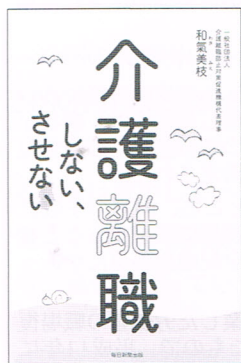


## 介護離職しない、させない

和氣美枝 著

新書判 224頁／2016年5月／毎日新聞出版

本体1,200円＋税



- 第1章 私はこうして介護離職をしてしまった!
- 第2章 介護離職が生み出すゆがみと厳しい現実
- 第3章 介護離職をしない知恵と工夫があります
- 第4章 働く介護者は4つの環境に囲まれている
- 第5章 介護離職ゼロを実現するための働く環境づくり
- 第6章 介護はあなたの人生の「新しいイベント」なのです

働きながら介護をしている人は現在240万人を超え、そのうち約10万人が介護離職をしているといわれている。実際に、介護離職の中心層は40代から60代で管理職の人も多い。これらの人が突然離職してしまうと、会社は大きな痛手を被ることになる。

本書は、実際に親の介護を経験している著者の体験談や介護離職をした人の事例などを紹介している。

介護離職を防ぐには、介護をする社員自身が介護サービスの情報を得て上手く活用し、仕事と介護を両立することが前提であるが、会社としては、社員が介護をしていることを報告しやすい環境づくりをすることが重要である。

実務担当者だけでなく、ビジネスパーソンにもお薦めしたい良書である。

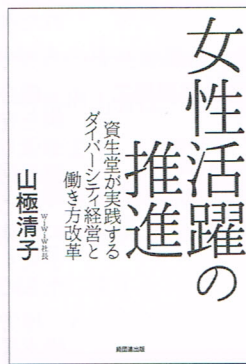
## 女性活躍の推進

資生堂が実践するダイバーシティ経営と働き方改革

山極清子 著

四六判 208頁／2016年6月／経団連出版

本体1,600円＋税



- I 「女性活躍」を加速させる道筋
- II 資生堂における女性管理職登用の取り組み
- 第1章 プロセス・イノベーションのはじまり
- 第2章 女性管理職登用のグランドデザイン
- 第3章 ジェンダーフリーへの挑戦
- 第4章 先進的な仕事と育児の両立支援
- 第5章 アクションプラン 20の策定と推進
- 第6章 アクションプラン 15と人事制度の転換
- 第7章 ジェンダー・ダイバーシティ施策とWLB 施策の統合・推進
- 第8章 キャリアアップと働き方改革

女性活躍推進の先進企業として知られる資生堂。本書は、20年近くにわたり同社でダイバーシティ経営に向けた意識改革・行動改革を推進してきた著者が、その具体的な内容をまとめたものだ。資生堂の取り組みの始まりは1987年に遡る。女性は結婚を期に退職するという雇用慣行から脱却し、高い女性管理職比率を実現する過程、そしてその先の課題を詳しく解説している。

著者は女性の活躍にはジェンダー・ダイバーシティ施策だけではなく、ワーク・ライフ・バランス施策と組み合わせ合わせたアプローチが重要だと力説する。男女ともにキャリアと育児介護をどう両立させるかというステージに至った資生堂の取り組みは、数値目標のクリアなど表層にとどまらない女性活躍を考えるには必読である。

当社の  
新刊

## 人件費の決め方・運用の仕方

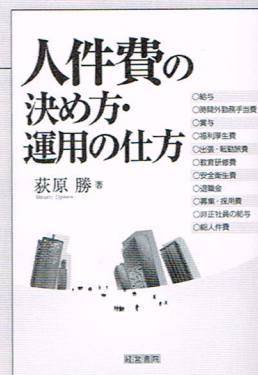
荻原 勝 著

A 5判 278頁／2016年7月／経営書院／本体2,000円＋税

人件費は、会社の諸経費のなかで相当の割合を占める。人件費の決め方が適切でないと人件費の総額が増大すると同時に、社員の勤労意欲と定着に好ましくない影響を与える。

本書は、経営の健全性・安定性を維

持するとともに、社員が安心して働くことが出来るように、給与・賞与・福利厚生費など人件費の合理的な決め方と、それを計画的・組織的に管理・運用するためにはどのように行うべきかを実務に即して解説している。



- 給与
- 福利厚生費
- 賞与
- 福利厚生費
- 出張・転勤費
- 教育研修費
- 安全衛生費
- 退職金
- 賞与・残業費
- 非正社員の手当
- 転入人件費



経営書院