社員研修や自己啓発などの場で
ご活用ください。

新刊情報

職業能力開発
ビデオ ライブラリー

（無料貸出）

大阪府職業能力開発協会
大阪職業能力開発サービスセンター

新入社員

井村雅代コーチの
「できない」から逃げるな！
努力するから楽しくなる

【品番:８－25】　　約90分

第1巻	井村雅代コーチの「できない」から逃げるな！
内容	【新入社員・若手社員へのメッセージ（一部紹介）】 ◎１ミリの努力 1ミリ前に進んで次の日に1ミリ前に進んだら10日で1センチ進む。 絶対にしてはいけないことは、明日からしようとすること。 ◎心の才能が一番大事 心の才能がない人は、「向いていない、適性がない」と簡単に思う。 心の才能がある人は、「自分の努力の仕方、がんばり方が足りなかった。 もっと努力しよう、もっとがんばろう」と考える。 ◎結果にこだわろう スポーツの世界でも社会人になっても結果が全て。 結果が輝いてはじめてがんばった日々も輝く。 ◎自主性を勘違いしてはいけない 先輩に聞くことも自主性。 インターネットで調べることと先輩たちに聞くことは価値が違う。 先輩の人生のノウハウを自分の人生に役立てていくことができる。 【上司・先輩社員へのメッセージ（一部紹介）】 ◎上司は部下の人生を預かっている この部下によい人生を歩んでほしい、よりよい人間になってほしい、 そのお手伝いをしたいという気持ちがあるか。 そういう気持ちがあれば、部下もいつかこっちを向いてくれる。 ◎部下の観察・把握は上司の大切な仕事 観察して一人ひとりを把握することが大事。 把握しているから何かが起こったときにかける声も違う。 観察するから部下の導き方が見えてくる。

新入社員

先輩・上司のための
「成果を生み出す新入社員」の育て方

①新人の可能性を引き出す

【品番:8－19】　　約25分

②新人の問題解決を支援する

【品番:8－20】　　約27分

第1巻	新人の可能性を引き出す
内容	まず新人を指導する上での基本的な心構えを紹介し、先輩・上司としての自覚を促します。 特に「信じて、認めて、任せてみる」ことの大切さを強く訴え、新人が潜在的にもっている可能性を引き出すポイントを解説します。 PART1:新人はあなたを見て育つ PART2:新人指導の「ああ、カン違い！」 PART3:自立型社員を育てる

第2巻	新人の問題解決を支援する
内容	新人指導に使えるコーチングの具体的なスキルを習得してもらいます。 そして先輩・上司として新人の目標達成と問題解決を支援しながら、自ら考え、行動し成果を生み出す人材に育てていくポイントを紹介します。 PART1:コミュニケーションを深める(質問、傾聴、承認のスキル) PART2:目標達成、問題解決を支援する(GROWモデル)

経営課題・ＣＳ

私たちの
コンプライアンス

今、求められる一人ひとりの責任ある行動

【品番:８－２１】　　約75分

第1巻	私たちのコンプライアンス
内容	各ケースは ＜ケース前半＞ケースドラマを視聴→ディスカッション→＜ケース後半＞解説を視聴 という構成になっています ●職場において [ケース1]機密情報を漏らさない [ケース2]「自分勝手ルール」は許されない [ケース3]会社の物を私的利用しない [ケース4]パワハラになっていないか？ ●お客様・消費者に対して [ケース5]誤解を与える表示をしない [ケース6]顧客情報を安易に扱わない ●取引先に対して [ケース7]報連相をきちんとしているか？ [ケース8]取引関係を私的に利用しない ●社会に対して [ケース9]「誰かがしてくれる」ではいけない ◎まとめ　コンプライアンスの基本と実践

私たちの
コンプライアンスⅡ

考えよう！あなたの行動、あなたの発言

【品番:８－２２】　　約65分

第1巻	私たちのコンプライアンスⅡ
内容	◆DVD本編（収録時間約65分） [ケース1]会社の経営理念を理解していない [ケース2]上司の指示がおかしいと感じたら [ケース3]なぜお客様の声が大切か [ケース4]取引関係を利用して無理なお願いをした [ケース5]無断で残業をして注意された [ケース6]職場でいじめを受けている [ケース7]会議の資料に新聞をコピーした [ケース8]ブログ炎上！　会社にクレームが… [ケース9]地域社会と私たちのマナー ◆クイズコーナー（収録時間約40分） イラストとナレーションで構成される2択クイズです。 ケースドラマの解説の中に出てくる類似事例の復習にも使えます。 Q1:お客さまからのクレームに個人的に対応した Q2:取引先からの情報を上司に伝えなかった Q3:取引先に自己都合でアポイントを何度も変更させた Q4:取引先から高級レストランでの食事に誘われた Q5:取引先に最寄り駅までタクシーで送ってもらった Q6:取引先からもらったお土産を勝手に開けて配った Q7:自分の判断で残業をした Q8:上司が残っていたので仕事は終わっていたが残業をした Q9:就業時間外にアルバイトをしている Q10:会社の飲み会で羽目を外した発言をした Q11:契約社員に対し厳しい発言をした Q12:世代によってパワハラの受け取り方が違う Q13:新聞記事を書き写して取引先に持って行った Q14:個人で購入している新聞を社内会議の場で見せた Q15:お客さまの顔が写っている写真をパンフレットに載せた Q16:匿名のインターネット掲示板で同業他社を批判した Q17:営業中の私的な用事をブログに書き込んだ Q18:企業の具体的な法令違反について、ブログに書き込んだ Q19:自主的に節電に取り組んでいる Q20:誰も見ていないからと、ゴミの分別をしなかった

経営課題・ＣＳ

私たちの
コンプライアンスⅢ

「知らない」ではすまされない！社会人の責任

【品番:８－２３】　　約90分

第1巻	私たちのコンプライアンスⅢ
内容	［PART1］「会社のため」ってどういう意味？ ［PART2］ 社員の権利って？ ［PART3］ ハラスメントってどういう意味？ ［PART4］ 求められるうつ病への理解 ［PART5］ いろいろな働き方がある ［PART6］ メールを間違って送ってしまった！ ［PART7］ SNSが原因でトラブルに… ［PART8］ 個人の判断でクレームに対応した ［PART9］ 法律違反に巻き込まれそうに…

経営課題・ＣＳ

早わかりシリーズ　新・危機管理編

これだけは知っておきたい「パワーハラスメント」

【品番：８－２４】　　約90分

第1巻	私たちのコンプライアンスⅢ
内容	●パワーハラスメントとは何か （いじめ・嫌がらせの増加／定義とリスク／起こりやすい職場） ●職場で起こるパワーハラスメントのパターン （暴行・傷害／脅迫・暴言／隔離・仲間外れ・無視／過大な要求／仕事を与えない／過小な要求／個の侵害） ●パワーハラスメントを職場からなくすために （適切な業務指導になっているか／パワハラを受けないために　ほか）