

愛知東邦大学 シラバス

開講年度(Year)	2025年度	開講期(Semester)	前期
授業科目名(Course name)	人的資源管理論		
担当者(Instructors)	島袋 隆志	配当年次(Dividend year)	3
単位数(Credits)	2	必修・選択(Required / selection)	選択

■ 授業の目的と概要 (Course purpose/outline)			
<p>本講義の目的は、民間企業や地方公共団体などの組織において、人と人とがどのように協力して働き、またリーダーと呼ばれる人はどのようにモチベーションを維持・向上させるのかについて理論と実践例とを繋げながら学んでいきます。現代の職場には多様な人材、多様な考え方があり、その中でハラスメント問題への対応や、リーダーシップの在り方に企業価値は大きな影響を受けます。働く上での法律だけでなく、組織における役割、権限と責任とを明確にするための人事制度などを理解していきます。</p>			

■ 授業形態・授業の方法 (Class form)	
授業形態(Class form)	講義
授業の方法(Class method)	<p>各回のテーマについての理論把握と、個人ワーク・ペアワークとで考えた内容を発表することで理解を進めていきます。</p> <p>①最初に、いテーマについてのこれまでの理論的背景を解説します。</p> <p>②次に、ワーキングペーパーを使い個人ワークをします。</p> <p>③ペアワークで、個人ワークを交換して、その内容についてディスカッションし、相互理解を進めます。</p>

■ 各回のテーマとその内容 (Each theme and its contents)			
回数(Num)	テーマ(Theme)	内容(Contents)	メディア区分(Media)
第1回	ガイダンス 人的資源管理とは	<ul style="list-style-type: none"> 講義趣旨と評価方法についての説明 労働力管理 (Manpower Management) から人的資源管理 (Human Resources Management) となるまでに「働く人」はどのように位置づけられ、どのように扱われてきたのかについて、その理論と実践の背景について解説します。 	□
第2回	「チームワーク」とは 一分業の始まりー	<ul style="list-style-type: none"> 複数の人がいるという点で同じように見える「集団」と「組織」との違いを考えます。 組織では、他者との協働を前提として個別の役割が設定されてその発揮が期待されます。分業と役割との関係性を考えます。 	□
第3回	「モチベーション」とは 一人のやる気とは何か？ー	<ul style="list-style-type: none"> 1920年代のアメリカで、経済人仮説 (人はカネだけで動く) という考え方だけでは解決しない問題が現れたとき、「人のやる気」とは何なのだろうという学問的追及が始まりました。そこから見えてきた人が動く要因と、それをどのように組織は取り入れてきたのかを考えます。 	□
第4回	「リーダーシップ」とは 一人のやる気を引き出すにはー？	<ul style="list-style-type: none"> 組織運営にモチベーションが大きく影響することが分かったとき、それを引き出し、維持し、低下させないためには、どのようなことが重要なのか。とくに働く人のモチベーションにはどのような要因を捉えることが重要なのかを考えます。 	□
第5回	ワーク&ライフ・バランスとは ー職場での多様性理解ー	<p>大学生生活は、学生から社会人になる「移行期」と呼ばれ、卒業後には仕事生活と家庭生活とを往復しながら生活を送ります。そこには様々な生活の形態があることを理解して、協働する同僚など他者の理解の重要性を考えます。</p>	□
第6回	人材開発と「コミュニケーションスキル」① ー会話力ー	<ul style="list-style-type: none"> 他者理解は円滑な組織運営に不可欠であり、組織経営者はしばしば「コミュニケーションスキルの重要性」を言いますが、これは単に「話し好き」というものではありません。自己を正しく伝えるための3つのスキルについて考えます。 	□
第7回	人材開発と「コミュニケーションスキル」② ー伝達力・質問力ー	<ul style="list-style-type: none"> 正しく伝えるための情報整理、正しく把握しているかについての確認、質問が、情報のやり取りでは重要であることを理解するため、自己PR文の作成とそれについてのディスカッションを通じて考えます。 	□
第8回	労働市場の変化とキャリア形成 ー新卒卒業者採用の特徴とその変化ー	<ul style="list-style-type: none"> 日本に特徴的な新卒採用の慣行と近年の変化を把握し、キャリア形成の在り方についても、長期雇用から労働移動を前提としたものへの変化が迫られてきている現状を把握し、自己のキャリア形成について考えます。 	□

第9回	企業組織の人事制度 —賃金・処遇、昇進昇格制度について—	・企業には働くにあたって多くの制度・規則があります。これらは多様な人材が円滑に働くためのルールと、モチベーションを引き出すための目的があります。各企業の規則などを紹介しながら、こうした制度が適切に運用される重要性を考えます。	□
第10回	企業の「社会貢献性」と人材活用 —社会的課題の解決とビジネス的視点—	・2000年に国連により掲げられたMDGsは2015年の見直しでSDGsとなり、この17の目標には企業活動そのものから取り組める内容ともなり広がりを持ちました。基本的な地球環境の改善はもとより、飢餓・貧困問題などに企業内外の人材が関わり、社会的課題の改善にビジネス視点からアプローチし持続的発展という社会貢献を支えていることを考えます。	□
第11回	組織運営と経営企画 —ビジネスモデルキャンパスで考える持続的発展—	・既存の商品・サービス提供では利便性が届かない人々があります。こうした人々をマーケティングの視点から捉え直し、社会貢献性を軸にしながらグループワークによって新たな視点で社会的ビジネスモデルを構想します。	□
第12回	企業倫理と企業人の責務 —不祥事問題と従業員の行動—	・2000年代に入り多発した企業不祥事問題の多くは、善意の内部通報によって明らかになっています。情報の非対称性によって私たち消費者には届きにくい問題が存在する中でも、こうした従業員の行動が消費者利益を守る最後の砦になっています。内部通報制度の重要性について考えます。	□
第13回	労使関係の変化と労働組合 —従業員の利益代弁の在り方の変化—	・企業内での労使双方の利益は、使用者側と従業員側との交渉で確保されるように決まります。しかし、現代では有期雇用や派遣労働者など、必ずしも利益の一致が難しくなっています。こうした状況での労働組合の役割や現状の変化などについて考えます。	□
第14回	裁判外紛争解決制度 —職場内のトラブル相談・解決のADR制度—	・職場での労使トラブル等には、まず職場内での話し合い、それで収まらない場合には裁判となる場合もあります。また、裁判以外で紛争解決する制度（ADR）もあります。諸制度の紹介と意義について考えます。	□
第15回	現代の人的資源から、今後の人的資本へ 全体振り返り	近年の少子高齢化によって人材不足時代は早急に改善される見込みは少ない。人を「使う資源」から「蓄積する資本」として捉え直すことがより重要になっています。「ブラック企業」という言葉が古びることなく一般語化していることで、企業はそうして呼ばれることを避けるよう行動し、人材の扱いがより重要に考えられるようになってきていることを振り返ります。	□

■授業時間外学習（予習・復習）の内容(Preparation/review details)

講義前にインターネット等で、各回のキーワードについて予習し（2時間程度）、講義で使用した資料を用いて講義後に課題レポートを作成します（2時間程度）。

■課題とフィードバックの方法(Assignments/feedback)

各回のワークシートと小レポートを添削・採点して返却します。

■授業の到達目標と評価基準(Course goals)

区分(Division)	DP区分(DP division)	内容(DP contents)
主体性	◆ 2021地域ビジネスDP3	人的資源管理の視点から社会貢献性について考察し、専門知識や技能を深める領域を探索し、自分の視点から人的資源の備えている地域社会の活性化や発展に貢献できる。

■成績評価(Evaluation method)

筆記試験(Written exam)	実技試験(Practical exam)	レポート試験(Report exam)	授業内試験 (in-class exam)	その他(Other)
			60%	40%

授業内試験等(具体的内容)(Specific contents)

毎回の講義でワークシートと小レポートを課します。

■テキスト(Textbooks)

No. (No.)	テキスト名など(Text name)	ISBN (ISBN)

1	なし 毎回、資料を印刷配布します。	
2		
3		
4		
5		

■参考図書(references books)		
No. (No.)	テキスト名など(Text name)	ISBN (ISBN)
1		
2		
3		
4		
5		