



Occupational Fraud 2022:
A REPORT TO THE NATIONS®

2022年度版 職業上の不正に関する国民への報告書



序文

ACFE、そして不正と闘う広範なコミュニティを代表して、ここに『2022年度版 職業上の不正に関する国民への報告書』を発表できることをうれしく思います。この報告書は、職業上の不正の要因と被害についてのACFEによる最新の研究成果です。

今回の2022年度版は、第12回目の報告書となりますが、今までの報告書にない特徴として、世界的なCovid-19パンデミックの中で行われた不正とその調査を取り扱っています。この期間、不正と闘うプロフェッショナルたちは、他の多くの専門家と同様に、その任務遂行に際して、様々な新しい革新的な方法を見出すという試練に直面しました。

そして、このような状況にあっても、世界中のCFE(公認不正検査士)が見事に適応できたということを、本調査は示しています。

こうした混乱の時期でさえ、職業上の不正はより迅速に発見され、損失は過去に比べて抑えられています。

本調査に対するCFEの参加と献身には、いつも感謝を申し上げているところですが、特に今回の調査結果は、このような困難な時期にCFEが協働して行った業務に焦点を当てたものであり、CFEのみなさんの貢献に深く感謝を申し上げる次第です。

これらの不正対策の専門家のおかげで、本調査は、133カ国と23業種の組織に関わる2,000件以上の事例に基づいて、職業上の不正スキームによる損失やその手口、犯行者、結果についての有益な情報を提示しています。

どの問題でもそうですが、特にこれほど広範に蔓延する問題に効果的に立ち向かうには、まずその問題を徹底的に理解しなければなりません。

ACFEの創設者であるジョセフ・T・ウェルズ博士(CFE, CPA)は、職業上の不正に関するこの種の基本的な情報を提供する必要性を認識し、1996年に最初の『国民への報告書』を発表しました。

それから数十年間にわたり、私たちはこの重要な研究を継続し、CFEという専門職の不正防止、発見、対応能力の向上に貢献してきました。

この報告書が、パンデミックがもたらした試練をかき分けて不正調査に取り組んだ経験を共有してくれたCFEを称えるだけでなく、職業上の不正から組織を有効に守るための実践的な知見を、ビジネスリーダー、一般市民、そして不正と闘うコミュニティ全体に提供できることを願っています。



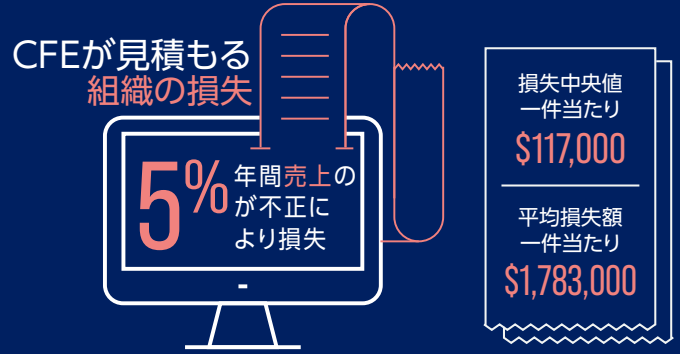
ブルース・ドリス, J.D., CFE, CPA
会長兼CEO 公認不正検査士協会

目次 (CONTENTS)

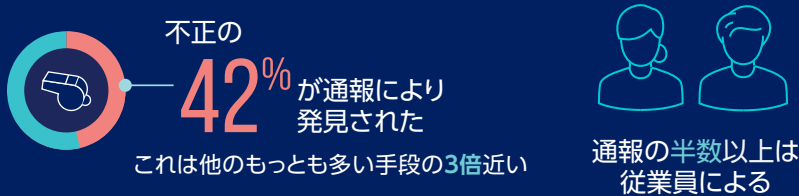
序文	2	犯行者の学歴	55
主な調査結果	4	複数の犯行者による共謀	56
はじめに	6	犯行者の犯罪歴	57
スポットライト：不正による世界的な損失	8	犯行者の職歴	57
職業上の不正はどのように実行されるか	9	犯行者が示す行動面における不正の兆候	58
職業上の不正の分類	9	人事に起因する不正の兆候	59
不正が摘発されるまでの期間	13	スポットライト：行動面における不正の兆候	60
不正スキームの進行の速さ	15	事件の結末	62
スポットライト：職業上の不正はどのように隠蔽されるか	17	犯行者に対する社内処分	62
スポットライト：職業上の不正 この10年	18	スポットライト：不正への対応	63
暗号資産を用いたスキーム	20	不正による損失額の回復	65
発見	21	調査の実施方法	66
不正発見の手段と通報源	21	分析方法	66
スポットライト：ホットラインと通報制度の効果	24	調査参加者	67
内部通報制度	26	地域分析	70
内部通報者の通報先	27	アジア太平洋	70
被害組織	28	東欧・西／中央アジア	72
組織形態	28	中南米・カリブ海	74
組織の規模	29	中東・北アフリカ	76
組織の業界	32	南アジア	78
被害組織における不正対策	34	サハラ以南アフリカ	80
スポットライト：不正発見後の不正対策の見直し	39	米国・カナダ	82
スポットライト：職業上の不正に対する新型コロナの影響	40	西欧	84
身元調査	41	統計表	86
不正を誘発した内部統制の脆弱性	42	図表索引	89
犯行者	44	不正対策チェックリスト	92
犯行者の役職	44	用語集	94
犯行者の在職期間	46	ACFEについて	95
犯行者の所属部署	46		
スポットライト：在職期間と不正リスク	48		
犯行者の性別	51		
犯行者の年齢	54		

主な調査結果 (KEY FINDINGS)

今報告書の対象



発見



通報制度のある組織は、
ない組織に比べより早く不正を発見し、
損失をより低く抑えている



スキーム

資産の不正流用
発生頻度最多、損失額最低



財務諸表不正
発生頻度最少、損失額最高



汚職

世界のあらゆる地域でもっとも一般的な不正



典型的な不正事例

損失額 **\$8,300** 1カ月
発見前に **12カ月** 継続

不正の **8%** が暗号資産を利用

暗号資産の用途は

48% 賄賂とキックバックの支払

43% 不正流用した資産の交換

主な調査結果 (KEY FINDINGS)

被害組織

被害額上位5業種

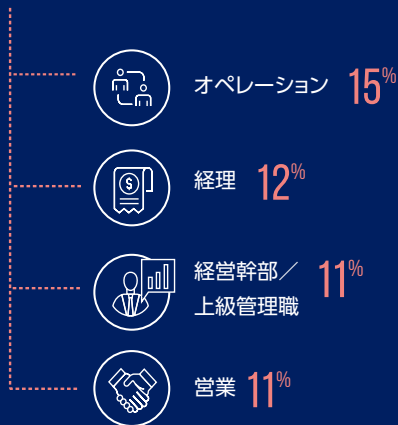
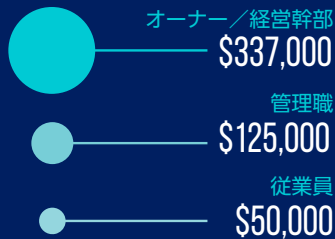


もっとも従業員の少ない組織が最大の損失中央値となっている (\$150,000)

犯行者

オーナー／経営幹部の不正件数は全体の23%に過ぎないが最大の損失額

職業上の不正の約半分がこれらの4部門で発生



不正実行者の85%が不正の兆候を示していた



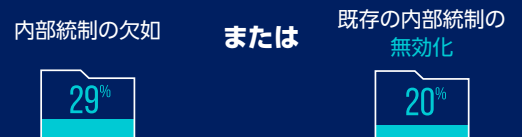
犯行者の6%しか犯罪歴を持っていない

不正対策

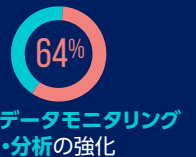
不正対策の導入は

不正による損失を低減させ **かつ** 不正の早期発見につながる

約半数の不正の原因は



被害組織の81%が不正発生後、不正対策を強化した



事件の結末



犯行者の61%は解雇された



事件の58%は法執行機関へ告訴された



告訴された事件の66%が有罪となった



法執行機関に事件を通知しなかった組織の50%は社内規則での処分が十分とした

はじめに



本調査は職業上の不正について、その損失、手口、被害者、犯行者などを扱ったもっとも包括的な調査である。

世界中の金融犯罪の中でおそらくもっとも損害が大きく、またもっとも一般的なものが職業上の不正であろう。

「職業上の不正」という用語は、個人が、雇用されている組織に対して行う不正を指す(注1)。

この種の犯罪が蔓延している主な理由は2つある。

1つは、どのような組織でも、会計記帳、銀行口座管理、在庫管理など、組織の資産管理に関して従業員を信頼し、ある程度、従業員に任せることが必要な点である。

職業上の不正に対する組織の弱点は、まさにこの信頼にある。

全ての不正は、本質的に、信頼を裏切ることから始まるからである。

職業上の不正による損害が大きく、また広く蔓延している2番目の理由は、単純に、極めて多くの人々がこうした犯罪を犯すことができる立場にあるということだ。

全世界の労働力は33億人を超える(注2)。そのほとんどが盗みを働いたり、雇用主の信頼を裏切ったりすることは決してない。

しかし、そのごく一部でも一線を越えた場合、毎年何百万件もの職業上の不正が犯されることになる。

毎年、何人が職業上の不正を犯すのか、その人数は正確には分かっていない。しかし、その被害総額は莫大であることは分かっている。

この報告書に示す通り、グローバルな損失は数兆ドル単位となるだろう。

これらの損失した資金は、雇用の創出、財やサービスの生産、または公共サービスの提供に利用されることができたはずだが、そうならず、不正実行者のふところに入ってしまった。

『2022年度版 職業上の不正に関する国民への報告書』の諸データは、職業上の不正の影響を理解し測定しようとする、私たちの最善の取り組みの結果を示している。

私たちは、2020年1月から2021年9月までの間に調査された職業上の不正事例2,110件に対し、その手口、発見の方法、被害組織と犯行者のそれぞれの特徴、そして、不正発覚後の被害組織における対応などを統計的に分析した。

この報告書は、2021年Global Fraud Surveyに参加した世界中のCFE(公認不正検査士)から提供されたデータに基づいている。

調査に参加したCFEには、各自が調査した不正案件について77の詳細な質問事項についてオンラインで回答してもらった。

この調査に参加して、多くの人々とその経験を分かち合うべく情報を共有してくれたCFEの諸氏には、深く感謝する次第である。

この報告書は、多くの意味で、これらのCFE諸氏の献身と寛大さの証である。

この調査で取り扱う不正は、133カ国、23の業種にわたる。

不正が行われた組織は、大規模多国籍企業から、小規模非公開企業、政府機関、非営利団体など、考えられるあらゆる規模と種類にわたっている。

この報告書は真に職業上の不正に関するグローバル規模の研究である。そして、その結果は、これらの犯罪から逃れられる組織はない、ということを示している。

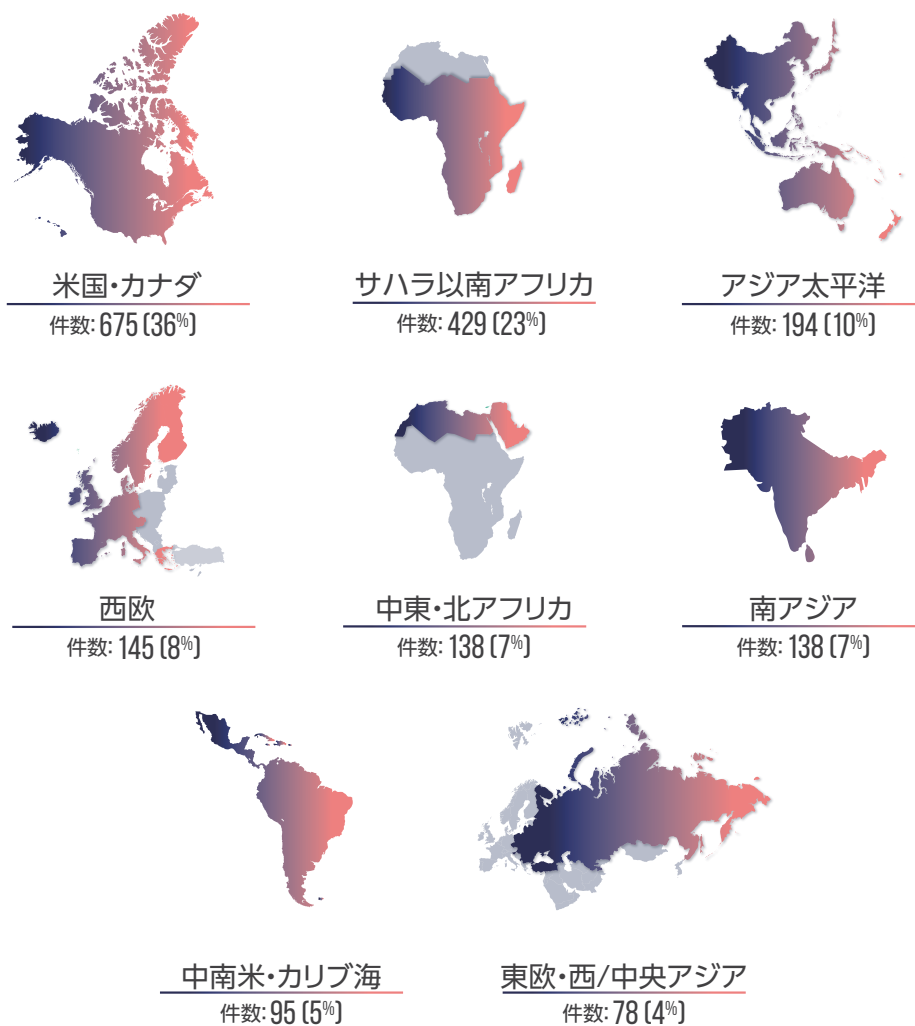
(注1) 職業上の不正とは、「雇用主のリソースもしくは資産を意図的に誤用または流用することを通じて、私服を肥やすために自らの職業を利用すること」と定義される。

(注2) 世界銀行データバンク、「労働力、合計(1990-2020)」、<https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.TOTL.IN>

『2022年度版 職業上の不正に関する国民への報告書』の目的は、以下の5項目の主要な領域における、職業上の不正に関する詳細な情報の集約である。

- ・ 不正の手口
- ・ 不正発見の手段
- ・ 不正の被害を受けた組織の特徴
- ・ 不正実行者の特徴
- ・ 不正発覚、犯行者特定後の結末

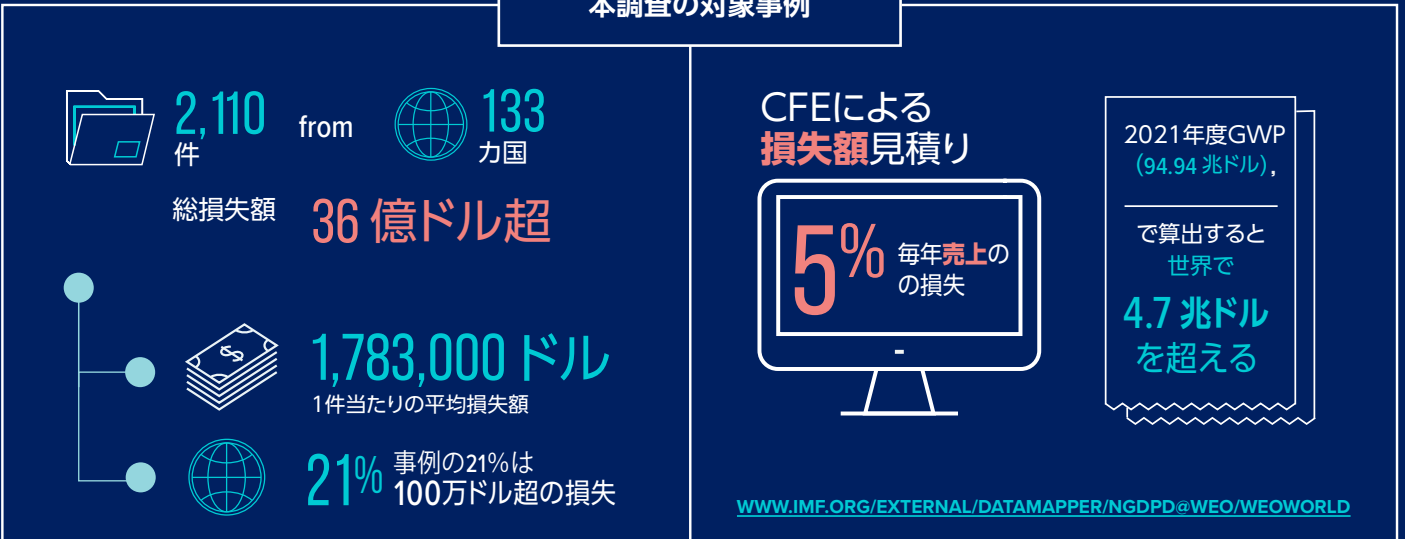
図1. 事例が報告された地域



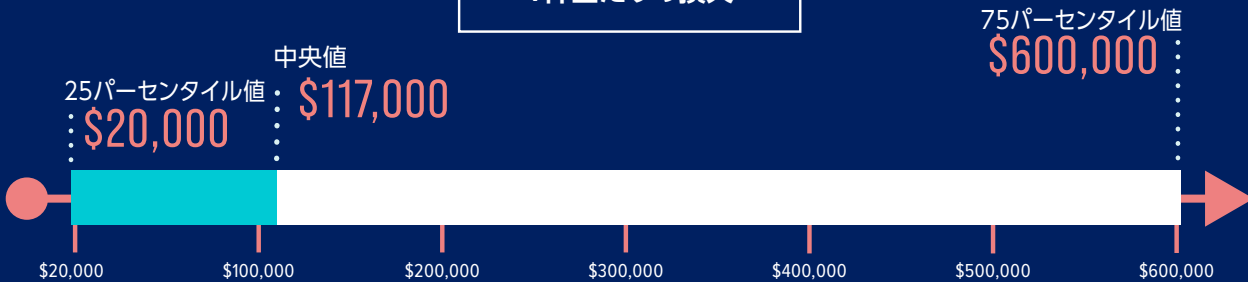
不正による世界的な損失

不正は世界規模の問題であり、世界中の全ての地域、全ての業種の組織体に影響を及ぼす。ほとんどの不正スキームには隠蔽と欺瞞という性質が内在するため、職業上の不正による被害総額の正しい測定は困難なものとなる。しかし、私たちの研究は、この問題の領域および、それがあらゆる組織体に及ぼす影響に関して、一定の有益な洞察を提示する。

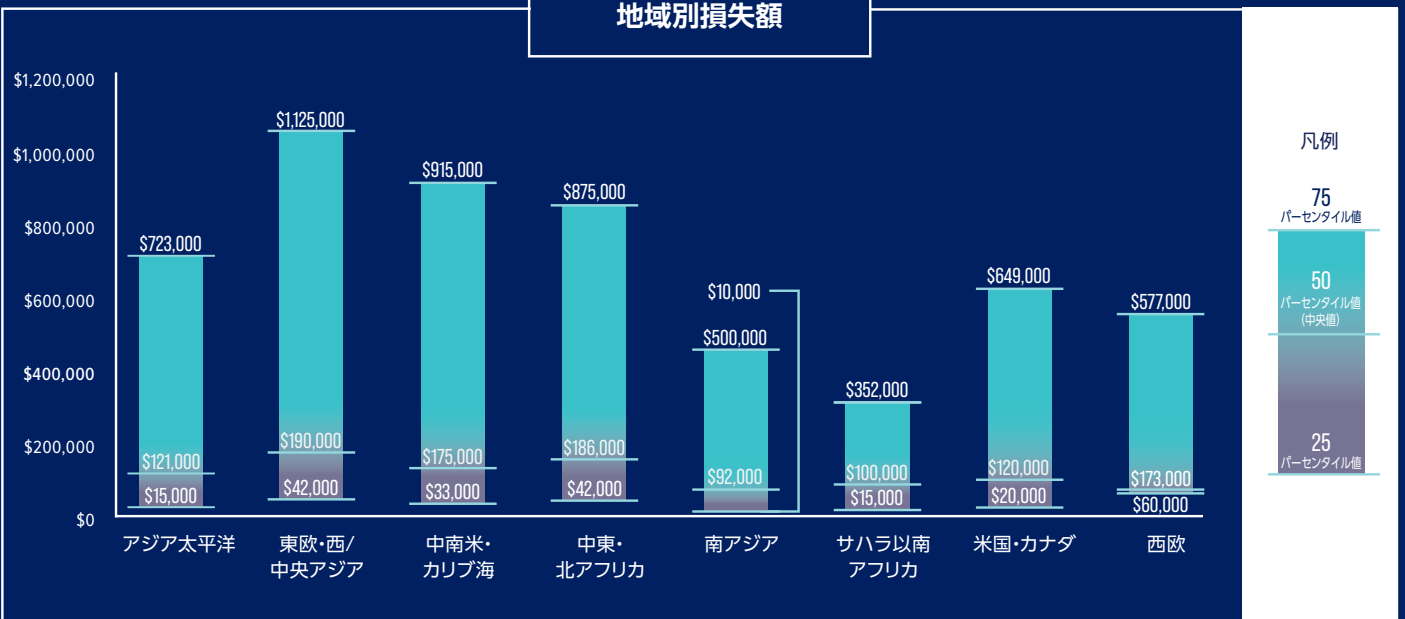
本調査の対象事例



1件当たりの損失



地域別損失額



職業上の不正は どのように実行されるか



1996年に初版となる『国民への報告書』が公表されて以降、私たちはCFEから報告された2万件を超える職業上の不正の事例を分析してきた。

各調査において、犯行者が雇用主に対して不正をはたらくのに使用したメカニズムを探った。デジタル決済やリモートワーク環境、ITベースのビジネスへのシフトは進んでいるものの、不正実行者が職業上の不正をはたらくスキームと手法は、ずっと変わっていない。

これらのスキームの分類は、一般に「不正の体系図」と呼ばれる「職業上の不正と濫用の分類」に示されている(図3参照)。

職業上の不正の分類

職業上の不正には3つの主要カテゴリーがある。従業員が雇用主のリソースを盗む、または濫用するといった資産の不正流用がもっとも多く、86%のケースがこのカテゴリーに分類される。

ただし、このスキームでは、損失の中央値が1件当たり10万ドルともっとも低い傾向がある(図2参照)。

対照的に、犯行者が意図的に、組織の財務諸表上、重大な虚偽表示または計上漏れを行う財務諸表不正は、件数はもっとも少ない(9%)が、もっとも損失額が大きい(59万3,000ドル)カテゴリーである。

第3のカテゴリーは汚職であり、これは贈収賄、利益相反、強要などの犯罪を含んでおり、頻度と損失額の双方で中間に位置する。汚職スキームの件数は全体の50%、損失額中央値は15万ドルであった。

図2. 職業上の不正はどのように実行されるのか

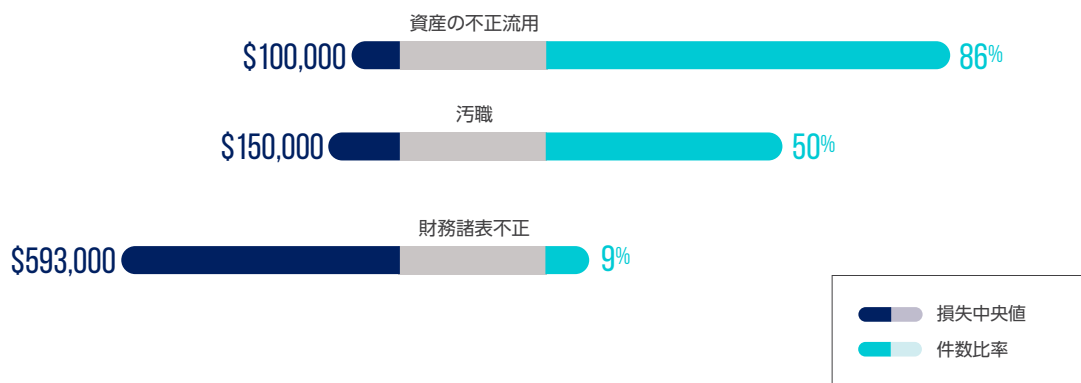
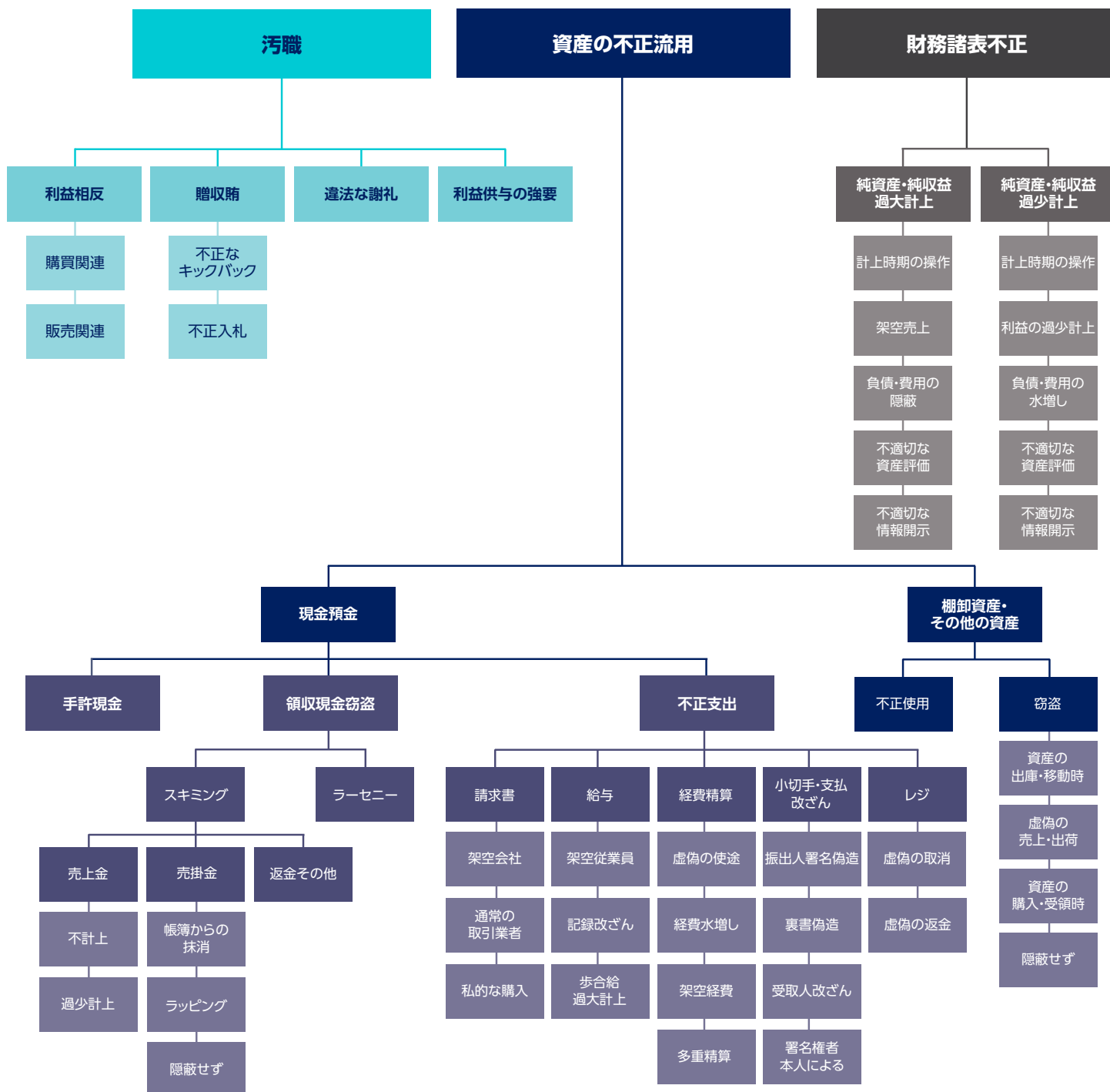


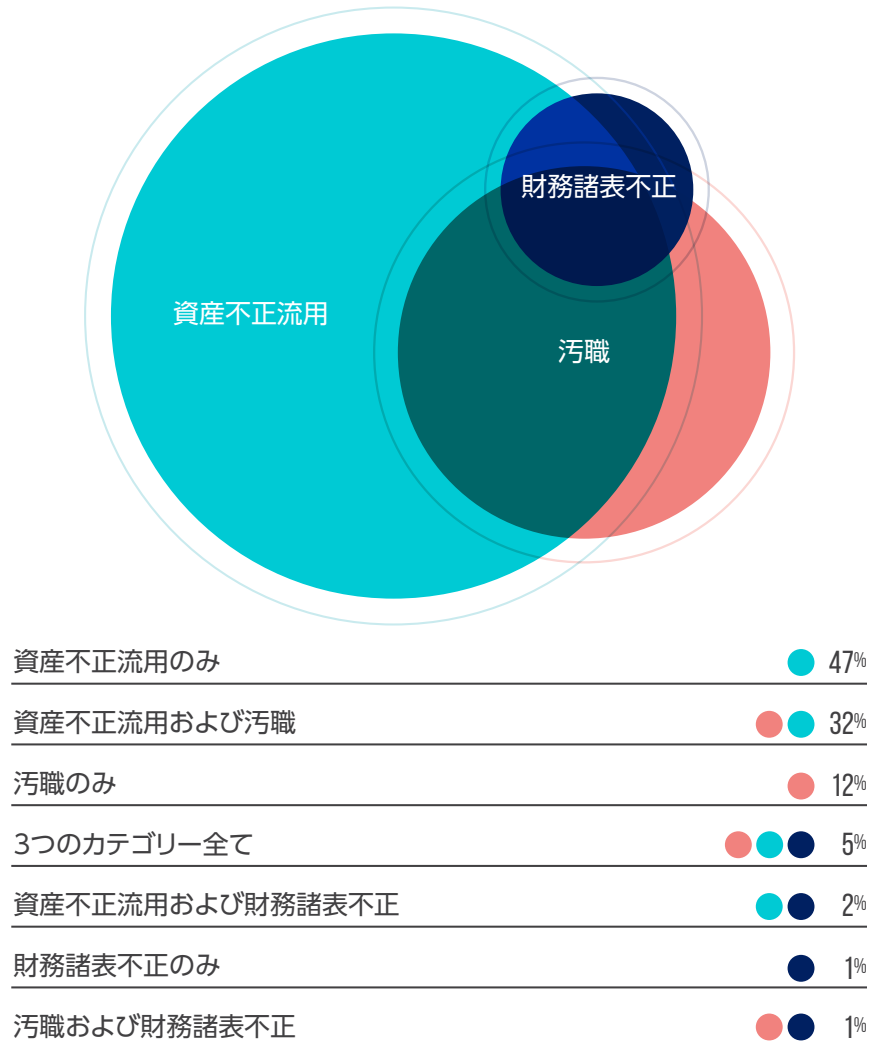
図3. 職業上の不正と濫用の分類(不正の体系図) (注3)



(注3) 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94ページ用語集に収録されている

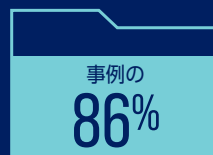
不正実行者は、1つのカテゴリーの不正だけを行うわけではない。
 私たちの研究事例では、不正実行者の40%は職業上の不正の3つの主要カテゴリーのうち、複数を実行していた。
 図4が示すように、不正実行者の32%が資産不正流用と汚職の両方を行い、2%が資産不正流用と財務諸表不正、1%が汚職と財務諸表不正、5%が3カテゴリーの全てを実行していた。

図4. 不正実行者が複数の不正をはたらく頻度



資産不正流用スキーム

はもっとも数多く行われるが損失額は最小である



\$100,000
損失中央値

財務諸表不正スキーム

はもっとも数は少ないが損失額は最大である



\$593,000
損失中央値

資産不正流用サブスキーム

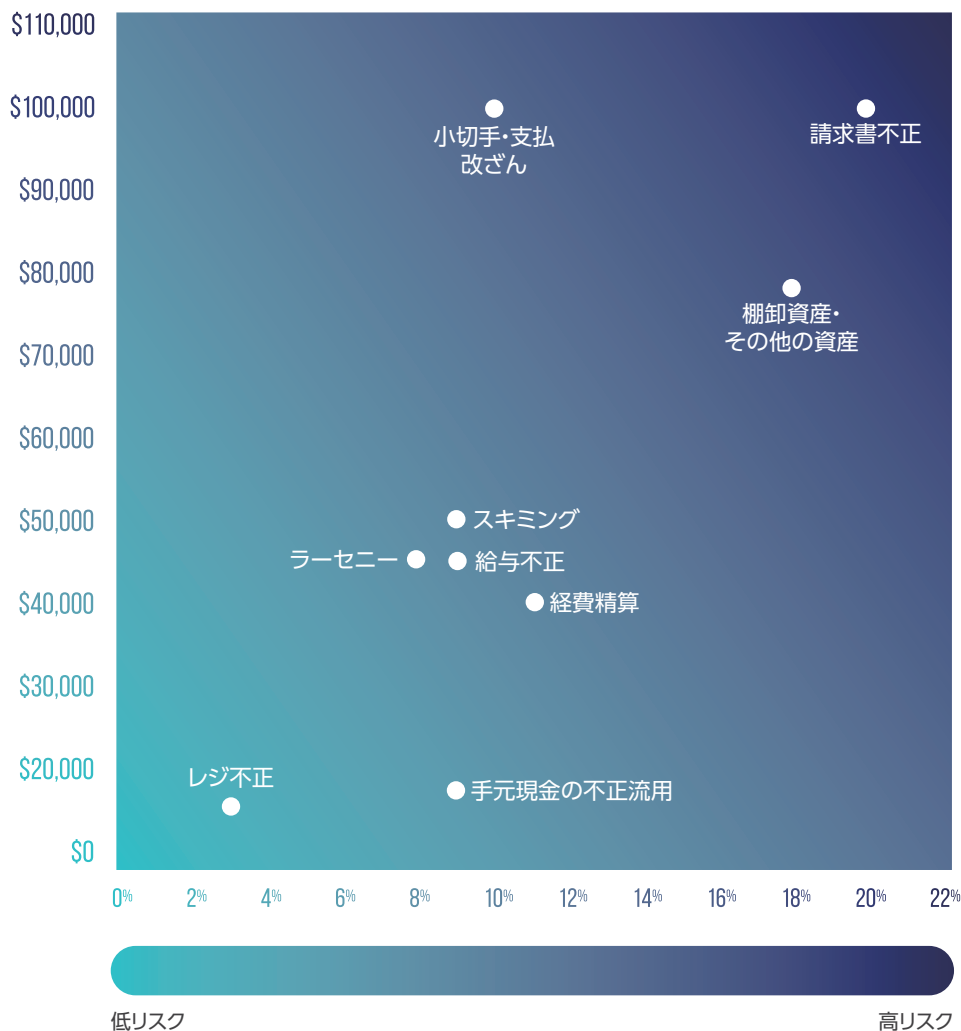
資産不正流用は職業上の不正の非常に大きな割合を占めるため、それをさらに9項目の категорияに分類し、組織への影響をより分かりやすく示す。

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94ページの用語集を参照)。

請求書不正は、資産不正流用の中でもっとも発生頻度が高く、かつ損失の中央値ももっとも高いため、極めて重大なリスクとなる不正である。

その他、発生頻度と損失額の双方の点から見ると、小切手改ざん、および現金以外資産の不正流用(物的資産、投資、機密情報の盗難など)が高いリスクとなる。

図5. 資産不正流用サブスキームとリスクとの関係



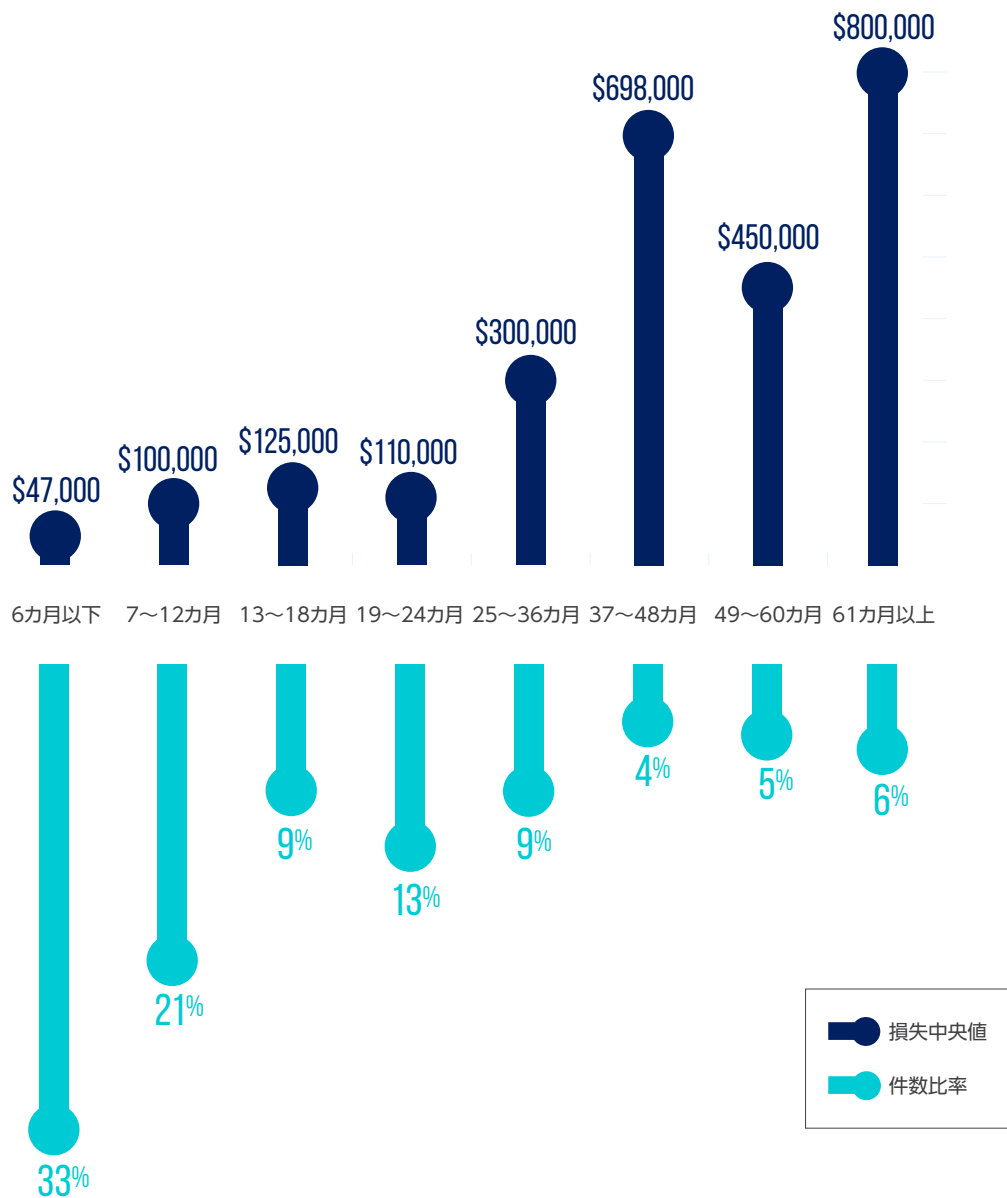
サブカテゴリー	件数	総件数に占める割合	損失中央値
請求書不正	416	20%	\$100,000
棚卸資産・その他資産	385	18%	\$78,000
経費精算	232	11%	\$40,000
小切手・支払改ざん	208	10%	\$100,000
手許現金の不正流用	199	9%	\$15,000
スキミング	198	9%	\$50,000
給与不正	198	9%	\$45,000
ラーセニー	169	8%	\$45,000
レジ不正	58	3%	\$10,000

不正が摘発されるまでの期間

どれほど努力しても、組織が不正を完全に防ぐことは不可能である。長く事業を続けていれば、不正を試みる従業員は必ず出てくる。したがって、不正を迅速に発見する能力が極めて重要になる。

今回の調査では、不正の継続期間の中央値、すなわち不正が開始されてから発覚するまでの一般的な期間は12カ月だった。さらに、**図6**が示すように、不正期間が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との関係



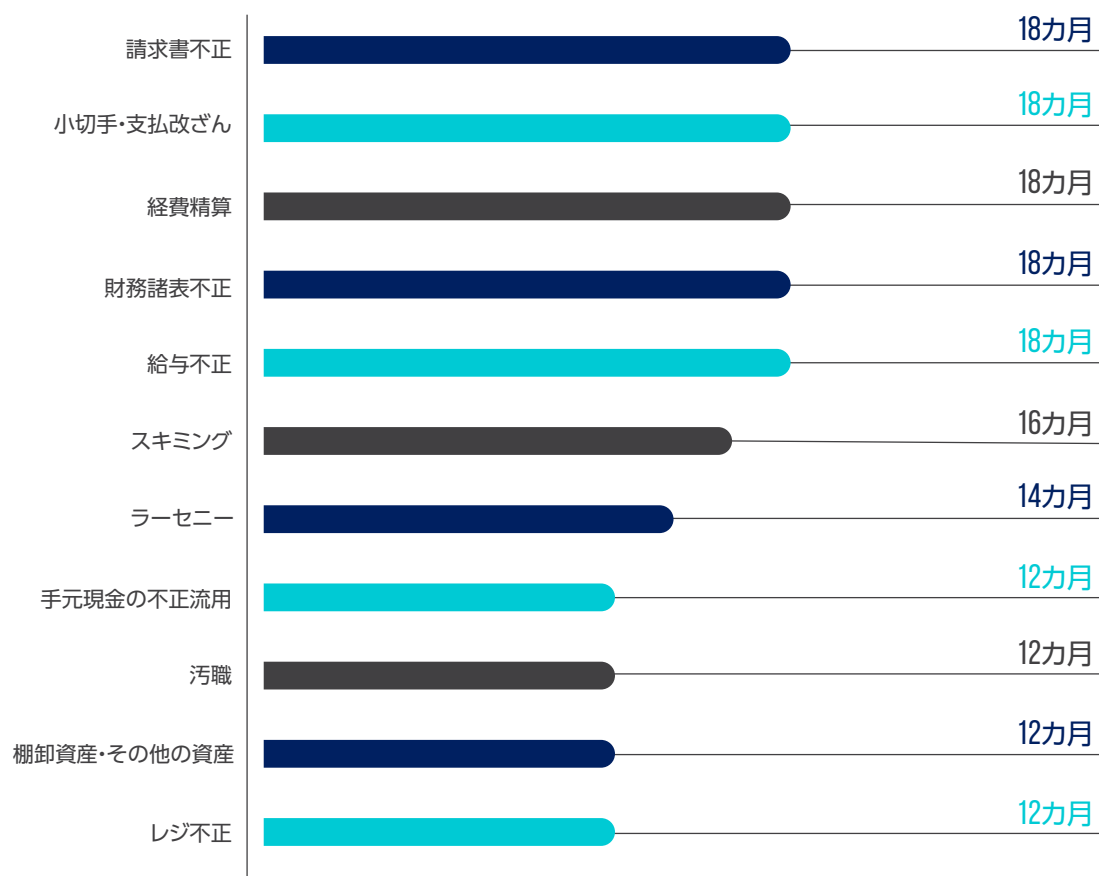
不正対策の策定や、不正リスクの評価、リスクベースの積極的な不正検知対策の実施の際には、不正スキームごとの影響度の違いの理解が役に立つ。

職業上の不正の各カテゴリーの発生頻度と損失の中央値に加えて、継続期間(月単位)も分析した(図2、図5参照)。

図7が示すように、レジ不正、現金以外の資産の不正流用、汚職、手元現金の不正流用などのスキームが、もっとも早期に(12カ月)発覚する傾向がある。

請求書不正、小切手改ざん、経費精算、財務諸表不正、給与不正などのスキームは、発覚まで1年半継続している。

図7.不正の継続期間 スキーム別



不正スキームの進行の速さ

不正スキームが企業に与える影響は多様であり、組織は、どこに、どのような不正対策を行うか、という意思決定を下さなければならない。そこで私たちは職業上の不正が損害を与える速さ、および異なるスキームの類型間での速さの違いを分析した。

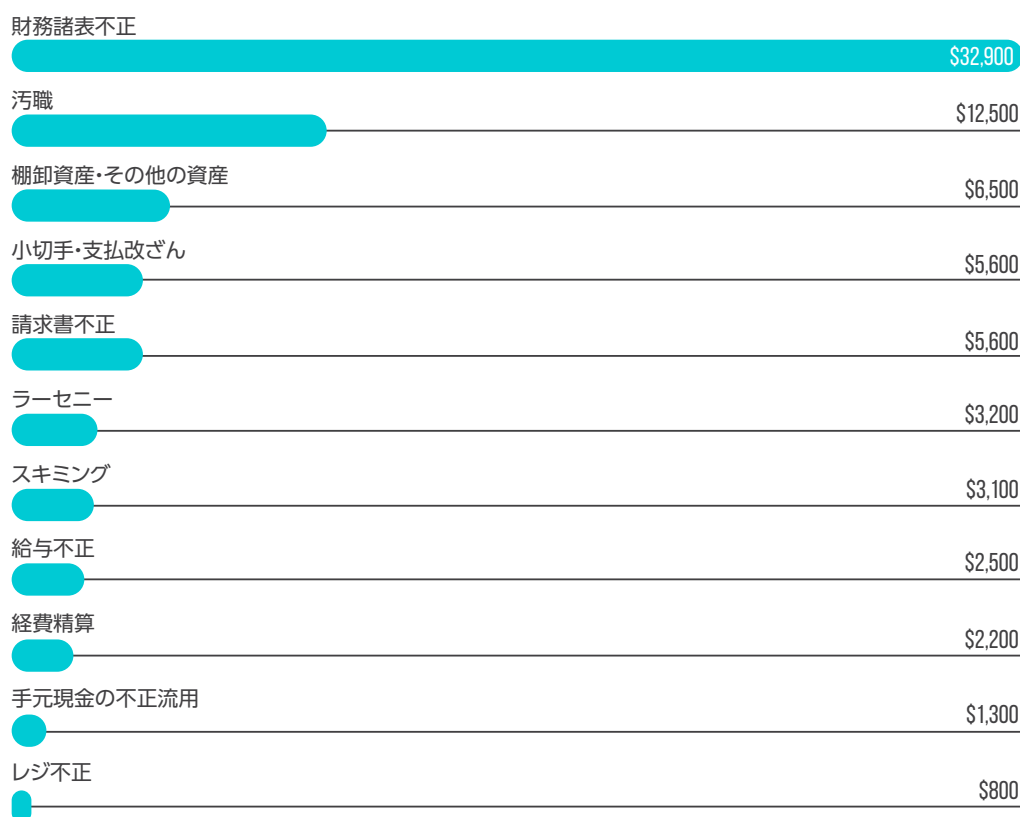
ここでは、各スキームの進行の速さを、損失額を不正発覚までの月数で割った値、すなわち月平均損失額として算出した。本調査における全事例の月平均損失額の中央値は、月額8,300ドルであった。

一方、不正スキーム別に進行の速さを分析すると、特定のスキームが他のスキームよりも急速に損害をもたらすという状況が明らかになった。

図8が示すように、財務諸表不正の進行の速さは月額3万2,900ドルと最も高く、同1万2,500ドルの汚職スキームがそれに次ぐ。

組織はこのデータを活用して、たとえば進行の速い不正スキームへの対策により多くの投資をするなど、リソース投入の優先順位を付けることができるだろう。

図8. 不正損失の速度(1カ月当たりの損失中央値) スキーム別



私たちの分析によると、関与した犯行者数と主犯格の組織内の役職とによって不正の進行の速さに違いが生じることが明らかになった。

犯行者が3人以上の不正は、1人または2人の犯行者による不正よりも速くエスカレートする。

同様に、オーナー／役員による不正は、従業員やマネージャーレベルによる不正のほぼ3倍の速さで進行する。

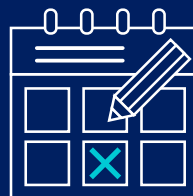
これらの結果は、トップクラスの役職の者は下位の者よりもかなり急速に企業に損害を与える恐れが存在することを明示している。

	損失中央値	継続期間中央値	スキーム別不正損失の速度 (1カ月当たりの損失中央値)
犯行者 1人	\$57,000	12カ月	\$4,800
犯行者 2人	\$145,000	12カ月	\$12,100
犯行者 3人以上	\$219,000	12カ月	\$18,300
従業員	\$50,000	8カ月	\$6,300
管理職	\$125,000	16カ月	\$7,800
オーナー/経営幹部	\$337,000	18カ月	\$18,700
従業員99人以下	\$150,000	16カ月	\$9,400
従業員100人以上	\$100,000	12カ月	\$8,300

典型的不正事例



1カ月当たり損失額
\$8,300



12カ月
未発見のまま継続

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調査することで、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5



39%

書類の偽造



32%

書類の改ざん



28%

電子記録・ファイルの改ざん



25%

電子記録・ファイルの偽造



23%

書類の廃棄または隠蔽



事案の **12%** は不正を隠蔽していない。

証憑



事案の **57%** で証憑の偽造があった。

証憑偽造 **57%**

証憑改ざん **52%**

証憑破棄 **37%**



事案の **38%** では書類と電子記録の双方を操作していた。

書類と電子記録の双方 **38%**

電子記録のみ **22%**

書類のみ **18%**

役職と隠蔽

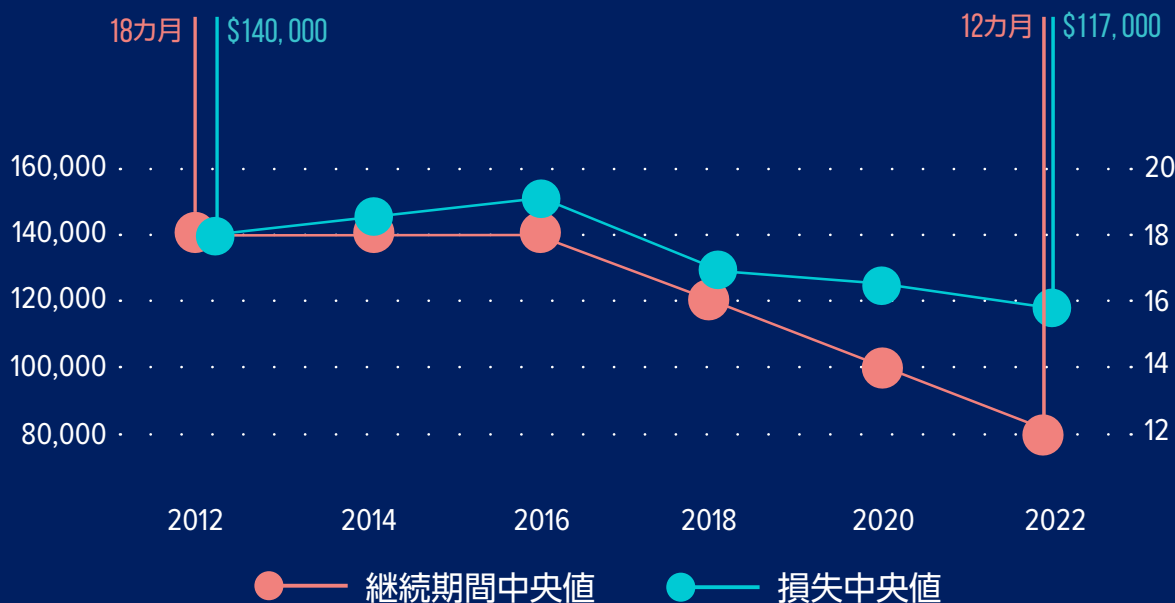


経営幹部レベルの犯行者の **48%** は証憑を**破棄する**



管理職の **61%** は証憑を**偽造する**

職業上の不正 この10年 2012年から2022年までの推移



不正はより速く発見され、損失額はより低く抑えられるようになった。

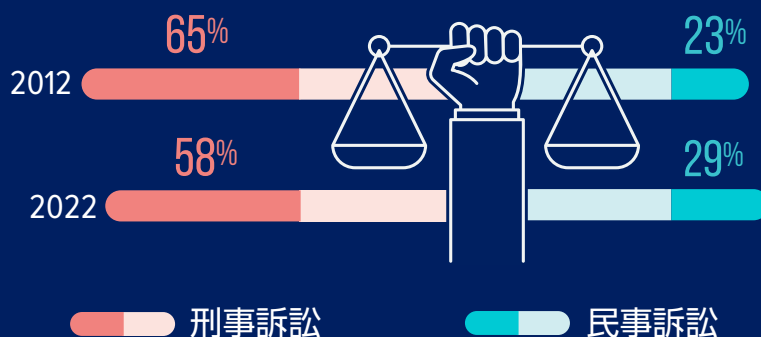
損失中央値の低下

↓16%

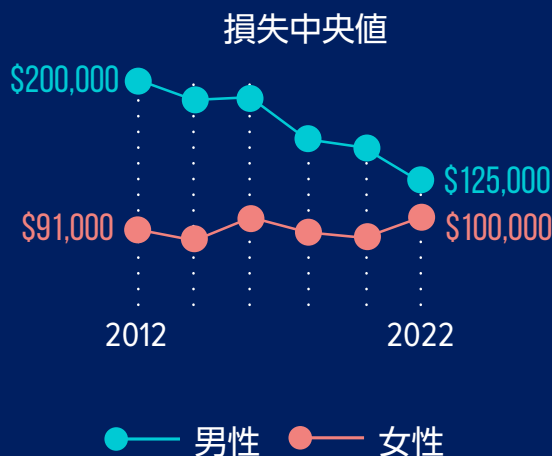
継続期間中央値の低下

↓33%

刑事訴訟
を起こす組織は減少し、
民事訴訟
を行う組織が増加した。



男性による不正比率が増加、
損失額の男女差は縮小。



65% ↑ 73%
2012 2022



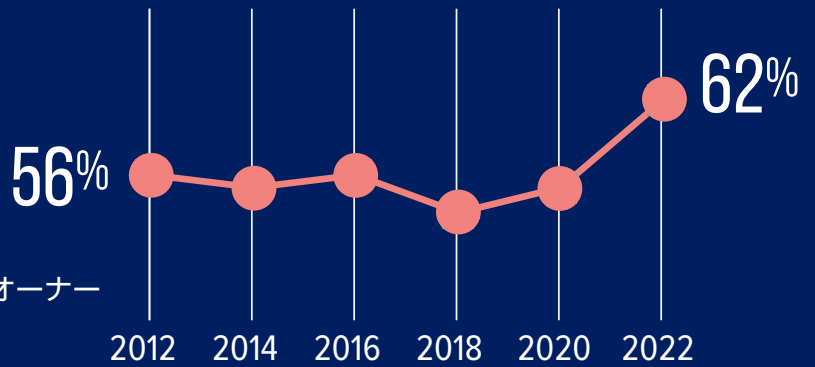
35% ↓ 27%
2012 2022

上位の職位

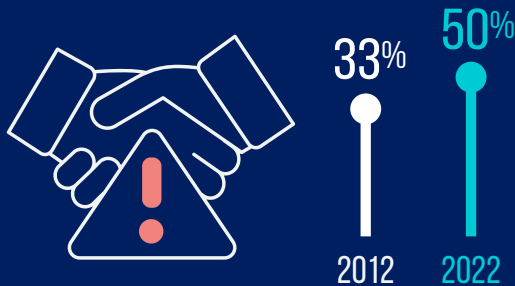
の犯行者が増加



管理職/経営幹部/オーナー

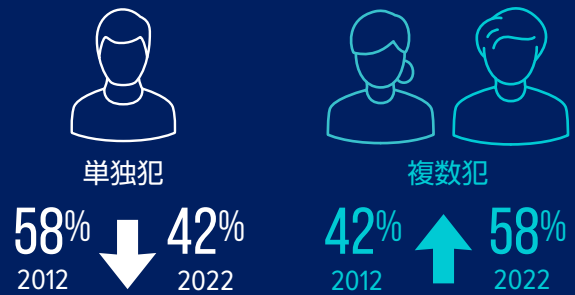


汚職がからむ不正が増加



複数犯

による共謀が増加



18のうち17の不正対策の実施率がこの10年で増加



増加率上位5対策

	2012	2022	増加ポイント
内部通報制度	54%	70%	16%
従業員向け不正対策研修	47%	61%	14%
不正対策基本方針	47%	60%	13%
管理職・経営幹部向け不正対策研修	47%	59%	12%
不正リスクアセスメント制度	36%	46%	11%

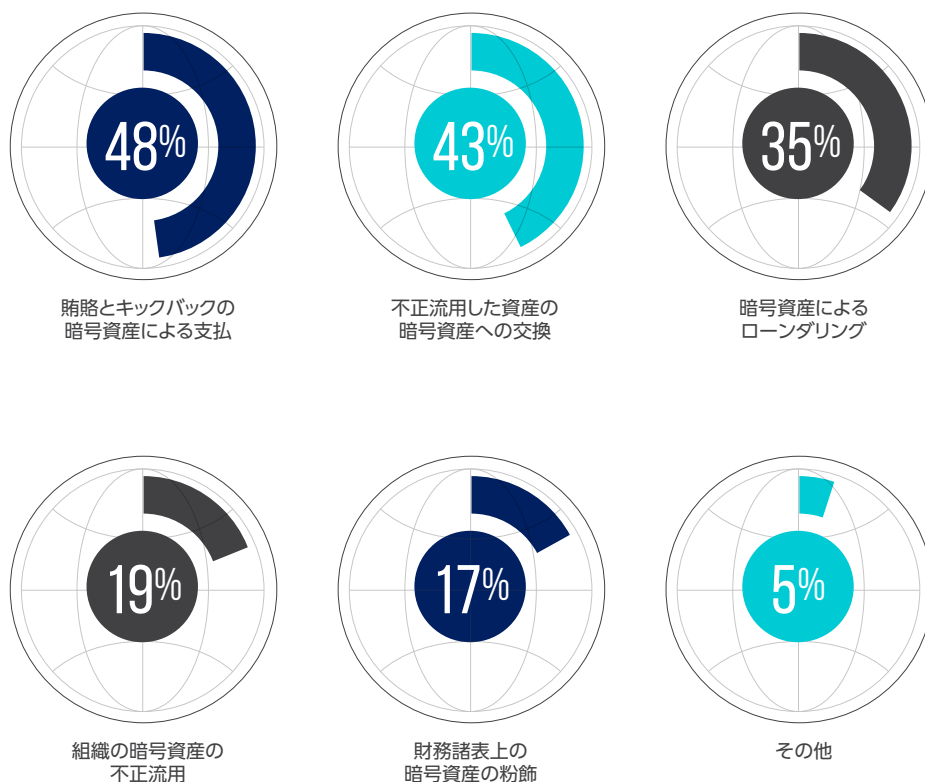
暗号資産を用いたスキーム

ブロックチェーン技術の進歩により、暗号資産(仮想通貨)を通常業務の中で使う組織が増えている一方、個人が不正を行う機会も増えている。

今回の調査では、暗号資産に関係した不正は全体の8%にとどまった(ただし、この不正の件数が将来的には増加することを示唆する事例証拠もある)。

これらの事例の中で、もっとも多かったのは、賄賂とキックバックの暗号資産による支払(48%)や、不正流用した資産の暗号資産への交換(43%)であった。

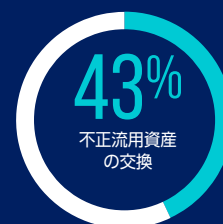
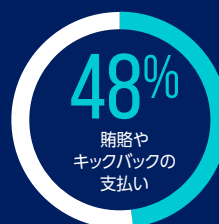
図9. 不正における暗号資産の利用



暗号資産は全体の8%の不正で使われていた



暗号資産の上位2用途は:



発見



不正発見は不正調査の重要なステップである。不正発見の速さは、不正発見の手段と同様に不正の重大性に大きく影響するためだ。

同時に不正検査担当者は自らの組織における不正発見手段を改善できるため、不正発見は不正防止の重要な構成要素ともなる。

結果として、発見手段の改善によって、従業員の間で不正は発見されるという認識が高まり、今後の不正行為を抑制する可能性がある。

本調査は、不正の最初の発覚経緯、発覚時期、その報告者を分析する。



不正発見の手段と通報源

不正が発見されるもっとも一般的な方法を知ることが、職業上の不正発見の有効性を高める基礎となる。

高度な不正発見技術が次々に増えているが、今回の調査においても通報による不正発見が圧倒的に多く、この傾向は過去のどの調査でも同様だった。

図10が示すように、調査事例の42%が通報によって発見されており、これに次ぐ発見手段のほぼ3倍となっている。

したがって、通報を積極的に収集してそれを徹底的に評価する有効なプロセスを実行することは、不正検査士にとっての最優先事項である。

図11は、不正発見につながった通報源を示している。

通報の半分以上は従業員からのものであるが、約3分の1は、顧客や供給事業者、競合他社などの外部関係者からの通報であった。

これは、不正対策教育および設定した通報制度についての情報伝達は、社内と社外の両方を対象とするべきであるという事実を補強する。

図10. 不正の発見手段

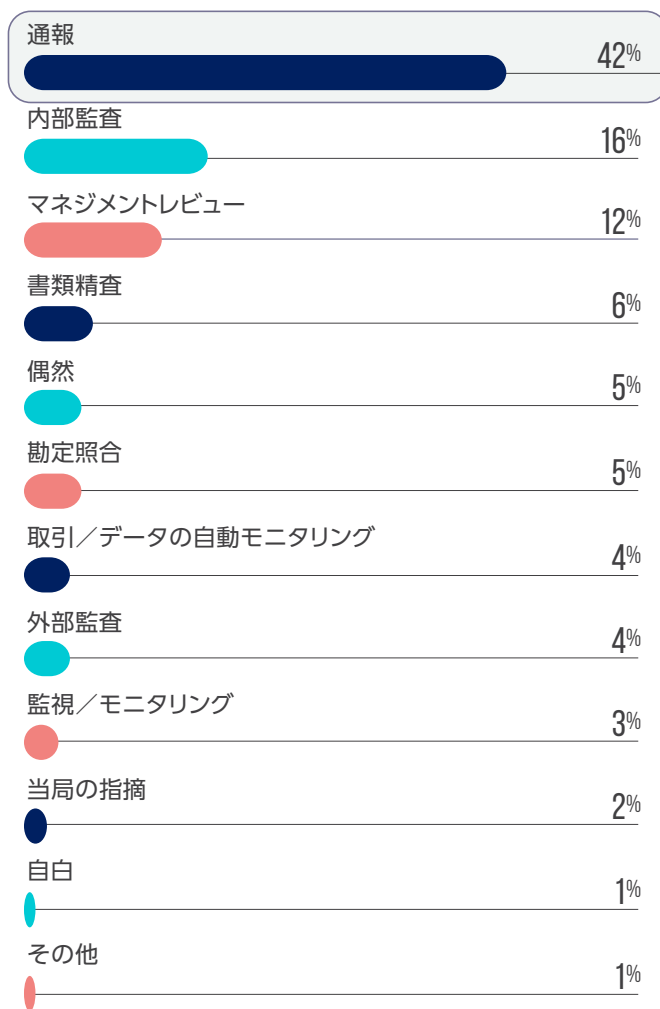
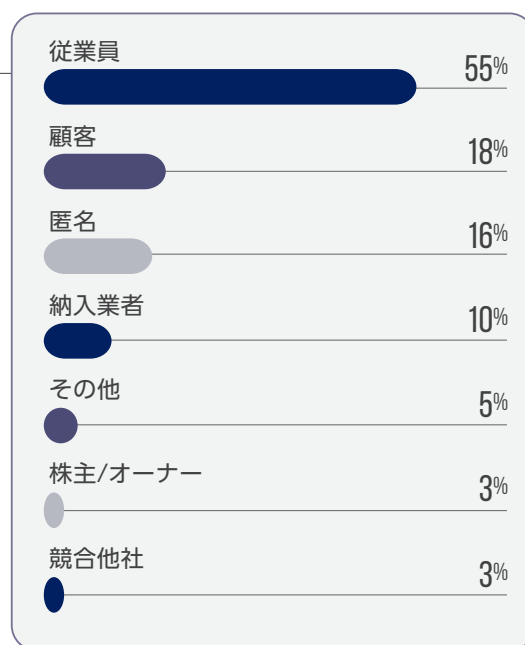


図11. 不正の通報者



発見手段別の損失中央値および不正継続期間の中央値

今回のデータの結果は、損失の軽減との関連において、発見手段によりその効果が異なることを示している。

図12は、発見手段とそれによって発見された不正スキームの継続期間および損失額との関係を示している。

このグラフのピンク色のバーは受動的な手段、すなわち法執行機関からの通知、偶然、自白などの組織自身の努力以外の方法で発見した不正スキームである。

一般的に、受動的な手段で発見した不正は、他の手段によって発見された不正に比べて継続期間が長く、損失中央値も高い。

水色のバーは、能動的な手段、すなわち書類精査や監視、モニタリングなど(部分的にであれ)積極的に不正を発見するために策定されたプロセスや取り組みを示す。

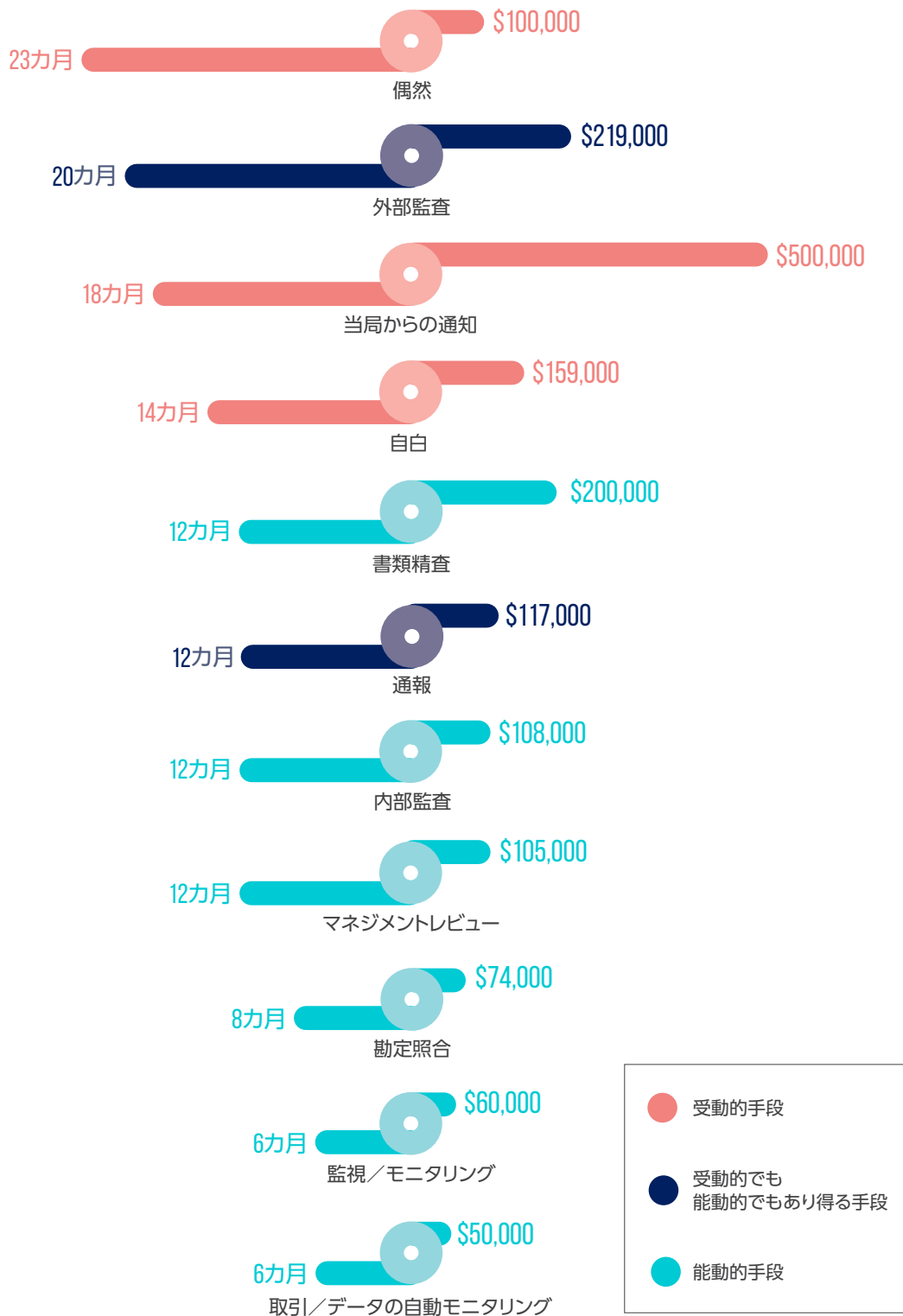
能動的な手段で発見された不正スキームは、受動的な手段で発見した不正スキームに比べて継続期間が短く、損失中央値も低かった。

紺色のバーは、通報や外部監査を含む、受動的とも能動的ともなり得る発見手段を示す。

これらのデータが示すように、能動的な手段では、より早期に不正を発見し損失額も少なくなる傾向がある。一方、受動的な手段によって発見した不正では、より長く不正行為が継続しており、被害組織に与える損失も大きくなる。

取引やデータの自動モニタリング、監視、勘定照合、継続的かつプロアクティブ(予防的)なマネジメントレビュー、内部監査部門などの不正対策は、全て職業上の不正のより効果的な発見につながる手段である。

図12. 不正発見手段と損失中央値、継続期間との関係



ホットラインと通報制度の効果

ホットラインや通報制度は不正の早期発見と損失額の抑制の可能性を高める。
不正対策の意識向上研修は通報制度による通報を促進する。

被害組織
の **70%**
が通報制度を導入済

通報制度のない
組織の損失は
2倍高い



通報制度導入済 **\$100,000**

通報制度未導入 **\$200,000**

ホットラインと通報制度に関する従業員と管理職の意識向上研修の効果

研修により
通報による不正発見の可能性が向上

45%

通報による発見事例のうち
研修が行われていた比率

37%

通報による発見事例のうち
研修が行われていなかった比率



研修により
通報制度による
通報が増加

研修が行われた **58%**

研修は行われていない **42%**

通報制度による通報比率

通報制度導入済組織は
より迅速に
不正を発見

導入済 **12カ月**

未導入 **18カ月**



通報制度導入済組織は
通報による不正発見が向上

導入済

47%

未導入

31%

通報による不正発見率

ホットラインの未導入組織は外部監査の不正発見が導入済組織の3.5倍、 偶然による不正発見が2倍にのぼる



外部監査

通報制度導入済

2%

通報制度未導入

7%

偶然

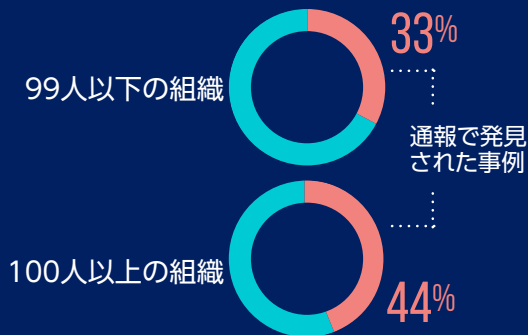
通報制度導入済

4%

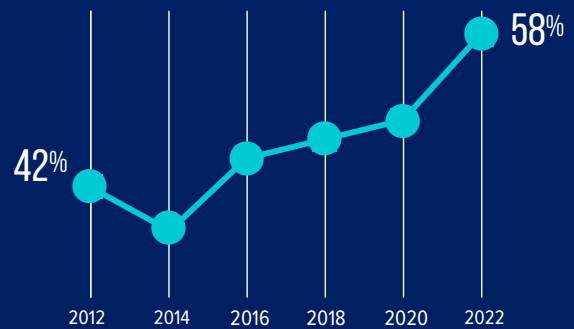
通報制度未導入

7%

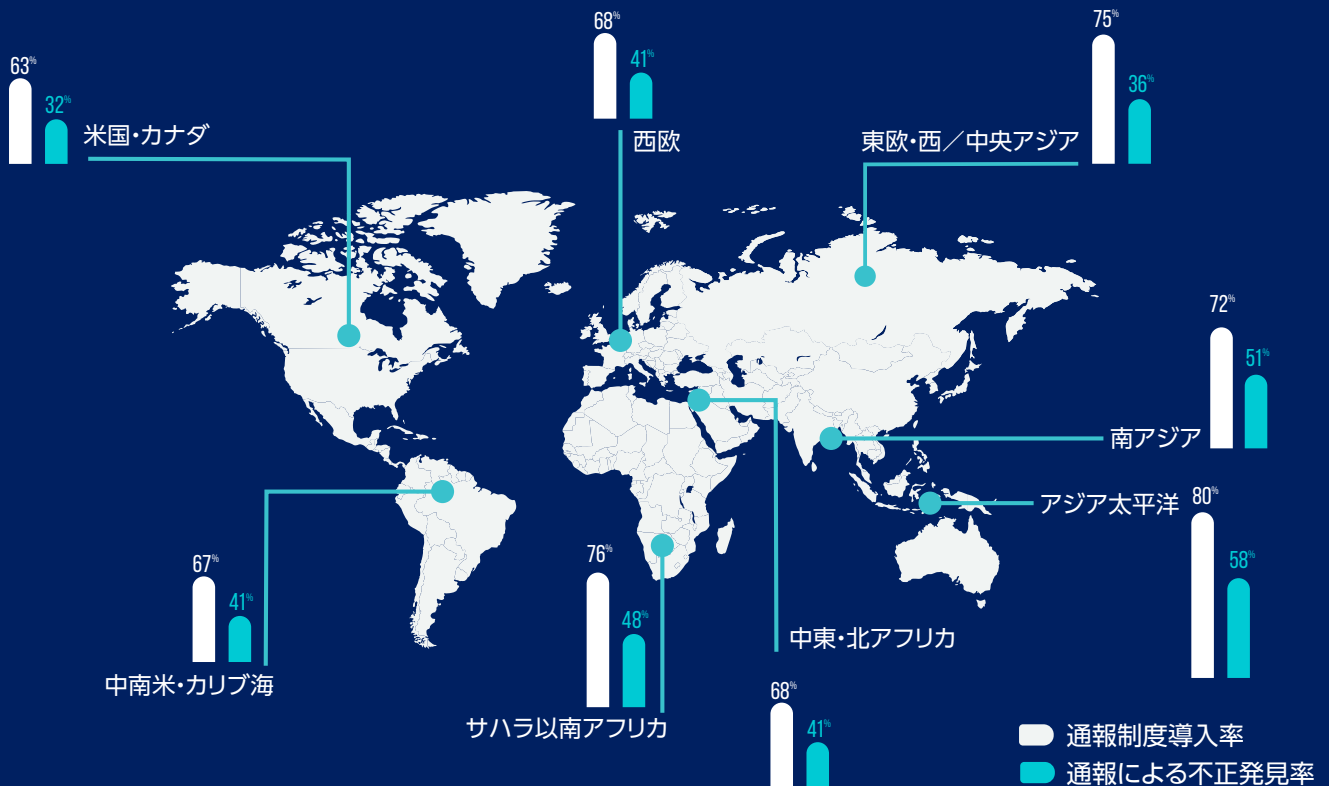
大規模組織は通報による不正発見率が高い



2012年以降通報制度による通報率が劇的に増加している



地域別の通報制度導入率と通報による不正発見率



内部通報制度

内部通報制度によって不正が報告された案件について、その通報手段を調査した。

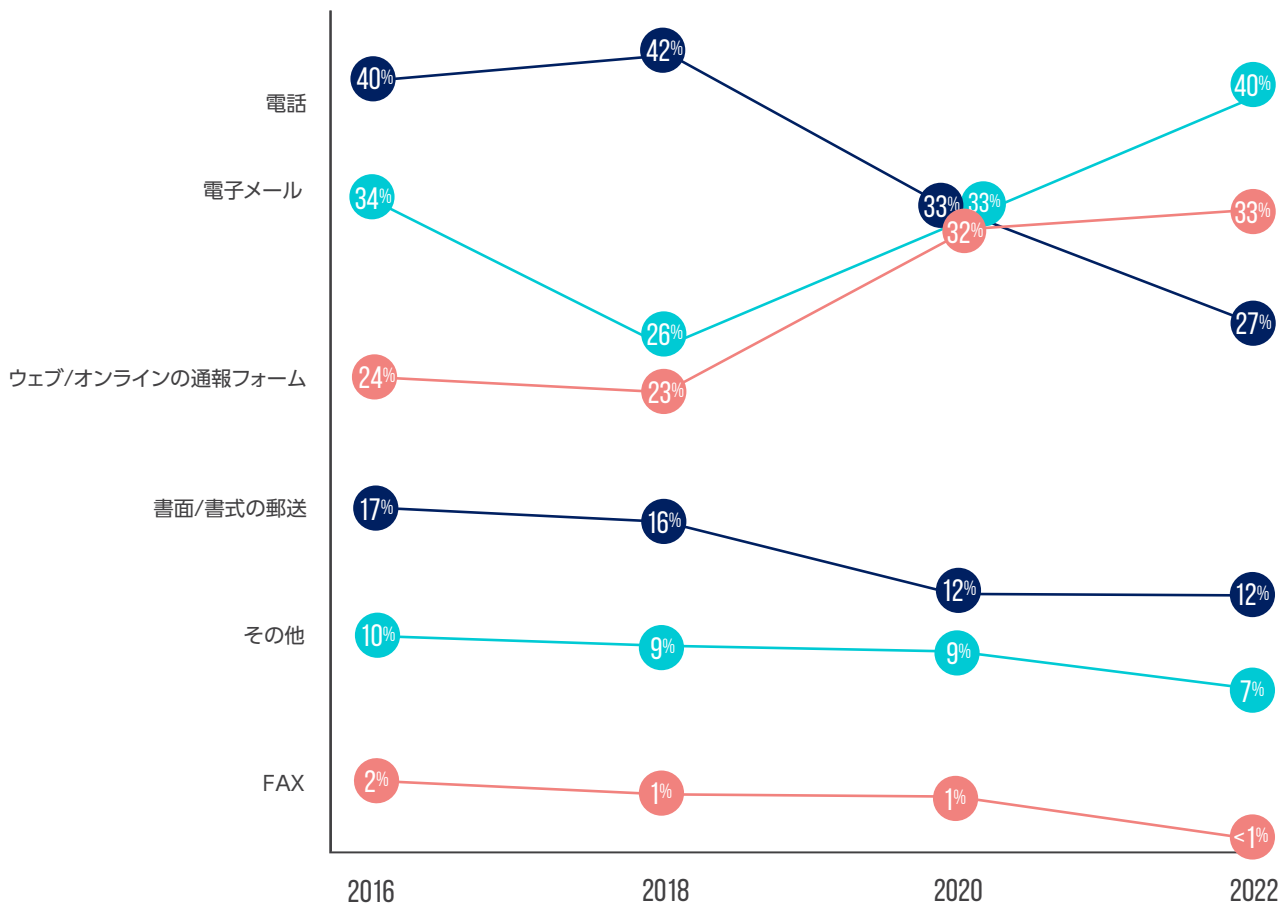
以前の調査では、電話ホットラインがもっとも多く使われていた。

しかし、**図13**が示すように、電話ホットラインの使用は大幅に減少し、電子メールとウェブを通じたオンラインの通報が、どちらも電話ホットラインを上回った。

これらの調査結果は、通報者が選択する通報手段が多様になり、特にオンラインの通報や電子的通報に変移している状況を示している。

したがって、組織は複数の通報チャネルを整備するべきといえる。

図13. 通報者が利用した通報手段



42% 通報による発見率

これに次ぐ発見手段のほぼ **3倍**

従業員からの通報が
半数以上



内部通報者の通報先

不正の疑いに関する内部通報が、全て正規の内部通報制度を通じて報告されるわけではない。

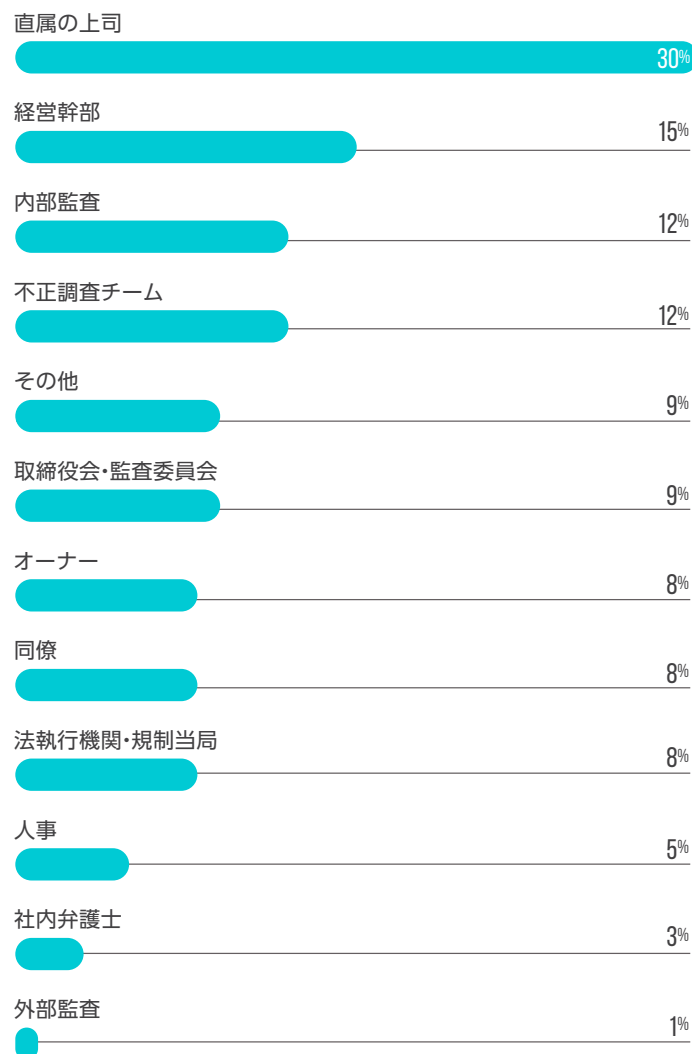
組織内の個人に対して非公式に行われる内部通報もある。

図14は、内部通報者が正規の内部通報制度を使用しない場合、直属の上司にその疑念を報告する可能性が最も高い(30%)ことを示している。

同時に、この図は、内部通報者が経営幹部、内部監査、不正調査チーム、自らの同僚など社内の様々な関係者に連絡をとる可能性の存在も明らかにしている。

組織内の誰でも通報を受け取る可能性があるため、不正の申し立ての取り扱い、ならびに不正の疑いについて報告を受けた場合の対処方法については、組織内の全てのメンバーを対象としたガイダンスの実施が重要となる。

図14. 通報者が不正を通報した相手



被害組織



被害組織による不正の影響の違いを知るために、被害組織についてその規模、組織種類、業界、不正発生時に実施していた不正防止対策などに関する調査を実施した。

組織形態

図15が示すように、不正の3分の2以上(69%)が営利組織で発生し、そのうちの44%が非公開会社、25%が公開会社であった。

損失中央値は、非公開会社で12万ドル、公開会社で11万8,000ドルとなった。

非営利組織は調査事例の9%であり、損失中央値は6万ドルで最小だった。

各種の行政機関はそのレベルによって、運営や人員、予算の点で大きく異なるため、不正による影響も異なる傾向がある。そのため、本調査では行政機関についてはレベル別に分析した。

国レベルの組織が、報告された不正の数が最も多く(46%)、損失中央値は20万ドルで、州/県レベルの組織の損失中央値(5万6,000ドル)の4倍近い。

さらに、(州/県レベル以下の)地方レベルの行政組織は、人員やリソースが小さい傾向にあるが、損失中央値は州/県レベル組織の2倍以上である12万5,000ドルと、国レベルに次いで2番目に高い値であった。

図15. 被害組織の形態

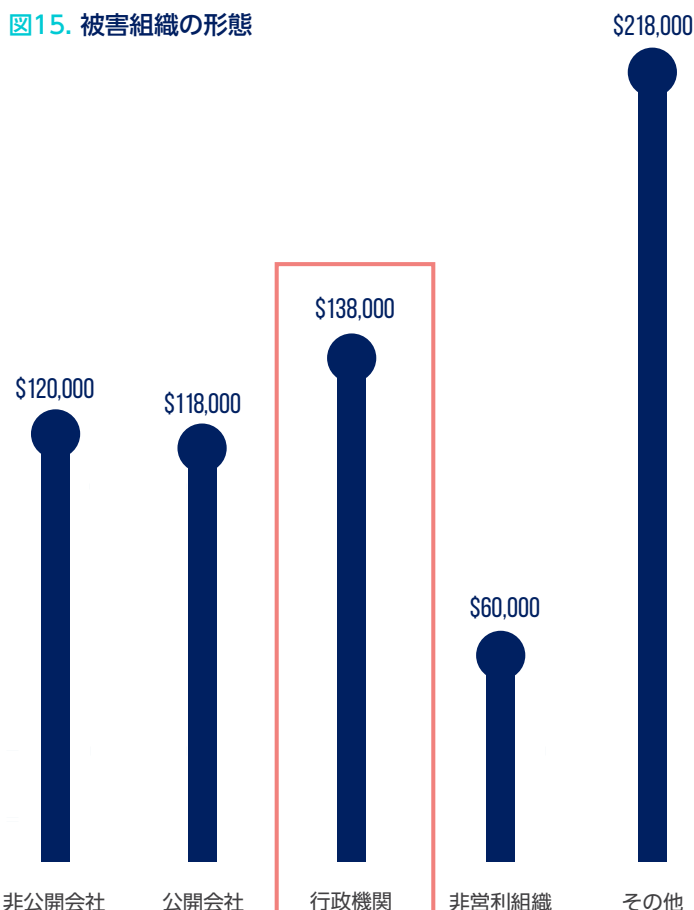
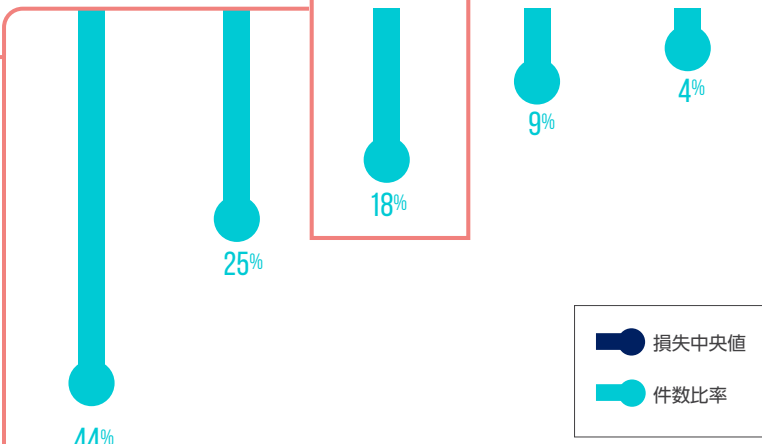
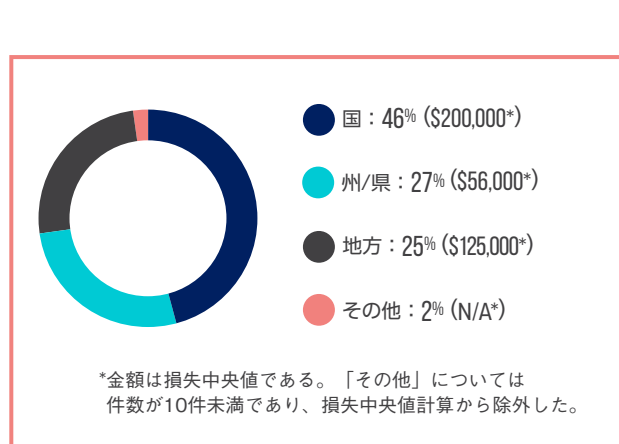


図16. 被害を受けた行政機関のレベル



組織の規模

図17では、全ての被害組織を従業員数に基づいて分類した。

小規模組織(従業員100人未満)の損失中央値は15万ドルであり、大規模組織(従業員1万人以上)の損失中央値は13万8,000ドルだった。

小規模組織と大規模組織の損失中央値の金額は近似しているが、小規模組織においては、はるかに深刻な影響となる恐れが強い。

図17. 組織の規模と職業上の不正リスクとの関係

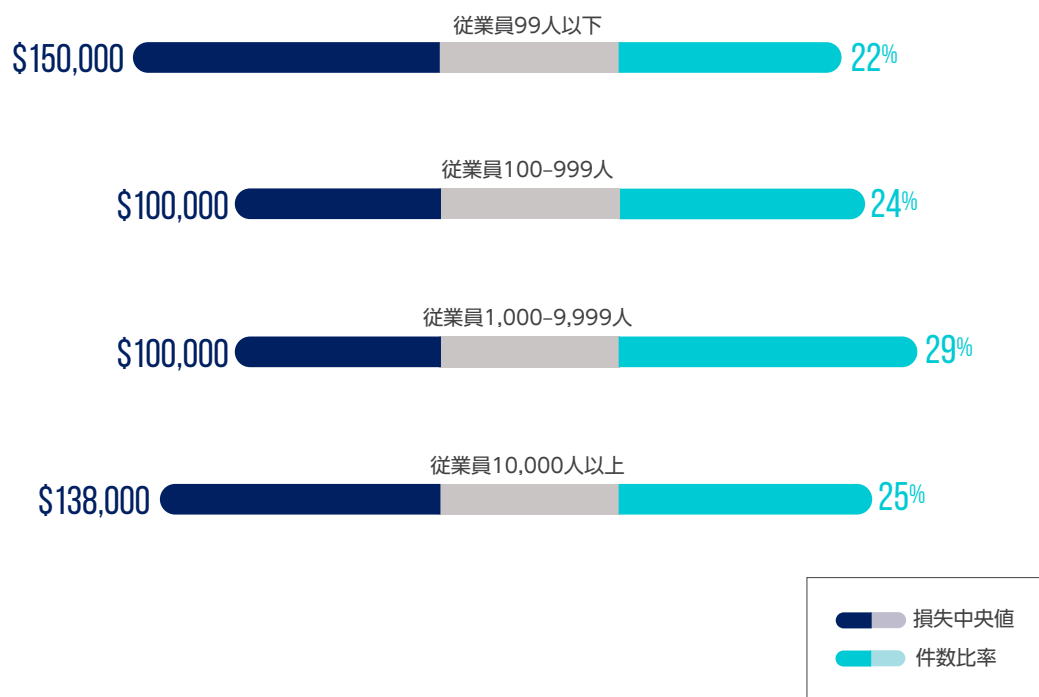
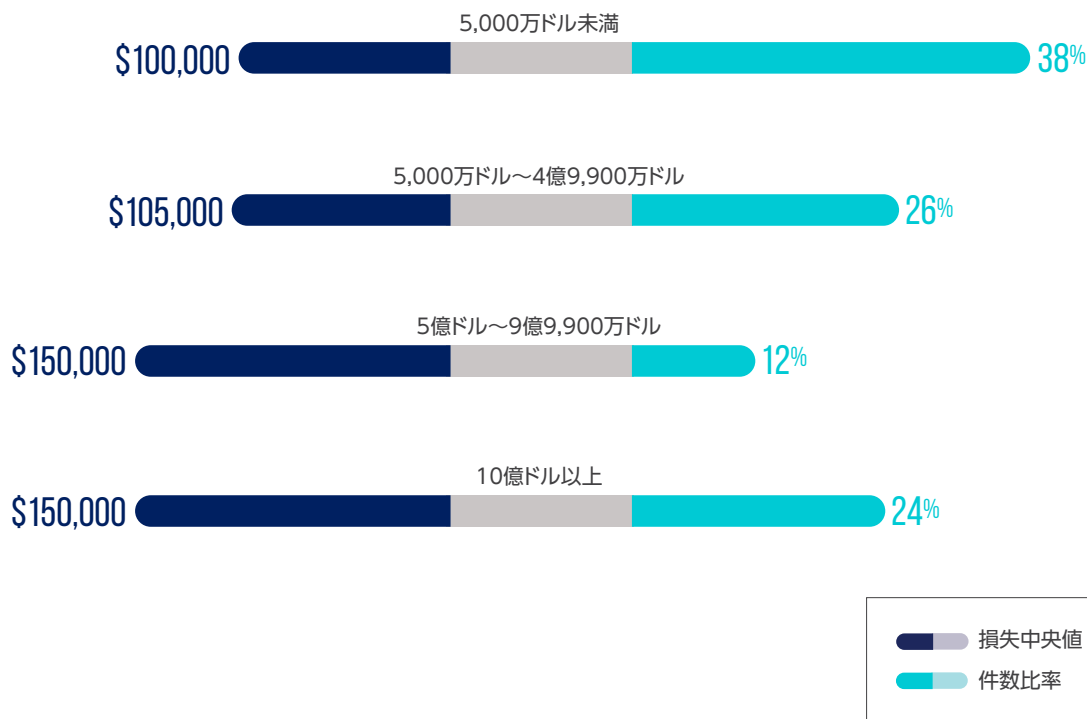


図18は被害組織を収益規模別に示している。
 損失中央値は、もっとも小規模な組織における10万ドルから、もっとも大規模な組織での15万ドルとなっている。
 しかし、同様に、年間収益が5,000万ドル未満の組織に対する影響は、収益が10億ドル以上の組織に対する影響よりも、はるかに大きなものになることが多い。

図18. 組織の年間収益と職業上の不正リスクとの関係



損失中央値上位5業種




もっとも**従業員の少ない**組織が最大の損失中央値 (\$150,000) となっている

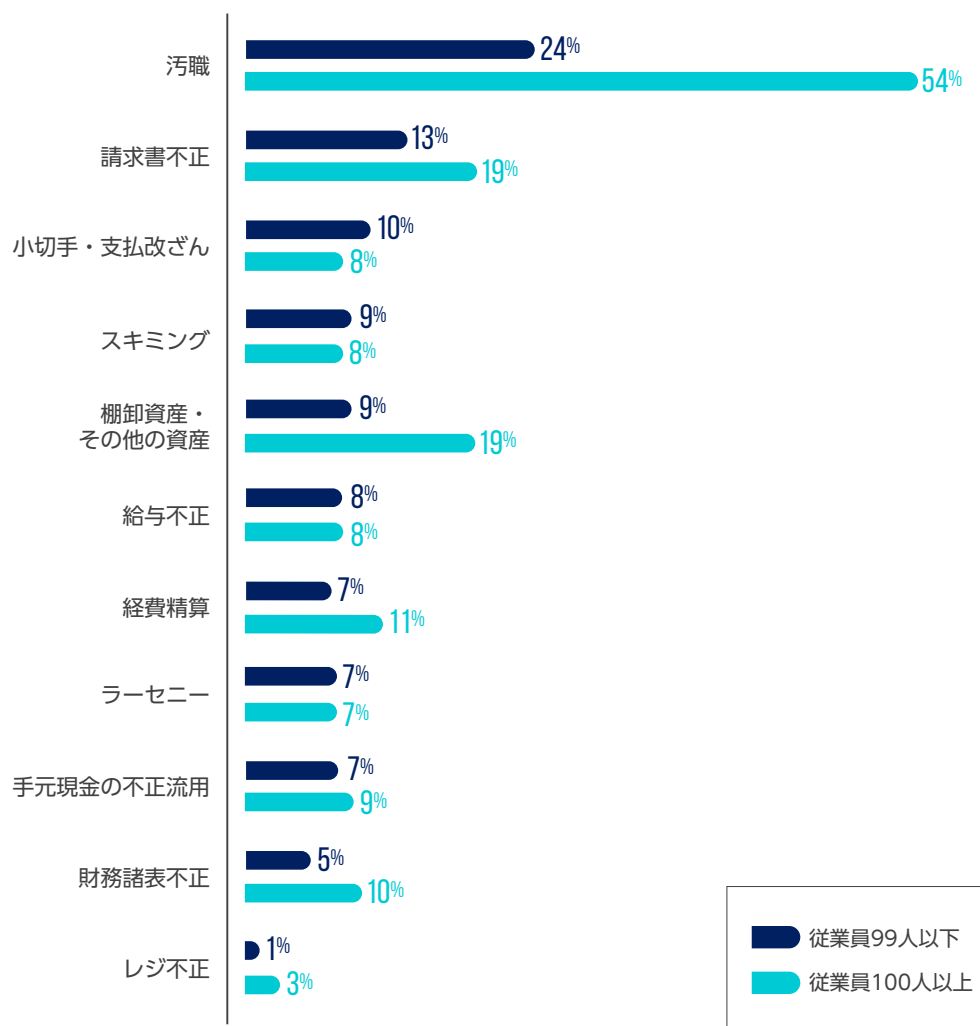
図19では、小規模組織(従業員100人未満)とそれ以上の規模の組織(従業員100人以上)における不正スキーム別の発生頻度を比較した。

もっとも大きな差が生じた不正スキームは汚職であり、100人以上の組織では54%、100人未満の組織では24%と、前者の場合がはるかに多い。

現金以外の資産の不正流用も、従業員が100人以上の組織では2倍以上発生している。

従業員が100人未満の組織で100人以上の組織よりも多く発生した不正スキームは、スキミングと小切手改ざんの2項目のみであった。

図19. 組織の規模と不正スキームとの関係



組織の業界

図20. 業界別 職業上の不正の影響

調査参加者には被害組織の業界を分類してもらっている。

今回の調査でもっとも多くの案件が関係した業界は、銀行／金融サービス、政府／行政、製造業だった。

留意したいのは、この結果が必ずしもこれらの業界でより多くの不正が発生することを意味するわけではないことである。むしろ、これらの業界が他の業界よりも多くのCFEを雇用していることを示している可能性がある。

損失中央値がもっとも高いのは不動産で43万5,000ドル、次いで卸売業が40万ドルであった。



業界別スキーム

組織は自らの業界における様々な不正スキームの発生頻度を知ることにより、実践するべき統制手段を判断できるだろう。

図21のヒートマップは、50を超える不正事例が報告された業界における不正スキーム別の発生頻度を示している。

リスクは明るい青色から濃い青色に色分けされ、濃い色がより高いリスクを表している。

たとえば、小売業界でもっとも多い不正スキームは汚職(43%)であり、現金以外の不正流用(24%)がそれに次ぐ。逆にもっともリスクの低いスキームは財務諸表不正(4%)である。

図21. 業界別 職業上の不正スキーム

業界	件数	請求書不正	ラーゼニー	手元現金の不正流用	小切手支払改ざん	汚職	経費精算	財務諸表不正	棚卸資産その他の資産	給与不正	レジ不正	スキミング
銀行・金融サービス	351	10%	11%	14%	14%	46%	8%	11%	11%	4%	2%	10%
政府・行政	198	21%	8%	7%	9%	57%	12%	8%	16%	16%	3%	8%
製造	194	26%	5%	9%	7%	59%	10%	12%	23%	10%	4%	8%
医療	130	20%	6%	8%	8%	50%	11%	9%	18%	12%	2%	9%
エネルギー	97	24%	9%	6%	8%	64%	16%	8%	13%	6%	3%	2%
小売	91	19%	10%	9%	9%	43%	7%	4%	24%	5%	7%	14%
保険	88	15%	9%	8%	10%	40%	9%	5%	8%	10%	2%	11%
IT	84	21%	6%	10%	6%	54%	14%	8%	30%	5%	1%	1%
運輸・倉庫	82	20%	9%	15%	4%	59%	11%	7%	22%	9%	4%	11%
建設	78	24%	8%	10%	14%	56%	17%	18%	24%	24%	3%	9%
教育	69	26%	9%	12%	12%	49%	12%	12%	19%	14%	4%	12%
情報 (出版・メディア・通信など)	60	15%	5%	5%	8%	58%	12%	12%	33%	7%	2%	7%
外食・サービス	52	19%	10%	21%	17%	54%	13%	13%	29%	19%	10%	17%

低リスク

高リスク

被害組織における不正対策

不正は周囲と無関係に起こるものではない。組織はしばしば具体的な内部統制の手続を制定し、未然に悪事を防止、発見、低減しようとする。

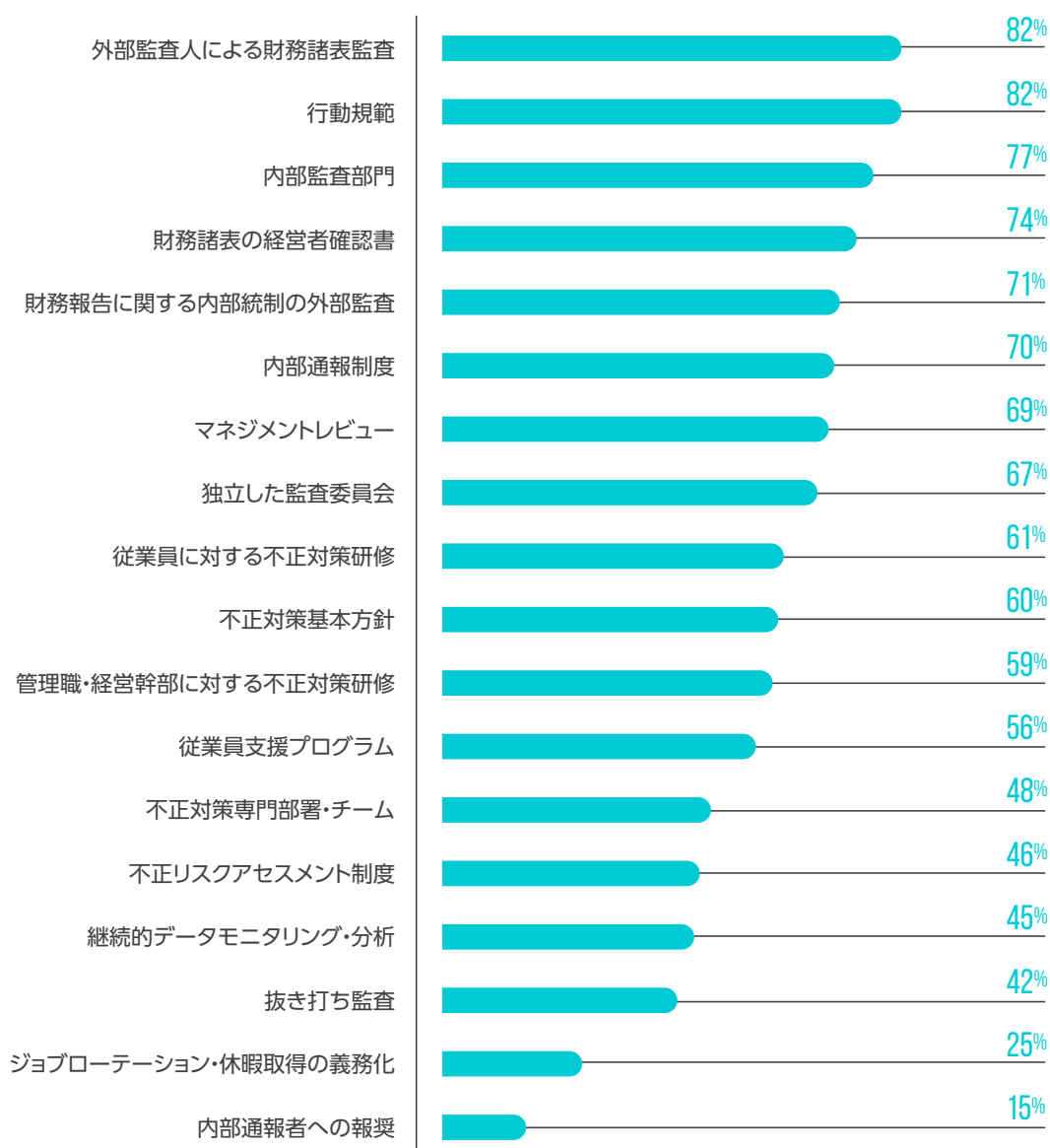
しかし、不正の抑止と発見に対するこれらの対策の有効性は多くの要因によって決まり、また、時間の経過とともに変化する可能性がある。したがって、組織自らの不正対策と他の組織の不正対策とのベンチマーク比較が有効となるだろう。

組織が不正発生時に18の典型的な不正対策の何を実施していたか、調査対象者に回答してもらった。

図22が示すようにもっとも多かった対策手段は、外部監査人による財務諸表監査と行動規範の制定の2項目であり、ともに被害組織の82%で行われていた。

その他の典型的な対策には、内部監査部門(77%)、経営陣による財務諸表への宣誓(確認書)(74%)、財務報告に関する内部統制の外部監査(71%)などがあった。

図22. 不正対策の導入状況



不正対策の有効性

これら18項目の不正対策の有効性を評価するために、ある不正対策を講じていた被害組織と当該対策を講じていなかった被害組織とに分けて、それぞれの損失中央値と不正継続期間中央値を比較した。

これらの分析の結果を、**図23**、**図24**に示す。

18項目の不正対策全てが損失中央値の低下と関連し、従業員支援プログラム以外の全ての不正対策が迅速な不正発見と関係づけられた。

特に、ジョブローテーション・休暇取得の義務化と抜き打ち監査の2つの不正対策では、損失額と継続期間の双方で50%以上の減少が見られた。

興味深いことに、この2つの対策は導入率が最も低い対策の1つであり、ジョブローテーション・休暇取得の義務化を採り入れている組織は25%に過ぎず、抜き打ち監査を行っている組織は42%である。この状況は、多くの組織ではこの非常に効果的なツールを不正対策として導入する余地があることを示している。

そのほか、損失額、継続期間の双方を大幅に減少させた対策には、継続的データモニタリング・分析、不正リスクアセスメント制度などがある。

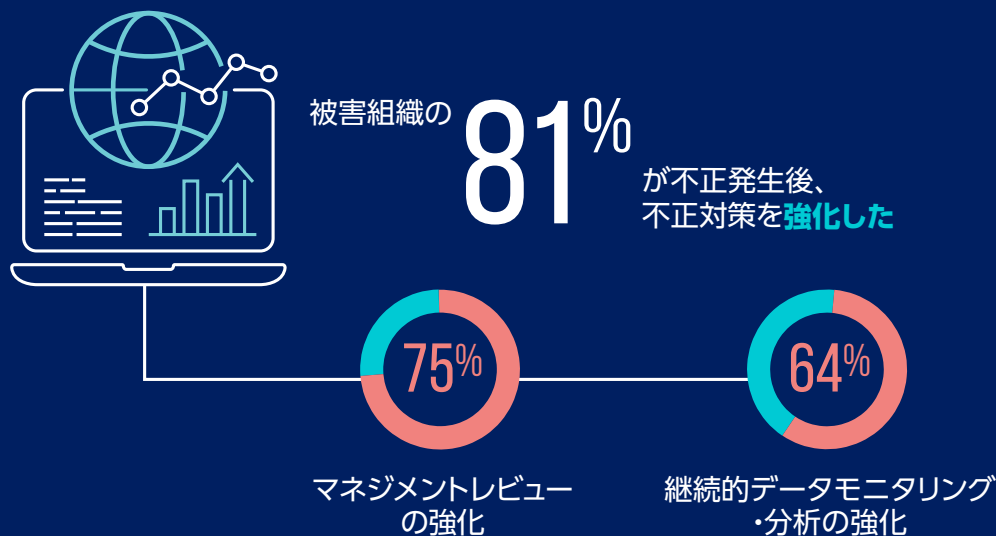
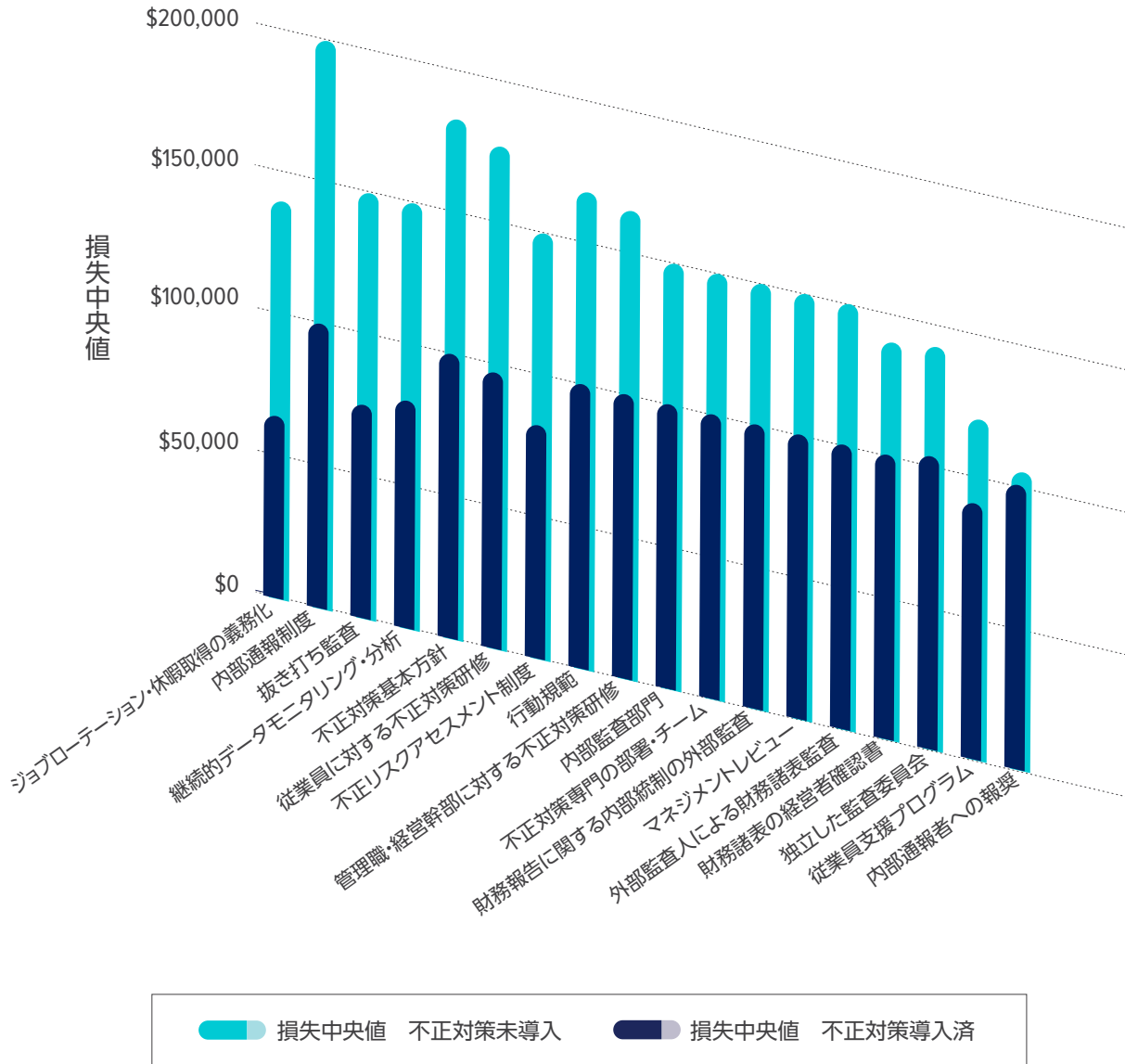
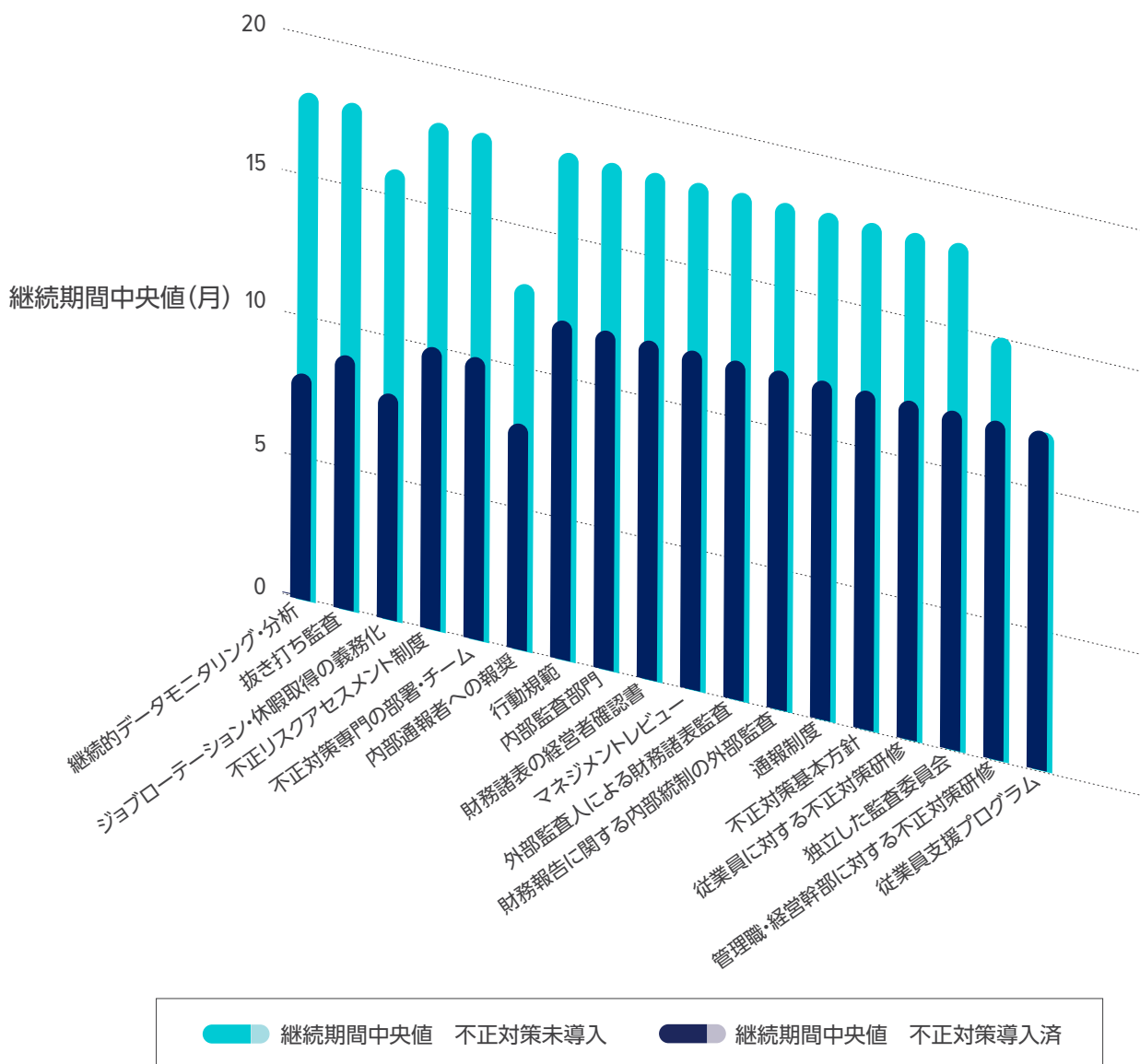


図23. 不正対策の導入と損失中央値との関係



対策	導入率	導入済	未導入	削減率
ジョブローテーション・休暇取得の義務化	25%	\$ 64,000	\$140,000	54%
通報制度	70%	\$100,000	\$200,000	50%
抜き打ち監査	42%	\$ 75,000	\$150,000	50%
継続的データモニタリング・分析	45%	\$ 80,000	\$150,000	47%
不正対策基本方針	60%	\$100,000	\$183,000	45%
従業員に対する不正対策研修	61%	\$ 97,000	\$177,000	45%
不正リスクアセスメント制度	46%	\$ 82,000	\$150,000	45%
行動規範	82%	\$100,000	\$168,000	40%
管理職・経営幹部に対する不正対策研修	59%	\$100,000	\$165,000	39%
内部監査部門	77%	\$100,000	\$150,000	33%
不正対策専門の部署・チーム	48%	\$100,000	\$150,000	33%
財務報告に関する内部統制の外部監査	71%	\$100,000	\$150,000	33%
マネジメントレビュー	69%	\$100,000	\$150,000	33%
外部監査人による財務諸表監査	82%	\$100,000	\$150,000	33%
財務諸表の経営者確認書	74%	\$100,000	\$150,000	29%
独立した監査委員会	67%	\$103,000	\$142,000	27%
従業員支援プログラム	56%	\$ 90,000	\$120,000	25%
内部通報者への報奨	15%	\$100,000	\$105,000	5%

図24. 不正対策の導入と継続期間中央値との関係



対策	導入率	導入済	未導入	削減率
継続的データモニタリング・分析	45%	8カ月	18カ月	56%
抜き打ち監査	42%	9カ月	18カ月	50%
ジョブローテーション・休暇取得の義務化	25%	8カ月	16カ月	50%
不正リスクアセスメント制度	46%	10カ月	18カ月	44%
不正対策専門の部署・チーム	48%	10カ月	18カ月	44%
内部通報者への報奨	15%	8カ月	13カ月	38%
行動規範	82%	12カ月	18カ月	33%
内部監査部門	77%	12カ月	18カ月	33%
財務諸表の経営者確認書	74%	12カ月	18カ月	33%
マネジメントレビュー	69%	12カ月	18カ月	33%
外部監査人による財務諸表監査	82%	12カ月	18カ月	33%
財務報告に関する内部統制の外部監査	71%	12カ月	18カ月	33%
通報制度	70%	12カ月	18カ月	33%
不正対策基本方針	60%	12カ月	18カ月	33%
従業員に対する不正対策研修	61%	12カ月	18カ月	33%
独立した監査委員会	67%	12カ月	18カ月	33%
管理職・経営幹部に対する不正対策研修	59%	12カ月	15カ月	20%
従業員支援プログラム	56%	12カ月	12カ月	0%

小規模組織における不正対策

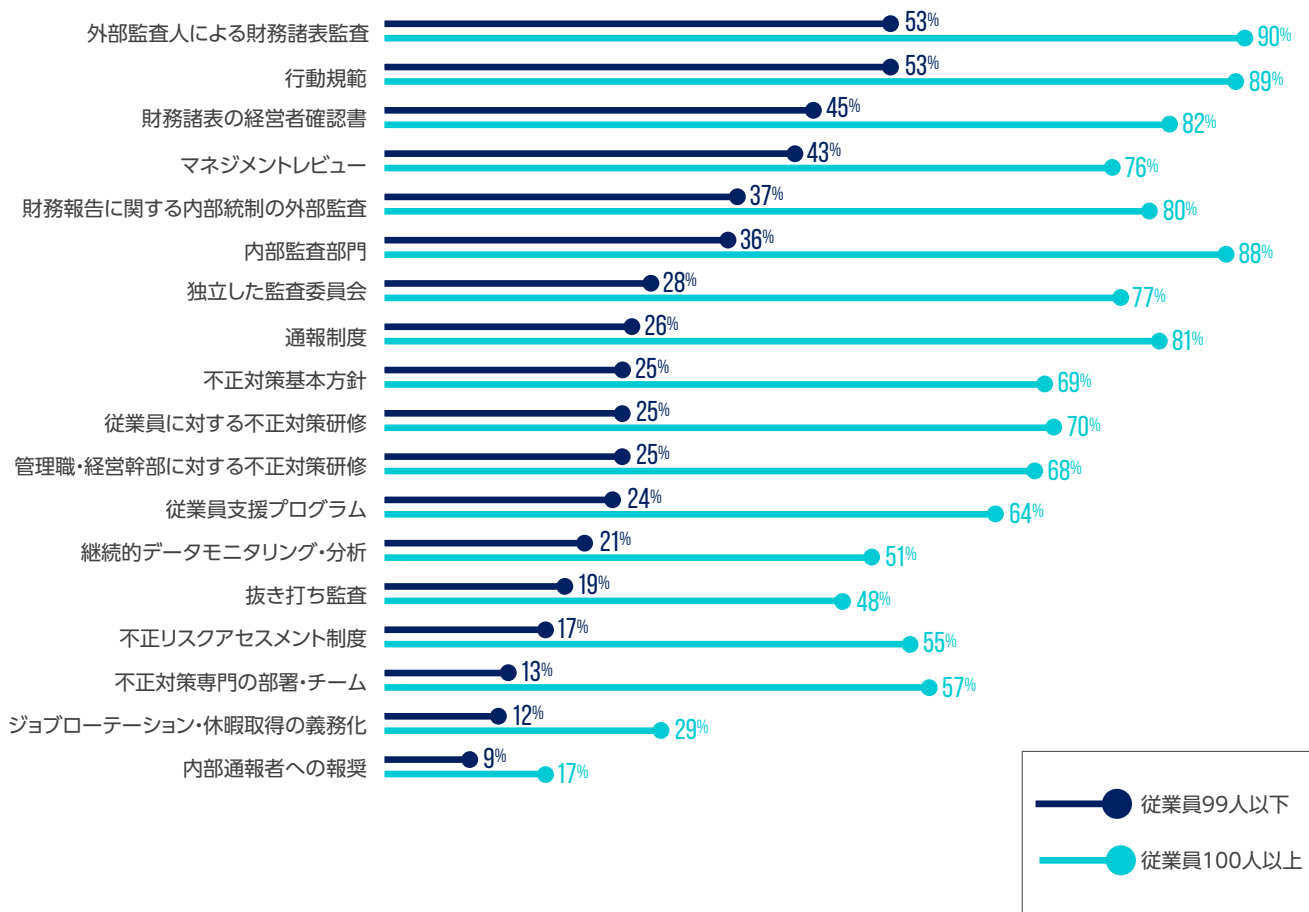
小規模組織は不正対応の点で特有の問題を抱えている。たとえば、限られた資金、1人が何役も兼務しなければならない少数のスタッフ、業務の進捗と事業の成長のために必要な大幅な権限移譲などである。

その結果、残念なことに、大規模組織が採用している防衛的不正対策の多くが、小規模組織では実行されていない。

図25は小規模組織(従業員が100人未満)での不正対策実施率を大規模組織のそれと比較している。

18項目の統制手段の全てにわたって、小規模組織における不正対策の実施レベルは著しく低い。もっとも広く実施されている統制手段(財務諸表の外部監査、行動規範)についても、大規模組織の約90%に対し、小規模組織では53%でしか実施されていないという調査結果となった。

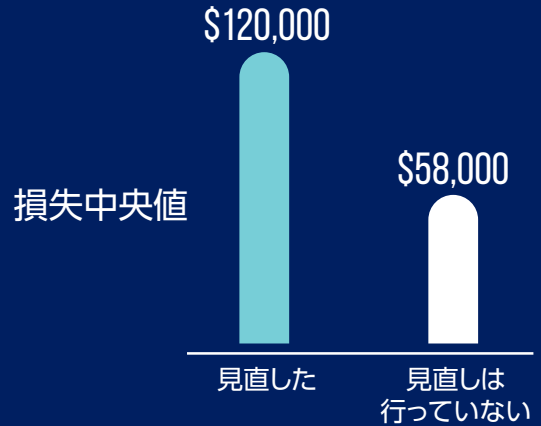
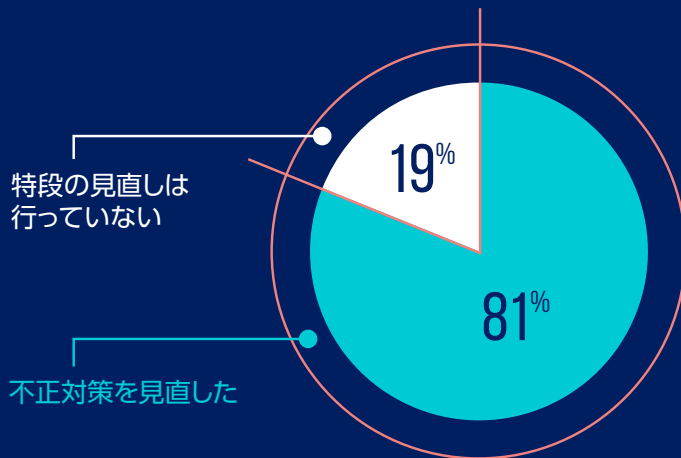
図25. 組織規模と不正対策導入率との関係



不正発見後の不正対策の見直し

不正発見に対する総合的対応として、不正の発生を許した要因の分析、そして同種の不正に対する再発防止策の設定が必要である。

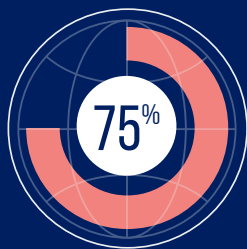
不正発見後の被害組織の対応



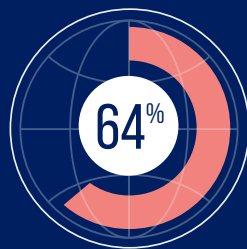
より大きな損失を受けた組織はその対策を見直す。

見直し対策

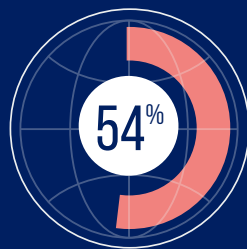
見直された不正対策の上位5対策は以下の通り



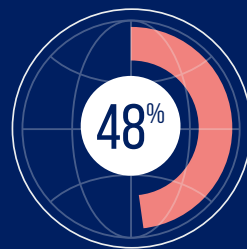
マネジメントレビュー



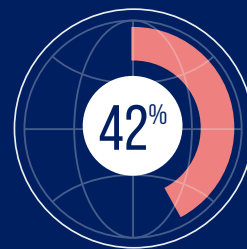
継続的データモニタリング・分析



抜き打ち監査



内部監査部門



不正対策研修



不正対策の見直しを行った組織



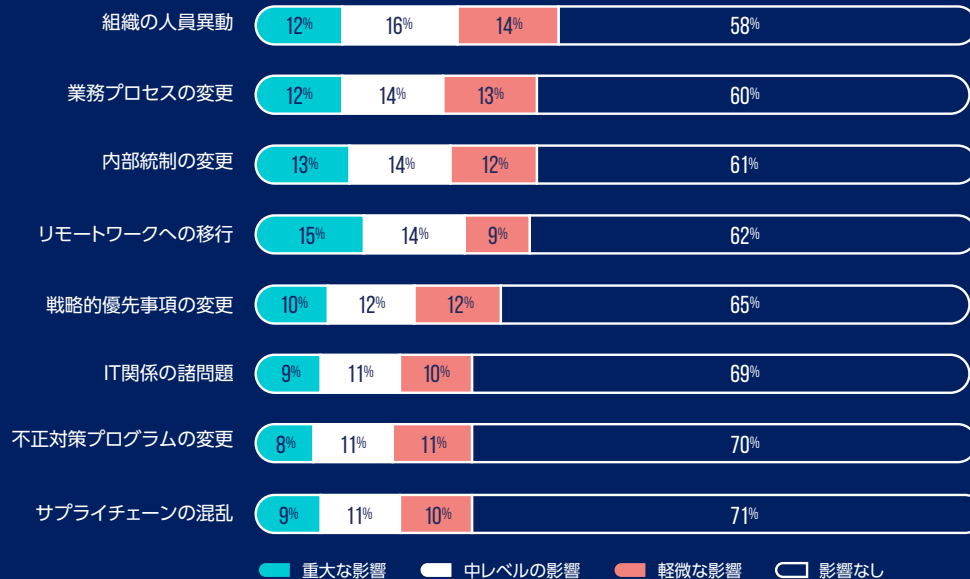
職業上の不正に対する新型コロナの影響

今回の調査では、各CFEが調査した不正案件に新型コロナウイルス感染症のパンデミックに関連する問題が、影響を及ぼしたかを質問した。その結果、調査参加者の52%がパンデミック関連の要因が少なくとも1つはあったと回答した。

分析された要因の中で、何らかの影響があったとの回答がもっとも多かったのはパンデミックによる人員配置の変更(不正案件の42%)であり、重大な要因としてもっとも多く挙げられたのはリモートワークへのシフト(不正案件の15%)であった。



新型コロナによる職業上の不正への影響



この調査は、2020年1月から2021年9月の間に調査された不正案件を分析しており、同期間に行われた不正案件とは限らないことに留意する必要がある。

今回の対象となった不正案件の継続期間の中央値は12カ月であった。つまり、対象案件の多くは新型コロナのパンデミックが始まる前に、すでに開始されていた不正案件である。

したがって、次回2024年の調査では、パンデミック中に始められ、発見、調査された多くの不正案件が対象となり、それらに共通する要因が明らかになることが期待される。

身元調査

身元調査は、不正対策の重要なツールである。それにより、組織が不祥事歴を持つ個人を採用してしまうのを防止できるからである。しかし、**図26**に示されているように、被害組織の43%は、採用前の身元調査を行っていない。さらに、犯行者が採用された時の身元調査のうち、21%が過去の危険信号、不正の兆候を示していた。これは、不祥事やその他の懸念事項が存在しても、彼らを採用したことを意味する。

被害組織が実施した身元調査の具体的項目についても質問した。

図28に示すように、組織が実行した身元調査でもっとも多かった項目は、職歴チェック(45%)と犯罪歴チェック(40%)だった。

図26. 犯行者の雇用前身元調査の実施状況

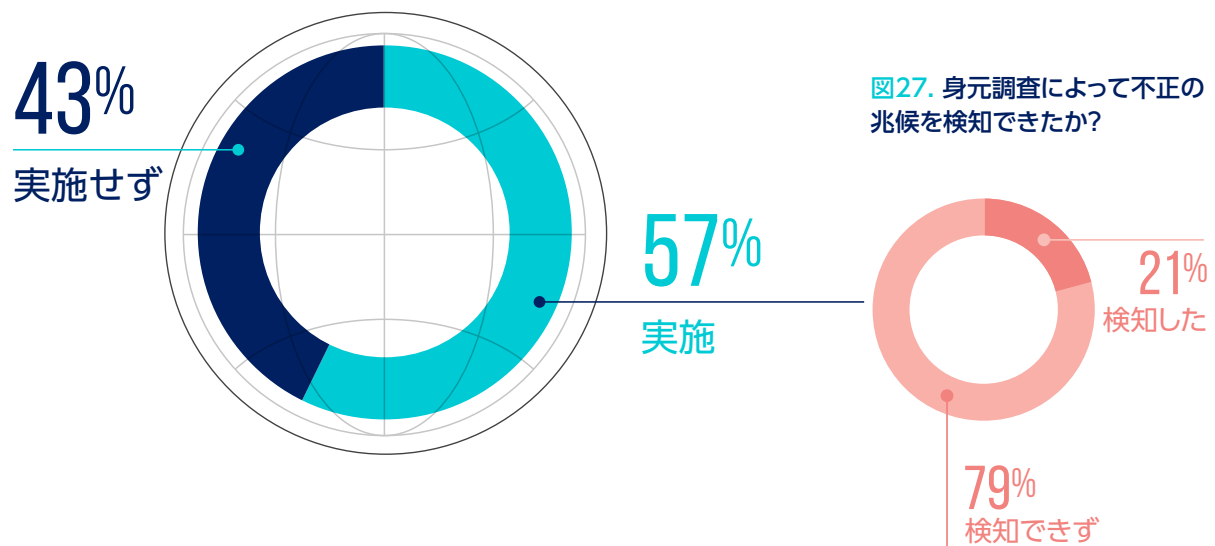
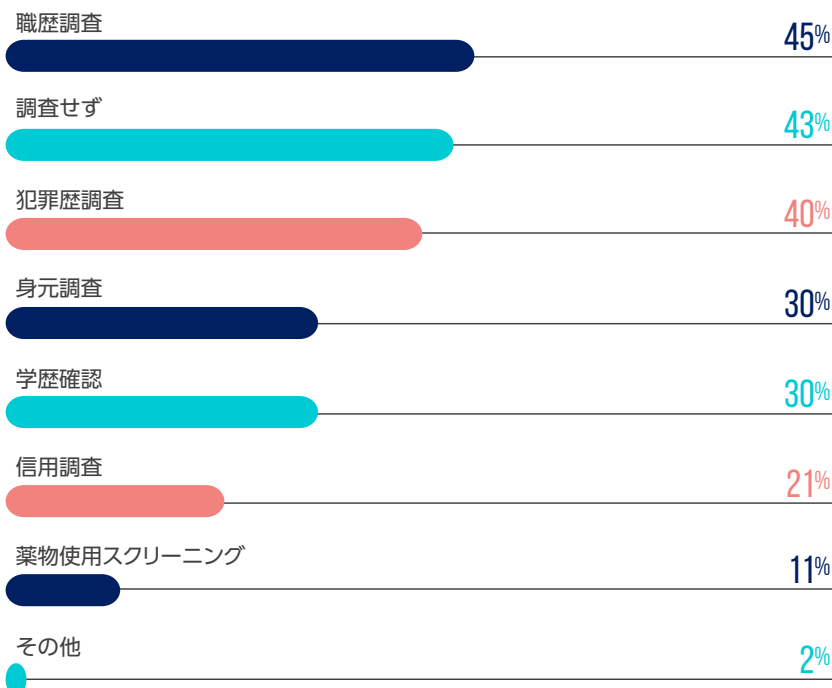


図28. 雇用前に行われた犯行者の経歴調査



不正を誘発した内部統制の脆弱性

不正対策プログラムを実施している組織でも、不正は起こり得るし、実際に発生している。

職業上の不正につながる要因の理解を深めるために、不正案件の発生を可能にした主要な内部統制の弱点と考えられる要因は何かを調査した。

今回の調査で、もっとも多かった職業上の不正の根本要因は内部統制の欠如だった。被害組織の29%には不正の発生を防ぐ統制手段が十分には講じられていなかった。

他の20%は、既存の内部統制に対する無効化が関わっていた。すなわち、被害組織は不正対策を導入していたが、犯行者はそれらの統制手段を回避できた。

以上の2点を勧告すると、今回の調査における不正のほぼ半分が、より強力な不正対策システムによって防止できた可能性が高いことを示している。

各個人が組織内で有する権限レベルの違いにより、その者がアクセスできる範囲および行使できる影響力は異なる傾向にあり、それにより不正行為の実行方法も異なる可能性がある。

犯行者の役職の違いによる内部統制の弱点の違いを分析し、結果を図30に示した。

当然のことながら、オーナーや経営幹部による不正に内在する要因としてもっとも多かったのはトップの姿勢だった。

スタッフレベルの従業員と中間レベルの管理職の双方による不正において、もっとも多岐みられた(それぞれ34%と29%)統制上の弱点は、内部統制の欠如であった。

図29. 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?

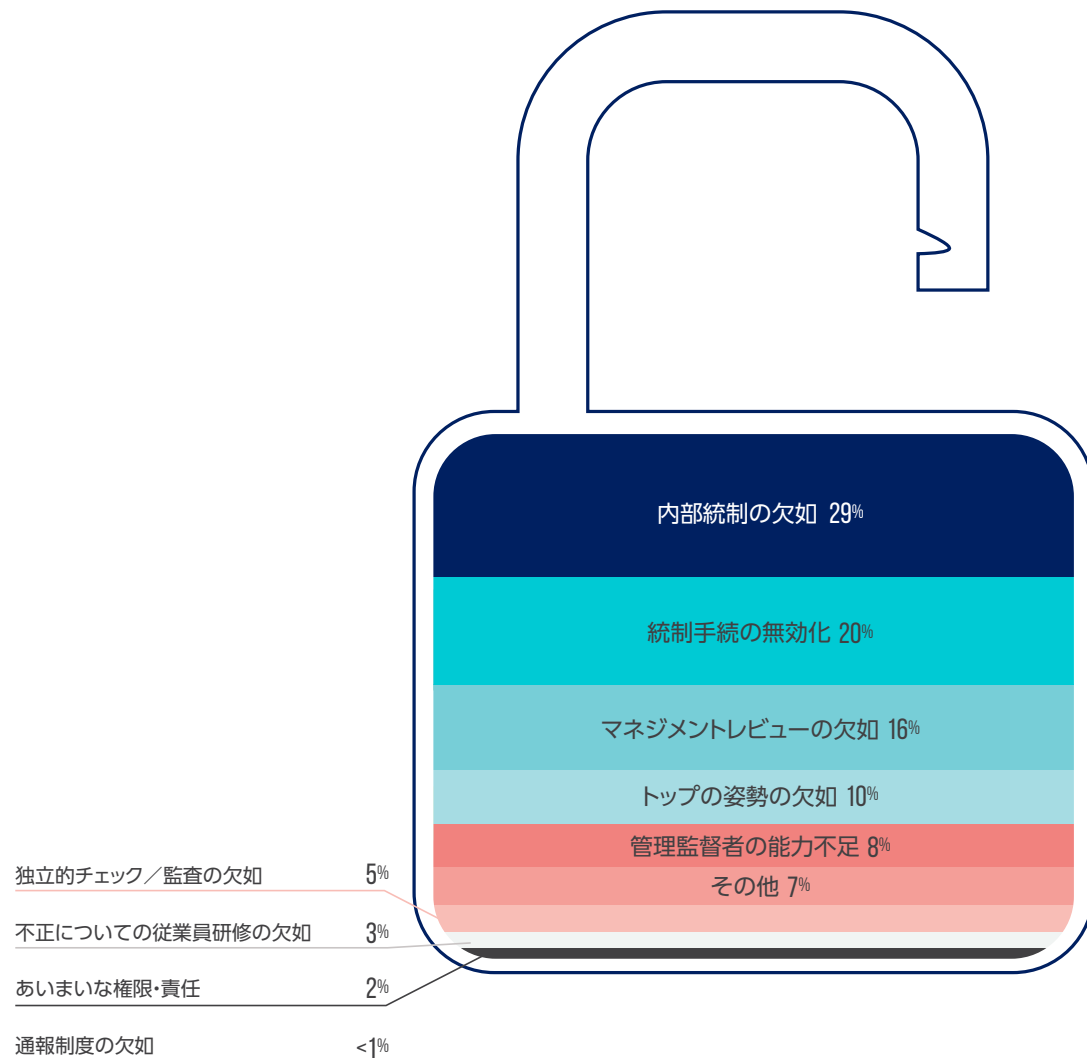
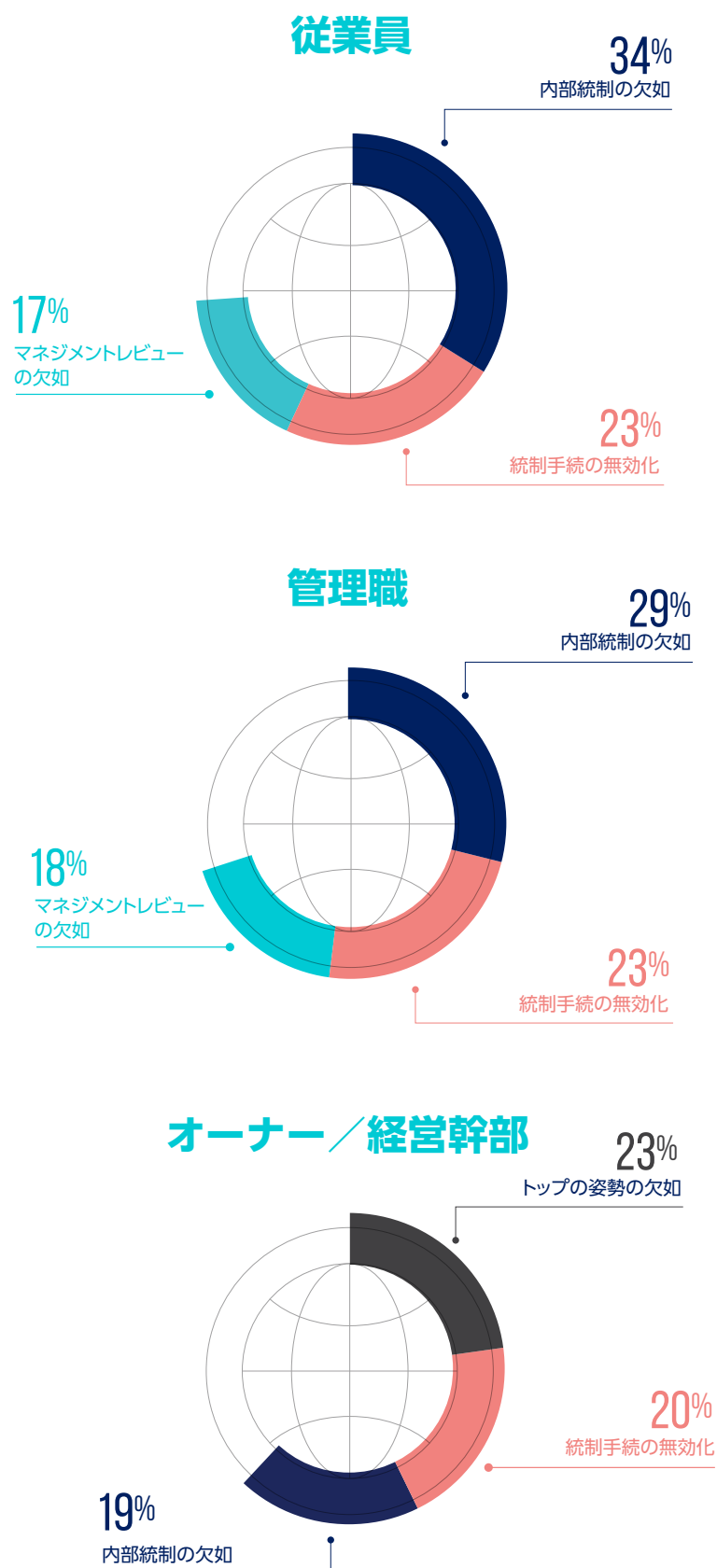


図30. 役職別 内部統制の脆弱性



犯行者



本調査では、参加者に犯行者の担当業務の詳細、基本的な人口統計情報、過去の不正行為、不正の兆候を示していた可能性のある行動について調査した。

これらの情報は、犯行者に共通する特徴と行動の把握に資するものであり、それに基づいて組織が自社の従業員についてリスクの相対的レベルを評価するために活用できる。



犯行者の役職

犯行者の職位と不正の規模との間に強い相関関係があることが本調査のデータにより示された。

今回の調査では、オーナー／経営幹部が犯した不正の件数は全体の23%に過ぎないが、損失中央値(33万7,000ドル)は、管理職による不正の損失よりもはるかに大きい。

同様に、管理職はスタッフレベルの従業員よりもはるかに大きな損失を引き起こしている。

この結果は過去の調査と一致する。過去の調査の全てが、不正実行者の職位に比例して損失が増大する傾向を示していた。

不正発見までの期間も犯行者の職位が高いほど長くなっている。

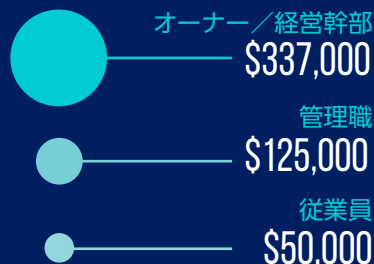
図32が示すように、オーナー／経営幹部が犯した不正の継続期間中央値は18カ月だが、スタッフレベルの従業員が犯した不正はそれに比べて少なく8カ月である。

高い職位の犯行者による不正への対策における課題の1つとして、彼らは不正発見のための統制手段を、回避または無効化できる権能を持っていることが多い状況が挙げられる。

さらに、強い権限を伴う役職にある不正実行者は、部下を脅すことができる。その結果、部下は、上司による不正疑惑の通報や調査を思いとどまるかもしれない。

これらの要因により、高い職位の犯行者による不正行為の継続期間が長くなる恐れがある。

オーナー／経営幹部
の不正件数は全体
の23%に過ぎない
が最大の損失額とな
っている



不正実行者の85%が、
少なくとも1つの行動面における
不正の兆候を示していた。

図31. 犯行者の職位と職業上の不正との関係

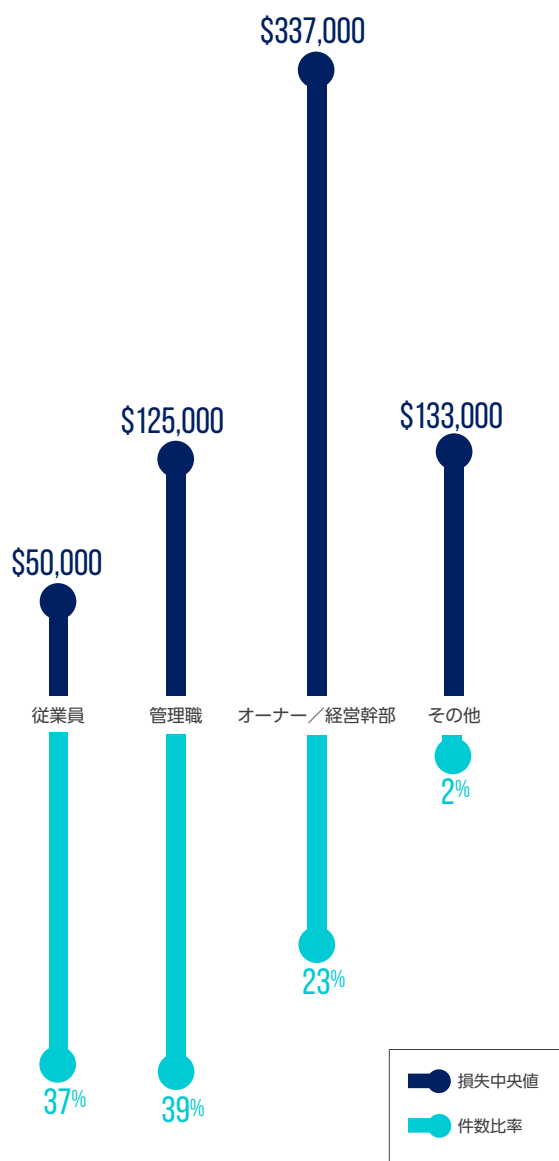
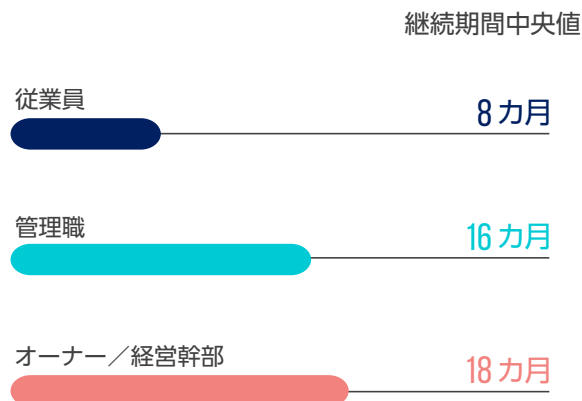


図32. 犯行者の職位と職業上の不正の継続期間との関係

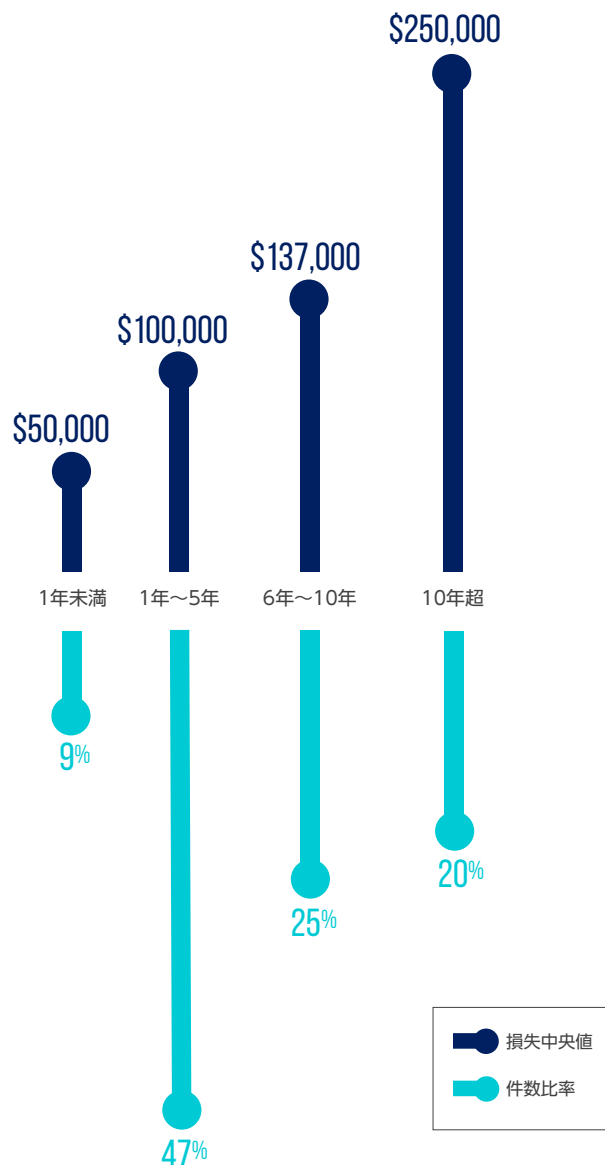


犯行者の在職期間

犯行者の在職期間も不正の規模と強い相関関係を持つ。

今回の調査では、被害組織での在職期間10年超の犯行者による損失中央値は25万ドルであり、これは在職期間1年未満の犯行者の損失中央値に比べると5倍の値に相当する。

図33. 犯行者の在職期間と職業上の不正との関係



犯行者の所属部署

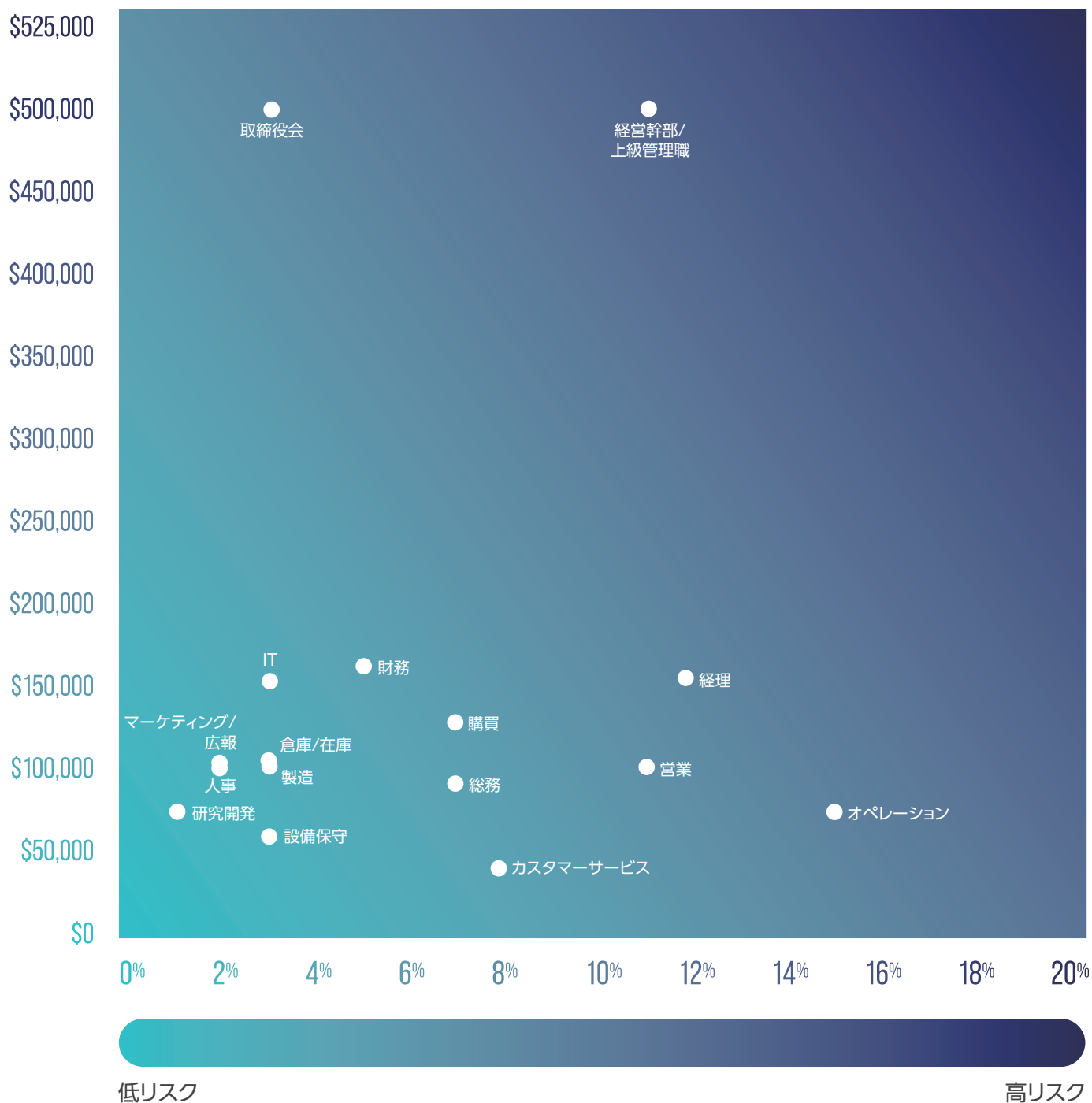
不正対策の統制手段とリソースをもっとも有効に配分するためには、組織全体を見すえて職業上の不正リスクが相対的に高い部署がどこかを理解することが重要となる。

図34のヒートマップは、犯行者の所属部門別の不正発生頻度と損失中央値を示す。

たとえば、経営幹部や上級管理職による不正行為は発生頻度が高い(案件全体の11%)であるだけでなく、損失も大きい(損失中央値50万ドル)、一般的に非常にリスクの高い領域であることが分かる。

経理部門や営業部門も不正行為の発生頻度が高く(それぞれ12%と11%)、同時に損失中央値も10万ドル単位となっている。

図34. 犯行者の所属部署と職業上の不正リスクとの関係



部署*	件数	件数比率	損失中間値
オペレーション	273	15%	\$74,000
経理	230	12%	\$155,000
経営幹部/上級管理職	206	11%	\$500,000
営業	203	11%	\$100,000
カスタマーサービス	140	8%	\$40,000
購買	131	7%	\$129,000
総務	131	7%	\$90,000
財務	95	5%	\$160,000

部署*	件数	件数比率	損失中間値
取締役会	58	3%	\$500,000
IT	53	3%	\$150,000
倉庫/在庫	58	3%	\$116,000
製造	63	3%	\$100,000
設備保守	49	3%	\$58,000
マーケティング/広報	35	2%	\$112,000
人事	29	2%	\$100,000
研究開発	17	1%	\$75,000

*事例が10件未満の部署は除く

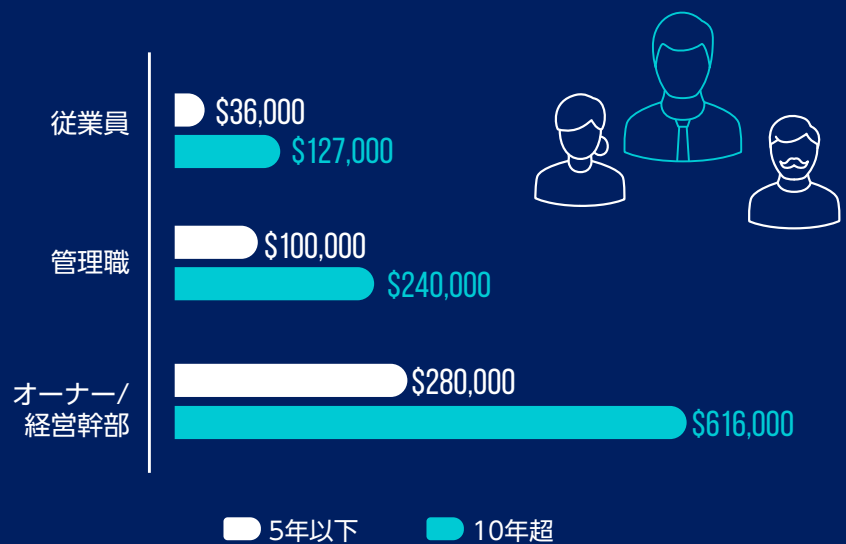
在職期間と不正リスク

不正を行う能力は1つのスキルである。調査データは、在職期間が長いほど不正をより巧妙に行うことを示唆している。
以下の図表は、長期在職(10年超)の不正実行者と中短期在職(5年以下)の不正実行者とを比較した。

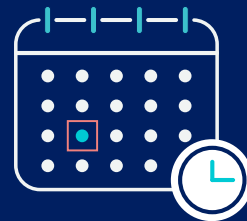
長期在職の不正実行者の
盗んだ金額は
3倍以上



同じ職権レベルで比較しても
長期在職の不正実行者による
損失がはるかに大きい

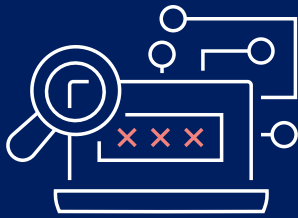


長期在職の不正実行者は
共謀することが多い



長期在職の不正実行者は
長期間発見されない

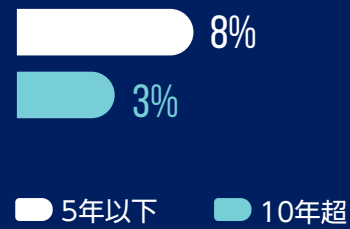




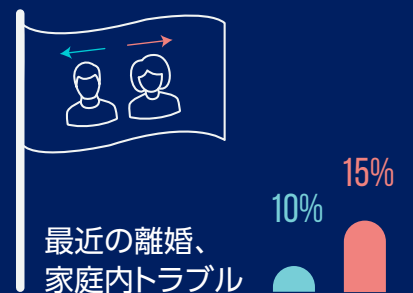
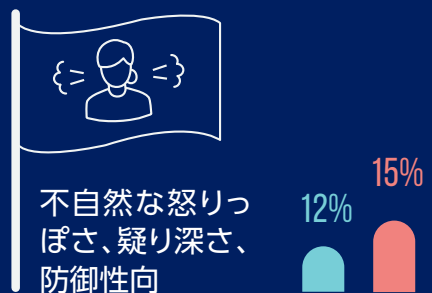
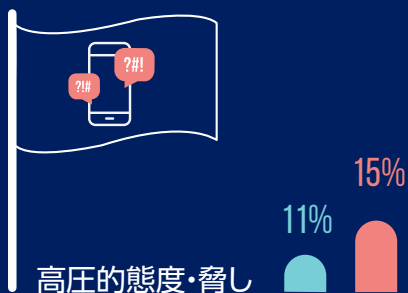
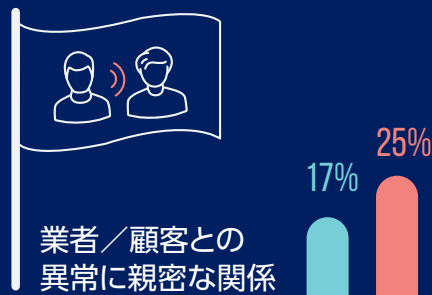
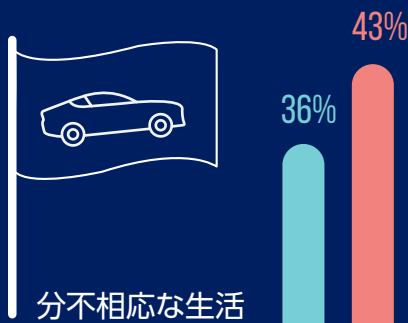
過去に不正行為により**解雇**または**懲戒**を受けた経歴は、短期在職の不正実行者が**2倍以上持っている**



短期在職の不正実行者は**犯罪歴**を持つ確率が高い



この**6つの不正の兆候**は
長期在職の不正実行者に多く見られる



5年以下 10年超

犯行者の部署別に見た不正スキーム

図35に示された8つの部署で、今回の調査における全ての職業上の不正の76%を占めている。

このチャートでは、各部署で発生した職業上の不正の種類別の発生頻度を示した。

各ボックスは薄色から濃色に色分けされ、濃色ほど高い発生頻度を表す。

組織が不正リスクを評価し高リスク領域に効果的な不正対策を導入するために、この情報が役立つだろう。

図35. 高リスク部署における各不正スキームの発生状況

部署	件数	請求書不正	レーザー	手元現金の不正流用	小切手・支払改ざん	汚職	経費精算	財務諸表不正	棚卸資産・その他の資産	給与不正	レジ不正	スキミング
オペレーション	273	16%	7%	8%	11%	48%	9%	6%	16%	8%	1%	6%
経理	230	24%	15%	13%	29%	33%	10%	10%	7%	16%	3%	19%
経営幹部/上級管理職	206	31%	9%	10%	12%	65%	18%	22%	21%	13%	2%	12%
営業	203	11%	6%	7%	2%	51%	8%	6%	18%	4%	2%	11%
カスタマーサービス	140	8%	10%	16%	11%	44%	6%	7%	17%	6%	3%	10%
総務	131	23%	8%	15%	15%	37%	16%	5%	12%	12%	5%	10%
購買	131	27%	1%	4%	2%	82%	5%	2%	14%	3%	0%	2%
財務	95	26%	7%	11%	12%	48%	20%	14%	12%	7%	3%	12%



低リスク

高リスク

この4部署で全体の約半数の不正事例が行われている



オペレーション **15%**



経理 **12%**



経営幹部/
上級管理職 **11%**



営業 **11%**

犯行者の性別

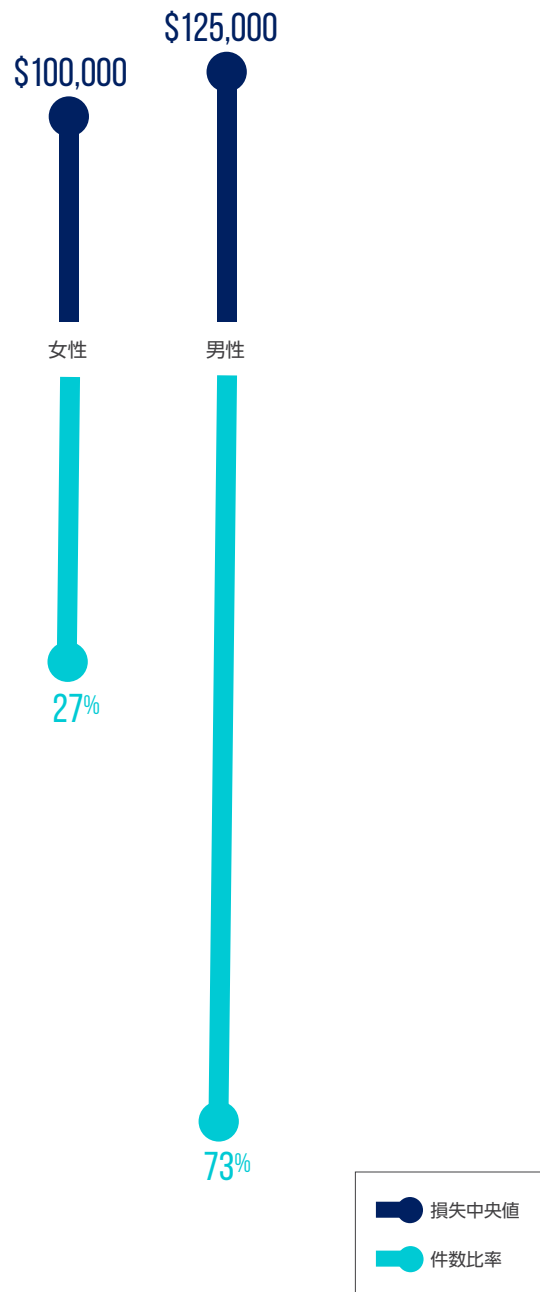
図36が示すように、犯行者の73%は男性だった。

この結果は私たちが過去に実施してきた調査と一致しており、職業上の不正の頻度について過去の全ての調査が大きな性差の存在を示している。

しかし、損失中央値について、今回の調査では男性と女性との差は過去の調査よりも、はるかに小さかった。男性による不正の損失中央値(12万5,000ドル)は、女性による不正の損失中央値(10万ドル)よりもわずか25%高い数値に過ぎない。

過去の調査では、男性による損失中央値は、女性による損失中央値よりも75%以上高かった(18ページ参照)。

図36. 犯行者の性別

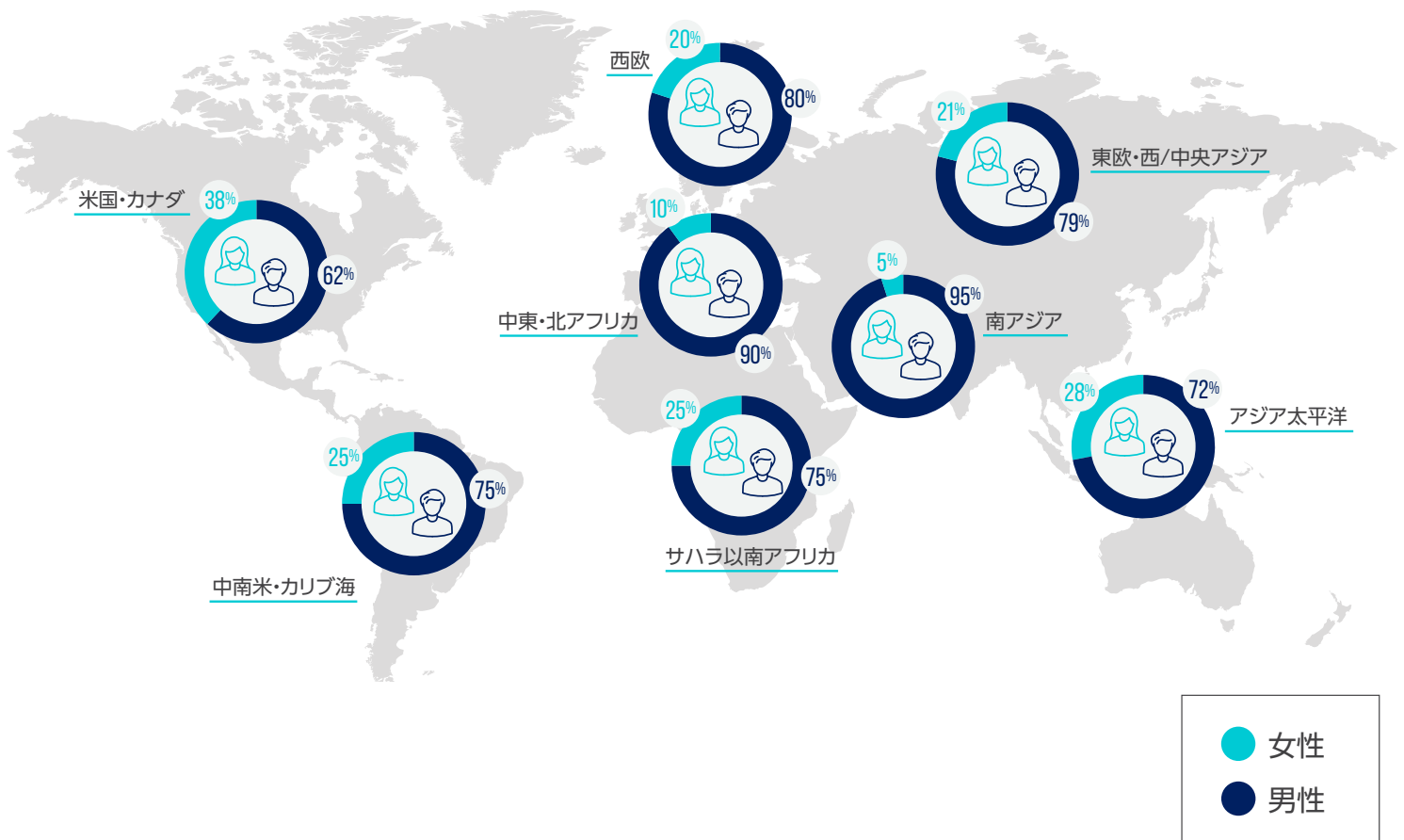


地域別に見た犯行者の性別

職業上の不正の実行者の性差は、地域によって大きく異なる。

たとえば、米国とカナダでは、女性の犯行者が職業上の不正の38%を占めているが、南アジア(5%)、中東／北アフリカ(10%)では、犯行者に占める女性の比率がはるかに少ない。

図37. 地域別男女比率



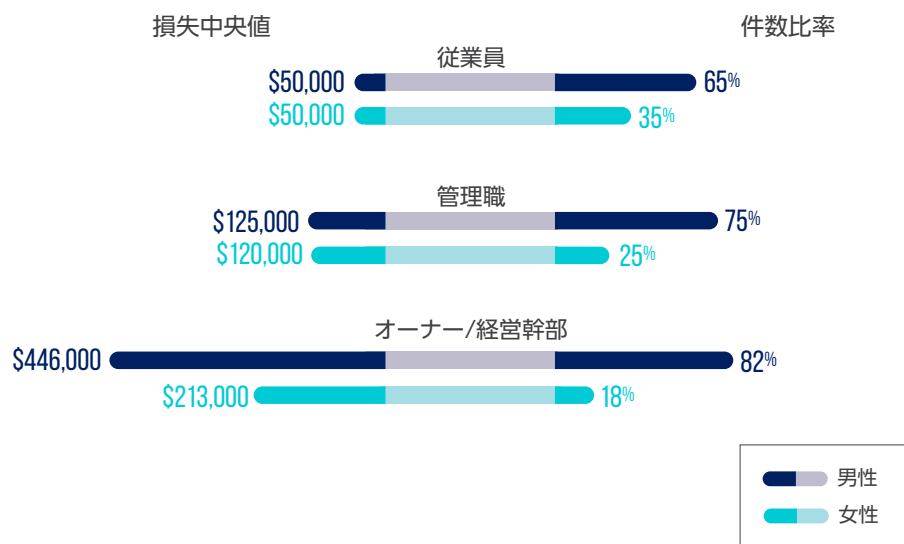
性別に見た犯行者の職位

不正実行者の性別と職位に基づいて事例を分析し、3つの職位レベル(スタッフ、管理職、オーナー/経営幹部)の全てで、男性による不正行為は女性による不正行為よりもはるかに多いという結果を得た。

興味深いことに、スタッフレベルと管理職レベルでは、損失中央値は男性と女性とでほぼ同じだった。

オーナー/経営幹部レベルだけが、男性の不正行為による損失が女性によるものを大幅に上回った。

図38. 犯行者の職位別・性別 損失中央値

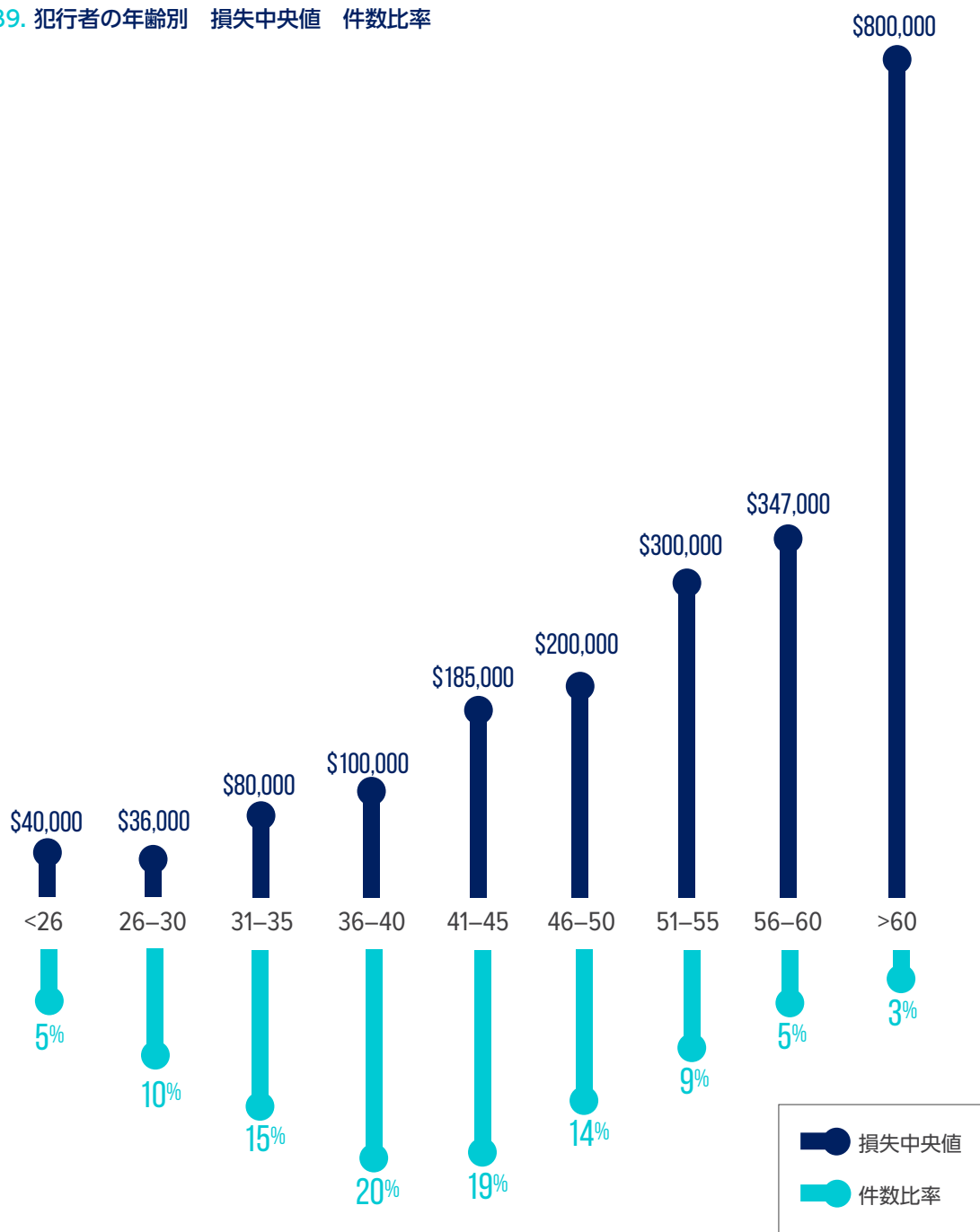


犯行者の年齢

犯行者の年齢分布は釣り鐘型をしており、31歳から45歳までが半数以上(54%)を占めている。

一方、損失中央値は年齢に応じて増える傾向にある。61歳以上の犯行者の人数は不正実行者の全体の3%に過ぎないが、損失中央値は80万ドルで、他のどの年齢層よりもはるかに上回っている。

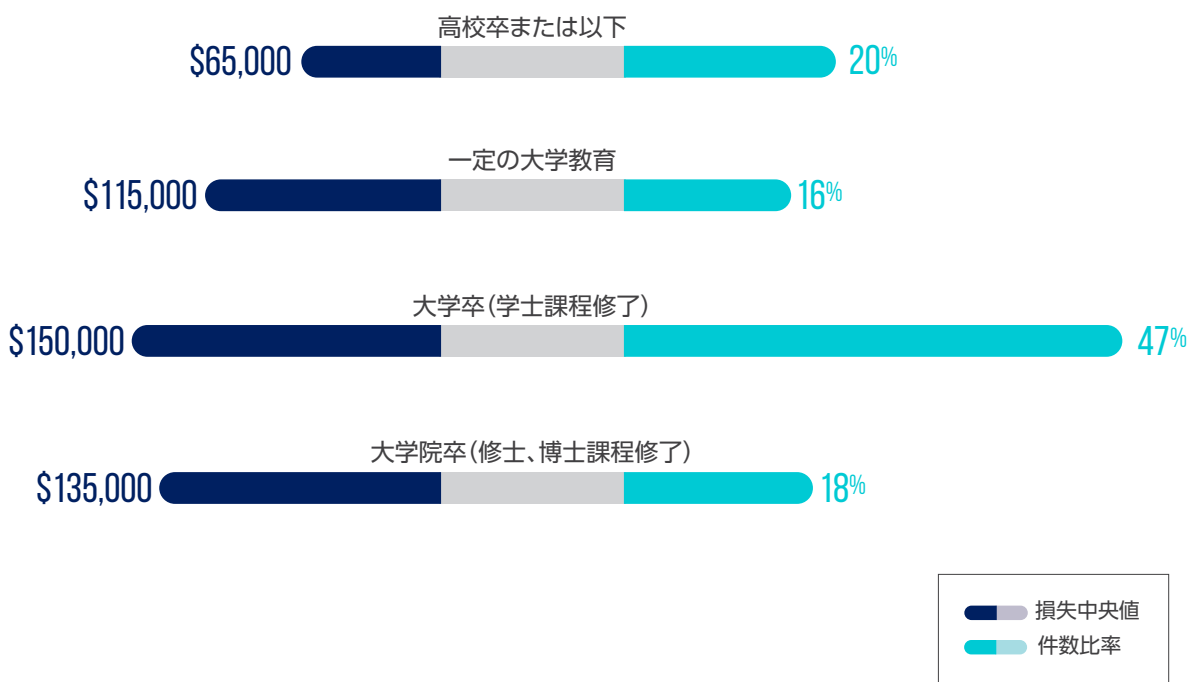
図39. 犯行者の年齢別 損失中央値 件数比率



犯行者の学歴

図40が示すように、職業上の不正の犯行者の65%は大学の学位以上を持っていた。損失中央値も、教育レベルの低いグループと比較して、このグループの方が大きかった。一般的に、私たち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ることがその理由である。

図40. 犯行者の学歴別 損失中央値 件数比率



複数の犯行者による共謀

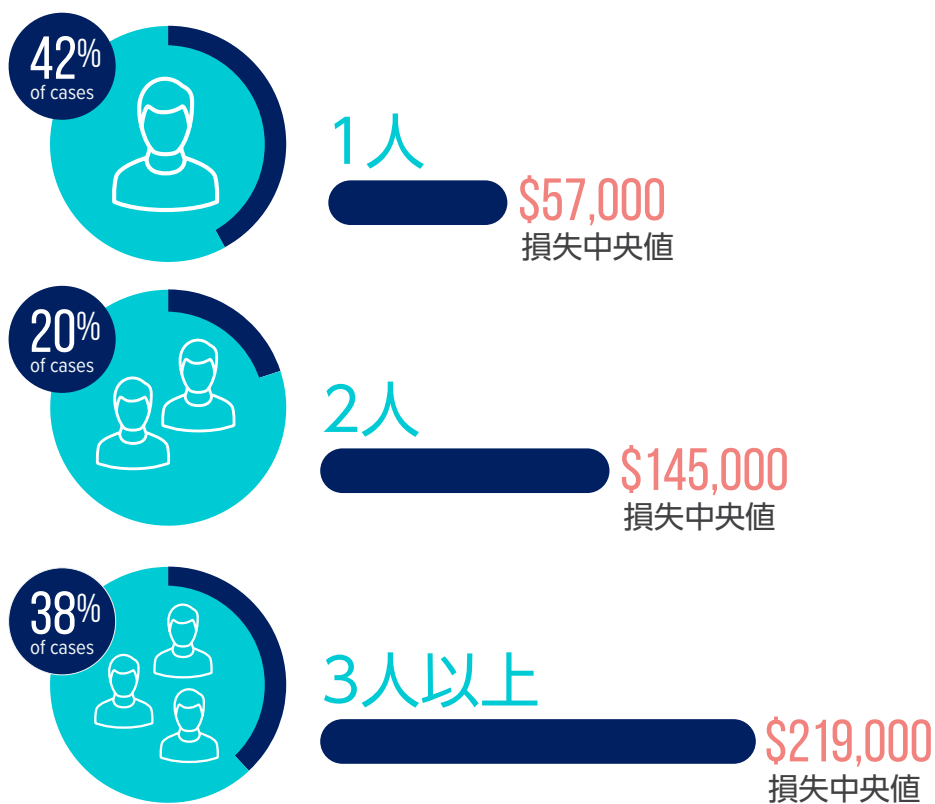
今回調査した不正案件の過半数(58%)は、2人以上の犯行者が共謀して不正をはたらいていた。

図41が示すように、複数の犯行者が関与した場合、その不正の損失中央値は大幅に上昇する傾向にある。

共謀による不正がより大きな損失をもたらす理由の1つとして、共謀により職務分掌やダブルチェックなどの統制手段をすり抜けることが考えられる。

ただし、興味深いことに、3つの区分全ての不正継続期間の中央値は同じ(12カ月)だった。すなわち、複数の犯行者が関わった不正も、単独の犯行者が行った不正と同じ程度の期間で発見される傾向にある。

図41. 犯行者の人数別 損失中央値 件数比率



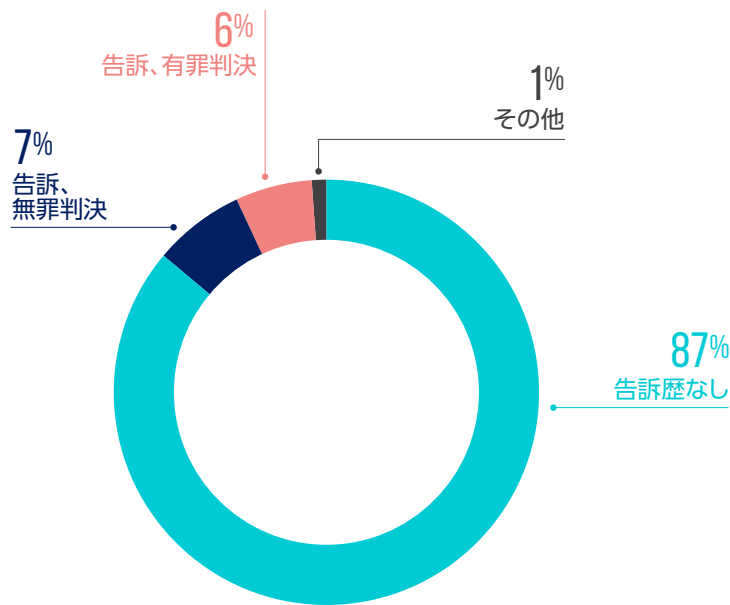
犯行者の犯罪歴

今回の調査では、不正関係の犯罪歴がある者は犯行者の6%にとどまった。大多数の者は犯罪歴がないという結果は、私たちの過去の調査結果とも整合している。

ただし、今回の調査の不正案件の42%は法執行機関に通報されなかったこと(63ページの「不正への対応」参照)は留意すべきであり、これも過去の調査結果と一致する。

このように多くの不正が通報されていないため、実際の再犯者の数は、犯罪歴がある6%よりも多い恐れが強い。

図42. 犯行者の犯罪歴



犯行者の職歴

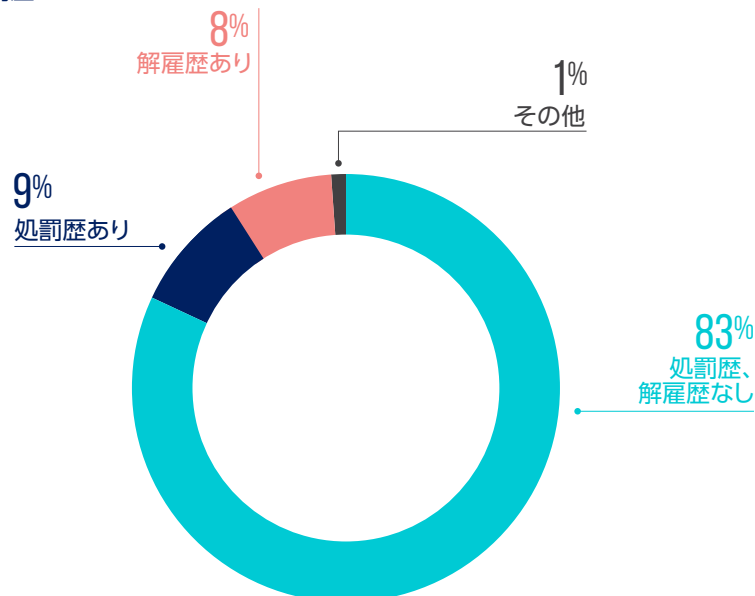
図43が示す通り、不正実行者の83%が、過去に不正関連行為のために処罰または解雇処分を受けた経歴は持っていなかった。

しかし、図42の犯罪歴データと同様に、初犯者の正しい数字を過大に表示している可能性がある。

62ページの図47が示すように、不正実行者の7%は処罰を受けておらず、11%は自己都合退職を認められ、10%は被害組織との和解契約に署名していた。

これは相当数の不正実行者が、不正の発覚後も懲戒処分を受けなかった可能性を示す。

図43. 犯行者の不正処罰歴



犯行者が示す行動面における不正の兆候

職業上の不正をはたらいている犯行者は、不正行為に関係した一定の行動特性を示すことが多い。

今回の調査において不正継続期間の中央値は12カ月だった。すなわち、典型的な不正では、発覚するまで丸1年にわたり、犯行者は被害組織の不正発見につながるサインを出し続けていた可能性がある。

今回の調査では、回答者に20の代表的な不正の兆候行動^(注4)のリストを示し、その中から、不正発覚の前に犯行者が示した行動があったか否かを質問した。

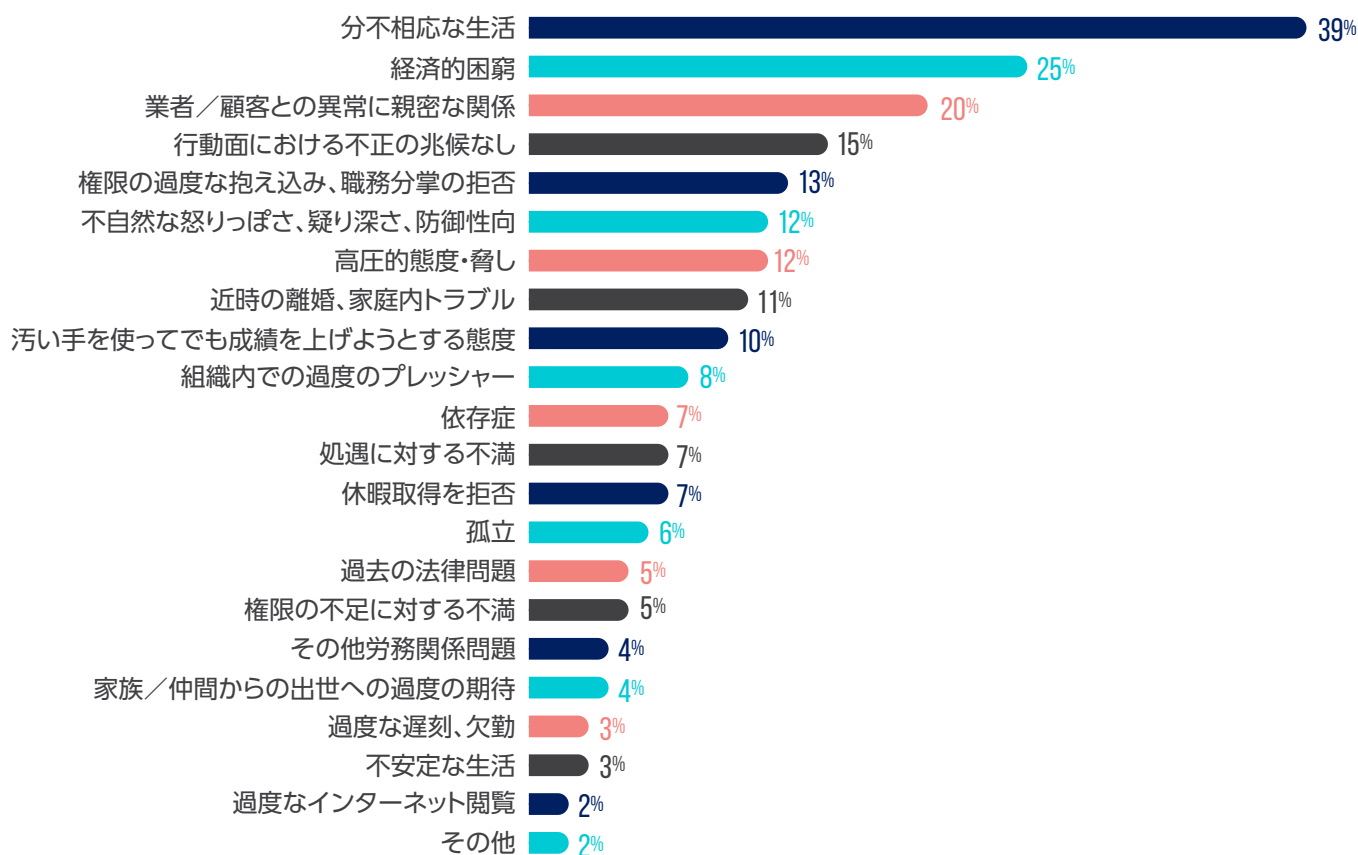
図44がこの分析の結果である。

今回の調査では、85%の案件で少なくとも1つの兆候が見られ、51%の案件で複数の兆候があった。

不正の兆候の上位8項目は以下の通りである。(1) 分不相応な生活、(2) 経済的困窮、(3) 業者／顧客との異常に親密な関係、(4) 権限の過度な抱え込み、職務分掌の拒否、(5) 不自然な怒りっぽさ、疑り深さ、防御性向、(6) 高圧的態度・脅し、(7) 近時の離婚、家庭内トラブル、(8) 汚い手を使ってでも成績を上げようとする態度。

調査対象案件の76%において、これらの8項目の兆候の少なくとも1項目が認められた。

図44. 犯行者が示す行動面における不正の兆候



(注4) 今回の調査では、以前の調査の17の兆候に次の3つの兆候を追加した。○高圧的態度・脅し、○過度な遅刻、欠勤、○過度なインターネット閲覧——である。

人事に起因する不正の兆候

図46は、不正実行者の業績や雇用状況などに関係する要因を示す。これらは人事記録に示されていることが多い。

これらは、人事に起因する不正の兆候と呼ばれている。

これらの各要因が、経済的ストレスや雇用主への怨恨の原因となり、不正の実行に踏み切らせることがある。

図45が示す通り、不正実行者の50%は、不正実行前または不正実行中に少なくとも1項目の人事に起因する不正の兆候を示していた。

上位3項目の兆候は、失業の不安、低い業績評価、昇給や昇進の却下、であった。

これらの兆候は、いずれも10%以上の不正案件で認められた。

図45. 犯行者は、その不正実行の前または不正実行中に、何か人事上の不本意な出来事を経験していたか？

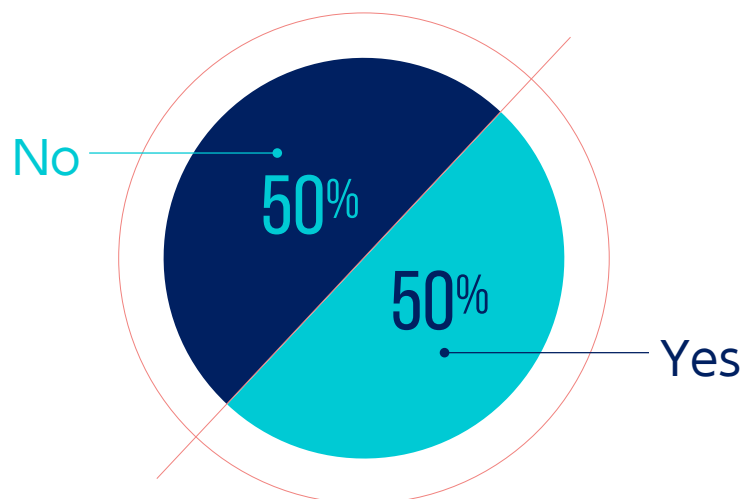
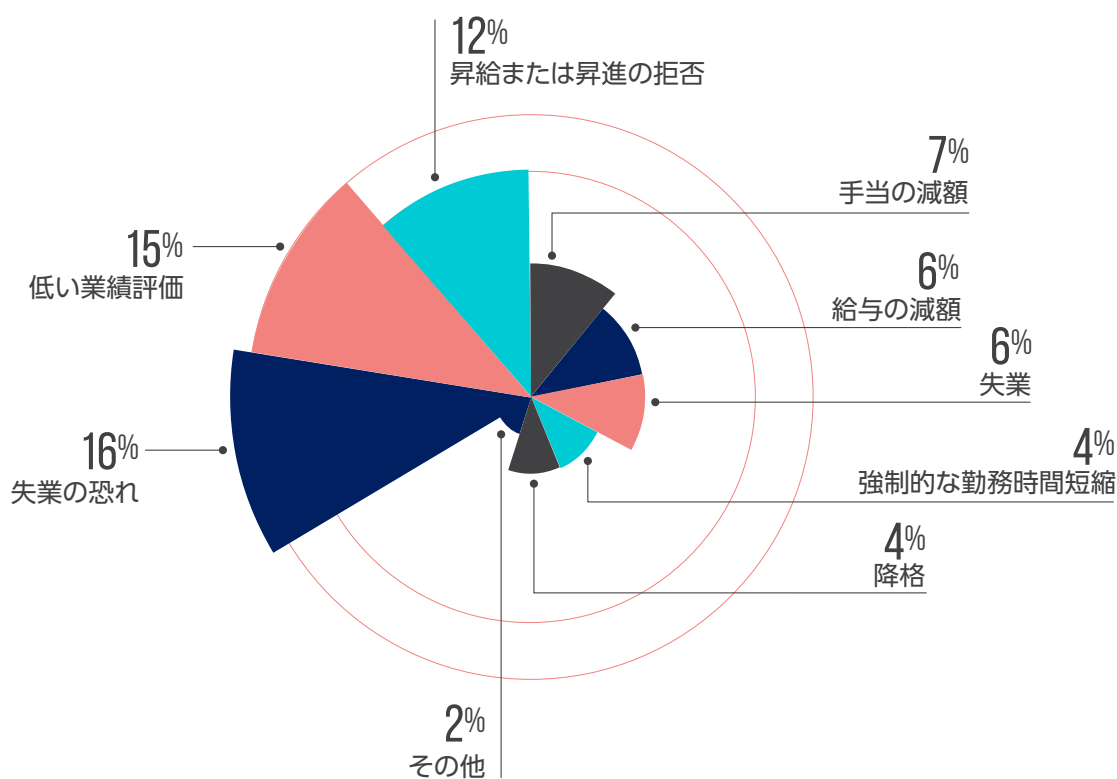


図46. その人事上の出来事とは何だったか？



行動面における不正の兆候

不正実行者が示す行動面における不正の兆候の理解は、組織がより有効に不正を発見して、損失を低減することに役立つ。

8つの主な警告サイン

85%

の不正実行者は少なくとも一つの行動面の不正の兆候を示していた

ここに8つの主な警告サインを示す。このうち少なくとも一つは76%の事例で観察されている。



39%
分不相応な生活



25%
経済的困窮



20%
業者/顧客との異常に親密な関係



13%
権限の過度な抱え込み、職務分掌の拒否



12%
不自然な怒りっぽさ、疑り深さ、防御性向



12%
高圧的態度・脅し



11%
離婚、家庭内トラブル

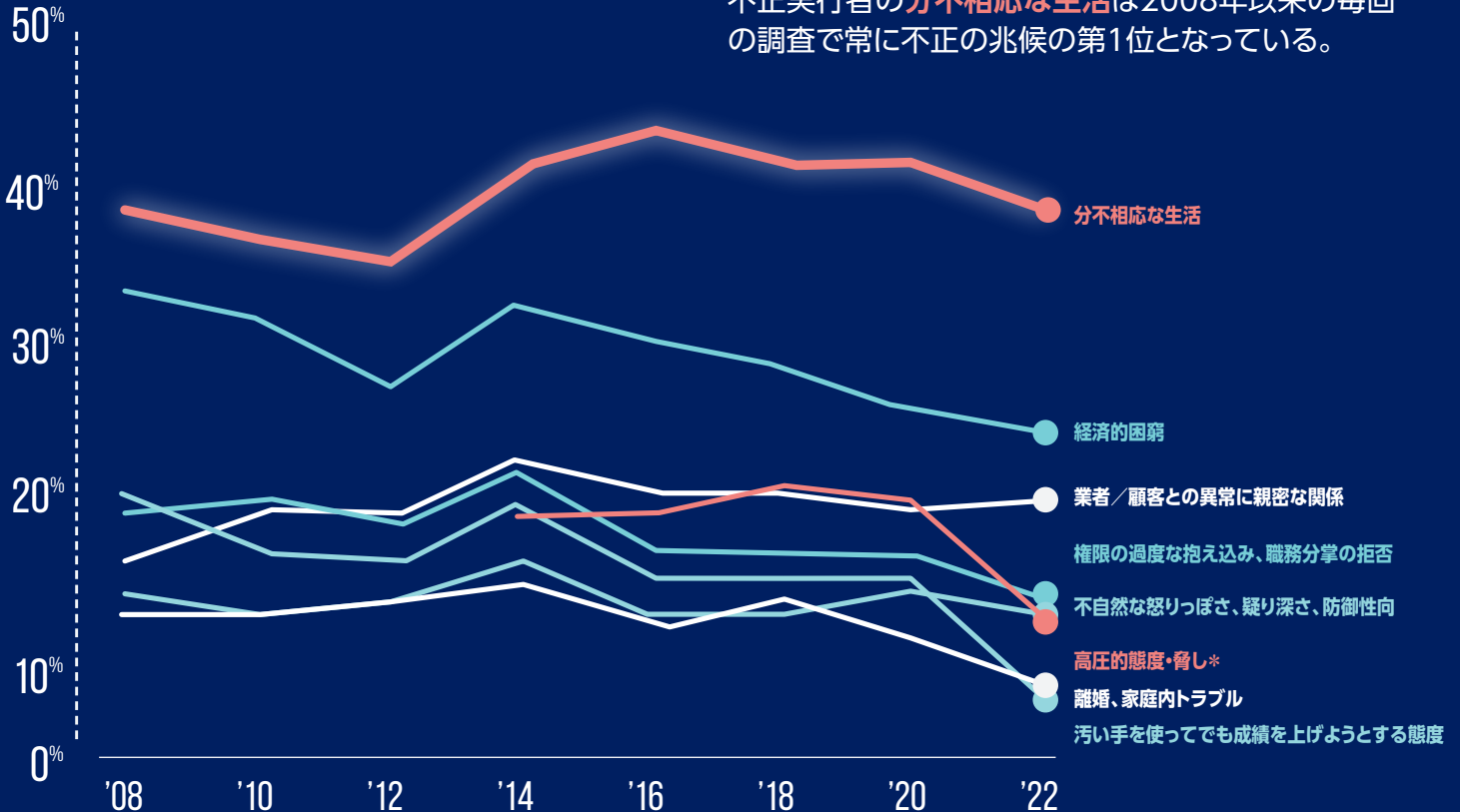


10%
汚い手を使ってでも成績を上げようとする態度

分不相応な生活



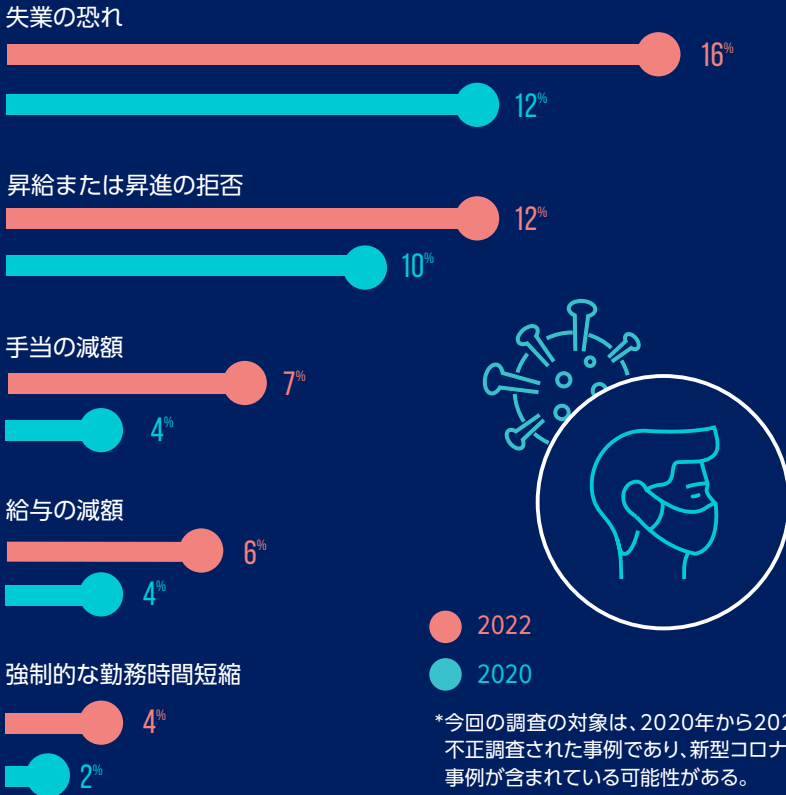
不正実行者の分不相応な生活は2008年以來の毎回の調査で常に不正の兆候の第1位となっている。



*「高圧的態度・脅し」は、2014年の調査からオプションとして含まれていたが、2022年調査から独立した質問とした。

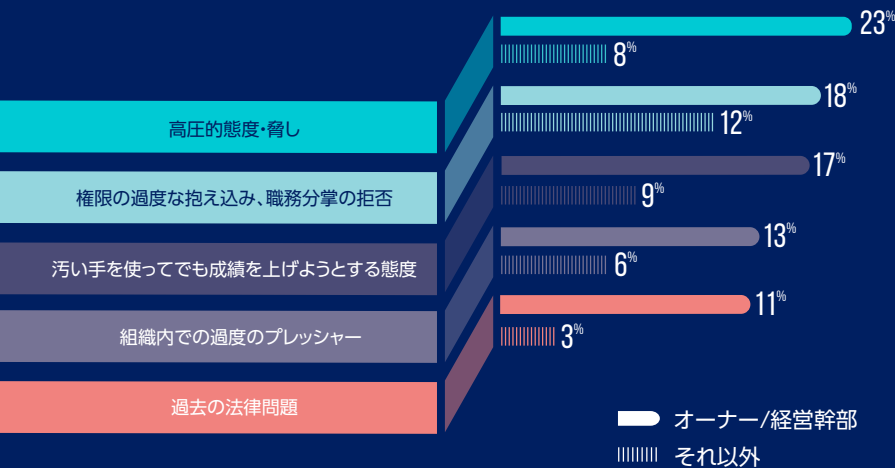
新型コロナ禍の不安定な労働環境が不正に影響を与えたか？

ここに示す5つの人事上の問題は全て不正実行者の仕事または報酬に関する。5つ全てが2022年調査では増加していた。



経営幹部に見られる不正の兆候

この5つの兆候はオーナー／経営幹部によく見られる。

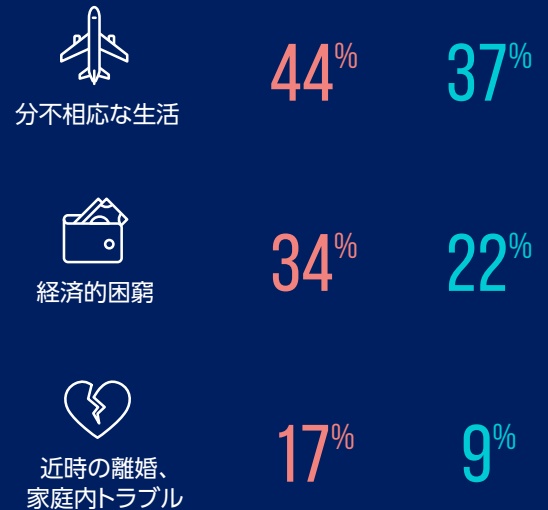


不正の兆候と性別

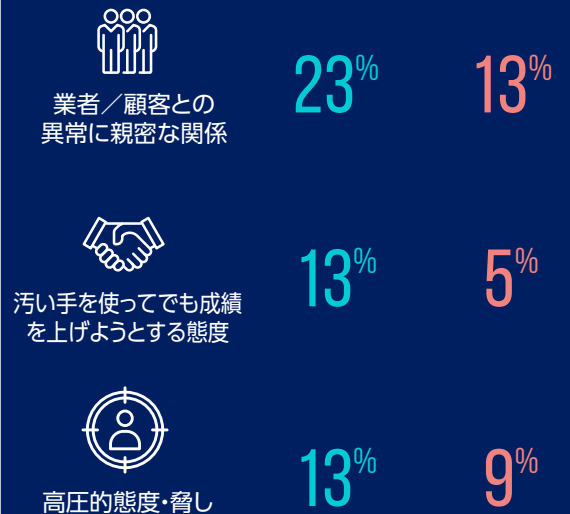
兆候の中には、不正実行者の性別と関係する傾向を示すものがあった。



女性に多い兆候



男性に多い兆候



事件の結末



被害組織の不正発覚を受けた対応およびその対応の結果を調査した。

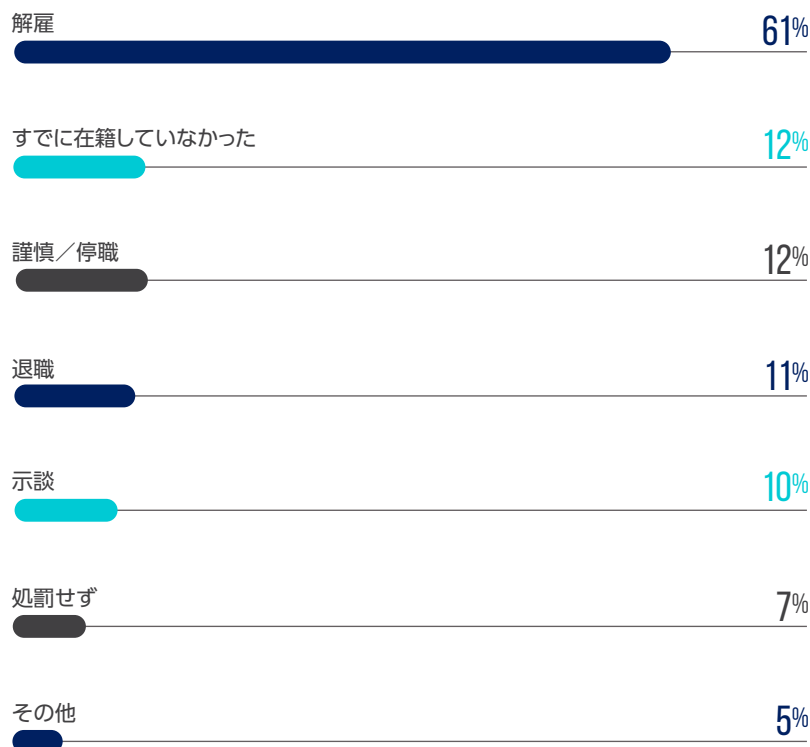
この調査結果は、不正を犯した従業員の社内処分の取り扱いや、不正実行者が受ける民事および刑事上の法的な影響、そして不正による損失を取り戻せる可能性などについての情報を提供する。



犯行者に対する社内処分

組織が不正を見極めて、犯行者を確認したら、犯行者の処分の有無およびその方法を決定しなければならない。過去の調査と同様にもっとも多かった処分は、解雇(61%)であった。解雇ではなく、辞職を許可または要求された処分が11%、不正発覚前にすでに在籍していなかったケースは12%だった。

図47. 被害組織が犯行者に下した処分



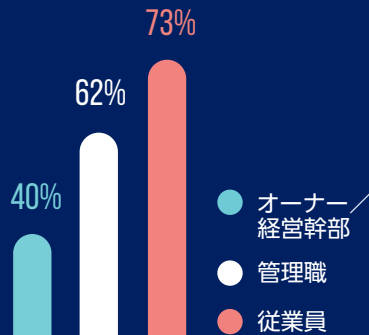
不正への対応

不正事件の結果は、犯行者の役割、実行された手口、発生した損失、組織の対応方法によって異なる。

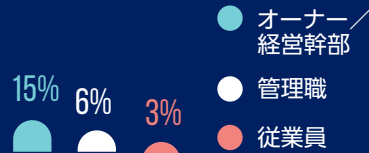
社内処分

オーナー／経営幹部は処罰を受けることが少ない傾向がある

不正による解雇



処罰なし



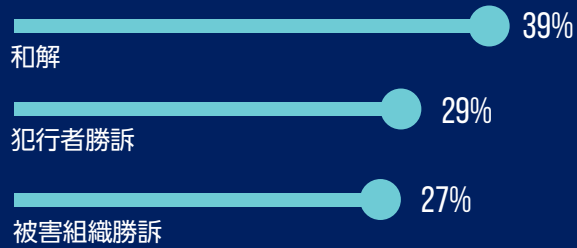
刑事上の手続も民事訴訟も起こさなかった



民事訴訟

29% 民事訴訟を起こした

民事訴訟を行った案件の損失中央値: \$300,000

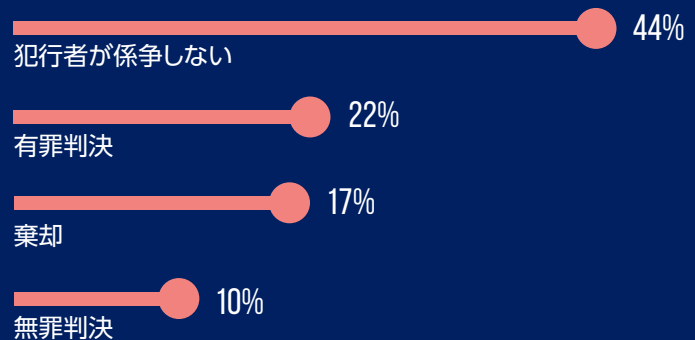


民事訴訟を行わなかった案件の損失中央値: \$70,000

刑事手続

58% 刑事手続を行った

刑事手続を行った案件の損失中央値: \$200,000



66% 勝訴率 (犯行者が係争しない + 有罪判決)

法執行機関への通報がもっとも少ない不正カテゴリー
経費精算、棚卸資産・その他の資産、請求書、汚職

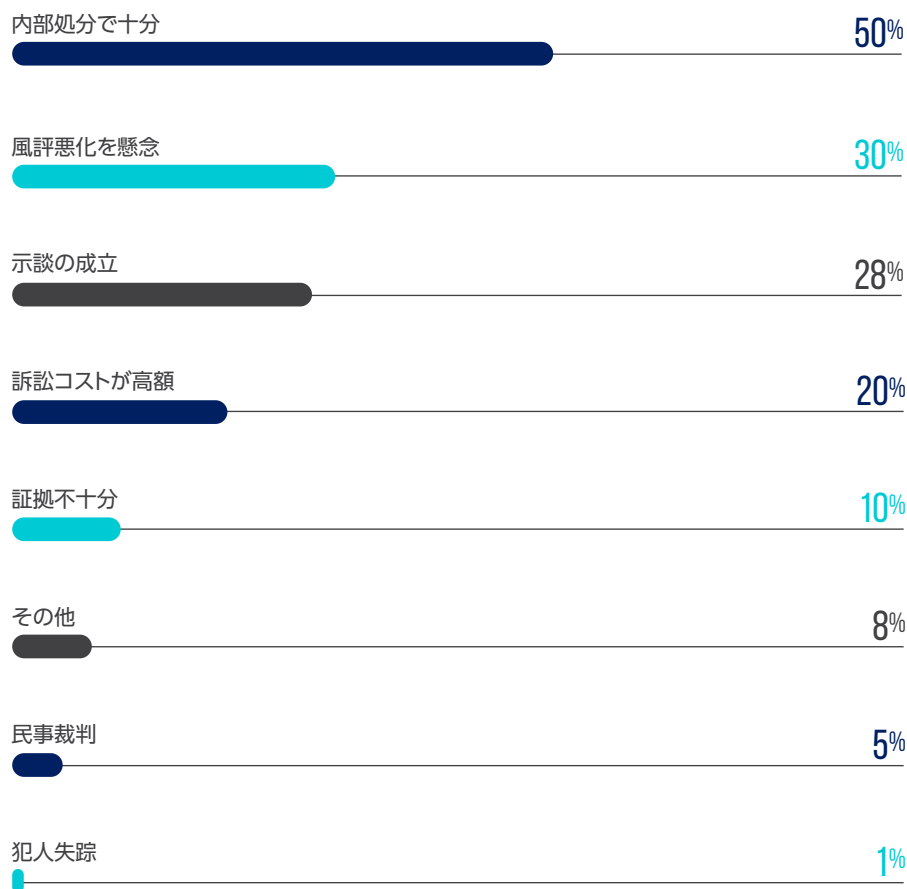
法執行機関へ通報しなかった案件の損失中央値: \$50,000

63ページの「不正への対応」の図表に示されているように、全ての不正事件が司法当局に持ち込まれるわけではない。さらに、訴訟に発展した案件でも不正実行者にとって不利な結果になるとは限らない。

不正実行者の刑事責任を追及しないという判断を下した根拠への理解を深めるために、法的処置を講じなかった組織に対してその理由を尋ねた。

内部処分ですufficientであるという理由がもっとも多く(50%)、次に風評悪化の懸念(30%)、3番目が示談の成立(28%)だった。

図48. 被害組織が法執行機関に通報しない理由



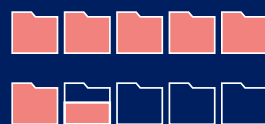
61%

犯行者の解雇率



58%

刑事手続を行った率



66%

刑事手続勝訴率



50%

刑事手続を行わない被害組織の内、内部処分ですufficientと考える組織の割合

不正による損失額の回復

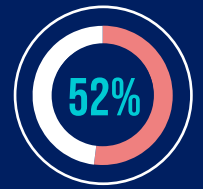
経営者がその組織として不正にいかに対応するかの判断を下す際、主な動機づけとなる要素の1つは、不正によって失われた資金や資産の回復可能性である。残念ながら、今回の調査では案件の半分以上(52%)において、被害を受けた組織は不正による損失を全く回復できていなかった。

組織の所在地域と損失回復の成否に相関性があるか否かを探るため、損失回復の地域差の有無を分析した。

その結果、不正による損失の回復は世界中で困難であることが判明した。

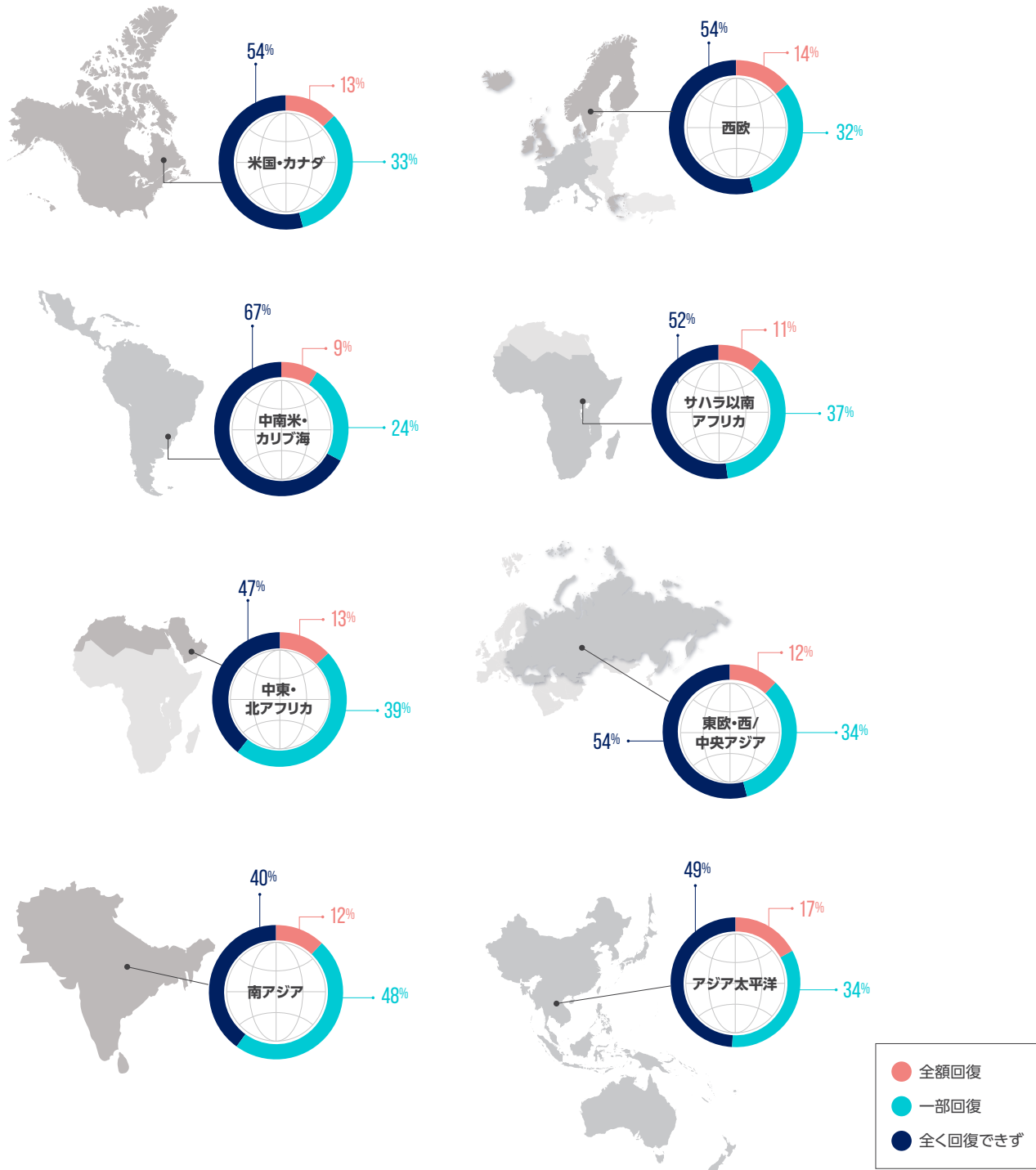
被害組織の過半数が、不正による損失について一定の回復ができた地域は、中東／北アフリカ(52%)、南アジア(60%)、およびアジア太平洋(51%)のみであった。

全ての地域で、40%以上の組織は損失を全く回復できていなかった。



被害を受けた組織の52%は、損失額の全回復ができなかった

図49. 地域別 被害損失の回復状況



調査の実施方法



「2022年度版 職業上の不正に関する国民への報告書」は、2021年7月から2021年9月にかけて実施された53,118人の公認不正検査士を対象としたオンライン・アンケート(ACFE 2021 Global Fraud Survey)の結果に基づいている。

調査の一環として、回答者には2020年1月以降に自身が調査した中で最大の職業上の不正事件1件について、その概要の提供を依頼した。

次に、回答者は犯行者、被害組織、用いられた不正の手口を含む不正事例の詳細、加えて一般的な不正の傾向について回答を求められた(なお、回答者は犯行者や被害者の特定は求められていない)。

総数7,890件の回答が寄せられ、そのうち、本報告書の目的のために利用可能な回答は2,110件であった。

本報告書に含まれるデータは、この2,110件の情報にのみ基づいている。

本調査の不正事例は、次の要件を満たすことを条件とした。

1. 事例は、職業上の不正(すなわち個人が、自らが勤務する組織に対して働いた不正)であること。
2. 当該事例の不正調査が2020年1月から本アンケートの実施時までの期間に始まったこと。
3. 当該事例の不正調査が、本アンケートの実施時までに完了していること。
4. 回答者は、当該事案における犯行者の特定を合理的に確信していること。

分析方法

割合

本報告書に言及されるパーセンテージの算出には、分析対象の質問に対する完全かつ関連性を持つ回答の総数を使用した。

具体的には、空白の回答や「詳細は不明」とした回答は除いた。

結果として、分析ごとの事例の合計数が異なる。

さらに、いくつかの質問では調査参加者が複数回答をできるようにした。

そのため、本報告書の多くの図表でパーセンテージの合計は100%を超えている。

個別項目のパーセンテージを四捨五入しているため、図表によってはパーセンテージ合計が「99%」や「101%」など、正確に100%にならないものもある。

損失額

全ての損失額はGlobal Fraud Surveyにおいて米ドル換算での回答を求めて表示した。

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、より慎重に、かつより正確に把握できると私たちは考えている。

本書巻末の統計表(86～88ページを参照)で、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を参照できる。

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求めた損失データをもとに計算した(たとえば、全事例の上位2.5%、下位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。

財務諸表不正がもたらす直接的損失は、通常多数のステークホルダーが影響を受けるため、その総計を正確に予測することは極めて困難である。

そのため、財務諸表不正を伴うスキームについては、調査参加者にその財務諸表の虚偽表示(過大または過小)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。

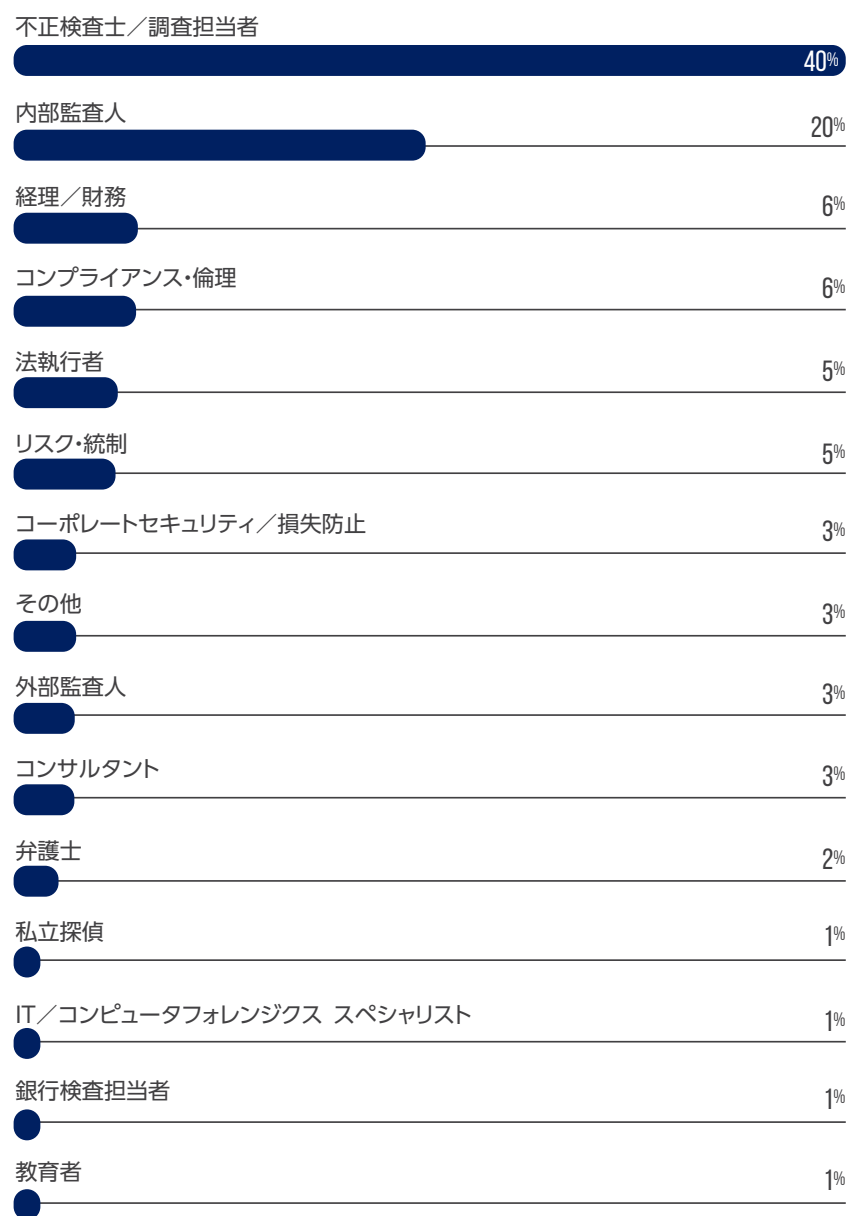
調査参加者

調査回答の背景を提供し、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、私たちは回答者に専門的経験や資格について尋ねた。

調査参加者の職業

調査回答者の過半数は、不正検査／調査担当者(40%)または内部監査人(20%)のいずれかであった。

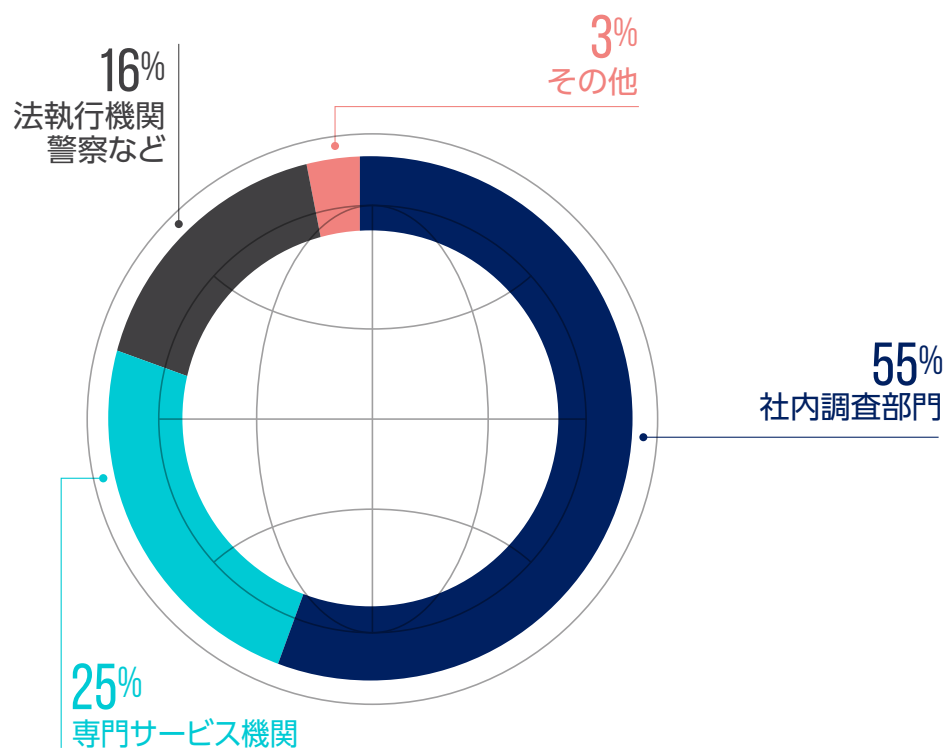
図50. 回答者の職業



調査参加者の属性

調査参加者の半数以上(55%)が組織に勤務し、その組織(すなわち雇用主)のために不正に関連する業務を行っている。一方、4分の1は、不正関連業務の専門サービス機関でクライアントのために業務を行っている。さらに、16%が法執行機関で働いており、その機関の権限の下で不正調査を実施している。

図51. 回答者の所属



専門的経験

今回のGlobal Fraud Surveyに参加したCFEの不正検査関連業務の経験年数は、中央値で11年であり、参加者の31%が15年以上の経験を持っている。

さらに、参加者のほぼ4分の1は過去2年間に20件を超える不正案件を調査している(図53参照)。

図52. 回答者の不正調査経験年数

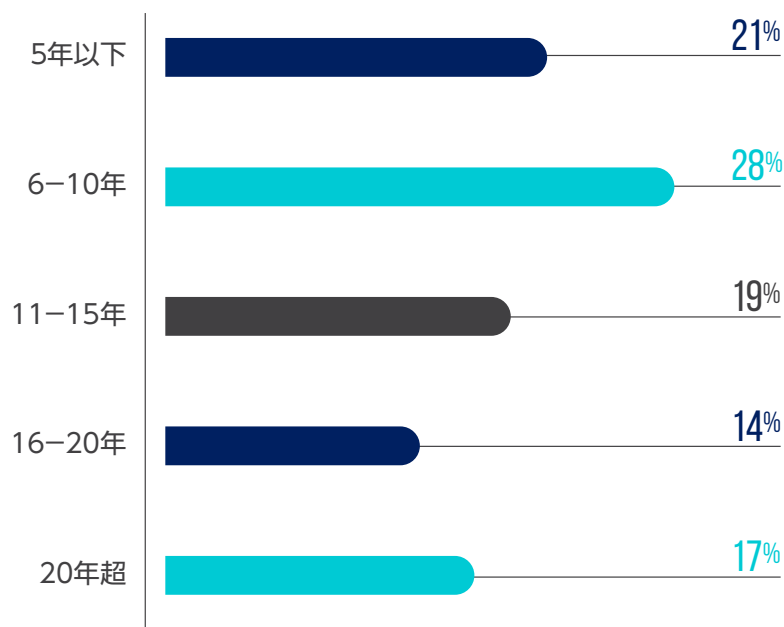
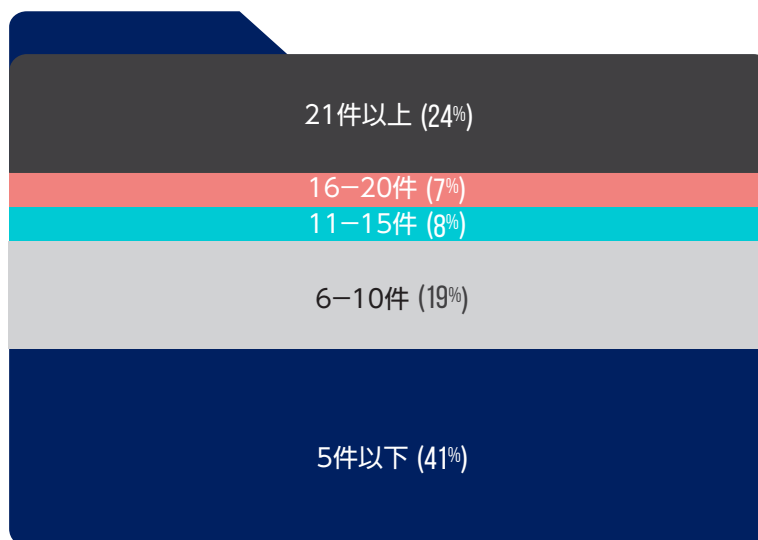


図53. 回答者が過去2年間に調査した不正事例件数



アジア太平洋



図54. 職業上の不正スキームの種類 アジア太平洋

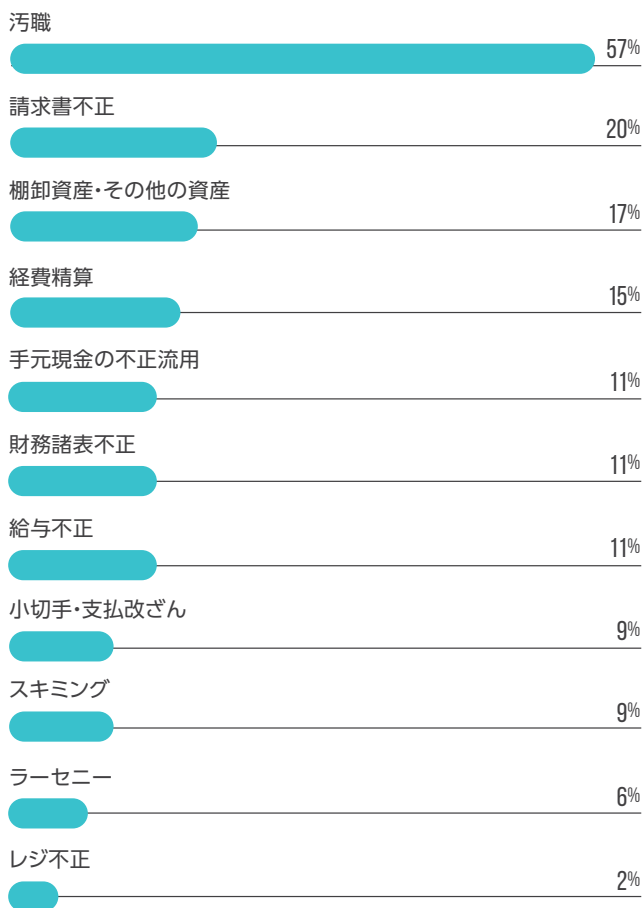


図55. 職業上の不正の発見手段 アジア太平洋

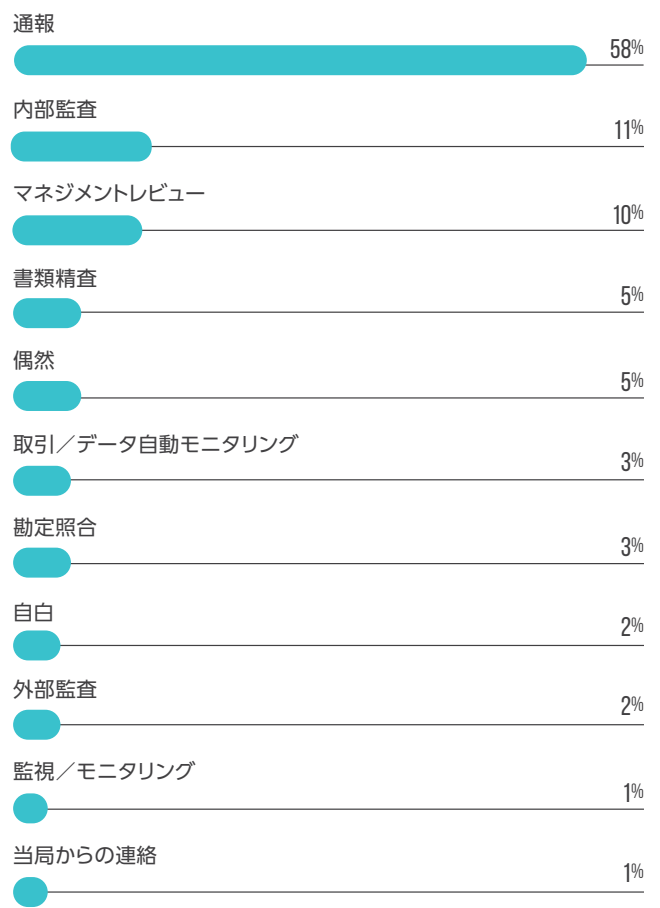


図56. 不正対策 アジア太平洋

不正対策	実施率
外部監査人による財務諸表監査	88%
行動規範	84%
内部監査部門	82%
通報制度	80%
財務諸表の経営者確認書	77%
従業員に対する不正対策研修	76%
独立した監査委員会	75%
マネジメントレビュー	75%
財務報告に関する内部統制の外部監査	73%
不正対策基本方針	72%
管理職・経営幹部に対する不正対策研修	69%
従業員支援プログラム	59%
不正対策専門の部署・チーム	55%
不正リスクアセスメント制度	54%
継続的データモニタリング・分析	52%
抜き打ち監査	46%
ジョブローテーション・休暇取得の義務化	31%
内部通報者への報奨	14%

図57. 犯行者の職位と職業上の不正との関係
アジア太平洋

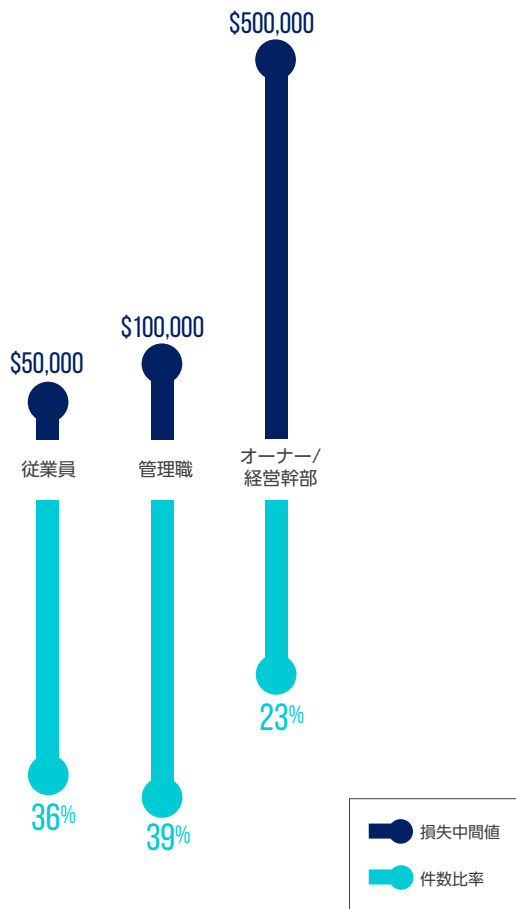
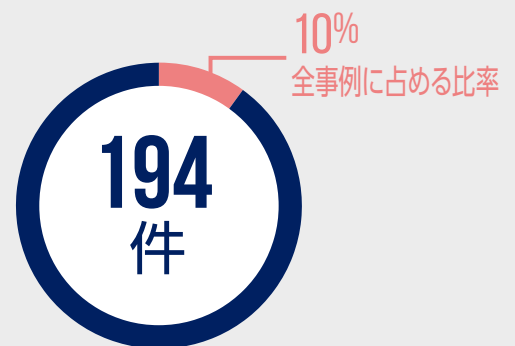


図58. 国別件数 アジア太平洋

国名	件数
米領サモア	2
オーストラリア	38
中国	33
フィジー	1
香港	13
インドネシア	23
ラオス	1
マレーシア	25
ミクロネシア	1
ニュージーランド	6
バブアニューギニア	3
フィリピン	12
シンガポール	13
ソロモン諸島	1
韓国	2
台湾	3
タイ	9
ベトナム	8
合計	194

損失中央値:
USD 121,000



東欧・西/中央アジア



図59. 職業上の不正スキームの種類
東欧・西/中央アジア

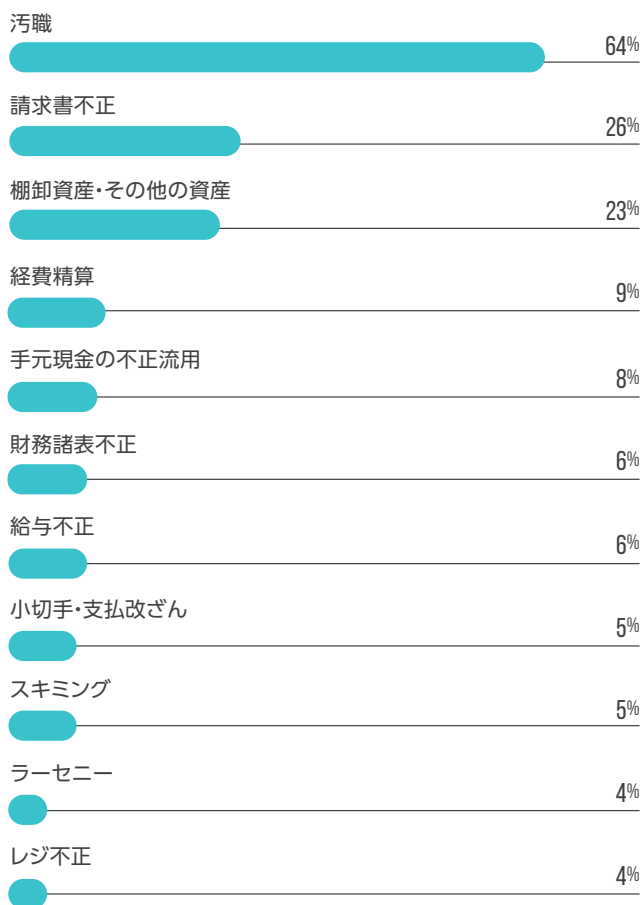


図60. 職業上の不正の発見手段
東欧・西/中央アジア

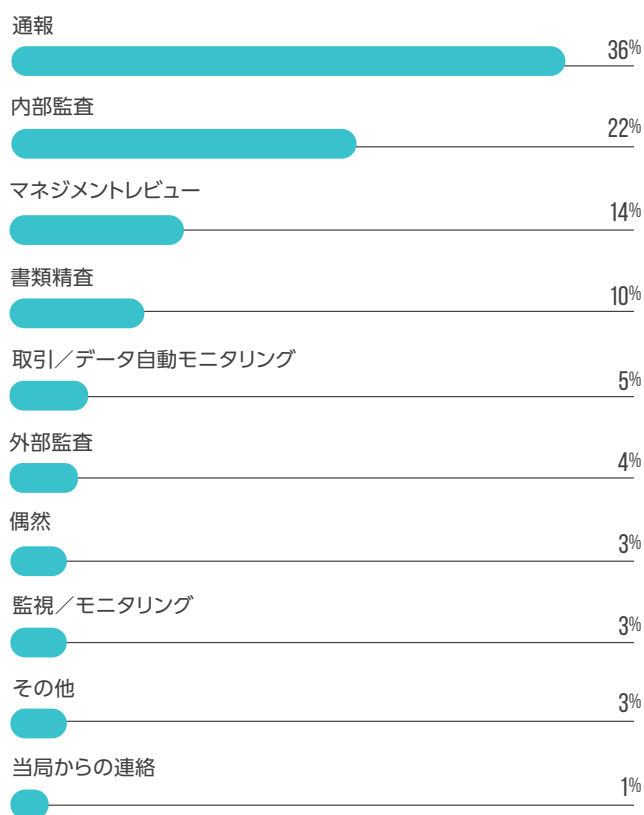


図61. 不正対策 東欧・西/中央アジア

不正対策	実施率
行動規範	83%
外部監査人による財務諸表監査	83%
内部監査部門	81%
通報制度	75%
マネジメントレビュー	71%
独立した監査委員会	69%
財務諸表の経営者確認書	68%
財務報告に関する内部統制の外部監査	66%
従業員に対する不正対策研修	62%
管理職・経営幹部に対する不正対策研修	60%
不正対策専門の部署・チーム	55%
不正対策基本方針	52%
抜き打ち監査	46%
継続的データモニタリング・分析	40%
不正リスクアセスメント制度	37%
従業員支援プログラム	21%
ジョブローテーション・休暇取得の義務化	21%
内部通報者への報奨	12%

図62. 犯行者の職位と職業上の不正との関係 東欧・西/中央アジア

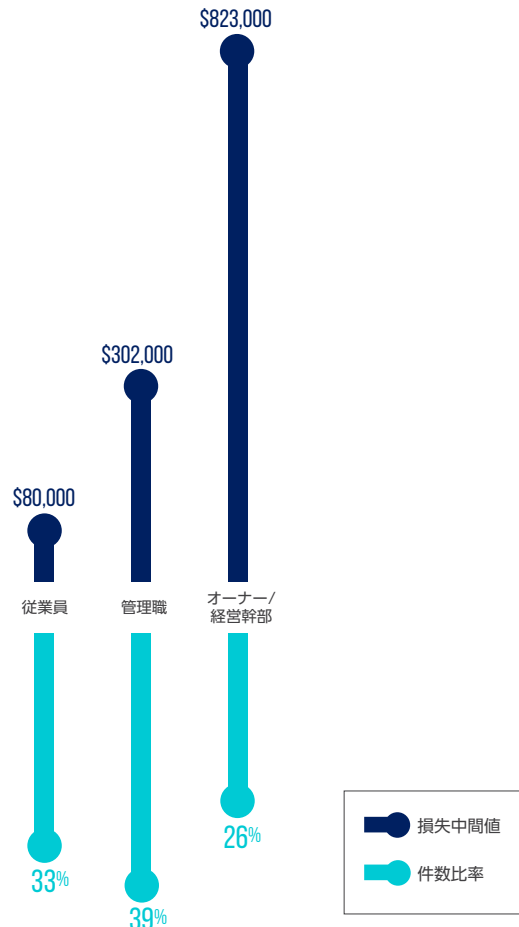
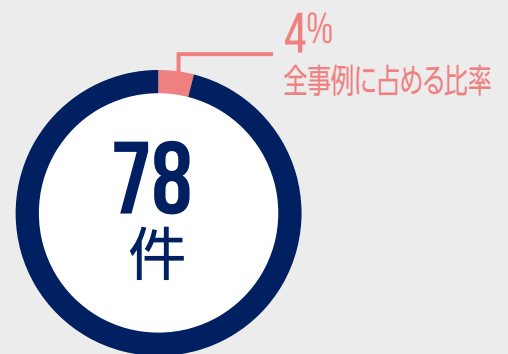


図63. 国別件数 東欧・西/中央アジア

国名	件数
アルバニア	3
アゼルバイジャン	3
ブルガリア	5
クロアチア	1
チェコ	8
エストニア	1
ハンガリー	1
カザフスタン	2
モルドバ	1
ポーランド	9
ルーマニア	4
ロシア	11
セルビア	6
スロバキア	2
スロベニア	1
タジキスタン	1
トルコ	8
ウクライナ	11
合計	78

損失中央値:
USD 190,000



地域分析

中南米・カリブ海



図64. 職業上の不正スキームの種類 中南米・カリブ海

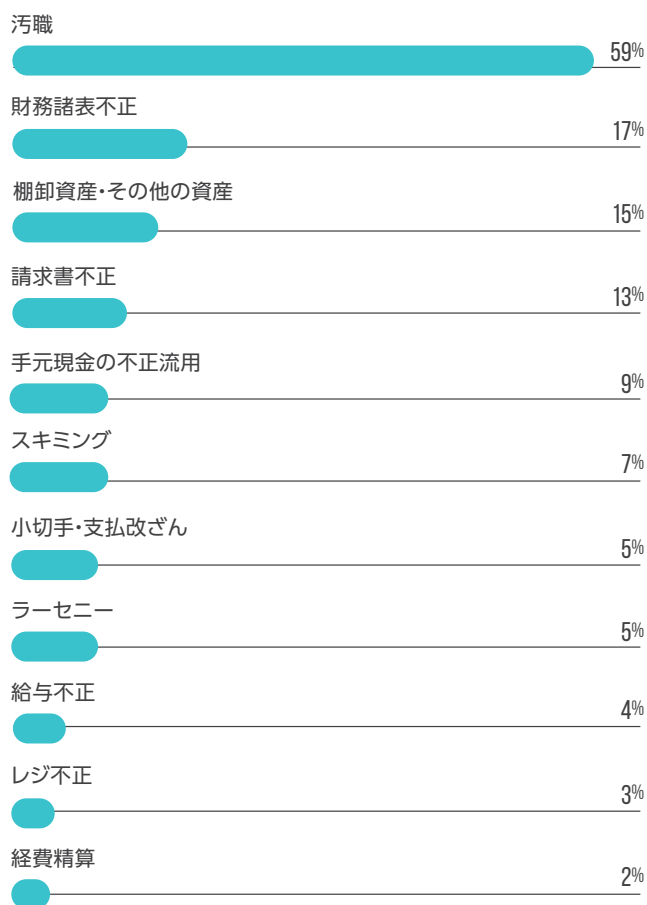


図65. 職業上の不正の発見手段 中南米・カリブ海

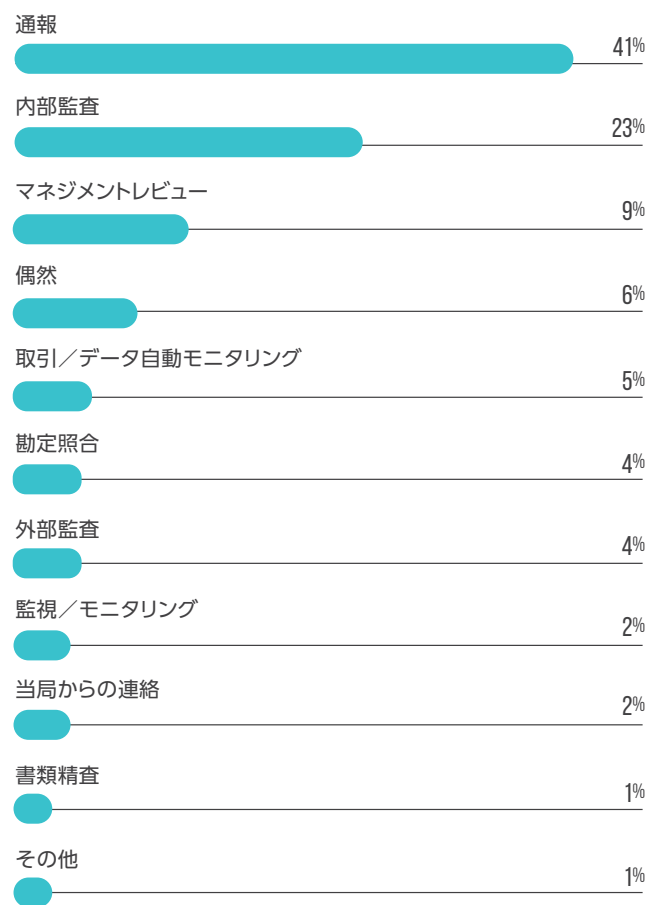


図66. 不正対策 中南米・カリブ海

不正対策	実施率
行動規範	84%
内部監査部門	81%
外部監査人による財務諸表監査	76%
マネジメントレビュー	70%
財務諸表の経営者確認書	69%
独立した監査委員会	69%
通報制度	67%
財務報告に関する内部統制の外部監査	65%
管理職・経営幹部に対する不正対策研修	52%
不正対策基本方針	52%
従業員に対する不正対策研修	52%
財務報告に係る内部統制の外部監査	50%
不正対策専門の部署・チーム	35%
不正リスクアセスメント制度	32%
継続的データモニタリング・分析	30%
抜き打ち監査	28%
ジョブローテーション・休暇取得の義務化	21%
内部通報者への報奨	5%

図67. 犯行者の職位と職業上の不正との関係 中南米・カリブ海

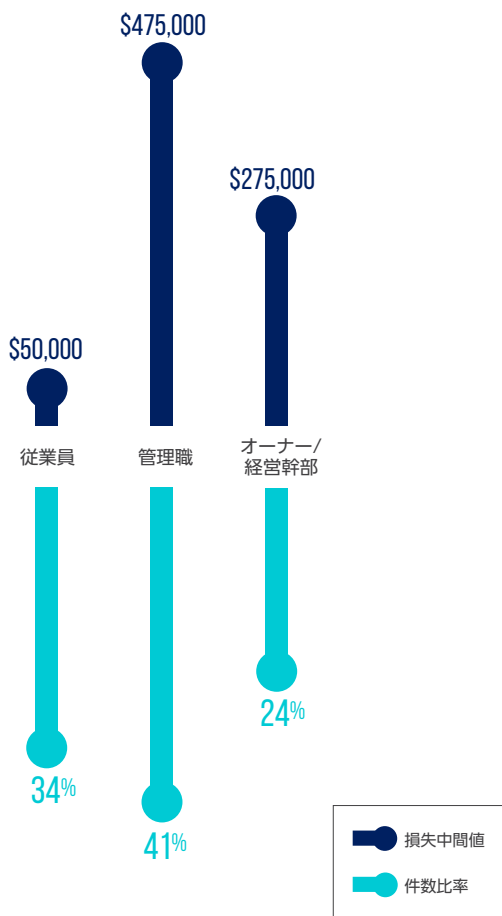
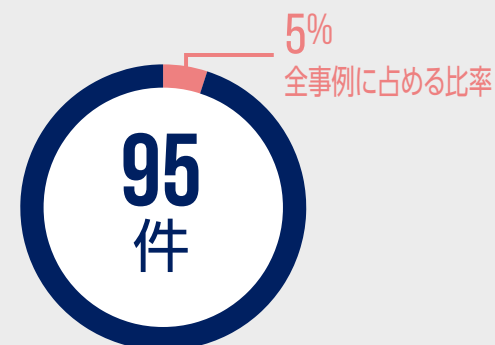


図68. 国別件数 中南米・カリブ海

国名	件数
アンティグア・バーブーダ	2
アルゼンチン	8
蘭領アルバ	5
バハマ	1
バルバドス	2
ベリーズ	2
バミューダ	1
ブラジル	12
チリ	4
コロンビア	7
コスタリカ	4
キュラソー	1
ガイアナ	1
ハイチ	1
ジャマイカ	7
メキシコ	22
ニカラグア	1
パナマ	1
ペルー	5
スリナム	2
トリニダード・トバゴ	4
ウルグアイ	1
英領バージン諸島	1
合計	95

損失中央値:
USD 175,000



中東・北アフリカ



図69. 職業上の不正スキームの種類 中東・北アフリカ

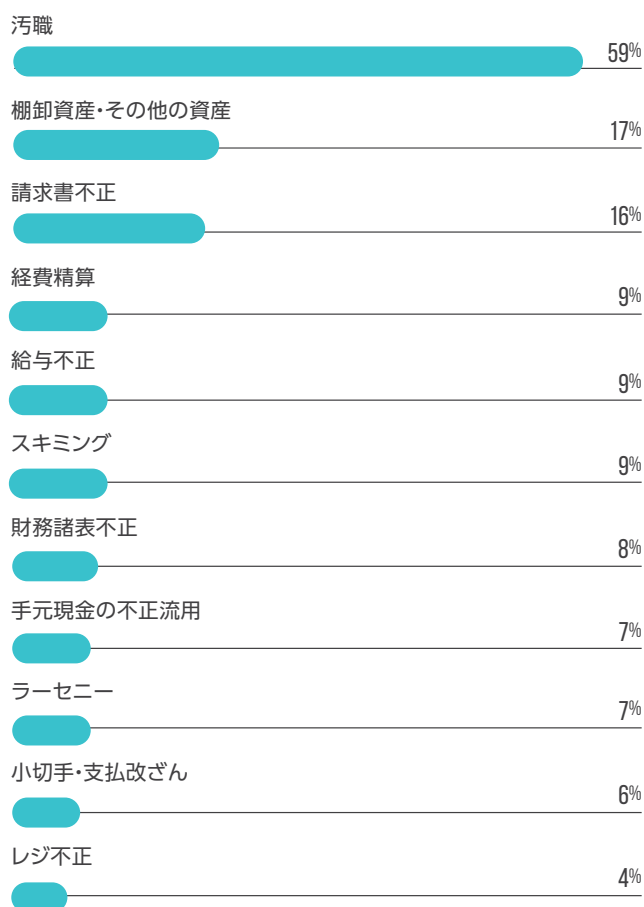


図70. 職業上の不正の発見手段 中東・北アフリカ

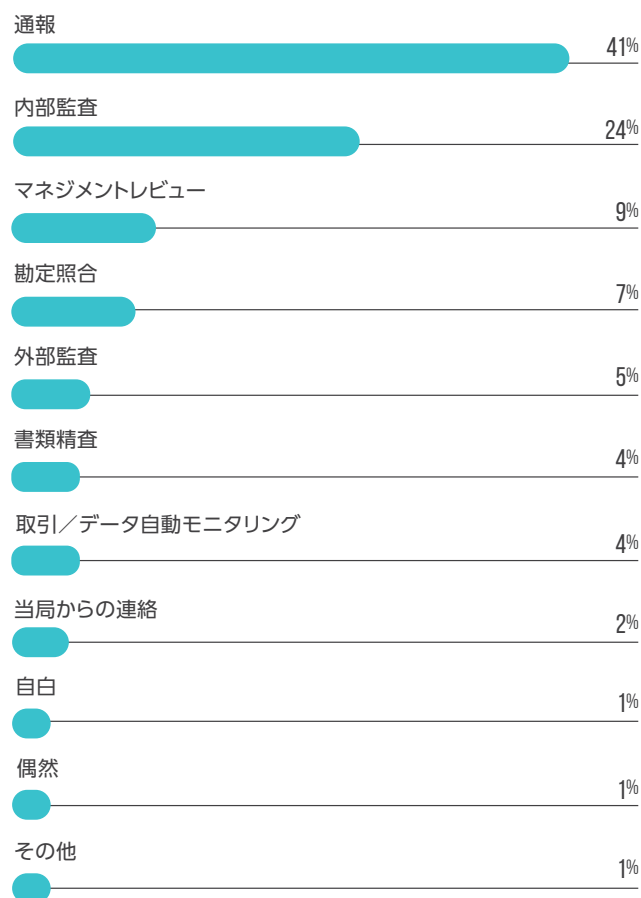


図71. 不正対策 中東・北アフリカ

不正対策	実施率
外部監査人による財務諸表監査	89%
内部監査部門	86%
行動規範	82%
財務諸表の経営者確認書	79%
マネジメントレビュー	71%
独立した監査委員会	71%
財務報告に係る内部統制の外部監査	70%
通報制度	68%
不正対策基本方針	60%
従業員に対する不正対策研修	58%
管理職・経営幹部に対する不正対策研修	54%
抜き打ち監査	48%
不正対策専門の部署・チーム	44%
不正リスクアセスメント制度	43%
継続的データモニタリング・分析	43%
従業員支援プログラム	32%
ジョブローテーション・休暇取得の義務化	24%
内部通報者への報奨	14%

図72. 犯行者の職位と職業上の不正との関係 中東・北アフリカ

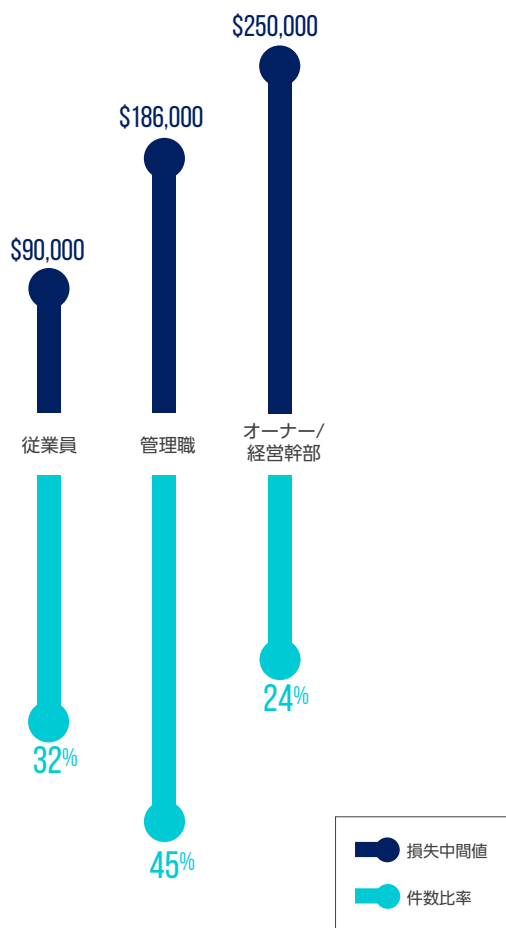
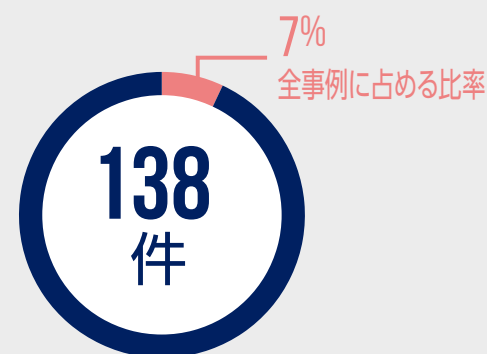


図73. 国別件数 中東・北アフリカ

国名	件数
アルジェリア	1
バーレーン	3
キプロス	4
エジプト	8
イラク	1
ヨルダン	4
クウェート	8
レバノン	3
マルタ	2
オマーン	4
カタール	7
サウジアラビア	29
チュニジア	2
アラブ首長国連邦	60
イエメン	2
合計	138

損失中央値:
USD 186,000



地域分析

南アジア



図74. 職業上の不正スキームの種類 南アジア

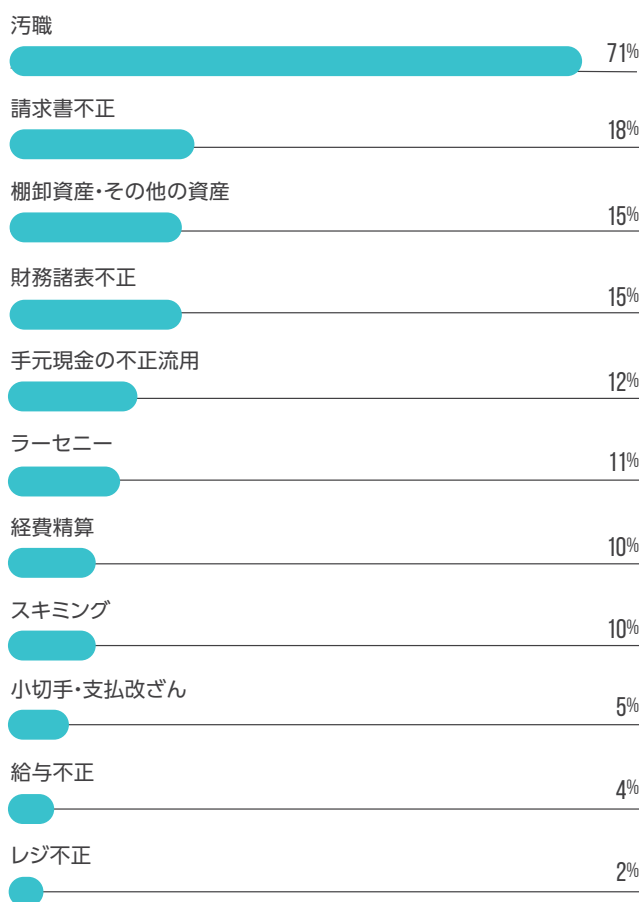


図75. 職業上の不正の発見手段 南アジア

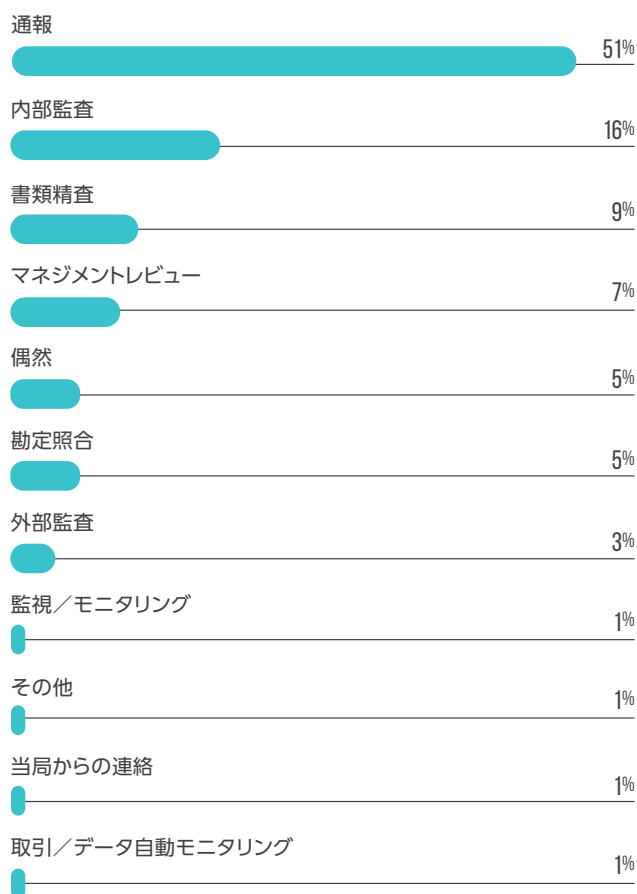


図76. 不正対策 南アジア

不正対策	実施率
外部監査人による財務諸表監査	91%
行動規範	88%
内部監査部門	85%
財務報告に関する内部統制の外部監査	85%
財務諸表の経営者確認書	84%
独立した監査委員会	76%
マネジメントレビュー	72%
通報制度	72%
管理職・経営幹部に対する不正対策研修	66%
従業員に対する不正対策研修	63%
不正対策基本方針	63%
不正対策専門の部署・チーム	53%
抜き打ち監査	48%
従業員支援プログラム	45%
不正リスクアセスメント制度	45%
継続的データモニタリング・分析	42%
ジョブローテーション・休暇取得の義務化	33%
内部通報者への報奨	24%

図77. 犯行者の職位と職業上の不正との関係 南アジア

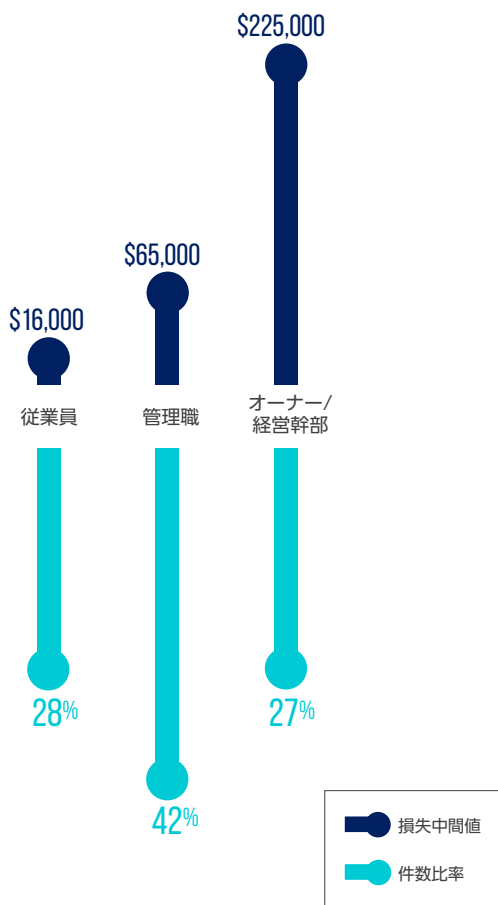
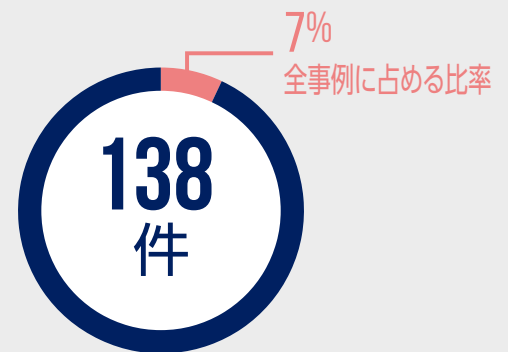


図78. 国別件数 南アジア

国名	件数
アフガニスタン	7
バングラデシュ	7
ブータン	1
インド	103
ネパール	1
パキスタン	10
スリランカ	9
合計	138

損失中央値:
USD 92,000



サハラ以南アフリカ



図79. 職業上の不正スキームの種類
サハラ以南アフリカ

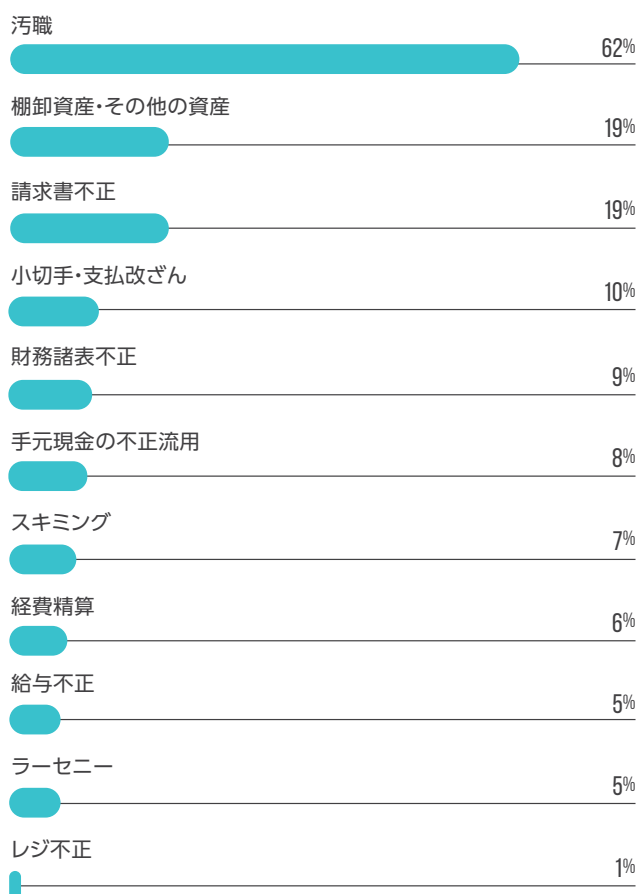


図80. 職業上の不正の発見手段
サハラ以南アフリカ

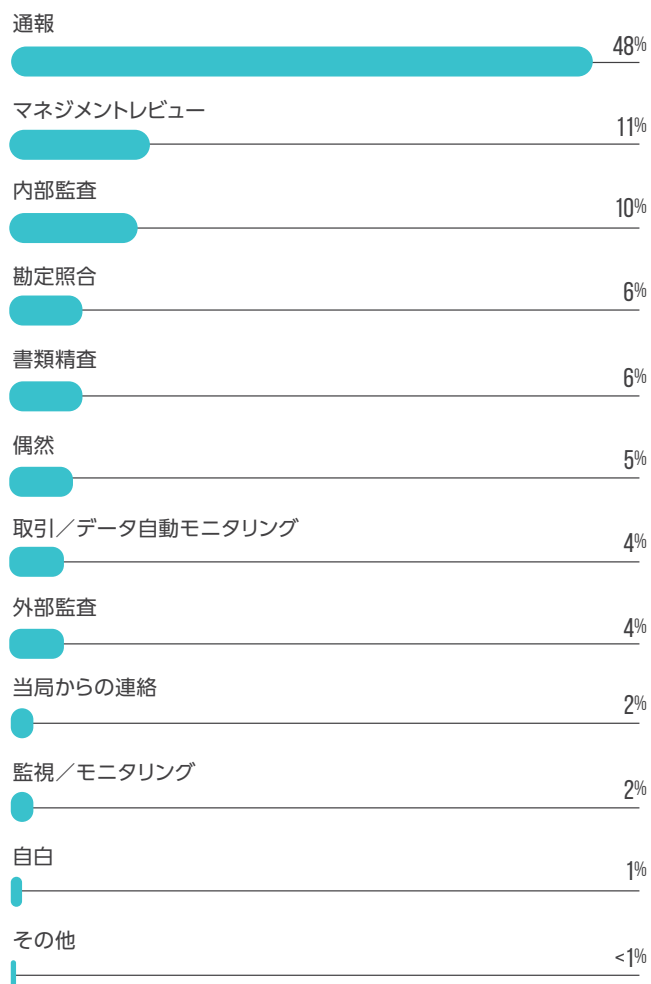


図81. 不正対策 サハラ以南アフリカ

不正対策	実施率
行動規範	89%
外部監査人による財務諸表監査	87%
内部監査部門	87%
財務諸表の経営者確認書	83%
通報制度	76%
財務報告に関する内部統制の外部監査	76%
独立した監査委員会	74%
マネジメントレビュー	72%
不正対策基本方針	69%
従業員に対する不正対策研修	67%
管理職・経営幹部に対する不正対策研修	62%
従業員支援プログラム	58%
不正対策専門の部署・チーム	56%
不正リスクアセスメント制度	53%
継続的データモニタリング・分析	47%
抜き打ち監査	47%
ジョブローテーション・休暇取得の義務化	30%
内部通報者への報奨	18%

図82. 犯行者の職位と職業上の不正との関係
サハラ以南アフリカ

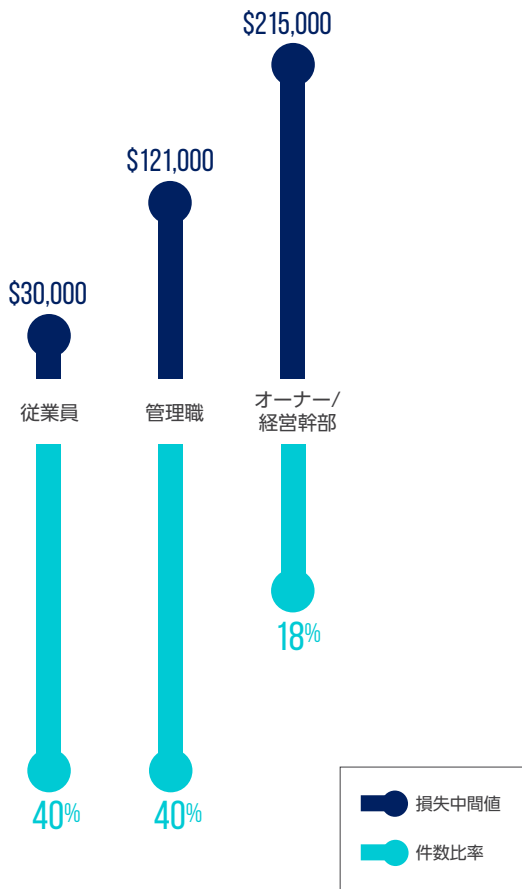
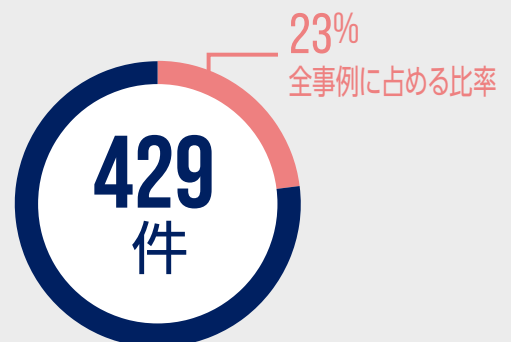


図83. 国別件数 サハラ以南アフリカ

国名	件数
アンゴラ	2
ボツワナ	5
ブルキナファソ	1
ブルンジ	2
カメルーン	4
コンゴ民主共和国	11
エチオピア	1
ガーナ	15
ケニア	49
レソト	5
リベリア	4
マダガスカル	4
マラウイ	9
マリ	1
モーリシャス	5
モザンビーク	2
ナミビア	3
ニジェール	1
ナイジェリア	61
ルワンダ	2
セネガル	3
セーシェル	1
シエラレオネ	2
ソマリア	4
南アフリカ	188
南スーダン	1
スーダン	1
スワジランド	1
タンザニア	8
トーゴ	1
ウガンダ	16
ザンビア	5
ジンバブエ	11
合計	429

損失中央値:
USD 100,000



地域分析

米国・カナダ



図84. 職業上の不正スキームの種類 米国・カナダ

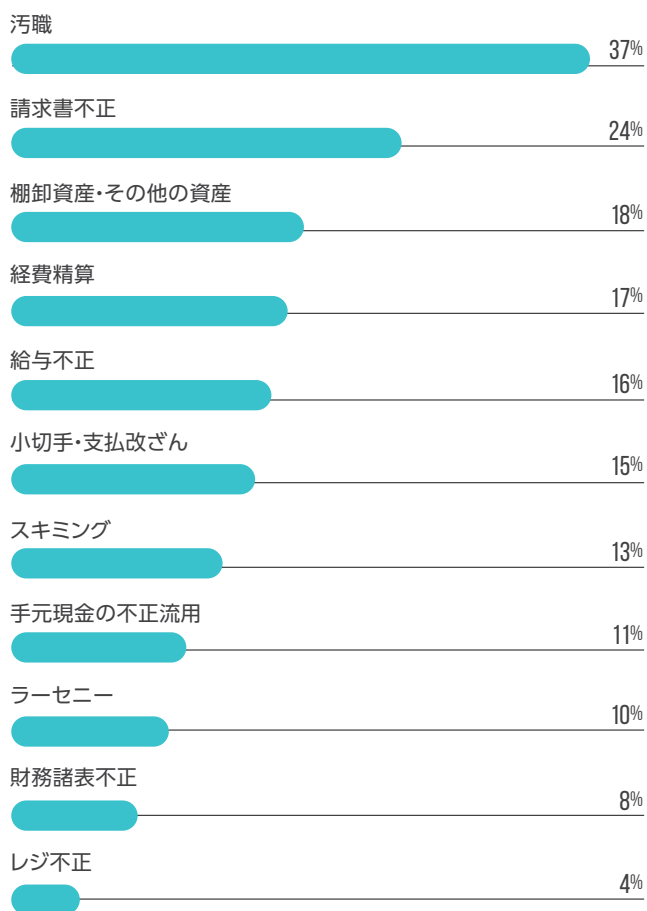


図85. 職業上の不正の発見手段 米国・カナダ

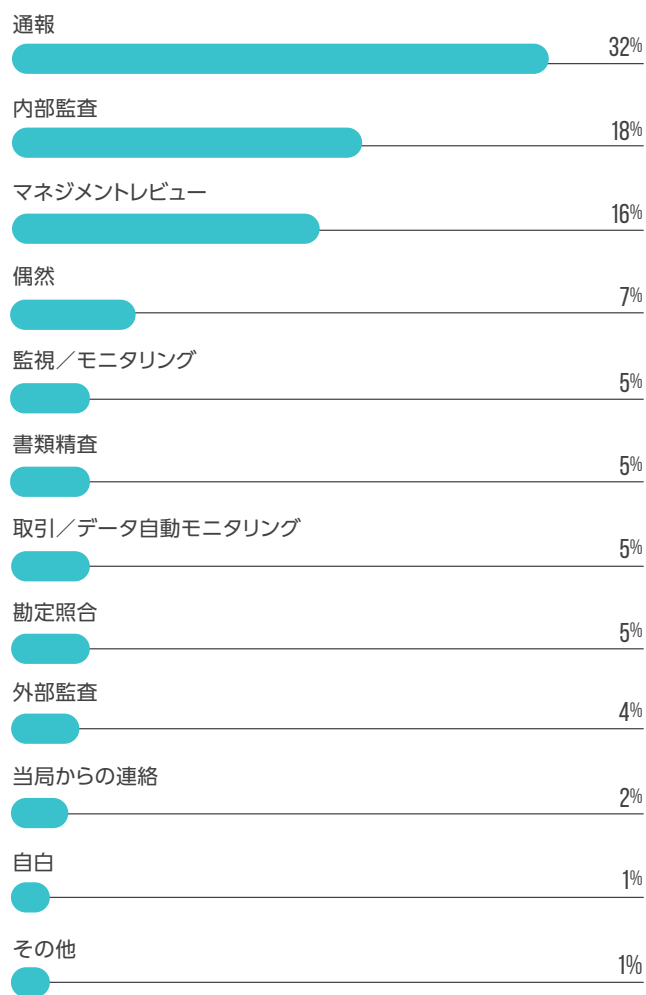


図86. 不正対策 米国・カナダ

不正対策	実施率
行動規範	74%
外部監査人による財務諸表監査	72%
従業員支援プログラム	66%
内部監査部門	66%
財務諸表の経営者確認書	65%
財務報告に関する内部統制の外部監査	63%
通報制度	63%
マネジメントレビュー	63%
独立した監査委員会	56%
従業員に対する不正対策研修	55%
管理職・経営幹部に対する不正対策研修	55%
不正対策基本方針	51%
継続的データモニタリング・分析	43%
不正リスクアセスメント制度	42%
不正対策専門の部署・チーム	41%
抜き打ち監査	35%
ジョブローテーション・休暇取得の義務化	20%
内部通報者への報奨	14%

図87. 犯行者の職位と職業上の不正との関係 米国・カナダ

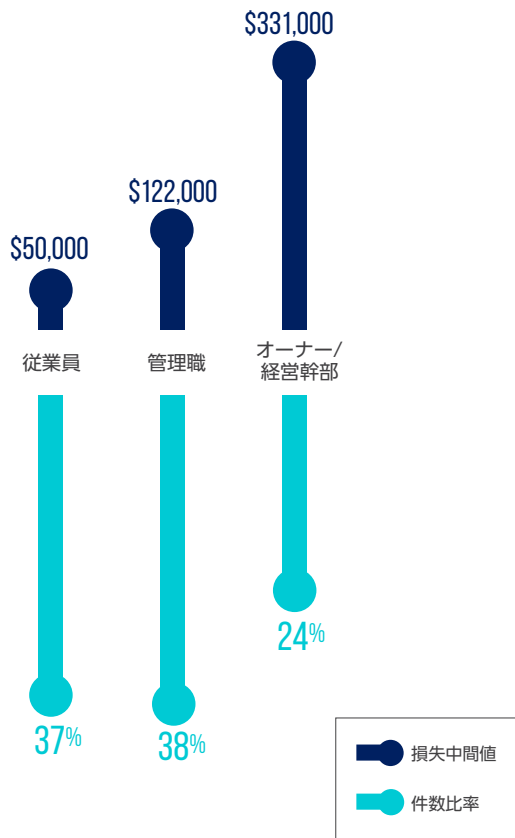
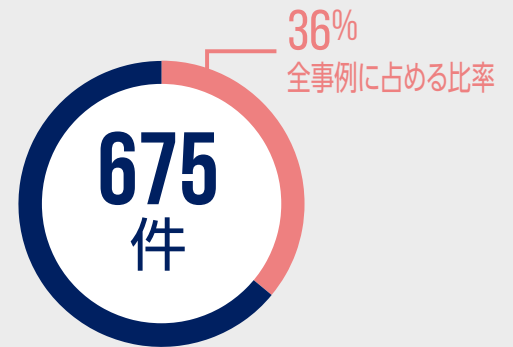


図88. 国別件数 米国・カナダ

国名	件数
カナダ	50
米国	625
合計	675

損失中央値:
USD 120,000



地域分析

西欧



図89. 職業上の不正スキームの種類 西欧

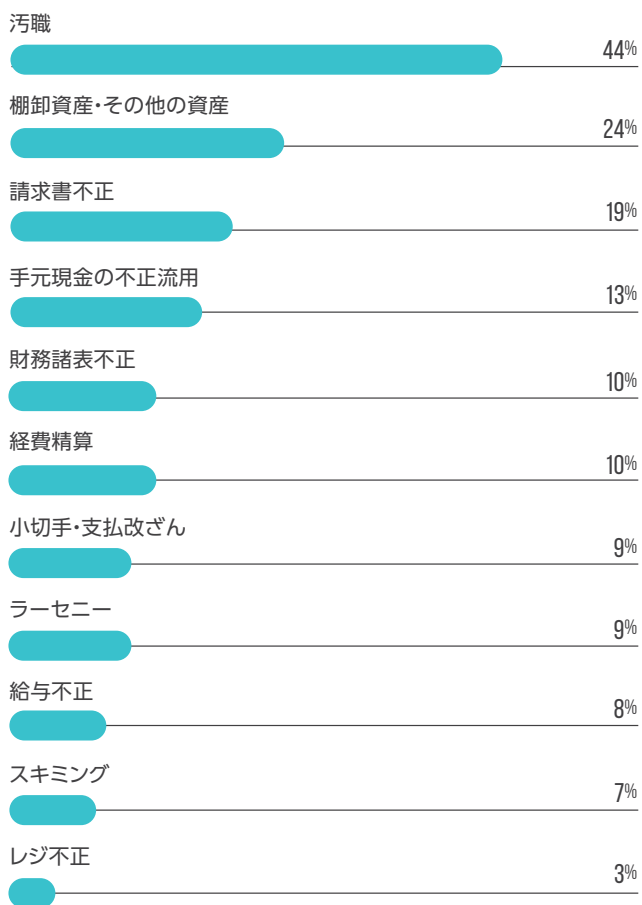


図90. 職業上の不正の発見手段 西欧

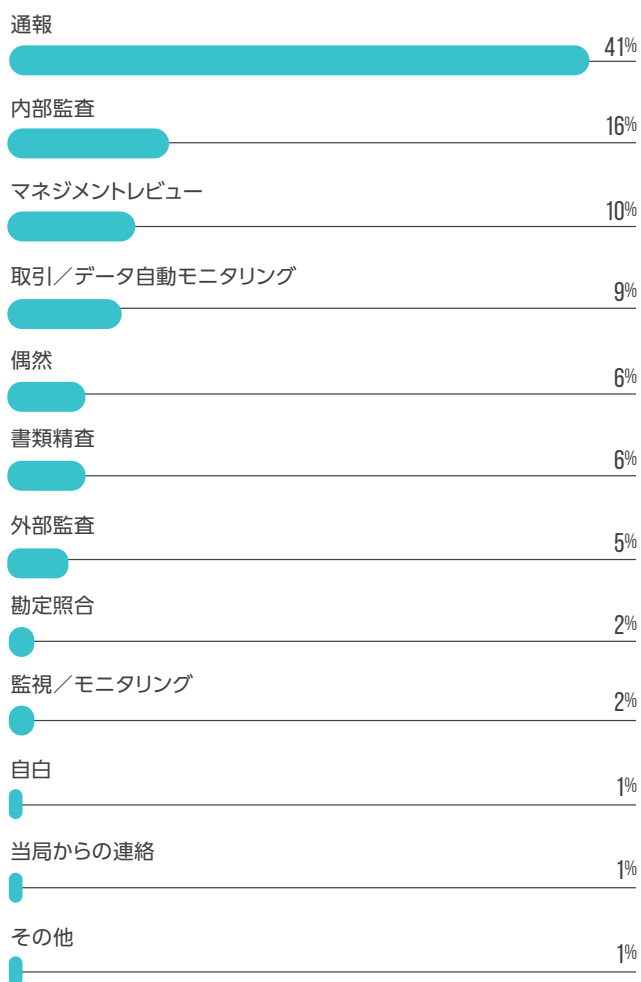


図91. 不正対策 西欧

不正対策	実施率
外部監査人による財務諸表監査	90%
行動規範	84%
財務諸表の経営者確認書	78%
財務報告に関する内部統制の外部監査	77%
内部監査部門	74%
マネジメントレビュー	72%
通報制度	68%
独立した監査委員会	65%
従業員に対する不正対策研修	59%
管理職・経営幹部に対する不正対策研修	58%
不正対策基本方針	56%
不正リスクアセスメント制度	52%
従業員支援プログラム	51%
継続的データモニタリング・分析	48%
不正対策専門の部署・チーム	47%
抜き打ち監査	40%
ジョブローテーション・休暇取得の義務化	25%
内部通報者への報奨	7%

図92. 犯行者の職位と職業上の不正との関係 西欧

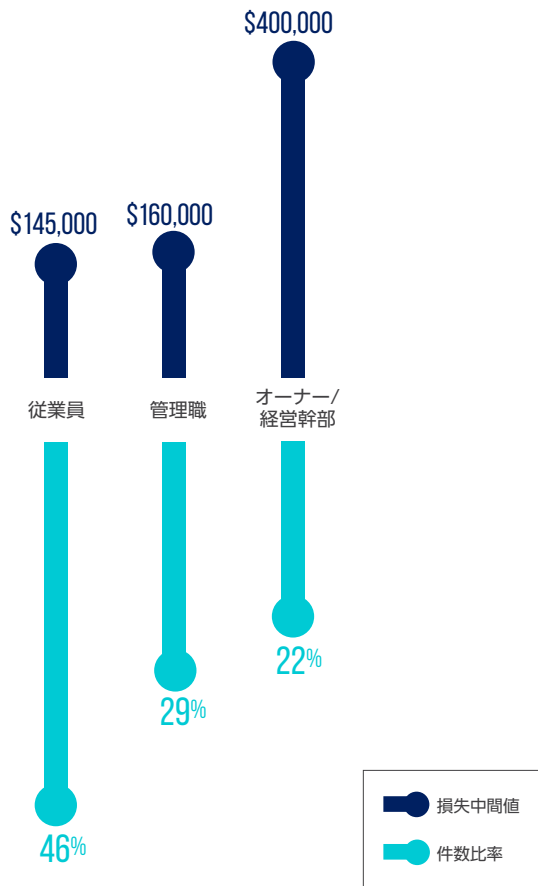
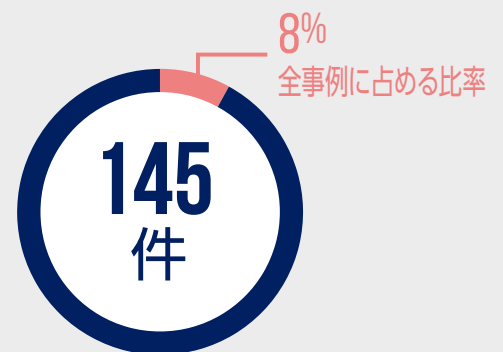


図93. 国別件数 西欧

国名	件数
オランダ諸島	1
アンドラ公国	2
オーストリア	3
ベルギー	5
デンマーク	1
フィンランド	2
フランス	6
ドイツ	24
ギリシャ	27
アイルランド	3
イタリア	17
ルクセンブルグ	1
オランダ	12
ノルウェー	1
スペイン	13
スイス	6
英国	21
合計	145

損失中央値:
USD 173,000



統計表 STATISTICAL APPENDIX



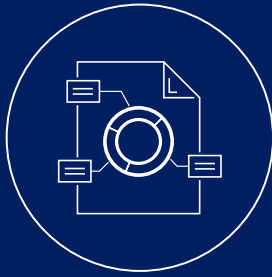
	件数	25パーセンタイル	中央値 (50パーセンタイル)	75パーセンタイル	平均*
全事例†	2,046	\$20,000	\$117,000	\$600,000	\$1,783,000
不正スキーム					
資産の不正流用	1,605	\$20,000	\$100,000	\$500,000	\$1,203,000
棚卸資産・その他の資産	284	\$10,000	\$78,000	\$500,000	\$921,000
請求書不正	281	\$20,000	\$100,000	\$500,000	\$852,000
経費精算	140	\$10,000	\$40,000	\$100,000	\$152,000
スキミング	137	\$10,000	\$50,000	\$188,000	\$185,000
小切手・支払改ざん	135	\$26,000	\$100,000	\$500,000	\$1,020,000
手元現金の不正流用	129	\$5,000	\$15,000	\$100,000	\$131,000
給与不正	117	\$10,000	\$45,000	\$185,000	\$201,000
ラーセニー	103	\$10,000	\$45,000	\$389,000	\$6,920,000
レジ不正	25	\$5,000	\$10,000	\$42,000	\$33,000
汚職	906	\$25,000	\$150,000	\$1,000,000	\$2,647,000
財務諸表不正	150	\$100,000	\$593,000	\$6,000,000	\$50,482,000
発見手段					
通報	810	\$25,000	\$117,000	\$650,000	\$1,754,000
内部監査	306	\$20,000	\$108,000	\$500,000	\$1,245,000
マネジメントレビュー	235	\$20,000	\$105,000	\$500,000	\$1,340,000
書類精査	107	\$37,000	\$200,000	\$1,500,000	\$2,256,000
偶然	105	\$25,000	\$100,000	\$730,000	\$1,293,000
勘定照合	91	\$10,000	\$74,000	\$370,000	\$985,000
取引/データ自動モニタリング	85	\$10,000	\$50,000	\$203,000	\$696,000
外部監査	73	\$56,000	\$219,000	\$1,224,000	\$3,490,000
監視/モニタリング	51	\$5,000	\$60,000	\$350,000	\$1,127,000
当局からの通知	34	\$148,000	\$500,000	\$6,150,000	\$5,185,000
自白	16	\$29,000	\$159,000	\$8,375,000	\$5,521,000

* 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2.5%、および最下位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)。

† 回答数が10件未満のカテゴリでは、損失計算を省略した。

	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	663	\$20,000	\$120,000	\$649,000	\$1,460,000
サハラ以南アフリカ	425	\$15,000	\$100,000	\$352,000	\$1,841,000
アジア太平洋	188	\$15,000	\$121,000	\$723,000	\$2,310,000
西欧	140	\$60,000	\$173,000	\$577,000	\$1,152,000
中東・北アフリカ	136	\$42,000	\$186,000	\$875,000	\$2,093,000
南アジア	130	\$10,000	\$92,000	\$500,000	\$1,490,000
中南米・カリブ海	94	\$33,000	\$175,000	\$915,000	\$1,550,000
東欧・西/中央アジア	78	\$42,000	\$190,000	\$1,125,000	\$1,669,000
組織の形態					
非公開会社	851	\$20,000	\$120,000	\$550,000	\$1,389,000
公開会社	484	\$25,000	\$118,000	\$735,000	\$1,694,000
非営利組織	180	\$14,000	\$60,000	\$266,000	\$851,000
行政機関	346	\$20,000	\$138,000	\$800,000	\$2,522,000
国	157	\$40,000	\$200,000	\$1,450,000	\$3,319,000
州/県	91	\$15,000	\$56,000	\$503,000	\$2,306,000
地方	84	\$17,000	\$125,000	\$521,000	\$1,370,000
組織の規模					
従業員99人以下	423	\$25,000	\$150,000	\$550,000	\$1,373,000
従業員100~999人	468	\$20,000	\$100,000	\$500,000	\$1,641,000
従業員1,000~9,999人	543	\$16,000	\$100,000	\$500,000	\$1,704,000
従業員10,000人以上	476	\$24,000	\$138,000	\$900,000	\$1,973,000
組織の規模(売上高)					
4,999万ドル以下	720	\$20,000	\$100,000	\$400,000	\$1,027,000
5,000万ドル~4億9,999万ドル	496	\$20,000	\$105,000	\$644,000	\$1,821,000
5億ドル~9億9,999万ドル	222	\$27,000	\$150,000	\$1,150,000	\$2,840,000
10億ドル以上	455	\$25,000	\$150,000	\$973,000	\$2,076,000
業界					
銀行・金融サービス	341	\$15,000	\$100,000	\$368,000	\$1,739,000
政府・行政	193	\$20,000	\$150,000	\$1,450,000	\$2,555,000
製造	191	\$35,000	\$177,000	\$1,000,000	\$1,755,000
医療	126	\$18,000	\$100,000	\$600,000	\$1,392,000
エネルギー	95	\$30,000	\$100,000	\$1,000,000	\$1,793,000
小売	89	\$15,000	\$65,000	\$375,000	\$1,024,000
保険	88	\$20,000	\$130,000	\$500,000	\$1,235,000
IT	82	\$34,000	\$150,000	\$735,000	\$952,000
運輸・倉庫	79	\$37,000	\$250,000	\$1,000,000	\$2,071,000
建設	75	\$35,000	\$203,000	\$1,143,000	\$2,868,000
教育	67	\$10,000	\$56,000	\$306,000	\$1,022,000
宗教・慈善事業・社会福祉	58	\$20,000	\$78,000	\$275,000	\$323,000
情報(出版・メディア・通信など)	58	\$20,000	\$58,000	\$500,000	\$714,000
外食・サービス	50	\$10,000	\$55,000	\$388,000	\$579,000
専門サービス	41	\$33,000	\$125,000	\$625,000	\$1,716,000
不動産	40	\$50,000	\$435,000	\$1,875,000	\$2,342,000
芸術・芸能・娯楽	40	\$10,000	\$73,000	\$475,000	\$1,169,000
農林水産	39	\$15,000	\$154,000	\$1,500,000	\$2,114,000
その他サービス	31	\$15,000	\$100,000	\$268,000	\$417,000
公益事業(電気・ガス・水道)	30	\$34,000	\$200,000	\$1,194,000	\$3,043,000
卸売	27	\$50,000	\$400,000	\$1,000,000	\$2,143,000
鉱業	22	\$45,000	\$175,000	\$965,000	\$662,000

	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	773	\$12,000	\$57,000	\$269,000	\$896,000
犯行者2人	360	\$29,000	\$145,000	\$750,000	\$1,499,000
犯行者3人以上	691	\$42,000	\$219,000	\$1,300,000	\$2,638,000
役職					
従業員	671	\$10,000	\$50,000	\$200,000	\$623,000
管理職	699	\$28,000	\$125,000	\$600,000	\$1,265,000
オーナー/経営幹部	411	\$80,000	\$337,000	\$2,380,000	\$3,928,000
在職期間					
11年以上	359	\$50,000	\$250,000	\$1,200,000	\$2,357,000
6～10年	448	\$27,000	\$137,000	\$500,000	\$1,568,000
1～5年	839	\$15,000	\$100,000	\$450,000	\$1,439,000
1年未満	162	\$6,000	\$50,000	\$305,000	\$1,480,000
所属部署					
オペレーション	269	\$14,000	\$74,000	\$500,000	\$1,133,000
経理	224	\$43,000	\$155,000	\$500,000	\$847,000
経営幹部/上級管理職	202	\$100,000	\$500,000	\$3,625,000	\$4,950,000
営業	200	\$25,000	\$100,000	\$460,000	\$998,000
カスタマーサービス	136	\$10,000	\$40,000	\$248,000	\$765,000
購買	130	\$33,000	\$129,000	\$700,000	\$1,672,000
総務	129	\$19,000	\$90,000	\$298,000	\$421,000
財務	93	\$31,000	\$160,000	\$1,000,000	\$1,324,000
製造	63	\$14,000	\$100,000	\$550,000	\$1,128,000
倉庫/在庫	58	\$17,000	\$116,000	\$750,000	\$939,000
取締役会	55	\$100,000	\$500,000	\$10,000,000	\$7,024,000
IT	53	\$25,000	\$150,000	\$625,000	\$2,240,000
設備保守	44	\$6,000	\$58,000	\$475,000	\$1,143,000
マーケティング/広報	34	\$4,000	\$112,000	\$850,000	\$895,000
人事	27	\$38,000	\$100,000	\$165,000	\$136,000
研究開発	17	\$18,000	\$75,000	\$575,000	\$2,554,000
性別					
男性	1,311	\$25,000	\$125,000	\$700,000	\$1,961,000
女性	480	\$15,000	\$100,000	\$382,000	\$753,000
年齢					
25歳以下	78	\$5,000	\$40,000	\$200,000	\$836,000
26～30歳	174	\$6,000	\$36,000	\$154,000	\$388,000
31～35歳	261	\$12,000	\$80,000	\$300,000	\$778,000
36～40歳	348	\$20,000	\$100,000	\$500,000	\$1,235,000
41～45歳	315	\$40,000	\$185,000	\$900,000	\$1,376,000
46～50歳	233	\$34,000	\$200,000	\$600,000	\$2,013,000
51～55歳	151	\$49,000	\$300,000	\$1,800,000	\$3,347,000
56～60歳	89	\$73,000	\$347,000	\$1,802,000	\$3,153,000
61歳以上	47	\$125,000	\$800,000	\$7,978,000	\$6,487,000
学歴					
高校卒または以下	289	\$10,000	\$65,000	\$350,000	\$1,196,000
一定の大学教育	228	\$24,000	\$115,000	\$543,000	\$1,469,000
大学卒(学士課程修了)	681	\$25,000	\$150,000	\$641,000	\$1,729,000
大学院卒(修士、博士課程修了)	251	\$33,000	\$135,000	\$1,000,000	\$2,613,000



図表索引

犯行者の年齢

犯行者の年齢別 損失中央値 件数比率	54
--------------------	----

不正防止の対策

職業上の不正 この10年 2012年から2022年までの推移	18-19
職業上の不正に対する新型コロナの影響	40
身元調査によって不正の兆候を検知できたか?	41
ホットラインと通報制度の効果	24-25
組織規模と不正対策導入率との関係	38
犯行者の年齢別 損失中央値 件数比率	54
犯行者の学歴別 損失中央値 件数比率	55
不正対策の導入と損失中央値との関係	36
不正対策の導入と継続期間中央値との関係	37
不正発見後の不正対策の見直し	39
役職別 内部統制の脆弱性	43
犯行者の雇用前身元調査の実施状況	41
不正対策の導入状況	34
地域分析：不正対策の導入状況	70-85
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?	42
雇用前に行われた犯行者の経歴調査	41

犯行者の行動面における不正の兆候

行動面における不正の兆候	60-61
犯行者は、その不正実行の前または不正実行中に、何か人事上の不本意な出来事を経験していたか?	59
在職期間と不正リスク	48-49
犯行者が示す行動面における不正の兆候 (不本意な) その人事上の出来事とは何だったか?	58 59

事件の結末

職業上の不正 この10年 2012年から2022年までの推移	18-19
在職期間と不正リスク	48-49
被害組織が犯行者に下した処分	62
不正への対応	63

不正の損失

職業上の不正 この10年 2012年から2022年までの推移	18-19
ホットラインと通報制度の効果	24-25
組織の年間収益と職業上の不正リスクとの関係	30
組織の規模と職業上の不正リスクとの関係	29
不正発見手段と損失中央値、継続期間との関係	23
犯行者の職位別・性別 損失中央値	53

業界別 職業上の不正の影響	32
在職期間と不正リスク	48-49
不正の継続期間と損失中央値との関係	13
犯行者の人数別 損失中央値 件数比率	56
犯行者の性別	51
犯行者の職位と職業上の不正との関係	45
犯行者の在職期間と職業上の不正との関係	46
不正対策の導入と損失中央値との関係	36
職業上の不正はどのように実行されるのか	9
不正発見後の不正対策の見直し	39
不正による世界的な損失	8
犯行者の所属部署と職業上の不正リスクとの関係	47
不正損失の速度 スキーム別	15
被害組織の形態	28
被害を受けた行政機関のレベル	28
資産不正流用サブスキームとリスクとの関係	12
職業上の不正の隠蔽スキーム	
職業上の不正はどのように隠蔽されるか	17
犯行者の犯罪歴と職歴	
犯行者の犯罪歴	57
犯行者の不正処罰歴	57
調査回答者の属性	
回答者が過去2年間に調査した不正事例件数	69
回答者の不正調査経験年数	69
回答者の職業	67
回答者の所属	68
部署別に見た犯行者	
高リスク部署における各不正スキームの発生状況	50
犯行者の所属部署と職業上の不正リスクとの関係	47

検知方法

ホットラインと通報制度の効果	24-25
不正発見手段と損失中央値、継続期間との関係	23
不正の発見手段	22
地域分析：不正の発見手段	70-85
通報者が不正を通報した相手	27
通報者が利用した通報手段	26
不正の通報者	22

不正の期間

職業上の不正に対する新型コロナの影響	40
ホットラインと通報制度の効果	24-25
不正発見手段と損失中央値、継続期間との関係	23
在職期間と不正リスク	48-49
不正の継続期間と損失中央値との関係	13
犯行者の職位と職業上の不正の継続期間との関係	45
不正対策の導入と継続期間中央値との関係	37
不正の継続期間 スキーム別	14

犯行者の学歴・性別

犯行者の学歴	55
職業上の不正 この10年 2012年から2022年までの推移	18-19
行動面における不正の兆候	60-61
地域別男女比率	52
犯行者の性別	51
犯行者の職位別・性別 損失中央値	53

被害組織の地域分析

事例が報告された地域	7
ホットラインと通報制度の効果	24-25
地域別男女比率	52
地域分析：アジア太平洋	70-71

地域分析：東欧・西/中央アジア	72-73	職業上の不正はどのように実行されるのか	9
地域分析：中南米・カリブ海	74-75	不正の継続期間 スキーム別	14
地域分析：中東・北アフリカ	76-77	不正実行者が複数の不正をはたらく頻度	11
地域分析：南アジア	78-79	職業上の不正と濫用の分類（不正の体系図）	10
地域分析：サハラ以南アフリカ	80-81	高リスク部署における各不正スキームの発生状況	50
地域分析：米国・カナダ	82-83	不正への対応	63
地域分析：西欧	84-85	業界別 職業上の不正スキーム	33
被害組織の業種		地域分析：業界別 職業上の不正スキーム	70-85
組織の業界	32	不正損失の速度（1カ月当たりの損失中央値） スキーム別	15
業界別 職業上の不正スキーム	33	資産不正流用サブスキームとリスクとの関係	12
犯行者数		被害組織の規模	
職業上の不正 この10年 2012年から2022年までの推移	18-19	ホットラインと通報制度の効果	24-25
在職期間と不正リスク	48-49	組織の年間売上高と職業上の不正リスクとの関係	30
犯行者の人数別 損失中央値 件数比率	56	組織の規模と職業上の不正リスクとの関係	29
犯行者の職位		組織規模と不正対策導入率との関係	38
職業上の不正 この10年 2012年から2022年までの推移	18-19	組織の規模と不正スキームとの関係	31
行動面における不正の兆候	60-61	犯行者の在籍期間	
在職期間と不正リスク	48-49	在職期間と不正リスク	48-49
犯行者の職位と職業上の不正との関係	45	犯行者の在職期間と職業上の不正との関係	46
地域分析：犯行者の職位と職業上の不正との関係	70-85	被害組織	
犯行者の職位と職業上の不正の継続期間との関係	45	不正発見後の不正対策の見直し	39
犯行者の職位別・性別 損失中央値	53	被害を受けた行政機関のレベル	28
不正への対応	63	被害組織の形態	28
役職別 内部統制の脆弱性	43		
不正の種別			
職業上の不正 この10年 2012年から2022年までの推移	18-19		
不正における暗号資産の利用	20		
組織の規模と不正スキームとの関係	31		

不正対策チェックリスト



不正による損失を抑えるもっとも費用対効果の高い方法は、何よりもまず防止である。

以下は、組織の不正防止策の有効性をテストするのに役立つ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](https://www.acfe.com)／

[fraudrisktools](https://www.fraudrisktools.com) で入手できる。

- 1. 継続的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。
 - 利益喪失、悪評、雇用削減、モラル(士気)および生産性の低下など、企業とその従業員が不正により受ける被害を、従業員が明確に理解しているか。
 - 倫理的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、従業員はそこでは自由に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葉と行動を通じて従業員に伝わっているか。
- 2. 効果的な内部通報システムが整っているか。**
 - 確実な不正行為または不正行為の恐れがある場合、従業員はその懸念の通報手段を教えられているか。
 - 複数の通報手段(第三者通報窓口、専用の電子メールアドレス、ウェブ上の通報フォームなど)が従業員に用意されているか?
 - 不審な行動に関する通報は匿名でまたは(法の範囲で)内密に扱われ、報復を恐れる必要はないと、従業員は信頼しているか?
 - 不審な行動の通報は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。
 - 通報方針と通報制度は、取引先、顧客、その他の外部の第三者も含んでいるか。
 - 通報制度は多言語に対応しており、訓練を受けたインタビューアーに24時間年中無休でアクセスできるか。
- 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講じられており、そして従業員に公表されているか。**
 - 不正の恐れがある行為を、受動的に処理するのではなく積極的に追及することができるか。
 - 定期的な監査に加えて、抜き打ちで不正監査が行われているか。
 - 不正発見にデータ解析技術が積極的に使用されているか。そうした技術の使用を組織全体に周知しているか。
 - 管理職は、組織の方針および要求事項に従うために、自分の管理責任下にある、統制手続や業務プロセス、得意先、取引を積極的に見直しているか。
- 4. 経営風土と経営姿勢は誠実で高潔か。**
 - 経営陣の誠実性に対する従業員の信頼度の調査を定期的に行っているか。
 - 業績目標は現実的で、かつ明確に伝達されているか。
 - 不正対策目標が管理職評価および業績報酬評価に組み込まれているか。
 - 取締役会や監査委員会などのガバナンス機関による監視プロセスを設定、実行、テストしているか。

5. 不正リスク評価を行い、社内不正や社外不正に対する企業の脆弱性を事前に把握してリスクを軽減しているか。
- 不正リスク評価は定期的に(毎年など)更新されているか。また、顕著な組織変化または環境変化のタイミングで更新されているか。
 - 不正リスク評価の結果は、適切なレベルの経営者と共有され、組織の不正対策プログラムと統制手続の更新に活用されているか。
6. 以下の不正対策の統制手続が設定され、有効に運用されているか。
- 適切な職務分掌
 - 承認制度
 - 物理的保護
 - ジョブローテーション
 - 休暇取得の義務化
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リソースと権限を有しているか。
8. 採用の際には以下の調査(合法的範囲内)を行っているか。
- 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
 - 薬物使用検査
 - 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支援する従業員サポート・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施策が講じられているか。
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。



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、金額を増した請求書、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（例：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

従業員サポート・プログラム：ドラッグ（麻薬）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）。

Fraudulent disbursement scheme

不正支出スキーム：従業員が不正な目的で組織の資金を配分する、または支払を操作するスキーム（例：虚偽の請求書による支払請求、タイムカード記録の操作、会社資金による私的購入）。

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。直通の電話（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、会計処理あるいは取引を、経営者が見直す手続。

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が支払い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（犯行の中心人物）：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べ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、9万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、大学向けの教材などを通じて不正対策の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) 資格を認定しています。世界中の企業、行政機関が推奨している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」の重要な4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、不正調査の専門家、警察・検察といった法執行機関の関係者、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に、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が提供する公益財の一つとして無償で利用することが可能です。個人的または業務上の目的で『国民への報告書 (Report to the Nations)』をオンライン上でダウンロード、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)』を使用することは認められる。
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: "2022 Report to the Nations. Copyright 2022 by the Association of Certified Fraud Examiners, Inc." (『2022年度版 職業上の不正に関する国民への報告書』) ©2022 一般社団法人日本公認不正検査士協会

【日本語版作成】
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)

© 2022 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。
第1版：20220831FP2

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

© 2022 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,” the ACFE seal,
the ACFE logo and related trademarks, names and logos
are the property of the Association of Certified Fraud
Examiners, Inc., and are registered and/or used in the U.S.
and countries around the world.