小規模清酒製造場における 製造改革と技術の継承

本誌第 89 巻 7, 9 月号で、製造規模別の新酒造システムを紹介した。

今回は製造規模 140 kL という小規模酒造場で、清酒製造技術を継承しつつ、従来とは異なった製造システムで意欲的に酒造りに取り組んでいる若い後継者の生の声である。若い後継者の方々へのエールとなれば幸いである。

保坂大二郎

1. はじめに

当蔵元は茨城県の西部、鬼怒川の流れる「結城つむぎ」で有名な結城市にある。創業は江戸末期（慶応年間）で、越後商人の保坂勇吉がここに蔵を建て、銘柄を「武勇」とし現在に至っている。平成 5 BY の製造数量は 140 kL で、その内訳は普通酒 50 kL、特定名称酒 90 kL となっている。

社員一同、「納得のいく酒造り」をモットーに今期も 10 月初旬に洗付作業に入り、来年の 5 月下旬までの 3 季醸造体制で稼働する予定である。

2. 通年体制への移行

社会的構造の変化による季節労働者の高齢化・減少は年々深刻さを増しており、切迫した問題として表面化してきている。実際、当蔵でも季節雇用の蔵人による酒造りは平成元酒造年度が最後となり、平成 2 年の春の時点で次の年には蔵人が揃わないという状況におちいった。

このままでは、酒を造れない蔵元になってしまう。酒の造れる蔵元として生き残れるためには改革をしなければと思い、平成 2 年の春、酒造りが終わると同時に大改革を始めた。杜氏一人だけでは今まで通り来てくれるというので、社長である父と私とで相談し、私も酒造

りに参加した上で、地元の従業員の年間雇用体制、3 季醸造体制の導入を試みた。幸い 20 代の地元男子従業員 3 名を確保することができた。

“私も製造に参加する”と書いたが、これは小規模酒蔵では絶対必要であり、杜氏以外に酒造りのできるスタッフがいない状況では、自らが酒造りに携わり、若いスタッフと一緒に仕事をしていくことが、一番重要なことであると思う。60 歳以上の人が 20 代の人に酒造りを教えるのには、年齢的にも経験的にも中間層である人が両方の言い分を聞き、うまくコミュニケーションをはかれないと円滑にいかないからである。

3. 新体制での問題点

酒造の労務面では週 1 本、もしくは 2 本仕込みとしたため、ペースがゆっくりなので、あまり大きな問題点はなかった。やはり問題は 20 代の、酒の造り方を全く知らない従業員に、どうやって酒造技術を教えるか、であった。また、3 季醸造体制であっても冬期だけは従前からの杜氏 1 人は勤務しているので、杜氏と若い従業員とのコミュニケーションが一番の問題であった。さらに私と杜氏 2 人とも、それまでに 3 季醸造の体験がなかったため、頭の中では分かっているが、実際に外気温の高い時期に酒造りが可能なのかは半信半疑であった。とりあえず有害微生物による汚染箇所を少なくし、蔵内を絶え

Improvement of Brewing Systems and Succession of Brewing Technique at the Small Sake Brewery
Daijiro HOSAKA (Hosaka Sake Brewery)

写真1 見学者とのコミュニケーションルーム

ず清潔な状態にしておこうと心がけてスタートした。

4. 設 備

新酒造体制での設備の整備については、資金に余裕があれば何でもできるが、当蔵ではそれまで使っていたものをなるべく有効利用することとし、最小限の設備投資を考えた。当面、仕込み蔵での温度管理に重点を置き、土蔵の内側の天井部分を断熱材で覆い、空調設備を整えた。以前から仕込みタンク冷却用の冷水配管はしてあったので、それらには何も手を加えずに済んだ。当蔵では、第1図のように仕込み蔵の中に放冷機、圧搾機を設置している。その点では一つの蔵内空調設備によって、蒸米の放冷、仕込み蔵の空調、圧搾機周辺の空調が同時にでき、大変助かった。

5. 人 材 育 成

新酒造体制に移行した当初、酒造従業員は杜氏以外すべて20歳代、私を除いて酒造経験者ゼロであった。それゆえ週一回は酒造のレクチャーを私が約1時間することにした。また、各種品評会にも必ず出席し、きき酒を体験させたり、酒造期間中でも近くの蔵元に見学に行き、当蔵以外の酒造りをなるべく多く勉強させた。他社の製品も絶えず調達して、きき酒の勉強会を行った。

ここで一番大切なのは、いかに酒に興味を持たせるか、に尽きる。微生物の話から酒の品質設計、消費者動向などいろいろな観点より、酒を見つめてもらった。徐

写真2 仕込蔵内部

々に彼らにいろいろな疑問点が出てくるので、それらを私をはじめ、杜氏や社長に質問させるようにした。聞かれた方も中途半端な答えはできないので、それでおのずと良いコミュニケーションがはかれることになった。仕込みは週1本もしくは2本なので時間には余裕があった。このような状態の中で様々なことを考え、疑問を持ってもらうことにした。これが従来通りの半仕舞、日仕舞では毎日の仕事に追われてしまい、考える余裕などは出てこない。私は週1本もしくは1.5本ぐらいの仕込み方法が理想的だと思っている。また週1本仕込みは、もろみを上槽した時点で絶えず酒質をチェックでき、次の仕込みに何をどう変えれば目標としている酒質に近づくかをすぐ判断して実行に移せるという長所がある。

以上のような人材育成のための努力は今も続けており、幸いにも当初の従業員が現在もスタッフとして頑張ってくれている。

6. 新体制での酒造方法

現在の蔵人の構成は、60代の杜氏（季節雇用）、私と年間雇用の20代の男子従業員2名、女子従業員1名である。酒造期間中は、午前中だけ製品部の女子パート2人に酒粕処理をしてもらっている。勤務は午前8時入社、午後5時退社を基本としている。

蒸しは和釜方式で、昨年度の造りまでは中に人が入り、人力で蒸米を掘っていたが、今年度の造りから和釜方式はそのまま、蒸米作業をホイス（クレーン）を使った釣り上げ方式に変えた。製麹法は天幕式と箱麹式を併用している。当然、夜間の仕事が出てくるので、週に3～4日は1人ずつ交替で仕舞仕事等をしてから帰宅してもらっている。酒母は高温糖化法を用い、8～9日目の使用。仕込みは総米1,800kgが標準で、添・仲・留の3段仕込みで週に1～2本としている（第1表、第2表参照）。上槽は枠の開閉装置が着いた自動もろみ圧搾

第1図 仕込蔵見取図

第1表 週1本仕込みでの仕込み予定表

日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土
		配	添		仲	留			配	添		仲	留

第2表 週1本仕込みでの洗米予定表

日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土
			配 麴 米 洗 米	添 麴 米 洗 米				配 掛 米 洗 米	仲 掛 米 洗 米	添 掛 米 洗 米	留 掛 米 洗 米	仲 掛 米 洗 米	留 掛 米 洗 米

機を使用している。

酒造期間中は週休1日（主に日曜日）制をとり、正月は4～5日間休みをとる。非酒造期間は週休2日制、かつ交替で3週間のリフレッシュ休暇がとれるようにしている。

7. 営業面での対処方法

当蔵のような小規模製造場では自らが酒を造り、自らが販売もしていかなければならない。両方をうまくできれば理想的であるが、当然そうはいかない。私は現在、造りの時期の約9カ月間は製造に集中して一切の営業活

動をせず、製造の終わった夏の時期にその年の酒造りの話を中心とした営業活動なるものを行っている。

これからは小さな酒蔵が、どういう小売店とどのように生き残っていくかを考えなければならない。そのためにメーカーとしての体制、姿勢をしっかりと小売店に伝えて、その上での営業活動が必要だと思う。私はメーカーとしてのプロ意識が今後ますます問われるのではないかなと思っている。

8. ま と め

以上、この5年間ほどの間にやってきた小規模酒蔵での酒造体制を紹介させていただいたが、これを読んで3季的な製造はそんなに難しくはないと思った方も多いと思われる。今一番、中小の酒蔵に求められているのは、メーカーの方向性と人づくりだと思う。私自身も「酒造りは人づくり」であるというこの言葉が好きで、酒を通して自分も磨き、社会にも貢献し、結果的に酒も人も認められるように日々研鑽努力していきたいと思っている。

今回は当方の諸事情により概略だけの紹介になってしまったが、夏期には同業者の方々との意見交換もしたいと思っており、小さな酒蔵ではあるが酒に携わっておられる皆様共々、日本酒という文化を大切にしていきたいと考えている。

＜武勇醸造元・保坂酒造店＞