

21世紀経営クラブ

No.559 一流料亭の人の育て方 -2009.5.13

京都の料理界にひと際存在感のある料亭「菊乃井」はテレビや雑誌に頻繁に取り上げられるのでご存じの方も多いと思うが、たくさんの新人を受け入れる事で有名である。あるとき、テレビの番組で「菊乃井」の新人教育のやり方を特集でやっていたので興味があって見ていた。

憧れて入門を許された新人のほとんどは、地方の料亭の子息か、将来は自分の店を持ち腕を試したいと思っている若者である。日本人だけでなく外国人も日本料理の伝道師という意味では仲間なので平等に受け入れている。新人は誰よりも早く起きて、誰よりも早く厨房に入り、皿洗いや食器を片づけたり、まな板などの道具の整理をし、下ごしらえをしたりしながら、先輩の仕事を盗みながら仕事の仕方を覚えてゆく。

仕事の合間を見ては気づいた事、学んだ事をメモにとり、夜は習った事をノートに整理して、勉強するので、寝るのは深夜になるという。

料理に関わる事ができるのはずっとずっと後である。しかし、新人にも料理をするチャンスが訪れる。それは「まかない」、賄いと書くが、板前や職人さんの食事を作る時がそのチャンスするときである。

自分の料理を主人や板前さんに食べてもらい批評と指導をいただけるまたとないチャンスである。一定の時間内に全員分を作り上げなければならないし、メニューや味はもちろんの事、時間とコストも考えなければならない。その前に、突破しなければならない関門がある。事前に大女将のチェックを受けねばならない。

大女将とはご主人の村田吉弘氏の母親であるが、メニューと味のチェックを受けて、合格しなければ、賄いの準備ができない。お店が一体となって皆で新人を訓練し、育ててゆくシステムである。

その大女将が伸びる新人と伸びない新人の違いを聞かれて、「目の前の事だけ、自分の事だけしかできない子は務まらない。言われた事だけやっていたのでは、忙しい厨房では役にたてない。仕事の流れを頭に入れて、前工程と後工程をよく見て、自分は何をすべきかを考えて、動ける人は成長する。

自分の仕事が終われば次何をしましょうかと先手先手で頭を巡らし、先輩に聞きにゆく子はよく伸びる。」といった内容の事を話しておられた。

主人の村田吉弘氏も「守破離」を例に出し、基本の大事さ、基礎を徹底的にマスターする事の意味を説いておられた。また、新人を卒業した昨年のは料理だけでなく「茶」の心得も要求されるそうだ。

今や世界に広がった日本料理の原点は京料理にある。大正元年に創業し、今年で96年、21億円の売上高を上げる菊乃井の原点には、新人に基本から一流になるまでのこのような人を育てる仕組みがしっかりと構築されていたのだと感心しながら見ていたのである。

目加田博史