

保育職のためのマインドフルネスをベースとした 研修に関する予備的検討

Preliminary Examination of Mindfulness-Based Training for Early Childhood Educators

ポーター 倫子*¹、田邊 圭子*²、武田 恵美*³

要旨

本研究では、保育者を対象としたマインドフルネストレーニング（MT）に着目した研修を検討していくための予備調査（文献調査）を行った。その結果、保育者には職場の人間関係や労働条件に起因したストレスが多いこと、対人援助者独特のストレス、バーンアウト、共感疲労があることが分かった。また保育者へのMTの導入を積極的に行っている海外の研究動向を概観した結果、MTは保育者のバーンアウトやストレスの軽減、セルフ・コンパッションの強化のみならず、子どもとの関係を良好にし、よりよい保育環境に寄与する可能性が示唆された。

キーワード：保育職（early childhood educator）／

マインドフルネストレーニング（mindfulness training）／ストレス（stress）

I. はじめに

近年、支援対象である子どもや保護者の状況が多様化する中、支援者である保育者の負担がこれまで以上に増大していることが指摘されている（内田・木野，2019）。特にここ数年では、保育者による不適切保育（例、子どもの虐待）が社会の注目を集めており、保育者側にますます余裕がない状況が生じている。また保育職のような対人援助職では、利他主義が重んじられることより、自分自身をいたわること（セルフ・コンパッション）が後回しになりがちである。そのため、保育者のメンタルヘルス向上のための施策を考える事が重要である。

対人援助職のストレスやバーンアウトの軽減の

ために、海外ではマインドフルネストレーニング（MT）の実施が試みられてきた（立石・小谷野，2011）。マインドフルネスは、もともと仏教の瞑想を基にしており、1979年にKabat-Zinnによって開発されたと言われている（立石・小谷野）。しかしマインドフルネスにはさまざまな定義が存在し、APA（American Psychological Association：米国心理学会）の心理学辞典では、自分の内的状態や周りの環境に気づくことであると説明されている（2022）。加えて、自身の思考、感情、および現在の経験に対して、評価や即座の反応をせずに注意深く観察することを通じて、有害な習慣や自動的な反応を回避するのに役立つスキルを学ぶことであるとも解説している。佐渡（2020）は、マインドフルネスの実践がストレス軽減に及ぼす影響について、次のように説明している。まず（1）ストレスは脳内で扁桃体の活動を増加させ、前頭葉の論理的思考を低下させ、現実よりも悲観的な認識や認知の歪みを引き起こす、（2）マインドフルネスは、現在の状況を受け入れることに焦点を当てることにより、扁桃体の活動を抑制し、冷静に状況を捉える能力を向上させる、（3）その

*¹ PORTER, Noriko

北陸学院大学 教育学部 幼児教育学科
保育原理、保育者論、子育てと支援、子どもの理解と援助

*² TANABE, Keiko

北陸学院大学 教育学部 初等中等教育学科
保育内容・表現指導法、表現、健康活動、体育科指導法

*³ TAKEDA, Megumi

北陸学院大学 教育学部 幼児教育学科
保育内容・表現指導法、表現、音楽科指導法、音楽、器楽

結果、ストレスを抱えていた時の過度な捉え方や見落としを防ぎ、状況に適切に対応することができ、ストレス減少につながる、ということである。日本でも、マインドフルネス学会が設立されるなど、学术界などでその有用性が紹介されるようになってきている。関心が高まっている中、対人援助職者を対象としたMTの活用を検討した研究は行われつつあるが、保育の分野では筆者らの知る限り殆ど行われていない。

そこで本研究では、保育職のためのマインドフルネスをベースとした研修に関する予備的検討を試みる。①日本の保育者が抱える問題として、早期離職とそれを引き起こす要因やメンタルヘルスの問題に焦点をあてて論じる。②対人援助職特有のメンタルヘルスの問題を取り上げ、またその理由について考察する。③日本における対人援助職を対象としたMTの適用や効果を検討した研究について、簡単に言及する。④保育者を対象としたMTの導入を積極的に行っている海外（特に米国）の研究動向を紹介する。

Ⅱ. 日本の保育職早期離職とその原因

1. 離職率について

保育職においては、近年保育職において、保育者の早期離職が継続的な問題となっている。厚生労働省の平成28年及び平成29年社会福祉施設等調査によると、保育所で勤務する保育士全体（公営および私営保育所に勤務する保育士）の経験年数は、2年未満が15.5%、2-4年未満が13.3%、4-6年未満が11.1%、6-8年未満が9.5%となっており、勤務経験が8年未満の保育士が49.4%と約半数を占めている。また、保育士の離職率は、全体（公営および私営保育所）で9.3%であり（厚生労働省，2020）、幼稚園教諭の離職率は、文部科学省平成28年度学校教員統計調査によると、全体（公立および私立幼稚園）で10.7%である（文部科学省，2018）。

2. 保育者の離職要因について

離職要因については、東京都福祉保健局の東京都保育士実態調査報告書（2019）によると、保育士として就業した者が退職した理由（複数回答）として最も多かったのは、①「職場の人間関係」33.5%で、次いで②「給料が安い」29.2%、③「仕

事量が多い」27.7%、④「労働時間が長い」24.9%、⑤「妊娠・出産」22.3%、⑥「健康上の理由（体力含む）」20.6%の順となっている（厚生労働省，2020）（図1）。

	勤務者	採用者数	採用率	退職者数	離職率
全体	407,287人	60,830人	14.9%(15.1%)	37,716人	9.3%(9.4%)
うち公営	118,481人	10,087人	8.5%(8.5%)	6,941人	5.9%(6.3%)
うち私営	288,806人	50,743人	17.6%(18.1%)	30,775人	10.7%(10.8%)

（出典）平成28年及び平成29年社会福祉施設等調査（厚生労働省）
 （※）括弧書きは前年度の数値。
 （※）回収率（H28：93.9%、H29：94.3%）を100%に置き直した集計値。

図1 保育所で勤務する保育士の経験年数（常勤のみ）

幼稚園教諭に関しても、同様に「職場の人間関係」が大きな原因となっている。東京都私立幼稚園連合会（2019）の幼稚園の人材確保支援事業調査研究報告書によると、幼稚園教諭の主な離職理由は、①「結婚出産」が最も多く、次いで②「人間関係」、③「ストレス」、「不明」、④「労働条件」、⑤バーンアウト（燃え尽き症候群）⑥介護の順となっている。但し、この調査の回答者は、加盟園の設置者・園長等となっていることから、離職者の真の意思がどの程度反映されているのかは不明確である。

これらの調査より、保育士と幼稚園教諭のどちらも、「人間関係」を理由とした離職が多いことがわかった。また、「給料が安い」、「仕事量が多い」、「労働時間が長い」などの労働条件や、「ストレス」による離職も多いことが示唆された。

Ⅲ. 保育者のメンタルヘルス

1. ストレスについて

令和4年労働安全調査（厚生労働省，2022）によると、仕事や職業生活に関することで強いストレスとなる事項がある労働者の割合は82.2%となっており、保育職においても例外ではないと考えられる。そして、保育者の離職要因として上位であった、「人間関係」や「労働条件」もまた、保育者の「ストレス」要因となり、離職に繋がっていることが考えられる。

宇佐美ら（2015）によれば、保育者のストレスの主な特徴は、「職場の人間関係」と「仕事の量的負担」であり、特に同僚との関係の問題が、心理的ストレス反応に最も強く影響することを報告

している。松村（2015）は、保育者のストレスに関する要因について調査し、「職場環境・職場での人間関係」、「子どもへの対応」、「知識と現場のギャップ」の3つの要因が多いことを明らかにし、経験年数によってストレス要因が変化することも示唆している。また、保育現場のストレス自体を軽減することの困難さについて触れ、ストレスを抱えながらも健康維持できる支援体制を強調している。

これらのことから、保育者のストレスの主な要因として、「職場の人間関係」、「職場環境」、「労働条件」、「子どもへの対応」が挙げられることがわかった。保育職は、職業的な特性として、多様な人々との対人関係を必要とする。そして、関与する人々は、乳幼児から保護者、上司や同僚まで年齢層が広く、立場も多様であるため、常に、関係性に応じた適切なコミュニケーションと行動を選択する必要がある。このような様々な関係性への対応が、保育者のストレス要因となる可能性は高く、保育職においては、職場の環境下で生じる人間関係のストレスを管理し、軽減するための対策を検討する必要があると考える。

2. 共感疲労について

対人関係が重視される保育職は、子ども、保護者、上司や同僚と関わり、自らの様々な感情を抑制して管理することが必要とされることから、しばしば「感情労働」と位置づけられている（太田, 2022）。「感情労働」とは、米国の社会学者A. R. ホックシールドによって紹介された用語であり、相手の中に適切な精神状態を起こすため、自らの感情を管理抑制する労働であり、メンタル面の回復が困難であると言われている（兼間, 2015）。保育者にとっては、子どもはもちろんのこと、保護者や同僚に対して感情をコントロールすることが日常的に求められている（戸田ら, 2011）。特に「保育所保育指針」（厚生労働省, 2017）第1章 総則 2 養護に関する基本的事項 イ 情緒の安定（イ）内容 ②には、「一人一人の子どもの気持ちを受容し、共感しながら、子どもとの継続的な信頼関係を築いていく」ことが挙げられており、子どもに共感する能力が求められていることが明らかである。しかし、このような相手への共感が強調されることに対して、近年「共感疲労」の間

題が懸念されるようになってきた（木野・内田, 2021）。

「共感疲労」（Compassion Fatigue）とは、米国のJoinson（1992）によって紹介された用語である。看護師の職場での燃え尽き状態を調査中に、看護師たちが患者の世話をする能力を喪失したように見えたことに注目し、この概念を提唱したと言われている。Joinsonはこの概念に正確な定義を与えていなかったが、後にFigley（1995）によって、STS（Secondary Traumatic Stress）（支援者が他人のトラウマを経験することで自身がトラウマを経験すること）と類似した用語として紹介されている。共感疲労の概念にはさまざまな定義が存在し、特定の1つに収斂するのは難しいが、一般的には他者の苦痛に深く共感し、悲嘆の感情を経験する状態と言われている（Ledoux, 2015）。しかし日本の保育職における共感疲労について取り上げた研究は筆者らの知る限りまだ少なく（木野・内田, 2021；内田・木野, 2019）、今後の課題と考えられる。

IV. 対人援助職のメンタルヘルスの問題

対人援助とは、何らかの課題や困難に直面している人を援助することであり、医療や保健、教育、福祉など人を対象とする職業に従事する人を「対人援助者」という。奥野（2008）は、この対人援助職に従事する人々が直面する特徴的な課題について、言葉にできない、混沌で曖昧、生々しく、目に見えないネガティブな感情に立ち向かうことであると言う。また同時に、被援助者が表現できない感情に対処し、それを仕事として扱うことにより、対人援助者自身も感情と理性、心を最大限に活用する必要があると説明する。このような対人援助職の業務において暗黙に要求される感情の性質を、前述した「感情労働」の概念を用いて論じられることがある。対人援助職とは、専門家としての知識や技能に加え、仕事として自身の感情までも規制し管理することが求められる職業と言えよう。

1. ストレスについて

対人援助職では、ストレスがかかりやすく、心身の健康を害することも多く、援助者自身が援助を受けざるを得ないこともめずらしくない（奥野,

2008)。厚生労働省(2023)の「過労死等の労災保証状況」では、精神障害の労災請求件数、支給件数共に最も多い事業種が「医療、福祉」であることから対人援助職の医療及び福祉従事者のストレスの高さが窺われる。また、文部科学省(2012)は、教員のメンタルヘルスの現状について、精神疾患以外の病気休職者がほぼ横ばいなのに対して、精神疾患による病気求職者の割合が平成11年から22年までの10年で約3倍に増加したことを報告している。

2. バーンアウトについて

慢性的なストレスは、精神を消耗させ、バーンアウト症候群(燃え尽き症候群)の危険性をもたらす。バーンアウト症候群とは、感情的な疲労(emotional exhaustion)と冷笑(cynicism)の症候群であり、対人援助者の間で頻繁に起こる。感情的資源が枯渇するにつれ、心理的レベルで自分を捧げることはもはやできなと感じることや、被援助者に対する否定的で皮肉な態度や感情の生起、そして、被援助者との仕事に対する自分自身への否定的評価や仕事の成果に対する不満を感じることと説明されている(Maslach, 1981)。このように、対人援助職者がバーンアウトを経験する場合、援助者が提供するケアやサービスの低下のみならず、援助者の肉体的疲労や離職、欠勤、士気が低下する可能性がある。

3. 共感疲労について

バーンアウト以外にも、対人援助職のメンタルヘルス研究の一環として、「共感疲労」が取り上げられている。岸本ら(2019)の看護師を対象としたレビュー研究では、精神科でトラウマを抱える患者を支援する看護師は共感疲労のリスクが高く、一方、産婦人科で出産に立ち会う看護師は共感満足を感じやすい傾向があることが報告されている。この差は、専門業務の性質によるものであり、特に精神科での看護は共感疲労に影響を与えやすいことが示唆されている。また、乾・宮林(2023)のレビュー研究では、年齢が高い看護師の共感疲労スコアが低い一方で、年齢が低い看護師はバーンアウトや共感疲労が高く、思いやり満足度が低いことが報告されている。岸本ら(2019)も同様に、経験年数の浅い看護師が共感疲労に陥りやすいとし、共感疲労につながる状況として、

「ケアの経験不足の自覚」「共感疲労に関する知識の不足」「質の高いケアを得るための時間と能力の不足」を挙げ、共感疲労に関する援助技術や援助関係における感情コントロールへの知識や能力の未熟さによると考察している。これらの結果より、対人援助者への感情の取り扱いに関する教育や研修を通して、援助者自身の感情や心に対するケアを行っていくことが非常に重要であると考えられる。

V. 対人援助職におけるMTの期待される効果

日本でも、対人援助職のストレスや共感疲労を軽減するためのプログラムとして、マインドフルネストレーニング(MT)が注目されてきた。対人援助職では、被援助者への援助は一通りではなく、被援助者の数だけあると言われている。また、職場や仲間、援助者の生活や家族など援助者を取り巻く環境も援助者に影響を及ぼす。脳は基本的には同時に一つのことにしか注意を注げないことより、頻繁な注意のシフトがストレスの増加につながるということが想定される(佐渡, 2020)。このようなストレスに対して、意図的に現在の瞬間に注意を向け、判断せずにあるがままを受容するマインドフルネスは、援助者の心の健康を保つために重要であり、対人援助者を対象としたよりよいマインドフルネスプログラムの開発が望まれる。

日本における対人援助職を対象としたMTの例として、ホスピス緩和ケアに従事する支援者のストレスの軽減と資質の向上を目的とした伊藤ら(2018)の研究がある。これは、マインドフルネス認知療法に基づいた介入プログラムの開発研究であり、研究参加者は、短期的には身体的疲弊感の減少と多様なマインドフルネススキルが向上し、長期的には死に対する関心を高め、患者や家族の価値観を受け入れるという変化が認められたことが報告された。またソーシャルワーカーを対象とした別の研究では、マインドフルネスの経験がソーシャルワーカーの自動的な思考や感情反応からの脱中心化を促し、危機や対決の場面における冷静さを保持する能力、自己への許しを培う能力、そしてクライアントや周囲との認知レベルを超えた身体感覚から生まれる統合感を深めることが分かった(池埜, 2017)。日本における対人援助職

を対象としたマインドフルネス療法の研究は、現在進行中のものが多い。今後の研究によって、さらに洞察と理解が深まることが期待できる。

VI. 海外で行われている保育者及び教師向けMT研究の動向

1. 保育者のウェルビーイング

保育者のウェルビーイング (Well-Being) に対する関心は、米国を中心に国際的に高まっている。これは保育者の心身の健康や幸福感はもちろんのこと、子どもへの影響や保育の質に間接的に関連しているからである (Becker et al., 2017)。またこれまでは、学校や園の研修・介入プログラムの対象は主に子ども中心であったため、教師や保育者のウェルビーイングの重要性が見逃されがちであったという問題も指摘されている (Flock et al., 2013)。保育者のウェルビーイングに関する近年の代表的な研究として、Cumming (2017) による先行文献レビューが挙げられる。2013年から2017年の間に発表された論文で『幼児教育者』及び『ウェルビーイング』『ストレス』『仕事満足度』『バーンアウト』『教育の質』という検索式で調べたところ、米国での研究が最も多く10件、続いてオーストラリア6件、カナダ、ドイツ、トルコ、フィンランド、ギリシャ、香港が各2件であった。ここでは、保育者のウェルビーイングを「職場環境」「職員間の人間関係」「仕事の充実感」「心理的・感情的な幸福」という4つのテーマで整理している。研究結果として、給与や労働条件、雇用の安定性に加え、同僚との関係や仕事の自律性といった職場の環境が、保育者の心理的・感情的ウェルビーイング (バーンアウトや心理的なストレスなど) に影響を及ぼしていることが明らかにされた。さらに、保育の実践には高度な感情労働が必要であるにもかかわらず、保育者の心理的・感情的ウェルビーイングについて調査した研究が稀少であることが問題視されている。

保育者の心理的・感情的ウェルビーイングの研究としてさらに注目したいのは、二次的外傷性ストレス (Secondary Traumatic Stress <STS>) の問題である。これは、心的外傷後ストレス障害 (Post Traumatic Stress Disorder <PTSD>) の症状をもつ人と関わる援助者が、同じように傷ついてしまう

ことで、この現象は「共感疲労」としても知られている (Erdman et al., 2020)。主な症状としては、共感の消耗や慢性的な疲労が挙げられ、子どもや家族への共感が難しくなることや、バーンアウト、うつ症状や不安を感じることもあると言われている。Erdman et al.は、トラウマを抱えた子どもたちを保育する場合、このような「共感疲労」を経験する可能性が高いと述べ、女性や新任保育者、もともと共感的な性格の人、個人的なトラウマが未解決な場合には、その傾向が強くなりやすいと説明している。保育者は低賃金などで既に経済的圧迫感を感じており、子どものために自己犠牲を払ってでも仕事を続けることで、より感情的ウェルビーイングが脅かされ、「共感疲労」を経験しやすい危険性があるとする。実際、米国の低所得家庭の幼児を対象とした補償教育であるヘッドスタートプログラムの教員には、抑うつ症状がよくみられ、おおよそ4人に1人が抑うつの診断を受けていることが報告されている (Whitaker et al., 2013)。ヘッドスタート教員の心理的健康のレベルが低いことは、貧困にあえぐ子どもたちの就学準備を向上させるという目標を達成することを困難にしていることであり、急速な問題解決が求められている。

2. MTが及ぼす保育者や教師のウェルビーイングへの影響

このような保育者や教師のウェルビーイング、特に主観的幸福感 (もしくは、主観的健康感) を高める方法として、近年マインドフルネス・トレーニング (MT) の有効性が注目されている。ここでは保育者や教師を対象としたMTによって主に効果がみられた「バーンアウト」「ストレス」「セルフ・コンパッション」の3点との関係に絞って紹介したい。またMTについては、マインドフルネスベースプログラム、マインドフルネスストレス低減法、マインドフルネス認知療法など、さまざまな用語が用いられているが、ここでは、MTとして統一し、報告する。

1) バーンアウト

まず米国を中心に欧米で行われた教師を対象としたMTの効果に関する研究の中では、バーンアウトの減少が挙げられている (Becker et al., 2017; Flock et al., 2013; Jennings, 2017; Klingbeil &

Renshaw, 2018; Roesler, 2012, 2013)。教師は日常的に生徒やその保護者、他の教職員との多くのコミュニケーションを要求される対人職であり、このような状況が、バーンアウトという、業務への興味や熱意の喪失と精神的なエネルギーの枯渇を引き起こす可能性があるとする(奥村ら, 2015)。教師を対象としたMTを用いた介入が行われた場合、実験群でのバーンアウトの度合いが、統制群に比べて有意に低下することが確認されており、MTが教師のバーンアウトを減少させる有効な方法であることが示唆されている。

近年の中国における研究では、保育者へのMTがバーンアウトを予防し、軽減することが報告されている(Cheng et al., 2022; Ma et al., 2021; Wang et al., 2022)。まず中国では、保育者に対する園児の数が多いということもあり、高い職務要件と厳しい管理下で働いている保育者の50%以上がバーンアウトを経験しているとの報告もある(Li et al., 2020)。そのような状況を受け、最近のパイロット研究ではあるが、MTが保育者の情緒的知能とマインドフルネスを有意に向上させ、バーンアウトと抑うつを減少させることが報告されている(Cheng et al., 2022)。この研究では、MTが保育者の現在の瞬間への意識の向上、感情調節の改善、そして共感と受容の増加に寄与すると結論づけている。Yang et al. (2023)の研究では、保育者が認識する労働環境、たとえば過重労働と保育者と子どもとの関係にマインドフルネスがどのように作用するかが検討されている。その結果、マインドフルネスの促進が過重労働の予防に寄与し、結果的に保育者と子どもとの関係を改善する可能性があることが報告されている。

2) ストレス

教師のストレス軽減に関するMTの効果についての研究がいくつか報告されている。まず、Roeser et al. (2013)の研究では、MTを導入した実験群の教師に対して、生徒指導、時間的制約、事務作業や報告などの仕事関連のストレスが有意に低減したとの結果が示された。また障害をもつ児童の親と教員を対象としたMTの効果を検証した研究の中では、MTを用いた介入を行った実験群において、親と教員のストレスや不安の有意な減少が確認された(Benn et al., 2012)。さらに、Montero

-Marin et al. (2021)の研究でも、MTが教師のストレスを軽減する効果が報告されている。この研究では、MTの指導方法として、インストラクター主導と本による独学を比較し、インストラクター主導の方がより効果的であることが明らかとなった。しかしながら、アクセスや参加の制約からインストラクター主導のMTに参加できない教師のために、独学のMTも有効な選択肢として提案された。

3) セルフ・コンパッション

MTの顕著な効果の一つとして、セルフ・コンパッションの強化が挙げられる。Benn et al. (2012)の研究では、障害を持つ児童の親と教員を対象にMTの導入を実施し、セルフ・コンパッションの増加が確認された。MTによるセルフ・コンパッションの増加については、Flock et al. (2013)の研究でも同様な結果が報告されている。さらにMTの長期的な効果を検討したRoeser et al. (2013)の研究では、3か月後の追跡調査において、MT導入後のマインドフルネスとセルフ・コンパッションの増加が、後のストレス、バーンアウト、不安、うつ症状の軽減を媒介していることが明らかになった。このことより、MTが教師のマインドフルネスとセルフ・コンパッション増加に直接的な効果を持ち、それがストレスやバーンアウト、その他の心理的症状の改善を媒介していることが示された。

3. 保育者のマインドフルネスが子どもに及ぼす効果

これまでの研究においては、保育者や教師の気質または特質としてのマインドフルネス(気質的マインドフルネス)が、子どもとの関係、子どもの社会的・感情的な能力、学業成果に及ぼす影響が検討されている。まず気質的マインドフルネス(dispositional mindfulness)を有する者は、自らの思考、感情、身体的な刺激への反応、そして体の内部の感覚に気づき、それらを受け入れることができると考えられている(Becker et al., 2017)。このような自己意識は、自己の調整能力の強化や過度な反応の減少に寄与することから、保育者の望ましい資質とされている。特に米国の場合、ヘッドスタートプログラムなどに従事する保育者は、ホームレス、ひとり親家庭、低収入といった困難

な背景を持つ子どもたちを保育するという役割が課せられている。これらの子どもたちは、葛藤や挑戦的な行動を示すことが多く、保育者と子どもとの関係の質の向上や保育者の冷静で受容的な対応が求められる。そのため、保育者の感情の自己調整やウェルビーイングの維持は必要不可欠である。

Becker et al. (2017) は、保育者の気質的マインドフルネスが保育者と子どもの関係に及ぼす影響について、次のような概念的枠組みを仮説として、研究を行った (図2)。子どもと保育者の良好な関係は、子どもの社会的感情的能力や学業面での成功につながるという知見に基づいている。その結果、①気質的マインドフルネスが高いほど、保育者と子どもとの関係において葛藤が少なく親密的であること (c)、②気質的マインドフルネスの高さと葛藤の少なさとの関連は、抑うつ症状の低さによって部分的に媒介されること (より大きなマインドフルネスはより少ない抑うつ症状と関連し、より少ない抑うつ症状はより低い葛藤とも関連していること) (a, b) が検証された。これらのことより、気質的マインドフルネスのレベルが高い保育者は、子どもたちとのより質の高い関係を

を維持する可能性があることが示唆され、そのためにはMTなどの導入が有効であることが推察された。

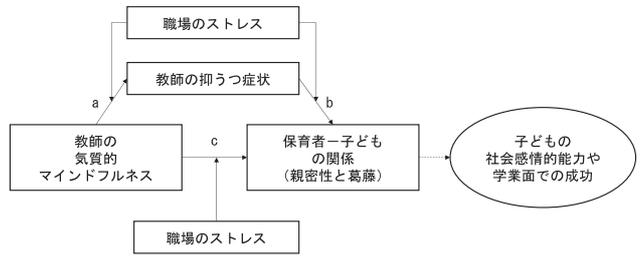


図2 保育者の気質的マインドフルネス、保育者-子どもの関係、保育者の抑うつ、職場のストレス、子どもの社会的感情的能力や学業面での成功の関係性についての概念的枠組み (Becker et al, 2017 第一著者が和訳)

その他、教師全般を対象にした研究において、いくつかの理論モデルが提案されている。中でも、Roeser et al. (2012) の研究は注目されており、MTの効能として、教師のマインドフルネスと職業的セルフ・コンパッションを高めることで、コーピング能力やレジリエンスを向上させることができると考えられている (図3)。これにより、生徒

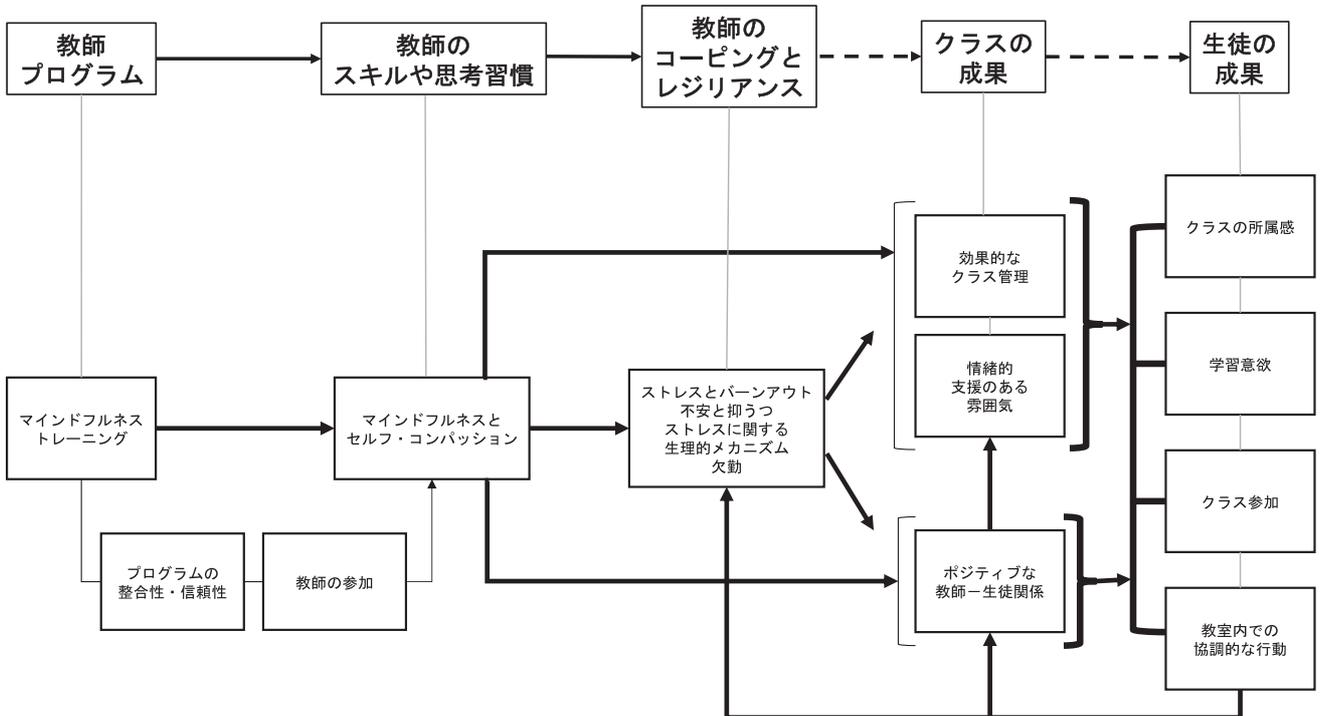


図3 教師、クラス環境、および生徒へのマインドフルネストレーニングの効果に関する仮説のロジックモデル (Roeser et al., 2012 第一著者が和訳)

との良好な関係を築くことが可能となる。同時に、教師はクラスの運営を効果的に行い、生徒の感情に適切に対応する能力が向上する。そしてこの良好な関係性は、生徒のクラスへの所属感、学習意欲の向上、授業への積極的な参加を促進し、生徒の学習能力全般に肯定的な効果をもたらすことが期待されている。

以上のことより、MTの効果は、教師に対する直接的影響だけでなく、保育者や教師がマインドフルであることが、子どもとの関係を良好にし、より良いクラス環境を築くことにも寄与することがわかった。このような環境は、こどもの社会的、情緒的能力の向上や学業の成功を促進することに寄与する。保育者や教師へのMTの直接的・間接的効果の研究は、まだ進行中で新しい分野であるが、日本の教育においても、これらの理論モデルを基にした研究が進められることが期待される。

V. おわりに

本研究では、保育職のためのマインドフルネスをベースとした研修を開発していくための予備的検討という位置づけで、日本の保育者や対人援助者特有のメンタルヘルスの問題に焦点を当て論じた。また、この分野で既に研究が進められている海外の保育や教育の分野におけるMTの研究動向を紹介した。これらを通し、MTは保育者のバーンアウトやストレスの軽減、セルフ・コンパッションの強化のみならず、子どもとの関係を良好にし、よりよい保育環境に寄与する可能性が示唆された。今後の研究では、実際に保育の分野で行われている海外のMTプログラムに関する文献を調査し、日本の保育職向けのMT研修内容を検討していく予定である。

〈文献〉

American Psychological Association. (2022). *Psychology topics "Mindfulness"* <https://www.apa.org/topics/mindfulness>

Becker, B. D., Gallagher, K. C., & Whitaker, R. C. (2017). Teachers' dispositional mindfulness and the quality of their relationships with children in Head Start classrooms. *Journal of School Psychology, 65*, 40-53.

Benn, R., Akiva, T., Arel, S., & Roeser, R. W. (2012). Mindfulness training effects for parents and educators of

children with special needs. *Developmental Psychology, 48* (5), 1476-1487.

Cheng, X., Zhang, H., Cao, J., & Ma, Y. (2022). The effect of mindfulness-based programs on psychological distress and burnout in kindergarten teachers: A pilot study. *Early Childhood Education Journal, 50* (7), 1197-1207.

Cumming, T. (2017). Early childhood educators' well-being: An updated review of the literature. *Early Childhood Education Journal, 45*, 583-593.

Erdman, S., Colker, L. J., & Winter, E. C. (2020). Preventing compassion fatigue: Caring for yourself. *Young Children, 75* (3), 28-35.

Figley, C. R. (Ed.). (1995). *Compassion fatigue: Coping with secondary traumatic stress disorder in those who treat the traumatized*. Brunner/Mazel.

Flook, L., Goldberg, S. B., Pinger, L., Bonus, K., & Davidson, R. J. (2013). Mindfulness for teachers: A pilot study to assess effects on stress, burnout and teaching efficacy. *Mind, Brain and Education: The Official Journal of the International Mind, Brain, and Education Society, 7*(3), 10.1111/mbe.12026. =

池埜 聡. (2017). マインドフルネスがもたらすソーシャルワーク援助関係への影響：社会福祉従事者の主観的変容を踏まえた探索的研究. *人間福祉学研究, 10* (1), 91-116.

乾美由紀・宮林郁子. (2023). 看護師の共感疲労に関する過去5年間の研究の動向. *清泉学院大学看護学研究紀要, 3* (1), 35-43.

伊藤義徳・笹良剛史・栗山登至・木甲斐智紀・平仲 唯・玉榮伸康・坂本大河. (2018). ホスピス緩和ケアに従事する支援者のためのマインドフルネス認知療法の効果. *マインドフルネス研究, 2* (2), 66-81.

Jennings, P. A., Brown, J. L., Frank, J. L., Doyle, S., Oh, Y., Davis, R., Rasheed, D., DeWeese, A., DeMauro, A. A., Cham, H., & Greenberg, M. T. (2017). Impacts of the CARE for Teachers program on teachers' social and emotional competence and classroom interactions. *Journal of Educational Psychology, 109*(7), 1010-1028.

Joinson, A. (1992). Coping with compassion fatigue. *Nursing, 22*(4), 116-122.

兼間和美. (2015). 保育教諭に求められる感情労働の必要性と多様性について：保育士インタビュー及びアンケート調査を基に. *四国大学紀要, 44*, 29-41.

- 岸本久美子・瀬戸口ひとみ・香月毅史. (2019). 看護師の共感疲労と共感満足に関する文献レビュー. *秀明大学看護学部紀要*, 1(1), 1-9.
- 木野和代・内田千春. (2021). 若手保育者の職務経験と精神的健康：共感性とレジリエンスを考慮した事例の検討. *宮城学院女子大学発達科学研究*, 21, 69-80.
- Klingbeil, D. A., & Renshaw, T. L. (2018). Mindfulness-based interventions for teachers: A meta-analysis of the emerging evidence base. *School Psychology Quarterly*, 33(4), 501-511.
- 厚生労働省. (2017). *保育所保育指針* (p. 7). 東京：フレール館.
- 厚生労働省. (2020). *保育士の現状と主な取組：保育の現場・職業の魅力向上検討会（第5回）参考資料1* <<https://www.mhlw.go.jp/content/11907000/000661531.pdf>> (2023年11月28日16時07分)
- 厚生労働省. (2022). *令和4年 労働安全衛生調査（実態調査）結果の概要*. <https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/r04-46-50_kekka-gaiyo02.pdf> (2023年11月1日19時23分)
- 厚生労働省. (2022). *令和4年度版過労死等防止対策白書（本文）* (pp. 66-69). <<https://www.mhlw.go.jp/stf/wp/hakusyo/karoushi/22/index.html>> (2023年11月29日10時11分)
- Ledoux K. (2015). Understanding compassion fatigue: understanding compassion. *Journal of Advanced Nursing*, 71(9), 2041-2050.
- Li, S., Li, Y., Lv, H. Jiang, R., Zhao, P., Zheng, X., Wang, L., Li, J., & Mao, F. (2020). The prevalence and correlates of burnout among Chinese preschool teachers. *BMC Public Health* 20, 160. <https://doi.org/10.1186/s12889-020-8287-7>
- Ma, Y., Wang, F., & Cheng, X. (2021). Kindergarten teachers' mindfulness in teaching and burnout: The mediating role of emotional labor. *Mindfulness*, 12(3), 722-729.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2(2), 99-113.
- 松村朋子. (2015). 保育者のストレスに関する文献レビュー. *大阪総合保育大学紀要*, 10, 203-213.
- 文部科学省. (2012). *教員のメンタルヘルスの現状：平成24年1月22日文部科学省 初等中等教育局 初等中等教育企画課* <https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/shotou/088/shiryo/_icsFiles/afiedfile/2012/02/24/1316629_001.pdf> (2023年11月28日10時02分)
- 文部科学省. (2018). *学校教員統計調査－平成28年度（確定値）結果の概要－2. 調査結果の概要*. <https://www.mext.go.jp/component/b_menu/other/_icsFiles/afiedfile/2018/03/28/1395303_03.pdf> (2023年11月1日20時15分)
- Montero-Marin, J., Taylor, L., Crane, C., Greenberg, M. T., Ford, T. J., Williams, J. M. G., García-Campayo, J., Sonley, A., Lord, L., Dalgleish, T., Blakemore, S. J., MYRIAD team, & Kuyken, W. (2021). Teachers "finding peace in a frantic world": An experimental study of self-taught and instructor-led mindfulness program formats on acceptability, effectiveness, and mechanisms. *Journal of Educational Psychology*, 113(8), 1689-1708.
- 奥村太一・森 慶輔・宮下敏恵・西村昭徳・北島正人. (2015). 日本版MBI-ESの作成と信頼性・妥当性の検証. *心理学研究*, 86(4), 323-332.
- 奥野洋子. (2008). 「援助すること」と「援助されること」：対人援助関係の二重性. *近畿大学臨床心理センター紀要*, 1, 65-73.
- 太田早津美. (2022). 保育における感情労働について－保育士は対人援助職として感情労働をどのように感じているか－. *桜花学園大学保育学 部研究紀要*, 25, 37-49.
- Roeser, R. W., Skinner, E., Beers, J., & Jennings, P. A. (2012). Mindfulness training and teachers' professional development: An emerging area of research and practice. *Child Development Perspectives*, 6(2), 167-173.
- Roeser, R. W., Schonert-Reichl, K. A., Jha, A., Cullen, M., Wallace, L., Wilensky, R., Oberle, E., Thomson, K., Taylor, C., & Harrison, J. (2013). Mindfulness training and reductions in teacher stress and burnout: Results from two randomized, waitlist-control field trials. *Journal of Educational Psychology*, 105(3), 787-804.
- 佐渡充洋. (2020). マインドフルネスが生活に必要な理由. *行動医学研究*, 25(2), 100-105.
- 立石彩美・小谷野康子. (2011). 対人援助職へのマインドフルネストレーニングの効果. *医療看護研究*, 8(1), 16-23.
- 戸田有一・中坪史典・高橋真由美・上月智晴・諏訪きぬ. (2011). *保育における感情労働：保育者の専門性を考*

える視点として. 京都: 北大路書房

- 東京都私立幼稚園連合会. (2019). *幼稚園の人材確保支援事業調査研究報告書* (p. 8). 文部科学省
- 内田千春・木野和代. (2019). 保育者養成で行う「共感疲労に陥らないための共感性プログラム」の提案と評価. *ライフデザイン学研究*, 15, 11-28.
- 宇佐美尋子・西 智子・高尾公矢. (2015). 保育者のストレスに関する研究. *聖徳大学研究紀要*, 26, 1-7.
- Wang, Y., Xiao, B., Tao, Y., & Li, Y. (2022). The relationship between mindfulness and job burnout of Chinese preschool teachers: The mediating effects of emotional intelligence and coping style. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(12), 7129.
- Whitaker, R. C., Becker, B. D., Herman, A. N., & Gooze, R. A. (2013). The physical and mental health of Head Start staff: the Pennsylvania Head Start staff wellness survey, 2012. *Preventing Chronic Disease*, 10, E181.
- Yang, L., Gao, T., Zhang, C. He, S., Gao, J. (2023). Kindergarten teachers' perceived work environment and the teacher-child relationship: A moderated mediation model. *Mindfulness* 14, 1246-1258.

謝辞

本研究は、2023年度北陸学院大学共同研究費の助成を受けて行われたものです。