



実習、調査で繰り返し訪れた長野県大鹿村上蔵(わぞ)の山間の集落



土屋俊幸

東京農工大学  
「野生生物と社会」学会 理事

巻頭エッセイ **ESSAY**

## 野生動物管理とNPO

梶光一会長が尽力された日本学術会議の回答「人口縮小社会における野生動物管理のあり方」が2019年に出た。この画期的な提言の中の中心的な課題の一つが、人材の問題である。市町村、都道府県に「鳥獣職」の専門職員を配置するという提案に私も賛同する。しかし、各部署に単に専門職を貼り付けただけでは(それだけでもたいへんな政策転換だが)、事態は根本的には解決しないのではないかと。地域において野生動物管理を実際に行っていく際、市町村や都道府県などの行政だけでは無理で、一方、地域の住民組織も高齢化等で弱体化しており、さらには、大学や研究機関のサポートも間断的、または気まぐれで頼りにならない、とよく言われる。そこで、NPOあるいは市民住民団体がその狭間を埋める役割を担うべきという考えがある。

NPO等が地域で野生動物管理をはじめとした自然資源管理に取り組む際の、最大の課題は人材と資金だと思うが、ここでは人材について少し述べてみたい。以前、アメリカ合衆国マサチューセッツ州を中心に、自然資源管理関係のNPO団体の聞き取り調査をした。そこでは、大学の自然資源管理関係の学科あるいは大学院を出た新人が、NPO、行政機関のポストを渡り歩きながら、より良いポストに向けてらせん状に上昇していくキャリアパスがみられた。

こうした形が一般的に行われるためには、各ポストが固定しておらず流動的である必要があるし、また、就職時期も固定されていない形が望ましい。しかし、日本では、「就活」で一斉に就職活動を行い、その後は、社内昇格・終身雇用を求める傾向が強く、それは日本の伝統であると観念されてきた。しかし、社会学者の小熊英二によれば、このシステムは明治の官庁で生まれ大企業の大卒登用法として広まったが、社会全体の慣習として定着したのは第二次大戦後の社会情勢や労使双方の思惑の中で、だった(『日本社会のしくみ』講談社現代新書、二〇一九)。

もしそうならば、日本社会を支える堅牢な基盤のように考えられてきた現在の人材登用制度も、社会の変化に合わせて大きく変えていくことが可能であり、また変えていかなければならないのではないかと。これからの、いわゆる人口減少社会において、より良い社会を作っていくには、野生動物管理の分野に限らず、大きな変革が必要だと思われる。そのあり方については、我々国民がしっかりと議論し、考えていかなければならない。