

DVD 内容一覧

| No | 題 名 | 制作年 所要時間 | 内 容 |
|----|--|--------------|--|
| 62 | 私の好きなまち 《身近な人権学習》 | 2006年 35分 | 時として人は「異質なもの」や「自分とは異なる考えをもつもの」を特別視したり、排除しがちです。誰もが体験しうる身近な問題を取り上げながら「それぞれの違いを認め合い、ともに生きる」「相手を思いやる」「夢を持って生きる」ことの大切さを私たちに訴えかける。そして、同和問題を今日的視点から見つめ直す事で、私たちの日常生活を人権の視点から考えるよう訴える。 |
| 67 | 企業と人権 シリーズ第2弾 構えない 隠さない 飾らない ～障害者雇用 最前線～ 《職場の人権》 | 2009年 36分 | 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、最新のユニーク7事例を徹底取材。決められたから守る、義務づけだからやると言う消極姿勢とは無縁に、障害者の隠れた「能力」や豊かな「才能」に気づき、引き出し、戦力化するための具体策が満載である。障害があるから「出来ないのでは？」と決めつけるのではない。大切なのは同じ目の高さ立つこと、そして、一構えない・隠さない・飾らないの3つー |
| 68 | 職場の人権 ～相手の気持ちを考える～ 《職場の人権「パワハラ」「セクハラ」》 | 2008年 24分 | この作品は、一連のドラマの中に6つのテーマを内包しており、職場内で、身近に起こり得るパワハラ、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。社員相談室・新人相談員の佐藤が、様々な職場で起こるトラブルや悩みに遭遇することで、「相手の気持ち」を考えるとはどういうことなのかを理解していく過程をドラマ仕立てで描いている。 |
| 69 | 私の中の差別意識 部落差別問題から考える 《差別をなくすために》 | 2010年 24分 | 部落差別問題を通し、人の中に巣食う差別意識への気づきを促してゆく。あからさまな部落差別は影を潜めたが、まだまだ結婚差別や就職差別などは残っている。この作品では、ドキュメンタリーを通し、差別された人々の心の痛みを伝えつつ、どうすれば差別がなくなるのか考えるきっかけを提供する。そして、自らの差別意識に気づき、正しい知識や判断力を持つことの大切さを伝える。 ①差別とはなにか ②なぜ差別は残るのか ③あなたの中にある差別、偏見について |
| 70 | 見てわかる 改正均等法のセクハラ対策 気づこう！ 職場のセクシュアル・ハラスメント 《セクハラ》 | 20分 | セクハラになるのはどのような言動なのか？男性が被害者になるセクハラや同性間のセクハラをとりあげ、誰もが加害者にも被害者にもなり得ることを事例で解説。派遣社員に対するセクハラにも言及。 ジェンダー型(女性にだけ「ちゃん」づけ、花束贈呈、女性はしとやかが良い。) からかい型(結婚観・容姿・年齢、同性間のセクハラ。) 宴会型(酒の相手の強要、プライバシーの詮索。) |

| No | 題 名 | 制作年 所要時間 | 内 容 |
|----|--|--------------|---|
| 71 | 同和問題と人権 － あなたはどう考えますか － 《同和問題》 | 2008年 28分 | <p>同和問題は、日本社会の歴史的発展の過程で形づくられた身分的差別により、日本国民の一部の人々が長い間、経済的・社会的・文化的に低い状態に置かれることを強いられ、今なお、日常生活の上で様々な差別を受けるなどの我が国固有の人権問題です。この問題の解決を図るため、国は地方公共団体とともに立法措置を含む様々な対策を講じてきましたが、インターネットを悪用した差別的書き込みや結婚・就職問題中心とする差別事案は、いまだに後を絶ちません。同和問題とは一体どのような問題なのか、どうしてこのような問題が存在し、何故なくなるのか。</p> <p>同和問題を正しく理解し、同和問題を解決するためにはどうすればよいのか、このDVDを見ながら一緒に考えてみませんか。</p> |
| 72 | 見てわかる パワーハラスメント対策 気づこう！パワーハラスメント 《パワハラ》 | 22分 | <p>パワハラが起きる状況を、パワハラの原因タイプ別に分類した事例で展開します。管理監督者から非正規従業員までの全ての働く人を対象に、パワハラ防止の基本をわかりやすく解説します。</p> <ul style="list-style-type: none"> ●上司の言い分、部下の言い分 ●労働「強化型」パワハラ ●コミュニケーション不全型パワハラ ●上意下達型パワハラ ●公私混同型パワハラ ●性差別型パワハラ ●パワハラと指導のボーダーライン |
| 73 | 元気な職場をつくる メンタルヘルス5 ①自分の健康は自分で守る！ ～セルフケアとは何か～ 《メンタルヘルス》 | 25分 | <p>セルフケアのポイントは1、ストレス、メンタルヘルスに対して正しく理解する 2、ストレスに気づく3、ストレスに対処するの3点です。</p> <p>「職業性ストレスモデル」に沿って事例ドラマを分析。「仕事のストレス要因」「仕事以外のストレス要因」「個人の要因」「緩衝要因」を正しく理解し、ストレスへの気づき、それぞれの対処方法を解説しています。</p> <p>＜主な内容＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ●事例ドラマ ●セルフケアとは ●職業性ストレスモデルの解説 ●ストレスへの気づき ●ストレスへの対処 |
| 74 | えっ！これも人権？ － 4コマ劇場より－ 《いろいろな人権》 | 30分 | <p>日常生活のふとした出来事などを例にあげ「なるほどこれも人権問題なんだ」とその大切さに気づく4コマ・マンガと実写でわかりやすく構成されています。</p> <p>「人権」＝「○○」あなたなら人権と言う言葉をどう置き換えますか。誰にとっても大切な人権、それは「愛」でもあり「やさしさ」でもあります。そう考えると、「人権」は決して難しいものではありません。</p> <p>フィクションだけどりがちな風景《一緒に考えてみましょう》</p> <ul style="list-style-type: none"> ●子供の巻(5話) ●暮らしの巻(4話) ●会社の巻(4話) |

| No | 題 名 | 制作年 所要時間 | 内 容 |
|----|---|---------------------|---|
| 75 | 元気な職場をつくる メンタルヘルス5 ②自分でできるストレスコントロール ～セルフケアのための10の方法～ 《メンタルヘルス》 | 25分 | <p>仕事をしている以上、ストレスと無縁ではられません。ストレスの影響を少なくするために日常生活の中ですぐにできるストレス解消法をたくさん持つことが重要です。この教材では「職業性ストレスモデル」の各プロセスに注目。要因ごとに4つの視点からセルフケアのための10の方法をわかりやすく紹介します。</p> <p>＜主な内容＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ●職業性ストレスモデル ●セルフケアのための10の方法 <p>(仕事のストレスを減らす、仕事以外のストレスを減らす、個人の要因を改善する、緩衝要因を増やす)など</p> |
| 76 | 人権アーカイブ・シリーズ 同和問題 ～過去からの証言、未来への提言～ 同和問題 未来に向けて 《同和問題》 | 2014年 61分 19分 | <p>この教材は、わが国固有の人権問題である同和問題に焦点を当て、国や地方公共団体、企業等のさまざまな団体における人権教育・啓発に携わる職員等が身につけておくべき同和問題に関する歴史的経緯、当時の社会情勢、問題の本質等について、関係者の貴重な証言や解説等を中心に分かりやすく簡潔にまとめています。また、一般市民を対象とした、啓発現場においても使用できる有効なツールとしての映像も併せて製作し、同和問題の解決のために次世代へ伝承するものです。</p> |
| 77 | ストップ！ セクシュアルハラスメント 職場の仲間は対等なパートナー 《セクハラ》 | 2013年 26分 | <p>メールやSNSの普及などによるコミュニケーションの多様化、また、セクシュアルハラスメントのわかりにくいグレーゾーンの存在がトラブルの原因を招いています。このDVDでは、セクシュアルハラスメントが起きてしまった場合の管理職としての対応、セクシュアルハラスメントを受けた場合の対応、また、未然に防ぐための対応などをわかりやすく解説しています。職場の仲間は対等なパートナーです。お互いの人権を尊重することが一人ひとりの個性や能力を發揮できる、いきいきとした職場へとつながっていきます。セクシュアルハラスメントのない快適な職場環境づくりに明日から活かせるヒントが得られる実践的なDVDです。</p> <p>＜内容＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ●セクシュアルハラスメントの原因と背景 ケース1・ケース2 ●気づいていますか？相手の気持ち ●性的な言動への対処法 ●上手な自己表現を身につける ●対等なパートナーをめざして ●事業主の義務と相談への対応 |

| No | 題 名 | 制作年 所要時間 | 内 容 |
|----|---|---------------|---|
| 78 | 部落解放運動の歩み 人間は尊敬すべきもの 《同和問題》 | 2012年 60分 | <p>1922年3月3日、京都市の岡崎公会堂で全国水平社が創立されました。この大会で読み上げられた水平社宣言は、あらゆる差別をなくし、すべての人が人として尊重される社会を目指そうと呼びかけたものであり、日本で最初の人権宣言と言われています。以来、部落解放運動は幾多の試練を経ながら、部落差別の撤廃と人権確立を求めて水平社宣言に盛り込まれた基本精神に基づいて歩みを続けてきました。</p> <p>このDVDは、1922年の水平社創立から2012年までの90年間に及ぶ部落解放運動の歩みについて学ぶ入門編教材です。</p> <p>〈3部構成 上映時間は各編約20分〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ●戦前編 水平社の運 ●戦後編Ⅰ 部落解放運動の再出発 ●戦後編Ⅱ 部落解放に向けた新たなステージ |
| 79 | みんなで語ろう！ 公正な採用選考 《採用選考》 | 2013年 26分 | <p>企業の人事部門の担当者にとって、公正な採用選考の知識とそれを具現化する技能は体得しておくべきものです。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ります。</p> <p>この作品では、職場でありがちな採用選考に関わる事例を短くとりあげ、その事例から考えるべき公正採用選考の基本的な考え方を学ぶものです。悩める3人の採用担当者が、講師のレクチャーを受けながら考え、学び、語り合うスタイルで、分かりやすく公正な採用選考を読み解いていきます。</p> |
| 80 | 企業活動に人権的視点を CSRで会社が変わる・社会が変わる 《企業の社会的責任》 | 2015年 103分 | <p>企業におけるCSR・人権に関する取組事例ビデオ」</p> <p>○取組事例</p> <p>事例1:障がい者雇用(京丸園株/静岡県)</p> <p>事例2:高齢者雇用(㈱日向屋/宮崎県)</p> <p>事例3:ワーク・ライフ・バランス (株オーシスマップ/兵庫県)</p> <p>事例4:継続的な震災復興支援 (ツネインクラフト&ファシリティーズ株/広島県)</p> <p>事例5:人権に関する社会貢献 (旅のよろこび株/熊本県)</p> <p>○解説</p> <ul style="list-style-type: none"> ・CSR活動についての企業のメリット ・企業活動に人権的視点を取り入れることの重要性とメリット ・人権への取組のポイント その他 <p>*各取組事例は、メニュー画面でチャプター選択することで、単独での視聴も可能。</p> |

| No | 題 名 | 制作年 所要時間 | 内 容 |
|----|--|--------------|--|
| 81 | 無関心ではいけない！ 障害者の人権 障害者差別解消法を理解する 《障がい者差別》 | 2013年 24分 | 視覚・聴覚障害者、車椅子の方の日常を通して、障害を理由にした直接差別、障害を理由にしない間接差別、合理的配慮を怠った場合の差別について考えます。 誰もが不自由しない社会環境づくりを訴えています。 |
| 82 | imagination (イマジネーション) 想う つながる 一歩ふみだす 《子どもの人権・同和問題 ・障害者の人権》 | 2014年 34分 | いじめを受けている人 いじめをしている人 部落差別を受けている人 差別をしている人 発達障害のある人 発達障害のことを誤解している人 そして、それらの問題は「自分とは関係ない」と思っている人・・・ あなたはどうですか？ 何気ない日常の中で、ほかの人の「心」を想像することを おろそかにしていませんか？ まず「想像」すること、相手のことを知ること、想うこと。 そこから人と人がつながる。 互いが人権を尊重し合って生きていくために、一歩ふみだして行動する・・・ あなたはimagination -イマジネーション-できていますか？ ●子供の人権ーいじめ問題ー いじめなくすのはアナタ (10分) ●同和問題「関わらないのが一番」それ本当？ (10分) ●障害者の人権 見えにくいから知ってほしい、発達障害のこと (11分) |
| 83 | わっかカフェへようこそ ～ココロまじわるヨリドコロ～ 《インターネット・高齢者の人権 ・外国人の人権》 | 2016年 35分 | あなたには「心のよりどころ」がありますか？ 忙しい日常に追われて 誰かと「心を交流する」ことをおろそかにしていませんか？ 町の路地にたたずむこの小さなカフェには いろいろな人が訪れ、駿と桜が、出迎えます。 ここは、ココロまじわるヨリドコロ ようこそわっかカフェへ ●インターネットによる人権侵害 三色団子の向こう側(12分) ●高齢者の人権 世代をつなぐ柏餅(8分) ●外国人の人権 コンペイトウの来た道(12分) |

| No | 題 名 | 制作年 所要時間 | 内 容 |
|----|---|--------------|---|
| 84 | <p>働きやすい職場をめざして ～こころの健康と人権～</p> <p>《メンタルヘルス》</p> <p>※この DVDは、使用するプレーヤー等の機種 機材により、再生できない場合があります。 ご確認してからのご使用をお願いします。 (DVD-R 表示)</p> | 2007年 25分 | <p>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 います。主な原因として、職場での人間関係によるストレスが あげられています。こころの病は、誰にでもなりうる病気であり 他人事ではありません。このDVDではストレスを生む職場と は、どういう職場なのか。また皆がいきいきと働きやすい職場 にするために、どういった事に配慮をすればよいのかを職場 全体で話し合えるよう企画しました</p> <p>ミニドラマと解説で構成しています。職場に「こころの病」に 発展しがちなストレスのかかる状況をドラマで再現し、対応策 と「こころの病」とは何かを解説していきます。</p> |
| 85 | <p>人権啓発は企業に どんな力をもたらすのか</p> <p>《人権啓発》</p> | 2017年 25分 | <p>いま、企業は利潤追求という価値観だけでなく、社会にとつ て責任ある存在であるという立場が求められています。その ために、企業内で人権啓発の必要性が高まっています。そこ で、この作品では、企業に働く人が人権の視点を取り入れて 仕事に関わっていくことが企業にどんな力をもたらすかとい うことを、ドラマ形式で事例をとりあげながら考えていきます。</p> <ul style="list-style-type: none"> ●聴き合う、伝え合う(ハラスメント) ●その人自身が生きる職場のために(障害者・外国人) ●あらゆる性の活躍のために(LGBT) ●多様な働き方のために(ワーク・ライフ・バランス) ●フェアな会社であるために |
| 86 | <p>はやわかり ハラスメント対策</p> <p><セクハラ・マタハラ防止最前線></p> <p>《ハラスメント》</p> | 2017年 27分 | <p>ますます複雑化する職場の人間関係・・・ハラスメントはどこ でも起こりうる深刻な問題です。本DVDでは、セクシュアルハ ラスメントやいわゆるマタニティハラスメントの事例をもとに、 “すぐわかる”“よくわかる”ハラスメント防止新常識が盛り込ま れています。</p> <p>新入社員から管理職まで幅広い層を対象とした研修として ご活用いただけます。</p> <ul style="list-style-type: none"> ●職場におけるセクシュアルハラスメントと マタニティハラスメント ●ハラスメントはなぜ問題か ケース1:男性から女性へのセクシュアルハラスメント ケース2:男性間のセクシュアルハラスメント ケース3:性的マイノリティの方に対する セクシュアルハラスメント ケース4:マタニティハラスメント 不利益取扱い ケース5:マタニティハラスメント 同僚からのハラスメント ●ハラスメントを受けた場合、見た場合の対応 |

| No | 題 名 | 制作年 所要時間 | 内 容 |
|----|--|--------------|---|
| 87 | 企業と人権 職場からつくる人権尊重社会 《いろいろな人権》 | 2017年 40分 | <p>近年、長時間労働による過労死、セクハラやパワハラなどのハラスメント、さらには様々な差別に関わる問題など社会の注目を集めています。こうした「人権問題」への対応は、時として企業の価値に大きく関わります。そのため、人権尊重の考え方を積極的に企業方針に取り入れたり、職場内で人権に関する研修会も増えてきています。</p> <p>このDVDは、企業向けに実施する研修会等で活用しやすいように、ドラマや取材、解説も交えて構成しています。</p> <p>〈内容〉①企業にとって人権とは ②ハラスメント ③LGBT(性的少数者)に対する差別・偏見 ④障害のある人に対する差別・偏見 ⑤外国人に対する差別・偏見 ⑥えせ同和行為 ⑦エンディング</p> |
| 88 | 多様性を尊重した職場の コミュニケーションと人権II 個に向き合い、伝え合う 《いろいろな人権》 | 2015年 25分 | <p>外国人社員や障害のある社員の増加等、あらゆる場面で職場の多様化が進む現代社会。企業で働くメンバーが、相手の“多様性”(個)に目を向け、それを尊重するコミュニケーションをとることが必要となってきました。</p> <p>相手の価値観や想いに目を向け、それを意識することで円滑で働きがいのある職場になるのです。企業の多様化が原因で発生する人権課題とその解決のヒントを分かりやすく描くドラマ教材です。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● フツーって何？多様性を尊重した職場とは？ ● 私を伝える 一緒に働く仲間への伝え方を工夫する ● 違うけど、つながる外国人社員、障がいのある社員と働く |
| 89 | パワーハラスメントを考える 1.パワハラを正しく理解するために 《パワーハラスメント》 | 28分 | <p>激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、部下を激しく指導・管理しづらくなったり、部下が上司の指導に過剰反応するケースも起きています。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していきます。</p> <p>上司だけでなく誰もがパワハラ加害者になりえる現在、何がパワハラを生み、どのような行為がパワハラになるのか、3つの事例から職場全員でパワハラを正しく理解する基礎的教材。</p> <p>〈主な内容〉 事例1「根性論を振りかざす上司」 事例2「組織からはじき出された上司」 事例3「同僚からのパワハラ」</p> |

| No | 題 名 | 制作年 所要時間 | 内 容 |
|----|--|--------------|--|
| 90 | 考えよう！ハラスメント vol.1 マタニティハラスメント 女性が安心して働ける職場環境に 《マタニティハラスメント》 | 2016年 20分 | <p>最高裁から「妊娠で降格は違法」とする判決が出されるなど「マタニティハラスメント」は企業リスクを考えるうえでも今や重要な課題となっています。厚生労働省の調査でも20%の女性が職場でマタハラを受けているという実態が明らかになりました。</p> <p>マタハラの言動と対応、さらには具体的な防止対策についてイラストやデータも用いてわかりやすく解説しています。マタハラの実態を正しく理解し、働きやすい職場環境をつくるのが大切です。</p> <p>①マタハラとは ②妊娠で降格は違法 ③妊娠の報告を受けた時 ④少ない女性の管理者 ⑤パタニティハラスメント ⑥具体的な防止対策</p> |
| 91 | 考えよう！ハラスメント vol.2 L G B Tを知ろう 《LGBT》 | 2016年 20分 | <p>LGBTの人たちを取り巻く現状を理解し、職場や教育現場でどのように具体的に組み込んでいけばよいのかを、イラストやデータ、事例などを豊富に盛り込んでわかりやすく解説しています。</p> <p>LGBTを含むセクシュアル・マイノリティ(性的少数者)の人たちは、3～10%存在するといわれています。同姓のカップルに対して「パートナーシップ証明書」を発行したり「LGBT支援宣言」を行う自治体もできました。就業規則や福利厚生を改正する企業も増えています。文部科学省はLGBTの子どもたちへの配慮を求めるパンフレットを全国の教育機関に配布、2017年度からは高校の教科書にも盛り込まれました。2017年1月には、男女雇用機会均等法のセクハラ指針が改正され、LGBTの人たちへのセクハラ防止が事業主の義務となりました。LGBTをめぐる社会の動きは今、大きく変わつつあります。まず私たちが多様な性のあり方を正しく理解し、認め合っていく社会にすることが大切です。</p> <p>①LGBTについて ②現在の状況 行政、企業、教育現場 ③国際社会では ④具体的な取組を 企業、教育現場で ⑤ハラスメントのない社会に向けて</p> |
| 92 | 考えよう！ハラスメント vol.3 セクシュアルハラスメント 《セクシュアルハラスメント》 | 2017年 18分 | <p>「セクシュアルハラスメント」が流行語大賞を受賞したのは30年近くも前の1989年のことでした。でも、セクハラに関するトラブルや相談は一向に減りません。職場でセクハラを受けたことのある女性は3人に1人。しかもそのうち60%の人が、がまんをして特に何もしなかったと泣き寝入りをしています。なぜセクハラが起きるのか、どうすればなくせるのかを今一度しっかりと考えるのが大切です。</p> <p>被害者にも加害者にもならないために 【改正均等法対応】 セクハラ最新の状況についてデータやイラストを豊富に盛り込んでわかりやすく説明、さらに被害や相談を受けたときの対応と事業主の措置義務も解説しています。</p> <p>①セクハラとは ②現状と事例 ③被害を受けたとき ④相談を受けたとき ⑤事業主の義務</p> |

| No | 題 名 | 制作年 所要時間 | 内 容 |
|----|---|--------------|--|
| 93 | <p>考えよう！ハラスメント</p> <p>vol.4 パワハラを学ぶ ～基礎から防止対策まで～</p> <p>《パワーハラスメント》</p> | 2017年 20分 | <p>働く人の3人に1人がパワハラをうけたことがあるという実態が明らかになりました、全国の労働局に寄せられるパワハラの相談も7万件も超えて毎年増え続けています。</p> <p>『パワハラを学ぶ』では、パワハラの被害や同僚から相談を受けた時の対応、相手のモチベーションをアップさせる指導法等について、イラストやデータを豊富に盛り込んでわかりやすく解説しています。</p> <p>なぜパワハラが起きるのかをしっかりと考えてみましょう。</p> <p>①パワハラとは ②パワハラの背景 ③正しい指導法 ④被害を受けたとき ⑤相談を受けたとき ⑥防止対策</p> |
| 94 | <p>考えよう！ハラスメント</p> <p>vol.5 メンタルヘルス セルフケア&ラインケア</p> <p>《メンタルヘルス》</p> | 2017年 21分 | <p>多様な働き方が進む中で、ハラスメントや長時間労働などのストレスによってメンタルヘルス不調になる人が増えています。うつ病などで苦しんでいる人も100万人を超えているといわれています。</p> <p>『メンタルヘルス』では、セルフケアを中心に、ラインケア、ストレスの基礎知識、ストレスコーピング、職場のメンタルヘルス対策等について、イラストやデータを豊富に盛り込んでわかりやすく解説しています。</p> <p>自分自身の心の健康に気をつけると共に、労働者がモチベーションを高く持ち、働きやすい職場環境にすることが大切です。</p> <p>①自分の変化の気づく ～セルフケア～ ②部下の変化に気づく ～ラインケア～ ③ストレスチェックと組織の取り組み</p> |
| 95 | <p>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？</p> <p>パワーハラスメント編 「そんなつもりではなかった」 では済まされない</p> <p>《ハラスメント》</p> | 2019年 27分 | <p>職場のハラスメント問題で一たび事件が起こると、加害者(行為者)たちは「そんなつもりではなかった」と言います。こうした発言から、加害者たちはハラスメント問題の本質を理解していないため、ハラスメント行為に至ったことが分かります。このシリーズでは、そうした人たちの理解を促進するために、加害者の目線を取り入れて事例を展開しています。また被害者の訴えも見せることで、加害者との意識の差を再確認することができる教材です。部下と上司、それぞれの当事者の目線から、その指導がパワハラか、それはなぜかを考える。</p> <p>事例1 ハイパフォーマー上司 事例2 事なかれ上司 ○具体性のない叱責 ○部下を褒め、判断をしない上司 ○酒席での反省会 ○ミスは、任せられた部下のせい？ ○パワハラを起こしやすい人の特徴 ○部下を上手に褒める方法</p> <p>事例3 パワハラを訴えられた上司 ○パワハラのチェックポイント</p> |

| No | 題 名 | 制作年 所要時間 | 内 容 |
|----|--|--------------|--|
| 96 | お互いを活かすための 人権シリーズ① 多様性入門 《多様性》 | 2019年 27分 | <p>企業では、いま、多様性を尊重することへの重要性がますます高まっています。企業内には以前と比べて多様な価値観、多様な属性を持った働き手が増えており、また、均一な商品・サービスではフォローしきれない多様なニーズが社会に生まれています。多様性とは、外国人、障がい者、高齢者などの多様な価値を私たちが受け入れることと認識されています。しかし、この教材は、その思い込みに対して一石を投じるものとなっています。</p> <p>この教材では、多様性とは、ある集団が多様な人を受け入れるという認識ではなく、集団に属する全ての個人がそれぞれに個性を持ち、それぞれの違いをお互いに認め、活かすことだということをテーマに据えています。このテーマについて、身近で誰もが経験しうる事例を丁寧に解説することで、多様性尊重への入門編となるよう制作しました。</p> |
| 97 | 気づいて一歩ふみだすための 人権シリーズ⑥ わからないから、確かめ合う ーコミュニケーションー 《コミュニケーション》 | 2018年 29分 | <p>昨今、長時間労働による過労死、セクハラやパワハラなどのハラスメント、不当な差別など、企業に関わる様々な「人権問題」がメディア等で大きく取り上げられます。こうした人権問題への対応は、時として、企業の価値に大きく関わります。そのため、企業が社会的責任(CSR)や社会的責任投資(SRI)に対する関心の高まりと相まって、人間尊重の考え方を積極的に企業方針に採り入れたり、職場内で人権に関する研修を行う企業も増えています。</p> <p>今作「わからないから、確かめ合う」では、ハラスメントや差別的取扱いなど、多くの日本企業が直面する可能性が高いテーマを中心に取り上げ、それらに共通する解決策として、「コミュニケーション」を提示しています。</p> <p>誰もが暮らしやすい社会を目指して、一歩ふみだしましょう。</p> |
| 98 | 企業活動に人権的視点を② ～会社や地域の課題を解決するために～ 《企業の社会的責任》 | 2019年 97分 | <p>経済活動のグローバル化や技術革新などにより、企業が社会に与える影響はますます大きくなっています。</p> <p>これに伴い、地球環境への関心が広がり、国際的な人権意識の高まりなど、企業が果たすべき社会的責任・CSRが問われる時代になってきました。企業は、顧客、取引先、株主、地域社会、従業員など、実に様々な人々と関わりながら活動をしています。多くの人から支えられている企業であるからこそ、これらの人々に誠実に対応していく必要があります。このDVDでは、どのように取り組むことが企業内外の人のためになり、地域や環境のためにもなるのか、先進的な5つの取組事例を紹介しています。</p> |
| 99 | 君が、いるから | 2018年 33分 | <p>母親からの心理的虐待に悩む若者「奏」が主人公です。生き方を制限され、自己肯定感の低い彼女も、コンビニエンスストアを舞台とした「ほんの小さな冒険」をきっかけに少しずつ変わっていきます。彼女は、そこで出会う人々とのふれあいを通して新たな価値観に気づいていきます。ともに心を通わせ、信頼することの先に「希望」と「幸せ」があることを奏の成長を通して描きます。</p> |

| No | 題 名 | 制作年 所要時間 | 内 容 |
|-----|---|--------------------|--|
| 100 | 気づいて一歩ふみだすための 人権シリーズ⑤ お互いの本当が伝わる時 －障害者－ 《障がい者》 | 2018年 24分 | <p>障がいのある人がどんな場面で困っているのか、どんなバリアがあるのかなどの具体例を挙げ、それをどう取り除いていけばいいのかについて考えます。そして、障がいのある人からの発信の重要性も示し、障がい者と共生していくための方策について考える一助となるよう、制作しています。</p> |
| 101 | お互いを活かし合うための 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 《ハラスメント》 | 2019年 26分 | <p>ハラスメントをしないためには、相手の立場を尊重した上で自分の意思をきちんと伝えることが大切ですが、ハラスメントをさせないコミュニケーションの可能性もこの作品では描いています。自分にも思い込みや偏見があるかもしれないことを自覚し、互いのズレを修正していく双方向のコミュニケーションが、ハラスメント防止の重要なポイントになるという視点のもと、ハラスメントの入り込む余地を与えない、新しいコミュニケーションの形を提案します。</p> |
| 102 | 共に生きる人権シリーズ 共に働くための 合理的配慮 《障がい者雇用》 | 2019年 24分 9分 | <p>障がい別に、その障がいの特性と、合理的配慮の具体例を紹介。また障がいのある方にとっての合理的配慮とは何か？障がいのある方自身の言葉を通して、紙面などでは伝わらない合理的配慮のありかたを考えてゆきます。そして障がい者雇用に積極的に取り組んでいる企業の合理的配慮の実践例を見てゆくことで、合理的配慮の考え方や進め方の参考となる内容です。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 肢体不自由 ● 視覚障がい ● 聴覚障がい ● 精神障がい ● 知的障がい ● 発達障がい |
| 103 | 無意識の偏見が招く パワーハラスメント | 2018年 24分 | <p>指導のつもりがパワーハラスメントになってしまうなどのケースが増えています。その要因として、無意識の偏見により、相手を一方的に判断して傷つけてしまい、パワーハラスメントに繋がったと考えられます。無意識の偏見とは、自分の中にある偏った考え方であり、だれもが持っています。本作品は、自分の中にある無意識の偏見があることに気づくことで、パワーハラスメントの予防につながることを目的とします。</p> |
| 104 | お互いを活かし合うための 人権シリーズ④ 「違い」を「力」にするために | 2020年 26分 | <p>職場では、グローバル化が進展し少子高齢社会が進んだことで、より多様な人材が活躍する時代になっています。もともと、人と人には違いがあり、コミュニケーションはその違いを乗り越えるための重要な手段でもあるといえます。そして、職場の多様性が進んでいるなか、コミュニケーションのあり方は、「職場の人権」を考える上でもますます注目度を増しています。いまは、お互いの「違い」を理解するという段階から、「違い」をプラスにして、積極的に新しい価値に転換する時代になっています。この教材では「違い」を新しく「力」にしていくために、どんなコミュニケーションのあり方でそれを実現していけるのか、事例をとりあげながら考えます。</p> |

| No | 題 名 | 制作年 所要時間 | 内 容 |
|-----|---|--------------|---|
| 105 | 知りたいあなたのこと 外見からはわからない障害・病気を抱える人 | 2019年 21分 | <p>外見からはわからない障害や病気を抱えながら日常生活を送っている人は多くいます。一見すると健康そうに見えるので、障害や病気が周囲に理解されず、つらい思いをすることもあるといいます。この作品では、二人の難病患者さんと、てんかんと発達障害をもと大学生を取材しました。どんな場面で困っているのか、どんな配慮が求められているのか。外見からはわからない障害や病気を抱える人の話を通じて、私たちにできる配慮を共に考えてゆく内容です。</p> |
| 106 | 家庭からふりかえる人権 話せてよかった | 2020年 27分 | <p>人がそれぞれ持っている価値観の違いを認めて、相手を大切に思うことは、「人権」の基本的な考え方です。そして「人権」は日常の何気ない人と人との関係性の中にもあります。普段そのことを当たり前のように理解しているつもりでも、夫婦や親子のような近く親しい関係性においては、相手を、そして自分自身を、一人の人間として尊重する意識がおろそかになってしまふことがあります。本作では、日常の中の思い込みによって生じる問題を描き、相互理解のためのコミュニケーションによって、その問題と向き合うことを提案します。家庭の人間関係は、私たちの人権意識を育む基盤です。そこから振り返ることで、組織や社会における意識も見つめ直すことができるのではないのでしょうか。自分の中にある思い込みに気付き、自分もあいても尊重する人間関係を築くために、職場や家庭内で「人権」について話し合うきっかけとしてお役立てください。</p> |
| 107 | 日頃の言動から考える 職場のハラスメント | 2021年 29分 | <p>職場において、日頃の何気ない言動がハラスメントにつながる場合があります。誰もがハラスメントの被害者にも加害者にもなり得るのです。ハラスメントを防ぐためには、どのようなことを意識すれば良いのでしょうか。</p> <p>職場で起こりがちなハラスメントやそのグレーゾーンについて、様々な事例をもとに考え方のポイントを解説し、ハラスメントが起こりにくい職場環境作りについて自分事として考えることができる教材です。</p> |
| 108 | お互いを活かし合うための人権シリーズ⑥ 小さな歩みを見つけよう ～職場の人権 気づきポイント集～ | 2021年 24分 | <p>この作品は、ある会社の人権啓発室メンバーが社内外の取材をもとに再現ドラマを作り、社内特設サイトで公開。社内のチャットツールを通して集まった感想コメントを受けて、メンバーが多様な人権への気づきを探していきます。</p> <p>テレワークの普及などで職場での働き方がますます多様になってきている今、「仲間とともに自分らしく働く」ために、少しでもこの映像教材がヒントになれば幸いです。</p> <p>職場で起こりがちなハラスメントやそのグレーゾーンについて、様々な事例をもとに考え方のポイントを解説し、ハラスメントが起こりにくい職場環境作りについて自分事として考えることができる教材です。</p> |

| No | 題 名 | 制作年 所要時間 | 内 容 |
|-----|--|--|--|
| 109 | いわれなき誹謗中傷との闘い スマイリーキクチと考えるインター ネットにおける人権 | 2021年 21分 | <p>ネットでの誹謗中傷やデマが、たいへん大きな問題となっています。ネット上の誹謗中傷により、命まで落とす人もいますし、社会的にたいへん大きなダメージをうけることもあります。</p> <p>この作品では、根拠のない誹謗中傷により、20年以上にもわたって大きな被害を受け、現在にいたるまで誹謗中傷を受け続けながらも、誹謗中傷と闘い、乗り越えていく経験をお持ちのスマイリーキクチさんに出演いただき、ネットの誹謗中傷の現実と対策、そして人権的な課題について、実際の事例をもとに考えるものです。</p> |
| 110 | 許すな「えせ同和行為」 ～あなたの会社を不当な要求から 守ろう～ | 2020年 36分 | <p>「えせ同和行為」とは、同和問題を口実にして、企業・個人や官公署などに不当な利益や義務のないことを求める行為を指します。</p> <p>えせ同和行為は、同和問題に関する誤った認識を植え付け、偏見や差別を助長する要因となっており、同和問題の解決を阻害するものです。</p> <p>本DVDでは、「えせ同和行為をはじめとする不当要求行為」の主な事例をドラマ形式で具体的に紹介し、その心構えと対策をわかり易く紹介しています。</p> |
| 111 | 今企業に求められる 「ビジネスと人権」への対応 | 2022年 【2バー ジョンあ り】 36分・ 14分 | <p>法務省人権擁護局と公益財団法人人権教育啓発推進センターが制作した「ビジネスと人権に関する調査研究」報告書に基づき、企業が「ビジネスと人権」に関する取組を進めるに当たって、参考となる情報をドラマやCG、ナビゲーターによる解説などでわかりやすく紹介しています。</p> |
| 112 | ハラスメントの裏に潜む 無意識の偏見（アンコンシャス・ バイアス） -職場のコミュニケーション向上 のヒント- | 2023年 24分 | <p>「アンコンシャス・バイアス」とは、無意識の偏見や思い込みのことで、日常の何気ない言動の中にも表れ、職場ではハラスメントにつながってしまうこともあります。しかし、アンコンシャス・バイアスは誰もが持っていて、完全になくせるものではありません。大切なことは、「自分にもアンコンシャス・バイアスがあるはず」と意識してコミュニケーションを行うことです。</p> <p>この教材は、登場人物の視点や立場が変化する構成によって無意識の偏見を見える化し、どのようにバイアスと向き合っていくかを自分ごととして考えることができる内容になっています。</p> <p>自覚なくハラスメントの加害者にならないために……。職場のコミュニケーションを見直すきっかけとしてお役立てください。</p> |
| 113 | 言葉があるから… ～無自覚の差別「マイクロアグ レッション」～ | 2023年 31分 | <p>「人権」は日常の何気ない人と人との関係性の中にもあります。しかしながら、普段そのことを当たり前のように理解しているつもりでも、家族や友人、同僚などの近く親しい関係性においては、相手を一人の人間として尊重する意識がおろそかになってしまうことがあります。</p> <p>あからさまな差別表現でなくても、無自覚に相手の尊厳を傷つけている言動のことを指す「マイクロアグレッション（小さな攻撃性）」その言動の背景には、国籍や人種、性別、性的指向など、特定の属性の人たちへの軽視や偏見が隠れていることがあります。</p> <p>自覚なく加害者にならないために……。属性にとらわれずに、ありのままのその人と向き合うことの大切さを、このドラマでは描いています。職場や家庭内で「人権」について話し合うきっかけとしてお役立てください。</p> |

| No | 題 名 | 制作年 所要時間 | 内 容 |
|-----|---|--------------|---|
| 114 | 誰ひとり取り残さないための職場の人権シリーズ① よかったら”想い”を聴かせて～自分も相手も大切にするために～ | 2023年 29分 | <p>この教材では、職場における6つの人権テーマを切り口に、相手の想いを聴くこと・自分の想いを伝えること・お互いを受け止め合うことの大切さを登場人物たちと共に考えていきます。職場の誰ひとり取り残さないために、自分も相手も大切にするためにはどういったコミュニケーションが必要なのか？ドラマを通して学んでいく映像教材です。</p> |