

応援、母ちゃん！ 21

「ケアする人をケアする」仕組みづくり——子育て×対人援助職の両立を支える現場の挑戦」

たまむら ふみ

玉村 文

◆ 育休がくれた「最後の夏休み」

2025年4月、私は三度目の育児休業を終え、3人の子どもを保育園に預けて職場に復帰しました。周囲からは「大変でしょう」と声をかけられますが、正直に言えば、復職への不安はほとんどありませんでした。それは、この育休が、私にとって「最後の夏休み」とも言えるような、豊かで充電できた時間だったからです。

その背景には、ある育休コミュニティへの参加がありました。母親であることを一旦横に置き、「私自身」に立ち返ることができた体験は、今でも私の土台になっています。

◆ 自己理解が自信に変わる——対話をもたらす力

その育休コミュニティでは、内省と対話を軸に、自分を見つめ直す機会がたくさん用意されていました。たとえば「キャッチコピーづくり」のワークでは、自分の過去・現在・未来を見渡し、強みアセスメントを活用しながら「自分らしさ」を言語化します。他の参加者と壁打ちを重ねる中で、自分の内面を社会化していく感覚があり、自分の価値に改めて気づかされました。

また、この場では「ギブ」の文化も強く、参加者がそれぞれの知識や経験を惜しみなくシェアしていました。ある人はキャリア講座を開き、私は家族理解に関するイベントを開催。助成金を申請して講師をお呼びできたことでとても充実したコンテンツを提供できました。お互いに学び合い、与え合う経験は、これまでにない学びの深さをもたらしました。

◆ 小さな実践が日常を変える——「3 Good Things」の習慣

このコミュニティで出会った「ポジティブ心理学」は、私の子育てにも大きな変化をもたらしました。「あるものを見る」という視点を取り入れ、夜には子どもたちと「3 Good Things」を共有するようになったのです。

これは、「今日良かった3つのこと」を話す時間。最初はゆっくり言葉を探していた子どもたちも、今では自然に語ってくれるようになりました。「給食がおいしかった」「〇〇ちゃんと遊べた」「お母さんが大好き」……そんな日常の中の小さな喜びを分かち合うことで、親子の絆も深まり、幸福感が増えています。

◆ 職場でも始めたエンパワメント——マネジメントの視点からの応用

復職後、私はチームマネジメントの一環として、メンバーの「強み」に注目する取り組みを始めました。一つは、ストレングスファインダー(クリフトンストレングス)を受検して、それぞれの資質を明らかにし、その資質を活用できた業務上のエピソードを書き出してもらいました。そのエピソードを受けて、今年度どのようなことに活かそうか、どのような研修を受講すべきか、今後のキャリアについて1on1で深める時間をもちました。

後輩の感想としては、「自分の弱点だと思っていたことが強みだと捉え直すことができ、モチベーションが上がる」「自分にとって当たり前だと思っていたけど、周囲から見ると真似することが大変だったんだ」という気づきを得られたというフィードバックを受けました。そして、「受検しただけでは腑に落ちなかったけれど、1対1で深める時間をもったことでより自分について理解ができました」、「チームの資質を知ることが純粹に面白い、補い合えることがわかった」という言葉もいただきました。

こうしたプロセスは、単なる個人の理解にとどまらず、チーム全体の結束や信頼関係の強化にもつながっていると感じています。メンバーが互いの特性や強みを認識し、尊重し合えるようになることで、自然と「頼る」「助ける」の関係が生まれ、心理的安全性が高まっていきました。強みに注目するアプローチは、単なる人材育成の手法ではなく、チームビルディングそのものの土台になるのだと実感しています。

個々の力を活かしながら、共に補い合い、前に進んでいく——そんな「チームで働くことの喜び」を改めて感じる機会にもなりました。ポジティブ心理学の理論と実践を土台に、「他者貢献のためのマネジメント」が自分自身をもアップデートしてくれている感覚があります。支援者をエンパワメントする際に、それぞれがもっている「強み」に着目することの意味を改めて感じました。

◆ 対人援助職のリアル——子育てとキャリアのはざま

このような育休中の経験を経て、私は対人援助職に従事する子育て中のスタッフのための場づくりを計画しました。そこには、以下のようなリアルな課題があります。

- 子育てと仕事の両立への不安

- キャリアの停滞感や自信の低下
- インプット・アウトプットの不足
- ふりかえりが「一人反省会」になりがち

これらを乗り越えるには、「安心して自分を語り、力を取り戻す場」が必要です。そこで、制度を活用し、業務時間内にセルフエンパワメントの機会を設けることを提案しました。

◆ 組織を越えた対話の仕組み——横断型コミュニティの設計

新たに立ち上げたコミュニティは、月1回、1時間。Zoomを活用し、札幌・京都・広島などの複数法人から参加者を募る「横断型」の場としました。

ここで重視しているのは「安心して語れる仕組み」です。肩書や雇用形態の違いが発言を妨げないように、以下の原則を明示しています。

- 肩書や立場を脱ぎ捨てて参加する
- 安心・安全な場を共につくる
- 自他を尊重する
- 個人情報には外に持ち出さない
- ギブとアウトプットを大切に
- 無理なく関わる

これらの原則は、他社の子育てコミュニティの知恵も参考にしながら設計しました。

◆ 「支援する人」が孤立しない社会へ——ケアの循環を広げる

大手企業では、子育て中の社員を支える仕組みが整備されつつあります。オンラインでの交流やピアメンタリングが行われ、組織文化の変革にもつながっています。

では、私たち対人援助職の現場はどうでしょうか。「支援する人」が孤立しないためには、もっと意図的にエンパワメントの循環を設計する必要があります。

今年度、私はこのコミュニティの運営を通じて、実践知の共有や他組織との連携を進めていきたいと考えています。「ケアする人をケアする」ことを当たり前に行える現場づくりを、共に模索していきたい——そんな願いを込めて、これからも挑戦を続けていきます。