

# Capturing Human rights due diligence landscape in Asia

アジアにおける人権デュー・ディリジェンスの状況を捉え

8 October 2024

2024年10月8日

Rapatsa Trirath, Private Sector Programme Manager- Asia

ラパツァ・トライラス、アジア プライベートセクター・プログラム・マネージャー



OXFAM

# Human rights due diligence trends for companies in Asia

## アジア企業の人権デュー・ディリジェンスの動向

### Key highlights

- In general, HRDD is still a relatively new concept in Asia.
- A recent mapping in the seafood and palm oil sectors in Indonesia, Thailand, and Vietnam and stakeholder consultations in the Asia region showed a deep divergence in company approaches to HRDD.
- A small proportion, 2 out of the 22 companies surveyed, had comprehensive HRDD policies in line with the UNGPs.
- It showed that companies starts to develop processes to identify their adverse human rights impacts but have not yet developed mechanisms to integrate and act upon those findings as part of a comprehensive HRDD policy.
- Key drivers include market pressures and buyer demand.

### 主なポイント

- 一般的に、人権デュー・ディリジェンス（HRDD）はアジアではまだ比較的新しい概念です。
- 最近実施した、インドネシア、タイ、ベトナムにおける水産物・パーム油セクター、ならびにアジア地域におけるステークホルダー協議に関するマッピングから、企業のHRDDに対する取り組みには大きな差があることが分かりました。
- UNGPs（国連ビジネスと人権に関する指導原則）に沿った包括的なHRDD方針を策定していた企業は、調査した22社のうちわずか2社でした。
- マッピング結果から、企業は人権への悪影響を特定するためのプロセス開発に着手しているものの、包括的なHRDD方針の一部として特定結果の統合、それらへの対応を実施するための仕組みはまだ開発されていないことが分かりました。
- 主な原動力となっているのは、市場のプレッシャーとバイヤーからの要望です。



*Scan to visit the full report*

QRコードを読み込んでレポート全文をご覧ください



## Opportunities

1. Improved levels of trust and confidence in the company from the company's customers and business partners.
2. Improved worker satisfaction and reduced worker turnover.
3. Companies receiving international and domestic awards and recognition for their sustainability practices.

### 好機

1. 顧客やビジネスパートナーからの信頼と信用のレベルが向上する。
2. 労働者の満足度が向上し、離職率が低下する。
3. 企業による持続可能性の取り組みが国内外で表彰・評価される。

## A number of perceived challenges include:

1. Concerns over legal risks, and a reluctance to discuss human rights topics
2. Cost and complexity
3. Limited skills and resources to adopt HRDD processes

### 認識されているいくつかの課題：

1. 法的リスクへの懸念、人権に関する議論への消極性
2. コストと複雑さ
3. HRDDプロセスを取り入れるためのスキルとリソースが十分でないこと



# Business case

## ビジネスケース



- Commercial benefits to adopting HRDD
- HRDD can help identify, manage, and mitigate social business risks
- MHRDD legislation in the EU will not only affect EU companies or companies that export to the EU
- HRDDを取り入れることは商業上のメリットがある
- HRDDは、ソーシャルビジネスのリスクを特定・管理・軽減するのに役立つ
- EUのMHRDD（義務的人権デュー・ディリジェンス）法の影響を受けるのは、EUの企業やEUへの輸出を行っている企業だけではない

# COBHRA as a tool enabling gender-based analysis <https://hria.oxfam.org/>

ジェンダーに基づく分析を可能にするツールとしてのCOBHRA

EN

## GETTING IT RIGHT

Community-based Human Rights Impact Assessment tool

Getting Started



(800) 776-9326  
[oxfamamerica.org](http://oxfamamerica.org)

226 Causeway Street, 5th Floor  
Boston, MA 02114

1101 17th St NW, Suite 1300  
Washington, DC 20036-4710

In collaboration with 協力:



## Community-based human rights impact assessments (COBHRAs)

- Rightsholder Engagement: Actively involve affected community members to ensure their voices in the discussion that concern their lives.
- Promote Transparency: Foster open communication and build trust among stakeholders.
- Empower Communities: Equip communities with tools and knowledge.
- Inclusivity: Engage a diverse range of community members, prioritizing marginalized voices.
- Rebalance power: when they involve, can engage in a more equal ways.

## コミュニティベースの人権影響評価 (COBHRAs)

- 権利者の関与： 影響を受ける地域住民を積極的に関与させ、彼らの生活に関わる議論に彼らの声が反映されるようにする。
- 透明性の促進： オープンなコミュニケーションを促進し、利害関係者間の信頼関係を構築する。
- コミュニティに力を与える： コミュニティにツールと知識を与える。
- 包括性： 疎外された人々の声を優先し、コミュニティの多様なメンバーに参加してもらう。
- 力の均衡: コミュニティが関与することで、より平等な方法で関与することができる。

**Thank you**



**OXFAM**