

ニュージーランドには、国鳥であるキウイを筆頭に、カカポ、タカヘなど、地上を歩行するだけの鳥類が何種も生存している。現在から一億八千万年前にオーストラリア大陸から分離した島国のため、肉食の大型哺乳動物が存在せず、飛翔する必要がなかったからである。しかし、いずれも絶滅の危機に直面し、熱心な保護活動によって、少数が生存しているのが現状である。

それは一〇世紀にポリネシア諸島からニュージーランドの先住民とされるマオリ民族が大型カヌーで到来し、格好の食料として狩猟し、一八世紀にヨーロッパからの移民が同伴してきた大型哺乳動物が繁殖し、自由自在に捕食していった影響である。その結果、ニュージーランドに棲息していた八八種類の固有の鳥類のうち、体長五<sup>センチ</sup>はあったという巨大なモアを代表として、すでに三六種類が絶滅したとされている。

このような状況は過剰適合の悲劇といわれる。ある環境に適合しすぎると、その環境が変化したときに対応する能力を喪失してしまう。コロンビアに棲息するヤリハシハチドリは体長一〇<sup>センチ</sup>程度であるが、一〇<sup>センチ</sup>程度の細長いクチバシがある。トケイソウという植物の細長い花冠からミツを吸引するためである。他者と競合しないから有利な関係であるが、一方が絶滅すれば他方も絶滅するという一蓮托生の関係になってしまう。

この問題を回避する方法は二種ある。第一は多様な種類が存在することである。クチバシの形状が様々であれば、類似の種類とは競合するから不利ではあるが、ミツを吸引するのに最適であった植物が絶滅しても、それに最適ではなかった種類は生存できる。第二は適当に適合して最適にならない戦略である。クチバシが中途半端な形状であれば、やはり他種との競合は増大するが、様々な植物からミツを吸引できる。

この戦略は生物にとってだけではなく、企業など人間社会の組織にとっても有益であるということである。最近、欧米では、最高多様性責任者、チーフ・ダイバーシティ・オフィサー(CDO)という役職を用意する企業が増加しているようである(『日本経済新聞』二〇〇九年五月一七日)。社員の構成を、性別、人種、学歴、国籍、年齢など、あらゆる側面で多様にすることが責務であり、CEOに直結する重要な役職である。

その観点からすると、日本の組織は多様ではない。その代表が中央省庁であり、一流大学の男性の法学部出身者が大半を占有している状態である。これは明治初期以来の先進諸国を追跡する国家の中枢としては最適の構成であったかもしれないが、独自の進路を模索し構築しなければならぬ時代には途端に適合しなくなるだけではなく、組織の維持が最大の目的になるなど、様々な問題が噴出しているのが実情である。

とりわけ日本企業に顕著な特徴は性別について多様ではないことである。女性の管理職就業率はアメリカ四三%、フランス三八%、ドイツ三八%、イギリス三四%であるが、日本は九%でしかないし、研究職就業率も世界の三四番目である。そして賃金格差も男性を一〇〇としたとき、女性はスウェーデン八一、ノルウェイ七七、デンマーク七三、フィンランド七一などの北欧諸国に比較して、日本は半分以下の四五でしかない。

アメリカのNPO「カタリスト」の調査によると、フォーチュン五〇〇に登場する企業で、女性重役の比率上位の会社の自己資本利益割合(ROE)は下位の会社の一・五倍になっているという結果が報告されている。来年一〇月、名古屋市中生物多様性条約第一〇回締約国会議(COP10)が開催される。これを機会に日本の企業も様々な多様性を検証し、多様時代の戦略を再考すべきである。