

DVD・ビデオライブラリー用 DVD・ビデオテープ(VHS)一覧

《教材・ドキュメンタリー》 No.欄【◎:「字幕入」「字幕なし」ともあり ○:「字幕入」のみ (無印):「字幕なし」のみ】
【DVD D01～D023】

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境界線を知り、職場からセクハラ芽を早期に摘むための考え方・知識を学びます。 制作会社ホームページでの案内はこちら
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。 制作会社ホームページでの案内はこちら
D21	上司のハラスメント グレーゾーンをなくそう！ (2017年)	70	PHP 研究所	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。回避ポイントを学ぶことができます。 制作会社ホームページでの案内はこちら
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	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。 制作会社ホームページでの案内はこちら
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。 制作会社ホームページでの案内はこちら
D18 ◎	誰もがその人らしく ーLGBTー (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。 制作会社ホームページでの案内はこちら
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、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を、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・塚) 制作会社ホームページでの案内はこちら
D16 ◎	ウエルカム！ ー外国人の人権ー (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必要があります。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。 制作会社ホームページでの案内はこちら
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ージメント」(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。“アンガーマネージメント”今もっとも注目されている最強処方箋だ。 制作会社ホームページでの案内はこちら
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。 制作会社ホームページでの案内はこちら
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・パワハラ範囲は刑法・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。 制作会社ホームページでの案内はこちら
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。 制作会社ホームページでの案内はこちら

No.	題名及び制作年	分	制作・企画	内 容
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ものとして捉え、日常の行動につなげてもらえるドラマです。 制作会社ホームページでの案内はこちら
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て乗り越えていき、多様な仲間を受け入れていく過程をドラマで描きます。 制作会社ホームページでの案内はこちら
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) 制作会社ホームページでの案内はこちら
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。 制作会社ホームページでの案内はこちら
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。どこ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。 制作会社ホームページでの案内はこちら
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) 制作会社ホームページでの案内はこちら
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) 制作会社ホームページでの案内はこちら
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遭遇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。 制作会社ホームページでの案内はこちら
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。 制作会社ホームページでの案内はこちら
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) 制作会社ホームページでの案内はこちら
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十分な公正採用選考のための情報を紹介します。(東・梅・西・淀・堺) 制作会社ホームページでの案内はこちら

【ビデオ A1～A57/B1～B16】※VHSです

No.	題名及び制作年	分	制作・企画	内 容
A1	採用と選考（1999年） ～もう一度、見直してみませんか～	25	東映	ある企業の人事部を舞台に募集・選考・面接等の各場面を設定し、公正な採用選考のための重要なポイントを提起。途中チェックポイントを設け、いくつかの模擬設問を通して「就職差別につながるおそれのある事項」とは何かを考える。
A2	風化からの告発 ～身元調査を考える～ （1999年）	32	加古川市同和教育協議会・共和教育映画社等	1975年の部落地名総監事件から二十有余年。1998年に発覚した、大阪の調査会社による差別身元調査事件を検証し、企業と市民の差別意識を鋭く問うドキュメント。
A3	企業と同和問題 ～就職の機会を奪っていませんか～	29	電通・大阪府・大阪府同和事業促進協議会	ある企業の新入社員に対する同和研修で、講師の話に真剣に耳を傾け、最後に「同和研修に取り組んでいる会社に入社できて本当によかった、これからも積極的に研修に取り組みたい」という決意を述べる姿を描く。
A4	同和問題と企業（全3巻）		東映・労働省	それぞれ講演形式で描く。
	①差別と基本的人権	25		基本的人権とその保障、不当な人権侵害、人権尊重思想の国際的普及高揚について
	②同和問題	25		同和問題の歴史と差別の実態について
	③企業と就職差別	25		企業の社会的責任と適正な採用選考システムの確立について
A5	なにげなく ～公正な採用選考のために～	20	石川県	高校生の就職試験にスポットをあて、企業における採用選考のあり方について考える
A6	繁栄の時代を支えて（1992年） ～ドキュメント・被差別部落～	54	部落解放研究所	部落差別は歴史的には封建社会の身分制度に起源をもつが、決して過去の問題ではない。現在の部落差別のあり様を社会構造の中に位置付け、なぜ差別が今日なお存在しているのかを考える。
A7	「部落の心を伝えたい」ビデオシリーズ		メディア総合研究所・風楽創作事務所	
	①更池の語り部・吉田小百合（1999年）	30		部落差別の実態とその取り組みについての講演＋ドキュメント
	②人の値打ちを問う（2000年） ～人権の詩人・江口いと～	25		人権の詩「人の値うち」の作者江口いとさんの、就職・結婚・学校現場での差別体験と解放への闘いを描く。
	③あした元気になあれ（2000年） ～元気配達人・松村智広～	27		人権問題を明るく元気に前向きにとらえ、講演を行ってきた松村智広さんが中学校教師に復帰、その姿を追う。
	④人の世に熱と光を（2001年） ～水平の渇仰者 西光寺 清原隆宣～	26		「水平社宣言」を起草した西光万吉の系譜を引く清原隆宣さんが、世間の間違ったものさしを正し、人間は平等であるという水平のものさしを広めたいと、人の世の熱と光を語る。
	⑤峠を越えて（2003年） ～魂の同和教育実践者・森口健司～	25		中学校教師の森口健司さんが、差別解消への道筋をエネルギーに語り、ユニークな同和教育を実践する。
	⑥差別っていったい何やねん（2004年） ～歩く水平社宣言・川口泰司～	30		自分の言葉とわかりやすい表現で差別の本質を迫り語りかける、26歳の川口泰司さんの、ハートフルでエネルギーな講演。
	⑦私からはじまる人権（2006年） ～子供に伝える柴原浩嗣・宮前千雅子～	27		人権問題に深く関わる人生を選択してきた柴原さん・宮前さん夫妻の父と母としての思いが「子ども達に部落出身をどう伝えていくか」。そして共通のテーマ「私からはじまる人権」の実践。「そしてあなたは？」を問いかける。
A8	人権啓発ドキュメント 叫びとささやき（1992年）	45	ホットライン・フールク・日豊プロダクション	差別に立ち向かい生きている人たちがいる。彼らはときに叫び、ときにささやく。決して沈黙に甘んじない。彼らの生き方を見つめながら、部落差別、民族差別、冤罪など様々な人権の危機と本質に迫る。
A9	東京の同和問題Ⅲ～表現からみた差別～（1996年）	30	東映・東京都教育委員会	差別表現の問題を通してその背景にある意識について考える。「差別語」に対する基本的な考え方、部落問題に対するタブー視の排除、市民学習活動の好例などについて、マスコミ関係者や大学教授など、差別の解消に取り組む人たちの証言から学ぶ。
A10	変えよう！企業風土（2000年） ～ポジティブアクションの実践～	23	東映	改正男女雇用機会均等法に盛り込まれているポジティブ・アクション（積極的男女平等促進策）。男女平等企業文化、ファミリー・フレンドリーな企業環境を作り上げ、ポジティブ・アクションを実践している企業の例を挙げる。

A 11	根強く残る性差別（全2巻）		東映・徳島県・徳島県同和対策推進会	
	①パートⅠ（1998年）	22		地域社会・職場・家庭における役割分担意識は作り出されたもので、その意識が偏見や差別を生み出していること
	②パートⅡ（1999年）	20		女性が生まれて大人になるまでに差別意識がどのように植え付けられ、存在しているか
A 12	街で生きる障害者と共に（1999年）	30	東映	健全者と障害をもつ人が自然な関わりをもち互いの違いを認め合う「共に生きる社会」を築くには、障害者の抱える様々な問題について知り、障害者と直接ふれあうことが大切。そんな考えに立ち、活動するグループを紹介。
A 13	在日コリアンの肖像（1998年） ～時代を生きる家族・7年の足跡～	45	風楽創作事務所	本名で生きる決意をした家族、その長女の7年間の成長を見守りながら、在日コリアンのおかれた状況と、共生への道を切り拓く「アプロの会」のメンバーたちの情熱を描く。
A 14	国際人権を知っていますか（1998年） ～国連と市民のとらえ～	24	大阪府・大阪市・ヒューライツ大阪	世界人権宣言から半世紀、わたしたちの権利や自由、また国連とその人権活動についてどこまで知っているでしょうか。国連取材や貴重な映像を駆使し、国連の活動と市民の取り組みを分かりやすく啓発用にまとめている。
A 15	自立をめざして（1998年） ～アジアの女性と子どもたち～	54	大阪府・大阪市・ヒューライツ大阪	アジア各地における(特に女性・子ども)人権の状況、人権の確立を目指して努力する姿(インドにおけるいくつかのNGO、フィリピン女性出稼ぎ労働者支援団体、国際子ども権利センターなどの活動)を描き、アジアの人権について考えさせる。
A 16 ○	勇気が出てくる参加体験型人権学習 解説編／実践編（1999年）	54	大阪市・大阪市教育委員会	ロールプレイ・シミュレーションなどの参加体験型人権学習の指導者(ファシリテーター)を養成するためのビデオ。解説編ではロールプレイの進行風景に解説を交え、実践編では参加体験型学習会を初めて主催した市民グループが登場。[手引書付]
A 17	部落史学習ビデオⅠ 渋染一揆に学ぶ (1991年)	17	リバティおおさか	江戸時代末期、差別法令の撤回を求めて被差別部落の人々がおこし、勝利を勝ち取っていった「渋染一揆」を素材に、江戸時代における身分制度と厳しい差別政策、そして被差別部落の人々の解放への闘いを学ぶ。
A 18	部落史学習ビデオⅣ 同和行政の歴史に学ぶ（1994年） ～オール・ロマンス事件を中心に～	55	リバティおおさか	オールロマンス事件を中心に、同和対策審議会答申、明治後期からの融和行政の教訓、同和行政の成果と展望など、同和行政の戦前から今にいたる歴史の背景をわかりやすく説明したものの。
A 19	人の世に熱あれ 人間に光あれ (1990年) ～部落の歴史1・前近代～	40	部落解放研究所	部落差別は消えたか。民衆の政治ができたとき、部落差別はどのようにつくられたか。古代の皆平等な時代から、古代国家の身分制、中世の流動的な差別、そして近世における部落差別の形成と実態までを描く。
A 20	被差別部落の民族伝承（映像資料編） (1994年)	110	部落解放研究所	名づけ歌や子守歌、田植え歌、盆踊りなど、各地の被差別部落に伝わる民族を紹介し、その背景にある差別の実態についても解説する。
A 21	公正な採用と選考（2000年）	26	東映	新しく採用選考を任されることになった担当者の活動をドラマ構成で描き、公正な採用のあり方を見直し、忘れられている視点を理解する。
A 22 ◎	私自身を見てください（2001年） ～固定観念・ステレオタイプ～	27	部落解放人権研究所・大阪府・大阪市・堺市	広報課に配属された新入社員の主人公が、社内ビデオの撮影で、初対面の「加藤さん」を訪ね歩くが…。私たちの暮らしの中にある身近な固定観念・ステレオタイプ・偏見を、ドラマと解説部の2部構成で問題提起。[手引書付]
A 23	桂文福のふれあい人権噺 (2002年) ～真の笑いは平等な心から～	25	メディア総合研究所・風楽創作事務所	子どもの頃からの吃音のハンディをバネに、「真の笑いは平等な心から」をテーマに「ふれあい人権噺」を語ってきた落語家桂文福が、職業差別・障害者への偏見・古典落語の中にある差別・外国人への偏見・子どもの人権など様々な人権問題について語る。
A 24	心のメガネ曇ってませんか(2000年)	20	北九州市同和問題啓発推進協議会・北九州市他	私たちのまわりにある人権問題の多くは、誤った思い込みや偏見が一つの原因になっている場合が多く見られる。日常生活の中に見られるいくつかの事例を紹介し、思い込みや偏見がどのように形成され、どうやってなくしていくか問いかける。
A 25	愛と自由のために（1998年） ～くら子のメッセージ～	34	長野県同和教育推進協議会・信越放送	水平社運動の中で、大正から昭和のはじめにかけて、長野県のただ一人の女性弁士として活躍し、その短い生涯を部落解放のために捧げた高橋くら子。くら子が夢見た社会はどのようなものであったのか、現代を生きる私たちに問いかけている。

A 26	ドキュメンタリー 結婚 (1999年)	33	長野県同和教育推進協議会・信越放送	出会いから5年、部落差別の厚い壁と闘いながら結婚し、差別に負けない強い子と願い育てた子どももう24歳になった。悩んだ末にカメラの前で語ってくれた男女のドキュメンタリー。
A 27	戦後在日 50 年史[在日](全2巻)(1997年)			
	①歴史編	135	映画「戦後在日 50 年史」制作委員会	アメリカ国立公文書館の資料や国内・韓国でのロケを交え戦後の在日50年の歴史を克明に映像で記録。「戦後民主主義とは何だったのか？」を問題提起。
	②人物編	123		戦後50年、この日本で営々と生きてきた在日一世・二世・三世6人のそれぞれの生き方をドキュメントで描く。
A 28 ◎	もう1人の私 ～個人情報の保護～ (2002年)	27	部落解放人権研究所・大阪府・大阪市・堺市	顧客の個人情報を無造作に扱ってきた主人公は、出会い系サイトにプライバシーを無断で掲載され個人情報という「もう一人の私」を守ることの大切さを痛感する。ドラマと解説部の2部構成。[手引書付]
A 29	障害者の心 (2001年)	20	東映	障害を持つ人は日常どのようなことに不自由を感じ、どのようなときに手助けを必要としているのか、障害を持つ人が自らの視点で語る。
A 30	STOP 宣言!セクシュアル・ハラスメント(全2巻)(1999年)			
	①職場のイエローカード・レッドカード	30	PHP研究所	全社員啓発用。セクハラを巡る職場の実態、男女間のコミュニケーションギャップ、避けるべき言動、ジェンダー・ハラスメントと働きやすい職場のマネー。
	②未然防止のマネジメント	30		管理職啓発用。セクハラ予防の部下管理、トラブル拡大を避けるには、部下の相談にどう対処するか、部下の指導、行動是正の原則、働きやすい職場づくりとは。
A 31	障害のある人とともに生きる (1998年)	30	NHKソフトウェア	障害のある人と共生していくため、街の中で目の不自由な人、車椅子を利用する人、耳の不自由な人と出会い、困っていると思われたとき、どのように心を寄せ、声を掛け、支援するかを具体的に示す。
A 32	同和問題これからの課題(2002年)～「特別措置法」の期限を迎えて～	28	東映	2002年3月「特別措置法」の法期限を迎え、現在の同和地区を現地取材し同和問題の今を見つめる。大阪、長野、高知の被差別部落を映像で捉えたドキュメント。
A 33 ◎	「私」のない私 ～同調と傍観～ (2003年)	30	部落解放人権研究所・大阪府・大阪市・堺市	両親のいいつけを守り、まじめに働く主人公は、周囲で起こる様々な事件の前で、「おかしい」と思いながらも、上司に睨まれることを恐れて「俺には関係ないこと」と流れに身を任せてしまうが…。人権侵害に気づいているのに行動できない私。行動を妨げている同調と傍観について、ドラマと解説部の2部構成で問題を提起。[手引書付]
A 34	マイ・プロジェクト (2003年)	60	滋賀県・東映	①総務部・栗原恵の提案 人事課主任に起用された主人公が、職場内でのいじめ、セクハラ、応募者の公正な採用選考、個人情報の取扱をめぐる、解決に向け歩み始めようとする。 ②営業所長・二宮敏之の決断 北海道から介護サービスを扱う営業所の所長に転任してきた主人公は、後輩の母親の有料老人ホームの入居問題をきっかけに、企業の同和問題、男女共同参画問題、インターネットを悪用した人権侵害などに対し、社内を動かしていく。
A 35	心を開いてもらうために (2003年)～セクシュアルハラスメント相談対応マニュアル～	32	(財)21世紀職業財団	企業のセクハラ相談窓口において、セクハラ被害を受けた人に対して、相談員が具体的にどんな態度で接したらいいのかなどのポイントを紹介。
A 36	相談体制、大丈夫？ (2003年)～職場のセクシュアルハラスメント～	32	(財)21世紀職業財団	職場におけるセクハラ相談の受理から問題解決までどのように対処しているか、具体的な事例を紹介。
A 37 ◎	そっとしておけば… (2004年)～寝た子を起こすなという考え方～	32	部落解放人権研究所・大阪府・大阪市・堺市	ある市民劇団での出来事。「隠す」という意識をテーマに、自らの体験を振り返りながら「隠して生きる」ことの精神的負担や苦痛について語り合うが…。生まれたばかりの赤ちゃんは部落差別の存在を知らず差別することも無い。寝た子を起こすなという考え方をCGと資料映像により解説。[手引書付]
A 38	いまじん (2003年)～多民族・多文化共生への道～	24	ビデオいまじん制作委員会	在日外国人問題に対して「実際にどのような努力がなされているか」を知り、日本社会が本当の「多民族・多文化共生」の社会になるために何が必要かを考える。[手引書付]
A	パワー・ハラスメント(全2巻) (2004年)～働きやすい職場づくりを目指して～		日経新聞社(クオレ・シー・)	

39	①パワー・ハラスメントとは何か	20	キューブ監修	企業を取り巻く環境の変化にとまない、パワー・ハラスメント(パワハラ)が急増している。人権や職場環境調整義務を重視する企業・管理者に欠かせないパワハラの基礎知識を解説。
	②パワー・ハラスメントを生まない職場づくり	20		パワハラを生まない職場づくりを進めるためには、管理者は自分の日頃からの言動をセルフチェックする必要がある。パワハラセクハラの違いから、部下のタイプ別の対処法までをドラマ仕立てで解説。
A 41	Jun&Keiの企業と人権 (2006年) ～部落地名総鑑事件30年企画作品～	30	フルーク・風楽創作事務所	人権をビジネスチャンスに！今、人権新世紀が始まります。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。
A 42 ◎	人権感覚のアンテナって？ (2006年) ～人権侵害・差別が見えてくる～	38	部落解放人権研究所・大阪府・大阪市・堺市	何気なく悪気無く、また自分にとって都合が良いからといって、結果、人を貶め、苦しめてしまう落とし穴。知らない、見えない、考えないから生み出される、誰もが陥りやすい落とし穴だからこそ、人権侵害や偏見、差別について正しく知り、話し合い、学びあうことが大切です。[手引書付]
A 43	ケースで学ぶ パワー・ハラスメント対応 (全2巻) 「効果的な指導」との違いを知る (2005年)	20	日経出版販売	パワーハラスメントに関する理解と気づきをテーマにした解説ビデオ。活気ある職場づくりを進めるため、9つのケースドラマ・解説を通して、どこからが「パワハラ」でどこまでが「効果的な指導」なのかを解説。
	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	20		
A 44	被害を申し立てた人への相談を学ぶ セクハラ相談対応の基本 (1999年)	35	日経出版販売	被害者の精神的なケアを含めた幅広い役割が期待される相談窓口、それだけに運用は難しいもの。相談担当者が相談に臨む前に最低限知っておきたい知識として、担当者の心構え、相談の進め方、カウンセリング・マインドに基づく相談者への対応方法を解説。
A 45	ケースで学ぶ セクシュアル・ハラスメント対応 (1999年) 問題が起きたらどうするか？	30	日経出版販売	部下からセクハラ相談を受けた管理者はどう対応したらよいか。ケースの問題点を確認しながら望ましい初期対応のありかたを学ぶ。女性の部下を持つ現場の管理者必見のビデオ。
A 46	加害者とされた人へのヒアリングを学ぶ セクハラ相談加害者ヒアリングの進め方 (2000年)	35	日経出版販売	相談窓口でセクハラ被害が申し立てられたら、その相談を聴くとともに加害者とされる人からも事情を聞き、事実関係を確認しなければならない。担当者が相談・ヒアリングに臨む前に知っておきたい知識として、心構え、相談・ヒアリングの進め方、心理面にも配慮した対応方法を解説。
A 47	セクハラより危ない！ 社内ストーカー対応のポイント (2000年)	35	日経出版販売	セクハラよりも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。
A 48	職場のセクシュアル・ハラスメント (全2巻) ～ジェンダー・フリーな組織をめざして～ (2001年)	20	日経出版販売	セクハラ定義、セクハラとなりうる行為、セクハラを取り巻く法律・規則、セクハラを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。新入社員から管理職まで、はじめてのセクハラ研修に最適の内容。 「セクハラ基準とは？」「派遣社員をめぐる問題」「上司や依頼主からの誘い」など、戸惑いがちな問題を1つ1つ検証しながら、ジェンダー・フリーな組織をつくる意識のあり方を考えていく。
	①セクシュアル・ハラスメントとは何か			
	②セクシュアル・ハラスメントを生まない組織に	20		
A 49	忙しい「現場」のための セクシュアル・ハラスメント対策 (全2巻) (2003年)	12	日経出版販売	「事務系職場のケースドラマではリアリティーがない」との声に応え、視聴者の参加意識をより高めるために、製造現場や営業の最前線を題材にしたセクハラ対策研修ビデオ。朝礼など短時間の視聴で理解できるよう、ポイントをおさえコンパクトに構成。
	①製造系の現場編			
	②営業系の現場編	12		
A 50	判例・事例から学ぶ セクハラ・グレーゾーン (全2巻) (2006年)	25	日経出版販売	研修を一通り受けて、わかったようで理解しにくいのがセクハラ・グレーゾーン。従来の研修では触れなかったグレーゾーンとブチセクハラについてわかりやすく解説。セクハラへの男女間の誤解を解き健全な職場づくりを進めるためのヒントをドラマ仕立てで提供。
	①討議用ドラマ編			
	②検証・解説編	25		
A 51	CSR(企業の社会的責任)早わかり(全2巻) (2004年)	20	日経出版販売	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、ビジネス一人ひとりが認識すべきCSRのポイントをドラマ仕立てで解説。
	①CSRの基本を知る			
	②CSRにどう取り組むか	20		
A 52	知らなかったでは許されない！ 個人情報セキュリティ対策(全2巻) (2006年)		日経出版販売	職場に存在する何気ない「情報」も他者から見れば宝の山。個人情報や営業秘密などといった社内に存在する「情報」をどのようにとらえ、どう

52	①個人情報 セキュリティの基本	20		守るかについてのポイントをドラマ仕立てて解説。
	②個人情報管理の進め方	20		
53	もうひとつの日本の近代・現代史(全8巻) (1998年)		青丘文化ホール	
	①隣人愛	35	⑤岸和田紡績 朝鮮人女工の闘い	35
	②江戸時代の朝鮮通信使	55	⑥九州 麻生炭鉱の朝鮮人労働者	35
	③韓国併合と在日朝鮮人	40	⑦解放への闘い・北海道の強制労働	45
	④三信鉄道工事の朝鮮人の争議	35	⑧戦争の傷跡・タチソ地下秘密工場	35
54 ○	人権の扉をひらく ー気づいてますか？身近な人権ー (2002年)	25	東映	固定観念や思い込みにより差別をしてしまう自分に気づくことが、人権を考える上での第一歩。「気づき」を大切にし、安易に同調するのではなく、人を「個」と捉え、主語を一人称にして考えることの重要性を訴える。
55 A	ソーテサワサワ ～人間の価値はみな同じ～ (2004年)	34	信越放送	陽気で明るい性格のフィディアさん。青年海外協力隊員だった一成さんと出会い、結婚。長野県の山水村(現・飯縄町)で暮らし始めて7年。一緒に生活する中で受け入れていった人々と、外国人を理由にフィディアさんを排除した人々。「シーシー、ソーテサワサワ(私達みな同じ。みな一緒。)」フィディアさんは世界の全ての人々へ願いを込めてそう語る。
56 ○	企業と人権 構えない隠さない飾らない ～障害者雇用最前線～ (2006年)	37	フルーク	特例子会社から地域の独立企業、街の洋菓子店、さらに就労訓練後の職域の広がり。自前の知恵と工夫で雇用に取り組む最新事例を徹底取材。決められたから守る、義務だからやるという消極姿勢とは無縁に、障害者の仕事への可能性を最大限に活かし、戦力化したその思いや効果、具体策は・・・
57 ○	紡ぎだす未来 ～共に生きる～ (2007年)	35	部落解放人権研究所・大阪府・大阪市・堺市	被差別部落出身者、在日コリアン、日本に住む外国人、同性愛者…。身近にいるかもしれない被差別当事者の日々の思いをドラマで描く。お互いの人権を尊重するためにはどうすればいいか。考え方のヒントも示す。 [手引書付]

《ドラマ》

No.	題名及び制作年	分	制作・企画	内 容
B1	素顔の心で ～えびす食堂幸せばなし～ (200年)	53	メディアメロー・大阪同和問題映像啓発推進協議会	調査会社に勤める主人公が娘の結婚や仕事、自分の再婚相手について部落差別と直面し、自分だけの幸せが本当に幸せなのか自問自答する。差別の苦しみを乗り越えてきた人たちに支えられながら、自らの予断と偏見を解放しようとしていく物語。(東・梅・西・淀・堺)
B2	人権ショートストーリー 山本家の場合 (1999年)	13	岡山市・電通・エージ	「男女平等の日」「仏滅鬼門」「縁談と釣書」「親子の友情」の4話構成で、私達の身の回りにある人権問題について振り返り、話し合うきっかけづくりをこころがけたもの。
B3	らくがき ～気づこう 学ぼう 取り組もう～ (1999年)	35	和歌山県同和委員会・共和教育映画社	駅のトイレに書かれた差別落書きに対して「積極的に取り組む人」「何も思わない傍観者」などいろんなタイプの人が登場する。差別に気づいたときどう行動すべきかを学ぶ作品。
B4	メゾン風の丘 (1998年)	90	井之上企画・大阪同和問題映像啓発推進協議会	新しいマンション生活をはじめた人々が住まいに対する差別に出会い、自分の生活を守ろうとするが、それまで気づかなかった自分自身の偏見や差別に気づく。人々が何を考え、みつけ、どう生きようとするのかを描く。 (淀)
B5	心のどこかに (1994年)	30	和歌山県同和委員会・共和教育映画社	同和地区から道一本隔てたところに住む一家が間違えて差別をうけ、「うちは同和地区の人間と違う」と発言してしまうという事件を題材に、「心のどこかに」ある差別の心について、登場する親娘と一緒に考える。
B6	[アニメ] ～採用と人権～ 人生とおせんぼう	26	大阪府・学研	どのような形ででも差別を許さず差別させないために、応募書類の統一の意味と、公平な面接と審査方法などをドラマの中で明示する。(東・梅・西)
B7	セピア色の風景 (2000年)	55	和歌山県同和委員会・共和教育映画社	父の交通事故をきっかけに父の過去について疑問をもった主人公が、セピア色に色あせた一枚の写真をもとに父の故郷を訪ね、父が同和地区出身であることや別れて暮らす妹の存在を知る。自分たち若者が差別のない社会を作っていくかなければならないと訴える。
B8	あずに生きる (2001年)	35	神戸市・神戸市教育委員会・東映	厳しい競争の中で忘れられがちな企業内の人権問題を改めて考え、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る。また、地域との交流やユニバーサルデザイン、家庭とのふれあいを通して、企業の社会的役割について再認識させる。

B9	メール -MAIL- (2001年)	54	大阪府教育委員会・東映	身に覚えのない中傷や同和地区出身であるなどとネット上の掲示板に書き込まれた主人公が、いわれのない非難と、一方では同和地区から通う親友への自責の念に落ち込むが、同級生やクラブ仲間、周囲の大人たちの支えにより立ち直っていく姿を描く。
B10	残された日記 (2001年)	56	滋賀県解放県民センター・滋賀県他	突然妻を亡くし肩を落としていた主人公が見つけた妻の日記。そこには同和地区で誇り高く生きる女性に影響を受け、驚くほど自由に自分を表現している妻がいた…。大切にしておこうとする人権意識が全ての垣根を越えて真の幸せへとつながることを描く。
B11	パースディレストラン (2001年)	30	滋賀県・井之上企画	中学3年生の主人公が、父親の死によって初めて自分の両親の離婚の原因が部落差別にあったことを知り、部落差別と正面から向き合い乗り越えていこうと決心するまでを描く。
B12	夢の箱 (2000年)	50	法務省・人権教育啓発推進センター・読売映像	結婚を機に日本で生活することになったタイ出身の女性を中心に、彼女と彼女の家族が出会う様々な場面を通じて、一人一人が互いの文化や生活習慣の違いを認め合い、理解していく大切さを訴える。
B13	ザ・会社 ～えせ同和行為をなくすために～ (1994年)	30	東映・法務省	建設業の下請けへの参加強要という、えせ同和行為に直面した会社の担当者を通して、えせ同和行為を排除するため、会社をあげていかに取り組んでいくかを紹介し、同和問題への正しい理解と認識をさせる。
B14	消えた代紋 (2001年) ～暴力団の資金源を断つために！～	30	働大阪府暴力追放推進センター他	公共工事の受注題材に、他の団体に偽装して姿を隠している暴力団の実態とその対応要領をわかりやすく解説。
B15	えせ同和行為排除の-ために (2002年)	30	法務省・人権教育啓発推進センター	ある日、会社に突然送りつけられてきた同和問題に関する書籍。購入を強要され、思い悩む主人公だが、えせ同和行為への対応を身につけ、毅然とした態度で臨む。
B16	[映画] パッチギ！ (2004年)	119	シネカノン	1968年の京都、若者たちを主人公に、日本と在日朝鮮の高校生が巻き起こす事件を、現代社会にもつながる問題として痛みをもって提示する。娯楽性と社会性が融合した作品。

※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ビデオテープを備え付けております。ご希望の場合は直接ハローワークまでお問い合わせください。

略号	設置所	住所	電話番号
東	大阪東公共職業安定所 専門援助第1部門	大阪市中央区農人橋 2-1-36 ピップビル 1F～3F	06-6942-4771(代)
梅	梅田公共職業安定所 事業所サービス部門	大阪市北区梅田 1-2-2 大阪駅前第2ビル 16F	06-6344-8609(代)
西	大阪西公共職業安定所 事業所サービス第2部門	大阪市港区南市岡 1-2-34	06-6582-5271(代)
淀	淀川公共職業安定所 専門援助第2部門	大阪市淀川区十三本町 3-4-11	06-6302-4771(代)
堺	堺公共職業安定所 事業所サービス部門	堺市堺区南瓦町 2-29 堺地方合同庁舎 1～3F	072-238-8301(代)