

人事・労務

人事

貸出コード	タイトル	購入年・時間	内容
B-079	これで解決！ モメゼロ規則の作り方	2018年 44分	もし、あなたの会社で就業規則を作っていないなら、あるいは、その内容が不十分ならすぐでも社内規定の整備が必要です。会社と社員の関係において、「契約」や「ルール」は、ますます重要なものになっていきます。本DVDでは、身近な質問を専門の先生がわかりやすく解説します。人事担当者必見です。
B-080	給料の抜本見直し講座 「責任等級制」給料・人事の ススメ	2018年 148分	わが国には、いまなお年齢、勤続、学歴で社員を処遇している会社があります。そのような会社は、仕事ができる人から退職したり、優秀な人材が入社しなかったりと、散々です。これからは、一人ひとりの役割責任を明確にした上で、その成績（プロセスと成果）や能力を評価し、それに合った処遇をしなければなりません。この講座では、「会社への貢献度」を基軸にした責任等級制度の考え方と実務ポイントを分かりやすく解説いたします。
	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	2011年	厳しい経営環境下、あらゆる企業が「即戦力」となる人材を求めています。そうした中、「その人の能力がいかに成果に結びつくのか」というコンピテンシーの視点から、人材を評価・採用する企業が確実に増えています。本DVDでは、「どのような人材を、いかに採用すればよいのか」を具体的に明示し、コンピテンシーの視点ですすめる採用面接のポイントを解説。人事・採用担当者はもちろん、経営トップから管理職まで、実際に面接官をつとめるすべての方にとって必須の心得を紹介いたします。
D-1111	①面接官の基本と心得	29分	
D-1112	②面接での質問の仕方	31分	
D-1110	ケースで学ぶ人事考課の基本と実践	2011年 120分	考課者間で“甘い・辛い”などの不公平ができるだけないようにするための、考課者訓練用の教材です。課題ドラマを視聴して実際に登場人物の考課を行い、その後、解答・解説のコーナーを視聴することで、人事考課の基本的な考え方や考課方法を学ぶことができます。また、「営業」、「経理」、「製造」の事例を選択視聴することができますので、対象職種に合わせてご活用ください。

経営

危機管理
コンプライアンス

CS
ビジネスマナー

社員研修

営業・販売促進

人事・労務

法律・財務・税務

ISO
生産管理

労務

貸出コード	タイトル	購入年・時間	内容
	トラブル回避のための 人事労務知識シリーズ		
		2020年	企業のリスク管理は、現場のコンプライアンス教育から始まる！「働き方改革関連法」等、管理職に欠かせない法律知識をケーススタディでわかりやすく紹介します。
A-046	①なぜ、今、リスクマネジメントが求められるのか？	27分	
A-047	②「労働時間」に関するケーススタディ	36分	
A-048	③「休日・休暇」に関するケーススタディ	29分	
A-049	④「残業削減対策」のケーススタディ	33分	
A-050	⑤「パート・契約社員」に関するケーススタディ	38分	
A-051	⑥「服務規律・懲戒」に関するケーススタディ	35分	
A-052	⑦「退職・解雇」に関するケーススタディ	36分	
A-053	⑧「セクハラ」に関するケーススタディ	37分	
A-054	⑨「個人情報」等に関するケーススタディ	39分	
A-055	⑩「メンタルヘルス」に関するケーススタディ	36分	
	働き方改革を成功させる ダイバーシティマネジメント		
		2020年 39分	2019年4月1日より、「働き方改革法」が施行され「残業時間の罰則付き上限規制」の適用が開始されましたが、業務の効率化を行わずに時間管理だけを徹底しても働き方改革は成功しません。 管理職は自分の経験や思い込みで部下を管理するのではなく、それぞれの部下が抱えている問題や価値観を理解する「ダイバーシティマネジメント」を身につけることが重要です。それによって組織の効率化を図り、働き方改革を成功させる第一歩とすることができます。
N-028			
	タイムマネジメントで 働き方改革		
		2019年	「働き方改革」の中で、まず取り組むべき「長時間労働の是正」。その原因と対策を解説し、具体的手法をまとめた教育用DVDです。第1巻の全社員編では、長時間労働に対する意識改革とタイムマネジメントの手法を解説します。第2巻の管理職編では、部下のタイプ別指導方法やムダな残業を減らすノウハウを解説します。
N-025	①全社員編	29分	
N-026	②管理職編	37分	
	労働トラブルから会社を守る！ とっておきのセミナー (就業規則編)		
		2018年 70分	長期の不況により、派遣切り、内定取り消し、名ばかり管理職、請負偽装、残業代不払いといった多くの労働トラブルが発生している。労働トラブルを未然に防ぐために、経営者は「就業規則」を切り口に対策を取る必要がある。就業規則は、会社と社員間の「働くルールブック」であり、経営者、雇用者が労使間トラブルを回避するツールでもある。トラブルが少ない時代は就業規則が軽視される傾向にあったが、働く側の意識や雇用の形態が大きく変わった今、経営者は就業規則に対する考え方を改めなければいけない。
B-081			

経営

危機管理
コンプライアンス

CS
ビジネスマナー

社員研修

営業・販売促進

人事・労務

法律・財務・税務

ISO
生産管理

貸出コード	タイトル	購入年・時間	内容
B-082	これで納得！中小企業の賃金制度見直し 「社長やりましょう」と社員が言い出す会社の仕組み	2018年 87分	マイナス成長の経済情勢の中、中小企業に求められている人の「価値と力」。それを伸ばし、活かすことがすなわち企業価値を高める重要な財産となるのではないのでしょうか。このDVDでは、社員が自発的に「社長やりましょう！」と活気よく声をあげる組織づくりのための社員モチベーションアップにつながる賃金制度の見直しを解説します。業績貢献を目指す社員づくりのための明確な評価システムの導入など、具体的事案を交えながらメリハリのある、やる気をもたせる賃金制度の確立を目指します。
B-083	残業をゼロにしても生産性を上げられる最強シナリオ	2018年 67分	「残業をゼロにしなければならない」ということではありません。限られた労働時間内で現状と同じ仕事量をこなして生産性を上げる方法を解説します。労務管理の仕組みづくりを見直せば、残業を減らしても生産性を上げることは可能です。社会保険労務士が実際に携わった企業の実例から、残業ゼロを目指す方法を導きます。
B-084	中小企業の海外赴任労務のポイント	2018年 48分	ビジネスのグローバル化に伴い、日本企業の海外進出は大企業だけでなく中堅・中小企業にまで広がってきています。これから海外進出を計画している企業の人事部・総務部などの担当者が、海外赴任社員を派遣するにあたり参考となる問題や注意事項を項目別に紹介。社会保険や健康保険、さらに税金のこと等、海外赴任の準備において知っておくべき項目を専門家がわかりやすく解説します。
B-085	中小企業経営者へ贈る得するための退職金の受取り方	2018年 62分	役員の皆様、退職金を受け取る準備はお済みですか？自分の会社であっても退職金は勝手に受け取れるものではありません。退職金を受け取るためには計画的にやるべき事があります。このDVDでは、役員退職慰労金規程の作成とその準備を徹底解説。社会保険労務士が教える、中小企業経営者のための得する退職金の受取り方とトラブルにならないための注意点とは。

ハラスメント

貸出コード	タイトル	購入年・時間	内容
N-027	パワハラを防ぐアンガーマネジメント	2019年 38分	パワハラは組織の生産性を下げただけでなく、公になれば企業イメージも大きく下げることになります。多くの企業、団体が積極的にパワハラ研修に取り組む一方、パワハラに関する事件や相談は増加しています。本DVDは、「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しています。すぐに感情的になる管理職や、パワハラになるのが怖くて叱れない管理職に最適です。
A-022	上司のハラスメント グレーゾーンをなくそう！	2019年 70分	ハラスメントがない職場。それは、一人ひとりがやりがいや働きがいをもって能力を存分に発揮できる職場です。その実現のためには、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りません。本DVD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。回避ポイントを学ぶことができます。

貸出コード	タイトル	購入年・時間	内容
A-023	上司のハラスメント2 グレーゾーン対応のポイント	2019年 88分	「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ーゾーンが生まれています。グレーゾーンには、ハラスメントと認定されないものもありますが、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ます。ところが、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ありません。本DVDは、グレーゾーンのケースドラマでハラスメントの境界線を理解し、対応のポイントを学ぶものです。グレーゾーンをなくし、安心して働ける職場づくりにご活用ください。
A-056	上司のハラスメント3 グレーゾーンを生まないために	2021年 91分	改正労働施策総合推進法が施行され、企業にパワハラ防止措置が義務づけられました。本DVDでは、判断が難しいとされる「白とも黒とも言い難いケース＝グレーゾーン」を事例ドラマとして収録しています。ドラマを通して、どこの職場にも潜むグレーゾーンをなくすポイントを考えていただけます。また、「番外編」として、2020年施行・改正の法律内容をコンパクトにまとめたパートも収録しています。基礎知識の学習にも最適です。
A-024	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	2019年 50分	“セクハラはあってはならないこと”。誰もがそう理解しています。しかし、セクハラはなくなるのが現状です。その原因を理解することが、セクハラ防止の第一歩ではないでしょうか。本DVDは、多様化するセクハラのパターンを法律にもとづいて丁寧に解説しています。また、実際の事例を忠実に再現し、生きた事例でセクハラを学ぶことができます。
N-015	職場で起こるハラスメント 対策の基礎知識	2018年 50分	「セクハラ」「パワハラ」「アルハラ」「アカハラ」「ジェンダー・ハラスメント」、いろんなハラスメントがあるけれど、どう違うんだろう。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わかりやすく解説。職場構成員のハラスメントに対する誤解をほどこき、そのコミュニケーションギャップを埋めていくためのヒントを与える全従業員向け総合ハラスメント対策教材の決定版。
	階層・職種別パワー・ハラスメントシリーズ	2018年	パワハラは上司から部下だけにおこなわれるものではありません。同僚や非正規社員等に対してもおこなわれています。パワハラの色も怒鳴るだけでなく無視やいじめなど様々です。階層・職種別パワー・ハラスメントシリーズはこうした事例に対応したDVDです。 ①新入社員・若手社員編では、パワハラの正しい知識とパワハラを受けないための行動と心構えを解説。 ②中堅社員・管理職編では、パワハラにならない指導法と部下のパワハラを見逃さない着眼点を解説。 ③製造・作業現場編では、クイズを交えて現場でおこりがちなパワハラについて解説。
N-016	①新入社員・若手社員編	26分	
N-017	②中堅社員・管理職編	27分	
N-018	③製造・作業現場編	26分	
N-019	セクシュアル・ハラスメント 対策シリーズ 第1巻 セクハラ防止テスト	2018年 36分	STOPセクハラ！セクハラ対策は全社員で取り組まなければなりません。セクハラに対する正しい知識とセクハラ防止意識が高まる映像教材。基礎編と難しい事例編とも、ドラマ→テスト→答え・解説の順で構成され、セクハラ理解度テストの付録が付いています。

貸出コード	タイトル	購入年・時間	内容
	マタニティーハラスメント 	2018年	大手企業でのマタハラ訴訟がニュースになるなど、企業リスクを考えるうえで必須となったマタハラ対策。マタハラの実態を正しく捉え、健康で働きやすい職場風土づくりを目指す教育DVDです。ワーキングマザーへの対応を学ぶため、女性活躍推進の社内教育施策の一環としても有効です。 ①全社員編では、判例をもとにして企業や個人への影響を伝え、自分事として考えさせる構成。 ②管理職編では、どう対処したら良いか、すぐに実践できる具体例を伝えます。
N-020	①全社員編 その言葉、態度がマタハラです	20分	
N-021	②管理職編 マタハラを起こさない組織づくり	26分	
A-016	ケースで学ぶマタニティ・ハラスメント 働きやすい職場づくりのために 	2018年 40分	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ものです。互いに思いやり、助け合える。そして、社員一人ひとりが存分に力を発揮できる。そんな職場づくりの一助に、是非ご活用ください。
	パワハラにならない部下とのコミュニケーション	2017年	パワハラの大きな原因はコミュニケーション不全にあります。自分自身の言動を振り返り、コミュニケーションに必要な共感性、観察力、表現力を身につけて実践することによりパワハラのない職場を実現することができます。 ①自分自身の言動を見直し、効果的なコミュニケーションの取り方を学びます。 ②コミュニケーションに必要な共感性・観察力・表現力について解説します。 ③表現力をエクササイズで身につけていきます。
D-1701	①日頃の部下指導を見直してみよう	33分	
D-1702	②管理職に必要なコミュニケーションスキル 「共感性・観察力・表現力」	23分	
D-1703	③部下のモチベーションを上げる表現力トレーニング	20分	
	ハラスメント相談シリーズ	2016年	ハラスメントの相談を受ける「相談窓口担当者」「管理者」は、被害者の相談・申し立てを受けたらどう対応すれば良いのでしょうか？ 快適な職場環境を守り、生産性を上げるためにも、ハラスメント相談を受ける方の役割は大変大きいものです。加害者・被害者の話を聴く際に、被害者に非があることを指摘するような発言や、加害者と決めつけるような発言は、新たなトラブルを生み、他の従業員にとっても会社への不信感を招くことになってしまいますから、細心の注意が必要です。また、被害者への対応にはカウンセリング的なセンシティブな対応も求められ、対応する担当者にはポイントを押さえた傾聴スキルの研修が必要となります。 このシリーズは、「セクハラ」以上に対応の難しい「パワハラ」を加え、さらにこれまではあまり取り上げられることのなかった「初期対応」「関係者ヒアリング」をラインアップに加えました。特に難しいケースへの対応も具体的に示し、ハラスメント全体への相談対応マニュアルの決定版です。
D-1602	①相談担当者の心構えと基本スキル	22分	
D-1603	②初期対応のポイント	22分	
D-1604	③被害者ヒアリングの基本	27分	
D-1605	④加害者ヒアリングの基本	24分	
D-1606	⑤関係者ヒアリングの基本	21分	
D-1607	⑥難しいケースとタイプへの対応	24分	

ワークライフバランス・健康

貸出コード	タイトル	購入年・時間	内容
	ストレスチェック制度対応 <改訂版> セルフケアからはじめる メンタルヘルス・マネジメント 	2019年	2015年、企業におけるストレスチェック制度が義務化されました。 事例ドラマと解説を通して労働者自身がストレスへの向き合い方を学ぶものです。高ストレス状態に陥らないための一助として、ストレスチェック実施にあわせて、ぜひご活用ください。
A-025	①チェックしよう！あなたのストレス～心とからだのセルフケア～	28分	
A-026	②チェックしよう！ラインによるケア～見逃すな！部下のイエローサイン～	29分	
N-022	ワークライフバランス 	2018年 50分	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。
N-023	ワークライフバランス 実現のためのマネジメント 	2018年 40分	ワークライフバランスは、会社の制度を充実させるだけでは実現できません。カギを握るのは、管理職の職場での取り組みです。ワークライフバランス実現のために、管理職は組織全体の働き方を改革する必要があります。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させるために取り組むべきポイントをドラマ形式で解説します。
B-086	折れない心を作る 「メンタルタフネス経営」 ～社員とその家族を 「会社うつ」から守る～ 	2018年 68分	年々増加傾向にあり、社会問題となっている「うつ」。ストレスと深く関わっているこの問題は、ビジネスの分野においても切っても切れない懸念事項となっている。従業員のメンタルの良し悪しが、会社経営の根幹に関わる問題に発展するケースが少なくない。目に見えない心の問題であるがゆえに、健康の問題としか捉えられていないメンタルの分野が、実は会社の生産性低下、情報漏洩、不祥事などのリスクを高めているという。企業としてどのように対応していくべきなのか。メンタルヘルスに精通する講師が解説します。
	職場のメンタルヘルス対策	2017年	労働安全衛生法の改正により50人以上の従業員を抱える事業場では年に1回ストレスチェックが義務づけられました。ストレスチェックの正しい判定を得るためには従業員の不安や疑問点を解消し、目的等を正しく伝えることが大切です。実施後は結果に基づいた指導やセルフケア、ラインケアを周知させる必要があります。
D-1704	①ストレスチェックを理解する	22分	
D-1705	②セルフケア 自分を守るストレスマネジメント	31分	
D-1706	③ラインケア 部下を「うつ」から守るコミュニケーション	31分	
D-0702	メタボリックシンドローム あなたは大丈夫？！	2007年 30分	飽食と運動不足の生活習慣から生まれる現代病、メタボリックシンドロームとはなにか、どうすればメタボリックシンドロームを予防できるかについて具体的に紹介。毎日、少しの努力で、健康なライフスタイルを自ら築いていくことの大切さ、生活習慣の改善を提案しています。