

分類番号	題名	内容	主な対象
D-1 (’90年) VHS版	セクシュアル・ハラスメント (飯田橋・大崎・国分寺・八王子)	UAW（全米自動車労組）制作によるセクシュアル・ハラスメントの事例と対策集。同時通訳による日本語つき。連合女性局監修 (時間34分)	労働者 使用者
D-2 (’94年) VHS版	あなたと私対等なパートナー～セクシュアル・ハラスメントを起こさないために～ (飯田橋・大崎・国分寺・八王子)	これまで言葉ばかりが先行し、内容が十分に理解されていなかったセクシュアル・ハラスメントの問題について、その定義をわかりやすく説明し、それが生まれる要因、各国の取り組みの様子、企業における予防対策の事例等を紹介する。 (時間24分)	労働者 使用者
D-3 (’98年) VHS版	セクシュアル・ハラスメントと女性の人権 (飯田橋・国分寺・八王子)	女性の職場進出は目覚ましいものがあるが、その一方企業の理解不足や男女間の意識のずれによる職場のセクシュアル・ハラスメントが問題視されるようになってきた。セクシュアル・ハラスメントとはどういうことか、具体的事例を示しながらその実態にせまるものとなっている。 (時間24分)	労働者 使用者
D-8 (’99年) VHS版	セクハラがなくなる話し方・接し方 (飯田橋・国分寺)	セクシュアル・ハラスメントの背景にある男女間のコミュニケーション・ギャップを克服し、「YES」「NO」を自然にいえる人間関係を作る方法を、自己表現のための考え方＝アサーションをもとに解説する。 (時間30分)	労働者 使用者
D-9 (’99年) VHS版	セクハラ相談対応の基本 (飯田橋・大崎・国分寺・八王子)	改正均等法（1999年）により、相談苦情窓口の明確化が要請されている。相談担当者が、相談に臨む前に知っておくべき知識・心構え・相談の進め方を解説する。 (時間35分)	人事 労務 担当者 管理者
D-10 (’00年) VHS版	セクハラ相談加害者ヒアリングの進め方 (飯田橋・大崎・池袋・国分寺・八王子)	相談窓口でセクハラ被害が申し立てられた場合、加害者にも事情を聞き、事実確認を行う。その際に必要な知識・相談の進め方・対応法を解説する。 (時間35分)	人事 労務 担当者 管理者

分類番号	題名	内容	主な対象
D-11 (‘01年) VHS版	検証！ セクハラ判例 (飯田橋・大崎・ 国分寺・八王子)	判例をもとに、企業・団体の責任及び管理者と相談窓口の役割を明示。セクシュアル・ハラスメントをなくすための対応のあり方を示している。全2巻 (1) 正しい対応のあり方～企業・団体の社会的責任 (2) 見逃していませんか？職場のセクハラ (時間 (1) 21分、(2) 20分)	労働者 使用者
D-12 (‘01年) VHS版	職場のセクシュアル・ハラスメント ～ジェンダー・フリーな組織をめざして～ (飯田橋・大崎・亀戸・ 国分寺・八王子)	セクシュアル・ハラスメントの定義や関わる法律、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。全2巻 (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 (時間各20分)	労働者 使用者
D-13 (‘03年) VHS版	忙しい「現場」のためのセクシュアル・ハラスメント対策 (国分寺)	事務系職場とは異なる「生産の現場」「営業の最前線」のための、セクシュアル・ハラスメント対策研修用ビデオ。全2巻 (1) 製造系の現場編 (2) 営業系の現場編 (時間各12分)	使用者 労働者
D-14 (‘04年) VHS版 (‘04年) DVD版	男女共同参画時代のセクシュアル・ハラスメント (飯田橋) (VHS) (大崎) (DVD)	男女共同参画社会基本法の基本理念である“人権”に焦点をあて、セクシュアル・ハラスメントが起きる現象を見ながらその“真の原因”を検証し、解決に必要な対応方法を提示する教材。全2巻 (1) セクシュアル・ハラスメントの対策事例 (2) ケースで考えるセクシュアル・ハラスメント (時間 (1) 22分、(2) 20分)	労働者 使用者

分類番号	題名	内容	主な対象
D-15 (’04年) VHS版	<p>パワー・ハラスメント働きやすい職場づくりを目指して</p> <p>(飯田橋・大崎・亀戸・国分寺)</p>	<p>パワー・ハラスメントとは、職権（パワー）を背景に人権を侵害する言動で相手（部下など）に精神的な苦痛を与えること。産業構造の変化や能力・成果主義の導入などを背景に、上司と部下の単なるトラブルを超えるパワハラは急増し事態も深刻になっている。このビデオは、経営者から管理者・中堅社員までを対象に、パワハラの基礎知識からパワハラを生まない職場づくりのコツ、部下のタイプ別対応法までをドラマ仕立てで解説する。全2巻</p> <p>(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</p> <p>(時間各20分)</p>	<p>管理者 中堅 社員</p>
D-16 (’05年) VHS版	<p>ケースで学ぶパワー・ハラスメント対応「効果的な指導」との違いを知る</p> <p>(飯田橋・大崎・亀戸・国分寺・八王子)</p>	<p>「パワハラ」と「効果的な指導」のボーダーラインはどこか？</p> <p>(1) では部下（相手）のタイプ別対応 (2) では上司のタイプ別セルフチェックをケースドラマで解説。全2巻</p> <p>(1) パワハラがなくなる話し方・接し方 (2) どこからがパワハラか</p> <p>(時間各20分)</p>	<p>労働者 使用者</p>
D-17 (’06年) VHS版	<p>判例・事例から学ぶセクハラ・グレーゾーン</p> <p>(亀戸)</p>	<p>判例や実際にあった事例をもとに、「セクハラにおけるグレーゾーンとは何か」、「最近増えているプチセクハラとは何か」、「こうした問題にどう対処していけばよいか」をドラマ仕立てで解説する。全2巻</p> <p>(1) 討議用ドラマ編 (2) 検証・解説編</p> <p>(時間各25分)</p>	<p>労働者 使用者</p>
D-18 (’06年) VHS版	<p>セクシュアル・ハラスメント～しないさせない許さない～(字幕付)</p> <p>(大崎)</p>	<p>職場の人材が多様化する中で「セクハラはしない、させない、許さない」ということを再認識して、職場の一人一人が男女を問わず、お互いに働きやすい職場作りに対して責任を持つことが大切であることを示す。ミニドラマとナレーション（字幕付）で構成</p> <p>(時間24分)</p>	<p>労働者 使用者</p>

分類番号	題名	内容	主な対象
D-19 (‘06年) VHS版	防ごう！ パワー・ハラス メント (字幕付) (大崎)	パワハラとは何か、どういった言動がパワハラに該当するのか、また、どうすれば防げるのかを一緒に考えていく。ドラマ部分を解説とともに振り返り、どこに問題があったのかを検証していく。まとめとして「パワハラCHECK」のコーナーも設けている。ミニドラマとナレーション（字幕付）で構成 (時間20分)	労働者 使用者
D-20 (‘07年) DVD版	見てわかる 改正均等法の セクハラ対策 (飯田橋・大崎・亀戸・ 国分寺) (亀戸は(1)のみ)	改正均等法（2007年）によって、事業主はセクハラ防止のために必要な措置を講じることが義務付けられた。どんなときにどんなセクハラがなぜ起きてしまうのか、ドラマ形式で解説。全3巻 (1) 気づこう！職場のセクシュアル・ハラスメント (2) 管理職がセクハラ加害者にならないために (3) セクハラ対策と管理職の役割 (時間各20分)	管理職 労働者
D-21 (‘07年) VHS版	改正均等法とセ クハラ早わかり (八王子)	8年ぶりに改正（2007年）された均等法の概要から、ビジネス人として押さえておきたいポイントまでを簡潔に紹介。セクシュアル・ハラスメントの最新情報も提供。全2巻 (1) 改正均等法のポイント (2) 改正均等法とセクシュアル・ハラスメント (時間各20分)	管理職 労働者
D-22 (‘08年) DVD版	見てわかる パワーハラス メント対策 (大崎・池袋・ 亀戸・国分寺) (亀戸は(2)のみ)	(1) 気づこう！パワーハラスメント ・上司の言い分 ・労働強化型パワハラ ・コミュニケーション不足型 パワハラ他 (2) 管理職がパワハラ加害者にならないために ・訴訟と労災認定 ・自己中心型のパワハラ他 全2巻 (時間(1)22分、(2)25分)	管理職

分類番号	題名	内容	主な対象
D-23 (‘09年) DVD版 (‘12年) DVD版	事例で考える パワハラ解決法 (池袋) (1) (2) (亀戸) (2) (亀戸) (1)	パワハラにならない部下指導を知ること、そしてパワハラ等が起きた場合に迅速かつ適切に対応することのどちらも、組織を保つために不可欠な事柄。この教材では事例を通じて、どのような言動がなぜパワハラになるのか、もしパワハラが起きたらどのように対応すれば良いのかを、分かりやすく解説。全2巻 (1) パワハラと熱血指導 (2) パワハラ解決技法 (時間 (1) 23分、(2) 25分)	管理職 労働者
D-24 (‘10年) DVD版	わかったつもり でいませんか？ セクハラ対策の 新常識 (飯田橋・大崎・池袋・ 国分寺・八王子)	身近な職場の人権問題、セクシュアル・ハラスメント。職場の人間関係や距離感、コミュニケーションのあり方や様々な感覚が変化しており、イマドキの職場事情に見合ったセクハラ対策が急務となっている。時節にしっかり対応したセクハラ対策を構築するための教材。全2巻 (1) セクハラになる時・ならない時（基礎編） (2) あなたならどうする？（応用編） (時間 (1) 24分、(2) 25分)	管理職 労働者
D-25 (‘10年) DVD版	パワハラのない 職場作り (大崎・池袋・亀戸・ 国分寺・八王子)	どのような行動がパワーハラスメントに当たるのか。職場にどのような影響があるのか。ではどうすればパワハラを防げるのか。具体的課題を挙げ、それぞれを分かりやすく解説する。職場での問題として取り上げられることも多い「パワハラ」防止に、事業主として取り組むきっかけとして優れた啓発資料。全4巻 (1) パワハラとは (2) 職場に潜むパワハラ (3) 職場に与える影響 (4) 防ぐためには (時間各17分)	管理職 労働者
D-26 (‘12年) DVD版	パワハラになる 時 ならない時 (池袋・八王子)	業務に絡んで発生することの多いパワハラ。パワハラ認定は業務や日頃の人間関係のあり方によって大きく異なるため、セクハラのような「べからず集」、[NGワード集]を設定することは困難である。パワハラとなる可能性のある言動とそのジャッジのポイントを事例で示しつつ、わかりやすく解説する。全2巻 (1) パワーハラスメント4つの判断基準 (2) 事例で考えるパワハラ・グレーゾーン (時間 (1) 25分、(2) 26分)	労働者 使用者

分類番号	題名	内容	主な対象
D-27 (‘13年) DVD版	パワーハラスメントを考える (飯田橋・大崎・亀戸・国分寺)	急増するパワーハラスメント。しかし、それを判断するのは難しく、パワハラを指摘された上司が、部下を厳しく指導・監視しづらくなったり、部下が上司の指導に過剰反応したりするケースも起きている。このDVDでは、厚生労働省の概念にそったパワハラジャッジの要件を踏まえ、もう一度職場全員でパワハラを正しく理解し、さまざまな部下への指導の仕方をわかりやすく解説する。全2巻 (1) パワハラを正しく理解するために (2) パワハラにならない叱り方 (時間 (1) 28分、(2) 27分)	労働者 使用者
D-28 (‘14年) DVD版	セクハラを生まない職場コミュニケーション対策 (飯田橋) ※M-53と同じ内容です。	セクハラは、男女の意識差などからくるコミュニケーション・ギャップに起因して起こるものが多く、中には相手に良かれと思った言動が加害行為と認められたケースもある。また被害者のダメージが深刻な場合、うつ病などのメンタルヘルス不調に至る例も多く、職場での地道な啓発が欠かせない。この教材では、裁判等で使用されている5つの判断基準をベースに、職場で起こりがちな“グレー”な事例を取り上げ、セクハラにならないコミュニケーションのあり方を考える。全2巻 (1) コミュニケーションに潜むセクハラの危険 ～意識のギャップと日頃の言動～ (2) 事例で考える職場のコミュニケーションとセクハラ ～あなたの理解で大丈夫?～ (時間 (1) 25分、(2) 27分)	労働者 使用者
D-29 (‘15年) DVD版	マタニティハラスメントから考える職場の人権 (飯田橋・大崎・亀戸・八王子)	母性健康管理、男女共同参画、性別役割分担意識、セクシュアルハラスメント、パタニティハラスメント、ダイバーシティ(多様性)等のテーマを扱い、性別を越えて男性にとっても女性にとっても働きやすい職場づくりを考えるためのヒントを描く教材 (時間30分)	使用者 労働者

分類番号	題名	内容	主な対象
D-30 (12年) DVD版	ハラスメント 相談窓口の 適切な対応 (池袋・国分寺)	<p>ハラスメント相談窓口の担当者は相談をただ待っているだけでなく、日ごろから積極的に従業員とコミュニケーションをとって職場の様子を把握する必要がある。</p> <p>また、相談があっても不誠実な態度をとったり、被害者に我慢を強いるような対応をしたりしてしまえば、従業員の信頼を失い、結果的に組織の活力を奪うことにもなりかねない。</p> <p>セクハラ編とパワハラ編の二部構成。勇気を出して訪れた相談者が安心して話せるよう、担当者に必要な心構えと対応のスキルを学ぶことができる。</p> <p style="text-align: right;">(時間54分)</p>	管理者 人事 労務 担当者
D-31 (17年) DVD版	見過ごしてしま せんか 性的少数者 (LGBT)への セクシュアル ハラスメント (飯田橋・亀戸)	<p>性について考えるとき、男性だと思ふ人、女性だと思ふ人、中性だと思ふ人、性別は決めたくないという人など様々なあり方がある。性的マイノリティの問題は、誰もがどこかで関わりがある、家族の話、友人の話、同僚の話である。</p> <p style="text-align: right;">(時間25分)</p>	労働者 使用者
D-32 (17年) DVD版	上司のハラス メント ーグレーゾーン をなくそう！ー (大崎・池袋・八王子)	<p>ハラスメントがない職場の実現のためには、上司・管理職がハラスメントの知識と考え方をメンバーに啓発し、グレーゾーンをなくしていかなければならない。本作品では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する。</p> <p style="text-align: right;">(時間72分)</p>	使用者
D-33 (17年) DVD版	マタハラのない 職場づくりのた めに (大崎・亀戸・ 国分寺)	<p>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解説する。パタハラ対策にも対応。全2巻</p> <p>(1) マタハラ防止の基礎知識 ～問題になる言動とは～</p> <p>(2) 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～</p> <p style="text-align: right;">(時間 (1) 30分、(2) 38分)</p>	労働者 使用者

分類番号	題名	内容	主な対象
D-34 (‘17年) DVD版	ケースで学ぶ マタニティ・ ハラスメント (池袋・八王子)	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。 (時間40分)	労働者 使用者
D-35 (‘18年) DVD版	アサーティブな 対応で防ぐ グレーゾーンの パワーハラスメント (飯田橋、大崎、 池袋、八王子)	他者も自分も大切にするコミュニケーションの方法である「アサーティブ」により、伝え方や受け止め方を変えることで、グレーゾーンのパワーハラスメントを予防・解決することを目的とした内容 (時間23分)	労働者 使用者
D-36 (‘18年) DVD版	アサーティブな 対応で防ぐ グレーゾーンの セクシュアル ハラスメント (飯田橋・大崎・ 池袋)	他者も自分も大切にするコミュニケーションの方法である「アサーティブ」により、伝え方や受け止め方を変えることで、グレーゾーンのセクシュアルハラスメントを予防・解決することを目的とした内容 (時間23分)	労働者 使用者
D-37 (‘18年) DVD版	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 (大崎)	ケースドラマを通じてセクハラと境界線を知り、職場からセクハラの芽を早期に摘むための考え方・知識を学ぶことができる内容。セクハラか迷いがちな言動について、丁寧に一つひとつ解説する。 (時間約50分)	労働者 使用者
D-38 (‘18年) DVD版	ハラスメントを 生まないコミュ ニケーション グレーゾーン事 例から考える (亀戸、八王子)	様々な事例をもとに、それぞれの立場の考え方や、気づきのポイントを示し、職場でのコミュニケーションのあり方を考える。(パワハラ3事例、セクハラ2事例、マタハラ1事例) (時間25分)	労働者 使用者

分類番号	題名	内容	主な対象
D-39 (19年) DVD版	<p>職場のハラスメント再点検 あなたの理解で 大丈夫ですか？</p> <p>(飯田橋・亀戸・ 八王子)</p>	<p>職場のハラスメント問題において、加害者たちはハラスメント問題の本質を理解していないためにハラスメント行為に至っていることがある。本作品では、こうした人たちの理解を促進するために、加害者の目線を取り入れた事例を展開している。また、被害者の訴えも見せることで、加害者との意識の差を再確認することができる。全2巻</p> <p>(1) パワーハラスメント編 (2) セクシュアルハラスメント編</p> <p>(時間 (1) 27分、(2) 25分)</p>	使用者 労働者
D-40 (19年) DVD版	<p>お互いを活かし 合うための人権 シリーズ② ハラスメント・ しない、させない ための双方向 コミュニケー ション</p> <p>(池袋)</p>	<p>ハラスメントをしない、させないためのコミュニケーションのあり方を、ハラスメントの加害者、被害者の両面に焦点をあてて考え、良好なコミュニケーションを図ることがお互いのエンパワーメントにつながり、企業に活力をもたらすということを解説していく。</p> <p>(時間26分)</p>	使用者 労働者
D-41 (18年) DVD版	<p>ケースで学ぶ 上司のハラスメント2 グレーゾーン対 応のポイント</p> <p>(八王子)</p>	<p>「ハラスメント」への注目度が高まった結果、「ハラスメントのハードル」が下がってしまい、職場には多くのグレーゾーンが生まれている。放置していると職場風土・人間関係に影響が出るため、上司は対応を迫られ、対応を間違えるとハラスメントに発展してしまうことも少なくない。本作品は、グレーゾーンのケースドラマでハラスメント境界線を理解し、対応のポイントを学ぶ内容となっている。</p> <p>(時間約65分)</p>	使用者

M 公正採用・人権啓発 (P46~58) の分類にもハラスメント関連のソフトがあります。