

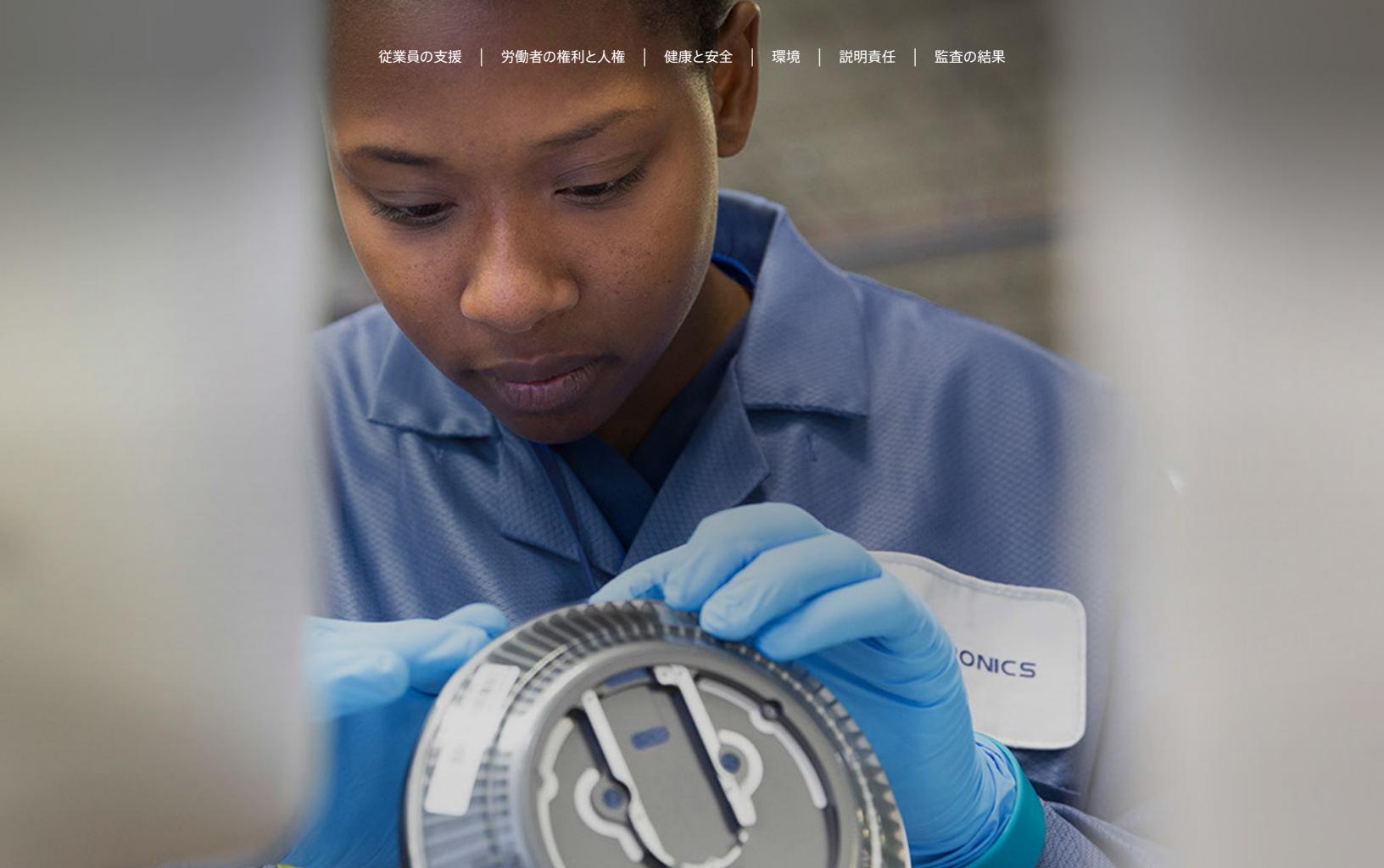


サプライヤー責任
2014年進捗報告書



目次

サプライヤー責任		環境	22
2014年進捗報告書	3	2014年の報告書のハイライト	
2014年の報告書のハイライト		環境への責任に対するAppleの取り組み	
従業員の支援と教育	6	EHS Academy	
2014年の報告書のハイライト		より良い環境を作るための知識を身につける	
職場での責任についてのトレーニングを 従業員と管理職に提供する		Clean Water Programの導入	
教育を受ける機会を従業員に提供する		説明責任	26
EHS Academy		2014年の報告書のハイライト	
より安全な職場環境を作るための知識を身につける		Appleのサプライヤー行動規範と サプライヤー責任基準の両方を強化する	
従業員たちの声がきちんと届くようにする		Appleによる監査の流れ	
労働者の権利と人権	10	監査の実施を世界中で	
2014年の報告書のハイライト		重大な違反とは正措置	
過度の長時間労働の廃止		Appleのビジネスに、責任に関する原則を取り入れる	
学生の従業員を搾取から守る		監査の結果	31
最も倫理的な雇用の基礎を作る		労働者の権利と人権	
未成年者の就労を防止する		健康と安全	
過剰な斡旋手数料と強制労働の撤廃		環境	
鉱物を責任ある方法で調達する		倫理	
健康と安全	18	管理システム	
2014年の報告書のハイライト			
教育を通じて健康と安全を向上させる			
リスクを特定し、削減する			
緊急事態に備える			
従業員の福利厚生の向上と人間工学			



サプライヤー責任 2014年進捗報告書

Appleは、複雑なことをシンプルにしたいと考えています。

私たちは、直感的に使って、人々の暮らしを豊かにする製品を作りたいと思っています。

そのシンプルさの裏側には、地球で最も大きなサプライチェーンの
一つがあります。iPhone、iPad、Macなどの製品はすべて、
世界中にいる100万人以上の人たちの貢献に支えられています。

彼らは、AppleとAppleの数百におよぶ製造パートナーで働く人たちです。

こうした従業員の一人ひとりは、安全で倫理にかなった職場環境で働く権利を持っています。そのためAppleは、自らのサプライチェーンの内部に深く踏み込んだ監査を行い、サプライヤーに対して業界で最も厳しい基準のいくつかを満たす責任を課しています。事実、私たちにとって製品がどのように作られているかということは、製品がどのように設計されているのかと同じくらい大切なことです。

本書は、Appleの8つ目のサプライヤー責任年次報告書です。私たちは、2013年の自らの取り組みに誇りを持っています。Appleのサプライヤー行動規範は、すでにエレクトロニクス業界で最も厳しい規範の一つでしたが、私たちはこれをさらに強化しました。Appleは451件の監査を行い、自らのサプライチェーンの複数のレベルで行動規範の遵守を徹底しました。さらにAppleのサプライヤーは、150万人の従業員に対して自分たちの権利についての教育を行い、週60時間を上限とする労働時間の基準に対して平均95パーセントの遵守率を達成しました。

体系的な問題を解決するためには、監査と追跡調査の行動計画だけでは十分ではないことをAppleは認識しています。私たちは、自らのサプライチェーン内に一段と深く踏み込んで様々な問題を発見し、是正すると同時に、真の変革が実現されるよう、トレーニングや特別なプログラムを通じて根本的な原因解決にも取り組んでいます。

Appleは、教育にフォーカスした活動を2013年も拡大し続けました。今では18の工場がAppleの無料の教育プログラムと能力開発プログラムを提供し、その数は2012年に比べて2倍に増えました。さらに2013年は、28万人以上の従業員が会計、英語、ウェブデザイン、フラワーアレンジメントといった様々な科目的講座を受講しました。彼らは自らのキャリアを築いたり、新しい可能性の扉を開くための新しいスキルを身につけています。

さらにAppleは、中国における環境、健康、安全(EHS)の管理資格保有者の不足に対処するため、Apple Supplier EHS Academyを立ち上げました。これは18か月におよぶ公式なプログラムで、あらゆるサプライチェーンで行われるEHSトレーニングと教育プログラムの中で、最も包括的なものの一つになると私たちは考えています。2013年には27万人以上の従業員を代表し、240人を超える担当者がこのプログラムに参加しました。EHS Academyは、業界全体で従業員の健康と安全を向上させるでしょう。

学生の従業員を搾取から守るため、Appleは130以上の職業学校に在籍する12,000人以上の学生インターンの体験を評価する調査も始めました。このプロジェクトは、学校の説明責任能力と学生インターンのための教育の質を向上させ、Appleのサプライヤー施設内で行われる実地研修の合法性を徹底することを目指しています。

鉱物の倫理的な調達は、安全で公正な労働条件を保証するAppleのミッションにおいて重要な要素です。Appleは2014年1月、自らのサプライチェーン内で特定されたすべての稼働中のタンタル製錬所が、社外監査担当者によって非紛争供給元として認証されたことを確認しました。私たちはスズ、タンゲステン、金のサプライヤーに対しても、同じように認証済みの供給元だけを使うよう求めていきます。さらにAppleでは、製錬所が説明責任を果たし、利害関係者が私たちの進捗を追うことができるよう、自らのサプライチェーン内の製錬所と精製所のリストを、それぞれの認証状況とともに初めて公開しました。

製錬所のリストは、透明性を高めるためのAppleの努力を示す一例です。私たちはこうした活動が、世界中の従業員の状況を改善するために重要であると確信しています。私たちは2005年からAppleの行動規範を公開していましたが、利害関係者に詳しい情報への完全なアクセスを提供することも重要だと考えました。そこで今回初めて、サプライヤー責任基準を発行することにしました。これはAppleと取引を行うサプライヤーが満たさなければならない、100ページ以上にわたる包括的な要件です。私たちは、基準の不遵守を発見した時には引き続き速やかな対策をとり、それが良いものであれ悪いものであれ、調査の結果を常に報告します。

Apple製品を作る人たちが幅広い機会を得られるように。彼らの尊厳が守られ、敬意を持って扱われるようになります。Appleは徹底的に取り組んでいます。私たちは今後も、自らのサプライヤーおよび利害関係者たちと密接に協力し合いながら、公正で安全な職場を提供し、Apple製品が作られる場所であればどこであってもその環境を守ります。

2014年の報告書のハイライト

- Apple Supplier Environment, Health, and Safety (EHS) Academyを立ち上げました。これは、AppleのサプライチェーンにおけるEHSの専門技能レベルの向上を目的とした18か月のカリキュラムです。2013年には、27万人以上の従業員を代表し、240人以上の工場担当者がこのプログラムに参加しました。
- Appleのサプライヤー施設に学生インターンを派遣している職業学校に対して、説明責任を持たせるプロジェクトを開始しました。
- 週60時間を上限とするAppleの労働時間の基準に対し、サプライヤー各社が平均95パーセントの遵守率を達成しました。このプログラムでは、毎週100万人を超える従業員を調査しました。
- Appleのサプライチェーン内で特定されたすべての稼働中のタンタル製錬所が、社外監査担当者によって非紛争供給元として認証されたことを2014年1月に確認しました。
- すでに非紛争供給元として認証されている業者と、第三者による認証が必要な業者が明確になるように、Appleが使うスズ、タンタル、タングステン、金を供給する製錬所と精製所のリストを公開しました。
- 施設全体で年間4,100万立方メートル以上の水を利用する13のサプライヤー施設を対象に、独自のClean Water Programを試験的に導入しました。このプログラムでは、製造工程で発生した大量の廃水を再利用し、製造工程で利用した水をリサイクルすることを目標にしています。
- 移民労働者の不当な扱いを継続的に解明するため、これまで監査が実施されたことがない16の工場を含め、33件の特別な監査を実施しました。また、人材斡旋業者に過剰に支払っていた390万米ドルを外国人の契約従業員に払い戻すよう、サプライヤーに要求しました。Appleのサプライヤーは2008年以来、総額1,690万米ドルを払い戻しました。
- 2008年以来、Appleのサプライヤーは380万人以上の従業員を対象に、自分の権利を知るためのトレーニングを実施しました。このうち150万人が2013年単独での受講者です。
- Appleのサプライチェーン全体で451件の監査を実施しました。この件数は、2012年の298件から51パーセント増えています。これらの監査では、約150万人の従業員がApple製品を製造している様々な施設が対象になりました。
- Appleのサプライヤー行動規範を強化し、Appleのサプライヤー責任基準を一般に公開しました。100ページを超えるこの文書には「労働者の権利と人権」「倫理」「健康と安全」「環境」について、Appleの詳細な要件が示されています。



新しい技術や知識の獲得は、
生活を向上させます。



従業員の支援

従業員が法的な権利を知るためのトレーニングから、言語スキルや
コンピュータなどの科目が学べる無料の大学講座まで。
Appleはサプライチェーン全体で、従業員を対象にした
教育資源を提供しています。準学士や学士の資格を獲得する
機会も得られます。

2014年の報告書のハイライト

- 2013年には150万人の従業員を対象に自分の権利を知るためのトレーニングを実施し、2007年以来の累計は380万人を超えるました。
- Supplier Employee Education and Development (SEED) プログラムの施設を9か所から18か所に倍増させました。
- SEEDを通じてさらに多くの従業員に無料の講座を提供。2013年には28万人以上が参加しました。

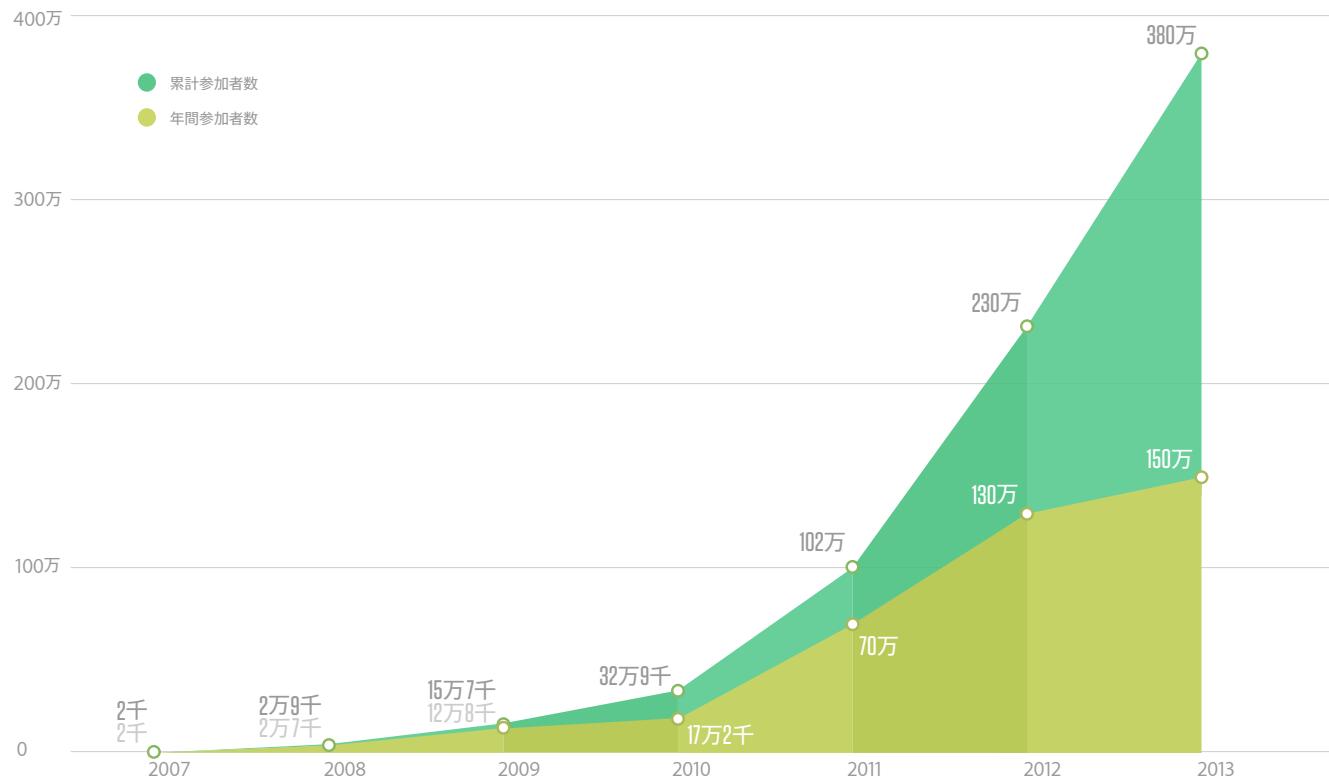
職場での責任についてのトレーニングを従業員と管理職に提供する。

Appleと取引を行うサプライヤーは、業界で最も厳格な基準を満たさなくてはなりません。そしてAppleは、その期待がサプライヤーに間違なく伝わっているかどうかを確認します。工場の監督者にはAppleが設ける高い基準を満たすためのトレーニングを行い、従業員とのコミュニケーションの取り方、安全で敬意ある職場の維持、ハラスメントの回避について指導します。

特に重要なのは、従業員自身も自らの権利について理解し、疑問のある行為を目にした時や、権利が侵害されていると考えた時に声を上げられるようにすることです。そのため私たちは、新しい従業員と在籍中の従業員を対象に、Appleの行動規範、現地の法令、労働安全衛生についてのトレーニングを義務づけています。

2007年以来、Appleのサプライチェーンで働く380万人以上の従業員と管理職がこのトレーニングを受けています。このうち150万人は2013年の受講者です。

労働者の権利に関するトレーニングの参加者



教育を受ける機会を従業員に提供する。

Appleは、Supplier Employee Education and Development (SEED) プログラムの一環として数百万ドルを投資し、工場内の教室にコンピュータ、教育用ソフトウェア、ビデオ会議システムを用意しました。知識を広げたい従業員は、工場での勤務時間の前後に無料で講座を受けることができます。講座の内容は、英語、電気技術者や溶接技能者の資格、コンピュータの基礎技能、経営理念、CAD、経済学、美容学など多彩です。さらに現地の大学と連携して、高校卒業認定や高度な学位を取得するプログラムに参加する機会も従業員に提供しています。

Appleは2013年に、SEEDプログラムの施設を9か所から18か所に倍増させました。2008年以来、このプログラムを通じて48万人以上の従業員が学んでいます。



「まるで大学で学んでいるみたいですね。教室では高度な学習が用意されているので、仕事で学ぶ内容とは違う、新しい知識を得ることができます」

Mengmeng Che氏
修理担当

2008年以来、SEEDプログラムには48万人以上の従業員が参加してきました。このうち28万人は2013年の参加者です。

EHS Academy。

より安全な職場環境を作るための知識を身につける。

環境、健康、安全(EHS)の管理資格保有者の不足に対処するため、私たちはApple Supplier EHS Academyを立ち上げました(詳しくは[健康と安全](#)のページで紹介しています)。この18か月のアカデミーは、環境、健康、安全に関する25の講座を提供しています。一般的な授業とカスタマイズできる授業があり、科目には危機リスクの識別と評価、火災防止、有害化学物質の管理、産業衛生、人間工学、個人用安全防護具、そして修理や改修作業を行う際の有害物質や有害エネルギーの分離に関する手順であるロックアウト／タグアウト (LOTO) などが含まれます。アカデミーでは、基礎の確立、技能の向上、管理、そしてリーダーシップに焦点が当てられ、参加者は19の講座を選択してすべてを修了する必要があります。プログラムを修了すると修了証書が授与されます。さらに参加者には、学んだ知識を適用し、自らの職場で実際にプロジェクトを組み立てて実行することも求められます。2013年には、60以上のサプライヤーの施設から、27万人の従業員を代表して240人以上がEHS Academyに入学しました。2014年にはこのプログラムをさらに拡大する予定です。

従業員たちの声がきちんと届くようにする。

従業員は、自分が抱く懸念を自由に発言でき、管理職や監督者がその懸念を払拭するために行動する環境で働く権利を持っています。そのため、Appleが行う管理職対象のトレーニングプログラムでは、従業員と管理職の間の建設的なコミュニケーションを促進するためのガイダンスを提供しています。しかし、私たちはそれだけでは十分ではないことも認識しています。そこでAppleは、従業員が管理職へ苦情を伝え、サプライヤーが従業員の要望に添う形で問題の解決にあたるための、より効果的な新しい手法を模索しています。現在、合計で約10万5,000人の従業員を抱えるサプライヤー数社が、こうした従業員と管理職間のコミュニケーションのためのプログラムと試験的評価に参加しています。さらにAppleは、IDH Sustainable Trade Initiativeによるマルチステークホルダープログラムに引き続き参加しています。このプログラムは、ほかの企業と協力しながら、苦情を伝える仕組みを強化するためのさらに多くのツールとリソースを、サプライヤーの管理職チームと従業員に提供できるようにするものです。



マレーシアのクアラルンプールにある半導体工場で講習会に参加する従業員。



Appleとのビジネスを希望する
企業は、人権を最大限に
尊重しなければなりません。



労働者の権利と人権

たとえ現地の法令が許していたとしても、Appleは非倫理的な雇用や
従業員の搾取を認めず、それらを根絶する取り組みを続けています。

過度の長時間労働を撤廃するための努力も継続しています。

さらに、スズ、タンタル、タンクスチン、金といった鉱物について、
責任ある方法での調達を推進しています。

2014年の報告書のハイライト

- Appleのサプライチェーン全体で、100万人を超える従業員の週ごとの労働時間を追跡しました。
- 週60時間を上限とするAppleの労働時間の基準に対し、サプライヤー各社が平均95パーセントの遵守率を達成しました。
- Appleのサプライヤーの施設に学生インターンを派遣している職業学校に対して、説明責任を持たせるプロジェクトを開始しました。
- 不当な扱いを受けるリスクがある移住労働者を雇用している施設で、33件の特別な監査を行いました。
- 過剰な外国人契約労働者斡旋料である390万米ドルを払い戻すよう、サプライヤーに要求しました。
- Appleのサプライチェーン内で特定されたすべての稼働中のタンタル製錬所が、社外監査担当者によって非紛争供給元として認証されたことを2014年1月に確認しました。
- 非紛争供給元として認証されている業者が明確になるように、Appleが使うスズ、タンタル、タングステン、金を供給する製錬所と精製所のリストを公開しました。



2013年には、週60時間を上限とする労働時間の基準に対し、サプライヤー各社は平均95パーセントの遵守率を達成しました。2012年からは3パーセント増加しています。

過度の長時間労働の廃止。

エレクトロニクス業界では、週60時間を超える長時間労働が慢性的な問題となっています。Appleは、過度の時間外労働を減らすことを引き続き優先課題としています。Appleは特別な状況を除き、最大で週60時間に労働時間を制限しており、すべての長時間労働は完全に任意でなければなりません。

Apple製品を作る従業員を長時間労働から守るため、私たちは自らのサプライチェーン内の100万人を超える従業員の週ごとの労働時間を追跡しています。これは2011年に始まったプログラムです。

Appleにとっても、Appleのサプライヤーにとっても、労働時間の予測が難しい場合があります。そこで私たちは、長時間労働の原因となる生産計画が見込まれる場合、Appleに事前に通知するようにサプライヤー各社に求めています。こうすることで、Appleは問題が起きる前から状況を把握でき、サプライヤーとAppleの調達チームが協力して最善の解決策を見つけることができます。

Appleとサプライヤーによるこのような取り組みの結果、2013年のすべての週間労働時間において、Appleのサプライヤーの基準労働時間の遵守率は平均95パーセントにまで上り、すべての従業員の1週間あたりの平均労働時間は50時間未満に下がりました。2013年には週40時間以上働いている社員の勤務状況を追跡し、彼らの平均労働時間が週54時間であることを確認しました。さらに、7日間ごとに最低一日の休日を設けるという私たちの条件は、すべての週間労働時間の97パーセント以上で遵守されました。

週あたりの平均労働時間

80時間

60時間

40時間

20時間

0

1月 2013 2月 2013 3月 2013 4月 2013 5月 2013 6月 2013 7月 2013 8月 2013 9月 2013 10月 2013 11月 2013 12月 2013

* 週40時間以上働いている従業員

過去12か月のサプライヤーの労働時間遵守率

100%

75%

50%

25%

0

1月 2013 2月 2013 3月 2013 4月 2013 5月 2013 6月 2013 7月 2013 8月 2013 9月 2013 10月 2013 11月 2013 12月 2013

* 週60時間労働基準の遵守率

学生の従業員を搾取から守る。

中国では中学を卒業すると、就職するか、高校から大学への高等教育を受けるか、職業学校(商業学校)に入学するかを選びます。一般的な職業学校ではカリキュラムの一環として、学生がインターンシップを修了することを義務づけています。しかし、学生に適した実習先を見つけるための十分な配慮を行っていない学校や、適切な支援を提供していない学校も少なからず見られます。

最良のケースでは、学校が学生たちに実践的な実地研修や経済的な機会を与えています。しかし最悪のケースでは、学校が教育的な意味をほとんど持たず、人材斡旋業者のように工場のニーズを満たすためだけに労働者を採用している場合があります。

Appleは、学生が質の高いインターンシップの機会を得ることが重要であると確信しています。しかし、これらの学校に関して入手できるデータが少ないため、学生、サプライヤー、エレクトロニクス企業がその質を評価することは簡単ではありません。そこでAppleは2013年に、スタンフォード大学のREAP(Rural Education Action Program)およびDell社と連携して、Appleのサプライヤーと信頼できる職業学校を引き合わせ、学校の説明責任能力と学生インターンのための教育の質を向上させるプロジェクトを開始しました。私たちは共同で、130校以上の学校に在籍する12,000人以上の学生に対する教育とインターンシップの成果を、2013年から2014年にかけて評価しています。このデータは、各学校の教育の質を評価するために使われることになります。さらに私たちは、サプライヤーの工場の人事担当マネージャーが採用を決める際、学校の質を責任を持って体系的に評価できるようにサポートするツールも開発しています。これらのツールは今後公開されるため、Appleのサプライヤーで働くインターンだけでなく、すべての学生たちが職業学校に入学する時やインターンシップを選ぶ時、十分な情報にもとづいた判断ができるようになるでしょう。

学生インターンを雇用しているAppleのサプライヤーは、そのほかの基準に従うことも求められます。サプライヤーは、教育プログラムと教育における学生の目標が一致していることを確認しなくてはなりません。学生の労働時間は授業の出席を妨げてはならず、学生を数多く採用しているサプライヤーはAppleのStudent Worker Trainingプログラムに参加しなければなりません。

「私たちの経験から言えることは、Appleは学生従業員の健全な成長を確実なものにしながら、サプライヤーと緊密に連携して彼らを守るために実践的な基準と革新的な戦略を作っているリーダーだ、ということです。私たちはAppleと協力し合いながら、中国の学生従業員の主な派遣元である職業学校の質を評価しています。私たちの知見を広く公表すれば、Appleが優れた学校を提携先として選ぶのをサポートできるだけでなく、業界全体の採用担当マネージャーが従業員を保護し、教育できるようになるでしょう」



Scott Rozelle氏
スタンフォード大学REAP (Rural Education Action Program)
ディレクター

12,000

130^冊

Appleは、130以上の学校に在籍する12,000人以上の学生の教育とインターンシップの成果を評価しています。

最も倫理的な雇用の基礎を作る。

Appleは、16歳から18歳までの従業員、学生インターン、外国人の契約従業員を守るために特別な対策を講じています。2013年、私たちは未成年者就労防止トレーニングと学生従業員トレーニングプログラムを拡大し、「倫理的雇用」と呼ばれるプログラムに一本化しました。この新しいプログラムには、Appleのサプライヤーがこうした従業員の搾取を防止できるようにサポートする、様々なツールやトレーニングが含まれています。

2013年には、総従業員数が24万人を超える64のサプライヤーの代表者が、Appleの倫理的雇用トレーニングに参加しました。このプログラムでは、人員計画や配属といった人事のベストプラクティスについて指導し、あらゆる社会的階層の従業員に対する倫理的な雇用と管理を強調しています。トレーニングでは、学生、派遣、未成年従業員の採用と管理、民間の人材斡旋業者の管理、未成年者の就労防止とは正措置に焦点を当てています。

64

2013年には、64のサプライヤー施設の代表者が倫理的雇用のトレーニングに参加しました。



中国の上海で、Appleの学生従業員トレーニングプログラムに参加しているサプライヤーのマネージャーたち。

未成年者の就労を防止する。

未成年者の就労に対するAppleの方針は明確です。私たちは未成年就労を許容せず、業界から根絶するための取り組みを続けています。未成年就労が見つかったサプライヤーは指導監督の対象になります。極度に悪質なケースでは取引を打ち切ります。Appleでは雇用に関する膨大な量の書類の審査を含め、未成年就労の発見のための包括的な監査アプローチを取り入れています。ここでは、採用日と従業員の生年月日を比較し、雇用時に確實に成人していたかどうかを確認します。さらに私たちは、工場の稼働時間中に未成年就労の兆候を探し、写真付きの身分証を確認するために従業員と直接面談し、施設による採用プロセスと応募者の選考プロセスについて質問します。

2013年には、自らのサプライチェーン内にこれまで以上に深く踏み込み、合計で150万人近くの従業員を雇用する複数のサプライヤー施設で451件の監査を行いました。その監査により、23人の従業員が雇用時に未成年だったことが判明しましたが、これは前年に比べると大幅に少ない数です。

未成年者就労是正プログラム

サプライヤーの義務:

- 未成年従業員を学校に戻す。
- 教育資金を提供する。
- 賃金を支払い続ける。

Appleの未成年者就労は正プログラムの一環として、未成年就労の規則に違反したサプライヤーは、未成年の従業員を学校に戻し、その家族が選んだ学校で教育を受けるための資金を提供しなくてはなりません。さらにこれらの未成年者に対して、雇用していた時に支払っていた額と同じ金額を支払い続ける必要があります。Appleは、彼らが学校に通い続けていること、そしてサプライヤーが経済的な責任を果たし続けていることを確認するために定期的な追跡調査も行っています。

過剰な斡旋手数料と強制労働の撤廃。

労働力が不足している国では、製造業者が社外人材斡旋業者の複雑なネットワークを使って工場のニーズを満たしているのが一般的です。こうした人材斡旋業者は、ほかの国々から契約従業員を採用します。斡旋業者はさらに複数の下請け業者を使うことが多く、従業員がそれぞれの業者に就職斡旋手数料を支払わなければならない場合もあります。その結果、仕事を始める前にすでに多額の負債を抱えてしまう従業員も少なくありません。彼らは稼いだ賃金の大部分を斡旋業者への負債の支払いにあてなければならず、返済し終わるまで仕事を続けなくてはならないのです。Appleは過剰な手数料を強制労働の一形態と見なし、サプライヤー行動規範において厳しく禁じています。この場合の過剰な手数料とは、1か月分の賃金相当額を超える金額を指します。

サプライヤーは、Appleのプロジェクトに従事していることが判明した、対象となるすべての契約従業員に対して、過剰な斡旋手数料を払い戻さなければなりません。私たちは自らのサプライヤーに、Appleのプロジェクトに関わっていない部門も含む施設全体で同じ基準を適用することを強く求めています。Appleのサプライヤーは2008年以来、2013年の390万米ドルを含む、総額1,690万米ドルを契約従業員に払い戻しました。私たちは特定の国の工場で外国人の契約労働者を雇用する傾向が強いことを知っているため、対象を絞って強制労働に関する監査を行い、それらの工場がAppleの基準に従って管理制度や慣行を修正できるよう支援します。追跡監査で強制労働の再発はほとんど見つかっていないことから、確固とした方針と厳格な検査の組み合わせが問題解決に有効であるという手応えを感じています。

鉱物を責任ある方法で調達する。

紛争鉱物とは？

タンタル、スズ、タンクステン、金などの金属は、エレクトロニクス製造業を含む様々な産業で使われています。しかし、これらの鉱物の供給元の一部はコンゴ民主共和国とそれに隣接する国々にあり、人権の侵害に関与する武装グループが鉱物の採取から資金や利益を得ている場合があります。そのため、これらの4つの金属は「紛争鉱物」として知られています。

鉱物の倫理的な調達は、自らのサプライチェーン内のすべての従業員に安全で公正な労働条件を保証することを目指すAppleのミッションの重要な要素です。Appleは、サプライヤーが使う製錬所を特定し、紛争鉱物の潜在的な入手先を知るためのサプライヤー調査を初めて行った企業の一つです。私たちは、製錬所と精製所がConflict-Free Smelter Program (CFSP) や第三者による同様の監査プログラムに準拠するように働きかけています。また、コンゴ民主共和国とその近隣諸国からの鉱物をすべて回避するのではなく、その地域で認証された供給ラインを活用し、経済発展を支援しています。

1,700
万米ドル

Appleのサプライヤーは2008年以来、総額約1,700万米ドルの過剰な斡旋手数料を従業員に払い戻しました。

「アフリカ大湖沼の地域には、鉱物の調達をめぐる複雑な問題があります。この問題を避け、そこから逃げるのは簡単な道です。もっと大切で勇気ある行為は、そこにとどまり、ルワンダやコンゴ民主共和国の協調的な政府と協力し、業界リーダーとしての活動を通じて意味のある変革とより良い世界の実現に直接貢献することです。Appleがより画期的な道である後者を選んだことを、私たちはうれしく思います」

Mark Viso氏
Pact (iTSCiパートナー) 社長

Appleは2014年1月に、自らのサプライチェーン内で特定されたすべての稼働中のタンタル製錬所が、社外監査担当者によって非紛争供給元として認証されたことを確認しました。私たちは引き続き、すべてのサプライヤーに認証済みのタンタル供給元だけを使うよう求めていきます。また、サプライチェーンが変動するという事実をふまえて、サプライヤーの製錬所の監視をこれからも続けていきます。

スズ、タングステン、金については、エレクトロニクス業界では小さな割合しか使われていません。現地での人権侵害に影響を与える唯一の方法は、非紛争供給元として認証された製錬所を大幅に増やし、疑わしい供給元からの鉱物への需要に打撃を与えることだと私たちは信じています。Appleは、限られた数の認証された製錬所や、コンゴ民主共和国から鉱物を仕入れていない製錬所に需要を集中させるのではなく、認証された製錬所を増やすことに力を入れています。私たちはこれらの製錬所と直接協力し、世界中にある多数の製錬所を訪問して、彼らのCFSPへの参加を呼びかけています。さらにAppleでは、説明責任を果たし、利害関係者が私たちの進捗を追うことができるよう、四半期ごとに自らのサプライチェーン内の製錬所と精製所の名前、国、CFSPへの参加状況を公表しています。

[PDFをダウンロード\(英語\)](#)

さらに私たちは、NGO、業界団体、政府機関などと協力して、真の変革をもたらすための圧力をかけ続けています。地域内プログラムでAppleが支援しているものには、Conflict-Free Tin Initiative (CFTI)、KEMETのPartnership for Social and Economic Sustainability、Solutions for Hope、Public-Private Alliance (PPA)などがあります。

「Appleは常に、ほかの多くの企業に先駆けてサプライチェーンの責任を強化し、鉱物の調達にまで関与を広げながら、この問題に真剣に取り組んできました。Indonesian Tin Working Group (IDH)の結成と支援において、積極的にリーダーの役割を担ったのもAppleです。製錬所、同業他社、利害関係者と協力し合いながら、責任ある方法での鉱物の調達に意味のある影響を与えようと尽力しているのです」

Ted van der Put氏
IDH Sustainable Trade Initiative プログラムディレクター

私たちが鉱物の倫理的な調達に取り組んでいる地域はアフリカだけではありません。Apple製品に使われるものを含む、世界中のスズの多くは、インドネシアのバンカ島とビリトン島が産地です。スズの中に環境被害を引き起こしたり、鉱山労働者に危険をおよぼすものがあると知ったAppleは、調査のためにインドネシアに赴き、政府の役人、複数のNGO、そして製錬所を含む主要な利害関係者を訪問しました。その後Appleは、EICCやIDH Sustainable Trade Initiativeと協力してIndonesian Tin Working Groupを設立しました。このグループの目的は、健全な鉱業取引による経済的利益への支援と、バンカ島とビリトン島のスズ鉱業が抱える環境的および社会的問題の解決への支援を、メンバーが同時にできる方法を探ることです。私たちは引き続き、Indonesian Tin Working Groupや地域のパートナーと協力してこれらの課題に取り組んでいきます。

主要なパートナーと利害関係者

- Conflict-Free Sourcing Initiative (CFSI)
 - Conflict-Free Tin Initiative (CFTI)
 - Electronics Industry Citizenship Coalition (EICC)
 - Enough Project
 - IDH Sustainable Trade Initiative's Indonesian Tin Working Group
 - ITRI
 - KEMETのPartnership for Social and Economic Sustainability
 - London Bullion Market Association (LBMA)
 - Partnership Africa Canada (PAC)
 - Public-Private Alliance (PPA)
 - Responsible Jewellery Council (RJC)
 - Tungsten Industry—Conflict Minerals Council (TI—CMC)
-



すべての従業員は、安全で健康な職場で働く権利を持っています。



健康と安全

安全をおそろかにすることを、Appleは決して容認しません。

私たちは、生産プロセスと施設の安全性を高める方法を常に見出しています。

さらに、サプライチェーンにおける健康と安全の管理を向上させられるよう、

優れた教育の機会も提供しています。

2014年の報告書のハイライト

- Apple Supplier Environment, Health, and Safety (EHS) Academyを立ち上げました。
- 27万人以上のサプライヤーの従業員を代表して、240人がEHS Academyに入学しました。
- 作業環境の設計変更を管理するための、人間工学に関する基準を強化しました。

教育を通じて健康と安全を向上させる。

Appleは長年にわたり従業員の健康と安全を優先事項とし、監査とは正措置のプロセスを通じて常に様々な改善を行ってきました。とはいえ、このような基盤をさらに発展させることが大切であり、次のステップに進むためには経験豊かなEHS（環境、健康、安全）管理者の存在が欠かせませんが、ここで問題に直面しました。高度なEHSのスキルを持った人材が不足しているのです。そのため工場の監督者が十分な資格がない担当者をEHSリーダーに任命せざるを得ないというケースが目に余るようになりました。こうした担当者は、起きてしまった問題を解決することはできますが、潜在的な問題を未然に察知して解消するための教育や知識が不足しています。

このような教育の欠如を補い、資格を持つEHS管理者の総数を増やすため、AppleはApple Supplier EHS Academyを立ち上げました。これは18か月におよぶ公式なプログラムで、あらゆるサプライチェーンで行われるEHSトレーニングと教育プログラムの中で、最も包括的なものの一つになると私たちは考えています。アカデミーを構築する際にAppleは、南京大学、中山大学、そして米国と中国の大気汚染を削減するため地域社会に根ざした解決策に注力するNGOであるInstitute for Sustainable Communitiesと連携しました。私たちは既存のカリキュラムを活用し、優れたEHS担当者の育成に狙いを定めた独自のプログラムを作成。プログラムの費用はAppleとサプライヤー各社が分担し、サプライヤーはアカデミーに参加する自社従業員の学費の半額のみを負担します。2013年には、60以上のサプライヤーの施設から、27万人の従業員を代表して240人以上の工場担当者がEHS Academyに入学しました。2014年にはこのプログラムをさらに拡大する予定です。

「Appleと連携し、アジアで最も進んだEHSトレーニングプログラムの一つであるEHS Academyを通じて、Appleのサプライチェーンに包括的なトレーニングを提供できることを誇りに思います。工場の管理職が職場の安全性を向上させ、施設内だけでなく地域社会の環境への影響も削減できるよう、Appleとともに支援していきます」

George Hamilton氏
Institute for Sustainable Communities 代表

このアカデミーは、環境、健康、安全に関する25の講座を提供しています。一般的な授業とカスタマイズできる授業があり、科目には危機リスクの識別と評価、火災防止、人間工学、産業衛生、水管管理、大気汚染防止などが含まれています。アカデミーでは、基礎の確立、技能の向上、管理、そしてリーダーシップに焦点が当たられ、参加者は19の講座を選択してすべてを修了する必要があります。プログラムを修了すると、参加者には各大学から修了証書が授与されます。さらに参加者には、学んだ知識を適用し、自らの職場で実際にプロジェクトを組み立てて実行することも求められます。そして、新しく得たスキルは、Appleのサプライヤーでもそれ以外の場所でも、将来のキャリアに活かすことができます。つまりApple Supplier EHS Academyは、Appleのサプライチェーンだけにとどまらず、はるかに広い範囲でEHS管理の水準を引き上げる力を持っているのです。

2013年のEHS Academy

240 

人の参加者

60 

のサプライヤー施設

270 万

人の従業員を代表

アカデミーへの参加を求められるのは工場の担当者だけではありません。意志決定権を持つ幹部職には、アカデミーのプログラムについて学ぶための、Appleのサプライヤー責任チームとオペレーションチームが共催する1日セミナーへの参加が義務づけられています。工場の管理職はこのセミナーに出席することで、EHS管理者がアカデミーを受講している間、その管理者を個人的に支援する責任を負います。

リスクを特定し、削減する。

Apple Supplier EHS Academyには、より深いレベルの技術的な注意を要するEHSのトピックについての専門的なトレーニングを追加しました。この追加トレーニングは、サプライヤーの従業員とAppleの社員の両方が、サプライヤー施設での勤務中に発生する危険に対処できるように支援します。2013年には、サプライヤーの320人を超える担当者に対し、レーザー、非電離放射線および電離放射線、事故防止といったトピックについてのトレーニングを提供しました。陽極酸化処理を扱うサプライヤー全員を含む、100人以上のサプライヤーの担当者に対しては、有害化学物質の管理に関するトレーニングを実施。さらに約20の施設で、有害化学物質の評価と産業衛生のモニタリングも完了しました。Appleのサプライヤーで働く1,200人以上のApple社員は、救急救命法、人間工学、サプライヤー施設の安全管理、そしてEHSに関するトレーニングコースに参加しています。専門的な評価とトレーニングを組み合わせることで、Appleの社員は危険を見極め、サプライヤーを教育し、彼らが製造施設で変革を進めて安全性を高められるようサポートすることができます。

420

2013年には合計420人のサプライヤーの担当者が、健康と安全についてのトレーニングを受けました。



中国の蘇州で、サプライヤーの管理職にApple Supplier EHS Academyの重要性を語るEHSの専門家。

緊急事態に備える。

災害の発生時には、サプライヤーに従業員を守り、あらゆる状況に対応するための備えがあることが極めて重要です。サプライヤーによる緊急事態への備えと対応をサポートできるよう、Appleはチェックリストを作成しました。このリストを、サプライヤーは自己点検のために、Appleのチームは現場での点検と検証のために使用します。さらにこのリストは、緊急事態に対処するための設備が整った、安全な職場をサプライヤーが作るための、実用的なガイドとしても機能します。チェックリストに記載されている重要なトピックには、適切な消防器具、非常用の照明、救命キット、通路の幅、非常口を示す案内図と表示、緊急対応計画/チーム/訓練、熱間加工に関する具体的な安全注意事項などが含まれます。Appleは引き続き、中国にあるリスクの高い施設で評価と基準および手順の導入を行い、万が一緊急事態が発生してもサプライヤーが従業員の安全を守れるように支援していきます。

従業員の福利厚生の向上と人間工学。

2013年、Appleは人事担当マネージャーやライン監督者をはじめとするサプライヤーの担当者を対象に、コミュニケーションスキル、信頼関係の構築、メンタルヘルスの評価といった従業員の福利厚生に関するトピックのトレーニングを行いました。そして、より健康的な職場環境を作るために、従業員寮と食堂の質や、人間工学にもとづく危険防止に関して、高い基準と要件を設定しました。

さらにAppleは、人間工学的なリスクを特定するため、外部の人間工学の専門家とAppleの人間工学部門を連携させ、サプライチェーンにおける約75の一般的な仕事を対象に調査と分析を実施。その結果をもとに、作業環境の設計変更を管理する基準を強化しました。サプライヤーに対しては、作業環境の検査、リスクの評価、管理の設定と実施、有効性のモニタリングを求めます。さらにAppleのEHS Academyの講座を通じて、人間工学に関する高度な教育も提供しています。



中国の上海にある工場の社員食堂で昼食をとる従業員。

環境への影響を減らす取り組みを
続いているAppleは、サプライヤーにも
同じ基準を求めていきます。



環境

Appleは環境に配慮した製品を作ることを特に大切に考えています。
製品が製造されるあらゆる場所で、環境への責任を果たせる
製造工程を使用できるよう、サプライヤーとも協力し合っています。

2014年の報告書のハイライト

- 環境へのリスクを見極めるために、520以上の現場でプロファイル調査を実施しました。
- 環境に焦点を当てた62件の評価を実施しました。
- 再利用とリサイクルを増やすために、13のサプライヤー施設でClean Water Programを試験的にスタートさせました。

環境への責任に対するAppleの取り組み。

Appleの環境への責任に対する取り組みは、サプライチェーンの内部深くにまで浸透しています。現地の規制がAppleのサプライヤー行動規範より厳しくない場合でも、私たちは現地のコミュニティを守り、環境への影響を最小限に抑えるために、法令で要求されている以上の基準をサプライヤーに求めます。Apple製品が製造されるすべての場所で、サプライヤーは有害廃棄物管理、廃水管理、雨水管理、排出ガス管理、境界騒音管理を含む、Appleのあらゆる環境基準を満たす必要があります。

私たちは、現場でのコンプライアンス監査、環境プロファイル調査、NGOとのパートナーシップ、Institute of Public and Environmental Affairs (IPE) の水および大気汚染に関するデータベースなどの情報源を含む、幅広い手法を通じて環境リスクを探します。2013年、Appleは上位200社のサプライヤーを対象に、520件以上の環境プロファイル調査を実施しました。この調査データによって製品ごとのリスクを断定できるほか、サプライヤーによる環境への影響を最小限に抑えるために対象を絞ったトレーニングやツール、プログラムを開発できるようになります。

IPEとの連携。

非営利団体であるInstitute of Public and Environmental Affairs (IPE) は、環境に関する違反への責任を中国の企業に課すために作られた中国水汚染地図をはじめとする公開データベースを保持しています。AppleはこれまでIPEと協力し、IPEのデータベース上に現れたすべてのサプライヤーの違反を体系的に調査および評価してきました。2013年、私たちは(支出額において)上位200社のサプライヤーに関連した環境違反の事例を見つけるために、中国にある400以上の拠点を対象にデータベースを調査しました。この調査で特定した58の現場における114件の違反の一部はすでに把握しており、対応済みでしたが、新たな事例もありました。私たちは現場を評価し、問題を是正するための行動計画を作成するために、サプライヤーおよびIPEと協力し合っています。さらに、解決した事例も定期的にIPEと共同で分析しています。2013年には、15の現場が26件の違反事例を是正するためにIPEと連携し、IPEのプロセスを通して問題を解決しました。私たちは新たな事例を発見し、それらを改善するために、今後もこのデータベースを調査していきます。

「現地のコミュニティに影響を与える環境問題を是正するために、関係者やサプライヤーと協力することで、Appleは環境保護におけるIT業界の明らかなリーダーになりました。すべての業界をリードしているケースもあるほどです。中国の環境は急速に変化しています。業界がもたらす環境の課題に取り組む一方で、今後も先手を打って問題に対応し、真の変革を推進していくことが、Appleにとってますます重要になっています」



Ma Jun氏

Institute of Public and Environmental Affairs (IPE) ディレクター

520

2013年に実施した環境
プロファイル調査の件数。



Appleは環境保護への徹底した取り組みを行い、環境への影響を減らしています。

[Appleと環境について
さらに詳しく >](#)

リスクや問題を特定したあと、私たちはさらに踏み込んだ環境評価を実施します。Appleは2013年に、過去の問題の分析、廃水や堆積物などの環境サンプルの採取、情報の収集、Appleの行動規範に対する違反の発見を含む62件の評価を実施しました。ここで見つかったあらゆる問題や違反には是正措置のプロセスを適用し、社外監査担当者による改善のための検証を行います。検証は、必要に応じて中国の環境NGOにも依頼します。

EHS Academy。

より良い環境を作るための知識を身につける。

環境、健康、安全(EHS)の管理資格保有者の不足を解決するため、私たちはApple Supplier EHS Academyを立ち上げました(詳しくは[健康と安全](#)のページで紹介しています)。この18か月のアカデミーは、環境、健康、安全に関する25の講座を提供しています。一般的な授業とカスタマイズできる授業があり、科目には環境規制コンプライアンス、環境側面の特定と評価、水管理、大気汚染防止、クリーナープロダクションなどが含まれます。アカデミーでは、基礎の確立、技能の向上、管理、そしてリーダーシップに焦点が当てられ、参加者は19の講座を選択してすべてを修了する必要があります。プログラムを修了すると修了証書が授与されます。さらに参加者には、学んだ知識を適用し、自らの職場で実際にプロジェクトを組み立てて実行することも求められます。2013年には、60以上のサプライヤーの施設から、27万人の従業員を代表して240人以上がEHS Academyに入学しました。2014年にはこのプログラムをさらに拡大する予定です。

「EHS Academyは実践的で、EHSのテーマ自体と、工場レベルでそれを実施する際の指針の両方を学べます。参加者にとっての最大の価値は、専門的なスキルとEHSに対する意識を高めて、より優れた管理ができるようになることでしょう」

Light Tseng氏
Casetek Holdings Ltd. (Pegatron) HRおよびEHSディレクター



中国の蘇州で行われたApple Supplier EHS Academyの開校式に参加する、Appleのサプライヤーのマネージャーたち。

Clean Water Programの導入。

真水は貴重な資源であり、その水の使用を制限して大切に使うことはすべての人の責任です。Appleのサプライチェーン内の一端の製造工程は、ほかの工程よりも大量の水を使います。水という資源を守るために対策の一端をAppleのサプライヤーが確実に担えるように、私たちはサプライチェーン内での水の使用量の削減、リサイクルの推進、違法な水質汚染の防止をサポートするClean Water Programを立ち上げました。

私たちは、より大量の水を消費することで知られる製品部品を製造するサプライヤーに対象を絞りました。プリント基板(PCB)、筐体、カバーガラス、パッケージ、印刷、そして一部の電気基板のサプライヤーがこれに含まれます。そして水を大量に使用する13の現場が、2013年にClean Water Programを試験的に導入する場所になりました。これらの施設は、1年間に合計4,100万立方メートル以上の水を消費します。

このプログラムは、単に法令の遵守を確認したり、適切な許認可の取得をチェックするだけではない、一步踏み込んだ内容を持っています。私たちはまず、施設の有害化学物質の使用と製造工程での廃棄物の流れを示す、完全なプロセスマップを用意します。サプライヤーが現在実施している再利用およびリサイクルプログラムは、私たちが分析する数多くの項目のうちの一つに過ぎません。私たちは、全体的な廃水処理プロセスを、製造の種類に応じたこのプロセスの効率およびパフォーマンスとともに評価します。そして、そのプロセスが、製造工程で発生した廃水を工場が処理する能力に合致していることを確認します。さらに、水の投入量と排出量を測定し、最終的な排水地点までの施設の処理プロセス全体でサンプルを採取します。Appleはまた、毎日の製造ニーズのために水を継続的に利用できるようにしながら、近隣に住む人々がその水資源に依存している地元コミュニティへの影響を最小限に抑えるなど、現地での水のリスクについても配慮しています。

詳細な評価が終わると、私たちは水の使用、廃水管理、廃水処理施設の運営、メンテナンス、パフォーマンスおよび監視、雨水管理、有害廃棄物管理を含むカテゴリーごとにサプライヤーを採点します。そして改善の必要性に応じて、Appleのチームや社外の技術コンサルタントと協力して実施する具体的な是正措置をサプライヤーに指示します。

2014年には、製造工程に大量の水を使用するそのほかのサプライヤーに対しても、この試験的プログラムの分析結果と成功事例を適用していく予定です。



Appleは、説明責任を信じています。

サプライヤーのために。自分たちのために。



説明責任

Appleは、Appleのサプライヤー行動規範を徹底的に実施することで、私たちが忠実に守ってきた原則や価値観をサプライヤーにも遵守してもらっています。そのため、人権や環境といった分野の専門家と連携しながら、サプライチェーンの内部に踏み込んだ包括的な対面監査を自らの手で実施しています。問題が明らかになった場合はサプライヤーと協力して是正します。

2014年の報告書のハイライト

- Appleのサプライチェーン全体で451件の監査を実施しました。2012年の298件から51パーセント増えています。
- これらの監査では、約150万人の従業員がApple製品を製造する様々な施設を対象にしました。
- Appleのサプライヤー責任基準のもととなる、100ページ以上にわたる包括的な要件を初めて公開しました。

Appleのサプライヤー行動規範と サプライヤー責任基準の両方を強化する。

Appleのサプライヤー行動規範は、エレクトロニクス業界で最も厳格なもの一つであり続けてきました。しかし私たちは、そのレベルを毎年引き上げています。これらの厳格な要求は、責任あるグローバルなサプライチェーンによる事業展開はこうあるべき、というAppleの考え方を形にしたものです。

Appleは今回初めて、最新の[サプライヤー責任基準\(英語PDF\)](#)を公開しました。これはAppleと取引を行うためにサプライヤーが満たさなければならない、100ページ以上にわたる包括的な要件です。私たちは2005年から高水準な[サプライヤー行動規範\(英語PDF\)](#)を公開していますが、関係者に詳しい情報への完全なアクセスを提供することが重要だと考えたのです。Appleの責任基準では、「労働者の権利と人権」「健康と安全」「環境」「管理システム」「倫理」の領域に分けられた主要な20の分野において、サプライヤーが遵守しなければならない特定の要件を示しています。さらに学生労働者、人間工学にもとづいた休憩、境界騒音、従業員寮のスペースと利用状態、緊急事態対策、責任ある方法での鉱物の調達、環境関連のトピックなどを盛り込みながら、この基準を拡大してきました。

さらに2013年、Appleは新しい行動規範と責任基準を自らのサプライヤーに公表し、これらの基準を彼らの工場で適用する方法についての手引きも加えました。新しい規範と基準は2014年1月に施行され、今後の監査はすべてこのガイドラインに従って実施されます。サプライヤーが確実にAppleの規範を遵守するよう、私たちはApple主導による工場の現場監査や是正のための行動計画を含む積極的なコンプライアンス監視プログラムを実施し、これらの計画が遂行されたかどうかの検証も要求します。

Appleによる監査の流れ。

Appleの監査担当者は、その分野の専門家である現地の社外監査担当者の協力のもとで、すべての現場監査を主導します。その一人ひとりが、Appleが細かく策定した監査手順を熟知している専門家です。監査対象の各施設で彼らはチームに分かれて物理的な検証を行い、従業員と管理職に聞き取りをして、Appleのサプライヤー行動規範の各カテゴリーに合致する100以上のデータポイントにもとづいてサプライヤーを評価します。検査の予定に入っていない施設の一部をただちに見せるようサプライヤーに要求する場合もあります。Appleはこのデータを使い、基準の遵守と長期的かつ継続的な改善を確認するだけでなく、Appleのサプライヤーとその従業員の変化し続けるニーズに対応する新しいプログラムも検討します。

Appleは、以下の機関が作成した基準と枠組みを取り入れています。

- [国際労働機関](#)
- [国際連合](#)
- [Electronic Industry Citizenship Coalition \(EICC\)](#)
- [公正労働協会 \(FLA\)](#)

定期的に予定されている監査に加え、私たちは抜き打ち監査も頻繁に実施しています。これらの監査では、監査チームが予告なく訪問し、到着してから1時間以内に施設の視察を求める。2013年にAppleはこのような抜き打ち監査を31件実施しました。

サプライヤー監査の活動



工場の管理者と会い、その日の予定を確認するAppleの監査担当者。



中国の蘇州にある電気めっき施設で、書類と記録を調べる監査担当者。



3日間にわたる自社施設の監査結果に耳を傾ける、中国の上海にあるサプライヤーの管理職たち。

監査の聞き取り終了後に行うこと。

監査の聞き取りが終わると、私たちは施設と監査実施日が特定できる事例番号が書かれたホットラインカードを各従業員に渡します。このカードがあれば、従業員はさらなる情報を監査チームに伝えたり、聞き取りのせいで非倫理的な扱いを受けるなどのAppleがいっさい許容しない状況を報告することができます。Appleは通報を受けると、サプライヤーを追跡調査して一つひとつの問題が適切に対処されているかどうかを確認します。さらに2013年には、Appleが認定した社外のパートナーが、監査担当者による聞き取りを受けた従業員を対象に計17,000回以上電話をかけ、聞き取りが原因で報復やそのほかの不利益な扱いを受けていないかどうかを確認しました。

監査の実施を世界中で。

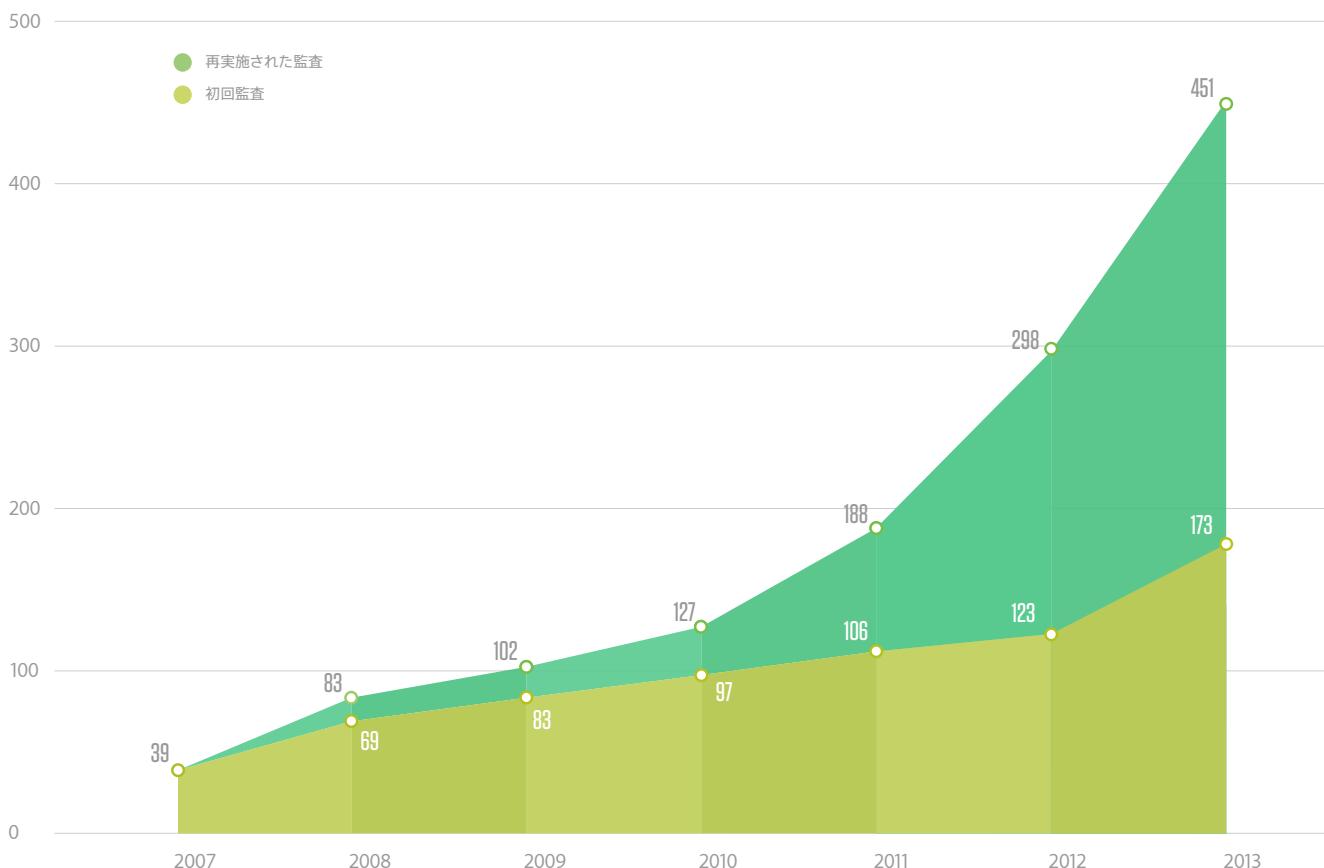
2006年の最初の監査以降、Appleは監査対象の国とサプライヤーの種類を拡げています。監査対象は毎年拡大し、18のApple最終組み立て施設以外でも幅広く実施されています。私たちはこれまでに16か国で監査を実施し、2013年には約150万人の従業員が対象となる451件の監査を実施しました。最終組み立てを担う製造業者は毎年監査し、そのほかの施設は所在地や地理的な変動要因、過去の監査実績、その施設で行われる業務の性質など特定のリスク要因にもとづいて監査します。また、コールセンターや倉庫など、製造目的以外の施設も選んで監査を実施しています。さらに、環境や安全性の分野に焦点を絞った特別な監査も行っています。

451

2013年にAppleが実施した
監査の件数。対象となった
従業員総数は150万人。

サプライチェーンの深部には、これまでAppleや同業他社による監査を受けたことがない施設もあります。このような企業にとっては、Appleの監査が自分たちの工場を社会的および環境的基準をもとに評価する初めての機会になることも少なくありません。Appleの同業他社の多くも同じ企業と取引をするため、私たちの取り組みはこれらのサプライヤーにおける労働条件を改善するだけでなく、業界全体の様々な条件を向上させる助けにもなります。

2007年以降に実施されたAppleの監査



重大な違反とは正措置。

Appleは、重大な違反を最も深刻な行動規範の不履行とみなします。それには身体的虐待、未成年者の就労、負債により拘束された労働、強制労働、情報の改ざんや監査の妨害、監査についての従業員への指導や情報を提供した従業員への報復、贈収賄、深刻な公害および環境への影響、従業員の生活や安全を直接的に脅かす態度が含まれます。すべての重大な違反はただちに撤廃され、是正されなければなりません。Appleはサプライヤーを単に解雇するのではなく、問題を是正したいと考えています。解雇すれば強制力がなくなり、違反の継続を許してしまうからです。ただし、違反が極めて悪質な場合や、サプライヤーが違反行為をやめることに真剣に取り組んでいないとAppleが判断した場合は、そのサプライヤーとの取引を打ち切り、必要に応じて関係当局に違反行為を通報します。重大な違反を行ったサプライヤーは、通常1年後に再実施される監査まで指導監督の対象となり、問題が完全に是正されて指導期間が終了するまでは新たな取引の対象と見なされない場合もあります。



ブラジル、サンパウロ近くのジュンディアイにある最終組み立て施設を監査担当者に見せている監督者。

Appleのビジネスに責任に関する原則を取り入れる。

監査で得たデータは、事後のは正措置のためだけに使われるのではありません。私たちは、この情報を製品導入プロセスに直接取り入れています。2013年には、新しいApple製品のためのサプライヤーとして検討中の138社を分析するために、プログラムを試験的に実施しました。その中で私たちは環境、健康と安全、労働者の権利と人権に関してサプライヤーの活動を評価し、分析結果を調達についての決定に役立てました。

また、このプログラムによって、問題を予測し、それが発生する前に対応できるようになります。サプライヤーも適切な許認可の取得、緊急対応計画の見直し、労働時間と学生労働者に関するポリシーの改訂などをすることで、次の製品発表に向けて一段と効果的に準備ができます。Appleは2014年以降、このプログラムを自らのビジネスにより深く取り入れていく予定です。

138

新製品のために審査を受けた
サプライヤーの数。

監査の結果

Appleはサプライヤーに対し、Appleのサプライヤー行動規範に示されている厳格な基準を守るよう求めており、毎年その要求の水準を引き上げています。私たちは、自らの監査で学んだことや社外の専門家からのフィードバックにもとづいて行動規範を強化しています。その結果、過去に監査したサプライヤーを再訪すると、新たに改善対象となる部分を見つけることがよくあります。Appleは毎年、最終組み立てを担うすべてのサプライヤーを監査しています。さらに、施設の所在国の状況や過去の監査結果を含む危険因子にもとづいて、それ以外のサプライヤーの監査も実施しています。Appleの監査を初めて受けるサプライヤーの多くは監査を一度も受けたことがないため、彼らとの協力は、社会や環境に対する彼らのパフォーマンスの改善につながります。Appleが2013年に実施した監査は2012年に比べて51パーセント多く、自らのサプライチェーンの内部にこれまでよりさらに深く踏み込みました。監査を実施した451の施設のうち、Appleのプロセスを初めて適用した施設は40パーセント近くにのぼります。

Appleの監査担当者は、その分野の専門家である現地の社外監査担当者の協力のもとで、すべての現場監査を主導します。その一人ひとりが、Appleが細かく策定した監査手順を使用し、サプライヤー行動規範で定められた基準に則って評価するためのトレーニングを受けています。一般的な監査では、Appleの監査チームが数百におよぶ記録を点検し、工場が管理する従業員寮や食堂を含む製造施設の現地査察とともに、従業員に対する面談も行います。同時に、方針と手続き、役割と責任、従業員とライセン監督者および管理職を対象としたトレーニングプログラムなどに関して、施設の上級管理職を評価します。その後Appleの監査担当者は、Appleのサプライヤー行動規範にもとづいて、各施設における遵守のレベルをランクづけしていきます。

監査が完了すると、Appleは施設の上級管理者チームと一緒に調査結果を検証します。そしてAppleが定めた行動規範に違反する事例が見つかった場合は、特定の違反項目への対処だけではなく、問題の再発防止のために基本的な管理システムの変更を施設に対して要求します。Appleはすべての問題が監査後90日以内に解決されることを要求し、すべての正および予防措置計画の進捗状況を追跡します。その後も、その措置が実施されたかどうかを確認します。

Appleは、重大な違反を最も深刻な行動規範の不履行と見なします。それには未成年者の就労、強制労働、監査資料の改ざん、従業員を危険にさらす行為、監査に参加する従業員に対する脅迫や報復、環境に重大な影響をおよぼす行為などが含まれます。すべての重大な違反はただちに是正されなければなりません。もし違反が極めて悪質な場合や、サプライヤーに違反の再発を防止する意思または能力がないと判断した場合は、そのサプライヤーとの取引を打ち切ります。必要に応じて、適切な関係当局に違反行動を通報することもあります。

2013年にAppleは、私たちが環境に対する重大な違反と見なすもの、つまり環境に深刻な影響をおよぼすAppleがいっさい許容しない行動について、より厳しいガイドラインを策定しました。これには、禁止または規制されている化学物質を許容限界を超えて使用する、プロセス廃水を処理せずに雨水管、下水管、または周辺環境に排出する、有害な大気汚染物質を処理せずに、または許容限界を超えて放放出する、有害廃棄物を規制されていない施設で処分するといったことが含まれます。これらが発見された場合は常に違反行為としてきましたが、私たちは利害関係者たちと協力し合い、環境に対する重大な違反と特別指導対象条件の定義を一段と明確にしました。

Appleは毎年「労働者の権利と人権」「健康と安全」「環境」「倫理」「管理システム」という5つの主要カテゴリーにおいてサプライヤーを監査しています。

労働者の権利と人権

カテゴリー	遵守の実践率	管理システムの遵守率
差別の禁止	87%	78%
労働者への公正な待遇	96%	88%
強制的な労働と人身売買の廃止	87%	85%
未成年者の就労防止	97%	91%
未成年従業員の保護	73%	66%
労働時間	95%*	*
賃金と福利	75%	72%
結社の自由	99%	97%
全体的な遵守率	81%	77%

*2012年、Appleは労働時間の計測方法をさらに意味と効果があるものに変更しました。私たちは、サプライチェーンで働く100万人を超える従業員の週ごとの労働時間をリアルタイムで追跡し、毎月データを公表しながら、自らのプロセスを測定しています。このような取り組みの結果、2013年のすべての週においてAppleのサプライヤーの基準労働時間の遵守率が平均95パーセントになり、1週間あたりの平均労働時間が従業員全体については50時間未満、週40時間以上労働した従業員については54時間未満になりました。

主要な調査結果と実施された措置

差別の禁止

Appleが定めた行動規範は、人種、皮膚の色、年齢、性別、性的指向、民族、障がい、宗教、政治的所属、組合参加、国籍、婚姻の状況による差別や、差別を目的とした妊娠検査と医学的検査を禁じています。

4つの施設が、妊娠検査を実施していました。たとえ現地の法令によって認められていたとしても、Appleはこれらの行為を差別と見なします。私たちは、妊娠検査を止め、この行為が撤廃されたことを定期的に確認するために差別禁止管理手順を策定して実施するよう施設に求めました。加えて、施設は対象となる従業員向けにトレーニングを実施しました。

2つの施設が、B型肝炎などの医学的検査を実施していました。たとえ現地の法令によって認められていたとしても、Appleはこれらの行為を差別と見なします。私たちは、すべての従業員に対する医学的検査を止め、これらの行為が間違いなく撤廃されたことを定期的に確認するよう施設に求めました。加えて、施設は対象となる従業員向けにトレーニングを実施しました。

未成年従業員の保護

Appleが定める行動規範では、法律で認められている雇用の最低年齢より年長であるものの、19歳未満である未成年者については、国際労働機関(ILO)の最低年齢条約(第138号)に准じ、未成年者の健康、安全、倫理を損なう可能性がある仕事を行わないという条件で雇用できるものと定めています。

Appleが定める行動規範は、未成年従業員に対する特別な待遇をサプライヤーに求めています。50の施設が、未成年従業員に無料の定期健康診断を提供していました。Appleはこれらの施設に対して、すべての未成年従業員に健康診断を提供し、未成年従業員に健康診断が提供されていることを定期的に確認できる管理手順を実施するよう求めました。さらに施設は、対象となる従業員向けに健康診断の要件に関するトレーニングを実施しました。

労働時間

Appleが定めた行動規範は、通常と異なる状況または緊急時を例外と認めつつ、労働時間を最大で週60時間に設定し、7日間に最低1日は休日を設けるよう求めています。そして、すべての長時間労働は任意でなければなりません。

監査プログラムの一環として、Appleは前年のサンプルデータと比較しながら、施設がこの基準を遵守しているかどうかを監査し続けています。監査で数字の隔たりを見つけた場合、Appleは施設に対して、従業員の週あたりの労働時間が60時間を超えていないことの確認、労働時間のデータ分析、そして過度の長時間労働の根本原因についての詳しい調査を求めます。さらに施設を、Appleの労働時間に関するプログラムに参加させ続けます。

賃金と福利

Appleが定める行動規範は、関連法令に従って適切な方法とタイミングで給与と諸給付を提供するようサプライヤーに求めています。また懲罰として賃金を削減することは禁じています。

106の施設が、法定休日に働く夜勤従業員に適切な賃金を支払っていました。これは夜勤が2日以上にわたる場合によく見られました。例えば、火曜日の午後6時に開始して午前2時に終了する火曜日の夜勤シフトで、翌日の水曜日が祝日の場合、最後の2時間については、通常の夜勤における時間外労働の賃金ではなく、休日労働に対する賃金を支払う必要があります。71の施設が、不適切な計算のために、時間外労働に対して低い賃金を支払っていました。Appleは施設に対して、法的な要件に従って従業員に払い直し、Appleの要件に従って関連する手順を変更するよう求めました。さらに施設は、適切な支払いが間違いなく行われるよう、定期的に給与記録の検証と調査を行いました。Appleは、Appleのすべてのサプライヤーに対し、あらゆる違法な賃金の差し引きや賃金の不足について、従業員に補償するよう義務づけています。2013年、私たちは210万米ドル以上を払い直すようサプライヤーに求めました。

105の施設が、社会保険を十分に提供していました。Appleは、従業員にすべての社会保険を提供し、従業員の社会保険への加入状況を定期的に調査するよう施設に求めました。

重大な違反と実施された措置

強制的な労働と人身売買の廃止

Appleが定める行動規範は、社外の人材斡旋業者から職を得るための斡旋料金を要求されている従業員を保護します。サプライヤーは、その従業員の1か月分の予想純賃金額を超える、あらゆる料金と費用を支払う責任を負います。

14の施設で、Appleが強制労働と見なす過剰な斡旋手数料が見つかりました。私たちはサプライヤーに外国人契約従業員の過剰な斡旋料金のすべてを払い戻すように求め、2013年のその総額は390万米ドルになりました。再発を防ぐための確固たる手順の実施も要求し、2013年には強制労働に焦点を絞った調査も33件実施しました。

未成年者の就労防止

Appleが定める行動規範は、子どもの労働を厳しく禁じています。雇用や就労の対象となる最低年齢は15歳、またはその国が定める雇用対象となる最低年齢のうち、いずれか高い方の年齢としています。

未成年者の就労が見つかった8つの施設の中で、その時点で行われていた事例は合計11件、過去の事例は12件で、前年よりも大幅に少くなりました。これらの施設では、外見のチェック、年齢証明、指紋認証システムといった、年齢確認や不正書類の検出の手法が不十分でした。ただし、意図的に未成年の従業員を雇った証拠は見つかりませんでした。私たちは、すべての施設にAppleの未成年者就労是正プログラムの履行を求め、サプライヤーには未成年の従業員を学校に戻し、家族が選んだ学校で教育を受けるための資金を提供するように求めました。加えてサプライヤーは、こうした従業員に対して、彼らが雇用されていた時に受け取っていた額と同じ金額を支払い続けなくてはなりません。子どもたちが学校に通い続けていること、そしてサプライヤーが経済的な責任を果たし続けていることを確認するために、Appleは定期的な追跡調査も行いました。

健康と安全

カテゴリー	遵守の実践率	管理システムの遵守率
労働災害の防止	72%	63%
化学物質曝露の防止	82%	76%
緊急事態の防止、緊急事態への備えと対応	77%	67%
労働の安全手順と安全システム	80%	78%
人間工学	70%	65%
従業員寮と食堂	80%	76%
健康と安全に関するコミュニケーション	73%	61%
全体的な遵守率	77%	71%

主要な調査結果と実施された措置

労働災害の防止

Appleが定める行動規範は、安全な職場環境を提供し、可能な限り物理的な危険を排除し、危険を削減する管理体制を確立するようサプライヤーに求めています。

209の施設で、防火、工事の竣工、防雷のいくつかの側面に関連する承認、検査報告書、建築証明書に不備が見つかりました。Appleはこのような施設に対し、即時に地方自治体に働きかけて、承認または検査報告書か建築証明書を獲得するように求めました。さらに施設には、証明書の状況を追跡し、その証明書を最新のものに保つためのプロセスを作ることも求めました。

157の施設で、適切な免許証、許可書、証明書を取得していない機械操作員が、少なくとも一人見つかりました。Appleはこれらの施設に対して、操作員のライセンス、許可書、証明書を地方自治体から取得し、対象となる従業員向けにトレーニングを実施するよう求めました。さらに施設には、設備、操作員のライセンス、許可書、証明書を定期的に検証するよう求めました。

144の施設で、プレス機械と切断機のカバーや、コンベヤーベルトの保護といった防護対策に不備があるか、防護対策が不十分な機械が少なくとも一台見つかりました。Appleは、すべての装置に機械の防護対策を行い、定期検査の手順を策定し、対象となる従業員向けにトレーニングを実施するよう施設に求めました。

96の施設は、ロックアウト／タグアウト(LOTO)システムを採用していませんでした。これは工場を運営するための法的な要件ではありませんが、Appleのサプライヤーはこのベストプラクティスを実施しなくてはなりません。Appleは、LOTOの管理と点検の手順を策定して実施し、対象となる従業員向けにトレーニングを実施するよう施設に求めました。

化学物質被曝の防止

サプライヤーは、有害な化学物質、生物学的物質、物理的物質に対する従業員の被曝を特定、評価、制御しなくてはなりません。可能な場合、サプライヤーは化学物質の危険を取り除かなくてはなりません。化学物質の危険を取り除けない場合は、サプライヤーはシステムの閉鎖や換気といった適切な技術的制御措置をとらなくてはなりません。適切な技術的制御措置をとれない場合には、サプライヤーは安全な作業手順などの適切な管理体制を確立しなくてはなりません。またサプライヤーは、いかなる場合も従業員に適切な個人用防御備品を提供しなくてはなりません。

90の施設で、安全靴、手袋、マスク、ゴーグル、耳栓などの適切なPPE(個人用防御備品)が従業員に提供されていませんでした。98の施設では、従業員に提供されたPPEが必要とされる基準を満たしていませんでした。Appleはこれらの施設に対して、作業環境ごとにどのようなPPEが必要かを見極めるための評価を実施し、適切なPPEをただちに従業員に提供するよう求めました。さらに施設には、提供されるPPEの適切な装着方法についての十分なトレーニングを監督者と従業員の両方に受けさせることを求め、従業員がPPEを適切に使用しているかを確認する責任を監督者に負わせることも義務づけました。

緊急事態の防止、緊急事態への備えと対応

Appleが定める行動規範は、施設が緊急事態を予測し、見極め、判断するとともに、緊急時計画と対応手順を履行することで影響を最小限に抑えるよう求めています。

137の施設が、出口標識、非常照明、避難経路表示を設置せず、94の施設で標識、照明、経路が不足していました。Appleはこれらの施設に対して、すべての出口標識、非常照明、避難経路表示を完璧に見直し、破損または欠落している装置は修復するよう求めました。さらに施設は、定期検査の手順を策定して実施しました。

115の施設が、防火システムの定期的な監視、試験、または管理を実施していませんでした。Appleはこれらの施設に対して、防火設備の修理と防火手順を実施し、防火システムの監視、試験、管理、そして検査を定期的に実施するよう求めました。さらに施設は、対象となる従業員向けのトレーニングも実施しました。

106の施設で、非常口または避難通路が遮断されていました。Appleは監査中にこれらの施設に対して、ただちに障害物を撤去するよう求めました。さらに施設には、出口と避難通路の管理手順の策定と実施、出口と通路に障害物がないことを確認するための定期的な検査の実施、対象となる従業員向けのトレーニングの実施を求めました。

従業員寮と食堂

サプライヤーは従業員に、清潔なトイレ設備、飲料水入手できる環境、食品の調理と保管ができる衛生的な施設を提供しなくてはなりません。サプライヤーまたは第三者機関が提供した従業員寮には、清潔で安全な環境、適切な非常出口や暖房と換気、妥当な個人用スペースや出入りの権利があることが求められます。

129の施設が、従業員寮または食事と睡眠がとれる部屋、公共スペース、あるいはその両方に煙探知器を設置していませんでした。見つかった問題のほとんどは従業員寮の煙探知機に関するもので、これは法律より高いレベルを求めるAppleの行動規範の要件の一つです。Appleはこれらの施設に対して、煙探知機を設置し、煙探知機の管理と検査手順の策定と実施を求めました。さらに施設は、対象となる従業員向けのトレーニングも実施しました。

人間工学

サプライヤーは、手作業による資材運搬、重労働、長時間の立ち作業、極度に繰り返しの多い作業や腕力を必要とする組立作業など、従業員が肉体的に過酷な作業にさらされる状態を特定、評価、制御しなくてはなりません。

112の施設で、リスクを特定して人間工学的な制御を適切に実施するための制御管理プロセスと手順が確立されていませんでした。Appleはこれらの施設に対して、従業員が人間工学的な危険にさらされるリスクを管理するためのプログラムを確立し、従業員の人間工学的な問題の定期的な検証と解決を求めました。

重大な違反と実施された措置

なし

環境

カテゴリー	遵守の実践率	管理システムの遵守率
有害物質の管理と制限	72%	64%
廃水と雨水の管理	78%	71%
排出ガスの管理	71%	63%
固形廃棄物の管理	70%	64%
環境に関する許可と報告	72%	66%
公害防止と資源削減	91%	90%
全体的な遵守率	77%	71%

主要な調査結果と実施された措置

有害物質の管理と制限

Appleが定める行動規範は、特定の物質の使用や取り扱いの禁止または制限に関するあらゆる法令とともに、Appleが定める有害物質についての最新の取り扱い仕様である069-0135に従うようサプライヤーに求めています。取り扱い、運搬、保管、リサイクル、再利用、破棄を安全に行うために、サプライヤーは環境に放出された場合に害をおよぼす物質を特定し、管理し、リサイクルや廃棄に関連する表示を定めた関連法令に従わなくてはなりません。

159の施設に、有害廃棄物の適切な保管場所がありませんでした。例えば一部の施設では耐候性が確保されていなかったり、地面に漏出防止の措置が施されていませんでした。Appleはこれらの施設に対して、Appleが定める基準に従って保管場所を用意し、有害廃棄物を適切に保管するよう求めました。さらに施設には、有害廃棄物の保管に関する規則や規制を社内手順に設け、関係する従業員向けのトレーニングを実施するよう求めました。

96の施設で、資格を持っていない業者が有害廃棄物を処分していました。Appleは施設に対して、認可された企業に有害廃棄物を処分させ、有害廃棄物の処分の手順を策定して実施し、定期的に検証するよう求めました。さらに施設は、対象となる従業員向けのトレーニングを実施しました。

排出ガスの管理

Appleが定める行動規範は、関連法令に従い、揮発性の有機化学製品、エアゾール、腐食剤、微粒子、オゾンを減少させる化学製品、工程に伴って生成される燃焼副産物などを大気に放出する前に、それらの排出ガスの特定、監視、制御、処理をするようサプライヤーに求めています。

120の施設で、監視や報告に不足または不備がありました。Appleはこれらの施設に対して、資格を持つ社外の専門家を招いて廃ガスの監視と報告をするよう求めました。さらに施設は、監視と検査の手順も策定して実施しました。

環境に関する許可と報告

Appleが定める行動規範では、必要とされる環境関連の許可(排出量の監視など)および登録のすべてをサプライヤーが取得、保持、更新するよう求めています。また、これらの許可が求める業務と報告の要件も守るように要求しています。

104の施設が、環境アセスメント(EIA)に関する文書を作っていないか、文書が不完全でした。Appleはこれらの施設に対して、認可された企業に連絡してEIAを実施し、EIA報告書を取得して管理手順を実施するように求めました。

重大な違反と実施された措置

有害物質の管理と制限

Appleが定める行動規範は、特定の物質の使用や取り扱いの禁止または制限に関するあらゆる法令とともに、Appleが定める有害物質についての最新の取り扱い仕様である069-0135に従うようサプライヤーに求めています。取り扱い、運搬、保管、リサイクル、再利用、破棄を安全に行うために、サプライヤーは環境に放出された場合に害をおよぼす物質を特定し、管理し、リサイクルや廃棄に関連する表示を定めた関連法令に従わなくてはなりません。

1つの施設で、Appleが禁止している化学物質の使用が見つかりました。Appleはこの施設に対して、その化学物質の使用を止めてただちに代替になるものを探し出し、Appleが禁止しているほかのあらゆる物質についても同様に確認して置き換えるよう求めました。さらにこの施設は、適切な化学物質の検証プロセスを新たに確立しました。

排出ガスの管理

Appleが定める行動規範は、関連法令に従い、揮発性の有機化学製品、エアゾール、腐食剤、微粒子、オゾンを減少させる化学製品、工程に伴って生成される燃焼副産物などを大気中に放出する前に、それらの排出ガスの特定、監視、制御、処理をするようサプライヤーに求めています。

3つの施設が、処理をせずに排出ガスを放出していました。Appleはこれらの施設に対して、産業廃棄物の排出ガスを放出する慣行をただちに止めるよう求めました。さらに施設には、廃ガスを放出する前に濾過する処理設備を設置するか、廃ガスを生成する生産ラインを停止するか、または該当する生産ラインを資格を持つ請負業者に外部委託するよう求めました。

廃水と雨水の管理

Appleが定める行動規範では、法令に従い、排出前に工程から出る廃水の監視、制御、処理をするようサプライヤーに求めています。これには、雨水、生活廃水、工業用水が含まれます。

11の施設が、処理をせずに廃水を配管、排水管、または水域に直接排出していました。Appleはこれらの施設に対して、産業廃水を処理せずに排出する慣行を止め、今後はAppleの行動規範と現地の法令に従って廃水を排出するよう求めました。

固体廃棄物の管理

サプライヤーは、工程に伴って生成される無害な固体廃棄物の管理と処分を関連法令に従って行わなくてはなりません。

2つの施設が、有害廃棄物の不適切な処分を行っていました。Appleはこれらの施設に対して、資格を持つ業者と処分に関する契約を結び、こうした有害廃棄物を適切に処分するよう求めました。

倫理

カテゴリー	遵守の実践率	管理システムの遵守率
企業の誠実性	98%	91%
情報開示	96%	94%
内部告発者と匿名による申し立ての保護	92%	87%
知的所有権の保護	98%	94%
全般的な遵守率	96%	91%

主要な調査結果と実施された措置

なし

重大な違反と実施された措置

情報開示

サプライヤーは、関連する法令や一般的な業界の慣行に従って、自らの業務内容、経営構造、財務状況、業績についての情報を正確に記録し、公表しなくてはなりません。

18の施設が、偽造した給与記録や出勤記録をAppleの監査チームに提示していたか、記録の提示に非協力的でした。これらの施設は、最終的にAppleの監査担当者に正しい記録を提出しました。その後、すべての施設が、それぞれの倫理的管理システムの検証を実施し、すべての管理職に正しい文書を提示するよう指導しました。Appleはこれらのサプライヤーを指導監督の対象とし、彼らの労働時間システムに焦点を絞った監査を第三者に実施させるよう求めました。この焦点を絞った監査で不正は見つかりませんでした。

管理システム

カテゴリ	遵守の実践率	管理システムの遵守率
企業のステートメント	79%	79%
管理の説明責任と責任	64%	64%
文書と記録	84%	84%
トレーニングとコミュニケーション	81%	81%
従業員によるフィードバックと参加	93%	93%
是正措置の実施	72%	72%
全体的な遵守率	75%	75%

主要な調査結果と実施された措置

なし

重大な違反と実施された措置

なし

さらに詳しい情報はこちらから。

Appleのサプライヤー責任プログラムの詳細については、
www.apple.com/jp/supplier-responsibilityをご覧ください。