

科目名	開講期間	必修/選択	担当者名
日本企業の強さはどこから生まれるのか －人材の活かし方・育て方－	前期	必修	北原敬之

### 【授業の目的と概要】

日本企業の重要な競争力として人材育成は重要な領域である。授業では日本企業での人材育成の進め方を日本の事例を踏まえ、さらに海外での事例を検討することで明らかにする。日本的人材育成の成果と課題を検討し、中小企業の人材育成の課題、到達点の確認を行っていく。

### 【授業計画】

※実践的な授業方法…①企業等、②双方向、③実務家教員・実務家、④実地

回数	テーマ	実践的な 授業方法
	授業内容の概要	
1	授業概要説明	③
	ひとつづくり（人材育成）に関する基礎知識、問題意識を養うために、授業で学ぶべき点は何か、授業で目指すべき課題は何かなど、受講者に授業についての周辺知識と授業の意義を説明する。	
2	ひとつづくりとは	③
	日本企業が長年企業のノウハウの手法として培ってきたOJD＝「教える・育てる・鍛える」OJL＝「自ら学び、自ら気付く」について解説する。なぜ、こうした手法が日本企業にとってノウハウとなり、重視されるべき課題なのか、具体的事例も踏まえ解説する。	
3	Learning Organization（学習する組織）	③
	企業、組織が成長するためには何が必要なのか。授業では「暗黙知と形式知」の関係を明らかにしながら、企業、組織が成長を遂げるメカニズムに着目し、「組織能力は学習能力で決まる」ことを明らかにしていく。	
4	リーダーシップとひとつづくり	②③
	日本企業を欧米企業と比較した場合、その特徴はどこにあるのだろうか。授業では、日本企業におけるリーダーに求められる人材育成責任の問題に焦点を当て、日本企業のもつ特徴あるリーダーシップの機能について、事例を踏まえて相互に討論する。	
5	グローバルなひとつづくり（1）	②③
	今日の日本企業の活動にとって、海外での活動は欠かせない。そのためには、グローバルに活動できる人材の育成は欠かせない課題である。企業が進める「技術移転と文化移植」の関係、さらに「日本企業の人づくり文化は普遍性を持つ」点を、事例を踏まえて相互に討論する。	

6	グローバルなひとづくり（2）	③
	今後の中小企業の活動を踏まえれば、海外のみならず日本国内でも「異文化コミュニケーション」の領域は企業活動にとって欠かせない重要な領域となる。異文化とどのようにつきあい、異文化をどのように企業として克服していくべきなのか。これまでの事例と経験を踏まえ具体的に明らかにしていく。	
7	ビジネス現場でのひとづくり（1）	②③
	授業では「ケースで学ぶひとづくり」の事例として、アメリカでの経験と事例をもとに異文化、欧米社会、日本文化、日本企業の組織特性などを概説し、その後、全体でディスカッションを行なう。	
8	ビジネス現場でのひとづくり（2）	②③
	授業では「ケースで学ぶひとづくり（2）」として、企業で生じたトラブルのケースを紹介し、なぜそうしたトラブルが生じ、どのような解決を図ったのか、失敗から学んだ点、トラブル処理の意義などを解説し、その後、全体でディスカッションを行なう。	
9	ビジネス現場でのひとづくり（3）	②③
	授業では「ケースで学ぶひとづくり（3）」として、日本、海外での経験を踏まえ、日本企業での人材育成の優位性と問題点などを、事例を踏まえながら整理する。とりわけ、中小企業にとって学ぶべき人材育成の課題は何かを明らかにし、その後、全体でディスカッションを行なう。	
10	授業全体総括	②③
	これまでの授業内容を踏まえ、授業全体のレビュー・まとめを行う。受講者にはプレゼンテーションを準備させ、授業で気づいた点、今後検討すべき課題などを明らかにし、全体でディスカッションを行なう。	

#### 【授業の到達目標】

- ・人材育成の育成過程を中小企業との関連から分析することができる
- ・異文化との接点の意味、今後の中小企業での人材育成のあり方などを大企業と比較しながら検討し、分析できる

#### 【成績評価方法】

参加者が提出する課題、また授業参加中に示す積極的な姿勢、課題についての調査、準備などを勘案し、総合的に判断していく。

#### 【テキスト・参考図書】

授業時間中に紹介するとともに、各回の授業の際にその都度、資料を配付する。