

SECI スパイラルモデルの各要素×ポイント対応表 - 新時代のナレッジマネジメントの実践

大分類	小分類	ポイント	ICT ツール・フレームワーク ほか
	共同化	共有する側はどんな些細な気付き、経験も積極的に共有する事が大事である。共有される側は知識を情報として受け取るだけでなく、共感する事が大事である。	<ul style="list-style-type: none"> •本成果報告書 -共同化の具体的な実践方法が理解できる •Zoom レコーディング -動画による会議の追体験をする
	表出化	様々な表現方法、ツールを使って言語化、モデル化する事が大事である。また、表出化は暗黙知の保有者だけでなく、メンバー間での対話により促進される。	<ul style="list-style-type: none"> •本成果報告書 -表出化の具体的な実践方法が理解できる •Zoom レコーディング -会議議事録を代替する •User Local(AI テキストマイニング) -ワードクラウドにより傾向を可視化する •Miro(オンラインホワイトボード) -対話の内容を可視化する
	連結化	目的・対象とする課題が何なのかを明確にすることが大事である。目的・課題によって連結化に活用する形式知、形式知の連結の仕方は変わる。	<ul style="list-style-type: none"> •本成果報告書 -連結化の具体的な実践方法が理解できる •Google Workplace -成果物を集約・共同編集する
	内面化	知識は実践する事が大事である。実践により知識の価値、課題が明確になり、次の SECI モデルのスパイラルが回り、継続的な改善が可能になる。	<ul style="list-style-type: none"> •本成果報告書 -内面化の具体的な実践方法が理解できる
(2)場	①参加メンバーのコミットメント	目的はトップダウンではなく、メンバー一人一人が考えた上で活動に参加することが大事である。	
	②目的と自発性	上からの指示がなくとも、メンバー自ら考え行動するためのチームとしての達成すべき目的の設定が重要である。また一人一人が現場リーダーという意識を持つことが大事である。	
	③感性、感覚、感情の共有	表面的な言動、建前だけでなく、個人の主観、気持ちや感情も含めた本音をぶつけ合うことが大事である。ここでは、意見の相違、衝突を悪だとせず、新たな知識を生み出すために必要なプロセスであるとチーム内で合意し、許容することが重要である。	<ul style="list-style-type: none"> •Zoom ミーティング -リアルタイム&対面で議論する •Typetalk 投稿 -想い・意見を積極的に発信&共有する •Miro(オンラインホワイトボード) -場の状況を可視化する •グランドルールの設定-本音で議論する -本音での議論を可能にする
	④自己有用感、安心感や信頼感	チーム内で意図的に自己有用感や安心感が生まれる雰囲気、ルールを作ることが大事である。	<ul style="list-style-type: none"> •Zoom ミーティング-リアクション機能 -参加者の発言に反応を示す •Typetalk 投稿-いいね機能 -自己有用感・貢献を実感する •グランドルールの設定-ニックネームで呼び合う -心理的距離感を近づける
	⑤多様な知の存在	異なるバックグラウンドのメンバーが集まる場を意図的に作り出すことが大事である。また、そのようなメンバー間での意見・知識を先入観や偏見なしに受け入れる事が大事である。	<ul style="list-style-type: none"> •アシスト分科会(異業種交流会) -様々な業種・職種・経歴のメンバーと意見交換する。
	⑥オープンな場	イノベーションの創出に必要な条件、多様性の重要性に気付き、それを受け入れ可能な場を構築することが大事である。	<ul style="list-style-type: none"> •Gather(仮想ワークプレイス) -オンライン空間上で自由に議論する。
(3)実践知	①善い目的をつくる能力	関係者全員が幸せになる『シンプル』かつ『力強い(人の魂に訴えかける)』目的を掲げることが大事である。真の目的を導き出す、共通の目的を定めることも大事である。	<ul style="list-style-type: none"> •バリューグラフ(フレームワーク) -目的を構造化・可視化する •会議 Prep シート -会議の目的・終了条件を具体化する。
	②現実をありのままに観る能力	表出化(データ化/文書化)が可能な事柄は、様々な手法を使い表出化を行い、客観的に判断できる状態にする事が大事である。データ化/文書化が困難な個人の経験、体験に対しては、先入観・偏見を持つことなく、まずは受け入れる寛容さが必要である。	<ul style="list-style-type: none"> •Google Forms(アンケート) -メンバーの率直な評価・声を確認する。
	③場をつくる能力	関係者全員が知識を共有・創出しあう時間的・空間的な場を作ることが大事である。また知識を共有・表出するための心理的安全性・信頼関係を作ることも大事である。	<ul style="list-style-type: none"> •調整さん(スケジュール調整) -メンバーの参加を最大化する。 •Typetalk(投稿・チャット) -議論・意見交換の場を提供する。
	④本質を物語る能力	リーダーが自己の体験談(苦悩と栄光といった対極的なものなどが効果的)を語るなど、メンバーの感情的に訴えかけることが大事である。	
	⑤影響力を使い分ける能力	相手の性格や状況に応じて、対応を柔軟に変化させ、メンバーの積極的な行動を促すことが大事である。先入観に左右されず、相手の意見・主張を受容する姿勢が必要である。	
	⑥組織する能力	現場リーダー推進の元、①から⑤の能力を実践する中で、関係者(推進グループ、伝承者、継承者)が一丸となって活動を推進することが重要である。	<ul style="list-style-type: none"> •ファシリテーターの持ち回り -会議の司会を持ち回りにし、推進力を身に付ける
(4)横の関係	現場リーダーの善い目的や思いを起点とした共創の場づくり	まずはリーダーが確固たる想い、ビジョン・目的を持ち、メンバーに言動で示すことが大事である。	
(5)縦の関係	目的や思いを実現する集合的な実践力	目的を達成する手段は無限に存在し、かつ失敗を恐れず SECI モデルのスパイラルを意識して継続的な改善を行うことが大事である。失敗は失敗ではなく、成功に至るためのプロセスと捉える事が大事である。	※全ての ICT ツール・フレームワークが対象