



2019年2月15日

高野 文夫 NPO日本プレゼンテーション協会理事長

大學や学校ランキングの乾電池理論

はじめに

学校のレベルを乾電池になぞらえてみると・・・、
東大や京大や早慶大のような超一流大学とその他の一流や普通の大學や二流・
三流大学との違いって一体何でしょうか？

電池の種類	大きさ	電池の耐用時間	学校の種類
単四電池	最小	0.35-58時間	中学や専門学校
単三	中型汎用品	0.9-140時間	高校や高専等
単二	まあまあ大きい	2.2-380時間	一般の国立大や日大 MARCH=明治、青学 立教、中央、法政等
単一	最大	5.5-800時間	東大や京大や早慶、 上智等の超一流大学
ダイナモ (自家発電)	いくらでも使える (青天井)	器械が壊れるまで 無限大	学校は関係無し！





1、かつては一流大学からは一流の人格者が育った

嘗ての旧帝大時代や、旧制高校があった頃、一流大学を出たような人は、頭が良いのみならず人物的にも絶賛されるような人が多かったと言います。生まれつきの地頭の良さのみならず、人の上に立つ素養のある、人間としての器の大きい人たちが育っていたのです。

ところが戦後70年の間、偏差値重視の教育に切り替わり、人間教育は全く対象外になり、大脳皮質（暗記する器官）の発達した暗記力勝負の教育になってしまいました。

知情意をバランスよく育成する、脳幹や延髄の教育がなくなってしまったのです。

今や一流大学に入る為には、受験教科の傾向と対策にのっとりた要領一本の勉強をすれば良いのです。受験で試験対象にならない勉強は全く意味をなさなくなっているのです。

私は、実はそちらの学問の方が、本当の人生に役立ち、大物作りの肥料になると思っています。

私は都内にある国立大学のコミュニケーションの講師をしていますし、出身大学の学科の同窓会の会長もお引き受けしています。そんな関係上、大学生との交流が頻繁にあります。

都内にあると言う地の利が影響してか、私の出た大学は今大変偏差値が高く入るのにとっても難しくなっています。

ちなみに、予備校の河合塾の2015年度の国公立大学の偏差値リストを見ると驚きます。嘗ては入り易い大学だった、国立大学法人東京農工大学の農学部は偏差値ランキングが国内第4位、工学部が第8位なのです。獣医学部に至っては東大に次ぐ第2位なのです。

それでは、我が出身大学の在校生の人格を含めたトータル人間力が嘗ての学生より上がっていると言えましょか？ 私は決してそうは思えないのです。

今の学生は、以前の学生に比べて、頭は良いかもしれませんが、対人折衝力等のコミュニケーション力やリーダーシップには却って難があると思います。人間力に至っては推して知るべしです。それでは偏差値のアップで何が変わったのでしょうか？



2、今や単なる頑張り容量の指標になってしまった

一流大になったという事は、私は、電池で言う、単二だった容量と瞬発力（パワー）が単一に上がっただけだと思うのです。

より厳しい高い偏差値の大学に入るがための、やりたい事を殺して集中して受験勉強に打ち込めた自己統制能力だと思います。どれ位我慢できるかの我慢大会での努力の違いなのです。

私は、本音では学問は人間ツクリであるべきだと思っています。暗記力を旨とする大脳皮質だけを相手にした学校教育だけではこの国は亡びると思います。

なぜならば、個性を持った斬新的な発想ができる次世代リーダーを造れないからです。他よりちょっとましな単一の電池養成所であってはいけないと思う。

世界の Global な競争に勝ち抜ける、器の大きい人間、そして、アイデアマンの育成が国や世の中の発展の如何を握っていると思います。

本来の教育は、マイクロソフトの創業者のビル・ゲイツやアップル社のスティーブ・ジョブズ氏やソフトバンクの孫正義、国内で言えば JAL を再生させた KDDI の創業者の稲盛氏のようなスケールの大きいリーダーを作ることだと思います。

正に馬鹿でかい、ダイナモ人間を作ることだと思っています。今こそ、その人の志や人間力を同時に涵養する教育に振り子に戻すべき、すなわち、昔の旧制高校や帝大時代の教育に戻すべきだと思います。

3、社畜から脱してエリート社員になる事です

戦後の日本の発展は、滅私奉公の精神で頑張りぬいたサラリーマンが築いたと言っても過言ではないでしょう。団塊の世代という言葉を作った、有名な作家でありかつ評論家の堺屋太一氏は、『社畜』という言葉も有名にしました。

『社畜』とは、戦前戦中の国家への滅私奉公の対象が会社に代わったのです。60年代、特に団塊の世代（今70歳前後）のサラリーマンは家庭を顧みず会社の為に生き、会社の為に尽くしたのです。奥様とは形式で、実際は会社と結婚していたようなものだったのです。

そのお蔭で日本は戦後50年にして世界第二位の経済大国になりました。



そして、1960年代の日本のビジネスマンは、海外からエコノミックアニマル（金を稼ぐことだけを絶対視する生き物）と揶揄されました。

ところで、なぜサラリーマンは社畜（会社が飼っている家畜）になってしまったのでしょうか？

それは会社に尽くすと言うか、会社に連なっていれば（ブル下がっている人も多かった。）喰うに困らなかったのです。そして定年まで使ってくれた。

高校や大学を出て、一旦入りさえすれば犯罪でも侵さない限り、定年まで食べさせてもらえたのです。頗る生産性の悪い社員でさえも、労働組合が守ってくれて首にもならなかったのです。

今その役をこなしてきた、団塊の世代が一斉にサラリーマン社会を卒業し、その後の世代が台頭しています。

ところが今の会社は、サラリーマン個人を一生面倒見てくれません。いわば使い捨ての部品と見ている節もあります。ですから、つかわれる側のサラリーマンはそれなりの覚悟を持ってかからねばなりません。捨てられる覚悟です。

皆さんは生産性という言葉をご存知ですか？生産性をあげるには2つの方法しかありません。それは効率を上げるか、効果をアップする事です。

生産性（せいさんせい、Productivity）とは、一定の資源からどれだけ多くの付加価値を産み出せるかということで、一定の付加価値をどれだけ少ない資源で産み出せるかという事です。やり方は、成果は一定でも人を切って効率を上げるか、人件費を減らさずに、教育なんかで社員のレベルを上げて成果を伸ばす事です。手っ取り早く生産性をあげようと思ったら、リストラ（人減らし）をする事です。

$\text{効率を上げる} = \frac{\text{成果一定}}{\text{人件費を下げる (リストラ)}}$	$\text{効果を上げる} = \frac{\text{成果を上げる}}{\text{人件費動かさず}}$
---	--

効率を上げるとは、分母の人件費を削って（リストラ）、売り上げは今迄通り確保する事です。効果をあげるとは、分母の人件費を一定にして、売り上げをあげる事です。それには社員を強くするために社員教育にお金を掛けることです。

今の大概の会社は効率を上げる事にやっきになっています、すなわちリストラです。社員教育に投資して、人間力陶冶にお金を掛けている会社が少なくなっています。



そしてここがとても重要なポイントなのですが・・・、
嘗てのサラリーマン社会では、部長や役員にあるいは社長になるには人徳が求められました。しかし今では、人徳の高さや、何人の部下を育てたという実績が評価されなくなりました。

要は、課長なら課長という機能部品を、部長なら部長という機能を果たす部品を演ずれば良いのです。すでにアルカリ乾電池になぞらえて、課長とは何か？ 部長とは何か？ 社長とは？と、その機能を説明しましたね。

どのようなポストにあっても、一部品に過ぎないので、それなりに開き直って、会社に利用されるのではなく、利用する側に回る事です。その為にはいち早く出世する事です。

上級職に就けば簡単にはリストラされませんからね。取り換えが効かない人材になることが最大の自己防衛と言えるでしょう。

4、リストラされるのではなく、リストラする側に回ることです

実はそれが最大の自己防衛と言えましょう。リストラに怯えているのではなく、リストラする側に回ることです

一流上場企業や大手の外資系企業では、部長レベルになるとリストラされるどころか、自由に使えるお金を持つことができます。接待費です。

大手の部長クラスですと1千万円から数千万の金額になります。私はそれ以上の金額を持たされました。また、社有車をあてがってもらえ、美人の秘書も付けてもらえます。もちろん大きな個室も与えられるのです。

秘書からは、自分の奥さんでは想像もつかない程のサービスが受けられるのです。まるで、AV ものに出てくる〇〇嬢と似ているかもしれません。

しかし、役員や社長も部品だと言う事を忘れて、公私混同して、そのような女性を私物化したらおしまいです。弱みを掴まれて大変なお仕置きを受けることになるのです。



《理事長のコーナー&プレゼン最前線 2019年2月号》



役員になると会社から高級車と女優のような優秀な秘書をあてがわれる

5、会社とは下克上の世界です

腹心に気を許すと日産自動社のカルロス・ゴーン元会長の様に下克上の犠牲になるのです。

上に行けば行くほど、部下にも油断してはいけません。実は、一番怖いのは秘書や、一番近くにいる腹心の部下です。なぜならば、知られては困る接待費の個人使用や、諸々の秘密を握られているからです。

今の時代、心して懸からないととんでもない事になります、嘗てと違って今のサラリーマンは平社員から社長まですべて一部品に過ぎないと言っても過言ではないでしょう。

人間力や肚の大きさは、評価の対象にならず、どうでもよくなっているのです。言葉を変えれば、人間がチットはおかしくても、肚なんかなくても、社長になれるのです。全ての肩書や職制の中で、自分の器の大きさでの機能を演じているだけなのです。

部品には、江戸や明治や昭和初期の日本人が持っていた*武士道精神やイギリスのエリートエグゼクティブ（上級管理職）が有するような、ノーブレス・オブリージェ（騎士道から来ている日本の武士道のような生き方の規範）がありません。

*武士道については私の本「武士道サラリーマン」をお読み頂ければ幸いです。



《理事長のコーナー&プレゼン最前線 2019年2月号》



しかし、例え部品であっても、事業部長や役員クラスになると、どでかい個室を与えられ、午前と午後にはお茶やコーヒーがサービスされるし、個室には定期的にお花まで生けてもらえるのです。

もちろん、早朝には高級車で迎えが来るし、銀座などで深夜まで呑んでいても運転士付の社有車で家まで送ってもらえるのです。

満員電車で押しまわられて会社に通っている一般社員たちが、家畜輸送列車の気の毒な牛馬に見えてくるでしょう。

私はサラリーマン社会では、何しろ出世する事が得だと思っています。読者のあなたも、是非出世の何たるやをいち早くマスターして、素早く社畜から脱して人間になる事です。

次は2019年3月15日号に続きます。