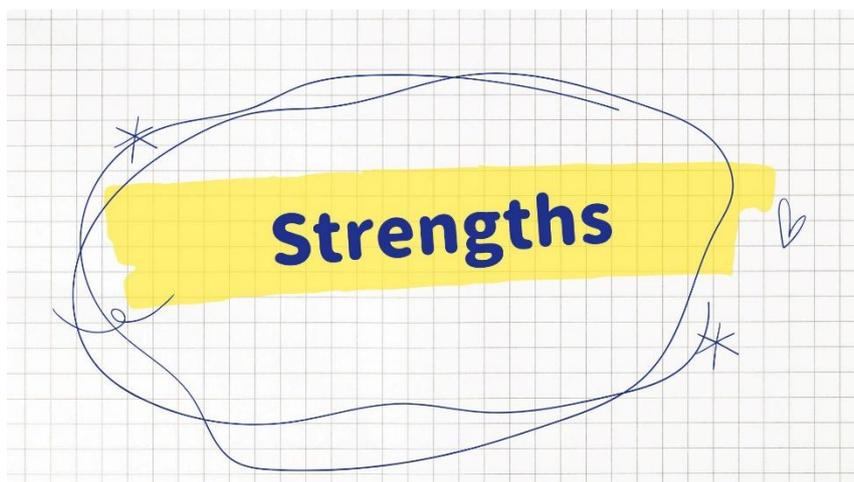


応援、母ちゃん！ 22

～強みからはじまる人材育成～

たまむら ふみ

玉村 文



1. 働く母ちゃんの挑戦：人材育成にも「強み」を

約15年前、大学院を修了し、対人援助の仕事に就いた時のことです。ある方に「10年続ければプロになれるよ」と言われた言葉が、今も強く印象に残っています。その瞬間、「わたしはプロになりたい」と心に誓った記憶があります。

しかし現実には甘くありませんでした。入社して数年経つと、同僚や先輩の多くが2～3年で転職や休職をしていく姿を目の当たりにしました。わたし自身も、「この環境からは離れたほうがよいのでは」と感じることも何度もありました。そうしたときには異動願いやワーキングホリデー制度を活用し、自ら環境を変えてきました。それでも同じ組織で子ども・若者支援を続けてきたことは、わたしの誇りでもあります。

最近では、対人援助職の離職・転職・休職はますます増えています。わたしの所属する組織では、3年以内に約7割が退職し、5年働けば役職がつくことも珍しくない状

況です。そんな現場で、人材をどう育て、どう定着させるかは、ずっとわたしの課題意識でした。

そんな中で、小さな希望が芽生えたのが実習指導の仕事でした。キャリア5年目から実習生を担当するようになった頃、元実習生が毎年のようにわたしの職場に入職してくるようになったのです。特別にリクルートしたわけでもないのに、自然と「この職場で働きたい」と思ってくれたのかもしれませんが。わたしの仕事ぶりやチームの空気が、「働くことのポジティブな面」を伝えられたのだと、育休中のプログラムで内省したことで理解しました。

そのとき、出会ったのが「ストレングスファインダー」でした。

2. ストレングスファインダーとは？

ストレングスファインダーとは、アメリカのギャラップ社が開発した自己分析ツールです。人の持つ資質を34種類に分類し、個人の強みとなる上位5つ（トップ5）を導き出します。このツールの大きな特徴は、「弱みを直す」よりも「強みを活かす」ことに焦点をあてている点です。

たとえば、「人間関係を築く力」や「戦略的に物事を考える力」といった具体的な資質を明らかにし、それを日常の中でどう使えるかを考えるきっかけになります。自分の強みを言語化し、他者と共有することで、自己理解と相互理解が深まっていきます。

わたしはこのツールを、育休中に受検しました。診断結果を育休仲間と共有し合うなかで、自分が「ポジティブな側面に光を当てられる人間」であると理解し、その資質を仕事やチーム作りに活かしていこうと考えるようになりました。

3. チームに導入してみた実践例

5月:「強みを知る」

2025年4月から、わたしのチームにストレングスファインダーを導入しました。助成金を活用して書籍を購入し、付属コードでオンライン受検。安価ながらトップ5の資質を把握できる方法です。結果はそれぞれのメールアドレスに届き、書籍の中に資質の詳しい解説も掲載されています。

ただし、翻訳の影響で意味がわかりづらい表現もあるため、YouTubeで日本人認定コーチによる解説動画なども補足として紹介しました。

その後、ワークシートを作成し、自分の資質とその説明、「強みを発揮したエピソード」「これから発揮できそうなこと」を書き出してもらいました。下記にわたしのトップ5などを書いたワークシートの例も提示し、参考として共有しました。これは、自分の記入の助けになるだけでなく、チームメンバーの一人であるわたしの強みを他のメンバーが把握する機会にもなりました。

<例>

ワークシートを記入した後、1on1の時間を設定しました。この対話の目的は、単にワークシートを確認するだけでなく、自分の強みを自分の言葉で語るという経験を通して、自己理解を深めてもらうことにありました。業務のなかでは自分の強みを言葉にする機会はほとんどなく、自分の価値や役割を見失いやすいこともあります。だからこそ、自分の口で語ることで自分が、内省と自信につながると考えています。1人約50分の時間を取り、各自がトップ5の資質を自分の言葉で説明し、その中から2つを選んで「強みを発揮したエピソード」や「今後発揮できそうなこと」について語ってもらいました。

このプロセスで、「強みを発揮できそうなこと」がなかなか書けなかったという声が多くありました。理由をたどると、「自分の資質をこれまで弱みだと思っていた」「複数の資質が組み合わせあって強みになるため、ひとつずつに分けにくい」といった声が上がりました。

特に印象的だったのは、20代のある後輩のケースです。彼女は、これまでいくら上司に褒められても「皆さんのおかげです」「私は何もしていません」と謙遜し、自分の力を受け入れようともしませんでした。わたしはこの取り組みを、そんな彼女が少しでも自分の力を認め、自信を育てる機会にしたいと思っていました。

実際に 1on1 でワークシートをもとに話をするなかで、彼女は「自信はないけれど、これは事実だった」と、自分の過去の経験を具体的に語ってくれました。未来についても、「この強みはこんな場面で活かそう」と自分なりに言葉にしてくれました。

さらに、生成 AI（チャット GPT など）を活用して、トップ 5 の資質のかけ合わせから自分だけの強みを表現する工夫も試みました。20 代の若手メンバーはとても興味を持ち、自分の強みをより深く理解する楽しさを感じてくれていたようです。

ワークシートをもとに話すうちに、自分の強みを過去の出来事に結びつけて言葉にできるようになっていきました。

「自信はないけれど、これは事実だった」と語ってくれたとき、彼女の言葉に確かさが宿っていたように感じました。

さらに、チャット GPT のような生成 AI を使って、自分の資質をかけ合わせてユニークな強みの表現を考えるなど、楽しみながら取り組む工夫もしました。若手のメンバーたちはこの方法にとっても興味を持ち、自分を知るプロセスに積極的になっていきました。

6 月:「強みを活かす」

5 月の最後に「次の 1 ヶ月、自分の強みを意識して使ってみましょう」と宿題を出しました。対人援助職では、自分の努力が報われない場面も多く、無力感や罪悪感を抱くこともあります。だからこそ、「自分にあるもの」を意識する視点は非常に大切です。

1 ヶ月後、30 分の 1on1 で振り返りを実施。あるメンバーは、会議の中で話題が拡散した際、「元の議題に立ち戻ろう」と軌道修正し、目的に向けて整理する役割を自然と担っていたと話してくれました。それはまさに「原点思考」という資質の発揮でした。

「過去にも似たような場面で、同じように振る舞っていました」と本人も気づき、「こういうときは私の出番です」と言えるようになりました。そこで、「私の出番シート」という項目を新たにワークシートに加えることにしました。

7月:「チームで共有する」

これまでは主に個人とわたしの1on1で進めてきましたが、7月はチーム全体に向けた働きかけを行いました。といっても、交代制のシフト勤務の施設ということもあり、全員揃う会議は難しく、雑談の時間に少しずつ「お互いの強みを話す時間」をつくっていきました。

その中で、資質の傾向として「人間関係構築に強みが多いタイプ」と「戦略的思考に強みが多いタイプ」に二分されることが見えてきました。

人間関係構築型のメンバーは「考えが深い人ってすごい」と言い、思考型のメンバーは「コミュカが高く尊敬する」と話すなど、相互の価値を認め合うフィードバックが生まれました。

また、「自分の強みを当たり前と感じやすい」「なぜこんな簡単なことができないの?とってしまう」といった、自覚の難しさや他者比較の傾向も浮き彫りになりました。

そこで、「過去の自分と比べてどうだったか」に意識を向けるよう促すことで、他者比較ではなく、内省できるようにな視点も共有していきました。

4. 気づきと成果

この3ヶ月の取り組みを通じて、さまざまな変化が見えてきました。

たとえば、あるメンバーは、自分の強みを理解したことで他者と比較することをやめ、「自分の出番」を意識するようになりました。これまでであれば黙って見守っていたような会議の膠着状態の場面で、「この状況は自分の出番かもしれない」と感じ、新たな提案を発言するようになりました。その発言によって、会議の流れが前に進んだこともありました。

- 強みによる自己理解と他者理解の向上
- 比較や競争から「補い合い」への意識転換
- チーム全体の雰囲気協力的に変化している

目に見える成果はまだこれからかもしれませんが、メンバーの表情や発言、チーム内でのやりとりに「変化の芽」が確かに育っていると感じています。

5. おわりに：優しく強いチームを目指して

この取り組みを別の会議で紹介すると、「よくそんな時間があるね」「時短勤務なのに？」と言われることもありました。実際、わたしは時短管理職です。それでも時間が限られているからこそ、無駄を省き、意味のある時間の使い方を大切にしています。

ダラダラとした雑談ではなく、ワークシートの事前配布、1on1の丁寧な準備、ストレッチファインダーやAIツールなどの活用。これらの工夫が、「優しく強いチームづくり」の一助となっています。

職場でやっていることを、家庭でもやれたらいいなと思うことがあります。子育てもまた、チームマネジメントと重なる部分が多いのです。

これからも働く母ちゃんとして、試行錯誤を楽しみながら、チームと家族のどちらにも目を向けて歩んでいきたいと思えます。