

人権啓発 DVD 一覧

《教材・ドキュメンタリー》

No.	題名及び制作年	分	制作・企画	内 容
D23	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 (2018年)	50	PHP 研究所	ケースドラマを通じてセクハラの世界線を知り、職場からセクハラを早期に摘むための考え方や知識を学びます。
D22	ケースで学ぶ マタニティ・ハラスメント 働きやすい職場づくりのために (2017年)	40	PHP 研究所	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ものです。
D21	上司のハラスメント グレイゾーンをなくそう！ (2017年)	72	PHP 研究所	実際に起こりがちなグレイゾーンのケースをドラマを使ってわかりやすく解説。回避ポイントを学ぶことができます。
D20	なくそう！ 職場に潜む心の病 ～人権尊重の基本に傾聴がある～ (2017年)	24	映学社	この作品では、傾聴法を取り入れて働きやすい職場に変えていった3つの事例を紹介し、職場の人間関係を良くするためには、「いかに話せるか」よりも「いかに聞けるか(傾聴できるか)」の方が、重要なであることを訴えます。
D19	コール&レスポンスーハラスメントー (2017年)	24	東映	ハラスメントを防ぐためには、十分なコミュニケーションをとると同時に、相手が言いにくい立場にいる場合は、相手の心を十分に推し量り、思いを聞いてみるのが大切です。また、ハラスメントを受けていると感じたら、たとえ小さくとも声をあげ、それを相手に伝えることも大切です。この作品では、職場におけるコミュニケーションの重要性を、「コール&レスポンス」というキーワードに仮託して考えていきます。
D18	誰もがその人らしく ―LGBT― (2017年)	20	東映	この作品は、主人公の周りにいたけれども見えなかったLGBT(性的少数者)の人たちが見えてくるストーリーです。この作品はチャプターごとにドラマと振り返り解説が展開していく形で構成されています。
D17	人権啓発は企業にどんな力をもたらすのか (2017年)	25	東映	いま、企業は利潤追求という価値観だけでなく、社会にとっ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。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、ドラマ形式で事例をとりあげながら考えていきます。 (東・梅・西・淀・堺)
D16	ウエルカム！ ―外国人の人権― (2016年)	16	東映	日本で暮らし働く外国人が増えています。外国人と働くには、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す。この作品は、企業の広報担当者を主人公に、異文化の壁をむしろ扉としてとらえ、開いていくことを描いた教材です。
D15	セクハラ・パワハラ処方箋 最新4プログラム プログラム4 「最新対処法アンガーマネジメント」 (2015年)	23	フルーク映像 株式会社・風 楽創作事務所	人間は理解し合えないという前提に立ち、セミナーは最終章へ。お互いの許容範囲を広げていくことで無駄な摩擦を事前に防止する。では、その方法とは？・・・誰にでもできる対処法を明示。“アンガーマネジメント”今もっとも注目されている最強処方箋だ。
D14	セクハラ・パワハラ処方箋 最新4プログラム プログラム3 「理性と感情、どちらで動きますか？」 (2015年)	18	フルーク映像 株式会社・風 楽創作事務所	では、セクハラ・パワハラ問題に対して、どう対処するのか？職場での関係性は、時間・空間の制限を受けない。実際に相談を受けた事例から、実現可能な対処法を示す。理性か感情か？人間心理を裏側から照射し、明快に論じる。
D13	セクハラ・パワハラ処方箋 最新4プログラム プログラム2 「ご存知ですか？ 刑法・民法く均等法」 (2015年)	30	フルーク映像 株式会社・風 楽創作事務所	男女雇用機会均等法が1985年に制定されてから30年。しかし、その内実はお寒い限り。セクハラ・パワハラの問題は刑法・民法よりも広い。さまざまなケースを具体的に明示しながら共に考えていく。
D12	セクハラ・パワハラ処方箋 最新4プログラム プログラム1 「セクハラ・パワハラは人権問題です」 (2015年)	22	フルーク映像 株式会社・風 楽創作事務所	部落差別、障害者差別、人種差別・・・さまざまな人権問題の一つとしてセクハラ・パワハラ問題は位置する。では人権とは？・・・それは、コミュニケーションの問題である。まず、参加者全員が“気づき”を共有した後、セミナーはスタートする。

D11	ほんとの空 (2012年)	36	東映	高齢者や外国人に対する排除、同和問題や原発事故に伴う風評被害の問題・・・多くの人権課題に共通するのは、私たちの誤った考え方や思い込み、偏見という「意識」です。誤解や偏見に気づき、人と深く向き合うこと、他者の気持ちを我が事として思うこと。全ての人権課題を自分に関わることとして捉え、日常の行動につなげてもらえるドラマです。
D10	それぞれの立場 それぞれの気持ち ～職場のダイバーシティと人権～ (2011年)	28	東映	職場では多様な人々が働き、年代・役職・家庭環境など社会的立場も様々です。それぞれの立場ゆえにすれ違うこともあります、相手の気持ちを考えることで乗り越えていき、多様な仲間を受け容れていく過程をドラマで描きます。
D09	だれにでも開かれていますか？ ～公正な採用選考を求めて～ (2012年)	28	東映	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ことが非常に重要であるという視点で、公正な採用選考を進めるためのドラマ形式の啓発教材です。 (東・梅・西・堺)
D08	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～ (2015年)	25	東映	外国人社員や障がいのある社員の増加等で多様性が進む現代社会では、企業で働くメンバーが相手の多様性に目を向け、それを尊重するコミュニケーションが必要となってきています。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。
D07	多様性を尊重した職場のコミュニケーションと人権Ⅰ ～ハラスメントを生まないために～ (2015年)	25	東映	多様化する職場や人間関係の中で、ちょっとしたコミュニケーションの不和によって様々なハラスメントの芽は発生しています。その芽を摘む為にもよりよいコミュニケーションが重要となってきます。どの企業でもあり得そうなショートドラマとその振り返りを通じて、多様性を尊重したコミュニケーションとは何かを視聴者に考えさせるドラマ教材です。
D06	フェアな会社で働きたい (2015年)	25	東映	企業がさまざまなステークホルダーの人権を尊重することは、現代の企業にとって必須のことであり、またそのための社員教育も重要になっています。このDVD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について学ぶ教材です。 (東・梅・西・淀・堺)
D05	なぜ企業に人権啓発が必要なのか (2014年)	22	東映	企業にとって人権啓発とは何か？自分の日々の業務の中で何ができるのでしょうか？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、あらためて考えていただくための素材としてご活用いただけます。(内容)ハラスメントに気づく①②、障がい者と自然に、外国人に学ぶ、性の垣根を越えて、適性と能力のみで採用されたい (東・梅・西・堺)
D04	新・人権入門 (2014年)	25	東映	職場で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で再現。自分がそのシーンにそうぐうしたらどのような行動がとれるのか？視聴者とドラマの出演者が共に学び、悩み、考えることのできる教材です。
D03	職場の日常から考えるパワーハラスメント (2012年)	28	東映	ある会社で起こる様々な出来事を一本のドラマで描き、パワーハラなのかそうでないのか線引きが難しい事例を中心に、多様化する「職場のパワーハラスメント」の問題に切り込んだ作品です。
D02	みんなで語ろう！公正な採用選考 (2013年)	26	東映	職場でありがちな採用選考に関わる事項を短くとりあげ、その事例から考えるべき公正採用の基本的な考えを学びます。 (東・梅・西・淀・堺)
D01	どうしてそんなこと聞くの 公正な採用選考のために (2010年)	27	東映	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のための情報を紹介します。 (東・梅・西・淀・堺)

DVDの他にも、多数のビデオ（VHS）を取り揃えておりますので、社内人権啓発研修等にご活用ください。

ホームページ <http://www.pref.osaka.lg.jp/rosei/koseisaiyo/400-suisinin.html>

【貸出に関する問合せ先】

- ・大阪府商工労働部雇用推進室労政課労政・労働福祉グループ〔電話 06-6210-9518〕
- ・下記ハローワークでも人権啓発ビデオの貸出を行っています。裏表紙を参照に直接お問い合わせください。
- *ビデオライブラリー設置ハローワーク（大阪東・梅田・大阪西・淀川・堺）

また、上記の表中、内容欄末尾に「(東・梅・・・)」と記載のあるものは、該当ハローワークにも同じものを備えて付けております。DVDにつきましても、裏表紙を参照に直接お問い合わせください。

大阪府内労働基準監督署一覧

【開庁時間】○総合労働相談コーナー 9:00～17:00(月～金)※

○監督・安全衛生・労災 8:30～17:15(月～金)※

名 称	郵便番号	所 在 地	電 話 番 号	管 轄 区 域
大阪中央	540-0003	大阪市中央区森ノ宮中央 1-15-10 大阪中央労働総合庁舎 4,5 階	総合労働相談 06-7654-1176 監督 06-7669-8726 安全衛生 06-7669-8727 労災 06-7669-8728	中央区・東成区・城東区・天王寺区・浪速区・生野区・鶴見区
大阪南	557-8502	大阪市西成区 玉出中 2-13-27	総合労働相談 06-7655-1115 監督 06-7688-5580 安全衛生 06-7688-5581 労災 06-7688-5582	住之江区・住吉区・西成区・阿倍野区・東住吉区・平野区
天満	530-6007	大阪市北区天満橋 1-8-30 OAP タワー 7 階	総合労働相談 06-7658-4564 監督 06-7713-2003 安全衛生 06-7713-2004 労災 06-7713-2005	北区・都島区・旭区
大阪西	550-0014	大阪市西区北堀江 1-2-19 アステリオ北堀江ビル 9 階	総合労働相談 06-7664-3840 監督 06-7713-2021 安全衛生 06-7713-2022 労災 06-7713-2023	西区・港区・大正区
西野田	554-0012	大阪市此花区 西九条 5-3-63	総合労働相談 06-7222-3013 監督・安全衛生 06-7669-8787 労災 06-7669-8788	此花区・西淀川区・福島区
淀川	532-8507	大阪市淀川区 西三国 4-1-12	総合労働相談 06-7668-0037 監督 06-7668-0268 安全衛生 06-7668-0269 労災 06-7668-0270	東淀川区・淀川区・池田市・豊中市・箕面市・豊能郡
東大阪	578-0944	東大阪市若江西新町 1-6-5	総合労働相談 06-7655-6431 監督 06-7713-2025 安全衛生 06-7713-2026 労災 06-7713-2027	東大阪市・八尾市
岸和田	596-0073	岸和田市岸城町 23-16	総合労働相談 072-449-8740 監督 072-498-1012 安全衛生 072-498-1013 労災 072-498-1014	岸和田市・貝塚市・泉佐野市・泉南市・阪南市・泉南郡
堺	590-0078	堺市堺区南瓦町 2-29 堺地方合同庁舎 3 階	総合労働相談 072-340-4038 監督 072-340-3829 安全衛生 072-340-3831 労災 072-340-3835	堺市
羽曳野	583-0857	羽曳野市誉田 3-15-17	総合労働相談 072-942-4520 監督 072-942-1308 安全衛生 072-942-1309	富田林市・河内長野市・松原市・柏原市・羽曳野市・藤井寺市・大阪狭山市・南河内郡
北大阪	573-8512	枚方市東田宮 1-6-8	総合労働相談 072-391-2953 監督 072-391-5825 安全衛生 072-391-5826 労災 072-391-5827	守口市・枚方市・寝屋川市・大東市・門真市・四條畷市・交野市
泉大津	595-0025	泉大津市旭町 22-45 テクスピア大阪 6 階	総合労働相談 0725-27-0898 監督 0725-27-1211 安全衛生 0725-27-1212	泉大津市・和泉市・高石市・泉北郡
茨木	567-8530	茨木市上中条 2-5-7	総合労働相談 072-604-5491 監督 072-604-5308 安全衛生 072-604-5309 労災 072-604-5310	茨木市・高槻市・吹田市・摂津市・三島郡

※土・日・祝休日・年末年始(12月29日～1月3日)は閉庁