

自己研鑽のビジョンづくりのために 「生産経営実務科」カリキュラムの把握 そして何をなすべきか

ポリテクセンター中部 山田 兼史
(中部職業能力開発促進センター)

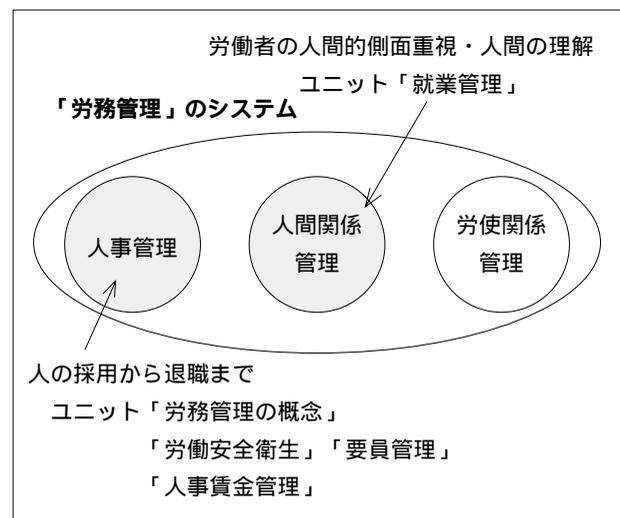
1. はじめに

昨年1月より、ホワイトカラーアビリティコースとして「生産経営実務科」が展開され、その担当者として、研修期間を含め1年が経過しようとしています。この間、アビリティガーデンにおける担当者研修および施設でのOJT研修を積んできました。「生産経営実務科」の現カリキュラムをどのように把握し、これからの自己研鑽のビジョンをどう描くか。暗中模索の感もありますが、現時点である程度ビジョンの描けるものを整理してみます。

2. 「労務管理」システムと構成ユニット

労務管理そのものの体系は、雇用管理・人事管理・就業管理・賃金管理・福利厚生管理・安全衛生管理・人間関係管理・労使関係管理等の多岐に及びます。管理分野が多岐に及ぶため、人事管理（人間関係管理、労使関係管理以外のすべてを含むと理解して）・人間関係管理・労使関係管理、この3つが「労務管理」システムを構成しています。（ただ、ユニットにおいて労使関係管理はあまり触れられていませんが）。

いずれにせよ、「労務管理」の目的は、経営目標の達成のために、企業の経営資源でも最も重要な「ヒト」、人材をいかに効率的に活用するかであり、そこではES（従業員満足）への配慮が当然必要とされます。



2.1 ユニット「労務管理の概念」について

人事管理（採用から退職まで）においては、当然として労働法規がからんできます。このユニットでは「労働基準法」を核として、労働法規の解説が展開されています。平成11年4月1日および平成12年4月1日施行の改正労働基準法について、改正の背景とその内容の整理が必要になります。

改正労働基準法13のポイント

労働契約期間の上限：一定の労働者について、労働契約の上限期間が3年となる。

労働条件の明示：書面で明示しなければならない事項が追加される。

退職時の証明：退職時の証明事項に退職事由が追加される。

1ヵ月単位の変形労働時間制：就業規則等のほかに労使協定でも導入可能に。

1年単位の変形労働時間制：対象労働者等要件の見直しが行われる。

一斉休暇：労使協定で、適用が除外される。

時間外労働：時間外労働の限度等について、労働大臣が基準を定める。

裁量労働制：本社等の企画，立案，調査および分析の業務についての新たな裁量労働制が創設される。

年次有給休暇：有給休暇の付与日数が3年6ヵ月目から引き上げられる。

就業規則：別規則にできる事項に関する制限が廃止される。

紛争の解決の援助（平成10年10月1日施行）：都道府県労働基準局長が、労働条件についての紛争解決の援助ができることになった。

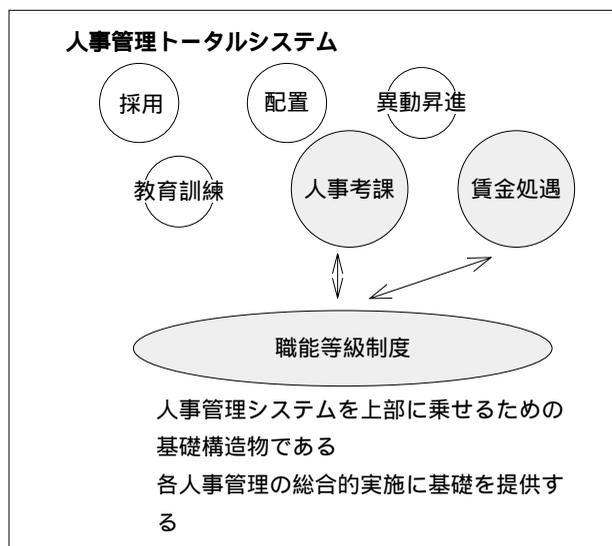
法令等の周知義務：労使協定等について労働者への周知が義務づけられるとともに、周知方法も明確化される。

その他

2.2 「人事賃金管理」ユニットについて

このユニットは、職能等級制度（別名「職能資格制度」）・職能給制度・人事考課制度を三位一体とした、人事管理トータルシステムの理解と把握しています。

したがって、職能等級制度の正しい理解に基づく



設定、職能等級制度に基づく各人事管理システムの適切な運用、これらを企業の事例を通して研究することが、今後の自己研鑽の方向ではないかと思っています。

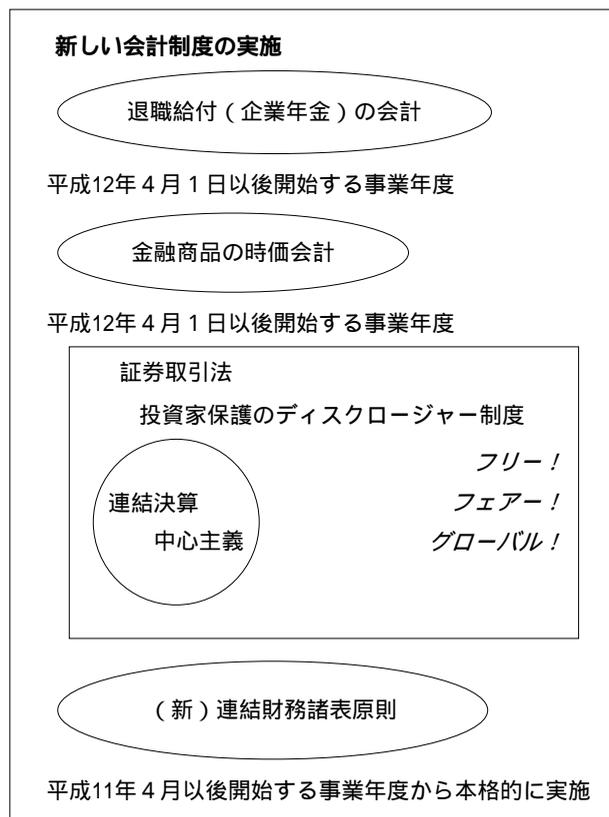
2.3 「就業管理」ユニットについて

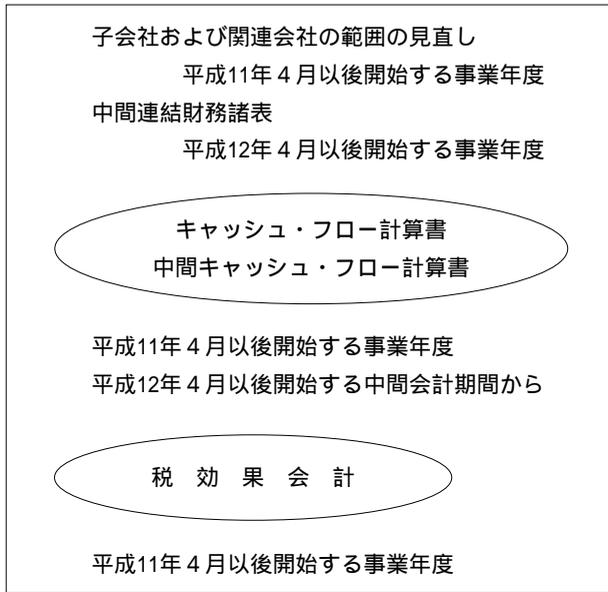
このユニットは、人間関係管理について展開されています。

科学的管理法・行動科学（派）・現代組織論等の労務管理の思想・学説を知り、労働者の人間的側面を重視した管理について理解すると把握していません。また、組織そのものの基本的構造および構造の動態化への理解、組織において求められるリーダー（リーダーシップ）の理解等、フォーマル組織とインフォーマル組織を見据えた「ヒト」の活用を知ることではないかと思えます。

3. 「財務管理」システムと構成ユニット

「生産管理」のシステムばかりに気がとられ、すっかり浦島太郎になった気がしています。

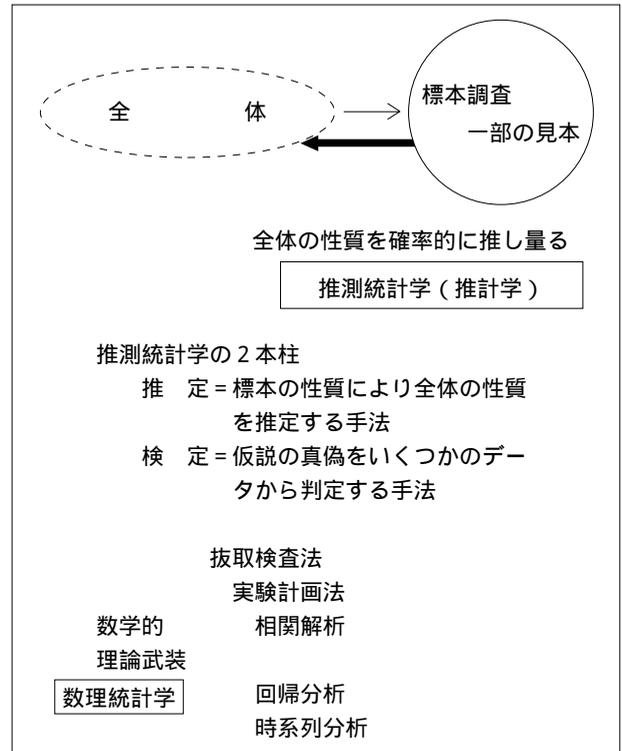
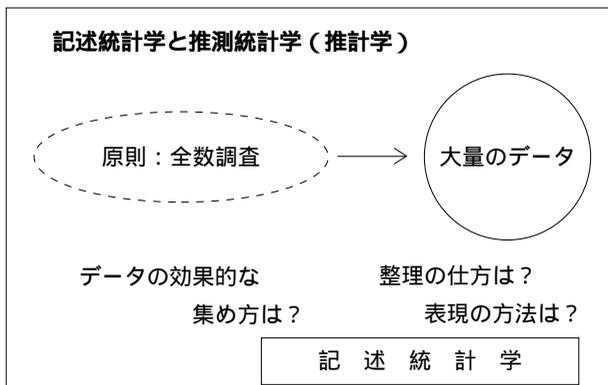




新しい会計制度の実施が目白押しであり、能力開発セミナーの展開を考えたとき、これらの自己研鑽が急務と感じています。また、原価管理における「ABC」「ABM」を含めて、「財務管理」システムの一新を描いています。

4. 「生産管理」「資材・物流管理」システムと構成ユニット

アピリティガーデンでの研修および施設でのOJT研修において、自己の要素として欠落しており、かつ「生産管理」システム等において必要な要素が、統計学（数学、統計的なものの見方を含めて）の知識であると認識させられました。生産管理のツールとして、また、経営計画の立案等において、統計的手法および統計的なものの見方を理解することが、



これからの自己研鑽の中心となるものと位置づけています。

「生産管理」「資材・物流管理」システムのユニットの構成は、生産管理の体系そのものの複雑性から、非常に入り組んだものになっています。第1次管理である工程管理・品質管理・原価管理の意義を整理して、その補助的管理（第2次管理）を組み立てることが必要と思われます。

「生産管理」「資材・物流管理」システムを構成するのユニットには、多くの事例研究が取り入れられています（他のシステムも同様であるが）。OJT研修での印象は、受講生の研究内容が体系的に整理されていない（断片的知識の集積）との思いです。まずは自分自身より改めなければ...

5. おわりに

まだビジョンの描けないシステムもあります。未知の分野も多く、生産経営実務科のカリキュラムを担当するのは不安です。自分の従来の要素のリストと、新しい要素へのベンチャー...

今は、二十数年前の、初めての授業担当時の心境に立ち返ったようです。