

企業向け・ビジネス関係のみ
人権啓発ビデオ・DVD一覧表



福島県人権擁護委員連合会
福島地方法務局

貸出申込み・問合せ (TEL 024-534-1994)

(FAX 024-534-1915)

次の人権啓発ビデオを備え付けていますので、人権啓発活動にご利用下さい。貸し出しの申し込みは人権擁護課・支局まで。

番号	題名	ビデオ	DVD	時間	対象	内容	ストーリー
123	あなたの職場は大丈夫？ ①セクハラ(14分) ②パワハラ(14分) ③えせ同和行為(18分)		○	46	一般	セクハラ・パワハラ・えせ同和行為	①企画課の宴席で、佐伯栄子は先輩の高橋から女性であることを理由に、課長にお酌をすることを強要されるが、頑固として拒否する。・・・が、その後、社内に怪文書が流されて・・・ ②営業課の吉田卓也は、上司である佐藤課長の事で悩んでいた。「なぜ、自分だけが、課長につらく当たられるんだろう・・・?!」何をしても課長に怒鳴られ続け、勤務時間外に電話がかかってきて叱責を受けることもある。 ③総務課の山本聡は、同和団体を名乗る鈴木という男性から電話を受ける。「御社の同和問題に関する見解をお聞きしたい」との問いに窮し、参考図書の購入に承諾してしまう。その後、図書と一緒に高額な請求書が送られてきて・・・!
151	どう守る 女性の人権 ～女性が活躍できる職場づくり～		○	24	一般	女性	女性が活躍できる職場を目指して、三者三様の事例を元に「働く女性の人権」を考えていく。 ●佐伯洋子の場合(性別による業務配分の格差) ●日野春枝の場合(間接差別の事例) ●和泉真理子の場合(出産による解雇)
152	職場の日常から考える パワーハラスメント		○	28	一般	パワハラ	職場のパワーハラスメントとは、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいう。 Episode①パワハラの生まれるところ Episode②見えない・気づかないパワハラ Episode③誰もがパワーをもっている Episode④パワハラのない職場を目指して 上司と部下の信頼関係、世代間の意識のギャップ、コミュニケーションのあり方など、様々な視点から研修・議論に活用していただきたい。
156	出産・育児への理解がない ～職場のマタニティ・ハラスメント～		○	20	一般	マタハラ	会社のハラスメントに取り組む女性社員が、あるマタニティ・ハラスメント問題に取り組む様子を描きながら、正しい知識を解説し、解決策を提示していく。
165	企業と人権 (職場からつくる人権尊重社会) 各支局2枚		○	40分	一般	企業と人権	●活用法 ★従業員向けの人権研修に使用★人権啓発担当者向けの人権研修にて使用★企業の社会的責任に関する研修・イベント等で使用 ●ナビゲーターはアナウンサーの内田恭子氏 ①企業にとって人権とは②ハラスメント＝ショートドラマ(セクハラ・パワハラ)③LGBT(性的少数者)に対する差別・偏見＝ショートドラマ、取組事例紹介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＝取組事例紹介⑥えせ同和行為＝ショートドラマ、専門家へのインタビュー⑦エンディング
171	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 (令和3年1月購入)		○	25分	企業・一般	ハラスメント	性的マイノリティといっても、決してひとくりに出来ず、問題やニーズも多様である。性的マイノリティの問題は、家族の話、友人の話、同僚の話など誰もがどこかで関わりがある。ここでは、職場における性的少数者に対するセクシュアルハラスメントについて考えていく。
172	職場のハラスメント 基礎講座 ～セクハラ・パワハラ・マタハラ～ (令和3年1月購入)		○	32分	企業・一般	ハラスメント	セクハラ・パワハラ・マタハラの3つのテーマが1枚に入っている。それぞれの定義や判断基準など、基本・事例・解説で組み立てた、1枚でハラスメント研修ができる教材になっている。新人から中高年層まですべての層への研修、ハラスメントの基礎啓発に使用していただきたい。

番号	題名	ビデオ	DVD	時間	対象	内容	ストーリー
173	無意識の偏見が招く パワーハラスメント (令和3年1月購入)		○	26分	企業・一般	ハラスメント	指導のつもりがパワーハラスメントのようになってしまったケースが増えている。その要因として、自分の中の偏った考え方が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る。 ここでは、自分の中に無意識の偏見があると気づくことで、パワーハラスメントの予防につながることを目的としている。
174	共に働くための 合理的配慮 (令和3年1月購入)		○	33分	企業・一般	共生社会	障害に関係なく誰もが職業を通じて社会参加できる「共生社会」の実現を目指すには、合理的配慮が重要である。 ここでは、障害別に、その障害の特性と合理的配慮の具体例を紹介し、障害のある方にとっての合理的配慮とは何か、そのあり方を考えていく。 障害のある方が一人では出来ないことでも周りの環境を整えたり、サポートがあれば可能性が広がっていく。
177	企業活動に人権的視点を (本局のみ2枚)		○	103分	一般	企業と人権	CSR(企業の社会的責任)と人権課題に積極的に取り組んでいる企業が発表した実践事例の中からまとめたものである。これらは、平成14年度から平成25年度に各地で開催した「企業の社会的責任と人権」セミナーにおいて発表された事例である。●オープニング(1分30秒)●取組事例①障がい者雇用(17分18秒)②高齢者雇用(14分36秒)③ワーク・ライフ・バランス(17分44秒)④継続的な震災復興支援(17分45秒)⑤人権に関する社会貢献(18分41秒)●解説(14分7秒)●エンディング(1分31秒)
178	企業活動に人権的視点を② ～社会や地域の課題を 解決するために～ (本局のみ2枚)		○	97分	一般	企業と人権	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る。●オープニング(1分18秒)●取組事例①ユニバーサルデザイン(16分9秒)②ワーク・ライフ・バランス(19分21秒)③外国人雇用(17分25秒)④LGBTへの対応(17分5秒)⑤地域社会への貢献SDGsの実践(14分53秒)●解説(9分8秒)●エンディング(1分36秒)
184	なぜ企業に人権啓発が 必要なのか		○	22分	企業・一般	企業啓発	企業に必要な人権意識、キーワード ★CSR(企業の社会的責任)★パワーハラスメント(厚労省では6つの類型に分類している。身体的攻撃・精神的攻撃・人間関係からの切り離し・過大な要求・過小な要求・個の侵害)★セクシャルハラスメント(対価型と環境型に大別される。)★障害者★外国人★女性活躍★公正な採用選考
188	企業に求められる「ビジネスと人権」への対応 (令和5年5月本省から)		○	ロング 36分 ショート 13.5分	企業・一般	ビジネスと人権	★ロングバージョン(35分52秒) ①オープニング②企業が尊重すべき人権の全体像③企業が尊重すべき主要な人権と人権に関するリスクの内容④人権に関する取組が事業活動に与える影響⑤企業による人権への取組の在り方⑥企業の事例⑦エンディング ★ショートバージョン(13分27秒) ①企業が尊重すべき人権の全体像②人権に関する取組が事業活動に与える影響③企業が尊重すべき主要な人権と人権に関するリスクの内容④エンディング
198	職場のパワハラ対策シリーズ パワハラと指導の違いを学ぶ (令和6年3月購入)		○	26分	企業	パワハラ	①どのような行動が何故パワハラに相当するのか ②パワハラと言い切れない言動について、どのような場合パワハラになるのか・パワハラにしないためには何が必要か。 SKIT(寸劇)1～4をご覧ください。