



サプライヤー責任 2016年進捗報告書



製品の正しい作り方。 それは、作る人の権利から始まります。

Appleのサプライヤーは20か国で160万人を超える従業員を雇用しています。すべての従業員は、一人ひとりが尊厳と敬意を持って扱われるべきです。10年目となるAppleのサプライヤー責任年次報告書では、サプライチェーン全体にわたって公平な雇用と安全な労働環境を作るための最新の取り組みを紹介しています。



目次

4ページ	Jeff Williamsからのメッセージ
5ページ	説明責任 Appleサプライヤー行動規範 すべての監査は、改善のチャンスです ケーススタディー：リュウヨウ市にある工場の労働環境を改善する
10ページ	労働者の権利と人権 給料を得るために、従業員が負債を抱えることがあってはいけません ケーススタディー：Rechel Ragasさんを強制労働から解放する 子ども時代を工場で過ごすようなことがあってはいけません 過度の長時間労働は、公平性にも、安全性にも欠けます 鉱物採掘に変化をもたらす インドネシアでのスズの採掘をより安全に
15ページ	従業員の支援 オンザジョブ・トレーニングは、自らの権利を理解することから始めるべきです 仕事だけではありません。様々なチャンスも用意しています ケーススタディー：仕事をキャリアに変えたCarl Yang氏 教育の水準を引き上げる
19ページ	環境、健康と安全 環境に配慮しながら製造する 副産物を減らしながら製品を作る ケーススタディー：廃棄物の埋め立て処理を防ぐ 水を多用する工程を、もっと水を節約できる工程へ より安全な施設は専門的なカリキュラムから ケーススタディー：Marian Suzhouにおける安全性の向上 規制されている化学物質を工程から排除し、人から遠ざける 誰もが緊急事態に備えるべきです ケーススタディー：Ri Tengにおける火災防止 安全装置は従業員たちにとって最も重要なツールです
27ページ	監査の結果 監査スコア 遵守スコア

Jeff Williamsからのメッセージ。

Appleでは、自らのサプライチェーンで働くすべての人が、彼らにふさわしい尊厳と敬意を持って扱われるように徹底した取り組みを行っています。私たちのチームは労働環境の改善、教育を受ける機会の提供、生活水準の向上、人権の保護のために、毎年その基準を引き上げる努力を重ねています。

2016年、Appleのサプライヤー責任年次報告書は10年目を迎えました。この報告書では、過度の長時間労働の根絶、強制労働や未成年者の就労の慣行への対処といった、人権を保護するために私たちが取り組んできた歩みを詳しく紹介しています。化学物質の安全な使用、天然資源の保全、効率的なエネルギーや再生可能エネルギーの導入など、環境を保護するための私たちの取り組みについても開示しています。

Appleのサプライヤーにおける労働時間遵守率は、2015年に97パーセントに達しました。これは私たちの業界ではほとんど聞いたことがない数字です。2008年以來の取り組みの結果、自分の権利に関するトレーニングを受けた従業員は920万人以上、Appleの教育プログラムに参加した人々は140万人以上、サプライヤーから外国人契約従業員に払い戻された過剰な斡旋手数料は2,560万米ドル以上にのぼります。

Appleでは、より厳格な環境基準の導入と再生可能エネルギーの生産を推進しており、その取り組みは大きな成果を上げています。サプライヤー各社は、本来は埋め立てごみとして処理されるはずだった7万3,000トン以上の廃棄物を転用しました。AppleのClean Water Programでは、1,438万キロリットル以上の真水を節約しました。1年目となるエネルギー効率化プログラムでは、サプライヤー各社が1万3,800トン以上の温室効果ガスの排出を防ぎました。私たちは、サプライヤーがエネルギー効率を高められるように支援しているだけではありません。AppleのClean Energy Programで、サプライヤーが自社施設の電力を再生可能なエネルギー資源でまかなえるようにサポートもしています。さらに2013年以來、AppleのEnvironment, Health, and Safety (EHS) Academyの参加者は、2,400以上のEHSプロジェクトを立ち上げました。

私たちは、これまで以上に上げてきた成果を誇りに思います。あなたがこのメッセージを読んでいる間も、私たちはサプライチェーン全体にわたって課題への取り組みを続けています。今後も業界内のパートナー、政府、NGO、そして生活の向上と環境への配慮というAppleのビジョンを共有するほかの人たちと、開かれた方法で連携していきます。

こうした取り組みの中心にあるのは、私たちの製品を作るために協力してくれる人々に対するAppleの責任です。彼らへの責任は決して揺らぐことはありません。私たちはこれからもより多くのことをより良くしながら、正しいことができるように常に努力を続けます。

Jeff Williams
最高執行責任者



Jeff Williamsは、AppleのCEOであるTim Cook直属の最高執行責任者です。2010年以來、Appleのサプライチェーン全体、サービスとサポート、そして世界中にいる100万人以上の従業員を守るための社会的責任に関する取り組みを監督してきました。



中国の崑山市にある工場で、廃水テストを実施する社外監査担当者。

説明責任

私たちは、高い基準を設定し、それを満たすようにサプライヤーを支援します。

Appleのサプライヤー行動規範は、業界で最も厳しい規範の一つです。私たちは、それらの高い基準に対する説明責任をサプライヤーに課すだけでなく、ともに取り組み、彼らが責任を持って事業を運営できるように必要なサポートを提供します。

Appleのサプライヤー行動規範。

私たちは、より安全な労働環境の構築、従業員の公平な待遇、環境面での責任ある行動の実践について、高い基準を設定しています。その概要をまとめたものがAppleのサプライヤー行動規範です。これは業界で最も厳しい規範の一つで、多くの場合、現地の法令の要件を超えた行動が求められます。この行動規範を遵守するため、すべてのサプライヤーはAppleのサプライヤー責任基準に定められている厳しい要件を満たさなければなりません。この文書には、現地の法令、会社の方針、文化規範、世界各地のビジネス慣行に関わらず、私たちがサプライヤーに満たすことを求める基準が詳しく記載されています。



[2016年の行動規範とサプライヤー責任基準をダウンロードする。](#)



中国の上海市で、内部部品の作業を視察するAppleのエンジニア。

すべての監査は、改善のチャンスです。

私たちは監査を活用して、サプライヤーの能力を強化しています。サプライヤーがAppleの行動規範を遵守できるように、4段階のプロセスを開発しました。

① 監査の優先順位付け

私たちはリスクベースの方法で、監査対象のサプライヤーを決定します。まず考慮するのは、社会的リスク、環境的リスク、安全衛生に関するリスク、施設のビジネスリスクなどの問題です。それから地理的なリスク、コモディティリスク、予定支出額、前回の監査実績にもとづいて監査の優先順位を決めます。

私たちは、非政府組織(NGO)などの外部の関係者やApple内部のチームから報告された懸念事項について調査します。職場での違反や報復行為の報告を従業員に促す、匿名の苦情システムを通じて寄せられるものもあります。それぞれの要請は緊急性にもとづいて査定され、生命を脅かす問題である場合は、即座にAppleのチームを派遣します。それ以外の場合は、通常24時間以内にチームが現場を訪れます。



ブラジルのジュンディアイ市にある最終組み立て施設を審査する監査担当者。

21

件の抜き打ち監査を実施

250

件の環境、安全、労働の問題に関する要請に対応

2.5万

件の事後面談を実施し、従業員に対する報復行為がないことを確認

② 現場監査

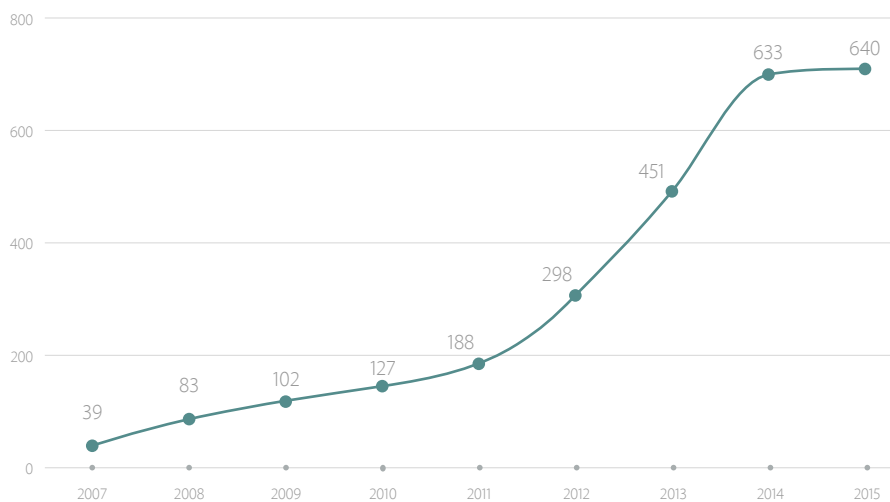
すべての監査は、私たちの監査規定に関するトレーニングを受けた現地の社外監査専門家の協力のもと、Appleの主導で行われます。従業員への聞き取り、数百に及ぶ給与書類の点検、施設の安全衛生状況の物理的な調査、施設内外の環境条件の視察を一緒に行います。各施設は、行動規範に合致する500以上のデータポイントにもとづいて評価されます。

施設を評価すると同時に、Appleが一切容認しない重大な違反の洗い出しにも取り組みます。これには未成年者の就労、強制労働、書類の改ざん、監査に参加した従業員への脅迫や報復、生命の危険をもたらす労働環境、環境への深刻な影響が含まれます。見つかった違反はどんなものでも、ただちに是正するためにAppleとサプライヤーの経営幹部に直接報告されます。場合によっては、これらの違反は現地の関係当局にも通報されます。行動規範を遵守していないサプライヤーはその後、次回の監査が問題なく完了するまで指導監督の対象になります。重大な違反はそのサプライヤーとAppleとの間の取引に悪影響を及ぼし、取引の打ち切りにつながることもあります。現在までに、Appleは20のサプライヤーとの契約を解除しました。

③ 問題への対処

行動規範を遵守していないサプライヤーは、見つかった問題の解決方法の概要をまとめた是正措置計画を、監査から2週間以内に提出しなくてはなりません。その後、Appleの検証専門家のチームがサプライヤーと連携しながら、30日、60日、90日ごとに確認を行い、是正が予定通りに進んでいることを確かめます。進捗が遅れがある場合は、すべて経営幹部に報告されます。

Appleが1年間に実施した監査





米国ケンタッキー州のハロツズバーグにあるサプライヤーを監査するAppleの担当者。

④ 改善の確認

監査の120日後には、社外監査担当者が施設を訪問し、当初の是正措置計画に記載されているすべてのことがAppleの基準に従って遂行されているかを確認します。遂行されていない場合は、2回目の確認を実施する日を30日以内に設定します。

サプライヤーが行動規範を遵守するためにさらなる支援を必要とする時は、パートナーシッププログラムの一環としてAppleの専門家チームを派遣します。私たちはサプライヤーに合わせて取り組み方を調整し、彼らのビジネス慣行の向上と、労働、人権、環境、安全衛生に関わる管理システムの改良を通じて施設が改善されるようにサポートします。

サプライヤーを監視するだけでなく、彼らと一緒に取り組むことによって基準の遵守率を大幅に改善しました。

ケーススタディー

リュウヨウ市にある 工場の労働環境を改善する。

中国のリュウヨウ市に工場を持つLens社は、iPhone、iPad、Apple Watch用のカバーガラスを製造しています。

Appleが2010年に初めて工場を監査した時には、労働と人権、環境、安全衛生に関する57件の違反が監査担当者によって発見されました。例えば、規制されていない労働時間、採用時の年齢差別、Appleの基準に達していない化学物質と有害廃棄物の管理方法などです。これらの違反に対して工場に罰則を科すのではなく、経営者と密接に連携して、3万5,000人の従業員のために労働環境を改善するよう支援しました。

「私はAppleの社員ですが、Lens社と私は一つのチームです。みんなが自らの能力開発に自発的に取り組むよう働きかけています」

サプライヤー責任スペシャリスト Nikko Liao



人権に関する監査結果について、工場の人事チームとミーティングをするAppleの監査担当者Liao。

このケースでは、Appleの監査担当者であるNikko Liaoが、内部から状況を変えるために派遣されています。

Liaoは責任者チームと管理システムを立ち上げ、内部からの改善を促進するための新しい方針や手順、ツールを導入することに注力しました。これには、労働時間の新しい管理方法、内部監査手順の改正、雇用方針の改訂、化学物質のラベル付けと保管方法の改善が含まれます。

結果として、Lens社のチームは2010年に報告された違反項目のすべてに対処し、監査スコアは29パーセント向上しました。さらにチームは、責任ある行動を企業文化に根付かせるという長期目標の達成に向けて取り組みを続けています。



米国テキサス州オースティンでMac Proを組み立てる従業員。

労働者の権利と人権

従業員の権利は人権です。

私たちは、Appleのサプライヤー施設で働くすべての人が公平に扱われるように徹底します。そのため、サプライヤーと密接に連携して、強制労働、未成年者の就労、過度の長時間労働の根絶に取り組みんでいます。さらに私たちはサプライチェーンの深い階層にまで踏み込んで、Apple製品の原材料が責任ある方法で調達されていることを確認しています。

給料を得るために、従業員が負債を抱えることがあってはいけません。

強制労働は、従業員が給料を受け取り始める前に斡旋手数料を支払った場合に発生します。その結果、借金を負ってしまうことがあるからです。アジアでは、より高い賃金を求めて大陸中を移動する労働者が、悪質な就職斡旋業者にだまされ、このような不当な費用を支払わされることもあります。

私たちは不正な斡旋手数料を許しません。事実、強制労働の事例を発見した場合は、サプライヤーが直接その採用プロセスに関わっていたかどうかに関わらず、斡旋手数料を全額従業員に返還させています。2008年以来、従業員に払い戻された額は2,560万米ドルを超え、2015年単年では470万米ドルでした。さらに私たちは2015年に、強制労働のリスクがある上位200の施設すべてを監査し、69件の特別調査も行いました。

労働者を不正な雇用慣習から守るために、私たちは国際移住機関(IOM)と連携し、労働者が家を離れる前に彼らに教育を提供するプログラムを作りました。セッションでは、労働者の権利と責任、契約期間、新しい雇用先となる国の文化、違法行為や虐待の報告方法など、幅広いトピックを取り上げます。できるだけ多くの人の生活を向上させたいという思いから、私たちはこの内容を[Electronic Industry Citizenship Coalition \(EICC\)](#)を通じて、ほかの企業やサプライヤーと共有しています。

2,560万米ドル

の過剰な斡旋手数料が、2008年以来Appleのサプライヤーより従業員に払い戻されました。

ケーススタディー

Rechel Ragasさんを 強制労働から解放する。

フィリピンの貧しい農家で育ったRechel Ragasさんは、家計を助けるためにお菓子を売ったり、父親と田植えをしていました。両親にはRechelさんに高等教育を受けさせる金銭的な余裕がなかったため、彼女は働きながら大学を卒業しました。



台湾の台南市で働くRechel Ragasさん。

Rechelさんが結婚した時、子どもを持ち、理想の家を建てたいという夢を夫とともに描きましたが、大学の学位があっても、母国の仕事の多くからは望んだ将来を築くのに十分な収入を得ることができませんでした。そこでRechelさんは、ほかの国で仕事を探し始めました。

台湾の給料はフィリピンの2倍です。しかし、Rechelさんが台湾の工場での仕事を得るためには、斡旋業者の仲介が必要でした。そしてその業者から、Rechelさんが母国で1年間働き続けて得られる以上の金額を請求されたのです。業者が彼女に紹介したのは、Appleのサプライチェーンの中の一企業、Mektecでの仕事でした。Rechelさんが支払った手数料は現地の法令に準拠していたものの、Appleが従業員のために定めた基準を超えていました。そこでAppleがMektecに警告したところ、同社はRechelさんが支払った斡旋手数料の全額を彼女に払い戻すことに速やかに同意し、その斡旋業者との取引も打ち切りました。

払い戻しを受けたことで、Rechelさんは念願のマイホームの建設費の頭金を支払える金額を貯金できただけでなく、当初の計画より半年も早くフィリピンに戻ることができました。彼女はいずれ、弟を大学に通わせるのに十分なお金を貯めたいと思っています。

子ども時代を工場で過ごすようなことがあってはいけません。

Appleは自らのサプライチェーンにおける未成年者の就労を許しません。Appleのサプライヤーの工場で未成年の従業員を発見した場合は、サプライヤーにその子どもたちを帰宅させ、家族が選んだ学校で教育を受けるための費用を負担させるとともに、法で定められた最低就労年齢に達するまで、基本的な生活費を支払うための賃金を継続して支払わせます。また、社外の団体に、その子どもたちの成長過程の観察とAppleへの報告も依頼します。子どもたちが学校教育を終了したら、サプライヤーは再び雇用の機会を与えなければなりません。2015年に私たちが未成年者の就労を発見したケースは3件でした。これからも引き続き目を光らせていきます。

過度の長時間労働は、公平性にも、安全性にも欠けます。

長時間労働は製造業界全体に蔓延している問題です。私たちはAppleのサプライチェーン全体にわたり、労働時間を最大で週60時間とすること、そして7日間ごとに1日の休暇を取ることを義務付けています。とはいえ、境界線を設けるだけではこの問題を解決したことはなりません。そこで労働時間追跡ツールと週次報告を活用することで、私たちはサプライヤーや契約先のビジネスパートナーと協力できるようになり、リアルタイムで改善していけるようになりました。2015年には、このシステムによってすべての週における労働時間遵守率が97パーセントに達し、正社員の週あたりの平均労働時間は55時間になりました。

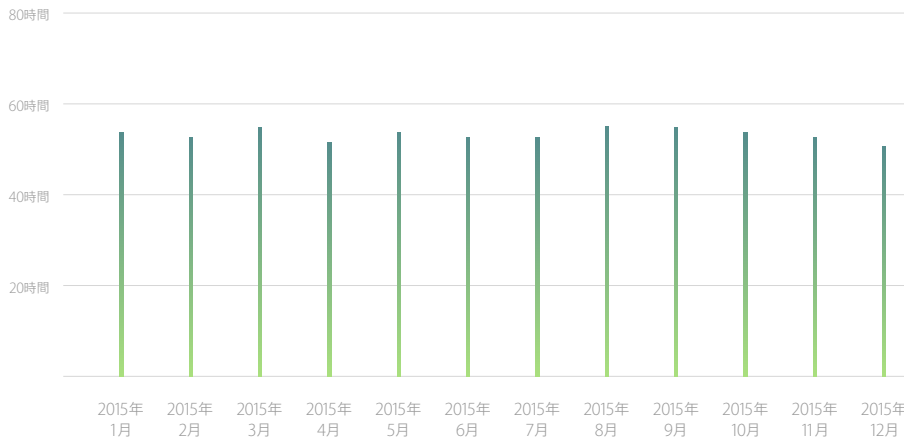
「週60時間の労働時間に関して、Appleは自らのスタッフが常にポリシーを理解した状態であり続けられるようにトレーニングしています。目標を達成し続けるためにベンダーとも協力し合い、Appleのすべての製造計画にその基準を取り入れています」

Apple Operations 製造設計部門 Greg Harbin



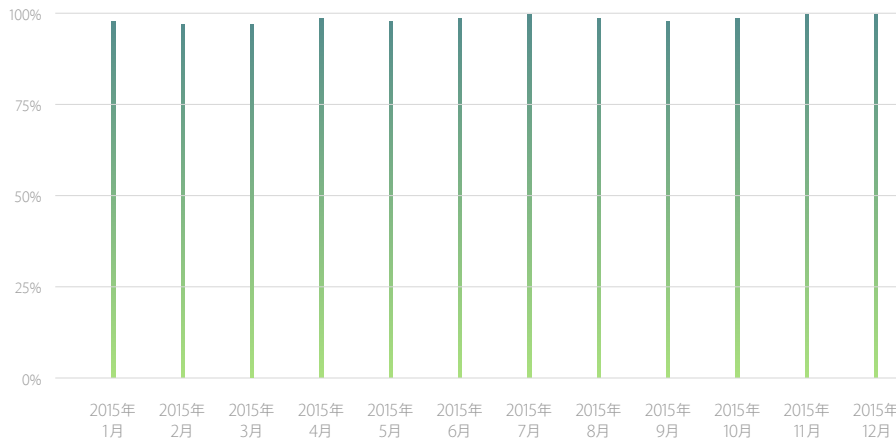
中国の鄭州市にある最終組み立て施設でiPhoneを検査する従業員。

サプライヤーの労働時間遵守率：平均労働時間



のサプライヤー労働時間遵守率(上限週60時間)を2015年に達成。2014年から5%向上しました。

サプライヤーの労働時間遵守率：労働時間遵守率



鉱物採掘に変化をもたらす。

Appleは責任ある調達ができるように力を注いでいます。そして、スズ、タンタル、タングステン、金など、私たちの製品に使う鉱物が武力紛争への資金調達につながらないように取り組んでいます。私たちは、そのような地域での調達をサプライヤーにただ中止させるのではなく、彼らと力を合わせて変化をもたらすことが急務であると確信しています。

5年間の集中した取り組みののち、2015年12月には、Appleが現在販売している製品のサプライチェーン内で確認されている製錬所と精製所のすべてが、独立した第三者による紛争鉱物監査プログラムに参加するようになりました。そして、これらの監査プログラムにより、製錬所と鉱業全体での調達慣行が改善されました。

これは重要な成果であり、一部の企業では自社製品が紛争に関与していないことを宣言する根拠になるでしょう。しかし私たちは、第三者による監査プログラムに参加するだけでは十分ではないと考えています。第三者による監査プログラムを完了した製錬所の一部は、武装勢力との関わりが疑われる鉱山から供給される鉱物を扱っています。そのため、継続的な取り組みが不可欠なのです。最近では地域での監視と報告に改善が見られることから、Appleとそのほかの関係者が、コンゴ民主共和国の鉱物サプライチェーンの状況をより深く理解しながら調査できるようになりました。2016年には金のサプライチェーンに対してもより緻密な精査を行い、状況を改善し続けていく



スズ タンタル



タングステン ゴールド

人権侵害に関与する勢力への資金調達につながったり、それらの勢力を利用する可能性がある金属は、紛争鉱物と呼ばれています。

予定です。さらに、Appleのサプライチェーンにあたる場所で武装勢力に関わる事件があった場合は、それがどこであっても報告し、関係当局に解決を求めます。

鉱物セクターに持続的な変化をもたらすという私たちの目標には、多くの組織の貢献が必要です。だからこそ私たちは、同じ考えを持つ企業との連携をさらに進め、重要な非政府および政府系団体との関わり合いを持ち、第三者監査プログラムのオーナーと協力して、この地域の人権を保護するという究極的な目標の達成を目指しています。

私たちは、自らのサプライチェーン内の製錬所と精製所の名前、国、Conflict-Free Smelter Program (CFSP)への参加状況を掲載した[半年ごとのリスト\(英語\)](#)を公表し続けます。

インドネシアでのスズの採掘をより安全に。

私たちは数年前、インドネシアの小規模なスズ鉱山の多くが、従業員の安全を危険にさらす方法で操業していることに気づきました。さらに、持続不可能な採掘手法が、地元のコミュニティにとって極めて重要な海や土壌を汚染していることもわかりました。そこでこれらの鉱山における状況を変えるために、Appleが先頭立ってTin Working Groupを発足させました。これは、IDH、Sustainable Trade Initiative、業界グループのITRI、非政府組織のFriends of the Earth、そしてスズを扱う企業と協力して設立した団体です。

AppleとTin Working Groupは、2015年に現地で調査研究を実施しました。また、スズ採掘のベストプラクティスのための5か年規制改革戦略を策定するために、市民社会団体や鉱業会社と協力しました。さらに私たちは、スズのバイヤーが国際市場で信頼できるスズの供給源を特定できるように、このようなパートナーとともに基準とガイドラインの草案を作成しています。

インドネシア政府は現在、スズの生産と採掘が環境に与える影響に関する独自の政策を策定中です。これには、合法的な事業許可を持つスズ鉱山の操業ガイドライン改定や、違反組織に対する操業許可の取り消しが含まれます。これは重要な第一歩ですが、これにとどまらずAppleは今後も政府やスズ業界関係者とともに、インドネシアでの責任ある採掘手法の支援に取り組み続けます。



[Appleの紛争鉱物基準\(英語\)](#)と[紛争鉱物報告書\(英語\)](#)では、責任ある原材料調達に関するAppleの取り組みについてさらに詳しく紹介しています。



スズの分離プロセスを監督するインドネシアの従業員。



中国の深圳市で、廃棄物ゼロの取り組みについてのクラスに参加する受講者たち。

従業員の支援

職場と、その先の未来への準備ができるように。

Apple製品が作られている国の一部では、従業員が質の高い教育を受けられないことがあります。そのため私たちは、従業員の知識の拡充を支援するトレーニングを工場で実施したり、従業員のキャリアアップに役立つクラスを提供したり、教育水準を高めるために職業訓練学校と提携しています。

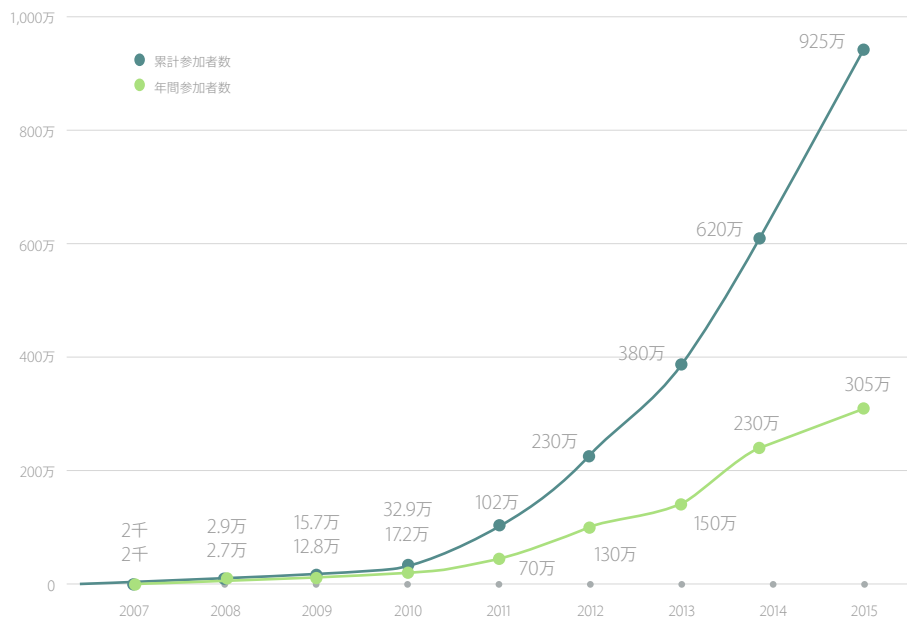


中国の深圳市で行われている、iPadを使ったSEEDの授業。

オンザジョブ・トレーニングは、自らの権利を理解することから始めるべきです。

2008年以来、Appleのサプライヤーは925万人を超える従業員に対して、現地の法令、安全衛生規則、Appleの行動規範を理解するためのトレーニングを実施してきました。工場の監督者には、適切な雇用方針の徹底と安全な職場の維持を求めており、従業員とのコミュニケーションを改善する方法も指導しています。

労働者の権利に関するトレーニングの参加者数



仕事だけではありません。様々なチャンスも用意しています。

私たちは従業員にAppleの工場で活躍してほしいと願っていますが、新しい機会を探求するための支援もしたいと考えています。そのためにAppleは、Supplier Employee Education and Development (SEED) プログラムを開発しました。サプライヤーの施設内に設置した教室では、従業員がコンピュータ技能、グラフィックデザイン、英語、人事管理などの多様な分野の講座を無料で受講することができます。それぞれの教室にはMacコンピュータやビデオ会議設備が用意され、SEEDを通じて学べるものと同様の講座があらかじめ組み込まれたiPadデバイスもAppleが支給しています。さらにモバイルデバイス上では職務権限、ライフスキル、財務リテラシーに関する簡単な講座や小テストも提供しています。2015年度にはSEEDの参加者の多くが、現地の大学との提携によって学士号や準学士号を取得しました。

140万

2008年以来のSEEDの累計参加者数。2015年には55万8,692人が参加しました。

ケーススタディー

仕事をキャリアに変えたCarl Yang氏。

Carl Yang氏は職業訓練学校を卒業すると、すぐにJabil Suzhouの工場で材料オペレーターとして働き始めました。製造ラインで3年間働いたあと、新しいことに挑戦しようと考えたYang氏は、ある日SEEDプログラムの案内を目にします。そして、ずっと前から関心を持っていた分野である人事管理のプログラムに応募しました。

それから9か月間、Yang氏は人事のクラスを受講しました。人事を専門とする高校卒業資格を取得するまで、空き時間を見つけては勉強に打ち込む日々が続きました。その結果、講座の面接と職能考課で非常に優秀な成績を収めたYang氏は、SEEDの管理者として人事チームの一員になったのです。

この新しい職務で、Yang氏は教室で使うiPadデバイスやiMacコンピュータの技術サポートや、SEEDプログラムに参加する従業員への講座ガイダンスを担当しています。自分の仕事への新たな情熱が原動力となり、自らの学びを一段と深めるために講座の受講も続けています。現在は、ビジネスマネジメントの学士号取得に向けて順調に学習を進めています。



授業の準備をするSEEDの講師を手伝うYang氏。



職業訓練学校の評価のためにREAPが実施したアンケートに記入する、中国河南省の学生たち。

教育の水準を引き上げる。

中国では初等教育を終えたあと、多くの学生たちが職業訓練学校に通います。これらの学校が学生たちの成功に必要な技能を確実に教えられるように、Appleは地方自治体、Dell Inc.、スタンフォード大学のRural Education Action Program (REAP)と提携して、学校の資格認定制度を構築しました。

こうした学校からの研修生は、Appleのサプライチェーンには一握りしかいません。それでも、この制度が学生の技能向上と中退率低下につながっていることを2015年の評価結果が示しています。

[REAP](#)のウェブサイト(英語)では、中国の子どもたちに対する、REAPを通じたスタンフォード大学の教育支援について紹介しています。



中国の紅原県にあるソーラーファーム。中国にあるAppleのすべての自社施設とApple Storeが消費する電力をまかなうのに十分な量のクリーンエネルギーを生み出せます。

環境、健康と安全

仕事をする環境、生活する環境を尊重する。

Appleのサプライヤーの施設は、Apple製品を作る人たちと地球に重大な影響を及ぼす可能性があります。そのため私たちはサプライヤーと協力して、厳格な環境ポリシーを施行し、適切な設備と安全対策によって従業員を守っています。

環境に配慮しながら製造する。

製造工程での温室効果ガス排出と汚染は、環境に大きな影響を与えることがあります。そのため私たちはサプライヤーと連携し、カーボンフットプリントを削減するためのプログラムを実施しています。

私たちは老朽化したり、効率が悪くなった冷暖房システムや照明システムの交換、圧縮空気の漏れの修理、廃熱の回収と転換を行っています。このエネルギー効率化プログラムを初めて実施した年には、13の施設で改善が見られ、1万3,800トン以上の温室効果ガス削減につながりました。

施設のエネルギー効率を向上させることに加えて、よりクリーンで再生可能なエネルギーを使ってこれらの施設に電力を供給する方法も検討しています。私たちは2015年に、Appleのカーボンフットプリント総量の4分の3近くを占めるサプライチェーン全体の温室効果ガス排出量を削減するためのプログラムであるClean Energy Programを立ち上げました。中国だけでも、Appleはサプライヤーとともに2ギガワット以上のクリーンエネルギーの導入に向けた取り組みを進めています。最初のパートナーであるFoxconnは、2018年までに400メガワットのソーラーエネルギーを生み出す予定です。これは、同社の鄭州工場でのiPhoneの最終製造工程に必要な電力を十分供給できる量です。

No. 1

Appleがすべてのブランドの中で1位のメーカーに。Institute of Public and Environmental Affairs (IPE)により2015年に選出されました。

1.38万

トンの温室効果ガス排出量を2015年に削減

2,000万

トンの温室効果ガス排出量を2020年までに中国で削減予定



中国の鄭州市にあるサプライヤーの空気処理装置について話し合う社外監査担当者。

副産物を減らしながら製品を作る。

2015年、私たちはすべての最終組み立て施設を含む22の工場で、サプライヤーの廃棄物削減、再利用、リサイクルを支援するための廃棄物転用プログラムを立ち上げました。このプログラムには、内部パッケージを再利用すること、再利用のためにパッケージ資材をベンダーに送り返すこと、従業員の食堂から出る生ごみの量を抑えることが含まれます。廃棄物が施設を離れる時も、地方自治体と密接に連携し、必ず適切な廃棄が行われるようにしています。私たちの取り組みにより、本来は埋め立てごみとして処理されるはずだった7万3,773トンの廃棄物をこれまでに転用しました。

Foxconn Guanlanは2015年7月に、埋め立て処理せずにすべての自社生産廃棄物を再利用するか責任を持って廃棄するApple初のサプライヤーとなり、廃棄物の100パーセント転用を始めてから半年後の2016年1月には、廃棄物ゼロ施設として正式に認定されました。

7.37万

トンの廃棄物を、2015年以来埋め立て処理せずに転用しました。

ケーススタディー

廃棄物の埋め立て処理を防ぐ。

Foxconn Zhengzhouは、iPhoneの最終組み立てを行うAppleの施設の一つであり、毎月大量の生産廃棄物を埋め立て処理していました。これは、最も人気の高いApple製品の製造工程に、環境に及ぼす影響を減らすための大きなチャンスがあることを示していました。

私たちは社外査定機関であるUnderwriters Laboratoryと提携し、工場の様々な廃棄物の流れの特定と分類に取り組みました。その結果、施設の廃棄物総量のうち80パーセント近くが生産工程によって発生したものであることがわかったのです。そこには、資材ベンダーから施設に届くパッケージも含まれます。Appleのサプライヤー責任チームのメンバーであるSharon Shulは「iPhone1台につき100個以上のパーツがあり、パーツ1つに対して複数のサプライヤーがあります。それぞれにパッケージが必要なのです」と説明します。

そこで現場のマネージャーたちは、これらの資材すべてを評価するための分類システムを作り、これが分類の効率とリサイクル性の向上につながりました。またマネージャーたちは、施設に届くパッケージの輸送をうまく調整するために、パーツベンダーとより密接に連携する方法も導入しました。中には、ベンダーにパーツを梱包する方法を変えてもらった例もあります。

Foxconn Zhengzhouは私たちとともに取り組み、以前は埋立地に送られていた自社廃棄物の40パーセントをリサイクルに転用することができました。残りの廃棄物は再利用され、地方自治体のための発電に使われました。その結果、2016年初めのFoxconn Zhengzhouの廃棄物転用率は96パーセントに達しました。

「私たちは努力を続けます」とShulは言います。「私たちが今掲げている目標は、2016年中にFoxconn Zhengzhouを廃棄物ゼロ施設にすることです」



部品のパッケージジトレイは細断後に別の工場に送られ、リサイクルされます。

水を多用する工程を、もっと水を節約できる工程へ。

私たちが利用する水は、Appleが事業を展開するコミュニティに直接影響を及ぼします。私たちは2013年に、サプライヤーの工程で使用する真水の量を減らすためのプログラムであるClean Water Programを開始しました。そして、サプライヤー上位200社による使用が確認された水の総量の70パーセントを、73のサプライヤー施設が使っていることがわかりました。そこで基礎評価、パフォーマンス評価、技術サポート、サプライヤートレーニングを行った結果、1,438万キロリットル以上の真水を節約できたのです。処理済み廃水の再利用とリサイクルも増加しています。



AppleのClean Water Programの一環として、水のサンプルを分析し、汚染物質が含まれていないか検査します。

より安全な施設は専門的なカリキュラムから。

Appleのサプライチェーン全体で、環境、健康、安全(EHS)に関する十分なスキルを持った人材が不足しています。Appleのサプライヤーの施設で働く人たちの安全を徹底するためには、安全のための基本的な備えや手順を用意するだけでは不十分です。そのため、私たちは2013年にEHS Academyを設立し、環境保護や大気汚染、水と化学物質の管理、そして緊急事態対応と安全装備に関する課題について現場のマネージャーを教育することで、EHSの専門知識を持つ人材の不足に対処しています。

地元の大学やInstitute for Sustainable Communitiesと提携するEHS Academyで、参加者は18か月に及ぶ厳しいEHSのカリキュラムを修了します。マネージャーたちは、与えられた課題に加えて、各自が働く施設の状況を改善するために現実に沿ったEHSプロジェクトを作成し、それを実行しなければなりません。EHS Academyの発足以来、参加者たちは2,460件以上の環境、健康、安全に関するプロジェクトを立ち上げました。このうち2015年のみの件数は1,590件以上でした。

1,438万

キロリットルの真水を2013年以来節約しました。

265

の施設が2013年
以来参加

1,590件以上

のEHSプロジェクトを
2015年以来実施

310人

がEHS Academyを
2015年に卒業

ケーススタディー

Marian Suzhouにおける安全性の向上。

EHS Academyではコースの一環として、参加者が自分が働く施設の状況を改善するためのプロジェクトを作成して実行します。

AppleのサプライヤーであるMarian Suzhouの施設では、機械の安全性に関するコースを履修している参加者たちが、製造機械の開発、設置、維持管理において、十分な安全性が確保されていないことに気づきました。

「課題はあります。機械ベンダーが、機械を動かすソフトウェアへのアクセスを私たちに与えないこともあるのです。だから自分たちで安全装置や安全連動スイッチを加えています」と、Marian Suzhouの社長であるMark Stasney氏は言います。



最新の安全プロジェクトについて話し合うEHS Academyの卒業生たち。

施設管理担当者の支援を受けながら、現場のEHSチームは調査を実施して機械耐用年数管理システムを作り、耐用年数全体の様々な節目にEHSチェックポイントを加えました。チェックポイントには、デザイン、製造、検収、評価、定期的なモニタリング、そして廃棄が含まれています。

今では機械の安全性チェックが日々当然のこととして行われるようになり、安全はMarian Suzhouにとって最優先事項になりました。生産工程のあらゆる段階で働く従業員たちは、安全面でのリスクが発生した場合にはっきりと指摘し、EHSマネージャーに警告することを推奨されています。

新たなEHSシステムと日々の安全チェックを行う環境が整った結果、機械に起因する負傷件数は低減し、Apple以外の製品が製造されている場所も含めて、工場全体で新しい安全対策が講じられました。

規制されている化学物質を工程から排除し、 人から遠ざける。

2014年に、製造工程での使用が禁止または制限されている有毒化学物質を特定したAppleの規制物質仕様書(RSS)のリストが公開されました。私たちは化学物質の購入をリスト化するための監査を主導し、Appleのサプライチェーン全体で使用されている化学物質を可視化して、リスクを特定しました。そして2015年、すべての最終組み立て施設(FATP)のプロセス薬品から、Appleが使用を禁止している物質が100パーセント排除されました。現在、これらの化学物質の特定を、最終組み立て施設以外の施設(non-FATP)でも行っています。

2014年、私たちは化学物質の問題に取り組むための諮問委員会の設立を決定しました。そしてこの1年間に、グローバルな専門家たちのグループであるAppleのGreen Chemistry Advisory Boardが、Appleの化学物質監査戦略と報告の再定義、調査の指揮、使用を制限されている化学物質をより環境に配慮した物資に置き換える方法の検討を始めました。



タイのバトゥムターニー県で、無鉛はんだを扱う従業員。

誰もが緊急事態に備えるべきです。

私たちは、火災、地震、爆発、そのほかの自然災害や業務上の事故から従業員を守るために、Appleのサプライヤーが包括的な緊急事態対応システムを構築できるように支援しています。また、サプライヤー各社が常にこのようなリスクへの警戒感を持つように、施設の監視を定期的実施しています。2015年の1年間で、約100万人の従業員を対象に40のサプライヤーを評価しました。



私たちは、Appleの**規制物質仕様書(RSS)**のリスト(英語)に従うことをすべてのサプライヤーに求めています。このリストでは、サプライヤーによる製造工程での使用が禁止または制限されている化学物質について詳しく説明しています。

100%

22の最終組み立て施設すべてで、Appleが禁止している物質は使われていません

37

の最終組み立て施設以外の施設が、2015年に化学物質管理の監査を受けました

58

のサプライヤーパートナーシップが化学プロセスの改善のために結ばれました

ケーススタディー

Ri Tengにおける火災防止。

中国の上海にあるRi Tengの施設では、およそ2万人の従業員を雇用しています。Ri Tengで日々の安全プログラムを始めた頃、正式な緊急事態対応手順はほとんどありませんでした。ただし、施設の安全性と緊急事態対応の面では、1年間に2回実施することを義務付けられている安全訓練を含めて、政府の基準を満たしていました。

「Appleによる手助けを得た後、私たちは政府が定めたものより高い基準を持たなければならないと決めました。そこで私たちはミーティングと訓練の数を増やし、各施設で月に1度行うようにしたのです」と、Ri TengのHRおよびEHSディレクターであるLight Tseng氏は語ります。Ri TengはAppleのEHS Academyに参加して、防火および緊急事態対応プロジェクトを策定し、実施しました。さらに施設では、より優れた人材が加われるように現場のEHSチームを大幅に拡大しました。そしてこのチームにより、嵐、洪水、地震、火災に備える包括的な緊急事態対応システムが構築されたのです。

これらのシステムを備えることの重要性が証明されたのが、2015年、故障した換気システムが原因で、施設の外部で火災が起きた時でした。Ri Tengの緊急対応チームが、製造ラインにいた従業員全員を5分以内に避難させ、現地の消防隊が到着するまで、消火設備と消火栓を使って鎮火作業にあたりました。

この火災のあと、Ri TengのEHSチームは、火災が発生するリスクを下げるためにプラズマベースの換気システムから水ベースのシステムに切り替えました。また、地元の消防隊と協力して、換気システム内で使う自動難燃性パイプラインを作り、施設の安全訓練の参加者の範囲も広げました。



毎月の防火訓練で、訓練用の炎を交代で消す従業員たち。

安全装置は従業員たちにとって最も重要なツールです。

安全装置が正しく使われなければ、従業員の安全は保たれません。Appleが実施したサプライヤーの監査を通じて、個人用保護具の適切な使い方に対する理解と認識が欠如していることが発覚しました。そこで私たちは2015年に3Mと提携し、サプライヤーの施設でワークショップを開催しました。これらのワークショップでは、マスクや人工呼吸器といった保護具を適切に取りついたり身につけたりする方法を教えています。安全専門家も参加して質問に答えます。また、従業員は古くなった装置を下取りに出して、新しいものを購入することもできます。

20.6万

の従業員が24の施設で
ワークショップに参加しました。



3Mのワークショップで保護具の装着方法を学ぶ従業員。

2016年サプライヤー責任報告書

監査の結果

私たちは、社会と環境に対する最高レベルの責任基準を満たすことをサプライヤーに義務付けています。Appleの行動規範に対する違反が見つかった場合は、サプライヤーと協力してパフォーマンスの改善に取り組みます。また、問題を是正し、再発を積極的に防止する方法を学ぶためのツールをサプライヤーに提供します。私たちは、サプライヤーが進めている改善を誇りに思い、改善を推進するための活動を今後も確実に続けていきます。

監査では、それぞれの施設がAppleの行動規範の500以上の側面から評価されます。Appleと社外監査担当者は、数百に及ぶ書類の検査、管理者と現場の従業員への聞き取り、施設の物理的な点検を行います。Appleの採点方法は厳しく、満点を獲得するサプライヤーはほとんどいません。監査では、比較的簡単に是正できるにも関わらず違反している事例を、状況の指摘事項と見なします。例えば、箱などの簡単に取り除けるもので非常口が一時的に封鎖されていたり、出口の標識が割れている場合などです。

Appleは、最も深刻な行動規範の不履行を重大な違反と見なします。これには未成年者の就労、強制労働、書類の改ざん、監査に参加した従業員への脅迫や報復、環境を脅かす深刻な影響が含まれます。従業員や環境に対する差し迫ったリスクが存在する場合は、その問題への対処が行われるまで施設の操業を停止させます。

Appleの監査プロセスの顕著な特長は、監査後の対応です。私たちは、サプライヤーの管理者とともに個別の是正措置計画を開発し、90日以内に違反を是正するために、施設の重要な立場のスタッフやAppleのオペレーションチームと直接協力します。さらに私たちは、サプライヤーがより良い慣行を学び、最終的には持続可能な変化を達成できるようにサポートします。さらなる支援を必要とするリスクの高いサプライヤーは、AppleのPartnership Programに参加し、Appleの監査担当者による専任制のサポートを受けて、行動規範に反する行動の改善に取り組みます。Appleは、技術的支援と管理者トレーニングに対する包括的なアプローチを取っており、サプライヤーが責任チームを作り、リーダーをトレーニングし、社内での監視と改善を強化できるよう支援しています。

私たちは、地理的なリスクと製造プロセス上のリスク、過去の監査スコア、過去の問題を是正する能力、Appleのチームまたは外部関係者の懸念事項にもとづいて、監査の優先順位を決定します。2015年に私たちがAppleの世界中のサプライチェーンで実施した監査は640件で、そのうちの20パーセント以上が初回監査でした。Appleによる監査を受けたことがない施設では、通常は初回監査時のスコアが低めになりますが、徐々にスコアが向上します。さらに私たちは、行動規範の要件の基準を定期的に上げています。そのため、繰り返し監査を受けている施設でも、年によってはさらに厳しくなった基準を満たせない場合があります。その結果、サプライヤーが状況を改善したにも関わらず、遵守スコアが前年よりも低くなる可能性があります。私たちの目標はこれまでと変わらず、各施設における状況の継続的な改善であり、数字を良くすることではありません。

私たちの取り組みが終わることは決してありません。私たちは、最も高い基準を満たすことをサプライヤーに義務付け、持続的な変化を起こすためにサプライヤーと協力することで、Appleの世界中のサプライチェーン全体で責任を推進するための取り組みを続けていきます。

遵守スコア

私たちは毎年Appleの基準を一段と厳しいものにし、さらに多くのサプライヤーを監査プロセスに参加させています。以下の報告にある通り、遵守率が100パーセントの施設は、達成が困難なAppleの最も高い卓越性基準を満たしています。下記のスコアは、重大な違反事項が一件もなかったサプライヤーの割合を示しています。

前述の違反が一件でもあれば、重大な不遵守と見なされ、その施設は遵守の認定を受けられません。私たちは今後も、遵守率が100パーセントに達していない施設と協力し、改善に向けたサポートを続けていきます。

以下は、遵守に関する情報、監査で見つかった重大な不遵守の例、そしてすべての重大な違反に関する詳しい情報です。

労働者の権利と人権

カテゴリー	Appleの卓越性基準への完全準拠を達成した労働慣行	Appleの卓越性基準への完全準拠を達成した管理システム
差別の禁止	86%	77%
嫌がらせと虐待の禁止	96%	86%
強制労働の防止	91%	84%
未成年者就労防止	96%	92%
保護対象グループの保護*	91%	90%
労働時間**	97%	75%
賃金、福利厚生、契約	66%	74%
結社と団体交渉の自由	97%	91%
苦情への対応	84%	84%
全体	84%	84%

*「保護対象グループの保護」には、未成年従業員、学生従業員、外国人契約従業員、妊婦または授乳中の従業員、障害のある従業員が含まれます。このカテゴリーのスコアは、保護対象グループを雇用している施設だけでなく、すべての施設における違反を含めて更新されました。

**私たちは、サプライチェーンで働く130万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、毎月データを公表することにより、自らのプロセスを評価しています。この報告の結果、2015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97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48時間未満、週40時間以上労働した従業員については平均55時間になりました。

労働者の権利と人権に関するAppleの基準へのサプライチェーンにおける準拠において、引き続き大幅な改善が見られています。私たちは、今後も基準をより高いものにしていきます。斡旋業者と雇用契約を結び、工場とは直接契約していない派遣労働者がサプライヤーの労働者の10パーセントを超えてはならないと定めた新しい法律が、2016年に中国で施行されました。私たちはこれに先駆けて、派遣労働者に関する監査基準を2015年に強化しました。この法律は2016年まで発効しませんでした。私たちはこの法律が施行される1年前に、このカテゴリーにおける労働力計画のためのサプライヤー監査を先制的に実施しました。その結果、「賃金、福利厚生、契約」のセクションにおける不遵守が明らかになりました。

「強制労働と人身売買の防止」の категорияでは、サプライヤーの管理システムと遵守慣行について監査しました。例えば、強制労働が行われていないこと、民間の人材派遣業者、斡旋手数料および手続きの検証、適切な休憩時間などがこれに含まれます。私たちは2015年に、民間の人材派遣業者が請求する許容斡旋手数料を1か月分の純賃金からゼロにするなど、強制労働に関するAppleの要件を一段と厳しいものにしました。2008年以来、Appleのサプライヤーが従業員に払い戻した過剰な斡旋手数料は2,560万米ドル以上にのぼります。

2015年に1つの施設で未成年の就労を発見したほか、適切な身元証明書および年齢検証システムや、未成年の可能性のある従業員の定期的な目視確認など、Appleの要件に準拠していない複数のサプライヤーを発見しました。

労働者の権利と人権に関する重大な違反

未成年者就労防止

行動規範の要件

サプライヤーは15歳または適用される法定年齢制限のいずれか高い方の年齢以上の従業員のみを雇うものとします。サプライヤーは「ILO Minimum Age Convention No. 138(最低年齢に関するILO条約138号)」の第6項に合致する教育的目的のための妥当な現場実習プログラム、または「ILO Minimum Age Convention No. 138(最低年齢に関するILO条約138号)」の第7項に合致する軽労働を提供できます。

- 未成年者の就労が発覚した施設: 160万人の従業員が対象となった640件の監査のうち1件

是正措置の詳細

私たちは2015年に、監査を初めて実施した1つの施設で未成年者就労の違反を発見しました。未成年者就労が見つかった監査対象施設の数、2014年には6つでしたが、2015年には監査対象施設の約20パーセントでこのプロセスが初めて実施されたにも関わらず、1つに減りました。この1つの施設では、監査当時3人の未成年者を就労させていました。3人の未成年の従業員は全員15歳でしたが、最低年齢の要件は16歳です。私たちは、Appleの厳格な未成年者就労是正プログラムに従って、その従業員を帰宅させ、彼らが選んだ学校で教育を受けるための費用を負担し、彼らが就労中に受け取っていた額に相当する賃金を支払うことをサプライヤーに求めました。私たちは、その従業員について定期的な追跡調査を行い、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しています。[未成年者就労防止プログラムの詳細についてはこちらをご覧ください。](#)

強制労働と人身売買の防止

行動規範の要件

直接または他社を通じて外国人契約労働者を雇用するサプライヤーは、すべての募集関連の手数料および経費を負担するものとします。

- ・ 従業員の斡旋手数料と費用の法定上限を超える過剰請求が見つかった施設：160万人の従業員が対象となった640件の監査のうち6件

是正措置の詳細

外国人契約従業員に斡旋手数料を請求することは、重大な違反です。従業員本人が利用する斡旋業者を介した場合でも、社外の人材斡旋業者を介した場合でも同様です。このカテゴリで見つかった少数の違反は、初めて監査を受けた施設で発生しました。Appleは、違反したサプライヤーに対し、外国人契約従業員への全額払い戻しを求めました。2015年の払い戻し総額は470万米ドルで、2008年以来では2,500万米ドルになりました。再発防止のための雇用手順きも導入されました。2015年には強制労働に焦点を絞った調査を69件実施し、外国人契約従業員を雇用する上位200施設をすべて監査しました。

健康と安全

カテゴリー	Appleの卓越性基準への完全準拠を達成した労働慣行	Appleの卓越性基準への完全準拠を達成した管理システム
健康と安全に関する許可証	55%	55%
労働安全衛生と危険防止*	66%	55%
緊急事態の予防、準備と対応	63%	65%
事故管理と医学的監視	77%	89%
作業環境と生活環境	88%	88%
全体	73%	66%

*「人間工学」と「健康と安全に関するコミュニケーション」のカテゴリーは「労働安全衛生と危険防止」に統合されました。

私たちは2015年に、「緊急事態の予防、準備と対応」のカテゴリーにおけるAppleの要件をさらに厳しくしました。例えば、従来の基準における非常口の標識の設置義務を更新し、すべての非常口の標識を点灯して予備のバッテリーを装備することを義務付けました。多くのサプライヤーが、この新しい要件に準拠していませんでした。さらに私たちは、すべてのシフトにおける緊急事態対応訓練も必須要件にしました。現地の法令では年に1回の防火訓練が義務付けられていますが、私たちは製造現場と従業員寮において、夜間と昼間の両方のシフトで年に2回の防火訓練を実施することを義務付けています。昼間のシフトでは適切な訓練を実施していても、夜間のシフトで実施していなければ、このカテゴリー全体の完全な不遵守と見なされます。サプライヤーは、Appleの積極的な是正措置計画(CAP)を通じてすべての違反を是正するよう求められますが、監査スコアには監査時に見つかった問題が反映されます。

Appleのサプライヤーの大半が、法律によって義務付けられている健康と安全に関する許可証のほとんどを持っています。最大100またはそれ以上の許可証と証明書を所有する施設もありますが、この部門での遵守を達成するためには、サプライヤーは完全に承認された有効な許可証と証明書をすべて所有する必要があります。2015年には、必要な許可証の一部を積極的に更新したり取得しようとするサプライヤーが多く見られました。しかし、これらのサプライヤーは有効な許可証または証明書のすべてを実際に所有していなかったため、私たちは彼らが基準に準拠していないと判断し

ました。例えば、サプライヤーが1人の技術オペレーターについて必要な証明書の更新または取得手続きの途中である場合、その施設に義務付けられたほかの許可書をすべて所有していても、このサプライヤーは不遵守と見なされます。また、新しい製造プロセスや最近導入した装置のために、サプライヤーが追加の許可証を申請する必要性が生じたケースもありました。許可証によっては取得手続きに長い時間がかかる場合もあるため、私たちは引き続きサプライヤーと密接に協力し、許可証要件に関する完全な法的準拠を推進していきます。

私たちは詳細な監査プロセスを通じて、「労働安全衛生と危険防止」のカテゴリーにおけるAppleの厳格な基準に対する不遵守を発見しました。例えば、有害化学物質に適した貯蔵容器の使用や正しい蓋閉め、ロックアウト/タグアウト (LOTO) システムといった、適切なコントロールを実施していない施設が見つかりました。LOTOシステムは法的な要件ではありませんが、Appleではこれを義務付けています。ロックとタグを使ったコントロールシステムをメンテナンス中の機械に適用すると、従業員が誤って機械を作動させることを防止できます。また、マスクや安全靴が不適切であったり用意されていないなど、個人用保護具の問題も見つかりました。私たちはすべてのサプライヤーに対し、これらの問題の是正を求めました。

環境

カテゴリー	Appleの卓越性基準への完全準拠を達成した労働慣行	Appleの卓越性基準への完全準拠を達成した管理システム
環境に関する許認可	65%	65%
有害物質の管理と制限	68%	76%
非有害性廃棄物の管理	82%	95%
廃水の管理	82%	83%
雨水の管理	80%	65%
排出ガスの管理	74%	80%
境界騒音管理	88%	86%
公害防止と資源削減	91%	91%
全体	76%	82%

Appleのサプライヤーによる環境問題への取り組みにおいて、大きな進歩が見られました。許認可の取得は現在も課題であり、私たちは綿密な監視を続けています。必要な許可を取得する手続きを進めていても、実際には許可を所有していないサプライヤーが多数存在し、この事実がしばしば遵守に広範な影響を与えていることがわかりました。「排出ガスの管理」のカテゴリーにおけるスコアの低さには、施設が排出ガスの監視を実施していても、法的要件にもとづいた装置のラベル付けが不適切であることが大きく関係しています。「有害物質の管理と制限」のカテゴリーでは、ラベル付けが不適切であることが不遵守の最大の原因になっています。私たちは、施設に到着する物質、物質の保管と正確なラベル付け、施設から出る廃棄物のリアルタイムかつ完全な記録をサプライヤーに義務付けています。保管されている物質に貼られた1枚のラベルが擦り切れていただけで、不遵守と見なされることもあります。私たちはすべてのサプライヤーに対し、これらの問題の是正を求めました。

環境に関する重要な違反

排出ガスの管理

行動規範の要件

サプライヤーは操業によって発生し、環境に危害を及ぼす排出ガスを特定、管理、削減し、責任を持って制御するものとします。サプライヤーは排出ガス制御システムの性能を定期的に監視するものとします。

- 排出ガスを未処理で排出した施設：640件の監査のうち6件

是正措置の詳細

このカテゴリーにおける違反は、監視や処理設備が不十分であることに起因します。違反したすべての施設が、未処理の排出ガスを発生させた製造ラインの一時停止を命じられました。排出されるガスを濾過するための装置が設置され、排出処理が法的要件に準拠していることを確認するための排出ガス監視手順も導入されました。

廃水と雨水の管理

行動規範の要件

サプライヤーは、関連法令に従い、工程から出る廃水の監視、制御、処理を排出前に行うものとします。

- 廃水を雨水管に直接排出した施設：640件の監査のうち2件

是正措置の詳細

この違反が見つかった施設のすべての汚染プロセスを一時停止させました。これらの施設では、廃水パイプラインシステムの設置を含む廃水の集水と処理のための対策が講じられました。AppleのClean Water Programでは、水質汚染に関連する問題への取り組みをさらに進めていきます。[Clean Water Programの詳細についてはこちらをご覧ください。](#)

倫理*

カテゴリー	Appleの卓越性基準への完全準拠を達成した管理システム
企業の誠実性	94%
情報開示	98%
告発者の保護と匿名による申し立て	93%
知的財産の保護	96%
全体	95%

*これらのカテゴリーは、工場全体の管理システムを評価するためのAppleの基準強化を反映して更新されました。

倫理に関する重大な違反

情報開示

行動規範の要件

サプライヤーは、関連法令と一般的な業界の慣行に従って、事業活動、経営構造、財務状況、業績についての情報を正確に記録および開示するものとします。

- 出勤、給与、労働時間の記録を改ざんした施設：160万人の従業員が対象となった640件の監査のうち13件

是正措置の詳細

Appleは、違反したサプライヤーをただちに指導監督下に置きました。また、監査を完了するために、改ざんされていない記録を提出するよう求めました。さらに、倫理に関するポリシーとコミュニケーション戦略を評価するために、管理システムの見直しを行いました。Appleは記録の改ざんを重大な違反と見なし、今後の仕事の発注を再考する可能性を考慮しながらそれぞれの事例を検討します。

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。

© 2016 Apple Inc. All rights reserved. Apple, Appleのロゴは、米国および他の国々で登録されたApple Inc.の商標です。この文書に記載されているその他の製品名および社名は各社の商標です。進捗報告書は毎年公開されます。今回の報告書は2015年の活動についてまとめたものです。2016年1月