

種別	新番	題 名	テーマ	時間	制作年	購入年	主な内容
D V D	1	こころに咲く花(兵庫県人権啓発協会)	人権全般	35分	2008	2008	子どものいじめ、職場のいじめ、パワハラ、地域社会でのコミュニケーション不足から誤解や偏見をドラマ仕立てで考えます。
D V D	2	公正採用選考のこころ	公正採用選考	25分	2008	2009	採用選考における人権意識のあり方を考えるための素材として制作。 女性への偏見、年齢を問わない採用、部落差別問題など
D V D	4	インターネットと人権	ネットと人権	22分	2010	2010	インターネットに関して起こっている幾つかの人権侵害を取材し、事件の背景やインターネットの特性について考えていきます。
D V D	5	見てわ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	ハラスメント	22分		2010	主な内容○上司の言い分、部下の言い分 ○労働強化型パワハラ ○コミュニケーション不全型パワハラ ○上意下達型 ○公私混同型 ○性差別型 ○パワハラと指導のボーダーライン
D V D	6	見てわかるパワーハラスメント対策 2 管理職がパワハラ加害者にならないために	ハラスメント	25分		2010	主な内容○パワハラと訴訟・労災 ○自己中心型パワハラ ○過干渉型パワハラ ○事なかれ型パワハラ ○無責任型パワハラ ○パワハラにならない指導とは
D V D	8	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	ハラスメント	22分		2011	セクシャル・ハラスメントの起きる原因や効果的な対策事例
D V D	9	男女共同参画時代のセクシャルハラスメント2 ケースで考えるセクシャルハラスメント	ハラスメント	20分		2011	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分かりやすく説明。実際の職場で起こりがちな例で、その言動がなぜセクシャル・ハラスメントに相当するのかを解き明かします。
D V D	10	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	ハラスメント	21分		2011	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
D V D	11	心のケアと人権～職場編～	メンタルヘルス	22分	2011	2012	うつ病と診断された佐伯。周囲は「さぼり」とか「仕事のできない言い訳」などと陰口をたたきます。何でも話し合え、お互いに支えあう職場環境をつくるため、課内ミーティングを開きます。
D V D	12	職場の日常から考える～パワーハラスメント～	ハラスメント	28分	2012	2012	パワハラなのかそうでないのか。線引きが難しい事例を中心に描きます。 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目指して
D V D	13	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～	職場の人権	28分	2011	2012	①働く女性たち②上司と部下③こころの健康と周囲の気づき④働き方と働きがい ⑤仲間への思いやり⑥ユニバーサルデザインが教えてくれること⑦職場のダイバーシティ
D V D	14	人権のヒント～職場編～ 気づきのためのエピソード集	職場の人権	22分	2010	2013	「男女の役割」「セクシャルハラスメント」「パワーハラスメント」「双方向のコミュニケーション」「アサーティブな主張」「障がい者との共生」「出自で差別」「ダイバーシティの尊重」
D V D	15	メンタルヘルスと人権	メンタルヘルス	30分	2009	2013	【あらすじ】無遅刻無欠勤だった30代の塚が、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。回復期から職場復帰までの問題提起型ドラマです。
D V D	16	元気な職場をつくるメンタルヘルス5 第1巻 自分の健康は自分で守る！セルフケアとは	メンタルヘルス	25分	2013	2014	①事例ドラマ②セルフケアとは③職業性ストレスモデルの解説④ストレスへの気づき⑤ストレスへの対処
D V D	18	自他尊重のコミュニケーションと職場の人権2	コミュニケーション	23分	2013	2014	自分も相手も大切にコミュニケーションとは 「好意が重すぎるっ!」「理系って冷たい?」「年上の部下、年下の上司」「ワーク・ライフ・バランス」
D V D	19	職場の人権～相手の気持ちを考える～	職場の人権	27分	2008	2015	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気持ちを伝える受け取る ⑥ダイバーシティ

種別	新番	題 名	テーマ	時間	制作年	購入年	主な内容
D V D	20	多様性を尊重した職場のコミュニケーションと人権Ⅱ	コミュニケーション	25分	2015	2015	相手の価値観や想いに目をむけ、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。
D V D	21	なぜ企業に人権啓発が必要なのか	企業と人権	22分	2014	2015	人権啓発を考えるためにヒントを、企業を舞台に日常の会社生活を切り取ったドラマとして構成し、改めて考えていただくための素材として活用いただけるよう制作
D V D	22	新・人権入門	人権全般	25分	2014	2016	企業の人権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。視聴者が今見たドラマは一体どんな人権問題が含まれているのか？もしくはないのか？自分がそのシーンに遭遇したらどうするのか？視聴者とドラマの出演者が一緒に学び、悩み考えることのできる教材です。
D V D	23	その人権問題わたしならどうする？地域編	人権全般	36分		2017	障がい者－障害者施設建設反対の署名を迫る隣人と賛同したくない妻 ホームレス－ホームレスに退去してほしい隣人と、迷う夫 外国人－「外国人はルールを守らない」という隣人と、孤立している外国人が気になる妻 性同一性障害－性同一性障害の家庭教師に戸惑う妻と「問題ない」という夫 同和問題－妹の結婚相手が同和地区出身者、父を説得してほしいと頼まれる
D V D	24	その人権問題わたしならどうする？会社編	職場の人権	45分		2016	セクハラ－部長がセクハラ、部下が被害者 パワハラ－部下を注意したら、「それはパワハラです！」と言われて。 精神疾患－鬱の社員を守るか、関わらないようにするか迷う課長 発達性障害－部下はADHD、別の部下からチームから外してほしいと要望 HIV－HIV陽性の部下の人権を守るためにできることは何か
D V D	25	フェアな会社で働きたい	職場の人権	25分	2015	2016	主な内容①ハラスメントを生まない気づき(セクハラ・パワハラ)②その人自身を知る(外国人・障がい者)③誰もが働きやすいために④いつもフェアであること
D V D	26	元気な職場をつくるメンタルヘルス 1 第1巻 傾聴するコミュニケーション	メンタルヘルス	20分	2006	2017	管理職によるメンタルヘルス－傾聴するコミュニケーション－ ①傾聴の大切さと効用②傾聴技法のいろいろ③自殺について
D V D	27	元気な職場をつくるメンタルヘルス 1 第2巻 ストレス－日決算主義	メンタルヘルス	20分	2006	2017	ストレス－日決算主義のセルフケア ①ストレスの一日決算の大切さ②朝のストレス決算③昼のストレス決算④夜のストレス決算⑤休日のストレス決算⑥一日決算ができなかったら
D V D	28	元気な職場をつくるメンタルヘルス 1 第3巻 こうすればできる職場復帰	メンタルヘルス	21分	2006	2016	こうすればできる！職場復帰－受け入れる職場の心得－ 再発を防ぐために大切なことは？・うつ病の知識・組織としての取り組み・部署内のサポート
D V D	29	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	ハラスメント	23分	2013	2017	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分かりやすく伝え、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。
D V D	30	人権啓発は企業にどんな力をもたらすのか	企業と人権	25分	2017	2017	企業に働く人が人権の視点を取り入れて仕事に関わっていくことが、企業にどんな力をもたらすかということを、ドラマ形式で事例を取り上げながら考えていきます。
D V D	31	なくそう！職場に潜む心の病	メンタルヘルス	24分	2017	2017	職場の活力となる30代が、上司と若手を繋ぐ世代であるがゆえに、精神的・肉体的に追い込まれています。そこで、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
D V D	32	企業と人権～職場からつくる人権尊重社会～	企業と人権	40分	2018	2018 寄贈	①企業にとって人権とは②ハラスメント③LGBTIに対する差別と偏見④障害のある人に対する差別・偏見⑤外国人に対する差別・偏見⑥えせ同和行為
D V D	33	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～	企業と人権	103分	2015	2017 寄贈	事例①障害者雇用、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

種別	新番	題 名	テーマ	時間	制作年	購入年	主な内容
D V D	34	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—障害者—	障がい者	24分	2018	2018	①見えない人が見ている景色 ②本当を伝え合う ③弱みが強みに変わるとき ④医学モデル・社会モデル
D V D	35	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	ハラスメント	23分	2018	2018	①部下のパワーハラスメントを注意する②ほめ方がわからない③呼び捨て④人間関係の改善⑤パワハラ相談を受ける⑥適切な指導とは
D V D	36	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	ハラスメント	23分	2018	2018	①女性差別②個の侵害③服装を注意する④他者のセクハラを注意する⑤飲み会を断る⑥お酒の席での揶揄
D V D	37	考えよう！ハラスメントvol.2 L G B Tを知ろう	L G B T	20分	2016	2018	LGBTの人たちを取り巻く現状を理解し、職場や教育現場でどのように具体的に 取り組んでいけばよいのかを、イラストやデータ、事例などを豊富に盛り込んでわ かりやすく解説しています。
D V D	38	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	ハラスメント	30分	2017	2018	①マタハラとは②状態への嫌がらせ③制度等の利用へのいやがらせ ④マタハラが起きる原因
D V D	39	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	メンタルヘルス	21分	2018	2018	①自分の変化に気づく～セルフケア～ ②部下の変化に気づく～ラインケア～ ③ストレスチェックと組織の取り組み
D V D	40	「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。	ハラスメント	27分		2019	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
D V D	41	「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」	ハラスメント	25分		2019	・セクハラジャッジポイント ・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 他
D V D	42	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～	企業と人権	96分	2019	2019 寄贈	取組事例①ユニバーサルデザイン②ワーク・ライフ・バランス③外国人雇用④LG BTへの対応⑤地域社会への貢献(SDGsの実践) 解説 企業の社会的責任と人権
D V D	43	「部落の心を伝えたい」ビデオシリーズ 第32巻 ネット差別を許すな！！—川口泰司—	同和問題	28分	2019	2019	今、ネット空間を主戦場に部落差別が展開。差別情報の拡散、「部落地名総鑑」 公開など、「ネットを悪用した部落差別」の現実を解説します。 ○形を変えた部落差別—ネット上で部落／部落出身者が晒されます。 ○「寝た子」はネットで起こされる—無知・無理解。無関心な人ほど危ない！ネット 社会の危険性と構造を解き明かし、行政、企業でのネット対策を提起。 ○ピーカーの泥 人間の心の奥底にある偏見、差別を取り除く人権教育の必要性 を訴えます。
D V D	44	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～	ハラスメント	25分	2017	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 らかになっています。マタハラの言動と対応、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しています。 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
D V D	45	考えよう！ハラスメントvol.3 「セクシャルハラスメント」	ハラスメント	23分	2017	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

種別	新番	題 名	テーマ	時間	制作年	購入年	主な内容
D V D	46	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～	ハラスメント	25分	2017	2020	『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
D V D	47	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	コミュニケーション	23分	2015	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。最近は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。
D V D	48	介護離職を乗り越える ～ある企業の取り組みに学ぶ～	働き方改革	25分	2019	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。
D V D	49	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	L G B T	29分	2017	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？ テレビや外国のできごとではありません。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、こうした課題をわかりやすく扱っています。
D V D	50	つなが×なくす 一岡本工介ー 部落の心を伝えたいシリーズ番外編	同和問題	25分	2020	2021	岡本工介さんは、アメリカ先住民族や黒人への差別、日本における部落差別や障害者差別、それらの過酷な現実を体験する中でつかみ取った独自の実践を進めておられます。また、街づくりではタウンスペースWAKWAKの事務局長として地元のと和地区の街づくりにも取り組まれています。こうした実践の様子と講演会での話によって構成されています。
D V D	51	共に働くための合理的配慮	障がい者	24分	2019	2021	障害に関係なく、誰もが社会参加できる『共生社会』の実現を目指すため、合理的配慮について学んでゆく必要があります。特に障害別にその障害の特性と合理的配慮の具体例とを紹介していることや、障害者雇用に積極的に取り組んでおられる企業の合理的配慮の実践例を見ることで、合理的配慮の考え方や進め方の参考として深く学んでいくことができます。
D V D	52	許すな「えせ同和行為」	同和問題	36分		2022 寄贈	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わかりやすく紹介しています。
D V D	53	いわれなき誹謗中傷との闘い スマイリーキクチと考えるインターネットにおける人権	ネットと人権	20分	2021	2022	根拠のない誹謗中傷により、20年以上にもわたって大きな被害を受け、現在に至るまで誹謗中傷を受け続けながらも、誹謗中傷と闘い、乗り越えていく経験をお持ちのスマイリーキクチさんが出演し、ネットの誹謗中傷の現実と対策、そして、人権的な課題について、実際の事例をもとに考える教材です。
D V D	54	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	ハラスメント	L 36分 S 20分	2020	2022	この教材では、パワハラの定義の3つの要素と6類型を紐解きながら、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）
D V D	55	職場のコミュニケーション・スキル ①アンガーマネジメント 上手な怒りとの付き合い方	コミュニケーション	23分	2022	2022	「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 他

種別	新番	題 名	テーマ	時間	制作年	購入年	主な内容
D V D	56	小さな歩みを見つけよう～職場の人権 気づきポイント集～	職場の人権	24分	2021	2022	「障がい者」「外国人」「LGBTQ+」「働きがい」「ハラスメント」「働き方」「心理的安全」「部落差別」をテーマに、8つの再現ドラマで構成されています。職場での働き方がますます多様になっている現在、“仲間とともに自分らしく働く”ためのヒントになります。
D V D	57	今企業に求められる「ビジネスと人権」への対応	企業と人権	L 36分 S 14分		2023 寄贈	企業が「ビジネスと人権」に関する取組を進めるに当たり、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
D V D	58	アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）をなくそう	人権全般	33分	2022	2023	アンコンシャス・バイアスは、「無意識の偏見」「無意識の思い込み」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にとってしまう、偏った考え方やものの見方です。このビデオでは、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とは何かなど、そのポイントを紹介します。
D V D	59	レインボーストーリーズ L G B T s と社会 ①職場 ～声に出せないハラスメント～	L G B T	25分	2022	2024	職場では、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たりす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トティングなど、職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。
D V D	60	カスタマーハラスメント 第1巻 企業に求められるカスタマーハラスメント対策	ハラスメント	34分	2024	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スメントのスイッチが入る場面などから、カスハラとは何か、現場でどのように対応するべきかなどを学べる教材です。【主な内容】カスハラの実態と判断ポイント、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ハラ(BtoB) ※厚労省「カスハラ対策マニュアル」準拠。