

企業内研修用DVDを貸し出します。ご利用ください。

1 申し込みについて

- (1) 申し込みをする際は、事前にDVDの空き状況を電話で確認してください。
お問い合わせは、企業名・利用期間・DVDの番号とタイトル名をお願いします。
- (2) 「企業内研修用DVD利用申込書」を事前に提出してください。
- (3) 利用申込受付期間は、利用日の3か月前からです。ただし、利用申込日の初日が土・日・祝日にあたる場合は、その前日から受け付けます。
- (4) VHSをご希望の場合は、事務局までお問い合わせください。



2 貸し出しについて

- (1) 1回の貸し出し期間は原則として7日以内です。
- (2) 1回の貸し出しは2本以内です。
- (3) 事務局（福山市役所7階 産業振興課内）での貸し出しとなります。
月～金曜日（祝日を除く）の9:00～17:00の間にお越しください。
- (4) 紛失・破損した場合は、必ず届け出てください。
- (5) このDVDは、福山地方雇用対策協議会・福山人権啓発企業連絡会・中部生涯学習センター・男女共同参画センター所有のものです。



3 空き状況等のお問い合わせ先

福山地方雇用対策協議会事務局（福山市経済環境局経済部産業振興課内）
〒720-8501 福山市東桜町3-5
電話（084）928-1040 FAX（084）921-8572

☆ 社員のスキルアップ研修用 ☆		
No.	タイトル・サブタイトル・内容	時間(分)
A1	実践! ビジネスマナーのすべて ①ビジネスマナーの「こころ」編 ②あいさつ・言葉遣い編 ③立ち居振る舞い・身だしなみ編 ④職場のルール・仕事の進め方編 ⑤来客対応と他社訪問編 ⑥電話・携帯電話編 ⑦電子メール・PC・エチケット編 ⑧冠婚葬祭・贈答・接待（会食とパーティー）編 ⑨国際人としてのビジネスマナー編	153
A15	【ケースで学ぶ】 こうすればやる気生まれる! ①やる気生まれる処方箋Ⅰ ②やる気生まれる処方箋Ⅱ	45
A16	初級ビジネスマナー ①ビジネスマナーの大切さ	23
A17	初級ビジネスマナー ②ビジネスマナーを身につける	24
A18 新規購入	仕事の基本とルール 第1巻 学生と社会人の違い 社会人に必要な大切なことを伝える研修用DVD。業務を覚える前に知らなければならない仕事の基本とルールがあります。本DVDは社会人1年生が失敗を重ね成長する過程をドラマで演出した学生、内定者、新入社員に最適な研修用教材です。【DVDの内容】●プロローグ ●学生と社会人の違い ①目的 ②目的を達成するための手段 ③時間の捉え方 ④責任 ⑤人間関係 ⑥評価基準・評価者 ●エピローグ	23
A19 新規購入	仕事の基本とルール 第2巻 社会人に必要な5つの意識 社会人に必要な大切なことを伝える研修用DVD。業務を覚える前に知らなければならない仕事の基本とルールがあります。本DVDは社会人1年生が失敗を重ね成長する過程をドラマで演出した学生、内定者、新入社員に最適な研修用教材です。【DVDの内容】●プロローグ ●顧客意識 ●協力意識 ●原価意識 ●安全意識 ●改善意識 ●エピローグ	19

☆ 差別・人権の研修用 ☆

No.	タイトル・サブタイトル・内容	時間(分)
B12	メンタルヘルスと人権 ～あなたの心の声を聞いていますか～	30
B13	障害のある人とのふれあいと人権 ―今まで声をかけられなかったあなたへ―	23
B14	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～	27
B15	だれにでも開かれていますか？ ～公正な採用選考を求めて～	28
B16	企業活動に人権的視点を CSRで会社が変わる・社会が変わる	103
5006 (学習)	泣きながら笑う日 難聴の子どもを持つ若い夫婦の愛情と苦悩の日々を描き“人の痛みを知る心” “人間の愛情の尊さ”を伝える感動の映画です。福山市を舞台とし、1976年 制作、翌1977年に一般公開されました。	112
5009 (学習)	日常の人権Ⅰ ～気づきから行動へ～ ・女性・子ども・高齢者 ドラマとドキュメンタリーを織り交ぜた構成 ・ある会社での男性による女性への無自覚な発言。その根底にあるのは… ・「子どものために…」と信じての言動が、本当に子どもの幸せにつながっているのでしょうか ・親の介護に疲れた女性が、老いた親の尊厳に気づく	23
5010 (学習)	日常の人権Ⅱ ～気づきから行動へ～ ・外国人・障がい者・部落差別・インターネット ドラマとドキュメンタリーを織り交ぜた構成 ・外国人に出会った時、あなたはどんな言動をとりますか ・障がい者が働く職場での周囲の人々の差別や偏見とは ・身内の結婚。身元調査を必要とする考え方の奥底に潜む部落差別意識 ・ブログでの他者批判、個人情報無断掲載、情報社会の中で人権を護るとは	23
5013 (学習)	人権のヒント 街の喫茶店「カフェ・ヒューマンライツ」のママのところに、さまざまな思いを いだいた人々が集まってくる。その交流のなかから「人権のヒント」を考え それぞれの違いを思いやる心の大切さを理解していく内容。 ・結婚したら女性は家庭に入るのが常識？ ・障がいのある人は介護されるべき存在？ ・強く主張しすぎて、相手や自分が傷ついた経験はありませんか？ ・同和問題や外国人など、根拠のない思い込みと決めつけはありませんか？	25
5018 (学習)	ほんとうの窓 高齢者や外国人に対する排除や不利益な扱い、原発事故に伴う風評被害の問題 など、これら多くの人権問題に共通する誤った考え方や思い込み、偏見に気づ き、すべての人権問題を自分の事として捉え、日常の行動や言動に込められた 意識について振り返る。	36
5022 (学習)	あなたがあなたらしく生きるために 2つのドラマを通して、性的マイノリティが置かれている現状を考え、人権の 視点で正しく理解を深め、誰もがいきいきと暮らせる社会を考える。	30
5024 (学習)	あなたに伝えたいこと 同和問題を正面から取り上げ、この問題が決して他人事ではないこと、正しく 知ることが同和問題をはじめとする人権問題の解決につながることを描きます また、インターネットの持つ危険性に、私たちがどのように向き合っ てゆけばよいかを問い直します。	36

☆ パワー・ハラスメント、セクシュアル・ハラスメント研修用 ☆

No.	タイトル・サブタイトル・内容	時間(分)
C10 新規購入	<p>職場のセクシュアル・ハラスメント ジェンダー・フリーな職場をめざして</p> <p>はじめてのセクハラ研修に最適！ セクハラの実態、セクハラとなりうる行為セクハラを取り巻く法律・規則、セクハラをなくするためのコミュニケーションなどを解説する。新入社員から管理職まで、はじめてのセクハラ研修に最適の内容。①セクシュアル・ハラスメントとは何か ●ケースドラマ：女性部下を頻りに食事に誘う男性上司 ●どのような行為がセクハラとなるのか セクハラに該当する行為とは ●セクハラをめぐる法律・規則 改正男女雇用機会均等法 ●セクハラをなくすために 意識の違いを考慮する ②セクシュアル・ハラスメントを生まない組織に ●ケースドラマ：新社会人の悩み ●セクハラの実態は相手への配慮で 人によって価値観は異なる ●上司・依頼主からのセクハラ どう対応したらよいか ●セクハラを生まない断り方・断られ方断れずに事態が深刻化した例 ●ジェンダー・フリーな組織をめざして ジェンダー・ハラスメントとは</p>	40
C11 新規購入	<p>セクハラがなくなる話し方・接し方</p> <p>セクハラの実態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」を自然に言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。【DVDの内容】●セクハラとコミュニケーション・ギャップ ●問題コミュニケーション（モデルケース1・2） ●自己表現を3パターンに整理して考えよう ●モデルケースのどこが問題か検証しよう ●アサーティブな自己表現をするために ●アサーティブな自己表現を実践する ●さまざまな場面での対応方法</p>	30
87 (男女)	<p>気付こう！職場のセクシュアル・ハラスメント ～これってセクハラ？なぜそれがセクハラ？～</p> <p>性別や雇用形態を問わず、誰もがセクハラの実害者にも被害者にもなり得る中で、どのような言動がセクハラになるのかを、状況等のタイプ別に解説</p>	20
88 (男女)	<p>管理職がセクハラ加害者にならないために ～「自分に限って…」が危ない～</p> <p>上司の何気ない言動が部下へのセクハラになることがあります。上司がセクハラの実害者となるケースを、価値観によるタイプ別に解説。</p>	20
90 (男女)	<p>見てわかるパワー・ハラスメント対策 気付こう！パワー・ハラスメント</p> <p>パワーハラが起きる状況を、パワーハラの原因タイプ別に分類した事例で展開します。管理監督者から非正規従業員までの全ての働く人を対象に、パワーハラ防止の基本をわかりやすく解説します。</p>	22
101 (男女)	<p>【ディスカッション教材】 セクシュアル・ハラスメント</p> <p>これはセクハラ？それとも一般的なコミュニケーション？「もうそんなセクハラする人間はいないだろう？」と世間では思われていても、現実にはまだまだある古典的なケースから、判断に迷う微妙なケースまでをドラマで6編収録。「こんな場合、あなたならどうする？」を研修参加者で討議するための教材。</p>	45
109 (男女)	<p>パワーハラスメント そのときあなたは…</p> <p>職場において、権力関係にある者が本来の業務を超えた権力を行使し、就業者の働く環境を悪化させることを「パワー・ハラスメント」といいます。近年、急激に増加しており、社会問題となっています。パワー・ハラスメントによる精神疾患が労災認定されるようになり、個人的な問題としてではなく、組織の問題として認識されるようになりました。訴訟にいたるケースも増えています。経営者、管理職だけではなく、働くすべての人を対象にした研修に利用できます。【DVDの内容】●パワー・ハラスメントの基本的な解説 ●パワー・ハラスメントへの対応 ●被害者へのインタビュー ●事例にもとづくドラマと解説 ●二次被害の基本的な解説</p>	26

☆ その他の研修用 ☆

No.	タイトル・サブタイトル・内容	時間(分)
D 6	パートタイマーの“やる気”を企業活かに —均衡処遇で活かさせパートの人財カー	27
D15	ワーク・ライフ・バランスを知っていますか？ ～働くオトコたちの声～	
D16	労務管理者のための職場の法律 職場にまつわるさまざまな法律 雇用の多様化に伴う職場の法律	55
D17	社員のモチベーションの高め方 社員のやる気を引き出す基本 [演習]モチベーションの高め方	50
D18	部下を伸ばすコミュニケーションの基本 こうすれば部下と話ができる こうすれば部下が動く	40
D19	実践！メンタルヘルス&ストレス・マネジメント	60
D21	実践！クレーム対応のすべて	60
97 (男女)	ワークライフバランス 働き方や価値観の多様化が進むなか、注目を集めるワークライフバランス。その実現には当事者（管理者・社員）の意識改革が欠かせない。長時間残業、子育てや介護と仕事の両立など仕事にまつわる問題と、ワークライフバランスを実現するための取り組みや心構えを説く。	50
100 (男女)	ポジティブ・アクション ポジティブアクションの導入と社員の意識変化が図れる映像コンテンツ。 【DVDの内容】●プロローグ ●管理者の固定観念 ●有能な人材となる女性社員 ●意欲を失う女性社員 ●中長期で育てる女性のキャリア ●部下を育てるマネジメント ●エピローグ ●管理職へのメッセージ	30
106 (男女)	ワークライフバランス実現のためのマネジメント ワークライフバランスは、制度を充実させるだけでは実現できない。管理職が組織全体の働き方を改革する必要がある。仕事の効率化、能力開発、低下した部下の意欲の高め方、円滑な社内コミュニケーションと情報共有など、管理職がワークライフバランスを実現するために取り組むべきポイントを解説。	40
112 (男女)	活かそう！職場のダイバーシティー —人ひとりがいきいきと働くために 近年、働く環境は、雇用や勤務の形態、性別や国籍、障がいの有無など、従来以上に幅が広がっています。そのような多様性に富んだ環境で、周りの人々の力を活かしながら、自分自身もいきいきと力を発揮するためにはどうしたらよいのか？「多様な個性を活かすコミュニケーション」のあり方を事例を通して解説します。【DVDの内容】●イントロダクション ●違いを理解する「見える違い」「見えない違い」 ●雇用形態の違いによるコミュニケーション・ギャップ ●男性社員の育児休業 ●自分自身への固定観念 ●少数派の立場「Challenged チャレンジド」 ●エンディング	25
113 (男女)	活かそう！職場のダイバーシティー —多様性を活かすリーダーになるために 近年、働く環境は、雇用や勤務の形態、性別や国籍、障がいの有無など、従来以上に幅が広がっています。そのような多様性に富んだ環境で、周りの人々の力を活かしながら、自分自身もいきいきと力を発揮するためにはどうしたらよいのか？ダイバーシティーの視点から、管理職に欠かせない「コミュニケーション」と「リーダーシップ」のあり方を解説します。【DVDの内容】●イントロダクション ●違いを理解する「見える違い」「見えない違い」 ●部下の育児休業 ●女性社員の単身赴任 ●雇用形態の違いによるコミュニケーション・ギャップ ●管理職に求められるリーダーシップ ●エンディング	25