

科目名	人的資源管理論	科目コード	1203	単位数	3
担当者名	堤 悦子	開講セメスター	第4セメスター	開講年次	2年次
授業の方法	講義	到達目標	C,E	実務経験	無
ナンバリング	EOr402	DP（ディプロマポリシー）と到達目標の関連性については、カリキュラムマップ参照			

●授業のねらい

経営学の4資源のうちの「人」という資源に焦点をあて、マネジメントという見地からの考察を行います。新型コロナウイルス禍を経て、企業の人事管理の手法も変化しています。しかも今社会問題になっている不祥事の多くが人事関連の話題です。そこでこの講義では、人を管理する前提である「基本的人権の尊重」について、労働関連法を読解しながら理解することを狙います。

●到達目標

人的資源管理の基本である「基本的人権の尊重」を理解すること、こうした理解なしでは人事労務管理がうまくいかないことを理解するのが到達目標です。労働者の意欲を低下させるガバナンス違反が続くと、組織が停滞し収益（成果）が下がります。この講義では、非営利組織を中心に、働く者の管理することの重要性を理解できるようになることを到達目標にします。

●授業内容

- 1週目 ガイダンス・人的資源管理とは何か。  
人的資源管理の歴史、理論
- 2週目 企業経営と人事労務管理 人事労務管理の機能と担い手
- 3週目 雇用管理 採用管理
- 4週目 企業内における格付け制度と昇進管理  
今までの人事制度、仕事と給料の関連性
- 5週目 復習と課題レポートの発表（各自調べた個別企業について）  
討論会
- 6週目 労働時間管理 労働サービスの供給量と供給のタイミングの管理
- 7週目 能力開発 能力を高める意義と方法
- 8週目 非正規従業員と派遣労働者 職場における不平等
- 9週目 採用人事-日本の特殊性・グローバル社会の平等性
- 10週目 労使関係管理 法的保護のもとにある従業員組合
- 11週目 日本の企業の現状：業界研究と今日的課題
- 12週目 非営利組織とは何か。組織におけるガバナンス・ハラスメント
- 13週目 企業内における人事管理の領域における危機管理
- 14週目 企業内におけるハラスメント相談員の配置
- 15週目 今日の非営利組織
- 16週目 日本の労務管理の問題点

●準備学修（予習・復習）の具体的な内容及びそれに必要な時間

講義に出て講義をよく聞き、わからないことを解明していけば、自ずと次週の課題に興味がかかります(予習)。その時間には個人差があり、一概にいえませんが、予習復習合わせて120分以上の準備学修をしてください。復習的なレポートは、各回3時間以上はかけてください。

●成績評価の方法・基準

出席することが基本です。ほぼ全部の回に、講義の最後の時間に小テストをします。また、復習的レポートを課し、総合的に成績を評価します。

●履修上の留意点

人的資源管理 は今年度限りであるため、完結するような講義となります。次年度のには繋がりが無いことにご留意ください。漫然と受講していただければ点数はありません。わからないか等発問を促しています。集中して聞いてください。

●課題に対するフィードバックの方法

ほぼ全部の回に、講義の最後の時間に小テストをします。その評価もふまえた講義を行い。小テストのフィードバックをおこないます。復習的レポートについても適宜フィードバックします。

●テキスト

テキストを指定します。ダウンロードが可能なテキストで講義を行った結果、かえって忘れる人が多かったり、コピーを要求する人が多かったため、本になったものを指定する予定です。

●参考書

矢代充史著『人的資源管理』中央経済社

●更新日付

2025/03/17 05:20