Confidential

購買ネットワーク会　若手分科会 第3回
2021/4/5

バイヤー人材“被”育成 討論会

購買ネットワーク会 若手分科会の立ち位置

Confidential

2020年から、コロナ禍を機にスタートしたオンライン講演会。
そこで見えた距離を超えた学びの実現可能性をきっかけに、
次世代バイヤー同士の学びの共有とネットワークをコンセプトに、
On-lineをベースとした、若手分科会を設立。

特徴・強み

・他流試合/先輩バイヤーとの交流による成長の場

・社外の同世代バイヤーとの交流による自身の強み(弱み)の把握

・Input⇔Outputによる、知識/スキルの整理、棚卸

・購買ネットワーク会(本会)への入り口

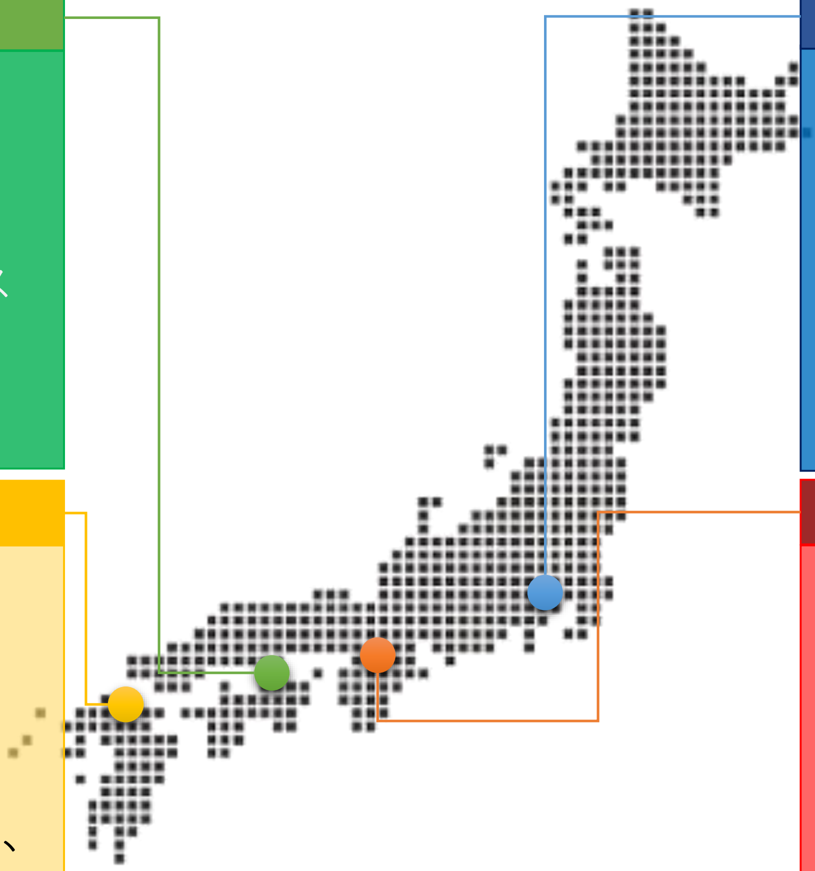
各エリア本会と若手分科会のすみ分け

中四国NW会

年3回開催　土曜午後
Target
中四国NW会常連+購買マニア
Contents
ケーススタディ(難解)、全員参加型ディスカッション、究極の選択、常連プレゼン、お仕事紹介
参加人数：15名前後

九州NW会

年2回開催
土曜午後
Target
九州NW会常連(北九州在住)
Contents
ゲスト/九州メンバーのスペシャルトーク、簡易ケーススタディ、購買技術伝承



関東NW会

年5回開催　土曜午後
*今は隔週月曜日
Target
20代後半~30代前半の主任クラスBuyer
Contents
幹事/会員によるスペシャルトーク、ケーススタディ他
参加人数40~60名

関西NW会

年4回開催
土曜午後
Target
20~50代の幅広い世代
Contents
情報のシャワー(幹事中心のプレゼン)
参加人数30~50名

若手分科会

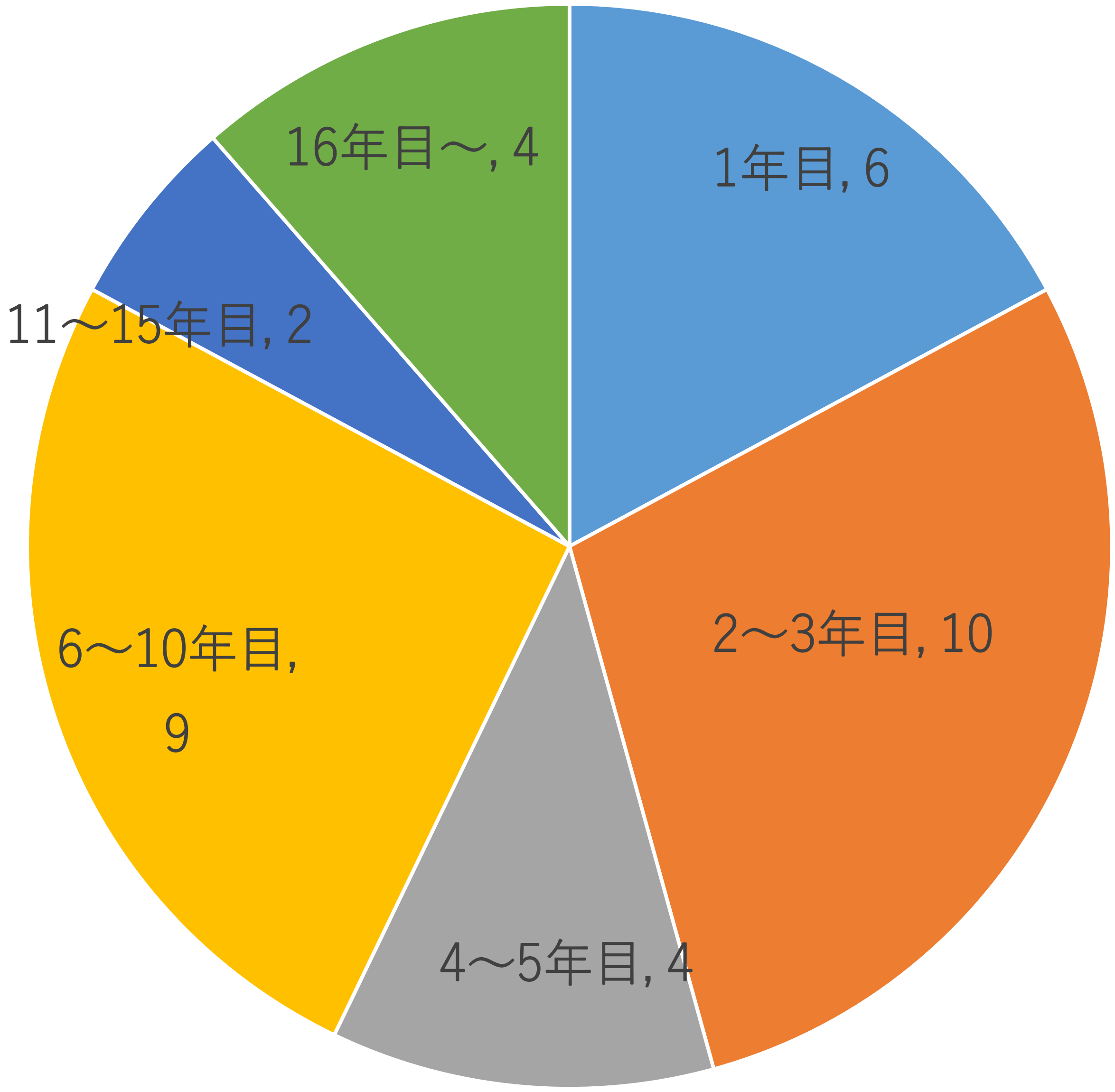
毎月第一月曜日21:00~22:00開催
幹事/Target：U-40 or 購買経験10年未満の若手&中堅未満バイヤー
形式：講演会/パネルディスカッション；ゲストとして先輩バイヤーにお越し頂く。
テーマ：オンラインでの議論に発展しうるテーマを検討
　　*例)バイヤーのキャリアパス形成、本会感想戦など

本日の参加者内訳(4/4時点)

Confidential

合計 35名
購買経験内訳

1年目	6名
~3年目	10名
~5年目	4名
~10年目	9名
~15年目	2名
16年目~	4名



本日の議題：バイヤー“被”人材育成

人材育成に関する議題は、多数議論されている。
一方、“被”育成者視点で人材育成論は少ない。

被育成者側の視点で育成について議論し、
被育成者としての心構え、取組についての、
学びと気づきをお持ち帰りください。

Confidential

課題提起

なぜ今、“被”育成者視点なのか

Confidential

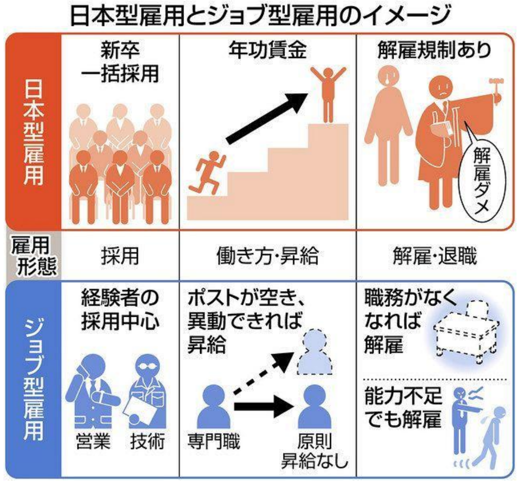
VUCA, COVID, DX, ジョブ型雇用。
変化の激しい環境では、求められる価値も変化し、
同様に人材育成も質/スピード共に変化する必要がある。

これからの人材育成の影響を最も受ける、若手中堅世代
だからこそ、被育成者という視点から積極的に、
人材育成について考えてみたい。

VUCAへの対応

COVID-19

ジョブ型雇用への転換？



DX

Confidential

既存の育成論に感じる違和感

育成対象が属性として語られ過ぎている。
⇒〇〇型、××世代等、カテゴライズの解像度の粗さ。
「最近の若い者は…論」に終始してしまう。

4. 新入社員の特徴とタイプ

- 平成29年度 新入社員のタイプは「キャラクター捕獲ゲーム型」
- 平成28年度 新入社員のタイプは「ドローン型」
- 平成27年度 新入社員のタイプは「消せるボールペン型」
- 平成26年度 新入社員のタイプは「自動ブレーキ型」
- 平成25年度 新入社員のタイプは「ロボット掃除機型」
- 平成24年度 新入社員のタイプは「奇跡の一本松型」
- 平成22年度 新入社員のタイプは「ETC型」
- 平成21年度 新入社員のタイプは「エコバッグ型」
- 平成20年度 新入社員のタイプは「カーリング型」
- 平成19年度 新入社員のタイプは「デイトレーダー型」
- 平成18年度 新入社員のタイプは「ブログ型」
- 平成17年度 新入社員のタイプは「発光ダイオード型」
- 平成16年度 新入社員のタイプは「ネットオークション型」（PDF：44KB）

▲公益財団法人 日本生産性本部HPより

人材育成論に感じる違和感

Confidential

育成者側の価値観、ゴール設定が見えづらい。

例)「チームのパフォーマンスを上げるためには、〇〇が必要で、そのためには××が△△で…」

育成のゴール設定は必須。
被育成者としては、求められるもの/ことが見えず、
納得していない仕事をすることになる。
⇒ やらされ感&当時者意識欠如による負のループの始まり。

人材育成論に感じる違和感

Confidential

育成者の負担が大き過ぎる。

「育成は育成担当者の仕事、責任」という論調が強い。
多様な階層に対して、全方位でのフォローが求められ、
育成に投下するリソースが不足。
結果として、育成者orできる人がやる、になりかねない。

<u>被育成者側の意識、取組次第で、効率化できないか…？</u>

今回の課題提起

人材育成が育成者の責任に終始してしまうと、
被育成者側の取組の必要性が希薄/受け身になり、
結果として育成効率が低下するリスクがある。

$$育成効率 = \frac{\mathrm{Return}}{\mathrm{Cost}} = \frac{メンバーの成長}{育成者の取組 + 被育成者の取組}$$

↑ここについて考えたい。

Confidential

本題

本討論会の目的

Confidential

被育成者視点で議論し、2+αの問いの結論を得る。

① 被育成者としての作法/素養は何か？

②自身の力を発揮しやすい環境をどう実現するのか。
そのために育成者側に求めること、働きかけるべきことは？

＋α：以上の土台となる覚悟/志/姿勢の
育成者と被育成者のGapをどう埋めるか？

Confidential

問1：被育成者としての作法/素養とは？

Confidential

被育成者としての素養は？

呼び水的にプレゼンターの意見をば。。。

・購買NW会 若手分科会に参加する。

・上司にとってのブラックボックスにならない。

・上司の評価も含めてReturn/Cost意識を徹底する。

・拠り所となる本(バイブル)を1冊持っておく

当日の意見

Confidential

・知らないことに素直であること、探求心を絶やさないこと

・おちゃめさ、笑顔、かまってちゃん的な部分

・学習意欲の高さ

・自分で調べる力を積み上げる。（最初はググるだけでもいい。）

・育成者に対して普段から意思疎通を図り、困った時に質問できる関係性を構築しておく。

・いつでも立ち返ることのできるバイブルが1冊あるのは重要。
⇒オススメ：「入社1年目の教科書」、「強い調達」、「7つの習慣」、
「最強のコスト削減/最強の調達戦略」「製造業の現場バイヤーが教える調達力・購買力の基礎を身に着ける本」

・購買担当は裁量権が大きいのでブラックボックスになりやすいので特に注意する必要がある。

Confidential

問2：
自身の力を発揮しやすい環境を実現する為に、育成者側に求める、働きかけるべきことは？

被育成者として、強みを活かせる環境を作る

Confidential

プレゼンターの意見

・育成者のウィークポイントを抑える、フォローする。

・育成者の立場で、育成者の上司に報告するつもりで
アウトプットする。

・被育成者と育成者の間で強みと弱みの認識を共有する

・意思決定をゆだねる場面でも、「自分ならこうする」
という考えを持っておく。

当日の意見

Confidential

・面談などで自分の強みと弱みの認識共有

・育成者は最初は幅広く業務を任せて、適正を見極める。(被育成者側は)自身の長所を活かして、任せてもらえる仕事の幅を広げる。

・なんでも積極的に取り組んで、「任せてみようかな？」と育成者に思わせる。

・新人の場合は、準新人の様に数年先輩の人を巻き込んで共に成長する。

・育成者に対しては、①骨子の共有②肉付けの共有③“てにおは”修正の最終稿、の3回Outputする。

・解決策を伴って質問する；Don‘t come with problem, Come with solutionということを、新人以来意識している。

・最初は育成者の干渉を求めてしまうが、自立して考え、干渉が鬱陶しいと感じられる様になることも大切。

・長期の調達戦略を背景まで踏まえて理解することで、戦略実行だけでなく、戦略立案の力を伸ばす。

Confidential

＋α：
土台となる覚悟/志/姿勢のGapをどう埋めるか

Confidential

当日の意見

・Gapというか、溝？をまずは「認識」して、必要に応じて埋める、橋を架けるイメージで
仕事をしていた。

・中堅には、MVVを考えさせて志を明確にするという手段を活用した。

・フィールドを変えるという選択肢を持ち、汎用的/専門的なスキルを棚卸ししておく。

結局は大前提としてコミュニケーションが必要、という観点から、定期的なCOMの場についての議論へ

・面談の場で、明確に業務に対するフィードバック、自身の強み、弱みを聞く。

・せっかく時間を取るのであれば、何を聞きたいのかを明確にしておく。
定期的に設定される場だからと言って、業務的にならない、準備を怠らない。

・定期的なフィードバックの機会が無い場合でも、何を聞くかを準備して時間を取ってもらう。

クロージング

本日はご参加頂きありがとうございました。
次回も是非、ご参加ください。

最期に、冒頭の以下3つの問いについて、
皆様なりの学びをチャットに記載してください。

問い
① 被育成者としての作法/素養は何か？
②自身の力を発揮しやすい環境をどう実現するのか。
　そのために育成者側に求めること、働きかけるべきことは？
＋α：以上の土台となる覚悟/志/姿勢の
　　　育成者と被育成者のGapをどう埋めるか？