

開催日時：2023年1月12日（木） 13：00～14：35

開催場所：オンライン会議 + 新潟大学五十嵐キャンパス 産学連携共同研究棟2号棟 1階 114室

参加人数：40名程度

議論の主なテーマ：総合知に関して、多様な分野の連携により社会課題解決を目指す産学官連携の取組をご紹介します、参加者全員で意見交換を行う。

プログラム概要：

・内閣府より総合知の説明      ・新潟大学より事例紹介（3件）      ・質疑応答・総合討論

## 紹介された事例の概要（3件）

### ①演題：高速データ通信とAI技術による豪雪中山間地における新しい健康づくり

（菖蒲川 由郷 医歯学系医学系列 特任教授）

文部科学省のRISTEXの事業において「高速データ通信とAI技術による豪雪中山間地における新しい健康づくり」を十日町市等とともに推進している。本プロジェクトでは、深刻な高齢化、生産年齢人口の激減による担い手不足、医療アクセス困難に対し、高速データ通信とAI技術を用いて遠隔診療・看護・見守りを実現するとともに、個人の疾病・介護リスクの予測と地域レベルの新しい健康づくりシナリオを創出する。さらに、県内外の中山間地への展開やICT人材育成を目指している。

### ②地域に眠る医療ビッグデータを活用した世界的エビデンス構築と社会実装/地域還元

（曾根 博仁 医歯学系医学系列 教授）

医学分野で集積されたデータベースは科学的エビデンスを創出することで、診療、予防保健活動、政策立案、基礎研究への活用の可能性があり、医学以外にも多く分野の英智を結集する必要がある。また、新潟県は糖尿病患者数に対し専門医が相対的に少なく、ビッグデータに活路を見出した。具体的には、産学官連携で地域の保健医療ビッグデータを学際的に検討・解析して世界的エビデンスを構築、産学官連携や大学発ベンチャーを通じて社会実装し、健康寿命延伸を目指している。

### ③ウェルビーイングに向けた仕組みづくりと研究室の挑戦-運動で心と体を健康に-

（村山 敏夫 人文社会科学系教育学系列 准教授）

社会課題の解決と社会実装に向けて、文系・理系の学生とともに融合的な研究を展開している。例として、高齢者の横断歩道事故抑止を目的に、県警や自治体との連携により体力・運動機能向上に資する体操教室や運動機能測定を実施し、交通事故減少に貢献している。また、高齢ドライバーの安全走行を促進・啓発するため、自動車会社と共同で筋力・認知力向上に資する体操プログラムを創作した。このような取組には、参加者同士で創り上げ、誰でも参加できることが重要であり、分散型自律組織（DAO）的発想による共創を実践している。

## アンケートにおける主な意見

### (場の構築)

- ・大学人が社会、市井の人と、たわいも無い話など普通に会話ができることが第一。
- ・リアル、バーチャルともに交流の場づくりを推進すべき。政府には交流の場づくりをスタートアップする資金的な機会を設けて頂けることを期待。
- ・他の大学や研究機関との情報共有の場が必要。
- ・コーディネーターやURAと大学とのマッチング方法も整備する必要がある。
- ・各省庁による独自の交流の場づくりはたくさんありすぎるので、データベースを作成する際には、すべての情報が集約されたポータルサイトとなることを望む。

### (人材育成)

- ・産学連携を通し、地域の機関や企業との連携はできているが、学生の教育に関わっていないため、そのような科目やカリキュラムの仕組み作りが必要。
- ・現場での実践や、プロジェクトへの参加が必要。
- ・多職種・異分野に関わる取組への参加が必要。
- ・企業人の登用が必要。
- ・専門人材の育成とマネジメント人材の育成。これらの人材の待遇・キャリアの整備が必要。
- ・「総合知」と「総合大学」の双方の「総合」は関連する。「総合大学」である組織として行う人材育成のポイントとなる。
- ・大学での総合知のベースになるのは研究。まずは研究環境、特に研究ができる時間を確保できる人員配置が必要。年々悪化する人員削減の中で、研究時間の捻出がますます困難な状況に陥っている。質の高い研究環境の確保が必要。
- ・総合知では人と人との親和性が重要であり、様々な人たちとどのようにして考えを共有するのか、課題を共有し、一緒に乗り越える点が人材育成において重要であると考え。

### (人材活用・キャリアパス(評価))

#### (キャリアパス)

- ・自分の専門領域だけでなく、様々な領域の業務や一般的な経済社会活動を経験できることは有意義。
- ・教授や准教授になって専門を極めていくような方には大学外の経験は不要(時間の無駄)。
- ・博士課程終了後あるいは准教授昇進前の助教の時期に、実際に異業種を経験できるようにサポートできるだけの余力はなく、期間にもよるが実現可能性には疑問。
- ・研究者が、政府・自治体・企業の業務やURAの業務を経験することは有効。しかし、その際のキャリアや人事面が整備されておらず、手を挙げる人は多くはない。可能ならば、助教の間に出向という形で、研究者のキャリア(待遇)を継続したまま、研究の関連業務に携われるといい。
- ・URAの様な高度専門人材は、助教・准教授経験後の方が専門知、人脈ともに豊かになる。
- ・学部(領域)を超えた、予算・人材の利活用が必要。

## アンケートにおける主な意見（続き）

### （人材活用・キャリアパス（評価））

#### （人材評価）

- ・研究者としての評価であれば、論文としてのアウトプットは必須。
- ・論文は成果の一つという程度のもと考えらるべき。論文の多寡=well-beingの良否なのか？
- ・論文や学会発表の業績評価だけでなく、より広く評価する必要。
- ・人事交流の際に必要な複数の評価基準が求められる。
- ・補助金事業，産学・地域の連携事業等の実績等も考慮する方が良い。
- ・社会活動への参加とその実績を評価すべき。
- ・多様な評価は歓迎だが、人気取りになってはならない。インパクトや達成度は評価を受ける本人ではどうしようもない場合もある
- ・研究所ではないところ、特に資格取得（医療看護系）の基礎教育にあたる教員の研究の時間確保は大きな問題。共通の評価が難しい。

#### （組織の評価）

- ・組織がどのような共通のビジョンを持って、ヒューマンリソースを活用できているか？セクショナリズムを超えた活動の具現化などを評価すべき。
- ・大学が外部の自治体などの機関や企業などとの連携を評価できる仕組みが必要。
- ・補助金事業のような評価指標。
- ・国が評価すべきものではない。

### （総論）

- ・持続可能な可能なコストを捻出できる相互理解，社会貢献の理念共有が必要。
- ・「利他の心を育む」にはどうしたら良いか、を考える何かが欲しい（人間としての根源的なもの）。