



第28回島根県医療関係機関等図書館（室）懇談会総会

看護現場における 「知」を育てる場づくり



2019年11月25日（月）13:40～14:20
島根県立大学出雲キャンパス 石橋照子

看護師の平均勤続年数

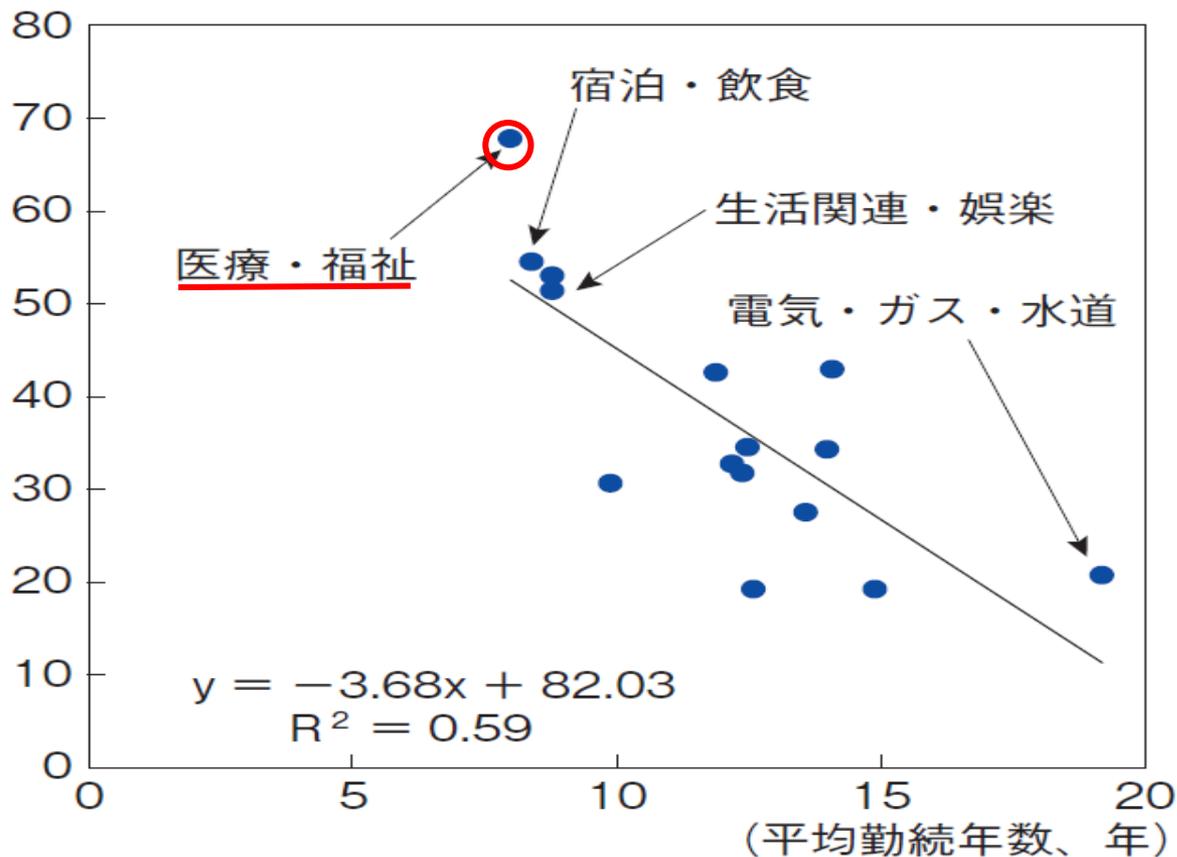
勤続年数	男性	女性	全体
神奈川県	4.4年	5.6年	5.4年
福岡県	4.7年	6.6年	6.4年
全国平均	6.9年	8.0年	7.9年
島根県	6.9年	8.0年	7.9年
熊本県	2.9年	9.0年	8.5年
愛媛県	14.2年	10.1年	10.7年
秋田県	13.2年	12.3年	12.4年

2017年厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より

人材育成と勤続年数

(1) 人材育成の課題と平均勤続年数

(人材を育成しても辞めてしまう、%)



- (備考) 1. 厚生労働省「平成25年賃金構造基本統計調査」、「平成25年度能力開発基本調査」により作成。
2. 平均勤続年数は、一般労働者の男女計の平均。



看護はなぜ人材育成に時間を
要するのか

暗黙知と形式知

□ 暗黙知

- **言語化が不可能**な知識
- 「個人がもつ知識には、**言葉で表現できる部分と、言葉で表現できない部分**とがあり、前者よりも後者の方が多くを占めている」
- 「われわれは、語ることのできる以上のことを知ることができる」
(マイケル・ポラニー：ハンガリーの科学哲学者)
- コンテクストに**強く依存**

□ 形式知

- **言語化が可能**な知識
- 「文章や図表、数式などによって**説明や表現ができる知識**」
(野中郁次郎：経営学者)
- コンテクストへの依存度は**比較的低い**

看護の知の特徴

□身体的・経験的な知識が多い

- 実際の体験に基づく技術や知識
 - 体験の回数, 多様性, さらに体験の質 (深さ) が必要
- 状況判断を伴う高度な知識
 - 状況判断=コンテクストを読み取る力が必要



看護は経験的な**暗黙知が主体**となる



暗黙知を**共有・活用するマネジメント**が必要

知識を醸成する場づくりは
どうすればよいのか



「場」

□ 場とは

- 動的なコンテキストを共有する時空間
- 知識が生まれ，共有される場所

□ コンテキストとは

- 一般的に文脈と訳されるが，知識という「主体的な行為」を考えると個人の歴史性（過去の経験）を含んだ状況的な概念と解釈される
- 知識を共有するためには，その前提としてコンテキストを共有する必要がある

知識のコンテキストが創造・共有される「場」
をいかに運用するか，がナレッジマネジメント
の最重要課題となる！



事例1・2から
知を共有してみましよう



よい場に不可欠な要素

□ 信頼

□ コミットメント

「深く関与する」「積極的に参加する」「責任を持って介入する」など、高いモチベーションを前提とする主体的な関わり

□ 多面的に捉える



よい場は豊かなコンテクストを醸成する

旭山動物園の話

「ラッコじゃないよ。ただのアザラシだよ」の言葉に
課題意識



“飼育スタッフは動物のすばらしさを知っている”

コアの知識に焦点を当てることで、事業の仕組みや意味合いを根本から変えてしまう戦略



動物園は珍しい動物を見せる場ではなく、生きている動物のすばらしさを伝える場に転換

知識を核に事業を再構成する

うちは「串団子」なんです

- 『軸』に刺さってればいい。大きい（団子）、小さいは個性であり、その個性を活かせばいい。
- 『軸』 = ビジョンの中に込められた信念（思いでありコア知識）

軸が決まっていればブレない！

「串団子」で個を活かす

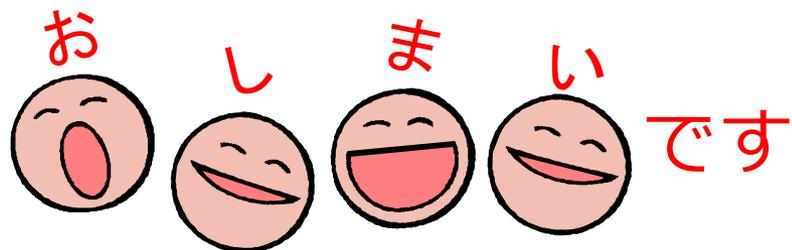
- 基本的なことだけ教えて「あとは**自分で考える**」
- **見守る度量，引き受ける覚悟**
- 答えを**導き出すプロセス**にこそ価値がある

ブレないから個を活かす**自由裁量**が生まれる



自由裁量があるから**主体性**が育まれる

さあ、あなたはどんな**場づくり**を
したいですか？



ありがとう
ございました

