

関係者外秘			
No	カテゴリ	お悩み	幹事からの回答
1	コスト	値上げ要請が・・・	<p>昨今の値上げ要請が大変なご苦労をなさっていることと思います。</p> <p>値上げは回避できるもの・できないもの、努力できるもの・できないものがあります。</p> <p>昨今の値上げは材料を起因とし、かつ全世界で起きているコントロール外の要因と考えます。</p> <p>従って、値上げに直接関係する原料や素材を会社が一括購入し、支給料として配布しては値上げのものは回避することができます。</p> <p>一方で、その購入量はバイニングパワーに直結しますので、直近の数年においては値上げ不可避としても、今後の価格交渉には大きな力を発揮するのではないのでしょうか。</p> <p>よって翌年以降の需要量をしっかりと予測し、それを堅守することによって信頼度が高まりサプライヤとの関係性をより良くしていくことが地味ですが重要なことと考えます。</p> <p>会社は危機感から短期的な成績を求めてくるものと思いますが、長期的視点に立って、会社の企画部門や営業部門と連携し、原価をどのようにコントロールするかコミットしていくチャラと提案することが打開の第一歩だと思います。</p> <p>とても難しいことにチャレンジしている自信を忘れず、苦しくも諦めず取り組むことになると思います。</p>
2	ナレッジ共有	電子帳簿保存法対応について（見積書、注文書などの対応について）	<p>基本的に進めていくに越したことはないと思います。</p> <p>ただ、法務的な観点や社内承認プロセスなど普及率やその変化などを理解したうえで対応を進めるべきだと思います。</p> <p>でないとお対応できないサプライヤや例外対応の際につまづきことになりそうです。</p>
3	キャリア	ジョブ型雇用制度下のキャリア形成	<p>ジョブ型雇用制度下では、一般に業務がジョブディスクリプションで明確化されています。</p> <p>その場合は購買であれば、購買企画・開発購買・特定カテゴリバイヤーといった購買業種という大きな枠の中のキャリア形成を考えていくことになると思います。</p> <p>一般にはそうした周辺購買業務を経験しながらエキスパート職またはマネジメント職を目指すことになると思います。</p> <p>購買以外への部署異動ができるチャンスがある場合はキャリアのつながりを十分に考えて異動をされるのが良いと思います。</p>
4	コスト	価格構成の提示を実施頂くことのメリット・デメリット。構成を出しながらないサプライヤー	<p>価格構成の開示有無は業種や製品特性により異なると考えています。</p> <p>自動車業界や電子精密業界では開示に取り組むケースが多いです。</p> <p>ただその場合も、電子部品や標準部品など開示が困難なカテゴリもありです。</p> <p>開示することによるメリットはサプライヤーとコストをどのように最適化(設計や作りの視点、発注条件、経済条件などをと)にできるかの議論ができるようになります。</p> <p>コスト明確を出すだけではコストを叩くだけになってしまうので、開示を要請する理由や、コスト削減額の還元方法の取り決めなど対象サプライヤーに対して説明会など会社としての取り組みを粘り強く説得していく必要があると考えます。</p> <p>そうすることで交渉しやすくなるのではなく、取引先サプライヤーはコスト詳細を開示しなければならないという状況にしていける必要があります。</p> <p>デメリットは逆に会社としての取り組みやそうした制度として構築、サプライヤーへの説明や周知活動を継続して実施することにパワーがかかることであると考えます。</p>
5	納期と在庫	納期遅延に対して誠意ある対応をしないサプライヤーとの納期交渉。また、円滑に撤退するた	<p>サプライヤーがどのような状況なのかで対応はいくつかわかるかと思います。</p> <p>特に納期遅延やキャパオーバーに対して「あきらめ」のような気持ちを持っているサプライヤーは最強の交渉相手ではないでしょうか。</p> <p>サプライヤーへの訪問、マネジメント同士の話し合い、ある程度のコミットラインを握ってもらう、また今後の解決方法を一緒に考えていく、というのが考えられる案です。</p> <p>撤退に関しては、おそらく「円満な撤退は限りなく存在しない」という前提にたつて、揉めることは覚悟して進めざるをえないような気がします。</p> <p>撤退の検討をするにあたり、誠意ある対応をしないのが、「担当者」なのか、「会社としての意思」かをまずは確認し、後者であれば、早々に撤退することで、「喧嘩別れのような形ですが」お互い円満な撤退になるやと思われれます。</p> <p>担当者で問題だった場合、撤退の話となると途端にマネジメントが出てきて揉め始めることも想定されますので、まずは先述したような上長を交えた確認を行うこと、また改善の方向性などをきちんと確認し、達成が出来ないのであれば撤退せざるを得ない、というような猶予期間のセッティングを、改善ができない時点で通告するように撤退します、と宣言するしかないかと思われれました。</p>
6	キャリア	若手購買担当者の個人目標設定はどのようにされていますか？	<p>1~2年の期間で、各種バイヤー業務を網羅的に経験できるようにプロジェクトを任せ、本人にはその完結を自身の目標に設定してもらいます。少なくとも社内業務に一通り「知るやわかるまで」の「わかる」まで到達してもらいます。本人にわかりやすい様に、一緒に業務をスタートする時に、「〇月までに××できる様に」といった時系列での計画表を渡しています。</p> <p>汎用的なバイヤーとしての能力を高めることが、本人のためであり、育成者の責任であると思うので、3年程度で若手バイヤーとして転職できるだけの基礎的なスキルやメンタルを身に付けてもらいたいというのが個人的な目標です。ただ、本人(特に新人)には伝わらないので、こういった形式にしています。</p>
7	ナレッジ共有	取引先情報や交渉術等のナレッジの共有方法について、良い方法がないか悩んでいます。時間	<p>共有フォルダに『取引先管理番号_取引先名.docx』などの記録簿を用意し、最上段に基本情報、その下からは接触履歴(当然内容も)の記録が最も簡単なやりかたです。</p> <p>議事録代わりに用いることで利用を徹底すると、知見が蓄積しやすいのではないのでしょうか。</p> <p>②グループウェアの導入。最近の流行りだNotionなど。無料or有料、オンプレミス型orクラウド型があります。これも議事録やファイルの使いやすさかと思っています。</p>
8	コスト	時世の流れから様々な要因での値上げが来ており、かなりの品目数の値上げを受諾しておりま	<p>ものにもよりますが、EDIなら単価履歴が残ると思います。</p> <p>EDIでないならば、単価マスタなどのデータベースがあって、それに履歴が残るのではないのでしょうか。</p> <p>それらデータベースがないならば、ご自身の担当アイテムだけでもExcelか何かで記録を取っておく必要があります。</p> <p>この質問者様の所属は業種関係と思われるので、製品原価は原価費が多くを占めるとも想定されます。</p> <p>したがって、関係する原料の相場価格は定期的に記録しておく必要があって、それと購入単価の変動時期をチェックしておくとう良いと思います。</p> <p>例えば、原価費が上がって3ヶ月後に購入単価値上げの話がきたのであれば、同程度の猶予期間を以ててサプライヤとの価格交渉を始めては如何でしょうか。</p> <p>そのとき、原価価格と購入単価の基準を決めておき、いずれかの期間で何%上がったのでのくらくら価格交渉をしたい、というロジックを作っておくと良いと思います。</p>
9	納期と在庫	これまでは出来るだけ在庫を持たない事を求められてきたと思いますが、在庫を持つようにな	<p>原材料/物流LTの長期化、急な法規制の施行など、具体的な外部環境の変化を根拠に、現状在庫水準では欠品リスクが発生しかねないことを、繰り返し地道に伝えたと上で、最低在庫量を設定し、定期的に入出材を管理するしか方法はないと思います。</p> <p>在庫不足による欠品が発生した際に、購買責任にならないための事前の警告と、在庫管理不足が原因であることをしっかりと発信して反省を促す。</p>
10	対人関係	ボスが同僚を悩ませています。ボスに「そんな攻め調で言っちゃアカンですよ」って何度も伝	<p>A案：パワハラとしてとられかねないとして、適切な部署から注意してもらおう</p> <p>B案：しゃべっている内容をスクリプトにして、言葉遣いなどを片っ端から適切にでもらう</p> <p>似たようなボスがいるけれど、「俺は口が悪い」ということを口を開くたびに話していたのを思い出しました。</p> <p>本人でもわかってはいるけど、直せないという方もいるようなので、いかんせん難しいです。</p>
11	対人関係	上司がNW会の皆様の様々イキてる人ではない場合(人望ない/無知/パワハラ/裸の王様/視野	<p>会社はリーダーの法則(有能な人が能力の限り出世を続け、いずれ限界を迎え、結果的に周囲から無能と評価される現象のこと)が定説になるほど組織運営は難しいものです。</p> <p>よって他者を変える努力は無駄にすることが既定路線なのでやめましょう。</p> <p>無能な上司を手厚くサポートしましょう。</p> <p>周囲の諦めている人たちとのハブになりましょう。</p> <p>そうしてジレンマを乗り越える努力をすれば、あなたは優れた能力を獲得し、更には組織に欠かせない人物として定着するでしょう。</p>
12	コスト	当社の製品が基本的に受注生産品のため スポット発注が多く、数量によるコストダウンが難	<p>考え方は適切ですし、一朝一夕でないで焦ることもないと思います。</p> <p>いまは課題が見つかったタイミングなのだと割り切って捉えましょう。</p> <p>標準化は新規プロジェクトから、あるいは量産品の切り替えから2つアプローチあります。</p> <p>また、ユニット(大きな塊)から、あるいは部品(最も小さな塊)からも選べます。</p> <p>これらの組み合わせは、取り組みやすさで選んで構わないと思います。</p> <p>重要なのは購買戦略、あるいは部門間をまたぐ重要施策に取り上げてもらうことです。</p> <p>どちらも方針レベルの決定ですから、技術部門も巻き込みやすいですね。</p> <p>ただ標準化はコストダウン目標値が出しづらいのが難点です。</p> <p>少ロットのプライスリーダーはサプライヤ次第な面が多分にありますので、ヒアリングを重ねて目標値をしっかりと作り込むことが最初のアクションだと思います。</p>
13	キャリア	この会を通じて、弊社の弱さを知ったが、まだまだ相手の自分があれこれ言い出すとどう思	<p>どんどん発言して良いと思います。</p> <p>強みを伸ばすことも、弱みを克服することも、本質的には失敗と向き合うことだと思います。</p> <p>なぜなら再現性が重要だからです。</p> <p>したがって、放置すれば失敗のままですが、行動を重ねれば糧へと変化するはずなんです。</p> <p>言葉と行動、そして結果が一致するよう努力すれば、自然と一目置かれるようになります。</p>
14	ナレッジ共有	決算書類の上手い入手方法。損益計算書、貸借対照表、キャッシュフロー計算書など、取引先	<p>メジャーどころでは東京商工リサーチ、四季報があります。</p> <p>どちらもお金が必要ですが、部署予算に組み込んでもらうのがいいでしょう。</p> <p>ちょっと蛇足ですが倒産情報はインターネット官報(無料)に掲載されますので、重点管理サプライヤがあれば1日1回は確認するとよいかと思います。</p>
15	ナレッジ共有	覚えることが多いが、頭に入らない。同じことを聞かなくていい。仕事の覚え方や早期熟知方法が知	<p>仕事は3つで構成されています。</p> <p>①アウトプット、②作業、③インプットです。</p> <p>まずは上記3つを表にしてみてください。</p> <p>アウトプットから書き出すと重複しないのでオススメです。</p> <p>そのとき、①は『誰へ、いつまでに』、③は『誰から、いつまでに』を加えて下さい。</p> <p>さて、覚えることが多いのは②かと思っています。</p> <p>マニュアルを作りましょう。堅苦しく考えず、メモを溜めてつぎはぎしましょう。</p> <p>文脈が不自然になったところが未完了ポイントです。確認して書き足しましょう。</p> <p>完成したマニュアルを部署で共有すると、もっと喜ばれてあなたの成果にもなります。</p>