人事労務管理

- 人事労務管理
  - ①雇用管理
    - 採用・能力開発・配置移動・雇用調整・退職
  - ②報酬管理
    - 賃金・人事考課・昇進・福利厚生
  - ③労使関係管理
    - 個別的労使関係・集団的労使関係

内外の変化に対応するために

- 研究のおこった背景
  - 国際競争の激化
  - 競争のグローバル化
  - 産業構造・技術構造の変化
  - 製品市場の不確実性の増大

つまり

柔軟な企業モデル
アトキンソン

- 企業の労働力需要（量と質）への対応能力を向上
- 労働市場の需給や支払い能力を反映した労働費用

企業の適応能力を高める方法

- 人的資源のセグメント化
- 業務の外部化
- 労働時間制の柔軟化
- 賃金制度の成果主義化

で実施

ポートフォリオ論
日経連１９９５年

人材の育成と業務の効率化を図りつつ、仕事･人・コストを最も効果的に組み合わせた企業

３年毎に見直し

- 長期蓄積能力活用型（終身雇用型）
- 高度専門能力活用型（渡り鳥的）
- 雇用柔軟型（短期雇用・臨時労働者）

労働法制の変化

- 男女雇用機会均等法（１９８６）
- 育児･介護休業法（１９９２）
- 男女共同参画社会基本法（１９９９）
- 労働基準法（１９８８）
- 高年齢者雇用安定法（１９９６）

労働力供給構造の変化
- 少子高齢化
- 労働市場への女性の進出