

資料 1 0

南構成員提出資料

第2回 デジタル行財政改革会議 補足資料

# 国立高専機構「副業先生」採用プロジェクト詳細事例

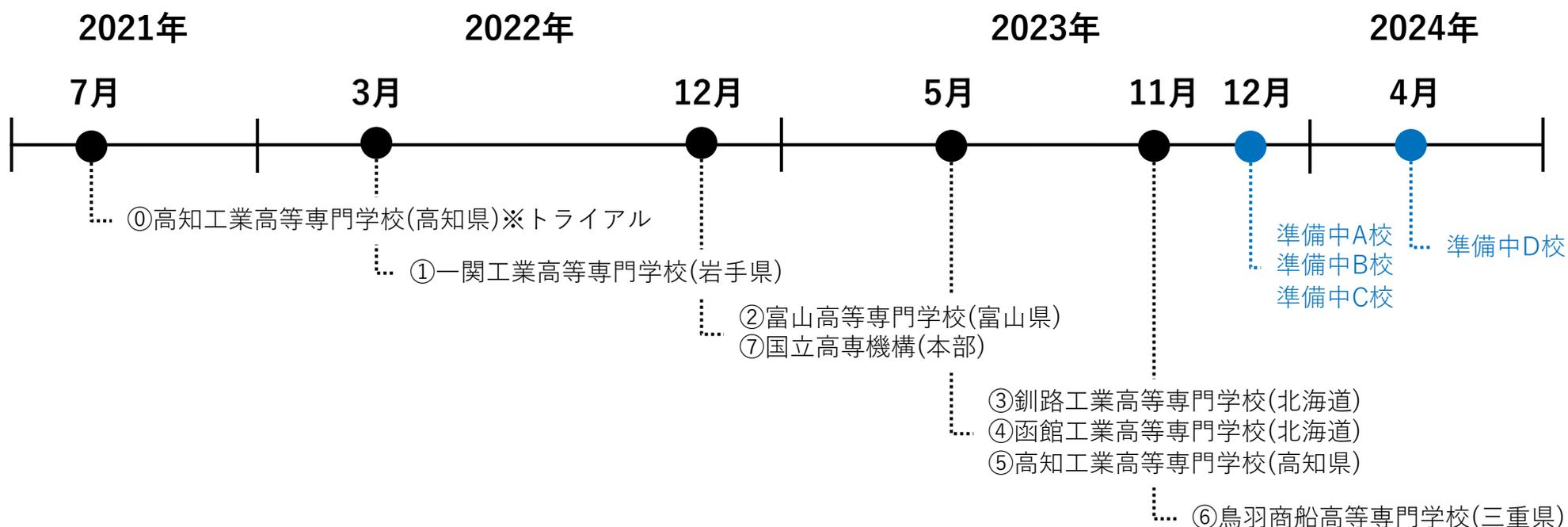
令和5年11月22日

ビジョナル株式会社 代表取締役社長

南 壮一郎

# 国立高専機構「副業先生」採用プロジェクトについて

プロジェクト実施3年目にして、**全国6校と本部の計7拠点**、応募者のべ**594名**、採用決定**31名の実績**。  
さらに、**4校が準備中**。「副業先生」として**民間人材を採用し続けている**。



<https://www.bizreach.jp/job-feed/public-advertising/ch1qmad/>



<https://www.bizreach.jp/job-feed/public-advertising/k38aya8/>



<https://www.bizreach.jp/job-feed/public-advertising/0xgb2jz/>



<https://www.bizreach.jp/job-feed/public-advertising/urwihr/>

※2023年11月22日現在

# 国立高専機構「副業先生」採用プロジェクト - 取り組み内容について -

## 実現したい姿

- 社会の変革(グローバル化、**学術・産業分野の変容**、新しい時代に生まれる様々な新しい課題の解決など)に対する挑戦ができ、創造性と実践性を兼ね備えた**技術者・エンジニア、起業家を育てられる学校作り**。
- 地域差にとらわれず、全国で上記を成し遂げられる**優秀な教職員が集う教育組織作り**。

## 課題

- 変革する時代への教職員の対応スキル**不足**(特にデジタル系等の最新技術を必要とする分野)
- **採用が困難**(特にデジタル系では、民間と教員の待遇の乖離や立地の悪さなどにより不利な条件で採用に挑むが**何をすればよいかわからず**、また教職員募集サイト等に情報を掲載しても**応募がない**)



## 民間人材を副業・兼業で、副業先生や教務サポート、学校経営アドバイザーとして採用

## 実施施策

- 民間人材の採用を「副業・兼業」で実施することを**国立高専機構(本部)の理事長が決断・推進**
- **トライアルの実行・分析、ベストプラクティスの整理、型化**を実施
- 全国への拡大を目指し、ビズリーチと連携協定を締結。**国立高専機構でリクルーターを育成し、配置**
- 高知高専の事例を国立高専機構より各校の**校長会や教務主事会へ伝え**、取り組みニーズを**発掘**
- ニーズのある学校に対して**国立高専機構のリクルーターが伴走**し、課題の整理から人材要件の可視化、受け入れ体制の整備、選考サポートまで実施

# 国立高専機構「副業先生」採用プロジェクト - ポジションについて -

## 副業先生

- サイバーセキュリティ
- AI・機械学習
- デジタルツイン
- OS基本動作原理・ドライバソフト開発
- 社会実装PM(IoT等)
- アントレプレナーシップ
- リカレント教育

## 教務サポート

- サイバーセキュリティ教材制作
- AI・機械学習の教材制作
- リカレント教育の仕組み作り
- 教育カリキュラム作り(準備中)

※副業先生と兼務の場合と、教壇には立たず教務サポートのみの場合とがある

## 学校経営アドバイザー

- 産学連携地域コーディネーター
- 広報・PRアドバイザー
- BPRアドバイザー(準備中)

※教壇には立たず、本部内や学校経営層の下で、最先端の民間ノウハウの提供と運用時のサポートを行う

### 【特徴】

### オンライン授業・リモートワークOK

- 副業先生、教務サポート、学校経営アドバイザーいずれも、**基本的にはオンライン授業(リモートワーク)**で勤務。高専ではコロナ禍を経て、オンライン授業実施の整備が進んでいるため、地方の学校でも都市部の人材が採用されており、採用に際して地理的制約は限りなく少ない。(一部、副業先生側の希望で対面授業となる場合もある)
- **オンライン授業の浸透**により、学校を超えて**全国の高専生が副業先生から学べる**授業もサイバーセキュリティ分野等で一部実施されており、**学生だけでなく教員が授業を見学**することも可能。

# 国立高専機構「副業先生」採用プロジェクト - 成功要因の分析 -

## 特に成功のポイントとなるのは以下の2点

### ① トップ(理事長)のコミットと強い推進

- トップの強い意志を示すため、全国の校長が集まる会議で理事長より推進を宣言したうえで、実務を任される各学校の教職員会議でも説明。
- 本部のトップ(理事長)から各校のトップ(校長)に対して先に同意を得ることで、実務を担当している教職員が動きやすい環境を作る。

### ② 国立高専機構の「本部」に採用ノウハウを蓄積しリクルーターを配置

- 学校単体では中途採用経験が乏しく、副業先生の採用を主体的に行える状況になかったため、採用ノウハウを国立高専機構(本部)に集約。
- 本部において教職員の採用戦略等を担当していた職員A氏と、トライアルで副業先生の採用に携わった教員B氏の2名をリクルーターとする。
- A氏は2校目以降の組織の可視化と現状把握を担当し、B氏はジョブ・ディスクリプションの明確化と採用面接指導を担当(翌年本部へ異動)。

# 国立高専機構「副業先生」採用プロジェクト - 採用後マネジメント -

採用後も、**国立高専機構(本部)**が各校に対して採用した民間人材の**活躍状況を確認**。  
採用後の**学校組織の変化に関する調査、教職員の意識や意欲の変化の調査**を定期的に行い、  
ベストプラクティスの発見と改善のための情報共有を継続している。

