

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（和東町・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、茶業の将来が厳しい状況だと認識出来る。
- 南山城村では、3 年前にてん茶工場を建設し、煎茶からてん茶に転換したことで農家の所得が確保でき、産地が守られた。
- コストダウンを目的に合葉の製茶工場を整備してきたが、合葉では、京都の茶生産の特徴であるこだわりの茶の生産が生かされていない。
- 中刈り作業を、茶の機械販売店が作業受託している事例もある。
- 後継者 2 人の所得を確保するために、周辺農家 2 戸から茶園 40a を受託した。
新規就農者の確保については、基準年 H25 年度 12 名、H27 年度実績 8 名に対して H30 年度の目標が年 1 人なのは少なすぎないか。

<法人への就農機能の創設について>

- 静岡では製茶工場の法人化が増えている。
- 法人として、冬期作業をどう考えるか。法人自らが茶を生産しなくても良いのではないか。
- 法人化した茶工場が組合員以外の茶園の作業を受託することは、ハードルが高い。このような組織を作るには強いリーダーシップが必要。京都の茶は個人が茶園を管理し、個人が製茶したものが求められている。法人が茶園管理まで取り組むことで、地域内の個人のモチベーションが低下することが懸念される。
- かつて和東町にほぼ同様の提案をしたことがあるが、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、進まなかったことがある。その後、和東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。
- 年間雇用でなく、季節雇用的なものも含めた検討が必要。
- 新規就農者を受け入れた場合、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。
- 共同工場は機械の共同利用が目的。共同工場で経営する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。

<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>

- 担い手確保の入り口対策として、この仕組みは良い。
- 共同茶工場の既存の組合員は、現状どおり個人で茶園を管理し、共同工場で製茶することとし、新たに茶園管理作業を受託した茶園で人材を育成し、その法人に就業するパターンとすれば良い。
- 茶の生産はこれまで高品質、低コストを目指してきたが、社会情勢もあり低コスト、低価格にシフトし、最近では高品質が軽んじられる傾向にある。産地を守るためには一定の生産量と特徴が必要。そのため、京都ではこれからも低価格帯の製品ではなく、高品質帯の製品を目指すべき。
- 茶業は他の農業に比べても新規参入のための茶園確保、製茶加工、年間収入確保など、ハードルが高いが、法人化されていると参入しやすい。冬場の収入確保が問題であるが、茶被覆棚の整備や改植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。
- 法人経営のリーダーは法人の規模、運営主体にもよるが、幅広い人材の活用を考慮すべき。
- 静岡県や福岡県では、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。
- 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経営展開は広がる。
- やりがいをもってもらえる施策が必要。

<まとめ>

- 共同茶工場を法人化し、新規就農者の受入れ機能を果たすことの重要性と可能性を確認。
- 法人には、リーダーシップをもった経営者が必要。そのため、法人やリーダーの育成も必要。
- 茶業の担い手対策として、本日の論点の方向性で進めることでした承。