

DVD解説

【テーマ：職場】

題 名	保管	概 要
アサーティブな対応で防ぐ グレーゾーンの パワーハラスメント	商工 23分 2018	職場でのハラスメントは、人間関係に起因しているケースが多くあります。他者も自分も大切にするコミュニケーションの方法である「アサーティブ」により、伝え方や受け止め方を変えることで、人間関係の不和の予防・解決を目指します。各事例を用いて、実践的にアサーティブなコミュニケーションについて学ぶことができます。 ①グレーゾーンのパワーハラスメント グレーゾーンのパワーハラスメントとは、強制されることが業務の適正な範囲内かどうか判断が難しい。または業務の適正な範囲内だが、伝え方などに問題がある場合をいいます。
アサーティブな対応で防ぐ グレーゾーンの セクシャルハラスメント	商工 23分 2018	職場でのハラスメントは、人間関係に起因しているケースが多くあります。他者も自分も大切にするコミュニケーションの方法である「アサーティブ」により、伝え方や受け止め方を変えることで、人間関係の不和の予防・解決を目指します。各事例を用いて、実践的にアサーティブなコミュニケーションについて学ぶことができます。 ②グレーゾーンのセクシャルハラスメント グレーゾーンのセクシャルハラスメントとは、セクハラだとは思っている人はいるが、その感じ方に合理性・妥当性があるか判断しづらい言動のことです。
 アンコンシャス・バイアス (無意識の偏見)をなくそう	商工 33分 2024	アンコンシャス・バイアスとは、「無意識の偏見」「無意識の思いこみ」といって、性別など人の属性に関して自分では気づかないうちのとなってしまう、偏った考え方やものの見方です。 なぜ、私たちは知らず知らずのうちに偏見や思い込みをもってしまうのか、アンコンシャス・バイアスを取り除くためにできることは何かを紹介します。
 今企業に求められる 「ビジネスと人権」 への対応	商工 L 36分 S 14分 2023	企業が「ビジネスと人権」に関する取り組みを進めるにあたり、参考となる情報をドラマやCG、ナビゲーターによる解説などで分かりやすく紹介しています。ロング版とショート版が収納されています。 企画：法務省人権擁護局、(公)人権教育啓発推進センター
介護離職を乗り越える ～ある企業の 取り組みに学ぶ～	商工 25分 2020	介護に関わる男性が増えており、今後も着実に増えていくことが予想され、男女を問わず企業における大きな課題となっています。 このDVDでは、介護休暇などの対応を考え始めた中小企業の具体例が紹介されています。ドキュメンタリーとドラマを通して、介護や働き方改革を考える一作です。
 カスタマーハラスメント① 企業に求められる カスタマー ハラスメント対策	商工 34分 2024	パソコン修理店の店頭を舞台にした事例ドラマで展開。普通のお客にカスタマーハラのスイッチが入る場面などから、カスタハラとは何か、現場でどのように対応するべきかなどを学ぶ教材です。 【主な内容】 カスタハラ の定義と判断ポイント/現場でのクレーム初期対応/ 不当クレームへの対応/取引先から下請けへのカスタハラ (BtoB)
考えよう！ハラスメントvol. 1 「マタニティ ハラスメント」 ～女性が安心して働ける 職場環境に～	商工 25分 2020	厚生労働省調査でも20%の女性が職場でマタハラを受けているという実態が明らかになっていた。マタハラと言動と対応、さらには具体的な防止対策についてイラストやデータも用いて解説されています。 ①マタハラとは ②妊娠で降格は違法 ③妊娠の報告を受けた時 ④少ない女性管理職 ⑤パタニティハラスメント ⑥具体的な防止対策

DVD解説

【テーマ：職場】

題 名	保管	概 要
考えよう！ハラスメントvol. 3 「セクシャル ハラスメント」	商工 23分 2020	セクハラに関するトラブルや相談は一向に減りません。なぜセクハラが起きるのか、どうすればなくせるのかを今一度しっかりと考えてみるのが大切です。 被害者にも加害者にもならないためにこうしたことを伝えている教材です。 ①セクハラとは ②現状と事例 ③被害を受けたとき ④相談を受けたとき ⑤事業主の義務
考えよう！ハラスメントvol. 4 「パワハラを学ぶ」 ～基礎から防止対策まで～	商工 25分 2020	全国の労働局に寄せられるパワハラの相談も7万件を超えて毎年増え続けています。『パワハラを学ぶ』では、パワハラの被害や同僚から相談を受けた時の対応、相手のモチベーションをアップさせる指導法等についてイラストやデータを豊富に盛り込んでわかりやすく解説しています。 ①パワハラとは ②パワハラの背景 ③正しい指導法 ④被害を受けたとき ⑤相談を受けたとき ⑥防止対策
考えよう！ハラスメントvol. 5 「メンタルヘルス」 セルフケア&ラインケア	商工 21分 2018	多様な働き方が進む中で、ハラスメントや長時間労働などのストレスによってメンタルヘルス不調になる人が増えています。うつ病などで苦しんでいる人は100万人を超えているといわれています。 『メンタルヘルス』では、セルフケアを中心にラインケア、ストレスの基礎知識、ストレスコーピング、職場のメンタルヘルス対策等について、イラストやデータを豊富に盛り込んでわかりやすく解説しています。 【CONTENTS】 ①自分の変化に気づく～セルフケア～ ストレスの原因／ストレスコーピング（対処法）／ リフレーミング（発想の転換）等 ②部下の変化に気づく～ラインケア～ 行動の変化／管理監督者の役割 等 ③ストレスチェックと組織の取り組み 課題と展望／メンタルヘルス対策 等 ④防止対策
企業活動に人権的視点を ～CSRで会社が変わる・ 社会が変わる～	商工 人権 103分 2018	CSR（企業の社会的責任）や人権課題に積極的に取り組んでいる企業の活動をまとめたDVDです。 経営者や従業員などにおける実際の取り組みの様子や、地域の人々の声などを紹介します。 事例1：障がい者雇用 事例2：高齢者雇用 事例3：ワーク・ライフ・バランス 事例4：継続的な震災復興支援 事例5：人権に関する社会貢献
企業活動に人権的視点を② ～会社や地域の課題を 解決するために～	商工 人権 96分 2019	経済活動のグローバル化や技術革新などにより、企業が社会に与える影響はますます大きくなっています。これに伴い、地球環境への関心が広がり、国際的な人権意識の高まりなど、企業が果たすべき社会的責任・CSRが問われる時代になってきました。 企業は、顧客、取引先、株主、地域社会、従業員など、実に様々な人々と関わりながら活動をしています。多くの人から支えられている企業であるからこそ、これらの人々に誠実に対応していく必要があります。 このDVDでは、どのように取り組むことが企業内外の人のためになり、地域や環境のためにもなるのか、先進的な5つの取組事例を紹介しています。

DVD解説

【テーマ：職場】

題 名	保管	概 要
気づいて一歩ふみだすための 人権シリーズ⑤ お互いの本当が伝わる時 ー障害者ー	商工 24分 2018	障害者差別解消法が改正され、平成30年4月1日以降、民間企業ではしょうがいのある人の法定雇用率2.2%以上が義務化されました。各企業・事業所がしょうがいのある人の雇用を進めていく中で、しょうがいのある人を意図せず傷つけたり、対応にとまどったりすることを防ぐため、企業内研修で必要な配慮やしょうがいのある人との心のバリアを取り除くヒントとなる内容が具体的事例として、盛り込まれています。 ①見えない人(視覚障害のある人)に対する配慮とは ②車椅子の人への配慮 ③発達障害のある人とのコミュニケーション ④障害には医学モデルと社会モデルがあること
「元気な職場をつくる メンタルヘルス」 第1巻 管理職による メンタルヘルス(字幕)	商工 20分 2017	上司と部下の円滑なコミュニケーションはとても大切なものです。このDVDは、部下からの業務報告を受ける際の管理職の対応の場面で、上司による傾聴技法をわかりやすく解説しています。
「元気な職場をつくる メンタルヘルス」 第2巻 ストレスー日決算主義の セルフケア(字幕)	商工 20分 2017	セルフケアの面で大切なことのひとつに、“ストレスを溜めない”ことがあります。“ストレスー日決算”を一日の生活の中でどのようにしていくかを説くDVDです。
「元気な職場をつくる メンタルヘルス」 第3巻 こうすればできる！ 職場復帰	商工 21分 2016	うつ病にかかった職員が、復職してから再発するまでをドラマ化したものです。本人、上司、部下それぞれの視点から「復職」を見ることができるため、職場復帰についての研修にも適しています。
元気な職場をつくる メンタルヘルス5 1. 自分の健康は 自分で守る！	商工 25分 2015	セルフケアのポイントは1. ストレス、メンタルヘルスに対して正しく理解する2. ストレスに気づく3. ストレスに対処するの3点です。「職業性ストレスモデル」に沿って事例ドラマを分析。「仕事のストレス要因」「仕事以外のストレス要因」「個人の要因」「緩衝要因」を正しく理解し、ストレスへの気づき、それぞれの対処方法を解説していきます。 【主な内容】 ・事例ドラマ ・セルフケアとは ・職業性ストレスモデルの解説 ・ストレスへの気づき ・ストレスの対処 など
公正採用選考のころ	商工 25分 2009	結婚相手の有無、実家からの通勤かなどを場当たりに尋ねる社長。動揺から不採用となった2人の男女が、その時の面接官と再会することから物語が展開します。初めは誤りに気づかなかった面接官が、2人の話に耳を傾けるに従って2人の心の内を理解できるようになり、面接の改善に取り組みます。評価項目や履歴書・応募書類などの検討と社長も含めた模擬面接をしようと社長を説得する部下たち。そして、その願いがぐいに認められます。企業イメージが、面接によってもすぐ広がる時代となったことも取り上げられています。



DVD解説

【テーマ：職場】

題 名	保管	概 要
こころに咲く花	商工 虎姫 35分 2008	職場でのいじめに心を痛める主人公。一方、息子がいじめにあっていることには気づきません。力づくで相手を上回れば問題が解決するのではなく、相手を思いやる一人ひとりの豊かな心が重要であることに気づいた主人公は、いじめの解決に向けて行動を起こします。現在いじめは、学校や家庭、子どもの世界にとどまらず、地域や職場など大人の世界でも起こっており、その根は同じであることを訴えています。いじめが起こったとき、傍観者ではなく勇気を持って一歩を踏み出せば解決につながることを、情感豊かに描いています。
心のケアと人権 ～職場編～	商工 22分 2012	中堅サラリーマンの佐伯は、配置転換後にストレスと仕事の過重により欠勤がちとなる。服装も乱れ、表情も暗くなり、業務の効率も悪くなりました。上司の鈴木は、叱責したり励ましたりして業務を進行させようとするが、状況は悪くなる一方です。ある日、職場でトラブルを起こした佐伯は病院に行くことになり、うつ病と診断されました。それでも、周囲は「さぼり」とか、「仕事のできない言い訳」などと陰口を叩きます。今後の対処について悩む鈴木は、人事労務担当の課長と面談し、課内の問題点について話し合います。何でも話し合え、お互いに支え合う職場環境を作ることが大切だと悟った鈴木は、佐伯も含め、課内のミーティングを開きます。そこで、お互いに支え合う職場環境作りを目指すことを宣言します。
 言葉があるから・・・	人権 31分 2023	「人権」は日常の何気ない人と人との関係性の中にもあります。あからさまな差別表現でなくても、無自覚に相手の尊厳を傷つけている言動のことを指す「マイクロアグレッション（小さな攻撃性）」。その言動の背景には、国籍や人種、性別、性的指向など、特定の属性の人たちへの軽視や偏見が隠れていることがあります。自覚なく加害者にならないために…。属性にとらわれずに、ありのままのその人と向き合うことの大切さを、このドラマでは描いています。職場や家庭内で「人権」について話し合うきっかけとしてお役立てください。
プログラム4 「最新対処法 アンガーマネジメント」 セクハラ・パワハラ処方箋	商工 23分 2020	アンガーマネジメントとは、ハラスメントを防ぐための最新対処法です。最近、この研修を受ける企業幹部も増えています。どのように怒りをコントロールするかを具体的に示してくれます。このDVDでは、アンガーマネジメント研修会の様子を扱ったもので、大変わかりやすい内容となっています。
自他尊重の コミュニケーションと 職場の人権1 ハラスメントの視点から	商工 23分 2017	働きやすい職場環境をつくるには、社員それぞれがお互いの立場を理解し尊重し合い、適切にコミュニケーションをとっていくことが大切です。この教材は、職場の身近なコミュニケーション不全がハラスメントの問題につながっていくことをドラマ形式でわかりやすく伝え、どうすれば健全な職場環境を育てることができるか皆で考えていくための教材です。 事例1：上司と部下 事例2：女性と男性
自他尊重の コミュニケーションと 職場の人権2 相手の立場で考える	商工 23分 2014	職場で体験しがちな身近なエピソードを、それぞれの異なる立場の登場人物にスポットをあて、お互いを尊重するコミュニケーションの大切さを考えていく作品です。 4部構成 ①好意が重すぎるう！ ②理系って冷たい？ ③年上の部下、年下の上司 ④ワーク・ライフ・バランス

DVD解説

【テーマ：職場】

題 名	保管	概 要
職場の コミュニケーションスキル アンガーマネジメント 上手な怒りとの付き合い方	商工 23分 2022	「怒り」は、人間関係をギクシャクさせたり、ストレスの原因になるほど厄介な感情です。「怒り」との付き合い方を身に着けることで、職場のコミュニケーションの改善を目指す教材です。 【主な内容】 「怒り」は自分の大事なものが傷つけられているサイン 「怒り」の感情との付き合い方 大事なものを守る4つのステップ 自分の「怒り」のツボを知る 他
職場の人権 ～相手の気持ちを考える～	商工 27分 2014	立場や条件の異なる仲間と、互いの人権を尊重しながらより良い職場環境をつくるためにはどうすればよいか。この作品は、パワハラやセクハラ、コミュニケーション不足で起こるトラブルを防ぐために、「相手の気持ち」を理解することの重要性を説いています。 6部構成 ①派遣社員の気持ち 正社員の気持ち ②上司の気持ち 部下の気持ち ③女の気持ち 男の気持ち ④気持ちを想像する ⑤きもちを伝える ⑥ダイバーシティ
職場の日常から考える ～パワーハラスメント～	商工 28分 2012	この作品は、とある企業の人事部に飛び込んでくる様々な問題を、厚生労働省の報告書の内容を踏まえた4部構成によるドラマで描いています。 1. パワハラの生まれるところ 2. 見えない・気づかないパワハラ 3. 誰もがパワーを持っている 4. パワハラのない職場をめざして
「職場のハラスメント再点検 あなたの理解で 大丈夫ですか？」 第1巻 パワーハラスメント編 「そんなつもりではなかった」 では済まされない	商工 27分 2019	職場のハラスメント問題で一たび事件が起こると、加害者（行為者）たちは「そんなつもりではなかった」と言います。こうした発言から、加害者たちはハラスメント問題の本質を理解していないために、ハラスメント行為に至ったことが分かります。 このシリーズではそうした人たちの理解促進のため、加害者の目線を取り入れて事例を展開しています。また被害者の訴えも見せることで、加害者との意識の差を再確認することができる教材です。 事例1：ハイパフォーマー上司 ・具体性のない叱責 ・酒席での反省会 ・パワハラを起こしやすい人の特徴 事例2：事なかれ上司 ・部下を褒め、判断をしない上司 ・ミスは任せられた部下のせい？ ・部下を上手に褒める方法 事例3：パワハラを訴えられた上司 ・パワハラのチェックポイント

DVD解説

【テーマ：職場】

題 名	保管	概 要
「職場のハラスメント再点検 あなたの理解で 大丈夫ですか？」 第2巻 セクシャルハラスメント編 「決めるのはあなたではない」	商工 25分 2019	【主な内容】 ・セクハラของ ジャッジポイント ・女性の部下を育てたい男性上司 ・写真を社外に送信する新人 ・女性同士のセクハラ ・アンコンシャス・バイアスによるセクハラ ・擬似恋愛型セクハラ ・マタハラ型セクハラ ・LGBTへのセクハラ
 職場のパワハラ対策シリーズ ②パワハラ対策 作業現場基礎編	商工 L 36分 S 20分 2022	パワハラの定義の3つの要素と6種型を紐解きながら、典型事例と判断に迷いがちな作業現場の事例を見ていきます。 その言動のどこが、そして、なぜパワハラなのかを考える教材です。 (ロング版：8事例 ショート版：4事例)
人権のヒント 職場編 気づきのための エピソード集	商工 22分 2013	ごく普通の会社員の日常を描きながら、日頃は気づかない「人権のヒント」を探り、職場のなかで私たちが考えるべき人権問題について提起しています。 8部構成 ①「男女の役割」 ②「セクシュアル・ハラスメント」 ③「パワー・ハラスメント」 ④「双方向のコミュニケーションがつくるもの」 ⑤「アサーティブな主張」 ⑥「障がい者との共生」 ⑦「出自で差別」 ⑧「ダイバーシティの尊重」
新・人権入門	商工 25分 2016	企業の人事担当者から取材した実際の出来事を16のショートドラマとして構成し、わかりやすく解説しています。視聴者が今見たドラマには一体どんな人権問題が含まれているのでしょうか？もしくはいないのでしょうか？自分がそのシーンに遭遇したら…？ 視聴者とドラマ出演者が学び、悩み、考えることができる教材です。
その人権問題 わたしならどうする？ 会社編	商工 45分 2016	様々な人権問題を通して、もしも登場人物の立場になったら、自分はどう行動するのかを考える視聴者参加型の教材です。 ・部長がセクハラ、部下が被害者 ・部下を注意したらセクハラと言われて ・鬱の社員を守るか、関わらないか迷う課長 ・部下がADHD、チームから外してとの要望が ・HIV陽性の部下の人権を守るために

DVD解説

【テーマ：職場】

題 名	保管	概 要
それぞれの立場 それぞれのきもち ～職場のダイバーシティと 人権～	商工 28分 2012	一連のドラマの中で、日常の職場で起こりそうな出来事を取り上げます。年代や経験、価値観の異なるメンバーそれぞれがどのような思いを持っているのかを描き、コミュニケーションの重要性やダイバーシティの考えに沿って、問題解決のヒントを示していきます。 また、ダイバーシティを理解するヒントとなる「ユニバーサルデザイン」にも触れ、ダイバーシティの理念をわかりやすく学べる人権啓発教材です。7つの場面から構成されています。 ①働く女性たち ～仕事と家庭の間で～ ②上司と部下 ～思い込みが生むすれ違い～ ③こころの健康と周囲の気づき ～職場のメンタルヘルス～ ④働き方と働きがい ～仕事のモチベーション～ ⑤仲間への思いやり ～相手の気持ちを想像する～ ⑥ユニバーサルデザインが教えてくれること ～仲間の多様さを知る～ ⑦職場のダイバーシティ ～多様な仲間を受け容れる～
多様性を尊重した職場の コミュニケーションと 人権Ⅱ	商工 25分 2015	外国人社員や障がいのある社員の増加等、あらゆる場面で職場の多様化が進む現代社会。企業で働くメンバーが、相手の“多様性”（個）に目を向け、それを尊重するコミュニケーションをとることが必要となってきました。相手の価値観や想いに目を向け、それを意識することで円滑で働きがいのある職場になるのです。 企業の多様化が原因で発生する人権課題とその解決のヒントを分かりやすく描くドラマ教材です。
誰もがその人らしく ～LGBT～ (字幕・副音声)	人権 20分 2017	「LGBT（エル・シー・ビー・ティ）」という言葉聞いたことがありますか？LGBTの人たちに対する社会の偏見はまだまだ強いのが現状です。LGBTは、他人事ではなく、誰もが自分らしく生きることを考えていくうえで、全ての人々に関わりのあることではないでしょうか。 多様な性について知る、理解することが、だれもが生きやすい社会を作る一歩になるのではないのでしょうか。
男女共同参画時代の セクシャル・ハラスメント 1. セクシャル・ハラスメント の対策事例	商工 22分 2011	職場のセクシャル・ハラスメント対策の是非は、組織の姿勢にかかっています。組織としても行政としてもセクシャル・ハラスメント防止対策に取り組んでいる福井県武生市と、企業でありかつ教育機関でもある予備校・河合塾での対策を通して、セクシャル・ハラスメントの起きる原因や効果的な取り組み事例を見ていきます。対策のあり方から原因など本質について考える教材です。
男女共同参画時代の セクシャル・ハラスメント 2. セクシャル・ハラスメント の対策事例	商工 20分 2011	どんな言動がなぜセクシャル・ハラスメントになるのか、同じ事をしても許される人とそうでない人がいるのは何故なのか。判りにくいという声が依然多いのが、こうした部分です。 被害者を主体に考えなくてはならないという人権の考え方を判りやすく説明するほか、実際の職場で起こりがちな例で、その言動が何故セクシャル・ハラスメントに相当するのかを解き明かします。
小さな歩みを見つけよう ～職場の人権 気づきポイント集～	商工 24分 2022	このドラマの中では、人権啓発室のメンバーが社内外の取材をもとに8つの再現ドラマを作り、社内特設サイトで公開。社内のチャットツールを通して集まった感想コメントを受けて、多様な人権への気づきを探していきます。職場での働き方がますます多様になってきている今、“仲間とともに自分らしく働く”ためのヒントになれば…。

DVD解説

【テーマ：職場】

題 名	保管	概 要
なくそう！ 職場に潜む心の病 ～人権尊重の基本に 傾聴がある～ (字幕)	商工 24分 2017	職場での人権関係に悩む人は少なくありません。その背景として考えられるのが、従業員一人ひとりの仕事量の増加、スピード化、そして成果主義がストレスの源となっていることです。特に、職場の活力となるはずの30代が、上司と若手を繋ぐ世代であるが故に精神的、肉体的に追い込まれています。 そこでこの作品では、傾聴法を取り入れて働きやすい職場に変えていった3つの事例を紹介し、職場の人間関係を良くするためには、「いかに話せるか」よりの「いかに聞けるか（傾聴できるか）」の方が、重要であることを訴えます。 事例1：新入社員の男 事例2：女性が活躍できる職場へ 事例3：板ばさみになった課長
なぜ企業に人権啓発が 必要なのか	商工 22分 2015	企業にとっての人権啓発とは何なのでしょう？具体的な人権課題を並べてみましょう。頭では、差別や偏見なく、人権に配慮して行動しなければいけないと知っているとは思いますが、では、自分の日々の業務の中で、何ができるのでしょうか。 この教材は、人権啓発を考えるためのヒントを、企業を舞台に日常の会社生活の一コマを切り取ったわかりやすいドラマとして構成し、あらためて考えていただくための素材としてご活用いただけるよう製作しました。 チャプター1：ハラスメントに気づく① チャプター2：ハラスメントに気づく② チャプター3：しょうがい者と自然に チャプター4：外国人に学ぶ チャプター5：性の垣根を越えて チャプター6：適性と能力のみで採用されたい
 バースデイ	人権 37分 2023	性の在り方は多様で一人ひとりの人権に関わることであるため、性的少数者の存在や悩みに気づくことが大切です。 この作品を性的少数者について理解するきっかけとし、その多様性を認め、互いの人権を尊重することは、すべての人が自分らしく生きていける社会につながっていきます。そのような社会の実現をめざすことを目的とした人権啓発ドラマです。
フェアな会社で働きたい	商工 25分 2015	企業がさまざまなステークホルダーの人権を尊重することは、現代の企業にとって必須のことであり、またそのための社員教育も重要になっています。しかし、社員が、人権啓発について、具体的に自分のこととして捕らえることは難しいことでもあります。 人事部の新入社員の体験をドラマにして、公正な採用選考をはじめとする企業における人権のあり方について学ぶ教材として製作しました。 ・ハラスメントを生まない気づき ①セクシュアルハラスメント ・ハラスメントを生まない気づき ②パワーハラスメント ・その人自身を知る①外国人 ・その人自身を知る②しょうがい者 ・誰もが働きやすいために ・いつもフェア（公正）であることで 

DVD解説

【テーマ：職場】

題 名	保管	概 要
マタハラのない 職場づくりのために マタハラ防止の基礎知識	商工 30分 2018	マタハラ被害の多くは、法律や規則等を知らないことや、妊産婦の個性や体調などに関する無理解が原因で起きています。 この教材では、マタハラとなる事例の型と原因をベースに妊娠・出産・育児・介護等をめぐる法律や妊産婦の体調などについても解説と事例を交えて、分かり易く解説します。マタハラ対策にも対応しています。 【主な内容】 ①マタハラとは ②状態への嫌がらせ型 ③制度等への嫌がらせ型 ④マタハラが起きる原因 他
見過ごしていませんか 性的少数者(LGBT)への セクシュアルハラスメント	商工 29分 2020	性的少数者の割合は、3～10%存在すると言われています。もし、こうした社員から、上司として、同僚として相談を受けたらどうしますか？決してテレビや外国でのごときではありません。 2017年には男女雇用機会均等法のセクハラ指針が改正され、LGBTの人たちへのセクハラ防止が事業主の義務となりました。 身近で緊急に学ばなければならない課題をわかりやすく扱っています。
見てわかる改正均等法の セクハラ対策 セクハラ対策と管理職の役割 一部下の相談を受けるときー	商工 21分 2011	もしセクハラ「加害者」と「被害者」が自分の部下だったら、管理職はどうすれば良いのでしょうか。対応方法や相談の受け方の例をわかりやすく解説しています。 【主な内容】 ・セクハラ対策と管理職の役割 ・セクハラ被害を受けた部下からの相談の受け方 ・二次被害とは ・セクハラを防止するために
見て分かる パワーハラスメント対策 1. 気づこう！ パワーハラスメント	商工 22分 2010	ねちねちと部下を注意・指導する上司と嫌気がさして意欲喪失の部下。現代は人間関係が変化し、成果主義や能力主義によって様々なパワーハラスメントが起きやすくなっています。正規社員・パート・派遣従業員など複雑な会社組織、些細な言葉の行き違いや受け止め方の落差、プライバシーの侵害などがパワーハラスメントの背景にあります。 ここでは、パワーハラについての定義と6つの型を具体的な場面で描いており、専門家の分析・助言も挿入されます。一つの行為が部下への教育か、または熱血指導か単にしかっているだけか、あるいはパワーハラか。その土台にあるのは人間関係・信頼関係であり、普段からのコミュニケーションの重要さ・人間関係を努力で変えられることを訴えています。そして最後には改善策を示しています。この作品は管理職から非正規従業員までへのパワーハラ防止の基本となるDVDです。
見て分かる パワーハラスメント対策 2. 管理職が パワーハラ加害者にならないために	商工 25分 2010	従業員のモラル低下やメンタルヘルス不調、解職など、多くの問題はパワーハラとともに起こっていて、組織を相手取った裁判などに発展するケースもあります。パワーハラとは、上司と部下の間の個人的なめごとではなく、組織的な対応を求められる問題です。業務を進める上で、管理職から部下への指導・指示は不可欠で、そこでどのような言動がパワーハラとなり、どうすればパワーハラにならないように指導することができるのか。その点について、パワーハラによる訴訟・労災について、管理職のタイプ別（自己中心型・過干渉型・事なかれ型・無責任型）による事例を通してわかりやすく説明しています。 この作品には、管理職必須の知識が盛り込まれています。

DVD解説

【テーマ：職場】

題 名	保管	概 要
メンタルヘルスと人権	商工 虎姫 30分 2009	ある商品製造会社で働く会社員をモデルにした作品で、無遅刻無欠勤だった彼が、日々の過重な業務とパワハラによって疲れていきます。妻とのありふれた日々にも亀裂が生まれ、やがてうつ病へ、そして回復期から職場復帰まで。うつ病の彼を取り巻く人々、上司・同僚・家族と当事者本人の視点から考える問題提起型ドラマです。 メンタルヘルス（心の健康）ケアの重要性を気づかせてくれるDVDです。活き活きと働ける職場づくりを実現するためのセルフケアと職場のラインケア、また家族の関わり方を考えます。
許すな「えせ同和行為」 ～あなたの会社を 不当要求から守ろう～	商工 36分 2022	「えせ同和行為」とは、同和問題を口実にして、企業・個人や官公署などに不当な利益や義務のないことを求める行為を指します。 えせ同和行為は、同和問題に関する誤った認識を植え付け、偏見や差別を助長する要因となっており、同和問題の解決を阻害するものです。 えせ同和行為をはじめとする不当要求行為の主な事例をドラマ形式で具体的に紹介し、その心構えと対策を分かりやすく紹介しています。
 レインボーストーリーズ LGBTsと社会 ①職場 ～声に出さない ハラスメント～	商工 25分 2024	社会人が生活の中で多くの時間を過ごす職場、ここでは無自覚に発せられる言葉がLGBTs当事者を傷つけ、勤労意欲を低下させたり、メンタルヘルスを悪化させる原因にもなります。 そうしたハラスメントをはじめ、トランスジェンダーが直面する就職活動の困難やトイレ問題、情報管理の甘さから起こる無自覚なアウティング、制服規定や同姓パートナーを認める社内規定整備の必要性など、現場で起こりうる様々な事例を描き、その課題に取り組むためのヒントを示します。
ワーク・ライフ・バランス を知っていますか？ ～働くオトコたちの声～ 	人権 木之本 27分 2008	ワーク・ライフ・バランスという言葉を知っていますか？それは、「仕事」と「生活」を調和させるライフスタイルのこと。家庭や会社など私達の身近なところで、すでに様々な取り組みが始まっています。このDVDでは、ワーク・ライフ・バランス社会の実現をめざす企業や、仕事と家庭の理想的なバランスを実践する人々の姿をドキュメンタリータッチで紹介します。 【このDVDで紹介している企業・人々】 株式会社カミテ、未来工業株式会社、松下電器産業株式会社、株式会社東レ経営研究所 代表取締役社長、石川県健康福祉部 少子化対策監室 子ども政策課課長、メディカルケア虎ノ門 理事長・院長、NPO法人ファザーリング・ジャパン 代表理事（内閣府男女共同参画局 企画）
私の中の差別意識 部落差別問題から考える	人権 24分 2011	この作品では、ドキュメンタリーを通し、差別された人々の心の痛みを伝えつつ、どうすれば差別がなくなるのか考えるきっかけを提供します。そして、自らの差別意識に気づき、正しい知識や判断力を持つことの大切さを伝えます。 パート1：現代の部落差別の特徴のひとつは、インターネットでの悪質な書き込みなど、差別問題が見えにくくなっているということです。それゆえ、人々は差別問題に関して無関心になりつつあります。差別とは何か、考えてみましょう。 パート2：差別について深く考えず偏見を持ち続ける人々と、結婚差別に苦しむ女性のインタビューを通して、なぜ差別は残るのか考えてみましょう。 パート3：人権啓発に取り組む人々からの語りかけを通じ、あなたの中にある差別・偏見について考えてみましょう。