

分類番号	題名	内容	主な対象
D-1 (’90年) VHS版	<b>セクシュアル・ハラスメント</b>  (飯田橋・亀戸・多摩)	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  (時間34分)	労働者 使用者
D-3 (’98年) VHS版	<b>セクシュアル・ハラスメントと女性の人権</b>  (飯田橋・大崎・多摩)	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。  (時間24分)	労働者 使用者
D-8 (’99年) VHS版	<b>セクハラがなく なる話し方・ 接し方</b>  (飯田橋・多摩)	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。  (時間30分)	労働者 使用者
D-9 (’99年) VHS版	<b>セクハラ相談 対応の基本</b>  (飯田橋・大崎・ 亀戸・多摩)	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。  (時間35分)	人事 労務 担当者 管理者
D-10 (’00年) VHS版	<b>セクハラ相談 加害者ヒアリン グの進め方</b>  (飯田橋・大崎・ 亀戸・多摩)	相談窓口に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。  (時間35分)	人事 労務 担当者 管理者
D-14  (’04年) VHS版  (’04年) DVD版	<b>男女共同参画時 代のセクシュア ル・ハラスメント</b>  (飯田橋)(VHS)  (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 (1) セクシュアル・ハラスメントの対策事例 (2) ケースで考えるセクシュアル・ハラスメント  (時間 (1) 22分、(2) 20分)	労働者 使用者

分類番号	題名	内容	主な対象
D-15 (‘04年) VHS版	パワー・ハラスメント 働きやすい 職場づくりを 目指して  (飯田橋・大崎・ 亀戸・多摩)	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ー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、パワーハラの基礎知識からパワー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 (1) パワー・ハラスメントとは何か (2) パワー・ハラスメントを生まない職場づくり  (時間各20分)	管理者 中堅 社員
D-16 (‘05年) VHS版	ケースで学ぶ パワー・ハラス メント対応 「効果的な指導」 との違いを知る  (飯田橋・大崎・ 亀戸・多摩)	「パワーハラ」と「効果的な指導」のボーダーラインはどこか？ (1) では部下（相手）のタイプ別対応 (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 (1) パワーハラがなくなる話し方・接し方 (2) どこからがパワーハラか  (時間各20分)	労働者 使用者
D-18 (‘06年) VHS版	セクシュアル・ ハラスメント ～しない させ ない 許さない～ (字幕付)  (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  (時間24分)	労働者 使用者
D-19 (‘06年) VHS版	防ごう！ パワー・ハラス メント (字幕付)  (大崎)	パワーハラとは何か、こういった言動がパワー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「パワーハラ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  (時間20分)	労働者 使用者

分類番号	題名	内容	主な対象
D-20 (‘07年) DVD版	<p>見てわかる 改正均等法の セクハラ対策</p> <p>(飯田橋・大崎・亀戸・多摩) (亀戸は(1)のみ)</p>	<p>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</p> <p>(1) 気づこう!職場のセクシュアル・ハラスメント (2) 管理職がセクハラ加害者にならないために (3) セクハラ対策と管理職の役割</p> <p>(時間各20分)</p>	管理職 労働者
D-22 (‘08年) DVD版	<p>見てわかる パワーハラス メント対策</p> <p>(大崎・池袋・亀戸・多摩) (亀戸は(2)のみ)</p>	<p>(1) 気づこう!パワーハラスメント ・上司の言い分 ・労働強化型パワハラ ・コミュニケーション不足型パワハラ他 (2) 管理職がパワハラ加害者にならないために ・訴訟と労災認定 ・自己中心型のパワハラ他 全2巻</p> <p>(時間(1)22分、(2)25分)</p>	管理職
D-23 (‘09年) DVD版 (‘12年) DVD版	<p>事例で考える パワハラ解決法</p> <p>(池袋)(1)(2) (亀戸)(2) (亀戸)(1)</p>	<p>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</p> <p>(1) パワハラと熱血指導 (2) パワハラ解決技法</p> <p>(時間(1)23分、(2)25分)</p>	管理職 労働者
D-24 (‘10年) DVD版	<p>わかったつもり でいませんか? セクハラ対策の 新常識</p> <p>(全所)</p>	<p>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</p> <p>(1) セクハラになる時・ならない時(基礎編) (2) あなたならどうする?(応用編)</p> <p>(時間(1)24分、(2)25分)</p>	管理職 労働者

分類番号	題名	内容	主な対象
D-25 (‘10年) DVD版	パワハラのない 職場作り (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 (1) パワハラとは (2) 職場に潜むパワハラ (3) 職場に与える影響 (4) 防ぐためには  (時間各17分)	管理職 労働者
D-26 (‘12年) DVD版	パワハラになる 時 ならない時 (池袋・多摩)	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 (1) パワーハラスメント4つの判断基準 (2) 事例で考えるパワハラ・グレーゾーン  (時間 (1) 25分、(2) 26分)	労働者 使用者
D-27 (‘13年) DVD版	パワーハラスメントを考える (飯田橋・大崎・亀戸・多摩)	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 (1) パワハラを正しく理解するために (2) パワハラにならない叱り方  (時間 (1) 28分、(2) 27分)	労働者 使用者

分類番号	題名	内容	主な対象
D-28 (14年) DVD版	<p><b>セクハラを 生まない職場 コミュニケーション対策</b></p> <p>(飯田橋)</p> <p>※M-53と同じ 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>	<p>労働者 使用者</p>
D-29 (15年) DVD版	<p><b>マタニティハラ スメントから考 える職場の人権</b></p> <p>(飯田橋・大崎・亀戸・ 多摩)</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>	<p>使用者 労働者</p>
D-30 (12年) DVD版	<p><b>ハラスメント 相談窓口の 適切な対応</b></p> <p>(池袋・多摩)</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>	<p>管理者 人事 労務 担当者</p>

分類番号	題名	内容	主な対象
D-31 (‘17年) DVD版	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  (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。  (時間25分)	労働者 使用者
D-32 (‘17年) DVD版	上司のハラスメント ーグレーゾーン をなくそう！ー  (大崎・池袋・多摩)	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。  (時間72分)	使用者
D-33 (‘17年) DVD版	マタハラのない 職場づくりの ために  (大崎・池袋・ 亀戸・多摩)	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 (1) マタハラ防止の基礎知識 ～問題になる言動とは～ (2) マタハラ防止と管理職の役割 ～職場環境づくりとマネジメント～  (時間 (1) 30分、(2) 38分)	労働者 使用者
D-34 (‘17年) DVD版	ケースで学ぶ マタニティ・ ハラスメント  (池袋・多摩)	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。  (時間40分)	労働者 使用者
D-35 (‘18年) DVD版	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  (飯田橋・大崎・ 池袋・多摩)	他者も自分も大切にコミュニケーションの方法である「アサーティブ」により、伝え方や受け止め方を変えることで、グレーゾーンのパワーハラスメントを予防・解決することを目的とした内容  (時間23分)	労働者 使用者

分類番号	題名	内容	主な対象
D-36 (18年) DVD版	アサーティブな 対応で防ぐ グレイゾーンの セクシュアル ハラスメント  (飯田橋・大崎・ 池袋)	他者も自分も大切にするコミュニケーションの方法である「アサーティブ」により、伝え方や受け止め方を変えることで、グレイゾーンのセクシュアルハラスメントを予防・解決することを目的とした内容  (時間23分)	労働者 使用者
D-37 (18年) DVD版	ケースで学ぶ セクシュアル・ ハラスメント お互いを 思いやる職場 づくりのために  (大崎)	ケースドラマを通じてセクハラの世界線を知り、職場からセクハラの芽を早期に摘むための考え方・知識を学ぶことができる内容。セクハラか迷いがちな言動について、丁寧に一つひとつ解説する。  (時間約50分)	労働者 使用者
D-38 (18年) DVD版	ハラスメントを 生まないコミュ ニケーション グレイゾーン事 例から考える  (亀戸、多摩)	様々な事例をもとに、それぞれの立場の考え方や、気づきのポイントを示し、職場でのコミュニケーションのあり方を考える。(パワーハラ3事例、セクハラ2事例、マタハラ1事例)  (時間25分)	労働者 使用者
D-39 (19年) DVD版	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？  (飯田橋・池袋・ 亀戸・多摩)	職場のハラスメント問題において、加害者たちはハラスメント問題の本質を理解していないためにハラスメント行為に至っていることがある。本作品では、こうした人たちの理解を促進するために、加害者の目線を取り入れた事例を展開している。また、被害者の訴えも見せることで、加害者との意識の差を再確認することができる。全2巻 (1) パワーハラスメント編 (2) セクシュアルハラスメント編  (時間 (1) 27分、(2) 25分)	使用者 労働者

分類番号	題名	内容	主な対象
D-40 (‘19年) DVD版	お互いを活かす 合うための人権 シリーズ② ハラスメント・ しない、させない ための双方向 コミュニケーション  (池袋)	ハラスメントをしない、させないためのコミュニケーションのあり方を、ハラスメントの加害者、被害者の両面に焦点をあてて考え、良好なコミュニケーションを図ることがお互いのエンパワーメントにつながり、企業に活力をもたらすということを解説していく。  (時間26分)	使用者 労働者
D-41 (‘18年) DVD版	ケースで学ぶ 上司のハラスメント2 グレイゾーン対応のポイント  (多摩)	「ハラスメント」への注目度が高まった結果、「ハラスメントのハードル」が下がってしまい、職場には多くのグレイゾーンが生まれている。放置していると職場風土・人間関係に影響が出るため、上司は対応を迫られ、対応を間違えるとハラスメントに発展してしまうことも少なくない。本作品は、グレイゾーンのケースドラマでハラスメント境界線を理解し、対応のポイントを学ぶ内容となっている。  (時間約65分)	使用者
D-42 (‘17年) DVD版	パワハラを防ぐ アンガーマネジメント  (亀戸)	「怒りと上手につきあう」「感情を上手にコントロールする」アンガーマネジメントに基づき「怒り」の原因や仕組みの理解を促し、パワハラにならない部下指導のノウハウ、部下のタイプ別指導法を解説  (時間38分)	管理者
D-43 (‘20年) DVD版	職場のハラスメント基礎講座 ～セクハラ・パワハラ・マタハラ～  (飯田橋・大崎)	それぞれの定義や判断基準など、基本と共に事例と解説で組み立てた、1枚でハラスメント研修ができる教材。 【主な内容】セクハラ：「俺は大丈夫？」／年齢差別／ジャッジのポイント／アンコンシャス・バイアス／疑似恋愛など パワハラ：パワハラの定義／6つの類型／「業務の範囲を逸脱する」とは マタハラ：制度等の利用への嫌がらせ型／マタハラの定義／状態への嫌がらせ型  (時間32分)	労働者 使用者



分類番号	題名	内容	主な対象
D-44 (‘20年) DVD版	<p>パワハラのない 風通しの良い職場 をめざして ハラスメントを 生まない職場の コミュニケーション</p> <p>(飯田橋・多摩)</p>	<p>パワハラ防止の法制化を柱とした女性活躍・ハラスメント規制法が施行され、事業主はこれまで以上にパワハラやハラスメント防止のための対策を強化しなければならない。また、何がパワハラにあたるのか、管理職と一般社員が同じ認識を共有することが大切である。本教材では、職場の多様性を尊重し、ハラスメントのない風通しの良い職場を実現するために、望ましいコミュニケーションの方法を紹介</p> <p>(時間34分)</p>	労働者 使用者
D-45 (‘21年) DVD版	<p>アサーションで 防ぐ セクシュアル・ ハラスメント</p> <p>(亀戸)</p>	<p>加害者・被害者双方のコミュニケーションによって問題解決を図る「アサーション」。被害者側の対応にスポットを当て、「アサーション」によってハラスメント拡大の芽を摘む手法をケースドラマで解説。</p> <p>(時間約42分)</p>	労働者 管理者 使用者
D-46 (‘20年) DVD版	<p>職場のパワハラ 対策シリーズ 第1巻 パワハラ対策 オフィス基礎編</p> <p>(大崎・亀戸・多摩)</p>	<p>2020年6月施行 パワーハラスメント防止法に準拠したシリーズ。 第1巻は、パワハラの実例ドラマを通して、それぞれの何がなぜパワハラか、定義や指針を紐解きながら解説した教材。</p> <p>(時間32分)</p>	管理者 使用者 労働者
D-47 (‘20年) DVD版	<p>職場のパワハラ 対策シリーズ 第2巻 パワハラ対策 作業現場基礎編</p> <p>(亀戸)</p>	<p>2020年6月施行 パワーハラスメント防止法に準拠したシリーズ。 第2巻は、作業現場を舞台にした8事例のロング版と4事例のショート版の2編を収録し、定義や指針についても分かりやすく解説した教材。</p> <p>(時間 ロング版：約36分 ショート版：約20分)</p>	管理者 使用者 労働者
D-48 (‘20年) DVD版	<p>職場のパワハラ 対策シリーズ 第3巻 パワハラと指導 の違いを学ぶ ～全員向け 応用編～</p> <p>(大崎・亀戸)</p>	<p>2020年6月施行 パワーハラスメント防止法に準拠したシリーズ。 第3巻は、大きな声で叱ることや、人前での叱責は全てパワハラなのか等、パワハラ判断の肝である「業務上必要かつ相当な範囲を超える」に焦点を当てて解説した教材。</p> <p>(時間約26分)</p>	管理者 使用者 労働者

分類番号	題名	内容	主な対象
D-49 (‘20年) DVD版	職場のパワハラ 対策シリーズ 第4巻 指導をパワハラ と言われたいた めに ～管理職向け 応用編～  (大崎・亀戸)	2020年6月施行 パワーハラスメント 防止法に準拠したシリーズ。 第4巻は、パワハラ行為者が、自分の“指導” の必要性が説明できない顛末から、パワハ ラにならない指導とは何かを考える教材。  (時間約29分)	管理者 使用者
D-50 (‘22年) DVD版	ケースで学ぶグ レーゾーン対応 上司のハラスメ ント パタハラ ・マタハラ編 安心して働ける 職場づくりのた めに  (飯田橋・大崎・ 池袋・亀戸)	改正育児・介護休業法では「産後パパ育休」 「育休の分割取得」など、これまで以上に 男女ともに育休を取得しやすい制度が設け られた。本映像教材では、育休の基本知識 の解説と職場で起こりがちなNG事例のド ラマを通して、マタハラ・パタハラ防止の 正しい考え方を学ぶことができる。  (時間約42分)	管理者 使用者 労働者
D-51 (‘20年) DVD版	防ごう！リモ ートワークのハラ スメント  (池袋)	リモートワークの環境下におけるパワー ハラスメント・セクシャルハラスメントに ついて事例を通して学んでゆき、予防に繋 がる。  (時間25分)	管理者 使用者 労働者
D-52 (‘22年) DVD版 NEW	ケースで学ぶグ レーゾーン対応 上司のハラスメ ント パワハラ編 職場の信頼関係 を築くには  (大崎・池袋)	パワハラ防止法により、会社としての防止 措置が義務づけられているが、まず職場を 預かる上司がハラスメントについて正し く理解し、最初の対応をしっかりとできな ければ解決には向かわない。本DVDでは、 実際に企業で起こったパワハラ事例をド ラマ化。上司として知っておくべきパワハ ラ防止の基礎知識、上司としての適切な対 応、部下への指導法を学ぶことができる。  (時間約77分)	管理者 使用者

分類番号	題名	内容	主な対象
D-53 ('20年) DVD版 NEW	<改訂版> ケースで学ぶ 上司のハラスメント2 グレーゾーン対応のポイント (亀戸)	昨今「ハラスメントを訴えるハードル」が下がり、多くの「グレーゾーン」、つまりハラスメントかどうか判断に迷うケース、あるいはハラスメントだとはすぐに認定しにくいケースが職場に生まれている。グレーゾーンは難しい問題であり、その対応を間違えると、ハラスメントでなかったものがハラスメントに発展したり、職場風土や人間関係に悪影響を与えるケースも少なくない。本DVDは、ケースドラマを通してグレーゾーンへの対応のポイントを学ぶことができる。 (時間約88分)	管理者 使用者

M 公正採用・人権啓発 (P47~63) の分類にもハラスメント関連のソフトがあります。