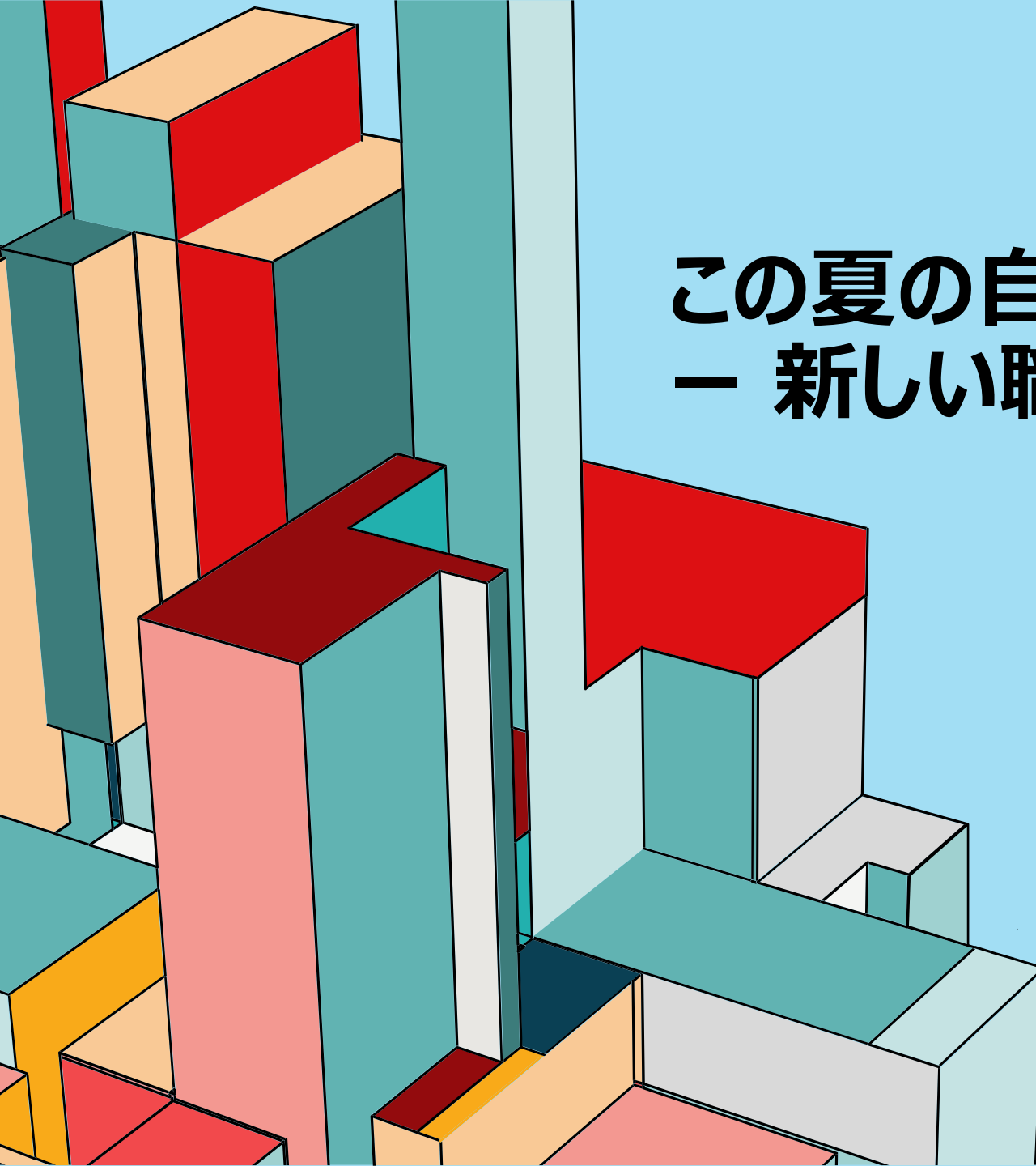


An abstract composition of various 3D rectangular blocks in shades of red, orange, teal, and light blue, arranged in a layered, architectural style on the left side of the image. The background is a solid light blue.

この夏の自由研究 — 新しい職種を作ってみよう —

購買ネットワーク会 布袋

“調達ができる”は、これからのキャリアに通用するのか？

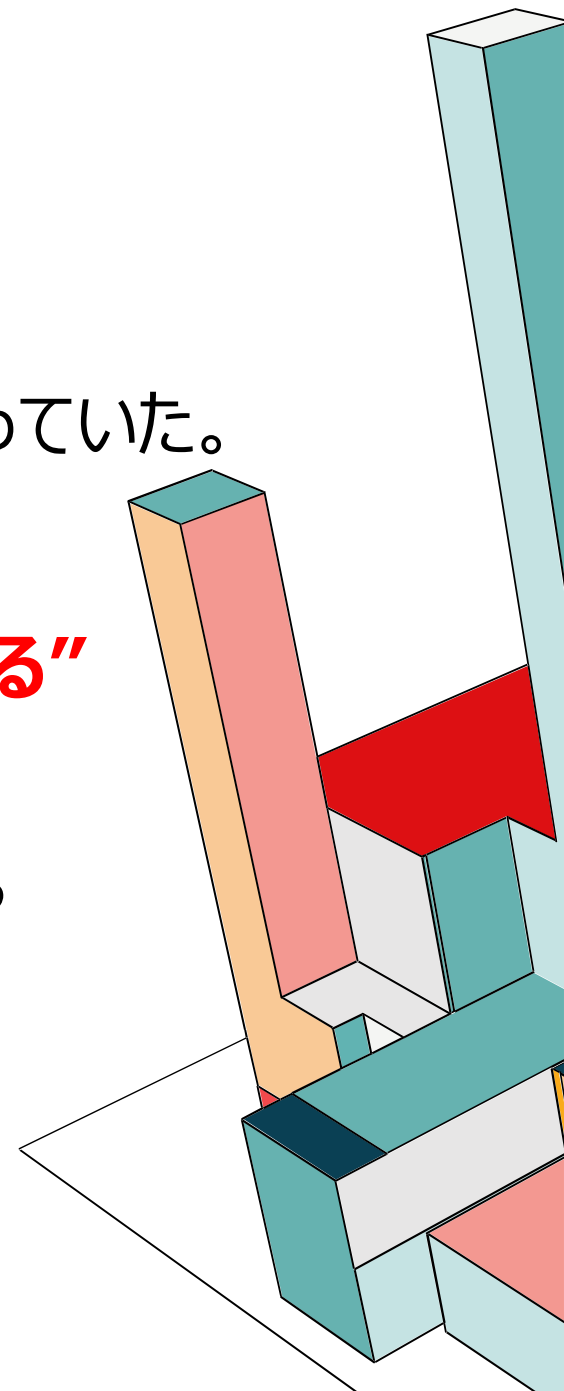
気づけば、あれもこれも任されて、会社の“便利屋さん”になっていた。

人手は増えないが、役割は増える。

それならば、自分の役割に見合った今の価値を**“自分でつくる”**

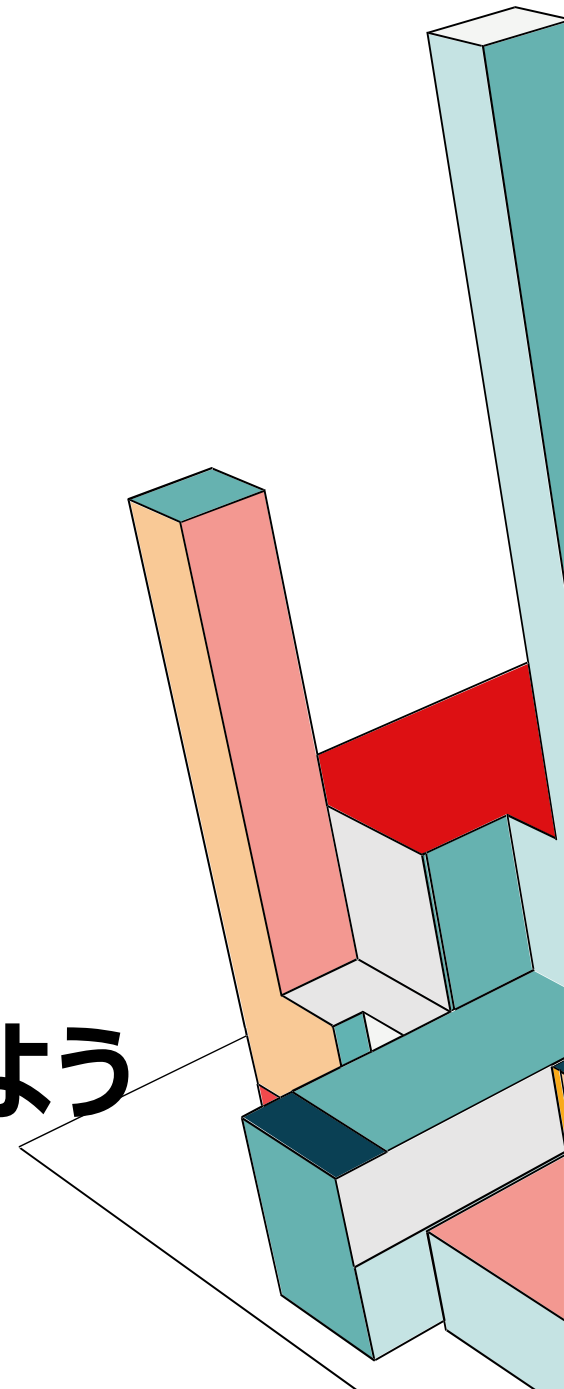
ゼネラリストのようでスペシャリストが求められている世の中で

この夏、**“自分だけの肩書き”**を、自由研究してみませんか？



●目次

1. 労働環境のトレンド
2. 調達業務の分解とかけ算
3. 環境変化と相対評価
4. ちょっとブレイク
5. 自分の経験を新しいジョブと再定義しよう

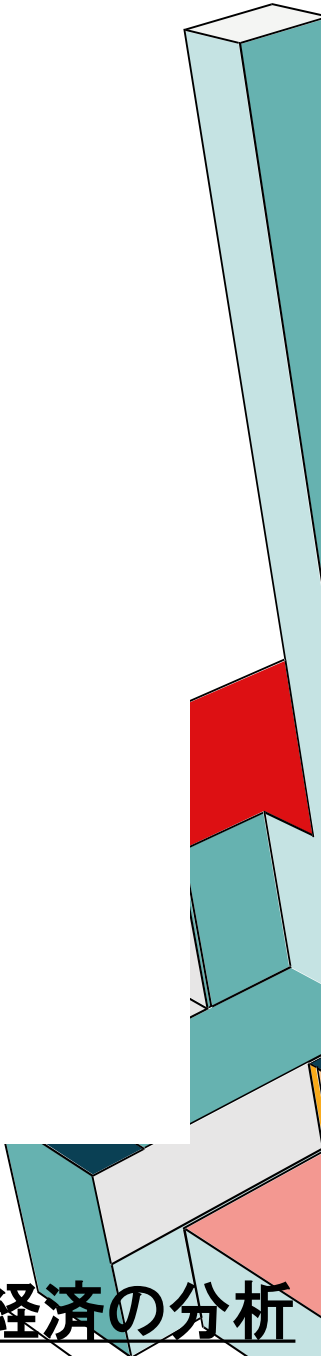


●労働環境のトレンド

最近って・・・人が増えないのに、仕事は複雑化していませんか？
(**労働力不足** × 業務の多層化)

労働力不足の過去半世紀でみると、

- ・1970年代前半(高度経済成長期末期)
⇒経済成長率が高く超過需要が主因
- ・1980年代後半～1990年代前半(バブル経済期)
⇒フルタイムの労働時間短縮が寄与
- ・2010年代以降から現在まで
⇒経済が回復することで労働力需要が増加。今後も高齢化は進む見込み

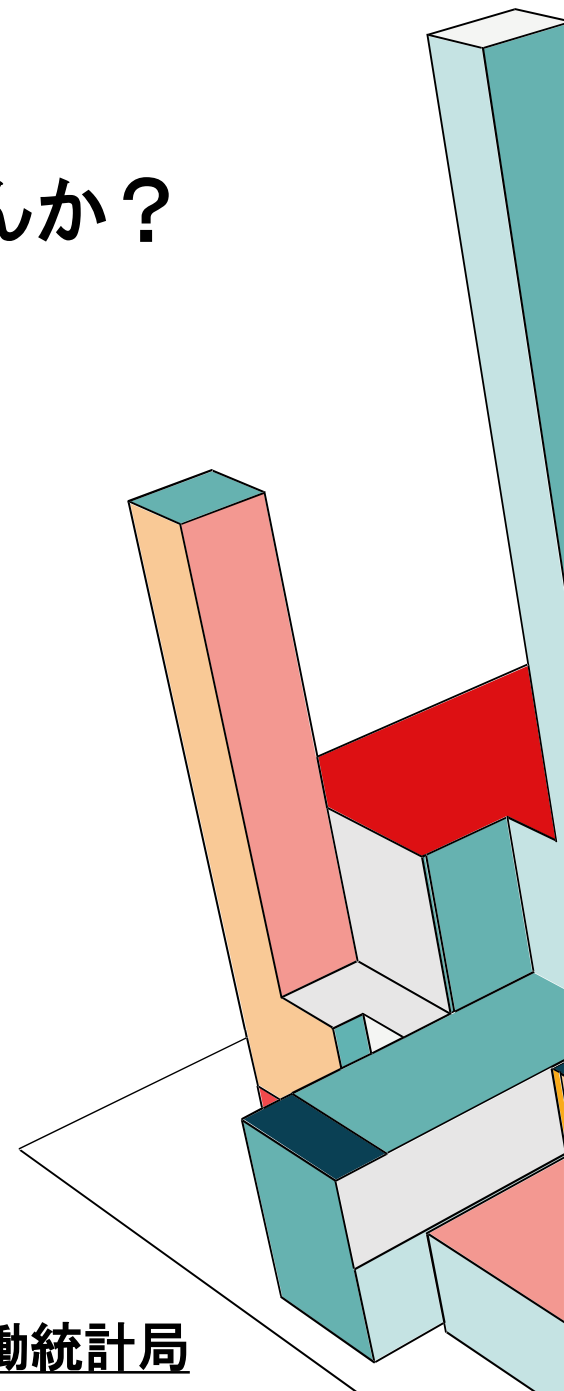


●労働環境のトレンド

最近って・・・人が増えないのに、仕事は複雑化していませんか？
(**労働力不足** × 業務の多層化)

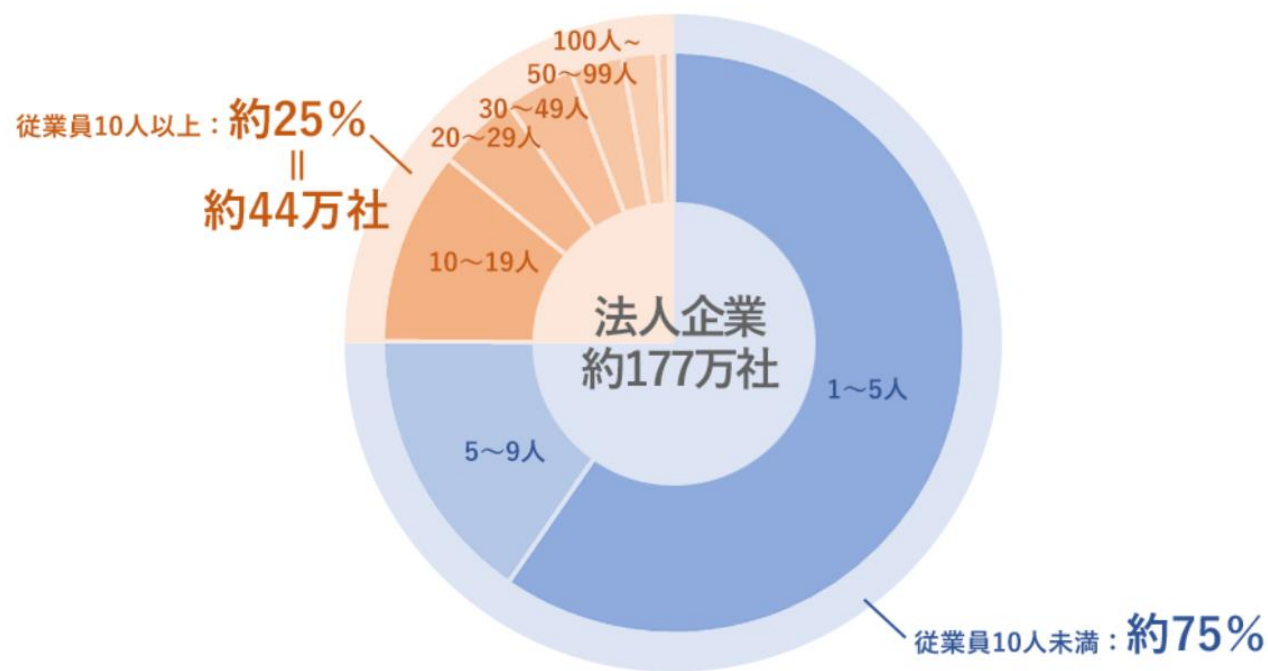
国	就業者数	調達実務従事者	割合
米国	約1.6億人	605,400人	0.38%
日本 (推定)	約6,260万人	約24万人	0.38%

調達人材の割合は元々人数が少ない



●労働環境のトレンド

最近って・・・人が増えないのに、仕事は複雑化していませんか？
(**労働力不足** × 業務の多層化)



100人以上の企業数：50,397社

従業員規模	会社法人数	%
0～4人	1,059,580	59.62%
5～9人	275,094	15.48%
10～19人	191,928	10.80%
20～29人	79,145	4.45%
30～49人	69,034	3.88%
50～99人	51,933	2.92%
100～299人	35,057	1.97%
300～999人	11,478	0.65%
1,000～1,999人	2,204	0.12%
2,000～4,999人	1,289	0.07%
5,000人～	549	0.03%
合計	1,777,291	100.00%

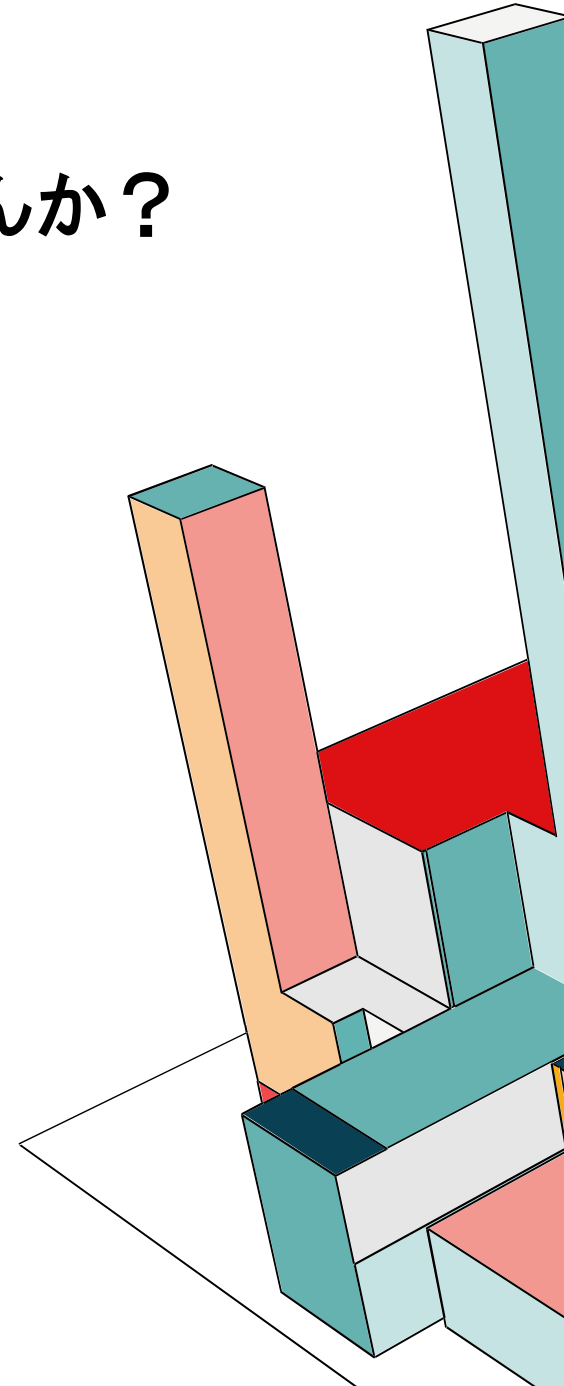
●労働環境のトレンド

最近って・・・人が増えないのに、仕事は複雑化していませんか？
(労働力不足 × **業務の多層化**)

調達業務の多層化でみると、

- ・リスク管理／サプライヤ多様化
- ・ESG／サステナビリティ
- ・デジタル化(自動化・属人化脱却)
- ・AI予測&意思決定支援
- ・ERPシステム導入

**調達業務は、過去と比べて多層化・・・でもないが、
要望は増えて、量とスピード感が増していませんか？**



●調達業務の分解とかけ算

昔ながらの調達業務

	定型 (繰り返しルーチン)	非定型 (判断・応用型)
設計 (仕組み・制度)	標準設計ゾーン 契約スキーム 購買ルール 調達フロー	戦略・変革ゾーン 調達戦略 コスト構造分析
運用 (日常実務)	業務オペレーションゾーン 発注 見積取得 納期確認 伝票処理	現場対応・改善ゾーン 納期遵守 在庫発注点調整 LT短縮

● 調達業務の分解とかけ算

最近よく聞くキーワード

RPA化: 定型業務をロボットで自動化し、ヒューマンエラーや工数を削減する仕組み

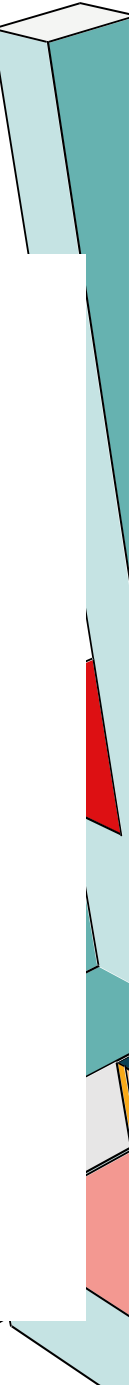
ESG: 環境・社会・ガバナンスの観点から、持続可能な企業活動を評価・推進する考え方

法令遵守: 企業として法律やルールを守り、信頼性と持続性を確保するための取り組み

AI導入: 人の判断を補完・代替する人工知能を活用し、意思決定や予測の高度化を図る

Power BI: 社内データを可視化・分析することで、意思決定を支援するBIツール

トレーサビリティ: モノの流れを原材料から出荷まで追跡できる仕組み



● 調達業務の分解とかけ算

業務改善のために...

RPA化してみよう、AI導入してみよう、Power BIを活用してみよう
という要望

企業価値向上のために...

ESGを評価してほしい、法令遵守を周知してほしい、Scope3排出量を計算してほしい
という要望

人員は増えないけど、なんとなくアサインされて
なんとなく自分の業務になっていませんか？

どうせするなら、自分の武器と考えてみよう！！



● 調達業務の分解とかけ算

試しに新ジョブ作ってみよう

調達業務	掛け算する要素	分類	新ジョブ名
納期確認	チャット連携	IT・コミュニケーション	納期コミュニケーションデザイナー
	チャットツールと連携して納期確認を効率化。 TeamsやLINEでの自動応答などを構築する役割。		
伝票処理	ドキュメントDX	IT・法務対応	ペーパーレス購買推進者
	伝票処理や記録管理を電子化・自動化し、 ペーパーレス体制を設計・推進する専門職。		
単価交渉	価格データベース	分析・価格情報	バイヤーデータスペシャリスト
	価格履歴や市況データを活用して、 交渉や価格決定にデータ根拠を与える分析担当。		
LT短縮／ 納期遵守率	サプライヤー行動分析	分析・SCM	納期パフォーマンスマネージャー
	納期遅れやLTの傾向を可視化し、 仕入先の納期パフォーマンスをモニタリング・改善する役割。		
在庫発注点 見直し	在庫シミュレーション	分析・在庫最適化	ジャストインタイムプランナー
	在庫データと出荷実績をもとに、 最適な発注点をシミュレーションし、在庫過多や欠品を防ぐ。		

● 調達業務の分解とかけ算

試しに新ジョブ作ってみよう

調達業務	掛け算する要素	分類	新ジョブ名
業務可視化	Power BI	BI・可視化	調達ダッシュボードデザイナー
	Power BIなどを用いて調達業務のKPIや実績をリアルタイムで可視化するダッシュボード設計者。		
納品検収	モバイル連携	IT・現場連携	現場同期型バイヤー
	モバイル端末から納品・検収状況をリアルタイムで反映させる仕組みを構築する役割。		
契約スキーム リスク回避	シナリオプランニング	法務・リスク管理	契約戦略アナリスト
	契約上のリスクシナリオを洗い出し、実務で運用可能な契約スキームを設計する法務視点の設計者。		
複数製品ライン での戦略	構成部品関連分析	SCM・分析	製品横断調達オーケストレーター
	複数製品ラインを横断した共通部品の集中購買や分散戦略を設計するクロス製品対応の戦略家。		

● 調達業務の分解とかけ算

試しに新ジョブ作ってみよう

調達業務	掛け算する要素	分類	新ジョブ名
データ分析	プロセス改善	分析・業務改善	調達KPIデザイナー
	調達KPIの定義・可視化により、 継続的改善の土台を整える分析特化型の担当者。		
契約設計	法務連携＋実務視点	法務・契約実務	実務特化型契約ナビゲーター
	契約条文と現場運用の両立を図り、 実務に即した運用しやすい契約設計を担うポジション。		
RPAやAI導入 設計	現場業務ヒアリング	IT・業務設計	調達プロセスエンジニア
	現場ヒアリングからRPAや自動化導入を設計し、 内製での業務自動化を主導するエンジニア。		
調達業務から横 展開	業務テンプレート化	ナレッジ展開・標準化	調達知識の伝道師
	成功した調達手法やテンプレートを他拠点・他部門へ展開し、 全社の底上げを支援する役割。		

●環境変化と相対評価

徐々に求められる人材像が変わってきてる・・・かもしれません。

- ・転職者を採用するにあたって【厚生労働省の令和2年転職者実態調査の概況】※1
経験を活かし即戦力になるから、専門知識・能力があるから
が上位に来ています。
- ・転職エージェントでも専門性や即戦力になることを重要視していました※2
専門性、コミュニケーションスキル、マネジメントスキル
- ・上位のスキルは昔と変わらないですが、一方で、
「直近2～3年と比較して、ミドル人材に求められるスキルは変化してきていますか？」
という問いに**66%が【変化してきている】**と回答もあります。※3

※1：令和2年転職者実態調査の概況（事2.転職者の採用状況）

※2：【調査レポート】年収1,000万円超えの鍵は「転職」

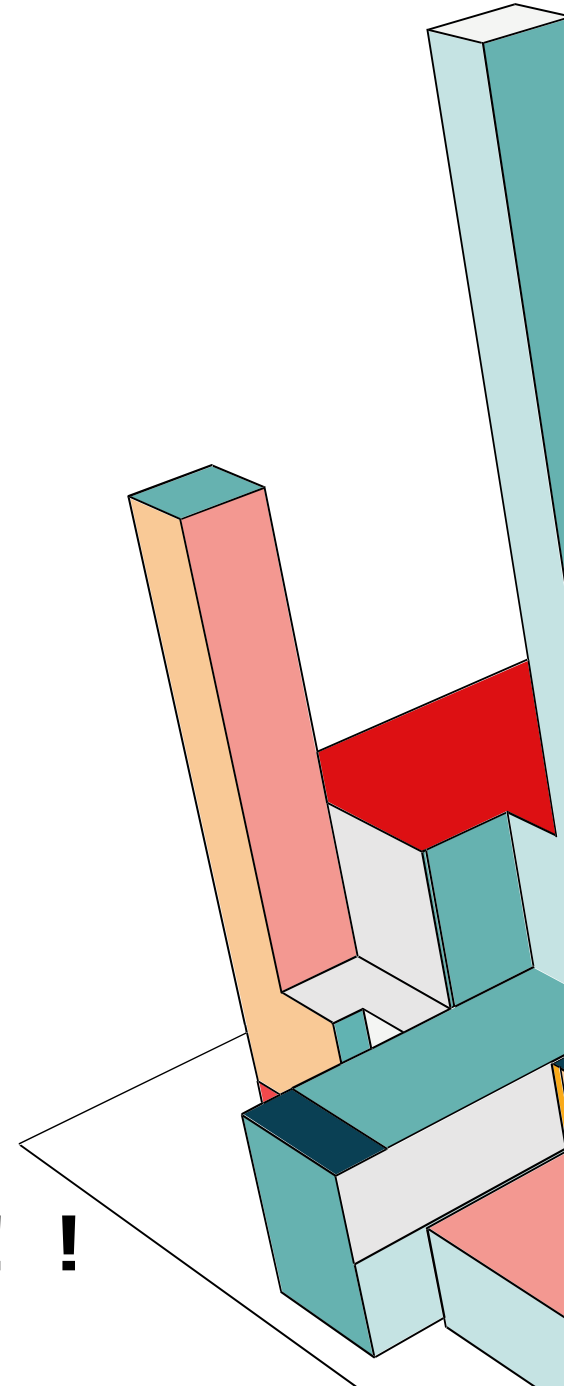
※3：転職コンサルタント200人に聞いた「2025年ミドルの求人動向」調査ー『ミドルの転職』コンサルタントアンケートー約8割が、2025年においてミドル人材の求人は「増加する」と予測。 | エン・ジャパン（en Japan）

●環境変化と相対評価

新しいスキルとこれまでに無い経験を持った中途採用者が、これまでの職場環境をすこしずつ変化させていきます。

- ・これまでと違う方法で「改善された」、「結果が出た」
⇒評価だけではなく、心証などの見えないことが相対評価されてます
- ・長年やってきて「上手く回っている」
⇒実は「上手く回っていなかった」とメッキが剥がれます
- ・翌年以降のKPIにも変化が現れる
⇒成長のないプロパーは相対的に下になってしまう
- ・部下、後輩に到達してほしいスキルが変わる
⇒同じ成果を維持しようと思うと求められる事が変わる

求められるスキルが変わる今、
自分の価値を“更新”することを考えてみましょう！！



●ちょっとブレイク ー新しいことを始めるには障壁は低いー

●RPA化で大変だったこと

業務の可視化

それをロボットで業務フロー化すること

●Power BIで大変だったこと

Powerクエリを使ったデータベースの作成

ファクトテーブルとディメンションテーブルの作成、スタースキーマの作成

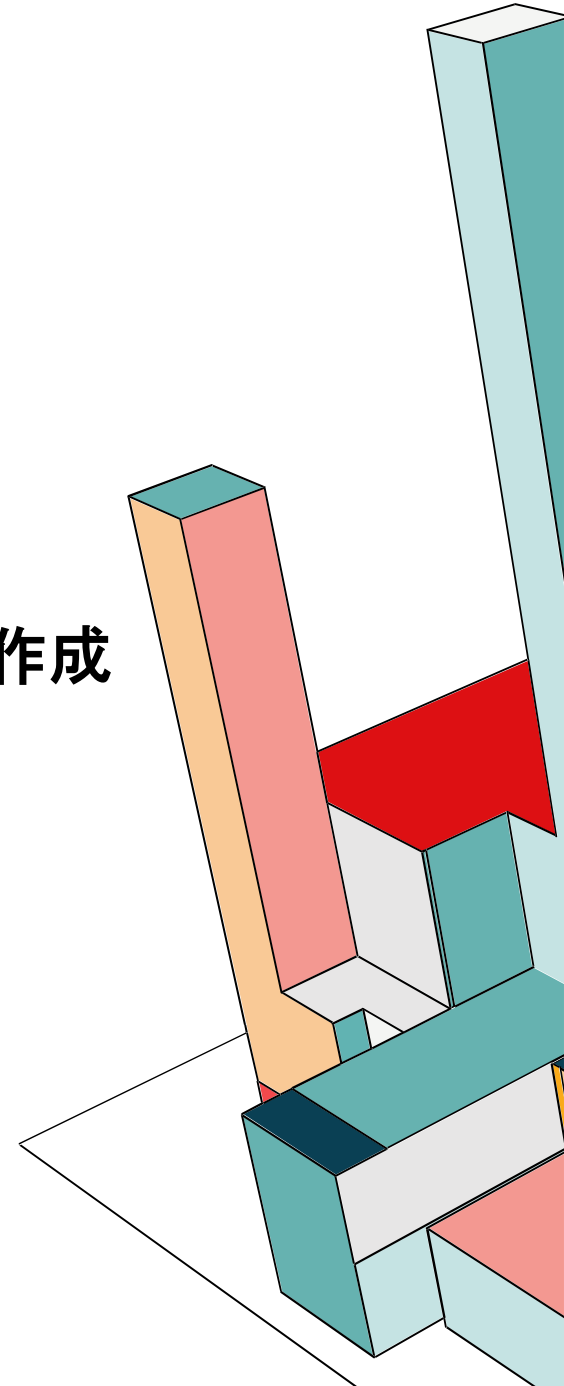
Mコードの理解、DAXの理解

●業務フローの構築

新しい規定の作成、業務フロー図のたたき台の作成



これらは生成AIでびっくりするくらい簡単にできます。



●ちょっとブレイク ー新しいことを始めるには障壁は低いー

新しい事をするのに大変な事は・・・

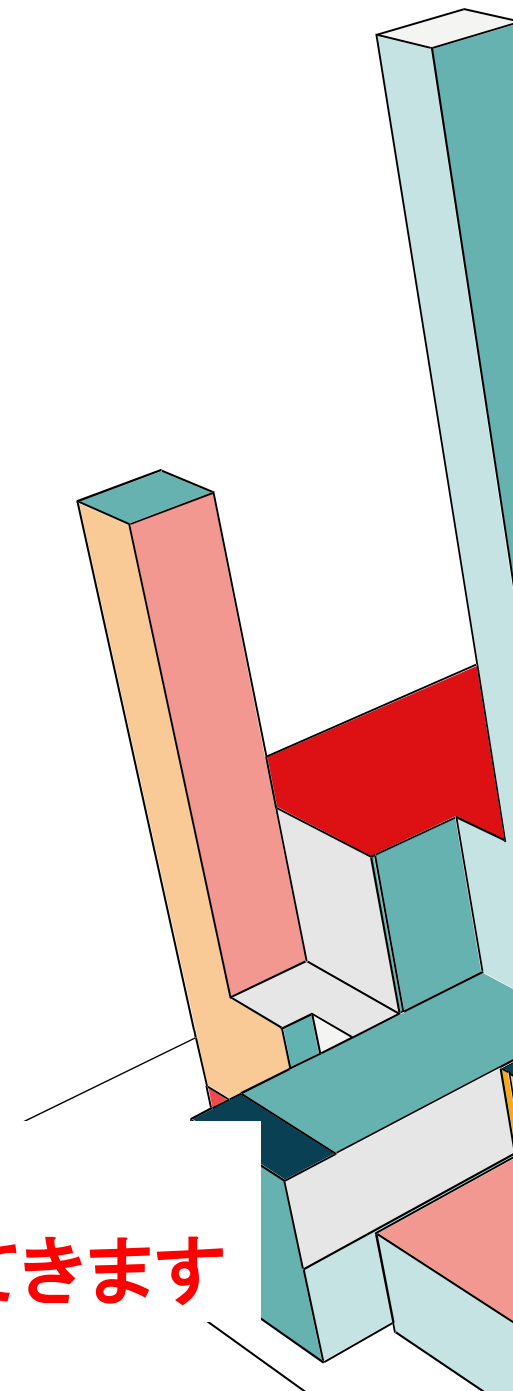
- ・相談相手がいない
- ・ゴールが不明瞭
- ・マイルストーンが作れない
- ・「手始め・・・」が分からない

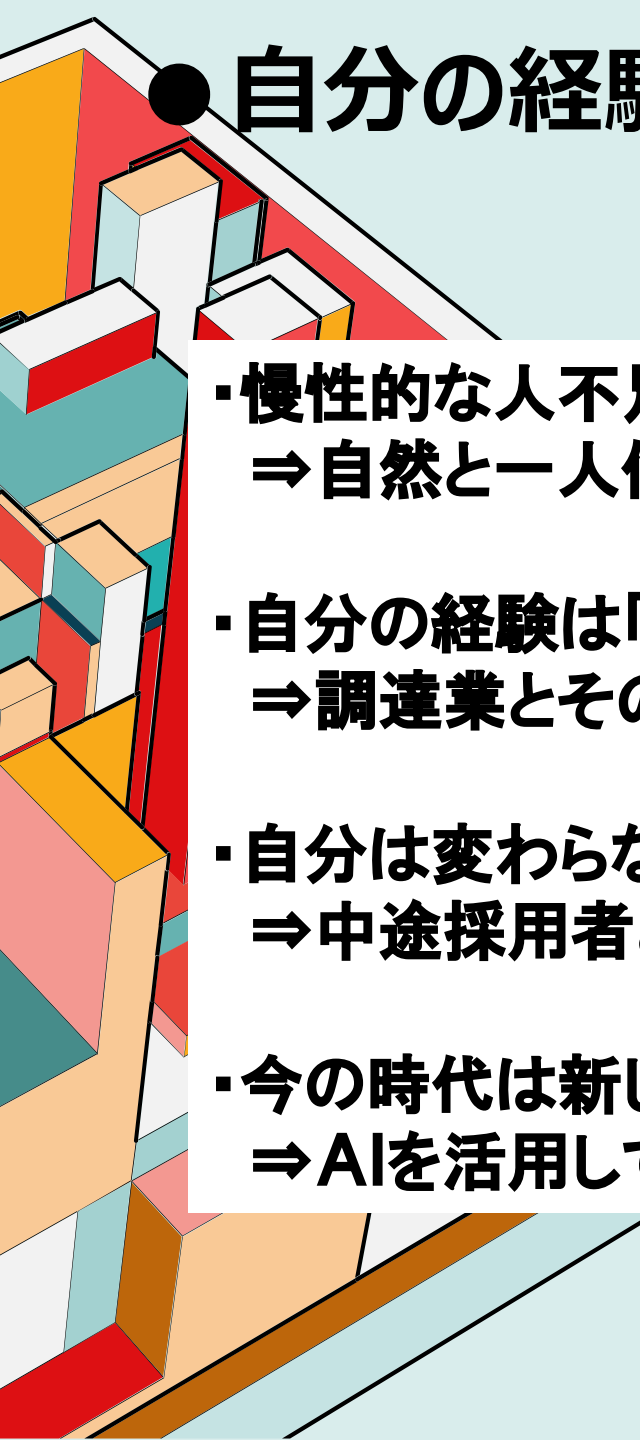
≡客観的・俯瞰的に見るのが難しい



これらは生成AIがよい相談相手になってくれます

新しい事を初めてマイナスになることはないです
今まで違う切り口を挑戦するにはいい環境が整ってきてきます





● 自分の経験を新しいジョブと再定義しよう

- ・慢性的な人不足な時代
⇒自然と一人何役にもなっていないか？
- ・自分の経験は「調達」と一括りなのか？
⇒調達業とその周辺スキルを掛け合わせて自分だけのジョブを考えてみる
- ・自分是不変わなくても環境は変わってきている
⇒中途採用者という黒船が否応なく、変化を持ってくる
- ・今の時代は新しい事に挑戦するにはハードルの低い時代
⇒AIを活用して、何ができるか考えてみる

● 自分の経験を新しいジョブと再定義しよう

調達人材だけならば24万人もいます(推定)

自身が転職しなくても、外から新しい価値観が入ってくる時代

もしかしたら、自分が転職するかも知れない時代

「調達」×「〇〇」=自分のジョブ

これまでの自分を振り返って【新ジョブ】を作るか、

これからやりたい事を見据えて【新ジョブ】を作るか、

この夏の自由研究として一考いただければと思います。

ご清聴ありがとうございました

