

サイバー大学中期目標(2018年度～2020年度)
に基づく事業計画の進捗状況
2019年度報告

2020年5月1日
サイバー大学

はじめに.

サイバー大学は、教授会にて策定された教学運営に関する「サイバー大学中期目標」(2012年度より制定し、以後3ヶ年ごとに更新)に基づき、以下に掲げる三つのミッション・ステートメントの推進のために、「人材の確保と育成」、「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」、「eラーニング研究の推進」、「履修管理体制の強化及び学生支援の充実」、「社会貢献・産学間連携(産業界と大学教育との連携を主目的とし、意図的に「間」を用いる)」、「経営改善」の7領域について15の「基本目標」を設定し、それぞれに対応する計48項目の「行動目標」を定義している。

「No.1 インターネットオープンユニバーシティ」を目指して

I. ミッション・ステートメント

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

本中期目標は、大学の使命・目的の実現に向けての重要な行動目標に位置付けられるものであり、教育事業の具体的計画を表している。なお、本学の運営全般に関する外部評価としては、政令で定める期間(7年以内)ごとに文部科学大臣が認証する評価機関による評価を受けることが義務づけられており、2019年度には公益財団法人日本高等教育評価機構による大学機関別認証評価を受審し、「日本高等教育評価機構が定める大学評価基準に適合している」と認定された。とりわけ、eラーニング教育の質保証に関わる組織的な取り組みや、学習管理システム「Cloud Campus」の受賞歴、入学者の獲得及び経営状況の大幅な改善などが、「優れた点」として評価を受けている。詳細については、2019年度の「自己点検評価書」とその評価結果である「評価報告書」を大学ホームページ内で公開済である*1。

以下では、中期目標における48の行動目標に関して、2020年5月1日時点における各所管部署の進捗状況を事業統制企画室にて確認した結果を「2019年度報告」として項目ごとに総括する。なお、各項目に関連して認証評価基準に対応させた自己点検評価の詳細は、別途「改善タスクリスト」を作成して現在の課題と今後の計画を網羅的に進捗管理しており、事業統制企画室から半年に一度、各所管部署へフィードバックを実施している。本報告は、自己点検評価活動に基づき教育の改善・質向上に取り組んできた事項の要点を抜粋し、本学における教学運営の現状を整理し、公表することを目的とする。

*1 サイバー大学 点検・評価結果 (<https://www.cyber-u.ac.jp/about/self-check.html>)

II. 基本情報

大学名・設置者名・所在地・学長

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

学部学科名・入学定員・収容定員・在籍学生数（2020年5月1日時点）

| 学部 | 学科 | 入学定員 | 2年次 編入定員 | 3年次 編入定員 | 収容定員 | 在籍 学生数 | 収容定員 充足率 |
|--------|--------|------|-------------|-------------|--------|-----------|-------------|
| IT総合学部 | IT総合学科 | 480人 | 30人 | 245人 | 2,500人 | 3,070人 | 122.8% |

2019年度入学者数・卒業者数

| 学生区分 | 1年次 入学者数 | 入学定員 充足率 | 2年次 編入学者数 | 3年次 編入学者数 | 卒業者数 |
|------|-------------|-------------|--------------|--------------|------|
| 正科生 | 660人 | 137.5% | 52人 | 397人 | 330人 |

III. 重要な達成指標（目標値と実績値）

2019年度の大学事業目標に対する達成度

| | 入学者数 (編入含む) | 2学期目の 履修継続率 | 単位修得率 (大学全体) | 履修単位数 (大学全体) | 授業満足度 (大学全体) | 大学単体売上 |
|-----|----------------|----------------|-----------------|-----------------|-----------------|--------|
| 目標値 | 1,080人 | 80.0% | 80.0% | 60,071単位 | 4.00 | 14.4億 |
| 実績値 | 1,109人 | 81.4% | 84.9% | 62,958単位 | 4.11 | 15.4億 |
| 達成率 | 102.7% | 101.8% | 106.1% | 104.8% | 102.8% | 106.9% |

IV. 基本目標に基づく行動目標に対する進捗状況（2020年5月1日時点）

基本目標1. 人材の確保と育成

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

行動目標01. (1. 教員)

●組織に対する貢献意欲向上を目的とする業績評価制度の効果的な運用

<進捗状況>

- ・ 以前からの継続で、東京オフィス及び福岡校舎に常勤の専任教員の評価は、「教育」「授業制作と継続的改善」「校務」「研究・社会奉仕活動」の活動全般について総合的に評

価する教員業績評価（教員 MBO 評価）を継続し、半年もしくは 1 年に一度、学長及び学部長との面談を行い、大学運営に対する組織貢献意欲の向上に努めている。また、2019 年度には教員の職位と給与体系に関する見直しも実施している。

- ・在宅勤務型の専任教員についても、常勤型の専任教員と同様に、毎学期の学期終了時に「授業改善計画書」の提出を義務付け、年に一度、学長及び学部長との面談を行って、授業運営状況の振り返りを基に、教育方法の改善等を支援している。
- ・教員人事に関する審議は教授会の代議員会として「人事審議会」を設置し、教員業績評価の結果を踏まえ、学長が教員の昇任、期間雇用者の再任等を当該審議会で意見を聴いた上で、決定している。
- ・教員の業績評価に関わることとして、2019 年度には人事審議会で審議の上、教員表彰制度「ベスト・ファカルティ賞」を制定し、2020 年 3 月に最初の表彰（受賞者：清尾克彦教授）を行った。

行動目標 02. (1. 教員)

●テニユア・トラック制度によるテニユア人材の育成と確保

<進捗状況>

- ・原則として新規採用の若手教員（主に助教）は、テニユア・トラック制度で採用することになっている。2017～2018 年度に採用したオフィス常勤型の専任助教 2 名については 2019 年度からテニユア・トラックからテニユアへ昇格した。また、2019 年 10 月から IT 総合学部には若手助教 1 名を追加採用し、本制度を適用している。
- ・テニユア・トラック制度では、1～3 年間の任期を設定し、任期中に行われる業績評価を基に、学長審査に合格した優秀な人材を終身雇用（テニユア）に切り替えている。
- ・教職員配置の最適化の一環として、テニユア・トラック期間中の若手教員は、学務部傘下の教務課や授業サポートセンター等（2020 年度からは学務部教学センター内の教務担当及び授業サポート担当に名称変更）の運営や IT 総合学部の運営補助に携わっている。組織的な大学運営業務の経験を積ませることで、テニユア人材の育成につながっている。

行動目標 03. (1. 教員)

●教員管理職の育成

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

<進捗状況>

- ・当初 TA として本学に採用された人員が現在は IT 総合学部専任教員となり、テニユア・トラック期間を経て、FD 専門部会長や授業サポートセンター長（2020 年度より授業

サポート担当課長に名称変更)、コンテンツ制作センター長といった管理職に就任した実績がある。

- ・自己点検・評価活動を主体的に進める事業統制企画室長もまた、同様に最初は本学のTAを経験し、その後、専任教員の職を経た上で現職に至っている。
- ・2019年度では、テニユア・トラック制度で採用した若手教員が、認証評価対応の協力や、学生主任、FD活動等の大学運営業務に主体的に関与しており、今後も大学運営の中核を担う教員管理職の育成を目的に、若手教員のキャリアパスに適用する。

行動目標 04. (1. 教員)

●実務基盤型教員(在宅)と研究基盤型教員(常勤)の配置の最適化

<進捗状況>

- ・テニユアの教員は、東京オフィスまたは福岡キャンパスに常勤する役職付きの専任教員を主体とし、「教育」及び「校務」に対する業務の比重を高く設定し、教職協働による大学運営に貢献することを義務付けている。
- ・オフィス常勤型教員は、主にeラーニングによる授業運営やコンテンツ開発、学習支援などの教育研究活動に従事し、加えて本学の学習管理システム「Cloud Campus」の仕様検討などの領域での研究開発にも関与している。
- ・在宅型の教員は、長年企業や教育研究以外の分野で専門性の高いキャリアを積んできた、いわゆる「実務家教員」を積極的に採用し、実践教育を重視する科目に配置している。
- ・2020年5月1日時点の専任教員数は25人で教授数は12人を確保(大学設置基準で定められた専任教員数は21人で教授数は11人が必要)しており、25人のうち12人(48.0%)がオフィス常勤型のテニユアである。
- ・近年の学生数増加に対応するため、2020年10月から3人の専任教員を追加採用することが確定している。また、2021年度以降も、新規採用や東京からの転勤等により、福岡キャンパスに常勤する専任教員を拡充する方針であり、大学の日常的な授業運営の中核を担う教学センターを組織的に整備する計画を推進し、最大32人(現在の25人体制から約1.3倍増)の専任教員を配置して教員組織の充実・強化を図っていく。

行動目標 05. (2. 職員)

●MBO(目標管理制度)に基づく職員人事制度の適切な運用

<進捗状況>

- ・常勤職員の評価は、株式会社ならではの取組みとして、ソフトバンクグループの人事考課制度に準拠し、大学部門全体の組織目標及び所属部署の目標に沿って、半期ごとに個人目標を立て、それに対する達成度で賞与査定等を行う目標管理制度(MBO)を導入している。また、職員の階級を大きく5段階のグレードに分割し、「裁量の大きさ」、

「管理責任の大きさ」、「組織業績への影響の大きさ」、「専門性の高さ」、「業務の複雑さ」、「創造・革新の必要性」、「折衝調整の難易度」などの七つの観点で評価を行う「コア・ミッション評価」を年に一度行っている。

- ・実際の運用は、半年に一度開催する全社キックオフミーティングで社長兼学長、部署長から共有される組織目標に対して個人目標を作成し、部署長との1対1の面談で、目標達成を目指して業務を遂行する意識を高めている。評価結果は、職員の昇級や賞与査定に反映することで、効果的に運用している。
- ・なお、2020年度以降は、目標管理制度と学校設置会社全体の業績との連動を明確にするため、組織の数値目標に関して業務上の役職に応じた配分を個人目標に設定することを義務付けるとともに、業務知識・スキル向上のための自己研鑽も評価項目に導入する計画を進めている。

行動目標 06. (2. 職員)

●個々の資質・能力向上のための組織的・計画的なSD研修の実施

<進捗状況>

- ・SD研修に関しては、①共通基盤的な全体研修、②部門別の専門スキルアップ研修、③管理職向けのマネジメント研修の3段階で、部門別・階層別に職員個々のキャリアパスを見据えて、組織的かつ計画的に実施している。
- ・教員の管理職もSDの対象であることから、2019年5月にはオフィス常勤型の専任教員と事務職員の合同で、事業統制企画室長が認証評価制度や大学関連法規に関する管理者向け研修を実施した。
- ・また、2019年10月にはサイバー大学スタッフ・ディベロップメント(SD)規程」を正式に制定し、SD活動の運営は、人事所管部署が全体を統括し、各部署長と連携をして職員の研修を企画し実施するものとする。各部署長は研修の実施状況を人事所管部署に報告し、人事所管部署が全体の管理を行うことを明確に定義している。
- ・SDに関わる制度として、2020年1月には教職員の「資格取得支援規程」を新たに設け、本学での業務に直接的に関わる対象資格を教職員が取得した場合に、奨励金及び受験料・交付料相当額の支給を行うことができるようにした。

行動目標 07. (2. 職員)

●e ラーニング教材の効果・効率・魅力の向上に寄与するインストラクショナルデザイナーの継続的な育成

<進捗状況>

- ・コンテンツ制作センターでは、主任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、教材の設計・開発を支援するアシスタント・インストラクショナルデザイナーの継続的な育成に努めている。

- ・教材制作工程の管理及びスタッフの業務遂行能力向上のため、週に一度、定例会議を開催するとともに、半期に一度、アシスタント・インストラクショナルデザイナーが制作を担当した科目に関して、授業評価アンケート結果等を参照して「AIDer 科目制作_目標設定・振り返りシート」を作成し、次の科目制作に活かしている。
- ・2019年上期には、常勤職員を1人採用したほか、同年下半年からは教育学を専門とする若手専任教員1人にアシスタント・インストラクショナルデザイナーを兼務させており、今後も人材の適材配置と育成を推進することで、コンテンツ制作センターと学部運営の連携を高めていく。

基本目標 2. 大学の認知度/ブランド力向上

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

行動目標 08. (1. PR 活動の充実)

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

<進捗状況>

- ・通学不要でいつでもどこでも学ぶことができる環境として、学内の独自開発により、Cloud Campus の大幅なバージョンアップを実施。2017年4月から法人向けに先行して学外販売を開始しており、2017年11月には日本IMS協会が主催する「第2回IMS Japan賞」の最優秀賞を受賞した。
- ・2018年度以降、大学運営に必要なレポート・ディベート・本人確認機能等の追加を行い、2019年4月より旧Cloud Campusからの入替を完了した。在学生及び入学検討者へのPRを行うため、新しいCloud Campusを紹介する特設サイトを大学ホームページ内に作成し (<https://www.cyber-u.ac.jp/sp/cc/>)、一般向けの「体験授業ページ」にてCloud Campusを実際に操作してサンプル授業を閲覧できるようにしている。
- ・2019年度新入生に実施したアンケートでは、「サイバー大学への入学の決め手になったものは何ですか。(複数選択)」という設問で、「通学不要(スクリーニング一切なし)」(89.0%)、「タイムフリー(時間を選ばず学べる)」(89.0%)、「ロケーションフリー(場所を選ばず学べる)」(82.6%)が上位3項目であり、いつでもどこでも学びやすい完全インターネット制の大学であることが、学生募集において有利に働いている。

行動目標 09. (1. PR 活動の充実)

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

<進捗状況>

- ・学部教育目的と親和性の高いインターネット広告の展開により社会的認知度の向上を図っており、入試・広報部では Web 広告や大学ホームページから出願までのユーザ動向分析と徹底した数値管理を行い、2019 年度は年間 40,000 件以上の資料請求を獲得し、出願者数の増加に寄与している。
- ・大学の公式 SNS 等も活用して大学情報の発信を継続するとともに、卒業生・在学生のインタビューも実施し、自己の価値向上を実現されている事例として紹介を行っている。
- ・また、2019 年度は特設ページ「別館サイバー大学」を大学ホームページ内に新設し、高校新卒や社会人の入学者がそれぞれの夢や目標を目指すストーリー仕立てのマンガや、実在の教員がキャラクターとなって、授業の様子や学習内容を説明する「科目紹介マンガ」、教員が科目担当分野に関わる最新情報や学びの面白さを解説する「教員コラム」などをコラム形式で次々と追加している。
- ・更に、2019 年度には特にピックアップしたいコンテンツとして、「IT×英語」をテーマに本学の英語科目で利用している「CU ENGLISH」の学習システムとその特徴を解説する特設ページを作成するなど、PR 活動の充実を図っている。

行動目標 10. (1. PR 活動の充実)

●教員による各種セミナー、メディア取材等の活動の促進

<進捗状況>

- ・本学教員が開催するセミナーや講演会、テレビやラジオなどのメディア対応については、教員から広報担当への情報共有に基づき、大学公式 SNS 等を通じて周知を行っている。2019 年度では AI・IoT 関連分野の教員の TV 出演情報や HTML5 イベントや起業セミナーでの教員の登壇情報、地元福岡市の情報サイト「Wonderful One」への掲載情報などを周知した。
- ・また、2019 年度は福岡市でのセミナーを再開し、6 月に第 1 回「サイバー大学 IT・ビジネスセミナー」「最新技術の人工知能が創る新しい世界（講師：伊本 貴士 IT 総合学部講師）」を開催した。また、第 2 回は 9 月に東京オフィス移転後のビルにて、「進化する HTML5 技術の可能性を探求する（講師：中島 俊治 IT 総合学部准教授）」を開催した。
- ・「Automation Anywhere」社との協業を開始し、RPA (Robotic Process Automation) に関するハンズオンセッションを 2019 年 12 月～2 月に計 3 回東京にて開催した。本

学 SNS 等を通じて希望者を募り、在学生及び卒業生、一般の方が合計 27 人参加した。

行動目標 11. (2. 募集ターゲットの明確化)

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

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

<進捗状況>

- ・教育目的に掲げる「高度 IT 人材」の育成を基軸に、現代社会で求められる知識・技能・態度を修得させるため、以下 2 つのプログラムを新設し、自己の価値向上として、「IT・ビジネスを学びたい」と希望する者への訴求を強化。2018 年 8 月に三つのポリシーを一貫性のあるものとして見直しを行い、学内外へ周知している。

<プログラムの新設状況>

- ・2016 年 4 月に IT リテラシーの総合的な向上を目指す「IT コミュニケーションコース」を新設。
- ・2018 年 4 月に、AI（人工知能）のアプリケーション開発や AI を用いた様々な課題解決について学ぶことができる「AI テクノロジープログラム」を新設。
- ・大学ホームページ内では、プログラムの新設を踏まえ、人工知能に関する知識・技能の修得を目指すためのカリキュラムの魅力を伝えるとともに、オンライン学修の教育効果と利点についても特集ページを開設するなど、Web マーケティングを通じ、本学の「強み」を引き出した戦略的な広報活動を展開している。
- ・広報活動の結果、入学者数は 2018 年度に 1,124 人、2019 年度に 1,109 人で 2 年連続での 1,000 人超を達成し、2020 年 5 月 1 日時点の在籍学生数は 3,070 人となり、収容定員充足率は 122.8%に到達した。2020 年 4 月も過去最高数の 829 人（2・3 年次編入学 261 人、及び提携する専門学校の併修生 59 人を含む）が入学しており、直近 3 ヶ年の実績を踏まえ、2020 年 6 月に文部科学省へ入学定員及び収容定員増の認可申請を行う計画である。
- ・在籍学生の属性分布では、社会人が全体の 60%以上を占めているものの、毎年度の入学者増加要因として、25 歳未満の若年層学生の割合が年々上昇している。2018 年度からは教職連携により若年層の就職支援プロジェクトチームを発足するとともに、教

養科目「就職活動実践演習」も新規開講した。加えて、人材紹介・派遣事業を営む複数企業との連携も開始するなど、多角的に大学が窓口となって就職希望者との接点を増やすよう努めている。

基本目標 3. 完全インターネット教育の充実

- ・ IT分野での社会人の再教育
～「ITのわかるビジネスパーソン」と「ビジネスのわかる IT エンジニア」を育成～
- ・ 教員が「教えたことを教える」のではなく、学生が「学ばなければならないことを教える」という基本原則の徹底

行動目標 12. (1. 教育の質保証)

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

<進捗状況>

- ・ 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のプロセスに基づき、分析・設計・開発・実施・評価の5つのフェーズにおいて、コンテンツ制作センターの専門スタッフが教員と連携しながら教育質保証を推進する体制を維持している。
- ・ 「学ばなければならないことを教える」ための基本原則として、コンテンツ制作を開始する際は、「授業設計書作成ガイドライン」を教員に提示し、ディプロマ・ポリシーを起点として、該当科目で修得させるべき到達目標「スキルセット」を「・・・できる」という表現で記述させている。
- ・ 「スキルセット」は学部運営委員会の審議を経て、教育課程全体の編成趣旨に沿ったものとなるように専任教員の意見を汲み入れながら決定している。2019年度には、コンテンツ制作センターにて、全ての教養科目のスキルセットも策定し、専門科目・語学・教養科目の全てのスキルセットを一覧にして学生に公開した。

行動目標 13. (1. 教育の質保証)

●eラーニングの特性を活かしたFD活動の推進

<進捗状況>

- ・ FD 専門部会が企画し、各学期末にオンラインで実施している「学生による授業評価アンケート」を継続。FD 専門部会の担当者が集計の後、全体平均と授業ごとの平均点とを比較したシート及びフリーコメントのリストに整理し、担当教員にフィードバックしている。また、毎学期科目区分別に集計したデータを大学ホームページに公開している。

- FD 専門部会では、授業評価アンケートのフリーコメントを分析し、「学生の声を活かしたサイバー大学ティーチングティップス集」（2019年1月更新）として取りまとめ教員に提供しており、毎学期の終了後に「授業改善計画書」を作成してもらう際に、同ティップス集を参照させて授業改善への活用を促している。
- eラーニングの特徴として、システムから抽出された受講継続率データを集計分析し、教職員の代表者が集まって開催する全学運営委員会において、毎週の大学全体の受講状況を教務担当者から報告・共有している。
- TAには受講状況を自動集計するマクロファイルを提供し、システムから抽出されるデータを基に、担当科目での受講継続率やテストの取得点数を分析できるようにして、学生のドロップアウト防止に役立てている。
- また、教員には開講中の全授業科目の運営状況を自由に閲覧できる権限を提供するとともに、担当科目以外の全科目の授業評価アンケート結果や学生の受講継続率（ドロップアウト率）も参考に確認できるようにし、教員間のピア・レビュー活動の実効性を高めている。
- ピア・レビューの実践として、FD研究会/研修会を年に数回開催し、オンライン教育の実践方法に関して、教員間の意見交換の機会を設けている。
- 2019年11月からは、月に一度の頻度で、研究・研修報告等の情報共有を行う「ランチFD」を継続開催しており、昼食の時間帯に任意で教職員が参加できるようにしている。

行動目標 14. (1. 教育の質保証)

●学修の達成状況（アウトカム）の点検・評価方法の開発と評価の実施

<進捗状況>

- 学修の達成状況に関する点検・評価に関しては、三つのポリシーを起点として、本学の使命・目的及び教育目的を踏まえ、高度IT人材を育成できているかどうかという観点で検証を行うようにしている。
- 在学期間中の学修成果の点検・評価としては、毎学期行う授業評価アンケートや、年に一度の全学生アンケートを基に、「知識・技能・態度の修得」に関する回答結果を検証している。2019年度アンケート結果では、回答者610人のうち「IT・ビジネスに関する専門知識が広がった」（383人：62.8%）と、「教養に関する興味の幅が広がった」（300人：49.2%）を選択する人の割合が多く、授業に関する直接的な知識・技能の修得が上位2項目として肯定的に評価されている。次いで、「論理的に考える力が身についた」（257人：42.1%）「自己マネジメント力（時間管理、自己目標管理など）が身についた」（208人：34.1%）を回答する割合が高かった。これらの傾向は前年度までのアンケート結果と同様である。
- 卒業後の学修成果の点検・評価としては、卒業後1年未満の者を対象にした「ディブ

ロマ・ポリシー達成度アンケート」と卒業後1年以上経過した者を対象にした「フォローアップアンケート」の実施により、卒業時点で「何をどこまでできるようになったか」ということや、キャリア等への影響・変化を検証している。また、2019年度からは、在学中に取得した資格に関する調査も卒業時に行うようにしており、本学での学修に関わる成果の検証に活用している。

- 2019年5月には、三つのポリシーと対応させた入学時・在学時・卒業時のアセスメント・ポリシーを制定し、大学ホームページにて公開した。併せて、卒業時の「ディプロマ・ポリシー達成度アンケート」の検証結果を公表している。

行動目標 15. (2. 教育プログラムの開発・充実)

●テクノロジー系カリキュラム (AI テクノロジープログラム) の計画的拡充 (IT 総合学部専門教育)

<進捗状況>

- 産業界のニーズと大学教育とのギャップの解消を目指し、社会情勢の変化や技術革新にも絶えず対応しながら、IoT・ビッグデータ・AI 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おり、2018年4月には、AI (人工知能) のアプリケーション開発やAIを用いた様々な課題解決について学ぶことができる「AI テクノロジープログラム」を新設した。
- AI 関連科目の計画的拡充のため、3年次配当の専門応用科目に、2017年度秋学期より「Python プログラミング演習」を、2019年度春学期までに「AI プログラミング」、「AI アルゴリズム」を開講した。また、2018年度から入学者を受入れたAI テクノロジープログラムでは、2021年度からの卒業研究開講を計画している。2020年度に発足したカリキュラム検討ワーキンググループにおいて、今後の科目改編についても議論を継続していく。

行動目標 16. (2. 教育プログラムの開発・充実)

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

<進捗状況>

- プログラミング教育の改善・充実のため、2017年度よりクラウド上で演習環境を利用するサービス「goorm」を本格導入し、C、Java、Perl、PHPなどの言語を学習するプログラミング系の演習科目において共通の演習環境として利用している。
- 2020年4月時点では、全8科目において導入(延べ1,500人以上が利用)されており、学生は受講開始後、ソフトウェアのインストール等の準備が一切不要で、インターネットブラウザから本学専用に構築されたポータルサイトにアクセスしてgoormにログインする。各科目の演習環境ページでは、事前に使用するプログラミング言語の環境

設定が行われているため、学生は速やかに演習を開始することができるようになっている。

- ・今後も現在利用中のオンライン開発環境の改善・充実を努めるとともに、各科目での利用ニーズに合致した環境整備のための調査を IT 総合学部にて継続する。

行動目標 17. (2. 教育プログラムの開発・充実)

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

<進捗状況>

- ・2012 年度より、本学の教養科目群を 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」に再定義し、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の増強に努めている。
- ・2012 年度当初、教養科目内のキャリア教育科目は全 7 科目であったところ、「プレゼンテーション入門」、「コミュニケーション論」、「ロジカルシンキング」、「ロジカルライティング」など、職業実践力を伸ばすための科目を次々と新規開講し、2020 年 4 月には全 15 科目に至っている。
- ・2019 年度は、年々増加する若年層学生に対し、4 年間の履修モデルを策定して、入学オリエンテーション内のコンテンツで学生に周知を行った。履修モデルでは、1,2 年次のうちに専門基礎科目の受講と並行して、教養科目でキャリア系の科目を重点的に履修させるよう促している。
- ・また、2019 年度春学期からは、教養教務主任兼インストラクショナルデザイナーの企画立案による演習科目「就職活動実践演習」を新規開講し、その履修前提に複数のキャリア系教養科目を位置付けて、教養カリキュラムの体系を構築した。同科目では、25 歳未満未就業者の履修登録を受け、業界・企業研究や自己分析手法の学習、インターネット通話による模擬面談の実践的演習、同年代の学生間でのディスカッション等を通じて、企業が求める人材を理解し、自己の強みを活かしたキャリア形成の視点を指導している。

行動目標 18. (2. 教育プログラムの開発・充実)

●学生の習熟度に個別に対応するアダプティブ・ラーニングによる英語教育の改善とスキルマップの充実 (外国語教育)

<進捗状況>

- ・英語科目では、2013 年度から導入してきた外部教材に関して、近年のインターネットブラウザの仕様変更に伴い、システム上の不具合も発生していたため、この課題を解消するとともに、より高い教育効果を実現してモバイル端末による学習の利便性を向上させるため、2019 年 4 月より新教材「CU ENGLISH」の導入を開始した。
- ・新教材のベースは、アメリカの言語学者やシステムエンジニアで構成されたチームが

開発したオンライン教材であるが、それを本学の語学教務主任が単位認定可能な科目としてカリキュラム設計を行い、本学独自の「CU ENGLISH」と名称を付して学生に提供している。

- 国際標準規格である CEFR(Common European Framework of Reference for Languages)に準拠した「リーディング」、「リスニング」、「ライティング」、「スピーキング」という四つの英語スキルをすべてオンラインで学修可能であり、「スピーキング」は、ネイティブ講師との英会話レッスン（ライブ指導[グループクラス]）を 24 時間好きな時間帯で受講できる。更に特徴として、個々の学生の習熟度に応じて学習内容が最適化されるアダプティブ・ラーニングの技術が採用されており、学生自身が多様かつ豊富な練習問題を能動的に実施しながら学習を進め、最後に習熟レベル確認テストと期末試験を実施することとしている。
- 2019 年度秋学期より、新教材に併せて授業評価アンケート項目を変更したところ、満足度の評価で前学期より 0.3 ポイントの向上が見られた。フリーコメントでは特にネイティブスピーカーとのライブレッスンについて高評価が得られている。

行動目標 19. (2. 教育プログラムの開発・充実)

● “Cloud Campus” を活用した他大学との単位互換等の連携促進

<進捗状況>

- 2014 年 8 月に千葉工業大学と「単位互換に関する協定書」を締結し、「特別聴講学生」として履修希望者を本学に受入れ、学習管理システム「Cloud Campus」で本学の e ラーニング科目を受講し、所属校の卒業要件に加算可能な単位を修得できるようにしている。
- また、2018 年 2 月には帝京平成大学と、同年 4 月には国立佐賀大学と同様に単位互換協定を結び、Cloud Campus を基盤とした教育連携を進めている。2019 年 1 月には韓国の漢陽サイバー大学とも初めての国際単位互換協定を締結した。
- 協定校との教育研究交流の一環として、e ラーニングの導入支援も同時並行で実施しており、本学 e ラーニングシステムの学外販売を担当する産学教育連携部と協力し、各大学に学長及び副学長、学務部長等が実際に他大学等へ赴いて、授業コンテンツ制作方法に関する講習会などを開催し、FD 活動に協力している。
- また、2020 年度からは新たな大学間連携の試みとして、単位互換とは別に、本学の IT 系基礎科目を教材として他大学へコンテンツ共有し、その教材を他大学の教員が用いてオンライン授業を行う取組みも開始しつつある。

行動目標 20. (3. 教育方法)

● “Cloud Campus” の安定的な稼働の継続

<進捗状況>

- ・安定的な教育研究環境を維持するため、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、運用している。
- ・運用側の授業コンテンツの配信システムは、24 時間体制で常時監視体制下にあるデータセンター内の設備において、すべて多重化運用している。
- ・また、トラフィックの管理を行い、アクセスが集中する時間帯や期間における必要十分なシステム構成としている。
- ・2019 年 4 月より新しい Cloud Campus へ移管しており、更にシステムの安定的な稼働を確保するため、2019 年度中にデータセンター拠点の地方分散化を進め、特定地域で大規模災害が発生した場合にも機能停止しないような危機管理対策を実施した。また、2020 年度には、DB サーバのリソース増強や同時アクセス数の拡張、Web アプリケーションの改修を実施するなど、多人数の学生が利用することを前提としたシステムの負荷軽減対策を進めている。

基本目標 4. e ラーニング研究の推進

- ・ “Cloud Campus” の開発・運用実績を研究成果に結実

行動目標 21. (1. e ラーニング研究支援の充実)

●魅力ある e ラーニング関連研究への優先的な学内研究費の助成

<進捗状況>

- ・学内研究費として、「本学が指定する重点領域課題（e ラーニングに関する研究）について、国内及び国外の学術研究の成果発表を助成する」ことを目的とした「重点課題研究発表補助費」を設けている。
- ・「重点課題研究発表補助費」は、かつて毎年 1 回の申請を受け付けていたが、教員が年度内の研究成果発表を行いやすいように、2017 年度より年間の申請回数を最大 3 回に増やしている。2019 年度は残予算との調整により、年間 4 回の募集を行い、専任教員が行う研究課題へ計 5 件の助成金を支給した。
- ・なお、2019 年度からは、学内研究費の「課題研究助成金」と「重点課題研究発表補助費」の助成予算を増額しており、研究実績に応じて学内審査を行い、研究者 1 人あたり最大 50 万円（両研究費の合計）までの支給を可能としている。
- ・e ラーニングに関わる研究課題として、本学専任助教 2 人が研究代表者として科学研究費若手研究の採択を受けている（うち 1 人は 2020 年度からの新規採択）。

行動目標 22. (1. e ラーニング研究支援の充実)

●学内研究誌『e ラーニング研究』の継続的な刊行

<進捗状況>

- 学内研究誌「eラーニング研究」は、2014年度以降、毎年1回発行のペースを継続しており、2019年度には第8号を刊行し、過去のバックナンバーも含めて全て大学ホームページにて公表している。2019年度は4人の学内研究者から投稿があり、国際的なeラーニング技術標準の動向報告や、eラーニング環境構築のための基礎研究、通信制大学のアセスメント・ポリシーに関する論考、学内のオンライン型就職支援科目の実績報告などが掲載されている。https://www.cyber-u.ac.jp/about/e_learning.html
- 学内研究費の「重点課題研究発表補助費」の採択者には「eラーニング研究」の投稿を義務付けており、2020年度以降も「eラーニング研究」の継続的発行を推進する。

行動目標 23. (1. eラーニング研究支援の充実)

●eラーニングシステムおよびコンテンツの開発・流通に関する研究の推進

<進捗状況>

- eラーニングコンテンツ流通に関する研究活動として、IMS Global の国際標準規格である学習ツール相互運用のための Learning Tool Interoperability® (「LTI®」) のツールプロバイダー機能を新しい Cloud Campus に実装し、2017年10月に国際的な認証を取得している。また、2020年5月には LTI のツールコンシューマー機能の実装も行った。
- LTI®の規格により、Cloud Campus で制作した eラーニングコンテンツを複数種類の LMS(Learning Management System)に配信することが可能であり、試験運用で Cloud Campus のシステムを先行導入した他大学との共同研究等を通じて実証実験を行い、その研究成果を各所で学会発表している。
- Cloud Campus のシステムについては、日本 IMS 協会が主催する「第2回 IMS Japan 賞」(テクノロジーを活用し、教育分野に多大な貢献をした事例を顕彰する賞)において、2017年11月に最優秀賞を受賞した。
- LTI の最新技術動向に関する研究推進のため、日本 IMS 協会に加盟し本学学長が協会の理事を務めており、IT 総合学部専任教員が協会内の「デジタルバッジ関連標準国内導入検討部会」に参画し、研究活動を行っている。
- 2019年1月に、会社分割により株式会社サイバー大学に設置者変更した後は、旧会社のサイバーユニバーシティ株式会社内に存在した法人事業本部の事業を一部承継するとともに、国内外の他大学等との教育ネットワーク形成や専門職教育における企業との産学連携などを推進するための部署として、「産学教育連携部」を設立し、eラーニングシステムとコンテンツの流通を推進する窓口を担っている。

行動目標 24. (1. eラーニング研究支援の充実)

●eラーニングに関する組織的かつ計画的な研究活動の推進

<進捗状況>

- ・ e ラーニングに関する研究活動の組織的な推進のため、本学の学習管理システムに蓄積される膨大な学修データの分析や、教員がシステム部と連携をしながら設計・開発を行う活動そのものを教育学関連の研究材料として、教員が利用できるようにしている。
- ・ 研究成果としては、2019 年度も本学の教職員が教育工学会及び情報処理学会の全国大会や、教育システム情報学会の研究会等で以下の研究発表を行った実績がある。

<2019 年度の主な研究成果>

田中頼人「サイバー大学における IMS LTI®規格の活用」法政大学情報メディア教育研究センター研究報告 Vol.33 (2019 年 5 月)

米山あかね「学修データを活用した授業改善のための内省支援ツールの設計」日本教育工学会 2019 年秋季全国大会 (2019 年 9 月)

遠藤孝治「アセスメント・ポリシーに基づく教育質保証サイクルの実践」教育システム情報学会 2019 年度第 3 回研究会 (2019 年 9 月)

岡本桂香, 井上麻里, 河内一了, 安間文彦「オンライン大学における実践的 4 技能英語教材の適用と教育的効果」教育システム情報学会 2019 年度第 3 回研究会 (2019 年 9 月)

米山あかね, 廣岡マヒコ「オンライン大学での就職支援科目の取り組み」教育システム情報学会 2019 年度第 3 回研究会 (2019 年 9 月)

高林友美, 安間文彦「主体的な学びを促進する多肢選択式 Web テストに向けて」日本教育工学会 2020 年春季全国大会 (2020 年 2 月)

米山あかね「学修データを活用した授業改善のための内省支援ツールの開発」日本教育工学会 2020 年春季全国大会 (2020 年 2 月)

後藤幸功, 中谷祐介「ネットワーク教育のためのネットワークシミュレータの仕様に関する考察」情報処理学会 第 82 回全国大会 (2020 年 3 月)

後藤幸功, 岡本桂香, 中谷祐介「プログラミング教育に必要な英語能力に関する考察」情報処理学会 第 82 回全国大会 (2020 年 3 月)

行動目標 25. (1. e ラーニング研究支援の充実)

● “Cloud Campus” を通じた他大学等との共同研究の実施

<進捗状況>

- ・ 2016 年 5 月からの約 2 年間、東京大学大学総合教育研究センターと共同研究契約を締結し、オンライン教育の質向上を目指して、教育コンテンツの共有や流通を可能とするプラットフォームの構築に関して実証実験を行った。
- ・ 本学が独自開発した新しい Cloud Campus のプラットフォームを東京大学に提供し、

- 正規授業内の反転学習での利用や、Cloud Campus を基盤として、公開講座コンテンツを東京大学のサイトに設置し、全国の複数大学で配信するなどの研究活動を行った。
- ・共同研究の成果は、2018年7月に東京大学大学総合教育研究センターと本学との共催で、「Cloud Campus 教育研究ネットワーク・シンポジウム」を開き、オンライン教育を実践する大学の教員及び研究者が集まって発表と討議を行った。また、一般社団法人 CIEC（コンピュータ利用教育学会）主催の「2018 PC カンファレンス」（於：熊本大学）で共同発表を行っている。
 - ・2019年5月には、教育研究の包括協定を締結している韓国の漢陽サイバー大学から招聘を受け、本学の学長及びIT総合学部長、教養教務主任の3人が視察訪問し、本学でのeラーニング実施体制について現地で講演を行った。
 - ・2019年度下期からは、Cloud Campus のEntryプランを専任教員が無償で研究利用できる取組みを制度化して開始しており、3人の教員から利用申込申請があった。現在は地方自治体や他の教育機関等との共同研究の準備段階にあるが、2020年度も活動を継続している。

行動目標 26. (1. eラーニング研究支援の充実)

●AIとビッグデータを活用した教育研究の推進

<進捗状況>

- ・授業コンテンツ内の自動文字起こしや、記述式課題の採点など、AIとビッグデータを活用した教育研究はまだ計画検討段階にある。自動文字起こしは、IT総合学部専任教員が既存のAIツールを活用した実験をサンプル科目で行ったところ、専門用語の文字起こし精度が低いことが確認されたため、以後の研究を保留している。AI活用による学修履歴データの分析やAI人材育成に関する研究は、当該専門分野の教員が引き続き検討を行っている。
- ・本学教員が研究分担者となり、「IoT・AI利活用人材育成のためのプロトタイプ構築法と分野横断実装教育の研究」という研究課題で、2019年度から3年間の科研費基盤研究(C)を採択された実績がある。
- ・2019年8月に、内閣府・文部科学省・経済産業省の3府省が募集した『AI時代に求められる人材育成プログラム～デジタル社会の基礎知識「数理・DS・AI」教育グッドプラクティス～』に応募し、AI等教育プログラムの主な事例に本学のAIテクノロジープログラムが掲載された。また、2020年より「人工知能研究開発ネットワーク」にも参画している。

基本目標 5. 履修管理体制の強化及び学生支援の充実

- ・全科目の単位修得率8割、在学年数8年以内卒業率4割を目標に、教職員の協働体

制を強化

- ・ 卒業へ向けて計画的に学習し、着実に行動できる学生の育成
- ・ 「ミッド・キャリア・アップ」と「ミッド・キャリア・ジョブ・チェンジ」(※)に対する支援の充実・強化

※転職、起業、大学院進学等

行動目標 27. (1. 学習支援の強化)

●ドロップアウト要因分析の継続による経年比較と原因の究明

<進捗状況>

- ・ 2019 年度の大学全体での単位修得率は 84.9%を達成（授業を一度も視聴していないサイレント学生を除く）し、安定的に目標値の 80%を超える状態を維持できている。
- ・ 2015 年度秋学期以降入学の学生から在学年限を最長 8 年に変更した。概算で直近の卒業率着地見込みを算出すると、2013 年度から 2016 年度の 4 年間における IT 総合学部の入学者数は合計で 1,943 人、卒業見込み者数 740 人、卒業率見込み 38.0%（初学期未履修者を除いた母数 1,703 人で算出すると 43.5%）である。初学期未履修者は半年から 1 年以内で除籍となることが多く、2020 年度からは入学者から除外するよう運用を変更した。よって、初学期未履修者数を除けば卒業率は目標値の 40%を上回る推計である。なお、修業年限以内の卒業を目指して計画的に単位を修得し続けている学生の卒業率は 8 割近い実績がある。
- ・ ドロップアウト要因分析として、全学生・全科目の受講状況データを取得し、学長をはじめとする教職員の幹部が出席する全学運営委員会で過去学期の受講状況との比較分析を行い、組織的な対策を協議している。特に初年次の全プログラム共通必修科目である教養科目「スタディスキル入門」、専門科目「IT のための基礎知識」、英語科目については、各科目の担当教員が中心となって毎週の受講状況進捗を集計して共有しており、全学的な課題に位置付けて教職連携での学修支援を強力に推進している。
- ・ また、新入生の受講状況分析に注力し、期初・期中における 2 回の受講継続状況分析に加え、期末時に授業サポートセンター活動レビュー資料を作成し、新入生の単位修得状況と入学オリエンテーション参加状況の相関関係、年代別及び単位修得状況別の 2 学期目受講継続率の検証などを行っている。
- ・ 直近の実績として、2019 年度入学者の 2 学期目受講継続率は 81.4%を維持し、大学が目標とする 80%以上の継続率を 2015 年度以降 5 年連続で達成している。

行動目標 28. (1. 学習支援の強化)

●教員・TA (ティーチング・アシスタント) による学習支援の充実・強化

<進捗状況>

- ・ 教職員による学習支援体制として、法令に定められた専任教員数を維持するとともに、

教育効果を十分あげられるように、開講科目には教員の他に TA を配置している。

- ・指導の質を担保するための基本ルールとして、学生からの質問に対して教員・TA は原則 24 時間以内（土日・祝日を除く）に回答することを業務ガイドラインに定め、運用している。
- ・在学生数が年々増加しているが、各科目の運営状況を確認し、添削指導を要するような演習科目など、学生指導の負荷が高い科目では、必要に応じて複数人の指導教員や TA を配置することで対応しており、卒業研究科目では TA の代わりに指導補助者として専任の助教を複数人配置し、多人数クラスの運営を支援できるようにしている。
- ・全科目で学期末に実施する「学生による授業評価アンケート」では、直近の 2019 年度秋学期の結果で、教員・TA の「対応の適切さ」に関する 5 段階評価が 4.03（前年数値：3.99）であったため、教育指導体制の質は担保できているといえる。
- ・TA の実務研修は、専任教員の授業サポートセンター長が指揮し、期初に TA としての学修支援目標を「アクションプランシート」とともに作成してもらい、期末に授業運営結果を自己評価し、それをフォローアップ研修ミーティングで 1 人 1 人発表させ、次学期の行動目標を記入させている。新任採用時の技術的な講習会や、月に一度の集合ミーティングを定期的に行うことにより、TA 全員の質の平準化を図っている。

行動目標 29. (1. 学習支援の強化)

●プログラム別の履修モデル提供による履修指導の効率化と平準化

<進捗状況>

- ・学生が体系立てた学修が行えるよう「専門科目履修体系図」（カリキュラム・マップ）を提供しており、必修及び推奨科目、履修前提科目の設定により、コース・プログラム別に定義されたディプロマ・ポリシーとの関連を図式化している。
- ・計画的な学習を促すため、専門科目履修体系図には、科目の受講難易度を示したナンバリングを行うとともに、各々の科目を受講する前に単位修得が必須とされる科目や、単位修得が望ましいとされる科目を線で結ぶことで、科目相互のつながりを可視化し、学生自身が履修順序を把握しやすいようにしている。2020 年度には専門科目以外の語学・教養科目もすべて加えた全体履修体系図を作成し、学生に周知する計画である。
- ・また、学生への周知方法として、半年に一度、全学生に対して履修登録案内資料を郵送するとともに、コース・プログラム別の推奨科目自動表示や履修前提条件、1 学期当たりの履修単位数上限・下限等のアラート表示などを履修登録システムに実装し、学生全員が履修上の留意点を認知できるようにシステム化している。
- ・2020 年 2 月には、初学期履修モデルの自動登録機能も追加し、学生自身が希望するコース・プログラムに応じて間違いのない履修科目選択が行われるように支援している。

行動目標 30. (1. 学習支援の強化)

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

<進捗状況>

- ・LAは、入学時に東京・名古屋・大阪・福岡の会場で開催する対面オリエンテーションでの履修計画の作成指導、基礎学力が不足する学生へのリメディアル教育の実施、学年進行時のコース・プログラム選択の相談、卒業研究科目エントリー時の進路指導などを継続実施している。
- ・また、学習管理システムから取得した全学生・全科目の受講状況データを用いて、受講が滞っている学生を抽出し、励ましのメールを送信するなど、ドロップアウト防止に努めている。
- ・卒業研究科目では、科目担当教員から受講状況を確認し、課題提出が滞っている学生に対し、LAから電話で状況確認の連絡を行っている。
- ・現在、全学的なオフィスアワーは制度化していないが、LA兼務の専任教員が一次窓口として相談を聞いた後、他の在宅勤務型の専任教員と直接話をしたいという希望があった場合には、別途日程調整を行って、専任教員のオフィスアワーを実施できるようにしている。このような運用の理由は、過去に実施していたオフィスアワー制度で、教員ごとに予め日時を固定して学生に案内していたところ、ほとんど利用されず、学生からも「時間が合わず利用し難い」という声があったためであり、多様な学生が在籍する本学においては、予約制で学生と教員とで時間調整の方が合理的だと考えている。

行動目標 31. (1. 学習支援の強化)

●対面オリエンテーション及び履修相談対応等、履修支援施策の継続的な実施

<進捗状況>

- ・入学時の履修相談対応として、教職員が協働で東京・名古屋・大阪・福岡の会場で入学オリエンテーションを年に40回ほど開催している。しかしながら、2020年度春入学者に関しては、新型コロナウイルス感染症の影響により、対面オリエンテーションの開催が途中で中止となり、Webオリエンテーションコンテンツへの誘導に切り替えて対応した。Webオリエンテーションコンテンツは、従来から会場に来られない入学者向けに作成していたが、2020年度春学期には、入学区分別にダイジェスト版のコンテンツを作成し、合格発表直後に受講して履修登録を進めるように指導している。
- ・入学時の本人確認は、対面オリエンテーションに参加できない者に対しても全員に学生サポートセンター職員が実施しており、上記のWebオリエンテーションコンテンツへの誘導と併せて、電話等での個別履修相談も対応している。
- ・若年層学生の入学が徐々に増えてきていることから、2019年度は福岡のサテライトオフィス（WeWork 大名）及び東京オフィスを活用した対面での学修相談会を月に一度

程度の頻度で開催した。こちらも新型コロナウイルス感染症の影響により、2020年度上期は対面開催が困難となっており、尚且つ若年層学生の急増に対応した教職連携の組織的な支援策の枠組みについて見直しが必要であるため、対面指導の休止期間中に多角的な学習支援の制度設計を進めていく。

行動目標 32. (1. 学習支援の強化)

●RPA(Robotic Process Automation)による学生履修分析業務の効率化

<進捗状況>

- ・ Cloud Campus から取得される学修データを活用し、科目内の受講進捗状況を自動集計し、受講が遅れている学生や小テスト等の点数が良くない学生を簡単な操作で抽出したり、単位修得状況や成績分布などを表示したりできるような「受講状況管理ファイル」を作成し、TA 全員が担当科目の学習支援に利用できるようにしている。
- ・ また、成績情報を集計するプログラムを使って、「GPA が 2 期連続で 1.5 未満の学生」や「修得単位数が規程に定める基準を下回る学生」を抽出し、学期末の履修指導を行っている。
- ・ その他、卒業研究のエントリー相談時にも履修すべき科目を受講できているかどうか確認するための自動チェックツールを作成するなど、学修支援として様々な試みを実践し、業務の効率化を図っている。

行動目標 33. (2. キャリア支援、その他学生支援)

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

<進捗状況>

- ・ 学生サポートセンター内に「就職相談窓口」を設け、学生及び卒業生からの就職・転職の相談、エントリーシート・履歴書の添削指導、採用面接の模擬練習などを随時受け付けている。
- ・ 毎年 1 回、就職活動を行う学生向けに「就職支援セミナー」を企画・開催してきたが、本学の場合は全国に学生が在住するため、参加可能な学生が限定的であることが課題であった。2018 年度に実施した全学生アンケートの中で「就職を希望・転職を希望するもののうち就職支援施策で興味がある項目をすべて選択」させた結果、「就職支援セミナー」に対する回答率が低く、むしろ個別相談を希望する回答の方が高い傾向にあったため、就職相談窓口を経由して、人材紹介・派遣事業を営む複数企業への誘導を行える体制を 2018 年度以降徐々に拡大している。
- ・ 多様な学生へのキャリア支援として、障害のある方に対し、「就労移行支援事業所」と連携した就職支援も開始した。相談申込を募ったところ、複数名からの申込があり、本学在生の中に潜在的なニーズがあることが確認できた。

- ・また、社会人の「ミッド・キャリア・アップ」と「ミッド・キャリア・ジョブ・チェンジ」に対する支援の一環として、経営管理修士（MBA）を取得可能な専門職大学院と連携した推薦制度を設けており、これまでに本学の卒業生 39 人（2019 年度は計 5 人）が進学した実績がある。進学者のうち 88%が修士号を取得し、高い修了率を示している。

行動目標 34. (2. キャリア支援、その他学生支援)

●若年層に対し、インターンシップ制度による職場体験の充実と就職支援の強化

<進捗状況>

- ・高校卒業後、未就業で入学した学生向けに、連携企業（ソフトバンク株式会社、SB C&S 株式会社）で就業体験ができる給与支給型のインターンシッププログラムを設けている。SB C&S 株式会社のインターンには、2017 年度以降 3 年連続で、学内での書類及び面接選考の後、企業側の面接選考にも合格してインターンに参加した実績（2017 年度：3 人、2018 年度：2 人、2019 年度：5 人）がある。このうち、インターン参加後の入社選考にも合格し、2020 年 4 月から社員として採用された者もあり、今後も継続的に実績を積み上げていくよう努める。
- ・ソフトバンクグループ以外の企業とも提携型のインターンシップを実施できるように、継続的に人材紹介・派遣事業を営む複数企業との連携を推進している。2019 年度は IT 人材採用に積極的な企業の会社説明動画を、本学のコンテンツ制作センターが協力して作成し、Cloud Campus 内で就職希望者向けに配信開始した。
- ・地方在住学生向けの就職支援としては、オンラインで就職セミナー・合同企業説明会へ参加できる「オンライン就活」を 2020 年 3 月から学生へ案内開始している。セミナーを主催する企業とも連携を深め、学生へのサービス認知度向上と利用者数の増加を目指していく。

行動目標 35. (2. キャリア支援、その他学生支援)

●学内外の奨学制度の積極的な活用等、経済的支援の充実・強化

<進捗状況>

- ・日本学生支援機構の奨学金制度を主に活用しており、2019 年度は、新規に第一種 9 人、第二種 14 人（11 月の臨時採用 5 人を含む）、併用 2 人の奨学金貸与を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可としている。奨学金貸与の継続審査についても半期ごとの学内成績基準を設定して適格認定を厳格に行っている。
- ・2019 年 6 月に高等教育無償化の修学支援新制度へ申請して同年 9 月に採択を受け、本学も 2020 年度から通信制大学の枠組みでの授業料減免と給付型奨学金が適用されることになった。2020 年 3 月に在学生の予約採用で 3 人の申請があり、学内で新たに定めた学力基準等により審査を行って、うち 2 人を推薦可としている。

- ・学内独自の制度として、学期ごとの成績順位に応じて、翌学期の授業料を最大 16 単位分（336,000 円相当）減額免除する「学業優秀者奨学金制度」を設けている。近年は成績上位者の履修単位数が高くなり過ぎているため、2020 年度中に学生専門部会にて制度の見直しを行う。
- ・その他、信販会社との提携により、学期ごとの授業料の分割払いを可能とする「学費サポートプラン」を用意し、授業料納付時に学生が選択できるようにしている。
- ・2020 年度は新型コロナウイルス感染症の影響等により、家計が急変した学生に対する経済的支援の検討を開始しており、取締役会での予算承認を得ている。また、学生の就職支援とも連携した資格取得奨励金制度の創設も検討しており、引き続き各種の奨学制度の充実を図っていく。

行動目標 36. (2. キャリア支援、その他学生支援)

●学生生活全般に係る満足度調査の継続実施による経年比較と分析

<進捗状況>

- ・年に一度、「学生生活全般に係る満足度アンケート」（全学生アンケート）を実施し、各種サポートセンターの満足度を経年比較している。2019 年度の学生サポートセンターの満足度は 75.7%であったが、2017 年度以降少しずつ低下傾向にある。システムサポートセンターの満足度も 2019 年度は 70%未達であるため、対応品質の平準化と的確な課題解決に努める。
- ・全学生アンケートの中で、在学生の就職・転職希望状況も年に一度確認しており、キャリア支援のニーズを汲み取りながら注力すべき支援策を検討している。2019 年度のアンケートからは、在学中に取得した資格や、今後取得を目標とする資格についての調査を行っており、若年層では情報技術者試験の資格取得意欲が高いことが確認された。併せて、図書館サービスに関する満足度の調査結果からも資格取得関連図書の利用を希望する学生の声があるため、2020 年度の電子図書購入計画に入れて、意欲的な学生の授業時間外学修を促進する。
- ・また、「卒業生フォローアップアンケート」では、卒業後のキャリアへの影響等を確認し、職業的地位や所得水準向上の状況、キャリアの選択肢拡大の状況、資格取得の状況、周囲の評価などを検証している。2019 年度は 89 人の卒業生から回答があり、フリーコメントでは「外資系大手 IT 企業に転職できた」「従来の弊社技術に IT、IoT、AI を組込新たなサービスを生み出すことに成功した」「起業、サイバーに関係する知識を得ることができ、今後の人生設計をする上でのオプションが広がった」など、本学での学修がキャリア形成に活かされていることを確認した。

行動目標 37. (2. キャリア支援、その他学生支援)

●同窓会発足および SNS（大学公式コミュニティ）の活用により、卒業生・在学生・教

職員間の交流を充実

<進捗状況>

- ・2019年度末には、卒業生の累計が1,409人（IT総合学部1,253人、世界遺産学部156人）となった。
- ・卒業生に対しては、生涯メールアドレスの配布に加えて、学内SNSの活用により卒業生・在学生・教職員間の交流を可能としている。近年では年に数回、学生が主催する集合対面型の交流会や、語学やプログラミングなどを学ぶ勉強会も開催されている。
- ・2018年4月からは、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、学務部長が同窓会の監事を務めるとともに、学生サポートセンターが卒業生と在学生をつなぐ役割として事務局の運営を補助している。2019年度の主だった活動として、年度総会の開催と、本学の新オフィス見学を兼ねた同窓会イベントを東京で実施した。

行動目標 38. (3. 心身の健康に関わる支援)

●専用の相談窓口を設置する等、ハラスメント防止の取組みを推進

<進捗状況>

- ・学生が学生生活において心身の健康やハラスメントなどの悩みについて安心して相談できるように、本学では「カウンセリング相談窓口」と「ハラスメント相談窓口」を設置し、学内外に電子メールでの連絡先を公開している。
- ・窓口では、学内の担当相談員がヒアリングを行うほか、学外の専門家（臨床心理士やカウンセラー）に相談してカウンセリングを受けることも可能である。
- ・ハラスメントに関わる申し立てがあった場合は、「学生に対するハラスメント防止委員会」の規程に則って対応している。2019年度のハラスメント相談は0件、カウンセリング相談は学内相談員の対応が延べ12件発生した。相談内容は、病気等の事情や職場でのストレス等により勉学に集中できる状態にないことなどがあげられており、相談員の対応により精神的に落ち着いて受講されるようアドバイスを行っている。
- ・また、2020年4月教授会終了後に、教職員に対してハラスメント防止委員長より関連諸規程やハラスメント相談窓口の周知を行うとともに、本学における過去の参考事例などを紹介して防止活動に努めている。

基本目標 6. 社会貢献・産学間連携

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

行動目標 39. (1. オンライン教育のノウハウとコンテンツの共有)

● “Cloud Campus” の普及活動と運用ノウハウの共有

<進捗状況>

- ・2017年4月より、学内で開発・運用してきた Cloud Campus を大幅にバージョンアップし、クラウドサービスとして提供を開始した。2019年1月に、会社分割により株式会社サイバー大学に設置者変更した後は、旧会社のサイバーユニバーシティ株式会社内に存在した法人事業本部の事業を一部承継し、eラーニングシステムとコンテンツの流通を推進する部署として、「産学教育連携部」を設立している。
- ・Cloud Campus の利用企業や教育機関は年々堅調に増加しており、2020年3月末時点の継続利用数は、教育機関利用12件、企業利用89件で、合計101法人に至っている。企業での活用状況としては、IT・通信業やメーカー、人材サービス、金融機関など、多様な業界で利用されており、1,000人以上の企業での利用が大半である。業界の専門知識に関して、Cloud Campus で企業独自のコンテンツを作成し、教育研修を行っている事例が多い傾向にある。
- ・2020年3月末の取締役会にて、新型コロナウイルス感染症の影響により、教室で面接授業を行うことが困難となっている通学制の大学及び短期大学に対し、Cloud Campus を1年間無償提供することを決定した。申込期間は2020年6月末までとしているが、2020年5月1日時点で全国の17校から申込があり、提供を開始している。また、普及活動と運用ノウハウ共有のため、Cloud Campus 導入校や今後の利用を検討されている教育機関向けのオンラインワークショップを5月以降継続的に開催する計画である。

行動目標 40. (1. オンライン教育のノウハウとコンテンツの共有)

● 専門科目・キャリア系教養科目のコンテンツを他大学等の教育機関や企業内研修向けに共有

<進捗状況>

- ・提携校の「特別聴講学生」に対する提供科目については、FD 専門部会を経て2020年度はIT・ビジネスの専門基礎8科目、教養39科目（キャリア系11科目を含む）を選定し、履修選択できるようにしている。
- ・これまでの履修実績としては、教養の自然科学系で「物理学入門」、「化学入門」、「生物学入門」、「地球科学入門」、「自然環境を守る」、「企業環境学—企業経営と環境取り組み—」などの履修が多い傾向にある。
- ・2015年11月より、「Yahoo! JAPAN（ヤフー株式会社）」と連携し、ICT 利活用スキルを十分に備えた地域人材育成のため、ネットショップ経営に関わるeラーニングコンテンツを共同制作し、全国の専門学校や高校、地方自治体等に対面とオンラインのブレンド型教育を提供してきた。本件は当初計画の目的を終了し、運営体制が変更さ

れたことにより、2019年度末をもって本学との連携プロジェクトを終了した。

行動目標 41. (1. オンライン教育のノウハウとコンテンツの共有)

●国内外の他大学等とのオンライン授業による単位互換や教育コンテンツの共有

<進捗状況>

- ・2014年8月に千葉工業大学と「単位互換に関する協定書」を締結し、本学が提供するeラーニング科目を「特別聴講学生」として、本学の学習管理システム「Cloud Campus」を用いて受講し、所属校の卒業要件に加算可能な単位を修得できるようにしている。2019年度は年間で計36人が本制度で受講を行った。
- ・2018年2月には帝京平成大学と、同年4月には国立佐賀大学と同様に単位互換協定を結び、Cloud Campusを基盤とした教育連携を進めている。2019年1月には韓国の漢陽サイバー大学とも初めての国際単位互換協定を締結した。
- ・また、2020年度からは新たな大学間連携の試みとして、単位互換とは別に、本学のIT系基礎科目を教材として他大学へコンテンツ共有し、その教材を他大学の教員が用いてオンライン授業を行う取組みも開始しつつある。

行動目標 42. (1. オンライン教育のノウハウとコンテンツの共有)

●サイバー大学×外部講師のセミナーをコンテンツ化してOCWとして一般公開

<進捗状況>

- ・大学設置認可時の協定書に基づき、福岡市の創業支援としてITとビジネスに関わる最新情報を提供するため、担当講師を本学が学内外から選出して福岡に派遣して、2010年度から2016年度までの7年間に計20回の無料公開セミナーを福岡市と共催した実績がある。
- ・本学福岡校舎が位置するアイランドシティに存在した「福岡ビジネス創造センター」が2016年度末をもって撤退した後は、セミナー開催を中止していたが、2019年度より本学主催で福岡市でのセミナーを再開し、6月に第1回「サイバー大学IT・ビジネスセミナー」「最新技術の人工知能が創る新しい世界（講師：伊本 貴士 IT 総合学部講師）」を開催した。また、第2回は9月に東京オフィス移転後のビルにて、「進化するHTML5技術の可能性を探求する（講師：中島 俊治 IT 総合学部准教授）」を開催した。いずれもセミナー開催内容について入試・広報部がビデオ編集を行い、過去の開催分と併せて公開講座（OCW）として大学ホームページで一般公開している。

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

●卒業生に対し、最新の授業コンテンツを無償で視聴できるようにして、継続的な学習機会を提供

<進捗状況>

- ・卒業生に対しては、本学が指定する約 90 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。
- ・生涯学習プログラムの申請は、直近の卒業生では平均 80%近い割合で申込み実績があり、2019 年度では 700 人以上が登録している。中には累計 100 章以上のコンテンツを受講している重度の利用者も存在し、AI や IoT、ファイナンシャルプランニングなど、近年新規開講した科目の受講ニーズが高いことが確認できている。
- ・2020 年度上期には、卒業生から利用希望者を募り、2019 年度から本学の英語科目で新たに導入した「CU ENGLISH」を 3 ヶ月間無償で提供することを計画している。

行動目標 44. (2. 有職社会人へのオンラインによる継続的な学びの場の提供)

●企業内のプロフェッショナル人材育成や産学連携による教育事業の推進

<進捗状況>

- ・2019 年 1 月から設置された産学教育連携部が中心となり、株式会社立大学ならではの教育事業展開として、国内外の他大学等との教育ネットワーク形成や専門職教育における企業との産学連携などを推進している。
- ・2019 年度の主だった実績としては、「Automation Anywhere」社と協業を開始し、RPA (Robotic Process Automation) に関するハンズオンセッションを 2019 年 12 月～2020 年 2 月に計 3 回東京にて開催した。在学生及び卒業生、一般の方が合計 27 人参加し、参加後のアンケートでは 5 段階評価で平均 4.9 の高評価を得ている。
- ・同社とは RPA 活用に関して、e ラーニングコンテンツの開発も企画検討しており、2020 年度は本学の専門科目としての開講準備を開始している。

基本目標 7. 経営改善

- ・ 単年度黒字の継続
- 1) 学生募集力強化と収益事業収入の獲得
- 2) 学修環境に影響を与えない範囲でのコストの最適化
 - ・ 親会社との連携を強化し、資金調達の安定性・機動性、変事抵抗力を確保
 - ・ e ラーニングシステム及びコンテンツ制作部門の内製化を維持

行動目標 45. (1. 財務基盤の確立)

●収容定員充足率の適正管理

<進捗状況>

- ・社会ニーズに合わせた教育課程の充実強化により、本学への入学を希望する志願者数は年々堅調に増加している。2016 年 5 月までは収容定員充足率が 70%未満の状態

あったが、2019年5月に在学学生数が2,669人となり、初めて収容定員2,500人を超えて収容定員充足率は106.8%に改善した。

- ・ 本学の場合、私学助成金や税制上の優遇措置を受けることができないが、急激な学生数増加で指導に支障を来たすことのないよう注意しながら、2019年度は収容定員1.1倍以内で適正管理に努めてきた。
- ・ 2020年度も入学者増加傾向が継続し、春学期募集のみで1年次入学定員480人を超える561人が入学した。2020年5月1日時点の学生数は3,070人、収容定員充足率は122.8%に達している。
- ・ 直近3ヶ年の入学実績を踏まえ、2021年度以降は1年次入学定員を480人から700人へ、収容定員を2,500人から3,250人へと増員する。代わりに3年次編入学定員数を245人から180人へと減員し、大学全体の収容定員充足状況に応じて編入学の受入れを行う方針とすることを教授会及び取締役会で審議し、2020年6月に学則変更の認可申請を行う計画である。
- ・ 同時に、教職員の人員補充計画を進めており、2020年度には4人の専任教員を追加採用（うち1人は4月に就任済）することが決定している。また、システムの安定稼働を確保するための負荷軽減対策も随時行い、更なる学生数の増加に対応できるよう努めていく。

行動目標 46. (1. 財務基盤の確立)

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

<進捗状況>

- ・ 学校設置会社としての安定性・機動性、変事抵抗力を確保するため、学生納付金への依存だけでなく、付随事業収入の獲得を目的に、2012年度よりeラーニングシステム及びコンテンツ等の社外販売事業を展開している。2019年1月より設置者変更した株式会社サイバー大学も、本事業の一部を産学教育連携部が承継し、大学が独自開発した「Cloud Campus」を主力商材とした外部販売事業を行っている。
- ・ バージョンアップした新しいCloud Campusの販売提供は2017年4月から開始し、1年目終了時の利用社数が38法人だったところ、2019年度終了時には約2.7倍増の101法人に達しており、2019年度の売上は前年比150%を達成した。

行動目標 47. (2. 組織強化)

●会社分割（吸収分割）により、サイバー大学および“Cloud Campus”事業の経営体制強化

<進捗状況>

- ・ 財務状況の改善と、大学事業の更なる成長の基盤を作るため、2018年2月末の取締役

会において、会社分割方式により、ソフトバンクグループ内に設立する新会社「株式会社サイバー大学」に大学事業を承継することを決議し、2018年8月に文科省から認可を受けて2019年1月から設置者を変更している。

- ・設置者変更における会社分割は、過年度の欠損金による負債を一切承継しない形で大学事業のみを分社する方式であり、大学運営に関わる教職員の体制は、全て維持するとともに、Cloud Campus 事業は新会社に設立した産学教育連携部が吸収して新たな運営体制を構築している。新会社は親会社の支援の下、資本金1億円及び資本準備金7億5,000万円で設立された。在学生数の増加に伴う学生納付金収入の増加があるだけでなく、Cloud Campus 事業による付随収入も堅調に伸長しており、外部金融機関からの借入も一切無く学校設置会社全体の財務状況は盤石である。

行動目標 48. (2. 組織強化)

●システム部門及びコンテンツ制作部門の内製化により、eラーニングシステム等を学校設置会社の資産として保有・蓄積し、創造的な技術の研究・開発を進めるための基盤を整備

<進捗状況>

- ・2019年度におけるコンテンツ制作センターの専門スタッフ配置状況は、インストラクショナルデザイナーが2人、アシスタントインストラクショナルデザイナーが常勤3人・非常勤2～5人という体制であった。非常勤については、年度ごとの制作科目数の変動に応じて増減が発生する。2020年度は、専門科目担当のインストラクショナルデザイナー1人が本学を退任されたため、常勤スタッフの補充を計画している。
- ・2019年度は、旧オフィスに設置していた防音ブースより3倍以上広い大きさの収録スタジオを移転先の新東京オフィスに設置し、コンテンツ内製環境の改善を図っている。
- ・システム部の開発担当者については、これまでソフトバンク出向社員が中心であったため、技術的ノウハウを継続的に蓄積できるよう直雇用社員を順次採用している。2018年度から2019年度末までに福岡で計5人の新規採用しており、福岡を中心とした開発拠点形成を進行中である。

以上