



千房株式会社 代表取締役会長 中井政嗣 様

<https://www.chibo.com/>



カリスマ経営者として本業のみならず、そのドラマチックな生き方が人気で、今も各地から講演依頼が絶えない中井政嗣さん。全国に72店舗を展開するお好み焼き専門店「千房」を裸一貫から作り上げた中井さんが、よくお話しになるのが「飲食業が30年以上継続するのは奇跡に近い」ということ。その30年をはるかに超えて、今年は50周年。そんな中井さんに今だから話せる「コロナ禍の3年間、これからの千房」について伺いました。

実は想定外だったこと…

コロナ後を見すえて、毎年新入社員を採用し、アルバイトに至るまで雇用を守り続けていた千房。やっと平常の営業に戻った今年、想定外のことがあったのですが…。

- ▶雇用だけは守らなければと、何とか持ちこたえてきたのですが、やっと通常営業に戻れると休ませていた従業員を招集したところ、ことごとく辞めてしまいました。(新入社員の一部や半数ちかくのアルバイトの人たち) 雇用調整金もありましたが、社会保険など払い続けてここまで来たのに、これにはショックを受けましたね。

なぜ辞めてしまったのでしょうか。

- ▶どこも人手不足ですから、もっと賃金の高いところに行かれたのでは。(時給は現在2割増が相場で1500円位)。若い世代のドライな一面に触れ、考えさせられました。道頓堀の店舗では、今インバウンドで週末は長蛇の列ができていますが、人手不足でビルの7フロア中、3フロアがあげられないのです。「ほんと、何してんの」って思いますよ。今にして思えば「どうしてる? 元気にしてる?」と休ませている従業員への声かけなども充分でなかったのかもしれないね。コロナ禍で人間関係を保つことの難しさを感じました。

働き方改革 か、働かない改革 か

雇用調整金をもらっているのだから働いてはいけない、というのも従業員にとっては酷な話ですね。

- ▶政府は盛んに働き方改革を推進していますが、誤解を恐れずにいえば、「働きたいものが働けない改革、働きたくないものの優遇措置」のような気もします。大企業ではよくても、中小企業はそれでは潰れてしまいます。国民には「労働と納税の義務」がありますが、権利ばかり主張する人が増えて、義務を怠る風潮を助長しかねないと思うこともあります。

コロナのおかげで vs コロナのせいで

- ▶この3年間「コロナによって」気づくことも沢山ありました。今、千房でも幹部会議はリモートで行っていますが、会議の前後にあった立ち話や雑談がなくなって、人間関係が以前とは少し変わってきたように感じます。あまりいい傾向ではありませんね。

よく大阪商人の商談は「商談3分、冗談30分」なんて言われますが、今は「余裕がない、ゆとりがない、遊びがない」のが気になります。

そういえば、政府が緊急事態宣言を出したとき、ミナミの飲食店のポスターが話題になりましたね。

- ▶「負けへんで 絶対ひっくり返したるっ」ですね。大阪は食と笑いの街です。お好み焼きをひっくり返すようにこの状況をひっくり返して前向きに立ち向かっていきたい、という気持ちを込めました。ミナミの経営者はこの「負けへんで」を合言葉に大阪らしいユニークなポスターで踏ん張ってきたと自負しています。

お腹を満たすだけでなく、心を豊かにしてくれる外食

- ▶とにかく、外食産業にとって本当に大変な3年間でした。外食の醍醐味はおいしいご飯を食べて、心おきなくはじめて「明日もまた頑張ろう」と心が元気になることです。ところがコロナは人を遠ざけて、黙食が推奨されました。今、通常営業に戻って、もちろん感染対策などは最優先するのですが、あらためて「千房はお客様の明日への活力の再生の場」とあるという根幹の部分だけは大切にしていきたいと思います。

二代目候補の急逝を乗り越え、三代目へ

4年前に、中井会長は社長交代されていますね。社長候補だったご長男の急逝を受けて、急遽大手証券会社のトップ営業マンとして活躍されていた三男の貫二さんを会社に呼び戻された。

- ▶長男のときに厳しく指導し過ぎた反省をいかして、三男には「怒らない、口出ししない」と決めていました。今年の50周年をめぐりに交代しようと思っていましたが、三男とは最初から意思疎通がうまくでき、信頼しきることができたので、5年早く任せることにしたのです。

貫二社長は「大阪外食産業協会」の会長に最年少46歳で就任されたことも話題になりましたね。

- ▶2025年の大阪万博では外食産業協会としてどう盛り上げていくのか、大きな期待が寄せられています。社長業をしながらです。これから大変ですが、とにかくのびのびやって欲しいです。

中井会長が10年前から始められた元受刑者の就労支援「職親プロジェクト」も、貫二社長は「会社のCSRの柱にする」と宣言された。

- ▶実は事業承継するにあたり一番懸念していたことでしたが、この取り組みを「千房の人材育成の根幹。損得ではなく善悪で判断する」と宣言してくれたことで一気に活動に拍車がかかりました。

コロナが息子に教えてくれたこと

- ▶実は、私が教えられなかったことでコロナが教えてくれたことがひとつあるんです。経営者にとって一番大切な資金繰り「お金の苦労」です。コロナ禍が飲食店を直撃したとき、すぐさま彼は融資で資金を確保することに専念していました。(雇用調整金は後払いのため、助かりました)金融機関への交渉なども助言を求めることは一度もなかったですね(笑)。逆境に直面したらどうなるのか。自分で経験しなければ学べませんから、これからも私は見守るつもりです。

「不変と革新」千房の挑戦

事業承継で悩んでおられる経営者の方も多いと聞きます。何かアドバイスがあれば...

- ▶千房では創業当時から「不変と革新」を大切にしてきました。例えば倹約は「従業員の一番身近な経営参画は倹約(経費削減)から始まる」とよく言うのですが、私もコロナ禍に通勤の高速代を倹約することにしました。毎日580円の節約になるのですが、580円儲けようと思ったら1万円売上げなくてはならない。その倹約の一方で、創業当時からお好み焼きのもつカッコ悪いイメージがイヤで、とにかくカッコいいお好み焼き専門店にしようと思っただけのイメージを払拭するような、革新的な店舗づくりを続けてきたんですね。こういうこともいわば「不変と革新」の一例ですが、息子と私はこの価値観でつながっているのだと思います。

例えば就労支援などの社会的活動は「損得でなく善悪で判断する」という千房の不変の価値観、また、息子なりのやり方でこれから成功させるであろう事業展開は革新です。創業者はとにかく「会社は自分のもの」と思うようなところがありますが、会社は「公のもの、働く従業員のためのもの」です。自分のものだと思わず、「次代に託す気持ちになりましょう」と言いたいですね。



インタビューを終えて

50年、100年という長い年月も、3日を意識すればいいというお話しを伺いました。つまり「昨日の反省、今日の実行、明日の計画」で出来ているのだと。「本物は続けし、続けていれば本物になる」とかく努力の方向を間違ってしまう私自身にとっても、新年からいいお話しを伺えたのでした。