生が通学を一切せずに大学の学位取得ができるよう、本学が独自に開発した e ラーニングシステムであり、ビデオを主とする授業コンテンツの制作や配信、受講管理、テストやレポートなどの課題やディベートの実施、及び成績評価が一つのプラットフォームに統合されている。また、顔認証による厳格な本人確認によるオンライン試験システムも導入され、単位認定が可能な正規科目を包括的にオンラインで実施することも可能になっている。その他にも、SSO (シングルサインオン) や外部 API 等、LMS として活用しやすい機能を揃えている。

令和 2(2020)年 9 月からは、成蹊大学の一部科目において、サイバー大学の授業コンテンツ利用により、フルオンライン大学の運用ノウハウ等を通学制大学に導入し、逆に成蹊大学が取組んだ通学制におけるオンライン授業のノウハウを還元して新たな教育方法を見出すという取組も継続的に行ってている【資料 A-3-3】。

一般企業においても、企業内研修等への活用に「Cloud Campus」の導入が進められている。「Cloud Campus」の提供は、利用可能な機能やコンテンツ制作可能 ID 数、データ容量の違いなどで分類した料金プランを用意している。一般的な e ラーニングシステムでは、ユーザ数に応じた従量課金制を採用していることが多いが、「Cloud Campus」では、受講者数を無制限で登録できるようにしており、中小企業だけでなく、従業員規模が 1 万人以上の大規模な法人顧客も社内の教育プラットフォームとして活用している。

「Cloud Campus」の導入実績として、販売を開始してから 9 年目となる令和 7(2025)年 3 月末時点の継続利用数は計 239 件（教育機関利用 13 件、企業利用 226 件）、総ユーザ数 150 万以上であり、毎年度 80% 以上の高い利用継続率を維持している。これらの利用契約による収入も堅調に積み上がっており、「Cloud Campus」の機能拡張やオンライン教育に関する研究開発の重要な資金源となっている。

2. 「Cloud Campus コンテンツパック 100」の導入

令和 6(2024)年 2 月より、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」を販売開始した。「Cloud Campus コンテンツパック 100」は、IT とビジネスを中心に利用ニーズが高い教材だけを厳選し、30 カテゴリ 100 教材以上の e ラーニングをラインナップしており、「Cloud Campus」上で社員研修として自由に利用することができるようになっている【資料 A-3-4】。従来は、大企業が独自のコンテンツを作成し利用する形式が中心であったが、「Cloud Campus コンテンツパック 100」の導入により、既成コンテンツの利用を目的とした中小企業での「Cloud Campus」導入も促進されている。なお、最先端の情報の精度と鮮度を保つため、毎年コンテンツ全体の見直しを行っており、時代に合わせて知識をアップデートできる仕組みを構築している。

3. デジタル・DX 人材育成を目的とした企業向け教育コースの共同開発

従来は、サイバー大学で利用している e ラーニングシステムを学外販売することをメインに進めてきたが、令和 6(2024)年度からは、サイバー大学独自のコンテンツ開発に着手し、社会人のリスキリングへの対応可能なコンテンツを制作できる体制を構築している。具体的には、メディア開発部がインストラクショナルデザインの観点で、公開講座に適した科目制作を行い、令和 6(2024)年度に「セキュリティ」、「ChatGPT（生成 AI 活用）」、「プログラミング」といったコンテンツを作成した。また、企業や社会で求められているデジタル・DX 人材の確保に向けた人材育成コンサルティングと人材育成コンテンツの一体的な提供を目的として、株式会社三菱総合研究所と業務提携を行い、「「売れている」からボトムアップでひも解く新規事業実践論-INNOGUIDE-」といったコンテンツも共同開発するなど、社会のデジタル・DX 人材育成にも寄与している。

[基準Aの自己評価]

(1) 成果が出ている取組み、特色ある取組み

本学は、設立の基盤である福岡市との特区協定を核として、地域社会との連携を広域的に展開している。特に、「福岡未来創造プラットフォーム」や福岡市立高等学校4校との連携協定に基づき、本学の正規科目「データサイエンス入門」をオンラインで無償提供する取組は、地域のIT人材育成に資する具体的な貢献事例である。

また、他大学との連携においては、千葉工業大学や韓国の漢陽サイバー大学等との協定を通じ、オンライン単位互換制度を確立している。「Cloud Campus」を活用した時間と場所を選ばない受講環境は、協定校の学生に学習機会の大幅な拡大をもたらしており、累計113人の特別聴講学生受入れ実績（令和6(2024)年度末時点）がある。

さらに、独自の収益事業として、自社開発のLMS「Cloud Campus」の外販を積極的に展開している。受講者無制限の料金体系や、実務直結型の「コンテンツパック100」等の提供により、導入実績は企業・教育機関合わせて239件、総ユーザ数150万以上に達している（令和7(2025)年3月末時点）。この事業収益は、本学の教育研究環境の高度化に還元される好循環を生み出しており、产学連携の成功モデルとして特筆される。

(2) 自己点検・評価や外部による評価で発見された課題など

海外協定校である漢陽サイバー大学との単位互換において、言語の壁が学生交流活性化の障壁となっている点が課題として認識されている。

また、地域連携活動に関しては、オンライン大学という特性上、キャンパス所在地（福岡）以外の広域的な地域社会に対し、本学のリソースをどのように効果的に還元していくかが継続的な課題である。

(3) 課題などに対する改善状況と今後の取組み予定

国際連携における言語の課題に対し、令和6(2024)年度末より生成AIを活用した翻訳サポートの導入協議を開始し、ICT技術による解決を図っている。

地域連携の強化に向けては、令和7(2025)年度より福岡市立高等学校4校との高大連携協定に基づき、正規科目の無償提供を開始した。

今後は、「授業料マッチングファンド」制度の活用や、企業向けリスクリングコンテンツの共同開発（三菱総合研究所との提携等）や生成AIを活用した教材作成の内製を加速させ、社会人教育を含む広範なステークホルダーへの教育貢献を一層推進していく計画である。

V. 特記事項

1. 日本初のマイクロクレデンシャル制導入と質保証システムへの社会的・国際的評価

本学は、多様な学生のキャリア形成とモチベーション維持に資するため、令和 6(2024)年度より国内の大学で初めて学位プログラムに「マイクロクレデンシャル制カリキュラム」を本格導入した。学修成果をオープンバッジで可視化するこの取組は、一般財団法人オープンバッジ・ネットワーク主催の「第2回 オープンバッジ大賞」において、300を超える加盟団体の中から最高位の「大賞」を受賞するなど、社会的に高く評価されている。また、教育の質保証においては、インストラクショナルデザインの「ADDIE モデル」に基づく組織的な授業設計と、データ駆動型の FD 活動を徹底している。これらの成果として、文部科学省の「数理・データサイエンス・AI 教育プログラム認定制度」において通信制大学初の「リテラシーレベル」の「プラス」選定を受けたほか、英国 Times Higher Education 誌の「Online Learning Rankings 2024」ではアウトカム等の項目で世界 5 位の評価を獲得するなど、本学の教育モデルは国内外で客観的な質保証がなされている。

2. データに基づく科学的アプローチと人的支援の融合による学修継続・キャリア支援

完全オンライン大学でありながら、通学制大学と同等水準の修学指導体制（学生 26.8 人に 1 人）を確保し、BI ツールによる学修ログ分析等の科学的アプローチと、きめ細かな人的支援を有機的に融合させている。特に、退学リスクの高い若年層に対し、専任コーチが伴走する「24 歳以下学生に対する特別学生支援プロジェクト」や、障がいのある学生へのガイドラインに基づく合理的配慮（利用者満足度 75%）など、多様な学生ニーズに応じた支援を徹底することで、90%以上の履修継続率を実現している。キャリア支援においては、正課授業での体系的なキャリア教育と個別支援の連携により、通信制大学としては極めて高い就職率（24 歳以下：93.3%、全体：3 年連続 90% 超）を維持している。これらの成果に加え、在学生データを視覚的に公開する「数字で見るサイバー大学」等の透明性の高い情報公表姿勢は、文部科学省の令和 6(2024)年度委託調査において「教学マネジメント確立に向けた取組事例」として選出されており、通信制大学における質向上の先導的モデルとして公的に認められている。

3. 独自開発 LMS の外販事業確立による強固な財務基盤と产学教育連携の推進

株式会社立大学の特性を活かし、独自開発したクラウド型 LMS 「Cloud Campus」を自学の教育基盤とするだけでなく、他大学や企業へ提供する「产学教育連携事業」を第二の収益の柱として確立している。顔認証による厳格な本人確認機能等を備えた本システムは、ユーザ数 150 万人以上、導入実績 239 件（令和 7(2025) 年 3 月末時点）を誇り、この事業収入を教育研究環境へ再投資することで、借入金に依存しない無借金経営と、純資産構成比率 63.6% という盤石な財務基盤を実現している。また、産業界との接続性を重視し、実務家教員比率が全国平均を大きく上回る体制を構築するとともに、シリコンバレーの起業家を客員教員に招聘するなど、最先端の実践教育を展開している。自社開発技術の社会還元による収益確保と、産業界の知見を教育に取り込む双方向の循環は、持続可能な大学運営のモデルケースとして独自の地位を築いている。

VI. 法令等の遵守状況一覧

学校教育法

遵守状況	遵守状況の説明	該当基準項目
○	「学則」第1条に規定し、大学の目的・使命を明確化している。	1-1
-	本学は、専門職大学を設置していない。	1-1
○	「学則」第3条に規定し、教育研究上の基本組織（学部）としてIT総合学部を設置している。	1-1
○	「学則」第18条に規定し、「修業年限は4年」としている。	4-1
○	「学則」第37条に、本学の学生以外の者が、本学の科目等履修生として一定の単位を取得した後に本学に入学する場合の修業年限の通算について規定し、その期間は修業年限の2分の1を超えてはならないとしている。	4-1
-	本学は、専門職大学等を設置していない。	4-1
○	「学則」第38条第2項、第3項及び「早期卒業に関する規程」に修業年限の特例について規定し、3年以上在学した者が所定の単位を優れた成績で修得した場合に早期卒業を認めている。	4-1
○	本条のとおりに「学則」第21条に入学資格について規定している。	3-1
○	「学則」第10条～第12条に規定し、学長、学部長、教授、准教授、講師、助教、その他事務職員等を配置している。また、「組織規程」に、学長等の職務について規定し、「サイバー大学教員等任用規程」に教員の職位別の資格について規定している。	4-2 5-1 5-2
○	「学則」第13条において教授会の設置を規定し、「サイバー大学教授会規程」に、学長が決定を行うにあたり教授会の意見を聞く必要がある審議事項を規定している。	5-1
○	「学則」第39条及び「サイバー大学学位規程」に規定するとおりに学位を授与している。	4-1
○	「学則」第53条第2項及び「サイバー大学における特別の課程（履修証明プログラム）に関する規程」に規定し、修了者に対して履修証明書を交付している。	4-1
-	本学は、短期大学、専門職短期大学を設置していない。	3-1
○	「学則」第2条に規定し、自己点検・評価を実施し、その結果を公表している。また、7年以内ごとに認証評価を受審している。	2-2
○	大学ホームページ内に「教育情報の公表」ページを設けるほか、FD活動のページや、「サイバー大学研究紀要」のページ等において、本学の教育研究活動の状況に関する公表している。	4-2
○	「学則」第10条に、事務職員を配置することを規定し、事務職員及び技術職員は本条に定める役割を担っている。	5-1 5-3
○	「学則」第26条第1項第3号に、高等専門学校からの編入学につ	3-1

		いて規定している。	
第 132 条	○	「学則」第 26 条第 1 項第 4 号に、専修学校の専門課程からの編入学について規定している。	3-1

学校教育法施行規則

遵守状況	遵守状況の説明	該当基準項目
第 4 条	○ 本条の各項に定められた事項を「学則」に記載している（ただし、本条の第 9 項については、完全インターネット制大学であることから「寄宿舎」を設置していないため記載はない）。	4-1 4-2
第 24 条	- 本学に児童は在籍していない。指導要録に類するものとして、学生個々人のカルテ（学生カルテ）を作成し、指導状況に応じて教職員が所見を記録している。	4-2
第 26 条 第 5 項	○ 「学則」第 46 条及び「学生の表彰および懲戒に関する細則」に、学生に対する懲戒の手続きについて規定している。	5-1
第 28 条	○ 本条項に記載されている表簿に相当するものを整備し、「情報資産管理台帳」に定める保管期間に則り、適正に管理している。	4-2
第 143 条	○ 「サイバー大学教授会規程」第 8 条に、教授会の代議員会として入学判定審議会及び人事審議会の設置を規定し、「サイバー大学入学判定審議会規程」及び「サイバー大学人事審議会規程」に、審議事項を規定している。	5-1
第 146 条	○ 「学則」第 37 条に、本学の科目等履修生として一定の単位を取得した後に本学に入学する場合の修業年限の通算について規定し、そのとおり運用している。	4-1
第 147 条	○ 「サイバー大学履修規程」において、成績評価の基準及び卒業要件、年間履修単位の上限を定め、公表している。また、早期卒業の成績条件は、「早期卒業に関する規程」に定め、厳格に審査している。	4-1
第 148 条	- 本学は、修業年限が 4 年を超える学部を設置していない。	4-1
第 149 条	○ 本条に関わる修業年限の通算として、「学則」第 26 条第 2 項に編入学、転入学の受入に関して規定し、教授会の意見を聴いた上で学長が在学年数を決定している。	4-1
第 150 条	○ 「学則」第 21 条に、入学資格について本条に準拠して規定している。	3-1
第 151 条	- 本学は、「飛び入学」の制度を設けていない。	3-1
第 152 条	- 本学は、「飛び入学」の制度を設けていない。	3-1
第 153 条	- 本学は、「飛び入学」の制度を設けていない。	3-1
第 154 条	- 本学は、「飛び入学」の制度を設けていない。	3-1
第 161 条	○ 「学則」第 26 条第 1 項第 3 号に、短期大学（外国の短期大学を含	3-1

		む)からの編入学について規定し、教授会の意見を聴いた上で学長が在学年数を決定している。	
第 162 条	○	「学則」第 26 条第 1 項第 6 号及び第 7 号に、本学以外の他の大学(外国の大学を含む)からの転入学について規定している。	3-1
第 163 条	○	「学則」第 15 条に学年及び学期の始期・終期を規定し、同第 20 条において入学の時期を「学期の始め」としている。	4-2
第 163 条の 2	○	開講科目を分野・レベルごとにグループ化し、グループ内のすべての科目に合格することで身に付けた学修成果をマイクロクレデンシャルとして認定し、オープンバッジを発行している。	4-1
第 164 条	○	「サイバー大学における特別の課程(履修証明プログラム)に関する規程」に、編成、総時間数、履修資格等について規定している。	4-1
第 165 条の 2	○	使命・目的及び教育研究上の目的を踏まえ、「卒業の認定に関する方針(ディプロマ・ポリシー)」、「教育課程の編成及び実施に関する方針(カリキュラム・ポリシー)」、「入学者の受入れに関する方針(アドミッション・ポリシー)」を一貫性あるものとして定めている。	1-1 2-3 3-1 4-1 4-2
第 166 条	○	「サイバー大学における自己点検・評価に関する規則」に、自己点検・評価の項目、実施体制、実施方法を規定し、自己点検・評価を実施している。	2-2
第 172 条の 2	○	本条に掲げられたすべての項目について、大学ホームページ内の「教育情報の公表」ページで公開している。また、教育上の目的に応じ学生が修得すべき知識及び能力に関する情報として、「学修成果の検証結果」を公表している。	1-1 3-1 4-1 4-2 6-1
第 173 条	○	「学則」第 39 条及び「サイバー大学学位規程」に定め、卒業証書・学位記を授与している。	4-1
第 178 条	○	「学則」第 26 条第 1 項第 3 号に、高等専門学校からの編入学について規定し、3 年次編入として受入を行っている。	3-1
第 186 条	○	「学則」第 26 条第 1 項第 4 号に、専修学校の専門課程からの編入学について規定し、3 年次編入として受入を行っている。	3-1

大学設置基準

遵守状況	遵守状況の説明	該当基準項目
○	本学は、「学校教育法」その他の法令の規定によるほか、「大学設置基準」の定めるところにより設置されており、自己点検・評価の結果及び認証評価の結果を踏まえて、教育研究活動等の水準の向上を図ることに努めている。	2-2 2-3
○	「学則」第 3 条第 3 項に、本学に設置する学部、学科の人材養成	1-1

		に関する目的その他の教育研究上の目的を規定している。	
第 2 条の 2	○	入学判定審議会を設置し、「志望動機チェックリスト及び判定ルール」の評価基準に基づく判定を行い、その判定結果について教授会の代議員会である入学判定審議会で意見を聴いた上で学長が合否を決定している。	3-1
第 3 条	○	「学則」第 3 条に定めるとおり、教育研究上の基本組織（学部）として IT 総合学部を設置し、収容定員に適する教員組織と教員数を配備している。	1-1
第 4 条	○	「学則」第 3 条に定めるとおり、IT 総合学部に IT 総合学科を設置し、専攻分野の教育研究に必要な組織を備えている。	1-1
第 5 条	-	本学は、学科に代わる課程を設置していない。	1-1
第 6 条	-	本学は、学部以外の教育研究上の基本となる組織を設置していない。	1-1 4-2 5-2
第 7 条	○	本学は通信制の単科大学であるため、全学での教育研究実施組織として編制しており、「学則」第 10 条に本学の教職員について定め、「組織規程」及び「組織図」に定めるとおり、教員と事務職員等の適切な役割分担及び協働体制をとっている。	3-2 3-3 3-4 4-2 5-1 5-2 5-3
第 8 条	○	「主要授業科目」については、原則として専任の教授または准教授を配置している。	4-2 5-2
第 9 条	○	令和 7(2025) 年 5 月 1 日時点、システム開発・運用の統括管理責任者 1 人を、教育研究上必要な授業を担当しない教員として配置している。	4-2 5-2
第 10 条 (旧第 13 条)	-	本学は通信教育学部のみを置く大学のため、該当しない。「大学通信教育設置基準」第 8 条（旧第 9 条）及び同別表第一に従って、専任教員数・教授数を確保している。	4-2 5-2
第 11 条	○	「サイバー大学スタッフ・ディベロップメント (SD) 規程」を規定するとともに、FD の方針・計画、SD の方針・計画を策定し、教員及び事務職員等に必要な知識及び技能を習得させ、並びにその能力及び資質を向上させるための研修を実施している。	4-2 4-3 5-3
第 12 条	○	「学則」第 14 条に規定するとおり、学校法人の理事会に相当する機関である取締役会の審議にて、人格、学識、大学運営に関する識見を考慮した選任を行っている。	5-1
第 13 条	○	「サイバー大学教員等任用規程」第 11 条に、本条に準拠した教授の資格を定め、任用している。	4-2 5-2
第 14 条	○	「サイバー大学教員等任用規程」第 12 条に、本条に準拠した准教	4-2

		授の資格について定め、任用している。	5-2
第 15 条	○	「サイバー大学教員等任用規程」第 13 条に、本条に準拠した講師の資格について定め、任用している。	4-2 5-2
第 16 条	○	「サイバー大学教員等任用規程」第 14 条に、本条に準拠した助教の資格について定め、任用している。	4-2 5-2
第 17 条	○	「サイバー大学教員等任用規程」第 15 条に、本条に準拠した助手の資格について定め、任用している。	4-2 5-2
第 18 条	○	「学則」第 3 条第 2 項に、学科を単位として学部ごとに収容定員、入学定員、編入学定員について定め、適正な管理に努めている。	3-1
第 19 条	○	「教育課程の編成及び実施に関する方針（カリキュラム・ポリシー）」を策定し、学部の教育上の目的を達成するために必要な専門科目及び語学・教養科目を自ら開設し、教育課程を体系的に編成している。	4-2
第 19 条の 2	-	本学は連携開設科目が存在しない。	4-2
第 20 条	○	「学則」第 27 条及び「サイバー大学履修規程」に、科目区分、必修・選択、配当年次等を定め、教育課程を編成している。	4-2
第 21 条	○	本条のとおり、「学則」第 29 条、第 30 条に、単位の基準及び授業科目の単位について規定し、単位の実質化のため、必要な授業時間を担保するとともに、各科目のシラバスにて授業時間外学修を指示している。	4-1
第 22 条	-	本学は通信教育学部のみを置く大学のため、該当しない。「大学通信教育設置基準」第 4 条に従い、「学則」第 15 条に学期について規定し、定期試験を含む授業は「学事スケジュール」に沿って年間を通じて適切に行われている。	4-2
第 23 条	-	本学は通信教育学部のみを置く大学のため、該当しない。「大学通信教育設置基準」第 4 条に従い、「学則」第 15 条に学期について規定し、定期試験を含む授業は「学事スケジュール」に沿って年間を通じて適切に行われている。	4-2
第 24 条	○	本学は、インターネットのみで授業を行う大学であるため、教室の大きさに制限を受けることがない。代わりに、24 時間以内に質問回答を対応可能な指導補助者を必要数配置し、教育効果を十分あげられるように適切に管理している。	4-2
第 25 条	○	本学は、インターネット大学であるため、メディアを高度に利用した授業（講義・演習）を開講し、設問解答、添削指導、質疑応答等による十分な指導を併せ行っている。	3-2 4-2
第 25 条の 2	○	学生に対し、学事スケジュールを予め提示するとともに、各科目のシラバスで授業の方法、内容、計画、学修の成果に係る評価基準を明示している。また、「サイバー大学履修規程」に、成績評価基準を規定している。	4-1

第 26 条	-	本学では、すべての科目をインターネット経由で 24 時間いつでも受講できるようにしているため、該当しない。	4-2
第 27 条	○	「サイバー大学履修規程」第 9 条に定めるとおり、各科目の最後に定期試験を行っている。各回講義で実施する課題の評価と定期試験の評価をシラバスに定める成績評価割合で換算した結果、「学則」第 31 条の合格基準に達した者に単位を与えている。卒業研究(ゼミナール)は、学生間のディスカッション、プレゼンテーション発表、論文形式の最終成果物の提出を修了要件に定め、学修の成果を総合的に評価して単位を与えている。	4-1
第 27 条の 2	○	「学則」第 32 条に履修科目の上限について規定し、「サイバー大学履修規程」第 16 条のとおり、「入学学期から 1 年毎に区分して上限を 45 単位」としている。また、所定の単位を優れた成績で修得した学生については、全学運営委員会の審議を経て、学長が上限を超える履修科目の登録を例外的に認めている。	4-2
第 27 条の 3	-	本学は、連携開設科目が存在しない。	4-1
第 28 条	○	「学則」第 33 条に、他大学または短期大学における授業科目の修得単位に関する取扱いについて定め、「既修得単位等の単位認定に関する細則」及び「単位認定ガイドライン」に従って厳格に単位認定審査を行っている。	4-1
第 29 条	○	「学則」第 34 条に、大学以外の教育施設等における学修に関する取扱いについて定め、「既修得単位等の単位認定に関する細則」及び「単位認定ガイドライン」に従って厳格に単位認定審査を行っている。	4-1
第 30 条	○	「学則」第 35 条に、入学前の既修得単位等に関する取扱いについて定め、「既修得単位等の単位認定に関する細則」及び「単位認定ガイドライン」に従って厳格に単位認定審査を行っている。	4-1
第 30 条の 2	○	本学では、長期履修制度は設けていないが、在学年限 8 年の範囲で、学生の事情に応じた計画的な長期履修を認めている。ただし、計画的履修を促すため、「サイバー大学履修規程」別表 3 のとおり、在学年数に応じた基準修得単位数を定め、履修指導を行っている。	4-2
第 31 条	○	「学則」第 47 条及び「サイバー大学科目等履修生規程」に、定めるとおり、収容定員の適正管理を行いつつ科目等履修生を受入れ、正科生と同じ成績評価基準で合格した者に単位を与えている。また、「サイバー大学における特別の課程(履修証明プログラム)に関する規程」に、特別の課程履修生に対して、単位を与えることができることを規定している。	4-1 4-2
第 32 条	○	「学則」第 38 条に卒業要件単位数を定め、運用している。本学の場合は、「大学通信教育設置基準」第 3 条及び第 6 条が適用されるため、124 単位すべてをメディア授業により修得可としている。	4-1

第 33 条	-	本学は、授業時間の履修をもって単位の修得に代える科目は設置していない。	4-1
第 34 条	-	本学は、通信教育学部のみを置く大学のため、本条に該当しない。 「大学通信教育設置基準」第 10 条に従い、教育に支障のないものとしている。	3-5
第 35 条	-	本学は、通信教育学部のみを置く大学のため、本条に該当しない。 「大学通信教育設置基準」第 10 条に従い、教育に支障がないため、運動場は設けていない。	3-5
第 36 条	○	本学は、インターネットのみで授業を行う大学であるが、専用の必置施設を福岡キャンパスに備えている。	3-5
第 37 条	-	本学は、通信教育学部のみを置く大学のため、該当しない。「大学通信教育設置基準」第 9 条に従い、教育に支障のないものとしている。	3-5
第 37 条の 2	-	本学は、通信教育学部のみを置く大学のため、該当しない。「大学通信教育設置基準」第 9 条に従い、教育に支障のないものとしている。	3-5
第 38 条	○	「学則」第 4 条に規定するとおり、附属図書館を設置し、17,000 冊以上の図書を系統的に備えている。専門の担当スタッフを配置し、図書郵送貸出の実施、電子書籍・電子ジャーナルの提供など、全国在住の学生が利用できるサービスを行っている。私立大学図書館協会に加盟して情報収集を行うとともに、紹介状発行サービスによる他大学図書館等との連携にも努めている。	3-5
第 39 条	-	本学は、附属施設を要する学部、学科を設置していない。	3-5
第 39 条の 2	-	本学は、薬学に関する学部、学科を設置していない。	3-5
第 40 条	-	本学は、通信教育学部のみを置く大学であり、機械、器具及び標本が必要な学部、学科を設置していない。	3-5
第 40 条の 2	-	本学は、通信教育学部のみを置く大学のため、該当しない。	3-5
第 40 条の 3	○	本学では、インターネット等のみを用いて授業を行うための教育研究環境の整備を目的に、学習管理システムの開発・保守に要する経費を毎年度確保している。	3-5 5-4
第 40 条の 4	○	大学、学部及び学科の名称は、大学の掲げる教育研究上の目的にふさわしいものである。	1-1
第 41 条	-	本学は、一学部のみの単科大学であるため、該当しない。	4-2
第 42 条	-	本学は、専門職学部、専門職学科を設置していない。	1-1
第 42 条の 2	-	本学は、専門職学部、専門職学科を設置していない。	3-1
第 42 条の 3	-	本学は、専門職学部、専門職学科を設置していない。	5-2
第 42 条の 4	-	本学は、専門職学部、専門職学科を設置していない。	4-2
第 42 条の 5	-	本学は、専門職学部、専門職学科を設置していない。	4-2 5-1

第 42 条の 6	-	本学は、専門職学部、専門職学科を設置していない。	4-2
第 42 条の 7	-	本学は、専門職学部、専門職学科を設置していない	4-2
第 42 条の 8	-	本学は、専門職学部、専門職学科を設置していない。	4-1
第 42 条の 9	-	本学は、専門職学部、専門職学科を設置していない。	4-1
第 42 条の 10	-	本学は、専門職学部、専門職学科を設置していない。	3-5
第 43 条	-	本学は、共同教育課程を編成していない。	4-2
第 44 条	-	本学は、共同教育課程を編成していない。	4-1
第 45 条	-	本学は、共同教育課程を編成していない。	4-1
第 46 条	-	本学は、共同教育課程を編成していない。	4-2 5-2
第 47 条	-	本学は、共同教育課程を編成していない。	3-5
第 48 条	-	本学は、共同教育課程を編成していない。	3-5
第 49 条	-	本学は、共同教育課程を編成していない。	3-5
第 49 条の 2	-	本学の IT 総合学部は、工学に関する学部ではあるが、大学院を設けていないため、該当しない。	4-2
第 49 条の 3	-	本学の IT 総合学部は、工学に関する学部ではあるが、大学院を設けていないため、該当しない。	5-2
第 49 条の 4	-	本学は、「大学設置基準」第 5 条に定められた学科に代わる課程を設けていないため、該当しない。	5-2
第 58 条	-	本学は、外国に学部、学科その他の組織を設置していない。	1-1
第 59 条	-	本学は、「学校教育法」第 103 条に定められた学部を置かない大学院大学ではない。	3-5
第 61 条	-	本学は、すでに大学を設置してから完成年度を超えていたため、該当しない。	3-5 4-2 5-2

専門職大学設置基準 該当なし

遵守状況	遵守状況の説明	該当基準項目
第 1 条	-	2-2 2-3
第 2 条	-	1-1
第 3 条	-	3-1
第 4 条	-	1-1
第 5 条	-	1-1
第 6 条	-	1-1
第 7 条	-	1-1 4-2 5-2

第 8 条	-	-	3-1
第 9 条	-	-	4-2
第 10 条	-	-	4-2 5-1
第 11 条	-	-	4-2
第 12 条	-	-	4-2
第 13 条	-	-	4-2
第 14 条	-	-	4-1
第 15 条	-	-	4-2
第 16 条	-	-	4-2
第 17 条	-	-	4-2
第 18 条	-	-	3-2 4-2
第 19 条	-	-	4-1
第 20 条	-	-	4-2
第 21 条	-	-	4-1
第 22 条	-	-	4-2
第 23 条	-	-	4-1
第 24 条	-	-	4-1
第 25 条	-	-	4-1
第 26 条	-	-	4-1
第 27 条	-	-	4-2
第 28 条	-	-	4-1 4-2
第 29 条	-	-	4-1
第 30 条	-	-	4-1
第 31 条	-	-	3-2 3-3 3-4 4-2 5-1 5-2 5-3
第 32 条	-	-	4-2 5-2
第 33 条	-	-	4-2 5-2
第 34 条	-	-	4-2 5-2

第 35 条	-	-	5-2
第 36 条	-	-	4-2
			4-3
			5-3
第 37 条	-	-	5-1
第 38 条	-	-	4-2
			5-2
第 39 条	-	-	4-2 5-2
第 40 条	-	-	4-2 5-2
第 41 条	-	-	4-2 5-2
第 42 条	-	-	4-2 5-2
第 43 条	-	-	3-5
第 44 条	-	-	3-5
第 45 条	-	-	3-5
第 46 条	-	-	3-5
第 47 条	-	-	3-5
第 48 条	-	-	3-5
第 49 条	-	-	3-5
第 50 条	-	-	3-5
第 51 条	-	-	3-5
第 52 条	-	-	3-5
第 53 条	-	-	3-5 5-4
第 54 条	-	-	1-1
第 55 条	-	-	4-2
第 56 条	-	-	4-1
第 57 条	-	-	4-1
第 58 条	-	-	4-2 5-2
第 59 条	-	-	3-5
第 60 条	-	-	3-5
第 61 条	-	-	3-5
第 77 条	-	-	1-1
第 78 条	-	-	3-5 4-2

学位規則

	遵守 状況	遵守状況の説明	該当 基準項目
第 2 条	○	「学則」第 39 条及び「サイバー大学学位規程」に定めるとおり、本学を卒業した者に学士の学位を授与している。	4-1
第 2 条の 3	-	本学は、専門職大学を設置していない。	4-1
第 10 条	○	「サイバー大学学位規程」第 4 条に定める専攻分野の名称（IT 総合学）を卒業証書・学位記に付記している。	4-1
第 10 条の 2	-	本学は、共同教育課程を設置していない。	4-1
第 13 条	○	「サイバー大学学位規程」に、学位授与について必要な事項を定め、文部科学大臣に報告している。	4-1

私立学校法 該当なし（本学は株式会社立の大学のため、対象外）

	遵守 状況	遵守状況の説明	該当 基準項目
第 20 条	-	-	6-1
第 27 条	-	-	6-1
第 29 条	-	-	6-2
第 30 条	-	-	6-2
第 31 条	-	-	6-2
第 36 条	-	-	2-1
			2-3
			6-1
			6-2
第 37 条	-	-	6-1 6-2
第 39 条	-	-	6-1 6-2 6-3
第 43 条	-	-	6-2
第 45 条	-	-	6-3
第 46 条	-	-	6-3
第 52 条	-	-	6-3
第 54 条	-	-	6-3
第 55 条	-	-	6-3
第 56 条	-	-	6-3
第 61 条	-	-	6-3

第 62 条	-	-	6-3
第 66 条	-	-	6-3
第 78 条	-	-	6-3
第 80 条	-	-	6-3 6-5
第 86 条	-	-	6-5
第 99 条	-	-	1-1 2-3 6-4
第 100 条	-	-	6-2 6-3
第 103 条	-	-	6-1 6-2 6-3 6-4 6-5
第 104 条	-	-	6-2 6-5
第 105 条	-	-	6-3
第 106 条	-	-	6-1
第 107 条	-	-	6-1
第 108 条	-	-	6-1
第 144 条	-	-	6-5
第 145 条	-	-	6-3
第 146 条	-	-	6-2
第 148 条	-	-	1-1 2-1 2-3 6-1 6-4
第 151 条	-	-	6-1

学校教育法（大学院関係） 該当なし

遵守 状況	遵守状況の説明		該当 基準項目
第 99 条	-	-	1-1
第 100 条	-	-	1-1
第 102 条	-	-	3-1

学校教育法施行規則（大学院関係） 該当なし

遵守状況	遵守状況の説明	該当基準項目
第 155 条	-	3-1
第 156 条	-	3-1
第 157 条	-	3-1
第 158 条	-	3-1
第 159 条	-	3-1
第 160 条	-	3-1

大学院設置基準 該当なし

遵守状況	遵守状況の説明	該当基準項目
第 1 条	-	2-2 2-3
第 1 条の 2	-	1-1
第 1 条の 3	-	3-1
第 2 条	-	1-1
第 2 条の 2	-	1-1
第 3 条	-	1-1
第 4 条	-	1-1
第 5 条	-	1-1
第 6 条	-	1-1
第 7 条	-	1-1
第 7 条の 2	-	1-1 4-2 5-2
第 7 条の 3	-	1-1 4-2 5-2
第 8 条	-	3-2 3-3 3-4 4-2 5-1 5-2 5-3
第 9 条	-	4-2 5-2

第 9 条の 3	-	-	4-2 4-3 5-3
第 10 条	-	-	3-1
第 11 条	-	-	4-2
第 12 条	-	-	3-2 4-2
第 13 条	-	-	3-2 4-2
第 14 条	-	-	4-2
第 14 条の 2	-	-	4-1
第 15 条	-	-	3-2 3-5 4-1 4-2
第 16 条	-	-	4-1
第 17 条	-	-	4-1
第 19 条	-	-	3-5
第 20 条	-	-	3-5
第 21 条	-	-	3-5
第 22 条	-	-	3-5
第 22 条の 2	-	-	3-5
第 22 条の 3	-	-	3-5 5-4
第 22 条の 4	-	-	1-1
第 23 条	-	-	1-1
第 24 条	-	-	3-5
第 25 条	-	-	4-2
第 26 条	-	-	4-2
第 27 条	-	-	4-2 5-2
第 28 条	-	-	3-2 4-1 4-2
第 29 条	-	-	3-5
第 30 条	-	-	3-2 4-2
第 30 条の 2	-	-	4-2
第 31 条	-	-	4-2

第 32 条	-	-	4-1
第 33 条	-	-	4-1
第 34 条	-	-	3-5
第 34 条の 2	-	-	4-2
第 34 条の 3	-	-	5-2
第 42 条	-	-	3-3
第 43 条	-	-	3-4
第 45 条	-	-	1-1
第 46 条	-	-	3-5 5-2

専門職大学院設置基準 該当なし

	遵守 状況	遵守状況の説明	該当 基準項目
第 1 条	-	-	2-2 2-3
第 2 条	-	-	1-1
第 3 条	-	-	4-1
第 4 条	-	-	4-2 5-1 5-2
第 5 条	-	-	4-2 5-2
第 5 条の 2	-	-	4-2 4-3 5-3
第 6 条	-	-	4-2
第 6 条の 2	-	-	4-2 5-1
第 6 条の 3	-	-	4-2
第 7 条	-	-	4-2
第 8 条	-	-	3-2 4-2
第 9 条	-	-	3-2 4-2
第 10 条	-	-	4-1
第 11 条	-	-	4-2
第 12 条	-	-	4-1
第 13 条	-	-	4-1

第 14 条	-	-	4-1
第 15 条	-	-	4-1
第 16 条	-	-	4-1
第 17 条	-	-	1-1 3-2 3-5 4-2 5-2
第 18 条	-	-	1-1 4-1 4-2
第 19 条	-	-	3-1
第 20 条	-	-	3-1
第 21 条	-	-	4-1
第 22 条	-	-	4-1
第 23 条	-	-	4-1
第 24 条	-	-	4-1
第 25 条	-	-	4-1
第 26 条	-	-	1-1 4-1 4-2
第 27 条	-	-	4-1
第 28 条	-	-	4-1
第 29 条	-	-	4-1
第 30 条	-	-	4-1
第 31 条	-	-	4-2
第 32 条	-	-	4-2
第 33 条	-	-	4-1
第 34 条	-	-	4-1
第 42 条	-	-	2-2 2-3

学位規則（大学院関係） 該当なし

	遵守 状況	遵守状況の説明	該当 基準項目
第 3 条	-	-	4-1
第 4 条	-	-	4-1
第 5 条	-	-	4-1
第 5 条の 3	-	-	4-1

第 12 条	-	-	4-1
--------	---	---	-----

大学通信教育設置基準

遵守状況	遵守状況の説明	該当基準項目
○	本学は、「学校教育法」その他の法令の規定によるほか、「大学通信教育設置基準」の定めるところにより設置されており、自己点検・評価の結果及び認証評価の結果を踏まえて、教育研究活動等の水準の向上を図ることに努めている。	2-2 2-3
○	本学が設置する IT 総合学部で扱う専攻分野は、通信教育によって十分な教育効果が得られる専攻分野である。	4-2
○	本学では、すべての授業科目を「メディアを利用して行う授業」により実施している。	3-2 4-2
○	「学則」第 15 条に学期について規定し、定期試験を含む授業は「学事スケジュール」に沿って年間を通じて適切に行われている。	4-2
○	本学が行うメディア授業の単位は、「大学設置基準」第 21 条第 2 項の定めに基づき、「学則」第 29 条及び第 30 条に規定している。単位の実質化のため、必要な授業時間を担保するとともに、シラバスにて授業時間外学修を指示している。 卒業研究 (ゼミナール) は、学生間のディスカッション、プレゼンテーション発表、論文形式の最終成果物の提出を修了要件に定め、学修の成果を総合的に評価して単位を与えている。	4-1
○	「大学設置基準」第 32 条第 1 項の定めに基づき、卒業の要件について「学則」第 38 条に規定している。本条第 2 項の 30 単位分も含め、124 単位すべてをメディア授業により修得可としている。	4-1
○	本学では、「大学設置基準」第 29 条に基づき、「学則」第 34 条に、大学以外の教育施設等における学修に関する取扱いについて規定するとともに、「既修得単位等の単位認定に関する細則」及び「単位認定ガイドライン」による基準を整備して厳格に単位認定審査を行っている。	4-1
○	改正前の大学通信教育設置基準の別表第一の専任教員数及び教授数を満たしている。また、「学則」第 47 条、「サイバー大学科目等履修生規程」に定めるとおり、教育に支障のない範囲で科目等履修生を受入れている。	4-2 5-2
○	本学は、通信教育学部のみを置く大学であって、インターネット等のみを用いて授業を行っているため、本条第 2 項に該当し、校舎等の施設面積の要件を満たさなくても良いものとされている。	3-5
○	本学は、通信教育学部のみを置く大学であり、校地の面積において教育に支障がない。	3-5

第 11 条	○	「学則」第 5 条に規定された授業サポートセンター内に TA (ティーチングアシスタント) と LA (ラーニングアドバイザー) を配置し、教員と協働して添削等の指導や教育相談を円滑に処理している。	3-2 4-2
第 13 条	○	「大学設置基準」に定められた事項を遵守している。	2-2 2-3

※「遵守状況」の欄に、法令等の遵守の状況を「○」「×」で記載し、該当しない場合は「-」で記載すること。

※「遵守状況の説明」は簡潔に記載すること。

※大学院等を設置していないなど、組織自体がない場合は、法令名の横に「該当なし」と記載すること。

VII. エビデンス集一覧

エビデンス集（データ編）一覧

コード	タイトル	備考
【共通基礎】	認証評価共通基礎データ	
【表 F-1】	理事長名、学長名等	
【表 F-2】	附属校及び併設校、附属機関の概要	該当なし
【表 F-3】	外部評価の実施概要	
【表 3-1】	学部、学科別在籍者数（過去 5 年間）	
【表 3-2】	研究科、専攻別在籍者数（過去 3 年間）	該当なし
【表 3-3】	学部、学科別退学者数及び留年者数の推移（過去 3 年間）	
【表 3-4】	就職相談室等の状況	
【表 3-5】	就職の状況（過去 3 年間）	
【表 3-6】	卒業後の進路先の状況（前年度実績）	
【表 3-7】	大学独自の奨学金給付・貸与状況（授業料免除制度）（前年度実績）	
【表 3-8】	学生の課外活動への支援状況（前年度実績）	
【表 3-9】	学生相談室、保健室等の状況	
【表 3-10】	附属施設の概要（図書館除く）	該当なし
【表 3-11】	図書館の開館状況	
【表 3-12】	情報センター等の状況	該当なし
【表 4-1】	授業科目の概要	
【表 4-2】	修得単位状況（前年度実績）	
【表 4-3】	年間履修登録単位数の上限と進級、卒業（修了）要件（単位数）	
【表 5-1】	職員数と職員構成（正職員・嘱託・パート・派遣別、男女別、年齢別）	
【表 6-1】	財務情報の公表（前年度実績）	
【表 6-2】	事業活動収支計算書関係比率（法人全体のもの）	
【表 6-3】	事業活動収支計算書関係比率（大学単独）	
【表 6-4】	貸借対照表関係比率（法人全体のもの）	
【表 6-5】	要積立額に対する金融資産の状況（法人全体のもの）（過去 5 年間）	

※該当しない項目がある場合は、備考欄に「該当なし」と記載。

エビデンス集（資料編）一覧

基礎資料

コード	タイトル	
	該当する資料名及び該当ページ	備考
【資料 F-1】	寄附行為	
	定款	
【資料 F-2】	大学案内	
	サイバー大学 大学案内 https://www.cyber-u.ac.jp/pdf/recruitment/guidebook.pdf	
【資料 F-3】	大学学則、大学院学則	
	サイバー大学学則	大学院学則なし
【資料 F-4】	学生募集要項、入学者選抜要綱	
	2026 年度一般選抜学生募集要項 https://www.cyber-u.ac.jp/pdf/recruitment/application_requirements_spring.pdf	
【資料 F-5】	学生便覧	
	新入生ガイドブック_本誌 新入生ガイドブック_別冊	

	在学生ガイドブック_本誌 在学生ガイドブック_別冊	
【資料 F-6】	大学組織図 サイバー大学 運営組織図 https://www.cyber-u.ac.jp/about/pdf/cu_structure.pdf	
【資料 F-7】	事業計画書 サイバー大学事業計画書	
【資料 F-8】	事業報告書 第7期事業報告書 https://www.cyber-u.ac.jp/pdf/report/jigyou_cu_07.pdf	
【資料 F-9】	中期的な計画 サイバー大学中期目標	
【資料 F-10】	法人及び大学の規定一覧及び規定集 規程一覧 規定集	
【資料 F-11】	理事、監事、評議員、会計監査人の名簿（外部役員・内部役員）及び理事会、評議員会の前年度開催状況（開催日、開催回数、議題一覧、出席状況など）がわかる資料 役員名簿 取締役会、株主総会の開催状況一覧	
【資料 F-12】	決算等の計算書類（過去5年間）、監事監査報告書（過去5年間）、会計監査報告（過去5年間）及び財産目録（最新のもの） 事業報告書、監事監査報告書 https://www.cyber-u.ac.jp/corporate/report.html 会計監査報告書	財産目録は株式会社立大学のため該当なし
【資料 F-13】	履修要項、シラバス サイバー大学履修規程 https://www.cyber-u.ac.jp/about/pdf/publication/study_regulation.pdf シラバス https://www.cyber-u.ac.jp/syllabus/latest/	
【資料 F-14】	三つのポリシー一覧（策定単位ごと） IT総合学部 ディプロマ・ポリシー（卒業認定・学位授与の方針） カリキュラム・ポリシー（教育課程編成・実施の方針） アドミッション・ポリシー（入学者受入れの方針） https://www.cyber-u.ac.jp/about/policy.html	
【資料 F-15】	設置計画履行状況等調査結果への対応状況（直近のもの） 取容定員に係る学則変更を行った大学の履行状況報告書（令和7年5月1日）・7ページ https://www.cyber-u.ac.jp/about/pdf/publication/implementation_status_report.pdf	
【資料 F-16】	認証評価で指摘された事項への対応状況（直近のもの） 認証評価結果に対する改善報告書（令和2年7月1日） https://www.cyber-u.ac.jp/app/uploads/20200701091620/jihee_improvement_200701.pdf	

基準 1. 使命・目的

コード	該当する資料名及び該当ページ	備考
1-1. 使命・目的及び教育研究上の目的の反映		
大学のウェブサイトで使命・目的、教育研究上の目的などを示す部分の URL		
【1-1-1】	サイバー大学ホームページ「建学の理念・目的」	
使命・目的及び教育研究上の目的を検証する会議体の規則		
【1-1-2】	サイバー大学内部質保証委員会規程	
自己点検評価書の記述内容に応じて提出する資料		
【1-1-a】	2024 年度 第 1 回サイバー大学教授議事録	
【1-1-b】	2024 年度上期 サイバー大学キックオフミーティング資料（抜粋）	
【1-1-c】	取締役会資料	
【1-1-d】	サイバー大学中期目標（2021-2025 年度）	
【1-1-e】	サイバー大学ホームページ「3 つのポリシー」	
【1-1-f】	2022 年度 第 10 回サイバー大学教授会議事録	
【1-1-g】	2023 年度 第 5 回サイバー大学教授会議事録	
【1-1-h】	サイバー大学運営組織図	
【1-1-i】	サイバー大学ホームページ お知らせ「学歴から学習歴へ。サイバー大学、マイクロクレデンシャルを導入した新カリキュラムを 2024 年度から導入」	
【1-1-j】	サイバー大学ホームページ お知らせ「サイバー大学、ビジネス活用を目的とした生成 AI 活用を学ぶ新規教育プログラムを開講発表」	

基準 2. 内部質保証

基準項目		
コード	該当する資料名及び該当ページ	備考
2-1. 内部質保証の組織体制		
内部質保証に関する全学的な方針		
【2-1-1】	サイバー大学における自己点検・評価に関する規則	
内部質保証のための組織図		
【2-1-2】	サイバー大学における内部質保証システム体系図	
内部質保証に責任を持つ会議体の規則		
【2-1-3】	サイバー大学内部質保証委員会規程	
2-2. 内部質保証のための自己点検・評価		
自己点検・評価に関する規則		
【2-2-1】	サイバー大学における自己点検・評価に関する規則	
直近の自己点検・評価の報告書		
【2-2-3】	点検・評価結果「改善タスクリスト」2024 年 5 月実施	
【2-2-4】	第 4 期認証評価 指定するエビデンス資料一覧_2025 春	
【2-2-5】	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－点検・評価結果－ 2023 年度報告	
【2-2-6】	サイバー大学 アセスメントプラン 2024 年度実施状況	
【2-2-7】	令和 4 年度 自己点検評価書	
自己点検・評価を担当する会議体の議事録		
【2-2-2】	令和 6 年度内部質保証委員会議事録	
自己点検・評価の結果を学内に周知したことを示す文書		
【2-2-8】	サイバー大学ホームページ お知らせ「サイバー大学中期目標の進捗状況－点検・評価結果－を公表しました」	

【2-2-9】	大学コミュニティサイト_2024年7月9日：サイバー大学中期目標の進捗状況 一点検・評価結果ーの公表	
【2-2-10】	内部質保証委員会メールニュース No. 36	
IRなどを検討する会議体の規則		
【2-2-11】	サイバー大学内部質保証委員会規程	
自己点検評価書の記述内容に応じて提出する資料		
【2-2-a】	サイバー大学ホームページ「アセスメント・ポリシー（学修成果の検証に関する方針）	
【2-2-b】	サイバー大学 アセスメントプラン	
【2-2-c】	サイバー大学ホームページ「2024年度 授業評価アンケート集計結果」	
2-3. 内部質保証の機能性		
学生の意見・要望をくみ上げ、教育研究や大学運営の改善・向上につなげるシステムを示す図など		
【2-3-1】	学生の意見・要望を大学運営の改善・向上に反映するシステム図	
学生の意見・要望のくみ上げを計画・実施する会議体の規則		
【2-3-2】	サイバー大学学生専門部会規程	
学外関係者の意見・要望をくみ上げ、教育研究や大学運営の改善・向上につなげるシステムを示す図など		
【2-3-3】	サイバー大学における内部質保証システム体系図	
学外関係者の意見・要望のくみ上げを計画・実施する会議体の規則		
【2-3-4】	サイバー大学外部評価委員会規程	
三つのポリシーを起点とした内部質保証を行い、その結果を教育研究の改善・向上に生かすことを検討する会議体の議事録		
【2-3-5】	令和6年度内部質保証委員会議事録	
自己点検・評価などの結果を大学運営の改善・向上に生かすことを検討する会議体の議事録		
【2-3-5】	令和6年度内部質保証委員会議事録	
自己点検・評価などの結果を学生や学外関係者に公表・説明したことを示す文書など		
【2-3-6】	サイバー大学ホームページ お知らせ「2022～2023年度の外部評価委員会の評価結果が確定しました」	
【2-3-7】	サイバー大学ホームページ お知らせ「サイバー大学中期目標の進捗状況 一点検・評価結果ーを公表しました」	
【2-3-8】	学修成果の検証結果	
【2-3-9】	大学コミュニティサイト_2024年7月9日：サイバー大学中期目標の進捗状況 一点検・評価結果ーの公表	
自己点検評価書の記述内容に応じて提出する資料		
【2-3-a】	2023年度：学生の声を活かした改善状況一覧	
【2-3-b】	2024年度2月フォローアップミーティング投影資料	
【2-3-c】	サポートセンター満足度推移	
【2-3-d】	サイバー大学ホームページ「2024年度 授業評価アンケート集計結果」	
【2-3-e】	Cloud Campus 改修リリースノート	
【2-3-f】	全学生アンケート集計結果	
【2-3-g】	前年度の外部評価委員会からの参考意見への対応状況_2023年7月	
【2-3-h】	サイバー大学ホームページ お知らせ「三菱総合研究所とサイバー大学、デジタル・DX人材育成で業務提携検討を開始」	
【2-3-i】	サイバー大学ホームページ お知らせ「サイバー大学、社員の大学進学を支援する企業と連携する「授業料マッチングファンド」を開始」	
【2-3-j】	サイバー大学ホームページ お知らせ「本学の学びを導入した企業の事例」を開始」	

【2-3-k】	サイバー大学ホームページ お知らせ「サイバー大学が福岡市立高等学校の4校と高大連携の包括協定を締結し、大学の正規オンライン授業科目を高校生に無償提供開始」	
【2-3-l】	サイバー大学アセスメントプラン 2024年度実施状況	

基準3. 学生

基準項目		
コード	該当する資料名及び該当ページ	備考
3-1. 学生の受入れ		
アドミッション・ポリシーを示す部分のURL		
【3-1-1】	サイバー大学ホームページ「3つのポリシー」	
アドミッション・ポリシーを策定する会議体の規則		
【3-1-2】	サイバー大学教授会規程	
入試方法の検討と検証を行う会議体の規則		
【3-1-3】	サイバー大学入学判定審議会規程	
自己点検評価書の記述内容に応じて提出する資料		
【3-1-a】	2026年度一般選抜学生募集要項	
【3-1-b】	2026年度一般選抜学生募集要項	
【3-1-c】	入学判定審議会 志望動機チェック項目及び判定ルール	
【3-1-d】	サイバー大学ホームページ「お知らせ-【2025年度春学期募集】入学前先行履修制度を開始します-」	
【3-1-e】	サイバー大学ホームページ「サイバー大学 アスリート特待生奨学金」	
【3-1-f】	サイバー大学ホームページ「サイバー大学 離島振興・地方創生奨学金」	
【3-1-g】	サイバー大学ホームページ お知らせ「サイバー大学、社員の大学進学を支援する企業と連携する「授業料マッチングファンド」を開始」	
【3-1-h】	サイバー大学ホームページ お知らせ「サイバー大学が福岡市立高等学校の4校と高大連携の包括協定を締結し、大学の正規オンライン授業科目を高校生に無償提供開始」	
3-2. 学修支援		
学修支援に関する方針・計画		
【3-2-1】	サイバー大学における学生支援方針	
学修支援に関する会議体の規則		
【3-2-2】	サイバー大学全学運営委員会規程	
TA、SAなどに関する規則		
【3-2-3】	サイバー大学授業サポートセンター規程	
【3-2-4】	メンター業務ガイドライン	
オフィスアワーを学生に周知したこと示す文書		
【3-2-5】	新入生ガイドブック（抜粋）	
【3-2-6】	学生ポータルサイト「学生サポート（オフィスアワー）」・オフィスアワー一覧	
障がいのある学生への学修支援に関する方針・計画、実施状況		
【3-2-7】	サイバー大学における精神的・身体的疾患のある方への授業考慮ガイドライン	
【3-2-8】	授業考慮ガイドラインに基づく対応フロー	
【3-2-9】	24秋_授業考慮申請アンケート結果レポート	
退学、休学、留年などの実態及び原因分析、改善方策などを検討する会議体の規則		
【3-2-10】	サイバー大学学生専門部会規程	

自己点検評価書の記述内容に応じて提出する資料	
【3-2-a】	組織図
【3-2-b】	24歳以下学生に対する特別学生支援プロジェクト発足資料
【3-2-c】	2025年度春学期新任TA講習会資料
【3-2-d】	月次TAミーティング資料
【3-2-e】	オフィスアワー運用ガイドライン
【3-2-f】	学生サポートページ「学習計画作成」
【3-2-g】	2021～2024年度の休学・退学者資料
【3-2-h】	退学・除籍分析報告
【3-2-i】	U24プロジェクト実施報告
【3-2-j】	2021～2024年度の中退率推移
3-3. キャリア支援	
キャリア支援に関する方針・計画	
【3-3-1】	サイバー大学における学生支援方針
【3-3-2】	サイバー大学 キャリア支援のための講座・ガイダンススケジュール
キャリア支援に関する授業科目名一覧	
【3-3-3】	開講科目・科目コード一覧 (教養(キャリアデザイン分野))
キャリア支援に関する会議体の規則	
【3-3-4】	サイバー大学学生専門部会規程
教育課程外のキャリア支援のための講座やガイダンスなど一覧	
【3-3-5】	サイバー大学 キャリア支援のための講座・ガイダンススケジュール
【3-3-6】	キャリアサポートセンターイベント一覧
自己点検評価書の記述内容に応じて提出する資料	
【3-3-a】	コース「キャリア支援情報」
【3-3-b】	サイバー大学ホームページ「就職・キャリア」
【3-3-c】	サイバー大学ホームページ「ソフトバンク『就活インターン』について」
【3-3-d】	サイバー大学ホームページ「学生の声」
【3-3-e】	サイバー大学ホームページ「就職実績」
3-4. 学生サービス	
学生生活支援に関する方針・計画	
【3-4-1】	サイバー大学における学生支援方針
【3-4-2】	学生生活に関する支援内容(年間スケジュール)
学生生活支援に関する会議体の規則	
【3-4-3】	サイバー大学学生専門部会規程
学生の課外活動の支援に関する規則	
【3-4-4】	サイバー大学における学生の課外活動の支援に関する規程
奨学金に関する規則	
【3-4-5】	サイバー大学修学支援奨学金審査基準
自己点検評価書の記述内容に応じて提出する資料	
【3-4-a】	2024年度学生相談窓口利用状況
【3-4-b】	大学公式コミュニティ案内チラシ
【3-4-c】	サイバー大学ホームページ「サイバー大学 アスリート特待生奨学金」
【3-4-d】	サイバー大学ホームページ「サイバー大学 離島振興・地方創生奨学金」

【3-4-e】	サイバー大学ホームページ お知らせ「サイバー大学、社員の大学進学を支援する企業と連携する「授業料マッチングファンド」を開始」	
3-5. 学修環境の整備		
施設・設備の管理に関する規則		
【3-5-1】	サイバー大学施設管理規程	
ICT 環境について学生に周知したことを示す文書		
【3-5-2】	Cloud Campus 初期設定マニュアル	
【3-5-3】	Cloud Campus 操作マニュアル	
図書館に関する規則		
【3-5-4】	サイバー大学附属図書館規程	
図書館利用案内		
【3-5-5】	サイバー大学図書館利用案内	
【3-5-6】	サイバー大学附属図書館「図書館利用ガイドンス」	
建物の耐震化率を示す文書		
【3-5-7】	サイバー大学ホームページ「施設案内」	
臨地実務実習施設一覧（専門職大学のみ）		
	該当なし	
自己点検評価書の記述内容に応じて提出する資料		
【3-5-a】	福岡キャンパス・東京オフィスレイアウト図	
【3-5-b】	施設利用実績	
【3-5-c】	2024 年度図書館施設利用実績	
【3-5-d】	2024 年度図書貸出送料無料サービス利用状況	
【3-5-e】	2024 年度全学生アンケート集計結果（図書館編）	
【3-5-f】	電子的サービスの利用実績	

基準 4. 教育課程

基準項目		
コード	該当する資料名及び該当ページ	備考
4-1. 単位認定、卒業認定、修了認定		
ディプロマ・ポリシーを示す部分の URL		
【4-1-1】	サイバー大学ホームページ「3 つのポリシー」	
ディプロマ・ポリシーを策定する会議体の規則		
【4-1-2】	サイバー大学教授会規程	
学生にディプロマ・ポリシーの内容を説明する文書など		
【4-1-3】	新入生ガイドブック・在学生ガイドブック（抜粋）	
【4-1-4】	Web オリエンテーション資料	
学位規則、学位審査基準		
【4-1-8】	サイバー大学学位規程	
進級・卒業・単位認定に関する規則		
【4-1-5】	サイバー大学学則	
【4-1-6】	サイバー大学履修規程	
【4-1-7】	早期卒業に関する規程	
単位認定、進級、卒業判定を行う会議体の規則		
【4-1-9】	サイバー大学教授会規程	
入学前の実務経験を通じて修得している実践的な能力の単位認定の基準（専門職大学のみ）		
	該当なし	
自己点検評価書の記述内容に応じて提出する資料		

【4-1-a】	授業科目「スタディスキル入門」シラバス	
【4-1-b】	授業科目「スタディスキル実践」シラバス	
【4-1-c】	卒業研究エントリーフォーム	
【4-1-d】	2024 年度ディプロマアンケート集計結果	
【4-1-e】	ディプロマ・ポリシーと各科目との対応表及びスキルセット一覧	
【4-1-f】	サイバー大学の本人確認についての指針	
【4-1-g】	卒業研究科目履修の手引き	
【4-1-h】	単位認定ガイドライン	

4-2. 教育課程及び教授方法

カリキュラム・ポリシーを示す部分の URL

【4-2-1】	サイバー大学ホームページ「3つのポリシー」	
カリキュラム・ポリシーを策定する会議体の規則		
【4-2-2】	サイバー大学教授会規程	
学生にカリキュラム・ポリシーの内容を説明する文書など		
【4-2-3】	新入生ガイドブック・在学生ガイドブック（抜粋）	
【4-2-4】	Web オリエンテーション資料	
教育課程の体系的編成を示すカリキュラムマップやカリキュラムツリーなど		
【4-2-6】	科目履修体系図、マイクロクレデンシャル体系図	
【4-2-7】	科目ナンバリング	
履修に関する規則		
【4-2-5】	サイバー大学履修規程	
教育課程を検討する会議体の規則		
【4-2-8】	サイバー大学学部運営委員会規程	
【4-2-9】	サイバー大学教授会規程	
シラバス作成に関して教員に周知したことを示す文書		
【4-2-10】	IT 総合学部シラバス作成ガイドライン	
【4-2-11】	教養科目シラバス作成ガイドライン	
【4-2-12】	外国語科目シラバス作成ガイドライン	
【4-2-13】	履修目標・到達目標作成ガイドライン	
教養教育を検討する会議体の規則		
【4-2-14】	サイバー大学教養専門部会規程	
【4-2-15】	サイバー大学語学専門部会規程	
教育課程連携協議会の議事録（専門職大学のみ）		
	該当なし	
授業科目別登録者数一覧（専門職大学のみ）		
	該当なし	
自己点検評価書の記述内容に応じて提出する資料		
【4-2-a】	ディプロマ・ポリシーと各科目との対応表	
【4-2-b】	サイバー大学ホームページ お知らせ「学歴から学習歴へ。サイバー大学、マイクロクレデンシャルを導入した新カリキュラムを 2024 年度から導入」	
【4-2-c】	サイバー大学マイクロクレデンシャル一覧	
【4-2-d】	サイバー大学ホームページ お知らせ「マイクロクレデンシャル制カリキュラムの導入効果」	
【4-2-e】	開講科目・科目コード一覧	
【4-2-f】	授業科目「スタディスキル入門」シラバス	
【4-2-g】	授業科目「スタディスキル実践」シラバス	
【4-2-h】	授業設計・コンテンツ制作に係るガイドライン	

【4-2-i】	字幕ガイドライン	
【4-2-j】	メディア開発部の体制と制作工程概略図	
【4-2-k】	授業設計書サンプル	
【4-2-l】	授業改善コンサルティング実施記録	
【4-2-m】	科目内交流会の開催実績一覧（2024年度）	
【4-2-n】	自由参加コース一覧	
【4-2-o】	TAおよびインストラクターの配置状況	
4-3. 学修成果の把握・評価		
大学が求める学修成果を示す文書など		
【4-3-1】	2022年度第10回教授会資料	
大学が求める学修成果の内容を学生に説明する文書など		
【4-3-2】	授業科目「スタディスキル入門」シラバス	
学修成果の把握・評価の方針		
【4-3-3】	サイバー大学ホームページ「アセスメント・ポリシー（学修成果の検証に関する方針）」	
【4-3-4】	サイバー大学アセスメントプラン	
学修成果の把握・評価の方法などについて検討する会議体の規則		
【4-3-5】	サイバー大学内部質保証委員会規程	
学修成果の把握・評価のために実施した調査と分析の結果		
【4-3-6】	サイバー大学アセスメントプラン2024年度実施状況	
【4-3-7】	学修成果の検証結果	
【4-3-8】	2024年度卒業生フォローアップアンケート集計結果	
【4-3-9】	2024年度全学生アンケート集計結果	
【4-3-10】	サイバー大学卒業生就職先アンケート（2024年度）	
【4-3-11】	2024年度秋学期資格取得奨励金実績	
学修成果の把握・評価の結果を、教育内容、方法及び学修指導の改善にフィードバックすることを検討する会議体の議事録		
【4-3-12】	サイバー大学FD専門部会議事録	
自己点検評価書の記述内容に応じて提出する資料		
【4-3-a】	2023年度第3回FD研究会「ポートフォリオと学修成果の可視化」	
【4-3-b】	サイバー大学ホームページお知らせ「能力測定テスト「GPS-Academic」から見るサイバー大生の高い問題解決能力（2024年度結果サマリ）」	
【4-3-c】	サイバー大学ホームページお知らせ「本学の通信教育の取り組みが文部科学省委託調査において特徴的な取り組みとして紹介されました」	
【4-3-d】	サイバー大学ホームページお知らせ「サイバー大学が国内の教育機関で初めて「オープンバッジ大賞」の「大賞」を受賞」	
【4-3-e】	サイバー大学ホームページお知らせ「サイバー大学が「Times Higher Education Online Learning Rankings 2024」でブロンズ評価を獲得しました」	
【4-3-f】	サイバー大学ホームページ「2024年度授業評価アンケート集計結果」	
【4-3-g】	科目振り返りレポート	
【4-3-h】	QuickSight版科目振り返り資料	
【4-3-i】	授業改善コンサルティング実施記録	
【4-3-j】	授業コンテンツ改修に関するガイドライン	
【4-3-k】	授業コンテンツ改修リリースノート（2023～2024年度）	

基準 5. 教員・職員

基準項目		
コード	該当する資料名及び該当ページ	備考
5-1. 教育研究活動のための管理運営の機能性		
大学の意思決定に関する組織図		
【5-1-1】	サイバー大学の教育研究に関する意思決定体制図	
大学の意思決定に関する会議体の規則		
【5-1-2】	サイバー大学教授会規程	
学長の職務権限に関する規則		
【5-1-3】	組織規程	
教授会に関する規則		
【5-1-4】	サイバー大学教授会規程	
教授会の開催日時・議題一覧		
【5-1-5】	教授会議題リスト	
学生の退学、停学及び訓告の処分の手続きが学長によって定められていることを示す文書		
【5-1-6】	サイバー大学学則	
【5-1-7】	学生の表彰および懲戒に関する細則	
事務局組織図		
【5-1-8】	組織図	
事務分掌に関する規則		
【5-1-9】	組織規程	
職員採用・昇任の方針・規則		
【5-1-10】	サイバー大学人事基本方針	
【5-1-11】	サイバー大学職員採用規程	
【5-1-12】	人事評価規程	
教育課程連携協議会の規則（専門職大学のみ）		
	該当なし	
教育課程連携協議会の構成員名簿（専門職大学のみ）		
	該当なし	
自己点検評価書の記述内容に応じて提出する資料		
【5-1-a】	サイバー大学事業統制企画室規程	
5-2. 教員の配置		
教員の採用・昇任の方針・規則		
【5-2-1】	サイバー大学人事基本方針	
【5-2-2】	サイバー大学教員等任用規定規程	
【5-2-3】	人事評価規程	
教員人事に関する会議体の規則		
【5-2-4】	サイバー大学人事審議会規程	
自己点検評価書の記述内容に応じて提出する資料		
【5-2-a】	実務経験のある教員が担当する専門科目一覧	
【5-2-b】	サイバー大学クロスマソードメント制度規程	
【5-2-c】	サイバー大学ホームページ お知らせ「サイバー大学、シリコンバレーの起業家・技術者を招聘し「生成AI概論」を開講～世界をリードする技術者からオンラインで最先端の知識を学べる～」	
5-3. 教員・職員の研修・職能開発		
FDの方針・計画		
【5-3-1】	サイバー大学ホームページ「教育改善への取り組み(FD活動)」	
【5-3-2】	FD活動計画（2025年度）	

FD の実施報告書		
【5-3-3】	FD 活動実績（2024 年度）	
SD の方針・計画		
【5-3-4】	サイバー大学スタッフ・ディベロップメント（SD）規程	
【5-3-5】	サイバー大学ホームページ「サイバー大学の SD 活動に関する方針」	
【5-3-6】	サイバー大学 SD 研修計画（2025 年度）	
SD の実施報告書		
【5-3-7】	SD 研修等参加状況一覧	
自己点検評価書の記述内容に応じて提出する資料		
【5-3-a】	授業制作ガイドライン	
【5-3-b】	授業改善コンサルティング議事録	
【5-3-c】	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	
5-4. 研究支援		
研究環境に関する調査の結果		
【5-4-2】	研究環境に関する意識調査アンケート（2022 年度）結果	
【5-4-3】	図書館の外部サービス導入に向けたアンケート結果について	
研究環境整備の方針・計画		
【5-4-1】	サイバー大学における研究環境整備に関する方針・計画	
研究倫理に関する規則		
【5-4-4】	サイバー大学における研究活動の不正防止に関する基本方針	
【5-4-5】	サイバー大学における研究活動の不正行為の防止に関する取扱規程	
【5-4-6】	サイバー大学における研究活動行動規範	
【5-4-8】	サイバー大学における研究活動の不正行為への対応等に関する取扱規程	
【5-4-9】	サイバー大学における研究インテグリティの確保に関する規程	
研究費の適正利用に関するマニュアル		
【5-4-7】	研究費マニュアル	
研究活動への資源配分に関する規則		
【5-4-10】	サイバー大学研究支援に関する規程	
【5-4-11】	サイバー大学学内研究費規程	
【5-4-12】	課題研究助成金取扱要領	
【5-4-13】	重点課題研究発表補助費取扱要領	
【5-4-14】	教育研究活動費取扱要領	
【5-4-15】	サイバー大学における競争的研究費等の間接経費に係る取扱方針	
研究活動に対する RA など人的支援に関する規則		
【5-4-10】	サイバー大学研究支援に関する規程	
科研費などの申請のために必要な情報を学内に周知したことを示す文書		
【5-4-16】	科研費公募要領等に関する説明会資料	
外部資金応募・獲得の実績一覧		
【5-4-17】	科学研究費補助金申請・採択状況	
自己点検評価書の記述内容に応じて提出する資料		
【5-4-a】	研究推進コースとサイトのご案内	
【5-4-b】	サイバー大学競争的研究費等に関するコンプライアンス教育および啓発活動実施計画	
【5-4-c】	サイバー大学における研究活動の不正防止計画	
【5-4-d】	サイバー大学公的研究費内部監査計画	

【5-4-e】	公的研究費内部監査報告書	
【5-4-f】	サイバー大学安全保障輸出管理規程	
【5-4-g】	研究費ガイドンス資料	
【5-4-h】	学内研究費申請・採択配分状況	
【5-4-i】	研究教育活動向け Cloud Campus 提供について	
【5-4-j】	サイバー大学研究紀要	
【5-4-k】	主要な研究業績一覧	

基準 6. 経営・管理と財務

基準項目		
コード	該当する資料名及び該当ページ	備考
6-1. 経営の規律と誠実性		
組織倫理に関する規則		
【6-1-1】	コンプライアンス規程	
情報公表に関する規則		
【6-1-2】	サイバー大学情報公開に関する規程	
学校教育法施行規則第 172 条の 2 に対応した部分の URL		
【6-1-3】	サイバー大学ホームページ「教育情報の公表」	
私立学校法第 151 条に対応して公開した部分の URL		
【6-1-4】	サイバー大学ホームページ「事業報告書」	
内部統制システムの基本方針		
【6-1-5】	ソフトバンクグループ憲章	
【6-1-6】	業務の適正を確保するための体制の基本方針	
内部統制の組織体制を示す図		
【6-1-7】	株式会社サイバー大学の内部統制図（法人の意思決定に関する組織図）	
内部統制に関する規則		
【6-1-8】	株式会社サイバー大学定款	
【6-1-9】	取締役会規程	
【6-1-10】	経営会議規程	
【6-1-11】	情報セキュリティ基本規程	
【6-1-12】	リスク管理規程	
【6-1-13】	内部監査規程	
【6-1-14】	組織規程	
【6-1-15】	稟議規程	
ハラスメント防止に関する規則		
【6-1-16】	正社員就業規則	
【6-1-17】	臨時社員就業規則	
【6-1-18】	サイバー大学ハラスメント防止宣言	
【6-1-19】	学生に対するハラスメント防止ガイドライン	
個人情報保護に関する規則		
【6-1-20】	個人情報保護方針	
【6-1-21】	個人情報保護管理規程	
危機管理に関する方針・規則		
【6-1-22】	情報セキュリティ基本規程	
【6-1-23】	リスク管理規程	
危機管理に関するマニュアル		
【6-1-24】	BCP 事業継続計画	

【6-1-25】	情報セキュリティインシデント対応マニュアル	
【6-1-26】	ISMS マニュアル	
【6-1-27】	東京オフィス消防計画	
【6-1-28】	東京オフィス避難訓練	
【6-1-29】	福岡オフィス消防計画	
【6-1-30】	福岡オフィス避難訓練	

自己点検評価書の記述内容に応じて提出する資料

【6-1-a】	サイバー大学ホームページ お知らせ「本学の通信教育の取り組みが文部科学省委託調査において特徴的な取り組みとして紹介されました」	
【6-1-b】	サイバー大学ホームページ「会社概要」	
【6-1-c】	サイバー大学公益通報に関する規程	
【6-1-d】	学生に対するハラスメント防止委員会規程	
【6-1-e】	2025 年度ハラスメント防止研修会資料	
【6-1-f】	大学ホームページ「健康経営」	
【6-1-g】	大学ホームページ「サステナビリティ」	
【6-1-h】	サイバー大学ホームページ お知らせ「株式会社サイバー大学の取り組みが、福岡市 Well-being&SDGs 登録制度「マスター」に登録されました」	
【6-1-i】	サイバー大学ホームページ お知らせ「J-クレジット制度を利用したカーボン・オフセットの実行について」	

6-2. 理事会の機能

法人の意思決定に関する組織図

【6-2-1】	株式会社サイバー大学の内部統制図（法人の意思決定に関する組織図）	
---------	----------------------------------	--

予算・決算を承認した際の理事会の議事録

【6-2-2】	株式会社サイバー大学 取締役会議事録	
---------	--------------------	--

理事を選任する会議体の規則

【6-2-3】	株式会社サイバー大学 定款	
---------	---------------	--

理事を選任した際の会議体の議事録

【6-2-4】	株式会社サイバー大学 第 6 回定時株主総会議事録	
---------	---------------------------	--

中期的な計画を承認・見直しした際の理事会の議事録

【6-2-5】	株式会社サイバー大学 取締役会議事録	
---------	--------------------	--

理事が職務執行状況を理事会に報告したことを示す文書

【6-2-6】	取締役会資料 サイバー大学中期目標（2021 年度～2025 年度）の進捗状況 2023 年度報告の件	
---------	---	--

自己点検評価書の記述内容に応じて提出する資料

【6-2-a】	サイバー大学ホームページ「お知らせ「FY24 上期 キックオフミーティング」を開催しました」	
---------	--	--

6-3. 管理運営の円滑化とチェック機能

評議員を選任した際の会議体の議事録

	該当なし（株式会社立大学であり、私立学校法に定められた評議員会を設置しておらず、評議員に相当する役職が存在しないため）	
--	---	--

監事・会計監査人を選任した際の評議員会の議事録

【6-3-1】	株式会社サイバー大学 第 4 回定時株主総会議事録	
---------	---------------------------	--

予算・決算を審議した際の評議員会の議事録

【6-3-2】	株式会社サイバー大学 第 6 回定時株主総会議事録	
---------	---------------------------	--

監事監査に関する規則

【6-3-3】	2024 年度監査方針と監査計画	
---------	------------------	--

監事監査計画書

【6-3-4】	2024 年度監査方針と監査計画	
自己点検評価書の記述内容に応じて提出する資料		
【6-3-a】	経営会議規程	
【6-3-b】	部課長会議開催要領	
【6-3-c】	エンゲージメントサーベイ	
【6-3-d】	株式会社サイバー大学の内部統制図（法人の意思決定に関する組織図）	
6-4. 財務基盤と収支		
予算編成方針		
【6-4-1】	2024 年度 取締役会資料	
財務計画書		
【6-4-2】	2024 年度 財務計画書	
外部資金導入の実績		
【6-4-3】	科学研究費補助金申請・採択状況	
資産運用に関する規則		
【6-4-4】	財務規程	
6-5. 会計		
経理に関する規則		
【6-5-1】	経理規程	
【6-5-2】	財務規程	
会計監査人の選任に関する規則		
	該当なし（会社法上の「会計監査人非設置会社」に該当するため）	
会計監査人が監事に報告した内容を示す文書など		
【6-5-3】	独立監査人の監査報告書	
自己点検評価書の記述内容に応じて提出する資料		
【6-5-a】	会計処理に関するマニュアル一覧	
【6-5-b】	監査報告書	
【6-5-c】	ソフトバンクグループ（SBG）監査報告書	

基準 A. 社会貢献・教育連携

基準項目		
コード	該当する資料名及び該当ページ	備考
A-1. 地域社会との連携		
【A-1-1】	認定地方公共団体（福岡市）との協定書	
【A-1-2】	遠藤 孝治「福岡市とサイバー大学」『サイバー大学研究紀要』第 1 号, pp. 27-40.	
【A-1-3】	福岡未来創造プラットフォームに関する包括連携協定書	
【A-1-4】	福岡市立高等学校 4 校との協定書	
【A-1-5】	サイバー大学ホームページ お知らせ「佐賀県立伊万里実業高等学校で本学職員が「IT 業界で働くこと」について講話を行いました」	
【A-1-6】	IT ビジネスセミナー開催実績	
【A-1-7】	サイバー大学ホームページ お知らせ「特定専門分野を集中的に学べる「履修証明プログラム」を新たに開設します」	
【A-1-8】	サイバー大学ホームページ お知らせ「企業の人材育成を支援するための「社員教育を検討中の方」ページを公開しました」	
【A-1-9】	サイバー大学ホームページ お知らせ「サイバー大学が福岡市立高等学校の 4 校と高大連携の包括協定を締結し、大学の正規オンライン授業科目を高校生に無償提供開始」	

A-2. 高等教育機関との連携		
【A-2-1】	サイバー大学ホームページ お知らせ「京都府立大学とサイバー大学が「単位互換協定」を締結 ～すべてオンラインによる相互授業提供が学修機会拡大に寄与～」	
A-3. e ラーニングシステム及びコンテンツ等の外販事業		
【A-3-1】	法人向け教育コンテンツ運営委員会規程	
【A-3-2】	サイバー大学ホームページ お知らせ「サイバー大学、社員の大学進学を支援する企業と連携する「授業料マッチングファンド」を開始 ～多様な学生の大学進学を支援し、高度 IT 人材育成を加速～」	
【A-3-3】	Cloud Campus ホームページ「導入事例」	
【A-3-4】	Cloud Campus ホームページ「コンテンツ一覧」	

※必要に応じて、記入欄を追加・削除すること。

※「専門職大学のみ」の欄について該当がない場合は、「該当なし」と記載すること。

※基準項目ごとの「自己点検評価書の記述内容に応じて提出する資料」に該当資料が無い場合は、記入欄を削除すること。