

科目名		人的資源管理特論			担当教員名	宇田・目・平河
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		医療機関における人的資源管理(HRM)は、病院経営の持続可能性と医療の質を左右する重要な要素である。本科目では、医療人材の採用・配置・評価・育成・モチベーション管理・働き方改革などを体系的に学ぶとともに、実際の病院経営における課題と改善策を具体的に検討する。なお、本科目は看護管理学習テキスト 第3版 第3巻 人材管理論 を包括しています。				
到達目標		<p>学生は次の知識・技能・態度・応用を修得することを目標とする。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.医療組織における人的資源管理の基本概念を理解する。 2.採用、評価、育成、定着など各プロセスにおける実践的課題を説明できる。 3.病院特有の人材構成・職種間連携の特徴を理解し、改善提案を行える。 4.エビデンスに基づいた人材戦略(EBHRM)の視点を身につける。 				
回	日程	見出し	内 容		実践的な授業方法	
1	9/19	導入:病院組織と人的資源管理の基礎(宇田)	病院組織における人的資源管理の目的と範囲を確認する。医療組織に特有の職種構成・階層構造・意思決定過程を理解し、受講者の職場における人材管理上の課題を共有する。			
2	9/26	病院組織の経済学と労働市場(目)	医療労働市場の構造と特徴(医師・看護師等の需給バランス、地域格差)を理解する。労働時間の決定理論やインセンティブ設計を通して、病院組織における生産性と効率性を考察する。			
3	10/3	人材配置と定着促進(平河)	職員の配置計画と配置転換について、機能、デメリットを考察する。人材の定着を促し離職を防ぐ対策について、事例をもとに討議する。[ディスカッション]		○	
4	10/10	人事評価と処遇制度の設計(宇田)	病院における人事評価制度の構成要素(成果・能力・行動)を理解し、職種間で異なる評価基準をどのように整合させるかを検討する。公平性・透明性の観点から報酬制度・昇進制度の課題を分析する。[ディスカッション]		○	
5	10/17	教育とキャリア開発(平河)	職員の能力向上を支える方策としてキャリアラダーを取り上げ、看護職・リハ職を例に、原理や目的を分析的に検討する。院内研修、リカレント教育、メンター制度の活用についても概観し、課題を議論する。[ディスカッション]		○	
6	10/24	労働時間管理と働き方改革(目)	労働時間管理、勤務間インターバル制度、ハラスメント防止、ワークライフバランス支援など、近年の法制度や働き方改革の動向を理解する。さらに、労務リスクと安全文化形成の関係を踏まえ、現場改善の視点を養う。			
7	10/31	人的資源管理の実際(1)(宇田・目・平河)	組織文化、職員満足度、離職率改善などのテーマを中心に事例を共有し、相互コメントを通じて改善策を検討する。[プレゼンテーション・ディスカッション]		○	
8	11/14	人的資源管理の実際(2)(宇田・目・平河)	病院人事マネジメントの展望について総括する。AI・データ分析によるHRマネジメント、職員のエンゲージメント向上策など、今後の方向性を議論する。[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)	1からの人的資源管理,西村 孝史・他(著,編集),碩学舎 人的資源管理(第2版),上林 憲雄・他(著,編集),中央経済グループパブリッシング				
成績評価方法(%) [評価のポイント]		①レポート(60%)、②授業・演習への参加・貢献度(40%) [①第7回・第8回授業で提出するレポートおよび、それを発展させた内容を評価します。②授業・演習への積極的な参加姿勢を評価します。]				
授業時間外に必要な学修		各回のテーマに沿って関連資料を調べ、事例や概念を理解しておくこと。提示課題は自施設の実態を踏まえて改善提案を考察する。チーム医療や人材管理の法規・指針も確認し、内容理解を深めること。				
学生へのメッセージ		医療マネジメントは、人と組織を理解することから始まります。本講義では、現場の課題を理論と実践の両面から考え、職種を超えた協働のあり方を探求します。自らの経験を共有し、主体的に学ぶ姿勢を期待します。				

※ 授業の日程については変更する場合があります。