

ビデオ解説

【テーマ：職場】

| NO | 題 名 | 保管 | 概 要 |
|-----|--|--|--|
| 262 | 職場の男女差別をなくそう —男女雇用機会均等法— | 湖北 28分 1998 | 職場における女性ゆへの差別の具体的問題点を示すとともに、男女雇用機会均等法の改正に際し積極的男女平等促進案として提案された「ポジティブ・アクション」等、その理念をわかりやすく解説します。 |
| 263 | <div style="display: flex; align-items: center;"> <div style="text-align: center;">  <p>勇気への^{たびだち}出発 (字幕)</p> </div> <div style="margin-left: 20px;"> <p>虎姫 湖北 高月 木之本 余呉</p> <p>52分 1999</p> </div> </div> | <p>会社人間の湊川係長は、営業成績は課長とトップ争いをしていますが、新入社員が社内外の差別的な言葉に胸を痛めているのに気づきません。事故での入院をきっかけに、仕事に振り回されていた自分を思い返し、言いたいことが言える会社をつくろうと、前向きに歩み始めます。人との出会いの中ですべての人たちの意識が変わっていくための本当の勇気とは何かを問いかける作品です。</p> | |
| 264 | 変えよう！企業風土 | 商工 23分 2000 | 男女雇用機会均等法や育児介護休業法が整備されましたが、なかなか企業風土は変わりません。女性も男性も生き生きと働き続けられる企業にするためには、積極的な男女平等促進策が必要です。女性の管理職増加や、職業や家庭の両立による企業風土の改善が望まれます。この作品では、実践している企業の具体例をあげて、21世紀に発展する企業の可能性を示唆しています。 |
| 265 | 公正な採用と選考 | 商工 26分 2001 | 人事担当に抜擢された窪田祥子は、「会社にとって良い人材」を見極めるための方策や、公正な採用選考のあり方を見直すために、高校の進路指導室や、ハローワークを訪れます。その活動をドラマ構成で描き、応募者の基本的人権尊重を考えさせると同時に、公正な採用選考が企業側にとっても優れた人材確保において重要な意味を持つことを訴えます。 |
| 266 | それぞれの ^{あした} 明日 (字幕) | <p>商工 びわ 湖北 木之本 余呉 西浅井</p> <p>50分 2001</p> | シガエレクトロニクスの人事課長で同和問題研修担当の結城浩は、いつも研修会に不参加の商品開発課の出席を説得しますが、主任香坂京子の協力が得られません。一方車椅子で通勤する水野広美、日系ペルー人労働者カルロス・カトウは、しょうがい者、外国人という境遇ながら、社内で奮闘していました。ある日の差別落書き事件をきっかけに、今まで同和問題研修に協力的でなかった香坂京子は、自分が被差別地域出身であることや、家族の苦難の歴史を語り始めたのでした。社内に人権への新しい関心が広がっていくことを願って、結城浩は「人権通信」の発行を考えます。 |
| 267 | 私自身を見てください (固定観念・ステレオタイプ) | 商工 湖北 高月 余呉 | 私たちの暮らしの中や企業内にある身近な固定観念・ステレオタイプ・偏見をなくしていくことが、あらゆる差別の解消につながることを提起し、その解消策を示唆しています。ドラマと解説の2部構成になっていて、社内での人権研修やワークショップに活用することができます。 |
| 268 | あずに生きる | 商工 35分 2002 | 企業内の人権問題（しょうがい者・女性・リストラ等）を改めて考え、社員同士の人権や、企業が社員を大切にすることの重要性を訴えています。また企業の社会的役割について、地域との交流やユニバーサルデザイン（しょうがいの有無にかかわらず、誰もが無理なく利用できる商品・サービス・設計など）についても理解を深めることができます。また、社員とその家族とのふれあいの中から、企業・社員・家族の関係や、家庭人としてのあり方について、振り返るきっかけとなります。 |
| 269 | 元気あります | 商工 53分 2002 | 玩具メーカーの人事課に勤める翔太郎は、ある日、京阪工場の事務所で働く同期の鋭子に出会います。翔太郎は鋭子の能力を見込み本社への異動を申し出ますが、人事課長に冷たくあしらわれてしまいます。そこで、翔太郎は京阪工場について工場長に話をきき、さらに同和問題について勉強をします。そして工場内での同和問題研修の開催を提案しますが、上司からやめるように圧力がかかってしまうのでした。翔太郎はこの後、どうするのでしょうか？ |

ビデオ解説

【テーマ：職場】

| NO | 題 名 | 保管 | 概 要 |
|-----|---|--|--|
| 270 | 公正な採用って？ | 商工 29分 2002 | 一人ひとりの人間にとって就職は、生活の安定や社会参加を通しての生きがい等、存在していくうえで極めて重大な意義を持っているものです。この作品では、事業所における公正な採用選考実施の中心的役割を果たす「公正採用選考人権啓発推進員」の役割等を紹介しながら、その活動を通して公正な採用選考について考えていきます。 |
| 271 | セクハラがなくなる 話し方・接し方 | 商工 30分 2002 | セクハラを生むコミュニケーションギャップを解消するために、アサーション（自己表現）という心理学の考え方・トレーニング法に基づき、日常のコミュニケーションを見直すきっかけと、より良いコミュニケーションのための手法、そして場面ごとの実践方法を紹介しています。誤解から生まれるセクハラを減らしていくために、職場の人間関係を円滑にするための作品です。 |
| 272 | 一人ひとりの心は今！  | 商工 虎姫 34分 2002 | 交通事故で車いす生活となった女性社員に、社長は理解を示し、車いすが通れるよう社内にスロープをつけ、トイレも新設しました。しかし、しょうがい者用に改善されたのは目につく所だけで不便さはまだまだありました。その事に気づいた若い社員が会議の席で「スロープとトイレを直しただけでは完全だとはいえない。社内を整理整頓し車いすがゆったり通れるスペースと、車いすに乗ったまま、仕事がしやすい仕組みを考えないといけない。」と発言し改善を求めました。しょうがいのある人の問題について、社内皆で理解し取り組んでいく姿を描いています。 |
| 273 | マイ・プロジェクト ～すべての人の人権が尊重される豊かな社会を目指して～ (字幕) | 商工 びわ 湖北 高月 木之本 余呉 60分 2002 | 2つのストーリーからなる「オムニバス形式」で構成されています。参加者の「話し合い学習」に話題を提供していくという点から、それぞれの主人公が『マイ・プロジェクトとは何か』を問ひかけ、さまざまな人権問題に一人ひとりがどう対処すべきかを考えることで、人権を尊重する行動につながることをねらいとしています。 |
| 274 | もう一人の私 ～個人情報の保護～ | 商工 高月 27分 2003 | 私たちの個人情報、行政機関だけでなく民間企業や団体などのいたるところに蓄積されています。コンピューター技術の進歩にともない、それらの情報が一瞬にして大量に外部へ流出して深刻な人権侵害を引き起こす危険性があります。このビデオは、現代社会においてますます重要性を帯びてきたプライバシー保護に焦点をあて、ドラマと解説部の2部構成になっています。 |
| 275 | 『私』のない私 ～同調と傍観～ | 商工 湖北 30分 2003 | 偏見や差別を助長し、人権侵害につながる同調と傍観に焦点をあて問題提起しています。各シーンを豊富なアニメーションや資料映像を使用し、ドラマと解説の2部構成になっています。社内での人権研修やワークショップで活用できます。 |
| 276 | 私たちと人権 子育て編 ～愛ちゃんのつぶやき～ (字幕) | 商工 32分 2004 | 共働き夫婦が子育てをする中で、職場や家庭などにある育児・介護と仕事の両立、少子・高齢化問題、同和問題、男女共同参画社会の実現に焦点をあて、企業の社会的責任や私たちの人権意識について、色々な角度から考えます。 |
| 277 | パワーハラスメント ①パワー・ハラスメントとは何か | 商工 20分 2005 | 近年、職場の中で、セクシュアル・ハラスメントと共に注目されている、パワー・ハラスメントの基礎知識やパワハラをめぐる社会情勢等について、事例をあげわかりやすく解説しています。企業等の経営者や管理職用として、活用できます。 |
| 278 | パワー・ハラスメント ②パワーハラスメントを 生まない職場づくり | 商工 20分 2005 | 企業内のメンタルヘルス問題の背景の多くはパワハラと言われており、職場の人間関係を明るくし、働きやすい職場づくりを進めるために、近年パワハラ研修は注目を集めています。第一巻の「パワー・ハラスメントとは何か」とセットで、経営者や管理職等にご覧いただきたい作品です。 |

ビデオ解説

【テーマ：職場】

| NO | 題 名 | 保管 | 概 要 |
|-----|-------------------------------------|-------------------------|--|
| 279 | 企業に求められる 人権意識とは？ | 商工 24分 2006 | ハート石嶺広報室の美鈴は、会社案内を作成するため、さまざまな部署に取材に行きます。そして、企業が社会の中で果たすべき責任や、採用選考の基本、環境問題やユニバーサルデザインへの取り組みなどについて考えていきます。若い社員の姿をとおして、安全で安心な社会を作るために必要不可欠な企業の取り組みや人権意識のあり方について、わかりやすく描き、問題提起しています。 |
| 280 | 多様な人材・働き方を 企業の活力に！ | 湖北 高月 30分 2006 | 性別に関わりなく、多様な人材を確保し、その能力と個性を生かすこと、働きやすい職場環境を整えること、それが競争社会の中で今、企業が生き残るために必要です。株式会社滋賀銀行、株式会社平和堂、たねやグループの取り組みを紹介します。 |
| 281 | 心を開いてもらうために | 商工 32分 2007 | セクシュアルハラスメントの被害を受けた方の心は傷つき揺れています。自分に悪い点があったのではないかと、自分を責めている方もいます。そうした方々を傷つけず、相談内容を適切に聞き出すには、カウンセリングの基本的な技術「傾聴法」が有効です。この作品では、数人の相談場面を設定し、相談員が具体的にどんな態度で来談者に接したらいいのか、どうやって話を聞き出すのか、どうやって相手の心を開くのかなど、「傾聴法」の様々なポイントを伝えます。 |
| 282 | ストップ職場の セクシュアルハラスメント ～管理職編～ | 商工 27分 2007 | 鹿島課長の職場では、部下の女性が同僚の男性からセクシュアルハラスメントを受けて悩んでいるようです。鹿島課長は、管理職として解決に向けてさまざまな取り組みを始めます。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のは管理職のみなさんです。どうしたら職場からセクシュアルハラスメントをなくし、男性も女性もいきいきと働ける職場づくりができるのか、このビデオをもとに考えてみましょう。 |
| 283 | 相談体制、大丈夫？ | 商工 31分 2007 | 公園の片隅で携帯電話をしている小島夏樹。上司からのセクシュアルハラスメントの相談をしようと思いますが、応答がありません。勇気を出して、相談窓口で電話をしたのですが・・・。A社の会議室では、社長をはじめ社員たちが会議をしています。黒板には、「セクシュアルハラスメント相談体制整備プロジェクト」の文字。この作品は、相談の受理から問題解決までどのように対処するのか、具体的な事例を紹介し、企業の相談体制を整備するための参考にさせていただくことができます。 |
| 284 | こころに咲く花 (DVD) | 商工 虎姫 35分 2008 | 職場でのいじめに心を痛める主人公。一方、息子がいじめにあっていることには気づきません。力づくで相手を上回れば問題が解決するのではなく、相手を思いやる一人ひとりの豊かな心が重要であることに気づいた主人公は、いじめの解決に向けて行動を起こします。現在いじめは、学校や家庭、子どもの世界にとどまらず、地域や職場など大人の世界でも起こっており、その根は同じであることを訴えています。いじめが起こったとき、傍観者ではなく勇気を持って一步を踏み出せば解決につながることを、情感豊かに描いています。 |
| 285 | 人権を行動する ～その時あなたは どうしますか？～ | 商工 25分 2008 | 人権は、現代社会を生きる私たちにとって重要なキーワードであり、人権的な視点を考え方の基本にしていくことは、今後ますます求められます。そのために、普段の何気ない日常の中での“気づき”を大切にすることがまず必要ですが、それを“行動”に結びつけていくには、さらに大きなハードルがあります。私たちの暮らしの中で、人権を守ることの大切さがわかっていながら、なかなかそれを行動に移せないことは多いものです。私たちを行動から遠ざけている理由は何でしょうか。このビデオでは、セクシュアル・ハラスメント、個人情報の保護、同和問題に関わる三つのケースを設定して、皆さんに行動するかしないかの分岐点を提示します。その時、自分なりに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くかを考えていきます。 |
| 286 | セクシュアル・ハラスメント ～しない させない 許さない～ | 商工 24分 2008 | セクハラが社会的な問題として取り上げられるようになってからすでに久しく、セクハラに対する認識は、私たちの社会にかなり浸透してきたかに見えます。しかし実際は、減少するどころか、一向に後を絶たないのが現状です。このような実態を打開するためにも、セクハラについての認識を新たにする必要があります。この作品では、身体に触ったり、いやらしい話をするなどの従来型のセクハラは、取り上げていません。一歩進んだセクハラ防止ビデオとなっています。 |

ビデオ解説

【テーマ：職場】

| NO | 題 名 | 保管 | 概 要 |
|-----|--|--------------------------|---|
| 287 | 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～ (DVD)  | 人権 木之本 27分 2008 | ワーク・ライフ・バランスという言葉を知っていますか？それは、「仕事」と「生活」を調和させるライフスタイルのこと。家庭や会社など私達の身近なところで、すでに様々な取り組みが始まっています。このDVDでは、ワーク・ライフ・バランス社会の実現をめざす企業や、仕事と家庭の理想的なバランスを実践する人々の姿をドキュメンタリータッチで紹介します。 【このDVDで紹介している企業・人々】 株式会社カミテ、未来工業株式会社、松下電器産業株式会社、株式会社東レ経営研究所 代表取締役社長、石川県健康福祉部少子化対策監室 子ども政策課課長、メディカルケア虎ノ門 理事長・院長、NPO法人ファザーリング・ジャパン 代表理事（内閣府男女共同参画局 企画） |
| 288 | 公正採用選考のころ (DVD) | 商工 25分 2009 | 結婚相手の有無、実家からの通勤などを場当たりに尋ねる社長。動揺から不採用となった2人の男女が、その時の面接官と再会することから物語が展開します。初めは誤りに気づかなかった面接官が、2人の話に耳を傾けるに従って2人の心の内を理解できるようになり、面接の改善に取り組みます。評価項目や履歴書・応募書類などの検討と社長も含めた模擬面接をしようと社長を説得する部下たち。そして、その願いがすぐに認められます。企業イメージが、面接によってもすく広がる時代となったことも取り上げられています。 |
| 289 | 選考基準 ～公正な採用のために～ | 商工 24分 2009 | 父がリストラされたことを気にかける男と、父が面接官の女。中心人物2人の若い男女が面接を受ける場面での問題点があぶり出されます。面接で、志願者を緊張させ、じろじろ見ながら体型のことなどを話す悪い例、志願者をリラックスさせ志願動機などの本音を引き出すよい例がわかりやすく描かれています。 採用選考はその人の人生に大きな影響を及ぼします。選考には、その会社で必要とされる適正と能力のみを判断するための質問をすべきなのに、本人の能力とは無関係の質問がつけられることがあります。自宅通勤かどうかや、学校の卒業歴などは不適切な質問であり、何を学んできたかや将来の夢などを質問すべきであると訴えています。採用する側とされる側、それぞれの思いがよく描かれており、作文のテーマ検討や模擬面接の必要性も理解できるように制作されています。 |
| 290 | 働きやすい職場をめざして ～こころの健康と人権～ | 商工 26分 2009 | 働きにくい職場を自然な場面設定で、具体的に伝えています。うつ病は怠け心や弱い心から起こると考えるのは誤解で、ストレスが蓄積されると誰にでも起こりうることをわかりやすく描いています。ストレスは、多忙で過重負担であったり、メール等肉声によらないコミュニケーションに頼ったりする職場に発生します。それらを防ぐには、相手の立場を考えて聴くこと、伝えることが大切です。聴くとは、相手の話を最後まできく、相づちを打つ、反復する。伝えるとはI（アイ）メッセージ（私は～と思う）、というように具体場面で示しています。心の健康が人権を大切にすることであることを簡潔にわかりやすく表現しています。 |
| 291 | メンタルヘルスと人権 (DVD) | 虎姫 30分 2009 | 「メンタルヘルス」って何？最近この言葉がテレビや新聞報道などで多く見受けられるようになりました。言葉の意味からすると、「心の健康」となります。本作品では、多くのメンタルヘルス病のなかで、うつ病を取り上げます。厚生労働省の報告によれば、日本人が一生のうちでうつ病にかかる割合は16%以上だそうです。誰がかかってもおかしくない「心の風邪」と言われる所以です。2006年3月31日、厚生労働省は「労働者の心の健康保持増進のための指針」（メンタルヘルスに関する指針）を出しました。それは労働現場でうつ病にかかる人が増えているからです。過重労働、過密スケジュール、パワハラなどの要因が絡み合っとうつ病にかかってしまいます。この作品は、家族の支えや周りの人々（職場の上司・同僚）の関係の中で職場復帰するまでを描いています。 |
| 292 | 私が私らしくあるために ～職場のコミュニケーション と人権～ (DVD) | 商工 26分 2009 | 出産後職場復帰した主人公が、忙しい職場の同僚全員に気持ちの余裕がないことに心を痛めます。相手の立場に立てず思いやりの言葉一つかけられない上司、パソコンに向かってばかりの者やメールで事足りるとする若手。そしてついにプレゼンで大失態を演じた職場はチーム崩壊の危機に向かいます。上司失格かもと自信喪失の上司に、主人公が自分の言葉で伝えること、相手の心の内を想像することの重要性を訴えます。やがて、ちょっとした言葉の積み重ねがチームの前進・結束を生むことに皆が気づくようになり、職場に笑顔が戻ってきました。 |

ビデオ解説

【テーマ：職場】

| NO | 題 名 | 保管 | 概 要 |
|-----|---|-------------------|--|
| 293 | 防ごうパワーハラスメント (字幕)  | 商工 20分 2010 | ミニドラマとナレーションで職場のパワハラ問題を扱う。年々難しくなる職場の人間関係。そんな中であって、パワハラから陰湿ないじめへと発展するケース、最悪自殺者が出ることもあると警鐘を鳴らす。出産を終え、現場復帰した女性に対して残業の強要・無視・仕事情報を与えないなどの場面が展開される。言葉の暴力による人格否定や暴力的行為では、自らの言動を相手がどう受けてめているか気づいていないことが多い。適切な教育的指導をすることによって部下の能力を引き出すにはどうすればよいか。相手の状況・気持ちを知り尊重するためのコミュニケーションの大切さを強調し、思いやりや励ましの言葉の実際を紹介している。上司教育にふさわしい。20分と短時間なので使用しやすい。 |
| 294 | 見て分かる パワーハラスメント対策 1 ～気づこう！パワーハラス メント～ (DVD)  | 商工 22分 2010 | ねちねちと部下を注意・指導する上司と嫌気がさして意欲喪失の部下。現代は人間関係が変化し、成果主義や能力主義によって様々なパワーハラスメントが起きやすくなっています。正規社員・パート・派遣従業員など複雑な会社組織、些細な言葉の行き違いや受け止め方の落差、プライバシーの侵害などがパワーハラスメントの背景にあります。ここでは、パワハラについての定義と6つの型を具体的な場面で描いており、専門家の分析・助言も挿入されます。一つの行為が部下への教育か、または熱血指導か単にしかっているだけか、あるいはパワハラか。その土台にあるのは人間関係・信頼関係であり、普段からのコミュニケーションの重要性・人間関係を努力で変えられることを訴えています。そして最後には改善策を示しています。この作品は管理職から非正規従業員までへのパワハラ防止の基本となるビデオです。 |
| 295 | 見て分かる パワーハラスメント対策 2 ～管理職がパワハラ加害者 にならないために～ (DVD)  | 商工 25分 2010 | 従業員のモラル低下やメンタルヘルス不調、解職など、多くの問題はパワハラとともに起こっていて、組織を相手取った裁判などに発展するケースもあります。パワハラとは、上司と部下の間の個人的な名目ごとではなく、組織的な対応を求められる問題です。業務を進める上で、管理職から部下への指導・指示は不可欠で、そこでどのような言動がパワハラとなり、どうすればパワハラにならないように指導することができるのか。その点について、パワハラによる訴訟・労災について、管理職のタイプ別（自己中心型・過干渉型・事なかれ型・無責任型）による事例を通してわかりやすく説明しています。この作品には、管理職必須の知識が盛り込まれています。 |
| 296 | 職場の人権 ～相手の気持ちを考える～ (DVD)  | 商工 27分 2010 | 職場の悩み相談員になった主人公のもとへ様々な悩みが寄せられてくる。パワハラによる上司と部下の深い溝。派遣社員の気持ちを分かろうとしない正社員。女性社員への差別意識を笑いの種にする男性社員。派遣社員をないがしろにしていた女性社員が突然差別される側になってしまう場面は、差別の構図を鋭く描き出している。各々の立場で疎外感、孤立感にさいなまれている社員。各人の能力や人格がきちんと見られていない職場の様子とそれらの解決に向かおうと果敢に努力する主人公。一人ひとりが違う個性を持ち、感じ方も異なり、相手の気持ちはなかなかわからない。だからこそ分かろうとする努力の必要性を説く。相手の痛みを知るためのコミュニケーションをキャッチボールにうまくたとえている後半。様々な人と接しられるのが職場の素晴らしい点であると結ぶ物語は、明るい展望を目指す示唆に富んでいる。 |