

# 制度と働き方

第54回 関西購買ネットワーク会

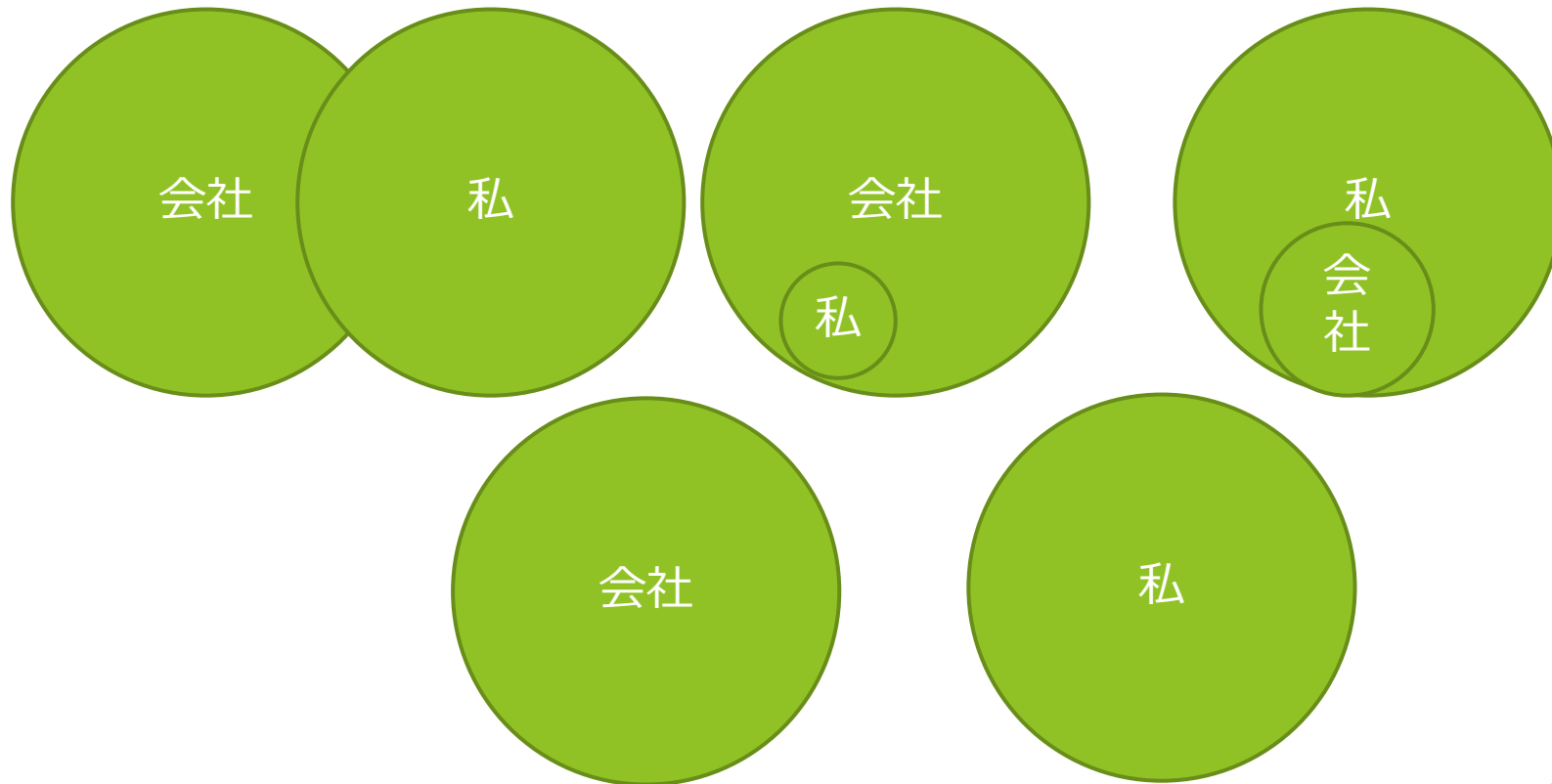
2021年12月4日

# ワーク

- ▶ 会社とご自身の関係を二つの円で表して下さい。

# ワーク

- ▶ 人によって描き方は様々。描く時期によっても変化

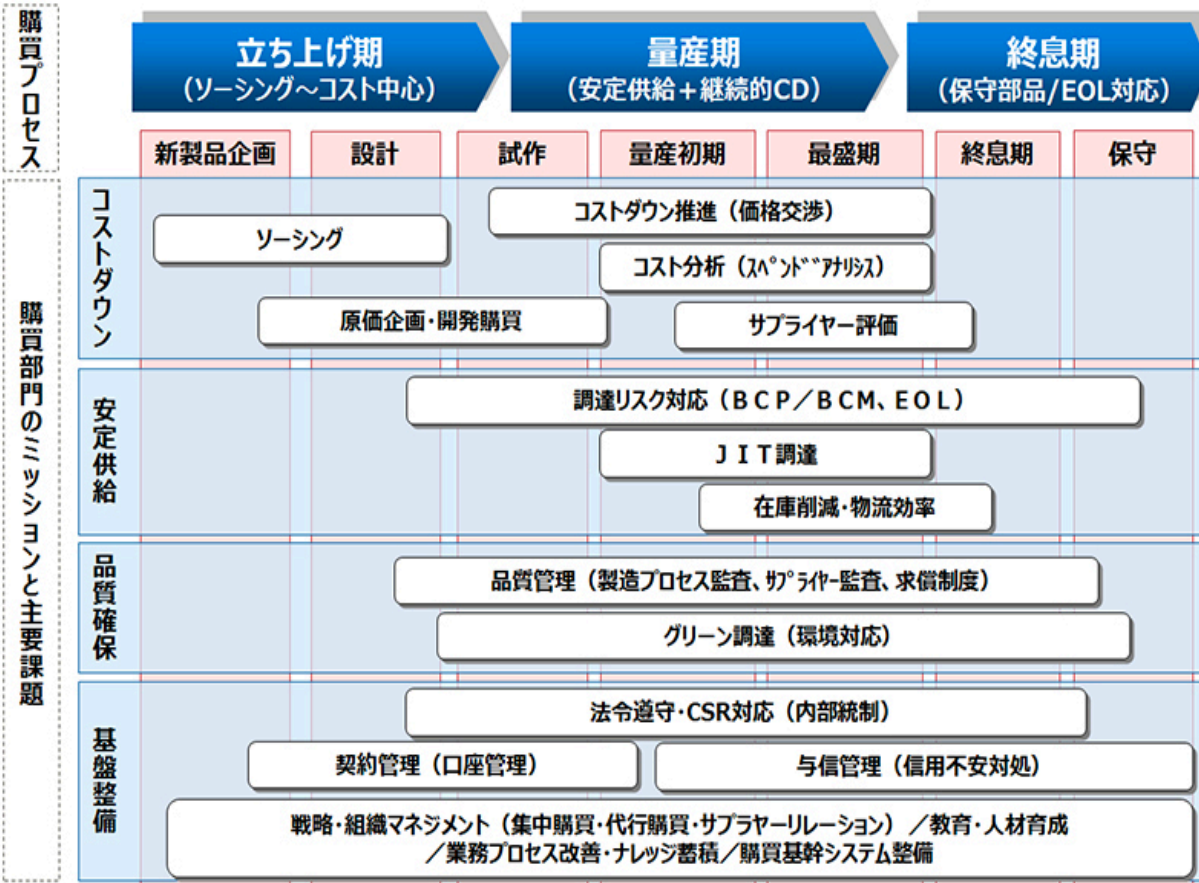


# 出発点

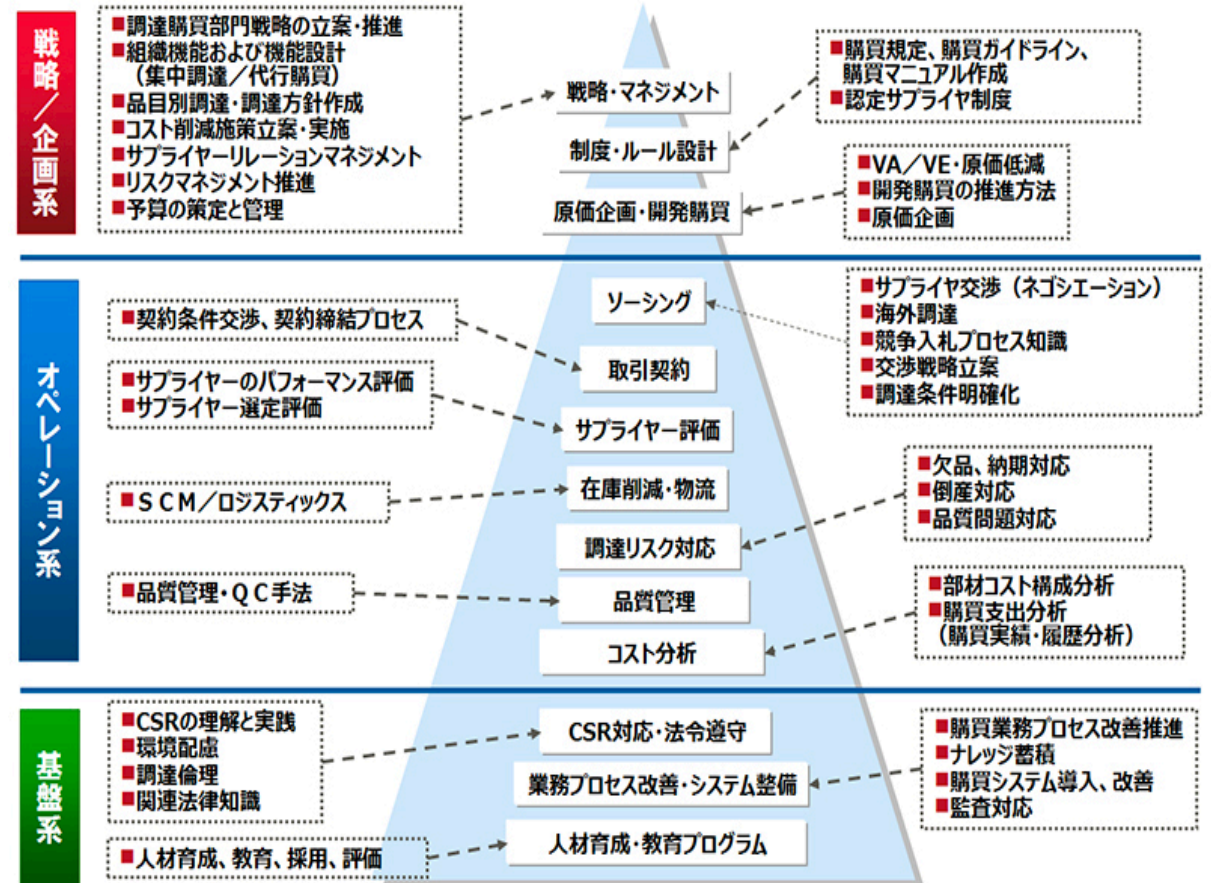
- ▶ 「既存の仕事のやり方や制度に従順で、新しい決め方を提案できない」  
とのお悩み相談
- ▶ 購買ネットワークのマネジメント層にインタビューするも  
同様のお悩みを抱えている方がいることがわかる
- ▶ 正解がない中で、なにが課題であり、ボトルネックを検討

# 購買フロー

- ▶ 各場面でステークホルダーマネジメントが重要に
- ▶ ステークホルダーとの「決め方」が重要、制度化されている。

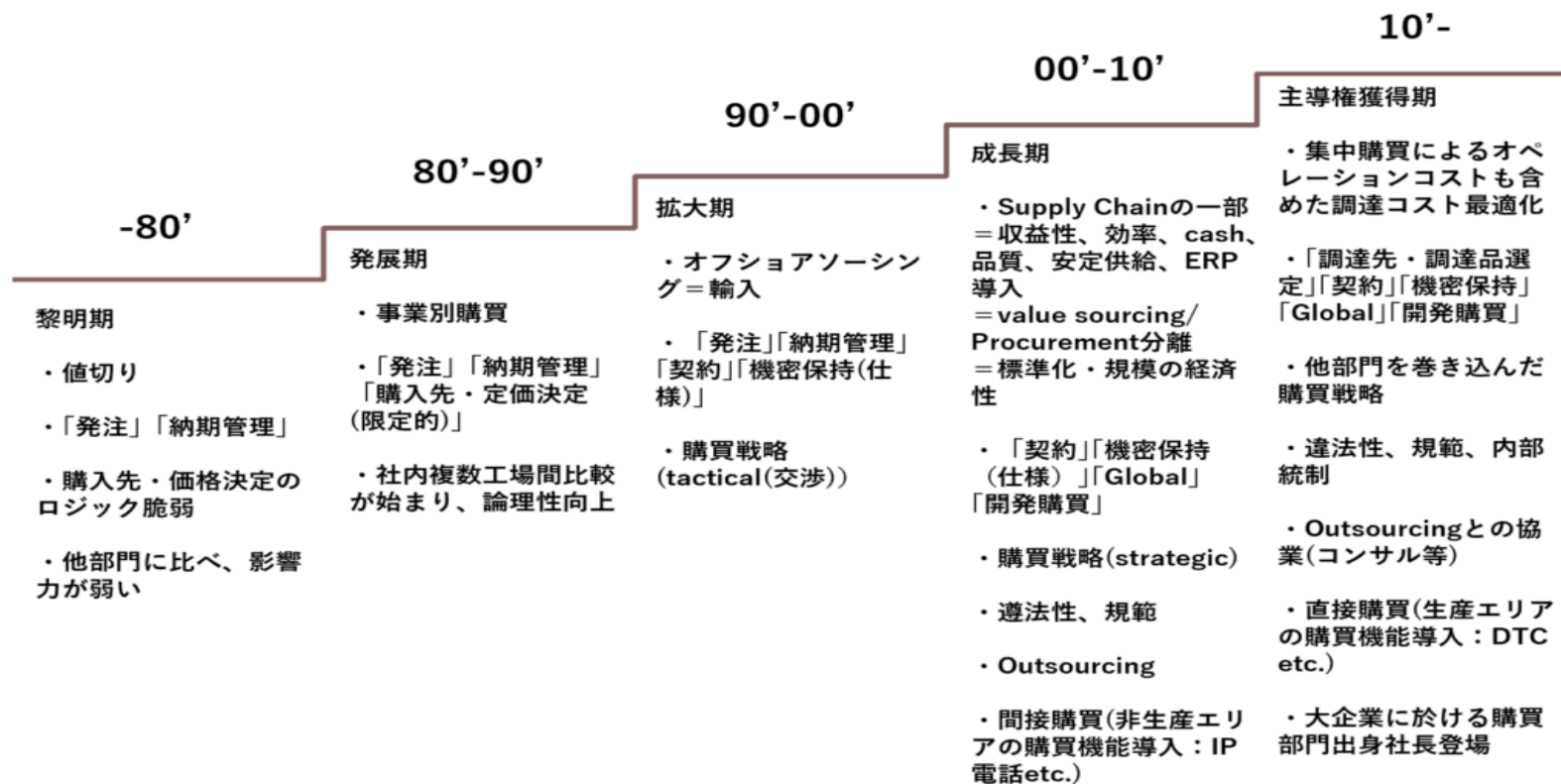


引用元：秀プロデュース株式会社 <http://syuproduce.co.jp/consulting.html>



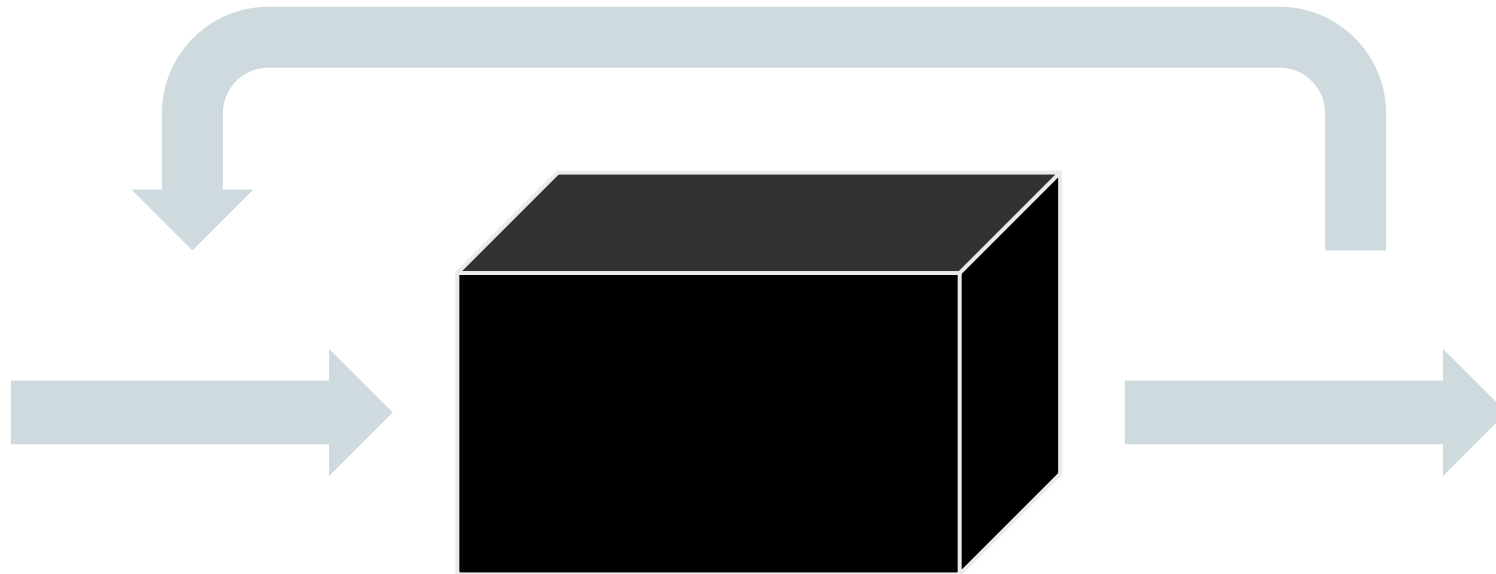
# 購買組織の歴史

- ▶ 「犬、猫、資材」との言われた非常に低い立場から重要性が増大
- ▶ 今までも環境や要請に合わせて変化してきたのが購買の積み重ね
- ▶ 加えて今後さらにVUCAとよばれる時代で不安定に



# インプット、アウトプット、 フィードバック

- ▶ 資源をブラックボックスに投入し、どのようなアウトプットを得られるのか
- ▶ 得られたアウトプットから次に資源投入の量や質、アウトプットの出し方をフィードバックから修正や変更
- ▶ フィードバックが機能しなくなることで、不良品や歩留まりの改善がされない。



# 制度と購買組織

- ▶ 購買業務を遂行する上でステークホルダーマネジメントが重要
- ▶ 購買業務は「決め方」の集合
- ▶ 何をどのように投入するか、制度へのフィードバックがなければ、改善はない
- ▶ ステークホルダーや購買として組織としての決め方を何をのこして何を変更するのかを協議する必要がある。



# でもそれって、楽しいですか？

- ▶ 人によって会社との関係性は様々
- ▶ 重要なことはわかっているけれど、新しいやり方を試させる風土がない。
- ▶ 上司が強権的で、逆らうと給与やキャリアに響く
- ▶ 生産性向上を言い渡される中で、業務で手一杯
- ▶ 一社に留まる時代でもないのに、今の組織をどうしたいとかはない
- ▶ 評価もされないのだから「お遊び」として捉えられる
- ▶ 仕事が全てではないので、給料さえもらえれば良い
- ▶ 非常に忠誠心が強く、現行に疑念がない

# それでも、なぜ必要なのか

## 金井壽宏 2004「組織変革のビジョン」 光文社

- ▶ 危機は常に内部に存在する。  
そのままの形では生き残りができない
- ▶ 成熟した企業には衰えだけが待っている。
- ▶ 永遠に成功し続ける商品はない
- ▶ チャレンジ無くして成長なし
- ▶ 変えようとすることは現状を理解すること。
- ▶ 適応は適応力を阻害する  
Ex)マンモス
- ▶ 流動的なキャリアの中で、変革できない人間が不要に
- ▶ 多様な意見が包含できないことで、

# 「である」ことと「する」こと

丸山眞男「「である」ことと「する」こと」『日本の思想』岩波書店

- ▶ 江戸時代などは武士「である」といったような身分や、定められた制度のなかで疑いもなく過ごす。
- ▶ 近代以降は、どのように機能するかの「する」ことが重要
- ▶ 「自由である」と考えている人ほど、実は自由でない
- ▶ 権利の上にあぐらをかき者は、権利の請求権すら失う

# まとめと今後

- ▶ まずは現行制度がマッチしているのか、それが最善であるのかを疑う
- ▶ 小さな所からでも、よりよく改善を試みる
- ▶ インプット、アウトプット、フィードバックの意識
- ▶ 今後：購買ネットワーク会でのアンケート実施

# 参考文献

- ▶ 秀プロデュース株式会社 <http://syuproduce.co.jp/consulting.html>
- ▶ コスト総研「調達組織の役割の変遷」 <https://costsouken.jp/magazine/99/>
- ▶ 金井壽宏 2004「組織変革のビジョン」 光文社
- ▶ 丸山眞男 2019「「である」ことと「する」こと」『日本の思想』 岩波書店