

令和5年度入学 看護学部 一般選抜・前期 試験問題の出典

種別	大問 番号	著者名	著作物名	書名等	版元
小論文	一	太田 肇	日本人の承認欲求 テレワーク がさらした深層	2022年 P114-121より 一部改変	新潮社 新潮新書刊

令和5年度 一般選抜・前期

看護学部

小論文 (60分)

注意事項

- 1 試験開始の合図があるまで、この問題冊子の中を見てはいけません。
- 2 この冊子は、3ページあります。なお、下書き用紙が2枚あります。
- 3 試験中に問題冊子及び解答用紙の印刷不鮮明、ページの脱落などがあった場合は、手を挙げて試験監督者に知らせなさい。
- 4 解答は、必ず黒鉛筆(シャープペンシルも可)で記入し、ボールペンや万年筆などを使用してはいけません。
- 5 解答用紙には、氏名及び受験票と同じ受験番号を忘れずに記入しなさい。
- 6 解答は、必ず解答用紙の指定された箇所に記入しなさい。
- 7 下書きの必要があれば、下書き用紙を利用してかまいません。
- 8 試験終了後、問題冊子と下書き用紙は持ち帰りなさい。

次の文章を読み、あとの問いに答えなさい。(配点 100 点)

なぜ日本の若者は「尊敬の欲求」や自尊感情、すなわち承認欲求を表に出さないのか？

「日本人は慎み深いから」とか、「謙遜するのが日本人の美德だから」などと説明するのが普通だろう。しかし、それだけだろうか？ また慎み深く謙遜することが評価されるのには、何か理由があるのではなからうか？

それは、やはり「共同体型組織」「共同体型社会」が影響しているからだと考えられる。閉鎖的・同質的な共同体型組織(社会)は、だれかが得をすると、だれかが損をする「ゼロサム」構造になる。そしてメンバーの価値観が似通っているのかぎられた目標を目指して競争する。そのためメンバーは、互いに抜け駆けしないように監視し合い、だれかが突出しようとする周囲からたたかれる。「出る杭は打たれる」のである。

私は承認を「表の承認」と「裏の承認」に分類している。優れた能力や業績、個性などを讃えるのが「表の承認」であり、規律や序列を守り、和を乱さないのが「裏の承認」である。端的にいうなら加點評価と減點評価に近い。日本社会では昔から、いくら能力や業績が優れていても欠点や落ち度があると認められないことからわかるように、「裏の承認」に偏る傾向がある。

[ア], 「裏の承認」だけだと活力は生まれにくいし、組織も成り立たない。[イ], 限定された「表の承認」が必要になる。それが役職ポストである。その意味で管理職は組織内で特権を得た人だといってもよい。だからこそ、自分の「偉さ」を見せびらかすことができるのだ。

それに対し大多数の若者はまだ管理職の地位に就いていないので、かりに能力や業績が秀でていても、それを見せびらかせる特権がない。ちょっと出過ぎたら「生意気なやつだ」「10年早い」とお灸をすえられる。つまり堂々と自分の能力や実績を認めさせることができないのである。

共同体型組織のなかでは、周囲から嫌われたら疎外されてしまう。それだけ若者にとって「裏の承認」のハードルが高いといえる。しかし、若者にも当然ながら承認欲求、とりわけ「表の承認」を得たいという気持ちはある。

そこで生まれたのが独特の行動スタイルである。それは周囲から反発を買わないよう、細心の注意を払いながら自分をアピールする「チラ見せ」だ。

たとえば職場のミーティングで気の利いた発言をして「頭のよさ」を周囲に覚えたり、場をうまくまとめて「リーダーシップがある」と認めさせたりする。周囲に細かい気遣いをすれば、人柄や人間性を評価される。空気を読むのも、上司の立場を忖度^{そんたく}するのも、組織人としての資質や能力をそれとなくアピールしているわけである。そして本人が望むかどうかは別にして、そうした「チラ見せ」の蓄積が役職への昇進、そして共同体のリーダーである経営幹部への道につながっていく。企業にしても役所にしても、トップの座に就くのはこのような処世術に長けたタイプが多いことは周知の事実である。

もちろん、もっとじゅんすいに、ただ注目され、自分の存在や個性を認めてもらうための「チラ見せ」もある。いや、むしろ大半がその範疇^{はんちゆう}に入るだろう。意識してさわやかな笑顔で挨拶した

り、会議で周囲とはちょっと違う見方をひろ⁽²⁾うしたり、服装や髪型にこだわってセンスのよさを印象づけたり。仕事以外のときめきやワクワク感なども「チラ見せ」したいという欲求の表れである場合が多い。

一般的に言えば、新しい世代ほど新たな環境の変化に適応するのが早い。なかでも「Z世代」と呼ばれる現在10代前半あたりから25歳くらいまでの若者は、「チラ見せ」で承認欲求を満たすという行動様式が身についているといえそうだ。

(中 略)

この世代の特徴としてタテ方向の人間関係よりヨコ方向の人間関係を重視し、友だちや同世代のど⁽³⁾うりょうからの承認を重視する傾向が強いことがあげられる。役職の上下による半ば有無をいわせぬタテの承認と違って、ヨコの承認は相手の自由意思に大きく依存する。しかも仲間内だと感覚がデリケートになり、ちょっとした言動にも敏感に反応する。それがいつそう細やかな気遣いを必要としているのだろう。

このように「チラ見せ」は役職という公式の制度に裏打ちされた管理職の「見せびらかし」に比べて慎ましい。しかし、それでも自分の心証を悪くしないか、自分が浮いていないかを気にしている事実が逆説的に物語るように、彼らが単なる事実や行為の承認にとどまらず、人格的な承認を求めていることを見逃してはいけない。

管理職という特権がない若者など一般の社員は、このような「チラ見せ」によって承認欲求を満たそうとする。

忘れてならない点は、日本では会社や学校などの組織にとどまらず、社会全体が多少なりとも共同体としての性格を持っているということだ。そのため社内では自分の「偉さ」を堂々と見せびらかせる管理職も、会社の外ではその特権がない。正確にいうと、かつては絶対的だった地位の威光が薄れている。下手に「偉さ」を見せびらかそうとしようものなら、世間から強い反発やバッシングを食らいかねない。

そこで経営者や管理職も、一步会社の外に出たら世間の反発を受けないように気を配って「チラ見せ」をする。

日本経済新聞の文化欄で60年以上にわたって掲載されている「私の履歴書」という読み物がある。世間に名の知れた経営者をはじめ、政治家や文化人など各界の著名人が自分の半生を振り返る一種の自叙伝だ。本人が直接執筆したかどうかはともかく、本人自身の言葉がそこに反映されているのは間違いないだろう。

登場する人物のなかには自分の優れた係累や家柄、学歴などを必要以上に強調したり、たどってきた足跡を美化したりする人もいるが、多くの人是一方的な自慢話と受け取られないよう、失敗談や自分の欠点を織り交ぜながら自分の能力や人間性が優れていることを覚らせる手法を用いている。

たとえば就職のときを振り返り、「面接試験では的外れな回答をして面接官の失笑を買うなどさんざんな出来で、間違いなく落とされたと思ってあきらめていたら、忘れたころに採用通知が届いた」とか、「語学が苦手な海外の勤務経験もない私が、なぜか海外部門の責任者に抜擢された」「取り立て

て才能のない私が今日の地位に就けたのは、周りの人に恵まれたのと運がよかったからだ」といったように。そこには当然、「いやいや運も実力のうちだ」とか、「謙遜しているけれどほんとうはずば抜けて優秀だったに違いない」と受け取ってもらえるだろうという計算が透けて見える。いずれにしても大事な部分はしっかりと読者に伝わるよう、工夫を凝らしながら述べられているのだ。

組織のなかで築いた地位、獲得した名誉を、より大きな共同体である世間に見せびらかすには、このように一見「二重人格」とでも受け取られかねないような振る舞い方が必要なのかもしれない。

(太田肇『日本人の承認欲求 テレワークがさらした深層』, 新潮社, 2022年, pp 114-121 より, 一部改変)

問 1 下線部(1)~(3)を漢字で表しなさい。

問 2 空欄[ア], [イ]にあてはまる接続詞を, 下の()の語群から1つずつ選びなさい。

(つまり, なお, しかし, もしくは, また, そこで)

問 3 作者が考える「表の承認」と「裏の承認」の両方が必要な理由について, 150字以内で述べなさい。

問 4 Z世代と経営者や管理職が「チラ見せ」をする理由の違いを述べ, それを踏まえて, Z世代, または, 経営者や管理職の「チラ見せ」に対するあなたの考えを700字以内で述べなさい。