

視聴覚教材一覧

(2) DVD

A 公務員倫理

番号	旧	題名	内容	時間(分)	企画・制作	取得年度
番号	旧	題名	内容	時間(分)	企画・制作	取得年度
DA-1	26	破滅への道程	競争入札妨害、贈収賄、公金詐取、虚偽有印公文書作成・同行使事件の類案	35	(財)公務研修協議会	H24
DA-2	79	<研修実施用補助教材> 信頼される公務員 モラル・倫理編	1 住民の視線は厳しい 2 自分に厳しくあれ 3 私公を混同しない 4 公務員としての誇りを持つ	44	PHP研究所	H21
DA-3	98	事故を減らし企業イメージを上げる ドライブマナー	・プロローグ ・ドライブマナーを向上させる ・心にゆとりを持つ ・エコドライブを意識する ・エピソード <特典映像>危険予測が事故を防ぐ	32 + 13	日本経済新聞出版社	H22
DA-4	107	魅力ある職員・喜ばれる職員 倫理・行動基準編 私たちの使命と役割	・公正に職務を遂行する ・公益を実現する ・信頼され、信頼に応える	22	PHP研究所	H22
DA-5	108	魅力ある職員・喜ばれる職員 倫理・行動基準編 これが汚職・不正・非行の芽	1 公務員としての自覚 2 放置してはいけない収賄への落とし穴 3 悪いことはしていけないはず 4 兼業	29	PHP研究所	H22
DA-6	115	公務員の不祥事防止シリーズ (第1巻) 「酒」で人生棒にふるべからず! -事故の引き金・家庭崩壊-	公務員の不祥事のうち、飲酒による犯罪を警告。弁護士の警告解説後、医学博士が酔って理性を失う状態を解説。飲酒上の留意点の解説あり。	17	株式会社アスパクリエイト	H23
DA-7	116	公務員の不祥事防止シリーズ (第2巻) 「犯罪」で人生棒にふるべからず! -痴漢・万引き・ストーカー-	痴漢や買春、ストーカー、万引きなどの罪の重さと、公務員が犯罪に走る社会的背景を弁護士が、医学的背景を医学博士が解説。	17	株式会社アスパクリエイト	H23
DA-8	117	公務員の不祥事防止シリーズ (第3巻) 「借金」で人生棒にふるべからず! -ギャンブル・カード・多重債務-	借金が引き金となった公務員の犯罪が増加。多重債務に陥る背景や段階を弁護士が、病的に陥る心理を医学博士が解説。	17	株式会社アスパクリエイト	H23
DA-9	118	<研修実施用映像> に触れるのはどっち? 知らなかったでは済まされない公務員倫理 (事例で学ぶ汚職・収賄編)	法 ・オープニングクエスチョン (〇×クイズ→グループ討論) ・公務員倫理行動基準 (解説) ・利害関係者 (〇×クイズ→答合せ・解説) ・あなたにとっての利害関係者 (〇×クイズ→グループ内で考えを発表→答合せ) ・収賄にあたる行為 (〇×クイズ→グループ内意見の統一→答合せ)	45	株式会社インソース	H23
DA-10	123	組織と個人を守る! 階層別コンプライアンスシリーズ 第5巻 公務員編	・ケースドラマ: 公務員とコンプライアンス意識 ・ケース解説: 公務員とコンプライアンス意識	23	日本経済新聞出版社	H24
DA-11	131	<研修実施用映像> コンプライアンス~コンプライアンス違反を起こさせないために	・はじめに ・再現シーンを振り返って ・時代によるコンプライアンスの変移 ・違反の事例をみてみよう ・違反事例①②③④ ・事例解説 ・違反が発生しやすい理由 ・対策案を考える、共有、解説 ・実際に導入されている対策 ・遂行のためのアクションプラン ・おわりに	65	(株)インソース	H26

DA-12	132	みんなで築こう！信頼される職場 ～事例から考える汚職等非行防止～	<DISC1> ・汚職防止編 ・組織管理の視点からの非行防止編 ・職員自らが考える非行防止編	左記3つの観点から、汚職等非行に繋がりがそうだったり、繋がってしまう問題例の再現ドラマ。法規定や改善策の解説などは一切なく、ドラマを見て職場や自分を振り返って改めて考えることを促すためのもの。	16 21 32	(一財)東京都人材支援事業団人材育成センター (著作・監修 東京都総務局人事部)	H26
			<DISC2> ・管理監督者編 (利害関係者との接触編, 業務管理編, 服務管理編) ・新任職員編 (通勤, 職場, 利害関係者との接触, 出張, 私生活) ・情報管理編 (電子機器端末, 秘密情報管理)	管理監督者編, 新任職員編, 情報管理編の視点で, DISC1の内容から, それぞれが特に留意すべき点に絞って再編集したもの。	39 25 19		
DA-13	133	交通事故から学ぶ安全運転 交通事故損害調査会社からの警告! Vol.1 二輪車と四輪車の事故	・オープニング ・出会い頭事故 ・右直事故 ・巻き込み事故 ・刑事・民事・行政責任 ・センターオーバー	交通事故損害調査会社が事故抑止のために制作した安全運転教育用DVD。二輪車と四輪車の事故について、当事者の証言やドライブレコーダー映像を交え、その怖さや事故を起こさないための運転上の注意点を解説。(ややバイク側の視点寄り)	31	(株)ジック	H27

B 人事評価

番号	旧	題名	内容	時間(分)	企画・制作	取得年度
DB-1	69	一次評価者のための人事評価入門	第1巻>評価者なら知っておきたい基礎知識 ・プロローグ ・評価は管理職の本源的な役割 ・評価の目的 ・評価をどう進めるか ・評価で陥りやすいエラー 第2巻>評価をどのように実践するか ・プロローグ ・評価で大切なこと ・目標設定時の面接 ・フィードバック面接	40 + 15	日本経済新聞出版社	H20

C 新人の心得・指導

番号	旧	題名	内容	時間(分)	企画・制作	取得年度
DC-1	66	新入社員のためのこんなときどうする？ 仕事のマナー 職場の基本マナー編	がイッスン：社会人にとって一番大切なもの クイズ：名刺の扱い、仕事のマナー ポイント解説：名刺交換、応接室への案内、お茶の出し方、仕事のマナー トレーニング：名刺交換 (本編と別にマナーまめ知識映像あり)	39	PHP研究所	H20
DC-2	67	新入社員のためのこんなときどうする？ 仕事のマナー 電話編	がイッスン：ビジネス電話をマスター クイズ：電話の受け方・かけ方 ポイント解説：取り次ぎ方、7つの取り方、伝言板の書き方 トレーニング：電話の取り次ぎ方、かけ方 (本編と別に電話のマナーまめ知識映像あり)	34	PHP研究所	H20
DC-3	68	新入社員のためのこんなときどうする？ 仕事のマナー コミュニケーション編	がイッスン：なぜあいさつが大切か クイズ：指示の受け方・報連相・言葉遣い ポイント解説：指示の受け方・報告方法 トレーニング：お辞儀の仕方、報告の仕方 (本編と別にコミュニケーションマナーのまめ知識映像あり)	42	PHP研究所	H20
DC-4	89	人と組織を成長させるメンタリング入門	1 メンタリングの基礎知識～よいメンターになるためには～ 2 別の対処法や心構え、逆にメンティに求められる姿勢や心構えを紹介する内容も含む。 3 新社会人のあなたにメンタリングが役立つとき	60	日本経済新聞社	H21
DC-5	92	<グループ討議題材提示ビデオ> (指導者用マニュアルあり) 新入社員・ケーススタディ集 あなたならどうする？！① 知ったかぶりの仕事では… ～仕事に対する心構えを考えよう～	・新採研修を軽く考える ・良かれと思って指示外の行動をとり混乱させる ・知ったかぶりでお客様対応をする ・気を回したつもりで不要なタクシーを手配 などの例	10	PHP研究所	H21
DC-6	93	<グループ討議題材提示ビデオ> (指導者用マニュアルあり) 新入社員・ケーススタディ集 あなたならどうする？！② 規則を軽く考えていませんか？ ～会社生活のルールを考えよう～	・残業届を出し忘れて手当がもらえず、後日請求をする ・車通勤の届を出さない ・遅刻しそうだからと指定外の所に駐車してお客様の迷惑になる などの例	10	PHP研究所	H21
DC-7	94	<グループ討議題材提示ビデオ> (指導者用マニュアルあり) 新入社員・ケーススタディ集 あなたならどうする？！③ チームの一員になるとは ～職場の人間関係を考えよう～	・分からない事を周囲に聞けずに仕事が遅れる ・積極的に聞けるが、ミスが多い ・仕事外の付き合いは断る などの例	10	PHP研究所	H21
DC-8	95	<グループ討議題材提示ビデオ> (指導者用マニュアルあり) 新入社員・ケーススタディ集 あなたならどうする？！④ ひと言の伝達モレが… ～報告・連絡の大切さを考えよう～	車両の不調の連絡があったのに「大したことはない」という勝手な判断から出張者に伝え忘れ、大事な商談を台無しにしてしまう例	10	PHP研究所	H21
DC-9	96	<グループ討議題材提示ビデオ> (指導者用マニュアルあり) 新入社員・ケーススタディ集 あなたならどうする？！⑤ 要領よく仕事をするとは ～仕事のすずめ方考えよう～	・目的を考えず、周りにも聞かずに勝手なやり方で使えない資料を作成 ・納期を考えない行動で、仕事が間に合わない などの例	10	PHP研究所	H21
DC-10	102	「プロ」としての意識とスキルを身につける フォローアップ・セミナー	PART 1 (課題7:10 解説14:30) 課題「仕事こんなことでもいいの？」 解説「振り返りをしよう！」 PART 2 (課題6:20 解説14:30) 課題「ルール・マナーは大丈夫？」 解説「ルール・マナーの再確認」 PART 3 (課題7:10 解説14:00) 課題「仕事の考え方このままでいいの？」 解説「働く意義を考えよう」	55	PHP研究所	H22

D 接遇・クレーム対応

番号	旧	題 名	内 容	時間 (分)	企画・制作	取得 年度
DD-1	99	接客・接遇に活かすユニバーサルサービス (第1巻)	ユニバーサルサービスの基礎知識 —高齢者・妊婦の方への接遇—	28	日本経済新聞出版 社	H22
DD-2	100	接客・接遇に活かすユニバーサルサービス (第2巻)	ケーススタディ I —視覚・聴覚障がいのある方への接 遇—	30	日本経済新聞出版 社	H22
DD-3	101	接客・接遇に活かすユニバーサルサービス (第3巻)	ケーススタディ II —肢体不自由者、知的・精神障がい のある方への接遇—	28	日本経済新聞出版 社	H22
DD-4	-	さわやかな公務員の接遇 —住民の視点に立って— 第1巻 さわやかな応対	・窓口応対 (処理の順番・状況説明を ていねいに) ・来客応対 (お迎えの心構え・名刺交 換・別室への案内・席の勧め方) ・電話かけ (こちらから名乗る・要点 整理・伝言をお願いする場合) ・電話の受け方 (取り次ぎ方)	30	(財)公務研修協議 会	H28
DD-5	-	さわやかな公務員の接遇 —住民の視点に立って— 第2巻 クレーム対応	1 保育料減額についてのクレーム ・悪い例・観察のポイント・よい例 2 名前前の誤字についてのクレーム ・悪い例・観察のポイント・よい例	18	(財)公務研修協議 会	H28

E メンタルヘルス

番号	旧	題 名	内 容	時間 (分)	企画・制作	取得 年度
DE-1	71	職場のメンタルヘルスケア 部下の「うつ」上司にできること ～早期発見から復職支援まで～	プロローグ ・「うつ」のサイン <解説>うつになるきっかけ ・うつ病を理解する <解説>うつ病は誰でもかかる可能性 がある ・部下の「うつ症状」 <解説>部下のうつ症状に気づくポイント ・うつ病の部下に対する上司の対応 ・治療に向けて <解説>うつ病は早期に適切な治療 を、うつ病治療の3本柱 ・復職した部下への対応 <解説>再発防止のために一復職以降 の配慮	35	PHP研究所	H20
DE-2	72	<エゴグラム・テスト資料、映像付き> エゴグラムで気づこう！ 元気な職場をつくるメンタルヘルス3 ストレスと上手につき合う方法 ～気づきとセルフコントロール～	エゴグラムの活用を通して、コミュニ ケーション不全によるストレスを減ら す方法を紹介する教材。3タイ プの事例で、ストレスとなる傾向とす ぐできる解決策を紹介。 <エゴグ ラム・テスト映像8分付>	24 + 8	(株)アスパクリエ イト	H20
DE-3	73	<エゴグラム・テスト資料、映像付き> エゴグラムで気づこう！ 元気な職場をつくるメンタルヘルス3 ストレス時代のラインによるケア ～職場風土づくりと管理職～	エゴグラムの活用を通して、コミュニ ケーション不全によるストレスを減ら す方法を紹介する教材。ど のような管理職が自分自身や周囲のスト レスとなるのかの解説と、エゴグラム タイプ別の解決策、部下との相関関係 を紹介。職場全体のストレス改善に役 立つポジティブストロークも解説。 <エゴグラム・テスト映像8分付>	25 + 8	(株)アスパクリエ イト	H20
DE-4	84	人材流出を防ぐ 職場復帰実践マニユ アル	プロローグ ドラマ：職場復帰実践マニユアル 対応困難事例 管理職に求められるキャリアサポ ート エピローグ	30	(株)自己啓発協会	H21
DE-5	106	緊急討論 「休職・復職の諸問題を解決する」	・はじめに ・講師紹介 (夏目 誠・原 哲男) ・緊急討論 ・質疑応答 ・まとめ	161	株式会社フィス メック	H22
DE-6	119	新型うつ	『新型うつの特徴』 ・新型うつ社員のケースドラマ ・従来型うつとの違い 『新型うつへの対応方法』 ・上司の対応方法 (本人の反応例) ・産業保健スタッフとの連携	23	日本経済新聞出版 社	H23
DE-7	124	メンタルヘルス 職場を元気にするコミュニケーション	1) 困難を乗り越える力SOC ・なぜ元気がない職場になってしまう のか ・SOCを構成する3つのセンス ・わかる感・できる感・やるぞ感を高 める方法 2) SOCを高めるコミュニケーション 3) 元気で働きやすい職場づくり	57	PHP研究所	H24

DE-8	127	元気な職場をつくるメンタルヘルス6 第1巻 ストレス・コーピングによるセルフケア ～ストレスに上手に対処する方法～ <字幕選択式>	・事例ドラマ ・ストレス・コーピングの6つの方法（効果と注意点） ①積極的な問題解決 ②解決のための相談 ③発想の転換 ④気分転換・リラクゼーション ⑤人に感情をぶつける ⑥我慢する・問題を先送りにする	ストレス対処法（コーピング）の仕方 で、メンタルヘルスが良くも悪くもなる 例を2人の実写ドラマで見せる。あ らすじ、ストレスの解説の後、悪い例 のストレス反応の発症状況と、良い例 のコーピング行動を細かく追って解説 する。 コーピングの6つの方法の効果と注意 点も説明。	26	株式会社アスパ リエイト	H25
DE-9	128	元気な職場をつくるメンタルヘルス6 第2巻 部下を心の不調から守るツイン <字幕選択式>	・イントロダクション ・ケース事例・解説 ①昇進した部下 ②異動してきた部下 ③新入社員 管理監督者に期待される役割	部下が不調に陥りやすい時期の事例を 取り上げ、ラインケアとして管理職の 注意点や対応方法を解説。	26	株式会社アスパ リエイト	H25
DE-10	130	地方公務員のメンタルヘルス講座 <字幕選択式>	1 メンタルヘルスを知る（総論） ・なぜ対策が必要なのか ・不調による疾患 ・職場の対策とは 2 その時どうする（一般職員） ・1次～3次予防対策 3 その時どうする（管理監督者） ・1次～3次予防対策	（総論）約21分 不調者が出ることの損失、疾患の種 類、どのような対策が必要かなどメン タルヘルスの基礎知識 （一般職員向け）約28分 予防のためのセルフケアと治療中・復 帰の際の心構えなど （管理監督者向け）約30分 役割や発見時・治療中の対応、復帰の 進め方や受入体制の整え方など	79	（財）地方公務員 安全衛生推進協会	H26
DE-11	-	職場におけるメンタルヘルス 第1巻 管理監督者編 職場守護神！ストレスから部下を守れ	事例1 上司がストレス源？ 一方的に仕事を取りやめる上司 事例2 部下のピンチ 任せた仕事には口を挟まない上司 ※ストレスに強い部下を育てる5つの ポイント	自分が部下のストレス源にならず、ス トレスに苦しむ部下に正しく対応す るにはどうすればよいか、更にストレ スに強い部下を育てるにはどのよう なことを心掛ければよいかを、事例を挙 げて具体的に紹介。	22	（財）日本人事行政 研究所	H28
DE-12	-	職場におけるメンタルヘルス 第2巻 職員個人編 先手必勝！ストップ・ザ・ストレス	事例1 締切間近の記事の差し替え 事例2 上司とウマが合わない	職場の中や仕事上で起こる出来事に対 して、どのような受け止め方をし、ど のような行動をとることがストレスを 封じ込め、ストップさせることができ るのかを、2つの事例の悪い例良い例 により具体的に紹介。	22	（財）日本人事行政 研究所	H28

F ハラスメント

番号	旧	題名	内容	時間(分)	企画・制作	取得年度	
DF-1	34	判例・事例から学ぶ セクハラ・グレイゾーン	<第1巻>討議用ドラマ編 プロローグ 3つのセクハラ事件ー 1 身体に触る/容姿を褒める 2 服装を注意する 3 送迎する 4 合意の有無 5 懇親会への出席 6 酒席でのお酌 7 食事に誘う エピローグ	第2巻で検証・解説するためのケースドラマ。一部に簡単な解説が入るものもあるが、ほぼ事例を見せるのみの内容。	26	日本経済新聞社	H18
			<第2巻>検証・解説編 プロローグ 下された判決ー 検証 セクハラ・グレイゾーン グレイゾーンで躰かないための10の チェックポイント エ ピローグ	各ドラマを男性・女性双方の視点から見直し、問題点やセクハラの見え方の誤解を検証・解説。			
DF-2	59	見てわかる改正均等法のセクハラ対策 気づこう！職場のセクシュアル・ハラス メントーこれってセクハラ？なぜそれが セクハラ？ー	どの様な言動がセクハラになるのかを 状況等タイプ別に解説。 ・ジェンダー型(ちゃんづけ、女性はし とやかに) ・からかい型(容姿・年齢のからか い、同性間セクハラ) ・宴会型(強要・ブライデーの詮索)	様々なセクハラケースを再現し、なぜ それがセクハラに当たるのかを詳細に 解説。	20	(株)アスパクリエ イト	H19
DF-3	60	見てわかる改正均等法のセクハラ対策 セクハラ対策と管理職の役割 ー部下の相談を受けるときー	・セクハラ対策と管理職の役割 ・セクハラ被害を受けた部下からの相 談の受け方 ・二次被害とは ・セクハラを防止するために	管理職の相談対応の悪い例、良い例か ら、正しい対応方法と二次被害を生ま ないポイント、セクハラを見聞きした 際の対応方法、相談窓口との連携など を具体的に解説。	21	(株)アスパクリエ イト	H19
DF-4	61	見てわかる改正均等法のセクハラ対策 管理職がセクハラ加害者にならないため にー「自分に限って・・・」が危ない！ ー	・性別役割期待(コンプレックス、ハ 呼びわり) ・性別分業期待(受付・裁縫は女性向 き) ・マナー違反(プライバシー干渉) ・古い価値観(男性の育児時間) ・コミュニケーションギャップ(大事にする、 上司と部下の恋愛)	セクハラは強い者から弱い者に向かい がちなため、特に管理職に向けてセク ハラ加害者になっていないかを警告す る内容。	20	(株)アスパクリエ イト	H19
DF-5	80	職場で起こるハラスメント対策の基礎知 識	職場で起こる各種ハラスメントの必須 知識をドラマ仕立てで解説する。 ・ハラスメントの概要 ・ケースドラマ・解説)どこにハラス メントがあったのか ・何がハラスメントを生むか ・オフィスで聞こえる心の声 ・「加害者」と「被害者」の意識のズ レ ・ダイバーシティメントという考え方	ジェンダー・セクシャル・モラル・ア ルコール・パワーなど各種ハラスメン トをドラマで分かりやすく例示し、ハ ラスメントに対する誤解を解き、コ ミュニケーションギャップを埋めてい くヒントを与える総合ハラスメント対 策教材。各ハラスメントは相関関係に あり、包括的に捉えて根本的な問題解 決をするための対策が必要であることを 解説する内容。	40 + 特典 映像 10	日本経済新聞社	H21
DF-6	97	わかったつもりでいませんか？ セクハラ対策の新常識 【1】セクハラになる時、ならない時	・なる時とならない時の違いは何か ・相手によって違うのはなぜか ・人権侵害型セクハラ ・ジェンダー型セクハラ	「デュエットに誘う」「タクシーで家 の前まで送る」事例がセクハラになる 時・ならない時と相手によってなる 時・ならない時の違いを「家宅侵入罪 (人権侵害)」の例で解説後、人権侵 害型とジェンダー型のセクハラ事例と それをなくすための対応や視点を解説	24	株式会社アスパク リエイト	H22
DF-7	104	事例で考える パワハラ解決法 【1】パワハラと熱血指導	事例 (解説1) パワハラと熱血指導の違い (解説2) 事例のポイント (解説3) パワハラと熱血指導を分ける もの	相手の意見を入れず、自分の価値観を 押し付け、人格を批判しながら叱咤激 励する部長と、相手を理解するコミュ ニケーションを取りながら指導する課 長の事例とポイント解説	23	株式会社アスパク リエイト	H22
DF-8	105	事例で考える パワハラ解決法 (第2 巻) 【2】パワハラ解決 語法	事例1 歩くパワハラ上司 (解説) 「通知」による解決 事例2 誤解とわだかまり (解説) 「調整」による解決 事例3 自意識過剰な部下 (解説) 「調停」による解決	上司のパワハラや、誤解によるパワハ ラの訴えに、より高い地位の上司や人 事などが解決に乗り出す事例。「通 知」「調整」「調停」と呼ばれる解決 技法を解説。	25	株式会社アスパク リエイト	H22
DF-9	121	セクシャル・ハラスメント対策シリーズ 第1巻 セクハラ防止テスト	基礎編：ドラマ、テスト、答え・解説 難しい事例編：ドラマ、テスト、答 え・解説	ドラマの内容がセクハラか否かのテス トに答え、理解を深める映像教材 基礎編：ドラマ8分・答え解説5分半 難しい事例編：ドラマ8分・答え解説7分 ※テスト各2分。映像は出題間隔が短か く、映像でテストを回すのは無理。	36	日本経済新聞出版 社	H24
DF-10	122	セクシャル・ハラスメント対策シリーズ 第3巻 セクハラが起こらない職場作り	管理職に必要な職場の環境作りのノウ ハウを収録 ・トップが姿勢を打ち出す ・ディスカッションの実施 ・実態調査のためのアンケート ・相談窓口の強化 ・管理職の心構えと役割	セクハラのない職場環境づくりを本気 で進める時に必須の要素や職員の意識 改革に有効な取組み、実際に機能する 相談窓口のあり方を紹介。更に、管理 職としてセクハラを生まない心構えや 相談をしやすい雰囲気づくり、相談を 受けた時の対処法などを解説。	22	日本経済新聞出版 社	H24
DF-11	125	パワーハラスメント防止用DVD <職場のパワハラ基本編/ディスカッション 編>	<職場のパワハラ基本編> パワハラ定義解説 ケースドラマ ①上司から部下 ②同僚同士 ③上司の圧力が下へ下へ連鎖 ④部下にも問題がある場合 まとめ	ケースドラマを見て、自分の言動を チェックしたり、何が問題行動なの かを考えさせる。各ケースの後半で何 が問題なのか、気を付けるべきポイント を解説。	20	株式会社クオレ・ シー・キューブ	H25
			<研修実施用補助教材> ※ 視聴のみの使用も可 <ディスカッション編> はじめに ケースドラマ ① ある課長のマネジメント(9:50) + 解説 (3:25) ② ②転職者の憂うつ(7:00) + 解説 (2:30) まとめ	①仕事ができなくて黙ってコソコソやる部 下と自分の能力を発揮したくて勝手な ことをする部下への接し方を誤り、鬱 々やる気の低下を引き起こした課長 のケース ②転職者 や派遣社員に対する周囲のキツイ言動 とそれに関する相談を放置する上司の ケース			

DF-12	126	<研修実施用補助教材> パワハラ防止用DVD ケース『社員の問題行動』	管理者編)有効な部下指導(映像合計17分) 一般社員編)上司と部下のコミュニケーション(映像合計23分)	(映像内容(両編とも)) ・研修の目的(解説) ・ケースドラマ(視聴)(人が良く業績が悪い社員と仕事ができ生意気な言動の社員に怒りが湧く上司)・なぜハラスメントが起きるのか(解説) ・価値観の検討(解説) ・ハラスメントを受けないために(解説)※一般社員編のみ <付録>監修者コメント	30	株式会社クオレ・シー・キューブ	H25
DF-13	129	セクシャルハラスメント防止用DVD <職場のセクハラ基本編/ディスカッション編>	<職場のセクハラ基本編> ・ケースドラマ:オフィスにて ①不必要に身体に触れる ②雇用に結び付けて関係を迫る ③性別による役割の決めつけ ④女性自らの性別による差別意識 ⑤性的な気持ちを引き起こす服装等 ⑥男女関係や容姿の噂を広める ⑦職場にセクシャルな雰囲気を持ち込む職場恋愛 ・ケースドラマ:宴席にて ①酔ってセクハラ発言 ②人事や評価をちらつかせて嫌がることを強要 ③二人きりになる、酔い過ぎには注意・まとめ	各ケースごとに、問題点やそれを生み出す意識が職場風土はどのようなものか、個人の問題ではなく会社に対策の義務があるなどのポイント解説があり、最後にまとめの解説がある。	30	株式会社クオレ・シー・キューブ	H25
			<研修実施用補助教材> ※ 視聴のみの使用も可 <ディスカッション編> はじめに(1:07) ケースドラマ 得意先での事例(6:05)+解説(3:05) ① ②恋愛破綻の事例(6:27)+解説(2:10) まとめ(2:50)	①得意先の異性に必要以上に親しげな態度をしたために誤解され、契約を逆手に宿泊でゴルフに誘われる女性社員のケース ②社内恋愛の破綻後、相手を無視したり、部署異動を提案する上司と、仕事に手が付かない部下のケース	22		
DF-14	134	マタニティーハラスメント 第1巻:全社員編 その言葉、態度がマタハラです	ブローグ マタニティーハラスメントとは何か マタハラに関する法律 マタハラを生む職場環境 被害者を追い込むマタハラ 自分の身に置き換えて考える エピソード	妊娠した女性職員に配慮するあまり、必要以上に特別扱いをして組織内にマタハラを生んでしまった管理職と、休職や短時間労働となる本院を追い込む周囲のメンバーの事例を基に、マタハラとは何か、何がマタハラを生むかを理解させる内容。	20	日本経済新聞出版社	H27
DF-15	135	マタニティーハラスメント 第2巻:管理職編 マタハラを起こさない組織づくり	ブローグ 必要以上の特別扱いがマタハラを生む 制度の理解とコミュニケーション 管理職に必要な法律知識 妊産婦の体調変化を理解する 理想的なサポート体制と仕事の効率化 エピソード	妊娠から産休・育休を終えて復帰した女性職員が働きやすい職場環境を上手に整えた管理職の事例を基に、管理職の責任と、該当者本人及びメンバーに対して配慮するポイント、押さえておくべき法律知識などがコンパクトにまとまっている。	26	日本経済新聞出版社	H27
DF-16		セクハラを生まない職場コミュニケーション 対策 第1巻: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~	セクハラ の定義 服装を褒める上司 年齢差別発言とその意図 上司からの休日の電話 男性部下へのからかい 露出の多い服装と職場のルール 酒の席の冗談はどこまでOK?	定義から学べる基本的な教材。「グレー」な事例のミニドラマと解説で展開。	25	(株)アスパクリエイト	H29
DF-17		セクハラを生まない職場コミュニケーション 対策 第2巻: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?~	(事例1) ・部長が部下の女性の服装に言及する際の問題とは? ・職場の服装ルールとセクハラの関係 ・課長が相談を受けた場合の対応(事例2) ・伝わらない女性のNO ・恋愛とセクハラのボーダーライン ・セクハラをジャッジする5項目 ・コミュニケーション・ギャップによるセクハラをなくすためには	ディスカッション用の2つの事例と解説で展開する応用的な教材。	27	(株)アスパクリエイト	H29

G リスクマネジメント・情報セキュリティ

番号	旧	題名	内容	時間(分)	企画・制作	取得年度	
DG-1	65	あなたが防ぐ！「情報漏えい」	①なぜ大切？情報セキュリティ (10分) ②どこまで知ってる？情報セキュリティセルフチェック！ (10分) ③取り扱い注意！情報資産 (6分) ④守ろう！情報セキュリティのルール (10分)	36	PHP研究所	H20	
DG-2	109	ソーシャル・メディアのリスクと正しい付き合い方 企業編	・プロローグ 公私のけじめ ・顧客・取引先の情報の保護 ・いつ誰が見ても大丈夫？ ・プラス思考でコミュニケーション 特典映像：アルバイト編 (9分)	26 + 9	日本経済新聞出版社	H23	
DG-3	120	早わかりシリーズ 危機管理編 <改訂版>これだけは知っておきたい情報セキュリティ	・情報は会社の重要な資産 ・「情報」に忍び寄る「脅威」 ・身の周りにある「情報管理」のポイント	21	PHP研究所	H24	
DG-4	-	自治体版 「職場でのリスクマネジメント」 ～あなたのリスク感度は大丈夫？～	問題提起編	ある自治体の部署のありがちな日常について、どこに問題があるかを考えながら見るケースドラマ。(本編はドラマのみ。)	20	(株)インターリスク総研	H28
			解説編	問題提起編を振り返りながら、一場面ごとに問題点を取り上げ解説。	30		

H 業務スキル

番号	旧	題名	内容	時間(分)	企画・制作	取得年度	
DH-1	64	これなら完璧！プレゼンテーション	第1巻 プレゼンテーションの基本 (20分) 理想的なプレゼン (ボディランゲージ) 第2巻 説得するテクニック (20分) スライド画面の作り方、プレゼンの構成・進行方法、質疑応答の進め方	40	日本経済新聞社	H20	
DH-2	85	課題解決を加速する 論理的思考 第1部 論理的思考の基本スキル	1 論理的思考の効用 2 論理の基本-MECE 3 論理の基本-演繹法・帰納法-	30	(株)レビックグローバル	H21	
DH-3	86	課題解決を加速する 論理的思考 第2部 問題解決の技術	4 問題解決のプロセス 5 課題設定：Where Phase (問題事象の分解・細分化、特定化) 6 原因分析：Why Phase (打ち手変数の分解) 7 解決策立案：How Phase (解決オプションと選択)	40	(株)レビックグローバル	H21	
DH-4	87	課題解決を加速する 論理的思考 第3部 伝える技術	8 コミュニケーションの設計図：ピラミッドストラクチャーの作り方 9 【演習】主論点を明らかにする 10 【演習】効果的な枠組み (副論点) を考える 11 【演習】根拠の説得力を高める 12 ピラミッド・ストラクチャーを実務に活かす	60	(株)レビックグローバル	H21	
DH-5	91	できる社員の仕事術 事例でわかる 「問題解決力」の高め方	(第1巻) 問題解決の考え方と基本スキル ・ステップ 1 問題をはっきりさせる ・ステップ 2 問題の原因を見つける ・ステップ 3 最良の解決策を決めて実行する	請求書の発行ミスという問題に対し、関係者が問題解決のステップに沿って、問題の解決方法を見出すまでの流れの実写ドラマ。	23	PHP研究所	H21
			(第2巻) 問題解決ケーススタディ ・回復問題事例 ・向上問題	売上の回復問題と、更に向上させる問題を、第1巻の問題解決スキルを使って解決していく実写ドラマ。	24		
DH-6	110	研修インストラクター養成講座 <ベーシック>	オープニング 1 振舞い・話し方 2 講習の進め方 (教え方のポイント、話の構成・まとめ方、ツールの使い方、質疑応答のポイント) 3 グループディスカッションについて 4 インストラクターの心構え	40	PHP研究所	H23	
DH-7	-	ケーススタディ 「報告・連絡・相談」の急所 第1巻 「報告」ここがポイント！	・なぜ「報告」が必要なのか？ ・報告の基本ポイント (悪いケースと問題点の振り返り解説) ・報告の実践ポイント (悪いケースと問題点の振り返り解説) ・仕事上手の報告 (良いケースと見習うべき点の振り返り解説)	30	PHP研究所	H28	
DH-8	-	ケーススタディ 「報告・連絡・相談」の急所 第2巻 「連絡」ここがポイント！	・なぜ「連絡」が大切なのか？ ・連絡の基本ポイント (悪いケースと問題点の振り返り解説) ・連絡の実践ポイント (悪いケースと問題点の振り返り解説) ・仕事上手の連絡 (良いケースと見習うべき点の振り返り解説)	30	PHP研究所	H28	

DH-9	-	ケーススタディ 「報告・連絡・相談」の急所 第3巻 「相談」ここがポイント!	・なぜ「相談」が大切なのか? ・相談の基本ポイント(悪いケースと問題点の振り返り解説) ・相談の実践ポイント(悪いケースと問題点の振り返り解説) ・仕事上手の相談(良いケースと見習うべき点の振り返り解説)	悪いケースを振り返りながら、相談するときの留意点やポイントを一通り解説し、良いケースで見習うべき点を確認していく。	30	PHP研究所	H28
------	---	--	---	---	----	--------	-----

I リーダーシップ・部下指導

番号	旧	題 名	内 容	時間(分)	企画・制作	取得年度	
DI-1	70	目標管理のためのコーチング	第1巻 達成意欲を高める目標設定 ・コーチングを活かした目標管理 ・目標設定におけるGROWモデル ・コーチングのスキル 第2巻 目標設定のための中間フォロー ・中間フォローにおけるGROWモデル ・開発レベルに応じたかかわり方 ・部下の行動傾向&対人関係スタイルに応じた指導 第3巻 評定面談をビジョン・コーチング ・評定面接におけるポイント ・「ビジョン・コーチング」と「K7・コーチング」	部下の業務目標設定をともに考えたり、目標管理を適切に行うために有効なコーチングのスキルを、例示ドラマなどを交えて解説	41 42 37	PHP研究所	H20
DI-2	83	<研修実施用映像> コーチングに学ぶ人を育てる「ほめ方・叱り方」	1 ほめること、叱ることの意義 2 ほめ方・叱り方の基本 2) 製造計画の連絡ミス叱る 3) 効果的な叱り方の5か条 ・バランスのとおり方 3 ケーススタディ 1) 営業成績のあがらない部下を叱る 2) ミスの多い部下への対応 3) 先輩女性が後輩女性を叱る 4) 年上の部下を叱る 5) 対応のよさで好評の部下をほめる 6) 部下のプレゼンテーションをほめる EXTRA ほめ言葉のフレーズ集	ほめる・叱るが苦手という指導者に「なぜ、ほめる(叱る)のか」の基本的な考え方への理解を促し、部下を育て伸ばしていく「ほめ方・叱り方」のポイントを習得する内容。ケーススタディは、問題提起(悪い例の視聴)→シキグタイム(良い例を交えた解説という構成となっている。シキグタイムで考えたことを記録するワークシート付き。 ※1パートごと上映開始操作が必要。(通し視聴不可。)2のパート内は通し視聴可。3はケースごとにケースと解説の上映操作を要する。	60	PHP研究所	H21
DI-3	88	管理者としてやっていいこと・悪いこと 部下は上司の言動を見て育つ	・管理者の役割とは何か ・ケース視聴・解説 ①管理者の言動を部下は見ている ・あいさつしない・公私混同 ②部下とどのようにコミュニケーションをとればよいのか ・相性 ・一方的に考えを押し付ける ・ハラスメントを引き起こす ③管理者のあるべき姿とは ・言行不一致 ・私生活のトラブル ・本来の責務を果たさない	新任管理者研修や管理者マインドの強化のための活用を企図したもの。管理者の役割の解説に続き、ケースごとに管理者のあり方・あるべき姿を解説。研修目的に応じて、視聴内容を選択して活用できる。 ケース①約8分30秒 ケース②約21分 ケース③約19分30秒	50	PHP研究所	H21
DI-4	90	社員のモチベーションの高め方	1 社員のやる気を引き出す基本 ・プロローグ ・モチベーションとは何か ・部下のモチベーションを理解する ・自分のマインド・スタイルをチェックする ・部下のモチベーション向上プラン 2 (演習)モチベーションの高め方 ・ケース1 やる気のないベテラン ・ケース2 業績は高いのに辞める ・ケース3 部下同士の確執 ・ケース4 達成にムラのある部下 ・エピローグ	1) 従業員のやる気を高めるモチベーション・マネジメントを実施するにあたり、管理者が知っておきたい基礎知識の理解や自身のマネジメント・スタイルのチェックを促すとともに、部下のモチベーションを高める手法を示す内容。(25分) 2)モチベーションが下がっている部下のケースを見せ、対処法を考えるよう促した後、上司の対処法をポイントを押さえながら解説する演習4題(23分)	50	日本経済新聞社	H21
DI-5	103	部下の実力を高める 実践OJT プロセスの中に育成課題が見える	1. プロセス重視のOJT 2. 仕事の意味を教える 3. OJT実践のポイント 4. 報・連・相で効果的なOJT 5. 監督者からのメッセージ	リーダー社員が先輩上司の指導を受けながらOJTを実践していくドラマを通して、部下育成で大事なこと(プロセスの重視、社会やお客様に貢献するという仕事の意味)と部下指導のポイント、部下に報連相を行わせるコツを解説する。	55	PHP研究所	H22
DI-6	-	「ケーススタディ」 部下を伸ばすコーチング 第1巻 信じて、認めて、任せてみる	1 コーチングの定義 2 コーチングの心構え(信認任) 3 コーチングの5つのポイント(GROWモデル)	部下指導法の誤りに気付いた管理者が、コーチングを実践していく様子を、部下育成モデル(GROWモデル)に照らし合わせながら解説。	25	PHP研究所	H23
DI-7	-	「ケーススタディ」 部下を伸ばすコーチング 第2巻 部下の問題解決を援助する	ケース1 ケーススタディの多い部下の指導 ケース2 苦手の部下とのつきあい方 ケース3 難しい評定面談 ケース4 部下の問題解決を援助する	4つのケースで、部下指導の良い例を見せ、ポイントを振り返りながら解説。	25	PHP研究所	H23
DI-8	-	「ケーススタディ」 部下を伸ばすコーチング 第3巻 自ら伸びる部下に育てる	ケース1 アレイヤーからマネージャーへ ケース2 自発性を引き出す工夫 ケース3 エースを育てる	自ら考え、行動し、成果を上げる「自立型人材」を育てるための部下指導のあり方を、具体例で解説。	25	PHP研究所	H23

J 経営論等

番号	旧	題名	内 容	時間 (分)	企画・制作	取得 年度
DJ-1	76	日本でいちばん大切にしたい会社 DVDブック Disc 1	「いい会社を作りましょう」 ー伊那食品工業(仮) 「五体不満足な人々を助けてあげたい」 ー中村ブレイス(株)	75 71	あさ出版	H21
DJ-2	77	日本でいちばん大切にしたい会社 DVDブック Disc 2	対談「時代が強求める会社とは」 坂本光司(法政大学大学院教授)&西 浦道明(アタックグループ代表パートナー)	62	あさ出版	H21
DJ-3	111	松下幸之助に学ぶ成功のための経営塾①	①人生・経営 運命を生かす	29	PHP研究所	H23
DJ-4	112	松下幸之助に学ぶ成功のための経営塾②	②経営道 素直に正しく	29	PHP研究所	H23
DJ-5	113	松下幸之助に学ぶ成功のための経営塾③	③人材育成 人間観を持つ	29	PHP研究所	H23
DJ-6	114	松下幸之助に学ぶ成功のための経営塾④	④成功の法則 すべては熱意から	29	PHP研究所	H23

K 働き方改革・WLB・女性活躍促進

番号	旧	題名	内 容	時間 (分)	企画・制作	取得 年度
DK-1	81	ワークライフバランス	<前編>なぜワークライフバランスが 求められるのか(約25分) ・20代独身男性・女性, 50代管理職, 30代既婚女性の4名の働き方 ・ワークライフバランスとは <後編>ワークライフバランスを実現 するために(約17分) ・介護と仕事の両立 ・働き方を変えてみる ・子育てと仕事 <特典映像>約10分	42 + 10	日本経済新聞社	H21
DK-2	-	ダイバーシティ1 全社員編 活かそう! 職場のダイバーシティ 一人ひとりがいきいきと働くために	・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～契約社員小泉さんのケース～ ・男性社員の育児休業～木村主任のケ ース～ ・自分自身への固定観念～研究員田辺 さんのケース～ ・少数派の立場「challenged」 ・エンディング	25	自己啓発協会	H28
DK-3	-	ダイバーシティ2 管理職編 活かそう! 職場のダイバーシティ 多様性を活かすリーダーになるために	・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～中井課長のケース～ ・女性社員の単身赴任～藤村主任のケ ース～ ・雇用形態の違いによるコミュニケーション・ ギャップ～契約社員小泉さんのケース～ ・管理職に求められるリーダーシップ ～辺見課長のケース～ ・エンディング	25	自己啓発協会	H28

L その他

番号	旧	題名	内 容	時間 (分)	企画・制作	取得 年度
DL-1	75	配偶者からの暴力の根絶をめざして	配偶者暴力防止法のしくみ	35	内閣府男女共同参 画局	H21
DL-2	78	ある日突然最愛の娘を奪われて ～犯罪がその後にもたらすもの～	① ある日突然最愛の娘を奪われて (ドラマ) ② 犯罪被害とは(解説)	41	内閣府犯罪被害者 等施策推進室・朝 日テレ アックス オン	H21
DL-3	82	成功する採用面接 「即戦力」を見出すコンピテンシー・インタビ ュー<1>面接官の基本と心得	1 これまでの採用 これからの採用 2 「即戦力」を見出す視点	29	PHP研究所	H21
		<2>面接での質問の仕方	1 コンピテンシー・インタビューの例 ・質問のポイント ・手順 ・コンピ テンシーでない回答例 2 簡易型インタビュー ・質問例 ・コンピテンシーを發揮し ている人の特徴	31		