

ジャンル	題名	時間 (制作年)	内容	NO.
同和問題	同和問題と人権 —あなたはどうか考えますか—	28分 (2008年)	友一・佳美・美優・由香・西原の5人は、休日を利用して友一の実家に帰省する道すがら、故郷の話がきっかけとなり、みんなで同和問題について話し合うことになりました。部落差別、同和問題についての印象や考えはみんな様々で、父・友造と母・恵子の体験も聞いて知識を深めることにしました。	1
人権全般	社会福祉施設における人権 私たちの声が聴こえますか	30分 (2007年)	女優の渡辺美佐子による「ひとり芝居」(施設職員編・入所者編)を中心に、施設職員の人権意識を高める必要性・手法等に関する専門家へのインタビューや、人権意識を高める取組として実際に施設内で行われた人権啓発活動の紹介等「どんな行為が入所者の人権を侵害する行為に当たるのか」ということが自然に理解される構成になっており、施設の運営に人権の観点が不可欠であることを強調しています。	2
障がい者	シリーズ第2弾 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～	36分 (2006年)	エルアイ武田、ダイキンサンライズ摂津、クボタワークス、白栄舎、天使のたまご、エル・チャレンジ、矢野紙器-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組む最新のユニーク事例を徹底取材。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、障がい者の隠れた「能力」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。大切なのは、同じ目の高さ立つこと、そして、-構えない・隠さない・飾らないの3つ-	3
同和問題	私の中の差別意識 部落差別問題から考える	24分 (2010年)	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きます。あからさまな部落差別は影を潜めましたが、まだまだ結婚差別や就職差別などは残っているのが現状です。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します。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ます。	4
人権全般	それぞれの立場 それぞれのきもち 職場のダイバーシティと人権	28分 (2011年)	一連のドラマの中で、日常の職場で起こりそうな出来事を取り上げます。年代や経験、価値観の異なるメンバーそれぞれがどのような思いを持っているのかを描き、コミュニケーションの重要性やダイバーシティの考えに沿って、問題解決のヒントを示していきます。また、ダイバーシティを理解するヒントとなる「ユニバーサルデザイン」にも触れ、ダイバーシティの理念を分かりやすく学べる人権啓発教材です。	5
人権全般	エゴグラムで気づこう！ 元気な職場をつくる メンタルヘルス3 ストレスと上手につき合う方法 ～気づきとセルフコントロール～	24分 (2009年)	同僚・先輩・取引先などとの、日常的なコミュニケーション不全の事例から、どのようなエゴグラムの傾向がストレスとなるのかを解説し、誰にでもすぐできるタイプ別の解決策を紹介。エゴグラムの活用を通して、自分のストレス傾向への気づきを促す教材。	6
人権全般	エゴグラムで気づこう！ 元気な職場をつくる メンタルヘルス3 ストレス時代のラインによるケア ～職場風土づくりと管理職～	25分 (2009年)	管理職のコミュニケーション不全は職場にどのような影響をもたらすのか？どのような管理職が自分自身のみならず周囲のストレスとなるのかを解説し、そのエゴグラムのタイプ別の解決策を具体的に紹介。職場全体のストレス改善に役立つポジティブなストロークについても分かりやすく解説。	7

ジャンル	題名	時間 (制作年)	内容	NO.
人権全般	元気な職場をつくるメンタルヘルス4 心を楽にするセルフケア ー考え方のクセに気づこうー	25分 (2011年)	「セルフケアとは」「ストレスとは」を導入として、職場で起こりがちなシチュエーションから、「考え方のクセ＝認知の歪み」によってストレスが生じることを解説する。考え方を变えることでストレスをつくらず、ポジティブに切り抜けられることを具体的に見ていく。	8
人権全般	元気な職場をつくるメンタルヘルス4 自分でできるストレス対処法 ー4つのクセとソーシャル・サポートー	25分 (2011年)	セルフケアで大切な「ストレス対処」。この教材では「4つのケア」の項目と併せて、それぞれの段階でのソーシャル・サポートの手段・種類と、早期に相談することの意義を確認していく。心療内科での診察風景などの、事業外支援の具体例についても紹介。	9
同和問題	調べられた土地 避けられた土地 ～土地差別調査の根絶に向けて～	20分 (2011年)	2007年に大阪で発覚した「土地差別調査事件」について、実際の報告書や調査員のインタビューなどで、事件の概要を説明。 事件を生み出す府民の意識やその背景にある問題点などを識者のインタビューで解説しています。	10 11
人権全般	「Jun & Keiの企業と人権」	30分 (2006年)	部落地名総鑑事件30年企画作品として制作されたこの作品は、企業と人権をテーマに据え「30分ノンストップ・ジェットコースタービデオ」というキャッチフレーズの通り「個人情報」「障がい者」「部落差別」「男性・女性」「外国人」という5つのテーマについて企業・事業所・地域における人権研修を深めていくための導入教材として活用しやすいようドキュメンタリー、ドラマ、アニメ、CGなど様々な手法を駆使して制作された作品です。	12
同和問題	部落解放運動の歩み 人間は尊敬すべきもの	60分 (2012年)	部落解放運動の歩みを戦前編、戦後編Ⅰ、戦後編Ⅱの3部作として構成して、分かりやすく解説するDVDです。部落問題の入門的な教材として学校、市民啓発、企業研修、市民活動、解放運動など多様な場で使えます。部落解放・人権研究所編『部落解放運動の歩み100項 ビジュアルブック』(2011年、解放出版社)も合わせて活用できます	13
人権全般	本当の出会いのために ～エントリーから始まる公正採用選考～	27分 (2011年)	企業の採用選考におけるエントリーから筆記試験、面接といった流れの中で、いかに企業にも受験者にも望ましい採用選考ができるか、ドラマスタイルで提起していきます。	14
人権全般	インターネットと人権	22分 (2010年)	インターネットは大変便利なものですが、その特性により、人を傷つけたり人権を深く侵害することもあります。ネットの光と影を探り、ネット時代の人権について考えます。	15
同和問題	部落の歴史 (中世～江戸時代)	27分 (2007年)	部落差別は江戸時代の身分制度が原因ではなく、中世から差別意識が続いてきたことが分かってきました。中世以降なぜ部落が差別されるようになったのかを検証し、差別の本質を考え、現代の差別と向き合う姿勢を問います。	16
同和問題	部落の歴史 (明治～現代)	26分 (2007年)	解放令により制度としての部落はなくなりましたが、差別意識は解消されず、急速な近代化と資本主義の発展の中、被差別部落は持続しました。貧困や格差といった今日的な問題を、近代の部落問題は孕んでいるのです。	17
女性問題	私らしくマイノリティを生きる 女性差別撤廃条約のいま	20分 (2013年)	この作品では、複合的な差別を乗り越えようとしている当事者の声を紹介します。当事者の声は、私たちに見ようとしなければ見えにくいマイノリティの立場に置かれた人びとへの差別に気づかせ、あわせて女性差別のない社会に向けて立ち上がる勇気を与えてくれます。	18

ジャンル	題名	時間 (制作年)	内容	NO.
人権全般	職場の日常から考える パワーハラスメント	28分 (2012年)	ある会社で起こる様々な出来事を一本のドラマで描き、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。本ドラマでは、暴力や暴言といった従来型のパワハラは取り上げていません。むしろパワ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描いています。より働きやすい職場をつくるために、働く人がそれぞれの立場から、「職場のパワーハラスメント」をなくすためにどうすればいいのか、学んでいただける内容です。	19
人権全般	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	28分 (2013年)	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理解する基礎的教材。	20
人権全般	パワーハラスメントを考える ②パワハラにならない叱り方	27分 (2013年)	指導・叱責はコミュニケーションの一環で行なわれることが大切であり、相手に正しく伝わらなかつたり、受け入れられなければ意味がありません。このDVDは、3つのケースから部下にどう対応すればいいのか、パワハラにならない叱り方、指導法を解説する管理職向け教材。	21
人権全般	わかったつもりでいませんか？ セクハラ対策の新常識 ①セクハラになる時、ならない時	24分 (2010年)	【全員対象】 どのような時にセクハラになり、どのような時にはならないのか。また相手によってセクハラになったりならなかつたりする理屈を、アニメを用いて分かりやすく解説。 他に人権侵害型とジェンダー型のグレーな事例を詳しく解説。	22
人権全般	わかったつもりでいませんか？ セクハラ対策の新常識 ②あなたならどうする？	25分 (2010年)	【管理職対象】 ディスカッション用の事例ドラマと、考えるヒントとしての設問・解説によって構成。微妙なセクハラの当事者となったとき、どのような対応をすればよいかを考える教材。	23
人権全般	今、地域社会と 職場の人権は！	36分 (2012年)	・第1章.高齢社会の中の地域と職場の人権 認知症の母親をもつ派遣社員。懸命に働きながら介護する家族の姿を通して、明日はわが身かもしれない高齢者の問題を考え、避けては通れない問題を会社・地域で考えていきます。 ・第2章.子育てと働く女性の人権 少子化社会。共働きの夫婦が抱える問題とは…。子育てしながら働きやすい職場をめざす！ ・第3章. ハラスメントを見逃さない職場と人権 パワハラ・セクハラは卑劣さを増しています。また、ハラスメントは命に係る問題です。どこに問題があるのか？一人ひとりに気づきを促します。 ・第4章.同和問題、差別のない明るい社会を！ 未だ根強く残る同和問題。なぜ、無くならないのか？一人ひとりの心の問題を問う作品です。	24
人権全般	みんなで語ろう！ 公正な採用選考	26分 (2013年)	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。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。	25

ジャンル	題名	時間 (制作年)	内容	NO.
人権全般	働き盛りを襲う“うつ病” 職場の中での自殺対策	25分 (2011年)	うつ病は何らかの原因で脳の神経伝達システムに異常が起こって、生きる意欲を失う病気です。自殺に及ぶリスクが高く、その自殺者は、平成22年には31,655人で、平成10年以来13年連続で3万人を超えています。30代を中心に、働き盛りでうつを発症する人も増えており、うつ病に苦しむ従業員の増加は、今や深刻な社会問題となっています。そこで、この作品では、これから企業がうつ病に対して、どのように取り組むべきなのか。専門医の話や、企業のうつ病対策、自殺予防対策などの取材、再現ドラマを交え、詳しく解説しています。企業の衛生管理者など、健康管理スタッフの研修などにも活用される視聴覚教材となっています。	26
人権全般	新・人権入門	25分 (2014年)	職場の人権について考えるのが難しい時代です。共に働く人間の年代や性別、国籍も多様化(ダイバーシティ)が進み、メールやSNSの発達などコミュニケーションを取る方法も変化しています。そういった時代の変遷の中で、分かりやすいセクハラやパワハラは減ったかも知れませんが、「一つの人権課題」を「一つの人権ワード」だけでは括れなくなっているのです。このDVDでは企業の人事担当者から取材した、実際の出来事を16のショートドラマとして構成。視聴者が今見たドラマには一体どんな人権課題が含まれていたのか? もしくはないのか? 自分がそのシーンに遭遇したらどうするのか? 視聴者とドラマの出演者が一緒に学び、悩み、考えることのできる教材です。	27
人権全般	活かそう! 職場のダイバーシティ(第1巻) 一人ひとりがいきいきと働くために(全社員向け)	25分 (2009年)	いま、私たちの働き方を考える上で、ダイバーシティ(多様性)という言葉が注目を集めています。一人ひとりが持てる能力を発揮して、いきいきと働くために、「多様な個性を活かすコミュニケーション」のあり方を事例を通して解説します。 内容: 違いを理解する「見える違い」「見えない違い」/雇用形態の違いによるコミュニケーション・ギャップ/男性社員の育児休業/自分自身もつ固定観念/少数派の立場「Challenged チャレンジド」	28
人権全般	活かそう! 職場のダイバーシティ(第2巻) 多様性を活かすリーダーになるために(管理職向け)	25分 (2009年)	近年、働く環境は、雇用や勤務の形態、性別や国籍、障がいの有無など従来以上に幅が広がっています。ダイバーシティの視点から、管理職に欠かせない「コミュニケーション」と「リーダーシップ」のあり方を事例を通して解説します。 内容: 違いを理解する「見える違い」「見えない違い」/部下の育児休業/女性社員の単身赴任/雇用形態の違いによるコミュニケーション・ギャップ/管理職に求められるリーダーシップ	29
女性問題	マタニティーハラスメント (第1巻)全社員編 その言葉、態度がマタハラです	20分 (2015年)	マタニティーハラスメントの正しい知識が身につく、働きやすい職場づくりに取り組む意識が向上する研修用DVDです。 内容: マタニティーハラスメントとは何か/マタハラに関する法律/マタハラを生む職場環境/被害者を追い込むマタハラ/自分の身に置き換えて考える	30
女性問題	マタニティーハラスメント (第2巻)管理職編 マタハラを起こさない組織づくり	26分 (2015年)	マタニティーハラスメントの正しい知識が身につく、働きやすい職場づくりに取り組む意識が向上する研修用DVDです。 内容: 必要以上の特別扱いがマタハラを生む/制度の理解とコミュニケーション/管理職に必要な法律知識/妊娠婦の体調変化を理解する/理想的なサポート体制と仕事の効率化	31
人権全般	どうしてそんなこと聞くの 公正な採用選考のために	27分 (2010年)	最近では採用選考を行う際、受験者にエントリーシートを課す企業が増えています。公正な基準に則ったエントリーシートを活用することは、採用選考の新たな可能性につながる反面、それにまつわる問題事例も発生しています。予断や偏見を取り払い、適正と能力のみを判断基準とする公正な採用選考をすることが大切です。この作品では、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ていきます。	32

ジャンル	題名	時間 (制作年)	内容	NO.
人権全般	新人・若手社員のセルフケア ストレスと上手に付き合うスキル	20分 (2006年)	仕事に慣れていない新人や若手の頃は、自分の能力不足への悩みや人間関係など、ストレスの種は尽きません。むしろストレスがあるのは当たり前のことです。ストレスに押しつぶされることなく上手につきあうには、自分自身を変える努力が大切です。このビデオでは、そのスキルを豊富な事例を基に、わかりやすく解説します。(新入社員研修 一般メンタルヘルス研修に最適です)	33
人権全般	その人権問題 わたしならどうする？ 【家庭編】	23分 (2016年)	ジェンダー～「男は女房と子どもを養う存在」と言う夫に「女を見下している」という妻。/いじめ～我が子がいじめられて心配な妻と「自分自身で乗り越える」と言う夫。/インターネットいじめ～悪口を書き込む娘を制止する母と「やめたら自分がターゲットにされる」と娘。/高齢者虐待～助けてあげたい嫁と「介護はきれいごとじゃない」という義理の兄。/DV～隣人を助けてほしい妻と「余計なことはするな」という夫。/子ども虐待～子どもを虐待する友人と、気づいた妻。	34
人権全般	その人権問題 わたしならどうする？ 【地域編】	36分 (2016年)	障害者～障がい者施設建設反対の署名を迫る隣人と、それに賛同したくない妻。/ホームレス～ホームレスに退去してほしい隣人と、迷う夫。/外国人～「外国人はルールを守らない」と言う隣人と、孤立している外国人が気になる妻。/性同一性障害～性同一性障害の家庭教師に戸惑う妻と「問題ない」と言う夫。/同和～妹の結婚相手が同和地区出身者、父を説得してほしいと頼まれる。	35
人権全般	その人権問題 わたしならどうする？ 【会社編】	45分 (2016年)	セクシュアルハラスメント～部長がセクハラ、部下が被害者。/パワー・ハラスメント～部下を注意したら「それはパワハラです」と言われて。/精神疾患～鬱の社員を守るか、関わらないようにするか迷う課長。/発達性障害～部下はADHD。別の部下から、チームから外して欲しいとの要望が出る。/HIV～HIV陽性の部下の人権を守るためにできることはなにか。	36
人権全般	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」	22分 (2015年)	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。	37
人権全般	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」	30分 (2015年)	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・パワハラは範囲は刑法・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。	38
人権全般	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、どちらで働きますか？」	18分 (2015年)	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。	39
人権全般	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」	23分 (2015年)	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。	40

ジャンル	題名	時間 (制作年)	内容	NO.
性的マイノリティ	誰もがその人らしく -LGBT-	20分 (2017年)	LGBTの人たちに対する社会の偏見はまだ強く、存在していてもなかなか見えない、その存在を見いだすのが現状です。しかし、各種の統計からも明らかのように、LGBTの人たちは確かに存在し偏見や差別に苦しんでいます。LGBTの問題は他人事ではなく、タイトルにあるように、誰もが自分らしく生きることを考えていくうえで、あまねく全ての人々に関わりのある問題だと思います。LGBTの人を別のカテゴリーの人と見ずに、自分とも続く性のグラデーションのなかで、たまたまその位置にいる人々というふうに客観視できれば、LGBTの人たちへの見方もひろがり、誰もが生きやすい社会をつくる一歩になるのではないのでしょうか。	41
外国人	ウエルカム！ -外国人の人権-	16分 (2016年)	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、私たち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。また、人権課題をドラマで掘り下げていくことで、そこにある人権を意識し、気づき、そして、視聴者それぞれが明日の自分のために一歩ふみだせるよう工夫し構成したものです。	42
障がい者	障害者は困っています！ ～合理的配慮へのポイント①～ 肢体不自由、視覚障害、聴覚障害	20分 (2017年)	障害のある人への差別をなくし、障害のある人もない人もお互いに人格と個性を尊重しながら共生する社会を目指して、2016年4月から施行されている「障害者差別解消法」。それに伴い自治体や公的機関では障害者に対して「合理的配慮」が義務付けられ、企業や商店などでは努力義務が課せられるようになりました。このDVDは、様々な障害別に障害者の実態と日常での困り事を具体的に示しながら、主に自治体や企業、商店など、障害者と接する機会が多い人たちはどのように対応していけば良いか、合理的配慮の観点から描いていきます。「合理的配慮」が私たちの日常に当たり前のこととして浸透し、自然にお互いを支えあう社会の実現を目指しています。	43
障がい者	障害者は困っています！ ～合理的配慮へのポイント②～ 発達障害、知的障害、精神障害	20分 (2017年)	障害のある人への差別をなくし、障害のある人もない人もお互いに人格と個性を尊重しながら共生する社会を目指して、2016年4月から施行されている「障害者差別解消法」。それに伴い自治体や公的機関では障害者に対して「合理的配慮」が義務付けられ、企業や商店などでは努力義務が課せられるようになりました。このDVDは、様々な障害別に障害者の実態と日常での困り事を具体的に示しながら、主に自治体や企業、商店など、障害者と接する機会が多い人たちはどのように対応していけば良いか、合理的配慮の観点から描いていきます。「合理的配慮」が私たちの日常に当たり前のこととして浸透し、自然にお互いを支えあう社会の実現を目指しています。	44
人権全般	ハラスメント対策は「初期対応力」で決まる！ 第1巻：リーダー・管理職、経営層に 必須の初期対応力	31分 (2018年)	ハラスメントは、組織内の個人的な問題ではなく、組織として取り組まなければならない問題です。本DVD第1巻では、ハラスメント防止対策だけではなく、ハラスメントの被害者から訴えがあった時、外部でハラスメント不祥事が発覚した時に、初期段階でリーダー・管理職、経営層がどのように対応すべきかを、ドラマ演出で解説しています。	45
人権全般	ハラスメント対策は「初期対応力」で決まる！ 第2巻：被害に遭わない対応法、 遭った時の相談方法	28分 (2018年)	第二巻ではハラスメントに巻き込まれない対応法と、被害に遭った時、誰に、どのように相談をするべきかをドラマ演出で解説。加害者をつくらないハラスメント防止コンテンツではなく、これまでのDVDにはない、被害者側の視点に立った内容となっています。	46
女性問題	マタハラのない職場づくりのために マタハラ防止の基礎知識 ～問題となる言動とは～	30分 (2017年)	マタハラ被害の多くは、法律や規則等を知らないことや、妊産婦の個別性や体調などに関する無理解が原因で起きています。この教材では、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も解説と事例を交えて、分かり易く解説します。マタハラ対策にも対応しています。	47
女性問題	マタハラのない職場づくりのために 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～	38分 (2017年)	マタハラ被害の多くは、法律や規則等を知らないことや、妊産婦の個別性や体調などに関する無理解が原因で起きています。この教材では、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も解説と事例を交えて、分かり易く解説します。マタハラ対策にも対応しています。	48

ジャンル	題名	時間 (制作年)	内容	NO.
女性問題	あした咲く	36分 (2017年)	女性が輝く社会の実現に向けて、平成27年8月の「女性活躍推進法」成立をはじめ、これまで様々な取り組みが進められてきました。しかし、現状は、職場や地域における女性の能力発揮のための環境整備や意識改革は必ずしも十分ではありません。また、ドメスティック・バイオレンスやハラスメントなどの女性に対する人権侵害も生じています。この作品は、それぞれの立場ゆえの悩みや葛藤を抱えている生き方の異なる姉妹が登場し、姉妹の対立や、父との対話、そして、地域の人々とのふれあいを通して、別の視点や価値観に気づき、自分で自分の生き方を選択し、女性はもちろんすべての人が輝ける社会の実現をめざす内容となっています。	49
性的マイノリティ	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	29分 (2017年)	性について考えるとき、単純に「男性/女性」だけではなく、様々な切り口があります。男性だと思う人、女性だと思いう人、中性だと思いう人、性別は決めたくないという人など様々なあり方があります。性的マイノリティといっても、決してひとくくりにはできません。本当に様々な「人生」があり、その問題やニーズも様々です。性的マイノリティの問題はテレビの中の話でも外国の話でもありません。誰もどこかで関わりがある、家族、親戚、友人、同僚の話なのです。	50
人権全般	多様性入門 ～お互いを活かしあうための人権シリーズ①～	27分 (2019年)	企業では、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。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の個性を持ち、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、身近で誰でもが経験す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されています。	51
同和問題	ネット差別を許すな！ ～川口泰司～	28分 (2019年)	今、ネット空間を主戦場に部落差別が展開。差別情報の拡散、「部落地名総監」公開など、「ネットを悪用した部落差別」の現実を解説。何が問題で、どう解決するのか、道筋を示す。	52
同和問題	「恥ずかしい」のはどっちだ 差別する側・される側 ～江島修作～	27分 (2018年)	稚拙な同和教育を批判するときに誰もが一度は口にするタテマエ・タテジワ・タニンゴト。創唱したのは、社会学者の江島修作です。40年に亘り同和教育の変革を訴え続け、意識革命の端緒を開くとともに、多くの青年たちも育てた。今、江島が提唱するのは「人権テイク・ルート(根を張る)」。各地に「人権の根を張って生きる」個人をつなぐ取り組みだ。部落差別解消推進法の施行後の今、新しい解放教育とは。	53
人権全般	人権のすすめ	25分 (2022年)	この教材は、職場におけるハラスメント編「ジェンダーハラスメント」、いろいろな性編「性のありかた」、障害者編「無意識の偏見(アンコンシャス・バイアス)」をテーマに取り上げ、それぞれ独立したミニドラマでの『気づき』を通して、多角的に人権問題を学んでいく映像教材です。	54
人権全般	職場のコミュニケーション・スキル ①アンガーマネジメント 上手な怒りとの付き合い方	23分 (2022年)	「怒り」は、人間関係をギクシャクさせたり、ストレスの原因になるなど厄介な感情です。「怒り」との付き合い方を身に着けることで、職場とのコミュニケーションの改善を目指す教材です。	55

ジャンル	題名	時間 (制作年)	内容	NO.
人権全般	職場のコミュニケーション・スキル ②アサーション 上手な気持ちの伝え方	25分 (2022年)	お互いの気持ちや言いたいことを、相手を傷つけずに伝える相互尊重の方法であるアサーティブなコミュニケーションについて事例を交えて学ぶ教材です。	56
人権全般	ともに歩むために ～公正な採用選考の理解と認識をめざして～	28分 (2023年)	この作品は、ある企業の人事職員が採用選考において相次ぐ内定辞退に直面し、さらに就活情報サイトでの批判的な書き込みコメントをきっかけに、自身の会社できちんと公正な採用選考が行われていたのか、人権意識やCSR(企業の社会的責任ある活動)の観点で無意識のつまづきが無かったか、採用プロセスの検証と点検を行っていくことで、改めて公正な採用選考に向き合う物語です。	57
人権全般	心をつなぐ、はじめの一歩	26分 (2023年)	この教材では、『ハラスメント』をはじめとした職場における人権課題を切り口に、人は価値観や背景など一人ひとり違うということを理解し、互いを認めて尊重する気持ちの大切さを、主人公とともに学んでいきます。職場の誰ひとり取り残さないために、さまざまな人権課題を自分事としてとらえ、誰しものが生き生きと働くために必要なコミュニケーションのヒントを与える映像教材です。	58
障がい者	障がい者と共に働く ～合理的配慮と共生社会～	34分 (2023年)	合理的配慮とは？-障害者雇用促進法と障害者差別解消法/障がい者の特性と合理的配慮・身体障害(視覚/聴覚・言語/肢体/内部など)・知的障害・精神障害(統合失調症/うつ病/双極性障害など)・発達障害(ASD自閉症スペクトラム/ADHD注意欠陥多動性障害/LD学習障害)/事例ドラマ-ASDのメンバーへの合理的配慮・ASDの特徴とは(臨機応変が苦手など)・障害となる事柄への対応とは(過度な集中への配慮など)・チームに生まれた変化/障がい者がいるチームは生産性があがる/障がい者が職場にいる効果	59
人権全般	シン・職場のハラスメント(第1巻) パワーハラスメント編～その言動、なぜパワハラ？～	21分 (2024年)	パワハラの定義と6類型、細かすぎる上司、物言わぬ教えない上司、CCメールがパワハラ？、同僚からの嫌がらせはパワハラ？モラハラ？など、「もうパワハラ対策は十分」という声も聞こえてきますが、分かったつもりの間違いへの気づきを促し、ハラスメントの認識を見直すことを目的とした教材です。	60
人権全般	シン・職場のハラスメント(第2巻) セクシュアルハラスメント編～「そんなことぐらい」がセクハラに～	25分 (2024年)	セクハラ(セクハラ)の定義、対価型セクハラと環境型セクハラとは、「頭ポンポン」はセクハラ？、疑似恋愛型セクハラ、この服、セクハラ？、アンコンシャスバイアスとセクハラ、宴席とセクハラなど、「今どきセクハラなんて起きない」という声も聞こえてきますが、被害者の心の声を事例に組み込み、ハラスメントの認識を見直すことを目的とした教材です。	61

※No.60～61は2024年度購入のDVDです。