

REPORT TO THE NATIONS[®]

2020 GLOBAL STUDY ON OCCUPATIONAL FRAUD AND ABUSE

2020年度版 職業上の不正と濫用に関する国民への報告書





前書 (FOREWORD)

「2020年度版職業上の不正と濫用に関する国民への報告書 (2020 Report to the Nations、以下「国民への報告書」とする)」は、公認不正検査士協会 (ACFE) による、職業上の不正がもたらす損失と影響に関する最新の調査報告書であり、第11版に相当する。同報告書の初版は1996年に遡る。これまでの研究報告は、あらゆる形態・規模の組織に対して実行された何千件もの不正事例を収集、分析し、さらに解釈することに膨大な時間をかけたACFE職員の努力を結集したものである。この調査研究にかくも多大な労力と時間を投じる理由は、我々が二つの単純な真実を理解しているからに他ならない。すなわち、(1) 職業上の不正が全世界の事業組織および政府機関にもたらす損害は甚大であり、(2) この問題に対処するためにはその理解が欠かせない、ということだ。初版を発行してからの24年間に、「国民への報告書」が職業上の不正に関する我々の理解に対して、他のどんな情報源にも勝る貢献をしてきたことに疑問の余地はない。

「国民への報告書」は、1996年、ACFEの創設者であるジョセフ・T・ウェルズ博士 (Dr. Joseph T. Wells, CFE, CPA) によって刊行が開始された。彼は、職業上の不正に関する情報がほとんど存在していないことを理解していた。さらに重要だったのは、ACFEこそがこの問題に対処できる唯一の存在であるとウェルズ博士が自覚していたことである。なぜならば、我々の傍らには不正に関する最も優れた情報源、すなわちACFEを構成する公認不正検査士 (CFE) の知識と経験があったからだ。

長年にわたり、「国民への報告書」の刊行を重ねるにつれ、ACFEには多くの賞賛と信頼が寄せられるようになった。同報告書は世界で最も引用される頻度の高い、職業上の不正に関する情報源の一つである。しかし、このようなことは、何千人ものCFEが自ら調査した不正事例、そこから得られた教訓に関する極めて詳細な情報を、時間を惜しまずに我々と共有してくれなければ、実現できなかっただろう。我々がACFEのような協会を初めて設立した理由を思い起こすなら、それは、我々の会員が情報を共有し、共通の知識体系の確立に貢献し、互いに学ぶためであった。ACFEがこのような情報を広く発信し、伝達する役割を担えるのは光栄なことである。だが、本報告書のあらゆるデータをもたらしてくれたのは我々の会員だということを忘れてはならない。本調査研究は彼らが成し遂げた重要な仕事とそれを業界に還元したいという意欲の賜物である。

ACFE、そして本調査研究に協力してくれた全てのCFEを代表して、「2020年度版 国民への報告書」を公表することを誇りに思う。

ブルース・ドリス、J.D., CFE, CPA
会長兼CEO 公認不正検査士協会

目次 (CONTENTS)

前書	2	複数の犯行者による共謀	48
主な調査結果	4	犯行者の犯罪歴	48
はじめに	6	犯行者の職歴	49
スポットライト：不正による世界的な損失	8	犯行者が示す行動面における不正の兆候	49
職業上の不正はどのように実行されるか	10	犯行者による不正とは関連のない不適切な行為	51
職業上の不正の分類	10	人事に起因する不正の兆候	51
不正が摘発されるまでの期間	14	スポットライト：行動面における不正の兆候	52
不正スキームの速度	16	事例の結末	54
スポットライト：職業上の不正はどのように隠蔽されるか	17	犯行者に対する社内処分	54
発見	18	スポットライト：不正発見後の対応	55
不正発見の手段	18	法執行機関に事例を報告しない理由	56
発見手段別の損失中央値および不正継続期間の中央値	20	不正による損失額の回復	56
スポットライト：ホットラインと通報制度の効果	21	被害組織に科される罰金	57
内部通報制度	22	調査の実施方法	58
内部通報者の通報先	23	分析方法	59
被害組織	24	アンケートの回答者	60
組織の形態	24	地域別分析	62
組織の規模	25	アジア・太平洋	62
組織の業界	26	東欧、西／中央アジア	64
スポットライト：非営利組織における不正	28	中南米、カリブ海	66
被害組織における不正対策	31	中東、北アフリカ	68
スポットライト：職業上の不正をもたらす内部統制の脆弱性	36	南アジア	70
犯行者	38	サハラ以南のアフリカ	72
犯行者の職位	38	米国、カナダ	74
犯行者の在職期間	39	西欧	76
犯行者の所属部署	40	統計表	78
犯行者の性別	43	図表索引	82
犯行者の年齢	45	不正対策チェックリスト	84
犯行者の学歴	46	用語集	86
スポットライト：不正実行者の人物像	47	ACFEについて	87

主な調査結果 (KEY FINDINGS)

本報告書の 対象



2,504 件の不正
発生場所



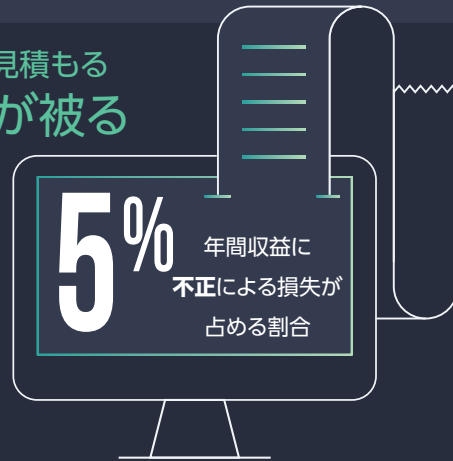
125 の国と地域

もたらされた
損失金額の総額

\$3.6 BILLION



CFEが見積もる
組織が被る
損失



損失中央値
一件あたり
\$125,000

平均損失額
一件あたり
\$1,509,000

汚職

最も
一般的な不正
世界のあらゆる
地域で発生している

資産の不正流用

発生頻度最高、損失額最低

86%
件数の割合

\$100,000
損失中央値

財務諸表不正

発生頻度最低、損失額最高

10%
件数の割合

\$954,000
損失中央値

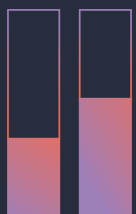
組織が
不正対策意識向上トレーニングを
従業員向けに実施した場合
より多くの通報を収集するのは



43%

通報によって発見された不正の割合

● 通報の半数は
従業員によるもの



正式な 内部通報 制度

56% トレーニングを実施

37% トレーニングを実施せず

ホットライン および 電子メール

内部通報者が
それぞれを利用した事例の割合は



33%
に達した





的を絞った不正対策統制の活用は 過去10年間で増加した

ホットライン ↑13%
不正対策方針 ↑13%
従業員向け不正対策トレーニング ↑11%
管理職、役員向け不正対策トレーニング ↑9%

内部統制の欠如が
誘発した不正は



3分の1

不正対策の存在は
不正による損失の低減や
不正の早期発見につながる



特定の不正リスクは
大規模組織に比べて

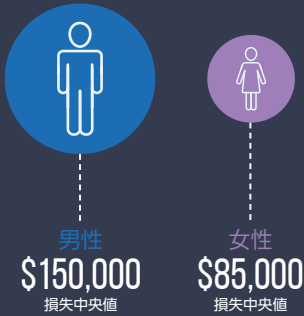
小規模組織で
より多く見られる



請求書不正 2倍
給与不正 2倍
小切手改ざん 4倍

職業上の不正の半数以上は
これらの4部門で発生

オペレーション 15%
経理 14%
役員/
上級管理職 12%
営業 11%



男性は**72%**の
職業上の不正を
実行し
もたらした損失は
女性に比べて大きい

オーナー/役員が

実行した不正は20%だが
職位別に見ると
最大の損失をもたらしたのは

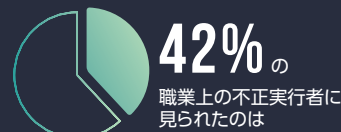


80%の不正実行者が

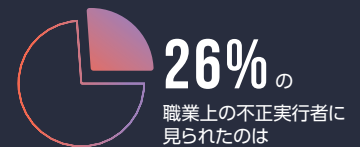
直面したのは
被害組織による何らかの
内部処分である

46%の被害組織が

事例を
法執行機関に
通報しなかった
その理由は
内部処分で十分である
ということだ



分不相応な生活



経済的な困窮

はじめに INTRODUCTION

本調査は職業上の不正のコスト、手口、被害者、不正実行者に関して、現存する最も包括的な調査である。



公認不正検査士協会は、職業上の不正が世界の組織に与える影響を吟味した第11回目の調査、「2020年度版職業上の不正と濫用に関する国民への報告書」を発表できることを嬉しく思っている。職業上の不正¹とは、個人が雇用先の組織に対して行う不正を指し、これは存在する金融犯罪の中でも最も損害の大きいものに数えられる。世界の労働人口は33億人を超え²、そのほぼ全員が雇用主の現金や資産の一部にアクセスしたり、それらを管理することができる。不法に利益を得ようとする者にとって、多くの場合、職場は当然狙い易い標的である。この33億人の大多数は決して雇用主の信頼を裏切らないが、わずかな人数でも裏切ればその損害は巨大なものとなる。本調査が示すように、この損害は年間で数兆ドルに達し得る。

本調査は2018年1月から2019年9月の間に調査が行われた職業上の不正事例2504件を分析したものである。これは世界における数多くの企業、政府機関、非営利組織で起こる不正のほんの一部に過ぎない。しかし、本調査は職業上の不正のコスト、手口、被害者、不正実行者に関して、現存する最も包括的な調査だと言える。ここで使用さ

「国民への報告書」の目標は、以下の主要領域における職業上の不正事例の詳細情報の蓄積である。

- **不正の手口**：職業上の不正はどのように実行されるか
- **発見手段**：職業上の不正はどのように発見されるか
- **被害組織の特長**：職業上の不正の被害組織の形態
- **犯行者の特長**：職業上の不正の実行犯の人物像
- **事例の結末**：不正の発見と犯行者の特定の後

れているデータは2019年Global Fraud Surveyから得られたものである。参加した公認不正検査士(CFE)に対し、彼らが調査に当たった特定の不正事例について77の詳細な質問に答えてもらった。参加したCFEは不正に使われた手口、損失、被害組織、不正実行者、手口の発見手段、不正発見後の被害組織による対応について情報を提供し

¹ 職業上の不正は、「雇用主のリソースもしくは資産を意図的に誤用または流用することを通じて、私服を肥やすために自らの職業を利用すること」と定義される。

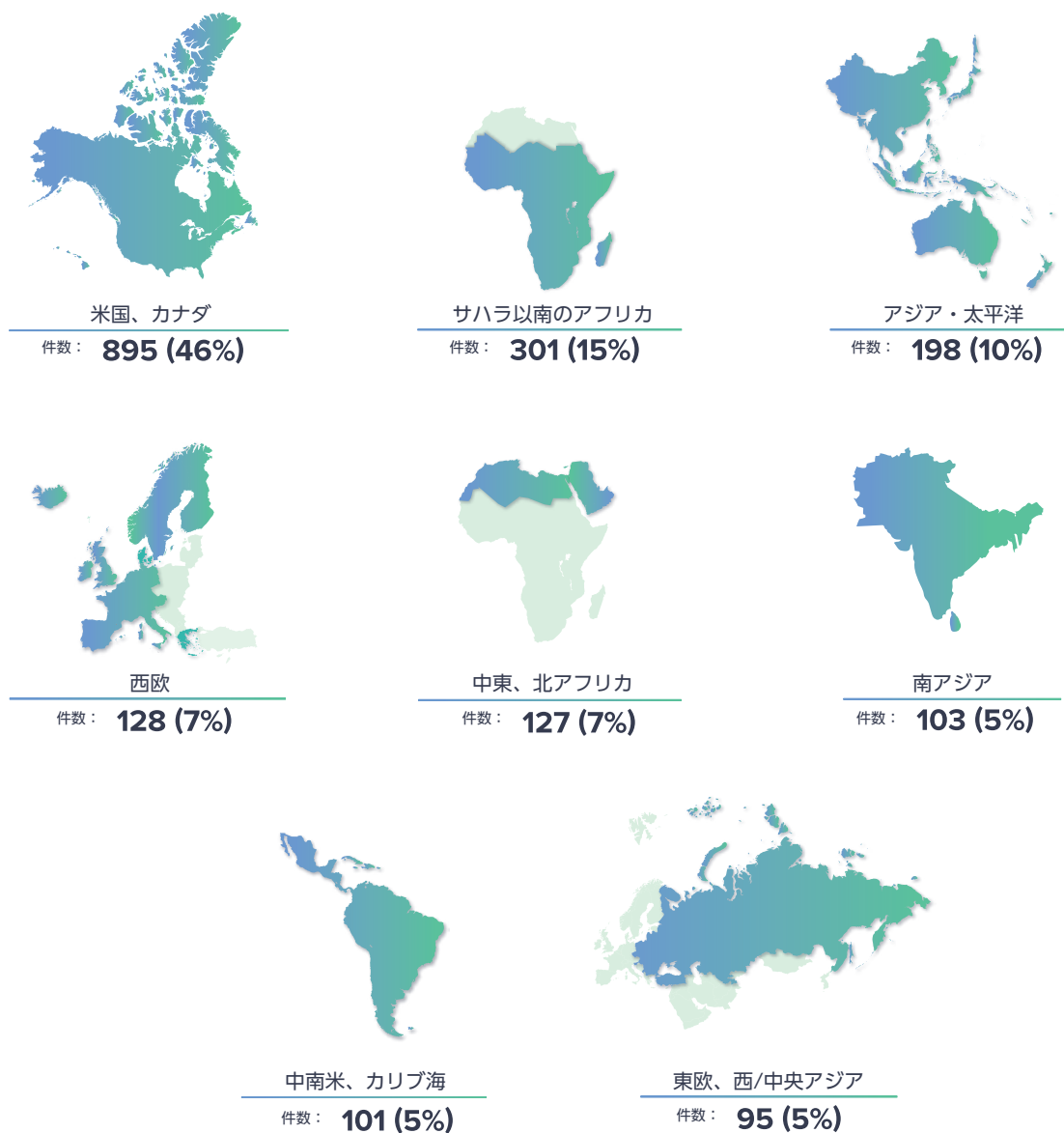
² 国連経済社会局発行の「世界経済の状況および展望—月例報告、2019年4月1日」より。

ている。本調査をまとめるにあたり、知識と経験を共有してくれたCFEに心から感謝する。

本調査の情報は23の異なる業界カテゴリーで発生した事例を基にしたものだ。これらの不正は大きな多国籍企業から小規模の非営利団体に至るま

で、あらゆる規模のビジネスと政府機関に影響を及ぼしたものである。不正実行者は経営幹部から新入社員に至るまで多岐にわたる。本調査や過去の調査から得られる教訓は明らかだ。職業上の不正を免れることができる組織は皆無で、この種の犯罪は組織内のどこからでも発生し得るのだ。

図1. 事例が報告された地域



本調査の事例は世界125の国と地域で発生したもので、職業上の不正の脅威がグローバルであることを浮き彫りにしている。7ページの図1は8つの主要地域で発生した事例の数と割合を示している。(本調査のデータはCFEが行った調査を基にしているため、各地域の事例数はACFE会員の地理的分布を大きく反映している。そのため特定地域における不正の多さ、または少なさを示すものではないことに留意されたい。)

我々が期待するのは、本調査が不正対策専門家、組織のリーダー、学術研究者、そして一般市民に有益なものとなることだ。我々は不正の手口、コスト、職業上の不正の兆候に関する多くのデータを、この種の犯罪の摘発手段と防止及び緩和手段に関わる貴重な情報と共にまとめたものである。職業上の不正による毎年の損失額は、世界経済における膨大な損失を意味する。これは雇用を創出し、モノとサービスを作り、公共サービスを提供する組織の能力に直接影響する。こうした犯罪の発生理由と実行手段、その対策をより深く理解すればするほど、商業の利益を、システムを喰いものにする不正実行者の懐を肥やすためでなく、本来の用途のために使い、無駄な対応策に奔走することもなくなるのだ。本調査が一般市民が不正という犯罪に関する理解を深めるのに貢献し、不正対策に関する知識体系を強化し、職業上の不正の発見、阻止、調査の進歩に貢献することを期待する。

不正による世界的な損失

不正は世界規模の問題であり、世界中の組織がその影響下にある。職業上の不正の大半は発見されず、報告されないままのこともしばしばあるので、世界的な損失の全貌を判断することは困難である。しかし、我々のデータにより、この問題の膨大さを窺い知ることができる。



\$3.6 BILLION

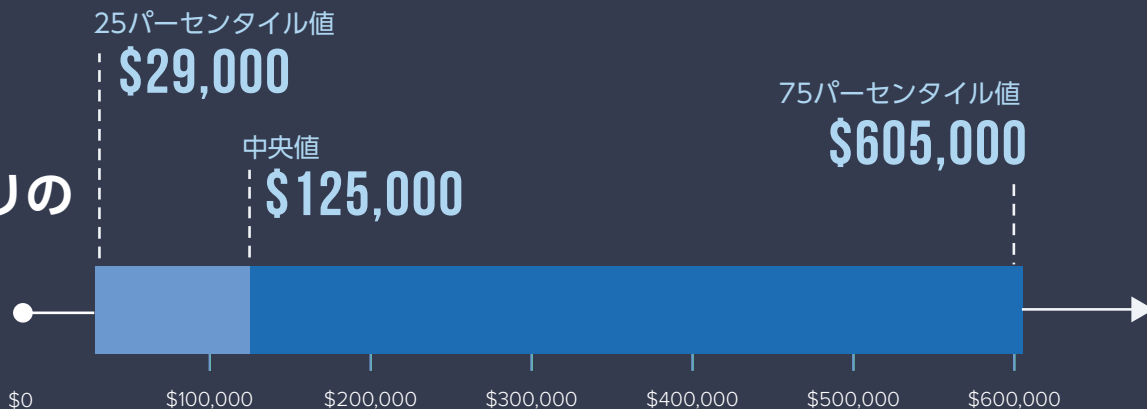
1件当たり平均損失額

\$1,509,000

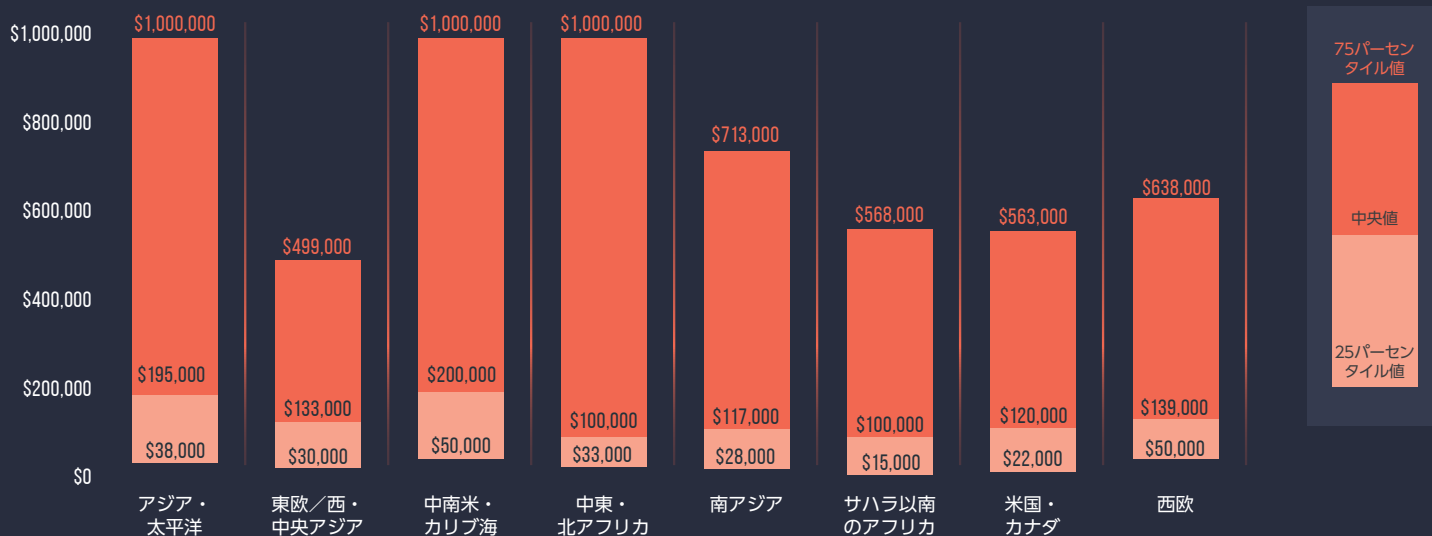




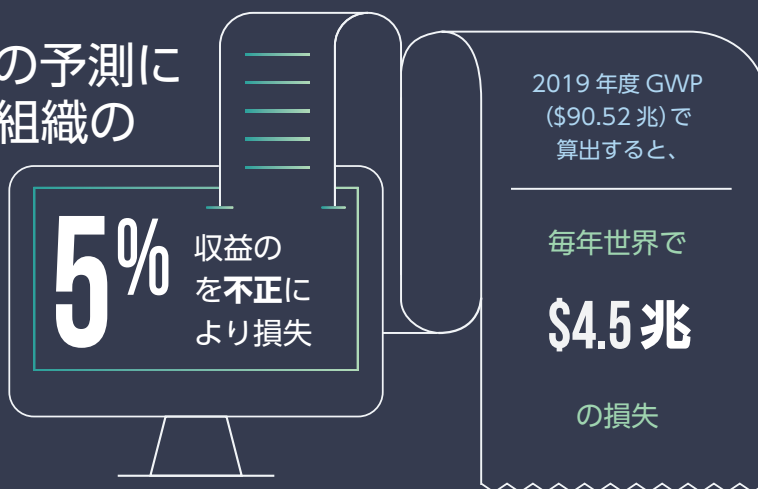
1件当たりの 損失額



地域ごとに損失の特性が見られる



CFEの予測に よる組織の 損失



職業上の不正はどのように実行されるか

HOW IS OCCUPATIONAL FRAUD COMMITTED?

1996年に初版となる『国民への報告書』が誕生して以来、我々はCFEが報告した1万8,000以上の職業上の不正事例を分析してきた。これまでに行われた11の調査の全てにおいて、不正実行者が雇用主に対して不正を働くのに使用したメカニズムを探ってきた。一般に、職業上の不正実行者が用いる手口は驚くほど一貫性を保っていることが分かった。デジタル決済やテクノロジーを基盤としたビジネスへの移行にも関わらず、不正実行者が不正に利益を得るために用いる手口は時を経ても不変である。こうした不正手口の分類は『職業上の不正と濫用の分類（不正の体系図）』（図3参照）で解説している。

職業上の不正の分類

Categories of Occupational Fraud

職業上の不正には3つの主要カテゴリーがある。従業員が雇用組織の資源を盗む又は濫用する資産不正流用は不正スキームの大多数で発生するが（事例の86%）、損失中央値は10万ドルと最も低い傾向にある（図2参照）。これとは対照的に、不正実行者が組織の財務諸表に意図的に重要な虚偽表示をしたり申告漏れをする財務諸表不正は10%と最も頻度が少ないものの、最も損失額の大きいカテゴリーである。第3のカテゴリーは汚職であり、これは賄賂、利害の衝突、強要などの違反行為を含み、頻度と経済的損害の双方で中間に位置する。これらスキームは事例の43%で発生し、損失中央値は20万ドルであった。

図2. 職業上の不正はどのように実行されるのか

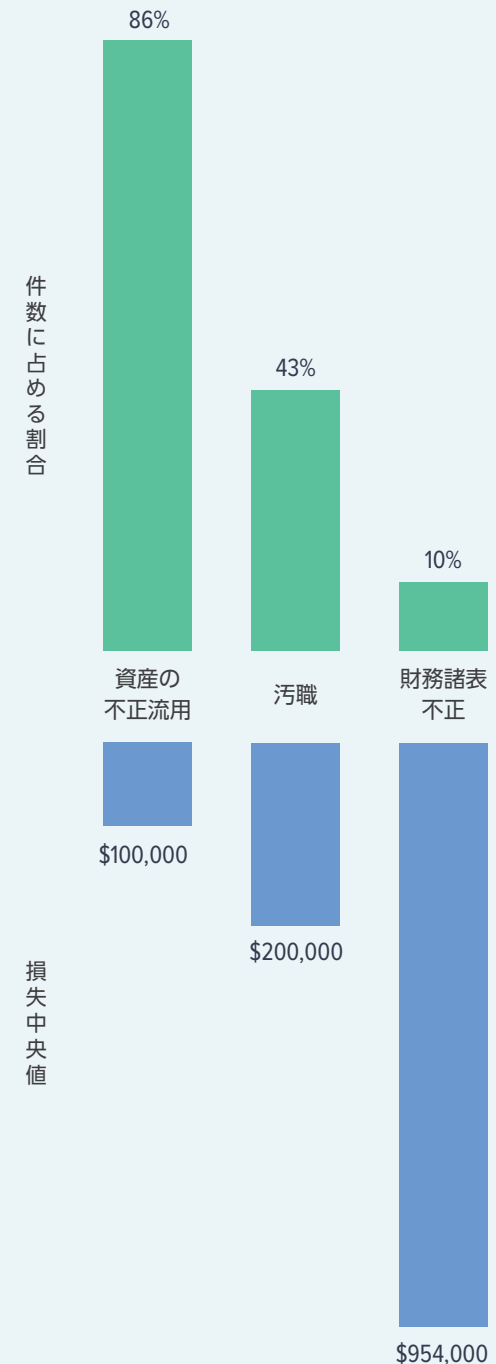
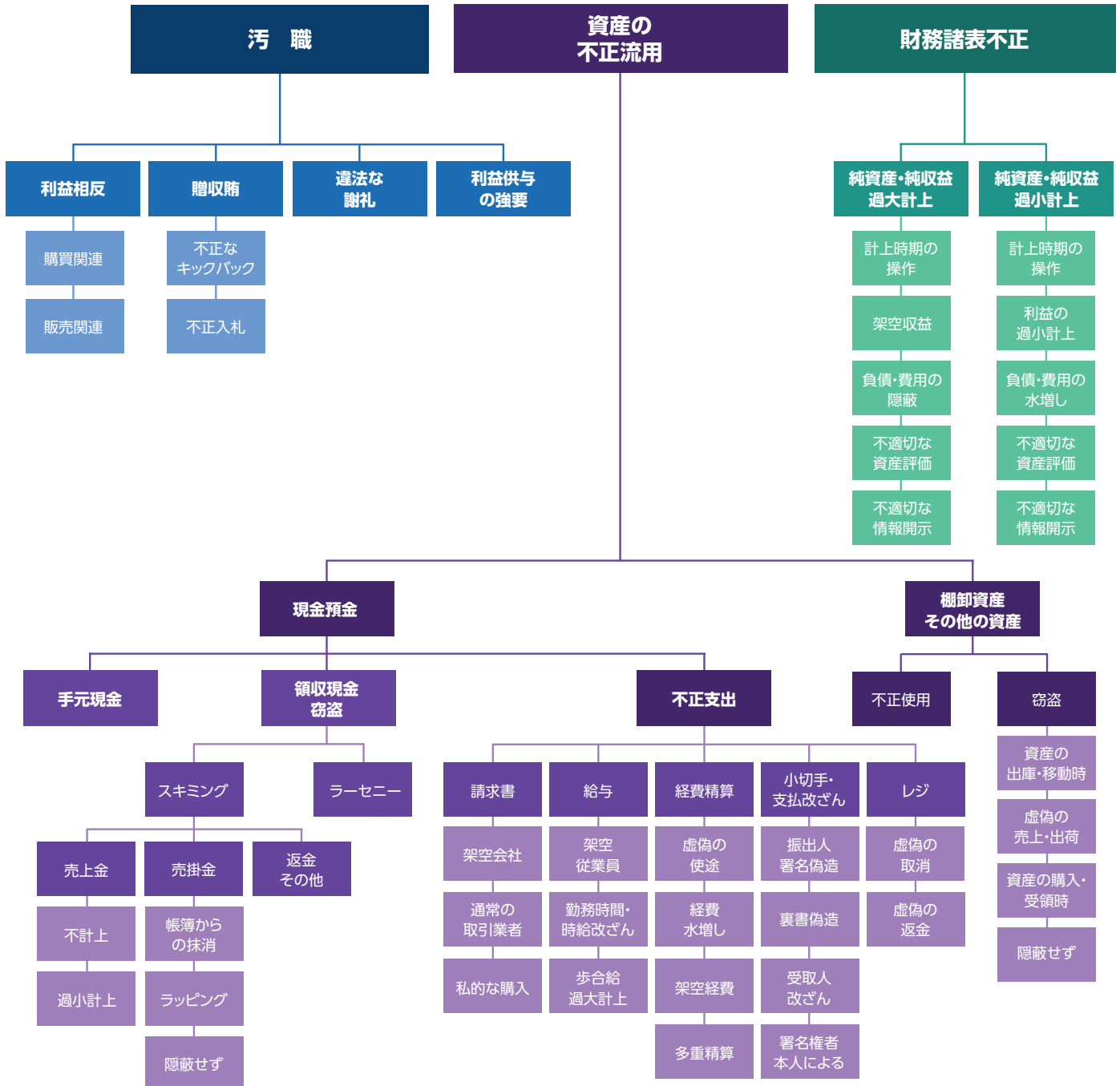


図3. 職業上の不正と濫用の分類（不正の体系図）⁶

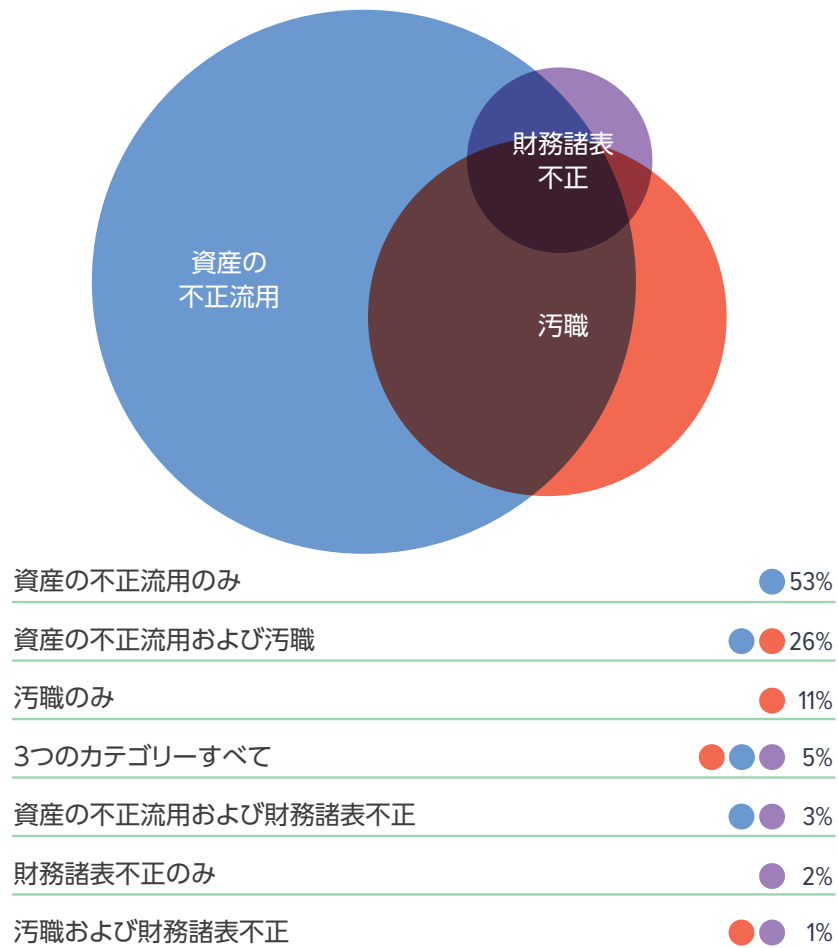


⁶ 不正の体系図に含まれる不正スキームのカテゴリの多くの定義は86ページの用語集に収録されている。

本調査事例の3分の1で不正実行者は3つの主要カテゴリーのうち複数を実行していた。図4が示すように、不正実行者の26%が資産不正流用と汚職

の両方を行っており、3%が資産不正流用と財務諸表不正、1%が汚職と財務諸表不正を、そして5%が3カテゴリーの全てを実行していた。

図4. 不正実行者が複数の不正をはたらく頻度

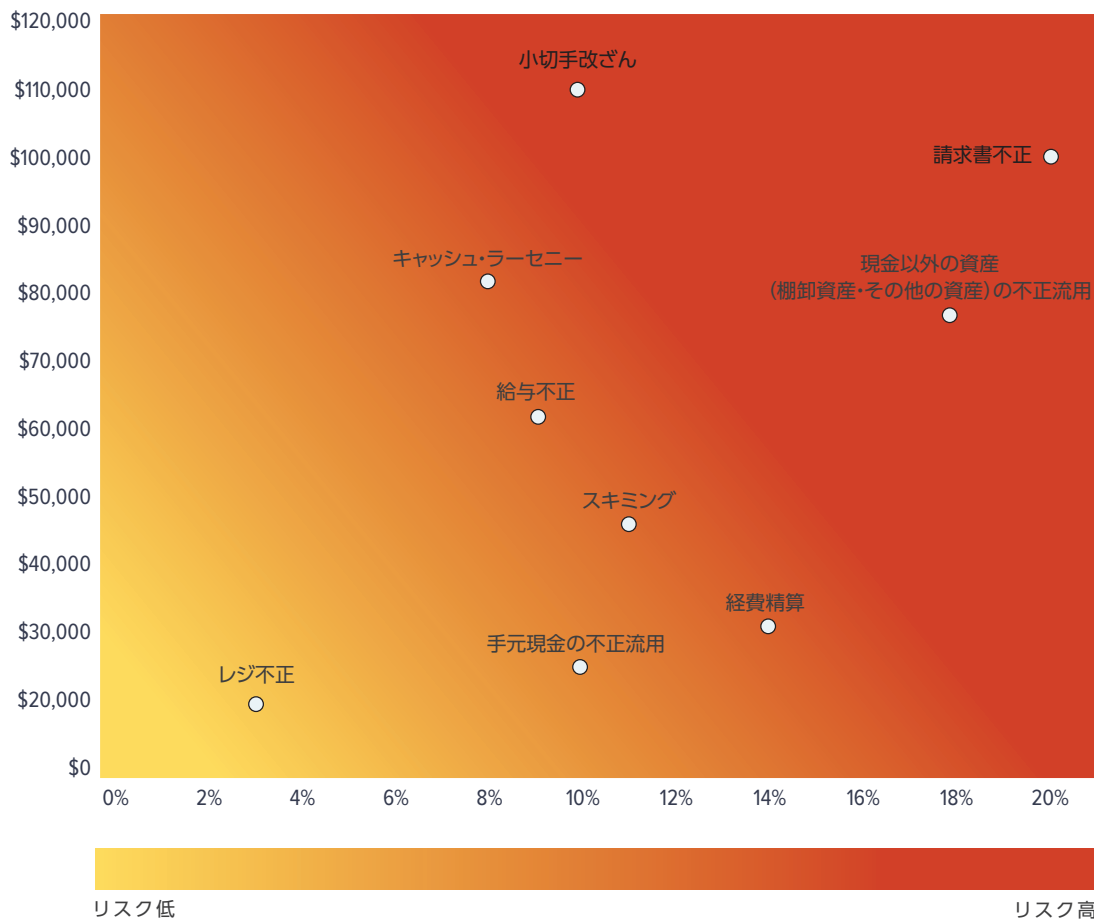


資産不正流用サブスキーム Asset Misappropriation Sub-Schemes

資産不正流用において、不正実行者は雇用主から資金や他の資源を盗むのに複数の手口を使っている。図5に資産不正流用サブスキームの各カテゴリーの頻度と損失中央値を示した（各サブスキームカテゴリーの定義は86ページ用語集を参

照）。請求書不正は資産不正流用でも最も頻度が高くかつ損失中央値も高いスキームであり、特に起きる可能性が高い不正であることが分かる。この他、頻度と損失額の面で小切手改ざん及び現金以外の資産の不正流用の発生リスクが高い。

図5. 発生リスクが高い資産不正流用のサブカテゴリーのヒートマップ



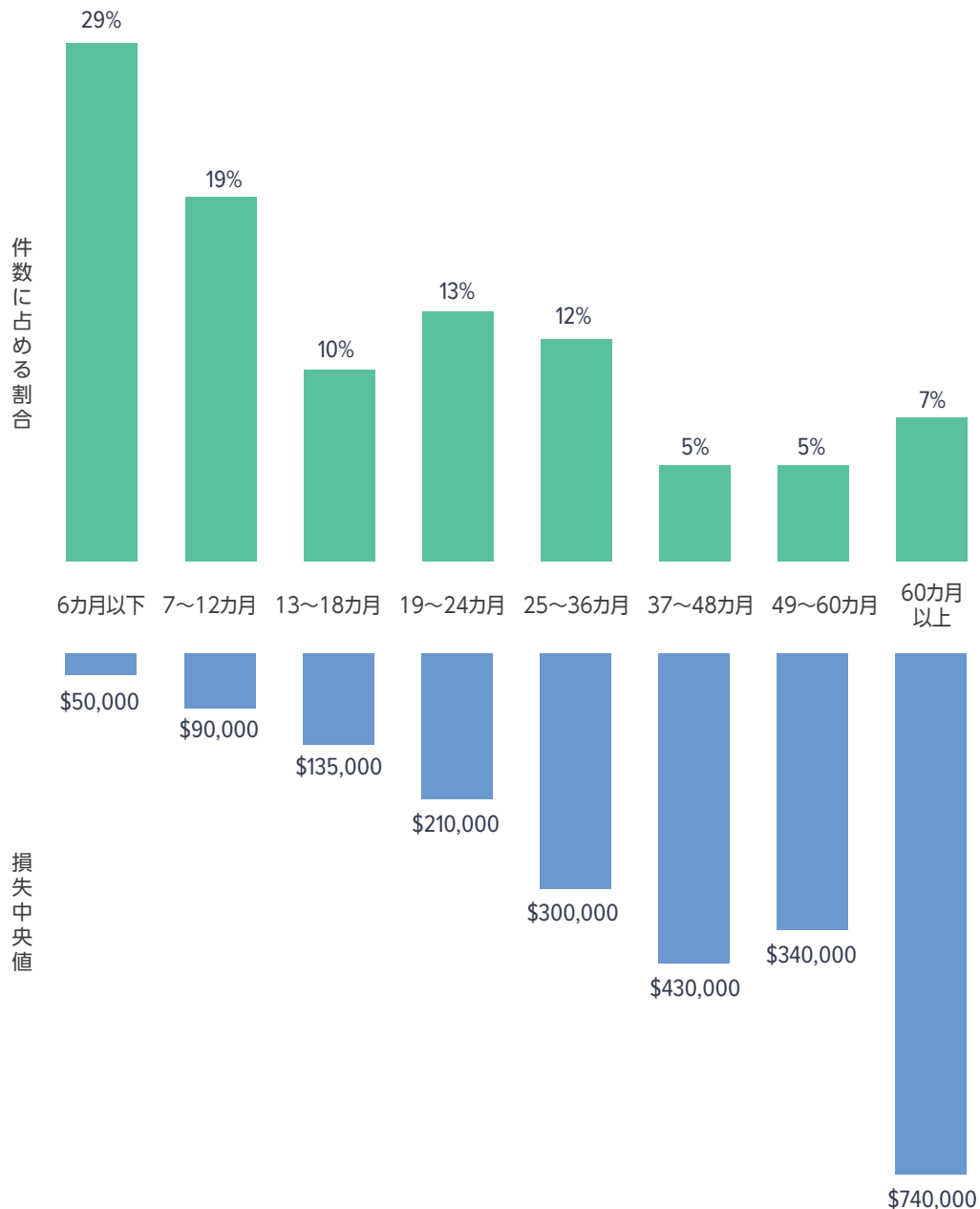
資産不正流用のサブカテゴリー	件数	件数に占める割合	損失中央値
請求書不正	430	20%	\$100,000
現金以外の資産 (棚卸資産・その他の資産) の不正流用	395	18%	\$78,000
経費精算	310	14%	\$33,000
スキミング	230	11%	\$47,000
手元現金の不正流用	224	10%	\$26,000
小切手改ざん	206	10%	\$110,000
給与不正	199	9%	\$62,000
キャッシュ・ラーセニー	169	8%	\$83,000
レジ不正	55	3%	\$20,000

不正が摘発されるまでの期間 Duration of Fraud Schemes

あらゆる不正を防ぐことは不可能である。最も嚴重な組織でさえ、従業員による何らかの不正がいずれ発生する。そこで、起こり得る損害から組織を守るためには不正の早期摘発が不可欠である。本調査によると、不正の継続期間の中央値、つまり不正が開始され摘発されるまでの典型的な期間は14カ月である。さらに、図6が示すように、不正期間が長ければ長いほど財務上の損失額も大きくなる。

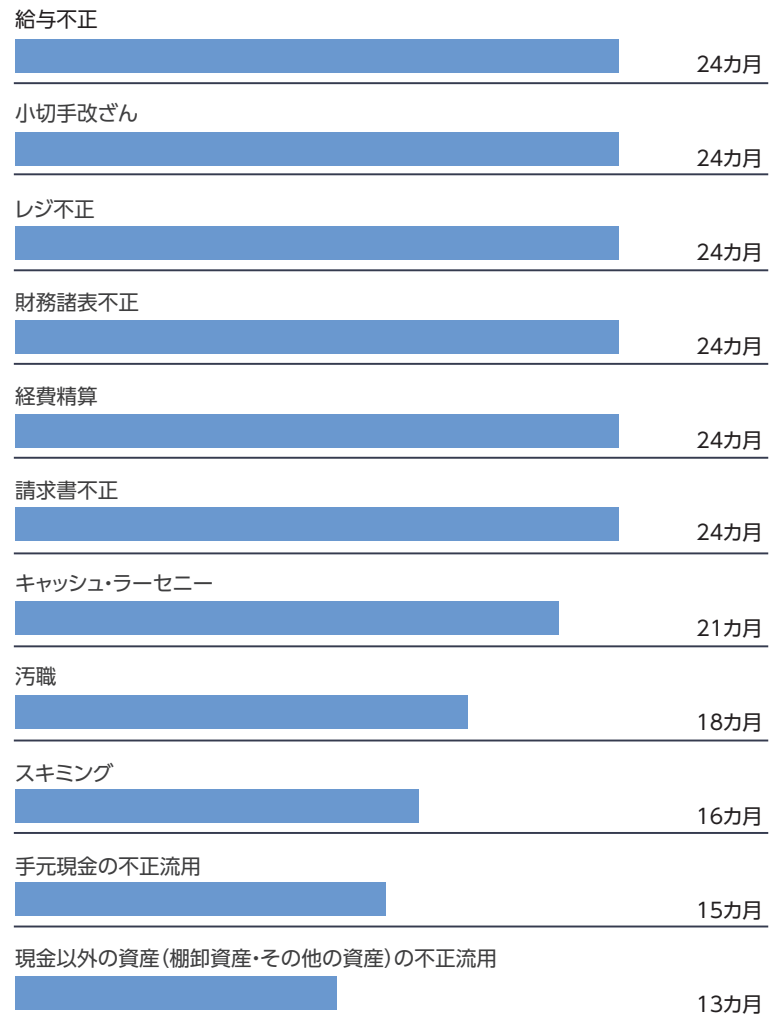


図6. 不正の継続期間と損失中央値の関係



不正対策の策定、不正リスクの評価、そして積極的な摘発手段を実行する上で、異なるスキームの不正の影響を理解することが役立つと言える。職業上の不正カテゴリーの損失中央値と頻度の分析に加えて（10ページの図2と13ページの図5を参照）、我々はこれらカテゴリーの不正事例の継続期間の傾向を吟味した。図7が示すように、企業が最も早く摘発できる傾向にあるのは現金以外の資産の不正流用（13カ月）である一方で、複数の不正スキームは通常、摘発されるまで2年間続いた。

図7. 不正の継続期間 スキーム別



不正スキームの速度 Velocity of Fraud Schemes

あらゆる不正が企業に同様の影響をもたらすとは限らず、また組織が不正対策の方向性と実施方法について決定を下さなければならない点を考慮した上で、我々は職業上の不正が損害を及ぼす速度を分析した。我々は報告された不正事例の損失額を不正が継続した月数で割り、不正スキームの「速度」を算出した。本調査における全事例の速度の中央値は月8,300ドルの損失額だった。

不正スキーム別に速度を分析することで、ある種の職業上の不正が他と比べより速く損害をもたら

すことが分かった。図8が示すように、財務諸表不正の速度は月3万9,800ドルと最も高く、次いで汚職が月1万1,100ドルだった。これらの不正スキームは非常に速い速度で大きな損害をもたらすため、組織はこのデータを基にこれら不正スキームの防止と早期発見に向けた不正対策に重点的に投資することができる。これとは対照に、レジ不正と経費精算はそれぞれ月800ドルと1,400ドルと速度が遅く、一般に組織は損失額が大きくなる前に不正を摘発する時間が多くあることを意味している。

図8. 不正損失の速度（一カ月あたりの損失中央値） スキーム別

財務諸表不正	\$39,800
汚職	\$11,100
現金以外の資産(棚卸資産・その他の資産)の不正流用	\$6,000
小切手改ざん	\$4,600
請求書不正	\$4,200
キャッシュ・ラーセニー	\$4,000
スキミング	\$2,900
給与不正	\$2,600
手元現金の不正流用	\$1,700
経費精算	\$1,400
レジ不正	\$800

また我々は、不正に関わる実行者の数と実行者の権力レベルによって不正スキームの速度に違いがあることを発見した。実行者が3人以上の不正は2人以下の不正よりも大幅に速くエスカレートした。またオーナー／役員による不正は従業員や経

営者による不正と比べ速度が3倍以上速く、役職が上の幹部は役職が下の従業員よりもかなり早い速度で企業に損害をもたらす点を明らかにしている。

	損失中央値	継続期間中央値	スキーム別 不正損失の速度 (一カ月あたりの損失中央値)
犯行者 1人	\$90,000	14 カ月	\$6,400
犯行者 2人	\$105,000	14 カ月	\$7,500
犯行者 3人以上	\$350,000	15 カ月	\$23,300
従業員	\$60,000	12 カ月	\$5,000
管理職	\$150,000	18 カ月	\$8,300
オーナー/役員	\$600,000	24 カ月	\$25,000

職業上の不正はどのように隠蔽されるか

不正実行者たちがどのように犯罪を隠蔽するかを理解することで、組織はより効率的に類似のスキームを検出し、未然に防ぐことができる。

不正実行者たちが使う隠蔽工作トップ4



40%

書類の偽造



36%

書類の改ざん



27%

電子文書・ファイルの改ざん



26%

電子文書・ファイルの偽造



12%のケースでは、不正隠蔽の措置を取らなかった。



発見 DETECTION

不正発見の速度と発見手段は不正の規模に大きく影響するため、不正調査において発見は重要な概念である。また不正発見は不正防止の鍵でもある。なぜなら組織は不正発見手段の改善措置を講じることができ、その結果「不正は発見される」という従業員の認識を高め、かつ将来の不正行為を阻止するのに役立ち得るからだ。本調査のデータから、不正の最初の発見手段、発見時期、発見者に関連する注目すべき傾向が複数明らかになった。これらどれもが不正検査士が組織における不正発見と防止の有効性を改善するのに役立つものである。

不正発見の手段

Initial Detection of Occupational Fraud

職業上の不正の有効な発見の基礎となるのは、不正が発見される最も一般的な手段を認識することである。不正発見の技術の高度化にも関わらず、本調査で圧倒的に多かった発見手段は通報で、これは過去のどの報告書でも同様だった。図9が示すように、調査事例の40%以上が通報により発見され、これに次ぐ発見手段のおよそ3倍だった。このように、通報を奨励し徹底的に評価することが不正検査士の優先事項だと言えよう。



通報源 Tip Sources

図10は不正発見につながった通報源を分析したものである。全通報の半分は従業員によるものだったが、一方で多くの通報が顧客、業者、競合他社などの外部から寄せられたものだった。こう

した調査結果は不正対策の教育と指定された内部通報制度についての情報提供は社内の従業員だけでなく外部の関係者にも行われるべきであることを明らかにしている。

図9. 不正の発見手段 割合

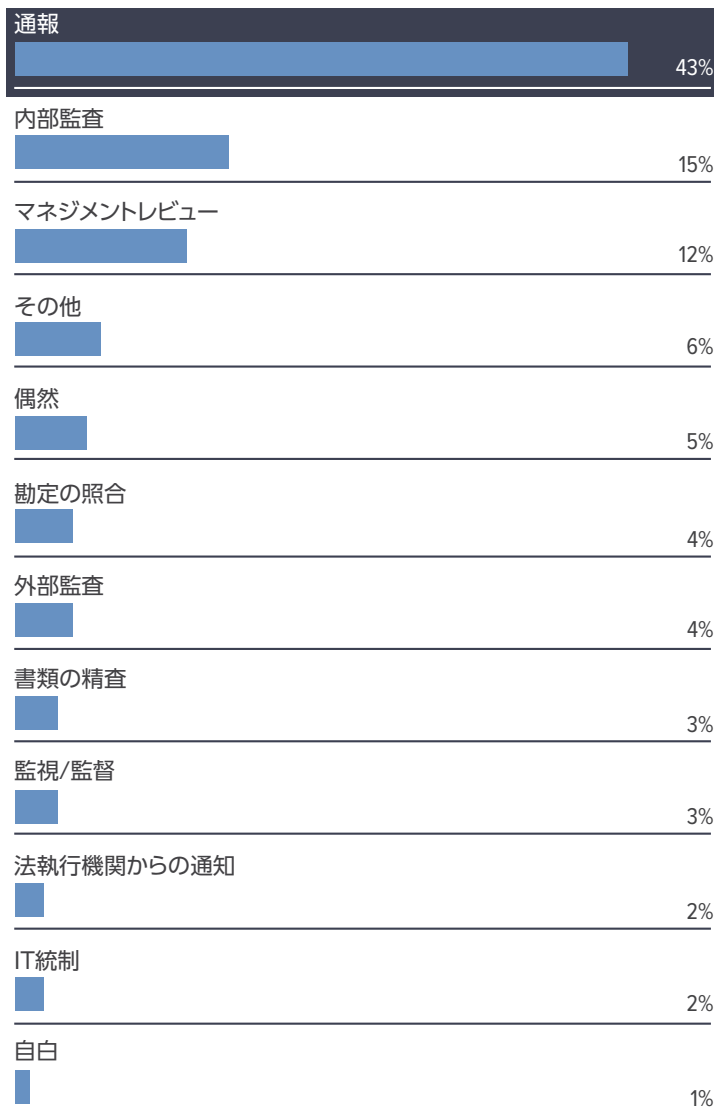
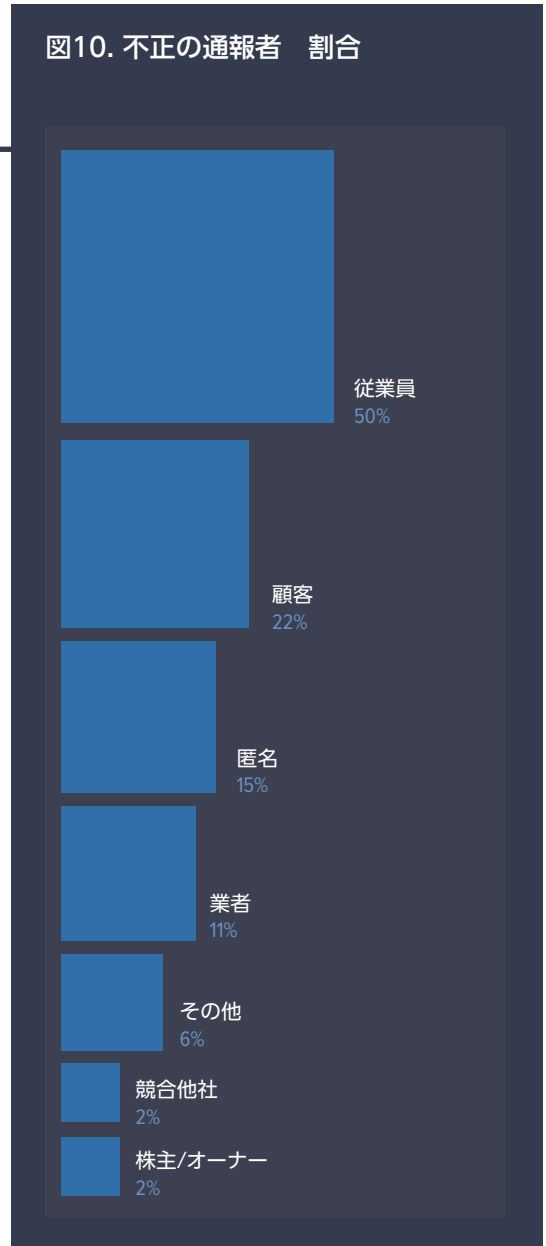


図10. 不正の通報者 割合



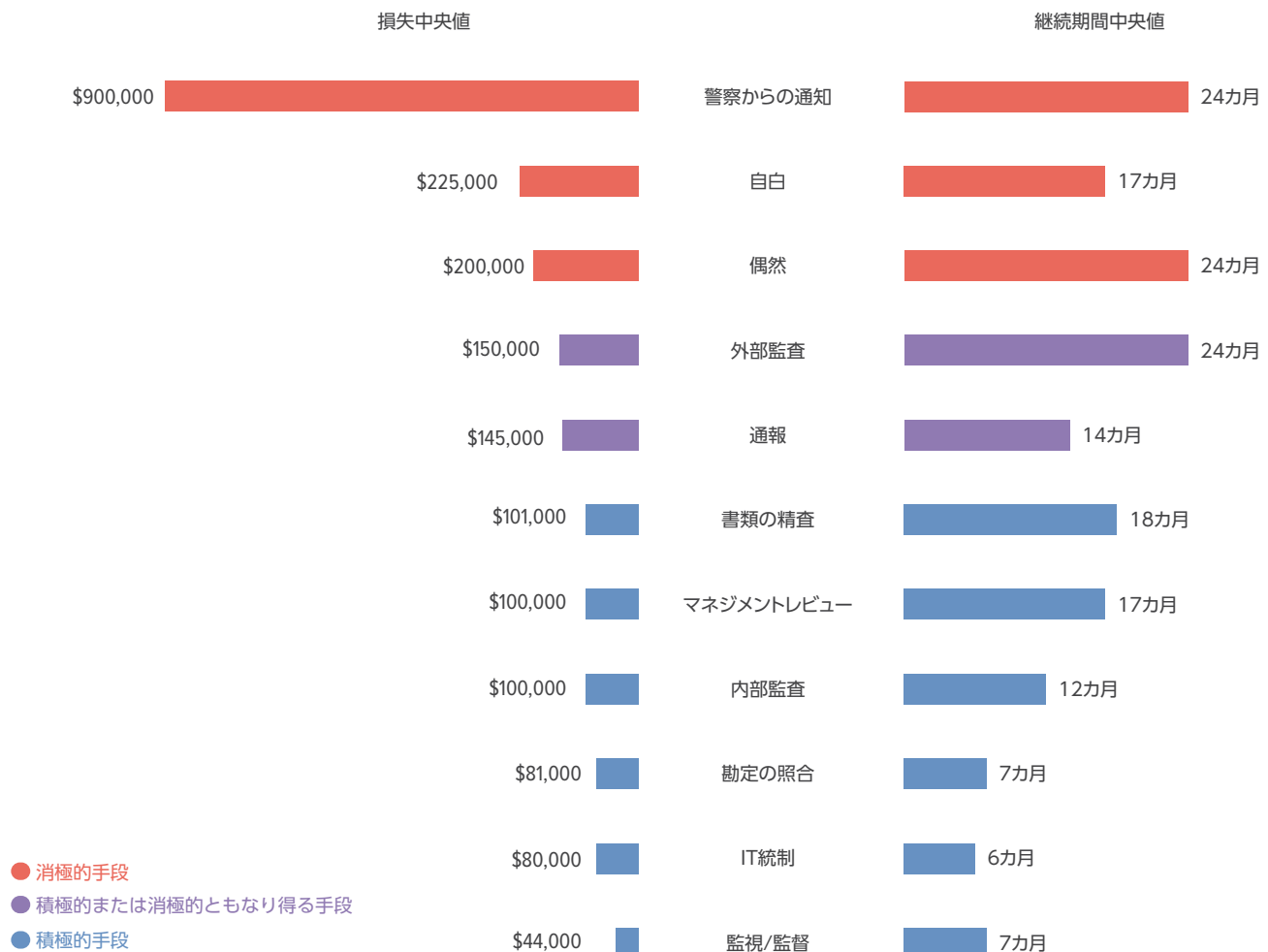
発見手段別の損失中央値および不正継続期間の中央値 Median Loss and Duration by Detection Method

また我々のデータは、不正の損失額と相関関係があるという意味で、特定の不正発見手段が他の発見手段よりも効果的であることを示している。図11は発見手段と、不正継続期間及び損失額の関係を表したものである。赤で示した部分は消極的な手段で発見された不正、つまり組織が不正を知った理由が警察からの通知、偶然、自白という、組織自身の努力以外の方法だった不正である。消極的に発見された不正は他の発見手段と比べ継続期間が長い傾向にあり、他の全ての発見手段と比較して損失中央値は最大であった。青で示した部分は積極的な発見手段、つまり書類の精査や監視／監督など（少なくとも一部が）積極的に不正を発見するために策定された工程や取組みを

示している。調査データによると、積極的な発見手段によって発見された不正は消極的なものとは比べ継続期間が短く損失中央値も低かった。紫で示した部分は通報や外部監査など消極的あるいは積極的どちらともなり得るものである。

このデータから学ぶことは、積極的に発見される不正はより早期に発見され結果として損失額が少ないことである。これとは対照に、消極的な発見は不正継続期間が長く被害組織により大きな経済的打撃を及ぼす。勘定の照合や内部監査部門、マネジメントレビュー、通報の積極的な養成といった不正対策はそのどれもが職業上の不正のより効果的な発見につながるのだ。

図11. 不正発見手段と損失中央値、継続期間の関係



ホットラインと通報制度の効果

ホットラインや通報システムは、不正の検出スピードを上げ、損失を抑えることに繋がる。不正対策意識の向上は、通報制度による通報を更に促進する。

被害組織の
64%が
ホットラインを設置



ホットライン設置の組織はより早く不正検出に成功



ホットラインと通報に関する、社員向け不正対策意識向上トレーニングの効果

研修により、通報による検出の可能性が高まる

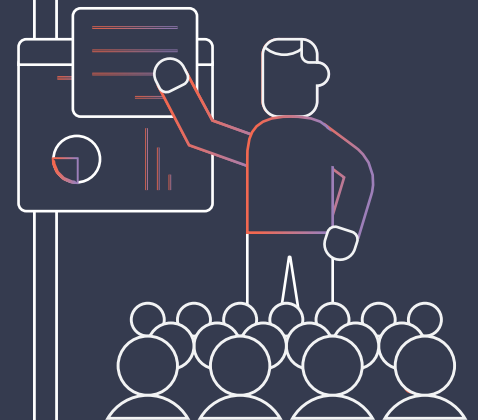
48% 研修を受けた者による通報で検出した例

36% 研修を受けなかった者による通報で検出した例

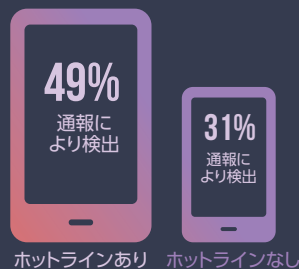
研修により、内部通報制度を介した通報が増加

56% 研修を受けた者による通報で検出した例

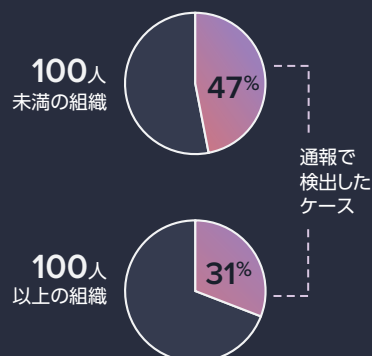
37% 研修を受けなかった者による通報で検出した例



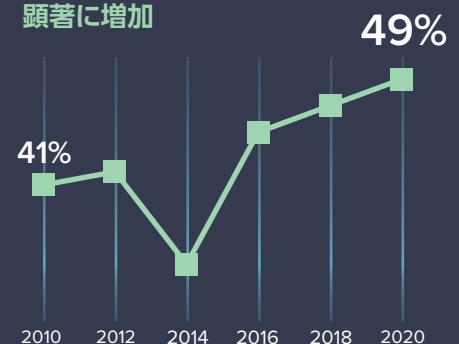
ホットラインを設置した組織は、**通報**でより多く不正を検出



小規模組織 は、通報による職業上の不正を検出する確率が特に大きい



2010年以降、ホットライン、内部通報システムの導入件数が**顕著に増加**



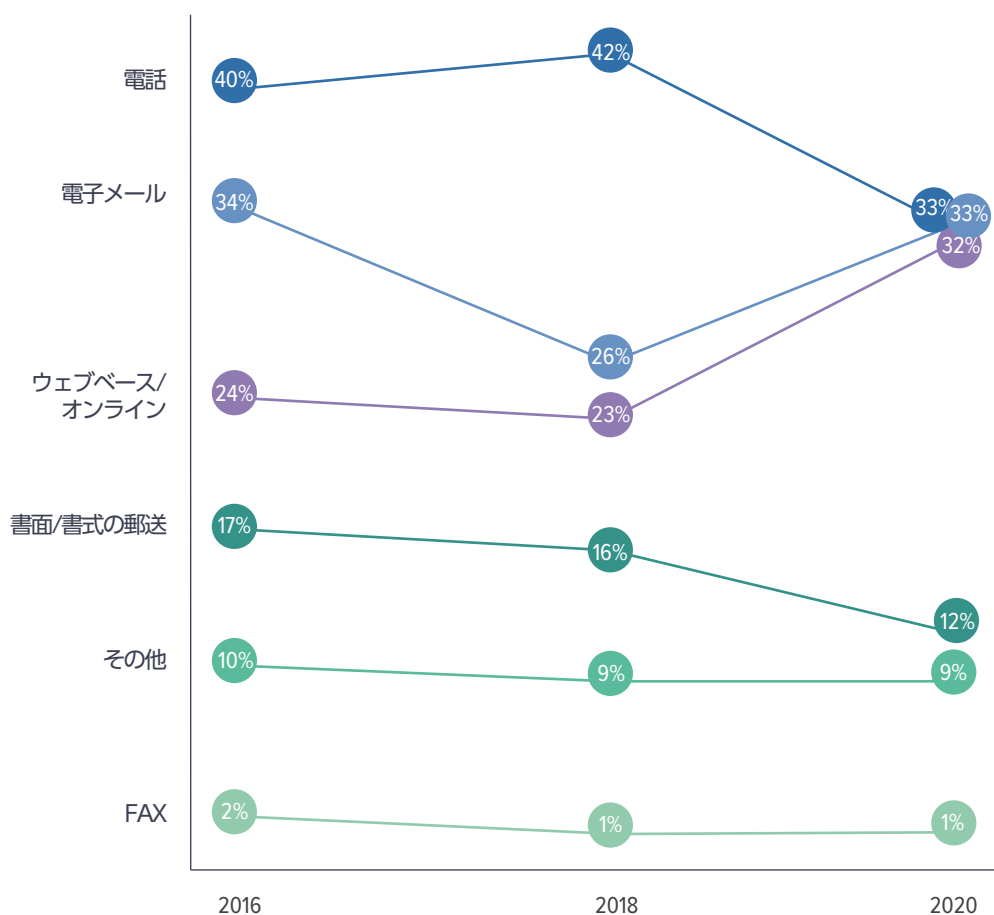
内部通報制度

Reporting Mechanisms

不正の報告に内部通報制度が使われた事例について、回答者にその通報手段を応えてもらった。過去2度の報告書では、電話によるホットラインが最も共通した通報手段で飛び抜けて多かった。図12が示すように、本報告書では電話ホットラインの使用が著しく減少している一方で、電子メールとウェブベース／オンラインの通報がそれぞれ

電話ホットラインとほぼ同じレベルにまで増加した。また書面の郵送も2016年の報告書の17%から12%に減少した。こうした調査結果は内部通報者が好む通報手段が変化し、特にオンラインと電子書式へと移行している可能性を示している。そこで、組織は通報者のニーズに応じられるよう多様な通報チャネルの維持を検討すべきである。

図12. 内部通報者が利用した通報手段



内部通報者の通報先

Parties to Whom Whistleblowers Report

通報された事例の約33%で、内部通報者は正式な通報制度を使用しなかった。代わりに彼らは疑念を上司、調査官、他の関係者に直接報告していた。内部通報者が不正をどの程度各方面へ報告する傾向があるのかを知れば、組織にとっては重要な疑問点を解決することができる。申立てを受けた際の対応について、誰が訓練を受けるべきか。内部通報者が組織の外部に報告する可能性はどの程度あるか。正式な内部通報制度以外の手段による申立てをどのように記録し上層部に上げるべきか。図13は内部通報者が直属の上司に不正を報告する可能性が最も高いことを示すと同時に、通報者の多くが不正調査チームや人事部、同僚など他の関係者に報告していることを示している。そこで、不正の申立てへの対応と上層部に上げる手段について全従業員を指導することが重要となる。

同時に、通報の7%が組織内部ではなく、たいていの組織であれば避けたいと願う法執行機関や規制機関に直接なされたことも指摘しておく。この事実は不正を組織内部に通報すべき理由と方法について、従業員に教育することの重要性を明らかに示している。

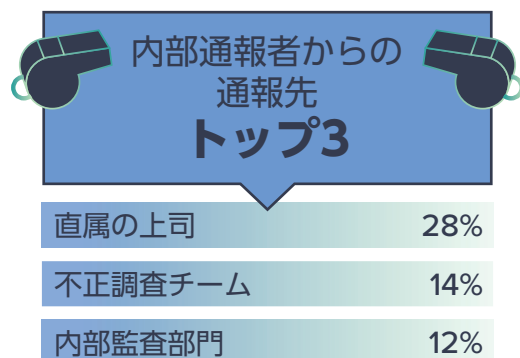
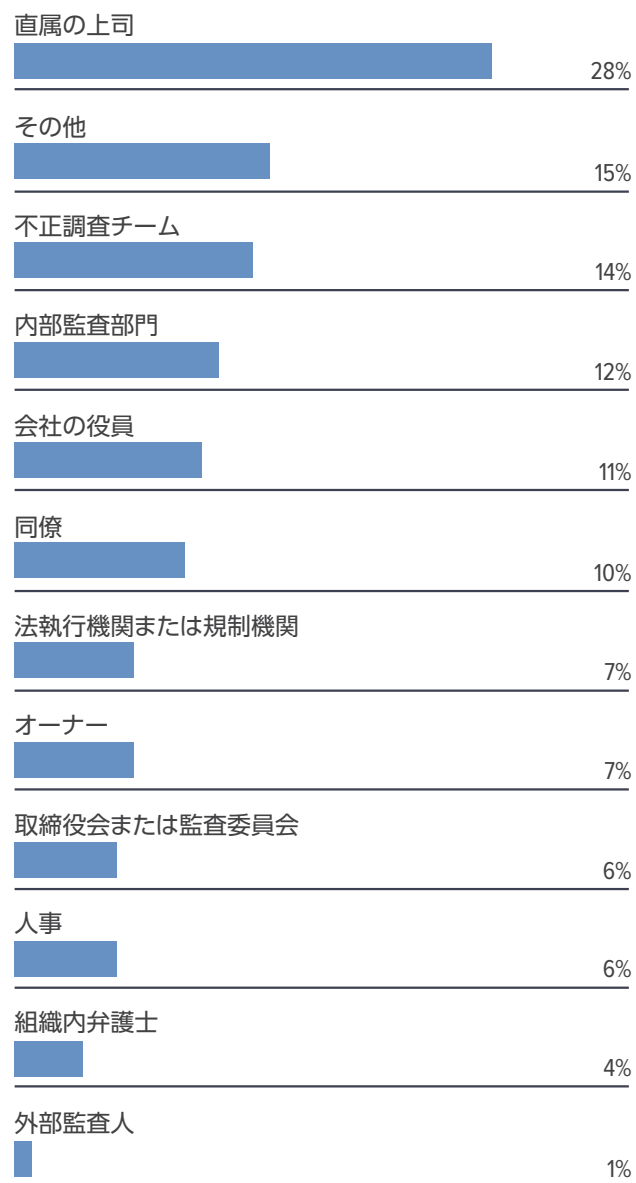


図13. 内部通報者が不正を通報した相手



被害組織

VICTIM ORGANIZATIONS

本調査の被害組織をよりよく理解するために、組織の形態、規模、業界、および不正発生時に組織が講じていた不正防止策と発見手段について、回答者に答えてもらった。

組織の形態

Type of Organization

図14が示すように、不正の70%が営利組織で発生しており、被害組織の44%が株式非公開会社で26%が株式公開会社だった。株式非公開・公開会社のどちらもその損失中央値は15万ドルだった。非営利組織で発生した不正は調査事例のわずか9%で、損失中央値は7万5,000ドルと最小だった。しかし、非営利組織の多くはそもそも財源に限りがあるため、この損失額は特に影響が大きいと言える(28ページの「非営利組織における不正」を参照)。

政府機関のレベル

Level of Government Organization

政府機関は階層によって業務やリソースに大きなばらつきがあるため、不正による影響も異なってくる。そこで本調査では政府機関の階層別に不正事例を分析した。国レベルの政府機関は事例の45%と最も不正の数が多く、損失中央値は20万ドルと最大で、これは州の政府機関の損失中央値(9万1,000ドル)の倍以上だった。地方政府は事例数が32%と2番目に多かったが、損失中央値は7万5,000ドルと比較的低かった。

図14. 職業上の不正の被害組織 形態

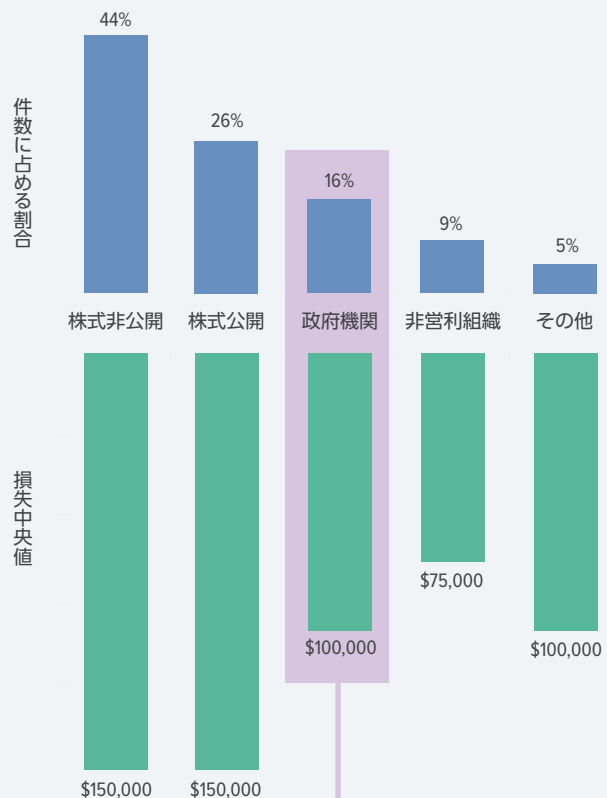
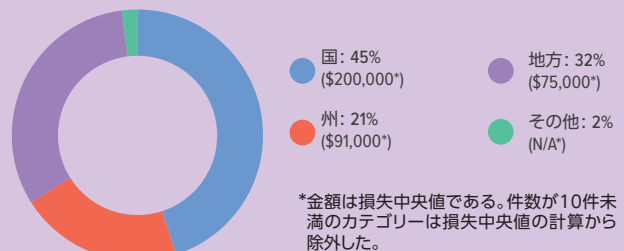


図15. 職業上の不正の被害を受けた政府機関のレベル



組織の規模

Size of Organization

図16は本調査における被害組織の規模を従業員数を基に示したもので、報告事例数はそれぞれ4分の1と均等な分布を見せた。小規模組織（従業員100名未満）は損失中央値が15万ドルと最も高く、大規模組織（従業員1万名以上）の損失中央値は14万ドルだった。しかしながら、小規模組織が受ける被害は大規模組織と比べかなり深刻である点に留意する必要がある。

図17は被害組織の分布を年間収益別に分析したもので、損失中央値は最も収益の少ない組織で11万4,000ドル、最も収益の多い組織で15万ドルに及んだ。

図16. 組織の規模と職業上の不正によるリスクの関連

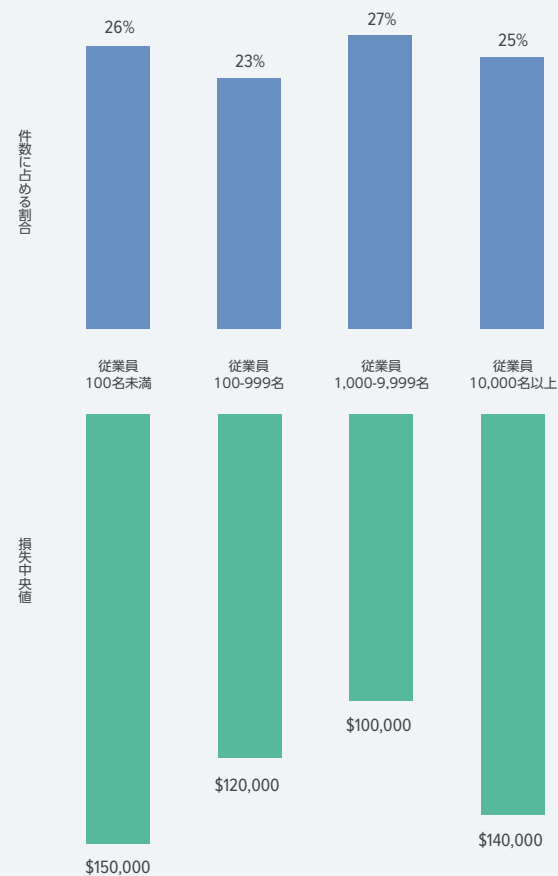
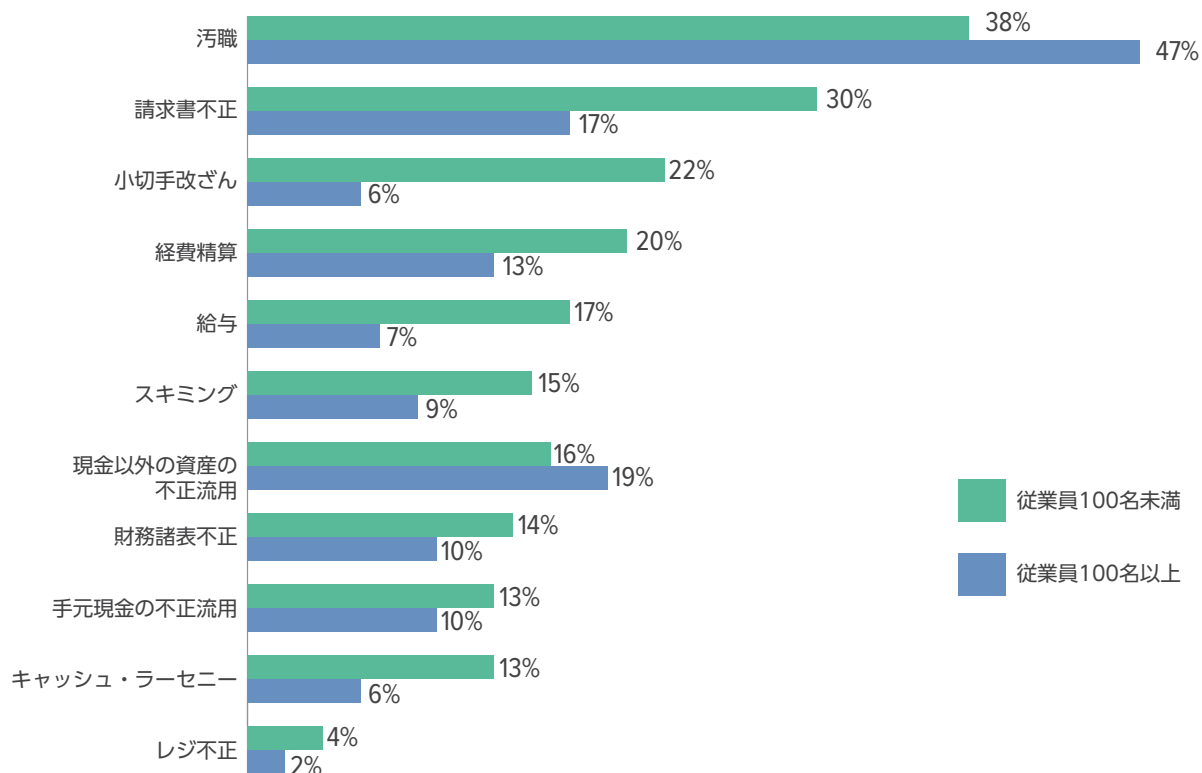


図17. 組織の年間収益と職業上の不正によるリスクの関連



図18は小規模組織（従業員100名未満）と大規模組織における異なる不正スキームの頻度を示したものである。小規模組織では請求書不正の発生率が大規模組織のほぼ2倍で、小切手改ざんは大規模組織の4倍近くに及んだ。これとは対照に、汚職と現金以外の資産の不正流用は大規模組織で発生頻度が高かった。

図18. 不正スキームと組織の規模の関係

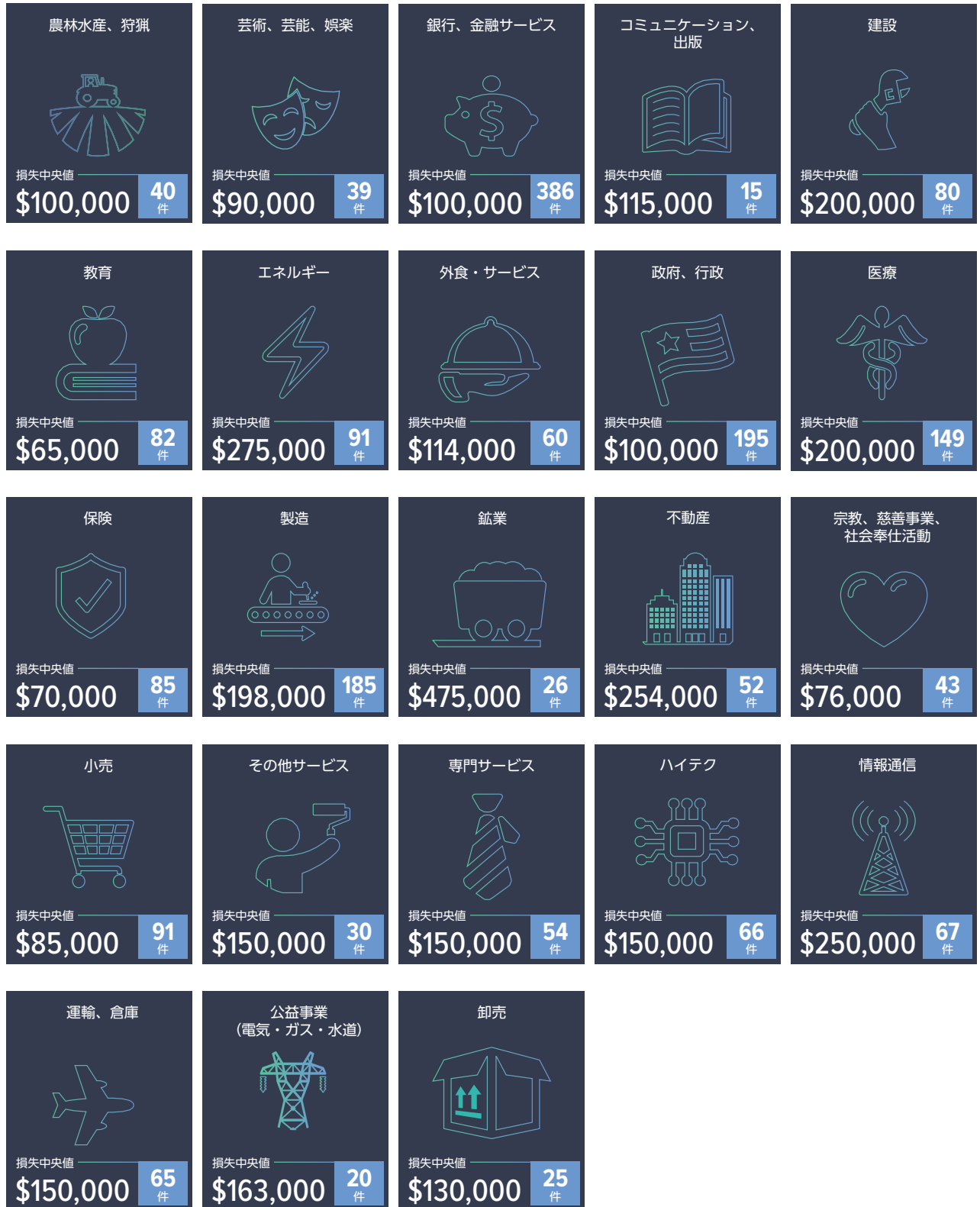


組織の業界

Industry of Organization

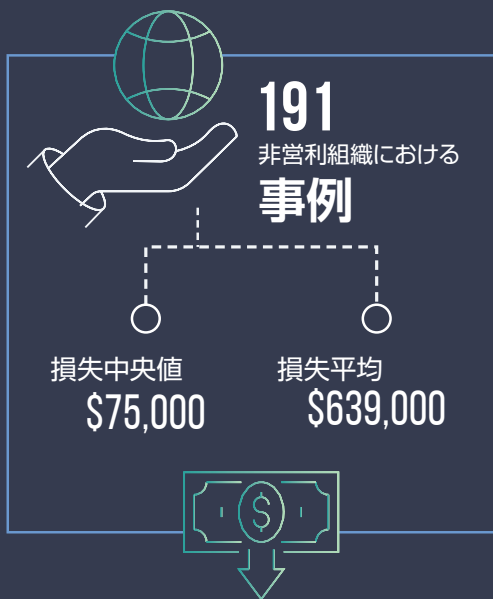
本調査では回答者に被害組織の業界を分類してもらった。最も多かったのが銀行／金融サービス、政府／行政、製造業だった。（ここでは必ずしも、これらの業界で不正の発生頻度が高いという訳ではない点に留意したい。単にこれらの業界が他の業界よりも多くのCFEを雇っているというだけかもしれないからだ。）損失中央値が最も高かったのが鉱業で47万5,000ドル、次いでエネルギー業界が27万5,000ドルだった。

図19. 職業上の不正が組織に及ぼす影響 業界別



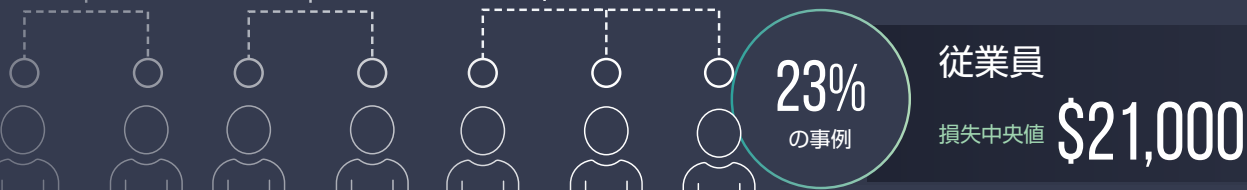
非営利組織における不正

非営利組織は、不正の影響を受け易い。不正防止や不正による損失から回復するために必要な人材、資金等のリソースに限りがあるからである。これらの業態は、調査も不十分で特定の内部統制力が低いので、特に脆弱である。



非営利組織におけるスキーム Percent of cases

汚職	41%
請求書不正	30%
経費精算	23%
手元現金の不正流用	17%
現金以外の資産の不正流用	16%
スキミング	15%
小切手改ざん	14%
キャッシュ・ラーセニー	12%
給与不正	12%
財務諸表不正	11%
レジ不正	3%



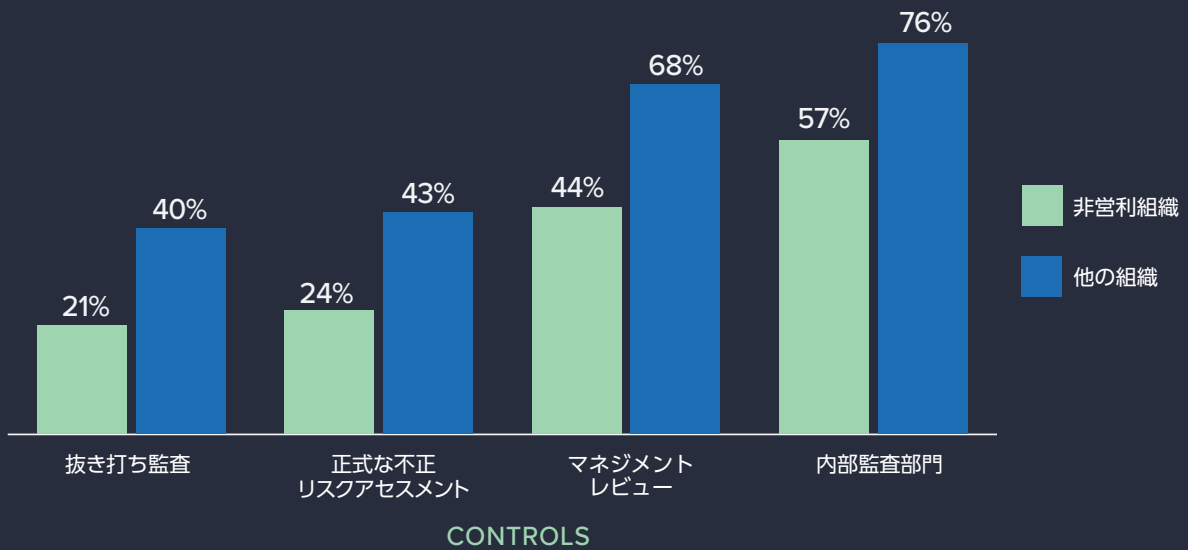
非営利組織は、
不正防止対策
が不十分



その結果、
不正の危険度が
より高い

対策の弱点 TOP 3

- 35% 内部統制の欠如
- 19% マネジメントレビューの欠如
- 14% 既存の内部統制軽視



発見 — 非営利組織の場合

通報または苦情

40%



内部監査

17%



マネジメント
レビュー

13%



偶然

7%



書類の精査

6%



業界別スキーム

Most Common Schemes by Industry

組織は業界内で最も多い不正スキームを識別することで、それを不正対策の策定に役立て最も大きな脅威から身を守ることができる。図20は少なくとも50の事例が報告された業界における、最も頻度の高い不正スキームを分析したものである。黄色から赤でリスクを色分けし、より濃い色は高リスクを示している。例えば、医療業界で最もリスクが高いのが汚職（事例の40%）、次いで請求書不正（事例の33%）だった。

図20. 各業界で最も一般的な不正スキーム

業界	件数	請求書不正	キャッシュ・ラーセニー	手元現金の不正流用	小切手改ざん	汚職	経費精算	財務諸表不正	現金以外の資産の不正流用	給与不正	レジ不正	スキミング
銀行、金融サービス	364	8%	10%	18%	9%	40%	8%	10%	10%	2%	2%	10%
政府、行政	189	18%	5%	9%	4%	48%	17%	4%	17%	17%	0%	7%
製造	177	23%	5%	6%	8%	50%	20%	18%	23%	10%	2%	8%
医療	145	33%	10%	10%	14%	40%	22%	14%	24%	15%	6%	10%
エネルギー	89	24%	6%	7%	6%	66%	11%	9%	25%	6%	1%	9%
小売	89	22%	15%	15%	11%	37%	17%	6%	20%	11%	7%	15%
保険	82	24%	2%	5%	9%	43%	16%	11%	9%	5%	2%	6%
教育	82	30%	9%	13%	18%	30%	22%	7%	17%	13%	1%	22%
建設	77	22%	13%	12%	17%	47%	9%	25%	13%	13%	4%	13%
運輸、倉庫	64	13%	5%	9%	5%	52%	9%	3%	23%	6%	0%	19%
ハイテク	63	24%	0%	5%	6%	46%	13%	13%	22%	11%	0%	0%
情報通信	62	5%	2%	3%	2%	56%	5%	6%	31%	2%	0%	5%
外食・サービス	59	22%	20%	10%	12%	39%	8%	8%	25%	12%	10%	14%
専門サービス	54	37%	0%	9%	20%	26%	24%	15%	11%	22%	2%	11%
不動産	52	25%	13%	12%	21%	48%	17%	15%	12%	8%	4%	27%

リスク低

リスク高

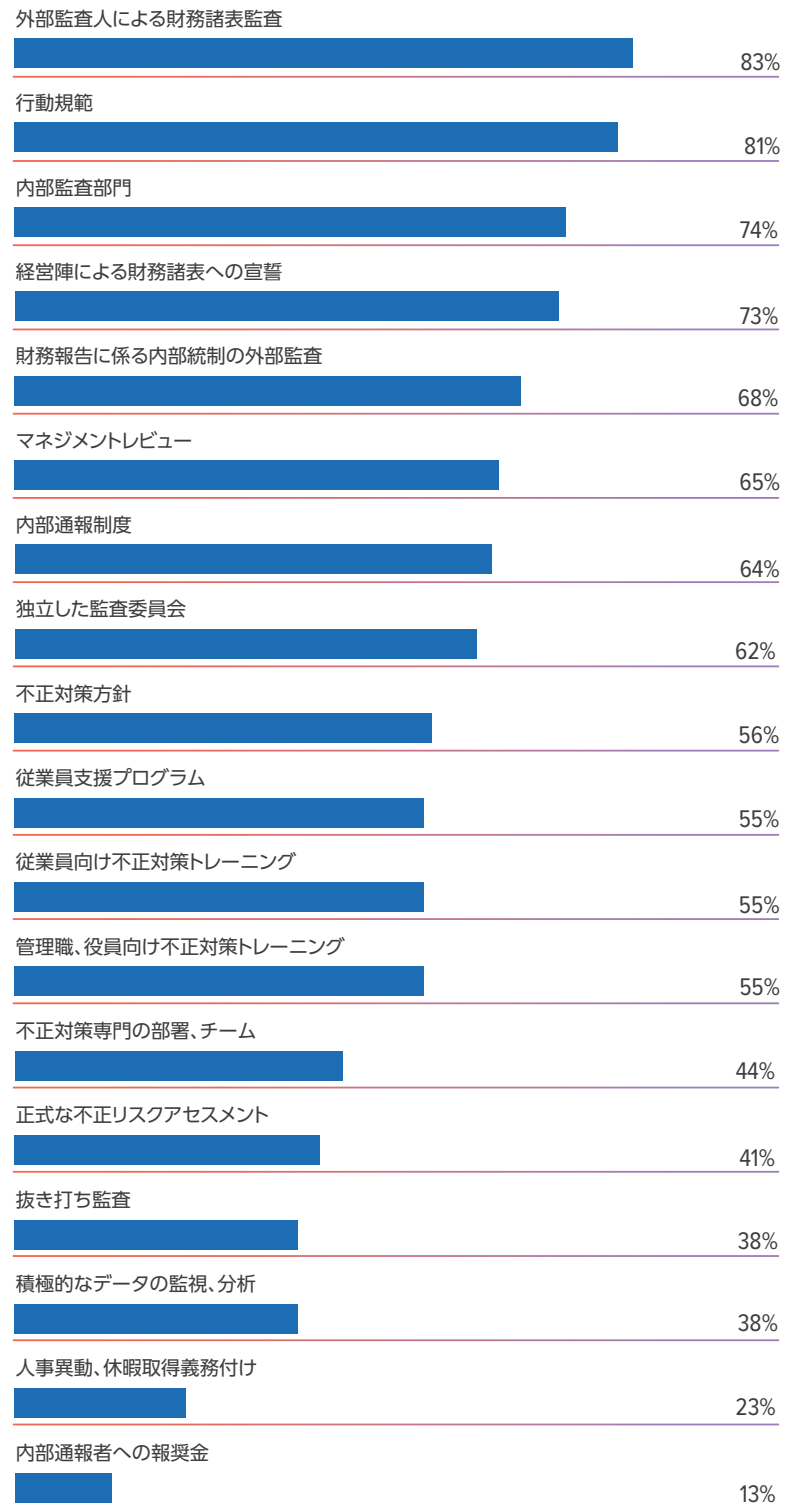
被害組織における不正対策 Anti-Fraud Controls at the Victim Organization

積極的な不正対策は不正と闘う組織において重要な役割を果たす。不正対策の存在だけがあらゆる不正の防止を保証するものではないが、狙いを定めた不正防止・発見手段に対するマネジメントの注力と投資は、従業員、業者、顧客、他者に組織の不正対策への姿勢について明確なメッセージを送る。

本調査では不正発生時に組織が典型的な18の不正対策のどれを講じていたか、回答者に答えてもらった。図21は外部監査人による財務諸表監査が最も多く実施されていたことを示しており、被害組織の83%が外部監査人による財務諸表監査を行っている。本調査ではこの種の監査を不正対策に分類しているが、外部監査人による財務諸表監査は元来あらゆる不正の発見・防止を目的に策定されたものではない点に留意されたい。19ページの図9にあるように、本調査の不正事例で外部監査によって発見されたものはわずか4%だった。

この他多く見られた不正対策としては、行動規範（被害組織の81%）、内部監査部門（74%）、経営陣による財務諸表への宣誓（73%）だった。

図21. 最も一般的な不正対策



不正対策の有効性

Effectiveness of Anti-Fraud Controls

不正防止と発見のための不正対策の実施は不正リスク管理に必要な要素ではあるが、全ての不正対策が必ずしも平等に策定されるわけではない。組織が不正対策の潜在的な影響を把握するのを助けるため、我々は不正発生時に被害組織が特定の不正対策を講じていたか否かを基に、損失中央値と不正継続期間の中央値を比較した。

分析した全ての不正対策において、その不正対策を講じていた組織はそうでない組織と比べ損失額が低く不正を早期に発見していた。図22と図23が示すように、行動規範、内部監査部門、経営陣

による財務諸表への宣誓、定期的な内部監査、手続、会計、取引のマネジメントレビューの4つの不正対策において、損失額と継続期間の双方で50%以上の減少が見られた。内部監査とマネジメントレビューはどちらも不正の積極的な検出に役立つため、損失額と継続期間の減少の相関関係を説明している。これとは対照に、行動規範と経営陣による財務諸表への宣誓は不正発見とはさほど直結するものではないが、どちらも不正発見の認識を高め、総体的な不正対策文化の基礎構築の助けとなる可能性がある。

過去10年間における不正対策の変化

How has the use of anti-fraud controls changed over the last decade?

過去10年間に及ぶ我々の調査で、4つの不正対策の実施率に一貫した著しい増加が見られた。こうした不正対策は一般に強固な不正対策制度と関連するもので、ますます多くの組織が不正の脅威を深刻に受け止めこうしたリスク緩和に特化した対策を実施していることを示している。





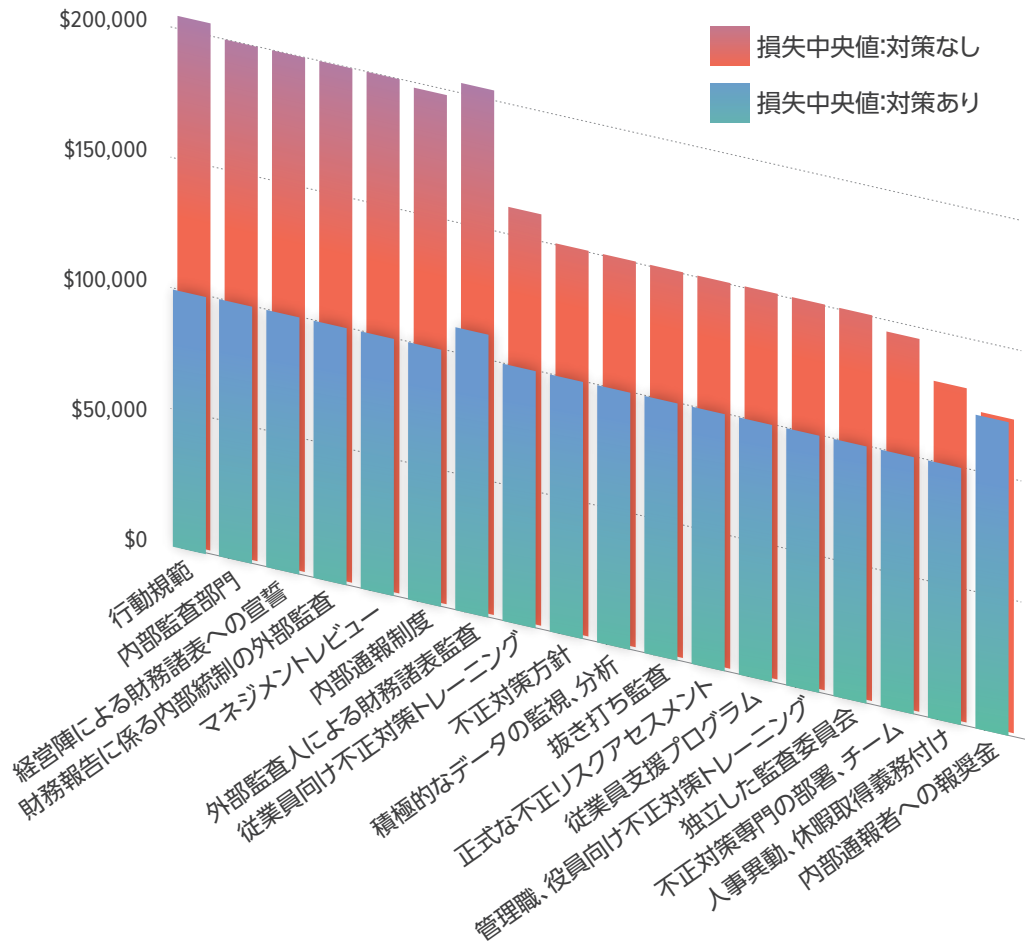
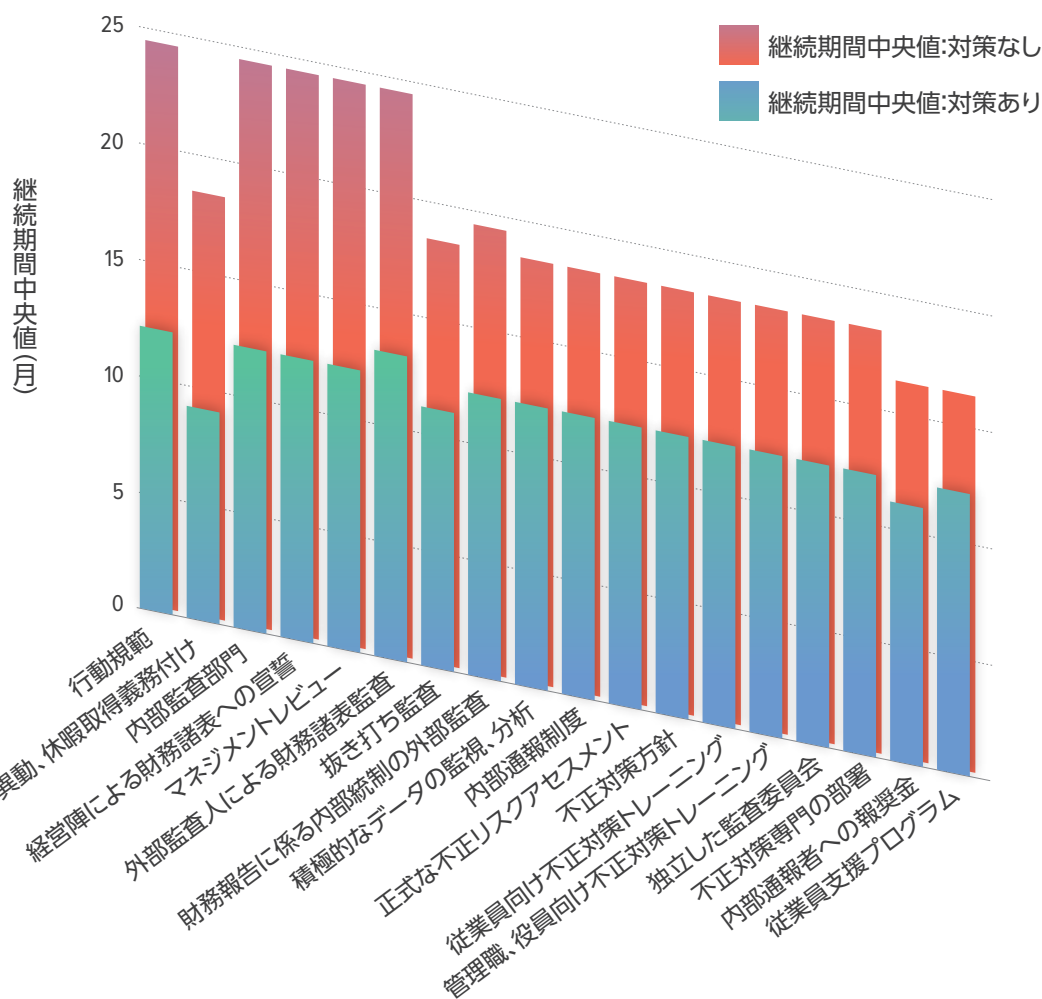
	2010	2020	増加率
 ホットライン	51%	64%	13%
 不正対策方針	43%	56%	13%
 従業員向け不正対策トレーニング	44%	55%	11%
 管理職・役員向け不正対策トレーニング	46%	55%	9%

図22. 不正対策の実施と損失中央値の関係



対策	実施割合	損失中央値: 対策あり	損失中央値: 対策なし	削減率
行動規範	81%	\$100,000	\$205,000	51%
内部監査部門	74%	\$100,000	\$200,000	50%
経営陣による財務諸表への宣誓	73%	\$100,000	\$200,000	50%
財務報告に係る内部統制の外部監査	68%	\$100,000	\$200,000	50%
マネジメントレビュー	65%	\$100,000	\$200,000	50%
内部通報制度	64%	\$100,000	\$198,000	49%
外部監査人による財務諸表監査	83%	\$110,000	\$204,000	46%
従業員向け不正対策トレーニング	55%	\$100,000	\$160,000	38%
不正対策方針	56%	\$100,000	\$150,000	33%
積極的なデータの監視、分析	38%	\$100,000	\$150,000	33%
抜き打ち監査	38%	\$100,000	\$150,000	33%
正式な不正リスクアセスメント	41%	\$100,000	\$150,000	33%
従業員支援プログラム	55%	\$100,000	\$150,000	33%
管理職、役員向け不正対策トレーニング	55%	\$100,000	\$150,000	33%
独立した監査委員会	62%	\$100,000	\$150,000	33%
不正対策専門の部署	44%	\$100,000	\$145,000	31%
人事異動、休暇取得義務付け	23%	\$100,000	\$130,000	23%
内部通報者への報奨金	13%	\$120,000	\$122,000	2%

図23. 不正対策の実施と継続期間中央値の関係



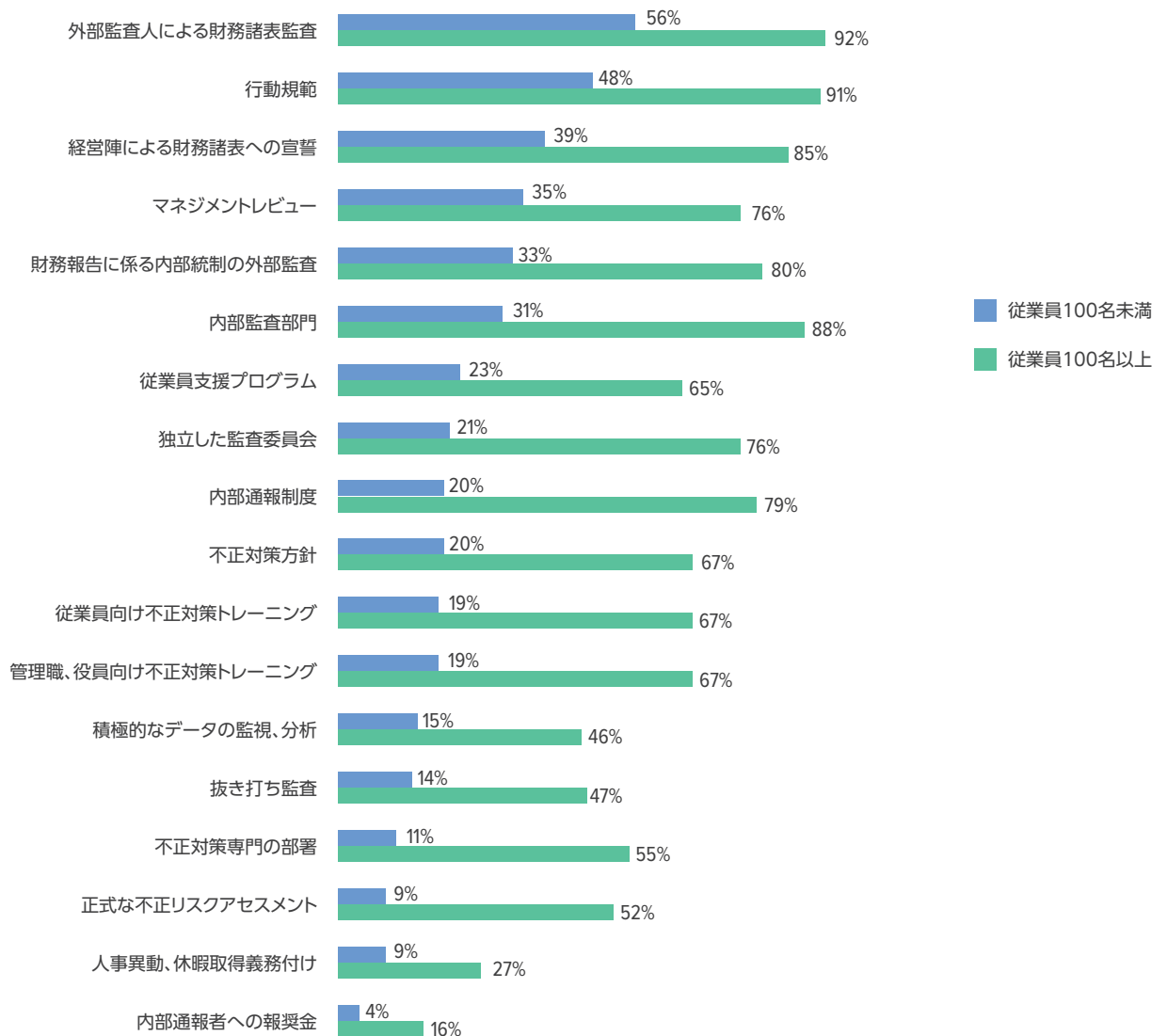
対策	実施割合	対策あり	対策なし	削減率
行動規範	81%	12 カ月	24 カ月	50%
人事異動、休暇取得義務付け	23%	9 カ月	18 カ月	50%
内部監査部門	74%	12 カ月	24 カ月	50%
経営陣による財務諸表への宣誓	73%	12 カ月	24 カ月	50%
マネジメントレビュー	65%	12 カ月	24 カ月	50%
外部監査人による財務諸表監査	83%	13 カ月	24 カ月	46%
抜き打ち監査	38%	11 カ月	18 カ月	39%
財務報告に係る内部統制の外部監査	68%	12 カ月	19 カ月	37%
積極的なデータの監視、分析	38%	12 カ月	18 カ月	33%
内部通報制度	64%	12 カ月	18 カ月	33%
正式な不正リスクアセスメント	41%	12 カ月	18 カ月	33%
不正対策方針	56%	12 カ月	18 カ月	33%
従業員向け不正対策トレーニング	55%	12 カ月	18 カ月	33%
管理職、役員向け不正対策トレーニング	55%	12 カ月	18 カ月	33%
独立した監査委員会	62%	12 カ月	18 カ月	33%
不正対策専門の部署	44%	12 カ月	18 カ月	33%
内部通報者への報奨金	13%	11 カ月	16 カ月	31%
従業員支援プログラム	55%	12 カ月	16 カ月	25%

小規模組織における不正対策 Anti-Fraud Controls in Small Businesses

小規模組織は大規模組織とは異なる種類の不正リスクに直面し（26ページの図18を参照）、また職業上の不正との闘いにおいて独自の課題を経験する。限られた財源、意識の欠如、従業員に対する過度の信頼など理由が何であれ、大規模組織と比べ小規模組織の不正対策の実施率はかなり低くなる。本調査で最も多く見られた不正対策は財務諸表の外部監査であったが、小規模組織ではこれが56%、行動規範は48%にとどまり、従業員100名以上の大規模組織ではそれぞれ92%と91%で大差があった。

本調査のデータは小規模組織が不正に対する防御を高める余地があることを明白に示している。行動規範と不正対策方針の導入、マネージャーによる部下の仕事のレビュー、的を絞った従業員と経営者向けの不正対策訓練など、これらすべてが不正による損失額の大幅な減少につながる（33ページの図22を参照）。にもかかわらず、本調査の小規模組織でこうした対策を講じていたのは半分以下であった。これらのどの対策も大幅な資源投資を必要とすることなく実行可能で、小規模組織の不正対策環境の改善に役立つものである。

図24. 不正対策の実施割合と被害組織の規模



職業上の不正をもたらす内部統制の脆弱性

不正実行者が職業上の不正スキーム隠蔽を可能にする要因は様々である。

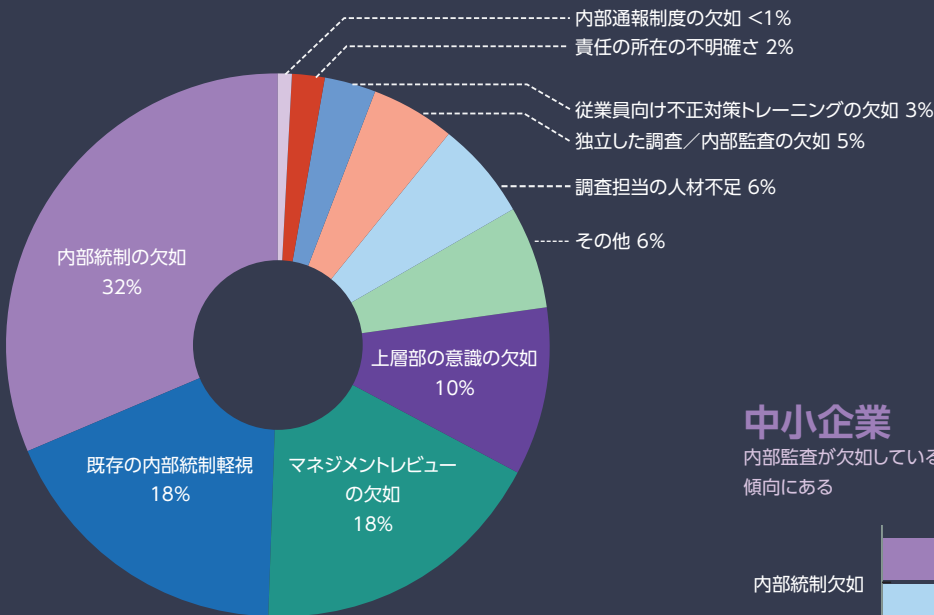
管理職レベルの不正実行者は、既存の内部統制を

より軽視する傾向にある



社員	15%
管理職	22%
オーナー／役員	17%

職業上の不正を招く内部統制の脆弱性の主なものは何か？

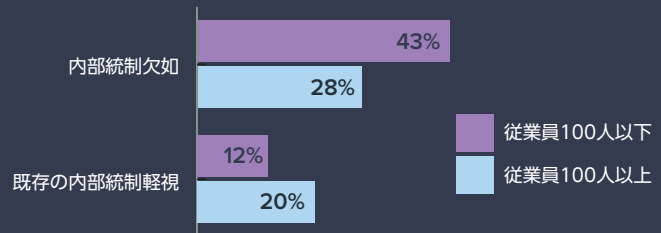


中小企業

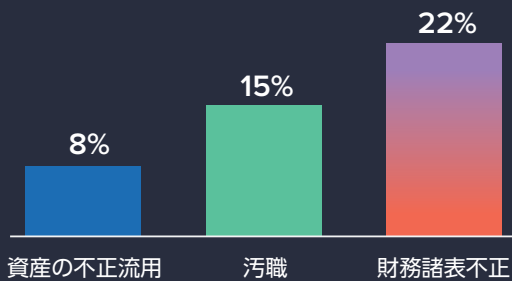
内部監査が欠如している傾向にある

大企業

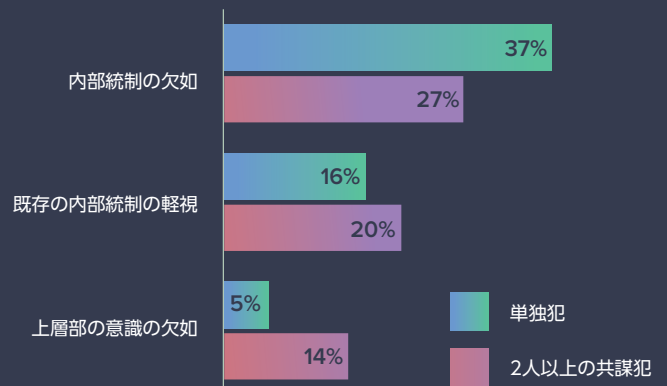
内部統制軽視の傾向にある



財務諸表不正の22%で 上層部の意識の欠如 が見られた



単独の不正実行者は統制の弱さに付け込む一方、複数犯の共謀は上層部の意識の欠如と統制を軽視できる環境を悪用する



不正実行者の身元調査 Background Checks Run on the Perpetrators

職業上の不正実行者の大半は犯罪歴を持たないが（48ページの図39を参照）、不正実行者を無防備に招き入れるのを避けるため、採用過程で（法的に可能な範囲で）身元調査を行うのが賢明である。しかしながら図25が示すように、採用過程でこのデューデリジェンスを行っていたのは被害組織のわずか約半数だった。興味深いことに、身元調査を行った52%の組織のうち13%が不正の兆候を発見したにも関わらず彼らを採用していた。

身元調査で組織が重要視する点は異なるかもしれない。図26は、本調査で被害組織が実施した身元調査のうち81%が不正実行者の職歴を、75%が不正実行者の犯罪歴を調査していたことを示している。

図25. 不正実行者の雇用前身元調査の実施状況

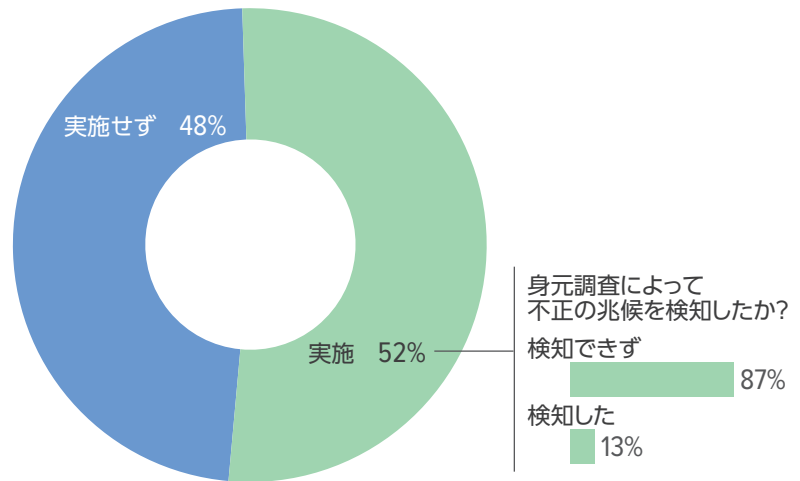
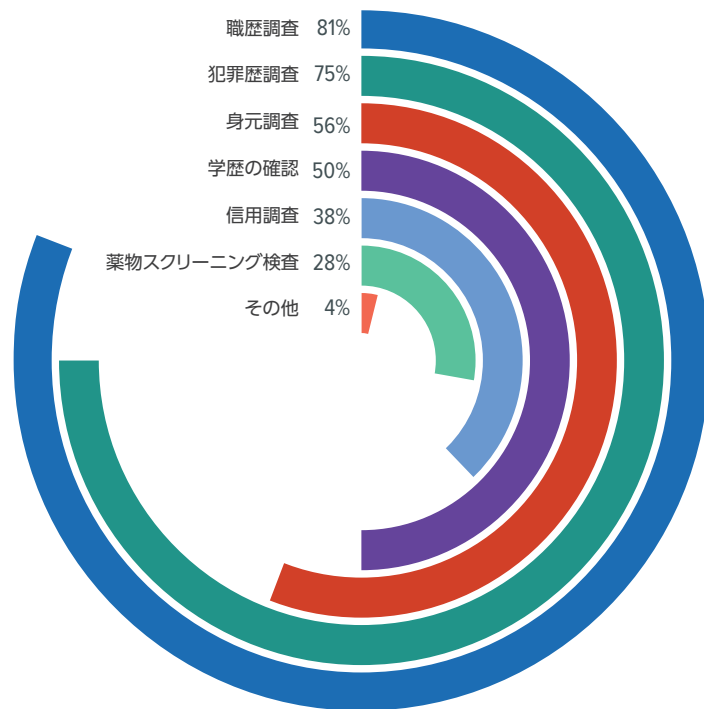


図26. 雇用前に行われた不正実行者の経歴調査





犯行者 PERPETRATORS

本調査の目的の一つに、職業上の不正をはたらく人物に共通する特徴とリスクを特定することがある。本調査は、不正実行者の雇用条件、基本的な人口統計学的な情報、過去の不正行為、不正行為の前兆行動に特化した質問を調査回答者に尋ねた。組織が職場での不正の兆候やリスクをより理解し、不正を検出するための一助となるよう情報をまとめた。

犯行者の職位

Perpetrator's Position

犯行者の職位と不正の規模には強い相関関係がある。オーナー/役員による不正は我々の調査によると20%に過ぎないが、損失中央値は管理職や従業員による不正の損失中央値を大きく上回った(60万ドル)。これは我々の過去の調査と一致し、犯行者の職位と比例して損失が上昇する傾向にあることがわかる。オーナー/役員は通常職位の低い従業員よりも内部統制を形骸化できる地位にあり、組織の資産にアクセスしやすい。このため、オーナー/役員に起因する損失が多額になる傾向にあることが説明できる。

図27. 犯行者の職位と職業上の不正の関係

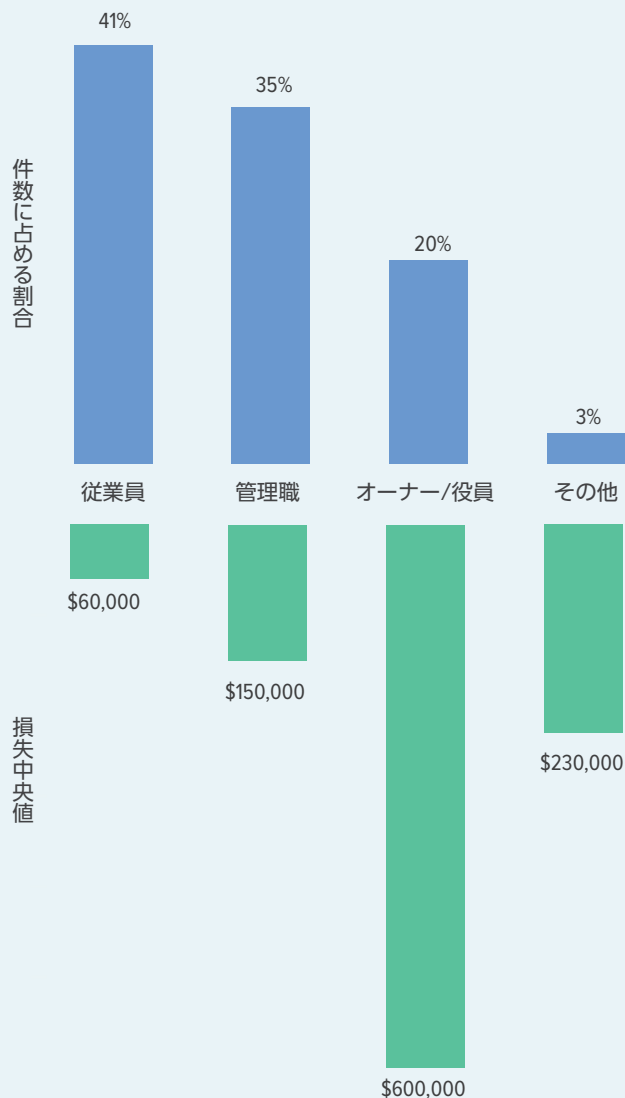
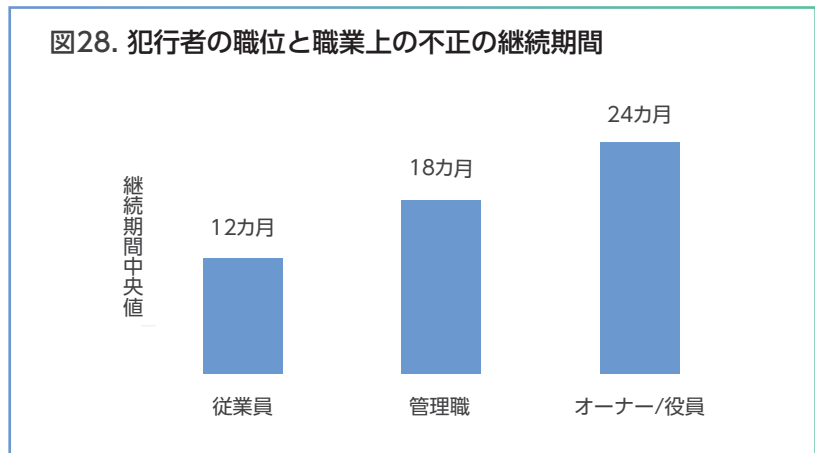


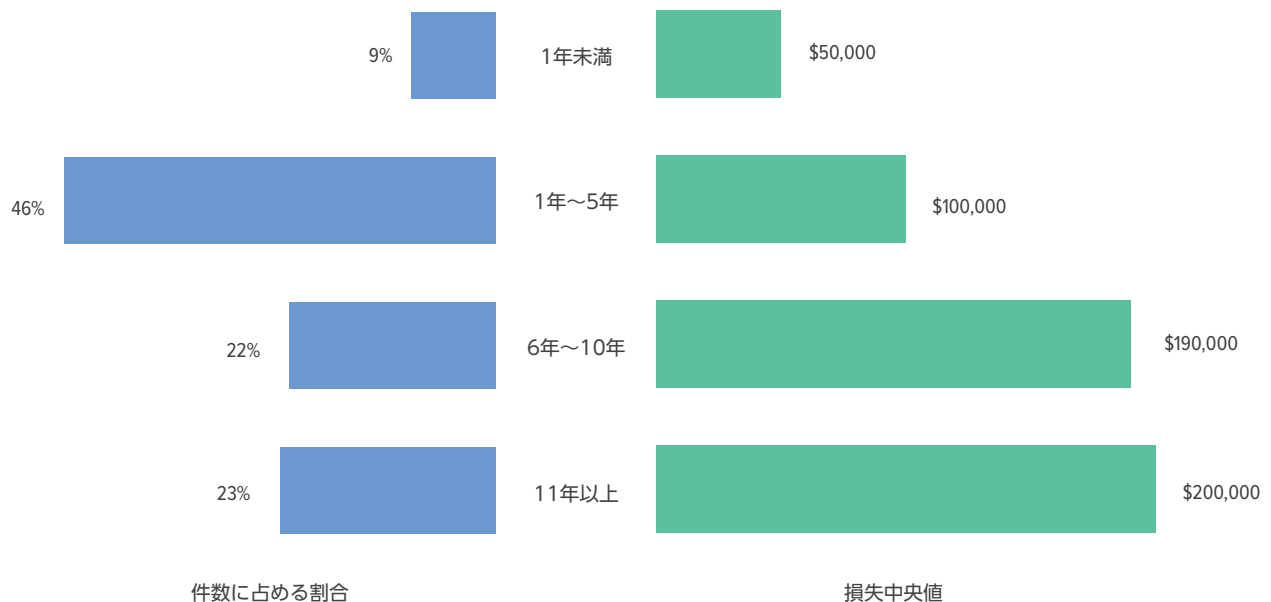
図28が示すように、不正スキームの継続期間は、犯行者の職位と相関して長期化する傾向にある。オーナー/役員による不正の継続期間中央値は24カ月であるが、管理職による不正では18カ月、従業員によるものは12カ月である。



犯行者の在職期間 Perpetrator's Tenure

図29に見られるように、不正の損失額は、被害組織での犯行者の在職期間に応じて増加する傾向にある。被害組織での勤務経験が10年以上ある者による損失中央値は20万ドルであり、これは在職期間が1年未満であった犯行者による損失中央値の4倍であった。

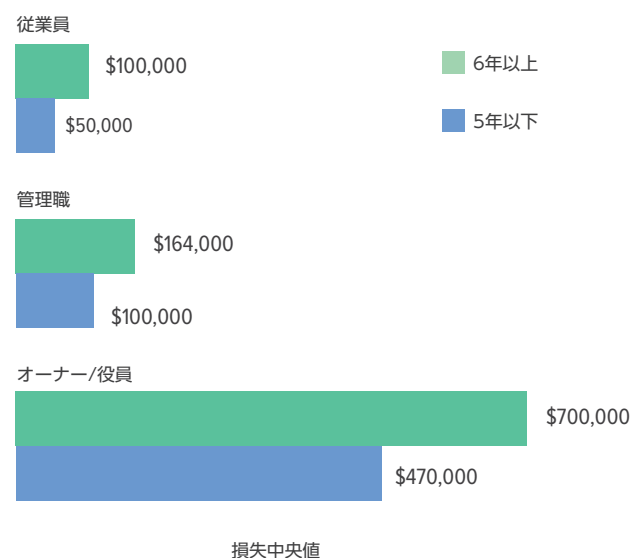
図29. 犯行者の在職期間と職業上の不正の関係



在職期間の不正損失額への影響は、犯行者の職位を度外視しても明らかであった。図30にあるように、我々は犯行者を二つのグループに分類した。組織に在職して5年以下の者と、組織に在職して6年以上の者である。そして我々は二つのグループの中で異なる三つの職位、オーナー/役員、管理職、従業員の損失中央値を比較した。どの職位においても在職期間が長い犯行者の方が著しく大きな損失を与えていた。

これは在職期間の長い犯行者が、単に時間を経てより高い職位にあるから不正を実行できたのではなく、被害組織での経験を重ねることで、不正を実行するために必要な技術や能力を得たからだということを示している。つまり組織の内部統制におけるギャップや脆弱性を特定できるようになり、信頼されるようになり（同僚や監督者からの監視が減少しがちである）、または別の人間がどのように不正を成功させたかを経験するからであろう。したがって、このデータは、組織を欺く能力は、経験により培われることを示唆している。

図30. 犯行者の在職期間と損失中央値の関係
職位別



犯行者の所属部署

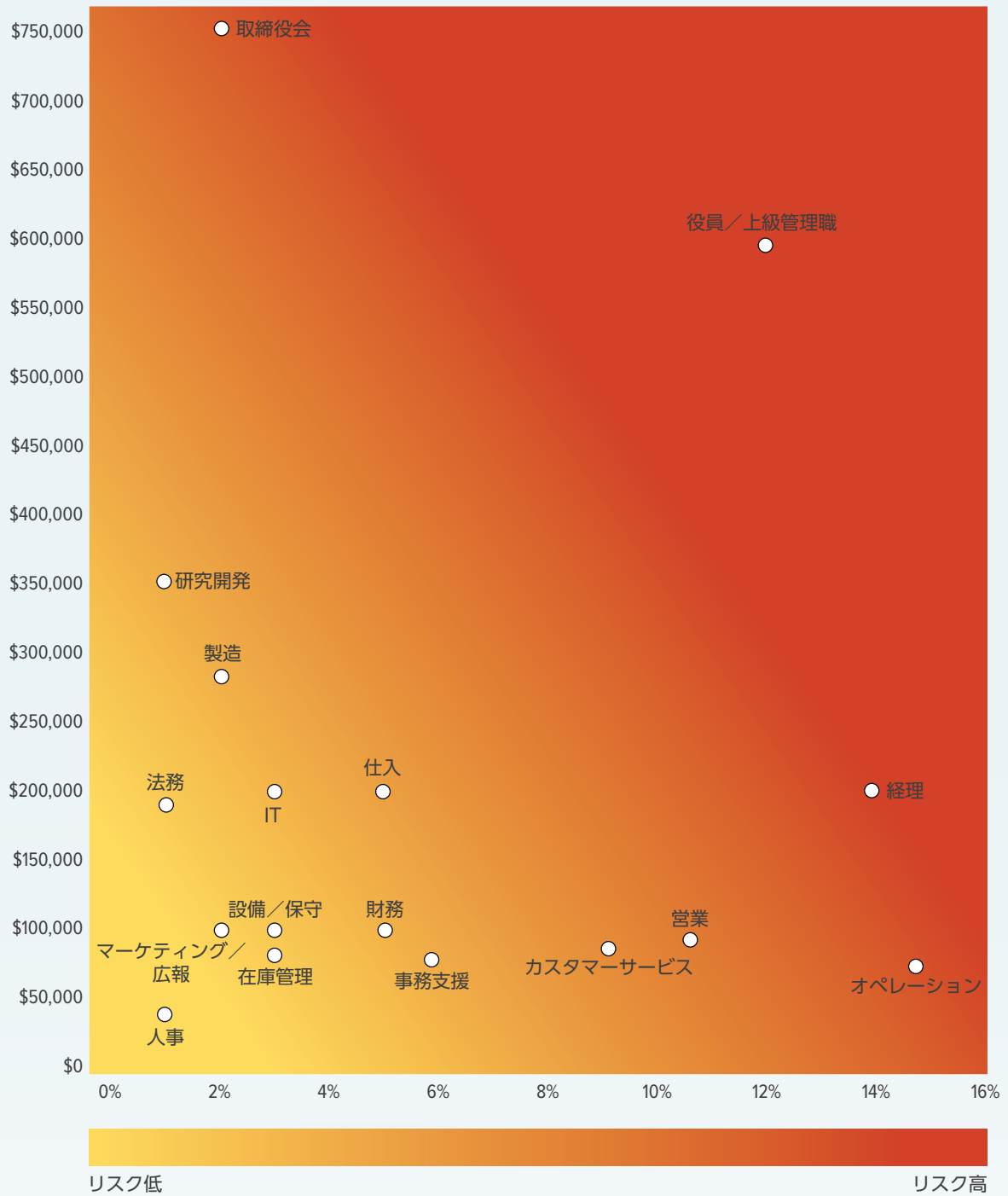
Perpetrator's Department

図31は、犯行者が被害組織で所属していた部署ごとの不正事例の発生頻度と損失中央値を表している。このヒートマップは、様々な部署による相対的な不正リスクを視覚的に示しており、不正対策専門家が不正対策やリソースを効果的に特定するのに役立つだろう。例えば、役員/上級管理職と経理は、高い発生頻度と損失中央値を伴い、この分野での不正リスクが不正対策プログラムで注意深く取り扱われる必要性を示している。

部署*	件数	件数に占める割合	損失中央値
オペレーション	288	15%	\$72,000
経理	277	14%	\$200,000
役員/上級管理職	234	12%	\$596,000
営業	225	11%	\$94,000
カスタマーサービス	175	9%	\$86,000
事務支援	116	6%	\$76,000
財務	101	5%	\$100,000
仕入	96	5%	\$200,000
IT	69	3%	\$200,000
設備/保守	60	3%	\$100,000
在庫管理	60	3%	\$85,000
取締役会	45	2%	\$750,000
マーケティング/広報	40	2%	\$100,000
製造	35	2%	\$275,000
人事	27	1%	\$40,000
研究開発	14	1%	\$350,000
法務	13	1%	\$195,000

*件数が10に満たない部署は除外した。

図31. 犯行者の部署別に見た不正リスクのヒートマップ



犯行者の部署別に見た不正スキーム Schemes Based on Perpetrator's Department

図32にある8つの部署が、我々の調査における職業上の不正の76%を占めている。これら8つの部署で起きた不正をスキーム別に提示しているが、組織が不正頻度の高い部署におけるリスクを検証し、不正対策を講じる参考資料となる。表ではそれぞれのスキームの頻度によって黄色から赤色の濃淡で表されており、発生頻度が多いほど濃くなっている。

図32. 高リスクの部署で見られる不正スキーム

部署	件数	請求書不正	キャッシュ・ラーセニー	手元現金の不正流用	小切手改ざん	汚職	経費精算	財務諸表不正	現金以外の資産の不正流用	給与不正	レジ不正	スキミング
オペレーション	288	15%	5%	10%	5%	44%	12%	7%	15%	8%	3%	9%
経理	277	32%	14%	12%	27%	24%	18%	15%	11%	21%	5%	19%
役員/上級管理職	234	26%	11%	12%	11%	62%	26%	30%	18%	12%	3%	10%
営業	225	10%	6%	10%	5%	39%	14%	8%	21%	2%	4%	10%
カスタマーサービス	175	5%	8%	11%	8%	33%	6%	1%	9%	2%	2%	17%
事務支援	116	31%	8%	18%	12%	29%	14%	8%	12%	9%	3%	12%
財務	101	20%	10%	12%	9%	35%	14%	14%	12%	9%	3%	8%
仕入	96	22%	4%	4%	2%	81%	7%	7%	18%	2%	0%	4%



犯行者の性別

Perpetrator's Gender

図33が示すように、我々の調査における犯行者の70%以上は男性である。また、男性による損失中央値（15万ドル）は、女性（8万5,000ドル）よりもかなり大きい。これは我々の過去の調査と一致している。我々の過去の調査でも、不正損失と頻度ともに著しい性差が見られている。

地域別に見た犯行者の性別

Perpetrator's Gender Based on Region

職業上の不正の男女比率は顕著な地域差が見られる。図34が示すように、米国とカナダでは職業上の不正の59%を男性が占めるが、南アジア、中東及び北アフリカではこの数値が90%以上となる。

図33. 犯行者の性別

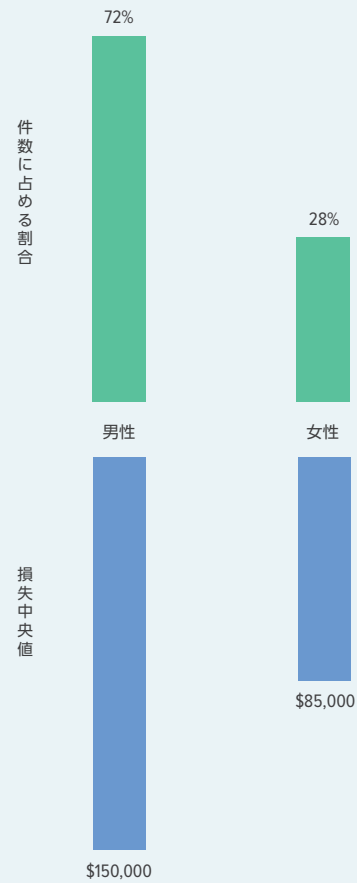
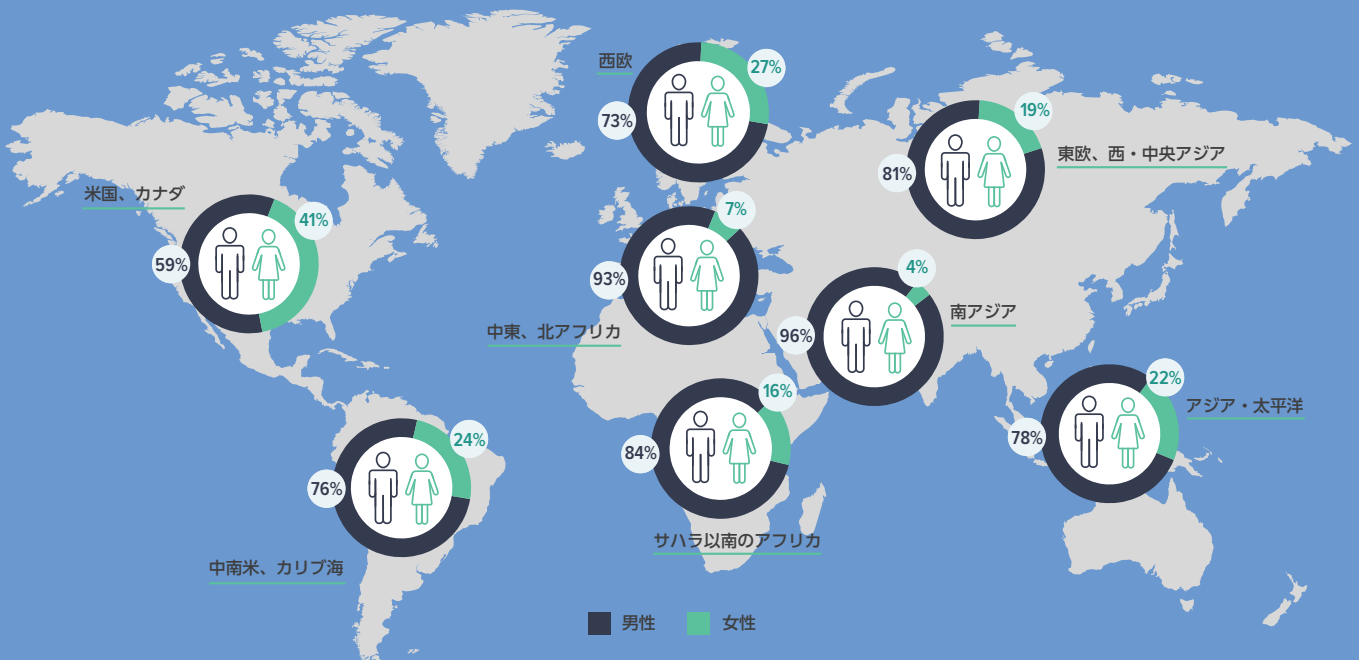


図34. 犯行者の性別分布 地域別

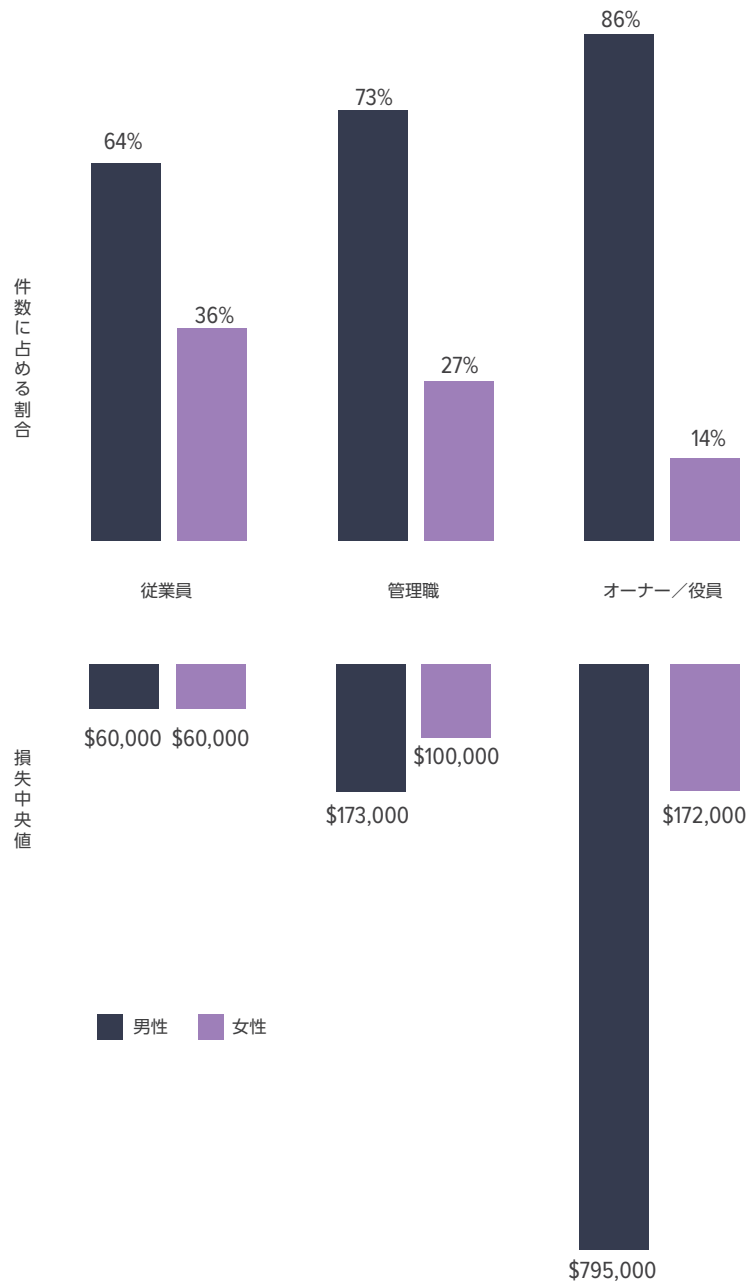


性別に見た犯行者の職位

Position of Perpetrator Based on Gender

犯行者の職位に基づいた損失中央値と性差の相関を、図35のように調査した。全ての職位において（従業員、管理職、オーナー／役員）、男性は女性と比べかなり高い確率で不正を実行している。男性のオーナー／役員、管理職による不正は、女性よりもかなり大きな損失を生じている。特にオーナー／役員レベルでは、男性がもたらす損失中央値（79万5,000ドル）は、女性がもたらす損失中央値（17万2,000ドル）の4倍以上であった。従業員レベルでは、男女の損失中央値は等しかった。

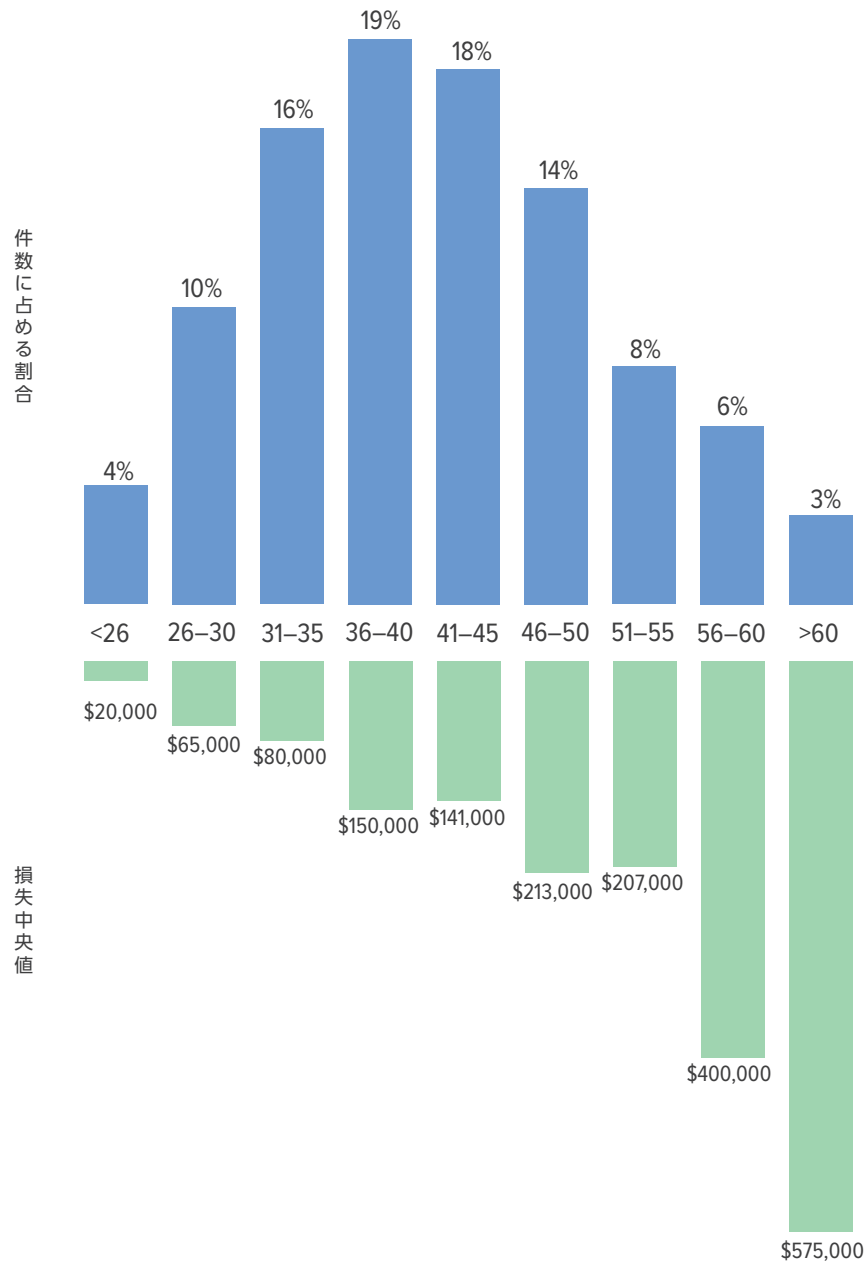
図35. 犯行者の職位別・性別 発生頻度 損失中央値



犯行者の年齢 Perpetrator's Age

我々の調査における犯行者の年齢分布は、つり鐘のような形になり、53%が31歳から45歳である。一方損失額は、犯行者の年齢に応じて増加する傾向にある。56歳から60歳、および61歳以上は件数にして全体の10%に満たないが、損失中央値はそれぞれ40万ドル、57万5,000ドルをもたらし、全ての年齢層の中で群を抜いて最高額である。

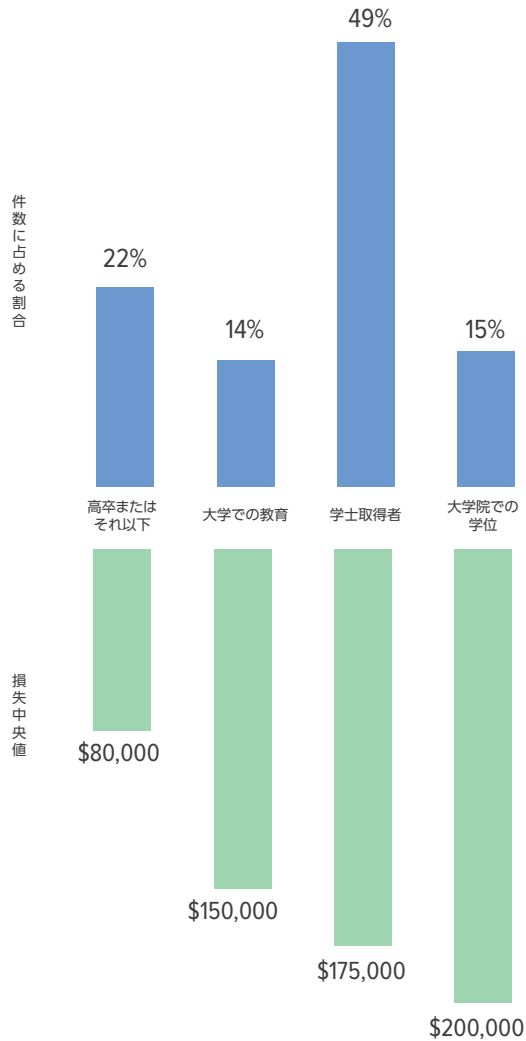
図36. 犯行者の年齢 発生頻度 損失中央値



犯行者の学歴

Perpetrator's Education Level

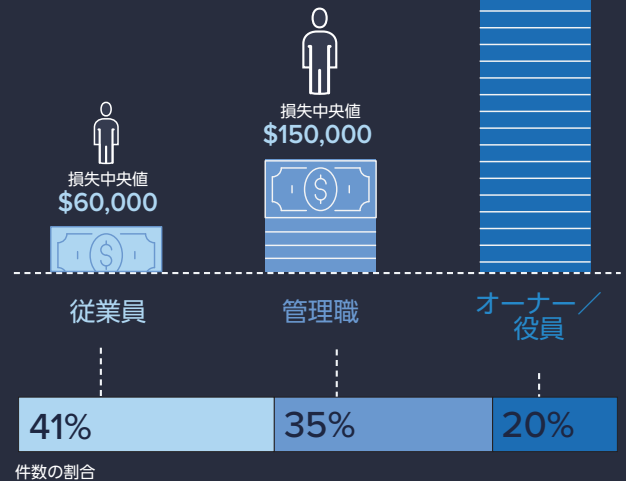
図37. 犯行者の学歴 発生頻度 損失中央値



我々はまた、犯行者の学歴と損失中央値の相関を明らかにした。図37が示すように、高卒以下の犯行者による損失中央値が8万ドルである一方で、大学院の学位を取得している犯行者による損失中央値は20万ドルであった。一般的に、我々は損失額と学歴に相関関係があると考えている。高学歴な人材は組織の中でより高い職位に就く傾向にあり、不正を実行できる技術を持っている可能性があるからである。

職位

ほとんどの職業上の不正は、従業員が管理職レベルの犯罪行為である
しかし、オーナー/役員による不正の方がはるかにダメージが大きい



高リスクの部署

職業上の不正の **4分の3** は、
8部署の従業員によって行われた

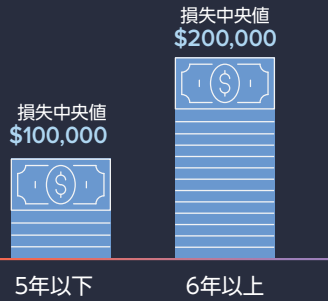
オペレーション	15%
経理	14%
役員/上級管理職	12%
営業	11%
カスタマーサービス	9%
事務支援	6%
財務	5%
仕入	5%

不正実行者の人物像

我々の調査は、2,000以上の不正事例における犯行者のデータで構成されており、組織が職場での不正リスクを評価する一助となる。

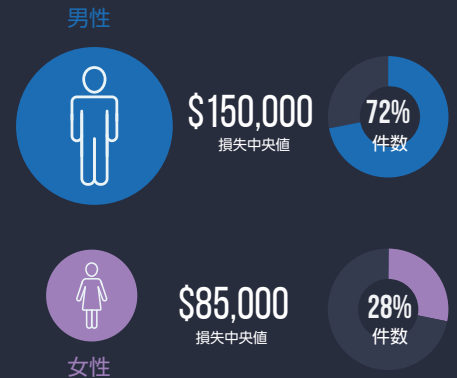
長期雇用者

6年以上在籍した犯行者の方が、より短い雇用期間の犯行者よりも**2倍**の損失を出している



性別

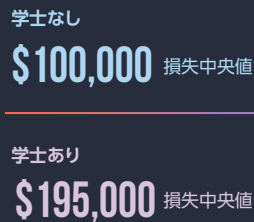
男性の犯行者は、より多くの不正を働き、損失も大きい



教育

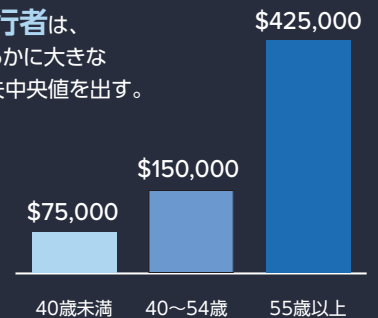


64%の犯行者は、大卒以上の学歴であった



年齢

年齢の高い犯行者は、はるかに大きな損失中央値を出す。



複数の犯行者による共謀 Collusion by Multiple Perpetrators

図38で示すように、本調査の事例の51%は、二人以上の犯行者が共謀して不正をはたらいていた。不正による損失額は、複数の犯行者が関与した場合、上昇する傾向にある。特に三人以上で共謀した場合は顕著である。共謀による不正がより損失額が大きい理由の一つは、多くの不正対策の核である職務の分離原則や独立したチェックを弱体化することができるからであろう。

犯行者の犯罪歴 Perpetrator's Criminal Background

犯行者の大多数は、不正による刑事上の前科がない。我々の最新のデータもこれを裏付けるものである。本調査ではわずか4%の犯行者しか不正関連の犯罪歴がなかった。一方、我々の調査で取り上げた職業上の不正の事例のうち41%は、法執行機関に通報されていないことに留意して欲しい（55ページのイラスト「不正発覚後の対応 (Response to Fraud)」参照）。これは我々の過去の調査と一致している。したがって再犯者の数は犯罪歴で特定できる数よりも実際には高いことが示唆される。

図38. 犯行者の人数 発生頻度 損失中央値

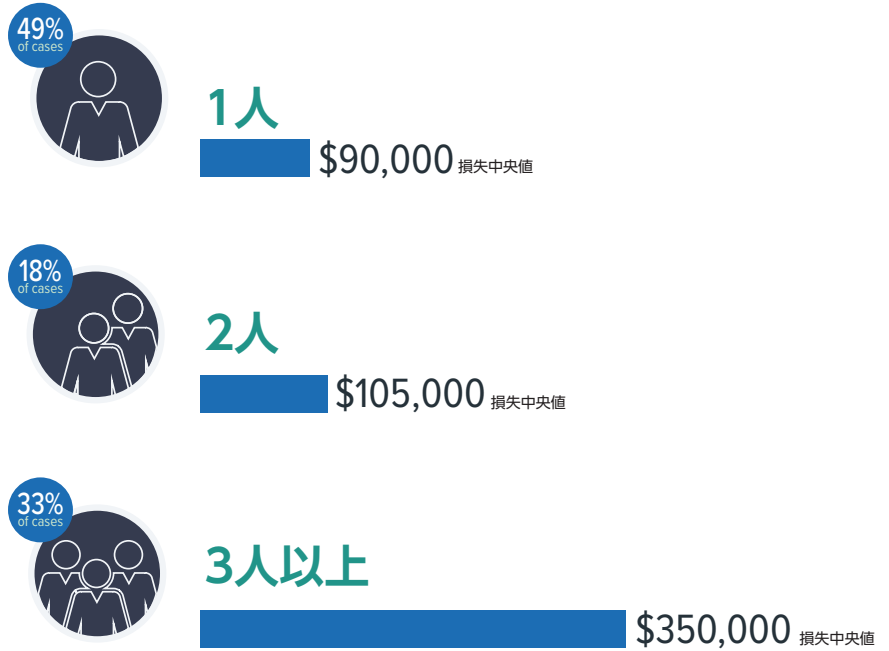
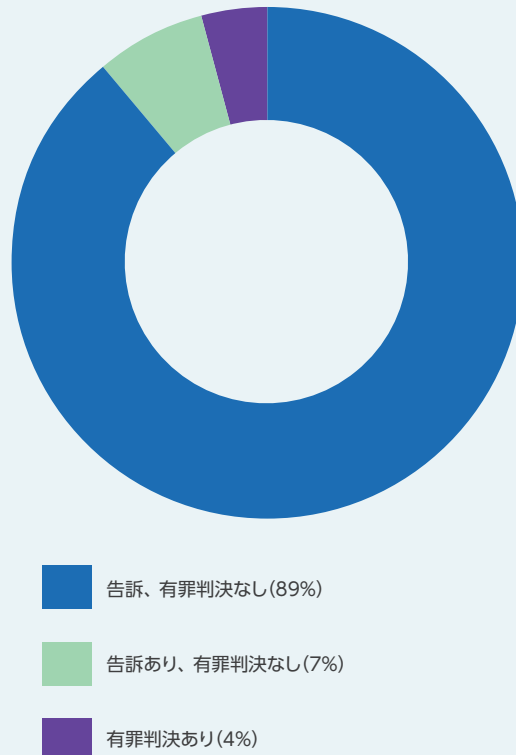


図39. 犯行者の犯罪歴

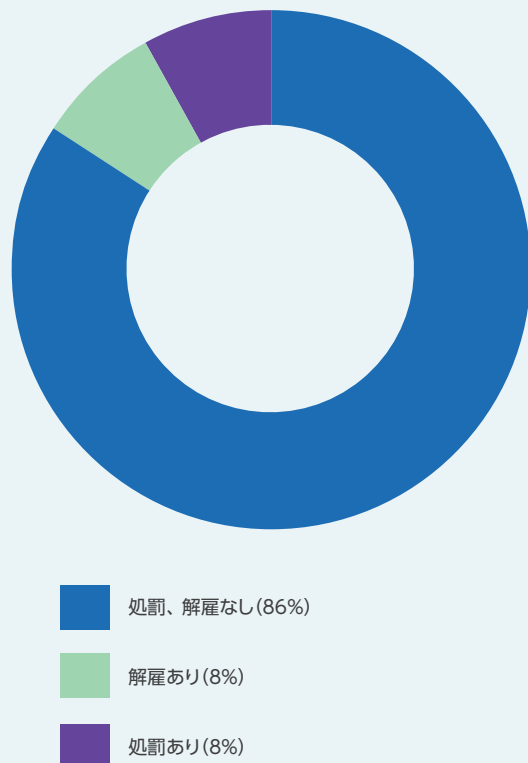


犯行者の職歴

Perpetrator's Employment History

図40が示すように、犯行者の86%は本調査に報告された犯行以前に不正関連の行為による処罰または解雇処分を受けていない。図39の犯罪歴のデータは、ほとんどが初犯であることを示唆している。一方、この犯罪歴のデータが低い再犯者数を示している理由も見えてきた。54ページの図44によれば、犯行者の5%が雇用主による処罰を受けておらず、10%は退職を認められ、11%は被害組織との示談が成立している。したがって、事例の多くで、不正発覚後も雇用主が就業規律違反として記録していない可能性が高い。

図40. 犯行者の職歴



犯行者が示す

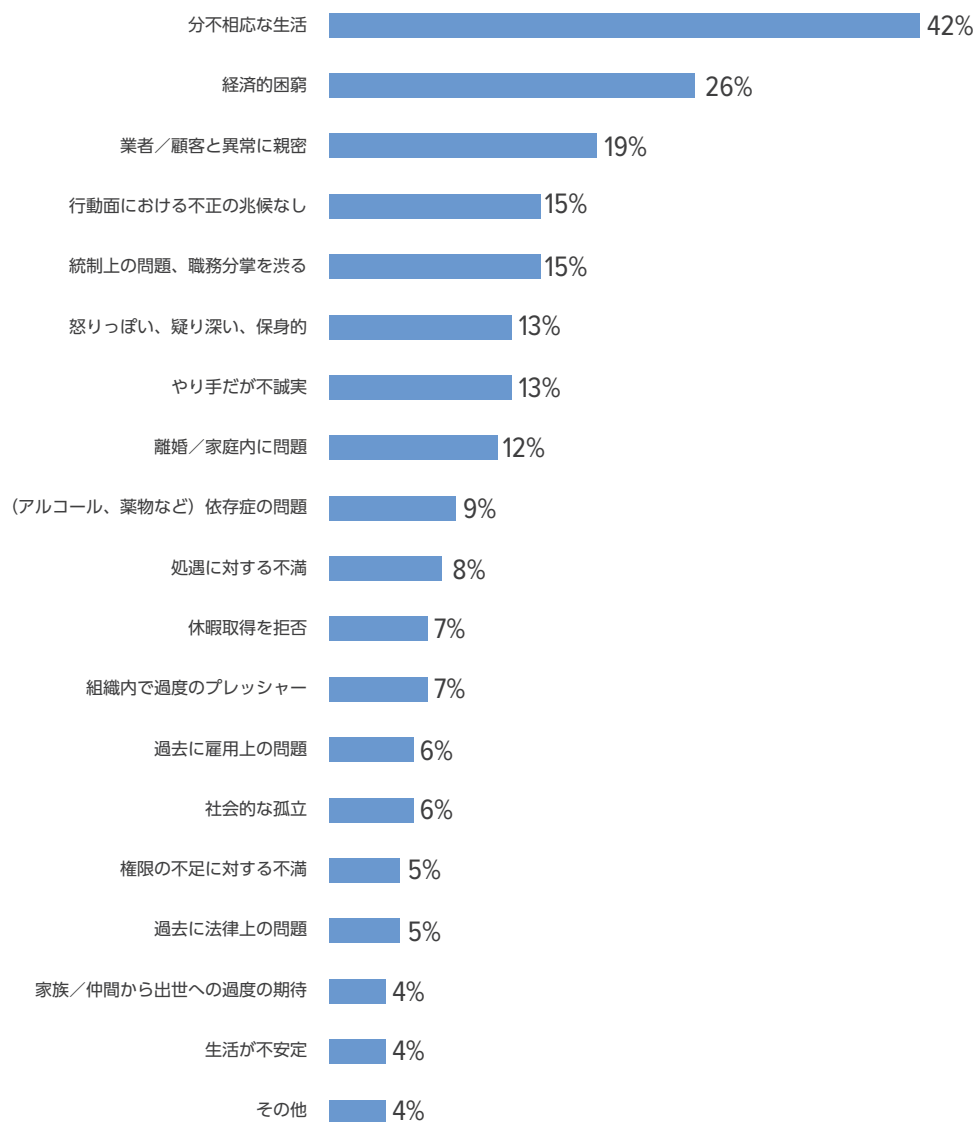
行動面における不正の兆候

Behavioral Red Flags Displayed by Perpetrators

典型的な職業上の不正スキームは発覚までに14カ月継続する。この間、犯行者は不正を連想させる行動をとる傾向にある。50ページ図41は、17の一般的な行動面における不正の兆候を示したものである。これらの不正の兆候は全て不正が発覚する前に、各々の被害組織に所属する人によって指摘されたものであった。

我々の調査における事例のうち85%で、少なくとも一つの行動面における不正の兆候が認められたほか、49%で複数の不正の兆候が認められた。不正の兆候の上位七つは、(1) 分不相応な生活、(2) 経済的困窮、(3) 業者/顧客と異常に親密、(4) 統制上の問題、職務分掌を渋る、(5) 怒りっぽい、疑り深い、保身的、(6) やり手だが不誠実、(7) 離婚/家庭内に問題、であった。全事例の76%において、犯行者が捕まる前の段階で、これらの7つの内、少なくとも1つは兆候として犯行者に認められた。

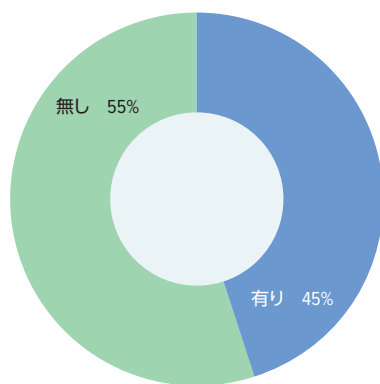
図41. 犯行者が示す行動面における不正の兆候



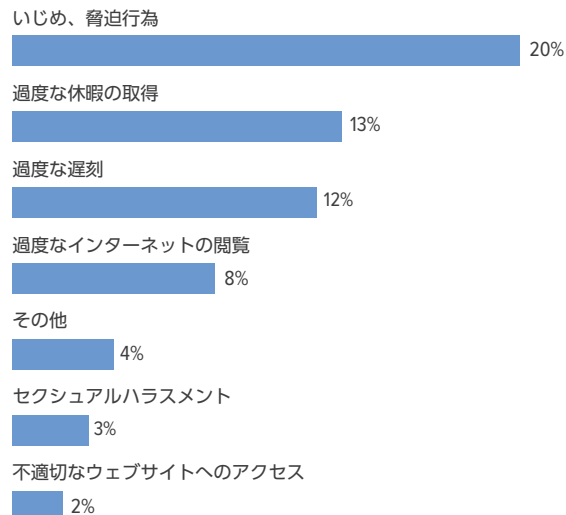
犯行者による不正とは関連のない不適切な行為 Non-Fraud-Related Misconduct by Perpetrators

我々は本調査回答者に、不正と他の不適切な行為の相関の有無を判定するために、犯行者が不正発生時またはそれ以前に職場で不正とは関係のない他の不適切な行為に参与していたか尋ねた。図42が示すように、犯行者の45%が職場で不正とは関係のない何らかの不適切な行為に参与していた。いじめ、または脅迫行為が最も多く（全ての事例の20%）、過度な休暇の取得（13%）、過度な遅刻（12%）が続いた。

図42. 犯行者による不正とは関連のない不適切な行為の有無



犯行者による不正とは関連のない不適切な行為



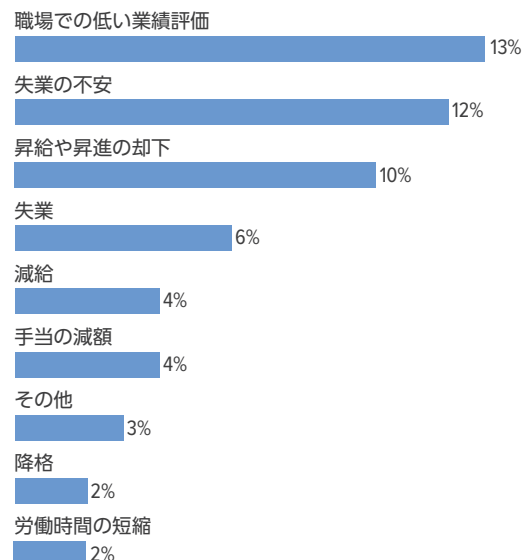
人事に起因する不正の兆候 Human Resources-Related Red Flags

雇用条件にまつわる否定的な出来事（職場での低い業績評価、給与や手当の削減、失業の不安など）が、経済的ストレスや雇用主への恨みのきっかけとなり、不正の実行を決断する一因となってしまうことがある。我々はこれらの出来事を「人事に起因する不正の兆候」と呼ぶ。図43が示すように、犯行者の42%は何らかの人事関連に起因する不正の兆候を不正発生時またはその前に経験していた。最もよくあるのは、職場での低い業績評価（事例の13%）や失業の不安（12%）であった。

図43. 不正の実行以前や実行中に犯行者が経験した人事関連の問題



犯行者が経験することの多い人事関連の問題



行動面における不正の兆候

犯行者が示す行動面の不正の兆候を理解・認識することは組織の不正発見と損失の低減に役立つ

85% の確率で、犯行者は、不正実行中に少なくとも1つは **行動に兆候** が表れる

7つの主な警告サイン



42%

分不相応な生活



26%

経済的困窮



19%

業者／顧客と異常に親密



15%

統制上の問題、職務分掌を渡る



13%

怒りっぽい、疑り深い、保身的



13%

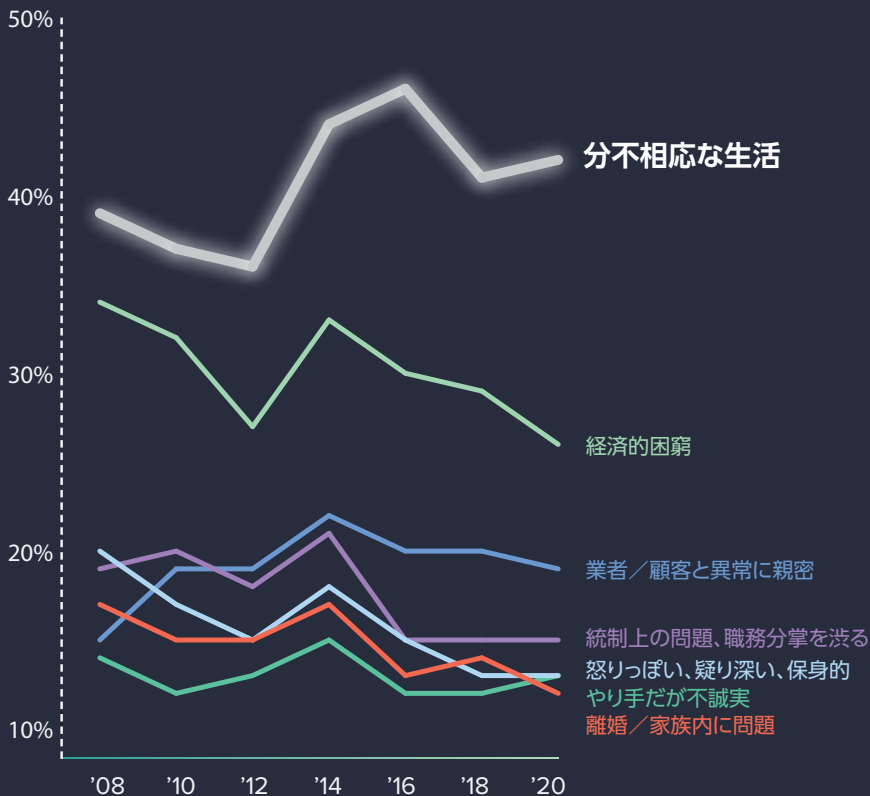
やり手だが不誠実



12%

離婚／家族内に問題

分不相応な生活



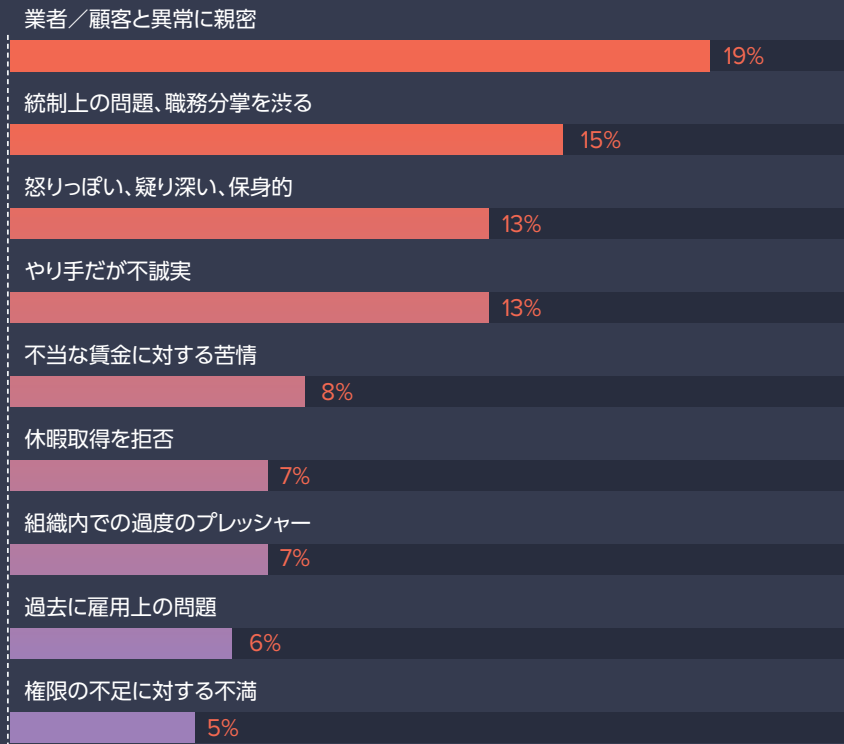
犯行者の分不相応な生活ぶりは、群を抜いてもっとも典型的な兆候である
2008年以来、常に不正の兆候の**第1位**となっている



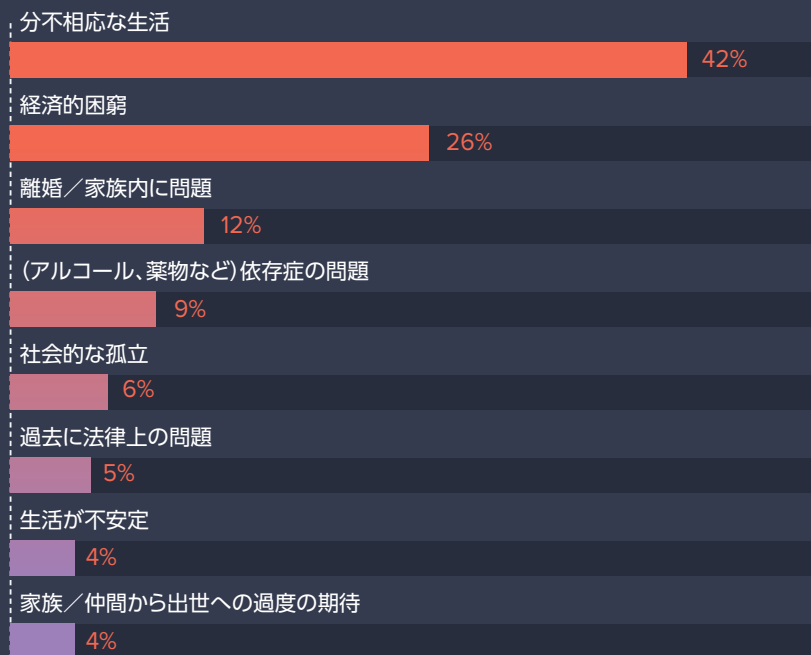


不正の兆候の分類

52% のケースで、犯行者は
自分の仕事 に関連した兆候を示す。



63% のケースにおいて、犯行者は
個人的な生活 に関連した兆候を示す。



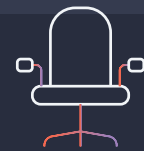
働きぶりに不正の兆候が現れる

犯行者が不正を働いている最中は、業務に支障を来すことが多い。以下の問題は、少なくともそれぞれ10%の確率で見られた。



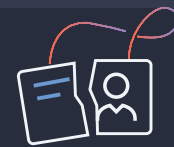
13%

職場での低い業績評価



13%

過度な欠勤



12%

失業の不安



12%

過度な遅刻



10%

昇給や昇進の却下

事例の結末

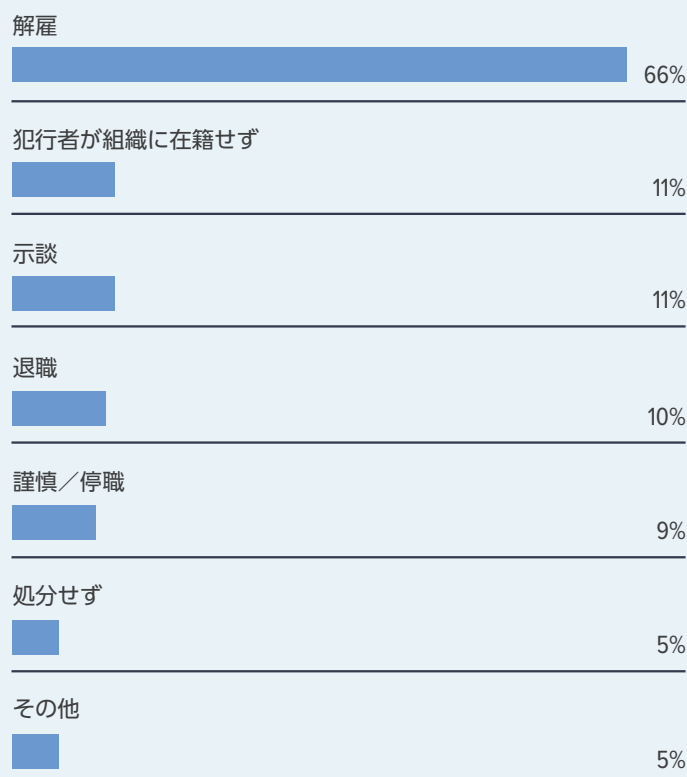
CASE RESULTS

我々は本調査の回答者に、不正実行者が不正発覚後に受けた処分が、社内処分、刑事訴訟、民事訴訟のいずれであったかを回答してもらった。この情報により、組織は他の被害組織が一般的にどのような判断を下したのかを学べる。さらに、被害組織にとっては、法の裁きの勝算と不正損失回収の目算がわかる。

犯行者に対する社内処分 Internal Action Taken Against Perpetrators

社内の不正が立証されたら、被害組織は不正実行者への処分を決めなければならない。不正事例において解雇が最も一般的な処分であるが、3分の1の事例で、その他の社内的な処分が取られている。多くの事例で、犯行者が組織に在籍せず（11%）、退職（10%）などの比較的軽い処分を受けるか、何も処分を受けない（5%）こともある。

図44. 被害組織が不正実行者に下した処分



不正発覚後の対応

組織は、不正に対して社内処分、民事訴訟を起こす、法執行機関に通報するなどの選択がある。

社内処分

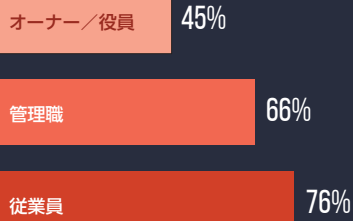
80%の犯行者



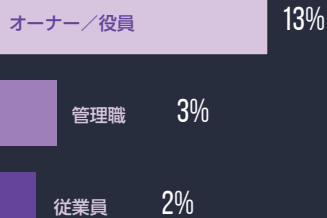
何らかの処分を受けた

オーナーや役員は
処罰を受けることが少ない傾向

不正による解雇



処罰なし



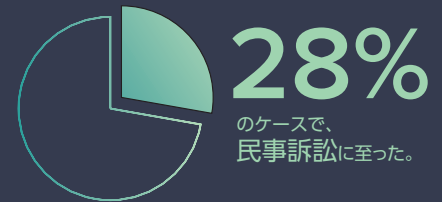
民事訴訟

民事訴訟

に至った不正の
損失金額中央値



\$400,000



その内、

41% は、被害組織が勝訴

36% は、和解

21% は、犯行者が勝訴

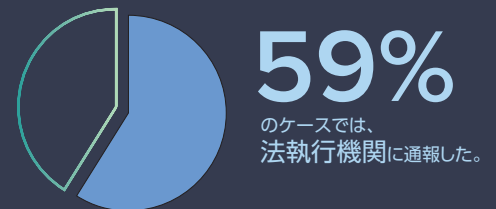
刑事訴訟

法執行機関

に通報した
ケースの
損失中央値



\$200,000



その内、

56% は、有罪(係争せず)

23% は、裁判で有罪

12% は、棄却

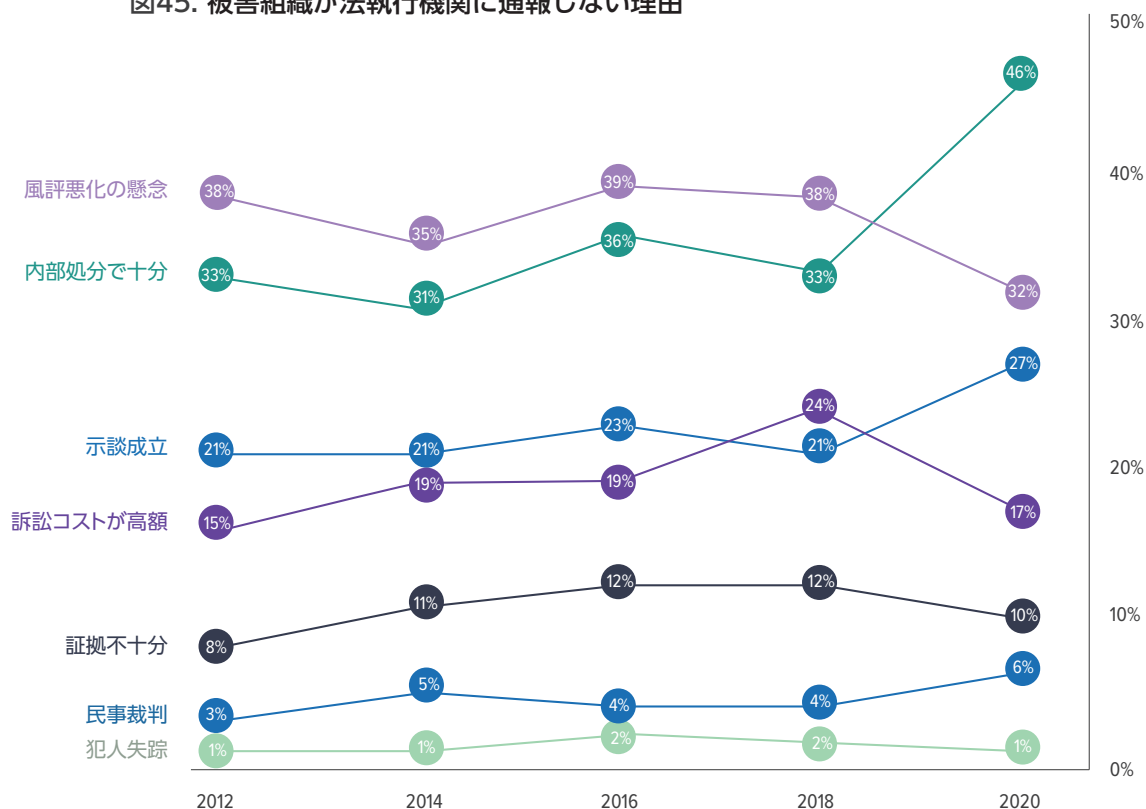
2% は、無罪

法執行機関に事例を報告しない理由

Reasons for Not Referring Cases to Law Enforcement

55ページの「不正発覚後の対応」で示したように、多くの被害組織は法執行機関に職業上の不正を通報していない。我々は、回答者にその理由を尋ねた。図45は、被害組織の通報しなかった理由を年表で示している。今年は初めて風評悪化の懸念が一番の理由とはならなかった。代わりに、45%の被害組織で、内部処分が十分という結果が見られた。示談成立、民事裁判の件数の上昇も合わせて鑑みると、司法制度を用いずに社内で非公式に不正事件の解決を望む組織の一般的な傾向が見て取れる。

図45. 被害組織が法執行機関に通報しない理由



不正による損失額の回復

Recovering Fraud Losses

多くの被害組織にとっては、不正が発覚するとどのように損失額を取り戻すかが一番の関心事となる。しかしながら、我々の調査では、ほとんどの組織（54%）が、損失額を全く回復できていない。我々は、被害組織による不正損失額の回復の成功について地域差があるかを分析したところ、他の地域と比べ損失資産の回復に苦勞をしている地域があることがわかった。図46に見られるように、ヨーロッパ東部、西/中央アジアにおいては、不正の損失額回復が最も難しく、61%の被害組織は何も回復できていなかった。ラテンアメリカとカリブ海諸国が次に続いた（60%）。西ヨーロッパと南アジアだけが、少なくともいくらかの不正損失額の回復ができた被害組織が半数を上回った。

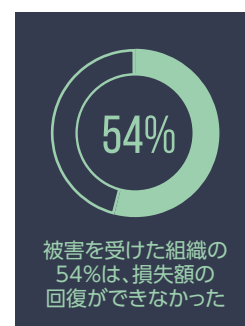


図46. 不正による損失の回復 地域別

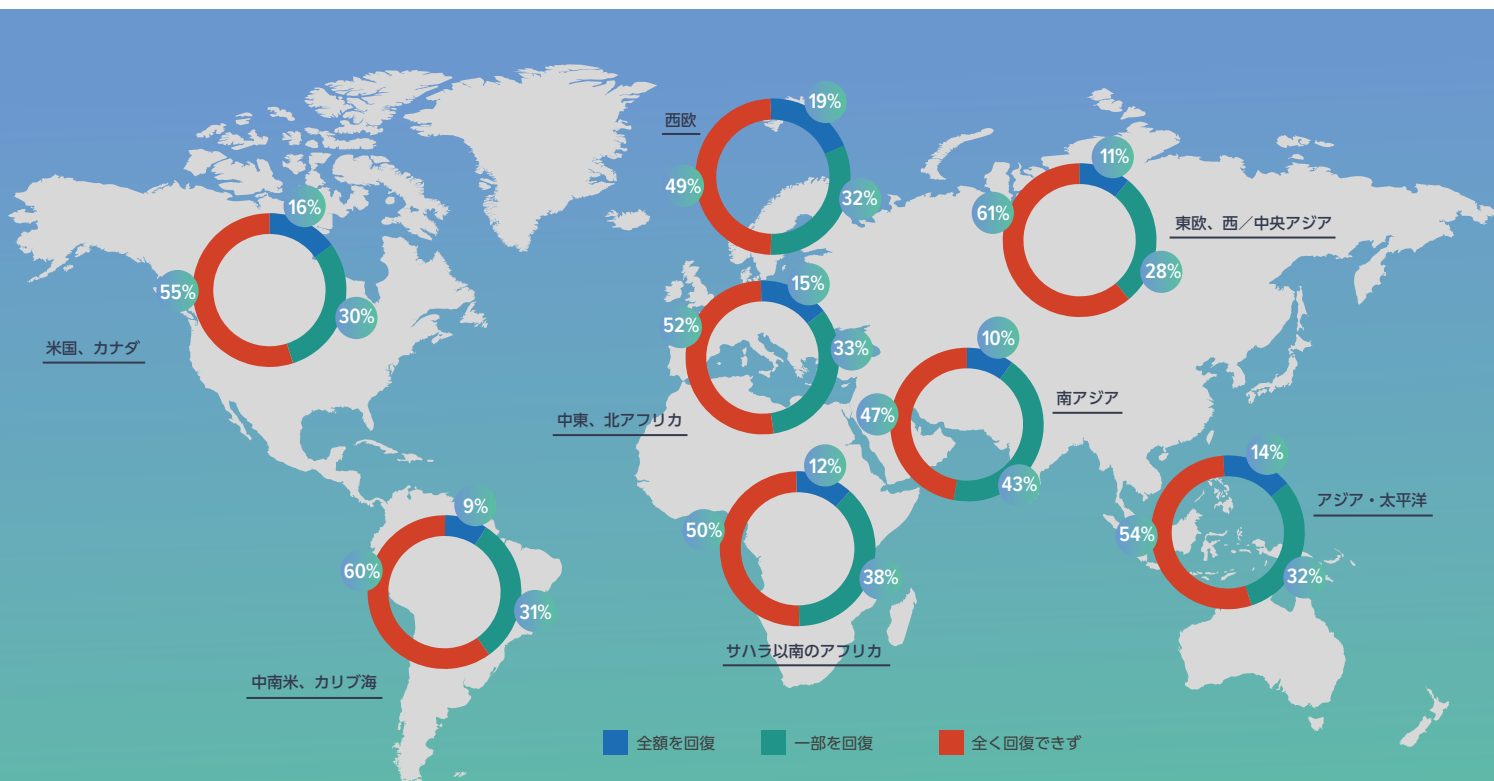
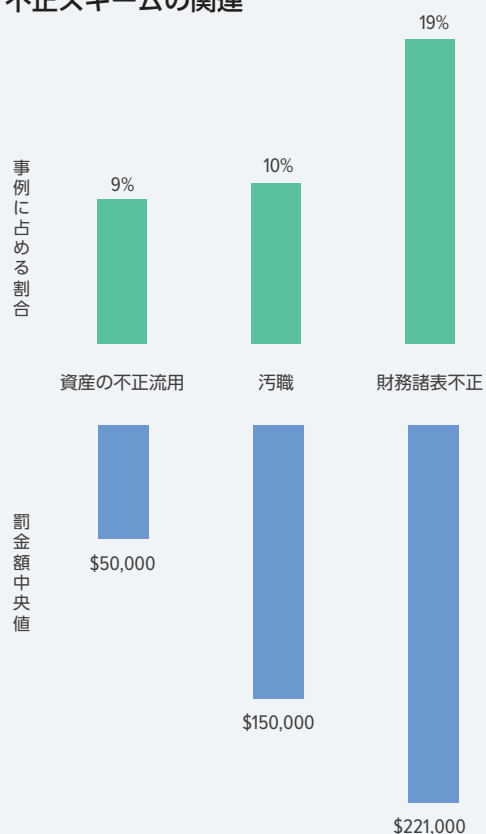


図47. 被害組織に科される罰金と不正スキームの関連



被害組織に科される罰金 Fines Against Victim Organizations

被害組織の中には、不正による直接的損失に加えて、賄賂や財務報告要件の違反を防止するための手順が不十分である時などに、当局から罰金を科されることがある。我々のデータによれば、財務諸表不正によって罰金が科される傾向が最も高く（事例の19%）、罰金額中央値も最も高い（22万1000ドル）。汚職と資産の不正流用に罰金が科される確率はほぼ等しく（それぞれ10%、9%）、罰金額中央値は汚職の方が3倍高かった（15万ドル）。



調査の実施方法

METHODOLOGY

「2020年度版 国民への報告書」は、2019年7月から同年9月にかけて行われた51,608人の公認不正検査士を対象とするオンライン・アンケート（2019 GLOBAL FRAUD SURVEY）の結果に基づいている。調査の一環として、回答者に自身が2018年1月から調査した中で最大規模の職業上の不正事件について詳細に答えてもらった。さらに、最初のアンケートの回答後、自身が調査した中で2番目に大きな規模の事例についても回答できる選択肢が与えられた。

回答者には77の質問が用意され、犯行者、被害組織、用いられた不正の手口、加えて一般的な不正の傾向の情報を含む不正事例の個別な詳細について答えるように求められた（回答者は犯行者や被害者を特定することを求められてはいない）。回収した7,516件の回答のうち、本報告書の目的に沿う2,504件が有効回答となった。本報告書に含まれるデータはこの2,504件の情報から構成されている。

本調査の不正事例は、次の要素を満たすことを条件とした。

1. **事例**は、職業上の不正であること（自らが勤務する組織において、人が組織に対して働いた不正）。
2. **調査**は、2018年1月から、アンケートの実施時までの期間に起きた事例とする。
3. **調査**は、アンケートの実施時までに完了したものを対象とする。
4. **回答者**は、犯行者が特定されていることほぼ確信が持てる者とする。

分析方法 Analysis Methodology

割合 Percentages

本報告書に言及される割合の算出には、分析対象の質問に対する完全な回答または関連する回答の合計を使用した。つまり、空白の回答や回答者が質問への答えが分からないとした事例は除いた。結果として、分析毎の事例の合計数は変動している。

さらに、いくつかのアンケートの質問は回答者が複数回答できるようにした。そのため、本報告書の多くの図表で割合の合算が100%を超えている。各カテゴリーのデータを概数で示したため、図表によっては、割合の合算が100%にならないものもある(例、99%や101%)。



損失額 Loss Amounts

特段の表示がない限り、本報告書にて言及される損失額は平均損失額ではなく中央値で計算した。損失中央値を用いることで、職業上の不正がもたらす典型的な影響の実態を、より慎重かつより正確に把握することができると我々は考えている。本書の巻末(78-81ページ参照)にて、報告書内で見られる数々の分野における四分位数、平均損失額を反映した調査の損失額の全体像がわかる。

報告された損失額を標準化し、損失額が極端に大きい事例を同一に扱わないために、報告された全ての平均値と合計損失額は、5%のウィンザー化平均でもとめた損失データをもとに計算した(例えば、全事例の上2.5%、下2.5%を削除し、それぞれ97.5パーセンタイル、2.5パーセンタイルの数値を割り当てた)。また、回答の数が10に満たないカテゴリーは損失額中央値、平均損失額の計算から除外した。

なぜなら、財務諸表不正がもたらす直接の損失は、通常多数のステークホルダーに影響するので、損失の全額を正確に計算することは極めて困難である。したがって、財務諸表不正を伴うスキームについては、我々は回答者にそのスキームに関わる財務諸表における(過大、過小のいずれかの)不適切な記載の総額を報告してもらった。本報告書で言及された財務諸表不正による損失は、このように報告された金額に基づいている。

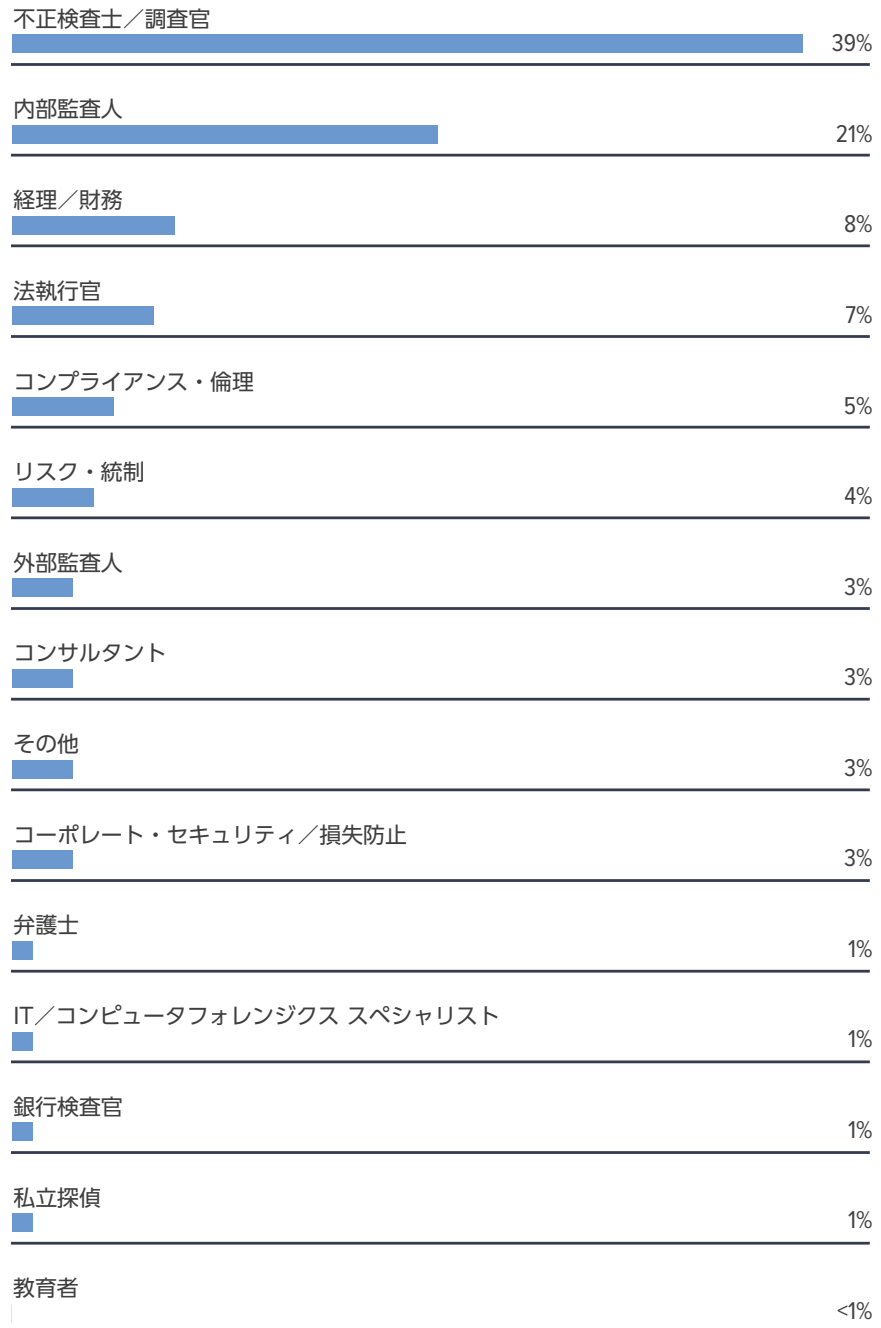
アンケートの回答者 Survey Participants

調査回答者の置かれた立場を知り、誰が職業上の不正事例を調査したのかを理解するために、我々は回答者に専門的経験や資格について尋ねた。

回答者の職業 Primary Occupation

図48から分かるように、回答者の39%が不正検査士／調査官であり、21%が内部監査人であった。

図48. 回答者の職業

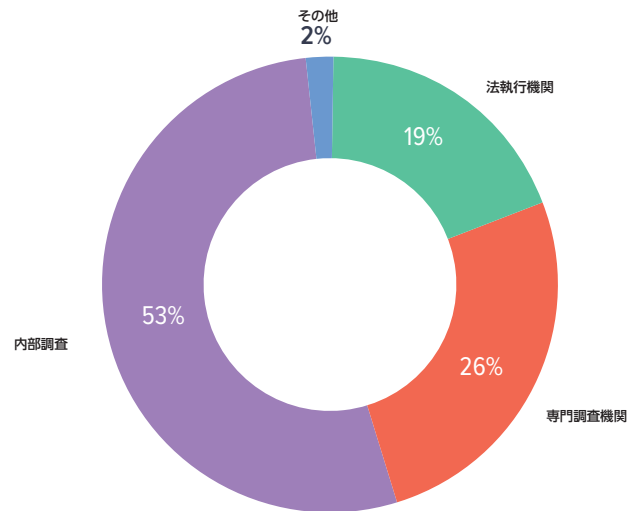


回答者の属性

Nature of Fraud Examination Role

回答者の半数以上が組織に勤務し、単独の会社または機関に代わって不正調査を行っている。他方、26%は顧客機関に代わって不正調査を実施する専門調査機関で働き、19%は法執行機関で働き、その機関の権限の下で不正調査を行なっている。

図49. 回答者の属性



専門的な経験

Professional Experience

我々の調査に参加したCFEは不正調査の分野において11年の経験中央値を持っていた。そのうちの30%は、15年以上の経験を持っている（図50参照）。図51に見られるように、回答者の1/4が過去2年間に20件以上を調査し、42%が5件以下を調査している。

図50. 回答者の不正調査における経験年数

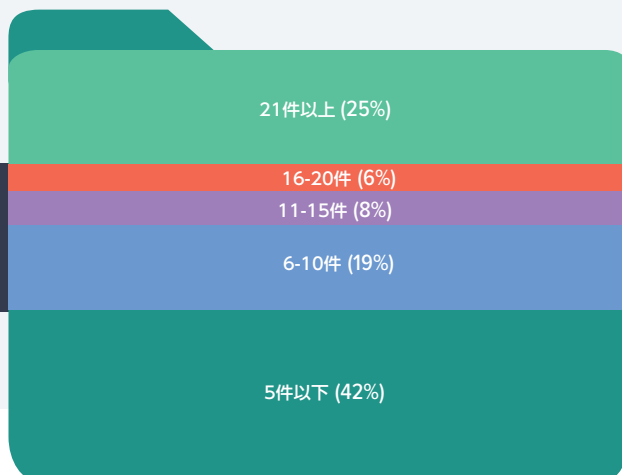
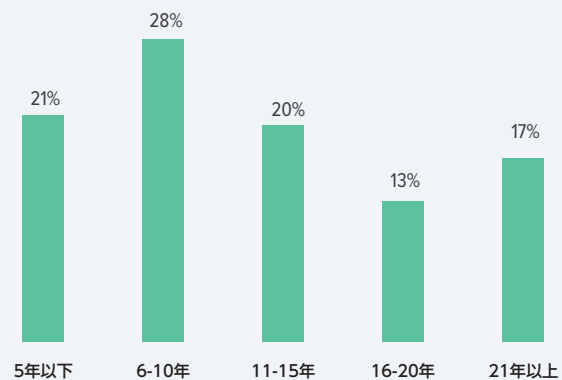


図51. 過去2年間に回答者が調査した不正事例の件数

地域別分析

アジア・太平洋



図52. 職業上の不正スキームの種類
アジア・太平洋

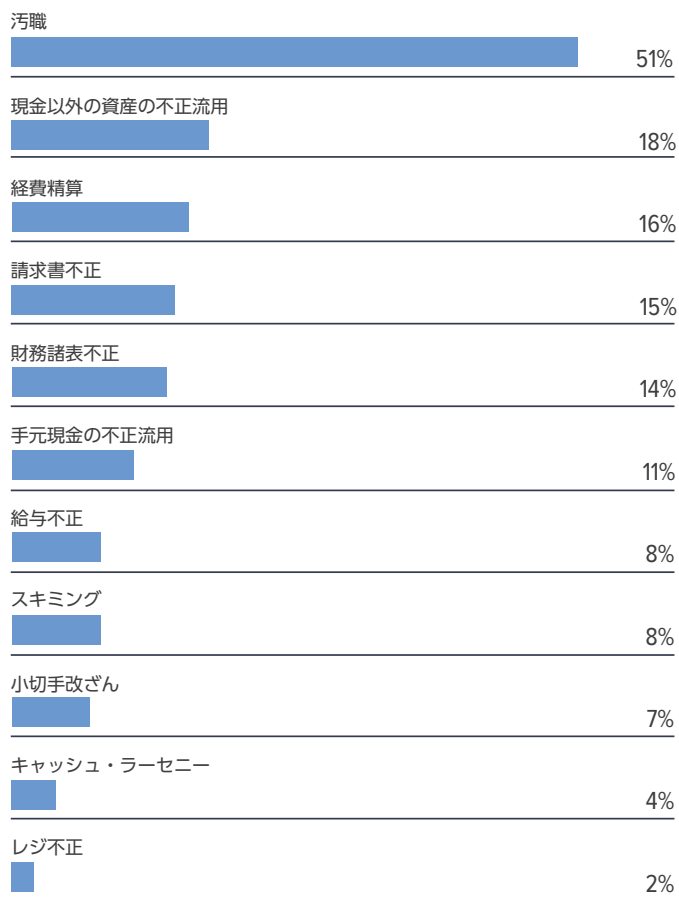


図53. 職業上の不正の発見手段
アジア・太平洋

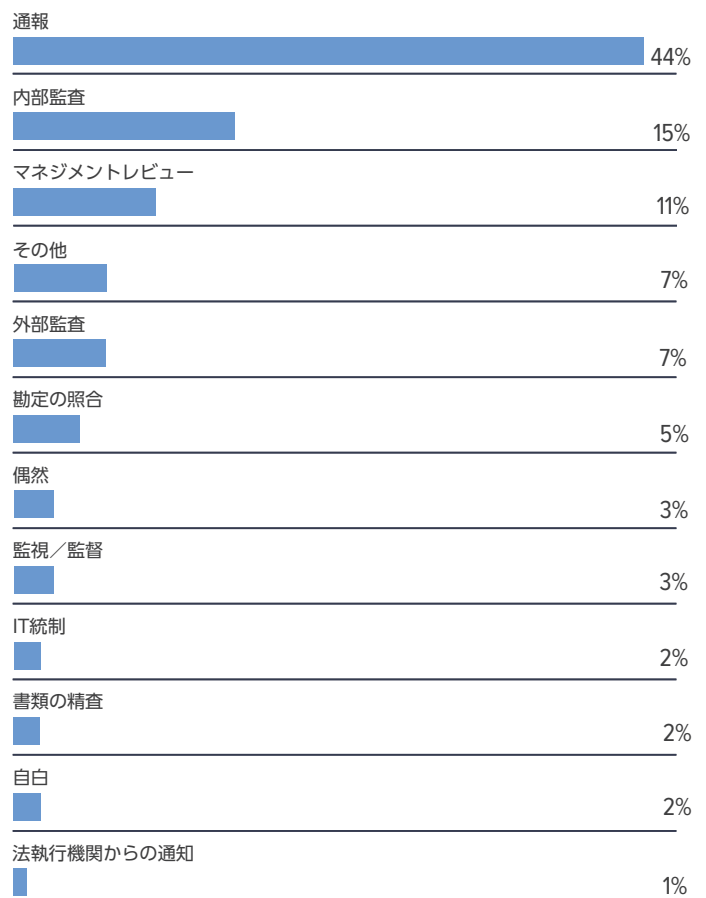


図54. 不正対策の実施割合 アジア・太平洋

対策	割合
外部監査人による財務諸表監査	93%
行動規範	88%
内部監査部門	84%
経営陣による財務諸表への宣誓	80%
マネジメントレビュー	78%
財務報告に係る内部統制の外部監査	75%
内部通報制度	72%
独立した監査委員会	71%
従業員向け不正対策トレーニング	64%
管理職、役員向け不正対策トレーニング	62%
不正対策方針	59%
従業員支援プログラム	50%
不正対策専門の部署	50%
正式な不正リスクアセスメント	45%
積極的なデータの監視、分析	43%
抜き打ち監査	36%
人事異動、休暇取得義務付け	32%
内部通報者への奨励金	15%

図55. 犯行者の職位と職業上の不正の関係
アジア・太平洋

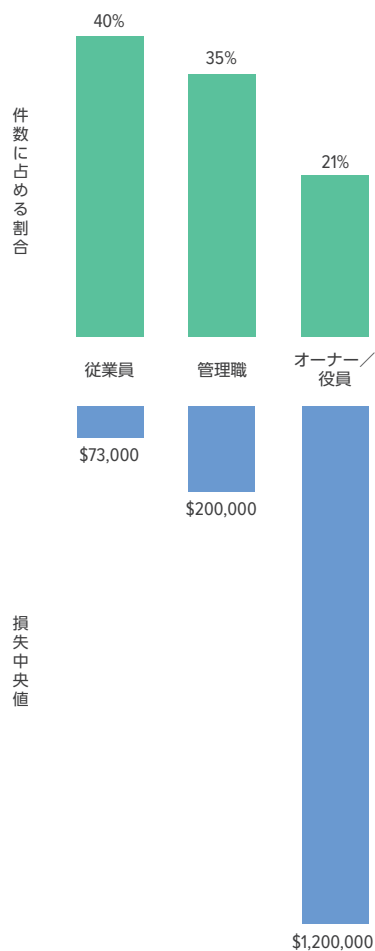
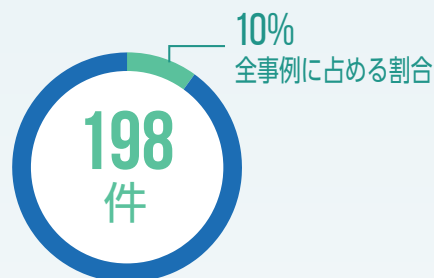


図56. 不正事例の国別件数
アジア・太平洋

国名	件数
オーストラリア	29
中国	33
香港	11
インドネシア	36
日本	8
ラオス	1
マカオ	1
マレーシア	19
ミャンマー	1
ニュージーランド	3
フィリピン	24
シンガポール	17
韓国	5
台湾	2
タイ	6
ベトナム	2
件数合計:	198

損失中央値：
USD 195,000



東欧、西／中央アジア



図57. 職業上の不正スキームの種類
東欧、西／中央アジア

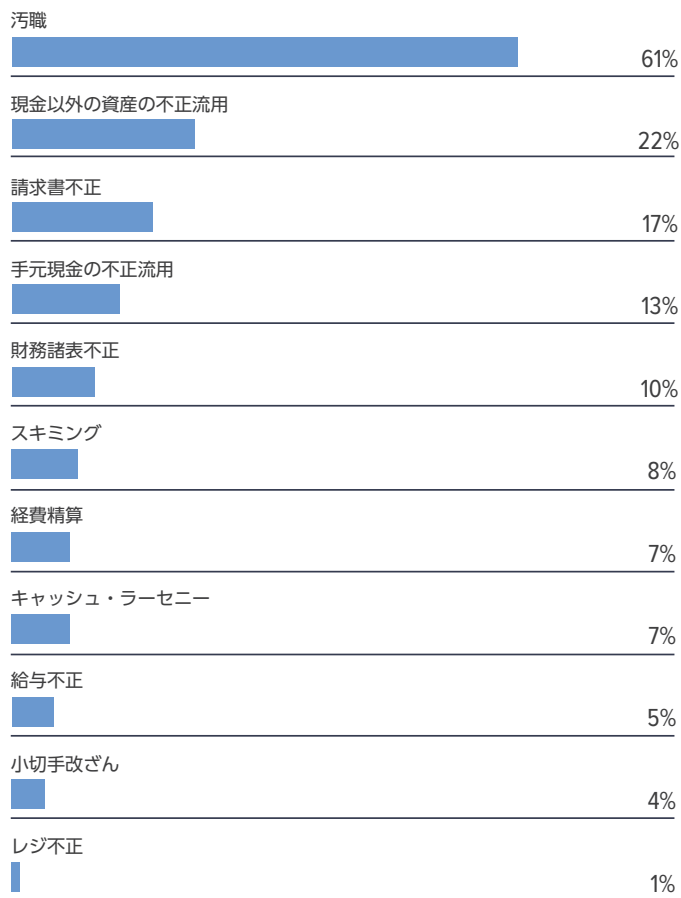


図58. 職業上の不正の発見手段
東欧、西／中央アジア

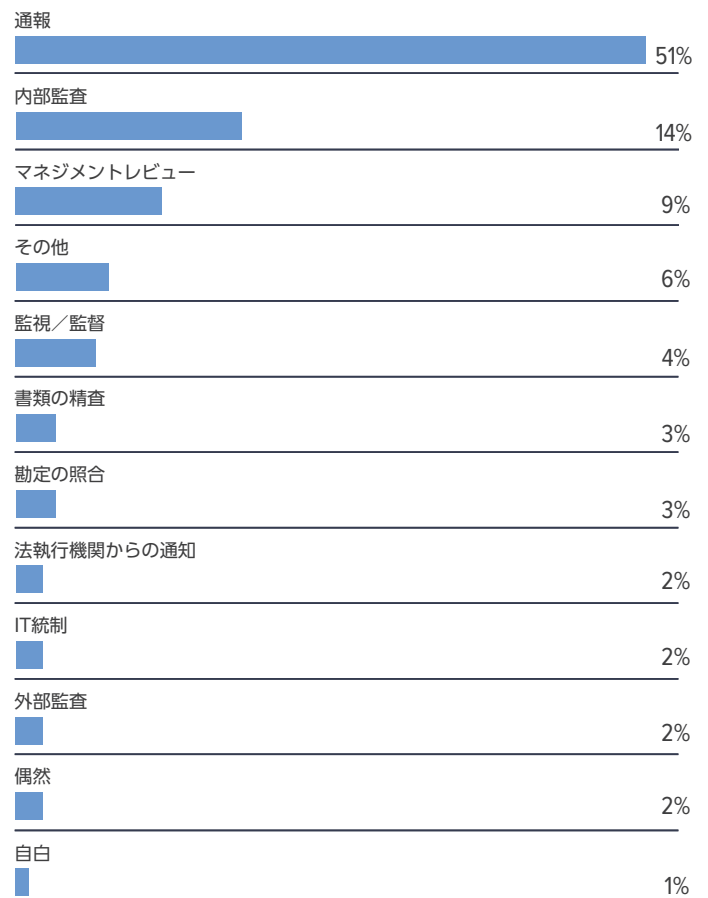


図59. 不正対策の実施割合 東欧、西／中央アジア

対策	割合
外部監査人による財務諸表監査	89%
行動規範	87%
マネジメントレビュー	84%
内部監査部門	80%
経営陣による財務諸表への宣誓	78%
内部通報制度	76%
不正対策方針	73%
独立した監査委員会	72%
財務報告に係る内部統制の外部監査	71%
従業員向け不正対策トレーニング	67%
管理職、役員向け不正対策トレーニング	66%
不正対策専門の部署	58%
正式な不正リスクアセスメント	51%
抜き打ち監査	45%
積極的なデータの監視、分析	42%
従業員支援プログラム	29%
人事異動、休暇取得義務付け	29%
内部通報者への奨励金	9%

図60. 犯行者の職位と職業上の不正の関係 東欧、西／中央アジア

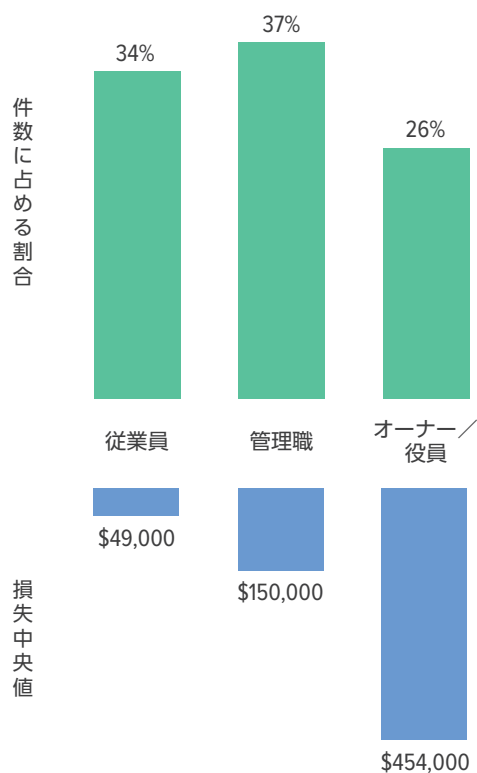


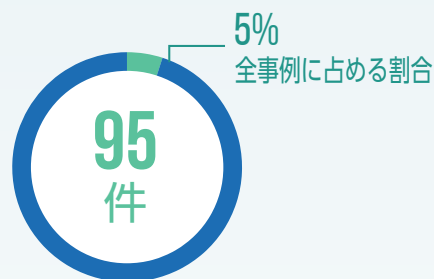
図61. 不正事例の国別件数 東欧、西／中央アジア

国名	件数
アルバニア	1
アゼルバイジャン	1
ボスニア・ヘルツェゴビナ	1
ブルガリア	2
チェコ	5
エストニア	1
ジョージア	1
ハンガリー	5
カザフスタン	4
コソボ	2
リトアニア	1
モルドバ	1
北マケドニア	2
ポーランド	6
ルーマニア	9
ロシア	13
セルビア	14
スロバキア	3
スロベニア	4
タジキスタン	1
トルコ	13
ウクライナ	4
ウズベキスタン	1

件数合計：

95

損失中央値：
USD 133,000



地域別分析

中南米、カリブ海



図62. 職業上の不正スキームの種類
中南米、カリブ海

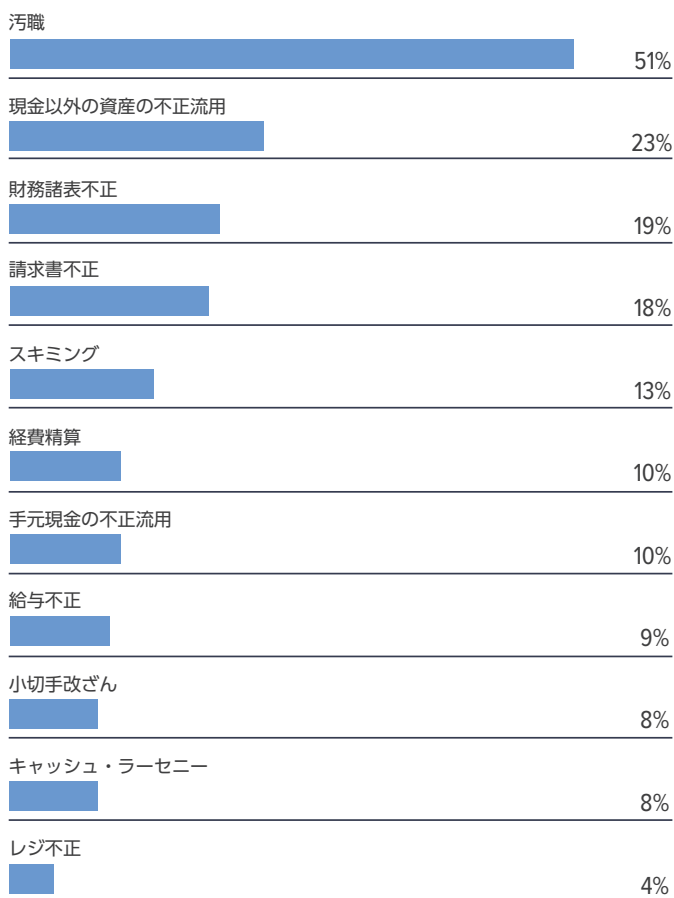


図63. 職業上の不正の発見手段
中南米、カリブ海

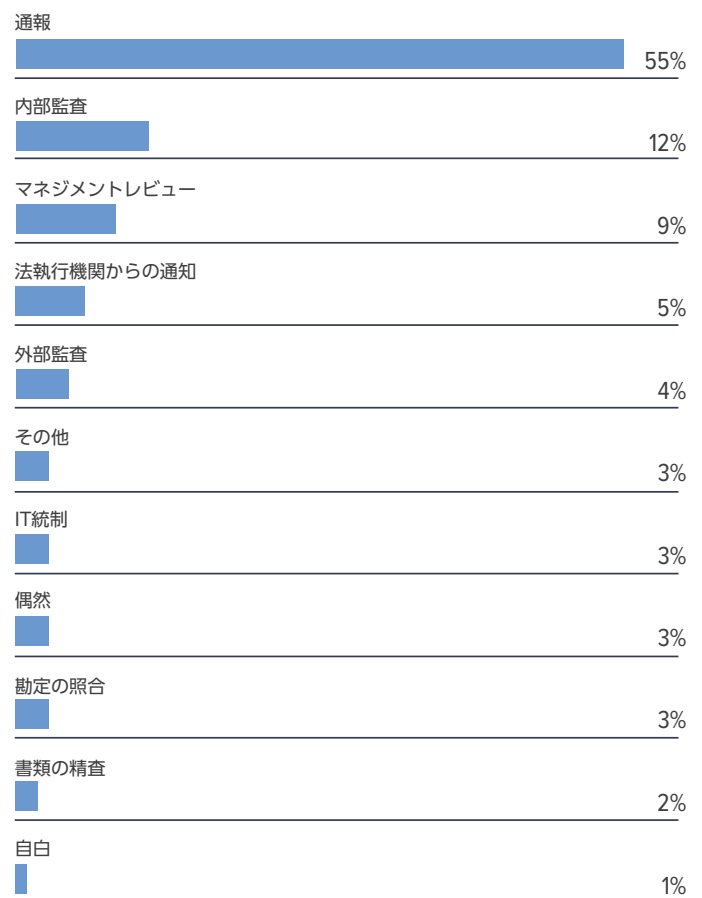


図64. 不正対策の実施割合 中南米、カリブ海

対策	割合
外部監査人による財務諸表監査	88%
行動規範	88%
内部監査部門	81%
経営陣による財務諸表への宣誓	72%
内部通報制度	72%
財務報告に係る内部統制の外部監査	71%
独立した監査委員会	67%
マネジメントレビュー	65%
従業員向け不正対策トレーニング	58%
不正対策方針	56%
管理職、役員向け不正対策トレーニング	54%
不正対策専門の部署	46%
従業員支援プログラム	45%
正式な不正リスクアセスメント	44%
抜き打ち監査	40%
積極的なデータの監視、分析	26%
人事異動、休暇取得義務付け	16%
内部通報者への奨励金	9%

図65. 犯行者の職位と職業上の不正の関係 中南米、カリブ海

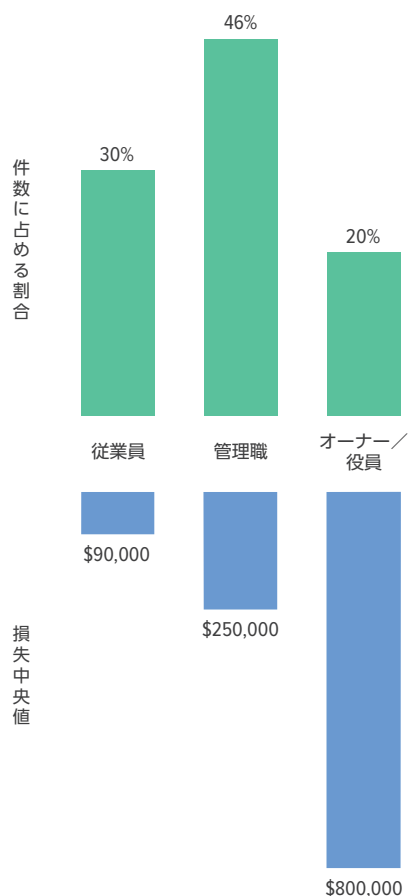


図66. 不正事例の国別件数 中南米、カリブ海

国名	件数
アルゼンチン	10
バハマ	5
バルバドス	1
ブラジル	22
チリ	2
コロンビア	10
コスタリカ	4
キュラソー	1
ドミニカ共和国	1
エクアドル	1
グレナダ	2
ハイチ	1
ジャマイカ	3
メキシコ	23
ペルー	6
セントビンセント・グレナディーン諸島	1
スリナム	1
トリニダード・トバゴ	5
ベネズエラ	2
件数合計：	101

損失中央値：
USD 200,000



地域別分析

中東、北アフリカ



図67. 職業上の不正スキームの種類
中東、北アフリカ

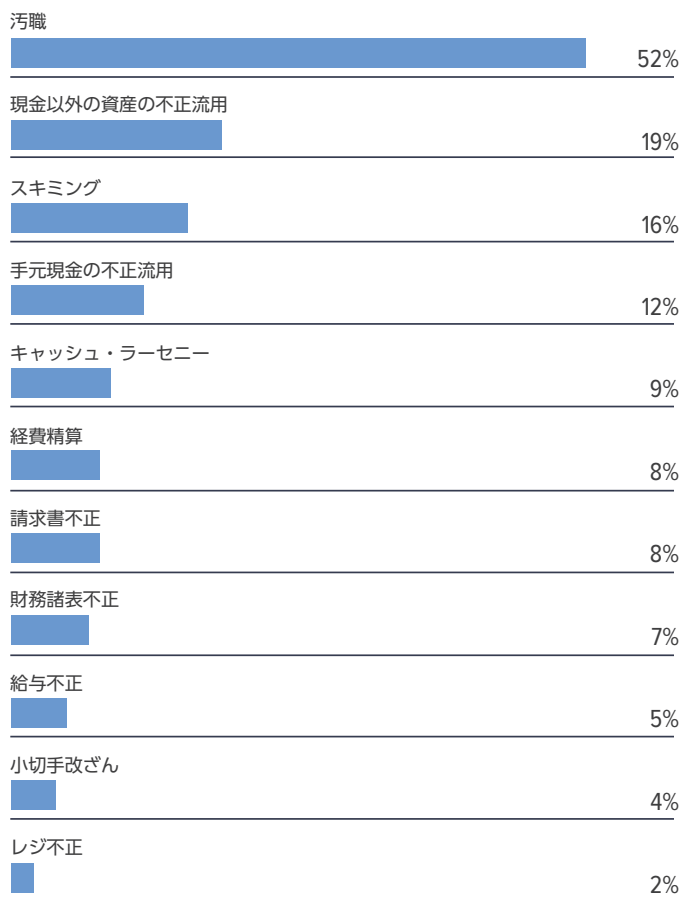


図68. 職業上の不正の発見手段
中東、北アフリカ

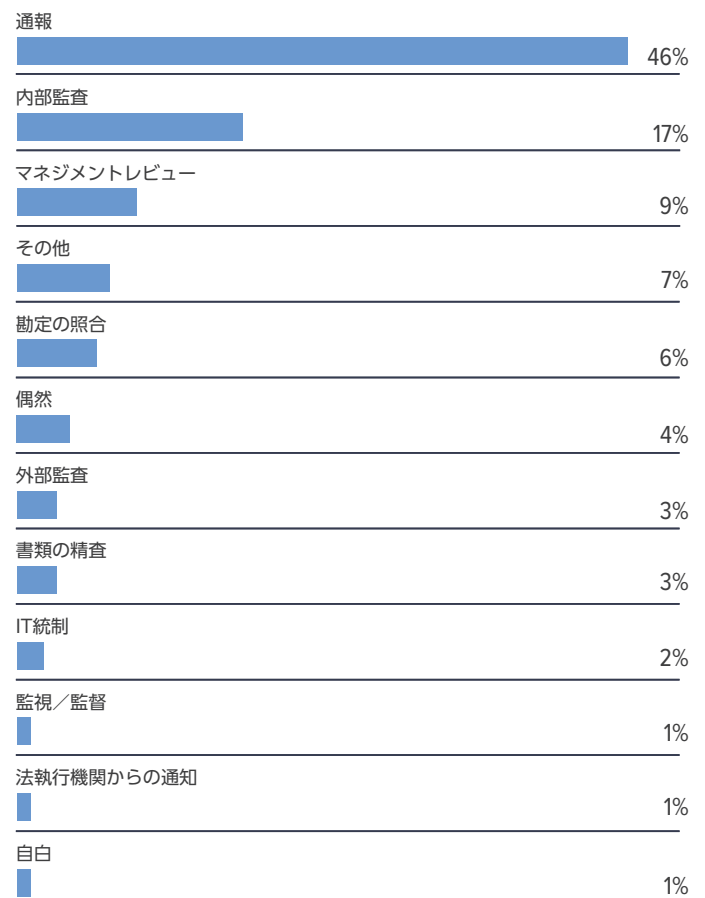


図69. 不正対策の実施割合 中東、北アフリカ

対策	割合
外部監査人による財務諸表監査	88%
内部監査部門	87%
行動規範	84%
経営陣による財務諸表への宣誓	83%
財務報告に係る内部統制の外部監査	74%
マネジメントレビュー	72%
独立した監査委員会	72%
内部通報制度	72%
管理職、役員向け不正対策トレーニング	58%
抜き打ち監査	55%
不正対策方針	55%
従業員向け不正対策トレーニング	55%
不正対策専門の部署	46%
正式な不正リスクアセスメント	45%
積極的なデータの監視、分析	41%
従業員支援プログラム	34%
人事異動、休暇取得義務付け	33%
内部通報者への奨励金	17%

図70. 犯行者の職位と職業上の不正の関係 中東、北アフリカ

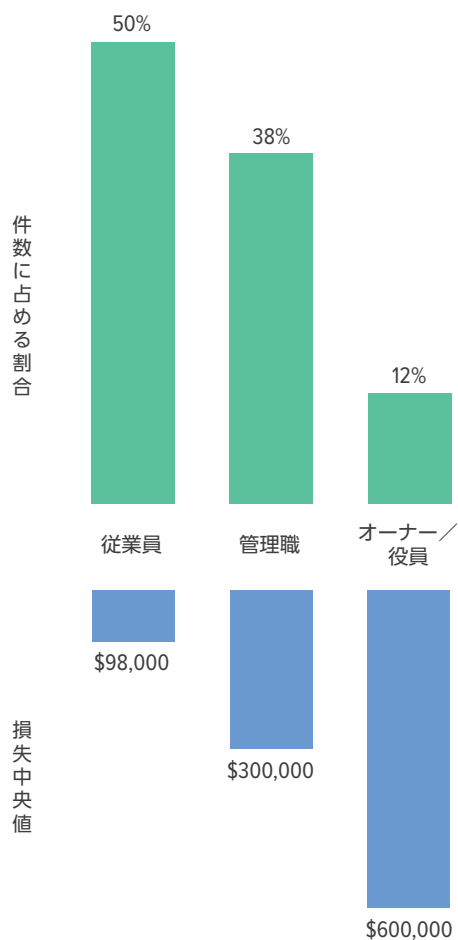
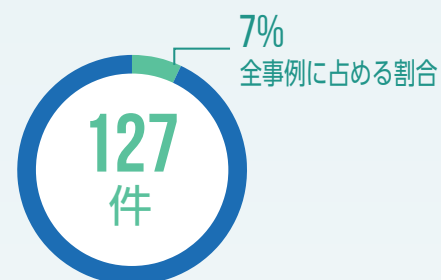


図71. 不正事例の国別件数 中東、北アフリカ

国名	件数
バーレーン	5
キプロス	11
エジプト	6
イラク	3
イスラエル	1
ヨルダン	4
クウェート	9
レバノン	4
モロッコ	3
オマーン	5
カタール	5
サウジアラビア	23
チュニジア	2
アラブ首長国連邦	46
件数合計：	127

損失中央値：
USD 100,000



地域別分析

南アジア



図72. 職業上の不正スキームの種類
南アジア

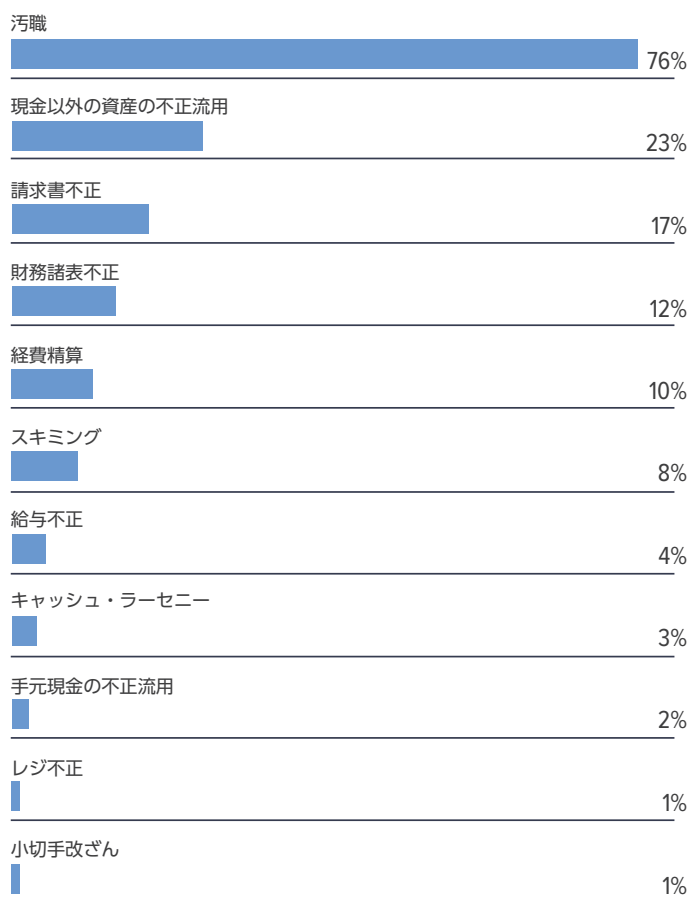


図73. 職業上の不正の発見手段
南アジア

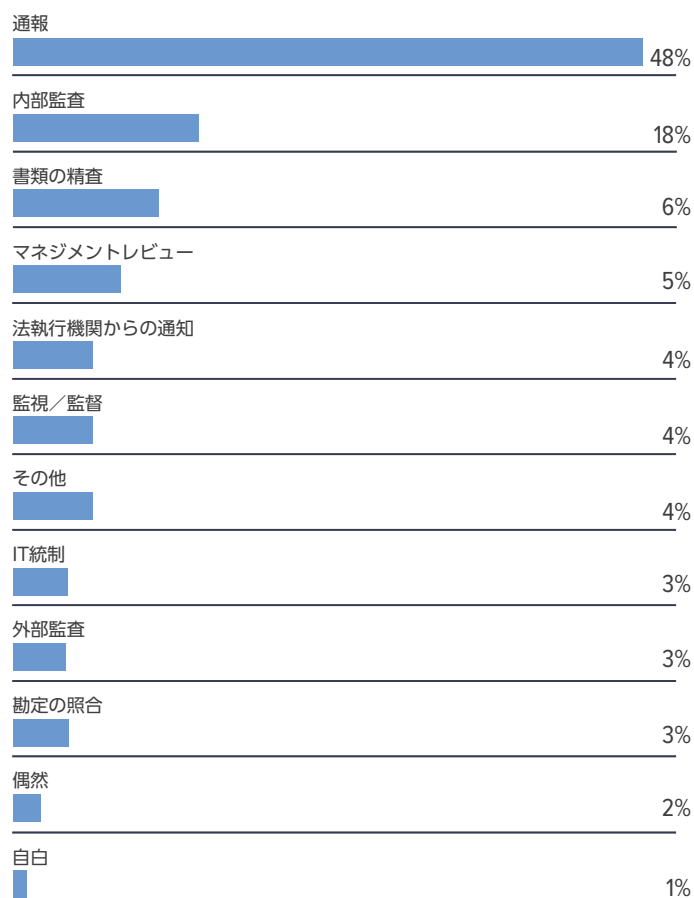


図74. 不正対策の実施割合 南アジア

対策	割合
外部監査人による財務諸表監査	88%
経営陣による財務諸表への宣誓	86%
内部監査部門	86%
行動規範	81%
財務報告に係る内部統制の外部監査	76%
マネジメントレビュー	72%
独立した監査委員会	70%
内部通報制度	66%
不正対策方針	64%
管理職、役員向け不正対策トレーニング	55%
従業員向け不正対策トレーニング	51%
従業員支援プログラム	43%
抜き打ち監査	43%
不正対策専門の部署	36%
正式な不正リスクアセスメント	35%
積極的なデータの監視、分析	34%
人事異動、休暇取得義務付け	29%
内部通報者への奨励金	20%

図75. 犯行者の職位と職業上の不正の関係 南アジア

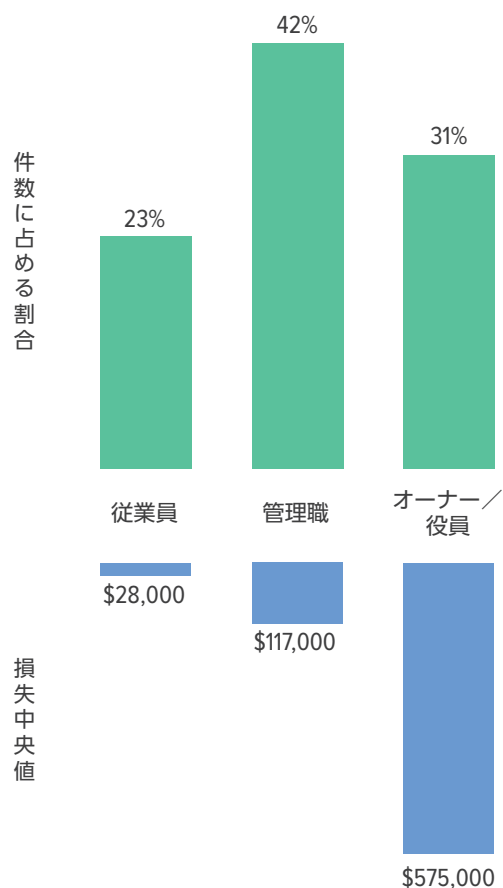
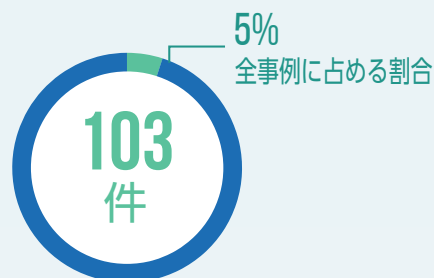


図76. 不正事例の国別件数 南アジア

国名	件数
アフガニスタン	3
バングラデシュ	4
インド	77
ネパール	1
パキスタン	15
スリランカ	3
件数合計:	103

損失中央値：
USD 117,000



地域別分析

サハラ以南の 아프리카



図77. 職業上の不正スキームの種類
サハラ以南の 아프리카

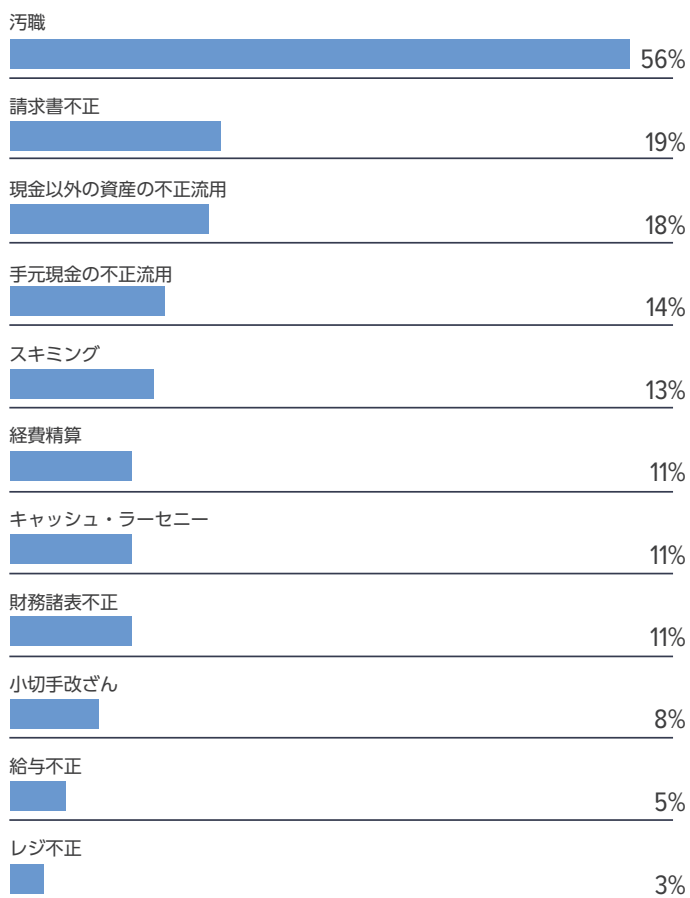


図78. 職業上の不正の発見手段
サハラ以南の 아프리카

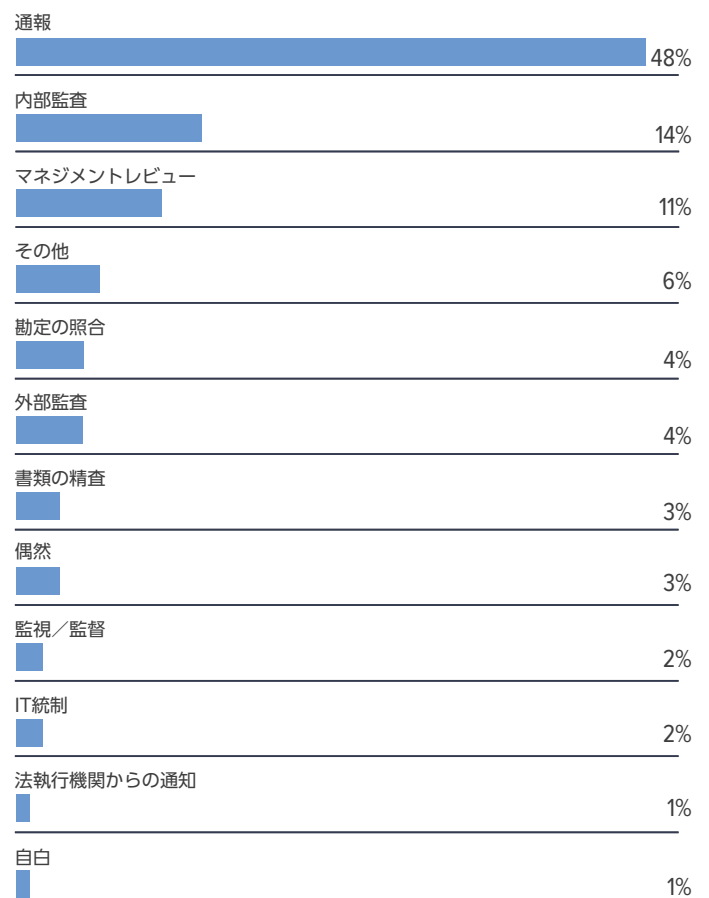


図79. 不正対策の実施割合
サハラ以南のアフリカ

対策	割合
外部監査人による財務諸表監査	92%
行動規範	86%
内部監査部門	85%
経営陣による財務諸表への宣誓	82%
財務報告に係る内部統制の外部監査	79%
マネジメントレビュー	70%
内部通報制度	69%
独立した監査委員会	69%
不正対策方針	61%
従業員向け不正対策トレーニング	57%
管理職、役員向け不正対策トレーニング	54%
不正対策専門の部署	49%
従業員支援プログラム	49%
抜き打ち監査	48%
正式な不正リスクアセスメント	44%
積極的なデータの監視、分析	31%
人事異動、休暇取得義務付け	28%
内部通報者への奨励金	21%

図80. 犯行者の職位と職業上の不正の関係
サハラ以南のアフリカ

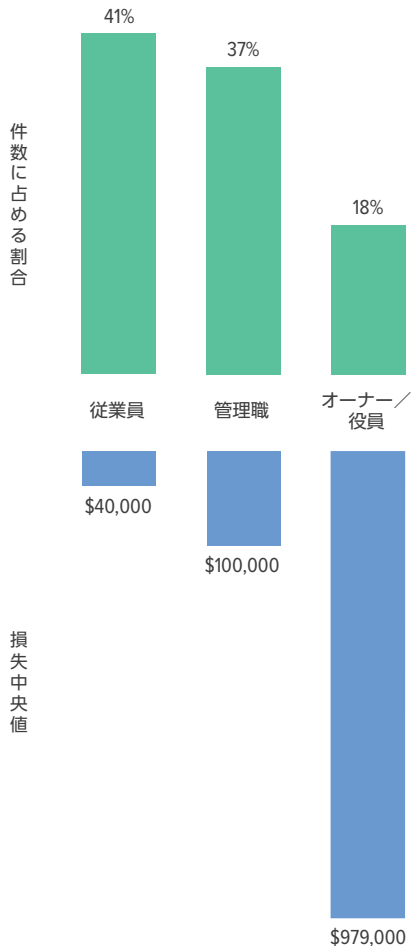


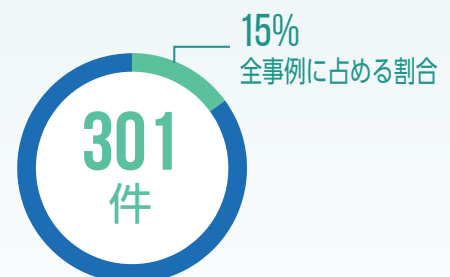
図81. 不正事例の国別件数
サハラ以南のアフリカ

国名	件数
アンゴラ	1
ベナン	1
ボツワナ	5
ブルンジ	1
カメルーン	4
中央アフリカ共和国	2
チャド	1
コートジボワール	4
コンゴ	5
エチオピア	2
ガボン	1
ガーナ	12
ケニア	53
レソト	2
リベリア	8
マダガスカル	4
マラウイ	10
モーリシャス	6
モザンビーク	3
ナミビア	3
ナイジェリア	49
ルワンダ	3
セネガル	2
南アフリカ共和国	77
スーダン	2
スワジランド	1
タンザニア	7
トーゴ	4
ウガンダ	16
ザンビア	3
ジンバブエ	9

件数合計：

301

損失中央値：
USD 100,000



地域別分析

米国、カナダ



図82. 職業上の不正スキームの種類
米国、カナダ

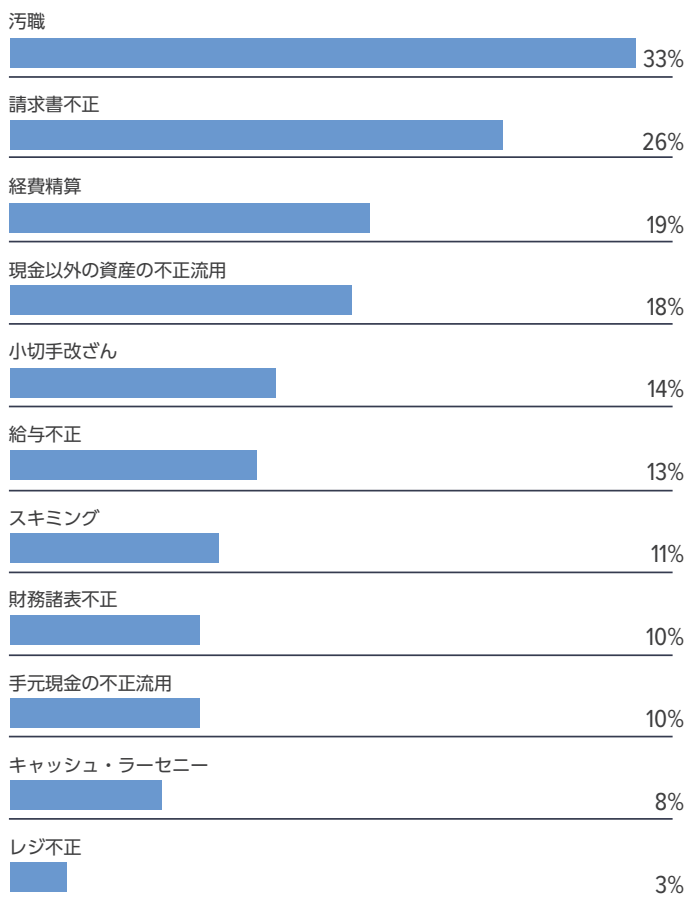


図83. 職業上の不正の発見手段
米国、カナダ

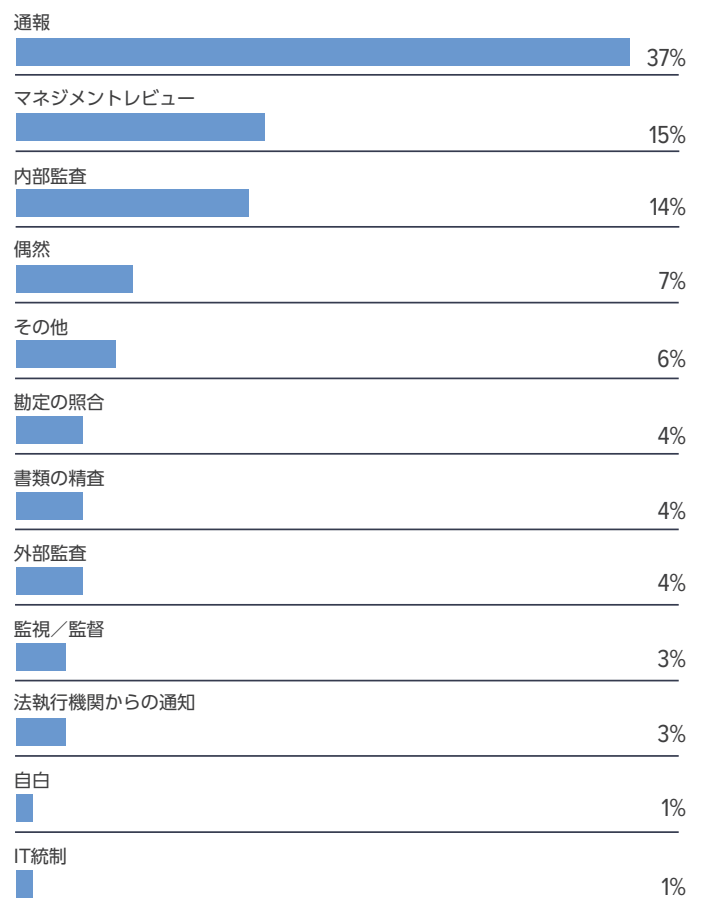


図84. 不正対策の実施割合 米国、カナダ

対策	割合
行動規範	80%
外部監査人による財務諸表監査	72%
内部監査部門	71%
従業員支援プログラム	71%
マネジメントレビュー	68%
経営陣による財務諸表への宣誓	67%
独立した監査委員会	61%
内部通報制度	57%
財務報告に係る内部統制の外部監査	54%
管理職、役員向け不正対策トレーニング	51%
従業員向け不正対策トレーニング	51%
不正対策方針	44%
積極的なデータの監視、分析	38%
正式な不正リスクアセスメント	35%
不正対策専門の部署	33%
抜き打ち監査	28%
人事異動、休暇取得義務付け	15%
内部通報者への奨励金	10%

図85. 犯行者の職位と職業上の不正の関係 米国、カナダ

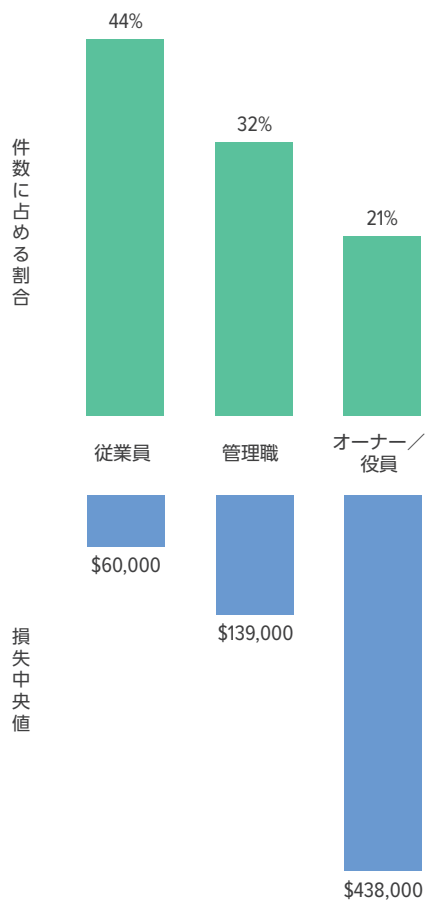


図86. 不正事例の国別件数 米国、カナダ

国名	件数
カナダ	66
米国	829
件数合計:	895

損失中央値：
USD 120,000

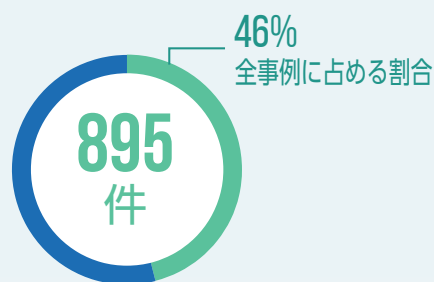




図87. 職業上の不正スキームの種類 西欧

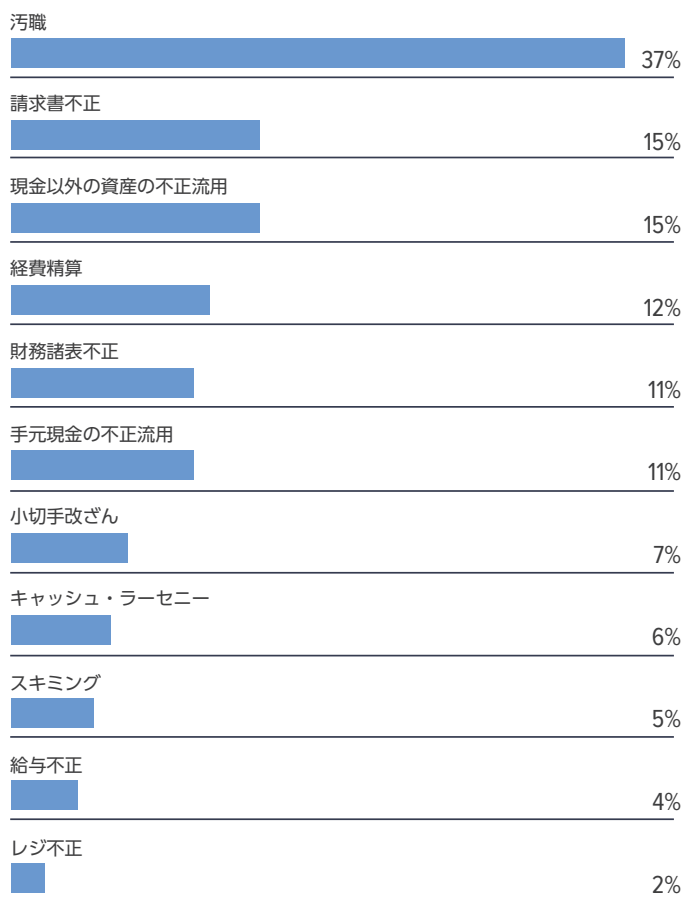


図88. 職業上の不正の発見手段 西欧

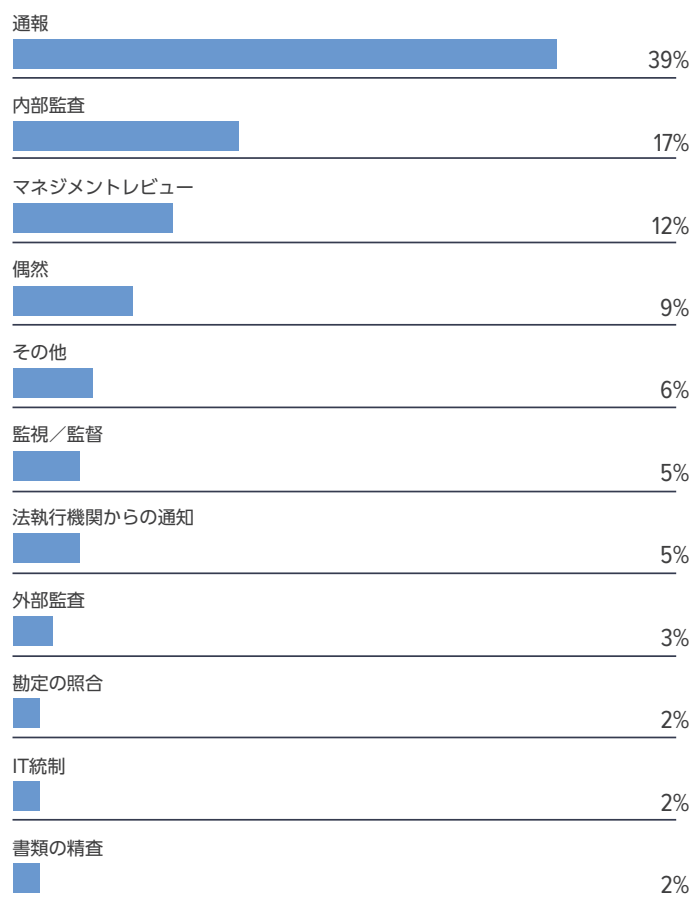


図89. 不正対策の実施割合 西欧

対策	割合
外部監査人による財務諸表監査	89%
行動規範	87%
経営陣による財務諸表への宣誓	81%
内部監査部門	80%
財務報告に係る内部統制の外部監査	79%
マネジメントレビュー	74%
独立した監査委員会	70%
内部通報制度	65%
不正対策方針	65%
管理職、役員向け不正対策トレーニング	62%
従業員向け不正対策トレーニング	61%
従業員支援プログラム	57%
正式な不正リスクアセスメント	53%
不正対策専門の部署	51%
積極的なデータの監視、分析	44%
抜き打ち監査	43%
人事異動、休暇取得義務付け	25%
内部通報者への奨励金	6%

図90. 犯行者の職位と職業上の不正の関係 西欧

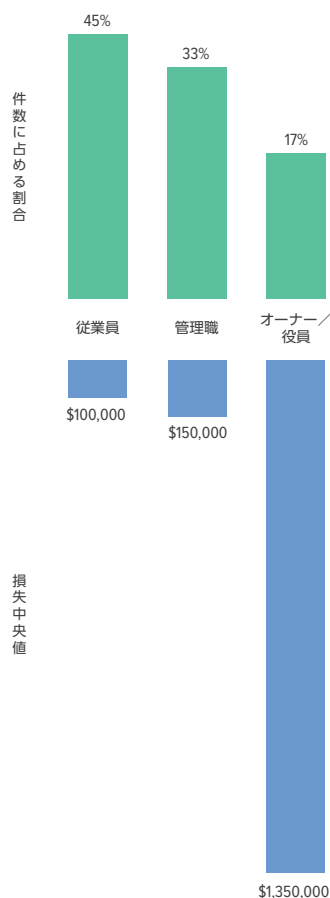
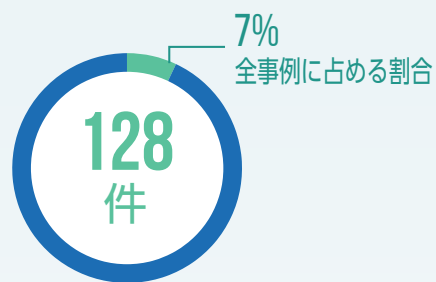


図91. 不正事例の国別件数 西欧

国名	件数
オーストリア	2
ベルギー	3
デンマーク	2
フィンランド	3
フランス	6
ドイツ	12
ギリシャ	21
アイルランド	2
イタリア	10
ルクセンブルク	1
オランダ	12
スペイン	13
スイス	17
英国	24
件数合計:	128

損失中央値：
USD 139,000



統計表

STATISTICAL APPENDIX



	件数	25パーセンタイル	中央値 (50パーセンタイル)	75パーセンタイル	平均*
全事例	2,448	\$29,000	\$125,000	\$605,000	\$1,509,000
不正スキーム					
資産の不正流用	1,639	\$21,000	\$100,000	\$500,000	\$1,199,000
請求書不正	306	\$20,000	\$100,000	\$407,000	\$842,000
現金以外の資産の不正流用	305	\$10,000	\$78,000	\$500,000	\$1,138,000
経費精算	193	\$6,000	\$33,000	\$140,000	\$202,000
スキミング	160	\$10,000	\$47,000	\$133,000	\$361,000
手元現金の不正流用	154	\$5,000	\$26,000	\$95,000	\$1,204,000
小切手改ざん	141	\$40,000	\$110,000	\$500,000	\$588,000
キャッシュ・ラーセニー	106	\$13,000	\$83,000	\$305,000	\$1,000,000
給与不正	105	\$16,000	\$62,000	\$238,000	\$367,000
レジ不正	27	\$7,000	\$20,000	\$65,000	\$85,000
汚職	789	\$34,000	\$200,000	\$1,100,000	\$3,039,000
財務諸表不正	186	\$140,000	\$954,000	\$5,000,000	\$8,693,000
発見手段					
通報	869	\$30,000	\$145,000	\$750,000	\$1,486,000
内部監査	291	\$14,000	\$100,000	\$350,000	\$1,115,000
マネジメントレビュー	240	\$26,000	\$100,000	\$570,000	\$1,316,000
偶然	103	\$50,000	\$200,000	\$600,000	\$613,000
勘定の照合	86	\$17,000	\$81,000	\$325,000	\$485,000
外部監査	80	\$39,000	\$150,000	\$972,000	\$2,397,000
書類の精査	71	\$32,000	\$101,000	\$500,000	\$1,357,000
監視／監督	56	\$10,000	\$44,000	\$300,000	\$955,000
法執行機関からの通知	48	\$197,000	\$900,000	\$9,750,000	\$5,206,000
IT統制	33	\$9,000	\$80,000	\$1,255,000	\$1,133,000
自白	23	\$100,000	\$225,000	\$3,000,000	\$3,826,000

*平均金額の計算には5%でウィンザー化されたデータを用いた。(最上位、および最下位の2.5%のデータに97.5パーセンタイル、2.5パーセンタイルのデータをそれぞれ割り振った)

	件数	25パーセンタイル	中央値 (50パーセンタイル)	75パーセンタイル	平均*
被害組織					
地域：					
米国、カナダ	886	\$22,000	\$120,000	\$563,000	\$1,234,000
サハラ以南のアフリカ	295	\$15,000	\$100,000	\$568,000	\$1,523,000
アジア・太平洋	197	\$38,000	\$195,000	\$1,000,000	\$1,988,000
西欧	124	\$50,000	\$139,000	\$638,000	\$2,113,000
中東、北アフリカ	124	\$33,000	\$100,000	\$1,000,000	\$1,302,000
南アジア	102	\$28,000	\$117,000	\$713,000	\$2,208,000
中南米、カリブ海	99	\$50,000	\$200,000	\$1,000,000	\$1,500,000
東欧、西／中央アジア	94	\$30,000	\$133,000	\$499,000	\$1,603,000
組織の形態：					
株式非公開	883	\$31,000	\$150,000	\$750,000	\$1,451,000
株式公開	529	\$35,000	\$150,000	\$925,000	\$1,675,000
非営利団体	189	\$12,000	\$75,000	\$300,000	\$639,000
政府機関	327	\$23,000	\$100,000	\$530,000	\$1,812,000
国	141	\$34,000	\$200,000	\$1,000,000	\$2,652,000
州	66	\$12,000	\$91,000	\$1,125,000	\$2,693,000
地方	105	\$18,000	\$75,000	\$253,000	\$365,000
組織の規模：					
従業員100名未満	516	\$31,000	\$150,000	\$697,000	\$1,145,000
従業員100名～999名	452	\$26,000	\$120,000	\$520,000	\$1,580,000
従業員1,000名～9,999名	541	\$24,000	\$100,000	\$513,000	\$1,557,000
従業員10,000名以上	496	\$32,000	\$140,000	\$800,000	\$1,715,000
組織の規模（収益）：					
5,000万ドル未満	745	\$28,000	\$114,000	\$500,000	\$985,000
5,000万ドル～4億9,900万ドル	473	\$20,000	\$120,000	\$684,000	\$1,884,000
5億ドル～9億9,900万ドル	236	\$21,000	\$132,000	\$608,000	\$1,936,000
10億ドル以上	526	\$35,000	\$150,000	\$1,000,000	\$1,679,000
業界：					
銀行、金融サービス	379	\$20,000	\$100,000	\$600,000	\$1,546,000
政府、行政	193	\$18,000	\$100,000	\$500,000	\$1,609,000
製造	181	\$50,000	\$198,000	\$1,000,000	\$1,579,000
医療	147	\$33,000	\$200,000	\$900,000	\$1,508,000
エネルギー	91	\$54,000	\$275,000	\$1,225,000	\$2,337,000
小売	89	\$10,000	\$85,000	\$550,000	\$1,112,000
保険	86	\$12,000	\$70,000	\$410,000	\$889,000
教育	81	\$17,000	\$65,000	\$250,000	\$354,000
建設	77	\$47,000	\$200,000	\$995,000	\$1,872,000
情報通信	66	\$71,000	\$250,000	\$2,000,000	\$2,049,000
ハイテク	65	\$39,000	\$150,000	\$1,000,000	\$1,823,000
運輸、倉庫	63	\$32,000	\$150,000	\$1,000,000	\$653,000
外食・サービス	58	\$29,000	\$114,000	\$509,000	\$771,000
専門サービス	53	\$46,000	\$150,000	\$700,000	\$772,000
不動産	52	\$38,000	\$254,000	\$1,777,000	\$1,988,000
宗教、慈善事業、社会奉仕活動	43	\$12,000	\$76,000	\$300,000	\$919,000
農林水産、狩猟	39	\$29,000	\$100,000	\$1,000,000	\$2,191,000
芸術、芸能、娯楽	39	\$30,000	\$90,000	\$255,000	\$1,254,000
その他サービス	29	\$7,000	\$150,000	\$1,400,000	\$2,316,000
鉱業	26	\$100,000	\$475,000	\$3,100,000	\$4,409,000
卸売	25	\$20,000	\$130,000	\$454,000	\$923,000
公益事業（電気・ガス・水道）	20	\$14,000	\$163,000	\$350,000	\$1,271,000
コミュニケーション、出版	14	\$39,000	\$115,000	\$526,000	\$673,000

	件数	25パーセンタイル	中央値 (50パーセンタイル)	75パーセンタイル	平均
犯行者					
犯行者の人数：					
犯行者1人	954	\$15,000	\$90,000	\$300,000	\$666,000
犯行者2人	358	\$30,000	\$105,000	\$713,000	\$1,115,000
犯行者3人以上	641	\$75,000	\$350,000	\$2,000,000	\$2,953,000
職位：					
従業員	803	\$10,000	\$60,000	\$259,000	\$545,000
管理職	688	\$36,000	\$150,000	\$600,000	\$1,247,000
オーナー／役員	398	\$111,000	\$600,000	\$3,485,000	\$3,817,000
在職期間：					
11年以上	452	\$50,000	\$200,000	\$1,000,000	\$2,082,000
6～10年	432	\$50,000	\$190,000	\$1,000,000	\$1,664,000
1～5年	886	\$20,000	\$100,000	\$500,000	\$1,268,000
1年未満	169	\$10,000	\$50,000	\$295,000	\$604,000
所属部署：					
オペレーション	285	\$12,000	\$72,000	\$410,000	\$1,249,000
経理	273	\$50,000	\$200,000	\$763,000	\$1,109,000
役員／上級管理職	230	\$132,000	\$596,000	\$3,383,000	\$3,787,000
営業	222	\$22,000	\$94,000	\$385,000	\$807,000
カスタマーサービス	174	\$15,000	\$86,000	\$250,000	\$826,000
事務支援	114	\$10,000	\$76,000	\$259,000	\$568,000
財務	101	\$19,000	\$100,000	\$682,000	\$1,833,000
仕入	95	\$39,000	\$200,000	\$1,000,000	\$1,556,000
IT	66	\$73,000	\$200,000	\$813,000	\$1,204,000
設備／保守	59	\$30,000	\$100,000	\$450,000	\$390,000
在庫管理	58	\$20,000	\$85,000	\$313,000	\$453,000
取締役	45	\$101,000	\$750,000	\$5,575,000	\$5,205,000
マーケティング／広報	40	\$20,000	\$100,000	\$363,000	\$797,000
製造	34	\$45,000	\$275,000	\$1,350,000	\$1,486,000
人事	27	\$15,000	\$40,000	\$400,000	\$915,000
法務	13	\$10,000	\$195,000	\$741,000	\$450,000
研究開発	12	\$26,000	\$350,000	\$1,113,000	\$1,795,000
内部監査	8	+	+	+	+

†回答が10未満だったものは損失計算せず。

	件数	25パーセンタイル	中央値 (50パーセンタイル)	75パーセンタイル	平均
犯行者 (続き)					
性別：					
男性	1,391	\$35,000	\$150,000	\$1,000,000	\$1,823,000
女性	543	\$18,000	\$85,000	\$300,000	\$677,000
年齢：					
25歳以下	81	\$5,000	\$20,000	\$113,000	\$169,000
26～30歳	191	\$15,000	\$65,000	\$250,000	\$403,000
31～35歳	307	\$18,000	\$80,000	\$400,000	\$845,000
36～40歳	347	\$31,000	\$150,000	\$600,000	\$1,320,000
41～45歳	345	\$38,000	\$141,000	\$750,000	\$1,733,000
46～50歳	268	\$56,000	\$213,000	\$1,200,000	\$2,379,000
51～55歳	152	\$50,000	\$207,000	\$1,000,000	\$1,641,000
56～60歳	117	\$78,000	\$400,000	\$2,284,000	\$3,086,000
61歳以上	60	\$120,000	\$575,000	\$3,425,000	\$3,644,000
学歴：					
高卒またはそれ以下	325	\$15,000	\$80,000	\$312,000	\$933,000
大学での教育	219	\$30,000	\$150,000	\$451,000	\$751,000
学士取得	751	\$40,000	\$175,000	\$1,000,000	\$1,811,000
大学院の学位取得	238	\$35,000	\$200,000	\$1,000,000	\$2,285,000

図表索引

INDEX OF FIGURES



アンケートの回答者

過去2年間に回答者が調査した不正事例の件数	61
回答者の不正調査における経験年数	61
回答者の職業	60
回答者の属性	61

事例の結末

被害組織が不正実行者に下した処分	54
不正による損失の回復 地域別	57
被害組織に科される罰金と不正スキームの関連	57
被害組織が法執行機関に通報しない理由	56
スポットライト：不正発覚後の対応	55

地域別に見た被害組織

犯行者の性別分布 地域別	43
不正による損失の回復 地域別	57
地域別分析（不正スキーム、発見手段、不正対策、犯行者の職位、不正事例の国別件数）	62-77
アジア・太平洋	62-63
東欧、西／中央アジア	64-65
中南米、カリブ海	66-67
中東、北アフリカ	68-69
南アジア	70-71
サハラ以南のアフリカ	72-73
米国、カナダ	74-75
西欧	76-77
事例が報告された地域	7
スポットライト：不正による世界的な損失	8-9

犯行者が示す行動面における不正の兆候

犯行者による不正とは関連のない不適切な行為	51
不正の実行以前や実行中に犯行者が経験した人事関連の問題	51
犯行者が示す行動面における不正の兆候	50
スポットライト：行動面における不正の兆候	52-53

犯行者の学歴

犯行者の学歴 発生頻度 損失中央値	46
スポットライト：不正実行者の人物像	46-47

犯行者の在職期間

犯行者の在職期間と損失中央値の関係 職位別	40
犯行者の在職期間と職業上の不正の関係	39
スポットライト：不正実行者の人物像	46-47

犯行者の職位

犯行者の職位別・性別 発生頻度 損失中央値	44
犯行者の職位と職業上の不正の関係	38
犯行者の職位と職業上の不正の関係 地域別	62-77
犯行者の職位と職業上の不正の継続期間	39
犯行者の在職期間と損失中央値の関係 職位別	40
スポットライト：職業上の不正をもたらす内部統制の脆弱性	36
スポットライト：非営利組織における不正	28-29
スポットライト：不正実行者の人物像	46-47

犯行者の所属部署

高リスクの部署で見られる不正スキーム	42
犯行者の部署別に見た不正リスクのヒートマップ	41
スポットライト：不正実行者の人物像	46-47

犯行者の性別

犯行者の職位別・性別 発生頻度 損失中央値	44
犯行者の性別分布 地域別	43
犯行者の性別	43
スポットライト：不正実行者の人物像	46-47

犯行者の人数

犯行者の人数 発生頻度 損失中央値	48
スポットライト：職業上の不正をもたらす内部統制の脆弱性	36

犯行者の年齢

犯行者の年齢 発生頻度 損失中央値	45
スポットライト：不正実行者の人物像	46-47

犯行者の犯罪歴・職歴

犯行者の職歴	49
犯行者の犯罪歴	48
不正実行者の雇用前身元調査の実施状況	37
雇用前に行われた不正実行者の経歴調査	37
スポットライト：行動面における不正の兆候	52-53

被害組織 規模

不正対策の実施割合と被害組織の規模	35
不正スキームと組織の規模の関係	26
組織の規模と職業上の不正によるリスクの関連	25
組織の年間収益と職業上の不正によるリスクの関連	25
スポットライト：職業上の不正をもたらす内部統制の脆弱性	36
スポットライト：ホットラインと通報制度の効果	21

被害組織 業界

職業上の不正が組織に及ぼす影響 業界別	27
各業界で最も一般的な不正スキーム	30
スポットライト：非営利組織における不正	28-29

被害組織 形態

職業上の不正の被害を受けた政府機関のレベル	24
職業上の不正の被害組織 形態	24

不正が発見されるまでの期間

不正発見手段と損失中央値、継続期間の関係	20
不正の継続期間と損失中央値の関係	14
犯行者の在職期間と職業上の不正の関係	39
不正対策の実施と継続期間中央値の関係	34
不正の継続期間 スキーム別	15

不正スキーム

不正スキームと組織の規模の関係	26
職業上の不正はどのように実行されるのか	10
不正の継続期間 スキーム別	15
不正実行者が複数の不正をはたらく頻度	12
職業上の不正と濫用の分類（不正の体系図）	11
高リスクの部署で見られる不正スキーム	42
各業界で最も一般的な不正スキーム	30
発生リスクが高い資産不正流用のサブカテゴリーのヒートマップ	13
不正損失の速度（一カ月あたりの損失中央値） スキーム別	16
スポットライト：非営利組織における不正	28-29

不正対策

不正対策の実施割合と被害組織の規模	35
不正対策の実施と損失中央値の関係	33
不正対策の実施と継続期間中央値の関係	34
過去10年間における不正対策の変化	32
不正対策の実施割合 地域別	62-77
最も一般的な不正対策	31
スポットライト：職業上の不正をもたらす内部統制の脆弱性	36
スポットライト：非営利組織における不正	28-29
スポットライト：ホットラインと通報制度の効果	21

不正の隠蔽

スポットライト：職業上の不正はどのように隠蔽されるか	17
----------------------------	----

不正の代償

犯行者の職位別・性別 発生頻度 損失中央値	44
犯行者の年齢 発生頻度 損失中央値	45
組織の年間収益と職業上の不正によるリスクの関連	25
組織の規模と職業上の不正によるリスクの関連	25
不正発見手段と損失中央値、継続期間の関係	20
職業上の不正が組織に及ぼす影響 業界別	27
不正の継続期間と損失中央値の関係	14
犯行者の人数 発生頻度 損失中央値	48
犯行者の学歴 発生頻度 損失中央値	46
犯行者の性別	43
犯行者の職位と職業上の不正の関係 地域別	62-77
犯行者の在職期間と損失中央値の関係 職位別	40
犯行者の在職期間と職業上の不正の関係	39
不正対策の実施と損失中央値の関係	33
職業上の不正はどのように実行されるのか	10
発生リスクが高い資産不正流用のサブカテゴリーのヒートマップ	13
犯行者の部署別に見た不正リスクのヒートマップ	41
不正損失の速度（一カ月あたりの損失中央値） スキーム別	16
職業上の不正の被害を受けた政府機関のレベル	24
職業上の不正の被害組織 形態	24
スポットライト：非営利組織における不正	28-29
スポットライト：ホットラインと通報制度の効果	21
スポットライト：不正実行者の人物像	46-47
スポットライト：不正による世界的な損失	8-9

不正発見の手段

不正発見手段と損失中央値、継続期間の関係	20
不正の発見手段 割合	19
内部通報者が不正を通報した相手	23
内部通報者が利用した通報手段	22
不正の通報者 割合	19
スポットライト：非営利組織における不正	28-29
スポットライト：ホットラインと通報制度の効果	21

不正対策チェックリスト

FRAUD PREVENTION CHECKLIST



不正による損失を抑える最も費用対効果の高い方法は、防止することである。以下は、組織の不正対策の有効性をテストする目的のためのチェックリストである。組織の不正リスク管理のためのさらなる手引き、情報源、ツールは、[ACFE.com/fraudrisktools](https://www.acfe.com/fraudrisktools) で入手できる。

- 1. 不正対策トレーニングが全従業員に提供されているか。**
 - 従業員は不正の定義を理解しているか。
 - 利益損失、悪評、雇用削減、モラルおよび生産性の低下など、企業とその従業員が不正で被る被害を、従業員が明確に理解しているか。
 - 倫理的に判断が困難な状況に直面した際の、相談窓口は従業員に周知されているか。また、従業員は遠慮なく話ができると考えているか。
 - 不正に関するゼロトレランス方針が言動を通じて従業員に伝わっているか。
- 2. 効果的な不正通報システムが整っているか。**
 - 従業員は既知のまたは潜在的な不正行為の通報手段を理解しているか。
 - 従業員は、第三者による内部通報窓口、専用の電子メール送信先、ウェブベースの通報フォームなど、一つ以上の匿名の通報手段を利用できるか。
 - 従業員は、不審な行動に関する通報が匿名および／または（法的に許容される場合）内密に扱われ、報復を恐れずに通報できると考えているか。
 - 不審な行動の通報が、早急かつ徹底的に審査されることが従業員に明確に伝わっているか。
 - 通報手段および方針が、業者、顧客、その他の外部の第三者にまで行き渡っているか。
- 3. 不正発見に対する従業員の認識を高めるために、以下のような積極的な対策が行われ、従業員に公表されているか。**
 - 不正の可能性のある行為を、受け身ではなく積極的に追及しているか。
 - 定期的な不正の監査の他に、抜き打ちの監査が行われているか。
 - 不正発見にデータ分析技術が積極的に使用されているか。その場合、そういった技術の使用を組織全体が知っているか。
 - 管理職の地位にある者は、組織の方針および期待に沿うために、自分の管理責任下にある、統制、手続き、得意先、取引を積極的に見直しているか。
- 4. 経営環境と経営姿勢が誠実で高潔と言えるか。**
 - 経営陣の誠実性と高潔性を測るため、従業員を対象に定期的な調査が行われているか。
 - 業績目標は現実的で、かつ明確に伝達されているか。
 - 不正対策目標が経営者の業績評価の一尺度として組み込まれ、これに基づいて経営者が評価され、業績給が決定されているか。
 - 取締役会またはガバナンスの責任者（監査委員会など）による、不正リスク管理プロセスの確立、実行、テストを行ってきたか。

5. 内・外部不正に対する企業の脆弱性を積極的に識別し緩和する目的で、不正リスク評価が行われているか。
6. 以下を含む不正対策統制が敷かれ、効果的に機能しているか。
 - 適切な職務分掌
 - 権限の使用
 - 物理的保護
 - 配置転換
 - 休暇取得の義務付け
7. 内部監査部署が存在する場合、同部署は経営上層部から不当な圧力を受けることなく、業務を効果的に行う十分な資源と権限を有しているか。
8. 採用の際に以下の調査（合法の範囲内）が含まれているか。
 - 職歴調査
 - 刑事犯罪歴および民事事件に関する調査
 - 信用履歴調査
 - 薬物検査
 - 学歴調査
 - 身元照会（レファレンスチェック）
9. 依存症や心の健康、家庭の問題や経済的問題の悩みを抱える従業員を助ける、従業員支援プログラムが整っているか。
10. プレッシャーの問題が深刻化する前に経営者がこれを軽減できるよう、従業員が悩みを自由に語れるような開放的な政策が敷かれているか。
11. 従業員の意欲を評価するために、無記名アンケートが実施されているか。

用語集

GLOSSARY OF TERMINOLOGY



Asset misappropriation

資産不正流用：従業員による組織の資源の窃盗や悪用。
(例：現金窃盗、請求書不正、経費報告書の水増し)

Billing scheme

請求書不正：架空の物品やサービスに対する請求書、金額を水増しした請求書、私的な購入に関する請求書などを提出することにより、勤務先に不要な支出をさせるあらゆるスキーム。

(例：従業員が架空会社を設立し、提供していないサービスの請求書を勤務先に支払わせる。従業員が私用目的で購入した物品の請求書を勤務先に支払わせる。)

Cash larceny

(キャッシュ・) ラーセニー：勤務先の帳簿および記録に計上された後の現金を着服するあらゆるスキーム。(従業員が当日入金分として処理した現金を、銀行預金口座に入金する前に着服する。)

Cash-on-hand misappropriation

手元現金の不正流用：勤務先内に保管されている現金を不正流用するあらゆるスキーム。
(例：従業員が会社の金庫から現金を着服する。)

Check or payment tampering scheme

小切手改ざん：勤務先の銀行口座の小切手または銀行口座からの電子的支払いの偽造または改ざん、勤務先が正規の受取人に対して振り出した小切手の窃取により、勤務先の資金を着服するあらゆるスキーム。

(例：従業員が勤務先の白地小切手を盗み、自分または共犯者宛に振り出す。従業員が納入業者宛の電子的支払いの宛先を改ざんして自分の口座に入金する。)

Corruption

汚職：直接的または間接的利益を得るために、従業員が雇用主に対する義務に反して商取引における自らの立場を悪用する不正スキーム。

(例：賄賂または利益相反を伴う不正スキーム)

Employee support programs

従業員支援プログラム：ドラッグなどへの依存症や心の健康、家庭の問題や経済的問題の悩みを抱える従業員を助ける制度。

Expense reimbursements scheme

経費精算：勤務先に対して架空経費または水増し経費を請求するあらゆるスキーム。

(例：従業員が、私的な旅行、架空の食事代などの経費報告書を提出し、精算金を受け取る。)

Financial statement fraud

財務諸表不正：従業員による組織の財務情報の意図的な虚偽記載と不作為。

(例：収益過大計上、経費の過小計上、資産の水増し計上)

Hotline

内部通報〔制度〕：不正行為やその他の違反行為を報告するための、組織内または外部機関によって運営される仕組み。直通電話（ホットライン）に加えて、ウェブベースのプラットフォーム、その他の不正の報告を容易にする手段を含む。

Management review

マネジメントレビュー：組織の方針と期待に沿うために、組織的な統制、手続き、会計処理あるいは取引を、経営者が見直しをする手続き。

Non-cash misappropriations

現金以外の資産（棚卸資産・その他の資産）の不正流用：勤務先の非現金資産を着服または不正流用するあらゆるスキーム。

(例：従業員が倉庫から棚卸資産を着服する。従業員が顧客の財務情報（機密情報）を盗むまたは不正利用する)

Occupational fraud

職業上の不正：雇用主のリソースもしくは資産を意図的に濫用または流用することを通じて私腹を肥やすために、自らの職業を利用すること。

Payroll scheme

給与不正：報酬に関する虚偽の申告により勤務先から支払を受けるあらゆるスキーム。(従業員が時間外勤務を虚偽申告する。実在しない従業員を給与計算に加える。)

Primary perpetrator

主犯の犯行者：被害組織に所属し、合理的に該当事例の中心的な犯行者と推定される人物。

Register disbursements scheme

レジ不正：レジへの不正な入力によりレジ内の現金着服を隠ぺいするあらゆるスキーム。

(例：従業員がレジに売上取消を不正に入力し、その分の現金をレジ内から着服する)

Skimming

スキミング：勤務先の帳簿および記録に計上される前の現金を着服するあらゆるスキーム。

(例：従業員が顧客から支払を受領するが、売上として計上せずに着服する)

ACFEについて (ABOUT THE ACFE)

ACFEはジョセフ・T・ウェルズ博士 (Dr. Joseph T. Wells, CFE, CPA) によって1988年に設立されました。世界最大規模の不正対策組織であり、最高レベルの不正対策トレーニングや教育を提供しています。また、8万5,000人を超える会員を有し、世界中のビジネスの不正を減らし、イベント、教育、出版、ネットワーク、大学向けの教育ツールをとおりして不正対策専門家のために教育ツールと実践的なソリューションを提供しています。

公認不正検査士 (Certified Fraud Examiners)

ACFEは会員に専門家としての資格である、公認不正検査士 (CFE) 資格の認定を行っています。世界中の企業や世界中の政府機関が推奨するCFE資格は、不正対策と発見における高度な専門知識を証明するものです。CFEは、「財務取引と不正スキーム」、「法律」、「不正調査」、「不正の防止と抑止」という4つの重要な分野に関する知識を発揮できる不正対策の専門家です。



会員サービス (Membership)

ACFEには会計士、内部監査人、不正調査専門家、警察・検察関係者、弁護士、経営者、リスク／コンプライアンス専門家、そして学界関係者などの多彩な会員が集っており、それぞれが専門的なトレーニング、教材など様々なリソースを活用しています。不正防止・発見の実務に専門的に携わっている方、不正対策に関する知識を高めたい方、それぞれの目的が達成されるよう、ACFEは必要不可欠なツールや情報源を提供します。

詳細については、www.acfe.jp へ

【連絡先】

一般社団法人日本公認不正検査士協会

〒101-0062 東京都千代田区神田駿河台3-4

龍名館本店ビル5階

TEL : 03-5296-8338 FAX : 03-5296-8337

使用条件 (Terms of Use)

「国民への報告書 (Report to the Nations)」は、ACFEが提供する公共の利益の一つとして無償で利用することが可能です。個人的なまたは業務上の目的で「国民への報告書 (Report to the Nations)」をダウンロード、複製、配布するためには以下の条件に従うことが求められます。

1. 公認不正検査士協会 (ACFE) の書面による明示的な許可を得ることなく、「国民への報告書 (Report to the Nations)」の一部をいかなる者に対しても有償で販売、許諾、共有もしくは譲渡、または他者に有償で販売、許諾、共有もしくは譲渡することを目的とする著作物に使用しないこと。前項にかかわらず、入場料 (受講料) が有料の講義や講演の一部として「国民への報告書 (Report to the Nations)」を使用することが認められる。
2. 「国民への報告書 (Report to the Nations)」の著作権がACFEに帰属することを出版物の名称と共に適切に表示すること。適切な著作権表示の一例：“2020 Report to the Nations. Copyright 2020 by the Association of Certified Fraud Examiners, Inc.” (「2020年度版 職業上の不正と濫用に関する国民への報告書」) ©2020 一般社団法人日本公認不正検査士協会)

【日本語訳作成】

一般社団法人 日本公認不正検査士協会

〒101-0062

東京都千代田区神田駿河台3-4 龍名館本店ビル5階

TEL: 03-5296-8338 FAX: 03-5296-8337

[ACFE.com/RTTN](https://www.acfe.com/RTTN)

© 2020 Association of Certified Fraud Examiners, Inc.
“ACFE”、“CFE”、“Certified Fraud Examiner”、“CFE Exam Prep Course”、
“Fraud Magazine”、“Association of Certified Fraud Examiners”、
“Report to the Nations”、ACFE seal (紋章)、ACFE logo (ロゴ)、および、
関連する商標、名称、ロゴは、Association of Certified Fraud Examiners, Inc.
の資産であり、米国、および、その他の国で登録・使用されています。

“Report to the Nations” は Association of Certified Fraud Examiners, Inc. の
米国における登録商標です。

改訂番号：20201202R2