

科目名		人的資源管理特論			担当教員名	吉本 圭一
該当DP	1	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		この授業は、医療現場で看護師をはじめ多様な専門職業人がチームとして働くための、職業人の教育・キャリア形成と職場組織の管理にかかる課題と方策を講義し、特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扱う。授業の実施においては、受講生のプレゼンテーションとディスカッションを行う。				
到達目標		<p>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。</p> <p>1) 職場における人的資源管理、職業人の育成と能力開発に係る教育学・経営学の理論的基本的知識を理解できる。</p> <p>2) 理論的基礎知識を現場に適用し、研究論文を作成するための基礎的な研究技法を使うことができる。</p> <p>3) 医療現場組織のそれぞれの職位において自律的に人的資源管理を推進する態度を身につける。</p> <p>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。</p>				
回	日程	見出し	内 容			実践的な授業方法
1	9/20	導入	講義概要の説明、職業人の教育と能力開発、看護管理をはじめとする医療職場の人的資源管理を概説する。各受講者の職場での人的資源管理の特質を振り返り、理解する。			
2	9/27	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、特に看護師を含む医療人材にかかる複線的な養成制度について講義する。			
3	10/4	職業人のキャリア形成と教育(2)	複線的な養成制度について受講者レポートから検討するとともに、医療の職場で必要とされる職業能力と学校教育・職場の初任者教育との関係について学ぶ。[ディスカッション]			○
4	10/11	職場における人的資源管理(1)	医療現場のキャリアと職場で必要とされる職業能力の多元多層的構造を学ぶとともに、人的資源管理と日本的経営、人材の採用・配置・能力開発の概要について講義する。			
5	10/18	職場における人的資源管理(2)	日本の経営における人材の評価・処遇・能力開発について学び、看護管理をはじめとする医療現場における人的資源管理について、医療以外の領域における人的資源管理との比較を通して理解を深める。			
6	10/25	職場における人的資源管理(3) 調査研究方法の基礎	看護管理をはじめとして医療現場における固有の人的資源管理にかかる先行研究を検討するとともに、人的資源管理の実態の把握のための量的・質的な調査法の考え方について講義する。			
7	11/1	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・ディスカッション]			○
8	11/15	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・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、多職種連携、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・第8回レポートと、それを発展させたもの)(50%)、②授業への参加と貢献(30%)、③各回のコンセプト理解に係るミニツペーパー(20%) [①授業の内容理解、独自の観点での展開、②他の学生のレポートへのコメント、③ミニツペーパーでの理解の独自性などを見る]				
授業時間外に必要な学修		授業後に、その回で扱ったコンセプトを振り返り、関連知識や法則の理解を深めること。また、そうした法則的な知識を自分の教育・職業経歴、職場組織に適用してみることで、次の授業に備えること。				
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るとともに、他の受講生の経験を適切に把握できるよう、理論の応用的理解を進めてください。				

※ 授業の日程については変更する場合があります。