

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・亀戸・多摩)	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-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・大崎・多摩)	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・多摩)	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・亀戸・多摩)	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・亀戸・多摩)	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
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	パワー・ハラスメント 働きやすい 職場づくりを 目指して (飯田橋・大崎・ 亀戸・多摩)	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 (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 (時間各20分)	管理者 中堅 社員
D-16 (‘05年) VHS版	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 (飯田橋・大崎・ 亀戸・多摩)	「パワハラ」と「効果的な指導」のボーダーラインはどこか？ (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 (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 (時間各20分)	労働者 使用者
D-18 (‘06年) VHS版	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) (大崎)	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 (時間24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・ 多摩) (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

分類番号	題名	内容	主な対象
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・多摩) (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
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 (全所)	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 (全所)	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

分類番号	題名	内容	主な対象
D-26 (‘12年) DVD版	パワハラになる時 ならない時 (池袋・多摩)	業務に絡んで発生することの多いパワハラ。パワハラの実態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
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・多摩)	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

分類番号	題名	内容	主な対象
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・多摩)	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
D-30 (12年) DVD版	ハラスメント相談窓口の適切な対応 (池袋・多摩)	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。 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。 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。 (時間54分)	管理者 人事 労務 担当者
D-31 (17年) DVD版	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 (飯田橋・亀戸)	性について考えるとき、男性だと思う人、女性だと思う人、中性だと思う人、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。 (時間25分)	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・多摩)	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。 (時間72分)	使用者

分類番号	題名	内容	主な対象
D-33 (‘17年) DVD版	マタハラのない 職場づくりのために (大崎・池袋・ 亀戸・多摩)	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 (1) マタハラ防止の基礎知識 ～問題になる言動とは～ (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～ (時間 (1) 30分、(2) 38分)	労働者 使用者
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・多摩)	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 グレイゾーンの パワーハラスメ ント (飯田橋・大崎・ 池袋・多摩)	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 レイ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 グレイゾーンの 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 レイ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の境界線を 知り、職場からセクハラのを芽を早期に摘む 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、 丁寧につつひとつ解説する。 (時間約50分)	労働者 使用者

分類番号	題名	内容	主な対象
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 グレイゾーン事 例から考える (亀戸・多摩)	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
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・池袋・ 亀戸・多摩)	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 グレイゾーン対 応のポイント (多摩)	「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イゾーンが 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、グレイ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
D-42 (‘17年) DVD版	パワハラを防ぐ アンガーマネジ メント (亀戸)	「怒りと上手につきあう」「感情を上手にコントロールする」アンガーマネジメントに基づき「怒り」の原因や仕組みの理解を促し、パワハラにならない部下指導のノウハウ、部下のタイプ別指導法を解説 (時間38分)	管理者
D-43 (‘20年) DVD版	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～ (飯田橋・大崎)	それぞれの定義や判断基準など、基本と共に事例と解説で組み立てた、1枚でハラスメント研修ができる教材。 【主な内容】セクハラ：「俺は大丈夫？」／年齢差別／ジャッジのポイント／アンコンシャス・バイアス／擬似恋愛など パワハラ：パワハラの定義／6つの類型／「業務の範囲を逸脱する」とは マタハラ：制度等の利用への嫌がらせ型／マタハラの定義／状態への嫌がらせ型 (時間32分)	労働者 使用者
D-44 (‘20年) DVD版	パワハラのない 風通しの良い職 場をめざして ハラスメントを 生まない職場の コミュニケーション (飯田橋・多摩)	パワハラ防止の法制化を柱とした女性活躍・ハラスメント規制法が施行され、事業主はこれまで以上にパワハラやハラスメント防止のための対策を強化しなければならない。また、何がパワハラにあたるのか、管理職と一般社員が同じ認識を共有することが大切である。本教材では、職場の多様性を尊重し、ハラスメントのない風通しの良い職場を実現するために、望ましいコミュニケーションの方法を紹介 (時間34分)	労働者 使用者
D-45 (‘21年) DVD版	アサーションで 防ぐ セクシュアル・ ハラスメント (亀戸)	加害者・被害者双方のコミュニケーションによって問題解決を図る「アサーション」。被害者側の対応にスポットを当て、「アサーション」によってハラスメント拡大の芽を摘む手法をケースドラマで解説。 (時間約42分)	労働者 管理者 使用者
D-46 (‘20年) DVD版	職場のパワハラ 対策シリーズ 第1巻 パワハラ対策 オフィス基礎編 (大崎・亀戸・多摩)	2020年6月施行 パワーハラスメント防止法に準拠したシリーズ。 第1巻は、パワハラの実例ドラマを通して、それぞれの何がなぜパワハラか、定義や指針を紐解きながら解説した教材。 (時間32分)	管理者 使用者 労働者

分類番号	題名	内容	主な対象
D-47 (‘20年) DVD版	職場のパワハラ 対策シリーズ 第2巻 パワハラ対策 作業現場基礎編 (亀戸・多摩)	2020年6月施行 パワーハラスメント 防止法に準拠したシリーズ。 第2巻は、作業現場を舞台にした8事例の ロング版と4事例のショート版の2編を収 録し、定義や指針についても分かりやすく 解説した教材。 (時間 ロング版：約36分 ショート版：約20分)	管理者 使用者 労働者
D-48 (‘20年) DVD版	職場のパワハラ 対策シリーズ 第3巻 パワハラと指導 の違いを学ぶ ～全員向け 応用編～ (大崎・亀戸)	2020年6月施行 パワーハラスメント 防止法に準拠したシリーズ。 第3巻は、大きな声で叱ることや、人前 での叱責は全てパワハラなのか等、パワハラ 判断の肝である「業務上必要かつ相当な範 囲を超える」に焦点を当てて解説した教材。 (時間約26分)	管理者 使用者 労働者
D-49 (‘20年) DVD版	職場のパワハラ 対策シリーズ 第4巻 指導をパワハラ と言われないた めに ～管理職向け 応用編～ (大崎・亀戸)	2020年6月施行 パワーハラスメント 防止法に準拠したシリーズ。 第4巻は、パワハラ行為者が、自分の“指導” の必要性が説明できない顛末から、パワハラ にならない指導とは何かを考える教材。 (時間約29分)	管理者 使用者
D-50 (‘22年) DVD版	ケースで学ぶグ レーゾーン対応 上司のハラスメ ント パタハラ ・マタハラ編 安心して働ける 職場づくりのた めに (全所)	改正育児・介護休業法では「産後ババ育休」 「育休の分割取得」など、これまで以上に 男女ともに育休を取得しやすい制度が設け られた。本映像教材では、育休の基本知識 の解説と職場で起こりがちなNG事例のド ラマを通して、マタハラ・パタハラ防止の 正しい考え方を学ぶことができる。 (時間約42分)	管理者 使用者 労働者

分類番号	題名	内容	主な対象
D-51 (‘20年) DVD版	防ごう！リモートワークのハラスメント (池袋)	リモートワークの環境下におけるパワーハラスメント・セクシャルハラスメントについて事例を通して学んでゆき、予防に繋げる。 (時間25分)	管理者 使用者 労働者
D-52 (‘22年) DVD版	ケースで学ぶグレーゾーン対応 上司のハラスメント パワハラ編 職場の信頼関係を築くには (大崎・池袋)	パワハラ防止法により、会社としての防止措置が義務づけられているが、まず職場を預かる上司がハラスメントについて正しく理解し、最初の対応をしっかりとできなければ解決には向かわない。本DVDでは、実際に企業で起こったパワハラ事例をドラマ化。上司として知っておくべきパワハラ防止の基礎知識、上司としての適切な対応、部下への指導法を学ぶことができる。 (時間約77分)	管理者 使用者
D-53 (‘20年) DVD版	<改訂版> 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 (亀戸)	昨今「ハラスメントを訴えるハードル」が下がり、多くの「グレーゾーン」、つまりハラスメントかどうか判断に迷うケース、あるいはハラスメントだとはすぐに認定しにくいケースが職場に生まれている。グレーゾーンは難しい問題であり、その対応を間違えると、ハラスメントでなかったものがハラスメントに発展したり、職場風土や人間関係に悪影響を与えるケースも少なくない。本DVDは、ケースドラマを通してグレーゾーンへの対応のポイントを学ぶことができる。 (時間約88分)	管理者 使用者
D-54 (‘24年) DVD版 NEW	マルっとわかる！ 職場のハラスメント ～パワハラ、セクハラからモラハラ、カスハラまで～ (飯田橋)	職場で気になる様々な“ハラスメント”。それぞれのハラスメントにどのように対応していけば良いのか。事業主に対して、法律による防止義務が課せられているパワハラ、セクハラ、マタハラと、法的な規制の無いハラスメントをどう考えれば良いのか、事例と解説を通して考える教材。 (時間34分)	労働者 管理者 使用者

分類番号	題名	内容	主な対象
D-55 (‘22年) DVD版 NEW	アンコンシャス・バイアスをなくそう 無意識の偏見のない 誰もが安心して働ける職場をめざして (大崎)	アンコンシャス・バイアスとは、「無意識の偏見」といって、性別など人の属性に関して自分では気づかないうちにとってしまう、偏った考え方や見方のことを指す。アンコンシャス・バイアスは、多様性推進やハラスメント防止に欠かせないキーワードとして、社員研修でも注目されている。なぜ私たちは偏見をもってしまうのか、アンコンシャス・バイアスを取り除くためにできることはないか、そのポイントを紹介する教材。 (時間33分)	労働者 管理者 使用者
D-56 (‘24年) DVD版 NEW	カスタマーハラスメント 第1巻 企業に求められるカスタマーハラスメント対策 (池袋)	厚生労働省「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」に準拠。 カスタマーハラスメントの定義や類型、判断ポイント、現場での初期対応と予防対策、不当クレームへの対応、下請けへのカスハラ、組織としての対応を学ぶことができる教材。 (時間34分)	使用者 管理者 労働者

M 公正採用・人権啓発（P44～61）の分類にもハラスメント関連のソフトがあります。