

科目名	産業・組織心理学	科目分類	■専門科目群 □総合科目群		
			総合政策学部	□必修 ■選択	
			学部	□必修 □選択	
英文表記	Industrial and Organizational Psychology	開講年次	□1年 ■2年 □3年 □4年		
		開講期間	■前期 □後期 □通年 □集中		
ふりがな	せと ひろし	実務家教員担当科目	○	修得単位	2単位
担当者名	瀬戸 泰	実施方法	■対面のみ □遠隔のみ □対面・遠隔併用		
授業のテーマ	大学を出た後、ほとんどの人が何らかの組織につき、仕事や社会的な活動を行っていきます。その意味では、私たち「個人」と「組織」や「産業（労働）」とは切っても切り離せない関係にあるといえます。本授業では、そのような組織・産業と私たち個人との関わりについて、心理学をベースとした代表的な理論や考え方を学び、理解を深めることをテーマにします				
到達目標	1. 産業・組織心理学に関する代表的な理論や考え方を理解し、説明することができる。 2. 学習した内容を、日常生活の様々な場面に当てはめて確認・考察できる。				
授業概要	座学を中心に、産業・組織心理学に関する内容を取り扱います。単に理論を紹介することにとどまらず、それが具体的な労働場面でいかに活用されているか、実務でのポイントは何かといったことを例示し、実践的な視点を踏まえて授業を進めていきたいと考えています。				
授業計画					
第1回	イントロダクション	(授業の概要、産業・組織心理学とは、その歴史)			
第2回	組織の構造	(組織とは、組織的合理性、集団規範と組織風土)			
第3回	ワークモチベーション①	(外発的動機づけと内発的動機づけ、自己決定理論)			
第4回	ワークモチベーション②	(目標設定理論、達成動機と親和動機、脳から見たやる気)			
第5回	ワークモチベーション③	(公平な評価、無気力の分析)			
第6回	組織とリーダーシップ	(様々なリーダーシップ理論、フォロワー、エンパワメント)			
第7回	チームワーク	(チームの発展、コミュニケーションスタイル、心理的安全性)			
第8回	労働とストレス	(職業性ストレスとメンタルヘルス、ストレスケア、休職と復職)			
第9回	人的資源管理①	(採用、適正検査、SPI の概要)			
第10回	人的資源管理②	(人事評価、人材育成、目標管理制度)			
第11回	職業適性①	(キャリアとは、キャリアアンカー、キャリア探索の3つの視点)			
第12回	職業適性②	(自己分析・業界分析・企業分析、職業選択の実際、偶然の力)			
第13回	労働とハラスメント	(3大ハラスメント、なぜハラスメントは起きるのか、ハラスメント防止対策)			
第14回	仕事の能率と安全	(安全とは何か、どこにでも潜むヒューマンエラー、エラーを防ぐために)			
第15回	働き方改革	(働き方改革と生産性、ブルシットジョブ、これからの働き方は皆さんが作る)			
第16回	定期試験				
授業時間外の学習	学習内容の定着を図るため、毎回、復習を行うようにしてください。				
履修条件 受講のルール	履修のための条件はありません。				
テキスト	毎回、講義用レジュメを配布します。				
参考文献・資料	外島 裕（監） 『産業・組織心理学エッセンシャルズ 第4版』（ナカニシヤ出版、2019）				
成績評価の方法	毎回のコメントシート 40%、試験 60% ※出席回数が規定に満たなかった場合及び授業料その他納入金等の全額を納めていない場合は試験を受けることができません。				

オフィスアワー	月曜日もしくは火曜日の10:30～12:00 ※上記以外の時間帯でも、研究室に在室中であればお声がけください。 E-mail : seto@nau.ac.jp
成績評価基準	秀(100～90点)、優(89～80点)、良(79～70点)、可(69～60点)、不可(59点以下)
実務経験及び 実務を活かした 授業内容	大学の相談員として、学生の就職活動支援（相談・仲介等）に携わっていました。 授業では業界分析や職業適性といった内容も扱いますが、教科書的な内容だけでなく、実際の相談対応ケースやそこで得られた知見等を紹介し、皆さんの立場に近い視点から説明を行えたらと考えています。
学生への メッセージ	ほとんどの皆さんが近い将来に経験することになる「組織」での「仕事」。 社会に出る前に代表的な考え方を学んでおくことで、いざその時になった時、多少なりとも役に立つことが出てくるかもしれません。その意味では、本授業を社会に出る前の予備知識としても活用いただけたらと思います。