第１章　日本的雇用システムの概念と混乱

1　日本的雇用システムをめぐる混乱……3
2　日本的雇用システムの構成要素……4
3　日本的雇用システムの概念の明確化……7
4　日本的雇用システムの存続基盤と形成時期……12
5　日本的雇用システムの適用範囲……15

第２章　日本的雇用システムの編成原理と内部労働市場

1　日本的雇用システムの編成原理をめぐる諸説……21
2　日本的雇用システムの編成原理としての集団主義……30
　　－間人主義との比較を通して－
3　日本的雇用システムの編成原理の３要素と内部労働市場……35
4　む　す　び……40

第３章　日本的雇用システムの特殊性と普遍性

1　文化論的アプローチを中心とする特殊論をめぐる論点……43
2　日本的雇用システムの普遍性をめぐる論点……52
3　日本的雇用システムをめぐる特殊論，普遍論の方向性……57
4　む　す　び……59

第４章　日本的雇用システムの合理性と限界
1　日本的雇用システムに対する批判……63
2　日本的雇用システムの合理性……64
3　変容する日本的雇用システム……71
4　日本的雇用システムの限界……77
5　む　す　び……83

第５章　日本的雇用システムの移転可能性
－先行研究を中心に－
1　日本的雇用システムの移転の背景……85
2　日本的雇用システムの思想・理念と運用の仕組み……86
3　日本的雇用システムの移転可能性に関する先行研究……89
4　日本的雇用システムの移転可能性……100
5　む　す　び……102

第２部　日本的雇用システムの変容

第６章　職能資格制度の今日的意義と
コンピテンシーモデル
1　コンピテンシー導入の背景……107
2　職能資格制度の今日的意義－効用と限界の視点から－……108
3　コンピテンシーモデル生成の背景……113
－アメリカと日本の比較を通して－
4　コンピテンシーの概念とその類型化……117
5　コンピテンシーモデルの活用領域と課題……121
6　コンピテンシーモデルの妥当性と信頼性……124
7　む　す　び……127

第７章　雇用形態の多様化と変化する人材マネジメント

1　現行マネジメントの限界 …… 131
2　雇用形態の多様化と社員区分 …… 132
3　現行の人材マネジメントの特徴とその問題点 …… 135
4　雇用形態の多様化に呼応した人材マネジメント …… 140
5　む　す　び …… 150

第８章　成果主義の浸透と望ましい報酬制度のあり方

1　わが国の成果主義の特徴 …… 153
2　賃金における成果主義の位置づけと導入の実態 …… 154
3　報酬制度としての成果主義のインセンティブ機能と効用 …… 160
4　報酬制度しての成果主義の逆効果性 …… 163
5　働く人の中心となる価値観の変化 …… 168
6　成果主義の前提条件と望ましい報酬制度のあり方 …… 171
7　む　す　び …… 175

第９章　プロフェッショナル志向の高まりと人材マネジメント

1　プロフェッショナル志向の高まりの背景 …… 177
2　移りゆく企業経営とプロフェッショナリズムの台頭 …… 178
3　プロフェッショナルの概念とその類型化 …… 182
4　プロフェッショナル育成に向けたキャリア形成 …… 188
5　プロフェッショナルのリテンション策 …… 193
6　まとめと今後の課題 …… 194

第10章　日本的雇用システムの変革の方向性

1　日本的雇用システムの変容の態様 …… 197
2　日本的雇用システムの変革の方向性 …… 203