

# 日本食糧新聞

# チーム営業

◎◎ 32 ◎◎

◎◎◎◎ ◎◎◎  
呼び方で行動変容

わずか社員10人の食品卸会社でありながら、億単位のヒット商品を出し続けているのは、イタリア食材を中心に取り扱っているミルトス(川崎市本社)。

盛宗一郎社長は力を込めて切り出した。「うで分かりやすい。目標

ちのような小規模な会社が生き残っているのは、社が生き残っているのには訳があるんです。

社員に何が出来るようになるのとより良いのかを明確にしていること」と、秘訣(ひけつ)を余すところなく語ってくれた。

ミルトスの人稱制度 制給与体系はユニーク



◎マンガエッグ・エンターテイメント

## ヒットの秘訣は人事制度

分仕事、受け身、2人稱「思考範囲が自分と相手。相手にフォーカスして提案し仕事を作る。」「3人稱「相手や周りの立場を考え、人材育成、管理が出来る。」「4人稱「社内外からの人望があり、マーケティング目標で仕事ができる戦略立案ができる。」「5人稱「業界全体を熟知し、会社目標を設定できる。」「上には上がるにはどのよ

味わった納得のいかなり、経験が背景にある。ほとんど実績を出しているのに、接待交通費は個人負担。「実績を上げるには関係強化のためのさまざまな施策を打って経費も使うが、そこへの配慮が会社側になかった。仕事関係の出費が多いのにそれをカバーする制度がないから、家庭にもしわ寄せがいく。妻にもけんかが絶えない。

あるのか、どんなことを身に付ける必要があるか? 自分で自分の能力、ポジションが分かるため、次に何を目標せよよいか分かる。

大量生産を展開できるようにさらにレシピを自社内でも研究し提携工場での生産体制を整える。信用力を高めるため日本チーズフォンデュ協会と提携し、さらにおいしいレシピ開発を研究、協会の理念に賛同し許可を得た飲食店には「チーズフォンデュ協会監修」のマークで支援する。

盛社長がこのような行動変容と給与を明確に連動させる仕組みにしたのは、商社時代に

家族が幸せにならない仕事の仕方はいくつかある。ミルトスでは年2回のボーナスで、営業利益の3分の1を原資として各部門の部長が配分を決める。利益が足りない時には、利益を出せる商材を売ろう、とスタッフ自身で考えようになる。損益計

取引先の外食店舗との関係づくりにおいて競合は気にせず、独自の関係づくりに没頭する。例えばチーズフォンデュがブームの兆しとみれば、売れているお店とロイヤルティ契約を結んだ上でレシピを提供してもらう。

◎I-MEAL Co., Ltd.