

2014年「ハッピーキャリアプログラム－女性の仕事復帰・起業講座－」授業計画

授業科目名	人的資源とキャリア開発	担当者	大内 章子	実施月	10月～11月
-------	-------------	-----	-------	-----	---------

■講義目的

厳しい成果主義やリストラによる解雇など、首を切られても残ってもつらい、従業員を脅かす企業の人事労務管理。一方、育児・介護との両立支援をする、MBA取得やボランティア参加などを認める、そんな企業の人事労務管理。どちらが従業員は能力を発揮し、高い業績を残せるでしょうか。本講座では、従業員がどのように動機づけられ、高度な技能を身につけ発揮するのか、そしてキャリアを築いていくのかなど、基本的な理論や概念を学習します。

■教科書＜著者『タイトル』出版社、出版年＞

資料を配布します。

■各回ごとの授業内容

1-2. 人的資源管理とは何か

企業は上から従業員を「管理」できるものではありません。従業員の働きは動機づけ如何によって異なるからです。人的資源管理は、従業員が仕事人生だけでなく、私生活を含めた幸せな人生を送れるかどうかを左右するもので、従業員なら誰にでも大いに関係のあるものです。人的資源の特徴とは何か、人的資源管理とは何かを学びます。

3-4. 配置と異動

企業で採用された人材はいずれかの仕事に配置され、状況に応じてジョブ・ローテーションや配置転換、昇進などの異動が行われます。なぜでしょうか。いずれも適材適所という企業側の要請によるものですが、同時に、従業員が業務をこなす上で必要な能力を身につけさせるという能力開発の狙いもあります。その仕組みを見ていきます。

5-6. 人材育成とキャリア開発

従業員がいかに高い能力を身につけられたとしても、企業はその力を十分に引き出さなければ高い成果を得ることはできません。従業員のやる気が続かないために高い能力を発揮する期間が長く続かない、あるいは高い能力を持った従業員が他社へすぐに転職するようでは、企業はコストばかりかかってしまいます。従業員をどう育成していくのか、キャリア開発の概念を学びます。

7-8. 人材育成とワーク・ライフ・バランス

男女を対象に正社員に働き方の多様な選択肢を用意するワーク・ライフ・バランス施策は企業のコストを増加させる、としてその導入に二の足を踏む企業は多いでしょう。しかし、個人・企業の生産性が上がり、貴重な人材の確保ができ、従業員と企業とのWin-Win関係が築けるとなればどうするのでしょうか。人材育成の観点からワーク・ライフ・バランスを見ていきます。

■授業方法

講義およびディスカッションを通じて、基本的な概念や理論を習得します。

■参考文献＜著者『タイトル』出版社、出版年＞

- ①佐藤博樹他著『新しい人事労務管理 第4版』有斐閣 2011
- ②佐藤博樹・藤村博之・八代充史『マテリアル人事労務管理 新版』有斐閣 2006

■準備学習等についての具体的な指示および他の科目との関連

各回ともに積極的に講義やディスカッションに臨み、受講者自身がつ知識や経験を共有してください。事前に参考文献①の該当箇所を目を通しておくとう理解が進みます。