

# NPO 法人マザーズライフサポーターの痛快な歩みが意味するもの — 「コラボワーク」と農業 —

What the MOTHERS' LIFE SUPPORTERS, Registered NPO  
and the Incisive Performance Would Mean in This Society  
- Collaboration work In the agricultural sector -

川村 潤子<sup>1</sup>

原田 忠直<sup>2</sup>

Junko KAWAMURA

Tadanao HARATA

## 概要

本論は、「NPO 法人マザーズライフサポーターの痛快な歩みが意味するもの 母たちは、停滞する既存の社会制度を尻目に、自分たちの望む社会を作り始めた 」の続編である。前作では、マザーズライフサポーターの成立経緯や諸活動を紹介し、その上で、その運営方法（とくに経済活動）と中国の「包」的営みとの類似性から、その活動の社会的な意義を問うた。本論では、こうした諸活動のなかから「コラボワーク」を取り上げその実態と全国展開する上での問題点を指摘する。なかでも「コラボワーク」という一つのオリジナルなアイデアに対して、他者が無造作にパクリ、それが許される日本社会の問題点を指摘する。

キーワード：コラボワーク、農業従事者不足、女性が変わる未来の農業推進事業、パクリ

## はじめに

本論は、三重県鈴鹿市に本部を置く NPO 法人マザーズライフサポーターが運営する「コラボワーク」、なかでも農業生産の現場で展開する「コラボワーク」に焦点を当て、母親たちが農業部門で働く意義及びその背後に潜む問題点についての考察を試みる。

「コラボワーク」とは、マザーズライフサポーターの代表を務める伊藤理恵が発案した母親たちの新しい働き方である。その内容を簡潔に言えば、母親たちが助け合いながら、子育てと仕事

---

1 名古屋大学大学院 人文学研究科 博士後期課程

2 日本福祉大学経済学部准教授

を両立させる協働的な仕組みである。より具体的にみれば、主に次のような手順で「コラボワーク」は行われる。

まず、マザーズライフサポーターは、フルタイムでなかなか働くことができない子育て中の母親を募集する。次に、集まった母親たちを6~8人程度のグループを作り、受注した仕事に応じて、スケジュールを組むとともに、一つのグループを「仕事班」、「託児班」、「待機班」の3つの班に細分化する。そして、「仕事班」は受注先の指示に従い働き、「託児班」は「仕事班」及び「託児班」の子どもの託児を担う。さらに、「待機班」は、「仕事班」と「託児班」に参加予定の母親の子どもが発熱などによって生じる緊急事態に対応するためのバックアップを行う。そして、受注先から受け取った賃金は、グループ全員に分配される。

このような働き方を発案した伊藤は、母親だから子どもの世話をするのは当然だとする社会的な風潮は今も根深く残り、子どもを幼稚園や保育園に預けてまで仕事をするに「負い目」、あるいは「罪悪感」を覚える母親は少なくないという。しかし、罪悪感を抱き続け、働く機会を失うと、母親の孤立は加速し、最悪な事態として「精神を病み」、子育てにおいても「不幸な環境を生み出す」ことになる、自らの子育てを振り返りつつその危険性を指摘する。それゆえ、母親同士がお互いの子どもの面倒をみながら、依頼主の下で、少しの時間でも働くことによって、自らの存在意義、社会の一員であると実感できる「柔軟に勤務できる働き方を応援したい」とその目的を語る。

この設立目的からも明らかなように、発案者である伊藤の主旨は、家のなかで育児に追われ疲弊し、孤独な日々を過ごす母親たちを社会と結びつけること、言い換えれば、母親を子育てだけに押し込めようとする社会的風潮から救い出すことに重きが置かれている。そして、この伊藤の働きかけは、多くの母親たちの支持を受けることになる。実際、2014年4月から募集を始めた当時、参加者は数名しかいなかったが、年々その数は増え続け、2019年実績では、年間のべ320人に達している。

このような増加傾向をみる限り、伊藤の狙いは的中したといえ、言い換えれば、いかに家庭のなかに押し込められていた母親たちが多数存在していたことを如実に物語るといえよう。ただし、「コラボワーク」が順調に展開することができたのは、潜在的な需要を掘り起こしただけではなく、伊藤が「コラボワーク」の働き場所として農業生産の現場を選んだことも大きな要因を形成した。

そもそも「コラボワーク」の就業先としては、介護施設、飲食店、工場なども含まれ、農業生産の現場はその一部を構成するだけのものであった。むしろ農業生産の現場で働くことは、時に重労働であり、土にまみれ汚れることも多く、どちらかといえば忌避される仕事である。ところが、母親たちは、自然に直接触れながら季節を感じ、さらに新鮮で安全な農産物を手にする機会も多く、「コラボワーク」に参加する母親たちにとって、農業はもっとも人気のある職場として位置付けられていく。2020年8月現在、鈴鹿市内及びその周辺地域においてマザーズライフサポーターと業務委託を提携し、「コラボワーク」を受け入れている農家は30軒以上におよぶ<sup>1</sup>。

また、2019年度における農業生産の現場で「コラボワーク」によって母親たちが得た賃金は、総額おおよそ250万円（支払額）（売上は360万円）に達している。

農家側が「コラボワーク」を導入するメリットは後述するように多々あるのだが、少なくとも「コラボワーク」を通して、農家の「人手不足」を解決する一つの道は示されることになった。すなわち、農家側から「コラボワーク」を捉えれば、海外からの実習生や日本人を正社員として雇用するコストと比較し、人件費を抑えることを実現するとともに、収穫時や出荷時などの忙しい時期や時間帯に「コラボワーク」を導入することによって、より効率的な経営を可能にするものとなったといえる。まさにウィンウィンの関係の成立である。そして、このような農業生産における「コラボワーク」の展開は、全国からも注目されることになる。

マザーズライフサポーターは、2018年5月熊本県のH支部、2018年8月秋田県のL支部、2018年12月三重県のM支部、2019年2月兵庫県のT支部<sup>2</sup>を設立する（このほかにも支部設立を要望する動きは多々ある）。さらに、農林水産省にも高く評価され、この「コラボワーク」を原型とした補助金政策が2020年に実施されている。

本論では、マザーズライフサポーターの本部がある鈴鹿市における「コラボワーク」の実態を、受託先の一つである三重県鈴鹿市のN農園を事例として取り上げ、その特徴を明らかとする（第1章）。次に、全国展開を遂げる「コラボワーク」についてそれぞれの支部の実態（第2章）、さらに農林水産省による取り組み（第3章）を紹介しつつ、「コラボワーク」の意義と問題点を明らかとしたい。なお、本論は、第1章と第2章及び「おわりに」を川村、「はじめに」と第3章を原田が担当した。

## 第1章 N農園におけるコラボワークの展開

### (1) N農園の概況

N農園は三重県鈴鹿市にあり、設立は2010年、今年（2020年）で10年目を迎える農園である。経営者であるN氏は<sup>3</sup>、現在50歳で3人の子どもの父親である。鈴鹿市内の高校を卒業後、関東地方の大学に進学し工学を学んだ。その後、愛知県内の大手製造会社に就職し、技術者として11年働いた経験を持つ。ところが、朝早くから夜遅くまで続く仕事の日々に、家族とのつながりが希薄になることを恐れ退職する。その後、家族とともに1年間屋久島で生活し、鈴鹿に戻る。そして、祖父母が借地を含む約3ヘクタールの農地で営んでいた農業を引き継ぎ、農業経営者の道を歩み出す。もっとも、N氏にとって農業の仕事はまったくの素人であった。県の農業指導員やJAによる技術指導を受け、また、農地の質や地域の情報から適正な農産物を探り、さらに補助金に関する情報提供を受けたりしながら、根菜類を中心に栽培を始めた。しかし、作物の管理は難しく、なかなか販売できるまでの作物を生産するまでには至らず、苦勞が絶えなかったという。また、収穫までの時間を必要とし、手作業が多い根菜類の栽培は自分の性格に合っていないのではないかと感じ始めていた。その後、N氏は自分の性格にあったうえで、得意な作

物を探るべきだと試行錯誤を重ね、短期間で収穫可能な葉物野菜の栽培に取り掛かる。葉物野菜は、短期間で収穫可能で、さらに、もし自然災害、害虫など不慮なことに襲われてもやり直すことができる。まさに性分があったということであろう<sup>4</sup>。N氏は葉物野菜に活路を見出し、作付面積を増やし、2020年9月現在、12ヘクタールまで広げている。このうち、ほうれん草、白菜、なばな、白ネギ、トウモロコシ、オクラ、ナス、つるむらさき、モロヘイヤ、空芯菜、おかのり、ヒユナ、レタス、ズッキーニ、ブロッコリーなどの葉物野菜を中心に7ヘクタール、残りの5ヘクタールで稲作（裏作として麦も生産している）を行っている。

N農園の農地の95%は借地で営まれている。N氏によれば、毎年おおよそ1ヘクタールずつ耕地面積を増やしてきている。農地は、N氏の親が20年前から借りている農地の借地費は支払っているが、それ以外はすべて無料である。その理由は、畔や水路の掃除、また、農地周辺の竹林や雑木林の伐採などの作業を地主に求めず、N農園がこれらの作業をすべて引き受けているためである。つまり、農地の貸し借りだけではなく、畔や水路やその周辺の管理を担うことによって、経営規模拡大のための好条件を作り出しているといえよう<sup>5</sup>。

販売先は、主に四日市内のマックスバリュー、イオン、マルヤスなどの20カ所のスーパーの産地直売所で販売をしている。野菜は、スーパー側が農園まで取りに来ることもあるが、基本的にN氏とN氏の妻が運び込んでいる。販売形式としては、委託販売が多く、その場合N氏が受け取る利益は70~80%であるが、売れ残った野菜は基本的には回収しなければならない。また、買取の店も一部あるが、利益率は50%程度に低下する。ただし、このような利益率は必ずしも固定化されているわけではない。無論、降水量、日照時間などの自然条件に左右されることも少なくないが、より多くの利益を得るためには交渉が不可欠であるという。もっとも、このような交渉は、負担も大きいのだが、「面倒だと」と放っておくと価格は下がり続けてしまう。もちろん、野菜の価格が低く抑えられていることは、とりわけ鈴鹿市に限ったことではなく、日本農業が抱える大きな問題でもあるが、利益を維持するためには生産現場から「価格を上げて欲しい」と訴え続ける必要があるとしている。また野菜以外にも米と麦も生産しているが、麦の8割は補助金の兼ね合いもあり粉にしてJAに卸している。また米は、昨年（2019年）まで酒米として民間企業に出荷していたが、条件が厳しくなり、JAに出荷するようになっている。なお、2020年現在、N農園の売り上げは補助金を入れると毎日10万円程度ある。N氏の目標は今後2~3年以内に、補助金を除いて、毎日の売り上げが10万円に達成することであるという。

## (2) マザーズライフサポーターとの提携

N農園は設立当初、N氏とN氏の妻、繁忙期は両親も加え4人で生産に従事していたが、経営規模の拡大にともない、アルバイトを受け入れ始めている。もっとも、アルバイトを雇い始めたころは定着率が低く、人員が安定するまでには時間を必要とした。N氏は、知人などにアルバイトを紹介してもらうこともあったが、その大半はハローワークを通して確保していた。ところが、ハローワークを利用すれば、アルバイトは簡単に集まるが、すぐに辞めていく人が続出し

た。農業は時給がそれほど高くないばかりか、始業時間は早朝からであり、さらに、労働時間は天候に左右されるという農業ならではの事情ゆえに、定着率は低い状態が続いていた。また、農業であれば、あまり人付き合いをしなくても良いのではないかと勘違いをした人も少なくなかった。実際の作業はチームで行うことが多く、むしろコミュニケーション力は不可欠であり、コミュニケーション力を求められ辞めていく人も少なくなかった。なかには、農業で独立する希望を強く抱く人もいたが、誰もが農業を上手くできるとは限らず、N氏から解雇を告げることもあった。このように原因はさまざまであるが、ハローワークを通した求人は、ミスマッチが多かったという。もちろん、賃金面の改善を行えば、定着率は上がったかもしれない。しかし、賃金を上げれば経営は厳しくなる。条件を据え置きするなかで、アルバイトは次々に変わり、その都度、始めから仕事を教えずにはならないという、悪循環に陥っていた。その上、解雇を告げることは精神的な苦痛を伴ったという。

このような人材確保で苦しむなか、N氏は、マザーズライフサポーターの伊藤に出会う。JAが主催した「白ネギ部会」で、伊藤が提案する「コラボワーク」の話の聞き、「母親たち」の存在を知ることになる。

もとよりアルバイト、パートタイムなど、その呼び方はさまざまであるが、働いた時間に応じて賃金が支払われる仕組みであることに違いはない。製造業やサービス業においては、「時間給」で雇うことは、いうまでもなく人件費を削減するための一つ的手段として有効である。無論、農業においてもアルバイトやパートは不可欠な存在である。しかし、農業の場合は、天候を見定めながら、収穫日を確定する必要がある。収穫予定日に雨が降れば「仕事」ができないこともある。また、農産物は予定通りに成長するとは限らない。すなわち、自然に合わせて「仕事」と「時間」を配置しなければならず、製造業やサービス業と同じように計画を立てることは難しい。たとえば、収穫日の前日に、「明日は雨だから休み」だとアルバイトに告げること、逆に、そのような連絡を受けることは、両者の間に齟齬が生まれることは必然である。雇い主側からみれば、雨の中、集まったアルバイトに仕事を与えることができずただアルバイト代を支払うことは経営を直接圧迫する。アルバイト側からみれば、雨という理由で期待していた収入を得ることができない日が続けば、別の仕事を求めざるを得ない。

ところが、「コラボワーク」で働く「母親たち」を雇う場合、このような齟齬は生じにくい。具体的にいえば、「母親たち」は「雨だから休み」という電話を受け入れやすい素地がある。もちろん、「コラボワーク」に参加しなくても生活に困らないという状況にある人も少なくないのだが、そうした事情よりも、「母親たち」の母親ゆえの事情を雇用主が読み取ってくれることが大きな要因でもある。たとえば、N農園でパートとして働く「母親たち」にヒアリングすると、N農園で働くメリットは、子どもがぐずって時間通りに出勤できなくても叱られないことであるという。この農園で働く前に住宅会社に勤めていた経験のあるAさんは、子どもがぐずったり、病気を患い、遅刻、もしくは欠勤すれば、上司や同僚は理解を示すどころか、叱責の対象であったという。しかし、N氏は「子どもがぐずっているのを放ったらかして、時間通りに出勤



したとしても仕事にならない」と理解を示してくれるという。実際に N さんも 3 人の子どもを育てていることから、育児に関しての理解があり、N 氏の性格にもよるところは大きいのだが、N 農園に限らず農家での「コラボワーク」とは、「母親たち」からみれば、これまで経験したことがない融通の利く職場と受け止められている。実際、「母親たち」は、N 氏の心配りは細部まで行きとどき、居心地が良い職場環境であると口をそろえる。そして、N 氏からみれば、「明日は雨だから休み」と「母親たち」に連絡しても電話口で文句を言われるわけではなく、天候に合わせた「仕事」を組みやすい状況が生み出されている。さらに、「母親たち」の希望を聞き入れることを通して信頼関係が構築され、「いざというときに無理を聞いてくれる」ことも少なくないという。つまり、「天候に左右されやすい」、「子どもは何が起こるか分からない」という不確実性の高い状況を両者が互いに認め合うなかで、曖昧な雇用関係が形成され、両者のウィンウィンの関係が成立しているといえよう。

また、N 氏は、この曖昧な雇用関係を形成する上で、「コラボワーク」を受け入れることは有益であるという。それは「コラボワーク」に参加した「母親たち」のなかから人材を発掘できる点にある。すなわち、「今後も、パートとして残ってほしい」と優秀な「母親」に声をかけ<sup>6</sup>、人材の選択を可能にしている。また、「母親たち」の視点に立てば、同様に働く場所を選択できるというメリットがあるという。実際、筆者らがヒアリングを実施した B さんは、4 年ほど前から N 農園以外のいくつかの農園で「コラボワーク」に参加したが、そのなかから、経営者の人柄、職場環境などを考慮し、N 農園を選び 2020 年 6 月からパートとして働いている。このように「コラボワーク」とは、経営者と「母親たち」にとって、両者の性質・能力などを見定める期間と位置付けることもできるであろう。あるいは、両者の間で信頼関係が構築され曖昧な雇用関係が形成されるための不可欠な準備期間であるともいえよう<sup>7</sup>。

## 第 2 章 「コラボワーク」の全国展開と課題

### (1) 兵庫県 T 支部の事例

鈴鹿市において「コラボワーク」が、軌道に乗り出した 2017 年頃になると、テレビ、新聞などでしばしば紹介され始める。また、伊藤による JA などでの講演会を通して、「コラボワーク」は人づてで広がり、マザーズライフサポーターの事務所やホームページなどに問い合わせが寄せられるようになる。その範囲は三重県を超え全国に広がっていく<sup>8</sup>。ただし、支部設立に関する問い合わせの内容は、その主体によって主に二つのケースに分類される。一つは、女性農業者からであり、もう一つは農業とは無縁の「母親たち」が設立した NPO 法人からの問い合わせである。

本節では、女性農業者の事例として兵庫県 T 支部の事例、NPO 法人の事例として熊本県の H 支部を取り上げ、その実態を紹介したい。

T 支部は、C さん（女性）が「コラボワーク」に興味を抱き、2018 年秋にマザーズライフサ

ポーターに連絡したことから始まる。Cさんは、3人の子どもの母親であり、親から譲り受けた農地を中心に野菜生産を行う女性農業者である。しかし、夫は会社勤めで、農業生産を手伝うことはない。つまり家庭単位ではなく、単身で農業を営んでいる。ただし、孤立しているわけではなく、近隣の専業農家と緩やかな協力関係を維持し、技術や農繁期における援助を受けている。しかし、そのような相互援助にも限界はあり、農繁期にはバイトを受け入れてもいたが、なかなか思うように人材を確保することはできず労働力不足は慢性化していた。このような状況のなかで、Cさんは、「コラボワーク」の存在を知り、近隣の専業農家と相談し、彼らとともに「コラボワーク」の導入を進めることになる。そして、連絡を受けた伊藤は、幾度もCさんやその仲間のもとに足を運び「コラボワーク」の目的やその仕組みについての会議を重ね、2019年2月、支部開設の契約を交わす。つまり、このような設立経緯をみれば、Cさんのケースは、自身が農業者である点に特徴があり、上述したN農園の代表であるN氏が、農業生産に従事しながらも、自らの農園の労働者不足を補うために新規事業として「コラボワーク」を立ち上げたと想定すれば、理解しやすいといえるであろう。

写真1~3は、筆者（川村）が、2019年3月、T支部で実際に行われていた「コラボワーク」の様子を撮影したものである。これら写真は、Cさんの畑でネギの収穫作業を捉えたものであり、Cさんやマザーズライフサポーターから派遣された3人の姿が映っている。作業はネギの収穫、



写真1



写真2



写真3

包丁で長さを整え、出荷のために段ボール箱に詰める工程を行い、おおよそ2時間半を費やした。この作業中、参加者の子どもは、Cさんの仲間の自宅内に設けられた託児スペースに預けられ、2人の託児者（ともに女性）が子どもの世話をしていた（託児者たちはマザーズライフサポーターによって配置された人材である）。

この「コラボワーク」に初めて参加したDさんに話を聞くと、彼女はマザーズライフサポーターの活動について詳細に知っているわけではなく、上述した伊藤の理念を知らなかった。しかし、実際に、農作業に参加すると、「子どもと家にずっといたため、外に出て気分転換をする時間が持てることは魅力」だと語った。とりわけDさんは、育児ノイローゼになっていたわけではなく、子どもと離れた時間を強く望むことはなく、その上、家計が逼迫し是非でも働かなければならない状況ではないという。あくまで「気分転換」の時間を持ちたかったと語る。Cさんを含め他の二人とは今回の作業で初めて会ったのだが、作業をしながらたわいのない会話を繰り返す。「青空の下で行う農作業は、気持ちがいい。開放的になるためか、話の内容も自然と明るい話題になる」、「これまで経験してきた介護やサービス業では、味わえない開放感だ」と感想を述べた。Dさんへのヒアリングを聞いていた他の参加者も、「以前の職場では同僚たちとの会話は、会社や旦那の悪口など暗い話が多く、余計ストレスが溜まるのが少なくなかったが、農作業は楽しい」と、Dさんの感想に共感を示していた。この二人もDさん同様、伊藤の理念を理解した上で「コラボワーク」を利用してはいたわけではないが、彼女たちが抱く感想には、「母親たち」は社会に繋がり、自らの存在を社会のなかで再確認することができているようでもあり、伊藤の理念がしっかり実現されているようだった。また、Cさんも、生まれて初めて農作業を行うDさんに対して、「包丁になれた母親たちに作業してもらえると、作業効率が上がる」と緊張感をほぐしながら、ネギの長さを調整する作業を振り分けている。そのような小さな気配りも参加者たちに心地よさを与えているようでもあった。

このように兵庫県での現地調査は、設立からまだ1か月と日が浅く、手探りのなかでの「コラボワーク」の始動であったが、参加者の満足度も高く、まずまずのスタートを切ったという印象を持つことができた。ところが、スタートしてから数か月後、T支部では「コラボワーク」の参加者がなかなか集まらないという問題に直面する。

その主な原因は、T支部の代表であるCさんや彼女を支える仲間は全員農業に従事しており、マザーズライフサポーターと同じような「母親たち」を支援するための諸活動を生み出すための時間的な余裕を持ち合わせていなかったためである。

図2-1は、マザーズライフサポーターが鈴鹿市を中心に展開している活動の全体図である。この図から明らかなように「コラボワーク」はマザーズライフサポーターの活動の一部を構成しているだけであり、必ずしもその中核をなしているわけではない。むしろ「コラボワーク」が生まれた背景を振り返るならば、仮眠室が用意された「ニコママカフェ」、子育てのケアマネジャーとのSNSを通じた相談ができる「ニコママトーク」、育児情報誌の刊行「ニコママ」、企業と連携してママ向け商品の開発・提案を行う「ニコママプロモーション」など、マザーズライフサポ-



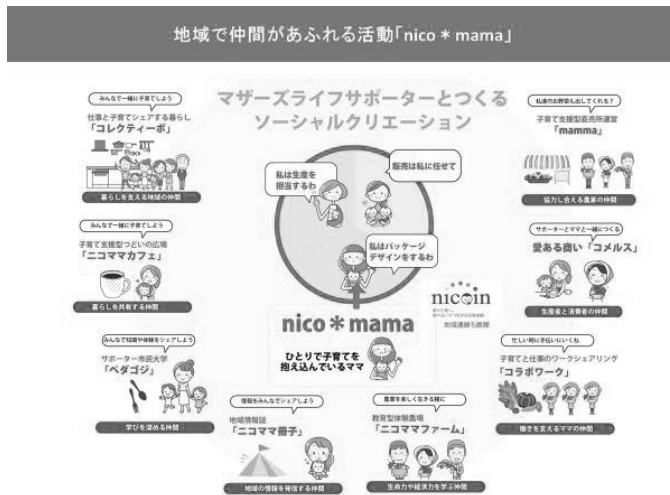


図 2-1 マザーズライフサポーターの諸活動

ターでの活動は「コラボワーク」だけではない。むしろこのような多角的な活動のなかで、「母親たち」の交流を通して「コラボワーク」は生まれてきたものである。言い換えれば、そのような交流のなかで構築された人間関係を前提として、「母親たち」の社会との繋がりを求める声こそが「コラボワーク」を生み出した一つの源泉である。つまり、このような「母親たち」の声を汲み上げる空間が、T支部には存在していない。無論、Cさんやその仲間たちが、農業生産に従事している限り、そのような空間を作り出すための余力が残されていないことも事実である。しかし、その結果として、T支部が市井の「母親たち」に「コラボワーク」を呼びかけたとしても、一般企業の「求人募集」との違いを打ち出すことは難しく、アルバイトを探すときのように「母親たち」の関心は時給や労働時間といった諸条件に集中することになることは十分予想されるであろう。そして、実際のT支部における「コラボワーク」の展開をみると、T支部では、「コラボワーク」に参加した「母親たち」を次々と直接雇用で切り替え、その本来の役割を失いつつある。もはやT支部は、人材派遣業社と大きく変わらず、「母親たち」を単なる「低賃金労働者」として捉えることしかできない組織へと変容することになっているといっても過言ではなく、「コラボワーク」への参加者が先細りしてしまうことは自然の流れであったといえる。

また、T支部はマザーズライフサポーターの「つながるいちば mamma」(以下、マンマとする。子育てと地域をつなぐ直売所とし、母親と子どもで提携農家に野菜を受け取りに行き、それを直売所で販売をするシステム)に類似した活動も展開している。もっとも、この「マンマ」については、T支部設立時に、代表者であるCさんやその仲間が、マザーズライフサポーターの「コラボワーク」と「マンマ」を視察したのだが、支部開設にあたり、人員不足などを理由に「コラボワーク」のみを行うことを取り決め、マザーズライフサポーターからの指導を受け始めた。しかし、T支部は、マザーズライフサポーターには断りを入れず、さらにロイヤリティーを支払わずに、「マンマ」のシステムを勝手に取り入れていた。おそらく視察時に「マンマ」であ

れば、指導を受けることなく自分たちでできると踏んだのだろう。あるいはロイヤリティーの支払いを渋ったと解釈することもできよう。しかし、その活動は、上述したように地域の「母親たち」との繋がりが少ないT支部では、「母親たち」によって農家から直接仕入れ、それを直売所に販売をするというシステムを構築できるはずもなく、T支部は市場から買い取って地元のスーパーの一角での販売を展開しているに過ぎない。その上、市場から購入した農作物を販売しても、利益率はとても低く、その経営は風前の灯状態であるという。

## (2) 熊本県H支部の事例

熊本県のH支部についてみると、この支部は、熊本県在住の「母親たち」のLサークルを母体として、2017年7月、熊本市内に開設された。上述したT支部とは異なり、農業に関してはまったくの素人であったが、マザーズライフサポーターのように「母親たち」が集う空間はすでに存在していた。そのため、伊藤は、鈴鹿での経験を活かし、まず、「マンマ」から手掛けた。その狙いの一つは、地元農家の野菜を扱う直売所を大手スーパー内に設置する過程で、農家との繋がりを作り出し、「コラボワーク」の受け入れ先を広げていくことにあった。実際、伊藤は、熊本県及び北九州を中心に数十店舗を展開するスーパーと話をまとめ、数カ所の店舗で直売所を設置した。さらに、H支部開設にあたり、「マンマ」及び「コラボワーク」を広げるため、熊本市在住の2人の「母親」と雇用契約を結びH支部とし、Lサークルの農業部門への進出をバックアップした。さらに、地元のテレビ局に積極的に情報を提供し、H支部の「コラボワーク」がテレビで紹介され、注目を集めることにも成功した。そして、伊藤だけではなく、鈴鹿本部の他のメンバーも、子どもをメンバーの家に預けながら、何度も熊本に足を運び、多くの時間と費用を費やししながら、わずかの時間で「マンマ」、「コラボワーク」を軌道に乗せることに成功した。

ところが、数か月後、伊藤は熊本での滞在期間が少なくなるにつれ、「マンマ」の売り上げが減少していく異変に気付く。原因の1つ目は、Lサークルの会計と「マンマ」の売り上げが混同した状態になっていたことである。2つ目は、H支部の支部長のLサークルでの仕事と支部の仕事の境界線が曖昧な状態になっていたことである。さらに、売り上げ減だけの問題以外にも、大阪や東京で開催されたトレードショーやシンポジウムなどで、「マンマ」の成功は、熊本H支部だけの成果として、マザーズライフサポーターの名前が隠されるようにして紹介される事実が表面化する。

このような会計や人事の混同、さらに全国的なイベントにおいてマザーズライフサポーターの名前が意図的に排除される背景には、マザーズライフサポーターとH支部の両者の問題だけではなく、外部の支援組織の影響が大きく働いていた。そもそもマザーズライフサポーターとLサークルを結びける契機となったS団体<sup>9</sup>や農業に関するコンサルト業を営むF社は、マザーズライフサポーターが農業部門で実践する「コラボワーク」や「マンマ」に日本農業の一つの未来を見出し、全国普及のためにマザーズライフサポーターを支援していた。ところが、F社は「マンマ」を展開するスーパーマーケットとの契約をマザーズライフサポーターではなくF社<sup>10</sup>とし、

また、S団体の職員は、H支部やLサークルの「母親たち」に「マザーズライフサポーターの力をはじめだけ借りて、いつか乗っ取ってしまえばよい」という言葉をかけ続けていたという<sup>11</sup>。初めからマザーズライフサポーターを利用しようとしたのか、その真意は分からないのだが<sup>12</sup>、いずれにせよ、本部への会計及び支部長の日報を含めた報告が正確とはいえず、さらにH支部の「母親たち」はF社やS団体の職員に強く影響を受けるなか、本部と支部との間に大きな溝が生まれることになった。そのため、伊藤は、本部の資金で支部長を雇うことはできないと判断し、2018年1月、H支部との契約を解除した。その後、伊藤は、熊本で形成したスーパーや農家との関係に基づき、H支部を熊本市内から南阿蘇に移し、新たな活動を始めている<sup>13</sup>。

### (3) 全国展開の課題

上記の二つの事例からも明らかのように、マザーズライフサポーターの全国展開は、「コラボワーク」そのものの問題というよりも、むしろそれを支えるべき組織内部の課題、組織間の軋轢のような問題が噴出し、順調に進んでいるとは言い難い。ここでは、マザーズライフサポーターがその全国展開の途上で躓いた原因として、主に次の2点を指摘しておきたい。

第1に、マザーズライフサポーターはNPO法人であるゆえ、その運営は、代表者の伊藤や主要メンバーを中心に収益を分配することが目的ではない。しかし、彼女たちは、家庭のなかで孤立し、社会との繋がりを求める「母親たち」のために無償で働いているわけではない。それゆえ、全国各地で支部を設立するなかで、マザーズライフサポーターは、設立準備のための費用（交通費や宿泊費だけでなく、雇用契約書の作成などに関する諸費用）を回収し、さらに設立後のサポートを継続的に実施するため、各支部において「コラボワーク」（「ニコママセレクト」も含めて）によって生まれる収益の数パーセントを受け取る契約を交わしている。ところが、このような契約は、上述した熊本のH支部でみられたように契約そのものが反故にされてしまう危険がある。その理由は、「コラボワーク」や「ニコママセレクト」はマザーズライフサポーターのオリジナルのアイデアであるが、それらアイデアは、どこまでも無形なものであり、簡単にマネすることができると思われてしまう。つまり、マザーズライフサポーターによる準備段階を経て、活動が軌道に乗れば、各支部にとってマザーズライフサポーターは不必要な存在となる。もちろん、T支部のように今後「コラボワーク」以外の諸活動にも手を広げるのであれば、マザーズライフサポーターとの繋がりは不可欠であろう。しかし、「コラボワーク」だけに特化し、なかなか参加者が集まらない状況であっても、多少は労働力不足問題が解決するならば本部へのアイデア料の支払いを拒み、離反していく危険をはらむことになる。

第2に、マザーズライフサポーターにとって、なかでも伊藤にとって、アイデアをマネされること、あるいはパクリの対象となったことは予想外の出来事であった。マザーズライフサポーターにとっては、オリジナルなアイデアを具現化するノウハウを提供したのだから、それを使用することに対して、提供側が使用者から報酬を受けることは正当なことである。しかし、支部によるパクリ行為に対して、管理能力が低いと、伊藤は批判を受けることもあったが、それ以上に、「コ

ラボワーク」とは、「母親たち」と社会を結びつける上で、非常に意義のある活動であり、半ばボランティアとしてでも、その普及を目指すべきであるとする意見を述べる人は少なくないという。いうまでもなく、このような見解は、もっともらしい「大義名分」をかざし、アイデアと収益に対するパクリを正当化するものである。そして、こうした見解がマザーズライフサポーターに多数寄せられた事実は、マザーズライフサポーターの活動が正しく評価される「市場」そのものが存在していなかったことを意味する。すなわち、マザーズライフサポーターが犯した最大の過ちは、パクリが正当化される「市場」の実態をしっかりと理解していなかった点、あるいはウィンウィンの関係性が堅持されるような「市場」の存在を信じていた点に尽きるといえよう。

以上2点は、マザーズライフサポーターが全国展開を目指すなかで躓いた要因であるが、この躓きによって「コラボワーク」の評価が下げるわけではない。むしろこのような躓きのなかでも、マザーズライフサポーターが世に問うた「コラボワーク」は、農林水産省の目に留まり、2020年、補助金という形を通して全国展開がはかれることになる。

### 第3章 農林水産省と「コラボワーク」

表3-1は、平成28年度から令和2年度における農林水産省の「女性活躍推進」に関する補助金の主な内容を示したものである。平成28年度から平成30年度における主な内容をみると、「地域農業の活性化などにチャレンジする女性への支援」が中心であったが、平成30年度以降、その項目は「女性が変える未来の農業推進事業」へと変わり、女性への「支援」から女性が未来を「変える」と、女性の能動性に高い期待が寄せられるようになっている。そして、女性に対する期待を具現化した事業内容を年度ごとにみると主に次のような特徴がある。

まず、平成30年度では、「女性が変える未来の農業推進事業」の主旨説明として「地域のリーダーとなりうる女性農業経営者の育成及び女性が働きやすい環境整備を推進し、女性にとって魅力ある職業として農業が選択されることを目指す」（補助金額96百万円）とある。ただし、その具体的な事業内容は記されていない。

次に、令和元年度では、「女性が変える未来の農業推進事業」の具体的な事業として、女性農業地域リーダー育成支援（42百万円）、女性の活躍推進に取り組む農業経営体への支援（36百万円）という事業内容が記されている。

最後に、令和2年度では、その具体的な事業として、女性農業地域リーダー育成支援（40百万円）、農業における子育て地域ネットワークへの支援（35百万円）という事業内容が記載されている。

このように平成30年度から始まった「女性が変える未来の農業推進事業」をみれば、女性農業経営者のリーダー育成が毎年対象となり、高齢化が進み担い手不足が懸念される農業部門における女性農業者への期待の高さが伺える。そして、リーダー育成事業以外をみると、令和2年度において、「農業における子育て地域ネットワークへの支援（35百万円）」という補助金が新た

表 3 - 1 農林水産省による女性活躍に関する支援施策一覧

	主な内容	補助金総額
平成 28 年度	「人・農地プラン」の企画・立案からの女性の参画促進 地域農業の活性化などにチャレンジする女性への支援 ・輝く女性農業経営者育成事業 ・経営体育成支援事業 ・6次産業化支援対策	55,355 百万円
平成 29 年度	「人・農地プラン」の企画・立案からの女性の参画促進 地域農業の活性化などにチャレンジする女性への支援 ・輝く女性農業経営者育成事業 ・経営体育成支援事業 ・6次産業化支援対策	40,939 百万円
平成 30 年	地域農業の活性化などにチャレンジする女性への支援 ・女性が変える未来の農業推進事業 (地域のリーダー となりうる女性農業経営者の育成及び女性が働きやすい環境整備を推進し、女性にとって魅力ある職業として農業が選択されることを目指す) ・経営体育成支援事業 ・6次産業化支援対策	42,256 百万円
令和元年	女性農林漁業者の活躍推進を支援 女性農業者等が積極的に採択されるように配慮等 女性の活躍推進に資する環境整備等を支援 - 1. 女性が変える未来の農業推進事業 1) 女性農業地域リーダー育成支援 (42 百万円) 2) 女性の活躍推進に取り組む農業経営体への支援 (36 百万円)	40,331 百万円
令和 2 年	女性農林漁業者の活躍推進を支援 女性農業者等が積極的に採択されるように配慮 女性の活躍推進に資する環境整備等を支援 - 1. 女性が変える未来の農業推進事業 1) 女性農業地域リーダー育成支援 (40 百万円) 2) 農業における子育て地域ネットワークへの支援 (35 百万円)	94,331 百万円

<https://www.maff.go.jp/j/keiei/jyosei/yosan.html> より筆者 (原田) 作成

に設けられている。

いうまでもなく、この「農業における子育て地域ネットワークへの支援」は、本論の中心的なテーマである「コラボワーク」を参照としたものである。実際、農林水産省経営局就農・女性課の担当者は、マザーズライフサポーターの本部を訪問し伊藤らに対するヒアリングを実施、さらにメールを通して「コラボワーク」に関する「農家との契約書」、「託児を行う上でのマニュアル」などの諸資料を受け取っている。農水省による「農業における子育て地域ネットワークへの支援」についてさらに詳しくその内容を精査したい。

この事業の主旨説明をみると、「若手女性農業者と地域の女性等によるワークシェアの考え方を取り入れつつ女性農業者の託児や農作業代替を地域で一体的にサポートするネットワークの構築を支援することにより、女性農業者の子育てと仕事の両立を支援し、働きやすい環境を整備します」とある。この説明文に「コラボワーク」という言葉は登場しない。しかし、「子育て」、「ワークシェア」、「地域ネットワーク」というキーワードから「コラボワーク」を連想することは十分可能である。さらにこの補助金と「コラボワーク」について考察すれば、マザーズライフ



サポーターとの関係性及びその背後に潜む課題として、主に次のような点が浮かび上がる。

第1に、主旨説明を読む限り、この事業の対象者は若手女性農業者であり、「コラボワーク」という概念を表す「ワークシェア」は二義的な扱いとなっている。農林水産省の補助金である以上、農業者が中心に据えられることは必然といえよう。そして、文脈に従うならば、前述した兵庫県T支部の事例のCさんのような女性農業者がこの補助金によって支援を受ける対象者であると、推測できよう。ただし、前章で指摘したように、Cさんに限らず多忙な農業者が「ワークシェア」の仕組みを作ることは難しいだろう。それゆえ、Cさんの周りに仕組みづくりを行う人材を配置していかなければならないが、Cさんのようにマザーズライフサポーターのような組織が存在していたとしても、「ワークシェア」だけに特化した仕組み作りでは、兵庫県のT支部の経験からも明らかのように、早晚、人材確保の難しさに直面することが推測されるといえよう。

第2に、人材確保に特化した既存の「人材派遣」会社がこの役割を担えば、そこに蓄積されたノウハウにより、少なくともT支部よりも簡単に「母親たち」を集めることはできるであろう。しかし、人材派遣会社が「母親たち」を集める過程で、「母親たち」の悩みや社会のなかでの「孤立」という問題は置き去りにされる危険は少なくない。言い換えれば、「母親たち」は単なる労働力とみなされ、あるいは低賃金で都合よく扱い易い存在として位置付けられることになるであろう。つまり、この補助金は、少数の若手女性農業者<sup>14</sup>を支援・育成するため、無数の「母親たち」を利用し、これまでの日本社会における女性の立場を再生産することに繋がるといえる。少なくともこの補助金の目的は、女性の活躍を目指すものであるが、Cさんのような女性農業者は対象に入っていない、Cさんのもとの働く「母親たち」は視野に入らず、「母親たち」に対する無理解が鮮明に浮かび上がる。無論、「母親たち」が、どのような受け止めるかどうかは定かではないが、マザーズライフサポーターが目指す社会とは根本的に異なるものであることは間違いない。

第3に、図3-1は、この補助金の事業スキームを説明したものである。この図から明らかのように、この事業の実施主体は株式会社パソナ農援隊である。そして、この組織は農林水産省から業務委託を受け、先行・モデル地区調査・モデル地区への助言・指導を行い、農業における子育て地域ネットワークへの支援事業（モデル地区実証事業）を選定する役割を担う。また、選定されたモデル地区では、地方自治体、JA、民間団体など、またはそれらが組織する任意団体等による「協議会」が、実際の「子育て地域ネットワーク」作りに対して助言・指導を行うとされている。パソナ農援隊及び「協議会」といった組織がそれぞれ助言・指導的な立場に立つようであるが、多様な組織が複雑に絡み合い、このスキームを理解することは決して容易ではない。つまり、このスキームをみる限り、補助金を利用しながら「子育て地域ネットワーク」が具体的にどのように作られ運営されるのか、明確さに欠ける。無論、この補助金によって実施事業体はまだ緒に就いたばかりであり、その評価を下すには早計であるが、マザーズライフサポーターの「コラボワーク」が内包する理念と比べれば、上述したように「母親たち」は、単なる労働者でしかなく（このスキームには母親だけではなく高齢者も含まれている）、第1章で述べたN農園

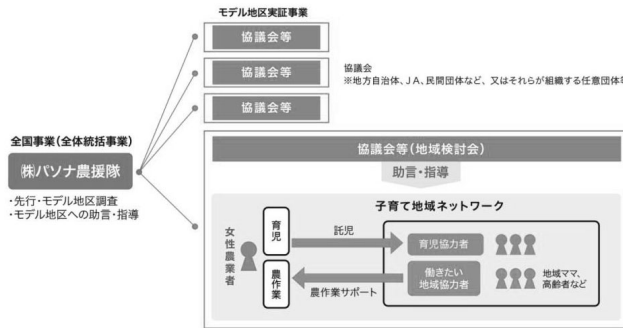


図 3 - 1 補助金の事業スキーム

<https://pasona-nouentai.co.jp/kosodatenetwork>

のような農業者と「母親たち」のようなウィンウィンの関係性が構築されることは難しいであろう。

第 4 に、マザーズライフサポーターの「コラボワーク」とパソナ農援隊が作り出したスキームはまったくの別物である。無論、その違いは補助金の主な対象を「母親たち」とするのか、あるいは女性農業者とするのかにその源泉はある。上述したように農林水産省の補助金である以上、女性農業者に重点が置かれることは必然であり、パソナ農援隊が業務委託者としての役割を担うことに大きな問題はない。しかし、農林水産省のマザーズライフサポーターの扱い方には疑問を抱かざるを得ない。無論、パソナ農援隊ではなくマザーズライフサポーターを業務委託者にすべきであると、声を上げて農林水産省を非難するつもりはない。筆者らが問題とするのは、農林水産省が、「コラボワーク」を発見し調査する過程において、マザーズライフサポーターに送ったメールの一文である。それは、「是非全国に「コラボワーク」の仕組みを広めたいと改めて思いました」。筆者らは、この一文にある種の傲慢さを強く感じる。なぜならば、この発言の背後には、「日本農業の発展のため」という大義名分が隠されているからである。そして、同時にマザーズライフサポーターの利益は度外視され、マザーズライフサポーターのような小さき存在はあたかも無視されてしまっている。まさに「アイデアには心から感謝します。日本農業の発展のためにタダで使わせてもらいます」と宣言しているようなものである。言い換えれば、パクリ以外のなにものでもなく、役人が無邪気に「市場の倫理」、すなわちウィンウィンの関係を捻じ曲げる実例である。無論、この一文は、あくまでも個人的な感想であるが、日本農業に関わる役人やそれに準ずる仕事をする多くの人びとに共通した一つの認識ではないかと想像している。実際、上述した S 団体や F 社に「市場の倫理」は通用せず、歪な市場を再構成し続けているともいえよう。そして、筆者らは、この市場のなかで、これまでマザーズライフサポーターのような小さき者たちが作り出した数多くのアイデアが補助金作成のために吸い上げられ、成果を上げることなく、闇に消えていったのではないかと危惧せずにはいられない。

## おわりに

マザーズライフサポーターの代表者である伊藤は、「農業における子育て地域ネットワークへの支援」の補助金事業の作成に対して惜しみなく情報を提供したが、このプロジェクトのなかでマザーズライフサポーターが担うべき役割がないことを知り、憤りを感じた。農林水産省と交渉しても無駄だと感じた伊藤は、ある有名な女性政治家に面会を申し込み、事の顛末を語った。書類に目を落としたまま話を聞き流す政治家に対して、伊藤は、「女も必死に生きています」と静かに言い放つと、政治家は初めて顔を上げ、視線を合わせ頷いたという。もちろん、伊藤の目的は、補助金の内容変更を求めたわけではないし、それが不可能であることも重々承知してもらった。しかし、言わずにはいられなかったのだろう。誰かに言わなければ、彼女自身の存在がこの社会から消えていくのではないかという恐怖に耐えられなかったのかもしれない。

「女も必死に生きています」とは、「日本農業のため」という大義名分以上に重い言葉ではなるが、それがなかなか通用しないのが現在の日本社会の現状である。さらに「日本農業のため」という言葉だけではなく、数多くの言葉が、伊藤の言葉を覆い隠そうということも事実である。

筆者らは、2017年からマザーズライフサポーターの動向に注目しているが、日々、さまざまな問題が噴出し、その解決に悪戦苦闘する伊藤の姿を見続けている。そして、そのような苦闘のなかから、「母親たち」の実態、日本社会の闇のようなものを感じ、書くべきこと、書かなければならないものを整理整頓している。しかし、その作業は難しく、筆者らの力量では及ばない点も少なくない。本論で取り上げた「コラボワーク」、さらにパクリ問題は伊藤が抱える問題の一部にしか過ぎない。しかし、パクリが横行するこの社会のなかで、どのように活路を見出すのか、この厳しい現実を受け止めつつ、マザーズライフサポーターの健闘を祈り、「女も必死に生きています」その姿を社会に刻み続けることを期待したい。

### 註

- 1 「つながるいちば mamma」の提携をしている農家を加えると300軒以上になる。
- 2 2020年11月現在、支部から代理店へと業務形態を変更している。
- 3 N氏とN氏の両親はサラリーマンであったが、N氏の祖父母は家族経営の農業を営んでいた。N氏の両親は休日に農作業を行える2反、3反程度の農地で営んでいたという。
- 4 農業者の性格と生産物との相性について科学的な根拠があるわけではないが、農業者にヒアリングを行っている時、「根菜類が好きだ」とか、「葉物が作りやすい」などの言葉をしばしば聞くことがある。少なくとも農業者であれば、何でも上手く育てることができるわけではなく、それぞれの性分にあった作物が存在していて、それを見出すことも農業を実施していく上で重要なことであると考えられる。
- 5 さらに、泥や堆肥などで道路が汚れ、また、稲刈りや脱穀時には籾殻が舞うことによって危惧される住民からの苦情に対処するため、日常から地域の理解を得るための心配りに努めているという。
- 6 N氏が、「これからも残ってほしい」と思う人とは、楽しそうに作業をしており、やる気もある人だということ。そうでなければ長く続かないからである。そのため、仕事がどれだけできる人であっても嫌そうに作業をしている人には声をかけないという。
- 7 2020年現在、N農園では、アルバイトを11人雇っている。また、農繁期には「コラボワーク」を利

用することもある。もちろん、ハローワークに依存していたころに比べれば、人材確保はスムーズになったといえるが、N氏の悩みが尽きることはないようだ。その一つは、パートのシフトを組むことである。出勤したい日をそれぞれ聞いたうえで、作業効率を向上させるためには、どのような人員配置がベストであるのか。出勤可能なメンバーで組み合わせる作業はいつも頭を悩ましていう。また、収穫作業はできるだけ早朝に行い、出荷までの袋詰めなどの作業に余裕を持たせたいし、なかでも夏の時期は、早朝作業の方が効率上がる。しかし、早朝4時までの賃金が深夜扱いとなる。そのため、始業は5時からならざるを得ない。日々、収穫から出荷まで時間との勝負であり、ストレスは溜まるという。さらに、「母親たち」に力仕事をなかなか強要できないため、最近では海外からの実習生の話もN氏は興味をもっている。今後、規模拡大を目指すならば、実習生の受け入れも視野に入れているのだが、初期投資としての費用、例えば渡航費、教育費、住宅費等で研修生1人を迎え入れようとすると約100万円かかるうえに、ルールもめまぐるしく変わってきている。そのため実習生の受け入れを進めるかどうかは現在の大きな悩みの一つであるという。ただし、コロナ禍のなかで実習生受け入れは現在頓挫している。

- 8 このほかにも問い合わせは全国から寄せられ、伊藤が現地まで赴き開設のための準備を行うこともあったが、単なる人材派遣業者と間違えられ、理解が得られず途中で頓挫ケースも少なくない。
- 9 農林中金の外郭団体の一つである。
- 10 F社は大阪に本社を置くコンサルタント会社である。
- 11 S団体は、同様な手口で三重県においてもマザーズライフサポーターの元メンバーに「マンマ」と同様な「シェアハビ農園」の設立に力を貸している。
- 12 あくまでも推測の域をでないが、マザーズライフサポーターを利用しようとする理由は、民間企業であるF社は利益向上のためといえばそれまでであろうが、農林中金の外郭団体であるS団体は、マザーズライフサポーターの成功以上に「日本農業のため」という大義名分がある。その背後には、新しい事業を次から次に、それもマザーズライフサポーターと単独で行うのではなく、多様な組織と行うことによる成功を目指したほうが、団体内での評価が上がることに結びつくのではないかと推測される。言い換えれば、「出世のため」という個人的な欲望が隠されていると思えてならない。また、「母親たち」も、マザーズライフサポーターと世間的にも名の知れたS団体の職員のどちらを信用するかといえば、当然、後者に影響を受けやすいといえ、このような状況がマザーズライフサポーターの前途に大きな壁となっていることは間違いないようだ。
- 13 南阿蘇支部では、現在、「コレクティブ」の活動を展開している。「コレクティブ」とはworkとlifeをシェアすることが主な目的で、住み込み労働をしながら「母親たち」の経済的自立を目指すものである。入居料は一泊3000円(3食の食事つき)である。一カ月であると、30000円(食事別途)、管理費2000円で3カ月更新となる。託児付きで、近くの提携農家等に仕事を紹介、もしくはマザーズライフサポーターのスタッフとして託児を担当するなどとして働くことが可能である。なお、「コレクティブ」の主な対象者はDVなどの諸事情を抱え、一文無しで逃げてきた「母親たち」である。彼女たちを受け入れ、経済的に自立するまでの支援を行う。2020年11月現在、「コレクティブ」を利用し、自立に至った母親は2人いる。2人とも家庭でのDVなどの諸事情に悩まされ、熊本に一文無しで子どもと逃げてきた母親たちであるが、「コレクティブ」を利用することによって、提携農家に就職し、実家の近くで就職し、経済的に自立した。それに加え、提携農家さんや「コレクティブ」での生活の中で様々な人にふれあい、心の傷も癒されたという。
- 14 少々古い数値であるが農林水産省によれば、女性の認定農業者平成17年が4,125人であり、全体の2.2%を占めるに過ぎない。認定農業者とは、農業経営基盤強化促進法に基づく農業経営改善計画の市町村の認定を受けた農業経営者・農業生産法人のことである。担い手農業者とも呼ばれる。また、この女性の認定農業者のうち、若手(この定義は定かではないが)がどの程度の割合を占めているのか、それを知る数値はない。