

科目名	人的資源管理特論		D3-218	担当教員名	吉本 圭一
単位数	1単位		選択	配当年次	1年次・第2セメスター(前半)
曜日・時限	土曜日・3限目			教室	視聴覚大講義室
授業概要	医療現場では、専門の異なる多様な職業人が多様な職務を担う。この授業では、多様な人材がチームとして適切に働くための、職業人と職場組織の課題と方策を講義するとともに、受講者の現場に応じた考察を行う。職業人の自律的なキャリア形成に向けての教育と学び、職場組織における採用・配置・能力開発等の雇用管理、そして人と仕事のマネジメントを検討する。授業の実施においては、人的資源管理の理解と現場への適用を理解するためのプレゼンテーションとグループディスカッションを行う。				
到達目標	学生には次の知識・技能・態度・応用を修得することを目標とする。 1) 職場組織において適用すべき人的資源管理、職業人の育成と能力開発に係る教育学の理論的基礎知識が理解できる。 2) 理論的基礎を現場に適用し、学位論文を作成するための基礎的な調査技法を使うことができる。 3) 医療現場組織の各職位で自律的に人的資源管理の職務を遂行する態度を身につけられる。 4) 人的資源管理の知識・技能・態度を応用し、受講者の職場組織の改善に適用可能な方策を探究できる。				
	日程	見出し	内 容		実践的な授業方法
1	9/24	導入	講義概要の説明、職業人の能力開発と職場組織の人的資源管理の課題の提示、各受講者の職場における人的資源管理の特質を理解する。		
2	10/1	職業人のキャリア形成と教育(1)	職業人のキャリア形成にかかる学校教育、特に医療人材の多様なキャリアパスに焦点をあてた教育課題について講義する。		
3	10/8	職業人のキャリア形成と教育(2)	職場で必要とされる職業能力と学校教育・職場の初任者教育の関係性について学ぶ。[グループディスカッション]		○
4	10/15	職場における人的資源管理(1)	職場で必要とされる職業能力の多元多層的構造と人材の採用・配置について講義する。		
5	10/22	職場における人的資源管理(2)	職業能力の多元多層的構造と人材の評価・処遇・能力開発について学ぶ。[グループディスカッション]		○
6	10/29	人的資源管理の実態把握のための調査法の基礎	職場の実態把握のための量的・質的なさまざまな調査法の考え方について講義する。		
7	11/5	人的資源管理の実際(1)	受講者の職場における人的資源管理の特質と課題についてのレポート発表と質疑を行う。[プレゼンテーション]		○
8	11/12	人的資源管理の実際(2)	受講者の職場における人的資源管理の改善についての発表と質疑を行う。[グループディスカッション]		○
キーワード		教育と能力開発、採用と処遇・配置、職業能力の構造、多職種連携、多様なキャリアパス		履修条件	なし
教材等	教科書(要事前購入)	教科書は特に指定しない。講義で使用する資料は適宜配付する。			
	参考書(任意購入)	『キャリアを拓く学びと教育』(吉本圭一・科学情報出版・2020年)ならびに授業時に指示する。			
成績評価方法(%) [評価のポイント]		①最終レポート(授業第7回および第8回のレポートを発展させまとめたもの)(60%)、②授業への参加と貢献(20%)、③各回のコンセプト理解に係るミニツッパーパー(20%) [①授業の内容を理解し、独自の観点で展開できるかを見ます。]			
授業時間外に必要な学修		各授業で扱ったコンセプトを振り返り、事後学習として1時間程度、基礎知識や関連知識の理解を深めるとともに、自分の教育・職業経歴、職場組織に応じて課題を理解し、次の授業に備える。			
学生へのメッセージ		受講者は、自らの教育から職業経歴と現在の職場、その将来を視野に入れて人的資源管理の理論的基礎を学ぶとともに、他の受講生の経験を適切に理解し理論の応用に向かうように心がけて下さい。			

※ 授業の日程については変更する場合があります。