

強い調達

について考える

浅利 才二郎

udaijin0319@gmail.com

強い調達について考える (自己紹介)

自己紹介

氏名：浅利オ二郎 (48歳)

略歴：広島県立 府中高校卒

東京工業 建築学科卒

大手ゼネコン (23年)

大手ハウスメーカー (3年)

準大手ゼネコン (≒1年)

・施工管理：13年

・**工事調達**：7年

・生産計画：3年

・**原価本部**：1年

調達企画+管理
部門地位向上ほか

・バイヤー：4年

・プロマネ：1年

・**企画管理**：2年

開発調達、業務改善



【趣味】

◇ 溪流釣り (毛鉤、ソコヤン、...)

◇ クラフト (レザ-、組紐)

◆ カヤック自作 (ハニヤキト)

◆ カヤックフィッシング

(魚料理、無人島キャンプ)



組紐クラフト



秘境ハンモック



釣果



旧艇



自作艇



釣り仕様



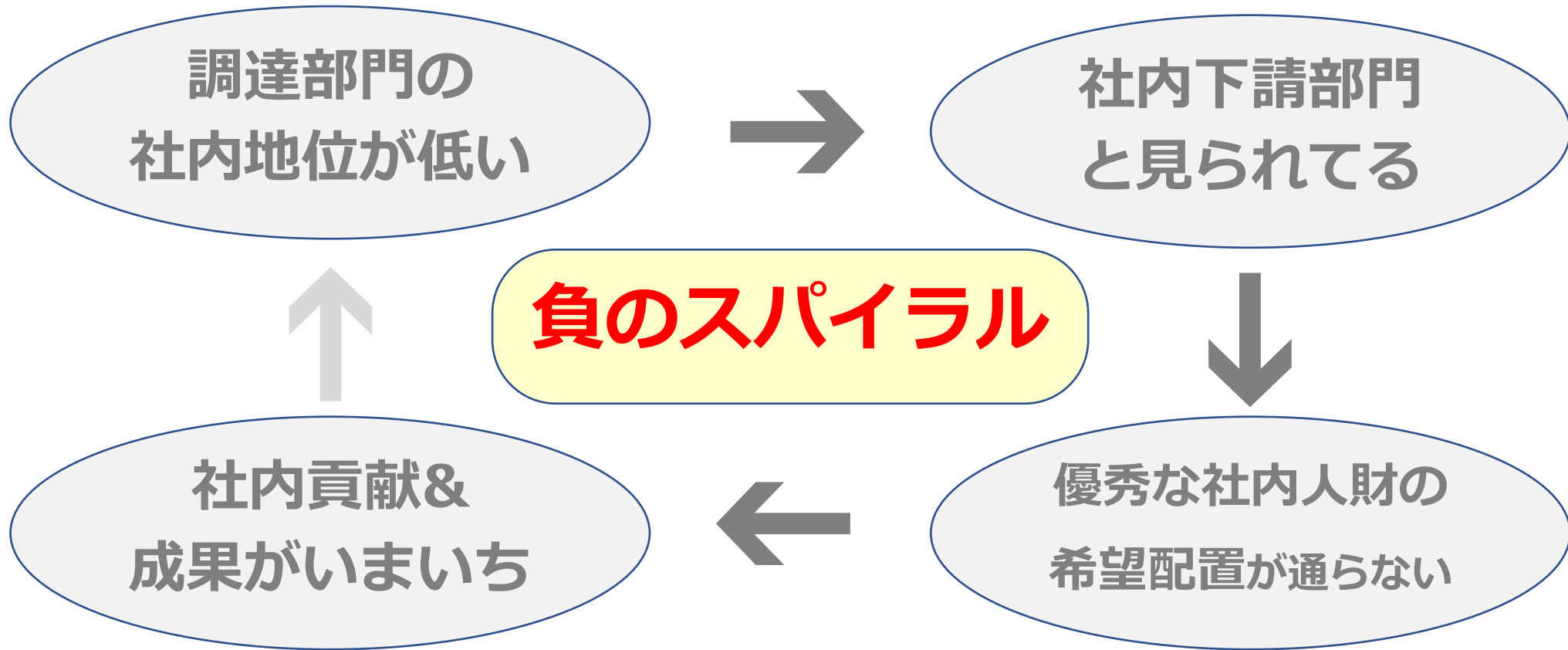
無人島キャンプ

【アンケート】

- ・ 所属（現在・過去）の調達購買部門は、
強い部門（社内地位が高い）と思いますか？（過去・複数含）

- ① 明らかに「強い部門（社内プレゼンスが高い）」である。 5%
- ② どちらかと言えば「強い部門（ // が高い）」である。 10%
- ③ どちらとも言えない。「フラット」である。 25%
- ④ どちらかと言えば「弱い部門（ // が低い）」である。 35%
- ⑤ 明らかに「弱い部門（社内プレゼンスが低い）」である。 25%

【発表の動機】

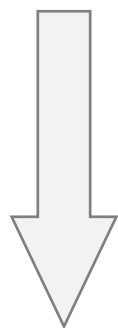


という声が KNW会の中でも意外に多い

👉 「負のスパイラル」を断ち切る覚悟

【経営者 & 他部門は、負のスパイラルをどう見ているか】

- ・できてあたり前の「ルーチン調達 (タヅホ)」に留まっている
- ・納期優先の「デリバリー調達 (ホレーション)」に留まっている
- ・「言われたモノ」を「言われる通り」の調達に留まっている
- ・社外の有益情報 (他社動向、新開発、旬な情報) の社内発信が乏しい



※変化への対応が要求される 他部門から見て、
「尊敬に値する、敬意を表される」業務になっているか？

(経営層、他部門から見て)

- ・優秀な人財を投入する「費用対効果」が薄い

【概要】



- 目次：
- ①カテゴリー戦略
 - ②**要求元マネジメント**
 - ③サプライヤマネジメント
 - ④組織マネジメント
 - ⑤ITマネジメント
 - ⑥実践編
- 発刊年：2007年
- 著者：アクセンチュア
- 視点：**経営者よりの視点**

👉 やや古い



- 目次：
- ①調達購買部門の位置づけの変遷と現状
 - ②企業の利益の創出
 - ③経営資源の効率的活用
 - ④グローバル調達への対応
 - ⑤関連部門との関わり方
- 発刊年：2016年
- 著者：日本能率協会
- 視点：**付加価値の創出、社内連携にも着目**

建設業界の実体験だけでなく、他業種も視野に入れ 書籍を参考にする。

【正のスパイラルに変えるには】

・ルーチン 調達業務

・オペレーション 調達業務

※業務の大半&即削減は困難

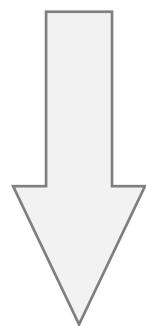
・要求元通りの調達

・有益な調達情報

☞ 効率よくこなし、自分時間を創出し、
新たな挑戦 に時間を割く

☞ 要求元(**仕様・数量・納期**)を疑い、最適化

☞ 旬な情報、新商品、他社情報など反映



※あるべき調達業務は 「**対外折衝**に加え、他部門間を駆け回り、**真の連携業務**を遂行し、会社貢献する」 する業務。
これら **経営的観点を 短期間に習得**できる部門

(経営層、他部門から見て)

- ・ **優秀な人財**を投入すれば、もっと大きなリターンがあるかも、、、
- ・ **将来の幹部候補**を、数年間 調達部門で鍛えさせようか、、、

【参考】

日本の単位時間生産性

46.8 (\$/h)

(OECD加盟国)

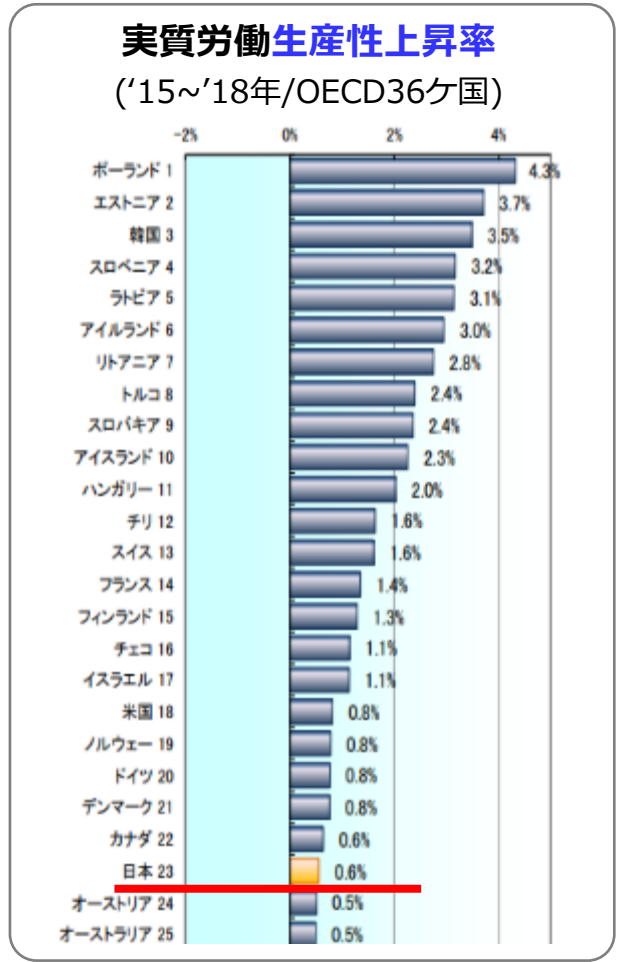
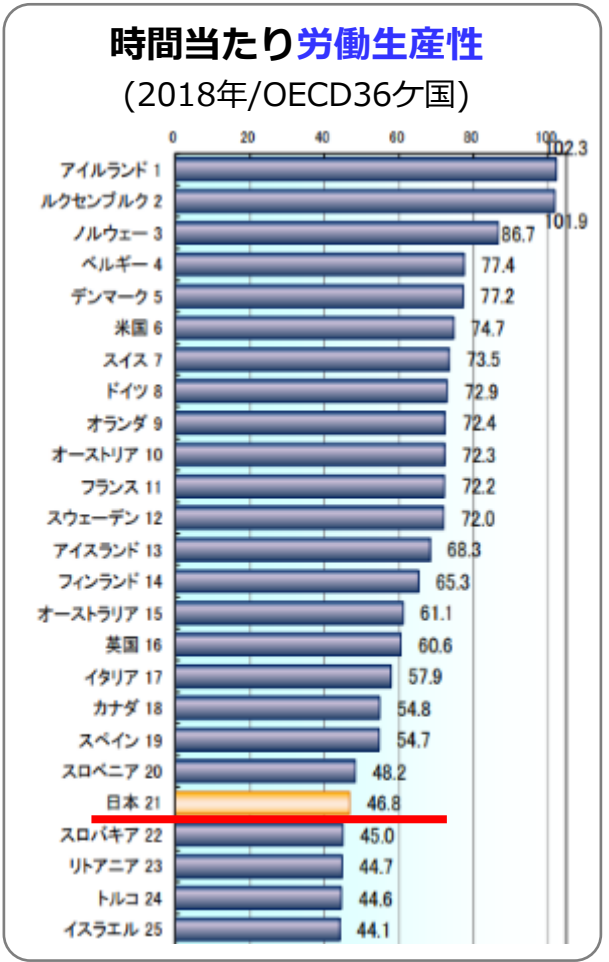
21位/36ヶ国

(主要先進7ヶ国:G7)

7位/7ヶ国

※50年連続

※公益財団法人 日本生産性本部191218より引用



伸び率も低迷 相対的に更に低下する

- (生産性が低い理由)
- ・ 低価格商品、価格破壊
 - ・ 付加価値の低い業務
 - ・ 社内(内向き)の業務
 - ・ ダブル、トリプルチェック 多重押印

(書籍から引用)

調達部門の業務工数比較

	(付加価値業務)	:	(事務作業)
・ 欧米企業	7	:	3
・ 日本企業	3	:	7

【要求元のお最適化】

※部材Aは、社内製作機械に用いる交換可能な部材と仮定

(現要求) 部材A (コスト100、耐用年数3年)  @33/年

(普通の回答) 様々な手法を駆使し「コスト95」を実現

他部門領域に一步踏み込む

(提案) 部材A' (コスト 40、耐用年数1年)  @40/年

部材A'' (コスト 120、耐用年数5年)  @24/年

※今期決算は厳しいので「廉価版のA'」を提案

※今期決算は好調なので「高耐久版のA''」を提案  今期処理

※経営的視点で「全体最適化」を優先させる提案

経営者から見た「調達部門の社内地位」を向上させる

【要求元のお最適化】

(現要求) 部材A (コスト100)

(普通の回答) 様々な手法を駆使し「コスト95」を実現



他部門領域に一步踏み込む

(提案) 部材B (コスト120) に変える事で、

「売価+20超」 & 「拡販」が見込めるならば

部材B を積極提案する。

※サプライヤーから「新商品情報、旬なコスト、他社動向など」
を引き出し、社内に情報発信 & 共有。

【要求元のお最適化】

(原要求) 社内B工場に、製作機械Aを購入 (コスト100)

(通常のお回答) 様々な手法を駆使し「コスト95」を実現

他部門領域に一步踏み込む

(提案①) 社内C工場に稼働率の低い「製作機械A'」があるので、
B工場に移設し、C工場分も製作する

(提案②) サプライヤー群も充実し、短納期&安価&低コスト
なので、外注する。

※最大のコストダウンは買わない事。買わない解決法が
あれば、メリット+デメリットを提示し、提案する。

【優秀な社員を配属させる】

優秀な人財を引き抜くのは、相当ハードルが高い。

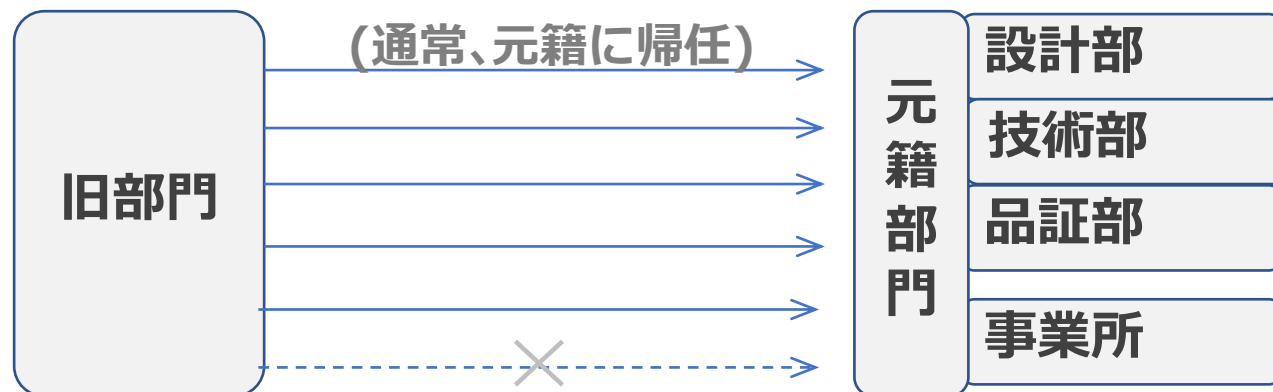
☞ 多数社員が異動するタイミングで、事前根回しの上、優秀な人財を調達部門に呼び込む。

- (例)
- ・ 事業所の統廃合時
 - ・ 特別プロジェクトの完了時
 - ・ 海外赴任 期間満了時 などなど

事業所の統廃合



海外赴任 満了



【配属させるメリット】

スキルを短期間で習得できる

- ・ 対外折衝
- ・ 他部門間の連携+協業
- ・ 経営的視点

※人事部、元籍部門と
事前協議+説得交渉。

野球のドラフト会議

(人事部 と 逆ドラフト併用の交渉)

これなら呼び込めるのでは？

- ・ **まずは「調達業務を極める」**

- ・ **他部門の業務も極め、2刀流 & 3刀流になれば、
替えの効かない **社内貴重人財** になれる。**

(例) 調達を極めた人材が10%、

設計を極めた人材が10%とすると、

☞ 2刀流は、1.0% (100人に1人)

3刀流は、0.1% (1000人に1人)。

☞ この先、何を? 何年で極めれるか考えてみる。

- ・ **替えの効かない「**社内貴重人財**」になれば、**

どこでもブルーオーシャンに見え、活躍できる。はず、、、

さいごに

◆強い調達部にできませんか？

(最初が大変ですが、正のスパイラルが
回りだすと、勝手に回り続けますよ。。。)

◆強い調達部員になれませんか？

(調達以外にもう一つ武器があれば、
社内貴重人財になれる筈ですよ。)