

数理・データ科学・AI (AIMD) 教育アドバイザーボード会議 (第5回目) 議事録

開催日時：2026年3月13日(金) 14:30~15:35

会議方法：オンライン会議 (Zoom を使用)

出席者 (順不同・敬称略)

土井 美和子 情報通信研究機構 監事
斉藤 英紀 (株)野村総合研究所 (NRI) 執行役員
川崎 拓也 第一生命保険(株) IT 企画部データアナリティクス課マネージャー
Glenn M.Keeni (株)サイバー・ソリューションズ 代表取締役社長
伊藤 利憲 宮城県企画部産業デジタル推進課技術副参事兼総括技術補佐
小池 伸幸 仙台市経済局イノベーション推進部イノベーション企画課課長
中尾 光之 東北大学副理事 (AI・データ戦略担当)、
早川 美德 東北大学データ駆動科学・AI 教育研究センター長
栗林 稔 東北大学データ駆動科学・AI 教育研究センター 副センター長

会議資料

【資料1】 前回議事録

【資料2】 数理・データ科学・AI 教育アドバイザーボード内規

【資料3】 アドバイザーボード名簿

【資料4-1】 AIMD 教育 2025 年度の進捗状況と課題 (PPT スライド)

【資料4-2】 R6 年度数理・データ科学・AI (AIMD) リテラシ教育プログラム自己点検・評価書

議題

1. 委員長の選出

委員の自己紹介の後、早川センター長からの本アドバイザーボードについての説明があった。内規に従い委員の互選を行った結果、土井委員が委員長に選出された。

2. 前回議事録の確認

議長を土井委員長に交代の上、前回議事録が資料のとおり承認された。議事録はウェブで公開予定であることが説明された。

3. 東北大学 AIMD 教育活動の現状及び今後の方向性について意見交換

早川センター長、中尾副理事から資料に沿って AIMD 人材育成現状と課題について説明があった後、以下の3点を中心として、意見交換が行われた (詳細は発言記録を参照のこと)。

- ・ AI 浸透による必要スキルの変化に対応した教育プログラムの必要性
- ・ 課題設定力、コミュニケーション能力、協働・推進力の重要性

- ・教育体制の成果・評価の仕組みづくり

4.その他

東北大学から、データ駆動科学・AI 教育研究センター長の交代についての説明と、引き続いての協力要請があった。

(補足資料)

第5回 AIMD 教育アドバイザリーボード (発言記録の抜粋)

(早川)

数理・データ科学・AI (AIMD) 教育アドバイザリーボード会議を始めます。私、東北大学データ駆動科学・AI 教育研究センター、大学のデータ科学・AI 関係教育の責任部局のセンター長を務めております早川と申します。この度は大変お忙しい中ご協力いただき感謝申し上げます。本会議は議事録を起こすためだけにレコーディングいたしますので何卒ご了承ください。大学側からは私の他に、本学AI データ戦略担当の中尾副理事、本センター副センター長の栗林教授も参加しています。

(中尾)

東北大学の中尾と申します。AI、データサイエンス教育全般を支援、協力しております。

(栗林)

東北大学データ駆動科学・AI 教育研究センターの副センター長を務めております栗林と申します。

(早川)

今回は新しい任期ですので名簿に沿って自己紹介していただきたく、順番にお願いいたします。

(土井)

情報通信研究機構で監事、東北大学では参事を務めております土井と申します。

(斉藤)

野村総合研究所の斉藤と申します。社内では人事・人材戦略とサステナビリティやIT戦略、法務知財広報等、主に本社機構系を担当しております。しかし昨日、組織改正があり私は人事から変わる事になってしまいました。前回までは社長の柳澤が参画し、それに代わり今回は私が参画させていただきます。

(川崎)

第一生命保険株式会社 IT 企画部データアナリティクスの川崎と申します。私は全社の AI とデータの活

用の推進をしている部門にあります。前任の青目が退職し私が就任させていただいております。

(Glenn)

サイバー・ソリューションズにいます。インターネット革命に関わりがあり、今はネットワークセキュリティ関連と、そこから社会関連に大変興味を持ち、AIMDでも貢献しようと思っています。

(伊藤)

宮城県産業デジタル推進課の伊藤と申します。前任の太田に代わり担当となります。もともと技術系の研究機関の人間で、実は研究職として入っております。産業向けのAI推進、AIに限らずDX・IT推進の人材育成事業、私自身も講師に立つことがあります。AIの普及や補助金など、ITデジタルの普及に関する施策を主に行っております。

(小池)

仙台市経済局イノベーション企画課の小池と申します。前任の大庭から引き継ぎ今年度から参画させていただいております。我々のイノベーション企画課は市内の地域の中小企業などがAIデータを使いながら成長していけるような支援などを行っております。

(早川)

この会議は東北大学、我々はAIMDと呼称していますが、数理・データ科学・AIの人材育成への取り組みについて、企業あるいは自治体の有識者からアドバイスをいただき、我々の取り組みにフィードバックすべく毎年1回開催しています。今回は第5回で任期としては3回目です。1回リセットということで、新しい体制でスタートいたします。このアドバイザリーボードには内規があり、委員長は互選という規定となりますので、今の自己紹介も参考にさせていただき、推薦・自薦でも結構ですがご発言いただければと思います。しかし突然のことで手を挙げる方はおそらくいらっしゃらないかと思い、東北大学の参与でもある土井先生に内々に打診したところお受けいただけると聞いておりますので、土井先生に今期と来年の委員長をお務めいただきたく、よろしいでしょうか。では土井先生に委員長として司会を交代したいと思います。土井先生よろしく願いいたします。

(土井)

早川先生ありがとうございました。それでは今期も委員長を務めさせていただきます。今回はR7年度のAIMD教育につきまして、大学側からその活動状況及び課題についてご説明いただき、それぞれ皆様のお立場や経験を踏まえ、これから東北大学のAIMD人材育成をどうしたらいいかということに関して、助言やコメントなどいただければと思っております。

では議題に入ります。まず議題1は、前回4回目の議事録の確認です。本会議の最終までお気づきの点などあればコメントいただければと思います。本会議終了後ウェブにて公開予定です。

続きまして議題2に移ります。東北大学AIMD教育活動の現状および今後の方向性について、早川先生と中尾先生から資料のスライドに沿って、今年度の活動状況および課題について説明をいただきます。それを受けまして、委員の皆様からコメントを頂戴したいと存じます。それでは早川先生、資料の共有と説明を中尾先生と一緒によろしくお願いいたします。

(早川)

【スライド：東北大学における AIMD の人材 育成が目指すところ】

昨年も投影した資料ですが、東北大学の人材育成が目指すところということで、AIMD のマインドを浸透させることと合わせ、そのマインドを持ったドメインエキスパートを育成するところを軸にこれまで取り組みを進めております。

【スライド：数理・データ科学・AI 人材育成に向けた階層的な体制】

ここ 5、6 年の間に方向性を実現するべく階層的な体制づくりを務めています。こちらに示したピラミッド図でリテラシーレベルから先端エキスパートレベルまで、教育・人材育成を行うべく体制づくりを行い、それから横展開でコンソーシアム活動も合わせて他の機関と連携しながら行っております。そうした取り組みの中核になる組織体として、私が所属していますデータ駆動科学・AI 教育研究センター、中尾先生がセンター長を務めている未踏スケールデータアナリティクスセンター、また 2 年ほど前から言語 AI 研究センター、それからサイバーサイエンスセンターという組織が連携しながら取り組みを行っているところです。特に教育関係では、データ駆動科学・AI 教育研究センターと未踏スケールデータアナリティクスセンター、それからデータ科学国際共同大学院とあります情報科学研究科、この 3 部局が主な体制になっています。中尾先生にも後ほど補足いただければと思いますが、もう少し教育から研究寄りの支援活動として今年度からデータサイエンス共創コアという組織も設け、さらに研究力もアップすべく取り組んでいるところです。

【スライド：東北大学 AIMD 教育に関係した最近の主な動き】

ここ数年の東北大学の取り組み、特にデータサイエンス・AI 関係について年表形式でお示ししています。

【スライド：東北大学 AIMD リテラシ教育の概要】

それから特にリテラシーレベルについては、全員が履修する AIMD の基礎、新入生が履修する AIMD の基礎というカテゴリーと、もう少し進んだ応用基礎レベルという機械学習や AI 関係の科目群も含む挑戦カレッジのコンピューショナルデータサイエンスプログラムというものを提供しており、年々履修者数も増加しています。特にリテラシーレベルは全員履修で 1 学年約 2,500 名おりますが、全員が履修する体制で行っています。今回、皆様方にご参加いただいているアドバイザー委員会、このような取り組みについて外部有識者からお知恵を頂戴すべく、数年前から設けさせていただいています。

【スライド：コンピューショナルデータサイエンスプログラムの実施状況】

全学教育の応用基礎レベルで、教育プログラムの履修者の推移を簡単にまとめてみたのがこちらのグラフです。2024 年度までは指数関数的に順調に伸び、先ほど 1 学年が 2,500 名と申しましたが、その半数より多いくらいの学生が全員必修ではない科目も受けているという伸びになっています。しかし、2024 年から 2025 年にかけては伸びが鈍化している状況です。必要な単位を全て取得すると修了証とオープンバッジを発行していますが、そこまで到達した学生が案外少なく今のところ毎年 20、30 名ぐらいの水準に留まっているので、ここもテコ入れする必要があると思っています。また、正規の科目に加え民間資格の E 資格 G 検定というのがあります。こちらの受験も推奨し、受験するための e ラーニング教

材も大学側から提供しています。こちらは年間数名から十名ほどの資格取得者で推移していますが大学の規模感から言うと低調ではないかと思っています。

【スライド：東北大学 学部専門～大学院での AIMD 教育】

今申し上げたのが主に全学教育、昔の教育教養部というレベルですけど、さらに先の学部、大学院に向かっては各学部ごとの取り組み、先ほど言及しましたデータ科学国際共同大学院というのは各大学院を横断的に教育プログラム展開している立て付けになっております。

【スライド：2025 年度の取り組み事例からご紹介・CDS オープンコースウェアの充実化と提供】

今年度の取り組み事例をもう少し具体的にいくつかピックアップして紹介いたします。

我々のセンターとしては東北大学の学生はもちろんですが、近隣大学あるいは全国の他大学の方々にも自由に学んでもらえるオープンコースウェアを設けています。こちらは授業でも活用し、他学の学生も参照できるような形でオープンな教材、コースウェアを提供する取り組みもしています。ベーシックな部分から難しいところまで色々な科目、教材がかなり充実しております。

【スライド：意欲的な学部学生の背中をさらに押す試み】

さらに意欲的な学部学生の背中を押す取り組みとして、授業以外にも課外授業を毎年実施し、例えば「人工知能技術のためのプログラミング入門」というもので20名ほどの規模ですが、かなりインテンシブな、実際にコードを書いて動かすことまで出来るレベル感のものを実施しています。また最近は、大学でBYOD化に伴って学生用の端末設備は縮小化する傾向にあるのですが、本学としては学生のノートパソコンが割合非力なため、GPUを搭載したパソコンを演習室の中に並べ、機械学習や時間のかかる計算も行えるような環境を今年度から提供しています。さらにハイスペックな GPU サーバーも申請ベースで学部学生が使えるよう今年度から開放し、それを使って例えば国土交通省のコンペに合格しましたという学生も出てきております。

【スライド：DX リスキリングとドメインデータサイエンティスト養成】

それから在学生というよりは、もう少し社会人の再教育という文脈になりますが、DX インフルエンサー養成やドメインデータサイエンティスト養成講座という講座も外部に公開する取り組みを毎年行っています。こちらでも修了者にオープンバッジを授与して資格証明的なことも合わせて行っている状況です。また、我々のセンターでハンズオンセミナーを今月3月、今まさに実施していますが、ブロックチェーンや生成AIを手元で動かしながら学ぶようなプログラムを一般公開して実施しています。

【スライド：高大接続の取り組み例】

高大接続の取り組み例として、高校にTAを派遣して様々なゼミを実施したり、今年度は高等学校「情報I」教科書の制作執筆も行ったりしました。現場の方々ともこのような形で情報交換を進めています。

【スライド：今後の活動に向けて・AIのある世界での教育】

我々の気にしているところとして、ここ数年来AIが非常にクローズアップされ、AIのある世界での教育、あるいはカリキュラムをどうしたらいいかと思案しています。今後必要になってくるスキルも、変

わる部分と変わらない部分があるかと思います。

前回のアドバイザリーボードの議論では、例えば東北大学を修了した学生に求められる基本的なスキルとして「上流工程」がマネージできる総合的な人間力、そういう能力が求められているのではないかというご意見もありました。その能力はどういうところなのか難しいと感じています。バイブコーディングなど最近出ていますが、技術的な面ではないところです。

【スライド：大学（学部学科）と企業における情報・AI系の人材育成（私見）】

こちらのスライドは私見でまとめた表です。皆様は企業あるいは自治体の方々なので、多岐に人材育成に取り組まれていると思いますが、大学と企業で目的や評価方向など多少違うところがあるのかなと思いつつ、それをどのように上手く繋げていけばよいかと悩んでいる状況です。

【スライド：現状分析と課題（特に、学士・修士課程くらいまで）】

現状、私が課題と思っていることが3つございます。まず、基礎レベルあるいは必修科目には履修者が集中していますが、発展的な科目履修者や修了者が頭打ちということです。2 つめに AI の浸透による「必要なスキル」の変化に対応したカリキュラムを調整していく必要性。そしてピラミッド型の体制は構築しているけれど、その取り組みの成果の把握・分析がこれからで、どう評価していくかということです。特に委員の皆様からアドバイスいただきたいのは、現状、東北大学の AIMD は悪い言い方をすると「町の中華料理屋のメニュー」状態のカリキュラムになっている気がしています。コース料理のような形で提供するヒントやアイデアがあれば共有いただきたい。そして「上流工程」がマネージできて「人間力」のある人材育成とは結局どういうことなのか。企業や自治体での教育プログラム自体の評価や改善方法はどのようなアイデアをお持ちで実施していらっしゃるのか、事例を共有いただけると非常にありがたく思います。

【スライド：Ohio State University の AI Fluency Initiative】

参考になるような事例を探してみたところ、オハイオ州立大学がデータサイエンスでは非常に進んだ取り組みをされていました。最近の取り組みは AI Fluency という考え方で、既存の専門教育のプログラムの中に卒業に至る過程の中で AI を埋め込んでいく考え方です。この取り組みはかなり参考になるのではと思っております。私からの説明は以上です。中尾先生から補足がありましたらお願いいたします。

（中尾）

私の担当しております大学院以上とリスキリングというところで少し付け足します。大学院レベルでは国際共同大学院について、こちらは生命や経済、法学、医学などを含め情報科学研究科はもちろんですが、大学院各ドメインのエキスパートを養成していると認識していますが、そこにデータサイエンスの素養を身につけさせる、同時に国際的な感覚も身につけるという方向の人材育成を5年間に渡って教育しているのが国際共同大学院です。それからリスキリングについては、オンデマンドで進めるレクチャーと実課題に取り組んでもらう PBL 部分があります。実課題部分については特に地域の技術者を中心に約 100 名が受講しています。実課題を解く PBL については 30 名ぐらいの方々毎年受講しています。ドメインデータサイエンティスト養成講座は、若手研究者あるいは必ずしもデータサイエンス・AI を専門としない研究者に対して行う PBL で約 30 名が受講しています。ここ 3 年ぐらいは JST で全国展開されているプログラムですが「次世代 AI 人材育成プログラム」というものがあります。これは本学で

は年 20 名ぐらいの博士課程学生を受け入れ、スクラッチから生成 AI を構築するプログラム、あと海外派遣で先端的な論文を成果として求めるプログラムを実施しています。先日データサイエンティスト協会で、設定したスキルセットを生成 AI の登場を以て、いくつかの柱があるなかでもビジネススキルについてはトータルに見直す宣言をされていました。相当な勢いで我々の環境は変わっていると思いますし、それに対応する形で教育メニューを変えていかななくてはならないという感想を持っています。

(土井)

ご説明ありがとうございました。早川先生、中尾先生からのご説明に、質問コメントなどをいただければと思います。

(川崎)

質問というかコメントです。「上流工程」がマネージでき「人間力」のある人材育成は企業でも本当に必要な人材だと考えています。先ほど資料にあったソフトスキルが重要だということも私もまさにそのように考えておりました、第一生命での取り組み内容を踏まえて少しコメントさせていただきます。

第一生命で私は今、データや AI の活用を推進している立場におりますけれど、とりわけ今年度につきましては、全社で活用している AI 案件を一旦棚卸しし、社内でのシナジーやコスト効率、拡張性など、全社最適の視点で整合性が取れているかという観点から、一旦立ち止まってレビューをいたしました。また、昨年 10 月に弊社でいう保険営業の外交員を除き、ほぼ全ての内勤職員に生成 AI として Copilot を活用できる環境を整備して各部門で生成 AI 活用し業務効率化を進めることに注力しました。それを支援した 1 年となります。双方の取り組みで共通するのが、我々 AI や IT の推進機能側にとって、事業部門との対話の機会が大変増えたということです。そこで得られた経験をベースにコメントいたしますと、今は AI 時代になりますが、そこで重要なのはやはり技術力はさることながら「何を解くべきかを定義する力」「関係者と対話する力」「チームで価値につなげる力」この 3 点が重要だと考えています。我々は事業部門から AI データ活用の相談を受け、目の前の業務の効率化や AI サービスを導入したいという相談を受けます。しかし、一旦我々としては一歩引いて、そもそもソリューションを入れることありきではなく、もともと解決したい課題は何か、それを解決したらどういった効果が生まれるのかということから解きほぐし、スコープを定義する進め方をしています。その中で必ずしも事業部門が持ってきたソリューションが適切ではなかったということもありますので「何を解くべきかを定義する力」が第一に重要になってくると思っています。

そしてこうしたやりとりの中で「成果を生み出す人材」とは、事業部門との対話、加えて様々な部門の関係者におけるキーマンと人脈を築き、困ったときにすぐ相談できるパスを多数持っている人材が成果を出していると考えています。我々のチームに大学院を卒業したデータサイエンティストが何人もおりますが、ここ 1 年はそのデータサイエンティストたちに、事業部門との会話の接点を増やし、技術力を持った人材が「対話できる能力」と相談できる動き方を身につけることにより、中核人材に育ってきたという実感があります。

3 つめの「チームで価値につなげる力」の観点で言うと、壁打ちに生成 AI を使用することで個人の生産性が上がってきていると思っています。その上で、実務で価値につながるのは、最終的にチームとして組織として成果を出せるかということになりますので「関係者と対話できる力」が重要であることに加え、チームを巻き込み高い機動力を持って行動を促す力が重要だと思います。

この3点についてプログラムとしては難しいと思いますが、例えば共創、協働といった「共に働く」という意味で課題に取り組み共に解決していくというプログラムがあると企業側の働き方にも通じ、より実践的な取り組みに繋がるのかなと思います。以上、コメントでした。

(土井)

ありがとうございます。今のお話から、コミュニケーション能力が重要だということですね。

(Glenn)

川崎さんからのお話にもありましたように、コミュニケーション能力が非常に大事だということは間違いありません。そしてAIトレーニングも進み、学生たちも全員が教養レベルで受講していると聴き、とても嬉しいです。しかし安心かといったらそうでもありません。デジタル時代で、デジタル・リテラシーはとても大事でしたが、結局広がったのはデジタル・イリテラシー（情報弱者）でした。なぜかというと、デジタルのツールは広がってもリテラシーが広がらず、結局デジタル・イリテラシーが広がってしまった。その結果、セキュリティが問題になりました。AIのツールも次々と登場しており、我々もその社会的影響の研究開発をしています。大学を含め皆さんがこの課題を検討していく任務を担っていると思っています。今までデジタル・イリテラシーとインターネットイリテラシーにより起きた問題よりも更に大きい問題が起こることを心配しています。

また、先ほど早川先生から「町の中華屋メニュー」という表現がありました。我々がもっとしっかりとした「コースメニュー」を提供しなくてはいけない理由は、技術が勢いよく進み、私も考える暇もなく、しかしその中で実行していかなくてはいけないが、研究し発信していくことです。セキュリティとも大変近いところの社会全体として考えていく必要があります。あと、AIを使うとCognitive Debt（認知的負債）になる危険があります。そこもまだ不明なところがあるので、たぶん研究者も大変な状態ではないかと思っています。以上、私のコメントです。

(土井)

ありがとうございました。ただ単に使えれば良いのではなく、どうやって何のために使うか、それがどのようなインパクトを与えるのか、考えながらやっていかないといけないということですね。教育としてのELSI的なところは早川先生いかがでしょうか。

(早川)

そうですね。そういう科目はもちろんありますが、どのぐらい自分事として皆が受け止めているかというところではスライドの評価というところにもなりますが、なかなか難しいところだと思います。

(土井)

どこまで自分事として考えられるかですね。ありがとうございます。

(伊藤)

早川先生に質問があります。GPU搭載の教室、ワークステーションが並んだ教室があるとおっしゃっていましたが、その場所はどれぐらいの学生さんが授業以外であったり自主活動で使えたりするのか、ま

た授業の中で GPU があることによる教育効果、GPU によるモチベーションの高め方などをお聞かせいただければと思います。

(早川)

情報の授業ではその教室を使っていますが、基本的には BYOD のパソコンで出来る範囲の通常授業を行っています。GPU を活用した授業は、試行的に 10 名から 20 名ほどで小さいクラスの科目を別にして作って実施していますが、まだ大々的ではないです。自分の意思で GPU リソースを使って様々なコンペに応募する学生さんも徐々に出てきているので、そういう尖ったところを更に先鋭的にする取り組みも必要だと考えています。

(伊藤)

ありがとうございます。実は宮城県でも社会人向け AI 教育を多々やっております。ネガティブな言い方ではないのですが、人によって習得度合いがまちまちというところがどうしてもあり、仕方ないと思うところではあります。一方、若手の職員にパソコンを分解して「これがメモリ、これがグラフィックボードだよ」と見せたところ大変興味を持って、パソコンやコンピューターをこのように見るとすごい愛着が沸くと言っていました。AI を学ぶときにも AI に何か好奇心を持ってもらい、そういうところも含めて GPU を自由に使えるとか、ハードを分解してみるなどの環境を用意するのも教育の仕方として結びつけ、社会人向けの教育としてもあるのかなと今考えているところでした。このような経緯で質問させていただきました。

(早川)

ありがとうございます。承知しました。

(土井)

では次に斉藤様、よろしく願いいたします。

(斉藤)

生成 AI が出てきて、各企業はインターネットが出てきた時以上の産業革命が起きているような状態で、常に機会と脅威の両方にさらされている環境だと思います。AI は企業から見ると大変厄介な側面もあり、プリミティブな話をすると、例えば私がやっている人事採用で、学生さんが書くエントリーシートがありますが、皆 AI で作って皆どれも同じです。当社は 2 万人以上のエントリーシートを受け取り、採用は 500 人ぐらいです。我々のキャパシティとしては面接までの通過は数千人です。それをどうやって実施するのかというところが非常に困ったり、また新入社員が入った際にコンサルティングのレポートを書く時、本質は何も理解していないのに高度なものが出来てしまったりして、そういうことの繰り返しは今起こっています。そういう中で「上流工程」がマネージできて「人間力」のある人材、本当は我々もこういう人材が欲しいのです。私見になりますが、多くの業種が AI に取って代わられるなどという話が出ていますが、私はそういう業種はないと思っています。AI が最後まで人間に取って代われないところは、責任を取るという倫理観だと思います。例えば先ほどの新入社員がコンサルレポートを完璧に作ったと言った時、何も質疑応答できず、それは AI がこう言いましたというだけで自らの知見や見識に基づ

く最終アウトプットがない。ベテランのエンジニアやコンサルタントがAIを駆使して生産性を高めるといふことであれば、それは非常に高度な有益なツールになりますが、何も分かっていない人でも、それっぽく出来てしまうという、ものすごく恐ろしいことが今起こっていると感じます。その生産物に対して責任を取れるか、責任を取るための努力が出来るか、その責任を取るといふのが、先ほどから皆さんがおっしゃっているコミュニケーションの問題だったり、自分の専門領域のリテラシーを高めていったりなどの要素で、そこが一番のポイントなのかなと思います。あと、倫理というのは変わる世界もあると思っています。過去の経験の積み重ねだけではなく、時代の中で何が正しいのかを正しく判断でき、AIを補正できる力が必要だと思います。心構え的なものかも知れませんが、そういう人材をぜひ採用していきたいですし育成していきたいと思っています。

また「町の中華屋メニュー」という面白い表現でしたが、私はアカデミアの世界はこれで何が悪いのかと思っています。別に中華屋だけでなくフレンチも和食も、いろんなものを揃えれば良いのではないのですかと。企業でもそうです。大学は自らが勉強したい学部や学科に行っているわけですから、いろんなものを揃えていく中で、やりたいことをどんどんやっていけば良いと思います。例えばコース料理のフレンチだからこうだというのではなく、前菜でチーズを食べ、次にお好み焼きを食べて、締めラーメンを食べてもいいわけです。当社も研修メニューでキャリアパスなど作っていますが、一番有効に活用しているのはUdemyとCourseraのような多くのコンテンツがあるサイトで自分の興味がありキャリア形成を考えていく中で必要なものを、自らがコースとして組み立てられるように用意しています。それを一番活用できている社員が一番成長していると思います。ヒントを与えるコースとしては良いと思いますが「こうでなければいけない」という画一的なメニューを作る必要性はないですし、もっとやりたいことが学べる環境を作ってあげるのが良いのではないかと思いました。以上です。

(伊藤)

斉藤さんのお話にとっても感銘を受けまして「町の中華屋でどこが悪いのか」は同意です。ここまで世の中が流動的で激変する中、できることを次々で行う、コース・計画を立てて行うというのも一年単位で見た時、もう間に合わないのではないかと思っているところで同意したところでございました。

(早川)

元気の出るメッセージをありがとうございます。

(土井)

ありがとうございます。小池様は何かコメントなどいただけますでしょうか。

(小池)

私もメニューの件に関しては全く同意です。たくさんある方がむしろ良いと思います。その中から食べ合わせが良いか悪いかは経験した学生が自ら学ぶ方が好ましいと思います。スライドの「上流工程がマネージでき」といふのは、まさに地域の中小企業さんからもよく聞くところです。特に最近の職員、社員の課題は何でしょうと聞くと「コミュニケーション能力」とキーワードが出て、その比重が年々高まっている印象があります。クラウドコードも出てきて開発するスピードはどんどん上がっていますが、それだけに課題の本質を見る能力が非常に重要になってきていると感じています。プログラムで実施さ

れている PBL など様々なプログラムの中で、コミュニケーションは当然必要になってくると思います
が、それをさらに高めるための伴走支援のようなものが我々支援者側には必要になってくるのかなと行
政としても感じています。以上です。

(土井)

皆様からコメントをいただきましたが、早川先生、中尾先生いかがでしょうか。

(早川)

AIMD 教育というよりは、例えばサークル活動での学生の成長なども含めて、総合的に成長を促す場と
しての大学というところが実はすごく大事なのかと、お話を伺っていて感じました。

(中尾)

先ほど例に出しましたデータサイエンティスト協会のお話では、ビジネススキルの拡張が必要だとい
うことでした。その中には上流工程云々というのがありますが、一方で会社の組織そのものの変革も含む
範囲もカバーされている話が出て、レボリューションナリーな定義だと思っていました。課題設定から評
価まで一連の流れがあった時に、その実装部分の役割は生成 AI の登場でかなり減ってきています。一番
求められるのは、ここに参加の方々がおっしゃっていたように、課題設定と効果の見積もり、そして評
価、それは責任も入ると思いますが、そこをどうやっていくのが非常に大きいという話をされていま
した。一方で、強調しすぎるとデータ科学とは何だろうと分からなくなってしまいます。大学としては、
例えば統計のリゴラスな、理論的な背景は教えなくてはいけないと思っていて、でも実はあまり求めら
れていないことになってしまうと大学としては人間力をつけさせろと言われてもなかなか難しいです。
我々は PBL でグループワークとかインタラクションで、1つのターゲットに向かって成果を出していく
取り組みをずっとやっていますが、もっと人間性の育みたいなことの取り組みが有効なのだとすると
それは大学だけではなく社会的にも、人格を育み醸成していく必要があるのかと思ったりしています。
実際に何が求められるかということについては本当に色々な意見があって非常に難しいですが、私とし
ては、アカデミアは基礎に戻るというのも一つの方向性かと思ったりもしています。以上です。

(土井)

なかなか難しいですね。最近問題になっているのは、恋の悩み事も全て AI に相談して判断を委ねるとい
うのもあり、一方ではメンタル的な問題にもなっています。どういう形で対話をして自分で責任を取る
かは、各個人に任せられることになるのですが、正しい判断ができる人間を育てていくかは大学だ
けの問題ではないのだと思います。企業でもどうやって上手くコミュニケーションが取れるかというこ
とも重要になりますし、まだいろいろ課題はあります。

もっと議論したいところですが時間になりましたので終了したいと思います。

これまでデータ駆動科学・AI 教育研究センター長を務めた早川先生は今年 3 月で定年退職のため、現在
副センター長の栗林教授が次期センター長に内定しています。委員任期は 2 年で来年度も栗林新センタ
ー長のアレンジのもと、アドバイザーボード委員会を開催いたしますので、皆様には引き続きご協力
をお願いいたします。最後に早川先生、一言ご挨拶いただけますでしょうか。

(早川)

ありがとうございます。私はこの3月で東北大学を去りますけれど、このアドバイザリーボードに前から参加いただいている方、また今回初めての皆様も、ぜひ今後とも東北大学に皆様の非常に豊富な経験を踏まえた貴重なアドバイスをいただきたく、引き続きご支援ご協力をよろしくお願いいたします。

(土井)

早川先生、本当にどうもありがとうございました。これを以って第5回 AIMD 委員会を終了させていただきます。ありがとうございました。