

# 人事マネジメントハンドブック 総目次

## 1 経営の環境

- 1.1 国際化・グローバル化
- 1.2 IT化
- 1.3 地球環境問題
- 1.4 グローバル・スタンダード
- 1.5 経済的自由と規制

## 2 経営の基礎

- 2.1 経営目的
- 2.2 経営戦略
- 2.3 経営構造
- 2.4 経営計画
- 2.5 経営者
- 2.6 監査
- 2.7 経営倫理
- 2.8 情報開示
- 2.9 危機とリスク
- 2.10 経営の法務

## 3 経営と労務

- 3.1 経営労務の本質
- 3.2 人事労務の戦略
- 3.3 経営労務の社会的責任
- 3.4 人事労務管理組織
- 3.5 モチベーションと組織活性化
- 3.6 労働政策と労働法

## 4 人事制度

- 4.1 雇用形態の多様化と社員区分
- 4.2 人事制度
- 4.3 昇進昇格
- 4.4 管理職制度
- 4.5 専門職制度
- 4.6 人事業務改革
- 4.7 昇格・昇給、降格・降級と労働法

## 5 雇用管理

- 5.1 人事計画
- 5.2 採用
- 5.3 配置、配置転換、出向
- 5.4 懲戒処分
- 5.6 解雇と退職
- 5.7 定年制
- 5.8 人事管理と労働法

## 11 安全衛生と健康管理

- 11.1 経営と安全衛生
- 11.2 企業における安全と衛生の確保
- 11.3 安全管理
- 11.4 健康管理と健康診断
- 11.5 職場におけるメンタルヘルス対策
- 11.6 健康増進活動
- 11.7 労働と健康障害
- 11.8 社外における産業保健資源
- 11.9 作業環境管理
- 11.10 作業管理
- 11.11 快適職場づくり
- 11.12 労働安全衛生と法
- 11.13 労働者災害補償保険法

## 12 人材開発

- 12.1 経営戦略と人材開発
- 12.2 人事開発の組織化をどう行うか
- 12.3 ナレッジマネジメントとコンピテンシーマネジメント
- 12.4 キャリア開発支援
- 12.5 マネジメント教育と階層別教育
- 12.6 専門教育と職能別教育
- 12.7 戦略課題教育
- 12.8 OJTのシステム化
- 12.9 自己学習と自己啓発の仕組みづくり
- 12.10 教育とツール
- 12.11 教育研修支援制度と法

## 13 少子高齢化

- 13.1 少子高齢化社会の進行と経営労務の変化
- 13.2 高齢化をめぐる問題
- 13.3 高齢者雇用の政策対応
- 13.4 少子化をめぐる問題
- 13.5 定年制および高齢者の処遇と労働法
- 13.6 育児・介護休業法

## 14 女性の職場進出と採用

- 14.1 働く女性にかかわる人事
- 14.2 働く女性の能力開発と職域の拡大
- 14.3 働く女性のサポートシステム
- 14.4 働き方の多様化への対応
- 14.5 外国の均等規制と労働慣習
- 14.6 雇用機会均等法における性差別の禁止と「指針」
- 14.7 労働者派遣事業法

## 6 評価制度

- 6.1 人事評価の基準・体系・仕組み
- 6.2 評価者訓練
- 6.3 人事評価の活用
- 6.4 目標管理
- 6.5 成果主義賃金制度と労働法

## 7 職場のマネジメント

- 7.1 職場のマネジメント
- 7.2 職場での働き方と生産性
- 7.3 職場での社員満足とコミットメント
- 7.4 コーチングとメンタリング
- 7.5 職場のコミュニケーション
- 7.6 職場の規律と風紀
- 7.7 職場における自由な人間関係を形成する自由と労働法
- 7.8 就業規則の作成・変更と労働法

## 8 労働時間と勤務管理

- 8.1 労働時間法の内容及び改正経過
- 8.2 法定労働時間・休憩・休日制
- 8.3 時間外・休日労働
- 8.4 労働時間・休憩・休日に関する労働基準法の法規制が適用されない労働者
- 8.5 変形労働時間制・事業場外労働の労働時間算定
- 8.6 フレックスタイム制
- 8.7 労働者の主体的労働のための労働時間制
- 8.8 年少者の労働時間
- 8.9 年次有給休暇
- 8.10 休業・休職
- 8.11 テレワーク勤務

## 9 報酬制度

- 9.1 経営労務と報酬管理
- 9.2 賃金水準管理
- 9.3 賃金形態
- 9.4 賃金制度と賃金体系
- 9.5 賞与とインセンティブ
- 9.6 雇用形態別の賃金管理の方法
- 9.7 賃金の保護と労働法

## 10 福利厚生

- 10.1 経営労務と福利厚生
- 10.2 福利厚生の課題と方向
- 10.3 住宅
- 10.4 カフェテリアプラン
- 10.5 退職金と年金
- 10.6 法務

## 15 労使関係

- 15.1 経営労務と労使関係
- 15.2 労働組合
- 15.3 団体交渉
- 15.4 労働協約
- 15.5 不当労働行為
- 15.6 争議
- 15.7 労使協議制
- 15.8 これからの労使関係
- 15.9 個別労働関係紛争解決促進法
- 15.10 労働組合法・労働関係調整法

## 16 グローバル経営

- 16.1 グローバル経営労務
- 16.2 国内企業のグローバル化への対応
- 16.3 海外進出日系企業の労使関係
- 16.4 海外進出日系企業の人材育成
- 16.5 外国人労働者と日本の経営労務
- 16.6 海外進出企業と雇用管理の法的問題点

## 17 職場の情報化

- 17.1 ビジネスの情報化と職場の情報化
- 17.2 仕事と組織の変化
- 17.3 人材管理
- 17.4 労働条件の変化
- 17.5 企業秘密保護と労働法

## 18 経営労務調査

- 18.1 経営労務と調査
- 18.2 組織のなかの個人について知るための調査
- 18.3 組織についての調査
- 18.4 主な調査

## 19 労働経済

- 19.1 経営労務と労働経済
- 19.2 労働経済指標
- 19.3 労働統計の種類
- 19.4 経営労務と労働統計
- 19.4.1 労働統計の活用法

## 【巻末資料】

- 〔資料1〕 人事マネジメント最近3年史
- 〔資料2〕 人事労務関係専門家リスト
- 〔資料3〕 参考文献
- 〔資料4〕 索引