


平成 30 年度 企業内人権啓発研修用教材のご案内

大津市

No.	題 名	作 品 の 内 容	時 間	制作年・企画製作
85	 みんなで語ろう！公正な採用選考 DVD	職場でありがちな採用選考に関わる事例を短くとりあげ、その事例から考えるべき公正採用選考の基本的な考え方を学んでいきます。悩める3人の採用担当者が、講師のレクチャーを受けながら考え、学び、語り合うスタイルで、公正な採用選考を読み解いていきます。	26分	2013 東映(株) 教育映像部
84	多様性を尊重した職場のコミュニケーションと人権 I DVD	現代企業において、周囲が気づきやすい「パワハラ」や「セクハラ」は減ってきているかもしれませんが。しかし多様化する職場や人間関係の中で、ちょっとしたコミュニケーションの不和によって様々なハラスメントの芽は発生しているのです。その芽を摘む為にもよりよいコミュニケーションが重要となってきます。どの企業でもあり得そうなショートドラマとその振り返りを通じて、多様性を尊重したコミュニケーションとは何かを視聴者に考えさせるドラマ教材です。 《収録テーマ》 「違う」と言ってもいいですか？ 拒否しないから、いい？	25分	2015 東映(株) 教育映像部
83	多様性を尊重した職場のコミュニケーションと人権 II DVD	外国人社員や障がいのある社員の増加等、あらゆる場面で職場の多様性が進む現代社会。企業で働くメンバーが、相手の”多様性”(個)に目を向け、それを尊重するコミュニケーションをとることが必要となってきています。企業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分かりやすく描くドラマ教材です。 《収録テーマ》 フツって何？ 多様性を尊重した職場とは？ 私を伝える 一緒に働く仲間への伝え方を工夫する 違うけど、つながる 外国人社員、障がいのある社員と働く	25分	2015 東映(株) 教育映像部
82	家庭の中の人権カラフル DVD	人権に対する意識の基盤は家庭の中で育まれます。両親と人生の巣立ちのときを迎えた子どもたちの会話を通じて、家庭内にある人権課題を取り上げ、一人ひとりが人権に対する意識と知識を高められる教材です。 《収録テーマ》 他人の障 誰もが知らず知らずのうちに・・ 子どもの就職 名刺に格付け 子どもの結婚 親の理想と価値観 LGBT ”普通”という思い込み	31分	2014 東映(株) 教育映像部
81	秋桜-コスモス-の咲く日 DVD	人はそれぞれ違うものですが、違うというだけでその人を排除してしまう傾向が人にはあります。「違い」を認めないことにより差別は生まれます。 本作品は、目に見えにくい違いの一つとして発達障害を取り上げ、発達障害のある人の生きづらさや痛みを伝えるとともに、一人ひとりが持つ違いや共通点を認め合うことの大切さを考える物語となっております。	34分	2014 東映(株) 教育映像部
80	人権は小さな気づきから DVD	本作品は、いじめ問題や虐待問題など、身近な人権問題に気づき、普段の生活の中で人権問題を意識させるために問いかけ、考えさせる教材です。	34分	2014 共和教育映画社
79	誇り -差別といじめは越えられる- DVD	震災と津波、そして更に原発事故と風評被害が福島県を襲いました。 今も福島県は試練の中を生きています。それは風評被害という名の差別や偏見、いじめだともいえます。情報に振り回され、真実を見ないその姿は、差別や偏見を生み出す人々の心の仕組みを象徴しています。 本作品は福島県の人々が経験した事実を基に、差別やいじめを考えるものです。	30分	2013 東映(株) 教育映像部
78	職場の日常から考えるパワーハラスメント DVD	ある会社で起こる様々な出来事を一本のドラマで描き、多様化する「職場のパワーハラスメント」の問題に切り込んだ作品です。本ドラマでは、暴力や暴言といった従来型のパワハラは取り上げておらず、むしろパワハラなのかそうでないのか、線引きが難しい事例を中心に構成されています。 より働きやすい職場をつくるために、働く人がそれぞれの立場から「職場のパワーハラスメント」をなくすためにどうすればいいのか、学んでいただける内容です。	28分	2012 東映(株) 教育映像部
77	内定者からの手紙 公正な採用選考のために DVD	採用選考を行うときは、応募者の基本的な人権を尊重し、適正と能力のみを判断基準とする公正な採用選考を進めることが基本です。 しかし、採用選考のメインとなる応募用紙や面接などには注意が行き届いても、内定後の書類提出などで人権的な配慮を欠くケースがあったり、公正な採用選考の意義が社内に浸透していない場合もあります。 このビデオでは、公正な採用選考の基本となる人権尊重の意識が採用選考のプロセスのすみずみまで広くいきわたる重要性を説いたテーマとなっています。	26分	2009 東映(株) 教育映像部
76	元気な職場をつくるメンタルヘルス4 DVD	メンタルヘルス対策の基本となるヘルスクアの重要なポイントのうち、日常の刺激をストレスにしないコツとストレスに対処する方法を中心に解説しています。	25分	2011 (株)アスパクリエイト

No.	題名	作品の内容	時間	制作年・企画製作
75	今、地域社会と職場の人権は！ DVD	この作品は「増え続ける高齢者の問題」「子育てする女性の問題」「パワーハラスメント・セクシャルハラスメントの問題」「同和問題」に視点をあて、誰もが地域と職場で生きがいを持って働ける環境づくりの大切さを問いかけた内容となっています。	36分	2012 共和教育映画社
74	それぞれの立場それぞれの気持ち ～職場のダイバーシティと人権～ DVD	この作品はドラマ仕立てで、年代や経験、価値観の異なるメンバーそれぞれが持つ思いを描き、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示した内容となっています。	28分	2011 東映(株) 教育映像部
73	職場の人権 ～相手のきもちを考える～ DVD	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きます。これらのトラブルを防ぐために、相手の気持ちを理解することの重要性を説いた内容となっています。	27分	2008 東映(株) 教育映像部
71	ワーク・ライフ・バランス ～働きがいのある職場と生き生きとした暮らし～	ワーク・ライフ・バランス。それは、多様化する生活スタイルや働き方に対する新たな取り組みです。充実した暮らしとは何か。働くことへのモチベーションを高めていくためには、仕事と生活の調和を図るためにワーク・ライフ・バランスを推進する、組織や個人の取り組みを紹介します。	27分	2007 (株)キノックス
70	人権を行動する ～そのときあなたは どうしますか？～	私達の暮らしの中で、人権を守る大切さがわかっていながら、なかなかそれを行動にうつせないことは多いものです。私達の行動を遠ざけている理由は何でしょうか。このビデオでは、三つのケースを設定して、みなさんに行動するかしないかの分岐点を提示します。その時、自分なりに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を考えていきます。	25分	2007 東映(株)教育映像部
69	パワー・ハラスメントと人権 ～見直そう、職場と家庭の人間関係～	経済構造の変化によりストレスや葛藤を抱え、余裕のない職場。人々の余裕のなさや傷ついた感情は、職場や家庭で自分より弱いと認定した誰かに対する攻撃へと、はけ口を求める。本作は、職場において行われる精神的な暴力であるパワハラを、家族との関係やその影響を含めて、被害者と加害者双方の視点から描いた、これまでにない研修用ビデオです。	43分	2008 人権啓発ビデオ制作委員会(部落解放・人権研究所/大阪府/大阪市/堺市)制作 (株)元気な事務所
68	企業と人権 シリーズ第2弾 構えない 隠さない 飾らない ～障害者雇用最前線～	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ユニーク7事例を徹底取材。決められたから守る、義務だからやるという消極姿勢とは無縁に、障害者の隠れた「能力」豊かな「才能」に気づき、引き出し、戦力化するための具体策が満載。大切なのは、同じ目の高さ立つこと、そして、 -構えない・隠さない・飾らないの3つ-	36分	2006 (株)フルーク
67	Jun&Keiの 企業と人権 シリーズ第1弾	「個人情報」「男性・女性」「障害者」「外国人」「部落差別」それぞれのテーマについて考える入門編。まず人権漫才が視聴者の皆さんをエスコート。職場・地域での身近な事例をとりあげながら再現ドラマ・ドキュメンタリー・デジタル劇画など多彩な手法で描く導入用ビデオ。	30分	2006 (株)フルーク
65	パワー・ハラスメント ～働きやすい職場づくりを目指して～ ②パワー・ハラスメントを生まない職場づくり	パワー・ハラスメントを生まない職場づくり ■メンタルヘルス問題の背景にパワハラあり ■パワハラとセクハラの相違点 ■パワハラとセクハラの相違点 ■パワハラとセクハラの判断基準 ■タイプ別対応法 ■パワハラを生まない心構え	20分	2004 日本経済新聞社

No.	題名	作品の内容	時間	制作年・企画製作
63	職場のセクシャル・ハラスメント-ジェンダーフリーな組織をめざして- ①セクシャル・ハラスメントとは何か	セクシャ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／セクハラになりうる行為とは ■セクハラをめぐる法律・規則 改正男女雇用機会均等法／人事院の懲戒処分の指針 ■セクハラをなくすために 意識の違いを考慮する／性差別意識がセクハラを生む	20分	2001 日本経済新聞社
62	文部科学省選定 一人ひとりの心は今！	エセ同和行為に対し怯むことなく、一貫してき然とした態度で拒否し、また、障害者問題を社内で取り組んで行く若い社員達の姿を描く。	30分	2006 企画 滋賀県 制作 井之上企画
61	同級生	30年前、部落差別が原因で物別れになってしまった二人の父親が、子どもたちや家族同士のふれあいの中で、再び部落差別と向き合いながら友情を取り戻していく姿を描く。この作品を通して、自分自身の心を見つめることの大切さ、人として生きるうえで親が子どもに伝えなければならぬことは何か、今一度、家庭における教育の大切さを考える手がかりとなる。	30分	2006 企画 滋賀県 制作 井之上企画
60	パースディ レストラン	中学3年生の主人公が、父親の死によって始めて自分の両親の離婚の原因が部落差別にあったことを知り、部落差別と正面から向き合い乗り越えていこうと決心するまでの姿を描く。	30分	2006 企画 滋賀県 制作 井之上企画
59	「人権の世紀」企業はどうあるべきか BBC テレビ番組	大谷昭宏(ジャーナリスト)・水口好久(人権文化を育てる会事務局長)・荒川葉子(滋賀弁護士会副会長)による人の道＝企業の道を考える座談会 ◎シチュエーションドラマ ☆公正な採用選考(面接) ☆セクハラについて(企業責任) ☆個人情報の保護について 三つのドラマを通して企業の方向性を考える。	60分	2005 提供 滋賀県
58	人権入門	「人権」という言葉を聞いて、自分とは関係の無い話、人ごとと考える人は多いのではないだろうか。しかし、生活を人権的な視点で見直してみると、実は、日常の色々な場面で私たちは人権問題に深く関わりを持っていることに気づきます。「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きます。	23分	2005 東映(株) 教育事業部
57	ソーテサワサワ	「ジャンボー。私は小林フィデアです。タンザニアから参りました。」強く輝く太陽に育まれた、陽気で明るい性格のフィデアさん。青年海外協力隊員だった小林一成さんと出会い、結婚、長野県三水村で暮らし始めて7年。一緒に生活する中で受け入れていった人々と、一方で外国出身ということだけでフィデアさんを排除した人々。「シーシー・ソーテ・サワサワ……私たちみな同じ。みんないっしょ」フィデアさんは、私たち日本人へ、そしてこの世のすべての人々へ願いを込めてこう語る。	34分	2004 長野県同和教育推進協議会 制作 信越放送(株)
56	そっとしておけば… 寝た子を起こすなという考え方	生まれたばかりの赤ちゃんは、部落差別の存在を知らず、差別することも無い。そっとしておけば自然と差別とはなくなるという意見に思わずうなずいてしまいがちになるが、そこに重大な落とし穴がある。ドラマ部では、ある市民劇団での出来事。「隠す」という意識をテーマに劇団員たちは自らの体験を振り返りながら「隠して生きる」ことの精神的負担や苦痛について語り合う…解説部では、寝た子を起こすなという考え方について、豊富なCGと資料映像で分かりやすく解説します。	36分	2004 人権啓発ビデオ制作委員会 部落解放人権研究所/大阪府/大阪市・堺市 制作 株元気な事務所

No.	題名	作品の内容	時間	制作年・企画製作
54	「私」のない私	人権意識を高めることによって差別に気づく人が増えつつある。しかし、差別の現実と直面した時に、傍観する、差別する側に同調するという人が少なくない。それが人権問題の解決を妨げる要因として働いている。こうした傾向は、日本の歴史的社会的背景に根ざしている。人権侵害を防止する社会システムを作るとともに自分自身の気持ちや考えを素直に表現し、差別をなくすための一歩を踏み出すための教材である。ドラマ部17分 CGと資料を使った解説13分	30分	2003 人権啓発ビデオ制作委員会(部落解放・人権研究所/大阪府/大阪市/堺市)制作 ㈱元気な事務所
53	夢の約束	仕事に就くことができなく悩んでいる青年が登場します。採用されない理由は定かではありませんが、青年は本当の自分の姿を示すことによって、社会に認められることを願っています。この青年と周辺の人たちが悩み、苦しみ、愛し合いながら、確かな自分を求めて生きようとする姿が映し出されます。人々を結びつけたのは太鼓の演奏でした。人それぞれに奏でる太鼓の音はちがっても、心を合わせることで一つの音をつくっていきます。人が自分らしく生きることは何なのか、みんなで支え合うにはどうすればよいのかを考えるきっかけとさせていただきます。	58分	2004 大阪人権問題映像啓発推進協議会 共和教育映画社
52	人権ってなあに10 (障害者編) この街で一緒に ～あなたへのメッセージ～	勝山広子 :盲学校から、短大、米国留学を経て、現在は大学の非常勤講師として教壇に立つ。 広田和子 :遅れた精神科医療からの生還者。相談活動、講演、ラジオのDJと多忙な日々を過ごす。 松田美八重 :医療事故で今は車椅子の生活。身体の障害を個性と考え絵を描き続ける集団、「グループ完」の事務局長。 植村牧場 :知的障害がある青年たちが酪農に従事し、牛乳の瓶詰めから街に配達までを全てをおこない、街の人気者である。	42分	2004 (社)神奈川人権センター ㈱アズマックス
51	人権ってなあに 9 (野宿生活者編) 温もりある社会を ～野宿生活者とともに～	全国の野宿生活者(ホームレス)は厚生労働省の調査だけでも2万5千人を超えます。企業の倒産、リストラ、そして雇用構造の変化などによるもので、その数は年々増加の一途をたどっており、いまやグローバル化の社会の中で新たな人権問題となっています。ビデオでは、野宿生活者の現状や前向きに生きようとする姿をはじめ、彼らを仲間として支える市民の活動や、行政の取り組みを紹介し、温もりある地域社会のあり方を探ります。	40分	2004 (社)神奈川人権センター ㈱アズマックス
50	マイ・プロジェクト	総務部 栗原恵の提案(30分) 栗原恵の最初の仕事は新規高等学校卒業予定者の採用選考であった。採用をめぐり、選考会議で意見が分かれた。職場内いじめ、セクシャル・ハラスメント、応募者の公正な採用選考、個人情報取扱いをめぐる様々な人権問題にぶつかる。 営業所長 二宮敏行の決断(30分) 有料老人ホームへの入居問題で、同和問題に対する現実を目の当たりにする。企業の同和問題、男女共同参画問題やインターネットを悪用した人権侵害に対する取り組みが営業所一人ひとりにひろがる。	60分	2002 滋賀県商工労働部 東映㈱
49	人権ってなあに 8 (AIDS編) 風よ雲よ伝えてよ ～HIV/AIDSと共に生きる～	先進国といわれる国の中でHIV感染者、AIDSによる死者の増加を続けている唯一の国が日本です。特に10代の感染者が急増しています。その背景にはHIV/AIDSに対する無理解や偏見があります。AIDSを発症したことで職場を追われながらも、「今が充実している」と語る感染者や同性愛者であること、感染者であることを公表し、当事者の立場から問題提起する人達の思いや活動を紹介する。	38分	2002 (社)神奈川人権センター ㈱アズマックス
48	人権ってなあに 7 (メッセージ編パート2) あなたへのメッセージ	言葉では捉えにくい「人権」の多様さを、各界で活躍する5人の方々が実際の体験から分かりやすく語るメッセージ集。東ちづる(女優)、川田龍平(薬害エイズ被害者)、星野昌子(国際ボランティア)、中坊公平(弁護士)、白井貴子(ミュージシャン)	92分	2002 (社)神奈川人権センター ㈱アズマックス
47	私自身を見て下さい (固定概念・ステレオタイプ)	広報課に配属された新入社員が社内広報ビデオ「人物図鑑」を担当する。取材対象は、管理課に所属する人権担当の加藤さん。加藤さん取材するために、社内を捜すが見つからない。その中で、性別・職業・地位・年齢・血液型・体型・外国人・被差別部落などによる様々な固定概念・ステレオタイプに出会う。 ドラマ部/約14分、解説部(CGを使った説明)/約13分	27分	人権啓発ビデオ制作委員会(部落解放・人権研究所/大阪府/大阪市/堺市)制作 ㈱元気な事務所

No.	題名	作品の内容	時間	制作年・企画製作
46	もう一人の私 個人情報の保護	ある小さな貿易会社での出来事。取引会社の社員住所録、飲み会などの連絡網づくり、訃報、顧客拡大のための商品応募アンケート、ミスコピー用紙のリサイクル、お客様の個人情報等、私たちの日常の風景の中からプライバシー問題を考え、他人の人権に対して鈍感だと、巡り巡って、自分の人権も危うくなることに気づく。 ドラマ部/約15分、解説部(CGを使った説明)/約12分	27分	2002 人権啓発ビデオ制作委員会(部落解放・人権研究所/大阪府/大阪市/堺市)制作 ㈱元気な事務所
45	Meet The ヒューマンライツ	本作品は6人の若者たちが、人権問題に取り組んでいる人や当事者の人たちと実際に会い、話を聞き、事実を知り、率直に話し合い自分の中で、あるいは世間の中で、日常的に無自覚に行われてきた、「偏見や差別」を自覚します。これは、若者たちの「人権」との出会いと発見を、彼ら自身の言葉で描いたドキュメンタリーです。 人権の種類…仕事における人権、ドスティック・ハイトレス、児童虐待、精神障害、多様な性、ハンセン病、HIV、障害者	27分	東京都教育委員会 東映㈱教育事業部
44	働き方を変えて暮らし方 を変えよう	仕事と家庭生活の両立や、自分の暮らし方を考えながら、働き続けるためには、働き続ける意志と共に励まし合うつながりや、社会や企業の制度の利用、さらに働き続けるための新たな環境を作ることが大切です。 このビデオは働き方は色々ですが、前向きに働く女性たち、育児休業をとった男性社員、そして正規雇用の4割以上がパートタイマーと言われるオランダの、働き方と暮らし方を紹介します。	38分	2000 (財)東京女性財団 岩波映像㈱
43	いのち輝くとき	地域社会から孤立している核家族の親が現代社会や家庭生活での様々なストレスを抱え込み、そのはげ口として抵抗できない子どもへの虐待を行っている場合が増えている。 その親と子どもを救うには…。 生きていることの素晴らしさと命の尊さを問います。	30分	共和教育映画社
42	人権ってなあに 6 (子ども編) いきいき生きる —子どもの権利と エンパワメント—	川崎市の、子どもが参加して作られた「子どもの権利条例」を活かす活動を運営する子どもたち。大阪の、子どもの視点から身近な問題を考える情報誌を自力で作る子どもたち。そんな子どもたちが自立に向けいきいきと活動する姿をおして本当の意味でのエンパワメントのあり方を探ります。	35分	2001 (社)神奈川人権センター ㈱アズマックス
41	人権ってなあに 5 (移住外国人編) いっしょに歩こう —豊かな国際化社会を めざして—	移住外国人にとって不安定な労働条件、企業や地域社会での根深い偏見や差別と、様々な人権侵害。そのような日本社会のなかで、外国人をサポートし一緒に地域社会での共生の道を探ろうと模索する人々。その活動をおして考えます。21世紀における日本社会の国際化のあり方が、今問われています。	45分	2001 (社)神奈川人権センター ㈱アズマックス
40	それぞれの明日	前半を課題提起に重点を置き、企業内で発生した部落差別を中心に、近年、企業内でその受入れが課題となっていることから、外国人差別、障害者差別を加えた三つの事例をテーマとし、一人ひとりの人権を大切にしたい明るい職場をつくっていくためにも、自らの人権感覚を磨き高めることの重要性を訴えます。後半部では、主人公が問題の解決に取り組む姿を描き、あらゆる人権問題に対し、企業が積極的、主体的に取り組むことの大切さを訴えます。	50分	2001 滋賀県商工労働部 ㈱京都放送滋賀支社
39	風かよう道	ある1件の掲示板への書き込みが主人公の周囲に大きな波紋を投ずる。日常、随所に散見される古い因習などの問題も絡みあいながら、差別問題の克服を問う。	43分	2000 和歌山県同和委員会 共和教育映画社

No.	題名	作品の内容	時間	制作年・企画製作
38	人権ってなあに 4 (部落編) 被差別民が担った 文化と芸能	大阪、奈良、浅草に、被差別民衆が担ってきた芸能の歴史をたどる。現在へと引き継がれる日本文化と芸能を通底する大きな流れを掘り起こした作品である。	43分	2000 (社)神奈川人権センター ㈱アズマックス
37	人権ってなあに 3 (在日外国人編) わいわいごちゃごちゃ	神戸市と川崎市を舞台に在日韓国・朝鮮人の取り組みと、共に活動する日本人の姿を紹介。「在日」の歴史も織りませ、「わいわいごちゃごちゃ」一街に暮らす様々な民族の人たちが共に生きていくことの大切さを探る。	34分	2000 (社)神奈川人権センター ㈱アズマックス
36	人権ってなあに 2 (女性編) ジェンダーフリー	「ジェンダー」それは「男だから」「女だから」というように社会的・文化的に形成された性別を言う。この作品では、女性の人権問題の背後には「ジェンダー」が深く関わっていると考え、活動する人々を若者の目を通して紹介している。また、「男らしさ」に縛られない生き方の提案もあり 自分らしく生きるヒントとなるような作品。	25分	1999 (社)神奈川人権センター ㈱アズマックス
35	人権ってなあに 1 (入門編) あなたへの メッセージ	一言では捉えにくい多種多様な「人権」を、各界で活躍する5人の方々が実際の体験から分かりやすく語るメッセージ集。 落合恵子(作家・クヨンハウス主宰)、 吉田ルイ子(フオジャーナリスト)、 永六輔(放送タレント)、 江橋崇(法政大学法学部教授)、 おすぎ(映画評論家)	41分	1999 (社)神奈川人権センター ㈱アズマックス
34	らくがき	「差別らくがき」には、しらんぷりで、他人事のように無関心な人々にも、それぞれにいろんな悩みがあり、話し合っているうちにみんなの心がしだいに開かれ、同和問題に無関心ではいけないことに気付きはじめる。	35分	1999 和歌山県同和委員会 共和教育映画社
33	心ひらくとき	人権を身近なものとして感じるきっかけとなるよう、色々な人権を描いている。自分が正しいと思っていることは、本当に正しいのか、自分も誰かを傷つけてはいないか…。主人公と共に、見る人の心もひらいていくことをねらいとしている。	55分	1999 法務省人権擁護局 (財)人権教育啓発推進センター NTV映像センター
32	たびだち 勇気への出発	「差別は悪い」と思っている、自分が差別に直面したとき、隠れていた偏見や差別意識があらわになる人、問題の解決に努力する人、人間の強さと弱さが浮き彫りにされます。 この作品では、新入社員が肌で感じる人権意識の希薄な職場の雰囲気や人間関係に疑問を抱くことから始まります。人との出会いのなかで「差別に気づく」ことから「差別を許さない」厳しさ、そして「差別をなくす」営みへと、全ての人たちの意識が変わっていくための「ほんとうの勇気」とは何かを問いかけます。	52分	1999 滋賀県商工労働部 読売映画社
31	雨上がり	いまだに不合理な部落差別が残っていること、上司の命令であれ差別したことを悔やみ悩む人、差別を受けた人の心の痛みは消えないこと、女性や外国人に対する人権意識の問題等をおりませ、一人ひとりの人間を個人として正しく評価する大切さや、問題解決への展望は、傍観しないで積極的に努力することによって、自分たちが開くものと訴える。	55分	1998 和歌山県同和委員会 共和教育映画社

No.	題名	作品の内容	時間	制作年・企画製作
30	さよなら！職場のセクシュアル・ハラスメント	職場でのセクハラ防止に取り組む企業や労組の実例を描く。	27分	1998 (財)21世紀職業財団 東京シネビデオ(株)
29	私たちと人権 赤ちゃんのささやき	今日でも日常的に見られる根拠のない風習や、慣習にとらわれたり、ホンネとタテマエを使い分けたりすること等、一般的な事柄を取り上げ、個人や職場のあり方を示し、取り組みの方向を示唆している。三話構成のオムニバス形式で、見やすく各話毎に話し合える。	31分	1997 東映(株) 教育事業部
28	心のどこかに	人の心には差別心が潜んでいて、本人が気づいていないことが多く、無意識に差別の心を出してしまうことがあるものです。日常生活のなかの身近な差別と部落差別の関わりや、違いを明らかにしながら、人権意識の高揚について考えます。	30分	1994 和歌山県同和委員会 共和教育映画社
27	セクシュアル・ハラスメントを考える (よりよい職場環境をつくるために)	女性の社会進出が盛んになるにつれて、セクハラと言われ、ますますクローズアップされているセクシュアル・ハラスメントには、どんなことがあるのか、問題点は何か、どうすれば防ぐことができるのか等、事例をあげて明快に解説しています。	20分	(財)公務研修協議会 アスバ(株)
26	彼女の瞳が輝くように	女性社員を直接指導する立場にある男性中間管理職の方々にスポットを当て、日頃無意識に行っている何気ない行動の中に見られる女性に対する偏見や、仕事に意欲的な女性を失望させ、やる気を無くさせる問題点を浮き彫りにする。女性に“やる気”を起こさせる中間管理職のあり方について考えてみたい、と思う。	25分	(財)女性職業財団 東京シネ・ビデオ
25	愛は海より深く	同和問題から父を避けている主人公に、以前肌の色の違いからよく差別を受けたという外国人は、「同じ民族なのに、どうして差別するの？..僕を差別している？」差別しないのは、僕をよく理解してくれたからだと思う「相手をよく理解することが大切な..、それと心の問題が差別をなくしていくの」「誰だって同じ地球に住む人間どうしたもの」とグローバルな感覚で訴える。	55分	1994 和歌山県同和委員会 共和教育映画社
24	春をまつ雪	結婚問題のその要因や背景、そして結婚後の課題を中心に、職業差別等、一般的な人権問題との共通性と独自性とを重ね合わせ、部落差別の解消を基本に据えている。結婚問題の解決はみんなの幸せであるが、まずは、父親である自分や家族が一步踏み出さない限り..と、やがて気がついていく。	53分	1994 (財)滋賀県解放県民 センター 共和教育映画社
23	辞表	入社直後から耳に入ってくる何気ない一言ひとことが、女性専門職として入社した同和地区出身の彼女の胸に鋭く突き刺さり、身の縮む毎日を送る。そんなある日、生きる望みさえ失いかける事件が起きた。その時、彼女のことを案じた会社の同僚と上司、女性専門職の先輩が駆けつける..。消えかけた人への信頼のともしびれが再び..。	53分	大阪府 井之上企画

No.	題名	作品の内容	時間	制作年・企画製作
22	かけろろうの街	交通事故を刑事が調べて行くうちに、一人の若者の転落の軌跡が浮かび上がってくる。そこには、部落差別をはじめ、あらゆる差別を温存し、許している社会の壁が立ちふさがっていた。サスペンス仕立てで、これからの社会がどうあるべきか考える。	54分	1993 東映(株) 教育事業部
21	未来からのメッセージ (アニメーション)	応募者の適性や能力に直接関係のない事柄を取り上げ、偏見をもって採否を決して行く、就職差別に焦点を当てたSF同和問題啓発アニメーション。 身近な差別に無関心であると、まもなくやって来る21世紀は暗黒の時代になるかもしれないと問いかける。	25分	1989 東映(株) 教育事業部
20	大山君奮戦す！	この教材は、見せるだけでなく、それを素材として議論するため問題提起型の内容となっている。3作の短編で構成されているオムニバス形式で、研修に時間的制約のある場合でも、一作品だけで研修の題材となる。 第1話 ネバー・ギブアップ (24分) 第2話 本音の出る研修 (11分) 第3話 心に巣くう偏見 (21分)	56分	1996 東映(株) 教育事業部
19	サラムという名の隣人	「サラム」とは朝鮮語で「人間」を意味する。案内役として、在日三世の大学生。学校の先生をめざす元気な女性である。彼女を通して、在日韓国・朝鮮人の現実の問題を追っていく。	38分	1992 KMJ研究センター 学研
18	この街に生きる くらしの中にひそむ偏見 Part1	企業内研修用として、人権問題を幅広い見地から取り上げ、企業人として、どのようにかわつたらよいかを問いかける内容となっている。 本作品では、企業人たちが会社という組織から離れ、一個人として家庭に戻った時、家庭や地域社会の中で、どのように人びととかわり合い、生きていったらよいか、ということに焦点をおいている。	34分	東京同和問題企業連絡会
17	就職差別をなくすために	就職差別に焦点をあて、統一応募用紙がなぜ制定されたのか、その経緯や趣旨、また差別選考の実態などを描くことにより、さまざまな差別の厳しさを浮き彫りにする。そして、差別問題解消には、まず人権尊重の視点に立つことの大切さを訴えている。	25分	1995 東映(株) 教育事業部
16	私たちと人権 ー職場編ー	職場に焦点をあて、職場の一人ひとりがお互いの立場を尊重し、人権意識を高めていくことは、明るく、楽しい職場につながっていく。そのためにはどうすればよいか、私たちの意識やものの考え方について、さまざまな角度から問題を提起する。	29分	1990 東映(株) 教育事業部

No.	題名	作品の内容	時間	制作年・企画製作
15	私たちと人権 —課題編—	社会には同和問題をはじめ、女性や障害者、外国人や少数民族に対する差別などがある。差別をなくすことは、地域や職場、家庭などあらゆる場での人間関係を豊かで明るいものにしていく。この作品では、いろいろな角度から問題提起し、自分自身の人権意識を問い直し、自ら考え、生き方を変え、行動する必要がある。	53分	1993 東映(株) 教育事業部
14	ひとりひとりの空	商社会社部長の父親、母親、OLの長女、中学生の次女。そんな平凡な一家の一人ひとりが、職場、学校、地域でさまざまな差別問題に遭遇する。父親の元上司である轟が、それぞれに適切なアドバイスをし、同和問題やいじめなど人権の大切さを考える内容となっている。	57分	1992 東映(株) 教育事業部
13	明日への彩り	定時制高校に通う隆は則子と付き合っているが、則子が同和地区の生まれであることから両親の反対にあう。則子と同じ職場で働くロイ・ソタ夫婦の生き方や、隆の祖母しげの考え方を通して、日本人のもつ世間体意識のために、いわれのない差別がいまなお存在していることを訴える。	43分	1994 埼玉県教育委員会 株教配
12	二つめの門	父の死で故郷に戻り再就職した伊東は、会社の身上調書に疑問を抱き提出を拒む。そんな中、彼の入社手続きしてくれたミドリは住所変更届を提出するのだが…。企業が独自に使用している社内用紙を通して、何が差別なのか、何が差別につながるのかを問いかける。	56分	1994 滋賀県商工労働部 東映(株)教育事業部
11	さわやかスーパーマン	ある日、野菜売場から肉売場への配置転換を言われたパートの服部。しかし、あれこれと理由を言って断る。「昔、町のはずれに屠殺場があつたね、肉というのを思いだすのよ」。幸子たちが懸命に引き止めるのだが…。スーパーで働く女性たちを主人公に、ごく日常的な人権問題や女性の生き方について考えます。	54分	1993 大阪市教育委員会 トキ映像プランニング
10	あなたと私 対等なパートナー	社内のセクシュアル・ハラスメントに焦点をあてた作品である	24分	(財)21世紀職業財団 東京シネマ・ビデオ(株)
9	職場にかがやきを No.1	職場内の同和問題研修について、課題毎に解説していく。	30分	大津市経済部 KBS京都プロジェクト
9	職場にかがやきを No.2	職場内の同和問題研修について、課題毎に解説していく。	30分	大津市経済部 KBS京都プロジェクト

No.	題名	作品の内容	時間	制作年・企画製作
8	人権啓発演劇 「二つの虹」	大津市で演じられた人権啓発演劇「二つの虹」の劇場記録版。	120分	1992 大津市教育委員会 人権を守る大津市民 の会
7	どきげつらい 土俵月来の鈴	単身赴任の岡崎駿介の任務は、建築工事を工期限内に完成させることである。日雇い作業者と会社の利益との間で悩み、粘り強く正面から諸問題に取り組み解決へ導く。	50分	1987 滋賀県 プロダクション京都
6	くらしの中にひそむ偏見	普段の生活の中で何気なく使っている言葉や行動が、人を傷つけることがある。くらしの中の偏見や差別について検証していく作品である。	30分	1992 東京 同和問題企業連 絡会
5	輝ける日々へ	希望に胸をふくらませ、社会へ飛び立とうとする少女の前に、差別の厚い壁が立ち塞がる。本人の能力・適性以外のことが採用の基準にされた場合・・・自分がその立場に置かれた時、どう思うか、どう感じるか、人の痛みを我がこととするよう差別の現実深く学ぶことを訴える。	24分	1992 中山映画(株)
4 ①	①部落差別の歴史 部落差別のおこり以前 を考える	「部落差別の起こり」説について、今日いろいろと言われていることを歴史的事実に基づいて説明していく。 a. 「朝鮮渡来」説 b. 「人種・民族の違い」説 c. 「職業が違つから」説 等、 歴史的に部落問題の起源が、15世紀以前にはないことを明確に表している。	21分	1985 東映(株) 教育事業部
4 ②	②部落差別のおこりから 考える	部落差別の起因となったことを歴史的に解説しており、そのことは、豊臣秀吉の検地・刀狩りであり、下剋上の防止と農民の縛りつけであり、身分統制であった。また、江戸幕府での身分の制度化で「士・農・工・商」とそれ以下の身分がつくられたということである。同和問題の起こりが、政治的に作られたものであることを解説している作品である。	22分	1985 東映(株) 教育事業部
4 ③	③部落差別解消への歩 みから考える	明治維新からの開放への歴史を考える作品で、明治の初期に開放令が出たが、部落差別がなくならなかったことについて解説し、また、日清・日露の戦争によって、隣国に対して蔑視する国民意識を解説することにより、人権意識の不十分さと今後の研修の必要性を解く作品である。	23分	1985 東映(株) 教育事業部
3	八人は考えた	ある企業の会議室を舞台(一場面のみ)に、「部落出身の男性社員が社内で差別をされ、会社に出てこなくなった。」ことに関しての話し合いが関係する八人で持たれた。その話の始めは、この男性についての話が中心で、今回の事象の原因を担当係長に責任転換しようとしていたが、同和問題について、学生時代から取り組んでいる女子社員と最近同和推進員に任命されて自己研鑽し努力している推進員との熟慮から、企業内での研修・啓発の取り組みの必要性が、若い職員をも含めて自覚されるようになり、本件の当事者にもその熟慮が伝わり、問題の解決に協力する方向へ向かわせた。企業内の人権問題について、企業自身が積極的に取り組むことにより、問題解決の方向に向かうことを示しており、企業内の研修・啓発の推進は、企業のトップの意識に係わっているとの問題提起をしている作品である。	30分	1994 東映(株) 教育事業部

No.	題名	作品の内容	時間	制作年・企画製作
2	我ら心をつなげ	「俺が担当の同和地区に理解あるふりをしていたのは、出世のためだった・・・。」信用金庫に勤めるサラリーマンを主人公に、弟の結婚問題をきっかけに差別に対する心の揺れ動きを描いていく。企業における同和問題研修のあり方や、企業の社会的役割、責任について訴える。	44分	1990 東映(株) 教育事業部
1	春の嵐	スーパーを舞台にその中で繰り広げられる人間関係と企業の業績のしがらみから、企業内で「部落の人間はこの店から出ていけ」との差別文書が出回る。それを書いた者の詮索、また、地区出身者の結婚問題、在日韓国・朝鮮人の人権問題、業績を重んじる企業と、その組織の対応等々の問題提起があり、企業内での人権学習の大切さを問いかける作品である。	51分	1990 東映(株) 教育事業部

ビデオの貸出しについて

- 教材の予約は、使用日の1カ月前からです。
 - 教材をご利用になる場合、事前に空き状況を確認してください。 商工労働政策課 TEL 528-2754(ダイヤル)
 - 貸出し期間は、1回につき2週間です。返却日を必ず守ってください！
 - 貸出し数は、1回につき3本までです。
 - 料金は無料です。
 - 教材の貸出しについては、貸出し日までに所定の申請書を提出してください。
- ※申請書は、大津市のホームページに掲載していますので、ご利用ください。
- 教材の返却時に、所定の報告書を提出してください。
- ※ビデオを返却される際は、次に使用される方のために必ず巻き戻しておいてください。
- 使用者の過失による教材の損傷、紛失は、実費を弁償していただく場合があります。

