

人権問題啓発ビデオテープ等貸出一覧

人権問題に関する啓発資料として、各公共職業安定所に次のビデオテープ等を用意して貸出を行っておりますので、社内研修会等の際にご活用ください。（借用申請書は、59頁をコピーで使用可）

また、県福祉保健部人権啓発室及び県立生涯学習推進センターを始め県下の視聴覚センター・視聴覚ライブラリー・視聴覚教育協議会等にも各種のビデオテープ、16mmフィルムがあり、各事業所等に貸出（営利目的を除く）を行っております。

*新潟県福祉保健部福祉保健課人権啓発室……新潟市中央区新光町4-1（県庁12階） 電話 025-280-5181

*新潟県立生涯学習推進センター……新潟市中央区女池南3-1-2 電話 025-284-6110

*視聴覚センター等設置11市（12か所）

新潟市（西蒲区旗屋・秋葉区日宝町） 長岡市 上越市 三条市 柏崎市 新発田市 十日町市
燕市 村上市 魚沼市 佐渡市

ビデオテープは新潟公共職業安定所で保管、DVDは新潟・長岡・上越公共職業安定所で保管

題 名 (制作年度)	時 間 (分)	主 な 内 容
1 みんなで考える 部落の歴史 ① つくられた身分制度 ② 部落差別の強化 ③ 部落差別をなくすあ ゆみ (H2)	21 29 27	福岡県の史実を題材に、身分制度が形成されるなかで被差別部落がつくられ、部落差別が強化されていった過程と部落解放運動、さらには従来見落とされていた部落の産業・文化を取り上げることで、同和問題の歴史を多面的に理解させようとするもの。 東映
2 にんげんの詩 (S63)	26	アニメーションにより、江戸時代から現代にいたるまでの同和問題の歴史をわかりやすく描いたもの 学研
3 心 み つ め て (H3)	46	部落差別をのりこえて結婚した夫婦が周囲の人々の差別意識を克服していく姿を描いたもの。 東映
4 夢 風 船 (H3)	55	同和地区の近隣に引っ越してきた家族が同和地区出身の子供たちとの交流をとおして周囲の人々の差別意識を克服していく姿を描いたもの。 東映
5 あすを豊かに (S62)	50	不況の影響を受けて経営難となり人員整理を考えている中小企業事業主が、同和地区出身の労働者を解雇の対象に考えることから生ずる心の葛藤とそれを克服していく姿を描いたもの。 東映

題 名 (制作年度)	時 間 (分)	主 な 内 容
6 春 の 嵐 (H 1)	51	あるスーパーマーケットの差別投書事件を通して、同和問題だけでなく広く人権問題について考えさせるもの。 東映
7 私 たち と 人 権 — 職 場 編 — (H 2)	29	ある企業の係長が人権問題の職場研修リーダーに任命されたことから、人権問題の関心が深まり積極的に活動を進めるようになる姿を描きながら、職場での人権問題の取り組みのあり方について考えさせるもの。 東映
8 我 ら 心 を つ な げ (H 3)	44	信用金庫に勤める会社員が、弟と同和地区出身との結婚問題を契機に、同和問題に対して誤った認識を持っていたことに気づき差別意識を克服していく姿と企業の同和問題に対する姿勢について考えさせるもの。 東映
9 に ぎ や か な 家 族 (H 3)	55	同和地区に引っ越したあるサラリーマン一家が、近隣の人々との交流を通じて差別意識を克服していく姿を描いたもの。 東映
10 チェリーブラッサム (H 4)	42	親友が同和地区出身であることを知った女子中学生が、悩みながらも心を開いていく姿と、同和地区出身の女性と結婚しようとする男性が、自分では同和問題を理解しているつもりなのに実際は心の中にわだかまりをもっていることに気づき反省する姿を美しいアニメーションで描いた作品。 電通プロックス
11 獅子頭に雪が降る (H 3)	55	若い新聞記者が、60年前に起こった事件を取材するなかで、この事件の背景に同和問題があること、そして今なお同和問題が解決していないことを知り、差別に立ち向かっていく姿を描きながら、今日の同和問題について考えさせるもの。
12 翔 べ 明 日 へ (H 2)	57	区役所の同和対策室勤務の主人公が、ある企業の就職差別事件に取り組んでいたところ、自分がつきあっている女性を両親が身元調査をしていることを知り、両親と対立する姿を描きながら、就職差別、結婚差別、身元調査等について考えさせるもの。 同和問題啓発映画四区製作会 (株) 仕事

題 名 (制作年度)	時 間 (分)	主 な 内 容
13 父 の 一 番 長 い 日 (H 5)	54	主人公は一人娘から、交際相手が同和地区出身であることを知らされ、結婚に反対し、自分の職場では部下が客から差別発言を受けトラブルを起こす。上司として父親として、どうあるべきかを悩み考え、自ら意識変革を行っていく姿を通じて、今日の人権・同和問題について考えさせるもの。 東映
14 不 意 の 旅 人 (H 4)	55	南国の古い城下町を舞台に、三十余年行方の知れなかった男が、彼の姪の家族と、同和地区に住む母子家庭の一家に、様々な波紋を投げかけ、真剣に生きる人々がくり広げる人間ドラマの中で、次第に「見えない差別」の実像が照射され、部落差別の本質を考えさせるもの。 東映
15 誇 り う る 部 落 の 歴 史 (H 6)	30	東日本を中心に近世被差別民の仕事・技術・文化を検証した成果に基づき、この人たちが当時の主要な生産関係と社会生活の中で重要な役割を担ってきた事実を知り、正しい部落観を理解させようとするもの。 東映
16 ザ・会社〔えせ同和行為 をなくすために〕 (H 5)	30	建設業の下請への参加強要という、えせ同和行為に直面した会社の担当者を通して、えせ同和行為を排除するため、会社を挙げていかに取組んでいくかを紹介し、同和問題への正しい理解と認識をさせるもの。 東映 法務省企画
17 贈 ら れ た 湯 飲 み 茶 碗 (H 7)	48	湯飲み茶碗をとおして、心の底に潜む差別意識に気づき、生き方を改めていくことが、差別のない、明るい社会を築いていく基盤になることを訴えようとしたもの。 東映 法務省企画
18 菜 の 花 (H 7)	57	同和問題をテーマに、私たち人間の心の中に、知らず知らずのうちに根を下ろしている差別意識、エゴイズム、無知に対する甘えといった、ネガティブな部分に目を向け、一人ひとりの問題として、人が人を差別することの愚かしさ、不当さを考え、自分自身の心のあり方を見つめ直してもらうことをねらいとしたもの。 岩波 総務庁企画

題 名 (制作年度)	時 間 (分)	主 な 内 容
19 ウェット・ブルー (H8)	54	会社が、同和地区にあることから、製品が売れないという仕事上の差別の事実を知った新入社員は、退職まで考えるが、やがて差別に負けずに頑張っていく姿を通して差別のない社会になるよう訴えたもの。 東映 大阪府教育委員会企画
20 サンセット・サンライズ (H8)	49	民宿経営の家族を舞台に、同和地区出身の青年と姪の結婚問題をめぐって、その家族や周囲の人々は戸惑い、揺れ動く。自らの人権意識を見つめ直し、自立した生き方を身につけるとともに、積極的に周囲の人々に働きかけていく生き方が、差別のない明るい社会の創造につながることを訴えようとするもの。 東映 兵庫県企画
21 結 婚 (S58)	55	愛しあっているがゆえに部落出身者の彼女は不安におののいていた。彼を信じてよいのだろうか。二人のためを思う家族や知人。ドラマは様々な問題を投げかけながら進む。そして彼は「愛とは相手のすべてを受け入れる事なのだ」という心を深めて行く。 総理府 58
22 コスモスの咲く街 (S53)	54	面接試験ではねられた高校3年生。彼の兄はある夏の日、ボートが転覆して溺れかかっていた姉弟を助けていた。その姉弟の父親が弟を落とした人事課長だったのだ。若い人々の愛の問題、親子のかかわりをからめながら就職差別というテーマを追究する。
23 未来からのメッセージ (H1)	25	スーパーマーケットを経営する敏夫は、娘の依頼で娘の同級生誠一と面接した。適性も能力も申し分ないことから採用する方向に傾いたのだが、妻や姉・義兄らから、部落出身者であることを理由に強く反対され、悩んだあげく、身元調査を実施した。 その結果、誠一の母親に離婚歴等いろいろ問題があることが判り、不採用にすることにしたのであるが……
24 ふ れ ん ど (S63)	57	オーストラリアからのホームステイを引き受けた太田家の人々が、日常生活の中で出会う様々な出来事と留学生が体験した部落差別を通して、自分達の差別意識に気付き、変革していく様子を描いている。

(注) 21～24の4本については、新潟公共職業安定所のみで保管

題 名 (制作年度)	時 間 (分)	主 な 内 容
25 だ け ん ・ な ん (H10)	58	「だけん・なん」が、人や集団を十把一からげに考えてしまうような不合理な言動に断固として反発する言葉として使われます。そして、差別や偏見の不合理さを訴え、併せて次の世代の子供たちにいじめや差別に立ち向かう勇気を伝えることの大切さを描いています。
26 誇 り 高 き 男 (H10)	56	この作品は、たった一つの価値観にすがって生きてきた一人の青年の「ひよわな自尊心」を丹念に淡々と描いています。この青年を通して、「偏見」を持ったり、「差別」という恥ずべき行為を無自覚かつ日常的に行っている「我々」自身と向き合うことをねらいとしています。
27 ～いま一度、見直してみませんか～採用と選考 (H11)	25	ある企業の人事部を舞台に「募集」、「選考」、「面接」等の各場面を設定し、公正な採用選考のための重要なポイントを提起し、チェックポイントを設け、「就職差別につながるおそれのある事項」とは何かを考えるもの。
28 雲 の 晴 れ た 日 (H11)	53	祖母の介護に直面した家族が、高齢者、女性、障害者、外国人、同和地区住民だからといった差別をしていたことに気づき、それを克服して助け合っていこうとするまでの物語。 共生と人権という問題を身近なものとしてとらえられるようにというもの。
29 風 の ひ び き (H11)	54	どんな人々でも共に暮らせる社会というノーマライゼーションの理念を現実化するために何が必要なのか。一人一人が違いを認め合いながら、ともに生きて行こうとする姿勢が大切である。聴覚障害の主人公が、ホームヘルパーとして働きながら、様々な現実の壁を体験し、悩みながらも前向きに生きるというもの。
30 公 正 な 採 用 と 選 考 (H12)	26	新しく採用選考を任されることになった女性担当者の活動をドラマ構成で描き、公正な採用選考の在り方を見直し、忘れられている視点を理解する展開となっており、高校の進路指導室という実践現場も絡め、応募者の基本的人権尊重の意味を考えさせると同時に、公正な採用選考の重要性を訴えるというもの。
31 ト モ ダ チ (H13)	30	主人公の女子大生と中国人留学生、日本人の少年とベトナムの少年との交流の中から、文化の多様性を知り尊重すること、そして一人一人の人間として様々な違いを乗り越え触れ合うことの大切さを訴える。

題 名 (制作年度)	時 間 (分)	主 な 内 容
32 翔 太 の あ し た (H13)	54	性別の役割分担にこだわることなく、「その人らしさ」を尊重し、一人一人の個性や特性で社会に関わることを理念とする「男女共同参画社会」の実現の意義と実現するために必要な行動について、学校、職場、家庭における場面での男女の意識の差を描くことにより訴える。
33 心 の メ ガ ネ 曇ってませんか？ (H12)	20	私たちのまわりにある人権問題の多くは、誤った思い込みや偏見が一つの原因になっている場合が多くみられます。日常生活の中に見られるいくつかの事例を紹介して、思い込みや偏見がどのように形成され、どうやってなくしていくか問いかける。
34 同和問題これからの課題 (H14年)	28分	昭和44年より政府によって実施されてきた「同和対策事業」は、平成14年3月末をもって終了した。当作品では、この33年間を総括し、同和地区のドキュメンタリーな映像を通じて、何が変わり、何が変わらなかったかを検証し、これからの同和問題を考えます。 東映㈱
35 Meet the ヒューマンライツ (H14年)	27分	ありきたりな6人の若者が、人権問題に取り組んでいる人、当事者等に会い、話を聞き、事実を知ることにより、日常的に無自覚に行われている「偏見」や「差別」を自覚するとともに、人権問題を他人事ではなく、自分自身の課題として考えていくようになる過程を描いた作品である。 東京都教育委員会 東映㈱
36 こ こ ろ の 交 響 楽 (H14年)	43分	市民病院を舞台に、入院患者達のいじめや虐待、夫から妻に対する暴力など、様々な社会問題を取り上げ、人間の尊厳・命の尊さ、自他共によりよく生きていくためには何が必要か、家族のあり方などを問いかける作品である。 東映㈱
37 マイ・プロジェクト (H14年)	60分	研修目的に応じて活用いただけるよう2つのストーリーからなるオムニバス形式で構成されている作品。 人事課の主任に起用された主人公が、職場内のいじめ、セクハラ、公正な採用選考の取扱い等さまざまな人権問題にぶつかりながら、解決に向けた提案をする。 新任の所長が直面した同和問題。根強く残る差別意識にとまどいながらも解決に向け行動する主人公に、次第に理解と協力の輪が広がってゆく。社内を動かした決断とは。

題 名 (制作年度)	時 間 (分)	主 な 内 容
38 え せ 同 和 行 為 排 除 の た め に (H14年)	30分	ある日小包が届く。その後の電話から同和問題に関する書籍の購入を求めるものであった。対応に出た主任が結論を先延ばししていると、次第に相手は高圧的になりその本性を現してきた。的確な対応ができず悩む主人公は、ある時、人権擁護委員を紹介され、直面する問題はえせ同和行為の可能性が高いことを知らされる。早速相談に行った主人公は、えせ同和行為の対応を身につけるとともに、同和問題への認識と理解を深めていく。 後日、書籍を送りつけた2人が突然オフィスに乗り込んでくる。主人公の対応は……？ えせ同和行為に対する対応を描く作品。
39 人 権 に 向 き 合 う た め の 6 つ の 素 材 (H15年)	27分	私たちが何気なく身を置いている「日常」の中にこそ人権問題の芽が潜んでいるという観点から、人権問題を考えていく素材として6つの課題を取り上げ、誰の生活の中にも身近に人権があることを考えさせられる内容であり、視聴者に対し、様々な角度から人権問題を気づかせる作品である。 東映㈱
40 公 正 な 採 用 選 考 を め ざ し て (H17)	28分	採用にあたっては、応募者の基本的人権を尊重し適性・能力のみを選考の基準としなければならない。人種、民族、信条、性別、社会的身分、障害などを理由に差別することは許されない。この作品は、誤った固定概念に囚われた人事担当者が、同僚や応募者とのやり取りの中で採用選考の基本に立ち返り、より良い採用選考をめざす姿を描きつつ、採用選考の基礎的な考え方や知識を解説したものである。 また個人情報の保護も重要な要素として取り上げた。 東映㈱
41 人 権 入 門 (H17)	23分	人権てなんだろう……と関心を持って周りを見るといろいろな人が自分の言葉で人権を語っている。人権は、それを侵害されている人の問題ではなく全ての人、一人ひとりの大切な思いが必要だと考えさせる作品となっている。 本作は、日常生活の中から人権について考えるヒントを与え、チェック項目（シート）を設けるなどして、それぞれの項目に対する具体例を上げ、意見や感想を自由に話し合うなど、幅広く活用する事が可能である。 東映㈱
42 企 業 に 求 め ら れ る 人 権 意 識 と は (H18)	24分	会社案内の担当を任された若い社員の目を通じて、公正採用選考の考え方など、企業に求められる人権意識のあり方をわかりやすく描き、問題提起する。 東映㈱

題 名 (制作年度)	時 間 (分)	主 な 内 容
43 人 権 を 行 動 す る (H19)	25分	現代社会を生きる者にとって人権は重要なキーワードであり、人権的な視点でものを考え、行動することが求められている。この作品では、三つのケースを設定して、行動するかしないかの分岐点を提示し、その中で人権をいかに行動につなげていくかを考える。
44 選 考 基 準 公 正 な 採 用 の た め に (H19)	24分	人材を採用する際には、応募者の基本的人権に配慮し、公正な採用選考を心がけることが大切である。この作品では、企業サイドと応募者の両面から採用選考の場面を描き、企業にとっても応募者にとっても幸せな採用選考のあり方を考える。
45 公正採用選考のころ 【DVD】 (H20)	25分	公正な採用選考をしていくうえで最も大切なのは人権尊重の意識をもつことである。このDVDビデオでは就職活動中の3人のケースを取り上げ、女性への偏見、年齢を問わない採用、部落問題など公正採用選考のための情報を取り上げ、採用選考における人権意識のあり方を考える。
46 内 定 者 か ら の 手 紙 公 正 な 採 用 選 考 の た め に 【DVD】 (H21)	26分	採用選考のメインとなる応募用紙や面接、筆記試験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、採用選考が事業所ごとの判断に任されていて、公正な採用選考の異議が社内に広く浸透していない場合がある。 こうした中で、公正な採用選考の基本となる人権尊重の意識が、採用選考後も広くいきわたらせることの重要性を考えさせる作品。
47 どうしてそんなこと聞くの 公正な採用選考のために 【DVD】 (H22)	27分	エントリーシートを活用することは、採用選考の新たな可能性につながる反面、それにまつわる問題事例も発生する可能性もあります。予断や偏見を取り払い適性と能力のみを判断基準とする公正な採用選考をすることが大切です。 この作品では、エントリーシートのあり方を考えるきっかけに、採用選考担当者にとって必要十分な、公正採用選考のための情報を紹介する作品。
48 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～ 【DVD】 (H23)	27分	ネット社会が広がり、採用選考をめぐる状況も変化する中で、企業のサイトからエントリーシートを使ってエントリーする方法が応募の主流となっている。そのため、受験者一人がエントリーする企業数は増加し、それに対応して企業の採用担当者の業務も多忙となっている。 そうした状況を背景に、エントリーから筆記試験、面接といった一連の流れの中で、いかにして受験者の基本的人権を守り、企業・受験者双方にとって望ましい採用選考のあり方を実現させるかについて考えさせる作品。

題名 (制作年度)	時間 (分)	主 内 容
49 だれにでも開かれていますか？ 公正な採用選考を求めて 【DVD】 (H24)	28分	就職における採用選考は、応募者の人生を左右しかねないとても重要な機会です。採用する側も、応募者の基本的人権を尊重し、公正な採用選考をすることが求められます。採用する側が門戸を狭め、特定の人に絞った採用を志向するようなことになれば、応募者の職業選択の自由を侵すことになります。 この作品は、採用選考において企業が門戸を広く開き、人権に対する感覚を高めていくことが非常に重要であるという視点で、公正な採用選考を進めることを図る内容。
50 みんなで語ろう！ 公正な採用選考 【DVD】 (H25)	26分	企業の人事部門の担当者にとって、公正な採用選考の知識とそれを具現化する技能は体得しておくべきものです。公正な採用選考について知っているつもりでも、その基本的な考え方を改めて学ぶことは、人事採用における更なるスキルアップにつながります。 この作品は、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ぶことを図る内容。
51 なぜ企業に人権啓発が必要なのか 【DVD】 (H26)	22分	企業にとっての人権啓発の必要性や、差別や偏見なく人権に配慮して行動しなければいけないと知っていても、自分の日々の業務の中で何ができるのか、その理由を知るとは、人権啓発を進める上で重要です。 この作品は、人権啓発を考えるためのヒントを、企業を舞台に日常の会社生活の一コマをドラマとして構成し、あらためて人権啓発について考えるための素材として活用を図る内容。
52 フェアな会社で働きたい 【DVD】 (H27)	25分	企業がさまざまなステークホルダーの人権を尊重することは、現代の企業にとって必須のことであり、また、そのための社員教育も重要になっています。しかし、社員が人権について具体的に自分のこととしてとらえることは、難しいことでもあります。 この作品は、人事部の新入社員の体験をドラマにして、公正な採用選考をはじめとする企業における人権のあり方について学ぶ内容。
53 人権啓発は企業にどんな力をもたらすのか 【DVD】 (H28)	25分	いま、企業は利潤追求という価値観だけでなく、社会にとってある存在であるという立場が求められています。そのため、企業内で人権啓発の必要性が高まっています。 この作品は、企業に働く人が人権の視点を取り入れて仕事に関わっていくことが企業にどんな力をもたらすかということ、ドラマ形式で事例をとりあげながら考えていく内容。

題 名 (制作年度)	時 間 (分)	主 な 内 容
54 “尊重する” から始めよう ～公正採用選考の基本を学ぶ～ 【DVD】 (H29)	29分	いま、企業は利潤追求だけでなく、社会にとって責任ある存在であることが求められています。そのものさしとなるのが企業の採用選考活動です。採用選考は短い期間ですが、その一瞬の間に会社と応募者双方の将来がかかっています。 この作品では、採用選考に関わる事例を短く取り上げ、公正な採用選考の基本的な考え方と、その原点である同和問題と人権尊重のころを学びます。
55 公正な採用選考が企業にもたらすもの 【DVD】 (H30)	25分	企業において採用選考は会社の未来を描くために大切な業務であり、それを公正に行うことによってよい人材を確保することは、企業の発展に不可欠なことです。採用選考が公正に行われず、予断や偏見により採用担当者が可否の判断を誤ると、かけがえのない人材を永久に失ってしまいます。また、そればかりではなく、採用選考時に応募者の人権をないがしろにすれば、その情報が広く伝播し、会社そのものの信頼を失いかねません。 この作品では、公正な採用選考の意義や、公正さをいかに守っていくかなどについて、具体的な事例をふんだんに盛り込み、企業の採用担当者の目線でわかりやすく描くものです。
56 なぜ公正採用選考は基本なのか 【DVD】 (R1)	25分	公正な採用選考をすることは、企業にとって基本であるというテーマで作成した作品です。企業にとって、良い人材を採用し育てていくことはたいへん重要なことです。採用選考に公正さを欠くと、適正と能力を備えた人材を探し出すことができないということになりかねません。また、採用選考の場は、企業にとって、その企業のあり方を社会に提示する窓になっているという面もあります。フェアな採用選考をすることは、その企業のあり方を社会に向けて表現するという側面につながります。 この作品は、ある企業を舞台に、人事部の採用担当者たちがさまざまな部署を訪ね、採用選考のため面接のロールプレイを重ねることを描いた作品です。様々な部署の多様な意見を受け止め、応募者が質問を受けたときどう感じるのか。不適切な質問とはどういうもので、なぜ、不適切なのか。また、逆に適切な質問とはどのようなものか。そして、そもそもなぜ公正な採用選考は基本なのかということに向き合っていく内容です。

題名 (制作年度)	時間 (分)	主 内 容
57 出会いを豊かなものに ～公正さでのご採用選考～ 【DVD】 (R3)	30分	採用選考は、企業にとって、未来を左右するようなどとも大事なものです。採用選考の場を豊かな出会いの場とすることは、会社にとっても応募者にとっても有益となります。 よりよい採用選考のためには、予断と偏見にとらわれず、応募者の適性と能力のみを判断基準とし、応募者の基本的人権を尊重した採用選考を行うことが重要です。 この作品では、公正な採用選考を行うために、どのようなことに気をつければよいか、また、より良い採用選考の方法はどんなものかを解説するためのものです。立場や知識の違う多様な担当者が登場しますので、いろいろな立場の採用担当者の目線で視聴することが可能な作品となっています。
58 想いの“架け橋”になる ～公正な採用選考のために～ 【DVD】 (R4)	28分	採用選考は、応募者と企業の想いを結ぶ“架け橋”と言えます。応募者はいきいきと働けるより良い職場を求め、企業は優秀な人材を採用して思い切り働いてもらいたい。その両者をつなぐ採用選考の場においては、応募者の人権を尊重し、広く門戸を開くことが大切です。また、適性と能力をはかる適切な評価基準をつくることも重要です。 この作品は、人事部に配属された新入社員が、上司のあたたかい指導を受け、同期入社社員と心の交流をしながら、人事部員として採用選考の基本を身に付けていく成長のものがたりです。
59 ともに歩むために ～公正な採用選考の 理解と認識をめざして～ 【DVD】 (R5)	28分	この作品は、ある企業の人事職員が採用選考において相次ぐ内定辞退に直面し、さらに就活情報サイトでの批判的な書き込みコメントをきっかけに、自身の会社できちんと公正な採用選考が行われていたのか、人権意識やCSR（企業の社会的責任ある活動）の観点で無意識のつまずきが無かったか、採用プロセスの検証と点検を行っていくことで、改めて公正な採用選考に向き合う物語です。 新たな仲間を探して出会い、互いを知って共に歩むために。そして働く従業員ひとりひとりが人権意識を持って共に歩むために、公正な採用選考の理解と認識をめざす映像教材です。
60 扉をひらく、未来をひらく ～公正な採用選考～ 【DVD】 (R6)	30分	本作品では、初めて採用責任者を務める人事部の主人公を中心に、家族に関する質問を応募者にしてしまった社員、WEB面接時に応募者の部屋について触れてしまった社員など若手から部長、社長まで様々な年代、立場の人物が登場します。 そのような登場人物の失敗事例をドラマ形式で振り返り、「本人に責任のない事項の把握」「本来自由であるべき事項の把握」「採用選考の方法」などをテーマに、「公正な採用選考」についての理解を深めていく映像です。