

# 2018ビデオソフト 貸出のご案内 無料

～社内研修や学習会等にご利用ください～

- メンタルヘルス
- ハラスメント
- 安全衛生・健康管理
- コンプライアンス・危機管理
- ビジネスマナー  
など



労働相談情報センター・各事務所では、労働や人事労務に関するビデオソフトを無料で貸出しています。



東京都労働相談情報センター

労働相談情報センターでは、労働教育事業の一つとして労働法や労働問題の理解に役立つビデオを労働者・使用者・都民の皆様に無料で貸出しを行っています。

<貸出対象>

- ①個人の方・・・都内に在住・在勤の方
- ②事業所、労働組合等の団体・・・所在地が都内にある団体等

## ご利用の流れとお願い

### 1. ビデオソフトを選ぶ

当パンフレット或いはホームページ「TOKYOはたらくネット(ビデオソフトのご案内)」からご希望のビデオソフト(DVD、VHS)をお選びください。

### 2. 希望するビデオソフトを保有する事務所に電話で予約する

貸出日より1か月前から予約可能です。(事前予約必須)

### 3. 予約した事務所に来所して借りる

受付時間は午前9時～午後5時です(午後0時～1時、土・日・祝日を除く)。貸出期間は7日間です(貸出日・返却日含む)。

一度の貸出で4セットまで貸出可能です。

貸出の際は、氏名(団体名称等)及び住所地を確認できるもののご提示或いは名刺をいただきます。

### 4. ビデオソフトを視聴する

営利目的でのご利用はご遠慮ください。

DVDはDVDプレーヤーで視聴してください。パソコンで再生される場合は、DVD再生ソフトによっては正常に動作しない場合があります。

### 5. 貸出を受けた事務所に来所して返却する

郵送による返却は受付けておりません。

貸出を受けたビデオソフトの紛失や破損等で利用が困難になった場合は、弁償していただくことがあります。

返却が遅滞した場合、その後の貸出予約を停止することがあります。

# TOKYOはたらくネット

東京都労働相談情報センター

<http://www.hataraku.metro.tokyo.jp/soudan-c/center/>



# 目次

## ビデオソフト一覧表

掲載ページ

|            |                    |       |
|------------|--------------------|-------|
| <b>A</b>   | 労働組合               | 2ページ  |
| <b>B</b>   | 人事労務・経営            | 4ページ  |
| <b>C</b>   | 男女平等・ポジティブアクション    | 10ページ |
| <b>D</b>   | ハラスメント             | 13ページ |
| <b>E</b>   | パート・派遣・契約社員        | 21ページ |
| <b>F</b>   | 労働時間               | 22ページ |
| <b>G</b>   | 安全衛生・健康管理          | 24ページ |
| <b>H</b>   | メンタルヘルス            | 28ページ |
| <b>I</b>   | コンプライアンス・危機管理      | 35ページ |
| <b>J</b>   | ビジネスマナー・接遇【新入社員向け】 | 39ページ |
| <b>K</b>   | 人材開発・OJT           | 42ページ |
| <b>L</b>   | 自己啓発               | 45ページ |
| <b>M</b>   | 公正採用・人権啓発          | 48ページ |
| <b>N</b>   | その他                | 60ページ |
| <b>New</b> | 2018 新着案内          | 63ページ |

**注1** 「題名」欄にある（ ）内の表示はビデオソフトを保有する所です。

全 所……労働相談情報センター及び5事務所

飯田橋……労働相談情報センター

大 崎……大崎事務所

池 袋……池袋事務所

亀 戸……亀戸事務所

国分寺……国分寺事務所

八王子……八王子事務所

**注2** 「分類番号」欄にある（ ）はその作品の制作年を、〔 〕はビデオソフトを配備した年を表します。

**注3** VHS、DVDとも古いものが多く、画像音声の乱れがあるものや、デッキによっては再生できない場合があります。

| 分類番号                  | 題名   | 内容   | 主な対象  |
|-----------------------|--|--|-------|
| A-1<br>(’91年)<br>VHS版 | 今日からあなたも組合員<br>(改訂新版)<br><br>(飯田橋・大崎・池袋・国分寺・八王子) | 期待を胸に会社や工場の門をくぐってからもうどれほどたちましたでしょうか。労働組合が新しい組合員におくる歓迎の言葉。静止画ビデオ<br><br>(時間9分)                | 新入組合員 |
| A-2<br>(’91年)<br>VHS版 | すばらしきもの労働者<br>(改訂新版)<br><br>(飯田橋・大崎・池袋・国分寺・八王子)  | すばらしきものがこの地上にいる。雲の上をどんな鳥よりも早くとぶ翼をもっている。一すばらしきものとは労働者である。静止画ビデオ<br><br>(時間10分)                | 新入組合員 |
| A-3<br>(’91年)<br>VHS版 | 労働組合のABC<br>(改訂新版)<br><br>(飯田橋・大崎・池袋・国分寺・八王子)    | 「ああちょっとA子さん、あんた職場集会にでてくれるんだろう」このような会話を通じてユニオンショップ、組合の組織、役割などが解明されてゆく。静止画ビデオ<br><br>(時間12分)   | 新入組合員 |
| A-4<br>(’91年)<br>VHS版 | 労働組合があればこそ<br>(改訂新版)<br><br>(全所)                 | あってあたりまえのようにみえる労働組合、しかし労働組合がなかったら賃金や労働時間・休日・休暇・母性保護の問題はどうなるのだろうか。静止画ビデオ<br><br>(時間14分)       | 新入組合員 |
| A-5<br>(’91年)<br>VHS版 | 労働組合の任務と活動<br>(改訂新版)<br><br>(全所)                 | 職場の要求を土台にしてハツラツとした労働組合をつくっていくにはどうしたらいいのだろうか。その基礎知識を説きあかしている。静止画ビデオ<br><br>(時間15分)            | 労働者   |
| A-6<br>(’92年)<br>VHS版 | 労働組合の生いたちと私たちの権利<br>(改訂新版)<br><br>(全所)           | 私たちは働きたいと思えば憲法や労働組合法などによって人間らしく働くことが保障されている。この世に労働者が初めてあらわれた頃の状況は…。静止画ビデオ<br><br>(時間17分)     | 新入組合員 |
| A-7<br>(’89年)<br>VHS版 | かちとった権利～労働基本権のはなし～<br><br>(飯田橋・国分寺)              | 日本でもイギリスにおとらぬきびしい状況のなかで、先輩たちは闘いつづけ、いま私たちは団結権、団体交渉権、ストライキ権などの権利を手に入れている。静止画ビデオ<br><br>(時間14分) | 労働者   |

| 分類番号                   | 題名   | 内容  | 主な対象             |
|------------------------|--|---|------------------|
| A-8<br>(‘89年)<br>VHS版  | 労働協約と<br>労働者<br>～あなたを守る<br>くらしの砦～<br>(改訂新版)<br><br>(飯田橋・池袋・亀戸・<br>国分寺・八王子) | ヒロ子さんは通勤に2時間もかかる配転先をことわれないかと考えてしまう。ヒロ子さんの目を通して労働協約がいかに組合員の生活と権利に深く関わっているかを説く。静止画ビデオ<br><br>(時間14分)  | 労働者              |
| A-9<br>(‘92年)<br>VHS版  | What’s<br>ユニオン<br>～労働組合と私<br>たち～<br><br>(飯田橋・大崎・池袋・<br>国分寺・八王子)            | 新しく職場の仲間になった人達に、労働組合とは何か、仲間の団結とはどういうことかを考えてもらう内容です。新入歓迎会に最適の作品です。<br><br>(時間17分)  | 新入<br>組合員        |
| A-10<br>(‘07年)<br>DVD版 | 組合の力があれば／What’s<br>UNION?<br><br>(飯田橋)                                     | (1) 働き盛り 30代の4人が抱える、それぞれの職場の問題<br>その解決に向けて労働組合が動き出した！<br>(2) 職場・地域・社会を変えるのはあなたの一歩から<br>“労働組合の今”を伝える新しいユニオンガイド<br><br>(時間 (1) 16分、(2) 15分) | 労働者<br>新入<br>組合員 |

| 分類番号                  | 題名  | 内容   | 主な対象 |
|-----------------------|---|--|------|
| B-1<br>(’87年)<br>VHS版 | <b>楠田丘の人事<br/>考課のポイント<br/>Q&amp;A集</b><br><br>(飯田橋・亀戸・<br>国分寺・八王子)      | 外部条件・内部条件・本人条件をどうとらえるか、判断力と企画力のちがひ、協調性と責任性のちがひなどを事例を紹介しながら分かり易く解説する。全3巻<br>(1) 成績考課のポイント<br>(2) 能力考課のポイント<br>(3) 情意考課のポイント<br><br>(時間各25分)   | 管理者  |
| B-2<br>(’91年)<br>VHS版 | <b>人事考課と<br/>マネジメント<br/>～そのしくみと<br/>役割～</b><br><br>(飯田橋・亀戸・<br>国分寺・八王子) | 社員の公正な処遇を行うための人事考課も、最近では社員の能力と適性を把握し、今後の育成のための能力開発に重点がおかれるようになってきた。人事考課に必須のノウハウをプログラムしている。<br><br>(時間35分)  | 管理者  |
| B-3<br>(’92年)<br>VHS版 | <b>楠田丘の複線型<br/>昇進制度実務<br/>セミナー</b><br><br>(飯田橋・国分寺・<br>八王子)             | 日本型人事考課の歴史を理解すると同時に、これからの昇進制度、賃金について、管理職・専門職・専任職の位置付けを中心に育成プログラム、人事考課とアセスメントの関係、生涯労働の問題等について、解説したもの。全4巻<br>(1) 新しい流れ・加点主義人事とは<br>(2) 複線型昇進制度とは<br>(3) アセスメントとは<br>(4) 複線型昇進制度の要件<br><br>(時間各30分) | 管理者  |
| B-4<br>(’95年)<br>VHS版 | <b>65歳まで現役<br/>～企業の対応と<br/>環境づくり～</b><br><br>(飯田橋)                      | 今後日本社会は、急速に高齢化が進むと言われている。それに対し企業はどのように対応していくのがよいのか？高齢者が働きやすい環境づくりをポイントに、具体的な事例をあげて説明。また、国が行っている各種奨励金等も紹介する。<br><br>(時間21分)   | 使用者  |

| 分類番号                  | 題名   | 内容   | 主な対象 |
|-----------------------|--|--|------|
| B-5<br>(‘96年)<br>VHS版 | <b>人事・人材開発のすべて</b><br>(飯田橋)                | いま企業に必要なのは経営戦略と密接に結びついた、本当に必要な人材を育てる仕組みづくりである。人材育成、考課・評価、賃金などの必須知識から一人ひとりの個性を伸ばし、企業の競争力を高める方法まで詳細に解説する。全7巻<br>(1) 人事・人材開発の基本<br>(2) 経営人事と要員計画<br>(3) キャリア開発と人材育成<br>(4) 賃金・給与のしくみ<br>(5) 人事考課の進め方<br>(6) 新しい福利厚生<br>(7) 人事の法律常識<br><br>(時間 (1) (2) 各30分、(3) (5) 各25分、<br>(4) (6) 各40分、(7) 35分) | 使用者  |
| B-6<br>(‘96年)<br>VHS版 | <b>管理者のための面談の実際</b><br>(飯田橋)               | 業績目標管理や年俸制の導入によって部下との面談の能力は管理者の必須条件である。目標設定のための「開発的面談」、部下のモチベーションアップのための「カウンセリング的面談」、業績評価のための「評価的面談」に分けて解説し、面談のポイントについて紹介する。全3巻<br>(1) 面談の種類と開発的面談の実際<br>(2) カウンセリング的面談の実際<br>(3) 評価的面談の実際<br><br>(時間各20分)   | 管理者  |
| B-7<br>(‘98年)<br>VHS版 | <b>稼げる人材をつくる年俸制導入の進め方</b><br>(飯田橋・国分寺・八王子) | 職能資格制度など旧来の人事制度の限界がみえてきたいま、会社の将来を支えるコア人材を確保し、活用できる実力主義の人事制度が求められている。年俸制導入前に検討すべき点、円滑に導入・運用を進めるためのノウハウ等について解説する。全3巻<br>(1) いまなぜ年俸制なのか<br>(2) 制度をどう設計するか<br>(3) 円滑な導入の進め方<br><br>(時間各25分)  | 使用者  |
| B-8<br>(‘99年)<br>VHS版 | <b>管理者のための職場の法律常識</b><br>(飯田橋・亀戸・国分寺・八王子)  | 部下を直接マネジメントする管理者にとって労働法の知識は業務を円滑に進める上で欠かせない。労働法の中から労働時間・年休・パートなどの6分野を選び再現ドラマを題材に、法律の基本・実践的なノウハウについて解説する。全2巻<br>(1) 労働時間・年休・業務命令編<br>(2) 労使慣行・パートタイマー・退職願編<br><br>(時間各30分)  | 管理者  |

| 分類番号   | 題名  | 内容   | 主な対象       |
|--|---|--|------------|
| B-10<br>(‘00年)<br>VHS版<br>(‘10年)<br>DVD版<br>(‘12年)<br>DVD版 | <b>見てわかる<br/>労働法</b><br><br>(亀戸) (VHS)<br><br>(飯田橋・国分寺・<br>八王子) (DVD)<br><br>(大崎) (DVD) | 裁量労働制の拡大、雇用契約や解雇にまつわる問題などに的確に対応するには、労働法の知識が不可欠である。労働基準法を中心に、必要知識をわかりやすく解説する。全8巻<br>(1) 労働法の基本<br>(2) 募集・採用<br>(3) 賃金<br>(4) 労働時間①<br>(5) 労働時間②<br>(6) 人事<br>(7) 安全・衛生<br>(8) 退職・解雇<br><br>(時間各30分) | 労働者<br>使用者 |
| B-11<br>(‘00年)<br>VHS版<br>(‘12年)<br>DVD版                   | <b>見てわかる<br/>育児・介護<br/>休業法</b><br><br>(亀戸) (VHS)<br><br>(八王子) (DVD)                     | 育児・介護休業法をわかりやすく解説する。全2巻<br>(1) 育児休業<br>(2) 介護休業<br><br>(時間各30分)  | 管理者        |
| B-13<br>(‘02年)<br>VHS版                                     | <b>部下を持つ人の<br/>職場の法律</b><br><br>(飯田橋・池袋・<br>八王子)  | 職場の法律関係の基礎、労働時間、年次有給休暇、派遣社員・パートタイマーの法律等、管理者としてぜひ知っておきたい合計8つのテーマを選び、コンパクトに解説する。全2巻<br>(1) 職場の法律関係の基礎等<br>(2) 管理者の権限と義務等<br><br>(時間各30分)   | 管理者        |
| B-14<br>(‘05年)<br>VHS版                                     | <b>雇用延長！<br/>65歳定年か<br/>再雇用か</b><br><br>(飯田橋・八王子)                                       | 高齢者雇用安定法の改正、65歳まで雇用を確保する義務、雇用確保設置のポイントや公的制度を活用した再雇用後の賃金モデルケース、継続雇用の実際などを解説する。全2巻<br>(1) どこがポイント？改正高齢者雇用安定法<br>(2) どうする？継続雇用制度の導入と対策<br><br>(時間 (1) 23分、(2) 27分)                                    | 管理者        |



| 分類番号                   | 題名  | 内容   | 主な対象       |
|------------------------|---|--|------------|
| B-15<br>(‘05年)<br>VHS版 | Working with<br>Japanese<br>(英語版)<br><br>(大崎)             | 在外・在日を問わない日系、外資系企業内の外国人スタッフや、海外で働く日本人ビジネス人を対象に、「気持ちよく働き、同じゴールを目指す」ためのヒントを「インターアクション」というコミュニケーションスキルを切り口にドラマ仕立てで解説する。全2巻<br><br>(時間各25分)  | 使用者<br>労働者 |
| B-16<br>(‘05年)<br>DVD版 | トラブル回避の<br>ための法律知識<br>シリーズ<br><br>(亀戸・国分寺)                | 企業のリスクマネジメントは現場のコンプライアンス体制の確立から。今企業が直面している労働問題を法律面から取り上げ、ケーススタディの形式で紹介。全10巻<br>(1) なぜ、今、リスクマネジメントが求められるのか？<br>(2) 「労働時間」<br>(3) 「休日・休暇」<br>(4) 「残業削減対策」<br>(5) 「パート・契約社員」<br>(6) 「服務規律・懲戒」<br>(7) 「退職・解雇」<br>(8) 「セクハラ」<br>(9) 「個人情報」<br>(10) 「メンタルヘルス」<br><br>(時間各巻20分～40分) | 使用者        |
| B-17<br>(‘15年)<br>DVD版 | 知らないと損する<br>労働法<br>バイト先のトラ<br>ブル！その時ど<br>うする？<br><br>(全所) | 大学生がアルバイト先で遭遇する具体的なトラブル事例をドラマ仕立てでわかりやすく解説。労働法で定められたルールや、問題への対応方法について学ぶ。<br>(1) こんなはずじゃなかった<br>[労働契約編]<br>(2) 残業代が出ない？<br>[残業・割増賃金編]<br>(3) 辞めさせてくれない<br>[退職できない編]<br><br>(時間各5～6分)   | 学生<br>労働者  |
| B-18<br>(‘15年)<br>DVD版 | がん治療と仕事の<br>両立<br>～もしも、職場<br>の誰かががんに<br>なったら～<br><br>(全所) | 2人に1人ががんと診断される時代。現役世代にも多くのがん患者が存在する。上司や同僚、そしてあなた自身ががんになったその時、職場ではどのように対応すれば良いのか。がん患者の治療と仕事の両立について、感じ、考えるための企業内研修用教材<br><br>(時間30分)   | 労働者<br>使用者 |

| 分類番号                  | 題名  | 内容  | 主な対象      |
|-----------------------|---|---|-----------|
| B-19<br>(16年)<br>DVD版 | 知らないと損する労働法Ⅱ<br>バイトの悩み<br>“解笑”セミナー<br><br>(全所)      | 大学生がアルバイト先で遭遇する具体的なトラブルについて、飲食店、塾講師、コンビニでの事例をコント仕立てで再現。労働法で定められたルールや、問題への対応方法を専門家が解説する。<br>(1) 無理なシフトを頼まれたら<br>[シフトの強制・解雇編]<br>(2) キャンペーンのノルマが…<br>[自爆営業・給料天引編]<br>(3) 授業準備はタダ働き<br>[コマ給・給料未払編]<br><br>(時間各5~6分)                  | 学生<br>労働者 |
| B-20<br>(17年)<br>DVD版 | 知らないと損する労働法Ⅲ<br>新入社員萌は自分を守れるか!?<br><br>(全所)         | 新入社員“佐倉萌”が「社員を『使い捨て』にする企業への不安」、「労働条件は働きぶりを見てから決める」、「就業規則を変更して給料10%減」という問題に直面すると、労働法の神様“ガベル”が現れて労働法について説明し、問題を解決する。<br>(1) 労働者を守る武器!<br>[労働法とは編]<br>(2) 労働条件は働きぶりを見てから!?<br>[労働契約編]<br>(3) 突然、給料10%減額!?<br>[就業規則編]<br><br>(時間各約4分) | 学生<br>労働者 |
| B-21<br>(15年)<br>DVD版 | 在宅勤務の進め方<br><br>(池袋)                                | 失敗なく在宅勤務を取り入れるにはどうすれば良いのかというポイントを挙げるとともに、待遇や条件などはどう決めれば良いのかといった実施に当たっての注意点も解説する。<br>第1章 在宅勤務とは<br>第2章 待遇等<br>第3章 導入のポイント<br><br>(時間 約30分)   | 使用者       |
| B-22<br>(18年)<br>DVD版 | 知らないと損する労働法Ⅳ<br>新入社員萌の<br>Time is Money<br><br>(全所) | 新入社員“佐倉萌”が「突然の残業命令」、「仕事が遅いから残業代なし」、「営業部は残業代が固定」という問題に直面し、労働法の神様“ガベル”から労働法のルールについて学んで問題を解決する。<br>(1) 突然の残業命令!?<br>[労働時間・時間外労働編]<br>(2) 残業代を払ってもらえない!?<br>[割増賃金編]<br>(3) 残業代が固定って、どういうこと!?<br>[固定残業代編]<br><br>(時間各4分)               | 学生<br>労働者 |

| 分類番号                   | 題名   | 内容   | 主な対象       |
|------------------------|--|--|------------|
| B-23<br>('17年)<br>DVD版 | <p>障害者は困っています！<br/>～合理的配慮へのポイント①～<br/>(肢体不自由、視覚障害、聴覚障害)</p> <p>(飯田橋)</p> | <p>様々な障害別に、障害者の実態と日常での困り事を具体的に示しながら、主に自治体や企業、商店など障害者と接する機会が多い人たちはどのように対応していけばよいか、合理的配慮の観点から描く DVD</p> <p>(時間20分)</p> | 労働者<br>管理者 |
| B-24<br>('10年)<br>DVD版 | <p>ケースで学ぶ<br/>人事考課の基本<br/>と実践</p> <p>(池袋)</p>                            | <p>考課者間で“甘い・辛い”などの不公平ができるだけ出ないようにするための、考課者訓練用の教材。人事考課の基本的な考え方や考課方法を学ぶことができる。</p> <p>(時間20分)</p>                      | 管理者        |

| 分類番号                  | 題名  | 内容  | 主な対象       |
|-----------------------|---|---|------------|
| C-2<br>(’00年)<br>VHS版 | 変えよう！<br>企業風土<br>～ポジティブ<br>アクションの<br>実践～<br><br>(飯田橋・国分寺・<br>八王子) | 1999 年均等法改正で盛り込まれたポジティブ・アクション（積極的男女平等促進策）を実践している企業について紹介する。<br><br>(時間23分)  | 使用者        |
| C-3<br>(’00年)<br>VHS版 | 仕事も楽しい！<br>育児も楽しい！<br>～男性の<br>育児休業～<br><br>(飯田橋)                  | 育児休業制度等を活用し、積極的に育児を行う男性が増えつつある。このビデオでは育児休業を取得した4人の男性がイキイキと仕事と育児を両立している様子を紹介する。<br><br>(時間20分)   | 労働者        |
| C-5<br>(’02年)<br>VHS版 | ACTION！<br>東京の男女平等<br>参画を進めよう<br><br>(飯田橋・亀戸・<br>国分寺・八王子)         | 東京都が男女平等参画社会の実現に向けて策定した東京都行動計画「チャンス&サポート東京プラン2002」。このビデオでは、行動計画の重点課題である「雇用の分野における参画の促進」、「子育てに対する支援」、「家庭内等における暴力（DV）の防止」などに、都民・事業者・東京都が前向きに取り組んでいる姿を紹介している。<br><br>(時間29分)                                   | 労働者<br>使用者 |
| C-6<br>(’02年)<br>VHS版 | ジェンダー<br>フリーの職場<br>づくり<br><br>(八王子)                               | 企業が、男女問わず能力と意欲にあふれた人材に活躍してもらう職場環境を作るために、ジェンダーフリーへの気づきと意識づけ、ポジティブ・アクションの実践について解説する。全3巻<br>(1) 考えよう！職場のジェンダー討論用ドラマ編<br>(2) 考えよう！職場のジェンダー検証・解説編<br>(3) はじめよう！職場のポジティブ・アクション実践編<br><br>(時間(1)17分、(2)20分、(3)25分) | 使用者        |

| 分類番号                   | 題名   | 内容   | 主な対象                   |
|------------------------|--|--|------------------------|
| C-7<br>(‘04年)<br>VHS版  | ジェンダーにと<br>らわれない<br>職場の常識<br><br>(大崎)                              | 男女共同参画社会に生きる職場構成員が<br>知っておきたい、キャリアビジョン・ライ<br>フビジョンの描き方から、プランへの落とし<br>込みまでの考え方や、ジェンダーにとらわ<br>れない職場でのコミュニケーションのポイ<br>ントを解説する。全2巻<br>(1) キャリア開発の考え方<br>(2) キャリア継続のための健康とコミュニ<br>ケーション<br><br>(時間 (1) 22分、(2) 23分) | 労働者<br>使用者             |
| C-8<br>(‘07年)<br>VHS版  | ワーク・ライフ・<br>バランス<br>～働きがいの<br>ある職場と<br>生き生きした<br>暮らし～<br><br>(飯田橋) | ワーク・ライフ・バランスとは、多様化す<br>る生活スタイルや働き方に対する新たな取<br>り組みである。充実した暮らしとは何か。<br>働くことへのモチベーションを高めていく<br>ためには。仕事と生活の調和を図るため<br>にワーク・ライフ・バランスを推進する組<br>織や個人の取り組みを紹介する。<br><br>(時間27分)  | 使用者<br>労働者             |
| C-9<br>(‘08年)<br>DVD版  | ワーク・ライフ・<br>バランスを知っ<br>ていますか？<br>～働くオトコ<br>たちの声～<br><br>(全所)       | ワーク・ライフ・バランスとは、「仕事」<br>と「生活」を調和させるライフスタイルの<br>ことである。家庭や会社など私たちの身近<br>なところで、すでに様々な取り組みが始<br>まっている。この作品では、ワーク・ライ<br>フ・バランス社会の実現を目指す企業や、<br>仕事と家庭の理想的なバランスを実践す<br>る人々の姿をドキュメンタリータッチで紹<br>介する。<br><br>(時間27分)      | 使用者<br>労働者             |
| C-10<br>(‘10年)<br>DVD版 | 産休・育休<br>ガイドシリーズ<br><br>(飯田橋)                                      | 平成22年6月30日改正の育児・介護<br>休業法に対応。産休・育休制度の内容と両<br>立のポイントを伝えるためのコンテンツと<br>なっている。妊産婦の状態から復帰後に関<br>する内容まで幅広く網羅されている。<br>(1) 産休・育休の基礎知識<br>(2) 仕事と育児両立のポイント<br><br>(時間 (1) 35分、(2) 30分)                                 | 労働者                    |
| C-11<br>(‘15年)<br>DVD版 | 見てわかる均等法<br><br>(国分寺)  | 家庭との両立、男女間の不平等など、労務<br>管理には様々な問題がある。こうしたもの<br>に対処する際の一助として男女雇用機会均<br>等法を解説する。全2巻<br>(1) 禁止される事項<br>(2) 働きやすい職場作り<br><br>(時間 1巻約30分)  | 管理者<br>人事<br>労務<br>担当者 |

| 分類番号                   | 題名                               | 内容  | 主な対象       |
|------------------------|----------------------------------|---|------------|
| C-12<br>(’09年)<br>DVD版 | 活かそう！<br>職場のダイバー<br>シティ<br>(国分寺) | ダイバーシティとは？多様な個性を活かす<br>とは？多様性の理解が「女性活躍推進」の<br>鍵になる。全2巻<br>(1) 一人ひとりがいきいきと働くために<br>【労働者向け】<br>(2) 多様性を活かすリーダーになるために<br>【管理者向け】<br><br>(時間各25分) | 労働者<br>管理者 |

| 分類番号                  | 題名   | 内容   | 主な対象       |
|-----------------------|--|--|------------|
| D-1<br>(‘90年)<br>VHS版 | <b>セクシュアル・ハラスメント</b><br>(飯田橋・大崎・国分寺・八王子)                         | UAW（全米自動車労組）制作によるセクシュアル・ハラスメントの事例と対策集。同時通訳による日本語つき。連合女性局監修<br><br>(時間34分)  | 労働者<br>使用者 |
| D-2<br>(‘94年)<br>VHS版 | <b>あなたと私対等なパートナー～セクシュアル・ハラスメントを起こさないために～</b><br>(飯田橋・大崎・国分寺・八王子) | これまで言葉ばかりが先行し、内容が十分に理解されていなかったセクシュアル・ハラスメントの問題について、その定義をわかりやすく説明し、それが生まれる要因、各国の取り組みの様子、企業における予防対策の事例等を紹介する。<br><br>(時間24分)                     | 労働者<br>使用者 |
| D-3<br>(‘98年)<br>VHS版 | <b>セクシュアル・ハラスメントと女性の人権</b><br>(飯田橋・国分寺・八王子)                      | 女性の職場進出は目覚ましいものがあるが、その一方企業の理解不足や男女間の意識のずれによる職場のセクシュアル・ハラスメントが問題視されるようになってきた。セクシュアル・ハラスメントとはどういうことか、具体的事例を示しながらその実態にせまるものとなっている。<br><br>(時間24分) | 労働者<br>使用者 |
| D-4<br>(‘98年)<br>VHS版 | <b>さよなら！職場のセクシュアル・ハラスメント</b><br>(飯田橋・亀戸・国分寺・八王子)                 | 職場におけるセクシュアル・ハラスメント防止のために、セクシュアル・ハラスメントはどのようなものか、その発生原因や背景、防止のために配慮すべき事項等について分かりやすく、ドラマ形式での表現と、実際に取り組む企業の事例の紹介とで構成されている。<br><br>(時間27分)        | 労働者<br>使用者 |
| D-5<br>(‘99年)<br>VHS版 | <b>改正均等法とセクシュアル・ハラスメント</b><br>(飯田橋・大崎・国分寺・八王子)                   | ミニドラマを使って、均等法上、セクシュアル・ハラスメントとなる言動を分かりやすく解説している。また、セクシュアル・ハラスメントの定義、訴訟例、管理者や企業の責任など、最低限知っておくべき基礎的な事項も網羅している。(1999年均等法改正に対応)<br><br>(時間25分)      | 労働者<br>使用者 |

| 分類番号                    | 題名   | 内容   | 主な対象                   |
|-------------------------|--|--|------------------------|
| D-7<br>( '99年)<br>VHS版  | <b>ストップ！<br/>職場のセクシュアル・ハラスメント (管理職編)</b><br><br>(飯田橋・大崎・亀戸・国分寺・八王子)                  | 職場のセクシュアル・ハラスメントを防止するために中心的な役割を担う管理者が解決に向けてどう取り組んでいけばよいかを解説する。<br><br>(時間27分)  | 使用者                    |
| D-8<br>( '99年)<br>VHS版  | <b>セクハラがなく<br/>なる話し方・<br/>接し方</b><br><br>(飯田橋・国分寺)                                   | セクシュアル・ハラスメントの背景にある男女間のコミュニケーション・ギャップを克服し、「YES」「NO」を自然にいえる人間関係を作る方法を、自己表現のための考え方＝アサーションをもとに解説する。<br><br>(時間30分)  | 労働者<br>使用者             |
| D-9<br>( '99年)<br>VHS版  | <b>セクハラ相談<br/>対応の基本</b><br><br>(飯田橋・大崎・池袋・国分寺・八王子)                                   | 改正均等法(1999年)により、相談苦情窓口の明確化が要請されている。相談担当者が、相談に臨む前に知っておくべき知識・心構え・相談の進め方を解説する。<br><br>(時間35分)   | 人事<br>労務<br>担当者<br>管理者 |
| D-10<br>( '00年)<br>VHS版 | <b>セクハラ相談<br/>加害者ヒアリング<br/>の進め方</b><br><br>(飯田橋・大崎・池袋・国分寺・八王子)                       | 相談窓口でセクハラ被害が申し立てられた場合、加害者にも事情を聞き、事実確認を行う。その際に必要な知識・相談の進め方・対応法を解説する。<br><br>(時間35分)   | 人事<br>労務<br>担当者<br>管理者 |
| D-11<br>( '01年)<br>VHS版 | <b>検証！<br/>セクハラ判例</b><br><br>(飯田橋・大崎・国分寺・八王子)  | 判例をもとに、企業・団体の責任及び管理者と相談窓口の役割を明示。セクシュアル・ハラスメントをなくすための対応のあり方を示している。全2巻<br>(1) 正しい対応のあり方～企業・団体の社会的責任<br>(2) 見逃していませんか？職場のセクハラ<br><br>(時間 (1) 21分、(2) 20分) | 労働者<br>使用者             |
| D-12<br>( '01年)<br>VHS版 | <b>職場のセクシュアル・ハラスメント<br/>～ジェンダー・<br/>フリーな組織を<br/>めざして～</b><br><br>(飯田橋・大崎・亀戸・国分寺・八王子) | セクシュアル・ハラスメントの定義や関わる法律、なくすためのコミュニケーションなど必須の知識をドラマ仕立てで解説する。全2巻<br>(1) セクシュアル・ハラスメントとは何か<br>(2) セクシュアル・ハラスメントを生まない組織に<br><br>(時間各20分)                    | 労働者<br>使用者             |



| 分類番号   | 題名  | 内容   | 主な対象            |
|--|---|--|-----------------|
| D-13<br>(‘03年)<br>VHS版                           | <b>忙しい「現場」<br/>のためのセク<br/>シュアル・ハラ<br/>スメント対策</b><br><br>(国分寺)                               | 事務系職場とは異なる「生産の現場」「営業の最前線」のための、セクシュアル・ハラスメント対策研修用ビデオ。全2巻<br>(1) 製造系の現場編<br>(2) 営業系の現場編<br><br>(時間各12分)  | 使用者<br>労働者      |
| D-14<br><br>(‘04年)<br>VHS版<br><br>(‘04年)<br>DVD版 | <b>男女共同参画時<br/>代のセクシュア<br/>ル・ハラスメント</b><br><br>(飯田橋) (VHS)<br><br>(大崎) (DVD)                | 男女共同参画社会基本法の基本理念である“人権”に焦点をあて、セクシュアル・ハラスメントが起きる現象を見ながらその“真の原因”を検証し、解決に必要な対応方法を提示する教材。全2巻<br>(1) セクシュアル・ハラスメントの対策事例<br>(2) ケースで考えるセクシュアル・ハラスメント<br><br>(時間 (1) 22分、(2) 20分)   | 労働者<br>使用者      |
| D-15<br>(‘04年)<br>VHS版                           | <b>パワー・<br/>ハラスメント<br/>働きやすい<br/>職場づくりを<br/>目指して</b><br><br>(飯田橋・大崎・池袋・<br>亀戸・国分寺)          | パワー・ハラスメントとは、職権（パワー）を背景に人権を侵害する言動で相手（部下など）に精神的な苦痛を与えること。産業構造の変化や能力・成果主義の導入などを背景に、上司と部下の単なるトラブルを超えるパワハラは急増し事態も深刻になっている。このビデオは、経営者から管理者・中堅社員までを対象に、パワハラの基本知識からパワハラを生まない職場づくりのコツ、部下のタイプ別対応法までをドラマ仕立てで解説する。全2巻<br>(1) パワー・ハラスメントとは何か<br>(2) パワー・ハラスメントを生まない職場づくり<br><br>(時間各20分) | 管理者<br>中堅<br>社員 |
| D-16<br>(‘05年)<br>VHS版                           | <b>ケースで学ぶ<br/>パワー・ハラ<br/>スメント対応<br/>「効果的な指導」<br/>との違いを知る</b><br><br>(飯田橋・大崎・亀戸・<br>国分寺・八王子) | 「パワハラ」と「効果的な指導」のボーダーラインはどこか？<br>(1) では部下（相手）のタイプ別対応<br>(2) では上司のタイプ別セルフチェックをケースドラマで解説。全2巻<br>(1) パワハラがなくなる話し方・接し方<br>(2) どこからがパワハラか<br><br>(時間各20分)  | 労働者<br>使用者      |

| 分類番号                     | 題名   | 内容   | 主な対象       |
|--------------------------|--|--|------------|
| D-17<br>(’06年)<br>VHS版   | 判例・事例から<br>学ぶセクハラ・<br>グレーゾーン<br>(亀戸)                           | 判例や実際にあった事例をもとに、「セクハラにおけるグレーゾーンとは何か」、「最近増えているプチセクハラとは何か」、「こうした問題にどう対処していけばよいか」をドラマ仕立てで解説する。全2巻<br>(1) 討議用ドラマ編<br>(2) 検証・解説編<br><br>(時間各25分)  | 労働者<br>使用者 |
| D-18<br>(’06年)<br>VHS版   | セクシュアル・<br>ハラスメント<br>～しない させ<br>ない 許さない～<br>(字幕付)<br>(大崎)      | 職場の人材が多様化する中で「セクハラはしない、させない、許さない」ということを再認識して、職場の一人一人が男女を問わず、お互いに働きやすい職場作りに対して責任を持つことが大切であることを示す。ミニドラマとナレーション(字幕付)で構成<br><br>(時間24分)  | 労働者<br>使用者 |
| D-19<br>(’06年)<br>VHS版   | 防ごう！<br>パワー・ハラス<br>メント<br>(字幕付)<br>(大崎)                        | パワハラとは何か、こういった言動がパワハラに該当するのか、また、どうすれば防げるのかを一緒に考えていく。ドラマ部分を解説とともに振り返り、どこに問題があったのかを検証していく。まとめとして「パワハラ CHECK」のコーナーも設けている。ミニドラマとナレーション(字幕付)で構成<br><br>(時間20分)                              | 労働者<br>使用者 |
| D-20<br>(’07年)<br>(DVD版) | 見てわかる<br>改正均等法の<br>セクハラ対策<br>(飯田橋・大崎・亀戸・<br>国分寺)<br>(亀戸は(1)のみ) | 改正均等法(2007年)によって、事業主はセクハラ防止のために必要な措置を講じることが義務付けられた。どんなときにどんなセクハラがなぜ起きてしまうのか、ドラマ形式で解説。全3巻<br>(1) 気づこう！職場のセクシュアル・ハラスメント<br>(2) 管理職がセクハラ加害者にならないために<br>(3) セクハラ対策と管理職の役割<br><br>(時間 各20分) | 管理職<br>労働者 |

| 分類番号   | 題名  | 内容  | 主な対象       |
|--|---|---|------------|
| D-21<br>(‘07年)<br>VHS版                           | <b>改正均等法とセクハラ早わかり</b><br><br>(八王子)  | 8年ぶりに改正(2007年)された均等法の概要から、ビジネス人として押さえておきたいポイントまでを簡潔に紹介。セクシュアル・ハラスメントの最新情報も提供。全2巻<br>(1) 改正均等法のポイント<br>(2) 改正均等法とセクシュアル・ハラスメント<br><br>(時間 各20分)  | 管理職<br>労働者 |
| D-22<br>(‘08年)<br>DVD版                           | <b>見てわかる<br/>パワーハラスメント対策</b><br><br>(大崎・池袋・亀戸・国分寺)                        | (1) 気づこう! パワーハラスメント<br>・上司の言い分<br>・労働強化型パワハラ<br>・コミュニケーション不足型<br>パワハラ他<br>(2) 管理職がパワハラ加害者にならないために<br>・訴訟と労災認定<br>・自己中心型のパワハラ他<br>全2巻<br><br>(時間 (1) 22分、(2) 25分)  | 管理職        |
| D-23<br><br>(‘09年)<br>DVD版<br><br>(‘12年)<br>DVD版 | <b>事例で考える<br/>パワハラ解決法</b><br><br>(池袋) (1) (2)<br>(亀戸) (2)<br><br>(亀戸) (1) | パワハラにならない部下指導を知ること、そしてパワハラ等が起きた場合に迅速かつ適切に対応することのどちらも、組織を保つために不可欠な事柄。この教材では事例を通じて、どのような言動がなぜパワハラになるのか、もしパワハラが起きたらどのように対応すれば良いのかを、分かりやすく解説。全2巻<br>(1) パワハラと熱血指導<br>(2) パワハラ解決技法<br><br>(時間 (1) 23分、(2) 25分)   | 管理職<br>労働者 |
| D-24<br>(‘10年)<br>DVD版                           | <b>わかったつもり<br/>でいませんか?<br/>セクハラ対策の<br/>新常識</b><br><br>(全所)                | 身近な職場の人権問題、セクシュアル・ハラスメント。職場の人間関係や距離感、コミュニケーションのあり方や様々な感覚が変化しており、イマドキの職場事情に見合ったセクハラ対策が急務となっている。時節にしっかり対応したセクハラ対策を構築するための教材。全2巻<br>(1) セクハラになる時・ならない時(基礎編)<br>(2) あなたならどうする?(応用編)<br><br>(時間 (1) 24分、(2) 25分) | 管理職<br>労働者 |

| 分類番号                  | 題名   | 内容   | 主な対象       |
|-----------------------|--|--|------------|
| D-25<br>(10年)<br>DVD版 | <b>パワハラのない<br/>職場作り</b><br><br>(全所)                  | どのような行動がパワーハラスメントに当たるのか。職場にどのような影響があるのか。ではどうすればパワハラを防げるのか。具体的課題を挙げ、それぞれを分かりやすく解説する。職場での問題として取り上げられることも多い「パワハラ」防止に、事業主として取り組むきっかけとして優れた啓発資料。全4巻<br>(1) パワハラとは<br>(2) 職場に潜むパワハラ<br>(3) 職場に与える影響<br>(4) 防ぐためには<br><br>(時間 各17分)                               | 管理職<br>労働者 |
| D-26<br>(12年)<br>DVD版 | <b>パワハラになる<br/>時 ならない時</b><br><br>(池袋・八王子)           | 業務に絡んで発生することの多いパワハラ。パワハラ認定は業務や日頃の人間関係のあり方によって大きく異なるため、セクハラのような「べからず集」、「NGワード集」を設定することは困難である。パワハラとなる可能性のある言動とそのジャッジのポイントを事例で示しつつ、わかりやすく解説する。全2巻<br>(1) パワーハラスメント4つの判断基準<br>(2) 事例で考えるパワハラ・グレーゾーン<br><br>(時間 (1) 25分、(2) 26分)                                | 労働者<br>使用者 |
| D-27<br>(13年)<br>DVD版 | <b>パワーハラスメントを<br/>考える</b><br><br>(飯田橋・大崎・亀戸・<br>国分寺) | 急増するパワーハラスメント。しかし、それを判断するのは難しく、パワハラを指摘された上司が、部下を厳しく指導・監視しづらくなったり、部下が上司の指導に過剰反応したりするケースも起きている。このDVDでは、厚生労働省の概念にそったパワハラジャッジの要件を踏まえ、もう一度職場全員でパワハラを正しく理解し、さまざまな部下への指導の仕方をわかりやすく解説する。全2巻<br>(1) パワハラを正しく理解するために<br>(2) パワハラにならない叱り方<br><br>(時間 (1) 28分、(2) 27分) | 労働者<br>使用者 |

| 分類番号                   | 題名  | 内容   | 主な対象                   |
|------------------------|---|--|------------------------|
| D-28<br>(‘14年)<br>DVD版 | <p><b>セクハラを<br/>生まない職場<br/>コミュニケーション対策</b></p> <p>(飯田橋)</p> <p>※M-53と同じ<br/>内容です。</p> | <p>セクハラは、男女の意識差などからくるコミュニケーション・ギャップに起因して起こるものが多く、中には相手に良かれと思った言動が加害行為と認められたケースもある。また被害者のダメージが深刻な場合、うつ病などのメンタルヘルス不調に至る例も多く、職場での地道な啓発が欠かせない。この教材では、裁判等で使用されている5つの判断基準をベースに、職場で起こりがちな“グレー”な事例を取り上げ、セクハラにならないコミュニケーションのあり方を考える。全2巻</p> <p>(1) コミュニケーションに潜むセクハラの危険 ～意識のギャップと日頃の言動～</p> <p>(2) 事例で考える職場のコミュニケーションとセクハラ ～あなたの理解で大丈夫?～</p> <p>(時間 (1) 25分、(2) 27分)</p> | 労働者<br>使用者             |
| D-29<br>(‘15年)<br>DVD版 | <p><b>マタニティハラ<br/>スメントから考<br/>える職場の人権</b></p> <p>(飯田橋・大崎・亀戸・八王子)</p>                  | <p>母性健康管理、男女共同参画、性別役割分担意識、セクシュアルハラスメント、パタニティハラスメント、ダイバーシティ（多様性）等のテーマを扱い、性別を越えて男性にとっても女性にとっても働きやすい職場づくりを考えるためのヒントを描く教材</p> <p>(時間30分)</p>   | 使用者<br>労働者             |
| D-30<br>(‘12年)<br>DVD版 | <p><b>ハラスメント<br/>相談窓口の<br/>適切な対応</b></p> <p>(池袋・国分寺)</p>                              | <p>ハラスメント相談窓口の担当者は相談をただ待っているだけでなく、日ごろから積極的に従業員とコミュニケーションをとって職場の様子を把握する必要がある。</p> <p>また、相談があっても不誠実な態度をとったり、被害者に我慢を強いるような対応をしたりしてしまえば、従業員の信頼を失い、結果的に組織の活力を奪うことにもなりかねない。</p> <p>セクハラ編とパワハラ編の二部構成。勇気を出して訪れた相談者が安心して話せるよう、担当者に必要な心構えと対応のスキルを学ぶことができる。</p> <p>(時間54分)</p>  | 管理者<br>人事<br>労務<br>担当者 |

| 分類番号                  | 題名  | 内容   | 主な対象       |
|-----------------------|---|--|------------|
| D-31<br>(17年)<br>DVD版 | 見過ごしていませんか<br>性的少数者<br>(LGBT)への<br>セクシュアル<br>ハラスメント<br><br>(飯田橋・亀戸) | 性について考えるとき、男性だと思う人、女性だと思う人、中性だと思う人、性別は決めたくないという人など様々なあり方がある。性的マイノリティの問題は、誰もがどこかで関わりがある、家族の話、友人の話、同僚の話である。<br><br>(時間25分)   | 労働者<br>使用者 |
| D-32<br>(17年)<br>DVD版 | 上司のハラスメント<br>ーグレーゾーン<br>をなくそう！ー<br><br>(大崎・池袋・八王子)                  | ハラスメントがない職場の実現のためには、上司・管理職がハラスメントの知識と考え方をメンバーに啓発し、グレーゾーンをなくしていかなければならない。本作品では実際に起こりがちなグレーゾーンのケースをドラマを使ってわかりやすく解説する。<br><br>(時間72分)                                       | 使用者        |
| D-33<br>(17年)<br>DVD版 | マタハラのない<br>職場づくりの<br>ために<br><br>(亀戸)                                | 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解説する。パタハラ対策にも対応。全2巻<br>(1) 一人ひとりがいきいきと働くために<br>【労働者向け】<br>(2) 多様性を活かすリーダーになるために<br>【管理者向け】<br><br>(時間 (1) 30分、(2) 38分) | 労働者<br>使用者 |
| D-34<br>(17年)<br>DVD版 | ケースで学ぶ<br>マタニティ・<br>ハラスメント<br><br>(八王子)                             | 2017年1月1日に施行の「改正 男女雇用機会均等法」および「改正 育児・介護休業法」にもとづいた解説・ケースドラマを通してハラスメントを防止するための正しい考え方を学ぶ。<br><br>(時間40分)  | 労働者<br>使用者 |

M 公正採用・人格啓発 (P48～59) の分類にもハラスメント関連のソフトがあります。

| 分類番号  | 題名   | 内容   | 主な対象       |
|---|--|--|------------|
| E-1<br>(‘99年)<br>VHS版                       | <b>パートタイマー<br/>の法律</b><br><br>(飯田橋・八王子)                                      | 募集から退職までに必要なパートタイム労働法や労働基準法などのポイントを一般の労働契約との違いに絞って解説する。<br><br>(時間30分)   | 使用者<br>労働者 |
| E-2<br>(‘99年)<br>VHS版<br><br>(‘15年)<br>DVD版 | <b>パートタイマー<br/>戦力化ガイド</b><br><br>(大崎・八王子)<br>(VHS)<br><br>(飯田橋・国分寺)<br>(DVD) | パートタイマーを定着させ、戦力化できれば、企業競争力は大幅にアップする。採用から実際の戦力化までのノウハウをわかりやすく解説する。全3巻<br>(1) 成功する採用法<br>(2) 定着のために<br>(3) 戦力強化に向けて<br><br>(時間 1巻約30分)                     | 使用者<br>労働者 |
| E-3<br>(‘02年)<br>VHS版                       | <b>派遣労働者活用<br/>の常識</b><br><br>(飯田橋・亀戸・<br>国分寺)                               | どのような分野で、どのように派遣スタッフを使ったらよいか、派遣スタッフを活用する企業が知っておきたい労働者派遣法、実際に起こりえるトラブルの事例等について、詳しく解説する。全2巻<br>(1) 効果的な派遣スタッフの活かし方<br>(2) 知っておきたい労働者派遣法の基礎<br><br>(時間各20分) | 使用者        |
| E-5<br>(‘05年)<br>VHS版                       | <b>パートタイマー<br/>の“やる気”を<br/>企業活気に</b><br><br>(飯田橋)                            | パートタイマーの能力と“やる気”を引き出し、企業の活性化につなげていくための取組を行っている企業を紹介し、均衡処遇の背景・必要性について解説する。<br><br>(時間27分)   | 使用者        |

| 分類番号                  | 題名  | 内容   | 主な対象       |
|-----------------------|---|--|------------|
| F-1<br>(’91年)<br>VHS版 | <b>5時だ、帰るぞ、<br/>時短だぞ！</b><br><br>(飯田橋・国分寺・<br>八王子)                        | 時短の考え方、実現の仕方を質疑形式で分かり易く説いた教宣ビデオ。とくに残業問題、有給休暇完全取得の問題との関連を重点に考えさせる内容<br><br>(時間40分)                                      | 労働者<br>使用者 |
| F-2<br>(’91年)<br>VHS版 | <b>提案！連続休暇</b><br><br>(飯田橋・国分寺・<br>八王子)                                   | 今後の労働時間短縮方策の大きな柱となる「連続休暇」を取り上げ、その重要性をトーク番組形成で具体的に解説する。<br><br>(時間18分)  | 労働者<br>使用者 |
| F-3<br>(’91年)<br>VHS版 | <b>私たちに自由な<br/>持ち時間を<br/>もっと<br/>～ゆとりと創造～</b><br><br>(飯田橋・国分寺・<br>八王子)    | 労働時間短縮は「ゆとり」や「いきがい」を創造する大きな要件であることを労使の共通の認識にし、人員との関連も前向きに協議していくことで解決の糸口が見つかる。<br><br>(時間20分)                           | 労働者<br>使用者 |
| F-4<br>(’92年)<br>VHS版 | <b>労働時間短縮の<br/>すすめ<br/>～変形労働時間<br/>活用の手引～</b><br><br>(飯田橋・亀戸・<br>国分寺・八王子) | 変形労働時間及びフレックスタイム制について分かり易く解説し、併せて変形労働時間制を効果的に活用して時短を推進している事例を紹介したもの。<br><br>(時間40分)                                    | 労働者<br>使用者 |
| F-6<br>(’93年)<br>VHS版 | <b>会社を強くする<br/>中小企業の時短<br/>の進め方</b><br><br>(飯田橋)                          | 労働時間短縮の方法をステップ形式で紹介し、中小企業で無理なく時短を導入できる制度作りについて解説する。全2巻<br>(1) 意思決定から完全週休2日制まで<br>(2) 年間総労働時間1800時間への挑戦<br><br>(時間各30分) | 労働者<br>使用者 |
| F-7<br>(’94年)<br>VHS版 | <b>週40時間制への道<br/>～めざそう完全<br/>週休2日制～<br/>(旅館業編)</b><br><br>(飯田橋・八王子)       | 旅館業における労働時間の短縮についての阻害要因の克服策、具体的取組方法等についてわかりやすく解説する。<br><br>(時間30分)   | 労働者<br>使用者 |



| 分類番号                  | 題名                          | 内容  | 主な対象 |
|-----------------------|-----------------------------|---|------|
| F-8<br>(’94年)<br>VHS版 | 自遊時間エン<br>ジョイ法<br>(飯田橋・八王子) | 休養＝自遊時間 / 休養充実度チェック /<br>休養三つのパターン / 定年後の24時間時<br>計 / 休養の達人になるコツ<br><br>(時間26分) | 労働者  |

| 分類番号                  | 題名  | 内容   | 主な対象             |
|-----------------------|---|--|------------------|
| G-1<br>(’82年)<br>VHS版 | <b>安全こそすべて<br/>～新入社員のみ<br/>なさんへ～</b><br><br>(飯田橋・大崎・亀戸・<br>国分寺・八王子) | 新入社員に多発している労働災害をいかに<br>少なくするか、「職場の安全」とはを、①<br>職場に入ったら②ケガはどうして起こるか<br>③仕事と安全のつながり④安全のルールを<br>解説する。<br><br>(時間20分)   | 新入<br>社員         |
| G-2<br>(’86年)<br>VHS版 | <b>田辺肇のKY診断<br/>～学ぼうゼロ災、<br/>見直そう安全～</b><br><br>(飯田橋・大崎・亀戸・<br>国分寺) | 服装、保護具、作業手順、合図・連絡、整<br>理・整頓、危険予知、健康管理の7項目<br>を取り上げ、安全の基本を解説する。<br><br>(時間27分)  | 新入<br>社員         |
| G-3<br>(’88年)<br>VHS版 | <b>これが安全人工<br/>学!</b><br><br>(飯田橋)                                  | 取決め事項を確実に守り、常に安全を意識<br>して行動できる安全優良人を育てるための<br>安全管理システム(安全人工学)を、具体<br>例を取り入れながら体系的に解説する。<br>全4巻<br>(1) 導入編<br>(2) 実践編・ステップ1<br>(3) 実践編・ステップ2<br>(4) 実践編・ステップ3<br><br>(時間 (1) 18分、(2) 25分、<br>(3) 25分、(4) 24分) | 使用者              |
| G-4<br>(’90年)<br>VHS版 | <b>安全配慮義務と<br/>その対策</b><br><br>(国分寺)                                | 安全責任と管理監督者の役割について、事<br>業者責任や労災保険と損害賠償、民事上の<br>判例の主な共通点などの観点から解説す<br>る。<br><br>(時間25分)  | 使用者              |
| G-5<br>(’91年)<br>VHS版 | <b>過労死119番<br/>～ビデオ医学講<br/>座～</b><br><br>(飯田橋・大崎・<br>国分寺・八王子)       | 社会的な問題となってきた過労死を医学的<br>な立場から解説、どうしたら予防できるか<br>を実例や予防策をとって説明。人間ドッグ<br>では発見できない過労死の赤信号をビデオ<br>で照らす。<br><br>(時間30分)   | 労働者<br>使用者       |
| G-6<br>(’93年)<br>VHS版 | <b>家内労働と<br/>安全衛生</b><br><br>(全所)                                   | 業務上で有機溶剤を使用する家内労働者を<br>対象に、作業上起こりがちな事故や疾病等<br>に関する対応の仕方、予防方法について<br>解説し、あわせて、東京都の制度を紹介す<br>る。<br><br>(時間16分)   | 家内<br>労働者<br>管理者 |

| 分類番号                   | 題名   | 内容  | 主な対象       |
|------------------------|--|---|------------|
| G-8<br>(‘94年)<br>VHS版  | 知っ得・納得<br>安全学<br>～知っておきたい安全の基礎知識～<br><br>(全所)                    | 作業現場に配属された新入社員が先輩社員の体験をもとにした OJT を受け、安全の基礎知識や現場のルールを習得していく。<br><br>(時間20分)  | 新入社員       |
| G-9<br>(‘97年)<br>VHS版  | VDT作業の<br>健康チェック<br>～“パソコン時代”を生きる知恵～<br><br>(飯田橋・大崎・<br>国分寺・八王子) | OA の進歩で多くの人が VDT 作業を行う現在、改めて健康に作業を進めるための知恵、特に一人ひとりが作業に取りかかる時に、作業環境、作業姿勢について点検し、改善工夫する事の大切さについて具体的に解説する。<br><br>(時間17分)  | 労働者<br>使用者 |
| G-10<br>(‘01年)<br>VHS版 | 労働安全衛生法<br>とは<br><br>(池袋・亀戸・八王子)                                 | 事業者等の責務、労働災害防止計画、安全衛生管理体制、危険・健康障害を防止するための措置等、労働安全衛生法とは何かについて解説する。<br><br>(時間38分)  | 使用者<br>労働者 |
| G-11<br>(‘02年)<br>VHS版 | VDT&<br>パソコン作業の<br>疲労回復法<br><br>(飯田橋・大崎・<br>八王子)                 | 職場にひとり 1 台パソコンが普及するようになり、目・肩・腰の疲れを訴える人や、テクノストレスなどに悩む人が増えている。こうした職場環境をふまえた厚生労働省の新ガイドラインの指導基準を解説し、これに沿った環境づくりを指導する。<br>全 2 巻<br>(1) ひとり 1 台時代の健康管理<br>(2) テクノストレスと疲労回復法<br><br>(時間各20分)                                 | 労働者<br>使用者 |
| G-13<br>(‘12年)<br>DVD版 | ひと目で理解できる職長・安全衛生管理者教育その目的とカリキュラムのポイント<br><br>(国分寺)               | 職長・安責者教育の本講義を始める前に、短時間で受講生の方にこれから何を学ぶかを分かって頂くために、カリキュラムを解りやすく紹介する。<br>①職長・安全衛生責任者の役割について<br>②作業員に対する指導及び教育の方法<br>③危険性又は有害性等の調査と低減措置等<br>④職長・安全衛生責任者が行う安全施工サイクル<br>⑤関心の保持と創意工夫を引き出す<br>⑥異常時 災害発生時における措置<br><br>(時間15分) | 管理者        |

| 分類番号                  | 題名   | 内容   | 主な対象        |
|-----------------------|--|--|-------------|
| G-14<br>(10年)<br>DVD版 | 企業の社会的責任(CSR)を果たすために『知っておくべき労災保険の機能と役割』<br><br>(国分寺) | ①労働者を雇う使用者の義務<br>②「健康保険」と「労災保険」の違い<br>③労災隠しを招く要因<br>④送検される代表的な違反例<br>⑤労災保険を使わない場合の深刻なトラブル<br>⑥労災保険申請手続き<br>⑦「事務所労災」と「現場労災」の違い<br>⑧外国人&一人親方と労災保険<br>⑨労災指定病院と普通病院の違い<br>⑩労災発生！あなたならどうする!?間違った対応と正しい対応を解説する。<br><br>(時間27分) | 管理者         |
| G-15<br>(13年)<br>DVD版 | CGで見せる「災害事例と安全10のポイント」玉掛け・クレーン・足場編<br><br>(飯田橋)      | 玉掛け・クレーン・足場の作業における災害事例をCGアニメにより正確に再現!!その原因と対策を分かりやすく解説。またそれぞれの作業の安全のポイント10をテンポよく説明する。不安全行動を許さない安全再点検 DVD シリーズ<br><br>(時間30分)   | 管理者<br>作業員  |
| G-16<br>(13年)<br>DVD版 | 労働安全衛生マネジメントシステムと職長<br><br>(飯田橋・大崎・国分寺・八王子)          | 現場の安全衛生活動と、労働安全衛生マネジメントシステムとの関わり、特にリスクアセスメントをどのように活かすかを解説する。<br>(1) リスクアセスメントの目で見直そう！<br>職長の安全活動<br>(2) みんなで見つける現場の危険<br><br>(時間 (1) 21分、(2) 18分)  | 職長<br>管理者   |
| G-17<br>(15年)<br>DVD版 | これから働くみなさんへ安全衛生の基本と心得<br><br>(大崎・国分寺・八王子)            | 複雑でわかりにくい労働安全衛生法を項目ごとにわかりやすく解説し、安全衛生担当者等が行う職場の安全衛生教育などに役立つ内容になっている。<br>(1) なぜ、安全活動なのか<br>(2) なぜ、労働衛生なのか<br>(3) なぜ、健康づくりなのか<br><br>(時間 (1)、(2)、(3) 各15分)  | 就活生<br>新入社員 |
| G-18<br>(15年)<br>DVD版 | 労災の代償 会社崩壊ー事業主と職長がすすめる9つの安全管理ー<br><br>(大崎)           | 現場の安全衛生活動とリスクアセスメントをどのように活用するかについて解説する。<br><br>(時間20分)   | 管理者<br>作業員  |

| 分類番号                  | 題名                                | 内容  | 主な対象       |
|-----------------------|-----------------------------------|---|------------|
| G-19<br>(15年)<br>DVD版 | 現地KYと一人<br>現地KY<br>(亀戸)           | 「KYの行動目標がいつも同じ」「また、いきなり作業してケガだよ」といった悩みを解決する現地KY。現地KYのメリットについて解説する。<br>①職長と作業員の現地KYのやり方<br>②一人現地KYのやり方<br>③一人現地KYの留意点<br>④一人現地KYの効果<br><br>(時間18分) | 管理者<br>作業員 |
| G-20<br>(16年)<br>DVD版 | 改訂新版<br>さらに安全な<br>足場をめざして<br>(亀戸) | 60年ぶりの、平成27年足場安衛法改正に対応。法が求める足場の構造と足場の安全管理のやり方を解説する。また、平成21年度の法改正も紹介する。<br><br>(時間32分)   | 管理者<br>作業員 |
| G-21<br>(07年)<br>DVD版 | VDT症候群の<br>予防と対策<br>(亀戸)          | IT時代を迎え、各種のストレスや疲労症状を訴える人も急増している。本作品ではそうしたストレス「VDT症候群」を軽減し、予防するためのポイントを、わかりやすく解説する。<br><br>(時間25分)  | 労働者<br>使用者 |

| 分類番号                  | 題名  | 内容   | 主な対象       |
|-----------------------|---|--|------------|
| H-1<br>(’88年)<br>VHS版 | <b>職場ストレスと健康</b><br><br>(飯田橋・大崎・国分寺・八王子)                          | ストレスが、働く人の心身におよぼす影響とその原因を追究し、その対策と上手なストレスの解消法を解説する。全3巻<br>(1) ストレスとは<br>(2) 職場ストレス<br>(3) 職場ストレスと健康防衛<br><br>(時間(1)17分、(2)19分、(3)20分)                      | 使用者        |
| H-2<br>(’88年)<br>VHS版 | <b>職場における心の健康対策を！<br/>～頭が痛い、目がかすむ～</b><br><br>(飯田橋・大崎・亀戸・国分寺・八王子) | 原因不明の体調のくずれを訴える女性事務員、その悩みの相談を通じて背景にある人間関係、仕事の変化、住宅ローンや結婚問題などと心の健康の関係・対策を明らかにする。<br><br>(時間18分)   | 労働者<br>使用者 |
| H-3<br>(’92年)<br>VHS版 | <b>職場におけるメンタルヘルス事例集<br/>一第1集一</b><br><br>(飯田橋・大崎・亀戸・国分寺・八王子)      | (1) エンストを起こした新入社員。世代のギャップによる価値観のズレや部下の性格を把握することの大切さをポイントにした事例<br>(2) 出向先の環境に馴染めないエンジニア。生活環境の激変や初めての部下指導の難しさ、周囲の人間関係をポイントにした事例。全2巻<br><br>(時間(1)18分、(2)21分) | 労働者<br>使用者 |
| H-4<br>(’92年)<br>VHS版 | <b>職場におけるメンタルヘルス事例集<br/>一第2集・管理職編一</b><br><br>(飯田橋・大崎・亀戸・国分寺・八王子) | (1) ポストの重圧に喘ぐマジメ課長。仕事上の責任範囲・家族とのつきあい方・同僚・部下との関係などをポイントにした事例<br>(2) 定年を前にして不調に陥った課長。定年後の人生を準備することの大切さ・周囲の配慮などをポイントにした事例。全2巻<br><br>(時間(1)22分、(2)17分)        | 労働者<br>使用者 |
| H-5<br>(’94年)<br>VHS版 | <b>ストレスは「心のカゼ」です</b><br><br>(飯田橋・大崎・亀戸・国分寺・八王子)                   | 近年著しい職場環境の変化の中で、新型ストレスといわれる症状が増えている。「テクノストレス」や「ノルマストレス」の具体的事例を紹介しながらストレスの予防と解消法を紹介する。<br><br>(時間29分)   | 労働者<br>使用者 |

| 分類番号                   | 題名                                      | 内容  | 主な対象       |
|------------------------|---|---|------------|
| H-6<br>(’96年)<br>VHS版  | <b>管理者のためのメンタルヘルスケア実践講座</b><br>(八王子)    | 心の病気に対する予防策や初期対応について管理者がしなければならないことを解説する。全2巻<br>(1) 部下の問題行動を予防する<br>(2) 心の問題の早期発見と正しい対応<br><b>(時間 (1) 22分、(2) 25分)</b>  | 管理者        |
| H-7<br>(’00年)<br>VHS版  | <b>新・メンタルヘルスマネジメントの役割と心のケア</b><br>(八王子) | 管理監督者のメンタルヘルスに関する役割及びストレスの最新の特徴を明示。職場不適合の早期発見と適切な相談を通じた早期対応の具体的な方法を解説する。全2巻<br>(1) 大切な心の健康<br>(2) 部下の異変に気づいたら<br><b>(時間各24分)</b>  | 使用者        |
| H-8<br>(’00年)<br>VHS版  | <b>メンタルヘルス・ケアの進め方</b><br>(大崎・亀戸)        | メンタルヘルスの必要性・重要性を説くとともに、ストレスによってどのような言動や症状がでるのか、ケースドラマを通して早期発見と適切な対処の仕方を解説<br>全3巻<br>(1) メンタルヘルスの重要性<br>(2) ケースで学ぶ早期発見・対処のポイント<br>(3) だれでもできるストレス対策<br><b>(時間 (1) (3) 20分、(2) 30分)</b> | 労働者<br>使用者 |
| H-9<br>(’01年)<br>VHS版  | <b>新・メンタルヘルスセルフケア</b><br>(飯田橋・亀戸)       | 自分の見つけ方と上手な自己表現法を解説し、さまざまな状況とひとりひとりのタイプにあったストレス解消法・回復法を紹介する。全2巻<br>(1) ストレスにちょっぴり強くなるために<br>(2) ストレスをためない10の方法<br><b>(時間 (1) 25分、(2) 26分)</b>   | 労働者<br>使用者 |
| H-10<br>(’01年)<br>VHS版 | <b>メンタル・ケアの「聞く」技術</b><br>(国分寺)          | 職場の人間関係で悩んでいるケースの解決方法を考えながら、「聞く」ことの大切さと「聞く」技術を学ぶ。職場カウンセリングにも役立つ基本的なノウハウを分かりやすく解説。全2巻<br>(1) 「聞く」技術の基礎を学ぶ<br>(2) アクティブ・リスニングを学ぶ<br><b>(時間各23分)</b>                                     | 労働者<br>使用者 |

| 分類番号                  | 題名  | 内容   | 主な対象       |
|-----------------------|---|--|------------|
| H-11<br>(01年)<br>VHS版 | <b>管理職のための<br/>カウンセリング<br/>・マインド</b><br><br>(国分寺)           | 素人でも使えるカウンセリングの手法とそ<br>のためのマインド(考え方)をドラマを交<br>えながら詳しく解説。全2巻<br>(1) カウンセリングに必要なマインドと<br>スキル<br>(2) カウンセリングの進め方<br><br>(時間各25分)  | 管理者        |
| H-12<br>(03年)<br>VHS版 | <b>職場再点検<br/>シリーズ<br/>メンタルヘルス編</b><br><br>(飯田橋・大崎・<br>国分寺)  | 毎日仕事をする職場のあり方は、職場のメ<br>ンタルヘルスに大きく影響するが、職場の<br>環境のチェックと心の健康状態のチェック<br>とに焦点を当て、客観的に職場をチェック<br>する視点を持つことからメンタルヘルスを<br>考える。全2巻<br>(1) チェックしよう!あなたの職場<br>(2) 心の不調の気づき方<br><br>(時間各20分)  | 労働者<br>使用者 |
| H-14<br>(03年)<br>VHS版 | <b>新・職場のメン<br/>タルヘルス</b><br><br>(国分寺)                       | 発見が遅れると「自殺」まで及んでしま<br>うことがあるうつ病・気づきの重要性と職場<br>環境のあり方を民事訴訟の事例を織り交ぜ<br>て解説。休職していた部下が職場復帰した<br>際にどのような配慮が必要かを解説。<br>全2巻<br>(1) 自殺予防編 心の危険信号<br>見落としていませんか?<br>(2) 職場復帰編 スムーズな職場復帰のた<br>めに<br><br>(時間 (1) 20分、(2) 17分)   | 使用者        |
| H-15<br>(05年)<br>VHS版 | <b>実践!メンタル<br/>ヘルス&amp;ストレス・<br/>マネジメント</b><br><br>(飯田橋・池袋) | 心の健康を損なう人が増えている。本人に<br>とっても不幸なのはもちろん、組織の生産<br>性にも悪影響を与える。組織としての仕組<br>み作りや上司・同僚のサポートに加え、従<br>業員自身が正しい知識を持ち、日頃からス<br>トレスを減らす生活を心がけること等、必<br>要な知識を解説する。全3巻<br>(1) 確認しよう!「心の健康」セルフチェック<br>(2) 知っておこう!「心の健康」の基礎知<br>識<br>(3) やってみよう!ストレス・マネジメン<br>ト<br><br>(時間各25分) | 労働者<br>使用者 |



| 分類番号                  | 題名  | 内容   | 主な対象       |
|-----------------------|---|--|------------|
| H-16<br>(07年)<br>DVD版 | 元気な職場をつくるメンタルヘルス2<br>(池袋)                     | 平成18年より時間外労働の長さによって医師の面接が義務・努力義務となった。その面接指導の際にはメンタルヘルス面にも配慮することとされた。また、メンタルヘルスを語る上で避けて通れない「うつ」に適切に対応することは、働く人、組織にとって重要課題である。職場におけるメンタルヘルス対策のポイントをわかりやすく解説。全2巻<br>(1) うつを考える<br>(2) 知っておきたい過重労働対策<br>(時間 (1) 24分、(2) 23分)           | 使用者<br>労働者 |
| H-17<br>(07年)<br>DVD版 | 働きやすい職場をめざして～こころの健康と人権～<br>(飯田橋・大崎・池袋・亀戸・八王子) | 職場で、うつ病を中心とするこころの病にかかる人が増えている。こころの病を防ぎ、いきいきと働きやすい職場にするために、こういったことに配慮すればよいのかをミニドラマと解説で構成<br>(時間25分)   | 労働者<br>使用者 |
| H-18<br>(06年)<br>DVD版 | 元気な職場をつくるメンタルヘルス<br>(八王子)                     | 人間関係がメンタルヘルスに与える影響に着目しながら、厚生労働省の指針や手引きの解説を加え、心の健康を守るためのポイントを分かりやすく解説する。全3巻<br>(1) 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～<br>(2) ストレス一日決算主義のセルフケア<br>(3) こうすればできる！職場復帰～受け入れる職場の心得～<br>(時間 (1) 20分、(2) 20分、(3) 21分)                            | 労働者<br>使用者 |
| H-19<br>(09年)<br>DVD版 | 元気な職場をつくるメンタルヘルス3<br>(飯田橋・大崎・池袋・八王子)          | 知っているつもりで意外に知らない、自分自身の行動や考え方のクセ。それが普段のコミュニケーションやストレスと大いに関わっている。このシリーズはエゴグラムから見る自分の行動・性格の傾向から、コミュニケーション不全によるストレスを減らすことを目的とした教材。全2巻<br>(1) ストレスと上手につき合う方法～気づきとセルフコントロール～<br>(2) ストレス時代のラインによるケア～職場風土づくりと管理職～<br>(時間 (1) 24分、(2) 25分) | 管理職<br>労働者 |

| 分類番号                  | 題名  | 内容  | 主な対象       |
|-----------------------|---|---|------------|
| H-20<br>(09年)<br>DVD版 | <b>メンタルヘルス<br/>と人権</b><br><br>(全所)                            | 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ビデオ。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る。<br><br>(時間30分)  | 管理職<br>労働者 |
| H-21<br>(10年)<br>DVD版 | <b>働く人のメンタルヘルス<br/>セルフケア編</b><br><br>(飯田橋・亀戸・国分寺)             | ストレスに上手に対処するためには、その意味や背景、特性などを理解し、自らの現状を正しく認識することが大切。ストレスを避けて通れないビジネス社会で、メンタル不調に陥らず、心身ともに健康に働くためのポイントを解説。全4巻<br>(1)メンタルヘルスの基礎<br>(2)ストレスへの対処<br>(3)不調なときは<br>(4)仲間の不調<br><br>(時間 (1) 20分、(2) 20分、<br>(3) 17分、(4) 17分)   | 労働者<br>使用者 |
| H-22<br>(10年)<br>DVD版 | <b>働く人のメンタルヘルス<br/>ラインケア編</b><br><br>(飯田橋・亀戸・国分寺)             | メンタル不調者が出ることは、本人にとってはもちろん、職場にとっても大きなダメージで、未然に防ぐことが非常に重要。見落とさないためのポイントと適切な対処、重症になってしまった場合の復職までの対応などを身につける。全4巻<br>(1)メンタルヘルスの基礎<br>(2)未然の予防<br>(3)早期発見と予防<br>(4)ラインによる支援<br><br>(時間 (1) 17分、(2) 20分、<br>(3) 17分、(4) 17分)  | 管理職<br>労働者 |
| H-23<br>(09年)<br>DVD版 | <b>職場のパフォーマンスを高める<br/>「メンタルヘルスケア」実践の<br/>ポイント</b><br><br>(大崎) | 従来の医学的視点および遵法の視点からメンタルヘルスをとらえるだけでなく、日常のマネジメントの中で、部下のパフォーマンス発揮という視点から掘り下げ、具体的なメンタルヘルス対応を考える。<br>①メンタルヘルスの必要性と基本的な考え方<br>②職場のコミュニケーションと部下のコンディショニング<br>③不調者の早期発見・早期対応<br>④不調者の休職中・職場復帰への対応<br>⑤管理監督者のセルフケア<br><br>(時間58分) | 管理者        |

| 分類番号                   | 題名                                   | 内容  | 主な対象       |
|------------------------|--------------------------------------|---|------------|
| H-24<br>(‘11年)<br>DVD版 | 元気な職場をつくるメンタルヘルス4<br>(池袋)            | 職場で起こりがちなシチュエーションから、考え方のクセ=認知の歪み、によってストレスが生じることを解説。また、「4つのケア」の項目と併せて、それぞれの段階でのソーシャル・サービスの手段・種類と、早期に相談することの意義を確認していく。全2巻<br>(1) 心を楽にするセルフケア<br>～考え方のクセに気づこう～<br>(2) 自分でできるストレス対処法<br>～4つのケアとソーシャル・サポート～<br><br>(時間各25分)  | 労働者<br>使用者 |
| H-25<br>(‘13年)<br>DVD版 | 元気な職場をつくるメンタルヘルス5<br>(大崎・池袋・亀戸・八王子)  | 労働者を取り巻くストレスと、ストレスを悪化させる要因・疾病の関係をNIOSHのストレスモデルで解説し、個人レベルのストレス対策やストレス状態への気づきと対処の大切さに言及する。労働者自らがセルフケア対策の主役との認識を高め、対処するための教材。全2巻<br>(1) 自分の健康は自分で守る！<br>(2) 自分でできるストレスコントロール<br><br>(時間各25分)   | 労働者        |
| H-26<br>(‘13年)<br>DVD版 | ポジティブ・メンタルヘルス<br>(池袋)                | 「生活習慣から見直す心の健康」をテーマに、睡眠や食事、運動などの生活習慣を見直し、心や体の疲労を減らして精神状態を良好に保つセルフケアの方法を紹介する教材。構成内容は以下のとおり。<br>①はじめよう！ポジティブメンタルヘルス<br>②寝つきの悪い人のケース<br><br>(時間30分)  | 労働者        |
| H-27<br>(‘14年)<br>DVD版 | 元気な職場をつくるメンタルヘルス6<br>(飯田橋・大崎・池袋・八王子) | メンタルヘルス不調により職場を離れる人が後を絶たない中、職場のメンタルヘルス対策の基本を見つめ直す全2巻作品。第1巻はセルフケアとして、ストレス対処(コーピング)をテーマとし、同じ業務上のストレスを与えられた二人のコーピングの仕方から、良いコーピングとは何かを考える。第2巻ではラインケアとして、仕事上の岐路に立ちメンタル面で不安定になりがちな部下を、管理職がメンタル不調から守る対応方法について考える。全2巻<br>(1) ストレス・コーピングとセルフケア<br>(2) 部下を心の不調から守るラインケア<br><br>(時間各26分) | 労働者<br>管理者 |

| 分類番号                   | 題名   | 内容   | 主な対象         |
|------------------------|--|--|--------------|
| H-28<br>(’06年)<br>DVD版 | <b>新人・若手社員<br/>のヘルスケア</b><br><br>(国分寺)                           | 今、最も若手社員に求められていること。ストレス耐性を高めるスキルが身につく。仕事に慣れていない新人や若手の頃は、自分の能力不足への悩みや人間関係など、ストレスの種は尽きない。むしろストレスがあるのは当たり前のこと。ストレスに押しつぶされることなく、上手につきあうには、自分自身を変える努力が大切である。このビデオでは、そのスキルを豊富な事例を基に、わかりやすく解説する。<br><br>(時間20分) | 新入社員<br>若手社員 |
| H-29<br>(’12年)<br>DVD版 | <b>メンタルヘルス<br/>職場を元気にす<br/>るコミュニケーション</b><br><br>(池袋)            | 困難を乗り越える力（SOC）を高めるコミュニケーションや元気で働きやすい職場づくり等について解説している。<br>(1) 困難を乗り越えるSOC<br>(2) SOCを高めるコミュニケーション<br>(3) 元気で働きやすい職場づくり<br><br>(時間57分)   | 労働者<br>管理者   |
| H-30<br>(’16年)<br>DVD版 | <b>元気な職場を<br/>つくるメンタル<br/>ヘルス7</b><br><br>(大崎・池袋・亀戸・<br>国分寺・八王子) | 労働安全衛生法の改正により、事業者を実施が義務化されたストレスチェック制度。セルフケア、ラインによるケアのそれぞれの場面での効果的な活かし方を提示しながら、新しい制度を日常に組み込むことを考える。全2巻<br>(1) ストレスチェックを利用したセルフケア<br>(2) 部下が休職する前にできること～ラインケアに活かそう！ストレスチェック制度～<br><br>(時間 (1) 25分、(2) 25分) | 労働者<br>管理者   |
| H-31<br>(’14年)<br>DVD版 | <b>メンタルヘルス<br/>新世紀</b><br><br>(池袋)                               | いわゆる「新型うつ病」のケースにおける管理者・監督者の望ましい対応方法を解説する。<br>1 正しく知ろう うつ病の知識<br>2 職場復帰者を迎える際の注意<br>3 新型うつ病の特徴と対応方法<br><br>(時間37分)  | 管理者          |

# コンプライアンス・危機管理

| 分類番号                                    | 題名  | 内容   | 主な対象                     |
|---|---|--|--------------------------|
| 1-1<br>('04年)<br>VHS版                   | <b>CSR早わかり</b><br>(全所)  | 企業が持続的な発展を続けていくためのキーワードとして、CSR（企業の社会的責任）が注目を集めている。企業だけでなく、ビジネスマン一人ひとりが認識すべきCSRのポイントを身近な事例で解説。<br>全2巻<br>(1) CSRの基本を知る<br>(2) CSRにどう取り組むか<br>(時間各20分)   | 使用者<br>労働者               |
| 1-2<br>('95年)<br>VHS版                   | <b>実践対策<br/>                     企業の危機管理</b><br>(飯田橋)   | 大地震など、事前の想定を超える被害が発生した際、いかに業務を復旧・維持すべきか。日常の予防対策に緊急時の事後対策を加え、ポイントをケーススタディで解説する。全3巻<br>(1) 危機管理対策のポイント<br>(2) ケーススタディ1<br>: 災害・事故編<br>(3) ケーススタディ2<br>: 不祥事・事件編<br>(時間 (1) 20分、(2) (3) 各25分)                     | 使用者<br>労働者               |
| 1-3<br>('00年)<br>VHS版                   | <b>これだけは守りたい!<br/>                     コンプライアンス入門</b><br>(八王子)  | 社内不正にどう対処し、どうすれば未然に防ぐことができるのか。モラル欠如が生む身近なトラブルをミニドラマで紹介し、ケースごとに法的解釈と気をつけなければならないポイントを解説する。全2巻<br>(1) コンプライアンス・マインドを高める<br>(2) コンプライアンス・マインドを生かす<br>(時間各30分)   | 新入社員<br>から<br>幹部社員<br>まで |
| 1-4<br>('02年)<br>VHS版<br>('03年)<br>VHS版 | <b>実戦!<br/>                     ビジネス・コンプライアンス<br/>                     管理者・中堅社員のための遵法の常識</b><br>(1) (2) (3)<br>(4) (5)<br>(飯田橋) | 管理者や中堅社員が業務の中で陥りがちな違法行為をモデルケースに、実践的なコンプライアンスの知識を解説。全5巻<br>(1) ビジネス・コンプライアンスのABC<br>(2) ケーススタディビジネス・コンプライアンス PART1<br>(3) ケーススタディビジネス・コンプライアンス PART2<br>(4) ケーススタディ公正な取引の実現<br>(5) ケーススタディ就業・雇用の問題点<br>(時間各20分) | 使用者                      |

| 分類番号                   | 題名  | 内容  | 主な対象                 |
|------------------------|---|---|----------------------|
| 1-5<br>(’03年)<br>VHS版  | <b>内部告発対策<br/>企業を救う<br/>ヘルプライン</b><br>(大崎・亀戸) | リスクマネジメントの1つとして不可決な企業倫理ヘルプライン制度の構築法と運営の仕方をわかりやすく解説。実際の緊急対応の進め方をケースドラマで詳しく紹介。全2巻<br>(1) 企業倫理ヘルプライン制度の構築<br>(2) 窓口に告発が！緊急時の対応策<br><br>(時間各25分)                | 管理者<br>中堅<br>社員      |
| 1-7<br>(’00年)<br>VHS版  | <b>個人情報保護の<br/>常識！①②</b><br>(基礎教育編)<br>(全所)   | 個人情報保護法の全面施行により個人情報保護は企業の社会的責任の一部に組み込まれるようになった。顧客情報や、社員情報、アンケート集計データ、クレーム情報等「特定個人を識別できる情報」を取り扱う際に、個人情報保護という観点から注意しなければならぬポイントを解説する。全4巻<br><br>(時間(1-7)各30分) | 労働者<br>使用者           |
| 1-8<br>(’03年)<br>VHS版  | <b>個人情報保護法<br/>早わかり①②</b><br>(実務教育編)<br>(全所)  | (時間(1-8)各30分)   | 労働者<br>使用者           |
| 1-9<br>(’04年)<br>VHS版  | <b>個人情報漏洩対<br/>策の実例</b><br>(亀戸)               | 2005年4月に施行された個人情報保護法に基づき、日常業務で個人情報に接する際の留意点を「取得」「利用・提供」「保管」「消去」の観点から解説。全2巻<br>(1) 個人情報保護の実務<br>〔ケースドラマ編〕<br>(2) 個人情報保護の実務<br>〔ケース解説編〕<br><br>(時間各23分)       | 使用者<br>労働者           |
| 1-10<br>(’04年)<br>VHS版 | <b>マネージャーの<br/>ための危機管理<br/>・対応入門</b><br>(国分寺) | すべての管理者が備えておきたい危機管理・対応の考え方から、実際のアクションまでを具体的な事例やケーススタディを交えて解説する。全2巻<br>(1) マネージャーが知っておきたい危機管理・対応の基本<br>(2) 【予防・対応演習】危機管理PART1<br><br>(時間各25分)                | 管理者                  |
| 1-11<br>(’08年)<br>DVD版 | <b>危ない！職場で<br/>のリスク事例集</b><br>(大崎)            | 情報漏洩、インサイダー取引、セクハラ、火災、労災などリスクマネジメントは今や企業にとって必須の取組み課題となっている。新入社員、若手社員向けのリスクマネジメント導入研修の教材<br><br>(時間35分)  | 新入<br>社員<br>若手<br>社員 |

| 分類番号                   | 題名  | 内容   | 主な対象                              |
|------------------------|---|--|-----------------------------------|
| I-12<br>('15年)<br>DVD版 | <b>アニメで再現！<br/>不祥事の未然防<br/>止・再発防止シ<br/>リーズ</b><br><br>(全所)                | 繰り返される不祥事事件、その犯罪の特徴や傾向に加えて、刑事、民事、服務上の責任等不祥事による大きな代償について解説する。さらに、不祥事が起こる個人的要因・組織的要因や兆候への気づきについて説明、風通しの良い職場風土づくりの必要性などについても解説をする。全2巻<br>(1) 盗撮・ストーカー・飲酒運転・危険ドラッグ編<br>(2) 横領・情報漏洩(故意)(過失)・マタニティハラスメント<br><br>(時間各30分) | 労働者<br>管理者                        |
| I-13<br>('10年)<br>DVD版 | <b>私たちのコンプ<br/>ライアンス<br/>今、求められる<br/>一人ひとりの責<br/>任ある行動</b><br><br>(亀戸)    | 企業のコンプライアンス意識が問われる時代。ちょっとしたことが火種となり企業の不祥事として世間から厳しく糾弾されてしまう。だからこそ、正しいコンプライアンスの知識と理解が必要となる。本DVDは9つのケースとドラマの解説を通して、日頃の行動に問題がないか確認し、コンプライアンスの基本を学ぶ。<br><br>(時間75分)  | 労働者<br>管理者                        |
| I-14<br>('07年)<br>DVD版 | <b>ビジネス・コンプ<br/>ライアンス入門</b><br><br>(八王子)                                  | 新入社員から若手・中堅社員までをカバーする初期コンプライアンス教育教材の決定版。「コンプライアンスとは何か」「コンプライアンスをどう日常業務の中で実践していくか」をドラマ仕立てで説く。<br><br>(時間60分)  | 新入<br>社員<br>から<br>若手・<br>中堅<br>社員 |
| I-15<br>('12年)<br>DVD版 | <b>私たちのコンプ<br/>ライアンスⅡ<br/>考えよう！<br/>あなたの行動、<br/>あなたの発言</b><br><br>(国分寺)   | コンプライアンス違反は個人の心の油断が招く。本DVDは、日ごろ起こりがちなコンプライアンス違反をドラマで取り上げ、コンプライアンスの知識を高めるとともに、自身の行動の振り返りができる内容になっている。<br><br>(時間65分)  | 労働者                               |
| I-16<br>('15年)<br>DVD版 | <b>私たちのコンプ<br/>ライアンスⅢ<br/>「知らない」では<br/>すまされない！<br/>社会人の責任</b><br><br>(亀戸) | コンプライアンス違反の内容は多岐にわたる。法律や会社の規則に違反しなくても、“社会人としての常識・良識”から外れている言動もコンプライアンス違反になる。本DVDは、単なるコンプライアンス教育にとどまらず、社会人としての正しい考え方・行動を学ぶものである。ハラスメント問題やSNSなど、いま注目されているケースを収録する。<br><br>(時間60分)                                    | 労働者                               |

| 分類番号                  | 題名                                    | 内容   | 主な対象       |
|-----------------------|---------------------------------------|--|------------|
| I-17<br>(15年)<br>DVD版 | <b>全社で学ぶIT<br/>セキュリティ</b><br><br>(大崎) | <p>基本的な事柄をIT知識がなくても理解できるように、易しく解説する。またどのようなリスクがあり、顕在化するとどうなるかを説明し、それを防ぐためのポイントについても解説する。</p> <p style="text-align: right;">(時間30分)</p> | 労働者<br>使用者 |



| 分類番号                  | 題名   | 内容   | 主な対象 |
|-----------------------|--|--|------|
| J-1<br>(’86年)<br>VHS版 | <b>新入社員シミュレーション教育講座</b><br>(亀戸・国分寺・八王子)              | “公私のけじめが出发点” “時は金なり” などフレッシュマンの原則を体感し、発見するという学習方法で分かり易く解説。新人研修に最適な実践的な内容。全3巻<br>(1) 会社にとけこむ3原則<br>(2) 仕事を覚える3原則<br>(3) お客様と接する3原則<br><br>(時間各30分)  | 新入社員 |
| J-2<br>(’90年)<br>VHS版 | <b>ビジネスの基本が身につく心得帖</b><br>(飯田橋・亀戸・国分寺・八王子)           | すぐれた人材を育成することが企業を伸ばす第一条件。この作品は、企業人としての意識やビジスマナーやルールを早く的確に身につけられるよう考えられたプログラム。全2巻<br>(1) マナー編<br>(2) 仕事と付き合い編<br><br>(時間 (1) 24分、(2) 28分)   | 新入社員 |
| J-3<br>(’91年)<br>VHS版 | <b>あなたならできる職場コミュニケーションの基本</b><br>(飯田橋・大崎・亀戸・国分寺・八王子) | 新入社員はビジネス・コミュニケーションの初歩的な担い手で、“最低限これだけで立派な社会人” といえる実務を、訓練する。第1章は話す、第2章は書く、第3章は行動する。全3巻<br><br>(時間(1)21分、(2)19分、(3)21分)  | 新入社員 |
| J-5<br>(’02年)<br>VHS版 | <b>見てわかる新人の心得</b><br>(八王子)                           | 新入社員に対して、「企業とは」「仕事とは」「新人の心得」等初歩的なことについて、分かりやすく解説する。<br><br>(時間30分)   | 新入社員 |
| J-7<br>(’84年)<br>VHS版 | <b>実践・新入社員訓練シリーズ</b><br>(八王子)                        | 社会人への第一歩を踏み出した若い人たちを対象に、これだけは身につけたい、職場での基本を、豊富な事例でわかりやすく解説する。これらの基本を一日も早く、確実に自分のものにする事が、仕事を進めるうえでどんなに大切な、ということを考えさせる教材。全6巻<br>(1) 電話とのつきあい方<br>(2) いろいろな場合の対応<br>(3) 話し方のA・B・C<br>(4) 職場のルール・エチケット<br>(5) 指示を受ける、報告をする<br>(6) 目標とチームワーク<br><br>(時間各18~19分) | 新入社員 |

| 分類番号                   | 題名   | 内容  | 主な対象         |
|------------------------|--|---|--------------|
| J-8<br>(‘08年)<br>DVD版  | <b>ビジネスマナー<br/>・バイブル</b><br><br>(大崎)   | ビジネスの常識から仕事上手なやり方まで、仕事の基本がしっかり身につく。<br>全5巻<br>(1) 身だしなみと挨拶<br>(2) 仕事の優先順位と報・連・相<br>(3) 相手の心をつかむ来客対応&訪問<br>(4) 電話対応のコツとビジネス文書<br>(5) ミス&トラブルの対処法<br><br>(時間(1)44分、(2)51分、(3)42分、<br>(4)42分、(5)36分) | 新入社員         |
| J-9<br>(‘09年)<br>DVD版  | <b>すぐに役立つ！<br/>クレーム対応の<br/>技術<br/>対面・メール編</b><br><br>(八王子)                           | 声のトーンや表情の変化、話の仕方からお客様との位置関係など。お客様の不満や不安を最小限に留め、円満に解決へ導くスキルを、3つのステップで紹介<br><br>(時間59分)   | 新入社員から幹部社員まで |
| J-10<br>(‘14年)<br>DVD版 | <b>新入社員のための<br/>報連相の基本<br/>これだけは押さ<br/>えておきたい仕<br/>事の進め方</b><br><br>(飯田橋・亀戸・<br>国分寺) | 本DVDでは、ビジネス・コミュニケーションで最も基本的かつ重要なものの一つである<報連相>の要点をドラマ形式で解説する。新入社員の導入教育の時期に、仕事の要である<報連相>教育を徹底させるための教材<br><br>(時間48分)  | 労働者<br>管理者   |
| J-11<br>(‘14年)<br>DVD版 | <b>新入社員のための<br/>「社会人の<br/>ルール」</b><br><br>(大崎)                                       | 学生から社会人へ、会社の一員として仕事を通じて成長していくうえで、意識を切り替え、働く意味、職場での行動、コミュニケーションの取り方、チームの重要性などの項目について理解を図る必要があります。本DVDでは、新入社員が社会に出るからぶつかる問題をドラマで再現し、その答えを学ぶことができる。<br><br>(時間43分)                                   | 新入社員<br>若手社員 |
| J-12<br>(‘16年)<br>DVD版 | <b>社会人の常識・<br/>非常識<br/>あなたのNG教<br/>えます</b><br><br>(飯田橋)                              | 新入社員と上司との考え方のズレを“職場での常識の違い”という切り口でケースドラマを用いて解説する。互いの考えや思いを理解すれば歩み寄ることができ、新入社員の着実な成長を促すことはもちろん、良い雰囲気職場をつくることことができる。<br><br>(時間64分(新入社員視聴パート約46分・<br>上司視聴パート約18分))                                  | 新入社員<br>管理者  |

| 分類番号                   | 題名                                   | 内容   | 主な対象       |
|------------------------|--------------------------------------|--|------------|
| J-13<br>('17年)<br>DVD版 | ケースで学ぶ<br>「クレーム電話」<br>対応の基本<br>(飯田橋) | 近年、怒った顧客がSNSなどで会社批判をして炎上するという大きな騒動になることも珍しくない。本作品では、その原因を明らかにし、顧客離れ、SNS炎上などのトラブルを生まないための電話対応について解説する。<br>(時間82分) | 労働者<br>管理者 |

| 分類番号                  | 題名  | 内容   | 主な対象     |
|-----------------------|---|--|----------|
| K-1<br>(’89年)<br>VHS版 | <b>部下の長所の<br/>伸ばし方</b><br><br>(飯田橋・国分寺・<br>八王子)                     | 数多くの現場の徹底取材をもとに、リーダーとして部下の力を十二分に発揮させるための実践ノウハウを提示する。<br><br>(時間40分)  | 中堅<br>社員 |
| K-2<br>(’89年)<br>VHS版 | <b>明日はどっち<br/>だ！<br/>～男子中堅社員<br/>の役割～</b><br><br>(飯田橋・国分寺)          | 新入社員にあった指導方法を探り、その過程でおかしやすい間違いをチェックする。中堅男子が感じ、考えを討議することで自覚的成長を促す。全2巻<br>(1) 問題編<br>(2) 解決編<br><br>(時間 (1) 28分、(2) 14分)   | 中堅<br>社員 |
| K-3<br>(’89年)<br>VHS版 | <b>カウンセリング<br/>マインド<br/>管理者育成<br/>シリーズ</b><br><br>(飯田橋・国分寺・<br>八王子) | 様々な個性の部下をもつ管理者にとって、部下の一人一人といかに人間的に関わっていくか？そしていかにリーダーシップを発揮していくのかについて研修する。全3巻<br>(1) 部下の意欲づけ<br>(2) 部下とコミュニケーション<br>(3) 部下を生かすリーダーシップ<br><br>(時間 (1) 22分、(2) 19分、(3) 23分) | 管理者      |
| K-4<br>(’91年)<br>VHS版 | <b>カウンセリング<br/>マインド<br/>OJT実践講座</b><br><br>(飯田橋・大崎・<br>国分寺・八王子)     | 職場での対応がすぐできるよう、具体的ノウハウをいくつかのポイントに分け、その原理、何故良いか、どうするのかを3点から解説する。全3巻<br>(1) 信頼関係を深める<br>(2) 面接の技法と実際<br>(3) 部下を育てる<br><br>(時間 (1) 24分、(2) 27分、(3) 24分)                     | 管理者      |
| K-5<br>(’92年)<br>VHS版 | <b>OJT実践<br/>マニュアル</b><br><br>(飯田橋)                                 | OJTを職場に定着させるためのノウハウについてのビデオ。OJTに対する誤解を解き、上司の管理業務の側面と部下のタイプごとの指導法を事例ドラマで解説する。全3巻<br>(1) 本当のOJTとは何か<br>(2) 日常業務を円滑に進める<br>(3) 部下にヤル気を起こさせる<br><br>(時間各30分)                 | 管理者      |

| 分類番号                   | 題名   | 内容   | 主な対象       |
|------------------------|--|--|------------|
| K-6<br>(’93年)<br>VHS版  | <b>男性管理職<br/>入門講座<br/>彼女の瞳が輝く<br/>ように</b><br><br>(飯田橋・国分寺・<br>八王子)     | 女性を直接指導する立場にある男性中間管理職にスポットを当て、日頃無意識に行っている何げない行動の中に見られる女性に対する偏見や、仕事に意欲的な女性を失望させ、やる気を無くさせる問題点を浮き彫りにし、女性に“やる気”を起こさせる中間管理職のあり方について考える。<br><br>(時間25分)  | 管理者<br>労働者 |
| K-7<br>(’94年)<br>VHS版  | <b>リーダーになる<br/>責方へ<br/>～初級管理職へ<br/>の道～</b><br><br>(飯田橋・亀戸・<br>国分寺・八王子) | 女性リーダーがいかにか業務を遂行し、後輩を指導してゆくべきかをドラマ形式でわかりやすく紹介。また、現在、企業で役職について働く女性達の生の声を数多く盛り込んでいる。全2巻<br><br>(時間各35分)  | 女性<br>労働者  |
| K-8<br>(’95年)<br>VHS版  | <b>問題社員活性化<br/>のOJT</b><br><br>(大崎)                                    | 職場のモラルダウンを招く「ちょっと困った部下」に対する指導・育成の仕方とOJT実践のポイント、ケーススタディで具体的に解説する。全3巻<br>(1) 気が合わない部下へのOJT<br>(2) 協調性のない部下へのOJT<br>(3) ヤル気のない部下へのOJT<br><br>(時間各20分)   | 管理者        |
| K-9<br>(’02年)<br>VHS版  | <b>目標管理のための<br/>面談の進め方</b><br><br>(飯田橋)                                | 目標管理を効果的に運用し、セルフ・マネジメント型人材の育成につなげるためには、目標設定と評価面談が重要であるが、そのための面談に臨む心構え、目標設定方法、部下とのコミュニケーションテクニックを、悪い面談例・良い面談例のケースドラマを盛り込んで解説する。全3巻<br>(1) 面談に臨む前に<br>(2) 期初の目標設定面談の進め方<br>(3) 期末の評価面談の進め方<br><br>(時間各25分) | 管理者        |
| K-10<br>(’04年)<br>DVD版 | <b>ほめる技術<br/>しかる技術</b><br><br>(大崎)                                     | ほめてあげたい。カづけてあげたい。きちんとしかって伸ばしてやりたい。“できる社員”にしてやりたい。ビジネス心理学者、伊藤明氏の監修のもと、「ほめる」「しかる」「動かす」「励ます」スキルについて、独自の視点で、わかりやすく解説<br><br>(時間93分)  | 管理者        |

| 分類番号                  | 題名  | 内容   | 主な対象       |
|-----------------------|---|--|------------|
| K-11<br>(16年)<br>DVD版 | <b>管理者のための<br/>マネジメント<br/>革新シリーズ</b><br>(飯田橋)   | 今、管理者の存在がますます重要となっている。多忙な日常に追われる中であって、忘れてはならない管理者の役割とは何か。そして、強いチーム・組織をつくるために、どのような行動が求められるのか。真のリーダーシップと、部下の実力を引き出すマネジメントのあり方を学ぶ。全4巻<br><b>(時間1巻22~29分)</b> | 管理者        |
| K-12<br>(10年)<br>DVD版 | <b>ケーススタディ<br/>で学ぶ報連相の<br/>基本</b><br>(国分寺)  | 成果のあがらない組織には「コミュニケーション不足」という問題が常につきまとう。下から上への一方通行の報連相ではなく、上司と部下が互いの情報を共有し、思いを共有する。そんな職場づくり、組織風土をめざす。<br><b>(時間98分)</b>                                     | 管理者<br>労働者 |
| K-13<br>(15年)<br>DVD版 | <b>部下指導のコツ</b><br>(八王子)   | 部下指導でお悩みの方に向け、部下指導の心構えから、指導のステップ、効果的なほめ方・叱り方までをわかりやすく解説する。全3巻<br>(1) 指導の心得<br>(2) 指導のステップ<br>(3) ほめ方・叱り方<br><b>(時間 1巻約30分)</b>                             | 管理者        |
| K-14<br>(08年)<br>DVD版 | <b>日本語・英語・<br/>中国語・スペイン<br/>語・ポルトガル<br/>語・ベトナム<br/>語で視聴できる<br/>成果が出る<br/>「5S」の考え方・<br/>進め方</b><br>(飯田橋) | 本来、5S活動は生産性向上、品質改善、安全確保といった「ねらい」を明確にもって推進すべきである。本作品では「テーマ5S」といったコンセプトに基づいて、短期で成果の出る5Sの実践的進め方を紹介する。<br><b>(時間60分)</b>                                       | 労働者<br>管理者 |
| K-15<br>(15年)<br>DVD版 | <b>見てわかる管理<br/>職の心得</b><br>(亀戸)   | 全社的に見た管理職の位置づけと役割を体系的にまとめた上で、管理職が備えておくべき能力は何か、日常どのような点に気をつけておくべきかを解説する。<br><b>(時間30分)</b>  | 管理者        |

| 分類番号                  | 題名  | 内容   | 主な対象             |
|-----------------------|---|--|------------------|
| L-1<br>(‘90年)<br>VHS版 | <b>戦略思考による<br/>問題解決・基礎編</b><br>(飯田橋・亀戸・<br>国分寺・八王子) | 2巻までで、職業人として、社会人として必要な“知恵の源泉・方法”を伝授する。3巻、4巻では、その具体的技法、進め方を身近な事例を豊富に盛り込みながら解明、模擬演習しながら最適な問題解決の方法を体得できる。全4巻<br>(1) 情報と問題<br>(2) 問題の種類<br>(3) 問題の構造<br>(4) 原因の対策<br><br>(時間 (1) 21分、(2) 21分、<br>(3) 24分、(4) 25分)  | 新入社員から幹部社員までの全階層 |
| L-2<br>(‘90年)<br>VHS版 | <b>戦略思考による<br/>問題解決・事例編</b><br>(飯田橋・亀戸・<br>国分寺)     | 「戦略思考による問題解決」の真の目的は、学問的な知識を与えることではない。「原理」を「応用」して「理論」に基づいて「実践」できる“社会人としての能力”を身につけることにある。この〈事例編〉では個別的な対応訓練を通して「事実を扱う」実践的能力をみがく。全6巻<br>(1) (2) 発生型の問題<br>(3) (4) 探索型の問題<br>(5) (6) 設定型の問題<br><br>(時間 (1) 34分、(2) 28分、<br>(3) 38分、(4) 24分、<br>(5) 34分、(6) 27分) | 中堅社員から幹部社員まで     |
| L-4<br>(‘92年)<br>VHS版 | <b>自分で立てる<br/>ライフプランの<br/>基礎知識</b><br>(飯田橋・国分寺)     | 豊かで充実した人生をおくるために必要なライフプラン（生涯生活設計）の考え方等をミニドラマを交えた構成でわかりやすく紹介する。<br><br>(時間28分)  | 労働者使用者           |
| L-5<br>(‘93年)<br>VHS版 | <b>危ない会社の<br/>見分け方</b><br>(飯田橋・国分寺)                 | 倒産しそうな危ない会社を察知するポイントを紹介。初めて取り引きする相手先のどこをチェックするか、会社が倒産するときの兆候は何か、倒産後の債権保全と貸し倒れ処理の問題点などを解説する。全3巻<br>(1) ちょっと待て、その新規<br>(2) 既存取引先、再点検！<br>(3) 倒産！さあ、どうする？<br><br>(時間各30分)   | 労働者使用者           |

| 分類番号                                     | 題名  | 内容   | 主な対象                     |
|--|---|--|--------------------------|
| L-7<br>(’96年)<br>VHS版                    | <b>やさしい経営分析</b><br>～あなたの会社の財務諸表の見方～<br><br>(飯田橋・大崎・国分寺・八王子) | 「財務諸表など見たこともない」という方でも、複雑な財務諸表のしくみやポイントをわかりやすくドラマ形式で解説する。<br><br>(時間60分)  | 労働者                      |
| L-8<br>(’97年)<br>VHS版                    | <b>実践！経営分析テクニック</b><br><br>(飯田橋・大崎・亀戸・国分寺・八王子)              | 大競争時代を迎え、めまぐるしく変化している経営環境。いまこそ会社の実態を見極めるノウハウ、経営分析の手法が必要とされている。経営分析のポイントを「資本収益性」「財務流動性」「収益安定性」「生産性」の4つの視点から解説する。全2巻<br>(1) 企業の収益力をみる<br>(2) 企業の健全性をみる<br><br>(時間各30分) | 労働者<br>使用者               |
| L-9<br>(’98年)<br>VHS版                    | <b>交渉の進め方</b><br><br>(亀戸)                                   | 価値観や利害関係が異なる相手と「ウィン・ウィン」(双方が合意できる)関係を築いていく問題解決型交渉の理論と手順をわかりやすく解説する。全2巻<br>(1) 交渉とは何か<br>(2) 問題解決型交渉の進め方<br><br>(時間各30分)  | 新入社員<br>から<br>幹部社員<br>まで |
| L-11<br>(’02年)<br>VHS版<br>(’15年)<br>DVD版 | <b>実力派財務分析</b><br><br>(八王子)(VHS)<br><br>(大崎)(DVD)           | 様々な分析手法の本質から、財務分析の手法を徹底解説。マネジメントスキルの中でも不可欠な知識である。全4巻<br>(1) 損益分岐点分析<br>(2) 収益性分析<br>(3) 安全性分析<br>(4) 生産性・成長性分析<br><br>(時間 1巻約30分)                                    | 使用者<br>労働者               |
| L-12<br>(’15年)<br>DVD版                   | <b>ロジカルライティング</b><br><br>(池袋)                               | ビジネス現場で良い文書が書けるかどうかは、信頼や評価に大きく影響を与える、大切な基礎力の一つである。本作では、ロジカルな文章を書くための基本と、主なポイントを解説する。<br><br>(時間30分)  | 労働者<br>使用者               |



| 分類番号                   | 題名                         | 内容  | 主な対象       |
|------------------------|----------------------------|---|------------|
| L-13<br>(‘15年)<br>DVD版 | <b>ファシリテーション入門</b><br>(池袋) | ファシリテーションは、会議などでよく行われ、他にも様々な場で活用できる。ファシリテーターの責務と役割は何か、それを達成するためには、何を、どのようにすれば良いのか、ポイントを解説する。<br><br>(時間30分)               | 労働者<br>使用者 |
| L-14<br>(‘15年)<br>DVD版 | <b>経営戦略概論</b><br>(国分寺)     | 「戦略」という言葉は頻繁に使われるが、実際にはいくつか種類があり、また似た概念の言葉も色々ある。本作品では、色々な「戦略」の意味と種類、その位置づけや、策定のプロセスについて、基本を正しく理解できるよう解説する。<br><br>(時間30分) | 使用者        |
| L-15<br>(‘15年)<br>DVD版 | <b>財務諸表入門</b><br>(八王子)     | 財務諸表を読む力は、業種や業務、役職を問わず、全てのビジネスパーソンに欠かせないスキルの一つである。本作品では、実ビジネスと関連付けながら、意味を正しく理解できるよう解説する。<br><br>(時間30分)                   | 労働者<br>使用者 |

| 分類番号                  | 題名  | 内容   | 主な対象             |
|-----------------------|---|--|------------------|
| M-1<br>(’98年)<br>VHS版 | <b>人権を考える！<br/>女性と子どもと<br/>母親</b><br><br>(飯田橋・国分寺・<br>八王子)      | キャリアウーマンとして働く女性と、幼い子どもをもつ母親が同和問題に直面し、悩みながら、日々の生活の中から誤った知識や偏見のあることに気づき、同和問題をはじめ、女性差別・在日外国人差別など、人権問題を学び、差別解消に向かって行動<br><br>(時間30分) | 労働者<br>使用者       |
| M-2<br>(’99年)<br>VHS版 | <b>採用への一歩<br/>～障害者の採用面<br/>接のポイント～</b><br><br>(飯田橋・国分寺・<br>八王子) | 脳性マヒ、視覚障害、聴覚障害、知的障害というコミュニケーション面での対応が難しいとされる障害者を採用する際の配慮すべきポイントを紹介<br><br>(時間30分)  | 使用者<br>採用<br>担当者 |
| M-4<br>(’00年)<br>VHS版 | <b>元気あります</b><br><br>(飯田橋・大崎・<br>国分寺・八王子)                       | 今日、企業の社会的責任を考えたとき、人権問題を避けて通ることはできない。人事課に勤める主人公の心の動きを通して、企業の中で人権を尊重するとはどういうことかを問いかける。<br><br>(時間53分)                              | 使用者<br>労働者       |
| M-5<br>(’00年)<br>VHS版 | <b>風のひびき</b><br><br>(飯田橋・大崎・<br>国分寺・八王子)                        | 聴覚に障害のある主人公が、ホームヘルパーとして働きながら、様々な現実の壁を体感する。そして悩みながらも、心のバリアフリーを信じて前向きに生きていく。<br><br>(時間54分)  | 使用者<br>労働者       |
| M-6<br>(’00年)<br>VHS版 | <b>公正な採用と<br/>選考</b><br><br>(飯田橋・大崎・<br>国分寺・八王子)                | 採用選考を任される事になった女性担当者が、公正な採用選考のあり方について考える。インターネットでの採用選考についても解説する。<br><br>(時間26分)   | 使用者<br>採用<br>担当者 |
| M-7<br>(’01年)<br>VHS版 | <b>心のメガネ曇っ<br/>てませんか？</b><br><br>(飯田橋・大崎・<br>国分寺・八王子)           | 「セクシュアルハラスメント」「高齢者・障害者・子育てへの思い込み」「家柄と人柄」等の事例を紹介し、思いこみからくる偏見や差別について考える。<br><br>(時間20分)  | 労働者<br>使用者       |

| 分類番号                   | 題名  | 内容  | 主な対象       |
|------------------------|---|---|------------|
| M-10<br>(‘01年)<br>VHS版 | <b>あすに生きる</b><br>(飯田橋・大崎・<br>国分寺・八王子)                           | 厳しい競争のなかで忘れがちな企業内の人権問題（障害者、女性、リストラ等）を改めて考える。企業の社会的役割（地域交流やユニバーサルデザイン）についても取り上げる。<br><br>(時間35分)                                   | 労働者<br>使用者 |
| M-11<br>(‘01年)<br>VHS版 | <b>Meet the<br/>ヒューマン<br/>ライツ</b><br>(飯田橋・大崎・<br>国分寺・八王子)       | 6人の若者が、就職差別やDV、精神障害者など、人権問題に取り組む人や当事者と会い、率直に話し合っていく中で、日常的に無自覚に行われてきた言動に潜む「偏見や差別」に気づいていく。<br><br>(時間27分)                           | 労働者<br>使用者 |
| M-12<br>(‘01年)<br>VHS版 | <b>あなたが必要です<br/>～障害者の職場<br/>定着のために～</b><br>(飯田橋・大崎・<br>国分寺・八王子) | さまざまな障害を持つ人が、実際に働く職場をレポートし、職場定着に向けた企業側の対応や配慮を具体的に紹介していくドキュメンタリー<br><br>(時間48分)  | 労働者<br>使用者 |
| M-16<br>(‘02年)<br>VHS版 | <b>えせ同和行為<br/>排除のために</b><br>(全所)                                | 法務省の「えせ同和行為」に関する調査では、「機関紙・図書等物品購入の強要」による要求が依然として多いことが注目されます。企業等に対するえせ同和行為を排除し、一日も早い同和問題解決のために、研修や講演会等で活用いただける作品です。<br><br>(時間20分) | 労働者<br>使用者 |
| M-19<br>(‘03年)<br>VHS版 | <b>人権に向き合う<br/>ための6つの<br/>教材</b><br>(飯田橋・大崎・亀戸・<br>国分寺・八王子)     | 企業内研修等で、人権問題を考える素材としてDV、高齢者の尊厳、障害者との共生、報道被害、HIV感染者、同和問題の6つを取り上げ解説<br><br>(時間30分)  | 労働者<br>使用者 |
| M-20<br>(‘04年)<br>VHS版 | <b>人権の扉を開く</b><br>(飯田橋・大崎・亀戸・<br>国分寺・八王子)                       | 企業内の人権問題を解決するポイントの「きづき」について、身近な人権問題を絡ませながら、わかりやすく解説<br><br>(時間25分)  | 使用者        |

| 分類番号                   | 題名  | 内容   | 主な対象             |
|------------------------|---|--|------------------|
| M-21<br>(’05年)<br>DVD版 | <b>人権入門<br/>～日常から<br/>考える10の<br/>ヒント～</b><br><br>(全所)   | ある男性の一日の出来事の中で、「人権を考える10のチェックポイント」を用意し、日常のなかの身近な人権を改めて考えていく。<br><br>(時間23分)  | 労働者<br>使用者       |
| M-22<br>(’05年)<br>DVD版 | <b>公正な採用選考<br/>を目指して</b><br><br>(飯田橋・大崎・亀戸・<br>国分寺・八王子) | 雇用主は応募者の適性・能力を基準として、公正な採用選考を行う必要がある。固定観念に囚われた人事担当者、蓬田英一は同僚や応募者とのやり取りの中で、採用選考の基本に立ち返る。<br><br>(時間28分)   | 使用者<br>採用<br>担当者 |
| M-23<br>(’02年)<br>DVD版 | <b>女性の人権を<br/>考える</b><br><br>(飯田橋・大崎・亀戸・<br>国分寺・八王子)    | 男女雇用機会均等法、DV防止法など男女の平等を守るための法的環境は少しずつ整備が進んでいる。しかし、私たちの中に残る女性差別意識は解消されただろうか。近年、クローズアップされているドメスティック・バイオレンスの問題や、セクシュアル・ハラスメントに関して、被害者の実際の体験の中から、女性差別の根本にある意識について考えていく。<br><br>(時間25分) | 使用者<br>労働者       |
| M-24<br>(’07年)<br>DVD版 | <b>人権を行動する<br/>—その時あなたは<br/>どうしますか—</b><br><br>(全所)     | 暮らしの中で、人権を守ることの大切さはわかっていながら、それを行動に移せないことは多い。セクハラ・個人情報保護・部落差別の3つのケースについて、そのときどのように行動できるか、できないか、そしてその理由を考える中で人権をいかに行動につなげていこうか考える。<br><br>(時間25分)                                    | 労働者<br>使用者       |
| M-25<br>(’06年)<br>DVD版 | <b>Jun&amp;Keiの<br/>企業と人権</b><br><br>(全所)               | 人権をビジネスチャンスに！今、人権新世紀が始まる。個人情報 / 男性・女性 / 障害者 / 外国人 / 部落差別問題について、漫才師のJun & Keiが人権漫才をわかりやすく繰り広げる。<br><br>(時間30分)  | 使用者              |

| 分類番号                   | 題名  | 内容  | 主な対象       |
|------------------------|---|---|------------|
| M-26<br>(‘06年)<br>DVD版 | 「企業と人権」<br>構えない、隠さない、飾らない<br>～障害者雇用最前線～<br><br>(全所) | 特例子会社から地域の独立企業、街の洋菓子店まで、自前の知恵と工夫で障害者雇用に取り組む最新の7事例を取材。障害者の隠れた「能力豊かな才能」に気づき、引き出すための具体策が満載<br><br>(時間36分)  | 使用者        |
| M-27<br>(‘08年)<br>DVD版 | ヒューマン博士<br>と考えよう<br>～差別から人権の確立へ～<br><br>(全所)        | 差別の歴史をひもときながら、差別された人々の生産と労働、芸能や文化への関わりを、ヒューマン博士がわかりやすく解説<br><br>(時間28分)   | 労働者<br>使用者 |
| M-28<br>(‘08年)<br>DVD版 | STOP HIV/<br>AIDS<br>エイズストップ<br>のために…<br><br>(全所)   | 現在、地球規模で問題になっているエイズを防止するためには、正しい科学的知識をもとにした対策が必要である。予防教育・研究開発・治療・社会疫学等の最新事例を紹介し、これらが連携し、課題に取り組むことで病気の流行をストップさせる。<br><br>(時間39分)   | 労働者<br>使用者 |
| M-29<br>(‘08年)<br>DVD版 | 職場の人権<br>～相手の気持ち<br>を考える～<br><br>(全所)               | 社員相談室の新人相談員が様々な職場で起こるトラブルや悩みに遭遇することによって、“相手のきもち”を考えるとどういうことかを理解していく過程をドラマ仕立てで描く。職場で身近に起こり得るパワハラやセクハラ、コミュニケーション不足が原因のトラブルを描くことで、そこにある意識のズレと問題点を提示している。<br>①派遣社員のきもち 正社員のきもち<br>②上司のきもち 部下のきもち<br>③女のきもち 男のきもち<br>④きもちを想像する<br>⑤きもちを伝える 受け取る<br>⑥ダイバーシティ<br><br>(時間27分) | 労働者<br>使用者 |

| 分類番号                   | 題名                                      | 内容   | 主な対象       |
|------------------------|---|--|------------|
| M-30<br>(’07年)<br>VHS版 | つむぎ<br>紡ぎだす未来<br>～共に生きる～<br>(全所)        | 人権について考える第一歩として、あなたの身近にもさまざまな被差別の当事者がいるかもしれないということに気づいていた<br>たくことを目的とした人権啓発ビデオ。ドラマは、社会人になってから被差別部落出身者であることを知らされ、差別を受けるとはどういうことかを一から考えていく主人公・佐藤と、長年、日本名を名乗りながら在日コリアンとして差別について考えてきた安本の2人が登場する。主人公と安本との交流を通して、差別を受けるかもしれない立場である自分は今後、どう生きていくかを考える。<br><br>(時間35分) | 労働者<br>使用者 |
| M-31<br>(’08年)<br>DVD版 | 選考基準<br>公正な採用の<br>ために<br>(全所)           | 企業サイドと応募者の両面から採用選考の場面を描き、企業にとっても応募者にとっても幸せな採用選考のあり方を考える。<br><br>(時間24分)  | 労働者<br>使用者 |
| M-32<br>(’07年)<br>DVD版 | 風の人に<br>なりたい<br>(全所)                    | 「部落の心を伝えたいシリーズ」後、新たに開始するシリーズ（グローバルに生きる若者が主人公の海外ロケを中心にした大型ドキュメンタリー）の第一弾。環境教育プランナーの1ヶ月1万kmに及ぶアメリカの旅に密着。子どもたちの教育に人生をかけることを決意する姿を描く。インディアン居留区や黒人解放運動の地で再確認した「つながる教育」の尊さ、これまでの運動の意味・成果をふまえた上での、これからの展望。部落問題が新しい時代に入った今だからこそ世に問う作品<br><br>(時間37分)                    | 労働者<br>使用者 |
| M-33<br>(’09年)<br>DVD版 | 日常の人権<br>I・II<br>一気づきから<br>行動へー<br>(全所) | この作品は、日常生活の中に潜むさまざまな人権問題を取り上げている。ドラマで人々の心にある偏見を、そしてドキュメンタリーで差別や偏見などで苦しむ人々の心の痛みを伝える。人権について、さまざまな角度から考えることができる作品。<br>全2巻<br><br>(時間各23分)   | 労働者<br>使用者 |

| 分類番号                     | 題名   | 内容  | 主な対象             |
|--------------------------|--|---|------------------|
| M-34<br>(‘09年)<br>DVD版   | 私が私らしくあるために<br>—職場のコミュニケーションと人権—<br><br>(全所) | 職場の様々な人間関係の中で、コミュニケーションが上手に取れなくなると、職場での働きがい・やりがいを持つことが難しくなってしまうが、このDVDでは「相手の気持ち」を理解することの重要性を説いており、あらためて職場のコミュニケーションを見つめなおすきっかけとなる企業啓発に適した内容となっている。<br><br>(時間30分)   | 労働者<br>使用者       |
| M-35<br>(‘08年)<br>DVD版   | えっ！これも人権？<br>～4コマ劇場より～<br><br>(全所)           | 日常生活のふとした出来事を例にあげ「なるほどこれも人権問題なんだ」と気づきを促す作品<br><br>(時間26分)   | 労働者<br>使用者       |
| M-36<br>(‘06年)<br>DVD-R版 | 企業に求められる人権意識とは<br><br>(全所)                   | 企業の社会的取り組みは現代では不可決であり、優れた人権意識を持つことは企業が成長する必須条件。企業に求められる「企業の社会的責任」「採用選考の基本」「環境問題への取組」「ユニバーサルデザインへの取組」「派遣社員」「障害者の社会参加」等の人権意識を若い社員の目を通して描き、問題提起する。<br><br>(時間24分)  | 労働者<br>使用者       |
| M-37<br>(‘09年)<br>DVD版   | 内定者からの手紙<br>—公正な採用選考のために—<br><br>(全所)        | 公正な採用選考の基本となる、人権尊重。その意識が採用選考の過程だけでなく、内定後の書類提出や各事業所など、会社全体まで広くいきわたることの重要性を再認識できる。<br><br>(時間26分)   | 使用者<br>採用<br>担当者 |
| M-38<br>(‘10年)<br>DVD版   | どうしてそんなこと聞くの<br><br>(全所)                     | エントリーシートのあり方を考えることをきっかけに、採用選考担当者にとって必要な、公正採用選考のための情報を紹介。最近では採用選考を行う際、受験者にエントリーシートを課す企業が増えている。公正な基準にのっとったエントリーシートを活用することは採用選考の新たな可能性に繋がる反面、問題事例も発生している。この作品は、予断や偏見を取り払い、適性と能力のみを判断基準とする公正な採用選考の大切さが描かれており、企業啓発に適した内容となっている。<br><br>(時間27分) | 使用者<br>採用<br>担当者 |

| 分類番号                  | 題名   | 内容  | 主な対象                   |
|-----------------------|--|---|------------------------|
| M-39<br>(11年)<br>DVD版 | それぞれの<br>立場<br>それぞれの<br>きもち<br><br>(全所)                  | 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、年代や経験、価値感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提示していく。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分かりやすく学べる、企業啓発に適した内容となっている。<br><br>(時間28分) | 労働者<br>使用者             |
| M-40<br>(11年)<br>DVD版 | 心のケアと人権<br>職場編<br><br>(全所)                               | ストレスなどにより心の健康を損なう人が増えている。周囲が正しく心の病について理解していないために起こってしまう差別や偏見などの問題を挙げている。本人だけでなく周囲も含めて勇気を持って適切な行動を取ることは心の健康を守るために大切なことであり、お互いを認め合う人権尊重の社会への身近な第一歩となると説き、企業啓発に適した内容となっている。<br><br>(時間22分)                       | 労働者<br>使用者             |
| M-41<br>(10年)<br>DVD版 | 人権のヒント<br>職場編<br><br>(全所)                                | 社員の日常をドラマ形式で描きながら「人権のヒント」を探る。職場における人権問題（セクハラ、パワハラ、障害者との共生など）について提起している。<br><br>(時間22分)  | 労働者<br>管理者             |
| M-42<br>(11年)<br>DVD版 | 本当の出会い<br>のために<br>～エントリー<br>から始まる<br>公正採用選考～<br><br>(全所) | 企業の採用選考におけるエントリーから筆記試験、面接といった流れの中で、いかに企業にも受験者にも望ましい採用選考ができるかを取り上げている。<br><br>(時間27分)  | 使用者<br>人事<br>労務<br>担当者 |
| M-43<br>(12年)<br>DVD版 | こころの病と<br>向きあう<br><br>(全所)                               | うつ病や統合失調症などの心の病に罹患（りかん）した人々や周囲の人々の日常をドキュメントし、心の病に対する偏見について問い直すと同時に患者の人権についても考える教材<br><br>(時間25分)  | 労働者<br>使用者             |



| 分類番号                   | 題名  | 内容  | 主な対象                   |
|------------------------|---|---|------------------------|
| M-44<br>(‘12年)<br>DVD版 | 職場の日常から<br>考える<br>パワー<br>ハラスメント<br><br>(全所)       | <ul style="list-style-type: none"> <li>①暴行・傷害（身体的な攻撃）</li> <li>②脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言（精神的な攻撃）</li> <li>③隔離・仲間外し・無視（人間関係からの切り離し）</li> <li>④業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害（過大な要求）</li> <li>⑤業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと（過小な要求）</li> <li>⑥私的なことに過度に立ち入ること（個の侵害）</li> </ul> <p>報告書の内容も踏まえ、とある企業の人事部に飛び込む様々な問題を、ドラマスタイルで描いている。</p> <p style="text-align: right;">(時間28分)</p> | 労働者<br>使用者<br>管理者      |
| M-45<br>(‘12年)<br>DVD版 | だれにでも開か<br>れていますか？<br>公正な採用選考<br>を求めて<br><br>(全所) | <p>就職における採用選考は、応募者の人生を左右する重要な機会である。採用選考において企業が門戸を広く開き、人権に対する感覚を高めていくための啓発教材</p> <p style="text-align: right;">(時間28分)</p>   | 使用者<br>人事<br>労務<br>担当者 |
| M-46<br>(‘13年)<br>DVD版 | 自他尊重の<br>コミュニケーションと職場の<br>人権 1<br><br>(全所)        | <p>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あい、適切にコミュニケーションをとっていくことが大切。この教材は、職場の身近なコミュニケーション不足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</p> <p style="text-align: right;">(時間23分)</p>  | 労働者<br>管理者             |
| M-47<br>(‘13年)<br>DVD版 | 自他尊重の<br>コミュニケーションと職場の<br>人権 2<br><br>(全所)        | <p>職場で問題となるエピソードを切り取り、お互いを尊重するコミュニケーションの大切さを考える。<br/>エピソードのテーマは次のとおり。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①好意が重すぎる</li> <li>②理系って冷たい？</li> <li>③年上の部下、年下の上司</li> <li>④ワーク・ライフ・バランス</li> </ul> <p style="text-align: right;">(時間23分)</p>  | 労働者<br>管理者             |

| 分類番号                  | 題名  | 内容  | 主な対象                          |
|-----------------------|---|---|-------------------------------|
| M-48<br>(12年)<br>DVD版 | どう守る女性の<br>人権<br>～女性が活躍でき<br>る職場づくり～<br><br>(全所)  | 男女雇用機会均等法制定、改正以降も、妊娠・出産をして職場復帰できる女性は少なく、実際の労働環境がまだ法律に追いついていない。本作品では、未だ職場に根強く残る女性への権利侵害がなぜ、起こるかを原因と対処法を具体的に説明している。<br><br>(時間24分)  | 管理者<br>労働者                    |
| M-49<br>(14年)<br>DVD版 | 新・人権入門<br><br>(全所)  | パワハラ、セクハラ、女性活躍推進、障害者への配慮、表現と人権など、職場にありがちな人権的なトラブルシーンを16話のショートドラマとして再現。自分がそのシーンに遭遇したらどのような行動がとれるのか、本作品を通じて、学び、悩み、考える。<br><br>(時間25分)   | 使用者<br>人事<br>労務<br>担当者<br>労働者 |
| M-50<br>(13年)<br>DVD版 | みんなで語ろ<br>う！公正な採用<br>選考<br><br>(全所)   | 公正な採用選考について知っているつもりでも、その基本的な考え方を改めて学ぶことは、人事採用における更なるスキルアップにつながる。本作品は、職場での採用選考に関わる事例を短く取り上げ、事例を通して公正採用選考の基本的な考え方を学ぶ。<br><br>(時間26分)  | 使用者<br>人事<br>労務<br>担当者        |
| M-51<br>(12年)<br>DVD版 | 裁判事例から学<br>ぶパワーハラス<br>メント判例集<br>～職場のパワハ<br>ラをエスカレー<br>トさせないため<br>に～<br><br>(全所)             | パワハラに関する係争が増えてきている。これまでにあった代表的なパワハラ判例を検証し、争われたポイント、有罪となった根拠などについて解説する。管理職は日頃の自分自身の言動を振り返り、また従業員にはパワハラの見つけ方とときの対処方法などについて解説を行う。<br><br>(時間27分)   | 管理職<br>労働者                    |
| M-52<br>(14年)<br>DVD版 | 「理解できない」<br>では済まされな<br>い！<br>新入社員の育て<br>方・伸ばし方<br>価値観の<br>ギャップを埋め<br>るコミュニケーション<br><br>(全所) | なぜ上司、先輩の言うことが伝わらないのか。心が折れやすい、自分のしたいこと以外はしない、待ちの姿勢で積極性がない—このような特徴を持つといわれるゆとり教育世代。彼らが前向きに仕事と向き合い、一人前の社会人として成長していくためには、上司・指導員の手助けが欠かせない。本DVDでは、そのための具体的な指導方法を学ぶことができる。指導員はもちろん、新入社員を迎え入れる職場全体で学ぶための教材<br><br>(時間47分) | 新入<br>社員<br>労働者<br>使用者        |

| 分類番号                   | 題名   | 内容   | 主な対象                          |
|------------------------|--|--|-------------------------------|
| M-53<br>(‘14年)<br>DVD版 | <p><b>セクハラを<br/>生まない職場<br/>コミュニケーション<br/>対策</b></p> <p>(大崎・池袋・亀戸・<br/>国分寺・八王子)</p> <p>※D-28と同じ<br/>内容です。</p> | <p>セクハラは、男女の意識差などからくるコミュニケーション・ギャップに起因して起こるものが多く、中には相手に良かれと思った言動が加害行為と認められたケースもある。また被害者のダメージが深刻な場合、うつ病などのメンタルヘルス不調に至る例も多く、職場での地道な啓発が欠かせない。この教材では、裁判等で使用されている5つの判断基準をベースに、職場で起こりがちな“グレー”な事例を取り上げ、セクハラにならないコミュニケーションのあり方を考える。全2巻</p> <p>(1) コミュニケーションに潜むセクハラの危険 ～意識のギャップと日頃の言動～</p> <p>(2) 事例で考える職場のコミュニケーションとセクハラ ～あなたの理解で大丈夫?～</p> <p>(時間 (1) 25分 (2) 27分)</p> | 労働者<br>使用者                    |
| M-54<br>(‘15年)<br>DVD版 | <p><b>多様性を尊重した職場のコミュニケーションと人権Ⅰ<br/>～ハラスメントを生まないために～</b></p> <p>(全所)</p>                                      | <p>多様化する職場や人間関係の中で発生する様々なハラスメントの芽を摘む為に、職場でのショートドラマを通して多様性を尊重したコミュニケーションとは何かについて理解を促す教材。再現ドラマとそれを振り返る2部構成</p> <p>1. 「違う」と言ってもいいですか？<br/>2. 拒否しないから、いい？</p> <p>(時間25分)</p>   | 労働者<br>使用者<br>人事<br>労務<br>担当者 |
| M-55<br>(‘15年)<br>DVD版 | <p><b>多様性を尊重した職場のコミュニケーションと人権Ⅱ<br/>～個に向き合い、伝え合う～</b></p> <p>(全所)</p>   | <p>外国人社員や障害のある社員の増加に伴う職場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描くドラマ教材</p> <p>1. フツーってなに？<br/>2. 私を伝える<br/>3. 違うけど、つながる</p> <p>(時間25分)</p>  | 労働者<br>使用者<br>人事<br>労務<br>担当者 |

| 分類番号                  | 題名  | 内容  | 主な対象                          |
|-----------------------|---|---|-------------------------------|
| M-56<br>(14年)<br>DVD版 | なぜ企業に人権啓発が必要なのか<br>(全所)                   | 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、人権啓発を考えるためのヒントを描く教材<br>1. ハラスメントに気づく①<br>2. ハラスメントに気づく②<br>3. 障がい者と自然に<br>4. 外国人に学ぶ<br>5. 性の垣根を越えて<br>6. 適性と能力のみで採用されたい<br><br>(時間22分) | 労働者<br>使用者<br>人事<br>労務<br>担当者 |
| M-57<br>(14年)<br>DVD版 | 秋桜の咲く日<br>(全所)                            | 特別養護老人ホームを舞台に、目に見えない障害である発達障害のある人を通して、「違い」を理解し認め合うことの大切さを描いたドラマ教材<br><br>(時間34分)  | 労働者<br>使用者<br>人事<br>労務<br>担当者 |
| M-58<br>(16年)<br>DVD版 | 光射す空へ<br>(全所)                             | 本DVDは、「正しい理解」「多様性の受容と尊重」の大切さを描く。若年認知症、同和問題、LGBTなどの人権問題を学ぶ。登場人物の成長とともに、誰もが人権を尊重される社会について考えるためのアニメーション教材である。<br><br>(時間32分)   | 労働者<br>使用者<br>人事<br>労務<br>担当者 |
| M-59<br>(15年)<br>DVD版 | フェアな会社で働きたい<br>(全所)                       | 社員が人権啓発について、具体的に自分のこととしてとらえることは難しいことである。本作品は、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を学ぶ教材である。セクハラ・パワハラ・外国人・障害者などを取り上げる。<br><br>(時間25分)                                  | 労働者<br>使用者<br>人事<br>労務<br>担当者 |
| M-60<br>(15年)<br>DVD版 | 減らそう！セクシャル・ハラスメント<br>～職場の風土を変えよう～<br>(全所) | ある男性社員が、自分がセクハラに加害者であると指摘を受けたことをきっかけに、セクハラに関する正しい知識を学びとっていく様子をドラマ仕立てで描く。<br><br>(時間25分)   | 労働者<br>使用者<br>人事<br>労務<br>担当者 |

| 分類番号                   | 題名   | 内容   | 主な対象                          |
|------------------------|--|--|-------------------------------|
| M-61<br>(‘15年)<br>DVD版 | 出産・育児への理解がない<br>～職場のマトニティ・ハラスメントを防ぐ～<br><br>(全所)       | 社内のハラスメント解決に取り組む女性社員が、あるマトニティ・ハラスメント問題に取り組む様子を描きながら、正しい知識を解説し、解決策を提示していく作品である。<br><br>(時間26分)                      | 労働者<br>使用者<br>人事<br>労務<br>担当者 |
| M-62<br>(‘16年)<br>DVD版 | 気づいて一歩ふみだすための人権シリーズ<br>そんなの気にしないー同和問題ー<br><br>(全所)     | 人権課題をドラマで掘り下げていくことで、そこにある人権を意識し、気づき、そして、視聴者それぞれが明日の自分のために一歩ふみだせるよう構成された作品<br><br>(時間17分)                           | 労働者<br>使用者<br>人事<br>労務<br>担当者 |
| M-63<br>(‘10年)<br>DVD版 | 私の中の差別意識<br>部落差別問題から考える<br><br>(全所)                    | 部落問題を通して、なぜ差別は残るのか？その原因から、解決への道をドキュメンタリーを通して探ってゆく。自分の中にある差別意識を問うきっかけとなる作品<br><br>(時間24分)                           | 労働者<br>使用者<br>人事<br>労務<br>担当者 |
| M-64<br>(‘16年)<br>DVD版 | 気づいて一歩ふみだすための人権シリーズ②<br>ウェルカム！<br>ー外国人の人権ー<br><br>(全所) | 外国人と働くためには、多様性を尊重しその文化を受け入れると同時に、日本の文化や習慣も尊重してもらうことが必要である。企業の広報担当者を主人公に、異文化の壁を扉としてとらえ、開いていくことを描いた教材<br><br>(時間16分) | 労働者<br>使用者<br>人事<br>労務<br>担当者 |
| M-65<br>(‘17年)<br>DVD版 | その質問、大丈夫？<br>～公正な採用選考を考える～<br><br>(全所)                 | 就職差別につながる具体的な質問項目を提起しながら、その質問がなぜいけないのかを明確にし、皆が不公正な選考を「しない、させない、許さない」という意識を強く持つことを訴える。<br><br>(時間22分)               | 労働者<br>使用者<br>人事<br>労務<br>担当者 |

| 分類番号                  | 題名   | 内容   | 主な対象       |
|-----------------------|--|--|------------|
| N-1<br>(’00年)<br>VHS版 | 社長のホンネ、<br>従業員のホンネ<br>～中小企業退職<br>金共済制度の<br>あらまし～<br><br>(飯田橋・大崎・<br>国分寺・八王子) | 中小企業における退職金制度の必要性と、<br>国の制度である中小企業退職金共済制度の<br>内容・特色・加入方法等をわかりやすく説<br>明する。<br><br>(時間16分)   | 労働者<br>使用者 |
| N-2<br>(’91年)<br>VHS版 | 人生を明るく豊<br>かにするために<br>～建設業退職金<br>共済制度～<br><br>(飯田橋・大崎・<br>国分寺・八王子)           | 建設業関係退職金制度の内容及び手続き等<br>について、事業主や労働者に対するインタ<br>ビュー形式により、分かりやすく説明する。<br><br>(時間25分)  | 労働者<br>使用者 |
| N-3<br>(’92年)<br>VHS版 | 勤労者生活の<br>豊かさとは<br><br>(飯田橋)   | 勤労者が生活していく中での豊かさについ<br>て、多面的にまとめたもの。<br><br>(時間15分)  | 労働者<br>使用者 |
| N-4<br>(’93年)<br>VHS版 | ボランティアの<br>すすめ<br><br>(飯田橋・大崎・<br>国分寺・八王子)                                   | ボランティアとは何をすることで、どんな<br>意味があるのか、肩に力をいれないボラン<br>ティアのありのままを明らかにする。<br><br>(時間20分)   | 労働者<br>使用者 |
| N-5<br>(’95年)<br>VHS版 | いきいき暮らし<br>と地域社会<br>～喜びをわかち<br>あう勤労者ボラ<br>ンティア～<br><br>(飯田橋)                 | 多くの勤労者が職場と家庭、地域とのバラ<br>ンスのとれた生活を求める中、勤労者によ<br>るボランティア活動が目目されている。そ<br>のボランティア活動を積極的に支援してい<br>る企業の実例を紹介する。<br><br>(時間18分)  | 労働者<br>使用者 |
| N-6<br>(’98年)<br>VHS版 | 中小企業の<br>ための<br>ISO 9000<br>& 14000<br><br>(飯田橋・大崎・亀戸・<br>国分寺・八王子)           | 国際規格のISO9000や14000の取得<br>企業が急増しており、最近では中堅・中小<br>の企業にまで取得の動きが広がっている。<br>ISOを取得した企業のケースをもとに、中<br>小企業が認証を取得するために社内システ<br>ムのどこをどう変えればいいのかなどのス<br>テップを、取得企業の例を挙げながら紹介<br>する。<br><br>(時間30分) | 使用者        |

| 分類番号                   | 題名   | 内容  | 主な対象              |
|------------------------|--|---|-------------------|
| N-7<br>(’99年)<br>VHS版  | <b>Working in Japan (英語版)</b><br>(飯田橋)                           | 日本で働くことを目的に入国する外国人のために、働くまでの法的手続きや、働く上でトラブルが発生したときの対処法についてわかりやすく解説する。<br><br>(時間34分)                                | 使用者<br>外国人<br>労働者 |
| N-8<br>(’00年)<br>VHS版  | <b>仕事と介護の両立を支える介護機器と福祉サービス</b><br>(飯田橋)                          | 介護機器や福祉サービスを利用して仕事と介護を両立、生活を支える介護機器の紹介、公的サービスを上手に利用するには、介護機器を導入する場合の留意点などわかりやすく解説する。<br><br>(時間17分)                 | 労働者<br>使用者        |
| N-9<br>(’00年)<br>VHS版  | <b>セクハラより危ない！社内ストーカー</b><br>(亀戸・国分寺)                             | セクハラより危ないストーカー行為の定義と、組織や管理者が知っておくべき社内ストーカー対応の基礎知識を、ミニドラマを交えてわかりやすく解説する。<br><br>(時間35分)                              | 管理者               |
| N-12<br>(’01年)<br>VHS版 | <b>保険・年金・税金手続きガイド～いつ、どこで、なにを～(2001年版)</b><br>(飯田橋・大崎・亀戸・国分寺・八王子) | 定年退職者研修用に、保険、年金、税金の手続きを、実際の窓口や書類を収録し、場面にあわせてわかりやすく説明する。<br>全2巻<br>(1) 雇用保険、厚生年金<br>(2) 健康保険、税金、介護保険<br><br>(時間各40分) | 使用者<br>労働者        |
| N-13<br>(’01年)<br>VHS版 | <b>よくわかる確定拠出年金</b><br>(飯田橋・亀戸・国分寺)                               | 確定拠出年金と確定給付型年金との違いや制度の内容、運用に当たって知っておくべき基礎知識をわかりやすく解説する。<br>全2巻<br>(1) 確定拠出年金とは何か<br>(2) 運用の基礎知識<br><br>(時間各30分)     | 労働者<br>使用者        |
| N-14<br>(’02年)<br>VHS版 | <b>職場のトラブルで困ったときは</b><br>(池袋)                                    | これまでの使用者と労働組合の集団的労使紛争に変わり増加する個別紛争解決のための新たな仕組みを解説する。<br><br>(時間19分)  | 労働者<br>使用者        |

| 分類番号                   | 題名   | 内容  | 主な対象                                |
|------------------------|--|---|-------------------------------------|
| N-15<br>(’07年)<br>DVD版 | 夢への<br>パスポート<br>～まちづくりに<br>かける元気な女<br>性たち～<br><br>(全所) | 女性の元気が地域を活性化している事例を紹介する。<br>事例1：子育てNo.1の街を作りたい！<br>事例2：地元の伝統食を現代に発信したい！<br>事例3：団塊世代が“元気”を生み出す街にしたい！<br><br>(時間各29分)                     | 労働者<br>使用者                          |
| N-16<br>(’13年)<br>DVD版 | 退職後のライフ<br>プラン<br><br>(飯田橋・亀戸)                         | 本作品では、退職を前にしたときに、どんな心構えで、何をしておくべきか、年金などの制度の説明も交えながら解説する。企業が退職前研修に際して利用できる内容となっている。<br>第1章 ライフプラン<br>第2章 経済面<br>第3章 生活面<br><br>(時間 約30分) | 管理者<br>人事<br>労務<br>担当者<br>退職<br>予定者 |



| 分類番号                   | 題名  | 内容  | 主な対象             |
|------------------------|---|---|------------------|
| A-10<br>(‘07年)<br>DVD版 | 組合の力があれば／What's UNION?<br>(飯田橋)                             | (1) 働き盛り 30 代の 4 人が抱える、それぞれの職場の問題<br>その解決に向けて労働組合が動き出した！<br>(2) 職場・地域・社会を変えるのはあなたの一歩から<br>“労働組合の今” を伝える新しいユニオンガイド<br><br>(時間 (1) 16分、(2) 15分)   | 労働者<br>新入<br>組合員 |
| B-22<br>(‘18年)<br>DVD版 | 知らないと損する労働法Ⅳ<br>新入社員萌の Time is Money<br>(全所)                | 新入社員「佐倉萌」が「突然の残業命令」、「仕事が遅いから残業代なし」、「営業部は残業代が固定」という問題に直面し、労働法の神様“ガベル”から労働法のルールについて学んで問題を解決する。<br>(1) 突然の残業命令!?<br>[労働時間・時間外労働編]<br>(2) 残業代を払ってもらえない!?<br>[割増賃金編]<br>(3) 残業代が固定って、どういうこと!?<br>[固定残業代編]<br><br>(時間各4分) | 学生<br>労働者        |
| B-23<br>(‘17年)<br>DVD版 | 障害者は困っています！<br>～合理的配慮へのポイント①～<br>(肢体不自由、視覚障害、聴覚障害)<br>(飯田橋) | 様々な障害別に、障害者の実態と日常での困り事を具体的に示しながら、主に自治体や企業、商店など障害者と接する機会が多い人たちはどのように対応していけばよいか、合理的配慮の観点から描く DVD<br><br>(時間20分)   | 労働者<br>管理者       |
| B-24<br>(‘10年)<br>DVD版 | ケースで学ぶ人事考課の基本と実践<br>(池袋)                                    | 考課者間で“甘い・辛い”などの不公平ができるだけ出ないようにするための、考課者訓練用の教材。人事考課の基本的な考え方や考課方法を学ぶことができる。<br><br>(時間20分)  | 管理者              |

| 分類番号                  | 題名  | 内容  | 主な対象       |
|-----------------------|---|---|------------|
| C-9<br>(08年)<br>DVD版  | ワーク・ライフ・<br>バランスを知っ<br>ていますか？<br>～働くオトコた<br>ちの声～<br><br>(全所)            | ワーク・ライフ・バランスとは、「仕事」と「生活」を調和させるライフスタイルのことである。家庭や会社など私たちの身近なところで、すでに様々な取り組みが始まっている。この作品では、ワーク・ライフ・バランス社会の実現を目指す企業や、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する。<br><br>(時間27分) | 使用者<br>労働者 |
| C-12<br>(09年)<br>DVD版 | 活かそう！職場<br>のダイバーシ<br>ティ<br><br>(国分寺)                                    | ダイバーシティとは？多様な個性を活かすとは？多様性の理解が「女性活躍推進」の鍵になる。全2巻<br>(1) 一人ひとりがいきいきと働くために【労働者向け】<br>(2) 多様性を活かすリーダーになるために【管理者向け】<br><br>(時間各25分)   | 労働者<br>管理者 |
| D-31<br>(17年)<br>DVD版 | 見過ごしていま<br>せんか<br>性的少数者<br>(LGBT)へのセ<br>クシュアルハラ<br>スメント<br><br>(飯田橋・亀戸) | 性について考えるとき、男性だと思ふ人、女性だと思ふ人、中性だと思ふ人、性別は決めたくないという人など様々なあり方がある。性的マイノリティの問題は、誰もがどこかで関わりがある、家族の話、友人の話、同僚の話である。<br><br>(時間25分)  | 労働者<br>使用者 |
| D-32<br>(17年)<br>DVD版 | 上司のハラスメ<br>ント<br>ーグレーゾーン<br>をなくそう！<br><br>(大崎・池袋・八王子)                   | ハラスメントがない職場の実現のためには、上司・管理職がハラスメントの知識と考え方をメンバーに啓発し、グレーゾーンをなくしていかなければならない。本作品では実際に起こりがちなグレーゾーンのケースをドラマを使ってわかりやすく解説する。<br><br>(時間72分)  | 使用者        |
| D-33<br>(17年)<br>DVD版 | マタハラのない<br>職場づくりのた<br>めに<br><br>(亀戸)                                    | 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解説する。パタハラ対策にも対応。全2巻<br>(1) 一人ひとりがいきいきと働くために【労働者向け】<br>(2) 多様性を活かすリーダーになるために【管理者向け】<br><br>(時間 (1) 30分、(2) 38分)          | 労働者<br>使用者 |

| 分類番号                                    | 題名   | 内容   | 主な対象       |
|---|--|--|------------|
| D-34<br>(‘17年)<br>DVD版                  | ケースで学ぶマ<br>タニティ・ハラ<br>スメント<br><br>(八王子)                          | 2017年1月1日に施行の「改正 男女<br>雇用機会均等法」および<br>「改正 育児・介護休業法」にもとづいた<br>解説・ケースドラマを通してハラスメント<br>を防止するための正しい考え方を学ぶ。<br><br>(時間40分)  | 労働者<br>使用者 |
| E-2<br>(‘99年)<br>VHS版<br>(‘08年)<br>DVD版 | パート戦力化ガ<br>イド<br><br>(大崎・八王子)<br>(VHS)<br><br>(飯田橋・国分寺)<br>(DVD) | パートタイマーを定着させ、戦力化できれ<br>ば、企業競争力は大幅にアップする。<br>採用から実際の戦力化までのノウハウをわ<br>かりやすく解説する。全3巻<br>(1) 成功する採用法<br>(2) 定着のために<br>(3) 戦力強化に向けて<br><br>(時間 1巻約30分)   | 使用者<br>労働者 |
| G-16<br>(‘13年)<br>DVD版                  | 安全衛生マネジ<br>メントシステム<br>と職長<br><br>(飯田橋・大崎・<br>国分寺・八王子)            | 現場の安全衛生活動と、労働安全衛生マネ<br>ジメントシステムとの関わり、特にリスクア<br>セスメントをどのように活かすかを解説する。<br>(1) リスクアセスメントの目で見直そう！<br>職長の安全活動<br>(2) みんなで見つける現場の危険<br><br>(時間 (1) 21分、(2) 18分)  | 職長<br>管理者  |
| G-21<br>(‘07年)<br>DVD版                  | VDT症候群の予<br>防と対策<br><br>(亀戸)                                     | IT時代を迎え、各種のストレスや疲労症状<br>を訴える人も急増している。本作品ではそ<br>うしたストレス「VDT症候群」を軽減し、<br>予防するためのポイントを、わかりやすく<br>解説する。<br><br>(時間25分)   | 労働者<br>使用者 |
| H-27<br>(‘14年)<br>DVD版                  | 元気な職場をつ<br>くるメンタルヘ<br>ルス6<br><br>(飯田橋・大崎・池袋・<br>八王子)             | メンタルヘルス不調により職場を離れる人<br>が後を絶たない中、職場のメンタルヘルス<br>対策の基本を見つめ直す全2巻作品。第<br>1巻はセルフケアとして、ストレス対処<br>(コーピング) をテーマとし、同じ業務上<br>のストレスを与えられた二人のコーピング<br>の仕方から、良いコーピングとは何かを考<br>える。第2巻ではラインケアとして、仕<br>事上の岐路に立ちメンタル面で不安定にな<br>りがちな部下を、管理職がメンタル不調か<br>ら守る対応方法について考える。全2巻<br>(1) ストレス・コーピングとセルフケア<br>(2) 部下を心の不調から守るラインケア<br><br>(時間各26分) | 労働者<br>管理者 |

| 分類番号                  | 題名  | 内容  | 主な対象       |
|-----------------------|---|---|------------|
| H-30<br>(16年)<br>DVD版 | 元気な職場をつくるメンタルヘルス7<br>(大崎・池袋・亀戸・国分寺・八王子)                       | 労働安全衛生法の改正により、事業者に実施が義務化されたストレスチェック制度。セルフケア、ラインによるケアのそれぞれの場面での効果的な活かし方を提示しながら、新しい制度を日常に組み込むことを考える。全2巻<br>(1) ストレスチェックを利用したセルフケア<br>(2) 部下が休職する前にできること～ラインケアに活かそう！ストレスチェック制度～<br><b>(時間 (1) 25分、(2) 25分)</b> | 労働者<br>管理者 |
| I-17<br>(15年)<br>DVD版 | 全社で学ぶITセキュリティ<br>(大崎)   | 基本的な事柄をIT知識がなくても理解できるように、易しく解説する。またどのようなリスクがあり、顕在化するとどうなるかを説明し、それを防ぐためのポイントについても解説する。<br><b>(時間30分)</b>   | 労働者<br>使用者 |
| J-10<br>(14年)<br>DVD版 | 新入社員のための報連相の基本これだけは押さえておきたい仕事の進め方<br>(飯田橋・亀戸・国分寺)             | 本DVDでは、ビジネス・コミュニケーションで最も基本的かつ重要なものの一つである<報連相>の要点をドラマ形式で解説する。新入社員の導入教育の時期に、仕事の要である<報連相>教育を徹底させるための教材<br><b>(時間48分)</b>   | 労働者<br>管理者 |
| J-13<br>(17年)<br>DVD版 | ケースで学ぶ「クレーム電話」対応の基本<br>(飯田橋)                                  | 近年、怒った顧客がSNSなどで会社批判をして炎上するという大きな騒動になることも珍しくない。本作品では、その原因を明らかにし、顧客離れ、SNS炎上などのトラブルを生まないための電話対応について解説する。<br><b>(時間82分)</b>   | 労働者<br>管理者 |
| K-14<br>(08年)<br>DVD版 | 日本語・英語・中国語・スペイン語・ポルトガル語・ベトナム語で視聴できる成果が出る「5S」の考え方・進め方<br>(飯田橋) | 本来、5S活動は生産性向上、品質改善、安全確保といった「ねらい」を明確にもって推進すべきである。本作品では「テーマ5S」といったコンセプトに基づいて、短期で成果の出る5Sの実践的進め方を紹介する。<br><b>(時間60分)</b>  | 労働者<br>管理者 |

| 分類番号                   | 題名   | 内容   | 主な対象                          |
|------------------------|--|--|-------------------------------|
| K-15<br>(‘15年)<br>DVD版 | <b>見てわかる管理職の心得</b><br>(亀戸)                             | 全社的に見た管理職の位置づけと役割を体系的にまとめた上で、管理職が備えておくべき能力は何か、日常どのような点に気をつけておくべきかを解説する。<br><b>(時間30分)</b>                                    | 管理者                           |
| L-12<br>(‘15年)<br>DVD版 | <b>ロジカルライティング</b><br>(池袋)                              | ビジネス現場で良い文書が書けるかどうかは、信頼や評価に大きく影響を与える、大切な基礎力の一つである。本作では、ロジカルな文章を書くための基本と、主なポイントを解説する。<br><b>(時間30分)</b>                       | 労働者<br>使用者                    |
| L-13<br>(‘15年)<br>DVD版 | <b>ファシリテーション入門</b><br>(池袋)                             | ファシリテーションは、会議などでよく行われ、他にも様々な場で活用できる。ファシリテーターの責務と役割は何か、それを達成するためには、何を、どのようにすれば良いのか、ポイントを解説する。<br><b>(時間30分)</b>               | 労働者<br>使用者                    |
| L-14<br>(‘15年)<br>DVD版 | <b>経営戦略概論</b><br>(国分寺)                                 | 「戦略」という言葉は頻繁に使われるが、実際にはいくつか種類があり、また似た概念の言葉も色々ある。本作品では、色々な「戦略」の意味と種類、その位置づけや、策定のプロセスについて、基本を正しく理解できるよう解説する。<br><b>(時間30分)</b> | 使用者                           |
| L-15<br>(‘15年)<br>DVD版 | <b>財務諸表入門</b><br>(八王子)                                 | 財務諸表を読む力は、業種や業務、役職を問わず、全てのビジネスパーソンに欠かせないスキルの一つである。本作品では、実ビジネスと関連付けながら、意味を正しく理解できるよう解説する。<br><b>(時間30分)</b>                   | 労働者<br>使用者                    |
| M-62<br>(‘16年)<br>DVD版 | <b>気づいて一歩ふみだすための人権シリーズ<br/>そんなの気にしないー同和問題ー</b><br>(全所) | 人権課題をドラマで掘り下げていくことで、そこにある人権を意識し、気づき、そして、視聴者それぞれが明日の自分のために一歩ふみだせるよう構成された作品<br><b>(時間17分)</b>                                  | 労働者<br>使用者<br>人事<br>労務<br>担当者 |

| 分類番号                  | 題名   | 内容   | 主な対象                          |
|-----------------------|--|--|-------------------------------|
| M-63<br>(10年)<br>DVD版 | 私の中の差別意識<br>部落差別問題から考える<br><br>(全所)                    | 部落問題を通して、なぜ差別は残るのか？その原因から、解決への道をドキュメンタリーを通して探ってゆく。自分の中にある差別意識を問うきっかけとなる作品<br><br>(時間24分)                           | 労働者<br>使用者<br>人事<br>労務<br>担当者 |
| M-64<br>(16年)<br>DVD版 | 気づいて一歩ふみだすための人権シリーズ②<br>ウェルカム！<br>ー外国人の人権ー<br><br>(全所) | 外国人と働くためには、多様性を尊重しその文化を受け入れると同時に、日本の文化や習慣も尊重してもらうことが必要である。企業の広報担当者を主人公に、異文化の壁を扉としてとらえ、開いていくことを描いた教材<br><br>(時間16分) | 労働者<br>使用者<br>人事<br>労務<br>担当者 |
| M-65<br>(17年)<br>DVD版 | その質問、大丈夫？<br>～公正な採用選考を考える～<br><br>(全所)                 | 就職差別につながる具体的な質問項目を提起しながら、その質問がなぜいけないのかを明確にし、皆が不公正な選考を「しない、させない、許さない」という意識を強く持つことを訴える。<br><br>(時間22分)               | 労働者<br>使用者<br>人事<br>労務<br>担当者 |

# 2018年 新着 ビデオソフト

掲載ページ

|    |  |    |
|----|--|----|
| 1  | 組合の力があれば/What's UNION?                               | 03 |
| 2  | 知らないと損する労働法IV新入社員萌のTime is Money                     | 08 |
| 3  | 障害者は困っています！～合理的配慮へのポイント①～                            | 09 |
| 4  | ケースで学ぶ人事課の基本と実践                                      | 09 |
| 5  | 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～                     | 11 |
| 6  | 活かそう！職場のダイバーシティ                                      | 12 |
| 7  | 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                  | 20 |
| 8  | 上司のハラスメントグレーゾーンをなくそう！                                | 20 |
| 9  | マタハラのない職場づくりのために                                     | 20 |
| 10 | ケースで学ぶマタニティ・ハラスメント                                   | 20 |
| 11 | パートタイマー戦力化ガイド  | 21 |
| 12 | 安全衛生マネジメントシステムと職長                                    | 26 |
| 13 | VDT症候群の予防と対策   | 27 |
| 14 | 元気な職場をつくるメンタルヘルス6                                    | 33 |
| 15 | 元気な職場をつくるメンタルヘルス7                                    | 34 |
| 16 | 全社で学ぶ！ITセキュリティ                                       | 38 |
| 17 | 新入社員のための報連相の基本これだけは押さえておきたい仕事の進め方                    | 40 |
| 18 | ケースで学ぶ「クレーム電話」対応の基本                                  | 41 |
| 19 | 日本語・英語・中国語・スペイン語・ポルトガル語・ベトナム語で視聴できる成果が出る「5S」の考え方・進め方 | 44 |
| 20 | 見てわかる管理職の心得  | 44 |
| 21 | ロジカルライティング   | 46 |
| 22 | ファシリテーション入門  | 47 |
| 23 | 経営戦略概論   | 47 |
| 24 | 財務諸表入門   | 47 |
| 25 | 気づいて一歩ふみだすための人権シリーズそんなの気にしないー 同和問題ー                  | 59 |
| 26 | 私の中の差別意識部落差別問題から考える                                  | 59 |
| 27 | 気づいて一歩ふみだすための人権シリーズ②ウエルカム！ー外国人の人権ー                   | 59 |
| 28 | その質問、大丈夫？～公正な採用選考を考える～                               | 59 |

## 2018 ビデオソフト貸出のご案内

平成30年3月

登録番号38号

編集・発行 東京都労働相談情報センター  
東京都千代田区飯田橋3-10-3  
東京しごとセンター9F  
電話 03-5211-2209

印刷 電算印刷株式会社  
長野県松本市筑摩1-11-30  
0263-25-4329



古紙パルプ配合率70%再生紙を使用



石油系溶剤を含まないインキを使用しています。

## 労働相談情報センター一覧

| 所名                   | 所在地   | 電話番号         |
|----------------------|---|--------------|
| 労働相談情報センター           | 〒102-0072<br>千代田区飯田橋3-10-3<br>東京しごとセンター9階     | 03(5211)2209 |
| 労働相談情報センター<br>大崎事務所  | 〒141-0032<br>品川区大崎1-11-1<br>ゲートシティ大崎ウエストタワー2階 | 03(3495)4872 |
| 労働相談情報センター<br>池袋事務所  | 〒170-0013<br>豊島区東池袋4-23-9                     | 03(5954)6505 |
| 労働相談情報センター<br>亀戸事務所  | 〒136-0071<br>江東区亀戸2-19-1<br>カメラアプラザ7階         | 03(3682)6321 |
| 労働相談情報センター<br>国分寺事務所 | 〒185-0021<br>国分寺市南町3-22-10                    | 042(323)8511 |
| 労働相談情報センター<br>八王子事務所 | 〒192-0046<br>八王子市明神町3-5-1                     | 042(643)0278 |

## TOKYO はたらくネット

### 東京都労働相談情報センター

<http://www.hataraku.metro.tokyo.jp/soudan-c/center/>

東京都では、就職の機会均等を確保するために、本人の適正と能力に基づく公正な採用選考を実施するよう事業主の皆様のご理解とご協力をお願いしています。

詳細は、<http://www.hataraku.metro.tokyo.jp/kaizen/kosei/index.html>をご覧ください。