

2025年度 授業シラバスの詳細内容

○基本情報			
科目名	人的資源管理論（Human Resource Management）		
ナンバリングコード	E20206	大分類 / 難易度 科目分野	経営経済学科 専門科目 / 標準レベル 経営学
単位数	2	配当学年 / 開講期	2 年 / 後期
必修・選択区分	選択 ※入学年度及び所属学科コースで異なる場合がありますので、学生便覧で必ず確認してください。		
授業コード	E050151	クラス名	-
担当教員名	閻 亜光		
履修上の注意、 履修条件	本講義資料は、全て講師による作成されたオリジナル資料である。動画やケーススタディもオリジナル資料扱いになり、無断使用は禁じる。使用する際に、必ず出典を明記すること。また、人的資源管理を勉強する際、下記する参考書籍を参考にしてください。 講義に関する質問等あった場合は、指定された連絡先にご連絡ください。		
教科書			
参考文献及び指定図書	1.大久保幸夫・皆月みゆき(2017)『働き方改革：個を活かすマネジメント』日本経済新聞出版社 2.奥林康司・上林憲雄・平野光俊(2010)編著『入門人的資源管理』中央経済社 3.守屋貴司・中村艶子・橋場俊展(2018)編著『価値創発(EVP)時代の人的資源管理 Industry4.0 の		
関連科目	経営組織論、経営学入門		

○基本情報		
授業の目的	本講義は、人的資源管理論の基本知識をはじめ、企業側と個人側で考えられる人的資源管理における重要な内容を習得することを最終目的とする。受講生は企業に属する際に、直面する困難と勤務時に生じやすい疑問を踏まえて、人的資源管理に関するケーススタディを通して学習する。企業側の視点、労働者側の視点、両方の立場を知り、事前演習を経験することができる。また、実際に企業で起きた人的資源管理関連の問題に対し、解決策を探すことにより、以下三つの目標を達成すると期待できる。 1.企業経営における人的資源管理論の位置付けは明確になる。 2.個人の成長における人的資源管理論の意義を理解する。 3.今後人的資源管理論を運用する。	
授業の概要	本講義は、合計 15 回の授業で構成される。履修するにあたって、事前に経営学入門を修了することを推奨する。講義は講師による講義、グループディスカッション、ケーススタディ、小テストなどの形式で展開される。単に一方的に聞く姿勢ではなく、受講生と講師による参加型の講義となる。基本的に、講義はパワーポイントを用いた形で進めていくが、毎回受講生用レジュメが用意されており、ポイントとなる部分は穴埋め形式で記入する必要がある。文字の他に、音声や動画等のオリジナル教材を使用する回もある。飽きずに楽しく履修できる科目である。	
授業の運営方法	(1) 授業の形式	「講義形式」
	(2) 複数担当の場合の方式	「該当しない」
	(3) アクティブ・ラーニング	「グループワーク」
地域志向科目	該当しない	
実務経験のある教員による授業科目		

○成績評価の指標		○成績評価基準(合計100点)		
到達目標の観点	到達目標	テスト (期末試験・中間確	提出物 (レポート・作品等)	無形成果 (発表・その他)
【関心・意欲・態度】	組織や企業について関心を持ち、積極的に調べることが出来る。		30点	
【知識・理解】	経営組織論における基礎知識、専門用語、実際の企業で行われている事例についての知識を習得することが出来る。	20点		10点
【技能・表現・コミュニケーション】	自身の知識やグループで調べた情報を人に 分かりやすく説明・発表することが出来る。			10点
【思考・判断・創造】	教科書の知識のみでなく、自分で情報を集め、独自の考えや意見を持つことが出来る。	15点		15点
○成績評価の補足(具体的な評価方法および期末試験・レポート等の学習成果・課題のフィードバック方法)				
1.テスト:35 点 2.小レポート:30 点 3.ケーススタディ:20 点 4.毎回の出席:15 点 5.* 平常点: + 0~15 点				

○その他
本講義は期末テスト 35 点、各回の小レポート(振り返り)30 点(2 点×15 回)、ケーススタディによるプレゼンテーション 20 点で評価する。期末テスト:講義中に強調した単語の意味、現在人的資源管理論における重要な概念等は出題される。知識の理解に関するテストは 20 点となる。また、合計 15 回の授業で勉強した知識を用いて、最終問題はオープン式であり、独自の見解が求められるため、15 点とする。 小レポート:各回の講義最後で、授業を通して勉強したこと、疑問に思うこと、また出された議題に対する考えを小レポートとして記入することが求められる。受講生が提出したレポートを「0 点、1 点、2 点」といった 3 段階評価を行う。 ケーススタディ:最終回でケーススタディに関する発表を評価する。発表の内容や発表の方法など、効果的に伝えたいことを伝えられたかの評価を行う。最終発表の評価シート内容を 14 回目の授業にて公開する。 その他:小レポートやケーススタディでつけた点数は全て学生に公開し、各自で点数の確認ができる。また、出された小レポートは必ず返却するが、期末テストは学校の規定により、返却致しかねる。 ボーナス点:積極的に授業参加した学生、または優れたレポートを提出した学生に対し、ボーナス点数をつける。最大 15 点(1 点×15 回)とする。最終成績に反映する。 本講義資料は、全て講師による作成されたオリジナル資料である。動画やケーススタディもオリジナル資料扱いになり、無断使用は禁じる。使用する際に、必ず出典を明記すること。

2025年度 授業シラバスの詳細内容

○授業計画	科目名 担当教員	人的資源管理論（Human Resource Management） 閻 亜光	授業コード	E050151
学修内容				
1. 人的資源管理論とは 経営学における人的資源はどのようなものなのかについて学びます。また、本講義の評価方法、講義後得られる知識の概要を説明します。講義の進め方や講師との連絡方法など、最初の講義にて学生に伝えます。				
予習	参考書籍から任意に選んだ書籍の第 1 章、経営学の基礎知識をもう一度読みましょう。			約2時間
復習	人的資源管理論の定義及び歴史、日本企業における人的資源管理とは何かを考えてみましょう。			約2時間
2. 企業組織における人的資源管理の位置付け 日本企業という組織において、人的資源管理をどのように行うべきなのか、日本の雇用システムとは何かについて勉強します。また、人的資源管理と企業経営の関係を習得した上、戦略として人的資源管理の捉え方について勉強します。人的資源管理戦略、経営戦略、経営戦略の体系、HR 戦略など代表的な事例を学習します。さらに、従来人事と戦略人事、HR 戦略の基本フレームを用いて提示された小課題の回答をします。この回では、グループ編成を行います。				
予習	組織論、経営戦略、経営学の代表的なフレーム及びモデルについて調べましょう。			約2時間
復習	人的資源管理戦略、経営戦略の体系、HR 戦略を運用できる事例を見つけてみましょう。			約2時間
3. 雇用管理 企業で勤務する人をどのように決めるか、どのような形で在籍するかについて学習します。雇用管理に関する企業側の取り組みと個人側の要望を重点的に学習します。特に、「終身雇用」対「アルバイト」、「中途採用」対「新卒採用」など、受講生に近いピックを用いて勉強します。日本企業の現状を説明しつつ、受講生の皆さんに理想的な雇用状態について考えてもらいます。				
予習	終身雇用のメリットとデメリット、新卒採用の流れなど、雇用管理に関する関心のある情報を収集しましょう。			約2時間
復習	現在、日本企業は最も多くみられる雇用形態とは何か、従業員は最も望んでいる採用プロセスを考えましょ			約2時間
4. 人材育成管理 雇用後、企業はどのように人材を育成するか、雇われた人たちはどのように成長していくかについて学びます。現在、日本企業で多く使われている OJT(オンジョブトレーニング)と OFF-JT(オフジョブトレーニング)の比較を通して、自分にとって最適なトレーニング方法とは何かを考えます。また、日本企業においてティーチングとコーチングの違いを用いて、育成する側と育成される側の現状について学習します。また、自己啓発(SD)といった新たな育成概念を勉強します。				
予習	OJT と OFF-JT、自己啓発、コーチングの概念を調べましょう。			約2時間
復習	日本企業を一つ選び、その管理方法についてまとめてみましょう。			約2時間
5. 人事評価制度の仕組み 人事評価とは何か、人事評価はどのような影響をもたらすかについて学習します。それから、人事評価制度の仕組みを重点的に学びます。誰が人事評価をするか、どのようなことが評価されるか、評価シートはどのようになっているか、全てこの回で学習します。人事評価を構成する項目をクリアすることにより、どの企業で働くかといった企業選びに有効的に活用できる学習内容を身につけましょう。この回で、グループをランダムで編成し、授業中にグループディスカッションを行います。				
予習	MBO、目標設定、能力評価、行動評価、360 度評価のような単語の意味を調べましょう。			約2時間
復習	人事評価制度の仕組みが分かった上で、自分が考える最も望ましい評価方法とは何かを考えましょう。			約2時間
6. 賃金管理制度 従業員は労働力を提供する役割を果たしますが、報酬として受け取るお金のこと「賃金」と言います。その賃金がどのように決められるかについて学習します。日本企業で賃金管理を行う際に、よく例として挙げられる「年功賃金制度」、「成果主義賃金制度」といった基礎知識を身につけましょう。また、企業での基本給はどのように設計されているかを学習し、「年俸制」、「退職金・年金」などお金に関する知識も学びます。この回にて、終始お金に関するクイズが用意されています。				
予習	第 5 回で勉強した人事評価性を踏まえて、興味のある企業で働く年間いくら稼げるかを確認してみましょ			約2時間
復習	理想的な賃金を獲得するため、学生時代でできることとは何かを考えてみましょう。			約2時間
7. ダイバーシティマネジメント 近年、多くの日本企業はダイバーシティマネジメントを実施するようになりました。ダイバーシティマネジメントの概念、対象、目的とは何かを明らかにします。また、ダイバーシティマネジメントの歴史を勉強した上で、ダイバーシティマネジメントはどのように変化してきたか、どのような企業に適しているかを把握します。「ダイバーシティ(多様性)」は自分の周りにどこに存在するか、ダイバーシティとどのように向き合うかについても学習します。この回では、企業側の観点をういた人的資源管理論に関する学習が終了します。				
予習	ダイバーシティマネジメントとは何か、ダイバーシティマネジメントのルーツとは何かについて調べましょう。			約2時間
復習	ダイバーシティマネジメントを行なった実績のある日本企業を探してみましょう。			約2時間
8. ジェンダーによる労働問題 女性や性的マイノリティなど、ジェンダーに関する多くの取り組みが盛んに行われました。対策として、「ワークライフバランス」、「男性の育児休暇」など挙げられます。この回では、日本企業におけるジェンダー問題の変化、ジェンダー問題のトレンド、ジェンダー問題の背景について勉強します。特に 2015 年に、東京渋谷区の同性パートナーシップ制度成立により、多くの自治体と企業は LGBT を含めた性的マイノリティに対する取り組みを行うようになりました。				
予習	LGBT、性的マイノリティ、ワークライフバランス、男性育児休暇などの単語について事前に意味を調べておき			約2時間
復習	マイノリティ当事者は職場で直面する問題を踏まえた上で、望ましい職場環境とは何かについて考えましょう。			約2時間

○授業計画	科目名 担当教員	人的資源管理論（Human Resource Management） 閻 亜光	授業コード	E050151
学修内容				
9. 外国籍労働者問題				
日本企業は国際化が進んでいる中、多くの外国籍の労働者が採用されています。身近に留学生と関わる場面に出会う機会も増えてきました。外国籍労働者は日本企業で勤務する際に、直面する問題点とは何か、「高度人材」、「技能実習生」といった在留資格にどのような違いがあるかについて学習します。また、国際化になった職場で、どのように外国籍労働者と一緒に勤務するかについて一緒に考えます。この回では、受講生は事前に用意された5つの動画を見ます。				
予習	「高度人材」、「技能実習生」の違いを調べてみましょう。			約2時間
復習	勉強した内容を生かし、実際に留学生に日本企業で働くことに関するインタビューをしてみましょう			約2時間
10. モチベーション管理				
勤務するにあたって、勤務意欲が変動します。職場の勤務意欲を「モチベーション」という言葉で表現します。モチベーション理論に基づき、職場でモチベーションに影響を与える要因について学習します。また、モチベーション向上に効果的な取り組みや個人でモチベーション保持する方法について話し合います。受講生は企業で勤務する経験が少ないため、代わりに所属するアルバイト先、サークル、習い事に基づき、やり気が感じられない時の自分とやる気が溢れる時の自分を比較します。				
予習	参考書籍の中、インセンティブとモチベーション理論に関する内容を事前に確認しましょう。			約2時間
復習	普段アルバイトしている職場（サークル）を思い出しながら、どのようなことでモチベーションが下がるかを考え			約2時間
11. リーダーシップ				
企業において、管理職は果たす役割が非常に重要です。受講生の皆さんは企業で勤務するにあたり、給料が上がると同時に、より大きな責任を追うことになります。管理される側から管理する側になります。如何に職場の従業員を管理するか、如何に上司とコミュニケーションを取るかは、「リーダー」として必要なことだと考えられます。したがって、リーダーシップをどのように発揮できるか、効果的なマネジメント方法とは何かについて学習します。この回では、新しいグループにわけ、グループワークが行われます。				
予習	リーダーシップ理論、リーダーシップマネジメント、リーダーとマネージャーの違いを検索してみましょう。			約2時間
復習	自分にとってリーダーシップに含まれる最も重要な5つの要素を考えてみましょう。			約2時間
12. キャリアデザイン開発				
人生（ライフ）において仕事（キャリア）の重要性と意義を知り、キャリアデザイン、キャリアマネジメントの方法を学習します。事前に歩みたいキャリアデザインができると、勤務する会社を選ぶ際により慎重になり、早期離職につながるメリットが見られます。入社から退社まで、各ライフステージに合わせて、どのようにキャリア目標を設定すべきかを学びます。また、退職までのキャリアプランをどのように構築するかについて学びます。講義開始後、現時点の自分にとって、理想的なキャリアプランを作成します。				
予習	「キャリア形成」、「キャリアチェンジ」、「キャリアプラン」の意味を調べてみましょう。			約2時間
復習	キャリア修正した箇所を確認しましょう。			約2時間
13. 退職管理				
勤務する生涯において、企業で経験する等級制度をはじめ、退職管理及び退職後のキャリアについて学習します。退職管理の内容として、「リテンションマネジメント」と「高齢者雇用」を重点的に学びます。定年退職以外の退職を防ぐ方法、高齢者雇用の現状について学びます。受講生にとって、理解しにくい回になるかと思われそうですが、事前に退職された方、退職する予定のある方、早期退職された方、退職後でも勤務する方にインタビューをし、生の声を合わせて、退職に関することを学習します。				
予習	現在、日本の高齢者数、労働人口について検索してみましょう。			約2時間
復習	高齢化社会といった問題を解決するには、日本企業が果たせる役割を考えましょう。			約2時間
14. 今後の人的資源管理				
人的資源管理に関する内容を学習しましたが、今後の人的資源管理はどのように変わっていくかを考えてみましょう。現在、新たに現れた「タレントマネジメント」、「人工知能」、「IoT」などといった概念は、どのように人的資源に影響を与えるかを学習します。日本企業をベースとして、人事資源管理に関する多くの内容を学びましたが、この回では他国の人的資源管理の現状を学習します。日本企業の人的資源管理は他国で行われている人的資源管理との相違点をクリアにするため、討論会が行われます。				
予習	前回で整理された要点を押さえながら、身近に感じる人的資源管理に影響を与えるものを探してみましょう。			約2時間
復習	今後人的資源管理はどのように変化するかを考えましょう。			約2時間
15. ケーススタディ				
実際、14回分の講義で学習した内容を用いて、ケーススタディを実践します。講義中、事前に分けられたグループを一つの企業として、人的資源管理に関する問題に直面します。どのような問題に直面するかは当日くじ引きで決められます。与えられた問題を解決するために、問題分析から問題解決まで一連の作業が求められます。講義の後半では、問題点の分析結果に関する発表時間が各グループに与えられます。発表後、指定された提出期限までにグループレポートを提出してください。				
予習	1回目から14回目まで、学習したすべての内容、配られた各回のレジュメをもう一度確認しましょう。			約2時間
復習	授業中、問題分析に関するコメントがフィードバックとして与えられます。			約2時間
16. 期末テスト				
予習				
復習				