



International  
Labour  
Organization



Global Compact  
Network Japan

国連グローバル・コンパクト労働原則：

# ▶ ディーセント・ワークと ビジネスと人権の推進

日本語 Eラーニングコース (無料)





Network Japan

# **GCNJにおける 「ディーセントワーク及び ビジネスと人権」の推進にむけて**

**2024年3月14日(木)  
GCNJ事務局**

# 国連グローバル・コンパクトの4分野10原則



署名企業・団体は  
4分野(人権・労働・環境・腐敗防止)の10原則に賛同し  
世界へ遵守を宣言する

※UNGC署名企業・団体は、組織のトップ自らのコミットメントのもと、GC10原則の実現に向けて努力を継続することが求められる。

# 国連グローバル・コンパクトの10原則

## 国連グローバル・コンパクトの4分野10原則



人権

企業は、

- 原則1 国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重し、
- 原則2 自らが人権侵害に加担しないよう確保すべきである



労働

企業は、

- 原則3 結社の自由と団体交渉の実効的な承認を支持し、
- 原則4 あらゆる形態の強制労働の撤廃を支持し、
- 原則5 児童労働の実効的な廃止を支持し、
- 原則6 雇用と職業における差別の撤廃を支持すべきである

企業は、

- 原則3: 結社の自由と団体交渉の実効的な承認を支持し、
- 原則4: あらゆる形態の強制労働の撤廃を支持し、
- 原則5: 児童労働の実効的な廃止を支持し、
- 原則6: 雇用と職業における差別の撤廃を支持すべきである



環境

企業は、

- 原則7 環境上の課題に対する予防原則的アプローチを支持し、
- 原則8 環境に関するより大きな責任を率先して引き受け、
- 原則9 環境にやさしい技術の開発と普及を奨励すべきである



腐敗防止

企業は、

- 原則10 強要と贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗の防止に取り組むべきである

**本日紹介のE-ラーニングは、「労働」  
4原則 + 労働安全衛生を徹底して学べる  
ツール**

# 国連GCのビジョン SDGs達成に向け、推進役を担う



人権・労働・環境・腐敗防止の4分野10原則を日々の業務や戦略に組み込み、責任あるビジネスの姿を示す

SDGsの達成に向けて大胆なイノベーションを起こし、17目標となっている社会課題を解決する貢献を行う

国連総会において「**国連GCとそのローカルネットワークはSDGs推進の中核組織である**」とする決議がなされている

# グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン（GCNJ）とは？

## グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン

国連グローバル・コンパクト(UNGC)のローカルネットワーク。

国連GCの理念・ミッションを日本国内で遂行するための組織として活動。

※ [国連GC署名とGCNJ加入はセット。\(どちらか一方のご選択は不可\)](#)

【会員数】 **599** (\*2024年2月末現在)

### 沿革

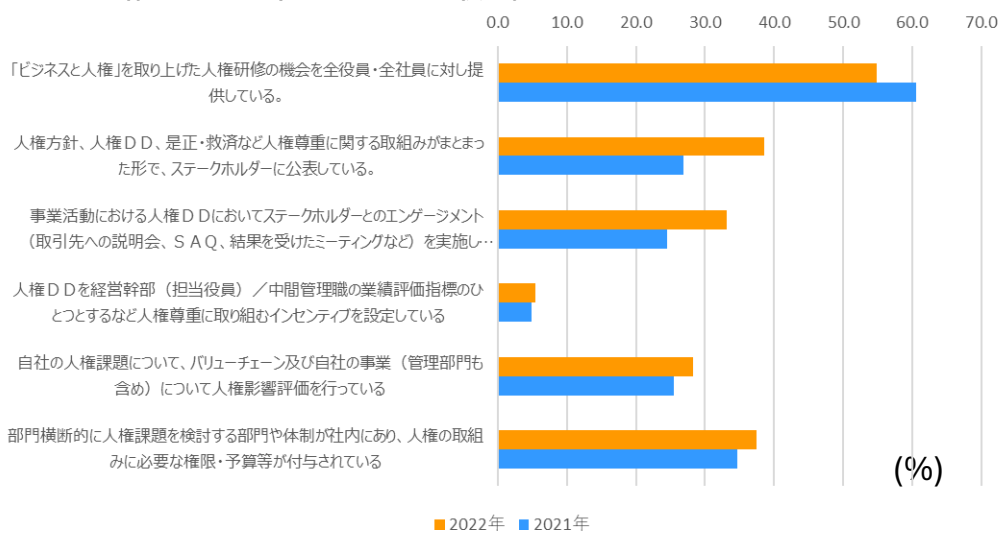
- 2001年 6月 キックマンが国連グローバル・コンパクトの日本署名第1号
- 2003年12月 国連広報センターがジャパン・ネットワーク(任意団体)を設立
- 2008年 4月 参加企業主体の団体として国連広報センターから独立
- 2011年10月 一般社団法人化
- 2015年 7月 グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンへ名称変更
- 2024年 2月 **599**会員が活動中



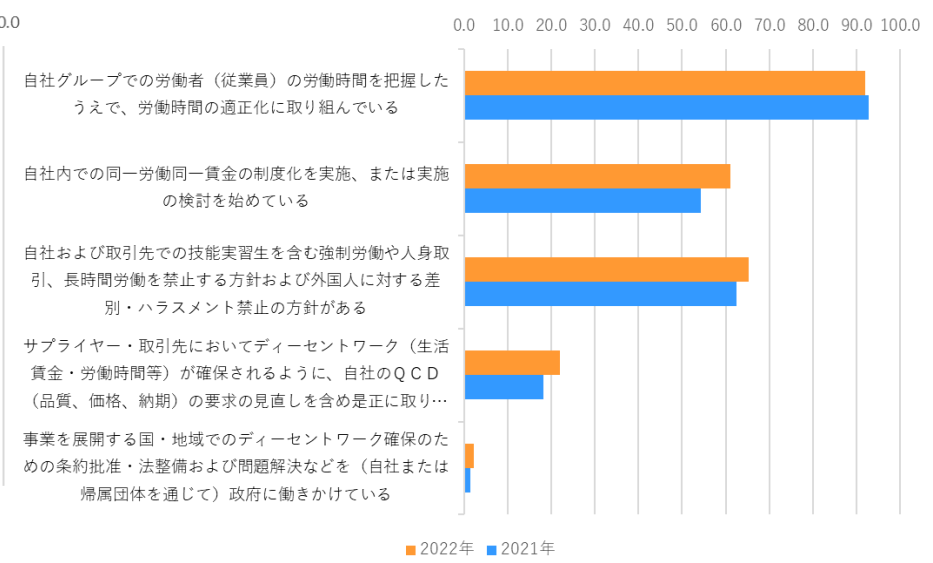
# 人権デューディリジェンス、ディーセントワークの現状 (SDGs実態調査2022より)

- 人権DDに関する項目は50%未満と低調なままだが、「ステークホルダーに公表」「エンゲージメント」等の各取り組みは21年よりも向上している。
- 労働者のディーセントワークに関する取組は、21年調査に比べてわずかながら向上したものが多いが、サプライヤー・取引先のディーセントワークの確保まで考えている企業は少ない。

## 人権デューディリジェンスの取り組み



## ディーセントワークの取り組み



# GCNJの主な活動：3つの柱で人権を浸透

【会員数】 **599** (\*2024年2月末現在)

会員をはじめとした企業に関心のある、国連GC本部からのグローバルのサステナビリティ情報のほか、年次シンポジウム・潮流セミナー、イベントを主催、PRI等との共催。

## 会員による 分科会活動



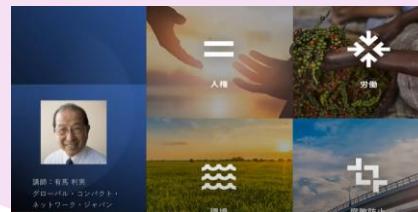
近年、企業からの関心が高まっている「人権・ディーセントワーク」に関わる各活動を行っている。

環境経営、ヒューマンデューデリジェンス、サプライチェーン、サーキュラーエコミー等GC4分野につながる課題や、SDGs、ESG、レポーティング等社内浸透やステークホルダーコミュニケーションに貢献する課題の計14分科会を会員企業による自主運営。2250社、3500人が登録。

## シンポジウム・ セミナー等での 情報発信



## 啓発・研修活動



若手経営者を対象にしたAKK（明日の経営を考える会）、1年に1回開催する「サステナビリティ基礎セミナー」、「サステナビリティ経営セミナー」等



# 「人権」テーマに関わる主な活動：分科会活動

企業の実務者が他社の実践や学識経験者から学び、サステナビリティの考え方や取り組みについて情報の交換・共有ができる活動の場。原則として毎月1回または2か月に1回開催。計14分科会を会員企業による自主運営。2250社、3500人が登録。



23年度人権教育分科会での講演



事例・情報共有



HRDD分科会：人権リスクの理解と特定（事業者・事業所単位でのリスク特定の為のアプローチ）をテーマに、質問票と現場アセスメントにフォーカス。会員企業がワークショップ形式で学びました。

	分科会名	参加企業 (社・団体)	参加者 (人)
1	サプライチェーン	224	364
2	環境経営	253	406
3	GCの社内浸透研究	120	163
4	関西	100	151
5	ヒューマンライツ デューデリジェンス	225	340
6	人権教育	173	249
7	腐敗防止	132	197
8	防災・減災（DRR）	147	229
9	SDGs	183	263
10	ESG	274	465
11	CSV	110	144
12	WEPs	186	292
13	レポーティング研究	251	396
14	サーキュラーエコノミー	181	281

# GCNJの主な活動：啓発活動（基礎的講座）

新任のサステナビリティ部門ご担当者をはじめ、サステナビリティ、グローバル・コンパクト10原則をはじめとする基礎知識の習得したい方向けの講座。サステナビリティ「総合研修」の中でも、「人権」「労働」「サプライチェーンを通じた人権」等階層により、基礎情報・企業事例などを学べる場となっている

## サステナビリティ「基礎セミナー」

受講対象	サステナビリティ業務新任者
目的	GC4分野10原則のベーシックな理解のもと、基本知識を会得。 ※「サステナビリティとは何か？」を知る
開催方法	オンライン（Zoom）
参加費用	無料（※参加資格は会員のみ。一般参加は不可）
主なプログラム	人権・労働などGC4分野、ESG投融資【企業事例】レポーティング、サプライチェーン、SDGsへの取り組みなど
構成	講義中心

## サステナビリティ「経営セミナー」

受講対象	マネジメント層
目的	サステナビリティを自社の企業経営にどのように実装するか？ ※ “Why”よりも“How”の視点に重点を置く
開催方法	オンライン（Zoom）
参加費用	無料（※参加資格は会員のみ。一般参加は不可）
主なプログラム	サステナビリティ全般、ESG経営、気候変動、生物多様性【企業事例】先進企業の取り組み事例
構成	講義＋グループワーク

# GCNJの主な活動：啓発活動（サステナビリティ解説動画）

「サステナビリティ経営セミナー」受講生に事前課題としてサステナビリティの基礎学習のため、GC4分野10原則及びUNGC/GCNJの解説の動画を制作し、4月に公開。今後は会員に限らずGC10原則を実践してもらうための啓発用資料として幅広い活用をめざす。

テーマ・タイトル	講師
UNGCが推進するサステナビリティー ーUNGCとSDGsー	GCNJ 代表理事 有馬利男
人権 ー人権とは何かー	JANIC 事務局長 GCNJ 理事 若林 秀樹
労働 ーGC10原則と労働ー	ILO（国際労働機関）駐日事務所 プログラムオフィサー／渉外・労働基準専門官 田中 竜介氏
環境 ー企業と環境ー	損害保険ジャパン株式会社 サステナビリティ推進部 シニア アドバイザー 関 正雄氏
腐敗防止	麗澤大学 国際学部 准教授 藤野 真也氏



<https://www.youtube.com/playlist?list=PLV2sXkwrLUcM8n32NbGPDdGQpbntjKczm>説 - YouTube

## GCNJの主な活動：最新情報の発信

2024年1月に、ジュネーブの国連欧州本部で開催された「第12回ビジネスと人権年次フォーラム参加報告会」を開催（BHRCと共催）。本フォーラムの包括的な概要報告や、重要なトピックに焦点を当てた具体的な内容紹介。平田仁子氏：基調報告「気候変動と人権」、国連人権作業部会のピチャモン氏も参加。生成AI等、最新の人権課題について企業や専門家から報告。



# GCNJの主な活動：最新情報の発信

12月8日東京ビッグサイトでのエコプロ主催者セミナーでは、主催者セミナーを実施。GCNJと会員企業様からビジネスと人権の重要性及びその取り組みについて、説明

12月8日(金) 11:20-12:00

## 日本企業が目指す“ビジネスと人権” ～今までとこれからの取り組み～

スピーカー

一般社団法人グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン(GCNJ) 事務局次長  
氏家 啓一氏

帝人株式会社 サステナビリティ推進部 企業倫理・コンプライアンスグループマネジャー  
黒瀬 友佳子氏

高砂香料工業株式会社 調達本部調達企画部専任副部長  
春日 久栄氏

エコプロ 特設ステージ  
SDGsWeek EXPO 2023



Network Japan



氏家 啓一氏



黒瀬 友佳子氏

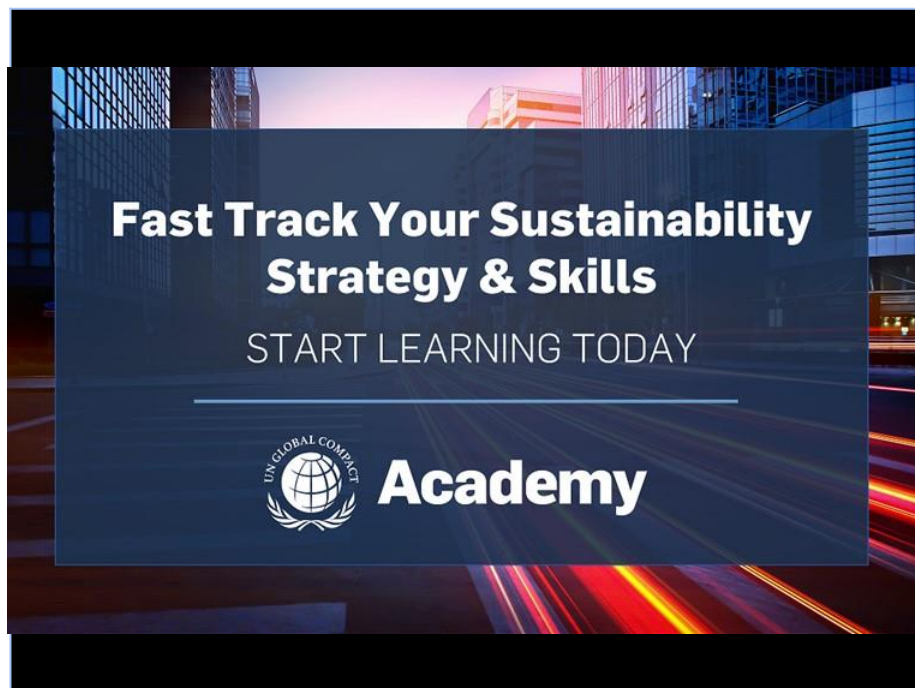


春日 久栄氏



## 国連GCが企業へ提供するサービス：国連GCアカデミー①

- AcademyはGC署名企業の従業員がアクセスできるe-ラーニング
- GC署名企業への価値提供（累計2,800コース超）、CEO・担当者・社員が学べる場



ビデオ講義も  
ライブ講義も

e-ラーニング  
コース

学びの道筋  
(推薦コース)

行動チャレンジ  
やってみよう！

プチレッスン

時差・言語(\*2)  
対応

- \*1：ビジネスのみ、ノン・ビジネス対象外。連結子会社の従業員もアクセス可能。  
\*2：言語は主に英語（※日本語コンテンツも一部あり）

# 国連GCが企業へ提供するサービス：国連GCアカデミー②

「ビジネスとサステナビリティ」について**個人単位**で学べる eラーニングのシステム。

基本は国連グローバル・コンパクトの署名企業が対象だが、一部「オープンコース」として署名企業以外でも受講可能。

今回ご紹介する②「ディーセントワークとビジネスと人権」はオープンコースとして、どなたでも受講可能。

## ● eラーニングの内容

国連GCが推進する以下の6分野において最先端の国際潮流を学ぶ。

- ① 人権
- ② **ディーセント・ワークとビジネスと人権**
- ③ ジェンダー平等
- ④ 気候変動と環境
- ⑤ ガバナンスと腐敗防止
- ⑥ SDGs統合

## ● eラーニングの種類・形式

基本をまとめたスライド集からビデオ型講義、ライブの少人数ディスカッション型ワークショップなど、基礎から上級レベルまで、個々の時間と学び方に合わせて選択可能。



**Academy**

国連グローバル・コンパクト・アカデミーのご案内

2022.09版

国連グローバル・コンパクト・アカデミーとは「ビジネスとサステナビリティ」について、**個人単位**で学べる eラーニングのシステム。グローバル・コンパクトの署名企業・団体（※）であれば、経営者から一般社員の方まで、広く無料で受講頂けます。

※ ビジネス対象、ノン・ビジネスは対象外です

**eラーニングの内容**

国連グローバル・コンパクトが推進する以下の6分野において最先端の国際潮流を学べます。随時、新たなオンライン講義が追加される予定です。

- ① 人権
- ② 労働とディーセント・ワーク
- ③ ジェンダー平等
- ④ 気候変動と環境
- ⑤ ガバナンスと腐敗防止
- ⑥ SDGs統合

**eラーニングの種類・形式**

基本をまとめたスライド集からビデオ型講義、ライブの少人数ディスカッション型ワークショップなど、基礎から上級レベルまで、個々の時間と学び方に合わせて選べます。

**コース例**

スライド集：「人権デュー・ディリジェンス」  
ビデオ型講義：  
「LGBTI従業員のためのインクルーシブな環境づくり」  
「ビジネスにおけるBlack Lives Matter」  
「マーク・ムーディ・スチュアート卿（元ロイヤル・タッセル会長）との対話」  
ディスカッション型ワークショップ：「人権デュー・ディリジェンス実用編（3日間ワークショップ）」

**活用例・運用のポイント**

- 日本語以外（主に英語）で、または、日本語では研修教材が入手しにくいトピックを学びたいと考える社員や部門の教育
- サステナビリティをトップや幹部が世界の共通言語で発信するためのラーニング
- グローバル・コンパクト担当窓口様の手間省略
- 受講進捗管理、修了証発行等の継続

もっと詳しく知りたい方は GCN>>会員サイト>情報バスケット を確認ください  
<https://academy.unglobalcompact.org/learn>

United Nations  
Network Japan



International  
Labour  
Organization

国連グローバル・コンパクト労働原則：  
ディーセント・ワークとビジネスと人権

日本語E-ラーニングと国際労働基準

2024年3月14日

ILO駐日事務所  
小林有紀



# 開発の背景

- ✓ ディーセント・ワーク(働きがいのある人間らしい仕事)の普及が限定的
- ✓ すべての企業が持続可能で責任ある包括的な職場慣行を早急に導入することが必要

## 今すぐ実務に使えるツール

国連グローバル・コンパクトと国際労働機関(ILO)の共同開発



Global Compact  
Network Japan



International  
Labour  
Organization

企業ニーズ

労働の専門家

# 国連グローバル・コンパクト労働原則： ディーセント・ワークとビジネスと人権の推進

## 特徴

- ✓ ディーセントワークやビジネスと人権のポイントを効率的に把握
- ✓ おさえておくべき法的枠組みを網羅
- ✓ 人権方針作成・人権デューデリジェンスの実施手順の説明

## 約30分×6モジュール

1. ビジネスとディーセント・ワークの基礎
2. 結社の自由及び団体交渉権の効果的な承認
3. あらゆる形態の強制労働の撤廃
4. 児童労働の実効的な廃止
5. 雇用および職業における差別の撤廃
6. 安全で健康的な労働環境

# E-ラーニングの主な内容

## 各モジュールの構成

- 法的枠組み
- 主要な用語説明
- 各項目の根本的原因
- 産業特有のリスク要因
- ビジネスにとっての意味と、企業がすべきこと
- 人権デューディリジェンスの実施手順

## 便利なフォーム・情報

- 人権方針などの社内の方針に含めるべき項目のサンプル
- 自社アセスメントフォーム
- 世界中のグッドプラクティス

## 仕様他

- 要所要所にクイズや動画が埋め込まれ飽きない仕様
- 修了証の発行

# 国連グローバル・コンパクトの4分野10原則

- 世界的に採択・合意された普遍的な価値として国際社会で認められているもの
- 国連グローバル・コンパクトに署名する会員は、10原則に賛同し、企業・団体のトップ自らのコミットメントのもと、その実現に向けて努力を継続することが求められている



労働

企業は、

**原則3** 結社の自由と団体交渉の実効的な承認を支持し、

**原則4** あらゆる形態の強制労働の撤廃を支持し、

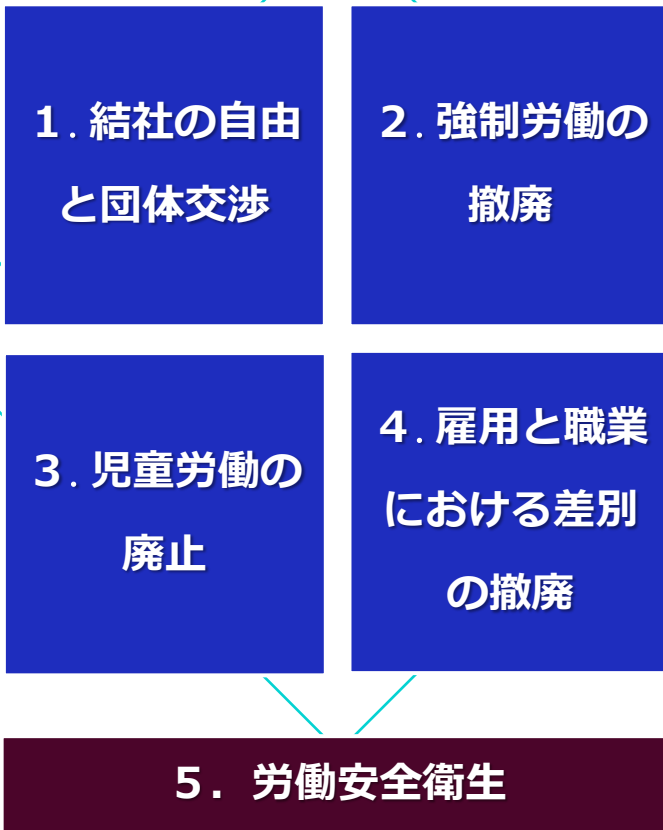
**原則5** 児童労働の実効的な廃止を支持し、

**原則6** 雇用と職業における差別の撤廃を支持すべきである

# ILO中核的労働基準との関係

## 中核的労働基準

## 国連グローバル・コンパクト労働原則



企業は、

**原則3** 結社の自由と団体交渉の実効的な承認を支持し、

**原則4** あらゆる形態の強制労働の撤廃を支持し、

**原則5** 児童労働の実効的な廃止を支持し、

**原則6** 雇用と職業における差別の撤廃を支持すべきである

# 1. ビジネスとディーセント・ワークの基礎

## 内容

- ✓ 国連グローバル・コンパクトの労働原則
- ✓ ビジネスとディーセント・ワークの関連性
- ✓ 指針となる主要枠組み

## 国際人権・労働規範



「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言」日本語版第6版を今月公開しました。

### 企業が労働に関する権利の尊重に取り組む理由

#### 法令順守



#### 人権を尊重する企業の責任



#### 市場アクセスの拡大



#### 生産性の向上

生産性と労働関係は相互に関連しています。労働者の権利の尊重は、生産性の向上を下支えします。生産性の向上により、企業は競争力を

#### 持続的な経済成長



# 2. 結社の自由及び団体交渉権の効果的な承認

## 内容

- ✓ 企業における意味
- ✓ 原則の実践を妨げる一般的な課題
- ✓ 結社の自由と団体交渉権の促進方法
- ✓ ILOが提供する対話促進サービスの紹介

国連グローバル・コンパクト原則3

## 結社の自由・団体交渉権とは

### 結社の自由



労働者と使用者が、報復や干渉を恐れることなく、自由に組織を形成し、参加する権利

### 団体交渉権



使用者と労働者の間で次の交渉を行う権利  
労働条件や雇用条件  
使用者団体と労働者の関係を定める

### こんなことは、起こっていませんか？

左側のキーワードを右側の相応する事例に当てはめてください。

≡ 誠実の欠如

使用者に隷属する労働者組織の設立を促進する。

≡ 組合員差別

組合非加入を条件に労働者を雇用する。

≡ 干渉

団体協約を締結し、尊重しようとする努力の欠如。

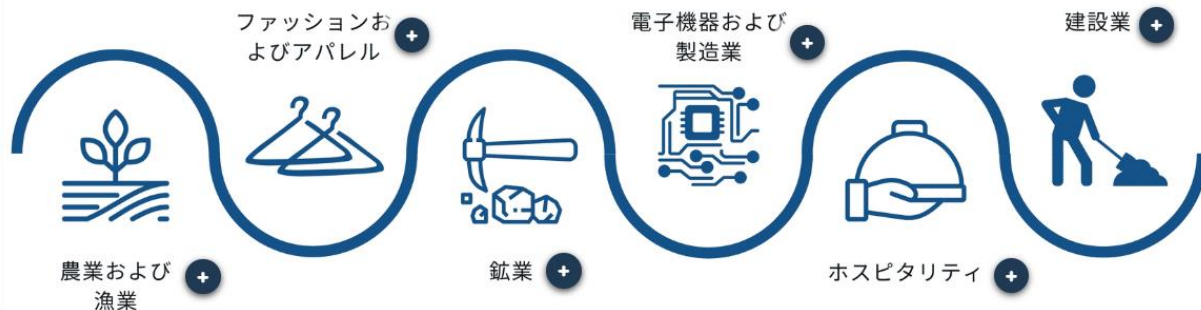
# 3. あらゆる形態の強制労働の撤廃

## 内容

- ✓ 用語の定義
- ✓ 根本的原因、リスクの高い業種、産業特有のリスク
- ✓ 企業が貢献できること
- ✓ ケーススタディからの実践例

国連グローバル・コンパクト原則4

### 産業別リスク要因



## 強制労働とは

強制労働とは、処罰の脅威によって強制され、また、自らが任意に申し出たものでないすべての労働のこと。

労働者に賃金やその他の補償を提供することは、その労働が強制労働でないことを必ずしも示さない。労働は自発的に行われるものであり、自由に労働から去ることができるべきである。



# 4. 児童労働の実行的な廃止

## 内容

- ✓ 児童労働とは？
- ✓ 根本的原因
- ✓ 企業がすべきこと
- ✓ 解決には複合的アプローチが必要
- ✓ 救済アプローチの例

## 国連グローバル・コンパクト原則5

### 雇用または労働の最低承認年齢

	先進国	新興国
一般的な労働	15 歳	14 歳
有害な労働	18 歳	18 歳
軽易な労働	13 歳	12 歳

## 児童労働とは

子どもが子どもとして成長する時間や機会を奪い、その子の可能性と尊厳を奪い教育の機会を妨げることなどによって、心身の発達に有害な影響を与える労働のこと。具体的には、

- 子どもにとって精神的、身体的、社会的、道徳的に危険で有害な労働 および／または、
- 義務教育を妨害する労働

# 5. 雇用および職業における差別の撤廃

国連グローバル・コンパクト原則6

## 内容

- ✓ 用語の定義  
直接的・間接的差別、公平性、ダイバーシティ、インクルージョン
- ✓ 根本的原因
- ✓ インクルージョンのメリット
- ✓ 企業における優良実践例
- ✓ 企業がすべきこと

企業のD&Iアプローチにおける成熟度  
皆さまの会社はどの段階でしょうか？



## 雇用と職業における差別とは

人種、皮膚の色、宗教、性別、障がい、政治的見解、出身国、社会的出自、その他職務と無関係な属性を理由に、特定の個人を労働市場や職場から排除するまたは不利な処遇を行う、あるいは優遇すること

# 6. 安全で健康的な労働環境

## 内容

- ✓ 産業によるリスク要因
- ✓ 企業にとってのリスク
- ✓ 労働災害補償の重要性
- ✓ 職場でのリスク評価方法

### 自己評価 安全で健康的な労働環境(OSH)

これまでの自社の取り組みを振り返ってみましょう。それぞれの質問に対して「はい」、「いいえ」、「部分的に」のいずれかで回答し、当てはまる項目に☑を入れてください。

「いいえ」または「部分的に」と答えた場合は、コメント欄に、今後必要な対策を記入してください。



質問	はい	いいえ	部分的に	コメント
あなたの会社には労働安全衛生（OSH）に関する方針がありますか？ 効力を持つ方針がある場合：				
i. その方針ではある国際基準を引用していますか？				
ii. 方針は一般公開されていますか？				
iii. それは会社の経営層の承認を得ています				

## 安全で健康的な労働環境とは

労働環境に内在する危険をできるだけ最小にすることにより、就業に関連する事故や健康障害を防止。予防的な措置を通じてより安全で、より健康な作業環境を推進。

参考) 毎年約290万人が労災や疾病で死亡、約4億2百万人が労災に苦しむ

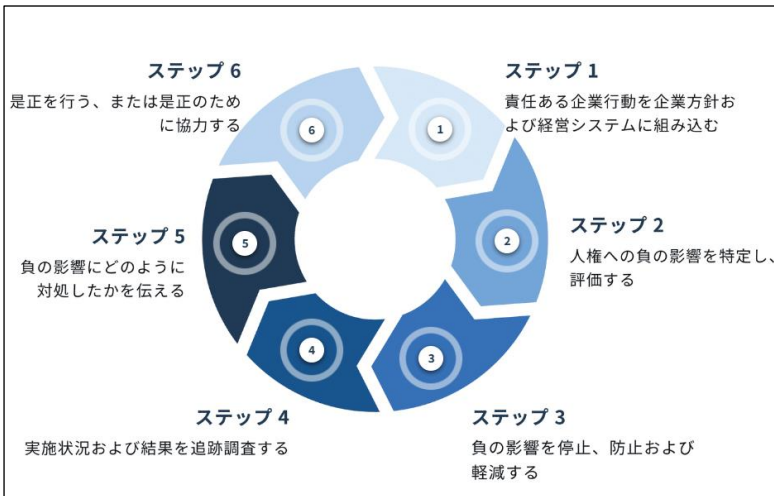
# 全モジュール共通

## 人権方針策定・人権デュー・ディリジェンスの実践手段

### 企業方針に含めるべき要素

### 参考文献 ツールリスト

### 人権デュー・ディリジェンスの実践手順



「デュー・ディリジェンス」アプローチを適用する手順①：方針策定と経営方針

#### 強制労働撤廃方針に含めるべき要素

企業の強制労働撤廃コミットメントまたは方針の見本をご紹介します。\*

- 強制労働撤廃に関するコミットメント
  - 企業方針は強制労働および人身取引の禁止に関する国内法、規則および出稼労働者の雇用に関する規則に準拠するものとする。
  - 企業は雇用の開始時に従業員が理解できる言語で使われる権利について積極的に伝えるものとする。企業は雇用の開始時に従業員が理解できる言語で使われる権利について積極的に伝えるものとする。
  - 企業は従業員に彼らが理解できる言語で書かれた雇用の契約書を提供するものとする。従業員および雇用の主の両者が署名済みの雇用の契約書の複写を受け取る。
  - 企業はジェンダー平等（たとえば、若い女性および少女のリスク）および差別（国籍、宗教、民族、カーストまたは家系、出身地労働者であることなどを根拠とした）が児童労働および強制労働と強く結びついていることを認識し、これらに対処するための基準の設定および個別の方針を持つものとする。
- 雇用における自由
  - すべての労働者は自由に雇用を開始および停止する権利を持つものとする。
  - 企業は労働者の移動の自由や彼または彼女の雇用を停止する能力を制限するような慣行を適用してはならない。これらの慣行の例には次が挙げられるがこれに限らない。
    - 身体的または精神的な支配（脅威）
    - 強い立場（たとえば、現地の言語を話さず、雇主に依存する若年の出稼労働者）の使用
    - 預かり金の要求
    - 金銭的懲罰を課す
    - 人材紹介料を請求する
    - 資金の支払いの保留または遅延
  - 労働者が法的な最低賃金の設定または最低賃金よりも高い場合は産業賃金の優先を実行するための雇傭労働期間の下に規定されている通常の労働時間（就業を除く）を越えて働く必要があるレベルの生産目標または数量ごとのレートの設定
  - 身分証明書類および/または就労許可またはその他のあらゆる個人的な法的（身分証明）文書の利用および更新の拒否および阻害
  - 労働者の移動の制限付きの雇用の居住地の提供（労働者の居住地は適切な居住条件を確保するために雇場の外に用意されることが望ましい）。

児童労働に関する参考文献とツールのリストです  
「+」をクリックすると詳細が表示され、ドキュメントにアクセスできます。特に記載のない限り、リンク先は英文です。

児童労働に関するILO条約	+
児童労働プラットフォーム	+
企業のためのILOヘルプデスク - 児童労働	+
ILO / 国際使用者連盟 (IOE) 『企業向け児童労働手引ツール』	+
児童労働の撲滅と防止Checkpointsアプリ	+
児童労働廃止のための使用者向けガイド：児童労働入門	+
グローバルサプライチェーンでの児童労働、強制労働、人身取引を終わらせるために	+
児童労働：2020年世界推定、傾向と今後の展望	+
人身取引防止団体のビジネス向けインタラクティブ・マップ	+
グローバル・サプライチェーンにおける児童労働をなくすためのベストプラクティス・シリーズ	+

- ✓ オープンアクセス・無料
- ✓ 英語・フランス語・スペイン語対応
- ✓ 世界160か国で展開

# 社内・グループ会社・取引先の 人権研修にご活用ください

登録・開始はこちらから

URL: <https://academy.unglobalcompact.org/opencourses/learn>



From  
the People of Japan

この資料は、日本政府拠出の「アジアにおける  
責任あるバリューチェーン構築プログラム」にお  
いて作成されたものです

# 初回ログイン方法

①登録QRにアクセス



②LanguageをJapaneseに設定し、登録をクリック



③必要情報の入力1

登録する  
このフォームに記入するだけで、新しい学習体験を始めることができます。

1 ユーザプロフィール

ユーザー名 (必須)

名 (必須)

④必要情報の入力2

登録する  
このフォームに記入するだけで、新しい学習体験を始めることができます。

✓ ユーザプロフィール 2

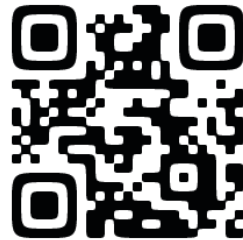
Company Name (必須)  Job level

Company size (必須)  Organization

Country (必須)  Do you work



⑤コースにアクセス



⑥ログイン

ログイン

続行するには、ユーザー名とパスワードを入力してください

ユーザー名 (必須)

ILO

パスワード (必須)

ログイン状態を保持する

ログイン

パスワードを忘れた場合



学習  
開始