

| 分類番号 | 題名 | 内容 | 主な対象 |
|------------------------|---|--|------------------|
| M-1 (‘98年) VHS版 | 人権を考える！ 女性と子どもと 母親 (飯田橋・国分寺・ 八王子) | キャリアウーマンとして働く女性と、幼い子どもをもつ母親が同和問題に直面し、悩みながら、日々の生活の中から誤った知識や偏見のあることに気づき、同和問題をはじめ、女性差別・在日外国人差別など、人権問題を学び、差別解消に向かって行動 (時間30分) | 労働者 使用者 |
| M-2 (‘99年) VHS版 | 採用への一歩 ～障害者の採用面 接のポイント～ (飯田橋・国分寺・ 八王子) | 脳性マヒ、視覚障害、聴覚障害、知的障害というコミュニケーション面での対応が難しいとされる障害者を採用する際の配慮すべきポイントを紹介 (時間30分) | 使用者 採用 担当者 |
| M-5 (‘00年) VHS版 | 風のひびき (飯田橋・大崎・ 国分寺・八王子) | 聴覚に障害のある主人公が、ホームヘルパーとして働きながら、様々な現実の壁を体感する。そして悩みながらも、心のバリアフリーを信じて前向きに生きていく。 (時間54分) | 使用者 労働者 |
| M-6 (‘00年) VHS版 | 公正な採用と 選考 (飯田橋・大崎・ 国分寺・八王子) | 採用選考を任される事になった女性担当者が、公正な採用選考のあり方について考える。インターネットでの採用選考についても解説する。 (時間26分) | 使用者 採用 担当者 |
| M-10 (‘01年) VHS版 | あずに生きる (飯田橋・大崎・ 国分寺・八王子) | 厳しい競争のなかで忘れがちな企業内の人権問題（障害者、女性、リストラ等）を改めて考える。企業の社会的役割（地域交流やユニバーサルデザイン）についても取り上げる。 (時間35分) | 労働者 使用者 |
| M-12 (‘01年) VHS版 | あなたが必要です ～障害者の職場 定着のために～ (飯田橋・大崎・ 国分寺・八王子) | さまざまな障害を持つ人が、実際に働く職場をレポートし、職場定着に向けた企業側の対応や配慮を具体的に紹介していくドキュメンタリー (時間48分) | 労働者 使用者 |

| 分類番号 | 題名 | 内容 | 主な対象 |
|------------------------|---|---|------------------|
| M-16 (’02年) VHS版 | えせ同和行為 排除のために (全所) | 法務省の「えせ同和行為」に関する調査では、「機関紙・図書等物品購入の強要」による要求が依然として多いことが注目されます。企業等に対するえせ同和行為を排除し、一日も早い同和問題解決のために、研修や講演会等で活用いただける作品です。 (時間20分) | 労働者 使用者 |
| M-19 (’03年) VHS版 | 人権に向き合う ための6つの 教材 (飯田橋・大崎・亀戸・ 国分寺・八王子) | 企業内研修等で、人権問題を考える素材としてDV、高齢者の尊厳、障害者との共生、報道被害、HIV感染者、同和問題の6つを取り上げ解説 (時間30分) | 労働者 使用者 |
| M-21 (’05年) DVD版 | 人権入門 ～日常から 考える10の ヒント～ (全所) | ある男性の一日の出来事の中で、「人権を考える10のチェックポイント」を用意し、日常のなかの身近な人権を改めて考えていく。 (時間23分) | 労働者 使用者 |
| M-22 (’05年) DVD版 | 公正な採用選考 を目指して (飯田橋・大崎・亀戸・ 国分寺・八王子) | 雇用主は応募者の適性・能力を基準として、公正な採用選考を行う必要がある。固定観念に囚われた人事担当者、蓬田英一は同僚や応募者とのやり取りの中で、採用選考の基本に立ち返る。 (時間28分) | 使用者 採用 担当者 |
| M-23 (’02年) DVD版 | 女性の人権を 考える (飯田橋・大崎・亀戸・ 国分寺・八王子) | 男女雇用機会均等法、DV防止法など男女の平等を守るための法的環境は少しずつ整備が進んでいる。しかし、私たちの中に残る女性差別意識は解消されたのだろうか。近年、クローズアップされているドメスティック・バイオレンスの問題や、セクシュアル・ハラスメントに関して、被害者の実際の体験の中から、女性差別の根本にある意識について考えていく。 (時間25分) | 使用者 労働者 |

| 分類番号 | 題名 | 内容 | 主な対象 |
|------------------------|---|--|------------|
| M-24 (‘07年) DVD版 | 人権を行動する —その時あなたは どうしますか— (全所) | 暮らしの中で、人権を守ることの大切さはわかっていながら、それを行動に移せないことは多い。セクハラ・個人情報保護・部落差別の3つのケースについて、そのときどのように行動できるか、できないか、そしてその理由を考える中で人権をいかに行動につなげていくか考える。 (時間25分) | 労働者 使用者 |
| M-25 (‘06年) DVD版 | Jun&Keiの 企業と人権 (全所) | 人権をビジネスチャンスに！今、人権新世紀が始まる。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。 (時間30分) | 使用者 |
| M-26 (‘06年) DVD版 | 「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～ (全所) | 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り組む最新の7事例を取材。障害者の隠れた「能力豊かな才能」に気付き、引き出すための具体策が満載 (時間36分) | 使用者 |
| M-27 (‘08年) DVD版 | ヒューマン博士 と考えよう ～差別から人権 の確立へ～ (全所) | 差別の歴史をひもときながら、差別された人々の生産と労働、芸能や文化への関わりを、ヒューマン博士がわかりやすく解説 (時間28分) | 労働者 使用者 |
| M-28 (‘08年) DVD版 | STOP HIV/ AIDS エイズストップ のために… (全所) | 現在、地球規模で問題になっているエイズを防止するためには、正しい科学的知識をもとにした対策が必要である。予防教育・研究開発・治療・社会疫学等の最新事例を紹介し、これらが連携し、課題に取り組むことで病気の流行をストップさせる。 (時間39分) | 労働者 使用者 |

| 分類番号 | 題名 | 内容 | 主な対象 |
|------------------------|--|---|------------|
| M-29 (’08年) DVD版 | 職場の人権 ～相手の気持ち を考える～ (全所) | 社員相談室の新人相談員が様々な職場で起こるトラブルや悩みに遭遇することによって、“相手のきもち”を考えるとどういふことかを理解していく過程をドラマ仕立てで描く。職場で身近に起こり得るパワハラやセクハラ、コミュニケーション不足が原因のトラブルを描くことで、そこにある意識のズレと問題点を提示している。 ①派遣社員のきもち 正社員のきもち ②上司のきもち 部下のきもち ③女のきもち 男のきもち ④きもちを想像する ⑤きもちを伝える 受け取る ⑥ダイバーシティ (時間27分) | 労働者 使用者 |
| M-30 (’07年) VHS版 | つむ 紡ぎだす未来 ～共に生きる～ (全所) | 人権について考える第一歩として、あなたの身近にもさまざまな被差別の当事者がいるかもしれないということに気づいていただくことを目的とした人権啓発ビデオ。ドラマは、社会人になってから被差別部落出身者であることを知らされ、差別を受けるとはどういふことかを一から考えていく主人公・佐藤と、長年、日本名を名乗りながら在日コリアンとして差別について考えてきた安本の2人が登場する。主人公と安本との交流を通して、差別を受けられるかもしれない立場である自分は今後、どう生きていくかを考える。 (時間35分) | 労働者 使用者 |
| M-31 (’08年) DVD版 | 選考基準 公正な採用の ために (全所) | 企業サイドと応募者の両面から採用選考の場面を描き、企業にとっても応募者にとっても幸せな採用選考のあり方を考える。 (時間24分) | 労働者 使用者 |
| M-33 (’09年) DVD版 | 日常の人権 Ⅰ・Ⅱ 一気づきから 行動へー (全所) | この作品は、日常生活の中に潜むさまざまな人権問題を取り上げている。ドラマで人々の心にある偏見を、そしてドキュメンタリーで差別や偏見などで苦しむ人々の心の痛みを伝える。人権について、さまざまな角度から考えることができる作品。 全2巻 (時間各23分) | 労働者 使用者 |

| 分類番号 | 題名 | 内容 | 主な対象 |
|--------------------------|--|---|------------------|
| M-34 (‘09年) DVD版 | 私が私らしくあるために 一職場のコミュニケーションと人権一 (全所) | 職場の様々な人間関係の中で、コミュニケーションが上手に取れなくなると、職場での働きがい・やりがいを持つことが難しくなってしまうが、このDVDでは「相手の気持ち」を理解することの重要性を説いており、あらためて職場のコミュニケーションを見つめなおすきっかけとなる企業啓発に適した内容となっている。 (時間30分) | 労働者 使用者 |
| M-35 (‘08年) DVD版 | えっ！これも人権？ ～4コマ劇場より～ (全所) | 日常生活のふとした出来事を例にあげ「なるほどこれも人権問題なんだ」と気づきを促す作品 (時間26分) | 労働者 使用者 |
| M-36 (‘06年) DVD-R版 | 企業に求められる人権意識とは (全所) | 企業の社会的取り組みは現代では不可決であり、優れた人権意識を持つことは企業が成長する必須条件。企業に求められる「企業の社会的責任」「採用選考の基本」「環境問題への取組」「ユニバーサルデザインへの取組」「派遣社員」「障害者の社会参加」等の人権意識を若い社員の目を通して描き、問題提起する。 (時間24分) | 労働者 使用者 |
| M-37 (‘09年) DVD版 | 内定者からの手紙 一公正な採用選考のために一 (全所) | 公正な採用選考の基本となる、人権尊重。その意識が採用選考の過程だけでなく、内定後の書類提出や各事業所など、会社全体まで広くいきわたることの重要性を再認識できる。 (時間26分) | 使用者 採用 担当者 |
| M-38 (‘10年) DVD版 | どうしてそんなこと聞くの (全所) | 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、公正採用選考のための情報を紹介。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る。公正な基準にのっと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繋がる反面、問題事例も発生している。この作品は、予断や偏見を取り払い、適性と能力のみを判断基準とする公正な採用選考の大切さが描かれており、企業啓発に適した内容となっている。 (時間27分) | 使用者 採用 担当者 |

| 分類番号 | 題名 | 内容 | 主な対象 |
|-----------------------|--|---|------------------------|
| M-39 (11年) DVD版 | それぞれの 立場 それぞれの きもち (全所) | 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、年代や経験、価値感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提示していく。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、企業啓発に適した内容となっている。 (時間28分) | 労働者 使用者 |
| M-40 (11年) DVD版 | 心のケアと人権 職場編 (全所) | ストレスなどにより心の健康を損なう人が増えている。周囲が正しく心の病について理解していないために起こってしまう差別や偏見などの問題を挙げている。本人だけでなく周囲も含めて勇気を持って適切な行動を取ることは心の健康を守るために大切なことであり、お互いを認め合う人権尊重の社会への身近な第一歩となると説き、企業啓発に適した内容となっている。 (時間22分) | 労働者 使用者 |
| M-41 (10年) DVD版 | 人権のヒント 職場編 (全所) | 会社員の日常をドラマ形式で描きながら「人権のヒント」を探る。職場における人権問題（セクハラ、パワハラ、障害者との共生など）について提起している。 (時間22分) | 労働者 管理者 |
| M-42 (11年) DVD版 | 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～ (全所) | 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を取り上げている。 (時間27分) | 使用者 人事 労務 担当者 |
| M-43 (12年) DVD版 | こころの病と 向きあう (全所) | うつ病や統合失調症などの心の病に罹患（りかん）した人々や周囲の人々の日常をドキュメントし、心の病に対する偏見について問い直すと同時に患者の人権についても考える教材 (時間25分) | 労働者 使用者 |

| 分類番号 | 題名 | 内容 | 主な対象 |
|-----------------------|---|---|------------------------|
| M-44 (12年) DVD版 | 職場の日常から 考える パワー ハラスメント (全所) | <ul style="list-style-type: none"> ①暴行・傷害（身体的な攻撃） ②脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言（精神的な攻撃） ③隔離・仲間外し・無視（人間関係からの切り離し） ④業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害（過大な要求） ⑤業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと（過小な要求） ⑥私的なことに過度に立ち入ること（個の侵害） <p>報告書の内容も踏まえ、とある企業の人事部に飛び込む様々な問題を、ドラマスタイルで描いている。</p> <p style="text-align: right;">(時間28分)</p> | 労働者 使用者 管理職 |
| M-45 (12年) DVD版 | だれにでも開か れていますか？ 公正な採用選考 を求めて (全所) | <p>就職における採用選考は、応募者の人生を左右する重要な機会である。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ための啓発教材</p> <p style="text-align: right;">(時間28分)</p> | 使用者 人事 労務 担当者 |
| M-46 (13年) DVD版 | 自他尊重の コミュニケーションと職場の 人権 1 (全所) | <p>働きやすい職場環境をつくるには、社員それぞれがお互いの立場を理解し尊重しあい、適切にコミュニケーションをとっていくことが大切。この教材は、職場の身近なコミュニケーション不足がハラスメントの問題につながっていくことをドラマ形式でわかりやすく伝え、どうすれば健全な職場環境を育てることができるか皆で考えていくための教材</p> <p style="text-align: right;">(時間23分)</p> | 労働者 管理者 |
| M-47 (13年) DVD版 | 自他尊重の コミュニケーションと職場の 人権 2 (全所) | <p>職場で問題となるエピソードを切り取り、お互いを尊重するコミュニケーションの大切さを考える。 エピソードのテーマは次のとおり。</p> <ul style="list-style-type: none"> ①好意が重すぎる ②理系って冷たい？ ③年上の部下、年下の上司 ④ワーク・ライフ・バランス <p style="text-align: right;">(時間23分)</p> | 労働者 管理者 |

| 分類番号 | 題名 | 内容 | 主な対象 |
|-----------------------|---|---|-------------------------------|
| M-48 (12年) DVD版 | どう守る女性の 人権 ～女性が活躍でき る職場づくり～ (全所) | 男女雇用機会均等法制定、改正以降も、妊娠・出産をして職場復帰できる女性は少なく、実際の労働環境がまだ法律に追いついていない。本作品では、未だ職場に根強く残る女性への権利侵害がなぜ、起こるかを原因と対処法を具体的に説明している。 (時間24分) | 管理者 労働者 |
| M-49 (14年) DVD版 | 新・人権入門 (全所) | パワハラ、セクハラ、女性活躍推進、障害者への配慮、表現と人権など、職場に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として再現。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、本作品を通じて、学び、悩み、考える。 (時間25分) | 使用者 人事 労務 担当者 労働者 |
| M-50 (13年) DVD版 | みんなで語ろ う！公正な採用 選考 (全所) | 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る。本作品は、職場での採用選考に関わる事例を短く取り上げ、事例を通して公正採用選考の基本的な考え方を学ぶ。 (時間26分) | 使用者 人事 労務 担当者 |
| M-51 (12年) DVD版 | 裁判事例から学 ぶパワーハラス メント判例集 ～職場のパワハ ラをエスカレー トさせないため に～ (全所) | パワハラに関する係争が増えてきている。これまでにあった代表的なパワハラ判例を検証し、争われたポイント、有罪となった根拠などについて解説する。管理職は日頃の自分自身の言動を振り返り、また従業員にはパワハラの前兆を見つけたときの対処方法などについて解説を行う。 (時間27分) | 管理職 労働者 |
| M-52 (14年) DVD版 | 「理解できない」 では済まされな い！ 新入社員の育て 方・伸ばし方 価値観の ギャップを埋め るコミュニケーション (全所) | なぜ上司、先輩の言うことが伝わらないのか。心が折れやすい、自分のしたいこと以外はしない、待ちの姿勢で積極性がない—このような特徴を持つといわれるゆとり教育世代。彼らが前向きに仕事と向き合い、一人前の社会人として成長していくためには、上司・指導員の手助けが欠かせない。本DVDでは、そのための具体的な指導方法を学ぶことができる。指導員はもちろん、新入社員を迎え入れる職場全体で学ぶための教材 (時間47分) | 新入 社員 労働者 使用者 |

| 分類番号 | 題名 | 内容 | 主な対象 |
|------------------------|--|--|-------------------------------|
| M-53 (‘14年) DVD版 | <p>セクハラを 生まない職場 コミュニケーション 対策</p> <p>(大崎・池袋・亀戸・ 国分寺・八王子)</p> <p>※D-28と同じ 内容です。</p> | <p>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</p> <p>(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～</p> <p>(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?～</p> <p>(時間 (1) 25分 (2) 27分)</p> | 労働者 使用者 |
| M-54 (‘15年) DVD版 | <p>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～</p> <p>(全所)</p> | <p>多様化する職場や人間関係の中で発生する様々なハラスメントの芽を摘む為に、職場でのショートドラマを通して多様性を尊重したコミュニケーションとは何かについて理解を促す教材。再現ドラマとそれを振り返る2部構成</p> <p>1. 「違う」と言ってもいいですか？ 2. 拒否しないから、いい？</p> <p>(時間25分)</p> | 労働者 使用者 人事 労務 担当者 |
| M-55 (‘15年) DVD版 | <p>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～</p> <p>(全所)</p> | <p>外国人社員や障害のある社員の増加に伴う職場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描くドラマ教材</p> <p>1. フツーってなに？ 2. 私を伝える 3. 違うけど、つながる</p> <p>(時間25分)</p> | 労働者 使用者 人事 労務 担当者 |

| 分類番号 | 題名 | 内容 | 主な対象 |
|-----------------------|---|---|-------------------------------|
| M-56 (14年) DVD版 | なぜ企業に人権啓発が必要なのか (全所) | 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、人権啓発を考えるためのヒントを描く教材 1. ハラスメントに気づく① 2. ハラスメントに気づく② 3. 障がい者と自然に 4. 外国人に学ぶ 5. 性の垣根を越えて 6. 適性と能力のみで採用されたい (時間22分) | 労働者 使用者 人事 労務 担当者 |
| M-57 (14年) DVD版 | 秋桜の咲く日 (全所) | 特別養護老人ホームを舞台に、目に見えない障害である発達障害のある人を通して、「違い」を理解し認め合うことの大切さを描いたドラマ教材 (時間34分) | 労働者 使用者 人事 労務 担当者 |
| M-58 (16年) DVD版 | 光射す空へ (全所) | 本DVDは、「正しい理解」「多様性の受容と尊重」の大切さを描く。若年認知症、同和問題、LGBTなどの人権問題を学ぶ。登場人物の成長とともに、誰もが人権を尊重される社会について考えるためのアニメーション教材である。 (時間32分) | 労働者 使用者 人事 労務 担当者 |
| M-59 (15年) DVD版 | フェアな会社で働きたい (全所) | 社員が人権啓発について、具体的に自分のこととしてとらえることは難しいことである。本作品は、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を学ぶ教材である。セクハラ・パワハラ・外国人・障害者などを取り上げる。 (時間25分) | 労働者 使用者 人事 労務 担当者 |
| M-60 (15年) DVD版 | 減らそう！セクシャル・ハラスメント ～職場の風土を変えよう～ (全所) | ある男性社員が、自分がセクハラに加害者であると指摘を受けたことをきっかけに、セクハラに関する正しい知識を学びとっていく様子をドラマ仕立てで描く。 (時間25分) | 労働者 使用者 人事 労務 担当者 |

| 分類番号 | 題名 | 内容 | 主な対象 |
|------------------------|--|--|-------------------------------|
| M-61 (‘15年) DVD版 | 出産・育児への 理解がない ～職場のマタニ ティ・ハラスメ ントを防ぐ～ (全所) | 社内のハラスメント解決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作品である。 (時間26分) | 労働者 使用者 人事 労務 担当者 |
| M-62 (‘16年) DVD版 | 気づいて一步 ふみだすための 人権シリーズ そんなの気にし ないー同和問題 ー (全所) | 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步ふみだせるよう構成された作品 (時間17分) | 労働者 使用者 人事 労務 担当者 |
| M-63 (‘10年) DVD版 | 私の中の差別意 識 部落差別問題か ら考える (全所) | 部落問題を通して、なぜ差別は残るのか？その原因から、解決への道をドキュメンタリーを通して探ってゆく。自分の中にある差別意識を問うきっかけとなる作品 (時間24分) | 労働者 使用者 人事 労務 担当者 |
| M-64 (‘16年) DVD版 | 気づいて一步 ふみだすための 人権シリーズ② ウェルカム！ ー外国人の人権ー (全所) | 外国人と働くためには、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ある。企業の広報担当者を主人公に、異文化の壁を扉としてとらえ、開いていくことを描いた教材 (時間16分) | 労働者 使用者 人事 労務 担当者 |
| M-65 (‘17年) DVD版 | その質問、大丈 夫？ ～公正な採用選 考を考える～ (全所) | 就職差別につながる具体的な質問項目を提起しながら、その質問がなぜいけないのかを明確にし、皆が不公正な選考を「しない、させない、許さない」という意識を強く持つことを訴える。 (時間22分) | 労働者 使用者 人事 労務 担当者 |
| M-66 (‘18年) DVD版 | 公正な採用選考 が企業にもたら すもの (全所) | 公正な採用選考の意義や、公正さをいかに守っていくかなどについて、具体的な事例をふんだんに盛り込み、企業の採用担当者の目線でわかりやすく描いている。 (時間25分) | 労働者 使用者 人事 労務 担当者 |

| 分類番号 | 題名 | 内容 | 主な対象 |
|-----------------------|--|--|-------------------------------|
| M-67 (17年) DVD版 | 気づいて一歩 ふみだすための 人権シリーズ④ 誰もがその人 らしく -LGBT- | LGBTの人たちへの見方がひろがり、誰もが自分らしく生きる事が出来る社会を作るための一助となる教材 (時間20分) | 労働者 使用者 人事 労務 担当者 |
| M-68 (18年) DVD版 | 気づいて一歩 ふみだすための 人権シリーズ⑥ わからないから、 確かめ合う -コミュニケーション- | ハラスメントや差別的取扱いなど、多くの日本企業が直面する可能性が高いテーマを中心に取り上げ、それらに共通する解決策として「コミュニケーション」を提示している。 (時間29分) | 労働者 使用者 人事 労務 担当者 |
| M-69 (17年) DVD版 | 心のバリアフ リーをめざして 合理的配慮と 職場のコミュニ ケーション | 障害について正しく知り、必要な配慮について学び、“いい距離感”のコミュニケーションとはどのようなものか、視聴者と共に考える。 (時間55分) | 労働者 使用者 人事 労務 担当者 |
| M-70 (17年) DVD版 | 人権啓発は企業 にどんな力をも たらすのか | 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のかということを、ドラマ形式で事例をとりあげながら考える。ハラスメント、障害者・外国人、LGBTなどのテーマを扱う。 (時間25分) | 労働者 使用者 人事 労務 担当者 |
| M-71 (19年) DVD版 | お互いを活かし 合うための人権 シリーズ① 多様性入門 | 多様性とは、ある集団が多様な人を受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に個性を持ち、それぞれの違いをお互い認め、活かし合うことだということをテーマに据え、身近で誰もが経験しうる事例を丁寧に解説する。チャプターは全部で3つ、外国人や障害者などのコミュニケーション事例を扱う。 (時間27分) | 労働者 使用者 人事 労務 担当者 |

| 分類番号 | 題名 | 内容 | 主な対象 |
|------------------------|--|--|-------------------------------|
| M-72 (‘19年) DVD版 | 共に生きる人権 シリーズ 共に働くための 合理的配慮 (全所) | 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』の実現を目指し、合理的配慮について学ぶ。 障害別に、その障害の特性と、合理的配慮の具体例を紹介。また障害のある方にとっての合理的配慮とは何か？障害のある方自身の言葉を通して、紙面などでは伝わらない合理的配慮のありかたを考える。 (時間 本編24分・インタビュー集9分) | 労働者 使用者 人事 労務 担当者 |
| M-73 (‘18年) DVD版 | 気づいて一歩 ふみだすための 人権シリーズ⑤ お互いの本当が 伝わる時 —障害者— (全所) | 改正障害者雇用促進法・障害者差別解消法の施行により、事業者・事業主に対して、障害者に対する「不当な差別的取扱いの禁止」と「合理的配慮の提供義務」が定められた。 障害のある人が、どんな場面で困っているのか、どんなバリアがあるのかなどの具体例を挙げ、それをどう取り除いていけばいいのかについて考え、障害のある人から発信することの重要性も示す。障害者と共生していくための方策について考える一助となる内容 (時間24分) | 労働者 使用者 人事 労務 担当者 |