

# マインドフルネス瞑想と社会変革

―セラピーから「智慧と倫理」へ

マーク・レオナルド

ブッダが生きたのは、二五〇〇年前のインド北部でした。その約二世紀後、インドの偉大な帝王アショーカが、自身の帝国をブッダの教えをもとに作り上げました。その後、数千年にわたり、仏教はアジア全域に伝播していきます。その法(ダンマ)は、さまざまな時代のさまざまな文化に受容される際に大きな影響力を發揮して、さまざまな流派が生まれました。二十世紀あたりから、アジアの仏教の各流派の拠点が西洋世界に誕生します。今や仏教は、一つの世界宗教として、

現代世界に取り入れられ、世界を新たな方法で形成するようになったのです。

一九七九年、分子生物学者のジョン・カバットジン(Jon Kabat-Zin)氏は、マサチューセッツ大学医学部にクリニックを開設し、慢性疾患による慢性的痛みやストレスに苦しむ患者に、マインドフルネス・ストレス低減法(MBSR: Mindfulness-Based Stress Reduction)を教授しました。カバットジン氏はこれを、「日本の」禅、テラワード仏教のヴィパッサナー瞑想、そしてヨガを組

み合わせたプログラムとして立ち上げましたが、より多くの人が利用しやすいように、世俗的な言葉で教授しました。

マインドフルネス瞑想は、瞬間瞬間の感覚的体験へと意識を集中させることを実践内容としています。ほんやりしたり、もの思いにふけたときに、意識を感覚に戻していくのです。そうすることで、自分が経験する出来事を受け入れる力や、気が散る際の自分の癖を自覚する力が高まっていきます。この実践を通じて、自分の思考、感情、感覚のパターンをよく理解し認めるようになり、状況が何か変化した時に無意識に機械的反応をしたりしなくなつていきます。

一九九〇年代、ジョン・ティーズデル(John Teasdale)、ジन्दル・シーガル(Zindel Segal)、マーク・ウィリアムズ(Mark Williams)の三人の臨床心理学者は、うつ病防止の新療法として瞑想の可能性に着目しました。マインドフルネス・ストレス低減法は、反復可能な実践プログラムであり、世俗的な言葉で教えられており、以前に医学的環境で用いられてきたため、最適のもので

した。(これを応用・発展して開発し)彼らがマインドフルネス認知療法(M B C T : Mindfulness-Based Cognitive Therapy)と呼んだこのプログラムにより、マインドフルネス瞑想の科学的基礎が築かれたのです。こうしてマインドフルネスは、職場におけるセラピーとして、また自己啓発法として、一気に注目が高まっていったのです。

#### 社会を変えるには、人間の内面を変えよ

私は、十年ほど前まで廃棄物管理の仕事に、それ以前は水産業に従事しておりました。私は、天然資源破壊の比率を減らすことに貢献し、より持続可能な未来を構築したいと思いました。そのために、廃棄物の削減や再利用の拡大に向けて意識を高め、そういう方針を実行させる努力をしてきましたが、このような働きかけは、あまり変化をもたらしているようには思えませんでした。

私は、気づきました。我々が今日直面している問題は社会の全体に浸透してしまっているものであり、人々

がこれまでとは違うように行動し始めるためには、まず皆が自身の内面を変えなければならないということに。それを実現できると思った唯一の方法が、瞑想を広く社会に教えていくことでした。そこで私は、仏教の伝統について社会の意識を高めようと、オックスフォード仏教学研究所に関わるようになり、二〇〇八年には、その姉妹事業であるオックスフォード・マインドフルネス・センター（OMC: Oxford Mindfulness Centre）の設立の手助けをしました。

OMCでは、「職場でマインドフルネス・プロジェクト」の提唱者になり、職場でマインドフルネスについて教えるための企業を設立しました。以前にもマインドフルネスを職場で生かそうとする試みはありましたが、それらの多くと私を用いる手法とは異なっていました。私の手法は、科学的知見に基づいたセラピーを取り入れたものであり、同様の目的で仏教の瞑想を取り入れたものとは対照的でした。

この点が重要なのは、現代の世俗社会では科学的知見に基づいた方法が実践されているからです。マイン

ドフルネス認知療法は、二〇〇四年に、国民保健サービスで利用できる手法として初めて認可を受けました。しかし、職場におけるマインドフルネスのトレーニングは、臨床の場におけるセラピーとは、事情がだいぶ異なります。職場での最も大きな関心事は、ストレスであり、作業効率を上げることです。このように目的が違うため、職場におけるマインドフルネスは、セラピーというよりもむしろトレーニングとして教える必要があるのです。

臨床心理学者のものの方の基礎には「精神疾患を引き起こす心理的な原因過程を理解することは可能である」との考えがあります。この過程を理解できれば、結果を予測できる治療方法を考案することも可能になり、それを臨床試験でテストすることもできるわけです。こういう観点こそが、マインドフルネスへの関心を大きく高めたものなのですが、一方で、それはマインドフルネスをもとにした「価値中立的」な治療法を生み出したのです。まるで、うつ病を抑える薬のようなものです。

しかし、マインドフルネスが、ストレス減少や、うつ病予防、あるいは不安管理のためのたんなる治療法にとどまるならば、現代社会で我々が直面している問題の「症状」に対処しているだけです。また、マインドフルネスを通じて、人々が社会での自分の役割をよりうまく果たせるようになったとしても、そもそも、その社会自体が多くの不幸の原因を生み出し続けているのですから、問題を生んでいる社会状況を変えることにはなりません。

その一方で、もしマインドフルネス瞑想が人々の行動様式を変えたならば、社会を変革する可能性があるかもしれません。最近開催された「マインド・アンド・マター（精神と物質）…職場でのマインドフルネス」会議では、多くの人が自分の組織でのマインドフルネス・トレーニングについて発表しました。ここでは「マインドフルネスが、企業文化を変えている」が共通テーマになっていました。職場に合わせたマインドフルネス・トレーニング・プログラムによって、従来のあり方が変わってきているのです。

### 「より人間的な組織文化」を目指して

マインドフルネス瞑想は個人に多くの心理的効果を与えます。意識を思考から解放して瞬間瞬間の感覚的体験へと向けさせ、これによってストレスを軽減する手助けをします。これまでとは違ったふうに自分の思考や感情と関わるようになり、やっかいな気持ちぐわき起こってきた時にも、それに過剰反応することなく、感情をよりうまく調整できるようになります。こうして、困難な状況でもよく考えて反応できるようになり、行動様式が変わります。

私たちは、脅威にさらされていると感じると、その難しい状況に（よく考えず、反射的に）反応してしまいます。そうすると、しばしば防衛的あるいは攻撃的な行動になってしまい、他者との関係にマイナスの効果をもたらすこととなります。また情動が激しくなると、ものごとを明瞭に考える力や、周囲の出来事に気づく力が妨げられてしまいます。しかし、マインドフルネスを実践することで、反応するより前に、面倒な感情

を手放せるようになります。起きている出来事によく気づき、より明瞭に考え、より良い決断をし、周囲の他者と良好な関係を維持するかたちで対応できるようになるのです。

マインドフルネスは、自身の強い情念——それがどんなに不愉快なものであっても——を、より明確に自覚させてくれます。そして、そうした情念に対してどう反応すればよいか、わからせてくれるのです。また、反応する前に、その情念を鎮められるようになり、また、その結果、私たちは、人間関係において自分が今、何を体験しつつあるのか、よりはっきりと把握し、それを受け入れられるようになります。より明晰に考え、経験から学んでより巧みに振る舞えるようになります。マインドフルネスによって、理解力と思いやりと慈悲を高めて、飾らず、ありのままに振る舞えるようになるのです。これが倫理の土台となります。

自分が脅かされていると感じるとき、自分の利益を守ろうとするとさの判断によって、思考も行動も、すべて簡単に動かされてしまう傾向が人間にはありま

す。リラックスしているとき、私たちはもっとオープンになり、周囲の人にも心を開きます。マインドフルネスによって、自身と他者についての見方は状況によって変わっていくことを私たちは認識するのです。

さらに、感情のコントロールがうまくできるようになるにしたがって、自身の思考も変わっていくことを知ります。ひとつの視点からだけのごとを見るのではなく、他者のもの見方をもっと受け入れるようになります。自我が永遠であると感じる幻想に支配されなくなるにつれて、私たちは、より柔軟になっていきます。これが洞察力の土台となります。

これはさらに、優れたビジネスセンスを磨いてもくれるに違いありません。職場におけるマインドフルネスは、従業員の健康を向上させたり、業務実績を向上させたりするだけでなく、より人間的な組織文化の創出にもつながります。それは、個人を生き生きと活躍させ、一人ひとりの可能性を大きく開花させていく組織文化です。「競争」は「協働」にとつて代わられます。より人間的な文化によって職場の価値観と考え方が形

成されていくにしたがって、従業員の仕事は向上していきます。このような変革は、より良い職場環境を作り上げるだけではありません。それは、組織における人々の集団行動の在り方にも影響し、その結果、企業の社会的責任の果たし方にも影響を与えるでしょう。

文化的環境は個人の経験を形成します。ですから、「思いやりをもって行動し、明瞭に考える」——そうした行動が文化環境の一部となっている社会背景があれば、それらはずつと容易に実行できるようになります。

私たちは社会的存在であり、マインドフルネスもまた、個人による追求であるのと同じ程度に、社会的なプロセスです。ゆえに、マインドフルネスへの関心が職場でも、より広い社会でも高まっている今こそ、どうすればマインドフルネスのトレーニングが一定の組織だけでなく社会全体にわたる建設的な変革の担い手となるのかを検討すべきであると信じます。

職場におけるマインドフルネス実践は、組織文化を変革し、組織全体の行動様式を変革します。ですから私は、社会の変革を引き起こすのに必要な次のステッ

プは「世俗的マインドフルネス瞑想を、どうすれば日々の共同生活の一部として取り入れていけるのかを探求すること」であると確信しています。

※〔 〕内は訳注

(Mark Leonard)

「職場でマインドフルネス・プロジェクト」元代表、  
「マインドフルネス・フォー・チェンジ」メンバー