

分類番号	題名	内容	主な対象
B-26 (‘20年) DVD版	知らないと損する 労働法Ⅵ 新入社員 萌の“働き 方改革ってなに?” (全所)	新入社員“佐倉萌”が労働法の神様“ガベル” から働き方改革関連法の主要なポイントに ついて学ぶ。 (1) [時間外労働の上限規制編] (2) [有給休暇の時季指定義務編] (3) [同一労働同一賃金編] (時間各4分)	学生 労働者
D-39 (‘19年) DVD版	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? (飯田橋・亀戸・ 八王子)	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 (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 (時間 (1) 27分、(2) 25分)	使用者 労働者
D-40 (‘19年) DVD版	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 (池袋)	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。 (時間26分)	使用者 労働者
D-41 (‘18年) DVD版	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 (八王子)	「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。 (時間約65分)	使用者

分類番号	題名	内容	主な対象
G-25 (19年) DVD版	メンタルヘルス不調による労災は声かけで防ぐ！～雰囲気の良い現場になるために～ (大崎・亀戸・八王子)	睡眠不足・疲労・ストレスで注意力や集中力が低下すると、「うっかり」「ぼんやり」「確認忘れ」の不安全行動に繋がりがねない。現場の安全を保つために、働く人のメンタルヘルス対策が重要であることを学ぶ。 (時間18分)	労働者 管理者
G-26 (19年) DVD版	その行動が危ない！高所からの墜落・転落災害 (亀戸)	高所からの墜落・転落災害の事例を通して、危険予知について学ぶ内容。不安全行動に潜む危険ポイントや安全対策について解説する。全編アニメーションで、外国人にも理解しやすいよう、日本語字幕付 (時間15分)	労働者 使用者
K-16 (19年) DVD版	働き方改革を成功させるダイバーシティマネジメント (飯田橋・池袋・国分寺)	2部構成のケースドラマを通じて、ダイバーシティマネジメントとは何か？具体的な部下指導はどうしたらよいのか？について学ぶ。 (1)「ダイバーシティマネジメント」ができない管理職編 (2)「ダイバーシティマネジメント」ができる管理職編 (時間 (1) 17分、(2) 22分)	管理者
K-17 (19年) DVD版	外国人部下とのコミュニケーション (飯田橋)	外国人部下との間に、スムーズなコミュニケーションと信頼関係を築くことを目指したコース。組織のグローバル化には、欠かせないスキルを学ぶ。全4巻 (1) 異文化理解の基本 (2) 職場の管理 (3) 命令と報告 (4) 部下の育成 (時間 (1) 13分、(2) 13分、(3) 13分、(4) 11分)	管理者
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 (全所)	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、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