

科目名	人材マネジメント／人的資源管理論 Human Resource Management		選択	2 単位
学期・曜日・時限	春・金・4 限	春・金・5 限	-	-
担当教員名	浅野 浩美	e-mail		
<p><講義の概要と目的></p> <p>「人は価値を創出するための内在的な力を有する唯一の要素である。」これは、世界で最もよく使われている人的資源管理のテキストの扉のページに書かれている文言です。少子高齢化、技術革新の進展、グローバル化など、働くことをめぐる環境が大きく変化しています。どのように従業員を動機づけ、仕事を配分し、評価し、処遇し、力を伸ばしていくかは、これまで以上に大きな課題となってきました。</p> <p>人的資源管理には、人事戦略や人事制度に関する分野のほか、法律分野、労使関係に関する分野なども含まれます。授業は、新聞・雑誌記事のトピックス解説、企業事例の紹介なども交え、グループディスカッション、全体討議を織り交ぜながら進めていきます。</p> <p>職場には、女性、高齢者、外国人、障害者など多様な労働者が働いています。企業組織にもさまざまなものがあり、業種、成長段階によって課題も異なります。自分の所属する企業組織で労働者に力を発揮してもらうためにはどうすればよいのか、講義とディスカッションを通じて理解を深め、検討します。</p> <p>履修生には、事前の専門知識は要求しませんが、自らのこれまでの職務体験の振り返りや、これからのキャリアの展望を通して、理論と実体験との対比を行いながら、活発に議論することを期待します。</p> <p><到達目標></p> <p>人的資源管理論の考え方とこれを取り巻く状況を理解するとともに、現実の人的資源管理に関するさまざまな動きに対し、自分なりの考えを持てるようになる。さらに、問題解決の方法を自らの力で考えていくことができるようになることを目標とする。</p> <p><アクティブ・ラーニング要素></p> <p>講義のテーマに合ったかたちで、履修生の皆さんからこれまでの職務体験を提供してもらったり、こちらから新聞・雑誌記事のトピックス、企業事例などを提供したりします。これらをもとに、グループや全体でディスカッションを行い、理解を深めます。また、さまざまな視点から問題解決策について考えることを通じて、気づきを得ます。</p> <p><講義計画></p> <p>1 回目：イントロダクション&人的資源管理論の要点</p> <ul style="list-style-type: none"> ・要点：講義のねらい、進め方、ルール、評価方法等について説明します。また、人的資源管理とは、どのような研究・ビジネス実践領域かについて説明します。 <p>2 回目：働くということ</p> <ul style="list-style-type: none"> ・要点：人はなぜ働くのかについて考えます。経営から見たキャリアや個人と組織との関係について学んだうえで、人を動機づけるものは何かを考え、ディスカッションします。 <p>3 回目：日本的雇用慣行とこれを取り巻く状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・要点：日本的雇用慣行とこれを取り巻く状況について、講義とディスカッションを通じて、理解を深めます。 				

4 回目：雇用管理のしくみ

- ・要点：ベースとなる社員区分制度や社員格付け制度、雇用管理、報酬管理など、人事管理のしくみについて学びます。また、人事制度と経営との関係について検討します。

5 回目：採用

- ・要点：日本における採用のしくみについて理解を深めるとともに、企業事例などをもとに、よりよい人材を採用し、活躍してもらうための方策について検討します。

6 回目：評価

- ・要点：人的資源管理において重要かつ難しいことである評価について、そのしくみと課題について理解します。さらに、企業事例などをもとに、よりよい評価のあり方について検討します。

7 回目：報酬

- ・要点：報酬制度の根幹である賃金制度、賃金をめぐる最近の動きについて考察します。さらに、金銭以外を含めた報酬全体のあり方について検討します。

8 回目：人材育成とキャリア開発

- ・要点：OJT、Off-JT をはじめとする企業の人材育成の取り組みについて理解を深めます。また、学術的な知見をもとに、キャリア開発について考えます。

9 回目：人事管理の現場①（外国人）

- ・要点：自分の所属する企業組織で、多様な労働者に力を発揮してもらうためにはどうすればよいのか。講義とディスカッションを通じて理解を深め、より良い働き方、働きせ方について検討します。

10 回目：人事管理の現場②（女性）

- ・要点：自分の所属する企業組織で、多様な労働者に力を発揮してもらうためにはどうすればよいのか。講義とディスカッションを通じて理解を深め、より良い働き方、働きせ方について検討します。

11 回目：人事管理の現場③（高齢者）

- ・要点：自分の所属する企業組織で、多様な労働者に力を発揮してもらうためにはどうすればよいのか。講義とディスカッションを通じて理解を深め、より良い働き方、働きせ方について検討します。

12 回目：新しい働き方、これからの働き方

- ・要点：副業・兼業、フリーランス、テレワークなど新しい働き方について理解を深め、そのメリットと課題について検討します。さらに、今後に向け、より良い働き方について検討します。

13 回目：働き方改革と労働に関するルール

- ・要点：働き方改革とは何かについて、理解を深めます。また、労働に関する法制度について、その基本となる考え方を学びます。

14 回目：人的資源管理を機能させるためには

- ・要点：人的資源管理の諸施策を機能させるために必要なことについて検討します。また、人的資源管理においてキーとなる管理職の役割について考えます。

15 回目：まとめ

- ・要点：講義全体を振り返り、論点を整理します。

※ ゲストスピーカーを予定しています。これにより、講義の順番が変わる可能性があります。

<講義の進め方>

講義とディスカッションにより、履修生の皆さんに参加してもらいながら、双方向で授業を進めていきたいと考えています。

履修生の皆さんからいただいたこれまでの職務体験や、新聞・雑誌記事のトピックス、企業事例な

どをもとに、グループディスカッション、全体討議を行い、理解を深めていきます。

講義は、＜講義計画＞に記載したとおり進めていく予定ですが、履修生の問題意識などによって、順番や内容を一部変更することがあります。

＜事前事後学修内容＞

- ・ 事前：あらかじめ配付する事前学修資料等を読み込み、ディスカッションに加われるよう準備しておくこと。
- ・ 事後：講義後に配付する事後学修資料を読み、学んだ内容を振り返ること。自らの実情に照らし、課題や対応策を検討すること。

＜予習・復習時間＞

各回の予習・復習には計4時間相当かかると想定され、詳細については講義時に指示をします。

＜教科書及び教材＞

資料は、事前に履修者がアクセスできる環境にアップロードしますので、各自ダウンロードして使用してください。

＜参考書＞

- ・ John Bratton and Jeffrey Gold (2007) , Human Resource Management Theory and Practice 4th ed. (上林憲雄他訳『人的資源管理—理論と実践—第3版』文真堂、2009) .
 - ・ 平野光俊・江夏幾太郎 (2018) 『人事管理』有斐閣ストゥディア.
 - ・ 濱口桂一郎 (2013) 『若者と労働：「入社」の仕組みから解きほぐす』中公新書クラレ.
- その他講義時間内外に適宜紹介します。

＜成績評価方法＞

欠席6回以上は成績評価しません。

授業への貢献（ディスカッションへの参加のほか、発表・プレゼンテーションを含む。）60点、期末レポート40点

＜課題（試験やレポート等）に対するフィードバック方法＞

講義中に解説するほか、返却の際に、フィードバックします。

＜履修条件＞

特にありません。

＜ディプロマポリシーとの関連＞

基礎知識の学修に該当。

＜録画映像の視聴＞ 可

＜オフィスアワー＞

金曜日3限及び6限。e-mail で連絡してください。

＜その他＞

特になし