

はしがき

序 章 人的資源管理とそれを学ぶ意義	I
1 人的資源管理とは	1
2 人的資源管理という概念に寄せる思い	2
3 改めて注視される人的資源管理の重要性	3
4 本書の特徴と概要	4
I 日本企業における人的資源管理の基盤と変容	
第1章 日本における人的資源管理の構造と展開	11
1 日本における人的資源管理の特徴	11
2 配置の柔構造と雇用管理	14
3 年功制と賃金の管理	16
4 企業別組合と経営者	19
5 ジョブ型雇用に変わるのか	22
第2章 雇用調整と退職管理	24
1 人材戦略のタイプと人材のフロー	24
2 日本企業の雇用問題	26
3 終身雇用の制度的要件	33
4 解雇ルールの規制緩和	37
5 フローマネジメントとしての人的資源管理	38
第3章 評価制度	41
1 人材評価制度とはなにか	41
2 人材評価制度が重視するもの	45
3 評価結果の影響	49
4 「働き方改革」と人材評価制度	52

第4章 複雑化する賃金制度・報酬，福利厚生	57
1 賃金管理の考え方	57
2 成果配分と総額賃金管理	61
3 賃金形態と個別賃金	63
4 総額賃金管理と福利厚生	68
第5章 労働組合と労使関係	73
1 人的資源管理と労使関係	73
2 日本における労使関係の基幹的な仕組み	74
3 日本的労使関係の特色と近年の動向	76
4 労働組合組織率の低迷と代表制の危機	82
5 労働組合再考：代表制・発言機会としての 優位性と復権のための諸課題	85
II 「働き方改革」下の人的資源管理と課題	
第6章 雇用の流動化と多様な就業形態	91
1 なんのための就業形態の多様化か	91
2 政府統計からみる多様な就業形態	94
3 人事労務管理からみる多様な就業形態	100
4 新しいポートフォリオ	105
5 組織効率の最大化か社会全体の調和か	107
第7章 人材育成とキャリア開発	110
1 企業における人材育成と従業員のキャリア形成	110
2 人材育成の方法	111
3 日本企業における人材育成の特徴と課題	115
4 人材育成の新しい動向	119
5 人材育成の日本的課題	123
6 これからの人材育成	125

第8章	管理職の役割と次世代リーダーの育成	127
1	組織と管理職	127
2	リーダーとリーダーシップ	131
3	次世代経営人材育成と課題	133
4	ダイバーシティ時代の管理職の育成と課題	137
5	テレワーク時代の管理職	141
第9章	働きすぎと労働時間・安全衛生	144
1	労働時間の概念	144
2	日本の労働時間問題	147
3	労働時間の柔軟化と多様化	152
4	「働き方改革」とは	154
5	課題：働きすぎの改善に向けて	157
第10章	“休み方改革”とモチベーション	159
1	ワーク・ライフ・バランスと休暇	159
2	日本における休暇・休日制度	161
3	国際比較からみた日本の実態	164
4	「休み方」とモチベーション・生産性	169
5	今後の展望と課題	172
Ⅲ 少子高齢・グローバル社会における課題		
第11章	労働力不足と外国人労働者	177
1	移民労働者と外国人技能実習生	177
2	移民労働者の理論	183
3	一時的移民労働者と経済的権利	186
4	外国人技能実習生の基幹労働力化と権利保障	189

第12章	ダイバーシティ・マネジメントと ワーク・ライフ・インテグレーション	194
1	人的資源管理とダイバーシティ・マネジメント	194
2	アメリカにおける DM の動向	195
3	平等と公平性	197
4	日本における人的資源管理情勢の変化	200
5	ワーク・ライフ・インテグレーション	203
第13章	タレント・マネジメントとワーク・エンゲイジメント	210
1	タレント・マネジメント	210
2	ワーク・エンゲイジメント	217
第14章	グローバル人材の確保と活用	225
1	グローバル人的資源管理が求められる背景	225
2	グローバル人材	226
3	グローバル企業の HRM 実施上の留意点	230
4	グローバル人材の採用と育成	233
5	グローバル人材の人事評価と報酬	234
6	グローバル人材のリテンション・マネジメント	238
終章	あなたがキャリアデザインと向き合うために	241
1	日本的 HRM を超えて、誰もが働きやすい HRM へ	241
2	「HRM」を実現するために	243
3	社会の責任：グローバル基準の企業倫理観の醸成を促す	244
4	政府および企業の責任：最低労働基準と国際競争力	245
5	ステークホルダーの責任：従業員を大切にす企業を選ぶ	246
6	企業の責任：一人ひとりの「ヒト」のマネジメント	246
7	労働者の責任：労働条件への関心と改善のための交渉	247