

平成 28 年度「お茶の京都を支える宇治茶生産アクションプラン」検討会議 議事概要

- 1 日 時 平成 28 年 8 月 29 日 (月) 午前 10 時から正午
- 2 場 所 京都府庁福利厚生センター 第 4、5 会議室
- 3 内 容 「山城地域の煎茶地帯の担い手育成に向けて」

【平成 27 年度取組状況について】

(委員の主な意見)

特になし

【論点 特に担い手育成対策が急がれる、山城地域の煎茶地帯（和束町・南山城村）の茶業に就農する入り口を広げる仕組みについて】

<現状認識>

- 茶園面積は維持されているが、担い手が減少しており、後継者が十分に確保出来ていないのは、茶業の将来が厳しい状況だと認識出来る。(桂)
- 南山城村では、3 年前にてん茶工場を建設し、所得を確保し、産地が守られた。(大原)
- コストダウンを目的に製茶工場を整備し、合葉が取り組まれてきたが、京都のこだわり茶生産の特徴が生かせる、個別製茶の良さが生かされていない。(大原)
- 中刈り作業を、茶の機械販売店が作業請負いしている事例もある。(大原)
- 自身も後継者 2 人の収益を確保するために、周辺 2 戸から 40a を受託したが、新規就農の確保の目標が年 1 人なのは少なすぎないか。(吉田利)
→見直しが必要(事務局)

<法人への就農機能の創設について>

- 製茶工場の法人化が静岡では増えている。(小西)
- てん茶生産が増えていると思うが、新しいてん茶炉の導入状況は(小西)
→茶研の新しいてん茶炉はまだ研究段階で、実用化はしていない状況(事務局)
- 論点への展開について、法人として、冬期作業をどう考えるか。法人自らが茶を作らなくても良いのではないか。(桂)
- 法人化した茶工場が他の茶園の作業受託をするのは、ハードルが高いと思う。京都のお茶は個人管理した茶園から個別製茶したものが求められている。このような組織を作るには強いリーダーシップが必要。法人で取り組むことで、個人のモチベーションが低下することが懸念。(豊田)
- かつて和束町にはほぼ同様の提案をしたが、人材確保やコーディネート機能をどうするかが定まらず、立ち消えた。その後、和束町は交流人口を増やす取組を進め、観光政策との融合に繋がった。(五艘)

- 雇用については、年間固定でなく、季節労働的なものも含め、考えた方がよい。
(五艘)
- 新規就農を受け入れた場合、SNS など横の繋がりを作って、孤独感を感じさせない取組が必要。(五艘)
- 共同工場は機械の共同利用が目的。共同工場で経営していくという考えは無いことから、実施するにはリーダーシップがとれる人材の育成が必要。(吉田一)
- 必要性は感じるが、今のままではハードルが高いと感じる。(田井)

<茶園管理機能の創設について>

<独立する仕組みづくりについて>

- 茶園管理の調整機能はどこが持つのか？(桂)
→法人(共同製茶工場)が持つ(事務局)
- 共同茶工場の既存の組合員は、個別管理で製茶し、新たに茶園管理作業を受け入れた分は、この共同管理で育成し、その法人に就業するパターンとすれば良い。
(大原)
- 担い手確保の入り口対策として、この仕組みは良いと思う。(吉田利)

※(現場の動きとして)

南山城村の共同工場では、工場が新規参入者を受け入れる方向性はあるが、具体化出来ていない。強いリーダーシップが必要と思う。

役場では、地域おこし協力隊が村外の人を受け入れて、将来は構成員として、共同工場に派遣することをやっている。(山城南普及センター 木村)

- これまで高品質、低コストを目指してきたが、最近は高品質が忘れられている。京都では高品質を目指すべき。(工藤)
- 茶被覆棚の整備や改埴などを冬の作業として、こうした法人が担うという仕組みも考えられる。(工藤)
- 法人経営の担い手は多様な人材を活用すべき。(工藤)
- 全国的にも強いリーダーや複合経営を工夫しているところは収益を上げている。
(田川)

例) 茶夢茶夢(ちゃむちゃむ)ランド(静岡県牧ノ原)

ピュアグリーン(静岡県富士) 小売りを組み入れる

グリーンワールド八女(福岡県八女) 稲作(青汁)との組み合わせ

- 緑茶だけで考えずに、紅茶、ウーロン茶を組み合わせる複合経営も考えればもっと経営展開は広がる。(田川)
- やりがいをもってもらえる施策が必要(小嶋)

<まとめ>

- 法人の経営にはリーダーが必要。また熟度を高めるための育成が必要。(桂)

【昨年のアクションプラン検討会の論点ペーパー】

特に担い手育成対策が急がれる、山城地域の煎茶地帯（和束町・南山城村）の茶業に就農する入り口を広げる仕組みについて

- ① 法人への就農機能の創設としては、既存の共同製茶工場を核とし、ここに茶園管理機能を持たせる方向でよいか
- ② 茶園管理機能の創設はこの方向性でよいか
- ③ 法人に就農後、独立する仕組みづくりはこの方向性でよいか

法人への就農機能の創設として、
既存の共同製茶工場を核とし、ここに
茶園管理機能を持たせる方向でよいか

共同製茶工場を核とした法人

合葉の場合、収益力を
高めるため個別製茶へ
の転換が必要

製茶加工

茶園管理

冬期作業

製茶加工
オペレーター

茶園管理
オペレーター

+α

法人の茶園

地域からの受託茶
園

茶園管理機能

年間雇用による新規就農と育成

茶園管理機能の創設は この方向性でよいか

現状

茶園管理作業(整枝、台下げなど)

- 担い手への集中による、管理茶園面積の増
→適期に作業が出来ない
- 新規就農者にとっては、摘採位置の設定など茶園毎の作業体系の構築が難しい
- 乗用管理機と可搬型管理機が混在するため作業の習熟度が異なる
- 管理出来ない茶園が発生することによる耕作放棄茶園の増



目指す姿

茶園管理作業受託組織の育成

- 茶園管理作業を受託する組織による、作業受託
→茶園管理の適期作業
- 新規就農者にとっては、様々な茶園を管理することにより、茶園毎の作業体系の構築が容易
- 受託茶園により乗用管理機と可搬型管理機に分けてそれに応じた茶園管理
→機械操作と茶園管理技術の早期習得
- 耕作放棄茶園の拡大を防ぐ

地域の担い手育成と茶園の維持

法人に就農後、独立する仕組みづくりはこの方向性でよいか

新規就農者希望者

茶農家子弟

新規参入

新規就農者を受け入れ、育成体制が構築された法人(共同製茶工場)

- 製茶オペレーターによる製茶技術習得
- 茶園管理受託組織による茶園管理技術習得
- 茶園の拡大(耕作放棄茶園の集積や、改植など)

法人の構成員

独立

実践農場

茶園や機械の斡旋
などの支援

法人の構成員

法人の従業員