

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
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・同行使事件の顛末	35	財団法人 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 公私を混同しない 4 公務員としての誇りを持つ	44	株式会社 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	株式会社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	株式会社 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 悪いことはしてはいけないはず 4 兼業	29	株式会社 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。弁護士が警告解説後, 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> 法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)	・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	株式会社 日本経済新聞出版社	H24

番号	旧	題名	内 容	時間(分)	企画・制作	取得年度
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	<ul style="list-style-type: none"> ・はじめに ・再現VTR①② ・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	株式会社 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> <ul style="list-style-type: none"> ・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 	16 21 32	一般財団法人 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> <ul style="list-style-type: none"> ・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) 	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	<ul style="list-style-type: none"> ・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 	31	株式会社 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 <ul style="list-style-type: none"> ・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 <ul style="list-style-type: none"> ・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	株式会社 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：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 トレーニング：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	株式会社 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：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 トレーニング：電話の受け方、報告方法 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	株式会社 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：なぜあいさつが大切な 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まめ知識映像あり)	42	株式会社 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 実践！ケース別メンタリング 3 新社会人のあなたにメンタリングが役立つとき	60	株式会社 日本経済新聞社	H21

番号	旧	題 名	内 容	時間 (分)	企画・制作	取得 年度	
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スクを 手配 などの例	アルバイト経験もあり、「そんなことは分かっている・できる」という思い込みから自己判断で行動し、お客様対応に混乱を生じさせる新人 (討議内容) ・考え方や行動の問題点 ・仕事ができる人になるには何が大切か	10	株式会社 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	決められた届を出さず失敗したり、規則を守らずに迷惑をかける新人 (討議内容) ・どうして規則を作るのか ・なぜ規則を守らなければならないのか ・ルールとマナーはどう違うか	10	株式会社 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	1) 仕事の指示への対応が違う新人 ①積極的に質問するがミスが多い ②分からない所を聞けずに仕事が進まない ③仕事はできるが、できる範囲のことから出ようとしない 2) 仕事外の付き合いが良い ・悪い(討議内容) ・人間関係は仕事に影響するか ・積極的に人間関係を作るには何が大切か	10	株式会社 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	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新人 (討議内容) ・勝手な判断は間違いのもと ・この新人はどんな失敗をしたか ・確実な業務連絡をするには	10	株式会社 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 ～仕事のすすめ方を考えよう～	・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	①目的を考えない勝手なやり方をして使えない資料を作る ②慣れない事や余計なことはしないと消極的 ③納期があるのに疲れたから定時で帰ったり、集計ミスで間に合わない (討議内容) ・仕事の仕方のどこが悪いのか ・要領のよい仕事とは?何が大切か	10	株式会社 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」	報・連・相、机の整理整頓などの仕事の進め方の基本や、挨拶、言葉遣いなどのルール・マナーの大切さ、なぜその仕事をするのかといった仕事の意義を再認識しながら、自らのモチベーション・アップを促していく。各解説の最後に、自分を振り返るチェックシートあり。	55	株式会社 PHP研究所	H22
DC-11	—	コミュニケーションの基本シリーズ 第1巻：新入社員・若手社員のためのビジネス 電話対応	・プロローグ ・新人こそ電話に出よう ・相手を好きになる ・電話対応の基本 ・電話は最強のビジネスツール ・エピローグ	ビジネス電話対応が苦手な新入社員・若手社員の不安を取り除き、電話対応の基本が身につく映像コンテンツ。 ・理解度テスト付	21	株式会社 アスパクリエイト	R1
DC-12	—	コミュニケーションの基本シリーズ 第2巻：新入社員・若手社員のためのビジネス ツールの使い分けと使い方	・プロローグ ・ビジネスツールの種類と特徴 ・ビジネスツールの使い分けと使い方 ・SNSを使う時の注意点 ・スマートフォンを使う時の注意点 ・エピローグ	状況に応じた、電話、メール、FAX等のビジネスツールの使い方が身につく映像コンテンツ。 ・理解度テスト付	23	株式会社 アスパクリエイト	R1
DC-13	—	コミュニケーションの基本シリーズ 第3巻：新入社員・若手社員のためのマナーが 生まれる心遣い	・プロローグ ・エピソード 1 会議室の準備① 2 スマートフォン 3 会議室の準備② 4 会議室 5 名刺交換 6 顧客訪問① 7 打ち合わせ 8 オフィス① 9 エレベーター① 10 エレベーター② 11 エレベーター③ 12 洗面所 13 顧客訪問② 14 出張 15 給湯室 16 備品管理 17 オフィス③ 18 複合機 19 電話 20 顧客訪問③ ・エピローグ	管理職が指導しにくい細かな部分や、本人に気づいてほしい点を網羅した「20のエピソード」を収録。ディスカッションにより、マナーの本質である心遣いを育む映像コンテンツ。 ・ディスカッションガイド付	21	株式会社 アスパクリエイト	R1

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	株式会社 日本経済新聞社	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	株式会社 日本経済新聞社	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	株式会社 日本経済新聞社	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	・窓口対応（処理の順番・状況説明をていねいに） ・来客対応（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	財団法人 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	財団法人 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	株式会社 P H P 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	株式会社 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	株式会社 アスパクリエイト	H20
DE-4	84	人材流出を防ぐ 職場復帰実践マニュアル	プロローグ ドラマ：職場復帰実践マニュアル 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	株式会社 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 フィスマック	H22

番号	旧	題名	内容	時間(分)	企画・制作	取得年度
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	株式会社 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	株式会社 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	26	株式会社 アスバクリエイト	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ライケア ＜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	26	株式会社 アスバクリエイト	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	79	財団法人 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	22	財団法人 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	22	財団法人 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— 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	26	株式会社 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— 検証 セクハラ・グレイゾーン グレイゾーンで躓かないための10の チェックポイント エピローグ	27		
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 —これってセクハラ？なぜそれ がセクハラ？—	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・ブライバシーの詮索）	20	株式会社 アスバクリエイト	H19

番号	旧	題名	内 容	時間(分)	企画・制作	取得年度	
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 一部下の相談を受けるとき	<ul style="list-style-type: none"> 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	株式会社 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	<ul style="list-style-type: none"> 性別役割期待 (コパニわ扱い、おつ呼ばわり) 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ので、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	株式会社 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	<p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> 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・リタイアメント」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	株式会社 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	<ul style="list-style-type: none"> 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異なる時・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】パワハラ解決技法	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	株式会社 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 <ul style="list-style-type: none"> 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＞	<p>＜職場のパワハラ基本編＞ パワハラの定義解説 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</p> <p>＜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転職者の憂うつ(7:00)＋解説(2:30) まとめ</p>	<p>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。</p> <p>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發揮したくて勝手なことをする部下への接し方を誤り、鬱や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</p>	20 25	株式会社 クオレ・シー・キューブ	H25
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』	<p>管理者編)有効な指導 (映像合計17分)</p> <p>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)</p>	<p>(映像内容(両編とも))</p> <ul style="list-style-type: none"> 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) <p>※一般社員編のみ ＜付録＞監修者コメント</p>	30	株式会社 クオレ・シー・キューブ	H25

番号	旧	題名	内容		時間(分)	企画・制作	取得年度
DF-13	129	セクシャルハラスメント防止用DVD ＜職場のセハラ基本編/ディスカッション編＞	<p>＜職場のセハラ基本編＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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職場にセクハラな雰囲気を持ち込む職場恋愛 <p>・ケースドラマ：宴席にて</p> <ul style="list-style-type: none"> 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
			<p>＜研修実施用補助教材＞</p> <p>※視聴のみ使用も可</p> <p>＜ディスカッション編＞</p> <p>はじめに(1:07)</p> <p>ケースドラマ</p> <ul style="list-style-type: none"> ①得意先での事例(6:05)＋解説(3:05) ②恋愛破綻の事例(6:27)＋解説(2:10) <p>まとめ(2:50)</p>	<ul style="list-style-type: none"> 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、仕事が手に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	<p>プロローグ</p> <p>マタニティーハラスメントとは何か</p> <p>マタハラに関する法律</p> <p>マタハラを生む職場環境</p> <p>被害者を追い込むマタハラ</p> <p>自分の身に置き換えて考える</p> <p>エピローグ</p>	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音を打ち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	株式会社 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	<p>プロローグ</p> <p>必要以上の特別扱いがマタハラを生む</p> <p>制度の理解とコミュニケーション</p> <p>管理職に必要な法律知識</p> <p>妊産婦の体調変化を理解する</p> <p>理想的なサポート体制と仕事の効率化</p> <p>エピローグ</p>	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	株式会社 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～	<p>セクハラ</p> <p>の定義</p> <p>服装を褒める上司</p> <p>年齢差別発言とその意図</p> <p>上司からの休日の電話</p> <p>男性部下へのからかい</p> <p>露出の多い服装と職場のルール</p> <p>酒の席の冗談はどこまでOK?</p>	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	株式会社 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？～	<p>(事例1)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 <p>(事例2)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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	株式会社 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」	<ul style="list-style-type: none"> 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) 	<ul style="list-style-type: none"> ①個人情報漏えいに対する企業責任と原因を作った人の責任を解説 ②セルフチェック10問。1問ずつ解説あり。 ③情報資産の流出原因、運用上留意すべきポイントを5W1Hで解説。 ④情報漏えいしないために守るべき14の鉄則を示唆。 	36	株式会社 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	<ul style="list-style-type: none"> ・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 <p>特典映像：アルバイト編(9分)</p>	お客様の中傷ブログが炎上し、会社の信用失墜問題となるケースや業務中の個人ブログ更新の問題、行動のフォローで匿名の取引先が特定される、一度アップしたら後々まで残るなどのリスクと正しい活用法を解説。	26 + 9	株式会社 日本経済新聞出版社	H23

番号	旧	題 名	内 容	時間 (分)	企画・制作	取得 年度	
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」 ・身の周りにおける「情報管理」のポイント	21	株式会社 P H P 研究所	H24	
DG-4	-	自治体版 「職場でのリスクマネジメント」 ～あなたのリスク感覚は大丈夫?～	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	株式会社 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 (ポディランゲージ) 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	株式会社 日本経済新聞出版社	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-ME C E- 3 論理の基本-演繹法・帰納法-	30	株式会社 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	株式会社 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	株式会社 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	株式会社 P H P 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	株式会社 P H P 研究所	
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	株式会社 P H P 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	株式会社 P H P 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	株式会社 P H P 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)	30	株式会社 P H P 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 ・評定面談におけるポイント ・「ビジョン・コーチング」と「セルフ・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	株式会社 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 ・ほめ活かし、ほめ育ての5か条 ・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) 製造計画の連絡ミス叱る 3) 先輩女性が後輩女性を叱る 4) 年上の部下を叱る 5) ミスの多い部下への対応 6) 対応のよさで好評の部下をほめる 7) 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)→シミュレーション→良い例を交えた解説という構成となっている。シミュレーション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	株式会社 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か ・相性 ・一時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	株式会社 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 ・自分のマネジメント・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	株式会社 日本経済新聞出版社	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. 監修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	株式会社 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	株式会社 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 ケースの多い部下の指導 ケース2 苦手な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	株式会社 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 プ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	株式会社 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 Disc1	「いい会社を作りましょう」 -伊那食品工業(仮) 「五体不満足な人々を助けてあげたい」 -中村ブレイス(株)	75 71	株式会社 あき出版	H21
DJ-2	77	日本でいちばん大切にしたい会社 DVDブック Disc2	対談「時代が強くなる会社とは」 坂本光司(法政大学大学院教授)&西浦道明(アックスグループ代表)対談	62	株式会社 あき出版	H21

番号	旧	題名	内 容	時間(分)	企画・制作	取得年度
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	株式会社 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	株式会社 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	株式会社 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	株式会社 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	<p><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)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・20代独身男性・女性、50代管理、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 <p><後編>ワークライフバランスを実現するために(約17分)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・介護と仕事の両立 ・働き方を変えてみる ・子育てと仕事 <p><特典映像>約10分</p>	42 +	株式会社 日本経済新聞出版社	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	<ul style="list-style-type: none"> ・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	株式会社 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	<ul style="list-style-type: none"> ・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	株式会社 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～	<p>① ある日突然最愛の娘を奪われて(ドラマ)</p> <p>② 犯罪被害とは(解説)</p>	41	内閣府犯罪被害者等 施策推進室 株式会社 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	<p>1 これまでの採用 これからの採用</p> <p>2 「即戦力」を見出す視点</p>	29	株式会社 PHP研究所	H21
		<2>面接での質問の仕方	<p>1 コンピテンシー・インタビューの例</p> <ul style="list-style-type: none"> ・質問のポイント ・手順 ・コンピテンシーでない回答例 <p>2 簡易型インタビュー</p> <ul style="list-style-type: none"> ・質問例 ・コンピテンシーを発揮している人の特徴 	31	株式会社 PHP研究所	H21