科目名			担当教員	
産業・組織心理学			山口　奈緒美	
科目コード	単位数	スクーリング単位	履修方法	配当年次
FC3542	2	1	RorSR (講義)	2年以上
生成 AI 利用レベル		レポート　：　C	試験（スクーリング含む）　：　C	

※2018 年度に「産業心理学」（科目コード：FC2523）から科目名が変更されました。これから学習される場合は、本科目を参照してください。

※この科目の会場スクーリングは 3 年ごとの開講予定です。2026 年度は開講しません（次回開講は 2028 年度）。

※オンデマンド・スクーリングは 2026・2027 年度も開講予定です。

科目の概要

■科目の内容

産業・組織心理学はモノやサービスの生産や消費といった場面における人々の行動や心理過程を明らかにする学問で、研究内容は①「組織行動」、②「人事」、③「安全衛生」、④「消費者行動」の 4 つに大別されます。組織行動領域では、ワークモチベーションや意思決定、チームワークなどが、人事領域では採用や選抜の方法、キャリア発達支援、人事評価などが研究対象となっています。安全衛生領域では、ヒューマンエラーや安全工学、職務ストレスなどが、消費者行動領域では購買行動、広告効果、心理的会計などが研究対象となっています。これら 4 領域の研究を通して、組織全体が持続して目標を達成し、組織の中で働く人々が効率よく成果を収め、自己成長しながら、他の人と協働して、安全に働くことの実現を目指しています。また、わたしたちは、生産者として生産にかかわり、消費者として消費にかかわっています。これら双方の立場の観点から、今日の産業に携わる人々の心理を探ることも産業・組織心理学のねらいです。スクーリングでは上記①、③、④を、教科書やレポートでは②を学びます。

■到達目標

1 ）組織成員の心理について、ワーク・モチベーション、ジョブ・ストレスといった観点から説明できる。

2 ）組織が組織成員に及ぼす影響を、集団意思決定や公正といった観点から説明できる。

3 ）産業場面における効率性と安全性の両立について、科学的管理理論やヒューマンエラーといった観点から説明できる。

4 ）職場における問題（キャリア形成を含む）に対して必要な心理的支援とその方法について説明できる。

5 ）消費者行動の背後にある心理プロセスについて説明することができる。

■学位授与の方針（ディプロマポリシー）との関連

とくに「人間理解力」を身につけてほしい。

■科目評価基準

1 単位めレポート評価 10%＋2 単位めレポート評価 40%＋スクーリング評価 or 科目修了試験 50%

■教科書・参考図書

【教科書】

高橋　修・高橋　浩　編著『改訂版　社会人のための産業・組織心理学入門』産業能率大学出版部、2024 年

（最近の教科書変更時期）2025 年 4 月

（スクーリング時の教科書）スクーリングにあたって、上記教科書は使用しません。資料を配付します。

【参考図書】

産業・組織心理学の入門書としては以下の 5 冊がおすすめです。

1 ）柳澤さおり・田原直美 編著『はじめて学ぶ 産業・組織心理学』白桃書房、2015 年

産業・組織心理学を理解するために必須の用語や理論が網羅的に示されていて、全体像が把握しやすいです（それゆえ、各理論に対する説明はやや簡潔ですので、自分なりに掘り下げるべく学習が必要でしょう)。また、実際の企業における例や事例が新しくて豊富ですので、現実的な問題と知識を関連付けて考えやすいように工夫されています。

2 ）山口裕幸・髙橋潔・芳賀繁・竹村和久著『経営とワークライフに生かそう！産業・組織心理学』有斐閣アルマ、2006 年

たいていの産業・組織心理学の本は 4 つの研究領域ごとに章立てが行われますが、この本は大学 4 年生が就職活動をして、職に就き、組織で働いていくというワークライフのプロセスを展望しながら構成されています。それゆえ、新社会人となってから経験することを時系列で学習することができるよう工夫されています。こちらも入門書ですので、専門用語や理論については更に深めて学習が必要です。

3 ）山口裕幸・金井篤子編『よくわかる産業・組織心理学』ミネルヴァ書房、2007 年

産業・組織心理学で扱われる用語集のような本です。初学者向けに各概念や理論が分かりやすく説明されています。

4 ）田中堅一郎編『産業・組織心理学エッセンシャルズ（改訂三版)』ナカニシヤ出版、2014 年

こちらも産業・組織心理学についての網羅的な概論書です。この本の特徴は、ひとつの事柄に関する研究の流れが分かりやすく書かれている点です。モデルや用語の意味を理解するだけでなく、あるモデルが提示され、そのモデルに対するどのような批判が生じ、どのように改良されたモデルが提出されたか、という流れを知るのに良い本だと思います。

5 ）井上枝一郎 編著『心理学と産業社会とのかかわり』八千代出版、2013 年

産業・組織心理学は心理学の知見を応用したものですが、この本は、心理学と産業社会にどのように役立っているのかが分かりやすい内容になっています。事例編が設けられており、実際の事例を取り上げて心理学的に解説している部分が興味深いです。

■事前に学習してほしい科目（任意）

2017 年度以前入学者：「心理学概論」「社会心理学」

2018 年度以降入学者：「心理学概論 A」「心理学概論 B」「社会・集団・家族心理学 A（社会心理学)」

スクーリング

■講義内容

回数	テーマ	内容
1	産業・組織心理学とは	産業・組織心理学の歴史と発展、4 領域の説明
2	ワーク・モチベーション	ワーク・モチベーションの内容理論と過程理論、モチベーションを高める心理的支援

3	キャリア観の発達	キャリアに関する諸理論、キャリア形成に関する支援
4	ジョブ・ストレス	ストレスに関する諸理論、ストレスに関する支援
5	生産性と安全性の両立	科学的管理法、動作研究、ヒューマンエラー
6	集団の影響⑴	集団と生産性、集団と意思決定
7	集団の影響⑵	リーダーシップとチームワーク
8	消費者行動	消費者の購買意思決定と広告の効果
9	スクーリング試験	

※オンデマンド・スクーリングでは、上記の講義内容と異なる場合があります。

■講義の進め方

パワーポイントおよび配付資料を中心に講義を進めます。教科書は参考程度に使用します。

■スクーリング　評価基準

スクーリング試験 100%（持込可）。試験では、とくに到達目標記載内容についての理解を問います。

■スクーリング事前学習（学習時間の目安：5～10 時間）

講義内容の関心あるテーマについて、自分なりに学びたいことを考えてきてください。

また、在宅学習 15 のポイントのうち、1 から 7、10、13 から 15 がスクーリング事前学習に該当します。

■スクーリング事後学習（学習時間の目安：20～25 時間）

講義で学んだ内容を現実生活に当てはめ、気になった事象について理論を用いて説明できるように、繰り返し取り組んでみてください。

レポート学習

■在宅学習 15 のポイント

回数	テーマ	学習内容・キーワード	学びのポイント
1	産業･組織心理とは （第 1 章）	産業・組織心理学が誕生した経緯と発展過程、現在の産業･組織心理学が取り組んでいる 4 つの研究領域を理解する。 キーワード：ミュンスターベルクの 3 部門体系、組織行動、人事心理学、作業心理学、消費者行動	産業・組織心理学がどのような歴史社会的背景のもとに発展してきたのか、どのような社会的要求に応えてきたのかを整理してみましょう。そして、今日、どのようなことが研究されているのか、4 つの領域を区別できるようにしましょう。
2	組織と個人 （第 2 章）	組織や組織成員への見方の変遷を知る。また、組織として機能するための条件を知る。 キーワード：組織の機械観と有機体観、経済人モデル、社会人モデル、自己実現人モデル、複雑人モデル、部門と階層	組織に対する見方や理解の仕方は、産業心理学の発展とともに変遷してきています。それと同時に、組織で働く人々に対する見方もまた変遷しています。どちらについても、どのような変遷をたどったのかを整理しましょう。また、組織を組織足らしめるにはどのような条件が必要なのかを押えておきましょう。

3	組織行動⑴： 職場集団と人間関係 （第３章）	個人が組織集団に与える影響と、組織集団が個人に与える影響の双方向性を理解する。 キーワード：集団発達、集団規範、集団凝集性、集団意思決定	職場集団がどのような特徴をもつのか、規範と凝集性という観点から理解しましょう。また、これらが人々の生産性にどう影響するのかもまとめましょう。最後に、集団であるが故に生じる、意思決定の特徴も整理して学んでください。 ※ 集団意思決定については、参考図書の４）第４章がとても参考になります。
4	組織行動⑵： ワーク・モチベーションの内容理論 （第４章 1～2節）	なぜ人は働くのかということについて、動機づけの観点（特に内容理論）から理解する。 キーワード：内容理論、欲求階層理論、ERG 理論、XY 理論、達成動機、衛生要因と動機づけ要因	働く意欲は組織における人々の行動に大きな影響を与えます。なぜ人々は意欲を持って働くことができるのかについて、意欲の種類を明らかにした数々の理論をまとめて内容理論とよびます。どのような種類の意欲があるのかまとめましょう。
5	組織行動⑶： ワーク・モチベーションのプロセス理論 （第４章 3～4節）	働く動機づけについて、過程理論を学ぶ。 キーワード：プロセス理論、公平理論、期待理論、目標設定理論	働く意欲の種類を明確にするだけではなく、それらがどのような状況的要因によって変化するのかを説明したものをプロセス理論とよびます。いくつかの理論が示されているので、それぞれの理論を理解しましょう。
6	組織行動⑷： 組織とコミュニケーション （第５章）	一般的なコミュニケーション理論を理解した上で、組織におけるコミュニケーショの類型と生産性への影響について学ぶ。 キーワード：コミュニケーションのタイプ、コミュニケーションスキル、コミュニケーション・ネットワーク・モデル	組織におけるコミュニケーションは、私的なコミュニケーションとは異なるいくつかのポイントがあります。それが、組織の第１目標である課題の達成に与える影響を整理しましょう。
7	組織行動⑸： リーダーシップ （第６章）	好ましいリーダーシップとは何かについて学ぶ。 キーワード：特性アプローチ、行動アプローチ、状況適応アプローチ	リーダーシップに関する研究の流れを、特性アプローチ、行動アプローチ、状況適応アプローチの順に概観し、リーダーシップを説明するのに足りない要因を順次取り入れてきた経緯を理解しながら望ましいリーダーシップについて考えてみてください。
8	人事心理学⑴： 人事アセスメント （第７章）	人事評価における個人差の測定について、事前評価と事後評価を学ぶ。 キーワード：採用選考のアセスメント、人事交差のアセスメント、評価の信頼性と妥当性、評価エラー	採用選考や人事考査に用いられるツールの信頼性と妥当性について理解しましょう。同様に、評価者が犯しがちな評価時に生じるエラーもまとめましょう。
9	人事心理学⑵： 人材育成 （第８章）	人材育成について、その職業能力とその育成法を学ぶ。 キーワード：職業能力、コンピテンシー、OJT	どのような能力が職業能力としてとらえられ、それをどのように育成するかについてまとめましょう。
10	人事心理学⑶： キャリア発達とその支援 （第９章）	キャリア発達とその支援の方法について学ぶ。 キーワード：キャリアの発達理論、キャリアサイクル、キャリアアンカー、六角形モデル、トランジッション論、キャリア・デベロップメント・プログラム	キャリアという語がもつ意味を理解し、勤務経験とともにキャリアがどのように発達していくのかについて説明した理論を整理してみましょう。また、キャリアを継続的に発達できるように組織が提供している内容についても理解しましょう。

11	人事心理学（5）：産業•組織におけるカウンセリング（第 10 章　1 節、5 節）	組織におけるカウンセリングの特徴と必要な知識基盤を学ぶ。 キーワード：職業指導運動、心理測定運動、精神衛生運動、人事労務管理、労働法規、従業員規則	カウンセリングが産業や組織にどのように役に立つのかについて理解しましょう。特に、人事労務管理や労働法規および従業員規則などの知識を深めることは、従業員を組織に復帰させるために必要な知識です。
12	人事心理学⑷：産業•組織におけるカウンセリング（第 10 章　2～4 節）	産業・組織におけるカウンセリングの実際の方法について学ぶ キーワード：認知行動療法、論理療法、短期療法、カウンセリング・プロセス	
13	作業心理学⑵：職業性ストレスとメンタルヘルス（第 12 章）	ストレスに関する代表的な理論やモデルを知り、職業場面において特徴的なストレスモデルを学ぶ。 キーワード：汎適応症候群、ライフイベント研究、心理学的ストレスモデル、NIOSH の職業性ストレスモデル	安全に働くためにはストレス労働者のストレス負荷を減らすことが求められます。ストレスについての知識を深め、職場ではどのようなことがストレスとなり、またストレス反応を生じさせるのかを整理しましょう。
14	消費者行動⑴：消費者行動（第 13 章）	消費者行動のプロセスと主な影響要因について学ぶ。 キーワード：購買意志決定モデル、イノベーション普及モデル	消費者はどのように購買商品を決定しているのかについて、プロセスと個人内要因について整理しましょう。
15	消費者行動⑵：マーケティングリサーチ（第 14 章）	消費者のニーズや自社製品の評価、広告効果などを把握する研究法について学ぶ。 キーワード：定量調査、定性調査	どのような商品やサービスが消費者のニーズをとらえうるのか、販売促進計画をどう立てるかについて、科学的な検討が必要です。定量調査と定性調査について区別して理解しましょう。

■レポート課題

1 単位め	「TFU オンデマンド」上で客観式レポートに解答してください。
2 単位め	公平理論を参考にして、どのような制度であれば被評価者にとって満足感が高い人事考課制度になるのかを論じなさい。

※提出されたレポートは添削指導を行い返却します。

■アドバイス

【1 単位めアドバイス】

教科書をよく読み、「TFU オンデマンド」上で客観式レポートに解答してください。

【2 単位めアドバイス】

職場やアルバイト先で、なぜこんなにがんばっているのに評価されないのだろうと感じたことはありませんか？このレポート課題では、よりよい人事考課を実現するために、どのような仕組みがあればよいのかを考えてみたいと思います。次の 3 つの観点からレポートを作成してください。第 1 に、現状ではどのような人事考課が行われているのかをまとめ、第 2 に、そこにどのような心理学的なエラーが生じるのかをまとめてください。そして、第 3 に、評価される側の公平感について理論を参考にしたうえでどのような人事考課制度が望ましいのか、ご自分の意見を述べてください。具体的な作成要領は以下に示します。

最初に、人事考課制度の仕組みについて説明してください。現在、どのような目的で、どのような項目が評価されているのかをまとめましょう。テキスト第７章第３節「人事考課制度の目的と仕組み」を参考にしてください。**レポート全体の約４分の１が目安です。**

次に、評価者が陥りがちな心理的な評価エラーにはどのようなものがあるかまとめましょう。詳しくはテキスト第７章第４節「人事考課制度の運用」を参照してください。すべての評価エラーを示す必要はありません。代表的なものを３つ程度示せば十分です。**この部分はレポート全体の約４分の１が目安です。**

最後に、評価される側の公平感について、理論を参考にしたうえで、どのような人事考課制度が望ましいのか、自分の意見をまとめましょう。この部分がこのレポート最大の要点です。**レポート全体の半分を目安**に書いてください。どのような人事考課制度であれば人々は「公平だ」と感じ、納得するのでしょうか。まずは Adams の衡平理論について説明し、人々の基本的な公正感の仕組みを論じてください。衡平理論についてはテキスト 82 ページに説明がありますが、自分の貢献度と結果のバランスが、他者のそれとつりあうかどうかによって、人々は自分に対する処遇や評価が公正かどうかを判断するというものです。すなわち、隣人と比べ、自分のほうが不当に恵まれていないと感じると、人々は自分に対する評価や処遇に不公正感を抱くということです。ただし、このような不公正感は、「手続き的公正」という感覚を刺激することによって改善することが可能です。もし、自分にとって分の悪い評価が下ったとしても、その評価がもたらされたプロセスが適正で厳粛で参加可能型のものであれば、人々は納得し、受け入れることができます。それゆえ、組織は、このような適正で厳粛で参加可能型の人事考課プログラムを作成・運用する必要があります。具体的には、どのような手続きを導入すればよいでしょうか？例えば、そのひとつに被評価者が評価に関する疑義を訴えることができるという手続きがあります。なぜこのような制度があれば、人々は自分の評価に納得するのでしょうか？「こうした制度は、人々を…という気持ちにさせ、結果として公正感や納得を高める」というように、人々の心理プロセスに言及した説明を行ってください。さて、他には、どのような制度が必要でしょうか？それらひとつひとつの制度が人々の心にどのように働きかけ、結果として人々の公正感や納得を高めるのでしょうか？ご自分の考えを述べてください。

■レポート　評価基準

・現状の人事考課について明確に説明できているか
・公正理論について明確に説明できているか
・労働者の納得を導く人事考課について、公正理論にもとづいて説明できているか。その際、評価される側の心理プロセスを論じることができているか。

科目修了試験

■評価基準

複数の知識を関連付けて問いに答えることができているかどうかを問います。