

2019年11月7日

@「医療機関の働き方改革」懇談会（東京懇談会）

医療機関の「健康経営」

への戦略的な取組み

鳥飼総合法律事務所

弁護士 小島健一

ke.kojima@torikai.gr.jp

【私の弁護士業】

□ 依頼者は、**企業**

日系・**外資系**、大企業・中小企業、業種も様々

□ 人事・労務

= “**人**”が働くことに関すること、**全て**

□ **早い段階から**依頼者に寄り添って、 継続して**解決まで**お付き合いする

【人事・労務の専門といっても…】

役割は広がり続けている

- + ① 心と体の健康
(メンタルヘルス/ 産業保健)
- + ② 個人と組織の適応・成長
(コーチング/ カウンセリング/ 組織開発)
- + ③ ダイバーシティ&インクルージョン
(女性/ 外国人/ 障害者)
- + ④ HR テック
(IT・AI)

【新しい企業支援のかたち】

- 紛争処理型から**紛争予防型**へ
“戦わずして勝つ” = 先手必勝
- 経営者の“参謀”として**コンサルティング**
 - 行動の選択によって、“新しい土俵”を作り出す
 - 法律にとらわれずに、人の心を動かす
 - 他領域の専門家と信頼関係を築き、協働する

【人事・労務で頻発する難問】

□ “問題社員”の処遇をめぐる紛争が増加

例えば、

- 就業困難なメンタルヘルス不調
- 一方的なハラスメント告発
- 上司や同僚と一緒に働けない社員

👉 身勝手・頑固に見えるが、**不器用・もろい**

⇒ 労働者と企業、それぞれの

“適応”と**“成長”**が課題

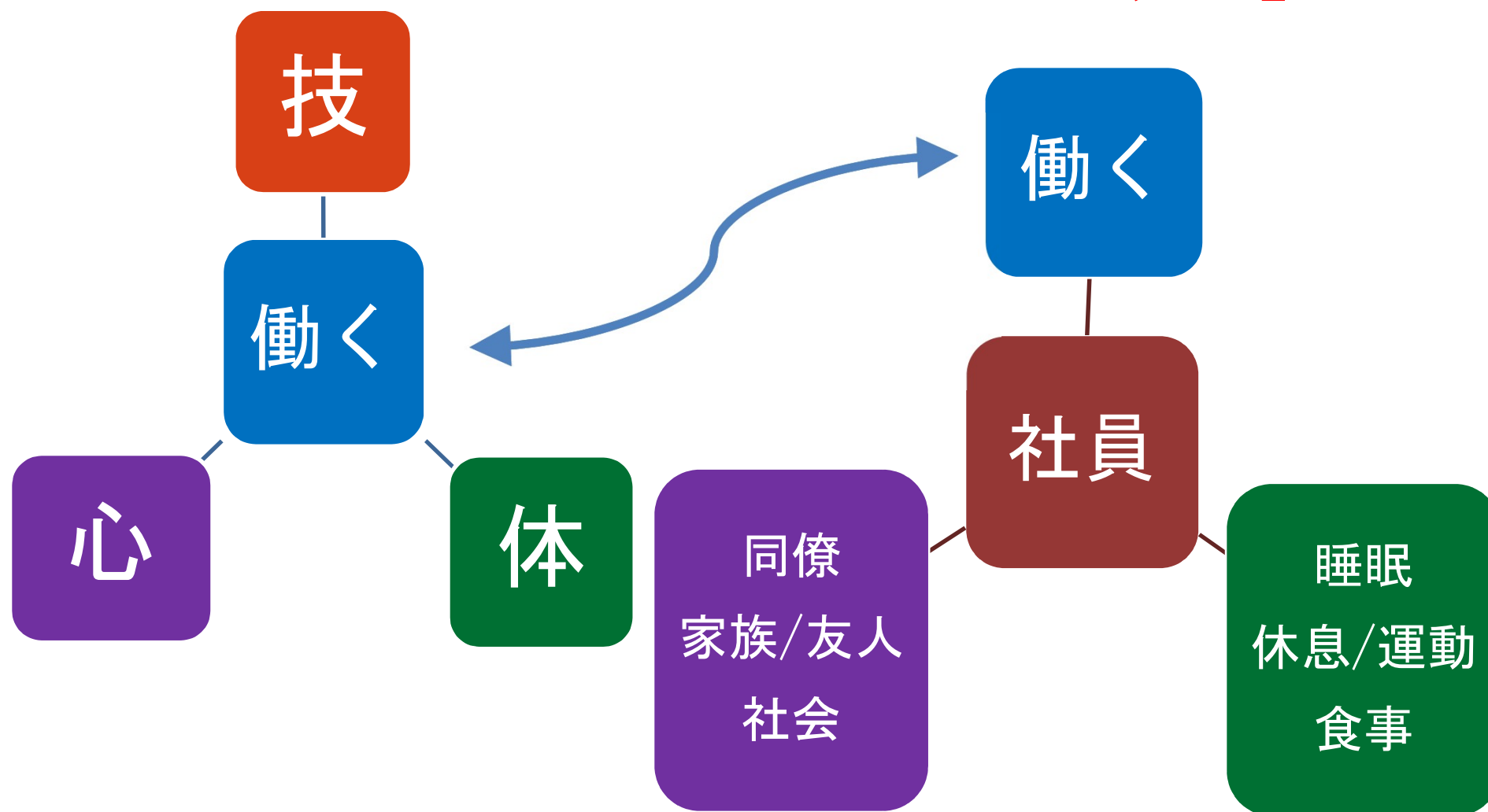
【今日、皆さんと話し合いたいこと①】

- 企業経営者の中で、「健康経営」への関心が高まっています。
- “社員を大切にできる会社”というメッセージが、人材確保の強力な武器になることから、取組みが始まりました。
- **トップ自ら“産業保健”に真剣に取り組む**ことによって、**人材の活性化、職場の関係性の改善、事業の業績の向上等、**より大きな効果を実感する経営者が増えています。

【今日、皆さんと話し合いたいこと②】

- 医療機関は、医療の専門家なのだから、「健康経営」など後回しで構わないのでしょうか？
- **それとも、医療機関こそ、自病院を差別化し、生き残り**と**飛躍を果たすために**、「健康経営」に取り組むべきだと思いますか？
- 企業の人事労務と産業保健の経験に基づき、医療機関の「健康経営」について私が考えていることをお話します。皆さまのご意見を聞かせてください。

「健康経営」と「ダイバーシティ経営」なくして
「働き方改革」なし



□ めざすべき「働き方」とは？

① 「居場所」がある

自分の存在(仕事・職場)に誇りを持つ

② 「出番」がある

他人(お客様・仲間)のために働くことが喜びになる

③ 「没頭」できる

人間関係・健康問題・家庭責任等を忘れて、仕事に夢中になれる

④ 「発揮」をためらわない

自分(価値観・能力・感性)を在りのままに表現しても、受け容れられる

⇒ 人と組織の双方が、

活力と**創造性**を増すことによって、

新たな価値を生み出すことができる

【医療・心理・福祉との連携】

□ 3つの処方箋

- ・ 「健康経営」(経営戦略として推進する産業保健)
- ・ ポジティブ・メンタルヘルス、ワーク・エンゲイジメント、キャリア開発
- ・ 障害者雇用(特に、発達障害・精神障害者)

□ 得られるもの

- ・ 安心、さらに活力
- ・ 働き甲斐、そして成熟
- ・ 助け合い、そもそも自立

□ キーパーソン

- ・ 産業医 / 産業看護職 (産業保健に従事する保健師・看護師)
- ・ 心理職 / カウンセラー
- ・ 「ジョブコーチ(職場適応援助者)」 / 「SPIS(エスピス)」

【「革命」前夜】

□ 「働き方改革」へのモヤモヤ

- 残業するなど言うなら、お客に言って仕事を減らしてくれ！
- 管理職こそ、部下から仕事に戻ってきて長時間労働だ！
- 若いときは、働きたいだけ働いた方が成長するはず！
- ていねいに時間をかけて仕事をするのが、悪いことか？
- 「働きがい」は、どこにあるのか？

現実無視の、最悪の改革なのか!?

← **現実を変えようとする、**
イノベーション型の改革

【長時間労働をやめる目的】

□ 何故、長時間労働をやめるのか？

① 生命、心身の安全と健康

(病気の治療)、

生活(恋愛、結婚、出産、育児や介護)、

趣味、交流、学習、社会貢献など、

人として生きることの様々な価値と、

働くことを両立できるようにするため

② 長時間労働では働くことに支障がある人々が、 やりがいのある労働に参画できるようにするため

【多様性を支え、多様性を活かし切る】

- 産業構造の大転換 と 労働力人口の急減
+多様化(女性、外国人)+高年齢化(個人差拡大)
を同時に迎えたわが国で、
労働生産性を高めるためには？
- 効率性を高めようとするだけでは、
もはや、労働生産性は向上しない
- たとえ効率が悪くとも、働く人の多様性を支え、
多様性を活かし切ってこそ、より大きな成果、新しい
価値を生み出す(無理なく効率性も高まる)
- ☞ そのためには、「健康経営」と
「ダイバーシティ経営」を強力に推進する

【労働時間上限規制ばかり注目されるが...】

□ そもそも政府の「働き方改革実行計画」は？

- ① 非正規雇用の待遇改善
- ② 賃金引上げと労働生産性の向上
- ③ **長時間労働の是正**
- ④ 柔軟な働き方がしやすい環境整備
- ⑤ 病気の治療、子育て・介護等と仕事の両立、
障害者就労の推進
- ⑥ 外国人材の受入れ
- ⑦ 女性・若者が活躍しやすい環境整備
- ⑧ 雇用吸収力の高い産業への転職・再就職支援、
人材育成、格差を固定化させない教育の充実
- ⑨ 高齢者の就業促進

【「働き方改革」の全体像】

□ 「健康経営」と「ダイバーシティ経営」が本質！

- ① 非正規雇用の待遇改善
- ② 賃金引上げと労働生産性の向上
- ③ 長時間労働の是正
- ④ 柔軟な働き方がしやすい環境整備
- ⑤ 病気の治療、子育て・介護等と仕事の両立
障害者就労の推進
- ⑥ 外国人材の受入れ
- ⑦ 女性・若者が活躍しやすい環境整備
- ⑧ 雇用吸収力の高い産業への転職・再就職支援、
人材育成、格差を固定化させない教育の充実
- ⑨ 高齢者の就業促進

【「健康経営」とは？①】

□ NPO法人 健康経営研究会（岡田邦夫理事長）

「健康経営とは、『企業が従業員の健康に配慮することによって、経営面においても大きな成果が期待できる』との基盤に立って、健康管理を経営的視点から考え、戦略的に実践することを意味しています。

従業員の健康管理・健康づくりの推進は、単に医療費という経費の節減のみならず、生産性の向上、従業員の創造性の向上、企業イメージの向上等の効果が得られ、かつ、企業におけるリスクマネジメントとしても重要です。

従業員の健康管理者は経営者であり、その指導力の下、健康管理を組織戦略に則って展開することがこれからの企業経営にとってますます重要になっていくものと考えられます。」

（NPO法人 健康経営研究会のホームページから）

☞ **経営者が“我が事”として**
産業保健に取り組むよう、
“ビジネスの言葉”で表現した意義

【「健康経営」とは？②】

- 産業医科大学 森晃爾教授
(健康経営度調査 基準検討委員会 座長)
 - 「経営者がリーダーシップを取り、
従業員等の健康管理を、経営的な視点で考え、
戦略的に実践すること」
 - ✓ トップダウンの事業として推進
 - ✓ 健康関連指標を経営指標として可視化
 - ✓ 健康課題に対して、戦略的にプログラムを実践
 - **社員の健康**を**経営の基盤**(“**資産**”)として位置付ける
(代替がきく「材」ではなく、代替がきかない「財」)
 - 〔企業〕生産性向上 (**productivity**) + 〔社員〕**生活**の充実
⇒ 〔企業〕存続・発展 (**sustainability**) + 〔社員〕**人生**の充実

【今日の産業保健①】

□ 労働者を取り巻く **環境やリスクが変化**

⇒ 産業保健に対する **ニーズの変化**

● **労働安全衛生**（**OHS**: Occupational Health and Safety）

➤ 「安全」に力点から、「**健康**」への拡がり

➤ 感染症・職業病との戦いから、
作業関連疾患（**生活習慣病・精神疾患**）の
予防・重症化防止へ、

さらに、**健康の保持増進、快適職場の形成促進**へ

➤ “法規準拠型”（詳細な法規制と行政の監督指導）から、
“**自主対応型**”（**労使による自主的な取組みの促進**）へ

【今日の産業保健②】

● 職場における健康増進

(**WHP**: Workplace Health Promotion)

- 健康相談、健康教育、保健指導、心理相談、栄養指導、運動指導、**ポジティブヘルス**、**職場環境改善**
 - 健康格差の拡大から、
「健康を規定する場」としての職場に注目
 - リスク・アプローチに加えて、**ポピュレーション・アプローチ**
- 👉 労働安全衛生(**OHS**)と職場における健康増進(**WHP**)が合流した今日の産業保健は、経営者の「健康経営」の取り組みを支える

【「ヘルスリテラシー」こそ資産】

- 鍵になるのは、

- ・ 労働者の自立・自律
- ・ 職場の関係性・コミュニケーション
- ・ 組織風土・企業文化

における「ヘルスリテラシー」の育成

⇒ 社員と企業の双方にとって、

生き残りと成長/成熟のための“資産”

参考文献：「ヘルスリテラシー：健康教育の新しいキーワード」
(大修館書店・2016年6月) 福田洋・江口泰正編

【産業保健をめぐる社会の動向①】

ところが、今、大きな変動が起きつつあるようです。

【社会(産官学)】

- 成長するヘルスケア産業による
市場創出・需要喚起
- 健康寿命延伸のための予防医療・健康増進の
普及に効果大
- 急激に進歩するICT・ロボット工学・AIの
実用化領域として有望

【産業保健をめぐる社会の動向②】

【企業（職場）】

- 労働者の多様化（**女性・高齢者・外国人・障害者**）
- **中小企業**、小規模分散事業所、
子会社・関連会社への普及要請
- **テレワーク**等、場所に縛られない働き方
- 中小企業まで広がる、**海外赴任者**
- 疾病/障害と就業との**両立支援**の要請
- **精神障害・発達障害（傾向）**を持つ従業員の増加

【産業保健をめぐる社会の動向③】

【医療】

- 「**医師の働き方改革**」、タスク・シフティング、チーム医療、医療介護連携、在宅診療・訪問看護に対応する先行経験・共通ノウハウが得られる (?)
- 再編・淘汰の波に直面する医療機関の
患者集客先として有望 (?)
- **総合診療医・家庭医**の養成の場として好適 (?)

【産業保健の変化予測①】

こんな変化を予想しています。

- **臨床マインド**の産業保健活動が活発になり、
診療との連携が進む
- 企業は従業員の**健康/疾病の管理**に
積極的になる
- 従業員の**健康/疾病/障害に関する情報**が
企業内に流通・蓄積しやすくなる

【産業保健の変化予測②】

こんなことを懸念しています。

- 産業医が、**診療(ないしは、その類似行為)**
をすることが増える？
- 企業が、従業員の健康/疾病/障害に関する情報を**選別・排除に利用**する疑いがぬぐえない
- 労働者の**プライバシー・自己決定**が、
侵害されやすくなる

【これからの産業保健の課題】

- ⇒ 産業医は、
その「**独立性・中立性**」が損なわれ易くなるのではないか？
- ⇒ 企業は、
解雇（ないしは、**休職期間満了退職**）の**無効**
や **安全・健康配慮義務の違反**を問われ易くなるのではないか？

【全体性 (Wholeness) – 「ティール組織」の特徴】

□ ダイバーシティ&インクルージョンとは？

- ◆ 全ての従業員が、在りのままで組織に受け入れられていると感じられ、アイデアや経験をオープンにすることをためらわず、持てる力の100%を発揮し、相互に影響を与え合うことができる組織文化
- ◆ 「インクルージョン」があって初めて、「ダイバーシティ」は機能し、組織に“イノベーション”という成果をもたらす

【全ての前提条件－「仕事ごっこ」をやめる】

□ 「心理的安全」

● Googleの成功チーム研究

(2016年2月25日付けニューヨークタイムス記事)

- 成功チームの共通パターンを抽出しようとして、
試行錯誤の末に辿り着いたのは、

「心理的安全 (psychological safety)」

- ◆ 人は誰でも、多かれ少なかれ、**仕事用の仮面**(別の人格)と**本来の自分**とを使い分けている
- ◆ しかし、社員一人ひとりが、会社で**本来の自分**をさらけ出すことへの**恐怖を乗り越え**、**本来の自分**を表現したとしても**受け入れられると信じられる**ようになれば(=他者への共感力が職場に育まれれば)、職場はより活性化する

【同調圧力】

- ダイバーシティ&インクルージョンのために、**女性や外国人の登用を進めるだけでは不十分！**
 - 「男らしさ」や「日本人らしさ」への同調圧力
 - 女性や外国人は、器用に適応できる
 - ➡ 長時間労働の男性正社員の企業文化や職場風土になじんでしまう

【障害者雇用や「両立支援」がめざすこと】

□ 「働き方改革」の決め手は、

全ての職場が、
障害や病気をもつ人を
チームの一員(戦力)として
受け入れること

WHY?

【自己変容を迫られる】

- 最も制約がある者を
戦力化するためには、
職場（上司、同僚）の側から
変化せざるを得ない
- 「制約のある社員」が、
「助けてもらおう」立場であると同時に
「助ける」立場へ
＝ 「お互いさま」の人間関係

【助け合い＝依存+支援】

チームのメンバー（戦力）
として **参加 / 包摂**

= 自立 + 助け合い
(≠ 孤立) (= {依存⇔支援})

【「弱さ」を受け容れる逞しさ】

- 障害や病気を持つ人は、
障害や病気があるがゆえに企業に価値をもたらす
- すべての社員が、一緒に働くことによって、
優しくも、たくましくなる
- 障害や病気を持つ人が働くためには、
周囲の同僚においても、さまざまな配慮が必要になる。
それが、周囲の同僚にとっても、自立と成長の機会になる
- 誰もが、何らかの制約を抱える「弱い」存在であることを
直視し、その「弱さ」を前提として始めて、
互いに依存し、互いに支援し合える関係になる

【成果はチーム全体に及ぶ】

障害者や病気の人をチームの戦力として迎え入れる



障害者や病気の人が、
貢献できるように、業務のやり方を変える、
安心して働けるように、職場環境を変える



チームの全員が、
それぞれの能力を発揮できる、
どんな制約があっても就業できる



チーム全体が活性化し、創造性と生産性が向上する

【職場のカナリア】

- 業務のやり方と職場環境が改善する
 - 各メンバーの個性と役割の整合化(ハーモナイゼーション)
 - 各業務の優先順位の明確化
 - 業務のマニュアル化、ビジュアル化 ⇒ 「構造化」
 - 業務プロセスの無理・無駄・リスクの発見
 - コミュニケーションの質・量、情報共有の改善
 - 自立と助け合いの促進
 - 職場風土・企業文化の変容(インクルージョン)

【一石何鳥？】

- 育児、介護等により「制約のある社員」が活躍できるようになる
- メンタル不調の社員が減少し、退職者の職場復帰も良好になる
- 新卒・中途入社した社員の早期離職の防止にも効果がある

【「両立支援」は企業の義務】

- 「両立支援」には、
「法的に強制されるわけではありませんが...」
という枕詞が添えられることがある
☞ はっきり言って、間違い！
- 企業にとって、
従業員が病気にかかわらず働き続けることに
相応の支援をすることは、法的な義務
その“ところ”は？

【障害者雇用促進法の大改正】

手帳の有無は
問わない！

- 2016年4月から、使用者には、障害者の差別禁止と合理的配慮提供義務が課されている
- 全ての事業主が対象
- “障害者雇用”（法的雇用率にカウント）の対象者（障害者手帳の所持者）には限定されない。

以下の「**障害者**」の定義に該当すれば対象になる

「**身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む）**

その他心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、

又は職業生活を営むことが著しく困難な者」（法2条①）

- がん、難病、高次脳機能障害等も対象になる
- 採用後は、障害の申し出がなくても発生し得る

【合理的配慮提供義務とは？】

□ 「合理的配慮」の定義

- (i) 障害労働者の個々のニーズに応じて,
- (ii) 事業主の過重負担なく,
- (iii) 能力の発揮を妨げる社会的障壁を取り除くこと

➤ おおむね、以下の3つの形態に分類される

- ① 物理的環境への配慮
- ② 意思疎通の配慮
- ③ ルール・慣行の柔軟な変更

【合理的配慮の普遍性】

- 「障害者」の定義は抽象的であり、
該当するか否かの判断は困難
- 本人に障害の認識がないことや、
障害を開示しないことも多い

⇒ 企業としては、
障害者雇用のコンテクストを超えた
人事労務全体の課題としてとらえるべき

⇒ さらに、
多様な個性のある労働者の潜在能力を
引き出し、**組織的な仕事**に包摂するための
“技法”として意識するのが賢明

【合理的配慮の個別性】

- 合理的配慮は、
障害者個々人の個々の場面で生じる
個別のニーズに応えるもの
- したがって、前段階として、
労働者との話合いにより、
能力発揮を妨げる個別の障壁を把握し、
事業主自身の負担とすり合わせながら、
提供する配慮の内容を労働者と合意する、
“建設的”な「対話」が必要

【健康・安全配慮義務への影響】

- 病気(の治療) / 障害と仕事の「両立支援」
- 産業医の役割は、就労判定から、
就労可能性の拡大へ
- 労働者の**多様性に**応じた、
①**リスク管理**と②**就労支援**の**両立**が求められる

参考文献： 三柴丈典 「講座・産業保健と法 4～6
『難治性疾患と就業上の合理的配慮義務(1)～(3)』
産業医学ジャーナル2017年5・7・9月号)

☞ これは、
健康・安全配慮義務と**合理的配慮提供義務**を
より高度な次元で止揚するということ

【健康・安全配慮義務の再定義】

□ 安全衛生に関するリスクを調査し、管理する義務

「①対象者の安全衛生につき、現にリスク関連情報を得ているか得るべき立場にあり、支配管理可能性を持つ者が、

②事業の実情に応じて合理的に実行可能な限り、

③安全衛生関係法上の最低基準(危害防止基準)を遵守すると共に、

④同法の趣旨を踏まえ、経営工学を含む関係諸科学やシステム論、経験則に基づき、安全衛生に関するリスクの調査と管理(排除ないし最小化)を、同法の非強制規範や同法に関する指針等を参照しつつ実施する等の手続を尽くす義務

ただし、リスクの調査と管理に際しては、⑤個人と集団の双方を対象として、必要に応じ、適切な専門家の関与や利害関係者との協議を得て、1次から3次に至る予防の全段階を実施しなければならない。」

(三柴丈典「使用者の健康・安全配慮義務」(「講座・労働法の再生 第3巻(労働条件論の課題)」(日本評論社・2017年6月) から)

👉 裁判規範を行為規範へ読み替えた、と言える

⇒ 「対話」によって、リスク情報を共有し、
協力してリスクをコントロールすれば、事業主は免責される

(安全配慮義務は、“結果責任”ではなく“予防責任”)

【「両立支援」のための主治医との連携】

- やりがいのある働き方と医学的に適切な治療の両立をめざす
 - 主治医には、**本人の職務**や**職場の事情**などの情報を提供して、治療を計画する際に考慮してもらう
 - 主治医からは、**がんの症状**や**治療の副作用**、**回復の見込み**などについて意見をもらい、働き方や配慮の内容を調整するために役立てる
- 産業医や産業保健スタッフが、企業と本人・主治医との間のコミュニケーションを支援する

【健康関連情報の活用方法】

- 産業医や産業保健スタッフが、
主治医とのコミュニケーションの窓口になり、
健康関連情報を管理し、医学的に正確な理解をした上で、
事業主とは、働き方や配慮の内容を調整するために
必要な情報だけを共有する
- ＝“疾病性”の言葉から“事例性”の言葉への翻訳**
- 事業主は本人のプライバシーや心情に十分に配慮しながら「両立支援」を行いやすくなる
 - 本人も、安心して自分の健康関連情報を会社側（産業医や産業保健スタッフ）にオープンにし、主治医とのコミュニケーションに同意を与えやすくなる

【これからの人事労務と産業保健】

企業が、
労働者の安全・健康リスクを調査・管理する
「健康・安全配慮義務」と
疾病・障害があっても働くことを支援する
「合理的配慮提供義務」の
両方を履行するためには、

⇒ **経営者のコミットメントが必須**

⇒ 多様な人材を活用するために、
医療・心理・福祉等の専門家と“連携”する

【組織を支える“外部性”】

□ 産業医 / 産業看護職 (保健師・看護師)

- 「健康経営」の参謀
- 労使の安全衛生活動を活性化させるファシリテーター
- 産業看護職は、産業医の職務遂行を充実させる

□ 心理職 / カウンセラー

- 人間関係を良質なものに
- 働く力と生活する力を育む

□ ジョブコーチ (職場適応援助者) / SPIS (エスピス)

- 本人の就労準備性を高める
- 合理的配慮をめぐる対話を促進する

☞ 共通するのは、**内部にある“外部性”**

⇒ **外部の眼で、当事者の「対話」を支援する**

【当事者でこそできる「対話」】

□ “徹底した性善説”による「対話」が 相手を变える

- “素の心”をターゲットにする、
当事者（経営者、人事、上司）の言葉
- 同一人が、“北風と太陽”の両方で
 - 働く人として、厳しい指摘と要求
 - 存在自体を認めて、期待と配慮

【「対話」の秘訣①】

- より深く、より高い視点で
没入（なりきり）とメタ認知（“幽体離脱”）
- 公正さを貫き
ゆるがない「事実」と
人によって異なる「認識」
- 期待を示し続ける
決して、見捨てない

【「対話」の秘訣②】

そして、ちょっぴり

物語（ストーリー）と

高揚感（わくわく）

【二人羽織】

□ 私の支援方法・・・「対話」のサポート

- 経営としての論理と利害、人として当然に抱く感情を肯定し、経営者・管理者を**全面的に支援**する
- **過去**の相手方(労働者)とのやりとりや面談記録、職場でのエピソードを収集し、相手方を**徹底的に理解**する。
- 精神疾患・障害を知ることは、**振り回されないため**（「**持って持たず**」）
- 相手方(労働者)の論理と利害、そして感情について、経営者・管理者の**気づきを促す**
- 窓口担当者の日常的な対応から支援し、相手方(労働者)との「**対話**」を最大限の注意を払って指導する

【私の活動】

- 産業保健研究会（略称「さんぽ会」）幹事
<http://sanpokai.umin.jp/>
～ とにかく楽しい、人事と多職種の勉強会・交流会
- (一社) 産業保健法学研究会（略称「産保法研」）評議員
<http://www.oshlsc.or.jp/>
⇒ 「メンタルヘルス法務主任者/産業保健法務主任者」資格講座
資格講座運営・認定委員会委員
厚労省サイト「こころの耳」でも推奨。しかし、第8期をもって終了
～ 関係諸領域に法学の横串を通す「産業保健法学会」へ再編
- 九州・福岡健康経営推進協議会 教育事業担当支援者
<https://kyushu.kenkekeiei.org/>
～ 九州への「健康経営」普及・推進
- (一社) 産業医アドバンスト研修会（略称「アドバ研」）監事
<https://johta.jp/>
～ 産業医スキルアップのためのe-learning等を提供(2019年9月～)

【私の著作】

★ 連載はHPで順次公開中 ☞ <http://www.torikai.gr.jp/author/ke-kojima>

- **連載「人事労務戦略としての健康経営」**〔全6回〕
（「ビジネスガイド」日本法令・2016年10月～2017年10月）
- **コラム「発達障害と障害者雇用促進法」**（「人材紹介のプロがつくった発達障害の人の転職ノート」）（弘文堂・2016年11月・1800円）
- **連載「働き方改革につながる! 精神障害者雇用」**〔全12回〕
（「労働新聞」労働新聞社・2017年10月～12月）
- **論文「雇用分野における合理的配慮の提供義務」**
（「産業精神保健」日本産業精神保健学会・2018年 Vol.26 No.3）
- **論文「中小企業が『がん罹患社員用就業規則』を定める意義」**
（「労働の科学」大原記念労働科学研究所・2019年6月号特集）
- **エッセイ「発達障害などの問題への合理的配慮」**
（「安全スタッフ」労働新聞社・2019年6月15日）

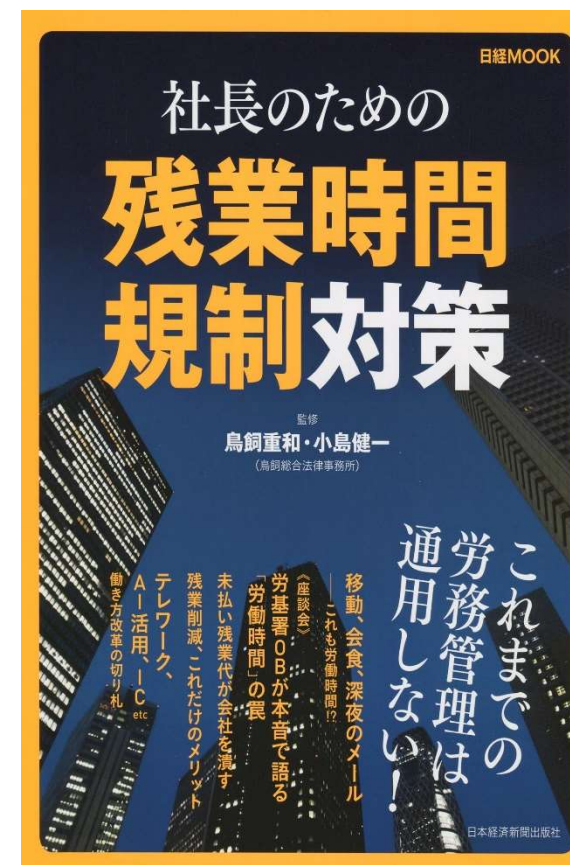
【発売中②】

日経MOOK「社長のための残業時間規制対策」

(日本経済新聞出版社・2017年11月)1,200円(税別)

【目次】

- SPECIAL TALKING 01
ブラック企業と呼ばれないために
元最前線労働基準監督官が指摘する、
企業がなすべき労働時間改革とは?
- SPECIAL TALKING 02
労基署OBが本音で語る「労働監督行政」の陥穽
企業トップが捉え直すべき労務のツボ
- PART1 トップ自らが乗り出さなければ、大きな代償を支払う時代
労働時間:ビジネスの常識は労働法の非常識
隠れ残業:社長には見えない職場の実態
ブラック企業:「ブラック企業」リスト公表に至るメカニズム
ホワイト企業:「健康経営」認定に殺到する経営者たち
個人責任:追及される社長の個人責任



- SPECIAL TALKING 03

労務法専門弁護士が考える人事労務問題の今後

未払い残業代問題のターゲットはM&A、事業承継の根幹を揺るがす労務問題

- PART2 「見えない借金」がビジネスの息の根を止める

未払い残業代:未払い残業代を試算してみる

固定残業代:固定残業代にもはやうまみはない

名ばかり管理職:管理職に未払い残業代と過労死リスクが隠れている

M&A/IPO:M&Aが頓挫し、上場にストップがかかる

- PART3 労働時間をめぐる法律はどう変わるのか

時間外労働の上限規制:時間外労働の上限規制法案の動向

インターバルと有給休暇:勤務間インターバル規制と有給休暇の強制付与

裁量労働制:裁量労働制拡大と高度プロフェッショナル制度導入

パワーハラスメント:本命としてのパワハラ法規制

- PART4 「働き方改革」の本質と処方せん

「働き方改革」の本質:長時間労働をやめる、これだけの理由

テレワーク1:戦略的「テレワーク」導入で、経営課題を一挙解決!

テレワーク2:「テレワーク」導入の障壁をどう乗り越えるか?

インディペンデント・コントラクター:個人業務委託を憧れの働き方に

HR Tech/AI:「HR Tech」と「AI(人工知能)」が後押しする

バリューチェーン・マネジメント:顧客・取引先を巻き込む

【発売中③】

「選択制 がん罹患社員用就業規則標準フォーマット — がん時代の働き方改革 —」

(労働新聞社・2019年5月・1500円)

編著: 遠藤源樹

(順天堂大学医学部公衆衛生学講座准教授)

著者: がん患者就労支援ネットワーク

(山岸勉／石川光子／前田康彦／吉川和子)

監修: 小島健一(鳥飼総合法律事務所)

特別寄稿「『両立支援』の鍵は『対話』にあり」



【発売中④】

「公認心理師の基礎と実践 20 —産業・組織心理学」 (遠見書房・2019年9月)2600円(税別)

執筆分担:「働くことと法」



目次

はじめに	4
第1部 働くことを考える	
第1章 産業・組織心理学の意義と方法	11
新田泰生	
Ⅰ 産業・組織心理学の意義 11 / Ⅱ 産業・組織心理学の研究手法 19	
第2章 産業組織とは	23
桐村晋次	
Ⅰ 経営戦略と産業組織 23 / Ⅱ 経営戦略に関する主な理論 24 / Ⅲ 経営組織の基本構造 30 / Ⅳ 事業部制, カンパニー制, SBU 32 / Ⅴ 組織の集団規範の功罪 33	
第3章 組織における人間の行動——仕事へのモチベーションとリーダーシップ	36
森下高治・小畑周介	
Ⅰ 仕事へのモチベーション 36 / Ⅱ リーダーシップ 42	
第4章 働くことと法	49
小島健一	
Ⅰ 法を学ぶ意義 49 / Ⅱ 労働法の生成・発展 51 / Ⅲ 労働判例と労働契約法 52 / Ⅳ 雇用慣行の変遷と政策の現在 53 / Ⅴ 労働基準法 55 / Ⅵ 労働安全衛生法 59 / Ⅶ 労災保険法 60 / Ⅷ 安全・健康配慮義務 62 / Ⅷ 健康情報の取扱い 63 / Ⅹ 母性保護と女性労働者への支援 64 / Ⅹ 育児・介護休業法 65 / Ⅺ 非正規労働者の保護 67 / ⅩⅢ 定年制と高齢者雇用安定法 68 / ⅩⅣ 障害者雇用促進法 69 / ⅩⅤ 職場のハラスメントとメンタルヘルス対策 70 / ⅩⅥ 過労死・過労自殺の動向と対策 74 / ⅩⅦ 「ブラック企業」問題と労働監督行政 75 / ⅩⅧ 「働き方改革」と労働時間上限規制 76 / ⅩⅨ 雇用平等とダイバーシティ&インクルージョン 77	
第5章 ワーク・ライフ・バランスとキャリア形成	80
金井篤子	
Ⅰ ワーク・ライフ・バランス 80 / Ⅱ キャリア形成 85	