

太田 肇著『日本人の承認欲求 テレワークがさらした深層』
新潮新書（2022年）

承認欲求は、他者から尊敬されたい・認められたいという欲求である。程度の差はあれ、承認欲求は誰にでもあり、社会生活、なかでも職業生活を送るうえで、これを満たせるかどうかというのは重要である。

著者は組織学の研究者であり、人を動かすモチベーションの源泉として30年以上前から承認欲求に注目していたという。本書は、コロナ禍で半ば強制的に導入されたテレワークを経験した現代日本人の職業生活を、承認欲求を切り口として分析している。

コロナ禍によってもたらされたテレワーク生活当初は、働き方の変化に戸惑いつつも、通勤しなくてよい、上司の目を気にしなくてよいなど、その気楽さを実感する声が少なくなかった。ところが、テレワークが長期化するにつれ、人々の意識も少しずつ変化していき、物足りなさや不安、孤独感を訴える声も多くなった。そして、状況が落ち着くにつれて、多くの会社は原則出勤へと戻しているところに、仕事上の必要性を超えた社会的、心理的なニーズが水面下で強く働いていたことが読み取れるという。

会社に行くと、あいさつや同僚との世間話、帰りにどこかに立ち寄りたりなど、無意識のうちに様々な刺激を受けるが、その多くが承認欲求とかわかっている。承認欲求を満たすのは、他人からの承認であり、客からの感謝など直接的なものだけでなく、笑顔で挨拶されたり、自分の発言に相手が耳を傾けてくれることも承認の証である。職場では様々な無数のコミュニケーションが行われ、そこから無意識のうちに承認欲求を満たしているが、テレワークではそういった機会が少なくなるのは避けられない。ITツールを駆使しても対面のコミュニケーションとは情報量の差があり、その場に行かなければ得られない情報や刺激は多い。そういった承認の欠乏の蓄積が、テレワークによる不安やストレスの原因の1つではないかと著者は考えている。

また、日本人にとって会社は目的集団でありながら基礎集団としての性格も併せ持つ「共同体組織」である。そこには、仕事の能力だけでなく人柄や対人関係を含めた全人格的承認を期待しており、働いて収入を得る場所と割り切る欧米とは異なるという。

日本の会社では、優れた能力や個性を評価する「表の承認」よりも、和を乱さず序列を守ることによって認められる「裏の承認」が重視されるが、共同体が成り立つ条件の1つである閉鎖性は、テレワークによって崩れた。これは日本の社会システムを変革するチャンスであり、外部の人とコミュニケーションをとったり、副業で別の世界を持ったり、地域貢献に参加したりなど、会社の「外に出る」ことが大事であるというのが著者の主張であり、テレワークによって「活躍する場と承認される機会が広がれば、高い次元で働きがいとモチベーションのサイクルが回り始めるだろう」としている。

テレワークが普及したことで、たしかにコロナ禍前と比べると会社の「外に出る」ことは容易になったように感じるが、実際にそういった積極的な行動に至る人はどの程度いるのだろうか。日本の社会システムを変革するほどの動きになるかどうかは、ひとりひとりが、会社の「外に出る」ことの重要性を認識できるかにかかっている。（浅香 徹）